



محضر موجز للجلسة الحادية والعشرين

الرئيس : السيد تيرلينك (بلجيكا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

البند ١١٤ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع)

البند ١١٥ من جدول الأعمال: نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (تابع)

البند ١٢٧ من جدول الأعمال: تمويل بعثة مراقبي الأمم المتحدة في أوغندا - رواندا (تابع)

البند ١٣٠ من جدول الأعمال: تمويل بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة الى رواندا (تابع)

البند ١٠٧ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٤-١٩٩٥ (تابع)

الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية على مشروع القرار (A/C.5/49/L.4/Rev.1)

البند ١١٣ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)

././.

Distr.GENERAL
A/C.5/49/SR.21
26 January 1995
ARABIC
ORIGINAL: FRENCH

هذه الوثيقة قابلة للتصويب . ويجب إدراج التصويبات في نسخة من الوثيقة وإرسالها مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني في غضون أسبوع واحد من تاريخ نشرها إلى : Chief of the Official Records Editing Section, room DC2-794, 2 United Nations Plaza.
وستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في ملزمة مستقلة لكل لجنة من اللجان على حدة .

افتتحت الجلسة في الساعة ١٠/٢٠

البند ١١٤ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع) (A/49/30، و A/49/480، و A/C.5/49/10، و A/C.5/49/7)

البند ١١٥ من جدول الأعمال: نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (تابع) (A/49/9، و A/C.5/49/3، و A/C.5/49/7)

١ - السيد غودا (اليابان): قال إن وفده يستوحي في تفكيره ضرورة مزدوجة: من جهة ضمان شروط عمل مرضية لموظفي المنظمة، وهذا مما لا غنى عنه البتة إذا ما أردنا اجتذاب مرشحين يتحلون بالكفاءة اللازمة، ومن جهة ثانية زيادة ترشيد نظام الأجور بطريقة تحقق اقتصادا في الموارد. وإن وفده يعتبر أن النظام المشترك يوفر إطارا ملائما للجهود الهادفة الى ضمان توظيف ما تحتاج اليه كل منظمة من كفاءات مع التشجيع على التنقل داخل منظومة الأمم المتحدة.

٢ - وأضاف يقول إن وفد اليابان يؤيد توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية الهادفة الى رفع جدول المرتبات الأساسية الدنيا بنسبة ٤,١ في المائة، والى زيادة مستوى بدلات الإعالة ومنح التعليم. كما يؤيد التوجيهات التي أعدتها اللجنة بشأن نظام تقييم أداء الموظفين. وفي رأيه يعتبر نظام التقييم المذكور أداة مفيدة جدا، من شأنها تحسين إدارة الموارد البشرية. إلا أنه من الضروري، قبل تطبيقه تطبيقا كاملا، دراسة مدى فعالية ترتيبات مكافأة الجدارة.

٣ - ومضى يقول إنه نظرا للأهمية التي يتسم بها مبدأ نوبلمير باعتباره أساس احتساب أجور الموظفين من الفئة الفنية، يأسف وفد اليابان لكون اللجنة لم تستكمل دراستها للموضوع. وهو يحثها على متابعة أعمالها بالسرعة اللازمة وتقديم تقريرها في أقرب فرصة ممكنة الى الجمعية العامة. كما ينتظر باهتمام نتائج الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط العمل الجارية لموظفي الخدمة العامة والفئات ذات الصلة. وأخيرا من شأن القرارات التي توصلت اليها لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن موظفي الفئة الفنية المعينين على أساس وطني، الإسهام في إيضاح مهام هؤلاء وظروف عملهم.

٤ - وأردف يقول، فيما يتعلق بنظام المعاشات التقاعدية، إن وفد اليابان يرحب بالقرارات الواردة في تقرير اللجنة المشتركة لصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، بما فيها الإجراءات المقترحة في إطار "الاتفاق الإجمالي".

(السيد غودا، اليابان)

٥ - وفي الختام قال ممثل اليابان إن وفده باق على قناعته بأن لجنة الخدمة المدنية الدولية تؤدي دورا هاما، وأنها ستستمر في أداء ولايتها على نحو فعال.

٦ - السيد كيرولف (الدانمرك): تحدث باسم بلدان أوروبا الشمالية، مؤكدا تعلق تلك البلدان بنظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. وقال إنه لا يمكن لمنظمة الأمم المتحدة أن تعمل بطريقة متسقة وفعالة ما لم تصن وحدة الخدمة المدنية من حيث الأجور وسائر شروط العمل الأخرى. وإنه يجدر التذكير في ذلك الصدد بضرورة ضمان القدرة التنافسية للأجور التي تقدمها المنظمة مقارنة بتلك التي تقدمها المنظمات الدولية الأخرى. وتأسف وفود بلدان أوروبا الشمالية لعدم تمكن لجنة الخدمة المدنية الدولية من إنهاء دراستها لمختلف جوانب تطبيق مبدأ نوبلمير. وهي تذكر بالإعلان الذي اعتمدته لجنة التنسيق الإدارية في دورتها العادية الثانية لسنة ١٩٩٤ (A/C.5/49/10) وتطلب الى لجنة الخدمة المدنية الدولية استكمال تلك الدراسة على وجه السرعة. فإنه من الملح تقديم الاقتراحات بشأن التدابير الهادفة الى جعل الأجور الحالية أكثر تنافسية، لكون الأخيرة تشكل عنصرا هاما في إصلاح إدارة الأمانة العامة للأمم المتحدة بمجملها.

٧ - وأضاف يقول إن بلدان أوروبا الشمالية تلاحظ بأسف أن اتحاد رابطات الموظفين الدوليين يبدو عاجزا مرة أخرى على تعليق مشاركته في أعمال لجنة الخدمة المدنية الدولية. وأنها تصر على ضرورة العودة الى إقامة حوار صريح وبناء بين الاتحاد واللجنة. وتعتبر أن من الأهمية القصوى إتاحة الفرصة لممثلي الموظفين لعرض وجهات نظرهم بشأن شروط العمل، نظرا لأن وجهات النظر تلك ينبغي أخذها بعين الاعتبار الى أقصى حد ممكن. ولربما يتعين في ذلك الشأن إعادة النظر في طريقة دراسة وتحديد ظروف العمل داخل النظام الموحد.

٨ - واستطرد يقول، فيما يتعلق بمحتوى التوصيات الواردة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية، إن بلدان أوروبا الشمالية تؤيد التعديل المقترح في جدول الأجور الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، أي زيادته ٤,١ في المائة. وهي تؤيد كذلك التوصيات المتعلقة بزيادة بدلات الإعالة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٥. ومن جهة ثانية، إن المعايير المنقحة التي تنطبق على موظفي الفئة الفنية المعينين على الصعيد الوطني المنتدبين خارج المقر تبدو سليمة. ولا ترى بلدان أوروبا الشمالية مانعا من رفع الحد الأقصى للنفقات المجازة في إطار منحة التعليم. وهي كذلك توافق على توصيات اللجنة فيما يتعلق بنظام تقدير الجدارة. ويجب أن تعتبر التدابير المقترحة من أجل تقدير الجدارة، بمثابة أداة لتطبيق النظام الجديد لتقييم الأداء المهني. وفيما يتعلق بالتعيينات المحددة المدة، تقر بلدان أوروبا الشمالية بضرورة إضفاء طابع المرونة على إجراءات التوظيف، وهي تؤيد تماما كل تجديد بناء في هذا الشأن. غير أنها، على غرار لجنة الخدمة المدنية الدولية، تشدد على أهمية الحرص على المراعاة الواجبة لمفهوم التعيين المحدد المدة، ومتابعة تطبيق التدابير الجديدة عن كثب.

(السيد كيرولف، الدانمرك)

٩ - وأضاف يقول إن تقرير المجلس المشترك لصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة والبيانات التي قدمها كل من رئيس المجلس المشترك، ووكيل الأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم بصفته ممثلاً للأمين العام فيما يتعلق باستثمارات الصندوق، قد زادت من قناعة بلدان أوروبا الشمالية بكفاءة طريقة إدارة الصندوق المشترك. وإن هذه البلدان وهي لا يراودها شك في تطبيق توصية اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية حول ملاءمة تتبع الخلل الاكتواري للصندوق عن كثب، على النحو الواجب. وهي تؤيد مشروع القرار المطلوب من الجمعية العامة أن تعتمد.

١٠ - السيدة شيراوس (الولايات المتحدة): ذكرت بأن وفدها لا يزال متمسكا جدا بالنظام الموحد للأمم المتحدة، الذي ينطوي على العديد من الحسنات بالنسبة للمنظمات وللموظفين على حد سواء. ولذلك يعارض كل مبادرة من جانب واحد تتعارض مع القواعد والاجراءات القائمة. ويأسف في ذلك الصدد لقرار منح الترقيات على أساس الأقدمية الذي اتخذته منظمة العمل الدولية، وهو قرار ناجم عن تفسير تعسفي بعض الشيء لتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية، التي لم يجر حتى استشارتها. وقد أصغى وفد الولايات المتحدة باهتمام الى بيانات ممثلي رابطات الموظفين، وهو يأسف لقرار اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين تعليق مشاركته مجددا في مناقشات لجنة الخدمة المدنية الدولية.

