الأمم المتحدة

A/65/647

الجمعية العامة

Distr.: General
29 December 2010
Arabic
Original: English

الدورة الخامسة والستون

البند ١٣٤ من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

تقرير اللجنة الخامسة

المقررة: السيدة نيكول آن **مانيون** (أيرلندا)

أولا – مقدمة

١ – قررت الجمعية العامة في جلستها العامة المعقودة في ١٧ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠، بناء على توصية المكتب، أن تدرج في جدول أعمال دورتها الخامسة والستين البند المعنون ”إدارة الموارد البشرية“، وأن تحيله إلى اللجنة الخامسة.

٢ – ونظرت اللجنة الخامسة في ذلك البند في جلساتها ١١ و ١٢ و ٢٧ التي عقدت في ٢٨ و ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر و ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠. وترد البيانات التي أدلي بها والملاحظات التي أبديت أثناء نظر اللجنة في هذا البند في المحاضر الموجزة لتلك الجلسات (A/C.5/65/SR.11 و 12 و 27).

٣ – وكان معروضا على اللجنة، لأغراض النظر في البند المذكور، الوثائق التالية:

(أ) تقريرا الأمين العام عن النظام الإداري المؤقت للموظفين (A/64/230 و A/65/202)؛

(ب) تقرير الأمين العام عن تنفيذ التعيينات المستمرة (A/64/267)؛

240111 210111 10-71017 (A)

الرجاء إعادة استعمال الورق

(ج) تقرير الأمين العام عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية والحالات التي تنطوي على سلوك جنائي محتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ (A/64/269)؛

(د) تقريرا الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/64/316 و A/65/343)؛

(هـ) تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/64/352)؛

(و) تقرير الأمين العام عن ممارسة الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية والحالات التي تنطوي على إمكانية ارتكاب سلوك إجرامي، من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠ (A/65/180)؛

(ز) تقرير الأمين العام عن التعديلات على النظام الأساسي للموظفين (A/65/213)؛

(ح) تقرير الأمين العام عن استعراض إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/65/305)؛

(ط) تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية: الترتيبات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة (A/65/305/Add.1)؛

(ي) تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية: التقييم الشامل لنظام التوزيع الجغرافي، وتقييم المسائل المتعلقة بالتغييرات التي يمكن إجراؤها في عدد الوظائف الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي (A/65/305/Add.2)؛

(ك) تقرير الأمين العام عن إصلاح الموارد البشرية: أداة إدارة الكفاءات، إنسبيرا (A/65/305/Add.3)؛

(ل) تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية: برنامج الفنيين الشباب (A/65/305/Add.4)؛

(م) تقريرا اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية عن إدارة الموارد البشرية A/64/518) و A/65/537)؛

(ن) تقرير الأمين العام عن التدابير المتخذة لمعالجة المسائل العامة المتعلقة بالموارد البشرية التي أثارها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/65/332)؛

(س) تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/65/350)؛

(ع) تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة : الموظفون المقدمون دون مقابل والمتقاعدون والخبراء الاستشاريون (A/65/350/Add.1)؛

(ف) مذكرتان من الأمين العام يحيل بإحداهما تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون ''الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة'' ويحيل بالأخرى تعليقاته والتعليقات التي أبداها في هذا الصدد مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

ثانيا – النظر في مشروع القرار A/C.5/65/L.15

٤ – كان معروضا على اللجنة في جلستها ٢٧ التي عقدت في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر، مشروع قرار عنوانه ''إدارة الموارد البشرية'' (A/C.5/65/L.15) قدمته ممثلة أيرلندا ومقررة اللجنة.

٥ – وفي الجلسة نفسها، اعتمدت اللجنة مشروع القرار A/C.5/65/L.15 بدون تصويت (انظر الفقرة ٦).

ثالثا – توصية اللجنة الخامسة

٦ – توصي اللجنة الخامسة الجمعية العامة بأن تعتمد مشروع القرار التالي:

إدارة الموارد البشرية

إن الجمعية العامة،

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

وإذ تشير 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 و ٢٦٦/٥٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ و ١/٦٠ المؤرخ ١٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ و ٢٦٠/٦٠ المؤرخ ٨ أيار/مايو ٢٠٠٦ و ٢٤٤/٦١ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ و ٢٧٦/٦١ المؤرخ ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، الجزء الثامن، و ٢٣٨/٦٢، المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، الجزء الحادي والعشرين، و ٢٤٨/٦٢ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٨ و ٢٥٠/٦٣ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ و ٢٧١/٦٣ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ٢٠٠٩، ومقرريها ٥٤٦/٦٤ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ و ٥٤٨/٦٤ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، وإلى قراراتها ومقرراتها الأخرى ذات الصلة،

