



محضر موجز للجلسة الحادية والعشرين

الرئيس: السيد سينغوي (زمبابوي)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

البند ١١١ من جدول الأعمال: التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة وتقارير مجلس مراجعي الحسابات

البند ١٢٠ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)

../..

Distr.GENERAL
A/C.5/51/SR.21
21 May 1997
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

هذا المحضر قابل للتصويب. ويجب إدراج التصويبات في نسخة من المحضر وإرسالها مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني في غضون أسبوع واحد من تاريخ نشره إلى: Chief of the Official Records Editing Section, room DC2-794, 2 United Nations Plaza. وستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في ملزمة مستقلة لكل لجنة من اللجان على حدة.

افتتحت الجلسة في الساعة ١٠/١٠

البند ١١١ من جدول الأعمال: التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة، وتقارير مجلس مراجعي الحسابات (A/49/368، A/49/943، A/50/985؛ (Vols.I-IV) A/51/5، A/51/5/Add.1-10، A/51/283، A/51/488 و Add.1، A/51/533) (A/C.5/50/51)

١ - السيد بريمبه (رئيس مجلس مراجعي الحسابات): عرض تقارير مجلس مراجعي الحسابات عن الفترة المالية المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥، فقال إن المجلس أجرى أثناء فترة السنتين ١٩٩٤-١٩٩٥ عمليات مراجعة "أفقية" للحسابات تم فيها فحص مواضيع مختارة في مجالات تخطيط البرامج، ومراقبة الأداء، وافتراضات الميزانية، والتقارير عن الميزانية البرنامجية، ومراجعة الحسابات الداخلية، وذلك في معظم المنظمات الـ ١٤ التي روجعت حساباتها. وقد أقامت اللجنة المعنية بعمليات مراجعة الحسابات حواراً متصلاً مع إدارات المنظمات التي روجعت حساباتها وعملت في تعاون وثيق مع مكتب المراقبة الداخلية ودوائر المراجعة الداخلية للحسابات في مختلف المنظمات لكفالة التنسيق الكافي لأنشطة مراجعة الحسابات. كما تبادلت اللجنة المعلومات مع وحدة التفتيش المشتركة بشأن المسائل التي تهمهما.

٢ - وأضاف أن اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية قد اجتمعت من ناحيتها باللجنة المعنية بعمليات مراجعة الحسابات في الفترة من ١ إلى ١٠ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦ من أجل مناقشة تقارير المجلس. وقد طلبت اللجنة الاستشارية إلى المجلس في تقريرها (A/51/533) أن يجري مراجعة خاصة للحسابات بشأن جميع جوانب مشروع النظام المتكامل للمعلومات الإدارية، ومراجعة حسابات على سبيل المتابعة لإدارة وتنظيم طلبات التوريد، ومراجعة خاصة لحسابات صندوق الأصول الرأسمالية التابع لليونيسيف. ولقد أحاط المجلس علماً بتلك الطلبات. وحسب ما طلبته اللجنة الاستشارية، فإن المجلس سيشير مستقبلاً في فرع مستقل من تقاريره في الحالات المتكررة من سوء التصرف المهني، ومخالفة القواعد، والأنظمة التي لم تنفذ بعد، من جانب الإدارات.

٣ - وقال إنه على سبيل التعليق العام، فإن المجلس يحبذ تمديد فترة تولي أعضائه لمناصبهم إلى ست سنوات؛ فمن شأن ذلك أن يجعل وضع المجلس متمشياً مع نظام المحاسبة عن كل فترة سنتين الذي تسير عليه منظمات الأمم المتحدة وأن يتيح لأعضائه الوقت الكافي للتعرف على المنظمات التي تراجع حساباتها. وأشار، علاوة على ذلك، إلى أن التقارير المالية عن أنشطة حفظ السلام تحولت من تقارير عن فترات سنتين إلى تقارير سنوية. وتبعاً لذلك فإنه اعتباراً من عام ١٩٩٧ سيقدم المجلس تقارير سنوية عن عمليات حفظ السلام.

٤ - وفيما يتعلق بطلب الجمعية العامة، الوارد في القرار ٢٣٩/٥٠، بأن يقوم المجلس بالتعليق على تقارير مكتب المراقبة الداخلية، قال إن المجلس نظر في مسألة الطريقة الفضلى التي يمكن بها للمجلس

أن يلي هذا الطلب في حدود موارده. وسيقوم بإجراء متابعة وثيقة للتقارير النهائية لمكتب المراقبة الداخلية وبالتعليق عليها حسب الاقتضاء.

٥ - وتطرق الى بعض النتائج والتوصيات الرئيسية الواردة في التقارير، فأشار الى أن المجلس أورد تحفظات في رأي مراجعي الحسابات الصادر عنه بشأن البيانات المالية لست منظمات. ف فيما يتعلق ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وبرنامج الأمم المتحدة الدولي لمراقبة المخدرات، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، لم يتمكن المجلس من الحصول على أدلة كافية في شكل شهادات مراجعة حسابات من الحكومات والمنظمات غير الحكومية تثبت أن الأموال التي صرفت لهم لحساب مشاريع للتعاون التقني قد أنفقت في الأغراض المقصودة. كما أنه لاحظ حدوث نمو كبير في مستوى الانفاق على المشاريع المنفذة وطنيا وقدم توصيات لتحسين ترتيبات مراجعة الحسابات في ذلك المجال.

٦ - وذكر أن المجلس واجهته شكوك مادية بشأن التقييم الذي وضع للاشتراكات المقررة المعلقة السداد المستحقة القبض ولذلك أورد تحفظات في رأيه بشأن البيانات المالية لعمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام، حيث أنه يعتقد أن من المشكوك فيه أن يتحقق قبض نسبة من تلك الاشتراكات. وأضاف أن المجلس يوصي بأن تجد الإدارة حلاً مناسباً للتقييم الموضوع للاشتراكات المقررة المعلقة السداد المستحقة القبض. على أنه لا يقترح إلغاء الاشتراكات المقررة المستحقة القبض المعلقة السداد منذ فترة طويلة. ولذلك ينبغي تضمين الحسابات مثل تلك المبالغ المستحقة القبض.

٧ - وفي حالة مؤسسة الأمم المتحدة للموئل والمستوطنات البشرية، قال إن المجلس أورد تحفظات في رأي مراجعي الحسابات الصادر عنه بشأن البيانات المالية بسبب عدم الالتزام بالشكل الذي يجب أن تقدم به تلك الحسابات الذي وافقت عليه الجمعية العامة وبسبب قيد الإيرادات بمبلغ يزيد عن قيمتها الفعلية مجموعه ١,١٧ مليون دولار.

٨ - وفيما يتعلق بالمعايير المحاسبية لمنظومة الأمم المتحدة، ذكر أن المجلس يلاحظ أن المنظمات امتثلت بصورة عامة للمعايير المحاسبية الموحدة في تقديم البيانات المالية عن فترة السنتين ١٩٩٥-١٩٩٤. على أنه يلزم عمل المزيد في بعض المجالات لزيادة تقريب البيانات المالية من تلك المعايير. ومن أهم المجالات التي تستحق الاهتمام الكشف عن تقييم الممتلكات غير المستهلكة، والنقدية المحتفظ بها بعملات غير قابلة للتحويل والكشف عن الالتزامات المتعلقة بنهاية الخدمة بالنسبة لاستحقاقات إنهاء الخدمة.

٩ - وبشأن مسألة المبالغ الزائدة المدفوعة فيما يتعلق بعقود التشييد، قال إن المجلس لاحظ أن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي دفع ما مجموعه ٣٩,٣ مليون دولار في مقابل عقود تشييد محددة السعر قيمتها ٢٧,٩ مليون دولار. وأشار إلى أن لجنة العقود في المقر لم يتم الحصول على موافقتها على زيادات تتجاوز قيم العقود. وبالإضافة إلى ذلك فبالنسبة لأربعة عقود يبلغ مجموع قيمتها ١,٢٨ مليون دولار، دفع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للمهندس نحو ٣,٨ مليون دولار على أساس نسبة مئوية من تكاليف التشييد الفعلية،

بدلاً من نسبة مئوية من تكاليف العقد المنصوص عليها في العقد. وفي جميع تلك الحالات وقعت أخطاء كبيرة في ممارسة الموظفين المسؤولين عن التصديق على صحة الصرف والموافقة عليه لوظائفهم. وبناء على ذلك فإن المجلس يوصي بأن يقوم البرنامج الإنمائي بالوقوف على ما إذا كانت أي مدفوعات للمقاولين أو للمقاولين من الباطن أو للمهندس قد تمت خارج نطاق شروط العقود، وإذا كان الحال كذلك، باتخاذ إجراءات الاسترداد المناسبة.

