

Distr.
GENERAL

A/RES/53/221
23 April 1999

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والخمسون
البند ١١٩ من جدول الأعمال

قرار اتخذته الجمعية العامة

[بناء على تقرير اللجنة الخامسة (A/53/748/Add.1)]

٢٢١/٥٢ - 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 ٢١٤/٥٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، و ٢٥٢/٥٢ المؤرخ ٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٨، و ٢٠٨/٥٣ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨،

وإذ 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، فضلا عن قراراتها ومقرراتها الأخرى ذات الصلة، رهنا بأحكام هذا القرار،

وقد نظرت في التقارير ذات الصلة المتعلقة بمسائل إدارة الموارد البشرية التي قدمها الأمين العام إلى الجمعية العامة للنظر فيها في أثناء دورتها الثالثة والخمسين^(١)، والتقرير ذي الصلة للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٢)،

(١) A/52/814، و A/53/266، و A/53/327، و A/53/342، و A/53/375 و Corr.1، و A/53/385، و A/53/414، و A/53/502 و Add.1، و A/53/526 و Add.1، و A/53/548، و A/53/642، و A/C.5/53/L.3، و A/C.5/53/L.39

(٢) A/53/691

وقد استمعت إلى الآراء التي أبدتها ممثلو الموظفين في اللجنة الخامسة^(٣) وفقا لقرار الجمعية العامة ٢١٣/٣٥ المؤرخ ١٧ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٨٠، حسبما أُحيلت إلى الجمعية العامة بمذكرة من الأمين العام^(٤)،

وإذ تؤكد من جديد أن موظفي المنظمة هم ثروة لا تقدر بمال تحظى بها الأمم المتحدة، وإذ تشني على مساهمتهم في النهوض بمقاصد الأمم المتحدة ومبادئها،

وإذ تشيد بذكرى كل الموظفين الذين جادوا بأرواحهم في خدمة المنظمة،

تطلب إلى الأمين العام أن يكفل تقديم تقارير عن إدارة الموارد البشرية وفقا للأحكام ذات الصلة من قراري الجمعية العامة ٢١٤/٥٢ و ٢٠٨/٥٣؛

أولا - المبادئ

١ - تؤكد من جديد دور الجمعية العامة في إجراء تحليل شامل للوظائف والموارد المالية ولسياسات الموارد البشرية والموافقة عليها بغية ضمان التنفيذ الكامل لجميع البرامج والأنشطة التي صدرت بها تفويضات، وتنفيذ جميع السياسات المتبعة في هذا الشأن؛

٢ - تؤكد من جديد أيضا أن اللجنة الخامسة هي اللجنة الرئيسية المناسبة في الجمعية العامة التي أنيطت بها المسؤولية عن مسائل الإدارة والميزانية وإدارة الموارد البشرية؛

٣ - تؤكد أن أي مقترحات بشأن إصلاح إدارة الموارد البشرية ينبغي أن تكون متمشية مع ميثاق الأمم المتحدة والأنظمة والقواعد والقرارات ذات الصلة للجمعية العامة، وأن تقدم إلى الجمعية العامة المقترحات، التي تتطلب إجراء تعديل لهذه الأنظمة والقواعد أو خروجاً على أحكام قرارات سابقة للجمعية العامة، كي تنظر فيها وتوافق عليها قبل تنفيذها؛

٤ - تقرر أن تستمر اللجنة الخامسة في النظر في جميع المسائل المتصلة بإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك إصلاحها، في سياق البند المعنون "إدارة الموارد البشرية"؛

٥ - تكرر الإعراب عن تأييدها التام للأمين العام بوصفه المسؤول الإداري الأول في المنظمة، وتشدد على احترامها الكامل لصلاحياته ومسؤولياته بموجب الميثاق؛

٦ - تؤكد من جديد تأييدها لنزاهة واستقلالية الخدمة المدنية الدولية؛

(٣) انظر: الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثالثة والخمسون، اللجنة الخامسة، الجلسة ٢٢ (A/C.5/53/SR.22)، والتصويب.

(٤) A/C.5/53/34 و Corr.1.

٧ - تكرر تأكيد أن أي إصلاح لإدارة الموارد البشرية ينبغي ألا يكون عملية لخفض الميزانية أو لخفض الموظفين؛

٨ - تطلب إلى الأمين العام أن يدرج في مقترحاته للميزانية اعتمادات لجميع الموارد اللازمة لتنفيذ سياسات إدارة الموارد البشرية، وتشدد على أن الأنشطة المتصلة بإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك إصلاحها، ينبغي أن تمويل وفقاً للنظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة. وحيثما توجد احتياجات لموارد إضافية، ينبغي أن تتخذ الجمعية العامة القرار في هذا الشأن وفقاً لإجراءات الميزانية المعمول بها والقواعد والأنظمة المالية؛

