

محضر موجز للجلسة الخامسة والعشرين

(زمبابوي)	السيد سينغوي	<u>الرئيس:</u>
(بنغلاديش)	السيد العالم	<u>ثم:</u>
	(نائب الرئيس)	
(زمبابوي)	السيد سينغوي	<u>ثم:</u>

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

تنظيم الأعمال

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

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

../..

Distr.GENERAL  
A/C.5/51/SR.25  
8 May 1997  
ARABIC  
ORIGINAL: SPANISH

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 ١٥/٠٥

#### تنظيم الأعمال

١ - السيدة إنشيرا (كوستاريكا): تكلمت نيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين، فقالت إن بعض موظفي الأمانة العامة من ذوي المناصب الرفيعة اتصلوا بالممثلين الدائمين لبعض الدول الأعضاء في المجموعة للشكوى من مواقف وفودها وذهبوا حتى إلى طلب إسكات صوت أولئك الممثلين أو سحبهم لأن مواقفهم تنال من بعض مصالح الأمانة العامة. وعقبت على ذلك قائلة إن وفود البلدان الأعضاء في المجموعة تشارك على نحو بناء في المفاوضات للتوصل إلى حلول ترضي الجميع ولكن لا يعقل أن يطلب منها التخلي عما لديها من تعليمات ومواقف سياسية. وينبغي ألا تتكرر هذه الممارسات المؤسفة التي تمثل انتهاكا صارخا للمادة ١٠٠ من ميثاق الأمم المتحدة إذا ما أريد لروح التعاون بين الدول الأعضاء والأمانة العامة أن تبقى مما يكسب المنظمة مزيدا من المصداقية.

البند ١١٦ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧ (A/C.5/50/57 و Add.1 و A/50/7/Add.16 و A/51/7/Add.1) (تابع)

٢ - السيد كونور (وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم): أجاب على الأسئلة التي أثيرت في الجلسات السابقة بشأن أعمال مجلس الكفاءة، فقال إن الأمين العام أعد خطة تنظيمية شاملة عرضها بالتفصيل في مذكرته التي قدمها إلى الجمعية العامة في عام ١٩٩٥ عن أعمال المنظمة. ويتعلق أحد الأهداف الرئيسية لتلك الخطة بمسألة الكفاءة أي على وجه التحديد بكيفية تحسين إدارة هيكل التكاليف وتحسين البرنامج بزيادة فعالية التكاليف. ولهذا الغرض، قرر الأمين العام إنشاء فرقة عمل تعنى بتوجيه هذه الأعمال، أي مجلس الكفاءة الذي تلقى دافعا إضافيا بصدور القرار الذي طلبت فيه الدول الأعضاء إلى الأمين العام أن يخفض نفقات المنظمة المدرجة في الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧ بمبلغ قدره ١٥٤ مليون دولار. وقد تحول المجلس إلى آلية مكلّفة بمساعدة الأمين العام في التخفيف من حدة الآثار التي ستترتب على الأنشطة نتيجة خفض الموارد، وذلك بتحديد أفضل السبل فعالية لتنفيذ البرامج، وتقديم التوجيهات إلى مجموعة من الأفرقة العاملة المنصرفة إلى إجراء دراسات الكفاءة والتي تجمع بين مسؤولين في الأمم المتحدة وخبراء في تنظيم جهود التغيير قدمتهم الدول الأعضاء.

٣ - وأعضاء المجلس هم بالإضافة إلى المتكلم ذاته، السيد رفيع الدين أحمد، المدير المعاون لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والسفير ابراهيم غمباري، الممثل الدائم لنيجيريا لدى الأمم المتحدة، والسفير جامشيد ماركر، الممثل السابق لباكستان لدى الأمم المتحدة، والسيد جان كلود مليون، وكيل الأمين العام لإدارة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية وتحليل السياسات، والسيد جرت روزانتال، الأمين التنفيذي للجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية. والسيد براين أوركاهارت، وكيل الأمين العام السابق للأمم المتحدة.

٤ - وذكر أن الأفرقة العاملة عناصر لها دور هام في أعمال المجلس. وسعيا لتمويل أنشطتها دون اللجوء إلى الميزانية العادية، وجه الأمين العام نداءات إلى جميع الدول الأعضاء، التي نفذ الكثير منها مشاريع لتنظيم

جهود التغيير، يلتزم منها الدعم إما بالمساهمة بموظفين لديهم المعارف التقنية المطلوبة أو بتقديم مساهمات نقدية. ولقد ارتئي أن من الأهمية بمكان الاعتماد في ذلك على الخبرة التي اكتسبتها الدول الأعضاء في إصلاح حكوماتها الوطنية في مجالات كالموارد البشرية والمالية والميزنة والمشتريات وغيرها. وتراوح المشاركة في الأفرقة العامة ومدة الخدمات المقدمة بين ما يقل عن شهر وما يصل إلى عشرة أشهر وفقا للاحتياجات والتبرعات الواردة، سواء كانت نقدية أو في شكل موظفين. وبعض خبراء ممن أوفدتهم حكوماتهم والبعض الآخر ممن تم التعاقد معهم بصفة مستشارين تسدد أتعابهم من الموارد المقدمة من بعض الدول الأعضاء على نحو ما ورد في الوثيقة غير الرسمية التي عمت على أعضاء اللجنة. وبالإضافة إلى ذلك هناك المساهمة المقدمة من الحائزين على المنح والمتدربين ممن تساهم بهم بعض الدول الأعضاء لدعم أعمال الأفرقة العاملة في أنشطة التدريب والتحليل والبحث وغيرها. وبالإضافة إلى الخبراء المساهم بهم، وردت مبالغ قدرها ٣١١ ٢٠٤ دولارا من ست دول أعضاء - هي استراليا وألمانيا وأيرلندا، والسويد، والمملكة العربية السعودية ونيوزيلندا. ومن المنتظر أن تقدم ٤ دول أعضاء أخرى - هي الدانمرك وفنلندا والنرويج والولايات المتحدة - تبرعات إضافية قد تبلغ ٢٥٠ ٠٠٠ دولار.

٥ - وقد صرفت نفقات مجموعها ١٦٨ ٧٠٠ دولار. واستخدمت الموارد المقدمة من الدول الأعضاء لدعم مشاركة خبراء، وحائزين على منح، من البلدان النامية في الأفرقة العاملة والمشاورات المتخصصة في مجال الإدارة المالية والموارد البشرية وزيارات تقصي الحقائق لدى الدول الأعضاء والمنظمات الدولية، واجتماعات العمل بشأن الإدارة، وللتعرف بصورة محددة على مساهمة موظفي الأمم المتحدة. قد استخدمت أيضا لتسديد أتعاب وأجور سفر أعضاء المجلس، ونشر وتوزيع التقرير المعنون الأمم المتحدة في القرن ٢١: خدمة أفضل وقيمة أفضل وإدارة أفضل الذي قدمه المجلس إلى الأمين العام في أيلول/سبتمبر، ووضعه تحت تصرف الدول الأعضاء. وستستخدم مبالغ الأعباء العامة المحددة وفقا للمعدلات التي قررتها الجمعية العامة لتغطية نفقات الدعم المتصلة بالأثاث المكتبي والاتصالات واستخدام الحواسيب.

