

Distr.: General

16 April 1999
Arabic
Original: English

الجمعية العامة
الدورة الثالثة والخمسون
الوثائق الرسمية



اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الثامنة والعشرين

المعقودة بالمقر، نيويورك،

يوم الاثنين، ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨، الساعة ١٥/٠٠

الرئيس: السيد ابلان (أرمينيا)
رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

البند ١١٩ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)

البند ١١٣ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩ (تابع)

استغلال عائد التنمية

التقديرات المنقحة الناجمة عن قرارات ومقررات المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دورته الموضوعية لعام ١٩٩٨

الآثار الإدارية والمالية المترتبة على المقررات والتوصيات الواردة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية شروط الخدمة والمكافأة للمسؤولين بخلاف مسؤولي الأمانة العامة: أعضاء محكمة العدل الدولية

طلب إعانة لمعهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح ناشئ عن توصيات مجلس أمناء المعهد بشأن برنامج عمل المعهد لعام ١٩٩٩

الآثار الإدارية والمالية الناشئة عن تقرير مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (تابع)

البند ١٢ من جدول الأعمال: تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي

هذا المحضر قابل للتصويب. ويجب إدراج التصويبات في نسخة من المحضر وإرسالها مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني في غضون أسبوع واحد من تاريخ نشره إلى: Chief of the Official Records Editing Section, Room DC2-0750, 2 United Nations Plaza.

وستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في ملزمة مستقلة لكل لجنة من اللجان على حدة.

افتتحت الجلسة الساعة ١٥/٠٠

البند ١١٩ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع) (A/53/266، A/53/327، A/53/375 و Corr.1 و Corr.2 (بالفرنسية فقط)، A/53/385، A/53/414، A/53/501، A/53/502، A/53/526 و Add.1، A/53/548، A/53/642، A/53/814؛ (A/C.5/53/L.3، A/C.5/52/2)

١ - السيدة كاردوزي (بنما): قالت، متحدثة باسم مجموعة ريو، إن المجموعة تؤيد البيان الذي أدلى به ممثل تونس باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين. ومن المؤسف أن الوفود لم تتلق حتى الآن تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بشأن تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/53/414). وفي ضوء أهمية إصلاح إدارة الموارد البشرية بالنسبة للمنظمة في فترة الألف عام القادمة، ستقوم مجموعة ريو بدراسة التقارير المقدمة عملاً بالفرع سابعا من قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١ دراسة دقيقة. وبعد ذلك، أشارت إلى التقدم المحرز في مجال بلوغ مستوى ٧٠ في المائة من التعيينات الدائمة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، وطالبت بزيادة التمثيل من دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي في الوظائف من الفئة الفنية والفئات العليا. وأعربت عن أسفها بصفة خاصة إزاء عدم وجود توزيع جغرافي عادل في المستويات العليا بعمليات حفظ السلام والقيادات الميدانية.

٢ - وأبدت قلقها بشأن بطء التقدم المحرز في مجال زيادة تمثيل النساء بالمنظمة، وطالبت الأمين العام والأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية أن يفتيا بهدف المساواة بين الجنسين وإدراج القضايا المتعلقة بنوع الجنس في الأعمال الرئيسية لمنظومة الأمم المتحدة؛ وأكدت من جديد التزام مجموعة ريو بهذين الهدفين.

٣ - وبالإشارة إلى تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/53/414)، أكدت في البداية أهمية المساءلة من أجل ضمان كفاءة وشفافية العمليات؛ وقالت إن ثمة ضرورة لتوضيح القواعد المتصلة بهذه المساءلة، إلى جانب وضع معايير جلية، وخاصة فيما يتعلق بتفويض السلطة. وشددت بعد ذلك على أن عمليتي التوظيف والإلحاق يجب أن تكونا مستندتين إلى الأهلية والتوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين. وذكرت أن النظام بحاجة إلى الإصلاح من أجل التعجيل بهذه العملية، وقالت إن من الجدير بالذكر، تلك التدابير التي ورد وصفها بالفقرتين ٢٣ و ٢٤ والفرع جيم من التقرير، حيث أشير إلى ضرورة إعطاء مديري البرامج مزيدا من المسؤولية بمجرد تحديد المساءلة والعمليات التشغيلية تحديدا واضحا. وأعلنت، من ناحية ثالثة، أن تطوير الموظفين يكتسب مزيدا من الأهمية كذلك في الوقت الذي تقوم فيه المنظمة بإعادة توزيع مواردها البشرية، وطالبت بتخصيص موارد جديدة لهذا الغرض. وقالت إنها ترى، من ناحية رابعة، إن إدخال نظام إعادة التعيينات المدارة، إلى جانب هيكل وظيفي أكثر مرونة ونظام للمكافآت، يشكل خطوة إيجابية. ولا يجوز، مع هذا، أن يفسر ذلك الهيكل الوظيفي الأكثر مرونة على أنه آلية تتيح إيجاد مزيد من التشوهات فيما بين المسؤولين القائمة ومواصفات الوظائف. وينبغي أن يكون هناك بالتالي بعض من التناغم بين أدوار الموظفين الإداريين من كافة الأصعدة وموظفي الفئة الفنية وموظفي فئة الخدمات العامة والموظفين المعيّنين محليا والذين يضطلعون بأعمال ذات مستوى فني.

٤ - ويجب أن تدرس على نحو أكثر تعمقا قضية التوقعات الوظيفية، وأن يوسع نطاقها. ومن الواجب كذلك أن تتخذ الخطوات اللازمة لكفالة تهيئة نظام واقعي محايد متوازن شفاف يستند إلى الأهلية ويتضمن فرصا للتطوير الوظيفي. وفي إطار ملاحظة التوصيات الواردة في تقرير الأمين العام عن إدارة الأداء (A/53/266)، قالت إنه ينبغي أن تدرس بدقة مزايا وعيوب أي نظام للحوافز يقوم على الأداء. وأشارت مع الاهتمام إلى الفقرة ٢٨ (و) من التقرير، ولكنها حذرت من أن النظام المستند إلى الأداء لا يمكن له بأي سبيل أن يحل محل عدالة الأجور أو أن يؤثر على الفرص المتعلقة بالتقدم والترقية.

٥ - واستطردت قائلة إن مجموعة ريو تشعر بالقلق إزاء التهديدات التي تتعرض لها سلامة موظفي الأمم المتحدة، والوارد وصفها في تقرير الأمين العام عن احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها (A/53/501)، وشددت على أن مسؤولية المنظمة تتضمن كفالة المستوى اللازم من السلامة فيما يتصل بالاضطلاع بأعمال الأمم المتحدة، لا في المقر فحسب، بل في الميدان أو أثناء البعثات كذلك.

٦ - السيد ني (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن وفده يرحب بتقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/53/414) الذي وصف فيه التقدم المحرز والمهام المتوخاة مستقبلا. وأفضل ضمان لنجاح المنظمة في تفويض الموظفين، في إطار نظام لتقييم الأداء والمساءلة، يتمثل في التزامها بالمبادئ الأساسية للشفافية والإجراءات الأصولية والعدالة واحترام التنوع، مع الوفاء في نفس الوقت بمتطلبات التوازن على الصعيد الجغرافي وفيما بين الجنسين. وأعرب عن غبطته، في هذا الصدد، إزاء التقدم المطرد في ميدان وضع نظام لتقدير الأداء، وأثنى على الأمين العام لما يتبعه من نهج تدريجي في مجال وضع نظام لمكافآت أو علاوات الأداء. ومن المهم على نحو كبير أن يعمل هذا النظام بشكل سليم وأن ينظر إليه بوصفه نظاما عادلا؛ وإلا فإنه سيؤدي خلافا لذلك إلى التأثير بشكل سلبي على معنويات الموظفين وحوافزهم.