٩ - تدرك أن موظفي المنظمة هم ثروة لا تقدر بمال تحظى بها الأمم المتحدة، وتثني على مساهمتهم في النهوض بمقاصد الأمم المتحدة ومبادئها، وتؤكد أن ممثلي الموظفين ينبغي أن يشاركوا في عملية إصلاح إدارة الموارد البشرية وفقاً للمادة الثامنة من النظام الأساسي والنظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة؛

ثانياً - دور مكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة

١ - تعيد تأكيد دور مكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة وسلطته ومسؤوليته في وضع السياسات والمبادئ التوجيهية الخاصة بالموارد البشرية وفي كفالة الامتثال لإجراءات التوظيف والتنسيب والتطوير الوظيفي في الأمانة العامة بأسرها؛

٢ - تقرر أن يبقى مكتب إدارة الموارد البشرية السلطة المركزية لمراقبة وإقرار توظيف وتنسيب الموظفين، ولتفسير قواعد المنظمة وأنظمتها وإنفاذها؛

٣ - تلاحظ اعترام الأمين العام المفضل في تقريره عن إصلاح إدارة الموارد البشرية^(٥)، وتتطلع إلى تلقي الاقتراحات التي يعتزم الأمين العام تقديمها إلى الجمعية العامة كي تنظر فيها؛

٤ - تقر بالدور المحوري الذي يؤديه مكتب إدارة الموارد البشرية في ضمان التنفيذ الكامل للولايات الأساسية في مجال الموارد البشرية التي حددتها الجمعية العامة في سياق عمليتي التوظيف والتنسيب؛

ثالثاً - تخطيط الموارد البشرية

إذ تدرك العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية وعملية تخطيط البرنامج والميزانية،

وإذ تؤكد على أن التخطيط الفعال للموارد البشرية له أثره على إدارة الموارد البشرية من جميع جوانبها،

١ - تدرك استمرار الحاجة إلى تخطيط مركزي للموارد البشرية في مكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة ضمانا للتنفيذ الكامل لمبادئ ميثاق الأمم المتحدة وقرارات الجمعية العامة ذات الصلة؛

٢ - تلاحظ اعترام الأمين العام بإنشاء نظام متكامل لتخطيط الموارد البشرية على صعيد الأمانة العامة يخضع للسلطة المركزية لمكتب إدارة الموارد البشرية، وتطلب إليه أن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والخمسين؛

٣ - تعرب عن قلقها إزاء تزايد عدد استقالات الموظفين في الأمانة العامة، لا سيما الموظفين في الفئة الفنية، وتطلب إلى الأمين العام أن يجري دراسة لتحديد أسباب حالات إنهاء الخدمة المذكورة، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والخمسين؛

٤ - تؤكد أهمية نظام تخطيط الموارد البشرية بما في ذلك وضع نهج متكامل لسياسات التوظيف وتصنيف الوظائف والسياسات التعاقدية، استنادا إلى المبادئ الأساسية للميثاق والنظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة؛

٥ - تأسف لارتفاع معدل الشواغر في بعض اللجان الإقليمية ومراكز العمل التابعة للمنظمة، لا سيما في البلدان النامية، مما يعوق تنفيذ الولايات المنوطة بكل منها، وتطلب إلى الأمين العام في هذا الصدد أن يكفل التنقل الملائم للموظفين بين جميع اللجان الإقليمية ومراكز العمل التابعة للأمم المتحدة لتصحيح هذا الوضع؛

٦ - تؤكد من جديد أن الموظفين يخضعون لسلطة الأمين العام وله أن يتدبهم للعمل في أي من أنشطة و مكاتب الأمم المتحدة، وفقا للبند ١-٢ من النظام الأساسي للموظفين؛

٧ - تؤكد اشتراط تنقل جميع موظفي المنظمة المعيّنين دوليا، كجزء لا يتجزأ من التزامهم، وتطلب إلى الأمين العام أن يولي الاعتبار الكامل للحاجة إلى زيادة التنقل في سياق تخطيط الموارد البشرية، وفقا للبند ١-٢ (ج) من النظام الأساسي للموظفين، وأن يدرج أي مشاكل في زيادة تنقل الموظفين والتدابير التي يمكن اتخاذها لحلها، حسب الاقتضاء، في تقريره عن إدارة الموارد البشرية المقرر تقديمه إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والخمسين؛

٨ - تطلب إلى الأمين العام أن ينشئ آليات لتعزيز التنقل عبر الوظائف والإدارات ومراكز العمل وينفّذ سياسة لهذا الغرض، وتشجعه على أن يستطلع، عن طريق لجنة التنسيق الإدارية، إمكانية تعزيز التنقل فيما بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وأن يقدم تقريرا عن التقدم المحرز في هذا الصدد إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والخمسين؛

