

Distr.: General
3 April 2000
Arabic
Original: French

الجمعية العامة

الدورة الرابعة والخمسون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة التاسعة والثلاثين

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الجمعة، ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيدة وينسلي (استراليا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

البند ١٦٤ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

البند ١١٨ من جدول الأعمال: استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع)

الموظفون المقدمون من الحكومات بلا مقابل

البند ١٢١ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١ (تابع)

الآثار الإدارية والمالية المترتبة على المقررات والتوصيات الواردة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

التقديرات المنقحة الناجمة عن القرارات والمقررات التي اتخذها المجلس الاقتصادي والاجتماعي خلال دورته الموضوعية لعام ١٩٩٩

مسائل متنوعة

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 الساعة ١٠/١٠

البند ١٦٤ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

A/53/955، A/54/257، A/54/272، A/54/276، A/54/279، A/54/164، A/C.5/54/L.3، A/C.5/54/2، Corr.1، A/54/165، A/C.5/54/4، A/C.5/54/21، A/54/450.

١ - السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قدم تقرير اللجنة عن إدارة الموارد البشرية (A/54/450) الذي يتناول في جزئه الأول مسألة الامتحان التنافسي للترقية إلى الفئة الفنية للموظفين من الفئات الأخرى. وقال إن اللجنة قررت، بعد ما أمعنت النظر في مذكرة الأمين العام المقدمة في هذا الصدد (A/C.5/54/2) وتبادلت وجهات النظر مع ممثلين من الأمانة العامة، أن توصي الجمعية العامة بأن تتخذ قراراً من ناحية المبدأ بشأن مسألة ما إذا كان الامتحان يعد تعييناً أو ترقية، وهو ما سوف يؤدي، على النحو المشار إليه في الفقرة ١٣ من تقرير اللجنة الاستشارية، إلى الاختيار بين إلغاء الامتحان والإبقاء عليه. وتتناول اللجنة الاستشارية في الجزء الثاني من تقريرها مسألة الاستعانة بالاستشاريين والمتعاقدين الأفراد وتلاحظ مع الارتياح أن الأمانة العامة حسنت طريقة تقديم تقريرها بهذا الشأن. غير أن اللجنة ترى أنه ينبغي صقل عمليتي الانتقاء وتقييم الأداء وكذلك تحسين طريقة عرض النفقات وحوسبتها. وفي هذا الصدد، ستكون لتجهيز جميع المكاتب الخارجية بنظام المعلومات الإدارية المتكامل فائدة كبيرة. وتقدم اللجنة في الجزء المتبقي من تقريرها ملاحظات وحيزة بشأن تفويض السلطات والتعديلات التي ينبغي إدخالها على النظام الأساسي للموظفين وهيكل الوظائف في الأمانة العامة. وترى اللجنة الاستشارية أن هناك الكثير مما ينبغي القيام به في مجال تفويض السلطات وكانت اللجنة قدمت ملاحظات بهذا الشأن في تقريرها الأول عن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩

(A/52/7/Rev.1، الفقرة ٤٢ من الفصل الثامن) الذي أكدت فيه ضرورة توضيح السلطات المفوضة والسلطات غير المفوضة ووضع آليات شفافة وفعالة لرصد عملية تفويض السلطات وتبسيط القواعد المنظمة لهذه العملية وترشيدها.

٢ - وبصدد السياسات والممارسات المتعلقة بالموظفين، قال إن الفقرة ٩ من مذكرة الأمين العام (A/C.5/54/21) تشير إلى أن تقريراً عن تنفيذ القرار ٢٢١/٥٣ سيقدّم إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والخمسين. ولذلك قررت اللجنة الاستشارية انتظار هذا التقرير قبل الإدلاء بمزيد من التعليقات بشأن هذه المسألة. وفيما يتعلق باقتراح الأمين العام الوارد في الفقرة ١٠ من مذكرته، ترى اللجنة الاستشارية أنه يمكن اعتباره محاولة لإضفاء الصبغة الرسمية على إجراء يتمثل في عرض نصوص مشاريع القرارات المتعلقة بمسائل الموظفين مسبقاً على نظر الأمانة العامة. وقد أكد لها ممثلو الأمانة العامة أنه ينبغي عدم اعتبار ذلك محاولة للتدخل في مقررات الجمعية العامة. ومن جهة أخرى، لاحظت اللجنة أنه تسنى لموظفي الأمانة العامة في السنوات الأخيرة، تقديم بيانات مفصلة بشأن مسائل الموظفين التي ناقشتها اللجنة الخامسة. بيد أن السيد مسيلي يرى أن من الضروري استطلاع سبل أخرى لتحسين نوعية البيانات المقدمة حالياً إلى اللجنة الخامسة بشأن هذه المسائل واغتنام فرصة تقديمها أقصى اغتنام.

٣ - وفي معرض حديثه عن الموظفين المقدمين بدون مقابل، قال إن ملاحظات اللجنة الاستشارية بشأن التقارير المخصصة لهذا الموضوع ترد في الوثيقة A/54/470 ولا تقتضي المزيد من التعليق. غير أن الأمانة العامة قدمت منذئذ تقريراً جديداً (A/54/533) نظرت فيه اللجنة الاستشارية واستنتجت منه أنه اتبعت نهج مختلفة لدعوة الدول الأعضاء إلى تقديم موظفين بدون مقابل فيما يتعلق بالخبراء الـ ١٧ المقدمين للعمل بدون مقابل في بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في

الوطنية، ليس امتحان تعيين بل وسيلة من وسائل ترقية الموظفين العاملين في المنظمة، وهو الامتحان الوحيد الذي يسمح لموظف في الخدمات العامة بالارتقاء إلى الفئة الفنية. وقد أشارت كذلك، بهذه المناسبة، إلى الاستئثار الشخصي، بل والمالي، الذي يقوم به مئات الموظفين للتقدم للامتحان وأكدت أن إدخال معايير جغرافية قد يؤثر كثيرا في معنويات الموظفين الذين ينبغي أن تتاح لهم إمكانية الترقى على المستوى المهني في المنظمة بصرف النظر عن جنسيتهم. وقد وجه بالفعل زهاء ١٠٠٠ موظف عريضة إلى الأمين العام بهذا الصدد كما عبرت لجنة التنسيق بين الإدارة والموظفين عن شواغلهم.

