

Distr.: General  
9 February 2006  
Arabic  
Original: French

## الجمعية العامة

الدورة الثامنة والخمسون



### الوثائق الرسمية

#### اللجنة الخامسة

#### محضر موجز للجلسة الرابعة عشرة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الاثنين، ٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، الساعة ٩/٣٠

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

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

#### المحتويات

البند ١٢٦ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة

البند ١٢١ من جدول الأعمال: مشروع الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥ (تابع)

استراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (تابع)

البند ٥٩ من جدول الأعمال: تعزيز منظومة الأمم المتحدة (تابع)

البند ١٢٠ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٢-٢٠٠٣ (تابع)

الحالة المالية للمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

تنظيم الأعمال

مسائل متنوعة

هذا المحضر قابل للتصويب. ويجب إدراج التصويبات في نسخة من المحضر وإرسالها مذيبة 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 ٩/٣٥.

## البند ١٢٦ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (A/58/30)

١- السيد بلحاج عامور (رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية) عرض تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية (A/58/30) وأشار إلى أنه أحرز تقدم هام في تحليل نظام المرتبات والتعويضات الذي يعتبر عنصراً محورياً في الإطار المتكامل لإدارة الموارد البشرية. غير أنه شدد على أن اللجنة واجهت عدداً من الصعاب بسبب تعقد الخدمة المدنية الدولية نفسها والآراء المتباينة للغاية المعرب عنها بشأن جميع المسائل المتعلقة بالدراسة. فقد حددت اللجنة في مراحل تحليلها الأولية إيلاء أولوية لإصلاح النظام الحالي لتقييم العمل، وبسطت نظام تصنيف الوظائف القائم ارتكازاً على معيار رئيسي منقح تماماً للوظائف الفنية والعالية وأبرزت العوامل الرئيسية التي تحدد مستوى الوظيفة. كذلك يتيح هذا النظام الجديد أيضاً للمديرين وسائل لتحديد كيفية تنفيذ المهام وكيفية تقدير أداء الموظفين التابعين لهم. كذلك يسرت الأدوات التي أتاحت لهم وبالأخص تكنولوجيا المعلومات تقييم الوظائف الداخلة في اختصاصاتهم بغية التأكد من التطبيق السليم للنظام.

٢- وقال إن المعيار الرئيسي الجديد الذي خضع لممارسات صارمة لإثبات صلاحيته أصبح الآن جاهزاً للتطبيق. غير أن المنظمات التي تطبق النظام الموحد طلبت من اللجنة أن تعرض رسمياً على الرؤساء التنفيذيين النص النهائي للنظام قبل إقراره، ومن ثم قررت اللجنة تفويض رئيسها صلاحية إقرار النظام الذي يجب أن يدخل حيز النفاذ في أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤. وهذا يعني أنه بمجرد إقرار النظام تراقب اللجنة تطبيقه في المنظمات المختلفة وتقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة. وتعد أمانة اللجنة سلسلة من الحلقات

الدراسية والاجتماعات الإعلامية بقصد تيسير تنفيذ النظام الجديد للتقييم للوظائف. والنظام الجديد هو الجزء الأول من المبادرات بالنسبة لمسألة إدارة الموارد البشرية التي تدرسها اللجنة وربما اعتبر بمثابة الأساس لأعمالها في المستقبل. وجدير بالذكر أن اللجنة طلبت إلى أمانتها مواصلة بحث مشروع إصلاح نظام تقييم الوظائف بالنسبة للعاملين من فئة الخدمات العامة والفئات المماثلة، وتقديم تقرير إليها عن هذا الموضوع.

٣- وأضاف أن اللجنة واصلت عملها الأولي فيما يتعلق بتنفيذ هيكل مرتبات واسع النطاق وإنشاء آليات الموارد البشرية من قبيل آليات ربط الأجور بالأداء وتنمية المهارات وآليات التحقق لدى عملائها. وكانت اللجنة قد اتخذت من قبل قراراً بأن تُجرى في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ على أبعد تقدير دراسة استرشادية تتعلق ببعض هذه الجوانب في عدد معين من المنظمات. إلا أن تلك الدراسة لن تبدأ إلا عندما تنتهي الدراسات الأولية وتكون المنظمات مستعدة للمشاركة فيها، أي أنها تتم فيما يبدو خلال النصف الثاني من عام ٢٠٠٤. ويتعين على اللجنة أن تدبر على الفور الموارد من خارج الميزانية لتمويل وظيفة رئيس المشروع والدراسة الاسترشادية على وجه التحديد مما سيتطلب الدعوة إلى تقديم مساهمات طوعية. ومن ناحية أخرى فبالنظر إلى أن المبادرات الخاضعة للدراسة الاسترشادية قد تدرج لاحقاً في منظمات أخرى تطبق النظام الموحد، فإن لجنة الخدمة المدنية الدولية ترى أن من الضروري إنشاء فرقة عمل تتألف من ممثلي المنظمات والموظفين وتشرف عليها الأمانة وتقدم تقاريرها إلى اللجنة بشأن المعايير التي يمكن وضعها لتقييم نتائج الدراسة الاسترشادية ومواعيد الاختبارات. وينبغي أن تبدأ المرحلة الإعدادية للدراسة الاسترشادية اعتباراً من النصف الأول من عام ٢٠٠٤.

