

Distr.: General
24 December 2013
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة الثامنة والستون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة العشرين

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الاثنين، ٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣، الساعة ١٠:٠٠

الرئيس: السيد تالاس (فنلندا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد رويس ماسيو

المحتويات

البند ١٣٩ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)

هذا المحضر قابل للتصويب. وينبغي إدراج التصويبات في نسخة من المحضر مذيبة بتوقيع أحد أعضاء الوفد

المعني وإرسالها في أقرب وقت ممكن إلى: Chief of the Documents Control Unit (srcorrections@un.org).

وسيعد إصدار المحاضر المصوّبة إلكترونياً في نظام الوثائق الرسمية للأمم المتحدة (<http://documents.un.org>).



الرجاء إعادة استعمال الورق

13-58064 (A)



افتتحت الجلسة في الساعة ١٠:١٠.

البند ١٣٩ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع) (A/68/358، و A/68/483، و A/68/495، و A/68/580، و A/68/601، و A/68/615)

١ - الرئيس: وجه انتباه اللجنة إلى رسالة مؤرخة ٢٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣ موجهة من رئيس الجمعية العامة إلى رئيس اللجنة الخامسة (A/C.5/68/10).

٢ - السيدة مالكوروا (رئيسة ديوان الأمين العام): عرضت تقرير الأمين العام عن التنقل: نحو قوة عاملة عالمية دينامية وقادرة على التكيف (A/68/358)، فقالت إن الدول الأعضاء نفذت في السنوات الأخيرة عددا من التغييرات الرامية إلى إيجاد أمانة عامة عالمية حقا يمكن أن تتصدى على أفضل وجه للتحديات المعقدة التي تواجهها المنظمة وأن تحقق الولايات المعهود بها إليها على نطاق العالم.

٣ - وأضافت قائلة إن قوة عاملة دينامية وقادرة على التكيف ومتنقلة تشكل الركيزة الثالثة لمنظمة عصرية، مع استحداث نظام أوموجا وتحسين الشفافية والمساءلة الذي يحققه تنفيذ المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام. واقترح نقل الموظفين المعينين دوليا أمر بالغ الأهمية في ذلك الصدد.

٤ - وتابعت كلامها قائلة إن الإصلاح في مجال الموارد البشرية كان يركز حتى الآن على الإصلاحات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة. وقد ساعدت مقررات الجمعية العامة ذات الصلة بالموضوع على تحقيق التكافؤ بين جميع الموظفين وأوجدت الأدوات الضرورية بشأن الموارد البشرية: فنظام إنسبيرا لإدارة المواهب، ومشروع أوموجا لتخطيط الموارد في المؤسسة، والمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام تحقق جميعها تحديثا لإجراءات تسيير العمل في المنظمة وتشجع على اتباع نهج موحد في الإدارة في جميع مراكز

العمل. وسيؤدي وجود سياسة تنقل منظم إلى تعظيم فوائد تلك المبادرات باتباع نهج أكثر تنظيما في إدارة الموظفين وتطويرهم الوظيفي.

٥ - ومضت تقول إن موظفي الأمم المتحدة يتنقلون بالفعل غير أن تنقلاتهم ليست منظمة، ولا تكون مدفوعة بالاحتياجات الاستراتيجية للمنظمة بل تكون مدفوعة برغبة فرادى الموظفين في التنقل وقرارات المديرين الخاصة بالاختيار. ونتيجة لذلك نادرا ما يغير بعض الموظفين وظائفهم، ولا يتنقل آخرون إلا بين مراكز العمل التابعة للمقر، بينما يظل آخرون في مراكز عمل شاقة، ومن ثم لا تتحقق تماما الفوائد التي يمكن أن يحققها التنقل للمنظمة.

٦ - وأردفت قائلة إن ثمة حاجة إلى اتباع نهج أكثر تنظيما في ما يتعلق بالتطوير الوظيفي والتنقل، يتضمن حدودا زمنية لشغل الوظائف، وذلك لكفالة تغيير الموظفين لوظائفهم وتوليهم أدوارا ومهام جديدة بصفة دورية. ويقترح الأمين العام أيضا وجود مجالس شبكات وظيفية مركزية تتيح اختيار الموظفين على نحو أكثر اتساما بالطابع الاستراتيجي وتتيح إعادة انتدابهم. وعلاوة على ذلك، ستعزز تلك المجالس أيضا، بضمائها أخذ أولويات المنظمة تماما في الاعتبار في القرارات المتعلقة بالاختيار، أهداف التوظيف المتعلقة بالتنوع الجنساني والجغرافي، فضلا عن التقاسم الأكثر عدلا لعبء الخدمة في مراكز العمل الصعبة.

٧ - وأشارت إلى أن الجمعية العامة طلبت إلى الأمين العام، في قرارها ٢٥٥/٦٧، تحسين سياسة التنقل المقترحة منه، وأيضا تقديم مقترح بديل، قائم على الحوافز. وقالت إن المقترحات الجديدة، الواردة في التقرير، تجسد تغييرات هامة في ما يتعلق بالمرشحين الخارجيين، مع الحفاظ على نهج منظم في ما يتعلق بالتنقل.

١١ - وأكدت أن سياسة التنقل المنظم ستمكّن المنظمة من إدارة أهم مورد تملكه، وهو موظفوها، على نحو أكثر فعالية، مثلما أقرت بذلك الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين. وأكدت أيضا أن نظاما طوعيا، قائما على الحوافز، لن يحقق نفس الفوائد. وحثت اللجنة على اغتنام الفرصة لإحداث تغيير تاريخي في الطريقة التي تدار بها القوة العاملة لدى المنظمة، تغيير يهيئ الأمانة العامة على نحو أفضل لخدمة الدول الأعضاء ولإنجاز الولايات المعهود بها إلى المنظمة على نطاق عالمي.

١٢ - ثم عرضت المتكلمة تقرير الأمين العام عن تنسيب موظفي الأمم المتحدة المتضررين من الكوارث الطبيعية أو الأفعال الكيدية وغيرها من الحوادث الخطيرة (A/68/483)، فقالت إن الجمعية مطلوب منها أن تسمح للأمين العام، في ظل ظروف استثنائية، ورهنا باستيفاء معايير صارمة للأهلية، من بينها وجود شهادة طبية، بتنسيب الموظفين الذين أصيبوا بصدمة نتيجة لحادث خطير في مراكز عملهم وأصبحوا غير قادرين على أداء مهامهم هناك، ولكنهم يستطيعون مواصلة الإسهام في أعمال المنظمة في أماكن أخرى. والموافقة ستهيئ المنظمة على نحو أفضل، تماشيا مع واجبها المتمثل في الرعاية، لتلبية احتياجات الموظفين الذين ضحوا بالكثير في خدمة الأمم المتحدة.

١٣ - ثم قالت، أخيرا، وهي تعرض تقرير الأمين العام عن الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة المعارين وهم في الخدمة الفعلية (A/68/495)، إن الأمين العام يقترح، عملا بقرار الجمعية العامة ٢٨٧/٦٧، سبلا ممكنة للمضي قدما في معالجة التضاربات بين النظامين الأساسيين والإداريين لموظفي الأمم المتحدة والتشريعات الوطنية الموجودة لدى بعض الدول الأعضاء في ما يتعلق بعمليات الإعارة تلك.

