

Distr.: General
19 January 2015
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة التاسعة والستون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الرابعة عشرة
المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الثلاثاء، ١٨ تشرين
الثاني/نوفمبر ٢٠١٤، الساعة ١٠/٠٠ صباحا

الرئيس: السيد روزيشكا (سلوفاكيا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد رويز ماسيو

المحتويات

البند ١٣٧ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

هذا المحضر قابل للتصويب. وينبغي إدراج التصويبات في نسخة من المحضر مذبلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني وإرسالها في أقرب وقت ممكن إلى: Chief of the Documents Control Unit (srcorrections@un.org).
وسيعاد إصدار المحاضر المصوّبة إلكترونياً في نظام الوثائق الرسمية للأمم المتحدة (http://documents.un.org).



الرجاء إعادة استعمال الورق

14-65056 (A)



افتتحت الجلسة الساعة ١٠/١٠ صباحاً.

البند ١٣٧ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (A/69/117، A/69/190، و A/69/190/Add.1، و A/69/190/Add.2، و A/69/190/Add.2/Corr.1، و A/69/190/Add.3، و A/69/190/Add.4، و A/69/292، و A/69/292/Add.1، و A/69/283، و A/69/332، و A/69/572).

١ - السيد تاكاسو (وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية): عرض تقارير الأمين العام عن إدارة الموارد البشرية (A/69/117، A/69/190، و A/69/190/Add.1، و A/69/190/Add.2، و A/69/190/Add.2/Corr.1، و A/69/190/Add.3، و A/69/190/Add.4، و A/69/292، و A/69/292/Add.1، و A/69/283)، فقال إن تقرير الاستعراض (A/69/190) ركز على التقدم المحرز في تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية، الذي صمم بهدف تحسين تنفيذ الولايات. وقد أحرز تقدم في مواءمة شروط الخدمة في الميدان وتبسيط نظام التعاقد، وأزيلت الحواجز التي تعوق التنقل داخل المنظمة. وأشار إلى أن ذلك مكّن الأمين العام من إدارة المواهب بطريقة أكثر شمولاً وانتظاماً استجابة للولايات المعقدة والسريعة التطور. وقال إنه إذا أُريد للأمم المتحدة أن تحافظ على ما تتسم به من فعالية وأهمية كمنظمة، فلا بد لها من أن تعمل على اجتذاب قوة عاملة عالمية ودينامية وقادرة على التكيف وإشراكها ودعمها والحفاظ عليها.

٢ - وأوضح أن التقرير سلط الضوء على الجهود الرامية إلى إنشاء عملية فعالة للتخطيط للقوة العاملة في الأمانة العامة وإضفاء الطابع المؤسسي عليها. وستتولى مجالس الشبكات الوظيفية في المستقبل العديد من جوانب إدارة المواهب بدعم من أفرقة التوظيف في الشبكات، وهو ما مثل تحولا من النهج الرأسي إلى النهج الأفقي في إدارة المواهب. وفيما يتعلق باختيار الموظفين واستخدامهم، وضعت الأمانة العامة اختباراً موحداً جديداً ومتجانساً لفئة الخدمات العامة،

كما يقوم مكتب إدارة الموارد البشرية بتجربة اختبار حاسوبي على الإنترنت لمساعدة المديرين القائمين بالتوظيف في الحد من الوقت اللازم لاستعراض الطلبات يدوياً.

٣ - وقال إن الأمين العام يظل يعلق أهمية كبيرة على الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين، وتحسين التمثيل الجغرافي، وتكثيف أنشطة التوعية. وفيما يتعلق بنوع الجنس، ازدادت نسبة الموظفات إلى مجموع الموظفين خلال السنوات الخمس الماضية من ٣٢,٩ في المائة إلى ٣٤,١ في المائة ولكن لا تزال هناك ثغرات، ولا سيما في الرتب العليا. وستواصل الأمانة العامة تعزيز استراتيجية على نطاق المنظومة لزيادة تمثيل المرأة في المستويات العليا. علاوة على ذلك، لما كان عدد مقدمي الطلبات من الإناث أقل بكثير من مقدمي الطلبات من الذكور، فإن الأمانة العامة ستوجه التوعية صوب تشجيع طائفة متنوعة من النساء المهنيات على التقدم بطلباتهن. وأوضح المتكلم أنه قد تم تنفيذ قدر كبير من أنشطة التوعية لاجتذاب مرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً، بما في ذلك التعاون مع الحكومات والجامعات والمنظمات المهنية. وقال إن التقرير وجه الانتباه أيضاً إلى ممارسة موظفي الأمم المتحدة الذين يتعين عليهم التخلي عن مركز المقيم الدائم في بلد غير البلد الذي يحملون جنسيته، وهي مسألة طال أمدها والتمس التوجيه بشأنها من اللجنة.

٤ - ووفر التقرير عن التنقل (A/69/190/Add.1) معلومات عن الأعمال التحضيرية لتنفيذ إطار التنقل المنقح فضلاً عن بيانات إضافية عن تكاليف عمليات التنقل وعن المرشحين الخارجيين، استجابة للطلب الوارد في قرار الجمعية العامة ٢٦٥/٦٨. وأشار إلى أن إطار التنقل المنقح الذي وافقت عليه الجمعية من شأنه أن يمكن الأمانة العامة من تطوير القدرة على ضمان اتساق قرارات التوظيف مع

المنظمة، وهي: المزيد من المشاركة من جانب كبار المديرين سعياً إلى زيادة المساءلة؛ وإنشاء نظام عادل وموثوق به؛ وزيادة الفعالية في معالجة القصور في الأداء؛ ووضع أدوات وسياسات مبسطة لكفالة الالتزام. وقال المتكلم إنه من المأمول أن يحظى النظام الجديد بالتأييد ثم يُشرع في العمل به في الدورة التي تبدأ في نيسان/أبريل ٢٠١٥ لدعم إطلاق إطار التنقل.

٧ - ومضى قائلاً إن التقرير عن برنامج الموظفين الفنيين الشباب (A/69/190/Add.3) اقترح إدخال ثلاثة تغييرات ترمي إلى تقليص الفترة الزمنية للامتحان في إطار ذلك البرنامج والتكاليف ذات الصلة، وهي: التخلي عن الورقة العامة في الامتحان الكتابي؛ واعتماد الشبكات الوظيفية بدلا من المجموعات الوظيفية في تقديم الامتحانات؛ واعتماد اختبار أولي بالاتصال الحاسوبي المباشر.

٨ - وأوضح المتكلم أن الأمين العام دعا الجمعية العامة، في تقريره عن تقييم نظام النطاقات المستصوبة (A/69/190/Add.4)، الذي يرمي إلى تعزيز التوزيع الجغرافي العادل في تكوين الأمانة العامة، إلى الموافقة على توصيته بتحديث طريقة الحساب المستخدمة لتحديد الحدود الدنيا والعليا في النطاق المستصوب.

٩ - واستجابت الأمانة العامة لأزمة فيروس إيبولا التي لم يسبق لها مثيل في غرب أفريقيا بدعم صحة ورفاه موظفي الأمم المتحدة وأسرههم. وظل الموظفون في البلدان المتضررة يضطربون بعملهم الحيوي في مواجهة تحديات هائلة، وواصلت الأمانة العامة اتخاذ جميع التدابير الطبية وتدابير السلامة اللازمة للموظفين قبل نشرهم، وأثناء عملهم في الميدان، وبعد عودتهم من تلك البلدان. وكان من المهم أن يحصل الموظفون على أحدث المعلومات، لأن الأوضاع كانت تتطور بسرعة. ولتلك الغاية، عمل الموقع الشبكي

ولايات المنظمة المتطورة على صعيد استراتيجي عالمي مع كفالة التقاسم العادل لعبء الخدمة. وكثف الأمين العام الجهود الرامية إلى بدء التنفيذ التدريجي لإطار التنقل في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، بدءاً بشبكة وظائف السياسة والسلام والأمن.

٥ - وتم إحراز تقدم كبير في الإعداد لتنفيذ الإطار. وأنشئ فريق مكرس لتنفيذ التنقل في مكتب إدارة الموارد البشرية. وأضاف أنه قد تم إنشاء هيكل للإدارة، بما في ذلك إنشاء لجنة توجيهية لتوفير الإشراف الاستراتيجي وفريق استشاري تقني لتقديم التوجيه بشأن المسائل الموضوعية والسياسات والعمليات. إضافة إلى ذلك، يجري وضع تصورات سير العمل والاختصاصات للهيئات والهيكل الجديدة المتعلقة بالتوظيف بتشاور وثيق مع رؤساء الإدارات والجهات المعنية الأخرى. وأوضح أن التقرير هو الأول في سلسلة من التقارير مرحلية السنوية التي تمهد لاستعراض خمسي شامل للإطار سيقدم في الدورة الثالثة والسبعين.

