

Distr.: General
25 October 2017
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثانية والسبعون
البند ١٤١ من جدول الأعمال
إدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولاً - المقدمة

- ١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقارير الأمين العام التالية:
 - (أ) تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/72/123)؛
 - (ب) ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧ (A/72/209)؛
 - (ج) تعديلات على النظامين الأساسي والإداري للموظفين (A/72/129/Rev.1).
- ٢ - واجتمعت اللجنة الاستشارية، أثناء نظرها في التقارير، بممثلي الأمين العام الذين قدموا لها معلومات وتوضيحات إضافية، اختتمت بردود خطية وردت في ١٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧.

ثانياً - تكوين الأمانة العامة

- ٣ - قُدم تقرير الأمين العام عن الخصائص الديمغرافية للموظفين، الذي يغطي الفترة من ١ تموز/يوليه إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، عملاً بقرارات شتى صادرة عن الجمعية العامة بشأن إدارة الموارد البشرية وآخرها القرارات ٢٣٤/٦٦ و ٢٥٥/٦٧ و ٢٥٢/٦٨ و ٢٦٦/٧١ و ٢٦٦/٧١. ويعرض التقرير تحليلاً ديمغرافياً لموظفي الأمانة العامة على الصعيد العالمي الذين بلغ عددهم الإجمالي ٦٥١ ٣٩ موظفاً في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ (A/72/123، الفقرة ٢).



٤ - ويشير الأمين العام إلى أن التقرير الحالي يغطي فترة انتقالية مدتها ستة أشهر تمتد من ١ تموز/يوليه إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ بسبب تأييد الجمعية العامة مؤخرا للمقترح الداعي إلى تغيير الفترة المشمولة بالتقرير إلى السنة التقويمية لكفالة قدر أكبر من الجودة التحليلية للتقرير (القرار ٢٦٣/٧١، الفقرة ٣). وبالإضافة إلى ذلك، أُدرج جدولان جديان في هذا التقرير لبيان التجمعات الإقليمية لجميع موظفي الأمانة العامة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ (A/72/123)، الفقرة ٣).

٥ - ويشير الأمين العام إلى أن تغيير الفترة المشمولة بالتقرير إلى السنة التقويمية سيتيح وقتا كافيا لتحليل البيانات، وهو عملية تشمل عددا من الكيانات داخل الأمانة العامة (المرجع نفسه، الفقرة ٤).

تحليل الاتجاهات

٦ - شددت اللجنة الاستشارية على ضرورة تقديم تحليل أكثر استفاضة للاتجاهات بما في ذلك تحديد الأسباب وراء وجود أنماط مختلفة في الخصائص الديمغرافية للموظفين، وخاصة الأنماط التي برزت منذ صدور تقرير العام الماضي، وذلك لمساعدة الجمعية العامة على فهم معنى البيانات والجداول الإحصائية (انظر الوثائق A/67/545، الفقرة ١٣٨، و A/68/523، الفقرة ٥، و A/69/572، الفقرة ١٢٨، و A/70/764، الفقرة ٨). وقد طلبت الجمعية إلى الأمين العام، في الفقرة ١٣ من قرارها ٢٥٢/٦٨، استكمال البيانات الأولية المقدمة في التقرير المتعلق بتكوين الأمانة العامة بمزيد من التحليلات للاتجاهات الديمغرافية والأسباب التي قد تكمن وراء تلك الاتجاهات.