٦ - وتطرق إلى موضوع النتائج التي حُققت والخطط المستقبلية، فقال إنه قد طلب في شباط/فبراير الماضي من جميع مديري البرامج إجراء استعراضات الكفاءة لتحديد سبل زيادة فعالية وكفاءة عملياتها والمساعدة على التخفيف من حدة الآثار المترتبة على تخفيض الميزانيات. مما أدى إلى القيام بما يزيد على ٤٠٠ مشروع لتحقيق الكفاءة بإشراف المسؤولين الإداريين في الأمم المتحدة ومشاركة الموظفين. وفي أيلول/سبتمبر كان قد تم تنفيذ ما نسبته ٢٣ في المائة من تلك المشاريع سواء في مجالات تخضع لسلطة ومسؤولية المديرين المعنيين أو بموافقة وتعاون الهيئة الحكومية الدولية المعنية. ومن الأمثلة على ذلك التحسين الذي أدخل على مراقبة الوثائق وبرمجة نوبات العمل في خدمات المؤتمرات، وإعادة التفاوض على العقود لزيادة الكفاءة، واستخدام التكنولوجيا للحد من نفقات السفر وغيرها من النفقات المتصلة بالترجمة. وقد وضع مؤخرا تحت تصرف البعثات نظام القرص الضوئي في حين ظلت صفحة العرض الإلكتروني للأمم المتحدة تتلقى أسبوعيا ٤٠٠ ألف استشارة من شتى أنحاء العالم. كما شرع في استخدام تكنولوجيا فيديو المؤتمرات للحد من احتياجات السفر وتحقيق السعي إلى قيام أمانة عامة عالمية. كما يشجع العمل المضطلع به على تعجيل نشر الممارسات المناسبة لتحقيق الكفاءة في كامل هيئات المنظمة

وهذا هو الإطار الذي يندرج فيه اجتماع العمل الذي نظم مؤخرا لتشجيع الممارسات الملائمة فيما بين المديرين في المنظمة، ومنها استخدام التكنولوجيا لتوزيع أعباء العمل على نحو أفضل، وتأمين الاستفادة الكاملة من موظفي الترجمة في جميع المواقع.

٧ - وقال إن الأمين العام مصمم على تنفيذ جميع المشاريع الواقعة تحت سلطته. وسوف يُستكمل في الشهور القادمة ما نسبته ٢٠ في المائة تقريبا من المشاريع، وسيشمل ذلك تحسين إجراءات شراء العملة وترشيد الأسفار والأنشطة في إدارات محددة. ويجري القيام بمراجعة شاملة لعدة قطاعات بغية تخفيض النفقات الإدارية للمنظمة. وقد وردت في إطار هذا النشاط تقارير عديدة من اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ومجلس مراجعي الحسابات ومكتب خدمات المراقبة الداخلية وغيرها من الدوائر، توافقت فيها الآراء بشأن النفقات الباهظة المتكبدة في إدارة المنظمة. ويجري البحث من ناحية أخرى عن سبل توضيح مستويات الاختصاص والهيكلي الهرمي في الأمانة العامة لتحميل مديري البرامج مزيدا من المسؤولية والسلطة في استخدام الموارد.

٨ - السيدة غويكوتشيا استينوز (كوبا): أعربت عن شواغلها بصدد النظام الأساسي الذي يقوم عليه مجلس الكفاءة، وتساءلت عما إذا كانت توصياته ناتجة عن تحليل روعيت فيه آراء الدول الأعضاء أو المقترحات المقدمة في سياق البند المتعلق باستعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للمنظمة. ورأت أنه ليس من الواضح أيضا تكامل عمل المجلس مع آليات التقييم الحكومية الدولية وأن في ذلك خطر ازدواجية الجهود. ويخشى أن تترتب على بعض تلك التوصيات آثار تمس أداء المنظمة وتنازل من صلاحيات الدول الأعضاء، ومنها مثلا حقها في أن تطلب تعميم وثائقها أو التعاقد مع رعاياها ولو كموظفين مؤقتين. وتساءلت عن تحميل مساهمات الدول في المجلس عبئا إضافيا قدره ١٣ في المائة لنفقات الدعم، واستفسرت عما إذا كان هذا المبلغ قد أعيد تسديده. وتساءلت عما إذا كان المجلس قد حمل الميزانية العادية أي نفقات مباشرة أو غير مباشرة، وعما إذا كان بعض موظفي الأمانة العامة قد قدموا خدمات الدعم له بصفة متفرغة أو لبعض الوقت، وطبيعة الصلات التعاقدية التي أقيمت بين المنظمة والعاملين في خدمة المجلس. وقالت إن للسائل أن يتساءل أيضا لماذا تم التعاقد مع متدربين للقيام بعمل له مثل هذه الأهمية وما هي المعايير التي اعتمدت لاختيارهم وعما إذا كان قد روعي في ذلك التمثيل الجغرافي العادل.

٩ - السيد مكتفي (الجزائر): قال إن ولاية مجلس الكفاءة غير واضحة وإن لدى الأمم المتحدة الكثيرين من الخبراء، ولا سيما في هيئات محددة معنية بالمراقبة، مثل وحدة التفتيش المشتركة، واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، ومجلس مراجعي الحسابات، وهم خبراء تسمح لهم معارفهم التقنية بالقيام بمهام ملموسة وتقديم مساهمات كبيرة في سياق تدابير الكفاءة حيث أنه تتوفر لهم بالإضافة إلى معرفتهم بالمنظمة من الداخل، رؤية شاملة عن أداؤها وإدارتها. وتوخيا لقانونية عمل المجلس وشفافيته، فإنه ينبغي أن يضم أعضاء من الهيئات المذكورة. ثم أنه لا يسع المرء إلا أن يلاحظ أن تمويل المجلس يأتي من بلدان لها مفهومها المحدد بشأن الإصلاح، في حين أن كل إصلاح ينبغي أن يراعى فيه الطابع العالمي للمنظمة.

