

Distr.: General

26 March 1999

Arabic

Original: French

الجمعية العامة

الدورة الثالثة والخمسون

الوثائق الرسمية



اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة ٢٦

المعقودة في المقر، نيويورك،

يوم الجمعة، ١٣ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨ الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد ألبان (أرمينيا)
 ثم: السيدة برن - هيلوك (نائبة الرئيس) (جزر البهاما)
 ثم: السيد ألبان (الرئيس) (أرمينيا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

البند ١١٩ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)
 البند ١١٤ من جدول الأعمال: تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب خدمات المراقبة الداخلية (تابع)
 البند ١١٣ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٩-١٩٩٨ (تابع)

أماكن المكاتب في قصر ويلسون (تابع)

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 ١٠/٠٠.

البند ١١٩ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع) (A/52/814؛ A/53/266، A/53/327، A/53/342، A/53/375 و Corr.1، A/53/385، A/53/414، A/53/501، A/53/502، A/53/526 و Add.1، A/53/548، A/53/642؛ A/C.5/52/2؛ A/C.5/53/L.3)

١ - السيد باشكي (وكيل الأمين العام لخدمات المراقبة الداخلية): عرض تقرير مكتب خدمات المراقبة الداخلية عن التدقيق في مسألة توظيف المتقاعدين (A/53/642)، وقال إن هذا التدقيق قد أجري من أجل تقييم مدى الامتثال لمقرر الجمعية العامة ٤٠٨/٥١. وأضاف موضحاً أنه من بين ١٦٥ حالة توظيف تم النظر فيها، تمثل حوالي ٢١ في المائة من ٧٥٩ متقاعد تم توظيفهم خلال الفترة المشمولة بالتقرير (١٩٩٥-١٩٩٧)، وتوجد ٩٤ حالة عدم امتثال لمقرر الجمعية العامة ٤٠٨/٥١ أو غيره من التوجيهات. وأضاف قائلاً إن من بين المشاكل التي حُددت كون بعض التوجيهات الحالية لا تنص على تعريف موحد لمصطلح "متقاعد"، وقد أدى ذلك إلى وجود عدد من التناقضات في تسجيل البيانات المتعلقة بالمتقاعدين ومعالجتها في النظم المحوسبة المتعلقة بالأفراد وكشوف المرتبات، بما في ذلك نظام إدارة المعلومات المتكامل. ومضى قائلاً إن غياب هذا التعريف يفسر جزئياً اختلاف الآراء داخل الأمانة العامة بشأن ما إذا كان حكم المقرر ٤٠٨/٥١، الذي يحصر توظيف المتقاعدين في مدة أقصاها ستة شهور في السنة التقويمية، ينطبق على جميع المتقاعدين، أو ينطبق على الذين يتلقون معاشاً تقاعدياً شهرياً من صندوق الأمم المتحدة المشترك للمعاشات التقاعدية فقط. واستدرك قائلاً إن هذا التقرير لا يتناول ما يسمى بممارسة (الجمع بين وظيفتين) فحسب، بل يتناول أيضاً الآثار السلبية الأشمل لتوظيف المتقاعدين، بما في ذلك الأثر في تعيين الموظفين وترقيتهم. وأضاف قائلاً إن الجمعية العامة قد ترغب في توضيح ما إذا كان هذا الحكم المذكور ينطبق على المتقاعدين بصفة عامة.

٢ - وتابع كلامه قائلاً إن بعض مجالات المشاكل الأخرى التي كشف التدقيق عنها تشمل الارتفاع النسبي لعدد المتقاعدين الذين تم توظيفهم خلال الفترة ١٩٩٥-١٩٩٧ بالمقارنة مع العدد الإجمالي للموظفين في جميع الفئات الذين وظفتهم الأمانة العامة خلال الفترة ذاتها؛ والعدد الكبير نسبياً لمتقاعدي خدمات اللغات الذين يتم تعيينهم على أساس غير محلي، حيث تترتب على ذلك تكاليف إضافية كبيرة مثل تكاليف السفر والبدل اليومي؛ وعدم وجود مراقبة لتوظيف المتقاعدين في إطار ترتيبات الخدمة الخاصة أو على أساس العمل الفعلي، حيث نتج عن ذلك تلقي المتقاعدين لأجور تتعدى الحدود التي رسمتها الجمعية؛ والاختلال الحاصل بين الجنسين في عملية توظيف المتقاعدين خلال الفترة المعنية؛ وختاماً، توظيف عدد من المتقاعدين بموجب عقود قصيرة الأجل دون موافقة مسبقة من شعبة الخدمات الطبية التابعة للأمانة العامة. وأضاف قائلاً إن تقرير مكتب خدمات المراقبة الداخلية يشمل توصيات ترمي إلى التصدي إلى مواطن القصور التي كشف عنها التدقيق.

٣ - السيد هيراوان (إندونيسيا): قال متكلماً باسم مجموعة ال ٧٧ والصين، إنه ينبغي على الدول الأعضاء أن تضع مبادئ توجيهية استراتيجية لإصلاح إدارة الموارد البشرية، ولن يتأتى ذلك إلا بالموافقة المسبقة للجمعية العامة. وقال إنه يحيط علماً بالالتزامات التي قدمها الأمين العام في الفقرة ٥ من تقريره عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/53/414) وبالعناصر الأساسية العشرة الواردة في الفقرة ٩، وإنه يتطلع إلى تعليقات اللجنة الاستشارية على هذه الوثيقة المهمة. وقال إن مجموعة ال ٧٧ والصين توليان أهمية كبرى لتحسين إدارة الموارد البشرية وترحب بتأكيد الأمين العام أن عملية الإصلاح ليست لتخفيض الميزانية أو وسيلة لتمويل حساب التنمية.

٤ - وتابع كلامه قائلا إن على الدول الأعضاء أن ترصد بصورة وثيقة مسألة إنشاء آليات فعالة للمساءلة، بما في ذلك إنشاء إجراءات داخلية للرصد والمراقبة، وإنشاء نظام داخلي فعال للعدالة - يكون لازمة ضرورية لتفويض السلطة. وأضاف قائلا إنه نظرا لتأخر صدور الوثائق ولكون تقارير اللجنة الاستشارية غير متاحة، فإنه ينبغي ألا تُختتم مناقشة هذا البند إلا حينما تكون الدول الأعضاء قد أخذت وقتا للنظر في هذا البند بصورة وافية. وقال إن مجموعة الـ ٧٧ والصين تتطلع إلى تلقي مزيد من المعلومات من الأمانة العامة، على وجه الخصوص، بشأن العوائق المحتملة التي تعترض تنفيذ عملية الإصلاح. ومضى قائلا إن المفهوم الجديد للمساءلة يعني ضمنا أن إدارة الأداء، التي تعد ضرورية في عملية رصد المساءلة، ينبغي ألا تشمل تقديم الحوافز فحسب، بل ينبغي أن تشمل أيضا فرض الجزاءات والعقوبات للإخلال بالمهام. وقال إن مجموعة الـ ٧٧ والصين ستتناول تلك القضية في سياق التقرير عن إدارة الأداء (A/53/226). وقال إن مكتب إدارة الموارد البشرية ينبغي أن يظل السلطة المركزية في مجال السياسة العامة المسؤولة عن رصد تطبيق الأنظمة الحالية.

٥ - وتابع كلامه قائلا إن تمثيل الموظفين من البلدان النامية، التي تشكل ٧٤ في المائة من الدول الأعضاء في الأمم المتحدة، تمثيل ضعيف إلى حد ما على صعيد الوظائف العليا وعلى صعيد وضع السياسة العامة. واستنتج قائلا إن من المهم بالنسبة للأمين العام أن يقوم بتعيين الموظفين في تلك الوظائف على أساس جغرافي واسع ومتكافئ، على نحو ما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٢٢/٤٩، لا سيما أن عددا من الموظفين الأقدم، بمن فيهم المنتمون إلى البلدان النامية، سيتقاعدون في الفترة بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٢. وفي ذلك الصدد طلب إلى الأمين العام أن يقدم معلومات إضافية عن تنفيذ ذلك القرار. وأضاف قائلا إنه بينما يعد تحسين تمثيل المرأة في الأمانة العامة أمرا مشجعا (A/53/375، و A/53/376)، ينبغي بذل جهد أكبر في مجال توظيف المزيد من النساء من البلدان النامية، لا سيما فيما يتعلق بالوظائف العليا.

٦ - ومضى قائلا إن ارتفاع عدد الاستقالات أمر مزعج، وإن على الأمانة العامة أن تقدم تقريرا شاملا يصف طبيعة أية خطوات تتخذ من أجل وضع حد لهذا الاتجاه.

٧ - وفيما يتعلق بالاستعانة بخبراء استشاريين، قال إن مجموعة الـ ٧٧ والصين قلقة إزاء ضعف المراقبة الداخلية الذي كشف عنه تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب خدمات المراقبة الداخلية (A/52/814). وأكد أن اختيار الخبراء الاستشاريين ينبغي أن يستند إلى مبدأ التوزيع الجغرافي العادل؛ وأنه ينبغي دراسة التوصيات المتعلقة بتلك المسألة الواردة في الوثيقة A/53/385 دراسة وافية، وأن تؤجل، لذلك الغرض، عملية اختتام المناقشة العامة نظرا لأن تقارير اللجنة الاستشارية التي لها صلة بالموضوع لم تُتج بعد.

٨ - السيد شيمونوفيتش (كرواتيا): قال إن حكومة بلده تدعم البرنامج الشامل للإصلاح الذي أعده الأمين العام دعما تاما وتؤيد بالكامل الفكرة التي مفادها أن الموظفين هم أغلى ما تملك المنظمة. وقال إن من الضروري تحديث وإصلاح الأمم المتحدة دون تأخير حتى يتسنى تنشيط هذه المنظمة، عشية ألفية جديدة، من خلال تعزيز الشراكة بين الدول الأعضاء، والإدارة والأمانة العامة.

