

محضر موجز للجلسة السابعة

الرئيس: السيد سنغوي (زمبابوي)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

البند ١١٩ من جدول الأعمال: جدول الأنصبة المقررة لقسمة نفقات الأمم المتحدة (تابع)

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

البند ١٢٠ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

البند ١١٨ من جدول الأعمال: خطة المؤتمرات

././

Distr.GENERAL  
A/C.5/51/SR.7  
8 July 1997  
ARABIC  
ORIGINAL: FRENCH

هذا المحضر قابل للتصويب. ويجب إدراج التصويبات في نسخة من المحضر وإرسالها مذيبة 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 في الساعة ١٠/٠٠

البند ١١٩ من جدول الأعمال: جدول الأنصبة المقررة لقسمته نفقات الأمم المتحدة (تابع) (A/50/11/Add.2)

١ - السيد ياماك (تركيا): قال إن الجمعية العامة، بعد مفاوضات طويلة، قررت، في قرارها ٢٢٣/٤٨ بء المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٣، بغية تخفيف أثر الإلغاء التدريجي لمخطط الحدود خلال الفترتين ١٩٩٧-١٩٩٥ و ٢٠٠٠-١٩٩٨، ألا يخصص للبلدان النامية المستفيدة من تطبيق هذه الصيغة سوى نقاط إضافية بمعدل ١٥ في المائة من آثار الإلغاء. وعندما طبقت لجنة الاشتراكات هذه الأحكام، استثنت تركيا من قائمة البلدان النامية، متذرة بأن تركيا لم تستفد من تطبيق الصيغة خلال الفترة ١٩٩٢-١٩٩٤. غير أن هذه الفترة غير مشار إليها بصراحة في القرار، وهذا القرار، الذي اتخذ في عام ١٩٩٣، ينبغي أن يسري على الفترة ١٩٩٧-١٩٩٥. وعليه، فإن الإشارة إلى الفترة ١٩٩٢-١٩٩٤ لا أساس لها. والدول التي تستطيع أن تطلب تخفيفا بنسبة ١٥ في المائة هي الدول، مثل تركيا، التي كان ينبغي أن تستفيد من تطبيق الصيغة خلال الفترة ١٩٩٧-١٩٩٥، وهي المرحلة الأولى من الإلغاء.

٢ - ومضى يقول إن الجمعية العامة طلبت في مقررها ٤٧١/٥٠، إلى لجنة الاشتراكات، أن تنظر من جديد في إمكانية إدراج تركيا في عداد البلدان النامية المشار إليها في الفقرة ٢ من قرار الجمعية العامة ٢٢٣/٤٨ بء. وتلا المتكلم مقتطفا من الفقرة ١٧ من تقرير اللجنة الذي يبين، في رأيه، التناقض الذي تقع فيه اللجنة بإصرارها على الرجوع إلى جدول الأنصبة المقررة للفترة ١٩٩٢-١٩٩٤ لاستثناء تركيا من البلدان التي يمكن أن تستفيد من التخفيف.

٣ - وأضاف أن تركيا قدرت دوما حق التقدير دور اللجنة وأعمالها. غير أنها لا تستطيع أن تقبل قرارا خاطئا أدى إلى زيادة لا مبرر لها لنصيبها بنسبة ٤٠ في المائة، ولا يمكنها أن تؤيد قرارا بشأن جدول الأنصبة لا يصحح هذا الخطأ.

٤ - وأردف يقول، فيما يتعلق بالمنهجية المتبعة في وضع جدول الأنصبة، أن تركيا تؤيد استخدام سعر صرف السوق، وتقديرات الناتج القومي الإجمالي، والبيانات السكانية، كما أوصى بذلك الفريق العامل الحكومي الدولي المخصص المعني بتنفيذ مبدأ القدرة على الدفع. وينبغي أن تكون فترة الأساس مضاعف فترة جدول الأنصبة، ويفضل أن تكون مدتها ست سنوات، لضمان ثبات الأنصبة وإمكانية توقع مقدارها. وينبغي الإبقاء على التسوية المتصلة بعبء الديون، والتسوية المتصلة بانخفاض نصيب الفرد من الدخل، مع تحسينهما إذا كانت هناك ضرورة لذلك. ومن ناحية أخرى، مما لا غنى عنه تحسين قابلية مقارنة البيانات المستعملة، وموثوقيتها، وشفافيتها. وقد رحبت وفود عديدة بالاقترح الرامي إلى إعادة الحد الأدنى إلى ٠,٠٠١ في المائة، وهذا يعني من الناحية العملية إلغاؤه. وبالتالي لن يكون هناك أي اعتراض على حساب جدول الأنصبة على أساس أربعة كسور عشرية. وأخيرا ينبغي مواصلة تطبيق تدابير تخفيف أعباء البلدان النامية، ولذلك يتعين على لجنة الاشتراك، بوصفها هيئة فنية، أن تستفيد من الكفاءات المتخصصة الموجودة في الأمانة العامة.

٥ - السيد عبيدو (الجمهورية العربية السورية): أشار إلى أن جدول الأنصبة المقررة يعبر عن إرادة الدول الأعضاء أن تتحمل المصاريف التي تتكبدها المنظمة، كما هو منصوص عليه في المادة ١٧ من الميثاق، وأن تفي بهذا الالتزام بدفع الاشتراكات وفقا لجدول متفق عليه بتوافق الآراء.

٦ - وأضاف أن سوريا تؤيد تأييدا تاما البيان الذي أدلت به كوستاريكا باسم مجموعة ال ٧٧ والصين، وتؤكد من جديد تمسكها بمبدأي القدرة على الدفع والمسؤولية الجماعية للدول - وهما معياران أساسيان لتحديد الأنصبة. وقد أشار بوضوح الفريق العامل الرفيع المستوى المفتوح العضوية المعني بالحالة المالية للمنظمة إشارة واضحة إلى أن جدول الأنصبة ينبغي أن يضع في الاعتبار، في جميع الأحوال، القدرة على الدفع والحالة الخاصة للبلدان النامية وأقل البلدان نموا، ولا سيما عبء الديون.

٧ - وقال إن سوريا سددت بالكامل اشتراكها في الميزانية العادية للأمم المتحدة لعام ١٩٩٦، رغم زيادة نصيبها الذي اعترضت عليه لأنه يتعارض مع المبدأ الأساسي للقدرة على الدفع. وتأمل ألا تجد نفسها في نفس الوضع عندما يصدر الجدول الجديد، وتؤكد في هذا الصدد، كما فعلت الأمانة العامة في عدة مناسبات، أن الأزمة المالية للمنظمة ناتجة عن تأخر الدول الأعضاء عن تسديد اشتراكاتها، ولا سيما تأخر بعض الدول المدينة بأعلى الأنصبة. والواقع أنه إذا لم تحترم الدول تعهداتها، فإن الأزمة ستتفاقم، حتى إذا تم رفع قيمة الأنصبة المقررة.

٨ - وأردف يقول إنه ينبغي للجنة الاشتراكات، عندما تضع جدول الأنصبة المقررة للميزانية العادية للمنظمة ولعمليات حفظ السلام، أن تستند إلى مبدأ أن أكثر البلدان تقدما من الناحية الاقتصادية يجب أن تتحمل نصيبا من المصروفات أكبر من الذي تتحمله البلدان النامية وأقل البلدان نموا. كما أن هذا هو المعيار الرئيسي الذي ينبغي أن تضعه الدول الأعضاء في الاعتبار عند دراسة هذه المسألة.

٩ - واستطرد يقول، فيما يتعلق بالمنهجية المتبعة في تحديد جدول الاشتراكات في الميزانية العادية، إن سوريا تأمل أن تضع فترة الأساس في الاعتبار قدرة البلدان على الدفع، والتقلبات الاقتصادية التي تعاني منها بعض هذه البلدان. وفيما يتعلق بالاقترحات الرامية إلى تخفيض الحد الأقصى، يتعارض تنفيذ هذه الاقتراحات مع المبدأ الذي يفيد بأن البلدان الأكثر تقدما من الناحية الاقتصادية يجب أن تتحمل التزامات مالية أكبر. ومن ناحية أخرى، يجب الإبقاء على الأحكام الخاصة بالمنظمة لتوزيع المصروفات المتصلة بعمليات حفظ السلام لأن هذه العمليات ذات طابع مؤقت. وأشار في هذا الصدد إلى المسؤوليات الخاصة التي تقع على عاتق الدول الأعضاء الدائمة في مجلس الأمن فيما يتعلق بتمويل هذا النوع من العمليات وفقا لقراري الجمعية العامة ١٨٧٤ (د-٤) و ٣١٠١ (د-٢٨). وترى سوريا أنه مما لا غنى عنه أن تتواجد باستمرار قوات في بؤر التوتر إذا أريد المحافظة على السلم والأمن الدوليين. وأخيرا قال إنه يعيد تأكيد تمسك سوريا بمبدأ المسؤولية الجماعية للدول الأعضاء فيما يتعلق بتمويل مصروفات المنظمة.

١٠ - السيدة أريستازيكوفا (كازاخستان): أشارت إلى إن بلدها يرغب في إيجاد حل دائم للأزمة المالية للأمم المتحدة، وسببها الرئيسي هو عدم قدرة الدول الأعضاء على الوفاء بالتزاماتها. والتدبير الأول الذي

ينبغي اتخاذه خلال المناقشة الدائرة بشأن حل طويل الأجل هو تسديد اشتراكات السنة الجارية والمتأخرات عن السنوات السابقة، كما أكد الأمين العام ذلك مجدداً في تقريره عن أعمال المنظمة. وكازاخستان من ناحيتها مصممة على الوفاء وفاء كاملاً بالتزاماتها المالية على الرغم من الصعوبات المالية التي تعاني منها.