ولما لم تتوافر لها البيانات الكافية في هذه المرحلة لإجراء تقدير حاد للحالة والتوصل إلى قرار يشجع على توحيد الممارسات؛ فقد طلبت من أمانتها صياغة نسق موحد لثلاثة أنواع من العقود - غير المحددة، والطويلة الأجل، والمؤقتة مع إعطاء وصف مفصل لشروط العمل في كل فئة. وأعربت عن أملها في أن تستطيع تقديم توصيات بشأن الموضوع في تقريرها التالي.

٨- وواصلت اللجنة مراقبة الهامش بين الأجرور في الأمم المتحدة في الفئتين الفنية والعالية في نيويورك والمرتبات التي يتلقاها نظراؤهم في الخدمة المدنية المقارنة في واشنطن، العاصمة. ووفقاً لطريقة الحساب المعتمدة فإن صافي الهامش لعام ٢٠٠٣ كان ١١,٩ في المائة.

٩- واستجابة لطلب الجمعية العامة في عام ٢٠٠٢ استعرضت اللجنة قرارها رفع مستوى بدل الأخطار للموظفين المعيّنين محلياً إلى ٣٠ في المائة من النقطة الوسطية لجدول مرتبات الموظفين المحليين. غير أنها قررت في النهاية الإبقاء على قرارها لينفذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، حيث أن أغلبية الأعضاء ترى أن الموظفين المحليين يشكلون فئة مستضعفة للغاية، وأن الزيادة المقترحة مقابل الأخطار هي الوسيلة لمكافأهم على تفانيهم.

١٠- وأضاف أن الفصل الخامس من تقرير اللجنة خُصص لتحليل وسائل تُتبع في استقصاءات أفضل الشروط السائدة للعمل بالنسبة للموظفين من فئة الخدمات العامة في المواقع التابعة للمقرات ومراكز العمل الميدانية. وبالنسبة لهذا التحليل الذي يسبق دورة الاستقصاء التالية استعانت اللجنة بفرقة عمل تتألف من أعضاء اللجنة وممثلي الحكومات والموظفين. وفي نهاية استعراضها خلصت إلى أن الوسائل المستخدمة ذات تصور جيد في مجملها، ولكن يلزم إجراء عدد من التعديلات. وقد حددت التغييرات المقترحة بالتفصيل في التقرير. ويبدأ سريان الطرائق المنقحة القابلة للتطبيق اعتباراً

٤- وفيما يتعلق بإنشاء دائرة لكبار الموظفين الإداريين قررت اللجنة مواصلة استعراض هذه المسألة على أساس الإرشادات المعلنة في تقريرها لعام ٢٠٠٢، وسوف تواصل العمل قديماً في الأعمال التحضيرية الجارية حالياً بشأن الموضوع من قبل مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

٥- ولما كانت أحدث دراسة متعمقة للمنافع يرجع تاريخها إلى عام ١٩٨٩ فإن اللجنة سوف تستعرض جميع المنافع في عام ٢٠٠٤. واستجابة لطلب الأمين العام في القرار ٢٨٥/٥٧ شرعت اللجنة في استعراض الصلة القائمة بين جدول المرتبات الأساسية وعلاوات التنقل والمشاق، ولكنها لم تتمكن من استكمال استعراضها بسبب ضيق الوقت. ولذا فقد طلبت من أمانتها مواصلة الاستعراض وتقديم بدائل المنافع الإضافية في سياق الاستعراض الجاري لنظام المرتبات والمنافع وتقديم تقرير عن ذلك الموضوع خلال صيف عام ٢٠٠٤. وأوصت في الفصل الرابع من تقريرها السنوي بأن يستند جدول الرواتب الأساسية إلى الجدول العام لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة (المنطبق على جميع البلدان دون إدراج تسوية تكاليف المعيشة). وإذا اعتمدت تلك التوصية فسيتم الإبقاء على الجدول في الوقت الحاضر بمستواه الراهن، جنباً إلى جنب مع علاوة التنقل والمشاق.

٦- كذلك حللت اللجنة مسألة التنقل والترتيبات التعاقدية حيث ينظر إلى كليهما على أنهما من العناصر الأساسية في المعيار الرئيسي. واستناداً إلى الدروس المستفادة من المنظمات المختلفة، حددت اللجنة ٤٠ مجالاً أساسياً يستصوب إعداد برامج لها لتعزيز التنقل في المنظمات التي تطبق النظام الموحد، وهي: إعداد الاستراتيجيات الرامية إلى ترسيخ الثقافة التنظيمية من حيث التنقل؛ والتعريف الدقيق لشتى أشكال التنقل؛ والأحكام التعاقدية؛ وعمل الأزواج.

