



محضر موجز للجلسة ٤٩

(زمبابوي)

السيد سنغوي

الرئيس:

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

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

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

البند ١٣٧ من جدول الأعمال: تمويل المحكمة الدولية لمحاكمة الأشخاص المسؤولين عن الانتهاكات الجسيمة للقانون الإنساني الدولي التي ارتكبت في إقليم يوغوسلافيا السابقة منذ عام ١٩٩١ (تابع)

البند ١٣٩ من جدول الأعمال: تمويل المحكمة الجنائية الدولية لمحاكمة الأشخاص المسؤولين عن أعمال الإبادة الجماعية وغير ذلك من الانتهاكات الجسيمة للقانون الإنساني الدولي المرتكبة في إقليم رواندا والمواطنين الروانديين المسؤولين عن أعمال الإبادة الجماعية وغيرها من الانتهاكات المماثلة المرتكبة في أراضي الدول المجاورة بين ١ كانون الثاني/يناير و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤ (تابع)

البند ١٤٠ من جدول الأعمال: الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام (تابع)

البند ١٣٥ من جدول الأعمال: تمويل بعثة مراقبي الأمم المتحدة في ليبيريا (تابع)

././.

Distr. GENERAL
A/C.5/51/SR.49
30 July 1997
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

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

افتتحت الجلسة الساعة ١٠/١٠

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

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

البند ١٣٧ من جدول الأعمال: تمويل المحكمة الدولية لمحاكمة الأشخاص المسؤولين عن الانتهاكات الجسيمة للقانون الإنساني الدولي التي ارتكبت في إقليم يوغوسلافيا السابقة منذ عام ١٩٩١ (تابع)

البند ١٣٩ من جدول الأعمال: تمويل المحكمة الجنائية الدولية لمحاكمة الأشخاص المسؤولين عن أعمال الإبادة الجماعية وغير ذلك من الانتهاكات الجسيمة للقانون الإنساني الدولي المرتكبة في إقليم رواندا والمواطنين الروانديين المسؤولين عن أعمال الإبادة الجماعية وغيرها من الانتهاكات المماثلة المرتكبة في أراضي الدول المجاورة بين ١ كانون الثاني/يناير و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤ (تابع)

البند ١٤٠ من جدول الأعمال: الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام (تابع)

الأفراد الذين تقدمهم الحكومات والكيانات الأخرى دون مقابل (تابع) (A/51/688 و Corr.1 و A/51/813)

١ - الرئيس: دعا اللجنة إلى استئناف نظرها في مسألة الأفراد الذين تقدمهم الحكومات والكيانات الأخرى دون مقابل ووجه الاهتمام إلى تقرير الأمين العام الوارد في الوثيقة A/51/688 و Corr.1 وإلى تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذي الصلة، الوارد في الوثيقة A/51/813.

٢ - السيد هالبفاكس (المراقب المالي): قدم تقرير الأمين العام المعنون "الأفراد الذين تقدمهم الحكومات والكيانات الأخرى دون مقابل" (A/51/688 و Corr.1) وأشار إلى أن الجمعية العامة في قرارها ٢٢٦/٤٨ جيم المؤرخ ٢٩ تموز/يوليه ١٩٩٤ طلبت إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن شتى الجوانب المتصلة بقيام عدد من الدول الأعضاء بإعارة عسكريين ومدنيين لإدارة عمليات حفظ السلام، وقال إن التقرير المعروض على اللجنة مضى إلى ما هو أبعد من هذه المسألة الدقيقة، ليشمل مسألة الأفراد المقدمين دون مقابل برمتها. وذكر أن الفقرة ٣ من التقرير تشير إلى أن عدد ونطاق الوظائف الموكلة إلى الأفراد المقدمين دون مقابل زاد زيادة كبيرة على مدار السنوات القليلة الماضية، مما أثار مسائل تتعلق بالسياسات والإدارة وتتطلب اهتماماً سواء على الصعيد الأمانة العامة أو على الصعيد الحكومية الدولية.

٣ - وأضاف قائلاً إن التقرير يميز بين نوعين من الأفراد المقدمين دون مقابل على النحو الموضح في الفقرة ١٥. أما الفقرات من ١٦ إلى ٢٣ فتخص الأفراد المقدمين دون مقابل الذين لهم تاريخ طويل من

الارتباط بأعمال المنظمة ويوصفون بأنهم من الفئة الأولى، ويشملون الخبراء المعاونين وخبراء التعاون التقني وتوجد بشأنهم إجراءات منذ فترة من الزمن، ويؤدون مهامهم بصورة ناجحة. ومن ثم لم يتعرض التقرير بإسهاب إلى الفئة الأولى.

٤ - ومضى قائلاً إن النوع الثاني يتكون من أفراد مثل الضباط العسكريين المقدمين الى لجنة الأمم المتحدة الخاصة من أجل نزع سلاح العراق، وإلى إدارة الشؤون الإنسانية، والمحاكم الدولية، والإدارات الأخرى التابعة للأمانة العامة، ويرد وصف لهذه الفئة في الفقرات ٢٤ الى ٤٠. وهناك سببان لقبول المنظمة لهذه الفئة من الأفراد المقدمين دون مقابل في السنوات الأخيرة وهما: أولاً، من أجل تلبية الاحتياجات من الموظفين في الحالات التي تتطور بسرعة، مثل حالات بدء عمليات حفظ السلام، والمحاكم الدولية، وثانياً، لأن الموارد المتاحة لم تكن دائماً متكافئاً مع البرامج التي يتعين إنجازها. وفي السنتين أو الثلاث سنوات الأخيرة، حدث نمو ملحوظ في عدد الأفراد المقدمين دون مقابل وفي نطاق أنشطتهم. ونتيجة لذلك نشأت حاجة الى سياسة مقررّة لمعالجة مركزهم.

٥ - وتتناول الفقرات ٤١ الى ٥٠ من التقرير أثر الموظفين المقدمين دون مقابل على المنظمة، بما في ذلك أثرهم على أنشطة الأمانة العامة وطابعها الدولي، وأثرهم على سياسات الموارد البشرية.

٦ - وتتناول الفقرات ٥١ الى ٦٦ موضوع التكاليف المالية التي تتكبدها المنظمة من جراء قبولها للأفراد المقدمين دون مقابل، وتتضمن الفقرات ٦٧ الى ٧٥ الاستنتاجات والتوصيات. وتشمل هذه اقتراحات مفادها أن الجمعية العامة قد ترغب في إعادة تأكيد مبدأ ضرورة قيام الدول الأعضاء بصورة جماعية بتوفير الموارد اللازمة من الموظفين من أجل تنفيذ برامج وأنشطة الأمم المتحدة، وأنها قد تود أن تدعو الأمين العام الى أخذ هذا المبدأ في الاعتبار في سياق تقارير الميزانية المقبلة لمختلف البرامج والأنشطة، وكذلك قد ترغب في أن تشير الى أن الأمين العام لن يقبل الأفراد المقدمين دون مقابل إلا على أساس استثنائي، من أجل الاضطلاع، بصورة مؤقتة بمهام متخصصة في حالات معينة. ويتضمن المرفق الأول المبادئ التوجيهية المقترحة لقبول الأفراد دون مقابل، ويشمل المواضيع التالية: الاتفاقات بين الأمم المتحدة والحكومات المانحة بشأن قبول الأفراد المقدمين دون مقابل، إجراءات الاختيار، وظائف ومركز الموظفين المقدمين دون مقابل، مدة الخدمة، الأجر والمواضيع ذات الصلة، استحقاقات الإجازة، أداء الخدمات وقواعد السلوك السارية، المساءلة ومطالبات الأطراف الثالثة وتكاليف دعم البرامج.

