A

الأمم المتحدة

الجمعية العامة

Distr.
GENERAL

A/44/880
15 December 1989
ARABIC
ORIGINAL : ENGLISH

الدورة الرابعة والاربعون
البند ١٣٠ من جدول الأعمال

مسائل الموظفين

تقرير اللجنة الخامسة

المقرر : السيد اتيان نينوف (بلغاريا)

أولا - مقدمة

١ - قررت الجمعية العامة ، في جلستها العامة ٣ المعقودة في ٢٢ أيلول/سبتمبر ١٩٨٩ وبناء على تقرير مكتبها أن تدرج في جدول أعمال دورتها الرابعة والأربعين البند المعنون :

"مسائل الموظفين :

"(أ) تكوين الأمانة العامة ؛

"(ب) احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها ؛

"(ج) مسائل الموظفين الاخرى" .

وأن تحيله الى اللجنة الخامسة .

٢ - ونظرت اللجنة الخامسة في هذا البند في جلساتها ٢٨ و ٣٧ الى ٣٩ و ٤٠ الى ٤٢ و ٤٤ و ٥٥ و ٥٦ المعقودة في ٣ ومن ١٤ الى ١٧ تشرين الثاني/نوفمبر وفي ١٣ و ١٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩ . وترد التعليقات التي تم الإدلاء بها أثناء مناقشة البند في المحاضر الموجزة ذات الصلة (A/C.5/44/SR.28 و 42 - 37 و 44 و 55 و 56) .

٣ - ومن أجل النظر في البند الفرعي (أ) ، كانت أمام اللجنة الوثائق التالية :

(أ) تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/44/604) ؛

(ب) تقرير من الأمين العام يحيل به قائمة تبين ، حسب المكتب والادارة والوحدة التنظيمية ، أسماء جميع الموظفين وألقابهم الوظيفية وجنسياتهم ورتبهم في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٩ (A/C.5/44/L.2) .

٤ - ومن أجل النظر في البند الفرعي (ب) ، كان أمام اللجنة تقرير الأمين العام بشأن احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها (A/C.5/44/11) .

٥ - ومن أجل النظر في البند الفرعي (ج) ، كانت أمام اللجنة الوثائق التالية :

(أ) تقرير الأمين العام عن تعديلات النظام الإداري للموظفين (A/C.5/44/2) ؛

(ب) تقرير الأمين العام عن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (A/C.5/44/17) ؛

(ج) تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمانة العامة (A/C.5/44/9) .

٦ - ونظرت اللجنة أيضا في مذكرة من الأمين العام يحيل بها آراء ممثلي موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/C.5/44/21) .

٧ - وفي الجلسة ٢٨ المعقودة في ٣ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٩ ، قررت اللجنة ، دون اعتراض ، دعوة ممثل معين لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة كي يدلي ببيان شفوي أمام اللجنة ، عملا بأحكام قرار الجمعية العامة ٢١٣/٣٥ المؤرخ في ١٧ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٠ .

ثانيا - النظر في المقترحات

ألف - مشاريع القرارات ألف الى دال ومشروع مقرر (A/C.5/44/L.10)

٨ - في الجلسة ٥٥ المعقودة في ١٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩ ، قام نائب رئيس اللجنة السيد دانكوا (غانا) ، عقب مشاورات غير رسمية ، بعرض مشاريع القرارات المتعلقة بمسائل الموظفين (A/C.5/44/L.10) المؤلفة من الجزء ألف المعنون "تكوين الأمانة العامة" ؛ والجزء باء المعنون "إقامة العدل في الأمانة العامة" ؛ والجزء جيم المعنون "تحسين حالة المرأة في الأمانة العامة" ؛ والجزء دال المعنون "السن الإلزامي لترك الخدمة بالنسبة للموظفين الجدد" ومرفق للقرارات . وعرض نائب الرئيس أيضا مشروع مقرر عنوانه "تعديلات النظام الإداري للموظفين" (A/C.5/44/L.10 ، الفرع ثانيا) .

