

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

أولاً - المبادئ ودور مكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة

تعيد تأكيد المبادئ المبينة في الفرع الأول من قرارها ٢٢١/٥٣ بشأن إدارة الموارد البشرية ودور مكتب إدارة الموارد البشرية

بالأمانة العامة بالصيغة المبينة في الفرع الثاني من ذلك القرار؛

ثانياً - تخطيط الموارد البشرية

تؤكد من جديد الأحكام الواردة في الفرع الثالث من قرارها ٢٢١/٥٣؛

ثالثاً - الترتيبات التعاقدية

وقد نظرت في مقترحات الأمين العام بشأن الترتيبات التعاقدية الجديدة،

١ - تقرر العودة إلى هذه المسألة في دورتها السابعة والخمسين؛

٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم مقترحاته النهائية، المتعلقة بالترتيبات التعاقدية الجديدة، وفقاً للخطوات المبينة في

الفقرة ٥٠ من تقريره، موضحة الفروق بين أنواع التعيينات القائمة والمقترحة كي تنظر فيها الجمعية العامة؛

رابعاً - التوظيف والتنسيب

إذ تدرك قيمة اتسام عملية التوظيف والتنسيب والترقية في المنظمة بالشفافية،

وقد نظرت في مقترحات الأمين العام بشأن التغييرات المدخلة على نظام التوظيف والتنسيب والترقية،

١ - تؤيد آراء وتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية الواردة في الفقرات من ٨ إلى ١١ والمرفق الثامن

من تقريرها^(٤) رهنا بأحكام هذا القرار؛

٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يكفل أن تكون أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والزهامة هي الاعتبار الأساسي في تشغيل

الموظفين، مع مراعاة اللازمة لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وفقاً للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛

٣ - تكرر الإعجاب عن أنه ينبغي تقديم جميع الإعلانات الخارجية عن الشواغر إلى البعثات الدائمة للدول الأعضاء

وعرضها في لوحات الإعلانات بمباني الأمم المتحدة، فضلاً عن إدراجها في صفحة استقبال الأمم المتحدة على شبكة الإنترنت، وتقرر أنه

ينبغي تعميمها فعلاً في تاريخ صدورها وأن يحدد الموعد النهائي لتقديم الطلبات بفترة لا تقل عن شهرين من تاريخ صدورها، وفيما يتعلق

بالشواغر غير المتوقعة، من قبيل الشواغر الناجمة، في جملة أمور، عن وفاة الموظفين أو رحيلهم المفاجئ، يجوز للأمين العام أن يخفف الموعد

(٣) انظر: الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الخامسة والخمسون، اللجنة الخامسة، الجلسة ١٨ (A/C.5/55/SR.18)، والتصويب.

(٤) A/55/499.

النهائي لتقدم الطلبات للشواغر الخارجية إلى ٣٠ يوما إذا رأى أن هذا أفضل لصالح المنظمة، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا إلى الجمعية العامة عن ذلك؛

- ٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يعمم الإعلانات الداخلية عن الشواغر على البعثات الدائمة عند صدورها؛
- ٥ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يصدر إلكترونيا نشرة شهرية تشمل جميع الشواغر في الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة بالأمم المتحدة، بما فيها عمليات حفظ السلام، دون مساس بالوسائل التقليدية لنشر الإعلانات عن الشواغر؛
- ٦ - **تؤكد** من جديد أنه يجوز للأمين العام أن ينظر في تعيين مرشحين خارجيين للوظائف من الرتبة ف - ٤، مع مراعاة الواجبة للتوزيع الجغرافي، ومع إيلاء الاعتبار التام في ملء هذه الوظائف للمرشحين العاملين في خدمة الأمم المتحدة فعلا الذين تتوفر فيهم المؤهلات والخبرة اللازمة؛
- ٧ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكلف مكتب إدارة الموارد البشرية بمواصلة عملية التوظيف والإشراف عليها بغية كفالة احترام مبدأ التوزيع الجغرافي العادل وهدف التوازن بين الجنسين، وفقا لقرارات الجمعية العامة ٢٢٠/٤٢ وألف المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧، و ٢٢٦/٥١ و ٢٢١/٥٣، وبجملته وسائل منها فحص أوراق المرشحين من وجهة النظر هذه؛
- ٨ - **تشدد** على ضرورة زيادة عدد الموظفين المعيّنين من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا، وتطلب إلى الأمين العام أن يبذل مزيدا من الجهود لتخفيض مستوى النقص في التمثيل بالنسبة للدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا وتخفيض عدد الدول الأعضاء غير الممثلة، وتطلب أيضا إلى الأمين العام أن يضع برنامجا وأهدافا محددة في أقرب وقت ممكن لتحقيق التمثيل الجغرافي العادل لجميع الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا، واضعا في الاعتبار ضرورة زيادة عدد الموظفين المعيّنين من الدول الأعضاء دون نقطة الوسط فيما يتعلق بنطاقاتها المستتوبة، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والخمسين؛
- ٩ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يضمن، عند ملئه الوظائف الشاغرة في دوائر اللغات بالأمانة العامة، أعلى مستوى من الأداء في الترجمة التحريرية والترجمة الشفوية بجميع اللغات الرسمية الست؛
- ١٠ - **تؤكد** من جديد 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؛
- ١١ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يواصل عرض تعيينات لفترة اختبار على جميع الموظفين الذين نجحوا في الامتحانات التنافسية للتعيين وأن ينظر في تحويل تعيين هؤلاء الموظفين إلى تعيين دائم بعد إتمام فترة الاختبار بنجاح؛
- ١٢ - **تأسف** لأنه على الرغم من أحكام الفقرة ١٩ من الفرع الخامس من قرارها ٢٢١/٥٣ ووفقا للفقرة ٥٢ من تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية التابع للأمانة العامة بشأن متابعة مراجعة عملية التوظيف في مكتب إدارة الموارد البشرية^(٥)، فإن بعض مديري البرامج لا يزالون راغبين عن تعيين المرشحين الذين جرى اختيارهم عن طريق الامتحانات التنافسية الوطنية، مما يترك كثيرا

- من الوظائف من الرتبة ف-٢ شاغرة، وتطلب إلى الأمين العام أن يتخذ تدابير ملموسة لشغل هذه الوظائف على وجه السرعة من القائمة الحالية للمرشحين الناجحين؛
- ١٣ - تحث الأمين العام على التقيّد الصارم بالمبدأ القاضي بأن يكون التعيين في الوظائف 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 مستقبلاً المعلومات التي تبرر عدم التقيد بهذا المبدأ؛
- ١٤ - تؤكد من جديد أن سياسة التعيينات في الرتبة ف-٣ تكون عادة عن طريق الامتحانات التنافسية؛
- ١٥ - تطلب إلى الأمين العام التأكيد من أن المرشحين المختارين عن طريق الامتحانات التنافسية الوطنية يوظفون بسرعة وأن جهوداً خاصة تبذل لتعيين المرشحين من قائمة الامتحانات التنافسية الوطنية لملء الوظائف الشاغرة إلى آخر اسم في القائمة؛
- ١٦ - تعرب عن أسفها لعدم الامتثال التام لأحكام الفقرة ٢٢ من الفرع الخامس من قرارها ٢٢١/٥٣ مما أدى إلى دخول مرشحين من بلدان ممثلة تمثيلاً زائداً في امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية في شباط/فبراير ٢٠٠٠، وتقرر، كاستثناء يحصل مرة واحدة، السماح بانتقال المرشحين الناجحين في امتحان عام ٢٠٠٠ من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية؛
- ١٧ - تلاحظ الجهود التي يبذلها الأمين العام لمعادلة امتحانات الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية بالامتحانات التنافسية الوطنية، على النحو المطلوب في الفقرة ٢٢ من الفرع الخامس من القرار ٢٢١/٥٣، وتقرر أنه من الآن فصاعداً ينبغي اقتصار تعيين موظفين مؤهلين من فئة الخدمات العامة لشغل وظائف من الفئة الفنية على الرتبين ف-١ وف-٢ والسماح لهم بنسبة أقصاها ١٠ في المائة من التعيينات في هاتين الرتبين؛
- ١٨ - تشدد على ضرورة التجديد المنتظم لشباب الأمانة العامة والاحتفاظ بالموظفين الشباب من الفئة الفنية، ولا سيما في ضوء الهيكل العمري لموظفي المنظمة؛
- ١٩ - تعيد تأكيد أن الإعارة من الخدمات الحكومية تتمشى 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؛
- ٢٠ - تحيط علماً بالتوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن تعيينات كبار الموظفين في الأمم المتحدة وبرامجها وصناديقها^(٦)، وتلاحظ تعليقات الأمين العام عليها^(٧)؛
- ٢١ - تكرر تأكيد أن يكون اختيار الموظفين وتعيينهم وترقيتهم دون أي تمييز سواء فيما يتعلق بالعرق أو الجنس أو الدين، وفقاً لمبادئ الميثاق وأحكام النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة؛

