

Distr.: General
11 December 2000
Arabic
Original: French

الجمعية العامة

الدورة الخامسة والخمسون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الثالثة والعشرين

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الثلاثاء، ٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد روزنتال (غواتيمالا)
ثم: السيد باك هاي يون (نائب الرئيس) (جمهورية كوريا)
ثم: السيدة دينيتش (كرواتيا)
رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

البند ١١٦ من جدول الأعمال: استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع)
البند ١٢٣ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)
البند ١١٨ من جدول الأعمال: تخطيط البرامج (تابع)

هذا المحضر قابل للتصويب. ويجب إدراج التصويبات في نسخة من المحضر وإرسالها مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني في غضون أسبوع واحد من تاريخ نشره إلى: Chief of the Official Records Editing Section, room DC2-0750, 2 United Nations Plaza

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

افتتحت الجلسة الساعة ١٠/١٠

٢ - وفي ما يتعلق بمسألة التنقل الوظيفي، قالت إن الأهمية المتعاطمة التي تولى لهذا العنصر بوصفه معيارا للترقية، بدلا من الأقدمية، إنما لها ما يبررها عندما يتعلق الأمر على الأخص بالوظائف الإدارية التي تتطلب خبرة واسعة. وأوضحت أن التنقل يعني أيضا الانتقال من وحدة إدارية أو من وظيفة إلى أخرى ضمن مكان العمل نفسه وليس بالضرورة إلى مكان عمل آخر. وهي تشاطر رأي ممثل وحدة التفتيش المشتركة في ما يتعلق بجدوى إنشاء آلية الوساطة في المنظمة، مشيرة إلى أن الأمين العام سيضع في اعتباره لدى تقديم توصياته ما سيتوصل إليه فريق العمل الذي سيبحث قريبا في تعزيز نظام إقامة العدل في المنظمة، من استنتاجات.

٣ - إن تفويض صلاحيات أوسع لمديري البرامج في إدارة شؤون الموظفين لا ينطوي البتة على ما يمنعهم من إنجاز أنشطتهم الفنية بالكامل. هذا وقد أنشئت بالفعل أقسام إدارية داخل مختلف الإدارات والمكاتب. ومن ناحية أخرى، يعد تخطيط الموارد البشرية جزءا هاما من إدارة الموارد ويشكل بالتالي إحدى المسؤوليات الأساسية لمديري البرامج. وفي الواقع، فإن التدابير المقترحة وإصلاح إدارة الموارد البشرية نفسه تهدف إلى تسهيل تنفيذ البرامج التي تتطلبها الدول الأعضاء وليس إلى لجمه.

٤ - وفي ما يتعلق بالمسابقة المتصلة بالترقية إلى فئة الفنيين، فإن معلومات تفصيلية أعطيت خطيا بشأن مسابقة عام ١٩٩٩، بما في ذلك ما يتصل بتنفيذ القرار ٢٢١/٥٣ وما اتخذته الأمانة العامة من قرارات.

٥ - وبالإشارة إلى الهواجس التي تساور وفودا معينة في ما يتعلق بآلية المساءلة، أوضحت أن معلومات تفصيلية صدرت في هذا الصدد في الوثيقتين A/54/793 و A/55/270. وأشارت إلى أن الأمين العام قد أدخل عنصرا جديدا تماما

البند ١١٦ من جدول الأعمال: استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع) (A/54/793، A/55/499 و A/55/543)

البند ١٢٣ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع) (A/53/955، A/54/257، A/54/279 و Corr.1، A/54/450، A/55/168، A/55/253 و Corr.1، A/55/270، A/55/399 و Corr.1، A/55/427 و A/55/499؛ A/C.5/54/2 و A/C.5/55/21 و A/C.5/55/L.3 و A/C.5/54/L.3؛ A/C.5/55/21 و Corr.1)