٩ - ونقّح نائب رئيس اللجنة ، شفويا ، الفقرة ٣ من منطوق مشروع القرار ألف والفقرة ٣ من منطوق مشروع القرار جيم على النحو التالي :

(أ) في الفقرة ٣ من منطوق مشروع القرار ألف :

'١' في السطر الثاني ، تحذف عبارة "التمثيل المنصف" [لا ينطبق على النص العربي] وتضاف عبارة "في الأمانة العامة ،" بعد عبارة "مستويات رسم السياسة" ...

'٢' في السطر قبل الأخير ، يستعاض عن لفظة "وفقا" بعبارة "مع إيلاء الاعتبار الوافي" ...

(ب) في الفقرة ٣ من منطوق مشروع القرار جيم :

'١' في السطر الثاني ، تضاف عبارة "ومستويات رسم السياسة" بعد عبارة "الرتب العليا" ...

١٠ - وفي الجلسة ٥٦ ، المعقودة في ١٤ كانون الأول/ديسمبر ، نقح رئيس اللجنة ، شفويا ، الفقرة ١٠ من منطوق مشروع القرار ألف ، وذلك بحذف لفظة "بديلة" من السطر الأول .

١١ - ثم اعتمدت اللجنة مشروعي القرارين ألف وجيم ، بصيغتهما المنقحة شفويا ، ومشروعي القرارين باء ودال (A/C.5/44/L.10) ، بدون تصويت (انظر الفقرة ١٨ ، مشروع القرار الأول) .

١٢ - وفي الجلسة ذاتها ، اعتمدت اللجنة أيضا مشروع المقرر (A/C.5/44/L.10 ، الجزء ثانيا) ، بدون تصويت (انظر الفقرة ١٩ ، مشروع المقرر الأول) .

١٣ - وفي الجلسة ذاتها ، وبعد اعتماد مشاريع القرارات ومشروع المقرر أدلى ببيانات ممثلو كوبا والجزائر ومصر والعراق وبلجيكا .

باء - مشروع القرار A/C.5/44/L.7
ومشروع المقرر A/C.5/44/L.8

١٤ - في الجلسة ٥٦ ، المعقودة في ١٤ كانون الأول/ديسمبر ، عرضت نائبة الرئيس السيدة أولدفلت هجيرتونسون (السويد) ، على إثر إجراء مشاورات غير رسمية ، مشروع قرار عنوانه "احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها" (A/C.5/44/L.7) ومشروع مقرر بشأن الموضوع ذاته (A/C.5/44/L.8) .

١٥ - وفي الجلسة ذاتها ، علل ممثلو مصر واثيوبيا ورومانيا مواقف وفودهم تجاه مشروع القرار ومشروع المقرر قبل أن تتخذ اللجنة اجراء بشأنهما . وأدلى رئيس اللجنة ببيان يتعلق بالاجراء الذي اتبع بشأن الدعوة التي وجهتها اللجنة الى ممثل معين للموظفين كي يدلي ببيان شفوي أمام اللجنة (انظر الفقرة ٧ أعلاه) .

١٦ - وفي الجلسة ذاتها ، اعتمدت اللجنة مشروع القرار A/C.5/44/L.7 ، بدون تصويت (انظر الفقرة ١٨ ، مشروع القرار الثاني) .

١٧ - وفي الجلسة ذاتها ، اعتمدت اللجنة مشروع المقرر A/C.5/44/L.8 ، بدون تصويت (انظر الفقرة ١٩ ، مشروع المقرر الثاني) .

ثالثا - توصيات اللجنة الخامسة

١٨ - توصي اللجنة الخامسة الجمعية العامة بأن تعتمد مشاريع القرارات التالية :

أولا - مشروع القرار الأول

مسائل الموظفين

ألف

تكوين الأمانة العامة

إن الجمعية العامة ،

إذ تشير الى المادتين ١٠٠ و ١٠١ من ميثاق الامم المتحدة ،

وإذ تعيد تأكيد قراراتها ١٤٣/٣٣ المؤرخ في ٢٠ كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٨ ، و ٢١٠/٣٥ المؤرخ في ١٧ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٠ ، و ٢١٣/٤١ المؤرخ في ١٩ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٦ و ٢٣٠/٤٢ ألف المؤرخ في ٢١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٧ و ٢٣٤/٤٣ ألف المؤرخ في ٢١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٨ ،

وإذ تؤكد المركز الدولي المستقل لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة ،

وقد نظرت في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة[1] ،

---

(١) A/44/604 .

