

Document: EB 2021/134/INF.7  
Date: 16 December 2021  
Distribution: Public  
Original: English

A



الاستثمار في السكان الريفيين

رفاه الموظفين

بيان أدلى به رئيس الصندوق جيلبير أنغبو

أمام المجلس التنفيذي

المجلس التنفيذي – الدورة الرابعة والثلاثون بعد المائة

روما، 13-16 ديسمبر/كانون الأول 2021

للعلم

## رفاه الموظفين

### بيان أدلى به رئيس الصندوق جيلبير أنغبو

#### أمام المجلس التنفيذي

المندوبون الموقرون،

يسعدني حقا أن أقدم بند جدول الأعمال هذا وأن تتاح لي الفرصة، خصوصا ونحن نقرب من نهاية العام التي تعد لحظة هامة بالنسبة لنا جميعا، للتأمل في العام المنصرم والعام القادم.

ففي السنوات القليلة الماضية، نفذ الصندوق الإصلاحات وعملية اللامركزية، التي تكمن في صميم مناقشاتنا؛ واستحدثنا التنقل الداخلي، ونقوم بجعل عملياتنا أكثر فعالية وكفاءة حيثما أمكن. وفي نفس الوقت، ندرك أنه لا تزال لدينا بعض الثغرات في القدرات. وعلينا مواصلة العمل لسد تلك الثغرات.

وهذه الإصلاحات ضرورية، ولكنني أدرك أن لها أيضا أثر كبير على الموظفين. وعلاوة على ذلك، زادت الجائحة من أعباء العمل، وعلينا أن نعترف بأنها جعلت الخط الفاصل بين العمل والحياة الشخصية غير واضح المعالم.

ومن الضروري ضمان أن يشعر الموظفون بأننا نفهمهم، ونقدّرهم، وندعمهم خلال هذه العملية.

وأساس الفهم هو الحوار الواضح، والصريح، والبناء مع الموظفين. ولذلك نولي أهمية كبيرة لعملية إدارة التغيير التي تشمل الحاجة إلى عقد منتديات منتظمة لمواصلة الحوار، وضمان أن يكون الحوار عملية حقيقية ذات اتجاهين.

وخلال تلك الحوارات، أستمع بانتظام للتحديات التي يواجهها الموظفون، والأسئلة التي لديهم. ولقد حرصت دائما على أن أكون منفتحا لتوضيح القرارات التي قد لا تكون مفهومة في بعض الأحيان، ولا سيما ضمان أن تستند تلك القرارات إلى الاتجاه الذي نحتاج إلى اتخاذه - والذي يشمل بوضوح القرارات والتعيينات الاستراتيجية.

وجميعنا يعلم طبعاً أن موظفينا هم ثروتنا الرئيسية. ويبقى الصندوق فريدا تقريبا في منظومة الأمم المتحدة من حيث الطريقة التي دعمنا بها الترقّيات الداخلية في السنوات الأربع الماضية. فبين عامي 2017 و2021، غير ربع الموظفين رتبته من خلال الترقية، أو التوظيف، أو إعادة التعيين، وغير ربع الموظفين الوطنيين و10 في المائة من موظفي الخدمات العامة فنتهم أيضا ليصبحوا موظفين دوليين.

ونحن نشجع التنقل، سواء من أجل النمو الوظيفي أو لتعزيز حضورنا الميداني. ويقوم برنامج شامل لتعزيز المهارات، يستند إلى تحليل لفجوات المهارات، بسد الثغرات في قدراتنا. ونحن نعمل جاهدين لضمان أن تزداد القوة العاملة لدينا تنوعا. وفيما عدا انخفاض طفيف خلال الجائحة، فإن معدل الاحتفاظ بالموظفين مرتفع لدينا - على الرغم من أن بعض الموظفين تركوا الصندوق في الفترة الأخيرة. وفي حين أنني لم أكن بالضرورة مسرورا شخصيا لرؤيتهم يغادرون، كنت مع ذلك سعيدا لهؤلاء الزملاء.

ومع استمرار إصلاحاتنا، نعمل على الحد من أوجه عدم اليقين التي يواجهها الموظفون كجزء من هذا الإصلاح.

