

Distr.: General  
14 October 2005  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة الستون

البند ١٢٧ من جدول الأعمال

خطة المؤتمرات

## إصلاح إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات

## تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام عن خطة المؤتمرات (A/60/93) وعن إصلاح إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات (A/60/112). وخلال نظر اللجنة الاستشارية في التقريرين، التقت ممثلي الأمين العام الذين قدموا معلومات إضافية وإيضاحات.

٢ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية التحسن المطرد في الاستفادة من موارد خدمة المؤتمرات ومرافقها على مدى السنوات القليلة الماضية. فمعامل الاستفادة العامة في عام ٢٠٠٤ كان ٨٣ في المائة، متجاوزا بذلك لأول مرة منذ سنة ٢٠٠٠ المعيار المحدد بنسبة ٨٠ في المائة (انظر A/60/93، الفقرة ٨). إلا أن اللجنة ما تزال قلقة لأن المنهجية المستعملة في حساب معامل الاستفادة لم تتغير تغيرا مشهودا منذ عام ١٩٩٣ ولأنها لا تراعي، كما أشارت اللجنة في الماضي، الطبيعة المحددة لعمل مختلف الهيئات موضع الدراسة. وتكرر اللجنة الإعراب عن رأيها القائل بأن الإحصائيات الأولية بشأن الاستفادة من موارد المؤتمرات يمتثل أن تكون مضللة ويمكن أن تلقي بظلال تحول دون فهمنا للمكاسب الفعلية المحققة بصدد كفاءة الاستفادة من الموارد المخصصة للمؤتمرات. ولذلك، فإن اللجنة لا تزال تعتقد أن من اللازم زيادة التحليل الكيفي وإعادة النظر في المنهجية، بهدف استحداث

\* أعيد إصدارها لأسباب فنية.

فمح أكثر استنادا إلى النتائج وينطوي على قياس للنتائج المحققة باستعمال الموارد المتاحة (انظر A/59/418، الفقرة ٥٥).

٣ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية استمرار المشاكل المذكورة في تقرير الأمين العام بشأن التقييد بحدود عدد الصفحات والمواعيد النهائية لتقديم الوثائق في ظل نظام الإصدار المقرر. وقد أخطرت اللجنة بأنه كان من المقرر إصدار ٩٢٣ وثيقة في عام ٢٠٠٤ وأن ٢٣٦ وثيقة من بينها، أي ٢٥,٦ في المائة، قد تجاوزت الحد المقرر للصفحات وأن ٤٢٤ وثيقة منها، أي ٤٥,٩ في المائة، قد قُدمت في وقت متأخر. وترى اللجنة أن هذا يطرح مسألة مساءلة الإدارات المعدة للوثائق. وفي هذا الصدد، تُشير اللجنة إلى توصيتها الواردة في تقريرها عن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧<sup>(١)</sup>، القائلة بأن مسؤولية التقديم في الوقت المناسب ينبغي أن تقع على عاتق الإدارات المعدة للوثائق وأن مؤشر الإنجاز هذا ينبغي أن يشكل جزءا من إطار العمل المنطقي لهذه الإدارات لا لإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات (انظر A/60/7، الفقرة أولا - ٣٧). وترحب اللجنة بالإحصائيات المقدمة من إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات بشأن امتثال الإدارات المعدة للوثائق (A/60/112، المرفق). إلا أن اللجنة تكرر قولها بأنه لكي يؤدي نظام الإصدار المقرر دوره بصورة فعالة لا بد أن ينطوي على بعض المرونة (انظر A/59/418، الفقرة ٣).

٤ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية النهج الاستباقي الذي تأخذ به تلك الإدارة في تعاملها مع مسألة التقييد بالمواعيد النهائية وحدود عدد الصفحات، ولا سيما جهود الإدارة المبدولة للمشاركة في تعزيز مهارات الصياغة لدى موظفي الأمانة العامة المسؤولين عن إعداد التقارير، بهدف إنتاج تقارير أجود وأكثر إيجازا يسهل على إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات أن تجهزها في الوقت المناسب. وعند اضطلاع تلك الإدارة بهذه المبادرة نظرت إلى الأمور متجاوزة ذاتها، في محاولة منها لمعالجة أحد جذور المشكلة؛ واللجنة تشجعها على مواصلة السعي إلى مثل هذه الحلول المبتكرة.

٥ - وتخطط اللجنة الاستشارية علما بالمعلومات المقدمة في التقرير بشأن استنتاجات فرقة عمل أنشئت لاستعراض معايير عبء العمل وقياس الأداء (A/60/93، الفقرات ٦٠ إلى ٦٢). وترى اللجنة أنه ينبغي إيلاء النظر إلى إدراج هذه المسألة في التقرير المتعلق بإصلاح إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، نظرا لأن قياس الأداء ما برح يمثل شاغلا رئيسيا في إطار عملية الإصلاح. ومهما كان الأمر، فإنه نظرا لتكرار التفات الجمعية العامة إلى مسألة معايير عبء العمل وسبل قياس الإنتاجية والجودة تعتقد اللجنة أن العمل الذي أنجزته فرقة العمل ينبغي استيفاءه.

