الأمم المتحدة

A/C.5/52/SR.69

الجمعية العامة
الدورة الثانية والخمسون
الوثائق الرسمية

Distr.: General

18 November 1998
Arabic
Original: French

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة ٦٩
المعقودة في المقر، نيويورك،
الاثنين، ١٧ آب/أغسطس ١٩٩٨، الساعة ١٥/٠٠

الرئيس: السيد أنور الكريم شودري . . . . . (بنغلاديش)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

إقرار جدول الأعمال وتنظيم الأعمال

البند ١٥٣ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (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 ١٥/٢٥**

**إقرار جدول الأعمال وتنظيم الأعمال (A/C.5/52/L.57)**

**١ - وقال الرئيس إن المكتب يقترح، في ما يخص تنظيم أعمال الجزء الثالث من الدورة الثانية والخمسين المستأنفة، تأجيل المسائل التي لم تصدر اللجنة الاستشارية للشؤون الإدارية والمالية تقريرا بعد بشأنها، إلى الدورة الثالثة والخمسين. والوثائق المعنية، في إطار البند ١١٤ من جدول الأعمال، هي الوثيقتان** A/C.5/52/56 **و** A/52/898؛ **وتقرير الأمين العام عن إعداد الميزانية على أساس النتائج؛ والذي لم يقدم بعد للمعالجة، وفي إطار البند ١١٦ من جدول الأعمال، والوثيقة** A/52/1009، **في إطار البند ١١٩ من جدول الأعمال، والوثائق** A/51/946 **و** A/52/685 **و** A/52/1000، **في إطار البند ١٣٥ من جدول الأعمال، والوثيقة** A/C.5/52/4/Add.1 **والوثيقتان** A/52/784 **و** A/C.5/52/13/Add.1 **في إطار البند ١٣٧ من جدول الأعمال. وضمن إطار البندين الأخيرين، المتعلقين بالمحكمتين الجنائيتين الدوليتين ليوغوسلافيا السابقة ورواندا، أذن رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية للأمين العام، بموجب خطابين مؤرخين ٢١ أيار/ مايو و ٨ أيار/ مايو ١٩٩٨ على التوالي، بالدخول في الالتزامات، في عام ١٩٩٨، بمبلغ لا يتجاوز إجماليه ٣٠٠ ٦٢٧ ٢ دولار (صافيه ٧٠٠ ٤٤٣ ٢ دولار)، للأنشطة التي طلب مجلس الأمن الاضطلاع بها في قراريه ١١٦٦ (١٩٩٨) و ١١٦٠ (١٩٩٨). وقبل أن يدخل الأمين العام في التزامات في عام ١٩٩٨، بمبلغ لا يتجاوز إجماليه ٦٠٠ ٤٦٤ ١ دولار (صافيه ٥٠٠ ٣٥٠ ١ دولار)، للأنشطة التي دعا مجلس الأمن إلى الاضطلاع بها في قراره ١١٦٥ (١٩٩٨). واعتبر أن اللجنة توافق على إرجاء النظر في التقارير المذكورة إلى الدورة الثالثة والخمسين.**

**٢ - وقد تقرر ذلك.**

**٣ - وفي ضوء القرار المتخذ منذ قليل، قال الرئيس إن الجزء الثالث من الدورة المستأنفة سيخصص للنظر في البنود ١١٤ (استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة)، و ١١٨ (وحدة التفتيش المشتركة) و ١٥٣ (إدارة الموارد البشرية).**