رابعاً - تفويض السلطة والمساءلة

إذ تشير إلى قرارها ٢٢٢/٤٩ ألف التي أيدت بموجبه الاستراتيجية الجديدة لإدارة الموارد البشرية،

- ١ - تدرك ضرورة تعزيز المسؤولية والمساءلة لدى الموظفين في جميع الرتب؛
- ٢ - تلاحظ اعتزام الأمين العام مواصلة تبسيط الإجراءات الإدارية وإزالة الازدواجية، فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية، عن طريق تفويض السلطة إلى مديري البرامج، وتطلب إليه أن يكفل، قبل تفويض تلك السلطة، إرساء آليات محكمة التصميم للمساءلة، بما فيها ما يلزم من إجراءات داخلية للرصد والمراقبة، فضلاً عن التدريب، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والخمسين؛
- ٣ - تلاحظ أيضاً عدم إنشاء نظام شامل للمساءلة والمسؤولية؛
- ٤ - تطلب إلى الأمين العام أن يدرج، في جملة أمور، عند إعداد تقريره عن نظام المساءلة والمسؤولية، العناصر التالية فضلاً عن العناصر الوارد تعدادها في الفقرة ٥ من الفرع هـ من قرارها ٢١٨/٤٨ ألف المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٣؛
 - (أ) آلية لاستعراض قرارات مديري البرامج؛
 - (ب) التقييم الرجعي؛
 - (ج) دور هيئات التعيين والترقية وأفرقة الإدارات؛
 - (د) دور مديري البرامج في إعداد وتقديم مقترحات الميزانية فضلاً عن إنجاز البرامج؛
 - (هـ) دور التنسيق والإشراف والقيادة؛
 - (و) مساءلة الأمين العام للموظفين عن ممارسة السلطة التي فوضها إليهم؛
 - (ز) درجة تأثير تقييم البرامج على تقييم أداء الموظفين؛
- ٥ - تؤكد على أن يأتي تفويض السلطات التقديرية الإدارية والتنظيمية التي يتمتع بها الأمين العام، متمشياً مع الأحكام ذات الصلة من ميثاق الأمم المتحدة والنظام الأساسي للموظفين والنظام المالي وأنظمة تخطيط البرامج والولايات التي منحتها الجمعية العامة؛

٦ - تلاحظ مع القلق أن بعض التعليمات الإدارية المتعلقة بتفويض السلطة لا تتماشى مع أحكام مقررات الجمعية العامة بشأن هذه المسألة، وتطلب إلى الأمين العام أن يتقيد بما قرره الجمعية العامة بهذا الشأن تقيدا تاما؛

٧ - تؤكد من جديد أن كل موظف في الأمم المتحدة مسؤول أمام الأمين العام، وفقا للقاعدة ١١٤-١ من النظام المالي والقاعدة ١١٢-٢ من النظام الإداري للموظفين؛

٨ - تؤكد ضرورة أن يتماشى كل تفويض للسلطة مع ميثاق المنظمة وأنظمتها وقواعدها وأن يتضمن تحديدا واضحا للسلطة والمسئولة فضلا عن إجراء تحسينات في إقامة العدل، مع مراعاة الدور المركزي الذي يقوم به مكتب إدارة الموارد البشرية في تحديد السياسات والمبادئ التوجيهية فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية للمنظمة ورصد التقيد بها وتنفيذها؛

٩ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم، عن طريق اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، في الجزء الرئيسي من الدورة الرابعة والخمسين، خلاصة وافية موحدة وشاملة لجميع التعميمات الإدارية المتعلقة بتفويض السلطة؛

١٠ - تؤكد من جديد طلبها إلى الأمين العام، الوارد في الفقرة ٢ من الفرع الثاني، من قرارها ٢٢٦/٥١، والداعي إلى تعزيز المساءلة الإدارية فيما يتصل بالقرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، بما فيها فرض جزاءات 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؛

١١ - تطلب إلى الأمين العام أن يستعرض نظام العدل الداخلي حتى يضمن الإدارة المناسبة والمنصفة والفعالة للعدل؛

خامسا - التوظيف والتنسيب

إذ تقر قيمة تنقل الموظفين بالنسبة للمنظمة،

١ - تطلب إلى الأمين العام أن يحرص على 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 - تؤكد من جديد أن توظيف الموظفين وتعيينهم وترقيتهم يجب أن يتم دون تمييز بسبب العرق أو الجنس أو الدين، وفقا لمبادئ وأحكام النظام الأساسي والنظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة؛

٣ - تطلب إلى الأمين العام على سبيل الأولوية، أن يتأكد مما إذا كان التمييز العنصري يمارس في التعيين والترقية والتنسيب، وذلك لضمان الامتثال التام لأحكام الميثاق، وأنظمة وقواعد المنظمة وقرارات الجمعية العامة ذات الصلة، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية في الجزء الرئيسي من دورتها الخامسة والخمسين؛