٧- وأكملت اللجنة استعراضها للترتيبات التعاقدية ووجدت أن هناك أنواعاً عديدة من العقود مطبقة في النظام الموحد.

١٤- كذلك أعرب الاتحاد عن شواغله إزاء عدد العناصر الجديدة في النظام الرئيسي المنقح وكان قد طلب نسخة من النص النهائي. وللأسف فهذا النص لم يصل إلا في ٢٦ تشرين الأول/أكتوبر، ولذلك لم يتمكن الاتحاد من صياغة تعليقات على أساس قوي. كما أنه يحتاج على أن الحضور في الحلقات التدريبية لمستخدمي نظام تصنيف الوظائف الجديد كان من الواجب أن تُدفع تكاليفه، الأمر الذي حد من المشاركة. وقال أخيراً، إنه يريد أن يشرف إحصائيون في الموارد البشرية على استخدام الأداة الجديدة.

١٥- وفيما يتعلق بالترتيبات التعاقدية فإن الاتحاد يلاحظ أن العقود القصيرة الأجل تواتر استخدامها بشكل كبير، وخاصة في المراكز غير المقار، مما قوض تساوق النظام الموحد وتزايد تواتر استخدام الموارد لأغراض خاصة ينبغي ألا يحول دون منح المديرين عقوداً محددة الأجل. وينبغي للمؤسسات أن تطبق اللوائح النافذة وأن تعمل على تحسين الأمن والاستقرار الوظيفي بشكل كامل لموظفيها.

١٦- وأضاف أن الاتحاد يؤيد التنقل بين الوكالات شريطة ألا يستخدم ذلك وسيلة لإجبار الموظف على قبول مهام معينة أو واجبات معينة، وشريطة أن يطبق ذلك بطريقة عادلة.

١٧- وفيما يتعلق بالمنافع فإن الاتحاد يؤيد قرار اللجنة برفع مستوى علاوة المخاطر للموظفين المعيّنين محلياً إلى ٣٠ في المائة من النقطة الوسطية لجدول رواتب الموظفين المحليين وجدير بالذكر أن الموظفين المحليين في كثير من الأماكن، وخاصة في العراق، يقومون بأعمال المنظمات في ظروف تعتبر بالغة الخطورة بالنسبة للموظفين الدوليين. كما أن الاتحاد يود أن تمنح علاوات المخاطر للموظفين المحليين في وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، فهم أيضاً يعملون في ظروف خطيرة.

من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، وهو تاريخ بدء دورة استقصاء جديدة.

١١- وأوضح أخيراً أن اللجنة واصلت استعراض الطريقة المتبعة في حساب بدل الإعاشة (في البعثة) وأعربت عن أملها في أن تستطيع تقديم تقرير يتضمن التدابير القابلة للتطبيق على جميع المنظمات في عام ٢٠٠٤.

١٢- السيد كيري (رئيس اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية) أشار إلى الاعتداء الإرهابي المرتكب ضد مقر الأمم المتحدة في بغداد في ١٩ آب/أغسطس، وقال إن مما يبعث على قلقه الاستنتاجات الواردة في التقرير الذي نشره الفريق المستقل المعني بسلامة وأمن موظفي الأمم المتحدة في العراق، والذي كشف عن أوجه قصور خطيرة في نظام إدارة أمن الأمم المتحدة. وشدد على أنه ينبغي للأمم المتحدة ألا تعتمد حصراً على الحكومة المضيفة في حماية سلامة موظفيها بل ينبغي أن تضطلع بمسؤولياتها عن ذلك. ولذلك يطلب اتحاد رابطة العاملين في الخدمة المدنية الدولية على وجه التحديد إجراء استقصاء متعمق لتحديد الأشخاص المسؤولين عن أوجه النقص التي اكتشفت. كما أنه يرغب في أن تعمل آليات للإشراف على ضمان وفاء الأشخاص المسؤولين عن الأمن بالتزاماتهم.

١٣- وانتقل بعد ذلك إلى تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية فأعرب عن شواغله إزاء نظام الرواتب والمنافع. وقال إن الاتحاد يؤكد معارضته للتوسع في جدول المرتبات ولتنفيذ نظام للأجر مقابل الأداء. فإلى جانب صعوبة تطبيق نظم من هذا النوع تلائم المنظمات المختلفة، فإن هذه النظم يمكن أن تفاقم مخاطر المحاباة لأن المنظمات ليس بها حالياً نظام موثوق لتقدير أداء الموظفين. ولم يظهر أن تلك النظم تجعل نظام الرواتب أكثر كفاءة، وهي تطبق بالفعل بمعدلات أقل كثيراً في القطاعين الخاص والعام بسبب آثارها السلبية. غير أن الاتحاد سوف يشارك في فرقة العمل للمساعدة في تنفيذ الدراسة الاسترشادية في ثلاث منظمات.

