

الأمم المتحدة
المجتمعة العامة

اللجنة الخامسة
الجلسة ١٦
المعقودة يوم الاثنين
٢٩ تشرين الاول / اكتوبر ١٩٩٠
الوقاية الرسمية
الساعة ١٠/٣٠
نيويورك

الدورة الخامسة والأربعون
الوثائق الرسمية

محضر موجز للجلسة السادسة عشرة

بربادوس
(جمهورية اوكرانيا)
الاشتراكية السوفياتية

السيد مايكوك
السيد كولوكو

UN LIBRARY
DEC 20 1990

الرئيس :
شم :

Chairman (نائب الرئيس) UNA COLLECTION

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية : السيد مسيلى

المحتويات

البند ١٣٦ من جدول الاعمال : مسائل الموظفين (تابع)

البند ١١٧ من جدول الاعمال : استعراض كفاءة الاداء الإداري والمالي لمنظمة الأمم المتحدة (تابع)

البند ١١٩ من جدول الاعمال : تخطيط البرامج (تابع)

البند ١١٨ من جدول الاعمال : الميزانية البرنامجية لفتره السنتين ١٩٩١-١٩٩٠ (تابع)

.../..

Distr. GENERAL
A/C.5/45/SR.16
10 December 1990
ARABIC
ORIGINAL: FRENCH

* هذه الوثيقة قابلة للتمويب . ويجب إدراج التصويبات في نسخة من الوثيقة وإرسالها مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعنى في غضون أسبوع واحد من تاريخ نشرها الى : Chief of the Official Records Editing Section, Room DC2-0750, 2 United Nations Plaza

ومستدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في تمويي مستقل لكل لجنة من اللجان على حدة .

افتتحت الجلسة في الساعة ١٠/٢٥

البند ١٣٦ من جدول الاعمال : مسائل الموظفين (تابع) (A/45/541 و ٥٤٨ ، A/C.5/45/3 ، Corr.1 A/C.5/45/11 و ١٢ و ١٨ و ١٩

١ - الرئيس : قال إن اللجنة تستسمع إلى ممثل الموظفين ، وذلك وفقاً للممارسة المتبعة .

٢ - السيد رمضان (مصر) : حرص على أن يؤكد من جديد الأهمية التي يعلقها وفده على مسائل الموظفين وعلى ظروف العمل بالنسبة لموظفي المنظمة بمجموعهم ، ولا سيما في الإطار الواقعي . وقال إن ممثل الموظفين قد تلتفظ في الدورة السابقة بادعاءات لا تقوم على أساس وتنتهم بعض الدول الأعضاء ، وهذا أمر غير مقبول . وأردف قائلاً إنه لا بد من الامل في لا تتكرر هذه المرة أمثال تلك الحوادث ، وفي أن يتناول ممثل الموظفين في كلمته العلاقات بين منظمة الأمم المتحدة والموظفين ، فقط لا غير .

٣ - السيد فلاندرز (رئيس مجلس الموظفين) : أفاد بأنه يتكلم باسم ممثلي الموظفين في جميع مراكز العمل وبأن هؤلاء قد وافقوا على التقرير المنشور تحت الرمز A/C.5/19 ، الذي يتضمن وجهات نظر ممثلي الموظفين في الأمانة العامة . وأكد أن الموظفين ، بتعرضهم لمختلف المسائل التي تهمهم ، لا يتحركون بدافع مصلحتهم الخاصة فقط ، بل أيضاً بدافع القلق على جعل المنظمة أداة تسهم في السلم وفي التنمية في العالم بأكمل الأشكال فعالية . ولما كان من غير الممكن تحقيق هذا الهدف إلا عن طريق حوار بناء بين الدول الأعضاء والإدارة والموظفين ، كان لا بدّ من الامل في اشتراك ممثلي الموظفين في المشاورات غير الرسمية بشأن هذه المسائل وبشأن المسائل المتعلقة بلجنة الخدمة المدنية الدولية .

٤ - إذ ما برج أمن واستقلال الموظفين الدوليين مشكلة خطيرة ، كما كان الحال في السنوات الأخرى ، وذلك نظراً لعدم اتخاذ أي تدبير عملي لوضع حد لانتهاكات حقوق الموظفين ، كما تشهد على ذلك قائمة الموظفين المقتولين أو المعتقلين حالياً الواردة في الوثيقة A/C.5/19 . إن العدد الكبير للموظفين المسجونين في منطقة الشرق الأوسط إنما يبين قلة اكتراث دول هذه المنطقة بمختلف القرارات التي اعتمدتها الجمعية العامة بشأن الموضوع . وهذا هو السبب في طلب ممثلي الموظفين فوراً في أن تعتمد هذه السنة صيغة أقوى باتجاه اتخاذ التدابير المقترنة من لجنة التنسيق الإدارية ، ترغم الدول المعنية على التوقف عن انتهاكات حقوق موظفي منظمة الأمم

(السيد فلاندرز)

المتحدة ، وذلك تحت طائلة العقاب المتمثل بتعليق جميع الأنشطة والبرامج التي تتطلع بها منظومة الأمم المتحدة في البلدان المعنية ، باستثناء الأنشطة والبرامج ذات الطابع الإنساني المحفوظ .

٥ - كما أن مسألة الموظفين المنتدبين ، والموقف الذي اتخذته الإدارة إزاء هذا الموضوع ، يشكلان مصدرا آخر من مصادر القلق . فال المشكلة ليست بحد ذاتها مشكلة انتداب ، وهو صيغة يلجأ إليها عدد كبير من البلدان ، بل هي مشكلة إساءة بعض البلدان استعمال هذه الممارسة ، فجعلتها الوسيلة الوحيدة لتعيين رعاياها ، الذين يحول نظام تدوير الموظفين من جهة أخرى دون استفادتهم من التعيين الدائم على النحو الذي يتتوخاه قرار الجمعية العامة ١٣٦/٣٧ . فيجب أن تكون الامانة العامة حرة في اقتراح الترتيبات التعاقدية التي تختارها على أحد الأفراد بالاستناد إلى متردوده المهني وجدراته ، وكذلك بالاستناد إلى احتياجات المنظمة ، وليس بالاستناد إلى مصالح معينة لحكومة معينة . وفضلاً عن ذلك ، يترتب على المنظمة من جراء التدوير المتكرر للموظفين المنتدبين نفقات هامة تتعلق بالتعيينين وبالإعادة إلى الوطن . وتسوية المشكلة لن تكون بزيادة عدد التعيينات المحددة الأجل بالنسبة إلى عدد التعيينات الشائنة ، بل على العكس . كما أن اقتراحات الإدارة ، الواردة في الوثيقة A/C.5/45/12 ، التي عادت إلى تأكيد الاجراءات الحالية مُضفية عليها طابع الشرعية ، لا تقدم جواباً مرضياً .

٦ - وقد صاغت المحكمة الإدارية في حكمها رقم ٤٨٢ نتائج هامة بشأن ممارسة الانتداب : إذ رأت أن تبادل الرسائل أو ذكر الانتداب في رسالة التعيين ، لا يكفي لحصول الانتداب فعلاً . ولذلك تقترح الإدارة أن يدخل على النظام الأساسي للموظفين تعديل ينص على أن يؤكد الانتداب عن طريق ذكر عبارة بهذا المعنى في رسالة التعيين . وهذا الاقتراح يتعارض بشكل واضح مع الحكم الصادر عن المحكمة المذكورة . ف مجرد الاعتراف ، على نحو ما تفعله الإدارة ، بأنه يجب أن يكون في وسع بعض الموظفين المنتدبين الاستفادة من التعيين الدائم بعد قضائهم خمس سنوات في الخدمة مع أداء مرض ، لن يحل مشكلة الموظفين الذين ليس لديهم هذه القدرة في الخدمة ، ولا مشكلة الموظفين الذين يدخلون في خدمة المنظمة بموجب الاجراءات الجديدة المنسومة عليها في النظام الأساسي للموظفين . وبالمثل ، إذا لم يعدل نظام التعيينات المحددة الأجل وتدوير الموظفين ، فستبقى أكتشاف الموظفين المنتدبين في حالة غبن بالنسبة لمجموع الموظفين . ونظراً إلى الحكم الصريح الصادر عن المحكمة الإدارية وتطور الإطار

(السيد فلاندرز)

السياسي ، يأمل ممثلو الموظفين في أن تتخذ الإدارة تدابير أكثر جذرية لضمان تعين الموظفين من جميع الجنسيات حسب الأجراءات ذاتها ، وتمكينهم من الحصول على الفرصة ذاتها بالنسبة للوظائف الشاغرة في المنظمة .