٨ - وواصلت كلامها قائلة إنه في إطار معظم نُهج التنقل المنظمة، والمقترح الأصلي المقدم من الأمين العام، يُنظر أولا في الموظفين الداخليين لشغل الوظائف، قبل فتح باب التنافس أمام مقدمي طلبات التوظيف الخارجيين. ولكن، استجابة لشواغل الدول الأعضاء، يُقترح الآن الإعلان عن جميع الشواغل مما يتيح لمقدمي الطلبات الداخليين والخارجيين التنافس بشكل متكافئ على شغل الوظائف الشاغرة. وستكون هناك دائما حاجة إلى توظيف من خارج المنظمة لاستبدال الموظفين الذين يتقاعدون أو ينهون خدمتهم في المنظمة ولشغل الوظائف التي تُنشأ حديثا. وبافتراض بقاء عدد الوظائف ومعدل ترك الموظفين للمنظمة كما هو دون تغيير تقريبا، من المتوقع أن يظل عدد عمليات التوظيف من خارج المنظمة كما هو في ظل النظام الحالي.

٩ - وفي ما يتعلق بالتكاليف المباشرة وغير المباشرة لتنفيذ إطار التنقل المنظم، قالت إن النموذج المستحدث لن يسفر عن زيادة في التكاليف غير المباشرة، لأنه لن يلزم وجود موظفين إضافيين لإدارته، بينما يتطلب نظام للتطوير الوظيفي والتنقل استثمارات. وتنشأ بالفعل تكاليف مباشرة عندما ينتقل الموظفون بين مراكز العمل. إلا أن الأمين العام يقترح تغيير نمط التنقلات، لا زيادة عددها، مما يجعلها أكثر اتساما بالطابع الاستراتيجي، بحيث يستفيد جميع الأطراف من التنقل المنظم.

١٠ - وذكرت أن الموظفين المعيّنين دوليا يقومون بحوالي ٦٣٥ تنقلا في المتوسط بين مراكز العمل كل عام. وسوف يشرح الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية في المشاورات غير الرسمية اختلاف تلك التنقلات عن التنقلات الأفقية المشار إليها في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/68/356)، التي لا تمثل سوى نسبة مئوية صغيرة من التنقلات بين مراكز العمل.

المديرين المكلفين بالتعيين وإلى رؤساء الإدارات. وإضافة إلى ذلك، ثمة حاجة إلى زيادة الوضوح بشأن موضع المسألة عن تحقيق أهداف التوظيف، وحاجة إلى تجنب التطبيق الصارم بلا داع لمتطلبات الشبكات الوظيفية.

١٧ - واسترسل قائلا إن اللجنة الاستشارية لا توافق على مقترح الأمين العام الداعي إلى أن تكون التوصيات المتعلقة بالوظائف من الرتبة مد-١ ضمن اختصاص مجلس استعراضي أعلى: إذ لم يقدم تبرير كاف للتعامل مع عمليات اختيار الموظفين على الرتبة مد-١ معاملة مختلفة عن عمليات الاختيار على الرتب الأدنى من ذلك. ولذا توصي اللجنة الاستشارية بإدخال تعديلات على المقترح البديل. أولا، ينبغي إتاحة الفرصة للمرشحين الخارجيين الذين يلتحقون بالمنظمة على الرتبة ف-٤ للحصول على ترقية واحدة بدون أن يكون مطلوبا منهم أن ينتقلوا جغرافيا. ثانيا، تقترح اللجنة الاستشارية تعديلا يتعلق بالمجموعات الوظيفية التي ستشملها المتطلبات الإضافية الخاصة بأهلية العمل على مستويات عليا، لكي تعكس، على نحو أفضل، المجموعات الوظيفية ذات التوجه الميداني.

١٨ - وتابع كلامه فقال إن تقرير اللجنة الاستشارية يتناول أيضا مسائل أخرى ذات صلة، من بينها السماح للأمين العام بزيادة استخدام سلطته لنقل الموظفين عن طريق تطبيق البند ١-٢ (ج) من النظام الأساسي للموظفين، رهنا بأحكام قرارات الجمعية العامة ذات الصلة بالموضوع المتعلقة باختيار الموظفين؛ مع كفالة التقاسم الأكثر إنصافا لعبء الخدمة في مراكز العمل الشاقة، بما في ذلك في إطار الاستعراض المقبل لفئة الخدمة الميدانية، ودعم استمرار توفير حوافز مالية لتشجيع التنقل؛ وتحسين نظام إدارة الأداء في المنظمة والتخطيط للقوة العاملة فيها. وإذا وافقت الجمعية العامة على المقترح البديل، أو على صيغة له، سيلزم وضع

١٤ - السيد رويس ماسيو (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض تقرير اللجنة الاستشارية عن التنقل (A/68/601)، فقال إن اللجنة الاستشارية لاحظت أن المقترح المحسن المقدم من الأمين العام بشأن التنقل يتوخى تنقلا دوريا لجميع الموظفين المعيّنين دوليا وذلك عن طريق تطبيق حدود زمنية لشغل الوظائف مرتبطة بتصنيف مركز العمل من حيث المشقة وبرنامج منظم لإعادة الانتداب الأفقي. أما المقترح البديل فهو يستند إلى حوافز لا إلى حدود زمنية لشغل الوظائف، ويشجع التنقل الجغرافي، لا سيما في المجموعات الوظيفية ذات التوجه الميداني وكسبيل للتأهل للتقدم إلى رتب أعلى.

١٥ - وأضاف قائلا إن اللجنة الاستشارية تواصل، بوجه عام، تأييدها لتنقل الموظفين في الأمم المتحدة وترحب بمجهود الأمين العام الرامية إلى وضع مقترح محسن ومقترح بديل على حد سواء. غير أن اللجنة الاستشارية لديها شواغل بشأن المقترح المحسن: فهو لا يتيح فرصا متكافئة للمرشحين الداخليين والخارجيين، لأن الشواغل التي تنشأ من تنقلات الموظفين الأفقية سيشتغلها مرشحون داخليون؛ ومن المرجح أن يؤدي إنفاذ حدود زمنية لشغل الوظائف في إطار المقترح المحسن إلى زيادة عدد التنقلات الجغرافية، وهو أمر تترتب عليه آثار مالية كبيرة. ولا يتضمن تقرير الأمين العام إسقاطات بيانات واقعية بشأن اتجاهات التنقل في المستقبل وما يرتبط بها من آثار من حيث التكاليف. ولذا فإن اتباع نهج أكثر حصافة هو أمر له ما يبرره، وتوصي اللجنة الاستشارية باعتماد المقترح البديل، رهنا بتوصياتها.

١٦ - وذكر أن اللجنة الاستشارية ترى فائدة في الجانب الوحيد المشترك بين المقترح المحسن والمقترح البديل المطروحين من الأمين العام، وهو مجالس الشبكات الوظيفية. ولكن من اللازم توضيح سلطة كل مجلس وتقنينها، لأن المجالس ستتولى المهام والمسؤوليات المعهود بها حاليا إلى

المتحدة تمس بعض المبادئ والقيم الأساسية تماما المكرسة في ميثاق الأمم المتحدة بخصوص موظفي الأمانة العامة.

٢١ - واحتتم كلمته قائلا إن اللجنة الاستشارية توصي لذلك بأن تمدد الجمعية لمدة عامين إضافيين التدابير الاستثنائية المأذون بها في قرارها ٢٨٧/٦٧، وأن تطلب إلى الأمين العام مضاعفة جهوده مع الدول الأعضاء بهدف تحديد حلول بديلة لمعالجة المسألة؛ وأن تطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن ذلك، وأن يقدم، إذا اقتضى الأمر، مقترحا جديدا في الجزء الرئيسي من الدورة السبعين يأخذ في الاعتبار تعليقات اللجنة الاستشارية وتوصياتها.

