

محضر موجز للجلسة الرابعة والثلاثين

(بنغلاديش)	السيد ألوم (نائب الرئيس)	<u>الرئيس:</u>
(زمبابوي)	السيد سنغوي (الرئيس)	<u>في وقت لاحق:</u>
رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي		

المحتويات

- البند ١٢٠ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)
- البند ١٢١ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع)
- البند ١٢٢ من جدول الأعمال: نظام المعاشات التقاعدية للأمم المتحدة (تابع)
- البند ١٤١ من جدول الأعمال: تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب المراقبة الداخلية (تابع)

././

Distr.GENERAL
A/C.5/51/SR.34
3 April 1993
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

هذه الوثيقة قابلة للتصويب. ويجب إدراج التصويبات في نسخة من الوثيقة وإرسالها مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني في غضون أسبوع واحد من تاريخ نشرها إلى: Chief of the Official Records Editing Services, room DC2-794, 2 United Nations Plaza.
ستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في ملزمة مستقلة لكل لجنة من اللجان على حدة.

نظرا لغياب السيد سنغوي (زمبابوي)، تولى الرئاسة السيد أوم (بنغلاديش) نائب الرئيس.

افتتحت الجلسة الساعة ١٠/١٠

البند ١٢٠ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع) (A/51/656)

١ - السيد بو أياذ - أغا (وحدة التفتيش المشتركة): قدم تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن التنسيب والترقية (A/51/656) وقال يتعين أن يلمس الموظفون تقدما في الحياة الوظيفية يترجم إلى مسؤوليات إضافية، وتعزيز للمركز وأجور أعلى. ولسوء الحظ، هناك اتجاهات تلاحظ في مجال الترقية تبدو أنها تعرض من مفهوم الحياة الوظيفية ذاته؛ للخطر كما يجب كثير من الموظفين أنفسهم بدون أي احتمالات في الترقية. وإن الترقيات الأكثر سرعة لا ترتبط دائما بالجدارة والكفاءة؛ فقد شهدت الآونة الأخيرة تقليصا شديدا لترقيات الذكور من الموظفين إذ تواجههم بصورة متزايدة منافسة قوية من النساء تدعمها تدابير تفضيلية شاملة. وإن الشعور بفقدان الموضوعية يولد مشاعر عميقة من الاستياء والإحباط في جميع أنحاء المنظومة.

٢ - ومضى يقول إن التقرير يستند إلى ثلاثة افتراضات مترابطة. الأول، أن سياسة حديثة وعادلة وشفافة للموظفين يكون فيها للتنسيب والترقية دور هام، والتنفيذ الصارم لهذه السياسة هما عاملان حاسمان للأداء الفعال المقبل للمنظمة. وقد حثت الجمعية العامة، في قرارها ٢٢٦/٤٧، الأمين العام على تحسين جميع السياسات المتعلقة بشؤون الموظفين، إلا أن هذا المتطلب لم ينفذ بعد. ثانيا، ستؤدي هذه السياسة إلى تحسين ملموس في المعنويات بين الموظفين التي هي كما نعلم منخفضة جدا. ثالثا، إن السياسات العادلة والشفافة لشؤون الموظفين وتنفيذها الصارم هي أفضل الضمانات ضد محاولات إدارة صغيرة للأمانة العامة والتدخل في الامتيازات الممنوحة للأمين العام بموجب المادة ٩٧ من الميثاق.

٣ - وأضاف يقول إنه قد أثبتت المسائل التالية المتعلقة بالنظام الحالي: مدى ارتباط التنسيب والترقية بالجدارة، ما إذا كان ممكنا تحسين عملية الترقية لمكافأة الأداء؛ ومدى انفتاحية صنع القرارات في هذا المجال، وما هي التغييرات العملية والمستصوبة في السياسات والإجراءات؛ وما إذا كان ممكنا تحسين عمل هيئات التعيين والترقية؛ وما إذا كان ممكنا محاسبة مدراء البرامج على قرارات التنسيب والتعيين.

٤ - واستطرد يقول إن النظام الحالي يعاني من معظم العيوب والنواقص التي تميزت بها الأنظمة السابقة المتمثلة في الاستعراض السنوي للدرجات وإدارة الشواغر. وإن مما زاد من هذه العيوب والنواقص الإحباط المتواصل لسياسات التوظيف. وإن يدعى بجعل الموظفين المؤقتين الذين يعملون في وظائف قصيرة المدة نظامين قد أوقف توظيف المرشحين من الامتحانات التنافسية، حيث أن أكثر من مائة منهم

ينتظرون التوظيف حالياً. وبالنسبة للتوظيف في الوظائف من الفئة الفنية، فإنه لا بد من التطبيق الصارم للمتطلبات المتعلقة بمقاييس التعليم.

٥ - وأردف يقول إنه قد تم مؤخراً تعزيز القدرة التخطيطية في مكتب إدارة الموارد البشرية؛ وإن وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم أشار إلى أنه تم وضع عملية جديدة للتوظيف تكفل التوظيف الداخلي في ١٠ أسابيع، والتوظيف الخارجي في ١٣ أسبوعاً. ولم يعد هناك أي سبب للتعيين لمدة قصيرة تزيد على ثلاثة أشهر، إلا باستثناء وحيد وهو التعيينات التي تحل محل الموظفين الذين يعملون في البعثات.

٦ - وأضاف يقول إن السياسة الحالية تنص على أن جميع الوظائف الشاغرة تبقى كذلك إلى أن يندب إليها مرشح بصفة دائمة من خلال إعادة التكليف داخلياً، أو النقل بنفس الرتبة أو الترقية. وينبغي ألا يسمح بالانتدابات المؤقتة من داخل إدارة ما لملء شواغر أعلى مستوى في الوقت الذي تأخذ فيه إجراءات التنسيب العادية مجراها إلا في حالات استثنائية، وينبغي أن تكون مقصورة على ثلاثة أشهر. غير أن الحالات الاستثنائية في الحقيقة كثيرة نوعاً ما، مع حدوث أكبر التجاوزات في إدارة شؤون الإدارة والتنظيم، المسؤولة عن أعمال الإجراءات والسياسات المتعلقة بشؤون الموظفين، وفي إدارة الشؤون السياسية. وتدل المعلومات التي توفرت مؤخراً لمكتب إدارة الموارد البشرية على أن هناك استثناءات أكثر مما ذكرت وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها. وفي حين أن الأمين العام يمكنه أن يمارس سلطته التقديرية في هذا الصدد، إلا أن هذه السلطة محدودة بموجب النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين. وقد لاحظ مجلس التعيين والترقية أن المرشحين الموصى بهم قد شغلوا أحياناً وظائف على أساس مؤقت لأكثر من سنة، وقد أثارت هذه الممارسة أسئلة تتعلق بالمصادقية والعدل.

٧ - وأضاف يقول إن التعيين المؤقت للموظفين في شواغر الوظائف العليا يلحق ضرراً بالحياة الوظيفية لموظفين آخرين مؤهلين، ولا سيما أنه لا يعلن عن هذه الشواغر في كثير من الأحيان، مما يتعارض مع سياسة الأمم المتحدة. ولا بد من وقف هذه الممارسة على الفور. وتوصي وحدة التفتيش المشتركة بأنه إذا ما جرى تجاوز المهلة الزمنية البالغة ثلاثة أشهر، فإن الموظف الذي يشغل الوظيفة مؤقتاً ينبغي ألا يعتبر بعد ذلك أهلاً لهذه الوظيفة الشاغرة. وترد هذه التدابير في التوصية الأولى.

٨ - واستطرد يقول إن الجمعية العامة أكدت على الحاجة إلى تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة ولكن وفقاً لميثاق الأمم المتحدة. والمادتان ٨ و ١٠١ (٣) جليتان في هذا الصدد. فبموجب المادة ٨، ينبغي ألا تضع الأمم المتحدة قيوداً على أهلية الرجال والنساء للمشاركة بأية صفة في ظل أي ظروف من المساواة بين الجنسين، في حين أن الاعتبار الرئيسي، بموجب المادة ١٠٣ (٣) معروف للجميع. وقد اقترحت وحدة التفتيش المشتركة عدداً من التدابير في هذا المجال تهدف إلى تفضيل النساء، استناداً إلى مبدأ التساوي في الأمور الأخرى.

٩ - واستدرك يقول إن الأمين العام، في محاولاته الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين بحلول عام ٢٠٠٠ قد أدخل مع ذلك، عددا من التدابير التمييزية لأنها تعطي الأفضلية بصورة تلقائية على أساس الجنس. وإن توجيهات السياسة الواردة في الأمر الإداري ST/AI/412، تشير، بصورة خاصة، إلى تحديد المرشحات اللواتي يتوفر فيهن الحد الأدنى من المؤهلات لأية وظيفة شاغرة، وتدخل أفكارا مثل "مرشحات مناسبات" إن هذا الأمر الإداري يخالف النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين ويترك كثيرا من الثغرات والفرص للتجاوزات. ونتيجة لذلك قدم كثير من الشكاوى إلى مجلس الطعون المشترك وإلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

١٠ - ومضى يقول إن وحدة التفتيش المشتركة تشارك المحكمة الإدارية رأيها بأن لغة المادة ١٠١ (٣) تقرر دون أي لبس، معيارا لا يحق بموجبه للأشخاص ذوي المؤهلات الأقل الحصول على معاملة تفضيلية بناء على الجنس، وأنه لا يجوز لأية رغبة في التغلب على مشاكل الماضي أن تميع المبدأ الأساسي الذي تعبر عنه هذه المادة. وفي هذا السياق، تنبغي الإشارة إلى أن ممثل استراليا، الذي تكلم أيضا بالنيابة عن كندا ونيوزيلندا، قد أكد على الحاجة إلى مزيد من التعزيز لمبدأ الجدارة. وفي الحقيقة أن التعليقات القائلة بأن الغرض من إدخال التدابير الخاصة هو تصحيح أخطاء الماضي ليست مقنعة بسبب أنه إذا كانت الإجراءات التمييزية قد اتخذت في الماضي فهي لم تكن تمثل، في أسوأ الأحوال، إلا انتهاكات لسياسة العدل بين الجنسين التي كانت قائمة وقتئذ. غير أنه في الوقت الحاضر، وبعد إدخال معايير مختلفة للتوظيف والتنسيب والترقية بناء على الجنس، فقد أضفي الطابع المؤسسي على التمييز. وإن التدابير الخاصة التي تعطي أفضلية تلقائية للمرأة هي زائدة عن الحاجة. وعدم اقتصار هذه التدابير على كونها ليست غير ضرورية فحسب بل كونها مهينة للمرأة أيضا فقد سمعت من النساء أنفسهن في كل من مجلس الموظفين وفي اللجنة الخامسة.

