

Distr.: General

8 July 1998

Arabic

Original: English

الجمعية العامة  
الدورة الثانية والخمسون  
الوثائق الرسمية



اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الثالثة والخمسين

المعقودة بالمقر، نيويورك،

يوم الخميس، ١٩ آذار/ مارس ١٩٩٨، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد شودي . . . . . (بنغلاديش)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

## المحتويات

البند ١١٤ من جدول الأعمال: استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع)

البند ١٥٣ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)

البند ١٥٧ من جدول الأعمال: إصلاح الأمم المتحدة: تدابير ومقترحات (تابع)

البند ١١٩ من جدول الأعمال: خطة المؤتمرات (تابع)

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 DC2-750, 2 United Nations Plaza.

وستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في ملزمة مستقلة لكل لجنة من اللجان على حدة.

## افتتحت الجلسة الساعة ١٠/١٥.

البند ١١٤ من جدول الأعمال: استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع)

البند ١٥٢ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)

البند ١٥٧ من جدول الأعمال: إصلاح الأمم المتحدة: تدابير ومقترحات (تابع) (A/52/488)

١ - السيدة سليم (الأمين العام المساعدة لإدارة الموارد البشرية): قالت إن المدونة المقترحة لقواعد السلوك في الأمم المتحدة، كما أشير إليها في مقدمة تقرير الأمين العام (A/52/488)، هي في الواقع صيغة جديدة للمادة الأولى من النظام الأساسي للموظفين والفصل الأول من النظام الإداري للموظفين، ولذلك لم يكن من المقصود أن تستخدمها الوكالات المتخصصة التابعة للنظام الموحد استخداما مباشرا. بيد أن تقرير عام ١٩٥٤ الصادر عن المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية (A/52/488، المرفق الثالث) والذي يبيّن الأسس الأخلاقية والفلسفية للخدمة المدنية الدولية، ينطبق على النظام الموحد بأكمله، وأي تنقيح له يتطلب إجراء مشاورات داخل لجنة التنسيق الإدارية، ومن الجدير بالذكر أن القيم الأساسية في الأمم المتحدة هي نفس قيم النظام الموحد بالرغم من وجود اختلافات في القواعد والإجراءات التي تتبعها مختلف المنظمات. وقد أعلن في عام ١٩٩٤ عن إصدار مدونة لقواعد السلوك تتضمن قواعد أخلاقية إلزامية (A/C.5/49/1، الفقرة ٣١). وبالإضافة إلى ذلك، سيجري قريبا إصدار مدونتين منفصلتين للأمين العام وللوظفين والخبراء الموفدين في بعثات. ونجم مشروع المدونة عن مشاورات مكثفة بين الموظفين والإدارة أجريت خلالها تغييرات عديدة على المشاريع السابقة.

٢ - وبعد أن عرضت هيكل المدونة المؤلف من أربعة أجزاء، سردت التغييرات الأساسية المقترح إدخالها على النظامين الإداري والأساسي القائمين للموظفين. وقالت إن الأحكام الجديدة تتعلق بالقيم الأساسية للخدمة المدنية الدولية، بما في ذلك احترام مبادئ الميثاق؛ ومساءلة الموظفين، ولا سيما المديرين؛ ومنع تضارب المصالح؛ ومقتضيات إقرارات الذمة المالية المنطبقة على الموظفين من أعلى الرتب؛ ومنع استخدام المكاتب للمكاسب الشخصية؛ والتزام الأمين العام بالعمل على ضمان سلامة الموظفين وأمنهم؛ وحرية الرأي والمعتقد للموظف؛ وواجب الأمين العام في توفير فرص التدريب والتطوير الوظيفي للموظفين؛ وواجب الأمين العام في السعي إلى تهيئة شروط الخدمة الكفيلة باجتذاب الموظفين الذين تتوافر فيهم أعلى درجات الكفاءة.

٣ - الرئيس: دعا رئيس لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة وممثلة اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية إلى إلقاء بياضهما أمام اللجنة الخامسة.

٤ - السيدة ووترز (رئيسة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة): قالت إنه ينبغي إدماج القواعد والمبادئ المسلّم بها عالميا فيما يتعلق بحقوق ومسؤوليات الموظفين والإدارة إدماجا تاما في المدونة المقترحة لقواعد السلوك. وينبغي احترام الحق في مراعاة الأصول القانونية، ويتعيّن أن يتحمل المديرين المسؤولية التامة عن طريقة أدائهم لمهامهم، وأن يتمتع ممثلو الموظفين بالحرية والحماية الفعّالة اللتين

تكفلان اضطلاعهم بالولاية المنوطة بهم. وأضافت أن تلك التوصيات تتماشى تماما مع آراء اللجنة الخامسة، على النحو المعرب عنها في الفقرتين ٢ و ٣ من الجزء الثاني من قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١. وهي ترى أن الجزاءات المتوخاة في الفقرتين المذكورتين تحمل رسالة للمديرين بشأن المسؤولية والسلوك المناسب أوضح وأقوى من تلك التي تحملها مدونة قواعد السلوك. وينبغي للجنة الخامسة استشارة اللجنة السادسة قبل اتخاذ أي قرار بشأن المدونة المقترحة.

٥ - وقد قصرت الفقرة ١٢ من الجزء الثاني من قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١ فترة التفرغ المتواصل لممثلي الموظفين المنتخبين على أربع سنوات. بيد أن ممثلي الموظفين يحتاجون إلى وقت لتطوير مهاراتهم الفنية والقيادية، وقد يؤدي تحديد فترة الولاية إلى إلحاق الضرر بالذاكرة المؤسسية لاتحاد الموظفين. وطلبت إلى اللجنة أن تأذن للموظفين أن يحددوا، من خلال عمليات الاقتراع، فترة ولاية ممثليهم المنتخبين.

٦ - وفيما يتعلق بنظام الاستقلال التشغيلي والنظام الإداري لمكتب خدمات المراقبة الداخلية، ينبغي أن يخضع موظفوه لنفس عمليات إدارة الموارد البشرية المنطبقة على باقي موظفي الأمم المتحدة، ولا سيما فيما يتعلق بالتنسيق والترقية. وأعربت عن أملها في أن توضح اللجنة الخامسة تلك المسألة في قرار تتخذه في المستقبل.

٧ - وفيما يتعلق بتحقيق الوفورات عن طريق تخفيض التكاليف غير المتصلة بالبرامج، ترى أنه ينبغي ألا تؤثر تلك الوفورات على ولايات البرامج القائمة القابلة للاستمرار، كما ينبغي إجراء المشاورات مع كل من الموظفين والمديرين في الإدارات المعنية على حد سواء بشأن ما يمكن اعتباره أنشطة برنامجية وأنشطة غير برنامجية.

٨ - وأضافت أن الموظفين يشعرون بقلق شديد إزاء استخدام المنظمة الزائد للخبراء الاستشاريين، الذين يبلغ عدد العاملين منهم حاليا في الأمانة العامة ٥٠٠ ٢ خبير استشاري، وهي ترى أنه ينبغي تخفيض عدد أولئك إلى الحد الأدنى وألا ينطوي العمل الذي يقومون به على أي عناصر رئيسية. وقالت إن التعيينات الدائمة، التي تعتبر أساسية لإنشاء خدمة مدنية دولية مستقلة هي مسألة أخرى مثيرة للقلق. وقد أدى جو الارتياح السائد إلى خلق صعوبات خطيرة بالنسبة للموظفين الدوليين وأدى إلى انتشار واسع النطاق لسوء استعمال السلطة من قبل المديرين، ولا سيما فيما يتعلق بموظفي الخدمات العامة. وأعربت عن قلقها أيضا إزاء القرار القاضي بعدم إتاحة جداول ملاك الموظفين لممثلي الموظفين إلا في ظروف معينة فقط، إذ أنها تعتبر تلك المعلومات أساسية من أجل أداء الممثلين لعملهم. وقالت إن ممثلي الموظفين يعتبرون ذلك التدبير مهينا.

