

اللجنة الخامسة
الجلسة ٢٢
المعقودة يوم الثلاثاء
٢٢ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٤
الساعة ١٠/٠٠
نيويورك

الأمم المتحدة
الجمعية العامة
الدورة التاسعة والأربعون
الوثائق الرسمية

محضر موجز للجلسة الثانية والعشرين

الرئيس : السيد تيرلينك (بلجيكا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة
والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

البند ١٠٨ من جدول الأعمال: تخطيط البرامج (تابع)

البند ١٠٥ من جدول الأعمال: استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع)

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

../..

Distr.GENERAL
A/C.5/49/SR.22
20 December 1994
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 Services, room DC2-794, 2 United Nations Plaza . وستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في ملزمة مستقلة لكل لجنة من اللجان على حدة .

* 9482441 *

افتتحت الجلسة في الساعة ١٠/٢٥

البند ١٠٨ من جدول الأعمال: تخطيط البرامج (تابع) (A/49/6، A/49/16 (Parts I and II)، A/49/135، Add.1 و Corr.1، A/49/99 و Add.1، A/49/452، E/1994/19 و E/1994/4)

١ - السيد هان - فيلر (ألمانيا): تكلم باسم الاتحاد الأوروبي والنمسا فقال إنه فيما يتعلق بالتخطيط، يتسم عاملا المراقبة والتقييم، من نواح عدة، بالقدر نفسه من الأهمية التي يتسم بها عاملا الإعداد ووضع الميزانية. فمن الأساسي إذن تزويد المنظمة بالوسائل اللازمة لتقييم النتائج الملموسة التي تنتهي إليها برامجها وأنشطتها العديدة، وذلك بإنشاء عملية للتقييم تستند إلى مؤشرات النتائج. وهذه العملية هي من الأهمية بحيث أن معظم برامج الأمم المتحدة وأنشطتها تمول أيضا من التبرعات وأن البلدان المانحة تحرص على معرفة مجال استخدام تبرعاتها.

٢ - وذكر أنه على الرغم من أن وفود الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي والنمسا كانت تفضل لو أن تقرير الأمين العام عن تنفيذ البرامج لفترة السنتين ١٩٩٣-١٩٩٤ (A/49/135 و Add.1) أعد بصيغة أوضح، فإنها تؤيد التوصيات الواردة فيه، لأن الهدف من هذا التقرير هو تقييم التدابير التي تتخذها مختلف دوائر الأمانة العامة من أجل تحقيق أهداف برامجها (النواتج). وفي هذا الصدد، تتساءل الوفود المذكورة أعلاه عن جدوى اعتبار الخدمات المقدمة للهيئات التداولية بوصفها "نواتج"، أي، إذن، بوصفها معايير للتقييم.

٣ - وأشار إلى أن لجنة البرنامج والتنسيق أوصت عدة مرات بتحسين صياغة أهداف المنظمة. وفي هذه الحال، فإن مدار الأمر هنا ليس تحسين صياغة الأهداف فحسب، إذ لا يزال يتعين أن تشمل فترة السنتين البرامج ذات الصلة. ولهذا السبب، فإن الاتحاد الأوروبي والنمسا يؤيدان دون تحفظ التوصية الواردة في الفقرة ٣٧ من التقرير التي تدعو إلى إلغاء ١٧٣ ناتجا مرحلا من فترة السنتين السابقتين.

٤ - وأوضح أن العنصر الأساسي في بند جدول الأعمال قيد النظر يتعلق بالتنقيحات المقترح إجراؤها للخطة المتوسطة الأجل للفترة ١٩٩٢-١٩٩٧. ولئن كان الجزء الأساسي من أعمال لجنة البرنامج والتنسيق في دورتها الرابعة والثلاثين يتعلق بهذه التنقيحات، فإن النتائج التي تم الحصول عليها لا تدعو إلى الارتياح الكامل، لأن الأمانة العامة لم تكن في وضع يمكنها من تقديم الوثائق اللازمة في الوقت المناسب، الأمر الذي عقّد إلى حد بعيد مهمة لجنة البرنامج والتنسيق. وليس من المقبول على الإطلاق أن تعجز الأمانة العامة عن إصدار الوثائق الأساسية قبل النظر في هذا الأمر بفترة كافية من الوقت حتى يتاح للحكومات وقت كاف لدراستها بتمعن. وعليه، كذلك، فإن الوفد الألماني يأمل في أن تؤدي الإصلاحات الجارية في هيكل الأمانة العامة إلى تحسين هذه الحالة بقدر ملموس.