١١ - وفيما يتعلق بالتعديلات التي تقترحها لجنة الخدمة المدنية الدولية في تقريرها لعام ١٩٩٤ (A/49/30)، أشارت السيدة شيراوس أن في وسع وفدها من حيث المبدأ تأييد رفع جدول المرتبات الأساسية الدنيا لموظفي الفئة المهنية والفئات العليا بنسبة ٤,١ في المائة، من خلال ضم ادماج جزء من تسوية مقر العمل الى المرتب. وتقدر الآثار المالية الاضافية المترتبة على ذلك بالنسبة للميزانية العادية لمنظمة الأمم المتحدة بمبلغ ٤٥٣ ٠٠٠ دولار لعام ١٩٩٥. بيد أن الصلة التي اقيمت بين جدول المرتبات الأساسية الدنيا وبدلات التنقل والمشقة تبقى مصدر قلق لوفدها الذي يدعو لجنة الخدمة المدنية الدولية الى إعادة النظر في المسألة بمناسبة استعراض نظام علاوة التنقل، والمشقة الذي طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢١٦/٤٧.

١٢ - ومضت تقول إن وفد الولايات المتحدة مستعد أيضا للموافقة على زيادة بدل الأولاد المعالين وبدل المعالين من الدرجة الثانية بنسبة ١٠,٢٦ في المائة، وإن كان لا يزال يتساءل، فيما يتعلق بالبدل الأخير، ما إذا كان من الممكن إجراء رقابة كافية لتلافي حالات التعسف. وسيوافق الوفد على الاقتراح المتعلق بزيادة منحة التعليم، ولكن مع بعض تحفظات هنا أيضا، نظرا لكلفة تلك المنحة على النظام الموحد (٦٢,١ مليون دولار سنويا، حسب اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية). ويتمنى وفد الولايات المتحدة أن تزود الدول الأعضاء خلال الجلسة الحالية بتكاليف منحة التعليم المفصلة بحسب مستويات التعليم. ولا يتراءى للوفد أن لتقديم بدل للدراسات الجامعية ما يبرره، ويطلب الى اللجنة التفكير في إلغائها. أما بشأن علاوة الخطر، فإن وفد الولايات المتحدة، شأنه شأن لجنة الخدمة المدنية الدولية، يعتبر أنها يجب أن تكون

(السيدة شيروس، الولايات المتحدة)

وقفا على الموظفين المنتدبين في الأماكن حيث تتسم ظروف الحياة بالخطر الشديد. وبالمقابل فإن وفدها ليس براضٍ لا عن المبلغ المقترح ولا عن الصلة التي أقيمت بين علاوة الخطر وجدول المرتبات الأساسية. وعليه، يقترح أن يعاد النظر في تلك المسألة بطريقة أكثر تعمقا.

١٣ - وأردفت تقول إن وفد الولايات المتحدة يوصي بقوة أن تنتظر لجنة الخدمة المدنية الدولية دورة الجمعية العامة القادمة المخصصة لمسائل الموظفين، أي الدورة الحادية والخمسين، من أجل تقديم الدراسات المتعلقة بتطبيق مبدأ نوبلمير، التي هي الآن بصدد استكمالها. وفيما يتعلق بالتطورات الجديدة المتعلقة بقانون تماثل أجور موظفي الإدارة الاتحادية للولايات المتحدة لعام ١٩٩٠ (قانون تماثل أجور موظفي الحكومة الاتحادية للولايات المتحدة)، يوافق الوفد على قرار اللجنة الاستناد، في احتساب الهامش، إلى المرتبات الفعلية للخدمة المدنية الأمريكية، بدلا من المعدلات الواردة في قانون ١٩٩٠، وفي وسعه أيضا الموافقة على قرار اللجنة أن تأخذ في اعتبارها، في احتساب الهامش، نظم الأجور الخاصة المطبقة في ١١ هيئة اتحادية، وذلك من خلال إجراء ترجيح يأخذ في الحسبان العدد الفعلي للموظفين الأمريكيين المستفيدين من تلك الأنظمة في كل وظيفة من الوظائف ذات الصلة.

١٤ - وفيما يتعلق بأجور موظفي فئة الخدمة العامة وباقي فئات الموظفين المعيّنين محليا، أخذت السيدة شيروس علما بالاستنتاجات التي خلصت إليها دراسة مونتريال، وهو يوافق على قرار اللجنة بعدم تغيير الطرائق الاستقصائية لأفضل شروط التوظيف، ما لم تستكمل سلسلة الدراسات الاستقصائية الحالية لمدن المقار. وفي الوقت الذي تشجب فيه السيدة شيروس قرار موظفي فئة الخدمة العامة في الفاو تنفيذ إضراب وعدم المشاركة في الدراسة الاستقصائية، ترى أنه ينبغي المضي فيها حسب المتوقع. وهي توافق من جهة أخرى على توصيات اللجنة فيما يتصل بالمعايير المنقحة المتعلقة بتعيين الموظفين الفنيين على الصعيد الوطني.

١٥ - وأعربت عن اغتباط وفد الولايات المتحدة بتوصيات اللجنة المتعلقة بمتابعة الأداء المهني. ويرى أن البارامترات الكبرى التي دعيت المنظمات إلى إنشاء أنظمة لمكافأة الجدارة على أساسها، تتيح بالمرونة الضرورية. غير أنه ينبغي، من أجل تحقيق النتائج المتوخاة، أن تطبق المنظمات الإصلاحات بالتشاور الوثيق مع الموظفين.

١٦ - واستطردت تقول إن وفد الولايات المتحدة يعتبر أن التوصيات التي أوردتها الأمين العام في تقريره عن بعض قرارات المحاكم الإدارية (A/49/480) لم تذهب بعيدا. فلا يكفي في الواقع أن تتمكن لجنة الخدمة المدنية الدولية، والمجلس المشترك لصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة من أن يقدموا للمحاكم معلومات وقائعية أو فنية في قضايا الطعن في قرارات متخذة بناء على تدابير اتخذتها هاتان الهيئتان. وإنما يجب تمكين اللجنة والمجلس المشترك كذلك من الدفاع عن قراراتهما من حيث الأساس. ويتمنى وفد الولايات المتحدة إعادة النظر في تلك المسألة.

(السيدة شيروس، الولايات المتحدة)

١٧ - وأضافت تقول إن وفد الولايات المتحدة يؤيد إلغاء القاعدة التي تحظر في بعض المنظمات توظيف الأزواج. علما بأنه يجب ضمان عدم تفضيل أولئك الأشخاص لصلتهم العائلية بالموظف.

١٨ - وقالت، فيما يتعلق بتقرير المجلس المشترك لصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (A/49/9)، إن وفد الولايات المتحدة، إذ يشير إلى أهمية الحرص في وقت واحد على حسن إدارة الصندوق وعلى مصالح المستفيدين منه، ويوافق على الإجراءات الهادفة إلى حماية أصول الصندوق. ونظرا لعدم إمكانية التنبؤ بأسواق رؤوس الأموال، من المهم في الواقع، تحقيق أقصى قدر ممكن من التنوع في الاستثمارات. وهو يوافق كذلك على قرار المجلس المشترك القاضي بوضع ترتيبات جديدة بشأن خدمات حفظ الأموال، وذلك لأسباب تتعلق بالأمان، وبالوفر الذي سينتج عنها.

١٩ - وأردفت تقول إن وفد الولايات المتحدة على استعداد لتأييد التدابير الأربعة التي اتفق أعضاء المجلس المشترك عليها بتوافق الآراء. فإن من شأنها أن تؤدي إلى تحقيق وفر اكتواري يمثل ٠,٠٤ في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. إلا أنه يعتبر التوصية بخفض "سقف الـ ١٢٠ في المائة" إلى ١١٠ في المائة لن تشكل إلا ترتيبا مرحليا ريثما يلغى السقف إلغاء كاملا.

٢٠ - وأضافت تقول إن وفد الولايات المتحدة الذي لا يجهل أنه لكي يكون نظام الأمم المتحدة فعالا ينبغي أن يكون أيضا قادرا على التنافس، على استعداد للتعاون من أجل إزالة الحالات الشاذة التي تعيق حسن أدائه.