١١ - وأردف يقول إنه ينبغي أن يكون للمنظمة نظام شامل للتطوير الوظيفي، تكون الترقية جزءا لا يتجزأ منه. وعلى الرغم من أن الأمناء العامين المتعاقبين أعادوا مرارا تأكيد التزامهم بالتطوير الوظيفي على مدى ٢٠ عاما فإن هذا النظام غير موجود. وفي الواقع أن مفهوم التطوير الوظيفي ذاته قد اختفى تقريبا؛ فهو لم يذكر في الخطة المتوسطة الأجل المقترحة ولا في تقرير الأمين العام بشأن تنفيذ استراتيجية إدارة الموارد البشرية للمنظمة (A/C.5/51/1). وذكر أن ممثل كوستاريكا، الذي تكلم بالنيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين، أعرب عن قلقه لأن تقرير الأمين العام لم يذكر التطوير الوظيفي، ولم يقدم نظاما للحياة الوظيفية للموظفين، على الرغم من طلبات الجمعية العامة المتكررة. وأن تعزيز نظام تقييم الأداء الجديد يعطي الانطباع بأن الأداء الجديدة لتقييم سلوك الموظفين ينسخ أي متطلبات للتطوير الوظيفي.

١٢ - وأضاف يقول إن ممثل اليابان أكد على الحاجة لخطة طويلة الأجل للتطوير الوظيفي، وقد شاركته في هذا الرأي وحدة التفتيش المشتركة (A/51/656/فقرة ٧٤)، التي خلصت إلى أنه ينبغي على الأمانة العامة أن توجد نظاما يوفر إمكانات الترقية لجميع الموظفين عن طريق إقامة روابط بين المهارات المتاحة في المنظمة وبين طلبات المنظمة في المستقبل. وتتوفر لمكتب إدارة الموارد البشرية القدرة الضرورية، والخبرة

وتكنولوجيا المعلومات لكي ينشئ نظاما من هذا القبيل. وعلى الأمانة العامة أن ترسم المسارات الوظيفية على نحو عادل وشفاف لصالح جميع الموظفين وليس فقط النخبة القليلة. إن التطوير الوظيفي هو من أكثر الجهود تخبيا للأمال في مجال السياسة الإدارية في تاريخ المنظمة. وإن تأكيدات مساعد الأمين العام لإدارة الموارد البشرية بأن الأمانة عانت نفس القدر من الإحباط على مدى ٥٠ عاما من الانتظار هو أمر يبعث على الاستغراب، وهو أقل ما يمكن أن يقال. والسؤال الواضح هنا هو من هو المسؤول، إذا لم يكن مكتب الموارد البشرية ذاته. ووفقا لذلك تطلب وحدة التفتيش المشتركة، في التوصية الثانية، شرحا لعدم وضع نظام للتطوير الوظيفي، أو إدراجه في الخطة المتوسطة الأجل المقترحة وتدعو الأمين العام إلى أن يقدم معلومات عن مقترحات لنظام جديد بأهداف محددة زمنيا.

١٣ - واستطرد يقول إنه على الرغم من طلبات الجمعية العامة لإنشاء آلية تكفل مساءلة مديري البرامج عن إدارة الموارد المخصصة لهم، إلا أنه ليس واضحا أن هذه الآلية قد عملت في مجال الموارد البشرية. ولقد حان الوقت ليعتبر مديرو البرامج مسؤولين ماليا عن القرارات التي تؤدي إلى عطل وضرر للموظفين المعنيين فيما يتعلق بإجراءات التظلم. وإن النظام الإداري للموظفين تعطي الأمين العام الوسائل الضرورية لعمل ذلك. وفي التوصية ٣ تؤيد وحدة التفتيش المشتركة تطبيق المادة ٣/١٢ من النظام الإداري للموظفين في الحالات التي يثبت فيها أن قرارات التنسيب والترقية المطعون فيها تستند إلى دوافع غير سليمة، أو المخالفة القصدية أو الإغفال الناجم عن اللامبالاة للسياسات المقررة.

١٤ - وأضاف يقول، فيما يتعلق باللامركزية وتفويض السلطة، أن بعض الوفود قالت إنه ينبغي وضع نظام للمسؤولية والمساءلة قبل جعل السلطة لامركزية والقيام بتفويضها. وفي تقرير سابق أبدت وحدة التفتيش المشتركة رأيا بأنه من السابق لأوانه بل مما يعود بنتائج عكسية تفويض مهام أساسية قبل صياغة سياسات إدارة الموارد البشرية، واستعراض كافة الإجراءات المتصلة بالموظفين وتحسينها، وتعيين حدود المسؤوليات في مجال إدارة الموارد البشرية على الوجه المناسب فيما بين مكتب إدارة الموارد البشرية وغيره من المكاتب والإدارات، ووضع آليات ملائمة للإبلاغ والمساءلة موضع التطبيق. ولم ينفذ أي من هذه التدابير، مع أن الجمعية العامة وافقت عليها في آذار/مارس ١٩٩٥ وأصبحت بالتالي ملزمة. ودعت وحدة التفتيش المشتركة أيضا في تقرير سابق إلى وضع نظام شامل للإبلاغ عن المسائل المتصلة بالموظفين كل سنتين لكفالة المساءلة الإدارية.

١٥ - السيد هاليدي (مساعد الأمين العام لإدارة الموارد البشرية): قال إنه يقدر الاعتراف الوارد في تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/51/656) بأن الأمين العام قد حاول التصدي للنقد واقترح طريقا للتقدم بإدخاله نظام التنسيب والترقية الحالي عام ١٩٩٣. وفي حين أن هذا النظام ليس نظاما ممتازا فإنه يحتوي على عناصر سليمة مثل التنافس المفتوح على الوظائف، والمعايير المستندة إلى الأداء، ومراعاة التنقل والتدريب للموظفين عند النظر في الترقية.

١٦ - وأضاف يقول إن مكتب الموارد البشرية يعمل على تنظيم العمليات وتناول الاهتمامات المشروعة لكفالة توفير الفرصة للموظفين للتطوير الشخصي والتقدم الوظيفي. وقد تصور الأمين العام في استراتيجية إدارة الموارد البشرية في المنظمة لعام ١٩٩٤ استعراضاً إضافياً يجري كل ثلاث سنوات للموظفين الذين لم يحصلوا على فرص للتقدم لفترة طويلة. وإن الأحاسيس السلبية التي تتجلى في الدراسة الاستقصائية المشار إليها في الفقرة ٦٤ من تقرير وحدة التفتيش المشتركة ليس إلا أحاسيس فقط. وأن كون الموظفون الذين يتسمون بالجدارة والتنقل والإنتاجية معروفين لرؤسائهم وحكوماتهم لا ينتقص من نوعية عملهم أو يعني ألا تتناولهم عملية الترقية. وهناك، بكل أسف، ضغوط تمارسها بعض البعثات الدائمة التي يؤدي استعدادها للتدخل والتأثير إلى تقويض الميثاق. وهذه مشكلة تتطلب اهتمام اللجنة.

١٧ - ومضى يقول إن مكتبه يأمل في أن تنفذ استراتيجية الأمين العام لإدارة الموارد البشرية بنجاح، على الرغم من طبيعتها التي ربما تكون طموحة جداً، وأن تمكن المنظمة من مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين. غير أن الأزمة المالية التي لم يسبق لها مثيل لها تأثير خطير على التطبيق الكامل لبعض عناصر الاستراتيجية، مع أنه ينبغي ألا تتخذ الأزمة عذراً مستمراً لجميع عيوب الأمانة العامة. وإن تخفيضات الموظفين التي جرت مؤخراً في مكتب إدارة الموارد البشرية تزيد من صعوبة تنفيذ الاستراتيجية بينما يواجه المكتب أعباء العمل اليومية. ومع ذلك تم إحراز بعض التقدم في تنفيذ إدارة الأداء، بما في ذلك إدخال نظام تقييم جديد للأداء، وبرنامج التدريب على إدارة البشر، وتخطيط إدارة الموارد البشرية، وبناء قاعدة بيانات للمعلومات. كما بدأ العمل أيضاً بشأن سياسات التطوير الوظيفي، وخطط تجريبية لتفويض السلطة. أما حذف الإشارات إلى التطوير الوظيفي من الخطة المتوسطة الأجل المقترحة فيمكن أن يعزى إلى زيادة الدقة في التحرير. وهو يعتقد بأن اللجنة الخامسة ستعيد ذكر الإشارات الملائمة في وثيقة الخطة المتوسطة الأجل ذاتها. وقد أدت التدابير المتعلقة بالكفاءة وعمليات التنظيم إلى تخفيض هامش نوعاً ما لأثر التخفيضات في الميزانية وفي الموظفين، إلا أن اشتراط بتجميد الوظائف للفترة المتبقية من فترة السنتين، مع إجراء مزيد من التخفيضات المتوقعة لا تنسجم جيداً مع الجهود المقبلة للإسراع في تنفيذ الاستراتيجية.

١٨ - وأضاف يقول إن مكتب الموارد البشرية يسلم بأنه يطلب القيام بمزيد من العمل في بعض المجالات، ويلاحظ، بصفة خاصة توصية وحدة التفتيش المشتركة بأنه ينبغي حظر التعيينات المؤقتة لمدد تزيد على ثلاثة أشهر في الرتبتيين ف - ٢ و ف - ٣. ويقصد من الجهود المستمرة لتعزيز قدرة الأمانة العامة على التنبؤ بالشواغر وتبسيط إجراءات التوظيف الاستغناء عن هذه التعيينات المؤقتة، مما يمكن من إجراء امتحانات تنافسية وطنية للتوظيف من القوائم في الوقت المناسب. وإن الأساس في هذه التغييرات التقليل من التفكير الضيق واتباع نهج أكثر شمولاً وتماسكاً من جانب رؤساء الإدارات. ويتعين أن يحصل مكتب إدارة الموارد البشرية على الدعم والتعاون، أو على الامتثال على الأقل.

١٩ - وقال، بشأن مسألة الإحلال في البعثات، إنه ينبغي إيجاد توازن بين كفالة تلبية الاحتياجات المؤقتة وتجنب استخدام أفراد غير مجربين في عقود قصيرة المدة دون إيلاء الاعتبار اللازم لمبدأ التوزيع

الجغرافي العادل. فهؤلاء الأفراد بالتالي يكونون لأنفسهم تطورا وظيفيا يقوم على التنقل من وظيفة إلى أخرى يحلون فيها محل المنتدبين للعمل في البعثات إلى أن تتوفر لهم خبرة كثيرة بحيث يمثل الاستغناء عنهم خسارة للمنظمة وفشلا من جانب إدارة الموارد البشرية. ومع أن إغلاق هذا السبيل من سبل التوظيف لصالح التوظيف عن طريق الامتحانات التنافسية الوطنية سيحرم الأمانة العامة من بعض المواهب الممتازة، فإن التحدي الذي يواجهها يتمثل في التعرف على هذه المواهب وكفالة استخدامها الملائم عن طريق القنوات المناسبة التي قررتة الجمعية العامة. وفي هذا الصدد، اقترح الأمين العام إجراء مزيد من الدراسة لترتيبات الإحلال في البعثات التي تشجع تطوير الموظفين عن طريق أداء يقوم به مرشحون من الداخل للوظائف المختلفة الأعلى رتبة وعلى أساس مؤقت.

