

الأمم المتحدة



## الجمعية العامة

الدورة الحادية والخمسون  
الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة  
الجلسة ١١  
المعقدة يوم الثلاثاء  
٢٢ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦  
الساعة ١٥:٠٠  
نيويورك

### محضر موجز للجلسة الحادية عشرة

(زمبابوي)

السيد سنجوي

الرئيس:

(ألمانيا)

السيد شتاين

ثم:

(نائب الرئيس)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

### المحتويات

البند ١١٦ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنطين ١٩٩٧-١٩٩٦ (تابع)

البند ١٢٠ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)

.../..

Distr.GENERAL  
A/C.5/51/SR.11  
17 January 1997  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH

هذا المحضر قابل للتصويب. ويجب إدراج التصويبات  
في نسخة من المحضر وإرسالها مذيلة بتوقيع أحد أعضاء  
الوفد المعنى في غضون أسبوع واحد من تاريخ نشره 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 ١٥٠٥

البند ١٦ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٧-١٩٩٦ (تابع) A/50/7/Add.16 و A/51/7/Add.1 A/C.5/50/57 و Add.1

١ - السيد كيم بونغ هيون (جمهورية كوريا): قال إن الأمين العام أشار في تقريره (A/C.5/57/Add.1) إلى أنه يحقق وفورات في الميزانية البرنامجية دون التأثير على تنفيذ البرامج والأنشطة المأذون بها تنفيذاً تماماً وذلك عن طريق تطبيق معدل شغور الموظفين أعلى من المعدل التي وافقت عليه الجمعية العامة في قرارها ٢١٤/٥٠. وعلاوة على ذلك، أشار تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/51/7/Add.1) إلى أن تكاليف الولايات الجديدة للفترة ١٩٩٧-١٩٩٦ يجري أيضاً استيعابها من خلال معدل الشغور. واستدرك قائلاً إن الأمم المتحدة تعتمد على مواردها البشرية لكافلة كفاءة العمليات وأنه يساوره نفس القلق الذي أعربت عنه مجموعة السبع والسبعين والصين من إمكانية تأثير معدل الشغور العالي تأثيراً سيئاً على تنفيذ البرامج والأنشطة وعلى معنويات الموظفين. وأضاف إنه يساوره القلق بوجه خاص من إشارة الأمين العام إلى احتمال انتهاء خدمة الموظفين بشكل غير طوعي، نظراً لأن الجمعية العامة لم تقرر بعد إلغاء وظائف ولم تنظر بعد في اقتراحات الأمين العام بشأن تخفيض الميزانية. وأعرب أيضاً عن مشاركته في وجهة النظر التي أبدتها اللجنة الاستشارية بأنه لا ينبغي للأمين العام أن يتندأ أى انتهاء غير طوعي للخدمة لمجرد تحقيق وفورات في الميزانية.

٢ - وفيما يتعلق بالمكاسب في مجال الكفاءة، أعرب عن اتفاقه مع اللجنة الاستشارية في أنه ينبغي أن تكون عمليات استعراض الكفاءة موجهة نحو تشغيل أنشطة المنظمة على المدى الطويل بدرجة أكبر من توجهها نحو هدف تخفيض التكلفة على المدى القصير. وأعرب عن قلقه إزاء قدر الاهتمام الذي وجده الأمين العام للطلب الوارد في الجزء الثاني من قرار الجمعية العامة ٢١٤/٥٠، بضرورة تحصيص موارد كافية في الميزانية البرنامجية للفترة ١٩٩٧-١٩٩٦ للأنشطة المتصلة بوجه خاص بأقل البلدان نمواً. وأضاف قائلاً إن الأمين العام لم يوضح، حسب ما أشارت إليه اللجنة الاستشارية في الفقرة ٩ من تقريرها، الكيفية التي سيؤدي بها العدد الكبير من عمليات الإرجاء والتأخير والتأجيل والإلغاء في البرامج المأذون بها إلى التأثير من قدرة الأمم المتحدة على الاضطلاع بالولايات التي أعادتها بها الأجهزة الحكومية الدولية المختصة. وطلب إتاحة أي معلومات عن الكيفية التي يعتزم بها الأمين العام تنفيذ الأنشطة المرجأة أو المؤجلة. وأعرب في الختام عن اتفاقه مع التوصيات الواردة في الفقرة ٣٨ من تقرير اللجنة الاستشارية حول استكمال التقديرات الواردة في تقرير الأمين العام وحول موافقة الجمعية العامة على الاعتمادات المقترنة لفترة السنتين.