٩ - وتابع كلامه قائلا إن الأمم المتحدة، بوصفها منظمة عالمية، ينبغي أن يضم موظفوها ممثلين من جميع الدول الأعضاء الـ ١٨٥. وقال إن نوعية المرشحين والحاجة إلى التوزيع الجغرافي العادل عنصرين حاسمين ينبغي مراعاتهما في تعيين الموظفين الجدد. وأضاف قائلا إن هذين العنصرين لا يستبعد أحدهما الآخر، إذ يمكن إيجاد

مرشحين مؤهلين في كل منطقة من المناطق الجغرافية، إن بذلت الجهود الملائمة من أجل تحقيق ذلك. ومضى قائلا إنه بينما تعد الامتحانات التنافسية الوطنية أفضل أسلوب للتعيين، فإن التأخر غير المعقول الذي يعانيه العديد من المرشحين الذين ينتظرون على القائمة لعدة سنوات أمر مثبط للعزيمة؛ فقد انتظر بعض هؤلاء المرشحين منذ عام ١٩٩٣، منهم مرشحة كرواتية ومرشحة يابانية، حيث لم يتم تعيينهما إلا في عام ١٩٩٨. وقال إنه لا ينبغي للمنظمة أن تسمح لنفسها بمعاملة موظفين محتملين بهذه الطريقة. ومضى قائلا إنه، في الوقت ذاته، لوحظ أن المتوسط الكلي لأعمار الموظفين هو ٤٥,٥ سنة، وأن متوسط العمر في فئة المدراء هو ٥٣,٩ سنة (A/53/375، الفقرة ٦١). واستنتج قائلا إن على المنظمة أن تشجع الرجال والنساء الشبان الطموحين بدلا من ثني عزيمتهم، وذلك خدمة لعملية الإصلاح.

١٠ - وأضاف قائلا إن مشكلة أخرى، تتعلق بالبلدان الجديدة على وجه الخصوص، تتمثل في عدم وجود موظفين من هذه البلدان في وظائف عليا، لا سيما أن المشاكل المالية التي تعانيها المنظمة تحد من إمكانية ترقية العدد القليل أصلا من الموظفين الذين ينتمون إلى تلك البلدان. ومضى قائلا إن عملية التوظيف ينبغي على أية حال، أن تبسط لمصلحة الشفافية. وفيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي العادل، تابع كلامه قائلا إنه في الوقت الذي يعد من المشجع حقا ملاحظة أن عدد الدول الممثلة تمثيلا ناقصا والدول غير الممثلة قد انخفض، لا يزال رغم ذلك ٣٤ بلدا في تلك الفئتين، بينما تظل ١٣ دولة ممثلة تمثيلا زائدا عن الحد. وأضاف قائلا إن عدد كبار الموظفين من أوروبا الشرقية قد انخفض بنسبة ٣١ في المائة في السنوات الأربع الماضية، مما يعد أمرا مثيرا للقلق.

١١ - وفيما يتعلق بمسألة التوازن بين الجنسين داخل الأمانة العامة، قال إن تقدما قد أحرز في السنوات العشر الماضية؛ فقد ارتفعت نسبة النساء من ٢٦,٣ في المائة عام ١٩٨٨ إلى ٣٦,٩ في المائة عام ١٩٩٨. واستدرك قائلا إنه لا يزال هناك الكثير الذي ينبغي عمله؛ فالتوزيع ليس في صالح المرأة المنتمية إلى منطقة أوروبا الشرقية على وجه الخصوص، إذ لا تغطي النساء بالمقارنة مع نظرائهن من الذكور سوى نسبة ١٤ في المائة من الموظفين الذين تم تعيينهم في وظائف من الفئة الفنية وما فوقها في الأمانة العامة.

١٢ - وتابع كلامه قائلا إن وفد بلده، على غرار الوفود الأخرى، قلق لكون حالات الاستقالة فاقت عدد حالات التقاعد، ويؤكد أهمية تطوير الحياة المهنية للموظفين بهدف تشجيع الموظفين ذوي الكفاءة على البقاء في المنظمة.

١٣ - ومضى قائلا إنه بينما تعد مسألة تفويض السلطة إحدى الوسائل المتاحة لتبسيط عملية التوظيف، فإن هذا التفويض يجب أن يُشفع بضمانات للاحترام الكامل لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل. وفي ذلك السياق، قال إن نشر إعلانات الوظائف الشاغرة على شبكة إنترنت فكرة جيدة، حيث سيزيد ذلك من شفافية عملية التوظيف وقابلية الوصول إليها.

١٤ - السيدة نهاقا (الهند): رحبت بالجهود التي يبذلها الأمين العام من أجل تحسين الكفاءة وإنشاء ثقافة إدارية أفضل داخل المنظمة. وقالت إن وفد بلدها يؤيد تماما البيان الذي أدلت به إندونيسيا باسم مجموعة ال ٧٧ والصين، ويكرر من جديد أن عملية الإصلاحات ينبغي أن تركز على تعزيز الأمم المتحدة كهدف أولي. وأضافت قائلة إن التنفيذ المرحلي، بالتشاور مع الموظف، لنظام تقييم الأداء مقترنا بالمكافآت والعلوات على الأداء، وتنفيذ آلية رصد معززة وبرنامج تطوير كفاءات الموظفين (A/53/266)، ينبغي أن يؤدي إلى إنشاء ثقافة إدارية صحيحة

تشمل المديرين على جميع المستويات. وأضافت قائلة إن وفد بلدها يتطلع إلى تفاصيل الطرائق التي سيتم اختيارها لتحقيق تلك الأهداف. وقالت إن من المهم بصورة خاصة أن تكون هذه السياسات الجديدة شفافة، وعادلة ومعقولة كليا.

١٥ - وتابعت كلامها قائلة إن وفد بلدها مهتم أساسا بضمان أن تسير إدارة الموارد البشرية وفقا للولايات التي حددتها الجمعية العامة، وتبسيط عملية التوظيف، وتحسين عملية تطوير الحياة المهنية وربط عملية تفويض السلطة بتدابير ترمي إلى حماية الموظف من التعسف، والتمييز والمعاملة غير العادلة. وقالت إنه ينبغي للأمم المتحدة أن تبذل جهدا لتوظيف المزيد من المرشحات المؤهلات من البلدان النامية؛ وتساءلت عما إذا كان الالتزام الصارم بمبدأ نوبلمير سيحد من عدد الاستقالات.

١٦ - وفيما يتعلق بتكوين الأمانة العامة، قالت إنه يبدو من السذاجة نوعا ما التأكيد فقط على الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، التي تمثل نسبة ضئيلة من إجمالي الوظائف داخل منظومة الأمم المتحدة. وأضافت قائلة إنه في الوقت الذي يعد فيه من الطبيعي عدم إمكانية تغطية بعض الوظائف ضمن النطاقات المستصوبة، لأسباب متنوعة، فإن هناك فئات أخرى ينبغي أن تدرج في هذه النطاقات، لا سيما وظائف الخدمة الميدانية والخدمات العامة. وأضافت قائلة إن عملية التوظيف ينبغي أن تتم على أساس جغرافي أوسع بكثير دون المساس بالكفاءة بأي شكل من الأشكال، حتى تكون جميع الوظائف في المنظمة، وليس تلك الوظائف الخاضعة حاليا للتوزيع الجغرافي فقط، ممثلة تمثيلا تاما لتنوع التجربة في جميع أنحاء العالم. واستنتجت قائلة إن من المهم ضمان التكافؤ بين عاملي العضوية والمساهمة في تطبيق النطاقات المستصوبة، لأن المنظمة تستند إلى مبدأ تساوي أعضائها في السيادة، لا إلى ازدهارها النسبي، وإعادة النظر في وزن عامل السكان، الذي انخفض من ٨,٧ في المائة إلى ٧ في المائة عام ١٩٨٥ ثم انخفض إلى ٥ في المائة عام ١٩٨٧، بخلاف التوصية الواردة في قرار الجمعية العامة ٢٠٦/٤١ جيم. وقالت إنه ينبغي تصحيح هذه الحالة الشاذة والعودة إلى المستوى السابق لهذا العامل.

١٧ - السيد توبا (توغو): قال إن وفد بلده يؤيد بيان إندونيسيا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين بشأن موضوع إصلاح إدارة الموارد البشرية، لكنه يرغب في أن يبين أن الهدف من ذلك الإصلاح ينبغي أن يكون مرضيا لكل من الدول الأعضاء وموظفي الأمم المتحدة. ففي حين أن كثيرا من المبادئ الجديدة الموصى بها في التقرير (A/53/414) تستحق الثناء، فإن تفويض مزيد من السلطة للموظفين لا يمكن إلا أن يشير شيئا من القلق؛ فمن الضروري أن تمارس تلك السلطات الجديدة بأسلوب واضح ومنصف، مع مراعاة لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، كي لا يُساء إلى الجهود المبذولة لتحقيق التوازن بين الجنسين ومراعاة العامل اللغوي في مجال التعيين والمهام. ووفقا لذلك، فإن تفويض السلطة ينبغي أن يكون مشفوعا بآلية رصد معززة مع التزامات بالنتائج ومع وجود عقوبات.

١٨ - السيد تشو تشانغ - بيون (جمهورية كوريا): قال إن وفد بلده يؤيد عموما التدابير التي يقترحها الأمين العام في مختلف التقارير بشأن إدارة الموارد البشرية (A/53/266 و A/53/342 و A/53/414)، لأنه يعتقد أن إسناد السلطة إلى مديري البرامج جزء متكامل من إصلاح إدارة الموارد البشرية؛ وفي الوقت ذاته، يتطلب هذا الإجراء إقامة آلية للمساءلة تكون فعالة وواضحة، على نحو ما طلبته الجمعية العامة. وأعرب عن أمل وفد بلده في أن يتحقق تقدم سريع في ذلك المجال.

١٩ - ومضى يقول إن التدابير المتخذة لتحسين نظام تقييم الأداء وتبسيطه (A/53/266) يبعث الأمل في أن نظام تقييم الأداء، الذي يشكل مكونا هاما من مكونات ثقافة التنظيم الجديدة، سيصبح قريبا راسخ الأركان في جميع أنحاء المنظمة، مع وجود جوائز ومكافآت للأداء وكذلك مع وجود عقوبات.