٤ - تؤكد من جديد ضرورة تقديم الإعلانات الخارجية للشواغر إلى البعثات الدائمة للدول الأعضاء وتعليقها في لوحات الإعلانات في مباني الأمم المتحدة، فضلاً عن إدراجها في صفحة استقبال الأمم المتحدة على شبكة الانترنت، وتقرر أن يتم تعميمها فعلاً في تاريخ صدورها وأن يحدد الموعد النهائي لتقديم الطلبات بفترة لا تقل عن شهرين من تاريخ صدورها؛

٥ - تطلب إلى الأمين العام أن يعمم الإعلانات الداخلية للشواغر على البعثات الدائمة عند صدورها؛

٦ - تؤيد توصية اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية الواردة في الفقرة ٨ من تقريرها بشأن الشواغر الداخلية في الأمانة العامة^(٦)؛

٧ - تؤكد من جديد سياسة الأمين العام المتمثلة في التعميم الداخلي والخارجي على السواء للشواغر بالنسبة للوظائف من رتبة ف - ٥ فما فوق؛

٨ - تقرر أنه يجوز للأمين العام أن ينظر في تعيين مرشحين خارجيين للوظائف من رتبة ف - ٤، مع إيلاء الاعتبار التام، في ملء هذه الوظائف، للمؤهلات والخبرة اللازمة المتوفرة في الموظفين العاملين فعلاً في الأمم المتحدة؛

٩ - تلاحظ مع القلق أن الأمين العام في تقريره عن إدارة الموارد البشرية^(٧)، وافق على سبع عشرة حالة استثنائية من حالات تعيين موظفين مقدمين بدون أجر في المحكمة الدولية لمحاكمة الأشخاص المسؤولين عن الانتهاكات الجسيمة للقانون الإنساني الدولي التي ارتكبت في إقليم يوغوسلافيا السابقة منذ عام ١٩٩١ مما يخالف الفقرة ٢٦ من الفرع الثالث - باء من قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١؛

١٠ - تؤكد من جديد أحكام الفقرة ٢٦ من الفرع الثالث - باء من قرارها ٢٢٦/٥١، وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل الامتثال التام لذلك في المستقبل؛

١١ - تطلب إلى الأمين العام عدم تمديد العقود الحالية للموظفين المذكورين في الفقرة ٩ أعلاه وأن يكفل، في هذا السياق، الامتثال التام لإجراءات التعيين الحالية للمحكمة الدولية؛

(٦) A/53/691.

(٧) A/53/342، الفقرات ٩١ - ٩٤.

١٢ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يضمن، عند ملئه الوظائف الشاغرة في دوائر اللغات في الأمانة العامة، أعلى مستوى من الأداء في الترجمة التحريرية والترجمة الشفوية بجميع اللغات الرسمية الست؛

١٣ - تطلب كذلك إلى الأمين العام أن يواصل تحسين إجراءات التوظيف والتنسيب القائمة بغية تبسيطها وجعلها أكثر شفافية وملاءمة؛

١٤ - تطلب إلى الأمين العام أن يضمن، دون استثناء، التطبيق الموحد لأنظمة وقواعد المنظمة في جميع إدارات الأمانة العامة، وفقا لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة؛

١٥ - تحث الأمين العام، عند قيامه بتعيينات في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، على أن يواصل تكثيف جهوده الرامية إلى ضمان تمثيل جميع الدول الأعضاء، لا سيما الدول الأعضاء غير الممثلة أو غير الممثلة تمثيلا كافيا في الأمانة، مع مراعاة ضرورة زيادة عدد الموظفين المعيّنين من الدول الأعضاء التي يقل متوسط عدد الموظفين المعيّنين منها عن نطاقاتها المستصوبة؛

١٦ - تعيد تأكيد أن برنامج الامتحان التنافسي الوطني أداة مفيدة لانتقاء أفضل المؤهلين من المرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة تمثيلا كافيا، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل إجراء امتحانات للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي من رتبة ف - ٢ ومن رتبة ف - ٣ عند الاقتضاء؛

١٧ - تحث الأمين العام على التقيد الصارم بالمبدأ القاضي بأن يكون التعيين للوظائف من الرتبة ف - ٢ والوظائف التي تتطلب كفاءة لغوية خاصة لخدمات المؤتمرات عن طريق الامتحانات التنافسية وحدها، وتطلب إلى الأمين العام، في هذا السياق، أن يدرج في تقاريره مستقبلا المعلومات التي تبرر عدم التقيد بهذا المبدأ؛