٣ - السيد وان (مالي): قال إن وفد بلده ينضم إلى البيان الذي أدلّ به في اللجنة الخامسة ممثل كوستاريكا باسم مجموعة السبع والسبعين. وأضاف أنه في سياق الجهود الراهنة لتحقيق وفورات في

الميزانية، فإن السؤال الأساسي هو ما إذا كانت الخطوات التي يجري اتخاذها والحلول المقترحة تلزم بالمعايير التي حددتها قرار الجمعية العامة ٢١٤/٥٠. وفي هذا الصدد، اقترح الأمين العام في تقريره (A/C.5/50/57/Add.1) إجراء تخفيض في الميزانية قدره ١٥٤ مليون دولار، حسب المطلوب في القرار؛ ومعدل شغور للموظفين أعلى من النسبة التي وافقت عليها الجمعية العامة وهي ٦,٤ في المائة؛ واستيعاب الآثار المالية المتربعة على الولايات الجديدة من خلال التدابير المتواخدة في القرار ٢١٤/٥٠ لتحقيق وفورات في التكلفة.

٤ - واستطرد قائلا إن المنهجية المقترحة لتحقيق وفورات في الميزانية قد أثارت الكثير من الشواغل. وتساءل عن المدى الذي وصل إليه إشراك الهيئات الحكومية الدولية في عملية تغيير واستعراض البرامج والأنشطة الناشئة عن الولايات التشريعية. وأعرب عن مشاركته في وجهة النظر التي أبدتها اللجنة الاستشارية القائلة بأن الأمانة العامة ينبغي لها أن تلتمس، في حالة الشك، التوجيه من الدول الأعضاء، لأن إجراء تغييرات في برامج وأنشطة من هذا القبيل هو من اختصاص الجمعية العامة.

٥ - ومضى قائلا إن ثمة نقطة هامة أخرى هي المعدل المقترن للشغور، الذي يتجاوز النسبة التي حددتها الجمعية العامة وهي ٦,٤ في المائة للموظفين من الفئة الفنية وما فوقها. فالأمانة العامة، باتخاذها هذا القرار، قد تصرفت بمبادرة ذاتية منها. إذ أنه من المهم تحديد ما سيحدثه هذا المعدل المرتفع من أثر على تنفيذ البرامج الناشئة عن الولايات الحكومية الدولية. وتساءل عن الحكمة من استخدام خبراء استشاريين من الخارج وعقود قصيرة المدة في وقت تقوم فيه المنظمة بتبسيط هيكلها الإداري.

٦ - وأردف قائلا إن الجهد المبذول لتمويل الأنشطة الجديدة التي أذنت بها الهيئات الحكومية الدولية في سياق التدابير المقترحة لتحقيق وفورات في التكلفة لا ينبغي لها أن تبتعد عن الإجراءات الميزانية الراهنة. فمن المهم، في هذا الشأن، امتناع المبادئ الموضوعة في قرار الجمعية العامة ٢١٣/٤١. وقال إن البرامج والأنشطة المتعلقة بالبلدان النامية، خصوصاً أقل البلدان نموا، هي من بين الشواغل الرئيسية للمنظمة، ومع ذلك يجري اقتراح إجراء تخفيضات شديدة في هذا المجال. فعلى سبيل المثال، قدر الأمين العام بأنه سيتحقق حوالي ٧,٧ مليون دولار كوفرات تحت الباب ١٠ ألف من الميزانية البرنامجية (مؤتمراً الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (ونكتاد)). دون إيضاح الكيفية التي تم بها التوصل إلى هذا التخفيض أو أثره المحتمل على برامج عمل الأونكتاد. وبالمثل، يجري التخطيط لإجراء اقتطاعات في برامج مدرجة تحت البابين ٤ و ٧ ألف، على النحو المشار إليه في الفقرة ١٣ من تقرير اللجنة الاستشارية. بيد أن التغييرات المقترحة تتناقض مع أحكام قرار الجمعية العامة ٢١٤/٥٠، الذي طلب فيه إلى الأمين العام أن يكفل تخصيص موارد كافية في الميزانية البرنامجية للفترة ١٩٩٦-١٩٩٧ من أجل الأنشطة المتصلة بوجه خاص بأقل البلدان نموا. واختتم قائلا إنه على الرغم من أن تدابير الوفورات في التكلفة وتحقيق الكفاءة هي ضرورية ومفيدة في كثير من المجالات فلا ينبغي لها أن تعيق تنفيذ البرامج.