وإذ تحيط علما بالتقدم المحرز فيما يتعلق بمواطني بعض الدول الأعضاء الذين عملوا في الأصل بعقود محددة المدة ويقبلون الآن عقودا طويلة المدة وعقودا دائمة للعمل بالأمانة العامة للأمم المتحدة ،

وإذ تحيط علما مع الارتياح بالنتائج الايجابية التي أسفر عنها عقد امتحانات تنافسية وطنية كأداة لتوظيف مواطني الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا ،

واذ تلاحظ استمرار وجود قدر من التفاوت في عدد التعيينات في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بين مواطني الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا ومواطني الدول الأعضاء الممثلة في حدود النطاق أو الممثلة تمثيلا زائدا ،

وإذ تلاحظ أيضا الجهود المبذولة ، والتي ما فتئت توجد حاجة اليها لشغل الوظائف في الوحدات التنظيمية ذات المعدلات المرتفعة في الوظائف الشاغرة ، ولاسيما في اللجان الاقليمية ،

وإذ تضع في اعتبارها الآراء المتعلقة بمسائل الموظفين التي أعربت عنها الدول الأعضاء في اللجنة الخامسة خلال الدورة الرابعة والاربعين ،

١ - تكرر تأييدها التام للأمين العام بوصفه المسؤول الاداري الأول في المنظمة ، ولامتيازاته ومسؤولياته التي ينص عليها ميثاق الأمم المتحدة ؛

٢ - تحث الأمين العام على أن يقوم ، كلما جرت تعيينات لوظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي ، ببذل كل جهد ممكن لتوظيف مواطنين من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا ، بما في ذلك المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية ، واضعا في اعتباره أيضا الفقرة ٤ من القرار ٤١/٢٠٦ ألف المؤرخ في ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦ لضمان اقتراب جميع هذه البلدان بدرجة أكبر من نقاط الوسط لنطاقاتها المستصوبة ؛

٣ - تطلب الى الأمين العام أن يتخذ كل التدابير المتاحة بغية كفالة التمثيل المنصف ، في الرتب العليا ومستويات رسم السياسة في الأمانة العامة ، للدول

الاعضاء ولاسيما البلدان النامية والدول الاعضاء الاخرى الممثلة تمثيلا غير كاف في هذه المستويات ، وفقا لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة وأن يقدم الى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والاربعين تقريرا عن ذلك ، مع مراعاة أنه لا ينبغي اعتبار أية وظيفة وقفا مقصورا على أية دولة عضو أو مجموعة من الدول الاعضاء مع مراعاة الاعتبار الوافي لمبدأ التوزيع الجغرافي المنصف ؛

٤ - تطلب أيضا الى الامين العام أن يواصل جهوده الرامية الى تحسين تكوين الامانة العامة بأن يكفل وجود توزيع جغرافي واسع للموظفين في الرتب الفنية وما فوقها في جميع الادارات والمكاتب الرئيسية ، على أن يُراعى في المقام الاول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة ؛

٥ - تطلب كذلك الى الامين العام أن يرصد بدقة آثار تخفيض الوظائف على التوزيع الجغرافي ، وخصوصا في الرتب العليا ، وأن يتخذ تدابير مناسبة لتصحيح أي اختلال ؛

٦ - تطلب الى الامين العام أن يسعى الى انجاز الاعمال المتعلقة بوضع منهجية لعقد امتحانات تنافسية وطنية للوظائف برتبة ف - ٣ في جميع الدول الاعضاء وأن يقدم تقريرا مرحليا عن ذلك الى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والاربعين ؛

٧ - تطلب أيضا الى الامين العام أن يستكمل جهوده الرامية الى وضع خطة شاملة للتطوير الوظيفي لجميع الموظفين تتيح التنافس النزيه والواضح على الوظائف في سائر ادارات الامانة العامة عن طريق ادماج برنامج ادارة الشواغر في هذه الخطة ، وتكفل توفر اجراءات مناسبة ومنصفة وواضحة للترقية وتعترف بالجدارة عن طريق الاخذ بنظام رشيد لتقييم الاداء واعداد التقارير ؛

