الأمم المتحدة

A/C.5/59/L.30

الجمعية العامة

Distr.: General
21 December 2004
Arabic
Original: English

0

الدورة التاسعة والخمسون

البند ١١٤ من جدول الأعمال

مشروع قرار مقدّم من الرئيس في أعقاب مشاورات غير رسمية

إدارة الموارد البشرية

إن الجمعية العامة،

إذ تشير إلى المواد ٨ و ٩٧ و ١٠٠ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة،

وإذ تشير أيضا إلى 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، و ٣٠٥/٥٧ المؤرخ ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٣، و ٢٩٦/٥٨ المؤرخ ١٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٤، فضلا عن قراراتها ومقرراتها الأخرى ذات الصلة،

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

---

(١) A/58/283 و A/58/666 و A/58/704 و A/59/65-E/2004/48 و Add.1 و A/59/152 و A/59/211 و A/59/213 و A/59/217 و A/59/222 و A/59/253 و A/59/263 و Add.1 و 2 و A/59/264 و A/59/291 و A/59/299 و A/59/357 و A/59/388 و A/C.5/58/L.13 و A/C.5/59/4.

(٢) A/59/446.

211204 211204 04-65740 (A)

أولا – إصلاح إدارة الموارد البشرية

١ – **تعيد تأكيد** المبادئ المبينة في الجزءين الأول والثاني من قرارها ٥٣/٢٢١ والجزء الأول من قرارها ٥٥/٢٥٨ بشأن إدارة الموارد البشرية ودور مكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة؛

٢ – **تؤكد** أن مكتب إدارة الموارد البشرية سيظل السلطة المركزية داخل الأمانة العامة للأمم المتحدة المعنية بتفسير النظامين الأساسي والإداري للموظفين وإنفاذهما دون إخلال بالبند ١٢-٣؛

٣ – **تؤكد** الأهمية الحاسمة لتدفق المعلومات المقدمة من الأمانة العامة إلى الدول الأعضاء فيما يتصل بإصلاح إدارة الموارد البشرية، في شفافية وفي الوقت المناسب؛

٤ – **تطلب** إلى الأمين العام أن يدرج في تقاريره القادمة عن إصلاح إدارة الموارد البشرية الصادر به تكليف معلومات كاملة عن المنجزات التي تحققت وعن أثر تنفيذ الإصلاح؛

٥ – **تؤكد** أن أي مقترحات لإجراء تغييرات في أسس الإصلاح ينبغي أن تكون مشفوعة بمعلومات شفافة تقدم إلى الدول الأعضاء عن تلك التغييرات؛

٦ – **تشير** إلى الجزء السابع من قرارها ٥٥/٢٥٨ الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى الأمين العام، في جملة أمور، أن يكفل إرساء آليات محكمة التصميم للمساءلة، قبل تفويض السلطة إلى مديري البرامج؛

٧ – **تؤكد** ضرورة كفالة توافر آليات كافية لضمان مساءلة مديري البرامج عن تنفيذ السياسات الخاصة بالموارد البشرية وتحقيق الأهداف الواردة في خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية؛

٨ – **تشدد** على أن آليات المساءلة الفعالة عنصر أساسي وضروري لإصلاح إدارة الموارد البشرية وتطلب إلى الأمين العام أن يعزز تلك الآليات في جميع أنحاء المنظمة؛

٩ – **تطلب** إلى الأمين العام أن يواصل تحسين فعالية خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية من أجل تحقيق أهداف المنظمة في مجال الموارد البشرية، بما في ذلك ما يتعلق بالتوزيع الجغرافي العادل وتمثيل المرأة، وفقا لما قررته الجمعية العامة، وتطلب إليه كذلك أن يقدم إليها تقريرا عن ذلك في دورتها الحادية والستين؛

١٠ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يعيد إنشاء فريق المساءلة بغية تعزيز النظام الداخلي للمساءلة، بما في ذلك بشأن السياسات والأهداف المتصلة بالموارد البشرية، وأن يكفل منح الفريق السلطة اللازمة لمساءلة مديري البرامج عن أدائهم في تحقيق الأهداف الواردة في خطط العمل المتصلة بالموارد البشرية؛

١١ - **تؤكد** أن نظام اختيار الموظفين يجب أن يتسم بالشفافية والإنصاف؛

١٢ - **تشدد** على أهمية مشاركة ممثلي الموظفين في أعمال هيئات الاستعراض المركزية، وتدعو الأمين العام وممثلي الموظفين إلى البدء في عملية تشاور بغية استئناف مشاركة ممثلي الموظفين في أعمال هيئات الاستعراض المركزية؛