٥ - وأضاف قائلا إن من الأهمية العليا بمكان تحسين التنسيق بين جميع أجهزة الأمم المتحدة العاملة في مجال حقوق الإنسان. وأعرب عن أمل الاتحاد الأوروبي والنمسا في أن يؤدي ترشيح الإجراءات في هذا الميدان إلى زيادة فعالية أعمال هذه الأجهزة ويسمح، بالتالي، باستغلال الموارد المتاحة على نحو أفضل. وقال إن الاتحاد (السيد هان - فيلر، ألمانيا)

الأوروبي والنمسا ينتظران صدور التقرير التفصيلي المذكور في الفقرة ٣٥-٥١ من الوثيقة A/49/6 (البرنامج ٣٥) المتعلق بتحسين آليات الحماية والرصد القائمة. ولما كان هدف الخطة المتوسطة الأجل هو توجيه تخطيط الموارد في المستقبل، فمن المستصوب الإشارة إلى إعلان وبرنامج عمل فيينا المتعلقين بحقوق الإنسان، اللذين اعتمدتهما الجمعية العامة في قرارها ١٢١/٤٨. وبالنظر إلى الأهمية التي يعلقها الوفد الألماني على حقوق الإنسان، وعلى ضرورة زيادة الموارد المخصصة لحمايتها، فإنه سيتكلم في هذا الموضوع لدى مناقشة الآثار المالية.

٦ - ومضى قائلا إن أوجه الضعف الرئيسية في الخطة المتوسطة الأجل في شكلها الحالي تتمثل في أنها لا تتضمن أداة إدارية سهلة الاستخدام ولذلك ينبغي أن تحدد هذه الخطة بإيجاز أهداف البرامج التي تناط مسؤوليتها بمديري البرامج، وإلا فإن نظام المساءلة والمسؤولية الجديد سيظل غير قابل للتطبيق.

٧ - وذكر أن من المستصوب أيضا إقامة صلة بين عملية إعداد الميزانية والشكل الجديد للخطة المتوسطة الأجل، وكذلك بين هيكل الميزانية البرنامجية والخطة المتوسطة الأجل.

٨ - وأضاف قائلا إن الوثيقة A/49/301، التي تتضمن نموذجا أوليا لشكل جديد للخطة المتوسطة الأجل، تعد من أهم النصوص التي عرضت على اللجنة في السنوات الأخيرة. وهي تمثل محاولة شجاعة لتبسيط شكل وثيقة غدت تتزايد تعقيدا وغموضا.

٩ - وأوضح في ختام بيانه أنه لما كانت الخطة المتوسطة الأجل هي وثيقة المنظمة الاستراتيجية في أسمى معانيها، فينبغي أن تكون مقتضبة، وأن تعرض الخطوط الرئيسية للأنشطة التي ستضطلع بها المنظمة وتحدد الاتجاهات على المدى الطويل. وبالنسبة لهذه النقطة الأخيرة، أعلن أن الاتحاد الأوروبي والنمسا ينضمآن في رأيهما إلى رأي بلدان الشمال الأوروبي. ولهذا السبب، فإنهما يريان أنه ينبغي أن تغطي الخطة فترة تمتد إلى ست سنوات.

١٠ - السيد لوزينسكي (الاتحاد الروسي): قال إن وفد بلده يؤيد وجهة النظر التي تم الإعراب عنها على نطاق واسع والتي مؤداها أن النظام الحالي لتخطيط البرامج لا يخلو من عيوب وأنه بحاجة إلى تحسينات ملموسة. فإذا كان نظام التخطيط غير كاف، فلن تستطيع الخطة المتوسطة الأجل أن تضطلع بدورها كأداة استراتيجية تعمل على تحديد التوجهات السياسية الرئيسية للمنظمة ولن تستطيع أيضا توفير الإطار الملائم لإعداد الميزانيات البرنامجية. وفي هذا الصدد، يؤيد الاتحاد الروسي النموذج الأول للشكل الجديد للخطة المتوسطة الأجل الذي يتضمن وثيقة سياسة عامة ("آفاق") وإطارا للبرمجة يغطي فترة أربع سنوات. وأعرب عن ارتياحه للتركيز على

الأهداف وعلى وسائل تحقيقها بدلا من التركيز على الشرح التفصيلي للأنشطة والنواتج، كما كان يحدث في الماضي. وقال إنه ينبغي أن يؤدي تحديد الأهداف والنتائج المرجوة تحديدا واضحا إلى تحسين تقييم البرامج. (السيد لوزينسكي، الاتحاد الروسي)

ومن ناحية أخرى، فإن من شأن المواءمة المقترحة بين هيكل الخطة وهيكل الأمانة العامة أن تيسر إدراك المسؤولين المناطة بالوحدات الإدارية فيما يتعلق ببرامجها.

١١ - وذكر أن الخطة المتوسطة الأجل ينبغي أن تكون وثيقة استراتيجية تتمحور حول المستقبل، وأن تكون موجزة في صياغتها وأن تتألف من جزأين أحدهما يتعلق بالأولويات العامة للمنظمة والآخر بالبرامج الرئيسية. ومن ناحية أخرى، ينبغي ألا تشكل الخطة عائقا أمام استحداث فئات جديدة من الأنشطة ذات الأولوية أو تحول دون إنهاء البرامج والمشاريع التي تقادم عهدا أو تفكك الهياكل التي لم تعد ملائمة. وينبغي النظر إليها باعتبارها أداة لتحقيق إدارة مرنة تسمح للمنظمة أن تعيد باستمرار تقييم هيكلها وإدخال التعديلات الضرورية عليها.

