

Distr.: General
29 December 2005
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الستون

البند ١٢٩ من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

تقرير اللجنة الخامسة

المقررة: السيدة كاتيا بيرمان (فنلندا)

أولا - مقدمة

١ - في الجلسة العامة ١٧، المعقودة في ٢٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، قررت الجمعية العامة، بناء على توصية من المكتب، أن تدرج في جدول أعمال دورتها الستين البند المعنون "إدارة الموارد البشرية" وأن تحيله إلى اللجنة الخامسة.

٢ - وقد نظرت اللجنة الخامسة في البند المذكور خلال جلساتها ١٧ و ١٩ و ٣٦ المعقودة في ١ و ٢ تشرين الثاني/نوفمبر و ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥. علما بأن البيانات والملاحظات المقدمة أثناء نظر اللجنة في هذا البند ترد في المحاضر الموجزة ذات الصلة (A/C.5/60/SR.17 و 19 و 36).

٣ - وكان معروضا على اللجنة لدى نظرها في هذا البند الوثائق التالية:

(و) تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/60/310)؛

(ي) تقرير الأمين العام عن قائمة موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة

(A/C.5/59/L.34 و A/C.5/60/L.2)؛

* أعيد إصدارها لأسباب فنية.



- (د) تقرير الأمين العام عن التعديلات على النظام الإداري للموظفين (A/60/174)؛
- (ز) تقرير الأمين العام عن التعديلات على النظام الأساسي للموظفين (A/60/365)؛
- (أ) تقرير الأمين العام عن الأفراد المقدمين دون مقابل من الحكومات والكيانات الأخرى (A/59/716)؛
- (ب) تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذو الصلة (A/60/786)؛
- (ح) مذكرة من الأمين العام يحيل بها تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن مدى توفير أسواق العمل المحلية للمهارات التي يُعين أصحابها دوليا في فئة الخدمات العامة (A/59/388)؛
- (هـ) تقرير الأمين العام عن دراسة عن مدى توفير أسواق العمل المحلية للمهارات التي يُعين أصحابها دوليا في فئة الخدمات العامة (A/60/262)؛
- (ج) تقرير الأمين العام عن التقييم الشامل لنظام التوزيع الجغرافي، وتقييم المسائل المتعلقة بالتغيرات التي يمكن إجراؤها في عدد الوظائف الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي (A/59/724)؛
- (ط) مذكرة من الأمين العام يحيل بها تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن استعراض اتفاقات المقر التي أبرمتها المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة: قضايا الموارد البشرية التي تمس الموظفين وتعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق بشأنه (A/59/526 و Add.1).

ثانيا - النظر في مشروع القرار A/C.5/60/L.23

- ٤ - في الجلسة ٣٦، المعقودة في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر، كان معروضا على اللجنة مشروع قرار بعنوان "إدارة الموارد البشرية" (A/C.5/60/L.23) قدمه ممثل بولندا ونائب رئيس اللجنة، استنادا إلى مشاورات غير رسمية.
- ٥ - وفي الجلسة نفسها، اعتمدت اللجنة مشروع القرار (A/C.5/60/L.23) دون تصويت (انظر الفقرة ٦).

ثالثا - توصية اللجنة الخامسة

٦ - توصي اللجنة الخامسة الجمعية العامة باعتماد مشروع القرار التالي:

إدارة الموارد البشرية

إن الجمعية العامة،

إذ تشير إلى المواد ٨ و ٩٧ و ١٠٠ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة،

وإذ تشير أيضا إلى قراراتها ٢٢٢/٤٩ ألف وباء المؤرخين ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤ و ٢٠ تموز/يوليه ١٩٩٥، و ٢٢٦/٥١ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧، و ٢١٩/٥٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، و ٢٥٢/٥٢ المؤرخ ٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٨، و ٢٢١/٥٣ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٩، و ٢٥٨/٥٥ المؤرخ ١٤ حزيران/يونيه ٢٠٠١، و ٢٨٠/٥٦ المؤرخ ٢٧ آذار/مارس ٢٠٠٢، و ٣٠٥/٥٧ المؤرخ ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٣، و ٢٩٦/٥٨ المؤرخ ١٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ و ٢٦٦/٥٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، فضلا عن قراراتها ومقرراتها الأخرى ذات الصلة،

وقد نظرت في تقارير الأمين العام^(١) والتقرير ذي الصلة للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٢)؛ وتقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن مدى توفير أسواق العمل المحلية للمهارات التي يُعين أصحابها دوليا في فئة الخدمات العامة^(٣)؛ وتقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن استعراض اتفاقات المقر التي أبرمتها المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة: قضايا الموارد البشرية التي تمس الموظفين^(٤)؛ وتعليقات الأمين العام ومجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق عليه^(٥)؛

(١) A/60/365، A/60/310، A/60/262، A/60/174، A/C.5/59/L.34، A/59/724، A/59/716، A/C.5/59/L.34 و A/C.5/60/L.2.

(٢) A/59/786.

(٣) انظر A/59/388.

(٤) انظر A/59/526.