١٣ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يبذل كل جهد لكفالة اضطلاع هيئات الاستعراض المركزية بدورها بالكامل وبفعالية في نظام اختيار الموظفين، حسب ما توخاه المرفق الثاني لتقرير الأمين العام المعنون ''إصلاح إدارة الموارد البشرية''[٣] وأقرته الجمعية العامة لاحقا في قرارها ٥٥/٢٥٨، عن طريق جملة من التدابير منها معالجة أوجه القصور المبينة في تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية[٤]، وتقديم مقترحات لتعديل اختصاصات هيئات الاستعراض المركزية عند الاقتضاء على ضوء التجربة؛

١٤ - **تذكّر** بطلبها الموجه إلى الأمين العام والوارد في الفقرة ٢ من الجزء الثاني من قرارها ٥١/٢٢٦ والمكرر تأكيده في الفقرة ١٠ من الجزء الرابع من قرارها ٥٣/٢٢١ والجزء السابع من قرارها ٥٥/٢٥٨ والجزء الثالث من قرارها ٥٧/٣٠٥ والذي يدعو إلى تعزيز المساءلة الإدارية فيما يتصل بالقرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك فرض عقوبات في الحالات التي يثبت فيها سوء إدارة الموظفين، وإهمال القواعد والإجراءات المعمول بها أو تجاهلها قصدا، مع صون حق جميع الموظفين، بمن فيهم المديرون، فيما يتعلق بالإجراءات الواجب اتباعها، وتطلب إلى الأمين العام تقديم تقرير شامل عن ذلك في دورتها الحادية والستين؛

١٥ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يواصل بذل جهوده على النحو المبين في الفقرات من ١٣٠ إلى ١٣٢ من تقريره[٥]، وأن يقدم تقريرا إلى الجمعية العامة عن الخبرات المستفادة

---

(٣) A/55/253 و Corr.1.

(٤) انظر A/59/253.

(٥) A/59/263.

من تنفيذ تلك التدابير، وأن يقدم مقترحات إضافية لتتخذ الجمعية العامة إجراء بشأنها حسب الاقتضاء؛

١٦ - **تحيط علما مع القلق** بالفقرة ٩١ من تقرير الأمين العام[٥]، وتطلب إلى الأمين العام إعادة تقييم الوضع؛

ثانيا - التوظيف والتنسيب

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

٢ - **تعترف** بأهمية وجود عملية شفافة للتوظيف والتنسيب والترقية في المنظمة؛

٣ - **تحيط علما** باقتراح الأمين العام[٦] بناء على توصية من مكتب خدمات الرقابة الداخلية[٧] تقليص المدة الزمنية المطلوبة للإعلان عن أحد الشواغر من ٦٠ إلى ٤٥ يوما، وتقرر العودة إلى تناول هذه المسألة في سياق دراسة شاملة تتناول جميع العوامل التي تسهم في عملية الاختيار والتوظيف والتنسيب في دورتها الحادية والستين؛

٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يواصل بذل جهوده لتخفيض الفترة المطلوبة لملء الشواغر عن طريق معالجة جميع العوامل التي تسهم في تأخير عملية الاختيار والتوظيف والتنسيب وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين؛

٥ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام المضي في الإبقاء على نظام تعميم النسخ المطبوعة لجميع إعلانات الشواغر، عملا بقرارها ٣٠٥/٥٧، لتوزيعها على جميع الوفود باستثناء ما يشار فيها إلى خلاف ذلك؛

٦ - **تؤكد من جديد** ضرورة احترام التساوي بين كل من لغتي العمل في الأمانة العامة، وتؤكد من جديد أيضا استخدام لغات عمل إضافية في مراكز عمل محددة وفقا 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؛

---

(٦) المرجع نفسه، الفقرة ١٨٩.

(٧) A/59/253، الفقرة ١٠٣.

٧ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين تقريرا عن تعريف وظائف اللغات، في سياق تقريره عن تكوين الأمانة العامة؛

٨ - **تعرب عن قلقها** إزاء النقص في توظيف موظفي الخدمة المدنية الدولية في بعثات حفظ السلام كما أشار إليه مكتب خدمات الرقابة الداخلية في تقريره[٨]، وتطلب إلى الأمين العام أن يبذل جهوده لتصحيح الوضع وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين؛

٩ - **تلاحظ مع القلق** نطاق أوجه الضعف المتصلة بأداة الدعم غالاكسي، التي حددها مكتب خدمات الرقابة الداخلية في تقريره[٤]؛