٩ - ومضت تقول إن الغرض من استطلاع الرأي بشأن العُطل الرسمية الذي أجراه اتحاد موظفي الأمم المتحدة في وقت سابق من عام ١٩٩٨ لم يكن يهدف إلى التشكيك في سلطة اللجنة الخامسة، وإنما فقط إلى استشارة الموظفين فيما يتصل بالخيارات الإضافية التي وافقت عليها الجمعية العامة. ولا يزال ثمة توتر فيما بين الموظفين بشأن تلك المسألة، ولكن اللجنة الخامسة بإمكانها حل المسألة بسهولة بالموافقة على عطلة رسمية إضافية في السنة. وبما أن الحكومة المتخذة أساسا للمقارنة تمنح ١٠,٢٥ يوم عطلة في السنة، فمنح ١٠ عطل رسمية لموظفي الأمم المتحدة سيتمشى تماما مع مبدأي نوبلمير وفلمينغ.

١٠ - السيدة بوهلمان (اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية): قالت إن أنسب طريقة تكفل تمسك موظفي الخدمة المدنية الدولية بمبادئ الأمم المتحدة هي اتباع نهج متكامل يوازن بين مسؤوليات الموظفين والتزامات المنظمات التي توظفهم. وأعربت عن أسفها لاستعمال مدونة قواعد السلوك المقترحة أحكاماً إلزامية شديدة اللهجة فيما يخص الموظفين ولهجة أخف فيما يخص الإدارة. علاوة على أنها لجأت بشدة إلى سرد القواعد، متجاهلة التعقيد الذي تتسم به المسائل الأخلاقية المنطوية عليها. وقالت إنها تشك في أن تحقق تلك المقترحات هدف تعزيز السلوك الأخلاقي.

١١ - ومضت تقول إن الأمم المتحدة وضعت المدونة المقترحة دون التشاور مع الوكالات الأخرى التابعة للنظام الموحد، بيد أن من الأهمية بمكان التشاور مع الوكالات المتخصصة قبل اعتماد الجمعية العامة للمدونة. فالمادة ٩ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية والاتفاقات المعقودة بين الأمم المتحدة والمنظمات الأخرى تقضي بإجراء مثل هذه المشاورات، وثمة سوابق جلية في ذلك الخصوص.

١٢ - وينبغي لمدونة قواعد السلوك المقترحة أن توفر حماية أفضل لحقوق ممثلي الموظفين. فمشروع البندين ٢-١ (هـ) و (و) من النظام الأساسي للموظفين، إن فسّر تفسيراً حرفياً، يعتبر انتهاكاً للحق في التجمع والتمثيل، بما في ذلك الحق في التظاهر. وينبغي أن يتمتع ممثلو الموظفين بحقوق العمل المعترف بها دولياً، ولا سيما حرية التصرف والتعبير والنقد. وينبغي توسيع نطاق مشروع البند ٢-١ (ز) من النظام الأساسي للموظفين لحماية ممثلي الموظفين من التمييز ضدهم بعد انتهاء فترة ولايتهم. وينتهك مشروع القاعدة ٢-١٠١ (هـ) الحق في التظاهر وفي الإضراب عن العمل، على النحو الذي تعترف به المحاكم الإدارية للنظام الموحد للأمم المتحدة. ويمكن لمشروع القاعدتين ٢-١٠١ (ح) و (ع) أن يمنع ممثلي الموظفين من إجراء مناقشات مباشرة مع ممثلي الدول الأعضاء، وهي ممارسة ذات قيمة معترف بها، أو من الاتصال مباشرة بوسائل الإعلام، على سبيل المثال، لشرح الغرض من تصرف الموظفين. وينبغي ألا تصبح المدونة وسيلة للحد من أنشطة ممثلي الموظفين.

١٣ - وقالت إن مشروع البند ٢-١ (س) من النظام الأساسي للموظفين بشأن الإقرارات المالية يتعارض مع الحق الأساسي في الخصوصية، بينما يواصل البند ٣-١ (ب) من النظام الأساسي الانتهاك القائم للحق في ساعات عمل معقولة المنصوص عليه في قانون العمل الدولي. واختتمت كلامها قائلة إنه ينبغي، قبل اعتماد الجمعية العامة لمشروع مدونة قواعد السلوك، عرض المدونة على اللجنة السادسة وعلى الوكالات المتخصصة للحصول على تعليقاتها، لكفالة المراعاة التامة لإجراءات التشاور ضمن منظومة الأمم المتحدة، وللمعايير والحقوق الدولية في مجال العمل المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وفي اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

١٤ - السيد اتيانتو (إندونيسيا): تكلم بالنيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين، فكرر التأكيد على الأهمية التي يعلقها وفده على مدونة قواعد السلوك المقترحة وضرورة استعراض اللجنة الخاصة لتقرير الأمين العام (A/52/488) باستفاضة بهدف التوصل إلى قرار صائب.

١٥ - السيد سيال (باكستان): لاحظ أن العديد من أحكام مشروع مدونة قواعد السلوك المقترحة يشكّل جزءاً لا يتجزأ من النظامين الأساسيين والإداريين لموظفي الأمم المتحدة. وقال إن العناصر الجديدة قد تؤدي إلى تغيير

نوعي في سلوك الموظفين وأدائهم، من خلال النص بوضوح على حقوقهم وواجباتهم وكفالة قدر أكبر من المساءلة. وستعود التغييرات الرئيسية المقترحة بالفائدة على الموظفين والأمم المتحدة، متيحة للمنظمة العمل بطريقة تتسم بفعالية أكبر.

١٦ - وقال إن وفده لاحظ بارتياح أن الموظفين تتوافر فيهم عموماً أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة المنصوص عليها في الميثاق. وينبغي للنظاميين الأساسيين والإداريين للموظفين أن يحافظوا على التوازن بين حقوق الموظفين وامتيازاتهم وبين التزاماتهم ومساءلتهم. ومن شأن ذلك التوازن وحده أن يشكل رادعاً لهذا العدد القليل من موظفي المنظمة الذين يتصرفون بطريقة تسيئ إلى سمعة الموظفين الآخرين الذين يعملون بجد ونزاهة.

١٧ - وتابع كلامه قائلاً إن باكستان تتطلع إلى مقترحات الأمين العام فيما يتعلق بأنشطة فئات وظيفية معينة من الموظفين قد تتطلب وضع قواعد خاصة. وهو يرى أن من الضروري أيضاً التوسّع في مفهوم المساءلة الإدارية على نحو أكبر، حيث أن المنظمة قد تكبدت الخسائر نتيجة إهمال موظفيها. وأعرب عن الأمل في أن تمنح هذه المسألة الأولوية إثر اعتماد مدونة قواعد السلوك المقترحة.

١٨ - وفي الختام، أعرب عن إيمان باكستان بضرورة تناول الشواغل الحقيقية والمشروعة لممثلي الموظفين حتى يرحب الموظفون أيضاً بالمدونة المنقحة ولا يشعرون أنها مفروضة عليهم.

