

Distr.: General

12 April 1999
Arabic
Original: English

الجمعية العامة
الدورة الثالثة والخمسون
الوثائق الرسمية



اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة ٣٨

المعقودة في المقر، نيويورك،

يوم الثلاثاء، ١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٨، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد أبيليان (أرمينيا)
ثم: السيد أرميتج (نائب الرئيس) (استراليا)
ثم: السيد أبيليان (أرمينيا)
رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

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

الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية على مشروع القرار A/C.3/53/L.23 المتعلق بالبند ١١٠
(أ) من جدول الأعمال

الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية على مشروع القرار A/C.3/53/L.18/Rev.1 المتعلق
بالبند ١٠٨ من جدول الأعمال

البند ١١٢ من جدول الأعمال: استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع)

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

تنظيم الأعمال

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 ١٠/٠٠

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

الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية على مشروع القرار A/C.3/53/L.23 المتعلق بالبند ١١٠ (أ) من جدول الأعمال (A/C.5/53/37)

١ - السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قال إن البيان المقدم من الأمين العام (A/C.5/53/37) يبين أن اعتماد الجمعية العامة لمشروع القرار A/C.3/53/L.23 سيؤدي إلى نفقات تبلغ ٣٢٢ ٩٠٠ دولار في إطار الباب ١ باء من الميزانية البرنامجية، شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات، و ١٩ ٠٠٠ دولار في إطار الباب ٢٢، حقوق الإنسان. ويمثل المبلغ الأخير بدل الإعاشة لعشرة من أعضاء لجنة مناهضة التعذيب. وستغطي تكاليف خدمة المؤتمرات من الموارد المعتمدة بالفعل في إطار الميزانية البرنامجية، بينما سيعامل مبلغ الـ ١٩ ٠٠٠ دولار الإضافي وفقا للإجراء المتبع في استخدام وتشغيل صندوق الطوارئ.

٢ - السيد مكتفي (الجزائر): قال إن وفد بلده ليست لديه مشكلة في الموافقة على الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية المشار إليها في البيان المقدم من الأمين العام (A/C.5/53/37). غير أنه تساءل عن السبب في أن الفقرة ٤ من البيان توضح أن خدمات المؤتمرات لن تقدم إلا بأربع لغات فحسب من اللغات الرسمية للمنظمة.

٣ - السيد ساتش (مدير شعبة تخطيط البرامج والميزانية): قال إن اللغات الأربع المذكورة هي اللغات الرسمية للجنة مناهضة التعذيب.

٤ - الرئيس: أشار إلى الفقرة ١٣ باء من أحكام مقرر الجمعية العامة ٤٠١/٣٤، وقال إنه يعتبر أن اللجنة تود أن تبلغ الجمعية العامة بأنها إذا ما اعتمدت مشروع القرار A/C.3/53/L.23، سيلزم توفير اعتماد إضافي يبلغ ١٩ ٠٠٠ دولار زيادة على الموارد المعتمدة في إطار الباب ٢٢ من الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩، حقوق الإنسان. وأضاف أنه سيجري تناول الاحتياجات الإضافية لسنة ٢٠٠٠ في سياق إعداد الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١.

٥ - تقرر ذلك.

الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية على مشروع القرار A/C.3/53/L.18/Rev.1 المتعلق بالبند ١٠٨ من جدول الأعمال (A/C.5/53/36)

٦ - السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قال إن البيان المقدم من الأمين العام (A/C.5/53/36) يبين أن اعتماد الجمعية العامة لمشروع القرار A/C.3/53/L.18/Rev.1 سيؤدي إلى نفقات تبلغ ٢٠٠ ٣٣ دولار في إطار الباب ٢٢ من الميزانية البرنامجية، حقوق الإنسان، و ١٩٧ ٠٠٠ دولار في إطار الباب

١ باء، شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات. وأوضح أن الاحتياجات الإضافية البالغة ٢٠٠ ٣٣ دولار في إطار الباب ٢٢، التي تمثل بدل الإعاشة لثمانية عشر عضواً من أعضاء لجنة القضاء على التمييز العنصري، ستعامل وفقاً للإجراء المتبع في استخدام وتشغيل صندوق الطوارئ.

٧ - الرئيس: قال إنه يعتبر أن اللجنة تود أن تبلغ الجمعية العامة بأنها إذا ما اعتمدت مشروع القرار A/C.3/53/L.18/Rev.1، سيلزم توفير اعتماد إضافي يبلغ ٢٠٠ ٣٣ دولار زيادة على الموارد المعتمدة في إطار الباب ٢٢ من الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩، حقوق الإنسان. وأضاف أنه سيجري تناول الاحتياجات الإضافية لسنة ٢٠٠٠ في سياق إعداد الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١.

٨ - تقرر ذلك.

البند ١١٢ من جدول الأعمال: استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع)

الترتيبات الإدارية لمركز التجارة الدولية التابع لمؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)/ منظمة التجارة العالمية (A/53/7/Add.3؛ A/C.5/52/25 و A/C.5/52/45؛ A/C.5/53/38)

٩ - السيد بن جلون تويمي (رئيس الفريق الاستشاري المشترك المعني لمركز التجارة الدولية التابع للأونكتاد/ منظمة التجارة العالمية): قال إن الترتيبات الإدارية الجديدة التي اقترحتها اللجنة الاستشارية (A/53/7/Add.3، الفقرة ١١) قد نوقشت مناقشة وافية وتمت الموافقة عليها في سلسلة من المشاورات التي شملت جميع المستفيدين في مركز التجارة الدولية، بما في ذلك الفريق الاستشاري المشترك ومجلس التجارة والتنمية التابع للأونكتاد والدول الأعضاء في منظمة التجارة العالمية وفي الأونكتاد. وأشار إلى أنه تم في وقت سابق من الدورة الحالية تقديم التفاصيل الفنية المتعلقة بالمسألة إلى اللجنة الخامسة.

١٠ - ومضى يقول إنه رغم أن الاقتراح المعروض على اللجنة اقتراح فني في طبيعته، فإن الهدف الحقيقي منه يتمثل في تعزيز التضافر بين المؤسسات المعنية بالتجارة والتنمية التي تتخذ من جنيف مقراً لها؛ ألا وهي الأونكتاد ومنظمة التجارة العالمية ومركز التجارة الدولية. وأضاف أن تحسين التنسيق يتسم بأقصى قدر من الأهمية بالنسبة لمركز التجارة الدولية، إذ أنه باعتباره هيئة منبثقة عن المؤسستين الأخريين مطالب بالتقيد بقواعد وأنظمة المؤسستين معاً. ومن ثم، فإن تحسين إجراءات العمل سيزيد من أوجه التآزر بين منظمة التجارة العالمية والأونكتاد عن طريق تعزيز تعاونها من خلال مركز التجارة الدولية. وأوضح أن البديل لذلك هو الاستمرار في مطالبة مركز التجارة الدولية بتكرار جهوده وإهدار موارده بإعداد وتقديم ميزانية مقترحة وفقاً لقواعد الأمم المتحدة وميزانية مقترحة أخرى وفقاً لقواعد منظمة التجارة العالمية، رغم أنهما نفس الميزانية، ورغم أن المنظمتين تتألفان من نفس العضوية في نهاية المطاف، حيث أن منظمة التجارة العالمية بسبيلها لأن تصبح منظمة عالمية. وبوجه عام، فإن الترتيبات الجديدة المقترحة ستساعد في معالجة المشاكل الناشئة عن انعدام التماسك على مختلف المستويات، مما كان يؤدي إلى جملة أمور منها نشوب "معارك انتزاع النفوذ" بين جنيف ونيويورك.

١١ - واستطرد يقول إن حل تلك المشاكل يستند إلى النهج المعقول المتمثل في تمكين مركز التجارة الدولية، وهو وكالة للتعاون التقني المحض، من التركيز على توفير هذا التعاون بدلا من التركيز على التقيد بالشروط البيروقراطية المفرطة. وأشار إلى أن الترتيبات المقترحة لن تزيد فحسب من فاعلية المركز، بل أنها ستزيد أيضا من مسألته واستجابته للمستفيدين المباشرين، ألا وهم البعثات الدائمة الموجودة في جنيف. واختتم كلمته بقوله إن اللجنة الخامسة يمكن أن تطمئن إلى أن الترتيبات التي اقترحتها اللجنة الاستشارية تحترم سلامة قواعد الأمم المتحدة فيما يتعلق بالميزانية والإدارة.