وتتسبب مراجعة الوظائف بالكثير من القلق في الوقت الحالي. وفي نفس الوقت، فإنها مفيدة جدا في موازنة مواصفات الوظائف مع هيكلنا الميداني، مع تصنيف جميع الوظائف بشكل مستقل من قبل مبادرة الأمم المتحدة لموارد بشرية واحدة.

وعلى مدى الأسبوع الماضي، استكملنا تقريبا عملياتنا السنوية لتحويل بعض العقود المحددة المدة إلى تعيينات لمدة غير محدودة. وهذا العام، سيكون 80 موظفا، أي 10 في المائة من القوة العاملة، مؤهلين لهذه العملية.

ولدينا مشكلة جديدة تتمثل في أنه تراكم لدينا، على مدى السنوات الخمس عشرة إلى العشرين الماضية، الكثير من الموظفين في الميدان يعقود مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ولا سيما في البلدان التي كان علينا أن نعمل فيها دون اتفاق مع البلد المضيف. وبصورة عامة، فإن عقود برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أقل منفعة مقارنة بعقود الصندوق. ومن الواضح أن تحويل تلك العقود إلى عقود مع الصندوق ينطوي على تكلفة. ولذلك، كنا نتحرك ببطء بسبب الاعتبارات المتعلقة بالميزانية، كما يمكنكم أن تتصوروا. ولكننا نسعى إلى استكمال عمليات التحويل تلك في أوائل عام 2022.

أما بالنسبة لموظفي الخدمات العامة في الوظائف التي تأثرت بعملية اللامركزية، فقد علقنا أحكام التسريح، وجمدنا التوظيف الخارجي، وأنشأنا احتياطاً سيبيج لنا، عندما يتعين إلغاء وظيفة ما، ضمان عدم فقدان الموظفين لوظائفهم. وسيكون لدينا متسع من الوقت لتعيينهم في الوظائف الشاغرة التي ستنشأ لاحقاً.

وأود إبلاغكم بأنه خلال تبادل جرى مؤخرًا، ذكر الموظفون أنهم يرغبون في مخاطبة المجلس. وبعضكم يعلم أنه كانت هناك رسالة مفتوحة من الموظفين - سأطلعكم عليها أيضاً - يثيرون فيها مسألة هيكلية تتعلق بإتاحة الفرصة لهم لمخاطبة المجلس، وأعتقد أنها ستكون جزءاً من هذه المناقشة. وبالإضافة إلى ذلك، كان هناك طلب محدد في الأسبوع الماضي يتعلق بمخاطبة الموظفين للدورة الحالية للمجلس بشأن تلك المسألة.

وتنص أحكام اتفاقية التعاون بين الصندوق ورابطة الموظفين على أنه "حيث يكون القرار النهائي للصندوق بشأن مسألة ذات مصلحة عامة تتعلق بالموظفين ليس من اختصاص رئيس الصندوق وإنما من اختصاص المجلس التنفيذي أو في نهاية المطاف مجلس المحافظين، يمكن لرابطة الموظفين، من خلال ممثلها المفوض حسب الأصول، التقدم بطلب من خلال رئيس الصندوق وبموافقته للوصول إلى الهيئة الرئاسية ذات الصلة من أجل عرض وجهات نظرها عليها."

وفي حين أنني أدرك أن رابطة الموظفين لم تتقدم بطلب لعرض مسألة تتوافق مع هذا الحكم، وإنما طلبت تمكينها من عرض وجهات نظر الموظفين بشأن المسائل التنظيمية ذات الصلة على المجلس التنفيذي، ليس لدي أي اعتراض إذا رغب المجلس في أن يحدث ذلك. كما أمل أن نتمكن خلال المناقشة من النظر في مراجعة النصوص الحالية لإعطاء رابطة الموظفين الفرصة، ربما مرة واحدة في السنة، للمثول أمام المجلس للتعبير عن وجهات نظرها بشأن المسائل العامة المتعلقة بالموظفين.

وبهذا، اسمحوا لي أن أفتح المجال أمام أية تعليقات أو أسئلة قد تكون لديكم.