٦ - وقال إن التقرير عن إدارة الأداء (A/69/190/Add.2) اقترح النظام المنقح لإدارة الأداء. وأضاف أن وجود نظام يتسم بالإنصاف والمصداقية لإدارة الأداء هو من ركائز الإدارة الحديثة للموارد البشرية؛ ويجب أن يرتبط النظام ارتباطاً وثيقاً بالأهداف العامة للمنظمة وبدور كل فرد في تحقيقها. وهو يمثل أيضاً أداة رئيسية لتقييم الموظفين، وتوفير تعليقات فعالة لهم على أدائهم، مع الاعتراف بالأداء الجيد وإدارة الأداء المتدني. ففي الأمم المتحدة، تتمثل العقبات الرئيسية أمام إجراء التقييم في الوقت المناسب وأمام التعامل مع ضعف الأداء في نظم إدارة الأداء غير الواضحة والمعقدة، والافتقار إلى التوجيه، والافتقار المديرين إلى الالتزام والمشاركة. وهناك حاجة إلى إدخال أربعة تغييرات رئيسية لكي يتسنى لنظام إدارة الأداء تحقيق الأثر المرجو منه في

شاركت فيه نسبة ٦٧ في المائة من مجموع موظفي الأمانة العامة.

١٣ - وقالت المتكلمة إن برنامج الإقرارات المالية حقق مرة أخرى معدل امتثال عالٍ بنسبة ٩٩,٩ في المائة في دورة عام ٢٠١٣. وبغية تعزيز الكشف عن حالات التضارب الشخصي في المصالح والحد منها، وسَّع المكتب منهجيته للاستعراض. وأكمل المكتب أيضا استعراضا داخليا للسياسات والممارسات والمعايير التي يعمل البرنامج بموجبها وحدد مجالات للتحسين.

١٤ - وأكمل المكتب استعراضه التفصيلي للسياسة الحالية بشأن الحماية من الانتقام وتقدم بتوصيات لتحسين تركيزها وسير عملها. وحاليا يخضع مشروع السياسة المنقحة لنظر الأمين العام. وفور الانتهاء من الاستعراض، سوف يتم التشاور مع الموظفين بشأن التعديلات المقترحة وفقا للممارسة المعتادة للمنظمة. وحتى الآن، في جميع الحالات الأربع التي تبين أن الانتقام قد حدث فيها، نفذت الإدارة التوصيات العلاجية التي تقدم بها المكتب.

١٥ - وأخيرا، ينم التعاون الجاري بين أعضاء فريق الأخلاقيات في الأمم المتحدة عن أهمية التطبيق المتسق والمستمر لمعايير الأخلاقيات والنزاهة فيما بين الأمانة العامة والصناديق والبرامج. وقالت المتكلمة إن فريق الأخلاقيات يظل يمثل الآلية الوحيدة التي خدمت ذلك الغرض بفعالية وأتاحت قاعدة لتقاسم المعارف.

١٦ - السيد رويز ماسيو (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قال، وهو يعرض تقرير اللجنة الاستشارية ذي الصلة (A/69/572)، إنه، فيما يتعلق بتكوين الأمانة العامة الحالي، ليس لدى اللجنة الاستشارية أي اعتراض على التغيير المقترح في دورة الإبلاغ والتاريخ النهائي للبيانات الواردة في تقرير التشكيل، لكنها تشدد على

لفريق التأهب والدعم في حالات الطوارئ التابع لمكتب إدارة الموارد البشرية بوصفه البوابة الرئيسية للموظفين وأسروهم الحصول على المعلومات عن الأزمة.

١٠ - السيدة وايناينا (الأمينة العامة المساعدة لإدارة الموارد البشرية): قالت إنها تتطلع قدما، وهي تتولى مسؤولياتها الجديدة بوصفها الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية، إلى العمل مع اللجنة من أجل تنفيذ إصلاحات الموارد البشرية التي من شأنها أن تدعم المنظمة في تنفيذ ولاياتها.

١١ - السيدة دوبنسكي (مديرة مكتب الأخلاقيات): قالت، وهي تعرض تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/69/332)، إن المكتب يواصل تعزيز تقديم الخدمات وفقا لولايته. ففي الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٣ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٤، رد المكتب على ٩٢٤ طلبا للحصول على خدماته واستعرض ٥٧٣ ملفا من ملفات الإقرارات في إطار برنامج الإقرارات المالية. وبالإضافة إلى ذلك، اضطلع مكتب الأخلاقيات بأنشطة في مجالات التوعية والتدريب والتعليم بلغ عددها ١٥٢ نشاطا، وتولى إدارة أول حوار قيادة في الأمانة العامة، وعزز التطبيق المتسق للأخلاقيات فيما بين كيانات الأمم المتحدة، وتلقى ٥٥ استفسارا عن سياسة المنظمة بشأن الحماية من الانتقام.

١٢ - وقالت إنه فيما يتعلق بالتوعية، واصل المكتب أنشطة التوعية التي شملت أكبر عدد ممكن من موظفي الأمانة العامة ووجد أن هناك علاقة مباشرة بين الاستثمار في خدمات التوعية وزيادة استخدام الموظفين للخدمات الاستشارية السرية التي يقدمها. ومن خلال برنامج حوار القيادة، تكفل منظمة مشاركة جميع الموظفين في التثقيف السنوي في مجال الأخلاقيات. وأوضحت أنه في السنة الأولى للبرنامج،

١٨ - وأشار إلى أن إدارة الأداء تتسم بأهمية أساسية للمعاملة العادلة للموظفين، للمكافأة على الأداء الرفيع ومعالجة قصور الأداء، ومن أجل التنفيذ الفعال للولايات. وليس لدى اللجنة الاستشارية أي اعتراض على التعديلات المقترح إدخالها على نظام إدارة الأداء المبين في تقرير الأمين العام (A/69/190/Add.2) وهي تدعم بصفة خاصة جميع الجهود الرامية لضمان قدر أكبر من الاتساق في تقييم الأداء.

١٩ - وفيما يتعلق ببرنامج الموظفين الفنيين الشباب، فإن اللجنة الاستشارية تأسف لأن التخفيضات الأخيرة في ملاك موظفي الأمانة العامة أدت إلى انخفاض فرص التوظيف المتاحة للموظفين الفنيين المبتدئين، مما أدى إلى خفض فعالية برنامج الفنيين الشباب بوصفه أداة لتجديد شباب المنظمة وتحسين التمثيل الجغرافي. لذا أوصت اللجنة بأن تقوم الجمعية بتوسيع المجموعة المتاحة من الوظائف الثابتة والمؤقتة للمرشحين الناجحين من البرنامج لتشمل وظائف من الرتبة ف-٢ ممولة من المساعدة المؤقتة العامة لمدة تزيد على سنة، وينبغي النظر في إمكانيات أخرى لتوسيع مجموعة الوظائف المتاحة. وقال إن لدى اللجنة الاستشارية تحفظات إزاء اقتراح الاستعاضة عن ورقة الامتحان العامة باشتراط شهادات لإثبات الكفاءة اللغوية، فضلا عن استحداث تقنيات الاختبار الجديدة المقترحة.

٢٠ - وفيما يتعلق بنظام النطاقات المستصوبة، الذي يقيس التقدم المحرز نحو تحقيق توزيع جغرافي عادل على نطاق واسع للموظفين في الأمانة العامة، لم يقدم الأمين العام ردا وافيا على طلب الجمعية العامة إجراء استعراض شامل، ذلك لأن تقريره (A/69/190/Add.4) لم يطرح أي عناصر جديدة يمكن أن تعزز فعالية النظام. ونظرا لعدم إجراء استعراض شامل، فإن اللجنة الاستشارية لا ترى ميزة في إجراء التغييرات الطفيفة في الحسابات التي اقترحها الأمين العام.