الذي لم يرد في تقرير الأمين العام (A/58/377). كما طلب إيضاحات فيما يتعلق بلجنة استعراض المشاريع التابعة لمجلس تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتساءل عما إذا كان هذا المجلس هيئة جديدة تساعد الهيئات الموجودة من قبل في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وفيما يتعلق بالاتصالات في الميدان قال إنه يرى أن تقرير الأمين العام غير كاف لإعطاء فكرة واضحة عن الحالة. وأضاف أنه بالنسبة لهذا الموضوع يود أن تقوم الأمانة بتحديث قائمة المشاريع الأساسية والجدول الزمني المقترحة الواردة في الفقرة ٧٤ من الوثيقة A/57/620.

٢٣- وأضاف أنه يعتبر أن بعد التنقيحات المتعاقبة لمبالغ تمويل الميزانية رتبت الأمانة الأنشطة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ولم تنفذ إلا الأنشطة التي تحظى بأعلى مستوى من الأولويات. وقال أخيراً إن وفده يأسف لأن الأمين العام طلب اعتمادات لهذا القطاع تسترد دون تبرير للطلب ببيانات محددة.

٢٤- السيد توه (الأمين العام المساعد لشؤون خدمات الدعم المركزية)، رد على الأسئلة التي طرحتها اليابان فقال إن من الضروري فعلاً قياس أداء الاستثمارات، وهذا في الواقع هو الدور الرئيسي للجنة استعراض المشاريع. وبين أن اللجنة شكلت جزءاً من مجلس تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وهي قد أنشئت حين عجز المجلس عن استعراض أي من المشاريع على الإطلاق بسبب حجمها والجدول الخاطئ لاجتماعاته. والمبادرات التي اتخذت في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أصبحت لذلك تستعرض بالتتابع في اللجان المسؤولة عن تلك القضايا في داخل الإدارات، وفي لجنة استعراض المشاريع وفي مجلس تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وأوضح أن الأمانة ستقدم تفاصيل أخرى عن المبادرات المتوخاة، وخاصة فيما يتعلق بالاتصالات في الميدان، التي ورد وصفها في مرفق الوثيقة

١٨- وأضاف أنه يعارض بشدة القرارات العشوائية التي تتخذها اللجنة بقصد حرمان الموظفين الفنيين من زيادة أحوالهم التي يستحقونها للعام الثاني على التوالي. وهو يرجو لذلك من الدول الأعضاء أن ترفع جدول الرواتب الأساسية بنسبة ٨,٤ في المائة أو إن لم تستطع ذلك تزيد الهامش إلى مستواه الأمثل وهو ١٥ في المائة.

١٩- واستطرد قائلاً إن الاتحاد يرى، كما ترى منظمات أخرى، أنه ينبغي الحفاظ على رابطة بين علاوة التنقل والمشاق، وجدول المرتبات الأساسية. وأي تخفيض في العلاوة يصبح متعارضاً مع سياسة التنقل المنفذة حالياً في المنظمات التي تطبق النظام الموحد. وينبغي أنه تتوقف العلاوة على الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، لا على اعتبارات التكلفة.

٢٠- وفيما يتعلق بمرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة، فإن الاتحاد نجح في إقناع اللجنة أن إصلاح المنهجية المقترحة أصلاً له آثار ضارة للغاية، وخاصة في المواقع التي يواجه فيها الموظفون التضخم وانخفاض قيمة العملات المحلية. فسوف تطبق المنهجية الجديدة بشكل مرن مع مراعاة الحالات الخاصة.

٢١- وقال في الختام إن الاتحاد يجدد مطالبته للجنة بأن تجري استعراضاً موضوعياً وشفافاً لكل جوانب عملها ووسائل العملية التشاورية، ويحثها على أن تأخذ آراء ممثلي الموظفين بعين الاعتبار.

البند ١٢١ من جدول الأعمال: مشروع الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥ (تابع)

الاستراتيجية المتعلقة بتكنولوجيات المعلومات والاتصالات (تابع) (A/57/620 و A/58/7 و Corr.1 و A/58/377)

٢٢- السيد ياماناكا (اليابان) أشار إلى أن من الضروري أن تنشر الأمانة بوضوح الاقتصاديات التي انبثقت عن الاستثمارات في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الشيء

٢٧- السيد ساش (مدير شعبة تخطيط البرامج والميزانية) عرض تقرير الأمين العام بشأن الحالة المالية للمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة (A/58/426). وذكر أن مبلغ ٢٥٠,٠٠٠ دولار أمريكي قد أفرج عنه لصالح المعهد، وبالتالي تضاعف المبلغ الموافق عليه أصلاً من الجمعية العامة. ولما كان لم يتم تعيين مدير للمعهد فإن حجم أنشطته كان أقل مما كان متوقعاً، وكانت النفقات أقل من المتنبأ به للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣. ففي ذلك التاريخ قدر رصيد الاعتماد الخاص للمعهد بمبلغ ٧٢٦,٨٩٨ دولاراً، ولكن هذا المبلغ سيخفص ليصبح ٤٥٠,٠٠٠ دولار بحلول نهاية عام ٢٠٠٣، إذا تم تعيين مدير بسرعة وذكر السيد ساش أن المبلغ الأخير سيكفي لتمويل أنشطة المعهد حتى أيار/مايو ٢٠٠٤ شاملاً مرتبات ثمانية من موظفيه. غير أنه بالنظر إلى انخفاض مستوى الأنشطة الراهنة فإن هذه النفقات ليست منتجة كثيراً، ولا بد أن المعهد سيحتاج إلى تمويل أكبر كثيراً، للعمل بكفاءة على أساس طويل الأجل.

