

Distr.: General
30 December 2013
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثامنة والستون
البند ١٣٩ من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

تقرير اللجنة الخامسة

المقرر: السيد كين سياه (سنغافورة)

أولا - مقدمة

- ١ - بناء على توصية المكتب، قررت الجمعية العامة في جلستها العامة الثانية المعقودة في ٢٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٣ أن تدرج البند المعنون "إدارة الموارد البشرية" في جدول أعمال دورتها الثامنة والستين وأن تحيله إلى اللجنة الخامسة.
- ٢ - ونظرت اللجنة الخامسة في البند في جلساتها ٩ و ٢٠ و ٢٦ المعقودة في ٢١ تشرين الأول/أكتوبر و ٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر و ٢٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣. وترد البيانات والملاحظات المدلى بها خلال نظر اللجنة في البند في المحاضر الموجزة ذات الصلة (A/C.5/68/SR.9) و ٢٠ و ٢٦).
- ٣ - ولأجل نظر اللجنة في البند، كان معروضا عليها الوثائق التالية:
 - (أ) تقرير الأمين العام عن تعديلات للنظامين الأساسيين والإداري للموظفين (A/68/129)؛
 - (ب) تقرير الأمين العام عن ممارساته المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣ (A/68/130)؛



الرجاء إعادة استعمال الورق



- (ج) تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/68/348)؛
- (د) تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/68/356)؛
- (هـ) تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذو الصلة (A/68/523)؛
- (و) تقرير الأمين العام: نحو قوة عاملة عالمية دينامية وقادرة على التكيف: التنقل (A/68/358)؛
- (ز) تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذو الصلة (A/68/601)؛
- (ح) تقرير الأمين العام عن تنسيب موظفي الأمم المتحدة المتضررين من الكوارث الطبيعية أو الأفعال الكيدية وغيرها من الحوادث الخطيرة (A/68/483)؛
- (ط) تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذو الصلة (A/68/580)؛
- (ي) تقرير الأمين العام عن الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة المعارين وهم في الخدمة الفعلية (A/68/495)؛
- (ك) تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذو الصلة (A/68/615)؛
- (ل) مذكرتان من الأمين العام يحيل بهما تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن استقدام الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: تحليل مقارن وإطار مرجعي (A/67/888)، وتعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق عليه (A/67/888/Add.1)؛
- (م) مذكرتان من الأمين العام يحيل بهما تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن استعراض عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد في منظومة الأمم المتحدة (A/68/67)، وتعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق عليه (A/68/67/Add.1)؛
- (ن) مذكرتان من الأمين العام يحيل بهما تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن اللجوء إلى دفع المبلغ الإجمالي المقطوع بدلاً من الاستحقاقات (A/68/373)، وتعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق عليه (A/68/373/Add.1)؛
- (س) رسالة مؤرخة ٢٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣ موجهة من رئيس الجمعية العامة إلى رئيس اللجنة الخامسة (A/C.5/68/10).

ثانياً - النظر في مشروع القرار A/C.5/68/L.25

- ٤ - كان معروضا على اللجنة في جلستها ٢٦ المعقودة في ٢٧ كانون الأول/ديسمبر مشروع قرار معنون "إدارة الموارد البشرية" (A/C.5/68/L.25)، قدمه رئيس اللجنة بناء على مشاورات غير رسمية تولى تنسيقها ممثل الجمهورية الدومينيكية.
- ٥ - وقبل اعتماد مشروع القرار، أدلى كل من رئيس اللجنة وممثل جمهورية كوريا ببيان (انظر A/C.5/68/SR.26).
- ٦ - وفي الجلسة نفسها، اعتمدت اللجنة مشروع القرار A/C.5/68/L.25 دون تصويت (انظر الفقرة ٧).

ثالثاً - توصية اللجنة الخامسة

٧ - 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 إلى قراراتها ٢٢٢/٤٩ ألف وباء المؤرخين ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤ و ٢٠ تموز/يوليه ١٩٩٥ وقراراتها 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 ٣٠٥/٥٧ المؤرخ ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ و ٢٨٥/٥٨ المؤرخ ٨ نيسان/أبريل ٢٠٠٤ و ٢٩٦/٥٨ المؤرخ ١٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ و ٢٦٦/٥٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ و ٢٨٧/٥٩ المؤرخ ١٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٥ و ١/٦٠ المؤرخ ١٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ و ٢٣٨/٦٠ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ و ٢٥٤/٦٠ المؤرخ ٨ أيار/مايو ٢٠٠٦ و ٢٦٠/٦٠ المؤرخ ٨ أيار/مايو ٢٠٠٦ و ٢٤٤/٦١ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ والجزء الثامن من قرارها ٢٧٦/٦١ المؤرخ ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٧ والجزء الحادي والعشرين من قرارها ٢٣٨/٦٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ وإلى قراراتها ٢٤٨/٦٢ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٨ و ٢٥٠/٦٣ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ و ٢٧١/٦٣ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ٢٠٠٩ و ٢٤٧/٦٥ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ و ٢٣٤/٦٦ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ و ٢٥٥/٦٧ المؤرخ ١٢ نيسان/أبريل ٢٠١٣ وإلى قراراتها ومقرراتها الأخرى ذات الصلة بالموضوع،