البند ١٢٧ من جدول الأعمال: تمويل بعثة الأمم المتحدة للمراقبة في أوغندا - رواندا (تابع)

البند ١٣٠ من جدول الأعمال: تمويل بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى رواندا (تابع) (A/49/375)
و Add.1 و Corr.1، و A/49/501 و A/C.5/49/L.5

مشروع القرار A/C.5/49/L.5

٢١ - السيدة بينيا (نايبة الرئيس): قدمت مشروع قرار متعلق ببعثة مراقبي الأمم المتحدة في أوغندا - رواندا (A/C.5/49/L.5). ولفتت بوجه خاص اهتمام أعضاء اللجنة إلى الفقرات ٦ و ٧ و ٩ و ١٠ من منطوق مشروع القرار المتعلقة بمبلغ الاعتمادات المفتوحة، وتوزيع التكاليف، ومبلغ النفقات التي ستعقد وأيضا إلى الفقرات ١٣ و ١٤ و ١٦ و ١٨. واقترحت اعتماد مشروع القرار من دون طرحه للتصويت، وفقا لما خلصت إليه المشاورات غير الرسمية.

٢٢ - السيد سكوتي (فرنسا): طلب من الأمانة العامة، بشأن بعثة تقييم أمن مخيمات اللاجئين الروانديين في زائير التي أوكلت إلى شركة خاصة، تقديم الإيضاحات بشأن ولاية البعثة ومبلغ العقد الموقع مع الشركة والميزانية التي سيحمل عليها، مع بيان ما إذا كانت هناك سابقة لعقد من ذلك النوع. وقال إن وفد فرنسا يعرب عن أقصى درجات التحفظ فيما يتعلق باللجوء إلى شركة خاصة من أجل أداء مهمة تدخل بطبيعتها في إطار حفظ السلم.

٢٣ - السيد تاكاسو (المراقب المالي): قال إنه ليس بمقدوره الإجابة في الوقت الحاضر على اسئلة ممثل فرنسا، ولكن الأمانة العامة ستقدم له عما قريب المعلومات المطلوبة.

٢٤ - الرئيس: قال إنه إن لم توجد اعتراضات، فسيعتبر أن اللجنة تود اعتماد مشروع القرار A/C.5/49/L.5.

٢٥ - وقد تقرر ذلك.

٢٦ - السيد روش (ألمانيا): تكلم نيابة عن البلدان الأعضاء في الاتحاد الأوروبي لإيضاح موقفها في أعقاب اعتماد مشروع القرار، فكرر إبداء تحفظات جديدة على السماح للأمين العام بالدخول في التزامات بالصرف من دون إعطائه إمكانية تحصيل الاشتراكات، ولاسيما عندما تكون مبالغ هذه الاشتراكات مهمة. وأضاف أنه يأمل أن تقبل جميع الدول الأعضاء في المستقبل، بالشروع في تحصيل المبالغ المقابلة لمجموع التزامات الصرف المأذون بها.

٢٧ - السيد سكوتي (فرنسا): قال إنه، رغم سروره باعتماد مشروع القرار المتعلق بتمويل بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى رواندا، يأسف، على غرار العديد من الوفود الأخرى التي عبرت عن الرأي نفسه خلال الاجتماعات غير الرسمية، لكون الصفقة المبرمة قد جددت في ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٤ مع إحدى الشركات الخاصة من أجل تقديم خدمات تعاقدية دون أن يسبق ذلك طلب عروض دولية، مثلما أشارت إليه اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها (A/49/501)؛ ويزيد من الأسف أن الأمانة كانت قد أخذت على نفسها عهدا بطلب عروض دولية وأنه كان قد سبق عقد صفقة مع المؤسسة المعنية، في ظروف مماثلة وفي إطار عملية الأمم المتحدة في الصومال. وأضاف أن الوفد الفرنسي ينتظر باهتمام بالغ الإيضاحات المطلوبة من الأمين العام بموجب مشروع القرار، ولكنه يأسف لعدم إمكانية توجيه طلب إلى مكتب المراقبة الداخلية يدعوه إلى النظر في هذه القضية. وختم كلامه قائلًا إنه لا يسع وفده إلا أن يتساءل، في هذا الصدد، عن الهدف من إنشاء المكتب.

٢٨ - السيدة ألبو (نيوزيلندا): قالت، متحدثة أيضا بالنيابة عن استراليا وكندا، إن وفدها، مستعد، بالنظر إلى حالة الكارثة التي توجد فيها رواندا في جميع المجالات، للموافقة على الإذن بالدخول في

(السيدة ألمانو، نيوزيلندا)

التزامات بالصراف وعلى الشروع في تحصيل مبلغ ١٧,٥ مليون دولار شهريا، على أقل تعديل، خلال الأشهر الستة القادمة، وفقا لما طلبه الأمين العام في مقترحاته المنقحة. وأضافت أنه لم يبد أي سبب كاف لتبرير مبلغ الـ ١٥ مليون دولار الذي استقر عليه أخيرا، فضلا عن مبلغ الـ ١٠,٥ ملايين دولار الذي اقترحتة اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها؛ وبالإضافة الى ذلك، فإن من المخالف لجميع قواعد الإدارة المالية أن يوافق على السماح بالدخول في التزامات بالصراف دون التحوط لتحصيل المبالغ المقابلة. وأردفت تقول إن الوفود الاسترالية والكندية والنيوزيلندية لم توافق على التسوية المتمثلة في ١٥ مليون دولار إلا بشرط أن ينص القرار على النظر مجددا في تمويل البعثة خلال مهلة ثلاثة أشهر، وأن هذا الأمر، سيضطر الأمانة، بكل أسف، الى تقديم ميزانية جديدة في شهر شباط/فبراير ١٩٩٥. كما أعربت عن الأسف الشديد لكون اللجنة الاستشارية لم تبد رأيا بشأن توقعات إنفاق بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة الى رواندا لفترة الأشهر الـ ١٢ التي تبدأ في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤.

٢٩ - السيد مانز (النمسا): قال إن وفده يرى رأي الاتحاد الأوروبي، وإنه يأسف أيضا لعدم احترام إجراء طلب العروض الدولية لعقد الصفقات؛ كما أنه يأسف، في هذا الصدد، لكون أحد الوفود، وقد سبق له أن أيد إنشاء مكتب المراقبة الداخلية، عارض قيام المكتب بالنظر في هذه القضية، رغم أنه كان قد تم التوصل الى توافق آراء في هذا الشأن. وأضاف أن الوفد النمساوي سيعود الى تناول مسألة عقد الصفقات بمناسبة دراسة بنود أخرى من جدول الأعمال، وذلك نظرا لأن الإيضاحات المطلوبة من الأمين العام في الفقرة ١٦ من القرار لا تشكل شرطا مسبقا للمناقشة في الأساس.

٣٠ - السيد ايتفكيث (أوغندا): قال إن وفده، الذي انضم الى توافق الآراء بهدف اعتماد مشروع القرار، يشدد على أنه من المهم، بالنظر الى شدة اضطراب الأحوال في رواندا، إعطاء بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة الى رواندا الوسائل الكافية. وتابع يقول إن الوفد الأوغندي يوافق بشكل كامل، في هذا الصدد، على الموقف الذي أعلنته نيوزيلندا بشأن الإذن بالدخول في التزامات بالصراف الممنوح للأمين العام، وأنه يعتبر، فضلا عن ذلك، أن مسألة عقد الصفقات ينبغي النظر فيها ضمن إطار مجموع عمليات حفظ السلم وليس فقط فيما يتصل ببعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة الى رواندا.

٣١ - السيد دوسال (إدارة عمليات حفظ السلم): قال، في معرض رده على الأسئلة التي طرحها ممثل فرنسا، إن الإدارة كلفت شركة بريطانية بوضع تقرير وجيز عن الحالة الأمنية في مخيمات اللاجئين في زائير وبتقديم المشورة الى الأمين العام بشأن التدابير المحددة التي يمكن اتخاذها في هذا الصدد. وأضاف أن الشركة أرسلت خبيرين الى الموقع. وأن مبلغ العقد يناهز ٢٥ ٠٠٠ دولار، وأنه يترتب على الشركة أن تقدم تقريرها قبل نهاية شهر تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٤. وإذا ما تبين أنه من الضروري إجراء دراسة أكثر تعمقا، فسيستع الإجراء المعتاد لطلب العروض؛ فضلا عن ذلك يمكن للسلطات الزائيرية، عند الاقتضاء، أن تتخذ التدابير الأمنية المطلوبة أو أن تتفق على ذلك مع شركات أخرى.

٣٢ - الرئيس: أعلن أن اللجنة قد انتهت من النظر في البندين ١٢٧ و ١٣٠ من جدول الأعمال، وأنها تطلب إلى المقرر تقديم تقريره مباشرة إلى الجمعية العامة.

