

Distr.: General

1 February 1999
Arabic
Original: FRENCH

الجمعية العامة
الدورة الثالثة والخمسون
الوثائق الرسمية



اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الرابعة والعشرين
المعقودة في المقر، بنيويورك،
يوم الأربعاء، ١١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد أبيليان (أرمينيا)
رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

البند ١١٩ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)

مسائل أخرى

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: إلى: United Nations Plaza.

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

افتتحت الجلسة في الساعة ١٠/٠٠.

البند ١١٩ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع) (A/53/501، A/C.5/52/2، A/52/814، A/53/266 و 327 و 342، A/53/375 و Corr.1 و 2، A/53/385 و 414 و 502 و 526 و 548، A/C.5/53/L.3)

١ - السيد زاكلين (الأمين العام المساعد للشؤون القانونية): عرض تقرير الأمين العام عن احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها (A/53/501)، وقال إن هذا التقرير يأتي بعد اتخاذ الجمعية العامة ثلاثة قرارات منفصلة، ويتعرض للظروف التي يؤدي فيها الموظفون مهامهم.

٢ - وأضاف أن الفقرات من ٥ إلى ٦٦ تتناول مشكلة أمن الموظفين. وفي الفترة بين تموز/يوليه ١٩٩٧ و ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٩٨، لقي ٢٧ موظفا مصرعهم في أثناء الخدمة، من بينهم ١٥ موظفا توفوا في حوادث طائرات. ولا يزال اختطاف أفراد من موظفي الأمم المتحدة واحتجازهم رهائن يمثل أيضا مشكلة خطيرة. فخلال الفترة المشمولة بالتقرير (١ تموز/يوليه ١٩٩٧ - ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨)، وقعت ثماني حوادث من هذا النوع، تم التوصل إلى تسوية سبع منها، لكن أحدا لا يعلم حتى الآن مكان وجود السيد كوتشتيل، ممثل مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في أوسيتيا الشمالية، الذي اختطف في كانون الثاني/يناير ١٩٩٨.

٣ - ومضى يقول إن لجنة التنسيق الإدارية تولي اهتماما بالغا لأمن الموظفين. ويرد القرار الذي اتخذته بشأن تلك المسألة في المرفق الأول من هذا التقرير. وقد وافقت اللجنة على وضع برنامج تدريبي في مجال الأمن لجميع الموظفين المبعوثين للعمل في الميدان، وأنشئ بناء على طلبها صندوق استثماري لأمن الموظفين. ويجري حث جميع الدول الأعضاء على تمويل ذلك الصندوق، مثلما فعلت النرويج واليابان اللتان قدمتا تبرعات بالفعل أو تعهدتا بذلك.

٤ - إن المعلومات التفصيلية عن الموظفين المختطفين أو المفقودين ترد في المرفق الثاني. وكما هو مذكور في الفقرة ٦٨ من التقرير، اتخذت الحكومة الإثيوبية تدابير ضد موظفي الأمم المتحدة المنحدرين من أصل إريتري، اضطر نحو ثلاثين منهم إلى مغادرة البلد على أثرها. وقد استنكر الأمين العام تلك الممارسات، وأشار إلى أن موظفي الأمم المتحدة، لعدم كونهم دبلوماسيين، لا يمكن اعتبارهم أشخاصا غير مرغوب فيهم، ولا يمكن طردهم دون أن تتاح للمنظمة فرصة النظر في كل حالة فتقرر هل تطبق امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها أم لا.

٥ - إن الفقرات من ٧٢ إلى ٧٤ من التقرير تتناول فرض الضرائب على الموظفين وتقييد سفرهم. ويورد المرفق الرابع تفاصيل تكميلية لهذا الموضوع.

٦ - إن الأمين العام يذكرّ الدول الأعضاء في الفقرات من ٧٥ إلى ٨٤ بالتزاماتها، ويؤكد أن عدم اتخاذ إجراءات لكفالة حماية الموظفين في الميدان لا يجعل أمام المنظمة خيارا آخر غير سحب موظفيها.

٧ - واختتم كلمته موجها الدعوة لأعضاء اللجنة إلى الاتفاق على أفضل السبل لتعزيز أمن الموظفين، وإلى اتخاذ قرار شامل واحد، توخيا للفعالية، بخصوص تلك المسألة.