١٠ - وتطرق إلى المسائل المالية الأخرى، فقال إن منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) أدرجت في بند الاشتراكات المستحقة القبض البالغة ١٩٥,٢ مليون دولار مبلغاً قدره ١٤,١ مليون دولار ظل بغير دفع لمدة تتراوح من خمس إلى عشر سنوات، ولم يورد في بياناته المالية أية إشارة إلى المبالغ المستحقة القبض المشكوك فيها. وبالإضافة إلى ذلك فإن سياسة تسجيل المساعدة النقدية للحكومات كنفقات برنامجية لا تتماشى مع القواعد المالية لليونيسيف أو مع تعريف اليونيسيف للنفقات البرنامجية. ولذلك يوصي المجلس باستعراض سياسة اليونيسيف في ذلك المجال. وبالإضافة إلى ذلك ينبغي لليونيسيف أن ترصد مبلغاً احتياطياً لحساب اشتراكاتها المستحقة القبض ضماناً لدقة الكشف عن أصولها الممكنة التحقق.

١١ - وذكر أنه لم يتم الكشف في البيانات المالية لمؤسسة الأمم المتحدة للموئل والمستوطنات البشرية عن مبلغ دائن قدره ٣,٣ مليون دولار مستحق للصندوق الدائر المركزي للطوارئ التابع لإدارة الشؤون الإنسانية. وبالإضافة إلى ذلك فإن مبلغ الاقتراض فيما بين الصناديق وقدره ٠,٩ مليون دولار من صناديق المؤسسة وصناديقها الاستثمارية قد استُخدم لزيادة أنشطة مؤتمر الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل ٢)، الأمر الذي نتج عنه حدوث تجميد في المشاريع غير المخصصة التابعة للمؤسسة. وأضاف أن المجلس لاحظ أن مركز التجارة الدولية ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) ومؤسسة الأمم المتحدة للموئل والمستوطنات البشرية تم فيها تكبد نفقات أو الإذن بها بالنسبة لمشاريع قبل قبض الأموال، بما يخالف إجراءات الأمم المتحدة، ويقترح عدم تقرير التزامات مالية دون توفر أموال كافية من المانحين.

١٢ - وقال إن نهاية فترة السنتين حدث فيها هبوط في مركز السيولة للأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة والأونروا ومؤسسة الموئل، الأمر الذي يتطلب زيادة فعالية إدارة رأس المال الدائر في تلك المنظمات. وعلاوة على ذلك، لاحظ المجلس أن النفقات تجاوزت الإيرادات في اليونيسيف بمبلغ ٥,٤ مليون دولار، وبمبلغ ٦,٩ في برنامج الأمم المتحدة للمراقبة الدولية للمخدرات وبمبلغ ٥٨٥ ١١١ دولار في معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث.

١٣ - وفيما يتعلق بمسائل التنظيم، قال إنه ولئن كانت قد تحققت تحسينات في المراقبة العامة على الميزانية في الأمم المتحدة، فإن المجلس يرى أن هناك ضرورة لممارسة مزيد من التشدد في مراقبة أداء الميزانية والصناديق الاستثمارية. وعلاوة على ذلك فإنه يلاحظ أن مخصصات الميزانية تم تجاوزها في جامعة الأمم المتحدة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، بما يخالف

الأنظمة القائمة، ويوصي بإعادة النظر في نظم وإجراءات وضع تقديرات الميزانية ومراقبة الميزانية في تلك المنظمات لضمان أن تكون النفقات الفعلية في إطار المبالغ المخصصة.

١٤ - وفيما يتعلق بمسألة المشتريات، أعلن أن المجلس يرحب بالإصلاحات التي بدأتها الإدارة من أجل تحسين عملية الشراء في الأمم المتحدة، بما في ذلك إعادة تشكيل شعبة مشاريع المشتريات. وأشار إلى أن الاستعراض الذي أجراه المجلس كشف عن أن الشعبة لا تتوفر فيها بيانات شاملة عن حالات الشراء التي تتجاوز قيمتها ٥٠٠ ٠٠٠ دولار التي أعفيت من عملية المناقصة. وبالإضافة إلى ذلك، فبالرغم من توصية المجلس التي سبق أن قدمها بأن تتم مشاريع المشتريات التي تتجاوز قيمتها ٥٠٠ ٠٠٠ دولار عن طريق العطاءات المفتوحة، فإن هذه الطريقة نادرا ما استخدمت في عملية الشراء. كما أن المجلس يخالجه القلق لأن العقود التي استعرضتها لجنة العقود في المقر في الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٥ إلى ٣٠ نيسان/أبريل ١٩٩٦، كان من ضمنها نسبة ٥٧ في المائة من عقود إدارة عمليات حفظ السلام ونسبة ٢٣ في المائة من عقود مقر الأمم المتحدة استعرضت إما بعد اتمامها كليا أو بعد اتمامها جزئيا.

١٥ - وفي الأمم المتحدة أيضا، فإن طلبات التوريد لم تتم إدارتها وفقا لقواعد وإجراءات المنظمة. فقد تبين للمجلس في بعض الحالات عدم وجود تفاصيل كافية بشأن طلبات الشراء الأصلية تكفي لتوفير أساس للتحقق بالمقارنة مع الخدمات الفعلية المقدمة أو البضائع المسلمة إلى البعثات الميدانية. وفي حالات أخرى، دُفعت مبالغ أو صودق على صحة دفعها، دون مقارنتها بأرقام طلبات التوريد المعنية. وقد قدم المجلس توصيات بتحسين مراقبة ورصد المشتريات التي تتم عن طريق طلبات التوريد.

١٦ - وأشار إلى أن الافتقار إلى التخطيط أدى إلى شراء البضائع عشوائيا وإلى وقوع أخطاء في إجراءات المناقصات في جامعة الأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة ومؤسسة الأمم المتحدة للموئل والمستوطنات البشرية. ولذلك يقترح المجلس أن تعد تلك المنظمات خططا سنوية للمشتريات من أجل تسهيل توحيد الطلبات والاستفادة من وفورات الحجم وضمان تحقق المنافسة الشاملة في المشتريات.

١٧ - وفيما يتعلق بتصفية عمليات حفظ السلام، قال إن المجلس لاحظ وجود ثغرات كبيرة في الإقرار بالممتلكات المنقولة من سلطة الأمم المتحدة الانتقالية في كمبوديا وعملية الأمم المتحدة في موزامبيق وعملية الأمم المتحدة في الصومال إلى بعثات أخرى. وقد حدثت حالات نُقلت فيها ممتلكات من بعثات يجري تصفيتها إلى بعثات جارية دون إجراء تقدير شامل لاحتياجات البعثات المتلقية لها. والمجلس يوصي بإيلاء مزيد من الاهتمام لإدارة عمليات التصفية.

١٨ - وفيما يتعلق بإدارة البرامج، قال إن التقييم الذاتي للبرامج الفرعية آخذ في الهبوط. فتخطيط البرامج مشوب بالعيوب في مفاوضات الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين بسبب عدم دقة التقديرات التي تجرى للأموال ولأعداد اللاجئين واحتياجاتهم. وإطار سياسة برنامج الأمم المتحدة للبيئة لا يحدد بوضوح دور المنظمة في صياغة المشاريع وإدارة البرامج بالنسبة لوكالاته المنفذة. وقد قامت وكالة الأمم المتحدة لإغاثة

وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) بتنفيذ مشروع غروبا لتكنولوجيا الري دون إيلاء الاعتبار الواجب لإجراءات الوكالة لإدارة البرامج؛ وقد أدى ذلك إلى وقوع عيوب في تصميم المشروع ورصد النفقات ومراقبتها وتقديم التقارير من المانحين. كما لوحظت عيوب في تخطيط المشاريع وتنفيذها في مؤسسة الأمم المتحدة للموئل والمستوطنات البشرية وجامعة الأمم المتحدة.

١٩ - وفي اليونيسيف، فإن عدم قدرة كثير من البلدان التي تتلقى المساعدة على الوفاء بالتزاماتها الأساسية بموجب اتفاقات التعاون تثير الشكوك حول قدرة المنظمة على بلوغ مراميها الخاصة بتحقيق الاستدامة وبناء القدرات عن طريق مشاريعها. وفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان تبين للمجلس وجود نواح من الضعف في الطريقة التي يتم بها تسليم المشاريع المنفذة وطنياً، لا سيما في تقدير قدرة البلدان على الاضطلاع بمثل هذه المشاريع.