البند ١٠٧ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٤-١٩٩٥ (تابع) (A/C.5/49/31)

A/C.5/49/L.4/Rev.1 الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية على مشروع القرار

٣٣ - الرئيس: ذكر بأن الوثيقة A/C.5/49/31 تتضمن بيانات عن الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٤-١٩٩٥ على مشروع القرار A/C.5/49/L.4/Rev.1، الذي اعتمده اللجنة بدون تصويت في الأسبوع المنصرم. وأضاف أن رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية أبلغه أن اللجنة تؤيد تأييدا كاملا الفقرة ٥ من تقرير الأمين العام، الذي يدل على أن مشروع القرار هذا لا يستتبع أية آثار في الميزانية البرنامجية للمنظمة.

٣٤ - السيدة بينيا (المكسيك): تمننت أن توضح الأمانة معنى الفقرة ٦ من البيان المتعلق بالآثار، الذي يبدو لها مبهما بالنسبة لطرائق تمويل أنشطة فريق الخبراء الخاص. وتمنت، على الخصوص، الحصول على تأكيد بأن تكاليف اشتراك الخبراء ستسجل، بصورة فعلية، على الميزانية العادية للمنظمة، على أن يكون بإمكان الدول الأعضاء، إذا رغبت، أن تقدم تبرعات تتحمل بها جزءا من هذه التكاليف.

٣٥ - السيدة رودريغيز (كوبا): تمننت، هي أيضا، الحصول على إيضاحات بشأن هذه المسألة، ورأت أنه يُستنتج في الواقع، من مشروع القرار A/C.5/49/L.4/Rev.1، أنه ينبغي للمنظمة أن تتحمل النفقات المرصودة لعمل الفريق العامل.

٣٦ - السيد تاكاسو (المراقب المالي): أوضح أن البيان المتعلق بالآثار يستند إلى الفقرة ٥ من مشروع القرار، الذي يحدد أنه يجري تمويل أنشطة الفريق العامل ضمن حدود الموارد المالية القائمة. ومثلما هو مبين في البيان المتعلق بالآثار، فإن النفقات المتوقعة لاشتراك الخبراء ستصل إلى ٤٤٢ ٠٠٠ دولار؛ ونظرا لأنه لم ترصد موارد لهذا الغرض في ميزانية فترة السنتين ١٩٩٤ - ١٩٩٥، فإنه لا يمكن معرفة الطريقة التي يمكن بها تمويل هذه النفقات في حدود الاعتمادات المرصودة إلا في نهاية الفترة؛ وبانتظار ذلك، فإن الأمين العام يتمنى أن تدفع الدول الأعضاء تبرعات من أجل تمويل أنشطة فريق الخبراء؛ وسيتم إنشاء صندوق استثماري خاص لهذه الغاية. وذكر أن هذا هو السبب الذي من أجله ذكر في البيان المتعلق بالآثار أنه لا يمكن التنبؤ، في المرحلة الحالية، بالاعتمادات التكميلية. وأكد أن الأمين العام سيحرص، في مطلق الأحوال، على سير أنشطة الفريق العامل مثلما يتوقع منها أن تسير.

٣٧ - الرئيس: قال إنه إذا لم تكن هناك أية اعتراضات، فسيعتبر أن اللجنة الخامسة ترغب، من دون إجراء تصويت، بإبلاغ الجمعية العامة أنه، في حالة اعتمادها لمشروع القرار A/C.5/49/L.4/Rev.1، فلن يكون هناك مجال في هذه المرحلة، لإدراج اعتمادات تكميلية في الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٤ - ١٩٩٥.

٣٨ - وقد تقرر ذلك.

٣٩ - الرئيس: قال إن اللجنة تكون بذلك قد انتهت من النظر في هذا البند، وانها تطلب إلى المقرر تقديم تقريره مباشرة إلى الجمعية العامة.

البند ١١٣ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع) (A/49/527، A/49/406، A/49/445، A/49/176 و Add.1، A/49/587، A/49/219 و Add.1، A/C.5/49/5، A/C.5/49/6 و Corr.1 و Add.1، A/C.5/48/37 و Add.1، A/C.5/49/13 و A/C.5/48/45)

٤٠ - السيد شتوكل (المانيا): تكلم نيابة عن الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، فأكد ما تعلقه هذه البلدان من أهمية على الإدارة الجديدة للموظفين في الوقت الذي تضطلع فيه المنظمة بمسؤوليات لا تنفك تتنامى. وأضاف أن هذه الدول قد درست بعناية بالغة، لهذا السبب، الاستراتيجية المعروضة في الوثيقة A/C.5/49/5 والرامية، خصوصا، الى تحديث وتنشيط إدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة برمتها. وأعلن أن من دواعي سرور الاتحاد الأوروبي، بشكل خاص بدء العمل بالنظام الجديد لتقييم أداء الموظفين، الذي يستند إلى النتائج، وبشكل أحد العناصر الأساسية للنصوص المتعلقة بالمساءلة والمسؤولية. ويسهم في إحداث تغييرات جذرية في العلاقات بين الرؤساء والمرؤسين، مع إتاحة المجال، في الوقت نفسه، لإجراء متابعة فعلية للأداء المهني.

٤١ - وأضاف أن الاتحاد الأوروبي يدعم مبدأ زيادة تقليص عدد الموظفين عن طريق التقاعد المبكر، وسيتابع باهتمام ما تتركه التدابير التي تتخذها الأمانة العامة من أثر في هذا الاتجاه؛ كما انه يوافق تماما على المقترحات التي تتصل بإعطاء المنح الدراسية في إطار البرنامج الحالي للتدريب وبدء العمل بمشروع رائد يهدف إلى إيفاد صغار الموظفين الحكوميين المؤهلين إلى الأمم المتحدة، لمدد محدودة، في مهام لا تتقاضى عنها أجور.

٤٢ - وتابع يقول إن التقرير عن تكوين الأمانة (A/49/527) يتضمن إحصاءات كثيرة التفصيل. وذكر بأن عملية التوظيف تخضع للمبادئ المنصوص عليها في الميثاق، ولا سيما الفقرة ٣ من المادة ١٠١، والمادة ٨. وتعهد بأن البلدان الأعضاء في الاتحاد الأوروبي ستبذل كل ما في وسعها لكي تقدم الى الأمين العام ترشيحات الموظفين المؤهلين، ولكنها تأمل في تسريع إجراءات التوظيف. وقال إن الامتحانات التنافسية

(السيد شتوكل، ألمانيا)

الوطنية هي وسيلة جيدة من وسائل التوظيف، ولكن، هنا أيضا، ينبغي السهر على إسناد الوظائف خلال مهل معقولة؛ كما ينبغي تخفيض تكلفة الامتحانات، وخصوصا عن طريق الاختيارات المسبقة. وأعلن أن الاتحاد الأوروبي لا يؤيد إجراء تغييرات في حصة وظائف الفئة ف - ٢ المخصصة للعاملين في الخدمات العامة الذين ينجحون في الامتحان التنافسي للترقية الى الفئة الفنية، وانه يعتبر، فضلا عن ذلك، أن هذا الامتحان التنافسي ينبغي إخضاعه لنفس القواعد المطبقة على الامتحانات التنافسية الوطنية، ولا سيما فيما يتعلق بمستوى التعليم الجامعي المطلوب من المرشحين.

٤٣ - ومضى يقول إن الاتحاد الأوروبي يعلق أهمية بالغة على سهولة تنقل الموظفين، التي تبرهن على تحلي المنظمة بقدرة تكيف أكبر، وهو يعتبر أنه ينبغي إدخال سهولة التنقل في سياق تخطيط الحياة المهنية والترقيات. وذكر، بين وسائل تسهيل التنقل، تسهيل توظيف زوج الموظف، وقال إن هذه مسألة سبق لها أن حازت على اهتمام الجمعية العامة في قرارها A/36/130، وأن الاتحاد الأوروبي يأمل أن يحصل على معلومات من الأمانة العامة بشأنها. وأفاد أن الاتحاد يلاحظ أن ادارة تنظيم الموارد البشرية عازمة على إعادة النظر في هذه المسألة، مثلما هو مذكور في الوثيقة A/49/587.

٤٤ - وقال أيضا إنه إذا كان قد أحرز تقدم في توظيف المرأة في الرتبتين ف - ٢ وف - ٣، فالنسبة المئوية للموظفات لا تزال ضعيفة جدا في مراكز العمل خارج المقر وفي مناصب المسؤولية، وانه ينبغي العمل على معالجة الاختلالات هذه حسبما هو مذكور خصوصا في الوثيقة A/49/587: عن طريق وضع برامج تدريب من شأنها إعداد المرأة للقيام بمهام الوظائف العالية وإيجاد جو عمل أنسب لها؛ كما انه ينبغي أيضا حث الدول الأعضاء على ترشيح المزيد من النساء المتمتعات بالكفاءات المطلوبة.

