

اللجنة الخامسة
الجلسة ١٣
المعقودة يوم الإثنين
٢٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٢
الساعة ١١/٠٠
نيويورك

الأمم المتحدة
الجمعية العامة
الدورة السابعة والأربعون
الوثائق الرسمية

محضر موجز للجلسة الثالثة عشرة

الرئيس : السيد دينو (رومانيا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية : السيد مسيلي

المحتويات

البند ١٠٢ من جدول الأعمال : التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة وتقارير
مجلس مراجعي الحسابات (تابع)

البند ١١٢ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين

.../...

Distr. GENERAL
A/C.5/47/SR.13
6 November 1992
ARABIC
ORIGINAL: FRENCH

هذه الوثيقة قابلة للتصويب . ويجب إدراج
التصويبات في نسخة من الوثيقة وإرسالها مذيّلة
بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني في غضون أسبوع
واحد من تاريخ نشرها الى :
Chief of the Official :
Records Editing Section, Room DC2-0750, 2 United
Nations Plaza
وستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في تصويب
مستقل لكل لجنة من اللجان على حدة .

92-57238 ١٩٢٥(٩٢)

افتتحت الجلسة في الساعة ١١/٣٠

البند ١٠٢ من جدول الأعمال : التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة وتقارير مجلس مراجعي الحسابات (تابع) (A/47/5 و Corr.1 ، المجلدات الأولى والثاني والثالث و Add.1 إلى ٣ و Add.4 و Corr.1 و Add.5 و Add.6 و Add.7 و Corr.1) (اللفظة الفرنسية فقط) و Add.8 و Corr.1 و A/47/315 و A/47/460 و A/47/500 و A/47/510)

١ - السيدة شام بو (منظمة الأمم المتحدة للطفولة) : أجابت على أسئلة الوفود بشأن اليونيسيف ، فوافقت على ما قيل من أن المرتبات التكميلية وغيرها من الإعانات التي يتمتع بها الموظفون الوطنيون المشتركون في تنفيذ البرامج يجب أن تتحملها من حيث المبدأ حكومة البلد المعني . إن المبلغ الإجمالي الذي أنفق تحت هذا الباب غير متاح ولكنه ضئيل للغاية ولا يتعلق إلا بعدد صغير من البلدان من بين ١٢٨ بلدا تظلمع بها اليونيسيف ببرامج في مجال التعاون . ومن الآن فصاعدا ، وفي الحالات الاستثنائية التي سيمصغ من المستحيل فيها تفادي اللجوء إلى هذه الممارسة ، ستحدد مذكرة تفاهم ، بدقة الشروط التي ستطبق في تلك الحالات ، وفقا لصيغة مشتركة يدرمها حاليا فريق عامل تابع للفريق الاستشاري المختلط المعني بالسياسات . بيد أنه يجدر بالملاحظة أن هذه الممارسة متبعة بين أجهزة المساعدة الثنائية والمتعددة الأطراف ، التي تلجأ إليها أكثر مما تلجأ إليها هيئات الأمم المتحدة ، وبالنسبة لمبالغ أكبر .

٢ - وقالت إنه يجري حاليا إعادة النظر في سياسة اليونيسيف بشأن رؤوس الأموال ، والتي حددها مجلس الإدارة عام ١٩٨٧ . ومشار المسألة أمام لجنة الإدارة والمالية ، وإن كان يتعين الانتظار لحين اكتساب المزيد من الخبرة في هذه المسألة مثل اقتراح أي تغيير محتمل في سياسة مجلس الإدارة .

٣ - ويرجع انخفاض معدل تنفيذ البرامج الملاحظ في عام ١٩٩١ إلى ظروف استثنائية . لقد بلغت النفقات المكرسة للعمليات العاجلة مستوى لم يسبق له مثيل ، إذ بلغت ١٤١ مليون دولار ، وهو ما ترتبت عليه آثار بالنسبة لتنفيذ برامج التعاون . فضلا عن ذلك ، فإن مجلس الإدارة قد وافق على العديد من البرامج الجديدة الواسعة النطاق - مثل برنامج الهند (٤٥٠ مليون دولار لمدة خمس سنوات) - يستغرق البدء فيها بعض الوقت .

٤ - السيد بيدو (المراقب المؤقت) : أجاب بدوره على أسئلة الوفود ، فتكلم عن مسألة مراقبة الميزانية - أو ما قد يبدو وكأنه عدم مراقبة للميزانية في بعض الحالات - فأوضح أن جزءا ضئيلا للغاية من الاعتمادات الواردة في ميزانية ١٩٩٢-١٩٩١ قد تم تجاوزه . وقال ان الإجراءات تتخذ لاحترام السياسات في هذا المجال ، مع التأكيد من إبلاغ الادارات تماما بحالة الموارد بالنسبة لكل بند من بنود الإنفاق . وقال إن الامانة العامة ستعمل على تفادي التجاوزات فيما يتعلق بعناصر الميزانية المتوقفة عليها - لان هناك عناصر خارجة عن ارادتها مثل تقلب أسعار الصرف والتضخم - والتي تعد حاليا ، ردا على سؤال آخر ، السبب في بعض التجاوزات لا في كلها .