وقد نظرت في التقارير ذات الصلة المقدمة من الأمين العام إلى الجمعية العامة عن إدارة الموارد البشرية^(١)، والرسالة المؤرخة ٢٢ تشرين الأول/أكتوبر الموجهة من رئيس الجمعية العامة إلى رئيس اللجنة الخامسة والتي يحيل بموجبها الرسالة المؤرخة ١٨ تشرين

(١) A/68/129 و A/68/130 و A/68/348 و A/68/356 و A/68/358 و A/68/483 و A/68/495.

الأول/أكتوبر الموجهة من الأمين العام إلى رئيس الجمعية العامة^(٢)، والتقارير ذات الصلة للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٣)،

وقد نظرت أيضا في تقارير وحدة التفتيش المشتركة عن استعراض عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد في منظومة الأمم المتحدة^(٤)، واللجوء إلى دفع المبلغ الإجمالي المقطوع بدلا من الاستحقاقات^(٥)، واستقدام الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: تحليل مقارن وإطار مرجعي: لمحة عامة^(٦)، ومذكرات الأمين العام التي يحيل بها تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في هذا الصدد^(٧)،

١ - **تعيد تأكيد أن موظفي الأمم المتحدة ذخر للمنظمة، وتشيد بمساهماتهم في تعزيز مقاصد الأمم المتحدة ومبادئها؛**

٢ - **تحيي ذكرى جميع الموظفين الذين جادوا بأرواحهم في خدمة المنظمة؛**

٣ - **تؤيد الاستنتاجات والتوصيات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٨)، رهنا بأحكام هذا القرار؛**

أولا

إصلاح إدارة الموارد البشرية

٤ - **تؤكد الأدوار المتميزة للأجهزة الرئيسية للأمم المتحدة في مجال شؤون الموظفين، وتؤكد من جديد أن اللجنة الخامسة هي اللجنة الرئيسية المختصة التابعة للجمعية العامة المعهود إليها بالمسؤوليات عن شؤون الإدارة والميزانية، وتؤكد من جديد أيضا دور اللجنة في الاضطلاع بتحليل متعمق بالدرجة المناسبة واعتماد الموارد والسياسات البشرية والمالية؛**

(٢) A/C.5/68/10.

(٣) A/68/523 و A/68/580 و A/68/601 و A/68/615.

(٤) A/68/67.

(٥) A/68/373.

(٦) A/67/888.

(٧) A/67/888/Add.1 و A/68/67/Add.1 و A/68/373/Add.1.

(٨) A/68/523 و A/68/580.

- ٥ - **ترحب** بالجهود الجارية التي يبذلها الأمين العام لوضع إطار منقح لإدارة أداء المنظمة وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة مقترحا شاملا لإدارة الأداء، يشمل جميع الطرائق والتوصيات اللازمة، لكي تنظر فيها في دورتها التاسعة والستين؛
- ٦ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن التقدم المحرز في إعداد المقترح الشامل المتعلق بإدارة الأداء عن طريق تقديم إحاطة إعلامية في موعد لا يتجاوز نهاية الجزء الثاني من دورتها الثامنة والستين المستأنفة؛
- ٧ - **تشدد** على أن الهدف الشامل المتوخى من مقترح إدارة الأداء ينبغي أن يكون قياس الأداء على نحو يتسم بالمصدقية والفعالية، ومكافأة الأداء الجيد، والمعاقبة على التقصير في الأداء، وعلى أن هذا المقترح ينبغي أن يكون سهل الفهم بالنسبة للموظفين والإدارة؛
- ٨ - **تؤكد** أن المعاقبة على التقصير في الأداء هي أمر بالغ الأهمية لكفالة الكفاءة والفعالية في تنفيذ الولايات وتحث الأمين العام على توضيح السياسات والإجراءات المتصلة بضعف الأداء وتبسيطها، مع مراعاة الدروس المستفادة من الاجتهادات القضائية لنظام إقامة العدل؛
- ٩ - **تشدد** على الأهمية الأساسية لإصلاح إدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة باعتباره إسهاما في تعزيز كفاءة وفعالية الأمم المتحدة والخدمة المدنية الدولية، وتعيد تأكيد التزامها بتنفيذ هذه الإصلاحات؛
- ١٠ - **تعيد** تأكيد دعمها لتراثة واستقلالية الخدمة المدنية الدولية؛
- ١١ - **تحث** الأمين العام على أن يكفل مراعاة الدروس المستفادة من تنفيذ الإصلاحات السابقة عند صياغة مقترحات جديدة؛
- ١٢ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يواصل، في سياق الإصلاحات الجارية في مجال إدارة الموارد البشرية ومشاريع التحول في تسيير أعمال المنظمة، كفالة أن يعامل المرشحون الذين لديهم خلفيات تعليمية متكافئة معاملة متساوية في عملية الاستقدام، على أن يراعي تماما أن للدول الأعضاء نظاما تعليمية مختلفة وأنه لا يجوز اعتبار نظام تعليمي بعينه معيارا تطبقه المنظمة؛