٢٠ - ومضى يقول إن وفد بلده يلاحظ مع القلق أن هناك عددا من الاستقالات أكبر من عدد حالات التقاعد من الأمانة العامة، لا سيما نظرا لأن ما يقرب من ثلثي الاستقالات من جانب الموظفين في الفئة الفنية هي بالرتبتين ف - ٢ و ف - ٣. وإذا أضيف إلى ذلك عدم التوازن العمري (فمجرد ٢٥ في المائة من الموظفين هم دون سن الأربعين من العمر، و ٣ في المائة منهم فقط هم دون سن الثلاثين)، فإن تلك الحالة توحى بأن المنظمة لا تبذل جهودا كافية لاستجلاب مواهب جديدة وموظفين شبابا. وفي الوقت ذاته، فإن من غير المقبول أن يستغرق التعيين متوسطا يبلغ ٤٦١ يوما، وأن يضطر المرشح الناجح في امتحان تنافسي وطني إلى الانتظار عدة سنوات دون أن يعلم متى ستعرض عليه الوظيفة. وقال إن الامتحانات التنافسية الوطنية ينبغي أن تواصل عملها بوصفها الأداة الرئيسية للتعيين بالنسبة للوظائف بمستوى بدء التعيين. لكنه ينبغي أيضا توجيه الاهتمام إلى القائمة الطويلة من المرشحين الذين تم اختيارهم وينتظرون الوظيفة.

٢١ - وأضاف يقول إنه يلزم أيضا تحديد ما إذا كانت السياسة الحالية للتطوير المهني تلبى على نحو كاف طموحات الموظفين في المجال المهني. وذكر أن وفده يحيط علما، في ذلك الصدد، بعدد من التدابير البناءة التي يرد وصفها في تقرير الأمين العام (A/53/414) وتهدف إلى تعزيز التنقل، ومواصلة التعلم، وتوخي المرونة في إعادة تكليف الموظفين بمهام أخرى.

٢٢ - وأعرب فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي عن ترحيب وفد بلده بالتناقص المستمر في البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا وبزيادة في عدد البلدان الواقعة ضمن النطاق المستصوب؛ كما أعرب عن الترحيب بالزيادة في عدد النساء في مستوى المدير الأقدم، رغم أن النسبة ما زالت تقل كثيرا عن المستوى المستهدف البالغ ٥٠/٥٠ للتوزيع حسب الجنس بحلول سنة ٢٠٠٠. وبملاحظة أن ما مجموعه ٢٢٣ ١ موظفا (١١ في المائة من الموظفين) سيبلغون سن التقاعد خلال السنوات الخمس القادمة (A/53/375، الفقرة ٩٤) وأن غالبيتهم من الرجال، أعرب عن اعتقاده بأن هنالك فرصة لاستجلاب المواهب الشابة، مع العودة إلى معالجة حالات التفاوت بين الجنسين والتفاوت الجغرافي وزيادة التنقل ضمن الأمانة العامة.

٢٣ - السيد شودري (بنغلاديش): قال إن بنغلاديش ما زالت تؤيد إصلاح إدارة الموارد البشرية، وإن وفد بلده يؤيد البيان الذي أدلى به ممثل إندونيسيا باسم مجموعة ال ٧٧ والصين، لكنه يرغب في الإدلاء ببعض التعليقات بشأن تقرير الأمين العام (A/53/414). فبنغلاديش تعيد التأكيد بأنه يجب ألا يغيب عن البال أنه يتعين على الدول الأعضاء أن تقدم التوجيه الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية، كما هي الحال بالنسبة لأية تدابير أخرى للإصلاح، وأن دور الأمانة العامة هو تنفيذ المبادئ التوجيهية بالقدر الممكن من الفعالية.

٢٤ - وأضاف قائلا إنه يجب تحقيق توازن كي يستطيع الموظفون، وهم يخضعون لشرط المساءلة، أن يبدعوا ويكونوا مرنين في أداء مسؤولياتهم، وإلا فلن يكون هناك تفويض للسلطة بالمعنى الصحيح. وقال إن الحوار العمودي، في ذلك الصدد، بين الإدارة والموظفين الذي يؤيده التقرير يستحق المتابعة. وقال إن من المشجع أيضا ملاحظة أن الجهود بذلت لتبسيط نظام تقييم الأداء. غير أنه ينبغي أن تعطى المبادئ التوجيهية إلى المديرين

بحيث لا تخلق سلطاتهم المعززة جوا تقييدا بالنسبة للموظفين، بل أن يتم الحصول على أفضل ما عندهم، في بيئة عمل تحترم فيها طبيعة الأمم المتحدة المتعددة الثقافات.

٢٥ - ومضى يقول إنه ينبغي اتخاذ تدابير ملموسة لتوجيه موارد كافية إلى تدريب الموظفين؛ فالمنظمة والمديرون والموظفون ينبغي أن يتعاونوا على وضع استراتيجية فعالة للتخطيط المهني تجتذب الفنيين الشباب.

٢٦ - ومضى يقول إنه فيما يتعلق بتكوين الأمانة العامة (A/53/375)، يوجه التقرير الانتباه إلى ضرورة وضع خطة تعيين طويلة الأجل وتبسيط إجراءات التعيين، خصوصا بهدف كفالة مزيد من التمثيل الجغرافي العادل (ف عشرة بلدان فقط تقدم ما يقرب من نصف الموظفين الفنيين في الأمانة العامة)، على أن يكون مفهوما أن الامتحانات التنافسية الوطنية تقدم أفضل وسيلة للتعين عند مستوى بدء العمل.

٢٧ - واستطرد قائلا إن وفد بلده يخشى أن تؤدي الزيادة في عدد الموظفين الذين يشغلون مناصب ممولة من خارج الميزانية بالمقارنة مع الموظفين في الوظائف الممولة من الميزانية العادية إلى مضاعفات في معنويات الموظفين. غير أن مما يدعو إلى الارتياح أن الأمين العام أشار إلى أن الإصلاح ليس عملية تخفيض في الميزانية ولن يكون طريقة لتمويل حساب التنمية.

٢٨ - وأردف يقول إن للجنة الخدمة المدنية الدولية دورا هاما تؤديه في الإصلاح. غير أن اللجنة ذاتها ليست جزءا من عملية الإصلاح، وليس هذا هو الوقت لاستعراض تكوين لجنة الخدمة المدنية الدولية وولاياتها وعملها.

٢٩ - السيد يل تشينكو (أوكرانيا): قال إن أوكرانيا ما زالت تعلق أهمية كبيرة على مسألة الموارد البشرية، التي تخصص لها الأمم المتحدة ٧٠ في المائة من ميزانيتها. ويبدو أن الاستراتيجية الموجزة في التقرير (A/53/414) أكثر قابلية للنجاح منها في السنوات السابقة.

٣٠ - وأضاف قائلا إن تفويض السلطة، المصمم لتبسيط الإجراءات الإدارية وإزالة الازدواجية، ينبغي أن تصحبه آليات حسنة التصميم تتعلق بالمساءلة، بما في ذلك الإجراءات الداخلية اللازمة للرصد والمراقبة، كي يقدم المديرون بجميع الرتب تقارير عن الإجراءات المتخذة لمعالجة نواحي النقص لدى من يعملون لديهم. لذلك فإن على مكتب إدارة الموارد البشرية أن يواصل وضع السياسة العامة لإدارة الموارد البشرية وإجراء استعراضات تنظيمية دورية.

٣١ - ومضى قائلا إنه فيما يتعلق بنظام تقييم الأداء، يتساءل وفد بلده عن الحكمة من إيجاد فريق استعراض إداري، وفي ذلك ازدواج مع عمل لجان الرصد المشتركة. وقال إن أوكرانيا تنتظر مزيدا من المعلومات التفصيلية بشأن ذلك المقترح. وينبغي أن تخلق الدوافع لدى الموظفين بوجود جوائز ومجموعات تعويضات تنافسية تعطى على الأداء المتفوق - لاستعادة الشعور بالفخر بعملهم - وفي الوقت نفسه ينبغي أن تفرض فورا عقوبة على الأداء الناقص وذلك من خلال حجب الزيادات ضمن نطاق الرتبة، وعدم تجديد عقود الفترة المحددة للأجل أو الفصل من الخدمة.

٣٢ - واستأنف يقول إن أوكرانيا، التي يسرها أن يتم خفض نسبة التعيينات الدائمة مقابل الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي إلى ٧٠,٣ في المائة، تعتقد أن الهدف ينبغي أن يكون تحقيق نسبة متساوية للتعيينات الدائمة

والتعيينات لأجل محدد، بهدف استجلاب دم جديد إلى المنظمة. وإنها تعتقد أيضا أن الطريقة الوحيدة لإعادة تنشيط المنظمة هي كفالة وجود فرص متساوية للمرشحين الداخليين والخارجيين وأن تُشغل على الأقل ٣٠ في المائة من الوظائف بالرتبة ف - ٤ وما فوقها من المرشحين الخارجيين. وينبغي مواصلة الاستفادة من الإعارة من الخدمة الحكومية.

٣٣ - وقال إن أوكرانيا تلاحظ مع الأسف أن حالة مواطنيها في الأمانة العامة ما زالت دون تغيير. فعلى الرغم من التدابير المتخذة لكفالة تمثيل جغرافي للدول الأعضاء أكثر عدلا على المستويات الأقدم، وعلى الرغم من التأكيدات التي تلقتها، ما زالت أوكرانيا مستبعدة.

٣٤ - وأضاف قائلا إنه فيما يتعلق بهدف المساواة بين الجنسين في الأمانة العامة، من المهم بالفعل هو أن يعطى التفضيل فقط للمرشحات اللاتي تكون مؤهلاتهن مساوية لمؤهلات منافسيهن الذكور أو حتى أعلى منها. وأضاف أن وفد بلده يأسف لطول عملية التعيين وعبوها.

