

الجمعية العامة الدورة السابعة والخمسون
البند ١١٨ من جدول الأعمال

قرار اتخذته الجمعية العامة

[بناء على تقرير اللجنة الخامسة (A/57/771)]

٣٠٥/٥٧ - إدارة الموارد البشرية

إن الجمعية العامة،

إذ تؤكد من جديد قراراتها ٢٢٢/٤٩ ألف وباء المؤرخين ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤ و ٢٠ تموز/يوليه ١٩٩٥، و 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، ومقررها ٤٦٢/٥٦ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، فضلا عن قراراتها ومقرراتها الأخرى ذات الصلة، رهنا بأحكام هذا القرار،

وقد نظرت في التقارير ذات الصلة المقدمة عن مسائل إدارة الموارد البشرية إلى الجمعية العامة كيما تنظر فيها^(١)، والتقارير ذات الصلة للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٢)،

(١) A/55/451 و A/56/227 و A/56/512 و Corr.1 و A/56/701 و A/56/816 و A/56/834؛ والوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السابعة والخمسون، الملحق رقم ١٦ (A/57/16) والمرجع نفسه، الملحق رقم ٣٠ (A/57/30)؛ و A/57/126 و A/57/276 و A/57/293 و A/57/310 و A/57/413 و A/57/414 و A/57/726؛ و A/C.5/56/3 و A/C.5/56/L.7 و A/C.5/57/L.3.

(٢) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السادسة والخمسون، الملحق رقم ٧ (A/56/7)، الفقرات ١٣٠ إلى ١٣٥؛ و A/56/846 و A/57/469.

أولا

المبادئ ودور مكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة

- ١ - **تعيد تأكيد** المبادئ المبينة في الجزء الأول من قرارها ٢٢١/٥٣ و ٢٥٨/٥٥ بشأن إدارة الموارد البشرية ودور مكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة؛
- ٢ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكفل تقيّد موظفي الأمم المتحدة تقيّدا تاما بمدونة قواعد السلوك في الأمم المتحدة المعتمدة بموجب القرار ٢٥٢/٥٢ تمشيا مع أحكام البند ١-٢ من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، والمبادئ المبينة في الفقرة ٦ من الجزء الأول من القرار ٢٢١/٥٣ بشأن نزاهة واستقلال الخدمة المدنية الدولية؛

ثانيا

إصلاح إدارة الموارد البشرية

- ١ - **تقدر** الجهود التي يبذلها الأمين العام بهدف إصلاح إدارة الموارد البشرية في المنظمة وتؤكد من جديد في هذا السياق أهمية الدور المركزي الذي يقوم به مكتب إدارة الموارد البشرية في تحقيق هذا الهدف؛
- ٢ - **ترحب** بالجهود التي يبذلها الأمين العام لتحسين شروط الخدمة في إطار النظام الموحد، وتؤكد أن المساعي التي يبذلها لتحسين الأداء والإنتاجية والنواتج في سائر المنظمة تمثل مساهمة ضرورية في تحسين شروط الخدمة؛
- ٣ - **تؤيد** الآراء التي أعربت عنها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في الفقرة ١٧ من تقريرها^(٣)؛
- ٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين، على نحو شامل، تقريرا عن الإنجازات المحققة في مجال إصلاح إدارة الموارد البشرية عندما تتوافر معلومات كافية عن الخبرات التي اكتسبتها الأمانة العامة في مجال تنفيذ مبادرات الإصلاح المنفذة بموجب صلاحيات الأمين العام أو المنفذة بالطريقة التي وافقت عليها الجمعية؛
- ٥ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام إجراء دراسة، عن طريق مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالأمانة العامة، حول أثر إصلاح إدارة الموارد البشرية خصوصا في التوظيف والتنسيق والترقية والتدريب وأن تشمل الدراسة تقييما لدور هيئات الاستعراض المركزية

والتنقل في إطار الأمانة العامة، مع مراعاة جملة أمور منها التقارير ذات الصلة المقدمة من وحدة التفتيش المشتركة، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة خلال دورتها التاسعة والخمسين؛

٦ - **تطلب كذلك** إلى الأمين العام كفالة أن تركز جميع التقارير التي تقدم في المستقبل عن تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية على النتائج التي أسفرت عنها تلك التدابير؛