١٩ - السيدة بولز (نيوزيلندا): قالت إن من المناسب تماماً أن يتقيّد موظفو الأمم المتحدة بمدونة لقواعد السلوك تكون جزءاً لا يتجزأ من النظاميين الأساسيين والإداريين لموظفي الأمم المتحدة. وهي تعتبر أن مراعاة أرفع مستويات النزاهة والسلوك والحرص على المصلحة العامة المطلوبة من موظفي الأمم المتحدة تتمشى مع تطلعات معظم نظم الخدمة المدنية الوطنية والدولية. وعلاوة على ذلك، فإن الهدف من مدونة قواعد السلوك هو حماية الموظفين من اتهامهم بسوء التصرف وليس الافتئات عليهم ظلماً كما اقترح البعض.

٢٠ - إن المصلحة العامة التي يخدمها موظفو الأمم المتحدة هي المجتمع الدولي المكون من ١٨٥ دولة عضواً، وتتوقع هذه الدول من موظفي الأمم المتحدة أن يكونوا موظفين نموذجيين في الخدمة المدنية الدولية. وبالتالي ينبغي لمدونة قواعد السلوك في الأمم المتحدة أن تمثل أرفع مستويات الأداء في الخدمة المدنية في العالم.

٢١ - وتابعت قائلة إن الاختلاف في الآراء المعرب عنها بشأن مدونة قواعد السلوك المقترحة لم يكن أمراً غير متوقع. وقد قيل جداولاً إنه يمكن للمدونة أن تنطوي على إخلال بحقوق الإنسان بالنسبة للموظفين. بيد أن من شأن أي مدونة لقواعد السلوك أن تتناول المعايير الأخلاقية، ولن يؤدي الكلام عن حقوق الإنسان فيما يتعلق بمشروع المدونة سوى إلى إشاعة اللبلة. ولو كانت المسألة تتصل بحقوق الإنسان لكادت حكومتها ستشعر بقلق بالغ وما كادت لتروج لوضع أي مدونة لقواعد السلوك.

٢٢ - ومضت تقول إن وفدها لا يرى أن مدونة قواعد السلوك المقترحة تخفي أي خطة سرية، فهي مجرد مجموعة من المبادئ التوجيهية للسلوك المسؤول. وهي ترى أن التنويه بوجود أبعاد أخرى لتلك الممارسة هو من

باب التضليل وتصرف غير مسؤول. فمدونة لقواعد السلوك هي الأساس السليم لحسن الإدارة وجزء من الإصلاحات اللازمة للأمم المتحدة، ولا تحتوي المقترحات على أي شيء غير مناسب.

٢٣ - وأضافت قائلة إن تفاصيل المدونة المقترحة متروكة كلياً لإدارة المنظمة وموظفيها. وأعربت عن معارضة وفدها الراسخة للاقتراح بإحالة مشروع المدونة إلى اللجنة السادسة لتنظر فيه، فهي لجنة تنظر في مسائل القانون الدولي وليس في المسائل الداخلية الخاصة بالموظفين. وفضلاً عن ذلك سيؤدي إرسال مشروع المدونة إلى اللجنة السادسة إلى تأخير النظر فيه والخلط عمداً بين مسألة إدارية ومسائل خارجية، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى تأخير تحقيق مساءلة أكبر في الأمم المتحدة. وإن كانت اللجنة تشعر بالقلق بشأن صلاحية المدونة المقترحة من الناحية القانونية، فمن الممكن دعوة ممثل عن مكتب الشؤون القانونية لمناقشة أي مواضيع تثير قلق اللجنة.

٢٤ - وفي حين أنه ينبغي لمدونة قواعد السلوك، حتى تكون فعّالة، أن تعكس التزامات الطرفين، أي رب العمل والموظفين على حد سواء، إلا أنه لا يمكنها أن تكون أداة لحل كل مشكلة صغيرة بين الإدارة والموظفين. وقالت إن وفدها لاحظ مستوى المشاركات التي دارت منذ شباط/فبراير ١٩٩٧، وأعربت عن رغبتها في اقتراح أن يلجأ ممثلو الموظفين إلى قنوات الاتصال غير الرسمية للإعراب عن أي مواضيع إضافية لا تزال تثير قلقهم. فهذه هي الطريقة البناءة في التصرف للحد من قلق الموظفين بدلاً من تسييس المسألة بلا داع.

٢٥ - وفي الختام، أعربت عن رغبتها في لفت الانتباه إلى الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق، التي تنص على أنه ينبغي عند استخدام موظفي الأمم المتحدة أن يراعى في المقام الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من الكفاءة والمقدرة والنزاهة. وتعتبر مدونة قواعد السلوك المقترحة بلورة لمبدأ النزاهة وبالتالي فهي تتماشى تماماً مع الميثاق.

٢٦ - السيد بوند (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن وفده يؤيد مدونة قواعد السلوك المقترحة، التي أدخلت تحسينات على تقرير المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية عن قواعد السلوك في الخدمة المدنية الدولية لعام ١٩٥٤. فقد وازنت مدونة قواعد السلوك المقترحة بين حقوق وواجبات الموظفين وممثلهم وسردت القيم الأساسية للخدمة المدنية الدولية. ومن الأهمية أيضاً أنها تضم أحكاماً لمنع تضارب المصالح فيما يتصل بالموظفين والأعمال المدرة للربح، وتطلب من كبار الموظفين تقديم إقرارات ذمة مالية، وتناولت بشكل صريح مسألة المساءلة الإدارية.

٢٧ - وتابع قائلاً إن الولايات المتحدة بوصفها بلداً مضيفاً، ترحّب بحرارة بما طلب من الموظفين من مراعاة للقوانين المحلية والوفاء بالتزاماتهم القانونية الشخصية، بما في ذلك التزامهم بتنفيذ قرارات المحاكم المختصة وغير ذلك من أمور، وأردف قائلاً إن مسألة نفقة الزوجة والأطفال هي مسألة تهم العديد من الدول الأعضاء، ولكنها تهم الولايات المتحدة على نحو خاص لأن العديد من أحكام النفقة ناجمة عن إجراءات قضائية بدنت في الولايات المتحدة وتتعلق بأطفال وأزواج يعيشون فيها.

٢٨ - واختتم كلامه قائلًا إنه يعتبر مدونة قواعد السلوك خطوة هامة اتخذها الأمين العام وأعرب عن أمله في أن توافق اللجنة الخامسة عليها.

٢٩ - السيد درويش (مصر): قال إن وفده يؤيد البيان الذي أدلى به ممثل إندونيسيا بالنيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين. وأضاف أن تقرير الأمين العام عن مدونة قواعد السلوك المقترحة للأمم المتحدة يعد خطوة في اتجاه تحسين كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة. ويجب أن تكمل المدونة المقترحة الضوابط والمعايير الخاصة بحقوق وواجبات موظفي الأمم المتحدة لا أن تكون متعارضة معها. وقال إن وفد بلده يؤكد تقديره لجهود موظفي الأمم المتحدة ويدرك المخاطر التي قد يتعرضون لها، وبخاصة خلال وجودهم بالميدان، ويشكر لهم جهودهم المحمودة واضطرارهم حاليًا إلى العمل تحت ظروف قاسية. وذكر أنه إذا كانت قد حدثت بالفعل تجاوزات فإنها تجاوزات محدودة للغاية. وأعرب عن اعتقاده وفده أن ما تضمنته المدونة المقترحة يجب ألا يعتبر بأي حال من الأحوال تقييدًا لحرية الموظفين أو حدة من امتيازاتهم. وأضاف أن المقترحات تقدم مبادئ توجيهية دقيقة بشأن الحقوق والواجبات وتسد الثغرات الموجودة حاليًا في النظم الإدارية والقانونية التي تحكم قواعد التوظيف والتي سبق أن كشفت عنها تقارير أجهزة الإشراف بالأمم المتحدة.

