

Distr.: General
6 April 2016
Arabic
Original: English

الجمعية العامة
الدورة السبعون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الخامسة والعشرين
المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الجمعة ٤ آذار/مارس ٢٠١٦، الساعة ١٠:٠٠

الرئيس: السيد بهاتاراي (نيبال)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد رويز ماسيو

المحتويات

البند ١٣٤ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ (تتمه)

إدارة الالتزامات المتعلقة بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة (A/70/7/Add.42)

و (A/70/590)

البند ١٣٩ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

هذا المحضر قابل للتصويب.

وينبغي إدراج التصويبات في نسخة من المحضر مذيّلة بتوقيع أحد
أعضاء الوفد المعني وإرسالها في أقرب وقت ممكن إلى:
Chief of the Documents Control Unit، (srcorrections@un.org).

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



الرجاء إعادة استعمال الورق

16-03548 (A)



المدنيين الدوليين السابقين واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين.

٣ - واستطرد قائلاً إن ثمة ٢٣ خطة تأمين، يستفيد منها ١٦٦ ٤٠١ موظفاً من الموظفين المعينين دولياً ووطنياً العاملين والمتقاعدين ومُعاليهم على نطاق المنظومة. وفي عام ٢٠١٤، بلغت تكاليف الاستحقاقات بموجب تلك الخطط ٧٣١,٧ مليون دولار، ويمثل ذلك ما نسبته ١,٧ في المائة من مجموع الاشتراكات المقررة والتبرعات التي تلقتها منظومة الأمم المتحدة. وتمثل النفقات الإدارية نحو ٦ في المائة من مجموع التكاليف، وهذا رقم منخفض مقارنة بالمعايير المرجعية في هذا المجال.

٤ - وقال أيضاً إن الفريق العامل قد اقترح ثلثي توصيات لتحسين إدارة التأمين الصحي. ففي التوصيات ١ و ٢ و ٣ و ٨، شجع الفريق العامل كيانات المنظومة على التفاوض جماعياً على عقود مع الأطراف الإدارية الثالثة، ومقدمي الرعاية الصحية، وشركات التأمين، ومديري الأصول. وفي التوصية ٤، شدد الفريق العامل على الحاجة إلى كفالة استفادة المتقاعدين ومُعاليهم، حيثما أمكن، من خطط التأمين الصحي الوطنية. وفي التوصية ٥، ذكر الفريق العامل أن رغم أنه لا ينبغي توسيع نطاق ولاية صندوق المعاشات التقاعدية، فإنه ينبغي أن يُطلب إلى الصندوق أن يُطلع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على نهج القائم على اتباع أفضل الممارسات والأساليب التي يتبعها في إدارة خطة معقدة تتسم بتعدد أرباب العمل وفي تسيير عملها مركزياً. وفي التوصية ٦، اقترح الفريق العامل توحيد المنهجية العامة لتقييم الالتزامات المتعلقة بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة في جميع منظمات المنظومة. وأخيراً، في التوصية ٧، سلط الفريق العامل الضوء على ضرورة أن تقوم المنظمات بتوفير التمويل الكافي لتغطية التزاماتها المتعلقة بالتأمين الصحي بعد

افتتحت الجلسة في الساعة ١٠:١٥

البند ١٣٤ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ (تتمة)

إدارة الالتزامات المتعلقة بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة (A/70/7/Add.42 و A/70/590)

١ - السيد غوازو (مدير شعبة الحسابات): عرض تقرير الأمين العام عن إدارة الالتزامات المتعلقة بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة (A/70/590)، وقال إن الجمعية العامة قد طلبت إلى الأمين العام في قرارها ٢٤٤/٦٨، أن يدرس خيار توسيع نطاق ولاية الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، استناداً إلى المدخلات المقدمة من مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، لتشمل إدارة استحقاقات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، مع مراعاة مزايا ومساوئ هذا الخيار، وأن يجري استقصاء لخطط الرعاية الصحية الحالية للموظفين العاملين والمتقاعدين داخل منظومة الأمم المتحدة وأن يبحث الخيارات الممكنة لزيادة الكفاءة واحتواء التكاليف.

٢ - وتابع كلامه قائلاً إن التقرير قد أتاح، للمرة الأولى، عرضاً شاملاً عن عدد ونوع خطط التأمين الصحي في منظومة الأمم المتحدة وأساليب الإدارة المرتبطة بها والتكاليف السنوية وأعداد الأشخاص المؤمن عليهم، استناداً إلى تحليل أجراه فريق عامل أنشأته شبكة المالية والميزانية التابعة للجنة الأمم المتحدة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق). وضم الفريق العامل، بالإضافة إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، ممثلي شبكة الموارد البشرية التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى، و ١٦ وكالة من وكالات منظومة الأمم المتحدة، والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، واتحاد رابطات الموظفين

٧ - واسترسل قائلاً إن اللجنة الاستشارية، رغم أنها ليست في وضع يسمح لها بأن توصي بإقرار التوصية ٥ التي قدمها الفريق العامل بشأن معارضة توسيع نطاق دور صندوق المعاشات التقاعدية، فإنها تقر بالدور المحتمل للصندوق في تبادل أفضل الممارسات وأساليب العمل التي يتبعها، إذا انتهجت منظمات الأمم المتحدة نهجاً على نطاق المنظومة بشأن توفير التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. وأوصت اللجنة الاستشارية بتأييد التوصية ٦ الداعية إلى توحيد النهجية العامة لتقييم الالتزامات في جميع المنظمات، وأشارت إلى أنها تتوقع بذل كل جهد ممكن لتنفيذها. وبالنسبة للتوصية ٧، المتعلقة بتمويل التزامات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، ينبغي مواصلة اتباع نهج الدفع أولاً بأول، لأن الجمعية العامة لا تزال تعتبره خياراً مجدياً. واختتم كلامه قائلاً إن اللجنة الاستشارية ليست في وضع يسمح لها بأن توصي بإقرار التوصية ٨، بشأن الاستفادة من الترتيبات القائمة مع مديري الأصول الخارجيين، حيث إن الجمعية العامة لم تتخذ أي قرار بشأن تلك التوصية.

٨ - الرئيس: دعا ممثلة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين السابقين إلى الإدلاء ببيان، على أساس استثنائي ودون أن يشكل ذلك سابقة يعتد بها.