٤٥ - وأشار الى أن الوثيقة A/49/445 تتضمن بيانا بالتقدم المحرز في مجال التدريب، والذي يتصف بأهمية حاسمة بالنسبة لحيوية المنظمة؛ لكن الاتحاد الأوروبي يعتبر أنه ينبغي تجنب التشتت في قطاعات جديدة مختلفة، إذ انه لا يزال ينبغي عمل الكثير في القطاعات ذات الأولوية التي منها التدريب على عمليات حفظ السلم.

٤٦ - وأضاف أنه، فيما يتعلق بتعيين الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن، يعتبر الاتحاد الأوروبي أن نظام النطاقات المستصوبة لا يزال صالحا، وهو رأي تعززه الاستنتاجات التي توصل اليها الفريق العامل المنشأ تطبيقا للقرار A/47/227.

٤٧ - وتابع يقول إنه، من أجل إعطاء الأمين العام حيزا أكبر للتحرك في مجال إدارة جداول الملاكات، فإن الاتحاد الأوروبي يؤيد الاجراءات المقترحة في الوثيقة A/49/339 بخصوص إعادة التشكيل المحتمل لوظائف الفئات من ف - ١ الى ف - ٥، وكذلك الاقتراحات الهادفة الى وضع ميزانية تكون أكثر مرونة للوظائف.

(السيد شتوكل، ألمانيا)

٤٨ - واستطرد يقول إن الاتحاد الأوروبي، مع دعمه لمبدأ التحول المتزايد الى اللامركزية في مجال أنشطة مكتب تنظيم الموارد البشرية، يعتبر أن المكتب يجب أن يبقى مسؤولاً عن كل ما له صلة بتخطيط الموارد ووضع السياسات المتعلقة بالموظفين على نطاق المنظمة بأكملها.

٤٩ - وقال أخيراً، فيما يتعلق بالنظام الداخلي لإقامة العدل، أن الأمانة لم تقدم حتى الآن معلومات مدعومة بالأرقام تسمح بمقارنة تكلفة النظام الحالي بتكلفة الإصلاحات المقترحة. ورأى أن هذه الأخيرة تتطلب دراسة معمقة. وأفاد أن الاتحاد الأوروبي أحاط علماً بورقة غرفة الاجتماعات التي وزعت بشأن هذه المسألة.

٥٠ - السيد شارب (استراليا): تحدث أيضاً باسم كندا ونيوزيلندا، فاعتبر من الأمور المشجعة أن يلاحظ أن هناك استراتيجية وضعت للتنفيذ في مجال تنظيم الموظفين، وأن هناك اتجاهها الى تغيير النظام الداخلي لإقامة العدل في الأمانة. وأضاف انه سبق لوفود كندا واستراليا ونيوزيلندا أن حثت الدول الأعضاء على وضع حد لـ "الإدارة المصغر" في المنظمة. وهذا الأمر ينطبق أيضاً على إدارة الموارد البشرية؛ بيد أنه ينبغي التأكيد من وجود سياسة واضحة لجميع أوجه تنظيم الموارد البشرية للتعيين والإلحاق، والترقية، وإنهاء الخدمة - ومن أن هذه السياسة تطبق بصورة موحدة، فبهذه الروح، تكون الاستراتيجية المعروضة في الوثيقة A/C.5/49/5 جديدة بالدعم.

٥١ - وأضاف أن من المزايا المهمة لهذه الاستراتيجية ارتكازها على نهج شامل متكامل فيه كل أوجه تنظيم الموارد البشرية، فمنذ أمد بعيد، والحاجة ماثلة الى إنشاء آلية تخطيط مركزية داخل مكتب تنظيم الموارد البشرية. ورأى أن تحويل إدارة عملية حفظ السلم وإدارة الشؤون الانسانية مسؤوليات التعيينات العاجلة يبدو منطقياً في إطار نظام المساءلة والمسؤولية الذي يجب وضعه موضع التنفيذ في عام ١٩٩٥.

٥٢ - ثم أعلن أن وفود كندا واستراليا ونيوزيلندا تؤيد تعزيز برنامج التدريب، وانها تشعر أيضاً بالارتياح للأهمية الممنوحة لسهولة تنقل الموظفين، وذلك من منظور احتياجات المنظمة ومن منظور تخطيط الحياة المهنية. وأضاف أن هذا يصح على التدريب أيضاً. ودعا الى عدم اعتبار تحسين الكفاءات غاية بحد ذاته، بل أداة لإدارة وتنظيم الحياة المهنية. وسلم بأن الأخذ بنظام فعلي لمتابعة الأداء المهني سيؤدي دوراً رئيسياً في اعتماد أسلوب جديد للإدارة؛ ولكنه أشار الى أن وحدة التفتيش المشتركة وجهت تحذيراً وذكرت فيه بالإخفاقات التي سجلت سابقاً في هذا الصدد. وذهب الى أن النظام الجديد لتقييم أداء الموظفين، والأخذ بالتدريب الإلزامي للكوادر، ونفخ الموظفين بروح المسؤولية، تفتح للمنظمة فرصة حقيقية لوضع حد لطرق الإدارة التي أدت الى انتاجية ودوافع غير كافية. وقال إنه يجدر، في هذا الصدد، تضمين برامج التدريب على الإدارة آلية تقييم مشتركة بين الموظفين المسؤولين المتساويين في الرتب،

(السيد شارب، استراليا)

حتى يتسنى للمعنيين استقاء المعلومات عن نقاط ضعفهم. وذكر بأن وفود كندا واستراليا ونيوزيلندا أبدت أسفها، في الدورة الثامنة والأربعين، لعدم وجود نظام لتقييم الأداء على مستوى فئة د - ٢ وما فوق، وقال إنها تأمل أن تعتمد الأمانة الى إعطائها ايضاحات عن التدابير المزمع اتخاذها لمعالجة هذه الثغرة.

٥٣ - وأفاد أن هذه الوفود ستعود الى تناول مسألة تحسين حالة المرأة في الأمانة، وانها ستقتصر، في هذه المرحلة، على الإشارة الى أنها تؤيد التوصية التي تقدمت بها وحدة التفتيش المشتركة داعية فيها الى تحميل رؤساء الإدارات والدوائر ومدراء البرامج كامل المسؤولية عن تنفيذ التوجيهات الموضوعية في هذا المجال.

٥٤ - وكان من رأيه أن وجود نظام فعال لمتابعة الأداء المهني يفضي الى وجود نظام للعقاب والثواب؛ ولكن لا بد أيضا من أن يكون هذا النظام واضحا وأن يطبق بطريقة موحدة، ولذلك فإنه من المهم التشديد، بصورة موازية، على الاتصالات والحوار؛ فاعتماد أسلوب جديد في الادارة يتطلب إدخال دم جديد على الصعد الإدارية المتوسطة والرفيعة المستوى؛ ومن هذا المنظور، يجدر القيام بتشجيع نشط لإنهاء الخدمة، وذلك بواسطة تدابير يتفق عليها وتتخذ على مستوى المديرين وغيرهم من الموظفين الرفيعة المستوى.

٥٥ - ومضى يقول إن الفكرة التي تدعو الى إعادة النظر كل ثلاث سنوات في ملف الموظفين الذين لم يستفيدوا من الترقية تستدعي الحذر؛ فليس هناك أي مبرر لمنح هؤلاء الموظفين معاملة خاصة أو لافتراض أن لهم حقا في ترقية دورية. وأشار الى مسألة ترتبط بذلك، ولها انعكاسات على الترقيات، هي مسألة المؤهلات المطلوبة في إعلانات الوظائف الشاغرة من أجل التعيين، سواء أكان داخليا أو خارجيا؛ فهذه المؤهلات غير مكيفة على الإطلاق مع حقائق السوق.

٥٦ - وأشار الى أن هناك مسائل أخرى ستطرح نفسها على المدى الطويل، وخص بالذكر منها مسألة التوازن اللازم لإقامته بين العقود الدائمة والعقود المحددة الأجل في الأمم المتحدة، وبدا له أيضا أن عدد الموظفين مفرط على مستوى الكوادر المتوسطة وموظفي المكاتب/الدعم - وهما فئتان قد جرى انقاصهما بصورة رشيدة خلال الأعوام العشرة الأخيرة في القطاع الخاص وفي القطاع العام. وقال من جهة أخرى أن مكاسب الانتاجية الناجمة عن إدخال تقنيات جديدة لا تبدو متناسبة مع درجة الاستثمارات الجارية.

٥٧ - وقال أيضا إن وفود كندا واستراليا ونيوزيلندا ستقدم لاحقا مقترحات محددة تتعلق بالنظام الداخلي لإقامة العدل في الأمانة، وإنما توافق على الاتجاه العام للإصلاحات، التي تنحو منحى التبسيط وزيادة الشفافية، مما سيؤدي، في الوقت نفسه الى تخفيض عدد الشكاوى وتحسين تسوية المنازعات والاجراءات التأديبية الجارية.