(٦) انظر A/55/423.

(٧) انظر A/55/423/Add.1.

- ٢٢ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكفل، دون استثناء، التطبيق الموحد للنظامين الأساسيين والإداري للمنظمة في جميع إدارات الأمانة العامة، وفقا لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة؛
- ٢٣ - **تلاحظ** الفقرات من ٦٢ إلى ٦٦ من تقرير الأمين العام^(٨)، وتطلب إلى الأمين العام أن يجري تحقيقا من خلال مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن مسألة احتمال التمييز العنصري القائم على الجنسية والعرق والجنس واللغة في عمليات التعيين والترقية والتنسيب، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والخمسين؛

خامسا - التنقل

إذ تعترف بقيمة تنقل الموظفين في المنظمة،

وإذ تعترف أيضا بأن شرط التنقل هو أحد العناصر الأساسية للمركز التعاقدى للموظفين،

وقد نظرت في توصيات الأمين العام وملاحظات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية عليها،

- ١ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يضع مزيدا من المعايير للتنقل من أجل تحقيق أقصى ما يمكن من الفوائد للمنظمة وضمان معاملة عادلة ومنصفة لجميع الموظفين وتفادي إمكانية سوء استخدام التنقل كوسيلة إكراه للموظفين، مع مراعاة الأمن الوظيفي في المنظمة وغيره من العوامل ذات الصلة، ومنها نظام مناسب للحوافز وتوفير ما يطمئن الموظف بشأن تقدمه الوظيفي في المستقبل؛
- ٢ - **تطلب** إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تجري استعراضا شاملا لمسألة التنقل وآثارها بالنسبة للتطور الوظيفي للموظفين في منظومة الأمم المتحدة وأن تقدم تقريرا إلى الجمعية العامة خلال دورتها السابعة والخمسين؛
- ٣ - **تلاحظ** الفرق بين التنقل داخل أحد مراكز العمل والتنقل بين مراكز العمل، وتعتبر أن هذا الأخير ينبغي أن يمثل عاملا أهم في التطور الوظيفي؛
- ٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يضع مزيدا من الآليات المناسبة للترقية بهدف وضع حوافز مناسبة للتنقل بين مراكز العمل، بما في ذلك إمكانية الترقية بالنسبة للموظفين الذين يُطلب إليهم ذلك للتنقل؛
- ٥ - **تطلب** أيضا إلى الأمين العام ضمان ألا يكون للتنقل الأفقي أثر سلبي على استمرارية ونوعية الخدمات المطلوبة لتنفيذ البرامج والأنشطة التي صدر بها تكليف؛
- ٦ - **تؤكد** ضرورة ألا يؤدي تنقل الموظفين إلى نقل الوظائف أو إلغائها نتيجة لنشوء شواغر؛
- ٧ - **تطلب** إلى الأمين العام تقديم مقترحات لحل المشاكل الناشئة عن تزايد تنقل الموظفين؛
- ٨ - **تطلب** أيضا إلى الأمين العام أن يشجع الأداء الممتاز للعمل الذي يضطلع به موظفو الأمم المتحدة ويعترف به، وبخاصة في الظروف الاستثنائية؛