(٥) انظر A/59/526/Add.1.

أولا - تكوين الأمانة العامة

- ١ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يراعي في استخدام الموظفين في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والتزاهة مع مراعاة مبدأ التوزيع الجغرافي العادل على النحو الواجب وذلك وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛
- ٢ - **تلاحظ** أن كثيرا من الإدارات لم تلب أهدافا رئيسية من أهداف إدارة الموارد البشرية؛
- ٣ - **تلاحظ أيضا** إنشاء مجلس تقييم الأداء الإداري ليحل محل فريق المساءلة، وكذلك وظائف المجلس وتكوينه^(٦)؛
- ٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين تقريراً لكي تنظر فيه عن أنشطة مجلس تقييم الأداء الإداري منذ إنشائه يتضمن كيفية تلبية طلب الجمعية العامة، الوارد في الفقرة ١٠ من الجزء الأول من قرار الجمعية العامة ٢٦٦/٥٩، بتعزيز النظام الداخلي للمساءلة بشأن السياسات والأهداف الخاصة بالموارد البشرية من أجل مساءلة مديري البرامج عن أدائهم في تحقيق الأهداف الواردة في خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية؛
- ٥ - **تلاحظ** أنه نظرا لحالات التقاعد المتوقعة، قد يصبح كثير من الدول الأعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٩، وتطلب إلى الأمين العام أن يتخذ على نحو عاجل خطوات لمواجهة هذا الوضع؛
- ٦ - **تشير** إلى الفقرة ٨ من الجزء رابعاً من قرارها ٢٦٦/٥٩، وتكرر طلبها إلى الأمين العام أن يضمن تقريره عن تكوين الأمانة العامة تحليلاً لمستوى التمثيل الناقص؛
- ٧ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين تقييماً للتعيينات في الوظائف في الرتبين ف-٢ و ف-٣، بما في ذلك أثر الامتحانات التنافسية الوطنية، وأي توصيات، قد تكون ذات صلة بالموضوع، عن كيفية تحسين هذه الطريقة من طرق التعيين؛

(٦) انظر ST/SGB/2005/13.

ثانيا - تعديلات على النظامين الإداري والأساسي للموظفين

١ - توافق على التعديلين اللذين أدخلتا على النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة^(٧) الواردين في مرفق هذا القرار؛

٢ - تحيط علما بالتعديلات التي أدخلت على النظام الإداري للموظفين^(٨)؛

ثالثا - مسائل أخرى

١ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين عن ممارسات موظفي الأمم المتحدة اللذين يتعين عليهم التخلي عن مركز الإقامة الدائمة في بلد خارج بلد جنسيتهم، بما في ذلك حالات الموظفين اللذين أذن لهم بصفة استثنائية بالاحتفاظ بمركز الإقامة الدائمة عملا بالفرع الخامس - ٧ من الأمر الإداري المعنون "المركز فيما يتعلق بتأشيرات السفر للموظفين العاملين في الولايات المتحدة من غير مواطني الولايات المتحدة، ولأفراد أسرهم وللذين يعملون حذما في منازلهم، وللموظفين اللذين لديهم أو يسعون إلى الحصول على مركز الإقامة الدائمة في الولايات المتحدة"^(٩) والمعايير المطبقة في منح هذه الاستثناءات؛

٢ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين عن تنفيذ النظام الأساسي لتنظيم مركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية المعتمد في قرارها ٥٦/٢٨٠.

(٧) A/60/365، المرفق.

(٨) A/60/174، المرفق.

(٩) ST/AI/2000/19.

المرفق

تعديلات على النظام الأساسي للموظفين

البند ٢-١

تضارب المصالح

(ن) على جميع الموظفين الذين يشغلون الرتبة مد-١ أو م-٦ وما فوقها أن يقوموا، لدى تعيينهم ثم على فترات يحددها الأمين العام، بتقديم إقرارات مالية فيما يتعلق بأنفسهم وأزواجهم ومعاليهم، ومساعدة الأمين العام على التحقق من دقة المعلومات المقدمة عندما يطلب منهم ذلك. وتشمل الإقرارات المالية شهادة تفيد بأن الأصول المملوكة للموظفين وأزواجهم ومعاليهم وأنشطتهم الاقتصادية لا تشكل تضارباً في المصالح مع واجباتهم الرسمية ولا مع مصالح الأمم المتحدة. وتظل هذه الإقرارات المالية سرية ولا تستعمل إلا لاتخاذ قرارات عملاً بالبند ٢/١ (م) من النظام الأساسي للموظفين على النحو الذي يحدده الأمين العام. وللأمين العام أن يطالب الموظفين الآخرين بتقديم إقرارات مالية على النحو الذي يرى أن مصلحة المنظمة تقتضيه.

البند ٢-١٠

لللأمين العام توقيع تدابير تأديبية على الموظفين الذين يكون سلوكهم غير مرضٍ. والاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي ضربان من ضروب سوء السلوك الجسيم. وللأمين العام أن يفصل دون سابق إنذار أي موظف في حالة إساءة السلوك على نحو جسيم.