التوظيف والتنسيب

٧ - **تؤكد من جديد** الأحكام المنصوص عليها في الجزء الرابع من القرار ٢٥٨/٥٥ بشأن التوظيف والتنسيب والترقية، وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل تنفيذها بالكامل؛

٨ - **تطلب** إلى الأمين العام كفالة أن تكون أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة هي الاعتبار الأساسي في تشغيل الموظفين، مع المراعاة اللازمة لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل وفقاً للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛

٩ - **تؤكد من جديد** قيمة اتسام عملية التوظيف والتنسيب والترقية في المنظمة بالشفافية؛

١٠ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكفل محاسبة مديري البرامج في عملية اختيار الموظفين، وذلك بالتعاون الوثيق مع مكتب إدارة الموارد البشرية، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين؛

١١ - **تطلب أيضاً** إلى الأمين العام أن يضع، حسب الضرورة وبالتعاون مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية ووحدة التفتيش المشتركة، تدابير لمنع التمييز على أساس الجنسية أو العرق أو نوع الجنس أو الدين أو اللغة في الأمم المتحدة، وفقاً لمبادئ الميثاق وأحكام النظامين الأساسيين والإداريين لموظفي الأمم المتحدة، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين؛

١٢ - **تكرر الإعراب عن قلقها** إزاء استمرار ارتفاع معدل الشواغر في بعض مراكز عمل الأمم المتحدة ولجانها الإقليمية، ولا سيما الموجود منها في البلدان النامية؛

١٣ - **تشير** إلى النتائج والاستنتاجات والتوصيات التي توصل إليها مكتب خدمات الرقابة الداخلية نتيجة التفتيش على الممارسات الإدارية والتنظيمية المتبعة في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي^(٤)، وفي هذا السياق تطلب إلى الأمين العام، أن يعالج أسباب استمرار

(٤) انظر A/56/620.

ارتفاع معدل الشواغر في جميع مكاتب الأمم المتحدة ولجانها الإقليمية المتأثرة بشدة في البلدان النامية، ولا سيما الموجود منها في أفريقيا، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين؛

١٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين تقريراً عن أوجه اختلاف السياسات والإجراءات المطبقة في الأمانة العامة في عملية توظيف الموظفين وانتقائهم وتعيينهم عن تلك المطبقة في المنظمات الممولة تمويلًا مشتركاً، مثل الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، ووحدة التفتيش المشتركة، وأن يتناول فيه على وجه التحديد الآليات المتبعة في تلك المنظمات الممولة تمويلًا مشتركاً لكفالة تحقيق تكافؤ الفرص عند التنافس على الوظائف، وتوظيف الموظفين على أساس الجدارة، وضمان الإنصاف والشفافية في عملية الاختيار؛

١٥ - **توحيب** ببدء العمل بنظام غالاكسي وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل هذا النظام تحسين الشفافية والكفاءة والفعالية في عملية التوظيف في منظومة الأمم المتحدة، رهنا بإطار الولايات الحالية لإدارة الموارد البشرية في المنظمة؛

١٦ - **تلاحظ** أن مواطنين من ١٨٦ دولة من الدول الأعضاء قدموا طلبات توظيف عبر نظام غالاكسي؛

١٧ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يواصل تحسين نظام غالاكسي، بما في ذلك اتخاذ تدابير لمعالجة العدد المتزايد من الطلبات، وأن يدعو جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة إلى استخدام نظام غالاكسي في عملية التوظيف، وأن يقدم تقريراً عن أداء نظام غالاكسي إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين؛

١٨ - **تطلب أيضاً** إلى الأمين العام أن يبلغ الدول الأعضاء شهرياً بالتعيينات التي أجراها وذلك عن طريق موقع الأمم المتحدة على شبكة الإنترنت أو بنسخة مطبوعة عند الطلب؛

١٩ - **تطلب كذلك** إلى الأمين العام أن يكفل إيلاء الاعتبار الواجب للخبرة والدراية والذاكرة المؤسسية المكتسبة في منظومة الأمم المتحدة لدى تقييمه لطلبات الترقية، بما يتفق مع الحاجة إلى اختيار موظفين على أساس الجدارة والمقدرة البيئية والأداء الفعلي؛

