

Distr.: General
22 May 2000
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الرابعة والخمسون

الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الأربعين

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الثلاثاء، ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد وينسلي (أستراليا)
رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

- البند ١٦٤ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)
البند ١١٨ من جدول الأعمال: استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع)
البند ١٦٤ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)
الموظفون المقدمون دون مقابل (تابع)
البند ١٢٠ من جدول الأعمال: تخطيط البرامج (تابع)
البند ١٢١ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١ (تابع)
التقديرات المنقحة الناتجة عن القرارات والمقررات التي اتخذها المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دورته الموضوعية لعام ١٩٩٩
البند ١٢٤ من جدول الأعمال: خطة المؤتمرات (تابع)
تنظيم الأعمال

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

١ - السيد بارنويل (غيانا): قال متكلما باسم مجموعة الـ٧٧ والصين إن على المنظمة أن تهيئ أفضل الظروف الممكنة للخدمة، من أجل جذب الموظفين الذين هم على أعلى مستويات الكفاءة والقدرة والنزاهة والاحتفاظ بهم. وقال إنه إذا كان ينتظر من الموظفين أن يبذلوا قصارى جهدهم في الأداء، وفقا لتطلعات الدول الأعضاء، من اللازم أيضا أن تشمل ظروف الخدمة تقديم حوافز في شكل نظام محدد بشكل جيد يشمل منح جوائز عن الأداء، وفرصا للتطوير الوظيفي وصرف مكافآت. وثمة حاجة أيضا إلى وضع جزاءات كافية وتدابير فعالة لمعالجة مسألة التقصير في الأداء.

٢ - ومضى قائلاً إن مجموعة الـ٧٧ والصين ترى أن السلطة لا ينبغي أن تفوض إلا وفقا للجزء رابعا من قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣، الذي ينص أيضا على ضرورة إنشاء نُظم محكمه للمساءلة. ومما يثير بالغ القلق أن تُسند السلطة إلى مديري البرامج دون وجود تدابير للمساءلة ودون موافقة الجمعية العامة. وقد طلبت مجموعة الـ٧٧ والصين إلى الأمين العام ألا يشرع في أي تفويض للسلطة لمديري البرامج حتى تُنشأ آليات للمساءلة تكون كاملة وشفافة ويمكن التحقق منها. وفي ذلك الصدد كرر تأكيد السلطة المركزية لمكتب إدارة الموارد البشرية في جميع المسائل المتصلة بالموظفين.

٣ - وقال إن العملية التشريعية الحكومية الدولية ينبغي أن تظل ضمن صلاحية الدول الأعضاء، وفق ما ينص عليه الميثاق، وأعرب في هذا الصدد عن القلق إزاء إشارة الأمانة العامة إلى افتراض قيام الدول الأعضاء بالتدخل في دقائق الأمور الإدارية والإفراط في الإدارة. وعلى ذلك لا يمكن لمجموعة الـ٧٧ والصين أن تؤيد اقتراح الأمين العام فيما يتعلق بأساليب عمل اللجنة الواردة في الفقرة ١٠ من الوثيقة A/C.5/54/21.

٤ - وأضاف أنه خلافا لما ورد في الفقرة ٥ من الوثيقة A/C.5/54/4، لم تؤيد الجمعية العامة المبادئ التوجيهية للاستعانة بالاستشاريين والمتعاقدين الأفراد (A/53/385، المرفق)؛ ففي الجزء ثامنا من القرار ٢٢١/٥٣، نقحت الجمعية العامة المبادئ التوجيهية وطلبت إلى الأمين العام أن يعممها كمسألة ذات أولوية. إن الأمر الإداري بشأن الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد (ST/A1/1997/7) لا يمثل لطلب الجمعية العامة امتثالا تاما، وبخاصة فيما يتعلق بتكاليف السفر وبضرورة الحفاظ على توازن جغرافي. فلا يزال هناك عدم توازن كبير في التوزيع الجغرافي لدى الاستعانة بالاستشاريين والخبراء، إذ ينتمي ثلث الاستشاريين إلى خمسة بلدان فقط وينتمي ما يزيد على ٥٠ في المائة من المتعاقدين الأفراد إلى ستة بلدان فقط. وقد طلبت مجموعة الـ٧٧ والصين معلومات بشأن الاستشاريين المحملة وظائفهم على الموارد الخارجة عن الميزانية، بما في ذلك تفاصيل عن الاستشاريين المعيّنين، والأنعاب المدفوعة لهم، وبلدان منشأهم ومراكز عملهم، وذلك قبل إجراء المشاورات غير الرسمية.

٥ - ولاحظ مع القلق أنه رغم طلب خلاصة وافية وشاملة لجميع التعميمات الإدارية بشأن تفويض السلطة، فإن الوثيقة A/54/257 لا تتضمن سوى التعميمات الإدارية التي تتناول إدارة الموارد البشرية. وقال إن جميع التعميمات

بالإصدار الخامس لنظام المعلومات الإدارية المتكامل، الذي سيوزد الأمانة العامة بمزيد من الخيارات فيما يتعلق بالمرشحين وسيشكل وسيلة لضمان التوزيع الجغرافي على نطاق أوسع.

٩ - وأضاف أن وفد بلده يرحب بتطبيق أحكام الميثاق المتعلقة بالمساواة بين الرجال والنساء داخل الأمانة العامة وبزيادة نسبة النساء اللائي يشغلن الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي والوظائف التي تتطلب مهارات خاصة في مجال اللغات. ولذلك يبدو واضحا أن خطة العمل الاستراتيجية الرامية إلى تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة قد سارت بصورة فعالة. وأضاف أن من المهم في الوقت ذاته مراعاة ضرورة إعمال مبدأ المساواة والمضي في تفويض السلطة إلى مديري البرامج وفقا للقرار ٢٢١/٥٣. وأن نظام التوظيف، والتعيين والترقية الذي يتيح للموظفين في جميع الرتب فرص التطوير الوظيفي هو وحده الكفيل بجذب الموظفين الذين هم على أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والتزاهة. فبالإضافة إلى التدابير الرامية إلى تجنب فقدان الموظفين الشباب في الفئة الفنية، ستتمكن المنظمة بذلك النظام من مواجهة تحديات الألفية المقبلة.

١٠ - السيد حامد الله (بنغلاديش): قال إنه ينبغي للجنة أن تنظر في مسألة امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، وبخاصة في ضوء التعليقات التي أبدتها اللجنة الاستشارية بشأن هذا الموضوع. وينبغي للجنة أيضا أن تنظر بعناية في التساؤلات التي طرحها اتحاد الموظفين، وبخاصة فيما يتعلق بنظام تقييم الأداء، وتصنيف الوظائف واتساق النهج المتبع في شغل الوظائف الشاغرة.

١١ - ومضى قائلا إن تقرير اللجنة الاستشارية عن إدارة الموارد البشرية (A/54/450) يبين بوضوح التوزيع الجغرافي غير السوي للاستشاريين، كما يبين أن فئة قليلة من الاستشاريين

الإدارية بشأن تفويض السلطة ينبغي أن تقدم قبل إجراء المشاورات غير الرسمية بشأن هذا البند من جدول الأعمال.

٦ - وبالإشارة إلى التعديلات التي أدخلت على النظام الإداري للموظفين (A/54/272)، طلب عرض المعلومات في شكل جدول يبين النظام الإداري الحالي للموظفين والتعديلات المقترحة من أجل تيسير النظر فيها. وقال إنه ينبغي تجنب الإكثار من تعديلات النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين، وإذا لزم الأمر ينبغي إجراء التعديلات بصورة شاملة بدلا من إجرائها تدريجيا.

٧ - السيد بلو (توغو): أثنى على الأمين العام فيما يتعلق ببرنامجه للإصلاح، مشيرا إلى إدارة الموارد البشرية بوجه خاص. وبعدها ذكر بالأهمية الرئيسية للمادة ١٠١ من الميثاق، أعلن مشاركة وفده التامة في تأييد البيان الذي أدلى به ممثل غيانا. وقال إن وفد بلده يود أن يستمر سريان التدابير التي سبق اتخاذها وأن يُمدد العمل بها حتى تكفل بصفة خاصة عدم اعتبار أي وظيفة، بما في ذلك وظائف الفئة العليا، حكرا خاصا لأي دولة عضو أو مجموعة من الدول. ومن ثم يؤيد وفد بلده نظام النطاقات المستصوبة لضمان التوازن الجغرافي في تكوين الأمانة العامة. وفي ذلك الصدد، أبدى قلقه لملاحظة أن ٢٤ دولة عضوا غير ممثلة، وأن ١٣ دولة عضوا ممثلة تمثيلا ناقصا و ١٣ دولة ممثلة تمثيلا زائدا. وأضاف أن هذا مرده على ما يبدو إلى أن التدابير الرامية إلى ضمان التوازن الجغرافي العادل لم تطبق تطبيقا تاما أو أن الترتيبات لم تعد فعالة. وبالتالي يطلب وفد بلده إلى اللجنة أن تؤيد الأمين العام تأييدا تاما فيما يبذله من جهود ترمي إلى ضمان التمثيل العادل للدول الأعضاء في تكوين الأمانة العامة.

٨ - ومضى يقول إن وفد بلده يؤيد مبدأ الشفافية والموضوعية في الاختيار والتوظيف، ويتطلع إلى بدء العمل

(A/C.5/54/2) وأنه يشاطر رأي اللجنة الاستشارية، المعرب عنه في الفقرة ٣ من تقريرها (A/54/450)، والقائل بأن تقديم وثيقة بطلب من عدة وفود لا يتمشى مع الممارسة المتبعة التي تقدم بموجبها التقارير الرسمية للأمين العام استجابة لقرارات الهيئات التشريعية بدلا من طلبات دول أعضاء بصفة فردية. وأن التعميم الإعلامي ST/IC/1999/55 بشأن امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية تتجاهل أحكام قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣ وتستند إلى افتراض أن الجمعية العامة ستستعرض في دورتها الحالية القرار الذي اتخذته.