٧ - ومن المؤسف أن البلد المضيف ما يزال يفرض القيود على تنقلات بعض موظفي منظمة الأمم المتحدة . وهكذا أضيف مؤخراً الموظفون ذوو الجنسية العراقية إلى قائمة الأشخاص (وتضم خمس عشرة جنسية) ، الذين قييت حرية تنقلاتهم . فلا شيء يمكن أن يبرر هذه التدابير التي تحمل طابع العقاب السياسي ، والتي ، بوصفها هذا ، تؤدي إلى الإضرار بشكل خطير بدور المنظمة وعملها .

٨ - ولا يسع المرء غير الافتياط بالأهمية التي منحها القرار ١٨٥/٤٤ لإعداد خطة عامة للتطوير الوظيفي من أجل جميع الموظفين ، تضمن تطبيق إجراءات مناسبة وعادلة وواضحة فيما يتعلق بالترقية وتكافئ على الجدار . والامر هنا يتعلق بعملية طويلة الأمد ، ويمكن الامل في أنه في سبيل تحديد العناصر الرئيسية لهذه الخطة ، ستجري الإدارة محادثات متعمقة مع ممثلي الموظفين في جميع مراكز العمل . وبانتظار ذلك ، من المهم الحفاظ على المادة ١٤-١٠٤ من النظام الإداري للموظفين وتطبيقها تاماً كاملاً ، تلك المادة التي تنص على إجراء استعراض منوي لحالة جميع الموظفين المستوفين للشروط المطلوبة للاستفادة من الترقية ، ووضع جداول الترقية لجميع فئات الموظفين ، وهي مادة أوقف تنفيذها خلال فترة تخفيض عدد الموظفين .

٩ - والرغبة الجديدة في الممارسة وال الحوار التي أبدتها الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية في كلمته هي من الأمور المشجعة ، تماماً مثل الاقتراحات العديدة التي قدمها بشأن التطوير الوظيفي والترقية . وعلى العكس من ذلك ، فإن الاقتراحات الأخرى ، مثل الاقتراحات المتعلقة بالترقية على أساس الجدار ، المعروضة لسوء الفهم وقبل كل شيء لسوء التطبيق ، تتطلب المزيد من البحث .

١٠ - ومن الواضح أنه سيكون من الضروري تخصيم المزيد من الموارد لتدريب الموظفين . فحتى الان ، منحت الأولوية لتمويل التدريب في المجالات اللغوية . ويتعين الآن وضع برامج للإتقان وإعادة التدريب ، لا غنى عنها حتى بالنسبة للموظفين المؤهلين على النحو الواجب ، وذلك بسبب التقدم السريع جداً المحرز في أوضاع العمل .

(السيد فلاندرز)

١١ - ولم يكفل الموظفون بمجموعهم ، سنة بعد أخرى ، عن المطالبة بهيكل وحيد للموظفين يضع حدا للتقسيم الحالي إلى فئتين ، الذي هو مصدر احتكاك دائم وعدم رضا . وقد تم اتخاذ مثل هذا التدبير في البنك الدولي منذ بضع سنوات وكان له وقوع إيجابي بالنسبة لإدارة الموظفين وروحهم المعنوية . وفضلاً عن أن إنشاء فئة وحيدة للموظفين الدوليين تستفيد من الاستحقاقات والتعويضات ذاتها لا يشكل أية عقبة رئيسية ، فإن هذا سيسمى بشكل لا يستهان به في زيادة حيوية الموظفين وكفاءتهم . ولذا ، يطلب ممثلو الموظفين من الأمين العام ومن لجنة الخدمة المدنية الدولية النظر في هذا الخيار بشكل جدي .

١٢ - وفيما يتعلق بتحسين حالة المرأة في الأمانة العامة ، ليس هناك ما يدعو إلى الإبتهاج بالنتائج التي تم التوصل إليها . فباستثناء المرتبة عند التعين ، فإن عدد النساء وخاصة في وظائف الرتب العليا ، قد تناقص بكل تأكيد بالنسبة للسنوات السابقة . بل وحتى تمديد بعض العقود إلى ما بعد التقاعد ، إن كان هذا يتتيح الاقتراب من الهدف المحدد بـ ٣٠ في المائة ، لم يحسن الحالة بشكل ملحوظ . وإن كان هناك رغبة في أن تحتل النساء في يوم من الأيام ٥٠ في المائة من الوظائف في جميع الرتب ، فإنه سيتعين شن حملة تعزيزات منتظمة لصالح المرأة ، دون الاكتفاء بالمرشحات اللواتي تقتربهن الدول الأعضاء . ومن ناحية أخرى ، فالغالباً ما يُنسى أن قرابة ٧٠ في المائة من موظفي فئة الخدمات العامة في المقر وفي مراكز العمل الأخرى هم من النساء . وهذا مصدر هام من مصادر التعين في الفئة الفنية ، على أن تكون إمكانيات الترقية والتدريب وإعادة التدريب موجودة ، طبعاً . وسيكون من المستحسن أن تتنظر الإدارة ، مع الموظفين ، في كيفية الاستفادة من هذه الإمكانيات على نحو يعيد التوازن لصالح المرأة ، دون الإضرار بمصالح الموظفين ككل .

١٣ - كما أن إقامة العدل هي إحدى المظاهر الأساسية لإدارة شؤون الموظفين ، وإجراءات الانتقام الفعالة والسريعة نسبياً تقدم شقلاً معدلاً للقرارات الإدارية . ومن الضروري تعزيز الإجراءات شبه الرسمية لتسوية المنازعات حيثما أمكن ذلك . وقد اقترحت الإدارة ، في الوثيقة A/C.5/45/11 ، أن يعين على صعيد مختلف الإدارات هيئات للتحقيق والتوفيق يمكنها أن تحل بعد أجل محل الفريق المعني بالتمييز والمطالبات الأخرى . بيد أنه من المناسب الآن تعزيز هذا الفريق ومنحه الوسائل اللازمة للاطلاع بواجباته على نحو أكثر كفاءة ، بانتظار رؤية سير العمل بالنسبة لهيئات الإدارات المذكورة . وفي جميع الأحوال ، لا يجوز إلغاء الفريق المعني بالتمييز والمطالبات الأخرى التي أنشئ بقرار من الجمعية العامة ، إلا بموافقتها .

(السيد فلاندرز)

١٤ - وأخيراً ، وفيما يتصل بالعلاقات بين الموظفين والإدارة ، يستحسن التذكير بأن هذه العلاقات ينظمها الفصل الشامن من القانون الأساسي للموظفين ، الذي ينص على أنه من حق الهيئات الممثلة للموظفين تقديماقتراحات إلى الأمين العام . وللأميين العام ، بالطبع ، مطلق الحرية في قبول تلك الاقتراحات أو رفضها وليس وارداً على الإطلاق في هذا الصدد المسام بصلاحياته . بيد أنه في عملية المشاورات هذه ما يبطنها ، وسيكون في إنشاء نظام للتفاوض ، مثل النظام الذي أشار إليه ممثلو الموظفين في تقريرهم ، إسهام لا شك فيه يجعل تلك العملية أكثر فعالية .

١٥ - السيد قيلانسكي (استراليا) : تكلم أيضاً باسم وفدي كندا ونيوزيلندا ، فأعرب عن اعتقاده بأن الوقت قد حان لتناول مسائل الموظفين في ضوء جديد . وقال إنه من الضروري ضمان أن تكون الأمانة العامة لمنظمة الأمم المتحدة في الطبيعة ، وليس في المؤخرة ، فيما يتعلق بإدارة شؤون الموظفين ، كي تظهر على مستوى المسؤولية التي تتظرها . فالعوامل التي حلت من دور منظمة الأمم المتحدة خلال سنوات عديدة ، هي أيضاً العوامل التي حلت من كفاءة الأمانة العامة . إذ لا يمكن لاني أمين عام إنتهاج سياسة في شؤون الموظفين تستحق هذا الاسم ، إن لم يكن متاكداً من ولاء جميع الموظفين وإن كان عليه أن يأخذ تدخل الدول الأعضاء في الحسبان . واليوم ، يتعين على الأمانة العامة أن تعيد تشكيل هيكلها وأن تصلح أساليبها في إدارة شؤون الموظفين كي تستغل إمكاناتها استغلالاً كاملاً وتكون قادرة على الاضطلاع بالدور المنوط بها في منظمة موطدة الأركان . ويشمل هذا الدور قبل كل شيء تنفيذ العديد من النشاطات المناطة بمنظمة الأمم المتحدة ، أو التي ستناط بها ، في ميدان السلم والأمن وكذلك في القطاعات الأخرى ، بأقصى ما يمكن من الكفاءة . بيد أنه يتعين أيضاً على الأمانة العامة ، فضلاً عن هذه المهام ، أن تشرع في إعطاء منظمة الأمم المتحدة الدفع الفكري اللازم كي تمضي قدماً في المرحلة الجديدة التي بدأت . وهذا يفترض الاستعاضة عن فييف النشر السريع ، العسير الهضم والمكرر غالباً ، بتفكير صغير ومشير حقاً يمكن من توجيهه أعمال الوفود في مختلف اللجان ويعزز نشاط الأمين العام . كما ينبغي عدم التردد في الخروج من الدروب المطرورة لتناول جميع المشاكل الجديدة التي يواجهها العالم ، وهي مشاكل تتطلب نهجاً متعدد الاختصاصات ، في ذات الوقت الذي تتطلب فيه اعتماداً مبدأ الانفتاح الجديد .

