

Distr.: General

14 February 2000

Arabic

Original: English

الجمعية العامة
الدورة الرابعة والخمسون
الوثائق الرسمية



اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة ١٩

المعقودة في المقر، نيويورك

يوم الجمعة، ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩، الساعة ١٠/٠٠

- الرئيس: السيدة وينسلي (استراليا)
- ثم: السيد سيال (نائب الرئيس) (باكستان)
- ثم: السيدة وينسلي (الرئيس) (استراليا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

البند ١٢٦ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع)

البند ١٢٧ من جدول الأعمال: تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب خدمات الرقابة الداخلية

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 DC2-750, 2 United Nations Plaza.

وستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في ملزمة مستقلة لكل لجنة من اللجان على حدة.

افتتحت الجلسة في الساعة ١٠/٠٥.

البند ١٢٦ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع) (A/53/688؛ A/54/30 و A/54/434 و A/54/483 و A/C.5/54/24)

١ - السيد كوريل (وكيل الأمين العام للشؤون القانونية، المستشار القانوني): قدم مذكرة الأمين العام بشأن النظام الموحد للأمم المتحدة (A/C.5/54/24)، فقال إن التعديل المقترح للنظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية يسمح للجنة والمنظمات المشاركة طلب فتاوى من فريق استشاري مخصص مكون من قضاة في المحكمة الإدارية لكل من الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية يقوم رئيسا المحكمتين بتعيينه، وشخص ثالث يختاره هذان الرئيسان. ويهدف التعديل إلى مساعدة كل من لجنة الخدمة المدنية الدولية والمنظمات المشاركة في كفاءة مشروعية قرارات وتوصيات اللجنة قبل تنفيذها.

٢ - وأضاف أنه في إطار النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية وبموجب النظام الأساسي للموظفين الخاص بها، فإن الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة ملزمون قانوناً بتنفيذ قرارات اللجنة المتخذة في إطار صلاحياتها. وهم ملزمون أيضاً من الناحية العملية، حفاظاً على نزاهة النظام الموحد، بتنفيذ التوصيات التي أصدرتها لهم اللجنة مباشرة والقرارات المتخذة من قبل الجمعية العامة بناء على توصيات اللجنة. وما إن يتم تطبيق هذه التدابير على الموظفين، يمكن لهم الطعن فيها في حالات فردية من خلال إجراءات الطعن الداخلية ومن ثم إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة أو للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.

٣ - وأضاف قائلاً إن المحاكم الإدارية ذكرت في عدد من المناسبات، أن قرارات وتوصيات اللجنة التي طبقها الرؤساء التنفيذيون على موظفيهم حرمت موظفيهم من حقوقهم بصورة غير قانونية. لذلك تم رد تنفيذ هذه القرارات أو التوصيات بتكلفة كبيرة للمنظمة المعنية. ودأبت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية على التأكيد على مسؤولية الرؤساء التنفيذيين، حتى لو قيدهم النظام الأساسي للجنة والنظام الأساسي للموظفين بتطبيق قرارات اللجنة التي تقع ضمن صلاحياتها، بمراجعة هذه القرارات قبل تطبيقها.

٤ - ومضى يقول إنه في حين يُطلب إلى الرئيس التنفيذي عدم تطبيق قرارات وتوصيات اللجنة إذا كانت ستحرم الموظفين من حقوقهم القانونية، فلا يوجد منتدى قضائي يمكن من خلاله للرؤساء التنفيذيين التحقق من مشروعية مثل هذه القرارات. لذلك تكمن المشكلة في ذكر حجة قانونية قبل اتخاذ القرار أو التوصية، أو على الأقل قبل قيام المنظمات المشاركة بتنفيذها، وليس بعدها، والسماح لكل من اللجنة وفردى المنظمات المشاركة وضع هذه الحجة القانونية إذا استدعى الأمر. ومن شأن الفريق الاستشاري المخصص المقترح أن يملأ هذا الفراغ القانوني بتقديم حجة قانونية رغم أنها غير ملزمة لتوجيه اللجنة والرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة.

