

Distr.: General
5 December 2017
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثانية والسبعون

الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة التاسعة

المعقودة في المقر، بنيويورك، يوم الثلاثاء ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧، الساعة ١٠:٠٠

الرئيس: السيد السيد تومو مونتي (الكامبون)
رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد رويس ماسيو

المحتويات

البند ١٤١ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

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 Management Section (dms@un.org)

والمحاضر المصنّبة سيعاد إصدارها إلكترونياً في نظام الوثائق الرسمية للأمم المتحدة (<http://documents.un.org>).



الرجاء إعادة استعمال الورق



افتتحت الجلسة الساعة ١٠:٠٥ .

البند ١٤١ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (A/72/123 و A/72/129/Rev.1 و A/72/209 و A/72/325 و A/72/558 و A/72/325/Add.1)

مجمعة في تقارير الأمين العام عن تكوين ملاك الموظفين باستثناء التقرير الحالي الذي يغطي الفترة الانتقالية، كانت هذه البيانات تُتاح شهريا على صعيد الموظفين عن طريق أداة الإبلاغ الإلكتروني "عين" على الموارد البشرية" (HR Insight).

٣ - وانتقلت إلى عرض تقرير الأمين العام عن التعديلات على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين (A/72/129/Rev.1)، فقالت إن الجمعية العامة قررت في قرارها ٢٤٤/٧٠ تغيير مجموعة عناصر الأجر لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا والسن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين. وأوضحت أن التقرير يعرض التعديلات المطلوب أن تقوم بها المنظمات المشتركة في نظام الأمم المتحدة الموحد حتى تضع موضع التنفيذ قراراً لتحديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة في ٦٥ عاماً بالنسبة للموظفين المعيّنين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، والنظام المنقح لمنحة التعليم. وأضافت أن تعديلات أخرى اقترحت لإيضاح أو تنقيح الأحكام استناداً إلى الممارسات المثلى والسوابق القضائية. فقد اقترح الأمين العام تعديل البند ٩-٢ من النظام الأساسي للموظفين وهو البند المحدد فيه سنّ التقاعد الإلزامي، وإضافة قاعدة جديدة إلى النظام الإداري للموظفين رقمها ١٣-١٣ تعكس حق الموظف المكتسب في ترك الخدمة في سن تقاعده العادية، وهي ٦٠ أو ٦٢ عاماً، المقررة بموجب النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. ووفقاً لقرار الجمعية العامة ٢٤٤/٧٠، سيُنفذ التغيير المقترح اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨.

٤ - وأفادت بأن المصروفات المسموح بها في إطار النظام المنقح لمنحة التعليم ستُستد على أساس جدول تنازلي مؤلف من سبع شرائح بدلاً من المعدل الموحد المعمول به حالياً وهو ٧٥ في المائة. وسيسري المبلغ الأقصى نفسه بدورات الولايات المتحدة على جميع البلدان، بدلاً من النظام الحالي المستند إلى ١٥ منطقة من مناطق العملات/البلدان. وستشمل المصروفات المسموح بها الرسوم الدراسية ورسوم دراسة اللغة الأم والرسوم المتصلة بالتسجيل في المؤسسات التعليمية. وتُغطى رسوم التجهيزات المدرسية الإلزامية خارج إطار نظام منحة التعليم. وتُدفع المنحة حتى نهاية السنة الدراسية التي يُتم فيها الولد أربع سنوات من التعليم بعد الثانوي أو التي يحصل فيها على أول درجة من درجات التعليم بعد الثانوي، رهنا بالسن القصوى المحدد أنها ٢٥ سنة؛ وستقدم المساعدة في مصروفات المبيت والطعام في دفعة واحدة قدرها ٥٠٠٠ دولار، بمعزل عن الجدول التنازلي العام، إلى الموظفين الذين لهم أولاد يقيمون في أقسام داخلية للانتظام

١ - السيدة لوبيس (الأمينة العامة المساعدة لإدارة الموارد البشرية): عرضت تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/72/123)، فقالت إن التقرير يتضمن تحليلاً ديمغرافياً لتكوين ملاك موظفي الأمانة العامة في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. فرداً على توصية الأمين العام في الدورة الحادية والسبعين بتغيير الفترة المشمولة بالتقرير لتصبح ممتدة من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر بدلاً من امتدادها من تموز/يوليه إلى حزيران/يونيه، أوصت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها السابق المتعلق بهذا الموضوع (A/71/557) بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يعرض البيانات الخاصة بالفترة الانتقالية، الممتدة من تموز/يوليه إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، في تقرير يُقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والسبعين، وهو ما أيدته الجمعية العامة في قرارها ٢٦٣/٧١.