١ - السيدة سليم (مساعدة الأمين العام لإدارة الموارد البشرية): قالت، ردا على أسئلة الدول الأعضاء، إن المسابقات القطرية تنظم من حيث المبدأ في البلدان غير الممثلة والناقصة التمثيل، لكن ثمة بلدانا يجاورها خطر الوقوع تحت العتبة الدنيا لهذا التمثيل، وهذه يتم أيضا دعوها للمشاركة في تلك المسابقات. وبالإشارة إلى ملاحظات وفود معينة بشأن التحفظات التي أبدتها ممثلو الموظفين في ما يتعلق بالتدابير التي اقترحتها الأمين العام، أوضحت أن هذا الأخير أجرى سلسلة مشاورات معمقة مع هؤلاء الممثلين. كذلك، فإن إصلاح إدارة الموارد البشرية كان موضع بحث في ثلاث دورات عادية ودورة استثنائية للجنة التنسيق بين الإدارة والموظفين. علاوة على ذلك، جرى باستمرار إطلاع ممثل الموظفين على الإصلاحات المتوخاة. وإذ ذاك فإن الأمين العام مخول بعد استشارة الموظفين وفريق الإدارة، أن يتخذ في نهاية المطاف ما يراه مناسباً من مقررات لمصلحة المنظمة. وفي ما يتعلق بالترتيبات التعاقدية، فإن الأمين العام يرغب في هذه المرحلة في تلقي وجهات نظر الدول الأعضاء قبل استشارة الموظفين وفريق الإدارة وتقديم توصيته إلى الجمعية العامة.

للترقيات؛ إذ أن السلوك المهني هو الذي ينبغي حقا أن يحدد سرعة الارتقاء.

٨ - ولاحظ ما يشير إليه تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية على أساس النتائج (A/55/543) من أن العوامل الخارجية التي يمكن أن تؤثر في تنفيذ البرامج سوف تخضع لتقييم من جانب مديري البرامج، مشككا في احتمال أن تكون التقييمات موضوعية في هذه الظروف. وأشار إلى أن أسلوب الميزنة على أساس النتائج مثير للجدل للغاية ولا يطبقه سوى عدد قليل جدا من البلدان. وتساءل في الختام عن إمكانية إرساء الميزنة على عناصر غير مؤكدة من قبيل تلك.

٩ - تسلم السيد باك هاي يون (جمهورية كوريا، نائب الرئيس) مهام الرئاسة.

١٠ - السيد فيدوروف (الاتحاد الروسي): أشار إلى أن هذه ليست المرة الأولى التي تُبذل فيها محاولات لتحديث إدارة الموارد البشرية، ولا سيما في ما يتعلق بتفويض السلطات، لكن الجهود ذهبت سُدى حتى الآن. إذ يبدو أنها تصطدم بعملية تخطيط الموارد البشرية التي يظهر أنها تلقي بأعباء إضافية على عاتق رؤساء الإدارات. وليس هنالك أي إشارة إلى مبلغ الاعتمادات التي تسجل في الميزانية العادية لتوفير ما يلزم من الموظفين لمختلف الإدارات. ومن ناحية أخرى، تبدو المعلومات المقدمة المتعلقة بمسابقة الترقية إلى الفئة الفنية غير مُرضية بالنسبة لوفده، وهو يطالب بإجابة خطية على أسئلته. وهو يريد تحديدا معرفة كيفية ترقية ١٦ مرشحا بعد اعتماد القرار ٢٢١/٥٣ وسبب تنظيم مسابقة في شباط/فبراير ٢٠٠٠، انتهاكا لأحكام القرار المذكور. وفي ما يتعلق باحتمال إجراء مسابقة في ٢٠٠١، فإن وفده يعارض ذلك بشدة. وهو يحرص على التأكيد على أن أحكام القرار ٢٢١/٥٣ المتعلقة بمبدأ التوزيع الجغرافي