أن تلك التغييرات لن تؤدي في حد ذاتها إلى تحسين الجودة التحليلية للتقرير. ولا بد من بذل مزيد من الجهود لإكمال تحليل الاتجاهات وشرح الأسباب المحتملة لبروز اتجاهات معينة. وقال إن اللجنة الاستشارية تلاحظ أن عدد الوظائف الرفيعة المستوى قد ازداد زيادة كبيرة منذ عام ٢٠٠٩، على الرغم من انخفاض العدد الإجمالي للموظفين خلال الفترة نفسها. وفي المقابل، شهدت غالبية كيانات الأمم المتحدة اتجاهها معاكسا لذلك. وأشار إلى أن هناك حاجة إلى استراتيجية شاملة لتحديد مرشحين مناسبين من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا وينبغي تحليل أنشطة التوعية من أجل تحديد مدى فعاليتها. وفيما يتعلق بتمثيل المرأة في الأمانة العامة، ولا سيما على مستوى كبار الموظفين، فإن التقدم المحرز غير مرضٍ ويتسم ببطء مفرط، وينبغي الطلب إلى الأمين العام أن يجري جهودا مكثفة ومحددة الأهداف في مجال التوعية في ذلك الصدد.

١٧ - وبالنسبة للتنقل، تقرُّ اللجنة الاستشارية بأن هناك حاجة إلى قدر كبير من الأعمال التحضيرية الهامة، ومعظمها جارٍ بالفعل، قبل تنفيذ المرحلة الأولى لإطار التنقل في عام ٢٠١٦. وقال المتكلم إن اللجنة تشدد، على وجه الخصوص، على أهمية وضع معايير لتحديد خط أساس سليم للمقارنة يمكن قياس اتجاهات التنقل على أساسه في المستقبل. وتؤكد اللجنة مجددا أيضا على ضرورة إدراج بيانات تكاليف مكتملة ودقيقة في تقارير الأمين العام، وتعرب مجددا عن رأيها أن الجهود الرامية إلى تشجيع التنقل الداخلي لا ينبغي أن يكون لها أثر سلبي على الجهود الرامية إلى إشراك مواهب جديدة من الخارج. علاوة على ذلك، فإن المعايير التي سيطبقها الفريق المعني بالصعوبات الخاصة في تحديد الحالات التي يمكن فيها إرجاء تنفيذ شروط التنقل أو الإعفاء منها ينبغي بيانها بوضوح في التعليمات الإدارية ذات الصلة قبل التنفيذ.

مقابل المخاطرة بحياتهم في الأماكن الخطرة والمواقع ذات المشقة، ينبغي أن يعاملوا على نحو يحفظ كرامتهم واحترامهم، وينبغي أن يستفيدوا من الحصول على أجر منصف، وأن يعملوا بعقد مضمون، وأن توفر لهم بيئة عمل لائقة.

٢٥ - وفي ذلك الصدد، من المسائل التي تثير بالغ القلق أن أكثر من ١٠٠ من موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تم تسريحهم، دون أن يتاح لهم في بعض الحالات سوى وقت قصير لمغادرة نيويورك مع أسرهم والعودة إلى بلدانهم الأصلية. وأوضح أن تخفيضات الميزانية كانت قاسية وغير مسبقة وأن الموظفين الذين يتحدث باسمهم يدينون تلك التخفيضات بشدة. وأعرب أيضا عن قلقه إزاء تخفيض الميزانية الذي سيجري في عام ٢٠١٦ بنسبة ٢,٥ في المائة فيما يتعلق بالموظفين الإداريين، الأمر الذي بررته الإدارة بالقول بأن نظام أوموجا الجديد لتخطيط الموارد في المؤسسة جعل عمل الموظفين الإداريين زائدا عن الحاجة. ومع ذلك، بالنظر إلى أن نظام أوموجا لا يزال يجري تنفيذه، فإن اللجنة المشتركة تتساءل عما جعل التخفيضات تبدو محددة سلفا.

٢٦ - وفيما يتعلق بإدارة الأداء، من المهم الإقرار بالأداء الجيد والمكافأة عليه، بيد أن الأداة الوحيدة المستخدمة في أماكن أخرى لمكافأة الأداء الجيد، أي الترقية، مستبعدة في الأمم المتحدة. إضافة إلى ذلك، قال المتكلم إن الموظفين الحاليين لا يحظون بتفضيل على المرشحين الخارجيين عند النظر في التعيين في الوظائف الجديدة، كما لا يؤخذ أداؤهم السابق بعين الاعتبار في مرحلة الاختيار. ورغم أن النظام الجديد لتقييم الأداء يمثل تحسنا، فإن نظام اختيار الموظفين في حاجة إلى التحسين. وفيما يتعلق بالتعيينات المستمرة، شكلت النساء غالبية الموظفين الذين فقدوا وظائفهم بعد الاستعراض الأول. وقد استغرقت عملية الاستعراض سنتين

٢١ - وتعرب اللجنة الاستشارية عن أسفها لأنه لم يتم توفير المزيد من المعلومات بشأن وضع نظام لتخطيط القوة العاملة، الأمر الذي يتسم بأهمية أساسية، في رأيها، لاتخاذ قرارات تنسب الموظفين على الوجه الأمثل. وفيما يتعلق باختيار الموظفين واستقدامهم، لاحظت اللجنة الاستشارية مع القلق أن متوسط زمن الاختيار يتجاوز الهدف الحالي بنحو ٥٠ في المائة. وردا على اقتراح الأمين العام بشأن استعراض السياسة التي طال أمدها بشأن مركز المقيم الدائم، أوصت اللجنة الاستشارية بأن تعيد الجمعية العامة النظر في اشتراط تخلي الموظفين عن مركز المقيم الدائم في بلد غير البلد الذي يحملون جنسيته.

٢٢ - وقال المتكلم إن اللجنة الاستشارية، لما لاحظت حدوث زيادة بنسبة ١٥ في المائة في عدد الطلبات التي تلقاها مكتب الأخلاقيات خلال الفترة المشمولة بالتقرير، أوصت ببذل مزيد من الجهود لتوضيح آليات الإبلاغ والآليات الاستشارية الصحيحة المتعلقة بحالات المخالفات المدعى وقوعها. وأوصت اللجنة أيضا بأن تطلب الجمعية إلى الأمين العام أن يكمل مشاوراته بشأن قيود ما بعد انتهاء الخدمة وأن يقترح التدابير ذات الصلة دون مزيد من التأخير.

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

٢٤ - السيد ريتشاردز (نائب رئيس اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة): تكلم بالنيابة عن اتحادات الموظفين في الأمم المتحدة وموظفي الأمانة العامة ومحاكم المنظمة وصناديقها وبرامجها الذين يبلغ عددهم ٧٠.٠٠٠ موظف، فقال إنه نتيجة للقرار المتخذ في عام ٢٠١٣ بتخفيض أعداد وتكاليف الموظفين، يقوم عدد منخفض من الموظفين حاليا بالمزيد من العمل بموارد أقل. وأشار إلى أن الموظفين، في

مطالبون بالإبلاغ عن أي سوء سلوك يشهدونه؛ إلا أنه من غير المحتمل أن يقوموا بذلك نظرا لأن مكتب الأخلاقيات وفر الحماية لأقل من ١ في المائة من ٣٤٣ موظفا لجأوا إليه طلبا للمساعدة منذ إنشائه. وقال المتكلم إنه ينبغي إجراء استعراض عاجل، وينبغي جعل المكتب مستقلا عن المنظمة بغية تفادي حالات التضارب في المصالح، وينبغي محاسبة أي شخص يقوم بالانتقام من المبلغين عن المخالفات. ومنذ قيام الإدارة بإعادة تنشيط اللجنة المشتركة بين الإدارة والموظفين، أصبحت العلاقات بين الموظفين والإدارة بناءة وثمررة. ومع ذلك، رغم أن العلاقات في الأمم المتحدة قد تحسنت، فإنها قد تدهورت في أماكن أخرى. وأشار إلى أن المدير العام للمنظمة العالمية للملكية الفكرية قام مؤخرا بفصل رئيس اتحاد الموظفين بالمنظمة بعد أن أبلغ ذلك الشخص عن عدد من المشاكل. ويخضع المدير العام الآن لتحقيق رسمي ودعا الموظفون الذين يتحدث باسمهم إلى إعادة رئيس اتحاد الموظفين إلى عمله كما كان في السابق تماما.

٢٩ - السيدة ريوس ريكيينا (دولة بوليفيا المتعددة القوميات): تكلمت باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، فقالت إن التنفيذ الفعال لولايات الأمم المتحدة يتطلب قوة عاملة متنوعة ومرنة ودينامية يتم تحفيزها وتعويضها بصورة كافية على السواء لقاء مساهمتها القيمة. وقالت إن المجموعة تؤيد إجراء إصلاحات من شأنها أن تمكن المنظمة من التصدي للتحديات العالمية وتجعلها أكثر فعالية وتمثيلا وشفافية وقابلية للمساءلة وقدرة على الاستجابة لاحتياجات الدول الأعضاء. إلا أن رفاه الموظفين يجب أن يظل يمثل أحد الاعتبارات المركزية، ومن ثم يجب تنفيذ الإصلاحات بطريقة تشاورية وغير تمييزية.