١٨ - تعيد تأكيد أن سياسة التعيينات برتبة ف - ٣ تكون عادة عن طريق المسابقات؛

١٩ - تطلب إلى الأمين العام التأكد من أن المرشحين المختارين عن طريق المسابقات الوطنية يوظفون بسرعة وأن جهودا خاصة تبذل لتعيين المرشحين من قائمة المسابقات الوطنية لملء الوظائف الشاغرة إلى آخر اسم في القائمة؛

٢٠ - تطلب أيضا إلى الأمين العام تكييف عدد الفئات المهنية المختارة لغرض المسابقات الوطنية لاحتياجات المنظمة بهدف تسهيل تنسيب المرشحين المختارين وحركة تنقلاتهم في المنظمة، والتبليغ عن عدد المرشحين المنتسبين موزعين حسب الإدارات أو المكاتب، فضلا عن ما قد يحدث من حالات عدم تنسيب المرشحين الناجحين، مع ذكر الأسباب، في تقريره المقرر تقديمه إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والخمسين عن إدارة الموارد البشرية؛

٢١ - تطلب كذلك إلى الأمين العام أن يعرض أو يواصل عرض تعيينات تحت الاختبار على جميع الموظفين الذين اجتازوا بنجاح مسابقات التوظيف، وأن ينظر في أمر تحويل تعيينهم إلى تعيينات دائمة بعد استكمال فترة الخدمة الاختبارية بنجاح؛

٢٢ - تطلب إلى الأمين العام أن ينتهي من معادلة مسابقة ترقية الموظفين إلى الفئة الفنية وما فوقها من الفئات الأخرى بالمسابقات الوطنية وخاصة فيما يتعلق بالمؤهلات الجامعية والتوزيع الجغرافي العادل، فضلا عن المعاملة المتساوية فيما يتعلق بالتعيينات تحت الاختبار؛

٢٣ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يواصل بذل جهوده لتنفيذ الفقرة ٢ من الفرع الخامس من القرار ٢٢٦/٥١، وتشجعه على مواصلة جهوده بهدف زيادة حصة التعيينات المحددة المدة في كل أنحاء الأمانة العامة؛

٢٤ - تعيد تأكيد أن الإعارة من الخدمات الحكومية يتمشى مع المادتين ١٠٠ و ١٠١ من الميثاق كما أنها مفيدة لكل من المنظمة والدول الأعضاء، وتحث الأمين العام على مواصلة هذه الممارسة على نطاق أوسع، حسب الاقتضاء؛

٢٥ - تلاحظ عزم الأمين العام على تقديم اقتراحات مفصلة عن نظام ذي شقين للتعيينات الدائمة وغير الدائمة، وتطلب إليه أن يقدمها إلى الجمعية العامة على أن يضع في الاعتبار تجربة المنظمات الدولية والإقليمية الأخرى في مجال إدارة الموارد البشرية وعلى أن يستفيد من التجربة العالمية في مجال إدارة الموارد البشرية خارج المنظمة ومن الأعمال التي أنجزتها في هذا الميدان لجنة الخدمة المدنية الدولية؛

٢٦ - تطلب إلى اللجنة أن تعد دراسة عن مسألة العقود المحددة المدة في الأمم المتحدة، على أن تضع في الاعتبار احتياجات المنظمة ومصالحها والاتجاهات الراهنة في مجال إدارة شؤون الموظفين؛

سادسا - تنمية قدرات الموظفين: إدارة الأداء والتطوير الوظيفي

إذ تسلّم بأن التطوير الوظيفي جزء لا غنى عنه من الإدارة الفعالة للموظفين،

وإذ تلاحظ أهداف الأمين العام فيما يتعلق بتنمية قدرات الموظفين وإدارة الأداء والتطوير الوظيفي،

١ - تطلب إلى الأمين العام التأكد من أن نظام تقييم الأداء يطبق على جميع الموظفين في إطار معنى المادة ٩٧ من ميثاق الأمم المتحدة؛

٢ - تطلب أيضا إلى الأمين العام أن يواصل بذل جهوده لتطبيق نظام تقييم الأداء بصورة متسقة في كل أنحاء الأمانة العامة؛

٣ - توافق على اتباع نهج تدريجي من أجل تقدير الأداء على النحو الوارد في الفقرات ٢٤ إلى ٣٤ من تقرير الأمين العام عن إدارة الأداء^(٨)؛

٤ - تحيط علما بالاقتراحات المتعلقة بالحاجة إلى معالجة موضوع التقصير في الأداء الوارد في الفقرات ٣٥ إلى ٤٣ من التقرير المشار إليه في الفقرة ٣ أعلاه، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم اقتراحات حول سياسة منقحة ترمي إلى معالجة التقصير في الأداء بصورة منهجية وفعالة؛

٥ - تلاحظ مع القلق أن الأمين العام لم يضع بعد سياسة شاملة ومنهجية للتطوير الوظيفي، وتكرر طلبها بأن توضع هذه السياسة العامة على سبيل الأولوية لصالح المحافظة على خدمة مدنية دولية قوية وفعالة، وفقا للمبادئ المكرسة في المادة ١٠١ من الميثاق؛