بإدراج مفهوم النتائج، مما يجعل كل موظف مسؤولا على مستواه بفضل نظام لتسجيل النقاط. ويجري اتخاذ تدابير لجعل الموظفين قادرين على الوفاء بمسؤولياتهم بشكل كاف، ومن بين هذه التدابير تعزيز نظامي المتابعة والإبلاغ، وتبسيط النظم والإجراءات، والتدريب وتحسين أساليب الإدارة. وفي ما يتعلق بكافة الإصلاح، فإنه تسنى حتى الآن تمويل التدابير المقترحة عن طريق الاعتمادات المفتوحة، على أمل أن يستمر الوضع نفسه في مرحلة التنفيذ. وفي ما يتعلق بالتأخر في توزيع وثائق معينة، أشارت إلى التواريخ التي تسلمت فيها الأقسام المعنية هذه الوثائق.

٦ - السيد عبد الله (الجمهورية العربية الليبية): أعرب عن دهشته لسماع ممثلة الأمين العام تقول إن الأمين العام ملزم بالتشاور مع الموظفين في موضوع الإصلاح، لأن هذا لم يرشح من التصريحات التي أدلى بها ممثلو الموظفون أمام اللجنة أو خلال اجتماعات مجموعة الـ ٧٧. علاوة على ذلك، أشار إلى أنه غير مقتنع البتة بأن أمر اتخاذ قرارات ضرورية لمصلحة المنظمة يعود للأمين العام. فسلطة القرار المنوطة بالأمين العام وفق المواد ٩٧ و ٩٨ و ٩٩ من الميثاق قد أفسحت المجال على مر الزمن أمام تأويلات عديدة، ذكر الممثل بعضا منها، لكنه أشار إلى أنه لا يوجد ما يؤكد أن هذه السلطة تأتي قبل سلطة الجمعية العامة. وأشار إلى أنه يرغب في أن تصبح هذه المسألة موضع نقاش أو فتوى قضائية.

٧ - وفي ما يتعلق بكلفة الإصلاح، قال إن الوفد الليبي يرغب في الحصول على إجابة واضحة لمعرفة ما إذا كان تنفيذ التدابير المقترحة سيتطلب في مرحلة لاحقة مزيدا من الموارد أو تحويلات من ميزانية إلى أخرى. وأما في ما يتعلق بالتنقل بين الوظائف، فإن وفده يرى أن هذا العنصر الذي يدرك مزاياه كل الإدراك ينبغي ألا يكون هو المحك بالنسبة

١٤ - السيد تشودري (باكستان): رأى أن مبدأ التوزيع الجغرافي المُنصف ينبغي أن يطبق على صعيد منظومة الأمم المتحدة بأكملها. وأبدى رغبته في أن تقدم الأمانة العامة أثناء المشاورات غير الرسمية معلومات خطية عن الآليات التي تنظم حاليا عملية تنفيذ هذا المبدأ، بالإضافة إلى إشارة إلى النصوص التي تنطوي على إذن بذلك، فضلا عن إيضاحات بشأن التجاوزات المسجلة في إدارة شؤون السفر.

١٥ - السيد فريد (المملكة العربية السعودية): أعرب عن احتفاظه بالحق في العودة إلى المسألة، ولا سيما في ما يتعلق بالجوانب المتصلة بتفويض الصلاحيات وبالمساءلة.

١٦ - السيدة سليم (مساعدة الأمين العام لإدارة الموارد البشرية): أوضحت أن الأمانة العامة تعترم التمكن من تنفيذ إصلاح إدارة الموارد البشرية دون الحاجة إلى اعتمادات إضافية، إلا إذا تم إقرار المقترحات المتعلقة بإنشاء وظيفة وسيط والدعم القانوني المقدم للأفراد. كما أن من شأن تعزيز فريق القانون الإداري أن يتطلب أيضا مزيدا من الموارد. مقابل ذلك، من شأن المهام الجديدة الملقاة على عاتق الإدارات أن يتولاها القسم الإداري القائم حاليا في كل منها؛ وجل ما ينبغي عمله هو إعادة تعريف مهامها. وجميع العناصر اللازمة لنجاح عملية الإصلاح متوافرة أصلا (التدريب، وترشيد القواعد والإجراءات، والمشورة، والنظام المتكامل لإدارة الموارد البشرية).