سادسا - التعديل المقترح للقاعدة ١٠٤-١٤ من النظام الإداري للموظفين

تقرر الموافقة على التعديل المقترح^(٩) للقاعدة ١٠٤-١٤ من النظام الإداري للموظفين رهنا بالأحكام التالية:

- (أ) تقوم هيئات الاستعراض المركزية باستعراض عملية التعيين من حيث توافقتها مع معايير الاختيار الموافق عليها سلفا وتقدم توصيات. وإذا كانت هذه التوصيات لا تتفق مع توصيات المدير المسؤول، تحيل توصياتها إلى الأمين العام لاتخاذ القرار النهائي حيث يولي الاعتبار الواجب لتوصيات هيئات الاستعراض المركزية؛
- (ب) يجري اختيار ممثلي الموظفين الثلاثة ومناوئهم من قبل الهيئة المعنية التي تمثل الموظفين؛
- (ج) يجري اختيار عضو إضافي لمجالس الاستعراض المركزية بشكل مشترك من قبل ممثلي الأمين العام وممثلي الموظفين المعيّنين للمجالس؛
- (د) يجري تعيين أعضاء مجالس الاستعراض المركزية ومناوئهم، إن وجدوا، لفترة عامين، ويكون الحد الأقصى لمدة عملهم أربع سنوات؛
- (هـ) تحذف العبارة الأخيرة في التعديل المقترح للقاعدة ١٠٤-١٤، الفقرة (ط) '٢': "وفقا للإجراءات التي يحددها الأمين العام" في شأن مهام الاستعراض التي تقوم بها مجالس/هيئات الاستعراض المركزية؛

سابعا - تفويض السلطة والمسائلة

- إذ تكرر تأكيد ما ورد في الفرع الرابع من قرارها ٢٢١/٥٣، الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى الأمين العام، في جملة أمور، أن يكفل، قبل تفويض السلطة إلى مديري البرامج، إرساء آليات مُحكَّمة التصميم للمسائلة، بما فيها ما يلزم من إجراءات داخلية للرصد والمراقبة، فضلا عن التدريب،
- ١ - تقر آراء وتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في الفقرتين ٢٢ و ٢٣ من تقريرها بشأن المسائلة والمسؤولية وبشأن المخالفات الإدارية^(٩)؛
- ٢ - تؤكد على أن يأتي تفويض السلطات التقديرية الإدارية والتنظيمية، التي يتمتع بها الأمين العام، متمشيا مع الأحكام ذات الصلة من ميثاق الأمم المتحدة والنظام الأساسي للموظفين والنظام المالي وأنظمة تخطيط البرامج والولايات التي منحتها الجمعية العامة؛
- ٣ - تؤكد من جديد أن كل موظف في الأمم المتحدة مسؤول أمام الأمين العام، وفقا للقاعدة ١١٤-١ من النظام المالي والقاعدة ١١٢-٣ من النظام الإداري للموظفين؛

(٩) A/55/253 و Corr.1، المرفق العاشر.

- ٤ - **تشدد** على ضرورة أن يتماشى كل تفويض للسلطة مع الميثاق ومع النظامين الأساسيين والإداري للمنظمة وأن يتضمن تحديدا واضحا للسلطة والمساءلة، 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؛
- ٥ - **تؤكد** ضرورة التقيد بدقة بالقواعد والأنظمة التي تحكم إنهاء الخدمة؛
- ٦ - **تذكّر بطلبها** إلى الأمين العام الوارد في الفقرة ٢ من الفرع الثاني من قرارها ٢٢٦/٥١، كما أكدته من جديد في الفقرة ١٠ من الفرع الرابع من قرارها ٢٢١/٥٣ بأن يعزز المساءلة الإدارية فيما يتصل بالقرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك 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 المديرين، فيما يتعلق بالإجراءات الواجب اتباعها، وتحث الأمين العام على مواصلة السعي إلى إدخال تحسينات في هذا المجال؛
- ٧ - **تطلب** إلى الأمين العام مواصلة تحسين المساءلة والمسؤولية في إطار إصلاح إدارة الموارد البشرية، فضلا عن إقامة آليات وإجراءات الرصد والمراقبة، وتقديم تقرير عن تنفيذ مقترحاته إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والخمسين؛
- ٨ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة، في دورتها السابعة والخمسين، تقريرا عن التقدم المحرز يشمل معلومات عن المخالفات الإدارية؛
- ٩ - **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 تلك المصلحة المالية بحكم مركز الموظف في الأمم المتحدة؛
- ١٠ - **تقرر** مواصلة النظر في مسألة إنشاء قدرة متينة على الرصد في مكتب إدارة الموارد البشرية لرصد جميع الأنشطة ذات الصلة في الأمانة العامة. بصرف النظر عن مصدر تمويلها، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا تحليليا شاملا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والخمسين؛