**٤ - وقال السيد أتيانتو (اندونيسيا)، وهو يتحدث باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، أن اللجنة لن تتمكن من النظر في بعض المسائل ذات الأهمية البالغة، لا سيما حساب التنمية والموظفين العاملين دون أجر، وتساءل إن كان بوسع اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية إعادة تنظيم برنامج عملها على نحو يمكن من تفادي مثل هذا التفاوت الزمني بين تقديم تقارير الأمين العام وتقارير اللجنة. وأضاف قائلا إن الجزء الثالث من الدورة المستأنفة، القصير نسبيا على كل حال، يتزامن مع الدورة الثامنة والثلاثين للجنة البرنامج والتنسيق وإنه قد يكون من المناسب تحقيق قدر أكبر من التنسيق بين برنامجي عمل اللجنتين. ومع ذلك فإن مجموعة الـ ٧٧ والصين على استعداد للمشاركة البناءة في المناقشات بشأن الموضوعات التي قد تعرض على اللجنة.**

**٥ - واقترح الرئيس على اللجنة أن تحيط علما بملاحظات مجموعة الـ ٧٧ والصين وأن تشرع في النظر في البند ١٥٣، أي بصفة أساسية في مشروع مدونة السلوك للأمم المتحدة؛ علما بأن البندين ١١٤ و ١١٨ سيخضعان أولا لمشاورات غير رسمية.**

٦ - وقد تقرر كذلك.

**البند ١٥٣ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع) (A/52/488/Add.1 و A/52/30/Add.1)**

٧ - وذكرت **السيدة سالم**، (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية)، أن الوثيقة A/52/488/Add.1 تتضمن التغييرات التي اقترح الأمين العام إجراءها في مشروعه الأولي لمدونة السلوك. وتنقسم هذه التغييرات قسمين: أولا، نظرا لأن لجنة الخدمة المدنية الدولية أوصت بالاستعاضة عن عبارة "مدونة السلوك" بعبارة أخرى تكون أكثر ملاءمة، فإن الأمين العام يقترح عبارة "مركز الموظفين وحقوقهم وواجباتهم الأساسية". وثانيا، أوصت لجنة التنسيق بين الإدارة والموظفين بحذف أية إشارة إلى ممثلي الموظفين في مشروع المدونة، نظرا لأن حقوق وواجبات هؤلاء الممثلين تخضع للفصل الثامن من النظام الإداري للموظفين وللفصل الثامن من النظام الأساسي للموظفين. ولذلك، يقترح الأمين العام إجراء هذا التعديل الذي يمس مشروع المادتين ١-١ (جيم)، و ١-٢ (زاي)، من النظام الإداري ومشروع المادة ٢-١-١ (حاء) من النظام الأساسي للموظفين.

٨ - وذكرت **السيدة بوتتشيك** (النمسا)، قالت وهي تتحدث باسم الاتحاد الأوروبي، والنرويج، ودول أوروبا الوسطى والشرقية المنتسبة إلى الاتحاد الأوروبي (إستونيا، بلغاريا، بولندا، الجمهورية التشيكية، رومانيا، سلوفاكيا، سلوفينيا، لاتفيا، ليتوانيا، هنغاريا)، وقبرص، إن الاتحاد الأوروبي يرحب بالمشروع الذي قدمه الأمين العام في إطار المرحلة الثانية من عملية الإصلاح مع لفت النظر إلى أن المدونة لا ينبغي أن تنتقص الحقوق الأساسية للموظفين. ويوافق الاتحاد الأوروبي على أن يطلب إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية، وهي الهيئة الخبيرة في هذا الصدد، تقديم ملاحظات بشأن مقترحات الأمين العام. وقد أخذت الأمانة العامة في اعتبارها الملاحظات التي أبدتها لجنة الخدمة المدنية الدولية. ورأت أن التغييرات المقترحة تشكل استجابة مناسبة للمشاكل التي أثيرت. ويرحب الاتحاد الأوروبي بتغيير العنوان؛ لأن من شأن هذا التغيير أن يساعد في تحاشي أي تفسير خاطئ لطبيعة اقتراح الأمين العام لا من خلال توضيح واجبات الموظفين فحسب، بل حقوقهم أيضا. وأحاط الاتحاد الأوروبي علما بالاقتراح الداعي إلى حذف أية إشارة إلى ممثلي الموظفين وإلى النظر في هذه المسألة في إطار بند آخر، وأعرب عن أمله في أن تتمكن اللجنة الخامسة في هذه الظروف من الموافقة على اقتراح الأمين العام دون إبطاء.