٩ - السيدة سابوتيللي (اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين السابقين): قالت إن الاتحاد، الذي يعمل باسم ٥٨ رابطة من الرابطات الأعضاء، يمثل مصالح عشرات الآلاف من المتقاعدين من جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة. ونظراً للأهمية الحاسمة للتأمين الصحي للمتقاعدين، فإن أعضاء الاتحاد لهم مصلحة مباشرة في كفالة حسن تمويل وإدارة خطط التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة.

١٠ - وقالت أيضاً إن استمرار توفير التأمين الصحي للموظفين المتقاعدين المسجلين سابقاً في خطط التأمين

انتهاء الخدمة، التي وصل مجموعها إلى ١٦,١ بليون دولار في عام ٢٠١٤، على الرغم من أنه لم يقترح خطة تمويل محددة للالتزامات الأمانة العامة للأمم المتحدة.

٥ - ودعا الأمين العام الجمعية العامة إلى أن ترحب بتقريره وأن تحيط علماً به، وعلى وجه الخصوص بالتحليل المتعلق بالدور المحتمل الذي يمكن أن يضطلع به الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية في التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. وأن تقر التوصيات ١ إلى ٨ التي أصدرها الفريق العامل؛ وأن تطلب إليه أن ييقي على الفريق العامل لدراسة المزيد من الخيارات من أجل زيادة الكفاءة واحتواء التكاليف، وأن يقدم في الدورة الحادية والسبعين مقترحات محددة بشأن تلك المسائل.

٦ - السيد رويز ماسيو (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض تقرير اللجنة الاستشارية ذا الصلة (A/70/7/Add.42)، وقال إن الجمعية ينبغي أن تؤيد التوصيات ١ إلى ٣ التي أصدرها الفريق العامل، التي تدعو إلى اتباع نهج جماعي في التعامل مع الأطراف الإدارية الثالثة، ومقدمي الرعاية الصحية، وشركات التأمين. وعلى الرغم من الحواجز المتمثلة في تنوع خطط التأمين الصحي ونماذج العمل على نطاق المنظومة بأسرها، توجد فرص للدمج بهدف تحقيق وفورات ومكاسب في الكفاءة مع الحفاظ في الوقت نفسه على إمكانية الحصول على رعاية صحية عالية الجودة. وعلى الرغم من أن تنفيذ التوصية ٤، التي تدعو إلى أن يُشترط على الموظفين الاشتراك في خطط التأمين الصحي الوطنية بالإضافة إلى خطة التأمين الصحي في الأمم المتحدة، يمكن أن يحقق وفورات، فإن اللجنة الاستشارية ليست في وضع يسمح لها بأن توصي بإقرار تلك التوصية حتى تتلقى مزيداً من المعلومات عن خطط التأمين الصحي الوطنية في البلدان التي يقيم فيها متقاعدو الأمم المتحدة.

إلى توفير التمويل الكافي للالتزامات المتعلقة بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة هي توصية بالغة الأهمية. وينبغي للمنظمات التي تطبق نهج الدفع أولاً بأول أن تنتقل إلى نهج الدفع عند الاستحقاق، الذي يتوافق تماماً مع المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام ويعزز قدرة المنظمات على الوفاء بالتزامها بتوفير استحقاقات التأمين الصحي للموظفين العاملين والسابقين. وفي هذا الصدد، ينبغي اتخاذ خطوات لكفالة تمويل الالتزامات الحالية غير الممولة، وعدم زيادة حجمها. واحتتمت كلامها بالقول إن الاتحاد يؤيد التوصية التي تدعو إلى استخدام مديري الأصول الخارجيين، لأن ترتيبات الاستثمار التي تُدار بطريقة جيدة يمكن أن تؤدي في نهاية المطاف إلى انخفاض أقساط التأمين التي يدفعها المتقاعدون والمنظمات، شريطة ألا تؤدي الجهود الرامية إلى تحقيق الحد الأقصى من العائدات إلى تعريض الاحتياطيات إلى مخاطر لا لزوم لها.

١٣ - السيد شاملونغراسدر (تايلند): تكلم باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، وأشار إلى أن ثمة موظفين كثيرين لا يستطيعون الاستفادة من خطط الضمان الاجتماعي الوطنية. وقال إن المجموعة تولي أهمية كبيرة لرفاه الموظفين، ويشمل ذلك ما يتصل بتسوية التزامات نهاية الخدمة والتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. ونظراً للآثار الطويلة الأجل للتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة بالنسبة للدول الأعضاء والموظفين، تقتضي الحاجة اعتماد حل شامل ومستدام يستند إلى ممارسة دولية موحدة، ولا سيما فيما يتعلق بآليات التمويل والاستثمار. وينبغي اتباع نهج على نطاق المنظومة بأسرها إزاء تمويل وإدارة استحقاقات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة.

١٤ - وأشار أيضاً إلى أن زيادة إجمالي الالتزامات المتعلقة بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة من ١٢,١ بليون دولار

الصحي للموظفين لفترات طويلة سمةً مشتركةً لترتيبات التأمين الصحي للأمم المتحدة ولها أهمية خاصة بالنسبة إلى الموظفين المغتربين. وأوضحت أن تكاليف التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة تُقتسم بين صاحب العمل السابق والمتقاعدين؛ ولذا فإن للموظفين السابقين حقوقاً مكتسبة راسخة بأن يستفيدوا من غطاء التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة بموجب خطط منظومة الأمم المتحدة، ويتوقع الاتحاد أن يتم احترام مبدأ الإنصاف بين الأجيال في سياق الاستعراضات المقبلة لخطط التأمين الصحي.

١١ - وواصلت كلامها قائلة إن الاتحاد يؤيد القصد من التوصيات المتعلقة بالمفاوضات مع الأطراف الإدارية الثالثة بهدف احتواء التكاليف وتحقيق أعلى قيمة مقابل المال، لأن المشاركين في خطط التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة يساهمون في دفع الأقساط وسيستفيدون مما سينجم عن ذلك من كفاءة من حيث التكلفة. بيد أن تدابير احتواء التكاليف ينبغي ألا تُعتمد على حساب نوعية الرعاية الصحية المقدمة. وأوضحت أن التوصية التي تدعو إلى ضرورة النظر في استخدام خطط التأمين الصحي الوطنية بالاقتران بنظم الأمم المتحدة تحظى بتأييد محدود من الاتحاد، على أن يكون مفهوماً أن خطط التأمين الصحي الوطنية والتشريعات الوطنية ذات الصلة يجب أن تقيّم على أساس كل حالة على حدة للتأكد من الحفاظ التام على نوعية الرعاية الصحية الحالية. وفيما يتعلق بتوسيع نطاق ولاية صندوق المعاشات التقاعدية لتشمل مسائل التأمين الصحي، قال إن الاتحاد مقتنع بأن ذلك لا يمكن أن يحقق أي فائدة، ومع ذلك يمكن تبادل أفضل الممارسات.