٥ - وأضاف أن لجنة الخدمة المدنية الدولية لاحظت بارتياح في تقريرها السنوي لعام ١٩٩٨ (A/53/30)، أن المستشارين القانونيين لمنظمة الأمم المتحدة يدرسون إمكانية الحصول على فتوى قضائية قبل اتخاذ أو تنفيذ

قرار أو توصية تتعلق بالنظام الموحد. إلا أن تقرير اللجنة لعام ١٩٩٩ أفاد أن معظم الأعضاء عارضوا إنشاء فريق استشاري ويعود ذلك بشكل رئيسي إلى أنهم لا يرون حاجة لآلية الاستعراض هذه، لأنه تم الطعن في عدد قليل من قرارات وتوصيات اللجنة بنجاح أمام المحاكم الإدارية. كما تساءل الأعضاء عن فائدة الحصول على فتاوى غير ملزمة وأشاروا إلى عدم وجود سوابق في منظومة الأمم المتحدة. كما أثيرت اعتراضات بشأن التكاليف الإضافية التي تنطوي عليها.

٦ - وقال إن عضوا واحدا من أعضاء اللجنة حذب التعديل المقترح، شريطة أن تقتصر الطلبات للحصول على فتاوى على القرارات التي يمكن أن تطعن فيها المحاكم الإدارية والطلب إلى الأفرقة المخصصة لتقديم الفتاوى خلال فترة قصيرة. وأشار العضو إلى وجود سوابق داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها، بما في ذلك الفتاوى التي قدمتها محكمة العدل الدولية. وفي رأيه، أن إنشاء الأفرقة الاستشارية تمنح اللجنة وسائل إضافية لكفالة مشروعية القرارات قبل اتخاذها أو تطبيقها.

٧ - وأضاف أن موقف اللجنة بشأن التعديل المقترح يبعث على الدهشة نظرا لأن الدافع يكمن في مساعدة كل من لجنة الخدمة المدنية الدولية والمنظمات المشاركة في كفالة مشروعية قرارات وتوصيات اللجنة قبيل تنفيذها. علاوة على ذلك، فإن الأهمية لا تكمن في عدد القرارات بل التكلفة التي تنطوي عليها عند رد القرار أو التوصية. أما بالنسبة لتكلفة الأفرقة الاستشارية، فيجب التذكير بأن الأفرقة لن تكون هيئات دائمة وسيتم إنشاؤها على أساس مؤقت بناء على طلب اللجنة أو الرئيس التنفيذي لإحدى المنظمات المشاركة لفترة تقديم الفتوى المتعلقة بطلب معين.

٨ - السيد فريد (مدير مكتب الشؤون المشتركة بين الوكالات): قدم مذكرة الأمين العام بشأن استعراض لجنة الخدمة المدنية الدولية (A/54/483) فقال إن اللجنة لم تتناول مذكرة الأمين العام السابقة حول الموضوع (A/53/688) خلال جلسة رسمية السنة الماضية، لذلك لم تتح الفرصة لتقديمها.

٩ - ومضى يقول إن اقتراح استعراض لجنة الخدمة المدنية الدولية كان قد برز في برنامج الأمين العام للإصلاح، الذي أبرز التحديات الجديدة على نطاق المنظومة التي تواجهها المنظمة والحاجة الماسة إلى تعزيز مواردها البشرية لتمكينها من الاستجابة بفعالية إلى تلك التحديات. واستدرك قائلا لقد تطورت الممارسة المقترحة لتصبح اقتراحا لإجراء استعراض واسع ذي وجهة سياسية يقدم توصيات تتعلق بعمل اللجنة في السياق الإجمالي للتحديات التي ستواجهها المنظومة في القرن القادم والآثار المترتبة عن دور ومهام الخدمة المدنية الدولية. ويكمن الهدف في تعزيز قدرة الجمعية العامة على التوجيه الفعال لتلك العملية وديمومتها على مر الوقت لكفالة أن المشورة التي تحصل عليها من خلال اللجنة هي أفضل مشورة يمكن الحصول عليها وتتماشى مع الحاجات المتطورة للمنظومة والممارسات الأفضل في إدارة الموارد البشرية.

