

Distr.
GENERAL

A/RES/49/222
15 February 1995

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والأربعون
البند ١١٣ من جدول الأعمال

قرار اتخذته الجمعية العامة

[بناء على تقرير اللجنة الخامسة (A/49/802)]

٢٢٢/٤٩ - إدارة الموارد البشرية

إن الجمعية العامة،

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

وإذ تؤكد من جديد قرارها ٢٢٦/٤٧ المؤرخ ٨ نيسان/أبريل ١٩٩٣،

وإذ تضع في اعتبارها الآراء التي أبدتها الدول الأعضاء بشأن مسائل إدارة الموارد البشرية، في اللجنة الخامسة خلال الدورة التاسعة والأربعين للجمعية العامة^(١)،

وقد نظرت في الوثائق ذات الصلة المتعلقة بمسائل إدارة الموارد البشرية، المقدمة من الأمين العام إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والأربعين^(٢)،

وقد استمعت إلى الآراء التي أبدتها، في اللجنة الخامسة، ممثلو الموظفين المعترف بهم، وفقا لقرارها ٢١٣/٣٥ المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠،

وإذ تسلّم بأن موظفي المنظمة رصيد قيّم للأمم المتحدة، وإذ تشيد بمساهماتهم في تعزيز مقاصد الأمم المتحدة ومبادئها،

(١) انظر A/C.5/49/SR.15 و 18 و 19 و 24-21 و 26 و 36.

(٢) A/49/176 و Add.1 و A/49/219 و Add.1 و A/49/406 ، A/49/445 ، A/49/527 ، A/49/564 ،

A/49/587 و Corr.1 ، A/C.5/49/5 ، A/C.5/49/6 و Corr.1 و Add.1 ، A/C.5/49/13 ، A/C.5/49/14 ، A/C.5/49/32 ، A/C.5/49/L.8.

١ - تكرر تأكيد تأييدها التام للأمين العام بوصفه كبير الموظفين الإداريين في المنظمة، وتشدد على احترامها التام لامتيازاته ومسؤولياته التي ينص عليها ميثاق الأمم المتحدة:

٢ - تعرب عن تأييدها للجهود التي يبذلها الأمين العام في سبيل إيجاد بيئة وثقافة إداريتين داعمتين في المنظمة بما يجعل الموظفين يسهمون بأقصى ما يتوفر لديهم من إمكانات وفعالية وكفاءة:

أولا - التخطيط لإدارة الموارد البشرية

إذ ترحب بالنهج المتكامل الذي اعتمده الأمين العام للتخطيط لإدارة الموارد البشرية، على النحو الذي تعبر عنه استراتيجيته لإدارة الموارد البشرية للمنظمة،

وإذ يساورها القلق إزاء المشاكل القائمة في إدارة الشواغر،

وإذ تحيط علما مع التقدير بتقرير وحدة التفتيش المشتركة^(٣)،

١ - تؤيد استراتيجية إدارة الموارد البشرية للمنظمة، الواردة في تقرير الأمين العام^(٤)؛

٢ - توافق على إنشاء وحدة للتخطيط داخل مكتب إدارة الموارد البشرية، وتأذن، لهذا الغرض، باستخدام الأموال المخصصة للمساعدة المؤقتة العامة في حدود ١٠٠ ٤٩٦ من دولارات الولايات المتحدة في عام ١٩٩٥، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا في هذا الشأن في سياق تقرير الأداء النهائي لفترة السنتين ١٩٩٤-١٩٩٥، وأن يقدم اقتراحا شاملا بشأن مواصلة تمويل وحدة التخطيط هذه في سياق ميزانيته البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧؛

٣ - توافق أيضا على مقترحات الأمين العام لتنفيذ نظام تقييم الأداء، وتطلب إليه أن يبذل كل جهد ممكن لتنفيذ تلك المقترحات في حدود الموارد الإجمالية القائمة، مركزا، إذا لزم الأمر، على الرتبة ف - ٤ وما فوقها على نطاق العالم في عام ١٩٩٥، وأن يكفل تنفيذ النظام على جميع الرتب اعتبارا من ١ نيسان/أبريل ١٩٩٦؛

٤ - تلاحظ أن الاستراتيجية تقترح استكشاف طرق بديلة لتدبير الموظفين، وأن الأمين العام يعترف بتنفيذ تلك الطرق على أساس محدود وتجريبي، ولكنها تطلب إلى الأمين العام أن يكفل رصد وتقييم تلك المشاريع عن كثب وفي وقت مناسب سواء فيما يتعلق بالفعالية أو التكلفة؛

(٣) A/49/219، المرفق.