٢٠ - وأردف يقول إن الأمانة العامة رحبت أيضا بالتأكيد الذي تضعه وحدة التفتيش المشتركة على الحاجة لتشجيع تنقل الموظفين ورغبتهم في القيام بمهام جديدة أو مختلفة، وتفصيلا في مكاتب أو أمانة عمل مختلفة. ويركز مكتب إدارة الموارد البشرية على سبل تكفل عودة الموظفين من الميدان إلى مقر عملهم وتأدية مهام تتصل بتجربتهم القيمة التي اكتسبوها بالعمل الجاد في الميدان وتستفيد منها. وهنا أيضا يعتبر تعاون الإدارات عنصرا أساسيا في تنفيذ هذه الخطة.

٢١ - واستطرد يقول إن تعليقات وحدة التفتيش المشتركة بشأن التطوير الوظيفي لم تأخذ في الاعتبار أن نظام التطوير الوظيفي يجري تنفيذه بوصفه جزءا من استراتيجية إدارة الموارد البشرية لعام ١٩٩٤. وإن الجمعية العامة باتخاذها القرار ٢٢٢/٤٩ ألف وتزويدها مكتب إدارة الموارد البشرية بالأموال لهذا الغرض تعمل على إجراء عدد من التدابير الموضوعية لتيسير تطوير التخطيط الوظيفي. وتشمل هذه التدابير إدخال تخطيط إدارة الموارد البشرية الذي سيمكن الأمانة العامة من وضع إسقاطات لحاجات الموظفين وتصميم التدريب لتلبية هذه الاحتياجات، وإدخال إدارة الأداء عن طريق نظام تقييم الأداء؛ وإدخال التدريب على إدارة البشر الموضوع لتمكين المديرين والمشرفين من الحصول على فهم أفضل للموظفين العاملين لديهم وتحمل المسؤولية عنهم؛ والتطوير المبدئي لبرنامج إدارة انتدابات الموظفين في الرتبين ف - ٢ و ف - ٣ المعينين عن طريق عملية الامتحانات التنافسية الوطنية. ومرة أخرى، إن تعاون الإدارات في جميع هذه المجالات هو عنصر أساسي.

٢٢ - وأضاف يقول إنه وفي حين يشاطر مكتب إدارة الموارد البشرية أسف وحدة التفتيش المشتركة وعدد من الوفود لأن الأمانة العامة لم تتقدم بصورة أكبر وأسرع، فإنها تتقدم بأسرع ما يمكن في ظل القيود الحالية على الموارد. غير أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تدرك أنه من غير المحتمل بالموارد المتاحة، ومع مراعاة الطلبات الأخرى المقدمة للمنظمة عالميا، أن يوضع برنامج شامل للتطوير الوظيفي خاص بكل موظف على حدة. وسينبغي لأي نظام أن يدرك القيود الموجودة على التقدم الوظيفي في أي منظمة، وبعبارة أخرى أن يسمح بالهيكل الهرمي الذي لا يسمح لجميع الموظفين بالوصول إلى قمة طموحاتهم. ومع ذلك، فإن مكتب إدارة الموارد البشرية عازم على بذل أقصى جهده للعمل في سبيل وضع نظام يشجع جميع

الموظفين على تحقيق إمكاناتهم الكاملة ضمن إطار من الطموحات الوظيفية. ونظرا لطبيعة قيود التقدم العمودي فإن هناك حاجة ملحة لإيجاد فرص أفقية جديدة تمكن الموظفين من الشعور بأهميتهم في العمل.

٢٣ - وأردف يقول، فيما يتعلق بتعليقات وحدة التفتيش المشتركة على التدابير الموحدة التي أدخلها الأمين العام لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة إنه يرغب في التأكيد للجنة بأنه لم تصدر في أي وقت تعليمات تمييزية تنص على أنه ينبغي إعطاء أفضلية للنساء المرشحات ذوات المؤهلات الأقل على زملائهن من الرجال ذوي المؤهلات الأعلى. فوفقا لاجتهاد المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، أن التدابير الموحدة المبينة في الأمر الإداري ST/AI/412 توضح أن المرشحة، سواء كانت من الداخل أو الخارج، لا تعطي أفضلية إلا إذا كانت مؤهلاتها تفي بجميع الاشتراطات المطلوبة للوظيفة الشاغرة وعندما تكون مؤهلاتها مساوية إلى حد كبير أو متفوقة على مؤهلات المرشحين من الرجال (الفقرة ١٥). وسوف نتناول تعليقات الأمين العام على تقرير وحدة التفتيش المشتركة تناولا كاملا جميع المسائل التي أثارها المفتشون، وستبين أن سياساته التي تهدف إلى تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة تنسجم تماما مع أحكام الميثاق ذات الصلة، كما فسرتها المحكمة الإدارية. والحقيقة أن ٥٦ في المائة من مجموع الموظفين الذين تمت ترقيتهم في عام ١٩٩٥ كانوا من الرجال؛ وأن ٥٢ في المائة من مجموع الموظفين الذي تمت ترقيتهم إلى هذا التاريخ في عام ١٩٩٦ كانوا أيضا من الرجال. ولذلك فإن ما يدعى "بالتمييز العكسي" لصالح النساء ليس سياسة للأمانة العامة في الأمم المتحدة ولا حقيقة واقعة فيها.

٢٤ - وقال إن مكتب إدارة الموارد البشرية على وعي جيد بأن بعض الوفود قد يشعر بالإحباط أو حتى بالغضب تجاه حالات الفشل الواضحة المذكورة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة. غير أن اللجنة الخامسة لا تميل إلا إلى رؤية الجانب السلبي للآليات المختلفة التي تستخدم لملء الوظائف، وأغفلت الضغوط اليومية على رؤساء الدوائر لإنجاز الأعمال. وقد حرمت الأمانة العامة إلى حد كبير، من المرونة في إدارة الموارد البشرية التي يتمتع بها القطاع الخاص؛ وبالتالي، إن على المنظمة أن تتعايش مع نظام يستجيب للدول الأعضاء وأن تستفيد منه على أفضل وجه وأن تحترم مبادئ التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين والاستخدام الأكمل للغات الرسمية فضلا عن أحاسيس الموظفين وطلباتهم. إن من السهل أن نوجه الانتقادات، ولكن الأكثر صعوبة هو أن نعمل معا كي نجعل هذا النظام المعقد يعمل بنجاح.

٢٥ - السيد كيللي (أيرلندا): تكلم بالنيابة عن الاتحاد الأوروبي وعن بلغاريا، وبولندا، والجمهورية التشيكية، ورومانيا، وقبرص ولاتفيا والنرويج وهنغاريا، وقال إنه يرغب في تقديم بعض التعليقات على مقترحات الأمين العام لإصلاح نظام العدل الداخلي في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/C.5/49/13، A/C.5/49/60، و Add.1-2 و Add.2/Corr.1، A/C.5/50/2 و Add.1). وهي مسألة تناولتها الجمعية العامة في وقت مضى. وفي القرار ٢٢٦/٤٧ شددت الجمعية العامة ذاتها على أهمية وجود نظام للعدل الداخلي في الأمانة العامة يتسم بالعدل والشفافية والبساطة والحيطة والكفاءة، وإنه في هذا السياق طلب إلى الأمين العام إجراء استعراض شامل لنظام العدل الداخلي وتقديم مقترحات للإصلاح.

٢٦ - وأضاف يقول إن الاتحاد الأوروبي وجد، لدى نظره في مقترحات الأمين العام أن من الحكمة التمييز بين مقترحات توضع لتعزيز المصالحة والتسوية المبكرتين للخلافات قبل أن تتطور إلى تقاض رسمي، وبين خطط ترمي إلى توفير الاحترافية في عضوية مجالس الطعون والمجالس التأديبية. وإن الاتحاد الأوروبي يؤيد مقترحات الأمين العام ويعتقد أنها تساعد على خفض عدد الحالات التي تتطلب مراجعة رسمية. ولذلك فإنه يرحب بالاقتراح القائل بأنه ينبغي الاستعاضة عن الأفرقة المعنية بالتمييز بأفرقة مظالم، إذ أنه يعتقد بأن زيادة التأكيد الذي ستضعه هذه الأفرقة على الوساطة هو ملائم ومفيد على السواء. كما يؤيد الاتحاد الأوروبي إنشاء وظيفة منسقة لتنظيم وتدريب وتوجيه أفرقة المظالم. وكما ذكر في اللجنة السادسة، ينبغي أن تتوفر لأعضاء هذه الأفرقة خبرة مباشرة في عمل الأمم المتحدة وأن يتمتعوا بثقة كل من الإدارة والموظفين.

٢٧ - وأردف يقول إن الاتحاد الأوروبي يؤيد أيضا المقترحات الرامية إلى إصلاح الإجراءات الحالية التي تتناول استعراض القرارات الإدارية. وسوف يتحقق تحسن كبير بنقل مسؤولية استعراض القرارات الإدارية إلى وحدة مستقلة داخل مكتب وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم تكون منفصلة عن وحدة الاستعراض الإداري الحالية. ويؤيد الاتحاد أيضا التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الداخلي للموظفين التي تسمح بتمديد الحدود الزمنية الحالية للاستعراض الإداري.

٢٨ - واستطرد يقول إن الاتحاد الأوروبي في تأييده للإصلاحات المقترحة يرغب في الإشارة إلى تعليقاته في اللجنة السادسة وهي أنه من المهم، لأسباب تتعلق بالطرق القانونية، أن يكون جميع الموظفين قادرين على الاختيار بين إحالة مظلمة إلى فريق المظالم أو اللجوء الفوري إلى إجراء استعراض قبل التقاضي، ولاحظ الاتحاد النية لتعزيز هذا الإجراء.

٢٩ - ومضى يقول إن الاتحاد الأوروبي يؤيد التعيين المقترح لموظف قانوني يعمل على أساس التفرغ في فريق الدفاع، ويعتقد أن هذا الإجراء يسهم إسهاما كبيرا في تحسين عملية نظام العدل الداخلي ويزيد من الفائدة التي يمكن أن يستمدها الموظفون من فريق الدفاع. كما يرحب أيضا بالتخطيط لتوفير برامج تدريبية جديدة تهدف إلى تحسين مهارات الاتصالات وطرائق حل الخلافات داخل الأمانة العامة.