١٠ - وأضاف أن القلق الأساسي يتمثل في الحفاظ على وحدة ونزاهة النظام الموحد، الذي يتعرض لمزيد من الضغوط. وقال إنه من دواعي سروره أن يلاحظ أن اللجنة تشارك هذه الأهداف والمشاكل مشاركة تامة، مما يعزز الفرص بأن تدعم جميع الأطراف المعنية نتائج الاستعراض المقترح.

١١ - وأعرب عن رغبته في التأكيد على أنه من شأن الجمعية العامة أن تبت في الصلاحيات المقترحة للاستعراض وفي السبل الأخرى التي توائم حاجاتها على أفضل وجه. وتنطوي المقترحات الواردة في الفقرة ٨ من التقرير على الرأي بأنه يمكن أن يضطلع بالاستعراض على أفضل وجه مجموعة من الشخصيات البارزة التي تسهم، بالإضافة إلى معرفتها المعمقة عن منظومة الأمم المتحدة، في خبرتها رفيعة المستوى في مجال الخدمة العامة وفي إدارة المنظمات الدولية والمؤسسات الأكاديمية والتي حازت على ثقة الدول الأعضاء ورؤساء المنظمات التنفيذية على حد سواء.

١٢ - السيد سيال (باكستان)، نائب الرئيس، ترأس الجلسة.

١٣ - السيد لي تيزانج (الصين): قال إن هناك حاجة إلى مزيد من التمثيل في تشكيل لجنة الخدمة المدنية الدولية، التي تقوم بدور هام على نحو متزايد في الوقت الذي تواصل فيه الأمم المتحدة إصلاحاتها في مجال إدارة الموظفين. وينبغي للجنة أن تحسن تنسيقها وتعاونها مع الأمانة العامة في مجال إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك في التوصية واختيار المتقدمين لملاء الشواغر.

١٤ - واستطرد قائلاً إن وفد بلده يؤيد تأييداً تاماً الاقتراحات الداعية إلى إنشاء إطار متكامل لإدارة الموارد البشرية وسياسات المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية. وأضاف أن الإطار المتكامل لإدارة الموارد البشرية يعد خطوة استراتيجية مهمة نحو نظام علمي موحد ورشيد من شأنه أن يحسن من كفاءة المنظمة ويسهم في إصلاح إدارة الموارد البشرية. وسيتمكن تنفيذ سياسات المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية النظام الموحد من تطوير نظام حديث لقواعد البيانات والمعلومات لإدارة موارده البشرية وتطويرها بسرعة.

١٥ - السيد إفاشينكو (أوكرانيا): قال إن وفد بلده يدعم توصيات اللجنة المتعلقة بالإجراءات المنقحة لتحديد جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، والبارامترات المقترحة لجدول المرتبات الأساسية/الدنيا لفئات الموظفين من الفئة الفنية والفئة الأعلى وجدول الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المقابل، وتعديل جدول المرتبات لموظفي الخدمة العامة في باريس. وينبغي للجنة أن تصدر توصيات أخرى لتصحيح الخلل الحالي في هامش الأجر الصافي في رتبتي مد-١/مد-٢، ليكفل التنافس ويتلافى التشوهات في هامش الأجور عند مستويات الدخل.

١٦ - وأضاف أن وفد بلده يرحب بتركيز اللجنة المتزايد على المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل وقال إنه علم بمزيد من الاهتمام باستنتاجاتها المتعلقة بتسوية المقر في جنيف. وبما أن أي تنقيح لترتيبات تسوية المقر الحالية سيسفر عن نتائج قانونية وإدارية وتقنية معقدة للنظام الموحد ككل، لذا ينبغي الإبقاء على الوضع الراهن.

