

Distr.
GENERAL

A/52/739
18 December 1997

الجمعية العامة



ORIGINAL: ARABIC

الدورة الثانية والخمسون
البند ١٥٣ من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

تقرير اللجنة الخامسة

المقرر: السيد جمال مكتفي (الجزائر)

أولا - مقدمة

١ - في جلستها العامة الرابعة، المعقودة في ١٩ أيلول/سبتمبر ١٩٩٧، قررت الجمعية العامة، بناء على توصية مكتبها، أن تدرج في جدول أعمال دورتها الخمسين البند المعنون "إدارة الموارد البشرية" وأن تحيله إلى اللجنة الخامسة.

٢ - ونظرت اللجنة الخامسة في هذا البند في جلساتها ٥ و ٢٣ و ٢٧ و ٣٠ و ٣٨ و ٤٠ و ٤٣ المعقودة في ٣ تشرين الأول/أكتوبر و ٦ و ١١ و ١٧ تشرين الثاني/نوفمبر و ٩ و ١٠ و ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧. وترد البيانات والملاحظات التي أدلى بها أثناء نظر اللجنة في هذا البند في المحاضر الموجزة ذات الصلة (A/C.5/52/SR.5 و 23 و 27 و 30 و 38 و 40 و 43).

٣ - ومن أجل نظر اللجنة في هذا البند كان معروضا أمامها ما يلي من الوثائق:

(أ) تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(١)؛

(ب) تقرير الأمين العام عن برنامج الإجازة العائلية (A/52/438)؛

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثانية والخمسون، الملحق رقم ٧ (A/52/7).

- (ج) تقرير الأمين العام عن نظام جوائز أو مكافآت الأداء (A/52/439)؛
- (د) تقرير الأمين العام عن تعديلات النظام الإداري للموظفين (A/52/574)؛
- (هـ) تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/52/580 و Corr.1 و Corr.3)؛
- (و) تقرير الأمين العام عن تنفيذ نظام تقييم الأداء (A/C.5/51/55 و Corr.1)؛
- (ز) تقرير مقدم من الأمين العام نيابة عن أعضاء لجنة التنسيق الإدارية وبموافقتهم بشأن احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة (A/C.5/52/2)؛
- (ح) مذكرة من الأمانة العامة عن تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١ (A/C.5/52/CRP.2)؛
- (ط) رسالة مؤرخة ٢٨ تموز/يوليه ١٩٩٧ موجهة إلى الأمين العام من الممثل الدائم لجمهورية تنزانيا المتحدة لدى الأمم المتحدة (A/51/955)؛
- (ي) رسالة مؤرخة ٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٧ موجهة من الأمين العام إلى رئيس مجموعة الـ ٧٧ والصين (A/C.5/51/58).

ثانيا - النظر في مشروع القرار A/C.5/52/L.14

- ٤ - في الجلسة ٤٣، المعقودة في ١٧ كانون الأول/ديسمبر، عرض ممثل كوستاريكا، نائب رئيس اللجنة، مشروع قرار بعنوان "إدارة الموارد البشرية" (A/C.5/52/L.14).
- ٥ - وفي الجلسة نفسها، اعتمدت اللجنة مشروع القرار A/C.5/52/L.14 بدون تصويت (انظر الفقرة ٦).

ثالثا - توصية اللجنة الخامسة

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

إدارة الموارد البشرية

إن الجمعية العامة،

وقد نظرت في تقرير الأمين العام عن برنامج الإجازة العائلية^(٢)، وعن تنفيذ نظام تقييم الأداء^(٣)، وعن نظام جوائز أو مكافآت الأداء^(٤) وعن تعديلات النظام الإداري للموظفين^(٥)،

أولا - برنامج الإجازة العائلية

إذ تشير إلى الفقرة ٣ من الجزء الثالث - جيم من قرارها ٢٢٦/٥١ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧، الذي طلبت بموجبه من الأمين العام أن يضع برنامج إجازة عائلية لموظفي الأمم المتحدة دون إنشاء استحقاقات إضافية من الإجازات وأن يقدم إلى الجمعية العامة تقريرا عن ذلك في أقرب موعد ممكن،

١ - تحيط علما بتقرير الأمين العام^(٦)؛

٢ - توافق على توصيات الأمين العام المتصلة ببرنامج الإجازة العائلية، حسبما وردت في الفقرة ١٢ من تقريره؛

ثانيا - تنفيذ نظام تقييم الأداء

وقد استعرضت تقرير الأمين العام عن تنفيذ نظام تقييم الأداء^(٣) والفرع ذا الصلة من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٧)،

١ - تحيط علما بتقرير الأمين العام^(٣)؛

٢ - تشجع الأمين العام على مواصلة جهوده الرامية إلى صقل وتبسيط نظام تقييم الأداء، ولا سيما جوانبه الإدارية؛

(٢) A/52/438.