٣٠ - وأكد أن وفده سوف يبذل قصاره للتعرف على الشواغل الحقيقية لموظفي الأمم المتحدة وسيطلب مزيدًا من الإيضاحات خلال المشاورات غير الرسمية آخذًا في الاعتبار ما عبر عنه بالفعل موظفو الأمم المتحدة من خلال ممثليهم وأيضًا من خلال الاتصالات التي يجريها وفده. وأيد في الختام موقف ممثلة نيوزيلندا حول اختصاص اللجنة الخامسة دون غيرها بالنظر في هذا الموضوع.

٣١ - السيد فريد (المملكة العربية السعودية): قال إنه يرحب بمدونة قواعد السلوك المقترحة التي تشمل مجموعة واسعة من المسائل المتعلقة بالموارد البشرية. وفيما يتعلق بمسألة العطلات الرسمية للأمم المتحدة، قال إن المملكة العربية السعودية ستؤيد مقترحًا يدعو إلى زيادة مجموع عدد العطلات الرسمية في كل سنة تقويمية إلى ١٠ أيام. غير أنه أضاف أن الجمعية العامة قررت في قرارها ٢١٤/٥٢ ألف أن تراعى عطلتنا عيد الفطر وعيد الأضحى بوصفهما عطلتين رسميتين للأمم المتحدة. وأنه لذلك، لا يشك في أن القرار سينفذ تنفيذًا تامًا، وفي أن يوم عيد الأضحى في ٧ نيسان/أبريل سيكون عطلة إلزامية لجميع موظفي المنظمة.

٣٢ - السيدة عاشوري (تونس): قالت إن حكومتها تؤيد جميع التدابير الرامية إلى كفالة تمتع موظفي الأمم المتحدة بأعلى مستويات النزاهة. وذكرت أن أهم شاغل للدول الأعضاء بوصفها أرباب العمل هو تعزيز فعالية الموظفين وإنتاجهم وإنتاجيتهم، بغية تمكينهم من تنفيذ ولايات الدول الأعضاء بمزيد من الفعالية. وأضافت أن ثمة شاغلًا رئيسيًا آخر هو تعزيز المساءلة، وأن تلبية هذين الاحتياجين تستلزم أن يتمتع الموظفون ببيئة تفضي إلى أداء أفضل. وقالت إن شعورًا من الشك يسود بين موظفي المنظمة. فقد أثر على معنوياتهم التخفيض في الوظائف والآثار الأخرى المترتبة على برنامج الإصلاح فضلًا عن الاستعانة بالخبراء الاستشاريين والموظفين المقدمين دون مقابل. وعلى الرغم من إمكانية القبول بشرط أن يكون وقت الموظفين بكامله تحت تصرف الأمين العام على مدار الساعة في حالات الطوارئ، فإن القيام بهذه الممارسة بصورة منتظمة من أجل تبرير التخفيضات في عدد الموظفين أمر يختلف تمامًا. وذكرت أن وفدها يتفق مع ممثل باكستان بشأن الحاجة إلى توازن عادل

بين حقوق الموظفين وواجباتهم. وأضافت أنه ينبغي استشارة لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن المدونة المقترحة، حتى إذا كانت المدونة لن تستخدم على نطاق المنظومة.

٣٣ - وأضافت في ختام كلامها أنها ترحب بالحصول على توضيح من وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية عما إذا كان قد بدأ تطبيق أحكام المدونة المقترحة فعلا، حتى قبل أن تعتمد الجمعية العامة، كما قد يشير إلى ذلك الرد على سؤال سابق طرحه ممثل الاتحاد الروسي.

٣٤ - السيد ثورن (المملكة المتحدة): تكلم بالنيابة عن الاتحاد الأوروبي، فأشار إلى أن المدونة المقترحة كانت نتيجة مشاورات شاملة أجريت مع الموظفين. وذكر أن الاتحاد الأوروبي كان يفضل أن يبقى وضع هذه المدونة ضمن نطاق صلاحيات الأمين العام فقط، غير أن إدخال تغييرات على النظامين الأساسي والإداري للموظفين يمثل مسألة إدارية تتناولها، كما ينبغي، اللجنة الخامسة. وعلى الرغم من أنه لا ينبغي إحالة المدونة المقترحة إلى اللجنة السادسة، فإنه يمكن طلب فتوى قانونية من ذوي الاختصاص فيما يتعلق بوجود أية تناقضات مع القواعد القائمة. وأضافت أخيرا، أنه على الرغم من أن وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية قد أشار إلى أن المدونة المقترحة لن تطبق مباشرة على الوكالات المتخصصة، فإنه يمكن للجنة أن تستفيد من سماع آراء لجنة الخدمة المدنية الدولية.

٣٥ - السيد سليمان (الجمهورية العربية السورية): أعرب عن اعتزاز وفد بلده بموظفي الأمم المتحدة، وأشار إلى تأييده لاقتراح لجنة الخدمة المدنية الدولية الذي قدم منذ ثلاث سنوات بزيادة مرتبات الموظفين بنسبة ٩ في المائة. غير أنه أعرب عن قلقه مما قام به اتحاد الموظفين من إجراء استبيان لوضع خيار أمام موظفي الأمم المتحدة فيما يتعلق بالأعياد الإسلامية. وطلب تحديد المسؤولية عن إجراء هذا الاستبيان، الذي قال إنه يعكس عدم فهم اتحاد الموظفين للقرار الذي اتخذته اللجنة الخامسة بهذا الصدد. كما أعرب عن تأييده لموقف المملكة العربية السعودية من هذه المسألة.

٣٦ - واستطرد يقول إن مدونة السلوك التي اقترحها الأمين العام مدونة جيدا من حيث المبدأ. وإن كانت تنطوي على بعض العناصر التي تحتاج إلى مناقشة. واقترح إحالتها إلى كل من لجنة الخدمة المدنية الدولية واللجنة الاستشارية. وتساءل عن مدى أهمية إجراء مشاورات كاملة مع الموظفين في هذا الموضوع. وأيد ما ذكرته ممثلة نيوزيلندا، من وجوب معالجة اللجنة الخامسة لهذا الموضوع باعتباره موضوعا إداريا بحتا.

٣٧ - السيد هانسن - هول (غانا): قال إن الموظفين يمثلون العمود الفقري للمنظمة، ويستحقون الشناء على مساهمتهم في أعمالها. وذكر أن مدونة قواعد السلوك المقترحة تهدف إلى تقديم التوجيه للموظفين في الاضطلاع بمهامهم، ولذلك، لا بد أن تستفيد من إجراء مشاورات ذات مغزى مع جميع الأطراف المعنية. وأضافت أن على اللجنة الخامسة أن تنظر بدقة في المقترحات المقدمة، بوصفها الهيئة المختصة باستعراضها. غير أنه ذكر أن وفده يوافق على أنه قد يكون من المفيد أيضا استشارة لجنة الخدمة المدنية الدولية.



٣٨ - السيد هانسن (كندا): قال إنه نظرا لتنوع الجنسيات والثقافات والنظم القانونية الممثلة في الأمانة العامة، لا يمكن افتراض أن يكون جميع الموظفين على وعي تلقائي، وقت تعيينهم، بمعايير السلوك المتوقعة منهم. ويضرب ذلك مدى أهمية مدونة قواعد السلوك.