٢٢ - الرئيس: دعا، وفقا لقرار الجمعية العامة ٢١٣/٣٥، نائب رئيس اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة للإدلاء ببيان.

٢٣ - السيد ريتشاردز (اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة): تكلم باسم نقابات موظفي الأمم المتحدة، فقال إن الغالبية العظمى من موظفي الأمانة العامة وصناديق المنظمة وبرامجها، البالغ عددهم ٦٠ ٠٠٠، يعملون في الميدان ويعمل كثيرون منهم في مراكز عمل شاقة بينما يعمل عدد كبير في مناطق تشهد نزاعات. وهؤلاء الموظفون لا يتسمون بالسذاجة، فهم يدركون أن الأمور يمكن أن تكون صعبة وبلا هوادة، ولا ينتظرون معاملة خاصة. غير أنهم ينتظرون من المنظمة أن تبذل كل ما في وسعها لحمايتهم وحماية أسرهم، وهو ما لا يتحقق حاليا.

٢٤ - وأضاف قائلا إن ٥٥٥ من موظفي الأمم المتحدة تعرضوا، منذ الهجوم الإرهابي على مقر الأمم المتحدة في بغداد، لهجوم وقُتل ٢٠٠. ولذا من اللازم وجود اتفاق يتيح للموظفين التفاوض مع الإدارة على وضع معايير أمنية دنيا. وينبغي أن يكون للموظفين حق أساسي في العمل في مرافق آمنة وفي التمتع بالحماية من ضباط أمن تلقوا تدريباً من

تدابير انتقالية ملائمة للأخذ بالمقترح ولضمان قابليته للانطباق على الموظفين الموجودين حاليا.

١٩ - ثم عرض تقرير اللجنة الاستشارية عن تنسيب موظفي الأمم المتحدة المتضررين من الكوارث الطبيعية أو الأفعال الكيدية وغيرها من الحوادث الخطيرة (A/68/580)، فقال إن اللجنة الاستشارية تلاحظ أن تقرير الأمين العام يقتصر نطاقه على الموظفين المعيّنين دوليا، وأن الأمين العام يلتزم الحصول على سلطة أوسع نطاقا لتنسيب الموظفين خارج نطاق نظام اختيار الموظفين المعتاد. ومع أن عدد الحالات التي لا تُحل ضئيل جدا ولا يبدو أنه يبرر أي تعديل لسلطة الأمين العام القائمة حاليا بشأن التنسيب الاستثنائي، فإن اللجنة الاستشارية، إدراكا منها للاحتياجات الخاصة للموظفين في تلك الظروف، لن يكون لديها أي اعتراض على إدراج المقترحات ذات الصلة بالموضوع في تقرير الاستعراض المقبل لفترة السنتين بشأن إصلاح إدارة الموارد البشرية. وقد ترغب الجمعية العامة أيضا في أن تطلب إلى الأمين العام توسيع نطاق المقترح الحالي.

٢٠ - ثم عرض تقرير اللجنة الاستشارية عن الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة المعارين وهم في الخدمة الفعلية (A/68/615)، فقال إن اللجنة الاستشارية سعت إلى اكتساب فهم أفضل لمدى تعارض التشريعات الوطنية الموجودة لدى الدول الأعضاء مع أنظمة الأمم المتحدة وقواعدها، وللعواقب المحتملة للتغييرات المقترحة. وترى اللجنة الاستشارية، مع ملاحظتها الجهود المبذولة لمعالجة مسألة معقدة، أن النهج المقترح يتطلب مزيدا من التحليل والتحسين. وعلاوة على ذلك، ينبغي إتاحة الفرصة للدول الأعضاء للنظر في مراجعة تشريعاتها، وينبغي النظر في جميع الخيارات الأخرى قبل أن يقترح الأمين العام إدخال تعديلات على النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم

٢٧ - وفي ما يتعلق بمسألة التنقل، قال إن مقترح الأمين العام بشأن التنقل المنظم، كما نظرت فيه الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين، وضعت الإدارة مع نقابات الموظفين، باستثناء نقابات الموظفين الموجودة في نيويورك. ولذا فهو لا يتحدث باسمها بشأن تلك المسألة. ويتضمن المقترح جميع النقاط التي تُعتبر ضرورية لإنجاح التنقل بالنسبة للموظفين وبالنسبة للمنظمة. فمن الصعب، كما أقرت اللجنة الاستشارية، وضع سياسة للتنقل لا تعطي الأفضلية للمرشحين الداخليين. وبدون وجود ضمانات لإدراك المنظمة ومراعاتها لخدمة موظفين في مركز عمل ميداني شاق، لن يرغب الموظفون في الانتقال إلى الميدان، خشية أن يظلوا هناك رغماً عنهم بينما تعطى وظائف في المقر لمرشحين خارجيين. ومنح الأولوية للمرشحين الداخليين لن يوقف ضخ دم جديد في المنظمة، وذلك لأن عدد من يجري توظيفهم من خارج المنظمة سيتساوى دائماً مع عدد الموظفين الذين يستقيلون أو يتقاعدون.

٢٨ - وذكر أن اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة ترى أيضاً أن ممثلي الموظفين ينبغي أن يكونوا ضمن مجالس الشبكات الوظيفية الجديدة، لأنهم حالياً ضمن هيئات الاستعراض المركزية. ومشاركة الموظفين ستكفل، كما هو الحال في الخدمة المتخذة أساساً للمقارنة، احترام المجالس للأظمة، والقواعد، وستقلل من خطر المحسوبية، وتساعد على الحيلولة دون انهيار الطعون على محكمة المنازعات. وقد رست اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة المقترح المحسن والمقترح البديل المقدمين من الأمين العام، اللذين جرت استشارتها بشأنهما، ودرست توصيات اللجنة الاستشارية، وترى أن هذين المقترحين لن يساعدا عملية التطوير الوظيفي أو عملية تقاسم الأعباء. ولذا فهي تؤكد مجدداً تأييدها للمقترح الأصلي. وتدعو إلى وضع تدابير للإسراع بنقل الموظفين الذين تعرضوا لأفعال كيدية.

المنظمة وحرصت على فرزهم، لا بحماية من متعاقدين ذوي ولايات غير مؤكدة. وفي بعض البلدان، يُنظر الآن إلى علم الأمم المتحدة على أنه هدف، لا على أنه درع أمان، وينظر الآن إلى الموظفين من مواطني البلدان التي يعملون فيها على أنهم أهداف مشروعة من جانب بعض جماعات المتمردين ومع ذلك لا تقوم المنظمة بإجلائهم من بلدهم، حتى إذا سقطت حكومتهم في مواجهة أولئك المتمردين.

٢٥ - وأضاف قائلاً إن الهيئة المسؤولة عن سلامة الموظفين وأمنهم في الميدان، وهي الشبكة المشتركة بين الوكالات لإدارة المسائل الأمنية، لا تسمح بالتفاوض مع نقابات الموظفين، واللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة هي مجرد مراقب على تلك الهيئة. وهو يهيب بالأمين العام أن يعيد حقوق الموظفين التفاوضية، التي أُلغيت في تموز/يوليه ٢٠١٣، لأن فريق الإدارة في اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة يلزم تمكينه من الدخول في اتفاقات ملزمة، تنفذ مباشرة، إذا كانت ضمن اختصاص الأمين العام، أو تعرض على الجمعية العامة للنظر فيها إذا لم تكن ضمن اختصاصه. فهذا الحوار الاجتماعي الجدي سيجعل المنظمة أقوى وسيجعل إصلاحاتها أكثر فعالية. ولا تطالب اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة بحق نقض الإصلاح أو بأن تشارك في إدارة المنظمة، بل هي تطلب ببساطة الإصغاء لآرائها وأخذها في الاعتبار.