٢٠ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يضمن، عند ملئه الوظائف الشاغرة في دوائر اللغات بالأمانة العامة، أعلى مستوى من الجودة في الترجمة التحريرية والشفوية، بجميع اللغات الرسمية الست؛

- ٢١ - تشير إلى القرار ٢٥٨/٥٥، ولا سيما الفقرة ٣ من الجزء الرابع منه، وتوجه الانتباه إلى الصعوبات المتعلقة بوصول بعض البلدان النامية، بما فيها أقل البلدان نمواً، إلى تكنولوجيا المعلومات؛
- ٢٢ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يواصل، في ضوء الصعوبات المشار إليها أعلاه، الإبقاء على نظام تعميم نسخ مطبوعة من جميع إعلانات الشواغر وفقاً للقرار ٢٥٨/٥٥ لتوزيعها على جميع الوفود، باستثناء ما يقرر منها خلاف ذلك، وأن يواصل كذلك ممارسة استلام وتجهيز الطلبات المقدمة في شكل مطبوع؛
- ٢٣ - **تطلب أيضاً** إلى الأمين العام أن يوفر معلومات عن نظام غالاكسي بجميع اللغات الرسمية الست على موقع الأمم المتحدة الرسمي على شبكة الإنترنت؛
- ٢٤ - **تؤكد** من جديد ضرورة احترام التساوي بين كل من لغتي العمل في الأمانة العامة، وتؤكد من جديد أيضاً استخدام لغات عمل إضافية في مراكز عمل محددة وفقاً لما هو مقرر، وتطلب في هذا الصدد إلى الأمين العام أن يكفل أن تنص الإعلانات عن الشواغر على الحاجة إلى إحدى لغتي العمل في الأمانة العامة، ما لم تستلزم مهام الوظيفة الشاغرة لغة عمل محددة؛
- ٢٥ - **تؤكد** الحاجة إلى ملء الشواغر على وجه السرعة، رهنا بالاحتياجات التشغيلية، وتطلب إلى الأمين العام أن يبذل ما في وسعه لإكمال عملية التوظيف دون إبطاء؛
- ٢٦ - **ترحب** بالتقدم المحرز في خفض عدد الدول الأعضاء غير الممثلة في الأمانة العامة؛
- ٢٧ - **تعرب عن القلق**، رغم ذلك، إزاء عدد الدول الأعضاء التي ما زالت غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة، وإزاء الزيادة في عدد الدول الأعضاء الممثلة فيها تمثيلاً زائداً؛
- ٢٨ - **تؤكد** من جديد ما جاء في الفقرة ٨ من الجزء الرابع من القرار ٢٥٨/٥٥، بما في ذلك اشتراط العمل بوسائل معيارية لقياس التقدم المحرز في تحسين التمثيل الجغرافي العادل؛
- ٢٩ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يوفر معلومات عن هذه المسائل، بضمنها معلومات عن الفقرة ٨ من الجزء الرابع من القرار ٢٥٨/٥٥، وأن يقدمها في تقرير مستقل قائم بذاته إلى الجمعية العامة لتنظر فيه في دورتها التاسعة والخمسين؛
- ٣٠ - **تطلب أيضاً** إلى الأمين العام أن يضمن تقاريره التي سيقدمها في المستقبل عن تكوين الأمانة العامة تحليلاً لمستوى التمثيل الناقص؛