١٠ - **تطلب** إلى الأمين العام العمل على التطوير التام لأداة الدعم غالاكسي وجعلها أكثر كفاءة وسهولة في الاستعمال من أجل تحقيق كفاءة التوظيف، على النحو المجسد في المادة ١٠١ من الميثاق وكفالة إبلاغ جميع مقدمي طلبات التوظيف بالنتيجة النهائية للبت في طلباتهم في وقت مناسب؛

١١ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يكفل تحويل جميع الطلبات المطبوعة إلى نسخ إلكترونية عند تقديمها لإدراجها في نظام غالاكسي، وضمان أخذ تلك الطلبات في الاعتبار لدى شغل الشواغر المعلن عنها وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين؛

١٢ - **تطلب كذلك** إلى الأمين العام أن يواصل تطوير آليات الفرز التي تكفل المعاملة النزيهة لجميع الطلبات المقدمة في نظام غالاكسي وإيلاء الاعتبار الواجب للمرشحين الأكفاء، وعدم استخدام كلمات دلالة خارجة عن إعلانات الشواغر لاستبعاد المتقدمين الأكفاء؛

١٣ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يواصل اتخاذ الخطوات اللازمة لكفالة إتاحة نظام غالاكسي بكل من لغتي العمل في المنظمة؛

١٤ - **تكرر طلبها** إلى الأمين العام أن يقوم بإبلاغ الدول الأعضاء شهريا عن طريق الإنترنت، بواسطة موقع الأمم المتحدة العام على الشبكة، وبواسطة نسخ مطبوعة، عند الطلب، بالتعيينات التي تمّت؛

---

(٨) انظر A/59/152.

ثالثا – الامتحانات التنافسية الوطنية وامتحانات الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية

١ – **تكرر تأكيد قرارها** أن يكون توظيف الموظفين المؤهلين من فئة الخدمات العامة في الفئة الفنية قاصرا على الرتبتين ف-١ و ف-٢ وأن يسمح به بنسبة تصل إلى ١٠ في المائة من التعيينات في هاتين الرتبتين؛

٢ – **تأذن** للأمين العام بأن يعين كل سنة عددا يصل إلى سبعة مرشحين ناجحين في امتحان الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية في الوظائف غير الخاضعة للتوزيع الجغرافي برتبة ف-٢؛

٣ – **تأذن أيضا** للأمين العام بأن يعين كل سنة عددا يصل إلى ثلاثة مرشحين ناجحين في امتحان الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية في وظائف برتبة ف-٢ في مراكز العمل التي توجد بها معدلات شواغر مرتفعة بشكل مزمن، حين لا يتوفر مرشحون ناجحون في الامتحانات التنافسية الوطنية؛

٤ – **تطلب** إلى الأمين العام أن يبذل جهودا خاصة لتعيين المرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا الذين اجتازوا امتحانات تنافسية وطنية في الوظائف ذات الصلة الشاغرة في الأمانة العامة؛

٥ – **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يكفل في حدود الممكن عمليا التنسيب العاجل في الوظائف المناسبة لأكبر عدد من المرشحين الذين أدرجت أسماؤهم في القائمة إثر إكمالهم امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية بنجاح؛

٦ – **تعيد تأكيد** الفقرة ٤٣ من قرارها ٣٠٥/٥٧، وتطلب إلى الأمين العام الالتزام الدقيق بتطبيق التعليمات الإدارية ذات الصلة بالتعيينات في الرتبة ف – ٣، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين؛

رابعا – تدابير تحسين التوزيع الجغرافي العادل

١ – **تلاحظ مع التقدير** التقدم المحرز منذ عام ١٩٩٤ في تخفيض عدد البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا؛

٢ – **تطلب** إلى الأمين العام أن يواصل جهوده الجارية بغية التوصل إلى توزيع جغرافي عادل في الأمانة العامة، وأن يكفل أكبر توزيع جغرافي عادل ممكن للموظفين في جميع الإدارات والمكاتب الرئيسية بالأمانة العامة؛

٣ - **ترحب** بجهود الأمين العام المتواصلة لتحسين حالة الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا، وحالة البلدان المهددة بانخفاض تمثيلها عن النطاقات المستصوبة داخل المنظومة؛

٤ - **تلاحظ** النسبة المنخفضة لتعيينات الموظفين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي العادل في عام ٢٠٠٤؛

٥ - **تلاحظ مع القلق** تراجع نسبة رعايا البلدان النامية في الوظائف العليا وفي مستويات صنع القرار بالأمانة العامة؛

٦ - **تعيد تأكيد** طلبها إلى الأمين العام أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لكفالة التمثيل العادل للدول الأعضاء على مستويات الوظائف العليا وصنع القرار في الأمانة العامة، وبخاصة الدول غير الممثلة بقدر كافٍ في تلك المستويات، بما في ذلك الدول غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا، لا سيما البلدان النامية، وفقا لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة، وأن يواصل إدراج المعلومات ذات الصلة بذلك الأمر في جميع التقارير المقبلة عن تكوين الأمانة العامة؛