٧ - وفيما يتعلق بالاتجاهات الملحوظة من البيانات الواردة في أحدث تقرير، يشير الأمين العام إلى أنه على مدى ٣٥ سنوات، من ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦: (أ) زاد عدد موظفي الأمانة العامة والكيانات المتصلة بها في منظومة الأمم المتحدة بنسبة ٣ في المائة؛ من ٧٣ ٨١٢ موظفا إلى ٧٦ ٢٣٤ موظفا؛ و (ب) انخفض عدد موظفي الأمانة العامة بنسبة ٤ في المائة، من ٤١ ٢٧٣ موظفا إلى ٣٩ ٦٥١ موظفا؛ و (ج) في الأمانة العامة، ارتفعت نسبة موظفيها في الفئة الفنية والفئات العليا مقارنة بمجموع الموظفين من ٣٠ إلى ٣٢ في المائة، بينما انخفضت نسبة الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها من ٦٠ إلى ٥٨ في المائة؛ و (د) ارتفعت نسبة التعيينات الدائمة أو المستمرة مقارنة بمجموع الموظفين من ١٨ في المائة إلى ٢٥ في المائة، في حين انخفضت نسبة الموظفين بموجب تعيينات محددة المدة من ٧٨ في المائة إلى ٦٧ في المائة؛ و (هـ) ارتفعت نسبة الموظفين من ٣٣,٩ في المائة إلى ٣٥,١ في المائة؛ و (و) ارتفع متوسط عمر موظفي الأمانة العامة من ٤٣,٤ سنة إلى ٤٤,٨ سنة (انظر أيضا الفقرات ١١-١٤ أدناه)؛ و (ز) ارتفع عدد موظفي الأمانة العامة المشمولين بمبدأ التوزيع الجغرافي بنسبة ٣ في المائة، من ٢ ٩٠٧ موظفين إلى ٣ ٠٠٥ موظفين؛ و (ح) انخفض عدد الدول الأعضاء ضمن النطاق المستصوب للتمثيل في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي (انظر أيضا الفقرتين ٩ و ١٠ أدناه) بنسبة ١٨ في المائة، من ١٢٥ دولة عضو إلى ١٠٢ دولة عضو (A/72/123)، الجدول ٢)؛ و (ط) ارتفع متوسط مدة الخدمة في الأمانة العامة من ٧,٢ سنوات في عام ٢٠١٤ (A/69/292)، الجدول ١٢)، إلى ٨ سنوات في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ (A/72/123)، الجدول ١٣).

٨ - وعند الاستفسار، زُودت اللجنة الاستشارية بتحليل أكثر تفصيلاً لعدد من الاتجاهات المذكورة أعلاه، تشمل ما يتعلق منها بالانخفاض في عدد موظفي الأمانة العامة؛ وارتفاع نسبة الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا؛ وانخفاض نسبة الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها؛ والتحسين في تمثيل الجنسين؛ والاتجاه العام لشيخوخة موظفي الأمانة العامة. وفي هذا الصدد، تشير اللجنة إلى توصياتها بشأن الجودة التحليلية للتقرير (A/71/557، الفقرتان ١٠٣ و ١٠٨) وتلاحظ أن ما قُدم في التقرير هو تحليل محدود للاتجاهات. وفيما يتعلق بضرورة فهم الأسباب الكامنة وراءها بغية وضع تدابير إصلاحية وتطوير تحسينات السياسات، تشير اللجنة إلى ضرورة إجراء تحليل أوسع، عند الاقتضاء. وتتوقع اللجنة أن يقدم الأمين العام تحليلاً أكثر تفصيلاً للاتجاهات وأسبابها والإجراءات التي ستتخذها الأمانة لمعالجة الشواغل في التقارير المقبلة عن تكوين الأمانة العامة.

التمثيل الجغرافي

٩ - يشير الأمين العام إلى أن عدد الدول الأعضاء ضمن النطاق المستصوب المنخفض بنسبة ١٨ في المائة بين عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٦، من ١٢٥ دولة إلى ١٠٢ دولة (انظر الفقرة ٧ (ح) أعلاه)، وأنه في الفترة من ١ تموز/يوليه إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، تم تعيين ٨٤ موظفاً في وظائف الأمانة العامة الخاضعة للتوزيع الجغرافي (A/72/123، الفقرة ٤٥ والجدول ٢٦). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن العدد الأكبر من التعيينات في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي كانت للموظفين من البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً (٣١ تعييناً) (المرجع نفسه، الجدول ٢٦). وتلاحظ اللجنة مع القلق أن هذا يشكل اتجاهًا مستمرًا منذ عام ٢٠١٣، وأن عدد الدول الأعضاء المدرجة في فئة البلدان غير الممثلة وفئة البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً أخذت في الازدياد (المرجع نفسه، الجدول ٢٠). وأبلغت اللجنة أيضاً أن مكتب إدارة الموارد كان يتخذ عدداً من الخطوات لمعالجة هذا الاتجاه، بما في ذلك منح الأولوية لتسيب المرشحين الناجحين من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً في برنامج الفنيين الشباب، ويدرج إخطاراً خاصاً في جميع الإعلانات عن الوظائف الشاغرة الخاضعة لنظام النطاقات المستصوبة يشجع الرعايا من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً على التقدم للوظيفة.