- ٣١ - تسلم بأنه لا بد لنظام غالاكسي أن يؤثر إيجابيا في تحسين التوزيع الجغرافي العادل بين الدول الأعضاء في عملية التوظيف في الأمم المتحدة؛
- ٣٢ - تكرر طلبها إلى الأمين العام الوارد في الفقرة ٣ من الجزء العاشر من القرار ٢٥٨/٥٥ أن يضاعف جهوده الرامية إلى تحسين تكوين الأمانة العامة من خلال كفالة توزيع جغرافي واسع وعادل للموظفين في الإدارات كافة؛
- ٣٣ - تطلب إلى الأمين العام أن يحمل رؤساء الإدارات ذات الصلة المسؤولية عن تنفيذ خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية وأن يكفل قيامهم بالتالي بإيلاء التوزيع الجغرافي العادل الاعتبار الواجب عند النظر في تعيين المرشحين المدرجين ضمن المجموعات التي وافقت عليها هيئات الاستعراض المركزية وكذلك المدرجين على القوائم، وأن يقدم سنويا إلى الجمعية العامة تقريرا عن التقدم الذي تحرزه الإدارات في تنفيذ خطط عمل كل منها المتعلقة بالموارد البشرية؛
- ٣٤ - تؤكد من جديد السياسات المعمول بها والتي يجري بموجبها استخدام الموظفين المؤقتين للاستعاضة عن الموظفين الذين يكونون في إجازات مرضية طويلة أو إجازات أمومة أو للاضطلاع بأعمال ضرورية لا يمكن، بسبب الشواغر، أن يقوم بها الموظفون العاديون؛
- ٣٥ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن المهام التي يقوم بها الموظفون المؤقتون المعينون في الفئة الفنية أو ما فوقها لمدة تقل عن سنة واحدة بموجب المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة وعن العوامل التشغيلية ذات الصلة ومعدل الاستعانة بهم، والآثار المترتبة على ذلك المتعلقة بالتعيينات الفنية في الأمانة العامة؛
- ٣٦ - تدعو الأمين العام إلى النظر في إدراج مسألة التوزيع الجغرافي العادل في أمانات منظومة الأمم المتحدة في جدول أعمال مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين؛
- ٣٧ - تؤكد من جديد أنه عملا بقراراتها ٢٠٦/٤١ ألف المؤرخ ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦، و ٢٢١/٥٣، و ٢٥٨/٥٥، ينبغي عدم اعتبار أي وظيفة حقا مقصورا على أي دولة عضو أو مجموعة من الدول، بما في ذلك الوظائف على أعلى المستويات، وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل، كقاعدة عامة، ألا يخلف مواطن من دولة عضو مواطنا آخر من تلك الدولة في وظيفة من الوظائف العليا وألا يحتكر مواطنو أي دولة أو مجموعة من الدول الوظائف العليا، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين؛

٣٨ - **تكرر تأكيد طلبها** إلى الأمين العام بأن يتخذ جميع التدابير اللازمة لكفالة أن يكون هناك تمثيل عادل للدول الأعضاء، على المستويات العليا لصنع القرار في الأمانة العامة، ولا سيما الدول الأعضاء غير الممثلة تمثيلاً كافياً على تلك المستويات، بما فيها الدول غير الممثلة وتلك الممثلة تمثيلاً ناقصاً، وبخاصة البلدان النامية، وذلك وفقاً لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة، وأن يواصل إدراج المعلومات ذات الصلة عن ذلك في جميع التقارير التي يقدمها في المستقبل عن تكوين الأمانة العامة؛

٣٩ - **تكرر تأكيد طلبها** الوارد في الفقرة ٢ من الجزء الرابع عشر من القرار ٢٥٨/٥٥ التي تشير إلى القرار ٢٢١/٥٣، بما في ذلك إعادة التأكيد على تحقيق هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين بحلول عام ٢٠٠٠ في جميع فئات الوظائف داخل منظومة الأمم المتحدة، وبخاصة عند رتبة مد - ١ وما فوقها، مع إيلاء الاعتبار الكامل لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وفقاً لأحكام المادة ١٠١ من الميثاق، ومع مراعاة استمرار غياب تمثيل المرأة أو تمثيلها تمثيلاً ناقصاً من بلدان معينة وبخاصة من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية؛

٤٠ - **تكرر تأكيد** الفقرة ٨ من الجزء الثالث-جيم من القرار ٢٢٦/٥١، التي شجعت فيها بقوة الدول الأعضاء على دعم الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة فيما تبذله من جهود لزيادة النسبة المئوية للنساء في الوظائف الفنية، ولا سيما في الرتبة مد - ١ وما فوقها، بالتعرف على مزيد من المرشحات وتقديم ترشيحهن بانتظام، وبتشجيع المرأة على التقدم إلى وظائف الأمانة العامة والوكالات المتخصصة؛

٤١ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقوم، في ضوء استمرار القلق إزاء نقص تمثيل المرأة في الأمم المتحدة، وبخاصة في الرتب العليا، بإجراء استعراض شامل للتقدم المحرز نحو بلوغ هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين بما في ذلك جملة أمور منها العوامل التي تعوق التقدم نحو ذلك الهدف، وأن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين مقترحات لتحسين تمثيل الجنسين، وبخاصة في المكاتب التي تكون فيها المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً؛