٧ - **تلاحظ** أن نظام النطاقات الجغرافية مصمم للتطبيق على البلدان أكثر منه للتطبيق على المناطق أو المجموعات؛

٨ - **تشير** إلى الفقرة ٣٠ من الجزء الثاني من قرارها ٣٠٥/٥٧ وتعيد تأكيد طلبها إلى الأمين العام أن يضمن تقريره القادم عن تكوين الأمانة العامة تحليلا لمستوى التمثيل الناقص؛

٩ - **تأذن** للأمين العام بأن يضع قائمة مرشحين خاصة بالدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا، لفترة سنتين تجريبيتين يجري خلالهما إكمال إعداد الإجراءات، حسب ما اقترح في الفقرتين ٢١ و ٢٢ من تقريره[٩]، وذلك لعدد من الوظائف على مستوى الرتبتين ف - ٤ و ف - ٥ فقط، إلى أن تصبح هذه الدول داخل النطاقات المستصوبة، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين؛

١٠ - **ترحب** بممارسة إرسال بعثات توظيف إلى الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا وتطلب إلى الأمين العام تكثيف تلك الجهود بغية زيادة عدد من يوظفون من تلك الدول الأعضاء في الشواغر المعلن عنها بعد اجتيازهم لإجراءات التوظيف العادية؛

---

(٩) A/59/264.

١١ - **تعيد تأكيد** طلبها الوارد في الفقرة ٢٩ من الجزء الثاني من قرارها ٣٠٥/٥٧، بأن يضع الأمين العام برنامجا وأهدافا محددة لتحقيق التمثيل الجغرافي العادل؛

١٢ - **تلاحظ** عدد البلدان الممثلة تمثيلا زائدا في إطار نظام النطاقات المستصوبة وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة معلومات تحليلية عن هذه المسألة في إطار تقريره عن تكوين الأمانة العامة؛

١٣ - **تعيد تأكيد** أنه، وفقا لقراراتها ٢٠٦/٤١ ألف المؤرخ ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦، و ٢٢١/٥٣، و ٢٥٨/٥٥، و ٣٠٥/٥٧، ينبغي عدم اعتبار أية وظيفة حقا مقصورا على أية دولة عضو أو مجموعة من الدول، بما في ذلك وظائف المستويات العليا، وتعيد تأكيد طلبها 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 أية دولة أو مجموعة من الدول الوظائف العليا، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين؛

خامسا - نظام التوزيع الجغرافي العادل

١ - **تكرر طلبها** إلى الأمين العام كما وافقت عليه في قرارها ٢٢٠/٤٢ ألف المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧، أن يحقق بشكل كامل مستوى الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، الذي يبلغ حاليا ٧٨٣ ٢ وظيفة؛

٢ - **تكرر طلبها أيضا** إلى الأمين العام أن يقدم التقرير المطلوب في الفقرة ٢ من الجزء التاسع من قرارها ٣٠٥/٥٧، الذي سيتضمن تقييما للمسائل المتعلقة بالتغييرات التي يمكن إجراؤها في عدد الوظائف الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي، وتطلب إلى الأمين العام تقديم التقرير إلى الجمعية العامة بحلول الجزء الثاني من دورتها التاسعة والخمسين المستأنفة؛

٣ - **تشير** إلى الفقرة ١ من الجزء التاسع من قرارها ٣٠٥/٥٧، وتقرر أن تعود إلى تناول هذا الموضوع في دورتها الحادية والستين؛

٤ - **تطلب** إلى مجلس مراجعي الحسابات إجراء مراجعة حسابات لتنفيذ مبدأ التمثيل الجغرافي العادل على جميع المستويات في الأمانة العامة، حسب ما هو منصوص عليه في قرارات الجمعية العامة ذات الصلة، والتحقق من تطبيق التدابير التي وضعت بشأن الشفافية والمساءلة على جميع مستويات عملية الاختيار والتوظيف والتنسيب وفقا لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة؛

٥ - **تطلب أيضا** إلى مجلس مراجعي الحسابات تقديم نتائجه وتوصياته إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين للنظر فيها واتخاذ إجراءات بشأنها؛

سادسا - تمثيل المرأة

١ - **تعيد تأكيد** هدف التوزيع المتساوي مناصفة بين الجنسين في جميع فئات الوظائف داخل منظومة الأمم المتحدة، وبخاصة مستويات الوظائف العليا وصنع القرار، مع إيلاء الاحترام التام لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وفقا للمادة ١٠١ من الميثاق، وتعرب عن أسفها لبطء التقدم المحرز نحو تحقيق هذا الهدف؛