٦ - تطلب إلى الأمين العام، لزيادة تعزيز نظام التطوير الوظيفي في المنظمة، أن ينفذ سياسة شفافة للترقية، مدعومة بالاستخدام الفعال لنظام مبسط وملائم لتقييم الأداء، وبتدريب كاف ومسابقات مناسبة، من أجل تقدير الكفاءة والأداء الممتاز، ومن أجل تسهيل النمو المهني المتواصل للموظفين في كل الرتب؛

٧ - تلاحظ المبادرات التي اتخذها الأمين العام حتى الآن في مجال تدريب الموظفين؛

٨ - تطلب إلى الأمين العام أن ينظر في فتح باب دورات تدريب الموظفين، حسب الاقتضاء، أمام أعضاء البعثات الدائمة، في إطار الميزانية المعتمدة، وبدون المساس بتلبية احتياجات تدريب الموظفين لدى المنظمة؛

٩ - تطلب أيضا إلى الأمين العام تبسيط دليل الموظفين؛

سابعاً - توظيف المتقاعدين

١ - تؤيد الملاحظات والتوصيات المتعلقة بموضوع توظيف المتقاعدين الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٩)؛

٢ - تطلب إلى الأمين العام عدم اللجوء إلى توظيف المتقاعدين إلا إذا كان الموظفون الموجودون غير قادرين على الوفاء بالمتطلبات التشغيلية للمنظمة؛

ثامنا - الخبراء الاستشاريون وفرادى المتعاقدين

- ١ - تؤيد التعاريف الجديدة للخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين، على النحو الوارد في تقرير الأمين العام عن المبادئ الشاملة لاستخدام الخبراء الاستشاريين في الأمانة العامة^(٩)؛
- ٢ - تلاحظ مع القلق ملاحظة مجلس مراجعي الحسابات ومفادها أن أوجه القصور التي ذكرها المجلس آنفا في تعيين الخبراء الاستشاريين مستمرة^(١٠)؛
- ٣ - تكرر طلبها تنفيذ توصيات مجلس مراجعي الحسابات تنفيذا كاملا، على النحو المقرر في قراري الجمعية العامة ٢٢٦/٥١ و ٢٠٤/٥٣ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٨، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن طريق المجلس إلى الجمعية في الجزء الرئيسي من دورتها الرابعة والخمسين؛
- ٤ - تطلب إلى الأمين العام أن يستمر في تقديم تقرير سنوي إلى الجمعية العامة عن الخبراء الاستشاريين الذين عينتهم الأمم المتحدة خلال السنة المنصرمة مع ذكر مهامهم؛
- ٥ - تحيط علما بالتعليقات الخاصة بالخبراء الاستشاريين الواردة في الفقرة ١٥ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(١١)، وتطلب إلى الأمين العام التأكد من الامتثال الكامل لأحكام الفقرة ٧ من الفرع السادس من القرار ٢٢٦/٥١؛
- ٦ - تكرر أن الأمين العام ينبغي أن يمتنع عن استخدام الخبراء الاستشاريين للقيام بالمهام المسندة إلى الوظائف الثابتة، وأنه ينبغي عدم تعيين الخبراء الاستشاريين إلا وفقا للقواعد القائمة وقرارات الجمعية العامة ذات الصلة، وعندما تكون الخبرة اللازمة غير متوفرة داخل المنظمة؛
- ٧ - تؤكد أنه في المجالات التي يتم فيها تعيين الخبراء الاستشاريين بصورة متواترة لفترة تزيد على سنة واحدة، ينبغي أن يقدم الأمين العام اقتراحات، حسب الاقتضاء، لإنشاء وظائف؛
- ٨ - تؤكد أيضا أنه ينبغي بصفة عامة ألا يتلقى الخبراء الاستشاريون تدريبا على نفقة الأمم المتحدة؛

(٩) انظر A/53/385.

(١٠) انظر: الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثالثة والخمسون، الملحق رقم ٥ (A/53/5).

المجلد الأول، الفصل الثاني.