٨ - السيد غوريتا (رومانيا): أشار إلى أن وفده ينضم إلى البيان الذي أدلى به ممثل النمسا باسم الاتحاد الأوروبي خلال جلسة سابقة بشأن مسألة إدارة الموارد البشرية. وسيكتفي لذلك بالتركيز على بضع نقاط. فلما كانت المنظمة تخصص ٧٠ في المائة من ميزانيتها لنفقات الموظفين، كان من حق الدول الأعضاء أن تتوقع من هؤلاء الموظفين أن يحققوا درجة الامتياز في العمل. ولذلك تدعم رومانيا الاستراتيجية التي وضعها الأمين العام لتوفير الكفاءات التي تحتاج إليها المنظمة. لكن الحصول على موظفين على درجة عالية من الكفاءة يتطلب توفير مستقبل وظيفي حافز لهم. وفي هذا الصدد، يعرب الوفد الروماني، شأنه شأن وفود أخرى، عن قلقه إزاء ارتفاع عدد الاستقالات بين موظفي الرتبين ف-٢ و ف-٣. ومن شأن ذلك الاتجاه، إن استمر، أن يعرض تشغيل الأمانة العامة للخطر. ويمكن إيجاد حل لتلك المشكلة عن طريق تخصيص عدد من وظائف الرتبة ف-٣ لترقية موظفين من الرتبة ف-٢.

٩ - وفيما يتعلق بتشكيل الأمانة العامة الذي ترد إحصاءات تفصيلية عنه في الوثيقة A/53/375، يجدر بالإشارة أن سدس الدول الأعضاء لا يزال إما غير ممثل أو ممثلا تمثيلا ناقصا، وأن بعض الدول مثل رومانيا تشهد انخفاضا ملموسا في تمثيلها.

١٠ - وأنهى بيانه قائلا إن رومانيا لا تزال تحبذ طريقة الامتحانات التنافسية الوطنية لتعيين موظفي رتب بداية الالتحاق بالعمل، لكن تلك العملية تصطدم بما يكتنفها من بطء، كما أكد ذلك ممثل اليابان. ويجب الإسراع أكثر من ذلك كثيرا بتوفير الوظائف للناجحين، ونظرا لاتساع نطاق الإحالة إلى التقاعد خلال السنوات الخمس المقبلة، يجب أيضا، إلى جانب عقد امتحانات تنافسية وطنية، التعجيل بالتعيين في الوظائف العليا. وتلك هي الوسيلة الوحيدة لتجديد شباب المنظمة.

١١ - السيد دوس سانتوس (موزامبيق): قال إن وفده يؤيد تماما البيان الذي أدلت به مجموعة الـ ٧٧ والصين في جلسة سابقة عن إدارة الموارد البشرية، لكنه يود التطرق إلى بعض النقاط التي يوليها اهتماما خاصا. من ذلك أن التنظيم الرشيد للقواعد والإجراءات وتبسيطها، ولا سيما في مجال التوظيف، يؤديان حتما إلى الإسهام في تحسين إدارة الموارد البشرية. كما أن تحقيق اللامركزية وتفويض السلطة يؤديان دون شك إلى زيادة الفعالية، بشرط الوضوح في تحديد المسؤوليات والصلاحيات الممنوحة لمختلف رتب السلم الوظيفي، وتطبيق مبدأ شرط المساءلة تطبيقا حقيقيا.

١٢ - وأضاف أن عدد استقالات الموظفين مرتفع بصورة مذهلة. وتعكس تلك الظاهرة، ولا سيما في الرتبين ف-٢ و ف-٣، غياب إمكانات الترقى الوظيفي. ويجب الإسراع بمعالجة تلك المشكلة إن أردنا للمنظمة أن تتمكن من الإبقاء بصفة دائمة على موظفين من الشباب، كما تبدي رغبتها في ذلك.

١٣ - وينبغي، في إطار تحقيق اللامركزية، أن يواصل مكتب إدارة الموارد البشرية الدور القيادي الذي يضطلع به فيما يتعلق باحترام مبدأ التوزيع الجغرافي العادل وإحداث التوازن في توزيع الوظائف على الجنسين في الأمانة العامة، ويولي وفد موزامبيق أهمية كبيرة لهذين الجانبين. ولقد انخفض عدد الدول غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً والممثلة تمثيلاً زائداً، فيما بين تموز/يوليه ١٩٩٧ وحزيران/يونيه ١٩٩٨، وهو الأمر الذي ترحب به موزامبيق على الرغم من أنها لا تزال من بين البلدان غير الممثلة.