٢٦ - واسترسل قائلاً إن الأمين العام أطلق في عام ٢٠١٣ خطة العمل "الحقوق أولاً" لتحسين إجراءات الأمم المتحدة الرامية إلى حماية حقوق الإنسان، التي اتصل، استجابة لها، نحو ١٤ ٠٠٠ شخص من مختلف أنحاء العالم بالأمين العام للمطالبة بإعادة حقوق موظفي الأمم المتحدة المتعلقة بالعمل: ولكي يتسنى احترام المنظمة كداعية لحقوق الإنسان يجب عليها أولاً أن تطبق تلك الحقوق داخلها.

المادة ١٧ من الميثاق، ينبغي للمنظمة أن تزود المكتب بالموارد الإضافية التي يحتاج إليها، مثلما فعلت بالنسبة للإدارة.

٣١ - السيد دونيفالو (فيجي): تكلم باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، فقال إن المجموعة تعلق أهمية كبيرة على الموارد البشرية لدى المنظمة، لأن الموظفين هم حجر زاوية الأمم المتحدة. والوفاء بالولايات بكفاءة وفعالية يتطلب وجود قوة عاملة متنوعة ومرنة ودينامية لديها همة وتتقاضى أجراً مناسباً نظير مساهمتها التي لا تقدر بثمن. والمجموعة ملتزمة أيضاً بالإصلاحات اللازمة لتمكين المنظمة من مواجهة التحديات العالمية الحالية والمستجدة. وقد درست، في ذلك الصدد، مقترحات الأمين العام بشأن إطار للتنقل. ومع توسع نطاق الولايات المعهود بها إلى الأمم المتحدة من الدول الأعضاء وتعقد تلك الولايات، تؤدي الموارد البشرية دوراً متزايد الأهمية: ووجود نظام جيد للتنقل يمكن أن يتيح الفرصة التي تشتد حاجة الموظفين إليها لتطوير مهاراتهم وخبرتهم ولأداء واجباتهم المختلفة على نحو أفضل. ولكن التنقل ينبغي اعتباره جزءاً من التخطيط الأوسع نطاقاً للقوة العاملة وتعاقبها، الذي يتضمن الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، كما يصدر تكليف بها من الدول الأعضاء، ويأخذ في الاعتبار المسائل المتعلقة بالتمثيل الجغرافي، والتعادل بين الجنسين، وتحديد شباب القوة العاملة، والتطوير الوظيفي، والتقاعد. وإطار التنقل الفعال يجب ألا يفي فحسب بمتطلبات المنظمة بل ينبغي أيضاً أن يراعي آراء الموظفين ويعالج المسائل المتعلقة بتحقيق التوازن بين العمل والحياة معاملة وافية.

٣٢ - وأضاف قائلاً إن المجموعة تتفق مع اللجنة الاستشارية في رأيها الذي مفاده أن هدف زيادة تنقل الموظفين الاستراتيجي من الأرجح أن يتحقق بإنشاء مجالس شبكات وظيفية، وتعتقد أن تلك المجالس يمكن أن تساعد أيضاً على الحد من الشواغر؛ ولكن ينبغي تقديم مزيد من

٢٩ - وتطرق إلى مسألة هامش الأجر الصافي فقال إن الجمعية العامة أكدت مجدداً في قرارها ٢٥٧/٦٧ أن النطاق الذي يتراوح من ١١٠ إلى ١٢٠ ينبغي استمرار تطبيقه، على أساس أن الهامش سيبقى عليه عند مستوى يدور حول نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥ على مدى فترة زمنية. فتحميد الأجر، الذي أوصت به لجنة الخدمة المدنية الدولية، والضغط التضخمية على أحوال الخدمة المتخذة أساساً للمقارنة، يعينان معاً أن متوسط الهامش البالغ ١١٥ سيتحقق على الأجل المتوسط. غير أن الهامش لا يأخذ في الاعتبار جميع عناصر مجموعة عناصر الأجر لدى الخدمة المتخذة أساساً للمقارنة، من قبيل المكافآت. ومن ثم فإن الهامش الحقيقي في ما يتعلق بعام ٢٠١٣ أقل كثيراً من الهامش البالغ ١١٩,٦ الذي ذكرته لجنة الخدمة المدنية الدولية. وعلاوة على ذلك، سيكون الهامش أقل من ١٠٠ إذا قورنت مرتبات موظفي الأمم المتحدة بالأجر الذي يتقاضاه الموظفون المدنيون في الولايات المتحدة الذين يعملون في الخارج.

٣٠ - واحتتم كلمته قائلاً إن اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة ولئن كانت ترحب بحقيقة أن الموظفين في مكاتب كثيرة قد استشيروا بشأن مقترحات ميزانية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥، بحيث يتسنى نقل الموظفين المتضررين من تخفيضات الميزانية حيثما أمكن ذلك، لم تجر مشاورات في بعض المكاتب بما في ذلك اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا) في بيروت. وينبغي اتخاذ تدابير معقولة للإقلال إلى أدنى حد من أثر أي تخفيضات في الميزانية على الموظفين المحدثين الذين يعملون هناك أو في أماكن أخرى. وهو يؤكد مجدداً أن نظام إقامة العدل هو أداة هامة في كفاءة الإدارة الجيدة واحترام الأنظمة والقواعد؛ ولكن، بينما نُقلت موارد لتعزيز فريق الإدارة القانوني، لم يحدث ذلك في حالة مكتب المساعدة القانونية للموظفين. وعملاً بالفقرة ٢ من

٣٤ - وفي ما يتعلق بتنسيب موظفي الأمم المتحدة المتضررين من الكوارث الطبيعية أو الأفعال الكيدية وغيرها من الحوادث الخطيرة، قال إن المجموعة تأسف للتأخيرات في تقديم تقرير الأمين العام وتتفق مع اللجنة الاستشارية في رأيها وهو ضرورة تقديم مقترح يأخذ في الاعتبار احتياجات جميع موظفي الأمم المتحدة وأسرههم، لا الموظفين المعيّنين دولياً فقط. وتؤيد المجموعة أيضاً توصيات اللجنة الاستشارية بخصوص الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة المعارين وهم في الخدمة الفعلية، وتعلق أهمية بالغة على مبدأ الأجر المتكافئ نظير العمل المتكافئ وعلى الطابع الدولي تماماً لمسؤوليات موظفي الأمم المتحدة، وفقاً للمواد ١٠٠ إلى ١٠٢ من الميثاق. وإدخال أي تعديلات على النظامين الأساسيين والإداري للموظفين ينبغي أن يكون الملاذ الأخير ويجب النظر بعناية في تلك التعديلات. وتتفق المجموعة مع اللجنة الاستشارية بشأن الحاجة إلى إجراء مزيد من التحليل للتضارب بين التشريعات الوطنية وقواعد الأمم المتحدة وأنظمتها. وتشكر المجموعة، في ذلك الصدد، الدول الأعضاء الخمس والعشرين التي أعارت للأمم المتحدة ضباطاً عسكريين وضباط شرطة مؤهلين تأهيلاً عالياً، وتدعو الأمين العام إلى إجراء مزيد من المناقشات مع تلك الدول الأعضاء بشأن إمكانية تعديل تشريعاتها الوطنية.