٣٩ - وأضاف قائلاً إن الجهة التي يعمل بها، وهي وزارة الخارجية والتجارة الدولية الكندية، لديها مدونة قواعد سلوك خاصة بها، ويمثل التقيد بها شرطا من شروط العمل، وقد يكون خرقها سببا للطرد من الخدمة أو حتى لتوجيه تهمة جنائية. وفي الواقع، قد يدهش ممثلو الموظفين الذين تمت دعوتهم إلى التكلم أمام اللجنة من صرامة بعض أحكام المدونة.

٤٠ - واستطرد قائلاً إن مدونة قواعد السلوك المقترحة مسألة تتعلق بإدارة الموارد البشرية، ولذلك تدخل في نطاق اختصاص اللجنة الخامسة. وذكر أنه لا يؤيد اقتراح إحالتها إلى اللجنة السادسة التي تهتم أساسا بتدوين القانون الدولي. ومن جهة أخرى، قال إنه لا يعترض على استشارة لجنة الخدمة المدنية الدولية أو اللجنة الاستشارية أو إدارة الشؤون القانونية. وأعرب عن أمله في ألا تحاول اللجنة إعادة النظر في أحكام المدونة المقترحة.

٤١ - السيد منير (الكويت): قال إن وفده سيتابع موضوع المدونة المقترحة باهتمام كبير أثناء المشاورات غير الرسمية. وأعرب عن تأييده لبيان رئيس مجموعة الـ ٧٧ والصين، وقال إن موقف وفد بلده لا يختلف عن موقفه. وأشار إلى أن موضوع المدونة يدخل أصلا في نطاق اهتمام مكتب إدارة الموارد البشرية وبالتالي ضمن اختصاص اللجنة الخامسة. ويمكن الاستعانة بلجنة الخدمة المدنية الدولية في حالة الحاجة إلى استشارات قانونية.

٤٢ - السيدة برافو سيلوت (كوبا): قالت إن ممثلي الموظفين قد أضافوا بعدا آخر إلى نظر اللجنة في البند، ولذلك ينبغي أخذ آرائهم في الاعتبار، وبخاصة نظرا إلى أن مدونة قواعد السلوك المقترحة تثير مسائل تؤثر على الموظفين. وذكرت أنها ترحب بالحصول على توضيح من الأمانة العامة عن المركز الحالي للمدونة، وعمّا إذا كانت ستطبق على موظفي مؤسسات الأمم المتحدة الأخرى أم لا.

٤٣ - السيد أوداجا-جالومايو (أوغندا): قال إن وفده ينضم إلى البيان المدلى به بالنيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين، ويؤيد الملاحظات المقدمة من ممثلي كندا ونيوزيلندا وباكستان. وذكر أن مدونة قواعد السلوك المقترحة تمثل أساسا صيغة أخرى للنظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، غير أن وفده يرى أنها تتضمن أكثر مما ينبغي من الحقوق وأقل مما ينبغي من الواجبات. وأنه من الضروري جدا تنفيذ مدونة صارمة من أجل تحقيق المزيد من الكفاءة والفعالية في أعمال المنظمة.

٤٤ - وأضاف قائلاً إن وفده يتعاطف مع الشواغل التي أثارها لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة، ويوافق على أن تحديد فترة عضوية ممثلي الموظفين أمر يجب أن يترك للموظفين. وفيما يتعلق بمسألة العطلات الإسلامية واستفتاء الموظفين، طلب معرفة إن كان من الطبيعي أن تخضع قرارات الجمعية العامة لاستفتاءات للموظفين.

٤٥ - وأردف قائلاً إن الهدف من مدونة قواعد السلوك هو كفاءة النظام والفعالية والاستقرار في سير أعمال المنظمة. وذكر في هذا الصدد، أن وفده لا يعتقد أن نصاباً يشترط أن يعلن الموظفون عن أصولهم يمثل انتهاكاً لما لهم من حقوق الإنسان. أما المظاهرات التي يقوم بها الموظفون، إذا أذن بها، فيجب أن تكون منظمة. ويمكن أن يتعرض حسن سير العمل بالمنظمة إلى الخطر إذا سمح للموظفين بإجراء مقابلات مع وسائل الإعلام. وأضاف أن جميع المسائل المتعلقة بمدونة السلوك المقترحة تدخل مباشرة في نطاق اختصاص اللجنة الخامسة.

٤٦ - السيدة سليم (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية): قالت إنه لن يتم تطبيق مشروع مدونة قواعد السلوك إلى أن تقوم اللجنة الخامسة والجمعية العامة باستعراضه والموافقة عليه. وعندما تشير الأمانة العامة إلى مشروع المدونة، فإنها تعتبره خطة مستقبلية لزيادة المساءلة على نطاق المنظمة.

٤٧ - السيدة ووترز (رئيسة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة): قالت إنه يبدو أن الوفود أساءت فهم موقف الموظفين من العطلات الإسلامية. وأنه ساد بعض الخلط فيما يتعلق بكيفية تطور القرار. فقد اعتقد الموظفون في بداية الأمر أنه يمكنهم اختيار العطلات الرسمية التي يريدونها من بين العطلات الرسمية التسع. وبالتالي، طلبت الإدارة من لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن تجري استفتاء لتحديد أفضليات الموظفين. وتأخر إجراء الاستفتاء، وكانت الجمعية العامة، في غضون ذلك، قد توصلت إلى قرار نهائي بشأن المسألة. ولم يكن في نية الموظفين أبداً التشكيك في حق الجمعية العامة في اتخاذ القرارات، وتم تعميم نتائج الاستفتاء لأغراض العلم فقط.

٤٨ - السيد دا سيلفا دوراو (الأمين العام لاتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية): قال إنه نظراً إلى أن الموظفين يمثلون مصدر القوة الرئيسي للمنظمة، فإنهم واثقون من أن شواغلهم سوف تراعى في مداورات الدول الأعضاء.

٤٩ - السيد منير (الكويت): أشار إلى التساؤلات التي طرحها وفده، مع وفود أخرى، في الاجتماع السابق بشأن مكتب إدارة الموارد البشرية. وأعرب عن أمله في الاستماع إلى رد الأمانة العامة في هذا الموضوع، إما في هذا الاجتماع نفسه أو في الاجتماع التالي.

البند ١١٩ من جدول الأعمال: خطة المؤتمرات (تابع) (A/52/829)

٥٠ - السيد ساش (مدير شعبة تخطيط البرامج والميزانية): قال في معرض تقديمه لتقرير الأمين العام عن تدابير كفاءة توفير الموارد اللازمة لتحسين غرف الاجتماع ومقصورات الترجمة الشفوية (A/52/829)، إنه تم إعداد التقرير استجابة للحاجة إلى تحسين الجودة التقنية والسمعية في بعض مرافق الاجتماع. وعلى الرغم من أنه قد تمت مناقشة احتياجات المنظمة في مجال البناء بصورة شاملة في الجزء الرئيسي من الدورة، الأمر الذي أدى إلى زيادة كبيرة في الموارد التي أتاحت لفترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩، بما في ذلك اعتماد مبالغ للتجديد المستمر لغرف الاجتماع، لم تفسر الأمانة العامة القرار ٢١٤/٥٢ بآء على أنه دعوة لتقديم تقديرات منقحة من أجل تخصيص المزيد من الموارد لذلك الغرض.