١٧ - ولاحظت أن مسألة العلاقة بين التنقل والترقية يثير وجهات نظر متباينة ينبغي النظر فيها خلال المشاورات. وأشارت، في معرض ردها على ممثل الهند، إلى أن النتائج التي قد يتوصل إليها الفريق العامل المكون من ممثلي الإدارة والموظفين ستبلغ إلى اللجنة في أقرب وقت ممكن. وفي ما يتعلق بالترتيبات التعاقدية، أكدت، ردا على ممثل مصر، أن الأمين العام لا ينتظر في هذه المرحلة قرارا من

المنصف تنطبق على مرشحي مسابقات الترقية إلى الفئة الفنية انطباقها على مرشحي المسابقات القطرية.

١١ - السيد تشاندر (الهند): أشار باختصار إلى جوانب معينة تبدو له ببناء، ولا سيما سعة نطاق المشاورات التي أجريت مع الموظفين، وإعداد جدول سنوي لتحديد نتائج عمل كل موظف، واعتماد أدوات تتيح رصد تنفيذ الولايات المنوطة من جانب الجمعية العامة، وكذلك إنشاء وظيفة وسيط. وفي هذا الصدد، رحب بارتياح بملاحظات وحدة التفتيش المشتركة، معربا عن رغبته في أن يقدم مكتب إدارة الموارد البشرية معلومات تفصيلية بصورة خطية. وإذا لاحظ أن لجنة التنسيق بين الإدارة والموظفين ستجتمع خلال فترة وجيزة، أعرب عن أمله في أن تتمكن اللجنة من أخذ النتائج في الاعتبار، داعيا إياها بالتالي إلى تسريع وتيرة عملها.

١٢ - السيد الجمال (مصر): رأى أن الأمين العام غير محول إحداث تغييرات لم تقرها الجمعية العامة في أحد قراراتها. من هنا، فإنه أخطأ في ترقية مرشحي المسابقة المعقودة بهدف الترقية إلى فئة الفنيين. وفي غياب قرار جديد من الجمعية العامة بهذا الشأن، كان يُفترض به أن يتقيد بأحكام الفقرة ٢٢ من القرار ٢٢١/٥٣. وأعلن أيضا رغبة مصر في الحصول على تأكيدات بأن الأمين العام يسعى فقط في هذه المرحلة من استعراض الترتيبات التعاقدية إلى جمع آراء الدول الأعضاء ولا ينتظر من الجمعية العامة أن تتخذ قرارا بهذا الشأن. وختاما، دعا الأمانة العامة إلى الرد خطيا على الأسئلة التي طرحها ممثل نيجيريا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين.

١٣ - السيد القادري (المغرب): لاحظ أن التوظيف بعقود دائمة لم يعد له ذكر في الوثيقة A/55/253، متسانلا ما إذا كان ذلك مؤشرا لنية بإلغاء هذا النوع من العقود.

ما يكفي من موارد للمنظمة لكي يتسنى لها تنفيذ البرامج الواردة فيها بالكامل.

٢٢ - وختم قائلاً إنه في الوقت الذي يسود لديه شعور بالاغتراب إزاء العرض الجديد للخطة فإنه يرى أن الأهداف المقترحة في أجزاء معينة لا ترتبط ارتباطاً واضحاً بإجراءات التنفيذ المتوخاة أو بالاستراتيجيات، وليست الاستراتيجيات معروفة في بعض الأحيان تعريفاً واضحاً؛ كما أن مؤشرات الإنجاز لا تسمح دائماً بقياس المنجزات المتوقعة بصورة موضوعية. وأعرب عن تأييد وفده للتقديرات المقترحة من جانب لجنة البرنامج والتنسيق في ما يتعلق بعدد معين من مؤشرات الإنجاز. وأبدى أيضاً تأييده للتوصية المتعلقة بالمسؤولية الخاصة بالأمانة وبالذول الأعضاء في ما يتصل بالمنجزات المتوقعة ومؤشرات الإنجاز، وترد هذه التوصية في الفقرة ٤٣ من تقرير اللجنة (A/55/16).