٧ - وأكدت أن المسألة أصبحت الآن ملحة إذ أن نتائج الامتحان المقبل الذي سيُجرى في شباط/فبراير ٢٠٠٠ ستكون رهينة بالاستنتاجات التي ستتوصل إليها الجمعية العامة. ويأمل الأمين العام فعلا أن تنظر الجمعية العامة من جديد في المسألة لكي تسحب مفهوم التوزيع الجغرافي العادل من قائمة العوامل التي ينبغي أخذها في الاعتبار لجعل الامتحان التنافسي للترقية إلى الفئة الفنية ممثلا للامتحانات الوطنية.

٨ - وفيما يتعلق بالاستشاريين، أعد الأمين العام، وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣ تقريراً عن تنفيذ توصيات مجلس مراجعي الحسابات المتعلقة بتعيين الاستشاريين (الوثيقة A/54/164). وقد أشاد مجلس مراجعي الحسابات، في استنتاجاته بشأن هذا التقرير (A/54/165) بالتدابير التي اتخذها الأمين العام لتنفيذ هذه التوصيات واعتبر أن من شأن ذلك أن يعزز قدرة الأمانة العامة على إدارة عمليات تعيين الاستشاريين بأكثر السبل فعالية من حيث التكلفة. وقد أعد التقرير عن الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد (A/C.5/54/4) حسب نموذج أكثر تطورا مقارنة بتقارير السنوات السابقة، وفقا لطلب الجمعية العامة واللجنة الاستشارية ويستكمل

كوسوفو، من جهة، والأفراد الـ ٣٠٠ المقدمين للعمل بدون مقابل في أنشطة استخراج الجثث في كوسوفو، من جهة أخرى. ومن المؤمل أن تقدم الأمانة العامة توضيحات بهذا الشأن.

٤ - وفيما يتعلق بتقرير الأمين العام (A/54/434) عن الآثار الإدارية والمالية المترتبة على المقررات والتوصيات الواردة في تقرير لجنة الخدمة العامة الدولية (A/54/30)، فإن اللجنة الاستشارية ليس لديها أي اعتراض على الاقتراح الوارد في الفقرة ١٥ الذي يدعو إلى تحديد الاحتياجات الإضافية المتعلقة بالميزانية العادية لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١ عند إعادة تقدير تكاليف المشاريع.

٥ - وفي معرض تقديمه لملاحظات اللجنة الاستشارية بشأن التقديرات المنقحة الناجمة عن القرارات والمقررات التي اتخذها المجلس الاقتصادي والاجتماعي خلال دورته الموضوعية لعام ١٩٩٩ (A/54/7/Add.2)، قال إنه يتعين على اللجنة الخامسة أن تحيط علما، في هذه المرحلة بالتفاصيل المتعلقة بإنفاق مبلغ ٤٤٠ ٣٠٠ دولار على أساس أن الأمين العام يطلب الاعتمادات حسب اللزوم في سياق البيان الموحد للآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية والتقديرات المنقحة، الذي سيقدم إلى الجمعية العامة (الفقرة ٧).

٦ - السيدة سليم (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية): ذكرت، في معرض تقديمها بالتتابع لمختلف تقارير الأمانة العامة عن إدارة الموارد البشرية، بأنها كانت أعربت بصدد التقرير A/C.5/54/2 المخصص للامتحان التنافسي للترقية إلى الفئة الفنية للموظفين من الفئات الأخرى، خلال المناقشة التي أجريت قبل اتخاذ قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣، عن تحفظات الأمانة العامة بشأن ضرورة الأخذ بالتوزيع الجغرافي العادل (الفقرة ٢ من الجزء خامسا من القرار). مؤكدة أن هذا الامتحان، بخلاف الامتحانات

- ١١ - وذكرت أن الأمين العام أشار في الفقرة ٨ من مذكرته بشأن السياسات والممارسات المتعلقة بالموظفين (A/C.5/54/21) التي أعدها بناء على طلب اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/54/7)، الفقرة ١٠٤) إلى عدد من مقررات الجمعية العامة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية التي يصعب تطبيقها على الأمانة العامة، وقدم، كذلك بناء على طلب اللجنة الاستشارية، اقتراحا عمليا لتيسير أعمال الجمعية العامة والأمانة العامة.
- ١٢ - وقد جاء التقرير عن هيكل الوظائف في الأمانة العامة (A/54/955) بناء على طلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ١٩ من الجزء أولاً من قرارها ٢٢٠/٥٢. وهو يقدم معلومات بشأن عدد الوظائف المأذون بها خلال فترات السنتين المتتاليتين منذ ١٩٩٨-١٩٩٩ حسب رتب الموظفين وفتاتهم. وفيما يتعلق بالإدارة المستقبلية للموارد البشرية للمنظمة، فإن الأمين العام يعرض رؤيته في تقريره المعنون "تجديد الأمم المتحدة: برنامج للإصلاح" (A/51/950) وفي تقريره عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/53/414) وكلاهما ما زال ذا قيمة. وختتمت السيدة سليم بيانها بالإشارة إلى أن الوثيقة A/C.5/54/L.3 تحتوي على قائمة موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة.
- ١٣ - السيد مايبلانغان (الفلبين): قال، متحدثاً باسم الدول الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا، إن بلدان الرابطة تولي أهمية كبيرة لمسألة إدارة الموارد البشرية وأثنى على تفاني الأمين العام وموظفي المنظمة وأشاد بالأفراد الذين ضحوا بحياتهم في خدمة الأمم المتحدة.
- ١٤ - وأضاف أن الرابطة ترى أن الامتحانات الوطنية يمكن أن تتيح تعيين رعايا من البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو غير الممثلة في الأمانة العامة ويسرّها تنظيم امتحانات في ثلاث من دولها الأعضاء في عام ٢٠٠٠. غير أنه يساورها
- البيانات الواردة في تقرير الأمين العام (A/53/548). وأشار في هذا التقرير إلى أن مكتب إدارة الموارد البشرية قام، بناء على طلب الجمعية العامة ومكتب مراجعي الحسابات اللذين يأملان تجميع البيانات بشأن الاستشاريين بتعزيز قاعدة بياناته حتى يتسنى تبادل المعلومات على الصعيد العالمي بشأن تعيين الاستشاريين حسب أنواع الأنشطة. وسيجري إثراء قاعدة البيانات أكثر عند تجهيز المكاتب الخارجية بنظام المعلومات الإدارية المتكامل. ومن جهة أخرى، نشرت المبادئ التوجيهية المتعلقة بتعيين الاستشاريين التي اعتمدها الجمعية العامة في قرارها ٢٢١/٥٣ في التعميم الإداري ST/AI/1999/7. وتم إعداد استبيان مفصل لتقييم نوعية أداء الاستشاريين. وقالت إن هذه التدابير ستؤدي بلا شك إلى نتائج طيبة وستلبي رغبات الجمعية العامة.
- ٩ - وقدمت، بعد ذلك، التقرير عن تكوين الأمانة العامة (A/54/279). وأكدت أنه يبين، وفقاً للطلب الوارد في الفقرة ٤ من الجزء تاسعاً من قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣، توزيع الموظفين حسب البلدان، مصنفة حسب الترتيب الأبجدي، وليس حسب المجموعات الجغرافية الكبرى. وأشارت إلى أن التقرير يتضمن جزءاً جديداً مخصصاً لجرد كفاءات الأمانة العامة. وقد شارك في الجرد إلى غاية ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩، حوالي ٤٠ في المائة من موظفي الأمانة العامة، ويعتبر هذا الجرد أداة من أدوات الإدارة التي ستواصل الأمانة العامة تحسينها.
- ١٠ - وقدمت بإيجاز مذكرة الأمين العام المتعلقة بالإصدارات الإدارية بشأن تفويض السلطة (A/54/257) وتقرير الأمين العام عن التعديلات على النظام الإداري للموظفين (A/54/272) والنظام الأساسي للموظفين (A/54/276) بهدف تبسيط النصوص وجعلها مؤاتية للمرأة.