١٧ - ومضى يقول إنه ينبغي أن يكون الهدف من الاستعراض المقترح للجنة الخدمة المدنية الدولية تعزيز أداء اللجنة وأنه ينبغي أن يتوصل فريق الاستعراض إلى توصيات عملية لهيئة لجنة الخدمة المدنية الدولية لمواجهة تحدي الحفاظ على وحدة ونزاهة النظام الموحد. واستدرك قائلاً إن وفد بلده قلق بشأن عدم استشارة لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن التعديل المقترح على نظامها الأساسي بهدف إنشاء أفرقة استشارية مخصصة. ورأى أن الآلية الاستشارية المقترحة لن تضيف قيمة عالية على عمل اللجنة وقد تؤدي إلى تأخير تنفيذ قراراتها

وتوصياتها. ويمكن لهيئات النظام الموحد أن تحصل على المشورة القانونية بشأن قرارات اللجنة وتوصياتها المقترحة من مستشاريها القانونيين، لذلك ينبغي للجمعية العامة أن تنظر في التأثيرات المحتملة لتنفيذ قرارات اللجنة قبل أن تتخذ أي إجراء بشأن التعديل المقترح.

١٨ - ومضى يقول إنه ينبغي للجنة أن تشارك بفعالية في عملية الإصلاح الإداري في الأمانة العامة. وأشار في هذا الصدد إلى أن الفريق العامل المعني بإطار إدارة الموارد البشرية يسهم مساهمة مفيدة في جهود المنظمة لتبسيط سياساتها المتعلقة بالموظفين ورفع مستويات أدواتها الإدارية. وقال إنه ينبغي للفريق العامل أن ينظر بدقة في الترتيبات التعاقدية للموظفين في إطار النظام الموحد بهدف كفالة مرونة أكبر في مجال إدارة الموظفين لمواجهة التحديات التي تواجهها المنظمة.

١٩ - السيدة وينسلي (استراليا): استأنفت رئاسة الجلسة.

٢٠ - السيد ياماجيوا (اليابان): قال إن النظام الموحد أتاح لكل منظمة مشاركة تلافي الترتيبات الإدارية المرهقة، بل وكفل أيضا ظروفًا متساوية ومتوافقة للخدمة في المنظومة كلها، وبذا أزال المنافسة غير الضرورية واختلاف شروط الخدمة بين المنظمات المشاركة. وفيما يتعلق بطلب الجمعية العامة بأنه ينبغي للجنة أن تقدم لها تقريرًا عن إطار إدارة الموارد البشرية في دورتها الحالية، قال إنه قد يكون من الملائم أكثر للجنة أن تقدم التقرير في الدورة الخامسة والخمسين، عندما تتناول اللجنة الخامسة قضايا الموظفين بشكل رئيسي.

٢١ - وتابع قائلًا إنه في حين يصادق وفد بلده بشكل رئيسي على القضايا التي حددتها اللجنة كأولويات، فهو يرغب في الحصول على توضيح عن حالة القضايا الرئيسية هذه، من قبيل التوظيف، والتوازن الجغرافي، والتوازن الجنساني، والتدريب وتنمية الموظفين. وأضاف أن وفده يلاحظ النتيجة التي توصلت إليها اللجنة بشأن مسألة تسوية المقر في جنيف ويوافق على أنه لا توجد، حاليًا، فائدة ترجى من متابعة المسألة أكثر من ذلك.

٢٢ - أما بشأن مسألة هامش وجدول المرتبات الأساسية/الدنيا، قال إن وفد بلده ينتابه القلق بشأن استمرار الخلل في الهامش حسب المرتبة. ويرى أن ارتفاع نسبة فصل الموظفين من الخدمة، سيما بين صغار الموظفين، لا يعزى إلى مستوى الراتب بل إلى مشاكل أكثر عمقا، بما في ذلك عدم توفر إمكانات الترقى الوظيفي في المنظمة. ورغم أنه قد يكون من المفضل حدوث زيادة متباينة فورية في المرتبات، ينبغي تنفيذ قرار اللجنة الوارد في الفقرة ٥٣ (ج) على أساس الأولوية.