١٢ - وأعرب عن ارتياح الاتحاد الروسي بالخطة العامة لمشروع الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧ (A/49/310). وأشار إلى أن الأمانة العامة اتخذت للمرة الأولى في هذا السياق تدابير محددة ترمي إلى إعادة توزيع الموارد لصالح الأنشطة التي تتعاضد أهميتها. وقال إن هذه الجهود تستحق التشجيع بقوة، لا سيما وأن إعادة توزيع الموارد هي، في النهاية، الوسيلة الوحيدة التي تتيح إعادة رصد اعتمادات خصصت لأنشطة فات أو أنها أو أصبحت غير ذات فعالية. وفي هذا السياق، يلاحظ الوفد الروسي بارتياح أن الأمين العام يعتزم تحسين استغلال الموارد المخصصة والتركيز على النتائج. وقال إنه يرى أنه ينبغي إعادة توجيه الوفورات الإضافية الناجمة عن تحسين الإدارة إلى القطاعات التي تحظى بالأولوية. ومن ناحية أخرى، وكما ذكره الأمين العام في الفقرة ١٠ من تقريره، ينبغي ألا يغيب عن البال أن مخطط الميزانية أعد على أساس الحد الأدنى من الاحتياجات وأن الولايات الجديدة يمكن أن تتطلب موارد إضافية.

١٣ - وأوضح أن الاعتمادات المقترحة في الخطة المتوسطة الأجل للفترة ١٩٩٢-١٩٩٧ تعكس في الأساس المقررات التي اتخذتها مؤخرا المنظمات الحكومية الدولية والمؤتمرات الدولية. ونظرا لأن لجنة البرنامج والتنسيق واللجان الرئيسية الأخرى قد درست هذه الاعتمادات، فبوسع الوفد الروسي أن يؤيدها بدون تحفظ.

البند ١٠٥ من جدول الأعمال: استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع) (A/49/16 (Part II)، A/C.5/49/1، A/49/336، A/49/98، A/49/471، A/49/418، A/49/560، A/49/34، A/49/449، A/C.5/49/28، A/49/632، (A/49/423)

١٤ - السيد جاكتا (الجزائر): قال إن الأمم المتحدة اضطرت إلى إجراء إصلاحات في مجال الإدارة والميزانية في فترة عصيبة بوجه خاص، اقترنت بأزمة مالية حادة وفي وقت تعين عليها فيه الاضطلاع بولايات متعددة وملحة ومتنوعة على الدوام لا تنفك الدول الأعضاء تعهد بها إليها. ويعتبر هذا الوضع بالتأكيد دليلا على الثقة

التي لا يزال المجتمع الدولي يوليها إياها والآمال التي لا يزال يعلقها عليها، إلا أن هذا الأمل يُخشى أن يخيب إذا ما استمر الخلل الخطير بين ما ينتظره المرء من هذه المنظمة والمعدل الذي تتم به هذه الإصلاحات.

(السيد جاكوتا، الجزائر)

١٥ - وأضاف قائلاً إن عملية إعادة التشكيل ينبغي ألا تعتبر غاية في حد ذاتها. لأن طبيعتها الدينامية حرة بأن تتيح وضع حدود للمسؤوليات بين مختلف الهياكل وإقامة توازن بين مختلف القطاعات التي ينبغي للمنظمة أن تلبى احتياجاتها.

١٦ - وأشار إلى القرار الذي اتخذته الأمين العام بأن يطلب من مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مساعدته في تحقيق ترابط سياسات الأمم المتحدة وتنسيق الأنشطة التنفيذية للتنمية على الصعيد الدولي، قائلاً إنه يود الإشارة إلى أن الإعلان الوزاري لمجموعة الـ ٧٧ الذي تم اعتماده في اجتماعها السنوي الثامن عشر، والذي شدد فيه الوزراء على ضرورة الفصل بين صلاحيات المؤسسات المكلفة بتنفيذ برامج التعاون المالي والتقني من جهة والصلاحيات المسندة إلى أجهزة وضع السياسة العامة وتنسيقها بوجه عام من جهة ثانية، وأنه يؤكد على ضرورة عدم تأثير عملية إصلاح الأمانة العامة بأي حال من الأحوال على سير الأنشطة والبرامج التي أقرتها الدول الأعضاء عبر قرارات الجمعية العامة. وبناء على ذلك ينبغي توزيع الموظفين أو الموارد الضرورية وفقاً للقرارات التي اتخذتها الدول الأعضاء، في إطار الأجهزة المختصة، بغية زيادة قدرة المنظومة على الاستجابة على نحو أنسب للمتطلبات الجديدة في مجال التنمية.

١٧ - وواصل بيانه قائلاً إن الوفد الجزائري يحيط علماً بيئنا بتقرير الأمين العام عن إعادة تشكيل الأمانة العامة وكذلك القيود الطارئة التي جعلت من الصعب تقديم تقرير يحلل جميع جوانب عملية إعادة التشكيل لا سيما آثارها على البرامج. وأعلن أن الوفد الجزائري، إذ يدرك أن الفترة الزمنية التي مرت منذ دخول تدابير إعادة التشكيل حيز النفاذ لم تعد تسمح بإجراء تقييم متعمق، يود أن يتم إعداد تقرير جديد مكرس للآثار المترتبة على عملية إعادة التشكيل في برامج المنظمة، وللتدابير المتخذة من أجل تكييف عملية إعادة التشكيل مع القرارات التي اتخذتها الهيئات الحكومية الدولية المختصة.