يونيه ١٩٩٩ ورغم أن النساء يشغلن الآن ٣٨,١ في المائة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي (الفقرة ٢١ من الوثيقة A/54/279)، فإنه لن يتحقق التكافؤ بين الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا قبل عام ٢٠١٢ (الفقرة ٤٦). وهي تطلب من جهة إلى الأمين العام أن يضاعف الجهود في هذا المجال، ولا سيما فيما يتعلق بتمثيل المرأة من البلدان النامية ومن جهة أخرى إلى الدول الأعضاء، أن تقدم مزيداً من المرشحات لشغل الوظائف في الفئات المعنية.

١٧ - السيدة دورانت (جامايكا): ذكرت، باسم الدول الـ ١٤ الأعضاء في الجماعة الكاريبية، بأنه يتعين على اللجنة الخامسة أن تواصل اتخاذ القرارات لما فيه خير جميع الموظفين. وفيما يتعلق بتعيين الاستشاريين، قالت إن بلدان الجماعة تلاحظ مع الارتياح أخذ توصيات مجلس مراجعي الحسابات في الاعتبار. وهي تلاحظ أنه سيكون هناك فصل واضح بين مسؤوليات المكتب الذي يطلب خدمات الاستشاري والمكتب المكلف باتخاذ إجراءات التعيين (الفقرة ٨ من الوثيقة A/54/264). وهي تتفق مع اللجنة الاستشارية على أنه ينبغي وضع آلية مراقبة لكفالة تقييم محايد لعمل الاستشاريين. كما أن استخدام النموذج ٥ من نظام الإدارة المتكامل سوف يسمح بتوسيع دائرة اختيار المرشحين وتحسين التوزيع الجغرافي للاستشاريين المعينين.

١٨ - ومضت قائلة إن بلدان الجماعة تلاحظ استناداً إلى الوثيقة A/54/257، أن يجري تفويض سلطات متزايدة إلى مدراء البرامج في المنظمة بأكملها دون أن تكون هناك آلية لمراقبة عملية التفويض ودون بذل جهد لترشيد الأنظمة المتعلقة بهذه العملية.

١٩ - أضافت أن بلدان الجماعة تؤيد تنظيم امتحانات وطنية في الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو غير الممثلة في الفئة الفنية. وأكدت أن الامتحانات الوطنية وامتحان الترقية

بالغ القلق لأن مبدأ التوزيع الجغرافي العادل الذي أدخلته الجمعية العامة لجعل الامتحان التنافسي للترقية إلى الفئة الفنية مماثلاً لامتحانات التعيين الوطنية (الفقرة ٢٢ من الجزء خامس من القرار ٢٢١/٥٣) سيؤدي إلى استثناء عدد من موظفي الخدمات العامة من البلدان النامية من المشاركة في هذا الامتحان. والرابطة حريصة على التذكير بأن هذا الامتحان وسيلة للترقي وليس وسيلة للتعين، كما هو الشأن بالنسبة لامتحانات الوطنية، وبأن الجنسية يجب ألا تكون، بأي حال من الأحوال، معياراً لترقية الموظفين، إذ أن الاعتبار الأساسي ينبغي أن يكون البحث عن أعلى مستوى من القدرة، والكفاءة والزاهة.

١٥ - ومضى قائلاً إن بلدان الرابطة تحيط علماً بتحفظ اللجنة الاستشارية الوارد في الفقرة ٣ من تقريرها، غير أنها تتفق معها على أن من مشغولات الأمين العام أن يطرح المشكلة في تقريره (A/C.5/54/2). وقد قررت الجمعية العامة نفسها في الفقرة ١ (ز) من الفرع أولاً من قرارها ١٤٣/٣٣، رغم توصية وحدة التفتيش المشتركة الواردة في تقريرها A/32/327 المؤرخ ٧ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٧ الداعية إلى الأخذ بالتوزيع الجغرافي، أن يعتمد في الترقية إلى الفئة الفنية على الخبرة والشهادات الجامعية، مما يكفل احترام مبدئي الاستحقاق والكفاءة اللذين تنشدهما الأمم المتحدة. ولذلك، فإن الدول الأعضاء في الرابطة تنضم إلى الأمين العام لتوجيه طلب إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والخمسين بأن تعيد النظر في القرار المتخذ الوارد في الفقرة ٢٢ من الفرع خامس من القرار ٢٢١/٥٣.

١٦ - ومن جهة أخرى، فإن بلدان الرابطة تولي اهتماماً كبيراً جداً لمسألة تمثيل المرأة ومركزها في الأمانة العامة. وهي تلاحظ بقلق أنه، رغم تسجيل زيادة بنسبة ٦١,٤ في المائة في عدد النساء اللاتي يشغلن وظائف برتبة مد ١ وبالترتيب العليا في الفترة ما بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٥ و ٣٠ حزيران/

الجنسانية في التدريب وفي استحداث الإجازات التي يمكن طلبها لأسباب عائلية وبتزايد أعداد النساء في بعثات حفظ السلام.