٨ - تطلب كذلك الى الامين العام أن يقدم الى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والاربعين تقريرا عن :

(أ) استعراض القواعد والنظم الاساسية والمعايير المستخدمة في ترقية الموظفين ؛

(ب) كفالة الوضوح في أعمال هيئات التعيين والترقية ؛

(ج) توفر آليات الطعن والرجوع الفعّالة والسريعة في برنامج ادارة الشواغر ؛

٩ - تطلب الى الامين العام أن يضع سياسة لشؤون الموظفين من أجل زيادة تنقلات الموظفين ، مع مراعاة الاحتياجات الوظيفية للمنظمة وأن يقدم تقريرا عن التدابير المقترحة الى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والاربعين ؛

١٠ - تطلب أيضا الى الامين العام أن يعد مقترحات لتقسيم الدول الاعضاء الى مجموعات عند تقديم الجداول الواردة في تقريره الى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والاربعين عن تكوين الامانة العامة ، مع مراعاة وجهات النظر التي أعربت عنها الدول الاعضاء ؛

١١ - تطلب كذلك الى الامين العام أن يقدم الى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والاربعين تقريرا عن تنفيذ هذا القرار .

باء

إقامة العدل في الامانة العامة

إن الجمعية العامة ،

إذ تلاحظ أهمية وجود نظام عادل وكفء للعدل الداخلي في الامانة العامة ،

وقد نظرت في تقرير الامين العام عن إقامة العدل في الامانة العامة[٢] ،

وإذ ترحب بموالاة التحسين الذي أجري في نظام العدل الداخلي والتقدم الذي أحرز خلال هذا العام ، بما في ذلك تخفيض عدد القضايا المتأخرة التي لم يبت فيها ، الذي يعزى أساسا الى ادخال تحسينات اجرائية ، وانجاز الاعمال المتعلقة بتنقيح القواعد التأديبية المقرر اصدارها اعتبارا من كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ ،

---

(٢) A/C.5/44/9 .

١ - تؤيد تقرير الأمين العام عن اقامة العدل ؛

٢ - تطلب الى الأمين العام أن يشرع دون إبطاء في اصدار مجموعة القواعد التأديبية المنقحة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ وأن يقدم الى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والاربعين تقريرا عن تنفيذ النظام الجديد ؛

٣ - تطلب أيضا الى الأمين العام أن يواصل الاصلاحات في مجال اقامة العدل في الأمانة العامة ، ولاسيما فيما يتعلق بالاجراءات غير الرسمية لتسوية تظلمات الموظفين ودّيا وأن يقدم تقريرا عن ذلك الى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والاربعين .

جيم

تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة

إن الجمعية العامة ،

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

وإذ تشير أيضا الى جميع القرارات ذات الصلة بشأن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة ، والى الفقرات ذات الصلة من استراتيجيات نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة[٣] ، ولا سيما الفقرات ٣١٥ و ٣٥٦ و ٣٥٨ ،

وإذ تلاحظ مع الارتياح أن مسألة تحسين مركز المرأة في أمانات منظومة الأمم المتحدة مازالت بندا دائما على جدول أعمال لجنة التنسيق الادارية ،

وإذ تعيد تأكيد الهدف المتمثل في زيادة عدد النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي الى ٣٠ في المائة من مجموع الوظائف بحلول عام ١٩٩٠ ،

---

(٣) تقرير المؤتمر العالمي لاستعراض وتقييم منجزات عقد الأمم المتحدة للمرأة : المساواة والتنمية والسلم ، نيروبي ، ١٥ - ٢٦ تموز/يوليه ١٩٨٥ (منشورات الأمم المتحدة ، رقم المبيع : A.85.IV.10) ، الفصل الأول ، الفرع ألف .