١٨ - وأعلن أن الوفد الجزائري الذي كان يرى على الدوام أنه يتعين على الدول الأعضاء أن تحرص على امتثال إجراءات الأمم المتحدة للولايات المنوطة بها، يرحب بجميع المبادرات الرامية إلى ترشيد وتعزيز وتوسيع نطاق سلطة الدول الأعضاء فيما يتصل بالإشراف على أنشطة المنظمة وعلى حسن إدارة مواردها. فلا مرء في أن إنشاء مكتب التدقيق والتحقيقات من جانب الأمين العام يشكل خطوة إيجابية في هذا الاتجاه. وأن التقرير الصادر تحت الرمز A/49/449 يبحث بحث التحسينات التي أجريت في أداء المنظمة ويشير إلى عدم وجود تدابير تأديبية جادة في الحالات التي تدل على سوء التصرف الصارخ بالموارد. واستناداً إلى هذا المفهوم انضمت الجزائر إلى توافق الآراء الذي أتاح اتخاذ القرار ٢١٨/٤٨ بـ، الذي أنشأت به الجمعية العامة نظام خدمات المراقبة الداخلية.

١٩ - وأشار إلى أن نظام المسؤولية والمساءلة المقترح يوفر إطارا ملائما لظهور ثقافة إدارية جديدة داخل المنظمة. غير أنه لا يزال يتعين توفير الوسائل الكفيلة بتشجيع الجهود التي تبذل في تنفيذ المهام وبالمعاينة (السيد جاكوتا، الجزائر)

على عدم توفر الفعالية وعلى الافتقار إلى النية الحسنة. وأعلن، في هذا الصدد، أن الجزائر أسهمت في ذلك بتعيين خبير في الفريق العامل الحكومي الدولي الخاص المكلف بدراسة الآليات القضائية والإجراءات اللازمة لإدارة موارد الأمم المتحدة وصناديقها على الوجه السليم.

٢٠ - وأكد مندوب الجزائر، في ختام بيانه، على أن العنصر الإنساني في المنظمة هو عنصر حاسم في تحسين فعاليتها من الناحيتين الإدارية والمالية. ولذلك ينبغي التأكيد على تأمين التدريب المتواصل للموظفين وعلى تضمين هذا التدريب دروسا في مجال التحسس بعمليات الغش وعدم الأمانة في المنظمة.

٢١ - السيد تومو مونتي (الكاميرون): قال إنه ينبغي وضع فعالية المنظمة في منظور أوسع نطاقا إذا اريد استنباط جميع عناصرها. فهذه الفعالية تتوقف في واقع الحال على جهازها الإداري، ونوعية الموظفين فيها، والموارد المالية المتاحة لها، علاوة على الآلية التي تحدد نوع العلاقات التي تربطها بالمنظمات الدولية الأخرى، وخاصة المؤسسات الناشئة عن اتفاقات بريتون وودز والشركات عبر الوطنية، والمنظمات غير الحكومية وبوجه خاص الدول، التي تمارس أقواها نفوذا أشد حسما في سير الشؤون الدولية. ولا يمكن لأي تقييم لعملية إعادة التشكيل التي يقوم بها الأمين العام إلا أن تكون نسبية، لا سيما وأن نهاية هذا القرن، المضمعة بحالات عدم اليقين، أبرزت عدم كفاية المفاهيم والمعايير التقليدية.

٢٢ - ومضى قائلاً إن للمرء، في هذه المرحلة، أن يتساءل عما يمكن إصداره من حكم بشأن عملية إعادة التشكيل وعما يمكن إصداره من تعليمات لتوجيه أعمال الأمين العام في المستقبل. وبإدئ ذي بدء، يدعو الوفد الكاميروني الأمين العام إلى أن يضع في الاعتبار إسهام الدول الأفريقية، وبوجه خاص، الإعلان الوزاري الذي اعتمده مجموعة الـ ٧٧ في اجتماعها السنوي الثامن عشر بشأن موضوع عمليات الإصلاح في الأمم المتحدة. وعلى المستوى المنهجي، أثنى الوزراء على اعتماد نهج عالمي يهدف إلى إقامة توازن فيما بين أجهزة الميثاق الرئيسية وداخل هذه الأجهزة ذاتها. وأكدوا على الاحترام الدقيق للميثاق وخاصة الأحكام المتعلقة بآليات اتخاذ القرار وبالمساواة السيادية بين الدول. وأثنوا كذلك على تطبيق الديمقراطية في الإجراءات واحترام مبادئ العالمية والعدالة والمساواة في أداء المنظمة.