٢ - وتابعت قائلة إن عدد الموظفين في الأمانة العامة انخفض بنسبة ١,٢ في المائة خلال الفترة الانتقالية، حيث انخفض من ٤٠ ١٣١ موظفاً إلى ٣٩ ٦٥١ موظفاً، وهو ما يعكس نقصاناً قدره ٣٣١ موظفاً في بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا و ٨٠٩ موظفين في ٤٥ كيانا آخر، وزيادة قدرها ٦٦٠ موظفاً في باقي الكيانات وعددها ٥٢ كيانا. وكان عدد موظفي الأمانة العامة قد انخفض بنسبة ٤ في المائة في الفترة بين حزيران/يونيه ٢٠١٣ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. وارتفعت نسبة الموظفين المعيّنين بعقود دائمة أو مستمرة من ١٨ إلى ٢٥ في المائة، بينما انخفضت نسبة التعيينات المحددة المدة من ٧٨ إلى ٦٧ في المائة نتيجة عمليتين أُجريتاً لتحويل تعيينات من هذا النوع إلى تعيينات مستمرة. وازدادت نسبة الموظفين من ٣٣,٩ إلى ٤٣,١ في المائة، وارتفع متوسط سنّ الموظفين من ٤٣,٤ إلى ٤٤,٨ سنة، وانخفض عدد الدول الأعضاء الممثلة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بعدد رعاياها يقع بين الحدين الأدنى والأقصى للنطاق المستصوب أو يشمل هذين الحدين من ١٢٥ دولة عضو إلى ١٠٢. وبينما كانت البيانات الديمغرافية تُعرض سنوياً

الموضوع، ترد في هذا التقرير إيضاحات للاعتبارات التي راعاها الأمين العام عند اتخاذ قراراته بشأن التدابير التي ينبغي فرضها. وأفادت بأن ذلك كان مهمة صعبة، بما أنه ينبغي كفاءة ألا تخلّ المعلومات المقدمة بحق الموظفين في السرية. وأوضحت أن مراعاة المساواة في المعاملة والاتساق أمر ضروري، غير أنه استُرشد في اتخاذ القرارات بشأن التدابير التي ينبغي فرضها بوقائع وظروف كل حالة على حدة.

٧ - السيد رويس ماسيو (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض تقرير اللجنة الاستشارية ذا الصلة (A/72/558)، فقال فيما يتعلق بتكوين الأمانة العامة إن اللجنة الاستشارية تشير إلى توصياتها السابقة بشأن الجودة التحليلية للتقرير وضرورة الإلمام بالأسباب الكامنة وراء الاتجاهات المرصودة بهدف وضع تدابير تقويمية وإدخال تحسينات على السياسات. وأضاف أن اللجنة الاستشارية تكرر توصياتها بشأن ضرورة بذل مزيد من الجهود لمعالجة الزيادة في عدد الدول الأعضاء المدرجة في فئة البلدان غير الممتلئة وفئة البلدان الممتلئة تمثيلاً ناقصاً منذ عام ٢٠١٣. وأفاد بأنه لم يجرز أي تقدم في معالجة شواغل الجمعية فيما يتعلق بتزايد عدد الوظائف العليا وبكثرة الوظائف الرفيعة المستوى في الأمانة العامة، وقال إن اللجنة الاستشارية تشعر بالقلق إزاء التغيير التصاعدي في هيكل الرتب، وإزاء تجزؤ المسؤوليات القيادية الناجم عن هذا التغيير.

٨ - ومضى قائلاً إنه يجب إصدار الأمر الإداري المتعلق بالتحقيقات والمسائل التأديبية، الذي لا يزال قيد الاستعراض الداخلي، على سبيل الأولوية. وفيما يتعلق بتعديلات النظام الأساسي والإداري للموظفين، تقتضي الضرورة توضيحاً أكبر للتعديلات المقترح إدخالها على القاعدة ١٠-٤ (أ) المتعلقة بالإجازة الإدارية.

٩ - الرئيس: وجّه انتباه اللجنة إلى مذكرة الأمين العام التي أحال فيها تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن إدارة المعارف في منظومة الأمم المتحدة (A/72/325)؛ وإلى تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على ذلك التقرير (A/72/325/Add.1)؛ وإلى البيانات الخطية التي عممها على اللجنة وحدة التفتيش المشتركة ومجلس الرؤساء التنفيذيين.

١٠ - ودعا الرئيس، عملاً بقرار الجمعية العامة ٢١٣/٣٥، ممثلاً لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، للإدلاء ببيان.

في الدراسة في المرحلة الابتدائية أو الثانوية خارج مركز عملهم، على أن يكون مركز العمل مصنفاً من حيث المشقة في الفئات من "ألف" إلى "هاء". ولن تُدفع مصاريف السفر المتصلة بمنحة التعليم إلا إلى الموظفين الذين يتلقون المساعدة في مصروفات الطعام والمبيت. وسيلغى استحقاق الموظفين العاملين في مراكز عمل معينة أن تُقدم لهم مساعدة إضافية في مصروفات الطعام والمبيت وأن تسدد إليهم مصاريف السفر المتصلة بمنحة التعليم. وعُكست التغييرات في التعديلات المقترح إدخالها على النظامين الأساسي والإداري للموظفين، وستُوضع موضع التنفيذ اعتباراً من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨.