١٦ - ولكي تتمكن الأمانة العامة من تحقيق هذه المهمة ، من الضروري أن تكون قادرة على تعين الموظفين ذوي المؤهلات النادرة وأن تعرف كيف تستغل القدرات بأفضل شكل .

(السيد فيلتسكي ، استراليا)

بيد أنه من الضروري أيضاً أن تكون الدول الأعضاء على استعداد للتفاوض عن مصالحها الوطنية الآنية لصالح المنظمة بمجملها ولصالح كفاءتها على المدى الطويل . ويبدو أن هناك استعداداً الآن للاعتراف بأنه ما من وظيفة ، بایة رتبة كانت ، ينتهي أن تكون موضع احتكار وطني . وموقف كهذا ، يسمح للأمانة العامة بحرية التصرف ، متيتigue لها الاطلاع اضطلاعاً كاملاً باختيار أكثر الموظفين كفاءة حسب المهمة المطلوب تنفيذها ، مع مراعاة احترام مبدأ التوزيع الجغرافي العادل .

١٧ - ويجوز التفكير ، على سبيل المثال ، بأن منظمة الأمم المتحدة ستكون أحسن تنظيماً لو كانت الأمانة العامة مقسمة إلى عدد صغير من الإدارات التشغيلية التي يحدد مجال اختصاصاتها بشكل واضح ، والتي يكلّف الأمين العام بإدارتها معاونين يழهرون إليهم بقسط كبير من صلاحياته ، ويكونون ، بالمقابل ، مسؤولين عن تنفيذ السياسات . ويكون اختيار هؤلاء المعاونين في نهاية الأمر خاصعاً لتصديق الجمعية العامة ، لكنه ، في جميع الحال ، لا يخضع قط لضغوط تمارسها الدول الأعضاء . ويتوخ هذا النظام بفريق من كبار الإداريين ، يقوم ، في إطار القرارات التي تتخذها الدول الأعضاء ، بتحديد أهداف الأمانة العامة وأولوياتها . وهكذا يتم وضع السياسات وتنفيذ البرامج وفقاً لمبادئ الإدارة المعهود بها حالياً في إمكانية أخرى ، بمجرد إلغاء العزل البيروقراطي وسوء العمل الذي ما زال القاعدة في أغلب الأحيان .

١٨ - وفيما يتعلق بالتعيينات ، من الضروري الشروع في استعراض الكيفية التي يتم بها ملء وظيفتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد . وتبقى هذه التعيينات ، بالطبع ، من صلاحيات الأمين العام ، بيد أنها لا ينتهي أن تتم على أساس النظر خلف أبواب مغلقة في مجموعة محددة جداً من المرشحين ، المعروفين فقط للذين يشتهركون في عملية الانتقاء . إذ مما لا غنى عنه ، عندما تكون هذه الوظائف شاغرة ، الإعلان عنها بشكل رسمي . كما ينتهي أن يكون في وسع الأفراد ، بينهم موظفو الأمانة العامة ، التقدم لهذه الوظائف ؛ أما فيما يتعلق بالحكومات ، ففي وسعها اقتراح المرشحين ، لكن ليس السعي إلى فرضهم . ويمكن أن يساعد الأمين العام في مهمته هذه هيئة انتقاء ، بيد أنه يعود إليه وحده في نهاية الأمر البت في الموضوع ، مع مراعاة الأسلوب الذي يدير به المنظمة والتوازن الجغرافي الذي يتعين المحافظة عليه بالنسبة لكتاب موظفي الإدارة .

(السيد قيلنسكي ، استراليا)

١٩ - وفيما يتعلق بإجراءات التوظيف وترقية الموظفين عموما ، تحقق تقدم هائل والدليل على ذلك استحداث مسابقة لموظفي الفئة الفنية من مرتبة المساعدين . غير أن صيغة الاختيار ينبغي توسيعه ليشمل توظيف جميع الموظفين . ومن أجل حسن سير الامانة العامة من المهم ان يتم التوظيف على أساس جغرافي متتنوع بقدر الامكان ، وهو ما حاول الأمين العام ان يتحققه . بما ان الوثيقة A/45/541 تبيّن ان ١١ دولة عضوا فقط ليست ممثلة ، و ١٩ ممثلة تمثيلا ناقما . على انه يجب التأكيد مع ذلك ، ان اختيار المرشحين ، بالنسبة لآلية وظيفة ، يجري على نطاق واسع بالقدر الكافي وأن الشخص الذي يتم اختياره في النهاية هو أكفاء المرشحين .

٢٠ - وفي مجال الترقية ، يتعين على القائمين بالأمر ان يتزموا بالمعايير المقررة في المادة الشهيرة ١٠١ من الميثاق . ومن المعلوم انه يجب ان تتخذ القرارات بعيدا عن اي تدخل سياسي . ولكي يصبح نظام الترقىات نظاما فعالا وذرا مصداقية ، يجب استحداث اجراء لتقدير الموظفين يستند أساسا وبصورة خالمة إلى النتائج المهنية . ويجب اعلان جميع الوظائف الشاغرة ، كما يجب ان تكون معايير الاختيار معروفة للمرشحين ان يكون اجراء الاختيار نفسه مفهوما للجميع . ويتعين أيضا على اللجان المكلفة بالاختيار ان تتلقى تدريبا مناسبا ان تكون تقنيات الاختيار موحدة ، وهذا ما لم يتحقق بعد .

٢١ - لكن يجب لكي يصبح نظام الترقية مستوفيا لشروط تنفيذه ، ان يتبع بالإضافة إلى ذلك للموظفين امكانيات حقيقية لتنظيم حياتهم المهنية ، والاستفادة من التحرك ، ومن التنوع المهني ، ومن استكمال الخبرة . وينبغي ان يكون ذلك من مسؤولية كل ادارة وليس فقط مكتب ادارة الموارد البشرية . ومما يبعث على الرضا ، في هذا الصدد ، ان الأمين العام المساعد لشؤون ادارة الموارد البشرية قد لمح في كلمته إلى ضرورة وضع برنامج للتدريب المهني يختلف من حيث النوعية ، وينبغي ان يشكل التدريب على الادارة أحد الدفات التي لابد منها لهذا البرنامج . لكن بما ان الامور لا تزال ، في مجال التدريب ، في معظم الاحيان ، في مرحلة التوایا الحسنة ، فقد يكون من الضروري ان تتضمن التقارير المقبالة المتعلقة بمسائل الموظفين ، عرضا مفصلا للتداريب الملحوظة التي اتخذت في هذا الميدان .

٢٢ - إن تخفيض عدد موظفي الامانة العامة قد أدى طبعا إلى الحد من آفاق الترقية . وعلى هذا لا يبدو أنه من المرغوب فيه تطوير نظام للترقية على أساس الاستحقاق ، الذي

(السيد فيلنسكي ، استراليا)

ينبغي أن يطبق فقط على أسفل الرتب . ومن الممكن ربما ، على عكس ذلك ، التفكير ، كما حدث في هيئات أخرى ، لتشجيع الموظفين الذين لم تعد تستجيب خدماتهم حقا لاحتياجات المنظمة على الانفصال عنها ، بفضل نظام يوفر لهم حواجز مالية . ومن الممكن انشاء مندوخ خاص لهذا الفرض .

٢٣ - وأشار السيد فيلنسكي في ختام كلمته إلى أن مسألة وضع المرأة في الامانة العامة سوف يكون ، نظرا لأهميته ، موضوع كلمة مستقلة من جانب وفده .