١٠ - السيد كمال (باكستان): أعرب عن أسفه لأن المناقشة ركزت على مجلس الكفاءة دون أن تركز على الكفاءة ذاتها في المنظمة. ولو أجريت المشاورات المناسبة مع الدول الأعضاء قبل إنشاء المجلس لما كانت تناقضات المجلس الصغيرة نسبياً قد أثارَت المخاوف التي ظهرت في اللجنة. بيد أنه إذا كان المجلس قد تمكن من تحديد بعض أوجه عدم الكفاءة في الأمانة العامة، وأوصى بسبل للتغلب عليها، فإنه ينبغي الإقرار بتوفيقه في ذلك واستعراض أفكاره. ولزيادة الكفاءة، لا بد من تحديد أهداف واضحة وتجنب الازدواجية والتبذير والبت في أمر كيفية تحسين ما ينبغي تحسينه من طرق وتقنيات العمل في الأمانة العامة. وينبغي ألا يغيب عن الأذهان أن زيادة الكفاءة لا تعني مجرد خفض عدد الموظفين وإنما تحسين النتائج. فإحداث تخفيضات لا لشيء إلا لمجاملة الذين لم يُسدّدوا اشتراكاتهم بالكامل هدف ليست له علاقة وثيقة بتحقيق الكفاءة.

١١ - وينبغي فيما يتعلق بالكفاءة معالجة مشاكل من قبيل العقود الدائمة أو مشاكل المعارين والمشاكل التي أشارت إليها باكستان في اللجنة الخامسة خلال مناقشة البند المتعلق باستعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة. فهذه المشاكل تنشأ عنها حالات من قبيل تلك التي لوحظت بخاصة في الدورة الجارية حيث سلّمت إلى الوفود الوثائق اللازمة للتداول بشأن إحدى المسائل في نفس لحظة انعقاد الاجتماع المخصص لمناقشتها ولم يتجشم كبار مسؤولي الأمانة العامة الجالسين على المنصة حتى عناء الاعتراف بأخطائهم. وهذه الأمثلة وغيرها ليست هي الوحيدة، وهذه هي الحالات التي ينبغي استعراضها بالفعل. وخلاصة القول إن الأمر يتعلق بكيفية استخدام موارد المنظمة على نحو أفضل للحصول على نتائج أفضل.

١٢ - السيد مير محمد (جمهورية إيران الإسلامية): قال إن مجلس الكفاءة لم ينشأ استجابة لولاية أنشطتها به الدول الأعضاء وهي بالتالي لا تعترف بنظامه الأساسي. وهو يتساءل كذلك عما إذا كان ثمة حاجة إلى هيكل بيروقراطي جديد في الظرف الحالي المتسم بالتخفيضات الجارية في الأمانة العامة. وأكد على أنه ينبغي ألا تترتب على أعماله مجلس الكفاءة أي آثار مالية في الميزانية العادية، وطلب في هذا الصدد تزويده بمعلومات عن كيفية تسديد تكاليف المستشارين الذين استفاد المجلس من خدماتهم. كما أنه يريد معرفة الآثار العملية لمقترحات زيادة الكفاءة وهو يذكر بأنه ما من تغيير في البرامج والأولويات إلا وينبغي أن توافق عليه الدول الأعضاء.

١٣ - السيد العالم (بنغلاديش): قال إن التقرير المتعلق بتدابير زيادة الكفاءة ركز على الحد من النفقات على المدى القريب. وحبذا لو كان قد اعتمد نهجا أشمل وانطلق من تحليل لأوجه عدم كفاءة أداء المنظمة لينظر بعدها في التدابير التصويبية اللازمة. وطلب تقديم قائمة بأوجه عدم الكفاءة تلك.

١٤ - السيدة بينيا (المكسيك): أعربت عن قلقها لأن الأمانة العامة نسجت على غرار ما فعلت عند استعراض تدابير الوفورات، فلم تُجَب إجابة شافية بل لم تحفل بالأسئلة التي أثارها الدول الأعضاء. ووصفت مثل هذا التصرف بأنه لا يبسر عمل اللجنة.

١٥ - السيد أوداغا جالومايو (أوغندا): قال إن أوغندا تؤيد السعي إلى الكفاءة، وهي مستعدة للتعاون مع الأمانة العامة في اتخاذ تدابير ترمي إلى تحقيق هذا الهدف. بيد أن ما يثير قلقها هو أن الأمانة العامة تفقد طابعها الدولي بالتضحية بأنشطتها على مذبح الكفاءة. والأمين العام مخول له صلاحية أن ينشئ في مكتبه التنفيذي أي هيئة يراها مفيدة لزيادة الكفاءة، ولكن تقارير تلك الهيئة ينبغي تقديمها بوصفها من تقاريره. ولا محل لرجوع الأمانة العامة إلى تلك الهيئة كما أنه لا محل لعرض تقارير مثل هذه الهيئة مباشرة على اللجنة. وأضاف أن مجلس الكفاءة يضم خبراء من القطاع الخاص في دول أعضاء وهؤلاء لا يقدرّون دوماً الطابع السياسي للمنظمة: فالمنظمات السياسية لا تدار بنفس طريقة إدارة الشركات متعددة الجنسية. ولسائل أن يتساءل عن المعايير التي حدّدت بها شروط الانضمام إلى عضوية مجلس الكفاءة، وعمّا إذا كانت جنسيات موظفيه الإداريين تعكس عدالة التوزيع الجغرافي وما هي الولاية القانونية لتلك الهيئة. وحبذا أيضاً لو تحدد على نحو واضح مفهوم الكفاءة ذاته.

١٦ - السيد كونور (وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم): أجاب على الأسئلة المثارة فقال إن بعض المتكلمين ألمح إلى أن مشاركة موظفي الأمم المتحدة في أعمال المجلس غير مقبولة. والحقيقة أن العملية برمتها كانت من صنع موظفي الأمم المتحدة، وليست من عمل الذين قدموا المشورة والدعم التقني. فمقترحات الكفاءة لم يقدمها المجلس وإنما قدمها مديرو الأمم المتحدة بمساعدة من خبراء في تنظيم جهود التغيير ساهمت بهم الدول الأعضاء. والمجلس ذاته يجتمع في مواعيد متباعدة نوعاً ما لا لشيء إلا لتقديم المشورة والتوجيه التقنيين. والمتدربون ليسوا أعضاء في المجلس وإنما مجرد مورد آخر من الموارد التي اعتمد عليها المجلس في أعماله. وقد ساعدوا في توثيق وتحليل مجرى العمليات الإدارية الحالية. وقد انحصر دورهم في استقاء المعلومات لا في صياغة حلول مفاهيمية.

١٧ - وأوضح أن جميع أحكام النظام المالي للأمم المتحدة وقواعده المالية المفصلة قد احترمت بدقة وأن تحميل نسبة ١٣ في المائة إنما يرجع إلى الحرص على تجنب إحداث أي أثر في الميزانية العادية نتيجة التكاليف غير المباشرة المترتبة على مشاركة موظفي الأمم المتحدة في العملية ولكنه لا يعرف بالضبط المبلغ الذي سدد حتى الآن. أما عن آلية التمويل فقد تم الكشف عنها كلها. وأوضح أنه قد طلب إلى جميع الدول الأعضاء التبرع بموارد للقيام بالعملية، وقد ساهمت ٢٥ دولة عضو بموظفين، كما قدمت ثلاث دول موارد مالية. وتعد المبالغ صغيرة جداً بالقياس إلى حجم العمل المنجز.