٣٥ - وأردف قائلا إن الأمانة العامة يجب ألا تلجأ إلى الخبراء الاستشاريين إلا في الحالات الاستثنائية. وينبغي أن تعطى مسؤولية التعاقد مع هؤلاء الموظفين إلى مديري البرامج، بينما ينبغي أن يظل مكتب إدارة الموارد البشرية مسؤولا عن توجيه السياسة العامة ومتابعة الأنشطة ورصدها. أما بالنسبة لما يقوم به مكتب خدمات المراقبة الداخلية من مراجعة لاستخدام الخبراء الاستشاريين، فإن مما يؤسف له أن تخفق الإدارات والمكاتب ذات الصلة في تقديم معلومات كاملة ومتسقة في الوقت المناسب.

٣٦ - واختتم قائلا إن أوكرانيا تشعر بقلق بالغ إزاء تدهور الحالة في مجال أمن الموظفين وتدعو الحكومات المعنية إلى احترام التزاماتها بموجب ميثاق الأمم المتحدة واتفاقيات امتيازات وحصانات الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة.

٣٧ - السيد ليو يانغوو (الصين): قال إن على الأمانة العامة، كي تؤدي المهام التي توكلها إليها الجمعية العامة، أن تصل إلى ثقافة تنظيمية تتمشى مع خصائص الأمانة العامة المتعددة الثقافات وأن تحظى بموظفين يتحلون بالكفاءة والبراعة. وفي هذا الصدد، ينبغي للدول الأعضاء أن تكون على علم كامل لا بالتطورات المتوخاة والتقدم المحرز فحسب بل كذلك، وفوق كل شيء، بالصعوبات التي تواجهه في هذه العملية.

٣٨ - وأضاف قائلا إن الصين تتفق مع التفسيرات التي أدلى بها الأمين العام في تقريره بشأن إدارة الموارد البشرية (A/53/342) الخاصة بموضوع تفويض السلطة وترى أن تدابير إقامة فريق استعراض تنظيمي وجعل المديرين مسؤولين عن الدفاع شخصيا عن قراراتهم الإدارية أمام هيئات الاستئناف ينبغي أن تنفذ دون تأخير. وفي ذلك الصدد، ينبغي أن تنفذ الفقرة ٣ من الجزء الثاني من قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١. وينبغي وضع التأكيد على تدريب المديرين كي يفهموا بوضوح طبيعة مسؤولياتهم. وأعرب عن ترحيبه بإنشاء نظام المعلومات الإدارية المتكامل، الذي يسهل عملية صنع القرار في الأمانة العامة كما يتيح للدول الأعضاء أن تحصل على نظرة شاملة للحالة.

٣٩ - وأردف يقول إن الصين تنظر مع القلق إلى تخفيض عدد مواطنيها العاملين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. فمع الاستنزاف يمكن أن ينخفض ذلك العدد إلى ما دون النطاق المستصوب. وأعرب عن أمله في أن

تتخذ الأمانة العامة خطوات لمعالجة هذه الحالة. فالصين شديدة الالتزام بمبدأ التمثيل العادل للدول الأعضاء في تكوين الأمانة العامة. فالتركيز على معايير الكفاءة والأهلية والنزاهة للموظفين على حساب التمثيل الجغرافي هو بمثابة تحريف للميثاق. كذلك فإن اعتبارات التكلفة ينبغي ألا يسمح لها بتقويض التمثيل الجغرافي في استخدام الخبراء الاستشاريين.

٤٠ - وأردف يقول إن الصين تؤيد مقترح الأمين العام بتأجيل النظر في النظام ذي الشقين للتعيينات الدائمة والتعيينات غير الدائمة وتطلع إلى مزيد من التفسيرات التفصيلية التي يقدمها مكتب إدارة الموارد البشرية. وقال إن الصين تؤيد المضي في تطوير نظام تخطيط الموارد البشرية وتوصي بأن يقوم مكتب إدارة الموارد البشرية باستعمال هذا النظام في عملية صنعه للقرارات. وقال إن وفد بلده يعتقد، أخيراً، أن الأمم المتحدة ودولها الأعضاء ينبغي أن تعزز تعاونها في مجال إصلاح إدارة الموارد البشرية.

٤١ - السيد لافروف (الاتحاد الروسي): رحب بالتدابير التي تم اتخاذها فعلاً من أجل تبسيط هيكل وأعمال الأمانة العامة لكنه أعرب عن أسفه لكون الأمين العام لم يعرض في تقريره (A/53/414) للأنشطة المقبلة بدقة أكثر، ولم يحل المشاكل المحتملة، وصمت بشأن مشاركة الدول الأعضاء، ولم يقدم توضيحاً فيما يتعلق بالآثار المالية المترتبة.

٤٢ - وتابع كلامه قائلاً إن توظيف خبراء لفترات محددة الأجل لتنفيذ مشاريع معينة سيفضي إلى تحقيق كفاءة أكبر، وإلى ما هو أهم من ذلك، تكبّد تكلفة أقل، وفي ذلك رد على زيادة تمويل الأنشطة التدريبية للموظفين، حتى لا تتحول المنظمة إلى مركز دائم للتدريب. وفيما يتعلق بفكرة تدريب موظفين متعددي التخصصات ومتنقلين بين مختلف الإدارات، قال إن هذه الفكرة تبدو في غير محلها نظراً لتزايد النزعة التخصصية لدى القوة العاملة. وتساءل عن جدوى تدريب فئة من الموظفين يعتبرها البعض غير مجدية ويجدر التخلص منها.

٤٣ - وأضاف قائلاً إن لا مركزية إدارة الموظفين يمكن أن تساهم في زيادة مساءلة رؤساء الإدارات ومديري البرامج، الذين سيكون في إمكانهم توظيف خبراء ذوي مؤهلات عالية، ومنهم خبراء من الخارج، من أجل الاضطلاع بالمهام الجديدة. لكنه تساءل عن كيفية مواجهة التحديات الجديدة بموظفين عيّّن ٧٠ في المائة منهم بعقود دائمة. وقال إنه تجدر الإشارة إلى أن مجهوداً قد بُذل في السبعينيات في مجال اللامركزية لكنه تعيّن التخلي عن هذه المبادرة لأن رؤساء الإدارات لم يعد لهم الوقت للتفرغ لإدارة البرامج نفسها بفعالية. ومضى قائلاً إنه يجب تفادي الوقوع في الأخطاء نفسها، لا سيما تجنب تكليف رؤساء الإدارات بمهام يقوم بها مكتب إدارة الموارد البشرية فعلاً.

٤٤ - وأردف يقول إن الأمين العام لم يُول في تقريره كل الاهتمام المتوخى للعمل بنظام مزدوج المسار، ينبغي أن يشكل حجر الزاوية للسياسة الجديدة فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية، ويبدو أنه لم يأخذ بعين الاعتبار الأعمال التي اضطلعت بها لجنة الخدمة المدنية الدولية في هذا المجال. وقال إنه، من جهة أخرى، نظراً لأن التقرير يستعرض تكوين لجنة الخدمة المدنية الدولية وولايتها ووظيفتها، فإن الاتحاد الروسي يرغب في أن يوجه النظر إلى أن الجمعية العامة هي وحدها الجهة المؤهلة للقيام بهذا الاستعراض.

٤٥ - ومضى قائلاً إن الاتحاد الروسي يؤيد تمديد تجميد التعيينات الدائمة لبضع سنوات أخرى، وهو التجميد الذي تم الإبقاء عليه من أجل بلوغ هدف مستوى ٧٠ في المائة من التعيينات الدائمة في الوظائف الخاضعة

للتوزيع الجغرافي. وقال إن الاتحاد الروسي يؤيد بشدة مواصلة تخفيض هذا النوع من التوظيف في الأمانة العامة بكاملها، نظراً لأن العقود المحددة الأجل تتيح مرونة أكبر خلال فترة الإصلاح. وقال إنه ينبغي للجنة الخدمة المدنية الدولية ووحدة التفتيش المشتركة إعداد دراسة شاملة بشأن الانتقال التدريجي إلى هذا النوع من العقود في الأمم المتحدة، لعرضها على الجمعية العامة في دورتها الرابعة والخمسين.

٤٦ - وأضاف قائلاً إن الاتحاد الروسي يؤيد تطوير ممارسة تقديم الموظفين إلى الأمم المتحدة على سبيل الإعارة. وقال إن الاتحاد الروسي يأسف لكون عدد الوظائف العليا لم يتغير، بل ارتفع في بعض الحالات، بينما ينخفض عدد التعيينات في الفئة الفنية من الرتب الدنيا بصورة ملموسة، بخلاف ما أعربت عنه الجمعية العامة من رغبة في إعادة التوازن إلى هيكل الأمانة العامة.

٤٧ - وفيما يتعلق بنظام تقييم الأداء، قال إن الاتحاد الروسي يؤيد العمل بالمكافآت غير النقدية على غرار المكافآت التي اقترحتها لجنة الخدمة المدنية الدولية. وقال إن الاتحاد الروسي، إذ يؤيد الصرامة التي يعتزم الأمين العام أن يواجه بها النتائج الضعيفة، يرى أن الفقرة ٤٣ من الوثيقة A/53/266 لا يجب أن تنص على إمكانية إنهاء الأمم المتحدة للفترة التدريبية إذا تبين أن الأداء المهني غير مرض فحسب، بل يجب أن تنص على وجوب إنهاء الأمم المتحدة لهذه الفترة.

٤٨ - وقال إن الوفد يطلب توضيحات بشأن تمويل وتكوين لجان الرصد المشتركة ولجنة الرصد المشتركة العالمية (A/53/266، الفقرة ١٤). وأضاف قائلاً إن الوفد، إذ يأسف لعدم الوضوح الذي اتسم به عرض آليات الرصد لنظام تقييم الأداء، يلاحظ أنه لم يرد أي ذكر لدور الدول الأعضاء.