٥ - وتابعت قائلة إن من بين التعديلات المقترحة الأخرى توضيح السياسة التي تتبعها المنظمة والمتمثلة في أن القاعدتين ٤-١٤ و ٤-١٦ لا تنطبقان إلا على الامتحانات المعقودة للتعين في وظائف الفئة الفنية. وبموجب التعديل المقترح إدخاله على القاعدة ١٠-٤، ستُوضح النقطة الزمنية التي يجوز عندها توقيع إجازة إدارية على الموظف، وستتضمن ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين كحالة تجيز توقيع إجازة إدارية بدون أجر على الموظف. وستُواء المهلة النهائية لتقديم طلبات الاستئناف المشار إليها في القاعدة ١١-٥ مع المهلة النهائية المشار إليها في النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف. وسيُوسع نطاق التغطية، في المادة ٢-٣ من التذييل دال، ليشمل الموظفين الذين يؤدون واجبات رسمية في مكان مأذون به خارج مواقع الأمم المتحدة، وهي الممارسة المعروفة بالعمل من بُعد.

٦ - وانتقلت إلى عرض تقرير الأمين العام عن الممارسات المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل، الذي يغطي الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧ (A/72/209)، فقالت إنه يقدم لمحة عامة عن الآلية الإدارية المتعلقة بالمسائل التأديبية، وموجزا للحالات التي فُرِضت فيها تدابير تأديبية، وإحصاءات عن القضايا التي وردت على مكتب إدارة الموارد البشرية والقضايا المفروغ منها والقرارات المتخذة في القضايا المفروغ منها. ويتضمن التقرير أيضاً معلومات عن نتائج الطعون في التدابير التأديبية منذ إقامة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف في عام ٢٠٠٩، ومعلومات عن القضايا التي ثبت فيها سوء السلوك والسلوك الجنائي وأبلغت المنظمة الدول الأعضاء بها. وجرى على الممارسة المكرسة في التقرير العاشر للأمين العام بشأن هذا

١١ - السيد ريتشاردز (مثل نقابات موظفي الأمم المتحدة المعين): تكلم باسم موظفي الأمانة العامة والصناديق والبرامج، فقال إن نقابات الموظفين تؤيد مقترح موازنة النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين مع قرار الجمعية العامة لتمكين الموظفين الباقين في وظائفهم في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ من أن يستمروا في العمل حتى بلوغ سن ٦٥ عاما. وفيما يتعلق بقرار استعراض سياسة التنقل، قال إن عملية التنقل المنظم السابقة، المنجزة في تموز/يوليه ٢٠١٦، أسفرت عن إعادة نذب ٢٢ موظفا فحسب من بين ٢٤١ موظفا أبدوا الرغبة في ذلك، رغم العدد الكبير للموظفين المحددين للمشاركة في هذه العملية.

١٤ - ومضى قائلاً إنه ينبغي للجنة، عند تحليل الميزانيات المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ من زاوية تعزيز جهود تجديد شباب المنظمة وتقليص التكاليف، أن تأخذ في الحسبان شواغل نقابات الموظفين إزاء الاتجاه منذ أمد طويل نحو خفض عدد وظائف المبتدئين وزيادة الوظائف الأرفع في الوقت نفسه.

١٥ - وأبرز أن الجمعية العامة حثت، في قرارها ٢٤٧/٦٥، الأمين العام على النظر في منح عقود محددة المدة تمتد لخمس سنوات للموظفين الذين أتموا خمس سنوات من الخدمة المتواصلة وحصلوا على تقديرات جيدة عن الأداء ولكنهم أصبحوا خارج حافظة الوظائف، وذلك لتشجيع تخطيط القوة العاملة على المدى البعيد. غير أن بعض الكيانات لم تقم بذلك، ومنها مكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، وإدارة الشؤون الإدارية. ونجم عن ذلك نشوء نظام مزدوج المسار، وزيادة عبء العمل الإداري، وعدم تيقن موظفين رفيعي الأداء من بقائهم في وظائفهم في الأجل المتوسط. وشدد على ضرورة حث الأمين العام على أن يدأب على منح عقود مدتها خمس سنوات في إطار الشروط المنصوص عليها.

١٦ - السيدة بيريرا سوتومايور (إكوادور): تكلمت باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، فقالت إن الأمم المتحدة منخرطة في تنسيق جهود تبذل على الصعيد العالمي للتصدي لمجموعة من التحديات؛ وبما أن محور اهتمام المنظمة هم البشر، فإن إسهامات موظفيها، الذين كثيرا ما يخاطرون بحياتهم لتحقيق أهداف المنظمة، أساسية لتحقيق طموحات الميثاق. ويجب أن يتوفر لموظفي الأمم المتحدة بيئة عمل تتسم بالتنوع والمرونة والدينامية، ويجب بث الحماس فيهم ومنحهم التعويض الكافي ليكونوا في خدمة بقية العالم. وأعربت عن تنويه المجموعة بتفاني الموظفين وتضحياتهم، وعن إيلائها أهمية كبيرة إلى إدارة الموارد البشرية.