٣٠ - وقال، وفيما يتعلق بمقترحات الأمين العام للاستعاضة عن مجلس الطعون المشترك بمجلس تحكيم، والاستعاضة عن اللجنة التأديبية المشتركة بمجلس تأديبي، إن الاتحاد الأوروبي يتفق مع اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بأنه لا تزال هناك مسائل رئيسية يتعين تناولها تتعلق بهذه المقترحات. وأما بالنسبة لنظر اللجنة السادسة في الآثار القانونية لمقترحات الأمين العام، فإن الاتحاد الأوروبي قد أبدى فعلا شكوكا قوية بشأن الاقتراح بالاستعاضة عن مجالس الطعون المشتركة بمجالس تحكيم. وإن القلق الرئيسي للاتحاد يتصل باستبدال الموظفين بخبراء من الخارج، تنقصهم الألفة والمعرفة بالنظام الخاص للأمم المتحدة، التي يتمتع بها أعضاء مجلس الطعون المشترك بصورة آلية. كما أبدى الاتحاد أيضا شكوكا في اللجنة السادسة حول مناسبة التحكيم كطريقة لتسوية الخلافات بين الإدارة والموظفين. ويبدو أن النص على

التحكيم الملزم في المرحلة الحالية، حتى ولو كان بالاتفاق المتبادل فقط، يحد من مسؤولية الأمين العام لإدارة الأمم المتحدة. كما أعرب الاتحاد الأوروبي أيضا عن تحفظاته حول الاقتراح بإنشاء مجلس تحكيم، بما في ذلك الحاجة لكفالة استقلالية المحكمين. وإن طريقة اختيار الأشخاص لتعيينهم في جميع المكاتب الجديدة التي يتم إنشاؤها أثناء عملية الإصلاح ينبغي أن تكفل أنهم يتمتعون بثقة الإدارة والموظفين كليهما.

٣١ - وأضاف يقول إن أحد المشاغل الرئيسية للاتحاد يتعلق بنوعية قرارات مجلس الطعون المشترك وقيمة إسهامها في النظام. ويبدو أنه يلزم إجراء مزيد من التسوية لهذه المسألة قبل القيام بتقديم تقييم معتمد. وقد لاحظ الاتحاد تعليق المحكمة الإدارية للأمم المتحدة (A/C.5/50/2/Add.1، المرفق الأول، الفقرة ٧) بأنه يبدو من الخطأ الاعتماد على الإحصاءات فقط بدلا من دراسة تحليلية للتوصل إلى تقييم دقيق لأداء مجالس الطعون المشتركة.

٣٢ - ومضى يقول، فيما يتعلق بالآثار المالية للإنشاء الممكن لمجلس تحكيم ومجلس تأديبي، إن الاتحاد يرغب في الحصول على مزيد من المعلومات قبل أن يتوصل إلى قرار رشيد بشأن هذه المسألة، وعلى أية حال، ينبغي أن ينظر في الإنشاء المقترح لمجلس تأديبي بالترافق مع الاقتراح بإنشاء مجلس تحكيم.

٣٣ - وأردف يقول إن الاتحاد يلاحظ قلق اللجنة الاستشارية أنه لم يعمل ما يكفي للاستجابة لطلباتها بتبسيط القواعد والإجراءات حتى يمكن تجنب سوء الفهم الذي يثقل النظام حاليا. وعلاوة على ذلك، ينبغي لأي إصلاح للإجراءات أن يأخذ في الاعتبار وجود مكاتب مختلفة للأمم المتحدة.

٣٤ - واستطرد يقول إن من الملائم أن توافق الجمعية العامة على التدابير والإصلاحات التي يقترحها الأمين العام ولا يثور حولها خلاف بهدف تعزيز جهود الوساطة وعملية التسوية قبل التفاوضي وتعزيز التوصل إلى حل سريع للخلافات. ولا ريب أن تنفيذ هذه التدابير سوف يسهم في نظام للعدل الداخلي يكون أكثر فعالية، ويقلل عدد القضايا التي تحال إلى إجراءات رسمية. غير أن الاتحاد يلاحظ، أن الأمين العام يعترزم حاليا استعراض مقترحاته في ضوء التعليقات التي أبديت في اللجنتين الخامسة والسادسة وفي اللجنة الاستشارية وتقديم مقترحات جديدة تسعى، من جملة أمور، إلى الحفاظ على الطبيعة المشتركة لعملية التحكيم الحالية. ويرحب الاتحاد بإعلان الأمين العام، ويتطلع إلى النظر في المقترحات التي أعيدت صياغتها، في حينه. كما يرحب أيضا بجهود الأمين العام لتحسين الترتيبات القائمة عن طريق تنفيذ إصلاحات متواضعة.

٣٥ - السيد أوداغا جالومايو (أوغندا): قال إن وفده سوف يتناول المسائل التي أثيرت في تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/51/656) حالما تتوفر للأمين العام الفرصة للرد عليه. غير أنه قال، في معرض تعليقه المبدئي، إن التقرير أثبت ببساطة ما كان وفده والوفود الأخرى تشك فيه بصورة مستمرة، وشرح الأسباب

وراء عدم تجاوب الأمانة العامة في الاستجابة لعدد من المسائل التي أثارها الوفود في هذا الشأن. وذكر أن مساعد الأمين العام لإدارة الموارد البشرية قال إن الانتقاد سهل، ولكن من الصعب كثيرا العمل معا في مناخ من الشفافية والنزاهة. وفي رأي وفده، أن أكبر مشكلة تحيط حاليا بسياسات التنسيب والترقية للأمم المتحدة هي فقدان الشفافية، كما يبدو ذلك جليا جدا في تقرير وحدة التفتيش المشتركة. إن غياب هذه الشفافية وهذه النزاهة هو الذي يجعل التعاون مع الأمانة العامة أمرا في غاية الصعوبة.

٣٦ - وأضاف أن وفده لاحظ، لدى نظره في الأجوبة التي قدمها مساعد الأمين العام إلى اللجنة الخامسة، أن بعض هذه الأجوبة يختلف مع ما ورد في البيان الاستهلاكي لوحدة التفتيش المشتركة. وإنه يعتقد بأن الأمانة العامة ليست صادقة مع الدول الأعضاء.

٣٧ - وأردف يقول إنه حسبما توقع وفده، تناولت وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها مسألة التوازن بين الجنسين، ولكنه أصيب بخيبة أمل عظيمة لأن مشكلة العنصرية لم يرد لها ذكر في التقرير. إن الأمانة العامة أقرت بوجود التمييز على أساس نوع الجنس، ويكون من المدهش إذا لم يزدهر التمييز العنصري في هذا المناخ ذاته.

٣٨ - السيد سينغوي (زمبابوي)، الرئيس، تولى الرئاسة.

٣٩ - السيد منير (الكويت): سلم بأهمية المسائل التي أثيرت في تقرير وحدة التفتيش المشتركة، وأحاط علما بتعليق مساعد الأمين العام بأن هناك مجالا لإدخال تحسينات.

٤٠ - السيد مكتفي (الجزائر): قال إن وفده قلق للغاية بشأن بعض ممارسات التنسيب والترقية، ولا سيما تلك المتعلقة بالتوظيف المؤقت لمدة ثلاثة أشهر مع تمديد لاحق للعقود وفقدان المعايير لكفالة أن يشغل الموظفون ذوو المؤهلات المتكافئة مناصب متساوية، وفقدان التطوير الوظيفي، وفقدان الاحترام للمبادئ التوجيهية المتعلقة بالتنسيب والترقية، وما يترتب عليه من أثر مالي على المنظمة، وفقدان أي تعليمات جلية تحمل مسؤوليات وواجبات مديري البرامج.

٤١ - الآنسة ألماو (نيوزيلندا): قالت إن وفدها أحاط علما بعزم الأمين العام على الرد على تقرير وحدة التفتيش المشتركة في تاريخ لاحق، وأنها تحتفظ بالحق لإبداء تعليقات أخرى في تلك المرحلة.

٤٢ - السيدة بويرغو رودريغز (كوبا): قالت، في معرض تعليقها على تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن التنسيق والترقية (A/51/656)، أنها إذ تتفق مع كثير من المسائل والمشاكل التي أثيرت أثناء المناقشات في اللجنة، والتي تناول التقرير معظمها، إلا أن محتويات التقرير وما ورد فيه من توصيات تتطلب الدراسة بعناية. وينبغي أن تدرج اللجنة في مشروع القرار بشأن البند المعني من جدول الأعمال

مبادئ توجيهية محددة تتصل بالتطوير الوظيفي وبالتمييز. وفي تعليقها على المشكلة الأخيرة، أبدت قلقها لإمكانية وجود تمييز عنصري سبقت الإشارة إليه، وطلبت أن تقوم الأمانة العامة بإبلاغ اللجنة بجميع هذه الحالات، إن وجدت.

٤٣ - وأضافت تقول إن التعليقات المبدئية التي قدمها مساعد الأمين العام لإدارة الموارد البشرية تدل على أهمية التقرير المقبل للأمين العام. ويحدوها الأمل في أن يكون تقرير الأمين العام وغيره من المعلومات الأخرى ذات الصلة متاحة في أقرب وقت ممكن حتى يمكن النظر فيها أثناء المناقشات والمشاورات غير الرسمية الجارية بالفعل.

٤٤ - السيد بو أياد أغا (وحدة التفتيش المشتركة): قال إن الابتكارات التي قدمها مساعد الأمين العام لإدارة الموارد البشرية هي مؤثرة حقاً، إلا أنه يتساءل عن كيفية اختلاف هذه المؤسسات الجديدة عن المؤسسات القديمة من حيث الممارسة. وأنه يتساءل عن الوقت الذي ستعمل فيه هذه المؤسسات الجديدة بصورة كاملة. وأنه يؤيد حقاً توفر فرص متساوية في التوظيف للرجال والنساء، ويعتقد أن المنظمة ناجحة في تنفيذ اهتماماتها الرئيسية وهي العدل، والإنصاف ومنع إساءة التصرف.

البند ١٢١ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع) (E/1993/119 و Add.1 و A/50/30 و Add.1؛ A/51/30؛ A/C.5/50/23؛ A/C.5/51/24؛ A/C.5/51/25 و Corr.1)

البند ١٢٢ من جدول الأعمال: نظام المعاشات التقاعدية للأمم المتحدة (تابع) (A/51/9 و Corr.1، A/51/644؛ A/C.5/51/4)

٤٥ - السيد كيلبي (أيرلندا): تكلم بالنيابة عن الاتحاد الأوروبي والبلدان المشاركة بلغاريا، والجمهورية التشيكية ورومانيا وسلوفاكيا وسلوفينيا وقبرص ولاتفيا ولتوانيا وهنغاريا وقال إن موظفي الأمم المتحدة يكونون أصولاً هامة. وأن الاتحاد الأوروبي يؤيد بقوة النظام الموحد للأمم المتحدة والميزات التي يقدمها للمنظمات المشاركة؛ فهو يعزز التماسك والمساواة في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة. وأشار إلى أن التمسك بالنظام الموحد وقبول النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية هو أمر طوعي، وإن التمتع بفوائد النظام الموحد يتطلب قبول التزامات مقابلة.

٤٦ - ومضى يقول إن الاتحاد الأوروبي يلاحظ باهتمام كبير قرار المدير العام لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) بتعليق تطبيق تصنيف تسوية المقر المنقح في باريس، وهو قرار يخالف النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية. كما أن الإجراء الذي اتخذ يثير قضايا أكبر تتعلق بسلطة اللجنة والتزام المنظمة بتنفيذ قراراتها. ولذلك فإن الاتحاد ينضم إلى اللجنة في حث المدير العام لليونسكو على إعادة النظر في إجراءاته وأن يتراجع عن اتخاذ أي إجراء آخر قد يضر في عمل النظام الموحد ككل.