٢٣ - وفيما يتعلق بخطورة الحالة التي تمر بها إفريقيا وبما أعرب عنه المجتمع الدولي والأمين العام مرارا من رغبة في معالجتها، قال إنه يتعين إنشاء إدارة ملائمة على مستوى عالٍ لكفالة تطبيق ومتابعة البرامج التي تلبى احتياجات إفريقيا في مجال التنمية، وتخصيص باب خاص في الميزانية العادية للمنظمة لتمويل الأنشطة المتعلقة بهذه البرامج. ويتعلق الأمر هنا بتقديم طلبات معقولة يمكن تلبيةها خلال فترات قصيرة بالقدر المطلوب.

٢٤ - وأما على الصعيد السياسي، قال إن الوفد الكاميروني يلاحظ البدايات الواعدة للإدارات الجديدة للشؤون السياسية، ولعمليات حفظ السلم والشؤون الإنسانية. وأعرب في هذا الصدد عن أمل وفد بلده في تعزيز البرامج

(السيد تومو مونتي، الكاميرون)

المتعلقة بالدبلوماسية الوقائية وإحلال السلم وبتقديم المساعدة الى الدول الأعضاء في هذه الميادين. فالألية المركزية لمنظمة الوحدة الإفريقية المتعلقة بمنع المنازعات وإدارتها وتسويتها، أو اللجنة الاستشارية الدائمة المعنية بمسائل السلم أو الأمن فيما بين دول إفريقيا الوسطى، كلاهما جهازان مؤهلان لتقديم هذه المساعدة.

٢٥ - وأما على صعيد الإدارة والتنظيم، قال إن الوفد الكاميروني يقدر بوجه خاص الهيكل الجديد لإدارة الشؤون الإدارية والتنظيمية. وأعرب عن ترحيب الوفد بالجهود التي بذلت من أجل تحسين تحديد المسؤوليات وجمع مهام مراجعة الحسابات والتدقيق والمراقبة والتحقق، ورفع مستوى التدريب وإعادة التأهيل. من ناحية أخرى أعرب الأمين العام عن أمله في أن يتعرف كبار المسؤولين في المنظمة على المفاهيم الجديدة للمسؤولية والمساءلة المالية، وهي مفاهيم تقوم على الخيال والإبداع.

٢٦ - وفيما يتعلق بالصعيدين الاقتصادي والاجتماعي، قال إن الوفد الكاميروني يرى أن الإصلاحات التي تمت لا تزال قاصرة عن بلوغ الأهداف المرجوة. على سبيل المثال، لا يزال يتعين ترجمة النوايا المعلنة بتعزيز اللجان الوطنية وتحويلها الى مراكز إقليمية موحدة للأمم المتحدة الى حيز الواقع بطريقة أكثر وضوحاً. كما ينبغي تشجيع الدينامية الجديدة التي بدأها الأمين العام مؤخراً. وأعرب عن ترحيب الوفد الكاميروني بمبادرة الأمين العام الرامية الى تطبيق اللامركزية في الأمور المتعلقة بالطاقة والموارد الطبيعية، وعن أمله في أن يتسع نطاق عملية تطبيق اللامركزية بحيث يشمل ميادين أخرى (النقل، والصناعة، وما الى ذلك)، حتى يتسنى للجان الإقليمية الاضطلاع بدور يتناسب مع إمكاناتها. وعلى وجه التحديد، ينبغي تطبيق التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن إعادة تشكيل البعد الإقليمي للأنشطة الاقتصادية والاجتماعية التي تضطلع بها الأمم المتحدة (A/49/423).

٢٧ - وفيما يتعلق بالتنسيق في القطاعين الاقتصادي والاجتماعي، قال إن إلغاء وظيفة المدير العام لم تعوض إلا بقدر يسير عن طريق إنشاء آليات مخصصة، لا تستطيع أن تقدم للمنظمة سوى تنسيق محدود ومشتمت ومحصور في السياسة العامة. وبالنسبة لهذه المسألة، ليس ثمة من حل كامل. إلا أن الأمر يعود الى الأمين العام ومعاونيه بإخضاع هذه المسألة للدراسة، والنظر، حسب الاقتضاء، في العودة الى صيغة المدير العام.

٢٨ - ورحب ممثل الكاميرون في ختام بيانه بالتدابير المتخذة لتعزيز وجود الأمم المتحدة في فيينا ونيروبي.

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

٢٩ - السيد وانغ زياوشو (الصين): قال إن التدابير العديدة المقترحة في التقرير المعنون "استراتيجية تنظيم الموارد البشرية للمنظمة" (A/C.5/49/5) تمس صلب المشاكل التي يثيرها تنظيم الأمانة العامة، على سبيل المثال، التدابير المتعلقة بتعزيز دور مكتب تنظيم الموارد البشرية في التخطيط ووضع السياسات، وبنظام تقييم الأداء، والتدريب، وبتنقل الموظفين، وبالتعاون مع الدول الأعضاء في ميدان التعيين. ومن المؤكد أن تسهم هذه التدابير في تحسين الإدارة الداخلية وزيادة الكفاءة. وذكر أن الوفد الصيني يدرك، في الوقت ذاته، أن بعض المسائل تتطلب دراسة أعمق وأن تطبيق مجموعة من التدابير الأساسية يتطلب جهودا إضافية، ناهيك عن اعتماد نظام جديد للتنظيم. وأعلن أن الوفد يأمل، هذه المرة، في أن تسفر العملية التي بدأها الأمين العام لتحديث نظام إدارة الموارد البشرية عن نتائج ملموسة، تتجاوز التقارير والقرارات والميزانيات البرنامجية. وفي هذا الصدد ينبغي للأمين العام أن يلتزم الدعم والتعاون من الدول الأعضاء ومن الموظفين على السواء.