١٠ - وفي هذا الصدد، تشير اللجنة الاستشارية إلى البيان الوارد في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة الذي يفيد بضرورة إيلاء الاعتبار الواجب لأهمية تعيين الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن، ولنظام النطاقات المستصوبة، المنشأ في عام ١٩٦٠، الذي يقيس التقدم المحرز نحو تحقيق توزيع جغرافي لموظفي الأمانة العامة بشكل عادل وعلى نطاق واسع (انظر قرار الجمعية العامة ١٥٥٩ (د-١٥)، الفقرة ١). وتشير اللجنة أيضاً إلى أن الجمعية العامة دعت، في قرارها ٢٦٣/٧١ (الفقرتان ٩ و ١٧)، إلى تحقيق توزيع جغرافي عادل في الأمانة العامة. وتكرر اللجنة الاستشارية تأكيد توصياتها المتعلقة ببذل مزيد من الجهود لكفالة تمثيل الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً في تكوين الأمانة العامة (انظر الوثيقة A/71/557، الفقرتان ٤٦ و ٤٧)، وتتطلع إلى رؤية مزيد من التقدم في هذا الشأن. وتتوقع اللجنة الاستشارية أن ينعكس هذا الاتجاه وأن يقدم الأمين العام المعلومات المتعلقة بذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين.

شيخوخة الموظفين وتجديد شباب الأمانة العامة

١١ - فيما يتعلق بالاتجاهات المتصلة بالبيانات الواردة في أحدث تقرير، يشير الأمين العام إلى أن متوسط عمر موظفي الأمانة العامة ارتفع من ٤٣,٤ سنة إلى ٤٤,٨ سنة (انظر الفقرة ٧ (و) أعلاه) خلال الفترة من ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. وتذكّر اللجنة الاستشارية بأن تحليلاً أولياً يتصل بهذا الاتجاه أُدرج في التقرير السابق عن تكوين الأمانة العامة (المرجع نفسه، الفقرات ١٠٦-١٠٨). وخلال النظر في أحدث تقرير، زُودت اللجنة، بناءً على طلبها، بمزيد من المعلومات المستكملة في سياق تم التأكيد بشأنه من جديد أن المحرك الرئيسي كان "شيخوخة" الموظفين المشورين في العمليات الميدانية.

١٢ - وفيما يتعلق بتجديد شباب الأمانة العامة، استفسرت اللجنة الاستشارية مرة أخرى بشأن الجهود الرامية إلى توظيف الشباب وحالة الوظائف من الرتبة ف-٢ في الأمانة العامة في ضوء المقترح الداعي إلى تخفيض إجمالي بمقدار ٦ وظائف من الرتبتين ف-١/ف-٢، الوارد في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩.

١٣ - وفي هذا الصدد، تشير اللجنة الاستشارية إلى تعليقاتها التي تفيد بأن الآثار المترتبة على التخفيضات المقترحة في الوظائف لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ تقع أساساً على فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، مع انخفاض صاف قدره ١١٧ وظيفة إجمالاً، وعلى مستوى الموظفين الفنيين المبتدئين، مع انخفاض إجمالي صاف قدره ١٨ وظيفة في الرتبة ف-٣، و ٦ وظائف في الرتبتين ف-٢/ف-١ (A/72/7، الفقرة ٩٢). وتشير اللجنة أيضاً إلى تعليقاتها الواردة في الميزانيات المقترحة المتعاقبة وفي تقاريرها عن إدارة الموارد البشرية، التي تناولت الأثر السلبي الذي يتركه تخفيض عدد وظائف الموظفين المبتدئين من الفئة الفنية على قدرة المنظمة على اجتذاب وتطوير المواهب الشابة في جهودها الرامية إلى تجديد شباب المنظمة (انظر الوثائق A/66/7، الفقرة ٨٦، و A/68/7، الفقرتان ٨٦ و ٨٧، و A/69/572، الفقرة ١٠٥، و A/71/557، الفقرة ٤١).