٣٠ - وأشارت إلى أن التمثيل الجغرافي العادل في الأمانة العامة يمثل مسألة أساسية بالنسبة للمجموعة، وهناك حاجة

ونصف السنة، وخلال تلك الفترة قامت كثيرات من هؤلاء الموظفات بتمديد إجازة الأمومة بدون أجر، ولذلك فقد أصبحن غير مؤهلات. وينبغي أن تعالج هذه المسألة في منظمة تسعى إلى إبقاء النساء في وظائفهن. وبالمثل، فإن الموظفين الذين تغطي تقييمات أدائهم أقل من اثني عشر شهرا بعد تغيير في المركز الوظيفي أحققوا أيضا في الحصول على تعيينات مستمرة على الرغم من أنهم كانوا أهلا لذلك. ولذلك، من المأمول أن تقوم اللجنة بتأييد مقترحات الأمين العام بشأن تلك المسألة.

٢٧ - وفيما يتعلق بالنموذج الجديد المتمثل في التناوب على المكاتب الذي تجري تجربته في مبنى الأمانة العامة، فإن البحوث التي أجريت على طريقة العمل تلك ليست مشجعة. وتشير كافة الأدلة إلى أن الموظفين يعملون على أفضل نحو عندما يكون لكل منهم حيزه الخاص به دون تعرضهم للقلق كل صباح بشأن مكان جلوسهم. وقال إنه في منظمة تتطلب الكثير من الموظفين، فإن الرغبة في أن يكون للموظف مكان عمل خاص به، وهو ما أثبتت الدراسات أنه أمر يعزز الإنتاجية، ليست بالتأكيد أمرا مبالغا فيه. والتناوب على المكاتب لن يسفر إلا عن زيادة التغيب عن العمل، وانخفاض نوعية العمل المنتج، وانخفاض حجم الإنتاجية. إضافة إلى ذلك، سيؤدي ذلك إلى صياغة الوثائق السرية في أماكن يمكن للمارة الوصول إليها. وبالنظر إلى أن التناوب على المكاتب قد مد نطاقه ليشمل طابقا آخر في المبنى، فقد تساءل عما إذا كانت تلك الممارسة لا تزال تشكل تجربة أولية، وتساءل عن الولاية التي منحت للبدء في استخدامها في بقية أنحاء المنظمة.

٢٨ - وهناك نقص في حماية المبلغين عن المخالفات في الأمم المتحدة على الرغم من أن من المتوقع من مكتب الأخلاقيات توفير الحماية للموظفين من الانتقام. والموظفون

المرجعية الشفافة والقابلة للقياس بهدف تشجيع الأداء الرفيع وتنمية المهارات والاحتفاظ بالمواهب.

٣٣ - وستسعى المجموعة، في مشاورات غير رسمية، إلى الحصول على مزيد من المعلومات عن التغييرات المقترحة في برنامج الموظفين الفنيين الشباب، والأثر المحتمل لتلك التغييرات على تمثيل البلدان النامية. وتعرب المجموعة عن قلقها إزاء الحد من فرص العمل المتاحة للموظفين الفنيين المبتدئين وهي تشدد على أهمية وضع سياسات فعالة لتجديد شباب المنظمة. وقالت المتكلمة إن المجموعة تعرب عن القلق أيضا إزاء النمو في الوظائف العليا والمنحى التصاعدي الظاهر في هيكل الرتب في الأمانة العامة. وينبغي بذل جهود لمعالجة انتشار الوظائف الرفيعة المستوى بهدف تجنب الازدواجية والتداخل في المسؤوليات الوظيفية. إضافة إلى ذلك، ستطلب المجموعة توضيحا فيما يتعلق باستخدام الأفراد المقدمين من الحكومات والأفراد المقدمين دون مقابل والموظفين المبتدئين من الفئة الفنية، وإنشاء خطوط الإبلاغ السليمة للتأكد من اتساق أنشطة الأفراد المقدمين من الحكومات مع ولايات الأمم المتحدة.

٣٤ - السيدة تان (سنغافورة): تكلمت باسم رابطة أمم جنوب شرق آسيا فقالت إن الرابطة تؤيد الجهود الرامية إلى إصلاح نظام إدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة، واعتماد أفضل ممارسات التوظيف، وتبسيط العمليات. ويجب أن تعبر تشكيلة الموظفين عن الطابع المتنوع والدولي للمنظمة بتوفير قدر أكبر من التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي. وقالت إنه، في قرار الجمعية العامة ٦٨/٢٦٥، طُلب إلى الأمين العام معاملة المرشحين الداخليين والخارجيين على قدم المساواة. ومع أن هذا النهج قد يكون أقل كفاءة من إعطاء الأولوية للمرشحين الداخليين، فقد تعين الأخذ به بغية عدم الحد من قدرة المنظمة على اختيار أفضل المرشحين على أوسع أساس

إلى اتخاذ تدابير لزيادة تمثيل البلدان النامية والنساء من البلدان النامية في الأمانة العامة، خاصة في الوظائف العليا. وينبغي أيضا زيادة الشفافية في عملية استقدام الموظفين، والتخطيط للقوة العاملة. وإذا أُريد للمنظمة أن تنجح في تنفيذ الولايات العالمية المنوطة بها، يجب أن تكون لها حقا أمانة عامة عالمية وتشكيلة من الموظفين الدوليين.

٣١ - وبالنظر إلى الطابع المتكامل لمسائل الموارد البشرية، قد يكون من الصعب تحقيق تقدم في مجالات أخرى إذا لم تتم معالجة ذلك البعد الحاسم على النحو الصحيح. وأعربت المتكلمة عن أسف المجموعة لأن الأمين العام لم يستجب مرة أخرى لطلب الجمعية العامة إجراء استعراض شامل لنظام النطاقات المستصوبة. وتلاحظ المجموعة أيضا مع القلق أن الأمين العام لم يقدم أي مقترحات محددة جديدة لتعزيز فعالية ذلك النظام وإدراج وظائف حفظ السلام والوظائف الممولة من موارد خارجة عن الميزانية فيه. وقالت إن المجموعة تشعر بخيبة أمل لأن البلدان النامية لا تزال ناقصة التمثيل في الفئة الفنية والفئات العليا. وحثت المتكلمة الأمين العام على اتخاذ المزيد من الإجراءات الموضوعية لمعالجة جميع المسائل تلك حتى تصبح تشكيلة موظفي الأمم المتحدة تمثل حقا تنوع الدول الأعضاء فيها.

٣٢ - وقالت المتكلمة إن المجموعة ستطلب مزيدا من المعلومات عن الأعمال التحضيرية الجارية بهدف تنفيذ المرحلة الأولى من إطار التنقل المنظم المنقح، وعن أثر السياسات على الفرص المتاحة للمرشحين الخارجيين وملاك الموظفين في مراكز العمل الشاقة. وفيما يتعلق بإدارة الأداء، لا بد من إدارة الموارد البشرية وفقا لأعلى معايير المساءلة والشفافية. وأشارت إلى أن المجموعة ستنتظر في اقتراح الأمين العام، مع مراعاة ضرورة قيام المنظمة بوضع طائفة من النقاط

إصلاح إدارة الموارد البشرية لا يمكن تحقيقه بين عشية وضحاها والجهود الجارية ضرورية لتنفيذ وتعزيز الإصلاحات السابقة والاستفادة منها في اتخاذ تدابير جديدة. وقد أحرز بعض التقدم في تنفيذ الإصلاحات السابقة مثل الترتيبات التعاقدية الجديدة ومواءمة شروط الخدمة في الميدان. ومع ذلك، لا يزال يتعين القيام بالمزيد فيما يتعلق بإدارة الأداء والتخطيط للقوة العاملة وعدم التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة.

٣٨ - وقالت المتكلمة إن وجود نظام لإدارة الأداء يعمل جيدا وواضح ويسهل اتباعه أمر أساسي لإدارة الموارد البشرية بفعالية. ولا بد من الإقرار بالعمل الجيد ومكافأته، في حين ينبغي التصدي بدقة وأمانة للتقصير في الأداء، بسبل منها استخدام التعليقات المنتظمة بشأن الأداء. وهناك حاجة إلى إدخال تحسينات كبيرة في معالجة التقصير في الأداء وينبغي للموظفين اتباع نهج جديدة، في حين يتعين على المديرين تقييم الأداء تقييما واقعيا وبأمانة. وقالت إن التدابير التي اقترحتها الأمين العام لمعالجة مشاكل إدارة الأداء مضت في الوجهة الصحيحة. ومع ذلك، سيتعين اتباع نهج أكثر شمولاً يقترن بمشاركة جادة من المديرين، لا سيما على مستوى القيادة، للتحويل عن ثقافة الجمود الراسخة إزاء الإدارة الفعالة للأداء. وينبغي أن يكفل الأمين العام وضع نظام محكم لإدارة الأداء وتنفيذه على جميع المستويات.