وإذ تؤكد من جديد أن موظفي الأمم المتحدة ذخر للمنظمة، وإذ تثني على مساهمتهم في تعزيز مقاصد الأمم المتحدة ومبادئها،

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

وقد نظرت في التقارير ذات الصلة المقدمة إلى الجمعية العامة عن إدارة الموارد البشرية[(١)] وتقريري اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية عن هذه المسألة[(٢)]،

---

(١) A/64/230، و A/64/267، و A/64/269، و A/64/316، و A/64/352، و A/65/180، و A/65/202، و A/65/213، و A/65/305، و A/65/332 Add.1-4، و A/65/343، و A/65/350، و Add.1.

(٢) A/64/518 و A/65/537.

وقد نظرت أيضا في تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة[٣]، وكذلك مذكرة الأمين العام التي يحيل بها تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على ذلك التقرير[٤]،

١ - **تؤيد** الاستنتاجات والتوصيات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية[٥]، رهنا بأحكام هذا القرار، ومع مراعاة أحكام قرارها ٦٥/٢٤٨؛

أولا

إصلاح إدارة الموارد البشرية

٢ - **تشدد** على الأهمية الأساسية لإصلاح إدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة بوصفه إسهاما في تعزيز الخدمة المدنية الدولية، وتشير في هذا السياق إلى تقارير لجنة الخدمة المدنية الدولية، وتؤكد من جديد التزامها بتنفيذ هذه الإصلاحات؛

٣ - **تؤكد من جديد** دعمها لنزاهة واستقلالية الخدمة المدنية الدولية؛

٤ - **تقر** بأن إدارة الموارد البشرية يجب أن تؤدي دورا استراتيجيا مركزيا في كفالة أن تعمل المنظمة على نحو متكامل؛

٥ - **تقر أيضا** بأن إدارة الموارد البشرية يجب أن تعمل باستمرار على إرساء منظمة سريعة الاستجابة تدعم ثقافة قوامها التمكين وحسن الأداء وتتيح فرصا متكافئة للترقي الوظيفي بغض النظر عن البرامج المعنية وعن مصادر التمويل، وتزود الموظفين بفرص التعلم والنمو كي يتمكنوا من استغلال أقصى طاقاتهم.

٦ - **تنوه** بالمبادرات المتنوعة التي تضطلع بها المنظمة في مجال إدارة الموارد البشرية منذ اتخاذ الجمعية العامة لقرارها ٦٣/٢٥٠، وتقر بأن الاستمرار في تنفيذ مبادرات الإصلاح سيؤهل المنظمة على نحو أفضل للتعامل مع بيئة متنوعة وحافلة بالمطالب، يوفر فيها التكامل والتنسيق أساسا لتحقيق الكفاءة في الإنتاجية على الأجل الطويل، والنهوض ببيئة العمل، مما سيحسن بدوره من قدرة المنظمة على الوفاء بولاياتها؛

---

(٣) انظر A/65/345.

(٤) A/65/345/Add.1.

(٥) A/65/537.

٧ - **تنوه** بالجهود التي يبذلها الأمين العام لمعالجة بعض المسائل التي أثيرت في قرارها ٦٣/٢٥٠، وتشجعه على مواصلة تكثيف الجهود التي يبذلها تنفيذا له؛

٨ - **تحث** الأمين العام على أن يكفل مراعاة الدروس المستفادة من تنفيذ الإصلاحات السابقة عند صياغة مقترحات جديدة؛

٩ - **تعرب عن القلق** إزاء عدم مشاركة جميع ممثلي الموظفين في لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، وتكرر دعوتها ممثلي الموظفين في نيويورك والإدارة إلى تكثيف الجهود من أجل تجاوز الخلافات والدخول في عملية تشاورية؛

١٠ - **تطلب** من الأمين العام أن يقدم تقارير منتظمة عن التقدم المحرز في تنفيذ الإصلاحات الجارية في مجال إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك ما يتعلق بأوجه الكفاءة وبتحقيق تحسينات ملموسة؛

ثانيا

الاستقدام والتوظيف

١١ - **تؤكد من جديد** أن على الأمين العام كفالة أن تكون أرفع معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة هي الاعتبار الأسمى في تعيين الموظفين مع إيلاء الاعتبار الواجب لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛

١٢ - **تأسف** لأن الأمين العام يرى أن التخطيط الشامل للقوة العاملة بالأمانة العامة محدود القيمة، ولأنه لم يقدم خطة استراتيجية تتعلق بالقوة العاملة على نطاق المنظومة؛

١٣ - **تدرك** أن تخطيط القوة العاملة ينبغي أن يعتبر عملية مستمرة، وأن احتياجات المنظمة من الموظفين تتوقف على الولايات القائمة، وأن لدى الأمين العام مجالا للتنبؤ باحتياجات المستقبل من الموظفين من الفئات المهنية الرئيسية، بما في ذلك عدد الموظفين اللازمين ومجموعات المهارات المطلوبة؛

١٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم في دورتها السابعة والستين، في سياق تقريره عن إدارة الموارد البشرية، تقريرا عن التقدم المحرز في هذا الصدد؛

١٥ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يواصل كفالة المعاملة المتساوية للمرشحين ذوي الخلفية التعليمية المتكافئة في أثناء عملية الاستقدام، على أن يراعي تماما أن للدول الأعضاء نظما تعليمية مختلفة، وأنه لا يجوز اعتبار أي نظام تعليمي بعينه المعيار الذي يتعين تطبيقه في المنظمة؛

١٦ - **تعرب عن قلقها** العميق إزاء استمرار ارتفاع معدلات الشغور في المنظمة، ولا سيما في البعثات الميدانية، وارتفاع معدل دوران الموظفين، وخصوصا في مراكز العمل الصعبة، الأمر الذي له تأثير ضار على تنفيذ ولايات المنظمة وتطلب إلى الأمين العام أن يملأ جميع الشواغر على وجه السرعة؛

١٧ - **تعترف** بالأهمية القصوى لتسريع عملية الاستقدام والتوظيف، وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛

١٨ - **تحيط علما** بالفقرتين ١١ و ١٢ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية[٥] وتقرر أن تظل، في الوقت الحاضر، فترة الإعلان عن الوظائف الشاغرة المحددة٦٠ يوما كما هي، وتطلب إلى الأمين العام أن يجري استعراضا شاملا لعملية الاستقدام بأكملها من أجل خفض الفترة التي تستغرقها عموما إجراءات الاستجابة، وذلك بهدف الوفاء بالمعيار المحدد لملء الوظائف خلال١٢٠ يوما، وأن يقدم تقريرا في هذا الشأن إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين؛

١٩ - **تشير** إلى الفقرة ١٣ من تقرير اللجنة الاستشارية[٥]، وتطلب إلى الأمين العام أن يلغي من نظام اختيار الموظفين الإجراءات الخاصة لاختيار المرشحين الخارجيين؛

٢٠ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكفل الامتثال الكامل في جميع التعليمات الإدارية وأي تعليمات داخلية أخرى تتعلق بالموارد البشرية، وأي تطبيقات تتصل بتكنولوجيا المعلومات، للقرارات ذات الصلة الصادرة عن الجمعية العامة؛

٢١ - **تشدد على** أهمية مشاركة ممثلي الموظفين في أعمال هيئات الاستعراض المركزية، وتطلب إلى الأمين العام الدخول في عملية تشاورية، وتدعو ممثلي الموظفين إلى المشاركة ضمن تلك العملية، بهدف استئناف مشاركة ممثلي الموظفين في أعمال هيئات الاستعراض المركزية؛

٢٢ - **ترحب** بعزم الأمين العام على تسريع عملية الاختيار من خلال عقد اجتماعات افتراضية لهيئات الاستعراض المركزية؛

٢٣ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكفل إبلاغ جميع المتقدمين بنتائج طلباتهم؛

٢٤ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يقوم، بالتعاون مع الدول الأعضاء، بزيادة الوعي بفرص العمل في المنظمة، بسبل منها التوسع في أنشطة الاتصال، بهدف العثور على مرشحين مؤهلين ومستوفين للشروط من أجل ملء الشواغر، ولا سيما الشواغر التي تظل كذلك لمدة تزيد عن معيار الـ ١٢٠ يوما؛

٢٥ - **تقرر** الاستمرار في اعتبار الخبراء المعاونين مرشحين خارجيين لا يمنحون أي معاملة تفضيلية؛

٢٦ - **تؤكد من جديد** ضرورة احترام التساوي بين كل من لغتي العمل في الأمانة العامة، وتؤكد من جديد أيضا إمكانية استخدام لغات عمل إضافية في مراكز عمل محددة وفقا لما هو مقرر، وتطلب إلى الأمين العام في هذا الصدد كفالة أن تنص الإعلانات عن الشواغر على ضرورة الإلمام بإحدى لغتي العمل في الأمانة العامة، ما لم تستلزم مهام الوظيفة المعنية لغة عمل محددة؛