البند ١١٧ من جدول الأعمال : استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة
(الجزء الأول) A/45/16 و Add.1 و A/45/16 (الجزء الثاني) ، و A/226 ،
(A/45/617 ، A/45/370

٤ - السيد باندای (نيبال) : علق على تقرير الأمين العام التحليلي عن تطبيق قرار الجمعية العامة ٢١٣/٤١ (A/45/226) فلاحظ أن المجلس الاقتصادي والاجتماعي لم يتخذ بعد موقفا بشأن مسألة عقد دورة سنوية واحدة وأن هيئات المجلس الفرعية التي قررت اعتماد دورة في كل سنتين لم يزيد عددها كثيرا مما كانت في السابق . وبالإضافة إلى ذلك ، لا يزال معدل استعمال خدمات المؤتمر الذي بلغ ٧٠ في المائة ، دون العدد المحدد بكثير . ويأمل وفد نيبال أن تقتصر إدارة شؤون المؤتمرات وسائل ملموسة لتحسين فعالية تلك الخدمات وتحسين مردوديتها وأن تضع لجنة المؤتمرات مسحجا محكما أكثر يسمح بأن توضع في الاعتبار الاجتماعات غير الرسمية وكذلك الوقت الضائع ، لحساب معدل الاستعمال . ويرى وفد نيبال إلى جانب ذلك أن النتائج المحرزة فيما يتعلق بتطبيق التوصيات المتعلقة باجتماع هيئات الأمم المتحدة في مقارها الخامسة ، نتائج مشجعة ومنها أيضا ضرورة عدم القيام بأعمال البناء إلا في الحالات التي تتتوفر فيها موارد كافية للقيام بذلك الأعمال وكذلك خفض عدد طلبات التعوييف عن نفقات السفر للوفود . ونفس القول ينطبق على التدابير التي اتخذتها بعض الهيئات مثل مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية واللجنة الاقتصادية لأوروبا واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي من أجل ترشيد هيكلها على أنه ، يمكن لهيئات أخرى أن تقتدى بهذا المثل .

(السيد باندائي ، نيبال)

٢٥ - وفيما يتعلق بالتنسيق ينبع في الجنة التنسيق الادارية أن تعدل بشكل محسوس عرض تقريرها السنوي ومضمونه ، طبقاً للتوصيات لجنة البرنامج والتنسيق بقصد ترشيد اجتماعات هذه الهيئات الفرعية وتخفيف تحالفتها بشكل ملحوظ . وبالاضافة إلى ذلك ، فإن تنسيق الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية سواء داخل منظومة الأمم المتحدة أو على المستوى الوطني ، لا يمكن لاعادة تأكيد الدور المركزي لبرنامج الأمم المتحدة الانمائي في مجال التمويل والتنسيق إلا أن يعزز تنسيق تلك الأنشطة . ويرحب وفد نيبال بتغيير الكثير من المنظمات التي لها مكاتب وطنية أو دون إقليمية لمبدأ تقاسم المكاتب والمنشآت والخدمات على أن يكون معلوماً أنه يجب أن يوضع في الاعتبار الصعوبات العملية التي أشار إليها المدير العام للتنمية والتعاون الاقتصادي الدولي . ويجب أخيراً العمل على تحقيق مزيد من التنسيق لممارسات هيئات منظومة الأمم المتحدة في مجال وضع الميزانيات .

٢٦ - واستطرد قائلاً أنه نظر للتأخير في إعادة تشكيل هيكل القطاعين الاقتصادي والاجتماعي ، فإنه من المهم أن تُتخذ سريعاً قرارات على المستوى الحكومي الدولي لكي يتسمى للأمين العام أن يطبق التوصية ١٤ لفريق الشهانية عشر تطبيقاً كاملاً . أما فيما يتعلق بتخفيف عدد الموظفين (التوصية ١٥) فقد نجحت الأمانة العامة في تخفيف عدد الوظائف دون أن يؤثر ذلك على البرامج تائيراً ملبياً . ويواافق وفد نيبال في هذا الصدد ، على التحليل الذي تقدم به الأمين العام ، والذي مقاده أنه يجب الحفاظ على التوازن المطلوب بين عدد الموظفين الذين تدفع مرتباتهم من الميزانية العادية وأولئك الذين تدفع مرتباتهم من مساهمات أخرى ، على أن تهدف الإصلاحات الهيكلية الجديدة المحتملة إلى زيادة قدرة المنظمة على أداء دورها وليس على تخفيف عدد موظفيها . ويجب ، نظراً للأهمية التي اتخذتها عمليات صيانة السلم ، الحرج بمقدمة خاصة على توفير الوسائل الازمة لشبكة البعثات للقيام بعملها بصورة عادية ، ويجب على الدول الأعضاء في هذا الصدد ، أن تساند التدابير التي تهدف إلى توفير الإطار الأساسي من الموظفين لهذه العمليات وإلى إنشاء احتياطي من المعدات واللوازم الازمة لها .

٢٧ - ويلاحظ وفد نيبال بارتياح التغييرات التي لا يستهان بها والتي حدثت ، سواء فيما يتصل بالهيكل الاداري او فيما يخترع بإجراءات العمل وأساليبه ، الأمر الذي سمح بتحديد الاختصاصات بصورة أفضل وبتحسين التنسيق . ويرحب أيضاً بتحديد نفقات سفر الموظفين المؤدين في مهمة وبالمراقبة الشديدة التي تمارس على الأسفار في الدرجة الأولى . وإن استقلال وظيفة مراجعة الحسابات الداخلية الذي يؤكده التقديم الذاتي

(السيد باندai ، نيبال)

التي أجرتها الشعبة المختصة ، يفترض أن يتاح لهذه الأخيرة الموظفون والموارد الازمة للاضطلاع بالأعمال المراجعة المطلوبة ولاسيما بالنسبة للأنشطة خارج المقر .

٢٨ - وفيما يتعلق بالتخفيط وعملية إعداد الميزانية ، قال إن المنظمة متકسب كثيراً من مشاركة الهيئات الحكومية الدولية في إعداد كل من الخطة المتوسطة الأجل والميزانية البرنامجية مشاركة نشطة ، وهذا على الرغم من صعوبة اتفاق الدول الأعضاء ودوائر الأمانة العامة على لغة مشتركة فيما يختص بالبرمجة والميزنة . ويجب بالإضافة إلى ذلك العمل بأسرع ما يمكن على حل المشاكل المتعلقة بإقرار الأولويات . ويأمل وقد نيبال أن يتم ، على غرار مندوق الاحتياط الذي تمت الموافقة على توجيهات فيما يتعلق باستعماله وسيره ، ايجاد حل لمشكلة النفقات الإضافية ، بما في ذلك النفقات الإضافية التي يرجع السبب فيها إلى التضخم وتقلبات أسعار الصرف وأن يعرف هذا الحل على الجمعية العامة في دورتها لعام ١٩٩١ . ومهمها يكن من أمر فإنه يجب أن يوضع التحسين الشكلي والمنهجي للميزانية البرنامجية ولخطة الميزانية العامة ، تحت شعار الاستمرارية والتكييف وذلك لدعم الاصلاحات التي تمت حتى الان والاستعداد لمواجهة التحديات التي تطرحها سنوات التسعينات .

٢٩ - ومن قائلـا ان نتائج عملية تحسين الأداء الاداري والمالي للمنظمة اذا لم تكون مطابقة تمام المطابقة لأهداف القرار ٢١٣/٤١ فإنـها رغم ذلك ، نتائج مشجعة جداً . ولا يسع إلا الترحيب بالثقة المتجددـة التي حظيت بها المنظمة لدى الدول الأعضاء وبالتعاون الوثيق والتـأيـيد المـتبادل بين هذه الدول والأمين العام الـأمر ، الذي سمح للجنة الخامسة باعتمـاد جميع قـراراتـها بالاجماع خلال الدورة الرابعة والأربعين . ومـما يلاحظ أيضاً أن سمعـة المنـظـمة وـمـركـزـها لدى الرأـي العام قد تـحسـن جـداً وـقد قـامـت الأمـانـة العامة بـواجـبـها بـالـنـسـبة لـاهـمـ ما كانـ مـطلـوباً مـنـهـا دونـ أنـ يـؤـثـرـ ذلكـ تـأشـيرـاً مـلـبيـاً عـلـى البرـامـجـ وـيـقـعـ الانـ عـلـىـ الدـولـ الأـعـضـاءـ أنـ تـقـومـ بـواجـبـهاـ كـامـلاـ وـدونـ تـأـجيـلـ بـالـالـتـزـامـ بـواجـبـاتهاـ المـالـيـةـ لـكـيـ يـتـسـنىـ لـلـأـمـيـنـ العـامـ أنـ يـنـجـزـ تـطـبـيقـ قـرـارـ الجـمـعـيـةـ العـامـةـ . ٢١٣/٤١

٣٠ - السيد ستين (الولايات المتحدة) : لفت النظر إلى أن تخفيف حدة التوترات الدولية أنشأ مناخاً سياسياً ملائماً لإنعاش المنظمة وتنشيطها لكن الاملاـحـاتـ التيـ تـمـتـ سـاـهـمـتـ أـيـضاـ بـصـورـةـ لاـ يـسـتـهـانـ بهاـ فيـ رـفـعـ مـكـانـةـ الـمـنـظـمةـ وـزيـادةـ الثـقـةـ بهاـ فيـ مـجـالـ حـفـظـ السـلـمـ . ويـجـبـ عـلـىـ الدـولـ الأـعـضـاءـ الانـ تـحرـرـ عـلـىـ أـنـ تـكـوـنـ الـمـوـارـدـ المـحـدـودـةـ

(السيد ستين ، الولايات المتحدة)

المتاحة للمنظمة مكرسة للبرامج ذات الأولوية التي تُعتبر الأمم المتحدة مجهزة لتنفيذها بصورة خاصة .. وتشكل المبادئ التي عالجها الأمين العام في تقريره التحليلي عن عملية الإصلاح وكذلك لجنة البرنامج والتنسيق في دورتها الثلاثين إطاراً يجب أن تنطلق منه الجمعية العامة في دورتها الخامسة والأربعين لاتخاذ تدابير بغية زيادة تعزيز قدرة المنظمة على حل المشاكل العالمية الكبرى ، مثل الاتجار بالمخدرات والتلوث ، بكيفية بناءة ..