(السيد شارب، استراليا)

٥٨ - وقال أخيرا إن وفود كندا واستراليا ونيوزيلندا تعلق أهمية كبرى على مسألة أمن موظفي الأمم المتحدة، وإنها تفتبط باعتماد اللجنة السادسة لمشروع الاتفاقية المتعلقة بأمن موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها، وتطلب بإلحاح الى جميع الدول أن تنظر في إمكان الانضمام السريع الى الاتفاقية.

٥٩ - السيد غودا (اليابان): قال إن وفده يرى أن التدابير المدعو الى اتخاذها في الوثيقة المعنونه "استراتيجية من أجل إدارة الموارد البشرية في المنظمة" هي، بمجملها، متينة ومترابطة، بيد أن من المؤسف عدم ورود توضيح مفصل للسياسة المتوخاة في مجال تنظيم التطوير الوظيفي؛ والأمل معقود على أن تقوم الأمانة العامة بسد هذه الثغرة.

٦٠ - وأردف قائلا إن الحكومة اليابانية تؤمن بجدوى الامتحانات التنافسية الوطنية كوسيلة تتيح لمنظمة الأمم المتحدة تعيين الموظفين المؤهلين، وإنها قد ساعدت في تنظيم هذه الامتحانات التنافسية دوريا؛ بيد أنه حصل في كثير من الأحيان أن المرشحين الذين نجحوا في الامتحانات التنافسية، سواء في اليابان أو في غيرها من البلدان، لم يعينوا؛ وهنا مشكلة يجب على الأمانة العامة حلها.

٦١ - وتابع قائلا إن الوفد الياباني يرحب بالمقترحات المتعلقة بسهولة تنقل الموظفين وتدريبهم. وهما، فيما يبدو له، مجالان هامان؛ كما أنه يرحب بالعمل بنظام التقسيم الجديد للموظفين، الذي لا غنى عنه في إنشاء نمط آخر في إدارة الموظفين وتحفيزهم. ويأمل أن يجري تطبيق هذا النظام بفعالية.

٦٢ - واستمر قائلا إنه، فيما يتعلق بتكوين الأمانة العامة، فإن الوفد الياباني يؤيد الإبقاء على صيغة النطاقات المستصوبة، ويأسف في نفس الوقت، لأن عدد الموظفين ذوي الجنسية اليابانية - الذي زاد بشكل طفيف: من ٨٦ الى ٩١ موظفا منذ العام الماضي - لا يزال أدنى بكثير من النطاق المستصوب. وذكر أن الحكومة اليابانية لم تدخر وسعا في اقتراح المرشحين المؤهلين، ولا يزال يتعين على الأمانة العامة أن تخذ، من جانبها، التدابير الواجبة؛ كذلك تلتزم الحكومة اليابانية بتسمية مرشحات، ولكن اذا كان المراد هو تحقيق الأهداف المحددة لعام ١٩٩٥ فيما يتعلق بمشاركة المرأة في الأمانة العامة. فينبغي بذل جهود تكميلية لصالح البلدان غير الممثلة أو البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا.

٦٣ - واختتم كلامه قائلا إنه فيما تتزايد أهمية أنشطة الأمم المتحدة في مجالي حفظ السلم والمساعدة الإنسانية، لا بد من الإصرار على الضرورة الملحة لتوفير الأمن لموظفي المنظمة؛ والوفد الياباني يحيط علما باعتماد اللجنة السادسة لمشروع الاتفاقية المتعلقة بأمن موظفي الأمم المتحدة والموظفين المرتبطين بها. ويحث الأمانة العامة بشدة على أن تبذل كل ما بوسعها للاستمرار في تحسين أمن الموظفين.

٦٤ - السيد سوخاريا (النمسا): رأى أنه لا بد من أن تحدث طرق وأساليب إدارتها؛ وأشار الى تدبير أولي في هذا المجال هو العمل بنظام جديد لتقييم الموظفين يعبر بشكل أفضل عن النتائج التي تحققت بالفعل؛ وقال إنه ينبغي أيضا، من ناحية، الاستعانة بشكل أوسع بصيغة التسريح بالتراضي وبالتقاعد المبكر، وذلك لتحرير المنظمة من الموظفين الذين لا ينتجون أو ما عادوا ينتجون؛ ومن ناحية أخرى، زيادة المرتبات لجعلها أكثر جاذبية، ومن ثم تمكين المنظمة من تعيين الموظفين الأكفاء؛ وينبغي كذلك التعجيل بإجراءات التعيين وجعلها أكثر شفافية وذكر أن هناك تدابير معدة في هذا الصدد، والمؤمل أن تطبق دون إبطاء. ودعا، في هذا الشأن، الى أن تطبق بالتساوي المبادئ والمعايير التي تنظم تعيين الموظفين - مستوى الدراسات المطلوبة، وضرورة تحقيق التوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين - في الامتحانات التنافسية التي يؤديها موظفو فئة الخدمات العامة للترقية الى الفئة الفنية.

٦٥ - وأردف قائلا إنه ينبغي، كلما يكون الموظفون منتجين، أن توفر لهم فرص الترقى والتدريب وتجديد التدريب. وأعلن أن الوفد النمساوي يحث الأمانة العامة على وضع برنامج تدريبي للمنظمة، وأن فكرة إنشاء "معهد" لتدريب الموظفين باستمرار تستحق القبول، وإن كان للوفد النمساوي تحفظات على استخدام الموظفين المتقاعدين، إذ أن هذه السياسة تتعارض مع الأحكام التي اعتمدها الجمعية العامة، وخاصة فيما يتعلق بسن التقاعد الاجباري؛ فاذا رغب موظف متقاعد في وضع اختصاصات تحت تصرف المنظمة، فيجب عليه أن يفعل ذلك متطوعا بلا مقابل.

٦٦ - وأضاف قائلا إن إصلاح ادارة الموارد البشرية يتطلب تعزيز القدرة التخطيطية، وإن الوفد النمساوي يؤيد، لذلك، إنشاء دائرة صغيرة تكلف بمهمة التخطيط، ويعلق أهمية خاصة على الحوار بين الادارة وممثلي الموظفين؛ وقد أفضى هذا الحوار، بالفعل، الى صياغة مقترحات لنظام جديد لإقامة العدل في الأمانة العامة يؤكد اجراءات المصالحة السريعة، كما أن الوفد يؤيد مقترحات الأمانة العامة في مجموعها. وخاصة تلك الهادفة الى تعيين رئيس لجنة التحكيم من الخارج.

٦٧ - واستمر قائلا إن الوفد النمساوي يلاحظ بقلق شديد أن تكافؤ الفرص لا يزال بعيد المنال بالنسبة للنساء العاملات في الأمانة العامة؛ فالأهداف المتواضعة المحددة لعام ١٩٩٥ - وهي أن تشغل المرأة ٣٥ في المائة من وظائف الفئة الفنية و ٢٥ في المائة من الوظائف الرفيعة الرتبة، ولم تتحقق بعد؛ ولكيما تتحسن الحالة بشكل ملحوظ، ينبغي للمنظمة أن تطوع سياساتها المنتهجة في التعيين وأن توفر للنساء اللاتي ستعيهن فرصا متكافئة في الترقى، ولا سيما في الرتب المتوسطة والرفيعة؛ وينبغي كذلك أن يتطور الموقف المتخذ حيال النساء في المنظمة كلها. ووجد أن مما يبعث على الاغتباط، في هذا الصدد، نشر التعليمات المتعلقة بإجراءات المتابعة في حالة المضايقات الجنسية. وقال إن النمسا تفخر من جانبها، بأن النساء والرجال ممثلون على وجه التساوي في بعثتها الدائمة، وبأن الموظفات النمساويات في الأمانة العامة أكثر عددا من مواطنيهن من الرجال.

(السيد سوخاريبا، النمسا)

٦٨ - وتابع قائلاً إن هناك سؤالاً آخر يستحق الاهتمام، ويتصل بما سبق ذكره، وهو عمل الزوجين؛ وقد دعى الأمين العام، في القرار A/47/226، إلى إعادة النظر في السياسة المنتهية في هذا المجال. ويجدر بالأمانة العامة أن تبين ما إذا كانت المناقشات قد أحرزت تقدماً في هذا الشأن.

٦٩ - واختتم كلامه قائلاً إن النمسا تعلق أهمية كبرى على أمن موظف الأمم المتحدة، وأنها تفتبط، لذلك، باعتماد اللجنة السادسة لمشروع الاتفاقية المتعلقة بهذه المسألة، وإن كانت تأمل في اتخاذ تدابير تكميلية لضمان الحماية الكاملة لجميع الموظفين الذين يعملون للأمم المتحدة، وخاصة الذين يعملون في البعثات المرتفعة الخطورة.