٤٧ - وأعرب عن أسفه لأن هيئات الموظفين غير قادرة على الاستجابة للطلب الوارد في القرار ٢٠٨/٥٠ بأن عليهم استئناف مشاركتهم في عمل اللجنة بروح من التعاون وعدم المواجهة، لأن المشاركة الفعالة من جانب هيئات الموظفين في عملية صنع القرارات هي أمر أساسي للعمل الفعال للجنة. وقال إن على جميع الجهات التزاما لكفالة أن تعمل العملية الاستشارية بسلاسة لتجنب وقوع ضرر لا يجبر في العملية بأسرها.

٤٨ - وأردف يقول إن مبدأ نوبلمير كان لزم من طویل الأساس لتقرير أجور وشروط خدمة الموظفين في الفئة الفنية والصفات العليا. وقد أكملت اللجنة دراستها التي تهدف إلى تحديد الخدمة المدنية الوطنية التي تدفع لها أعلى مرتبات ونتائج هذه الدراسة، وإن أي قرار تتخذه الجمعية العامة في هذا الصدد ستكون له آثار رئيسية في التطبيق المستمر لمبدأ نوبلمير. ويتعين أن تكون شروط الخدمة في منظومة الأمم المتحدة تنافسية، وألا تكون رهينة الصعوبات المالية الحالية أو متأثرة بها، وهي، في حالة الأمم المتحدة، صعوبات نجمت في المقام الأول عن عدم دفع بعض الدول الأعضاء لاشتراكاتها. ولاحظ أن الجمعية العامة أقرت من حيث المبدأ استخدام معدلات مهنية خاصة في المنظمات التي تعاني من مشاكل التوظيف والاحتفاظ بالموظفين مع أنه لا يتوفر دليل على وجود هذه المشاكل بالنسبة للأمانة العامة للأمم المتحدة. وحث المنظمات على الاستجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في القسم الأول، فقرة ٤، من القرار ٢٠٨/٥٠.

٤٩ - واستطرد يقول إنه ينبغي اتخاذ قرار بالنسبة للمقترحات بزيادة تكاليف المرتبات للموظفين في الفئة الفنية والصفات العليا، إلا أن أي زيادة تحدث ينبغي أن تكون مصحوبة بجهود مكثفة لتحسين نظام المساءلة والمسؤولية وجعله فعالا. أما الآثار المالية الممكنة فينبغي أن تبحث في سياق آليات الإبلاغ عن الأداء. وقال إن الاتحاد الأوروبي لاحظ تعليقات اللجنة الاستشارية للشؤون الإدارية المتعلقة بالأثر المالي الحقيقي لتوصيات اللجنة، فضلا عن تعليقات اللجنة المتعلقة بالتوصيات بشأن الحاجة للتصدي لمواطن الضعف الهيكلية في جدول المرتبات.

٥٠ - وأعرب عن أسف الاتحاد الأوروبي لأن فريق العمل المعني بتشغيل نظام تسوية المقر لم يتوصل إلى اتفاق في الآراء. وقال إنه ربما حان الوقت لإجراء إصلاح رئيسي لنظام تسوية المقر ابتداء من المبادئ الأساسية. وأنه قد يكون من المفيد التحري عن نظم أكثر اقتصادا وفعالية لجمع بيانات تكاليف المعيشة والاستفادة منها، وتجنب الازدواجية قدر الإمكان وشمل إمكانية الاستعانة بمصادر خارجية. غير أن إجراء استعراض رئيسي سيكون عملية طموحة وطويلة، وينبغي اتخاذ إجراء أعجل للتصدي لاختلالات التوازن القائمة. وإنه، كخطوة أولى يؤيد التوصية الواردة في الفقرة ١٨٨ من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية المتعلقة بكيفية تحديد العامل الترجيحي للإنفاق خارج منطقة العمل المستخدم في حساب الأرقام القياسية لتسوية المقر. وحث اللجنة على أن تبقي جميع المسائل المتصلة بعملية نظام تسوية المقر قيد الاستعراض، وأن تقدم مقترحات أخرى للتحسين وزيادة الشفافية. كما حث اللجنة الاستشارية المعنية بشؤون تسويات مقر العمل على مواصلة العمل لإنشاء منهجية سليمة لتحديد رقم قياسي وحيد لتسوية المقر في جنيف.

٥١ - ثم انتقل إلى تقرير المجلس المشترك للمعاشات التقاعدية للموظفين (A/51/9) ولاحظ أن النتائج العامة للتقييم الاكتواري للصندوق مرضية، كما لاحظ أيضا النهج الحذر الذي توصي به اللجنة الاستشارية فيما يتعلق بإجراء أي تحسين آخر في الاستحقاقات قد ينطوي على إعادة النظر في معدل الاشتراكات. وقال إن العائدات الإجمالية للاستثمارات عن السنة المنتهية في ٣١ آذار/مارس ١٩٩٦ كانت أعلى عائدات تحققت أثناء الأعوام الثمانية الماضية. وأشار إلى ملاحظة اللجنة الاستشارية الواردة في الفقرة ٤٠ من تقريرها (A/51/9). بشأن إمكانية تطبيق معدلات مهنية خاصة عند توظيف موظفين فنيين لخدمات إدارة الاستثمارات. وأثنى على الأمين العام ولجنة الاستثمارات لإدارتهما السليمة للأداء الاستثماري للصندوق. ولاحظ عزم الأمين العام على إنشاء أساس مرجعي استثماري للصندوق بحلول كانون الثاني/يناير ١٩٩٧. وأيد رأي اللجنة الاستشارية بأنه ينبغي اتباع نهج عملي بالنسبة لاستخدام هذا الأساس المرجعي في تقييم أداء الاستثمار المقبل للصندوق.

٥٢ - ثم أشار إلى قرار الجمعية العامة ٢٠٨/٥٠ (القسم الرابع، الفقرة ٥)، الذي طلبت فيه إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تعمل على تحسين إمكانية قراءة تقاريرها، ولا سيما، كغاية أن تتضمن هذه التقارير إيضاحات لتوصياتها الفنية تكون جلية وسهلة الفهم وقال يبدو أنه لم تبذل جهود ملموسة للاستجابة لهذا الطلب. ولذلك فإن الاتحاد الأوروبي يحث لجنة الخدمة المدنية الدولية على إنتاج تقارير تكون مقروءة بدرجة أكبر وسهلة الاستعمال لدورات الجمعية العامة المقبلة. وهذا من شأنه أن يسهم في توفير فهم أفضل لأعمال اللجنة والمجلس.

٥٣ - السيد كوسي (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة): طلب توزيع التعليقات والملاحظات الخطية التي قدمها المدير العام لليونسكو والمتعلقة بالنظام الموحد للأمم المتحدة بصفتها وثيقة رسمية من وثائق اللجنة الخامسة.

٥٤ - وقال إنه في الوقت الذي نعاني فيه من اضطراب خطير، وفي حين تقوم الدول الأعضاء في منظمات كثيرة بممارسة التقشف في ميزانياتها، فإنه يتعين على النظام الموحد للأمم المتحدة أن يكيف نفسه لهذا السياق الدائم التغيير. وينبغي أن يكون هناك سعي متواصل وأكثر تصميمًا للوصول إلى السبل والوسائل التي تستطيع بها المنظمات القيام بأنشطة أكثر موضوعية بالموارد التي تعهد بها الدول الأعضاء إليها.

٥٥ - وأبدى دهشة وأسفا لفكرة لجنة الخدمة المدنية الدولية الواردة في تقريرها (A/51/30، فقرة ٣١٣) بأن عملية صنع قراراتها لا تتأثر بالأثر المالي لتوصياتها ولا بالمشاكل المالية التي تواجهها المنظمات المتأثرة بقراراتها. وتدلل هذه البيانات بجلاء على أنه ينبغي للجنة أن تكون أكثر انسجامًا مع الحقائق الدولية المعاصرة. والواقع أن جميع المنظمات المشاركة تواجه قيودًا شديدة على ميزانياتها، ويجري حثها على اعتماد وتطبيق طرق وممارسات لإدارة حديثة موفرة للتكاليف ومحقة لفعالية التكاليف لأنه بالنسبة لجميع الدول الأعضاء تقريبا التي تمول هذه المنظمات، لا يمكن حتى التفكير في إحداث زيادات كبيرة

في أجور موظفي القطاع العام بدون أن تولي السلطات المختصة اعتبارا كاملا للقيود الشاملة في مجالي المالية والميزانية. وقال إذا كانت لجنة الخدمة المدنية الدولية تشعر بأن الآثار المالية المترتبة على قراراتها ينبغي ألا تؤخذ في الاعتبار، فإنه يتساءل عن الفائدة من الفقرة ١ من المادة ٣٣ من نظامها الداخلي المتعلقة بالآثار الإدارية لهذه القرارات. وإن توصيات وقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية أو قرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة المتعلقة بشروط الخدمة لموظفي النظام الموحد ليست ملزمة بصورة آلية للأسباب التالية: إن المنظمات في أوضاع مختلفة في مجالي المالية والميزانية؛ ثم إن الصعوبات في تعيين الموظفين والاحتفاظ بهم تتفاوت، وكل منظمة في هذا النظام الموحد هي منظمة حكومية دولية مستقلة وذات سيادة وينبغي أن تكون لها الكلمة النهائية فيما يتعلق بشروط الخدمة لموظفيها.

٥٦ - ومضى يقول إنه من المعقول ومن المستصوب للغاية أن يكون لدينا نظام موحد ينطوي على قدر من المرونة الذاتية، ويكون فيه لكل منظمة مجال من التصرف في تطبيق القرارات أو التوصيات، بما في ذلك الإطار الزمني اللازم لذلك، مع كفالة عدم القيام بأية تغييرات في شروط الخدمة على حساب الموارد البرنامجية التي تخصصها الدول الأعضاء.

٥٧ - وأردف يقول إن المجلس التنفيذي في اجتماعه الذي عقده منذ عهد قريب جدا في الفترة من ١٤ إلى ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦، قال إنه في حين تقع على المنظمة بعض الالتزامات المتعلقة بتنفيذ قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية، فإن عمل اللجنة وإدارتها لشروط الخدمة لموظفي النظام الموحد يحتاجان إلى استعراض كي يمكن إدخال تحسينات ملائمة.

٥٨ - واستطرد يقول، بالنسبة للتوصية بتصنيف تسوية مقر العمل في باريس، إن اليونسكو ترى أن واجبا قانونيا قد ينشأ لتطبيق هذا القرار إذا وجد أنه قرار صائب من الناحية القانونية. وإنه يعتقد أن إشارة لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية (A/51/30، الفقرة ٣١٤) مؤسفة، ويرى أن مما يدعو إلى مزيد من الأسف، أن اللجنة ذاتها في قرارها بشأن تصنيف تسوية المقر في باريس قد ارتكبت مخالفة إجرائية، ولم تأخذ في اعتبارها الحقائق ذات الصلة، كما ارتكبت خطأ قانونيا.