١٨ - وأبدى قلقه لأن العديد من الأسئلة المثارة تبدو وكأنها تشير إلى أن دافع أعضاء المجلس هو الرغبة في عدم تنفيذ البرامج وأن ثمة دعوة تتردد لحل المجلس استناداً إلى أن عمله لم يتم الرجوع في أمره إلى الدول الأعضاء. وقال إن المجلس في بحثه عن تحسين كفاءة العملية الإدارية للمنظمة ما فتئ يعمل، طبقاً لتعليمات الأمين العام، على مساعدة البرامج وليس النيل منها. فعندما عهدت الدول الأعضاء إلى الأمانة العامة بولاية تخفيض الميزانية بمبلغ قدره ١٥٤ مليون دولار، كان من السهل جداً إجراء خفض شامل وموحد ينطبق على كامل الميزانية. بيد أنه رؤي من الأفضل بدلاً من ذلك إجراء دراسة مفصلة بأبسط الطرق وأكثرها تحقيقاً لفعالية التكاليف، وهو ما لم يكن يحدث كثيراً من قبل. وقد ركزت المرحلة

الأولى من العملية على التدابير التي يمكن أن يتخذها فوراً رؤساء الإدارات. ويجري الآن في المرحلة الثانية النظر في المسائل الإدارية المشتركة لجميع الإدارات، ولا سيما تلك المتصلة بالموظفين، من قبيل تواتر دفع الرواتب والتثبت من الحقوق المتعلقة بالاستحقاقات، وإجراءات الموافقة على تكاليف السفر. واختتم كلمته باستعراض نظر اللجنة إلى التدابير العديدة الرامية إلى زيادة الكفاءة التي تناولتها الوثائق المقدمة فيما يتعلق بالبند ١١٦.

١٩ - السيد جليبر (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن الأمر لا ينصب كما بين ممثل باكستان على ولاية مجلس الكفاءة في ذاتها وإنما على تلقيه دعماً من أجل زيادة كفاءة المنظمة. فالأمين العام له صلاحية وعليه واجب إدارة المنظمة على نحو فعال ومن حقه أن يستعين لهذا الغرض إذا اقتضى الأمر بالخبراء المستعدين لمدته بالمشورة أن يطبق ما يراه مناسباً من توصياتهم. وقد راقب مجلس الكفاءة عمل موظفي المنظمة، وقدم مشورة رشيدة بغية تحرير موارد كي تستخدم في تمويل البرامج بدلاً من استخدامها في دفع رواتب البيروقراطيين. وأردف قائلاً إن المبادئ التي تنظم عمل المنظمة المتعددة الأطراف لا تختلف في الواقع عن المبادئ التي تنظم الشركة متعددة الجنسية أي أن العمل بأقصى قدر من الكفاءة لتحقيق أكبر قدر من الفعالية يهم أكثر مما يهم أن تكون لجنسية الشخص الذي يقدم الخدمة الضرورية صبغة تمثيلية من الوجهة الجغرافية. وينبغي التركيز على الكفاءة لا على الجهة التي أتى منها القادمون من جميع أنحاء العالم لمساعدة المنظمة على أن تحقق على نحو فعال الأهداف التي اتفقت عليها الدول الأعضاء.

٢٠ - السيد كيلى (أيرلندا): تحدث نيابة عن الاتحاد الأوروبي فقال إنه يتفق مع ممثل باكستان على ضرورة تركيز الاهتمام على الكفاءة بدلاً من تركيزه على مجلس الكفاءة. ويرى الاتحاد الأوروبي كما أوضح في مناسبات أخرى، أن الأمين العام له صلاحية تقرير أفضل طريقة لتنفيذ الولايات التي تنيطها به الدول الأعضاء. وعندما قدم الأمين العام الميزانية البرنامجية لفترة السنتين الجارية، أبلغ الدول الأعضاء بأنه شرع في عملية من ثلاث مراحل ترمي إلى زيادة كفاءة المنظمة. والاتحاد الأوروبي يرحب بقيام الأمين العام بإبلاغ الدول الأعضاء بسير تلك العملية وتسره النتائج الإيجابية التي تحققت بما فيها تلك التي أوعز بها مجلس الكفاءة.

٢١ - السيدة غويكوتشيا استينوز (كوبا): قالت إن الأمم المتحدة تعاني من مشاكل مزمنة في الميزانية هي نتيجة السياسات التي يطبقها بعض البلدان، وينبغي أن تأتي المساعدة من جميع الدول الأعضاء لأن ثمة التزاماً جماعياً بذلك تجاه المنظمة. والمشكلة التي تثار بصدد مجلس الكفاءة إنما تتعلق بالشفافية وبصلاحيات الجمعية العامة وضرورة توفير معلومات دقيقة ومبكرة. فالأمانة العامة لها أن تعتمد وتطبق تدابير تدفعها قدماً لا تدابير تمثل محاولة لتحطيم الأسس الجوهرية للمنظمة. وكوبا على استعداد للنظر في العناصر التي يمكن أن تكون إيجابية وكذلك النظر في دور الدول الأعضاء.

٢٢ - السيد توي (اليابان): قال إنه يؤيد السعي إلى الكفاءة، ويرحب بأنشطة مجلس الكفاءة. وهو يشدد في هذا الصدد على ضرورة أن يعمل المجلس بتعاون وثيق مع مديري برامج الأمانة العامة وضرورة إيلاء

كل الاهتمام لآرائها، ويشدد في المقام الثاني على مواصلة تدفق المعلومات والحوار الذي أقيم مع الدول الأعضاء كي يتسنى الركون الى أقصى تأييد ممكن من جانبها أثناء التطبيق العملي لتدابير الكفاءة التي اقترحها المجلس.

٢٣ - السيد مكتفي (الجزائر): أعرب عن قلقه على مستقبل الإصلاحات ومستقبل المنظمة. وقال إنه إذا ما أنشئت هيكل موازية، فقد تحيد هيئات الأمانة العامة عن التزامها. ورأى أن موضوع الإصلاحات لا يجوز أن ينضد به بلد واحد أو هيكل واحد، فالمنظمة ليست ملكاً للأمانة العامة وإنما هي ملك للدول الأعضاء، ولذا فإن من الأساسي احترام صلاحيات الجمعية العامة. وأردف قائلاً إن الاتساق وتفويض الولايات أمران أساسيان لسير عمل الأمم المتحدة وتطويرها. وتوجد هيئات حكومية دولية قائمة مهمتها تحقيق الكفاءة واستخدام الموارد على النحو الأمثل. فإن لم تحقق تلك الهيئات النتائج المرجوة فإنه يمكن إصلاحها ويمكن للجمعية العامة أن تقدم مساهمتها في تحسين عملها. والوفد الجزائري لديه شكوكه بشأن فعالية مجلس الكفاءة.