١٢ - واسترسلت قائلة إن الاتحاد يؤيد موازنة منهجية تقييم الالتزامات المتعلقة بالتأمين الصحي تحت إشراف فرقة العمل المعنية بالمعايير المحاسبية. وذكرت أن التوصية الداعية

الفترة من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٥، ارتفعت النسبة المئوية للموظفين المعيّنين بعقود دائمة أو تعيينات مستمرة من ١٦ في المائة إلى ٢٣ في المائة، في حين انخفضت النسبة المئوية للموظفين المعيّنين تعييناً محدد المدة من ٧٩ في المائة إلى ٧١ في المائة، وهي أرقام تعكس عملية تحويل التعيينات إلى النوع الدائم التي تتم مرة واحدة وعملية التعيين لأول مرة في تعيينات مستمرة. وأخيراً، فقد ارتفع عدد الموظفين كنسبة مئوية من مجموع الموظفين من ٣٣ في المائة إلى ٣٤,٤ في المائة وارتفع متوسط أعمار الموظفين من ٤٢,٣ إلى ٤٤,٢ عاماً. واقترح الأمين العام أن يجري، اعتباراً من عام ٢٠١٧، الإبلاغ عن بيانات تكوين الأمانة العامة عن السنة التقويمية الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر، مع اعتبار ١٥ آذار/مارس من السنة التالية تاريخ جمع آخر البيانات، للسماح له بتقديم التحليل الإضافي الذي طلبته الجمعية العامة في الفقرتين ١٣ و ١٧ من قرارها ٢٥٢/٦٨.

١٦ - وعرضت تقرير الأمين العام بشأن التعديلات على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين (A/70/135)، فقالت إن الأمين العام اقترح تنقيحاً شاملاً للتبديل دال للنظام الإداري للموظفين، الذي ينظم التعويض في حالات الوفاة أو الإصابة أو المرض الراجعة إلى قيام الموظف بواجباته الرسمية في خدمة الأمم المتحدة، فضلاً عن تعديلات طفيفة على القاعدة ١٥/٤، لغرض تنفيذ إطار التنقل المنظم الجديد فيما يتعلق بكبار الموظفين. وبالإضافة إلى ذلك، اقترح تعديل على القاعدة ٣/٥ (د) من النظام الإداري للموظفين لمواكبة التغييرات المدخلة على المادة ٢٩ من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، التي حددت سن الـ ٥٨ سنناً للتقاعد المبكر للموظفين الذين اشتركوا في صندوق المعاشات في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ أو بعد ذلك التاريخ. وتغطي القاعدة

في عام ٢٠١٢ إلى ١٦,١ بليون دولار في عام ٢٠١٤ يعزى في المقام الأول إلى الانخفاض في معدلات الخصم المستخدمة في تقييمات الالتزامات بحوالي نقطتين مئويتين، وقال إن المجموعة تتفق في الرأي مع اللجنة الاستشارية على ضرورة توحيد المنهجية العامة للتقييم وتحديد العوامل الرئيسية لتقييم الالتزامات المتعلقة بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة على نطاق المنظومة بأسرها. والمجموعة متفقة أيضاً على أن ثمة فرصاً لتوحيد خطط التأمين الصحي المتنوعة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بأسرها بهدف تحقيق الوفورات وأوجه الكفاءة المالية والتشغيلية. واحتتم كلامه قائلاً إن المجموعة ستلتزم مزيداً من المعلومات عن العناصر المبينة في تقرير الأمين العام (A/70/590) بخصوص تمويل الالتزامات المتعلقة بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة واستثمار الاحتياطات، وولاية صندوق المعاشات التقاعدية وتوصيات الفريق العامل.

البند ١٣٩ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (A/70/135)، (A/70/229)، (A/70/253)، (A/70/254)، (A/70/307)، (A/70/605)، (A/70/718)، (A/70/728)، (A/70/764)، (A/70/765)، (A/70/685) و (A/70/685/Add.1)

١٥ - السيدة وايتاينا (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية): عرضت تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/70/605)، فقالت إن التقرير يقدم تحليلاً للخصائص الديمغرافية لموظفي الأمانة العامة في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥. ويعكس النقصان الصافي وقدره ٣٤٥ موظفاً في الأمانة العامة من عام ٢٠١٤ إلى عام ٢٠١٥ انخفاضاً قدره ٥٧٩ موظفاً في العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور، وانخفاضاً مجمعا قدره ١ ٦٥٦ موظفاً في ٢٩ من الكيانات الأخرى، ويقابل ذلك زيادة جمعة قدرها ١ ٨٩٠ موظفاً في ٤٦ من الكيانات. وفي

١٩ - وعرضت تقرير الأمين العام بشأن الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة المعارين وهم في الخدمة الفعلية (A/70/229)، فقالت إن التقرير أعد استجابة للطلب الوارد في الفقرة ٣١ من قرار الجمعية العامة ٢٥٢/٦٨، الذي يمدد لفترة ثلاث سنوات أخرى التدابير الاستثنائية المأذون بها بموجب قرارها ٢٨٧/٦٧. وعلى الرغم من الطلبات المتكررة التي تقدمت بها الأمانة العامة إلى الدول الأعضاء للحصول على معلومات عن أوجه التضارب المحتمل بين تشريعاتها الوطنية والنظاميين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة بما قد يؤثر على الالتزامات التعاقدية للأفراد العسكريين وأفراد الشرطة المعارين وهم في الخدمة الفعلية، فإنها لم تتلق سوى ردود محدودة. ويصف التقرير حالتين استمر فيهما اثنان من الأفراد المعارين للأمم المتحدة ممن هم في الخدمة الفعلية في تلقي أجور من حكوماتهم، وفقا للتدبير الاستثنائي المأذون به في قرار الجمعية العامة ٢٨٧/٦٧ و ٢٥٢/٦٨.