١٥ - ومضى قائلا إن وفد بلده يؤكد على أهمية تنفيذ الأمانة العامة لقرارات الجمعية العامة ومقرراتها تنفيذا صارما وبدون شروط. وأن الوثيقة A/C.5/54/2 بدت وكأنها تشكك في ذلك المبدأ، من خلال توجيه الانتباه لما اعتبرته الأمانة العامة آثارا خطيرة تترتب على تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل الوارد في الميثاق وتضرر بالتطوير الوظيفي للموظفين العاملين. فيبدو أن الأمانة العامة تلمح إلى أن ذلك شكل من أشكال التمييز على أساس الجنسية. وإن كان الأمر كذلك، جاز اعتبار الإشارة إلى التوازن بين الجنسين في قرارات الجمعية العامة تمييزا قائما على أساس نوع الجنس.

١٦ - وقال إن موقف وفد بلده يتمثل في أنه ينبغي التقييد بشكل صارم بالمبادئ المكرسة في الميثاق والمتعلقة بتعيين الموظفين الذين هم على أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والزهامة، مع إيلاء المراعاة الواجبة للتوظيف على أساس أوسع قاعدة جغرافية ممكنة خلال جميع مراحل التوظيف. وأن الانتقال إلى الفئة الفنية من الفئات الأخرى شكل من أشكال التعيين شأنه في ذلك شأن التوظيف عبر الامتحانات التنافسية الوطنية ولا يُعتبر ترقية. ووفد بلده يعارض من حيث المبدأ أي إعادة نظر في القرارات التي تتخذها الجمعية العامة.

يوظفون من البلدان النامية. وذلك مما يؤسف له بالنظر إلى قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣، الذي دعا إلى اختيار الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد على أساس قاعدة جغرافية أوسع. وفي ذلك الصدد سأل الأمانة العامة أن توضح الطريقة التي تعتمزم بها تنفيذ هذا القرار، وبخاصة على ضوء وجوب عدم السماح بتشويه تطبيق معيار التوزيع الجغرافي العادل مراعاة لتكاليف السفر.

١٢ - واستطرد قائلا إن وفد بلده يشارك في تأييد البيان الذي أدلى به ممثل غيانا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، والذي طالب فيه بتقديم معلومات مفصلة بشأن توظيف الاستشاريين من الموارد الخارجة عن الميزانية. وأن وفد بلده يشير أيضا إلى الملاحظة التي أبدتها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بشأن تعريف الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد ويؤيد توصية اللجنة الاستشارية بتضمين التقارير المقبلة جدولا مستقلا يبين الخدمات التعاقدية واستخدام تعريفات أكثر دقة.

١٣ - وأضاف أن وفد بلده، بينما يحيط علما بتأكيد الأمانة العامة أن تفويض السلطة بصورة أكثر تحديدا وتوجيهها مع النص على رصد مكتب إدارة الموارد البشرية لهذا التفويض قائم فعلا، يؤيد رأي اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بشأن ضرورة وجود رصد على صعيد المنظومة لتفويض السلطة ويطلب تفاصيل بشأن الصعوبات التي تواجهها الأمانة العامة والمشار إليها في الفقرة ٢٢ من الوثيقة A/54/450. وإن وفد بلده يتطلع إلى تلقي الخلاصة الجامعة والشاملة لكل التعميمات الإدارية بشأن تفويض السلطة، المشار إليها في القرار ٢٢١/٥٣.

١٤ - السيد فيدوروف (الاتحاد الروسي): قال إن وفد بلده مندهش إزاء الإجراء الذي قدم بموجبه الأمين العام تقريره عن الامتحان التنافسي للترقي إلى الفئة الفنية

٢١ - وأضاف أن وضع نظام لتقييم الأداء يتسم بالكفاءة والفعالية والإنصاف أساسي لوضع إطار لشؤون الموظفين يقوم على أساس الجدارة؛ وأثنى على الخطوات التي اتخذها مكتب إدارة الموارد البشرية من أجل تنقيح وتبسيط نظام تقييم الأداء وتساءل عن الكيفية التي يعتمز بها المكتب تقييم النظام بهدف إمكانية تحسينه. وقال إن وفد بلده يرحب أيضا بنظام المعلومات الإدارية المتكامل، الذي يقوم بدور هام في مجال إدارة الموارد البشرية لا في مجال الإدارة الروتينية لكشوف المرتبات فحسب بل في الاحتفاظ بحصر حديث للمهارات، وتوقعات الاحتياجات من الموظفين والقيام بمراجعات دورية لكشوف المرتبات، وذلك أساسي للإدارة الحديثة.

٢٢ - وأعرب عن سرور وفد بلده لأن مدونة لقواعد السلوك قد أدرجت الآن في النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين لتبين القيم والحقوق والواجبات الأساسية لموظفي الأمم المتحدة وتوضح السلوك المحظور، ومجالات تعارض المصالح، ومسائل أخرى.

٢٣ - وأشار إلى أن عددا من قواعد النظام الإداري للموظفين قد عدل توخيا للتبسيط، وذلك بمحذف الأحكام الإجرائية التي سترد بدلا من ذلك في التعميمات الإدارية. وقال إن وفد بلده، بينما يجهد الكفاءة، لا يرى أي جدوى من نقل أحكام إجرائية من وثيقة إدارية إلى أخرى.

٢٤ - وختاما، قال إن وفد بلده يجيى الرجال والنساء العاملين في خدمة الأمم المتحدة في جميع أنحاء العالم، وكثير منهم يعمل في حالات صعبة وخطيرة للغاية، كما أنه حزين لتلقي نبأ حادث تحطم الطائرة الذي وقع مؤخرا في كوسوفو وأودى بأرواح العديد من الموظفين العاملين في برنامج الأغذية العالمي وموظفين آخرين. وإن من المهم أن تفهي الدول الأعضاء بالتزامها ببذل كل ما في استطاعتها من أجل

١٧ - وطلب إلى الأمانة العامة أن تزود وفد بلده ببيانات إحصائية عن تعيين الموظفين في الرتبة ف - ١ والرتبة ف - ٢ وفي وظائف فئة الخدمات العامة منذ ٧ نيسان/أبريل عام ١٩٩٩. وفي حالة إتمام أي تعيين في مخالفة لأحكام القرار ٢٢١/٥٣، يطلب وفده تقديم تفسير رسمي لذلك وإلغاء هذا التعيين.

١٨ - ومضى قائلا إن مسألة التمثيل الجغرافي تنشأ أيضا عند اختيار الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد. وأنه ينبغي النظر بجدية في السبب في أن عدد الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد أكبر من عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. وقال إن وفد بلده قلق جدا إزاء ازدياد الاستعانة بالاستشاريين في المجالات التي تقع ضمن نطاق اختصاص الموظفين الذين يتقاضون مرتبات. ويرى وفد بلده أيضا أن نظام العقود الدائمة يشكل عقبة رئيسية تعترض تطوير إمكانات الأمانة العامة وتحسين كفاءتها وأدائها.

١٩ - واختتم كلامه قائلا إن وفد بلده يؤيد تماما التعليق الذي أبدى باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين فيما يتعلق بالفقرة ١٠ من الوثيقة A/C.5/54/21.

٢٠ - السيد في (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن السياسات والممارسات السليمة في مجال إدارة الموارد البشرية أمر أساسي لحسن سير هذه المنظمة. وقال إن وفد بلده يعتقد أن توظيف وتنسيب الموظفين وترقيتهم يجب أن يستند في المقام الأول إلى الجدارة. وذلك يتفق مع ميثاق الأمم المتحدة ويشكل أيضا ممارسة جيدة في مجال الإدارة. وقال إن وفد بلده يطبق المبدأ ذاته على امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. غير أن وفد بلده لا يمكنه أن يوافق على تطبيق معيار التوزيع الجغرافي على ذلك الامتحان التنافسي ويؤيد بالتالي إعادة النظر في الفقرة ٢٢ من الجزء خامسا من قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣.

البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، لم يحقق ذلك الهدف. وإن التوظيف في الفئة الفنية بهدف تحقيق التوزيع الجغرافي العادل في الأمانة العامة لا يمس بالضرورة الحاجة إلى ضمان أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والتزاهة. وإن الآلاف من الأشخاص المتممين إلى البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً على مستوى جيد من التعليم، وذوو مهارة عالية ومستعدون لخدمة الأمم المتحدة.

٢٧ - وأعرب عن سروره لأنه لاحظ، من تقرير الأمين العام عن الاستشاريين والمتعاقدين والأفراد (A/C.5/54/4)، أن المبادئ التوجيهية الشاملة للاستعانة بالاستشاريين والمتعاقدين والأفراد قد صدرت، وبموجب هذه المبادئ أصبح لزاماً أن تبين في العقود الأهداف، والآجال ومواعيد تحقيق النتائج. ورحب بصفة خاصة بإدراج مبدأ اختيار المرشحين المؤهلين من أوسع قاعدة جغرافية ممكنة. وقال إنه بالرغم من أنه ليس بالإمكان دائماً استخدام النهج المتبع فيما يتعلق بنظام النطاقات المستصوبة للتوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة العامة بالنسبة للاستشاريين، ينبغي إيلاء هذا المبدأ أقصى اعتبار ممكن. وقد أظهر توظيف الاستشاريين والمتعاقدين والأفراد في عام ١٩٩٨، كما يلاحظ من الفقرة ١٠ من تقرير الأمين العام، نمطاً للتوزيع الجغرافي المختل جداً. فمن بين ٦٢٤ ٣ استشارياً ومتعاقداً فرداً استعين بهم في عام ١٩٩٨، لا يوجد من الرعايا الأتراك سوى تسعة استشاريين ومتعاقدين فرديين. وإن تركيا مستعدة لتقديم مزيد من الخبرة إلى الأمم المتحدة. ومضى قائلاً إنه يبدو، من البيانات الواردة في الفقرة ٧ من تقرير الأمين العام، أن متوسط التكلفة الشهرية لخدمات الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد كانت أقل من ٤ ٠٠٠ دولار و ٢ ٥٠٠ دولار، على التوالي. وتساءل عما إذا كانت هذه الأرقام المعقولة جداً تشمل جميع التكاليف ذات الصلة، مثل نفقات السفر. وبينما لا ينبغي أن تمس مسألة نفقات السفر بمبدأ التوازن

ضمان حصول موظفي الأمم المتحدة وأسرههم على الحماية التي يستحقونها.