١٢ - السيد مكثفي (الجزائر): أشار إلى أن الرسالتين الموجهتين من رئيس مجلس التجارة والتنمية ومن رئيس الفريق الاستشاري المشترك، الواردتين في مرفقي الوثيقة A/C.5/53/38، تبينان فحسب أن المجلس والفريق قد أيدا الاقتراحات الواردة في الفقرة ١١ (ج) من تقرير اللجنة الاستشارية (A/53/7/Add.3). وتساءل عما إذا كانت الفقرات الفرعية الأخرى الواردة في الفقرة ١١ كانت هي الأخرى موضع تأييد أم لا. كما تساءل عما إذا كانت الترتيبات الإدارية الجديدة ستترك أي تأثير على برنامج عمل مركز التجارة الدولية.

١٣ - السيد بن جلون تويمي (رئيس الفريق الاستشاري المشترك المعني لمركز التجارة الدولية التابع للأونكتاد/ منظمة التجارة العالمية): قال إن جميع الترتيبات المقترحة من جانب اللجنة الاستشارية قد نوقشت وحظيت بالتأييد، وإن الإشارات المحددة في الرسالتين إلى الفقرة الفرعية (ج) هي إشارات خاطئة. وأوضح أنه سيسعده إعداد رسالتين جديدتين وتقديمهما على الفور إلى اللجنة. وأضاف أنه، في حدود علمه، لن تترك الترتيبات الجديدة أي تأثير على برنامج عمل مركز التجارة الدولية.

١٤ - السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): اقترح أن يعتبر التصحيح الذي قدمه شفويا رئيس الفريق الاستشاري المشترك بمثابة بيان رسمي مقدم إلى اللجنة، وألا تنتظر اللجنة حتى إعادة تقديم الرسالتين قبل أن تتخذ إجراءها. وأكد أن الترتيبات الجديدة المقترحة لن تنطوي على أي تغيير في الأدوار التي تضطلع بها حاليا الأمم المتحدة (بما في ذلك الأونكتاد ولجنة البرامج والتنسيق واللجنة الاستشارية) ومركز التجارة الدولية ومنظمة التجارة العالمية في صياغة البرامج واستعراضها والموافقة عليها. وأشار إلى أنه لو كانت الاقتراحات قد أثرت على تلك الأدوار لكانت اللجنة الاستشارية قد أوضحت ذلك للجنة الخامسة. وأضاف أن الأمم المتحدة ستواصل القيام بمهامها الرقابية، وأن قواعدها المالية ستظل تسري على مركز التجارة الدولية.

١٥ - الرئيس: اقترح أن توصي اللجنة بان تحيط الجمعية العامة علما بمذكرة الأمين العام الواردة في الوثيقة A/C.5/53/38، وأن تؤيد الترتيبات الإدارية لمركز التجارة الدولية التابع للأونكتاد/ منظمة التجارة العالمية، على النحو الوارد في الفقرة ١١ من تقرير اللجنة الاستشارية المتضمن في الوثيقة A/53/7/Add.3.

١٦ - تقرر ذلك.

إصلاح نظام الشراء (تابع) (A/52/887 و A/52/1010؛ A/53/271 و Corr.1 و Add.1، و A/53/692؛ A/C.5/52/46)

١٧ - السيدة كاردوزي (بنما): تكلمت باسم مجموعة ريو، وقالت إن أعضاء المجموعة يدعون إلى أشد درجات التقيد بقواعد الشراء، ويرون أنه ينبغي اتخاذ كل الإجراءات الممكنة لزيادة الشراء من البلدان النامية على أوسع نطاق جغرافي ممكن. وقالت إن من المثير للقلق أنه من بين مجموع الأعضاء البالغ ١٨٥ دولة، تستأثر ١٠ بلدان فحسب بنسبة ٩٣ في المائة من مشتريات الأمم المتحدة؛ وإن مجموعة ريو لا تمثل سوى صفر في المائة.

١٨ - ومضت تقول إن ما من إصلاح للمنظمة يمكن أن يكون كاملاً وعادلاً ما لم يشمل إصلاح نظام الشراء. وأوضحت أن أعضاء مجموعة ريو، باعتبارهم من البلدان النامية، لا تسعى إلى فرض شروط تنفيذ دولاً أعضاء بعينها من خلال الإعانات أو الحماية المستترة، وإنما تسعى بالأحرى إلى شروط تكفل الشفافية في تقديم العطاءات وفي عملية الشراء، ودعم الدول التي لا توجد بها مقار، وتوفير إمكانية معقولة للوصول تعتمد على جودة السلع والخدمات.

١٩ - واستطردت تقول إن المجموعة تؤيد تماماً التعليقات المتعلقة بالشراء الواردة في تقرير مجلس مراجعي الحسابات (A/53/5)، المجلد الأول، الفصل الثاني، الفقرات ٩٠-١٠٤) وفي تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/53/513)، الفقرات ٢٢-٣١). وأوضحت أنه لا بد بصفة خاصة من حل المشاكل المتصلة بالوقت المتاح لتقديم العطاءات، المذكورة في الفقرة ٩١ من تقرير مجلس مراجعي الحسابات. وقالت إنه مما يبعث على القلق أنه من بين ١٧ حالة، ورغم أن قيمة العقد كانت تتجاوز ٢٠٠ ٠٠٠ دولار، كان الوقت المتاح يقل عن أربعة أسابيع؛ بينما لم يسمح إلا بمدة ٢١ يوماً فحسب لعقد رئيسي لمعدات كهربائية يبلغ مجموع قيمتها ١٤.٤٦ مليون دولار، وأنه لم يرد سوى اثنين من مقدمي العطاءات من بين ٣٢ جرى إرسال العطاءات لهم. وأكدت أن دليل الشراء لا بد وأن يتضمن مبادئ توجيهية أكثر وضوحاً بشأن تقديم العطاءات، وأن يحدد وتيرة استعراض تقييم الموردين المحتملين. وأشارت إلى أن المجموعة ترحب بإصدار دليل الشراء المنقح، وإن كانت قد أشارت إلى أنه لم يتضمن الأشكال النموذجية للتسجيل في قائمة الموردين أو الأشكال النموذجية لتقديم العطاءات.

٢٠ - ومضت تقول إنه لما كان بعض من أعضاء مجموعة ريو من البلدان المساهمة بقوات، فإنها تشعر بقلق بالغ إزاء السلوك الاحتمالي لبعض الموردين المشار إليهم في اثنين من تقارير الأمين العام عن أنشطة مكتب خدمات المراقبة الداخلية (A/52/426)، الفقرات ٦٠-٦٣ و A/53/428، الفقرات ٦٦-٧٠). فمما يثير القلق بوجه خاص أن منظمة الطيران المدني الدولي نفسها قد اكتشفت موردين لا يلتزموا بالمعايير الأساسية للطيران الدولي. فذلك مجال من المجالات التي يجب ألا يسعى فيها إلى تحقيق وفورات في التكلفة على حساب تخفيض مستويات السلامة لقوات الأمم المتحدة.

٢١ - وأشارت إلى أن مكتب خدمات المراقبة الداخلية قد أورد وصفاً العديد من المخالفات الأخرى في تقريرين من تقاريره (A/51/432 و A/53/428)، كما أن اللجنة الاستشارية قد وصفت بعض المخالفات الموجودة في نظام الشراء بأنها "جسيمة للغاية" (A/53/513، الفقرة ٢٥).

٢٢ - وأوضحت أن مجموعة ريو لا تريد تناول النتائج التي انتهى إليها مكتب خدمات المراقبة الداخلية في إطار البند الحالي من جدول الأعمال، بل تريد بالأحرى أن تشدد على أن المنظمة تستطيع مكافحة

المخالفات - والجرائم، في بعض الحالات - في عملية الشراء، وذلك من خلال المزيد من الشفافية ونشر المعلومات. فذلك حقا هو السبيل لتحقيق المزيد من الإنصاف في عملية الشراء وتحسين الصورة العامة للمنظمة. فالعلانية أمر لازم للإصلاح، حيث أنها تشكل الضمان الوحيد لحسن الإدارة.