٤٢ - **تكرر تأكيد** أن برنامج الامتحان التنافسي الوطني أداة مفيدة لانتقاء أفضل المؤهلين من المرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة تمثيلاً كافياً، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل إجراء امتحانات للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي لتلك الدول من رتبة ف - ٢، وعند الاقتضاء من رتبة ف - ٣؛

٤٣ - **تعيد تأكيد** السياسة المتمثلة في أن تكون التعيينات في الرتبة ف - ٣ عادة عن طريق الامتحانات التنافسية؛

٤٤ - تلاحظ أن الوقت اللازم لإكمال دورة الامتحان التنافسي الوطني من الموعد النهائي لتقديم الطلبات إلى إدراج المرشحين الناجحين في القائمة هو سنة أو أكثر، وتطلب إلى الأمين العام أن يخفض بدرجة ملموسة الوقت اللازم، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين؛

٤٥ - تشير إلى الفقرة ٣٩ من القرار ٣٠٠/٥٧ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٢، وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل أن يكون الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية متسقاً مع الولايات التشريعية؛

٤٦ - تلاحظ مع القلق انخفاض نسبة الموظفين دون سن ٣٥ سنة وتطلب إلى الأمين العام أن يدرس العوامل التي تؤدي إلى عرقلة اختيار الشباب وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين؛

التنقل

٤٧ - ترحب بالجهود التي يبذلها الأمين العام لجعل الخدمة المدنية الدولية أكثر تنوعاً ومتعددة المهارات وقائمة على الحركية والخبرة؛

٤٨ - تشير إلى الجزء الخامس من القرار ٢٥٨/٥٥؛

٤٩ - تشدد في هذا الصدد على أن يكفل الأمين العام ما يلي عند تنفيذ السياسات المتعلقة بالتنقل:

(أ) ألا يؤثر التنقل سلبياً على استمرارية ونوعية الخدمات المقدمة وعلى الذاكرة والقدرة المؤسستين للمنظمة؛

(ب) ألا يؤدي التنقل إلى نقل الوظائف أو إلغائها نتيجة لنشوء شواغر؛

(ج) أن يكون للتنقل أثر إيجابي في ملء معدلات الشواغر العالية حالياً في بعض مراكز عمل الأمم المتحدة ولجانها الإقليمية؛

(د) التمييز بوضوح بين التنقل داخل مراكز العمل والتنقل بين مراكز العمل وأن يعتبر هذا الأخير عاملاً أهم في التطوير الوظيفي؛

(هـ) تشجيع التنقل في جميع فئات وظائف الفئة الفنية وما فوقها؛

٥٠ - تسلم بأهمية دعم احتياجات التنقل عن طريق زيادة الجهود الرامية إلى تحسين شروط الخدمة في مختلف مراكز العمل؛

٥١ - تشجع الأمين العام على أن يقوم، حسب الاقتضاء، بالتعجيل بعقد اتفاقات بين الأمانة العامة وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة بالنسبة لجميع مستويات الموظفين فيما يتعلق بالتنقل؛

٥٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يتخذ الخطوات اللازمة لضمان ألا يستخدم التنقل كوسيلة إكراه ضد الموظفين؛

٥٣ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يراقب عن كثب عملية التنقل وأن يقدم مقترحات إلى الجمعية العامة لكي تنظر فيها في دورتها التاسعة والخمسين، وذلك بغية حل أية مشاكل تنشأ عن زيادة تنقل الموظفين؛

إدارة الأداء والتطوير الوظيفي

٥٤ - تسلّم مع التقدير بالمنجزات التي تحققت حتى الآن في ترسيخ وإصدار القيم التنظيمية والكفاءات الأساسية والإدارية، وبرامج التعلم والتطور الموسعة، ونظام منقح لإدارة الأداء، بوصفها خطوات نحو التطوير الوظيفي للموظفين؛

٥٥ - تلاحظ مع التقدير الجهود التي يبذلها الأمين العام لإنشاء نظام لإدارة الأداء لجميع الموظفين يكون نزيها ومنصفا وشفافا وقابلا للقياس، وتشجع الأمين العام على أن يواصل تطوير ثقافة تقوم على النتائج وتكافئ الأداء الممتاز؛

