

Distr.: General  
15 July 2004  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة

الدورة الثامنة والخمسون



### الوثائق الرسمية

#### اللجنة الخامسة

#### محضر موجز للجلسة الثانية والثلاثين

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الاثنين، ١٥ آذار/مارس ٢٠٠٤، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد كمونتسك . . . . . (الجمهورية التشيكية)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد كوزنتسوف

#### المحتويات

البند ١١٩ من جدول الأعمال: استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع)

تعزيز مهام التحقيق في الأمم المتحدة

البند ١٢٧ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

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

تعزيز مهام التحقيق في الأمم المتحدة (A/58/708)

١ - السيد نير (وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية): قدم تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن تعزيز مهام التحقيق في الأمم المتحدة (A/58/708). ثم قال إن المكتب قد قام، لدى إعداد هذا التقرير، بالاتصال بـ ٥٩ إدارة ومكتب وصندوق وبرنامج وبعثة من أجل الحصول على معلومات من شأنها أن تتيح إجراء تقييم لطابع ونطاق التحقيقات التي اضطلعت بها هذه الجهات في عام ٢٠٠٢. ولقد تركز الاستعراض على كيفية تناول مدراء البرامج للمسؤوليات الإدارية المتصلة بإجراء التحقيقات داخل برامجهم، وما إذا كانوا قد احتفظوا بما يتعين عليهم من استقلال لدى قيامهم بهذه التحقيقات، وما إذا كانت توجد تدريبات ومبادئ توجيهية سليمة لمساعدتهم في السير في التحقيقات. وكانت ثمة أهمية خاصة لموضوع الاستقلال، وذلك بهدف كفاءة الاضطلاع بعملية فنية وعادلة، فهذه العملية تتطلب فصلا تاما بين القائمين بالتحقيق والمعنيين بذات حالة التحقيق.

٢ - ولقد اكتشف مكتب خدمات الرقابة الداخلية، أثناء ما قام به من استعراض، أنه، على الرغم من الزيادة السنوية في عدد الحالات الخطيرة والمعقدة المبلغه، فإن المكاتب المعنية لم تجر سوى تحقيقات ضئيلة. وذكر مدراء البرامج أنهم لم يحصلوا إلا على تدريب ضئيل، أو لم يتدربوا إطلاقا، في مجال التحقيقات، مما يشير إلى احتمال عدم استعدادهم للتعرف على المشاكل القائمة واتخاذ تدابير سليمة لتقصيها. وتبين للاستعراض أيضا أنه قد ندر حصول المكاتب على إجراءات خطية رسمية بشأن التحقيقات. وهذا الوضع، إلى

جانب قلة المدراء الحاصلين حتى على معرفة أساسية بكيفية إجراء التحقيقات، قد جعلنا من المتعذر تركيز ما ينبغي من اهتمام على مسألة الاستقلال بشكل مستمر.

٣ - والتقارير يتضمن اقتراحات بشأن تحسين طريقة النهوض بأعباء التحقيقات في المنظمة. ولا بد من توفير اختصاص فعال في مجال التحقيق من أجل تقليل تلك المخاطر التي تواجه الأمم المتحدة بسبب حالات الانحراف عما يجب من نزاهة.

٤ - ومكتب خدمات الرقابة الداخلية يقترح، بالتالي، اتخاذ سلسلة من التدابير خلال الإثني عشر شهرا القادمة، وتقديم تقرير للمتابعة إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين. وفي إطار التشاور مع الإدارات والمكاتب ذات الصلة، فضلا عن وحدات التحقيق بالمكاتب الأخرى، ينتوي المكتب القيام، في البداية، بوضع سياسة عن دور مدراء البرامج في أنشطة التحقيق. وسيتولى المكتب كذلك صياغة مبادئ توجيهية خطية صحيحة بشأن مهمة التحقيق، بهدف توعية مدراء البرامج بكيفية التحقيق في الحالات ذات الصلة بأكثر الأساليب فعالية، مع إبلاغ الحالات التي تتسم بمزيد من التعقيد والتي تتطلب نهجا فنيا إلى المكتب أو إلى سائر الهيئات الفنية المتكرسة لمثل هذه المهام. وبالإضافة إلى ذلك، سينظر المكتب في كيفية توفير تدريب أساسي في مجال التحقيقات من أجل المكاتب، وخاصة ما يعد منها مضطربا بعمليات ذات مخاطر كبيرة. وفي النهاية، سيقوم المكتب بزيارات موقعية للبرامج والبعثات التي تكتنفها مثل هذه المخاطر، كما أنه سيعمل على نحو وثيق مع سائر مؤسسات الرقابة بهدف تنسيق وتأييد مسألة القيام، داخل الأمم المتحدة، بممارسات تحقيقية في غاية الفعالية.

٥ - السيدة ستانلي (أيرلندا): تحدثت باسم الاتحاد الأوروبي، والبلدان المنضمة إليه (إستونيا وبولندا

والدول الأعضاء أن يلتزم كل موظف بالاحتفاظ بمستوى أخلاقي عال. والاتحاد الأوروبي مهتم أيضا بحل ما ينشعب من خلافات في الرأي، وذلك لدى اعتراض مدراء البرامج على استنتاجات التحقيقات التي اضطلع بها المكتب. ومن شأن هذه الخلافات أن تحل على يد كبار المسؤولين الإداريين، وليس من الجائز لها أن تؤدي إلى اتخاذ قرار بعدم القيام بأي إجراء.