٣١ - وأردف قائلاً إن نتائج الاصلاحات في القطاعين الاقتصادي والاجتماعي غير كافية سواء على مستوى الحكومي الدولي أو على مستوى الأمانة العامة . وبما أن التقرير الشامل الذي اعتمدته اللجنة الخامسة في عام ١٩٨٨ لم يسفر عن النتائج المتوقعة يجب الآن العمل على ترشيد جداول الأعمال للكثير من هيئات الأمم المتحدة المختصة في هذين القطاعين وأساليب عملها بقصد إعداد عملية لاتخاذ القرارات ترتكز بشكل أكثر على الحلول الواقعية . ويجب التخلص من الهياكل والأساليب التي وضعت خلال الـ ٤٥ سنة الماضية . وبعد هذا يجب الا تكون إعادة تشكيل هيكل الأمانة في المجالين الاقتصادي والاجتماعي مرهونة بالتقدم المحرر على المستوى الحكومي الدولي . ويأمل وفد الولايات المتحدة أن يقترح الأمين العام في التقرير الذي سيقدمه إلى الجمعية العامة في هذا الموضوع ، التغييرات الهامة التي لابد منها ، لأنه من الواقع جداً أن المكاتب والأدارات الحالية للأمانة العامة وعدد لا يقاس به من البرامج التي تنفذها هذه المكاتب والأدارات لا تتماشى كثيراً مع المهام القادمة للمنظمة .

٣٢ - واستطرد قائلاً إن ما اتخذته الجمعية العامة من قرارات والأمين العام من تدابير تطبيقاً للتوصيات فريق الشهانية عشر المتعلقة بالتنسيق هي من دون شك هامة لكنها لا تمثل إلا المراحل الأولى من العمل الذي يجب أن يمتد لعدة سنوات والذي يهدف في النهاية إلى تحقيق تعاون على مستوى المنظمة في مجال التخطيط وإعداد الميزانية وتنفيذ الأنشطة . ووفد الولايات المتحدة مستعد للانضمام إلى وفود أخرى لمواصلة العمل الذي تم إنجازه في الدورة الرابعة والأربعين وإعداد التدابير المحسوبة الازمة لتعزيز مهام التنسيق . أما فيما يتعلق بالتقدير فبيان الآليات الحالية غير صائبة لأنه قلماً تُتَّخذ التدابير اللازمة لمتابعتها . والنواصر الموجودة في هذا الصدد ، والتي لها علاقة بالحفاظ على برامج ذات أهمية حدية ، وبعدم وجود عمل ملموس لتبسيط الإجراءات الإدارية قد أوضحتها توضيحاً كافياً مراجعاً الحسابات ووحدة التفتیش المشتركة ودوائر التقييم الداخلي واللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية . ويقع الان على عاتق الأمانة العامة أن تتخذ التدابير اللازمة لمتابعة توصيات هيئاتها .

(السيد ستين ، الولايات المتحدة)

٣٣ - ووأصل ممثل الولايات المتحدة قائلاً أنه يجب على المنظمة أن تكيف هيكلها وأساليب عملها مع تطور احتياجات المجتمع العالمي ولذا يجب على الجمعية العامة أن توافق إيلاء الأولوية لجهود الإصلاح . ويجب في مجال تخفيف عدد الموظفين وتخفيف الوظائف في الرتب العليا بوجه خاص ، تنفيذ التخفيفات المقرونة تنفيذاً كاملاً . وفي نفس الوقت الذي يجب فيه الحرص على عدم الإضرار بتنفيذ البرامج ، يجب مضاعفة الجهد لبلوغ الهدف المحدد في التوصية ١٥ لفريق الشهانية عشر كما أوصت بذلك لجنة البرنامج والتنسيق في دورتها الثلاثين . وإن وفـد الولايات المتحدة الذي قبل مرتين تمديد الفترة المحددة إلى ما بعد عام ١٩٨٩ ، لبلوغ الهدف المتفق عليها في مجال تخفيف عدد الموظفين ، يدرك العجز التي تقدم بها الأمين العام لطلب مهلة إضافية ولكنه يلاحظ مع الأسف أنه لم يُقدم أي اقتراح بهذا الشأن في الدورة الحالية . ولهذا يبحث الأمين العام على تأكيد أنه سيشرع في تحديد الوظائف الزائدة وإلصاقها وخامة في الرتب العليا . صحيح أن هناك اقتراحًا ببيانه وظيفة برتبة الأمين العام المساعد وبذلك تبقى هناك ثلاثة وظائف أخرى يجب الغاؤها لبلوغ الهدف المتفق عليه الذي ليس من المستحيل ، في نظر وفـد الولايات المتحدة ، بلوغه . وينبغي للجمعية العامة أن توافق في دورتها الخامسة والأربعين على إلغاء هذه الوظائف الإضافية وأن تفسح المجال في الوقت نفسه للأمين العام فيما يتعلق بكيفية تطبيق هذا القرار .

٣٤ - إن عملية الإصلاح التي بدأت في عام ١٩٨٦ يجب دعمها والاستمرار فيها ولذلك يقترح وفـد الولايات المتحدة أن يقدم الأمين العام في إطار النظر في الميزانية البرنامجية ، تقريراً سنوياً يتضمن تحليلًا متعملاً للتدابير التي تتبعها الأمانة العامة لتحسين فعالية الموظفين وتحقيق الوفورات وإعادة توجيه البرامج وفقاً لاحتياجات الدول الأعضاء . ويرسم هذا التقرير لوحدة واضحة ووجيزة عن التدابير التي يتبعها الأمين العام لتطبيق توصيات مراجعه الحسابات واللجنة الاستشارية لشؤون الإعلام واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية وكذلك ومفا تفصيلياً للتدابير المقترنة من أجل تطبيق توصيات فريق الشهانية عشر . وتتضمن هذه الوثيقة أخيراً فرعاً موجهاً للدول الأعضاء تُسرد فيه التدابير التي يجب أن تتبعها الهيئات التشريعية من أجل مزيد من ترشيد البرامج والعمليات .

٣٥ - وختـم قائلاً أنه بالرغم من الصعوبات المالية الشديدة ، استطاعت المنظمة أن تحسن صورتها وقدرتها تحسيناً كبيراً ، لكن الاهتمام المتزايد الذي يوليه لها الرأي العام تلزمـه مراقبة شديدة جداً للكيفية التي تؤدي بها أعمالها . وعلى الأمم المتحدة

(السيد ستين ، الولايات المتحدة)

مثلها مثل الدول الاعضاء ان تقوم باختيارات صعبة لان مواردها محدودة في حين ان الاحتياجات تزداد اكثراً فاكثراً . كما عليها ان تستجيب استجابة فعالة للعدد الكبير من الامال التي وضعها المجتمع العالمي فيها . واحسن وسيلة لتحقيق ذلك هو مواصلة عملية الإصلاح .

٣٦ - السيد كولييك (جمهورية اوكرانيا الاشتراكية السوفياتية) ، نائب الرئيس ، يتولى الرئاسة .

٣٧ - السيد بانوف (بلغاريا) : اشار إلى أنه قد سجلت نتائج هامة خلال الأربع سنوات التي انقضت منذ اتخاذ قرار الجمعية العامة ٢١٢٤ ، إلا أنه يحتاج إلى وقت لكي تتم التسوية الكاملة لمشكلة تحسين كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة . فقد بذلت الأمانة العامة جهوداً تحمد عليها فيما يتعلق بتنفيذ معظم توصيات فريق الشمانية عشرة . كما أن اللجنة الخامسة التابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي قامت بأعمال هامة ، الأمر الذي يسمح بالتوصل إلى تحسين لا يستهان به في أعمال المنظمة في هذين القطاعين .