٢ - **تعرب عن قلقها** إزاء استمرار انخفاض نسبة النساء في الأمانة العامة، وبخاصة تدني نسبة النساء من البلدان النامية، لا سيما في مستويات الوظائف العليا، وتؤكد على أنه يتعين أن يؤخذ في الحسبان استمرار عدم تمثيل المرأة من بلدان معينة أو تمثيلها تمثيلا ناقصا، لا سيما من البلدان النامية، وأنه يتعين منح تلك الفئات من النساء فرصا متساوية في عملية التوظيف بصورة تتفق بشكل كامل مع القرارات ذات الصلة؛

٣ - **تلاحظ مع القلق** أنه جرى توظيف ٢٦ امرأة من البلدان النامية في الوظائف الخاضعة لنظام النطاقات المستصوبة، خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤، وذلك من بين ٨٦ امرأة جرى تعيينهن خلال تلك الفترة؛

٤ - **تطلب** إلى الأمين العام تكثيف جهوده الرامية إلى تحقيق هدف تكافؤ الجنسين في الأمانة العامة ورصد ذلك الهدف، لا سيما في مستويات الوظائف العليا، وأن يكفل في هذا السياق، تمثيل المرأة بشكل مناسب داخل الأمانة العامة، وبخاصة من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين؛

٥ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام، في سياق تحقيق هذا الهدف، إعداد وتنفيذ أهداف للتوظيف، وأُطر زمنية لتحقيق تلك الأهداف، وتدابير للمساءلة؛

٦ - **تطلب كذلك** إلى الأمين العام توضيح دور المنسقين على مستوى الإدارات، بما في ذلك في سياق نظام اختيار الموظفين، وتوضيح مشاركتهم في إعداد ورصد خطط عمل الإدارات المتعلقة بالموارد البشرية؛

٧ - **تشجع** الدول الأعضاء على دعم جهود الأمين العام من خلال إيجاد المزيد من المرشحات وتشجيعهن على تقديم طلباتهن لتعيينهن في وظائف في الأمانة العامة، ومن خلال إعلام رعاياها، لا سيما النساء، بالوظائف الشاغرة في الأمانة العامة؛

سابعا – هيكل الوظائف

تطلب إلى الأمين العام تقديم مقترحات إلى الأمانة العامة، حسب الاقتضاء، بشأن إصلاح هيكل الوظائف بهدف النظر في إمكانية زيادة نسبة وظائف الرتبتين ف – ٢، و ف – ٣، مع الاستفادة من الفرص التي يتيحها تقاعد الكثيرين من قدامى الموظفين في السنوات القادمة؛

ثامنا – التنقل

١ – **تعيد تأكيد** الجزء الخامس من قرارها ٥٥/٢٥٨، فضلا عن الجزء المتعلق بالتنقل في الجزء الثاني من قرارها ٥٧/٣٠٥، وتشير إلى طلباتها السابقة إلى الأمين العام في هذا الصدد؛

٢ – **تؤكد**، في هذا الصدد، على أن على الأمين العام أن يكفل، لدى تنفيذ سياسات التنقل، ما يلي:

(أ) ألا يؤثر التنقل بشكل سلبي على استمرار الخدمات ونوعيتها، وعلى ذاكرة الأمم المتحدة المؤسسية وقدراتها؛

(ب) ألا يؤدي التنقل إلى تحويل أو إلغاء وظائف بسبب الشواغر؛

(ج) أن يؤثر التنقل بشكل إيجابي على شغل الشواغر القائمة في الوظائف ذات معدلات الشغور العالية في بعض مراكز عمل الأمم المتحدة ولجانها الإقليمية؛

(د) أن يكون هناك تمييز واضح بين التنقل داخل مراكز العمل والتنقل فيما بينها وأن يكون النوع الأخير من التنقل عاملا أهم في التطور الوظيفي؛

(هـ) أن يشجع التنقل في جميع فئات الرتب الفنية وما فوقها؛

٣ – **تلاحظ** أنه على الرغم من التسليم بالآثار الإيجابية المتوقعة من سياسات التنقل، فإن تنفيذها قد يؤدي أيضا إلى نشوء مشاكل وتحديات يتعين معالجتها؛

٤ – **تطلب** إلى الأمين العام أن يتخذ الخطوات الضرورية لكفالة عدم استخدام التنقل كأداة إكراه ضد الموظفين وأن يكفل توافر التدابير اللازمة للرصد والمساءلة؛