٢٥ - السيد تسفاي (إثيوبيا): قال إنه ينبغي للأمم المتحدة أن تعزز نظامها للتطوير الوظيفي من أجل الاعتراف بالكفاءة والأداء المتميز وتيسير استمرار النمو المهني للموظفين في جميع الرتب. وإن من اللازم أيضاً إنشاء نظام مبسط وملائم لتقييم الأداء واتباع سياسة شفافة في مجال الترقية. وقال حيث إن امتحان الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية قد ساعد على تحفيز موظفي الخدمات العامة وعلى تحسين التوازن بين الجنسين في الأمم المتحدة، فإنه يساوره القلق إزاء الآثار المترتبة على الفقرة ٢٢ من الجزء خامساً من قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣، الذي يجعل ترقية موظفي الخدمات العامة من جنسيات معينة إلى الفئة الفنية أمراً مستحيلًا. وأضاف أن تلك الفقرة لا تتفق مع الأحكام المتعلقة بالتطوير الوظيفي الواردة في الفقرة ٦ من الجزء سادساً من القرار نفسه. ومن ثم فإنه يتفق مع استنتاج الأمين العام، الوارد في الوثيقة A/C.5/54/2، بأنه ينبغي للجمعية العامة أن تعيد النظر في هذه المسألة بهدف حذف مفهوم التوزيع الجغرافي العادل كعامل يراعى في معادلة امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية بالامتحانات التنافسية الوطنية.

٢٦ - السيد دمير (تركيا): قال إن موظفي المنظمة هم أئمن مورد لديها وأنه يود أن يشيد بأولئك الذين ضحوا بحياتهم في خدمة للأمم المتحدة. وقال إن وفد بلده مستعد لإعادة النظر في الآثار المترتبة على الفقرة ٢٢ من الجزء خامساً من قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣، على نحو ما طلبه الأمين العام. غير أنه شدد على ضرورة تحسين التمثيل الجغرافي داخل الأمانة العامة، وبخاصة في الرتب العليا والمتوسطة من الفئة الفنية. وقال إن الامتحانات التنافسية الوطنية، التي أعدت تستهدف الإسراع في توظيف رعايا

الموظفين مبدأ مكرس في المادة ١٠١ من الميثاق وأكدته قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١. وأضاف قائلاً إن على الأمم المتحدة أن تلتزم بذلك المبدأ في مجال الاستعانة بالاستشاريين الخارجيين، بهدف جذب المزيد من الاستشاريين من البلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية ومن البلدان النامية. وبينما أعرب عن تقديره للتقدم المحرز في مجال ضمان التمثيل العادل للجنسين في الأمانة العامة، أشار إلى أن من المهم تجنب النهج القائمة على العمليات الحسائية؛ إذ ينبغي إعطاء الأولوية للمرشحات اللاتي يتمتعن بالكفاءة والتجربة والتزاهة أكثر من منافسهن من الرجال.

٣٠ - وفيما يتعلق بملء الشواغر في الأمانة العامة، أشار إلى أنه ينبغي إيلاء الاهتمام على سبيل الأولوية للمرشحين المنتميين إلى البلدان التي لا تزال غير ممثلة. وإلى أن جمهورية أذربيجان عضو في المنظمة منذ عام ١٩٩٢، عندما استعادت استقلالها، لكن لا يعمل في الأمانة العامة شخص واحد من رعايا ذلك البلد. ورغم الصعوبات المالية الخطيرة التي تواجهها أذربيجان نتيجة لعدد اللاجئين والنازحين من سكانها وفقدان ٢٠ في المائة من أراضيها في الصراع مع أرمينيا، دفعت أذربيجان دائما اشتراكها المقررة في حينها، وهي على وشك دفع مبلغ يوازي المتأخرات المستحقة عليها في ميزانية حفظ السلام. ولذلك يثير بالغ قلقها عدم تمثيلها في الأمانة العامة. وأضاف أن رئيس أذربيجان ووزير خارجيتها قد أثارا هذه المسألة مرارا وتكرار مع الأمين العام، الذي طمأنهما إلى أن أذربيجان ستمثل بحلول عام ٢٠٠٠. ولكن يبدو للأسف أن ذلك الوعد سيظل دون تحقيق.

٣١ - السيد ياما جيوا (اليابان): قال إنه يود أيضا أن يشيد بذكرى موظفي الأمم المتحدة الذين ضحوا بحياتهم أثناء أدائهم لواجبهم. وأنه يرحب بشكل التقرير المتعلق بتكوين الأمانة العامة الذي يجعله سهلا للقراءة (A/54/279)،

الجغرافي في مجال منح العقود، ينبغي أن تكون هذه النفقات متناسبة مع التكاليف العامة للاستشاريين. وأعرب عن سروره لكون مدة العقود قد انخفضت بدرجة كبيرة.

٢٨ - وفيما يتعلق بتقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/54/279)، قال إن الانخفاض في عدد الموظفين ما بين عامي ١٩٩٦ و ١٩٩٨ كان متمشيا مع برنامج الأمين العام للإصلاح. وأعرب عن قلقه إزاء الانخفاض في العدد الإجمالي للموظفين من البلدان النامية المعينين على وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي. وقد بلغ عدد الموظفين الأتراك في في تلك الوظائف ١١ موظفا فقط في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩، ويقترب هذا العدد من الحد الأدنى للنطاق المستصوب لتركيا. وأشار إلى ضرورة بذل المزيد من الجهود من أجل تحسين التمثيل الجغرافي. فرغم أن عدد الوظائف المعينات في الوظائف العليا والوظائف الفنية قد ارتفع، لا يزال عدد النساء في رتبة وكيل الأمين العام، والأمين العام المساعد ورتب المديرين غير كاف، وأن النساء يشغلن ٣٧,١ في المائة فقط من جميع وظائف الفئة الفنية. وأضاف أن عدد حالات التقاعد المتوقعة بالنسبة للسنوات الخمس المقبلة، إلى جانب المعدل المتوقع للدوران ربما يثير الجزع إلى حد ما؛ غير أن البيانات التي جمعت من حصر المهارات تبين أن موظفي الفئة الفنية الشباب مستعدون لتقلد مسؤوليات أكبر. وفضلا عن ذلك فالدول الأعضاء، بما فيها تركيا، مستعدة لتقديم موظفين ذوي خبرة ومهارة. كما أن التغيرات في مجال الموظفين سستتيح فرصة لتحسين التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في الأمانة العامة.

٢٩ - السيد شيخعلييف (أذربيجان): قال إن المنظمة، نظرا للتحديات الهامة التي تواجهها، تحتاج إلى موظفين ذوي كفاءة عالية، ويفضل انتمائهم إلى جميع الدول الأعضاء، كما تحتاج إلى نظام فعال لإدارة الموارد البشرية. وقال إن ضرورة كفاءة التوزيع الجغرافي العادل في توظيف وتنسيب

و ف - ٣ سيساعد الوفود على تقييم خطورة ذلك الاتجاه. وقال إنه يرحب باستحداث استبيانات الخروج الإلزامية وأنه يتطلع إلى الحصول على تحليل الأمانة العامة للردود التي تلقتها.

٣٣ - وأعرب عن سروره لإجراء حصر للمهارات، وطلب نسخة من الاستبيان الموجود على الشبكة والأكثر شمولية الذي يستخدم لتحديث المعلومات المجموعة. وقال إنه يرغب في سماع آراء الأمانة العامة وأفكارها بشأن كيفية الاستفادة من تلك المعلومات لغرض التطوير الوظيفي. وأضاف أنه لو استخدم الموظفون والإدارة هذا الحصر استخداما كاملا، سييسر بقدر كبير نظام إدارة التكليف وإعادة التكليف الذي يعتزم مكتب إدارة الموارد البشرية استخدامه. وحيث إن عدد الترقيات المعلن عنها في الفقرة ٥٦ أزيد من ضعف العدد للفترة السابقة، فإنه يطلب توزيعا مفضلا لحالات الترقية حسب الرتبة وتحليل تجرية الأمانة العامة. وتساءل، بصفة خاصة، عما إذا كانت هذه الزيادة المفاجئة تعني أن عددا كبيرا من الحالات التي تنتظر الترقية قد سوي أم أن المدة الزمنية لمعالجة هذه الحالات قد انخفضت بدرجة كبيرة.

٣٤ - وطلب آراء الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية بشأن أنشطة التوظيف المتوقعة في فترة السنتين المقبلة. وأضاف قائلاً إنه بينما يقدر فيه التقدم المحرز في السنوات الأخيرة في مجال توظيف المرشحين من خلال الامتحانات التنافسية الوطنية، يرى أن التوقع الوارد في الفقرة ٢٧ جيم - ٢٣ (ج) '١' من الميزانية البرنامجية المقترحة (A/54/6/Rev.1)، والذي يفيد إمكانية تسكين حوالي ٢٠٠ مرشح سنويا من المرشحين الذين نجحوا في الامتحانات التنافسية الوطنية مفرد في التفاؤل، وتساءل عن التدابير التي ستتخذ لتحقيق ذلك الهدف.