٧ - واستطرد قائلاً إن تفويض السلطة هو محور النظام الجديد لإدارة الموارد البشرية، فهو سيمكن الموظفين من اتخاذ الإجراءات اللازمة وممارسة المبادرات المطلوبة في نطاق المسؤوليات المنوطة بهم. وبين أنه جزء من التنظيم الذي من شأنه أن يجعل عمليات المنظمة أكثر كفاءة، ولكنه نبه إلى أنه لا يجوز التهاون في المراقبة الداخلية، بل ينبغي أن يضطلع بالتحقيقات والموازنات على نحو مناسب.

٨ - واسترسل قائلاً إن حكومته متعهدة بالوفاء بالتزاماتها التعاهدية، بوصفها البلد المضيف للأمم المتحدة، وهي لن تقيد بأي حال ما يقوم به موظفو الأمم المتحدة من سفر رسمي لمتابعة أعمالهم الرسمية. ومع هذا، فهي تحتفظ بحق فرض قيود على السفر لأغراض ترفيحية وشخصية بحتة داخل إقليم الولايات المتحدة من جانب بعض المسؤولين بالأمم المتحدة أو موظفيها، لأسباب تتعلق بالأمن القومي، على النحو الوارد بالفقرة ٧٣ من تقرير الأمين العام عن امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها (A/53/501). وأضاف، في هذا الصدد، أن وفده يشعر ببالغ القلق إزاء الحوادث الوارد وصفها في تقرير الأمين العام، وهو يثني على الأمين العام بشأن التزامه بتحسين أمن كافة موظفي الأمم المتحدة.

٩ - ومضى يقول إنه يشارك الوفود الأخرى فيما أعربت عنه من قلق بشأن طول الوقت الذي يستغرقه تعيين الموظف، دون وضع ضوابط لذلك. وأعرب عن غبطته من أن ثمة تعديلات يجري الاضطلاع بها في الوقت الراهن لإلغاء الخطوات غير الضرورية في عملية التعيين، وحث الأمانة العامة على التحرك بسرعة لإكمال إصلاح هذه العملية.

١٠ - واختتم كلامه قائلًا إن التغيير التنظيمي الذي يجري بمعزل عن المعلومات الضرورية قد يؤدي في الكثير من الحالات إلى التشكك، بل وإلى القلق، فيما بين الموظفين، وأطرى على الأمين العام والأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية إزاء ما يبذلانه من جهود لضمان إجراء حوار مع الموظفين بكافة أنحاء منظومة الأمم المتحدة. وشكر الأمين العام لما يتيح من تقاسم نظراته المستقبلية فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية، وكذلك لما يتخذه من خطوات في الوقت الراهن من أجل تحويل هذه النظرة المستقبلية إلى أمر واقع، وأكد له دعم وفده له على نحو كامل. ونبه إلى أن المهام الجسام المنوطة بالأمم المتحدة في فترة الألف عام القادمة توجب عليها أن تضع إطارًا لتعيين الموظفين وتدريبهم وتطويرهم وظيفيًا، وأن يكون هذا الإطار في مستوى ما هو قائم لدى أفضل المنظمات إدارية، عامة كانت أم خاصة، وأعلن أن وفده يتطلع إلى المشاركة في تحقيق ذلك.

١١ - السيد درويش (مصر): أعرب عن تأييد وفده للبيان الذي أدلى به ممثل إندونيسيا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين. ولاحظ، مع الارتياح، العناصر الأساسية لاستراتيجية الأمين العام المتعلقة بإصلاح إدارة الموارد البشرية داخل إطار شامل من الترشيد والفعالية المعززة، ولا سيما توفير شروط عمل تقدمية وتنافسية؛ والتحديد الواضح للقيم والقدرات التنظيمية؛ ووضع سياسات ومبادئ توجيهية مناسبة؛ وإعادة توجيه مكتب إدارة الموارد البشرية؛ واعتماد التعلم المستمر بوصفه أولوية للمنظمة؛ وتعزيز مناخ للثقة المتبادلة بين الموظفين والمديرين؛ ووضع نظام متكامل لتخطيط الموارد البشرية (A/53/414، الفقرة ٩).

١٢ - وأردف يقول إن وفده يعلق أهمية كبيرة، فيما يتصل بتفويض السلطة للمديرين، على تحديد آليات مناسبة لمكافأة النجاح ومجازاة الفشل. ومن الضروري، علاوة على ذلك، أن توضع آليات للقيام بأي تصويبات أو تعديلات لازمة في مجال إدارة الموارد البشرية على نحو عاجل وفعال. وأعلن أن وفده مهتم إلى حد كبير بتحسين نظام العدالة الداخلي، فهو يعتبره عاملاً رئيسياً فيما يتصل بالمساءلة. ومن شأن تقوية الروابط بين نظام العدالة الداخلي وإدارة الموارد البشرية أن تشكل معونة مجدية في مجال تحديد المشاكل والبت بشأن ما يلزم من إجراءات.

١٣ - وانتقل إلى الحديث عن تشغيل الخبراء الاستشاريين فقال إن من دواعي القلق أنه لم يلتزم على نحو كامل في بعض الحالات بالقواعد والمبادئ التوجيهية ذات الصلة. وثمة أهمية لكفالة تطبيق هذه القواعد وتلك المبادئ التوجيهية مع إيلاء المراعاة الواجبة لمبدأ التوزيع الجغرافي.

١٤ - وتابع كلامه قائلًا إن وفده يعلق أهمية كبيرة على قضية امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها وسلامة موظفي حفظ السلام والمساعدة الإنسانية، فهو يسلم بأهمية هذه المهام. وجميع هؤلاء الأشخاص، بما فيهم المعينون محلياً، يساهمون في تحقيق السلام والأمن الدوليين

وتخفيف حدة المعاناة البشرية. وعلى الرغم من جهودهم الرائعة، فإن أعدادا متزايدة منهم قد تعرضت، مع هذا، للسجن والاختطاف والخسائر المادية، بل والموت، أثناء اضطلاعهم بواجباتهم. ووفد مصر يثني على التزام الأمين العام بتحسين أمن جميع موظفي الأمم المتحدة، وهو يوافق على الرأي القائل بأن هذه الحالة تمثل تحديا خطيرا يتطلب توفير مساعدة هائلة من جانب المجتمع الدولي لكفالة اتخاذ كافة التدابير الممكنة لحماية الموظفين.

١٥ - واستطرد قائلا إن وفده يوافق على ذلك الرأي الذي أعرب عنه الأمين العام المساعد للشؤون القانونية، عند تقديم تقرير الأمين العام (A/53/501)، حيث قال إنه ينبغي اتخاذ قرار واحد منسق يشمل السلامة والأمن، إلى جانب الامتيازات والحصانات، فيما يتصل بموظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة وموظفي المساعدة الإنسانية أيضا. وإعداد مشاريع قرارات عديدة لتغطية مختلف جوانب ما يمثل بالضرورة قضية واحدة من شأنه أن يثقل كاهل الأمانة العامة بعبء لا مبرر له. ومن رأي وفد مصر أن كافة المسائل المتصلة بالموظفين ومعاليهم تدخل في نطاق ولاية اللجنة الخامسة، بما في ذلك المسائل المتعلقة بسلامة هؤلاء الأشخاص وأمنهم وامتيازاتهم وحصاناتهم. وكافة هذه الأمور تتصل بإدارة الموارد البشرية، التي تشكل بندا من البنود الرئيسية المدرجة بجدول أعمال اللجنة الخامسة. وثمة ضرورة لقيام جميع الموظفين بمراعاة المبادئ التوجيهية التي وضعها الأمين العام، وخاصة فيما يتعلق بأدائهم لمهامهم. ويجب أن تتخذ، في نفس الوقت، جميع الخطوات الضرورية لضمان سلامة هؤلاء الموظفين عند اضطلاعهم بواجباتهم.