٢٠ - وعرضت تقرير الأمين العام عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥ (A/70/253) فقالت إن التقرير أُعد عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩. وتضمن الفصل الثاني من التقرير لمحة عامة عن الإطار التشريعي الذي يحكم عمليات التحقيق والتأديب، بينما تضمن الفصل الثالث ملخصاً للقضايا التي كان الأمين العام قد فرض فيها تدابير تأديبية خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وقدم الفصل الرابع إحصاءات عن أعداد وأنواع القضايا الواردة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وعدد القضايا المنجزة والقرارات المتخذة في القضايا المنجزة، فضلاً عن معلومات عن نتائج الطعون في التدابير التأديبية منذ بدء العمل بالنظام الجديد لإقامة العدل في عام ٢٠٠٩. وقدم الفصل الخامس معلومات

المعدلة للموظفين المؤهلين للتقاعد المبكر في سن الـ ٥٥ أو ٥٨. وختاماً، سيجرى تعديل القاعدة ٩/٩ كي تشير إلى أن الإجازة السنوية المستحقة عادة وقت انتهاء الخدمة لن تدفع لموظف تم فصله بسبب الاستغلال أو الاعتداء الجنسي.

١٧ - وعرضت تقرير الأمين العام عن التنقل (A/70/254)، فقالت إن التقرير يقدم معلومات مستكملة عن التقدم المحرز بحلول تموز/يوليه ٢٠١٥ نحو تنفيذ النظام الجديد لاختيار الموظفين ونظام التنقل المنظم، بالإضافة إلى المزيد من البيانات والمعلومات التي طلبتها الجمعية العامة. وينبغي التشديد على أن مفهوم التنقل المنظم، وإن كان حاسماً بالنسبة لأهداف المنظمة لإدارة المواهب، فهو ليس سوى عنصر واحد من عناصر النظام الجديد. وتضمن التقرير أيضاً اقتراحاً بتقليص مدة الإعلان عن الشواغر، كجزء من أنشطة التوظيف نصف السنوية المقبلة، من ٦٠ إلى ٣٠ يوماً، وذلك من أجل تعزيز التقدم نحو تحقيق هدف ١٢٠ يوماً للتوظيف الذي حددته الجمعية العامة.

١٨ - وقالت أيضاً إن شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني هي أول شبكة وظيفية تعتمد الإطار التشريعي للنظام الجديد، وذلك اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. وقد أنشئ فريق توظيف في الشبكات الوظيفية معي بشبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني وجرى تنفيذ عمليات التوظيف الواردة في التقرير (A/70/254). وقد بدأ تقييم المرشحين لأول عملية للتنقل المنظم لموظفي شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني، التي أطلقت في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، والاستعدادات جارية للقيام بأول إجراء يتعلق بالشواغر ومن المقرر البدء فيه في نيسان/أبريل ٢٠١٦. وسيبين التقرير السنوي الثالث عن التنقل نتائج أول عملية توظيف نصف سنوية وسيسمح للجنة بفحص نتائج هذه المبادرة وتحديد مجالات التحسين.

بالأخلاقيات، بالتعاون مع مكتب إدارة الموارد البشرية ومختلف إدارات الأمانة العامة.

٢٤ - واسترسلت قائلة إن مكتب الأخلاقيات قام بدور رئيسي في إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية السنوية، بمعدل امتثال قدره ١٠٠ في المائة بالنسبة لدورة عام ٢٠١٤، وأسهم ذلك في ضمان ألا يتأثر أداء مهام الموظفين بالمصالح الشخصية أو الانتماءات الخارجية التي من شأنها أن تنطوي على تضارب في المصالح. وكان المكتب قد أنجز استعراضاً داخلياً للإطار التنظيمي للبرنامج في عام ٢٠١٤، وقدم توصيات لتعزيز السياسة التي تحكم أعماله. وقد حدد الفريق العامل المشترك بين الإدارات، الذي أنشئ في عام ٢٠١٥، مجالات للتحسين، وسيقدم توصيات إلى الأمين العام. وشجع المكتب كبار الموظفين الذين لم يقدموا إقراراً عن موجز أصولهم بموجب عملية الإقرار العلني الطوعي لعام ٢٠١٤ على أن يفعلوا ذلك.

٢٥ - وفيما يتعلق بالتوعية، قالت إن المكتب واصل السعي من أجل الوصول إلى أكبر عدد ممكن من الموظفين: كانت هناك علاقة مباشرة بين خدماته للتوعية واستخدام الموظفين لخدمات المشورة السرية التي يقدمها، التي هي أساسية لمنع المخاطر الأخلاقية والتي فيها مساس بالسمعة فيما يتعلق بالمنظمة وتخفيفها وإدارتها. وبالمثل، أظهرت حوارات القيادة السنوية التزام المنظمة بتعليم الأخلاقيات على أعلى المستويات. وفي هذا الصدد، كان المكتب مساهماً في وضع دليل مناقشة حول التوعية بالغش ومنعه وذلك لحوار القيادة لعام ٢٠١٦ للتأكد من أن تكون آليات الإبلاغ والآليات الاستشارية في حالات سوء السلوك المزعومة واضحة لجميع الموظفين.

٢٦ - واستناداً إلى استعراض الخبراء الخارجيين وبما يعكس أفضل الممارسات، قام المكتب، بالتعاون مع إدارة الشؤون الإدارية ومكتب الشؤون القانونية ومكتب خدمات الرقابة

عن الحالات التي كانت المنظمة قد أبلغت فيها الدول الأعضاء بما ثبت حدوثه من سوء سلوك و/أو سلوك إجرامي.

٢١ - وختاماً، وجهت انتباه اللجنة إلى تقرير الاستعراض العام بشأن إصلاح إدارة الموارد البشرية المؤجل من الدورة التاسعة والستين للجمعية العامة (A/69/190) والإضافات ذات الصلة، وأعربت عن تطلعها إلى تقديم تقرير شامل جديد بشأن إصلاحات الأمين العام في مجال الموارد البشرية في الدورة الحادية والسبعين للجمعية.

٢٢ - السيدة أرمسترونغ (مديرة مكتب الأخلاقيات): عرضت تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات في الفترة ما بين ١ آب/أغسطس ٢٠١٤ و ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٥ (A/70/307) فقالت إن المكتب قد استجاب إلى ٩٨٠ طلباً للخدمات، بما في ذلك ٥٣٣ طلباً من طلبات المشورة السرية في مجال الأخلاقيات؛ واستعرض ٥٠٤٣ من الإقرارات السرية كجزء من برنامجه لإقرارات الذمة المالية؛ ويسر حوار القيادة الثاني للأمانة العامة؛ وأجرى ١٥ استعراضاً أولياً فيما يتعلق بسياسة المنظمة بشأن الحماية من الانتقام، بالإضافة إلى تقديم المشورة بشأن الطلبات ذات الصلة.