لكنه يأسف لكون الشككين ٤ و ٥ لم يعودا يشملان الأرقام التي تضمنها في التقرير السابق (A/53/375) وأن الشكل ١٢ من التقرير السابق قد حُذف بالكامل. ولاحظ أن الأرقام الواردة في الشككين ٦ و ١٣ تُقرأ بالكاد. وأشار إلى أنه ينبغي أن تدرج في التقارير المقبلة بشأن تكوين الأمانة العامة. معلومات موزعة متعلقة بمعدلات الشغور. وأضاف أن من المفيد مواصلة تحليل نظام النطاقات المستصوبة المرجحة، بالإضافة إلى آراء الأمانة العامة بشأن النطاق المرجح وكيفية استعماله بصورة هادفة.

٣٢ - ولاحظ أن حصة التعيينات الدائمة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي قد انخفضت إلى ٦٨,٢ في المائة، مما يعني أن الهدف الذي حدده الفقرة ٢ من الجزء خامسا من قرار الجمعية ٢٢٦/٥١ قد تحقق. وأضاف إن المعلومات المتعلقة بانتهاء خدمة الموظفين الواردة في الفقرتين ٥٤ و ٥٥ من التقرير هي معلومات غامضة نوعا ما. فعلى سبيل المثال، ذكر في الفقرة ٥٤ أن عدد حالات انتهاء الخدمة بلغ ٢ ١٥٩ حالة بينما جاء في الشكل ١٢ أنه ٢ ١٩١ حالة. وأن المعلومات الواردة في الفقرة ٥٤ بشأن النسب المتوية للمديرين، وموظفي الفئة الفنية وموظفي الخدمات العامة الذين انتهت خدمتهم تغطي نسبة ٩٨ في المائة فقط من مجموع حالات انتهاء الخدمة؛ ورأى أن من الصعب عليه أن يصدق أن نسبة ٢ في المائة بكاملها من الموظفين الذين انتهت خدمتهم، وعددهم يزيد على ٤٠ شخصا، كانوا برتبة أمين عام مساعد ووكيل الأمين العام. وأضاف قائلاً إن ثمة حاجة إلى مزيد من المعلومات بشأن العدد الكبير لحالات الاستقالة في صفوف صغار موظفي الفئة الفنية. وتساءل عما إذا كانت حالات الاستقالة في صفوف موظفي الفئة الفنية المشار إليها في الفقرة ٥٥ لا تشمل حالات انتهاء الخدمة بسبب انتهاء العقود المحددة الأجل والتعيينات لمدة محدودة. وقال إن البيان التفصيلي لحالات الاستقالة في رتبتي ف - ٢

كعامل يؤخذ به في امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية.

٣٧ - السيدة دينيتش (كرواتيا): قالت إن حكومة كرواتيا تؤيد جهود الأمين العام الرامية إلى تنفيذ برنامج شامل لإصلاح إدارة الموارد البشرية تأييدا تاما. وإن الحصول على موظفين مؤهلين جيدا أمر حيوي، لكن من الواجب مراعاة مبدأ التوزيع الجغرافي العادل في توظيف الموظفين. وقالت إن كرواتيا تؤيد إجراء الامتحانات التنافسية الوطنية كأفضل وسيلة للتوظيف وأنها مسرورة لكون أحد المرشحين الناجحين في الامتحان الوطني الذي نظم في كرواتيا في عام ١٩٩٣ قد وظف عام ١٩٩٩. غير أن التأخير الذي يعانيه المرشحون الناجحون قبل أن تُعرض عليهم وظيفة أمر مثير للهمّة. وكرواتيا في نطاقها المستصوب بوجود مجموع ست من رعاياها في الأمانة العامة لكنها لا تزال دون متوسطها، لا سيما فيما يتعلق بالوضع المرجح للموظفين. وذلك الوضع يمثل مشكلة أخرى تمس الدول الأعضاء الجدد، وهي نقص التمثيل في الرتب العليا. وأضافت قائلة إن من المؤسف أيضا أن عدد البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا في عام ١٩٩٩ قد تجاوز عدد هذه البلدان في عام ١٩٩٨ وأن أعداد البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلا زائدا قد ظلت بدون تغيير. وإن التحسن الذي طرأ على توزيع الموظفين من الجنسين وزيادة عدد الوظائف في رتبة مد-١ فما فوق بنسبة ٦١,٤ في المائة أمر يدعو للترحيب، ولكن يتعين القيام بالمزيد في هذا الصدد.

٣٨ - السيدة سيلوت برافو (كوبا): قالت إن وفد بلدها يؤيد البيان الصادر باسم مجموعة ال ٧٧ والصين تأييدا تاما.

٣٩ - ومضت قائلة إن من المهم جدا بالنسبة للجمعية العامة أن ترصد تنفيذ القرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، وبخاصة فيما يتعلق بتفويض السلطة. وأشارت إلى أن الأمين العام قد أصدر تعليمات إدارية ذهبت إلى أبعد مما

٣٥ - السيد جياناما (تايلند): أعرب عن تأييد وفده للبيان الذي أدلى به سابقا ممثل الفلبين باسم رابطة أمم جنوب شرق آسيا. وقال إن تعيين موظفين متمتعين بالأهلية وحسن التدريب والأمانة في جميع الرتب وإدارتهم بصورة فعالة أمر أساسي لجعل الأمم المتحدة منظمة تسود فيها الكفاءة، والأداء المهني ويطلعها حسن التدبير. وإنه بالتالي قلق جدا لأن الفقرة ٢٢ من الجزء خامسا من قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣ تشمل التوزيع الجغرافي العادل كمعيار لترقية موظفي الفئات الأخرى إلى الفئة الفنية. وأضاف قائلاً إن ذلك الحكم سيمنع بعض موظفي فئة الخدمات العامة الذين لديهم الخبرة والمؤهلات الأكاديمية المطلوبة من الترقى إلى الفئة الفنية، بسبب جنسيتهم فقط.

٣٦ - ومضى قائلاً إن تايلند تسلم بأهمية توظيف رعايا البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا عبر الامتحانات التنافسية الوطنية. غير أن امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية هو امتحان للترقية، لا للتوظيف. ولا ينبغي أبدا أن تكون الجنسية معيارا لترقية الموظفين، لا سيما إذا تعارضت مع مبدأ الجدارة الذي تؤكد عليه المادة ١٠١ من الميثاق ومع حاجة المنظمة لأقدر الموظفين وبالتالي تؤيد تايلند رأي الأمين العام الذي يعتبر تطبيق "التوزيع الجغرافي العادل" كعامل في امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية مخالفا للطلبات المتكررة من الجمعية العامة بتعزيز التطوير الوظيفي للموظفين في جميع الرتب (A/C.5/54/2، الفقرة ١٣) ولا يتفق والمادة ١٠١ من الميثاق والمادة ٤-٢ من النظام الأساسي للموظفين. وأضاف أن الحد من آفاق الترقية سيضر بمعنويات الموظفين وجهود الإصلاح المبذولة في مجال إدارة الموارد البشرية. وعليه ينبغي للجمعية العامة أن تعيد النظر في هذه المسألة بهدف حذف مفهوم التوزيع الجغرافي العادل

ونتائج الامتحان في الاعتبار بالإضافة إلى اعتبارات التوزيع الجغرافي العادل؛ وإن كان توظيفاً، ينبغي في هذه الحالة ترجيح مبدأ التوزيع الجغرافي، وفقاً لقرارات الجمعية العامة العديدة بشأن هذا الموضوع ووفقاً للمادة ١٠١ من الميثاق بصورة خاصة.

٤٢ - السيدة سالم (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية): قالت إنها سترد أولاً على السؤالين اللذين طرحا في الجلسة السابقة. وأن بوسعها أن تؤكد لممثل الجمهورية العربية السورية أن أي تقارير أصدرتها إدارة الشؤون الإدارية تتضمن معلومات إحصائية مفصلة حسب المجموعات الإقليمية. وبوسعها أيضاً أن تبلغ ممثل اليابان أن هناك حالتين لتوظيف في رتبة ف - ٢ ملء وظيفتي رسام خرائط، عقد بشأنهما امتحان خاص؛ ويمكن الاطلاع على المعلومات في الفقرة ٢٦ من التقرير المتعلق بتكوين الأمانة العامة (A/54/279).

٤٣ - ومضت قائلة إنها لم تفهم التعليقات التي أبدتها ممثل غيانا باسم مجموعة ال ٧٧ والصين. فكل ما عملته الأمانة العامة في الفقرة ١٠ من المذكرة التي تتناول الممارسات والسياسات المتعلقة بالموظفين (A/C.5/54/21) هو الاستجابة إلى طلبات محددة للحصول على معلومات قدمتها للجنة الاستشارية في الوثيقة A/54/7. وإن الأمانة العامة لم تكن بالتأكيد تقصد التشكيك في الموقف القائل بأن العملية التشريعية الحكومية الدولية ينبغي أن تظل من صلاحية الدول الأعضاء. وفي الواقع الأمانة العامة كثيراً ما تسأل اللجنة الاستشارية للحصول على مثل هذه المعلومات بشأن طائفة من المسائل المتعلقة بالإدارة والميزانية؛ وسيكون من غير اللائق عدم الاستجابة لطلب اللجنة.

٤٤ - وقالت إن بإمكانها أن تبلغ الوفد الروسي، فيما يتعلق بامتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة

تسمح به قرارات الجمعية العامة، وأن اتحاد الموظفين قد اتخذ موقفاً ثابتاً بشأن الآثار المترتبة عن هذه التعليمات الإدارية في السياسات المتعلقة بالموظفين، معرباً عن أسفه بصورة خاصة لعدم استشارته. وأن إجراءات رصد تنفيذ عملية تفويض السلطة التي دعا إليها قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣ لم توضع بعد. وفي ضوء التعليقات التي أبدتها اللجنة الاستشارية في الفقرة ٢٢ من الوثيقة A/45/450، قالت إن وفد بلدها يتطلع إلى الحصول على تقرير عن الحالة الراهنة من الأمانة العامة. ولا ينبغي تنفيذ أي تدابير إصلاحية قبل موافقة الجمعية العامة، وعلى الأمانة العامة أن تتخذ الإجراء اللازم لتصحيح الحالات التي ذهبت فيها إلى أبعد مما أذنت به قرارات الجمعية العامة. وسيرحب وفدها بصورة خاصة بتعليقات الأمانة العامة على التدابير التي تتخذ حالياً بصدد أفرقة التعيين والترقية ويلفت وفدها الانتباه في ذلك الصدد إلى الجزء ثانياً من القرار ٢٢١/٥٣، الذي يؤكد من جديد دور مكتب إدارة الموارد البشرية.