١٧ - وتابعت قائلة إنه بالنظر إلى أن ١٨ دولة من الدول الأعضاء غير ممثلة في الأمانة العامة و ٤٤ دولة أخرى ممثلة تمثيلا ناقصا، فالمجموعة قلقة إزاء تعيين أفراد من دول ممثلة تمثيلا زائدا، بأعداد تفوق الأعداد من أي فئة أخرى، ليعملوا في ٣١ وظيفة

١٢ - وأعرب عن قلق نقابات الموظفين إزاء النموذج المقترح لتقديم الخدمات على الصعيد العالمي. فلدى الأمانة العامة العديد من المراكز الإدارية التي تتيح مستويات متفاوتة من الأسعار والنوعية، وتقدم خدمات تناسب مختلف احتياجات العملاء. ولقد حسن بدء العمل بنظام أوموجا في العام السابق من مستوى شفافية الأسعار، وقُلص التكاليف، وزاد من الكفاءة في تقديم الخدمات الإدارية. غير أن النموذج المقترح سيلغي المنافسة فيما بين المراكز وسيُجلبُ محلها جهة تحتكر تقديم الخدمات ما من شيء يحفزها على تقليص التكاليف أو الارتقاء بالمعايير أو الابتكار. وسيوسع ذلك المسافة بين العملاء والجهات المقدمة للخدمات، مما سيجعل من الصعب على العملاء الحصول على الخدمات بلغتهم المحلية، وسيبطئ سرعة الاستجابة ويقلل من جودة الخدمات ورضا العملاء.

١٣ - وأشار إلى أن نقابات الموظفين تدعو منذ زمن طويل إلى أن تكون أمكنة العمل متسمة بالتنوع وخالية من التحرش الجنسي وألا تكون المرأة فيها في وضع ضعيف. فقد ذكر الأمين العام في استراتيجيته المتعلقة بتكافؤ الجنسين على نطاق المنظومة أنه ما من سبيل إلى معالجة مسألة ارتفاع معدل ترك النساء العمل في منتصف العمر الوظيفي إلا من خلال تمويل أفضل لخدمات رعاية الأطفال، والإجازة الوالدية المشتركة المديدة، والتوعية والتدريب على المهارات القيادية. ويجب تحديث السياسة المتعلقة بمنع التحرش الجنسي، وإصدار الأمر الإداري المتعلق بالتحقيقات والمسائل التأديبية الذي انتهى من المشاورات بشأنه في السنة السابقة. وينبغي أن تكون الأهداف والجدول الزمني المتعلقة بتحقيق تكافؤ الجنسين واقعية وأن تأخذ في الاعتبار الحالة الديمغرافية الراهنة، وتقلص مجموع الوظائف، وتوقع بلوغ معدل التقاعد السنوي ٠,٥ في المائة، وترك النساء العمل

العام عمل على تقديم إحصاءات مفصلة في تقاريره، لكنه أورد تحليلاً محدوداً للاتجاهات المرصودة، والآثار المترتبة على السياسات، والتدابير التقويمية التي يتعين اتخاذها. وأكدت أنه إذا أُريد تدارك انعدام الثقة بين الأمانة والدول الأعضاء، فلا بدّ من معالجة ما يشوب إدارة الموارد البشرية من مشاكل عامة.

٢٢ - السيد وانغ (سنغافورة): تكلم باسم رابطة أمم جنوب شرق آسيا، فقال إن الموارد البشرية تشكل أهم مقومات المنظمة. وتنمية المواهب البشرية أمر أساسي لنجاح أي بلد أو مؤسسة، وينبغي للأمين العام أن يولي تنمية الموارد البشرية ما تستحقه من أهمية. فيما أن الأمم المتحدة تعمل في بيئة عالمية معقدة ومتقلبة، من الضروري أن تتّسم القوة العاملة بالدينامية والحماس لكفالة قدرتها على التصدي للتحديات التي تواجهها. وأعرب عن تنويه المجموعة بالجهود التي يبذلها الأمين العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية.

٢٣ - وأكّد ضرورة توخي أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة في تعيين الموظفين المدنيين الدوليين، إلا أنه شدد على ضرورة أن يعكس تكوين ملاك الموظفين طابع المنظمة المتنوع والدولي من خلال تعزيز توازن التمثيل الجنساني والجغرافي. فرغم الجهود التي يبذلها مكتب إدارة الموارد البشرية، يظل التمثيل الجنساني والجغرافي في الأمانة العامة غير متكافئ، وبالأخص في الرتب العليا. وقال إن التزام الأمين العام بالتكافؤ بين الجنسين أمر جدير بالإعجاب، لكن لا ينبغي تحقيق هذا التكافؤ على حساب التمثيل الجغرافي. فقد ذكر الأمين العام في تقريره عن تكوين الأمانة العامة (A/72/123) أن نسبة الموظفين من دول آسيا ومنطقة المحيط الهادئ قد زادت من ١٩,١ في المائة في عام ٢٠١٥ إلى ١٩,٦ في المائة في عام ٢٠١٦، لكن هذه الدول البالغ عددها ٥٥ دولة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة بما أنها تشكل ٢٨,٥ في المائة من الأعضاء في الأمم المتحدة. وكانت قرارات سابقة للجمعية العامة بشأن إدارة الموارد البشرية قد دعت الأمين العام إلى أن يكفل أن يكون التوزيع الجغرافي للموظفين على أوسع نطاق ممكن في جميع أقسام الأمانة العامة. وبناء على ذلك، ينبغي للأمين العام أن يكفل النظر على نحو منصف في تعيين مواطني البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً، وبالأخص البلدان النامية، عند ملء كل وظيفة شاغرة في الأمم المتحدة، تمثيلاً مع قرار الجمعية العامة ٢٦٣/٧١.