٣٥ - السيدة تان (سنغافورة): تكلمت باسم رابطة أمم جنوب شرق آسيا، فقالت إن تلك الرابطة تؤيد مبدأ التنقل؛ غير أنه من الضروري بالنسبة للدول الأعضاء أن تفهم ما تستتبعه أي سياسة تنقل على وجه التحديد. وفي ما يتعلق بنطاق السياسة، يذكر تقرير الأمين العام أن قرابة ١٤ ٠٠٠ موظف من الفئة الفنية وفئة المديرين وفئة الخدمة الميدانية ستسري عليهم تلك السياسة؛ ولكن لم تكتمل عملية إعادة تشكيل الشبكات والمجموعات الوظيفية الحالية، اللازمة لضمان زيادة اتساق توزيع الموظفين والوظائف، ولم يكتمل

التوضيح للكيفية التي ستعمل بها المجالس وللخطوات التي ستُخذ لضمان عدم تسببها في إقامة حواجز تقف في طريق تنقل الموظفين بين الشبكات الوظيفية المختلفة. ولما كانت الشبكات الوظيفية مرتبطة مباشرة بمجالس الشبكات الوظيفية المقترحة، ينبغي تقديم مزيد من المعلومات عن إعادة تشكيل الشبكات الوظيفية. وينبغي أن تقدم الأمانة العامة أيضاً تفاصيل عن التسلسل الإداري للمساءلة، وسلطة وتشكيل مجالس الشبكات الوظيفية، وكيف ستساعد تلك المجالس الموظفين الجدد في تطوير حياتهم الوظيفية. ومن اللازم أيضاً زيادة تطوير تعريف الوظائف غير التناوبية المتوخاة داخل الأمانة العامة.

٣٣ - واستطرد يقول إن المجموعة، مع ملاحظتها محاولات الأمين العام عرض مقترح محسن ومقترح بديل للتنقل، ما زالت تشعر بالانشغال لأن الكثير من المبادئ التي أبرزتها الجمعية العامة في قرارها ٢٥٥/٦٧ ما زال بحاجة إلى زيادة بلورة من جانب الأمانة العامة، ولا سيما مبدأ عدم التمييز ضد التوظيف من خارج المنظمة لتجنب احتمال الحد من قدرة المنظمة على اختيار أفضل المرشحين على أوسع نطاق جغرافي ممكن. وتعلق المجموعة أهمية كبيرة أيضاً على زيادة تمثيل البلدان النامية في رتب الفئة الفنية في مراكز العمل الأربعة التابعة للمقر وذلك من خلال تطبيق سياسة التنقل. ولكن المجموعة يساورها القلق لعدم تحديد الأمين العام بوضوح التكاليف المحتملة للنظام والكيفية التي يعتزم بها تمويل أي احتياجات إضافية تنجم عن سياسة تنقل. وتستفسر المجموعة أيضاً عن الكيفية التي سيعالج بها إطار جديد للتنقل مسألة الذاكرة المؤسسية، مع إيجاد قوة عاملة متنقلة، وينبغي أن تعزز أي سياسة للتنقل زيادة تقاسم أعباء الخدمة في مراكز العمل الشاقة وأن تتيح الفرصة للتقدم الوظيفي من خلال التناوب، إلا أن تلك المسألة غير متناولة تناولاً كافياً في مقترح الأمين العام.

مستئين بشأن احتياجات التوظيف الطويلة الأجل على نحو يحقق مصالح المنظمة والدول الأعضاء على خير وجه.

٣٨ - السيدة باور (المراقبة عن الاتحاد الأوروبي): تكلمت باسم البلدان المرشحة للانضمام إلى الاتحاد، تركيا والجبل الأسود، وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقاً، وصربيا، وبلدي عملية تحقيق الاستقرار والانتساب، ألبانيا والبوسنة والهرسك؛ إضافة إلى أوكرانيا وجمهورية مولدوفا وجورجيا، فقالت إن هدف تحسين فعالية وكفاءة عمل الأمم المتحدة بتنفيذ نظام عصري لإدارة الموارد البشرية وبتشجيع ثقافة تمكّن الموظفين على جميع المستويات من الإسهام بأقصى ما لديهم من قدرة هو هدف يؤيده الاتحاد الأوروبي تماما. غير أن إصلاح نظام إدارة الموارد البشرية لا يمكن أن يتحقق بين عشية وضحاها.

٣٩ - وأضافت قائلة إن قدراً من التقدم قد تحقق ولكن يلزم عمل المزيد في مجالات رئيسية معينة، من قبيل إدارة الأداء؛ فالموظفون ذوو الهممة، الفخورون بالمنظمة والواثقون من أن العمل الجيد سيكافأ عليه وأن الضحالة لن يُسمح بها، هم وحدهم الذين سيكونون مستعدين لبذل جهد إضافي وسيكون أداؤهم على أعلى مستوى ممكن. وما زال وفد بلدها يشعر بالقلق لأن النهج الجديدة لكفالة الإدارة المتينة للأداء لم يتبناها الموظفون أو المديرون عملياً، وينبغي اتخاذ خطوات حاسمة لمعالجة قصور الأداء. كذلك، ما زال ببطء معدل التحسين في مجال انعدام التوازن بين الجنسين داخل الأمانة العامة مدعاة للقلق، وهي تأمل في أن تعالج إجراءات إضافية من جانب الأمين العام المشكلة التي تبدو مستعصية على الحل. ويرى وفد بلدها، باعتباره ممن يدعون بشدة إلى التنقل المنظم، أن أي مقترح يجب أن يلبي احتياجات المنظمة وموظفيها، وأن يراعي أيضاً شواغل الدول الأعضاء، لا سيما فيما يتعلق بالآثار المالية، وهي آثار لا يزال يلزم شرح أوفى لها، وكذلك في ما يتعلق باستقدام

التحليل اللازم لتحديد الوظائف التي ستكون غير خاضعة للتناوب. وتحت الرابطة الأمانة العامة على مواصلة السماح للموظفين بالتنقل بين المجموعات الوظيفية من أجل بناء قوة عاملة متنوعة حقاً.

٣٦ - وواصلت كلامها قائلة إن الجمعية العامة أكدت مجدداً، في قرارها ٢٥٥/٦٧، مبدأ عدم التمييز ضد استقدام موظفين من خارج المنظمة. ومع أن هذا النهج قد يبدو أقل كفاءة من إعطاء الأولوية للمرشحين الداخليين، فهو ضروري لتجنب احتمال الحد من قدرة المنظمة على اختيار أفضل المرشحين على أوسع نطاق جغرافي ممكن. ويجب إتاحة فرصة عادلة لمواطني الدول الأعضاء المثلة تمثيلاً أقل مما يجب. ولذا تحت الرابطة الأمين العام على ضمان عدم التمييز ضد المرشحين الخارجيين، وضمان إتاحة الفرصة لهم للتقدم لشغل أي شاغر.

٣٧ - وفي ما يتعلق بتكلفة النظام، قالت إن تقرير الأمين العام لا يتضمن توزيعاً مفصلاً وإسقاطاً لتكلفة التنفيذ، بل يتنبأ بدلاً من ذلك بأن متوسط التكاليف في المستقبل سيكون متماشياً بوجه عام مع التكاليف التي تتكبدها المنظمة حالياً نتيجة لتنقلات الموظفين. وتطلب الرابطة من الأمانة العامة توضيحاً بشأن المقصود بجعل التنقلات أكثر اتساقاً بالطابع الاستراتيجي، بدلاً من زيادة عدد التنقلات. وتلاحظ الرابطة أيضاً أن بإمكان الموظفين، في إطار المقترح المحسن والمقترح البديل على حد سواء، أن يقدموا طلبات للانتقال بعد سنة واحدة، وهو أمر قد لا يكون هو الأمثل من حيث التكلفة ومن حيث بناء القدرة المؤسسية. وأخيراً، قالت إن النجاح في تنفيذ أي سياسة للتنقل سيتوقف إلى حد كبير على تحسين التنبؤ باحتياجات التوظيف في المستقبل، وإن الرابطة تتطلع إلى الحصول على مزيد من التفاصيل المتعلقة بدواعي القلق تلك كي تكون قادرة على اتخاذ قرار

الأمين العام فرصة للنظر في وضع تدابير لدعم التنقل لضمان عدم حرمان المنظمة من إمكانية استقدام مواهب جديدة.

