

اللجنة الخامسة
الجلسة ٢٦
المعقودة يوم الأربعاء
٣٠ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٩٤
الساعة ١٠/٠٠
نيويورك

الأمم المتحدة
الجمعية العامة
الدورة التاسعة والأربعون
الوثائق الرسمية

محضر موجز للجلسة السادسة والعشرين

(بلجيكا)

السيد تيرلينك

الرئيس

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

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

البند ١١١ من جدول الأعمال : مخطط المؤتمرات

.../...

Distr. GENERAL
A/C.5/49/SR.26
20 September 1995
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

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

أفتتحت الجلسة الساعة ١٠/٢٥.

السند ١١٣ من جدول الأعمال: تنظيم الموارد البشرية (تابع) (A/49/176 and Add.1 و A/49/219 and Add.1 و A/49/406 و A/49/445 و A/49/527 و A/49/587 و A/C.5/48/37 و A/C.5/48/45 و Add.1 و A/C.5/49/6 و A/C.5/49/5 و A/C.5/49/13 و Add.1 و A/C.5/49/14 و A/C.5/49/32 و Corr.1 و Add.1)

١ - السيد جاكوتا (الجزائر) : قال إن الإصلاحات التي أدخلت في الأمم المتحدة أدت إلى جيشان في أكثر قطاعاتها حساسية - موظفيها. ولا يجب أن يسمح للإصلاحات أن تزيد من الشعور بعدم وضوح الرؤية بين موظفي الأمانة العامة أو أن تقوض مستقبلهم الوظيفي. لذلك، ينبغي أن تعطى الأولوية لوضع خطة تنمية وظيفية شاملة في وقت مبكر. وفي الواقع، ينبغي أن توضع الإصلاحات بحيث تجعل الأمانة العامة أكثر فعالية.

٢ - ومضى قائلاً، تعلق الجزائر دائماً بأهمية على التوزيع الجغرافي المنصف في التوظيف بوصفه وسيلة لجعل الأمم المتحدة عالمية وديمقراطية حقاً. وواضح من تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/49/527) أنه يمكن تحسين طريقة حساب النطاقات المستصوبة للدول. والعوامل الثلاثة المستخدمة في الحساب - العضوية وقيمة الاشتراك في الميزانية وعدد السكان - على وجه الخصوص، مقيدة جداً؛ وينبغي إعادة تصميم النظام لتصحيح الاختلالات الموجودة.

٣ - وأضاف أن حالة المرأة في الأمانة العامة لم تتحسن، لا سيما فيما يتعلق بالبلدان النامية. بل إنها أسوأ في حالة المرأة الإفريقية، التي لم تحصل سوى على ٢,٩ في المائة من مجموع الوظائف. ولذلك، فإن التوصيات الواردة في تقرير لجنة التفتيش المشتركة بشأن النهوض بمرکز المرأة في الأمانة العامة (A/49/176) توصيات تلقى الترحيب، وسيدرسها وفده دراسة بناءة.

٤ - ومضى قائلاً، لاحظت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، في تقريرها عن الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلم (A/49/664)، عدم وجود تفرقة وظيفية واضحة بين الموظفين التعاقديين الدوليين وموظفي الأمم المتحدة في قوة الأمم المتحدة للحماية، ويبدو أن الموظفين التعاقديين الدوليين يشرفون في بعض الحالات على موظفي الأمم المتحدة. والجزائر تشارك اللجنة الاستشارية قلقها إزاء هذا الوضع وإزاء عدم وجود تمثيل جغرافي منصف في توظيف الموظفين التعاقديين الدوليين. وعلى الرغم من بعض التحسين الذي أدخل مؤخراً، فإن الاختلال لا يزال قائماً. وقال إنه يرحب بتوضيح للوضع من قبل الأمانة العامة.

٥ - واستطرد قائلاً، ليتسنى تعزيز قدرة الأمانة العامة على تلبية المطالب الجديدة بمرونة أكبر، لا بد من تبسيط هيكلها وتحديد وظائفها بوضوح أكبر. كما أن جعل السلطة لا مركزية مسألة مستصوبة أيضاً، شريطة

اتخاذ الترتيبات الكافية للإبلاغ والمساءلة. وينبغي تدعيم جميع تدابير الإصلاح بإدخال تحسينات على العامل الرئيسي، وهو التدريب، الذي ينبغي أن ينال قدراً أكبر من الاهتمام ومن الموارد.

٦ - السيد عبدالرحمن (السودان) : قال إن وفده يعتبر الموارد البشرية للأمم المتحدة هي أكثر العناصر أهمية. ورحب بالجهود الراهنة الرامية إلى رفع مستوى الموظفين، وأعرب عن تأييده للاستراتيجية التي قدمها الأمين العام (A/C.5/49/5) بغية إحداث تغيير جذري في هيكل الأمانة العامة وجعلها فنية للغاية ومسؤولة وغير منحازة. ولتحقيق هذه الأهداف، من الضروري تنفيذ برنامج عمل في إطار جدول زمني جيد التحديد لضمان أن لا تبقى الاستراتيجية مجرد خطة على الورق. فوجود قوة عاملة عالية التأهيل مختارة بعناية ونزاهة تكفل توفير القدرة للأمم المتحدة للاضطلاع بالمهام المطلوبة منها. ومن شأن اختيار الموظفين بعناية أن يكفل اختيار موظفين مؤهلين على نحو مناسب، مما يلغي الحاجة إلى مزيد من برامج التدريب المكلفة. ويمكن للموظفين أن يكتسبوا الخبرة من خلال زيادة التنقلات داخل المنظمة. ومن الضروري بناء الثقة في الموظفين. ومن شأن معايير التوظيف العالية أن تيسر اللامركزية وأن تعطي جميع الموظفين قدراً أكبر من الفرص للاسهام في البرامج إسهاماً ذا معنى. بيد أنه لا يمكن تحقيق اللامركزية وتميؤض السلطة بدون لوائح تنظيمية منقحة وشفافة وشاملة يمكن تطبيقها بسهولة. وتحدد الاستراتيجية التي اقترحها الأمين العام جميع التغييرات اللازمة. وينبغي توفير الموارد المالية لتحقيق أهداف الاستراتيجية.

٧ - ومضى قائلاً إن وفده يؤيد على الدوام الجهود التي يبذلها الأمين العام لتحسين الأمم المتحدة وجعلها منظمة قادرة على العمل يمكنها أن تمثل العالم حقاً ويعمل في أمانتها العامة ممثلون من كل دولة. ولذلك، فإنه يأمل أن تستمر الجهود الرامية إلى تخفيض عدد الدول غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، وأن تسترشد السلطات المسؤولة عن التعيين بالمبادئ الواردة في الوثيقة (A/49/527)، لا سيما مبدأ التوزيع الجغرافي المنصف. وأعرب أيضاً عن تأييده لاستمرار الجهود الرامية إلى زيادة تمثيل المرأة في المراكز الخاضعة للتوزيع الجغرافي.

٨ - وأضاف قائلاً إن وفده يشاطر الأمين العام قلقه الذي أعرب عنه في تقريره (A/C.5/49/6) المتعلق بتجاهل امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة، وشدد على أن المسؤولية الرئيسية عن أمن وحماية الموظفين وأسرههم وممتلكاتهم وممتلكات المنظمة تقع على عاتق الحكومة المضيفة. ودعا الدول الأعضاء إلى تحمل مسؤولياتها بموجب المادة ١٠٥ من الميثاق. وشجب تعرض موظفي الخدمة المدنية الدولية للقتل والاختطاف ودعا الأمم المتحدة إلى زيادة مستوى الحماية للموظفين. وفي نفس الوقت، حث الأمين العام على التشديد على أنه لا ينبغي للموظفين التورط في المنازعات بين الأطراف، بل ينبغي عليهم أن يظلوا محايدين وأن يقصروا أنفسهم على الشواغل المحددة في تقرير عام ١٩٥٤ عن معايير السلوك في الخدمة المدنية الدولية. فالاتفاقيات المتعلقة بامتيازات وحصانات الأمم المتحدة وامتيازات وحصانات الوكالات المتخصصة اتفاقيات أساسية جداً، وحث جميع الدول التي لم تنضم بعد إلى هذه الاتفاقيات أن تفعل ذلك في أسرع وقت ممكن.