٣٠ - ومضى في حديثه قائلا إن عمليات حفظ السلم ما فتئت تأخذ أبعادا مذهلة منذ بضع سنوات وأصبح الموظفون المدنيون المعينون خارج المنظمة عنصرا أساسيا في الموارد البشرية للأمانة العامة. وبناء على ذلك فإن الوفد الصيني يرى أن على الأمانة العامة من الآن فصاعدا، أن تقدم إلى الجمعية العامة، في إطار هذا البند من جدول الأعمال، تقارير عن تكوين هذه الفئة من الموظفين واستخدامها.

٣١ - وفيما يتعلق بحالة المرأة في الأمانة العامة، قال إن الوفد الصيني يلاحظ، في التقريرين A/49/527 و A/49/587، أن الحالة تحسنت بالتدريج منذ عام ١٩٩٠ وأعرب عن ترحيبه بذلك. وأضاف قائلا إن هدف تمثيل المرأة بنسبة ٣٥ في المائة بحلول عام ١٩٩٥ لا يزال، مع ذلك، بعيد المنال. ولذلك يتعين على الأمانة العامة أن تبذل مزيدا من الجهود في هذا الصدد. فمشكلة انخفاض تمثيل المرأة هي نتيجة تاريخ يعود إلى مئات بل آلاف السنين. ولتقويم هذا الظلم الاجتماعي، لا بد من اتخاذ إجراءات على المدى الطويل.

٣٢ - وأعلن أن الصين، بوصفها أحد البلدان التي تكبدت خسائر في الأرواح في إطار مشاركتها في عمليات الأمم المتحدة، تشاطر الدول الأعضاء القلق الفائق الذي أعربت عنه بشأن أمن الموظفين. وهي تعرب عن أملها في أن يسهم مشروع الاتفاقية الذي اعتمده للجنة السادسة مؤخرا بشأن هذه المسألة في تحسين حماية الموظفين المعينين في هذه العمليات.

٣٣ - وأشار إلى أنه توجد مسألة أخرى هامة تتعلق بالموظفين، ومجمدة بصورة مؤقتة، هي مسألة الفوارق المستصوبة، وكانت الجمعية العامة قد قررت، في دورتها السابعة والأربعين، أن تنشئ، داخل اللجنة الخامسة، فريق عمل مفتوح العضوية لدراسة الصيغة المطبقة لتحديد التمثيل الجغرافي للدول الأعضاء وطلبت إلى رئيس

اللجنة تقديم تقرير بشأن هذا الموضوع في دورتها الثامنة والأربعين. ويلاحظ الوفد الصيني مع الأسف أن هذه المسألة لم تدرس في الدورة الثامنة والأربعين. ويرد في الوثيقة A/49/527 أن عدد الموظفين الذين يشغلون وظائف تخضع للتوزيع الجغرافي انخفض خلال الفترة من حزيران/يونيه ١٩٩٢ الى حزيران/يونيه ١٩٩٤ بمقدار ٥٨ في حين تم خلال الفترة ذاتها تعيين ٢٤١ موظفاً إضافياً في الفئة الفنية. فإذا كانت النسبة المئوية للبلدان غير الممثلة والنسبة المئوية للبلدان الزائدة التمثيل قد انخفضت انخفاضاً طفيفاً، فقد زاد عدد البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وقال إن الوفد الصيني يذكر بأن الهدف الأساسي من الفوارق المستصوبة هو كفالة تحقيق توزيع (السيد وانغ زياوشو، الصين)

جغرافي عادل، وفقاً للمبدأ المحدد في الفقرة ٣ من المادة الواحدة بعد المائة من الميثاق. ولا يوجد أي تناقض بين هذا المبدأ والمبدأ الآخر الوارد في الميثاق وهو ضرورة ضمان تزويد المنظمة بخدمات موظفين يملكون أعلى مستوى من جودة العمل والمقدرة والنزاهة. وينبغي، بالأحرى، أن يكمل أحدهما الآخر. وأعرب عن اقتناع الصين الراسخ بإمكانية العثور لدى جميع الدول الأعضاء على أشخاص مؤهلين تأهيلاً جيداً للعمل في المنظمة.

٣٤ - وفيما يتعلق بالعلاقة القائمة بين مختلف أنواع العقود في الأمانة العامة، أوضح أن الوفد الصيني يود أن يشير إلى أنه إذا كانت العقود الدائمة تكفل للمنظمة موظفين دائمين على معرفة تامة بمهامهم فإن العقود المحددة الأمد يمكن في المقابل أن تجتذب أشخاصاً يتمتعون بالقدر نفسه من الكفاءة التي تسمح لهم بالتكيف بمرونة لما تواجهه المنظمة من متطلبات مستجدة على الدوام. ونتيجة لذلك، يتعين إقامة توازن ملائم بين العقود الدائمة والعقود المحددة الأمد.