٢٤ - وتابع قائلاً إنه ينبغي للأمين العام أن يرسى نظاماً أكثر دقة لإدارة الأداء في المنظمة بأسرها، ولا سيما على المستويات الإدارية والعليا. وينبغي النظر في التغييرات باستمرار لتقييم أثرها وضمان أن

خاضعة للتوزيع الجغرافي. ويعكس ذلك اتجاهها مستمراً منذ عام ٢٠١٣، في الوقت الذي زاد فيه عدد الدول غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً. ودكرت بأن ميثاق الأمم المتحدة يقتضي تعيين الموظفين على أساس أوسع نطاق جغرافي ممكن، وبأن نظام النطاقات المستصوبة حدّد في عام ١٩٦٠ لقياس التقدم المحرز نحو تحقيق هذه الغاية. وفي حين ارتفعت نسبة الموظفين لتبلغ ٣٥,١ في المائة، تقل نسبة النساء في المناصب العليا عن ٥٠ في المائة. وأعربت عن رغبة المجموعة في معرفة عدد النساء في المناصب العليا المتميمات إلى بلدان نامية.

١٨ - وأكدت أن دينامية هيكل ملاك الموظفين ترتبط بتجديد شباب المنظمة، غير أن متوسط عمر موظفي الأمانة العامة ارتفع إلى ٤٤,٨ سنة. وأضافت أنه ينبغي تعيين قوة عاملة شابة لضمان أن تكون المعرفة المؤسسية قد نُقلت والقدرات قد تُمّيت عند انتهاء خدمة الموظفين الآخرين. وينبغي للأمين العام أن يقدم تقريراً إلى الجمعية العامة عن الجهود التي يبذلها لمعالجة كثرة الوظائف الرفيعة المستوى في الأمانة العامة، والتغيير التصاعدي في هيكل الرتب، وإحجام المنظمة على ما يبدو عن تعيين المهنيين الشباب واستبقائهم فيها.

١٩ - وأشارت إلى أن الأمين العام ذكر في تقريره عن المسائل التأديبية (A/72/209) أن تحسناً طرأ من حيث استجابة جهات التحقيق ونوعية تقارير التحقيق. غير أنه بدلا من تقديم عرض عام لجميع القضايا المرتبطة بادعاءات استغلال وانتهاك جنسين، لم يذكر إلا القضايا التي فُرضت فيها تدابير تأديبية في حق أفراد مدنيين خلال الفترة المشمولة بالتقرير. إذ ينبغي أن يشير إلى تقارير الأمم المتحدة الأخرى ذات الصلة بالاستغلال والانتهاك من هذا القبيل حتى يعلّل عدد القضايا المعروضة. وقالت إن المجموعة ستسعى إلى تحديد من يتحمل المسؤولية عن التأخر في الفروع من الأمر الإداري المتعلق بالتحقيقات والمسائل التأديبية.

٢٠ - واستطردت قائلة إن المجموعة ستلتزم مزيداً من المعلومات عما إذا أُتبع التوصيات الصادرة سابقاً بشأن الوقت اللازم لملء وظيفة ما، والذي تجاوز الوقت المعياري المحدد في ١٢٠ يوماً ببلوغه ١٦٣ يوماً في عام ٢٠١٥ و ٢٠٢ من الأيام في عام ٢٠١٦، وعن أسباب تجاوز الوقت المعياري.

٢١ - وشددت على ضرورة أن يعكس النظام الإداري للموظفين نطاق وعواقب القرارات التي تتخذها الجمعية العامة، وأن تُعكس التفاصيل ذات الصلة في التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي للموظفين والتي أُحيلت إلى الجمعية لتنظر فيها. فالأمين

وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي. وأوضح أن المجموعة ستسعى إلى معرفة الأسباب التي أدت إلى هذه الحالة بالرغم من الدعوات التي وجهتها الجمعية العامة إلى الأمانة العامة بأن تعين الموظفين على أساس أوسع نطاق جغرافي ممكن، وستسعى كذلك إلى الحصول على معلومات عن التقدم المحرز في تنفيذ قرار الجمعية العامة المتعلق بنظام النطاقات المستصوبة لتحسين التمثيل الجغرافي. وقال إنه سيكون من المفيد تلقي تحليل أولي بشأن تضمين التقرير جدولين جديدين، يردُّ بهما توزيع لجميع موظفي الأمانة العامة حسب المجموعة الإقليمية والمنطقة الجغرافية.