٩ - السيد سبرغ (جنوب إفريقيا) : قال إن وفده يشاطر الأمين العام رأيه الذي أعرب عنه في تقريره عن استراتيجية تنظيم الموارد البشرية للمنظمة (A/C.5/49/5)، بأن تخطيط الموارد البشرية عنصر رئيسي، لأن من شأنه أن يمكن الأمانة العامة من تحديد الشواغل في وقت مناسب لضمان اختيار أنسب المرشحين. وينبغي أن

.../...

(السيد بيرغ، جنوب إفريقيا)

تظل عملية التوظيف محكومة بمبادئ أوسع تمثيل جغرافي ممكن والتوازن بين الجنسين والأهلية والنزاهة والكفاءة، وينبغي الاستنادة من منح التدريب الداخلي والامتحانات التنافسية وأفرقة المقابلات والمجموعات الوظيفية لزيادة التوظيف من الدول غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً.

١٠ - وأضاف أن اعترام الأمين العام بتبسيط إجراءات التعيين الطارئ إجراء سليم ويتمشى مع هدف تفويض المساءلة والمسؤولية. وكان الأمين العام على صواب في قوله إن تنقلات الموظفين عنصر هام لبرنامج التطوير الوظيفي ولإعادة توجيه أنشطة التدريب لمواجهة التحديات الجديدة التي تواجه المنظمة. وتؤيد جنوب إفريقيا مبدأ نظام التقاعد المبكر لأنه يكفل المرونة في ملء المراكز العليا الشاغرة ويصحح الخلل في التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة. وسيلقى نظام تقييم الأداء الجديد الترحيب إذا قيّم بدقة أداء الموظفين وحسن المساءلة. بيد أنه ينبغي أن يكون موضوعياً وقابلاً للتطبيق.

١١ - ومضى قائلاً إن عدم إحراز تقدم في وضع المرأة في الأمانة العامة مخيب للآمال، وينبغي للأمانة العامة أن تضاعف جهودها لتوظيف النساء، لا سيما من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً. والبرنامج المكون من عشر خطوات الذي أوصت به لجنة التفتيش المشتركة في تقريرها عن مركز المرأة (A/49/176) يستحق النظر فيه بجدية.

١٢ - وأضاف أن القلق يساور وفده إزاء ازدياد الأخطار التي يتعرض لها موظفوا الأمم المتحدة. ومن المقلق بشكل خاص أنه لم يقبض على أي شخص فيما يتعلق بقتل ٤٢ موظفاً من موظفي الأمم المتحدة أثناء السنتين الماضيتين. ولذلك، فإنه يرحب بموافقة اللجنة السادسة على مسودة اتفاقية بشأن سلامة موظفي الأمم المتحدة والمنظمات المرتبطة بها، ولكن يتعين على الأمانة العامة والدول الأعضاء أن تواصل اتخاذ جميع التدابير لضمان سلامة موظفي الأمم المتحدة.

١٣ - واختتم كلمته قائلاً، إن جنوب إفريقيا تؤيد مقترح الأمين العام المتصل بتبسيط إقامة العدل في الأمانة العامة، كما ورد في تقريره عن الموضوع (A/C.5/49/13) لأن هذا من شأنه أن يفيد الأمانة إلى حد كبير.

١٤ - السيدة آراغون (الفلبين) : قالت إن نجاح عمل أية منظمة يعتمد على إدارتها وعلى موظفيها، كليهما. ونظراً لأن تكاليف الموظفين تزيد على ثلاثة أرباع الميزانية، فإن موارد المنظمة البشرية يجب أن تدار بكفاءة أكبر. وإن وفدها يشعر بالتشجيع نتيجة للجهود الرامية إلى تحقيق هذا الهدف، لا سيما الاستراتيجية المقترحة لإجراءات توظيف أكثر شفافية وأكثر إنصافاً ونظام تقييم الأداء الجديد. بيد أن بعض عناصر الاستراتيجية بحاجة إلى دراسة متأنية.

...

(السيدة آراغون، الفلبين)

١٥ - ومضت قائلة من المهم تحديد احتياجات موظفي المنظمة في ضوء ولايتها. ولسوء الطالع، تأخر إدخال نظام المعلومات الإدارية المتكامل، ولكن ينبغي له في النهاية أن يعزز قدرة مكتب تنظيم الموارد البشرية. وإنها ترحب بتأكيد الأمين العام أن أحكام الميثاق المتعلقة بالتوظيف سيجري التقيد بها، إلا أن اعترامه استخدام وكالات الاستخدام لتعيين موظفين لأجل قصيرة وفي حالات الطوارئ يحتاج إلى دراسة متأنية. وينبغي استخدام قوائم التوظيف الوطنية التي تعدها الدول الأعضاء على نحو متزايد.

١٦ - ومضت قائلة إن التقدم البطيء في تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة أمر يؤسف له، كما أن المستوى الحالي لنسبة النساء من رتبة مد -١ وما فوق، التي تبلغ ١٤ في المائة فقط، أكثر مدعاة للأسف. ويبدو أن نسبة ٢٥ في المائة المستهدفة لن تتحقق في عام ١٩٩٥. ومعظم النساء في الأمم المتحدة لا يزلن يعملن في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، وتستحق شواغلهن نفس الاهتمام من اللجنة. وعلى وجه الخصوص، يمكن مساعدة النساء للارتقاء إلى الفئة الفنية لو خصص عدد كبير من المراكز للنساء المؤهلات في نظام الامتحانات الداخلي. وينبغي للأمين العام أن يولى برنامج العشر خطوات الذي أوصت به لجنة التفتيش المشتركة اهتماماً جدياً، لا سيما في ضوء المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة القادم.

١٧ - وأضافت أن عدة محاولات لإدخال نظام تقييم جديد للأداء قد أخفقت في الماضي. ولكي يطبق النظام الجديد، يتعين تلبية الشواغل الواردة في الفقرات ١٠٠ إلى ١٠٢ من تقرير لجنة التفتيش المشتركة عن نظام تقييم الأداء الجديد (A/49/219). وسيرحب وفدها بمعلومات من الأمانة العامة عما تم فعله في تقييم الأداء الإداري للمسؤولين برتبة مد -٢ وما فوق.

١٨ - وقالت بالنسبة لإصلاح نظام العدل الداخلي، سيؤيد وفدها التدابير الرامية إلى تيسير حل المنازعات في وقت مبكر، وتوفير حماية مناسبة من إساءة استعمال السلطة وضمان حق الجميع في إجراءات قانونية سليمة. وإنها تتطلع إلى تلقي نتائج استعراض الأمانة العامة لهذا الموضوع. كما أنها تشاطر الوفود الأخرى قلقها إزاء سلامة وأمن موظفي الأمم المتحدة وتأمل أن تؤدي مسودة الاتفاقية بشأن سلامة وأمن موظفي الأمم المتحدة والمنظمات المرتبطة بها إلى تحسين الوضع.

١٩ - الآنسة يويرغو (كوبا) : أعربت عن أسفها لأن التقرير عن تعيين الموظفين الذي طلبه وفدها من لجنة التفتيش المشتركة أثناء الدورة ٤٨ للجمعية العامة لم يكتمل في الموعد المحدد لأن الأمانة العامة أخفقت في توفير المفتشين الذين لديهم المعلومات المطلوبة في الوقت المناسب. وعدم اتخاذ إجراء كهذا يحد من قدرة الدول الأعضاء على اتخاذ القرارات ومن عمل هيئات الإشراف الخارجية. وينبغي أن يبقى النظر في البند ١٢٣ من جدول الأعمال مفتوحاً إلى أن يتسنى تقييم التقرير.

.../...

(الآنسة يودرغو، كوبا)

٢٠ - وقالت إن وفدها درس باهتمام الملخص الإحصائي للتكوين الحالي للأمانة العامة الوارد في الوثيقة (A/49/527)، ويرى أنه ينبغي لهذه التقارير في المستقبل أن تشمل على تحليل حقيقي للموضوع في ضوء قرارات الجمعية العامة ذات الصلة.

٢١ - ورحبت بإنهاء التعليق المؤقت لتعيين الموظفين في الأمانة العامة من الخارج اعتباراً من ٣ حزيران/يونيه، حيث أعاق هذا التعليق الجهود الرامية إلى تحسين تمثيل بعض الدول الأعضاء. بيد أنها قالت إن القلق يساورها لأن ٢٨,٨ في المائة من الدول الأعضاء كانت حتى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٤ إما غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً. وهذا الرقم يضيفي ظلالاً من الشك على تطبيق مبدأ التمثيل الجغرافي المنصف في الأمم المتحدة. ولهذا السبب، فإن وفدها لا يفهم السبب المنطقي لإدراج الدول الممثلة بالفعل تمثيلاً كافياً في الفئة الفنية وما فوقها في الامتحانات التنافسية الوطنية. وينبغي للجمعية العامة أن تقرر إعطاء الأولوية في هذه الامتحانات للدول غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً. فضلاً عن ذلك، ينبغي إعطاء المرشحين من هذه البلدان الذين اجتازوا الامتحانات الأولوية في التعيين.