وإذ تلاحظ ، مع ذلك ، عدم كفاية الزيادة الحاصلة في عدد النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي وفي عدد النساء المعينات في الرتب العليا ورتب تقرير السياسات ، ولاسيما فيما يتعلق بالنساء من البلدان النامية ، مع وضعها في الاعتبار تأثر التعيين بوجه الاجمال من جرّاء تنفيذ التوصية ١٥ ، من توصيات فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى المكلف باستعراض كفاءة الاداء الاداري والمالي للأمم المتحدة(٤) ، خلال الفترة ١٩٨٧ - ١٩٨٩ ،

وإذ تحيط علما بتقرير الأمين العام عن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة(٥) ، وبالفرع ثانيا - هاء من تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة(١) ،

١ - تكرر تأييدها الكامل للأمين العام بوصفه المسؤول الاداري الأول في المنظمة ، ولامتيازاته ومسؤولياته التي ينص عليها ميثاق الأمم المتحدة ؛

٢ - تحث الأمين العام على تعزيز جهوده في سبيل زيادة عدد النساء في الوظائف الخاضعة للتمثيل الجغرافي ، ولاسيما في الرتب العليا ومستويات رسم السياسة ، بغية التوصل بالقدر الممكن الى نسبة مشاركة اجمالية قدرها ٣٠ في المائة من المجموع حتى عام ١٩٩٠ ، مع مراعاة المبدأ القائل بأن الاعتبار الغالب هو الحاجة الى ضمان أعلى مستوى من الفعالية والكفاءة والنزاهة مع الاحترام الكامل لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل ؛

٣ - تطلب من الأمين العام زيادة تمثيل النساء من البلدان النامية ، بما في ذلك الرتب العليا ومستويات رسم السياسة ، نظرا لضآلة نسبة النساء من هذه البلدان ؛

---

(٤) انظر الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة ٤١ ، الملحق رقم ٤٩ (A/41/49) .

(٥) A/C.5/44/17 .

٤ - تكرر طلبها الموجه الى جميع الدول الاعضاء لدعم جهود الامين العام المشار اليها في الفقرتين ٢ و ٣ أعلاه ، عن طريق تسمية المزيد من المرشحات وتشجيع المزيد من النساء على التقدم بطلبات لشغل الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، ولاسيما وظائف الرتب العليا ووظائف تقرير السياسات ؛

٥ - تطلب من الامين العام أن يضع نصب عينيه مبدأ تكافؤ الفرص لجميع الموظفين في الامانة العامة ، وذلك عند سعيه الى تحقيق قدر أكبر من التقدم الملموس للمرأة في الامانة العامة ؛

٦ - تطلب أيضا من الامين العام أن يقدم تقريره في المستقبل عن جميع الجوانب المتعلقة بمركز المرأة في الامانة العامة في وثيقة واحدة ، مع مراعاة ما للشمول والشفافية والتحليل من أهمية في العرض ؛

٧ - تطلب كذلك من الامين العام أن يدرج في تقريره المقدم الى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والاربعين معلومات عن جملة أمور ، منها :

(أ) تنفيذ برنامج العمل المتعلق بتحسين مركز المرأة في الامانة العامة[٦] ؛

(ب) تنفيذ التوصيات التي تقدمت بها اللجنة التوجيهية لتحسين مركز المرأة في الامانة العامة[٧] ، وكذلك جميع القرارات ذات الصلة بهذا الشأن ؛

(ج) توظيف النساء من البلدان النامية في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ؛

(د) تعيين النساء في وظائف الرتب العليا ووظائف تقرير السياسات ؛

---

(٦) A/C.5/40/30 ، الفرع ثالثا باء .

(٧) انظر A/C.5/44/17 ، الفرع ثانيا والمرفق .

(هـ) دور كل من مركز التنسيق في مكتب تنظيم الموارد البشرية واللجنة التوجيهية ؛

(و) التوصيات باتخاذ المزيد من الاجراءات ، بما في ذلك النهج الذي يتبعه في وضع أهداف جديدة للفترة ١٩٩١ - ١٩٩٥ ؛

٨ - تطلب من الامين العام أن يتيح المعلومات المشار اليها في الفقرة ٧ لجميع الهيئات المعنية على النحو الوارد في قرارات الجمعية العامة وفي الفقرة ٣٥٨ من الاستراتيجيات التطلعية .