٨ - والاتحاد الأوروبي يرحب بتوصيات المكتب، التي تدعو إلى زيادة تدريب مدراء البرامج في مجال التحقيق بصورة أساسية، ووضع إجراءات خطية تتعلق بسلامة سير التحقيقات، وتشجيع العمل المستقل داخل منظومة الأمم المتحدة. ومع هذا، فإن التوصية بتقسيم ما يحدث من حالات تتطلب التحقيق إلى فئتين تشير القلق لدى الاتحاد. ففي الوقت الذي تضمنت فيه الفئة الأولى عددا من الحالات ذات الخطورة العالية التي تستدعي تحقيقا مستقلا، يلاحظ أن الفئة الثانية قد شملت ما يسمى الحالات ذات الخطورة المنخفضة التي تتطلب تحقيقا داخليا على يد مدراء البرامج. وثمة قلق بالغ لدى الاتحاد في هذا الشأن، فتحديد الفئة التي قد تندرج الجريمة المزعومة فيها قد يكون موطنا لتضارب المصالح لدى مدير البرنامج.

٩ - وينبغي أن ينظر بالتالي، في وضع نظام يقضي بإبلاغ كافة الحالات المشبوهة التي تتعلق بالتصرفات غير القانونية أو غير السوية إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومكتب إدارة الموارد البشرية، اللذين يمكن لهما بعد ذلك أن يقوموا، بالتشاور مع مدراء البرامج، بتحديد أنسب وسائل التحقيق وفقا لطابع الحالة القائمة. ومن شأن هذا النظام، الذي يشمل الإبلاغ الإلزامي والاحتفاظ بالسجلات، أن يؤدي، لا إلى مجرد تقليل حالات تضارب المصالح إلى أدنى حد، بل إنه سيؤدي إلى المساعدة في وضع استراتيجيات لتناول أنماط سوء التصرف على صعيد المنظومة بأسرها.

والجمهورية التشيكية وسلوفاكيا وسلوفينيا وقبرص ولافتيا وليتوانيا ومالطة وهنغاريا)، والبلدان المنتسبة إليه (بلغاريا وتركيا ورومانيا)، وبلدان عملية الاستقرار والانتساب (ألبانيا وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة وصربيا والجبل الأسود وكرواتيا)، بالإضافة إلى أيسلندا وليختنشتاين والنرويج، فأعربت عن تقديرها للأعمال القيمة التي يضطلع بها مكتب خدمات الرقابة الداخلية. وأوضحت أن الوفود التي تتحدث باسمها تدرك مدى ثقل الأعباء الضخمة التي يقوم بها المكتب في مجال التحقيقات.

٦ - ووجود مهمة قوية وفعالة على صعيد التحقيق يشكل أداة هامة لكفالة حماية أموال الأمم المتحدة وموظفيها من إساءة الاستخدام ومن إجازة الأنشطة غير المشروعة والتصرفات المعيبة. والاتحاد الأوروبي يعلق أهمية كبيرة على مفهوم استقلال التحقيق في مسائل النشاط الإجرامي والتحرش الجنسي وسائر أشكال سوء التصرف. ومن الواجب أن يضطلع بإجراء تأديب ومقاضاة جنائية، عند الاقتضاء، لتحميل المسؤولية الواجبة للأفراد، ولتنبيه كافة الموظفين إلى أن سوء التصرف ليس موطنا للتسامح. وفي هذا الصدد، يلاحظ أن الوضوح بشأن القواعد المنظمة لسلوك الموظفين، إلى جانب الالتزام الجاد بتطبيق إجراءات تأديبية مناسبة أو القيام، عند الحاجة، بالتماس مقاضاة قانونية، من شأنها أن تشكل رادعا رئيسيا. بالإضافة إلى إفضائها في الوقت المناسب لانخفاض كبير في عدد الحالات التي يلزم التحقيق فيها. وممارسات الإدارة السليمة تشكل أساسا لتقليل حالات السلوك غير القانونية أو غير اللائقة إلى أدنى حد ممكن.

٧ - ومبادرة النزاهة داخل المنظمة، التي شرع فيها في عام ٢٠٠٣، تمثل خطوة هامة في مجال تشجيع تهيئة ثقافة للنزاهة وحسن الخلق في الأمم المتحدة. والموارد البشرية تشكل أهم عنصر بالمنظمة، ومن ثم، فإن من صالح المنظمة

المشورة اللازمة بشأن إقامة وحدات تحقيقات مستقلة في الكيانات التي تخلو منها.

١٣ - السيد فريد (المملكة العربية السعودية): قال إن وفده يوافق على ما استنتجه مكتب خدمات الرقابة الداخلية من أن استقلال مهمة التحقيق يشكل عاملاً بالغ الأهمية. وهو لا يوافق، مع ذلك، على الاقتراح الذي يطالب بتعزيز قدرة الموظفين المحليين على إجراء استقصاءات في المسائل الأقل خطورة. وجميع مخالفات النظم والقواعد المالية للأمم المتحدة يجب أن تخضع، دون استثناء، لإجراءات تأديبية أو مقاضاة جنائية، ومن المتعين على مدراء البرامج أن يحيلوا كافة حالات سوء التصرف من قبل الموظفين إلى وحدات التحقيق المهنية داخل مكاتبهم.

**البند ١٢٧ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية**  
(A/58/283، A/58/666؛ A/C.5/58/L.13)

١٤ - السيدة حاجي - أحمد (مكتب إدارة الموارد البشرية): قدمت تقرير الأمين العام بشأن تكوين الأمانة العامة (A/58/666) وقائمة موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/C.5/58/L.13) والتعديلات على النظام الإداري للموظفين (A/58/283)، ثم قالت إن تقرير الأمين العام بشأن تكوين الأمانة العامة يشمل الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣، وهو يوفر معلومات عن ديموغرافية موظفي الأمانة العامة، وكذلك عن نظام النطاقات المستصوبة للتوزيع الجغرافي. وهذا التقرير يركز على الموظفين المعيّنين لمدة سنة واحدة أو أكثر في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بنظام النطاقات المستصوبة. وهو يتضمن تحليلاً للخصائص الديموغرافية للموظفين الشاغلين لهذه التعيينات، مع استبعاد بعض أنواع الموظفين، إلى جانب معلومات سبق أن طالبت بها الجمعية العامة في قرارها ٣٠٥/٥٧ بشأن الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة

١٠ - السيدة ثورب (أستراليا): تحدثت أيضاً باسم كندا ونيوزيلندا، فقالت إن الوفود التي تتكلم باسمها تؤيد ذلك النهج الوارد وصفه في التقرير وتشجع مكتب خدمات الرقابة الداخلية على مواصلة أعماله السديدة في هذا المجال. وثمة حاجة إلى مزيد من العمل من أجل مواجهة المشاكل المحددة في التقرير والمتعلقة بنقص التدريب في مجال التحقيقات بالمنظمة. وفي حين أن الاقتراح المتعلق بالتحقيق على نحو مستقل في الحالات الخطيرة يمثل اقتراحاً سليماً، فإنه لا يجوز استهداف تركيز مهام الرقابة في إطار محققين مهنيين. ومن الواجب على الإدارات والمكاتب والصناديق والبعثات أن تشارك في الأمر من أجل بث ثقافة للمسؤولية وكفالة سلامة عمل المنظمة على المدى الطويل.

١١ - والتوصيات الواردة في التقرير، والتي تطالب بمزيد من التدريب وبوضع إجراءات لتحسين إمكانات التحقيق بمكاتب الأمم المتحدة، قد جاءت في حينها، ومع هذا، فإن الإجراءات الجديدة إذا كانت شديدة الوطأة، فإنها سوف تفضي إلى تفاقم تلك المشكلة المتعلقة بنقص تقاسم المعلومات المتصلة بالتحقيقات المضطلع بها على نحو مشترك مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية.

١٢ - السيدة إبسن (الولايات المتحدة الأمريكية): قالت إن وفدها يحيط علماً بالاستنتاجات الواردة في التقرير، ويوافق على ما انتهى إليه هذا التقرير من أنه ينبغي وضع مبادئ توجيهية وبرامج تدريبية في مجال تناول التحقيقات، وخاصة عند اضطلاع مدراء البرامج بهذه التحقيقات، أو عند افتقار هيئة ما لجهاز مستقل من أجهزة التحقيق الداخلي. وثمة جدوى، في هذا الصدد، لبيان عدد مؤسسات ومكاتب الأمم المتحدة التي تنقصها إمكانية مستقلة للتحقيق الداخلي، فضلاً عن ماهية الآثار المالية التي تترتب على تنفيذ توصية مكتب خدمات الرقابة الداخلية التي تنادي بتوفير

١٨ - وقال إنه إذا لم يسمع أي اعتراض، فإنه سيعتبر أن اللجنة توافق على هذا الطلب.

١٩ - ولقد تقرر ذلك.

٢٠ - **السيدة ستانلي** (أيرلندا): تحدثت باسم الاتحاد الأوروبي، والبلدان المنضمة إليه (استونيا وبولندا والجمهورية التشيكية وسلوفاكيا وسلوفينيا وقبرص ولاتفيا وليتوانيا ومالطة وهنغاريا)، والبلدان المنتسبة إليه (بلغاريا وتركيا ورومانيا)، وبلدان عملية الاستقرار والانتساب (ألبانيا وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة وصربيا والجبل الأسود وكرواتيا)، بالإضافة إلى أيسلندا وليختنشتاين والنرويج، وقالت إن الاتحاد الأوروبي قد لاحظ على النحو الواجب تلك التعديلات التي يعتزم الأمين العام أن يدخلها على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين. وفيما يتصل بالتقرير المتعلق بتكوين الأمانة العامة، يعرب الاتحاد عن اعتباطه بصفة خاصة لما لاحظته، أثناء الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣، من زيادة عدد الموظفين بالرتبة مد - ١ وما فوقها بنسبة ٢٠ في المائة تقريبا، إلى جانب زيادة عدد الموظفين الشاغلات لوظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي بنسبة ٣,٧ في المائة خلال السنوات الخمس السابقة. وقد لاحظ الاتحاد، مع هذا، أن أعلى رتبتين بالأمانة العامة، وهما رتبنا وكيل أمين عام وأمين عام مساعد، لا زالتا متسمتين بانخفاض تمثيل النساء، وأن عدد النساء من فئة المديرين قد ظل ضئيلا أيضا.

٢١ - والاتحاد الأوروبي يرحب، بالتالي، بالمبادرة التي اضطلع بها مكتب إدارة الموارد البشرية، بالاشتراك مع مكتب المستشارية الخاصة المعنية بالقضايا المتعلقة بنوع الجنس والنهوض بالمرأة، بهدف القيام بعدد من الجهود الابتكارية لبلوغ هدف التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة. ويود الاتحاد، مع هذا، أن يشير إلى ما يعتريه من قلق، ففي

التمثيل، وكذلك بشأن التدابير المتخذة لتحقيق التوزيع الجنساني في الأمانة العامة؛ وأيضا بشأن تنفيذ خطط العمل المتصلة بالموارد البشرية. ويشمل التقرير كذلك بيانات عن تكوين موظفي المشاريع في فئة الخدمات العامة وفئات الموظفين المتصلة بها. ولقد جاء بالتقرير أنه قد تحقق بعض التقدم، أثناء الفترة المشمولة به، في مجال تمثيل الدول الأعضاء، وأنه قد اتخذت خطوات أخرى لبلوغ المساواة بين الجنسين في مختلف الرتب.

١٥ - وتقرير الأمين العام بشأن إدخال تعديلات على النظام الإداري للموظفين (A/58/283) يتضمن النص الكامل للقواعد الجديدة أو تعديلات القواعد الراهنة، حسب المطلوب في البند ١٢-٣ من النظام الأساسي للموظفين. وهو يعرض أيضا الأساس المنطقي لهذه التعديلات، التي تتسم بطابع تقني.