٢٢ - وأضافت أن وفدها يرحب بترفيح ممثلين من أربعة بلدان نامية إلى مراكز أنشئت حديثاً؛ وهذه الترفيعات مهمة لأنها تتمشى مع القرار ٢٣١/٤١، الذي يؤيد، في جملة أمور، التوصية ٤٧ من تقرير فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى لاستعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (A/41/49). بيد أن التوصية ٥٥ في نفس التقرير، التي تؤكد ثانية على مبدأ عدم اعتبار أية وظيفة وقفاً على دولة من الدول الأعضاء أو مجموعة من الدول، لم تحترم في بعض الحالات. وأعربت عن أملها في أن تطبق الأمانة العامة هذه القاعدة تطبيقاً كاملاً في المستقبل وفي إطار نظام المسؤولية والمساءلة الجديد أيضاً.

٢٣ - وقالت إن وفدها منزعج من الأرقام الواردة في التقرير عن النهوض بمركز المرأة في الأمانة العامة (A/49/527). فلم يزد عدد النساء في المنظمة إلا ١٠ في المائة فقط في غضون عقد؛ وإذا استمر نفس معدل الزيادة هذا، فإنه سيكون من الصعب تحقيق نسبة ٣٥ في المائة المستهدفة في عام ١٩٩٥.

٢٤ - ومضت قائلة، من الضروري أيضاً النظر في عدم الإنصاف الموجود في التوزيع الجغرافي بالنسبة لموظفي بعض وحدات المنظمة، وطلبت إلى الأمانة العامة أن تقدم ورقة غرقة اجتماع تعكس التكوين الجغرافي لموظفي مختلف الإدارات الفنية. فضلاً عن ذلك، نظراً لأن الشفافية الحقيقية في نظام إدارة الشواغر أمر حتمي، فإن وفدها يأمل في أن يشتمل التقرير عن الموضوع الذي تعكف وحدة التفتيش المشتركة على إعداده على تحليل وافٍ لتطبيق هذا النظام.

...

(الآنسة بويرغو، كوبا)

٢٥ - ومضت قائلة إن وفدها يؤيد تأييداً كاملاً التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن نظام تقييم الأداء الجديد (A/49/219). كما أنها تلاحظ المقترحات الواردة في تقرير الأمين العام عن استراتيجية تنظيم الموارد البشرية للمنظمة (A/C.5/49/5)، ولكنها تأسف أنها قدمت على هيئة تقديرات ميزانية منقحة. وأعربت عن أملها في أن تتجنب الأمانة العامة في المستقبل تقديم اقتراحات هامة في وثائق الميزانية.

٢٦ - وفي إشارة إلى تعديلات النظام الإداري للموظفين (A/C.5/48/37)، التي جرى إنفاذها بقرار إداري من الأمانة العامة في مخالفة لقرار الدول الأعضاء النظر فيها أثناء الدورة الحالية، قالت إن وفدها يود أن يعرف ما هي الإجراءات التصحيحية التي تعتمزم الأمانة العامة تطبيقها، في إطار الثقافة الإدارية الجديدة، على الموظفين الذين لا يحترمون ولاية وصلاحيات هيئات رئيسية أخرى. فضلاً عن ذلك، فإن وفدها لا يستطيع أن يقبل إطلاقاً أن تنظر مسألة احترام امتيازات وحصانات موظفي الخدمة المدنية الدولية في محفلين مختلفين، واقترحت أن يحال تحليل الموضوع برمته إلى اللجنة السادسة.

٢٧ - الآنسة الماو (نيوزيلاندا) : تكلمت أيضاً باسم استراليا وكندا، فأعربت عن خيبة أمل هذه الوفود من التقدم البطيء الذي أحرز في تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة. وقالت ينبغي مضاعفة الجهود ليتسنى تحقيق نسبة ٢٥ في المائة، وهي النسبة المستهدفة، في عام ١٩٩٥. بيد أنه إذا جرى تطبيق "الخطوة التالية" للمرأة، التي يجري الآن إعدادها، فإنه من المتصور أن يكون بلوغ هذه النسبة ممكناً، وحثت على بذل الجهود. وقالت إن عدم حدوث أي تغيير في نسبة النساء اللواتي يشغلن مراكز عليا لصنع السياسة العامة أمر مزعج؛ وحتى وفقاً لأكثر الإسقاطات تفاؤلاً، فإن النسبة المستهدفة، ٢٥ في المائة، في عام ١٩٩٥ لن يتم الوصول إليها حتى عام ١٩٩٧. وينبغي للتطبيق الكامل لاستراتيجية الأمين العام الجديدة لتنظيم الموارد البشرية للمنظمة أن يقطع شوطاً كبيراً نحو توفير فرص ومعاملة متكافئة للمرأة. وترحب الوفود الثلاثة بملاحظة فريق الإدارة العالية التابع للأمانة العامة بمنح قضايا الجنس مكاناً خاصاً في نظام المساءلة والمسؤولية الجديد، وتعرب ثانية عن تأييدها تفويض مدراء فرادى البرامج مسؤولية تحسين التوازن بين الجنسين وتوفير فرص تنمية وظيفية للمرأة. وترحب بشكل خاص بالالتزام الراسخ بتحطيم ما تبقى من حواجز هيكلية ونفسية من خلال تنفيذ خطة عمل استراتيجية قوية للفترة ١٩٩٥-٢٠٠٠.

٢٨ - وقالت إن الوفود الثلاثة تؤيد برنامج الخطوات العشر الذي أوصت به وحدة التفتيش المشتركة (A/49/176) بغية ضمان وجود سياسات وممارسات عمل منصفة في الأمانة العامة بأسرها، ودعت إلى دمج برنامج استخدام تتساوى فيه الفرص في إجراءات التعيين والاختيار المعمول بها في مكتب تنظيم الموارد البشرية، كما دعت الدول الأعضاء إلى بذل الجهود لترشيح نساء أكثر تأهيلاً، وتشجيع النساء المؤهلات على التقدم بطلبات لملء الشواغر، وتعميم فرص الاستخدام.

..../

٢٩ - السيد غوميني (أوكرانيا) : قال، أجريت بعض التحسينات في سياسات شؤون الموظفين وفي تكوين الأمانة العامة، ويلاحظ وفده الدور الذي قام به الأمين العام في هذه العملية. بيد أن الأمين العام قال في الفقرة ٢٣ من تقريره عن استراتيجية تنظيم الموارد البشرية للمنظمة (A/C.5/49/5)، على الرغم من أن المنظمة شهدت توسعاً كبيراً في ولاياتها، فإن تنظيم الموارد البشرية لم يشهد ما يناسب ذلك من التغيير أو التحديث. وتؤيد أوكرانيا بصورة عامة الحجج الواردة في ذلك التقرير وفي تقرير الأمين العام عن سياسات تنظيم الموارد البشرية (A/49/445). وقد تؤدي تدابير جعل البرامج لا مركزية وتفويض السلطة إلى ترشيد ممارسات تنظيم الموارد البشرية.

٣٠ - وأضاف قائلاً، يتعين أن تستند سياسات شؤون الموظفين إلى المبادئ والقواعد التي تحكم تكوين الأمانة العامة، وإلى المؤهلات الفنية المعززة والتطوير الوظيفي وسلامة موظفي الأمم المتحدة. وسيتعزز أداء الأمانة العامة إذا جرى تجديد عضويتها باستمرار بتعيين موظفين أكفاء على أساس توزيع جغرافي واسع ووفقاً لأحكام الميثاق والحصص المخصصة للدول الأعضاء من الوظائف. وينبغي العمل بنظام التناوب المنتظم للموظفين لكي لا تصبح الأمانة العامة نظاماً مغلوقاً عاجزاً عن التغيير. ومن شأن أي زيادة أخرى في عدد الموظفين الدائمين أن تعيق تعزيز كفاءة الأمانة العامة. ومن الضروري وجود هيكل من الموظفين الدائمين، ولكن ينبغي أن تكون للإدارة سلطة فصل الموظفين الذين يصبحون عديمي الفائدة للمنظمة. ولا ينبغي أن تتجاوز نسبة الموظفين الدائمين إلى الموظفين لأجل محدد نسبة ١ إلى ١.