١٤ - ولا تزال اللجنة الاستشارية ترى أن التحليل المستمر لاتجاهات الشيخوخة إلى جانب تحليل العناصر الأخرى ذات الصلة المتعلقة بالتخطيط للقوة العاملة وتجديد شباب الأمانة العامة أمور ضرورية للاسترشاد بها في وضع السياسة العامة ومبادرات إصلاح الموارد البشرية. وتكرر اللجنة تأكيد قلقها من التأثير السلبي للتخفيضات في الدرجات الأدنى للموظفين من الفئة الفنية على المبادرات الجارية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، وغيرها من الجهود الرامية إلى تحقيق أهداف هامة تتعلق بالموارد البشرية، من قبيل الأهداف المتصلة بتحقيق التوازن الجغرافي والتوازن بين الجنسين، وكذلك الجهود الرامية إلى تجديد شباب القوة العاملة في الأمانة العامة (انظر الوثيقة A/72/7، الفقرة ٩٤). وتوصي اللجنة الاستشارية بإدراج مزيد من التحليلات والتوصيات المتعلقة بإيجاد حلول طويلة الأجل لهذه المسألة في تقارير الأمين العام لتنظر فيها الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين.

زيادة عدد التعيينات في الوظائف الرفيعة المستوى

١٥ - يشير تقرير الأمين العام إلى أن ما مجموعه ١٥٧ موظفاً من موظفي الأمانة العامة كانوا يعملون برتبتي وكيل أمين عام ومساعد أمين عام حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ (A/72/123).

الجدولان ٨ و ٩). وهذا بالمقارنة مع ١٦٦ موظفا عاملا في تينك الرتبين حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥ و ١٥٥ موظفا حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤. وعند الاستفسار، زُودت اللجنة الاستشارية بقائمة مستكملة للموظفين العاملين برتبتي وكيل أمين عام وأمين عام مساعد حتى ١٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧، أشارت إلى أنه كان هناك ١٧٤ من أولئك الموظفين يعملون في الأمانة العامة في إطار جميع مصادر التمويل، إضافة إلى ٢٥ موظفا آخر يعملون بموجب عقود "على أساس فترة الاستخدام الفعلي" وعلى أساس مرتب قدره دولار واحد سنويا. وزُودت اللجنة أيضا، بناء على طلبها، ببيانات مستكملة عن عدد الوظائف الرفيعة المستوى في سائر كيانات نظام الأمم المتحدة الموحد.

١٦ - وأشارت اللجنة الاستشارية إلى هذا الاتجاه في تقارير أخرى صدرت مؤخرا (انظر الوثيقة A/71/557، الفقرة ١١٢، و A/72/7، الفقرة ٨٩). وتشير اللجنة إلى قرار الجمعية العامة المتصل بتأثير المقترحات المتعلقة بالتوظيف على هيكل الدرجات في المنظمة (القرار ٢٤٧/٧٠، الفقرة ٤١) وطلب الجمعية بأن يتخذ الأمين العام تدابير ملموسة لعكس اتجاه التحول التصاعدي في هيكل الدرجات في الأمانة العامة والانخفاض النسبي في عدد وظائف المبتدئين (القرار ٢٦٣/٧١، الفقرة ٣٣). وتلاحظ اللجنة الاستشارية مع القلق أن أحدث البيانات المتاحة قد يشير إلى عدم إحراز أي تقدم في معالجة شواغل الجمعية فيما يتعلق بكثرة عدد الوظائف الرفيعة المستوى في الأمانة العامة. وفي هذا الصدد، تشير اللجنة إلى تعليقاتها على تزايد عدد ونسبة الوظائف العليا في تقريرها عن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ (انظر الوثيقة A/72/7، الفقرات ٩٣-٩٥).