٢٣ - وقالت أيضاً إن المكتب واصل تعزيز ثقافة المنظمة في مجالات الأخلاقيات والشفافية والمساءلة من خلال عقد إحاطات تمهيدية وتعهد مبادرة إقرار الذمة المالية الطوعي العلني لكبار المسؤولين بغية تعزيز نمط سلوك أخلاقي على مستوى القمة؛ وإدارة العملية السنوية لإقرارات الذمة المالية؛ واستعراض الشكاوى المتعلقة بالانتقام إزاء الأنشطة المشمولة بالحماية من قبيل الإبلاغ عن المخالفات، والتعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها؛ وتقديم المشورة السرية في مجال الأخلاقيات؛ والقيام بأنشطة توعية وإعداد تدريبات وتقديم إحاطات، بما في ذلك برنامج تدريب إلزامي جديد على الإنترنت بشأن الوعي

٣٠ - واسترسل قائلاً، فيما يتعلق بمكتب الأخلاقيات، إن اللجنة الاستشارية ترحب بالجهود الرامية إلى توفير تفاصيل تفسيرية لآليات الإبلاغ والآليات الاستشارية في حالات المخالفات المزعومة وتؤكد على الحاجة إلى ضمان أن تكون تلك الآليات واضحة لجميع موظفي الأمم المتحدة. وختاماً، ينبغي أن يشجع الأمين العام كبار المسؤولين الذين لم يقدموا إقراراً عن أصولهم بموجب مبادرة إقرار الذمة المالية الطوعي على القيام بذلك.

٣١ - وقدم تقرير اللجنة الاستشارية عن التنقل (A/70/765)، فقال إن اللجنة الاستشارية توصي بالموافقة على اقتراح الأمين العام بخصم مدة الإعلان عن الشواغر من ٦٠ إلى ٣٠ يوماً كجزء من أنشطة التوظيف نصف السنوية للموظفين بموجب إطار التنقل والتطوير الوظيفي. وينبغي تحديد خط الأساس المقارن الذي يمكن قياس اتجاهات التنقل في المستقبل إزاءه كي تنظر فيه الجمعية العامة في موعد لا يتجاوز الجزء الرئيسي من دورتها الحادية والسبعين. وينبغي للأمين العام أن يقدم مزيداً من المعلومات عن بيانات التنقل، بما في ذلك بشأن الموظفين في مراكز العمل الشاقة، وبشأن الدروس المستفادة من أول عملية للتنقل المنظم التي نفذتها شبكة السياسة والسلام والأمن.

٣٢ - وقدم تقرير اللجنة الاستشارية بشأن الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة المعارين وهم في الخدمة الفعلية (A/70/728)، فقال إن اللجنة الاستشارية توصي بالموافقة على الإجراءات التي طلبها الأمين العام، بما في ذلك تمديد تطبيق التدابير الاستثنائية التي أذنت بها الجمعية العامة في قراراتها ٢٨٧/٦٧ و ٢٥٢/٦٨ لفترة تصل إلى ثلاث سنوات.

٣٣ - وقدم تقرير اللجنة الاستشارية بشأن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/70/764)، فقال إنه في حين أن اللجنة الاستشارية ليس لديها أي اعتراض

الداخلية، بتنقيح سياسة الحماية من الانتقام لتعكس التركيز على الإبلاغ عن حالات سوء السلوك التي تضر بعمليات المنظمة ومصالحها وكيفية إدارتها.

٢٧ - واختتمت كلامها قائلة إن التعاون المستمر بين أعضاء فريق الأخلاقيات في الأمم المتحدة يضمن الانسجام والاتساق في تطبيق المعايير الأخلاقية في الأمانة العامة والصناديق والبرامج. وقد وفر المكتب دعماً حاسماً للأمين العام والدول الأعضاء، من خلال العمل المباشر مع الموظفين وأصحاب المصلحة الآخرين، دعماً للمبادئ المكرسة في ميثاق الأمم المتحدة، وتعزيز التقيد بمعايير عالية من الكفاءة والمقدرة والزهادة.

٢٨ - السيد رويز ماسيو (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض تقرير اللجنة الاستشارية عن إدارة الموارد البشرية (A/70/718)، فقال إن اللجنة الاستشارية ليست مقتنعة تماماً بالحاجة إلى إلغاء الحكم المتعلق بالحدود الزمنية لولاية أعضاء هيئات الاستعراض المركزية، الوارد في القاعدة ١٥/٤ من النظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة، وأوصى بأن يقدم الأمين العام تبريراً إضافياً للاقتراح.

٢٩ - وقال أيضاً إن اللجنة الاستشارية رحبت بالتعديل المقترح للقاعدة ٩/٩ من النظام الإداري للموظفين كي تكفل عدم دفع الإجازات السنوية المتراكمة للموظفين الذين يتم فصلهم بسبب الاستغلال الجنسي؛ وينبغي أن يدرج الأمين العام في تقريره المقبل اقتراحاً بتوسيع نطاق التعديل ليشمل أنواعاً أخرى من سوء السلوك الجسيم. وبملاحظة تزايد عدد القضايا التأديبية خلال الفترة المشمولة بالتقرير في عام ٢٠١٥ بالمقارنة مع فترتي الإبلاغ السابقتين، تأسف اللجنة الاستشارية لأن الأمر الإداري المنقح بشأن التحقيقات والعملية التأديبية لم يصدر بعد.

٣٥ - السيد أشامكولانغاري (رئيس وحدة التفتيش المشتركة): عرضَ مذكرة الأمين العام التي يحيل بها تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن استخدام الأفراد من غير الموظفين وطرائق التعاقد ذات الصلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (A/70/685)، فقال إن التقرير يقدم تقييماً لاستخدام الأفراد من غير الموظفين، بما يشمل السياسات، والأنظمة، والممارسات التعاقدية، والعمليات الإدارية المرتبطة بذلك، في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وأشار إلى أن نحو ٤٥ في المائة من القوة العاملة في المنظومة تعمل بموجب عقود لغير الموظفين، وتؤدي مهام إدارية وتقنية ومهام ذات علاقة بمشاريع ومهام تنظيمية لفترات طويلة في إطار علاقة عمل قائمة بحكم الأمر الواقع، وقال إن هذه الظاهرة أفضت إلى انقسام القوة العاملة إلى صنفين: موظفون يحصلون على استحقاقات كاملة وآخرون يحصلون على استحقاقات محدودة. وأكد أنه بالرغم من إتاحة العقود مع غير الموظفين مرونةً في الإدارة وكفاءةً في التكاليف، فإن المزايا العملية من هذا القبيل ينبغي ألا تُسقط واجب المؤسسات بأن تصون القيم التي تجسدها الأمم المتحدة وأن تتقيد بممارسات العمل السليمة.