دال

السن الالزامي لترك الخدمة بالنسبة للموظفين الجدد

إن الجمعية العامة ،

إذ تلاحظ التوصية المقدمة من لجنة الخدمة المدنية الدولية الى الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات الاخرى في النظام الموحد ، بأن يكون السن الالزامي لترك الخدمة ٦٢ عاما بالنسبة للموظفين الجدد الذين يلتحقون بالخدمة في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ أو بعده[٨] ،

وإذ تلاحظ أيضا توصية المجلس المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة[٩] بزيادة سن التقاعد العادي بموجب النظام الاساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة من سن ٦٠ الى ٦٢ بالنسبة للمشتركين الجدد الذين ينضمون الى الصندوق لاول مرة أو للمرة الثانية في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ أو بعده ،

---

(٨) الوثائق الرسمية ، الدورة الرابعة والاربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/44/30 ، المجلد الاول) الفقرة ٥٨ .

(٩) المرجع نفسه ، الملحق رقم ٩ (A/44/9) ، المرفق الثالث عشر ، مشروع القرار الاول ، الفقرة (أ) .

وإذ تشير الى توصيات فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى المكلف باستعراض كفاءة الاداء الاداري والمالي للامم المتحدة(٤) ، ولاسيما التوصية ٥٢ ، بشأن تطبيق سن التقاعد الالزامي عند بلوغ الستين ،

وإذ تؤكد من جديد أن إدارة شؤون الموظفين في المنظمة يجب أن تقوم على قواعد واضحة ومتماسكة وشفافة ،

١ - تُقر إدخال تعديل على البند ٩-٥ من النظام الاساسي لموظفي الامم المتحدة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ ، على النحو المبين في مرفق هذا القرار ، ينص على أن يكون السن الالزامي لترك الخدمة بالنسبة للموظفين المعينين في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ أو بعده هو ٦٢ عاما ، مع العلم أن سن الستين ستبقى معمولا بها كسن الزامية لترك الخدمة بالنسبة للموظفين القائمين على رأس عملهم حاليا ؛

٢ - تطلب من الامين العام أن يقدم تقريرا الى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والاربعين عن الاثر المحتمل والفعلي لتنفيذ الفقرة ١ المذكورة أعلاه على تعيين الموظفين ، وتنقلهم الوظيفي ، وتطويرهم الوظيفي ، وترقياتهم ، وملاك الموظفين ، وتمثيل الدول الاعضاء في أمانة الامم المتحدة ، ونفقات تكاليف الموظفين على المدى البعيد .

مرفق

تعديل في النظام الاساسي لموظفي الامم المتحدة

المادة ٩-٥ من النظام الاساسي

يستعاض عن الجملة الاولى بالنص التالي :

"لا يجوز استبقاء الموظفين في الخدمة العاملة بعد سن الستين ، أو بعد سن الثانية والستين في حال تعيينهم في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ أو بعده ."

مشروع القرار الثاني

احترام امتيازات وحصانات موظفي
الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة
والمنظمات المتصلة بها

ان الجمعية العامة ،

اذ تشير الى أنه بموجب المادة ١٠٠ من ميثاق الأمم المتحدة يتعهد كل عضو في الأمم المتحدة باحترام الصفة الدولية البحتة لمسؤوليات الأمين العام والموظفين وبألا يسعى الى التأثير فيهم عند اضطلاعهم بمسؤولياتهم ، ويمتنع الأمين العام والموظفون عن القيام بأي عمل قد يسيء الى مراكزهم بوصفهم موظفين دوليين مسؤولين أمام المنظمة وحدها ،

واذ تشير ايضا الى أنه بموجب المادة ١٠٥ من الميثاق يتمتع كل موظفي المنظمة ، في اقليم كل دولة من دولها الأعضاء ، بالامتيازات والحصانات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالمنظمة ،

واذ تشير الى اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها[١٠] ، واتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها[١١] ، والاتفاق المتعلق بامتيازات الوكالة الدولية للطاقة الذرية وحصاناتها ، واتفاقات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الأساسية الموحدة للمساعدة ،

---

(١٠) القرار ٢٢ ألف (د - ١) .

(١١) القرار ١٧٩ (د - ٢) .