(٤) A/C.5/49/5.

٥ - تعرب عن قلقها إزاء الآثار الضارة التي يمكن أن تخلفها الاستعانة بالمتقاعدين على التوظيف والترقية في الأمانة العامة، وتطلب إلى الأمين العام، في هذا الصدد، أن يقدم معلومات تفصيلية إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والأربعين المستأنفة عن ممارسة الاستعانة بالمتقاعدين في الأمانة العامة، بما في ذلك معلومات عن فعاليتهم وعددهم وجنسياتهم ونوع جنسهم وميادين عملهم وأجورهم ومدد عقودهم وأسباب استخدامهم؛

٦ - تطلب إلى الأمين العام تنفيذ نظام تقييم الأداء، شاملاً رتبة وكيل الأمين العام، وضمان تحديد تكافؤ الفرص الوظيفية عند اختيار الموظفين والنهوض بمستوياتهم، وتقديم المشورة إلى الموظفين بشأن الحياة الوظيفية وتوفير التدريب والتطوير الوظيفي للملائمين باعتبارها مؤشرات معينة للأداء عند تقييم أداء جميع المديرين؛

٧ - ترحب بالجهود التي يبذلها الأمين العام في سبيل وضع وتعزيز برامج التدريب الداخلي والزمالات، وتأسف لأن الحاجة قد تدعو مؤقتاً إلى إرجاء تنفيذ هذه البرامج وتطلب إلى الأمين العام أن يبذل كل جهد ممكن لتعيين موارد لهذا الغرض وترحب بمساهمات الدول الأعضاء تحقيقاً لهذه الغاية؛

٨ - تلاحظ أن استراتيجية إدارة الموارد البشرية للمنظمة تتطلب التنفيذ النشط، كأداة إدارية، لبرنامج معزز للتناقص الطبيعي على مدى عدة سنوات تبدأ في عام ١٩٩٥، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن المرحلة الأولية لتنفيذ البرنامج في سياق بند جدول الأعمال المتعلق بالميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧ مشفوعاً بمقترحاته بشأن الإدارة الأطول أجلاً لانتهاج الخدمة والاستبقاء، والاستعانة مستقبلاً بترتيبات انتهاء الخدمة بالاتفاق بعد إنجاز البرنامج الحالي، بغرض تفادي الحاجة إلى برامج من هذا القبيل في المستقبل؛

٩ - تلاحظ أيضاً أن الاستراتيجية تدعو إلى التنقل من جانب كل الموظفين الجدد المعيّنين دولياً، وأن البند ١ - ٢ من النظام الأساسي للموظفين يخول الأمين العام سلطة تكليف جميع الموظفين المعيّنين دولياً بالعمل في أي من أنشطة أو مكاتب الأمم المتحدة، ولذلك تحث الأمين العام على تطبيق عناصر التنقل الواردة في الاستراتيجية الجديدة على الموظفين المعيّنين دولياً؛

١٠ - تطلب إلى الأمين العام أن يولي اهتماماً خاصاً لإدارة الشواغر بفعالية عند تنفيذ الاستراتيجية الجديدة لإدارة الموارد البشرية؛

١١ - تؤيد توصية اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، الواردة في الفقرة ٧ من تقريرها^(٥)، وتطلب إلى الأمين العام أن يدمج، لأغراض عرض الميزانية وإدارتها، الوظائف من الرتبتين

(٥) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثامنة والأربعون، الملحق رقم ٧ ألف، الوثيقة

ف-١ و ف-٢ ومن الرتبتين ف-٣ و ف-٤ من الفئة الفنية، وتطلب أن تنفذ هذه التوصيات على أساس تجريبي في ميزانيته البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧؛

١٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يواصل إجراء امتحانات تنافسية وطنية على مستوى الرتبتين ف-١ وف-٢ كأداة مفيدة لاختيار أفضل المرشحين المؤهلين؛