٥٦ - تطلب إلى الأمين العام أن ينفذ جميع التدابير اللازمة لزيادة تعزيز نظام شامل ومنهجي للتطوير الوظيفي، بما في ذلك في مجالات نظام تقييم الأداء، والتدريب، والامتحانات التنافسية، وذلك لكفالة الاعتراف بالكفاءة والأداء الممتاز وأن ييسر مواصلة النمو المهني للموظفين على كافة المستويات، وأن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين تقريرا عن التقدم المحرز في تنفيذ تلك التدابير؛

٥٧ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يقدم مقترحات محددة لتحقيق الاستفادة الكاملة من إمكانية مساهمة كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة في إيجاد ثقافة تنظيمية مشتركة وتعزيز المهارات والكفاءات الإدارية؛

الترتيبات التعاقدية

٥٨ - تؤكّد من جديد الفقرة ٢ من الجزء الثالث من القرار ٢٥٨/٥٥، وتكرر تأكيد طلبها إلى الأمين العام بأن يقدم مقترحات محددة وملموسة بشأن الترتيبات التعاقدية الجديدة، يحدد فيها الفروق بين أنواع التعيينات القائمة والمقترحة، لكي تنظر فيها الجمعية

العامّة في أقرب وقت ممكن، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل في غضون ذلك، العمل بالترتيبات التعاقدية الجارية وفقا للولايات القائمة؛

ثالثا

تفويض السلطة والمسائلة

- ١ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يتقيد تقيدا صارما، لدى تنفيذ التدابير المتعلقة بتفويض السلطة إلى مديري البرامج، بالمبادئ والسياسات الواردة في الجزء الرابع من القرار ٢٢١/٥٣ والجزء السابع من القرار ٢٥٨/٥٥؛
- ٢ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يقدم كل سنتين تقريرا عن التقدم المحرز في تنفيذ الأحكام الواردة في الجزء الرابع من القرار ٢٢١/٥٣ والجزء السابع من القرار ٢٥٨/٥٥؛
- ٣ - **تطلب كذلك** إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن تطبيق القاعدة ١٠٤-١٤ (ب) من النظام الإداري للموظفين في سياق التقرير الشامل المتعلق بتنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية؛
- ٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يعمل بصورة عاجلة على وضع وإصدار الصيغة النهائية للتعميمات الإدارية المتعلقة بتنفيذ الفقرة ٨ من الجزء السابع من القرار ٢٥٨/٥٥؛

رابعا

رصد القدرات في مكتب إدارة الموارد البشرية

- ١ - **تقر** النهج الذي حدده الأمين العام لإكساب مهمة الرصد في مكتب إدارة الموارد البشرية مزيدا من القوة؛
- ٢ - **تخطط علما** باعترام اللجنة الاستشارية العودّة إلى هذه المسألة^(٥) في سياق استعراضها للميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥؛
- ٣ - **تشدد** على أهمية ما يقوم به مكتب إدارة الموارد البشرية من رصد للسياسات والمبادئ التوجيهية والممارسات، وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل قيام المكتب بعملية الانتقاء المناسبة من أجل التعيين وتحديد أفضل المرشحين تأهيلا، وفقا للفقرة ٧ من الجزء الرابع من القرار ٢٥٨/٥٥، وأن يواصل استحداث نظام شامل للرصد، وأن يقدم تقريرا بهذا الشأن إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين؛

(٥) انظر A/57/469، الفقرة ١٥.