١١ - وأضافت تقول إن كازاخستان، شأنها في ذلك شأن دول كثيرة، تعتبر أن المشاكل المالية الخطيرة التي تعاني منها الأمم المتحدة تعود بصفة رئيسية إلى أن جدول الأنصبة المقررة لا يسمح بتوزيع المصروفات توزيعاً عادلاً على الدول الأعضاء. ولذا ينبغي تحسينه. وقد عرض الفريق العامل الرفيع المستوى المفتوح العضوية المعني بالحالة المالية للأمم المتحدة والفريق العامل الحكومي الدولي المخصص المعني بدراسة تطبيق مبدأ القدرة على الدفع اقتراحات هامة على لجنة الاشتراكات فيما يتعلق بطريقة وضع جدول الأنصبة. واللجنة من طرفها لم تدخر أي جهد لوضع جدول جديد يتسم بتوازن أكبر، ويستند بصفة أساسية على الولاية الممنوحة لها في القرار ٢٢٣/٤٨.

١٢ - ومضت تقول إنه مما يدعو للاغتباط أن هناك اعترافاً متزايداً بضرورة استناد جدول الأنصبة على القدرة على الدفع. غير أن هذا المبدأ لا يطبق تطبيقاً كاملاً بعد. وهكذا فإن نصيب كازاخستان وبلدان أعضاء أخرى تنتمي إلى "مجموعة الـ ٢٢" يوق إلى حد كبير القدرة الحقيقية لهذه البلدان على الدفع. ولذا ينبغي تحسين منهجية وضع جدول الأنصبة، على أساس معايير علمية محضه. وكازاخستان من ناحيتها ترغب في أن يصحح الجدول الجديد الطابع غير المتناسب لنصيبيها، وترى أنه ينبغي أن تحذف من المنهجية العناصر المصطنعة التي أدخلت عليها في السنوات الماضية.

١٣ - وأردفت تقول إن كازاخستان من ناحية أخرى تؤيد توصية لجنة الاشتراكات الرامية إلى القيام، على سبيل التقريب الأولي، استخدام قيمة تقريبية باستخدام تقديرات الناتج القومي الإجمالي لقياس القدرة على الدفع. ونظراً لأن صيغة الحد من تقلبات الأنصبة المقررة هي أحد العناصر الأكثر إفساداً للمنهجية المتبعة، تود كازاخستان أن تبت الجمعية العامة في هذه الدورة في وسائل التخلي عنها بصورة تامة عند بدء نفاذ الجدول الجديد. وترى من ناحية أخرى أن فترة أساس مدتها ثلاث سنوات ستسمح بالحصول على تقديرات أكثر واقعية فيما يتعلق بالقدرة على الدفع. وقالت إن كازاخستان تؤيد استخدام أسعار صرف السوق، على شرط أن تطبق أسعار الصرف الواردة من صندوق النقد الدولي تطبيقاً شاملاً. وتعرب عن اغتباطها للجهود التي يبذلها البنك الدولي، وصندوق النقد الدولي، والشعبة الإحصائية في الأمم المتحدة للحصول على بيانات إحصائية ذات نوعية جيدة.

١٤ - السيد مياي (الكاميرون): قال إن الحساب الختامي للاحتفال بالذكرى السنوية الخمسين للأمم المتحدة سمح باستنتاج أن الأمم المتحدة أنجزت عملاً كبيراً، ولكن كان يمكن أن تنجز المزيد لو توفرت لها الموارد الكافية. وحرصت الكاميرون على الوفاء دائماً بالتزاماتها في هذا المجال، لأنها ترى أن الأمم المتحدة يجب أن تقوم على أساس مالي متين.

١٥ - ومضى يقول إنه ينتظر من اللجنة الخامسة، بمناسبة الدورة الحادية والخمسين، أن تعطي توجيهات واضحة للجنة الاشتراكات لكي تقدم لها في الدورة الثانية والخمسين توصيات بشأن جدول الأَنْصِبَة المقررة للفترة ١٩٩٨-٢٠٠٠ تكون مرضية كالتوصيات التي وردت في التقرير الموضوع تطبيقاً للقرار ٢٢٣/٤٨ الذي اعتمد بتوافق الآراء. ولا شك في أن هذا القرار لم يستجب لجميع التوقعات، وإن كان ذلك لا يحول دون اعتباره خطوة هامة في البحث عن توزيع عادل لمصروفات الأمم المتحدة. وفي هذا الصدد، إذا تم مرة أخرى تبني أحكام الفقرتين ١ (و) و ٢، فإن ذلك من شأنه أن يستجيب ليس فحسب لتوقعات بعض البلدان (مثل البلدان الـ ٢٢ المنبثقة عن الاتحاد السوفياتي سابقاً وجمهورية يوغوسلافيا الاتحادية الاشتراكية، وتشيكوسلوفاكيا) وإنما كذلك لتوقعات البلدان النامية التي كانت تستفيد حتى الآن من تطبيق صيغة الحد من تقلبات الأَنْصِبَة المقررة.

١٦ - وأضاف أن لجنة الاشتراكات والفريق العامل الحكومي الدولي المخصص المعني بتنفيذ مبدأ القدرة على الدفع بذلاً جهوداً محمودة لوضع منهجية لتحديد جدول الأَنْصِبَة المقررة تكون أكثر شفافية وأكثر عدلاً، وتعكس على نحو أكبر قدرة البلدان على الدفع. ولو اتفقت جميع الدول على العناصر التي تتألف منها هذه القدرة على الدفع لكانت مهمة اللجنتين أسهل. فينبغي أولاً التساؤل عما للبلدان من إمكانية فعلية للدفع. فهل للبلد الذي يتمتع بثروات طبيعية هائلة ولكنها غير مستغلة، أو الذي يكون في آن واحد يعاني من دين كبير ودخل منخفض حسب الفرد، ومشاكل في مجال تحويل العملة يعتبر فعلاً قادراً على الدفع؟ فينبغي إذن إدخال تعديلات على الطريقة المتبعة لكي يتم وضع جدول عادل للأَنْصِبَة وتجنب التقلبات المفاجئة للأَنْصِبَة المقررة.

١٧ - وأردف يقول إن الكامبيرون تؤيد الرأي الذي قدمته لجنة الاشتراكات ومفاده أن فترة الأساس المستعملة في حساب جدول الأَنْصِبَة يجب أن تكون مضاعف ثلاث سنوات. ويفضل أن تعتمد فترة أساس أقصر لكي تراعي على نحو أفضل ما للبلدان من قدرة حقيقية على الدفع، علماً بأن الحالة الاقتصادية لهذه البلدان يمكن أن تتطور في أي وقت، ولكن إدراكاً منها لما يمكن أن يؤدي إليه هذا الحل من تقلبات هائلة في جدول الأَنْصِبَة، تدعو الكامبيرون إلى فترة أساس مدتها ست سنوات.

١٨ - واستطرد يقول، فيما يتعلق بأسعار التحويل، إنه ينبغي المحافظة على أسعار صرف السوق، إلا بالنسبة لبعض الدول الأعضاء التي قد يؤدي استخدام هذه الأسعار إلى تقلبات أو تشوهات مفرطة في دخلها. وفي هذا الصدد، تحيط الكامبيرون علماً برغبة اللجنة في دراسة المشاكل العملية الناشئة عن اللجوء إلى أسعار صرف السوق، لا سيما بالنسبة للبلدان التي تطبق أسعار تحويل متعددة أو التي تعاني من تضخم شديد، وبالنسبة للبلدان التي تمر بمرحلة انتقالية. ففيما يتعلق بهذه المجموعات من البلدان، ستؤيد الكامبيرون استخدام أسعار صرف مصححة للتعويض عن التشوهات. وتؤيد أخيراً توصية اللجنة الرامية إلى أن يحدد في المستقبل لجميع الدول الأعضاء، التي تقل إيراداتها الوطنية عن ٠,٠١ في المائة من الحد الأقصى الفعلي، نصيب يقابل النصيب الفعلي الذي يمثل الإيراد المعدل، شريطة ألا يقل معدل الاشتراك عن ٠,٠٠١ في المائة.

١٩ - وقال إن من المهم أن تتفق اللجنة الخامسة على التعديلات التي يتعين إدخالها على مختلف عناصر المنهجية المتبعة لكي يعكس جدول الأنصبة القادم توازنا سياسيا أكبر. غير أن تحديد جدول للأنصبة شيء وتسديد الاشتراكات تسديدا كاملا وفي موعدها شيء آخر. وتحمل الدول الأعضاء المسؤولية الجماعية لتزويد الأمم المتحدة بالموارد اللازمة لتواجه مشاكل اليوم. ولا ينبغي لأي دولة أن تعتقد أنها من القوة بحيث تستطيع أن تستغني عن الأمم المتحدة.

٢٠ - السيد مورارو (جمهورية مولدوفا): قال إنه يرى أن انعدام الانصاف في توزيع النفقات من الأسباب الرئيسية للأزمة المالية للمنظمة. وبالفعل، إن جزءا كبيرا من المتأخرات من الاشتراكات يعزى إلى أن المبالغ المطلوبة تتجاوز القدرة الحقيقية على الدفع للعديد من البلدان التي لا تقدر على الوفاء بالتزاماتها المالية كاملة وفي الوقت المحدد على الرغم مما تبذله من جهود. وهكذا، فإن جمهورية مولدوفا التي سددت للميزانية العادية للمنظمة مبلغا يفوق النصيب المقرر عليها في عام ١٩٩٥ وما يزيد بالفعل على نصف المبلغ المقرر عليها في عام ١٩٩٦، لا تزال مدينة بمبالغ متأخرة كبيرة.

٢١ - وتابع قائلا إنه لا يسعنا، في هذه الظروف، سوى تأييد المبدأ الذي أكدته الجمعية العامة مجددا في قرارها ٢٢٣/٤٨، والقاتل بأن قدرة الدول على الدفع هي المعيار الأساسي لوضع جدول الأنصبة المقررة. وفضلا عن ذلك، فإن المنهجية الجديدة لوضع هذا الجدول يجب أن تستند إلى بيانات موثوقة، ويمكن التحقق منها وقابلة للمقارنة. وفي هذا الصدد توافق جمهورية مولدوفا تماما على الاقتراح الذي قدمه الاتحاد الأوروبي خلال مناقشات الفريق العامل الرفيع المستوى بشأن الحالة المالية.