٢٣ - واستطردت تقول إن مجموعة ريو تود الحصول على قائمة مفصلة بالسلع التي اشترتها المنظمة تبين منشأها وحجمها وتصنيفها الجمركي وقيمتها، بالإضافة إلى قائمة بالموردين وأمثلة لممارسات تقديم العطاءات، وبخاصة بالنسبة للمواد الغذائية. كما أنها ترحب بتوفير المزيد من المعلومات عن نظام الشراء الموحد في الأمانة العامة: الأسباب التي تدعو إلى استخدام النظام؛ والأسعار المدفوعة للمقاولين لشراء مجموعات السلع؛ والجهة التي ستنتهي إليها مجموعات السلع، وما إذا كانت المجموعات تقسم عند وصولها. كما أن من الأهمية أن تمثل الأمانة العامة للفقرتين الفرعيتين ١٣ (أ) و (ب) من القرار ٢٢٦/٥٢ ألف، اللتان نصتا على نشر جميع طلبات تقديم العطاءات على صفحة استقبال شعبة المشتريات في الموقع المخصص لها على الشبكة الإلكترونية الدولية (الانترنت)، وإرسالها أيضا إلى البعثات الدائمة. غير أنه بعد ستة أشهر من اعتماد ذلك القرار، لم تتوفر أية معلومات عن تنفيذ تلك الأحكام. واختتمت كلمتها بقولها إن المجموعة تود أيضا الحصول على قائمة بموظفي شعبة المشتريات، تبين جنسياتهم ووظائفهم.

٢٤ - تولى السيد أرميتج (استراليا)، نائب الرئيس، رئاسة الجلسة.

٢٥ - السيدة بوتشيك (النمسا): تكلمت بالنيابة عن الاتحاد الأوروبي، وقالت إنها تود أن تقتصر كلمتها على تناول عدد قليل من الشواغل العامة في هذه المرحلة، على أن تحتفظ بحقها في إبداء تعليق مفصل فيما بعد. وأعربت عن ترحيبها بتأكيدات الأمين العام أن التدابير المنفذة حتى الآن حسنت نظام الشراء، كما رحبت بإدماج مهمة الشراء التي كانت تضطلع بها إدارة خدمات الدعم والإدارة من أجل التنمية في شعبة المشتريات. كما رحبت بنشر خطط الشراء لعمليات حفظ السلام بدءا من فترة السنتين التالية، لأسباب عديدة ليس أقلها أن تلك الخطط قد تساعد في القضاء على مشكلة قصر فترات تجهيز العطاءات. وأضافت أن زيادة التعاون بين شعبة المشتريات وشعبة الإدارة والسوقيات الميدانية تتسم بأهمية قصوى في هذا الصدد.

٢٦ - ومضت تقول إنه رغم التحسينات، فإن المستويات الحالية ليست هي المستويات المنتظرة من مكتب مشتريات محترف. وأشارت إلى أنه ربما كان من المحتم، في ضوء غياب المعلومات الموضوعية، أن تتسم التغذية العكسية بالطابع الذاتي، وإن كان الاتحاد الأوروبي ليس مقتنعا بالفقرة ٦ من تقرير الأمين العام (A/53/271) المتعلقة بقياس كفاءة عملية الشراء. فأبي سنة منفردة لا تتيح مقياسا ممثلا للأداء؛ بل لا بد من توفير إحصاءات السنوات السابقة المشابهة إلى جانب تقديرات عام ١٩٩٨.

٢٧ - واستطردت تقول إن شعبة المشتريات لا تولي فيما يبدو سوى أولوية منخفضة لعملية التسجيل المعقدة فيها، التي تجعل من الصعب على الشركات الجديدة، وبخاصة الشركات من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقال، أن تتنافس على الأعمال التجارية للأمم المتحدة. وأشارت إلى منهجية جمع الإحصاءات بحاجة إلى مزيد من التطوير من أجل توفير صورة أوضح للأصل الوطني للشركات التي تستفيد من عقود الشراء.

وعلاوة على ذلك، فإنه يتم تقويض قيمة فتح باب العطاءات العامة لطلبات الاقتراحات، لأن شعبة المشتريات لم تعد تكشف عن أسعار وأنواع الخدمات أو السلع المعروضة. وقالت إن الكشف عن هذه الأسعار والأنواع يعزز عملية التعلم لدى مقدمي العطاءات الذين لا تحظى عطاءاتهم بالقبول، مما يزيد المنافسة لصالح الأمم المتحدة.

٢٨ - وأضافت أن الاتحاد الأوروبي يعلق أهمية على اقتراحه الذي يقضي بأنه فيما بين الموردين المتساوين في مؤهلاتهم ينبغي إعطاء الأولوية للموردين من البلدان التي ليست عليها متأخرات في اشتراكاتها المقررة. كما أنه يشك في صحة المقارنة المعقودة مع الاتحاد الأوروبي الواردة في الفقرة ١٩ من تقرير الأمين العام (A/53/271/Corr.1). وقالت إن الوقت قد حان لتنفيذ الاقتراح.

٢٩ - واستطردت تقول إن الاتحاد الأوروبي يرحب باعتماد الأمين العام إصدار تنقيح شامل لجميع النظم والقواعد المشار إليها في الفقرة ٥ من تقريره؛ كما أنه سيرحب أيضا بتوفير معلومات عن موعد صدور التنقيح. وأشارت إلى أن الاتحاد الأوروبي يلاحظ الأسباب التي حالت حتى الآن دون تعيين أمين للمظالم لمعالجة الشكاوى، وشددت من جديد على أن الشخص الذي يضطلع بهذه الوظيفة لا بد وأن يكون بمقدوره أن يعمل بصورة مستقلة حقا. وفيما يتعلق بتصنيف وظيفة رئيس شعبة المشتريات، قالت إن الإصلاحات بحاجة لأن يتولى إدارتها موظف أقدم مؤهل تأهيلا مناسباً يتم تعيينه لهذه المهمة خصيصاً ويكون بمقدوره إنجاز ما هو منتظر من مكتب مشتريات محترف.

٣٠ - ومضت تقول إن الاتحاد الأوروبي يكرر الإعراب عن قلقه إزاء المخالفات العديدة في المشتريات التي حددها مجلس مراجعي الحسابات، والتي تناولها بالتعليق في إطار البند ١١١ من جدول الأعمال. واختتمت كلمتها بالترحيب باعتماد الأمين العام اتخاذ إجراءات إضافية لتحسين نظام الشراء، قائلة إنها تتطلع إلى الاستماع إلى مزيد من التفاصيل في مرحلة لاحقة.

٣١ - السيد ني (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن وفد بلده سعيد بالتقدم المطرد الذي يتحقق في تحسين إجراءات الشراء، بما في ذلك نشر دليل الشراء المنقح، والنمو المستمر لقائمة الموردين، وزيادة استخدام موقع شعبة المشتريات على شبكة "الانترنت". وأضاف أن المنافسة الحرة والعدالة تشكل أساس الشفافية في نظام الشراء الذي تتوفر فيه السلع والخدمات بأفضل الشروط التي تحقق فعالية التكلفة. ولذلك، فإن استمرار التوسع في العطاءات التنافسية يعد أمراً لازماً؛ كما أن أي محاولة لمنح العقود على أي أساس سوى المنافسة المحضة تزيد من التكاليف وستضر بالمكاسب التي تحققت حتى الآن من جهود إصلاح نظام الشراء. وقال إن النهج الموحدة التي يجري تبنيها في منظومة الأمم المتحدة لكفالة الاستغلال الأمثل لموارد الشراء، مثل وضع نظم موحدة للشراء وإعداد قاعدة البيانات الموحدة للموردين، ستحسن من فعالية وكفاءة أنشطة الشراء. وأضاف أنه ينبغي تكثيف هذا التعاون.

٣٢ - السيد سليمان (الجمهورية العربية السورية): أعرب عن تسليمه بالإنجازات التي حققتها الأمانة العامة في توسيع القاعدة الجغرافية للموردين وفقاً للقرار ٢٢٦/٥٢، وإن كان قد لاحظ أنه رغم أن عدد البائعين المسجلين بصورة مؤقتة ودائمة قد ازداد فيما بين عامي ١٩٩٧ و ١٩٩٨، على النحو المبين في الفقرة ١٤ من

تقرير الأمين العام (A/53/271)، فإن نسبة البلدان النامية التي منحت عقود شراء لا زالت منخفضة . وقال إن هذه مسألة تقتضي المزيد من الاهتمام. وأضاف أن وفد بلده يلاحظ أن الجهود التي تبذلها الأمانة العامة لتحديد البائعين المحتملين في البلدان النامية وزيادة تمثيل تلك البلدان في تقديم العطاءات ومنح العقود هي جهود تقتصر بدرجة كبيرة على نشر إعلان في شبكة "الانترنت" وتحديد المهلة الزمنية له. وقال إنه لو اتبعت الأمانة العامة أسلوب إخطار البعثات الدائمة كتابة باحتياجات الأمم المتحدة من المشتريات، لمكنها ذلك من إثارة اهتمام الموردين المحتملين في بلدانها بالمسألة. فعادة لا توجه شعبة المشتريات رسائل بهذا الشأن إلى البعثات الدائمة إلا إذا كان الموضوع محل مناقشة في اللجنة الخامسة، في حين يجب أن تكون الشعبة على اتصال دائم بالبعثات، وبخاصة بعثات البلدان النامية غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في قائمة الموردين.

