

Distr.  
GENERAL

A/C.5/54/21  
18 October 1999  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH

## الجمعية العامة



الدورة الرابعة والخمسون

اللجنة الخامسة

البندان ١٢١ و ١٦٤ من جدول الأعمال

الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة

الستين ٢٠٠١-٢٠٠٠

ادارة الموارد البشرية

### الممارسات والسياسات المتعلقة بالموظفين

#### مذكرة من الأمين العام

١ - أعدت هذه المذكرة عملا بطلب اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في الفقرة ٤ من تقريرها الأول عن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة الستين ٢٠٠١-٢٠٠٠<sup>(١)</sup>.

٢ - وقد أبدت اللجنة الاستشارية، في الفصل الأول من تقريرها، عددا من الملاحظات العامة على الدور الذي يؤديه كل من الجمعية العامة والأمين العام في مجال إدارة شؤون الموظفين. ولاحظت اللجنة أن قرارات الجمعية العامة كثيرا ما تساعد الأمين العام على المضي قدما في الجهد المبذول لإصلاح إدارة الموارد البشرية. بيد أن المشاكل التي صودفت لدى تنفيذ قرارات الجمعية العامة قد أثرت، في حالات معينة، في الجهود التي يبذلها الأمين العام للنهوض بالاستراتيجية التي وضعها إدارة الموارد البشرية.

٣ - وفي الفقرة ٤ من تقرير اللجنة الاستشارية، تطلب اللجنة إلى الأمين العام أن يعده تحليلا للحالة كما تنظر فيه الجمعية العامة في دورتها الرابعة والخمسين.

٤ - ويورد الأمين العام أن يعرب عن تقديره للجنة الاستشارية على تصديها لهذه المسألة. وهو يتفق مع الفقرة ١٠٥ من تقرير اللجنة، الذي تشدد اللجنة فيه على أن دور الأمانة العامة يتمثل في وضع الإجراءات اللازمة والآليات الإدارية لتنفيذ الولايات والتوجيهات التشريعية. وعلى الأمين العام يحتاج إلى المرونة لاتخاذ الترتيبات الإدارية التي يراها مناسبة، وذلك في إطار المبادئ والسياسات العامة التي تضعها الجمعية العامة وطبقا لميثاق الأمم المتحدة. وهو متفق أيضا مع رأي اللجنة الاستشارية، الوارد في الفقرة ١٠٣ من أنه ينبغي للأمانة العامة لدى وضع المقترنات المتعلقة بالتنفيذ أن تنظر بعناية في الآثار التي

تترتب، بالنسبة لأعمال المنظمة، على جميع الجوانب ذات الصلة من التوجيهات التي تعطيها الجمعية العامة، وأن توجه انتبه الجمعية العامة إلى ما قد يطرأ من المشاكل في التنفيذ، وأن تقدم لها مقترنات ملموسة للتصدي لتلك المشاكل.

٥ - وقد تطرق الأمين العام، في البيان الذي أدى به أمام اللجنة الخامسة في ٥ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩، إلى بعض الشواغل المتعلقة بالدور الذي يؤديه كل من الجمعية العامة والأمين العام، بوصفه كبير الموظفين الإداريين للمنظمة. وأشار إلى أن بعض التنظيمات الإدارية الزائدة ترجع إلى الفيض المتدفق، طبقة فوق طبقة، من القرارات والمسؤوليات التي أورثها الدول الأعضاء على مر السنين، وأكد ضرورة أن تصبح الأمم المتحدة منظمة أكثر تركيزاً على النتائج. وفي هذا الصدد، فإن القرارات العديدة ذات الأثر المباشر على إدارة الموارد البشرية هي انعكاس لهذه النزعة إلى وضع سياسات متعددة ومعقدة، وكثيراً ما تكون متضاربة.

٦ - وقد استرشد الأمين العام بهذا النهج في إعداده ورقة غرفة اجتماع، قدمت إلى اللجنة الخامسة في الدورة الثانية والخمسين للجمعية العامة (A/C.5/52/CRP.2) بهدف توجيه الاهتمام إلى بعض المشاكل التي نشأت فيما يتصل بتنفيذ القرار ٢٢٦/٥١ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧. وبإضافة إلى توجيه الاهتمام في هذه الورقة إلى بعض المسائل المحددة المتعلقة بالتنفيذ التي رأت الأمانة العامة أنها تتطلب مزيداً من الاستعراض من قبل الجمعية العامة، أبدىت الملاحظات العامة التالية:

٤٢" - قد يكون من المفيد النظر على نطاق أوسع في المشاكل التي نشأت وما تزال تنشأ فيما يتصل بقرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١. ويتضمن القرار عشرات من الأحكام المفصلة التي هي، كما هي الحال بالنسبة للفقرتين ٢٦ و٢٧. نصوص "جرى التفاوض بشأنها" ودفتها تنظيم شروط الخدمة. والأمين العام ملزم بتنفيذ تلك الأحكام، بصرف النظر عما ينتج عن ذلك من صعوبات. وعادة ما يكون لدى الأمانة العامة وقت محدود لاستعراض مشاريع القرارات قبل اعتمادها، وليس من شأن هذا الاستعراض المقتصب، الذي عادة ما يقوم به عدد محدود من المسؤولين، كشف النقاب عن جميع المشاكل التي لا بد أن تنشأ عند تنفيذ عدد كبير من الأحكام المفصلة. ولا تتضح طبيعة ونطاق المشاكل إلا عندما يخضع النص لتحليل متعمق بطريقة تربطه بالأحكام والممارسات الأخرى، وعندما يستعرضه المسؤولون المعنيون الذين لديهم دراية بالكم الهائل من الملابسات التي يجب أن تطبق فيها القواعد الجديدة.