٢٣ - واستطرد قائلًا إن اليابان تشارك الدول الأعضاء الأخرى القلق بشأن الوضع الأمني الأخير لموظفي الأمم المتحدة وترحب بدخول اتفاقية سلامة موظفي الأمم المتحدة والمرتبطين بهم حيز التنفيذ. وأضاف أنه ينبغي للدول الأعضاء التي لم تصبح طرفًا في الاتفاقية بعد أن تفعل ذلك في أسرع وقت ممكن.

٢٤ - السيد ني (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن نظامًا للرواتب والعلاوات فعالًا وعادلًا وموفرًا للتكاليف، ويتمتع بثقة جميع الأطراف، يمثل الأساس الذي يقوم عليه ترابط هيئات الأمم المتحدة ووكالاتها، وسلاسة تسيير

وظائفها اليومية. وإن اللجنة هي الآلية التي اختارتها الدول الأعضاء كي تكفل أن يقوم هذا الأساس على أفضل الخبرات الفنية والمهنية المتاحة. وفي هذا الصدد، فإن استجابة اللجنة للجمعية العامة تمثل عنصرا أساسيا في اكتساب ثقة الدول الأعضاء في المنظومة، والحفاظ على هذه الثقة.

٢٥ - ومضى يقول إن الولايات المتحدة تشعر، لذلك، بخيبة أمل في استجابة اللجنة حتى الآن لطلبات الجمعية العامة المتكررة إليها بمعالجة مسألة شذوذ تسوية مقر العمل في جنيف عن القاعدة المألوفة. وأضاف أن رئيس اللجنة لم يطلع اللجنة على التفاصيل الكاملة للحلول الفنية للمشكلة التي أفيد بأن اللجنة قد توصلت إليها. وتحتاج اللجنة إلى مزيد من التوضيح الإحصائي عن الكيفية التي ستبدو بها الأرقام القياسية لتكاليف المعيشة وفقا للسينايويات التي نوقشت، ونتائج ذلك المتعلقة بتسوية مقر العمل. وتتوفر هذه البيانات، يمكن للجنة النظر في التحديات القانونية والعملية، وتقرير الكيفية التي ستتخذ بها إجراء، أو ما إذا كانت ستتخذ إجراء في الأساس. وأردف أن وفده ينظر إلى الوثيقة A/54/30 باعتبارها تقريرا مؤقتا حول الموضوع.

٢٦ - وفيما يتعلق باستعراض الأمين العام المقترح للجنة، فقد أشار إلى أن الولايات المتحدة ترى أن المقترح المتضمن في الوثيقة A/54/483 به أوجه قصور واضحة في جوانب عديدة. فلا ترد إشارة، على سبيل المثال، إلى القطاع الخاص باعتباره مصدرا ممكنا للخبرة والمعلومات. ويجب أن تشمل أية هيئة استعراض مدراء شؤون موظفين بارزين من القطاع الخاص، وبخاصة من الشركات الدولية الكبرى التي لها عمليات في جميع أنحاء العالم، ومن قطاع الخدمات الوطنية المدنية. وعلى اللجنة الخامسة أن تنظر جيدا في الاستعراض المقترح ولا تكتفي بتمريره روتينيا. وأضاف أن وفده يفترض صدور بيان بالآثار المترتبة على المقترح في ميزانية البرنامج.

٢٧ - وبالرغم من مقترح اللجنة الخاص بتثبيت تسوية مقر العمل انطلاقا من أساس عدم الربح/عدم الخسارة من خلال إنجاز تسوية بمعدل ٣.٤٢ في المائة من جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، فإن هذه التسوية سيترتب عليها مع ذلك آثار مالية على ميزانية المنظمة العادية، ويعود ذلك في المقام الأول إلى الزيادة في العلاوات وغيرها من الدفعات التي ربطت بجدول المرتبات. وأردف قائلا إن الولايات المتحدة لا يمكنها الموافقة على التسوية ما لم تمتص هذه الزيادة في حدود معدل الميزانية لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١ على أساس نمو صفري.