٥ - وأقر المراقب المؤقت بأنه تم احيانا دفع أجور لخبراء استشاريين وخبراء عن أعمال لم يظلموا بها . بيد أنه لا يجب المبالغة في هذه المشكلة ، فالامر لا يتعلق إلا بجزء ضئيل جدا من الميزانية (حوالي ١٥ مليون دولار لفترة السنتين ١٩٩٢ - ١٩٩٣) . وعلى أية حال فإن الإمانة العامة ستعمل على عدم تكرار هذه الحالات عن طريق مراقبة نوعية الخدمات المقدمة وعدم دفع أجر إلا عن الخدمات التي يتم انجازها بالفعل .

٦ - وأوضح المراقب المؤقت أن القاعدة الحالية تحدد بـ ٢٠ ٠٠٠ دولار لا بـ ١٠ ٠٠٠ دولار المبلغ الذي يبدأ على أساسه تطبيق إجراء طرح العروض . ومن بين ١٠٠ عقد تقريبا استوفت هذا الشرط في فترة السنتين ١٩٩٠ - ١٩٩١ ، تم استثناء نصفها تقريبا ، وقدمت عروض لـ ٥٨٧ حالة .

٧ - وفيما يتعلق بالسؤال الموجه من ممثل اليمن بشأن الممتلكات الدائمة وغير الدائمة ، قال المراقب المؤقت انه سيجيب على هذا السؤال فور حصوله على المعلومات المطلوبة . وكذلك بالنسبة للعديد من الاسئلة الهامة التي اشارها وفد الولايات المتحدة والتي تتطلب أيضا إجراء عدد من البحوث .

علقت الجلسة الساعة ١١/٤٠ ، واستؤنفت الساعة ١١/٤٥

البند ١١٢ من جدول الاعمال : مسائل الموظفين (A/47/416 ، A/47/508 ، A/C.5/47/5 ، A/C.5/47/6 ، A/C.5/47/9 ، A/C.5/47/14 ، A/C.5/46/2 ، A/C.5/46/7 ، A/C.5/46/9 ، A/C.5/46/13 ، A/C.5/46/16 ، A/46/326 ، و Corr.1 و Add.1 ، و A/47/140 ، و Add.1 و A/47/326) .

٨ - السيد سيبي (الأمين العام المساعد لتنظيم الموارد البشرية) : عرض تقارير
الامانة العامة عن مسائل الموظفين ، فأكد الطابع البالغ الصعوبة للظروف التي يتعين
على الامانة العامة في ظلها الاضطلاع بمهام متزايدة التعقيد : أزمة مالية مستمرة
وإعادة تشكيل ووقف التعيين والتوظيف بشكل دائم وإيفاد حوالي ٦٠٠ موظف في عمليات
لحفظ السلم .

٩ - وفيما يتعلق باحترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة (A/C.5/47/14)
ذكر بصغته منسق تدابير الامن ، أن العديد من الموظفين قتلوا خلال الاشهر التسعة
الاخيرة إثنان منهم مؤخرا من موظفي اليونيسيف . ونظرا لتغير النظرة للأمم المتحدة
فان العمل مع الأمم المتحدة لم يعد ضمانا للامن ، بل على العكس من ذلك . وأشهاد
السيد سيبي بالموظفين الذين يعملون في مناطق عدائية وبخاصة لتقديم المساعدات
الانسانية ، فذكر بأن أجهزة الأمم المتحدة مسؤولة مسؤولية جماعية عن أمنهم ، ولكن
هذه الأجهزة لا يمكنها ضمان حمايتهم دون تعاون الدول الاعضاء . كما أنه يتعين على
المنظمة ، بمساعدة هذه الدول ، مواصلة جهودها للتوصل الى الافراج عن الموظفين
المحتجزين أو المسجونين ، انتهاكا للاتفاقية المتعلقة بالامتيازات والحصانات
والتأكد من احترام حقوقهم .

١٠ - وقال ان التقرير عن تكوين الامانة العامة يدل على أن عدد الدول الاعضاء
الممثلة تمثيلا ناقصا قد انخفض في الفترة من حزيران/يونيه ١٩٩١ الى حزيران/يونيه
١٩٩٢ من ٢٤ الى ٢١ . ويغسر قبول ١٩ دولة جديدة أن عدد الدول غير الممثلة قد ارتفع
في الفترة ذاتها من ٩ الى ٢٩ . ان وقف التوظيف الذي بدأ في شباط/فبراير ١٩٩٢ ، إلا
فيما يتعلق بالناجحين في الامتحانات التنافسية لم يسهل الجهود المبذولة لتحسين
التوزيع الجغرافي . لقد نظمت امتحانات للتوظيف في الفئة ف - ٢ في ١١ بلدا ، وتم
تعيين ٢٦ من الناجحين خلال الفترة قيد الاستعراض ، كما تلقى ١٠ آخرون عروضاً
للتوظيف .