٧ - وأعرب عن الأمل في أن يتم استناداً الى التوصيات الواردة في التقرير وتلك المقدمة من اللجنة الاستشارية، فضلاً عن المناقشات التي دارت في اللجنة، تقديم مبادئ توجيهية وتوجيهات تتعلق بموضوع الموظفين المقدمين دون مقابل، تتسم بالوضوح وعدم اللبس.

٨ - السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قال إن تقرير اللجنة الاستشارية (A/51/813) يتضمن ملاحظاتها وتوصياتها بشأن تقرير الأمين العام فيما يتعلق بموضوع الأفراد المقدمين

دون مقابل. وتوفر الفقرات ١ الى ١٠ من تقرير اللجنة الاستشارية معلومات أساسية، وتشير الى قرارات الجمعية العامة ذات الصلة بشأن مسألة الأفراد المعارين، كما تشير الى نوعين رئيسيين من الأفراد المقدمين دون مقابل، تصنيفهما الأمانة العامة تصنيفا عاما بأنهما النوع الأول والنوع الثاني. وقد خلصت اللجنة الاستشارية الى أنه لم تصادف إلا مشاكل ضئيلة فيما يتعلق بالنوع الأول. وعلى نحو ما تشير إليه الفقرة ٤ من التقرير، تضم هذه المجموعة أفرادا اشتركوا في تنفيذ الأنشطة الممولة من خارج الميزانية، بما في ذلك الصناديق الاستثمارية.

٩ - وأضاف قائلا إن تقرير الأمين العام وشهادة ممثليه أدت باللجنة الاستشارية إلى أن تخلص إلى أن النوع الثاني من الأفراد المقدمين دون مقابل كان مصدرا لكثير من المشاكل والشواغل المشار إليها في التقرير وفي بيانات الدول الأعضاء في شتى الهيئات الحكومية الدولية. وعلى نحو ما تشير إليه الفقرة ٦ شارك أفراد الفئة الثانية أساسا في عمليات تحددها ولايات، وتقسّم تكلفتها على الدول الأعضاء. وفي وقت إعداد التقرير، بلغ عدد أفراد هذه الفئة ما مجموعه ٤٤٣ فردا؛ وترد تفاصيل ذلك في الفقرة ٦. ولقد زاد عدد الأفراد المقدمين دون مقابل من الفئة الثانية، زيادة كبيرة في السنوات الأخيرة ولا سيما مع اقتران ذلك بزيادة عمليات حفظ السلام ودور المنظمة في تعزيز القانون الإنساني الدولي.

١٠ - ويتعين إيلاء اهتمام خاص للفقرات ١٠ إلى ١٥. ففي الفقرة ١٠، أعربت اللجنة عن عدم موافقتها على الفرضية الأساسية التي مفادها أنه ما لم يتم توفير موارد كافية فليس أمام الأمانة العامة من خيار سوى اللجوء إلى الأفراد المقدمين دون مقابل. وترى اللجنة أن برنامج العمل الذي وافقت عليه الدول الأعضاء يجب أن يمول بالطريقة التي تحددها الجمعية العامة؛ وإذا لم يكن التمويل كافيا فعلى الأمانة العامة الرجوع إلى الجمعية العامة بخيارات بشأن الطريقة التي يمكن بها المضي في العمل. وينبغي ألا يحاول الأمين العام حل المصاعب المتعلقة بالميزانية أو بتدفق النقد عن طريق التماس التبرعات من أجل الاضطلاع بالعمليات التي تحددها ولايات. فهذه الممارسة قد تشوه في الأمد الطويل الطابع الدولي للمنظمة والمساواة بين الدول الأعضاء، وقد تقوض الأنظمة المتعلقة بإجراءات التعيين المنصفة والشفافة فضلا عن القواعد المالية ذات الصلة التي تنظم العطاءات التنافسية للسلع والخدمات عن طريق عملية الشراء في الأمم المتحدة. ويتعين على الأمين العام أن يوجه اهتمام الجمعية العامة إلى الصعوبات المحددة كما يتعين على الدول الأعضاء بدورها، إذا قبلت بفكرة وجود صعوبات فعلا، أما القيام بتعديل الأنشطة أو بتقديم تمويل إضافي.

١١ - وعادت اللجنة الاستشارية في الفقرة ١١، الى تأكيد التوصيات المقدمة من قبل، بشأن الحاجة إلى إعداد ميزانيات على أساس التكلفة الكاملة. وفي حالة المحكمتين الدوليتين على سبيل المثال، سوف يعني احتساب التكلفة الكاملة ضرورة إدراج اعتماد في الميزانية لجميع الوظائف التي يشغلها في الوقت الراهن أفراد مقدمون دون مقابل. فالمحكمتان ليستا من العمليات الخارجة عن الميزانية.

١٢ - وتناولت الفقرة ١٢ من التقرير بالتفصيل وصف الآثار المترتبة على إعداد الميزانيات على أساس التكلفة الكاملة، وأشارت إلى أنه "ينبغي أن تبين كل ميزانية من هذه الميزانيات سواء الميزانية العادية أو ميزانية حفظ السلام، أو حساب الدعم، الصورة الكاملة لملاك الوظائف لكل وحدة تنظيمية قيد الاستعراض" وبالنسبة للوظائف التي وافقت عليها الجمعية العامة، "فينبغي أن تملأ بالطريقة التقليدية أو بالامتثال لجميع السياسات والإجراءات النافذة المتعلقة بالموظفين، بما في ذلك ضرورة المحافظة على التوازن الجغرافي". وإذا اتبع هذا الإجراء، سيتم تعزيز الشفافية والتوازن الجغرافي كما سيتم القضاء فعلا على ممارسة اللجوء إلى الأفراد المقدمين دون مقابل، إلا في حالات نادرة وصفت في الفقرتين ١٣ و ١٤.

١٣ - وأضاف قائلا إن الفقرة ١٣ التي تشير إلى الحالة قبل إعداد الميزانية و/أو الموافقة عليها، تنص على وجوب استخدام الأمانة العامة للآلية التي تم توحيها في القرارات التي تتناول المصروفات غير المتوقعة والاستثنائية أو القرار ٢٣٣/٤٩. وستشترك اللجنة الاستشارية نيابة عن الجمعية العامة في الإذن باللجوء إلى الأفراد المقدمين دون مقابل، ويتم تحويل ملء الوظيفة ذات الصلة إلى الميزانية العادية عندما تتم الموافقة على الميزانيات المناسبة.