٢٠ - وفيما يتعلق بمسألة إدارة الموارد البشرية، أشار إلى أن مكتب الأمم المتحدة في جنيف وإدارة خدمات الدعم والإدارة من أجل التنمية، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وبرنامج الأمم المتحدة للمراقبة الدولية للمخدرات، تعمل بقواعد للاستعانة بالخبراء الاستشاريين ليست دائماً على درجة من التفصيل تكفي لممارسة الرقابة الفعالة على العقود ورصدها. وتبين للمجلس أن ما يقرب من نسبة ٨٠ في المائة من الخبراء الاستشاريين الذين يستعين بهم مقر الأمم المتحدة ينتمون إلى ١٢ بلداً متقدم النمو. وبالمثل، فإن نسبة ٤٧ في المائة من جميع العقود التي منحتها إدارة خدمات الدعم والإدارة من أجل التنمية في عام ١٩٩٤ قد أعطيت لأربعة من البلدان المتقدمة النمو. ويعتقد المجلس أنه ينبغي وضع قواعد مناسبة لاختيار الخبراء الاستشاريين من قاعدة جغرافية أوسع.

٢١ - وفي مجال التدريب، قال إن المجلس يقترح زيادة تحسين تدريب كبار الموظفين الإداريين في البعثات الميدانية لحفظ السلام وموظفي السوقيات العسكرية وغيرهم من موظفي حفظ السلام الذين يشتركون في عمليات الشراء. وينبغي أيضاً وضع استراتيجيات طويلة الأجل للتدريب من جانب جامعة الأمم المتحدة ومعاهدها لتقديم التدريب المناسب للباحثين الشباب من البلدان النامية.

٢٢ - وفيما يتعلق بصياغة الميزانية، قال إن المجلس تبين له أن الأمم المتحدة ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) تستخدم أحدث معدلات الصرف المتاحة لحساب جداول التكاليف القياسية، ويرى أن من الأدق استخدام معدل صرف يستند على متوسط المعدلات الفعلية في السنوات السابقة حيث أن من شأن ذلك أن يلغي أثر الذبذبات التي تحدث في المعدلات الشهرية. وفي الأمم المتحدة، فإن الاسقاط الذي يجري لمعدل التضخم استناداً على الرقم القياسي لأسعار المستهلكين للبنود غير المتصلة بالوظيفة يجب أن يعاد النظر فيه حيث أن ذلك الرقم القياسي لا يمثل اتجاه أسعار جميع البضائع والخدمات التي تشتريها مقار العمل. وعلاوة على ذلك، فبدلاً من الأخذ بافتراضات موحدة بالنسبة لعامل التأخير في التوظيف بالنسبة لجميع مقار العمل، ينبغي استخدام معدلات الشغور المناسبة في كل مقر عمل، على أساس الاتجاهات السابقة.

٢٣ - وذكر أن المجلس تبين له في أعقاب الاستعراض الأفقي للمراجعة الداخلية للحسابات في عدد من المنظمات أن فعالية مهمة المراجعة الداخلية للحسابات في منظمات عديدة يشوبها القصور، وذلك بسبب عدم كفاية تغطية الأنشطة وعدم كفاية الموارد من الموظفين والتأخير في تنفيذ التوصيات المتعلقة بالمراجعة الداخلية للحسابات. وفي اليونيسيف، حدثت أيضا تأخيرات في تنفيذ الإدارة للتوصيات المتعلقة بالمراجعة الداخلية للحسابات. وقد أوصى المجلس بأن تقوم لجنة المراجعة الداخلية للحسابات في اليونيسيف بوضع أطر زمنية لتنفيذ التوصيات المتعلقة بمراجعة الحسابات.

٢٤ - وقال إن المجلس لاحظ أن شُعبة استعراض مراجعة الحسابات والتنظيم التابعة للبرنامج الإنمائي وشُعبة استعراض التنظيم والمشورة بشأنه التابعة لمكتب المراقبة الداخلية تفتقران إلى خطط طويلة الأجل تستهدف بها عملياتها لمراجعة الحسابات. كما أن مستويات التوظيف في شُعبة استعراض مراجعة الحسابات والتنظيم ليست كافية ولذلك لم تتمكن الشُعبة من إكمال برنامجها المخطط له للفترة ١٩٩٤-١٩٩٥. ويلزم أن تقوم الشُعبة بوضع وثائق موحدة تبين بوضوح إجراءات مراجعة الحسابات المستخدمة وأن تستكمل ملفاتها الدائمة بمعلومات أساسية عن المواضيع التي تنصب عليها عمليات مراجعة الحسابات. وتغطية البرامج القطرية لمفوضية شؤون اللاجئين من جانب شُعبة استعراض التنظيم والمشورة بشأنه ليست كافية وينبغي زيادتها لكفالة المزيد من التغطية المتكررة للأنشطة التي تتسم بمعدلات خطر مرتفعة. كما أن النهج الذي تتبعه تلك الشُعبة في مراجعة الحسابات يحتاج إلى الاستعراض لضمان مراجعة حسابات البعثات الصغيرة بشكل أكثر انتظاما.

٢٥ - السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قدم تقرير اللجنة الاستشارية بشأن التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة وتقارير مجلس مراجعي الحسابات (A/51/533)، وقال إن هناك اتفاقا عاما فيما يبدو على جودة أداء مجلس مراجعي الحسابات لعمله. وقد فحصت اللجنة الاستشارية ١٥ تقريراً من تقارير مجلس مراجعي الحسابات عن فترة السنتين المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥ وتقارير واحد للأمين العام عن المعايير المحاسبية (A/51/523)، وأجرت مناقشات مفيدة للغاية مع أعضاء لجنة عمليات مراجعة الحسابات فيما يتصل بمحتوى تقارير المجلس وشكلها وطريقة عرضها.

٢٦ - واستطرد قائلاً إن الدور الذي تؤديه اللجنة الاستشارية فيما يتعلق بالتقارير يحكمه البند المالي ١٢-١١ من النظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة، الذي يتعين على المجلس تحديداً بمقتضاه أن يحيل تقاريره إلى الجمعية العامة عن طريق اللجنة الاستشارية. بيد أن اللجنة الاستشارية تواجه منذ عدة أعوام صعوبة كبيرة في إنجاز العمل المنوط بها. فقد اضطرت، فضلاً عن تلقيها وثائق غير كاملة، إلى العمل على أساس نصوص غير نهائية باللغة الانكليزية، وهي حالة يرفضها تماماً الأعضاء الذين يستخدمون لغات رسمية غير الانكليزية. وقد تعللت الإدارة بأن التأخير في إصدار نظام المعلومات الإدارية المتكامل (الإصدار الثالث) والتأخر في تقديم الحسابات الميدانية ساهما في تعطيل إغلاق حسابات السنة. ولكن حالات التأخير في نشر التقارير في العامين الماضي والحالي تدل على أن المشكلة أخطر من ذلك. فاللجنة الاستشارية لم تكن قد تلقّت البيانات المالية المراجعة، كما ينص البند المالي ١٢-١١، ولا التقارير المالية عندما اجتمعت

بأعضاء المجلس. ولا يقدم عن طريق اللجنة الاستشارية في الموعد المناسب سوى عدد ضئيل جدا من التقارير المتعلقة بالتدابير المتخذة أو بالمقترحات المتصلة بتنفيذ توصيات المجلس. كما أن القدرات المتوافرة لدى الأمانة العامة قاصرة عن تنسيق استعراض توصيات المجلس وتنفيذها. وقد نالت هذه النقائص من قدرة اللجنة الاستشارية على رصد تنفيذ التوصيات التي يصدرها المجلس. ومن ثم فقد طلبت اللجنة الاستشارية إلى الأمانة العامة استعراض الحالة ووضع تدابير لعلاجها.

٢٧ - ومضى يقول إن اللجنة الاستشارية قدمت في الفقرات ١٨ - ٣١ من تقريرها بعض التعليقات وأصدرت توصيات عامة. وآراؤها وتوصياتها، فيما عدا اختلافات ثانوية، تعتبر مكملة لملاحظات المجلس وتوصياته.

٢٨ - وتابع كلمته قائلا إن المجلس رغم التحفُّظ في رأيه فيما يختص بمراجعة البيانات المالية لست إدارات وفيما يختص بالبيانات المالية لعمليات حفظ السلام، قد وجد أن الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها ممثلة بصفة عامة للمعايير المحاسبية التي أشارت إليها الجمعية العامة في قرارها ٢١٦/٤٨ جيم. ونشأت بعض الاختلافات بشأن تطبيق المادتين ٣٢ و ٣٣ المتعلقةتين بكيفية معالجة حالات تأخر الإيرادات الآتية من الاشتراكات المقررة والتبرعات. وقد أبلغ ممثلو الأمين العام اللجنة الاستشارية بأن الأمانة العامة لا تعتبر المادة ٣٢ إلزامية. بيد أن اللجنة الاستشارية ترى أن الأنصبة المقررة للاشتراكات واجبة التحصيل، بغض النظر عن مدة التأخير في سداد هذه المبالغ عن موعدها، ما لم تقرر الجمعية العامة خلاف ذلك.