١١ - وتم أيضا في عام ١٩٩٢ ، إجراء امتحانات تنافسية للتوظيف في الفئة ف - ٣ ،
بالنسبة لخمس مجموعات فنية ، في المانيا والولايات المتحدة وفنلندا واليابان
وروسيا . إن ٦ من المرشحين ال ١٢ الذين وقع عليهم الاختيار عقب امتحانات مماثلة
تمت عام ١٩٩١ ، قد تم توظيفهم أو يجري الآن توظيفهم . وسوف تعقد امتحانات تنافسية
أخرى للتوظيف في الفئة ف - ٣ عام ١٩٩٣ بالنسبة لثلاث مجموعات مهنية جديدة . ومن
المقرر الاسراع في هذه العملية حتى يتم كل شيء خلال الاربعة أشهر التالية على تحديد

(السيد سي)

الوظائف الشاغرة . إن مكتب تنظيم الموارد البشرية على يقين بأن التوظيف عن طريق الامتحانات التنافسية هو أكثر الطرق فعالية لتزويد مختلف الإدارات بالموظفين الكفاء الذين تحتاجهم هذه الإدارات لتنفيذ الولايات المنوطة بالمنظمة مع تحسين التوزيع الجغرافي .

١٢ - وتوفر الوثيقة A/47/508 معلومات تفصيلية عن حالة المرأة في الامانة العامة ، إن المرأة ، في ٣٠ حزيران/يونيه ، كانت تشغل ٣٠,٦ في المائة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي أي بزيادة بلغت ١,٤ في المائة في سنة واحدة . والواقع أنه لا توجد أي امرأة في منصب وكيل الأمين العام ، وهناك واحدة فقط في منصب أمين عام مساعد ، و ١٠ نساء فقط في فئة مد - ٢ . ولكن خارج نطاق الامانة العامة توجد ٣ نساء في منصب وكيل أمين عام (في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ، وصندوق الأمم المتحدة للسكان ، وبرنامج الأغذية العالمي) . أما عدد النساء في الفئة مد - ١ فقد ارتفع خلال عام واحد من ٢٠ إلى ٢٦ . وفيما يتعلق بالفئات من ف - ٢ إلى مد - ١ ، فإن عدد النساء اللاتي حصلن على ترقيات قد تضاعف تقريبا : ٨٧ مقابل ٤٦ خلال الفترة السابقة في حين ظل عدد الرجال كما هو (٩٨ مقابل ٩٦) . وفي الفترة من تموز/يوليه ١٩٩١ وحتى حزيران/يونيه ١٩٩٢ تم توظيف ٥٠ امرأة مقابل ٧٨ رجلا .

١٣ - وفيما يتعلق بالتوجيهات الواردة في قرار الجمعية العامة ٣٣٩/٤٥ جيم أجبرت خبيرة استشارية وضعتها الحكومة الكندية تحت تصرف الأمم المتحدة دراسة العقبات التي تعترض تحسين حالة المرأة في الامانة العامة . وعقب اجتماعات عقدت مع أعضاء الإدارة والموظفين وممثلي ١٥ دولة عضوا . اقترحت برنامج عمل يؤكد على أهمية تنسيق التوظيف والتعيين والترقيات وكذلك على أهمية مسؤولية موظفي الإدارة (انظر A/C.5/47/6) . وفيما يتعلق بالمضايقات الجنسية ، قال انه سيصدر قريبا تعميم من الأمين العام وكذلك تعليمات إدارية وتعميمات تتضمن توجيهات محددة بشأن التدابير الواجب اتخاذها بشأن الاتهامات من هذا النوع . ومضى قائلا ان مكتب تنظيم الموارد البشرية سيعمل على أن يتم تنفيذ الإجراءات الجديدة دون تأخير وبطريقة منصفة . وأوضح السيد سي أن إعادة تشكيل فئة الامناء قد أدى إلى إعادة تصنيف حوالي ٦٠ وظيفة من فئة ع - ٥ وما فوقها في فئة الخدمات العامة . وأكد أن إعادة التشكيل الجارية حاليا والوقف المؤقت للتوظيف يزيد من صعوبة المهمة وطلب إلى الدول الأعضاء دعم الجهود التي تبذلها الإدارة لبلوغ الاهداف المحددة فيما يتعلق بتمثيل المرأة في الامانة العامة .