٣٩ - وقالت المتكلمة إن الاتحاد الأوروبي يرحب بالعمل المنجز حتى الآن في تحديد نظام لتخطيط القوة العاملة، ولكنه يشعر بخيبة الأمل لأنه لم يتم بالفعل تنفيذ نظام مطور بالكامل. كما أعربت عن استمرار قلق الاتحاد إزاء بطء معدل التحسن فيما يتعلق بعدم التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة، وحث الأمين العام على بذل كل جهد ممكن للتصدي لهذه المشكلة المستعصية. ويظل الوقت الذي

جغرافي ممكن. وبالنسبة للجنسيات الممثلة تمثيلاً ناقصاً، خاصة الجنسيات من البلدان النامية، فيجب أن تتاح لها فرصة عادلة، وينبغي للأمين العام أن يكفل عدم حرمان المرشحين الخارجيين ومنحهم الفرصة نفسها للتقدم بطلباتهم لشغل جميع الوظائف الشاغرة المتاحة.

٣٥ - وفي حين أن المنظمة تحتاج إلى اجتذاب أفضل المواهب للعمل بها، فإن تحفيز الموظفين وتطويرهم وظيفياً والاحتفاظ بهم هي أمور ذات أهمية أساسية بالقدر نفسه. ولتلك الغاية، من الضروري مواصلة استعراض وتعزيز نظام إدارة أداء الموظفين. وتؤيد الرابطة إطار التنقل ورؤية الأمين العام المتمثلة في إيجاد قوة عمل ديناميكية وقابلة للتنقل. ومن الممكن لوضع إطار للتنقل ونظام لإدارة الأداء جدي التصميم تشكيل القوة العاملة في المنظمة لخدمة احتياجاتها المتنامية ومتطلباتها المختلفة.

٣٦ - وينبغي لموظفي الأمم المتحدة تجسيد أرفع الأخلاقيات المهنية لتحقيق الفعالية فيما يضطلعون به من أدوار معقدة وصعبة. وينبغي تطبيق متطلبات تقديم القرارات المالية بشكل موحد والتعامل على وجه السرعة مع أي مخالفات في جميع أرجاء منظومة الأمم المتحدة.

٣٧ - السيدة باور (المراقبة عن الاتحاد الأوروبي): تكلمت أيضاً باسم البلدان المرشحة للانضمام ألبانيا وتركيا والجبل الأسود وصربيا وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة؛ وبلد عملية تحقيق الاستقرار والانتساب البوسنة والهرسك؛ وبالإضافة إلى ذلك، أرمينيا وأوكرانيا وجورجيا وجمهورية مولدوفا، فقالت إن الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي تؤيد بقوة إصلاح إدارة الموارد البشرية والهدف المتمثل في جعل عمل الأمم المتحدة أكثر فعالية من خلال تنفيذ نظام حديث للموارد البشرية وتعزيز ثقافة تنظيمية تمكن الموظفين على جميع المستويات من المساهمة بإمكاناتهم القصوى. بيد أن

القصور في الأداء، حيث إن موظفي المنظمة مسؤولون عن تنفيـذ أهدافها الاستراتيجية ويخضعون للمساءلة عن ذلك.

٤١ - السيد ميهوبي (الجزائر): قال إن إصلاحات إدارة الموارد البشرية تتعرض للإعاقة بسبب الثغرات والعقبات في عدد من المجالات، رغم إحراز بعض التقدم. وهناك حاجة إلى التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة لتحديد أولويات التوظيف، والتأقلم مع حالات التقاعد، وتنمية المهارات، وتوفير الفرص للموظفين الأصغر سنا. وقد فشلت الترتيبات الحالية في تلبية الاحتياجات المتوقعة أو النص على زيادة عدد الشباب وسط الموظفين ككل، مع انخفاض عدد الشواغر في مستويات التوظيف الأولى بالمقارنة مع عدد الشواغر في الوظائف من المستويات العليا. والسياسات التي تفشل في التصدي لتلك المشكلة لن يكون لها أثر يذكر. وقال المتكلم إن بذل جهد متضافر لمعالجة عدم التوازن بين الجنسين، خاصة في الوظائف العليا، أمر يتسم بأهمية حيوية لزيادة تمثيل النساء، خاصة النساء من البلدان الأفريقية. علاوة على ذلك، فإن برنامج الموظفين الفنيين الشباب، الذي يهدف إلى تحسين وضع الدول غير المثلة أو المثلة تمثيلا ناقصا، لم يحدث الأثر المرجو له، حيث أن معدلات النجاح منخفضة فيه، خاصة بالنسبة للمرشحين من البلدان النامية القادمين من أفريقيا. ولم يُحرز تقدم ملموس يذكر صوب تحقيق التوزيع الجغرافي المنصف بين الموظفين. فقد ارتفع عدد الدول غير المثلة أو المثلة تمثيلا ناقصا، وفي السنوات المقبلة ستفقد الجزائر وحدها ٢٠ في المائة من مستوى تمثيلها السابق في الوظائف الخاضعة لقواعد التوزيع الجغرافي. وينبغي اعتماد استراتيجية لمعالجة هذه الظاهرة، مع مراعاة الأسباب الجذرية الحقيقية لها.

٤٢ - ويحتاج الموظفون والإدارة إلى إطار قانوني يضمن حماية الموظفين ويحافظ في الوقت نفسه على مصالح الإدارة.

يستغرقه استقدام الموظفين بشكل مصدرا آخر من مصادر القلق. ويوصف الاتحاد الأوروبي مناصرا قويا لمبدأ التنقل المنظم، فإنه يرحب بالموافقة على الإطار المنقح للتنقل ويتطلع قدما إلى تنفيذ الإطار الجديد للتنقل والتطوير الوظيفي في عام ٢٠١٦. ويرحب الاتحاد الأوروبي أيضا بالتطورات الإيجابية المتعلقة بأنشطة مكتب الأخلاقيات، الذي ينبغي أن يظل مستقلا.

٤٠ - السيد سولبيرغر (سويسرا): تكلم أيضا باسم ليختنشتاين، فقال إن التنفيذ الفعال لولايات المنظمة يتوقف على مهارات الموظفين وتوفير الحوافز لهم. ونتيجة لذلك، هناك حاجة إلى إطار تطلعي لإدارة الموارد البشرية، وهو ما يتطلب، كما أشار مجلس مراجعي الحسابات في تقريره عن البيانات المالية للأمم المتحدة لفترة السنتين المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ (A/69/5 (Vol. I))، وضع الشخص المناسب المتمتع بالمهارات المناسبة في الوظيفة المناسبة في الوقت المناسب. وفيما يتعلق بمسائل محددة، تشاطر سويسرا وليختنشتاين اللجنة الاستشارية قلقها إزاء عدم وجود نظام لتخطيط القوة العاملة: إذ يبدو أن تخطيط القوة العاملة قد اقتصر على الحاجة الفورية ملء الشواغر، عوضا عن أن يستند إلى تقييم استراتيجي على نطاق الأمانة العامة للاحتياجات من المهارات في الأجلين المتوسط والطويل. وقال المتكلم إن الوفدين، إذ يرحبان بالتقرير المرحلي الأول للأمين العام عن إطار التنقل (A/69/190/Add.1)، فهما يريان أن ذلك الإطار، الذي وافقت عليه الجمعية العامة في قرارها ٢٦٥/٦٨، من شأنه أن يساعد على تحسين الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وتزويد الموظفين بخبرة واسعة على مدى حياتهم الوظيفية، وزيادة فهمهم لسير العمل في المنظمة. ويشترك الوفدان مع اللجنة الاستشارية في رأيها أن أي نظام لإدارة الأداء يتسم المصادقية والنزاهة ينبغي له مكافأة الأداء الجيد ومعالجة

إذ أنه مختل حالياً بحيث لا يمكن عن طريقه مراعاة اعتبارات من قبيل مستويات السكان في الدول الأعضاء. وفيما يتعلق تحديداً بعمليات حفظ السلام، يشدد وفده على أنه، بما أن القوات وأفراد الشرطة في الميدان يخاطرون بحياتهم للمصلحة العليا للإنسانية، فإن عدم تنفيذ الولايات التي أنشأتها الجمعية العامة في قراراتها ٢٤٧/٦٥ و ٢٦٥/٦٦، بشأن التمثيل السليم للبلدان المساهمة بقوات في إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني، أمر غير عادل لأنه لا يتيح لتلك البلدان التمثيل الكافي في اتخاذ قرارات السياسات العامة. ويجب أخذ هذه المسائل بعين الاعتبار في إصلاح إدارة الموارد البشرية.