٢٢ - واستطرد قائلا إن جمهورية مولدوفا توافق أيضا من حيث الجوهر على الملاحظات والتوصيات الواردة في تقرير لجنة الاشتراكات. وأنها تثنى على اللجنة لتطبيقها مبدأ المساواة في معاملة جميع الدول الأعضاء. وتوافق على التوصيات الواردة في الفقرتين ٥٠ و ٥٥ من التقرير بأن يكون معدل الحد الأدنى للاشتراكات المقررة ٠,٠٠١ في المائة وأن يتم حساب جدول الأنصبة المقررة بثلاثة كسور عشرية. كما أنها تؤيد استخدام الناتج المحلي الإجمالي. وفضلا عن ذلك تعتبر أن تحديد فترة أساس قصيرة، ويفضل أن تكون مدتها ثلاث سنوات، سيتيح تقدير قدرة البلدان الحقيقية على الدفع بشكل أفضل. وفيما يتعلق بمخطط الحدود قال سننضم إلى الوفود التي قررت التخلي عنه تماما ابتداء من عام ١٩٩٨.

٢٣ - وأخيرا أعرب عن أمله في أن يسفر بحث اللجنة الخامسة لتوصيات لجنة الاشتراكات عن وضع جدول منصف تراعى فيه القدرة الحقيقية للدول الأعضاء على الدفع ويكون حافزا لها على تسديد اشتراكاتها في الموعد المحدد، وقال إن هذا من شأنه أن يساعد المنظمة على التغلب على مشاكلها المالية.

٢٤ - السيد نجم (لبنان): قال إن تنقيح جدول الأنصبة المقررة لن يحل بالضرورة الأزمة المالية، الناشئة عن تراكم المتأخرات والتي لا يمكن أن تحل ما لم تف الدول المدينة بأكثر قسط من الأنصبة المقررة بالتزاماتها نحو المنظمة. وذكر أنه إذا كانت هناك بعض البلدان النامية عاجزة عن تسديد اشتراكاتها فإن

ذلك لا يعني أنها لا تحترم المبادئ المنصوص عليها في المادة ١٧ من الميثاق. ثم قال إنه ينبغي قبل كل شيء تحسين توزيع الموارد وتحسين استخدامها من أجل حل الأزمة.

٢٥ - وقال، فيما يتعلق بطريقة وضع الجدول، إن لبنان يوافق على ملاحظات مجموعة الـ ٧٧ والصين. وأن أي عملية تنقيح ينبغي أن تستند إلى المبادئ الثابتة، كالمبدأ القائل بأن على الدول المتقدمة اقتصاديا أن تتحمل، على الصعيد المالي، مسؤولية أكبر من المسؤولية التي تتحملها الدول النامية التي يزرع عدد كبير منها تحت عبء الدين، ومبدأ القدرة على الدفع. وذكر ممثل لبنان في هذا الصدد بالملاحظات التي قدمها الفريق العامل بشأن الحالة المالية للمنظمة (الفقرة ٢٧ من الوثيقة A/49/897). ثم قال إن وفد بلده يرى أنه ينبغي إلغاء الحد الأدنى إذ أنه لا يتمشى ومبدأ القدرة على الدفع. وأنه ينبغي فيما يتعلق بالترتيبات الخاصة المتعلقة بتمويل عمليات حفظ السلام، تنفيذها، نظرا للمسؤوليات الخاصة التي تقع على كاهل الدول الأعضاء الدائمة في مجلس الأمن. وأوضح أن تمويل المنظمة مسؤولية جماعية يجب على جميع الدول الأعضاء الوفاء بها حتى تتمكن منظمة الأمم المتحدة من تحقيق أهدافها خدمة لمصلحة الجميع.

٢٦ - السيد مالان (كوت ديفوار): قال إنه يؤيد البيان المدلى به بالنيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين، وأكد مجددا أن القدرة على الدفع يجب أن تظل المعيار الأساسي في توزيع نفقات المنظمة، ذلك أن أي نهج آخر يمكن أن يضر بالتقدم الاجتماعي الاقتصادي للبلدان النامية. وأوضح أنه يجب تحديد قدرة الدول على الدفع وفقا للدخل الوطني، الذي إن لم يعكس الواقع الاجتماعي العام للبلدان، فإن ميزة فيه ميزة المعيار البسيط، الذي يمكن الحصول عليه ببسر، وتسهل مقارنته كما أنه مستخدم على نطاق واسع. وقال إنه ينبغي تقليل فترة الأساس تدريجيا إلى ستة أشهر بهدف ضمان ثبات الجدول، وبالتالي ثبات الأساس المالي للمنظمة. وأنه، فيما يتعلق بأسعار التحويل، يكون من المناسب استخدام أسعار السوق، باستثناء حالة البلدان التي تشهد ارتفاعا في معدلات التضخم أو تشوهات بسبب تقلبات السوق. وأنه فيما يتعلق بتسوية عبء الدين، ينبغي المحافظة عليه ذلك أنه لا يكون من المنصف عدم مراعاة الصعوبات الجمة التي تواجهها البلدان المثقلة بالديون.

٢٧ - وتابع قائلا إن كوت ديفوار التي تضي، من جانبها، بالتزاماتها المالية إزاء المنظمة، يساورها القلق بسبب الحالة المالية للمنظمة وترى أنه يجب الفصل على نحو واضح جدا بين الأزمة الناشئة عن المتأخرات المستحقة على الدول المدينة بأكثر قسط من الاشتراكات ومسألة جدول الأنصبة المقررة. وأوضح أن بلده لا يعارض إمكانية خفض الحد الأقصى شريطة ألا تتضرر بسبب ذلك البلدان الأفريقية، لا سيما البلدان الأفريقية جنوب الصحراء الكبرى.

٢٨ - السيد نامبوريتي (موزامبيق): أعرب عن تأييده للبيان الذي أدلى به بالنيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين؛ وأكد مجددا أن القدرة على الدفع يجب أن تكون المعيار الأساسي في توزيع نفقات المنظمة، وقال إنه يرى أنه ينبغي تطبيق هذا المبدأ بشكل أفضل حتى لا تظل البلدان النامية تتحمل العبء المفرط في الثقل نتيجة للطريقة الحالية المتبعة في وضع جدول الأنصبة المقررة. ثم قال إنه ما دامت الدول الأعضاء

لم تعتمد تعريفا دقيقا للقدرة على الدفع، فإنه سيكون من الصعب عليها التوصل إلى توافق في الآراء بشأن الجدول.

٢٩ - وتابع قائلا إن موزامبيق أبدت تأييدها لقرارات الجمعية العامة المتعلقة بجدول الأنصبة المقررة بتسديده لاشتراكاته في الوقت المحدد وكاملة على الرغم من أنها تتجاوز قدرته الحقيقية على الدفع مبرهنة بذلك على أن كل شيء يتوقف على توفر الإرادة السياسية. وذكر أن موزامبيق، شأنها شأن معظم أقل البلدان نموا والدول الجزرية الصغيرة النامية، تضررت بتطبيق الحد الأدنى. وفي هذا الصدد، فإنه يطعن في الأساس المنطقي للمناقشات التي تهدف إلى الربط بين طريقة وضع الجدول وعدم تسديد الاشتراكات.

٣٠ - واستطرد قائلا إنه حتى يكون جدول الاشتراكات أكثر دقة، يجدر إضافة كسر عشري إلى معدلات الاشتراكات في حساب نسبة الاشتراكات، أي إضافة أجزاء من الألف. فضلا عن ذلك، ينبغي أن تكون الأنصبة المقررة على البلدان النامية متناسبة مع ما يمثله دخلها المعدل من حصة في الدخل القومي العالمي. وقال فيما يتعلق بفترة الأساس، إنه ينبغي أن تكفل ثبات الجدول؛ وذكر أن موزامبيق تلاحظ أنه اقترح تقصيرها تدريجيا. وأن من الأفضل، فيما يتعلق بمعدلات التحويل، استخدام معدلات السوق، باستثناء حالة البلدان التي تطبق نظام أسعار الصرف المتعددة أو التي تبلغ فيها معدلات التخضم مستويات عالية، أو الحالات التي تسجل فيها الأسواق تقلبات كبيرة، وهي حالات تناسبها على نحو أفضل أسعار الصرف المصححة حسب أسعار السوق. وينبغي الإبقاء على تسوية المديونية، وكذلك على التسوية المتصلة بانخفاض نصيب الفرد من الدخل، وهي صيغة يمكن تعديلها في النهاية شريطة ألا يزداد ثقل العبء الواقع على كاهل البلدان ذات الدخل المنخفض. وقال في خاتمة بيانه إن الحد الأدنى، الذي يسبب، شأنه شأن الحد الأقصى، تشوهات فيما يتعلق بالقدرة على الدفع، لا ينبغي خفضه.

البند ١١٦ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧ (A/50/7/Add.16)

و A/51/7/Add.1؛ A/C.5/50/57 و Add.1

٣١ - السيد تاكاسو (المراقب المالي): قدم التقرير الأخير للأمين العام بشأن الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧ (A/C.5/50/57/Add.1)، وذكر بأن الجمعية العامة قررت، في قرارها ٢١٤/٥٠، اعتبار أن المبالغ الواردة تحت أبواب النفقات تمثل مجموعا مؤقتا يبلغ مليارين و ٧١٢ مليون دولار - مع مراعاة وفر قدره ٥٠ مليون دولار نتيجة لارتفاع معدل شغور الوظائف - وأن مبلغ الوفورات الذي سيتحقق خلال فترة السنتين يبلغ ١٠٤ ملايين دولار، وأن المبلغ الذي سيوزع على الدول الأعضاء سيبلغ مليارين و ٦٠٨ ملايين دولار. لذلك وجب البحث عن وسيلة لتحقيق وفورات قدرها ١٥٤ مليون دولار بخفض تكاليف المرتبات والنفقات الأخرى. وأضاف قائلا إن الأمين العام أشار في تقريره الذي قدمه في آذار/مارس إلى أنه يمكن، فيما يبدو، تحقيق تخفيض شامل قدره ١٤٠ مليون دولار برفع معدل شغور الوظائف وبإجراء تغييرات في البرامج والخدمات. وذكر أن التقرير A/C.5/50/57/Add.1 يبين التخفيضات الضرورية من أجل خفض المبلغ



الإجمالي للنفقات إلى مليارين و ٦٠٨ مليون دولار وقال إنه نظرا لارتفاع النسبة المئوية للوظائف الشاغرة أكثر مما كان متوقعا ونظرا للوفورات التي تحققت في إطار بنود أخرى تسنى العثور على مبلغ ١٤ مليون دولار من الوفورات الاضافية وهو المبلغ الذي كان ناقصا قبل الوصول إلى هذا الرقم.

