

JUN 28 1989

Distr.
GENERAL

UN/SA COLLECTION
الجمعية العامة
المجلس الاقتصادي والاجتماعي

A/44/206/Add.1
E/1989/69/Add.1
24 May 1989
ARABIC
ORIGINAL : ENGLISH

المجلس الاقتصادي والاجتماعي
الدورة العادية الثانية لعام ١٩٨٩
التعاون الإقليمي

الجمعية العامة
الدورة الرابعة والأربعون
البنود ١٣ و ٩٨ و ١٣٩ من القائمة الأولية*
تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي
المشاوراة الاقليمية المتعلقة بالسياسات
والبرامج الإنمائية للرعاية الاجتماعية
وحدة التفتيش المشتركة

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يقدم إلى الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي تعليقاته على تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "تقرير عن اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا" (A/44/206-E/1989/69).

مرفق

تعليقات الأمين العام

أولا - مقدمة

١ - يُرحب الأمين العام بتقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "تقرير عن اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا" ، وهو آخر تقرير في مجموعة من التقارير اضطلعت بها الوحدة فيما يتعلق باللجان الإقليمية . وقد جاء في حينه ، سواء في حد ذاته أو في إطار تلك المجموعة . ومن رأي الأمين العام أن هذا التقرير يحدد الوضع الصحيح للجنة ، رغم إيجازه . وهو يتضمن عدداً من التوصيات ذات الصلة المترتبة على التحليل المقدم . والأمين التنفيذي للجنة قد أبلغ الأمين العام أنه موافق على مضمون هذا التقرير .

ثانياً - تعليقات محددة

الجزء الأول - مقدمة

٢ - يؤيد الأمين العام البيان الوارد في الفقرة ٣ من التقرير . فرغم تجانس الإقليم ، فإن التعاون بداخله لم يبلغ شأواً بعيداً ، وثمة صراعات مسلحة مختلفة لها تأثير سلبي كبير على جهود التنمية الاقتصادية ، علاوة على ذلك . والتعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي يمكن لهما أن يشكلتا قوة كبيرة تناهض التباعد السياسي ؛ ومن الواضح أن أي هيئة موضوعية ، مشكلة من أخصائيين تقنيين ، تسعى إلى دعم هذه القوة لا تقف وحدها ؛ فهي تلقى مساندة المنظمة العالمية التي تشكل هذه الهيئة جزءاً منها .

٣ - وفي إطار الأمم المتحدة ، يُراد من اللجنة أن تكون بمثابة المركز العام للتنمية الاقتصادية والاجتماعية فيما يتعلق بالمنطقة . والأمين العام يشارك المغتشرين في رأيهم القائل بأن الدول الاعضاء والمنظمات بالمنطقة بوسعها أن تنظر في الاستفادة من هذه الإمكانيات وفي تعزيزها باعتبارها من وسائل التنمية لديها . والفقرة ٥١ مسند التقرير تنص على أن اللجنة ، شأنها في ذلك شأن سائر اللجان الإقليمية ، ليست مجرد أمانة بل إنها أكبر من ذلك بكثير ؛ فهي ، قبل كل شيء ، مجموعة من الدول الاعضاء

يعنيها ، على نحو جماعي ومشارك ، أن تمل المنطقة التي تدعمها إلى مرحلة التنمية الكاملة تحت رعاية الأمم المتحدة . ومساعدة اللجنة في بلوغ أقصى فعالية لها من شأنها أن تُسهّل الجهود التي تنطوي ، فيما يبدو ، على احتمالات كبيرة لتقديم مساهمة هامة في تنمية المنطقة .

الجزء الخامس - التعاون والتنسيق مع الهيئات

الإقليمية والدولية

٤ - في الفقرة ٤٩ من التقرير ، يقول المفتشون إنه يجب على كل من اللجنة والمؤسسات العربية الإقليمية أن تشترك ، في مرحلة مبكرة ، في تحديد البرامج والمشاريع ذات الأولوية ، وأن تضع قائمة بالموارد والخدمات المؤسسية المتاحة ، كي تضع هذا التعاون في موضعه الصحيح . وهم أيضا يبلغون الانتباه إلى المبادرات التي اضطلع بها الأمين التنفيذي للجنة من أجل إعادة تنشيط الاتفاقات المبرمة بين اللجنة والمؤسسات العربية الإقليمية . وثمة أمل لدى الأمين العام في أن تؤدي هذه المبادرات إلى تنسيق مطرد النفع للجهود المبذولة من قبل المنظمات ذات الهدف المشترك .

الجزء السادس - الموارد : البشرية والمالية

٥ - في الفقرة ٥٢ من التقرير ، بلغت المفتشون الانتباه إلى قدرة اللجنة على الاضطلاع بأنشطة مشاريعية من أجل حكومات المنطقة وبالنيابة عنها ، وهم يعربون عن اقتناعهم بأنه ينبغي لدولها الاعضاء أن تستفيد من هذه القدرة ، على نحو طوعي وبشكل كبير . والأمين العام يشارك المفتشين في هذا الرأي : فمن الجدير بالملاحظة أن ثمة دول أعضاء كثيرة لا تحاول أن تستفيد من اللجنة على النحو المشار إليه .