٣١ - وقال إن ممارسة الإعارة مفيدة للمنظمة، لا سيما بالنسبة لإدارة عمليات حفظ السلم، وستواصل أوكرانيا إعارة أخصائيين للعمل في الأمم المتحدة.

٣٢ - ومضى قائلاً، إن استمرار تمثيل عدد من الدول، من بينها أوكرانيا، تمثيلاً ناقصاً جداً في الأمانة العامة أمر يؤسف له. ولسوء الطالع، يتضح من تقرير الفريق العامل المعني بالتمثيل الجغرافي العادل للدول الأعضاء في الأمانة العامة أن الفريق لم يتمكن من التوصل إلى اتفاق بشأن توصيات محددة. ومهما يكن الأمر، سيكون من الخطأ تطبيق نظام الحصص الحالي على نحو أكثر مرونة أو محاولة حل المشكلة بالوسائل المحددة في الفقرة ٥ (١) من ذلك التقرير. وأوكرانيا لا تدعو إلى وقف النظر في طلبات المرشحين من البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً إلى حد كبير، ولكن ينبغي ملاحظة أن عدد الأشخاص الذين وظفوا من أوكرانيا بلغ ٦٠ في المائة فقط من متوسط نطاقها. وفي هذه الظروف، فإن الاتجاه "لعصر" الموظفين الأوكرانيين من الأمانة العامة، كما حصل عندما حُلَّ مركز مناهضة الفصل العنصري، ليس مستغرباً. وينبغي لتمثيل أوكرانيا أن يزداد عقب عقد امتحان تنافسي في كيبف في عام ١٩٩٥ لشغل وظائف شاغرة برتبة ف-٢ و ف-٣. بيد أن هذا لن يحل إلا جزءاً من المشكلة. ويوجد في أوكرانيا عدد من الخبراء المؤهلين تأهيلاً عالياً القادرين على شغل مراكز أعلى من هذا بكثير في الأمانة العامة. وقال إن وفده ميال إلى الاستنتاج بأنه ينبغي إنشاء هيئة حكومية دولية خاصة لرصد تنفيذ سياسات شؤون الموظفين.

...

(السيد غوميني، أوكرانيا)

٣٣ - وأضاف قائلاً لا ينبغي لتحسين تدريب الموظفين أن يصبح غاية في حد ذاته؛ ويمكن توظيف موظفين يملكون بالفعل مؤهلات رفيعة المستوى. وفي هذا الصدد، رحب بإدخال ثقافة تنظيمية جديدة وبسياسة التوظيف على أساس تنافسي فقط؛ وقال إنه لا ينبغي إعطاء أولوية للمرشحين الداخليين. أما بالنسبة للتطوير الوظيفي، فإن الترفيعات ينبغي أن تكون على أساس الكفاءة والنزاهة فقط.

٣٤ - واختتم كلمته قائلاً إن وفده قلق بشكل خاص على سلامة موظفي الأمم المتحدة، فالسلامة عنصر أساسي في فعالية تنظيم الموارد البشرية. ولذلك، فإنه يرحب بموافقة اللجنة السادسة على مسودة اتفاقية بشأن سلامة وأمن موظفي الأمم المتحدة والمنظمات المرتبطة بها ويأمل أن تعتمد الجمعية العامة بالإجماع.

٣٥ - السيد سومرو (باكستان) : قال من المهم، بموجب نظام تقييم الأداء الجديد، أن تتناسب مسؤوليات المدراء على كل المستويات مع سلطاتهم، وينبغي أن تكفل المساءلة من خلال هذا النظام. كما أن الحوافز لتشجيع النساء على الإنضمام إلى المنظمة وتبسيط عملية الإعلان عن الشواغر مسألتان هامتان أيضاً. وإن وفده يؤيد مسودة الاتفاقية بشأن سلامة وأمن موظفي الأمم المتحدة والمنظمات المرتبطة بها الذي أقرته اللجنة السادسة.

٣٦ - وفي إشارة إلى التغييرات في نظام تنظيم الموارد البشرية، قال إنه ينبغي استعراض التكاليف بغية تحقيق أقصى حد ممكن من التخفيض. واقترح، على سبيل المثال، أنه يمكن الاستعاضة عن الزيارات الميدانية التي يقوم بها الخبراء الاستشاريون بحلقات عمل إقليمية.

٣٧ - السيد ماينوك (بربادوس) : تحدث باسم الدول الأعضاء بالاتحاد الكاريبي وسورينام، فقال إن هذه الوفود تؤيد استراتيجية تحديث وإعادة تنشيط تنظيم الموارد البشرية في الأمانة العامة للأمم المتحدة كلها (A/C.5/49/5)، ولكنها تعتقد أنه ينبغي إقامة توازن دقيق بين مختلف عناصرها.

٣٨ - وأعرب عن القلق لأن دول الاتحاد الكاريبي ضمت، لسبب غير واضح، إلى شمال أمريكا في إحصائيات التمثيل الواردة في التقرير عن تكوين الأمانة العامة (A/49/527)، مما أسفر عن حجب حقيقة وضع هذه الدول. وقال إن الإخفاق في بلوغ الأهداف الموضوعية لتحسين التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة بحلول عام ١٩٩٥ مخيب للآمال وإنه يأمل أن يؤدي تنفيذ خطة العمل التي وضعها الأمين العام إلى تحقيق هذه الأهداف بحلول عام ١٩٩٧. وإن انخفاض مستوى تمثيل النساء - والرجال - من البلدان النامية لا يزال مسألة تثير القلق، شأنه في ذلك شأن حقيقة أن تمثيل هذه البلدان بصورة عامة مقصور على الرتب الفنية المتدنية.

...

(السيد مايكوك، بربادوس)

٣٩ - وبالنسبة لتنظيم الموارد البشرية، قال إن وفود دول الاتحاد الكاريبي وسورينام مهمة بشكل خاص بالمسائل المتصلة بالتوظيف على مستوى الرتب الابتدائية وتعتمد العمل مع الوفود الأخرى ومع الأمانة العامة لصياغة نهج في هذا المجال وفي مجالات أخرى. وهي تؤمن إيماناً قوياً بضرورة الاتساق والاستمرارية في تنفيذ الاستراتيجية المتفق عليها.

٤٠ - السيد هالدي (الأمين العام المساعد لتنظيم الموارد البشرية): شكر أعضاء اللجنة على نظرهم في الاستراتيجية وفي عناصر هامة أخرى من تقرير الأمين العام، ودعمهم لها. وشدد على أن التزام مكتب تنظيم الموارد البشرية بالتنفيذ الكامل والناجح لنظام تقييم الأداء الجديد الذي سيبدأ العمل به في عام ١٩٩٥. ورداً على ملاحظة من ممثل أستراليا، قال إن نظام تقييم الأداء الجديد سيبدأ العمل به على أعلى المستويات، بما في ذلك رتبة مد -٢، وأعرب عن اعتقاده بأنه ينبغي له أن يشمل أيضاً رتبة الأمين العام المساعد. وقال إن مكتب تنظيم الموارد البشرية يشاطر وحدة التفتيش المشتركة آراءها بالنسبة لبدء العمل بنظام تقييم الأداء الجديد.

٤١ - وقال إنه على الرغم من التحديات التي تواجه تطبيق النظام، فإن وضع قاعدة بيانات لتقييم الأداء ستمكن الأمانة العامة من توجيه استراتيجية الموارد البشرية نحو قيام حوار فعال بين الإدارة والموظفين لكي تكون الاستراتيجية أكثر فعالية في معالجة أوجه الضعف المتصورة وتقييم المهارات المتوفرة وتنظيم التطوير الوظيفي في المنظمة.

٤٢ - وقال إنه يستمد التشجيع من الدعم الذي أعرب عنه عدد من الوفود لبرنامج زيادة معدل التناقص الطبيعي للوظائف ويعتزم النظر في إجراء استعراض أكثر شمولاً لسياسة الاحتفاظ بالموظفين على نحو يتمشى مع ما يصفه بنظام "التحسين أو الخروج"، مع إبداء الاعتبار الواجب للتوزيع الجغرافي. بيد أن الشاغل الحالي هو استهلال برنامج يشجع الموظفين على ترك المنظمة قبل الموعد الذي كانوا يعتزمون تركها فيه مع الشعور بالكرامة والتقدير لجهودهم، عندما يتفق الطرفان على أن تركهم المنظمة يخدم مصلحة الأمانة العامة. ومع أن هذا النظام ليس بجديد، فإنه سيظل الوسيلة الرئيسية لتجديد حيوية موظفي المنظمة إلى أن تجعل قاعدة بيانات قوية لتقييم الأداء اتخاذ إجراءات إدارية أخرى أمراً ممكناً.