١٧ - وتكرر اللجنة الاستشارية تأكيد القلق الذي أعربت عنه سابقا إزاء التحول التصاعدي الظاهر في هيكل الدرجات في الأمانة العامة وزيادة عدد ونسبة الوظائف العليا برتبة مد-١ وما فوقها (انظر الوثيقة A/68/7، الفقرة ١٠٢، والوثيقة A/69/572، الفقرة ١٣٤، والوثيقة A/70/7، الفقرة ٨٨، والوثيقة A/70/764، الفقرة ١٠، والوثيقة A/71/557، الفقرة ١١٣)، وتكرر أيضا تأكيد أنها لا تعتقد، بالرغم من الطلبات المتزايدة على المنظمة، أن ذلك يؤدي إلى اتجاه تصاعدي في الوظائف العليا، لأنه ذلك قد يتسبب في تجزؤ مسؤوليات القيادة وتششت المساءلة. وتواصل اللجنة التأكيد على ضرورة رصد "الشكل" العام للمنظمة واستعراض المهام والهياكل القائمة وذلك تباديا لأي ازدواجية محتملة في المسؤوليات الفنية على مستوى الإدارة العليا للمنظمة، وكفالة تنفيذ الولاية بمزيد من الفعالية.

توظيف الموظفين المتقاعدين

١٨ - يشير تقرير الأمين العام إلى أنه، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، كان ٢٠١ من الموظفين العاملين هم في الفئة العمرية بين ٦٥ و ٦٩ عاما، و ١٠٢ منهم في الفئة العمرية بين ٧٠ و ٧٤ عاما، و ٦٤ منهم في الفئة العمرية من ٧٥ عاما فما فوق (الوثيقة A/72/123، الشكل الثامن). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه على الرغم من أن نظام اختيار الموظفين ينص على شروط أهلية محددة فيما يتعلق بالوظائف الشاغرة بالنسبة للتعيينات لمدة سنة واحدة أو أكثر، فإن توظيف الأفراد الذين تتجاوز أعمارهم ٦٥ عاما بتعيينات مؤقتة ليس محظورا (انظر الوثيقة ST/AI/2010/4، البند ٥-٢). علاوة على ذلك، تنص الأحكام التي تنظم توظيف المتقاعدين على أنه يجوز منح تعيينات مؤقتة لهؤلاء الأفراد لأداء الأعمال الموسمية أو أعباء العمل في فترات الذروة وتلبية

احتياجات محددة قصيرة الأجل (انظر، الوثيقة ST/AI/2003/8، الفرع الثاني). وأبلغت اللجنة أيضا، عند الاستفسار، بأنه من التعيينات المؤقتة التي بلغ عددها ٦٨ تعيينا والمنوحة للأفراد الذين تتجاوز أعمارهم ٦٥ سنة في عام ٢٠١٦، مُنح ٦٢ تعيينا لمتقاعدين على أساس التعيين المؤقت لتلبية احتياجات قصيرة الأجل وزيادات طارئة في عبء العمل. وتطلب اللجنة أن تمتثل الأمانة العامة امتثالا صارما لأحكام الأمر الإداري المتعلق بتوظيف المتقاعدين. وتعتزم اللجنة إبقاء مسألة توظيف المتقاعدين قيد الاستعراض الدقيق في سياق نظرها في تقارير إدارة الموارد البشرية في المستقبل.

التعيينات الدائمة والمستمرة

١٩ - يذكر الأمين العام في تقريره أن نسبة الموظفين المعيّنين بعقود دائمة ومستمرة قد ارتفعت من ١٨ في المائة في عام ٢٠١٣ إلى ٢٥ في المائة في عام ٢٠١٦، في حين انخفضت نسبة الموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة من ٧٨ في المائة إلى ٦٧ في المائة في الفترة نفسها. ويشير الأمين العام إلى أن ذلك يعزى أساسا إلى عملية أجريت مرة واحدة لتحويل نوع التعيين إلى تعيينات دائمة وعمليات لتحويل نوع التعيين إلى تعيينات مستمرة (انظر الوثيقة A/72/123، الجدول ٢). وتؤكد اللجنة الاستشارية مرة أخرى على أن النسبة العامة للتعيينات الدائمة/المستمرة إلى مجموع الموظفين ينبغي أن تُرصد عن كثب على نحو يكفل التوازن المناسب في إجمالي القوة العاملة العالمية في الأمانة العامة (انظر أيضا الوثيقة A/71/557، الفقرة ٢٢).