٦ - وفيما يتعلق بالجملة الأخيرة من الفقرة ٥٢ ، يجدر بالذكر أن أي أنشطة مشاريعية ، حتى لو كانت باللغة التواضع ، لها أهميتها إذا حاولت الدول الاعضاء أن تضطلع بها . وقد يبدو أن عدم وجود اهتمام كبير لدى حكومات المنطقة هو السبب الحقيقي الذي يحول دون قيام حكومات البلدان ، التي لا تنتمي إلى هذه المنطقة ، بالمساهمة في أعمال اللجنة ، ووجود دلائل ملموسة على اهتمام الدول أعضاء اللجنة يمكن له ، دون شك ، أن يُحدث تأشيرًا حَفَازًا وأن يزود الحكومات بوسيلة هامة من وسائل التنمية . وذلك بتكلفة متوازنة سواء من حيث العائد أو من حيث مساهمة الآخرين .

٧ - وفيما يتصل بالموارد البشرية ، ما فتع هناك بعض التحسن في مستوى تعيين الموظفين الغنيين باللجنة ، وذلك منذ وقف اطلاق النار في حرب الخليج . ولا شك أن هذا من دواعي ترحيب شاغلي الوظائف الذين تزايدت عليهم الضغوط والذين ظلوا في وظائفهم فترة مديدة . والجهود الحثيثة الهامة ، التي بُذلت حتى الآن لتعيين موظفين من نفس المستوى ، ينبغي لها أن تستمر ، مع هذا ، دون هوادة من أجل شغل الشواغر المتبقية . ومن ثم فإن النتائج ذات الصلة التي توصل إليها المفتشون في هذا الشأن ما زالت سارية المفعول .

التوصية ٣

ينبغي للأمين العام أن يقوم ، عند الاقتضاء ، في إطار ارتفاع معدل الشواغر ، وبالتعاون مع اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ، بما يلي :

(أ) منح معاملة خاصة للجنة في ظل قيود الميزانية التي ترتبت على الازمة المالية وتنفيذ التوصية ١٥ لفريق الثمانية عشر في مجال تخفيض عدد الموظفين .

٨ - لم تستثن اللجنة ولا أي لجنة إقليمية أخرى من عملية تخفيض عدد الوظائف . ومن الجدير بالذكر ، مع هذا ، أن تخفيض الوظائف في اللجنة كان دون مستوى التخفيض الشامل بالمنظمة ، وذلك وفقا لطلب لجنة البرنامج والتنسيق والجمعية العامة فيما يتعلق بهذه اللجان .

(ب) كفالة التنفيذ السريع الفعال للتوجيهات الواردة في قرار الجمعية العامة ٢٤٣/٣٩ والمتعلقة بتدبير موظفين من أي دولة عضو في اللجنة لتلبية احتياجات أمانة اللجنة من الموظفين .

٩ - يمكن القول ، بكل وضوح ، بأن تجميد التوظيف الذي فرضه الأمين العام في آذار/مارس ١٩٨٦ ، بكل ما جاء به من تقييدات ، إلى جانب حالة الضيق التي اكتنفت اللجنة ، التي تقع في منطقة حرب ، قد أسهما بشكل كبير في ارتفاع معدل الشواغر بالفئة الغنية . ومن جراء هذه الأحوال غير المستقرة التي سادت المنطقة ، كان هناك أيضا معدل دوران مرتفع ، مما أدى إلى بعض الآثار المعاكسة فيما يتعلق ببرنامج عمل اللجنة .

١٠ - وفي شباط/فبراير ١٩٨٨ ، أذن وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم بشغل الوظائف بموظفين يعملون بعقود قصيرة الاجل ، كاجراء مؤقت ، وذلك لمساعدة اللجنة ومراكز العمل الأخرى التي تزيد بها معدلات الشواغر عن ٢٠ في المائة . وبالإضافة إلى السماح بشغل الوظائف على نحو مؤقت بموظفين يعملون بعقود قصيرة الاجل ، ومنح عدد محدود من البدلات الوظيفية الخاصة لموظفي الخدمات العامة الذي يظلمون مؤقتا باختصاصات فنية لتقليل الآثار السلبية المتعلقة ببرامج العمل إلى أدنى حد ، أصبح من الضروري أيضا أن يُنظر في تعيين موظفين من أي دولة عضو اللجنة ، حتى من تلك البلدان التي تعتبر ممثلة تمثيلا زائدا في جميع أنحاء الامانة . بيد أن التقييدات التي فرضها تجميد التوظيف لم تُحسن من حالة سائر الدول أعضاء المنطقة التي ما زالت دون تمثيل أو التي ما زالت ناقمة التمثيل . ورغم أن الجهود لا تزال تبذل بهدف اجتذاب مرشحين مؤهلين من هذه الدول الاعضاء ، فإنه ما زال هناك عدم اهتمام بالمشاركة في الامتحانات التنافسية الوطنية وفي التقدم للشواغر المعلن عنها ، وذلك من قبل هؤلاء المرشحين . وقد أدى ذلك إلى عدم بلوغ هذه الدول مركزها في حدود نطاقاتها . ومن الواضح كذلك أن المنظمة ليست على مستوى المنافسة فيما يتعلق بالمرشحات وأحوال الخدمة اللازمة لاجتذاب وطنيين رفيعي المستوى من تلك البلدان . والاستعراض الشامل الراهن لهذه الحالة من قبل لجنة الخدمة المدنية الدولية جدير ببالغ الترحيب ، كما سبق أن ذكرت الجمعية العامة .