١٦ - وتقرير الأمين العام الذي يحيل قائمة موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣ يشكل تقريرا سنويا قياسيا، وهو مقدم وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٢٦/٤٧، ويتضمن عرضا لتوزيع موظفي الأمانة العامة حسب العنصر التنظيمي واللقب الوظيفي والرتبة والجنسية. وهو يشمل الموظفين الذين يشغلون وظائف لمدة عام أو أكثر في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣ والذين أكملوا سنة واحدة على الأقل من سنوات الخدمة.

١٧ - **الرئيس**: أبلغ أعضاء اللجنة بأن المراقب الدائم عن الكرسي الرسولي قد طلب، في رسالة مؤرخة ١١ آذار/مارس ٢٠٠٤ وموجهة من البعثة الدائمة للكرسي الرسولي لدى الأمم المتحدة إلى رئيس اللجنة الخامسة، أن يؤذن له بمخاطبة اللجنة الخامسة أثناء المناقشة العامة بشأن البند ١٢٧ من جدول الأعمال (إدارة الموارد البشرية).

تعيين الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن. ولا تزال المجموعة الأفريقية تشعر بالقلق، فتكوين الأمانة العامة على صعيد صنع القرار يتعرض دائما للتشويهاً على حساب الأفارقة، وهذه حالة يتزايد تفاقمها من جراء عامل التقاعد وسائر أشكال الاستنفاد التدريجي للموظفين. والمجموعة يعتبرها القلق بصورة خاصة إزاء الهبوط المستمر في تمثيل رعايا أفريقيا بمستويات صنع القرار في الأمانة العامة، وهي تحت الأمين العام على القيام في الوقت المناسب باتخاذ التدابير اللازمة لتقويم هذا الاتجاه من خلال استخدام كافة ما في حوزته من آليات. وترحب المجموعة، في نفس الوقت، بإعداد رسم بياني للحالة القائمة مع تضمينه جميع مدراء البرامج والإشارة إلى رتبهم وجنسياتهم.

٢٥ - وبشأن إدراج نوع الجنس في أوجه النشاط الرئيسية، تشعر المجموعة الأفريقية بالقلق إزاء نقص تمثيل النساء في الأمانة العامة، وخاصة في مستويات صنع القرار، حتى في الوقت الذي تلاحظ فيه أن ثمة جهوداً متواضعة ما فتئت تبذل لمواجهة هذه المشكلة. وإلى حين إنجاز تقرير الأمين العام بشأن الاستعراض الشامل للتقدم المحرز في مجال تقويم حالة عدم التوازن بين الجنسين في المنظمة، تود المجموعة أن يصدر تقرير مرحلي عن عدد النساء اللائي يشغلن مناصب من مناصب صنع القرار، مع توزيعهن حسب الجنسية.

٢٦ - السيد توتونشيان (جمهورية إيران الإسلامية): تحدث باسم منظمة المؤتمر الإسلامي، فقال إن قيام الأمم المتحدة بالإدارة الحكيمة والمراقبة المستمرة لمواردها البشرية يعد أمراً في غاية الأهمية بالنسبة لنجاحها. ومن خلال ميثاق الأمم المتحدة والنظامين الأساسيين والإداري للموظفين، يلاحظ أن المنظمة تقوم دائماً بمساعدة موظفيها مع تزويدهم بأفضل ما يمكن من شروط العمل وفقاً لمسؤولياتهم وطابعهم الدولي.

٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣، كانت هناك ١٧ دولة من الدول الأعضاء غير ممثلة في وظائف الأمانة العامة الخاضعة للتوزيع الجغرافي، بالقياس إلى ١٦ دولة عضو غير ممثلة في حزيران/يونيه ٢٠٠٢، كما كانت هناك ١٣ دولة من الدول الأعضاء غير ممثلة في جميع فئات الموظفين.

٢٢ - وقد لاحظ الاتحاد أيضاً أنه في حزيران/يونيه ٢٠٠٣، كانت بعض دوله الأعضاء زائدة التمثيل، وذلك في نفس الوقت الذي كانت لا تزال توجد فيه دول أخرى ناقصة التمثيل. وهو يرغب في أن يشدد مرة أخرى على أهمية كفاءة التمثيل الجغرافي العادل لجميع الدول الأعضاء في الأمانة العامة، كما أنه يرحب، في هذا الصدد، بعقد امتحانات تنافسية وطنية في تلك الدول الأعضاء ذات التمثيل غير الكافي بالأمانة العامة، بما فيها عدد من بلدان الاتحاد الأوروبي المعنية. وينبغي للأمانة العامة أن توظف أكبر عدد ممكن من المرشحين الناجحين الواردة أسماؤهم بالقائمة ذات الصلة.

٢٣ - والتقرير يشير أيضاً إلى أن ما مجموعه ١٥٩٧ من الموظفين سيصلون إلى سن التقاعد الإلزامية أثناء السنوات الخمس القادمة. ومن الواجب على الأمانة العامة أن تستفيد من هذا الوضع، وذلك بتحسين التوزيع الجغرافي والجنساني، مع العمل على تقليل متوسط عمر موظفيها.

٢٤ - السيدة أودو (نيجيريا): تحدثت باسم المجموعة الأفريقية، فقالت إنها تتقدم بعزاء المجموعة لحكومة وشعب إسبانيا فيما يتصل بالمأساة التي وقعت مؤخراً بذلك البلد. والمجموعة تعلق أهمية كبيرة على قضية تكوين الأمانة العامة، وهي ترغب في أن تشدد من جديد على ما ورد في أحكام الميثاق من أن يكون الاعتبار الأول، لدى تعيين الموظفين ولدى تحديد شروط الخدمة، لضرورة كفاءة أعلى معايير الفعالية والكفاءة والنزاهة، مع إيلاء الاعتبار الواجب لأهمية

٣٠ - وتعديل النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين يشكل مسألة حكومية دولية، ووفد إندونيسيا يرغب في معرفة الأساس القانوني الذي يستند إليه مفهوم الأسرة الجديد الذي ورد وصفه في النشرة، وخاصة فيما يتعلق بالفقرة ٤.