البند ١٢٠ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع) (A/51/304) و A/51/421 و A/51/475 و A/C.5/49/63

و A/C.5/49/64 و A/C.5/51/1 و A/C.5/51/2 و A/C.5/51/3 و A/C.5/51/6 و A/C.5/51/7 و A/C.5/50/64

٧ - السيد كاوسيكان (سنغافورة): قال إنه يرغب في أن يقوم، على ضوء مسألة إدارة الموارد البشرية، بتفصيل البيانات اللذين أدليا بهما في الجلسة السابقة وكيل الأمين العام لتنسيق السياسات والتنمية المستدامة ومساعد الأمين العام لإدارة الموارد البشرية فيما يتعلق بعقد اجتماع لفريق خبراء بشأن العنف ضد العاملات المهاجرات. وأضاف أن وفد بلده قد أثار، في بيته في جلسة اللجنة الخامسة المعقدة في ١٦ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦، بعض الشواغل المحددة بخصوص ذلك الاجتماع؛ وأنه يتبع من رد الأمانة العامة على تلك الشواغل وجود مشكلة أساسية في إدارة الموارد البشرية. فبداية، زعمت الأمانة العامة أن ما حدث في اجتماع فريق الخبراء هو الممارسة العادلة التي اتبعتها الأمم المتحدة في ٢٦ اجتماعا آخر من هذا القبيل. بيد أنه قال إن التكرار ليس مبرراً لسوء التصرف، وإن الرغبة في قبول ممارسات سابقة جريا على ذلك الأساس وحده ليست من سمات الموظفين الديناميدين المتطلعين للأمام. وعلى حد قول رئيس الجمعية العامة في الدورة الراهنة، فإن الأمانة العامة ليس باستطاعتها أن تعمل بعد الآن على أساس "العمل كالمعتاد".

٨ - واستطرد قائلا إن الأمانة العامة قد أخفقت في تناول شاغلين من الشواغل التي أبدتها سنغافورة، وزعمت أن خطأ فنيا هو السبب وراء مشكلة أخرى كانت قد أشارت إليها سنغافورة. بيد أنه قال إن الأخطاء الفنية لا يمكن أن تُساق كمبر لنسق التحييز المنهجي الجلى في تلك الواقعة. ففي الجلسة السابقة أشار وكيل الأمين العام إلى تهمج سنغافورة على أمانة ونزاهة الخدمة المدنية الدولية؛ بينما لم تُعرب سنغافورة سوى عن بعض الشواغل المحددة للغاية إزاء شعبة بعينها وموظفي معين بذاته.

٩ - ومضى يقول إن جوهر النهج الذي يتبعه وفد بلده في المسألة بأسرها هو إيمانه بمبدأ المسؤولية والمساءلة الفرديتين. ولن تستطيع الأمانة العامة أن تصلح من ذاتها إلا إذا أصرت الدول الأعضاء على ضرورة الأخذ بذلك المبدأ كنهج أساسي لإدارة الموارد البشرية. وقال إن سنغافورة لا تتفق مع قول مساعد الأمين العام بأن مسألة زيادة مرتب ما ليست بذى صلة بمسلك موظف ما، فالكافأة الفردية على الأداء الفردي هي العلاقة السببية المنطقية التي يتمس بها الأسلوب المتبعة في المؤسسات في مجال المسؤولية والمحاسبة الفرديتين. فتلك المفاهيم ليست متطرفة ولكنها مجرد مبادئ عادلة تعمل بموجبها معظم المؤسسات. والأمم المتحدة يجب عليها أن تنتهي هذه الممارسة في نظام الأجور الذي تسير عليه إذا ما أرادت أن تحسن أسلوب عملها.

١٠ - السيد أرميتاج (استراليا): تكلم باسم استراليا وكندا ونيوزيلندا حيث قال إنه، توطئة لإصلاح نظام العدل الداخلي في الأمم المتحدة، يجب احترام النظام القائم ويجب اتباع إجراءاته بدقة لكونه استفادة الخاضعين له من الإجراءات القانونية الواجبة. وأعرب في هذا الشأن عن ترحيبه بالبيانين اللذين أدليا بهما

في اليوم السابق وكيل الأمين العام لتنسيق السياسات والتنمية المستدامة ومساعد الأمين العام لإدارة الموارد البشرية.