١٣ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يواصل إجراء امتحانات تنافسية وطنية على مستوى الرتبة ف-٣، مع إيلاء الاعتبار الواجب لآفاق الترقية أمام الرتبة ف-٢ وتحقيق أقصى قدر من الكفاءة والاقتصاد؛

١٤ - تحث الأمين العام على اتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان عرض وظائف على المرشحين الناجحين في الرتبتين ف-٢ و ف-٣ في غضون سنة بعد الاختيار، رهنا بتوفر وظائف موافق عليها؛

١٥ - تطلب إلى الأمين العام أن يمنح الأولوية الواجبة للتدريب ولتنفيذ الاستراتيجية عند إعداد مشروع الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧؛

ثانيا - تكوين الأمانة العامة

إذ تضع في اعتبارها تقرير الفريق العامل المعني بالتمثيل الجغرافي العادل للدول الأعضاء في الأمانة العامة^(١)،

وإذ تكرر التأكيد على ضرورة التنفيذ التام لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل لدى تعيين الموظفين في الأمانة العامة،

وإذ يقلقها أن الأمين العام لم يستأنف، حتى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٣، نشر القائمة السنوية لموظفي الأمم المتحدة،

١ - تؤكد من جديد أن شغل أي وظيفة ينبغي ألا يعتبر وقفا على أي دولة عضو أو مجموعة دول أعضاء، وثق بأن الأمين العام يحترم هذا المبدأ لدى تعيين الموظفين، بما في ذلك الموظفون من الرتب العليا؛

٢ - تسلّم بأن نظام النطاقات المستصوبة قد أنشئ ليكون المبدأ التوجيهي الرئيسي الذي يكفل، لدى تعيين الموظفين، التمثيل الجغرافي للدول الأعضاء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛

٣ - تحث الأمين العام على أن يقوم، كلما أُجريت تعيينات على جميع المستويات لشغل وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي، بمواصلة جهوده لضمان تمثيل جميع الدول الأعضاء تمثيلاً مناسباً في الأمانة العامة، لا سيما الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، واضعاً في اعتباره الحاجة إلى زيادة عدد الموظفين المعيّنين من الدول الأعضاء التي يكون تمثيلها دون نقاط الوسط لنطاقاتها المستصوبة؛

٤ - تطلب إلى الأمين العام، في هذا الصدد، أن يتوخى المرونة عند تطبيق النطاقات المستصوبة في حالات التعيين الفردية، واضعاً نصب عينيه جميع أجزاء هذا القرار؛

٥ - تطلب أيضاً إلى الأمين العام أن يواصل الإبقاء على النسبة الحالية بين التعيينات الدائمة والتعيينات المحددة المدة، وأن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والخمسين مقترحات محددة بشأن نسبة التعيينات على أساس محدد المدة؛

٦ - ترحب بنشر قائمة شاملة بموظفي الأمانة العامة حتى ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٩٤^(٧) وتطلب إلى الأمين العام أن يستكملها سنوياً للدورة العادية للجمعية العامة؛

٧ - تطلب إلى الأمين العام زيادة ما يبذله من جهود في سبيل تحسين تكوين الأمانة العامة عن طريق التوزيع الجغرافي العادل وعلى نطاق واسع للموظفين في جميع الإدارات؛

٨ - تقرر أن تواصل نظرها في هذه المسألة في دورتها التاسعة والأربعين المستأنفة في ضوء جملة أمور منها التقرير الذي ستقدمه وحدة التفتيش المشتركة؛

ثالثاً - مركز المرأة في الأمانة العامة

إذ تشير إلى المادتين ٨ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة،

وإذ تؤكد من جديد أن اللجنة الخامسة هي اللجنة الرئيسية المختصة التابعة للجمعية العامة المكلفة بالمسؤولية عن شؤون الإدارة والميزانية وشؤون إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك، في جملة أمور، مسألة تمثيل المرأة في الأمانة العامة،

وإذ تحيط علماً مع التقدير بتقرير وحدة التفتيش المشتركة^(٨)،

١ - تعرب عن قلقها لأن الأهداف المحددة في قرارها ٢٣٩/٤٥ جيم المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ قد لا يتسنى بلوغها؛

(٧) انظر A/C.5/49/L.8.