١١ - ومن دواعي التشجيع ، رغم هذا ، ما ظهر مؤخرا من تزايد روح التعاون بين اللجنة والمقر إلى جانب اتساع نطاق مقدمي طلبات التوظيف من مجموعة مختلفة من الدول الاعضاء داخل وخارج المنطقة من جراء وقف اطلاق النار الذي أصبح ساري المفعول منذ شهر آب/أغسطس ١٩٨٨ . وفيما يتعلق بالفترة المحصورة بين ١ أيار/مايو و ١٩٨٧ و ١ أيار/مايو ١٩٨٩ ، تم شغل ٢٠ وظيفة باللجنة من قبل مرشحين خارجيين من الدول الاعضاء التالية :

<u>الدول الاعضاء الأخرى</u>	<u>الدول أعضاء اللجنة</u>
٢ جمهورية ألمانيا الاتحادية	٤ الأردن
٢ السودان	٢ الجمهورية العربية السورية
٤ الولايات المتحدة الأمريكية	٣ العراق
١ اليابان	١ لبنان
-	١ مصر
٩	١١

وشمة شعور بأنه قد حدث تحسن كبير خلال عام ١٩٨٨ وحتى الآن ، كما يتضح من هبوط معدل الشفور من حوالي ٣٠ في المائة في كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٧ إلى ما هو أقل من ٢٣ في المائة بقليل في ١ أيار/مايو ١٩٨٩ . وسوف يظل الباب مفتوحا أمام تلك الدول الاعضاء التي لم تقدم للأسف أي دعم تقريبا لأي من الجهود المبذولة في هذا السبيل حتى الآن .

(ج) انتهاز الفرصة المتاحة من برنامج إدارة الشواغر وإعادة توزيع الموظفين للإمعان في أعمال المادة ١-٣ من النظام الأساسي للموظفين ، ولوضع خطة منتظمة لدوران الموظفين وذلك لكفالة تزويد الموظفين بخبرة العمل في المقر وفي الميدان لتقليل التمييز ضد الموظفين العاملين في مراكز عمل "شاقة" إلى أدنى حد .

١٢ - مع ادخال برنامج إدارة الشواغر وإعادة توزيع الموظفين ، في نيسان/ابريل ١٩٨٧ ، كان شمة أمل في شغل الوظائف على نحو أكثر عدلا وتوازنا . وفيما يتعلق بتنقل الموظفين داخل وخارج مراكز العمل "الشاقة" ، كانت النتائج دون المستوى المطلوب . بيد أنه قد حدث حتى الآن أن نُقل بنجاح ، ما مجموعه ١٠ موظفين في اللجنة ، وذلك نتيجة لإدارة الشواغر ، حيث نُقل ثلاثة منهم من اللجنة إلى نيويورك وجنيف وسانتياغو على التوالي . وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٨ ، صدرت الوثيقة ST/AI/338/Add.5 التي تضمنت مجموعة من التدابير الرامية إلى تسهيل تنقل الموظفين . وقد تضمنت هذه التدابير منح انتدابات تصل مدتها إلى ثلاث سنوات ، وبدلات وظيفية خاصة ، وبدلات انتداب ومنح استقرار معززة ، وتحسين معدلات تسويات مقر العمل .

١٣ - ومن المأمول فيه أن هذه الحوافز ، إلى جانب وضع خطة محددة المعالم لدوران الموظفين على صعيد الأمانة العامة - وهي خطة يُتوقع لها أن تبدأ في عام ١٩٩٠ - ستساعدنا في بلوغ التوازن العادل المنشود . وشمة أمل في أن تنتهي معدلات الشفور العالية السائدة في مراكز مثل مقر اللجنة ، وذلك مع مجيء سياسة الدوران هذه .

(د) وضع ونشر صيغة وحيدة على صعيد المنظمة يمكن استخدامها في حساب معدل الشفور بكل وحدة بالمنظمة ، مما يقضي على البلبلة التي تكتنف استخدام معدل الشفور هذا على الصعيدين السياسي والتشغيلي .

١٤ - والأمين العام يشارك فيما أُعرب عنه من مشاعر القلق في التوصية ٣ (د) من التقرير . وشمة لجنة تأسيسية تضم ممثلين من شعبة الميزانية ومن إدارة تنظيم

الموارد البشرية قد تم إنشاؤها لتناول المسائل المتعلقة بالهيكل التنظيمي وتصميم الوظائف والتمنيف في كل وحدة تنظيمية . وسوف يُطلب إلى هذه اللجنة أن تضع صيغة على معيد المنظمة يمكن استخدامها في حساب معدل الشفور ، على النحو الذي اقترحه المفتشون .