٣٢ - وتابع قائلا إن الجمعية العامة قررت ألا تؤثر الوفورات على التنفيذ الكامل للأنشطة المأذون بها وطلبت إلى الأمين العام أن يكتل، توزيع الوفورات بطريقة عادلة ومنصفة غير تمييزية على جميع أبواب الميزانية البرنامجية. وإن من المتوقع أن ينجز برنامج العمل، المعدل بموجب القرار ٢١٤/٥٠، بالكامل رهنا فقط بالتسويات المطلوبة، التي ستكون ضرورية لتنفيذ الأنشطة ضمن الموارد المتاحة. وإن الهيئات الحكومية الدولية المختصة كانت تبلغ بالتغييرات التي تجرى، وتدعى إلى بحث التسويات المعتمز إجراؤها كلما كان ذلك ضروريا وكلما سمح بذلك جدول أعمالها الزمني. وذكر أن المعلومات التي تم إبلاغها إلى اللجنة الاستشارية بشأن هذا الموضوع ترد في المرفق الثالث من تقرير اللجنة.

٣٣ - وأضاف يقول إن تكاليف الموظفين تمثل ثلاثة أرباع الميزانية سوف ينبغي، تحقيقا للتخفيضات المطلوبة، تقليصها إلى حد كبير بالمحافظة على معدل شغور للوظائف يزيد على نسبة ٦,٤ في المائة التخفيضات المأذون بها (إن معدل الشغور البالغ ٦,٤ في المائة لا يحقق سوى وفورات قيمتها ٥٠ مليون دولار من الـ ١٥٤ مليون دولار المطلوبة). وأوضح أن هذه النسبة المئوية ارتفعت بالفعل نتيجة للتناقص الطبيعي في عدد الموظفين، والتقييد الصارم بسن التقاعد، وتنفيذ برنامج لإنهاء الخدمة المبكر، وتجميد التعيين، وإعادة توزيع الموظفين في نفس الرتبة. وأن جميع التدابير المتخذة إنما اتخذت بعد التروي والتشاور مع ممثلي الموظفين. وإذا لم تكن هذه التدابير كافية فإنه سيتم إنهاء خدمة بعض الموظفين. وذكر أن عدد الوظائف الشاغرة بلغ في نهاية آب/أغسطس، ٩٣٣ وظيفة، منها ٤٨١ وظيفة من الفئة الفنية و ٤٥٢ وظيفة من فئة الخدمات العامة. وقال إنه لتحديد النسبة المئوية من الوظائف الشاغرة، يقارن عدد الموظفين المسجلين في جدول الرواتب والعدد الإجمالي للوظائف المأذون بها. وأن نسبة الوظائف الشاغرة لها تأثير مباشر على الناتج، وعلى مسؤوليات الموظفين وعبء عملهم. وأضاف المراقب المالي قائلا إنه لم يراع في حساباته أن المنظمة ملزمة بإعادة الموظفين العاملين بعقود مؤقتة المعينين في وظائف تمويل من مصادر خارجية والذين انتهت مهمتهم إلى وظائف مدرجة في الميزانية العادية.

٣٤ - واستطرد قائلا إنه يتوقع أيضا تحقيق وفورات في مجال السفر والخبراء الاستشاريين والمساعدة المؤقتة للاجتماعات، والمساعدة المؤقتة ونفقات التشغيل العامة. وأنه ينبغي أن نعرف مع ذلك أن التخفيضات من هذا النوع تترتب عليها عموما آثار غير مباشرة وربما أثرت على الأنشطة في المرحلة المتوسطة (جمع البيانات، والمشاورات، إلخ)، وليس على الناتج النهائي.

٣٥ - ومضى قائلا إنه لتحديد الأنشطة والخدمات التي لا تتأثر بالتخفيضات، كان على مديري البرنامج مراعاة مجموعة كاملة من العوامل، منها عدد الوظائف الشاغرة وتأثير شغور الوظائف على الموظفين العاملين، والتخفيضات في النفقات غير المتصلة بالموظفين، وضرورة إعادة تنظيم برامج العمل وإعادة

تعيين الموظفين في ضوء مؤهلاتهم، ودرجة أولوية مختلف الأنشطة، وأهمية الخدمات بالنسبة للمنتفعين والابتكارات التقنية. وأوضح أن دراسات الجدوى ستجعل من الأسهل التقيد بالشرط الذي فرضته الجمعية العامة بألا يتم تحقيق وفورات على حساب التنفيذ الكامل للأنشطة والبرامج الموافق عليها.

٣٦ - وأردف قائلا إن الجمعية العامة قامت، عقب الموافقة على الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٧-١٩٩٦ وتخصيص الاعتمادات المتصلة بها، بتحديد أنشطة إضافية يجب الاضطلاع بها في حدود الاعتمادات المخصصة لها، كما طلبت، إلى الأمين العام في القرارين ٢٣١/٥٠ و ٢٣٢/٥٠ أن يقدم لها تقريرا يتضمن اقتراحات بإمكانيات تحقيق وفورات لتغطية هذه النفقات الإضافية. وأوضح أنه بقدر ما تتوقف إمكانيات تمويل الأنشطة الجديدة على مجموعة كاملة من العوامل مثل تكلفتها الفعلية، والتقلبات النقدية والتضخم، فإنه سيكون من الأيسر تلبية هذا الطلب بعد قطع شوط كبير في تنفيذ هذه البرامج. وقال في خاتمة بيانه إن الأمين العام سيكون لذلك في وضع أفضل لتقديم الاقتراحات المطلوبة في تقريره الأول بشأن تنفيذ الميزانية البرنامجية، غير أنه ليس هناك ما يدل في الوقت الحاضر على أن الأنشطة الإضافية ستؤدي إلى تجاوز الاعتمادات المخصصة.

٣٧ - السيد هاليدي (الأمين العام المساعد، مكتب إدارة الموارد البشرية): قدم عرضا مستكملا للاحصاءات المتعلقة بنقل الموظفين الواردة في المرفق السادس للوثيقة A/51/7/Add.1. وقال إن الأرقام الجديدة لا يمكنها إلا أن تطمئن الوفود التي كانت تخشى أن يضر برنامج نقل الموظفين برعايا البلدان النامية. أكثر من غيرهم. فالموظفون الثمانية والخمسون الذين كان يتعين نقلهم في نهاية آب/أغسطس ١٩٩٦ قسموا بالتساوي بين مواطني البلدان المتقدمة النمو ومواطني البلدان النامية. وفي ١٦ أيلول/سبتمبر ١٩٩٦، نقل ٢١ موظفا منهم - ١٢ في المجموعة الأولى و ٩ في المجموعة الثانية. وفي ١٥ تشرين الأول/أكتوبر، وجد ٢٠ موظفا من أصل ٣٧ موظفا الباقين وظائف جديدة. وقد كان منهم سبعة من مواطني البلدان المتقدمة النمو و ١٣ من مواطني البلدان النامية. وسيواصل الأمين العام بذل كل في ما في وسعه لإيجاد وظائف للموظفين السبعة عشر الباقين - ١٠ من مواطني البلدان المتقدمة النمو و ٧ من مواطني البلدان النامية - والذين يشغل ٨ منهم وظائف ممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية.

٣٨ - السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية)، قدم الوثيقة A/51/7/Add.1، وقال إنها تنقسم إلى جزأين، الجزء الأول يتضمن ملاحظات وتوصيات اللجنة الاستشارية ويتضمن الجزء الثاني ١٠ مرفقات تورد بعضا من المعلومات التي قدمت إلى اللجنة بناء على طلبها.

٣٩ - وأضاف أن الفقرات ١ إلى ٦ من الوثيقة تشير إلى الظروف التي تم في ظلها إعداد تقارير الأمين العام واللجنة الاستشارية. وكما ذكرت اللجنة الاستشارية في الفقرة ٤، فإن المسائل التي أثارها في الوثيقة A/50/7/Add.16 لا تزال مطروحة. كما دعا رئيس اللجنة الوفود إلى الرجوع إلى العروض التي قدمها أمام اللجنة الخامسة أثناء الدورة الخمسين، في الجلستين ٤٨ و ٦١.

٤٠ - وأوضح أن الفقرات ٧ إلى ٣١ تتعلق بتعديل البرامج. والملاحظات المتعلقة بعدد من أبواب الميزانية الواردة في هذا القسم لا تهدف إلا إلى توضيح المشاكل التي يطرحها على الأمانة العامة تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢١٤/٥٠ و ٢١٥/٥٠. وقد أشارت اللجنة الاستشارية إلى عدد من الثغرات في عرض التعديلات التي أدخلت على البرامج وأوردت عددا من الأمثلة. وطريقة العرض الجديدة التي اعتمدها الأمين العام، والتي تتبع هيكل الميزانية، أفضل من طريقة عرض الوثيقة الأصلية (A/C.5/50/57)، غير أن إقامة علاقة بين الأرقام المشار إليها والتعديلات المقترحة للبرامج لا تقل صعوبة. ففي بعض الحالات، ومنها حالة مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، لا تتوفر بعد أي معلومات عن البرامج. وقد تلقت اللجنة الاستشارية، ردا على استفساراتها، عددا من المعلومات ترد في المرفق الثاني للتقرير. ولاحظ أن التقرير لم يذكر أي شيء، كذلك عن مشاركة الهيئات الحكومية الدولية في استعراض البرامج، وطلبت اللجنة الاستشارية أيضا معلومات تكميلية في هذا الشأن وتلقت معلومات جزئية ترد في المرفق الثالث.

٤١ - وأشار إلى أن الفقرات ٢٥ إلى ٣٦ تتضمن ملاحظات اللجنة الاستشارية بشأن التخفيضات في عدد الموظفين، وإدارة الشواغر، وإنهاء الخدمة الطوعي وطرده الموظفين، والمكاسب في مجال الكفاءة، والولايات الإضافية للهيئات التداولية. وتناولت فيها اللجنة الاستشارية من جديد المعضلة التي سبقت الإشارة إليها في تقريرها السابق، أي ضرورة تحقيق وفورات كبيرة والتنفيذ الكامل للبرامج والأنشطة المقررة، في آن واحد.