٤٥ - السيد الرامزي (الكويت): قال إن وفده يؤيد الجهود المبينة في استعراض إصلاح إدارة الموارد البشرية ويرحب بالتقدم المحرز في الإصلاحات. إلا أنه لا تزال هناك حاجة للإصلاح في مجالي التدريب والتطوير الوظيفي، وذلك لكفالة تمكن جميع الدول الأعضاء من المشاركة دون تمييز في أعمال المنظمة، ولكي لا تكون الوظائف العليا حكراً على مواطني عدد قليل من البلدان. وقال المتكلم إنه يجب وضع نظام لرصد تدابير الإصلاح ومتابعتها للتأكد من اتخاذ إجراءات فعالة. وفيما يتعلق بتمثيل مواطني بلده، قال المتكلم إن الفرص التي يتيحها برنامج الموظفين الفنيين الشباب تظل هامة، إذ تم في إطاره استقدام عشرة شباب كويتيين من الجنسين خلال فترة السنتين الحالية.

٤٦ - السيدة ياجيما (اليابان): قالت إن المنظمة ستعاني إذا لم تعمل إدارة الموارد البشرية على النحو السليم. وأضافت أنه، في أي نظام جيد لإدارة الموارد البشرية، يتم وضع الموظفين في الوظائف المناسبة في الوقت المناسب بناء على ترتيب للتعين على أساس الجدارة يوفر ملاك موظفين يتسمون بالتنوع ومتعددي المهارات والكفاءات، ويعمل

وفي هذا السياق يضطلع نظام إقامة العدل بدور أساسي، خاصة الآليات السابقة لتسوية المنازعات. ومن شأن وضع دليل تدون فيه الاجتهادات القضائية للمحاكم والقرارات المتخذة لتحقيق العدل أن يساعد كبار الإداريين في اتخاذ قرارات سليمة.

٤٣ - السيد رحمن (بنغلاديش): قال إن وجود قوة عمل دينامية وتتحلى بالحماس أمر ضروري لأداء المنظمة لعملها. ويجب أن تتسم إدارة الموارد البشرية بالقدر على الاستجابة، والمرونة، والتمكين، والخضوع للمساءلة. وفي ضوء الانتشار العالمي للمنظمة، يجب أن يكون موظفوها متنوعين، بما يضمن التمثيل من جميع أنحاء العالم، وأن تتاح لهم، في إطار القواعد والمعايير التي تقرها الجمعية العامة، المساواة في الفرص الوظيفية التي لا تتأثر بطبيعة ومصدر التمويل المخصص لبرامج المنظمة. وإذا ما توفرت الإدارة السليمة لإطار التنقل المزمع إطلاقه في عام ٢٠١٦، فإن من شأن ذلك الإطار أن يمكن الموظفين من تلبية احتياجات المنظمة على نحو أفضل، وتقاسم عبء الخدمة في مراكز العمل الأكثر صعوبة. ومع ذلك، لا يجب أن يقف وجود الإطار حجر عثرة في طريق الجهود الرامية إلى تحسين شروط الخدمة في البعثات الميدانية، وتلبية احتياجات المنظمات الميدانية، وضمان المعاملة المنصفة للموظفين، والاحتفاظ بالموظفين ذوي الكفاءات العالية في الميدان.

٤٤ - وأضاف المتكلم أن وفد بلده يشعر بالقلق، رغم تقديره لجهود الأمانة العامة الرامية إلى إصلاح إدارة الموارد البشرية، إزاء عدم إحراز تقدم كافٍ في كفالة التمثيل العادل والمنصف لجميع الدول الأعضاء في جميع مراكز العمل، بما في ذلك مراكز العمل الميدانية، ولا سيما في ضوء طلب الجمعية العامة في قرارها ٢٥٥/٦٧ التقدم بمقترحات لمعالجة المشاكل الراهنة. وقال إنه ينبغي استعراض نظام النطاقات المستصوبة،

وعلى وجه الخصوص، فإن الأرقام المقارنة لتنقلات موظفي الفئة الفنية وما فوقها بين مراكز العمل والنسبة لموظفي فئة الخدمة الميدانية لم تشمل سوى الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٢، ولم توفر أي معلومات على الإطلاق عن التنقلات داخل مراكز العمل. ولا توجد معلومات كذلك عن التكاليف المصاحبة لتنفيذ نظام التنقل، حيث لم توفر التكاليف المباشرة إلا لفترة السنتين ٢٠١١-٢٠١٢ ولم ترد أي معلومات عن التكاليف غير المباشرة، من قبيل تلك المرتبطة بالتغيرات المدخلة على نظام "إنسيرا".

٤٩ - وقال إن التقرير يفتقر أيضا إلى شروط للمعايير المقرر تطبيقها على التنقل في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ إذا تجاوز عدد الموظفين الذين بلغوا الحد الأقصى لشغل الوظائف متوسط عدد التنقلات الجغرافية في عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥. والردود في هذا الصدد ذات أهمية أساسية لفهم الآثار القانونية المحتملة لسياسة التنقل واحتمال تقديم الموظفين طعونا عن طريق نظام إقامة العدل. وأعرب المتكلم عن أمل وفده في أن توضح الأمانة العامة أسباب عدم الاستجابة لطلبات الجمعية العامة للحصول على معلومات أو الاستجابة الناقصة لها، وأن تحدد متى يمكن للدول الأعضاء أن تتوقع الحصول على معلومات كاملة. وتمثل مسألة تحقيق المساواة في وصول المرشحين الخارجيين والداخلين إلى الوظائف الشاغرة شاغلا هاما، ذلك لأن المعلومات الواردة من الأمانة العامة تشير إلى أن عدد المرشحين الخارجيين المعيّنين قد انخفض بين عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٣. ولا ينبغي السماح لسياسة التنقل أن تزيد من تفاقم ذلك الوضع.

٥٠ - وأشار المتكلم إلى أن الأمين العام قرر، في ٢٦ حزيران/يونيه ٢٠١٤، إصدار نشرة الأمين العام ST/SGB/2004/13/Rev.1 التي أعادت تحديد الأحوال

أفراده معا من أجل تنفيذ ولايات المنظمة بفعالية وكفاءة. وقالت المتكلمة إن وفد بلدها يرحب بالمعلومات عن سياسة المنظمة المتعلقة بالتنقل المقدمة لاستكمال استعراض إصلاح إدارة الموارد البشرية، ويتفق مع اللجنة الاستشارية في أنه لا يزال يتعين القيام بالكثير من الأعمال التحضيرية: البت في تشغيل وتشكيل هيئات التوظيف ووضع قوائم بالوظائف غير الخاضعة لمبدأ التناوب، على أن تكون تلك القوائم محدودة لكي لا يتعارض ذلك مع أهداف سياسة التنقل. وفيما يتعلق بتكاليف تلك السياسة، ينبغي تقديم بيانات أكثر دقة؛ وينبغي أن يجعل تنفيذ نظام أوموجا تلك المهمة أكثر يسرا.

٤٧ - وأعربت المتكلمة عن الترحيب باستجابة الأمين العام لطلب الجمعية العامة في قرارها ٢٥٢/٦٨ تقديم مقترحات بشأن تنقيح نظام إدارة الأداء الذي يمثل عنصرا مساعدا أساسيا في سياسة التنقل. ويمكن تحقيق الفعالية في الاضطلاع بالولايات بمكافأة الأداء الرفيع المستوى ومعالجة القصور في الأداء. وفيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي للدول الأعضاء غير الممثلة والمثلة تمثيلا ناقصا، سلطت المتكلمة الضوء على دور برنامج الموظفين الفنيين الشباب وأعربت عن الترحيب بتنفيذ الاستعراض الشامل، مع التركيز على مواصلة جهود التوعية والحد من تكلفة إدارة الامتحانات.

٤٨ - السيد خاليزوف (الاتحاد الروسي): قال إن سياسة التنقل تمثل إحدى المسائل العديدة المتصلة بالموارد البشرية التي تواجه اللجنة في الدورة الحالية، حيث استهلكت الكثير من وقت الجمعية العامة في الماضي. ومن المسائل المهمة في ذلك الصدد الطلب الشامل للحصول على معلومات إضافية الذي ورد في قرار الجمعية العامة ٢٦٥/٦٨. وأعرب المتكلم عن الأسف لأن المعلومات المقدمة في التقرير السنوي الأول بشأن الموضوع كانت غير مكتملة (A/69/190/Add.1).