٩ - وشدد **السيد أتيانتو** (اندونيسيا)، باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، على الأهمية التي يوليها لإدارة الموارد البشرية ولتحسين أداء المديرين وغيرهم من موظفي المنظمة بوسائل من ضمنها اعتماد مدونة السلوك التي اقترحها الأمين العام، الذي سعى إلى تسوية بعض المشاكل التي أثيرت، لا سيما المشاكل المتعلقة بحقوق الموظفين وواجباتهم وبمسؤوليات مديري البرامج وبالعلاقات بين الإدارة والموظفين. وأشار إلى أن الوقت المتاح للنظر في هذه المسألة يتيح إجراء مناقشات موضوعية لمختلف جوانب اقتراح الأمين العام. وأوضح أن ملاحظات لجنة الخدمة المدنية الدولية ذات فائدة كبيرة، وأن مجموعة الـ ٧٧ والصين تأمل في أن تكون هذه الملاحظات موضع مناقشات بناءة أثناء المشاورات غير الرسمية، كما تعقد الأمل في ضوء البيان الذي أدلت به مساعدة الأمين العام لإدارة الموارد البشرية في ١٩ آذار/ مارس ١٩٩٨، على أن تصدر في وقت قريب مدونات السلوك "المنفصلة" المتعلقة بحقوق الأمين العام والمسؤولين والخبراء المبعوثين وواجباتهم.

١٠ - وقال السيد **فيصل مقداد** (الجمهورية العربية السورية) إن ملاحظات لجنة الخدمة المدنية الدولية وتوصياتها مهمة وينبغي أخذها في الاعتبار، ولا سيما توصيتها، الواردة في الفقرة ٢٥ من تقريرها، بشأن المادة ١-١ (جيم)، التي تتيح إقامة توازن أفضل بين حقوق الموظفين الدوليين وواجباتهم، التي ينبغي المحافظة عليها، من جهة، وحقوق الدول الأعضاء ومصالحها، التي يجب أن تكون لها المكانة الأولى في آخر الأمر، من جهة أخرى. وينبغي إعادة وضع حقوق الموظفين وواجباتهم في سياق الدراسة التي تُجرى للموارد البشرية كل عامين. وقد كان الأمين العام محقا حين أسس مشروعه للمدونة على مبدأ يجمع بين المسؤولية والشفافية. غير أن المشروع، في صيغته الحالية، لا يوسع نطاق تطبيق هذا المبدأ، بصفة واضحة، ليشمل المديرين، وقد أصابت لجنة الخدمة المدنية الدولية حين لفتت النظر، في الفقرة ٤٤ من تقريرها، إلى أن المديرين يدخلون تلقائيا في عداد "الموظفين"، وإلى أن مساءلتهم جزء لا يتجزأ من المادة ٣-١ (ألف). وينبغي أن تبين هذه المادة، على نحو صريح، أن سلوك المديرين يخضع أيضا لتقييم منتظم.

١١ - وعلقت لجنة الخدمة المدنية الدولية، في الفقرة ٢٦ من تقريرها، أيضا على مشروع المادة ١-١ (دال) فهذه المادة ينبغي أن تذكر صراحة، في حالة الإبقاء عليها في المدونة، مبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وأخيرا ذكر أن العنوان الجديد المقترح للمدونة يتناسب مع محتواها.