٤٢ - واختتم قائلا إن اللجنة الاستشارية ترى أنه ليس من الضروري في هذا الطور أن تتخذ الجمعية العامة تدابير لتنقيح الاعتمادات (الفقرة ٣٧). وهي توصي بأن يستكمل الأمين العام التقديرات الواردة في الوثيقة A/C.5/50/57/Add.1 في سياق التقرير الأول عن أداء الميزانية البرنامجية للفترة ١٩٩٦-١٩٩٧، وبأن تنظر الجمعية العامة في الاعتمادات المنقحة وتوافق عليها في ذلك الحين، بعد اتخاذها إجراء بشأن المقترحات المقدمة من الأمين العام في الوثيقة قيد النظر (الفقرة ٣٨).

البند ١٢٠ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (A/51/304، و A/51/421، و A/51/475؛ و A/C.5/49/63 و 64، و A/C.5/50/64، و A/C.5/51/1 إلى A/C.5/51/3، و A/C.5/51/6 و A/C.5/51/7).

٤٣ - السيد هاليدي (الأمين العام المساعد، مكتب إدارة الموارد البشرية): قدم الوثيقة A/C.5/51/1 التي يعرض فيها الأمين العام تقريرا عن التدابير المتخذة منذ بداية ١٩٩٥ لتنفيذ استراتيجيته الجديدة في إدارة الموارد البشرية، التي أقرتها الجمعية العامة في قرارها ٢٢٢/٤٩ ألف. وأكد على الطابع المعقد لهذه المهمة التي تتمثل في تعديل أسلوب إدارة المنظمة وفي تهيئة بيئة عمل تحفز جميع الموظفين على التفاني في العمل. وهي مهمة طويلة الأجل قد تدوم من خمس إلى عشر سنوات ويتعين تنفيذها تدريجيا بمشاركة المعنيين بالأمر، لكي تحقق نتائج مستدامة، وهي تتطلب استثمارات. وسيتعين تقييمها من حين لآخر لإجراء التعديلات اللازمة.

٤٤ - ثم توجه الأمين العام المساعد بالحديث إلى الوفود التي أعربت عن اندهاشها للمصطلحات غير المعتادة المستخدمة في الوثائق المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، فلاحظ أن الواقع الجديد يتطلب لغة جديدة. كما أعرب عن اغتباطه للأسئلة التي طرحتها الوفود بهذا الشأن، لأنه يرى فيها دليلاً على الاهتمام بالجهود التي يبذلها الأمين العام الذي شرع في اتخاذ تدابير ملموسة، بعد مرحلة تمت فيها إعادة تحديد المفاهيم والمصطلحات.

٤٥ - وأوضح أن إصلاح الإدارة ليس غاية في حد ذاته، بل عملية ترمي إلى السماح بتحقيق أهداف المنظمة في المجال البرنامجي. وترمي استراتيجية الأمين العام إلى تأسيس أسلوب جديد للإدارة يتمثل محوره في تحقيق النتائج وتقديم خدمات جيدة للدول الأعضاء. وهو يتمثل بصفة خاصة في تعزيز مسؤولية ومساءلة مديري البرامج، الذين ستتوسع سلطاتهم وسيحصلون على الدعم الذي يحتاجون إليه من أجل الإدارة المثلى للموارد التي عهد إليهم بها، وأهمها الموظفين.

٤٦ - وأشار إلى تعدد المجالات المتفق على ضرورة اتخاذ إجراءات بشأنها، ومنها: تحسين كفاءة القيادة، وتخطيط الموارد البشرية، وتقييم الأداء المهني، والتطوير الوظيفي وتدريب الموظفين، وتنقل الموظفين، ودعم التخطيط الوظيفي، والتزام المنظمة بأن تكون رب عمل مثالياً، وتأكيد الطابع العالمي للأمانة العامة، وإقامة حوار مع الدول الأعضاء (بشأن الاتجاهات المزمع نحوها)، ومديري البرامج (لمساعدة الإدارة العامة على تلبية احتياجاتهم على نحو أفضل) وممثلي الموظفين (بشأن المسائل المتعلقة برفاه الموظفين وظروف العمل). وقد تبين خلال السنتين الماضيتين أنه لا يمكن تغيير العادات بسهولة وفي وقت قصير، لكن الكثير من الإداريين والموظفين وممثليهم بدأوا يلمسون الجوانب الإيجابية للإصلاح. وقد أدت أوجه عدم التأكد التي تكتنف الميزانية إلى إضفاء زيادة صعوبة هذه المهمة المعقدة أصلاً. وبسبب الأزمة المالية، اضطر مكتب إدارة الموارد البشرية، في ١٩٩٦، إلى تخصيص قسم من موظفيه لتنفيذ برامج إنهاء الخدمة المبكر ونقل الموظفين التي استلزمها قرار الجمعية العامة ٢١٤/٥٠ و ٢١٥/٥٠. وقد تمت العملية بمشاركة الإداريين وممثلي الموظفين، وأولي فيها الاعتبار الرئيسي لمصالح المنظمة.

٤٧ - وأضاف قائلاً إن التدابير الرامية إلى تنفيذ استراتيجية الأمين العام كانت حصيلة التعاون بين مديري البرامج، والموظفين، ومكتب إدارة الموارد البشرية. إن تكاليف الموظفين تمثل ٧٥ في المائة من ميزانية المنظمة، ومن البديهي أن يتم تحسين أسلوب الإدارة عن طريق تحسين قدرة المديرين على توجيه الموظفين. وخلال الخمسة عشر شهراً الماضية، تلقى ما يزيد على ٣٠٠ مدير وموظف فني رئيسي وموظف فني أقدم ينتمون إلى جميع مقار العمل، تدريباً متعمقاً يرمي إلى توعية المشاركين بالمسؤوليات الملقة على عاتقهم وبالمشاكل التي يمكن أن تنشأ في مكان العمل عن تنوع الثقافات والفروق بين الجنسين. وقيم المشاركون في هذا البرنامج، وكذا الرؤساء والزملاء والمرؤوسون، مواقفهم في ١٠ مجالات اعتبرت أساسية بالنسبة لمديري الخدمة المدنية الدولية. واجتمعوا من جديد بعد ستة أشهر لتقييم نتائج التدريب.

٤٨ - وفي تموز/يوليه ١٩٩٦، شارك الأمين العام ورئيس مكتبه ووكلاء الأمين العام في المقر في حلقة دراسية حول وسائل إجراء التغييرات المطلوبة لإدخال أسلوب في الإدارة يكون محوره الأفراد وجودة

الأداء، والتوصل إلى تعريف موحد للدور الاستراتيجي لكبار المسؤولين وتحسين التعاون والاتصال بين الإدارات. واستفاد المشاركون من ملاحظات المشاركين في دورات التدريب الأخرى وحددوا الأهداف. وستنظم حلقة دراسية ثانية في نهاية شهر تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦ لرؤساء المكاتب خارج المقر (بمن فيهم الأمناء التنفيذيون للجان الإقليمية) وجميع الأمناء العاملين المساعدين.

٤٩ - واستطرد قائلاً إن وضع نظام متكامل لتقييم الأداء يركز على العمل المنجز مبادرة هامة أخرى. ففي ١٩٩٥ و ١٩٩٦، تم تدريب ما يزيد على ١٠ ٥٠٠ موظف من جميع مقار العمل ومن بعض بعثات حفظ السلام على تخطيط العمل وتقييم الأداء. وحرصاً على تحقيق وفورات، تقرر إجراء هذا التدريب بواسطة شريط فيديو في بعض المكاتب الخارجية الصغيرة. وبفضل تدريب المدربين، سيضم التدريب جميع مقار العمل. وعملاً بقرار الجمعية العامة ٢٢٢/٤٩ ألف، اعتمد نظام لتقييم الأداء يغطي جميع فئات ودرجات الموظفين، إلى رتبة وكيل الأمين العام. واختارت الإدارات والمكاتب دورة تقييم سنوية تبدأ إما في كانون الثاني/يناير، أو في نيسان/أبريل ١٩٩٦، وذلك تبعاً لبرامج عملها.

٥٠ - وأشار إلى أن هذه التدابير كانت لها آثار إيجابية في العديد من المجالات، منها: تخطيط العمل ووضع الأولويات، وتفويض السلطة، والاتصال، وتقييم الأداء وتنمية الشعوب بالمسؤولية، واستخدام الموارد البشرية، والإنتاجية. وخلال المقابلات التي يجريها الرؤساء مع الرؤوسيين في إطار النظام الجديد، يتعين عليهم أن يشجعوا هؤلاء على رفع مستوى أدائهم حتى يوسعوا آفاقهم ويسهموا في إغناء رصيد الخبرات المتاحة للمنظمة.

٥١ - وفي ١٩٩٤، وافقت الجمعية العامة على إنشاء فريق لتخطيط الموارد البشرية. فالقادرة على توقع الاحتياجات في المستقبل في مجال الموظفين تسهل التوظيف، واكتساب الخبرات المطلوبة والتنظيم الوظيفي. ويسمح تحليل تكوين ملاك الموظفين المراعي للتوزيع الجغرافي العادل، وتحليل التناقص الطبيعي للموظفين، بتحسين تحديد أهداف الامتحانات التنافسية الوطنية والتدابير الواجب اتخاذها للتوزيع الجغرافي المتوازن وتوفير المؤهلات المطلوبة. وستدرج التوقعات المحددة في التقارير القادمة بشأن تكوين الأمانة العامة. وستسهل المهمة إلى حد كبير بعد تعميم تشغيل نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

٥٢ - ويتبين من تقرير الأمين العام بشأن تكوين الأمانة العامة (A/50/540 و A/51/421) أن ثمة فعلاً تناقصاً في عدد البلدان غير الممثلة، والبلدان ذات التمثيل الناقص والبلدان ذات التمثيل الزائد. ومن ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦، انخفض عدد البلدان غير الممثلة من ٢٥ إلى ٢٣، وعدد البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً من ٢٥ إلى ٢٢ وعدد البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً من ١٩ إلى ١٦. وازداد عدد البلدان الممثلة في حدود النطاق المستصوب من ١١٦ إلى ١٢٤. ومن الصعب إدراج ١٠٠ في المائة من الدول الأعضاء في حدود هذا النطاق، إذ ليس لبعضها مرشحو مؤهلون يمكن وضعهم تحت تصرف الأمانة العامة.