٢٤ - السيد أرميتاج (استراليا): قال إنه ينبغي التركيز على تحقيق الكفاءة وإدخال الإصلاحات بغية الاستفادة من الموارد على نحو أفضل. ورأى أن عمل مجلس الكفاءة يقع في دائرة اختصاص الأمين العام بوصفه المسؤول الإداري الأول للمنظمة. وأضاف أنه استمع باهتمام الى الملاحظات التي أبدت بشأن مدى توفر الصفة التمثيلية في الفريق الذي قدم الدعم الى أعمال المجلس. ولا مرء في أنه ينبغي زيادة مستوى الدعم المقدم الى المجلس، ولكن الأمر لا يتعلق بتدمير المنظمة وإنما بتنشيطها والاستفادة من الموارد على نحو أفضل وتحسين تنفيذ البرامج. وأيد القول بضرورة توفير معلومات أوضح. كما أعرب عن أسفه لضياح كل هذا الوقت في التشكيك في ولاية مجلس الكفاءة مع إيلاء اهتمام أقل لجوهر المسألة، أي الكفاءة نفسها.

٢٥ - السيدة إنشيرا (كوستاريكا): تحدثت بالنيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين فقالت إنها تؤيد فكرة تحقيق الكفاءة ولكن الصعوبة الوحيدة تكمن في تطبيق هذه الفكرة. وشددت أيضا على ضرورة توشي الشفافية، وعلى أهمية الولاية.

٢٦ - السيد كونور (وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم): أجاب على الأسئلة المثارة فقال أولا إن الأمين العام شكل المجلس بمبادرة شخصية بموجب سلطته التنفيذية. فإذا ما ارتئي أنه ارتكب خطأ فإن هناك وسائل للطعن إلا أن من المزمع، ما لم تصدر تعليمات أخرى من الدول الأعضاء، المضي قدما في العملية.

٢٧ - ومضى فقال إن المجلس يضم بالفعل مسؤولين من الأمم المتحدة، من بينهم هو نفسه، وأن مسألة كفاءة المنظمة مسألة يشارك في معالجتها عدد من وكلاء الأمين العام وهناك موظفون عملوا في فرق العمل



المعنية بتحديد المسائل المتصلة بالكفاءة كما أسهم مئات من الموظفين في عمله، ضمن مهامهم العادية. والحقيقة أن جميع الموظفين ينبغي أن يشاركوا في العملية بأن يخصصوا لها قدرا من الوقت.

٢٨ - وفيما يتعلق بتدابير الكفاءة التي تمس الميزانية البرنامجية، ينبغي للدول الأعضاء استعراض تلك المسائل والموافقة عليها أو رفضها. وهذه هي الصلة التي تربط بين مجلس الكفاءة والدول الأعضاء. وفيما يتعلق باختيار المتدربين، قال إنه يوجد مكتب لهذا الغرض ضمن مكتب إدارة الموارد البشرية وقد كلف باختيار مرشحين من الشباب المؤهلين لمساعدة الخبراء الذين يتكون منهم المجلس. أما فيما يتعلق بمبدأ التوزيع الجغرافي فإن هذا المبدأ إنما ينطبق عموما على وظائف الميزانية العادية، ومع ذلك فإن جميع الدول الأعضاء قد سئلت في عدة مناسبات عما إذا كانت ترغب في الانضمام الى المجلس ويتضح اتساع قاعدة التمثيل الجغرافي من كون ٢٨ دولة عضوا قد أعربت عن رغبتها في المشاركة فيه.

٢٩ - السيدة غويكوتشيا استينوز (كوبا): قالت إنها تحيط علما بالمعلومات التي قدمها وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم ولكنها تذكر بأن الأمانة العامة لم تعط ردا تحدد فيه ما هو معدل الشغور الناشئ عن تحقيق وفورات إضافية بمبلغ ١٠٤ ملايين دولار في ضوء ما ورد في الفقرة ١٣ من الوثيقة A/C.5/50/57/Add.1. وهي تود من ناحية أخرى أن يوضح المراقب المالي، كيف يمكن، رغم أن الجمعية العامة لم تتوصل الى اتفاق على إرجاء أنشطة معينة في سياق تدابير التوفير، أن ترد، في بعض الوثائق الخاصة بالآثار المترتبة على الميزانية البرنامجية لاتخاذ قرارات معينة، إشارات الى إمكان استيعاب النفقات وإلى إرجاء أنشطة مقررّة. وأضافت أن كوبا ستتقدم بأسئلتها كتابة ولن تقبل باحتتام المناقشة العامة بشأن البند ١١٦ من جدول الأعمال إلا إذا التزمت الأمانة العامة بتعميم الردود كتابة في مشاورات غير رسمية.

٣٠ - السيد آتيانتو (اندونيسيا): بعد أن أقر بأن وجود المجلس يمثل مشكلة حلها ليس بأيدي الأمانة العامة وإنما بأيدي الدول الأعضاء التي ينبغي أن تقرر النهج الذي يتبع بصدده هذه المسألة، حث أعضاء اللجنة على إبداء آرائهم في هذا الشأن.

٣١ - الرئيس: أشار الى وجود اختلاف في الآراء بشأن مشروعية مجلس الكفاءة. وقال إن هناك من ناحية من يرى أن الجمعية العامة لا شأن لها بالمجلس وأن الأمر من صلاحيات الأمين العام بوصفه المسؤول الإداري الأول بمقتضى الميثاق. وهناك من ناحية أخرى من يرى ضرورة تحقيق الكفاءة على أن تشارك الدول الأعضاء التي تتألف منها المنظمة في تحقيق هذا الهدف وذلك من باب أعمال الشفافية. وهو يفهم على أية حال أن اللجنة تختتم، مع مراعاة ما أعرب عنه الوفد الكوبي، المناقشة العامة بشأن البند ١١٦ من جدول الأعمال.

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

٣٢ - السيد هاليداي (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية): أجاب على الأسئلة التي أثارها بعض البلدان الأعضاء، فأشار بادئ ذي بدء إلى تجميد الوظائف الذي تم وفقا لقرار الجمعية العامة ٢١٤/٥٠. وقال إن القرارات المتعلقة بتجميد الوظائف اتخذها رؤساء الإدارات على أساس البرامج. ويصح تجميد الوظيفة عندما يتسنى إدراج مهامها في وظيفة أخرى، أو عندما يرى أن من المستطاع حذفها أو تخفيض رتبها دون الإخلال على نحو خطير بالبرامج أو الخدمات. ثم أن تجميد الوظيفة يترتب عليه استحالة أن يشغلها مرشح آخر سواء كان جديرا بالمراعاة أو لم يكن. أما عن الموظفين الذين رجعوا من البعثات ولم تتم إعادتهم إلى وظائفهم فلا يوجد من هؤلاء في الوقت الحاضر سوى ثلاثة موظفين ويجري السعي إلى تكليفهم بمهام مناسبة يضطلعون بها في المدى القصير. ورغم أنه لا يزال من اللازم بذل الكثير في هذا المجال فإن الأمر لا يشمل سوى نسبة ضئيلة من العدد الكبير من الموظفين العائدين إلى الأمانة العامة أو المبعوثين منها.