٢٢ - السيد توماس (موزامبيق): أيد البيان الذي تقدمت به غيانا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، وقال فيما يتعلق بتقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/54/279) إن حكومة موزامبيق تؤيد جهود الأمين العام من أجل تحقيق الإصلاح الإداري. ولا سيما في مجال إدارة الموارد البشرية، وهما مجالان مترابطان. ورغم تحقيق بعض النتائج المشجعة، ولا سيما اتسام تمثيل الدول الأعضاء خلال الشهر الـ ١٢ الماضية، بالاستقرار فإن موزامبيق وعدة دول أعضاء أخرى ما زالت ممثلة تمثيلاً ناقصاً جداً. ويحث وفد موزامبيق على منح الأولوية لرعايا هذه الدول الأعضاء في إجراءات التعيين.

٢٣ - وقال من جهة أخرى، إن وفد موزامبيق يولي أهمية كبيرة لتمثيل الرجل والمرأة تمثيلاً متكافئاً في الأمانة العامة ويشيد بالتقدم المحرز في هذا المجال. غير أنه يساوره قلق شديد إزاء تباطؤ إجراءات التعيين الإدارية ويشير على سبيل المثال إلى أن نتائج الامتحان الذي أجري في موزامبيق لم يعلن عنها إلا بعد مضي أكثر من سنة بكثير. وهو يطلب من الأمين العام أن يبذل كل ما في وسعه للإسراع بإجراءات التعيين وضمان شفافيته.

٢٤ - وتعتبر حكومة موزامبيق أن ضرورة تزويد الأمانة العامة بموظفين مؤهلين، وهو أمر تدرك أهميته، ينبغي ألا يتخذ حجة ضد التمثيل الجغرافي العادل. وإذا لم تول هذه المسألة الاهتمام الذي تستحقه، فإن العديد من البلدان النامية قد تظل مهمشة داخل الأمم المتحدة.

٢٥ - السيد تاكاسو (اليابان): أعرب عن سرور وفد بلده لكون الإصلاح الجاري في مجال إدارة الموارد البشرية يهدف إلى إبراز الطابع العالمي للمنظمة التي ينبغي لها، أكثر من أي

إلى الفئة يؤديان وظيفتين مختلفتين تماماً وأن هذا الامتحان الأخير يشكل وسيلة لارتقاء موظفي فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. وأوضحت أن كل إجراء يهدف إلى تقييد اجتياز موظفي الخدمات العامة لهذا الامتحان مناف للالتزام والشفافية الذي تعهدت به الجمعية العامة في مجال الترقية ومناف أيضاً للأهداف المرتبطة بالكفاءة والتطوير الوظيفي الواردة في الفقرة ٦ من الفرع سادساً من القرار ٢٢١/٥٣. وعلاوة على ذلك، فإن أي إجراء يهدف إلى حصر آفاق ترقية الموظفين على أساس جنسيتهم سيكون منافياً لمبادئ الإدارة الحديثة للموارد البشرية فحسب بل أيضاً لأحكام ميثاق الأمم المتحدة وغيره من النصوص الأساسية للمنظمة.

٢٠ - وواصلت حديثها قائلة إن بلدان الجماعة ترى أن نسبة ٧٠ في المائة من الوظائف التي ينبغي شغلها عن طريق الامتحانات الوطنية سوف تسمح للدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو غير الممثلة من زيادة تمثيلها. كما أن نسبة ٣٠ في المائة من الوظائف المتبقية ينبغي أن تخصص للترقية بغية تحفيز الموظفين. وهي تطلب وضع آلية للاستجابة في نفس الوقت لشواغل الرعايا المعنيين بالقرار ٢٢١/٥٣ ولشواغل البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو غير الممثلة.

٢١ - وفيما يتعلق بتمثيل النساء في الأمانة العامة، تلاحظ بلدان الجماعة أنهن يشكلن ثلثي الموظفين الذين يجتازون بنجاح الامتحان التنافسي للترقية إلى الفئة الفنية وأن أحكام الفقرة ٢٢ تتنافى أيضاً مع هدف التكافؤ بين الجنسين في الأمانة العامة. غير أنها تلاحظ مع الارتياح أن أعداد النساء تتزايد في مختلف الفئات، وتشير إلى أن التوظيف ينبغي أن يتم أولاً وقبل كل شيء على أساس الكفاءة. وأعربت عن استيائها لعدم إشارة تقرير الأمين العام عن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (A/54/405) إشارة واضحة إلى التدابير المتخذة لزيادة تمثيل النساء من البلدان النامية في الفئات العليا. وهي تحيط علماً مع الارتياح بمراعاة الجوانب

٢٨ - ويؤكد الوفد الياباني أن من الأساسي تعيين موظفين جدد عن طريق الامتحانات الوطنية وهو برنامج ينبغي توسيع نطاقه لأنه يشكل أجمع وسيلة لتحسين التمثيل الجغرافي. وقد بذل جهد لتعيين الناجحين في الامتحانات الوطنية لشغل وظائف في الرتبين ف ٢ و ف ٣، غير أنه ينبغي تعجيل إجراءات التعيين. ويود الوفد، بهذا الصدد، أن تؤكد الأمانة العامة أنه لم يتم شغل أي وظيفة من الرتبة ف ٢ إلا عن طريق الامتحانات الوطنية أو الامتحان التنافسي للترقية إلى الفئة الفنية. ومن جهة أخرى، فإن الوفد يساوره بالغ القلق بشأن تقليص عدد الوظائف من الرتبة ف ٢ إذ خفضت بنسبة ٢٣ في المائة مقابل ٥,٦ في المائة بالنسبة لجميع وظائف الفئة الفنية. والوفد، إذ يعتبر أن المنظمة تحرم بهذا نفسها من حيوية المعينين الشبان، فإنه يحث الأمين العام على أن يقترح تدابير لمعالجة هذا الوضع.