٥ – **تلاحظ** التدابير الرامية إلى تيسير تنفيذ سياسات التنقل المحددة في الفقرة ٨٥ من تقرير الأمين العام[٥] وتطلب إلى الأمين العام إعداد خطة استراتيجية تتضمن مؤشرات ونقاطا مرجعية وحدودا زمنية ومعايير واضحة لتنفيذ سياسات التنقل وأن يقدم عن ذلك

تقريرا مضمنا معلومات عن الآثار المالية، إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين للنظر فيه واتخاذ إجراءات بشأنه بغية حل أي مشاكل؛

٦ - **تطلب** إلى الأمين العام مواصلة التشاور مع الموظفين في مجال إعداد سياسات التنقل؛

٧ - **تطلب** إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية، في حدود ولايتها، أن تبقي مسألة التنقل في النظام المشترك قيد استعراضها، بما في ذلك الآثار المترتبة عليه فيما يتعلق بالتطور الوظيفي، وأن تقدم توصيات إلى الجمعية العامة في سياق تقاريرها السنوية، حسب الاقتضاء؛

٨ - **تطلب** إلى الأمين العام أن ينظر في مسألة استخدام الحوافز بغية تشجيع الموظفين على الانتقال إلى مراكز العمل التي تشكو بشكل مزمن من ارتفاع معدلات الشواغر؛

٩ - **تعيد تأكيد** الفقرة ٥١ من الجزء الثاني من قرارها ٣٠٥/٥٧، الذي شجعت فيه الجمعية العامة الأمين العام على أن يقوم، حسب الاقتضاء، بالتعجيل بعقد اتفاقات بين الأمانة العامة وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة بالنسبة لجميع مستويات الموظفين في ما يتعلق بالتنقل، وتطلب إلى الأمين العام تقديم تقرير عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين؛

١٠ - **تدعو** البلدان المضيفة، حسب الاقتضاء، إلى استعراض سياساتها المتعلقة بمنح تصاريح العمل لأزواج موظفي الأمم المتحدة؛

١١ - **تدعو** الأمين العام إلى مواصلة استطلاع سبل مساعدة أزواج الموظفين على الحصول على فرص عمل، بالتشاور مع الحكومات المضيفة، حيثما لزم الأمر، بما في ذلك عن طريق اتخاذ تدابير لتعجيل إصدار تصاريح العمل؛

١٢ - **تسلم** بأهمية دعم احتياجات التنقل عن طريق زيادة الجهود الرامية إلى تحسين ظروف المعيشة والخدمة في مختلف مراكز العمل؛

تاسعا - الترتيبات التعاقدية

تحيط علما بتقرير الأمين العام عن الترتيبات التعاقدية[١٠]، وتقرر العودة إلى تناول هذه المسألة في الدورة الستين في سياق نظرها في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية عن الترتيبات التعاقدية، بغية اتخاذ قرار؛

---

(١٠) A/59/263/Add.1.

عاشرا – استخدام تعيينات المجموعتين ١٠٠ و ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين لتوفير الموظفين للبعثات الميدانية

١ – **تقرر** الاستمرار في تعليق تطبيق الحد الأقصى البالغ ٤ سنوات على التعيينات المحددة المدة في إطار المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين في عمليات حفظ السلام لغاية ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٥؛

٢ – **تأذن** للأمين العام، مع مراعاة الفقرة ١ أعلاه، أن يعيد تعيين موظفي البعثات الذين بلغت مدة خدمتهم ضمن عقود المجموعة ٣٠٠ حد الأربع سنوات بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ أو بعده، في إطار المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين، رهنا بقرار من الجمعية العامة، وشريطة أن تكون وظائفهم قد استُعرضت ووُجد أنها ضرورية، وبعد التحقق من كون أدائهم مرضيا تماما، وتطلب إليه أن يقدم إلى الجمعية العامة تقريرا بهذا الشأن في الجزء الثاني من دورتها التاسعة والخمسين المستأنفة؛

٣ – **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم مقترحات بشأن الوظائف التي تستحق إعادة التعيين ضمن المجموعة ١٠٠، لكي تنظر فيها الجمعية العامة وتتخذ إجراءات بشأنها في الجزء الثاني من دورتها التاسعة والخمسين المستأنفة؛

٤ – **تطلب أيضا** إلى الأمين العام الاستمرار في ممارسة استخدام عقود المجموعة ٣٠٠ بوصفها الآلية الرئيسية لتعيين الموظفين الجدد في البعثات، بانتظار أن تتخذ الجمعية العامة قرارا بشأن التقرير المطلوب أعلاه؛