٥٣ - وكما يتبين من التقرير عن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (A/51/304)، فإن عدد النساء اللواتي يشغلن وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي، كان يمثل ٣٥,١ في المائة من هذه الوظائف في ٣٠

حزيران/يونيه ١٩٩٦ مقابل ٣٤,١ في المائة قبل ذلك التاريخ بسنة. وفي نفس التاريخ، كانت نسبة النساء اللواتي يشغلن وظائف تتطلب معرفة لغوية خاصة ٣٦,٣ في المائة. أما نسبة النساء اللواتي يشغلن وظائف من رتبة مد-١ أو وظائف أعلى فانتقلت من ١٧,١ في المائة إلى ١٧,٩ في المائة. وقد حُرِّص على الحفاظ على التقدم المحقق. وهكذا، فإن ثلاثة أرباع الموظفين الذين غادروا المنظمة في إطار برنامج إنهاء الخدمة المبكر كانوا من الرجال، مقابل الثلثين في ١٩٩٥.

٥٤ - وفي أعقاب المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، عين الأمين العام مستشارة خاصة بشأن المساواة بين الجنسين تتراأس لجنة توجيهية معنية بمتابعة التقدم المحرز بشأن مركز المرأة في الأمانة العامة، وبتقديم توصيات في هذا الشأن. ودعا الأمين العام المساعد جميع الوفود إلى الرجوع إلى الأمر الإداري ST/AI/412 الذي يجمع في شكل مبسط جميع التدابير المتخذة لصالح المرأة. وفي إطار التشاور مع مؤسسات الأمم المتحدة الأخرى بشأن مسائل من قبيل حضانة الأطفال، والإجازات الوالدية وعمل الزوج، قرر الأمين العام العمل بممارسة ساعات العمل المرنة. وتود الأمانة العامة أن تشيد بالدول الأعضاء وبمؤسسات الأمم المتحدة التي عملت على حل مشاكل التأشيرات وإيجاد فرص عمل لأزواج موظفيها.

٥٥ - ورغم كل هذه الجهود، لم يتحقق بعد هدف المساواة بين الرجل والمرأة المنصوص عليه في المادة ٨ من الميثاق. وقد عبأ نقل الموظفين الذين طالتهم ضغوط الميزانية في عام ١٩٩٦ موارد كانت ستستخدم في إنشاء شبكات وبطاقات مرجعية لتسهيل تعيين المرشحات. وقد عقد الأمين العام ومساعدوه العزم على متابعة جهودهم لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة برمتها غير أنهم يحتاجون في ذلك إلى مساعدة الدول الأعضاء ومديري البرامج.

٥٦ - وقد أتاحت الامتحانات التنافسية الوطنية تحسين التوزيع الجغرافي وتوظيف نساء. وتقرر تعيين كل من الموظفين من رتبة ف - ٢ و ف - ٣ الذين يتم اختيارهم بعد اجتياز امتحان تنافسي والموظفين من رتبة ف - ٢ الناجحين في الامتحان التنافسي المنظم لموظفي فئة الخدمات العامة، تبعاً، في وظيفتين مختلفتين تحت سلطة رئيسيين اثنين مختلفين - وفي مقار عمل مختلفة إذا أمكن - خلال الأربع أو خمس سنوات عمل الأولى. وبذلك سيكون بإمكان المعنيين بالأمر أن يكونوا فكرة أشمل عن أنشطة المنظمة وأن ينوعوا تجربتهم وآفاقهم الوظيفية، وسيستفيد الموظفون الذين يشرفون عليهم من مشورة عدة رؤساء. وسيراقب مكتب إدارة الموارد البشرية عن كثب تنفيذ هذا البرنامج ويقوم بعملية تدريب منتظمة، شريطة توفر الأموال اللازمة لذلك.

٥٧ - ومراعاة للشواغل التي أعربت عنها الدول الأعضاء، اتخذت الأمانة العامة سلسلة من التدابير الرامية إلى وضع أسس نظام للتطوير الوظيفي ودعم التخطيط الوظيفي يضمن للمنظمة الكفاءات التي تحتاج إليها ويستجيب لتطلعات الموظفين. ويجرى في الوقت الراهن وضع برامج للنقل المخطط لموظفي أقسام اللغات والموظفين المكلفين بالإدارة والتنظيم. ورغم التخفيض الكبير للموارد المخصصة للتدريب، فإن الأمانة العامة ستسعى إلى مواصلة البرامج الهامة بالنسبة للمنظمة، ولا سيما منها البرامج المتعلقة بالإدارة

والتنظيم (وخاصة إدارة عمليات حفظ السلام)، والمعلومات، وتحسين مستوى الخبرات التقنية، وحل المنازعات والقدرة على التفاوض، والكفاءات اللغوية، والاتصال. ويجرى أيضا وضع برامج مخصصة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها.

٥٨ - وذكر الأمين العام المساعد بالأحكام التي اعتمدها الجمعية العامة في الفقرة ٥٦ من قرارها ٢١٤/٥٠، فأوضح أن الأمين العام يقوم حاليا بدراسة الآثار الإدارية والمالية التي ستترتب على تنظيم دورات دروس في اللغات في جميع مقر العمل الرئيسية. وسيقدم استنتاجاته في إطار الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩.

٥٩ - ووفقا للاستراتيجية العامة التي اعتمدها الجمعية العامة، تتعاون الأمانة العامة مع منظمة العمل الدولية لإنشاء معهد لموظفي الأمم المتحدة يمول بالكامل من أموال خارجة عن الميزانية. ويتيح هذا المعهد فعلا توفير تدريب متكامل وأقل تكلفة في مجال حفظ السلام والمساعدة الإنسانية والأنشطة الإنمائية. وبالطبع، فإن نجاح كل هذه المبادرات الرامية إلى تسهيل التطوير الوظيفي لا يتوقف على المنظمة وحدها، بل وكذلك على موقف كل موظف.

٦٠ - وقررت الجمعية العامة، في مقررها ٤٨٥/٥٠، أن تنظر من جديد في مسألة توظيف المتقاعدين في دورتها الحادية والخمسين، وألا تمدد الاستثناء المطبق على خدمات المؤتمرات إلى ما بعد ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦. وفي التقرير الذي وضعه الأمين العام بشأن هذه المسألة بناء على طلب الجمعية العامة (A/C.5/51/2)، أكد أن توظيف المتقاعدين له مزايا، لا سيما في مجالات مثل حفظ السلام والمساعدة الإنسانية وخدمات المؤتمرات والخدمات الإدارية. وبالفعل، فإن للمتقاعدين خبرة فريدة بشؤون المنظمة، وغالبا ما يكونون مستعدين للعمل عند الطلب وقادرين على تحقيق الإنتاجية فورا. وفي هذا المجال، حرصت الأمانة العامة دائما على الامتثال لقراري الجمعية العامة ٢٣٧/٣٧ و ٢٢٢/٤٩ بآء اللذين وضعوا الحد الأقصى الحالي المتمثل في ١٢ ٠٠٠ دولار، وعلى ألا تعرض للخطر المستقبل الوظيفي للموظفين العاملين، وعلى احترام أنظمة صندوق المعاشات التقاعدية. وقد تلقت الأمانة العامة بارتياح تقرير اللجنة الاستشارية في هذا الشأن (A/51/475) غير أنها تود أن توضح نقطتي سوء تفاهم اثنتين.

٦١ - أولا، إن تعيين المتقاعدين لا يدل على سوء تخطيط للموارد البشرية لأنه يضمن للمنظمة الحصول على خدمات أفراد لا تحتاج إليهم إلا في فترات الضغط أو لفترات قصيرة، وبشروط ميسرة، لمواجهة احتياجات غير متوقعة في مجالات من قبيل مجالات حفظ السلام والمساعدة الإنسانية، عندما لا تتوفر للمنظمة الخبرات المطلوبة، أو عندما لا تتمكن لأسباب تتعلق بالتكلفة أو بالأجل المحددة، من تدريب موظفين من خارج المنظمة.

٦٢ - ثانيا، إن الأمانة العامة قد قامت بكل في مستطاعها لتدريب الموظفين الذين تحتاج إليهم، غير أنها نظرا لمحدودية الموارد، فضلت تخصيصها لاستكمال تدريب الموظفين العاملين بدل تخصيصها لمتابعة البرنامج التجريبي لتدريب موظفي اللغات الخارجيين.

٦٣ - وبما أن الجمعية العامة قد حددت ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر كآخر أجل لتوظيف المتقاعدين، فإن الأمين العام المساعد يأمل أن تعجل اللجنة الخامسة بالبت في المسألة، في ضوء المعلومات التي قدمت خلال هذه الجلسة والنتائج التي خلصت إليها اللجنة الاستشارية.

٦٤ - ودعا الأمين العام المساعد للجنة الخامسة إلى أن تحيط علماً بالتعديلات التي أدخلت على أحكام المجموعة ١٠٠ و المجموعة ٢٠٠ من النظام الإداري للموظفين، الواردة في الوثيقة A/C.5/51/7. وتمثل هذه التعديلات في تغيير تسمية الأفرقة الفرعية التابعة للجان الترقية والتعيين وتبسيط إجراءات دراسة لجان التعيين والترقية للملفات. كما أدخل تعديل لا يترتب عليه أي أثر مالي للمنظمة على الحكم المتعلق بالإجازة الخاصة، من أجل حماية استحقاقات المعاش التقاعدي للموظفين. ومن جهة أخرى، وسع مجال تطبيق إجراءات التوفيق وأدخل إجراء مبسط معجل لمعالجة القضايا البسيطة. وأشار إلى أن التعديل الذي أدخل على النص الانكليزي للمجموعة ٢٠٠ ذو طابع تحريري.