٥٩ - وأضاف يقول إن إدارة اليونسكو على استعداد للدفاع عن إجراءاتها في المحفل المناسب إذا نشأت حاجة لذلك. واستنادا إلى مجموعة السوابق القانونية للمحكمة الإدارية فإن قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية لا تكون ملزمة للمدير العام لليونسكو إلا إذا كانت قانونية. وأنه لا يتفق مع فكرة اللجنة الواردة في تقريرها (A/51/30، الفقرة ٣١٢). وقد كانت أمام المدير العام لليونسكو الفرصة للتأكد من صحة قرار اللجنة إذ كان ممثلو اليونسكو حاضرين سواء حين نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية المقر في إجراء الدراسة الاستقصائية المتعلقة بباريس أو حين اتخذ النظام الموحد قراره. وإن مجموعة السوابق القانونية للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية تفرض على المنظمات الالتزام بالتحقق حسبما يقتضي الواقع من قانونية قرارات اللجنة بدلا من الالتزام بالتأكد من أن يبقى النظام الموحد مستمرا أثناء عملية صنع قراراتها.

٦٠ - وأضاف يقول إن المدير العام لا يعتزم، في هذا الوقت، التوصية بأن تتخلى اليونسكو عن النظام الموحد، إلا أنه يود الحث على التأمل والمناقشة من جانب جميع الأطراف المهمة كي يمكن اعتماد الإصلاحات العاجلة وتطبيقها للفائدة المتبادلة لجميع الأطراف المعنية. وإنه يعتقد أن على الدول الأعضاء، بصفتها المزدوجة كعمولة ومستفيدة من أنشطة المنظمات، فضلا عن مجالس الإدارة، والرؤساء التنفيذيين والإدارات، وممثلي الموظفين ولجنة الخدمة المدنية الدولية، تقديم إسهامات مفيدة لجهود الإصلاح الجماعي.

٦١ - وأكد أن للمدير العام تحفظات حادة بشأن تنفيذ تصنيف تسوية مقر العمل في باريس الذي حدد مواعده في ١ أيار/مايو ١٩٩٦، وذلك لأسباب تتعلق بالمبدأ وكذلك لاعتبارات إدارية بُينت في التعليقات والملاحظات الكتابية للمدير العام وفي البيان الذي ألقاه لتوّه. وقال إن المدير العام يرى أن التوصية خاطئة من الناحية القانونية، ولذلك قرر عدم تنفيذها. وقد تم إبلاغ جميع موظفي اليونسكو بقرار المدير العام والأسباب الداعية له.

٦٢ - السيد جيري (أمين المجلس المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة): قال ردا على الأسئلة وطلبات الإيضاح التي وجهها إليه ممثل أوكرانيا في الجلسة ٢٢ للجنة لقد استغل المجلس جميع الإمكانيات للتوصل الى حل شامل لجميع المشتركين السابقين في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة الذين قاموا، بصرف النظر عن جنسياتهم أو مكان إقامتهم أو مدة خدمتهم بنقل حقوقهم المستحقة في صندوق المعاشات التقاعدية بموجب اتفاقات النقل الثلاثة بين المجلس وحكومات اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية سابقا وجمهورية أوكرانيا الاشتراكية السوفياتية سابقا وجمهورية بيلاروس الاشتراكية السوفياتية سابقا مع مراعاة أنه تم نقل جميع الأموال المعنية الى صندوق الضمان الاجتماعي لاتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية سابقا.

٦٣ - وأردف يقول إنه حاول منذ عام ١٩٩١، كما ورد في تقرير المجلس (A/51/9) وفي البيان الاستهلاكي الذي ألقاه رئيس المجلس، أن يبحث جميع جوانب الطلبات التي قدمها المشتركون السابقون مع الحكومات الثلاث المعنية بصورة رئيسية. وقد اشتركت حكومة الاتحاد الروسي في المناقشات منذ عام ١٩٩١، أولا عن طريق شخص عيّن ليعمل بوصفه نقطة اتصال وبعد ذلك عن طريق وفد عينته الحكومة. وعلى الرغم من الطلبات المتعددة التي قدمت منذ عام ١٩٩١ لم يرد أي رد من أوكرانيا أو بيلاروس حتى عام ١٩٩٥، عندما قامت أوكرانيا، بعد أن علمت باجتماع مع الوفد الروسي عقد في تموز/يوليه ١٩٩٥، بالاتصال بأمانة الصندوق لتعرب عن اهتمامها بالمناقشات الجارية مع الاتحاد الروسي. وأنه أبقى البعثتين الدائمتين لأوكرانيا وبيلاروس على علم كامل بجميع التطورات، بما في ذلك تلك المتصلة بزيارته لموسكو في أيار/مايو ١٩٩٦.

٦٤ - ومضى يقول إنه في اجتماع تموز/يوليه ١٩٩٥، اقترح الوفد الروسي أنه ينبغي التصدي للمشكلة على أساس حلها خطوة خطوة، مع التركيز في البداية على المشتركين السابقين من الاتحاد الروسي الذين كان لديهم عند انتهاء خدمتهم خمس سنوات على الأقل من الخدمة المدفوع عنها اشتراكات، ولذلك فإن

لهم حقوقا مكتسبة في المعاشات التقاعدية في الصندوق. وقد بيّن المجلس في وقت سابق في تقاريره المقدمة الى الجمعية العامة أنه في حين يكون الحل الشامل الذي يشمل جميع المشتركين السابقين المتأثرين هو الهدف النهائي، فقد يكون السعي لتحقيق حلول مقبولة وعلى مراحل ممكنا وعمليا بدرجة أكبر. واقترح المجلس أن تغطي المرحلة الأولى المشتركين السابقين الذين لديهم خمس سنوات من الخدمة المدفوع عنها اشتراكات، وكانت أعمارهم حينئذ ٥٥ سنة أو أكثر. غير أنه لم يسبق للمجلس أن اقترح أن تكون التمييزات قائمة على أساس جنسية المشتركين السابقين.

٦٥ - واستطرد يقول إن الوفد الروسي، أكد طوال المناقشات التي جرت في موسكو، أنه من غير الملائم ولا من المبرر قانونا، إدخال أية إشارة في الاتفاق المقترح بين المجلس وحكومة الاتحاد الروسي الى المشتركين السابقين غير مواطني الاتحاد الروسي ذاته، حتى لا يكون هناك تدخل في حرية عمل الحكومات الأخرى. وقد أكدت أمانة الصندوق رأي المجلس بأن الاتفاق ينبغي أن يطبق على المشتركين السابقين بصرف النظر عن جنسياتهم (سواء وقت النقل أو فيما بعد). غير أن الاتحاد الروسي، يصر على أن حالة مواطني الدول الأخرى لا يمكن تناولها في أي اتفاق ثنائي.

٦٦ - وقال، وردا على سؤال آخر من ممثل أوكرانيا عن الأسباب القانونية الداعية لإشراك صندوق المعاشات التقاعدية في هذه الترتيبات وعمما إذا كانت هناك أي تناقضات بين أحكام الاتفاق وبين النظامين الأساسيين والإداري للصندوق، إن المجلس، بوصفه هيئة تابعة للجمعية العامة، يدخل في شتى الاتفاقات المتصلة بالمعاشات التقاعدية، مع الدول الأعضاء وغيرها من الكيانات الدولية. ولا يشكل الاتفاق المقترح اتفاق نقل بموجب المادة ١٣ من النظام الأساسي للصندوق. وإن المجلس يواصل إيصال إعلام الجمعية العامة بجميع الجهود التي يبذلها للتحقق من المدى الذي يمكن به حل المشاكل التي نشأت بالنسبة لتطبيق اتفاقات النقل الثلاثة. وبهذه المناسبة، طلب المجلس الى أمينه أن يواصل مناقشاته مع الحكومات المعنية، وأن يتحرى عن جميع السبل الممكنة. كما طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٢٤/٤٩ الى جميع الأطراف المعنية أن تواصل جهودها لحل المشاكل على نحو يتسق مع نصوص الاتفاقات ومقاصدها.

٦٧ - وأضاف يقول إن الاتفاق المقترح يشتمل على ترتيب كامل الاستقلال لدفعات المعاشات التقاعدية المتوقعة فقط؛ ولذلك فإنه يقع خارج سياق النظام الأساسي للصندوق. ولم يكن ممكنا التوصل الى اتفاق بشأن إعادة الكاملة الى الصندوق لجميع المشتركين السابقين المعنيين. غير أن الترتيبات المقترحة تنص على تحديد مبلغ المعاش التقاعدي وتسويته في المستقبل على النحو نفسه المتبع في النظام الأساسي للصندوق ونظام تسوية المعاش التقاعدي. ولا تنص على أي دفعات بأثر رجعي ولا تشمل بعض الخيارات التي ينص عليها النظام الأساسي للصندوق، مثل المبالغ الإجمالية التي يستبدلها المستحقون. وقد قدم الاتفاق المقترح الى الجمعية العامة في دورتها الحالية للموافقة عليه استجابة للقرار ٢٢٤/٤٩ على أساس أن الاتفاق المقترح سيؤدي الى الإنهاء الرسمي لاتفاق النقل للصندوق مع اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية سابقا، الذي وافقت عليه الجمعية العامة بموجب المادة ١٣ من النظام الأساسي للصندوق.

٦٨ - كما تساءل ممثل أوكرانيا عما إذا كان نص وروح الاتفاق المقترح بين حكومة الاتحاد الروسي ومجلس المعاشات التقاعدية يتمشىان مع المادة ٢٤ من اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات، والتي بموجبها لا تشكل معاهدة ما التزمات أو حقوقا بالنسبة لدولة ثالثة بدون موافقتها. كما التمسست معلومات عن أثر إنهاء اتفاق النقل مع اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية سابقا. وقال، بهذه المناسبة، إنه من المهم ملاحظة أن الصندوق قد علق اتفاقات النقل الثلاثة في مطلع عام ١٩٩٢ بعد حل اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية سابقا، لأن المؤسسات المذكورة في هذه الاتفاقات لم تعد قائمة، بما فيها، بصورة خاصة، صندوق الضمان الاجتماعي لاتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية الذي نقلت إليه جميع المبالغ. وسوف يتحقق الإنهاء الرسمي لاتفاق النقل مع اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية بموافقة الجمعية العامة على الاتفاق المقترح المعروض عليها الآن، إلا أن هذا لن يؤثر على أي وضع قانوني أو حقوق نشأت من خلال تنفيذ اتفاق النقل عندما كان ساري المفعول. وأكد بصفة خاصة على أنه لا تنتج أي حقوق أو التزمات، أو تفرض أي حقوق أو التزمات، على أوكرانيا أو مواطنيها من جراء الاتفاق المقترح مع الاتحاد الروسي، الذي يتناول وضع بعض المواطنين الروس فقط. وبالتالي، فإن نص الاتفاق المقترح يتسق تماما مع متطلبات القانون الدولي. وعلاوة على ذلك إن روح الاتفاق تنعكس عادة في قصده. فالاتفاق المقترح يهدف الى حل القضايا المتعلقة المتصلة بمسائل المعاشات التقاعدية بهدف ضمان الاستمرارية في حقوق المعاشات التقاعدية لمواطني الاتحاد الروسي. وبهذا، فإن غرض وروح الاتفاق المقترح يتسقان تماما مع القانون الدولي إذ ليس لهما أي تأثير على حقوق والتزمات دول ثالثة.

