

Distr.: General  
6 June 2001  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة الخامسة والخمسون

البند ١٢٣ من جدول الأعمال

## إدارة الموارد البشرية

## تقرير اللجنة الخامسة

المقرر: السيد إدواردو مانويل دا فونسيكا فرنانديز راموس (البرتغال)

## أولا - مقدمة

- ١ - ترد التوصية السابقة المقدمة من اللجنة الخامسة إلى الجمعية العامة في إطار البند ١٢٣ من جدول الأعمال في تقرير اللجنة الوارد في الوثيقة A/55/890.
- ٢ - واستأنفت اللجنة الخامسة نظرها في هذا البند في جلستها ٦٨، المعقودة في ٢٥ أيار/مايو ٢٠٠١. ويتضمن المحضر الموجز ذو الصلة (A/C.5/55/SR.68) عرضا للبيانات والملاحظات المدلى بها في سياق نظر اللجنة في البند.

## ثانيا - النظر في مشروع القرار A/C.5/55/L.87

- ٣ - في الجلسة ٦٨، المعقودة في ٢٥ أيار/مايو ٢٠٠١، أدلى ممثل باكستان، منسق المشاورات غير الرسمية بشأن البند ببيان، وعرض نيابة عن الرئيس، مشروع القرار A/C.5/55/L.87 المعنون "إدارة الموارد البشرية". ولدى عرض مشروع القرار، لفت المنسق الانتباه إلى عدة تغييرات تحريرية ومضمونية أدخلت على المشروع، وطلب تعديل النص المعروض على اللجنة ليطابق النص الذي اتفق عليه في المشاورات غير الرسمية بشأن البند. وقد أعيد إصدار مشروع القرار لاحقا بوصفه الوثيقة A/C.5/55/L.87\*.
- ٤ - وقبل اتخاذ إجراء بشأن مشروع القرار، أدلى ممثلا اليابان والجمهورية العربية الليبية ببيانات تعليلا للموقف (انظر A/C.5/55/SR.68).

- ٥ - وفي الجلسة نفسها، اعتمدت اللجنة مشروع القرار A/C.5/55/L.87 دون تصويت، على أساس ما ورد في الفقرة ٣ أعلاه (انظر الفقرة ٧).
- ٦ - وعقب اعتماد مشروع القرار، أدلى ممثلو جمهورية إيران الإسلامية (باسم الدول الأعضاء في الأمم المتحدة التي هي أعضاء في مجموعة الـ ٧٧ والصين)، والفلبين، والهند والجمهورية العربية الليبية بيانات تعليلاً للموقف (انظر A/C.5/55/SR.68).

### ثالثاً - توصية اللجنة الخامسة

- ٧ - توصي اللجنة الخامسة الجمعية العامة باعتماد 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 تؤكد من جديد قراراتها ٢٢٢/٤٩ ألف وباء المؤرخين ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤ و ٢٠ تموز/يوليه ١٩٩٥ و ٢٢٦/٥١ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧ و ٢١٩/٥٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ و ٢٥٢/٥٢ المؤرخ ٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٨ و ٢٢١/٥٣ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٩، فضلاً عن قراراتها ومقرراتها الأخرى ذات الصلة، وrehنا بأحكام هذا القرار،

وقد نظرت في التقارير ذات الصلة عن مسائل إدارة الموارد البشرية المقدمة من الأمين العام إلى الجمعية العامة كيما تنظر فيها خلال دورتها الخامسة والخمسين<sup>(١)</sup>، وتقارير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية المتعلقة بها<sup>(٢)</sup>،

وإذ تؤكد من جديد أن موظفي الأمم المتحدة رصيذا لا يقدر بضمن تحظى به المنظمة، وإذ تشني على مساهمتهم في تعزيز مقاصد الأمم المتحدة ومبادئها،

(١) A/53/955، A/54/257، A/54/279 و Corr.1، A/54/793 و A/55/57 و Add.1 و A/55/59، و Add.1 و A/55/168 و A/55/253 و Corr.1 و A/55/270 و A/55/352 و Corr.1 و A/55/397 و A/55/399 و Corr.1 و A/55/423 و Add.1 و A/55/427 و A/55/451 و A/C.5/54/2 و A/C.5/54/21 و A/C.5/55/L.3 و A/C.5/54/L.3.

(٢) A/54/450 و A/55/499 و A/55/514.