٢٨- السيد ميسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية) عرض تقرير اللجنة الاستشارية (A/58/547) الذي أوصى بأن تحيط الجمعية العامة علماً بتقرير الأمين العام. وأضاف أنه لما كان المعهد قيد الاستعراض حالياً في اللجنة الثالثة فالمرجح أن تنشر اللجنة الاستشارية تقريراً آخر عن الموضوع.

٢٩- السيد هيريرو (المكسيك) والسيد بوليدو ليون (فتزويلا) والسيد ألكون (كوستاريكا)، أعربوا عن قلقهم لعدم تعيين مدير للمعهد حتى الآن وطالبوا بأن يتولى ممثل لمكتب إدارة الموارد البشرية أو لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية شرح هذه الحالة.

٣٠- السيد إيلجي (الجمهورية العربية السورية) اعتبر أيضاً أن هذا التأخير أمر مؤسف وخاصة بالنظر إلى آثاره على أنشطة المعهد في المستقبل.

A/58/377 والفقرة ٧٤ من الوثيقة A/57/620، في الاجتماعات الرسمية.

البند ٥٩ من جدول الأعمال: تعزيز منظومة الأمم المتحدة (تابع)

تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن استعراض عملية ميزانية الأمم المتحدة (تابع)

(A/58/7/Add.5 و A/58/375 و A/58/395 و Corr.1)

٢٥- السيد فريد (المملكة العربية السعودية) قال إن وفده يريد أن تنظر الأمانة في تقديم تقارير عن تنفيذ البرنامج عدة مرات خلال فترة الميزانية، وفقاً اقترح في الفقرة ٥٧ من تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/58/375) بحيث تتوافر للدول الأعضاء معلومات موقوتة تستند إليها في اتخاذ قرارات اعتماد الموارد.

٢٦- وفيما يتعلق بالخطة المتوسطة الأجل قال إن الوفد السعودي يوافق على ألا تكون الخطة سرداً للأنشطة، بل صك سياسة عامة حسبما ورد في الفقرة ١١ من تقرير الأمين العام A/58/395. وهو يشير إلى أن الأولويات ليست محددة بوضوح في الخطة المتوسطة الأجل وليس بما ربط بين الأولويات واعتمادات الموارد. كما أنه يقترح أن تقدم الأمانة تقرير إلى الجمعية العامة يقارن بدائل الإبقاء على الخطة المتوسطة الأجل لمدة ٤ سنوات، أو وضع خطة لمدة عامين، لتمكين الدول الأعضاء من اتخاذ قرارات واعية بشأن هذا الموضوع.

البند ١٢٠ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٢-٢٠٠٣ (تابع)

الحالة المالية للمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة (A/58/7/Add.7 و A/58/426 و A/58/547)

التقريرين، لا بالشكل المطبوع على الورق فحسب بل وبالشكل الإلكتروني مع وظيفتي البحث والطبع، إلى جانب تحديث شهري للبيانات الواردة في التقرير عن تشكيل الأمانة. وسيكون هناك موقع على الويب لتمكين البعثات من النفاذ إلى تلك المعلومات. وعلى أي حال، سيجري تعميم التقريرين قبل استئناف أعمال اللجنة الخامسة بوقت كاف.

٣٦- السيد إيلجي (الجمهورية العربية السورية) أصر على أن التأخير، بما فيه التأخير في إصدار التقرير عن إقامة العدل، يجب أن يظل هو الاستثناء.

٣٧- السيد هاين (المدير المساعد لشعبة المراجعة الداخلية للحسابات) شرح أسباب التأخير في عرض التقارير عن إقامة العدل، وأشار إلى أن الأمين العام قد طالب بإجراء استعراض لإدارة الإجراءات في الأمم المتحدة، وكان لابد من مواءمة هذا الأمر للتوصيات بشأن التدابير الرامية إلى الحد من التأخير في كل مراحل الإجراء. وكان مكتب خدمات المراقبة الداخلية ووحدة التفتيش المشتركة قد أجريا بالفعل دراسات مختلفة عن هذا الموضوع. وفي عام ٢٠٠٢، وبناء على طلب وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة، كان مكتب خدمات المراقبة الداخلية قد اتبع نهجاً مبتكراً يرمي إلى تحريك الأمور للأمام، والاستعانة باستشاريين لتشكيل فريق مشاريع يشترك مع جميع أصحاب المصلحة في تحديد كيفية إجراء الدراسات. وللأسف فقد عطل هذا العمل عدم اتخاذ قرار من إدارة الشؤون الإدارية. وفي أعقاب التغييرات في رئاسة تلك الإدارة استؤنف العمل الآن وعهد به إلى شعبة المراجعة الداخلية للحسابات، التي بدأت في تجميع وتنظيم البيانات الأساسية. وظلت مشكلة تقديم المساعدة القانونية للشعبة قائمة ولكن هذه المسألة ستحل في المستقبل القريب بتعيين خبير قانوني. ويتوخى إعداد تقرير مرحلي في أوائل عام ٢٠٠٤، وعرض التقرير النهائي عن هذا العمل عند استئناف أعمال الدورة الثامنة والخمسين.