١٤ - واختتم بيانه قائلاً إن نظام الامتحانات التنافسية الوطنية، الذي يمكن نظرياً أن يسهم في تجديد الموظفين، لا يعمل جيداً عند التطبيق. فبطء النظام وما يكتنفه من عيوب - حيث لا يسمح إلا بتعيين ١٧ ناجحاً سنوياً في المتوسط - ليس في نهاية المطاف في صالح البلدان الممثلة أقل تمثيلاً داخل الأمانة العامة. ولا تزال موزامبيق، التي نظمت فيها امتحانات تنافسية للمرة الأولى في عام ١٩٩٨، تؤيد هذه الطريقة للتعيين، لكنها تود إدخال التحسينات اللازمة عليها بحيث تتيح لجميع الدول الأعضاء تقديم كفاءاتها وخبراتها لخدمة المنظمة.

١٥ - السيد هاجاياندي (بوروندي): أكد أن إصلاح إدارة الموارد البشرية يعد لبنة أساسية في عملية إصلاح المنظمة برمتها، حيث أنه يتعلق بمن تقع المسؤولية على عاتقهم يومياً في مجال حسن سير العمل بالمنظمة. ويرحب وفد بوروندي بقيام الأمين العام بإنشاء فريق خاص لإسداء المشورة له فيما يتصل بأولويات التغيير واستراتيجياته في هذا المجال. ويرى الوفد أنه لم يعد مهماً الاكتفاء بالتركيز على احترام النظم والنصوص الإدارية، وإنما يجب أيضاً بوجه خاص التشديد على تعزيز التواصل الأفقي والرأسي داخل المنظمة والتقييم والمساءلة.

١٦ - وأضاف أنه يجب وضع نظام جديد للتعيين يتيح سرعة معالجة الملفات في ظل العدالة والشفافية، ويراعي شرطي التوازن الجغرافي والمساواة في توزيع الوظائف على الجنسين. وإن أردنا تجنب إصابة المنظمة بالشيخوخة المفرطة، فلا بد من أن تبدأ المنظمة تدريجياً في تعيين الكوادر الشابة المتحمسة فتوفر لهم إمكانات الترقى الوظيفي وإمكانية مواصلة التدريب. وحتى يتسنى للموظفين الاضطلاع بمهامهم بما هو منتظر منهم من تفرانٍ وفعالية، يجب أيضاً العمل على تهيئة الفرصة لهم للعمل في مناخ من السلام والأمن، والعمل على احترام حقوقهم.

١٧ - وأنهى بيانه قائلاً إنه نظراً للدور الذي تضطلع به لجنة الخدمة المدنية الدولية في مجال تحديد شروط خدمة الموظفين المتصلة بالنظام الموحد، يؤيد الوفد البوروندي إعادة النظر في تشكيل تلك الهيئة وولايتها وطريقة عملها. ولما كان الوفد مقتنعاً من ناحية أخرى بأن إصلاح إدارة الموارد البشرية لا يمكن أن ينجح دون مشاركة أكبر عدد ممكن من جميع العناصر الفاعلة المعنية، فهو يرى أن اقتراحات الأمين العام يجب أن تخضع للتشاور الدوري بين جميع الشركاء، بمن فيهم ممثلو الموظفين.

مسائل أخرى

١٨ - السيد أكابو - ساتشيفي (أمين اللجنة): قرأ رسالة وجهها إليه الأمين العام المساعد لمكتب خدمات الدعم المركزي، ورد فيها على ملاحظات ممثلة كوستاريكا فيما يتعلق بتدابير الأمن خلال الدورة الثالثة والخمسين للجمعية العامة. وتشير تلك الرسالة إلى قواعد الأمن الحاكمة لحركة سيارات الدبلوماسيين داخل حرم الأمم المتحدة، وقصر الوصول إلى شارع 1st Avenue عند تقاطعه مع شارع 43rd Street على سيارات الممثل الدائم لكل بلد (أو رئيس وفده). وترد إيضاحات في هذا الشأن في وثيقة التعميم الإعلامي ST/IC/1993/50 وكذلك في المنشور الإعلامي المخصص للوفود والذي يرجع تاريخه إلى عام ١٩٩٣. وتقوم خدمات الأمن والسلامة بالتحقيق في الشكاوى المقدمة من ممثل مصر.

رفعت الجلسة الساعة ١٠/٤٠

— — — — —