١١ - وأضاف قائلاً إن استراتيجية الأمين العام في إدارة الموارد البشرية حاسمة الأهمية نظراً للجهود المبذولة لتخفيض تكاليف الموظفين دون التأثير على تنفيذ البرامج. وتستطيع الجمعية العامة أن تنهض بدور هام في تحديد اتجاهات الاستراتيجية والنظر فيما لدى الإدارة من أدوات رئيسية لتنفيذ هذه الاستراتيجية. وقد أشار تقرير الأمين العام (A/C.5/51/1) إلى أثر الظروف الميزانية الراهنة وممارسة الوفورات على استراتيجية التنفيذ. بيد أنه قال إنه لو كانت الأمانة العامة قد أحرزت تقدماً أكبر في تنفيذ الاستراتيجية، لكانت أقدر على مواجهة عواقب إجراء الوفورات.

١٢ - واستطرد قائلاً إن فروعاً كثيرة من التقرير وأشارت إلى الأنشطة التي لم تُنفذ بعد وإلى المقترنات التي لم تُعتمد بعد. وأضاف إنه قد تشجع، على أية حال، بالتقدم المحرز في نظام تقييم الأداء، الذي سيثبت بلا ريب قيمته بوصفه أداة أساسية للإدارة بمجرد استكمال الدورة الكاملة الأولى للأداء. إن من شأن اتباع نظام كفاءة لتقييم الأداء تيسير تطوير الموظفين، وتعزيز سيادة مبدأ الجدارة وتوفير نظرة متعمقة مفيدة إلى حالة الإدارة في المنظمة. ويتسم أيضاً بالأهمية برنامج التدريب على إدارة الناس نظراً لأهمية إدارة الموارد البشرية بالنسبة لقدرة المنظمة على البقاء مستقبلاً، وقد ساعدت دورة الإدارة العليا على كفالة التزام الإدارة العليا التزاماً تاماً بالاستراتيجية. وأعرب عن أمله في أن تساعد مبادرات التوظيف المحددة في التقرير على العمل بالمبادئ المتبعة في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق وعلى زيادة توطيد دور مبدأ الجدارة في التوظيف، والتنسيب والترقية. وسوف تواصل أستراليا وكندا ونيوزيلندا العمل بنشاط في هذه المسائل، خصوصاً فيما يتعلق بتحسين مركز المرأة.

١٣ - وأردف قائلاً إن مقترنات التحسين في مجال تنقل الموظفين مبشرة بالخير، ولكنه يتمنى لو كانت قد نفذت فعلاً. إن عملية إعادة التكليف الموجه هي طريقة عملية للمساعدة على زيادة مرونة المنظمة وقدرتها على الاستجابة. وفيما يتعلق باتباع اللامركزية في المهام الموكلة للموظفين وتفويض السلطات، فإن الجانب الأكبر مما تقوم به المنظمة حالياً من إدارة للموارد البشرية يدور حول التجهيز الإداري بدلاً من التخطيط الاستراتيجي والمشورة بشأن السياسات. ولتمكين مكتب إدارة الموارد البشرية من التركيز على المهام الأخيرة، ينبغي أن تسفر عمليات استعراض الفعالية عن ترشيد التجهيز الإداري ومن ثم تفويف معظم هذا العمل إلى الإدارات والمكاتب التنفيذية المعنية مباشرةً به.

١٤ - تولى الرئاسة السيد شتاين (ألمانيا)، نائب الرئيس.

١٥ - السيدة بشير (السودان): قالت إنه لا يزال يتعين عمل الكثير لتنفيذ الاستراتيجية التي وضعها الأمين العام للموارد البشرية، التي تستهدف تحسين أداء المنظمة، وكفالة تتمتع موظفيها بالجدرة والكفاءة،

وتوفير مناخ صالح لإجراء الإصلاحات الهيكلية المطلوبة لتعزيز الدور الهام الذي تضطلع به المنظمة على النحو المحدد في الميثاق.

١٦ - ثم أردفت قائمة إنها تعتبر أن هنالك مجالات معينة للعملة مثل الميزانية والمالية والمشتريات وإدارة خدمات الدعم وخدمات المؤتمرات يمكن الاستعانت فيها بالتعيينات المحلية خصوصا خارج المقر. وسيكون من شأن خطوة كهذه تخفيض التكاليف وخلق مهارات على الصعيد المحلي. وأضافت أن وفد بلدها يعتبر أن خدمات تدريب الموظفين في الأمم المتحدة يمكن أن تنهض بدور فعال في توفير التدريب للموظفين المحليين في مجالات من هذا القبيل، فضلا عن مجال صنع السلام والإدارة في حالات الطوارئ المعقدة.