٣١ - وثمة تطوع إلى تقديم تفسير مناسب من الأمانة العامة بشأن هذه المسألة، إلى جانب مسائل أخرى سبق أن أثارها الدول الأعضاء، ومن المأمول فيه أن يخصص وقت كاف للمناقشة.

٣٢ - السيد إجمي (الجمهورية العربية السورية): قال إن موظفي المنظمة يشكلون أهم عنصر لديها، وإن إدارة الموارد البشرية تمثل، بالتالي، قضية من القضايا الهامة، ونشرة الأمين العام تبث على القلق لدى وفد الجمهورية العربية السورية. وبعض مواد النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين قد تكون قد تعرضت للانتهاك. كما أن الأمين العام ربما قد تجاوز حدود ولايته وهياً عواقب مالية دون أساس قانوني مناسب، مما يشكل انتهاكاً صريحاً للنظم والقواعد المالية السائدة بالأمم المتحدة. وعلاوة على هذا، فإن بعضاً من المفاهيم الواردة في النشرة كانت متناقضة ومثيرة للجدل. وعلى الأمانة العامة أن تستجيب بسرعة لشواغل الدول الأعضاء من أجل توضيح هذه المسألة وحلها على نحو ملائم.

٣٣ - السيد ياماموتو (اليابان): قال إن وفده يسلم بأن إدارة الموارد البشرية تتسم بأهمية كبرى بالنسبة للمنظمة، وإنه يثني على مكتب إدارة الموارد البشرية لما يبذله من جهود للإصلاح. والتعديلات المدخلة في هذا الشأن جديدة باكتساب الطابع المؤسسي.

٣٤ - ورغم أن الجمعية العامة قد قامت، في قرارها ٣٠٥/٥٧، بمطالبة الأمين العام أن يدرج، في التقارير التالية

٢٧ - وإزاء هذه الخلفية، ترحب منظمة المؤتمر الإسلامي بتوضيح عدد من القضايا الواردة في نشرة الأمين العام عن وضع الأسرة فيما يتصل بأغراض استحقاقات الأمم المتحدة (ST/SGB/2004/4). وهي تود أن تعرف، في البداية، ما إذا كانت قد حدثت أية تغييرات في النظامين الأساسيين والإداريين لموظفي الأمم المتحدة، مما استلزم إصدار هذه النشرة، وما هي الممارسة التي كانت سائدة في الأمم المتحدة بشأن هذه القضية بالذات قبل موعد إصدار هذه النشرة. كما أنها تريد أن تعرف، من ناحية ثانية، ما إذا كان مضمون هذه النشرة متفقاً مع النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، اللذين يعمل بهما في الوقت الراهن. ومن الملاحظ، من ناحية ثالثة، أن الدول الأعضاء هي التي يحق لها أن تقوم بإكمال أو تعديل النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، وما دام الأمر على هذا النحو، فعلى أي أساس إذن قررت الأمانة العامة أن تصدر هذه النشرة. وفي النهاية، وحيث أن مضمون هذه النشرة يؤثر على المداولات المتعلقة بالقضايا ذات الصلة والتي تقوم بها الهيئات الحكومية الدولية، بما فيها اللجنة الخامسة، فإن منظمة المؤتمر الإسلامي تتساءل عن سبب إصدار الأمانة العامة لهذه النشرة.

٢٨ - السيد واردونو (إندونيسيا): قال إنه، حيث أن إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة تتسم بالأهمية فيما يتصل بتمكين المنظمة من تنفيذ البرامج المأذون بها، والتي تعود بنفع ملموس على الدول الأعضاء، فإن ظروف عمل موظفي الأمانة أنفسهم تعد هامة أيضاً، كما أنه ينبغي لها أن تكون متفقة مع النظامين الأساسيين والإداريين لموظفي الأمم المتحدة.

٢٩ - ووفد إندونيسيا يشعر بالقلق، بالتالي، إزاء تعريف الأسرة الموسع النطاق الذي ورد في نشرة الأمين العام، وإزاء ما إذا كان تعريف الأسرة في النظام الأساسي للموظفين قد تعرض للتعديل حتى يصبح من حق أفراد خارج نطاق هذه الأسرة أن يتلقوا استحقاقات ما.

سيواصل العمل مع سائر الدول الأعضاء من أجل تحسين بيئة العمل بالمنظمة حتى يتمكن موظفوها من توفير خدمات رفيعة النوعية. وهذا على الرغم من شعور وفد باكستان ببالغ القلق إزاء نشرة الأمين العام. وفي الوقت الذي يحترم فيه الوفد تماما سلطة الأمين العام، بوصفه كبير المسؤولين الإداريين بالمنظمة، فإنه يرى أن تغيير أو تعديل النظامين الأساسيين والإداريين لموظفي الأمم المتحدة من اختصاص الدول الأعضاء وحدها.

٣٧ - ومن الواضح أن الأمين العام قد قام، بإصداره لهذه النشرة، بإغفال تلك التعديلات التشريعية ذات الصلة، التي تنص صراحة على أن الدول الأعضاء لم تتوصل إلى توافق في الآراء فيما يتصل بأن مصطلح "الشراكة المنزلية" قد يعني أي شيء بخلاف مفهوم الأسرة القائم منذ عهود سحيقة. وعلى الأمانة العامة أن تلتزم بالولايات التشريعية التي حددتها الدول الأعضاء، وأن توضح ما أثير من قضايا تتسم بالحساسية.