٣٦ - وتابع بالقول إن المؤسسات وضعت السياسات وطرائق التعاقد المتعلقة باستخدام الأفراد من غير الموظفين بطريقة مشتتة، بسبب عدم وجود معايير شاملة تعمّ المنظومة بأكملها. وبالإضافة إلى ذلك، فعدم توفر بيانات تحليلية بشأن استخدام الأفراد من غير الموظفين، ولا سيما بشأن مواصفات القوة العاملة من غير الموظفين وتكلفتها النهائية، أضعف فعالية اتخاذ القرارات وأعمال الرصد والضوابط الداخلية والدعم والرقابة التي تضطلع بها إدارات المقرر. وأضاف أن استخدام الأفراد من غير الموظفين بصورة غير ملائمة ساهم أيضاً في زيادة مخاطر تضرر السمعة، وارتفاع معدلات دوران الموظفين، ونقص أعداد الموظفين المستقرين

على التغيير المقترح في دورة الإبلاغ ولا على الموعد النهائي للبيانات الديمغرافية المدرجة في التقرير المتعلق بتكوين الأمانة العامة، ينبغي أن تظهر البيانات المتعلقة بفترة الأشهر الستة الانتقالية الممتدة من تموز/يوليه إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ في التقرير الذي سيُقدم إلى الجمعية في دورتها الحادية والسبعين، في شكل يسهّل إجراء مقارنات بالفترات السابقة والمقبلة. وينبغي أن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يدرج في التقارير المقبلة تحليلاً وتوضيحاً للأسباب المحتملة لبعض الاتجاهات، بما في ذلك أثر الإصلاحات المتعلقة بالموارد البشرية التي جرت مؤخراً.

٣٤ - وقال أيضاً إن التغيير التصاعدي في هيكل الرتب في الأمانة العامة لا يزال أمراً يبعث على القلق. فبدلاً من تمكين المنظمة من الاستجابة بصورة أكثر فعالية للطلبات المتزايدة التي تواجهها، قد تؤدي زيادة تركيز الموظفين في الوظائف العليا إلى تفتيت المسؤوليات القيادية وتشتيت المساءلة. وتتوقع اللجنة الاستشارية الاضطلاع باستعراض المهام والهياكل الموجودة قبل تقديم مقترحات بوظائف من الرتب العليا، من أجل التقليل إلى أدنى حد من إمكانية تداخل المسؤوليات الوظيفية في المستويات العليا للمنظمة. وفي هذا الصدد، ينبغي أن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يشرح سياسته بشأن التعيينات في الرتب العليا في تقريره الاستعراضي المقبل عن إصلاح إدارة الموارد البشرية. وتتوقع اللجنة الاستشارية أيضاً أن تصدر المبادئ التوجيهية المتعلقة بالتعيينات بعقود على أساس دولار واحد في السنة، دون مزيد من التأخير، على نحو ما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٥٥/٦٧ وأن يتم إبلاغها بالتعيينات على نحو منظم. وختاماً، تتوقع اللجنة الاستشارية وضع استراتيجية مكتملة البنين من أجل إنشاء نظام قوي لتخطيط القوة العاملة، تُدرج في التقرير الاستعراضي المقبل عن إصلاح إدارة الموارد البشرية كي تنظر فيها الجمعية العامة في الوقت المناسب.

٣٩ - السيد هيرمان (مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق): عرض مذكرة الأمين العام التي يحيل بها تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين على تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/70/685/Add.1)، فقال إن التقرير يسهم إسهاما قيما في تحليل استخدام مؤسسات الأمم المتحدة لطرائق الاستعانة بالأفراد من غير الموظفين، وإن كان الاستخدام الواسع لمصطلح "أفراد من غير الموظفين" للإشارة إلى مجموعة متنوعة من فئات الموظفين وطرائق التعاقد عقّد تحليل استخدام هذه الترتيبات. وتابع بالقول إن استخدام عقود غير الموظفين أتاح لبعض المؤسسات مزيدا من السرعة والمرونة في التوظيف، وإن له أهمية كبيرة على وجه الخصوص في توفير القدرة على سد الاحتياجات المفاجئة التي تنشأ في سياق العمليات الإنسانية. فالمؤسسات التي تعمل وفقا لنماذج تمويل طوعي كثيرا ما تستخدم ترتيبات الاستعانة بغير الموظفين لأنه ليس بوسعها الدخول في التزامات توظيفية طويلة الأمد نظرا لانعدام إمكانية التنبؤ بالتمويل.

٤٠ - وواصل كلامه قائلا إن المؤسسات أدركت ميزة توفير ظروف خدمة مناسبة للمتعاقدين من غير الموظفين، بما في ذلك منحهم التأمين. وكثير من التوصيات الواردة في هذا التقرير تطرح نهجا بنّاء في التعامل مع التحديات التي تطرحها ترتيبات الاستعانة بغير الموظفين. وأوضح أن المؤسسات رحبت بوجه خاص بالتوصية ٤ بشأن تعزيز العمليات الداخلية لرصد استخدام الأفراد من غير الموظفين والإشراف عليه عن طريق تعزيز نظم المعلومات، وبالتوصية ٨ بشأن ضرورة تعزيز التوازن بين الجنسين. غير أن الآثار المالية التي ستترتب عن اعتماد التوصية ٣ بشأن إنهاء الاستعانة الطويلة الأمد بالأفراد من غير الموظفين تجعل من الصعب تنفيذها. وأشار إلى أن القلق يساور المؤسسات أيضا إزاء التوصية ٧ بشأن ظروف عمل الأفراد الذين يعملون

والمتحمسين، وزيادة خطر رفع دعاوى قانونية ضد المؤسسات. وقال إنه يجب إنشاء فريق عامل مماثل للجنة الخدمة المدنية الدولية، في إطار اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، بهدف موازنة السياسات والممارسات المتعلقة بالأفراد من غير الموظفين في المنظومة بأكملها.