٢٨ - وأشار أيضا إلى أن تطبيق منحة التعليم مسألة تشكل مصدر انشغال دائم لوفده. ويجب ألا تدفع هذه المنحة للموظفين الذين يعيشون في أوطانهم، أو الذين يبقى أولادهم المعالون في أوطانهم. ولا تحبذ الولايات المتحدة أية زيادة في تلك المنحة السخية، وتود الحصول على تأكيدات بأن عدم دفعها لمرحلة ما قبل سن الروضة ما زال ساريا. كما ترغب في تقرير حول الضوابط المحددة التي وضعت لكفالة أن المنحة تدفع فقط في تلك الحالات التي تؤدي بشكل واضح إلى تسهيل إعادة اندماج الولد في وطن الموظف، وذلك طبقا للغرض الأساسي للمنحة.

٢٩ - واستطرد قائلا إن وفده يشارك اللجنة قلقها بخصوص هامش عدم التوازن في جدول مرتبات الموظفين من الفئة الفنية، والذي هو لغير صالح كبار المديرين، ويجعل من الصعب على المنظمات توظيف الأشخاص ذوي الكفاءة العالية في هذه الرتب. ولا تمنع الولايات المتحدة في دراسة تسويات رواتب متباينة بحسب الرتبة على

أساس لا يؤدي إلى تكبد أية نفقات. وحتى يتسنى تخفيف حجم هذه المشكلة في المستقبل، فإن الهوامش الفردية لكل مستوى رتبة على حدة يجب أن تكون أوثق صلة بما يقابلها من رتب في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. وعلى اللجنة أيضاً أن تضع مبادئ توجيهية للمنظمات التي يشملها النظام الموحد من أجل القيام بمراجعات دورية لتصنيفات الوظائف.

٣٠ - واختم قائلاً إن وفده لديه تحفظات على المقترح الخاص بتعديل النظام الأساسي للجنة بحيث يسمح بتشكيل أفرقة استشارية لإسداء آراء قانونية للجنة بخصوص القرارات والتوصيات. ولا يبدو من الضروري إيجاد ترتيبات مؤسسية للتعامل مع الحالات المنفردة.

٣١ - السيد بارك هايي يون (جمهورية كوريا): قال إن وفده يعلق أهمية كبيرة على الحفاظ على مستويات عليا للفعالية، والكفاءة والنزاهة لدى موظفي الأمم المتحدة، وهو يقدر الدور الإيجابي للنظام الموحد في توفير الاستمرارية والمساواة في ظروف الخدمة. وأعرب عن دعم وفده الكامل للجنة الخدمة المدنية الدولية، والتي يجب تقديم الحماية الكاملة لاستقلاليتها.

٣٢ - وعبر عن قلق وفده إزاء الأعداد المتزايدة من موظفي الأمانة الذين يقدمون استقالاتهم، وخاصة في الرتب الدنيا. كما أعرب عن قلق وفده إزاء مسألة عدم التوازن في أعمار الموظفين، حيث إن ما يربو على ٥٠ في المائة من الموظفين الجدد يعيّنون في أعمار تزيد عن ٤٠ سنة، وإن هذا الوضع يثير الشكوك حول فعالية إدارة المنظمة للموارد البشرية. وأشار إلى ضرورة بذل جهود أكبر لتشجيع التنمية الوظيفية وتوفير الحوافز من أجل أداء أفضل. وأضاف أن وفده يتطلع إلى إطار لإدارة الموارد البشرية تتقدم به اللجنة في السنة القادمة.

٣٣ - وأضاف أن وفد بلاده دعم بصفة مستمرة مبدأ نوبلمير، وأنه ما زال يتمسك بوجهة النظر التي تقول إنه لا يمكن ادخال أي تغيير على المنهجية الحالية إلا بعد مراجعة شاملة لما يترتب من آثار إدارية، وفنية، ومالية. وأردف أن وفد بلاده يتفق مع توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن تسوية المرتبات الأساسية/الدنيا، ومعدلات الهوامش، وأعرب عن تأييده لنهج المنفعة الاجتماعية فيما يخص بدل الأولاد المعالين.

٣٤ - وفيما يتعلق بمسألة تسوية مقر العمل في جنيف، فإن وفد بلده يرى أن بعض جوانب المشكلة يقع خارج نطاق ولاية لجنة الخدمة المدنية الدولية، ويعتقد أنه لا لزوم لاستمرار متابعة هذه المسألة في المرحلة الحالية.