٢٩ - وبعد أن أجرى المجلس مراجعة حسابية "أفقية" مستفيضة لجميع جوانب تنفيذ البرامج والقيام بالمشاريع، تحفُّظ في رأيه فيما يختص بالبيانات المالية لعدد من المنظمات بسبب بعض أوجه القصور في المستندات المؤيدة. وطالبت اللجنة الاستشارية باتخاذ الإجراءات لتجنُّب هذا التحفُّظ في المستقبل.

٣٠ - وتابع كلمته قائلا إن اللجنة الاستشارية قدمت عددا من التوصيات الإضافية في الفقرات من ٢٣ إلى ٣٠ بتقريرها. وأضاف أن النتائج التي توصل إليها المجلس ينبغي النظر فيها مجتمعة، ويستحسن أن يكون ذلك في لجنة التنسيق الإدارية. وينبغي للمنظمات أن تتقاسم الخبرة وأن تقارن بين مختلف الإجراءات التي اتَّخذت لمعالجة أوجه القصور التي حددها المجلس. وتحتاج المنظومة بأكملها إلى التعاون على الصعيد القطري بغية إيجاد القدرة من خلال مجموعة وسائل متنوعة، منها تنسيق المساعدات المقدمة لتعزيز قدرات الوكالات والمنظمات القائمة بالتنفيذ. وشدد على أهمية تحديد الأمم المتحدة والبرامج التمويلية التي تتبعها للمجالات التي تحتاج إلى التدخل قبل شروعها في تنفيذ الاتفاقات بوقت كاف. فمن الإهدار للموارد أن تبرم الاتفاقات ثم يكتشف أن الشريك القائم بالتنفيذ عاجز عن إنجاز المطلوب في هذه الاتفاقات. كما أن إنفاذ الاتفاقات بينما الطرف الآخر يفترق إلى القدرة على الامتثال لها لا طائل من ورائه.

٣١ - واستمر قائلاً إن الحالة، على الرغم من بعض التحسن في مهام المراجعة الداخلية للحسابات في الأمانة العامة، لا تزال تعاني من القصور في تخطيط مراجعة الحسابات ومن عدم كفاية الموارد، لا سيما في الصناديق والبرامج، مما يؤثر سلباً على نطاق المراجعات الداخلية للحسابات وتواترها. ومن دواعي القلق بصفة خاصة عدم التزام الإدارة في بعض الصناديق والبرامج بإيلاء المزيد من الاهتمام للمراجعات الداخلية للحسابات وبتنفيذ التوصيات التي تنتهي إليها في الوقت المناسب. وقد حددت اللجنة الاستشارية بعض المجالات التي يلزم فيها لإدارات معينة أن تركز المزيد من الموارد ومن الاهتمام بالمراجعات الداخلية للحسابات.

٣٢ - وتابع كلمته قائلاً، فيما يختص بالمشتريات، إن الكثير من أوجه الضعف والمخالفات الجوهرية التي سبق أن حددها المجلس لم يزل باقياً، وإن آثار عملية الإصلاح الجارية لم تتضح بعد. وشدد على أن إصلاح نظام المشتريات جدير بأعلى أولوية، نظراً لحجم الموارد المنفقة على الشراء ومدى المخالفات المكتشفة. أما مشكلة الإدارة السيئة للمخزون المتصلة بذلك والتي تناولها تقرير سابق للجنة الاستشارية (A/50/985) فتثير الشك فيما يتعلق بالموجودات الفعلية، الأمر الذي يؤدي إلى الإسراف في الشراء. ومما يكبد النفقات أيضاً نقل المخزون القديم فيما بين البعثات أو الإبقاء عليه في مناطق العمليات. وحدد المجلس بالإضافة إلى ذلك أمثلة على اضطراب الصناديق لسداد ثمن مواد لم تطلبها البعثة المتلقية مطلقاً أو ربما لم ترسل إلى منطقة العمليات. لذلك يجب أن يقترن إصلاح نظام المشتريات بإصلاح إدارة المخزون.

٣٣ - وقال إن النتائج التي توصل إليها المجلس بشأن الخبراء الاستشاريين تكشف عن مخالفات مستمرة وخطيرة، تعطي الانطباع بالمحاباة في تحديد الخبراء الاستشاريين، وتعيينهم، ودفع رواتبهم، وإدارة شؤونهم. وأضاف أن الحالة التي تصفها الفترتان ١١٢ و ١١٣ من تقرير اللجنة الاستشارية (A/51/533) مذهلة بصفة خاصة. ولا يمكن قبول الأعذار المعتادة التي تقدمها الإدارة لتعيين الخبراء الاستشاريين بصورة منتظمة من قاعدة جغرافية ضيقة للغاية؛ فاختيار الخبراء الاستشاريين من قاعدة كبيرة وتوسيع قاعدة الخبراء الاستشاريين الوطنيين، كما بين المجلس، يفوق ذلك في فعالية التكلفة كثيراً في غالب الأحيان. ونظراً للاتجاه المنتظر نحو زيادة الاستعانة بالموظفين المعارين، وموظفي المساعدة المؤقتة والخبراء الاستشاريين، مع تزايد الضغط الواقع على إبرام العقود الدائمة مع الموظفين المدنيين الدوليين، توصي اللجنة الاستشارية بأن تعود الأمانة العامة إلى ممارستها السابقة وهي تقديم التقارير الدورية إلى الجمعية العامة، من خلال اللجنة الاستشارية، عن مهام الخبراء الاستشاريين وجنسياتهم ومكافآتهم وتواتر عقودهم وطول مدتها.

٣٤ - وأعلن فيما يختص بالصناديق الاستثمارية عن وجود عدد من الحالات التي لا تتبع فيها التعليمات الإدارية. فما زال تكبّد النفقات مستمراً قبل التحقق من وجود إيرادات مضمونة متيسرة؛ والخدمات التي يجب تمويلها من الصناديق الاستثمارية كثيراً ما تمول من حسابات الميزانية العادية؛ وكثيراً ما تُكبد النفقات استناداً إلى وعود من المانحين بردها. وقد وافقت الجمعية العامة بالفعل على توصية اللجنة الاستشارية بسيادة القواعد والإجراءات المالية للأمم المتحدة حيثما تتنافى شروط المانحين ومطالبهم مع

هذه القواعد والإجراءات. وقال في معرض الإشارة إلى الفقرة ٢٩ من تقرير اللجنة الاستشارية (A/51/533) إنه يتعين التوصل إلى إجراءات تكفي لأغراض العلاج في حالات سوء الإدارة، استكمالاً للإجراءات القائمة فعلاً فيما يتعلق بحالات الغش والاختلاس. وما لم تول الإدارات هذه القضية ما تستحقه من الأولوية، فقد تتدخل الهيئات التشريعية في مجال هو حق ينفرده به الأمين العام والرؤساء التنفيذيون للصناديق والبرامج وينبغي أن يبقى كذلك.

٣٥ - وأضاف قائلاً إن مراجعة المجلس الحسابية لإعداد الميزانية أكدت أن عملية إعداد الميزانية للأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها على درجة عالية من التقدم والحنكة. فلم يتبين من مراجعة الحسابات ما يدل على مغالاة في الاعتمادات أو غير ذلك من صور القصور الهامة التي تنشأ عن عملية إعداد الميزانية التي تنظمها توجيهات حكومية دولية والتي تخضع للرصد المستمر. وأوضح أن اللجنة الاستشارية تعرضت بشكل روتيني خلال استعراض المقترحات المتصلة بالميزانية للكثير من المواضيع التي درسها المجلس، كاستخدام متوسط أسعار الصرف، واستخدام معدلات الشغور التي تنفرد بها مراكز عمل معينة، وحساب التضخم، والتكاليف العامة للموظفين، وأصدرت توصيات بشأنها. وتم، بالإضافة إلى ذلك، استعراض الافتراضات المتصلة بالعملة والتضخم وتغييرها، عند الضرورة، في سياق تقارير الأداء السنوي.

٣٦ - واستطرد قائلاً إن اللجنة الاستشارية توصي بأن تبين الإدارات، في طلبات ميزانياتها المقبلة، إلى أي مدى يمكنها مراعاة التوصيات الصادرة عن المجلس، وتنبه إلى الاحتياط تجنباً لاستحداث إجراءات جديدة غير فعالة التكلفة. وينبغي أن توضع البيئة التي تعمل فيها بعض المنظمات تماماً في الاعتبار، ولا سيما عند تقدير مستويات الإنفاق المبدئي والفعلي. واختتم بقوله إنه لا ينبغي الإثقال على المجلس بطلبات لمراجعة الحسابات في مجالات معينة مثل عملية إعداد الميزانية، ولا ينبغي أن يطلب إليه الاضطلاع بمهام يرجى أن تتمخض عن حل المشاكل السياسية بين الدول الأعضاء.