٦٥ - وأوضح أن آلية التشاور بين الإدارة والموظفين تشهد بعض الصعوبة منذ ١٨ شهراً. فالإدارة، الملزمة بتحسين فعالية المنظمة وقبول تخفيضات كبيرة في الميزانية، قد اضطرت أحياناً إلى اتخاذ قرارات مؤلمة لم يتقبلها الموظفون. والواقع أن ضغوطاً من شتى الأصناف لم تسمح للإدارة بالتزام المرونة كسالف عهدا. وكما يتبين من الوثيقة A/C.5/51/1 والتقارير المتعلقة بتكاليف وطرائق تمثيل الموظفين (A/C.5/49/63)، و 64، و A/C.5/50/64، و A/C.5/51/6)، فإن الإدارة لم تدخر وسعاً في إبلاغ كل الموظفين بتطور الحالة وفي التشاور مع ممثليهم المنتخبين. ولا يمكن للأمين العام أن يقتسم مع غيره المسؤولية التي ينيطها به الميثاق والمتمثلة في التصرف بما يخدم مصالح المنظمة على أحسن وجه. وهو يتمنى أن تدرس اللجنة الخامسة مسألة المشاورات بين الإدارة والموظفين في ضوء المعلومات التي أتاحت لها وأن تبدي رأيها بشأن الإجراءات الجارية والتكاليف التي لا يستهان بها - سواء منها التكاليف المباشرة وغير المباشرة - للأنشطة المتصلة بذلك.

٦٦ - وذكر الأمين العام المساعد في الختام بأن مكتب إدارة الموارد البشرية يواصل الاضطلاع بالمهام التي تناط به عادة. وعلى الرغم من العقبات، ستواصل الجهود الرامية إلى تنفيذ الاستراتيجية التي وضعها الأمين العام وأقرتها الجمعية العامة. ويتوقع الأمين العام المساعد أن اللجنة الخامسة ستقدم لها الدعم.

٦٧ - السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قال إن اللجنة الاستشارية صاغت توصيات دقيقة جداً في تقريرها عن توظيف المتقاعدين (A/51/475). وقد كانت إمكانية تقديم توصية ترمي إلى المنع المطلق لتوظيف المتقاعدين موضوع تعليقات داخل اللجنة. فإعادة تعيين موظفين سابقين يفتح الباب للتجاوزات ويدل على سوء الإدارة والنقص في تخطيط الموارد البشرية. غير أن اللجنة أقرت بأن الأمانة العامة تضطر أحياناً إلى توظيف المتقاعدين لسد النقص في أعداد الموظفين في بعض المجالات من قبيل خدمات المؤتمرات، غير أنها يجب ألا تلجأ إلى توظيف المتقاعدين إلا استثناءً، وتحت الإشراف الصارم لمكتب إدارة الموارد البشرية ومراقبته، على ألا يوظف أي متقاعد لأكثر من ستة أشهر في السنة.



٦٨ - ورأت اللجنة الاستشارية أن اقتراحات الأمين العام المتعلقة بأجر المتقاعدين معقدة وغير واضحة. فالحل الذي يستصوبه، وهو الحل الأبسط، هو الإبقاء على الترتيبات القائمة، برفع الحد الأقصى إلى ٢٢ ٠٠٠ دولار مراعاة للتضخم. وستنطبق هذه القاعدة على جميع الموظفين السابقين، باستثناء المشتغلين في خدمات المؤتمرات. فهؤلاء لا يمكن توظيفهم لأكثر من ستة أشهر في السنة التقويمية.

٦٩ - وأوضح رئيس اللجنة الاستشارية أن هذه الأخيرة لن تقدم تقريراً مستقلاً بشأن التقرير المتعلق باستراتيجية الأمين العام في مجال إدارة الموارد البشرية (A/C.5/51/1). أما تعليقات اللجنة الاستشارية وتوصياتها بشأن نظام تقييم الأداء والنظام الداخلي لإقامة العدل، فتتبعها في الفقرات ٨٧ إلى ٩٥ من التقرير الأول للجنة بشأن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧ (A/50/7) وفي تقريرها التاسع (A/50/7/Add.8).

٧٠ - السيد سيفان (الأمين العام المساعد لخدمات المؤتمرات وخدمات الدعم، منسق المسائل الأمنية):  
قدم تقرير الأمين العام بشأن احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها (A/C.5/51/3)، وقال إن موضوع أمن الموظفين يثير قلقاً شديداً لدى الأمين العام ومسؤولي الأمانة العامة. فلقد لقي عشرة موظفين حتفهم أثناء ممارسة مهامهم في الفترة المشمولة بالتقرير، كما أن عدد الموظفين الذين احتجزوا أو اعتقلوا أو اختفوا كبير للغاية (وترد أسماء هؤلاء الموظفين تباعاً في المرفق الثاني وفي المرفق الأول للتقرير). ويعمل بعض الموظفين في ظروف خطيرة جداً. وناشد السيد سيفان اللجنة الخامسة أن تعتمد الموارد الضرورية لضمان حمايتهم، قبل أن يفوت الأوان.

البند ١١٨ من جدول الأعمال: خطة المؤتمرات (A/51/32، و A/51/253، و A/51/268، و Corr.1، و A/51/337، و A/51/125).

٧١ - السيد زهيد (رئيس لجنة المؤتمرات): قدم تقرير لجنة المؤتمرات (A/51/32)، ووجه انتباه أعضاء اللجنة إلى المشروع المنقح لجدول المؤتمرات والاجتماعات لعام ١٩٩٧ الوارد في المرفق. وقال إن لجنة المؤتمرات توصي اللجنة الخامسة باعتماد هذا المشروع الذي وضعت بالتعاون مع الأمانة العامة والهيئات المعنية، وحرصت على أن تلبى فيه احتياجات المنظمة برمتها، وتتفادى التداخل وتضمن الاستخدام الأمثل لخدمات المؤتمرات.

٧٢ - ووفقاً للفقرة ٤ من قرار الجمعية العامة ٢٠٦/٥٠ ألف، فإنه ليس من المقرر افتتاح أو اختتام أي دورات في ١٠ شباط/فبراير أو ١٧ نيسان/أبريل ١٩٩٧، كما طُلب من هيئات الأمم المتحدة ألا تعقد اجتماعات في هذين اليومين. وطلبت لجنة المؤتمرات إلى الأمانة العامة أن تتخذ تدابير في نفس الاتجاه عندما تضع جدول المؤتمرات والاجتماعات للفترة ١٩٩٨-١٩٩٩. ومراعاة للصعوبات المالية للمنظمة، فإن اللجنة توصي الجمعية العامة أيضاً بدراسة الآثار المترتبة في الميزانية على كل اجتماع يضاف إلى الجدول المقرر للفترة ١٩٩٦-١٩٩٧، علماً بأن الموارد المتاحة لن تسمح بتوفير الخدمات سوى للاجتماعات المقررة في هذا الجدول.

٧٣ - وأعرب عن قلق اللجنة لضعف معامل الاستفادة من خدمات المؤتمرات الذي يقل عن الحد الأدنى، أي ٨٠ في المائة، بالنسبة لعدة هيئات. وقال إن اللجنة ستواصل القيام بمبادرات محددة لمساعدة الهيئات على تحقيق أفضل استخدام للموارد القليلة المتاحة. وقد اجتمع رئيس لجنة المؤتمرات شخصياً مع رؤساء الهيئات التي تقل باستمرار نسبة استفادتها عن الحد الأدنى المقرر، وكتب مرارا إلى الهيئات الحكومية الدولية لحثها على ترشيد استعمالها لخدمات المؤتمرات. ودعي مكتب خدمات المؤتمرات إلى إجراء حوار متسم بالفاعلية مع أمانات الهيئات المعنية بشأن الاجتماعات والوثائق. ولما تبينت للجنة النتائج الجيدة التي أسفرت عنها هذه التدابير، طلبت إلى رئيسها أن يواصل مشاوراته وأن يكتب إلى رؤساء الهيئات التي لم يصل معامل الاستفادة لديها، في ١٩٩٥، إلى الحد الأدنى المحدد، أي ٨٠ في المائة، ويدعوهم إلى إبلاغه بالتدابير التي اتخذوها بغرض استخدام الموارد المخصصة لهم على نحو أفضل وتقييم احتياجاتهم الفعلية أفضل تقييم. وقررت اللجنة أيضا أن تجعل من الحوار الفاعل آلية للتشاور الدائم. ووجهت رسالة إلى الهيئات الحكومية الدولية للتأكيد على أهمية الالتزام بالمواعيد وإبلاغها بالتكاليف الفعلية لخدمات المؤتمرات. وبفضل التعاون القائم بين رئيس الجمعية العامة ورؤساء اللجان الكبرى، حقق تقدم ملموس في الالتزام بالمواعيد.

٧٤ - ولترشيد الاستفادة من خدمات الترجمة الشفوية، ناشدت لجنة المؤتمرات الهيئات الحكومية الدولية أن تراعي، في مرحلة التخطيط، اجتماعات مجموعاتها الإقليمية والمجموعات الرئيسية الأخرى للدول الأعضاء بغية تنسيق هذه الاجتماعات مع اجتماعات الهيئة التي تعقد دورتها. ودعتها إلى إبلاغ مكتب خدمات المؤتمرات مسبقا بكل إلغاء للاجتماعات لتسهيل إعادة توزيع الموارد.

٧٥ - وقال إن اللجنة قد خصصت جزءا غير يسير من أعمالها للمسائل المتعلقة بالوثائق. وأعرب عن الرأي بأن مكاتب الهيئات الحكومية الدولية ينبغي أن تحث الدول الأعضاء على دمج وإيجاز تقاريرها، وإعادة النظر في احتياجاتها في مجال الوثائق عامة والمنشورات الدورية خاصة، واعتماد دورة مدتها سنتان أو ثلاث سنوات لبنود جدول الأعمال، وتطبيق الأحكام المتعلقة بمراقبة الوثائق والحد منها. وفي هذا الصدد، أوصت اللجنة الجمعية العامة بأن تجدد توصياتها الواردة في القرار ٢٠٦/٥٠ جيم وتدعو الهيئات الحكومية الدولية إلى إبلاغها بالتدابير التي تتخذها لتنفيذها. كما أوصت بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمانة العامة أن تقدم إليها كل سنتين معلومات مستكملة عن عدد الوثائق وحجمها، وأن تتابع جهودها الرامية إلى تحسين نوعية هذه الوثائق (مضمونا وشكلا)، مستخدمة تقنيات النشر الجديدة للحد من استهلاك الورق.