٣٣ - وفيما يتعلق بالزيارات التي قام بها مكتب خدمات المشتريات المشتركة بين الوكالات إلى بعض البلدان، قال إن وفد بلده يود أن يعرف ما هي البلدان التي تمت زيارتها، وما إذا كانت تضم بلداناً نامية ممن تحتاج بصفة خاصة إلى عقود مشتريات، وفقاً لأحكام القرار ٢٢٦/٥٢. كما تساءل عما إذا كان المكتب قد زار منطقة الشرق الأوسط، وإذا ما كان الأمر كذلك، فمن الذي شارك في الزيارة. وأحاط علماً بالبيان الذي أدلى به الأمين العام المساعد لخدمات الدعم المركزية، والذي مؤداه أن الأمم المتحدة قد شاركت في بعض الحلقات الدراسية عندما دعيت لذلك، وتساءل عن آلية ترتيب هذه الزيارات وكيفية تنظيمها بما يجعل مشاركة الأمم المتحدة ممكنة.

٣٤ - واستطرد يقول إن وفد بلده يؤيد البيان الوارد في الفقرة ٨ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/53/692) الذي يفيد أن الأمين العام سيوضح، في تقريره التالي عن الشراء، الأساس الذي يستند إليه في تحديد بلد الشراء وكيفية مقارنة تلك المنهجية بالممارسات الدولية المعترف بها. وأضاف أن وفد بلده ينضم أيضاً إلى رأي اللجنة الاستشارية القائل بأنه يلزم التمييز بين أوامر الشراء الصادرة في البلدان النامية للحصول على سلع و/أو خدمات من أماكن أخرى وبين شراء سلع و/أو خدمات من البلدان النامية.

٣٥ - واختتم كلمته بقوله إنه ينبغي ترجمة دليل الشراء وغيره من وثائق الأمم المتحدة المتعلقة بالشراء إلى اللغات الرسمية الست للمنظمة. فذلك سيساعد بدرجة كبيرة في زيادة نصيب البلدان النامية في منح عقود الشراء، وفقاً للقرار ٢٢٦/٥٢.

البند ١١٩ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع) (A/53/266، A/53/327، A/53/342، A/53/375 و Corr.1، A/53/385، A/53/414، A/53/501، A/53/502 و Add.1 و A/53/526، Add.1 و A/53/548، A/53/642 و A/53/691)

٣٦ - السيد ياماغيوا (اليابان): أشار إلى المذكرة المقدمة من الأمين العام عن الشواغر الداخلية في الأمانة العامة (A/53/327) والتقرير ذي الصلة للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/53/691)، الذي تناول بالتعليق الحكم رقم ٨٥٢ في قضية بالوغون (١٩٩٧) الصادر عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، ولاحظ أن المحكمة الإدارية قد قضت بأنه طالما لا يوجد أي تعريف قانوني لتعبير "الداخلية"، وفي ضوء المادتين ٨ و ١٠١ من الميثاق، فإن هيئات التعيين والترقية يجب أن تسمح لجميع المرشحين العاملين في خدمة الأمم المتحدة بأن يتقدموا إلى

الوظيفة المعنية بغض النظر عن مجموعة النظام الإداري للموظفين التي عينوا بمقتضاها. وقال إن الحكم يتناقض مع ما قرره الجمعية العامة في الفقرة ٢ من الجزء الخامس من قرارها ٢١٩/٥٢، الذي استبعدت فيها موظفي المجموعة ٢٠٠ من التأهل لشغل الشواغر الداخلية. ومن ثم، فإن الحكم يقوض نظام النطاقات المستصوبة ويعرقل ما يعتزمه الأمين العام من إحراز تقدم ذي شأن في التمثيل الجغرافي للدول الأعضاء في الأمانة العامة. بل أن الآثار المترتبة على الحكم قد تكون أكثر خطورة، حيث أن الحثيات التي أوردتها المحكمة تنطبق بالمثل على موظفي المجموعة ٢٠٠ الذين يعملون بعقود لمدد محدودة.

٣٧ - ومضى يقول إن وفد بلده لا يمكن أن يؤيد الحكم، بل إنه يؤيد توصية اللجنة الاستشارية الواردة في الفقرة ٨ من تقريرها. كما أنه يتفق مع رئيس اللجنة الاستشارية في أن الجمعية العامة يجب أن تتخذ إجراء على وجه الاستعجال، بحيث يتوفر توجيه واضح للأمانة العامة لتمكينها من الامتثال لقرارات الجمعية العامة.

٣٨ - واستطرد يقول إنه وفقا للفقرة ٢٤ من تقرير الأداء الأول عن فترة السنتين الحالية (A/53/693)، كان متوقفا لمعدل الشغور في الفئة الفنية والفئات الأعلى في عام ١٩٩٨ أن يزيد قليلا عن ١٠ في المائة. وأشار إلى أنه ينبغي النظر في هذه المسألة في سياق البند ١١٩ لأنها مسألة تتصل بسياسة وممارسة إدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة.

٣٩ - السيد ليو يانغو (الصين): قال إن وفد بلده يؤيد آراء اللجنة الاستشارية بشأن إصلاح إدارة الموارد البشرية. وأضاف أن خلق ثقافة إدارية جديدة في المنظمة عملية تدريجية تتطلب إعدادا سليما. وقال إنه يثق في أن مكتب إدارة الموارد البشرية سيتعامل مع المسألة بما ينبغي من اهتمام. وأشار إلى أن مسألة تفويض السلطة بصفة خاصة تحتاج إلى تدابير مدروسة بشكل جيد. وقال إن وفد بلده يود أن يظل مطلعاً بصورة أفضل على ما يستجد من تطورات، أخذاً في الحسبان ضرورة الحصول على إذن الجمعية العامة.

٤٠ - ومضى يقول إن وفد بلده يتفق مع اللجنة الاستشارية فيما يتعلق بالشواغر الداخلية؛ فقرارات الجمعية العامة لا بد وأن تحترم في هذا الصدد. كما أعرب عن تأييده لآراء اللجنة الاستشارية بشأن الاستعانة بالخبراء الاستشاريين والمتقاعدين، وطلب توفير المزيد من المعلومات في هذا الشأن.

٤١ - السيد فيدوروف (الاتحاد الروسي): قال إن تعليقات اللجنة الاستشارية بشأن إصلاح إدارة الموارد البشرية الواردة في الفقرتين ١٩ و ٢٠ من تقريرها (A/53/691) تتفق مع التعليقات التي أبدتها وفده في بيانه السابق عن هذا البند من جدول الأعمال: فالمطلوب هو خطة تنفيذ تبين التدابير المحددة التي يعتزم الأمين العام أن ينفذ الإصلاح من خلالها. وأضاف أنه ينبغي إشراك اللجنة الاستشارية بصورة أوثق في بحث مشاكل إدارة الموارد البشرية، التي تعد عنصراً رئيسياً في إصلاح إدارة المنظمة. فأراء اللجنة الاستشارية في هذا الصدد تتسم بأهمية بالغة للجنة الخامسة.

٤٢ - ومضى يقول إن وفد بلده كان يود لو كان هناك تحليل أعمق لمشكلة الشواغر الداخلية في الأمانة العامة. فمن المعروف عموماً أن نظام الشواغر الداخلية ليس أسلوباً للتعيين يحظى بقبول عام، بل أنه من النتائج

الجانبية لنظام إدارة الشواغر ونقل الموظفين، الذي استحدث كتدبير استثنائي أثناء الأزمة المالية عام ١٩٨٦. ووصف الاقتراح المطروح الآن بأنه يرمي إلى إضفاء الصبغة المؤسسية على هذا التدبير المؤقت ليصبح قاعدة لتعيين الموظفين. وقال إن هذا الاقتراح يتناقض مع المعايير التي وضعها الميثاق لتعيين الموظفين ومع القرارات ذات الصلة للجمعية العامة، ويضر بمصالح المنظمة ككل، ويشكل عقبة أمام تعيين مواهب جديدة.

٤٣ - واختتم كلمته بقوله إن المشكلة لا يمكن أن تحل بخطوة واحدة؛ فمن الأهمية النظر في كافة جوانبها بغية تعزيز فعالية المنظمة وكفاءة تكافؤ الفرص لأعضاء الأمانة العامة المؤهلين المخلصين لعملهم وللأخصائيين ذوي الكفاءة من الخارج على حد سواء.