٤٩ - ومضى قائلاً إن الاتحاد الروسي، إذ يرحب بالإنجازات التي تم تحقيقها (A/53/376)، يرى أنه لا مجال لمديري البرامج أن يضعوا خطط عمل مشفوعة بأهداف محددة لضمان المساواة بين الجنسين في إدارتهم، لأن نوعية عمل الموظفين وكفاءتهم ونزاهتهم هو ما ينبغي الأخذ به في عملية التوظيف.

٥٠ - وتابع كلامه قائلاً إن على الدول الأعضاء أن تحرص على معاقبة المسؤولين عن الهجمات التي ذهب ضحيتها موظفو الأمم المتحدة (A/53/501) وعلى فتح تحقيقات وافية بشأن هذه الحوادث. وقال إنه ينبغي احترام الاتفاقيات المتعلقة بامتيازات وحصانات الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة كما يجدر القيام بدراسة جديدة لمسألة تمويل التدابير الرامية إلى ضمان أمن الموظفين.

تولت السيدة برن - هایلوك (جزر البهاما)، نائبة الرئيس، رئاسة الجلسة.

٥١ - السيد كريستيان (غانا): قال إن وفد بلده يؤيد رأي الأمين العام الذي يشير بأن مساءلة الموظفين جزء لا يتجزأ من ثقافة تفويض السلطة، لكنه يرى من الضروري وضع آليات فعالة لمراقبة الالتزامات المرتبطة بالمسؤوليات، لا سيما فيما يتعلق باستخدام الموارد المالية. وقال إن على مكتب إدارة الموارد البشرية مراقبة وإعداد استراتيجيات وتوجيهات للموظفين، الذين سيتقلدون مسؤوليات في مجال إدارة الموظفين، في إطار علاقات الشراكة التي تربط بين المكتب ورؤساء الإدارات والموظفين.

٥٢ - وتابع كلامه قائلا إن الوفد الغاني يلاحظ بخاصة أن مكتب إدارة الموارد البشرية يقوم حاليا بإعداد قائمة لخصر المعلومات بشأن كفاءات الموظفين بهدف تيسير التوظيف والتدريب، وأن المكتب قد وضع قائمة بمؤشرات نوعية وكمية ستمكّن من إلقاء نظرة شمولية على تطوير الموارد البشرية (A/53/414، الفقرة ١٧). وقال إن وفد بلده يرحب بالتدابير المتخذة من أجل تبسيط وترشيد وتحديث مختلف مواد النظام الأساسي للموظفين. وأضاف قائلا إن وفد بلده يرحب بالجهود الرامية إلى ترشيد إدارة العدالة ويتمنى أن تكون مطالبة المديرين بالدفاع عن القرارات التي يتخذونها بأنفسهم بدعم من مكتب إدارة الموارد البشرية، وسيلة جيدة ترغمهم على تحمّل مسؤولياتهم وتتيح تحسين إدارة العدالة.

٥٣ - ومضى قائلا إن الوفد الغاني يرى من المشجع أن برامج تدريب الموظفين قد أعيد تشكيلها وأن برامج جديدة، ذات توجه أفضل، قد أنشئت لصالح الموظفين بجميع مستوياتهم. وأضاف قائلا إن على المنظمة أن تزيد الموارد التي تخصصها للتدريب، بحيث تصل إلى مستوى الاستثمار الذي وصلت إليه بقية الصناديق والبرامج التابعة للمنظمة.

٥٤ - وقال إن غانا ترحب بمراجعة وتبسيط نظام تقييم الأداء، الذي يربط الترقية بالأداء المهني على نحو أوّثق، ويؤيد النهج التدريجي الذي أوصى به الأمين العام (A/53/266، الفقرات من ٢٤ إلى ٢٧)، سواء أعلّق الأمر بالمكافأة أم بالجزاء. وقال إن الوفد يرى من جهة أخرى أنه يجب تشجيع التنقلات الجانبية والمبادلات الوظيفية ونظم التناوب على الوظائف داخل الإدارات والبعثات. واختتم كلامه قائلا إن الوفد يرحب بالتدابير التي اتخذت من أجل تحسين شروط خدمة الموظفين، لا سيما استحداث مواقيت عمل مرنة وتبسيط الإجراءات المتعلقة بأجور الموظفين المعيّنين لمدة محددة.

٥٥ - السيد مكبرا يونثونغ (تايلند): قال إن وفد بلده يؤيد بالكامل البيان الذي أدلى به ممثل إندونيسيا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين. وقال إن على المنظمة أن تخصص من مواردها حصة أكبر للتدريب، الذي يجب أن يُعتبر نشاطا ذا أولوية. وقال إن الوفد التايلندي يرحب في هذا الصدد بإنشاء كلية لموظفي الأمم المتحدة في تورينو.

٥٦ - ومضى قائلا إن التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة قد تحقق تقريبا، لكن إذا تم النظر إلى هذا التوازن من قرب، يلاحظ أن المرأة تشغل ٣٦,١ في المائة من وظائف الفئة الفنية مقابل ٦٢ في المائة من وظائف فئة الخدمات العامة (A/53/375). وأضاف قائلا إن تمثيل المرأة في الرتب العليا أضعف أيضا. وقال إن وفد بلده، إذ يؤكد على ضرورة تنشيط المنظمة، يخشى أن يكون تخفيض عدد وظائف الفئة الفنية من الرتب الدنيا عائقا يعرقل تعيين الموظفين الشباب، ويعتقد أن المنظمة ستواجه صعوبات في غضون عشر سنوات إذا لم يتم التصدي لهذه الحالة. وقال إن وفد بلده يحيط علما بتأكيد الأمين العام أن إصلاح إدارة الموارد البشرية لا يرمي إلى خفض الميزانية أو عدد الموظفين ولا إلى تمويل حساب التنمية، وأن الأمر لا يتعلق أيضا باستنساخ أساليب إدارة القطاع الخاص، وإن كانت عملية الإصلاح تستوحي منها بعض الأفكار.

٥٧ - السيدة إنسيرا (كوستاريكا): قالت إنها تؤيد بالكامل البيان الذي أدلى به ممثل إندونيسيا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين. وأضافت قائلا إنها ترى أنه ينبغي دراسة تقرير الأمين العام (A/53/414) بالتفصيل، وإنها ترغب في تلقي الملاحظات الوجيهة التي أبدتها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية قبل الإدلاء ببيائها في هذا الشأن.

٥٨ - ومضت قائلة إن وفد كوستاريكا يلاحظ مع القلق أنه لا يزال هناك الكثير مما ينبغي عمله من أجل ضمان التمثيل العادل للدول الأعضاء: ففي ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨، كان هناك ٢٤ بلدا غير ممثل. وأضافت قائلة إن كوستاريكا ليس لها سوى أربعة موظفين في الأمانة العامة ولا توجد أي امرأة لها مسؤوليات إدارية بينما قدمت كوستاريكا مرشحتين لديهما المهارات والتجربة اللازمة لشغل الوظيفتين اللتين تقدمتا لهما. وقالت إنها ترى من جهة أخرى أن ثمة إفراطا في إفساح المجال أمام الأمانة العامة للتصرف في تفسيرها للمبادئ التوجيهية للجمعية العامة المتعلقة بتوظيف رعايا البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا. وأشارت إلى الفقرة ١٢ من الوثيقة A/53/375 وطلبت بيانا بالوظائف الممولة من الميزانية العادية للمنظمة والشاغرة في ٣١ تشرين الأول/أكتوبر. وقالت إنها تدعو الأمانة العامة إلى أن تقدم، في ورقة غرفة اجتماع، شروحات وافية للأسباب التي دعت إلى عدم ملء هذه الوظائف.

٥٩ - وفيما يتعلق بمذكرة الأمين العام بشأن الشواغر الداخلية في الأمانة العامة (A/53/327)، قالت إن وفد كوستاريكا يود أن تبدي الأمانة العامة رأيها بشأن الأثر المترتب على تعميم تطبيق التفسير الذي قدمته المحكمة الإدارية في الحكم رقم ٨٥٢ (بالوغون) في تمثيل الدول الأعضاء. وأضافت قائلة إنها ترغب في معرفة ما إذا كان قد تم السماح للنساء اللواتي تم تعيينهن في إطار المجموعة ٢٠٠ على وظائف دون رتبة ف - ٥ بالترشح لوظائف مخصصة للمرشحين الداخليين، وذلك بهدف تحسين تمثيل المرأة داخل الأمانة العامة. وأضافت قائلة إن وفد كوستاريكا يود من جهة أخرى أن يعرف ما إذا كانت الاعتبارات المتعلقة بالتكاليف ستقدم على مبدأ التوزيع الجغرافي العادل، كما تشير ذلك على ما يبدو الفقرة ١٤ من المبادئ التوجيهية الشاملة في مجال الاستعانة بالخبراء الاستشاريين في الأمانة العامة (A/53/385).

٦٠ - وتابعت كلامها قائلة إن وفد كوستاريكا، إذ يخشى من كون توظيف المتقاعدين عقبة تعرقل ترقية الموظفين الدائمين، يطالب بتوضيحات في هذا الشأن. واختتمت كلامها قائلة إن وفد كوستاريكا، إذ يؤكد من جديد دعمه لممارسة التوظيف بإجراء الامتحان، يود أن تقدم الأمانة العامة معلومات أكثر تفصيلا بشأن طريقة تنظيم هذه الامتحانات التنافسية والوسائل البشرية والمالية التي تتوافر لديها من أجل الاضطلاع بهذه المهمة.

٦١ - السيد أبرهه (إثيوبيا): قال إن وفد بلده، بعدما درس بتأن تقرير الأمين العام عن احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها (A/53/501)، يرى من اللازم تقديم توضيحات بشأن المسألة الواردة في الفقرة ٦٨. وقال إن إثيوبيا، بوصفها عضوا مؤسسا للأمم المتحدة وبلدا مضيفا للجنة الاقتصادية لأفريقيا ومنظمات دولية أخرى، كانت دائما ولا تزال تتعاون مع المنظمة تعاونا تاما. واستدرك قائلا إن بعض موظفي الأمم المتحدة الإريتريين العاملين في أديس أبابا شاركوا في أنشطة سرية وقاموا بدور حاسم في التخطيط "للحرب الداخلية" التي هدد الرئيس الإريتري بشنّها ضد إثيوبيا، منتهكين بذلك المادة ١٠٠ من الميثاق.