٣٥ - السيد كازامبي (زامبيا): قال إن من المسلم به منذ أمد بعيد أن للمسائل المتعلقة بتوزيع الموارد البشرية واستغلالها وتدريبها وأمنها دوراً حاسماً في توفير الضعالية التي تسعى الأمم المتحدة إلى تحقيقها لتلبية احتياجات المجتمع الدولي في حالات الطوارئ وعلى المدى الطويل. وإن مفهوم توزيع الموظفين يعني أن يعين الموظفون في الأماكن والقطاعات التي تناسب مؤهلاتهم إلى أبعد حد؛ أما مفهوم الاستخدام فمعناه أن المهام الموكلة إلى الموظفين ينبغي أن تتفق والأهداف الواردة في ميثاق الأمم المتحدة؛ ويعني التدريب تزويد الموظفين الدوليين بالمؤهلات والوسائل اللازمة لهذا الغرض؛ وأخيراً فإن الأمن يعني عدم التعرض للموظفين لدى اضطلاعهم بمهامهم.

٣٦ - وفيما يتعلق باختيار الموظفين، قال إن الوفد الزامبي لا يزال يؤيد الجهود التي يبذلها الأمين العام لإعطاء بعد دولي حقيقي لملك موظفي المنظمة. وإنه يؤيد، على وجه التحديد، التدابير الرامية إلى تخفيض عدد الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وتشير البيانات الواردة في الفقرة ٣٦ من الوثيقة A/49/527 إلى أن الإدارة سعت إلى تحسين هذه الحالة. بيد أن الوفد الزامبي يود الإشارة إلى أن على الإدارة أن تواصل رصد هذه الأرقام، لا سيما فيما يتعلق بالوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي.

٣٧ - وأشار الى أنه على الرغم من الأهداف التي حددتها الجمعية العامة بالفعل، فإن النسبة المئوية للنساء العاملات على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وخاصة في الرتب العليا، لم تتحسن تحسنا ملموسا. ولذلك ينبغي بذل جهود إضافية لتعيين عدد أكبر من النساء مع مراعاة مبدأ التوزيع الجغرافي العادل.

٣٨ - وأعلن أن الوفد الزامبي يؤيد تدابير إحلال اللامركزية التي اقترحتها الأمين العام تأييدا كاملا. وهو يرى أنه يترتب على هذه التدابير أثر إيجابي بالنسبة لسرعة تنفيذ الأنشطة. إلا أنه يود الإشارة الى أن تعزيز السلطات المسندة الى مديري البرامج ومديري مكاتب الأمانة العامة ينطوي أيضا على تحمل المزيد من (السيد كازامبي، زامبيا)

المسؤوليات، وتوفير الوسائل الملائمة وزيادة الشفافية. أما مسألة وضع نظام جديد لتقييم الأداء الوظيفي في الأمم المتحدة فهي مبادرة جديدة بالعدم أيضا. ولكن مهما كانت التحسينات التي تدخل على نظام تقييم الأداء، فسيظل هذا النظام معدوم الفعالية إذا لم يطبقه منفذوه بالقدر المطلوب من الحرص والروية. وأشار الى أن الأمين العام قد أعرب عن اعتزاه تشجيع تنقل الموظفين. وعلق على ذلك قائلا إن ذلك يعتبر خطوة إيجابية مطلوبة منذ أمد بعيد. وأنه ينبغي أن يستفيد عدد من اللجان الإقليمية من هذا البعد الدولي الجديد.

٣٩ - وأعلن أن زامبيا ترحب بالمقترحات العديدة الرامية الى إصلاح النظام الداخلي لإقامة العدل في الأمانة العامة للأمم المتحدة. وأوضح أنه ينبغي لهذه المقترحات أن تسهم في ترشيد إقامة العدل وتبسيطها والتعجيل بها. وفي حين أن الوفد يؤيد تعيين مستشارين قانونيين للموظفين الذين هم بحاجة الى المشورة، فإنه يود أن يؤكد على ضرورة ألا تترتب على ذلك تكاليف باهظة.

٤٠ - واختتم قائلا إنه بالنظر الى تكاثر عدد مناطق التعيين في العالم، أصبح من الصعب دائما ضمان توفير الأمن والحماية لموظفي الأمم المتحدة. فحالات الصراع التي تتعاضم بصورة مستمرة، والأنشطة المطلوبة التي تضطلع بها الأمم المتحدة، كل ذلك يستدعي وضع أنظمة جديدة واعتماد ممارسات جديدة في هذا الميدان. وإن الوفد الزامبي مقتنع بأنه ينبغي، في أقرب وقت ممكن، إعداد واعتماد الاتفاقية الجديدة المتوخاة بشأن أمن وحماية موظفي الأمم المتحدة والموظفين المتصلين بها.