١٦ - واختتم كلامه قائلا إنه قد نما إلى علم وفده، أثناء المناقشات غير الرسمية، أن ثمة وظائف ما قد تركت شاغرة في بعض الأحيان إلى حين العثور على متطوعين لشغلها، وفي حالة عدم وجود متطوع، تترك الوظيفة شاغرة كما هي. ومن الواضح أن حالة من هذا القبيل تشكل مصدرا للمشاكل، ومن الواجب تصويبها.

١٧ - السيد ياماغيوا (اليابان): قال إن سلامة وأمن الموظفين المدنيين لا يزالان قضية ذات أولوية لدى منظومة الأمم المتحدة بكاملها. وأعرب عن قلقه إزاء الحوادث الأخيرة، بما فيها مصرع موظف ياباني من موظفي الشؤون المدنية، إلى جانب موظفين آخرين، في طاجيكستان، وناشد الدول الأعضاء التي لم تنضم بعد إلى الاتفاقية المتعلقة بسلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها أن تقوم بذلك. وأشار إلى أن حكومته ما فتئت، منذ عام ١٩٩٤، شريكة في البرنامج الإقليمي للحلقات التدريبية المتصلة بتعزيز الأمن، الذي يضطلع به متطوعو الأمم المتحدة، وهو برنامج يهدف بصفة خاصة إلى زيادة التوعية بقضايا السلامة والأمن. ورحب في هذا الصدد بإنشاء الصندوق الاستئماني المعني بأمن موظفي منظومة الأمم المتحدة في الميدان، وأعلن أن وفده سيسهم بمبلغ ١ مليون دولار لمساندة تدابير الأمن. ومن شأن الجهود الرامية إلى توفير السلامة والأمن لموظفي الأمم المتحدة أن تساعد كذلك في تعزيز أمن أشخاص بحاجة إلى المساعدة.

١٨ - وانتقل إلى الحديث عن توظيف المتقاعدين، فقال إن وفده يوافق عموما على التوصيات الواردة في الفقرة ٣٤ من تقرير مكتب خدمات المراقبة الداخلية (A/53/642). وأشار إلى أن وفده يرى أنه يجب تطبيق الفترة القصوى البالغة ستة أشهر كل سنة تقويمية على جميع المتقاعدين بصرف النظر عما إذا كانوا يتقاضون استحقاقات تقاعدية، وذلك على الرغم من إمكانية الأخذ ببعض الاستثناءات إذا ما توفرت مبررات كافية.

ولاحظ أن ثمة متقاعدين قد تلقوا في بعض الحالات مبالغ تتجاوز الحدود الموضوعية، وقال إنه يرى أنه ينبغي معالجة هذه المخالفات.

١٩ - ونوه، مع التقدير، بتقرير الأمين العام عن إدارة الأداء. وأعرب عن اعتقاده بأن المبادئ الواجبة الاتباع في مجال وضع نظام لمكافأة الأداء، والواردة بالفقرة ٢٨ من ذلك التقرير، تشكل مبادئ مناسبة، وأبدى موافقته على الاستنتاج المذكور بالفقرة ٣٣ والقائل بأن الإقرار الفوري بالأداء حافز قوي. وسائر أشكال المكافأة الأخرى، بما فيها استخدام علاوات الدرجات، تستحق الاعتبار الكامل في موعد لاحق. ونبه، مع هذا، إلى أنه إذا لم ينفذ نظام تقييم الأداء على نحو سليم ومناسب، فإن هذا قد يؤدي إلى تقويض الثقة القائمة بين الموظفين والإدارة، وكذلك الثقة فيما بين الموظفين. وأعلن أن وفده يطالب الأمين العام، بالتالي، بألا يدخر أي جهد في سبيل كفالة تنفيذ نظام تقدير الأداء تنفيذا سليما.

٢٠ - وانتقل إلى الكلام عن تقرير الأمين العام بشأن إدارة الموارد البشرية (A/53/342)، فقال إن وفده يرى أن ثمة نقصا في المعلومات المقدمة لتأييد استنتاجات الأمين العام بشأن مسألة اختلال التوازن الجغرافي الناجم عن ترقيات المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية المتعلقة بترقية الموظفين إلى الفئة الفنية من سائر الفئات، وذلك في ضوء محدودية المعلومات المذكورة في الفقرتين ٤٨ و ٤٩ من التقرير، وطلب إلى الأمانة العامة أن تقدم توزيعا لهؤلاء الموظفين البالغ عددهم ١٣٦ حسب السنة والجنسية.

٢١ - واسترسل قائلا، بشأن التطوير الوظيفي، إن وفده يوافق على بيان السياسة العامة الوارد في الفقرات ٥١ إلى ٥٤، ولكنه أشار إلى أن فكرة الربط بين الدرجات، الواردة بالفقرة ٤٦ من التقرير المتعلق بإصلاح إدارة الموارد البشرية (A/53/414)، تتطلب دراسة متأنية، وأنه ينبغي إجراء تقييم دقيق لمدى فعالية برامج التدريب الخاصة بالموظفين.

٢٢ - وقال، في نهاية المطاف، إن وفده يحيط علما بالمعلومات الواردة بشأن إمكانية إجراء امتحانات تنافسية وطنية في اللغات الرسمية الست، وكذلك بشأن الوصول بمستوى التعيينات الدائمة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي إلى ٧٠ في المائة (A/53/342)، الفرعان الحادي عشر والثالث عشر). وصرح بأن وفده لا يزال يعارض، فيما يخص المسألة الأخيرة، تلك الاقتراحات الرامية إلى تخفيض نسبة التعيينات الدائمة في فئة الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي.

٢٣ - السيدة اراغون (الفلبين): قالت إن الأزمة المالية المستمرة تؤدي إلى تقويض قدرة المنظمة على تنفيذ الأنشطة المأذون بها، وناشدت كافة الدول الأعضاء أن تقوم على نحو عاجل بسداد رسومها المعلقة بالكامل ودون شروط. والموارد البشرية، التي تمثل أهم أصول الأمم المتحدة، تشكل ٧٠ في المائة من الميزانية. ونجاح المنظمة يتوقف على نوعية الموظفين بكافة الرتب، وكذلك على توفر بيئة إدارية تشجع الاضطلاع بمزيد من العمل الجماعي. ومن دواعي التشجيع، في هذا الصدد، استراتيجية الموارد البشرية التي وضعها الأمين العام لتشجيع النمو الوظيفي وزيادة التنقل والتدريب.

٢٤ - وأعلنت أنها تؤيد مختلف النقاط التي ذكرها الأمين العام في البيان الذي أدلى به أمام اللجنة بشأن إصلاح إدارة الموارد البشرية. ومن أهم عناصر هذا الإصلاح، تفويض السلطة لمديري البرامج، بعد وضع آليات وإجراءات صحيحة للرصد لكفالة تحديد مسألتهم وتوفير ما يلزم من تدريب لهم.

٢٥ - واسترسلت تقول إن وضع نظام شامل للتطوير الوظيفي للتشديد على التدريب والتنقل يشكل أمرا هاما بصفة خاصة. وذكرت أن وفدها يتطلع إلى معرفة ما إذا كان تجميد التعيينات الدائمة إلى حين الوصول إلى مستوى ٧٠ في المائة من التعيينات الدائمة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي يؤثر تأثيرا معاكسا على التطوير الوظيفي الفعلي بأي حال من الأحوال.

٢٦ - ومضت تقول إنه يجب أن يوضع نظام للتخطيط من شأنه أن يحدد مدى توفر أو نقص المهارات اللازمة لتنفيذ الولايات المقررة من قبل الدول الأعضاء، وذلك بالأمانة العامة. وتساءلت في هذا الصدد عما إذا كان نظام المعلومات الإدارية المتكامل، وهو نظام باهظ التكلفة، قد ساعد في تعزيز القدرة على التخطيط.