٣١- السيد بوليدو ليون (فتزويلا) تساءل عن استخدام الموارد وطلب معرفة أوجه إنفاق مبلغ ٥٤٩١٦ دولاراً المسجل في بند "استشاريون وخبراء" للفترة من أيار/مايو حتى أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣، على وجه التحديد.

٣٢- السيد فيرمين (الجمهورية الدومينيكية) قال إنه يفهم أن على الرغم مما قيل في التقرير A/58/426، وبالتحديد أن الموارد المتاحة تكفي كافية لتمويل أنشطة المعهد، حتى أيار/مايو ٢٠٠٤، بما في ذلك رواتب ثمانية موظفين، فموظفو المعهد يصل عددهم إلى أكثر بكثير من مجرد ثمانية موظفين.

٣٣- السيد ساش (مدير شعبة تخطيط البرامج والميزانية) أحاب على الأسئلة المطروحة بشأن التقرير (A/58/426) وقال إن وظيفة مدير للمعهد قد عُرضت على أحد المرشحين في ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ولكن الوظيفة لم تقبل لآن. ومبلغ ٥٤٩١٦ دولاراً الوارد تحت بند "استشاريون وخبراء" قد أنفق في إطار نظام معلومات وشبكات التوعية بشؤون الجنسين، الذي يشكل جزءاً من برنامج العمل المعتمد من مجلس مديري المعهد. وهذا النشاط مشمول في التقارير التي عرضت على المجلس الاقتصادي والاجتماعي، والتي أحاط المجلس علماً بها.

### تنظيم الأعمال

٣٤- السيدة بيغل (مدير شعبة التنمية التنظيمية لمكتب إدارة الموارد البشرية) قالت إن التقرير عن تشكيل الأمانة، والتقرير الذي يسرد موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة سوف ينشران متأخرين بسبب تنفيذ نظام جديد مؤتمت لجمع البيانات والتحقق منها، والاتصالات والتغييرات في الموظفين في الشعبة المسؤولة عن إصدار التقريرين.

٣٥- وسوف يبسر النظام المؤتمت الجديد بجميع بيانات جيدة النوعية وأكثر دقة وتكون سلامتها مضمونة بفعالية أكثر. وعلى المدى الطويل ستنتشر المعلومات الواردة في

النص الوحيد المنظم لمسألة تعاطي التبغ في الأمم المتحدة، كما تساءل عن مدى صدور قوانين في مدينة وولاية نيويورك بالتتابع. بما لا يتفق والقرار المشار إليه آنفاً، فهذا القرار الأخير هو الذي له الأولوية عملاً بالفرع ٨ من المادة الثالثة من اتفاق المقر.

٤٤ - السيد هيريرا (المكسيك) قال إنه أيضاً يرى أن أحكام ذلك القرار تنطبق على المنظمة.

٤٥ - السيد راشكو (مدير الشعبة القانونية العامة) أجاب على تعليق ممثل الاتحاد الروسي حول موضوع أسبقية قرار الجمعية العامة، وقال إن اتفاق المقر لا يميز إطلاقاً بين تواريخ العمل بالقوانين، ولكنه يراعي أهمية كل منها. وطبقاً للفرعين ٧ و ٨ من المادة الثالثة من اتفاق المقر فإن القانون السائد حالياً في مدينة وولاية نيويورك هو الذي ينطبق إلا إذا كان لا يتفق وأي قرار للأمم المتحدة. والأمر ليس كذلك بالنسبة للقرار المطروح الآن. فهو يؤسس قاعدة تتبع وقت اعتماده في عام ٢٠٠٠. وبعد ذلك أقرت مدينة وولاية نيويورك قوانين يتعين احترامها في مرافق المقر. ويحدد المنشور ST/SGB/2003/9 نظام تطبيقها.

٤٦ - واستطرد موضحاً أن التعميم لم يبلغ قرار الجمعية العامة. وجاء اعتماد القوانين المحلية ليغير الوضع. وبالنظر إلى هذا الواقع الجديد فإن الأمين العام قد نشر تعميم، ولكن الجمعية العامة لم تقرر اتخاذ طريق مختلف. وعلى سبيل المثال، باعتماد قانون من خلال القرار أو بتعديل القرار المتعلق باعتماد القانون.

٤٧ - السيد هيريرا (المكسيك) قال إنه يوافق تماماً على رد السيد راشكو وذكر أن وفده سيجري دراسة أعمق للرد الخطى الذي جرى تعميمه.