٥ – **تطلب** إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقوم ، على سبيل الأولوية القصوى، باستعراض الآليات التعاقدية المتاحة لتعيين موظفي النظام الموحد في الخدمة الميدانية، بما في ذلك ممارسة التحويل من ترتيبات تعاقدية أخرى إلى المجموعة ١٠٠، وتطلب إلى اللجنة أن تقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين تحليلا لمدى استصواب وإمكانية مواءمة شروط الخدمة الميدانية، بما في ذلك مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب العائلات، وأن تبين كافة الآثار المالية المترتبة على ذلك؛

٦ – **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين تقريرا شاملا مشفوعا باقتراحات تتعلق بشروط الخدمة الميدانية، وتتناول مسائل منها جدوى واستصواب وضع شروط خدمة منفصلة لعمليات حفظ السلام، وإمكانية واستصواب مواءمة شروط الخدمة الميدانية في الأمم المتحدة؛

٧ - **تعترف** بسلطة الأمين العام فيما يتعلق بتكليف الموظفين وتوزيعهم وفقا لاحتياجات عمل المنظمة، وتطلب إليه أن يقلل من انتداب الموظفين، وعلى الأخص الموظفين من فئة الخدمات العامة، من المقر والمكاتب الدائمة الأخرى إلى البعثات الميدانية، إلا إذا فرضت ذلك ضرورات العمل أو عدم توافر المهارات المطلوبة في أسواق العمالة المحلية؛

حادي عشر - الاستشاريون والمتعاقدون

١ - **تؤيد** الملاحظات والتوصيات التي أوردتها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في الفقرات ٥٩ إلى ٦١ من تقريرها[٢]، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين تقريرا عن استخدام الاستشاريين والمتعاقدين، بما في ذلك الإجراءات المتخذة لتحسين قدرة مكتب إدارة الموارد البشرية على رصد هذه المسألة؛

٢ - **تؤكد من جديد** عدم جواز أداء الاستشاريين مهام موظفي المنظمة أو اضطلاعهم بأي مسؤولية تمثيلية أو إشرافية؛

٣ - **تكرر التأكيد** على أنه ينبغي للأمين العام أن يمتنع عن استخدام استشاريين للقيام بالمهام الموكلة إلى موظفين دائمين، وينبغي عدم الاستعانة بالاستشاريين إلا في تقيد صارم بالقواعد القائمة وقرارات الجمعية العامة ذات الصلة وحيثما لا تتوافر الخبرات المطلوبة داخل المنظمة؛

٤ - **تكرر التأكيد أيضا** على أنه يتعين على الأمين العام، في المجالات التي يتم فيها الاستعانة باستشاريين على نحو متكرر لفترة تزيد عن عام واحد، أن يقدم مقترحات، حسب الاقتضاء، لإنشاء وظائف، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين؛

ثاني عشر - استخدام المتقاعدين من الموظفين السابقين

١ - **تلاحظ مع القلق** زيادة استخدام المتقاعدين من الموظفين السابقين في المجالات الفنية وفي مناصب اتخاذ القرارات؛

٢ - **تلاحظ مع القلق أيضا** أن عدم التخطيط لخلافة الموظفين بصورة مناسبة يؤثر سلبا على تجديد شباب المنظمة، وعلى بلوغ الغايات الأساسية المستهدفة في مجال الموارد البشرية؛

٣ - **تؤيد** وجهات النظر التي أعربت عنها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في الفقرتين ٦٣ و ٦٥ من تقريرها[٢]؛

٤ - **تكرر طلبها** إلى الأمين العام أن يكفل ألا تكون لاستخدام المتقاعدين من الموظفين السابقين أي آثار سلبية على تخطيط المسار الوظيفي لموظفي الأمم المتحدة الآخرين وتنقلهم؛

٥ - **تطلب** إلى الأمين العام ألا يلجأ إلى استخدام المتقاعدين من الموظفين السابقين إلا عندما يستحيل استيفاء الموظفين الحاليين للاحتياجات التشغيلية للمنظمة؛

٦ - **تشدد** على أن الاستعانة بالمتقاعدين من الموظفين السابقين ينبغي أن تكون على سبيل الاستثناء، وفي هذا الصدد تشجع الأمين العام على شغل الوظائف الشاغرة في المستويات العليا ومستويات اتخاذ القرارات من خلال العملية المتبعة في اختيار الموظفين؛

٧ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة، في دورتها الحادية والستين، تقريرا عن استخدام المتقاعدين من الموظفين السابقين؛ وأن يضع معايير واضحة لاختيار المتقاعدين من الموظفين السابقين، لا سيما في الفئة الفنية؛