٦٢ - وتابع كلامه قائلا إن الأشخاص المستهدفين هم أعضاء نشطون في شبكات استخبارات سرية هامة وضعتها الحكومة الإريترية والجبهة الشعبية لتحرير إريتريا بهدف مراقبة السكان الإريتريين المقيمين في إثيوبيا، وتشكيل بنية أساسية لعمليات الجبهة الشعبية لتحرير إريتريا في إثيوبيا، وتلقي الأموال، لا سيما عبر المؤسسات التجارية التي تسيطر عليها الجبهة أو الحكومة الإريترية والتي تساهم في تمويل عمليات الجبهة في إثيوبيا. وقال إن هذه الأنشطة تتعارض بوضوح مع مركز الموظفين الدوليين.

٦٣ - ومضى قائلا إن الوفد الإثيوبي يحرص مع ذلك على التأكيد على أن الحكومة الإثيوبية لم تتخذ قرار ترحيل هؤلاء الأشخاص الذين يهددون المصالح الحيوية لإثيوبيا إلا بعدما قامت بتحقيق دقيق وتشاور مع كبار موظفي الأمم المتحدة في أديس أبابا على مدى شهرين. وأوضح قائلا إن الحكومة فضّلت اعتبار الموظفين المعنيين، الذين عينتهم الأمم المتحدة محليا، أشخاصا غير مرغوب فيهم، وفقا لقوانينها وللقانون الدولي، بدلا من إلقاء القبض عليهم وإدانتهم.

٦٤ - وأوضح السيد أبرهة أن الحكومة الإثيوبية قامت قبل تنفيذ قرارها بالتشاور مع مسؤولي الأمم المتحدة في أديس أبابا وأن الموظفين المعنيين شاركوا بصورة مباشرة في هذه العملية، التي أذن بعدها لـ ١٢ موظفا إريتريا تابعا للأمم المتحدة بالبقاء في إثيوبيا وتم طرد ١٧ موظفا فقط. وقال إن هذا الخبر قد أبلغت به وكالات الأمم المتحدة في أديس أبابا في ٧ أيلول/سبتمبر ١٩٩٨ مباشرة، وأن من المؤسف ألا يرد هذا الخبر في تقرير الأمين العام.

٦٥ - ومضى قائلا إن الوفد الإثيوبي يؤكد من جهة أخرى عدم صحة عبارة "موظفين إثيوبيين من أصل إريتري"، التي وردت في التقرير. وأوضح قائلا إنه منذ أن قرر الشعب الإريتري إقامة دولة مستقلة، عبر الاستفتاء، فإن الإثيوبيين الذين اختاروا أن يصبحوا إريتريين ليست لهم جنسية أخرى غير الجنسية الإريتريّة. وأضاف قائلا إن الوفد الإثيوبي يأمل ألا تصر الأمم المتحدة على موقفها إزاء الأشخاص الذين يشكل وجودهم خطرا جسيما على أمن إثيوبيا.

٦٦ - السيد غركوف (جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة): قال إن وفد بلده مرتاح للإصلاح الجاري في مجال إدارة الموارد البشرية لا سيما تحسين تمثيل النساء داخل الأمانة العامة، وبخاصة في فئة مد - ١. واستدرك قائلا إن الوفد يأسف لعدم اتخاذ تدابير أكثر صرامة لضمان تمثيل جغرافي عادل، ويلاحظ أن بلده غير ممثل ضمن فئة الموظفين الدائمين، بينما يبلغ النطاق المستصوب لبلده ١٤ وظيفة.

٦٧ - وأعرب عن أمله في أن تكون عملية التوظيف سريعة ومُعَدّة بصورة تجتذب الشباب. وقال إن وفد جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة، مع تسليمه بأهمية الامتحانات التنافسية الوطنية لتعيين موظفي الفئة الفنية عند مستوى بدء التعيين، يرى أنه ينبغي أحيانا توظيف مرشحين تتوافر لديهم المهارات والتجربة اللازمة دون اجتياز امتحان، وذلك بالنسبة للبلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا.

٦٨ - ومضى قائلا إنه من أجل التصدي لكثرة الاستقالات، لا سيما في صفوف موظفي الفئة الفنية الشباب بالرتبتين ف - ٢ و ف - ٣، ينبغي وضع خطة ملائمة لتنظيم الحياة المهنية. وأضاف قائلا إن وفد بلده، إذ يعرب عن قلقه العميق إزاء استمرار انتهاك امتيازات وحصانات موظفي المنظمة، يطالب باتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان حماية موظفي الأمم المتحدة، سواء أكانوا موظفين محليين أم دوليين.

البند ١٤٤ من جدول الأعمال: تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب خدمات المراقبة الداخلية (A/51/432، A/51/530 و Corr.1، A/51/801، A/52/426، A/52/464، A/53/428)

٦٩ - السيد سليمان (الجمهورية العربية السورية): أعرب عن الترحيب بأن يشارك مكتب خدمات المراقبة الداخلية على نحو فعال في الحوار بشأن تعزيز المراقبة والتنسيق مع مجلس مراجعي الحسابات ووحدة التفتيش

المشتركة. غير أنه أعرب عن أسفه لأن المكتب لم يظهر في تقريره (A/53/428) تعليقات مديري البرامج الذين هم، بحكم مهامهم، أشد علما بالحالة في مختلف الدوائر.

٧٠ - وقال إنه يرى أن مكتب خدمات المراقبة الداخلية ينبغي أن يكون على علم بالمناقشات التي جرت بشأن هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة، لا سيما في سياق النظر في الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩. وقال إن المكتب يعلم أن ميزانية هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة مستقلة عن ميزانية عمليات حفظ السلام عموما وعن ميزانيتي قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان وقوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك على وجه الخصوص، ومع ذلك فقد اقترح المكتب تخفيضا في ملاك موظفي هيئة مراقبة الهدنة، دون النظر إلى الحالة السياسية الحساسة في المنطقة. وأعرب عن معارضة وفد بلده لهذا الاقتراح، تمشيا مع الموقف الذي اتخذه دوما في ذلك الصدد. وقال إن أي اقتراحات من هذا القبيل ينبغي أن تقدم وفقا للإجراءات الراسخة أثناء النظر في الميزانية البرنامجية، على سبيل المثال، لا عن طريق مكتب خدمات المراقبة الداخلية.

٧١ - وتساءل عن السبب في ذكر التحقيق الجاري بصدد الوثائق المزورة (الفقرة ١٤٣) في هذا التقرير لأن السيد باشكي ذكر، عندما سُئِلَ عن نتيجة تحقيق آخر له صلة بقوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك، أنه لم يتعرض إلى ذلك الموضوع لأن التحقيق لم ينته بعد. وقال إنه نظرا لذلك التناقض، ينبغي لوكيل الأمين العام لخدمات المراقبة الداخلية أن يقدم إيضاحا بشأن الإجراء المتبع في هذه المسائل. وإن مما يساعد وكيل الأمين العام أيضا أن يلقي مزيدا من الضوء على التوصية المتعلقة بقوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك (الفقرة ٣٢)، ومخطط إعانة الإيجار في إسرائيل حيث دفعت لبعض الموظفين المعيّنين محليا إعانات للإيجار، خلافا للأوامر الإدارية المعمول بها (الفقرة ٨٢).

٧٢ - وعلّق على ترجمة كلمة "oversight" في النسخة العربية من التقرير.

٧٣ - السيد سكلار (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن الحكمة من إيجاد كيان مستقل للمراقبة الداخلية في المنظمة تبين من جديد بالنتائج التي أحرزها مكتب خدمات المراقبة الداخلية. وتوصيات المكتب نفذت على نطاق واسع، ولم تؤد إلى تحقيق بعض الوفورات الحقيقية فحسب (أكثر من ١٠ ملايين دولار في ١٢ شهرا) بل ساعدت كذلك على تحسين إدارة الأمم المتحدة وتحقيق مكاسب كبيرة في الإنتاجية. وقال إن التقرير بشأن أنشطة المكتب (A/52/428) يتميز بمقروئية وإيجاز. وقال إن الجدول الأخير المدرج على الصفحة ١٢ (من النسخة العربية) على وجه الخصوص يبرز بوضوح أهداف المكتب. وقال إن وحدة التفتيش المشتركة ومجلس مراجعي الحسابات بذلا جهودا لتحسن مقروئية تقاريرهما وينبغي للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية أن تتبع خطاهما.

٧٤ - وأعرب عن سروره لأن يقرأ في التصدير لهذا التقرير أن الثقافة الإدارية الجديدة تمخضت عن تحسينات كبيرة، تظهر في التواصل الأفقي والشفافية، ومزيد من التماسك والتعاون في نطاق الأمم المتحدة، وكل هذا له أهمية أساسية بالنسبة لكفاءة المنظمة. وقال إن اعتماد مبادئ توجيهية مصممة لإعطاء مديري البرامج إطارا مرجعيا لرصد البرامج وتقييمها هو مبادرة هامة ستساعد على تناسق تطبيق القواعد في تلك المجالات وكذلك في مسائل تخطيط البرامج والميزنة. فضلا عن ذلك، فبالاستقاء من المبادئ التوجيهية للمنظمة الدولية للمؤسسات العليا لمراجعة الحسابات، دلت الأمم المتحدة على عزمها على التقيد بمبادئ المراقبة ذاتها التي وافقت عليها عمليا كافة الدول الأعضاء.

٧٥ - وأضاف قائلاً إن وفد بلده يرحب بالتحسن في مجالي التنسيق والتعاون فيما بين هيئات المراقبة التابعة للأمم المتحدة، ومنها مكتب خدمات المراقبة الداخلية ووحدة التفتيش المشتركة ومجلس مراجعي الحسابات، لكنه يتعين على تلك الهيئات أن تتفق على الأهداف المحددة لجهود التنسيق التي تبذلها وتقدم تقريراً عن التقدم المحرز في تحقيق هذه الأهداف.