٤٣ - ومضى قائلاً إن أوضح دليل على أن الأمانة العامة استمعت إلى النداءات المتكررة من أجل الشفافية في الإدارة هو التحسين الذي طرأ على علاقات إدارة الموظفين، التي أدت إلى حوار محسن في اللجنة الاستشارية المشتركة ولجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، والتي انعكست أيضاً في بيان رئيس لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة وبيان رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين. ويمكن إيجاد دليل آخر على التعاون الإيجابي بين الموظفين والإدارة في الإصلاحات المقترحة لنظام العدل

...

(السيد هالدي، الأمين العام المساعد لتنظيم الموارد البشرية)

الداخلي (A/C.5/49/13)؛ ولاحظ أن بعض الوفود وصفت تقبل الموظفين لهذا الإصلاح بأنه بادرة جيدة. وستؤدي تسوية المنازعات في وقت مبكر وإضفاء طابع الاحتراف على الوساطة والإجراءات التأديبية إلى تعزيز كفاءة النظام إلى حد كبير. وسيتناول الأمين العام في تقرير المتابعة المنصل، الذي يعده للأمانة العامة، الشواغل التي أعربت عنها الوفود بالنسبة لفصل العملية الإدارية عن العملية القضائية، وإطار الزمني والتقييم، وتكاليف النظام القائم، والحاجة إلى تخصص الوساطة وتسوية المنازعات، وجدوى تكاليف تقديم المشورة للموظفين. كما أن الحاجة إلى إجراء سريع وفعال هي الأخرى إحدى الشواغل الرئيسية، وشاطر الرأي الذي أعرب عنه أحد الوفود من أن تأخير العدل يعني الحرمان منه.

٤٤ - ومضى قائلاً إن تطوير قدرة تخطيط مركزية في مكتب تنظيم الموارد البشرية حيوي إذا كان المكتب سيوجه عمليات التنمية بدلاً من أن يستجيب لها، وسيكون عاملاً حافزاً في تحويل سياسات البحث عن موظفين والتعيين والترقية إلى عمل فعال. وسيجري ربطه أيضاً بتقدير الاحتياجات وجرد المهارات وتوجيه المسار الوظيفي وعناصر التطوير الوظيفي القائم على الأداء وهو ما دعا إليه عدد من الوفود. كما أن إنشاء قدرة على التخطيط ووضع السياسة المركزية، التي يفتقر إليها الآن مركز تنظيم الموارد البشرية، هامة جداً أيضاً لكي تتمكن برامج التدريب الحيوية لإعادة تنظيم هيكل الموارد البشرية للمنظمة من تلبية الطلبات ومواجهة التحديات الجديدة التي ستنشأ. والإنفاق على التدريب استثمار حكيم وضروري، ورحب بدعوة بعض الوفود إلى زيادة الأموال المخصصة للتدريب شريطة التأكد من أن البرامج تستفيد مباشرة من التدريب. وقال إن توفير الإرشاد من الدول الأعضاء وتوفير بيانات من خلال قاعدة بيانات الموارد البشرية المعززة والدعم من نظام المعلومات الإدارية المتكامل ستكون عوامل لا غنى عنها لتطوير برامج التدريب الهامة جداً لتحويل الثقافة الإدارية للمنظمة.

٤٥ - وأضاف أن سياسات التعيين لا تزال موضع اهتمام كبير، وإنه ممتن لاعتراف عدد من الوفود بالتقدم الذي أحرزه مكتب تنظيم الموارد البشرية في إحداث تخفيض متواضع في عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً على حد سواء. بيد أنه اعترف أنه لا يزال ينبغي عمل الكثير. وأحاط بالمقترحات التي أبدتها بضعة وفود وأعرب عن امتنانه للتأييد الذي أعرب عنه لنطاق تدابير التوظيف المخططة. وقال إنه يوافق من أعماقه أن عملية التوظيف المستندة إلى الامتحانات التنافسية عملية قيمة للغاية وأكد ثانياً للممثلين الذين أعربوا عن قلقهم إزاء اختيار المرشحين من خلال عملية امتحانات وطنية بأن مكتب تنظيم الموارد البشرية يبذل كل ما في وسعه ليفي بالتزامات التعيين التي قطعها على نفسه المتصلة بالامتحانات الوطنية. إلا أنه وافق على أن هناك حاجة لدراسة كيفية ووقت تعيين المرشحين الناجحين. واتفق أيضاً مع آراء الممثلين الذين لاحظوا أنه يبدو أن مستويات أجور الموظفين وظروف خدمتهم فقدت قدرتها على التنافس وينبغي إعادة النظر فيها.

(السيد هالدي، الأمين العام المساعد لتنظيم الموارد البشرية)

٤٦ - ومضى قائلاً إن الأمانة العامة تعتزم تعزيز إمكانية تنقل الموظفين من خلال إدخال شرط تعاقد مناسب وقت التعيين. ومن شأن وجود موظفين أكثر استعداداً للتنقل أن يخدم احتياجات المنظمة على وجه أفضل وأن يعزز، على وجه الخصوص، الطابع الدولي للجان الإقليمية. بيد أنه أعرب عن تقديره للحاجة إلى تطوير وإدارة نظام يمكن الاعتماد عليه لتناوب الموظفين بين مراكز العمل والإدارات الفنية يمكن أن يلتزم به الموظفون والإدارة. وقال إنه يدرك أيضاً، كما أشار أحد الوفود، أن حركة الموظفين تثير قضايا تتصل باستخدام الزوجات/الأزواج، وسيجري تشجيع المنظمات الداخلة في النظام المشترك للمساعدة في هذا الصدد.

٤٧ - واستطرد قائلاً إن إحصاءات تكوين الأمانة العامة تبين أن عدم المساواة التقليدي بين الرجال والنساء داخل المنظمة لا يزال قائماً، وهو وضع من غير المرجح أن يتغير دون اتخاذ إجراء حاسم من جانب الدول الأعضاء والأمانة العامة نفسها. وإن مكتب تنظيم الموارد البشرية يقدر تقديراً كبيراً إسهام وحدة التفتيش المشتركة في تركيز اهتمام اللجنة على عدد من القضايا الملحة وأنه يتفق مع الوفود التي دعت إلى تنفيذ خطة الأمين العام الاستراتيجية وخطة العشر خطوات التي تدافع عنها وحدة التفتيش المشتركة (A/49/176)، وتوصي بأنه ينبغي أن يكون المدراء مسؤولين عن أدائهم في هذا المجال الهام. وقال إنه يتفق تماماً مع الرأي القائل بأن التحسين يتطلب من المدراء في المنظمة القيام بدور قيادي مصمم وملتزم ولا يكل. وأحاط علماً بالدعوة إلى زيادة التدريب لتحسين الاتصالات والحساسية تجاه مشاكل المرأة في الأمانة العامة ولتنفيذ التدابير التأديبية تنفيذاً صارماً للقضاء على التحرش الجنسي. وأضاف أن القلق الذي أبداه أحد الوفود بشأن مستوى تمثيل المرأة الإفريقية سيلقى الاهتمام اللازم من جانب الأمانة العامة، وكذلك القلق الذي أعرب عنه وفد آخر إزاء ظروف استخدام المرأة في فئة الخدمة العامة.

٤٨ - ومضى قائلاً، إن من شأن برنامج معزز للتدريب الداخلي وقروض لا تسدد للشباب الموظفين بالرتبة الفنية أن يكون وسيلة للتعرف على الشباب الموهوبين، بما فيهم النساء. ولسوء الطالع، على الرغم من التأييد الذي أبداه عدد من الوفود لهذه البرامج، فإنه مضطر لأن يبلغ اللجنة بأنه من المحتمل أن يؤخر البرنامج بسبب الحاجة إلى تنفيذ إجراء التخفيضات في أعداد الموظفين الذي تقرر في عام ١٩٨٨.

