

Distr.: General

1 June 1998

Arabic

Original: French

الجمعية العامة
الدورة الثانية والخمسون
الوثائق الرسمية



اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة السادسة والخمسين

المعقودة بالمقر، نيويورك،

يوم الإثنين ٢٣ آذار/ مارس ١٩٩٨،

في الساعة ١٥/٠٠

الرئيسة: السيدة دايس (اليونان)

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)

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 DC2-0750, 2 United Nations Plaza.

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

افتتحت الجلسة في الساعة ١٥/١٠.

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 - السيد كبير (بنغلاديش): قال إن وفده تلقى بارتياح مشروع مدونة قواعد السلوك التي قدمها الأمين العام. وفي الواقع، فإن الإصلاحات التي بدأت في المنظمة، والتي تهدف إلى كفاءة الفعالية والمسؤولية والشفافية في تنفيذ البرامج، تفترض وضع قواعد جديدة في مجال الأخلاق المهنية والسلوك المهني. وتعتبر مدونة قواعد السلوك جزءاً لا يتجزأ من النظام الأساسي والنظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة وتشكل في الواقع تحدياً للتقرير المتعلق بقواعد السلوك المتطلبة من الموظفين الدوليين الذي وضع في عام ١٩٥٤، والجمعية العامة هي الهيئة المختصة لمعالجة المسألة، وتختص اللجنة الخامسة بتقديم توصيات إليها. وليس من المستبعد مع ذلك طلب آراء لجنة الخدمة المدنية الدولية واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية.

٢ - وأضاف قائلاً إنه لأمر طيب أن يؤكد مشروع المدونة مجدداً المبدأ الذي يحتم أن يتحلى الأشخاص العاملون في المنظمة بأعلى مستوى من المقدره والكفاية والنزاهة، ويمكن الإشادة بأنها تحتوي على أحكام ترمي إلى كفاءة استقلال الموظفين، وكذلك الإبقاء على الطابع الدولي لوظائفهم، وتعزيز تمسكهم بالقيم الأساسية للوظيفة العامة الدولية. ونظراً لطبيعة المنظمة، فإنه يجب أيضاً أن تعكس أهمية التعدد الثقافي.

٣ - واستطرد قائلاً إن بيانات الحالة المالية المنصوص عليها في الفقرة الفرعية (س) من المادة ٢-١ لا غنى عنها لضمان مساءلة ونزاهة القائمين بالإدارة، وتحفيز شفافية الإدارة وتلافي تنازع المصالح. ولا يجب مع ذلك تطبيقها فقط على كبار الموظفين. وقال إن وفد بنغلاديش لا يؤيد الرأي القائل بأنها ستشكل انتهاكاً للحياة الخاصة للمعنيين.

٤ - وفيما يتعلق بحقوق والتزامات الموظفين، قال إن الأحكام من ١٠١-٢ (د) إلى (ل)، التي تحدد حالات معينة للسلوك المحذور، يجب تطبيقها بأكبر قدر ممكن من الحكمة، ويجب بصفة خاصة الحرص على ألا تمنع الهيئات المختصة بالمنظمة من الاستماع إلى ممثلي الموظفين.

٥ - واسترسل قائلاً إن نظم الإخطار مفيدة بدون أدنى شك لمساءلة الموظفين، لا سيما القادة، ولكن من المهم التوصل إلى توازن بين الالتزامات المهنية للموظفين وحريرتهم الشخصية. ولا يمكن استخدام الأحكام المعتمدة بهذا الشأن لفرض عبء عمل مفرط على الموظفين بزيادة نسبة الوظائف الشاغرة بصورة تحكمية. وفي هذا الصدد، تستحق الملاحظات التي أبدتها رئيسة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة بشأن اللجوء إلى استخدام الخبراء الاستشاريين وموظفين ملحقين، وكذلك التطبيق المتناسك للنظام الإداري للموظفين على جميع موظفي الأمانة العامة، أن تؤخذ في الاعتبار. ويرى وفد بنغلاديش مع ذلك أنه يجب على ممثلي الموظفين التمسك، فيما يتعلق بتحسين أسلوب عمل المنظمة، بموقف مرن وبناء.

٦ - السيد ياماجيوا (اليابان): رحب بأن تُجمع الوفود في الواقع على تأييد مشروع مدونة قواعد السلوك التي ستتيح للمنظمة ضمان خدمات الأشخاص المسؤولين الذين يملكون أعلى مستوى من المقدرة في العمل والكفاية والنزاهة. وقال إن اليابان ستؤيد جميع مبادرات الأمين العام الكفيلة بأن تجعل المنظمة أكثر كفاءة وأكثر إنتاجية.