٤٤ - السيدة بوتشيك (النمسا): تكلمت بالنيابة عن الاتحاد الأوروبي، وقالت إنه فيما يتعلق بالشواغر الداخلية، يجب أن يكون بمقدور الأمين العام أن يعين أفضل المرشحين. وأكدت أن من الأهمية الإبقاء على الامتحانات التنافسية الوطنية، وكفالة التطوير الوظيفي، ومراعاة التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين.

٤٥ - السيد باريك هاي - يون (جمهورية كوريا): قال إن وفد بلده قد لاحظ باهتمام شديد الحكم الأخير الصادر عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بشأن المرشحين الداخليين والشواغر الداخلية. وأضاف أنه يفهم من حيثيات المحكمة أنه ينبغي إعطاء هيئات التعيين والترقية أوسع هامش ممكن للاختيار فيما بين الموظفين من أجل ضمان توفر أرقى المعايير التي يشترطها الميثاق. ومع ذلك، فإن من الأهمية أن يؤخذ في الحسبان الأثر المحتمل للعملية الحالية للتنسيب والترقية؛ فالحكم يجعل من الصعب تماما على الأمانة العامة أن تمثل لمختلف قرارات الجمعية العامة بشأن نظام الامتحانات التنافسية الوطنية، ونظام النطاقات المستصوبة، والتأهل لشغل الشواغر الداخلية. وأوضح أنه يشعر بنفس القلق من أن الحكم سيقضي بإحداث تغيير جذري في الممارسات الحالية وسيترك أثرا خطيرا على فرص الترقي الوظيفي.

٤٦ - ومضى يقول إن وفد بلده يعرب لذلك عن تأييده للنظام الحالي الذي يرمي إلى تشجيع التطوير الوظيفي. وأوضح أنه لما كانت المحكمة قد استندت إلى المادة ٤-٤ من النظام الأساسي للموظفين، فإنه ينبغي تعديل تلك المادة للسماح بالإبقاء على السياسات الحالية لإدارة الموارد البشرية. ونظرا لأهمية المسألة، فإنه يرحب بإجراء دراسة شاملة عن مدى صحة التمييز بين المرشحين الداخليين والخارجيين.

٤٧ - وأعرب عن ترحيبه بتقرير الأمين العام عن تعيين المتقاعدين (A/53/526) وما تضمنه من مبادئ توجيهية مفيدة. غير أنه لاحظ بعض جوانب الضعف فيما يتعلق بمراقبة الاستعانة بالمتقاعدين، وأعرب عن أمله في إمكان معالجة تلك النواقص مع التنفيذ الكامل لنظام المعلومات الإدارية المتكامل في المقر ومراكز العمل الأخرى. كما رحب بالمبادئ التوجيهية التي وضعها الأمين العام بشأن سياسة الاستعانة بالخبراء الاستشاريين (A/53/385)، وأيد التعريفات الجديدة للخبراء الاستشاريين وفرادى المقاولين.

٤٨ - السيد أتيانتو (إندونيسيا): تكلم بالنيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين، وقال إن المجموعة قد أحاطت علما بتعليقات اللجنة الاستشارية على إدارة الموارد البشرية، وإنها تؤيد ما أعرب عنه ممثل الصين من آراء.

٤٩ - السيد يارمجوك (بولندا): قال إن وفد بلده يود أن ينضم إلى البيان الذي أدلت به ممثلة النمسا بالنيابة عن الاتحاد الأوروبي.

٥٠ - السيدة سيلوت برافو (كوبا): قالت إنها تأسف لأن تقرير اللجنة الاستشارية عن إدارة الموارد البشرية لم يتضمن مشورة فنية عن الطريقة التي ينبغي أن تتعامل بها الجمعية العامة مع تلك المسألة البالغة التعقيد. كما أعربت عن أسفها إزاء عدم توفر مقترحات محددة من الأمين العام عن كيفية تنفيذ استراتيجية تحقيق اللامركزية وتفويض السلطات والمهام. وأضافت أنه ليس ثمة توازن بين تفويض السلطة المقترح وبين نظام مساءلة مديري البرامج، الذي يشكل عنصرا أساسيا من عناصر الاستراتيجية. كما أنه ليس هناك أي نظام لتقييم نوعية القرارات المتخذة للتحرز من ضعف عملية صنع القرار أو استنادها إلى دوافع غير سليمة. وأشارت إلى أن من الأهمية في هذا الصدد تعزيز نظام العدالة الداخلية للتحرز من القرارات التي تنطوي على تمييز.

٥١ - ومضت تقول إن الإدارة تسعى فيما يبدو إلى إعطاء بعد جديد لاستراتيجية الموارد البشرية التي اعتمدها الجمعية العامة عام ١٩٩٤؛ وأوضحت أنه لا بد من الموافقة على التدابير المحددة قبل تنفيذها. وفي ضوء ما أعرب عنه من شكوك، فقد طلبت توضيحات بشأن مدى التقدم الذي قطعه التنفيذ. واختتمت كلمتها بقولها إن وفد بلدها يود إرجاء النظر في المسألة حتى الدورة التالية لإتاحة الوقت لتوفير معلومات عن تدابير التنفيذ المحددة.

٥٢ - استأنف السيد أبيليان (أرمينيا) رئاسة الجلسة.

٥٣ - السيدة سالم (الأمين العام المساعد لشؤون إدارة الموارد البشرية): أشارت إلى أن هناك تسليما يكاد أن يكون عاما بأهمية التعلم وتنمية المهارات كعنصر رئيسي من عناصر النجاح في إصلاح إدارة الموارد البشرية. فلن يتم تمكين الموظفين والمديرين - وهم العنصر المحوري في خطة الإصلاح - لا بد وأن يكون هناك إطار للتعلم المستمر لإتاحة الفرصة للموظفين والمديرين لاكتساب مهارات جديدة. فالمديرون يجب أن يكونوا حقا مديرين بكل معنى الكلمة، قادرين على اتخاذ قرارات مستنيرة. كما يجب توفير هذه المهارات للموظفين المهنيين من المستوى الوسيط ومن المبتدئين، ممن سيتولون مسؤوليات إدارية مع ترقيمهم في حياتهم الوظيفية.

٥٤ - واستطردت تقول إنه، كما قال الأمين العام، لم تستثمر المنظمة في الماضي ما فيه الكفاية في تطوير الموظفين. وقالت إن الإدارة تنتظر الدعم من اللجنة الخامسة لضمان توفير الموارد المناسبة مستقبلا.

٥٥ - ومضت تقول إن مسألة تفويض السلطة لمديرين ومساءلتهم كانت محل اهتمام جميع الوفود التي تكلمت أمام اللجنة. وكانت هناك شواغل محددة من أن المديرين لا يمثلون للولايات، وأن سلطة التعيين، في حالة تفويضها، لا تمارس بصورة تتسم بالعدل والشفافية، وأن عدد البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا لن يقل، وأن إدارة الموظفين لن تتم بصورة جيدة ولن تتوفر لهم إمكانيات الانتصاف من القرارات، وأنه لن يكون هناك تطبيق متنسق للاستحقاقات من الفوائد والبدلات إذا ما تم تفويض تجهيز تلك الاستحقاقات إلى الإدارات.

٥٦ - وأعربت عن موافقتها على أن تفويض السلطة في إدارة الموارد البشرية سيكون محكوماً عليه بالفشل إذا ما كان الأمين العام هو الذي سيقدر هذه المسألة دون معالجة قضية المساءلة، ودون تدريب المديرين وموظفيهم على المهام الجديدة، ودون توفير مبادئ توجيهية شاملة بشأن إدارة الموارد البشرية وتنظيمها، ودون إنشاء آليات ملائمة للمراقبة، ودون وجود سلطة مركزية للمراقبة وتوفير التوجيه والدعم.

٥٧ - غير أنها استدركت قائلة إنه ليس في نية الإدارة أن تفشل، وأن تفويض سلطة الموارد البشرية سيتم بصورة شاملة واستراتيجية؛ وسيتم تعلم الدروس من الأخطاء السابقة. وأوضحت أن مكتب إدارة الموارد البشرية يحدد المهام التي تدار حالياً بصورة مركزية، ويدرس قدرة الإدارات والمكاتب على الاضطلاع بها. وأشارت إلى أن من الضروري تقييم تدريب الموظفين، وتبسيط الوظائف، ووضع مبادئ توجيهية سهلة التطبيق. وقبل الشروع في تفويض السلطة، ستنشأ نظم للمراقبة لضمان الاتساق في تطبيق النظم والقواعد في جميع الإدارات والمكاتب وفيما بين مقار العمل. ولن تفوض السلطة الجوهرية في مجال الموارد البشرية إلى أن تتوفر الشروط المسبقة اللازمة لذلك.