ثامنا - تبسيط القواعد والإجراءات

- تلاحظ** الجهود المستمرة التي يبذلها الأمين العام المشار إليها في الفقرات من ٢٧ إلى ٣٢ من تقريره^(١٠) بشأن إلغاء الوثائق المتصلة بالقواعد والإجراءات التي عفا عليها الزمن والتي لا حاجة لها، وتطلب إطلاع الجمعية العامة، في دورتها السادسة والخمسين، على تفاصيل الوثائق التي يتم إلغاؤها؛

تاسعا - الاستشاريون

تقرر النظر في مسألة استخدام الاستشاريين وفرادى المتعاقدين في دورتها السادسة والخمسين، وتطلب إلى اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية أن تقدم تقاريرها عن التقارير ذات الصلة للأمين العام^(١١) ووحدة التفتيش المشتركة^(١٢) إلى الجمعية العامة في الجزء الرئيسي من دورتها السادسة والخمسين؛

عاشرا - تكوين الأمانة العامة

إذ تلاحظ أن الوزن النسبي لعامل السكان في حساب النطاقات المستصوبة لتنفيذ الوظائف قد نُخفص من ٧,٢ في المائة إلى ٥ في المائة، في الفرع الثالث من قرار الجمعية العامة ٤٢/٢٢٠ ألف المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧،

وإذ تلاحظ أيضا أن الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي قد شهدت انخفاضاً من ٣٣٥٠ وظيفة إلى ٢٧٠٠ وظيفة ثم إلى ٢٦٠٠ وظيفة حالياً،

وإذ تلاحظ كذلك الزيادة في عدد الدول الأعضاء والانخفاض التدريجي في عدد الدول غير الممثلة في الأمانة العامة للأسم المتحددة وفي عدد الدول الممثلة فيها تمثيلاً ناقصاً،

وإذ تضع في اعتبارها أن الجدولين الجديدين للأنظمة المقررة للذين سترتب عليهما أثر مباشر في النطاقات المستصوبة المتبعة حالياً، قد اعتمدهما الجمعية العامة في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠^(١٣)،

١ - تؤكد من جديد، عملاً بقراريها ٤١/٢٠٦ ألف المؤرخ ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦ و ٥٣/٢٢١ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٩، أنه ينبغي عدم اعتبار أي وظيفة حقاً مقصوداً على أي دولة عضو أو مجموعة من الدول، بما في ذلك الوظائف في أعلى المستويات، وتطلب إلى الأمين العام أن يكفل، كقاعدة عامة، ألا يخلف مواطن من دولة عضو مواطناً آخر من تلك الدولة في وظيفة من الوظائف العليا وألا يحتكر مواطناً أي دولة أو مجموعة من الدول الوظائف العليا؛

٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يتخذ جميع الإجراءات اللازمة لكفالة التمثيل العادل للدول الأعضاء في المناصب العليا وعلى مستوى مناصب وضع السياسات بالأمانة العامة، ولا سيما الدول الممثلة تمثيلاً غير كافٍ في تلك المستويات، والدول غير الممثلة والدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً، وبخاصة البلدان النامية، وفقاً لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة، وأن يستمر في إدراج المعلومات المتصلة بذلك في جميع التقارير المقبلة عن تكوين الأمانة العامة؛

٣ - تكرر طلبها إلى الأمين العام أن يضاعف جهوده الرامية إلى تحسين تكوين الأمانة العامة من خلال كفالة توزيع جغرافي واسع وعادل للموظفين في الإدارات كافة؛

(١١) A/55/321 و A/55/451.