٢٧ - **تشير** إلى الفقرة ٢٧ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية[٥]، وتكرر طلبها إلى الأمين العام أن يكفل استمرار مكتب إدارة الموارد البشرية في تعزيز رصده لتفويض السلطات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك الوفاء بهدفي التوزيع الجغرافي والمساواة بين الجنسين، مع كفالة أن تكون أرفع معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة هي الاعتبار الأسمى في تعيين الموظفين؛

٢٨ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يدرج في سجل الأداء المتعلق بالموارد البشرية مؤشرا تشغيليا إضافيا يتعلق بفائض الإجازات غير المستخدمة؛

٢٩ - **تنوه** بالتقدم المحرز في تنفيذ نظام إنسبيرا (Inspira) وترحب بجميع الجهود التي يبذلها الأمين العام لاستعراض وتصحيح العواقب غير المقصودة المترتبة على النظام، والتقليل إلى أدنى حد من متاعب استخدامه، وخاصة قبل تطبيقه في مجال بعثات حفظ السلام؛

٣٠ - **تحث** الأمين العام على أن سرعة تحقق الفوائد الواسعة النطاق المنتظر أن يسفر عنها النظام؛

٣١ - **تطلب إلى** الأمين العام في هذا الصدد أن يكفل بدء العمل على نحو فعال بنظام إنسبيرا، من أجل ملء الوظائف في البعثات الميدانية دون مزيد من التأخير؛

٣٢ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يكفل وجود وصلة محكمة وجيدة الأداء تربط بين نظام إنسبيرا ونظام أوموجا (Umoja) لتخطيط موارد المؤسسة؛

٣٣ - **تطلب كذلك** إلى الأمين العام أن يدرج في الموقع الشبكي لنظام إنسبيرا دروسا توجيهية ونصائح بشأن بيانات السيرة الذاتية والمقابلات القائمة على تقييم الكفاءات، وغير ذلك من المواد التي تفيد المرشحين الخارجيين في التقدم لملء الشواغر وفي أن

ينظر في طلباتهم، وذلك في موعد لا يتجاوز نهاية الدورة الخامسة والستين للجمعية العامة، وأن يقدم تقريرا إلى الجمعية في دورتها السابعة والستين عن انجازاته في هذا الشأن؛

٣٤ - **تأسف** لأن الأمين العام لم يقدم مقترحات بشأن سياسة للتنقل، عملا بالجزء السابع من قرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠، وتطلب في هذا الصدد تقديم اقتراح شامل إلى الجمعية في دورتها السابعة والستين؛

ثالثا

برنامج الفنيين الشباب

٣٥ - **توافق** على برنامج الفنيين الشباب[٦]، رهنا بأحكام هذا القرار؛

٣٦ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يبذل جهودا كي ينسِّب في وظائف من الرتبة ف-٣ المرشحين الناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية؛ الذين كانوا على القائمة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، وأبدوا اهتماما بشغل هذه الوظائف ولديهم المؤهلات اللازمة لها، وذلك رهنا بالتوزيع الجغرافي، وعلى أن يكون ذلك تدبيرا استثنائيا يتخذ لمرة واحدة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، وتقرر عدم منح هؤلاء المرشحين تعيينات مستمرة، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية في دورتها السابعة والستين؛

٣٧ - **تحيط علما** بالفقرة ٧٢ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية[٥] وتوافق على استخدام نسبة ١٥ في المائة من وظائف الرتبتين ف-١ و ف-٢ في العمليات الميدانية التي تمول من خلال الميزانية العادية والتبرعات، على أساس أن يجري الإعلان عن سائر هذه الوظائف، وكذلك الوظائف من الرتبتين ف-١ و ف-٢ التي تمول من خلال ميزانيات حفظ السلام؛

٣٨ - **تلاحظ مع التقدير** الجهود التي بذلها الأمين العام مؤخرا للتعجيل بتنسيب المرشحين الناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية، وتطلب إليه أن يكفل التنسيب العاجل للمرشحين الناجحين؛

٣٩ - **تقرر** أن يكون الحد الأقصى لسن استحقاق المشاركة في برنامج الفنيين الشباب ٣٢ سنة؛

---

(٦) انظر A/65/305/Add.4.