٢٧ - وأردفت قائلة إنه ينبغي الاضطلاع بمزيد من التنقيح لنظام تقدير الأداء من أجل تشجيع الحوار بين الموظفين والمشرفين بشأن الأهداف الواجبة التحقيق وأساس تقييم الأداء الفردي، وينبغي أيضا أن يقدر أداء المشرفين على يد الموظفين التابعين لهم، ولا سيما في ضوء ما أعلنه الأمين العام من أنه يعتزم تفويض السلطة لمديري البرامج. ويجب أن يؤخذ تدريجيا بجوائز أو مكافآت الأداء، بوصفها وسيلة لتحسين معنويات الموظفين وإنتاجيتهم، كما يجب أن يعالج أي هبوط أداء الموظف في مرحلة مبكرة للإبقاء على الروح المعنوية لدى هذا الموظف.

٢٨ - وتابعت كلامها قائلة إن هناك أهمية قصوى لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة وتحقيق التوازن بين الجنسين، مما يبدو للأسف بعيد المنال بحلول الموعد المستهدف وهو عام ٢٠٠٠. ومن المتعين أن يبذل مزيد من الجهود لتعيين نساء مؤهلات من البلدان النامية، ولا سيما بالمستويات العليا.

٢٩ - واختتمت كلامها قائلة إن أمن وسلامة موظفي الأمم المتحدة جديران بالاهتمام أيضا. ومن الواجب على كافة الدول أن توقع الاتفاقية المتعلقة بسلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها.

٣٠ - السيدة النضاري (اليمن): أعربت عن تأييدها لجهود الأمين العام الرامية إلى إصلاح إدارة الموارد البشرية في سياق الإصلاح والتجديد الشاملين للمنظمة. وينبغي لهذا الإصلاح أن يتميز بالتنوع والشفافية والعدالة، وأن يحافظ على المتطلبات المتعلقة بالتوزيع الجغرافي العادل وإقامة توازن بين الجنسين. ومن شأن مبدأ المساءلة أن يكفل استخدام الموارد المتاحة على أفضل وجه ممكن.

٣١ - ومرفق تقرير الأمين العام المتعلق بمكتب خدمات المراقبة الداخلية (A/52/814) يبين أنه قد كانت هناك أحيانا بعض المآخذ فيما يتصل بتشغيل الخبراء الاستشاريين؛ فلم توضع قوائم صحيحة بأسماء المرشحين، كما

أن مؤهلات المرشحين لم تكن دائما موضع دراسة كافية، على سبيل المثال. ومن الواجب أن تُصوب هذه المآخذ مع إيلاء المراعاة الواجبة لمبدأ التوزيع الجغرافي.

٣٢ - واستطردت قائلة إن وفدها يعلق أهمية كبيرة على تفويض السلطة للمديرين والمسؤولين عن تنفيذ البرامج. والآليات الفعالة لرصد ومتابعة أعمال المديرين تشكل عنصرا أساسيا في إصلاح إدارة الموارد البشرية.

٣٣ - وينبغي لعملية الإصلاح أن تتضمن تشاورا واسع النطاق بين المنظمة والدول الأعضاء، حتى يمكن تحديد أي مواطن من مواطن الضعف واتخاذ ما يناسب من إجراء تقويمي.

٣٤ - السيدة مارستون (جامايكا): قالت إن وفدها لا يزال يعلق أهمية كبيرة على إصلاح إدارة الموارد البشرية، ولا سيما في ضوء المطالب التي ستظل متوخاة من المنظمة. والوفد يرحب بالتحسينات التي أدخلت حتى الآن في هذا الصدد، وهو يحيط علما بالأعمال التي اضطلع بها مكتب إدارة الموارد البشرية من أجل النهوض بعملية الإصلاح. وينبغي أن يوجه الانتباه الآن نحو تنفيذ البرنامج، وأهمية تحقيق توازن بين تدابير الإصلاح واحتياجات أهم أصل لدى المنظمة، وهو موظفوها، الذين ينبغي لهم أن يشاركوا في عملية صنع القرار مشاركة تامة.

٣٥ - ومن شأن تنمية ثقافة تنظيمية، تشدد على مبادئ المساواة والابتكار وحسن الأداء وامتياز الإدارة، أن تؤثر بشكل إيجابي على أعمال الأمم المتحدة. وسيؤدي نظام تقدير الأداء إلى كفاءة مزيد من مساهلة الموظفين، ومع هذا، فإن هذا النظام يجب أن يكون موضع استعراض وتكييف وفق البيئة المتغيرة، على نحو دوري، وتفويض السلطة لمديري البرامج سيضمن مساهلتهم فيما يتصل بتحقيق النتائج المرجوة. ووفد جامايكا يتطلع إلى تلقي مزيد من التفاصيل عن التدابير التي ستتخذ لزيادة مساهلتهم في مجال الموارد البشرية والمالية. والوفد لديه بعض التحفظات، في هذا الصدد، بشأن الدور الجديد لمكتب إدارة الموارد البشرية، وهو يطالب بتوضيح في هذا الشأن.

٣٦ - وبعد ذلك، انتقلت إلى الكلام عن خطة العمل الاستراتيجية التي يجري تنفيذها في الوقت الراهن من أجل بلوغ هدف توزيع الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ بحلول عام ٢٠٠٠ في كافة فئات الوظائف بمنظومة الأمم المتحدة (A/53/367، الفقرة ٨)، وآراء لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن بطء معدل التقدم في مجال تحسين تمثيل النساء بالمنظمة (A/53/30، الفقرتان ٢٨٠ و ٢٨١). وأعلنت أن وفدها يرحب بمبادرات الأمين العام في هذا الشأن، وهو يشعر بالتشجيع إزاء التطورات التي حدثت بالرتبة مد - ١. وهو يتطلع كذلك إلى زيادة تمثيل النساء، ولا سيما النساء من البلدان النامية، بالرتب العليا ومستويات صنع القرار، إلى جانب الإسراع في التقدم نحو تحقيق هدف التوازن بين الجنسين.

٣٧ - ومضت تقول إن وفدها يرغب في الإلمام بالتطورات المتصلة بما يقترح من إدخال فترة اختبار للمرشحين الناجحين في الامتحان التنافسي الداخلي المتعلق بالترقية إلى الفئة الفنية، وإمكانية عقد امتحانات تنافسية وطنية في اللغات الرسمية الست. وأضافت أن هذه التدابير ستؤثر بشكل فعال على مستوى الدول الممثلة تمثيلا ناقصا أو غير الممثلة في الوقت الراهن. وأعربت عن تأييد وفدها لتنظيم عملية التعيين والإلحاق:

وقالت إن هذه العملية يجب أن تتسم بالشفافية وأن تراعي ضرورة التوزيع الجغرافي العادل وتمثيل كلا الجنسين. وأوضحت أن إصلاح هذه العملية أمر له إلحاحية في ضوء ضخامة عدد الاستقالات والتقاعدات.

٣٨ - وأردفت تقول إن المسؤولية المتعلقة بالتطوير الوظيفي يجب أن تحظى في الواقع بمشاركة الفرد والإدارة والمنظمة، ومع هذا، فإنه ينبغي أن تهيأ البيئة المناسبة للتقدم الوظيفي. وأعربت عن قلقها إزاء مواصلة العقود القصيرة والمحددة الأجل، وشددت على الحاجة إلى تحويل العقود القصيرة الأجل إلى عقود دائمة لإتاحة مزيد من التنقل من رتب الخدمات العامة إلى رتب الفئة الفنية.

٣٩ - ثم قالت إنه يجب تنفيذ التدريب على صعيد المنظومة من أجل كفالة استفادة الموظفين من زيادة التنقل عبر الرتب والاختصاصات ومراكز العمل والمواقع الميدانية. وشددت على أهمية التشاور مع الموظفين من أجل تحديد الاحتياجات الإنمائية الفردية وكفالة تمكن الموظفين من الوصول إلى التدريب. ومن الواجب بالتالي أن تستعرض جدولة الدورات التدريبية، وأن تعطي الأولوية للتدريب أثناء العمل.