٢٠ - وبالنسبة للفترة الزمنية اللازمة لملء الوظائف الشاغرة، تشير اللجنة الاستشارية إلى تقريرها عن التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة وتقارير مجلس مراجعي الحسابات للفترة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ (انظر الوثيقة A/72/537)، حيث ذكرت فيه أن المجلس قد خلص إلى أن معيار ١٢٠ يوما لملء الوظائف الذي حدده الجمعية العامة في قرارها ٢٤٧/٦٥ قد جرى تجاوزه بنسبة ٣٦ في المائة في عام ٢٠١٥ وبنسبة ٦٨ في المائة في عام ٢٠١٦، أي بمتوسط ١٦٣ يوما و ٢٠٢ يوم، على التوالي. وخلال نظر اللجنة في التقرير، طلبت توضيحا من الأمانة العامة بشأن الزيادة الحادة بين عامي ٢٠١٥ و ٢٠١٦ في متوسط الوقت المستغرق لملء الوظائف، ولكنها لم تتلق توضيحا لذلك. وتذكر اللجنة أيضا بأن الأمين العام، في تقريره عن الإصلاح الإداري، أشار إلى أن الأمر يتطلب ٢٣٩ يوما في المتوسط لتعيين موظفين في مراكز العمل غير الميدانية (الوثيقة A/72/492، الفقرة ٢٣). وتأمل اللجنة أن يقدم الأمين العام معلومات وتوضيحات عن أسباب الزيادات المستمرة في الفترة اللازمة لملء الوظائف الشاغرة إلى الجمعية عند نظرها في تقرير مجلس مراجعي الحسابات. وتعتزم اللجنة أيضا مواصلة تناول هذه المسألة في سياق نظرها في التقارير المقبلة بشأن إدارة الموارد البشرية.

ثالثا - ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل

٢١ - قُدِّم التقرير عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل، الذي يشمل الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧، استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩ الذي طلبت فيه الجمعية إلى الأمين العام إبلاغ الدول الأعضاء سنويا بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها سوء سلوك و/أو سلوك إجرامي وبما يتخذ من إجراءات

تأديبية، وعند الاقتضاء، من إجراءات قانونية، وفقا للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويقدم التقرير لحة عامة عن الجهاز الإداري المعني بالمسائل التأديبية؛ وملخصا للقضايا التي فرض فيها الأمين العام تدبيرا أو أكثر من التدابير التأديبية خلال الفترة المشمولة بالتقرير؛ وبيانات مقارنة عن القرارات المتخذة في القضايا التي أنجزت، والطعون في التدابير التأديبية المفروضة، والقضايا المحالة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية؛ ومعلومات عن ممارسات الأمين العام المتبعة في القضايا المنطوية على سلوك إجرامي محتمل.

٢٢ - ورغبت اللجنة الاستشارية من قبل بتقديم المعلومات الواردة في موجزات القضايا مما يسهم في زيادة فهم ممارسات الأمين العام في المسائل التأديبية (الوثيقة A/67/545، الفقرة ١٥١). وابتداء من الدورة التاسعة والستين، تُقدّم تفاصيل إضافية في الموجزات لزيادة توضيح بعض الاعتبارات في تحديد التدابير الواجب فرضها في حالة معينة (انظر الوثيقة A/69/572، الفقرة ١٥٣). وعند النظر في موجزات القضايا الواردة في الفرع الثالث من التقرير الأخير للأمين العام، طلبت اللجنة مزيدا من المعلومات بشأن حالات معينة. وعلى وجه الخصوص، يساور اللجنة القلق لأن المعلومات الواردة في التقرير لا تقدم لحة شاملة عن جميع القضايا المتعلقة بادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين داخل المنظمة، وإنما تقدم تفاصيل عن الحالات التي اتُخذت فيها إجراءات تأديبية ضد موظفين مدنيين خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وترى اللجنة الاستشارية أن الإبلاغ عن هذه القضايا يفتقر في الوقت نفسه إلى السياق الأوسع وأي إشارات على مستوى المنظمة إلى طبيعة المشكلة، ومجموعة القضايا المعروضة على المنظمة، والإجراءات المتخذة للتصدي لها. وفي هذا الصدد، ترى اللجنة أنه ينبغي للأمين العام أن يدرج المعلومات والإحالات المرجعية المنطبقة إلى تقارير الأمم المتحدة الأخرى المتصلة بمسألة الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي من شأنها أن توضح عدد القضايا الواردة في التقرير المتعلق بممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل.