١٧ - واستطردت قائمة إن إجراء التعيينات على أساس تنافسي هو طريقة فعالة لكفالة الإنفاق في التوظيف واختيار الموظفين ذوي الكفاءة العالية. وإن استراتيجية تعيين خريجي الجامعات الشبان وسيلة هامة لتشجيع الجيل الشاب في البلدان النامية على الاهتمام بالعمل لدى المنظمة واكتساب الخبرة الضرورية لكي يصبحوا نواة الإدارة في المستقبل.

١٨ - وفيما يتعلق بالنهوض بالمرأة في الأمانة العامة ذكرت أن وفد بلدها يدرك أن العادات الاجتماعية وغياب فرص التعليم للنساء في بعض البلدان النامية مما عقبتان تحولان دون الوصول لهذا الهدف غير أنها ترى ضرورة بذل مزيد من الجهد في الأمانة العامة لزيادة النسبة المئوية للنساء في مستوى صنع السياسات واتخاذ القرارات.

١٩ - وأعربت عنأمل وفد بلدها في ألا تحدث الجهود المبذولة لتخفيض التكاليف أثرا سلبيا على ظروف العمل حيث أن ذلك قد يعوق قدرة المنظمة على اجتذاب الموظفين المؤهلين تأهيلا عاليا وقد يحول دون تمتعها بالمنافسة كصاحب عمل مقارنة بالمنظمات الأخرى.

٢٠ - واختتمت قائمة إن الوثيقة A/C.5/51/3 بشأن امتيازات وحصانات موظفي منظومة الأمم المتحدة وأشارت، في الفقرات ٥٥ إلى ٥٨، إلى الانتهاكات التي ترتكبها القوات المتمردة في جنوب السودان للامتيازات والحصانات. وأضافت أن بلدها قد أدان، بوصفه طرفا في اتفاقية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة، هذه الأنشطة الإجرامية التي تعيق قيام الأمم المتحدة بأنشطتها. وأن بلدها أكد التزامه باحترام امتيازات وحصانات الموظفين الدوليين في أراضيه وأعرب عن أمله في أن يتمكن من التعاون مع الأمم المتحدة في تجنب أي تكرار لأعمال من هذا القبيل في المستقبل.

٢١ - السيد حاجا ياندي (بوروندي): قال إن حكومة بلده تأسف أسفًا عميقاً لقيام عصابات مسلحة بقتل عاملين بالصلب الأحمر وشن هجمات على مسؤولي برنامج الأغذية العالمي في بوروندي وأنها قد أدانت ذلك، وبدأت في إجراء تحقيقات قضائية في تلك الأحداث. وأضاف أن الأزمة الاجتماعية - السياسية غير المسبوقة التي تمر بها بوروندي قد مكّنت المجرمين من ارتکاب جرائم نكراء ضد كل من السكان المحليين والأجانب الموجودين بالبلد بموجب برامج المساعدة. وأن نية الحكومة متوجهة نحو تعزيز سلام دائم من خلال المفاوضات بين الفصائل السياسية تستهدف تحقيق المصالحة الوطنية.

٢٢ - وأعرب عن ترحيبه بالتعاون الوثيق الذي جرى إقامته بين الشرطة في بوروندي ووكالات الأمم المتحدة. وطلب من جميع أفراد البعثة العاملين في بوروندي أن يتزموا بدقة بتوجيهات الأمن نظراً للحالة التي يمر بها البلد. وأضاف أن الحكومة ستواصل بذل قصارى جهودها لكافلة أمن الأجانب عامة والموظفين الدوليين خاصة.

٢٣ - السيد غودا (اليابان): قال إن وفد بلده يتفق مع الأمين العام في أن الناس هم أعظم رصيد للأمم المتحدة. غير أنه للاستفادة من هذا الرصيد بالكامل يتطلبها المنظمة أن تنشئ في أسرع وقت ممكن خطة للتطوير الوظيفي على المدى الطويل. وأضاف أن أحد أخطر جوانب القصور لدى المنظمة هو أنها أخفقت في وضع نهج من هذا القبيل. لذا أعرب عن خيبة أمله لأن الأمانة العامة تواصل قصر بؤرة تركيزها على كيفية مساعدة الموظفين على صياغة خطط المستقبل الوظيفي، حيث أن مسؤولية التطوير الوظيفي تقع أيضاً على كاهل المنظمة، التي ينبغي لها أن تنظر في كيفية استخدام فرادي موظفيها على مدى فترة ممتدة. وقال إن وضع خطة من هذا القبيل أمر لا غنى عنه إذا ما أردت إدارة الموارد البشرية بطريقة ذكية.