١٤ - وتتناول الفقرة ١٤ القيام، بعد إقرار الميزانية، بتقديم الخبرة اللازمة للمهام المتخصصة جدا، عندما لا تكون تلك الخبرة، متوفرة في الأمانة العامة. ولا تفتح اللجنة الاستشارية بذلك بابا خلفيا من أجل استمرار الممارسة الحالية بالتماس أفراد مقدمين دون مقابل. ويجب أن يشغل الأفراد الذين يتم الحصول عليهم وفقا للقرار المبين في الفقرة ١٤ وظائف تكون الجمعية العامة قد أقرتها بالفعل من خلال عملية الميزانية ذات الصلة.

١٥ - وينبغي معاملة أي موارد "عينية"، مثل تكلفة خدمات الأفراد المقدمين دون مقابل، والمعدات الممنوحة كتبرعات، للأنشطة المدرجة في الميزانية، باعتبارها إيرادات من شأنها تخفيض اشتراكات الدول الأعضاء لصالح جميع الدول الأعضاء وليس لمنفعة الجهة المانحة وحدها. وستعتبر التبرعات النقدية بمثابة مبالغ مقدمة سلفا تخصم من اشتراكات الدول الأعضاء المعنية، بدلا من اعتبارها تبرعات، إذا طلبت الجهات المانحة استخدامها خصما من اشتراكاتها.

١٦ - وتتناول الفقرات ١٦ إلى ١٨ مواضيع أخرى ذات صلة. فسيما يتعلق بمسألة تحميل تكاليف الدعم تم توضيح رأي اللجنة الاستشارية في الفقرتين ١٦ و ١٧. والمبدأ الأساسي هو أن تحمل تكاليف الدعم لمواجهة بعض التكاليف الإضافية التي لم تكن لتنشأ خلافا لذلك لو اضطلعت الأمانة العامة بالنشاط المعني. فعلى سبيل المثال، جرى تحميل الصندوق الاستئماني الذي أنشأه الأمين العام بمقدار ١٣ في المائة لمواجهة بعض التكاليف المتكبدة في إطار الميزانية العادية من أجل إدارة وتنفيذ أنشطة الصندوق الاستئماني. ومن ناحية ثانية، فعندما يقدم تبرع من أجل أنشطة تحددها ولايات، وتتسم تكلفتها كاشتراكات على الدول الأعضاء، ويعامل التبرع وفقا للإجراء الذي أقرته الجمعية العامة بالفعل، تكون الجهة المانحة قد خفضت فعلا من الاشتراكات المقررة على الدول الأعضاء ولا ينبغي تحميلها ١٣ في المائة من قيمة الاشتراك.

وخلصت اللجنة الاستشارية في الفقرة ١٧ الى ضرورة عدم تحميل تكاليف الدعم الإداري للأفراد المقدمين دون مقابل والذين يتم تقديمهم وفقا للإجراء المبين في الفقرتين ١٣ و ١٤.

١٧ - ولم تعتبر اللجنة الاستشارية المبادئ التوجيهية التي اقترحتها الأمين العام كافية وإن كانت قد رحبت بها، وأوصت في الفقرة ١٨ بإعادة صياغتها، وتقديمها الى الجمعية العامة عن طريق اللجنة الاستشارية. وفي الفقرة ٢٠، دعت اللجنة الى تقديم تقرير سنوي عن استخدام الأفراد المقدمين دون مقابل، كما دعت في الفقرة ٢١ الى التعجيل بإلغاء التدريجي لترتيبات استخدام الأفراد المقدمين دون مقابل، التي تقع خارج الإجراءات الجديدة التي يتعين أن توافق عليها الجمعية العامة بعد اتخاذ إجراء بشأن التوصيات المقدمة من اللجنة الاستشارية.

١٨ - السيدة دوشنير (كندا): قالت، متحدثة أيضا بالنيابة عن وفدي استراليا ونيوزيلندا، إن الأفراد الذين تقدمهم الحكومات دون مقابل أصبحوا على مدى السنوات موردا قيما يمكن الأمين العام من الوفاء بولايته. ومنذ الستينات والسبعينات، كانت الدول الأعضاء تقدم أفرادا دون مقابل في مجال التعاون التقني. وفي الآونة الأخيرة، مع النمو السريع للأنشطة التي يطلب من الأمم المتحدة أن تضطلع بها، استطاع الأمين العام التوجه الى الدول الأعضاء لتقدم أفرادا دون مقابل دعما لأنشطة حفظ السلام، ونزع السلاح، والمساعدة الإنسانية، والمحاكم الدولية، والأبحاث الاقتصادية والاجتماعية، وخدمات الرقابة الداخلية، والإدارة والتنظيم.

١٩ - وبينما يعتقد وفدها أنه ما زال للأفراد المقدمين دون مقابل دور، من الأهمية بمكان التأكد من أنهم يستخدمون للغرض الذي استقدموا له، أي لتقديم الخبرة على أساس مؤقت أو استثنائي للقيام بالمهام المتخصصة للغاية التي لا تتوفر لها الخبرة في الأمانة العامة. وهي متفقة مع تقرير اللجنة الاستشارية على أن هناك حاجة الى استعراض عدد الموظفين المقدمين دون مقابل العاملين في الوقت الراهن في المنظمة، وهل هناك ما يبرر استقدامهم، وكيف يستخدمون، وكيف يكونون موضع مساءلة.

٢٠ - وأضافت أنها ترحب بفكرة التمييز بين نوعين من الأفراد المقدمين دون مقابل. فبينما للنوع الأول تاريخ طويل مع الأمم المتحدة، فإن ظاهرة النوع الثاني أجد. ومما يقلق وفدها أن يؤخذ توظيف النوع الثاني من الأفراد المقدمين دون مقابل على أنه آلية مريحة وبديل لإجراءات التوظيف العادية. وإن أي إجراء يتخذ بشأن هذه المسألة ينبغي استكماله بطرق تعزز سياسات وممارسات المنظمة في مجال إدارة الموارد البشرية.

٢١ - ومضت تقول إن وفدها يؤيد جهود اللجنة الاستشارية لتحسين الشفافية في عملية تعيين هؤلاء الموظفين ولكنها تحذر من إضفاء الطابع المؤسسي على هذه الممارسة، التي يمكن أن يترتب عليها تقويض نزاهة نظام ينبغي أن يكون نظاما تمثيلا متعدد الأطراف وعالميا حقا. وقالت إن وفدها يشكك في الحدود التقييدية التي تسعى اللجنة الاستشارية الى وضعها على سلطة الأمين العام في تعيين الأفراد المقدمين دون مقابل. ففي حالات الطوارئ، ينبغي أن يستطيع الأمين العام أن يكون له رد فعل سريع وأن يسعى الى