البند ١٢٠ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع) (A/51/304 و A/51/421 و A/C.5/49/63، و A/C.5/49/64 و A/C.5/50/64 و A/C.5/51/1 و A/C.5/51/3 و A/C.5/51/6 و A/C.5/51/7)

٣٧ - السيد هاليداي (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية): قال، في معرض رده على الأسئلة التي أثارها بعض الوفود في الجلسات السابقة للجنة الخامسة، إن تقارير وحدة التفتيش المشتركة الثلاثة التي لم تقدم بعد والتي أشار إليها الوفدان الألماني والجزائري - وهي تتناول، على التوالي، التوظيف والتنسيب والترقية، والتوزيع الجغرافي، وشؤون العلاقات بين الموظفين والإدارة - ما زال يجري وضعها في صيغتها النهائية. وأضاف رداً على سؤال الوفد الياباني عن توظيف موظفين جدد لشغل وظائف بالفئة ف - ٢ خلال العام الماضي، فقال إن ٣٢ موظفاً جديداً (١٨ رجلاً و ١٤ امرأة) قد استُثنوا من التجميد المفروض على التوظيف وعُيّنوا في وظائف بالفئة ف - ٢ عن طريق الامتحانات التنافسية. كما استُثنى من التجميد، بالإضافة إلى هؤلاء، ٢٠ موظفاً (١١ رجلاً و ٩ نساء) عُيّنوا لشغل وظائف خاضعة لمتطلبات لغوية خاصة خلال نفس الفترة (من أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ إلى تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦). وجار، بناءً على طلب الوفد الياباني، إصدار تصويب للوثيقة المتعلقة بتكوين الأمانة العامة (A/C.5/421، الفقرة ٣٨)، وستصدر قائمة

الموظفين التي طلبها هذا الوفد في الأسبوع التالي. أما عن التأثير المحتمل لكلية موظفي الأمم المتحدة على كل من معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (اليونيتار) ومعهد الأمم المتحدة الأقاليمي لبحوث الجريمة والعدالة وجامعة الأمم المتحدة، فإنه وعد بإخطار اللجنة الخامسة بهذا التأثير في حالة ظهوره.

٣٨ - وقال رداً على الشواغل التي أعربت عنها وفود جمهورية إيران الإسلامية وكوبا وكوستاريكا (نيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين)، إن المعلومات الكاملة عن عملية إعادة التوزيع، مع تحديد الموظفين المتأثرين بها، وجنسياتهم، وتأثير إعادة التوزيع (إن وجدت) على التوزيع الجغرافي، ستقدم تحت البند ١١٦ من جدول الأعمال. وأضاف قائلاً إنه يجري بذل جهود نشطة من أجل تنسيب ١٧ موظفاً، من بينهم اثنان من الإيرانيين، ما زالوا مدرجين بقائمة إعادة التوزيع.

٣٩ - واستطرد قائلاً إن ممثل مصر، يؤيده ممثلو كل من جمهورية إيران الإسلامية، وزمبابوي، وسيراليون، وكوبا، قد أعرب عما هنالك من قلق بشأن أزمة الثقة التي نشأت فيما يبدو نتيجة لما تصوره البعض من وجود توقف في الاتصالات بين الموظفين والإدارة. على أنه أضاف أن ممثلي الأمين العام - الذي تقع على عاتقه، بوصفه المسؤول الإداري الأول بالمنظمة، المسؤولية النهائية عن شؤون العلاقات بين الموظفين والإدارة - يواصلون الاجتماع بانتظام مع ممثلي اتحاد الموظفين من خلال لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة واللجان الاستشارية المشتركة المحلية. وكانت الدورة العشرون للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة التي عقدت مؤخراً ناجحة في رأي رئيس اللجنة، وإن كان قادة اتحاد الموظفين قد أعربوا عن وجهة نظر مخالفة. ومضى يقول إنه طلب إلى رئيس لجنة التنسيق أن يرأس اجتماعاً غير رسمي يحضره رئيس لجنة التنسيق للاتحادات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة بقصد استكشاف الطرق لتغيير التصورات السلبية لدى اتحاد الموظفين. وأردف قائلاً إن المديرين أنفسهم، باعتبارهم من موظفي الأمم المتحدة، متعاطفون مع زملائهم في جو الترقب الراهن الذي أوجده تخفيض حجم المنظمة. وأعرب عن أمله في أن يتعاون اتحاد الموظفين مع الإدارة بدلاً من معارضته لجهودها، من أجل خدمة مصالح الأمم المتحدة في سياق القيود التي فرضتها الجمعية العامة بقرارات مثل القرارين ٢١٤/٥٠ و ٢١٥/٥٠.

٤٠ - وتابع كلمته قائلاً إن من بين المجالات الأخرى التي تشارك فيها الإدارة الموظفين شواغلهم تمام المشاركة سلامة موظفي الأمم المتحدة وأمنهم. ورغم أن الموظفين ليسوا عرضة للمساءلة من قبل الجمعية العامة في هذا الخصوص، فإنه يتعين عليهم المعاونة في البحث عن حلول. وأكد أنه لا يرى توقفاً في الاتصالات بين الموظفين والإدارة، إذ أن الحوارات متصلة مع الموظفين، ليس فقط عن طريق لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة واللجان الاستشارية المشتركة، وإنما أيضاً من خلال الاتصالات اليومية التي يجريها مكتب إدارة الموارد البشرية مع الموظفين، وتعاون الموظفين في قضايا مثل المضايقة في مكان العمل، والقلق الذي يساور الإدارة إزاء هجمات وسائط الإعلام علىفرادى الموظفين، وهكذا. ومن المهم التسليم بأن الاتصال طريق ذو اتجاهين، والنظر إلى الحالة بطريقة واقعية. وأعرب عن تفهمه لشعور الموظفين بأن الخطر يتهددهم وبهبوط معنوياتهم داخل جو الميزانية الذي أحدثته استجابة المنظمة للأزمة المالية التي تعانيها، من جراء إعادة التأكيد على مواضيع الأداء، ولاحتمال أن تؤدي عملية إعادة التوزيع وبرامج

ترك الخدمة مقابل عوض إلى إنهاء الخدمة غير الطوعي، وبسبب استقالات بعض قدامى الموظفين، وللشعور بأن مستويات الأجور غير تنافسية، وللنسبة العالية من الموظفين المعارين والتصوير المتكرر للخدمة المدنية الدولية، من خارج المنظمة، على أنها جهاز بيروقراطي متضخم. واستدرك يقول إن الأمم المتحدة قد استثمرت في برنامج التدريب على إدارة البشر لكي تكفل استجابة المديرين لاحتياجات الموظفين، وتشجيعهم للموظفين على المشاركة، وتقدير ما يقومون به تقديراً أكبر وتزويدهم بتعليقات عليه. واختتم بقوله إن الإدارة ستقوم بدورها في ضمان استمرارية الاتصال مع الموظفين.

٤١ - السيد ميرمحمد (جمهورية إيران الإسلامية): أعرب عن تقديره لإيضاحات الأمين العام المساعد، وقال إنه مع ذلك ما زال يطلب معلومات عن جنسية الخبراء الاستشاريين والموظفين المعيّنين لأجال قصيرة. وأضاف أنه يشارك رئيس اللجنة الاستشارية القلق الذي أعرب عنه في إطار البند ١١١ من جدول الأعمال تجاه استخدام الخبراء الاستشاريين.

٤٢ - السيد هاليداي (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية): قال إنه ما زال في انتظار بيانات إدارة الشواغر لتكملة بيانات الموارد البشرية التي يختص بها مكتبه، وإنه سيقدم رداً كتابياً في اليوم التالي.

٤٣ - السيد أوداغا - جالومايو (أوغندا): قال إن وفده مهتم جداً بموضوع إعادة التوزيع والتنسيب ويود الحصول على مزيد من التفاصيل عن هذا الموضوع وعن مداولات الإدارة مع الموظفين حتى يكون في وضع يمكنه من الحكم بشكل أفضل على الحالة. وسأل عما إذا كانت الوظائف التي تخلو بسبب حالات إنهاء الخدمة غير الطوعي ستظل قائمة أم ستلغى، وعما إذا كان بعض هذه الوظائف قد شغلها أشخاص حظوا بعناية خاصة.