٤٨ - السيد داتون (استراليا) اعتبر أن الأمين العام قد تصرف على نحو سليم عندما التمس رأياً قانونياً. والوفد الاسترالي قدم من جانبه مشروع فقرة لإدراجه في مشروع

٣٨ - السيدة أودو (نيجيريا) أرادت معرفة ما حدث بالنسبة للتقرير عن الحالة المحتملة للتمييز في الأمانة العامة على أساس العرق أو الجنس أو لأي أسباب أخرى وتساءلت عما إذا كان من المتوخى أن تستعرض اللجنة الخامسة ذلك التقرير.

٣٩ - السيد ييلجي (الجمهورية العربية السورية) شدد على ضرورة التعاون بين الشعب المختلفة إذا كانت التقارير العديدة المطلوبة ستصدر في توقيتها المعلوم. وردد ملاحظات ممثلة نيجيريا وقال إنه يود أن يعرف السبب في أن تحديث التقرير عن ذلك الموضوع لم ينشر للآن.

٤٠ - السيد هاين (وكيل مدير شعبة المراجعة الداخلية للحسابات) أجاب على ممثل نيجيريا قائلاً إنه يعتقد أن التقرير أو شك أن يكتمل، ولكنه بحاجة إلى التحقق من ذلك واتفق مع ممثل سوريا على ضرورة التعاون الأوثق، وأعرب عن أمله في أن يتحرك الفريق الجديد في رئاسة إدارة الشؤون الإدارية قدماً في ذلك الاتجاه.

٤١ - الرئيس ذكر أنه بالنظر إلى الشروح المقدمة لأسباب التأخير في عرض التقارير، وعدم وجود أي اعتراض فإنه يعتبر أن أعضاء اللجنة الخامسة يريدون تقريراً عن استعراض البندين ١٢٧ و ١٢٨ عند استئناف الدورة الثامنة والخمسين.

٤٢ - تقرر ذلك.

## مسائل أخرى

### حظر التدخين في مقر الأمم المتحدة (تابع)

٤٣ - السيد غروزديف (الاتحاد الروسي) تساءل عما إذا كانت الأمانة العامة تدرك أن المنشور المتعلق بحظر التدخين في مباني المقر (ST/SGB/2003/9) يلغي بالفعل أحكام القرار ٢٢٢/٥٥ الصادر عن الجمعية العامة ويتعارض بالفعل معها. و تساءل عما إذا كان هذا الوضع لا يشكل سابقة خطيرة. وبناء على ما ذكره الوفد الروسي فإن القرار ٢٢٢/٥٥ هو



الأعضاء. فالدول الأعضاء هي التي تقرر حظر التدخين ومكانه. ثم إنه يرى الحاجة القصوى إلى التزام الحكمة عند بحث الشروط التي ينبغي في ظلها أن يطبق القانون على المقر، كي يتسنى تلافي التعدي على حقوق أي أحد. فمن مصلحة الجميع أن يترك الأمر للدول الأعضاء للبت في تلك المسائل.

٥٦- السيدة باشنان (نيوزيلندا) وافقت على ضرورة التزام الحكمة في هذه القضية وطلبت من هيئة المكتب أن تساعد اللجنة في البت في الكيفية التي تجرى بها مناقشة هذه القضية، كي لا تمس بسير برنامج عملها.

٥٧- الرئيس طلب من أعضاء اللجنة أن يحدوا من تداخلاتهم بشأن هذه القضية لأن المناقشات في المرحلة الراهنة لا يمكن أن تصل نتائج قاطعة.

٥٨- السيد كرامر (كندا) اعتبر أن الأمين العام قد تصرف بحكمة. وبينما يقدر هو الشروح التي قدمها ممثل الأمانة العامة فإنه يرى أن اللجنة الخامسة ليست هي التي تناقش المسألة من الوجهة القانونية، وعلق بأن حق أي فرد في التدخين ينبغي ألا يمارس بما يضر بصحة شخص آخر.

٥٩- السيد غروزديف (الاتحاد الروسي) رأى أن قرار الجمعية العامة له وزن قانوني أقوى من أي قانون، خاصة إذا كان التشريع المحلي يتعارض مع القرار المطروح. وإلى أن يعتمد قرار سليم، ينبغي أن يكون قرار الجمعية العامة هو القرار ذا الحجية. والأمين العام لم يطلب حتى الآن آراء الدول الأعضاء. ولما كانت القضية تبدو معقدة، فإنه ينبغي أن ينظر في المشكلة بتعمق. كما أنه يطالب برد محدد على القضية التي أثارها ممثل الهند والمتعلقة بخطر الإغلاق الفوري لمباني المقر بسبب إخلال بالقوانين.

٦٠- السيد راشكو (مدير الشعبة القانونية العامة) ذكر أن القوانين الاتحادية وقوانين الولاية تطبق بالتأكيد على الدائرة الإدارية، ولكن يترك للدول الأعضاء تنفيذها، لأن من المفهوم أن المنظمة تعهدت باحترام تلك القوانين بموجب

القرار بشأن نمط المؤتمرات، من شأنه أن يجعل ممارسة المقر متمشية مع القوانين المحلية.