٤٠ - ومضت قائلة إن الأمانة العامة إذا كان من حقها استكشاف إمكانيات مساعدة الجمعية العامة على تحسين الأحكام التي اعتمدها بشأن المسائل المتعلقة بالموظفين، فإن هذا الإجراء لا ينبغي أن يتجاوز صلاحيات الجمعية العامة في مجال صنع القرار. وإن وفد بلدها يشاطر مجموعة ال ٧٧ قلقها إزاء المقترحات الواردة في الفقرة ١٠ من مذكرة الأمين العام عن الممارسات والسياسات المتعلقة بالموظفين (A/C.5/54/21).

٤١ - وأضافت أن وفد بلدها قد وجد البيان الذي أدلى به الاتحاد الروسي بشأن امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية مشيراً للاهتمام وأنه سيرحب أيضاً بالمعلومات المطلوبة. ورشما يتم ذلك، على الجمعية العامة أن تقر ما إذا كان هذا الانتقال بين الفئتين ترقية أم تعييناً؛ فإن كان ترقية، ينبغي إذن أن تؤخذ مهارات الموظفين المعنيين

الفصلي الأول بشأن الموظفين المقدمين دون مقابل (A/52/709). وأضاف أنه يدرك أن الموظفين الستة المقدمين دون مقابل المشار إليهم في الفقرة ٤ من التقرير يعملون حاليا في بعثة إدارة الأمم المتحدة الانتقالية في كوسوفو؛ غير أن التعريف المختصر "إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات" الوارد في قائمة المختصرات قد يعطي انطباعا خاطئا بأن هؤلاء الموظفين يعملون في المقر الرئيسي. وتساءل عن السبب الذي دعا إلى عدم تعريف "إدارة عمليات حفظ السلام/شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات" كـ "بعثات خاصة"، كما ورد في التقرير المتعلق بتكويين الأمانة العامة (A/54/279). وقال إن الفقرة ١١ من التقرير تبدو وكأنها تتناقض مع الملاحظة الواردة في الفقرة ٣ من تقرير اللجنة الاستشارية (A/54/470)، التي تشير إلى أن عدد الموظفين المقدمين دون مقابل العاملين في المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة لم يتجاوز أبدا ٣٠٠ موظف؛ وأنه سيرحب بمزيد من التوضيح في ذلك الصدد.

٤٧ - السيد بارنويل (غيانا): تكلم باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، فقال إن تكويين الأمانة العامة يجب أن يكون متفقا مع المواد ٩٧، و ١٠٠ و ١٠١ من الميثاق؛ كما ينبغي أن تُنفذ في هذا الصدد قرارات الجمعية العامة ٢٤٣/٥١، و ٢٣٤/٥٢، و ٢٤٨/٥٢، و ١١/٥٣. ولا ينبغي للمنظمة أن تستعين بالموظفين المقدمين دون مقابل، كما لا ينبغي لهؤلاء الموظفين العمل كبديل عن الموظفين المعيّنين في وظائف مأذون بها من أجل تنفيذ البرامج والأنشطة التي صدر بها تكليف من المنظمة.

٤٨ - ومضى قائلا إن اللجنة الخامسة مسؤولة عن المسائل المتعلقة بالإدارة، والميزانية، والموارد البشرية، وأن المادة ١٥٣ من النظام الداخلي للجمعية العامة تنص على عدم تصويت الجمعية العامة على أي قرار يتوقع الأمين العام

الفنية، أن الأمين العام قد وجد نفسه مضطرا لتبنيه الجمعية العامة إلى الأثر السلبي الذي سينعكس على معنويات الموظفين بسبب الفقرة ٢٢ من الجزء خامسا من قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣. وإن مذكرة الأمين العام (A/C.5/54/2) تتفق والمادة ١١٢ من النظام الداخلي للجمعية العامة. وفحوى التعميم الإعلامي للمكتب (ST/IC/1999/55) لا تتجاهل قرار الجمعية العامة بل تؤيده. وقد أبلغ التعميم الموظفين أن بإمكانهم التقدم لهذا الامتحان بصرف النظر عن إمكانية ترقيةهم. وقالت إن المكتب لا يمنع التوظيف من الدول الممثلة تمثيلا زائدا إذا رأى أن المرشحين المعيّنين هم الأعلى كفاءة. كما أن المكتب لا يمنع الموظفين العاملين من التقدم للامتحان لا لشيء إلا لجنسيتهم.

٤٥ - واختتمت قائلة إنها سترد على الأسئلة الأخرى التي طرحها أعضاء اللجنة في المشاورات غير الرسمية.

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

البند ١٦٤ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)

الموظفون المقدمون دون مقابل (تابع) (A/53/1028؛ و A/54/470 و A/54/533)

٤٦ - السيد ياماجيوا (اليابان): قال إنه يأسف لكون عنوان التقرير المتعلق بالاستعانة بالموظفين المقدمين دون مقابل (A/54/533) لا يتفق مع آخر قرار للجمعية العامة بشأن هذه المسألة (٢١٨/٥٣) أو مع التقرير السابق للأمين العام (A/53/1028). وإن وفد بلده يفهم أنه لم يقدم أي موظفين دون مقابل من كيانات غير الحكومات خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وكان بالإمكان عرض البيانات الواردة في الجداول، وبخاصة الجدولين ٦ ألف و ٦ باء، بصورة أكثر تطورا، كما هو الحال بالنسبة للمرفق السادس من التقرير

في القرار ٢٤٣/٥١ في الوقت المناسب. ومن المفيد الحصول على تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بشأن ذلك التقرير السنوي في أسرع وقت ممكن. وأضاف قائلاً إن للأمانة العامة أن تؤكد أيضاً أن الأمر الإداري بشأن الاستعانة بالموظفين المقدمين دون مقابل (ST/AI/1999/6) يتطابق كلية مع المبادئ التوجيهية التي أقرتها الجمعية العامة.

٥١ - السيدة سيلوت برافو (كوبا): قالت إن وفدها يؤيد بالكامل البيان الذي أدلى به توا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، وبخاصة فيما يتعلق بالفقرة ٤ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية. وعلى الأمانة العامة، عند لمسها حاجة إلى الاستعانة بالموظفين المقدمين دون مقابل، أن تجري حواراً منتظماً مع الدول الأعضاء من أجل ضمان الامتثال لقرارات الجمعية العامة. وستكون الدول الأعضاء عندئذ قادرة على اتخاذ القرارات اللازمة قبل اتخاذ الأمانة العامة لأي إجراء.

٥٢ - السيد وارتون (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن وفد بلده تساوره شكوك بشأن قرار الجمعية العامة في ١٩٩٧ أن تلغي من منظومة الأمم المتحدة معظم الفئة الثانية من الموظفين المقدمين دون مقابل. وكان للولايات المتحدة في ذلك الوقت ١٣ ضابطاً عسكرياً من أصل ١١١ من الضباط العسكريين المقدمين دون مقابل في إدارة عمليات حفظ السلام. وقال إن الأمم المتحدة قد فقدت كما كان يُخشى خبرة فنية هي في أمس الحاجة إليها في مجال التخطيط وتنفيذ عمليات حفظ السلام.

٥٣ - ومضى قائلاً إن القرار ٢٤٣/٥١، يسمح، مع ذلك، ببعض الاستثناءات لتلبية الاحتياجات المؤقتة من الموظفين ممن على مستوى عالٍ من التخصص. إن المحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة على سبيل المثال كانت قد احتاجت في أوائل ١٩٩٩ إلى أفراد عاملين في مجال

أن تترتب عليه نفقات إلى أن تبت اللجنة الخامسة بشأن الآثار المترتبة عن ذلك المقترح في تقديرات الميزانية. وقبول الموظفين المقدمين دون مقابل أو تمديد فترة الاستعانة بهم تترتب عليه آثار مالية في شكل تكاليف لدعم إداري. ولذلك ينبغي أن تنظر اللجنة الخامسة في أي طلب لتمديد فترة الاستعانة بهم قبل أن تتخذ الجمعية العامة إجراء بشأن ذلك.

٤٩ - وأضاف أن المجموعة تلاحظ بقلق شديد أن الأمين العام لم يمثل للطلبات المتكررة للجمعية العامة بأن يقدم تقاريره الفصلية بشأن الموظفين المقدمين دون مقابل في الوقت المناسب وأن تتضمن هذه التقارير معلومات أكثر دقة وشاملة، وتامة ومتكاملة، وبخاصة، كان ينبغي تقديم معلومات أكثر تفصيلاً بشأن المسائل التي لاحظتها اللجنة الاستشارية في الفقرتين ٢ و ٣ من تقريرها (A/54/470). وينبغي للأمانة العامة أن تقدم هذه المعلومات قبل بدء المشاورات غير الرسمية بشأن هذا البند من جدول الأعمال.