٦٩ - ومضى يقول، ردا على سؤال عما إذا كان الصندوق لا يزال يسلم بأن الاتحاد الروسي يتحمل مسؤولية كاملة عن الحل الشامل للمشاكل التي نشأت عن تنفيذ اتفاقات النقل الثلاثة وأنه ينبغي له أن يعيد الأموال المناسبة الى الصندوق في هذا الصدد، إن موقف المجلس يتمثل دائما، وأيدته في ذلك الجمعية العامة، في أنه لا توجد على الصندوق أي التزمات معلقة بالنسبة للتحويلات التي تمت بموجب اتفاقات النقل الثلاثة. وبموجب ولاية من المجلس، شارك أمين المجلس وموظفوه في البحث عن حلول للمشاكل التي لا تسبب تكاليف إضافية للصندوق. لقد اضطلع الاتحاد الروسي بالمسؤولية عن حقوق والتزمات اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية السابق بموجب ميثاق الأمم المتحدة. أما المسائل المتعلقة بتطبيق هذه التزمات على الأموال التي حولها الصندوق الى صندوق الضمان الاجتماعي السابق لاتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية فينبغي أن تحل من جانب الدول الأعضاء المعنية. ويبدو جليا أنه من غير المناسب للمجلس أو لأمينه أن يتورطا في مسألة تعني عددا من الدول إن الصندوق يستطيع المساعدة فقط في تنفيذ ترتيبات متفق عليها للاستعادة الكاملة أو الجزئية لحقوق المعاشات التقاعدية الى الحد الذي تحول فيه الى الصندوق الأموال المطلوبة لهذا الغرض.

٧٠ - كما طلب ممثل أوكرانيا معلومات عن عدد من المشتركين السابقين في الصندوق الذين لم يكونوا من مواطني الاتحاد الروسي والدول الأعضاء التي يقيمون فيها، وسأل عن القرار الذي يشمل بموجبه الاتفاق المقترح مع الاتحاد الروسي أربعة مواطنين روسيين نقلوا حقوقهم في المعاشات التقاعدية بموجب اتفاقية النقل بين المجلس وبين جمهورية أوكرانيا الاشتراكية السوفياتية سابقا. ويبدو أن هناك نوعا من سوء

التفاهم في هذا الصدد. فإن الأشخاص الأربعة محل البحث قد نقلوا مستحققاتهم بموجب اتفاق النقل مع اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية سابقا، ولا يشمل الاتفاق الجديد المقترح مع الاتحاد الروسي سوى التحويلات التي تمت بموجب اتفاق النقل ذلك. ولم يتم بعد إكمال قائمة الأشخاص الذين نقلوا مستحققاتهم والذين يشملهم الاتفاق المقترح. وقد استطاع الصندوق الى الآن التعرف على ٣٤٩ مواطنا روسيا، وكذلك على ٨ من المحول إليهم من بيلاروس، و ٢٧ من أوكرانيا و ٥ من بلدان أخرى كانت جزءا من اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية السابق. ولا يزال الصندوق يبحث وضع ٤٤ شخصا من المشتركين السابقين المتبقين الذين قاموا بالنقل بموجب الاتفاقات الثلاثة ولديهم خمس سنوات على الأقل من الخدمة المدفوع عنها اشتراكات.

٧١ - وأضاف يقول إن المجلس، كما ورد في الفقرة ٢٤٦ من تقريره، يرغب في أن ينقل الى الجمعية العامة الأهمية التي يعلقها على الاتفاقات المماثلة التي يجري التوصل إليها مع دول أعضاء أخرى قام مواطنوها بنقل مستحققاتهم في المعاشات التقاعدية بموجب أي من اتفاقات النقل الثلاثة المعنية. ويدرك المجلس بأنه ينبغي للدول المعنية أن تقوم بمزيد من المتابعة للترتيبات المالية بالنسبة للتكاليف الاكتوارية لهذه الاتفاقات، وطلب الى أمين المجلس أن يواصل جهوده لتحقيق حل شامل بشأن مطالبات أولئك المشتركين السابقين من البلدان المعنية الذين لم يشملهم الاتفاق المقترح. وإن أمانة الصندوق تظل على استعداد لعمل كل ما بوسعها للمساعدة في هذا المسعى.

٧٢ - السيد بوغاييفسكي (أوكرانيا): أعرب عن شكره لأمين مجلس المعاشات التقاعدية على بيانه وقال إن لدى وفده ملاحظات إضافية عليه. وفي أثناء ذلك، يرغب في معرفة جنسيات الأشخاص الخمسة الذين نقلت معاشاتهم التقاعدية وحددهم الصندوق حتى الآن، والذين أشار إليهم أمين المجلس في بيانه على أنهم ينتمون إلى بلدان أخرى غير الاتحاد الروسي وأوكرانيا كانت جزءا من اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية سابقا.

٧٣ - السيد جيربي (أمين المجلس المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة): قال إن هؤلاء الأشخاص الخمسة الذين قاموا بنقل معاشاتهم التقاعدية يشملون شخصا واحدا من كل من الدول الخمس التالية: أرمينيا، أذربيجان، كازاخستان، لاتفيا، وليتوانيا.

البند ١٤١ من جدول الأعمال: تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب المراقبة الداخلية (تابع) (A/50/945) و A/50/1004 و A/50/1005 و A/51/302 و A/51/305 و A/51/432 و A/51/467 و A/51/486 و A/51/530 و (Corr.1).

٧٤ - السيد دونشيف (بلغاريا): قال إن وفده يعتبر أنشطة مكتب المراقبة الداخلية ابتكارية، ومضنية وموجهة نحو العمل، ويتفق مع ممثل أيرلندا، الذي تكلم بالنيابة عن الاتحاد الأوروبي، في ثنائه على أعمال المكتب. وإن وفده ينتظر باهتمام صدور التقارير التسعة الأخرى بشأن استبدال آليات المراقبة الداخلية بالصناديق والبرامج التشغيلية.

٧٥ - وأضاف يقول إن مما يبعث على الارتياح ملاحظة أن النتائج الملموسة التي حققها المكتب تشمل وفورات مباشرة في التكلفة واسترجاع أموال تبلغ ١٥,٨ مليون دولار، وكذلك تحديد المجالات لتخصيصات للموارد تكون تكلفتها أكثر فعالية في جميع الإدارات والبعثات الميدانية والمنظمات التي قام المكتب باستعراض أنشطتها. وقد كانت النتيجة التراكمية لتوصياته في الفترة بين تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٤ ونهاية حزيران/يونيه ١٩٩٦ مثيرة، مع أنها لم تحقق بالكامل الهدف النموذجي. وفي هذا الصدد، يلاحظ وفده باهتمام القائمة الطويلة الواردة في التذييل للوثيقة A/51/432 بالتوصيات الهامة التي وردت في التقرير السابق (A/50/459) والتي لم يتم اتخاذ إجراءات تصحيحية بشأنها. ويشعر وفده بأنه ينبغي مواصلة إعلام اللجنة بصورة منتظمة بالتقدم المحرز وبدرجة الامتثال بتوصيات المكتب القائمة.

٧٦ - ومضى يقول إن الجانب الأكثر أهمية في أعمال المكتب هو إسهامه في الثقافة الإدارية الجديدة للوعي بالأداء والمسؤولية المشتركة لمديري البرامج وموظفي المراقبة لإيجاد الإمكانيات على نطاق المنظومة لردع الاحتيال وسوء الإدارة ونقص الأداء. ويتوقع وفده أن تمتد التجربة الناشئة في المكتب إلى منظومة الأمم المتحدة بأسرها بتنسيق وحدة التفتيش المشتركة. ويعتقد وفده أن الجهود التكميلية التي تقوم بها وحدة التفتيش المشتركة ومجلس مراجعي الحسابات ومكتب المراقبة الداخلية ستنتج تأثيرا إيجابيا على نطاق المنظومة على ممارسات الشراء والاستعانة بمصادر خارجية وإنشاء بعثات حفظ السلام وتصنيفها والخبرة الاستشارية وتوظيف الموظفين وانتهاء خدمتهم.

٧٧ - وأردف يقول إن وفده يؤكد، بصورة خاصة، على الحاجة لتزويد المكتب بالموارد البشرية المالية الكافية للقيام بمهامه الهامة. وإن إدراج برنامج منفصل لأنشطته في مشروع الخطة المتوسطة الأجل يؤكد مرة أخرى على أهمية المكتب وطبيعته المتميزة والمستقلة داخل الهيكل الإداري الجديد الناشئ للأمانة العامة للأمم المتحدة.

٧٨ - الآنسة أماو (نيوزيلندا): قالت لقد سبق لممثل كندا أن أدلى ببيان بالنيابة عن وفدها بالنسبة لتقارير وكيل الأمين العام لمكتب المراقبة الداخلية. وقد افترض وفدها في ذلك الوقت أن التقرير الوارد في الوثيقة A/51/486 عن التحقيق في الحلقات الدراسية التي نظمتها اللجنة الخاصة المعنية بإنهاء الاستعمار لن يناقش في الدورة الراهنة. غير أن الواقع كان خلاف ذلك، إذ أشار المتكلمون السابقون إلى التقرير، ولذلك فإن وفدها يرغب أيضا في التعليق عليه.

٧٩ - وأضافت تقول إن وفدها يعتقد أنه لا ينبغي إغفاء أي كيان من كيانات الأمم المتحدة من الاشتراط بأن يكون كيانا كفوفا وفعالا واقتصاديا في استخدامه للموارد الشحيحة. ولذلك فإن وفدها يؤيد تأييدا كاملا دور مكتب المراقبة الداخلية وأعماله، ويقدر تقديرا عميقا النتائج التي توصل إليها في السنة الأولى الكاملة لعملياته. غير أنه يبدو لوفدها أن التقرير الوارد في الوثيقة A/51/486 يخلط بين مهام التحري والتقييم للمكتب. وإن مهام المكتب، بموجب قرار الجمعية العامة ٢١٨/٤٨ بء هي التأكد مما إذا كانت قد وقعت انتهاكات لأنظمة الأمم المتحدة أو تعليماتها الإدارية؛ وقد أكد المكتب، في التقرير محل البحث، بأنه لم تقع

أي انتهاكات. وكان يتوقع أن تنظر أعمال التقييم والتحريرات للمكتب فيما اذا كانت الأنشطة متوافقة مع الولايات التشريعية وفيما اذا كانت تطبق بفعالية وكفاءة، وفي هذا الصدد، قرر المكتب أن اللجنة الخاصة لها السلطة لتنظيم حلقات دراسية في عامي ١٩٩٦ و ١٩٩٧، ولذلك فإن الولاية التشريعية قائمة. وما عدا ذلك، فإن المكتب ليست له الولاية ليُشكك في المقررات الحقيقية للهيئات الحكومية الدولية.