٩ - تلاحظ مع القلق أن ٣١ في المائة من المتعاقد معهم معينون من أربع دول أعضاء فقط وتلقوا ٢٨ في المائة من مجموع الأتعاب في فترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧، وتطلب إلى الأمين العام أن يتخذ تدابير تصحيحية لتدارك هذا الأمر؛

١٠ - تعيد تأكيد المبدأ الوارد في توصية قدمها مجلس مراجعي الحسابات وأيدها قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١ ومفادها أنه ينبغي تحقيق الهدف المتمثل في اجتذاب الخبراء الاستشاريين من قاعدة جغرافية أوسع، وذلك في جملة أمور عن طريق تحديد المعايير المناسبة، ومن خلال زيادة التفاعل مع المكاتب الفنية والوحدات صاحبة الطلب في جميع مراكز العمل؛

١١ - تحيط علما بالمبادئ التوجيهية الواردة في تقرير الأمين العام^(٩) رهنا بالأحكام التالية:

(أ) أن يفصل بين مهام الموظفين الذين يتقدمون بطلبات ومهام الموظف الذي يجهز العقد؛

(ب) أن تشكل التكاليفات الموافق عليها جزءاً من العقد؛

(ج) أن يجري اختيار الخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين بالاستناد إلى قاعدة جغرافية أوسع، وينبغي ألا تخلّ مسألة نفقات السفر بالتوازن الجغرافي القائم في منح العقود؛

(د) لدى منح العقود، ينبغي أن يتحقق التوازن بين الجنسين دون الإخلال بالتوزيع الجغرافي الواسع؛

(هـ) أن تكون لمكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة سلطة اتخاذ القرار النهائي بشأن ما إذا كان ينبغي منح عقود إضافية للمتعاقد معهم إن كان تقييم أدائهم غير مرض في نظر أحد مديري البرامج؛

١٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يعمم المبادئ التوجيهية المنقحة، على سبيل الأولوية، على جميع وحدات الأمانة العامة، بغية كفاءة الامتثال التام لذلك؛

تاسعا - تكوين الأمانة العامة

١ - تلاحظ مع القلق أن عدد الدول الأعضاء غير الممثلة في الأمانة العامة بلغ ٢٤ دولة وأن عدد الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً بلغ ١٠ دول، وذلك في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨^(١١)؛

(١١) A/53/375 و Corr.1، الفقرة ١٦.

- ٢ - تلاحظ مع القلق أيضا الانخفاض الكبير في عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي من الرتبين ف-٢ وف-٣ وكذلك زيادة هذه الوظائف من الرتبة مد-٢ ومن رتبة الأمين العام المساعد؛
- ٣ - تحث الأمين العام على اتخاذ التدابير اللازمة، على سبيل الأولوية، لمعالجة الاختلال القائم في هيكل الوظائف في الأمانة العامة ضمن إطار الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١، آخذا في الاعتبار أنه، بحلول عام ٢٠٠٢، ستشغل أكثر من مائة وظيفة خاضعة للتوزيع الجغرافي من رتبة المدير نتيجة تقاعد شاغليها الحاليين؛
- ٤ - تطلب إلى الأمين العام أن يتوقف، لدى تقديمه تقارير مقبلة عن تكوين الأمانة العامة، عن الممارسة التي درج فيها على تبيان تمثيل الموظفين حسب مجموعات جغرافية رئيسية على النحو المشار إليه في المرفق الثاني لتقريره^(١٢)، وأن يدرج البلدان حسب الترتيب الأبجدي؛
- ٥ - تذكر بأنه، وفقا للمادة ٩٧ من ميثاق الأمم المتحدة، تشمل الأمانة العامة أمينها عاما ومن تحتاهم المنظمة من موظفين؛
- ٦ - تؤكد من جديد أنه لا ينبغي اعتبار أي وظيفة حقا مقصورا على أي دولة عضو أو مجموعة من الدول، بما في ذلك الوظائف من أعلى المستويات، وتطلب إلى الأمين العام أن يكتف، كقاعدة عامة، ألا يخلف مواطن من دولة عضو مواطننا آخر من تلك الدولة في وظيفة من الوظائف العليا وألا يحتكر مواطنو أي دولة أو مجموعة من الدول الوظائف العليا؛
- ٧ - تطلب إلى الأمين العام أن يتخذ جميع التدابير اللازمة ليضمن التمثيل المنصف للدول الأعضاء في الرتب الرئيسية ومستويات صنع السياسة بالأمانة العامة، ولا سيما تمثيل البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا، وخصوصا البلدان النامية، وفقا لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة، وأن يدرج المعلومات ذات الصلة في جميع التقارير التي ستقدم مستقبلا عن تكوين الأمانة العامة؛
- ٨ - تكرر تأكيد طلبها إلى الأمين العام أن يزيد جهوده الرامية إلى تحسين تكوين الأمانة العامة عن طريق كفاءة التوزيع الجغرافي الواسع والعدل للموظفين في جميع الإدارات؛
- ٩ - تحيط علما بالملاحظة الواردة في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة^(١٣) فيما يتعلق بالشواغر المتوقعة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، وتطلب إلى الأمين العام، عند ملئه تلك الشواغر، أن يأخذ في الاعتبار عدم الانصاف المستمر في تمثيل الدول الأعضاء؛

(١٢) A/53/375 و Corr.1.

(١٣) المرجع نفسه، الفقرة ١٠٢.