٤٠ - وتطرق إلى القول بأن إدارة العدالة فيما يتصل بمسائل الموظفين يجب أن تحظى باهتمام جاد. وأشارت إلى أن وفدها يرى أن من حق الموظفين أن تعد لهم جلسات استماع عادلة وشفافة مع تزويدهم بتمثيل مناسب. ومن الواجب أيضا أن تعالج مسألة تحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة بغية تشجيع زيادة الحوار وتقليل الالتجاء إلى التقاضي.

٤١ - واختتمت كلامها قائلة إن وفدها يرحب، في نهاية المطاف، بالمبادئ التوجيهية الشاملة في مجال السياسة العامة المتصلة بتكليفات الخبراء الاستشاريين واختيارهم والتعاقد معهم وتجديد عقودهم (A/53/385). وينبغي لتلك المبادئ التوجيهية أن تكفل اضطلاع موظفي الخدمة المدنية الدولية بالاختصاصات الأساسية لدى الأمانة العامة.

٤٢ - السيد كوليف (أذربيجان): شدد على أهمية مسائل الموظفين، وعلى الحاجة إلى موظفين ذوي مؤهلات عالية للأمم المتحدة، وكذلك إلى نظام إداري فعال، إلى جانب تمثيل واسع النطاق داخل الأمانة العامة. وفيما يتصل بهذا التمثيل، لفت الانتباه إلى قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١، الذي أكد مرة أخرى أن ثمة ضرورة لتوفير تمثيل جغرافي عادل بالأمانة العامة وخاصة بالرتب العليا ومستويات صنع القرار. وذكر أن هذا يشكل قضية تبعث على بالغ القلق بالنسبة لبلده، الذي لا يزال غير ممثل بالأمانة العامة منذ دخوله إلى الأمم المتحدة. وهذه المشكلة كانت موضع تركيز من قبل رئيس جمهورية أذربيجان أثناء اجتماعه مع قيادة الأمم المتحدة في تموز/يوليه ١٩٩٧، وأيضا من قِبَل وزير خارجية أذربيجان أثناء المناقشة العامة التي دارت خلال الدورة الحالية للأمم المتحدة. وعلى الرغم من الصعوبات المالية الخطيرة المترتبة على وجود ١ مليون من اللاجئين والأشخاص النازحين، واحتلال ٢٠ في المائة من إقليم البلد، والانتقال إلى اقتصاد سوقي، فإن أذربيجان قد سددت ما عليها من اشتراكات مقررة (وهي اشتراكات مرتفعة دون مبرر) في الوقت المناسب.

٤٣ - ووفقاً لتقرير الأمين العام بشأن تكوين الأمانة العامة (A/53/375، المرفق الأول، الجدول ٤)، تبلغ نقطة الوسط للنطاق فيما يتعلق بأذربيجان ٦,٦٥، ويبلغ الحد الأقصى المستصوب ١٤. وفي الوقت الذي يتزايد فيه تمثيل سائر أعضاء رابطة الدول المستقلة، فإن الامتحانات التنافسية لم تعقد بأذربيجان إلا مرة واحدة في السنوات الأخيرة. وعلاوة على ذلك، ومن جراء طول فترة عملية التعيين (وهي فترة تقدر بـ ٤٦١ يوماً)، اضطر المرشحون الناجحون في الامتحان إلى السعي للعمل في القطاع الخاص. ومن الواجب على الأمانة العامة أن تحل هذه المشكلة بسرعة وأن تنظر على النحو الواجب في أمر كل المرشحين الأذربيجانيين.

٤٤ - السيد سليمان (الجمهورية العربية السورية): أعرب عن تأييد وفده للبيان الذي أدلى به ممثل إندونيسيا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، وكذلك للبيان الذي أدلى به الأمين العام المساعد للشؤون القانونية في الجلسة ٢٤ بشأن ضرورة اتخاذ قرار منسق في مجال سلامة وأمن موظفي الأمم المتحدة، إلى جانب امتيازاتهم وحصاناتهم، وأعلن أيضاً أنه يؤيد الملاحظات التي أبدتها مصر. ولاحظ أن اللجنة الثالثة قد أوصت الجمعية العامة في الدورة السابقة أن تتخذ قراراً بشأن حماية موظفي الأمم المتحدة (القرار ١٢٦/٥٢)، ثم طلب إلى الرئيس أن يبلغ رئيس اللجنة الثالثة أن هذه المسألة تدخل في نطاق اختصاص اللجنة الخامسة. وبين أن الجمعية العامة قد اتخذت أيضاً القرار ١٦٧/٥٢ بشأن سلامة وأمن موظفي المساعدة الإنسانية، دون الإحالة إلى لجنة رئيسية، وهي تقوم الآن بإجراء مشاورات بشأن هذه المسألة. وطالب الرئيس بأن يوضح لرئيس الجمعية العامة، في إطار التشاور مع رئيس اللجنة الثالثة، عند الاقتضاء، أن المسائل المتصلة بأمن وسلامة موظفي الأمم المتحدة وامتيازاتهم وحصاناتهم جديرة بالتناول من قبل اللجنة الخامسة بموجب البند المتعلق بإدارة الموارد البشرية.

البند ١١٢ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩ (تابع)

استغلال عائد التنمية (A/53/7/Add.4، A/53/374، A/53/664، A/C.5/53/30)

٤٥ - السيدة كنج (الأمين العام المساعد للشؤون الاقتصادية والاجتماعية): قدمت تقرير الأمين العام بشأن استغلال عائد التنمية (A/53/374). وقالت إن المقترحات الثمانية التي وردت في هذا التقرير قد انبثقت عن المناقشات المشتركة التي دارت في اللجنة التنفيذية للشؤون الاقتصادية والاجتماعية، وذلك في إطار الاسترشاد بالمبادئ المذكورة في الفقرة ٢١ من تقرير الأمين العام المتعلق بحساب التنمية (A/52/1009). وفي أعقاب الموافقة على هذه المقترحات وبداية المشاريع، ستستخدم اللجنة التنفيذية آلية للرصد المشترك.

٤٦ - واستطردت قائلة إن هذه المقترحات تستند إلى مفهوم إقامة الشبكات من أجل التنمية، مما يعني مشاركة الدول الأعضاء على نحو كامل في شبكة المعلومات العالمية الجديدة للاستفادة من العولمة وتجنب الإبعاد إلى الهامش. وقد تبلور هذا المفهوم نتيجة إدراك أن ثمة بلداناً نامية كثيرة لن تستفيد من الاقتصاد العالمي إلا إذا حصلت على مساعدة تؤدي إلى اتصالها بمصادر المعلومات الدولية الرئيسية، وأن توفير تكنولوجيا المعلومات يشكل حلاً منخفض التكلفة لمسألة اندماج البلدان النامية في اقتصاد العالم. وفي سياق الأمم المتحدة، سيساعد هذا المتابعة القطرية لمؤتمرات الأمم المتحدة العالمية، كما أنه سيعزز من الحوار فيما بين بلدان الجنوب. ويفترض هذا المفهوم أيضاً الاتصال بالشبكات على نحو أفضل فيما بين الخبراء، مما يخالف القيام بأسلوب

تقليدي بإيفاد الخبراء للعمل بشأن مشاريع محددة من مشاريع التعاون التقني: والطابع المتغير للتعاون التقني يتطلب حل المشاكل وتقاسم الدروس المستفادة والاضطلاع بمزيد من الاتصالات الموضوعية فيما بين الخبراء.

٤٧ - واسترسلت قائلة إن هذه المقترحات تبين أن الأهداف المشاريعة قد تم توضيحها، وأنها قد أصبحت متمشية مع الأهداف البرنامجية الرئيسية الثلاثة المتعلقة باستغلال حساب التنمية، مما ذكره الأمين العام في تقريره بشأن حساب التنمية (A/52/1009، الفقرة ٢٣). والمقترحات قد أشارت أيضا إلى العناصر والبرامج الفرعية ذات الصلة الواردة في الخطة المتوسطة الأجل؛ وقد أدخلت النتائج المتوقعة لإعطاء دلالة على المنجزات التي ينبغي تحقيقها في الإطار الزمني لتنفيذ المشاريع. وثمة أهمية للتحرك بسرعة فيما يتصل بهذه المقترحات حتى يمكن تنفيذها أثناء فترة السنتين الحالية.