٨٠ - وأردفت تقول إن وفدها يجد بعض الصعوبات بشأن تحريات المكتب عن الحلقات الدراسية التي تنظمها اللجنة الخاصة المعنية بإنهاء الاستعمار. فيبدو أن التقرير يركز على المعايير الكمية فقط بدلا من تركيزه على مسائل النوعية. ويذكر التقرير، بوجه خاص، أن الغرض من هذه الحلقات الدراسية يقوضه الحضور المحدود من الأقاليم غير المتمتعة بالحكم الذاتي، إلا أنه لم يبذل أية محاولة لبيان أسباب ذلك. إن نجاح حلقة دراسية من هذا القبيل يعتمد على التعاون النشط لثلاثة فاعلين: الدولة القائمة بالإدارة والأمم المتحدة والأقاليم المعنية. وإذا لم يكن الحضور نموذجيا فسبب ذلك أن دولا مهمة قائمة بالإدارة لم تتعاون مع اللجنة الخاصة ولم تشجع اشتراك ممثلين من الأقاليم. كما يعود الحضور المحدود لهذه الحلقات إلى حد ما إلى القدرة المحدودة لأمانة اللجنة الخاصة والمهلة غير الكافية المعطاة للحلقات الدراسية القادمة، ولا سيما في عام ١٩٩٦. ويجادل التقرير بأن الفائدة من هذه الحلقات كانت محدودة لأن جداول أعمالها وتوصياتها بقيت على حالها تقريبا في السنوات الأخيرة. وقالت إن الشيء نفسه يمكن أن يقال عن الجمعية العامة. وإن هذا النهج الكمي لا يأخذ في اعتباره الطبيعة الدقيقة لكثير من المفاوضات المتعددة الأطراف.

٨١ - واستطردت تقول إن تجربة بلادها مع الحلقات الدراسية، ولا سيما بأحدث حلقة عقدت في بابوا غينيا الجديدة، كانت إيجابية جدا. ولا تعتقد حكومتها أن الحلقات الدراسية هي تمارين عابثة، مع أنها تسلم بأن العمل الرئيسي لإنهاء الاستعمار قد انتهى الآن. ويعتقد وفدها بأن الحاجة لا تزال قائمة لإيجاد حلول جديدة، وابتكارية وعملية لمساعدة الأقاليم غير المتمتعة بالحكم الذاتي على تقرير مستقبلها السياسي. وإن الحلقات الدراسية هي آلية مفيدة لتعزيز هذه العملية، إذ تلقي الضوء على الخيارات المتوفرة، غير الاستقلال والأمر الواقع، التي هي أفضل ملاءمة لاحتياجات شعوب الأقاليم. ولتحقيق ذلك لا بد من وجود حوار فاعل يشمل جميع الأطراف في الأمم المتحدة وفي الميدان على السواء، بحيث تستطيع هذه الأطراف الوقوف على آراء شعوب الأقاليم ورغباتهم بطريقة ديمقراطية.

٨٢ - وأضافت تقول إن الحلقات الدراسية الإقليمية ليست جوابا كاملا على هذه المشاكل، ولكنها عنصر مساعد، ويمكن تحسينها: فإن الإعداد الأفضل والصيغة المنقحة، ومشاركة خبراء متخصصين وربما جداول أعمال أكثر تركيزا على النواتج ستكون مفيدة أيضا. وأما ما لا يستطيع وفدها قبوله فهو التضمين بأن الحلقات الدراسية هي مفارقة لا جدوى منها وإن جدول أعمال إنهاء الاستعمار لما بعد الحرب الباردة قد يكون قد انتهى، إلا أن نتائج الاستعمار لا تزال مسألة تبعث على الاهتمام.

٨٣ - ومضت تقول إن ممثل توكيلاو، وهي جزيرة مرجانية صغيرة في المحيط الهادئ التي يتولى بلدها إدارتها، أبلغ اللجنة الخاصة، بأن إنهاء الاستعمار قد يبدو أحيانا ممارسة مجردة، إلا أنه بالنسبة للأقاليم التي لم تمارس تقرير المصير بعد، فإن مستقبلها يعتمد على قدرتها الجماعية لإيجاد الأجوبة الصحيحة.

٨٤ - السيد بايونغ هيون لي (جمهورية كوريا): قال إن مكتب المراقبة الداخلية يقدم دعما قيما للأمين العام فيما يتعلق بالرصد ومراجعة الحسابات الداخلية والتفتيش والتقييم والتحري. وإن وفده متأثر، بوجه خاص، بإعداد خطة مراجعة الحسابات وتنفيذها والدورات التدريبية الإدارية المستمرة، ويعلق أهمية خاصة على مراجعة الحسابات الموجهة نحو العملاء التي يساندها المكتب بوصفها المبدأ الدافع الذي يشكل الأساس لأنشطته في مراجعة الحسابات.

٨٥ - ومضى يقول إن وفده مغتبط لملاحظة أن وكيل الأمين العام لمكتب المراقبة الداخلية يواصل جهوده لكفالة وجود التنسيق بين هيئات المراقبة الداخلية والخارجية. وهناك حاجة مستمرة لوجود علاقة بناءة ومنتجة بين مكتب المراقبة الداخلية ومجلس مراجعي الحسابات وكذلك بين مكتب المراقبة الداخلية ووحدة التفتيش المشتركة.

٨٦ - وأضاف يقول إن أنشطة المراقبة تواصل تركيزها على عمليات حفظ السلام، والأنشطة الإنسانية والأنشطة ذات الصلة وعلى المشكلة العامة للشراء. وإن وفده يشاطر وكيل الأمين العام لمكتب المراقبة الداخلية الرأي بأن عمل المكتب هو جزء من الإصلاح المستمر للأمم المتحدة، ويحدوه الأمل بأن يتوسع العمل ليشمل مسألة الإصلاح، بما في ذلك تقييم أعمال الأمانة العامة، على نحو أكثر شمولاً.

٨٧ - واستطرد يقول إن وفده ينضم إلى موقف مجموعة الـ ٧٧ والصين، إلا أن لديه تعليقات إضافية يريد تقديمها، فإن وفده يرحب، بصورة خاصة، بأنه ينبغي لمديري البرامج تنفيذ التوصيات النهائية لمكتب المراقبة الداخلية تنفيذا كاملاً، وأن يقدموا تقارير كل أربعة أشهر عن حالة التنفيذ. غير أن وفده قلق لأن المكتب يواجه محاولات لتأخير عمله أو التشكيك فيه. ولن تعتبر الأمانة العامة المكتب بصورة جديدة عنصراً رادعاً إلا إذا اعتبرت نتائج أنشطته جديدة أيضاً.

٨٨ - وأضاف يقول إن وفده يثني على أنشطة شعبة الاستشارات الإدارية ومراجعة الحسابات في تحديد ١٢ مليون دولار تقريباً كاسترجاعات ممكنة ووفورات، مما يؤدي إلى وفورات حقيقية تبلغ ٩ ملايين دولار تقريباً، إلا أنه قلق جداً بسبب المخالفات وسوء الإدارة والتبديد في الإنفاق داخل الأمم المتحدة، ولا سيما حالات عدم الكفاية في العمليات الشرائية وتخطيطها.

٨٩ - ومضى يقول إن وفده يشعر بالارتياح لملاحظة أن مكتب المراقبة الداخلية قد أثنى على جهود مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (أونروا)، وأن وفده يرغب في تسجيل تقديره لالتزام موظفي مناطق أونروا

وتفانيهم، وتكيف الوكالة مع الظروف المتغيرة. وإن اعتراف المكتب بالأداء الجيد لا يعتبر مفيدا لمعنويات الموظفين فحسب بل إنه يعمل أيضا على تشجيع استمرارية العمل الجيد في المستقبل.

٩٠ - وأردف يقول إنه ينبغي الثناء على الهيكلية السريعة للمكتب بقيادة وكيل الأمين العام، ولا سيما نظرا للصعوبات في تعيين الموظفين الناجمة عن تخفيضات الميزانية. كما يتعين على المكتب، شأنه في ذلك شأن الهيئات الأخرى، أن يرصد موارده عن كثب، وأن يبذل كل جهد للانتفاع منها بأكبر قدر من الفعالية. وفي هذا الصدد، يرغب وفده أن يستمع إلى آراء وكيل الأمين العام عن الإسهام الذي قدمته الدول الأعضاء لأعمال مكتبه بإعارة فنيين منها على أساس مؤقت وبدون تكلفة.

٩١ - واستطرد يقول إنه بما أن إنشاء المكتب يعتبر من أهم المبادرات التي اتخذتها الجمعية العامة في سياق إصلاح الأمم المتحدة، فإن وفده يرغب في الانضمام إلى الوفود الأخرى التي تكلمت لصالح قيام المكتب بدور فاعل ليعكس توقعات الدول الأعضاء.

٩٢ - السيد باشكي (وكيل الأمين العام للمراقبة الداخلية): قال إنه قد أعد بيانا ردا على الأسئلة الكثيرة التي أثيرت ويتساءل ما إذا كانت الوفود المهمة تفضل، نظرا لضيق الوقت، ورهنا بموافقة الرئيس، قراءة بيانه.

٩٣ - الآنسة أوسودي (ليبريا): أعربت عن أسفها لأنها لم تكن موجودة عندما وجهت الأسئلة لوكيل الأمين العام للمراقبة الداخلية. وإن وفدها قلق بسبب مقالة ظهرت في الصحافة ووردت في نشرة لهيئة الإذاعة البريطانية في حوالي نهاية تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦ وتعلق بمخالفات مفترضة تشمل رئيس الإدارة بالنيابة في أروشا، الذي اتهم بأنه يقوض أعمال المحكمة الجنائية الدولية في رواندا ويؤخرها إن المسؤول المعني هو ليبري يعمل مع المنظمة لسنوات كثيرة باستقامة كبيرة وكياسة. ويبدو أن وكيل الأمين العام للمراقبة الداخلية قد أبدى بعض الملاحظات المتعلقة بالاحتيايل والمخالفات بالنسبة للمسؤول المعني، ولذلك فإن وفدها يرحب بشيء من التوضيح عن هذه المسألة.

٩٤ - الرئيس: قال قد يكون من الأفضل، في هذه الظروف، أن يرد وكيل الأمين العام للمراقبة الداخلية على هذا السؤال والأسئلة الأخرى التي وجهت إليه في الجلسة التالية.

رفعت الجلسة الساعة ١٣/١٠