٢٣ - تولت السيدة دينيتش (كروايتيا)، نائبة الرئيس، مهام الرئاسة.

٢٤ - السيد تشاندرا (الهند): أعرب عن اغترابه لنوعية تقرير لجنة البرنامج والتنسيق، متمنياً أن يوجه رئيس اللجنة الخامسة إلى رئيس اللجنة الثالثة رسالة يدعوه فيها إلى النظر في البرنامج ١٩ من الخطة المتوسطة الأجل اعتباراً من مطلع الأسبوع التالي. وقال إن من شأن أعمال اللجنة الخامسة أن تسير بصورة فائقة السهولة إذا ما توصلت اللجنة الثالثة إلى توافق في الآراء بشأن هذا البرنامج. بيد أن غياب مثل هذا التوافق يجعل ثمة حلين ممكنين. فإما أن تخضع اللجنة لأحكام النظام الداخلي والقواعد المنظمة لتخطيط البرامج وميزنتها ورصدها وتقييمها، وحذف الإشارة إلى مؤشرات الإنجاز في وثيقة البرنامج، وإما المبادرة إلى ما اقترحه ممثل مجموعة الـ ٧٧ في بيانه، وتحديد إقرار نص الفصل المتعلق بحقوق الإنسان والوارد في الخطة المتوسطة الأجل السابقة.

الجمعية العامة، وجل ما يريده هو معرفة وجهات نظرها قبل متابعة المشاورات.

١٨ - ومضت قائلة إن الأمانة العامة ستدبح مذكرة موجهة إلى الوفود بشأن الفارق بين التوظيف بعقود دائمة والتوظيف بعقود محدودة الأجل، كي يتسنى لها تقديم آرائها لها. وستجيب الأمانة العامة أيضاً كتابياً عن الأسئلة المتصلة بمسابقة الترقية إلى فئة الفنيين، شارحة بوجه خاص الأسباب التي دعت إلى ترقية مرشحي مسابقة عام ١٩٩٩.

البند ١١٨ من جدول الأعمال: تخطيط البرامج (تابع)
A/C.5/55/6، A/55/16، A/55/63، A/55/73 و A/55/85؛ A/C.5/55/17 (إلى 20)

١٩ - السيد حامد الله (بنغلاديش): قال، في معرض تأييده البيان الذي أدلت به نيجيريا باسم مجموعة الـ ٧٧، إن وفده يثني على الاستنتاجات والتوصيات المنبثقة عن لجنة البرنامج والتنسيق، ولا سيما ما يتعلق منها بمختلف أجزاء مشروع الخطة المتوسطة الأجل. بيد أنه كان يود لو أن لجنة البرنامج والتنسيق أنجزت مداولاتها بشأن البرنامج ١٩ - حقوق الإنسان - الذي يوليه أهمية كبرى.

٢٠ - ومضى قائلاً إن وفد بنغلاديش يود في هذا الصدد أن تنظر اللجنة الثالثة في البرنامج على نحو معمق وأن تعطي اللجنة الخامسة رأيها عن الجزء ذا الصلة. وأضاف قائلاً إن وفده يرى أن الوثيقة المنشورة تحت الرمز A/C.5/55/20 التي تقدم تقريراً عن مواقف الأعضاء الثلاثة في اللجنة الثالثة بشأن هذا البرنامج، لا تمثل وجهات نظر الأعضاء جميعاً.