٧٦ - ومضى يقول إنه فيما يتعلق بالفقرة ٩ من التقرير، كان المستشار القانوني يرى أن تنفيذ اقتراحات الأمين العام لتعزيز المراقبة الداخلية في الصناديق والبرامج التنفيذية ممكن أصلاً. غير أنه أعرب عن غبطة وفد بلده في أن يلاحظ أن عدداً من الصناديق والبرامج فعلت ذلك بمبادرة ذاتية، كما سعت إلى الحصول على مساعدة إضافية من المكتب. وإن وفده، فيما يتعلق بالمكتب نفسه، يعتبر تركيز أنشطة المكتب على بضعة مجالات رئيسية ذات أولوية، ومنها إدارة الموارد البشرية، التي خططت لإضافتها، عملاً إيجابياً.

٧٧ - واستطرد يقول إن وفد بلده يود الحصول على معلومات عن عدد من النقاط التي أثيرت في التقرير. فهو يتساءل كيف ظهرت نواحي الشذوذ المذكورة فيما يتعلق بملاك موظفي فريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان وما إذا صححت نواحي الضعف في المراقبة الداخلية التي هي جوهر المشكلة (الفقرة ٢٠). وأعرب كذلك عن تساؤل وفده عن التدابير التي اتخذت لتصحيح حالات الإفراط في عدد موظفي هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة (الفقرة ٣٠). وأعرب عن أمل وفده في أن تساعد الإجراءات التي تم اتخاذها بالفعل على الحيلولة دون تكرار حدوث مشاكل الشراء الشديدة الخطورة التي نشأت في بعثة الأمم المتحدة للتحقق في أنغولا وأعرب عن القلق إزاء بطء التقدم في حل المسائل الأخرى، لا سيما في مجال المحاسبة (الفقرة ٢٤). وقال إن وفد بلده يرغب كذلك في أن يعرف إذا كان ضعف الضوابط الداخلية المماثل لما وجد في أحد المكاتب الميدانية التابعة لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (الفقرة ٤٤) قد أدى إلى إساءات مماثلة في أنشطة تنفيذية أخرى، وما هي التدابير التي اتخذت، حسب الاقتضاء، لتصحيح هذه الحالة.

٧٨ - وأردف يقول إن وفد بلده تواق، فيما يتعلق بالجدول الوارد في الفقرة ٧٧، إلى معرفة مدة فترتي أطول تعيين وأقصر تعيين. وقال إن على الأمانة العامة أن تصف أي إنجاز حدث مؤخراً بغرض تخفيض المعدل المتوسط. وتساءل، فيما يتعلق بالحالة المذكورة في الفقرة ١٠٠، كيف أمكن أن تدفع الميزانية المعدة لمشروع تدريبي بكاملها تقريباً لدفع أجور التدريب لمدير المشروع. وقال إنه يود أخيراً أن يعرف ما هي المبالغ التي تم استردادها من الموظفين الذين حصلوا على مبالغ زائدة عن طريق منح التعليم (الفقرة ١٤٠)، والمبالغ التي ما زالت غير مسددة. وينبغي توفير معلومات عن أي تدابير اتخذت لتشديد الضوابط بغرض الحيلولة دون تكرار حدوث هذا التزييف.

٧٩ - ومضى قائلاً إنه فيما يتعلق بالمناقشة المطولة في اللجنة الخامسة بشأن دور مكتب خدمات المراقبة الداخلية، ما من أحد يشك في أن المكتب هو هيئة للمراقبة الداخلية وأنه، بصفته هذه، يقدم التقارير إلى الأمين العام. وقال إن كثيراً من الوفود تخشى أن يتجاوز المكتب ولايته ويعالج مسائل تدخل في نطاق اختصاص الجمعية العامة؛ غير أن تلك الحالة نشأت فقط في مسائل قليلة ويمكن للدول الأعضاء أن تطلب دوماً رأياً من المستشار القانوني. وإن وفد بلده يعتقد أن دور مكتب خدمات المراقبة الداخلية هو توجيه اهتمام الدول الأعضاء إلى أي حالة تنطوي على عدم كفاية في الإنتاجية أو ضعف في النتائج، وأن المكتب إذ يفعل ذلك، إنما يقدم تعليقاته فحسب.

٨٠ - واستأنف قائلا إنه على الرغم من التقدم الذي أحرزته الأمم المتحدة فيما يتعلق بالمراقبة الداخلية - ورحب بصورة خاصة بنشوء وظيفة التحقيق - فإنه ما زال ينبغي عمل الكثير. فلا تزال هناك ثغرات كبيرة في مجال التقييم. وقال إن وفد بلده، بناء على ذلك، يدعو مختلف مكونات الأمانة العامة إلى القيام، بمساعدة من مكتب خدمات المراقبة الداخلية، بالتنفيذ الكامل للمبادئ التوجيهية القائمة بالنسبة لرصد البرامج وتقييمها. وبذلك تستطيع الدول الأعضاء أن تقرر بنفسها إنهاء أي أنشطة يمكن أدائها في جهات أخرى.

استأنف السيد أبيليان (أرمينيا) رئاسة الجلسة.

٨١ - السيد درويش (مصر): رحب بأن خدمات المراقبة الداخلية ستكون في المستقبل جزءا متكاملًا من الثقافة الإدارية الجديدة للمنظمة. وقال إن التعاون بين مكتب خدمات المراقبة الداخلية وهيئات المراقبة الأخرى، لا سيما مجلس مراجعي الحسابات ووحدة التفتيش المشتركة، سيمكن الأمم المتحدة من تحسين فعاليتها في جميع القطاعات. وأضاف أن وفد بلده يلاحظ مع الارتياح أن أنشطة هذا المكتب مكنت المنظمة من توفير ٢١,٢ من ملايين الدولارات خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وأعرب عن تأييده للأولويات التي حددها المكتب (بعثات حفظ السلام، والشؤون الإنسانية، والمشتريات). ورحب بتطور التواصل الأفقي ولاحظ أنه يجب أن تؤخذ في الاعتبار آراء المديرين التنفيذيين للصناديق والبرامج. واختتم قائلا إن وفد بلده يأمل في أن يتم الحفاظ على الموظفين الحاليين لهيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة نظرا لحساسية الحالة السياسية في منطقة عملها.

٨٢ - السيد منير (الكويت): قال إن بلده، الذي يمول ثلثي ميزانية بعثة الأمم المتحدة للمراقبة في العراق والكويت، يود أن يعرف ما هو الجزء الذي تم استرداده من المدفوعات الخاطئة لبدل الإقامة المخصص لموظفي البعثة العسكريين والمدنيين (الفقرة ٣٧). ولماذا لم تتخذ إجراءات لوقف هذه المدفوعات، رغم أن مجلس مراجعي الحسابات أشار إلى ذلك. وقال إن الكويت لا تتحمل المسؤولية في هذه المسألة وتأمل في أن تستعيد حصتها من مجموع المدفوعات الزائدة، الذي يبلغ ٤ ملايين دولار. وأضاف قائلا إن وفد بلده يحذو المحافظة على موظفي هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة وميزانياتها.

٨٣ - السيد باشكي (وكيل الأمين العام لخدمات المراقبة الداخلية)، رد على الأسئلة التي طرحها ممثل باكستان في إطار البند ١٤٤ من جدول الأعمال، فقال إن الجمعية العامة عهدت إلى مكتب خدمات المراقبة الداخلية بوظائف مراجعة الحسابات والتحقيق - وكذلك بالتفتيش والتقييم. وقال إن مراجعة الحسابات الداخلية تكمل وظائف مراجعة الحسابات الخارجية التي يؤديها مجلس مراجعة الحسابات ولا تكررهما بحال من الأحوال. وفيما يتعلق برأي اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بصدد معايير المراقبة الداخلية التي وضعتها المنظمة الدولية للمؤسسات العليا لمراجعة الحسابات، قال إن اللجنة الاستشارية تعتبر هذه المعايير شديدة العمومية، لكنها لم تعترض على نشرها ولا على تنفيذها. ويمكن لمعايير المراقبة الداخلية التي وضعتها الهيئات العليا للمراقبة في المجتمع الدولي في ذلك المجال أن تكون مقياسا مفيدا للغاية بالنسبة للأمم المتحدة.

٨٤ - وأضاف يقول إن المؤتمر الذي عقد في مونترو، المذكور في التصدير لهذا التقرير، كان ندوة بشأن المراقبة الداخلية اشترك فيها ممثلون عن الدول الأعضاء وعن مختلف وحدات المراقبة في منظومة الأمم المتحدة. وقد مولت حكومة سويسرا المؤتمر بأكمله.

٨٥ - ومضى يقول إن مديري البرامج لم يختلفوا مع استنتاجات المكتب إلا نادرا، لأن هذه الاستنتاجات كانت بمثابة الذروة في الحوار بين المكتب والإدارة، ووافق المكتب أحيانا على حلول وسط بغية كفالة تنفيذ توصياته. وفي الحالات النادرة التي لم يمكن التوصل فيها إلى توافق في الآراء، شجع الأمين العام عقد جولة أخرى من الحوار وسعى دوما إلى التوصل إلى حلول توفيقية.

٨٦ - وفيما يتعلق بالتأييد المقيد الذي أبدته لجنة البرنامج والتنسيق، قال إن لجنة البرنامج والتنسيق أيدت بالفعل التوصيات التي صيغت في الاستعراض الذي يجري كل ثلاث سنوات. ولم يرد ذكر وحدة الدروس المستفادة إلا لبيان أن الوحدة ليست لديها ولاية لتعديل السياسات والإجراءات القائمة. وفيما يتعلق بالتوصية ٥ من التقييم الأصلي، لم تفعل لجنة البرنامج والتنسيق سوى أن كررت رفضها تأييد تلك التوصية.