٣٨ - وثمة اهتمام كبير لدى وفد باكستان بالجوانب الأخلاقية في المناقشة، ومع هذا، فإنه يرغب في بحث هذه المسألة من الناحيتين الإدارية والمالية، مما يدخل في نطاق اللجنة الخامسة. وهو يرى أنه يتعين سحب هذه النشرة، أو جعلها متمشية مع الولايات التشريعية ذات الصلة، كما ينبغي للمكتب أن يخصص وقتا كافيا لإجراء مناقشات غير رسمية بشأن هذا البند حتى يمكن حل هذه المسألة بتوافق الآراء.

٣٩ - السيد المنصور (الكويت): قال إنه يجب فض القضايا المتعلقة بنشرة الأمين العام بشأن وضع الأسرة فيما يتصل بأغراض الاستحقاقات المقدمة من الأمم المتحدة، كما أنه يتعين على الأمانة العامة أن تستجيب لمشاعر القلق التي أعربت عنها الدول الأعضاء بأسرع ما يمكن.

المتعلقة بتكوين الأمانة العامة، تحليلا لمستوى نقص تمثيل الدول الأعضاء، فإن وفد اليابان يشعر بالأسف لأن التقرير الحالي (A/58/666) لم يتناول قضية مستوى نقص التمثيل هذه. والجمعية العامة قد طالبت بهذا لأن أحد التقارير السابقة المتعلقة بتكوين الأمانة، وهو التقرير (A/57/414)، لم يذكر سوى عدد البلدان الناقصة التمثيل. وفي المرفق الأول للقرار ٢٧٠/٥٨، طلبت الجمعية العامة مرة أخرى إلى الأمين العام أن يدرج مستوى نقص تمثيل الدول الأعضاء، بالإضافة إلى عدد الدول الأعضاء غير المثلة أو المثلة تمثيلا ناقصا، باعتبار ذلك مقياسا جديدا للأداء في إطار مؤشرات الأداء المتعلقة بالخدمات التنفيذية لمكتب إدارة الموارد البشرية.

٣٥ - وما طالبت الجمعية العامة بإدراجه في التقرير المتعلق بتكوين الأمانة، من الأمين العام، يتمثل بوضوح في تقديم تحليل للفارق بين عدد المواطنين العاملين والحد الأدنى للنطاق المستصوب لكل دولة عضو ناقصة التمثيل. والاقصار على مجرد ذكر عدد الدول الأعضاء غير المثلة أو المثلة تمثيلا ناقصا لا يشكل امتثالا لما طالبت به الجمعية العامة. وتوفير تحليل لمستوى نقص تمثيل الدول الأعضاء ينبغي له أن يكون أساسا لمناقشة هذه القضية في الجمعية العامة، كما أن من شأنه أن يساعد في تحديد مقياس الأداء، الذي يمكن به حساب منجزات مكتب إدارة الموارد البشرية في إطار نظام وضع الميزانية بناء على النتائج المنشودة. ومن الحري، بالتالي، للتقرير القادم عن تكوين الأمانة العامة أن يتضمن تحليلا لمستوى نقص التمثيل حتى تصبح الجمعية العامة محيطة بهذه المسألة على نحو سليم لدى مناقشتها في دورتها التاسعة والخمسين.

٣٦ - السيد عباس (باكستان): قال إن الأمم المتحدة لا تستطيع، بدون مواردها البشرية، أن تنجز برامجها أو أن تعمل بصورة تتسم بالفعالية والكفاءة. ووفد باكستان



موقفها بشأن تلك القضايا المبدئية. وثمة قضايا قانونية، من قبيل احتمال تعارض القوانين، وقد تؤدي هذه القضايا إلى مشاكل نظرية وعملية.

٤٣ - السيد فريد (المملكة العربية السعودية): قال إن نشرة الأمين العام تتضمن تعديل القواعد والأنظمة التي يجري تطبيقها في إدارة الموارد البشرية، ومع هذا، فإن مثل هذه الإجراءات من اختصاص الدول الأعضاء، وقد كان ينبغي استشارتها على نحو مسبق. ومضمون هذه النشرة يدخل في مجال اللجنة الخامسة، فهي مسؤولة عن الشؤون الإدارية والمالية. وحيث أن تنفيذ هذه النشرة من شأنه أن يؤثر على الموارد المالية للمنظمة، فإنه ينبغي إبقاء الجمعية العامة على علم بهذه المسألة إلى حين حلها تماما. ومن الواجب، في نفس الوقت، أن تسحب هذه النشرة من أجل تجنب الإسهاب في النقاش والتداول.

٤٤ - السيدة أحمد (السودان): قالت إن وفدها يشعر بالحيرة إزاء مضمون وتوقيت نشرة الأمين العام، التي تتناول قضايا لا تزال قيد المناقشة على الصعيد الحكومي الدولي، والتي لا يقتصر الأمر بشأنها على تباين المواقف فحسب، بل إنها تعد نشرة مثيرة للجدل إلى حد كبير. والموظفون، الذين يمثلون مبادئ المنظمة وعالميتها، جديرون بالحصول على شروط عمل من أفضل ما يمكن، كيما يضطلعوا بواجباتهم بأكبر قدر من الكفاءة والجدارة، وكيما يعكسوا توافق آراء المجتمع الدولي بشأن المبادئ القانونية والأخلاقية. وينبغي تحديد هذه المبادئ بتوافق الآراء، لأ بأسلوب استثنائي. ولا ضرورة لإجراء مناقشات متعمقة بشأن قضايا تتسم بإثارة الخلاف وبوجود آراء حازمة إزاءها. ووفد السودان يرغب في أن يعرف سبب اختيار الأمانة العامة لاتخاذ تدابير عاجلة مثيرة للنقاش دون أدنى شك. وهو يأمل في أن تقدم ردود مرضية وغير مبهمه حتى تتمكن اللجنة من التوصل لحل سليم شامل.