لا اعتماد سياسات توفر دعماً حقيقياً لذلك العمل، فيما يتعلق بمسائل ثلاث تكتسي أهمية خاصة. والمسألة الأولى هي سياسة التنقل التي يتمكن من نقل الموظفين إلى مختلف الوظائف أو مراكز العمل حسب الاحتياجات اللازمة، وتعزيز اكتساب المهارات والخبرات. وذكر أن وفده على ثقة من أن هذه السياسة ستؤدي إلى تحسين تنفيذ الولايات. والمسألة الثانية، وهي نظام إدارة الأداء، يجب أن تؤدي إلى جعل الموظفين متحمسين للعمل بمستوى أداء رفيع على الدوام. ولكي يكون النظام فعالاً، يجب أن يشمل تقييمات موثوقة لقياس الأداء، بالإضافة إلى أدوات فعالة للمكافأة على الأداء الجيد وتشجيعه، والمعاقبة على التقصير في الأداء. أما المسألة الثالثة، وهي التخطيط الشامل للقوة العاملة ولتعاقب الموظفين، فهي شرط مسبق لكي تحقق المنظمة الأهداف الحاسمة الأهمية لسياسات الموارد البشرية، مثل تحسين التنوع والتوازن بين الجنسين، ومعالجة ارتفاع نسبة كبار الموظفين. وينبغي أن يبدأ الأمين العام العمل في ذلك التخطيط دون تأخير.

٥٢ - السيد كيم جيهون (جمهورية كوريا): قال إن أكبر مصدر للقوة في المنظمة هو نوعية الموظفين والمديرين بها، ويتعين وضع نظام أفضل لإدارة الأداء للاستفادة من قدراتهم إلى أقصى حد ممكن. ومنذ أمد بعيد ظلت المنظمة تسعى إلى تحقيق الإنصاف والمصادقية في نظام إدارة الأداء وتوفير تمويل جيد له. ولم تسفر الفعالية في إدارة الأداء عن تحقيق ولايات المنظمة وحسب بل وفرت أيضاً الأساس لاختيار الموظفين والتنقل والترقية وتحديد العقود. وعالجت الإدارة الفعالة للأداء أيضاً أحد أسباب لجوء الموظفين إلى نظام إقامة العدل. وفي حين أحرز بعض التقدم، هناك حاجة إلى إدخال تحسينات، في مصداقية تقييمات الموظفين أولاً وقبل كل شيء. ومن الواضح أن التقييمات، نظراً لأن من يقوم بها هم بشر، تكون ذاتية بحكم طبيعتها، وأن القائمين

الشخصية للموظفين. وتعارض ذلك القرار مع قرار الجمعية العامة ٢٨٥/٥٨ الذي حدد أن الأحوال الشخصية ينبغي الاعتراف بها على أساس قانون بلد جنسية الموظف. وتجدر الإشارة إلى أن الدول الأعضاء لم تُستشر في هذه المسألة، كما أن الأمين العام لم يُمنح ولاية لوضع نهج جديدة في هذا الصدد. وبتغيير تحديد الأحوال الشخصية للموظفين لتشمل قرارات أي سلطات مختصة، فإن نشرة الأمين العام الجديدة تعارضت أيضاً مع أحكام البند ٤-٣ من النظام الإداري للموظفين الذي تعترف المنظمة بموجبه بجنسية واحدة وحسب للموظف. وينطوي ذلك التعارض على مخاطر قانونية ومالية متعددة. وتترتب عنه آثار على حصانة الموظفين، وتصاريح الإقامة في البلد المضيف، والتعيين بموجب شروط العقد المحلي أو الدولي. وهو يتيح فرصاً لإساءة الاستخدام، بما في ذلك تزوير التغيير في الحالة الشخصية للموظف الأعزب أو الموظف الذي لا يعمل أحداً في البلدان الثالثة، بهدف المطالبة بالاستحقاقات ذات الصلة. وقال إن تلك الاعتبارات وغيرها تستحق أن توليها الأمانة العامة النظر على نحو تفصيلي وأن يتم التفاوض بشأنها في اللجنة الخامسة. وأعرب المتكلم عن أمل وفده في أن تقوم الأمانة العامة فوراً بوقف تطبيق نشرة الأمين العام إلى حين اتخاذ الجمعية العامة قراراً بشأن هذه المسألة، واتخاذ خطوات لمنع حدوث شيء مشابه في المستقبل يشكل انتهاكاً لصلاحيات الهيئات الإدارية ويقوض الحلول التوفيقية التي توصلت إليها الدول الأعضاء بشق الأنفس بشأن مسائل بالغة الحساسية متصلة بعمل المنظمة.

٥١ - السيد أوبادهيائي (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن المنظمة لن تتمكن من تنفيذ الولايات العالمية المعقدة الملقاة على عاتقها دون العمل البطولي والدؤوب الذي يقوم به الموظفون في جميع أنحاء العالم. وأضاف قائلاً إن وفده يعتبر أن نظر اللجنة في مسألة إدارة الموارد البشرية يمثل فرصة

والتزاهة والخضوع للمساءلة، أمر حيوي لتحقيق أهداف المنظمة. وأعرب عن سرور وفده من أهداف وتوجه إصلاح الموارد البشرية. وقال إن وفده يرى أن تبسيط الترتيبات التعاقدية، ومواءمة شروط الخدمة، وإنشاء إطار منظم للتنقل، هي مسائل تمثل تقدما كبيرا. وأنه ينبغي الحفاظ على الاستمرارية في جهود الإصلاح، ولكن ينبغي تقييم تأثيرها على فترات منتظمة بغية صقلها وتحسينها.

٥٦ - وإذ يؤكد وفده من جديد دعمه لإطار التنقل كوسيلة لمساعدة المنظمة على ضمان الإنصاف في تقاسم الأعباء في مراكز العمل الشاقة، فإنه يشدد على حجم التغيير الذي ينطوي عليه المشروع مع سعي الأمانة العامة للاستجابة للاحتياجات المتنامية لمنظمة تركز على الميدان. وقال إنه، إذ يحيط علما بالمعلومات الإضافية عن إطار التنقل التي قُدمت للدول الأعضاء، فإن هناك حاجة إلى توفير مزيد من التفاصيل عن أثر الإطار على النظام الحالي لاختيار الموظفين من حيث ما يلي: معاملة المرشحين الخارجيين؛ والإعلان عن الوظائف؛ والتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين. وأشار إلى وجود حاجة أيضا إلى مؤشرات أوضح للكيفية التي ستعالج بها العمليات والآليات المقترحة المتصلة بالموظفين مخاطر نظام التوظيف الذي يستغرق وقتا طويلا. وقال إن وفده يتطلع إلى النظر في المقترحات بشأن إدارة الأداء وبرنامج الفنيين الشباب، للوقوف على الافتراضات التي تقوم عليها، والفوائد المتوقعة، والأثر المتوقع على أعمال المنظمة.

٥٧ - وأشار إلى أن التمثيل الجغرافي العادل هو التزام ناشئ عن ميثاق الأمم المتحدة. ويجب أن تعبر المنظمة عن التنوع والدينامية الناجمين عن اجتذاب موظفين من جميع مناطق العالم. ورغم التقدم المحرز في العديد من مجالات إدارة الموارد البشرية، لم يُدخل أي تغيير ملموس على نظام النطاقات

على التقييم يخرجون بمختلف الملاحظات والتفسيرات والأحكام.

٥٣ - ومن أجل وضع نظام موثوق به للتقييم يقبله الموظفون، لا بد من التصدي للبعد الذاتي في عملية التقييم. ويتمثل أحد العيوب الأساسية في الترتيب الحالي في عدم حساب تقديرات التقييم المتصلة بالقيم الأساسية والكفاءات ذات الصلة بالعمل في إطار تقديرات تقييم الأداء الشامل، مع معاملة التقديرات لكل عنصر من عناصر الأداء والتقدير العام على نحو مستقل. وهذه الممارسة قابلة للتقييم الحدي من قبل المديرين وتشكل مصدرا لانعدام الثقة في نتائج التقييم. ويتعين وضع آلية تكميلية لتمكين المديرين من إصدار أحكام متوازنة وموضوعية أكثر. ويجب أن تكفل عملية التقييم أن تصبح تقديرات الأداء العام الشامل تعبيرا شاملا عن تقديرات تقييم العمل المنجز والكفاءات التي يبدئها الموظف، مما يوفر مسوغات أقوى لتبرير كل تقدير عام وزيادة مدى موثوقية التقييم. غير أن تقييمات الأداء هي وسيلة تؤدي لتحقيق غاية وليست غاية في حد ذاتها. وهي توفر للمديرين وموظفيهم فهما أعمق لمواطن القوة والضعف في أدائهم. والتقييم عملية مستمرة تحول الأداء الفردي إلى أداء جماعي ضمن فريق.