٢٩ - واحتتم حديثه قائلاً إن الوفد الياباني يحرص على التأكيد على أن مسألة التوزيع الجغرافي العادل باعتبار أنها تمه المنظمة بكاملها، تدخل في المقام الأول في اختصاص مكتب إدارة الموارد البشرية ولا يمكن أن تعالجها كل إدارة أو مكتب على حدة. وقد أكد الأمين العام حينما خاطب اللجنة الخامسة بشأن هذا الموضوع في عام ١٩٩٨، أنه رغم تفويض السلطات، فإن هذه المسألة، شأنها شأن المسائل الأساسية الأخرى في مجال إدارة الموارد البشرية، ستظل من اختصاص مكتب إدارة الموارد البشرية.

٣٠ - السيد النقري (الجمهورية العربية السورية): أشاد بالتخلي، وفقاً للفقرة ٤ من الجزء التاسع من القرار ٢٢١/٥٣، عن الممارسة المتمثلة في بيان توزيع الموظفين بين المجموعات الجغرافية الكبرى في تكوين موظفي الأمانة العامة. وطلب من الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية تحديد تقارير الأمين العام الأخرى التي اعتمدت فيها هذه الممارسة. وقال إنه يود أيضاً أن يعرف السياسة العامة التي

وقت مضى، أن تسجّم مع مقتضيات الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق حتى يتسنى لها أن تواجه التحديات العالمية. ومن بين الشروط اللازمة لتحقيق هذا الهدف كفالة تمثيل جغرافي أكثر عدلاً للدول الأعضاء على مستوى موظفي الأمانة العامة. ويدرك الوفد الياباني الجهود التي بذلت ويؤكد أن تقرير الأمين العام بشأن تكوين الأمانة العامة ما زال يستأثر باهتمام صانعي القرار في اليابان.

٢٦ - وأضاف أن الوفد الياباني يلاحظ مع القلق أن الوضع العام فيما يتعلق بتركيبة موظفي الأمانة العامة لم يتطور البتة خلال الشهر الـ ١٢ الماضية وأن عدد الموظفين اليابانيين الخاضع للتوزيع الجغرافي لا يصل حتى إلى نصف الحد الأدنى للمستوى المستصوب. وتعتبر اليابان أقل البلدان حظاً من الدول الأعضاء الثلاث عشرة الممثلة تمثيلاً ناقصاً. ولذلك، فإن الوفد الياباني يحث الأمين العام على اتخاذ جميع التدابير اللازمة.

٢٧ - ومضى قائلاً إن من الممكن اتخاذ عدة تدابير لمعالجة الاختلال في التوزيع الجغرافي. وقال إن الوفد الياباني لا يعرف كيف يفسر مثلاً أن، من أصل ١٢٣ شخصاً معيناً لشغل وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي خلال السنة الماضية، فقد جاء ٢٠ شخصاً فقط من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً وأن لا أحد من هؤلاء عين في إحدى الوظائف الـ ٢٩ من الرتبة ف ٥ والرتب العليا التي تعين شغلها. ولما كانت عمليات التعيين الخارجية تشكل الوسيلة الوحيدة لتحسين التوزيع الجغرافي، فإنه يجب توجيه طلب عاجل لمدرء البرامج لتعيين مرشحي البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو غير الممثلة. ويحث الوفد الياباني الأمانة العامة على الاستفادة من تقاعد ١١٦ موظفاً من الرتب العليا و ٣٤٢ موظفاً من الفئة الفنية خلال السنوات الخمس المقبلة لمحاولة معالجة الوضع في هذه الفئة سواء من حيث التوزيع الجغرافي أو من حيث التكافؤ بين الجنسين.

في التمييز بين الشواغر المخصصة للمرشحين الداخليين والشواغر المفتوحة في وجه المرشحين الخارجيين. وعدم وجود الحلول يؤدي إلى تثبيط معنويات الموظفين، مما لا يخدم أهداف المنظمة، مثلما يبين ذلك أن عدد المستقلين فاق في السنوات الأخيرة عدد المتقاعدين في الرتب المتوسطة. ولما كان متوسط عمر الموظفين هو حوالي ٤٩ عاماً، فإنه ينبغي أن تهتم المنظمة بتعويض المغادرين إذ يقدر الآن أن نسبة الشواغر في عدد من الإدارات ستصل إلى ٥٠ في المائة في عام ٢٠٠٥. ومفهوم إدارة الحياة المهنية للموظفين الذي سوف يحل محل مفهوم تنظيم حياتهم المهنية بعد الإصلاح سيؤدي في الواقع إلى حرمان الموظفين من الدعم المنظم في حين أن الحراك ضعيف جدا في الأمم المتحدة وأن ما يخصص لتدريب الموظفين واستكمال خبراتهم لا يبلغ سوى ٧٥,٠ في المائة من نفقات الموظفين. واستطردت قائلة إن إخضاع الامتحان التنافسي للترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل (الفقرة ٢٢ من قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣) سيؤدي إلى إقامة حاجز آخر يحول دون ارتقاء الموظفين العاملين بالفعل في الأمم المتحدة.

٣٥ - وأكدت أن الإصلاح المنشود لا يأتي بحلول للمشاكل المذكورة مكثفا بتفويض سلطة إدارة الوظائف والموظفين لمدراء البرامج وتبسيط الأنظمة بحيث يمكن لأي كان أن يستخدمها ويسيء استخدامها. وهذا قد يفضي إلى إدارة ممزقة تفتقر إلى التنسيق وإلى ضمانات تحمي حقوق الموظفين. وأوضحت أن هذه الأسباب هي التي جعلت الموظفين يطلبون بالخصوص في قرار اتخذ في اجتماع عام، عقده مؤخرًا أن يحتفظ مكتب إدارة الموارد البشرية بالدور المركزي المناط به فيما يتعلق بجميع مسائل الموظفين كما هو منصوص عليه في قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١، وطلبوا إلى الإدارة تقديم مجموعة من التدابير العملية الرامية إلى مساءلة المدراء وتنفيذ أحكام قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١

يعتمدها مكتب إدارة الموارد البشرية لشغل الوظائف الشاغرة الناتجة عن التقاعد.

٣١ - السيد جارا (شيلي): ذكر أن حكومة بلده تشاطر الفلبين وجامايكا قلقهما إزاء الآثار المترتبة على الفقرة ٢٢ من الجزء خامس من القرار ٢٢١/٥٣. وأوضح أن وفد بلده يؤكد بقوة أن المعايير الوحيدة التي ينبغي أن تأخذها منظمة الأمم المتحدة في الاعتبار في الترقية هي الجدارة والأداء المهني ونتائج الامتحانات التنافسية المفتوحة والمنظمة بكل شفافية.