٤٥ - السيد النجار (مصر): قال إن وفده يود أن يشدد على ضرورة مراعاة الولايات الواردة في ميثاق الأمم المتحدة وفي الأنظمة والإجراءات التي ووفق عليها بتوافق الآراء في الجمعية العامة بشأن تنظيم الأمانة العامة على الصعيدين الإداري والمالي. وأية محاولة للمساس بدور الجمعية العامة تشكل انتهاكا للحقوق الخاصة بالدول الأعضاء، مما يضير بها جميعا. والنصوص والصكوك القائمة تجعل أي تعديل أو تغيير للنظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة من اختصاص الجمعية العامة وحدها. ومن الواجب أن يراعى هذا المبدأ الأساسي بصرف النظر عن أي خلافات في الرأي بين الدول الأعضاء.

٤٦ - والنشرة ذات الصلة تثير عددا كبيرا من القضايا الموضوعية، التي ينبغي حلها على نحو يبعث على الارتياح. وفي نفس الوقت، فإن الأسئلة الموجهة من وفد مصر ومن مكتب خدمات الرقابة الداخلية جديرة بأن تلقى ردا خطيا. وليس ثمة قبول لمحاولة فرض تعاريف لم تحظ بالموافقة في إطار اللجنة الخامسة، وهو إطار حكومي دولي متعدد الأطراف. ووفد مصر يدرك الحاجة إلى احترام القوانين المحلية للدول الأعضاء، ولكنه لا يتقبل ما تتضمنه هذه القوانين من حالات عدم المساواة والتفاوتات. وليس بوسع الدول الأعضاء أن تفسح صدرها لفرض الأمر الواقع أو أن توافق على ذلك. وثمة وضوح في الطريق المتوخى وكذلك في المسؤوليات والأطر القانونية، وليس من الجائز أن تتم محاولة لتحاشي كل هذا.

٤٧ - والقضايا الاجتماعية والمفاهيمية والدينية القائمة دون أدنى شك لا يمكن لها أن تندرج في المناقشة، فهذه المناقشة ينبغي لها أن تركز، بدلا من ذلك، على القواعد والإجراءات التي وضعتها الدول الأعضاء بتوافق الآراء، والتي ينبغي احترامها. ووفد مصر مستعد للدفاع عن هذه القواعد وتلك الإجراءات، ومن الواجب على الدول الأعضاء أن تعيد تقييم

٤٨ - السيد كرامر (كندا): تحدث أيضا باسم أستراليا ونيوزيلندا، فقال إن نشرة الأمين العام ليست من القضايا التي يجب على الجمعية العامة أن تبت فيها، فالإجراء المتخذ بالتحديد يشكل إجراء إداريا ويخضع للنطاق الإداري للأمين العام، بوصفه كبير المسؤولين الإداريين. وتعميم الأمين العام، الذي ينعكس في هذا التدبير الإداري، يشكل تطبيقا قائما على المبادئ لإطار موجود منذ وقت طويل بشأن تحديد وضع الأسرة فيما يتعلق بأغراض استحقاقات الموظفين.

٤٩ - والأمر لا يتمثل فيما إذا كانت الوفود توافق، أو لا توافق، على صيغة أو علاقة أسرية بعينها، بل أنه يتصل بالأحرى بما إذا كان ينبغي للأمم المتحدة أن تستمر في تطبيق معايير وطنية. ولا بد للإجابة في هذا الشأن أن تكون بـ "نعم". وحيث أن الممارسة المتعلقة بالأسرة تمس أعماق القيم الثقافية والاجتماعية والدينية، فإن أعضاء المنظمة، بشتى نوعياتهم، لا يمكنهم على الإطلاق أن يتفقوا على تعريف محدد، ومن ثم، فإنه لا يوجد بديل للممارسة القائمة منذ أمد بعيد، وثمة وجهات نظر متباينة لدى الدول الأعضاء بشأن تعريف وضع الأسرة وممارسة الأمم المتحدة، مما يستند إلى معايير وطنية. ولقد طلب إلى الأمين العام أن يتصرف بالصورة التي قام بها، حيث أنه إذا تصرف على نحو آخر، فإن هذا لن يعني سوى بث التمييز بين صفوف الموظفين، حيث أن بعض الموظفين كانوا سيتلقون استحقاقات أسرية وفق القواعد السائدة ببلداتهم، بينما لا يتلقى البعض الآخر شيئا ما.

٥٠ - السيدة ناكيان (الولايات المتحدة الأمريكية): أعربت عن القلق إزاء الاتجاهات الواردة في تقرير الأمين العام بشأن تكوين الأمانة العامة. وفي حالة عدم معالجة هذه الاتجاهات، فإنها ستفضي في القريب العاجل إلى نقص تمثيل الولايات المتحدة، ومن الواجب على الأمانة العامة، بالتالي، أن تواصل جهودها الرامية إلى التصدي لهذه القضية.

٤٥ - السيدة ستانلي (أيرلندا): تحدثت باسم الاتحاد الأوروبي، والبلدان المنضمة إليه (إستونيا وبولندا والجمهورية التشيكية وسلوفاكيا وسلوفينيا وقبرص ولاتفيا وليتوانيا ومالطة وهنغاريا)، والبلدان المنتسبة إليه (بلغاريا وتركيا ورومانيا)، وبلدان عملية الاستقرار والانتساب (ألبانيا وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة وصربيا والجبل الأسود وكرواتيا)، بالإضافة إلى أيسلندا وليختنشتاين والنرويج، فقالت إنها ترحب بنشرة الأمين العام، التي تعكس تصميمه على تحديث إدارة الموارد البشرية في المنظمة، وفقا لحالات التقدم التشريعي التي تحققت بالكثير من الدول الأعضاء، وطبقا للممارسات المتبعة في منظمات دولية أخرى. ومبدأ تحديد وضع الأسرة وفقا لقانون بلد ينتمي إلى قومية ما، قائم منذ عهد بعيد، كما أنه يحظى باعتراف واسع النطاق في الأمانة العامة. والاتحاد الأوروبي يشعر بالارتياح إلى هذه الممارسة، ولا يرى أن ثمة حاجة إلى معارضة اختصاص الأمين العام في هذا الشأن.