٣٨ - وأضاف أن التقرير التحليلي للأمين العام (A/45/226) ، الذي تم وضعه فيه نيسان/أبريل ، لا يبيّن كل ما تم القيام به في هذا المدد . وإن الوفد البلغاري يرى أن الاصلاحات لا تساهم في تخفيف النفقات المفرطة فحسب ، بل تمثل سبيلاً لتدعم دور المنظمة . وتحقيقاً لهذا الفرض ، ينبغي تحسين عملية توزيع المهام بين الهيئات المختلفة في المنظمة ، وتحديد الأولويات بموردة أدق ، وتعزيز دور لجنة البرنامج والتنسيق لكي تترأس متابعة العملية الرامية إلى تحسين الكفاءة في جميع الميادين التي تتدخل فيها المنظمة . وقال إن وفد بلغاريا يعلق أهمية خاصة على الاجتماع المشترك ، بين لجنة البرنامج والتنسيق ولجنة التنسيق الإدارية ويعتبر أن التنفيذ التام للتوصيات من ٩ إلى ١٣ الصادرة عن فريق الشمانية عشرة وقرار الجمعية العامة ١٩٤/٤٤ من شأنه أن يضمن كفاءة أفضل بالنسبة لأنشطة الأمم المتحدة والمؤسسات المتخصصة ووسيلة لتجنب الإزدواجية في العمل .

٣٩ - وأردف يقول إنه ينبغي العمل على لا يترتب عن القيود المالية أي اثر سلبي في البرامج الموافق عليها فعلاً . وإن من شأن مناخ التفاهم المتبادل السائد أن يساعد في القضاء على العديد من الممارسات التي تعتبر مصدراً للتبذير من كثرة

(السيد باتوف ، بلغاريا)

القرارات شبه المتماثلة ، وعدد وطول رسائل الحكومات المنشورة بوصفها من الوثائق الرسمية للأمم المتحدة ، وطول المؤتمرات والدورات التي تعقدها مختلف الهيئات والمؤسسات المتخصصة واللجان ، والجلسات الليلية والجلسات المعقدة في نهاية الأسبوع ، وما إلى ذلك .

٤٠ - واستطرد يقول إن الوفد البلغاري يعلق أهمية كبيرة على التنفيذ الكامل للتوصية ١٥ الصادرة عن فريق الشهانية عشرة . ويعرب عن ارتياحه إزاء الجهود الحميدة المبذولة من جانب الأمانة العامة والتي ساعدت في التوصل إلى تخفيف الملاك بنسبة ١١,٩٥ في المائة ، إلا أن الوفد يعتبر أنه ينبغي تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل بصورة أكثر صرامة فيما يتعلق بالتعيينات ، ولكن دون أن يؤدي ذلك إلى منع المنظمة من توظيف الأخصائيين ذوي الكفاءة العالية الذين يحتاج إليهم .

٤١ - السيدة موسى (جزر البهاما) : قالت إنها ترى أنه ينبغي الاطلاع بعمل متضاد للتعجيل في تحقيق الاملاctions في القطاعات التي لا يكون فيها التقدم كافيا ، وبصورة خاصة القطاع الاقتصادي والاجتماعي الذي يتسم بأهمية كبيرة نظرا إلى أنه يستوعب ٨٠ في المائة من موارد المنظمة . كما أنها ترى أن المعيوبات الممادفة في إعادة تشكيل هيكل هذا القطاع تعنى إلى أنه لم يتم تطبيق القرار ١٩٧/٣٣ تطبيقا تماما . وفي أعقاب تقديم تقرير وحدة التفتيش المشتركة بهذا الشأن ، قدمت لجنة البرنامج والتنسيق توصيات ينبغي النظر فيها بغية اتخاذ التدابير اللازمة ، ولا سيما تنفيذ الفقرة ٢ من القرار موضوع البحث تنفيذا تماما . وفي الواقع أن من المناسب استخدام الآليات الموجودة على نحو أفضل . وعلى ذلك ، ينبغي أيضا قبول التخلص عن موقف محمد تماما إذا كان هذا الموقف يعيق تحقيق إصلاح لا غنى عنه .

٤٢ - ومضت تقول إن عملية الاصلاح عملية متواصلة ينبغي أن تستند بالضرورة إلى النتائج المحرزة فعلا . وهذه النتائج ينبغي تدعيمها . غير أن وفد جزر البهاما يشير إلى أنه ينبغي لا يؤدي إحداث تقلبات هامة للملك في الأمانة العامة إلى الضرر بتنفيذ البرامج .

٤٣ - واستطردت تقول إن الإجراءات الجديدة المطبقة في القطاعين الإداري والمالي تؤدي ، فيما يبدو ، إلى نتائج مرضية والدليل على ذلك أنه خلال الدورة الرابعة والأربعين ، اتخذت اللجنة الخامسة كل قراراتها بدون تصويت . وينبغي تسجيل حالات

(السيدة موس ، جزر البهاما)

تقدّم مماثلة في تسديد المساهمات بحيث لا يتعرّض تنفيذ مشاريع المنظمة للخطر بسبب الحالة المالية المزعزعة . فبمراعاة التوترات الناجمة عن الأحداث الأخيرة والتضامن الواقعي الذي يربط بين جميع الدول ، فإن هذه الدول ، شأنها في ذلك شأن الأمانة العامة ، ملزمة بتزويد المنظمة بالوسائل الازمة للعمل لفاء .

البند ١١٩ من جدول الأعمال : تخطيط البرامج (تابع) A/45/6 (Partie I) ، A/45/16 (Partie II) ، Add.1 و A/45/218/Add.1 ، Corr.1 A/45/204 ، A/45/218 ، A/45/16 و A/C.5/45/CRP.1 ، A/45/617 ، A/45/279 ، Add.1/Corr.1 و

٤٤ - السيد شانغ غوانغتشن (الصين) : أثني على الجهود المبذولة من جانب الأمين العام لتبسيط هيكل الخطة المتوسطة الأجل وتحسين مقدمتها . وقال إن الأمين العام محق في إيلاء الأولوية القصوى لأنشطة صيانة السلم التي تتطلع بها المنظمة . ولذلك ، وبمراعاة أوجه التفاوت المتزايد بين الشمال والجنوب والفقر الذي تعاني منه طبقات سكانية دائمة التزايد في البلدان النامية ، فإن المسائل الاقتصادية تتسم ، هي أيضا ، بهذه الدرجة من الأولوية . ونظرا إلى أهمية الاستراتيجية الإنمائية الدولية لعقد الأمم المتحدة الإنمائي الرابع فإنه سيكون من المفيد لو أن الأمانة العامة تلتزم ، في المقدمة ، شهجا أكثر مراجحة بشأن طريق تنفيذ الاستراتيجية وبشأن الدور الذي سيطلب من المؤسسات الخاصة القيام به . أما فيما يتعلق بافريقيا ، فإن الوفد الصيني يلاحظ مع الارتياح أن الدورة الثلاثين للجنة البرنامج والتنسيق قد طلبت إلى الأمين العام وضع خطة عمل تطبق على نطاق المنظمة من أجل الانتعاش الاقتصادي لثلاثة المنطقة وتنميتها .

٤٥ - وأضاف إنه كان ينبغي لمقدمة الخطة المتوسطة الأجل أن تفسح مجالاً أوسع لدور المنظمة في التسوية السلمية للمنازعات الإقليمية ، ولمسائل مثل الفعل العنصري والتمييز العنصري وقضية فلسطين وما إليها ، التي تنتظر حلماً متذمدة طويلاً .

٤٦ - وأردف يقول ، فيما يتعلق بحقوق الإنسان ، إن النم المقدم أفضل من النص الذي عرض على اللجنة في عام ١٩٨٨ . إلا أن الوفد الصيني يرى أنه ، على عكس ما تم تأكيده في الفقرة ٣١ ، يجب أن تستلزم أنشطة المنظمة في هذا الميدان المoward ذات الملة من الميثاق وليس الأحداث السياسية الأخيرة .

(السيد تانغ غوانغتشنغ ، الصين)

٤٧ - وأضاف يقول إن الوفد الصيني ، في الوقت الذي يعتبر فيه الفقرة ٣٦ من المقدمة ، المخصصة لمكافحة المخدرات ، مقبولة . ويرى أنه كان ينبغي الاشارة إلى الإعلان السياسي المعتمد بتوافق الآراء خلال الدورة الاستثنائية السابعة عشرة للجمعية العامة .

٤٨ - وقال إنه نظرا إلى ما يتسم العلم والتقنية من أهمية بالنسبة للبلدان النامية ، ينبغي زيادة التشديد في الخطة المتوسطة الأجل المقبلة على ضرورة التعاون التقني المتعدد الأطراف والفعال في هذا الميدان ، والنظر على تعزيز هيئات الأمم المتحدة المختصة . وبالتالي كان ينبغي أن تكون الفقرتان ٢٥ و ٢٩ من المقدمة أجزاء مادة .