٤٣ - وأخيراً، قال إن ذلك التغيير في سياسات المنظمة بشأن الموارد البشرية لا يمكن النظر فيه بمعزل عن الاعتبارات الأخرى، بل يجب أن يشكل جزءاً من مشاريع مستمرة أخرى للإصلاح في مجال الموارد البشرية ولإصلاح الإدارة الأوسع نطاقاً. ولذا فإن نهج التنفيذ التدريجي المقترح من الأمين العام جدير بموالاته النظر فيه. ومن الممكن، قبل بدء تنفيذ الإطار على جميع الشبكات الوظيفية، تنفيذه واختباره أولاً في الميادين التي ستستفيد أكبر استفادة من التنقل، ومنها مثلاً بناء السلام والأمن والجهود الإنسانية. فهذا النهج العملي لن يضمن فحسب أفضل دعم للإصلاح ويجعل التكاليف تحت السيطرة، بل سيؤدي أيضاً إلى تعظيم التنسيق وأوجه التآزر بين مختلف مبادرات الإصلاح الجارية حالياً. والصيغة المحسنة من إطار التنقل هي حل أفضل للمنظمة، لأن المقترح البديل المقدم من الأمين العام يظل متوازناً للغاية ولا يلي على نحو كاف الحاجة إلى تنقل الموظفين.

٤٤ - السيد أوه جون (جمهورية كوريا): قال إن سياسة التنقل الطوعي الحالية لم تحقق فوائد التنقل الكاملة، لأنه لم يكن هناك تنقل كاف للموظفين، والتنقلات التي حدثت كانت بصفة رئيسية تنقلات بين مراكز العمل في نفس الفئة الوظيفية. ولذا، فإن تطبيق نظام تنقل منظم سيكون مناسباً وسيتيح للموظفين التنقل بين مراكز العمل في فئات وظيفية مختلفة، لاكتساب خبرة وتقاسم عبء الخدمة في مراكز عمل صعبة تقاسماً أكثر عدلاً. والسلك الخارجي الخاص بمعظم الدول الأعضاء لديه بالفعل إطار من هذا القبيل كأداة للتوظيف المرن والكفؤ؛ ولذا من المنطقي فحسب توقع أن تكون الأمم المتحدة مسلحة بموظفين على هذا النحو لكي تواجه تحديات عالم يتسم بطابع العولمة.

الموظفين والآثار المحتملة بالنسبة للمرشحين المتقدمين من خارج المنظمة. وإدارة الأداء إدارة متينة هي أمر ضروري لضمان اتخاذ مجالس الشبكات الوظيفية قرارات صالحة للتنفيذ.

٤٥ - السيد ديتلغ (سويسرا): تكلم باسم ليختنشتاين أيضاً، فقال إن من صالح المنظمة والدول الأعضاء فيها الابتعاد عن النظام الحالي المتمثل في التنقل الطوعي والاتجاه نحو نظام تنقل منظم، من أجل تحسين الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية الموجودة لدى الأمم المتحدة وبالتالي تعظيم تنفيذ ولاياتها التي يتزايد تعقدها. وسيوفر المقترح المحسن المقدم من الأمين العام نقطة بداية جيدة لمداوات بشأن سياسة تنقل مستقبلية، وما يترتب على ذلك من إنهاء تجزؤ مختلف كيانات الأمم المتحدة.

٤٦ - وأعرب عن تأييده لمقترحات الأمين العام الداعية إلى وضع حدود زمنية دنيا وقصوى لشغل الوظائف، وإلى إنشاء مجالس للشبكات الوظيفية، وإلى إقامة صلة قوية بين التنقل، لا سيما التنقل الجغرافي، والتطوير الوظيفي. وقال إن من المهم أيضاً بالنسبة لسياسة تنقل منظم أن تكفل تناوب الموظفين العادل بين مراكز العمل الشاقة ومراكز العمل الأخرى، لأن الوضع الراهن الذي يجبر فيه الموظفون على قضاء سنوات متعددة في مراكز عمل شاقة هو وضع لا يمكن أن يستمر.

٤٧ - وأعرب عن ترحيبه بالجهود التي ستبذل في إطار نظام التنقل المقترح لمعالجة شواغل الجمعية العامة في ما يتعلق بمعاملة المرشحين الخارجيين. وقال إن من المفترض أن تطبيق سياسة تنقل منظم سيكون له لا محالة أثر على كيفية استقدام المرشحين الخارجيين، ولكن ينبغي ألا يقلل ذلك من عدد المرشحين الخارجيين الذين يجري توظيفهم. وتتيح مقترحات

شأنه أن يوفر موظفين يتسمون بالتنوع وتعدد المهارات، وهؤلاء الموظفون هم أئمن مورد تملكه الأمم المتحدة. وسيسهّم وجود إطار للتنقل إسهاماً جوهرياً في تطوير مهارات الموظفين وخبرتهم الفنية، وكذلك في روحهم المعنوية وتفاهمهم عبر الثقافات المختلفة. ويمكن، من زاوية إدارية، أن يتيح للموظفين فرصاً أوسع نطاقاً، ويجعلهم يتقاسمون عبء الخدمة تقاسماً أكثر عدلاً، ويحسّن إدارة الشواغر.

٤٩ - واحتتمت كلمتها قائلة إن وفد بلدها يؤيد لذلك السبب التشديد على التنقل، ولكنه سيحتاج إلى النظر في التأثيرات المحتملة للمقترحين لا سيما في أثرهما على الاستقدام من خارج المنظمة. ومن اللازم إجراء تحليل دقيق للتكلفة المترتبة على إطار التنقل، وأي سياسة ستكون أكثر فعالية متى نُظر فيها اقتراحاً مع نُهج إدارة الأداء والتخطيط للقوة العاملة.

٥٠ - السيد سومرو (باكستان): قال إن الهدف من إصلاحات إدارة الموارد البشرية هو جعل المنظمة أقدر على تنفيذ الولايات المعهود بها إليها من الدول الأعضاء فيها، بواسطة قوة عاملة عالمية ودينامية وقادرة على التكيف حقاً. ومع أن الأمم المتحدة أمامها شوط طويل عليها أن تقطعه ليصبح كل من طابع قوتها العاملة وتوجّه تلك القوة العاملة وتكوينها عالمياً بحق، يمكن اتخاذ خطوات لجعل القوة العاملة تلك أكثر دينامية وأقدر على التكيف وذات توجه ميداني.