٤ - واستطرد قائلاً إن هدف استراتيجية إدارة الموارد البشرية هو هدف جيد، ولكن مكوناته بحاجة إلى مراجعة. وفيما يتعلق بالقدرة على التخطيط وإدارة الحياة الوظيفية والأداء، فإن جميع إجراءات شؤون الموظفين تبدأ بالتخطيط وهو ما يتطلب تحقيقه وجود نظام للمعلومات. وطلب في هذا الصدد إيضاح الحالة التي وصل إليها نظام المعلومات الإدارية المتكامل، لأنه كان من المفترض له أن يُسهم في توفير مثل هذه القدرة. وعلاوة على ذلك، أعرب عن رغبته في معرفة الكيفية التي تعمل بها وحدة التخطيط المنشأة داخل مكتب إدارة الموارد البشرية.

٢٥ - وأعرب عن مساندة وفد بلده الشديدة لامتحanات التنافسية الوطنية بوصفها أداة لتوظيف أفراد ذوي تأهيل عال وتصحيح جوانب عدم الإنصاف في التوزيع الجغرافي. وقال إن الأمانة العامة عليها أن تقصر من الفترة التي يستغرقها منح الوظائف للمرشحين الناجحين. وطلب إيضاح الأساس التشريعي للبيان الوارد في التقرير المتعلق بتكوين الأمانة العامة القائل بأنه جرى توظيف سبع مرشحات من خارج الامتحانات التنافسية الوطنية (A/51/421، الفقرة ٣٨)، وطلب معرفة عدد من جرى توظيفهم من المرشحين الرجال. وأضاف أن النظام الإداري للموظفين ينص على أن التعين في هذه الوظائف، فضلاً عن وظائف اللغات، ينبغي ألا يتم إلا من خلال الامتحانات التنافسية.

٢٦ - وأعرب عن ترحيبه وفده باقتراح إدخال برنامج تطوير لصغار الموظفين من الفئة الفنية. ولكنه قال إن هذا الاقتراح سيؤدي، في حالة تنفيذه، إلى منح مكتب إدارة الموارد البشرية سلطة على عملية إدارة شؤون الموظفين الأساسيةين، مما سيستلزم تعديلاً في اقتراح تفويض السلطة. وفي هذا الصدد ينبغي الاستمرار في أن يرشح للترقية إلى الرتبة ف-٣ بعد عامين للموظفون الذين يؤهلهم أداؤهم لذلك.

٢٧ - ثم أحاط علماً مع الاهتمام بأنشطة التوظيف الفعالة وتوطيد التعاون مع الدول الأعضاء. وقال إن اليابان ستواصل تعاونها التام في أنشطة التوظيف التي تعكس على النحو الواجب توزيعاً جغرافياً منصفاً.

٢٨ - وفيما يتصل بعنصر تطوير ثقافة الإدارة/مهارات الإدارة بالاستراتيجية، أعرب عن ترحبيه بالتحسين المدخل على برامج التدريب على الإدارة. أما فيما يتعلق بمشروع كلية الموظفين، فقد أعرب عن تأييده للبرامج التي تركز بدوره الاهتمام على الأهداف على صعيد المنظومة، غير أنه أعرب عن تحفظات شديدة إزاء أحد المشاريع القائمة لأن إشراك بعض المؤسسات فيه مثل معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث قد طلب دون إذن من الجمعية العامة ولأن الدول الأعضاء ليس لديها صورة واضحة عن المخطط بكامله. وأضاف أنه ينبغي توفير معلومات مفصلة في هذا الشأن، وأن على الأمانة العامة، إذا ما كانت تنظر في خطة تستلزم تغييرًا في الولاية التشريعية، أن تقدم مقترناتها إلى الهيئة التشريعية المختصة.

٢٩ - وفيما يتعلق بتخطيط العمل وإدارة تقييم الأداء، قال إن نظام تقييم الأداء الجديد هو أداة هامة. وأضاف أن من المؤسف أن تطبيق النظام قد تأجل بسبب الحالة المالية. فأمانة العامة ينبغي لها أن تنفذ هذا النظام عالمياً تنفيذاً تاماً وأن تقدم تقريراً عن ذلك إلى الدورة الثالثة والخمسين. وفيما يتصل بعنصر اللامركزية وتفويض السلطات، ينبغي تبسيط إجراءات إدارة شؤون الموظفين من أجل التخلص مما هو زائد عن الحاجة وتعزيز الفعالية. ومع ذلك قال إنه يجب، قبل تحويل السلطة إلى اللامركزية أو تفويبضها، إنشاء نظام للمساءلة والمسؤولية، وإلا سيؤدي هذا التفويبض إلى نظام فوضوي لا يتحمل المسؤولية فيه أحد.