٤٨ - السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قال، عند تقديم تقرير اللجنة الاستشارية المتصل باستغلال عائد التنمية (A/C.5/53/7/Add.4)، أن تقرير الأمين العام يشكل محاولة أولى لبرمجة الموارد فيما يتعلق بحساب التنمية. وهذه المعلومات ستقدم مستقبلا في سياق مقترحات الميزانية البرنامجية. وتعليقات اللجنة الاستشارية بشأن تدابير الكفاءة، التي ورد وصفها في المرفق الأول للوثيقة A/52/1009، مذكورة كذلك في تقريرها الأول المتعلق بمقترحات الميزانية في فترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩. ومن رأي الأمين العام أن المشاريع التي ستمول من حساب التنمية ينبغي أن تكون مشاريع تكملية، وليس من الجائز لها أن تحل محل أنشطة قائمة. ومن الحري بتقارير الأمين العام أن تتضمن معلومات محددة واضحة من شأنها أن تمكن الدول الأعضاء من البت في مدى اعتبار الأنشطة التي ستمول تحت الباب ٣٤ من الميزانية البرنامجية بمثابة أنشطة إقليمية و/أو أقاليمية، وكونها أنشطة مكملة، لا أنشطة بديلة، للأنشطة القائمة بالفعل. وللأسباب الواردة في الفقرة ٧ من تقرير اللجنة الاستشارية، أوصت اللجنة بأن مصطلح "تكمل" لا يجوز تطبيقه على البرامج الممولة من خارج الميزانية. وفي الفقرة ٨، أشارت اللجنة الاستشارية إلى الفرق بين المقترحات الممولة من الباب ٢١ والباب ٣٤ بالميزانية البرنامجية. وارتأت اللجنة الاستشارية، في نهاية المطاف، أن مؤشرات الأداء بحاجة إلى الصقل على نحو كبير، وأن التقديرات المستقبلية ينبغي لها أن تتضمن مقترحات مشاريعية سبق حساب تكلفتها على نحو كامل؛ والتقديرات الراهنة لا تتضمن تكاليف الموظفين أو تكاليف الصيانة.

٤٩ - السيد شلسنغر (النمسا): تحدث باسم الاتحاد الأوروبي، وأحال اللجنة إلى البيان الذي أدلى به في الجلسة ٣٩ للجنة الثانية، وقال إن ثمة نسخا متاحة من هذا البيان.

٥٠ - السيد ميهوت (رومانيا): أعرب عن تأييد وفده للبيان المقدم من ممثل النمسا باسم الاتحاد الأوروبي في اللجنة الثانية. وأوضح أن وفده يؤيد، منذ البداية، مقترحات الإصلاح من المسار الثاني للأمين العام، بما فيها إنشاء حساب للتنمية.

٥١ - وبالإشارة إلى مرفق تقرير الأمين العام المتعلق باستغلال عائد التنمية (A/53/374)، أقر بندرة الموارد المتاحة وأهمية كافة المشاريع الرامية إلى تعزيز بناء القدرات في البلدان المستفيدة. وصرح بأن المقصود من حساب التنمية تمويل الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية التي تتمشى مع البرامج والبرامج الفرعية الواردة في

الخطة المتوسطة الأجل. وأضاف أن وفده يأمل، في هذا السياق، أن تدرج أيضا خلال فترة السنتين القادمة المشاريع الواردة تحت البرنامج ١٦، التنمية الاقتصادية في أوروبا.

٥٢ - السيد ثيوفيلاكتر (قبرص): قال إن وفده يؤيد موقف الاتحاد الأوروبي. وهو يشارك اللجنة الاستشارية فيما ارتأته (A/53/7/Add.4، الفقرة ٦) من أن تكون المشاريع المقترحة التي تتعلق باستغلال عائد التنمية مشاريع ذات طابع إقليمي و/أو أقاليمي. ويجب تمويل المشاريع الجديدة بوصفها أنشطة مأذونا بها، كما يجب تقييمها، بمجرد تنفيذها، من منطلق المؤشرات ذات الصلة. وينبغي إيلاء اهتمام خاص لأقل البلدان نموا، ولا سيما في أفريقيا. وعلاوة على ذلك، فإنه لا يمكن للمشاريع الإنمائية من أي مستوى أن تكون ذات فعالية إلا إذا تضمنت، بالإضافة إلى الأنهج التقليدية، ابتكارات تكنولوجية، وخاصة في حقل المعلومات، وذلك في إطار وجود اقتصاد ومجتمع عالميين يتميزان بالتنوع وسرعة التغير.

٥٣ - واسترسل قائلا إن وفده يؤيد تماما الأنشطة المقترحة التي وردت في تقرير الأمين العام (A/53/374، الفقرة ٣٠)، وخاصة الأنشطة المتصلة بالتواصل الإلكتروني، وإنشاء قواعد بيانات مشتركة في الشبكات، وزيادة الوصول إلى مدخلات البحوث الأساسية. ولاحظ أنه يمكن تحسين تنفيذ إقامة الشبكات فيما يتعلق بمفهوم التنمية في سياق إقليمي، كخطوة أولى، ثم الاضطلاع بالتطبيق على نحو أوسع نطاقا فيما بعد. وأعلن أن قبرص مستعدة لتقديم خدماتها في ميادين من قبيل المشورة التقنية المتصلة بمشاريع الاتصالات السلكية واللاسلكية وبرامج المتابعة والحلقات الدراسية والتدريبية.

٥٤ - السيد ياماغيوا (اليابان): قال إن الوقت قد حان، بعد مرور النصف الأول من فترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩ تقريبا، للاتفاق بشأن كيفية استغلال عائد التنمية والبدء في استخدام المبلغ المقدر بـ ١٣ مليون دولار والمخصص بالفعل من أجل حساب التنمية في الميزانية. وما فتئ هناك تأخير مؤسف في عرض المقترحات المتصلة باستغلال هذا العائد.

٥٥ - وأردف يقول إن وفده يرى أنه ينبغي استخدام العائد، لا من أجل المشاريع الموجهة نحو مختلف أمانات ووكالات الأمم المتحدة على النحو المقترح في تقرير الأمين العام (A/53/374)، بل من أجل المشاريع التي أعلن عنها بشكل سليم والتي من شأنها أن تفيد البلدان النامية مباشرة؛ كما أن من الواجب في هذا الشأن أن تراعى آراء البلدان النامية. وأعلن أن وفده قد اقترح بالفعل الاضطلاع بمشروع متكامل لإنشاء شبكة عالمية للحواسيب على صعيد التنمية، ومن شأن هذه الشبكة، أن تصل بين كافة الوكالات ووحدات الأمانة العامة المشاركة في التنمية وجميع الدول الأعضاء، بما فيها البلدان النامية، حتى تتمكن من تقاسم المعلومات الضرورية. وثمة بعض من العناصر المشتركة بين هذا الاقتراح والأنشطة المقترحة الثمانية المدرجة في تقرير الأمين العام (A/53/375، الفقرة ٣٠).

٥٦ - السيد كوزنتسوف (الاتحاد الروسي): قال إن وفده يرى أن إعداد قاعدة للموارد وإنفاق الأموال فيما يتصل بعائد التنمية ينبغي أن يتم وفقا لقرار الجمعية العامة ١٢/٥٢ بـ٤. وهو لا يزال يعارض في فرض التزامات جديدة على الدول الأعضاء في إطار الميزانية البرنامجية. ومن الواجب أن يستخدم حساب التنمية بوصفه أداة

تكميلية لمساعدة التنمية، ولا سيما تنمية البلدان النامية. والوفد يرى، في هذا السياق، أن المشاريع المقترحة في تقرير الأمين العام (A/53/374) قادرة على مساعدة البلدان النامية، وذلك بوسائل تتضمن الشراكات مع البلدان الأخرى، بما فيها البلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية. وهو يرى كذلك أن ليس ثمة حاجة إلى تقديم تقرير آخر من جانب الأمين العام بشأن حساب التنمية، ولكنه يوافق على إرجاء الاضطلاع بمزيد من العمل بشأن هذه المسألة من قبل الجمعية العامة.