٧٠ - السيد كورين (الهند): أيد بدون تحفظ بدء العمل بنظام حديث لإدارة الموارد البشرية، وفقاً لما اقترح في تقرير الأمين العام المنشور في الوثيقة A/C.5/49/5. وأضاف أن هذه العملية تتطلب الأخذ بأسلوب في الإدارة يسند المسؤولية إلى جميع الموظفين ذي الرتب العالية، ويعزز نظام فعال في التدريب، وإدارة التطوير الوظيفي وتقييم الموظفين.

٧١ - وأردف قائلاً إن الوفد الهندي يرحب بعزم الأمين العام تنظيم مسابقات للتعيين في الرتب الابتدائية، لكنه، إذا كان يؤيد تبسيط إجراءات التعيين في حالات الطوارئ، وخاصة عن طريق إشاعة اللامركزية في بعض الوظائف، واسناد السلطات إلى مختلف الإدارات، فهو يرى أنه ينبغي الحرص على تجنب حدوث إساءات واعتبر أن من اللازم إجراء دراسة متأنية لفكرة اللجوء إلى الوكالات المتخصصة عند البحث عن الموظفين المسؤولين، وكذلك إلى مؤسسات تأجير الخدمات، إذ أن هذه الصيغة قد يكون لها آثار غير مرغوبة، وذلك أمر أتيحت الفرصة للتثبت منه في إطار بعض عمليات حفظ السلم وأبدى تفضيله لوضع بطاقات وطنية للمرشحين الذين ترغب المنظمة في تعيينهم عندما تنشأ الحاجة إلى ذلك.

٧٢ - وأضاف قائلاً إن الوفد الهندي يلاحظ ما ورد في مذكرة الأمين العام المتضمنة في الوثيقة A/49/176 من أن المرأة تشغل أقل من ١٥ في المائة من الوظائف الرفيعة الرتبة، مع أن الكثيرات منهن ينجحن في الامتحانات التنافسية التي تعقد للتعيين في الوظائف الإدارية كبيراً، ورأى، مع ترحيبه بالتوصيات التي قدمتها وحدة التفتيش المشتركة بشأن تحسين حالة المرأة في الأمانة العامة (A/49/176)، أن الأمانة العامة يجب أن تضاعف جهودها لتعيين النساء المؤهلات من رعايا البلدان النامية، ويأمل ألا تقتصر هذه الجهود على فئة الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي.

٧٣ - وواصل كلامه قائلاً إنه ينبغي للمنظمة أن تعين موظفين من العالم أجمع، إذ أنها تستطيع أن تجد في جميع المناطق موظفين أكفاء ومؤهلين. ونوه بأن الوفد الهندي يعتبر، بعد دراسة تقرير الفريق العامل

(السيد كورين، الهند)

المفتوح العضوية التابع للجنة الخامسة، المنشأ عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٢٦/٤٧، أنه يلزم منح أهمية أكبر لعامل "السكان" عند حساب النطاقات المستصوبة؛ فعلى عكس التوصيات الواردة في القرار ٢٠٦/٤١ جيم، حصل، في الواقع، هبوط في النسبة المئوية للوظائف التي تخصص بناءً على معدل السكان من ٧,٢ في المائة إلى ٥ في المائة في عام ١٩٨٧، وقد آن الأوان لاصلاح هذا الوضع الشاذ وإعادة نسبة الوظائف المذكورة إلى ما كانت عليه، مع أنها ستبقى أدنى من المستوى الذي كان سائداً في الفترة الممتدة من عام ١٩٧٧ إلى عام ١٩٨٥ (٨,٧ في المائة).

٧٤ - ووجه الانتباه إلى أن نسبة ١٧ في المائة فقط من وظائف الأمانة العامة تخضع لمبدأ التوزيع الجغرافي، وهي نسبة تهبط إلى ٧,٥ في المائة عندما يؤخذ في الاعتبار مجموع وظائف منظومة الأمم المتحدة؛ ولئن كان بعض الفئات غير مشمول بالنطاقات المستصوبة، فإن ذلك لا ينطبق على فئات أخرى، وخاصة الوظائف الميدانية ووظائف الخدمة العامة؛ ولذا ينبغي أن يستند التعيين إلى قواعد جغرافية أوسع بكثير؛ ولعله يجدر، بالإضافة إلى ذلك، النظر في إمكانية تحقيق تكافؤ بين عامل "صفة العضو" وعامل "الاشتراكات"؛ كما أنه يمكن النظر في توسيع النطاق، فيما يتجاوز النقطة الوسط من النطاقات المستصوبة، من ١٥ إلى ٢٥ في المائة.

٧٥ - السيد ري جانغ غون (جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية): قال إن عدد الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل زاد زيادة كبيرة بسبب انضمام بلدان جديدة إلى المنظمة؛ وأضاف أن بلده لم يصبح تام العضوية إلا منذ فترة وجيزة. وذكر بأن اللجنة الخامسة درست مطولاً، في الدورة الثامنة والأربعين، ضرورة إعطاء الأولوية للبلدان غير الممثلة بين موظفي الأمانة العامة مع الحفاظ على نظام النطاقات المستصوبة، ومنح المرشحين من جميع الدول الأعضاء فرصاً متكافئة لتولي وظائف الرتبة الفنية وما فوقها؛ ولئن كان يجدر أن توفر للمنظمة خدمات أشخاص يتحلون بأعلى صفات الفعالية والكفاءة، فلا بد من أن يلاحظ أن مرشحي البلدان المتقدمة النمو يؤثرون في أغلب الأحيان على مرشحي البلدان النامية.

٧٦ - ولاحظ أنه لا يزال عدد كبير من البلدان غير ممثل في الأمانة العامة، كما هو مبين في تقرير الأمين العام الصادر في الوثيقة A/49/527. وأعرب عن قلقه إزاء الإجحاف الذي تنطوي عليه إجراءات التوظيف، ورأى أن على الأمانة العامة أن تحرص قبل كل شيء على أن تكون جميع الدول الأعضاء بلا استثناء ممثلة. وأعرب، في هذا الصدد، عن أمله أن تعرض، بلا إبطاء على الفائزين في المسابقات الوطنية التي نظمت في عام ١٩٩٣، ووظائف من رتبة ف - ١ و ف - ٢. ورأى، استناداً إلى التقرير المعنون "سياسات إدارة الموارد البشرية" (A/49/445)، أن الأمانة العامة ليست على علم، فيما يبدو، بأن هناك مرشحين من بلده نجحوا في المسابقة الأخيرة ولا يزالون ينتظرون أن تعرض عليهم وظائف.

٧٧ - السيد آلوم (بنغلاديش): أعرب عن ارتياحه لاعتماد سياسة متماسكة لتنظيم الموارد البشرية على مستوى المنظومة تتطلب، في رأيه، مشاركة الموظفين المكلفين بالتوجيه من كافة المستويات. وأعرب عن أسفه لعدم إيلاء التدريب، لا في الماضي ولا في الحاضر كل الاهتمام الواجب. وأضاف أن تقرير الأمين العام عن هذه المسألة غير واف فيما يتعلق بجوانب مثل تحديد الاحتياجات، وتعيين الأولويات، والموارد اللازمة، وتقييم النتائج.

٧٨ - وأردف قائلاً إن وفد بنغلاديش يؤيد المقترحات المتصلة بإصلاح النظام الداخلي لإقامة العدل في الأمانة العامة، التي ستتيح تبسيط الإجراءات وتخفيض تكلفتها بالنسبة إلى المنظمة.

٧٩ - وأعرب، فيما يتعلق بالتمثيل المتكافئ للجنسين في الأمانة العامة، عن أسفه لعدم تنفيذ أي برنامج فعال لتحسين حالة المرأة في الأمانة العامة، على الرغم من الاعلانات والاتفاقيات التي اعتمدها منظمة الأمم المتحدة لصالح النهوض بالمرأة. ورحب بتقرير وحدة التفتيش المشتركة عن المسألة (A/49/176)، ورأى أن التوصيات الأربع الواردة فيه تمثل تدابير لا غنى عنها لنيل المرأة فرصاً متكافئة. وأكد أنه لا ينبغي الاكتفاء بالالتزام بخطة العمل الاستراتيجية الجديدة للفترة ١٩٩٥-٢٠٠٠، وإنما ينبغي وضع آلية فحص ومتابعة لهذا البرنامج.

٨٠ - وأكد فيما يتعلق بالتوظيف، ضرورة تعزيز التعاون مع الدول الأعضاء. واقترح إبلاغ هذه الدول بصورة أسرع بالوظائف الشاغرة، والقيام بحملات توظيف أنشط، في الجامعات وعن طريق الاعلانات، في جميع الأقاليم، بغية استكمال قوائم المرشحين الذين يمكن قبولهم، وتخفيض فترات الانتظار التي تسبق شغل الوظائف الشاغرة.