واذ تشير أيضا الى قرارها ٧٦ (د - ١) المؤرخ في ٧ كانون الاول/ديسمبر ١٩٤٦ ، الذي وافقت فيه على منح جميع موظفي الامم المتحدة الامتيازات والحصانات المشار اليها في المادتين الخامسة والسابعة من اتفاقية امتيازات الامم المتحدة وحصاناتها ،

واذ تشير كذلك الى قرارها ١٧٣/٤٣ المؤرخ في ٩ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٨ المتضمن ، في جملة أمور ، مجموعة مبادئ متعلقة بحماية جميع الاشخاص الذين يتعرضون لأي شكل من أشكال الاحتجاز أو السجن ، بما فيها المبدأ القاضي بتزويد كل شخص يتعرض للاعتقال أو الاحتجاز بالعناية والعلاج الطبيين كلما دعت الحاجة اليهما ،

واذ تكرر تأكيد التزام جميع موظفي المنظمة بأن يراعوا ، عند قيامهم بواجباتهم ، قوانين وأنظمة الدول الاعضاء مراعاة كاملة ،

واذ تضع في اعتبارها مسؤوليات الامين العام فيما يتعلق بضمان الحصانة الوظيفية لجميع موظفي الامم المتحدة ،

واذ تضع في اعتبارها أيضا الاهمية التي يكتسبها في هذا الخصوص قيام الدول الاعضاء بتوفير معلومات كافية في الوقت المناسب عن اعتقال مثل أولئك الموظفين واحتجازهم ، وعلى الاخص ، اتاحتها لهم امكانية الاتصال بهم ،

واذ تأخذ في الحسبان الاعتبارات الاعم التي تحدو بالامين العام الى أن يكفل لموظفي الامم المتحدة المعايير الدنيا للعدالة والمحاكمة المشروعة ،

واذ تؤكد من جديد قراراتها السابقة ، ولاسيما القرارين ٢١٩/٤٢ المؤرخ في ٢١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٧ و ٢٢٥/٤٣ المؤرخ في ٢١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٨ ،

١ - تحيط علما مع بالغ القلق بالتقرير المقدم من الامين العام[١٢] باسم لجنة التنسيق الادارية ، وبالتطورات المذكورة فيه ، ولاسيما الحالة المتعلقة بالخطف والقتل علاوة على ما أوردته التقارير من ارتفاع عدد حالات الاعتقال والاحتجاز الجديدة ، والتطورات السلبية للغاية فيما يتعلق بالحالات التي سبق الابلاغ عنها تحت هذه الفئة ؛

---

(١٢) A/C.5/44/11 .

٣ - تعرب عن استيائها من تزايد عدد الحالات التي تعرضت فيها سلامة الموظفين وأداؤهم ورفاههم للخطر ؛

٣ - تعرب عن استيائها أيضا من التزايد الكبير في عدد حالات اعتقال واحتجاز الموظفين التي لم يتح لمؤسسات منظومة الامم المتحدة فيها فرصة ممارسة حقها كاملا أثناء فترة الابلاغ ؛

٤ - تطلب الى جميع الدول الاعضاء أن تراعي بدقة امتيازات وحصانات جميع موظفي الامم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها ، وأن تمتنع عن القيام بأية أعمال يكون من شأنها إعاقة هؤلاء الموظفين عن أداء مهامهم ، مما يؤثر بصورة خطيرة على قيام هذه المنظمات بأداء وظائفها على الوجه السليم ؛

٥ - تحث جميع الدول الاعضاء التي تحتفظ حاليا رهن الاعتقال أو الاحتجاز بموظفين للامم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها أن تمكن الامين العام أو الرئيس التنفيذي للمنظمة المعنية من أن يمارس بالكامل حقه الاساسي في توفير الحماية الوظيفية بموجب الاتفاقيات المتعددة الاطراف والاتفاقات الثنائية ذات الصلة ، ولاسيما حقه في الاتصال الفوري بالموظفين المحتجزين ؛