٢٣ - ويذكر الأمين العام، في الفرع الرابع من تقريره، بيانات عن القضايا المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير التي بلغ عددها ١٣٦ قضية؛ وفي المقابل، أنجزت ١٤٣ قضية خلال الفترة السابقة (الوثيقة A/72/209، الجدول ٢). ويذكر الأمين العام أنه لم تجر متابعة النظر في ١٢ في المائة من القضايا التي جرى تناولها بوصفها مسائل تأديبية في الفترة المشمولة بالتقرير المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧، في حين أنه في الفترتين المشمولتين بالتقريرين السابقين، كانت النسبتان المئويتان المناظرتان ٨ في المائة و ١٥ في المائة، على التوالي. ويشير الأمين العام إلى أنه، على الرغم من الانخفاض الطفيف الذي لوحظ في عدد القضايا المنجزة مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق، فإن عدد تلك القضايا لا يزال أعلى من متوسط العدد المنجز في الفترات المشمولة بالتقارير الأربعة السابقة (المرجع نفسه، الفقرة ٧٩). ووفقا لما ذكره الأمين العام، فإن ارتفاع عدد القضايا التي ينظر فيها بوصفها قضايا تأديبية قد يُعزى إلى زيادة استجابة الكيانات المسؤولة عن التحقيق وتحسين جودة تقارير التحقيق في أعقاب حكم صادر عن محكمة الاستئناف في قضية معينة يتعلق بضرورة توفير أدلة واضحة ومقنعة في ذلك النوع من القضايا (المرجع نفسه، الفقرة ٧٨).

٢٤ - ويذكر الأمين العام أيضا في تقريره أن متوسط الوقت الذي يستغرقه الفصل في القضايا بعد إحالتها إلى مكتب إدارة الموارد البشرية هو ٧,٧ شهور (بالمقارنة مع ٨,٦ شهور في الفترة المشمولة بالتقرير السابق) (المرجع نفسه، الفقرة ٧٧). ويتضمن التقرير أيضا بيانات عن عدد الطعون في الإجراءات التأديبية المفروضة منذ عام ٢٠٠٩ وحالة تلك الطعون المعروضة أمام محكمة المنازعات

ومحكمة الاستئناف (المرجع نفسه، الجدولان ٣ و ٤). وفي الفترة المشمولة بالتقرير المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧، انخفض عدد تلك الطعون بالمقارنة مع الفترة السابقة (١٠ مقابل ١٧). ومن حيث النسب المئوية، يلاحظ الأمين العام مرة أخرى أنه لم يجر الطعن إلا في نسبة مئوية صغيرة نسبياً من التدابير التأديبية منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

٢٥ - ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن الأمر الإداري الجديد المتعلق بالتحقيقات والإجراءات التأديبية لا يزال قيد الاستعراض الداخلي (المرجع نفسه، الفقرة ٧). وفي التقرير السابق، ذكر الأمين العام أنه من المتوقع صدور السياسة الجديدة خلال النصف الثاني من عام ٢٠١٦ (الوثيقة A/71/186، الفقرة ٨). وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها اللاحق المتعلق بإدارة الموارد البشرية (٢٦٣/٧١)، إكمال وإصدار الأمر الإداري في موعد لا يتجاوز ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. وبالتالي فإن هذا التأخير المستمر ينتهك تعليمات الجمعية الصريحة بهذا الشأن، ويشكل مسألة تثير قلقاً بالغاً لدى اللجنة الاستشارية، ولا سيما بالنظر إلى تعليقاتها المتكررة الواردة في تقاريرها الثلاثة السابقة بشأن مسائل الموارد البشرية (انظر الوثيقة A/69/572، الفقرة ١٥٧، والوثيقة A/70/718، الفقرة ١٥، والوثيقة A/71/557، الفقرة ١٢٣). وتشعر اللجنة بقلق بالغ إزاء أنه على الرغم من انتهاء فترة طويلة من المشاورات المتعلقة بالتحقيقات والمسائل التأديبية، فإن الأمر الإداري ذا الصلة لا يزال قيد الاستعراض الداخلي. وينبغي تقديم إيضاحات بشأن التأخير المستمر إلى الجمعية عند نظرها في تقرير الأمين العام، بما يشمل الإسناد الواضح للمسؤولية والمساءلة عن التأخير.