٥١ - وأضاف قائلاً إن تقديم الأمين العام في الوقت المناسب المقترح المحسّن والمقترح البديل بشأن تنقل الموظفين ينبغي أن ييسر التوصل إلى توافق في الآراء وأن يعزز الإصلاحات الجارية في مجال إدارة الموارد البشرية. وينبغي للمنظمة أيضاً، أثناء إجراء تلك الإصلاحات، أن تعالج أوجه الضعف والقصور الأساسية في نظام الموارد البشرية، لا سيما

٤٥ - وأضاف قائلاً إن وفد بلده يؤيد من ثم المقترح المحسن المقدم من الأمين العام إلا أنه لا يؤيد الرأي القائل بأن عملية إعادة الانتداب المنظمة المقترحة لا تحافظ على تكافؤ الفرص بالنسبة للمرشحين الخارجيين، لأن عمليات إعادة الانتداب تلك تتعلق بوظائف مشغولة، وليست مفتوحة أمام المرشحين الخارجيين. بيد أن الأمانة العامة ينبغي أن تشرح بالتفصيل ما هي الظروف التي ستجرى فيها عمليات إعادة الانتداب الأفقية، وكيف ستختلف عن العمليات التي تجرى في ظل النظام الحالي، وما هو أثر العملية على نسبة استقدام مرشحين خارجيين إلى استقدام مرشحين داخليين.

٤٦ - وأكد أن مقترح التنقل المنظم، بما في ذلك مجالس الشبكات الوظيفية والحدود الزمنية القصوى لشغل الوظائف، سيقبل العبء الواقع على عاتق الموظفين الذين يعملون منذ أمد طويل في مراكز عمل شاقة. وفي ما يتعلق بعدم وجود إسقاطات دقيقة للتكاليف، نتيجة لعدم إمكانية التحديد المسبق الدقيق لعدد ونوع التنقلات الجغرافية التي ستجرى في المستقبل، قال إن الأمانة العامة كان بإمكانها وضع تقديرات استناداً إلى سيناريوهات مختلفة وإلى أهدافها الاستراتيجية، تشمل العدد الأمثل للتنقلات الجغرافية. فهذه البيانات ستتيح للدول الأعضاء اتخاذ قرار أكثر استنارة.

٤٧ - واحتتمت كلمته قائلاً إن إطار تنقل منظم سيشكل أساس عدد من السياسات المختلفة بشأن الموارد البشرية، من بينها إدارة الأداء، والعلاقات بين الموظفين والإدارة، وإقامة العدل، ونظام تخطيط الموارد في المؤسسة، وتطوير الموارد البشرية. وستتمكن المنظمة، بالجمع ما بين تلك العناصر على نحو استراتيجي، من تعظيم إمكانات قوتها العاملة الثمينة.

٤٨ - السيدة كوياما (اليابان): قالت إن الإدارة الفعالة للموارد البشرية تمكّن الموظفين من الإسهام في تنفيذ ولايات المنظمة. ووجود نظام توظيف عادل وقائم على الجدارة من

تفاصيل عن التكلفة الكاملة للتنقلات الجغرافية وغير الجغرافية وأن تحدد مؤشرات واضحة للأداء.

٥٤ - وأعرب عن تأييد وفد بلده لعملية استقدام واختيار للموظفين تستند إلى الجدارة والمعايير القائمة بشأن الأهلية، بما في ذلك المؤهلات والخبرة والمهارات، فضلاً عن تمثيل الجنسين والتمثيل الجغرافي. وسياسة التنقل التي تحاول أن تضرب عرض الحائط بهذه الهواجس لن تحظى بتوافق الآراء. وضمان نجاح واستدامة إصلاح الموارد البشرية يستوجب معالجة جميع جوانب السياسة المتعلقة بالموارد البشرية معالجة شاملة. وفي ذلك الصدد ينبغي أن يقدم الأمين العام مقترحات من أجل استعراض شامل لنظام النطاقات المستصوبة.

٥٥ - السيد ليرمان (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن الأمم المتحدة لا تستطيع أداء عملها الجوهري بدون تفاني موظفيها ومهنتهم. وبناءً على ذلك، يعتبر وفد بلده إدارة الموارد البشرية أحد أهم عناصر نجاح المنظمة وقد أيد الإصلاحات الهامة في مجال إدارة الموارد البشرية التي جرى الاضطلاع بها في السنوات الأخيرة على أساس أنها ستحسن قدرة المنظمة على استقدام وتطوير واستبقاء أفضل المهارات وأكثرها تألقاً من كل دولة من الدول الأعضاء.

٥٦ - وأضاف قائلاً إن وفد بلده يؤيد، في ذلك الصدد، مبدأ وجود إطار تنقل منظم يسمح للأمين العام بأن ينقل الموظفين إلى حيثما تحتاج إليهم الولايات المعهود بها إلى المنظمة ويتيح للموظفين مزيداً من السبل التي تمكنهم من تحقيق تطلعاتهم الوظيفية. غير أن المقترح الأصلي المقدم من الأمين العام يفترق إلى الوضوح بشأن التكاليف ويحد كثيراً من الفرص المتاحة للمرشحين الخارجيين للتنافس على الوظائف. والتنقل ليس غاية في حد ذاته بل هو عنصر واحد

في ما يتعلق بالاستقدام والاختيار، والشفافية، والتخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة، وتمثيل البلدان النامية في الرتبة الفنية والرتب العليا، والمساءلة، وآليات رصد تنفيذ الأهداف المتعلقة بالتمثيل الجغرافي وتمثيل الجنسين.

٥٢ - واستطرد يقول إن هناك توافقاً ناشئاً في الرأي بشأن إنشاء مجالس شبكات وظيفية وبشأن إسهامها المحتمل في وجود إطار للتنقل يكون صالحاً. فالمجالس ستسهم في الانتهاء في الوقت المناسب من عمليات الاستقدام، وستعفي المديرين من بعض مسؤوليات التوظيف، وستمكن من وجود رؤية شاملة لاحتياجات المنظمة في ما يتعلق بالتوظيف وذلك من خلال عملية توظيف تجرى كل سنتين. ولما كان إنشاء مجالس شبكات وظيفية سيغير طابع قرارات التوظيف تغييراً جوهرياً، من الضروري أن تستفيد تلك المجالس وأفرقة التوظيف الشبكية استفادة كاملة من الآليات القائمة للمساءلة، ومن بينها اتفاق كبار المديرين وسجل أداء إدارة الموارد البشرية، لتحقيق الأهداف المتعلقة بالتمثيل الجغرافي وتمثيل الجنسين. ويجب، في حقيقة الأمر، تعزيز أدوات المساءلة والرقابة الحكومية الدولية أثناء عملية الإصلاح.

٥٣ - وأردف قائلاً إن المجالات البالغة الأهمية الأخرى التي ينبغي زيادة تطويرها تتضمن استعداد المنظمة لتبني التغيير؛ واتخاذ تدابير انتقالية ملائمة، واتخاذ تدابير لضمان عدم التمييز ضد المرشحين الخارجيين ولضمان جلب مهارات جديدة على جميع المستويات، ووجود بيانات يمكن التحويل عليها بشأن أنماط التنقل الحالية، بما في ذلك خطط أساس للتنقل الجغرافي الأفقي، وإسقاطات واقعية للاتجاهات المستقبلية. وينبغي أن يوجد لدى الدول الأعضاء أيضاً فهم واضح للكيفية التي ستضمن بها سياسة التنقل المقترحة تقاسم عبء الخدمة في مراكز العمل الصعبة تقاسماً أكثر عدلاً في ما بين الموظفين المعيّنين دولياً، لا سيما أولئك ممن هم في فئة الخدمة الميدانية. وينبغي للأمانة العامة أيضاً أن تقدم