٥١ - السيدة غويكوشيا استينوز (كوبا): أعربت عن قلق وفدها إزاء تجاهل الأمانة العامة لتوافق الآراء السياسي المتمثل في الفقرة ٢٦ من القرار ٢١٤/٥٢ باء. وذكرت أنه خلال المشاورات غير الرسمية التي أدت إلى اعتماد ذلك القرار، حددت الأمانة العامة المبلغ الذي تنوي إنفاقه على تجديد مرافق المؤتمرات. واعتمدت الفقرة ٢٦ بناء على أساس أنه ستقدم مقترحات في الجزء الأول من الدورة الثانية والخمسين المستأنفة لكفالة توفير جميع الموارد الضرورية لتحسين غرف الاجتماع ومقصورات الترجمة الشفوية. وذكرت أن وفدها يعتقد أن نية الجمعية العامة تختلف تماما عن تلك التي أوجزها مدير شعبة تخطيط البرامج والميزانية. وأضافت أن تقرير الأمين العام والمقدمة الشفوية له يمثلان سابقة مؤسفة، ولذلك لا يمكن الاستناد إليهما في إجراء المزيد من المداولات.

٥٢ - السيد سليمان (الجمهورية العربية السورية): قال إن تقرير الأمين العام عن تحسين غرف الاجتماع ومقصورات الترجمة الفورية (A/52/829) لم يلب توقعات وفده لما كان يطمح إليه قرار الجمعية العامة ٢١٤/٥٢ باء في الفقرة ٢٦. وأضاف أن اقتراح إرجاء عملية التحسين إلى السنوات المقبلة لا يضع حلا للمشكلة. وقال إنه يتوقع أن يكون هذا الموضوع محل اهتمام الدول الأعضاء والأمانة العامة على حد سواء.

٥٣ - وأشار إلى تأخر صدور بعض الوثائق مثل المحاضر الموجزة للجنة الخامسة والقرارات التي اعتمدها اللجنة في الدورة الماضية، وقال إنه لا يرى مبررا لتأخر صدورها رسميا عن بداية الجزء الأول من الدورة المستأنفة.

٥٤ - ولاحظ صدور وثائق مؤتمر الأمم المتحدة السابع لتوحيد الأسماء الجغرافية الذي عقد في كانون الثاني/يناير ١٩٩٨ بثلاث لغات فقط هي الإنكليزية والفرنسية والاسبانية. وطلب إلى الأمانة العامة أن تترجم جميع الوثائق المتعلقة بالمؤتمر في دورته الماضية ودورته القادمة إلى جميع اللغات الرسمية الست حفاظا على قاعدة المساواة بين اللغات ونظرا لأن موضوع المؤتمر غير منفصل عن موضوع اللغة، فاللغة هي مادة وموضوع الأسماء الجغرافية.

٥٥ - وفيما يتعلق بنظام الأقراص البصرية، أشار إلى الفئات الجديدة من المستعملين نظير مقابل المذكورة في تقرير الأمين العام عن الوصول إلى نظام القرص البصري (A/52/803). وقال إنه كان الأحرى بالأمانة العامة أن تعتمد تصنيفا واحدا للبلدان النامية والأقل نموا لمنح خصومات على استخدام ذلك النظام. وطلب منح مراكز البحث العلمي والجامعات وصولا مجانيا أو برسم رمزي إلى النظام.

٥٦ - وفيما يتعلق بالبيانات الصحفية طرح مشكلة التضارب بين النصين الإنكليزي والفرنسي للموضوع الواحد واختلاف نقاط التركيز فيهما فضلا عن الاختلاف في ترقيم البيانات ذاتها. وطلب إنشاء عملية مراجعة للتوحيد بين النصوص. وأشار إلى أن وفده كان قد طلب إعداد البيانات الصحفية بلغة المتكلم لا نقلا عن الترجمة الفورية وطلب إجابة محددة في هذا الشأن.

٥٧ - وأثار موضوع الأعياد الإسلامية قائلًا إن الأمانة العامة قد خالفت صراحة في التعميم ST/IC/1998/10 المؤرخ ٢٢ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨ قرار الجمعية العامة ٢١٤/٥٢ ألف إذ قررت أن مباني الأمم المتحدة ستبقى مفتوحة يوم عيد الأضحى الذي جعلته اختياريًا. وأوضح أن الهدف من قرار الجمعية العامة لم يكن تمييز الموظفين حسب العطلة، وإنما الاحتفاء بالمناسبة من قبل الجميع لأن المنظمة ذات صفة دولية وامتحدة. وقال في ختام كلمته إنه يطلب إلى الأمانة العامة الإجابة على هذه الأسئلة.

٥٨ - السيدة غويكوشيا استينوز (كوبا): قالت إنه ينبغي للأمانة العامة أن تفسر السبب في أن الوثيقة A/52/829، التي لا يتعدى طولها خمس فقرات، قد صدرت متأخرة. وأعربت عن رغبة وفدها، فضلًا عن ذلك، في أن يتلقى تأكيدًا بأن الأمانة العامة قد ذكرت الرقم ٩٠٠ ٠٠٠ دولار في المشاورات غير الرسمية التي انتهت إلى اعتماد القرار ٢١٤/٥٢ فيما يتصل منه بتكاليف تجديد مرافق المؤتمرات. إذ ربما لا يزال من الممكن للجنة أن تتخذ قرارًا بشأن هذه المسألة تستخدم فيه موارد من صندوق الطوارئ.

٥٩ - السيد مكتفي (الجزائر): قال إن وفد بلده يشارك ممثلة كوبا فيما أعربت عنه من شواغل تتصل بالارتقاء بمرافق المؤتمرات، ويشارك كذلك فيما أثارته وفود أخرى من شواغل بشأن العطلات الإسلامية.

٦٠ - السيد المنتصر (الجمهورية العربية الليبية): قال إن وفده غير راض عما ورد في تقرير الأمين العام (A/52/829) الذي قدمه مدير شعبة تخطيط البرامج والميزانية، على الرغم من أن هناك تحسنا طفيفا في الوضع. وأضاف أن وفده لا يزال يساوره القلق من عدم تطبيق القرار ٢١٤ برمته، وخاصة فيما يتعلق بالشواغل التي أعرب عنها ممثلو كوبا والجزائر والجمهورية العربية السورية، وبالتحديد الفقرة ٢٦ من القرار المتصلة بتحسين الخدمات الصوتية ومقصورات الترجمة الفورية وبمسألتها ترجمة الوثائق إلى كل اللغات والأقراص البصرية. وأشار إلى مسألة تطبيق الفقرتين ٥ و ٦ المتصلتين بالأعياد الدينية وأعرب عن استغراب وفده من إحالة مسألة بهذه الأهمية بالنسبة للعالم الإسلامي إلى لجنة الموظفين لإجراء مقارنة مع بعض الأعياد الأخرى. وطلب إلى الأمانة أن تعطي ردودا وافية قريبا لأن عيد الأضحى سيوافق ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٨.

٦١ - السيد اتبيانتو (إندونيسيا): قال إن وفد بلده يعتقد، من حيث المبدأ أنه ينبغي الاحتفال بجميع الأعياد الرسمية على قدم المساواة. وذكر أن وفده قد أحاط علما أيضا باقتراح لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي الأمم المتحدة أن يكون عدد العطلات الرسمية ١٠ عطلات.