استخدام الموظفين المقدمين دون مقابل إذا لم يتح له أي خيار عملي آخر. وإن اقترح اللجنة الاستشارية الذي يشترط تقديم طلب مسبق مبرر تبريرا كاملا يبدو أنه يشكل عبئا ويستغرق وقتا. ويعتقد وفدها أن جميع الموظفين المقدمين دون مقابل ينبغي في المقام الأول أن يعينوا لخبرتهم في مجالات متخصصة للغاية تقع خارج نطاق الواجبات العادية التي يقوم بها موظفو الأمانة العامة، وعندما يتبين أن تطوير هذه المهارات داخل الأمانة العامة غير ملائم أو غير فعال من حيث التكلفة. وكقاعدة عامة، وافقت على أنه ينبغي عدم وضع الأفراد المقدمين دون مقابل في الوظائف التي أبقيت شاغرة لأغراض مالية فقط، كما ينبغي عدم تعيينهم إذا لم تكن المنظمة بحاجة إليهم. ومن الأهمية بمكان الاحتراس من الاتجاه البيروقراطي الطبيعي الذي يتمثل في السماح للمناصب التي يشغلها بصورة مؤقتة الأفراد المقدمون دون مقابل أن تصبح مع مرور الوقت مناصب يشغلونها بصورة دائمة. فقد سبب استخدام الأفراد المقدمين دون مقابل وفي بعض الأحيان سوء استخدامهم، في مجالات شتى، في كل أنحاء المنظمة، بلبله فيما يتعلق بعدد الموظفين الذين تحتاج إليهم المنظمة وبالمهارات التي تحتاج إليها لتنفيذ الولايات المتفق عليها.

٢٢ - وأضافت أن وفدها يرحب بالشفافية الأكبر التي سيتم تحقيقها على الأرجح من جراء الكشف الكامل عن الميزانية، الأمر الذي يساعد على أن تكون للدول الأعضاء صورة أكثر دقة للموارد اللازمة للمنظمة. غير أن اللجنة الاستشارية ينبغي أن تقدم مزيدا من التوضيحات فيما يتعلق بأداء الميزانية في حالة "إعدادها على أساس كامل التكلفة" نظرا لأنه في السابق لم تحدد دائما مخصصات كاملة في الميزانية، فمثلا، وفدها قلق لأنه في حالة عدم وجود ضرورة لمنصب يشغله فرد من الأفراد المقدمين دون مقابل، وذلك قبل نهاية الفترة التي وضعت مخصصات لها، قد يكون هناك اتجاه نحو إبقاء الشخص إلى نهاية الفترة لا شيء إلا لأن "الموارد" مبررة أو موافق عليها. وفيما يتعلق بالتوصية الواردة في الفقرة ١٠ من التقرير المتعلقة بنقص الأموال للأنشطة المطلوبة من المنظمة، قالت إن وفدها مستعد للنظر في جميع الحلول الممكنة عند نشوء مثل هذه الحالات.

٢٣ - وقالت إنها تؤيد توصية اللجنة الاستشارية بأنه يتعين على الأمين العام أن يقدم تقريرا كل سنة عن استخدام الأفراد المقدمين دون مقابل، ولا سيما عن جنسيتهم، ومدة خدمتهم، ومهامهم. وبذلك تتوفر للجمعية العامة فرصة للتأكد من أن هؤلاء الأفراد يستخدمون في المجالات التي طلب منهم العمل فيها. وأضافت أنها لا ترى أي سبب واضح لعدم إدراج هؤلاء الأفراد المقدمون دون مقابل في نظام تقييم الأداء، بما أن ذلك من شأنه أن يعزز المساءلة.

٢٤ - وقالت في معرض استعراضها لتحديد عدد الأفراد المقدمين دون مقابل في وحدة بعينها، إنها قلقة لأن وضع حد أقصى من الناحية العملية يمكن أن يؤدي إلى إضفاء الطابع المؤسسي على الموظفين المقدمين دون مقابل، مما يخلق توقعات على أنهم موارد دائمة في ملاك موظفي الأمم المتحدة. فينبغي أن يبقى توظيف الأفراد المقدمين دون مقابل استثنائيا ويستند إلى ما تستحقه كل حالة، ولا يستند إلى حدود مصنعة أو مفروضة.

٢٥ - ومضت تقول إن وفدها يؤيد تأييدا شديدا توصية اللجنة الاستشارية بعدم فرض تكاليف دعم إدارية للنوع الثاني من الأفراد المقدمين دون مقابل. غير أنها ترى أيضا أن اللجنة الاستشارية في حاجة ملحة إلى إعادة النظر في التكاليف المماثلة فيما يتعلق بالأفراد من النوع الأول عندما تجري استعراضها للميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ١٩٩٨-١٩٩٩.

٢٦ - وقالت إن وفدها ينتظر قيام الأمين العام بتقديم المبادئ التوجيهية الملائمة، التي تعكس نتيجة مداولات الجمعية العامة بشأن هذه المسألة.

تقريراً وحدة التفتيش المشتركة (تابع) (A/51/656 و Add.1 و A/51/705 و Add.1)

٢٧ - السيد بوعبيد - أغا (مفتش في وحدة التفتيش المشتركة): قال في معرض تقديمه لتقرير وحدة التفتيش المشتركة عن "مقارنة طرق حساب التوزيع الجغرافي العادل في النظام الموحد للأمم المتحدة" (A/51/705) إن السؤال الأساسي الذي ينبغي الإجابة عنه يتمثل في أهمية التوزيع الجغرافي العادل داخل الهيئة الدولية مقارنة بمعايير أخرى تطبق على العمالة وظروف العمل. وتنص الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة على أنه ينبغي عند استخدام الموظفين أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرّة والكفاية والنزاهة. كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي. ويرى كثيرون أن مبدأ التوزيع الجغرافي العادل يتنافس مع مبدأ الجدارة والكفاية ولكنه لا يرى أن هناك تناقضا بل تكاملا.

٢٨ - فالتوزيع الجغرافي العادل مبدأ أساسي للأمم المتحدة ينبثق من عالميتها، وهو عامل رئيسي بالنسبة لما تنفرد به الخدمة المدنية الدولية. وبالفعل إن أهمية هذا المبدأ جعل الجمعية العامة تنظر فيه منذ دورتها الثانية في عام ١٩٤٧.

٢٩ - إن حصول رعايا جميع البلدان على وظائف في الوكالات الدولية من أجل ضمان أن جميع الدول الأعضاء في المنظمة ممثلة على النحو الواجب ليس أمرا سهبا. ولكن ضمان التوزيع الجغرافي العادل أمر أكثر تعقيدا. فاللقاءات مع مختلف الموظفين المسؤولين عن التوظيف كشف عن صعوبة تطبيق معايير التوزيع الجغرافي العادل. غير أن وضع خطة للتوظيف يساعد كثيرا على تحقيق التوزيع الجغرافي العادل.