خامسا

الاستشاريون وفرادى المتعاقدين

- ١ - **تحيط علما** بتقرير الأمين العام^(٦)؛
- ٢ - **تؤكد مجدداً** أن الاستشاريين لن يؤديوا مهام موظفي المنظمة ولن يضطلعوا بأي مسؤولية تمثيلية أو إشرافية؛
- ٣ - **تكرر التأكيد** على ضرورة أن يمتنع الأمين العام عن استخدام استشاريين للقيام بالمهام الموكولة إلى موظفين دائمين، وأن تكون الاستعانة بالاستشاريين فقط على نحو يتفق بشكل صارم مع القواعد القائمة وقرارات الجمعية العامة ذات الصلة وحيثما لا تتوفر الخبرات المطلوبة داخل المنظمة؛
- ٤ - **تكرر التأكيد أيضا** على أنه، في المجالات التي يتم فيها الاستعانة باستشاريين على نحو متكرر لفترة تزيد عن العام، يتعين على الأمين العام أن يقدم مقترحات، حسب الاقتضاء، بإنشاء وظائف لها، وأن يقدم تقريرا بهذا الشأن إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين؛
- ٥ - **تؤكد من جديد** المبادئ التوجيهية والقواعد والتعليقات الواردة في الفقرة ١١ من الجزء الثامن من القرار ٥٣/٢٢١؛
- ٦ - **تحيط علما** بالتوصية الواردة في الفقرة ٥ من تقرير اللجنة الاستشارية^(٧)؛
- ٧ - **تؤيد** التوصية المقدمة من لجنة البرنامج والتنسيق في دورتها الثانية والأربعين بأن يبذل الأمين العام مزيدا من الجهد لكفالة تحقيق توازن جغرافي بين الاستشاريين المؤهلين وفرادى المتعاقدين^(٧)؛
- ٨ - **تطلب** إلى الأمين العام تقديم تقرير كل عامين، اعتبارا من دورتها التاسعة والخمسين، عن استخدام الاستشاريين وفرادى المتعاقدين داخل الأمانة العامة وفي اللجان الإقليمية والعوامل المساهمة في ذلك، مع إحصاءات عن كل عام من فترة العامين، بما في ذلك معلومات عن المهام المسندة إليهم؛

(٦) A/57/310.

(٧) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السابعة والخمسون، الملحق رقم ١٦ (A/57/16)، الفقرة ٤٥.

سادسا

استخدام المتقاعدين من الموظفين السابقين

- ١ - تؤيد الاستنتاجات والتوصيات المتعلقة باستخدام المتقاعدين من الموظفين السابقين والواردة في الفقرات ١٠ و ١١ و ١٣ و ١٤ من تقرير اللجنة الاستشارية^(٣)؛
- ٢ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يلجأ إلى استخدام المتقاعدين من الموظفين السابقين فقط عندما يتعذر استيفاء الموظفين الحاليين للاحتياجات التشغيلية للمنظمة؛
- ٣ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يكفل أن استخدام المتقاعدين من الموظفين السابقين لا يؤثر سلبا على التخطيط الوظيفي لموظفي الأمم المتحدة الآخرين وعلى فرص نقلهم؛
- ٤ - **تشدد** على أن الاستعانة بالمتقاعدين من الموظفين السابقين ينبغي أن يكون على سبيل الاستثناء، وفي هذا الصدد تشجع الأمين العام على ملء الوظائف الشاغرة في المستويات العليا ومستويات اتخاذ القرارات من خلال العملية المتبعة في اختيار الموظفين؛
- ٥ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين، تقريرا عن استخدام المتقاعدين من الموظفين السابقين، يتضمن معايير اختيار الموظفين في الفئات المهنية، وعدد الموظفين المستخدمين لمدة تزيد عن سنتين، وعدد المتقاعدين من الموظفين السابقين الذين يعملون في وظائف تؤثر في عملية اتخاذ القرارات، ولا سيما في مجالات التوظيف والترقية في الأمانة العامة وفي المواقع الميدانية، وكذلك الحالات التي يُعهد فيها بمسؤوليات التمثيل لدى الهيئات الحكومية الدولية إلى موظفين متقاعدين؛
- ٦ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يضمّ التقرير المشار إليه في الفقرة ٥ من هذا الجزء معلومات عن الوفورات والمكاسب الناتجة عن الكفاءة، المرجوة في ما يتعلق بوظائف اللغات؛
- ٧ - **تشجئ** الأمين العام عن الاستعانة بالمتقاعدين من الموظفين السابقين في تقديم تقارير إلى أي من الهيئات الحكومية الدولية؛

سابعاً

السن الإلزامي لانتهااء الخدمة

١ - تحيط علماً بتقرير اللجنة الاستشارية^(٨) وتقرر أنه، من أجل إيلاء الأولوية لتجديد موظفي الأمانة العامة، لا يلزم إدخال أي تغييرات على القاعدة المتعلقة بالسن الإلزامي لانتهااء الخدمة والمحدد في ٦٠ سنة؛