ووعيا منها بالآراء التي أبداه ممثلو الموظفين في اللجنة الخامسة<sup>(٣)</sup>، وفقا لقرار الجمعية العامة ٢١٣/٣٥ المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠،  
وإذ تشيد بذكرى كل الموظفين الذين جادوا بأرواحهم في خدمة المنظمة،

## أولا - المبادئ ودور مكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة

تعيد تأكيد المبادئ المبينة في الجزء أولا من قرارها ٢٢١/٥٣ بشأن إدارة الموارد البشرية ودور مكتب إدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة بالصيغة المبينة في الجزء ثانيا من ذلك القرار؛

## ثانيا - تخطيط الموارد البشرية

تؤكد من جديد الأحكام الواردة في الجزء ثالثا من قرارها ٢٢١/٥٣؛

## ثالثا - 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، وفقا للخطوات المبينة في الفقرة ٥٠ من تقريره، موضحا الفروق بين أنواع التعيينات القائمة والمقترحة كي تنظر فيها الجمعية العامة؛

## رابعا - 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 ٨ إلى ١١ من المرفق الثامن لتقريرها<sup>(٤)</sup> رهنا بأحكام هذا القرار؛

(٣) انظر A/C.5/55/SR.18.

(٤) A/55/499.

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

٣ - **تكرر الإعراب** عن أنه ينبغي تقديم جميع الإعلانات الخارجية عن الشواغر إلى البعثات الدائمة للدول الأعضاء وعرضها في لوحات الإعلانات بمباني الأمم المتحدة، فضلا عن إدراجها في صفحة استقبال الأمم المتحدة على شبكة الإنترنت، وتقرر أنه ينبغي تعميمها فعلا 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 يخفض الموعد النهائي لتقديم الطلبات للشواغر الخارجية إلى ٣٠ يوما إذا رأى أن هذا أفضل لصالح المنظمة وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً 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 الكترونياً 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 المراعاة الواجبة للتوزيع الجغرافي، ومع إيلاء الاعتبار التام في ملء هذه الوظائف للمؤهلات والخبرة اللازمة المتوافرة لدى الموظفين العاملين فعلا في الأمم المتحدة؛

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 ألف المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧، و ٢٢٦/٥١ و ٢٢١/٥٣، وبجملة وسائل منها فحص أوراق المرشحين من وجهة النظر هذه؛

٨ - **تشدد** على ضرورة زيادة عدد الموظفين المعيّنين من الدول الأعضاء غير الممثلة والمثلة تمثيلاً ناقصاً، **وتطلب** إلى الأمين العام أن يبذل مزيداً من الجهود لتخفيض مستوى النقص في التمثيل بالنسبة للدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً وتخفيض عدد الدول الأعضاء غير الممثلة، وتطلب أيضاً إلى الأمين العام أن يضع برنامجاً وأهدافاً محددة في أقرب

وقت ممكن لتحقيق التوزيع الجغرافي العادل لجميع الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، واضعاً في الاعتبار ضرورة زيادة عدد الموظفين المعيّنين من الدول الأعضاء دون نقطة الوسط فيما يتعلق بنطاقاتها المستصوبة، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والخمسين؛

٩ - **تطلب** 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؛

١٠ - **تؤكد من جديد** أن برنامج الامتحان التنافسي الوطني أداة مفيدة لانتقاء أفضل المؤهلين من المرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة تمثيلاً كافياً، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل إجراء امتحانات للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي من رتبة ف - ٢ ومن رتبة ف - ٣ عند الاقتضاء؛

١١ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يواصل عرض تعيينات اختبارية على جميع الموظفين الذين نجحوا في الامتحانات التنافسية للتعيين وأن ينظر في تحويل هؤلاء الموظفين إلى تعيين دائم بعد إنهاء فترة الاختبار بنجاح؛

١٢ - **تأسف** لأنه على الرغم من أحكام الفقرة ١٩ من الجزء خامس من قرارها ٢٢١/٥٣ ووفقاً للفقرة ٥٢ من تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية التابع للأمانة العامة بشأن متابعة مراجعة عملية التوظيف في مكتب إدارة الموارد البشرية<sup>(٩)</sup>، فإن بعض مديري البرامج لا يزالون راغبين عن تعيين المرشحين الذين جرى اختيارهم عن طريق الامتحانات التنافسية الوطنية، مما يترك كثيراً 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 التقيد 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 التأكد من أن المرشحين المختارين عن طريق الامتحانات التنافسية الوطنية يوظفون بسرعة وأن جهودا خاصة تبذل لتعيين المرشحين من قائمة الامتحانات التنافسية الوطنية للملء الوظائف الشاغرة إلى آخر اسم في القائمة؛

١٦ - **تعرب** عن أسفها لعدم الامتثال التام لأحكام الفقرة ٢٢ من الجزء خامسا من قرارها ٢٢١/٥٣ مما أدى إلى دخول مترشحين من بلدان ممثلة تمثيلا زائدا في امتحان فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية في شباط/فبراير ٢٠٠٠، وتقرر، كاستثناء يحصل مرة واحدة، السماح بانتقال المترشحين الناجحين في امتحان عام ٢٠٠٠ من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية؛