٣٠ - وفي معرض تعليقه على تعزيز التناقض الطبيعي/التقادع المبكر عن العمل، تساءل عن الكيفية التي ساهم بها برنامج انتهاء الخدمة المبكر الذي اقترحته الأمانة العامة في إدارة الموارد البشرية بالإضافة إلى ما حققه من فورات في الميزانية.

٣١ - وفيما يتصل بالمسائل الإضافية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، أعرب عن تأييده للإصلاح المقترن لنظام العدل الداخلي. وقال إن وفده يلاحظ حدوث تحسن في تمثيل النساء. وأضاف أن هذه المبادرة

ينبغي لها أن تستمر على أساس مبادئ الميثاق الأساسية وإيلاء الاعتبار الواجب للبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً وغير الممثلة.

٣٢ - ثم أعرب عن تقديره وفده بلده للجهود المبذولة لتحسين تمثيل الدول الأعضاء، غير أنه أشار إلى أن اليابان لا تزال ممثلة تمثيلاً ناقصاً إلى حد كبير. وقال إن على الأمانة العامة أن تعزز جهودها المبذولة للتوظيف من البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً وغير الممثلة.

٣٣ - وأردد قائلاً إن سلامته وأمن الموظفين لهما أهمية كبيرة. فاعتماد اتفاقية سلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها هو خطوة أولى هامة. وأشار إلى أن اليابان كانت قد صدقت على الاتفاقية وحثت الدول الأعضاء الأخرى على أن تحذو حذوها.

٣٤ - واستطرد قائلاً إن تقرير الأمين العام بشأن المتقاعدين لا يقدم سوى تعليلات عامة ولم يتضمن أي تحليل للاستفادة من المتقاعدين لفترة أطول. وبينما قد يكون اتباع ممارسة من هذا القبيل فعالاً من حيث التكلفة على المدى القصير، فإنه قد يؤدي إلى نتائج عكسية على المدى الطويل. وقال إن وفده لديه تحفظات أيضاً بشأن توصية اللجنة الاستشارية بوضع حد أقصى قدره ٢٢ ٠٠٠ دولار سنوياً.

٣٥ - واختتم قائلاً إنه لا يمكن المغالاة في التأكيد على أهمية إدارة الموارد البشرية. فالدول الأعضاء تشارك الأمانة العامة هدف تحسين الإدارة لتعزيز تشغيل المنظمة.

٣٦ - السيدة تشامبرز (الولايات المتحدة الأمريكية): قالت إن وفده لا يزال ملتزماً بتوطيد سلطة الأمين العام بوصفه كبير الموظفين الإداريين للمنظمة. وأضافت أنها تتطلع لتنفيذ استراتيجيتها تنفيذاً تماماً لتحسين إدارة الموارد البشرية. ولهذا الغرض، يتعمّن تغيير ثقافة الإدارة للتحرك صوب القرن الحادي والعشرين بنظام لشؤون الموظفين مدار إدارة جيدة ويتسم بالفعالية.

٣٧ - وأضافت قائلة إن وفده يؤيد تطبيق نظام تقييم الأداء وبرنامج التدريب على إدارة الناس. فهذا من شأنه أن يزيد مسؤولية الموظفين وإمكانية مساءلتهم. وقالت إن وفده يؤيد أيضاً تعزيز فرص تدريب الموظفين وتطويرهم، لصالح الموظفين والمنظمة على حد سواء. ويجب تقديم ما يلزم من الوقت والموارد.

٣٨ - واستطردت قائلة إن النهوض بالمرأة عظيم الأهمية. وبينما حققت المنظمة هدفها المحدد لعام ١٩٩٥ بأن يصل معدل مشاركة النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي إلى نسبة ٣٥ في المائة في منتصف عام ١٩٩٦، فإن المنظمة لم تقترب إطلاقاً من هدفها المحدد لعام ١٩٩٥ بأن تصل مشاركة المرأة في الوظائف من الرتبة مد - ١ وما فوقها إلى نسبة ٢٥ في المائة. وعلى الرغم من أن تجميد التعيين

ومعدل الشغور قد حدا من قدرة المنظمة على زيادة عدد الوظائف التي تشغلها النساء، فإن ذلك الجهد ينبغي أن يستمر.