٣٠ - وأضاف أن سلسلة التوصيات التي اقترحتها وحدة التفتيش المشتركة ينبغي تطبيقها على مراحل. فكل منظمة ينبغي أن تسعى أيضا إلى إيجاد أفضل الطرق التي تفي باحتياجاتها الفردية. وتعيد التوصية ١ تأكيد المبادئ الأساسية للعضوية، ومستوى الاشتراكات وعدد السكان في تحديد عدد الوظائف التي ينبغي أن تخصص لبلد أو منطقة بعينها. وتدرس التوصية ٢ الطرق التي تطبقها أصلا بعض المنظمات، مثل منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة بصفة خاصة: فقد استحدثت نظام الترجيح الذي يخصص معامل معين لكل درجة في كل فئة من فئات الوظائف. وتتوخى التوصية ٣ الحفاظ على استقلال الأمانات عندما

يشغل موظفون ووظائف محددة ممولة من موارد خارجة عن الميزانية. وتوجه التوصية ٤ نظر الدول الأعضاء إلى مخاطر الإفراط في تعيين موظفين مقدمين دون مقابل في وظائف ينبغي أن تخضع للتوزيع الجغرافي. وتضع التوصية ٥ في الاعتبار حالة المنظمات الأصغر في النظام الموحد حيث يتسم تطبيق هذا المبدأ بصعوبة أكبر.

٣١ - ومضى يقول إن التقرير يقترح حلين ممكنين يثيران الجدل: جعل مبدأ التوزيع الجغرافي العادل يشمل أكبر عدد ممكن من الوظائف واستحداث معايير جديدة تضع في الاعتبار المكان الذي ستنفق فيه موارد الميزانية.

٣٢ - وفي الختام أعرب عن أسفه لأن عددا من الجداول الإحصائية والرسوم البيانية قد حذفت في النص النهائي من التقرير، فوجودها ربما كان سيساعد على توضيح المسألة.

٣٣ - السيد هاليدي (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية): قدم تعليقات الأمين العام على تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن التوزيع الجغرافي العادل (A/51/705/Add.1). وقال إن المسائل المتعلقة بالتوزيع الجغرافي كانت موضع مناقشة حادة في الجمعية العامة منذ الأيام الأولى، وأسدت الدول الأعضاء المشورة بشأن المبادئ العامة التي تنطوي عليها أحكام الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق، فضلا عن مبادئ توجيهية مفصلة للغاية تتعلق بالسياسة العامة المتبعة في طرق الحساب وجهود الأمانة العامة للوفاء بالولايات التي منحتها إياها الجمعية العامة. وأضاف أن الأمين العام قدم كل سنة تقريرا عن تكوين الأمانة العامة، والتدابير المتخذة، ودرجة النجاح في تحقيق التوزيع الجغرافي العادل. وبالإضافة إلى برنامج المسابقات الوطنية، وعلى الرغم من زيادة تخفيض عدد الموظفين، سيبذل مكتب إدارة الموارد البشرية مزيدا من الجهود لتحديد المرشحين المؤهلين عن طريق بعثات التوظيف، والمبادرات المقدمة بمساعدة الحكومات، ووسائل الإعلام، وشبكات الحواسيب.

٣٤ - ومضى يقول إن الأفكار المقدمة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة فيما يتعلق بالطريقة التي ينبغي أن تطبق بها المبادئ وفيما يتعلق بالطريقة التي ينبغي أن يقاس بها التوزيع الجغرافي، ينبغي أن تكون موضع تفكير عام وأن تمهد السبيل لإجراء مزيد من المناقشات عن المسألة الحساسة المتعلقة بإدارة التوزيع الجغرافي. ونظرا للأهمية التي تعلقها الدول الأعضاء على هذه المسائل، ترحب الأمانة العامة بأية مشورة أخرى تقدمها الجمعية العامة، لا سيما فيما يتعلق بتوصيات المفتشين.

٣٥ - وفيما يتعلق بالتوصية ١، قال إنه يتفق في الرأي على أنه ينبغي التأكيد على تنسيق الجهود على نطاق المنظومة، فضلا عن التوصية التي تدعو إلى أنه ينبغي أن توزع المناصب الإدارية الرفيعة المستوى توزيعا عادلا بقدر الإمكان على المناطق الجغرافية. وأشار إلى الرأي الذي أعرب عنه الأمين العام في تقريره المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والأربعين (A/C.5/46/2) ومضاده أن المسألة الرئيسية ليست المنهجية في حد ذاتها، بل الترجيحات النسبية المعطاة إلى مختلف المعاملات ضمن المنهجية. وعند

النظر في الاقتراحات المتعلقة بالتجمعات الإقليمية والتجمعات دون الإقليمية، ينبغي أن يوضع في الاعتبار أن المحاولات السابقة لتطبيق صيغة تستند إلى هذه المعايير لم تكن ناجحة جدا. وفيما يتعلق بالتوصية ٢، قال إن استحداث نظام للترجيح اللاحق سيؤدي إلى تعديلات بعيدة الأثر في نظام الحصص والنطاقات المستصوبة وسيتم بتعقيد مفرط. ويؤيد الأمين العام تأييدا تاما التوصية ٣ بشأن الحاجة إلى الحفاظ على العالمية والموضوعية الأساسية لموظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك هؤلاء الذين يخدمون في مناصب ممولة من موارد خارجة عن الميزانية.

٣٦ - وقال إن التوصية ٤ تشير إلى الموظفين المقدمين دون مقابل، وقد نوقشت في التقرير الشامل للأمين العام عن الموضوع وحدد فيه موقفه فيما يتعلق بالوظائف والمهام التي تستند عادة إلى الموظفين المقدمين دون مقابل فضلا عن الظروف المحددة التي يتم في إطارها تعيينهم. أما التوصية ٥ فهي تتسم بأهمية معينة للمنظمات الأصغر في النظام الموحد. وبينما يشارك المفتشين قلقهم، قال إن الدول الأعضاء ربما تود النظر في الجوانب العملية لوضع قياس يستند إلى مدة شغل الوظيفة من قبل موظف من جنسية معينة. وأضاف أن عوامل مثل العدد الكبير من الموظفين المعيّنين تعيينا دائما، والإمكانات المحدودة للحركة داخل المنظمات الأصغر، واعتبارات الرصد العملية، تستدعي التحلي بالحدز.

٣٧ - الآنسة باولز (نيوزيلندا): تكلمت بالنيابة عن وفدي استراليا وكندا أيضا وعبرت عن قلقها إزاء بعض جوانب تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن سياسات التوظيف والتنسيب والترفيه (A/51/656). وقالت إن الوفود الثلاثة قلقة بصورة خاصة بسبب التأكيدات غير المثبتة الواردة فيه بأن التمييز القائم على نوع الجنس يتخذ طابعا مؤسسيا في الأمانة العامة. وفي حين أن المفتشين يعبرون عن اعتقادهم في الفقرة ٩٦ بأن التدابير الخاصة التي تعطي أفضلية تلقائية للمرأة في نظام التنسيب والترفيه هي تدابير زائدة عن الحاجة، فإن هذا الاعتقاد لا ينسجم فيما يبدو مع رغبات الجمعية العامة بشأن هذه المسألة، ولا مع الفروع ذات الصلة من إعلان ومنهاج عمل المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة.