ثانيا

تكوين الأمانة العامة

١٣ - تشير إلى الفقرة ٥ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية عن إدارة الموارد البشرية^(٩) وتطلب إلى الأمين العام استكمال البيانات الأولية المقدمة في التقرير المتعلق بتكوين الأمانة بمزيد من التحليلات للاتجاهات الديمغرافية والأسباب التي قد تكمن وراء تلك الاتجاهات؛

١٤ - تشير أيضا إلى الفقرة ١١ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية وتؤكد الحاجة إلى بذل المزيد من الجهود الرامية إلى تحسين تمثيل المرأة في الأمانة العامة مع الامتثال في الوقت نفسه للمادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛

١٥ - تؤكد الحاجة إلى وضع نظام شامل وقوي لتخطيط القوة العاملة باعتباره عنصرا أساسيا من عناصر إدارة الموارد البشرية وتعرب عن بالغ قلقها لأن هيكل الملاك الوظيفي الحالي لا يعكس وجود نظام فعال لتخطيط القوة العاملة؛

١٦ - تحث الأمين العام على أن يضع نظاما لتخطيط القوة العاملة على سبيل الأولوية وأن يعرضه على الجمعية العامة للنظر فيه في دورتها التاسعة والستين وتشجع الأمين العام على أن يقدم توصيات بشأن التغييرات التي يلزم إدخالها في المستقبل على هيكل الملاك الوظيفي في ضوء النظام المعتمد؛

١٧ - تشير إلى الفقرة ٧ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، وتؤكد أهمية تجديد شباب الأمانة العامة وتطلب إلى الأمين العام أن يرصد باستمرار الاتجاهات الديمغرافية وأن يبلغ عنها في تقاريره عن تكوين الأمانة العامة،

١٨ - تطلب إلى الأمين العام أن يقوم بوضع وتنفيذ تدابير ترمي إلى التعجيل بتنسيب المرشحين الناجحين في برنامج الفنيين الشباب وأن يبلغ الجمعية العامة بالتقدم المحرز في هذا الشأن في دورتها التاسعة والستين؛

١٩ - تشدد على الدور الهام الذي يضطلع به برنامج الفنيين الشباب في تحسين التمثيل الجغرافي للدول الأعضاء غير الممثلة والممتلة تمثيلا ناقصا وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل بذل الجهود الجارية في هذا الصدد وتشير إلى أن هناك بعض الدول الأعضاء التي لم ينجح منها أي مرشح في امتحان البرنامج؛

(٩) A/68/523.

ثالثا

ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي المحتمل

٢٠ - تشي على الأمين العام لانتهاه مما كان متراكما من قضايا تأديبية متأخرة وتحتة على إبقاء إدارة القضايا التأديبية قيد الاستعراض الدقيق وتكثيف جهوده لبيت فيها في الوقت المناسب واتخاذ خطوات إضافية لكفالة عدم تكرار تراكم القضايا المتأخرة في المستقبل؛

٢١ - تدعو الأمين العام إلى أن يقدم في تقاريره المقبلة، قدر الإمكان، معلومات إضافية عن الاتجاهات السائدة فيما يتعلق بنتائج الطعون المتصلة بالتدابير التأديبية؛

٢٢ - تشجع الأمين العام على الانتهاء على وجه السرعة من وضع الأمر الإداري الجديد بشأن التحقيقات والعملية التأديبية، وإطلاق حملة إعلامية تهدف إلى تذكير الموظفين بما يقع على عاتقهم من مسؤوليات في مجال الإبلاغ عن ادعاءات الإساءة أو سوء السلوك من خلال القنوات المناسبة؛