٣٢ - السيد فيدوروف (الاتحاد الروسي): أشار إلى أن المقرر الذي تتخذه الجمعية العامة له قوة تنفيذية وأعرب عن اندهاشه لتنظيم امتحانات تنافسية غير مطابقة للقواعد التي وضعتها.

٣٣ - السيدة مدرشاهي (لجنة التنسيق للقطاعات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة): أشارت إلى أن مسألة إدارة الموارد البشرية كانت موضوع عدد من قرارات ومقررات اللجنة الخامسة، غير أن الإصلاح، رغم أنه لا غنى عنه نظرا للتطور السريع للقوى السياسية والاقتصادية في العالم لم يدرج في إطار استراتيجية طويلة الأجل، مما يثير العديد من التساؤلات.

٣٤ - ومضى قائلا إنه بصرف النظر عن انعدام الأفق على المدى الطويل، فإن الإصلاح الذي ينشده مكتب إدارة الموارد البشرية لا يقدم حلا لعدد من المشاكل التي تعاني منها المنظمة. وأشارت بالخصوص إلى مشكل الأمن الوظيفي، والاختلاف المفرط بين أنواع العقود، التي تمنح حسب معايير غير واضحة إلى حد الآن، ونظام تقييم أداء الموظفين الذي لا يمثل، بالطريقة التي يجري بها تنفيذه، أي فائدة في معظم الحالات وبطء إجراءات تعيين موظفي الفئة الفنية في رتبة المبتدئين (ف ٢)، وارتفاع تكلفتها وتأخرها، وانحراف نظام تصنيف الوظائف، وانعدام الشفافية

استباقية، بتحديد السبل الكفيلة بحل المشكل على نطاق واسع وبإعادة تشكيل الموارد التي تحتاج إليها المنظمة.

٣٩ - وردا على ممثل الاتحاد الروسي، أكد الأمين العام المساعد أن جميع الامتحانات، ولا سيما الامتحانات التنافسية للترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، تمثل تماما للأنظمة المعمول بها.

البند ١١٨ من جدول الأعمال: استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع)

البند ١٦٤ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

الموظفون المقدمون من الحكومات بلا مقابل (A/53/1028) و (A/54/470 و A/54/533)

٤٠ السيدة سليم (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية): قدمت التقرير الفصلي (من ١ نيسان/أبريل إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩) عن الموظفين المقدمين من الحكومات بلا مقابل (A/53/1028) والتقرير الفصلي (من ١ تموز/يوليه إلى ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٩٩) والتقرير السنوي (من ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨ إلى ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٩٩) عن الاستعانة بالموظفين المقدمين بلا مقابل من الحكومات والكيانات الأخرى (A/54/533).

٤١ - السيد البريشت (جنوب أفريقيا): ذكّر بالمبدأ الذي أكدته حركة بلدان عدم الانحياز سواء في اجتماع القمة المعقود بدوربان في عام ١٩٩٨ أو في الاجتماع المعقود بنيويورك في عام ١٩٩٩، والذي مفاده أن جميع البرامج المقررة من قبل هيئات تداولية تابعة للأمم المتحدة ينبغي أن ينفذها موظفو الخدمة المدنية الدولية، وفقا لقراري الجمعية العامة ٢٤٣/٥١ و ٢٣٤/٥٢.

و ٢٢١/٥٣ في مجال مراقبة الالتزامات المرتبطة بالمسؤوليات، حسب الأصول، قبل تفويض السلطات.

٣٦ - السيد غرانجون (رئيس اتحاد رابطات الموظفين الدوليين): أشار إلى أن التشاور ينبغي أن يكون هو المبدأ الأساسي لإعادة تنظيم إدارة الموارد البشرية في المنظمات الآخذة بالنظام الموحد، مع تدخل جميع الأطراف المعنية على قدم المساواة. غير أن هناك استراتيجيات جديدة تعد في الخفاء، تحت إشراف إحصائيين مزعومين، مما يحتم فيما بعد عمليات أليمة لإعادة الهيكلة.

٣٧ - وأكد أنه ينبغي للمنظمات، استجابة لرغبات الدول الأعضاء، أن تعمل على تشجيع حراك الموظفين، وتبسيط إجراءات التعيين، وتحسين تنظيم الحياة الوظيفية وتخصيص ٢ في المائة على الأقل من نفقات الموظفين للتدريب. وينبغي لها أيضا إعادة التفكير في الممارسات مثل الاستعانة بالمصادر الخارجية والإفراط في استخدام العقود القصيرة الأجل وإلا فقد يضيع كل الذاكرة المؤسسية للأمم المتحدة. فالأجر الذي يعطى للموظفين لم يعد تنافسيا، مما يؤدي إلى تدهور بطيء لا يلاحظ في مقر المنظمات فحسب ولكن أيضا في المكاتب الخارجية التي تعتبر رأس الحربة بالنسبة للمنظومة. وقال إنه لا بد، للحفاظ على تماسك المنظمات، من تحديث الآليات التي تحكم النظام الموحد، بما في ذلك لجنة الخدمة العامة الدولية، بحيث تزود المنظومة بمهينة خلاقة قادرة على الاضطلاع بدور الموجه في مجال إدارة الموارد البشرية.

٣٨ - السيدة سليم (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية): قالت، ردا على السؤالين اللذين طرحهما ممثل الجمهورية العربية السورية، إنها ستجيب على السؤال الأول لاحقا بعد أن تتحقق من الأمر، أما فيما يتعلق بتعويض الموظفين الذين سيحاولون على التقاعد، فإن مكتب إدارة الموارد البشرية يعمل مع مدراء البرامج على القيام، بطريقة