٥٨ - وردا على المسائل التي أثيرت فيما يتعلق بتطوير الموظفين وتدريبهم، قالت إنه في فترة السنتين ١٩٩٧-١٩٩٦ كانت الأموال المرصودة للتدريب موجهة إلى المجالات الرئيسية للتطوير الإداري، وتكنولوجيا المعلومات، وزيادة قدرة المنظمة على إدارة الموارد البشرية والمالية، والاتقاء بالمهارات الفنية والتقنية والدعم الوظيفي، وتنمية مهارات اللغات والاتصال.

٥٩ - ومضت تقول إنه تم إعطاء أولوية خاصة للتطوير الإداري. فقد جرى توفير طائفة واسعة من البرامج للموظفين في كافة أنحاء الأمانة العامة. وانصب التأكيد في عام ١٩٩٨ على المتابعة على مستوى الإدارات، وزيادة فرص ترقية المهارات، واستحداث معايير جديدة لتكنولوجيا المعلومات، وإدارة الموارد البشرية والمالية في بيئة لامركزية على نحو متزايد.

٦٠ - وأعربت عن موافقتها على أن هناك احتياج لإجراء تقييم دقيق لفعالية برامج التدريب؛ وأشارت إلى أنه تم إدماج التقييم في جميع أنشطة التطوير الوظيفي لتقدير مدى فعاليتها. وفيما يتعلق بالتشكك الذي جرى الإعراب عنه إزاء ضرورة الاستثمار في استمرار التدريب والتطوير الوظيفي، قالت إن الأمين العام قد أوضح موقفه القائل بأن بناء الكفاءة المهنية للموظفين والحفاظ عليها هما استثمار بالغ الأهمية في مستقبل المنظمة.

٦١ - واستطردت تقول إن البيئة العالمية الحالية تتسم باستمرار التوسع في المعارف والمعلومات، وسرعة تغير التكنولوجيات، وازدياد تعقد المشاكل. وفي بيئة من هذا النوع، تصبح المنظمات الجامدة التي تتأسس على مجموعة ضيقة من المهارات من الأشياء التي عفا عليها الزمن؛ فمستقبل أي منظمة يعتمد على قدرة موظفيها على التعلم والنمو مع تغير العالم. وإذا ما أرادت الأمم المتحدة أن تجتذب أفضل وألمع الشباب، فإن تنمية مهارات الموظفين لن تكون من الكماليات، وإنما ضرورة من الضرورات.

٦٢ - وفيما يتعلق بالموظفين الذين لا يعتبرون منتجين بما فيه الكفاية، فقد قالت إنه من المزمع في الثقافة الإدارية الجديدة أن يحل نظام التقدم الوظيفي القائم على الكفاءة والإنتاجية والإنجاز والنمو المهني المستمر محل الترقى القائم على الأقدمية. وسيعالج ضعف الأداء أولا من خلال إجراءات علاجية، ثم بعد ذلك من خلال توقيع جزاءات مناسبة.

٦٣ - ورحبت بما أعرب عنه من تأييد لنظام تقييم الأداء؛ وأوضحت أن النظام المنقح سيكون بمثابة آلية هامة للمساءلة وكأداة للتطوير الإداري وتنمية مهارات الموظفين. وأضافت أنه سيظل قيد الاستعراض لضمان تطبيقه بصورة متسقة وتحسينه عند الضرورة.

٦٤ - ومضت تقول إنها تشاطر الوفود ما أعربت عنه من قلق إزاء المدة الزمنية التي يستغرقها إتمام عملية الامتحانات التنافسية الوطنية، وطول المدة التي يظل فيها بعض الناجحين على قوائم المرشحين للتعيين. وأوضحت أنه ستولى الأولوية لمعالجة هذه المسائل في تصميم نظام أكثر كفاءة للتعيين لضمان تنفيذ الولايات واجتذاب المهارات المطلوبة للمنظمة في الوقت المناسب. وأشارت إلى أن عملية تصحيح الامتحانات تستغرق حاليا وقتا طويلا جدا، لأنها تتم أساسا خارج ساعات العمل؛ وإن كان تصحيح الجزء التحريري من جميع امتحانات عام ١٩٩٨ سيكتمل في شهر كانون الأول/ ديسمبر، بينما من المقرر أن تتم الامتحانات الشفوية خلال شهر كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٨ وأوائل عام ١٩٩٩.

٦٥ - واستطردت تقول إن قسم الامتحانات والاختبارات، الذي يضم سبعة موظفين من الفئة الفنية وثمانية موظفين من فئة الخدمات العامة، هو الذي يتولى إدارة عملية الامتحانات التنافسية الوطنية. كما يقوم القسم بتنظيم امتحانات الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، وامتحانات اللغات، واختبارات موظفي فئة الخدمات العامة. وينفق القسم نصف وقته تقريبا على الامتحانات التنافسية الوطنية. ويعمل موظفون من كل أجزاء الأمانة العامة في مجلس الممتحنين.

٦٦ - وأوضحت أن مكتب إدارة الموارد البشرية يشاطر الوفود ما أعربت عنه من قلق إزاء التطوير الوظيفي للموظفين في الرتبتين ف - ٢ / ف - ٣، وبخاصة فيما يتعلق بعدد الاستقالات بين هذه المجموعة. فخلال السنوات العشر الماضية، ومن بين ٣٩٩ موظفا تم تعيينهم، استقال ٥٦ موظفا، بينما يوجد ١٤٣ موظفا في الرتبة ف - ٣، و ٢١ في الرتبة ف - ٤، وموظف واحد في الرتبة ف - ٥.

٦٧ - ومضت تقول إن المقابلات التي أجريت مع الموظفين تشير إلى أن الموظفين في الرتبة ف - ٢ يتركون المنظمة لأسباب عديدة، منها الاستعانة بالأزواج؛ وعدم الرضا بالأجور والجاذبية الأكبر لفرص العمل بالخارج؛ وعدم القدرة على التكيف مع العمل في بيئة متعددة الثقافات؛ وعدم الارتياح إزاء فرص التطوير الوظيفي.

٦٨ - وأكدت أن مكتبها يدرك تماما أهمية معالجة احتياجات التطوير الوظيفي. وقالت إنه منذ عام ١٩٩٧، شارك جميع الموظفين الجدد المعيّنين في رتبة بدء الالتحاق بالفئة الفنية في برنامج للتطوير يستغرق أسبوعا واحدا، مع متابعة مقرر أن تم بعد ستة أشهر من نهاية البرنامج، فضلا عن مواصلة توفير المشورة المتعلقة

بالحياة الوظيفية. وذكرت أن الأمين العام يقترح استحداث برنامج لإعادة توزيع الموظفين، يخصص مبدئياً للموظفين المعيّنين في رتبة بدء الالتحاق بالفئة الفنية: بحيث أن كل الموظفين الذين يلتحقون بالمنظمة من خلال الامتحانات التنافسية الوطنية يكلفون بالعمل في نوعين من الوظائف خلال السنوات الخمس الأولى. وسيكون مطلوباً من مديري البرامج أن ينظروا إلى الموظفين المعيّنين في رتبة بدء الالتحاق باعتبارهم من الموارد التي تتوفر للمنظمة، وأن يوفروا لهم التدريب والتوجيه اللازمين.

٦٩ - وردا على سؤال طرحه ممثل اليابان بشأن ما اتخذ من تدابير لتبسيط نظام التعيين والتنسيب، قالت إنه يجري إعداد مشروع توجيه إداري لا يكون مطلوباً بمقتضاه تصنيف رتبة الوظيفة إذا لم يطرأ أي تغيير على المهام التي تنطوي عليها؛ كما سيتم إلغاء استعراض الموظفين الذين لا يتقدمون لشغل الوظائف الشاغرة وكذلك الخطابات السابقة على الاستعراض؛ وسيصبح بمقدور مديري البرامج الانتقاء من بين المرشحين البدلاء إذا ما رفض المرشح المختار قبول الوظيفة أو تركها خلال ستة أشهر. وأوضحت أن تلك التغييرات يمكن معاً أن توفر ما يصل إلى خمسة أسابيع.

٧٠ - وأوضحت أنه في عامي ١٩٩٧ و ١٩٩٨، انخفض الوقت اللازم للتعيين إلى ٢٦٠ يوماً، وإن كانت هناك حالتان استغرقت العملية فيهما ٥٠٩ أيام و ٥٣٢ يوماً على التوالي، في حين استغرقت أقصر حالتين ٨٨ يوماً و ١٣٥ يوماً على التوالي. وفي المتوسط، كان الجزء المتعلق بمديري البرامج يستغرق ١٧٩ يوماً؛ وتبذل جهود لخفض تلك المدة. وأضافت أن مكتبها يقترح، ضمن التغييرات الأخرى، تفويض إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات وإدارة شؤون الإعلام سلطة تعيين الموظفين في الأجل القصير. وسيتم هذا الإجراء بمجرد وضع المبادئ التوجيهية وإنشاء آليات للرصد والتدريب المناسب.