٤٤ - السيدة بويرغو رودريغز (كوبا): قالت إن وفدها ما زال في انتظار معلومات عن أثر التخفيضات في عدد الموظفين على عدالة التوزيع الجغرافي، وإن لديه نفس الشواغل التي يشعر بها وفد رواندا إزاء حالات إنهاء الخدمة غير الطوعي. أما عن تعليقات الأمين العام المساعد فيما يتعلق بوجود أو عدم وجود أزمة ثقة بين الإدارة والموظفين، فقالت إن الجو الذي وصفه ما زال يدعو للقلق، ولا سيما من حيث تأثيره على تنفيذ البرامج والأنشطة. فمن المثير للدهشة مثلاً وجود هذه الآراء المتنافرة بشأن آخر لقاء عقدته لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة؛ ويبدو أن الحوار بين الإدارة والموظفين يفتقر إلى التشاور. وأضافت قائلة إن القلق يساورها إزاء الإشارة إلى حدوث تفكير في إجراء تخفيضات تفوق ما نصت عليه الجمعية العامة أصلاً. وذكرت أنها تتطلع إلى المزيد من المعلومات عن أثر عملية إعادة التوزيع وإلى مزيد من النظر في شؤون العلاقات بين الإدارة والموظفين.

٤٥ - السيدة إيمرسون (البرتغال): قالت إن الجميع يعلمون انخفاض الروح المعنوية في صفوف الموظفين. وأرجعت ذلك من ناحية إلى القيود المالية وما تلاها من دواعي عدم الاطمئنان، ومن ناحية أخرى إلى عدم اتباع الإجراءات المقررة لملء الشواغر. فالمفروض أن يتم الإعلان عن جميع الوظائف الشاغرة حتى يتسنى

للموظفين التقدم لها، ولكن ما يحدث في واقع الأمر، هو أن القوائم تعطى للدول الأعضاء دون وجود فرصة متاحة أمام الجميع. ومن هنا فقد يسعى الموظفون الذين يشعرون بأنهم ظلّموا للانتصاف القانوني ويحكم لهم بالتعويض، وعندئذ تكون الدول الأعضاء ملزمة بالسداد. واختتمت كلمتها بالسؤال، في هذا الخصوص، عن عدد الوظائف التي شُغلت خلال السنة الماضية دون مراعاة للإجراءات المقررة، وعن عدد الدعاوى القانونية التي نتجت عن ذلك.

٤٦ - السيد هاليداي (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية): قال في رده على النقاط التي أثارها ممثل أوغندا إنه فيما يتعلق بممارسة إعادة توزيع الموظفين فإن المنشور الإداري ST/AI/415 قد صدر في نيسان/أبريل ١٩٩٦، في أعقاب دورة خاصة للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، لتحديد إجراءات حماية الموظفين من فقد أية فرصة بسبب الحاجة إلى تجميد الوظائف.

٤٧ - وذكر أنه كجزء من الممارسة، فإنه في الإدارات التي يراد فيها تحقيق وفورات، طلبت تقديرات فردية ومقارنة لجميع الموظفين من نفس المستوى والذين يؤدون نفس الوظيفة، وقدم المديرون تقييماتهم إلى أفرقة الاستعراض المشتركة في الإدارات المعنية، التي رفعت توصياتها بدورها إلى رؤساء الإدارات لتكون أساساً للتوصيات النهائية الخاصة بإعادة التوزيع. ثم دعى الموظفون إلى تقديم طلباتهم لشغل الوظائف الخالية في كل أنحاء الأمانة العامة بالنسبة للموظفين الفنيين. وقد بذلت الجهود لضمان دراية موظفي البعثات الميدانية بالممارسة، بل وتولى مكتب إدارة الموارد البشرية ترشيح أسماء الموظفين الذين عزفوا عن تقديم طلباتهم بأنفسهم.

٤٨ - وقال إن الأفرقة المشتركة قامت باستعراض آخر، وقدمت التوصيات إلى الأجهزة المختصة بالتعيينات والترقيات. وقد اعتمد مجلس التعيينات والترقيات ما تلقاه من التوصيات في نسبة عالية من الحالات، مع ملاحظة تكليفه بالحرص على تأمين التوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين.

٤٩ - وأضاف الأمين العام المساعد أن الترتيبات التي ذكرها وضعت بالتشاور مع الموظفين، رغم أن البعض منهم عدلوا عن موافقتهم عليها بعد ذلك. وقد مارست أفرقة الاستعراض عملها في بعض الإدارات بحضور ممثلي الموظفين بصفة مراقبين فقط. كذلك طبق نفس الإجراء على شاغلي الوظائف الممولة من خارج الميزانية، واعتمدت الآلية المعروضة في الوثيقة ST/AI/415 في نيروبي. وكان ذلك المنشور الإداري يضم نماذج تتيح للأفراد بيان وظائفهم الحالية والسابقة، وحركاتهم، ومهاراتهم اللغوية، وأقدميتهم، وأوضاعهم التعاقدية. ورغم ترجيح الممارسة في اتجاه أصحاب العقود الدائمة، إلا أنها لم تستبعد أصحاب العقود المحددة المدة، بالإضافة إلى ما بذل من جهد لمراعاة طول فترة الخدمة.

٥٠ - أما مسألة تأثير الانتهاء غير الطوعي للخدمة فقال إنها ظلت أمرا نظريا بحتا، لأنه لم تحدث حالة واحدة من هذا النوع. وإذا قدر لحالة انتهاء غير طوعي للخدمة أن تحدث، فإن الوظيفة المعنية تجمد، ولكنها لا تلغى.

٥١ - وذكر فيما يتعلق بالنقاط التي أثارها ممثل كوبا أن منظور العلاقات بين الموظفين والإدارة أمر هام، وثمة حاجة إلى تحسين أداء الإدارة في هذا الصدد. وسوف تلاحظ اللجنة أن دورات المشاورات ليست زهيدة التكلفة - إذ أن الدورة الأخيرة للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة قد تكلفت ٤٠ ٠٠٠ دولار أمريكي. بيد أن لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة تتيح - بالإضافة إلى الاجتماعات الرسمية - فرصة للمشاورات غير الرسمية حول النقاط التي تتطلب ذلك.

٥٢ - وقال الأمين العام المساعد إنه يقدر القلق الذي يثيره تخفيض عدد الموظفين وتجميد الوظائف وتحديد معدل للوظائف الخالية أعلى مما قالت به الجمعية العامة. ولكن الواقع هو أن تطبيق معدل الـ ٦,٤ في المائة للوظائف الخالية قد أسفر عن وفورات لا تتجاوز ٥٠ مليون دولار، وتبقى بعد ذلك مبلغ ١٠٠ مليون دولار ينبغي تدبيرها. ولما كان ٧٣ في المائة من الميزانية يخص تكاليف الموظفين، فإنه لم يمكن - ببساطة - توفير مثل هذا المبلغ الكبير دون مزيد من التخفيض في الوظائف؛ وهو ما يفسر تجميد الوظائف وبرنامج إنهاء الخدمة مبكرا.

٥٣ - وفيما يتصل بالنقاط التي أثارها ممثلة البرتغال، قال إنه اتبعت الإجراءات السليمة في جميع الحالات تقريبا؛ وقد أعربت جميع الأطراف المعنية في واقع الأمر عن أسفها لطول الوقت الذي تتطلبه عملية التعيين. إلا أن هناك استثناءات تحدث من وقت لآخر، يرخّص بها الأمين العام، وذلك بصفة رئيسية عندما تمس الحاجة إلى شغل وظيفة ما أو عندما يتطلب الأمر تخصصا معينا.

٥٤ - السيدة إيمرسون (البرتغال): طلبت تقديم قائمة بهذه الاستثناءات في ورقة غرفة اجتماع.

٥٥ - السيد شتوكل (ألمانيا): قال إنه ليس من الواضح لوفده ما إذا كانت قائمة الوظائف الخالية في ظل ممارسة إعادة التوزيع قائمة كاملة. فقد كان ينبغي لهذه القائمة أن تشمل الوظائف التي شغلت على أساس اتفاقات الخدمة الخاصة والتعيينات القصيرة الأجل، التي تتفادى إجراءات التعيين المعتادة. وطلب معلومات عن الاختبارات "الشاملة الطابع" التي عقدت في تموز/يوليه ١٩٩٥ وكانون الثاني/يناير ١٩٩٦ لتحويل التعيينات القصيرة الأجل إلى تعيينات مدرجة في الميزانية العادية. فنظرا لأن هذه الاختبارات لم تكن وطنية تنافسية، فإن الوظائف المرتبطة بها ينبغي تحميلها على النسبة المخصصة لاختبار الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. وطلب المتحدث بيانا تفصيليا حسب نوع الاختبار يشمل التعيينات التي جرت لاحقة على تلك الاختبارات.