٣٧ - وأردف بالقول إنه ينبغي للمؤسسات أن تستعرض الاستخدام الطويل الأجل للأفراد من غير الموظفين، وأن تضع خططاً قصيرة إلى متوسطة المدى لإنهاء هذه الممارسة؛ وينبغي أن تتضمن الخطط تقييما للموارد المالية اللازمة للتنفيذ، وأحكاما تمكّن الأفراد من غير الموظفين المستعان بهم لمدد طويلة من التقدم لشغل وظائف شاغرة بوصفهم مرشحين داخليين. وعند موافقة الهيئات التشريعية وبمحاسن الإدارة، ينبغي إدخال التغييرات في القواعد والأنظمة ذات الصلة. وأوضح أن المؤسسات بحاجة إلى مبادئ توجيهية بشأن استخدام الأفراد من غير الموظفين لتوجيه المديرين في عملية اتخاذ القرارات، وذلك حتى يتسنى الحد من أوجه الالتباس وانعدام الكفاءة الناجمة عن استخدام أنواع متعددة من عقود غير الموظفين، وينبغي لها أن تعتمد طريقة وحيدة في التعاقد مع الأفراد من غير الموظفين، على غرار منظمة العمل الدولية. ويجب أن يكفل الرؤساء التنفيذيون عمل المتعاقدين الخارجيين في ظروف عمل لائقة.

٣٨ - وختم كلامه قائلا إن الأفراد من غير الموظفين قوة قيمة أساسية مثلهم مثل الموظفين، وينبغي أن تتاح لهم فرص اللجوء إلى آليات العدالة الداخلية، بما فيها الوساطة، ومكتب الأخلاقيات، ومكتب أمين المظالم، والآليات الأخرى لتسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تشملهم السياسات المتعلقة بالإبلاغ عن المخالفات ومنع التحرش.

٤٤ - واستطرد قائلاً إن نقابات الموظفين صاغت عددا من المقترحات بشأن تنقيح إطار إدارة الأداء لإتاحة مرونة أكبر في تشكيل لجان الطعون ولتعزيز الوضوح فيما يتعلق بمخطط تحسين الأداء. وأبلغ أن اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة بصدد صياغة مقترحات لتشجيع استمرار المشرفين في إبلاغ الموظفين بتقييمات أدائهم، وهو أمر لازم لحسن الأداء.

٤٥ - وأضاف أنه يجب التصدي على سبيل الأولوية للظروف المضطربة في صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، التي تتجلى في المحاولات المتكررة لمسؤوله التنفيذي الأول بفصل الصندوق عن الأمم المتحدة، وفي انخفاض معنويات الموظفين، وحالات الانتقام من المبلغين عن المخالفات، والفوضى التي ميزت اجتماع مجلس صندوق المعاشات التقاعدية المنعقد في عام ٢٠١٥. وقال إن تأخر سداد المدفوعات الأولى للمعاشات التقاعدية للمتقاعدين الجدد بستة أشهر أمر غير مقبول إطلاقاً. ومع أن الأمين العام أضع المسؤول التنفيذي الأول لخطة لتحسين أدائه تشمل أوامر بخفض مدة التأخر في السداد من ستة أشهر إلى صفر بحلول ٣١ أيار/مايو ٢٠١٦، فإن نقابات الموظفين تدعو إلى إحلال شخص آخر محله على الفور. أما فيما يتعلق برفاه الموظفين، فأوضح أن بلوغ ما يصرفه الصندوق من معاشات عاجز مستندة إلى تشخيص يتعلق بالصحة العقلية نسبة ٤٠ في المائة، مقابل بلوغها ٢٥ في المائة في جميع أنحاء العالم، يعكس الإجهاد الكبير الذي يعاني منه الموظفون الذي يعملون في مراكز عمل شاقة. وفي هذا الصدد، دعا إلى العودة إلى منح الإجازة المعجلة لزيارة الوطن للموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئة جيم؛ وإلى أن يتم، من منطلق التسليم بتنقل المرشحين عالمياً، وقف اشتراط أن يتخلى الموظفون عن وضعهم كمقيمين دائمين في بلد غير بلد جنسيتهم عند التحاقهم بالمنظمة.

بموجب عقود مع طرف ثالث، وذلك لأن قدرتها على التأثير محدودة في ما يتعلق بالمرتبات والاستحقاقات الاجتماعية التي تمنحها الأطراف الثالثة.

٤١ - الرئيس: دعا ممثلاً للجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة، وفقاً لقرار الجمعية العامة ٢١٣/٣٥، للإدلاء ببيان.

٤٢ - السيد ريتشاردز (اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة): قال، متكلماً باسم نقابات الموظفين في الأمم المتحدة، عن مقترحات الأمين العام الواردة في التقرير عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية الذي عُرض في الدورة التاسعة والستين (A/69/190)، إن المقترح الداعي إلى تمديد الحد الزمني للتعيينات المؤقتة من سنة إلى سنتين يتعارض مع الغرض المتوخى من التعيينات المؤقتة، التي تم الحد من مدتها لتحفيز المديرين على إعادة تعيين الموظفين ذوي الأداء العالي الذين ثمة حاجة إليهم لمدة تزيد على سنة عن طريق نظام اختيار الموظفين، رهنا بمتطلبات التنوع الجنساني والجغرافي. وقال إنه ينبغي، بدلا من ذلك، اتخاذ خطوات لضمان تلقي الموظفين المؤقتين لنفس الأجور والاستحقاقات التي يتلقاها الموظفون الآخرون.

٤٣ - وتابع قائلاً إن نقابات موظفي الأمم المتحدة تؤيد المقترح الداعي إلى السماح باحتساب تقارير الأداء التي تغطي فترات تقل عن سنة واحدة ضمن معايير الأهلية لمنح تعيين مستمر. أما فيما يتعلق باختيار الموظفين، فقال إن الـ ٢١٣ يوماً، التي أُفيد أنها تمثل متوسط الوقت اللازم لملاء شاغر، لا تعكس الفترة الفاصلة بين شغور الوظائف والإعلان عن شغورها، وإن المدراء كثيراً ما يملؤون الشواغر بصورة مؤقتة لمدد طويلة خلال تلك الفترة، وهي ممارسة تقوض الترقى الوظيفي والمعنويات، ولا سيما بالنسبة للموظفين المبتدئين. وأكد أنه يجب إعادة النظر في طريقة قياس فترات الشغور.