٧ - وفيما يتعلق بالإجراء الذي يتعين اتباعه، قال إن اليابان لا تعارض استشارة لجنة الخدمة المدنية الدولية.

٨ - السيد ميسران (ماليزيا): أعرب عن اعتقاده بأن مشروع مدونة قواعد السلوك تحدد في وضوح قواعد سلوك الموظفين والسلوك المهني الذي يتعين أن يحترمه الموظفون، وكذلك التزامات الموظفين والقيم الأساسية للوظيفة العامة الدولية؛ وقال إنه يأمل في اعتماد هذا المشروع على وجه السرعة. وفيما يتعلق ببيانات الحالة المالية التي يتعين على كبار الموظفين تقديمها، قال إن القلق الذي أبداه ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين مبالغ فيه تماما؛ وقد جرى اعتماد هذه الممارسة بالفعل بالنسبة للوظيفة العامة من قبل بعض الدول الأعضاء.

٩ - السيد ليو يانغو (الصين): قال إن مشروع مدونة قواعد السلوك هي نسخة أكمل وأكثر دقة من النظام الأساسي والنظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة وإنه يجب أن تُستقبل بارتياح هذه المحاولة لتحديد حقوق والتزامات الموظفين بصورة أفضل، وقواعد السلوك التي يتعين عليهم الالتزام بها، والجزاءات التي يتعرضون لها، والمكافآت التي من المحتمل أن تُمنح لهم. وقال إن اللجنة الخامسة هي المختصة بهذا الشأن، ولكن الوفد الصيني ينوي استشارة الموظفين خلال وضع المشروع.

١٠ - السيدة سالم (الأمينة العامة المساعدة لإدارة الموارد البشرية): أكدت، ردا على سؤال لباكستان، أن مشروع مدونة قواعد السلوك تتضمن أحكاما عديدة تتعلق بمسؤولية القادة، وتشمل فرعين: المسؤولية في حالة عدم احترام قواعد السلوك (مشروع المادة ١-٢ يحدد التزامات الموظفين ومشروع الحكم ١٠١-٢ (أ) يتعلق بالتدابير التأديبية) والمسؤولية في مجال السلوك المهني (والتي تعالجها الفقرة (أ) من مشروع المادة ١-٣). وإذا اعتمدت الجمعية العامة مدونة قواعد السلوك، فإنه سيجري استنادا إلى هذا الأساس وضع التعليمات الإدارية التي تحدد بوضوح مسؤوليات مديري البرامج والتي طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في قرارها ٢٢٦/٥١ نشرها.

١١ - وأضافت قائلة إن ممثلة تونس قد أشارت إلى الفقرة (ب) من مشروع المادة ١-٣ التي تنص على أن وقت الموظفين بالكامل تحت تصرف الأمين العام، وأثارت شكوكا فيما يتعلق بمقبولية مثل هذا الحكم. وقالت إن الهدف من المادة المشار إليها هو التأكيد على أن مواعيد العمل والإجازات تتحدد تبعا لاحتياجات الخدمة، وأنه في إمكان الأمين العام استدعاء الموظفين في غير ساعات العمل المعتادة وأن على المعنيين الإذعان لذلك، ولكنه أُشير تحديدا في التعليق إلى أن اللجوء إلى الساعات التكميلية يجب أن يكون معقولا ومتناسبا مع احتياجات الخدمة.

١٢ - واسترسلت قاضلة إن ممثلة كوبا تساءلت عما إذا كان التقرير المتعلق بمعايير السلوك المطلوبة من الموظفين الدوليين والذي وضعته اللجنة الاستشارية للخدمة المدنية الدولية عام ١٩٥٤ لا يزال ساريا. وقالت إن الأمين العام أشار في تقريره عن وضع نظام شفاف وفعال في مجال المساءلة والمسؤولية والذي نشر تحت الرمز A/C.5/49/1 إلى أن تقرير عام ١٩٥٤ سيجري إعادة النظر فيه واستكماله لإصدار مدونة قواعد سلوك كاملة، ولكنه أكد أيضا أنها لم تستهدف على الإطلاق أن تحل محل القواعد الإلزامية وأنه لم يكن من المفترض على الإطلاق أن يكون نطاق تطبيقها عاما بهذا الشكل. ويجب كذلك إدراك أن مشروع مدونة قواعد السلوك ليست سوى صيغة منقحة ومحسنة للفصل الأول من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة وأنها تهدف إلى تأكيد، وليس إلى تعديل، القيم الأساسية للخدمة المدنية الدولية الواردة في تقرير عام ١٩٥٤.