٥٦ - وقال ممثل ألمانيا إنه يود أن يعرف عدد التعيينات على درجة ف - ٢ للأشخاص الذين كانوا يشغلون وظائف بالفعل دون أن يكونوا متمتعين بتعيينات في إطار الميزانية العادية. وهو يفهم أن ذلك قد حدث في أكثر من ٥٠ في المائة من التعيينات على درجة ف - ٣، حيث كان الإعلان عن هذه الوظائف الشاغرة أمراً مظهرياً فحسب. وطلب إحصاءات تبين عدد ما أعطي من هذه الوظائف لمرشحين من الخارج، وعدد ما أعطي منها لشبه المعيّنين. وهذه المسألة ترتبط بمسألة التعيينات القصيرة الأجل وتعيينات المستشارين، التي لم تجر على أساس تنافسي. فإذا أعطي الأفراد المعيّنون على هذا النحو بعد ذلك أفضلية على المتقدمين من الخارج، يصبح إجراء الإعلان عن الوظائف الشاغرة أمراً محل شك. وينبغي أن يعطي مكتب إدارة الموارد البشرية تأكيداً بالتوقف عن تعيينات الباب الخلفي، وبالالتزام بأنه ستستبع مستقبلًا إجراءات أكثر شفافية وإنصافاً.

٥٧ - السيد أوداغا جالومايو (أوغندا): قال إنه يشارك ممثل ألمانيا فيما أعرب عنه من بواعث القلق؛ ويبدو أن هناك شبكة من المعارف القدامى تعمل داخل المنظمة، وهو يشارك أيضاً ممثلة البرتغال في وجهات نظرها التي أعربت عنها.

٥٨ - وأضاف المتحدث أنه فيما يتصل بالوظائف المتاحة لإعادة التوزيع، فإنه يأمل أن تكون الممارسة التي اتبعت شفافة ومراعية للتوزيع الجغرافي العادل على النحو الواجب، وتتسم بالعدالة بالنسبة للموظفين. وسأل عما إذا كان هناك جهد قد بذل لإعادة توصيف الوظائف كي تتناسب مع مصالح موظفين بعينهم عازفين عن العمل في الإدارات الأخرى، وعما إذا كانت قد تمت بالفعل إعادة توزيع جميع الموظفين الذين تنطبق عليهم هذه الممارسة.

٥٩ - السيد هاليداي (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية): قال إنه سيتم تقديم قائمة بالحالات الاستثنائية، وفقاً لما طلبه ممثل البرتغال.

٦٠ - واستطرد أنه فيما يتصل بالنقاط التي أثارها ممثل ألمانيا، فإنه على ثقة من أن القائمة التي تشمل زهاء ١٦٠ وظيفة متاحة لإعادة التوزيع قد اكتمل الجانب الأكبر منها. وقد بذل كل جهد ممكن لضمان قيام مختلف الإدارات بتقديم التفاصيل الخاصة بكل الوظائف المتاحة.

٦١ - وفيما يتعلق بإدراج الملتحقين على درجة ف - ٢ في الميزانية العادية، ذكر أن الموظفين الذين يعينون على درجات ف - ٢ بعقود قصيرة الأجل يجري تمديدتها بعد ذلك يكون عليهم اجتياز اختبار تنافسي وطني أو الرحيل. وقد أدرجت نتائج هذه الممارسة - التي توقفت الآن بسبب الأزمة المالية - في عداد نسبة الـ ٧٠ في المائة من الوظائف المخصصة لعملية الاختبار التنافسي الوطني.

٦٢ - وقال السيد هاليداي إنه ليس على دراية برقم الـ ٥٠ في المائة بالنسبة للتعيينات على درجة ف - ٣، الذي أشار إليه ممثل ألمانيا، ولكنه سيتابع هذه المسألة. وغالبية الموظفين الذين ينتقلون إلى درجة

ف - ٣ هم مرشحون داخليون جرى تعيينهم على أساس اختبارات وطنية تنافسية؛ ولم تعقد مثل هذه الاختبارات للتعيين على درجة ف - ٣ إلا بعد ذلك.

٦٣ - وأضاف أنه يأمل أن تكون الصورة التي رسمها ممثل ألمانيا غير دقيقة. ويجري بذل الجهود حالياً من خلال نظام المعلومات الإدارية المتكامل للتحقق من عدم إمكان شغل أي وظيفة دون أن يعلم بذلك مكتب إدارة الموارد البشرية.

٦٤ - وقال المتحدث إنه قد أخذ علماً باهتمام ممثل أوغندا بالبيانات التي طلبها ممثل ألمانيا، وأعرب، في معرض الاستجابة لإشارته إلى إعادة التوزيع، عن أسفه لأن العملية ربما لم تكن بالقدر المأمول من الشفافية. وقد جرى تنفيذ المنشور الإداري ST/AI/415 بأكبر قدر ممكن من الشفافية؛ وعمل الموظفون والإدارة معاً، وتم بوجه عام اعتماد توصيات رؤساء الإدارات. ومما يؤسف له أن حالات إعادة التوزيع كانت أقل من المأمول، لعدم مناسبة بعض المرشحين، ولذا فإن النتائج في هذا الصدد لم تكن مشجعة، ولكن العملية نفذت على النحو السليم. وإذا دعت الضرورة إلى المزيد من إعادة التوزيع، فإن الإدارة سوف تلتقي بالزملاء الموظفين للسعي إلى تحسين تنفيذ المنشور الإداري. وتساءل السيد هاليداي أيضاً عما إذا كان يمكن تفادي الإضرار بالروح المعنوية في ظل العوامل العديدة الداخلة في الموضوع، مثل النقد، وتخفيضات الميزانية، والقلق والخوف من إنهاء الخدمة (رغم عدم إلغاء أي وظائف حتى الآن). أما عن مسألة قيام بعض الإدارات بإعادة توصيف الوظائف بدلاً من إعادة توزيع الموظفين، فقد أسندت المسؤولية عن هذه القرارات إلى رؤساء الإدارات المعنية، بمثل ما حدث في حالات إنهاء الخدمة مقابل تعويضات، وبدأ أن العملية قد سارت على ما يرام. ولا يزال يوجد ١٧ من الموظفين ينتظرون إعادة التوزيع.

٦٥ - وفيما يتصل بإعادة توزيع الموظفين العائدين من عمليات حفظ السلام، قال المتحدث إن إعادة توزيع بعضهم لم تجر بالسرعة المرغوبة. ولاحظ في هذا الصدد أن الأمم المتحدة تكافئ بأقل مما يجب موظفيها الذين يقبلون بعثات قصيرة الأجل في عمليات حفظ السلام أو غير ذلك من المجالات الميدانية، وذكر باقتراحاته السابقة بشأن إدخال النقل المنظم، الذي يشجع الموظفين على قبول الانتدابات الخارجية في ظل ضمان تمتعهم بإمكانية اختيار وظائف خالية أخرى أو فرصاً أخرى - في نيويورك أو في أي موقع آخر - لدى انتهاء انتدابهم. وأضاف أن الأمانة تجد صعوبة في إدارة حراك الموظفين، وشدد على حاجة النظام في مجموعها إلى التعلم من البرامج الأخرى والعمل على حل تلك المشكلة خلال الشهور التالية.

٦٦ - السيد غودا (اليابان): قال إن وفد بلده يشارك في أوجه القلق التي أعربت عنها ممثلة البرتغال بشأن عدم الالتزام بإجراءات التعيين، وينتظر المعلومات التي وافق الأمين العام المساعد على تقديمها. وأعرب عن قلقه من الرد على ممثل ألمانيا بشأن متابعة الاختبارات "الشاملة الطابع". وأضاف أن الأمين العام كان قد ذكر خلال الدورة الخمسين أن هذه الاختبارات لن يكون لها تأثير على الاختبارات الوطنية التنافسية، في حين أنه يذكر الآن أن أولئك الذين اجتازوا الاختبارات الشاملة الطابع سوف يدرجون في نسبة الـ ٧٠ في المائة. وهو يأمل في توضيح لهذا التناقض الظاهر خلال المشاورات غير الرسمية، وكذلك

في تقديم المعلومات الخاصة بإلغاء اختبار المتابعة في تموز/يوليه ١٩٩٦. وأعرب عن قلقه بشأن العلاقات بين الموظفين والإدارة في فترة صعبة تخضع لقيود الميزانية ولظروف العمل الشاقة مثل القيود على المرتبات. وأضاف أن توافر الروح المعنوية المناسبة أمر جوهري لضمان فعالية أداء المنظمة، وطلب من الأمانة أن تضاعف جهودها في سبيل الحفاظ على العلاقات الطيبة مع الموظفين وضمان الأداء الأفضل مستقبلاً.