١٢ - ويتفق **السيد سيال** (باكستان) مع الآراء التي عبرت عنها لجنة الخدمة المدنية الدولية، في الفقرة ١٨ من تقريرها، بشأن الالتباس الناجم عن المصطلحات المستخدمة في المدونة التي تعتبر بمثابة إعادة نظر في الفصل الأول من النظام الإداري للموظفين وفي المادة ١ من النظام الأساسي للموظفين اللذان يضم كل منهما ١١ فصلا آخر. ولا يقدم العنوان الجديد الذي يقترحه الأمين العام توضيحا كافيا للأمور في هذا الصدد. ولعله من المستصوب تسمية المدونة باسم دال عليها بوصفها إعادة للنظر في النظام الأساسي للموظفين وفي النظام الإداري للموظفين. وأعرب عن موافقة وفد باكستان على اقتراح لجنة الخدمة المدنية الدولية الداعي إلى أن تحذف من المدونة الإشارة إلى المادة ٩٩ من الميثاق المتعلقة بواجبات الأمين العام ومسؤولياته، وكذلك على الاقتراح الخاص بحذف عبارة "التعيين و" (الفقرة ٢٦ من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية) من المادة ١-١ (دال)، كما أيد الوفد اقتراح الأمين العام بشأن دراسة حقوق ممثلي الموظفين وواجباتهم في سياق المادة ٨ من النظام الإداري للموظفين. وأعرب عن أمله في أن تقدم تقرير عن هذا الموضوع إلى اللجنة الخامسة.

١٣ - وركزت **السيدة سيلوت برافو** (كوبا) على ما لمسائل إدارة الموارد البشرية من أهمية وعلى الاهتمام الذين يوليه وفدها لمشروع مدونة السلوك. ورحبت بالاقتراح الداعي إلى تعديل عنوان المشروع ليعبر بدقة أكبر عن محتوى النص المقترح. وقالت إن ذلك العنوان، فيما يبدو، ليس مجرد تعديل للفصل الأول من النظام الأساسي للموظفين والمادة ١ من النظام الإداري للموظفين، وأعربت عن أملها في أن يحدد الأمين العام، بصفة دقيقة، نطاق مشروع مدونة السلوك.

١٤ - واستطردت قائلة إنها تستشف شيئا من العجلة لحمل اللجنة الخامسة على اتخاذ قرار بشأن هذه الوثيقة. وطلبت الاستماع إلى آراء الأمانة العامة في هذا الصدد. وقالت إنها تود أن تعرف إن كانت أحكام مسودة السلوك ستصبح ملزمة قانونا وإن كان من المناسب طلب رأي هيئة قانونية متخصصة. ولاحظت أن بعض الأحكام المقترحة في مشروع المدونة تستند إلى مفاهيم مستمدة إلى حد كبير من أحكام تتعلق بقيم يمكن أن تختلف من ثقافة إلى أخرى، كالتحرش الجنسي أو النزاهة على سبيل المثال، لافتة النظر إلى ضرورة حصول اللجنة على

تعريف محدد لهذه المفاهيم قبل أن تقوم باعتماد هذه الأحكام، الأمر الذي لا يتوافر في مشروع النص، في صيغته الحالية.

١٥ - وقال **السيد أورلوف** (الاتحاد الروسي) إنه يرى أن فكرة وضع معايير لسلوك موظفي الخدمة المدنية الدولية جديرة بالتقدير، إذ أن الإصلاح الذي يضطلع به الأمين العام لن يكون فعالا إلا إذا حدد أيضا الشروط التي يقوم الموظفون بممارسة واجباتهم وفقها. وشكر لجنة الخدمة المدنية الدولية على ملاحظاتها بشأن مشروع مدونة السلوك المقدمة في الإضافة للوثيقة A/52/30، التي يؤيدها الاتحاد الروسي بصفة عامة.

١٦ - وقال إن وفده يرى أن اللجنة ينبغي ألا تستعجل في النظر في الوثيقة A/52/488، بل عليها أن تتزود بالوسائل التي تمكنها من اتخاذ قرار متوازن في هذا الصدد.