٨٧ - واستأنف قائلا إن ما ذكره المكتب في تقريره من أن عملية التعيين تنقصها الشفافية إنما كان القصد منه الإعراب عن الأسف لأن المرشحين لم تكن لديهم طريقة لمعرفة المرحلة التي كان فيها طلبهم.

٨٨ - ومضى قائلا إنه فيما يتعلق بمؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، خشي المكتب أن يؤدي ضعف الضوابط الداخلية إلى زيادة خطر التزييف، فوضع عددا من التوصيات ويقوم حاليا برصد تنفيذها.

٨٩ - وفيما يتعلق بتحليل أولويات البرامج الوارد في التقرير بشأن أداء البرامج لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧ (A/53/122 و Add.1)، أشار إلى الفقرة ٢١ وإلى الجدول ١ من التقرير، اللذين يبينان معدلات تنفيذ عالية بالنسبة للبرامج الفرعية ذات الأولوية العالية، إذ بلغ معظمها معدلا أعلى من المعدل الإجمالي، ولاحظ أن البرامج الفرعية ذات الأولوية العالية استأثرت بنسبة ٢٧ في المائة من النواتج التكميلية التي أضيفت خلال فترة السنتين.

٩٠ - وفيما يتعلق بالأرصدة غير المنفقة من البعثات الخاصة، بين أنه نظرا للطبيعة غير المتوقعة لمثل هذه البعثات لم تذكر في الميزانية البرنامجية المقترحة، ولا في تقرير أداء البرامج لهذا السبب. كذلك، ففي نهاية فترة السنتين وبعد إعادة الحساب كان هناك فائض بمبلغ ٩ ملايين دولار نتيجة لأسعار الصرف الفعلية التي كانت مواتية أكثر من الأسعار المتوقعة. ونظرا لأن الفائض لم يظهر إلا في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، لم تكن هناك فرصة لذكر كيفية استعماله في تقرير أداء البرامج لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧؛ ولم تتخذ الجمعية العامة قرارا بهذا الشأن حتى آذار/مارس ١٩٩٨.

٩١ - ومضى يقول إن من شأن الميزانية على أساس النتائج أن تمكن الأمم المتحدة من وضع تركيز أكبر على المسائل النوعية بدلا من التركيز على المسائل الكمية، وفي ذلك تغيير يتطلب إعدادا وافيا من جانب المنظمة وينبغي ألا يجري بصورة مستعجلة.

٩٢ - وردا على الأسئلة التي وجهها ممثل الجزائر، شرح أن مصطلح "client" استُعيير عن عمد من عالم التجارة للتأكيد على نوع العلاقة الذي ينبغي لخدمات المراقبة الداخلية أن تتخذها مع من يعتبرون شركاء وزملاء، على أساس أن مكتب خدمات المراقبة الداخلية ومديري البرامج يتقاسمون هدف جعل الأمم المتحدة تتسم بأعلى قدر ممكن من الكفاءة والفعالية. وقد طلب المكتب وظيفة إضافية لتسيير نظام الرصد القائم على الحاسوب من أجل القيام على نحو دوري باستعراض تنفيذ توصياته لأن الحاسوب، مهما يكن مفيدا، يحتاج إلى من يشغله.

٩٣ - وفيما يتعلق بالمبالغ المستردة التي تظهر في الجدول الوارد في الإطار الأول على الصفحة ١١ (من النص العربي) من تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب خدمات المراقبة الداخلية (A/53/428)، لاحظ أن المستردات البالغة ١٠,٢ من ملايين الدولارات كانت نتيجة ٣٤ توصية، انطوت توصية منها لوحدها على استرداد مبلغ ٧ ملايين دولار. وكانت تلك التوصية نتيجة لمراجعة للحسابات دلت على أن الأمم المتحدة تكبدت تكاليف تشغيلية مفرطة فيما يتصل باستئجار المكان الذي عنوانه United Nations Plaza 2. ومعظم التوصيات الأخرى تتعلق بأخطاء أو حالات حذف من جانب الإدارة ولم تكن تتعلق بالتزوير. ويتعلق مبلغ مسترد آخر يبلغ ١٠٠ ٠٠٠ دولار بمدفوعات احتيالية تتصل ببعثة الأمم المتحدة للتحقق في أنغولا. وفيما يتعلق بالجدول الوارد في الإطار الأخير على الصفحة ١٢ (من النص العربي)، صنفت التوصيات الـ ٦٠٤ في ٧ فئات لتبين على نحو أفضل نتائج أعمال المكتب، وهي توازي جزئياً المبلغ ٢١,٢ مليون دولار الذي يمثل وفورات ومستردات تظهر في الجدول الوارد في الإطار الأول على الصفحة ١١ (من النص العربي). وقال إن المكتب ينوي تحسين عرضه بحيث تظهر فيه معلومات إضافية كالقيمة الدولارية الإجمالية لكل صنف من التوصيات. وفي مسألة الموارد المخصصة لمراجعة الحسابات، أشار إلى رده على ممثل باكستان ولاحظ أن مجلس مراجعي الحسابات كان يعلق دوماً على عدم وجود موارد كافية بالنسبة للمراجعة الداخلية للحسابات.

٩٤ - وأكد أن مسجل المحكمة الجنائية الدولية لرواندا لا يتفق مع استنتاجات المكتب بشأن مسألتين تأديبيتين. ومع ذلك فالحوار ما زال جارياً. وفيما يتعلق بالملاحظة الواردة في الفقرة ٩ من التقرير عن موضوع أعمال اللجنة الخامسة، قال إن ذلك بيان وقائعي وليس نقداً. وقال إنه لا يرى لماذا لا تكون للمكتب سلطة الإدلاء بالملاحظات من هذا النوع في تقريره السنوي.

٩٥ - واستطرد يقول إنه حتى لو أن التقرير السنوي لا يحتوي على برنامج عمل للسنة التالية، فإنه يفسر دوماً ما هي أولويات المكتب خلال الفترة المشمولة بالتقرير وما ستكون خلال الفترة المقبلة. وإن أكثر من نصف تقارير المكتب المنشورة هي بولاية من الجمعية العامة، أي إنها تشكل جزءاً كبيراً من أعمال المكتب. أما التقييم والرصد فتحددهما تشريعات عن طريق الوسيط الذي هو لجنة البرنامج والتنسيق. وأما خطط التفتيش، والمجالات العامة التي ستراجع فيها الحسابات، فتعرض في ميزانية فترة السنتين. وأما التحقيقات فهي بطبيعتها لا يمكن التخطيط لها مسبقاً.

٩٦ - وبالنسبة لمسألة اعطاء المديرين مزيداً من المرونة في إدارة مواردهم البشرية والمالية، قال إن الأمر الوحيد في المرحلة الحاضرة هو مجرد إجراء مزيد من الدراسة واحتمال اتخاذ إجراءات من جانب جميع المشاركين في دورة تخطيط البرامج والميزنة والتقييم.

٩٧ - وردا على الأسئلة التي أثارها ممثل كوبا، قال إن الملاحظات الواردة في التصدير للتقرير السنوي ليست طلباً رسمياً لموارد إضافية؛ إنما تشير إلى ما سيطلب من الدول الأعضاء في الميزانية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١. أما ورود ذكر في هذا التصدير لمؤتمر مونترال فليس المقصود من ذلك الإيحاء بأنه كان لهذه المناسبة أي مركز رسمي بالنسبة للأمم المتحدة. وأما بالنسبة لمبلغ الـ ١٠,٢ من ملايين الدولارات الذي تم استرداده، على النحو الذي يظهر في الجدول الوارد في الإطار الأول على الصفحة ١١ (من النص العربي)، فقد أشار إلى رده السابق وقال إنه لا يستطيع توفير إيضاح إضافي لأن الخيار بشأن ما يتخذ من إجراءات إنما هو من مسؤولية الإدارة. أما الملاحظة المتعلقة بعدم كفاية تفويض السلطة في مجال إدارة الموارد البشرية فإنها تشير بصورة محددة إلى مقار العمل غير نيويورك، وإن مكتب إدارة الموارد البشرية يبذل جهوداً لمعالجة هذه المشكلة.

٩٨ - وفيما يتصل بالملاحظات التي أدلى بها ممثل العراق، اعترض بأشد لهجة ممكنة على الزعم بأن التغطية الإعلامية للدعوى التأديبية المشار إليها في الفقرة ١٤٣ من التقرير السنوي قامت على أساس تسرب من مكتب خدمات المراقبة الداخلية. وأكد أنه لم يتسرب شيء حينما كان مكتبه يحقق في هذه القضية، في الفترة من كانون الثاني/يناير إلى نهاية نيسان/أبريل ١٩٩٨، وأنه هو نفسه رفض أن يعلق عليها للصحفيين لأن الدعوى كانت ما تزال قائمة. وبين أن وسائل الإعلام لم تصبح مهتمة بالمسألة إلا بعد أن توسعت حلقة من يعلمون بالدعوى، ومنهم الموظفان المعنيان، بعد أن قدم المكتب تقريره إلى السلطات المناسبة في الأمانة العامة. وقال إن تسرب المعلومات، الذي ليس في مصلحة الأمم المتحدة ولا في مصلحة المكتب، لم يؤثر على نتيجة الإجراء التأديبي.

٩٩ - وردَّ على سؤال طرحه ممثل سوريا، فبين أن موجز القضية الوارد في الفقرة ١٤٣ من التقرير السنوي تبرره الكمية الكبيرة من الموارد التي اضطر قسم التحقيقات تخصيصها لها. غير أن الموجز كان شديد الحذر بغرض حماية حقوق الموظفين. ولا يمكن تقديم تقرير كامل إلا بعد انتهاء الإجراء التأديبي.

البند ١١٣ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩ (تابع)

أماكن المكاتب في قصر ويلسون (تابع) (A/53/302)

١٠٠ - الرئيس: اقترح أن تحيط اللجنة علماً بتقرير الأمين العام عن أماكن المكاتب في قصر ويلسون.

١٠١ - وقد تقرر ذلك.

رفعت الجلسة الساعة ١٣/٢٠.

— — — — —