١٧ - **تلاحظ** الجهود التي يبذلها الأمين العام لمعادلة امتحانات فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية بالامتحانات التنافسية الوطنية، على النحو المطلوب في الفقرة ٢٢ من الجزء خامسا من القرار ٢٢١/٥٣. وتقرر أنه من الآن فصاعدا ينبغي اقتصار تعيين موظفين مؤهلين من فئة الخدمات العامة لشغل وظائف من الفئة الفنية على الرتبتين ف-١ و ف-٢ والسماح لهم بنسبة أقصاها ١٠ في المائة من التعيينات في هاتين الرتبتين؛

١٨ - **تشدد** على ضرورة التجديد المنتظم لحيوية الأمانة العامة والاحتفاظ بالموظفين الشباب من الفئة الفنية، لا سيما في ضوء التشكيل العمري للموظفين في المنظمة؛

١٩ - **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؛

٢٠ - **تخطط علما** بالتوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن تعيينات كبار الموظفين في الأمم المتحدة وبرامجها وصناديقها<sup>(٦)</sup>؛ وتلاحظ تعليقات الأمين العام عليها<sup>(٧)</sup>؛

٢١ - **تكرر تأكيد** أن يكون اختيار الموظفين وتعيينهم وترقيتهم دون أي تمييز سواء فيما يتعلق بالعرق أو الجنس أو الدين، وفقا لمبادئ الميثاق وأحكام النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة؛

(٦) A/55/423.

(٧) A/55/423/Add.1.

٢٢ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يكفل، بدون استثناء، التطبيق الموحد للنظامين الأساسي والإداري للمنظمة في جميع إدارات الأمانة العامة، وفقا لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة؛

٢٣ - **تلاحظ** الفقرات من ٦٢ إلى ٦٦ من تقرير الأمين العام<sup>(٨)</sup> 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 تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والخمسين؛

## خامسا - التنقل

وإذ 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 وتفاذي إمكانية سوء استخدام التنقل كوسيلة إكراه للموظفين، مع مراعاة الأمن الوظيفي، في المنظمة وغيرها من العوامل ذات الصلة، ومنها نظام مناسب للحوافز وتوفير ما يطمئن الموظف بشأن تطوره 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 يطلب إليهم ذلك التنقل؛

(٨) A/55/427.

- 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 حل المشاكل الناشئة عن تزايد تنقل الموظفين؛
- ٨ - **تطلب أيضا** إلى الأمين العام أن يشجع ويعترف بالأداء الممتاز للعمل الذي يضطلع به موظفو الأمم المتحدة، وخاصة في الظروف الاستثنائية؛

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

**تقرر الموافقة على التعديل المقترح للقاعدة ١٠٤-١٤ من النظام الإداري للموظفين<sup>(٩)</sup>** رهنا بالأحكام التالية:

- (أ) تقوم هيئات الاستعراض المركزية باستعراض عملية التعيين من حيث توافقتها مع معايير الاختيار الموافق عليها سلفا وتقدم توصيات. وإذا كانت 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 اختبار ممثلي الموظفين الثلاثة ومناوبيهم من قبل الهيئة المعنية التي تمثل الموظفين؛
- (ج) يجري تعيين عضو إضافي في مجالس الاستعراض المركزي بشكل مشترك من قبل ممثلي الأمين العام وممثلي الموظفين المعيّنين للمجالس؛
- (د) يجري تعيين أعضاء مجالس الاستعراض المركزي ومناوبيهم، 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 المركزي؛

(٩) A/55/253؛ المرفق العاشر.



## سابعاً - تفويض السلطة والمساءلة

إذ تكرر تأكيد ما ورد في الجزء رابعاً 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 محكمة التصميم للمساءلة، بما فيها ما يلزم من إجراءات داخلية للرصد والمراقبة، فضلاً عن التدريب،

١ - تقرر آراء وتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في الفقرتين ٢٢ و ٢٣ من تقريرها بشأن المساءلة والمسؤولية وبشأن المخالفات الإدارية؛

٢ - 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؛

٣ - تؤكد من جديد أن كل موظف في الأمم المتحدة مسؤول أمام الأمين العام، وفقاً للقاعدة ١١٤-١ من النظام المالي والقاعدة ١١٢-٣ من النظام الإداري للموظفين؛

٤ - تشدد على ضرورة أن يتماشى كل تفويض للسلطة مع ميثاق الأمم المتحدة ومع النظامين الأساسيين والإداري للمنظمة وأن يتضمن تحديداً واضحاً للسلطة والمساءلة فضلاً 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 الجزء ثانياً من قرارها ٢٢٦/٥١، كما أكدته من جديد في الفقرة ١٠ من الجزء رابعاً 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 قصداً، مع صون حق جميع الموظفين، بمن فيهم المديرون، 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، فضلاً 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 تقريراً عن التقدم المحرز، يشمل معلومات عن المخالفات الإدارية؛
- ٩ - **تؤكد من جديد** أنه وفقاً 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 تقريراً تحليلياً شاملاً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والخمسين؛

## ثامناً - تبسيط القواعد والإجراءات

**تلاحظ** الجهود المستمرة التي يبذلها الأمين العام المشار إليها في الفقرات من ٢٧ إلى ٣٢ من تقريره<sup>(١٠)</sup> 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؛

## تاسعاً - 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<sup>(١١)</sup> ووحدة التفتيش المشتركة<sup>(١٢)</sup> إلى الجمعية العامة في الجزء الرئيسي من دورتها السادسة والخمسين،

(١٠) A/55/253.