٢٨ - وأعرب عن قلق المجموعة إزاء تزايد عدد الوظائف الرفيعة المستوى الذي يتعارض مع الغاية التي تتوخاها المنظمة وهي أن تكون أكثر مرونة وذات توجه ميداني. وأفاد بأن المجموعة طلبت توضيحا بشأن أسباب التأخر في فرض التقيد بالوقت المعياري المحدد في ١٢٠ يوما الذي قرره الجمعية العامة لملء الوظائف، وبشأن عدم بذل جهود لتحديد شباب المنظمة.

٢٩ - وقال إن الأمين العامة قدم، في تقريره عن الممارسات المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل (A/72/209)، لمحة عامة عن الإجراءات المتخذة في هذه الحالات. لكن ينبغي أن يقوم بالمزيد لمعالجة ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين، على نحو ما دعت إليه اللجنة الاستشارية. وأضاف أن المجموعة ستلتزم المزيد من المعلومات بشأن التقدم المحرز في ضمان أن تكون السرعة والجودة هما المعياران المتقيد بهما في الفصل في القضايا.

٣٠ - وأردف قائلاً إن المجموعة ستطلب مزيداً من المعلومات بشأن التعديلات المقترحة إدخالها على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين (A/72/129/Rev.1)، والتي يجب أن تعكس قرارات الجمعية العامة والمحاكم الإدارية. وستدرس المجموعة بعناية المقترحات المتصلة بسن التقاعد وادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

٣١ - السيد دي بريتر (المراقب عن الاتحاد الأوروبي): تكلم أيضاً باسم البلدان المرشحة للانضمام إلى الاتحاد الأوروبي، وهي ألبانيا وتركيا والجزيل الأسود وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقاً وصربيا؛ وبلد عملية تحقيق الاستقرار والانتساب، وهو البوسنة والهرسك؛ بالإضافة إلى أرمينيا وأوكرانيا وجمهورية مولدوفا وجورجيا وليختنشتاين، فقال إنه في أعقاب اتخاذ الجمعية العامة القرار ٢٦٣/٧١ بشأن إدارة الموارد البشرية، تطلع الوفد الذي يمثله إلى مناقشة الاستراتيجية المتعلقة بهذه الإدارة والمنتظر أن يقدمها الأمين العام في الدورة الثالثة

تظل النظم المعمول بها شفافاً ونزيهة وذات مصداقية. وأعرب عن ترحيب المجموعة باعتماد الأمين العام، حسب ما جاء في مقترحاته الإصلاحية، بأن يبدأ العمل باستعراضات ٣٦٠ درجة (استعراضات استفتاء الآراء من جميع الجهات) على مستوى وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد. فقد دُعي في تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن إدارة المعارف في منظومة الأمم المتحدة (A/72/325) إلى أن تشكّل إدارة المعارف أولويةً استراتيجيةً في جميع منظمات منظومة الأمم المتحدة. فلن تتمكن الأمم المتحدة من أن تصبح منظمة قائمة على التعلم وقادرة على التكيف والتغير إلا إذا أُقرَّ بأن المعارف مقوم من المقومات الأساسية. وينبغي للأمين العام أن يعمل مع منظمات منظومة الأمم المتحدة على وضع سياسات لإدارة المعارف تتسق مع ولايات المنظمات وغاياتها، مما سيُسهم في تحقيق الهدف المشترك المتمثل في إرساء نظام أكثر تنسيقاً وتكاملاً.

٢٥ - وأشار إلى أن الأمين العام ذكر، في تقريره عن الممارسات المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل (A/72/209)، ما عدده ١٢٣ حالة سوء سلوك اقترهها موظفون، ومنها حالات إساءة استعمال للسلطة وحالات استغلال وانتهاك جنسيين وحالات سرقة واختلاس. وينبغي للأمين العام أن يفصل في هذه القضايا في الوقت المناسب، وأن يتخذ الإجراءات المناسبة في حق من تثبت إدانتهم، وأن يعزز التقيد بأعلى مستويات النزاهة والمساءلة الشخصية حتى ترسخ ثقافة قائمة على الأخلاقيات.

٢٦ - السيد بورييتي (أنغولا): تكلم باسم مجموعة الدول الأفريقية، فأشار إلى أن تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/72/123) يغطي الفترة الانتقالية التي تمتد لستة أشهر، أي من ١ تموز/يوليه إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. وقال إن المجموعة تتطلع إلى أن تتلقى تقرير الأمين العام الذي يغطي الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، والذي يفترض أن يقدم إلى الجمعية العامة تحليلاً أكثر إسهاباً للاتجاهات المرصودة وللأسباب الكامنة وراءها، في الدورة الثالثة والسبعين، على نحو ما أقرته الجمعية في قرارها ٢٦٣/٧١.