(٨) A/49/176، المرفق.

٢ - تحت الأمين العام على التنفيذ التام لخطة العمل الاستراتيجية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة للفترة ١٩٩٥-٢٠٠٠^(٩)؛

٣ - تطلب إلى الأمين العام أن يدرج التنفيذ التام لخطة العمل الاستراتيجية باعتباره أحد مؤشرات الأداء المحددة عند تقييم أداء جميع المديرين؛

٤ - تناشد جميع الدول الأعضاء دعم جهود الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة لزيادة مشاركة المرأة في وظائف الفئة الفنية وما فوقها، بالعمل على تحديد وتسمية المزيد من المرشحات ذوات المؤهلات المطلوبة ولا سيما للوظائف العليا عند مستوى وضع السياسات واتخاذ القرارات، وتشجيع المزيد من النساء على التقدم للوظائف الشاغرة وللامتحانات التنافسية الوطنية حيثما ينطبق ذلك، ووضع قوائم وطنية بالمرشحات والإبقاء عليها لتتقاسمها الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة؛

٥ - تلاحظ اعترام الأمين العام أن يدرج أنشطة مركز التنسيق المتعلق بالمرأة في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧؛

٦ - تطلب إلى الأمين العام أن يمكّن مركز التنسيق المتعلق بالمرأة، في حدود الموارد القائمة، من الرصد الفعال لتنفيذ خطة العمل الاستراتيجية وتيسير السير في هذا التنفيذ؛

٧ - تحت الدول الأعضاء على تقديم تبرعات تحقيقاً لهذه الغاية؛

رابعا - إقامة العدل في الأمانة العامة

إذ ترحب باعترام الأمين العام تعزيز نظام إقامة العدل داخل المنظمة،

وإذ تلاحظ اعترام الأمين العام تحقيق ذلك عن طريق تيسير حل المنازعات في وقت مبكر قبل أن تتحول إلى طعون رسمية، وعن طريق كفالة الاقتدار المهني لجهاز الطعون والتأديب،

١ - ترحب باعترام الأمين العام أن يتشاور بصورة كاملة مع ممثلي الموظفين لدى وضع نظام جديد لإقامة العدل داخليا؛

٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم خلال الدورة التاسعة والأربعين المستأنفة للجمعية العامة في أوائل عام ١٩٩٥ اقتراحا تفصيليا يشمل، في جملة أمور، التغييرات المؤسسية والقانونية والإجرائية

(٩) A/49/587 و Corr.1 ، الفصل الرابع.

المحددة التي يلزم الاضطلاع بها في هذا الصدد، وتقرر مواصلة نظرها في هذه المسألة خلال الدورة المستأنفة؛

خامسا - تقديم التقارير

١ - تطلب إلى الأمين العام أن يقوم، في ضوء المعلومات المتعلقة بتمثيل الموظفين المقدمة إلى اللجنة الخامسة خلال الدورة التاسعة والأربعين للجمعية العامة، بإصدار تصويب لتقريرها عن تكاليف أنشطة تمثيل الموظفين^(١٠) وتقديم تقرير مستقل إلى الجمعية العامة، في أقرب فرصة ممكنة، عن وسائل وتكاليف تمثيل الموظفين منذ عام ١٩٩٢؛

٢ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يقدم تقارير شاملة إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والخمسين عن تنفيذ جميع المسائل التي يشملها هذا القرار؛

سادسا - تعديل على النظام الأساسي للموظفين

وقد نظرت في تقرير الأمين العام^(١١)،

توافق على تعديل البند ١١-١ من النظام الأساسي للموظفين على النحو المبين في مرفق هذا القرار.

الجلسة العامة ٩٥

٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤

المرفق

تعديل على النظام الأساسي للموظفين

البند ١١ - ١

يستعاض عن النص الحالي بما يلي :

" ينشئ الأمين العام أجهزة إدارية يشترك فيها الموظفون لتسدي إليه المشورة بشأن أي طعون يتقدم بها الموظفون بصدد أي قرار إداري بدعوى إخلاله بشروط تعيينهم، شاملة جميع البنود والقواعد ذات الصلة."

(١٠) A/C.5/47/59

(١١) A/C.5/49/14