٥٤ - وقال المتكلم إن المهمة الحيوية تتمثل في إحياء وظيفة بناء الأفرقة في إدارة الأداء. وينبغي النظر في تقييم أداء الفريق بوصفه وسيلة فعالة من وسائل إلهام المديرين وموظفيهم للسعي إلى تحقيق الأهداف والمثل العليا المشتركة. ويلقي ذلك المفهوم مسؤوليات على عاتق المديرين، ولكنه يتيح لهم أيضا فرصا طبيعية للتفاعل مع الموظفين على مختلف المستويات من أجل تحقيق الانسجام في نتائج الفريق.

٥٥ - السيد مسعود خان (باكستان): قال إن استقلال الخدمة المدنية الدولية، التي تتحلى بأعلى معايير الأداء

”إنسبيرا“، الذي يهدف إلى معاملة جميع المرشحين على قدم المساواة والتعجيل بالاستقدام؛ وبرنامج الموظفين الفنيين الشباب المحسن؛ والترتيبات الجديدة للتدريب والتطوير الوظيفي، وإعداد إطار التنقل المنظم الجديد.

٥٩ - ويجب تنفيذ الاستقدام بطريقة متأنية وموضوعية وشفافة، ويجب البحث فيه عن الكفاءة والتراهة ومراعاة التوزيع الجغرافي العادل. وفي بيئة تتسم على نحو متزايد بالتنافسية، من المستصوب أيضاً أن توفر المنظمة فرصاً وظيفية أفضل. وفي ذلك الصدد، يجب الحرص على إدماج نظام إنسبيرا لإدارة المواهب على النحو السليم مع نظام أوموجا، وذلك لضمان توفر إدارة موارد بشرية بالمنظمة تتسم بالفعالية والاستجابة والشمول. وقال إن إطار التنقل المزمع إطلاقه عام ٢٠١٦ ينبغي أن ييسر إنشاء فريق من موظفي الخدمة المدنية الدولية يتسم بالدينامية وقادر على استخدام المهارات والكفاءات من أجل التنفيذ الفعال للولايات المنوطة بالمنظمة من جانب الدول الأعضاء. وينبغي للتنبؤ باحتياجات الموظفين أن يكون عملية مستمرة تسترشد باحتياجات الموظفين ومواصفاتهم ومؤهلاتهم. وأضاف أنه ينبغي أن يكون له أساس عالمي وموثوق به، بما في ذلك إطار التنقل والتطوير الوظيفي، للمساعدة على تلبية المتطلبات الطويلة الأجل للمنظمة.

٦٠ - وعلى الرغم من التقدم المحرز في تحسين التمثيل الجغرافي في الأمانة العامة، لا تزال بلدان نامية عديدة غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً. وقال المتكلم إنه ينبغي أن يكون هناك استعراض شامل لنظام النطاقات المستصوبة، بغية تحسين الفعالية والتمكين من التوزيع الجغرافي العادل لجميع الوظائف الممولة من الميزانية العادية، وفقاً لأحكام الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة. وينبغي للبلدان المساهمة بقوات، تمشياً مع الدور القيم والكبير الذي تقوم به

المستصوبة. فأوجه التفاوت في تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة العامة استمرت على الرغم من رغبة الجمعية العامة الواضحة في استعراض النظام. وأضاف قائلاً إنه ينبغي التفكير في إعادة إنشاء فريق عامل مفتوح العضوية تابع للجنة الخامسة للنظر في الصيغة الخاصة بتحديد التوزيع الجغرافي العادل، على أساس الفقرة ٣ من المادة ١ من الميثاق، على النحو المبين في قرار الجمعية العامة ٢٠٦/٤١ جيم، والقرارات الأخرى. وإذ يشير إلى اقتراحات وفده السابقة بأنه ينبغي لسجل إنجازات إدارة الموارد البشرية أن يشجع على التوزيع الجغرافي بوصفه أحد مؤشرات ذات الأولوية، قال إنه ينبغي مساءلة مجالس الشبكات الوظيفية ومديري البرامج الذين تم تفويض السلطة لهم عن عملية استقدام الموظفين وفعالية تنفيذ سجل الإنجازات. وبما أن التوصيات الواردة في تقييم نظام النطاقات المستصوبة متواضعة وعجزت عن معالجة المسألة العامة المتمثلة في عدم كفاية تمثيل الدول الأعضاء، فإن وفده يتطلع قدماً لتلقي معلومات تفصيلية عن أساليب الحساب البديلة.

٥٨ - السيد ديمي (السنغال): أشار إلى المقترحات المبينة في تقرير الأمين العام لعام ٢٠٠٦ المعنون ”الاستثمار في الأمم المتحدة لتصبح منظمة أقوى على الصعيد العالمي (A/60/846)“، قال إن جميع الدول الأعضاء تأمل في أن يفرضي إصلاح الموارد البشرية إلى منظمة أكثر فعالية، في ظل الحالة المالية والاقتصادية العالمية المعقدة. فنجاح عمل المنظمة يعتمد بقدر كبير على نوعية موظفيها. وفي ذلك الصدد، أعرب عن الترحيب بتدابير من قبيل إدخال أداة الإبلاغ بالاتصال الحاسوبي المباشر (HR Insight) التي تمكن الدول الأعضاء من رؤية بيانات الموارد البشرية بشأن مسائل تشمل عدد حالات التقاعد؛ وإصلاح عملية الاستقدام، بهدف ضمان الشفافية والإنصاف والاتساق؛ واستعراض التعيينات المستمرة المقترن بذلك، وهو ما أُنجز بالفعل؛ ونشر نظام

غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، والدول التي هي في خطر من أن ينخفض تمثيلها. ويجب أن يشتمل المرشحون الذين ينظر في تعيينهم في الوظائف الشاغرة على نساء. ويجري بذل جهود للإسراع بالتوظيف، بالنظر إلى أن التقييم اليدوي للطلبات يستغرق أسابيع وحتى شهوراً. أما فيما يتعلق بالتنقل، فقد رحب المتكلم بالتعليقات الواردة من الدول الأعضاء، لأن ذلك سيساعد في التحضير لإطلاق الإطار. ويتعذر توفير بعض المعلومات، ولا سيما تلك المتعلقة بالتنقلات والتكاليف، إلى حين توافر الأدوات اللازمة لجمعها لدى الأمانة العامة؛ وبفضل نظام أوموجا ينبغي أن يصبح ذلك ممكناً. وبالمثل، يتطلب بعض جوانب التنفيذ مشاورات مع رابطات الموظفين والدول الأعضاء. وأخيراً، أعرب المتكلم عن ترحيبه بإشارة ممثل رابطات الموظفين إلى الخطوات التي تتخذها الإدارة من أجل استئناف المشاورات داخل اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة.

رفعت الجلسة الساعة ١٢:١٥ بعد الظهر.

في حفظ السلام، أن تكون ممثلة بشكل ملائم في إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني. وينبغي مواصلة الجهود لضمان المساواة بين الجنسين، ولزيادة عدد النساء اللاتي يشغلن مناصب عليا. وأخيراً، ينبغي أن يكون إصلاح الموارد البشرية على جميع المستويات في الأمانة العامة مدفوعاً بثقافة تقوم على المساءلة، والإدارة على أساس النتائج، وتخفيف حدة المخاطر، وآليات رقابة داخلية فعالة.

٦١ - السيد تاكاسو (اليابان) (وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية): قال إنه يرحب بدعم اللجنة القوي للجهود المبذولة فيما يتصل بإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك التنقل. وفي حين أنه سيوفر المزيد من المعلومات في المشاورات غير الرسمية للجنة، إلا أنه أعرب عن رغبته في تقديم بعض الملاحظات الختامية. فأولويات الأمين العام واضحة، وهي أنه لا بد من السعي إلى تحقيق التوازن في التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين. وفي حين أن بعض الوفود أشارت إلى تدهور الحالة، فقد أُحرز تقدم في الحد من عدد الدول غير الممثلة، واستهدفت جهود التوعية على وجه التحديد الدول