١٧ - وذكر **السيد عبد السلام مدينه** (المغرب) أن وفده يؤيد البيان الذي أدلى به ممثل اندونيسيا، باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، وأنه كان من الأفضل أن يتاح وقت كاف للنظر في مسألة بهذا القدر من الأهمية مثل مشروع مدونة السلوك لإجراء تحليل متعمق. وأشار إلى أن الفقرات من ٤ إلى ١٠ من ملاحظات لجنة الخدمة المدنية الدولية (إضافة الوثيقة A/52/30) توضح أيضا ضرورة إتاحة مزيد من الوقت. ويرى السيد عبد السلام مدينه أنه من المستحسن إحالة المشروع مرة أخرى للجنة الخدمة المدنية الدولية لإجراء دراسة مفصلة لآثاره على النظام الموحد وذلك في إطار آلية التشاور بين الدول الأعضاء والأمانات والموظفين.

١٨ - وأضاف **السيد عبد السلام مدينه** قائلا إن الوفد المغربي له ملاحظات أخرى على هذه المسألة بالنسبة للمشاورات غير الرسمية التي ستجريها اللجنة.

١٩ - ولاحظ **السيد أحمد درويش** (مصر) أن تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية (الإضافة للوثيقة A/52/30) يبرز عددا من الجوانب المهمة التي ستدخل عليها المدونة الجديدة تحسينات، إذا تم اعتمادها. وأحاط علما ببيان ممثل باكستان وأعرب عن تأييده للبيان الذي أدلى به ممثل إندونيسيا، باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين.

٢٠ - وقال **السيد هانسون هوول** (غانا) إنه يرى أن تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية (الإضافة للوثيقة A/52/30) وتقرير الأمين العام (A/52/488/Add.1) مفيدان، ملاحظا أن مناقشة كل المسائل المثارة في هاتين الوثيقتين، بصفة مستفيضة، ينبغي أن تتم أثناء المشاورات غير الرسمية للجنة وأن هذين التقريرين ثمرة مشاورات أجريت مع الموظفين.

٢١ - وأضاف أن الوفد الغاني مستعد لإبداء بعض المرونة بشأن عنوان مشروع المدونة، ولكنه يأمل في إجراء تبادل عام لوجهات النظر. ولاحظ أيضا أنه ينبغي النظر في التطبيق التلقائي المحتمل للقواعد الجديدة مع مراعاة الاحتياجات والأوضاع التي تنفرد بها مختلف المنظمات والأجهزة.

٢٢ - ويرى الوفد الغاني أن الملاحظات بشأن الأحكام الواردة في النص لا ينبغي أن تكون جزءا لا يتجزأ من المدونة، ولكنه أعرب عن استعداده لإبداء مرونة في هذا الصدد، وعن ترحيبه بمناقشته.

٢٣ - **وقالت السيدة نغ** (بنما) إن وفدها أحاط علما مع الاهتمام بالإضافة للوثيقة A/52/30 وبتقرير الأمين العام (A/52/488/Add.1) وإنها تؤيد الموقف الذي عبر عنه ممثل أندونيسيا، باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، مشددة على ضرورة إيجاد حل مرض أثناء المشاورات غير الرسمية.

٢٤ - **ولاحظ السيد أرميتاج** (استراليا) أن لجنة الخدمة المدنية الدولية أوصت بأن تقوم الأمم المتحدة بمتابعة التعديلات المقترحة. وأشار إلى أن هذا الموقف لا يتعارض مطلقا مع رغبة بعض الوفود في النظر في بعض المشاكل بصورة أكثر تفصيلا. وأضاف قائلا إن الوفد الاسترالي يشعر بخيبة الأمل عند سماع مطالبة بعض الوفود بإتاحة مزيد من الوقت، وإنه يدرك أن الشواغل والقضايا التي أثارتها صائبة؛ متعهدا باتباع نهج بناء خلال المشاورات غير الرسمية. بيد أنه شدد على أهمية اتخاذ اللجنة قرارا بشأن مشروع المدونة في الوقت المتاح لها في دورتها المستأنفة الحالية، ملاحظا أن المناقشات بشأن هذه المسألة مستمرة منذ أربع سنوات وأن الحديث عن العجلة يعد من قبيل المبالغة.