(١٢) A/55/59 و Add.1.

(١٣) القراران ٥/٥٥ و ٢٣٥/٥٥.

- ٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يضطلع بدراسة، في سياق التقرير عن تكوين الأمانة العامة اعتباراً من ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢، عن نتائج تغيير الوزن النسبي لعامل السكان من المستوى الحالي البالغ ٥ في المائة، وعامل العضوية (من ٤٠ في المائة)، وعامل الاشتراك (من ٥٥ في المائة)؛

حادي عشر - إقامة العدل

- ١ - **تقرر** إدراج البند المعنون "إقامة العدل" في جدول الأعمال المؤقت لدورتها السادسة والخمسين؛
- ٢ - **تلاحظ بقلق** أن النظام الحالي لإقامة العدل في الأمم المتحدة بطيء ومرهق؛
- ٣ - **توحيب** باقتراح الأمين العام إنشاء وظيفة أمين مظالم؛
- ٤ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً بشأن التعديلات الممكنة إدخالها على النظامين الإداري والأساسي للموظفين، وإعادة النظر في دور مجلس الطعون المشترك، بعد إجراء مشاورات مع الموظفين، مع مراعاة الخيارات الأربعة التالية:
- (أ) الإبقاء على الطبيعة الحالية لمجلس الطعون المشترك بوصفه هيئة استشارية، مع إدخال التغييرات التالية:
- '١' ينتخب الأعضاء الذين يمثلون الموظفين من قبل الموظفين وحدهم، دون مساس بحق الأمين العام في تعيين أعضاء يمثلون الإدارة؛
- '٢' اختيار الرؤساء بصورة مشتركة والنظر في الحاجة إلى رئيس متفرغ؛
- '٣' الإبقاء على سلطة المجلس الراهنة بوقف الإجراء المتخذ بشأن قرار مطعون فيه؛
- '٤' اقتصار الوقت المتاح للمجلس لكي يقدم تقريره وتوصياته على ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ استلام الطلب؛
- (ب) الإبقاء على طبيعة المجلس الحالية؛
- (ج) تغيير طبيعة المجلس من هيئة استشارية إلى هيئة شبه قضائية مع منحه سلطة اتخاذ القرارات؛
- (د) تغييرات أخرى قد تنجم عن هذه المشاورات؛
- ٥ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة، سنوياً، تقريراً عن نتائج أعمال مجلس الطعون المشترك؛
- ٦ - **توحيب** باعتراف الأمين العام بتنظيم دورات تدريبية قانونية أساسية للأعضاء الجدد في مجلس الطعون المشترك واللجان التأديبية المشتركة؛
- ٧ - **تحيط علماً** بملاحظات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية عن وجود فجوة فيما بين النظامين الأساسيين للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بأداء التزام على وجه التحديد وحدود التعويض، وتطلب إلى الأمين العام أن يتخذ ما يلزم من تدابير ممكنة، حسب الاقتضاء، لسد الفجوة الموجودة بين النظامين الأساسيين للمحكمتين؛

- ٨ - **تطلب** إلى الأمين العام أن ينشئ صلة واضحة بين إقامة العدل ونظام المساءلة عندما تسفر الأحكام التي تصدرها المحكمة الإدارية عن تكبد المنظمة لخسائر نتيجة مخالفات إدارية؛
- ٩ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يتخذ تدابير عاجلة وفقا للقاعدة المالية ١١٤-١ والقاعدة ١١٢-٣ من النظام الإداري للموظفين لاسترداد الخسائر المالية التي تتكبدها المنظمة بسبب خطأ أو إهمال جسيم من قبل كبار موظفي الأمم المتحدة، خصوصا كنتيجة لأحكام المحكمة الإدارية، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها العادية السابعة والخمسين، آخذا في الاعتبار الفقرة ١٠ من الفرع الرابع من قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣؛
- ١٠ - **تخطط** علما باعتراف وحدة التفتيش المشتركة مواصلة دراستها لاحتمال الحاجة إلى ولاية قضائية أعلى، بالتشاور مع سائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، مع مراعاة النظم القانونية الوطنية للدول الأعضاء في الأمم المتحدة، وتطلب إلى وحدة التفتيش المشتركة أن تقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والخمسين؛
- ١١ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والخمسين تقريرا عن تنفيذ هذا الفرع؛