٧١ - وفيما يتعلق بتكوين الأمانة العامة، وجهت الانتباه إلى مسألة التجمعات الإقليمية، على النحو المعروض في الفقرتين ١٩ و ٢٠ من تقرير الأمين العام (A/53/375). وقالت إن الأمر بحاجة إلى أن تبدي اللجنة مشورتها بشأن ما إذا كان ينبغي إتمام تلك التغييرات. وأشارت إلى أنه قد تم تصحيح أخطاء البيانات التي أشار إليها ممثل الجماهيرية العربية الليبية.

٧٢ - وردا على ما أعرب عنه من اهتمام بأن من الضروري الإبقاء على التوازن الجغرافي في الاستعانة بالخبراء الاستشاريين، وأن التكاليف يجب ألا تشكل بالضرورة الاعتبار الأول، أشارت إلى أن الخبراء الاستشاريين يأتون من أكثر من ١٦٠ بلداً. وقالت إن التوازن الضروري يجب ألا يأخذ في الحسبان التمثيل الجغرافي ومدى توفر الأموال فحسب، وإنما أيضاً نوعية الخبرة الفنية المتوفرة. وأعربت عن أملها في تحسين رصد البيانات في ذلك الشأن.

٧٣ - وفيما يتعلق برتب ٧٠ في المائة من التعيينات الدائمة، أفادت أن الأمين العام قد عرض حالة تنفيذ قرارات ومقررات الجمعية العامة في تقريره (A/53/342)، غير أنه نظراً لتنوع الآراء التي أعرب عنها فيما يتعلق بمسائل من قبيل عدد التعيينات المحددة المدة، فإنها تعزم معاودة النظر في هذه المسألة عند بحث الخدمة الوظيفية/غير الوظيفية وما يتصل بذلك من مسائل خلال السنة التالية.

٧٤ - وفيما يتعلق بمسألة التعريف الأوسع نطاقا للمتقاعدين، التي أثارها ممثل اليابان فيما يتصل بتقرير الأمين العام (A/53/526)، أشارت إلى أن الأمين العام قد قبل توصيات مكتب المراقبة الداخلية، وإن كان تعريف المكتب للمتقاعد يتجاوز التعريف الوارد في مقرر الجمعية العامة ٤٠٨/٥١. وقالت إن الاستعانة بعدد قليل من المتقاعدين وبخاصة في دوائر اللغات، كان أمرا يتسم بالكفاءة - ولا سيما في فترات ذروة العمل - وأنه لم يترك أي أثر سلبي على التطوير الوظيفي للموظفين الموجودين في الخدمة.

٧٥ - وفيما يتعلق بطلب ممثل كوستاريكا إجراء تقييم للأثر الحقيقي للحكم رقم ٨٥٢ الصادر عن المحكمة الإدارية بشأن التوزيع الجغرافي، أعربت عن اعتقادها أن الحكم يطمس الفارق بين المرشحين الداخليين والخارجيين. فالأمانة العامة كانت تحافظ في الماضي على التمييز بين الفئتين: فالموظفون الذين لا يعينون وفقا لنظام النطاقات المستصوبة كانوا يعتبرون مرشحين خارجيين. وأشارت إلى أن الحكم قد يعني أن الطريقة التي كان النظام يطبق بها قد تتغير في اتجاهات لم تكن الجمعية العامة تتوقعها. وأوضحت أنه في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨، كان هناك ١٠٤ خبراء يعملون بموجب السلسلة ٢٠٠ من النظام الأساسي للموظفين، بينما كان هناك ٦٨ موظفا يعملون في البعثات، من رعايا البلدان الممثلة تمثيلا زائدا.

٧٦ - وفيما يتعلق بمسألة ما إذا كان يتم تعيين مرشحات في رتب أقل من ف - ٥، أشارت إلى أنه، ضمن التدابير الخاصة لتحقيق المساواة بين الجنسين، يسمح للمرشحات بالتقدم إلى الشواغر الداخلية بعد سنة واحدة من الخدمة في الأمانة العامة، حتى وإن لم يكن قد تم تعيينهن وفقا لنظام النطاقات المستصوبة. وقالت إن فتح جميع الشواغر الداخلية أمام المرشحين الخارجيين، ذكورا وإناثا، سيلغي أثر ذلك الإجراء. فاقترح فتح الشواغر أمام أكبر عدد ممكن من المرشحين، بما في ذلك المرشحات الخارجيون، سيتعارض مع مفهوم الحياة الوظيفية في الخدمة المدنية. وأضافت أن إعطاء الأولوية للمرشحين الداخليين يعد وسيلة من الوسائل التي تكفل بها المنظمة احتمالات معقولة للتقدم لموظفيها المبتدئين. وأشارت إلى أن جميع الشواغر في الرتبة ف - ٥ وما فوقها يتم تميمها داخليا وخارجيا على حد سواء.

٧٧ - وفيما يتعلق بامتحانات الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، قالت إنه من بين ١٣٦ مرشحا من ٤١ بلدا اجتازوا الامتحانات فيما بين عامي ١٩٩٠ و ١٩٩٧، كانت الجنسيات الخمس الأكثر نجاحا هي الفلبين والولايات المتحدة الأمريكية والهند وشيلي والمملكة المتحدة.

٧٨ - وفيما يتعلق بمسألة الوظائف الشاغرة، قالت إنه من بين ٧٩٢ ٨ وظيفة مدرجة في الميزانية العادية، كانت هناك ٧ ٨٠٣ وظائف يشغلها موظفون في الأمانة العامة و ٣٣٨ وظيفة يشغلها موظفون من كيانات أخرى. وأشارت إلى أن ما مجموعه ٨ ١٤١ موظفا كانوا معينين بعقود لمدة سنة أو أكثر. وأوضحت أن الإحصاءات المفصلة بشأن هذه المسألة وغيرها من المسائل متوفرة لمن يطلبها.

٧٩ - وفيما يتعلق بتقرير الأمين العام عن تعديلات النظام الأساسي للموظفين (A/53/502 و Add.1)، ذكرت اللجنة بأنه وفقا للمادة ٣-١٢، ينبغي إبلاغ الجمعية العامة سنويا بالنظام الأساسي المؤقت للموظفين وتعديلاته، وأنه وفقا للمادة ٤-١٢، يبدأ سريان التعديلات يوم ١ كانون الثاني/يناير من العام التالي الذي قدم فيه التقرير

إلى الجمعية العامة. ومن ثم، فإذا كان للجنة أي تساؤلات بشأن التعديلات، فإنها يجب أن تستعرض المسألة قبل نهاية كانون الأول/ ديسمبر، وإلا فإنها ستدخل حيز النفاذ بصورة آلية.

٨٠ - ومضت تقول إنه قد تم في وقت سابق من العام تشكيل لجنة مشتركة بين الموظفين والإدارة للنظر في مسألة احتمالات وجود تمييز في التعيينات والترقيات داخل الأمانة العامة. وأوضحت أن اختصاصات اللجنة لا تتمثل في النظر في فرادى الشكاوى المتعلقة بالتمييز، وإنما في الاتجاهات السائدة في التعيينات والترقيات بالنسبة لجميع الأجناس والجماعات الإقليمية والجنسيات. وستقدم هذه اللجنة تقريرها إلى اللجنة الاستشارية المشتركة وإلى الأمين العام.