٦٧ - السيد ري غوانغ نام (جمهورية كوريا الديمقراطية الشعبية): ذكر بأن الأمانة عليها أن تعين الموظفين لا على أساس الكفاءة والمهارة فحسب، بل ومع اتباع مبدأ التوزيع الجغرافي العادل أيضاً. وقد حثت الجمعية العامة الأمين العام - في قرارها ٢٢٢/٤٩ - على معالجة مشكلة التمثيل الناقص لبعض البلدان في وظائف المستويات العليا. والملاحظ أن مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لا يجري تطبيقه على نحو منتظم، حسبما أشارت إليه عدة وفود. لذلك فإن هذا المبدأ ينبغي الحفاظ عليه على الرغم من التخفيضات الجارية، مع وجوب تمثيل جميع البلدان، وخاصة عندما يكون مرشحوها قد اجتازوا اختباراً بالفعل. وأعرب المتحدث عن أسفه لأن اثنين من المرشحين من بلده قد اجتازا اختبار التعيين على درجة ف - ٢/٢ في عام ١٩٩٣، وما زال لم يعينا حتى الآن؛ وقال إنه يأمل أن تضع الأمانة العامة في اعتبارها ما أعرب عنه من اهتمامات لدى شغلها للوظائف الخالية.

٦٨ - السيد روساليس (نيكاراغوا): أشار إلى ممارسة استخدام الموظفين الفنيين المبتدئين كوسيلة لتوفير المال، وقال إنه منزعج لزيادة أعداد هؤلاء الموظفين، وتساءل عن النسبة التي يمثلونها من مجموع الموظفين. واستفسر عن تمويل هذه الوظائف من جانب البلدان المتقدمة، وعن إمكانية تعيين مزيد من المرشحين لهذه الوظائف من البلدان النامية.

٦٩ - السيد هاليداي (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية): قال في رده على ممثل اليابان إنه يأسف لأي لبس أو غموض يكون قد بدا في المعلومات التي سبق تقديمها. فالمرشحون الذين يجتازون الاختبارات التنافسية الوطنية لا يصبحون موظفين في منظمة الأمم المتحدة؛ بل مرشحين من الدول الأعضاء، يدرجون وفقاً للإجراءات السليمة في نسبة الـ ٧٠ في المائة المخصصة لهذا الغرض. وأضاف أنه سوف يزود ممثل اليابان بالمعلومات الخاصة بهذه الاختبارات، وأكد أن البرنامج قد تم الآن إلغائه.

٧٠ - وفيما يختص بمسألة الروح المعنوية للموظفين وأثرها على الأداء، قال المتحدث إن غالبية الموظفين - في رأيه - على درجة عالية من الكفاءة والتفاني، حيث يؤيد هذه الحقيقة كل من شهد أداءهم لواجباتهم في مختلف مواقع العمل، خلال بعثات حفظ السلام وفي غير ذلك من المواقع. وقد أعرب ممثلو الموظفين بالفعل عن بعض بواعث القلق، ولكنها بواعث لا يشترك فيها بالضرورة جميع الموظفين. وقد عقد مؤخراً اجتماع للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة حضره ٢٠٠ شخص، وهو عدد من الموظفين لا يمكن اعتباره كبيراً. وهو يأمل أن تكون غالبية الموظفين راضية وواثقة من أن الأمم المتحدة سوف تجتاز المصاعب التي تعترضها حالياً بفضل دعم الدول الأعضاء وجهود الأمين العام.

٧١ - وأضاف المتحدث أنه خلال تقييم أجري مؤخرا لحلقات التدارس حول الإدارة للموظفين من درجة ف - ٥، قال منظمو هذه الحلقات إن مستوى قدرات الموظفين الذين شملتهم هذه الحلقات ومدى إخلاصهم والتزامهم قد أثار إعجابهم، ولذا فإنه يرى أنه - على الرغم من أوجه القلق التي جرى التعبير عنها، فإن المستقبل يحمل أملا حقيقيا. والاتصال بين الموظفين والإدارة أمر يسير في اتجاهين ولا بد أن يستمر؛ وقد تبودل بين الطرفين قدر كبير من المراسلات، التي اطلعت اللجنة على بعضها.

٧٢ - واستطرد معربا عن قلقه إزاء وجهة النظر التي أعرب عنها ممثل جمهورية كوريا الديمقراطية الشعبية إذ ذكر أن التعيين لا يسير وفق مبادئ التوزيع الجغرافي العادل، وشدد على أن الدول الأعضاء يجب أن تستفيد من الفرص التي تتاح لتعيين الموظفين. حقيقة أن هناك ٢٢ بلدا ممثلة دون المستوى، ولكنها بلدان صغيرة تحتاج إلى مواطنيها المؤهلين في أراضيها. وسوف يستمر الجهد لتصحيح حالات التمثيل الناقص، ولكن هذه العملية ستكون بطيئة بالنظر إلى العدد المحدود من فرص التعيين المتاحة. وتعهّد يتحقق من سبب عدم تعيين المرشحين الإثنيين من جمهورية كوريا الديمقراطية والشعبية حتى الآن، ولكنه شدد على أن المرشحين لا يمكن تعيينهم إلا في مواضع وجود الفرص الملائمة، مع توافر المتطلبات اللازمة فيهم؛ أما خلق وظائف جديدة لهؤلاء المرشحين فهو أمر غير ممكن.

٧٣ - وردا على ما أبداه ممثل نيكاراغوا، قال المدير العام المساعد لإدارة الموارد البشرية إنه لا يوجد موظفون مهنيون مبتدئون في الأمانة، رغم أنها تستخدم خبراء منتسبين من وقت لآخر. إلا أن الموظفين الفنيين المبتدئين ممثلين على نطاق واسع في منظومة الأمم المتحدة (حوالي ٣٠٠ - ٤٠٠) حيث يقدمون إسهاما ثمينًا، ويقضي الواحد منهم عامين في الخدمة، غالبا في وظيفة ميدانية. وتقوم الدول الأعضاء بالتمويل الكامل لوظائف هؤلاء الموظفين باعتبارهم من موظفيها المشتغلين في المنظمة المعنية بعقود خاصة. وأقر المتحدث بأن ثمة باعث حقيقي على القلق من أن غالبية البلدان التي تدعم هذه الوظائف هي بلدان متقدمة. إلا أن بعض الدول المانحة - كهولندا، مثلا - تقدم أموالا لتعيين موظفين فنيين مبتدئين من البلدان النامية؛ وهو يأمل أن تحذو بلدان مانحة أخرى حذوها.

٧٤ - السيدة إنسيرا (كوستاريكا): تحدثت باسم مجموعة ال ٧٧ والصين، قائلة إنها تأخذ علما بالمعلومات التي قدمها الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية ردا على الأسئلة التي طرحت، وأنها تأمل توفير هذه المعلومات لأعضاء اللجنة في صورة مكتوبة.

٧٥ - الآنسة مونتانو - دوران (بوليفيا): أعربت عن ارتياحها لأن اختبارا للتعيين في الوظائف سيعقد لأول مرة في بوليفيا في عام ١٩٩٧، وقالت إن وفد بلدها يعلق أهمية كبيرة على عملية اختبار التعيين، ويؤيد تأييدا كاملا ما يبذل من جهود لتعيين مرشحين أكفاء من الدول الأعضاء.

- ٧٦ - السيد هاليداي (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية): تحدث رداً على طلب كوستاريكا، مقترحاً أنه، بدلاً من فرض عبء إضافي عليه وعلى معاونيه، فإن المحضر الموجز للاجتماع يمكن اعتباره كافياً كسجل مكتوب للمعلومات التي قدمها إلى اللجنة.
- ٧٧ - السيد نور (مصر): ذكر بأنه كان قد طلب إبقاء بند جدول الأعمال موضوع المناقشة مفتوحاً، وقال إنه بالنظر إلى الأسئلة العديدة التي أثارت أثناء الاجتماع، ينبغي تخصيص مزيد من الوقت لهذا البند.
- ٧٨ - السيدة إنسييرا (كوستاريكا): كررت طلبها توفير المعلومات كتابة، خاصة بالنظر إلى الفاصل الزمني الطويل بين عقد أي اجتماع وبين صدور محاضره الموجزة.
- ٧٩ - السيد هاليداي (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية): اقترح أن يقوم بإعداد ملخص لردوده على أعضاء اللجنة، موضوعاً بموضوع، مع إدراج البيانات الجديدة التي طلبت.
- ٨٠ - السيدة إنسييرا (كوستاريكا): قالت إنه لما كانت أعمال اللجنة تسجل على أشرطة صوتية، فإنها تتساءل عما إذا كان يمكن الحصول على تفريغ كتابي لهذه الأشرطة.
- ٨١ - الرئيس: قال إنه إذا لم تكن هناك تعليقات أخرى، فإن بحث البند ١٢٠ من جدول الأعمال سيوقف إلى حين ورود تقرير اللجنة السادسة عن إصلاح نظام العدالة الداخلي في الأمانة العامة.

رفعت الجلسة الساعة ١٢/٥٠