٦٢ - السيد منير (الكويت): أشار إلى التقدم المحرز في إطار البند المتعلق بخطة المؤتمرات رغم التأخير الذي ما زال ملحوظا بين الوقت والآخر في إصدار الوثائق. وذكر أن الوفود فوجئت في اليوم الأول من اجتماعات الفريق العامل المعني بسداد تكاليف المعدات المملوكة للوحدات - المرحلة الرابعة، المعقودة في الفترة من ٩ إلى ١٣ شباط/فبراير ١٩٩٨، بأن إحدى الوثائق العربية كانت مطبوعة بشكل معكوس ولا يمكن قراءتها، وكان من الممكن أن يؤخر ذلك عمل الفريق العامل لو أصر الأعضاء على هذا الموضوع. وأعرب عن أمله في ألا تتكرر هذه الأمور لأن عددا كبيرا من الدول يعتمد كثيرا على الوثائق العربية. وأيد ما ذكره مندوب سوريا بشأن توحيد الأسماء الجغرافية وأعرب عن أمله في توخي الدقة لتلافي أية أخطاء في هذه الأسماء. وقال إن الفقرة الخاصة

بالأعياد من القرار ٢١٤/٥٢ واضحة جدا وإنما وضعت بتعاون من ممثلي الأمين العام. وشدد على أن عيدي الفطر والأضحى هما عيدان رسميان ينبغي أن يعاملا على قدم المساواة مع الأعياد الأخرى. وأكد احترامه هو والجميع لكل الأعياد الدينية والأعياد الأخرى وطالب بضرورة تنفيذ الفقرة المتعلقة بعيد الأضحى.

٦٣ - السيد فريد (المملكة العربية السعودية): قال إن مسألة العيدين الإسلاميين كانت موضع تفاوض على قدر كبير من التفصيل مع الأمين العام المساعد لشؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات. وأوضح أن وفد بلده كان يأمل لذلك في أن تتمكن الأمانة العامة من تنفيذ القرار ٢١٤/٥٢ باء بأكمله. وأكد أن هذين العيدين الإسلاميين ينبغي أن يكونا من العطلات الرسمية، إذ لا ينبغي أن يعمل الموظفون في هذين اليومين وينبغي أن يتلقوا عنهما أجرا كاملا.

٦٤ - السيد سليمان (الجمهورية العربية السورية): أشار إلى ما ذكره ممثل الكويت بالنسبة للاجتماعات المتعلقة بالمعدات المملوكة للوحدات، وقال إن وفده يأسف فعلا لتقديم الوثائق العربية بالشكل الذي تحدث عنه ممثل الكويت. وأضاف أن وفده لم يحضر ذلك الاجتماع ولكنه لو حضر لكان قد طلب تعليقه إلى حين إعداد الوثائق بالشكل اللائق لأن هذا موضوع لا يجوز التساهل فيه.

٦٥ - السيد أونو (كوت ديفوار): أعلن تأييده للبيانين اللذين أدلى بهما ممثلا الجزائر وكوبا فيما يتصل بالتقرير المتعلق بتحسين غرف الاجتماع ومقصورات الترجمة الشفوية (A/52/829). وأضاف قائلاً إنه ينبغي تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢١٤/٥٢ بأكمله، وأنه ينبغي الاحتفال بجميع الأعياد الرسمية دون تمييز. وتساءل عما إذا كانت الجمعية العامة أم الأمانة العامة هي التي تحدد عدد العطلات.

٦٦ - وأعرب عن رغبة وفد بلده في أن تتخذ إجراءات لمنع تكرار الحالة التي طرأت في آخر دورة للجنة مركز المرأة التي لم تتح فيها الوثائق إلا باللغة الإنكليزية. وذكر أنه ينبغي إعلام اللجنة إذا كان السبب في هذا هو نقص الموارد، حتى يمكن بذل الجهود لحل هذه المشكلة.

٦٧ - السيدة فهمي (مصر): قالت إن وفد مصر سيركز على التقرير الوارد في الوثيقة A/52/829. وذكرت أن القلق يساور وفدها لعدم التطبيق الصحيح لقرار الجمعية العامة بهذا الشأن. وأضافت أن وفدها يلاحظ من الفقرة الخامسة من التقرير أن هناك بعض غرف الاجتماع ما زالت في انتظار التحسين وأنه ليس هناك اعتماد رهن في الميزانية البرنامجية للفترة ١٩٩٨-١٩٩٩. وقالت إنه لا توجد إشارة إلى توافر موارد إضافية خلال الفترة القادمة، وأنها لهذا تتساءل كيف ترى الأمانة مع ذلك إمكانية تنفيذ القرار المذكور. وأضافت أن وجود الأمانة خلال المشاورات غير الرسمية أمر هام. وأعربت عن دهشتها لأن الأمانة تجد صعوبة في تنفيذ القرار، وقالت إن وفد مصر يعاني من مشكلات في الترجمة الشفوية بسبب الوضع الحالي لغرف هذه الترجمة، وأنه سيكون له تعليق آخر حين يعطى الفرصة للتحدث بشأن باقي عناصر مسألة خطة المؤتمرات.

٦٨ - السيد ساش (مدير شعبة تخطيط البرامج والميزانية): قال إن تكلفة تجديد غرفتي الاجتماع ٤ و ٥ وجميع مقصورات الترجمة الشفوية تقدر بمبلغ ١.٣ مليون دولار، على النحو المبين في تقرير الأمين العام

(A/52/829، الفقرة ٢). وأوضح أن التقدير السابق البالغ نحو ٩٠٠ ٠٠٠ دولار قدم في الجزء الرئيسي من الدورة قبل التشاور مع شعبة إدارة المرافق. وأضاف أنه إذا رغبت اللجنة في استخدام الإجراء المنصوص عليها في قرار الجمعية العامة ٢١٣/٤١ بشأن استعمال صندوق الطوارئ، فيبدو أنه قد تنشأ رغم ذلك بعض الصعوبات السياسية، كما كانت الحالة في كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٧. وأضاف أن الشعبة لهذا السبب لم تصدر تقديرات منقحة، لاعتقادها أن ذلك لا يمثل الرغبة التي حظيت بتوافق آراء الدول الأعضاء.

٦٩ - وأعرب عن أسفه لصدور التقرير بعد بداية الجزء الأول من الدورة المستأنفة، واستدرك يقول إن التوصل إلى تقدير النفقات قد استلزم قدرا من التشاور التقني. وأعرب عن ثقته في أنه ما زال في وسع اللجنة أن تتوصل إلى نتيجة مرضية فيما يتعلق بالفقرة ٢٦ من قرار الجمعية العامة ٢١٤/٥٢. وأضاف أنه سيجري إدراج الموارد في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١، على النحو الموضح في التقرير، ما لم يمكن استكشاف قنوات أخرى، إذ انتهت الشعبة، بعد تمحيص دقيق، إلى أنه سيتعذر تدبير أموال في فترة السنتين الحالية، نظرا للأولوية العالية لمشاريع الصيانة والتشييد الأخرى، التي تم إرجاء كثير منها من فترات سابقة.

٧٠ - السيد ريسكو (الأمين العام المساعد، إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات): أعرب عن أسفه لصدور وثيقة غير مقروءة باللغة العربية، بيد أنه أشار إلى إصدار نحو ٢٠ ٠٠٠ وثيقة كل عام، ومن ثم تقع أحيانا بعض الأخطاء. وأعرب، بعد هذا التنويه، عن ترحيبه بتوجيه انتباهه لهذا الخطأ، وأكد أنه سيبذل كل جهد لتلافي تكرار ذلك. وفيما يتعلق بوثائق مؤتمر توحيد الأسماء الجغرافية، ذكر أنه يفهم أن المؤتمر قد اتخذ قرارا بشأن لغات عمله، استنادا إلى نمط استعماله للغات، وأن الأمر يرجع إلى المؤتمر في إجراء أي تغيير في هذا الصدد. وأضاف أنه سيقدم مزيدا من التفاصيل فيما بعد.