٢١ - وأضاف قائلاً إن الخطة المتوسطة الأجل التي تترجم القرارات التي تتخذها الدول الأعضاء إلى برامج وتشكل إطاراً لصياغة الميزانيات البرنامجية المعتمدة للفترة المشمولة بالخطة، هي الوثيقة الرئيسية التي تسترشد بها المنظمة. وأعرب عن تمي وفده الموافقة على هذا الإطار بأن يخصص

٢٨ - وتابع قائلاً إنه تم صياغة ملاحظات، ولا سيما من جانب المجموعة الإقليمية، بشأن موضوع تخطيط البرامج وميزنتها ورصدها وتقييمها. وأشار إلى أن الأمين العام بادر بعد اعتماد القرار ٢٠٧/٥٣ الذي عدلت الجمعية العامة بموجبه مواد معينة من النظام الداخلي، إلى تعديل القواعد ذات الصلة. وردا على الوفود التي رأت أن الأمانة العامة تجاهلت أحكاما معينة من القرارين ٢٠٧/٥٣ و ٢٣٦/٥٤ المكرسين للمسألة، أكد أن الأمر لم يكن كذلك. وأشار إلى أن الامتيازات الخاصة بالدول الأعضاء وبالأمانة العامة في ما يتعلق بإدخال تغييرات على النظام الداخلي وعلى القواعد كانت موضع مناقشات طويلة داخل لجنة البرنامج والتنسيق. وخلال الدورة الرابعة والخمسين، نظرت اللجنة بالتفصيل في التغييرات المقرر إدخالها على القواعد، في ضوء التعديلات المدخلة على النظام الداخلي، واعتمدت قواعد منقحة طلب إلى الأمين العام إدراجها في تخطيط البرامج وميزنتها ورصدها وتقييمها. وعمد هذا الأخير إلى إدراج ٢١ من القواعد المنقحة الـ ٢٦، لكنه رأى أن ضمان تنفيذها بصورة ملائمة والتقييد بروح النظام يستدعيان إعادة صياغة القواعد الخمس المتبقية. وعملية التنقيح هذه ترتبط ارتباطا كاملا بمهامها. وفي الواقع، يعود للجمعية العامة أمر إقرار مواد النظام الداخلي، فيما يعود أمر إقرار قواعد تنفيذ هذا النظام للأمين العام. وقد زودت الأمانة العامة لجنة البرنامج والتنسيق بالنص المنقح للقواعد الخمس المذكورة. وهي مستعدة أيضا لإبلاغها للوفود أثناء المشاورات غير الرسمية وتزويدها بجميع المعلومات الإضافية.

٢٩ - وأضاف قائلاً إن المجموعة الإقليمية نفسها رأت أن العرض الجديد للخطة المتوسطة الأجل لا يبين بوضوح الصلة بين الأهداف والولايات. فأهداف البرنامج إنما تصاغ استنادا إلى الولايات المنوطة بها. وتتلقى المنظمة مجموعة من الولايات المختلفة وهي تضطر إلى أن تضمها ضمن توليفة

٢٥ - واختتم قائلاً إن الوفد الهندي سوف يشارك بنشاط في إيجاد توافق في الآراء بشأن ضرورة ترجمة كافة توجيهات الهيئات التداولية إلى برامج، والحصول على الموارد اللازمة لتنفيذها. وفي ما يتعلق بالعرض الجديد للخطة المتوسطة الأجل، فإن موقف الهند مرن للغاية ويعتبر هذا العرض جيدا عموما.

٢٦ - السيد زاخ (مدير شعبة تخطيط البرامج والميزانية): قال، ردا على أسئلة الوفود وملاحظاتها بشأن مشروع الخطة المتوسطة الأجل ٢٠٠٢ - ٢٠٠٥، حسبما قدمته لجنة البرنامج والتنسيق، إنه لاحظ أن المنجزات المتوقعة ومؤشرات الإنجاز قد تعرضت للعديد من الانتقادات. فهذان المفهومان اللذان استخدما للمرة الأولى في مشروع الخطة الحالي قد طرأت عليهما تحسينات حمة أثناء عمل لجنة البرنامج والتنسيق التي أدخلت عليهما تعديلات تعكس بصورة أفضل وجهات نظر الدول الأعضاء. وينبغي أن تواصل العملية تطورها في إطار المشاورات غير الرسمية التي ستجريها اللجنة خلال الدورة الحالية وفي سياق صياغة مشروع الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٢-٢٠٠٣.