٧٦ - وواصلت اللجنة الاهتمام بإمكانية الاستعاضة بالمحاضر غير المحررة عن المحاضر الحرفية وأوصت الجمعية بأن تطلب إلى لجنة استخدام الفضاء الخارجي في الأغراض السلمية أن تستمر في اطلاعها على تجربتها في هذا المجال. كما طلبت إلى الرئيس أن يدعو رؤساء الهيئات الحكومية الدولية المستفيدة التي يجري إعداد محاضر موجزة لاجتماعاتها إلى أن تنظر في إمكانية نشر محاضر غير محررة لجلسة واحدة، على سبيل المقارنة، بغية إحلال هذه المحاضر غير المحررة في نهاية المطاف محل محاضرها الموجزة الاعتيادية.

٧٧ - وفيما يتعلق بنظام الأقراص الضوئية، أوصت اللجنة بعدم التخلي عن الطريقة الاعتيادية لإعداد الوثائق ما لم تتم حوسبة الوثائق في المنظمة بكاملها. كما أوصت الجمعية العامة بأن تطلب إلى الأمانة العامة

أن تقدم، وفقا للفقرة ٣ من القرار ٢٠٦/٥٠ دال، اقتراحات تتعلق بالوسائل التي من شأنها أن تيسر وصول البلدان النامية إلى نظام الأقراص الضوئية بجميع اللغات الرسمية.

٧٨ - ودرست اللجنة الآثار المترتبة بالنسبة لخدمات المؤتمرات على تدابير تحقيق الوفورات التي يعتزم الأمين العام اتخاذها والواردة في الوثيقة A/C.5/50/57، وهي تدابير تثير قلقها باستمرار. وأضاف أنه أبلغ رئيس اللجنة الخامسة بأرائه حول هذه المسألة في رسالة نشرت تحت الرمز A/C.5/50/66. فمن المهم في رأيه الحصول على موافقة الهيئة المعنية قبل اتخاذ أي إجراء يرمي إلى تعديل خدمات الاجتماعات التي تحقق لهذه الهيئة. كما يجب ألا يخل اللجوء المتزايد إلى المراجعة الذاتية بجودة الترجمة ويجب أن تعامل جميع اللغات الرسمية على قدم المساواة. ومن جهة أخرى، لاحظت اللجنة أن إرجاء إدخال الابتكارات التكنولوجية ستترتب عليه آثار سلبية.

٧٩ - وفيما يتعلق بتنظيم الاجتماعات الثنائية، أعلن رئيس اللجنة أن الأمانة العامة قد أنشأت، بناء على توصية اللجنة، عنوانا للبريد الإلكتروني لتمكين الوفود من حجز قاعات الاجتماع.

٨٠ - السيد سيفان (الأمين العام المساعد لخدمات المؤتمرات وخدمات الدعم): قال إن حالة مكتب خدمات المؤتمرات لم تعد تطاق لأنه يطلب منه أن ينجز أعمالا متزايدة بوسائل ما فتئت تتضاءل باستمرار. وخلال فترة ١٩٩٤-١٩٩٥، قدمت خدمات كاملة لـ ٧٦٠ اجتماعا في المقر، وتُرجمت ٤٣ مليون كلمة وطبع بليون و ٥٧٠ مليون صفحة، أي بزيادة تصل إلى ٣٠ في المائة، و ٢٥ في المائة و ١٤ في المائة، على التوالي، بالمقارنة مع فترة ١٩٨٨-١٩٨٩. وفي الوقت ذاته تقريبا، حذف ما يقارب ٢٠ في المائة من الوظائف (٢٧١ وظيفة). أما الاعتمادات المخصصة لتعيين الموظفين المؤقتين خلال الفترة الجارية، فلا تمثل سوى ٦٠ في المائة من النفقات الفعلية للفترة السابقة.

٨١ - ولمواجهة هذا الوضع، زيد في الانتاجية، ورُشدت الإجراءات، وحسنت طرق إدارة العمل، وأدخلت تقنيات متطورة. غير أنه، إذا كانت المكاسب على مستوى الإنتاجية والتقدم التقني تتيح الزيادة في حجم ونوعية الخدمات المقدمة، فإنها لا تكفي لسد الفجوة الفاصلة بين القدرة والطلب. كذلك، ففي الوقت الراهن، لا يمكن عقد أي اجتماع دون توفر فريق مكون من ١٤ مترجما شفويا، ومن موظف مؤتمرات وموظف مكلف بالوثائق.

٨٢ - وتشير احصاءات الإنتاج المتعلقة بالنصف الأول من ١٩٩٦ إلى انخفاض حجم العمل. غير أن هذا الانخفاض يعكس فيما يبدو تناقضا في قدرة خدمات المؤتمرات أكثر مما يشير إلى تقلص الطلب. وتنادي لأي انقطاع في تقديم الخدمات الأساسية التي تطلبها الهيئات التداولية، تطلب الأمر اتخاذ تدابير ترتبت عليها نتائج، لا سيما بالنسبة للمجموعات الإقليمية والمجموعات الرئيسية الأخرى التي تستفيد من خدمات الاجتماعات في حدود الإمكانيات المتوفرة. وعجزت الأمانة العامة عن أن تقدم لها الخدمات المطلوبة في ٢٥ في المائة من الحالات، مقابل ٢٥ في المائة في الفترة السابقة. كما اقتضى الأمر تأجيل نشر وتوزيع

عدد من المحاضر الحرفية والمحاضر الموجزة، وتجهيز قاعات الاجتماعات المخصصة للمشاورات الثنائية في مستوى أدنى من المعهود. وعلقت ترجمة عدة منشورات وخُفض عدد الوثائق الموزعة والمحفوظة.

٨٣ - ونبه إلى أنه لا يمكن مواصلة تقليص الموارد، والمطالبة في الوقت ذاته بالحفاظ على النوعية، إذا لم يتخذ أي إجراء للتقليل من الطلب أو جعله في مستوى مستقر على الأقل. وفي الواقع، فعلى الرغم من النداء الذي وجهته الجمعية العامة إلى جميع الهيئات في قرارها ٢٠٦/٥٠ جيم، لم يفتأ حجم الوثائق يتزايد، وهذا ما يجعل الجهود التي تبذلها الأمانة العامة لتحقيق الوفورات عديمة الجدوى. كما أن عدم احترام المواعيد المحددة لتقديم الوثائق إلى مكتب خدمات المؤتمرات لا يسهل مهمة هذا المكتب. فقبل افتتاح الدورة الحادية والخمسين بسنة أسابيع، لم يقدم إلى مكتب خدمات المؤتمرات سوى ١٥ في المائة من الوثائق المقرر تقديمها إلى الجمعية العامة، وفي منتصف شهر تشرين الأول/أكتوبر، لا تزال لم تقدم ٤٠ في المائة منها.

٨٤ - وأشار إلى أن المشروع المنقح لجدول المؤتمرات والاجتماعات لعام ١٩٩٧ يزيد على الجدول المعتمد في ١٩٩٥ بـ ٢٢٠ اجتماعا، ولا يتضمن هذا الرقم اجتماعات الهيئات التي جددت ولايتها بعد دورة لجنة المؤتمرات (من قبيل الأفرقة العاملة الرفيعة المستوى التابعة للجمعية العامة والتي عقدت فعلا ٢١٩ جلسة وفرت لها خدمات الترجمة الشفوية في ١٩٩٦). وفي ١٩٩٥، عندما نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في الميزانية المقترحة للفترة ١٩٩٦-١٩٩٧، طلبت الأمانة العامة ألا يتجاوز عدد الجلسات التي تقدم لها خدمات كاملة والتي يمكن عقدها في المقر خلال هذه الفترة ٧٠٠٠ جلسة، وذلك اعتبارا للضغوط المالية. وبعد اعتماد ميزانية مخفضة في ١٩٩٥، ألححت الأمانة العامة على ضرورة احترام هذا الحد الأقصى. ويتغير الجدول باستمرار لأن بعض الاجتماعات، كاجتماعات مجلس الأمن وأجهزته الفرعية، لا يمكن برمجتها بدقة. وتتوقع الأمانة العامة أن يتم عقد ٣٤٠٠ جلسة في نهاية ١٩٩٦ وأن يزداد العدد قليلا في ١٩٩٧. ونظرا للاجتماعات الإضافية المقترحة، فإنه من المتوقع أن يتم تجاوز الحد الأقصى وهو ٧٠٠٠ جلسة.

٨٥ - وأوضح أن القدرة على خدمة اجتماع من الاجتماعات وتكلفة الخدمات المقدمة تتوقفان على حجم العمل الكلي والمواعيد المقررة. وأشار إلى أن الأمانة العامة تنظر حاليا في إمكانية تعديل مواعيد بعض الاجتماعات الإضافية بغية الحد من آثارها المالية والتقليل من الاحتمال - الراجح - المتمثل في استنفاد الاعتمادات المخصصة للموظفين المؤقتين، قبل نهاية ١٩٩٧. وبإمكان اللجنة الخامسة أن تساهم كثيرا في نجاح الجهود التي تبذلها الأمانة العامة بالموافقة على الاجتماع في المواعيد التي يمكن أن تقترحها عليها الأمانة العامة، في الفترة الفاصلة بين كانون الثاني/يناير وأيلول/سبتمبر ١٩٩٧.

٨٦ - وحث الأمين العام المساعد الوفود على استعراض احتياجاتها بصورة واقعية، على نحو ما طلبته منها الجمعية العامة مرارا. وأكد على أن الحالة أصبحت تسبب إحباطا شديدا لموظفي خدمات المؤتمرات الذين لم يعد بإمكانهم أن يضمنوا دائما المستوى العالي للنوعية التي يحق للدول الأعضاء أن تتوقعها منهم والتي تجعل منهم أحسن فريق في العالم.

رفعت الجلسة الساعة ١٣/١٥