٦ - تطلب الى جميع الدول الاعضاء التي تعوق بأي وجه آخر موظفي الامم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها عن أداء واجباتهم على النحو السليم أن تعيد النظر في الحالات التي وردت في تقرير الامين العام وأن تنسق الجهود مع الامين العام ، أو الرئيس التنفيذي للمنظمة المعنية ، لتسوية كل حالة منها بكل السرعة الواجبة ؛

٧ - تطلب الى الامين العام اتخاذ التدابير اللازمة لكفالة التعريف بمجموعة المبادئ المتعلقة بحماية جميع الاشخاص الذين يتعرضون لاي شكل من أشكال الاحتجاز أو السجن والتقيد بهذه المبادئ بما في ذلك المبدأ القاضي بتزويد كل شخص يتعرض للاعتقال أو الاحتجاز بالعناية والعلاج الطبيين كلما دعت الحاجة اليهما ؛

٨ - تطلب الى موظفي الامم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها الامتثال لاحكام المادة ١٠٠ من الميثاق وللالتزامات الناشئة عن النظامين الاساسي والاداري لموظفي الامم المتحدة وبصفة خاصة البند ٨/١ وعن الاحكام المناظرة التي تحكم موظفي الوكالات الاخرى ؛

٩ - ترحب بالجهود التي بذلها الأمين العام والتي أدت الى الافراج عن كثير من الموظفين الذين أفادت التقارير السابقة أنهم كانوا رهن الاعتقال أو الاحتجاز ؛

١٠ - ترحب كذلك بتصميم الأمين العام على مواصلة العمل مع الرؤساء التنفيذيين المعنيين الآخرين ومع سلطات الحكومات المعنية لضمان التنفيذ الدقيق للاتفاقات الدولية المتعلقة بامتيازات وحصانات المؤسسات الدولية وموظفيها ؛

١١ - تطلب الى الأمين العام تكثيف جهوده من أجل التوصل الى حل عاجل للحالات التي مازالت معلقة ، والمشار اليها في التقرير ؛

١٢ - تلاحظ مع القلق بالقيود المفروضة على سفر الموظفين في مهام على النحو المبين في تقرير الأمين العام ؛

١٣ - تحيط علما مع القلق بالمعلومات الواردة في تقرير الأمين العام(١٣) بشأن فرض ضرائب على مرتبات الموظفين ومكافآتهم علاوة على وضعهم وامتيازاتهم وحصاناتهم ؛

١٤ - تطلب أيضا الى الأمين العام ، بوصفه المسؤول الاداري الأول للأمم المتحدة ، أن يواصل شخصيا العمل كمنسق لتعزيز وضمان مراعاة امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها ، مستخدما في ذلك جميع الوسائل المتاحة له ؛

١٥ - تحث الأمين العام على أن يتابع بسرعة جميع حالات الاعتقال والاحتجاز وأي مسائل تتصل بأمن موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها وبالأداء السليم لمهامهم ؛

١٦ - تطلب الى الأمين العام ، بوصفه رئيس لجنة التنسيق الادارية ، استعراض وتقييم التدابير التي سبق اتخاذها لتعزيز حسن أداء الموظفين المدنيين الدوليين لمهامهم ، وسلامتهم وحمايتهم .

---

(١٣) المرجع نفسه ، الفرعان ٣ و ٤ .

ثانيا - مشروع المقرر الاول

تعديلات النظام الاداري للموظفين

إن الجمعية العامة ، إذ تلاحظ وجود حاجة الى استعراض النظام الاداري للموظفين بشكل دوري والى إبلاغ الجمعية العامة سنويا بالنص الكامل للقواعد المؤقتة للنظام الاداري وتعديلاته ، تقرر أن تحيط علما بتقرير الأمين العام عن تعديلات النظام الاداري للموظفين(١٤) .

مشروع المقرر الثاني

احترام امتيازات وحصانات موظفي
الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة
والمنظمات المتصلة بها

إن الجمعية العامة تطلب إلى الأمين العام أن يكثف جهوده لكي يقدم إلى الدول الأعضاء تقريره عن احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها قبل نظر الجمعية في هذا الموضوع بوقت كاف حتى يتسنى للدول الأعضاء استعراض محتويات التقرير قبل المناقشة التي ستجريها بشأنه .

- - - - -

(١٤) A/C.5/44/2 .