٤٩ - وأضاف قائلاً، إن أصعب سؤال فيما يتصل باستراتيجية تنظيم الموارد البشرية للمنظمة هو ما إذا كان مكتب تنظيم الموارد البشرية قادر على تنفيذ الاستراتيجية بموارده الموجودة. ومع أن المكتب بصدد إلغاء ١٢ وظيفة تنفيذاً للتخفيضات في إدارة الموارد البشرية الذي تقرر في عام ١٩٨٨، أعرب عن سروره بأن المكتب سيواصل تنفيذ الغالبية العظمى من الابتكارات الواردة في تقرير الأمين العام (A/C.5/49/5) من خلال إعادة وزع الموارد المخصصة له في ميزانيته. وأضاف أن المكتب يعيد بالفعل تصميم طرق عمله بتعزيز الخدمات التي تطلبها الإدارات وللتفاعل مع الدول الأعضاء بغية تحقيق الأهداف المشتركة من خلال التبسيط واللامركزية

.../...

(السيد هالدي، الأمين العام المساعد لتنظيم الموارد البشرية)

وتفويض السلطة إلى مدراء البرامج في إطار نظام من المساواة الكاملة. وقال إنه يتفق كلياً مع الرأي الذي أعرب عنه عدد من الدول بأن تفويض السلطة إلى المسؤولين الإداريين عنصر هام في نظام المساواة والمسؤولية. وإن كان يتفق أيضاً مع تحذير عدد من الوفود بأنه ينبغي لمكتب تنظيم الموارد البشرية الاحتفاظ بالمسؤولية الرئيسية عن التخطيط ورسم السياسات العامة.

٥٠ - وقال إن مكتب تنظيم الموارد البشرية لا يستطيع تحقيق أهدافه دون دعم معزز من أعضاء اللجنة. وإن إنشاء وظيفة جديدة تتمثل في التخطيط والسياسة العامة ضروري لتحقيق أهداف المكتب، شأنه في ذلك شأن وزع أفرقة التدريب والتنفيذ لتطبيق نظام تقييم الأداء الجديد في عام ١٩٩٥. وهذه المهام تفوق قدرة المكتب الحالية. لذلك، فإنه شعر بالامتنان لأن عدد من الوفود أدرك أن احتياجات الأمانة العامة الإضافية كانت متواضعة بالمقارنة بالمكاسب المتوقعة، وقد أدت السياسات المالية المتشددة في أحيان كثيرة إلى التخلي عن برامج قيمة.

٥١ - وختم كلمته بالقول إن موظفي مكتب تنظيم خدمات الموارد البشرية ملتزمون إلتزاماً راسخاً بالتنفيذ الفعال للنظام الذي تصوره الأمين العام قبل سنتين وكانت الدول الأعضاء تبحث عنه منذ وقت طويل. وقد استفاد المكتب من حكمة وتوجيه الدول الأعضاء: وما يحتاج إليه المكتب الآن هو دعمها النظري والملموس، الذي لا يستطيع المكتب بدونه إحراز مزيد من التقدم.

البند ١١١ من جدول الأعمال : خطة المؤتمرات (A/49/32 and Add.1-3 و A/49/212 و A/49/276 and Add.1-2 و A/49/531 و A/C.5/49/2/Rev.1 و A/C.5/49/34 and Corr.1).

٥٢ - الآنسة روتهايسر (رئيس لجنة المؤتمرات) : عرضت تقرير لجنة المؤتمرات (A/49/32 and Add.1-3) ، فقالت، كرست اللجنة، وفقاً لبرنامج عملها لفترة سنتين، الكثير من اهتمامها أثناء السنة الحالية لمراقبة الوثائق والحد منها.

٥٣ - ومضت قائلة، قررت الجمعية العامة، في القرار ٢٠٢/٤٧، الاضطلاع باستعراض شامل للحاجة إلى، وجدوى إصدار المحاضر الحرفية والمحاضر الموجزة في حينها وذلك على أساس تقرير قدمه الأمين العام من خلال لجنة المؤتمرات. ولدى استعراض هذا التقرير (A/49/276 and Add.1 and 2) وجدت اللجنة أن المحاضر الحرفية والمحاضر الموجزة مكلفة بشكل خاص مالياً ومن حيث الموارد البشرية، ووجدت أنه غالباً ما يعوق إصدارها في حينها شح الموارد؛ وهذا يقلل من فائدتها. وشددت اللجنة على أهمية المحاضر الموجزة وأوصت بأنه ينبغي تحسين وقت إصدارها. وأوصت أيضاً بأنه ينبغي للجمعية العامة أن تطلب إلى رؤساء الأجهزة

(الآنسة روتهايسر، رئيس لجنة المؤتمرات)

والهيئات الفرعية ذات الصلة التابعة للجمعية العامة أن يقترحوا إقرار حدود زمنية للمتكلمين، وذلك كما فعلت في الفقرة ١١ من القرار ٢٢٢/٤٨ ألف.

٥٤ - ومضت قائلة، في حين أن اللجنة توافق على حاجة الهيئات ذات الطابع السياسي أو القانوني للمحاضر الحرفية أو الموجزة، فإنها تعتقد أن هناك حاجة لاستعراض إجراءات وتبسيط توفير محاضر الجلسات، وحددت في التوصية الواردة في الفقرة ٥٤ من تقريرها (A/49/32) الهيئات التي ينبغي أن يستمر حصولها على محاضر حرفية، والهيئات التي ينبغي أن توفر لها محاضر موجزة بدلاً من المحاضر الحرفية، والهيئات التي ينبغي أن توفر لها محاضر موجزة ويمكن أن تدعى إلى إعادة النظر في حاجتها، والهيئات التي لن توفر لها محاضر لجلساتها بعد الآن. وأوصت اللجنة أيضاً (الفقرة ٥٢) بأنه ينبغي للجمعية العامة أن تدعو الهيئات المنشأة بموجب ميثاق الأمم المتحدة إلى إعادة النظر في حقها في إصدار محاضر للجلسات، وناشدت هيئات الإشراف على المعاهدات، التي من حقها هي نفسها أن تحدد ممارستها في هذا الشأن، إعادة النظر في هذه الحاجة.

٥٥ - ومضت قائلة إن اللجنة نظرت أيضاً في تقرير الأمين العام عن التقيد بقاعدة الأسابيع الستة لإصدار وثائق ما قبل الدورة (A/49/531)، وأوصت في الفقرات ٦٤ إلى ٦٧ من تقريرها (A/49/32) بإجراء لتحسين التقيد بهذه القاعدة. واستعرضت اللجنة أيضاً الدراسة الشاملة عن خدمات المؤتمرات (A/C.5/49/34)، التي ركزت، نتيجة لضيق الوقت وشح الموارد، على خدمات المؤتمرات في المقر، وإن كانت النتائج التي توصلت إليها تنطبق على المنظومة بأسرها. واستنتجت الدراسة أن الطلب على خدمات المؤتمرات إزداد زيادة كبيرة منذ عام ١٩٩١ وأنه يفوق القدرة الحالية، وحددت وسائل تعزيز إنتاجية خدمات المؤتمرات وكفاءتها، وشددت على الحاجة لتحسين الاتصالات بين خدمات المؤتمرات وبين مستخدمي هذه الخدمات. وترى اللجنة أن هذه الدراسة أساس مناسب لتقديم مقترحات للميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧؛ وفي هذا الصدد، من المهم أن يؤخذ في الحسبان، من بين جملة الأمور، الحاجة إلى مزيد من مؤشرات الشفافية وإلى معلومات أفضل عن تكاليف الاجتماعات والوثائق، وإلى تحليل مفصل للاحتياجات من الموظفين وغيرهم من الموارد. ورحبت اللجنة بالجهود التي يبذلها مكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم وحثت على مواصلة البحث عن طرق ووسائل لتوفير الخدمات على نحو يستفيد على أفضل وجه، وبأقصى فعالية للتكاليف، من موارد ومرافق خدمات المؤتمرات المتوفرة في جميع أنحاء العالم، مع إيلاء الاهتمام اللازم بالتنوع والمواعيد الزمنية.

٥٦ - وشددت على الحاجة لتوفير الموارد البشرية والمالية والمادية المناسبة ليتسنى النهوض بكمية العمل المطلوبة من خدمات المؤتمرات، وتوفير خدمات عالية الجودة للمنظمة. وأضافت أن اللجنة استعرضت تقرير الأمين العام عن أداء برنامج الأمم المتحدة لفترة السنتين ١٩٩٢-١٩٩٣ (A/49/135 و Add.1) المتعلق بالباب ٤١ ياء

(الآنسة روتهايسر، رئيس لجنة المؤتمرات)

مكتب خدمات المؤتمرات، نيويورك) وأوصت في الفقرة ٧٢ من تقريرها بأنه ينبغي للجمعية العامة أن تولي أقصى قدر من العناية لتحسين نوعية خدمات المؤتمرات، وخاصة تجهيز الوثائق.