ثاني عشر - شروط الخدمة

- ١ - **تؤيد** التوصية الواردة في الفقرة ١٩ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٤) التي مفادها أن توفير مجموعة شروط تنافسية للخدمة بشكل متطلبا أساسيا للنجاح في بلوغ أهداف إصلاح إدارة الموارد البشرية، وتطلب إلى الأمين العام أن يحيل إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية التوصيات التي لها أثر مباشر على النظام الموحد للأمم المتحدة، مع طلب أن تقدم تقريرا إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والخمسين حتى تتمكن الجمعية من اتخاذ قرار نهائي؛
- ٢ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يدرس الآثار المترتبة على تحديد السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين الذين عُينوا قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ بالسن المعتمدة حاليا وهي اثنتان وستون سنة وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والخمسين؛
- ٣ - **تشدد** على أن المنظمة تتطلب من أجل اجتذاب موظفين ذوي نوعية عالية للعمل عندها واستبقائهم لديها أن تتوفر فيها بيئة عمل جيدة ومجموعة شاملة من البدلات؛

ثالث عشر - تنمية الكفاءات وإدارة الأداء والتطوير الوظيفي

- ١ - **تشدد** على ضرورة قيام الأمم المتحدة بتنمية عقلية رغبة في التعلم المستمر، وترحب بالتقدم المحرز في هذا المضمار، وتؤكد دور كلية موظفي الأمم المتحدة في هذا الصدد بوصفها مؤسسة تتيح إدارة المعرفة والتدريب والتعلم المستمر على صعيد المنظومة لفائدة موظفي منظومة الأمم المتحدة، وتستهدف بخاصة مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والسلام والأمن، والإدارة الداخلية لمنظومة الأمم المتحدة؛
- ٢ - **تتفق** مع الأمين العام في هدفه الرامي إلى إنشاء نظام لإدارة الأداء في سائر الأمانة العامة يكون نزيها ومنصفا وشفافا وقابلا للقياس، وتؤكد أهمية إيجاد نظام شامل للتطوير الوظيفي؛

- ٣ - تؤيد مقترحات الأمين العام بشأن إدارة الأداء والتطوير الوظيفي، مع مراعاة أحكام هذا القرار، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والخمسين تقريراً بشأن تنفيذ مقترحاته؛

رابع عشر - وضع المرأة في الأمانة العامة

- إذ تؤكد من جديد أن اللجنة الخامسة هي اللجنة الرئيسية المناسبة من لجان الجمعية العامة المعهود إليها بمسؤولية المسائل الإدارية والمالية المتعلقة بمسألة وضع المرأة في الأمانة العامة،

- ١ - تعيد تأكيد أحكام الفرع العاشر من قرارها ٢٢١/٥٣، وتشير إلى قرارها ٦٩/٥٥؛
- ٢ - تحث الأمين العام على تكثيف جهوده لتحقيق هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين بنسبة ٥٠ في المائة لكل منهما المعاد تأكيده في الفقرة ٣ من الفرع العاشر من القرار ٢٢١/٥٣؛

خامس عشر - تقارير مكتب خدمات الرقابة الداخلية

- ١ - تحيط علماً بتقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية بشأن متابعة مراجعة عملية التوظيف المتبعة في مكتب إدارة الموارد البشرية^(٩)؛
- ٢ - تحيط علماً أيضاً بتقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية المتعلق بالتحقيق الاستباقي عن استحقاق منحة التعليم^(١٤)؛

سادس عشر

- تطلب إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة تقريراً مفصلاً عن نتائج تنفيذ أحكام هذا القرار، من أجل النظر فيه في دورتها السابعة والخمسين.

الجلسة العامة ١٠٣

١٤ حزيران/يونيه ٢٠٠١