جميع تلك الإصلاحات قد نُفذت. ولكن هناك إصلاحاً معيناً يعتبر ضرورياً لأي سياسة تنقل ناجحة، وهو وجود نظام فعال لإدارة الأداء. وقد لاحظ وفد بلده منذ أمد طويل عدم قياس المنظمة للأداء قياساً فعالاً، وهذا عيب يحول دون المكافأة على الأداء الممتاز أو المعاقبة على الأداء القاصر. وفي الحالات القليلة التي تُفرض فيها عقوبات، كثيراً للغاية ما يُطعن في القرارات من خلال نظام العدل الداخلي وكثيراً ما تُلغى نتيجة لعدم فعالية نظام إدارة الأداء. ومن الممكن تنفيذ نظام منصف وفعال لإدارة الأداء وإصلاح إقامة العدل على نحو يجعل المنظمة أكثر فعالية مع التقيد بالإجراءات الواجبة في ما يتعلق بالموظفين. وإلى جانب كون الإصلاحات جوهرية في حد ذاتها، ثمة حاجة إليها لمنع الموظفين ذوي الأداء السيء من التنقل من وظيفة إلى أخرى بتكلفة مالية كبيرة للدول الأعضاء وعلى حساب الروح المعنوية لذوي الأداء الرفيع من زملاء أولئك الموظفين. ولذا يرحب وفد بلده ببداية الأمين العام العمل على إجراء إصلاحات في ذلك المجال.

٦١ - السيد تشوماكوف (الاتحاد الروسي): قال إن وفد بلده يعلق أهمية خاصة على مسائل إدارة الموارد البشرية، لأنها جوهرية لتنفيذ إصلاحات في مجال الإدارة. ويجب النظر في مقترحات الأمين العام في سياق القرارات الرئيسية الصادرة عن الجمعية العامة بشأن إصلاح الموارد البشرية، ومن بينها القرارات ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥ و ٢٤٨/٦٥، وعلى أساس ما إذا كانت ستؤدي إلى زيادة فعالية سياسة التوظيف؛ وستمكّن المنظمة من استقدام الموظفين ذوي المؤهلات العالمية الذين تحتاج إليهم، وستجعل الأمانة العامة أكثر فعالية وكفاءة؛ وستكون ممكنة ماليا بالنسبة للدول الأعضاء.

٦٢ - وأضاف قائلاً إن وفد بلده يؤكد مجدداً وجوب منح المرشحين الداخليين والخارجيين فرصاً متكافئة للنظر في إمكانية شغلهم الوظائف الشاغرة. وعلاوة على ذلك،

في المجموعة الكاملة من الإصلاحات الجارية في مجال إدارة الموارد البشرية.

٥٧ - واسترسل يقول إن تلك السياسة، باعتبار أهمها ستكون لها تأثيرات بعيدة المدى على المنظمة، تستوجب أن تفهم الدول الأعضاء جميع تكاليف التنقل وأن تكون قادرة على الوفاء بها، وتستوجب ألا يحد الإطار كثيراً من الآفاق المتاحة أمام المرشحين الخارجيين ومن مساهمتهم الحيوية. ولذا يرحب وفد بلده بالمقترح المحسن المقدم من الأمين العام، الذي يراعي فيما يبدو شواغله وتحفظاته الرئيسية.

٥٨ - ومضى يقول إن من المفيد معرفة أن الموظفين المعيّنين دولياً يقومون بـ ٦٣٥ ١ تنقلاً جغرافياً كل سنة حالياً، بتكلفة قدرها ١٥٠ مليون دولار، لا تشمل الحوافز المالية، وأن الأمين العام لا يتوقع حدوث زيادة كبيرة في تلك الأعداد في حالة تنفيذ سياسة التنقل المقترحة، ولكن ليس واضحاً كيف سيحدد الأمين العام عدد التنقلات الضرورية في كل سنة لتحقيق أهداف السياسة المقترحة، أو ما إذا كانت الأرقام المقدمة تمثل جميع التكاليف الجارية. وفهم عدد التنقلات السنوية اللازمة هو أمر حاسم الأهمية لفهم تكلفة السياسة والحد من انكشاف الميزانية المحتملة، وهو ما يمثل شرطاً مسبقاً لتأييد وفد بلده لأي اقتراح.

٥٩ - وتابع كلامه قائلاً إن المقترح المحسن يتيح فيما يبدو، كذلك، فرصاً أكبر لمقدمي طلبات التوظيف الخارجيين ولكن يلزم مزيد من الوضوح. وهو يطلب إلى الأمين العام التدليل كميّاً على تأثير المقترح المحسن على طلبات التوظيف الخارجية.

٦٠ - وأردف قائلاً إن وفد بلده يود، بالنظر إلى الصلة بين التنقل والإصلاحات الأخرى في مجال إدارة الموارد البشرية، أن يفهم فهماً أفضل الارتباط بين تلك الإصلاحات، وما هو الشكل الذي سيكون عليه نظام إدارة الموارد البشرية في المنظمة في غضون خمس أو عشر سنوات، بعد أن تكون

التوظيف والعمليات المالية. ولذا يجب أن تدرس الدول الأعضاء المقترحين دراسة متعمقة لتقييم ما إذا كانا بوجه عام مفيدتين للمنظمة.

رُفعت الجلسة الساعة ١١:٥٠.

سيتعين إجراء تغييرات كبيرة في نظام إدارة الأداء إذا كان المراد أن يؤدي إطار التنقل وظيفته على نحو سليم. وهو يلاحظ أيضاً أن مقترح إنشاء مجالس شبكات وظيفية سيُحدث تحولاً في اجراءات التوظيف التي تتبعها الأمانة العامة وفي الحقوق الامتيازية التي تتمتع بها الأمانة العامة. وما زال وفد بلده يشعر بالقلق من جرّاء الحجج التي تُساق لتبرير تلك التغييرات، التي لا تتعلق بالتنقل سوى على نحو غير مباشر، ومن جرّاء أثرها المحتمل على فعالية عمل الموظفين. ومع أن وفد بلده يؤيد هدياً إتاحة فرص للموظفين للتطور الوظيفي وضمان زيادة تقاسم العبء بين المقر والميدان، من الضروري ألا يؤدي أي إطار للتنقل إلى فوضى. فالنقل المستمر للموظفين ليس هو القصد من العملية. ولذا يجب أن تنظر اللجنة على نحو متعمق في المقترحات والسيناريوهات المختلفة لتطوير السياسة، بحيث تدرس الكيفية التي ستنجح بها للموظفين ليس فحسب تغيير مساهمهم الوظيفي أو مركز عملهم بل أيضاً أداء واجباتهم بفعالية. وينبغي أن يكون الشاغل الأول للمنظمة هو أن يكون موظفوها خيراً في ميادين عملهم.

٦٣ - واختتم كلمته قائلاً إن مقترحات التنقل الحالية ليست الأولى التي تنظر فيها اللجنة. ولذا ينبغي أن تستفيد اللجنة من الدروس المستفادة من دراسة مقترحات إما رُفضت باعتبارها غير عملية أو نُفذت وفشلت بعد ذلك. ومع أن وفد بلده يرحب بتقديم مقترح بديل، فإنه يخشى وجود شكوك لدى الأمانة العامة نفسها فيما يبدو بشأن صلاحية ذلك المقترح للتنفيذ؛ وقد طلبت الدول الأعضاء تقديم مقترحات تكون مجدية، وهي بحاجة إلى مقترحات من هذا القبيل. ويساور وفد بلده القلق أيضاً، مثله مثل اللجنة الاستشارية، بشأن التقييمات الغامضة للآثار المالية. فكلما المقترحين سيُحدثان تحولاً في ثقافة الخدمة في الأمم المتحدة، وترتب عليهما آثار جوهرية بالنسبة لعمليات