٥٧ - ومضت قائلة، استناداً إلى مشروع الجدول المنقح للمؤتمرات والاجتماعات لعام ١٩٩٥، يمكن الحكم بأن السنة القادمة ستكون سنة زاخرة بالعمل بوجه خاص، وذلك نظراً لكثرة عدد الأجهزة الفرعية التي أنشئت في السنوات الأخيرة وبسبب المؤتمرات الخاصة الأربعة التي ستعقد في عام ١٩٩٥. وقد بذل جهد لوضع برنامج يلبي احتياجات المنظمة في الوقت الذي يتحاشى فيه إلى أقصى قدر ممكن تداخل الاجتماعات المتصلة بقطاع نشاط بعينه في نفس المكان. ورداً على طلب من منظمة المؤتمر الإسلامي، توصي لجنة المؤتمرات بعدم عقد اجتماعات في الفترة من ٢ آذار/مارس إلى ٩ أيار/مايو ١٩٩٥.

٥٨ - وأضافت أن لجنة خدمة المؤتمرات سعت، على مدى السنين، إلى زيادة الوعي بالنسبة للاستخدام الأمثل لخدمات المؤتمرات. وازداد عامل الاستخدام الكلي إلى ٨٤ في المائة وعامل متوسط الاستخدام إلى ٨٣ في المائة على مدى الفترة التي يغطيها التقرير، مما يمثل زيادة مقدارها ٧ في المائة و ٥ في المائة على التوالي. ومن الجهود الأخرى لتحسين الانتفاع، جرى دمج أرقام قياسية للامتثال وتوفير الخدمات في إحصائيات الوثائق وستشتمل في المستقبل على أرقام عن الانتفاع بقدره خدمات المؤتمرات للترجمة الفورية والوثائق في نيويورك وجنيف وفيينا. وستزيد لجنة المؤتمرات من حجم العينة المأخوذة من أجهزة الأمم المتحدة المستخدمة في التحليل الإحصائي لتشمل اللجان الرئيسية واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية.

٥٩ - ومضت قائلة، جرى في السنوات الأخيرة تبادل الرسائل بين اللجنة ورؤساء الأجهزة التي كانت عوامل استخدامها في آخر ثلاث دورات لها أقل من الأرقام القياسية التي جرى وضعها. وبعد تبادل الرسائل هذه، قررت لجنة الإعلام تخفيض الموارد المخصصة لاجتماعاتها.

٦٠ - وأضافت أن لجنة المؤتمرات نظرت في مسألة خدمات المؤتمرات الموحدة في فيينا، التي ستصبح أمراً واقعاً اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٥، وحثت الجمعية العامة على الإلتهاء من النظر في المسألة بنهاية عام ١٩٩٤. وقد جرى بالفعل تقديم التقديرات المنقحة للميزانية.

٦١ - وبالنسبة لعقد الهيئات الفرعية اجتماعات في أماكن خارج مقارها المعتمدة، قالت إن لجنة المؤتمرات توصي بسحب السماح الممنوح للجنة الفرعية القانونية التابعة للجنة استخدام الفضاء الخارجي في الأغراض السلمية وللجان التنفيذية التابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، كما أن السماح الممنوح للمجلس الاقتصادي والاجتماعي نفسه ينبغي أن تعاد صياغته في ضوء الفقرة ٥ (ج) من مرفق قرار الجمعية العامة ٢٦٤/٤٥. وتوصي

.../...

(الآنسة روتهايسر، رئيس لجنة المؤتمرات)

لجنة المؤتمرات أيضاً الجمعية العامة، لدى نظرها في استثناءات بموجب القرار ٢٤٣/٤٠ أن تأخذ في الحسبان الآثار المالية المترتبة على السماح، وأثره على عمل الجهاز المعني، وحجم العمل في مقر الجهاز المعني وفي مقر الأمم المتحدة. وفي المستقبل، سيستخدم التقرير الوارد في الوثيقة (A/49/212) بوصفه مرجعاً أساسياً عندما يطلب منح سماح من هذا القبيل.

٦٢ - السيد سيفان (الأمين العام المساعد لخدمات المؤتمرات وخدمات الدعم ومنسق الشؤون الأمنية) : قال نظراً لأن اعتماد الجمعية العامة مشروع الجدول المنقح للمؤتمرات والاجتماعات لعام ١٩٩٥ يوفر السلطة التشريعية لعقد المؤتمرات والاجتماعات، من الضروري أن يعتمد هذا الجدول بنهاية كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤. وجدول عام ١٩٩٥ حافلٌ بالمؤتمرات والاجتماعات بشكل خاص : فبالإضافة إلى عدد كبير من الاجتماعات العادية، تقرر عقد أربعة مؤتمرات خاصة. فضلاً عن ذلك، تخطط اللجنة الخامسة لمواصلة اجتماعاتها خلال النصف الأول من عام ١٩٩٥ وقد تجتمع أيضاً في النصف الثاني من نفس العام.

٦٣ - ومضى قائلاً، منذ عام ١٩٨٩، استمرت زيادة الطلب على خدمات المؤتمرات. وازدادت مشكلة تلبية الطلب بالموارد البشرية المتوفرة والمرافق المادية تعقيداً بتقلبات الطلب الموسمية. فعلى سبيل المثال، تركيز الطلبات الشديد لعقد الاجتماعات أثناء المراحل الأولى من دورة الجمعية العامة يفوق قدرة مكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم. وفي حين أن المكتب يحاول مواجهة الموقف بتحويل موارده بمهارة، بدلاً من محاولة الإضافة إليها، يزداد الموقف صعوبة يوماً بعد يوم، وهناك حدود لما يمكن عمله. وفي عام ١٩٩٣، لم يستطع المكتب تلبية ٣٤ في المائة من طلبات المجموعات الإقليمية أو المجموعات الأخرى لعقد اجتماعات، البالغ عددها ٤٦٠ طلباً، وذلك نظراً لعدم كفاية المرافق والموارد.

٦٤ - ومضى قائلاً، نتج قسم كبير من الزيادة عن تكثيف أنشطة مجلس الأمن وهيئاته الفرعية: فقد عقد المجلس ٤٢٤ اجتماعاً في عام ١٩٩٣ بالمقارنة بـ ١٤٩ اجتماعاً في عام ١٩٨٩. كما أن زيادة عدد الاجتماعات أدت أيضاً إلى زيادة الطلب على الوثائق. وزاد مجموع عبء الترجمة المتصل بأنشطة المجلس السياسية والأمنية من ٢٢٠٠٠ صفحة في عام ١٩٨٩ إلى ٨٧٠٠٠ صفحة في عام ١٩٩٣. وكما قال الأمين العام (A/49/1، الفقرة ٢٩)، إن المجلس مطالب في الواقع بالاجتماع بصفة تكاد تكون مستمرة بغية التصدي للحالات السريعة التطور ورصد مختلف عمليات حفظ السلام. ولذلك، قد يكون من المناسب تحديد موارد لخدمة المؤتمرات مخصصة على وجه التحديد لمجلس الأمن وهيئاته الفرعية وتوضع ميزانيتها على هذا الأساس، لأن العمل الليلي على وثائق مجلس الأمن حالياً يحل محل عمل آخر.

(السيد سيفان، الأمين العام المساعد لخدمات المؤتمرات وخدمات الدعم و منسق الشؤون الأمنية للأمم المتحدة)

٦٥ - ومضى قائلاً، إن العدد الضخم من الاجتماعات التي تعقدها اللجنة الخامسة واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية قد يبرر اتخاذ ترتيب مماثل لهاتين الهيئتين. وأنشطة حفظ السلم المكثفة هي المسؤولة عن معظم الزيادة في عبء عمل اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية وعبء عمل الإدارات الفنية وإدارات تقديم الخدمات على حد سواء. فعلى سبيل المثال، قدم في الشهر الماضي وحده ٢٠ تقريراً عن تمويل عمليات حفظ السلم، في حين قدم أثناء الفترة من كانون الثاني/يناير إلى أيلول/سبتمبر ١٩٩٤ إلى اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية و/أو الجمعية العامة، عملاً بقرارات مجلس الأمن، ٥١ تقريراً بلغ مجموع صفحاتها ١٨٠٠ صفحة. والحاجة إلى تجهيز هذه التقارير بسرعة يتطلب إعادة تعديل جدول العمل باستمرار. كما زاد الطلب أيضاً في القطاع الاقتصادي والاجتماعي بإضافة ما يزيد على عشرين هيئة جديدة إلى جدول الاجتماعات.