٣٣ - وفيما يتعلق بوظائف الرتبة ف - ٢، تم التعاقد في الفترة ما بين شهري أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ وتشيرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦، مع ٣٢ مرشحا (١٨ رجلا و ١٤ امرأة) آتين من ١٧ بلدا هي: أرمينيا، إريتريا، أسبانيا، إكوادور، ألمانيا، باراغواي، البرتغال، بوتسوانا، جمهورية كوريا، رواندا، سانت كيتس ونيفيس، السلفادور، فنزويلا، ناميبيا، هايتي، الولايات المتحدة الأمريكية، اليابان. ومن مجموع أولئك المرشحين، تم التعاقد مع أربعة (رجل وثلاث نساء)، من ثلاثة بلدان (أسبانيا وألمانيا وهايتي)، على أساس نتائج الامتحانات التنافسية الوطنية التي أجريت لهذا الغرض في تموز/يوليه ١٩٩٥. وبالإضافة إلى أولئك المرشحين البالغ عددهم ٣٢ مرشحا، يجري الإعداد لترقية ١٨ مرشحا (١١ رجلا و ٧ نساء) من ٩ بلدان (اثيوبيا، ترينيداد وتوباغو، جامايكا، السلفادور، غينيا، الفلبين، المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وإيرلندا الشمالية، هايتي، الهند) على أساس نتائج الامتحانات التنافسية التي أجريت في عام ١٩٩٦ لترقية موظفي الخدمات العامة إلى الفئة الفنية.

٣٤ - وفيما يتعلق بالسؤال الذي أثاره وفد جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية، أرسل مكتب إدارة الموارد البشرية في شباط/فبراير ١٩٩٦ رسالة إلى البعثة الدائمة لهذا البلد يدعوها فيها إلى المشاركة في الامتحانات التنافسية الوطنية التي ستنظم في ١٩٩٧، ولكن المكتب لم يتلق أي رد مما أضع عليها فرصة المشاركة في تلك الامتحانات. بيد أنه سترسل دعوة جديدة في بداية ١٩٩٧ وسيرحب المكتب بمشاركة جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية في الامتحانات التنافسية الوطنية لعام ١٩٩٨. وفيما يتعلق بمرشحي هذا البلد الذين حصلوا على نتائج جيدة في الامتحانات التنافسية الوطنية لعام ١٩٩٣، فإن المكتب لا يفوته أن يشير أن القائمة لم يبق فيها سوى مرشح واحد في مجال الإحصاء. ذلك أنه بعد فترة قصيرة من إجراء الامتحان التنافسي، أبلغ المكتب بأن المرشح الآخر الناجح في مجال الشؤون الاجتماعية ليس بوسعها أن يقبل العمل في الأمم المتحدة. ويواصل المكتب السعي لإدراج ذلك المرشح في القائمة الاحتياطية.

٣٥ - وتطرق الى موضوع الشواغر، فأوضح أن قائمة الشواغر قد نشرت تحت رمزين مختلفين هما ST/IC/1996/34 و ST/IC/1996/35)، وتضمنت ما مجموعه ١٦٥ وظيفة شاغرة من الوظائف الطويلة الأجل من الفئة الفنية و ٣٠ وظيفة من فئة الخدمات العامة. وأدرجت أيضا في تذييل للقائمة ٧ وظائف شاغرة من الفئة الفنية و ٣٠ وظيفة من فئة الخدمات العامة من الوظائف المحدودة المدة وذلك بقصد الاحتفاظ بموظفين ممن لن يقع عليهم الاختيار لشغل الوظائف الطويلة الأجل. ونظرا الى أن المعلومات المتوفرة بشأن الشواغر في النظام المتكامل للمعلومات الإدارية لم تكن آنذاك مستكملة أو دقيقة فقد تعين على مكتب إدارة الموارد البشرية أن يدققها بالرجوع الى مصادر المعلومات الأخرى ولا سيما المعلومات الآتية من الإدارات الفنية. وقد نشرت القائمة في ٥ حزيران/يونيه ١٩٩٦ ولم تقتصر على الشواغر بل شملت أيضا الوظائف المشغولة بصفة مؤقتة. وقد قرر المكتب إدراج هذه الفئة الأخيرة إيمانا منه بأن الموظفين الأقدم في خدمة المنظمة أولى بالرعاية من الموظفين المؤقتين. والقائمة كانت تمثل أفضل ما يمكن توقعه في ضوء الظروف. على أنه لا ينبغي اعتبارها صورة مكتملة اكتمالا مطلقا لجميع الشواغر القائمة آنذاك. ومنذ ٢٤ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦، التاريخ الذي فرض فيه التجميد على التعاقد، عين ١٢ موظفا في وظائف برتبة ف - ٣ منهم ١٠ موظفين كانوا يعملون بعقود قصيرة المدى، فثمانية من هؤلاء من النساء. وهذه الوظائف تمت إلى جهات مختلفة هي إدارة عمليات حفظ السلام، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ومكتب الشؤون القانونية، وإدارة تنسيق السياسات والتنمية المستدامة، وإدارة الإعلام، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، ومكتب خدمات المراقبة الداخلية. والمرشحون العشرة الذين تم التعاقد معهم يشملون ٨ من رعايا بلدان توجد تحت مستوى النطاق المستصوب، و ٧ من رعايا البلدان النامية.

٣٦ - وفيما يتعلق بالتعليقات التي أبدتها عدة ممثلين بشأن أوجه القصور في التقارير، قال إنه يمكن للمكتب أن يعرض على اللجنة الخامسة سنويا تقرير أداء عن مسائل إدارة الموارد البشرية. ويمكن أن تدرج في هذا التقرير التدابير المتخذة للمساهمة في تحقيق التوزيع الجغرافي العادل، والتطور الحاصل في تكوين هيئة موظفي الأمانة العامة بحسب نوع الجنس، والتعاقد مع المرشحين الذين نجحوا في الامتحانات التنافسية الوطنية وتطبيق نظام تقارير تقييم الأداء المهني، وتنفيذ العناصر التي تتضمنها استراتيجية الأمين العام للتطوير الوظيفي والتدريب، والتعاقد مع المستشارين والمتقاعدين. وأردف قائلا إن تلك المعلومات المتعلقة بموظفي الأمانة العامة في كامل أنحاء العالم ستصنف بحسب الإدارات على غرار ما تم القيام به فيما يتعلق بالمعلومات بحسب نوع الجنس. وطلب التوجيه من الممثلين في هذا الصدد.