٣٨ - إن استراليا وكندا ونيوزيلندا تؤيد تأييدا قويا المساواة بين الجنسين في الأمانة العامة كما أنها تؤيد تأييدا كاملا هدف تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ بحلول عام ٢٠٠٠. غير أن التقدم إزاء هذين الهدفين ضئيل. وإذا كان لمبدأ المساواة في الفرص والمعاملة كما هو وارد في الميثاق أن يصبح حقيقة واقعة بالنسبة للمرأة في الأمانة العامة، فإنه من المهم اتخاذ تدابير للقضاء على التمييز. وإن الخطوات التي ينبغي اتخاذها لتحقيق التوازن بين الجنسين والمجملة في الأمر الإداري ST/AI/412 تتماشى كلية مع المادتين ٨ و ١٠١ من الميثاق وتكفل أن تكون لدى النساء المرشحات نفس المستوى، على الأقل، من المؤهلات المتوفرة في زملائهن الذكور، وليس أقل منهم.

٣٩ - وأردفت قائلة إن الوفود الثلاثة ترفض رأي وحدة التفتيش المشتركة وهو أن التمييز ضد الرجل يتخذ طابعا مؤسسيا في الأمانة العامة. وعلاوة على ذلك، فإن الأرقام لا تساند هذه الاتهامات؛ بل إنها تدل على أن الرجال تلقوا، خلال السنتين الماضيتين ترفيعات أكثر من النساء. وأضافت أن الوفود الثلاثة

تحتترم استقلال وحدة التفتيش المشتركة وحق كل مفتش منهم في التعليق على المسائل كما يرغبون، ولكن هذه الوفود تعتقد بأنه ينبغي على المفتشين أن يراعوا مقررات وتوجيهات الدول الأعضاء، وخاصة قرارات الجمعية العامة.

٤٠ - السيد فريد (المملكة العربية السعودية): قال إنه يتعين علينا أن ننظر في عدد من المجالات لكي نحقق الاستفادة القصوى من الموارد البشرية في الأمم المتحدة.

٤١ - لقد بينت وحدة التفتيش المشتركة في التوصية ٢ من تقريرها بشأن التوظيف والتنسيب والترقية (A/51/656) بأنه لا يوجد نظام للتطوير الوظيفي، وأنها تدرك أيضا أنه ينبغي إعادة تحديد أهداف نظام التطوير الوظيفي بصورة أكثر واقعية. ويرى وفده أن الأهداف المحددة زمنيا هي ذات أهمية بالغة في إعادة تحديد هذا النظام. كما ينبغي أيضا أن يكون تشجيع الترقية على نطاق واسع، لأن كثيرا من الموظفين يعتقدون حاليا أنه لا توجد فرص للترقية. ويشاطر وفده رأي وحدة التفتيش المشتركة بأن انتدابات الموظفين المؤقتين الطويلة الأجل أو للتعويض عن الموظفين الموفدين في بعثات تؤدي عموما إلى توظيف أو ترقيات من وراء الستار، ولا بد من وضع حد لهذه الممارسة. وعندما يصبح نظام المعلومات الإدارية المتكامل نافذ المفعول بصورة كاملة يمكن التنبؤ بالشواغر كما أن التخطيط للتوظيف سيحل الحاجة للتوظيف لفترات قصيرة الأجل.

٤٢ - وفيما يتعلق بموضوع معنويات الموظفين قال إنه لمن الأمور الأساسية أن تضع الإدارة سياسات عادلة وأن تقيم حوارا منتظما مع الموظفين. وعلاوة على ذلك لم يفعل سوى النذر اليسير لمساءلة أولئك المسؤولين عن إدارة ومراقبة الصناديق الاستثنائية شخصيا عن مسؤوليتهم. وإن وفده يعتبر أنه ينبغي إعداد تقرير أداء عن مسائل إدارة الموارد البشرية في أقرب فرصة ممكنة يسلط الضوء على الطريقة التي تنجز بها الإدارات السياسات والمتطلبات المصممة لتلبية طلبات الجمعية العامة. كما أن مجلس مراجعي الحسابات قد وجد مخالفات خطيرة في تحديد وتوظيف الخبراء الاستشاريين ودفع التعويضات لهم وفي إدارتهم. وهي مسألة يتعين أيضا التصدي لها. وكذلك فإن وضع توصيفات وظيفية أكثر وضوحا وتحديدًا في مجال التوظيف والترقية سيعزز الأداء أيضا. وإن أحد المجالات التي هي بحاجة إلى التدريب لتحسين الأداء هي المشتريات والإدارة الميدانية والسوقيات.

٤٣ - وفي الختام، قالت إن وفدها يرحب بالجهود التي يبذلها مكتب إدارة الموارد البشرية لتحقيق أقصى حد من أداء الموظفين ومساءلتهم، ويؤيد جهوده لتنقيح نظام الموظفين كي يعكس الاحتياجات المتغيرة للمنظمة.

٤٤ - السيد غودا (اليابان): قال إن اليابان، شأنها في ذلك شأن الكثير من الوفود، تعلق أهمية كبيرة على مسألة التوزيع الجغرافي العادل. غير أنها ترى أن توصيات وحدة التفتيش المشتركة تنقصها الحجج المساندة. وإن وفده يشاطر الآراء الواردة في الفقرة ٥ من تعليقات الأمين العام على تقرير وحدة التفتيش

المشتركة (A/51/705/Add.1). ولذلك يجد صعوبة في تأييد توصيات وحدة التفتيش المشتركة لإدخال عناصر جديدة كثيرة إلى صيغة حساب التوزيع الجغرافي. فهذه المسألة مسألة هامة ولا بد من مزيد من المناقشة قبل اتخاذ أي إجراء من هذا القبيل.

٤٥ - السيد مكتفي (الجزائر): قال إن الميزة الرئيسية لتقرير وحدة التفتيش المشتركة هي إثارة المناقشة بشأن الأفكار المختلفة التي يحتوي عليها. وينبغي للجنة أن تنظر بعناية في زيادة عدد الوظائف التي تخضع لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل.

٤٦ - السيد استوكل (ألمانيا): قال إنه يشاطر ممثلة نيوزيلندا ما أعربت عنه من قلق بشأن موضوع توازن الجنسين داخل المنظمة. وإن مبدأ التمثيل الجغرافي العادل لا يهم الطرق المستخدمة في حساب هذا التمثيل فحسب بل وأيضا الزيادة في الرقم الأساسي. وإنه ينبغي أن تخضع أيضا الوظائف في حساب الدعم لحفظ السلام لهذا المبدأ. وقال إنه يأسف لاشتراك الأمين العام في المناقشة بشأن تقييم العوامل المختلفة المستخدمة في حساب التمثيل الجغرافي العادل. وإن أمر التقدم بمقترحات بشأن هذا الموضوع الحساس يعود إلى الدول الأعضاء وليس إلى الأمين العام.

٤٧ - وأردف يقول إن وفده لا يؤيد فكرة حساب الحصص والنطاق المستصوب على أساس إقليمي ودون إقليمي. وأنه ينبغي أن تستمر الحسابات على أساس وطني وأن تعكس المساهمات الحقيقية للدول الأعضاء وليس نسب الأنصبة المقررة لها.