٢٣ - تؤكده أهمية اتخاذ جميع التدابير اللازمة، حسب الاقتضاء، لتخفيف من حدة أي خسائر ناجمة عن أعمال سوء السلوك ذات الصلة التي يقوم بها موظفون وتعويض هذه الخسائر وتطلب إلى الأمين العام أن يبلغ الجمعية العامة بالجهود المبذولة في هذا الصدد في تقريره المقبل عن إدارة الموارد البشرية؛

رابعا

تعديلات النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين

٢٤ - توافق على التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي للموظفين وتلاحظ التعديلات التي أدخلت على النظام الإداري للموظفين الواردة في مرفقي تقرير الأمين العام^(١٠)؛

٢٥ - تشير إلى الفقرة ٢٤ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٩) وتشجع الأمين العام على مواصلة بذل كل جهد ممكن لكفالة إنفاذ سياسته المتعلقة بعدم التسامح مطلقا مع الاستغلال والانتهاك الجنسيين في جميع الأوقات من جانب جميع موظفي الأمم المتحدة؛

(١٠) A/68/129.

خامسا

أنشطة مكتب الأخلاقيات

- ٢٦ - تشفي على مكتب الأخلاقيات لما يبذله من جهود مستمرة استثنائية لتعزيز ثقافة الأخلاقيات والزهامة والشفافية والمساءلة في المنظمة وترحب بالجهود التي يبذلها المكتب لزيادة الوعي بشأن المسائل المتعلقة بالأخلاقيات عن طريق التوعية والتدريب والتعليم؛
- ٢٧ - ترحب بانخفاض تكاليف تنفيذ مبادرة الإقرار المالي الطوعي نتيجة الترتيبات التعاقدية الجديدة لخدمات الاستعراض الخارجي وتتطلع في هذا الصدد إلى نتائج استعراض الإطار التنظيمي لمبادرة الإقرار المالي؛
- ٢٨ - تحيط علما بالفقرة ٣١ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٩) وتشير إلى الفقرة ٤٠ من قرارها ٢٤٣/٦٤؛
- ٢٩ - ترحب بمباشرة المكتب العمل على إجراء استعراض مستقل وشامل للسياسات والممارسات القائمة المتعلقة بالحماية من الانتقام وتتطلع إلى القيام، في دورتها التاسعة والستين، باستعراض تقرير الأمين العام عن الطرائق والتوصيات المتعلقة بتعزيز الحماية من سياسة الانتقام؛

سادسا

الأفراد العسكريون وأفراد الشرطة المعارون وهم في الخدمة الفعلية

- ٣٠ - تحيط علما بتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(١١)؛
- ٣١ - تطلب إلى الأمين العام أن يمدد لفترة ثلاث سنوات أخرى التدابير الاستثنائية المأذون بها في الفقرة ٢١ من قرارها ٢٨٧/٦٧، وأن يكثف اتصالاته مع الدول الأعضاء بهدف تحديد الحلول البديلة لمعالجة أوجه التضارب بين التشريعات الوطنية والنظاميين الأساسي والإداري للأمم المتحدة فيما يتعلق بإعارة الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة وهم في الخدمة الفعلية؛
- ٣٢ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن التطورات المستجدة في هذه المسألة، وإذا لزم الأمر، مقترحا جديدا لتنظر فيه في الجزء الرئيسي من دورتها السبعين؛

سابعاً

تنسيب موظفي الأمم المتحدة المتضررين من الكوارث الطبيعية أو الأفعال الكيدية وغيرها من الحوادث الخطيرة

٣٣ - ترحب بالجهود التي يبذلها الأمين العام لتلبية الاحتياجات الخاصة لموظفين الأمم المتحدة المتضررين من الكوارث الطبيعية أو الأفعال الكيدية وغيرها من الحوادث الخطيرة؛

٣٤ - تحيط علماً بالفقرة ١ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(١٢)؛

٣٥ - تحيط علماً بالفقرة ٨ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية وتقرر أنه لا ينبغي توسيع نطاق المقترح قيد النظر أو أي مقترحات تُقدّم في المستقبل في هذا الصدد بحيث تشمل مسائل مثل المضايقات في مكان العمل التي توجد بالفعل بإجراءات للتصدي لها؛

ثامناً

مسائل أخرى

٣٦ - تقرر أن ترجى النظر في مقترح الأمين العام بشأن التنقل إلى الجزء الأول من دورتها الثامنة والستين المستأنفة.

(١٢) A/68/580.