٤٠ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين، تقريرا عن تنفيذ برنامج الفنيين الشباب، بما في ذلك التقدم المحرز في خفض الوقت اللازم لتصحيح الامتحان وتنسيب المرشحين الناجحين؛

رابعا

إدارة الأداء

٤١ - **تؤكد** أن وجود نظام عادل لتقييم الأداء له مصداقيته ويؤدي وظيفته بشكل كامل أمر بالغ الأهمية لفعالية إدارة الموارد البشرية، وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل دقة تنفيذه؛

٤٢ - **تشير** إلى الفقرة ٢ من الجزء السادس من قرارها ٦٣/٢٥٠، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل وضع وتنفيذ تدابير لتعزيز نظام تقييم الأداء، بسبل منها على وجه الخصوص مكافأة الموظفين على الأداء الممتاز وفرض جزاءات عند التقصير في الأداء، وتعزيز الصلة بين الأداء والتقدم الوظيفي، ولا سيما بالنسبة للموظفين في مناصب الإدارة، وأن يقدم تقريرا في هذا الشأن إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين؛

٤٣ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين تقريرا عن تطبيق النظام الجديد لإدارة المواهب؛

خامسا

التطوير الوظيفي ورفاه الموظفين

٤٤ - **تشير إلى** الفقرتين ١٧ و ١٨ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية[٥]، وتطلب إلى الأمين العام أن يدرج في استراتيجية التدريب، صورة كاملة لموارد التدريب الإجمالية، بما في ذلك الموارد الخارجة عن الميزانية، ولإدارة هذه الموارد، وأن يضع هذه الاستراتيجية على أساس تقييم للاحتياجات؛

٤٥ - **تشير إلى** أن الاستخدام السليم لاستحقاقات الإجازات والراحة والاستجمام عنصر أساسي من عناصر صحة ورفاه الموظفين والمنظمة؛

٤٦ - **تشدد على** أن المسؤولية عن كفالة تنفيذ السياسات المتعلقة بصحة الموظفين ورفاههم، ولا سيما في المواقع الميدانية، تقع على عاتق المديرين؛

٤٧ - **تطلب إلى** الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين تقريرا عن الجهود الرامية إلى تعزيز فهم وتنفيذ مبدأي تحقيق التوازن بين الحياة الخاصة والعمل، وكفالة مرونة القوة العاملة على نطاق الأمانة العامة؛

سادسا

الترتيبات التعاقدية

٤٨ - **تشير** إلى الفقرة ٢ من الجزء الثاني من قرارها ٦٣/٢٥٠، وتؤكد من جديد أن الترتيبات التعاقدية تضم ثلاثة أنواع من التعيينات (تعيين مؤقت وتعيين محدد المدة وتعيين مستمر)؛

٤٩ - **توافق** على منح العقود المستمرة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ لمن يستحق من الموظفين، على أساس الاحتياجات المستمرة للمنظمة؛

٥٠ - **تشير** إلى الفقرة ٢٣ من الجزء الثاني من قرارها ٦٣/٢٥٠، وتقرر منح عقود مستمرة للمرشحين الناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وموظفي دوائر اللغات بعد سنتين من الخدمة تحت الاختبار، بغض النظر عن الأحكام الواردة في الفقرات ٥١ إلى ٦١ من هذا القرار؛

٥١ - **تقرر** أن تحدد الاحتياجات المستمرة للمنظمة على أساس الوظائف الثابتة والمؤقتة التي تزيد مدتها عن خمس سنوات، فضلا عن المساعدة المؤقتة العامة في البعثات السياسية الخاصة، باستثناء تلك التي تشملها أحكام الفقرة ٥٣ (ب) و (ج) من هذا القرار، وذلك على أساس حافظتين من الوظائف تخص إحداهما الموظفين الدوليين في الفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمة الميدانية، بينما تخص الأخرى موظفي الفئة الخدمة العامة وغيرها من فئات الموظفين المعينين محليا، على أن تستعرض الجمعية هذه الوظائف بانتظام ويتم زيادة عددها أو خفضه على أساس الأنشطة التي تضطلع بها المنظمة؛

٥٢ - **تقرر أيضا** أن يحدد المستوى المبدئي لحافظتي الوظائف بما نسبته خمسة وسبعون في المائة من العدد الإجمالي للوظائف المحددة في الفقرة ٥١ من هذا القرار، وأن تدرج عقودا دائمة ضمن حافظة الوظائف؛

٥٣ - **تقرر كذلك** أنه لا بد للموظفين من استيفاء المعايير التالية لاستحقاق أن يجري النظر في منحهم عقودا مستمرة:

(أ) يجب أن يكونوا قد أتموا ما لا يقل عن خمس سنوات من الخدمة المتصلة بموجب النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة والنظام الإداري للموظفين، على النحو التالي:

'١' موظفو الأمانة العامة للأمم المتحدة الذين تجمَّع لديهم ما لا يقل عن خمس سنوات من الخدمة المتصلة في إطار تعيينات محددة المدة، بما في ذلك فترات الخدمة في أحد الكيانات التي تطبق النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة والنظام الإداري للموظفين؛

'٢' الموظفون الذين سبق تعيينهم في إطار المجموعات ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين والذين تم تعيينهم منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ على أساس تعيين محدد المدة بموجب النظام الإداري المؤقت للموظفين بعد عملية تنافسية تمت بموجب القاعدة ٥-٤ من النظام الإداري للموظفين، إذا توافرت لديهم مدة خمس سنوات من الخدمة المتصلة؛

(ب) يجب ألا يكونوا من الموظفين الوطنيين الذين تم استقدامهم للبعثات الميدانية؛

(ج) يجب ألا يكونوا من الموظفين الدوليين أو الموظفين المعينين محليا الذين تم استقدامهم للخدمة في المحكمة الجنائية الدولية لرواندا أو المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة؛

(د) يجب أن يكونوا قد حصلوا على تقدير للأداء لا يقل عن مستوى ''يفي بتوقعات الأداء'' أو ما يعادله في آخر أربعة تقارير لتقييم الأداء، وألا يكونوا قد خضعوا لأي تدابير تأديبية خلال السنوات الخمس السابقة للنظر في منحهم عقودا مستمرة؛

(هـ) يجب ألا تقل سنوات الخدمة المتبقية قبل بلوغهم السن الإلزامية لانتهاء الخدمة عن ٧ سنوات؛

٥٤ - **تقرر** أن تُخصص للموظفين المعينين دوليا في الفئة الفنية والفئات العليا وكذلك الموظفين في فئة الخدمة الميدانية الذين يستوفون معايير استحقاق العقود المستمرة، المبينة في الفقرة ٥٣ من هذا القرار، نقاط مقابل استيفاء المعايير الإضافية التالية الواردة في مرفق هذا القرار:

(أ) تقديرات الأداء التي تتجاوز مستوى ''يفي بالتوقعات'' أو ما يعادله في آخر أربعة تقارير لتقييم الأداء؛

(ب) الخدمة في مراكز العمل المصنفة على أنها من مراكز العمل الشاقة من الفئة ألف أو باء أو جيم أو دال أو هاء، لمدة لا تقل عن سنة واحدة في كل مركز؛

(ج) الخدمة في مراكز العمل التي لا تصطحب فيها الأسرة لمدة لا تقل عن سنة واحدة في كل مركز؛

(د) التنقل الجغرافي، وتعريفه هو التنقل بين مركزين من مراكز العمل في بلدين مختلفين، لمدد من الخدمة المتصلة لا تقل عن عام واحد في كل مركز؛

(هـ) التنقل الوظيفي، وتعريفه هو الخدمة المتصلة في أكثر من مجموعة وظيفية لفترات لا تقل مدة كل منها عن عام واحد؛

(و) إتقان لغة رسمية واحدة من لغات الأمم المتحدة بخلاف اللغة الأم؛

(ز) كل سنة إضافية من الخدمة التي تتجاوز الخمس سنوات؛

٥٥ - **تقرر أيضا** أن تُخصص للموظفين من فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعينين محليا، الذين يستوفون معايير استحقاق العقود المستمرة، المبينة في الفقرة ٥٣ من هذا القرار، نقاط مقابل استيفاء المعايير المبينة في الفقرات الفرعية (أ) و (هـ) و (و) و (ز) من الفقرة ٥٤ من هذا القرار،، حسب المبين في مرفق هذا القرار؛

٥٦ - **تقرر كذلك** أن الموظفين المحددين في الفقرة ٥١ من هذا القرار الذين يستوفون معايير استحقاق العقود المستمرة سيمنحون تلك العقود، شريطة توافر عقود ضمن حافظة الوظائف المعنية، وذلك على أساس سنوي، وبناء على ترتيبهم من حيث عدد النقاط التي حصلوا عليها من خلال الآلية المبينة في الفقرة ٥٤ من هذا القرار؛

٥٧ - **تقرر** أن الموظفين الذين يحصلون على نفس العدد من النقاط يتم ترتيبهم على أساس مدة الخدمة؛