٣٥ - إن عملية استعراض لجنة الخدمة المدنية الدولية يجب أن تشكل جزءاً أساسياً من جهود الجمعية العامة الرامية للحفاظ على وحدة وتكامل النظام الموحد. وإن وفده سيتابع المسألة باهتمام بالغ.

٣٦ - واختم قائلاً إنه في الوقت الذي يعترف فيه وفد بلده بفائدة إنشاء آلية لكفالة قانونية القرارات والتوصيات الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية قبل تنفيذها، فإنه يشارك اللجنة أيضاً قلقها بأن استحداث

آلية جديدة قد يؤدي إلى إضافة إجراء آخر إلى عملية قضائية طويلة ومعقدة أصلاً، مما سيزيد في تأخير تنفيذ قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية. وإن المسألة بحاجة إلى المزيد من النقاش.

٣٧ - السيد مكتفي (الجزائر): أشار إلى مذكرة الأمين العام بخصوص استعراض لجنة الخدمة المدنية (A/54/483)، فقال إن الجمعية العامة باعتمادها للقرار ١٢/٥٢ بء قد قررت دراسة توصية الأمين العام بشأن استعراض لجنة الخدمة المدنية الدولية، وطلبت من الهيئات الحكومية الدولية المختصة النظر في الطرائق اللازمة لهذا الاستعراض وفقاً للمعلومات التي سيقدمها الأمين العام. وفي نظر وفده فإن ذلك لا يتطلب إنشاء فريق استعراض. وفي هذا الصدد، ذكر أن الوثيقة A/54/688، المشار إليها في الوثيقة A/54/483، لم تعرض بشكل رسمي، وأن الجمعية العامة واللجنة لم تتح لهما فرصة التعبير عن وجهة نظرهما بخصوص صلاحيات فريق الاستعراض. وبالمثل، فإنه عندما بدئ النظر في بند جدول الأعمال ١٢٦ في اليوم السابق، لم يقد أحد بعرض الوثيقة A/54/483 نيابة عن الأمين العام، وأن سبب عرض الوثيقة الآن رسمياً يعود فقط لأن عدة وفود قد أبدت معارضتها.

٣٨ - وفيما يخص موضوع الوثيقة A/54/483، فإن وفده يود الإشارة إلى أن هناك بعض الشكوك تتعلق بالنهج الذي سيتبع في أي عملية استعراض للجنة الخدمة المدنية الدولية، وأن الموافقة المسبقة للجمعية العامة مسألة ضرورية. ولاحظ أن الوثيقة لا تحتوي على تحليل للمسائل، ولا تحدد المشاكل. وأضاف أنه بذلت جهود في الماضي لتحسين عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية، وأنه ينبغي، قبل اتخاذ أي إجراء لمعالجة تلك المسألة ثانية، تقديم عرض واضح بما تم إنجازه. وتساءل عما إذا كان مثل هذا الاستعراض أمراً مرغوباً فيه، وخاصة أن أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية قد تم انتخابهم من الجمعية العامة، ولذا فلعله من الأنسب للجمعية العامة أن تقرر ما إذا كان إجراء استعراض للجنة الخدمة المدنية الدولية مسألة ضرورية. وتساءل أيضاً عن سبب عدم التقدم بمقترحات لاستعراض بعض هيئات الأمم المتحدة الأخرى. كما طرح سؤالاً عن الآثار المالية للدراسة المقترحة من الأمانة، وعن الكيفية التي ستغطي بها هذه التكاليف. وأبدى أيضاً تساؤله عن المنطق وراء إنشاء فريق استعراض في حين أن الجمعية العامة تؤكد مجدداً كل سنة صلاحية النظام الحالي للجنة. وإن الفقرة ٦ من الوثيقة A/54/483 تقول بأن الاستعراض سيساعد في كفالة تلقي الجمعية العامة للمشورة السليمة من لجنة الخدمة المدنية الدولية. غير أنه من المؤكد أن تقييم المشورة التي تقدمها اللجنة مسألة تقررها الجمعية العامة نفسها.