٢٧ - وقال إن المجموعة تولي أولوية عالية للتمثيل الجغرافي العادل في الأمانة العامة، وأعرب عن قلقها إزاء انخفاض عدد الدول الأعضاء الواقع تمثيلها ضمن النطاق المستصوب إلى ١٨ في المائة، حيث خفض من ١٢٥ دولة عضو إلى ١٠٢، وإزاء تعيين أفراد من دول ممثلة تمثيلاً زائداً، بأعداد تفوق الأعداد من أي فئة أخرى، ليعملوا في

٣٤ - وتابع قائلاً إنه يتّضح من تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/72/123) عدم تعيين أي من الشباب الكويتيين في الأمم المتحدة من خلال الامتحانات حتى نهاية عام ٢٠١٦. وأكد اهتمام دولة الكويت الكبير بهذا الأمر، وأعرب عن الأمل في تمثيل الكويت في المنظمة مستقبلاً. وشدد على وجوب دعم الشباب الكويتيين وتأهيلهم للعمل في الأمم المتحدة على أمل أن يتم تعيينهم بعد إثبات كفاءتهم خلال فترة عملهم في إطار برنامج الموظفين الفنيين الشباب. وأفاد بأن ٣٠ شاباً كويتياً وشابة كويتية شاركوا في هذا البرنامج منذ انضمام الكويت إليه في عام ٢٠١٢. وأعرب في الختام عن إشادة الكويت بالإنجازات التي تحققتها المنظمة في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين في الأمانة العامة، ولا سيما في المناصب العليا. وأعرب عن تمني وفد بلده بالغ التوفيق للأمين العام في مبادراته الإصلاحية، وأمله في تحقيق التمثيل الجغرافي العادل للدول الأعضاء على جميع الأصعدة وفي كافة كيانات الأمم المتحدة.

٣٥ - السيدة نورمان شالي (الولايات المتحدة الأمريكية): قالت إن الأمم المتحدة تضطلع بدور أساسي في تمهيد السبيل إلى إرساء عالم أكثر عدلاً وسلاماً، ولا مقومات لديها أعظم من النساء والرجال المتفانين الذين يعملون في خدمتها. ومن ثمّ فالإدارة الجيدة للموارد البشرية أمر أساسي، وقد أقرت الدول الأعضاء على مرّ سنين العديد من المبادرات لتحسين الأداء، ولتعيين أفراد رفيعي الأداء وتنميتهم واستبقائهم، وفقاً للميثاق. وفي انتظار أن يُقدم تقرير الأمين العام بشأن إصلاح الإدارة في الدورة الحالية، والإطار المحدث لإدارة الموارد البشرية في الدورة الثالثة والسبعين، ينبغي للجنة أن تركز على ضمان أن تكون الأمم المتحدة على أقصى قدر ممكن من الفعالية والكفاءة والمرونة.

٣٦ - وتابعت قائلة إنه ينبغي للمنظمة أن تسرّع إجراءات التوظيف حتى تظل المنظمة خياراً وظيفياً صالحاً متاحاً أمام المرشحين المؤهلين. ولمكافأة الأداء الممتاز ومعالجة قصور الأداء، لا بد من قيادة قوية منحوّل لها الصلاحيات اللازمة. وينبغي زيادة عدد الوظائف ومعالجة نقص تمثيل بعض البلدان، بما فيها الولايات المتحدة. وينبغي للقيادة في الأمم المتحدة أن تستعرض مواردها باستمرار لضمان رصدها على النحو الأمثل للوفاء بالولايات، وذلك حتى تظل المنظمة تفي بالغرض منها.

والسبعين. وأكد على أن موظفي الأمم المتحدة ضروريون لأداء الولايات، وعلى ضرورة أن تكون المنظمة قادرة على اجتذاب الموظفين الذين يستوفون أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة، وفقاً للميثاق. وشدد على ضرورة أن تعكس تصرفات الموظفين قيم المنظمة، وأن تُمكن الثقافة المؤسسية الموظفين من تحقيق كامل إمكاناتهم. وأعرب عن ترحيب الوفد الذي يمثل بالاقترح الذي قدمه الأمين العام في تقريره المعنون "تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: ضمان مستقبل أفضل للجميع" (A/72/492) والذي يدعو إلى تحسين إدارة الموارد البشرية وتركيزها على الميدان. وأعرب عن ترحيبه بالمقترحات المتعلقة بتبسيط سياسات وإجراءات الموارد البشرية، وتحسين التخطيط لقوة عاملة يكون نشرها أكثر مرونة، وتسريع إجراءات التوظيف، وتنقل الموظفين، وتعزيز إدارة الأداء. وأكد أنه يجب إيلاء أولوية عالية لأن يكون تكوين الأمانة العامة تكويناً سليماً. فلقد تعهد الأمين العام بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الوظائف العليا، غير أنه يلزم اتخاذ إجراءات عاجلة على نطاق المنظمة لتصحيح اختلال التوازن بين الجنسين، ولا سيما على مستوى الوظائف العليا وفي العمليات الميدانية. وقال إن الوفد الذي يمثله يتطلع إلى تلقي جميع مقترحات الأمين العام، ولكن ينبغي للجنة أن تركز على القضايا الموقوتة والأعمال العاجلة، ولذلك يتعين عليها أن تُتمّ نظرها في البند من جدول الأعمال في أقرب وقت ممكن لتُفسح المجال للأمين العام ليُعدّ مقترحاته.