٥٧ - السيد اتيانتو (إندونيسيا): قال إن مجموعة ال ٧٧ والصين قد أعربت عن رأيها بشأن موضوع استغلال عائد التنمية في اللجنة الثانية، ولكنها احتفظت بحق تقديم بيان آخر في هذا الصدد باللجنة الخامسة في موعد لاحق. ولاحظ أن وفده يرى أن رئيس اللجنة الثانية سيقدم آراء تلك اللجنة المتصلة بهذا الموضوع إلى اللجنة الخامسة. ومجموعة ال ٧٧ قد كررت الإعراب عن تأييدها القوي لأعمال المنسق المعني بهذا الموضوع، وطالبت بقيام اللجنة الخامسة بتحديد موعد جلسة إضافية لمناقشة تقرير الأمين العام ذي الصلة (A/52/1009).

٥٨ - السيد فاتنزفيتش (بيلاروس): قال إن وفده يشارك في مشاعر القلق التي أعرب عنها الأمين العام المساعد للشؤون الاقتصادية والاجتماعية في بيانه. ونبه إلى أن هذا الموضوع يتسم بالتعقيد، وأنه لا يمكن حله إلا عند التوصل إلى توافق في الآراء بشأن المبادئ الأساسية. وأشار إلى أن وفده يرى أنه لا يجوز تغيير مفهوم حساب التنمية ومصدر تمويله. واستغلال عائد التنمية ينبغي أن يظل بدوره قائما على النحو المقترح في تقرير الأمين العام. وهذا العائد مصدر تكميلي للبلدان النامية، ولبقية المجتمع الدولي، بما في ذلك البلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، مما سبق وروده في تقرير الأمين العام.

٥٩ - السيد ايفاشنكو (أوكرانيا): قال إن وفده لا يزال يعتقد اعتقادا جازما بأن مفهوم التنمية لا يجوز له أن يقتصر على احتياجات البلدان النامية، وأنه يجب استغلال عائد التنمية، كما هو مبين في تقرير الأمين العام، فيما يتصل بالتنمية على صعيد العالم بأسره، بما في ذلك تنمية البلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية. والوفد يؤيد كل التأييد البيان الذي أدلى به في هذا الشأن ممثل الاتحاد الروسي، وهو يرى أن المجالات ذات الأولوية المتعلقة باستغلال حساب التنمية يجب أن تكون موضع مناقشة وتحديد موضوعي في اللجنة الثانية.

التقديرات المنقحة الناجمة عن قرارات ومقررات المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دورته الموضوعية لعام ١٩٩٨ (A/C.5/53/2)

٦٠ - السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قال إن الآثار المالية للقرارات والمقررات التي اتخذها المجلس الاقتصادي والاجتماعي في عام ١٩٩٨، والتي حسبت تكاليفها في الوثيقة A/C.5/53/2، ستؤدي إلى تخفيض في الاحتياجات المقيدة على حساب ميزانية الفترة ١٩٩٨-١٩٩٩ بمقدار ٩٠٠ ١٥٢ دولار. ومن ثم، فإنه لم تدرج احتياجات إضافية بناء على قرارات ومقررات المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

٦١ - السيدة بيرغو رودريغيز (كوبا): قالت إنها تود أن ترى تفصيلاً للمبلغ المقدر بـ ٥٠٠ ١١٠ دولار والمشار إليه في الفقرة ٣ من التقرير (A/C.5/53/2)، والذي يحدد النفقات المقابلة لكل من المقررين الخاصين. واستفسرت أيضاً عن ماهية المقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في ضوء التقرير المطلوب في القرار ٢٢٠/٥٢.

٦٢ - السيد ساتش (مدير شعبة تخطيط البرامج والميزانية): قال إن مبلغ الـ ٥٠٠ ١١٠ دولار المذكور في الفقرة ٣ من التقرير يتصل بأربعة مقررات مستقلة سبق أن اتخذتها لجنة حقوق الإنسان في ١٧ نيسان/أبريل ١٩٩٨، وهي المقررات ٢٤ و ٢٥ و ٣٣ و ٦٠. وقد بلغت النفقات المتعلقة بالمقررات الثلاثة الأولى ٧٠٠ ٦١ دولار، أما النفقات المتعلقة بالمقرر الرابع فقد بلغت ٤٠٠ ٤٦ دولار. وقوبل الاحتياج الإجمالي البالغ ٥٠٠ ٢٣١ دولار بوفورات مقدارها ١٢١ ٠٠٠ دولار سبق تحقيقها من جراء عدم مواصلة الأنشطة المتعلقة بتقديم المساعدة إلى رواندا في ميدان حقوق الإنسان. ومن ثم، فإن الاحتياج الصافي يبلغ ٥٠٠ ١١٠ دولار، وسيتم استيعابه مقابل الوفورات المتوقعة نتيجة ارتفاع معدلات الشواغر عما كان منتظراً في إطار الباب ٢٢ من الميزانية البرنامجية.

٦٣ - ومضى يقول إن التقرير المطلوب في قرار الجمعية العامة ٢٢٠/٥٢ قد قدم في ٩ آذار/ مارس ١٩٩٨ (A/C.5/52/42). وأوضح أنه لم يبت في هذا المقرر، وفقاً لأحدث المعلومات الواردة إليه. وقد طلب تقديم هذا التقرير فيما يتصل بالولايات المتعلقة بالمقرر الخاص. وخلال عام ١٩٩٨، كان قد أذن بكافة الأنشطة التي يضطلع بها المقررون الخاصون في الوقت الراهن في إطار الباب ٢٢ من الميزانية. ولا يتولى مركز حقوق الإنسان اليوم أية أنشطة غير مأذون بها تتضمن المقررين الخاصين.

٦٤ - السيدة بيرغو رودريغيز (كوبا): قالت إن المعلومات المتصلة بتفصيل مبلغ الـ ٥٠٠ ١١٠ دولار، بما فيها المعلومات المحددة التي تتعلق بكل من المقررات الأربعة التي أشار إليها مدير شعبة الميزانية، يجب أن تقدم خطياً إلى وفدها. ومن الواجب على اللجنة أن تجري في نهاية الأمر مناقشة عامة بشأن هذا الموضوع؛ ومن المؤسف أنه لم يتخذ أي قرار في هذا الصدد حتى الآن. ووفد كوبا يطالب اللجنة بعدم البت في هذه المسألة إلى حين موافاته بما طلبه من معلومات.

٦٥ - السيد مكتمفي (الجزائر): قال إن وفده يود أيضاً أن يرى التفاصيل الخاصة بهذا الموضوع، بما في ذلك أصل مبلغ الـ ٥٠٠ ١١٠ دولار الذي أشار إليه مدير شعبة الميزانية.

٦٦ - الرئيس: اقترح أن ترجى اللجنة اتخاذ مقرر بشأن هذا البند إلى حين تلقي المعلومات ذات الصلة من الأمانة العامة.

٦٧ - ولقد تقرر ذلك.

الآثار الإدارية والمالية المترتبة على المقررات والتوصيات الواردة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية
(A/C.5/53/4)

٦٨ - السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قال إن البيان المقدم من الأمين العام بشأن هذا البند (A/C.5/53/4) يشير إلى وجود آثار مالية تتعلق بالنظام الموحد تصل إلى ٩,٨ مليون دولار، أما المبلغ المتصل بالأمم المتحدة فمقداره ٢ ٤٥٣ ٠٠٠ دولار، وقد أوضح الأمين العام أن هذا المبلغ سوف يدرج في تقرير الأداء الأول المتعلق بفترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩. ووافقت اللجنة الاستشارية على هذا النهج.