٢ - تؤكد من جديد أن البقاء في الخدمة بعد السن الإلزامي لانتهااء الخدمة يتم وفقاً للاستثناءات المنصوص عليها في البند ٥/٩ من النظام الأساسي للموظفين، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم مرة كل سنتين تقريراً عن الاستثناءات المقررة وظروفها؛

ثامناً

تنسيب الموظفين العاملين في المكتب التنفيذي للأمين العام

توافق، اعتباراً للظروف الخاصة، على المقترح الوارد في تقرير الأمين العام^(٩)، مؤكدة في الوقت ذاته على وجوب أن تكون العملية شفافة ووفقاً للنظام الأساسي والإداري للموظفين، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن تنفيذ هذا الإجراء إلى الجمعية العامة حسب الاقتضاء؛

تاسعاً

تكوين الأمانة العامة

١ - تحيط علماً بالدراسة التي أجرتها الأمانة العامة على النحو المطلوب في الفقرة ٤ من الجزء العاشر من القرار ٢٥٨/٥٥، وتقرر أن تعود إلى هذا الموضوع في دورتها التاسعة والخمسين؛

٢ - تطلب إلى الأمين العام، بحسب ما تمت الموافقة عليه في القرار ٢٢٠/٤٢ ألف المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧، أن يحقق تماماً مستوى الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، والتي يبلغ عددها حالياً ٢٧٠٠ وظيفة، وأن يجري دراسة تتضمن تقييماً شاملاً لنظام التوزيع الجغرافي، وتقييماً للمسائل المتعلقة بالتغييرات التي يمكن إجراؤها في عدد الوظائف الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي، آخذاً في الاعتبار أحكام المادة ١٠١ من الميثاق وفعالية المنظمة وكفاءتها؛

(٨) A/56/846.

(٩) انظر A/56/816.

٣ - تكرر تأكيد طلبها إلى الأمين العام الوارد في الفقرة ٨ من الجزء الرابع من القرار ٢٥٨/٥٥ بأن يضع برنامجاً وأهدافاً محددة في أقرب وقت ممكن لتحقيق التمثيل الجغرافي العادل لجميع الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، واضعاً في الاعتبار ضرورة زيادة عدد الموظفين المعيّنين من الدول الأعضاء دون نقطة الوسط فيما يتعلق بنطاقاتها المستصوبة؛

٤ - تلاحظ مع القلق إمكانية حدوث زيادة في عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً داخل الأمانة العامة، وذلك وفقاً للإحصاءات المقدمة من الأمانة العامة بشأن عدد الموظفين الذين سيتقاعدون في الفترة من ٢٠٠٣ إلى ٢٠٠٧؛

٥ - تطلب إلى الأمين العام أن يبذل جهوداً من أجل تفضي زيادة في عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً، وذلك بإيلاء الاهتمام الواجب للتوزيع الجغرافي العادل في عملية التوظيف والاختيار، آخذاً في الاعتبار العدد الكبير المتوقع من المتقاعدين؛

٦ - تؤكد من جديد طلبها إلى الأمين العام ألا يخفض لأغراض تتعلق بالميزانية نسبة وظائف مستوى التعيين في المستويات من ف - ١ إلى ف - ٣؛

٧ - تطلب إلى الأمين العام أن يدرج في التقرير المقبل عن تكوين الأمانة العامة، على سبيل المعلومات، إحصاءات بشأن تكوين موظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، والموظفين الوطنيين، وموظفي المشاريع، بما في ذلك جملة أمور منها الجنسية ونوع الجنس والرتبة؛

عاشراً

المشاورات بين الموظفين والإدارة

تعيد تأكيد طلبها إلى الأمين العام الوارد في الفقرة ٤ من الجزء الحادي عشر من القرار ٢٢١/٥٣ بأن يراعي آراء ممثلي الموظفين، وفقاً للمادة الثامنة من النظامين الأساسي والإداري للموظفين وقرارها ٢١٣/٣٥ المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠؛

حادي عشر
تعديلات النظام الإداري
تحيط علما بتقرير الأمين العام^(١٠).

الجلسة العامة ٨٣
١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٣