(١١) A/55/321 و A/55/451.

(١٢) A/55/59 و Add.1.

## عاشرا - تكوين الأمانة العامة

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

وإذ تلاحظ أيضا أن الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي شهدت انخفاضا من ٣ ٣٥٠ وظيفة إلى ٢ ٧٠٠ وظيفة ثم إلى ٢ ٦٠٠ وظيفة حاليا،

وإذ تلاحظ كذلك الزيادة في عدد الدول الأعضاء والانخفاض التدريجي في عدد الدول غير الممثلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة وفي عدد الدول الممثلة فيها تمثيلا ناقصا،

وإذ تضع في اعتبارها أن الجدولين الجديدين للأُنصبة المقررة اللذين سترتب عليهما أثر مباشر في النطاقات المستصوبة المتبعة حاليا، قد اعتمدتهما الجمعية العامة في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠<sup>(١٣)</sup>،

١ - تؤكد من جديد، عملا بقراريها ٢٠٦/٤١ ألف المؤرخ ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦ و ٢٢١/٥٣ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٩، أنه ينبغي عدم اعتبار أي وظيفة حقا مقصورا 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 مواطنا آخر من تلك الدولة في وظيفة من الوظائف العليا وألا يحتكر مواطنو 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 البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا، وبالأخص منها البلدان النامية، وفقا 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؛

٤ - تطلب إلى الأمين العام أن يضطلع بدراسة في سياق التقرير عن تكوين الأمانة العامة اعتبارا من ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢، عن نتائج تغيير عامل الوزن النسبي

(١٣) القراران ٥/٥٥ و ٢٣٥/٥٥.

للسكان من المستوى الحالي البالغ ٥ في المائة؛ وعامل العضوية (من ٤٠ في المائة) وعامل الاشتراك (من ٥٥ في المائة)؛

## حادي عشر - إقامة العدل

١ - تقرّر 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 - ترحب باقتراح الأمين العام إحداث وظيفة أمين مظالم؛

٤ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً بشأن التعديلات الممكن 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 للمجلس بوصفه هيئة استشارية مع إدخال التغييرات التالية:

'١' ينتخب الأعضاء الذين يمثلون الموظفين من قبل الموظفين وحدهم، دون المساس 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 - **ترحب** باعتزام الأمين العام تنظيم دورات تدريبية قانونية أساسية للأعضاء الجدد في مجلس الطعون المشترك واللجان التأديبية المشتركة؛

٧ - **تحيط علماً** بملاحظة اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية عن وجود هوة 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 مستعجلة وفقاً 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، خصوصاً كنتيجة لأحكام المحكمة الإدارية، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها العادية السابعة والخمسين، آخذاً في الاعتبار الفقرة ١٠ من الجزء الرابع من قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣؛

١٠ - **تحيط علماً** باعتزام 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 تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والخمسين.

١١ - **تطلب إلى** الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والخمسين تقريراً عن تنفيذ هذا الجزء؛

## ثاني عشر - شروط الخدمة

١ - **تؤيد** التوصية الواردة في الفقرة ١٩ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية التي مفادها أن توفير مجموعة شروط تنافسية للخدمة يشكل مطلباً أساسياً 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 تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والخمسين حتى تتمكن الجمعية العامة من اتخاذ قرار نهائي؛

٢ - **تطلب** إلى الأمين العام أن يدرس الآثار المترتبة على تحديد السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين الذين عينوا قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ بالسن المعتمدة حالياً وهي اثنتان وستون سنة وأن يقدم تقريراً 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 نزيهاً ومنصفاً وشفافاً وقابلًا 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 الجزء 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 الجزء عاشر من القرار ٢٢١/٥٣؛

### خامس عشر - تقارير مكتب خدمات الرقابة الداخلية

- ١ - تحيط علما بتقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية بشأن متابعة مراجعة عملية التوظيف المتبعة في مكتب إدارة الموارد البشرية<sup>(٥)</sup>؛
- ٢ - تحيط علما أيضا بتقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية المتعلق بالتحقيق الاستباقي عن استحقاق منحة التعليم<sup>(٤)</sup>؛

### 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.