٢٧ - وأضاف قائلاً إن عددا من الوفود شدد على ضرورة إيجاد علاقة أوثق بين الخطة المتوسطة الأجل والميزانية بغية كفاءة تطبيق تخطيط البرامج وميزنتها ورصدها وتقييمها تطبيقا جيدا وتسهيل رصد عملية التقييم. وينبغي أن يسير العرض الجديد للخطة واستخدام المفاهيم الجديدة (الأهداف، الاستراتيجية، المنجزات المتوقعة ومؤشرات الإنجاز) في هذا الاتجاه. كذلك، فسوف يؤتى على ذكر الأهداف المتوخاة في الميزانية البرنامجية المقبلة على نحو يربط هذه الميزانية صراحة بالخطة المتوسطة الأجل. وتأمل الأمانة العامة كذلك أن تتمكن من مد جسور بين هاتين الوثيقتين على صعيد المنجزات المتوقعة ومؤشرات الإنجاز.

في إطار لجنة البرنامج والتنسيق، كما شكلت موضوع وثيقة إعلامية موجزة أنشئت بناء على طلب من هذه الأخيرة (A/C.5/55/14).

٣٣ - السيد تومو مونته (رئيس لجنة البرنامج والتنسيق): أشار، ردا على سؤال طرحه الوفد الكوبي عن طريقة تناول اللجنة الخامسة للمسائل التي تعالجها لجنة البرنامج والتنسيق في دورتها الأربعين، بخلاف الخطة المتوسطة الأجل، إلى أنه سيكون باستطاعة الوفود الإعراب عن رأيها في المشاورات الرسمية كما أنه سيكون بإمكان مشروع القرار الذي سيرعرض على اللجنة عقب المشاورات أن يتضمن عدة أجزاء.

٣٤ - وفيما يتعلق بالبرنامج ١٩ من الخطة المتوسطة الأجل، حقوق الإنسان، أشار إلى أن لجنة البرنامج والتنسيق لم تستطع إيصال المفاوضات إلى نتيجة، لا خلال الجزء الأول من دورتها الأربعين المعقودة في حزيران/يونيه ولا خلال الجزء المستأنف في آب/أغسطس، وقد أحبط الأمل بأن يتسنى للمجلس الاقتصادي والاجتماعي ذلك في دورته التي ستعقد في شهر تموز/يوليه. وقد تم اللجوء إلى اللجنة الثالثة بوصفها الأكثر اختصاصا، حيث أن التوجيهات تتعلق بهذا البرنامج المنبثق عنها، لكنها لم تستطع تقديم قائمة ملاحظات مجمعة بهذا الشأن (A/C.5/55/20). وإذا كانت اللجنة الثالثة لا تستطيع توفير الإجابات المتوقعة على الاستفسارات المقدمة إليها حسب الأصول، فإنه سيكون على اللجنة الخامسة أن تفاوض قبل نهاية الجزء الجاري من الدورة بشأن محتوى هذا البرنامج الذي تحول أهميته دون إمكانية تأخير أو إعادة البحث في برنامج الأنشطة السابق بسبب عدم الاتفاق على البرنامج الجديد.

٣٥ - الأنسة سيلوت (كوبا): طلبت إيضاحات بشأن طرائق النظر في التقارير التي تهم لجنة البرنامج والتنسيق. وحيث أن جميع الدول ليست عضوا في اللجنة، فإنه سوف

واحدة، لكنها تصوغ أهداف كل برنامج وبرنامج فرعي على نحو صريح بما يكفي لتكون لدى الدول الأعضاء رؤية واضحة وكي يتسنى لها اقتراح تعديلات إذا ما ارتأت أن هذه الأهداف لا تعكس الولايات المنوطة بالمنظمة بصورة آمنة. أما الأهداف المدرجة ضمن باب مستقل، فإنه يفترض بأن يكون من الأسهل ربطها بالولايات.