١٠ - تحث جميع الدول الأعضاء، وخصوصا تلك الممثلة تمثيلا غير كاف في الأمانة العامة، أن تبذل جميع الجهود لتحديد المرشحين المؤهلين ليُنظر في تعيينهم في الأمانة العامة، وفي هذا الصدد، تطلب إلى الأمين العام ضمان منح الأفضلية، بين المرشحين الذين تتوافر فيهم الدرجة نفسها من التأهيل، إلى المرشحين التابعين للدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا؛

عاشرا - مركز المرأة في الأمانة العامة

إذ تعيد التأكيد على الفرع السادس من قرارها ٢٤٨/٤٥ بآء المؤرخ ٢١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٠،

وإذ تعيد التأكيد أيضا على أن اللجنة الخامسة هي اللجنة الرئيسية المختصة التابعة للجمعية العامة المكلفة بالمسؤولية عن شؤون الإدارة والميزانية فيما يتعلق بمسألة مركز المرأة في الأمانة العامة،

١ - تقرر أن تنظر اللجنة الخامسة في جميع التقارير التي تتناول الجوانب الإدارية والخاصة بالميزانية المتعلقة بمركز المرأة في الأمانة العامة؛

٢ - تلاحظ أنه بالرغم من أنه قد أحرز تقدم فيما يتعلق بمركز المرأة في الأمانة العامة، فإن معدل التقدم المحرز فيما يتعلق بتمثيل النساء من البلدان النامية، ولا سيما في الرتب العليا، كان بطيئا جدا، وفي هذا الصدد، تحث الأمين العام على أن يبذل جهدا أكبر لتصحيح هذا الوضع وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والخمسين؛

٣ - تشير إلى قرارها ١١٩/٥٣ المؤرخ ٩ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٨، بما فيه إعادة تأكيد هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين بنسبة ٥٠ في المائة لكل منهما بحلول عام ٢٠٠٠ في جميع فئات الوظائف داخل منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما في الوظائف من الرتبة مد-١ وما فوقها، مع المراعاة التامة لمبدأ التوزيع الجغرافي المنصف، وفقا للمادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، ومع الأخذ في الاعتبار أيضا أن المرأة من بلدان معينة لا تزال غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا، وخصوصا من البلدان النامية ومن البلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية؛

٤ - تلاحظ مع القلق الاختلال في تمثيل المرأة من المناطق المختلفة، وتطلب إلى الأمين العام أن يتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة لدى تطبيقه لهدف التوزيع المتساوي بين الجنسين بنسبة ٥٠ إلى ٥٠؛

٥ - تقرر ضرورة مواصلة العمل على تحقيق هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين بنسبة ٥٠ إلى ٥٠ بحلول عام ٢٠٠٠ وفقا لأحكام المادتين ٨ و ١٠١ من الميثاق والبند ٤-٣ من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة بهدف كفاءة تساوي فرص التعيين والترقية بالنسبة للمؤهلين من النساء والرجال؛

حادي عشر - التشاور بين الموظفين والإدارة

- ١ - تحيط علماً بآراء ممثلي الموظفين^(٤)؛
- ٢ - تشدد على ضرورة إدخال تحسينات إضافية على عملية التشاور بين الموظفين والإدارة في جميع المسائل المتصلة بإدارة الموارد البشرية؛
- ٣ - تؤكد من جديد ضرورة أن يستخدم الأمين العام آليات التشاور بين الموظفين والإدارة المنصوص عليها في القاعدة ١٠٨-٢ من النظام الإداري للموظفين استخداماً كاملاً؛
- ٤ - تطلب إلى الأمين العام أن يأخذ في الاعتبار آراء ممثلي الموظفين، وفقاً للمادة الثامنة من النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة ولقرارها ٢١٣/٣٥؛

ثاني عشر - تعديلات على النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين

إذ تشير إلى قرارها ٢٥٢/٥٢،

- ١ - تطلب إلى الأمين العام أن يسرع بإصدار التقرير المطلوب في الفقرة ١٠ من قرارها ٢٥٢/٥٢؛
- ٢ - تقرر أن يكون نص القاعدة ١٠١-٣ (ج) من النظام الإداري كما يلي:
"ج) تعد تقارير الأداء بصورة منتظمة لجميع الموظفين، بمن فيهم الموظفون من تبة الأمين العام المساعد وما فوقها، وفقاً للإجراءات التي وضعها الأمين العام؛"
- ٣ - تطلب إلى الأمانة العامة أن تنشر فهرساً للنظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة؛
- ٤ - تطلب إلى الأمين العام أن يكفل صدور النظامين الأساسيين والإداري المنقحين، أو التعديلات المدخلة عليهما، سريعاً بعد موافقة الجمعية العامة عليهما.

الجلسة العامة ٩٧

٧ نيسان / إبريل ١٩٩٩