٣٧ - وتطرق لموضوع العلاقات بين الموظفين والإدارة، فأبلغ اللجنة على سبيل المثال أنه قد تم في آخر اجتماع عقده اللجنة الاستشارية المشتركة، استعراض البنود التالية: القواعد المتعلقة بالصحة العقلية، والمشاكل المتصلة بالاستنشاق السلبي لدخان السجائر؛ وتقرير لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، ومسائل التأمين الصحي؛ ومسائل فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز فيما يخص الموظفين، ووصول لجنة

الموظفين إلى المعلومات المتعلقة بملاك الموظفين، واسترداد المبالغ الزائدة من بدل المعيشة اليومي الذي يصرف للمبعوثين في مهام.

٣٨ - تولى الرئاسة السيد العالم (بنغلاديش).

٣٩ - السيد غودا (اليابان): طلب أن يقدم في المشاورات غير الرسمية مزيد من المعلومات بشأن التعاقد مع المرشحين لوظائف من رتبة ف - ٢ ممن اجتازوا الامتحان التنافسي الوطني الخاص الذي أجري في تموز/يوليه ١٩٩٥. وقال إنه نظرا لتأخر نشر المحاضر الموجزة للجنة بسبب تدابير التقشف، فإن من المستصوب أن يعمم الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية ردوده خطيا. ويبدو أن تجميد التعاقد يخضع لنظامين مستقلين: التجميد الذي يتقرر بمبادرة من رؤساء الإدارات أو المكاتب باعتباره وسيلة من مختلف الوسائل المتاحة لهم لتحقيق الوفورات المطلوبة في مجال اختصاصهم، والتجميد العام للتعاقد الخارجي الذي قرره إدارة شؤون الإدارة والتنظيم. واستفسر عما إذا كان هذا النوع الثاني من التجميد لا يزال ساريا.

٤٠ - السيد مير محمد (جمهورية إيران الإسلامية): طلب إيضاح ما إذا كانت قد حصلت أو لم تحصل حالات للإلغاء غير الطوعي للخدمة، وإيضاح آثار تجميد التعاقد على البرامج، والوفورات المؤمل تحقيقها باستخدام معدل الشواغر المحدد. وأشار إلى التوصية الصادرة عن اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في الفترة ٢٨ من تقريرها (A/51/7/Add.1)، الداعية إلى توضيح نص البند ٩-١ من المادة التاسعة من النظام الأساسي للموظفين لضمان عدم إجراء أي "تخفيض في عدد الموظفين" إلا نتيجة إلغاء وظيفة. وطلب إيضاح كيفية تطبيق ذلك البند. ثم طلب، ختاماً، حضور المراقب المالي في المشاورات غير الرسمية التي ستجرى بشأن البند ١٢٠ لأن بعض المسائل قد تترتب عليها آثار في الميزانية.

٤١ - السيدة إنشيرا (كوستاريكا): تكلمت نيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين، فقالت إنها تريد أن تعرف لماذا لم يتم وكيال الأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم، خلافاً لما طلب، بعرض ردوده خطياً على اللجنة، وتساءلت متى سيفعل ذلك.

٤٢ - السيد أوداغا جالومايو (أوغندا): قال إنه يريد أن يعرف كيف يمكن إلقاء وظيفة أو إعادة تصنيفها إلى رتبة أقل دون أن يكون لذلك أثر في تنفيذ البرامج. وهو يتساءل أيضاً عن الوقت الذي قضاه الموظفون العائدون من بعثات ميدانية في انتظار الحاقهم بوظيفة، وعن جنسيات هؤلاء الموظفين، كما يريد أن يفسر له خطياً ماذا يحدث عندما يحكم مجلس الطعون المشترك لصالح موظف، لأن الإدارة ترفض أحياناً تنفيذ قرارات المجلس، وماذا يحدث عندما يحرم موظف من ترقية لشغل وظيفة أعلى لكي يجري بعد ذلك ملء هذه الوظيفة بمرشح خارجي أقل منه أهلية. واختتم بالقول بأن أوغندا ترحب كل الترحيب بالمساعي الرامية إلى تحقيق التوازن في هيكل موظفي المنظمة بين الرجل والمرأة، ولكنها تريد أن تعرف ما هي التدابير الرامية إلى مكافحة التمييز العنصري في الترقيات، خاصة تجاه الموظفين الأفريقيين.

٤٣ - عاد السيد سنغوي (زمبابوي) إلى مقعد الرئاسة.

٤٤ - السيدة غويكوتشيا استينوز (كوبا): تساءلت عما يحدث عند عودة موظفي الفئة الفنية من ذوي العقود الدائمة الذين أوفدوا - بسبب قيود الميزانية - إلى عمليات حفظ السلام وعن تأثير عودتهم على مستويات الوفورات المحققة. وذكرت أن الردود الإضافية التي قدمتها الأمانة العامة خطيا في ٦ تشرين الثاني/ نوفمبر للإجابة على الأسئلة التي أثارها الوفود بشأن الوثيقة A/C.5/50/57/Add.1، قد تناولت حالات الموظفين الذين تمت ترفيتهم، مشيرة إلى الطابع المتخصص للوظائف المعنية. وعقبت على ذلك بقولها أن طلبات ترفيع الوظائف هذه لم تدرج ضمن مقترحات الميزانية لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧، لذلك تود كوبا معرفة الآثار التي ستترتب عليها.

٤٥ - السيدة إمرسون (البرتغال): قالت إنها تود أن تعرف ما إذا كانت حالات الإنهاء غير الطوعي للخدمة التي يقترحها الأمين العام حالات لا تملئها سوى ضرورة تحقيق الوفورات أو ما إذا كانت ترجع إلى أداء مهني غير مرض.