ما إذا كانت تتوفر لديها الموارد اللازمة لتنفيذ أي نشاط جديد. وقال إنه يريد معرفة ما إذا كانت تتوفر للأمانة العامة في هذه الحالة بالذات، موارد زائدة تسمح لها بتنفيذ الأنشطة المعنية أم أنها تعتمزم الاستعانة بصندوق الطوارئ. ومن ناحية أخرى، قال إن الفقرة ٧ من التقرير ذاته تقتضي بعض التوضيحات. ففيما يتعلق بعبارة "تحيط علما"، هناك فتوى قانونية عرضت خلال الجلسة السابعة والسنتين للجنة الخامسة المعقودة في ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٨ (A/C.5/42/SR.67) تفيد أن هذه العبارة في اصطلاح الجمعية العامة تعني أن الجمعية العامة اطّلت على تقرير الأمين العام دون الإعراب عن الموافقة أو الرفض، كما تنص على ذلك أحكام الفقرة ٢٨ من المرفق السادس من النظام الداخلي للجمعية العامة. وتساءل عن مآل مقررات المجلس الاقتصادي والاجتماعي إذا ما اكتفت اللجنة الخامسة بالإحاطة علما بتقديرات النفقات دون الإعراب عن الموافقة أو الرفض. ثم أن الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية تقدم عادة على ما يبدو على أساس كل حالة على حدة، وليس بصورة شاملة، وبعد ذلك تعطي اللجنة رأيها في إطار نظرها في الميزانية البرنامجية. وأخيراً، فإن التقديرات المنقحة تقدم عادة بشأن ميزانية برنامجية معتمدة، في حين أن الأمر هنا يتعلق بميزانية برنامجية مقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١. ومن المستصوب أن توضح اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ما إذا كان الأمر يتعلق بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩ أم الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١.

٤٦ - السيدة بويرغو رودريغيز (كوبا): قالت إنها كانت تنتظر، للتدخل بشأن المسألة، تقديم الأمانة العامة للوثيقة A/54/434. وشددت على أنه لا يكفي أن يقدم رئيس اللجنة الاستشارية رأي اللجنة بشأن تقارير الأمين العام، كما فعل السيد مسيلي عند تقديمه للوثيقة A/54/7/Add.2. بل ينبغي

البند ١٢١ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١ (تابع)

الآثار الإدارية والمالية المترتبة على المقررات والتوصيات الواردة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية (A/54/30) و (A/54/434)

٤٢ - السيد ريباش (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن وفد بلده يحيط علماً بالآثار الإدارية والمالية المترتبة على المقررات والتوصيات الواردة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية (A/54/30) الذي قدمه الأمين العام (A/54/434) وبالملاحظات التي أدلى بها السيد مسيلي في هذا الصدد. ويرى وفد الولايات المتحدة أنه ينبغي النظر في هذه المسألة في إطار المفاوضات الجارية بشأن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١ نظراً لآثارها على الميزانية البرنامجية المقترحة.

٤٣ - الرئيس: قال إنه إذا لم يكن هناك ملاحظات أخرى فستعتبر أن اللجنة تود النظر في الآثار الإدارية والمالية المترتبة على المقررات والتوصيات الواردة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية في نفس الوقت الذي تنظر فيه في التقرير المذكور.

٤٤ - وقد تقرر ذلك.

التقديرات المنقحة الناجمة عن القرارات والمقررات التي اتخذها المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دورته الموضوعية لعام ١٩٩٩ (A/54/443 و A/54/7/Add.2) (تابع)

٤٥ - السيد سيال (باكستان): طلب الحصول على توضيحات بشأن نقطتين. فمن ناحية، تذكر اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، في نهاية الفقرة ٥ من تقريرها (A/54/7/Add.2) أنه على الأمانة العامة أن توضح

الأمانة العامة بيانات بشأن تقرير اللجنة الاستشارية عن هذه المسألة وأن تسلط الضوء على طريقة تفسيرها. وهو يطلب كذلك أن يُبين القرار الذي اتخذته اللجنة الخامسة بشأن تقرير اللجنة الاستشارية المذكور والوثيقة التي ورد فيها.

٤٩ - ومضت قائلة إن الوفد الكوي يتساءل أيضا عن التفسير المقدم في الفقرة الأخيرة من مرفق تقرير اللجنة الاستشارية. فالجمعية العامة توافق بالفعل على أنشطة المقررين الخاصين إذ تعرض المقررات التي تتخذها لجنة حقوق الإنسان على المجلس الاقتصادي والاجتماعي ثم على اللجنة الثالثة لاعتمادها بصورة نهائية من قبل الجمعية العامة. وهو يرى أيضا أن الأنشطة المعنية، خلافا لما تؤكد هذه الفقرة، تخضع بالفعل لأحكام قرار الجمعية العامة ٢٢٠/٥٢ و ٢١٤/٥٣. وهو يطلب أن يجري النظر في مسألة التقديرات المنقحة الناجمة عن القرارات والمقررات التي اتخذها المجلس الاقتصادي والاجتماعي خلال دورته الموضوعية لعام ١٩٩٩ في إطار مشاوره غير رسمية وتقديم أجوبة عن الأسئلة المطروحة بهذه المناسبة.

٥٠ - السيد شاندر (الهند): لاحظ أن هناك طلبا برصد مبلغ إضافي قدره ٣٠٠ ٤٤٠ دولار نتيجة للقرارات والمقررات التي اتخذها المجلس الاقتصادي والاجتماعي خلال دورته الموضوعية لعام ١٩٩٩، بما فيه مبلغ ٤٠٠ ٣٥٣ دولار تحت الباب ٢٢ (حقوق الإنسان). وذكر أن وفد بلده سبق أن أدلى بموقفه فيما يتعلق بالموارد المخصصة لهذا الباب وهو يحتفظ بحقه في إعادة طرح المسألة خلال المشاورات غير الرسمية. وأضاف، أن وفده يشاطر الشواغل التي عبر عنها من جهة أخرى، الوفد الباكستاني فيما يتعلق بالفقرة ٧ من تقرير اللجنة الاستشارية (A/54/7/Add.2).

٥١ - السيد شاس (مدير شعبة تخطيط البرامج والميزانية): قال فيما يتعلق بالوثيقة A/54/443 وبصورة خاصة بالمبلغ

أن يقدم كل تقرير من تقارير الأمين العام إلى اللجنة من قبل ممثل للأمانة العامة.