٤٣" - ومن أجل تجنب تكرار عدد من المشاكل التي ووجّهت عند تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١، قد ترغب الجمعية في المستقبل أن تضع "المبادئ العامة للسياسة الواجب اتباعها في توظيف موظفي الأمانة العامة وإدارة شؤونهم"، على النحو الذي يتواهه الحكم الخاص بنطاق النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة والغرض منه، وأن تطلب إلى الأمين العام أن يقدم مقترنات محددة بشأن التنفيذ. وستقوم الجمعية العامة بالنظر في تلك المقترنات والتصرف بشأنها (انظر

القاعدتين ٢١٢ و ٣١٢ من النظام الأساسي للموظفين). وسيكون بمقدور الأمانة العامة، عند وضع تلك المقترفات، أن تنظر بعناية في الآثار التي ستترتب على عمل المنظمة نتيجة لجميع الجوانب ذات الصلة من الأوامر التوجيهية التي تصدرها الجمعية، وأن توجه انتباه الجمعية العامة إلى ما قد ينشأ من مشاكل فيما يتعلق بالتنفيذ، وأن تقدم مقترفات محددة لتناول تلك المشاكل."

٧ - وعرض الأمين العام، في تقريره الشامل عن إصلاح إدارة الموارد البشرية، المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والخمسين (A/53/342)، الرؤية الشاملة التي يستند إليها الجهد المتعلق بعملية إصلاح إدارة الموارد البشرية والاتجاه الاستراتيجي لهذا الجهد، وبين الأهداف، والمركز الحالي، والمقترفات المتعلقة بالتنفيذ في كل مجال من مجالاته الخمسة الرئيسية في المستقبل.

٨ - ويلزم للأمانة العامة قبل تقديم تحليل للحالة أن تكتسب المزيد من الخبرة بتنفيذ أحدث قرار في مجال إدارة الموارد البشرية، وهو القرار ٢٢١/٥٣ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٩. وفيما يتعلق بالمشاكل الرئيسية التي حددتها اللجنة الاستشارية، تعكف الأمانة العامة في الوقت الراهن على تبسيط الأنظمة المعقدة المتعلقة بشؤون الموظفين، وإعداد إجراء جديد للتوظيف والتنسيب يحل محل العملية الحالية المرهقة والمستهلكة للوقت، وآليات لتسهيل حراك الموظفين. ويمكن بالفعل، في هذا الصدد، الإشارة إلى مسائل معينة فيما يتعلق بالتنفيذ على النحو التالي:

(أ) الحاجة إلى أن يتمتع الأمين العام بمزيد من المرونة في عقد امتحانات الرتبة ف-٣، التي قد تعوق إمكانيات التطوير الوظيفي للموظفين من شاغلي الرتبة ف-٢؛

(ب) التناقض بين الطلبات المقدمة لجعل إجراءات التوظيف القائمة أكثر ملاءمة من حيث التوقيت وبين طلب مضايقة الوقت المتاح لعمم الإعلانات عن الشواغر؛

(ج) عدم تمتع الأمين العام بالمرونة في انتداب الموظفين (الفقرة ٥ من الفرع ثانياً من القرار ٢٢٦/٥١ تربط السلطة التقديرية المخولة له في مجال التعيين والترقية بمكتبه التنفيذي وبمستويات وكلاء الأمين العام والأمناء العامين المساعدين) يشكل عائقاً في سبيل إنشاء نظام لإدارة إعادة تدرب الموظفين المبتدئين؛

(د) إدراج التوزيع الجغرافي العادل بمثابة عامل في امتحانات النقل من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. وقد قدم الأمين العام وثيقة في هذا الشأن إلى الجمعية العامة، عملاً بالطلب المقدم من عدد من الوفود إبان اتخاذ القرار المعني (A/C.5/42).

٩ - وطلبت اللجنة إلى الأمين العام، في الفقرة ١٠٣ من تقريرها، وضع مقترفات محددة تتعلق بالتنفيذ لتقديمها إلى الجمعية العامة. ويعتمز الأمين العام أن يستعرض تنفيذ القرار ٢٢١/٥٣ وأن يقدم آراءه ...

بالتفصيل، في ضوء هذه التجربة، الى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والخمسين، وذلك في سياق تقريره الشامل عن إصلاح إدارة الموارد البشرية.

١٠ - وينتهز الأمين العام هذه الفرصة ليقترح على الدول الأعضاء النظر في إجراء تعديل طفيف في أساليب عمل اللجنة الخامسة، بهدف كفالة أن يتاح أوفى قدر من المعلومات للدول الأعضاء قبل قيامها باتخاذ القرارات فيما يتصل بإدارة الموارد البشرية. إذ بالرغم من أنه كثيراً ما يُطلب إلى المسؤولين تقديم المعلومات والأراء أثناء المناقشات الرسمية وغير الرسمية التي تجريها اللجنة الخامسة، كثيراً ما يقتصر الوقت عن التعليق على النص النهائي لمشاريع القرارات قبل اعتمادها. وقد يكون من المفيد تزويد الأمانة العامة بمشروع نص أي قرار عن إدارة الموارد البشرية التماساً لتعليقاتها قبل اتخاذ القرار. ومن شأن هذا الإجراء أن يتيح للأمانة العامة تحديد أي مشاكل تتعلق بالتنفيذ وأن يتيح للجنة إجراء أية تعديلات، إذا رغبت في ذلك. وستكون آراء الجمعية العامة بشأن هذا الاقتراح موضع تقدير الأمانة.

#### الحواشي

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الرابعة والخمسون، الملحق رقم ٧ (A/54/7).

-----