٤١ - السيد ثاكور فانيت (تايلند): قال إن الموارد البشرية لا تزال تمثل أهم ورقة رابحة بيد المنظمة. ولكي تتمكن هذه المنظمة من النجاح في الاضطلاع بالولايات والمهام الصعبة الموكولة إليها، فلا مندوحة من أن يتاح لها جهاز من الموظفين الذين يتحلون بالكفاءة وبالذوافع السامية. وبناء على ذلك فإن الوفد التايلندي يرى، كغيره من الوفود قبله، أن الاستراتيجية الواردة في الوثيقة A/C.5/49/5 فيما يتعلق بتنظيم الموارد البشرية للمنظمة هي أحد الجوانب الهامة للاصلاحات الأعم الجارية حاليا. وأعلن أنه يؤيد ملاحظة الأمين العام بأن التخطيط هو أداة لا غنى عنها للتنبؤ بالاحتياجات من الموظفين والكوادر الإدارية المتغيرة على الدوام التي تسند الى الأمين العام والى الأمانة ولتلبية تلك الاحتياجات وإنجاز تلك الولايات. وأعرب عن أمل وفد تايلند في أن يتيح تشغيل نظام المعلومات الإدارية المتكامل لمكتب تنظيم الموارد البشرية تحسين أدائه. وأوضح أن نظام تقييم الأداء الجديد قمين أيضا بأن يحسن تنظيم الموارد البشرية. إلا أن تطبيق هذا النظام، كما لاحظت وفود أخرى ووحدة التفتيش

المشتركة، لن يمضي من دون صعوبات. ولذلك لا بد من احترام شروط الموضوعية والشفافية والمساواة إذا ما أريد تحقيق نتائج مرضية. وقال إن مشاركة الموظفين أساسية أيضا.

٤٢ - وأشار إلى أن الوفد التايلندي يلاحظ أن إدارة الشؤون الإدارية والتنظيمية التابعة لمكتب تنظيم الموارد البشرية تزمع تطبيق اللامركزية على كثير من المهام وإسناد مسؤوليات أوسع نطاقا إلى مديري البرامج. وهو يأمل في أن تأتي النتائج مطابقة للأهداف المعلنة.

(السيد ثاكور فانيت، تايلند)

٤٣ - وواصل بيانه قائلا إن من الأساسي أن يكون موظفو الأمم المتحدة مدربين تدريباً جيداً. وفي هذا الصدد، أعلن أن تايلند تلاحظ بارتياح، في التقرير A/49/445، أن أنشطة التدريب وجهت على نحو يجعلها تستجيب للمتطلبات الجديدة، على سبيل المثال، في ميداني التنمية المستدامة وحفظ السلم. فتعزز برامج التدريب لدعم وضع تقنيات جديدة في مجال المعلومات واعتماد نهج مركزي فيما يتعلق بالميزانية من جانب إدارة الشؤون الإدارية والتنظيمية بشأن أنشطة التدريب هي أيضا مبادرات رائعة. ونظرا لأن الوفد التايلندي مقتنع جدا بأن فعالية المنظمة تتصل مباشرة بنوعية موظفيها، فهو يؤيد زيادة الاعتمادات المخصصة للتدريب، بصرف النظر عن الزيادة المتوقعة بالفعل في إطار ميزانية فترة السنتين ١٩٩٤-١٩٩٥. فالأمم المتحدة تخصص أقل من ١ في المائة من مصروفاتها المتعلقة بالموظفين للتدريب المهني والتدريب الإداري وهذا أمر لا يبدو كافيا لمنظمة بهذا الحجم. وإن حالة الموظفين المعنوية هي عامل آخر هام في هذا الصدد ولذلك تأمل تايلند في أن يسهم الإصلاح المقترح للنظام الداخلي لإقامة العدل في المنظمة في تحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة.

٤٤ - وأوضح أن تقرير الأمين العام عن تحسين حالة المرأة في الأمانة العامة (A/49/587) يدل على أن التقدم الذي أحرز في هذا الميدان هو تقدم متواضع نسبيا وأن الأهداف المحددة فيما يتعلق بتمثيل المرأة في رتبة المديرين والموظفين في الرتب العليا لن تتحقق في عام ١٩٩٥. وأعرب عن أسف الوفد التايلندي لذلك وعن قلقه لأن نسبة النساء اللاتي يشغلن وظائف في الفئة الفنية لم تبلغ سوى ١٤ في المائة. ولذلك فإن الوفد التايلندي يأمل في أن يوجه الأمين العام والإدارة المعنية كامل اهتمامهم إلى المقترحات العديدة والمفيدة التي وضعتها وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها A/49/176.

٤٥ - وذكر أن أمن موظفي الأمم المتحدة وأمن الموظفين الذي يعملون في الميدان لحساب الأمم المتحدة هو موضوع آخر يثير القلق. وأعرب عن أسف الوفد التايلندي لتعاظم عدد الضحايا من بين الموظفين. وأشار إلى أنه يؤيد بشدة ما تبذله اللجنة السادسة من جهود من أجل وضع اتفاقية جديدة بشأن أمن موظفي الأمم المتحدة والموظفين المتصلين بها.

٤٦ - وأعرب في ختام بيانه عن تأييد الوفد التايلندي للأمين العام ولجهوده الرامية إلى تحديد تنظيم الموارد البشرية وتشجيع اعتماد أسلوب جديد للإدارة.

رفعت الجلسة الساعة ١١/٤٥