٢٦ - وتؤكد اللجنة الاستشارية أن الأمين العام يجب أن يكفل على سبيل الأولوية سرعة إصدار الأمر الإداري. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام إنجاز هذا الأمر دون مزيد من التأخير.

رابعا - التعديلات على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين

٢٧ - يتضمن تقرير الأمين العام عن التعديلات على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين النص الكامل للتعديلات التي أدخلت على النظامين الأساسيين والإداريين اللازمة لتنفيذ النظام المنقح لمنحة التعليم والسن الإلزامية الجديدة لإنهاء خدمة الموظفين الذين عينوا قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، التي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٧٠. ويتضمن التقرير، إضافة إلى ذلك، النص الكامل للتعديلات المدخلة على القواعد الراهنة والأساس المنطقي لتلك التعديلات.

٢٨ - وتشير القاعدة الجديدة ١٣-١٣ (ج) من النظام الإداري للموظفين إلى أن البند ٩-٢ من النظام الأساسي لا ينطبق على الموظفين الذين يبلغون سن تقاعدهم العادية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ أو قبل ذلك التاريخ وقام الأمين العام بتمديد خدمتهم بصفة استثنائية إلى ما بعد ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. وسيطلب إلى أولئك الموظفين ترك الخدمة عند انتهاء فترة التمديد.

٢٩ - وفي هذا الصدد، أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن النظام الأساسي للموظفين يتمتع بمركز أعلى من النظام الإداري للموظفين ومن ثم، يجب أن يمثل النظام الإداري للموظفين للنظام الأساسي للموظفين ولا يجوز أن يُسقط بنوده أو يغيرها. ومع ذلك، أبلغت اللجنة أيضاً بأنه، في الحالة المذكورة أعلاه فإن الحكم الوارد في القاعدة ١٣-١٣ الجديدة من النظام الإداري ينبع مما قرره الجمعية

العامة في الجزء الأول من القرار ٢٤٤/٧٠ وبأنه وفقا للتسلسل الهرمي للقواعد التي تنظم الأمانة العامة للأمم المتحدة، تتمتع قرارات الجمعية بمركز أعلى من مركز النظام الأساسي للموظفين.

٣٠ - وبناء على ذلك تلاحظ اللجنة الاستشارية، في هذه الحالة، أن القاعدة الجديدة المقترحة ١٣-١٣ (ج) في النظام الإداري للموظفين تحد من نطاق البند ٩-٢ من النظام الأساسي. وفي رأي اللجنة، ينبغي للنظام الأساسي للموظفين أن يعكس على النحو الواجب نطاق وعواقب القرارات التي تتخذها الجمعية العامة، مع عكس التفاصيل ذات الصلة في التعديلات على بنود النظام الأساسي المقدمة لكي تنظر فيها الجمعية. وفي هذه الحالة، تأمل اللجنة الاستشارية في تقديم مقترح وفقا لذلك، إلى الجمعية العامة عند نظرها في تقرير الأمين العام، يرمي إلى تكييف البند ٩-٢ من النظام الأساسي للموظفين.

٣١ - وعند الاستفسار، تلقت اللجنة الاستشارية تأكيدا من الأمانة العامة بأنه، رهنا بأي تأييد إضافي من الجمعية العامة للتغييرات في شروط الخدمة المنطبقة على الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، فإن التعديلات المقترحة تشكل التغييرات النهائية التي يعتزم إدخالها على النظامين الأساسي والإداري للموظفين فيما يتعلق بما قرره الجمعية بموجب القرار ٢٤٤/٧٠.

٣٢ - أما فيما يتعلق بالتعديلات المقترحة بموجب القاعدة ١٠-٤ (أ) من النظام الإداري للموظفين، أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن الصيغة المنقحة الواردة في الجملة الأولى توفر تفاصيل عن الحالة التي يجوز فيها وضع الموظف في إجازة إدارية، في حين أن تنقيح الجملة الثانية يبين المدة التي يجوز أن تستغرقها الإجازة الإدارية. وترى اللجنة أنه يلزم إضفاء المزيد من الوضوح على صياغة الجملتين لبيان متى يجوز فرض الإجازة الإدارية ومدة تلك الإجازة الإدارية، وهي تأمل في توفير توضيح للجمعية العامة عند نظرها في التقرير.