٥٠ - ومضى قائلاً إن على الأمانة العامة أن تمتثل لأحكام القرارات الأربعة التي ذكرها إذا لمست حاجة إلى النظر في قبول الموظفين المقدمين دون مقابل. وأن اللجنة الاستشارية محقة في تعليقها الذي أوردته في الفقرة ٤ من تقريرها (A/54/470) حيث قالت إن جميع المقترحات التي يعرضها الأمين العام في المستقبل بشأن الموظفين المقدمين دون مقابل ينبغي أن تُقدم وفقاً لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة وأنه ينبغي احترام كل ما يرتبط بهذا الموضوع من سياسات وإجراءات وقواعد للمنظمة احتراماً كاملاً. وتؤيد المجموعة أيضاً ملاحظة اللجنة الاستشارية بشأن الحاجة إلى وضع نظام فعال في مكتب إدارة الموارد البشرية من أجل رصد تفويض السلطة للمكاتب البعيدة عن المقر الرئيسي فيما يتعلق بالاستعانة بالموظفين المقدمين دون مقابل. وينبغي للأمانة العامة أن توضح سبب عدم صدور التقرير المطلوب

مقابل من الدول الأعضاء وسائر الكيانات. وقال إن وفد بلده يود أن توضح الأمانة تلك النقطة وأن تصدر تصويبا للأمر الإداري حتى يعبر عن قرار الجمعية العامة بدقة.

٥٧ - السيدة سالم (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية): قالت إنها ستقدم أجوبة وافية على الأسئلة في المشاورات غير الرسمية.

البند ١٢٠ من جدول الأعمال: تخطيط البرامج (تابع) (A/54/16، و A/54/89، و A/54/117 و A/54/125؛ و A/C.5/54/12)

٥٨ - السيد تومو مونتي (رئيس لجنة البرنامج والتنسيق): قال إن لجنة البرنامج والتنسيق قد نظرت في أربعة تقارير قدمها مكتب خدمات الرقابة الداخلية وهي بشأن: نزع السلاح، والمساعدة الانتخابية، والإعلام، وعمليات حفظ السلام. وقد أيدت لجنة البرنامج والتنسيق معظم الاستنتاجات الواردة في تلك التقارير وعرضت هذه الاستنتاجات على نظر الجمعية العامة. وقال إن المواضيع الأربعة متناولة في الفقرات ٤٧٣ إلى ٥٤٢ من تقرير لجنة البرنامج والتنسيق (A/54/16).

٥٩ - وأضاف أن لجنة البرنامج والتنسيق قد نظرت أيضا في التقرير السنوي للجنة التنسيق الإدارية (E/1999/48) ووجدته فيه تحسنا عن التقارير التي قُدمت في السنوات السابقة؛ وأوصت لجنة البرنامج والتنسيق بتدابير لمواصلة تحسين التقارير المقبلة.

٦٠ - وقال إن لجنة البرنامج والتنسيق قد نظرت بالإضافة إلى ذلك في التقرير المرحلي للأمين العام عن تنفيذ مبادرة الأمم المتحدة الخاصة على نطاق المنظومة من أجل تنفيذ برنامج الأمم المتحدة الجديدة للتنمية في أفريقيا في التسعينيات ورحبت بالتقدم المحرز حتى الآن.

الطب الشرعي لإجراء تحقيقات بشأن جرائم الحرب. وجميع هؤلاء الموظفين المؤقتين تقريبا قد تركوا الخدمة في المحكمة منذ ذلك الوقت. وقال إن الحاجة إلى التوفير العاجل لموظفين مؤقتين متخصصين ستستمر في حالات قليلة إذا أريد للأمم المتحدة أن تقوم بأعمالها الموكلة إليها. وإن الاستثناءات المسموح بها بموجب القرار ٢٤٣/٥١ ينبغي أن تظل بالتالي واردة.

٥٤ - السيد سيال (باكستان): قال إن وفد بلده يؤيد البيان الصادر باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين وإنه قلق بصورة خاصة لكون القرارين ٢٤٣/٥١ و ٢٣٤/٥٢ لا ينفذان تنفيذا كاملا. وقال إن التقرير المتعلق بالموظفين المقدمين دون مقابل (A/54/533) قد عُرض متأخرا وإنه قدّم قبل صدور تقرير اللجنة الاستشارية المقابل له، مما يعارض القرار ٢٤٣/٥١. وقال إن وفد بلده يود الحصول على تفسير لذلك.

٥٥ - وقال إن وفد بلده يود أيضا أن يعرف بالتحديد عدد الموظفين المقدمين دون مقابل من الفئة الثانية العاملين في منظومة الأمم المتحدة، وطبيعة المهام التي يؤديها، والجهة التي يعملون بها. وإذا كانت الأمانة العامة، قد أبلغت الدول الأعضاء بشأن الحاجة إلى موظفين مقدمين دون مقابل وفقا للقرار ٢٣٤/٥٢، فإن وفد بلده يود الحصول على تفاصيل الرسائل المتعلقة بذلك والتي أرسلت إلى البعثات الدائمة، وبخاصة فيما يتعلق بستة موظفين مقدمين دون مقابل قبلوا في إدارة عمليات حفظ السلام.

٥٦ - وقال إن الجمعية العامة قد أيدت مقترح الأمين العام القاضي بأن يُطلب إلى الدول الأعضاء، في حالة وجود حاجة إلى موظفين مقدمين دون مقابل، أن تسمى موظفين لتختار منهما الأمانة العامة. واستدرك قائلا إن الأمر الإداري المعني قد أشار مرة أخرى إلى تقديم موظفين مقدمين دون

مواصلة استكشاف السبل الكفيلة بتنفيذ الولايات تنفيذًا كاملاً وتقييمها تقييماً جيداً وفقاً للطلب الوارد في القرار ٢٠٧/٥٣.

٦٥ - وفيما يتعلق بأداء برنامج الأمم المتحدة لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧، قال إن اللجنة نظرت في مذكرة الأمين العام بشأن هذا الموضوع. وإن اللجنة أعربت عن أسفها لعدم عرض رأي الهيئات الحكومية الدولية المعنية في اقتراح الأمين العام حذف بعض النواتج، على نحو ما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٠٧/٥٣. وقد طلبت اللجنة أيضاً إلى الأمانة العامة أن تضمن تقييم تقارير أداء البرامج المقبلة مبررات ومعايير واضحة لإنهاء البرامج.

٦٦ - ومضى قائلاً إن اللجنة نظرت في مذكرة من الأمين العام عن استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (A/54/67) وأوصت بالاحتفاظ ببنود جدول الأعمال المعنون "استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة" في جدول أعمال الجمعية العامة. وأوصت اللجنة كذلك بتقديم تقرير مرحلي بشأن هذا الموضوع كل سنتين إلى الجمعية العامة عن طريق الهيئات الحكومية الدولية المختصة.

٦٧ - وختاماً، قال إن اللجنة قد نظرت في البند ٧ من جدول أعمالها، المعنون "تحسين أساليب وإجراءات عمل لجنة البرنامج والتنسيق في إطار ولايتها" واستعرضت تنفيذ الاستنتاجات والتوصيات التي اتفقت عليها اللجنة بشأن هذه المسألة في دورتها الثامنة والثلاثين. وقال إن اللجنة قد شددت في استنتاجاتها وتوصياتها على أن تقدم الأمانة العامة الوثائق اللازمة في الوقت المناسب ووفقاً لقاعدة الأسابيع الستة وأن تولي اهتماماً أكثر لحتويات الوثائق بالإضافة إلى نوعية الترجمة.

٦١ - ومضى قائلاً إن اللجنة قد نظرت أيضاً في تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "زيادة التناسق من أجل تعزيز الرقابة في منظومة الأمم المتحدة" (A/53/171)، وفي التعليقات التي أبدتها لجنة التنسيق الإدارية على هذا التقرير (A/53/171/Add.1) وفي التقرير المتصل بذلك الذي أعدته اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/53/670). وترد استنتاجات وتوصيات لجنة البرنامج والتنسيق في الفقرات ٦١٧ إلى ٦٢٠ من تقريرها (A/54/16).

٦٢ - وقال إن استنتاجات وتوصيات اللجنة بشأن تقرير الأمين العام عن التنقيحات التي أُجريت على النظامين الأساسي والإداري لتخطيط البرامج والجوانب البرنامجية للميزانية ومراقبة التنفيذ وأساليب التقييم (A/54/125) واردة في الفقرتين ٤٧ و ٤٨ من تقريرها.

٦٣ - وذكر أنه أثناء نظر اللجنة في تقرير الأمين العام عن التدابير التي تتبعها الهيئات القطاعية والفنية والإقليمية لاستعراض الخطة المتوسطة الأجل المقترحة للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٥ (A/54/89)، أعرب عن القلق إزاء عدم إيلاء اللجان الرئيسية للجمعية العامة اهتماماً كافياً للخطة المتوسطة الأجل وللتنقيحات التي أُجريت لها. وأنه قد جرى التشديد على ضرورة بذل كل جهد لكفالة موافاة اللجنة الخامسة بآراء اللجان الرئيسية قبل نظرها في الخطة وفي التنقيحات التي تُجرى لها.

٦٤ - وقال إن البعض رأى، خلال مناقشة اللجنة للسبل التي يمكن بها ضمان تنفيذ البرامج والأنشطة المسندة تنفيذًا كاملاً وضمن نوعيتها، أن تقرير الأمين العام بشأن هذا الموضوع قد أعد من فراغ، وكأنه لا وجود لنظام أساسي أو إداري في المنظمة وأن التوصيات والاستنتاجات لا تتفق مع النظامين الأساسي والإداري والإجراءات المعمول بها. ومن ثم أوصت لجنة البرنامج والتنسيق بأن يطلب إلى الأمين العام

القرارات التي تتضمن عبارة "في حدود الموارد الموجودة". ولا يمكن بأي حال من الأحوال نعت هذا الرأي بالغموض.

٧١ - وقال إن رأي اللجنة الاستشارية في الواقع ليس جديدا. فقد استند في الحقيقة إلى الشروط الواردة في قرار الجمعية العامة ٢١١/٤٢ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧، وقد دأبت اللجنة الاستشارية على تكرار ذلك الرأي بانتظام لعدة سنوات. فعلى سبيل المثال، أوردت اللجنة هذا الرأي في تقريرها الأول عن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧ (A/50/7) وكررت في التقريرين الأولين اللاحقين لفترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩ (A/52/7، الفقرة ١٢)، وفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١ (A/54/7، الفقرة ٦٧). وأعربت اللجنة أيضا عن موقف مشابه في تقريرها السابع عشر لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧ (A/50/7/Add.17).