٤٦ - السيدة مرابط (تونس): قالت إنها نادرا ما رأت، منذ وصولها إلى نيويورك من فترة ستة أشهر مضت، إحدى المسؤولات من النساء تقف على منصة غرفة الاجتماعات. ورغم أنه توجد، بالكثير من البلدان الأفريقية، وزيرات حكوميات من النساء، ونساء من نساء الأعمال، مع تأثير المرأة بشكل كبير في القطاع غير الرسمي وعلى صعيد الأسرة، فإنه قليلا ما قامت امرأة أفريقية بتقديم إحاطة ما في المنظمة. ومن الواجب على عملية التوظيف في المستقبل أن تستفيد من إمكانات أفريقية.

٤٧ - وفيما يتعلق بنشرة الأمين العام، سينتظر وفد تونس تقديم ردود خطية من الأمانة العامة على الأسئلة المقدمة من مكتب خدمات الرقابة الداخلية والدول الأعضاء.

النظر قضية حساسة، وينبغي أن تناقش في إطار من الحذر والتبصر وروح التوافق.

٥٥ - السيد كلي (المراقب عن الكرسي الرسولي): قال إن قضية وضع الأسرة ليست مجرد مسألة روتينية عادية. وفي نشرة الأمين العام، كانت هناك مساواة بين الشراكة المنزلية والأسرة، وهذه سياسة تتعارض مع المادة ١٦ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. والهدف المنشود يتمثل في كفالة احترام التنوع، ومع هذا فإن معادلة ارتباط اثنين من نفس الجنس بالزواج تتناقض مع مفهوم الزواج الأساسي لدى وفد الكرسي الرسولي، حيث أن هذا المفهوم ينص على أن الزواج يشكل ارتباطا بين رجل وامرأة وعلى أن الأسرة هي الوحدة الأصلية للمجتمع. والشرط الوارد في النشرة يشكل تطورا تدريجيا للقانون الدولي، مما ينبغي تناوله في مناقشة مفتوحة فيما بين الدول الأعضاء، بدلا من ترك هذا الأمر للإدارة.

٥٦ - السيد إلمجي (الجمهورية العربية السورية): قال إن الوثيقة (ST/IC/2003/67)، التي تعلن عن عقد امتحان تنافسي في عام ٢٠٠٤ للمترجمين الشفويين، لم يجر توزيعها على البعثات، مما ورد في الفقرة ٢٢ من قرار الجمعية العامة ٣٠٥/٥٧. ومن ثم، فإنه لم تتح لكثير من المرشحين فرصة لتقديم طلباتهم، ومن المطلوب، بالتالي، تمديد الموعد النهائي لتقديم هذه الطلبات.

٥٧ - ومن الملاحظ في هذا الشأن أنه، باستثناء وظائف المحررين المساعدين، فإن ثمة تجميدا للتعيينات في وظائف الخدمات العامة أثناء فترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥. ومن الواجب على الأمانة العامة أن تشغل تلك الوظائف الشاغرة من أجل كفالة تجهيز الوثائق في حينها.

رفعت الجلسة الساعة ١١/٤٠.

٥١ - السيد رحمن (بنغلاديش): قال إن وفده يشعر ببالغ القلق بالنسبة لنشرة الأمين العام، التي صدرت دون ولاية صحيحة. وهذه النشرة سابقة لأوانها أيضا، فتعريف الأسرة الموسعة النطاق لم يحظ بالموافقة في الهيئات الحكومية الدولية المناسبة. ومن ثم، فإن من مصلحة المنظمة إلى أقصى حد أن تسحب هذه النشرة، وأن تنظم مشاورات غير رسمية بشأن تلك المسألة.

٥٢ - السيد إيكورونغ آدونغ (الكاميرون): قال، فيما يخص نشرة الأمين العام، إن نفس هذه القضية قد تعرضت لمناقشة مستفيضة منذ خمس سنوات مضت، وأنه لم يتحقق توافق في الآراء بشأنها. وقد طلبت الدول الأعضاء إلى الأمانة العامة أن تترىث، أثناء استمرار النقاش، دون اتخاذ أي إجراء. وتصرف الأمين العام قبل توصل الدول الأعضاء إلى أي اتفاق يدل، فيما يبدو، على عدم توفر الاحترام اللازم. ووفد الكاميرون يطالب بسحب هذه النشرة، فموضوعها يتجاوز حدود الإدارة.

٥٣ - وبالإشارة إلى تقرير الأمين العام بشأن تكوين الأمانة العامة، ينبغي تقديم رسم بياني عن وضع كافة مدراء البرامج حسب الرتبة والجنسية، وذلك قبل مناقشة هذا البند في الدورة القادمة.

٥٤ - السيد أونانير (تركيا): قال إنه يحق للوفود أن تلتبس إيضاحات من الأمانة العامة فيما يتصل بنشرة الأمين العام، سواء من وجهة نظر الإدارة أم من وجهة نظر الميزانية. ومن رأي وفد تركيا أن ديباجة النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة (ST/SGB/Staff Regulations/Rev.9)، التي تتحدث عن نطاق هذا النظام وغرضه، تعطي الأمين العام ولاية تتضمن اتخاذ هذا الإجراء، فهي تشمل مجموعة واسعة النطاق من مبادئ السياسة المتعلقة بالموظفين. والقضية قيد