٤٩ - وذكر أن الوفد الصيني يؤيد المبادرات التي اتخذها الأمين العام لتبسيط هيكل الخطة ، وأن الوفد إذ يؤيد تماما الملاحظات التي قدمتها اللجنة الاستشارية في الفقرة ١١ من الوثيقة A/45/617 ، قد لاحظ مع الارتياح أن هذا التبسيط ، حسب التعليمات الصادرة عن وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية والتنظيمية لا يعني أن حجم النشاط سيقلص . أما فيما يتعلق بوضع البرامج الرئيسية ، فإن الوفد الصيني يذكر أنه أعرب عن آرائه خلال الدورة الشامنة والعشرين للجنة البرنامج والتنسيق والدورة الثالثة والأربعين للجمعية العامة ويؤكد أن جديده أنه ينبغي دمج البرنامج الرئيسية السابع "حقوق الإنسان الحريات الأساسية والشؤون الإنسانية" في البرنامج الرئيسية الخامس "التعاون الدولي لأغراض التنمية الاجتماعية" .

٥٠ - السيدة موسى (جزر البهاما) : أعربت عن ارتياحها إزاء تبسيط خطة العمل المتوسطة الأجل . إلا أنها أعربت عن أسفها إزاء عدم التوصل حتى الآن إلى حل لمسألة تحديد الأولويات ورحبت ، باهتمام ، بالمقترنات المقدمة من جانب الأمين العام في هذا الصدد (تنقيح ترتيب أولويات البرامج الفرعية كل سنتين عند تحقيق الخطة ومشاركة الهيئات الحكومية الدولية في هذه العملية) .

٥١ - وأضافت أن شهادة جائبا آخر لعملية تخطيط البرامج لا يمكن إيفاؤه حقه من الأهمية وهو التقييم ، فبالرغم من أن الفائدة منه معترف بها من جانب جميع هيئات المنظومة ، إلا أن التقييم لا يمارس دائمًا بصورة منهجية ، ولا تتوفر الآليات اللازمة في كل مكان . فإنه ينبغي عند صياغة البرامج أن تدرج فيها مؤشرات يمكن استعمالها

(السيدة موسى ، جزر البهاما)

في مرحلة التقييم . ويؤيد وفدها الملاحظات المقدمة من جانب لجنة البرنامج والتنسيق في هذا الصدد . وهو يعتبر ، في الواقع أن التقييم وحده هو الذي يمكنه أن يلغي بحق الانشطة البالية ، وأن يعيد وزع الموارد بصورة فعالة . وينبغي الإبقاء على التمييز بين التقييمات الذاتية والتقييمات المعمقة مع الإدراك بأنه لا غنى عن الإثنين . والوقد إذ يرى أنه من الضروري تدعيم آليات التنسيق المشتركة ، بين المنظمات ، فهو يرحب بالتحسينات التي أدخلتها لجنة التنسيق الإدارية وللجنة البرنامج والتنسيق على صيغة المجتمعات المشتركة . ويبحث الوقد الدول الأعضاء على تبسيط العملية باعتماد مواقف متسقة في مختلف المنظمات الحكومية الدولية التي تمثل فيها .

٥٢ - وأضافت تقول إنه ينبغي أيضا العمل على الحفاظ على اتساق كامل بين الخطة المتوسطة الأجل والميزانية البرنامجية وزيادة تبسيط عملية اتخاذ القرارات ، ومن جهة أخرى ، ينبغي تمكين اللجان الرئيسية من تقديم مساهماتها في دراسة الخطة . وعندما تقرر الدول الأعضاء إنشطة جديدة ، ينبغي أن تسعى جاهدة إلى التوصل إلى اتفاق بشأن الأنشطة التي يمكن الفاؤها . وإذا يشير وفد جزر البهاما إلى أنه ينبغي دائمًا إدراج هذه الأنشطة الجديدة في الخطة والميزانية البرنامجية الجاري تنفيذها ، يلاحظ ، بارتياح ، أنه تجري إعادة النظر في عرض ومضمون آثارها المالية على الميزانية البرنامجية .

٥٣ - واستطردت تقول إن الأهمية المتزايدة للأموال الخارجية عن الميزانية تزيد من تعقيد عملية التخطيط . ونظرا إلى أنها تخص لاغراض محددة ، فإنه يصعب تبعا إعادة توزيعها لل الأولويات . ومن جهة أخرى ، فإن الأنشطة المملوكة من هذه الأموال تتنظم بما قواعد أقل صرامة بعض الشيء من الأنشطة المحسوبة على الميزانية العادية . وبالرغم من ذلك ، ينبغي النظر بصورة شاملة في الأنشطة التي تقوم بها المنظمة في ميدان محدد ، وذلك بالمرجع بين جميع مصادر التمويل . ومن جهة أخرى ، مما كان مبلغ الأموال الخارجية عن الميزانية المخصصة لبرامج معينة ذات أولوية ، مثل مكافحة إساءة استعمال المخدرات ، ينبغي أن ينبع في توفر الميزانية العادية على اعتمادات كافية لهذه الأنشطة . ويعرب وفد جزر البهاما في هذا الصدد عن ارتياحه إزاء الجهود المبذولة من جانب اللجنة الاستشارية لإيجاد حل لمسألة آثار الموارد الخارجية عن الميزانية على تمويل المنظمة وعلى عملية تخطيط البرامج .

٥٤ - ومضت تقول إن وفد جزر البهاما إذ يأسف لعدم كون الخطة أكثر إيجازا ، يلاحظ مع الارتياح أن الأنشطة معروضة عرضا أفضل ، وإن عدد البرامج والبرامج الفرعية قد تم

(السيدة موس ، جزر البهاما)

تخيشه إلى حد ملموسي وإن أهداف البرامج محددة بصورة أفضل . وإن ما قدمت الهيئات القطاعية الحكومية الدولية من إسهام كان أيضاً أكثر أهمية مما قدمته في السابق . أما فيما يتعلق بالامانة العامة ، فقد حرس الوفد على أن يحدد في المقدمة الاتجاهات الجديدة للمنظمة في السنوات التسعينات ، وهذه أيضاً عوامل تساهم في تعزيز عملية تخطيط البرامج .

٥٥ - ونظراً إلى عدم وجود طريقة يمكن التعويل عليها ، فإن متابعة تنفيذ البرامج ما زالت غير مرضية . ومما لا شك فيه أن الأمين العام عمد ، في تقريره السادس ، المعنى بتنفيذ البرنامج ، إلى تقييم كمّي للنواتج المحققة بالمقارنة مع النواتج المتوقعة ، إلا أن هذه المعلومات محدودة وينبغي استكمالها بتقييم نوعي . وينبغي ، بصورة خاصة ، إيجاد طريقة تسمح بتصنيف النواتج وبالتالي تسمح بالتوصل ، بسهولة أكبر ، إلى اتفاق بشأن تمويلها . وفي هذا الصدد ، قد يكون مفيداً النظر في النواتج التي تم الإبلاغ عنها أكثر من مرتين للتحقق مما إذا كانت ذاتاً ذات صلة . ولذلك ، فإن الفعالية في مجال التخطيط لا تتطلب بالضرورة إصلاحات جذرية . ويمكن الاكتفاء بمقاييس في حال توفر الإرادة السياسية اللازمة .

٥٦ - السيد سانيدل (السويد) : تحدث بالنيابة عن بلدان الشمال الأوروبي وعرض آراء وقوتها بشأن تحديد الأولويات في الخطة المتوسطة الأجل . وقال إن وضع هذا الترتيب للأولويات يقوم حالياً على المعايير الثلاثة التالية : (أ) أهمية الهدف للدول الأعضاء ؛ (ب) قدرة المنظمة على تحقيقه ؛ (ج) الفعالية والمنفعة الحقيقية للنتائج . ويقترح الأمين العام إضافة معيار رابع هو أن يكون الهدف المنشود ذا طابع يجعل من العمل المتعدد الأطراف هاماً بشكل واضح لتحقيقه . وتؤيد وفود الشمال الأوروبي هذا الاقتراح . وفيما يتعلق بقدرة المنظمة على إنجاز هدف ما ، يبدو أن من الممكن وجود تفسيرات مختلفة . فإذا كانت "القدرة" تعني توفر الموظفين المؤهلين وغير ذلك من الموارد ، فإن مناسبة المعيار تعتمد على الإطار الزمني . وإذا رأت الدول الأعضاء أن هدفاً ما هام ، وأن العمل المتعدد الأطراف له أهمية واضحة بالنسبة إلى إنجازه ، فينبغي للمنظمة أن تكتسب القدرة اللازمة . وعلى ذلك تمثيل وفود الشمال الأوروبي إلى إعطاء وزن أقل لهذا المعيار في السياق المتوسط الأجل عنه في المنظور القصير الأجل .