٣٢ - السيد اليحيا (الكويت): قال إن وفد بلده يؤيد مبادرات الأمين العام لتحقيق الإصلاح في مجالات التنمية والسلام والأمن والإدارة. وأشار إلى أن الكويت وقّعت الإعلان السياسي المعني بإصلاح الأمم المتحدة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٧، وقال إنها ستعاون مع الأمانة العامة في تنفيذ عملية الإصلاح لضمان تعزيز الشفافية. وأردف قائلاً إن الكويت تولي اهتماماً بالغاً للاستثمار في الموارد البشرية، التي هي من أهم القوى الدافعة للتقدم، وينبغي استغلالها للتطوير من أعمال المنظمة، ولا سيما في إطار إصلاحات الأمين العام.

٣٣ - وأكد ضرورة تنفيذ أهداف التنمية المستدامة. فبعض تلك الأهداف تركز على التعليم والابتكار والنمو، وينبغي أن تكون أهدافاً لتطوير المنظمة نفسها. وحتى يتسنى للدول تنفيذ أهداف التنمية المستدامة، يجب تعزيز مهارات موظفي الأمم المتحدة، ولا سيما في المكاتب الموجودة خارج المقرات.

٣٧ - السيد فوكودا (اليابان): قال إن التنوع من السمات المميزة للأمم المتحدة، وأن تنوع موظفيها يشكل أحد مقومات المنظمة. وأعرب عن ترحيب وفد بلده باستراتيجية الأمين العام المتعلقة بتكافؤ الجنسين على نطاق المنظومة، والتي تهدف إلى تغيير الثقافة المؤسسية حتى يتسنى للموظفين تحقيق كامل إمكاناتهم. وأضاف أنه ينبغي للأمين العام تحقيق هذا التكافؤ على سبيل الأولوية العاجلة. وأبدى قلق وفد بلده إزاء الزيادة في متوسط سن الموظفين منذ عام ٢٠١٣، والتركيز على رتب المبتدئين عند تقليص عدد الوظائف. فيما أن السن الإلزامية الجديدة لإنهاء الخدمة ستطبق بحلول كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، ينبغي للأمين العام تيسير التحاق موظفين شباب متنوعين وتمكينهم من التطور، بهدف تجنيد شباب الأمانة العامة. وأكد أن إدارة الموارد البشرية أمر أساسي في إصلاحات الأمين العام، وأن التزامه ضروري لإرساء منظمة عصرية وقوة عمل عالمية. وأضاف أنه يجب مواجهة التحديات التي تطرحها هذه الإدارة وفقا لميثاق الأمم المتحدة. وحثم بالقول إن وفد بلده يتطلع إلى أن يُعرض في الدورة الثالثة والسبعين للجمعية العامة إطاراً محدث لإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك تدابير لتعيين مزيد من الموظفين من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً.

مُنعت الجلسة الساعة ١١:٣٠.

٣٨ - السيد جوهر (باكستان): قال إن الموارد البشرية هي العمود الفقري لأي منظمة، وإن باكستان تولي أولوية قصوى لدينامية القوة العاملة بالأمم المتحدة. وتخطيط القوة العاملة على نحو شامل أمرٌ أساسي في إدارة الموارد البشرية، كما أن التقيد بأعلى معايير الأداء والنزاهة والمساءلة من أسس الخدمة المدنية الدولية المستقلة. وإدخال إصلاحات على إدارة الموارد البشرية سيعزز المساءلة والكفاءة والفعالية في المنظمة. وأعرب عن ترحيب وفد بلده بالجهود التي يبذلها الأمين العام ومكتب إدارة الموارد البشرية في سبيل استمرارية الإصلاحات، التي يجب تقييم أثرها حتى يمكن تنقيحها.

٣٩ - وتابع قائلاً إن الأمين العام قدم إحصاءات مفصلة في تقريره عن تكوين الأمانة العامة (A/72/123)، لكنه قدم تحليلاً محدوداً للاتجاهات المرصودة والأسباب الكامنة وراءها. ونبّه إلى أن التنوع عنصر أساسي في العمل المتعدد الأطراف، غير أنه يجري منذ عام ٢٠١٣ تعيين أفراد من دول ممثلة تمثيلاً زائداً، بأعداد تفوق الأعداد من أي فئة أخرى، ليعملوا في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي. وأكد ضرورة تعيين المزيد من الموظفين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، ولا سيما البلدان النامية. فمبدأ التمثيل الجغرافي