٥٨ - **تحث** الأمين العام على النظر في منح عقود محددة المدة لفترة خمس سنوات للموظفين الذين تم ترتيبهم وفقا للعملية المبينة في الفقرة ٥٤ من هذا القرار، وإن لم يمنحوا عقودا مستمرة؛

٥٩ - **تشير** إلى ما قررته في الفقرة ٢٤ من الجزء الثاني من قرارها ٢٥٠/٦٣ من عدم أخذ مدة خدمة الخبراء المعاونين (الموظفين المبتدئين من الفئة الفنية) في الاعتبار على أنها جزء من مدة الخدمة المطلوبة للتعيين المستمر؛

٦٠ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة تقريرا عن تنفيذ نظام التعيينات المستمرة، في سياق التقرير المتعلق بإصلاح الموارد البشرية، بما يشمل استعراضا لمستوى حافظتي الوظائف، حسب الاقتضاء، بدءا بالدورة السابعة والستين للجمعية؛

٦١ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين تقريرا عن تنفيذ أحكام هذا القرار، وذلك بهدف استعراض نظام منح العقود المستمرة؛

٦٢ - **تقرر** أن يخضع الموظفون الذين يحصلون على عقود مستمرة لقرارات الجمعية العامة بشأن التنقل ولسياسة التعلم التي وضعها الأمين العام؛

سابعا

التقييم الشامل لنظام التوزيع الجغرافي

٦٣ - **تشير** إلى الفقرة ١٧ من الجزء التاسع من قرارها ٢٥٠/٦٣، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا في الدورة السابعة والستين عما ورد في تلك الفقرة؛

٦٤ - **تكرر** طلباتها إلى الأمين العام أن يقدم اقتراحات لزيادة تمثيل البلدان النامية في الأمانة العامة بشكل فعلي، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين؛

٦٥ - **تشير** إلى الفقرة ١٣ من الجزء التاسع من قرارها ٢٥٠/٦٣، وتطلب إلى الأمين العام أن يستمر في كفالة أن يكون للبلدان المساهمة بقوات تمثيل ملائم في إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني في الأمانة العامة، مع مراعاة مساهمتها في أنشطة حفظ السلام التي تضطلع بها الأمم المتحدة؛

٦٦ - **تقرر** أن يحتفظ الموظفون بمركزهم الجغرافي عند عملهم في وظائف تخضع للتوزيع الجغرافي، باستثناء المعينين في إطار برنامج الفنيين الشباب؛

٦٧ - **تؤكد من جديد** أن نظام التوزيع الجغرافي ينطبق فقط على وظائف الميزانية العادية في الفئة الفنية والفئات العليا من الموظفين؛

ثامنا

تمثيل الجنسين

٦٨ - **تعرب** عن القلق الشديد إزاء بطء التقدم المحرز نحو تحقيق هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما على المستويات العليا ومستويات صنع السياسة العامة، بما يتفق مع الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛

٦٩ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يزيد من الجهود التي يبذلها من أجل تحقيق هدف المساواة بين الجنسين في الأمانة العامة ورصده، ولا سيما في المستويات العليا، وأن يكفل في

هذا السياق التمثيل المناسب للمرأة داخل الأمانة العامة، وبخاصة للنساء من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين؛

تاسعا

الخبراء الاستشاريون وفرادى المتعاقدين والأفراد المقدمون دون مقابل وتوظيف المتقاعدين

٧٠ - **تعرب** عن قلقها إزاء الزيادة في الاستعانة بالخبراء الاستشاريين، وبخاصة في الأنشطة الأساسية للمنظمة، وتؤكد أن الاستعانة بالخبراء الاستشاريين ينبغي أن تحكمه قرارات الجمعية العامة الصادرة في هذا الشأن، ولا سيما الجزء الثامن من القرار ٥٣/٢٢١، وأن يجري اختيار هؤلاء الخبراء على أوسع نطاق جغرافي ممكن، وتطلب إلى الأمين العام أن يستعين إلى أقصى قدر ممكن بالقدرات الداخلية، وأن يقدم إلى الجمعية في دورتها السابعة والستين تقريرا عن التدابير المتخذة تحقيقا لذلك؛

٧١ - **تكرر** التأكيد على أنه ينبغي للأمين العام أن يقدم، حسب الاقتضاء، مقترحات بإنشاء وظائف في المجالات التي كثيرا ما يتم فيها الاستعانة بخبراء استشاريين لمدة أكثر من عام واحد، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين؛