٦٩ - السيدة بيرغو رودريغيز (كوبا): تساءلت عما إذا كانت توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية وتوصيات الأمين العام بشأن الموارد التكميلية المطلوبة من الميزانية العادية بناء على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية سوف تؤخذ في الاعتبار في تقرير الأداء الأول لفترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩، وعما إذا كان هذا هو الإجراء المعمول به.

٧٠ - السيد ساتش (مدير شعبة تخطيط البرامج والميزانية): قال إن التكاليف قيد النظر تدخل في جميع الحالات تقريبا تحت بند المرتبات أو تكاليف الموظفين العامة. وقد دأبت اللجنة الخامسة على الأخذ بذلك النهج الذي يحبذ تناول تلك التكاليف في سياق تقرير الأداء الأول.

٧١ - الرئيس: اقترح أن تنظر اللجنة في الآثار الإدارية والمالية لمقررات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية، وأن تبت فيها، وذلك في سياق توصياتها بشأن تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية.

٧٢ - ولقد تقرر ذلك.

شروط الخدمة والمكافأة للمسؤولين بخلاف مسؤولي الأمانة العامة: أعضاء محكمة العدل الدولية
(A/C.5/53/11؛ A/53/7/Add.6)

٧٣ - السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قدم تقرير اللجنة الاستشارية (A/53/7/Add.6)، ثم قال إن آخر تعديل للمرتبات، وهو التعديل المؤرخ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١، قد حدد أجر أعضاء محكمة العدل الدولية بمبلغ ١٤٥ ٠٠٠ دولار سنويا. ومنذ ذلك الوقت، ارتفع الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك بنسبة ١٩ في المائة بحلول نهاية عام ١٩٩٧، وبنسبة ٢٠,٢ في المائة بحلول شهر آب/أغسطس ١٩٩٨. وقد أوصى الأمين العام بزيادة الأجر السنوي إلى ١٦٤ ٥٠٠ دولار سنويا، وأوصت اللجنة الاستشارية بزيادته إلى ١٦٠ ٠٠٠ دولار في السنة.

٧٤ - وأوصى الأمين العام بتحديد المعاش التقاعدي للقاضي الذي يستوفي فترة تسع سنوات كاملة في الخدمة بنصف المرتب السنوي للقضاة عند التقاعد، ومن شأن هذه التوصية أن تستعيد النظام الذي كان قائما قبل عام ١٩٩١. ووافقت اللجنة الاستشارية على هذا الاقتراح. ومع هذا، فإن اللجنة لم توص، للأسباب المبينة في الفقرتين

١٨ و ١٩ من تقريرها، باستمرار الأحكام الراهنة المتعلقة باستحقاقات المعاشات التقاعدية لخدمة القضاة التي تتجاوز تسع سنوات. وفي حالة قبول توصيتها هذه، فإنها ستطبق بأثر مستقبلي. واقترح الأمين العام بتنفيذ التوصية على مرحلتين، ولكن اللجنة الاستشارية قد أوصت بتنفيذها على ثلاث مراحل.

٧٥ - وأوصت اللجنة الاستشارية بأن تمنح بصورة آلية المعاشات التقاعدية الجاري دفعها، وذلك بنفس النسبة المئوية التي تتم بها تسويات المرتبات وفي نفس موعدها. والأسباب المتصلة بهذه التوصية واردة في الفقرة ٢١ من تقريرها.

٧٦ - وعولجت شروط خدمة أعضاء المحكمتين الآخرين بالفقرات ٢٧ إلى ٣٠ من تقرير اللجنة الاستشارية. وفي حالة قبول الجمعية العامة لتوصيات اللجنة الاستشارية بشأن شروط خدمة أعضاء محكمة العدل الدولية، فإنه يتعين تسوية الشروط ذات الصلة المتعلقة بخدمات أعضاء المحكمتين الآخرين بنفس الطريقة الموضحة.

٧٧ - السيد بوند (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن وفده قد تبين له أن معيار الإقامة المشار إليه في تقرير الأمين العام يبعث على اللبلة، ولاحظ أن ثمة اختلافاً بين زيادات المرتبات المتعلقة بأعضاء محكمة العدل الدولية التي أوصى بها الأمين العام والزيادات التي أوصت بها اللجنة الاستشارية. وهو يأمل في إمكانية تحديد مواعيد المشاورات غير الرسمية لمناقشة تلك المسائل.

طلب إعادة لمعهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح ناشئ عن توصيات مجلس أمناء المعهد بشأن برنامج عمل المعهد لعام ١٩٩٩ (A/C.5/53/29)

٧٨ - السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قال إن اللجنة الاستشارية قد أوصت بقبول طلب إعانة مقدارها ٢١٣ ٠٠٠ دولار، ومبلغ هذه الإعانة مرصود بالفعل تحت هذا البند في الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩.

٧٩ - السيد ريباش (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إنه في الوقت الذي يسلم فيه بأن المبلغ قيد النظر مدرج في الميزانية، فإنه يود أن يكرر الإعراب عن معارضة وفده لفكرة تقديم إعانات لمعاهد أو مراكز غير تابعة للأمم المتحدة. وأشار في هذا الصدد إلى ذلك الاستنتاج الذي خلص إليه الأمين العام (A/C.5/50/33) والذي يقول بأن الأنشطة المدرجة في الميزانية ينبغي الاضطلاع بها من جانب الأمانة العامة، لا من جانب هيئات أخرى.

٨٠ - السيد اتيافتو (إندونيسيا): أيد الموافقة على المبلغ المطلوب.

٨١ - الرئيس: اقترح أن توصي اللجنة الجمعية العامة بأن توافق على التوصية التي تطالب بتقديم إعانة مقدارها ٢١٣ ٠٠٠ دولار من الميزانية العادية للأمم المتحدة لعام ١٩٩٩، على أساس عدم اشتراط إدراج اعتماد إضافي تحت الباب ٢ - باء (نزع السلاح) من الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩.

٨٢ - ولقد تقرر ذلك.

الآثار الإدارية والمالية الناشئة عن تقرير مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (A/53/511؛ A/C.5/53/3)

٨٣ - السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قال إنه قد قدم تقرير اللجنة الاستشارية (A/53/511) في الجلسة الثامنة عشرة للجنة الخامسة، وكان معروضا على اللجنة الاستشارية في ذلك الوقت تلك المعلومات الواردة في تقرير الأمين العام (A/C.5/53/3). ووافقت اللجنة الاستشارية على استنتاجات وتوصيات الأمين العام الواردة في الفقرتين ١٥ و ١٦ من تقريره (A/C.5/53/3)؛ وهي تخفيض الميزانية البرنامجية بمبلغ ٤٠٠ ٦٢٥ دولار، مما يشكل الأثر الصافي لإدراج زيادة مقدارها ١٠٠ ٤٨٧ دولار تحت الباب ١ وإدخال تخفيض يناهز ١.١ مليون دولار تحت الباب ٢٧.

٨٤ - الرئيس: اقترح أن تنظر اللجنة في الآثار الإدارية والبرنامجية المترتبة على تقرير مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وأن تبت فيها، في سياق مشاوراتها بشأن هذا التقرير.

٨٥ - وقد تقرر ذلك.

البند ١٢ من جدول الأعمال: تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي (A/53/3)، الفصلان الأول (الفرعان باء وجيم) والعاشر)

٨٦ - الرئيس: اقترح أن توصي اللجنة الجمعية العامة بأن تحيط علما بالفصلين الأول (الفرعان باء وجيم) والعاشر من تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي (A/53/3) اللذين أحيلتا إلى اللجنة الخامسة كيما تنظر فيهما.

٨٧ - ولقد تقرر ذلك.

رفعت الجلسة الساعة ١٧/٣٠.

— — — — —