٤٩- السيد إيلجي (الجمهورية العربية السورية) طلب معرفة ما إذا كانت القوانين المحلية تطبق تلقائياً على الدائرة الإدارية (المقر)، وتساءل عما إذا كان البلد المضيف مضطراً إلى تقديم طلب في هذا الصدد.

٥٠- السيد راشكو (مدير الشعبة القانونية العامة) ذكر أن القوانين الاتحادية أو قوانين الولاية تطبق مباشرة على الدائرة الإدارية من لحظة إقرارها، دون أن يحتاج البلد المضيف إلى اتخاذ أحكام أخرى لذلك الغرض. فبموجب اتفاقية المقر، تلتزم الأمانة العامة بتطبيق تلك القوانين.

٥١- السيد ريباش (الولايات المتحدة الأمريكية)، ذكر بإصرار أن التدابير التي اتخذها الأمين العام بشأن هذا الموضوع تدخل في اختصاصه تماماً بوصفه كبير المسؤولين الإداريين.

٥٢- السيد بوليدو ليون (فتزويلا) أعرب عن استغرابه لأن أي تعميم من الأمين العام يمكن أن يلغي أو يعدل قراراً للجمعية العامة. وعلاوة على هذا فبعد الشروح المقدمة، يتفهم أن تشريع أي بلد مضيف يمكن أن يلغي أو يبطل أي قرار للجمعية العامة، وأراد توضيحاً لهذا الموضوع.

٥٣- السيد مازومدار (الهند) عاد إلى قضية إمكانية تطبيق القوانين المحلية فقال إن المرء لو اعتبر حالة مباني المقر فإنه يجد مخالفات عديدة للقوانين المحلية. ومن ثم فبموجب مبدأ التطبيق التلقائي للقوانين المحلية فهل تتعرض مباني المقر لخطر الإغلاق؟

٥٤- السيد ويتز (أوروغواي) طلب أن تقدم الأمانة رداً مفصلاً على مسألة ما إذا كانت تشريعات ولاية نيويورك يمكن أن تلغي قانوناً للجمعية العامة.

٥٥- السيد أباتا (نيجيريا) رأى أن أي تعميم صادر عن الأمين العام يكون ملزماً لموظفي الأمانة ولكن ليس للدول

(فيرست أفينيو). وأكد أن عناصر الأمن الجدد الذين عين عدد منهم لهذه المهمة يتلقون تدريباً مستمراً.

رفعت الجلسة الساعة ١١/٥٠

اتفاقية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة. وأكد على أن أحكام تلك الاتفاقية ذاتها تحمي المنظمة أيضاً من أي إغلاق مفاجئ لمباني المقر عن طريق السلطات المحلية. وأوضح أنه بموجب أحكام الفرع ٨ من المادة الثالثة لاتفاق المقر، قررت الدول الأعضاء القوانين التي تنطبق على الدائرة الإدارية، وعند الضرورة تنشر قانوناً، إذا كان هناك عدم تساوق بين أحكام الاتفاق والقوانين المحلية. ولما كانت آثار الفرع ٦ من القرار ٢٢٢/٥٥ تعرضت للعديد من التفسيرات المختلفة فإن مكتب الشؤون القانونية يرغب في مساعدة اللجنة الخامسة في مواصلة المناقشة حول تلك النقطة.

#### الدخول إلى أماكن انتظار السيارات (تابع)

٦١- السيد تيه (الأمين العام المساعد لشؤون خدمات الدعم المركزية) أجاب على ملاحظات الوفود في الجلسات السابقة، وذكر أنه لما كانت جلسات اللجنة قد بدأت مبكرة فإن مشاكل الدخول إلى أماكن انتظار السيارات قد خفت إلى حد ما. غير أن هناك عقبات لا تزال باقية وخاصة لأن المنظمة ليست لديها السلطة في الدخول من الشارع العام. فبوسعها أن تواصل بذل الجهود لإيجاد حلول بالتشاور مع السلطات المحلية.

٦٢- السيد إيلجي (الجمهورية العربية السورية) اقترح فتح بوابة الدخول في الجادة الأولى (فيرست أفينيو) في الصباح خلال الجمعية العامة للسماح بمرور السيارات الدبلوماسية.

٦٣- السيد صن (الصين) لاحظ أن الحالة قد خفت إلى حد ما وأعرب عن أمله أن تتخذ الإدارة المعنية الخطوات اللازمة لتسريع الضوابط الأمنية. واقترح أن تخصص حارة معينة للسيارات الدبلوماسية، وأن تدرّب عناصر الأمن تدريباً أفضل على التعامل في حالات الطوارئ.

٦٤- السيد تيه (الأمين العام المساعد لشؤون خدمات الدعم المركزية) ذكر أن السلطات المحلية لن تؤيد فكرة تخصيص منفذ خاص للسيارات الدبلوماسية في الجادة الأولى