٧٢ - وأشار إلى أن ممثل باكستان تساءل عما قصده اللجنة الاستشارية عندما أوصت بأن تحيط اللجنة الخامسة علما بالمبلغ المقدر بـ ٣٠٠ ٤٤٠ دولار. واستشهد الممثل بفتوى قانونية أعطيت للجنة الخامسة في جلستها ٦٧ من الدورة الثانية والأربعين للجمعية العامة تفيد بأن الجمعية العامة عندما تحيط علما، فهي لا توافق على ما أحاطت به علما ولا تعارضه. واختتم كلامه متسائلا عما سيحدث للأنشطة التي يوافق عليها المجلس الاقتصادي والاجتماعي إذا كان الأمر كذلك.

٧٣ - وقال السيد مسيلي إن هذه ليست المرة الأولى التي توصي فيها اللجنة الاستشارية بأن تتخذ اللجنة الخامسة هذا الإجراء فيما يتعلق بالتقديرات المنقحة لتنفيذ ولايات المجلس الاقتصادي والاجتماعي. وعلاوة على ذلك فتوصية اللجنة الاستشارية لا تتعارض مع الفتوى القانونية التي ذكرها ممثل

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

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

٦٨ - السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قال ردا على طلب ممثل باكستان اليه في الجلسة ٣٩ للجنة توضيح عدد من التعليقات والتوصيات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية بشأن التقديرات المنقحة الناجمة عن القرارات والمقررات التي اتخذها المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دورته الموضوعية لعام ١٩٩٩ (A/54/7/Add.2)، إنه سيجيب على كل من استفسارات الممثل.

٦٩ - وأشار إلى أن ممثل باكستان قد نعت السطور الثلاثة الأولى من الفقرة ٥ من تقرير اللجنة الاستشارية بالغموض. وقال إن الملاحظات الواردة في تلك الفقرة هي اقتباس مباشر من الفقرة ٦٧ من التقرير الأول للجنة الاستشارية عن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١ (A/54/7). وأنه يود أن يوجه الانتباه إلى التوضيح الذي قدمه للفقرة ٦٧ في جلسة غير رسمية للجنة الخامسة صباح يوم ٢٣ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩. وقال إن ذلك التوضيح متصل أيضا بسؤال طرحه ممثل باكستان فيما يتعلق بالفقرة ٦٧ من التقرير الأول للجنة الاستشارية.

٧٠ - ومضى قائلاً إنه يود أن يسجل، مع ذلك، أن اللجنة الاستشارية قد نصت، في الفقرة ٦٧ من تقريرها الأول (A/54/7) وفي الفقرة ٥ من تقريرها الثالث، على أن تبلغ الأمانة العامة الدول الأعضاء بصورة شاملة ودقيقة بشأن وجود الموارد أم عدم وجودها لتنفيذ الولايات المسندة في

المرتبة في الميزانية البرنامجية بصورة مستقلة، في إطار البنود ذات الصلة من جدول الأعمال كما قدمت، في سياق الميزانية البرنامجية. وذلك ليس صحيحا.

٧٧ - وأوضح قاتلا إن الفقرة ٥ من الفرع جيم من مرفق القرار ٢١١/٤٢ تنص على تحديد موعد نهائي للنظر في البيانات المتعلقة بالآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية والمقترحات المتعلقة بالتقديرات المنقحة، وبعد ذلك الموعد، يقوم الأمين العام بإعداد وتقديم بيان موحد بجميع الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية والتقديرات المنقحة التي تُنظر فيها في تلك الدورة للجمعية العامة. وذلك البيان الموحد هو الذي أشارت إليه اللجنة الاستشارية في الفقرة ٧ من تقريرها (A/54/7/Add.2).

٧٨ - ومضى يقول إن آخر استفسار لممثل باكستان يتعلق باستخدام اللجنة الاستشارية لمصطلح "التقديرات المنقحة". فحسب قول الممثل، لا تقدم تقديرات منقحة إلا للميزانية البرنامجية الموافق عليها، وليس للميزانية البرنامجية المقترحة. وذلك القول، مرة أخرى، غير صحيح. ومن أجل تفادي اللبس وطلبات التوضيح التي لا لزوم لها، ينبغي أن تقرأ بعناية بعض المصطلحات التقنية المتعلقة بعملية وضع ميزانية الأمم المتحدة وتفهم فهما تاما.

٧٩ - ومضى موضحا أن الإجراء المتعلق بتغيير الميزانية البرنامجية المقترحة، بعد اعتمادها تنظمه المادتان ٣-٨ و ٣-٩ ومقابلهما القاعدة ١٠٣-١١ من النظامين الأساسي والإداري الماليين للأمم المتحدة (ST/SGP/Financial rules/1/Rev.3(1985))، التي تنص على إمكانية تقديم الأمين العام لمقترحات تكميلية للميزانية البرنامجية، كلما لزم الأمر، وأن هذه المقترحات ينبغي إعدادها في شكل يتفق والميزانية البرنامجية المعتمدة.

باكستان. والواقع أن اللجنة الاستشارية توصي بأن تقر اللجنة الخامسة باستلامها المبلغ المقدر الذي أحالته إليها اللجنة الاستشارية لكن دون اتخاذ إجراء بشأن الموافقة عليه أو رفضه. وذلك الإجراء مستمد من تنفيذ الفقرات ٣ و ٤ و ٥ من الجزء جيم من مرفق قرار الجمعية العامة ٢١١/٤٢ بشأن استخدام صندوق الطوارئ وتشغيله.

٧٤ - وأضاف قاتلا إن الإجراء المبين في تلك الفقرات يمكن الجمعية العامة من اتخاذ إجراء بشأن القرارات التي تترتب عليها آثار في الميزانية البرنامجية وتأجيل النظر في الآثار المترتبة بالنسبة للموارد والموافقة على هذه الآثار في انتظار تقديم بيان موحد إلى الجمعية في مرحلة لاحقة. وقد شارك بنفسه عن كذب في صياغة مرفق قرار الجمعية العامة ٢١١/٤٢.

٧٥ - وعلى ذلك فالإحاطة علما بالمسألة قيد النظر، لن تؤثر بشكل سلب في المرحلة الحالية حسب توصية اللجنة الاستشارية على الأنشطة التي يوافق عليها المجلس الاقتصادي والاجتماعي. وذلك الإجراء ذو صلة بمقررات وقرارات المجلس بوجه خاص. وأضاف قاتلا إنه لا توجد في الحالة الراهنة أي قرارات معروضة على الجمعية العامة بكاملها تترتب عليها آثار في الموارد تبلغ ٤٤٠ ٣٠٠ دولار. ولو وجدت مثل هذه القرارات، لاتخذت توصية اللجنة الاستشارية شكلا آخر مختلفا. ولأوصت اللجنة الاستشارية بأن تبلغ اللجنة الخامسة الجمعية العامة بنشوء نفقات تبلغ ٤٤٠ ٣٠٠ دولار إذا اعتمدت الجمعية مشاريع القرارات المعنية. ولو طلب هذا الاعتماد الإضافي لنظرت فيه الجمعية العامة في مرحلة لاحقة في سياق معايير استخدام صندوق الطوارئ وتشغيله.

٧٦ - وقال إن ممثل باكستان شدد أيضا على أن اللجنة الخامسة، بدلا من النظر في بيان موحد، نظرت في الآثار

٨٠ - وقال إن البند ٣-٧ والقاعدة ١٠٣-٦ ينظمان اعتماد الميزانية البرنامجية للفترة المالية التالية وتقديم مقترحات للميزانية البرنامجية المنقحة. وأن الأمانة العامة تعد التقديرات المنقحة وتُنظر فيها الجمعية العامة قبل أن تعتمد الميزانية للفترة المالية التالية.

٨٤ - واعترف بأن بعض توصيات أو ملاحظات اللجنة الاستشارية قد لا تكون في بعض الأحيان واضحة بالشكل الذي يوده رئيس اللجنة وأعضاؤها. إلا أنه مستعد دائما لتقديم توضيحات إضافية. وهو مستعد، في الحالة الراهنة، لأن يقدم مزيدا من التوضيحات إذا لم يقتنع ممثل باكستان برودده.

٨٥ - السيد سيال (باكستان): قال إن وفد بلده سيرد في المشاورات غير الرسمية على البيان الذي أدلى به رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية. وإنه يود أن وضح، مع ذلك، أن للوفود حق طلب التوضيح من اللجنة الاستشارية بشأن أي مسألة من المسائل. واللجنة الاستشارية، بوصفها هيئة للخبراء مكلفة بتقديم هذه المساعدة، يتوقع منها أن تقدم الإرشاد حتى تتمكن اللجنة الخامسة من اتخاذ قرارات عن إطلاع. وأضاف أن تنقيح أساليب عمل هيئات الأمم المتحدة بهدف تحسين كفاءتها عملية متواصلة. واختتم كلامه قائلا إنه لا ينبغي تفسير أي شيء قاله، مع ذلك، على أنه تشكيك في ثقة اللجنة الخامسة باللجنة الاستشارية.

٨٦ - السيد مكتفي (الجزائر): قال إنه يود أن يكرر تأكيد دعم حكومته للجنة الاستشارية، التي تقوم بمهام في غاية من الصعوبة لكنها مهام أساسية.

٨٧ - السيد يوسف (جمهورية ترانينا المتحدة): قال إن اللجنة الاستشارية ما فتئت تزود اللجنة الخامسة بخدمات استشارية قيمة لسنين عديدة ولذلك لا ينبغي للوفود أن تحاول "تقييد" اللجنة أو أن تشكك في نزاهتها أو نزاهة رئيسها.