(السيد سي)

١٤ - ومضى قائلاً إن مكتب تنظيم الموارد البشرية قد وضع بمساعدة خبراء استشاريين اتاحتهم للأمانة العامة حكومتا فرنسا وأستراليا وبالتشاور مع المسؤولين عن الإدارة وممثلي الموظفين منظورا متكاملا لتنظيم الوظائف . وهذا المشروع الذي سيتم وضع جميع عناصره بالتدرج سيطبق على مراحل على جميع فئات الموظفين ، ولكن نظرا لأن الموارد محدودة فإنه سيتخذ في الوقت الحالي إبعاد المشروع الرائد المتعلق بموظفي الفئة الفنية التابعة للفئة الفنية "إدارة" . واسترعى انتباه الدول الأعضاء إلى أن النظام يفترض الحد إلى أقصى درجة من التوظيف الخارجي في الفئات ف - ٤ إلى مد - ٢ ، أما أساس التوظيف فسيتم في الفئتين ف - ٢ و ف - ٣ ، وهذا من شأنه أن يسمح بتنظيم تحرك وترقى موظفي الفئة الفنية ، بطريقة رشيدة . أن الميزة المشتركة للوظائف ف - ١ إلى ف - ٤ ، وكما يتم ذلك بالنسبة للوظائف ع - ١ إلى ع - ٦ تعد عنصرا هاما من شأنه أن يؤدي إلى مزيد من المرونة في إدارة الوظائف ويزيد من القدرة على التنقل .

١٥ - إن تقدير الكفاءة المهنية ، يعد جانبا آخر في تنظيم الوظائف ، يطرح صعوبات لا أمام الأمم المتحدة وحدها وإنما أمام الحكومات أيضا . وتجري حاليا إعادة النظر في الآلية القائمة بغية وضع نظام يضع حوافز للموظفين ويفتح أمامهم آفاقا وظيفية عادلة .

١٦ - ونظرا لأن غالبية الموظفين تظل في خدمة المنظمة قرابة ربع قرن وان العديدين من الموظفين يدعون الآن للسفر في بعثات للاضطلاع بمهام دقيقة ، فإن من الضروري أن تسير المنظمة بحزم في طريق التدريب الحقيقي للموظفين . أن صفات الإدارة حاسمة في السياق الحالي ومن ثم فإنه يجري وضع خطة شاملة لتعزيز القدرات الإدارية تستهدف موظفي الإدارة والتنظيم . وبغية تنمية الكفاءات اللازمة للأنشطة التنفيذية (وبخاصة صون وإقامة السلم ، وتقديم المساعدة الإنسانية) ، فقد بدأت الأمانة العامة في استحداث وسائل تدريب متزايدة الأهمية في هذا المجال . وتعزز هذا العمل ببرامج التدريب على الإدارة وتحسين الكفاءات . ومن الضروري أيضا توفير تدريب يركز بالتحديد على البعثات في مجالات مثل إدارة الأزمات والأمن والعمليات الانتخابية . وتنوي الأمانة العامة وضع دراسات للتدريب على صون السلم وذلك بالتعاون مع معاهد التدريب الوطنية والإدارات المعنية واليونيتار .

(السيد سيبي)

١٧ - ويجب أيضا تحسين الكفاءات التقنية وبخاصة فيما يتعلق بالحاسبات الالكترونية . ومن المقرر توفير دراسات لتجديد المعلومات بانتظام في جميع القطاعات (المحاسبة والاقتصاد والشؤون السياسية الخ) . كما ان التدريب على التحرير والاطمئال وتنمية الكفاءات اللغوية يعد ضروريا لحسن سير المنظمة .

١٨ - وقال ان نجاح الخطط المقترحة يتوقف الى حد بعيد على دعم الدول الاعضاء . وأكد ان المنظمة في حاجة أكثر من أي وقت مضى لموظفين على درجة عالية من الكفاءة يخدمهم دافع العمل . وأكد ان حافز الموظفين على العمل يأتي عن طريق تحسين ظروف عملهم ، وهي المسألة التي يرى الامين العام انها بالغة الأهمية .

١٩ - الرئيس قال انه تلقى رسالة من رئيس لجنة الموظفين يحيل فيها طلبا من ممثل الموظفين في الأمانة العامة ، يعرب فيه ، عملا بالفقرة ٣ (١) من القرار ٢١٢/٢٥ عن رغبته في ان يقدم شفويا الى اللجنة التقرير الصادر تحت الرمز A/C.5/47/20 . وفي ضوء الممارسة المتبعة في اللجنة منذ عام ١٩٨١ ، قال الرئيس انه اذا لم يكن هناك اعتراض فسيعتبر ان اللجنة توافق على هذا الطلب .

٢٠ - وقد تقرر ذلك .

رفعت الجلسة الساعة ١٢/٢٥