٤٨ - وبشأن مسألة التعيينات لفترات قصيرة الأجل قال إنه قد يكون من المفيد أن تقدم الأمانة العامة للدول الأعضاء خلال الدورة المستأنفة الحالية بيانات إحصائية بشأن التوظيف القصير الأجل في الأمانة العامة، مقسمة حسب الجنسية، وطول الفترة الزمنية للعقد، والتوازن بين الجنسين، والفجوات بين العقود. كما ينبغي للأمين العام أيضا أن يقدم تقريرا إلى الجمعية العامة بشأن تدبير الموظفين الذي تم بعد ١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦، حسبما طُلب إليه أن يفعل.

٤٩ - الأنسة رودريغز أباسكال (كوبا): قالت إن هدف الأمانة العامة في التوصل إلى توازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ بحلول عام ٢٠٠٠ هو هدف شريف وإن كان صعب التحقيق. وإن آراء وحدة التفتيش المشتركة مهمة جدا وترمي إلى تنبيه الوفود إلى بعض الآثار المترتبة على متابعة هذا الهدف. وإن على الأمانة العامة في سعيها إلى بلوغ أهداف عددية ألا تغفل الحاجة لتوظيف الأشخاص المؤهلين فقط الذين يستطيعون أن يعملوا بفعالية لدفع برنامج عمل المنظمة. ولذلك ينبغي ألا تعطى المرشحات أفضلية على الذكور إلا إذا كانت مؤهلاتهن مساوية أو تفوق مؤهلات المرشحين من الذكور. كما ينبغي أيضا أن يؤخذ في الاعتبار مبدأ التمثيل الجغرافي العادل عند تنفيذ هدف التوازن بين الجنسين على أساس ٥٠/٥٠. وإنها تكون ممتنة لو تستطيع الأمانة العامة إعداد جدول يبين النسبة المئوية للنساء من موظفي الأمانة العامة، مقسمة بحسب الجنسية ونسبة النساء اللاتي يشغلن وظائف من رتب عالية.

٥٠ - السيد مير محمد (جمهورية إيران الإسلامية): قال إن تقرير وحدة التفتيش المشتركة لا يشير المناقشة بشأن طرق حساب التوزيع الجغرافي العادل داخل النظام الموحد للأمم المتحدة فحسب بل أيضا بشأن عدد الوظائف التي ستدرج في الرقم الأساسي. وينبغي على الأمانة العامة أن تبلغ للجنة بعدد ونسبة وفئة الوظائف الخاضعة لمبدأ التمثيل الجغرافي العادل.

٥١ - الأنسة أرشيني (إيطاليا): قالت يساور وفدها قلق عميق بشأن مسألة المساواة بين الجنسين في الأمانة العامة. وفي حين أنه لا يوافق على جميع الآراء الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة، فإنه يعتقد أن التقرير نفسه يمكن أن يشكل أساسا مفيدا لمناقشة أكثر عمقا من جانب الجمعية العامة. غير أنه يتعين على قرارات الجمعية أن تراعي مبدأ عالمية المنظمة. وأضافت أن وفدها يرحب بتوضيح من ممثل وحدة التفتيش المشتركة للتوصية ٤ التي تحت الأمانات العامة للمنظمات الدولية على التزام الحذر في قبول مواطنين مقدمين دون مقابل من أي دولة.

٥٢ - الأنسة شنويك (الولايات المتحدة الأمريكية): قالت إن الولايات المتحدة تعارض بشدة أي توسيع للرقم الأساسي في حساب النطاقات المستصوبة لأغراض التوزيع الجغرافي العادل. إذ أن الجمعية العامة هي التي قررت هذا الرقم ولا يمكن تغييره من جانب الأمانة العامة دون الحصول على تخويل من الجمعية العامة. وعلاوة على ذلك، إن وفدها يعارض أي اقتراح من جانب الأمانة العامة لتوسيع النطاق، ولا سيما فيما يتعلق بالوظائف الممولة من خلال حساب الدعم لحفظ السلام.

٥٣ - السيد بوعياد - أغا (مفتش، وحدة التفتيش المشتركة): قال ردا على بيانات الوفود إن الانتقادات التي وجهتها ممثلة نيوزيلندا لتقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/51/656) تستند إلى افتراضات وليس إلى حقائق. إن وحدة التفتيش المشتركة لا تعارض في توظيف النساء، ولكنها ترغب فقط في توجيه انتباه الدول الأعضاء إلى بعض المعايير المستخدمة في توظيف النساء وترقيتهن التي تنتهك الأنظمة ذات الصلة. فعلى سبيل المثال، أصدرت الأمانة العامة تعليمات بأنه ينبغي توظيف النساء فقط بغية الوفاء ببعض المتطلبات والحصص. إن هذا الإجراء إجراء تمييزي. وأضاف ردا على بيان ممثل اليابان، أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تقرر أي نظام للتمثيل الجغرافي هو أفضل من غيره لكل منظمة.

٥٤ - الأنسة شنويك (الولايات المتحدة الأمريكية): قالت إنه قد بلغ إلى وفدها أن الأمانة العامة تضع حاليا مشروع مدونة سلوك لجميع موظفي الأمم المتحدة. وأنها ترحب بمعلومات عما وصل إليه هذا المشروع، وفيما إذا كانت المدونة المقبلة ملزمة لجميع موظفي الأمم المتحدة والوقت الذي يحتمل أن تنفذ فيه.

٥٥ - السيد هالدي (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية): قال إن الأمانة العامة، بقيادة مكتب الشؤون القانونية، تعمل حقا على وضع مدونة سلوك. وأنها قد زودت اتحادات الموظفين في مواقع العمل المختلفة للأمم المتحدة بنسخ من مشروع المدونة، وتتوقع استلام تعليقاتها بنهاية آذار/ مارس. وعندئذ سيناقش المشروع في لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في نهاية نيسان/أبريل. ويتوقع أن يشير الأمين

العام إلى مدونة السلوك عندما يخاطب اللجنة. وعندئذ تقدم توصياته إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والخمسين لاتخاذ إجراء بشأنها.

٥٦ - السيد مير محمد (جمهورية إيران الإسلامية): ذكر بطلبه السابق بتقديم معلومات عن عدد الوظائف الخاضعة لمبدأ التمثيل الجغرافي العادل ونسبتها المئوية وفئاتها.

٥٧ - السيد هاليدي (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية): قال إن ٧٠٠ ٢ وظيفة أو ٢٠ في المائة من المجموع تخضع لمبدأ التمثيل الجغرافي العادل. وترد معلومات إضافية بشأن هذه المسألة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة.