٣٩ - ثم أعربت عن ترحيبها باستحداث فرقة العمل المشتركة بين الموظفين والإدارة لمعالجة المضايقة، بما فيها التحرش الجنسي، بمرافق العمل جميعها. ويعتبر اتباع برنامج للقضاء على المضايقة بشكل جدي.

٤٠ - وأضافت أن اللجنة الخامسة كانت قد طلبت إلى الأمين العام في أثناء الدورة الخمسين أن يضع سياسة بشأن المتقاعدين لا يكون من شأنها انتهاك مبدأ "الاستفادة المزدوجة" وأن تتيح للأمانة العامة توفير العدد الكافي من الموظفين لانتشطتها. ولا ينبغي للمتقاعد، ذكرها كان أم أنتي، أن يتلقى من الأمم المتحدة مستحقات من مرتبه ومعاشه تزيد في أي سنة ميلادية عما كان يتلقاها قبل التقاعد. وأعربت عن تقديرها للنقطة المتمثلة في أن هنالك حاجة ماسة في أوقات ذروة العمل بخدمات المؤتمرات إلى المهارات التي يمتلكها المتقاعدون. بيد أن تلك المهارات ليست مقصورة على المتقاعدين. فستة أشهر كحد أقصى هي فترة طويلة للغاية، وليس ثمة داع لاستثناء موظفي خدمات المؤتمرات من الحد الأقصى للمرتبات. إذ أن حالات العمالة المؤقتة هذه تعد فرصة مثالية للاستعانة بمصادر خارجية. ويجب الإبقاء على إعادة تشغيل المتقاعدين في حدود الأدنى، حتى وإن كانت تتم على أساس استثنائي وخاضع للمراقبة الصارمة، لتجنب المساس بالتزام مكتب إدارة الموارد البشرية بالتطویر الوظيفي.

٤١ - وأعربت عن شجب وقد بلدها للمخاطر التي تواجه موظفي الأمم المتحدة عالمياً وكذلك وفاة ١٠ من الموظفين خلال الفترة التي يشملها تقرير الأمين العام عن الامتيازات والحسابات (A/C.5/51/3). وفيما يتصل بالإشارة الواردة في ذلك التقرير (الفقرة ٩) إلى القيود التي تفرضها سلطات الولايات المتحدة على السفر الشخصي للموظفين، قالت إن حكومة بلدها ملتزمة بالتزاماتها الناشئة عن المعاهدات بوصفها البلد المضيف، ولن تقييد بأى طريقة من الطرق سفر أى من موظفي الأمم المتحدة في مهام رسمية. ومع ذلك أضافت أن الولايات المتحدة تحفظ بحق تقييد السفر الشخصي داخل أراضيها لموظفي معينين بال الأمم المتحدة لأسباب تتعلق بالأمن الوطني. وعلى أية حال ينبغي النظر في المسألة على الوجه الملائم في اللجنة السادسة.

٤٢ - ثم أعربت عن تأييد وقد بلدها للحاجة إلى توفير ما يكفي من الوقت والموارد لتمثيل الموظفين، ولكنها قالت إن عدد الموظفين المعفين من العمل بدوام كامل أو جزئي غير مناسب وثمة حاجة لتخفيضه. إذ يشير التقرير الصادر عن تكاليف وطرائق أنشطة تمثيل الموظفين (A/C.5/51/6) إلى أن مجموع التكاليف السنوية غير المباشرة يبلغ زهاء ٢,٤ مليون دولار، وهو رقم أعلى بكثير مما كان عليه في السنوات السابقة. وثمة حاجة لشرح تلك التكاليف والكيفية التي جرى بها تحديد التكاليف غير المباشرة.

٤٣ - واختتمت قائلة إنه يجب أن يُتاح للأمين العام ممارسة سلطته وقيادته داخل الإطار الذي حددته الجمعية العامة فيما يتعلق بحدود الميزانية وأداء الولايات. فالدول الأعضاء ستجد نفسها غارقة في الإدارة الجزئية إذا لم تستطع أن تؤيد الأمين العام بوصفه كبير الموظفين الإداريين. وهو سيتخذ حتما قرارات لن تكون محل رضاء جميع المعنيين، ولكن يتبعه أن تكون لديه الرغبة والقدرة على اتخاذ هذه القرارات طالما كانت متسقة من مبادئ الأمم المتحدة.

رفعت الجلسة الساعة ١٦/٢٥