(٣) A/C.5/51/55 و Corr.1.

(٤) A/52/439.

(٥) A/52/574.

(٦) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثانية والخمسون، الملحق رقم ٧ (A/52/7)، الفقرات

١٠٧-١١٢.

٣ - تكرر تأكيد أهمية أن ينفذ نظام تقييم الأداء بصورة متسقة في سائر أجزاء الأمانة العامة حتى يصبح أداة فعالة ومنصفة لإدارة الأداء وتطوير الموظفين، وتطلب إلى الأمين العام أن يرصد تطبيق نظام تقييم الأداء وأن يقدم تقارير عن ذلك إلى الجمعية العامة؛

ثالثا - نظام جوائز أو مكافآت الأداء

وقد استعرضت تقرير الأمين العام عن نظام جوائز أو مكافآت الأداء^(٤)،

١ - توافق، وتحث الأمين العام على اعتماد نهج تدريجي للقيام، بالتشاور الكامل مع الموظفين، باستحداث نظام جوائز أو مكافآت أداء، مع مراعاة تعليقات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية في هذا الموضوع، حسبما وردت في تقريرها^(٥)؛

٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يبقي استحداث نظام جوائز أو مكافآت الأداء قيد الاستعراض وأن يقدم تقارير إلى الجمعية العامة، وفقا للنهج التدريجي، في دورتها الثالثة والخمسين؛

٣ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والخمسين مقترحات تتعلق بسياسات معالجة قصور الأداء معالجة منهجية وفعالة^(٦)، مع مراعاة التعليقات والتوصيات التي قدمتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في تقريرها^(٧)، كي تتخذ الجمعية قرارا بشأنها؛

رابعا - تعديلات النظام الإداري للموظفين

وقد استعرضت تقرير الأمين العام عن تعديلات النظام الإداري للموظفين^(٥)،

تحيط علما بالتعديلات على المجموعتين ١٠٠ و ٢٠٠ من النظام الإداري للموظفين الواردة في تقرير الأمين العام^(٥)؛

(٧) المرجع نفسه، الملحق رقم ٣٠ (A/52/30)، الفصل السادس، الفرع باء.

(٨) انظر A/52/439، الفقرة ١٧.

خامسا - تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١

١ - تقرر أن القيود الواردة في الفقرة ٢٦ من الجزء ثالثا - باء من القرار ٢٢٦/٥١، التي تمنع الموظفين المعيّنين لفترة تقل عن سنة على وظائف من الميزانية العادية أو لفترة سنة أو أكثر على وظائف خارجة عن الميزانية من تقديم طلبات للتعيين، أو تمنع تعيينهم بالفعل، في وظائفهم الحالية خلال ستة أشهر من انتهاء خدمتهم الحالية، تنطبق على الموظفين المعيّنين بعد ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧ فقط؛

٢ - تقرر أيضا أن يكون الموظفين المؤهلين لأن ينظر في تعيينهم على الشواغر الداخلية في الأمانة العامة بعد اثني عشر شهرا من الخدمة، على نحو ما نصت عليه الفقرة ٢٧ من الجزء ثالثا - باء من القرار ٢٢٦/٥١، هم الموظفون المعيّنون في رتب الفئة الفنية وما فوقها في المجموعة ١٠٠ أو المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين ليشغلوا وظائف ممولة في حساب دعم عمليات حفظ السلام في المقر أو في بعثات حفظ السلام أو سواها من البعثات، وتقرر كذلك أن تكون هذه الأهلية مقصورة على الوظائف الشاغرة على مستوى الرتبة ف - ٤ وما فوقها؛

٣ - تقرر مواصلة النظر في مذكرة الأمانة العامة بشأن تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١^(٩) وكذلك في تطبيق أحكام الفقرات السابقة، وذلك في الجزء الأول من الدورة الثانية والخمسين المستأنفة.