٦٦ - وقال إن لجنة المؤتمرات نظرت ثانية في مسألة مراقبة الوثائق والحد منها. وبغض النظر عن القرارات العديدة بشأن هذه المسألة، فإنه لا يوجد في الواقع أية رقابة أو تحديد على الوثائق تقريباً. فقد زاد حجم الوثائق زيادة تجاوزت قدرة مكتب خدمات المؤتمرات وخدمات الدعم. ويقع اللوم على عاتق الوفود، مع أن العديد منها اشتكى من كثرة الوثائق. إن التكلفة مذهلة. فالتكلفة الإسمية لتقرير عادي مكون من ٢٤ صفحة تبلغ ١٩٩٢٠ دولاراً في المقر و ٢٦٤٠٠ دولار في جنيف، ولا تشمل هذه الأرقام تكاليف إعداد التقرير أو كتابته. وأثناء فترة السنتين ١٩٩٢-١٩٩٣، أنفقت المنظمة في نيويورك وجنيف فقط ٢٩٠ مليون دولار على إنتاج حوالي ٢,١ بليون صفحة من الوثائق التداولية والمحاضر الرسمية والمنشورات.

٦٧ - وأضاف قائلاً، جرت تلبية معظم الزيادة في الطلب على خدمات إعداد الوثائق من خلال إدخال تكنولوجيا جديدة، والأهم، من خلال زيادة الإنتاجية. ففي الفترة من عام ١٩٩٠ إلى عام ١٩٩٤، ارتفع معدل الإنتاج اليومي لكل مترجم في المقر بحوالي ٤٠ في المائة. وينبغي لهذه الزيادة في الإنتاجية أن تتيح تحسين النوعية والتوقيت، ولكن عوضاً عن ذلك طغت عليهما باستمرار الزيادة في الطلب.

٦٨ - ومضى قائلاً، بيد أن الحجم الكلي ليس سوى جزءاً من المشكلة. وواضح من التقرير عن الامتثال لقاعدة الأسابيع الستة المتعلقة بإصدار وثائق ما قبل الدورة (A/49/531) أن الأزمة ترجع أيضاً إلى التأخر في تقديم الوثائق للتجهيز. فعلى سبيل المثال، قدر مجموع وثائق ما قبل الدورة المطلوبة للدورة الحالية للجمعية العامة بحوالي ١٤٤٠٠ صفحة، ينبغي أن تصدر جميعها تقريباً بحلول نصف آب/أغسطس، أي ستة أسابيع قبل افتتاح الدورة. وفي الواقع، لم يقدم بحلول هذا التاريخ للتجهيز سوى ٢٥٠٠ صفحة؛ فضلاً عن ذلك، فإن بعض ما يسمى بوثائق "ما قبل الدورة" لم يجر تسلمه بعد. وتوجد مشكلة أخرى ناتجة عن ممارسة الجمعية العامة طلب تقارير في كانون الأول/ديسمبر لاجتماعات من المقرر عقدها في كانون الثاني/يناير أو شباط/فبراير. وفي هذه الحالات، ينبغي أن تقدم النصوص في تشرين الثاني/نوفمبر امتثالاً لقاعدة الأسابيع الستة.

.../...

(السيد سيفان، الأمين العام المساعد لخدمات المؤتمرات وخدمات الدعم و منسق الشؤون الأمنية للأمم المتحدة)

٦٩- واستطرد قائلاً، وهكذا فإن البري* يؤخذ بذنب المخطي*، حيث يتعين إرجاء الوثائق المقدمة في التاريخ المحدد لتجهيز الوثائق التي جرى تسلمها متأخرة ولكنها مطلوبة في وقت مبكر. ومن الواضح أن هذا إجحاف ولكن الأمانة العامة لا تستطيع فعل شيء حياله دون تعطيل عمل الهيئات المعنية. وفي النهاية تصبح كل وثيقة عملاً مستعجلاً على حساب التقيد بالمواعيد وعلى حساب النوعية. وأصبحت نوعية الترجمة موضع قلق منذ أن ألغي جزء كبير من المراجعة - الوسيلة الرئيسية لمراقبة الجودة - بغية زيادة الإنتاجية. وجرت الإحاطة باهتمام بملاحظات الوفود في هذا الصدد.

٧٠- وقال إن لجنة المؤتمرات نظرت أيضاً في مسألة محاضر الاجتماعات المكتوبة. وفي حين أنها توافق على أن المحاضر الحرفية والمحاضر الموجزة مستصوبة بالنسبة لبعض الهيئات السياسية والقانونية، فإنها تدرك الحاجة إلى تبسيط توفير هذه المحاضر. فالمحاضر الحرفية مكلفة، حيث تبلغ التكلفة الإسمية للمحاضر الحرفي الواحد بست لغات ١٣ ٨٠٠ دولار، وللمحاضر الموجز ١٢ ٤٠٠ دولار. وفي حالة المحاضر الموجزة على وجه الخصوص، أسفرت الزيادة في الوثائق التداولية والحاجة إلى إعطائها الأولوية على المحاضر إلى تأخير مطول في إصدار المحاضر، وبالتالي ضعفت فعالية تكاليفها. وكما تدرك اللجنة، لا يوجد جهاز حكومي دولي واحد يقول فعلاً إنه لم يعد بحاجة إلى محاضر جلسات. وبالتالي، فإن أي قرار لترشيد توفير المحاضر ينبغي اتخاذه على مستوى عال.

٧١- وأضاف أن الدراسة الشاملة بشأن خدمات المؤتمرات (A/C.5/49/34) كانت الأخيرة في سلسلة طويلة من التقارير الخارجية والداخلية من هذا القبيل. وكانت خدمات المؤتمرات هي أكثر أجزاء الأمانة العامة إخضاعاً للدراسة والاستعراض والفحص والتدقيق. وكما هو الحال في مناسبات سابقة، لم يجر اكتشاف أية أسرار ولم تقدم أية معجزات. وليس من الواضح بعد كيف ستسنى زيادة حجم ونوعية العمل مع تخفيض التكاليف في نفس الوقت. وقد ترغب اللجنة في ملاحظة أن ما من منظمة دولية أخرى أو حكومة متعددة اللغات ولديها خدمات مماثلة تمكنت من إيجاد حلول أفضل من الحلول المعمول بها في الأمم المتحدة.

٧٢- وقال إنه كان للدراسة فضل التأكيد من جديد على البحث عن حلول وعن أساليب تنظيم محسنة. ونتيجة لذلك تبذل جهود لتطوير مؤشرات نوعية تكون مكتملة للمعايير النوعية الحالية؛ وإدخال أساليب مرجعية لمقارنة أداء الوحدات التي تقوم بوظائف مماثلة؛ وحساب الطلب الحقيقي ووضع الأولويات بوصفهما أساساً لتوزيع الموارد؛ وتعزيز التخطيط والسعي لإيجاد نهج متكامل لاستخدام الموارد مع توفير خدمات مؤتمرات في جنيف وفيينا؛ وتطوير خطط تدريب من شأنها أن تتيح وزع موارد الموظفين وفقاً لتقلبات عبء العمل. ولكن، بغض النظر عن التحسينات التي يمكن إدخالها، لا بد من احتواء الزيادة في الطلب على خدمات المؤتمرات ليتسنى توفير الخدمات على نحو مرض تماماً للوفود.

(السيد سيفان، الأمين العام المساعد لخدمات المؤتمرات وخدمات الدعم و منسق الشؤون الأمنية للأمم المتحدة)

٧٢ - واختتم كلمته قائلاً، أخيراً، استعرضت لجنة المؤتمرات خطط خدمات المؤتمرات الموحدة في فيينا تحت إدارة الأمم المتحدة، وهو مشروع بدأ العمل به منذ عام ١٩٨٥. وأعرب عن ثقته في أن الجمعية العامة ستخذ قراراً بشأن المسألة قبل نهاية هذا العام ليتسنى تنفيذ الترتيبات الجديدة في الموعد المحدد، وهو ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٥.

رفعت الجلسة الساعة ١٥/١٣.