٨١ - السيد زاكلين (الأمين العام المساعد للشؤون القانونية): رد على المسائل التي أثارها ممثل إثيوبيا في الجلسة ٢٦ للجنة فيما يتعلق بتقرير الأمين العام عن الامتيازات والحصانات (A/53/501). فقال إن الأمين العام أعرب عن قلقه بصفة خاصة فيما يتعلق بالإجراءات التي اتخذتها حكومة إثيوبيا بإعلان الموظفين الإثيوبيين المعيّنين محليا في الأمم المتحدة ووكالات منظومة الأمم المتحدة ممن ينتمون إلى أصل إريتري باعتبارهم أشخاصا غير مرغوب فيهم. وقال إن هناك حوالي ٩٠ من هؤلاء الموظفين في إثيوبيا. وفي ١٢ حزيران/يونيه ١٩٩٨، أبلغت اللجنة الاقتصادية لأفريقيا وزارة الخارجية بأن اثنين من موظفي اللجنة وموظفا من منظمة العمل الدولية قد أعلنوا أشخاصا غير مرغوب فيهم ومنحوا ٢٤ ساعة لمغادرة البلد، ثم مددت هذه المدة بعد ذلك إلى ٤٨ ساعة. وفي وقت لاحق، تم إلقاء القبض على موظف وابنه البالغ، ولكن بعد تدخل اللجنة الاقتصادية لأفريقيا تم الإفراج عنهما في نهاية المطاف واتخذ قرار بنقلهما خارج إثيوبيا. وفي يومي ١١ و ١٤ تموز/يوليه ١٩٩٨، أبلغت اللجنة الاقتصادية لأفريقيا مقر الأمم المتحدة بأن أربعة موظفين من وكالات مختلفة قد رحلتهم الحكومة إلى إريتريا، وطلبت من أسرهم بيع متعلقاتهم ومغادرة البلد خلال شهر واحد. وفي ٧ آب/أغسطس ١٩٩٨، أعلنت وزارة الخارجية أن ٢٠ من الموظفين المعيّنين محليا في اللجنة الاقتصادية لأفريقيا و ٩ من الموظفين المعيّنين محليا في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين سيطردون من إثيوبيا لأن وجودهم يعتبر متعارضا مع مصالح الأمن القومي للبلد، وإن كان بمقدور الأفراد المعيّنين التقدم باستئناف ضد ذلك القرار. وقد تعرض موظفون في منظمة الوحدة الأفريقية وبعض السفارات الموجودة في أديس أبابا لإجراءات مشابهة.

٨٢ - ووصف هذه التدابير من جانب الحكومة الإثيوبية بأنها تثير أشد مشاعر القلق بالنسبة للأمم المتحدة وغيرها من المنظمات. ومن ثم، فقد ناقش الأمين التنفيذي للجنة الاقتصادية لأفريقيا الوضع مع وزير الخارجية في آب/أغسطس ١٩٩٨، بينما قام المستشار القانوني في نفس الوقت بالتأكيد، خلال اجتماع مع الممثل الدائم لإثيوبيا، على أهمية الامتثال للصوصك القانونية الدولية ذات الصلة، حيث أبرز أنه ليس من حق إثيوبيا اتخاذ هذا الإجراء بصورة منفردة دون أن تتيح للأمين العام الفرصة للنظر في أية ادعاءات وتحديد ما إذا كان الموظفون المعينون قد ارتكبوا أية مخالفات. وفي الحقيقة، فإنه لم ترد إلى المنظمة أية معلومات مفصلة فيما يتعلق بالتهامات الموجهة لفرادى الموظفين. وقد تضمنت المذكرة الشفوية المؤرخة ١٤ آب/أغسطس ١٩٩٨ الموجهة من المستشار القانوني موقف المنظمة من حيث المبدأ فضلا عن توضيح الصوصك القانونية الواجبة التطبيق؛ كما شرحت أن مبدأ 'الأشخاص غير المرغوب فيهم' لا يسري على موظفي الأمم المتحدة، فهم موظفون دوليون مسؤولون أمام الأمين العام وحده. ووفقا للفقرة ٢ من المادة ١٠٥ من ميثاق الأمم المتحدة، فإن موظفي المنظمة،

بما في ذلك الموظفون المعينون محليا، يتمتعون بذات الامتيازات والحصانات اللازمة للاضطلاع بمهامهم بصورة مستقلة. وقد انضمت إثيوبيا دون أية تحفظات إلى اتفاقية امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة لعام ١٩٤٦. وبموجب تلك الاتفاقية وغيرها من الاتفاقات، يحق للموظفين البقاء في إثيوبيا ما لم ينخرطوا في أنشطة تتعارض مع وضعهم كموظفين دوليين. وطلب المستشار القانوني بقوة من الحكومة أن تعيد النظر في قرارها، وعرض النظر في أية شكاوى محددة ضد فرادى الموظفين. ولم تقدم أية أدلة محددة على حدوث مخالفات من جانب الموظفين المعينين، ومع ذلك، ففي ١٩ آب/أغسطس ١٩٩٨، أعلنت الحكومة موظفا آخر من المعينين محليا في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي باعتباره شخصا غير مرغوب فيه، وأكدت بعد ذلك أنها اكتشفت أن جميع الموظفين المعينين كانوا متورطين في أنشطة تتعارض مع مهامهم الرسمية: أعمال تخريب وتجسس وتآمر ضد المصالح الوطنية لإثيوبيا، والتحرير والتنظيم وجمع الأموال لدعم الجهود الحربية التي تقوم بها إريتريا ضد إثيوبيا. وحتى بعد توجيه مذكرة شفوية أخرى، لم تقدم الحكومة أية معلومات تثبت صحة تلك الاتهامات، التي رفضتها الأمم المتحدة بالتالي. وعندما قامت اللجنة الاقتصادية لأفريقيا بإجراء مقابلات مع الموظفين المعينين في شهري آب/أغسطس وأيلول/سبتمبر ١٩٩٨، أنكر معظمهم تلك الاتهامات، وإن كان بعضهم قد أوضحوا أنهم قد قاموا، بعلم تام من الحكومة، بالتبرع بأموال لمنظمات خيرية تدعم الجهود الإنمائية في إريتريا.

٨٣ - ومضى يقول إن ممثل إثيوبيا قد قال في البيان الذي ألقاه في الجلسة ٢٦ للجنة إن الإجراءات التي اتخذتها حكومته قد اتخذت بعد التشاور مع مسؤولي الأمم المتحدة في أديس أبابا على مدار ثلاثة أشهر. وأوضح أن الحكومة قامت حقا، في معظم الحالات، بإبلاغ الوكالات المعنية في أديس أبابا بما اتخذته من إجراءات، غير أنها لم تتشاور معها في أي وقت من الأوقات. ومنذ البداية، كانت الإجراءات التي اتخذتها الحكومة محل احتجاجات صريحة وقوية من جانب الأمم المتحدة.

٨٤ - واستطرد يقول إن مجموع عدد الموظفين الذين أضيروا من جراء إجراءات الحكومة الإثيوبية يبلغ ٣٨ موظفا، منهم ٢٥ موظفا تم طردهم - وليس ١٧ موظفا كما ورد في بيان الوفد الإثيوبي. ولم يوقف تنفيذ الإجراءات إلا بالنسبة لـ ١٢ موظفا فحسب بعد أن استعرضت الحكومة حالاتهم، ومنهم اثنان لم يسمح لهما بالبقاء في إثيوبيا إلا بشكل مؤقت.

٨٥ - وفي ٢٢ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨، وجه المستشار القانوني مذكرة شفوية أخرى إلى البعثة الدائمة لإثيوبيا، يذكر فيها الحكومة بأن الإجراءات التي اتخذتها تعد انتهاكا صريحا لالتزاماتها بموجب الميثاق وغيره من الاتفاقات، فضلا عن أنها تشكل مخالفة واضحة لأبسط القواعد الأساسية لحقوق الإنسان. وفي آخر مذكرة شفوية، وهي المؤرخة ٢٨ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨، كررت الحكومة الإثيوبية للأسف، وبعبارة عامة مرة أخرى، اتهاماتها لموظفي الأمم المتحدة، وأوضحت أنها ليست مستعدة، لأسباب أمنية، لتقديم أية معلومات محددة.

٨٦ - واختتم كلمته بالإعراب عن أمله في أن تجد حكومة إثيوبيا السبل المناسبة للتعاون مع الأمم المتحدة في هذه المسألة التي فرضت على المنظمة أعباء إدارية ومالية ثقيلة، كما خلقت مأساة شخصية للموظفين المعينين الذين تم اقتلاعهم من ديارهم ومن وظائفهم.

٨٧ - السيد طاي (إثيوبيا): طلب عدم اختتام مناقشة البند ١١٩ من جدول الأعمال إلى أن تتاح لوفده فرصة النظر في بيان الأمين العام المساعد والرد عليه.

٨٨ - الرئيس: أحاط علما بالطلب.

تنظيم الأعمال

٨٩ - بعد مناقشة إجرائية شارك فيها كل من السيدة عاشوري (تونس)، والسيدة بيرغو رودريغيز (كوبا)، والسيدة إنسييرا (كوستاريكا)، والسيد شليزنغر (النمسا)، والسيد أتيانتو (إندونيسيا)، قال الرئيس إنه من أجل التعجيل بالعمل في مشروع القرار المتعلق بخطة المؤتمرات، قد يكون من الممكن إرجاء مناقشة مسألة المنشورات إلى الدورة المستأنفة.

رفعت الجلسة في الساعة ١٢/١٥

— — — — —