٧١ - واستطرد قائلا إن مسألة العطلات الرسمية لها أهمية حيوية بالنسبة لمواعيد المؤتمرات وبرنامج الاجتماعات. بيد أنه من الواضح أن هذه المسألة تتعدى مسؤوليات إدارته.

٧٢ - وأردف قائلا إن الوثائق الخاصة بلجنة مركز المرأة تصدر بجميع اللغات الرسمية الست، وذكر، في هذا الصدد، أن تعليق ممثل كوت ديفوار قد يكون المقصود به الورقات غير الرسمية. وذكر أنه يرحب بإيضاح لماهية هذه الصعوبة منعا لحدوثها مرة أخرى.

٧٣ - السيدة غويكوشيا استينوز (كوبا): قالت إن البيان الذي أدلى به مدير شعبة تخطيط البرامج والميزانية غير مقبول، إذ لا يمكن للأمانة العامة أن تسترشد باعتبارات سياسية في وضع مقترحات يجب أن تستند إلى الاعتبارات التقنية وحدها. وأعربت عن قلقها أيضا بشأن تفسير الأمانة العامة لقرار الجمعية العامة ٢١٣/٤١ بشأن استعمال صندوق الطوارئ والإجراءات التي تتبعها الأمانة العامة. وأضافت أن المسألة تحتاج إلى مزيد من النقاش.

٧٤ - السيد مدينة (المغرب): قال إن وفد بلده يؤيد الوفود الأخرى بخصوص تطبيق الفقرة ٦ من القرار ٢١٤/٥٢ ألف، وإن موضوع العيدين يجب أن يحظى بالأهمية التي يستحقها. وأضاف أن وفد بلده يسأل عن الوثائق الصادرة وهل يتم التأكد من سلامتها، فهناك وثيقة عربية صدرت معكوسة من ناحية الكتابة ومن ناحية الحروف. وقال إن وفد بلده يسأل عن تقرير الفريق العامل المعني بسداد تكاليف المعدات المملوكة للوحدات- المرحلة الرابعة وهل صدر بجميع اللغات أم لا. فقد مر أكثر من شهر ولم يصله سوى النص الإنكليزي. وبخصوص وثائق مؤتمر الأمم المتحدة السابع لتوحيد الأسماء الجغرافية، فلا يزال وفده في انتظار رد الأمانة العامة قبل التعقيب عليها.

٧٥ - السيد فريد (المملكة العربية السعودية): أعرب عن عدم ارتياحه للرد الذي أدلى به الأمين العام المساعد بشأن عيد الفطر وعيد الأضحى. فالعطلات الرسمية تعني إغلاق المباني ومنح الموظفين يوم عطلة مدفوع الأجر بالكامل. وتساءل عن مركز التقرير المتعلق بنظام محاسبة التكاليف المزمع تقديمه إلى اللجنة بحلول ٣١ تموز/يوليه. وذكر أن وفده سبق أن طلب تفاصيل بشأن الموظفين المحولين إلى حساب الدعم ومنه، وكذلك بشأن عدد الوظائف التي تقرر إلغاؤها من الوظائف التي يشغلها مواطنون من البلدان النامية. وأضاف أن الوفد يرحب بتلقي ردود في هذا الشأن بأسرع وقت ممكن.

٧٦ - السيدة فهمي (مصر): أشارت إلى مسألة الوثائق العربية لمؤتمر الأمم المتحدة السابع لتوحيد الأسماء الجغرافية والفريق العامل المعني بالمعدات المملوكة للوحدات، وقالت إن وفد بلدها يقدر كثيرا ما أشار إليه الأمين العام المساعد من أن حجم العمل كبير للغاية، ولكنه يلاحظ تكرار عدم كفاءة العمل بالنسبة للوثائق الصادرة باللغة العربية. وفي أوائل الدورة ٥٢ كانت هناك أيضا شكوى لاحظها مندوبو اللجنة الخامسة بسبب سوء طباعة التقارير العربية الخاصة بإحدى لجان الإشراف. وقالت إنها على ثقة من أن الأمين العام المساعد سيصدر توجيهاته لتلافي ذلك في المستقبل. وأيدت ما ذكره ممثل الجمهورية العربية السورية بشأن استعمال نظام الأقراص البصرية. وذكرت أن على الأمانة العامة أن تأخذ في الاعتبار فئتين: فئة البلدان النامية بشكل عام وفئة البلدان الأخرى، وإن كان ليس هناك اعتراض على وجود ثلاث فئات للبلدان النامية والبلدان الأقل نمواً والبلدان الأخرى، على أن تكون هناك مراعاة للبلدان النامية التي تشكل غالبية أعضاء المنظمة.

٧٧ - وقالت إن لجنة مركز المرأة اضطرت في اجتماعها الأخير في المقر إلى التصويت على أحد القرارات دون ترجمة شفوية، وأنهت جلساتها ومشاوراتها الرسمية في غياب الترجمة. وقالت إن ذلك سيضمّن في تقرير رئيسة لجنة مركز المرأة. ودعت إلى وجوب زيادة التنسيق داخل الأمانة العامة لأن عقد اجتماع رسمي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي في غياب الترجمة الشفوية أمر لا يفتقر.

٧٨ - وانتقلت إلى مسألة عطلات الأعياد فقالت إنه من السخف أن تضطر الدول إلى الدخول في مساومات بشأن هذه المسألة. وذكرت أنه أصبح من الضروري الآن الحصول على إجابة واضحة من الأمانة العامة، ومعرفة الجهة المعنية داخل الأمانة العامة التي عليها أن تنفذ قرار الجمعية العامة. وأعربت عن اعتقادها بأنه أصبح من المناسب أن تقدم الأمانة العامة رداً مكتوباً حول تفسيرها لقرار الجمعية العامة. وحينئذ ربما يكون على اللجنة أن تتخذ إجراءً آخر أو تعتمد قراراً آخر. وأضافت أنه ليس لدى وفد مصر حتى الآن تفسير واضح لاضطراب

الأمانة العامة في تنفيذ القرار. فقد أعلنت في أحد منشوراتها أن عيدي الفطر والأضحى ليسا عيدين رسميين، ثم تدخلت وفود بعض الدول لدى الأمانة العامة فصدر منشور آخر يقول إن عيداً واحداً فقط منهما سيكون عيداً رسمياً. وهذا ليس مقبولاً لأن قرار الجمعية العامة اعتمد باللغات الرسمية للأمانة العامة وليس هناك مبرر لأي لبس. وطلبت رداً من الأمانة العامة على هذه التساؤلات.

٧٩ - السيد ثورن (المملكة المتحدة): قال إن الاتحاد الأوروبي يدرك الأهمية الكبيرة التي تعلقها وفود كثيرة على مسألة العطلات الرسمية والجهود التي بذلتها الأمانة العامة لمعالجة هذه الشواغل. وذكر، فيما يتعلق بمسألة غرف الاجتماع، أنه قد يكون من المثمر مناقشة المسألة في مشاورات غير رسمية.

٨٠ - السيد لوزينسكي (الاتحاد الروسي): أشار إلى أن المشاورات التي أدت إلى اعتماد الجمعية العامة للقرار ٢١٤/٥٢ كانت عسيرة للغاية، وهي نقطة ينبغي ألا تغيب عن بال جميع الوفود. وربما يكون من المفيد للوفود التي لا تتذكر هذه الحقيقة أن تطلع على المحاضر الموجزة ذات الصلة، والتي يمكن توزيعها لهذا الغرض.

رفعت الجلسة الساعة ١٣/١٠.

- - - - -