٤٧ - وذكرت ممثلة كوبا أن المفاوضات التي أفضت إلى اتخاذ قرار الجمعية العامة ٢٢٠/٥٢ و ٢١٤/٥٣ أتاحت تحقيق توازن سياسي دقيق جدا فيما يتعلق بتمويل أنشطة المقررين الخاصين وبصورة عامة الروابط بين مقررات المجلس الاقتصادي والاجتماعي واستخدام صندوق الطوارئ. وبعد أن أشارت إلى أن هذين القرارين يحتويان على إشارات واضحة جدا في هذا الصدد، أعربت عن اندهاشها للتفسير الذي قدمته الأمانة العامة بهذا الشأن، في مرفق الوثيقة A/54/7/Add.2. وقالت إن الوفد الكوي يلاحظ أن الأنشطة المدرجة تحت الباب ٢٢ من الميزانية البرنامجية المقترحة (حقوق الإنسان) تمول جزئيا، منذ فترة السنتين ١٩٨٨-١٩٨٩، عن طريق صندوق للطوارئ ببذل الجهد الجهد لتبرير وجوده باسم الأنشطة ذات الطابع الدائم. بيد أن التقرير عن العلاقة بين معاملة الأنشطة الدائمة في الميزانية البرنامجية واستخدام صندوق الطوارئ (A/C.5/52/42) الذي طال انتظاره والذي طلبتها الجمعية العامة لأول مرة في الجزء الحادي عشر من قرارها ٢٠١/٤٤ لم تنظر فيه الجمعية العامة حتى الآن، كما أشير إلى ذلك في مرفق الوثيقة A/54/7/Add.2. وعلاوة على ذلك، فإن التقرير المعني لا يتعرض للمسألة في جوهرها. ولذلك، فإن الوفد الكوي يذكر، مرة أخرى، بأنه ينبغي للجمعية العامة أن تتخذ قرارا فيما يتعلق بالأنشطة الدائمة وغير الدائمة وعلاقتها باستخدام صندوق الطوارئ.

٤٨ - ولاحظت أن مرفق تقرير اللجنة الاستشارية (A/54/7/Add.2) يوضح أن الإجراءات المتعلقة بالأنشطة ذات الطابع الدائم والمعمول به في تمويل المقررين الخاصين القطريين، وضع بالتشاور مع اللجنة الاستشارية، خلال فترة السنتين ١٩٨٦-١٩٨٧، فقالت إن وفد بلدها يود أن تقدم

للمقررين. وقد قضى المجلس الاقتصادي والاجتماعي مرة، بالاضطلاع بجميع أنشطة المقررين الخاصين الممولة خلال فترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩. ولذلك، فإن أحكام القرار ٢٢٠/٥٢ المتعلقة بالأنشطة التي ليس لها ولايات محددة (الفقرة ٧٤) لا تنطبق على الموارد المطلوبة تحت الباب ٢٢.

٥٤ - السيدة بويرغو رودريغيز (كوبا): طلبت إبلاغ اللجنة بقائمة القرارات والمقررات التي اتخذها المجلس الاقتصادي والاجتماعي والتي ترد فيها عبارة "ضمن الموارد الموجودة" وهي قائمة أشارت إليها اللجنة الاستشارية في الفقرة ٥ من تقريرها A/54/7/Add.2.

مسائل متنوعة

٥٥ - السيدة انسيرا (كوستاريكا): أعربت عن استيائها لعدم تقديم رئيس دائرة الأمن والسلامة أي رد حتى الآن على التساؤلات التي تقدمت بها مرارا وتساءلت عن أسباب ذلك.

٥٦ - السيد مكنتفي (الجزائر): ذكّر بالحادث الذي وقع في ١٣ تشرين الأول/أكتوبر في الطابق ٣٩ من مبنى الأمانة العامة قرب مكتب أمانة مجموعة ال ٧٧ والصين وشدد على خطورة مشكلة الاسبستوس وعلى المخاطر التي قد يتعرض لها موظفو الأمانة العامة وكذلك ممثلو الدول الأعضاء من جراءه. وعاد إلى الأسئلة التي طرحها بهذا الشأن خلال الجلسة السابقة مع توضيحها حتى يتسنى للأمانة العامة أن تقدم أجوبة واضحة كذلك.

رفعت الجلسة الساعة ١٠/١٣.

المطلوب تحت الباب ٢٢ (حقوق الإنسان) المقدر بـ ٤٠٠ ٣٥٣ دولار. إنه ليس من المؤكد وجود علاقة مباشرة بين مسألة الأنشطة الدائمة والمبلغ المطلوب بموجب مقرر المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٢٨٧/١٩٩٩. وقد نظرت اللجنة الخامسة في مسألة تمويل الأنشطة الدائمة خلال الدورة الثالثة والخمسين للجمعية العامة. وعرض عليها بهذه المناسبة تقرير الأمين العام عن العلاقة بين معاملة الأنشطة الدائمة في الميزانية البرنامجية واستخدام صندوق الطوارئ (A/C.5/52/42) والتقرير المقابل للجنة الاستشارية (A/53/7/Add.9).

٥٢ - وأشار إلى أن اللجنة الاستشارية ترى في الفقرة ٤ من تقريرها (A/53/7/Add.9) أن المشاكل المتعلقة بتفسير ماهية الأنشطة الدائمة ينبغي أن تحلها الجمعية العامة. علاوة على ذلك، فقد أوصت اللجنة بأن تحيط الجمعية العامة علما بتقرير الأمين العام الصادر في الوثيقة A/C.5/52/42. استخلص من ذلك أن اللجنة الاستشارية توافق على مضمون تقرير الأمين العام، وقال إنه يستنتج من التقرير المذكور أن الإجراء الذي كان متبعا فيما يتعلق بالأنشطة الدائمة مطابق تماما للممارسة ولقرار الجمعية العامة ٢١٣/٤١ ولأحكام الفقرات من ٧٤ إلى ٧٩ من قرار الجمعية العامة ٢٢٠/٥٢ المتعلقة بالأنشطة التي ليست لها ولايات محددة وتمويلها. وقد أبدت الجمعية العامة رأيها من جديد في المسألة في قرارها ٢١٤/٥٣ (الفقرات من ١٥ إلى ١٧ من الجزء رابعا).

٥٣ - وأوضح أن الأنشطة المعنية نفذت بموجب ولاية. وأضاف أن المجلس الاقتصادي والاجتماعي يتمتع، باعتباره هيئة منشأة بموجب ميثاق الأمم المتحدة، بصلاحيه كامله في اتخاذ القرارات في مجالات اختصاصه دون الحاجة إلى موافقة الجمعية العامة. وقد أصدر المجلس بتأييده لتوصية لجنة حقوق الإنسان المتعلقة بالمقررين الخاصين القطريين، ولاية كاملة