٢٥ - **وأعرب** عن استعداد الوفد الاسترالي للاضطلاع بدور نشط في المشاورات غير الرسمية بغية التوصل إلى قرارات.

٢٦ - **وقالت السيدة سالم** (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية) إن نطاق مشروع مدونة السلوك يقتصر على موظفي الأمم المتحدة وحدهم وإنه مجرد تعديل للنظام الأساسي للموظفين وللنظام الإداري للموظفين ولا يتعلق إذن بأجهزة النظام الموحد.

٢٧ - **وأضافت** أن التعديلات المقترحة تتعلق بالفصل الأول من النظام الأساسي للموظفين وبالفصل الأول من النظام الإداري للموظفين اللذين ستشجع الاستعاضة عن أحكامهما بالأحكام الواردة في مشروع المدونة إذا تم اعتماده من قبل الجمعية العامة. أما بقية فصول النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين فستظل كما هي دون تغيير.

٢٨ - **وأشارت السيدة سالم**، في إجابة عن سؤال، إلى أن العمل جار في صياغة مدونة سلوك للأمين العام وللخبراء المبعوثين وأن المشروعات المتعلقة بذلك ستعرض على اللجنة عند الفراغ من إعدادها.

٢٩ - **وشددت** على أن القواعد الواردة في مشروع المدونة والمطبقة على الموظفين بصفة عامة تنطبق أيضا على مديري المشاريع وغيرهم من كبار المسؤولين؛ إذ أنهم جميعا موظفون أيضا في الأمم المتحدة.

٣٠ - **وذكرت**، في رد على الاقتراح الداعي إلى إحالة النص مرة أخرى إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية، عدم وجود مبرر لمثل هذه الخطوة؛ إذ أن ولاية لجنة الخدمة المدنية الدولية لا تقتصر على منظمة الأمم المتحدة كما أن تعديل النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين من سلطات الأمين العام، بيد أنها أضافت أن الأمين العام على استعداد للتعاون مع لجنة الخدمة المدنية الدولية لإعداد مدونة سلوك يمكن تطبيقها على كل هيئات النظام الموحد.

٣١ - **وقالت السيدة باولز** (نيوزيلندا) إن التوضيحات التي قدمتها السيدة سالم تُعد كافية جدا في نظرها؛ مهنئة مكتب إدارة الموارد البشرية على قيامه بإجراء مشاورات مستمرة مع ممثلي الموظفين للتوصل إلى حذف الإشارة إلى ممثلي الموظفين في نص المشروع.

٣٢ - وعلى غرار الوفد الاسترالي، يرى وفد نيوزيلندا أن مدة أربع سنوات كافية جدا للتوصل إلى إتفاق على تعديلات في مثل هذه البساطة والمحدودية من حيث نطاق تطبيقها. وهو يرى، لذلك، أن على اللجنة أن تتخذ قرارا قبل نهاية الدورة الثانية والخمسين.

٣٣ - **ولاحظت السيد سيلوت برافو** (كوبا) أن عددا من الأسئلة ظل دون إجابة وينبغي النظر فيها أثناء المشاورات غير الرسمية، مشيرة إلى أن الجمعية العامة لم تتمكن بعد من النظر في مشروع الوثيقة بكل العناية التي يستدعيها موضوع له مثل هذه الأهمية، رغم مرور أكثر من أربعة أعوام فعلا منذ بدء النظر في هذه المسألة.

٣٤ - **ولاحظ الرئيس** عدم وجود متكلمين آخرين وأن اللجنة قد أنهت المناقشات العامة بشأن مشروع مدونة سلوك الأمم المتحدة (A/52/488)، مذكرا بأن مقرر اللجنة يجري مشاورات بشأن هذه الوثيقة.

**رفعت الجلسة في الساعة ١٦/٤٠.**

---