٤٦ - وفيما يتعلق بتقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/70/307)، قال إن النقص في التركيز على حماية المبلغين عن المخالفات أمر يدعو إلى القلق. وأكد على وجه الخصوص أن رفض تحويل المبلغين عن المخالفات الذين رُفِض منحهم الحماية من الانتقام إعادة نظر قضائية في حالتهم يتعارض مع التوصية التي قدمتها القاضية لويز أوتيس من كندا في تقريرها ذي الصلة، ومع الحكم الذي أصدرته محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في قضية نغوين - كروب بوستيكا ضد الأمين العام للأمم المتحدة، ومع النتائج التي توصل إليها الفريق المستقل المعني بحالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين المقترفة من طرف القوات الدولية لحفظ السلام في جمهورية أفريقيا الوسطى، التي أبرزت جوانب نقص في استقلالية مكتب الأخلاقيات.

٤٨ - السيدة وايراتبانيج (تايلند): تكلمت باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، فأكدت الدور الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، وأهمهم مصدر من مصادر قوة المنظمة، وكثيرون منهم يخاطرون بحياتهم لكفالة تنفيذ ولايات المنظمة بفعالية وكفاءة. وقالت إن المجموعة تولي أهمية بالغة إلى المسائل المثارة في تقارير الأمين العام بشأن إدارة الموارد البشرية، وأعربت عن قلقها إزاء التأخر في إصدار الوثائق ذات الصلة، وبالأخص تقرير الأمين العام عن إدخال تعديلات على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين (A/70/135).

٤٩ - وتابعت كلامها قائلة إنه ينبغي كفالة التمثيل الجغرافي العادل في الأمانة العامة بزيادة نسبة الموظفين من البلدان النامية، بمن فيهم النساء، وبالأخص في المراتب العليا، وبتعزيز الشفافية في عملية استقدام الموظفين، وضمان التخطيط للقوة العاملة بشكل فعال. فتنفيذ الولايات العالمية يتطلب أمانة عامة عالمية بالفعل. وقالت إن المجموعة ستسعى إلى الحصول على مزيد من المعلومات عن أول عملية للتنقل المنظم، وعن الأثر المترتب عن هذه السياسة العامة على صعيد إتاحة الفرص للمرشحين الخارجيين، وعلى صعيد مراكز العمل الشاقة. وأفادت أن المجموعة ستقوم أيضا برصد التكاليف المترتبة عن إطار التنقل المنظم، وعدد التنقلات الجغرافية المقررة لعام ٢٠١٦.

٥٠ - وأشارت إلى أن المجموعة ستدرس مقترح الأمين العام الداعي إلى تنقيح نظام إدارة الأداء، مع مراعاة ضرورة توفر معايير شفافة وقابلة للقياس من أجل تشجيع الأداء الرفيع وتنمية المهارات والاحتفاظ بالمواهب. وختمت كلامها بالقول إنه ينبغي بذل جهود للتعامل مع تكاثر

٤٧ - وأضاف قائلاً، فيما يتعلق بتقرير الأمين العام عن إدخال تعديلات على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين (A/70/135)، إن مقترح عدم دفع مقابل عن الإجازات السنوية المستحقة للموظفين المفصولين بسبب اقرار استغلال جنسي أو اعتداء جنسي يشكل عقوبة تعسفية لن تكون فعالة في ردع هذا الشكل من سوء السلوك. وينبغي أن يُرفض هذا المقترح وأن تُقترح بدلا عنه سياسة شاملة لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين، وهو مقترح تنظر فيه حاليا اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة. وأنهى كلامه بالقول إن الممارسة التي تتبعها المنظمة في عرض وظائف متدربين داخليين غير مدفوعة الأجر يحول دون استفادة المنظمة من مجموعة واسعة من المواهب من البلدان النامية: فنسبة ٤٢ في المائة فقط من متدربي الأمم المتحدة هم من بلدان غير تلك المنتمية إلى منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وتمثل ٨٢ في المائة من سكان العالم. وأضاف أن هذه الممارسة تتعارض أيضا مع معايير العمل الدولية. وأكد أنه

المنظمة على التكيف مع البيئة الدولية السريعة التغير عن طريق تيسير النشر الاستراتيجي للموظفين.

رُفعت الجلسة الساعة ١١:٣٥ صباحاً.

المناصب العليا في الأمانة العامة، وذلك لتفادي الازدواجية والتداخل في المهام وضمان الفعالية في تنفيذ الولايات.

٥١ - السيد كونروي (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن عمليات إصلاح إدارة الموارد البشرية يجب أن تركز على كفاءة أن يكون لدى المنظمة قوة عاملة عالمية متكاملة وقادرة على التكيف وذات توجه ميداني حتى تحقق أهدافها الاستراتيجية. وحث على مواصلة تنفيذ الإصلاحات الجارية، ولا سيما سياسة التنقل الجديدة، التي قال إنها ستمكن الموظفين من اكتساب مهارات وخبرات متنوعة، وأعرب عن تطلعه إلى الحصول على معلومات مستكملة عن تنفيذها. وأضاف أنه يجب على المنظمة، كي تنجز ولاياتها، أن تضع إطاراً محكماً لإدارة الأداء يهدف إلى تحديد الإمكانيات ومكافأة الأداء الجيد ومعالجة حالات القصور في الأداء.

٥٢ - وتابع كلامه قائلاً إنه، حسبما أقر به الأمين العام، ما زال هناك الكثير الذي ينبغي عمله في مجال التخطيط للقوة العاملة ولتعاقب الموظفين كي يتسنى مواءمة رأس المال البشري مع متطلبات الولايات، وتحقيق الأهداف البالغة الأهمية لسياسات الموارد البشرية، كتعزيز التنوع الجنساني. وأثنى على العمل الذي يقوم به مكتب الأخلاقيات في مجالات التوعية والتدريب والتثقيف، وأخلاقيات الشراء، والإفصاح المالي، وأعرب عن تطلعه إلى وضع الصيغة النهائية لسياسة منح المبلغين عن المخالفات الحماية من الانتقام.

٥٣ - السيد تشونغ بيونغ - ها (جمهورية كوريا): قال إن إطار إدارة الموارد البشرية يجب أن يهدف إلى استقدام أكثر المرشحين كفاءة، وتسخير الإمكانيات الكاملة للموظفين، الذين يشكلون أئمن رصيد لدى المنظمة، لتلبية الاحتياجات الملحة للمجتمع الدولي بطريقة مرنة. ورحب بتنفيذ إطار التنقل المنظم في الوقت المناسب، مما سيعزز قدرة