ثالث عشر - دارسة توافر المهارات في أسواق العمالة المحلية

وقد نظرت في تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن مدى توفير أسواق العمل المحلية للمهارات التي يُعيَّن أصحابها دوليا في فئة الخدمات العامة[١١]،

١ - **تطلب** إلى الأمين العام إجراء دراسة عن مدى توفير أسواق العمل المحلية للمهارات التي يُعيَّن أصحابها دوليا في فئة الخدمات العامة، وأن يقوم، استنادا إلى نتائج الدراسة، بإعادة تقييم الاستنتاج المتوصَّل إليه في عام ١٩٧٥ بضرورة التعيين من خارج منطقة مركز العمل من أجل توفير الموظفين لوحدات تجهيز النصوص، مع مراعاة الحاجة إلى كفالة أعلى مستويات الجودة في وظائف اللغات، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الستين؛

٢ - **تقرر** العودة إلى النظر في هذه المسألة وفي تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية[١١] في دورتها الستين، في سياق النظر في التقرير المطلوب تقديمه في الفقرة ١ أعلاه.

---

(١١) انظر A/59/388.

رابع عشر – مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان

١ – **ترحب** بتقرير وحدة التفتيش المشتركة عن الاستعراض الإداري لمفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان[١٢]، وتشير إلى الملاحظات التي أبداها الأمين العام على التقرير، وإلى الإجراءات التي اتخذتها المفوضية لتنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة[١٣]؛

٢ – **تشدد** على أن التوظيف في مفوضية حقوق الإنسان ينبغي أن يتم بتشاور تام مع مكتب إدارة الموارد البشرية، وبتوجيه منه، وفقا لأحكام هذا القرار وغيره من الولايات التشريعية ذات الصلة؛

٣ – **تلاحظ** أن وحدة التفتيش المشتركة ستقدم تقرير متابعة عن هذه المسألة إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين، للنظر فيه في إطار البنود ذات الصلة من جدول الأعمال؛

خامس عشر – تدابير منع التمييز

١ – **تحيط علما** بتقرير الأمين العام عن تدابير منع التمييز على أساس الجنسية أو العرق أو نوع الجنس أو الدين أو اللغة في الأمم المتحدة[١٤] وتطلب إليه مواصلة وضع التدابير، حسب الاقتضاء، بالتعاون مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية ووحدة التفتيش المشتركة، لمنع هذا التمييز، وفقا لمبادئ الميثاق وأحكام النظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين؛

٢ – **تقرر** أن تعود إلى النظر في تقرير الأمين العام[١٤] في إطار بند جدول الأعمال المعنون ”إقامة العدل“ خلال الجزء الأول من دورتها التاسعة والخمسين المستأنفة؛

سادس عشر – المشاورات بين الموظفين والإدارة

١ – **تحيط علما** بوجهات النظر التي أعرب عنها ممثلو الموظفين في اللجنة الخامسة، وتشدد على أهمية إقامة حوار مُجد بين الموظفين والإدارة بشأن قضايا إدارة الموارد البشرية، وتدعو الجانبين إلى تكثيف الجهود للتغلب على الخلافات واستئناف العملية التشاورية؛

---

(١٢) انظر A/59/65-E/2004/48.

(١٣) A/59/65/Add.1-E/2004/48/Add.1.

(١٤) A/59/211.

٢ - **تكرر** طلبها إلى الأمين العام أن يأخذ آراء ممثلي الموظفين في الاعتبار، وفقا للمادة الثامنة من النظامين الإداري والأساسي للموظفين، والقرار ٣٥/٢١٣ المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠؛

سابع عشر - مسائل أخرى

١ - **تشدد** على أن جميع الإصدارات الإدارية للأمين العام المتعلقة بتنفيذ قراراتها ومقرراتها ينبغي أن تتقيد تماما بتلك القرارات والمقررات، وأن تُبَلَّغ عنها الجمعية العامة طبقا للأنظمة والقواعد والإجراءات المعمول بها؛

٢ - **تؤكد من جديد** أنه وفقا للبند ١-٢ من النظام الأساسي للموظفين لا يجوز أن يكون للموظف ارتباط فعلي بإدارة أية مؤسسة تجارية أو غيرها تعمل من أجل الربح، أو أن تكون له مصلحة مالية فيها، إذا كان من الممكن للموظف أو المؤسسة التجارية أو غيرها العاملة من أجل الربح، الاستفادة من ذلك الارتباط أو من تلك المصلحة المالية بحكم مركز الموظف في الأمم المتحدة؛

ثامن عشر - تقديم التقارير

تطلب إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة تقارير موحدة، حسب الاقتضاء، عن نتائج تنفيذ هذا القرار، للنظر فيه في دورتها الحادية والستين.