٤٦ - السيد تاكاسو (المراقب المالي): أشار إلى سؤال أثير عن الشواغر ووفورات الميزانية فأحال أعضاء اللجنة الخامسة إلى الصفحة ٤ من الوثيقة غير الرسمية المؤرخة ٣١ تشرين الأول/ أكتوبر ١٩٩٦ التي عممت عليهم. وأوضح أنه في البداية، أي عند إعداد ميزانية الأمم المتحدة، كان معدل الشواغر للفئة الفنية ٦ في المائة، ومعدلها لفئة الخدمات العامة ٠,٨ في المائة. وعندما جرى التفاوض للموافقة على القرار ٢١٤/٥٠، اتفق رأي الدول الأعضاء على رفع معدل الشواغر من الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة إلى ٦,٤ في المائة. والفرق بين النسبة البالغة ٦ في المائة والنسبة البالغة ٦,٤ في المائة فيما يتعلق بالفئة الفنية، وبين النسبة البالغة ٠,٨ في المائة والنسبة البالغة ٦,٤ في المائة فيما يتعلق بفئة الخدمات العامة، ينتج وفورات قدرها ٥٠ مليون دولار. وعلاوة على ذلك تطلب القرار ٢١٤/٥٠، أن تكون الوفورات المقدرة لفترة السنتين ١٠٤ ملايين دولار. وعلى نحو ما ورد في الصفحة ٥ من الوثيقة المشار إليها، فقد وجه لجميع مديري البرامج طلب بأن يقدموا مقترحات لتحقيق وفورات بمبلغ قدره ١٠٤ ملايين دولار علاوة على توفير مبلغ الـ ٥٠ مليون دولار الذي سيتيح معدل الشواغر البالغ ٦,٤ في المائة. وبناء على المقترحات المقدمة، تقرر أن يكون المتوسط العام للشواغر بنسبة ٩ في المائة للفئة الفنية و ٧ في المائة لفئة الخدمات العامة. وذلك يتطلب بلوغ معدل إضافي بنسبة ٣ في المائة للفئة الفنية، وما بين ٠,٦ في المائة و ١ في المائة لفئة الخدمات العامة. وستوفر هذه الزيادة مبلغا آخر قدره ٤٩ مليون دولار. وبذلك سيكون مبلغ الـ ٩٩,٣ مليون دولار المتوصل إليه من إجمالي مبلغ ١٥٤ مليون دولار ناتجا عن رفع معدل الشواغر.

٤٧ - وفيما يتعلق بالآثار المترتبة في البرامج على زيادة الشواغر، قال المراقب المالي إنه لا يشك في أن الأنشطة قد تأثرت كثيرا من ذلك. وأضاف قائلا إن الجزء الثاني من الوثيقة A/C.5/50/57/Add.1، يتناول بالتفصيل الأنشطة المتأثرة من زيادة الشواغر والوفورات. وللدول الأعضاء أن تقرر ما إذا كان ذلك يشكل عدم امتثال للتعليمات التي أعطتها بشأن تنفيذ الأنشطة المقررة، ذلك أن الأمين العام يرى أنه لم يخرج عن تلك التعليمات.

٤٨ - وفيما يتعلق بالآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية على مشاريع القرارات، قال المراقب المالي إن ما اتبع كان وفقاً لما تقضي به المادة ٤٥٣ من النظام الداخلي للجمعية العامة. فعندما يطرح على لجنة رئيسية مشروع قرار بإنشاء أنشطة جديدة تترتب عليها آثار مالية إضافية، ينبغي للأمانة العامة أن تقرر بادئ ذي بدء إمكانية استيعاب النفقات في إطار نفس البرنامج بإجراء تعديلات في برنامج العمل. وبعد هذه العملية، يصبح على جميع مديري البرامج أن يدرسوا إمكان تسوية النفقات الإضافية وأن يقرروا ذلك. وبعدها فقط يتقدم الأمين العام في بيانه الختامي عن الآثار التي تترتب في الميزانية البرنامجية على البرامج الجديدة بطلب اعتمادات مساوية للمبالغ التي لم يتسن استيعابها بسبل أخرى.

٤٩ - السيد إراغوري (كولومبيا): أبدى ملاحظة على الحسبة المطروحة بصدد معدل الشواغر، فقال إنه إذا كانت تكاليف الموظفين تمثل ٧٥ في المائة من ميزانية المنظمة، وكان مبلغ الميزانية الأولي هو ٢ ٧٠٠ مليون دولار، فإن تكاليف الموظفين لفترة السنتين ستكون ٢ ٠٢٥ مليون دولار، وهو ما يعني أن الوفورات ستكون في حالة معدل الشواغر الذي يبلغ ١٠ في المائة ٢٠٢,٥ مليون دولار أو ١٠٠ مليون إذا كان ذلك المعدل ٥ في المائة فقط. وعلى ذلك لا بد أن يكون هناك خطأ في تقدير نسبة تكاليف الموظفين إلى مجموع الميزانية أو أن يكون هناك خطأ حسابي.

٥٠ - السيد أوداغا جالومايو (أوغندا): أشار إلى السؤال الأخير الذي تناوله المراقب المالي بالإيضاح ثم استفسر عما يعنيه المراقب المالي عندما يتحدث عن تعديل برنامج العمل ذلك أنه إذا كانت الدول الأعضاء تطالب بتنفيذ جميع البرامج المقررة، فسينشأ تناقض، لأنه إذا رصد مبلغ محدد لمشروع معين، فإنه لا يمكن منطقياً دون حذف هذا المشروع أو عدم تنفيذه، الحديث عن استيعاب النفقات مع تنفيذ البرنامج كله تنفيذاً تاماً في الوقت نفسه.

٥١ - السيد تاكاسو (المراقب المالي): تناول موضوع العلاقة بين الوظائف الشاغرة والوفورات، فقال إنها ليست بالبساطة المتصورة. فحساب الوفورات الممكن تحقيقها بزيادة الوظائف الشاغرة لا ينطلق من الصفر. فمعدل الشواغر الأولي كان ٦ في المائة للفئة الفنية و ٠,٨ في المائة لفئة الخدمات العامة، ولذلك فإن الميزانية لم تحسب على أساس نسبة مائة في المائة وإنما على أساس الفرق بين نسبة المائة ونسبة ٦ في المائة أي ٩٤ في المائة و ٩٩,٢ في المائة للوصول إلى ميزانية بمبلغ مليوني دولار. ولا يجوز طرح نسبة الـ ١٠ في المائة من ذلك المبلغ. فالوفورات الحقيقية تفترض حساب الفرق بين الـ ١٠ في المائة و ٦ في المائة الذي أدرج في البداية بالنسبة للفئة الفنية، مما يفترض الـ ٤ في المائة من الوفورات الإضافية.

٥٢ - وفيما يتعلق ببرنامج العمل والبرامج المقررة بموجب ولايات قال إنه يتبين مما ورد في الصفحتين ١ و ٢ من الوثيقة غير الرسمية المؤرخة ٣١ تشرين الأول/أكتوبر، أن التعديلات تحدث باستمرار وأن أي خفض كبير في الميزانية لا بد وأن تترتب عليه آثار في برنامج العمل، ولذلك يصح التساؤل إن كانت

البرامج المقررة بموجب ولايات قد خفضت نتيجة للتغييرات المدخلة في برنامج العمل. واختتم مؤكداً أن الأمين العام يبذل كل ما في وسعه حتى لا تتأثر البرامج.

٥٣ - الرئيس: أعلن أن الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية سيجيب في الجلسة القادمة للجنة على الأسئلة المثارة فيما يتعلق بالبند ١٢٠ من جدول الأعمال.

رفعت الجلسة الساعة ١٨/٢٠