٨٨ - الرئيس: قال إن اللجنة الخامسة تعول كثيرا على خبرة اللجنة الاستشارية تحت القيادة الرشيدة لرئيسها.

٨١ - وأضاف قائلا إن القاعدة ١٠٣-٦ (جيم) تنظم تقديم التقديرات المنقحة فيما يتعلق بمقررات مجلس الأمن، أو المجلس الاقتصادي والاجتماعي أو مجلس الوصاية. وأن صندوق الطوارئ، كما هو مبين في قرار الجمعية العامة ٢١١/٤٢، معد لتدبير التقديرات المنقحة الناشئة عن قرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

٨٢ - وبينما أبدى اعتذاره عن طول البيان الذي أدلى به، قال إنه لم يكن لديه خيار آخر. فقد أنفق هو شخصيا وسائر أعضاء اللجنة الاستشارية قدرا كبيرا من الوقت والجهد في إعداد التقارير المقدمة إلى الجمعية العامة وسائر الهيئات الحكومية الدولية وحاولوا جهدهم تقديم ملاحظات وتوصيات واضحة في تقارير اللجنة الاستشارية. وبالتالي يرى أن تصريحات ممثل باكستان خطيرة جدا، لا سيما في الدورة الحالية، حيث قال إن بعض تقارير اللجنة الاستشارية تتضمن بيانات وتوصيات تثير اللبس أو غامضة. وفي مناسبة أخرى، جرى التلميح إلى أن اللجنة الاستشارية تجاوزت حدود ولايتها. وذكر ممثل باكستان أيضا أن اللجنة الخامسة كثيرا ما تعترض على توصيات اللجنة الاستشارية أو تعدلها. وكان هناك تلميح إلى أن هذه الإجراءات قد أدت إلى هز ثقة الدول الأعضاء في عمل اللجنة الاستشارية.

٨٣ - وقال إن اللجنة الاستشارية هيئة للاستشارة لا لصنع القرار. وقال إنه من الطبيعي بالتالي أن تعدل اللجنة الخامسة أيا من توصيات اللجنة أو ترفضها. وقال إنه ينبغي ملاحظة

٨٣ - وقال إن اللجنة الاستشارية هيئة للاستشارة لا لصنع القرار. وقال إنه من الطبيعي بالتالي أن تعدل اللجنة الخامسة أيا من توصيات اللجنة أو ترفضها. وقال إنه ينبغي ملاحظة

ومكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي لدى اختيار المرشحين الناجحين في الامتحان التنافسي لتوظيف موظفي اللغات. وأشار إلى أنه سيتواصل تنظيم التدريب المكثف في المقر الرئيسي للمرشحين المعينين على الوظائف الشاغرة في المكاتب البعيدة عن المقر الرئيسي وذلك لمدة تتراوح ما بين ٦ و ٨ أشهر. وفي الحالات التي يرغب فيها مكتب بعيد من المقر الرئيسي يعاني معدلا عاليا من الوظائف الشاغرة في توظيف مرشح أو عدة مرشحين من قائمة التعيين، سيعينون في البداية على وظائف شاغرة في المقر الرئيسي، على أساس فهم أنه سيعاد تكليفهم في نهاية الفترة التدريبية التكميلية التي تستغرق سنتين عادة. وقال إن قبول ذلك الشرط سيبيّن في عقد التوظيف الذي يوقعه جميع الموظفين الجدد والذي سينص، ابتداء من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠، على إمكانية إعادة تكليف الموظفين للعمل في أي من مراكز العمل حسبما تراه المنظمة.

٩٢ - وأردف قائلاً إن الإدارة ستتبع نهجا استباقيا بقدر أكبر إزاء انتداب موظفين للعمل في مراكز العمل التي تعاني ارتفاعا في معدلات الوظائف الشاغرة بين موظفي اللغات برتبة ف - ٣ و ف - ٤ ممن لهم عدة سنوات من الخبرة. فبدلا من الاعتماد شبه الكلي على المتطوعين ملء الشواغر، ستختار الإدارة أفرادا ملء الوظائف الشاغرة باستخدام معايير مثل المهارات، والخلفية التعليمية ومجموعة اللغات، وذلك بالتشاور التام مع المكاتب المتلقية. كما أُتفق على عدد من التدابير التحفيزية، بما في ذلك تفضيل الموظفين الذين سبق انتدابهم في مراكز عمل ذات معدل شعور مرتفع على سواهم من الموظفين الذين على نفس مستوى كفاءتهم عند النظر في الترقية. غير أنه تقرر عدم الاحتفاظ ببعض الحوافز التي تم توحيدها بداية ضمن نظام الانتدابات الموجهة لموظفي اللغات وتشمل التخفيض التلقائي لشروط الأقدمية

البند ١٢٤ من جدول الأعمال: خطة المؤتمرات (تابع)
(A/C.5/54/28)

٨٩ - السيد ريبسكو (الأمين العام المساعد لشؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات): عرض مذكرة الأمين العام عن التطوير الوظيفي في إطار خدمات اللغات الوارة في الوثيقة A/C.5/54/28، وذكر بأن لجنة المؤتمرات طلبت إلى الأمين العام، في دورتها الموضوعية لعام ١٩٩٩، أن يضع قبل نهاية الجزء الرئيسي من الدورة الرابعة والخمسين للجمعية العامة صيغة نهائية لمقترحات ملموسة بشأن نظام للانتدابات الموجهة يستند إلى وجود حوافز للتطوير الوظيفي، ويهدف إلى تقليل معدلات الشواغر المفرطة في بعض مراكز العمل. وقال إن التقرير الحالي قد أُعد وفقا لذلك الطلب.

٩٠ - وذكر أن مشاورات جرت بين إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات ومكتب إدارة الموارد البشرية عقب انعقاد دورة لجنة المؤتمرات. وتم الاتفاق، على ذلك الأساس، على مجموعتين من التدابير الرامية إلى التخفيف من مشكلة الشواغر في خدمات اللغات في بعض مراكز العمل البعيدة عن المقر الرئيسي. وتشمل المجموعة الأولى تدابير لغرض تعزيز التعاون بين إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات في المقر، ومكتب إدارة الموارد البشرية، وخدمات المؤتمرات في المكاتب البعيدة عن المقر من أجل تيسير ملء الشواغر في رتبة المبتدئين (ف - ٢/٣) في تلك المكاتب. وقال إن المجموعة الأخرى من التدابير ترمي إلى البدء في العمل بنظام للانتدابات الموجهة يستند إلى وجود حوافز للتطوير الوظيفي من أجل تيسير ملء الوظائف الشاغرة في رتبة ف - ٣ و ف - ٤ بموظفين ذوي خبرة في مجال اللغات.

٩١ - وأضاف أنه فيما يتعلق بملء الشواغر في رتبة الدخول، تقرر الآن أن تُعطى الأولوية إلى اللجان الإقليمية،

أن يُوضَّح للأمانة العامة أن اجتماعات اللجنة الخامسة لها الأسبقية على اجتماعات اللجنة الاستشارية.

٩٩ - السيدة بويرغو رودريغيز (كوبا): قالت إن مثل هذه الحالات قد يمكن تجنبها في المستقبل إذا كان هناك تنسيق أفضل في مجال توقيت اجتماعات اللجنة الاستشارية واللجنة الخامسة.

١٠٠ - الرئيس: قال إن غياب المدير قد خلق أيضا جوا من القلق داخل المكتب، الذي سيتابع هذه المسألة. وفيما يتعلق بالتغييرات المقترحة في برنامج عمل اللجنة، قال إن المكتب سيحاول معالجة الشواغل التي أعربت عنها الوفود. وقال إن المكتب سيتابع أيضا مع الأمانة العامة، على وجه الاستعجال مسألة طلب مجموعة الـ ٧٧ والصين لتوضيح كتابي بشأن الادعاءات التي أشار إليها ممثل غيانا. رفعت الجلسة الساعة ١٣/٢٥.

اللازمة للترقي والعلاوات المعجلة ومنح عطلة زيارة الوطن كل اثني عشر شهرا.

٩٣ - الرئيس: اقترح أن تنظر اللجنة في تقرير الأمين العام وأن تقدم توصيات ملائمة في سياق المشاورات غير الرسمية بشأن هذا البند.

٩٤ - وقد تقرر ذلك.

تنظيم الأعمال

٩٥ - السيد بارنويل (غيانا): تكلم باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين فقال إن الوفود التي يتكلم باسمها لا تحدها رغبة في النظر في التقارير التي لم يُمثل فيها للنظام الداخلي للجمعية العامة. وأن مجموعة الـ ٧٧ والصين تطلب تأجيل النظر في البند ١٦٦ من جدول الأعمال، بما أن الوثائق المتعلقة بذلك البند لم تُتَّح بعد، وذلك حتى يُعطى للوفود متسع من الوقت لقراءة التقارير وبالتالي ضمان اتخاذ قرارات عن اطلاع.

٩٦ - وبشأن مسألة ترتبط بهذا الموضوع، قال إن مجموعة الـ ٧٧ والصين تود أن تكرر طلبها السابق بتقديم توضيح كتابي من قبل الأمانة العامة بشأن الادعاءات التي صدرت في حق أعضائها المجموعة أثناء نظر اللجنة في البند ١٢٥ من جدول الأعمال.

٩٧ - السيد جو تشيانغوو (الصين): قال إن الوفود لن تتمكن من النظر في البند ١٦٦ من جدول الأعمال إلى أن تتاح الوثائق المتعلقة بهذا البند.

٩٨ - السيد يوسف (جمهورية ترانينا المتحدة): أعرب عن قلق وفد بلده لعدم حضور مدير شعبة تخطيط البرامج والميزانية، كما كان مقررا، أثناء نظر اللجنة آنفا في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١. ووفد بلده يدرك أن المدير حضر اجتماعا للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، التي انعقدت في الوقت ذاته. غير أنه ينبغي