٧٢ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين تقريرا عن الاستعانة بالمتقاعدين من الموظفين السابقين، وأن يضع معايير واضحة لتوظيف المتقاعدين؛

عاشرا

النظام الإداري المؤقت للموظفين وتعديلات النظام الأساسي للموظفين

٧٣ - **تحيط علما** بالفقرتين ٨٤ و ٨٥ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية[٥] بشأن إعادة النظر في اشتراط التخلي عن مركز المقيم الدائم؛

٧٤ - **تحيط علما** بتقرير الأمين العام عن النظام الإداري المؤقت للموظفين[٧]؛

٧٥ - **تقرر**، في هذا الصدد، أن ترجئ النظر في اقتراح الأمين العام الداعي إلى تعديل النظام الأساسي للموظفين[٨] إلى دورتها السادسة والستين؛

---

(٧) A/65/202.

(٨) انظر A/65/213.

حادي عشر
مسائل أخرى

٧٦ - **ترحب** بالتحسن الذي طرأ على معدلات الامتثال لبرنامج الإقرار المالي، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل التشجيع على المشاركة في البرنامج والامتثال له على نحو كامل؛

٧٧ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يشجع على توسيع المشاركة من جانب كبار المسؤولين التنفيذيين في برنامج الإقرار العلني؛

٧٨ - **تطلب** إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تنظر في معايير السلوك في سياق برنامج عملها لعام ٢٠١١ وتقريرها عن ذلك العام؛

٧٩ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة تقريرا عن تضارب المصالح كي تنظر فيه في الجزء الرئيسي من دورتها السادسة والستين، على أن يشمل تحليلا معاصرا لما يشكل تضاربا في المصالح الشخصية وللجوانب القانونية لتلك المسألة والجوانب المتعلقة بإدارتها وبإجراءات التخفيف التي تتخذ في هذا الصدد؛

٨٠ - **تقرر** أن تنظر في وقت واحد في التوصيات ذات الصلة الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن معايير السلوك، ومشروع مدونة قواعد السلوك الذي لم يبت فيه بعد، وأي تقارير أخرى تتعلق بالأمر؛

٨١ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكثف أنشطة الاتصال التي يضطلع بها لاجتذاب المرشحين الخارجيين؛

٨٢ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يجري تحليلا لأسباب ترك الموظفين للمنظمة، على أساس استبيانات نهاية الخدمة التي يعبئها الموظفون الذين يتركون الخدمة طوعا، وأن يقدم استنتاجاته إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين؛

٨٣ - **تكرر** الطلب الذي وجهته في الفقرة ٩١ من قرارها ٢٤٣/٦٤ إلى الأمين العام بأن يكفل، عند اقتراح وظائف لمفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، توافق تلك الوظائف مع الولايات التشريعية ذات الصلة، بما فيها الولايات المنوطة بمجلس حقوق الإنسان.

المرفق

نظام نقاط تقييم أهلية الموظفين للتحويل من التعيينات المحددة المدة إلى التعيينات المستمرة

المعايير	
١ - التقدير في تقارير الأداء الأربعة السابقة	
• يتجاوز توقعات الأداء	٧ نقاط لكل تقرير (لمدة لا تقل عن سنة واحدة)
• كثيرا ما يتجاوز توقعات الأداء	٥ نقاط لكل تقرير (لمدة لا تقل عن سنة واحدة)
٢ - الخدمة لمدة لا تقل عن سنة واحدة (متصلة) في أحد مراكز العمل الشاقة:	
• الفئتان ألف وباء	نقطة واحدة لكل مدة خدمة
• الفئة جيم	٣ نقاط لكل مدة خدمة
• الفئة دال	٥ نقاط لكل مدة خدمة
• الفئة هاء	٧ نقاط لكل مدة خدمة
٣ - الخدمة لمدة لا تقل عن سنة واحدة (متصلة) في أحد مراكز العمل التي لا تصطحب فيها الأسرة	نقطتان لكل مدة خدمة
٤ - التنقل الجغرافي لمدة لا تقل عن سنة واحدة (متصلة)	٣ نقاط لكل مدة خدمة
٥ - التنقل الوظيفي لمدة لا تقل عن سنة واحدة (متصلة)	نقطتان لكل مدة خدمة
٦ - إتقان لغة رسمية واحدة من لغات الأمم المتحدة بخلاف اللغة الأم	نقطتان
٧ - كل سنة إضافية من الخدمة التي تتجاوز ٥ سنوات	نقطة واحدة عن كل سنة