٨١ - وأضاف قائلاً إن وفد بنغلاديش يؤيد اتباع طريقة جديدة للإدارة تقوم على اللامركزية. ويرى أن مبدأي المسؤولية والمساءلة لا ينبغي تطبيقهما على كبار الموظفين فحسب، وإنما على مجموع موظفي الأمانة العامة. وكما أنه يؤيد الاقتراح الداعي إلى إعاره موظفين وطنيين، وتقديم منح دراسية لموظفين شباب من البلدان الناقصة التمثيل أو غير الممثلة، وذلك في إطار برنامج الدورات التدريبية.

٨٢ - ثم تطرق إلى مسألة النظام الموحد للأمم المتحدة، فأكد دعم وفده للجنة الخدمة المدنية الدولية، بوصفها جهازاً مختصاً مستقلاً، وللنظام الموحد للأمم المتحدة. لكنه أضاف أن هذا الوفد، رغم موافقته على التوصيات التي قدمتها لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن سنة ١٩٩٤، يلاحظ أن اللجنة، خلافاً لما طلبته منها الجمعية العامة لم تدرس جميع جوانب تطبيق مبدأ نوبلمير، وإنما اكتفت باقتراح تعديلات تقنية. وهو لذلك يرجو من اللجنة أن تقدم نتائج دراساتها في وقت مبكر كيما يتاح عرضها على لجنة التنسيق الإدارية في دورتها المقبلة.

(السيد آلوم، بنغلاديش)

٨٣ - وأخيرا، فيما يتعلق بنظام المعاشات التقاعدية في الأمم المتحدة، قال إن وفد بنغلاديش يحتفظ برأيه في القرارات التي اتخذتها لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي واستحقاقات المعاش التقاعدي (A/49/30)، ويرى أن صيغة معدلات استبدال الدخل هي أفضل صيغة لمعالجة مشكلة "تراجع الدخل" التي يعاني منها موظفو الخدمات العامة؛ كما أنه يرى، فيما يتعلق بالأموال التي يوظفها الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، أن أسواق البورصة في بلدان جنوب شرق آسيا لا تزال توفر احتمالات جيدة من حيث المردود.

٨٤ - السيد داينيكو (الاتحاد الروسي): قال إن مسألتي إدارة الموارد البشرية وتكوين الأمانة العامة حظيتا دائما باهتمام بالغ في الدول الأعضاء، وهذا صحيح اليوم أكثر من أي وقت مضى، لأنه يجري الآن تنقيح سياسات المنظمة وممارساتها في هذا الميدان. وأضاف قائلا إن الوفد الروسي يؤيد عموما الأفكار الواردة في التقريرين قيد الدرس (A/C.5/49/5 و A/49/445). ورأى أن السياسات المتصلة بالموظفين يجب أن تقوم على ضرورة لا محيد عنها هي أن تتاح للمنظمة خدمات أشخاص يملكون أعلى مؤهلات العمل والكفاءة والنزاهة، وعلى إمكانية تعيين أو نقل الموارد البشرية بسرعة وفعالية لمواجهة التحديات التي تعترض المنظمة. غير أن ذلك يقتضي إمدادا مستمرا بموظفين يملكون الكفاءة والفعالية اللازمتين. وبعبارة أخرى، لا بد من تناوب منتظم للموظفين في الأمانة العامة، كي تتكيف المنظمة باستمرار مع التغيرات.

٨٥ - وأردف قائلا إن الوفد الروسي لا يعترض على ضرورة الاحتفاظ بمرونة كافية في العلاقة بين العقود الدائمة والعقود المحددة الأجل، ولكن لا يمكنه تأييد الاتجاه الظاهر نحو تفضيل العقود الدائمة. وذهب الى أنه لا ينبغي أن تقل نسبة العقود المحددة الأجل، بأي حال من الأحوال، عن النسبة التي كان معمولا بها في الثمانينات - أي نحو ٤٠ في المائة - بل انه استصوب أن تكون نسبة النوع الأول مكافئة لنسبة النوع الثاني، إن أمكن ذلك، وبدا له، في هذا الصدد، أن العزم على الغاء تجميد العقود الدائمة قبل الانتهاء من إعادة تشكيل الأمانة العامة هو أمر سابق لأوانه. وقال، من جهة أخرى، أن حل المشاكل المرتبطة بالتمثيل الجغرافي للدول الأعضاء في الأمانة العامة يتوقف، الى حد ما، على التوازن بين نوعي العقود.

٨٦ - وذكر أن التجربة قد دلت على فائدة إعاره الموظفين كطريقة تكفل للأمانة العامة خدمات أشخاص يملكون مؤهلات وخبرات في ميادين معينة، كما هي الحال مثلا بالنسبة الى الموظفين المدنيين المعيّنين لعمليات حفظ السلم. ودعا الى زيادة تطوير شكل التعاون هذا بين الحكومات ومنظمة الأمم المتحدة.

٨٧ - وأشار الى أن الاتحاد الروسي سبق له أن أعرب عن آرائه بشأن الاستراتيجيات التي اعتمدها الادارة في مجال تنظيم الموارد البشرية. وقال إن من المفروض، منطقيا، أن تؤدي التدابير المقترحة لإضفاء

(السيد داينيكو، الاتحاد الروسي)

الطابع اللامركزي والترشيد، بما في ذلك الاستعانة بمؤسسات تأجير الخدمات للوظائف التقنية، الى نقل هام في الموارد البشرية والى تحقيق وفورات؛ لكن الوفد الروسي لاحظ بدهشة أن مكتب تنظيم الموارد البشرية طلب إنشاء ست وظائف إضافية. وأعرب عن أمل الوفد أن تقدم اليه الأمانة العامة توضيحا في هذا الصدد.

٨٨ - وأضاف قائلاً إن الوفد الروسي يعترف بأهمية التدريب المهني، ولكنه ينطلق من افتراض أن جميع موظفي الفئة الفنية الذين تعينهم المنظمة يتمتعون أصلاً بمؤهلات عالية. وبالتالي ينبغي أن تكون الغاية الوحيدة من التدريب هي تجديد تدريب الموظفين أو تعريضهم على أحدث مجالات النشاط في المنظمة؛ ومهما يكن الأمر، فلا يجوز أن تصبح الأمم المتحدة مركزاً لتدريب الموظفين؛ وهنا أيضاً، تمثل العقود المحددة الأجل حلاً أقل تكلفة من تدريب الموظفين الدائمين أو نقلهم الى وظائف أخرى.

٨٩ - واستطرد قائلاً إن الأمانة العامة تطبق سياسة ترمي الى تشجيع المساواة بين الرجل والمرأة، وأن الاتحاد الروسي يؤيد هذه السياسة من حيث المبدأ، ويرى، في الوقت نفسه، أن تحقيق تمثيل المرأة بنسبة ٣٥ في المائة في عام ١٩٩٥ لا ينبغي أن يكون غاية في حد ذاته، لأن ذلك يتعارض مع معايير التوظيف المنصوص عليها في الميثاق.

٩٠ - وتابع قائلاً إن الوفد الروسي يساوره بالغ القلق إزاء استمرار تعرض الموظفين الدوليين لأعمال العنف؛ فعلى الرغم من النداءات المتكررة التي وجهتها الجمعية العامة، لا تحترم جميع الدول بدقة التزاماتها المتعلقة بتوفير الأمن والحماية لموظفي الأمم المتحدة والهيئات المرتبطة بها، ولذلك سيكون اعتماد اتفاقية جديدة بشأن حماية موظفي الأمم المتحدة، بالصيغة التي وضعتها اللجنة السادسة، مبادرة في غاية الأهمية.

٩١ - السيد ابراجيفسكي (رئيس وحدة التفتيش المشتركة): أوضح، رداً على سؤال طرحه الوفد الكوبي في جلسة سابقة، أن تقرير وحدة التفتيش المشتركة المتصل بسياسات التوظيف وإجراءاتها في الأمانة العامة لمنظمة الأمم المتحدة لم ينجز في التاريخ المحدد بسبب التأخر في تقديم الاجابات على الاستبيانات، ولكن من المقرر تقديم هذا التقرير قبل نهاية الدورة التاسعة والأربعين. وأضاف قائلاً إن وحدة التفتيش المشتركة، فضلاً عن تقديمها تقريرين عن حالة المرأة (A/49/176) ونظام تقييم الأداء في الأمانة العامة (A/49/219)، ستقوم بدراسات أخرى لمسائل متصلة بالموظفين، تشمل، بوجه خاص، الجوانب التالية: العلاقات بين الادارة والموظفين، والمقارنة بين طرائق التوظيف لشغل الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي على مستوى منظمة الأمم المتحدة، وحالة المرأة في أمانات جميع الهيئات التابعة للأمم المتحدة.

٩٢ - السيدة رودريغز (كوبا): طلبت الى الأمانة العامة أن تحيل الى وحدة التفتيش المشتركة المعلومات اللازمة كيما يتاح تقديم التقرير المطلوب قبل استئناف دورة الجمعية العامة.

رفعت الجلسة في الساعة ١٣/١٠