١٣ - ومضت قاضلة إن بعض الوفود اقترحت عرض مشروع مدونة قواعد السلوك على لجنة الخدمة المدنية الدولية أو على كيانات أخرى للمنظومة. ونظرا لأن هذا المشروع لا يعني سوى موظفي الأمم المتحدة، فإن مثل هذا القرار سيكون بدون سابقة ويمكن أن تترتب عليه آثار هائلة بالنسبة لأعمال اللجنة الخامسة؛ ولذلك فإن الوفود مدعوة إلى العمل بأكبر قدر من الحذر.

١٤ - السيد فيغيغا (نائب رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية): أكد، ردا على أسئلة وفود عديدة، أن لجنة الخدمة المدنية الدولية في إمكانها إبداء رأيها بشأن مشروع مدونة قواعد السلوك. وأشار إلى أن معايير السلوك لعام ١٩٥٤ قد وضعتها اللجنة الاستشارية للخدمة المدنية الدولية، والتي حلت لجنة الخدمة المدنية الدولية محلها. وإذا ما رأت اللجنة الخامسة استكمال معايير السلوك هذه، بحيث يطبق النص المعتمد على جميع مؤسسات الأمم المتحدة، فإن لجنة الخدمة المدنية الدولية ستصبح الجهاز المختص بتقديم الآراء إليه، ولكن من حق الوفود أن تقرر ما إذا كان يجدر استشارتها. وعلى أي حال، فإن قرار الأمم المتحدة من طرف واحد بشأن مسألة من هذا النوع ستترتب عليه آثار بالنسبة للمنظومة في مجملها.

١٥ - السيدة سيلوت برافو (كوبا): عاودت التساؤل لمعرفة ما إذا كان تقرير عام ١٩٥٤ لا يزال ساريا، وقالت إن مداخلة نائب رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية تؤكد قلق وفدها فيما يتعلق بالآثار التي ستترتب على اعتماد مدونة قواعد السلوك بالنسبة للقيم الأساسية للخدمة المدنية الدولية، نظرا لأن المعايير السابقة للسلوك كانت تطبق على جميع مؤسسات الأمم المتحدة وأن مدونة قواعد السلوك الجديدة لا تعني سوى موظفي الأمم المتحدة. وأعربت عن اعتقادها بأنه يجب استشارة جميع الكيانات المعنية، لا سيما اللجنة السادسة ولجنة الخدمة المدنية الدولية.

١٦ - السيد سليمان (الجمهورية العربية السورية): أشار إلى أن وفده قد طالب في الجلسة السابقة بعرض مشروع مدونة قواعد السلوك على لجنة الخدمة المدنية الدولية واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية. وأعرب عن أمله في أن يأخذ المكتب في الاعتبار هذا الاقتراح الذي تقدمت به وفود أخرى.

١٧ - السيد سيال (باكستان): تساءل عن الأجهزة التي قامت بدراسة نص الفصل الأول من النظام الأساسي للموظفين قبل اعتماده، وقال إن هذه المعلومات تبدو له مفيدة لتحديد الكيانات التي يجب استشارتها في حالة مدونة قواعد السلوك.

١٨ - السيد أرميتاج (استراليا): قال إنه اندهش لملاحظة نائب رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية والذي قال فيها إن قرار للأمم المتحدة من طرف واحد ستترتب عليه آثار بالنسبة للمنظومة في مجملها، وتساءل عما إذا كانت هذه الآثار ستكون سلبية. وعلاوة على ذلك اقترحت وفود عديدة أن تدرس جميع الكيانات المعنية مشروع مدونة قواعد السلوك، وتساءل عن فائدة مثل هذا الإجراء، الذي يبدو له في غاية التعقيد.

١٩ - السيد بوند (الولايات المتحدة الأمريكية): أعرب عن اعتقاده بأن عرض مشروع مدونة قواعد السلوك على لجنة الخدمة المدنية الدولية واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية سيؤدي إلى إضاعة الكثير من الوقت وتساءل عن فائدة ذلك. وإذا استلزم الأمر، يمكن أن تشارك هذه الكيانات عند الاقتضاء في المشاورات غير الرسمية.

٢٠ - السيدة سالم (الأمينة العامة المساعدة لإدارة الموارد البشرية): أشارت، ردا على سؤال لباكستان، إلى أن اللجنة الخامسة هي التي قامت بمفردها بوضع نص الفصل الأول من النظام الأساسي للموظفين. ولم تجر استشارة أي جهاز آخر.

٢١ - الرئيسة: قالت إنه إذا لم يكن هناك أي اعتراض، فإنها ستعتبر أن اللجنة قد اختتمت مناقشتها العامة للمسألة.

وقد تقرر ذلك.

رفعت الجلسة الساعة ١٦/٠٠.