(السيد سانيدل ، السويد)

٥٧ - وأضاف قائلاً إن بلدان الشمال الأوروبي تتتفق مع الأمين العام في أن تحديد الأولويات في الخطة المتوسطة الأجل ينبغي أن يرتكز أساساً على البرامج الفرعية ، التي تشكل المصلحة الرئيسية بين الخطة المتوسطة الأجل والميزانية البرنامجية . وهذا هو أيضاً ما أوصت به لجنة البرنامج والتنسيق في دورتها المستأنفة في أيلول/سبتمبر ١٩٩٠ . والخطيط لا يعني تحديد ماذا يجب عمله خلال فترة الخطة فحسب ، بل يعني أيضاً خلق حالة من التأهب لاتخاذ قرارات رشيدة ، إذا لم تسر الخطط حسماً كان متوقعاً لها . وبتحديد أولويات واضحة من الممكن بيان أن الأنشطة ينبغي أن توقف إذا استدعت الأمر . وعلى ذلك ليس من الضروري تعيين أولويات عالية ، فحسب بل أيضاً تحديد أنشطة ذات أولويات منخفضة نسبياً . ومجرد كون برنامج فرعي مدرج في الخطة المتوسطة الأجل هو دليل على أن له أولوية عالية . ومع ذلك ، فمن الضروري تحديد الأولويات داخل هذه المجموعة أيضاً .

٥٨ - واسترسل قائلاً إن الحقيقة المتمثلة في أن عدداً من البرامج الفرعية قد أعطيت له أولوية عالية بينما أعطيت لعدد آخر أولوية منخفضة في الوثائق المقيدة من الأمانة العامة إلى لجنة البرنامج والتنسيق في أيار/مايو ١٩٩٠ ، تشكل تقدماً كبيراً . ويمكن اتخاذ خطوات أخرى في هذا الاتجاه بتصنيف جميع البرامج الفرعية في واحدة من ثلاث مجموعات : أولوية عالية ، وأولوية متوسطة ، وأولوية منخفضة . وي ينبغي أن يكون معدل التنفيذ في المجموعة ذات الأولوية العالية من حيث المبدأ ١٠٠ في المائة . وأنشطة صنع السلم وصيانة السلم لها أعلى الأولويات وفقاً لرأي الأمين العام . بينما توقعت وفود الشمال الأوروبي من جانبها أن ترى البيئة وحقوق الإنسان ومكافحة المخدرات وقد منحت أيضاً نفس المستوى من الأولوية .

٥٩ - وتتابع حديثه قائلاً إن بلدان الشمال الأوروبي تتتفق مع الأمين العام ولجنة البرنامج والتنسيق في أن هناك حاجة إلى مواصلة تحسين المنهجية المتعلقة بالإبلاغ عن أداء البرامج . ومع ذلك لا يمكن أن تتوقع من المنظمة حل جميع المشاكل التي لم تتمكن سوى قلة من المنظمات الدولية والوطنية تماماً من مواجهتها . والغرض الرئيسي لرسد البرامج هو تحديد الأداء السابق لكي يتتسنى عمل تحسينات في الادارة في المستقبل . وعلى ذلك من الأهمية بمكان لا يبلغ عما حدث فحسب بل أيضاً عن سبب حدوثه . وكان ينبغي للأمانة العامة أن توفر تحليلاً أفضل لأسباب نتائج البرامج المختلفة . وشدة مثلان يصوران ذلك . الأول يتعلق بالارتباط بين معدلات الأداء ومعيادات الشواغر . فالوثيقة A/45/218 تتوفر معلومات بشأن هذين المعدلين وفقاً لباب

(السيد سانيدل ، السويد)

الميزانية البرنامجية . ولا يوجد تفسير بالنسبة لكيفية تحقيق معدل أداء يبلغ ٩٠ في المائة أو أكثر بالرغم من وجود معدلات شواغر تبلغ ٣٥ إلى ٢٥ في المائة .

٦٠ - واستطرد قائلاً إن المثل الآخر يتعلق بمعدل الأداء في المجموعات ذات الأولوية العليا والدنيا . فمعدل الأداء في المجموعة ذات الأولوية العليا هو ٨٣ في المائة بالمقارنة مع ٦٠ في المائة في المجموعة ذات الأولوية الدنيا . ومن المنطق أن يتوقع الإنسان معدل أداء أعلى في المجموعة الأولى . ومع ذلك وبالرغم من أوجه القصور هذه ، تعتقد بلدان الشمال الأوروبي أن التقرير المتعلق بآداء البرنامج يحتوي على مؤشرات مفيدة عن الأداء .

٦١ - وختم حديثه قائلاً إن وفود الشمال الأوروبي تلاحظ مع الارتياح الأهمية الكبيرة التي يعلقها الأمين العام على التقييم الذاتي ، ولا سيما في التقرير المتعلق بتطبيق نتائج التقييم على تصميم البرامج وتنفيذها والتوجيهات المتعلقة بالسياسات العامة (A/45/204) . ومع ذلك فهناك شيء من خيبة الأمل لأن التقييم الذاتي لم يقبل تماماً بوصفه آداة للإدارة . في الفترة ١٩٨٦-١٩٩١ ، سيكون أقل من نصف جميع البرامج الفرعية ذاتية التقييم . ومن الناحية الأخرى ، من المشجع ملاحظة أن مديرى البرامج الذين حاولوا إجراء دراسات التقييم الذاتي قد أدركوا أهمية القيام بشكل منهجي بجمع الأدلة المتعلقة بمدى مناسبة برامجهم وفعاليتها . وتتفق بلدان الشمال الأوروبي اتفاقاً تاماً مع استنتاجات وتوسيعات لجنة البرنامج والتنسيق بشأن هذه المسألة .

البند ١١٨ من جدول الأعمال : الميزانية البرنامجية لفترة السنطين ١٩٩٠-١٩٩١ (تابع)

معايير حجم العمل لمختلف فئات موظفي خدمة المؤتمرات بما في ذلك موظفو الطباعة والأعمال الكتابية ، وإحصاءات حجم العمل لمختلف خدمات المؤتمرات في فترة السنطين ١٩٨٧-١٩٨٨ وفترة السنطين ١٩٨٩-١٩٩٠ (A/C.5/45/L.3 و A/C.5/45/1 و A/45/7/Add.1)

٦٢ - السيد ميشالسكى (الولايات المتحدة الأمريكية) : عرض مشروع المقرر A/C.5/45/L.3 فقرة بفقرة . وقال إن وفده بتقديمه لمشروع المقرر لا يرغب بأي حال في إعطاء الانطباع بأن إدارة شؤون المؤتمرات تدار بشكل سيء . فعلى النقيض من ذلك ، هي واحدة من أكفاء الادارات في الامانة العامة . ويطلب مشروع المقرر موافقة إعادة تقييم معايير حجم العمل ولا سيما نظراً لبدء استعمال الادارة للتقنيات الجديدة التي قد

السيد ميشالسكي ، الولايات
المتحدة الأمريكية (٢)

تجعل من الممكن تحسين الخدمات مع خفض النفقات في نفس الوقت . والجهود التي يبذلها في هذا الشأن وكيل الأمين العام لشؤون المؤتمرات والمهام الخاصة تستحق الثناء ومشروع المقرر لا يهدف إلا إلى تشجيعه على موافلة هذه الجهد .

٦٣ - الرئيس : قال إنه إذا لم يسمع اعتراضا ، فسيعتبر أن أعضاء اللجنة يرغبون في اعتماد مشروع المقرر A/C.5/45/L.3 دون تصويت .

٦٤ - تقرير ذلك .

٦٥ - السيد كاريوبوتشيكي (هنغاريا) : فسر موقف وفده وقال إن الوفد يرحب باعتماد مشروع المقرر ، الذي يشكل خطوة أخرى على طريق تنسيق أعمال المنظمة .

٦٦ - السيد إيتوك (أوغندا) : أشار إلى أن تحديد معايير حجم العمل يتمش مع هدف بالغ الأهمية . فمعايير حجم العمل بالإضافة إلى الحقيقة المتمثلة في أنها قد تسهل من إجراء الحوار بين إدارة شؤون المؤتمرات واللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية ، فهي تمثل طريقة لتعزيز فعالية خدمات المؤتمرات في اللجان القليمية ، التي يجب أن تعطى قدرًا كبيرًا من الأهمية . ويأمل وفده في أن يقوم الأمين العام باقتراح تدابير لتحقيق هذه الغاية في التقرير المطلوب منه في الفقرة ٦ من مشروع المقرر . وفي هذا الصدد ، يجب بدء استعمال الإبتكارات التكنولوجية في اللجان القليمية أيضًا ؛ وإلا قد يُستند إلى المقرر الذي اتخذ للتو في تأييد إجراء مزيد من التخفيفات في أعداد الوظائف في خدمات المؤتمرات مما سيكون في هذه الحالة أمراً مؤسفاً للغاية .

رفعت الجلسة الساعة ١٣٤٥