٦ - وعلى النحو المبين في الفقرة ٦٢ من التقرير السالف الذكر، خلصت فرقة العمل إلى أنه "ينبغي استكمال معايير عبء العمل الحالية بطائفة من البيانات الإدارية وفق النظام المتوازن لتقييم التقدم المحرز" المستعمل على نطاق واسع في كل من المؤسسات العامة والخاصة، وذلك بغرض تقديم صورة أوسع لأداء تلك الإدارة من منظور المنظومة بكاملها". وترى اللجنة أن هذا قول غامض، لأن مسؤولية الأمين العام هي الاستجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في قرارها ٢٦٥/٥٩، حيث طلبت الجمعية إليه أن يواصل دراسة معايير عبء العمل وقياس الأداء، من حيث النوعية والكمية على السواء، بغية تقديم مقترح إلى الجمعية العامة بشأن منهجية شاملة لأجل قياس الأداء وإدارته انطلاقاً من منظور المنظومة الكاملة. وإذا تقرر استعمال نهج النظام المتوازن لتقييم التقدم المحرز، فإن من المتعين توسيعه وإكمال معالمة وإبلاغ الجمعية به في أقرب وقت ممكن. وقد علقت اللجنة على هذه المسألة بشيء من التفصيل في تقريرها الأول عن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ (انظر A/60/7، الفقرات أولاً - ٤٨ إلى أولاً - ٥٠).

٧ - وتخطط اللجنة الاستشارية علماً بالمعلومات المقدمة في التقريرين بشأن التقدم المحرز في استحداث وتطبيق أدوات تكنولوجيا المعلومات. وقد أخطرت اللجنة بأن إدخال مثل هذه الأدوات في بعض مجالات عمل إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات لم يسفر بعد عن زيادة ملحوظة في الإنتاجية، بل تتوقع الأمانة العامة أن يؤدي أساساً إلى تعزيز الجودة والاتساق. وتكرر اللجنة الإعراب عن رأيها القائل بأنها تعتبر التدابير الرامية إلى زيادة الجودة والدقة أمراً هاماً، لا سيما في بيئة تراعي الاستعانة بمصادر خارجية لإنجاز الميزانية دائماً من أعمال تلك الإدارة (انظر المرجع نفسه، الفقرة أولاً - ٤٦). وهي تتوقع أيضاً أن تأتي زيادة الإنتاجية مع الوقت. وفي هذا الصدد، يعتبر من الأمور الهامة تطوير أدوات قياس الأداء.

٨ - وما تزال حالة شغور وظائف المترجمين التحريريين والمترجمين الشفويين تثير قلقاً شديداً. وعلى وجه التحديد، فإن تقرير الأمين العام عن خطة المؤتمرات يبرز المشكلات المستمرة التي تواجهها إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات فيما يختص بتوظيف المترجمين الشفويين. مكتب الأمم المتحدة في نيروبي (انظر A/60/93، الفقرتان ٦٥ و ٦٦). وقد أخطرت اللجنة بأن تلك الإدارة تعمل حالياً، مع مكتب إدارة الموارد البشرية، للترتيب لإجراء امتحان للترجمة الشفوية باللغة العربية، بهدف محدد هو شغل الوظائف الشاغرة في نيروبي. واللجنة ترحب بهذه المبادرة وتشجع الإدارة المذكورة على مواصلة مضاعفة جهودها في هذا الصدد. ونظراً لطول مدة شغور الوظائف، تحث اللجنة الإدارة ذاتها على النظر في جميع النهج الممكن اتباعها.

٩ - وتواجه إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات عدداً غير مسبوق من حالات التقاعد على مدى السنوات القليلة المقبلة. وقد رحبت اللجنة الاستشارية، في تقريرها عن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ بتركيز تلك الإدارة على التخطيط لتعاقب الموظفين؛ وأوصت بأن تسن الإدارة إياها إجراء خاصاً، بالاشتراك مع مكتب إدارة الموارد البشرية، يجري بمقتضاه الإعلان في وقت مبكر جداً عن الوظائف التي يحتمل شغورها بحيث يجري شغلها متى أصبحت شاغرة، وذلك مع مراعاة الترقيات الممكن حدوثها داخل الإدارة (A/60/7، الفقرة أولاً - ٥٣) / ومرة أخرى، تشجع اللجنة تلك الإدارة على بذل جهد متضافر لتحديد مقدمي الطلبات المؤهلين ووضع قوائم تضم أسماء المرشحين المؤهلين لجميع اللغات الرسمية (انظر A/59/418، الفقرة ٦).

الحواشي

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الستون، الملحق رقم ٧ والتصويب (A/60/7 و Corr.1).