٣٠ - واستطرد قائلا إن المجموعة المعنية استنتجت أيضا أن الولايات تنفذ بصورة انتقائية. فالمنظمة تتلقى كل فترة سنتين مئات من الولايات المنبثقة لا عن الجمعية العامة فحسب بل وعن المجلس الاقتصادي والاجتماعي وعن الهيئات التابعة لمجلس الأمن. لذا، لا بد من التوليف. وبالنسبة لكل برنامج من البرامج، تختار الأمانة العامة الولايات الأكثر تمثيلا، ثم تنشئ قائمة انتقائية للقرارات والمقررات الواجب إبرازها. وهذه القائمة تبحثها لجنة البرنامج والتنسيق التي تقترح حالات الإضافة أو الحذف أو التعديل.

٣١ - واستطرد قائلا أنه أنحي باللائمة على الأمانة العامة لعدم نظرها في دور العوامل الخارجية. وقد أعطيت التعليمات إلى مديري البرامج لكي يبادروا إلى عملية النظر هذه لدى تقديمهم لمشروع ميزانيتهم للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣. وأشار إلى أن الأمانة العامة لا تعتقد أن هذا المستوى من التفصيل يفرض نفسه في سياق الخطة المتوسطة الأجل.

٣٢ - وختاما، أعلن أن عدة وفود رغبت في معرفة أثر العرض الجيد لمشروع الخطة المتوسطة الأجل على بقية دورة البرمجة والتقييم. فقد اعتمد العرض الجديد تحديدا لتعزيز الصلات بين مختلف مراحل الدورة، وإتاحة الفرصة للمنظمة لتحسين التخطيط والميزنة وتنفيذ البرامج، وتحسين قدرة اللجنة ولجنة البرنامج والتنسيق، وكذلك أجهزة الرصد والمتابعة وتقييم البرامج في جميع المراحل. وقد نُظر في المسألة

يكون من المحدي أن تعيد الجمعية العامة النظر في هذه الوثائق. وقالت إن الوفد الكوبي يتمنى أن يبلغ السيد زاخ إجابته كتابيا. ورأت أنه إذا كان من بين مهام الأمين العام إصدار القواعد المنبثقة من النظام الداخلي الذي أقرته الجمعية العامة، فإن الأمانة العامة غير مخولة إجراء تعديلات تسلك مسلكا رفضته الدول الأعضاء. وأعلنت رغبتها في أن يجري إبلاغ الوفود بصورة واضحة بالتعديلات التي تدخلها الأمانة العامة على القواعد بما يمكن الوفود من النظر فيها ضمن المشاورات غير الرسمية. أما فيما يتعلق بالتوجيهات الصادرة عن الهيئات التداولية، فإن المادة ٤-٢ من قواعد تخطيط البرامج وميزنتها ورصدها وتقييمها تنص على أن "الخطة المتوسطة الأجل تترجم التوجيهات الصادرة عن الهيئات التداولية إلى برامج وبرامج فرعية". ولا تنص المادة على وجود توجيهات بعينها تتمتع بأثر حصري في الخطة المتوسطة الأجل، وعليه فإنه ليس لدى الأمانة مبررات لتجاهل توجيهات معينة إلا إذا أشارت إلى المعايير التي تدعوها إلى اعتماد هذا الخيار أو ذلك.

٣٦ - وتابعت قائلة إن الوثيقة A/C.5/55/14 تقدم عددا من التأكيدات الصارمة، لكنها لا تجيب على ما طلبته الجمعية العامة في ما يتعلق بأثر التعديلات على سياسات الميزانية، أي على طريقة توزيع الموارد. كما أنه ليست هنالك إشارة إلى الصلات التي تربط نتائج التقييم بتوزيع الموارد.

٣٧ - الرئيسة: قالت إنها تعتبر، في حال عدم وجود أي اعتراض، أن اللجنة انتهت من مناقشتها العامة للبند ١١٨ من جدول الأعمال.

٣٨ - وقد تقرر ذلك.

رفعت الجلسة الساعة ١١/٥٠.