

Distr.
LIMITED

E/AC.51/1997/L.6/Add.1
16 October 1997
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة البرنامج والتنسيق
الدورة السابعة والثلاثون المستأنفة
١٧-١٣ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧
البند ٣ من جدول الأعمال

مشروع تقرير

المقررة: السيدة شارون بريتن - هيلوك (جزر البهاما)

اضافة

المسائل البرنامجية: الميزانية البرنامجية المقترحة
لفترة السنتين ١٩٩٩-١٩٩٨ (البند ٢ (أ))

الباب ٢٧ جيم - مكتب إدارة الموارد البشرية

١ - نظرت اللجنة في جلستها ٣٠ المعقدة في ١٣ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧، في الباب ٢٧ جيم، مكتب إدارة الموارد البشرية، من الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٩٩-١٩٩٨.

المناقشة

٢ - أعربت عدة وفود عن تأييدها للأنشطة الواردة في هذا الباب وأكّدت أهمية هذه الأنشطة. وتساءلت بعض الوفود عما إذا كان المقترح الوارد في الفقرة ٢٧ جيم - ٥٧ بإلغاء وظيفة واحدة من الرتبة F - ٤ ووظيفة واحدة من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) في قسم الامتحانات والاختبارات لن يضر بأهداف الأمم المتحدة على النحو المبين في الخطة المتوسطة الأجل للفترة ١٩٩٨-٢٠٠١^(١) والذي أكده قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧، بأن يراعى في إجراء الامتحanات التي تخول الدخول في المنظومة أقصى قدر من الكفاءة وبضرورة إحراز تقدم كبير في مجال التمثيل الجغرافي وتمثيل الجنسين في الأئمة العامة. وطلبت عدة وفود إلى الأئمة العامة تقديم ضمانات بأن تدابير الإصلاح وإلغاء الوظائف لن تعيق تحسين التوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في الأئمة العامة من خلال برنامج الامتحانات التنافسية الوطنية. وطلبت بعض الوفود إلى الأمين العام الامتناع عن تخفيض نسبة وظائف الدخول من الرتبة F - ١ إلى الرتبة F - ٣ لأغراض تتعلق بالميزانية، عملاً بالقرار ٢٢٦/٥١.

٣ - وفيما يتصل بالتدريب، ذكرت عدة وفود بقرار الجمعية العامة ١١٥٠ المؤرخ ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٥ بشأن تعدد اللغات، الذي شدد على ضرورة تأمين الموارد البشرية والمالية الكافية لمواصلة تعليم اللغات الرسمية ولغتي العمل في الأمانة العامة على جميع المستويات. وسأل أحد الوفود عن المعايير المستخدمة في استعمال مصادر خارجية في برامج التدريب. وأشار وفد آخر إلى أن أحد أهداف البرنامج الفرعي هو وضع برامج التدريب وتسييرها بهدف تطوير قدرات ومهارات الموظفين والمحافظة عليها. وكرر ذلك الوفد التأكيد على أن الإدارة الفعالة لمسؤوليات الأمم المتحدة تتطلب اعتمادات كبيرة في مجال التدريب، وتساءل عما إذا كان مستوى الموارد المقترحة أقل مما يلزم لمنظمة مثل الأمم المتحدة تتميز باتساعها وتنوع الكبير في مسؤولياتها.

٤ - وتساءل أحد الوفود عن الآثار التي ستترتب على إجراء الاختبارات في المقر لما يقدر بـ ٣٥٠٠ مرشح كل سنة، المشار إليه في الفقرة ٢٧ جيم - ٣، ٥٦ (ه) '٤. وقد أشير إلى أن هذه الامتحانات لا تجريها الأمم المتحدة لأنشطة التوظيف الخاصة بها فحسب، وإنما أيضاً لدعم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة وصندوق الأمم المتحدة للسكان.

٥ - وطلبت عدة وفود تفسيرات إضافية بشأن مسألة تفويض السلطة للمكاتب التابعة للإدارات، والمكاتب التنفيذية، وشعب الإدارة في المكاتب الموجودة خارج المقر.

الاستنتاجات والتوصيات

٦ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بالموافقة على السرد البرامجي للباب ٢٧ جيم، مكتب إدارة الموارد البشرية، من الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٩٩-١٩٩٨ الوارد في الوثيقة A/52/6/Rev.1

٧ - أحاطت اللجنة علمًا بالضمانات التي أعطتها الأمانة العامة بأن ينفذ برنامج الامتحanات التنافسية الوطنية تنفيذاً كاملاً خلال فترة السنتين ١٩٩٩-١٩٩٨، بالرغم من الإلغاء المقترح لوظيفتين في قسم الامتحانات والاختبارات.

٨ - يجب أن يسبق اتخاذ أي تدبير لتفويض السلطة في مجال أنشطة إدارة الموارد البشرية، من مكتب إدارة الموارد البشرية إلى وحدات أخرى، وجود نظام ملائم للمساءلة والمسؤولية.

الحواشي

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والخمسون، الملحق رقم ٦ والتصويب .(Rev.1/Corr.1 و A/51/6/Rev.1)