البند ١٢٥ من جدول الأعمال: تمويل بعثة مراقبي الأمم المتحدة في ليبيريا (تابع) (A/51/756 و Add.1, (A/51/423/Add.1

٥٨ - السيد هالوكس (المراقب المالي): قال في معرض تقديمه لتقرير الأمين العام بشأن تمويل بعثة مراقبي الأمم المتحدة في ليبيريا (A/51/756 و Add.1) إن قرار مجلس الأمن ١٠٨٣ (١٩٩٦) المؤرخ ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦ مدد ولاية البعثة إلى ٣١ آذار/ مارس ١٩٩٧. أما الموارد التي قدمتها الجمعية العامة للفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٥ إلى ٣١ آذار/ مارس ١٩٩٦ فقد بلغت ٥٠٠ ٤٧٠ ٣٠ دولار - إجمالي. غير أن الجمعية العامة قررت بموجب مقرريها ٤٨٢/٥٠ ألف المؤرخ ٧ حزيران/يونيه ١٩٩٦ و ٤٨٢/٥٠ باء المؤرخ ١٧ أيلول/سبتمبر ١٩٩٦ تمديد استخراج تلك الموارد إلى ٣٠ أيلول/سبتمبر و ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦ على التوالي. وقد بلغ إجمالي النفقات ذات الصلة ١٠٠ ١٧ ٠٠٤ دولار. مما أدى إلى رصيد غير مثقل إجماليه ٤٠٠ ٤٦٦ ١٣ دولار نتج عن تأجيل التنفيذ المقرر لبرنامج نزع السلاح والتسريح وعدم وزع أفراد عسكريين إضافيين مع إعادة الأفراد العسكريين والمدنيين غير الضروريين إلى الوطن وإلغاء العمليات الجوية في نيسان/أبريل ١٩٩٦. بعد اندلاع القتال في مونروفيا في ٦ نيسان/أبريل ١٩٩٦.

٥٩ - وبلغت التقديرات الأصلية لتكلفة الإبقاء على البعثة للفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧ مبلغ إجماليه ١٠٠ ٦١٥ ٢٧ دولار. غير أنه نتيجة لتدهور عملية السلام واندلاع القتال في مونروفيا في نيسان/أبريل ١٩٩٦ تم إعداد ميزانية منقحة إجماليها ٨٠٠ ٥١٢ ١٤ دولار لتعكس التخفيض في الأنشطة ومستوى ملاك الموظفين للبعثة. وبعد البدء في عملية نزع السلاح أذنت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦ للأمين العام بالدخول في التزامات بمبلغ لا يتجاوز إجماليه ١٠ ملايين دولار للفترة من ١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦ إلى ٣١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧ بغية تلبية احتياجات بدء العمل الفورية والأساسية للبعثة لتنفيذ عملية نزع السلاح والتسريح، وعلى الصعيد التشغيلي اقترح زيادة قوة البعثة من ٣٤ مراقبا عسكريا إلى عدد أقصاه ٩٢ مراقبا. كما يلزم أيضا التعويض عن المعدات التي سلبت خلال اندلاع القتال في مونروفيا في نيسان/أبريل ١٩٩٦ بغية تمكين البعثة من القيام بولايتها بفعالية.

٦٠ - أما الإجراءات التي ستتخذها الجمعية العامة فهي اعتماد مبلغ إجماليه ٦٠٠ ١٦٩ ١٢ دولار الذي تم التحويل به وقرر للفترة المنتهية في ٣١ آذار/ مارس ١٩٩٦، تقسيم مبلغ إجماليه ٥ ٨٤٠ ٠٠٠ دولار على الدول الأعضاء والذي كان قد تم اعتماده بموجب أحكام قرار الجمعية العامة ٣/٥١ للفترة من ١ تموز/يوليه إلى ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦؛ ومقرر بإعادة الرصيد غير المثقل المتبقي والبالغ إجماليه ٤٠٠ ٧ ٦٢٦ دولار للفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦ للدول الأعضاء مقابل المبالغ المقررة لفترة ما بعد ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦.

٦١ - وطلب أيضا من الجمعية العامة أن تعتمد مبلغا إضافيا إجماليه ٧٠٠ ٩٢٥ ٢٢ دولار للفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧؛ وأن تقرر مبلغا إضافيا إجماليه ٧٠٠ ١٦٠ ٦٤ دولار لتشغيل البعثة في فترة ولايتها الحالية من ١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦ إلى ٣١ آذار/ مارس ١٩٩٧؛ وأن تقرر للفترة من ١ نيسان/أبريل إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧ مبلغا إجماليه ٢ ٢٨٧ ٠٠٠ دولار في الشهر، بالإضافة إلى مبلغ إجماليه ١ ١٦٨ ٠٠٠ دولار تم التحويل به بقرار الجمعية ٣/٥١، وذلك رهنا بتمديد مجلس الأمن لولاية البعثة.

٦٢ - السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قال في معرض تقديمه لتقرير اللجنة الاستشارية بشأن تمويل بعثة مراقبي الأمم المتحدة في ليبيريا A/51/423/Add.1 إن الفقرات ٧ إلى ٩ يحتوي على تقرير أداء للفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦. وأما الفقرات من ١٠ إلى ٢١ تتناول التقديرات المستكملة لتكاليف الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧. أما التكلفة المستكملة للإبقاء على بعثة المراقبين لهذه الفترة فتصل إلى مبلغ إجماليه ١٤ ٠١٦ ٠٠٠ دولار وقد وافقت عليه الجمعية العامة بقرارها ٣/٥١.

٦٣ - وأردف قائلا إن اللجنة الاستشارية توصي، وهذا مرهون بتعليقاتها الواردة في تقريرها، باعتماد مبلغ إضافي إجماليه ١٧ ٨٩٩ ٠٠٠ دولار لتغطية عمليات بعثة المراقبين للفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧؛ وتقسيم مبلغ إضافي إجماليه ٣٤٥ ١٩٢ ١٣ دولار لتشغيل البعثة لفترة ولايتها الحالية من ١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦ إلى ٣١ آذار/ مارس ١٩٩٧، وهذا بالإضافة إلى مبلغ إجماليه ٤ ٦٧٢ ٠٠٠ دولار سبق الإذن به عن الفترة نفسها بموجب قرار الجمعية ٣/٥١ المؤرخ ١٧ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦، وتقسيم مبلغ إجماليه ٥٦٨ ٨٨٥ ١ دولار في الشهر للفترة من ١ نيسان/أبريل إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧، بالإضافة إلى مبلغ إجماليه ١ ١٦٨ ٠٠٠ دولار سبق الإذن به بموجب قرار الجمعية ٣/٥١، وذلك رهنا بتمديد مجلس الأمن لولاية البعثة.

٦٤ - الأنسة أوسودي (ليبيريا): أعربت عن قلقها بشأن حالة الاستعدادات للانتخابات في ليبيريا. وأنه على الرغم من انعقاد الاجتماع الوزاري للبلدان المجاورة بشأن الحالة في ليبيريا وتسليم الأمين العام بأن هناك تجديدا للزخم إزاء السلم في هذا البلد، فإن هناك إشاعات كثيرة بأن الانتخابات المقرر إجراؤها في أيار/مايو سوف تؤجل. وإنما تتساءل عما إذا كان لا يزال من الحكمة، في هذه الظروف، أن تواصل

المنظمة إعداداتها للانتخابات المقررة. وإنها ترحب بشرح من الأمانة العامة عن الكيفية التي تعتزم بها المضي في ذلك.

٦٥ - السيد هالبواكس (المراقب المالي): قال إن موعد الانتخابات هو في أيار/مايو. وقد عادت بعثة فنية من الميدان وقدمت تقريرها الذي سوف يستخدمه الأمين العام لإعداد مقترحات لمجلس الأمن لاتخاذ مزيد من الإجراءات.

رفعت الجلسة في الساعة ١٢/١٥