٣٩ - وأضاف أن وفده لم يستشر بخصوص تشكيل فريق الاستعراض، وتساءل عما إذا كان جميع أعضاء هذا الفريق يمتلكون الكفاءة اللازمة للقيام بمثل هذه الدراسة الفنية ولذا فإنه يود أن يعرف المعايير التي استخدمت لاختيار الأعضاء، وإلى أي مدى استشيرت الدول الأعضاء.

٤٠ - وقال أيضاً إنه يتساءل كيف يمكن لوظائف سكرتارية الفريق أن تضطلع بها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية حيث إن هذه اللجنة مسؤولة أمام لجنة التنسيق الإدارية، والتي هي بدورها طرف معني. ومن شأن إعادة الترتيب أن يقود إلى تعارض في المصالح ونقص في الموضوعية. وأردف أن وفد بلده يفضل أن يعهد بأي عملية استعراض إلى فريق خبراء حكومي دولي يختارون على أساس التوزيع الجغرافي العادل.

٤١ - وفيما يتعلق بصلاحيات الفريق المقترح، فإنه يتساءل عما إذا وجدت أية حالات معينة كانت فيها استقلالية اللجنة، وموضوعيتها، وفعاليتها، وكفاءتها الفنية موضع شك. وأضاف أن التجربة السابقة مع مثل هذه الأفرقة أظهرت مدى ضآلة تأثيرها. وتساءل أيضا عن سبب عدم الطلب من هيئات أخرى تابعة للأمم المتحدة، مثل وحدة التفتيش المشتركة، القيام بعملية استعراض.

٤٢ - وفيما يخص مذكرة الأمين العام الخاصة بالنظام الموحد للأمم المتحدة (A/C.5/54/24)، قال إن لدى وفده تحفظات حول التعديلات المقترحة في النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، والتي بموجبها يمكن للجنة أو المنظمات المشاركة طلب الرأي من فريق استشاري مخصص فيما يتصل بقرارات وتوصيات اللجنة، حيث أن ذلك من شأنه تقويض مصداقية واستقلالية اللجنة. وإن اعتماد هذا المقترح سيضع عقبة أمام تنفيذ توصيات اللجنة.

٤٣ - وأردف أن إنشاء فريق استشاري مخصص سيكون له أيضا آثاره المالية وسيعارض مع الجهود المبذولة لجعل النظام الموحد أكثر بساطة. وقد لاحظت اللجنة (A/54/30، الفقرة ٢٠٦) أنه لم تقم لجنة التنسيق الإدارية ولا المستشارون القانونيون لمنظومة الأمم المتحدة باستشارة لجنة الخدمة المدنية الدولية ولا استشارة سكرتاريتها بخصوص التعديل المقترح لنظامها الأساسي، كما أن قراراتها لم تكن موضع اعتراض، بل إن المستشارين القانونيين بمنظومة الأمم المتحدة وقفوا على أربع فقط من هذه الحالات طيلة الخمسة والعشرين عاما الماضية (الفقرة ٢١٠). وإزاء هذا الوضع، فإن وفد بلده يشعر أنه ليس ثمة ضرورة للنظام الجديد المقترح.

٤٤ - السيدة عاشوري (تونس): قالت إن وفد بلدها يتفق اتفاقا كاملا مع ما جاء في عرض ممثل الجزائر. وقالت إن وفد بلدها يؤيد التوافق في الرأي على الإصلاحات المقترحة من الأمين العام، ولو أنه ليس مقتنعا اقتناعا كاملا بالحاجة إلى عملية استعراض للجنة الخدمة المدنية الدولية. كما أعربت عن تأييد وفدها مجددا للجنة الخدمة المدنية الدولية في عملها بموجب نظامها الأساسي الحالي، ولدورها في النظام الموحد.

٤٥ - وأضافت أن الجمعية العامة، في قرارها ١٢/٥٢ باء، قد طلبت من الأمين العام تقديم المعلومات إلى الهيئات الحكومية الدولية المختصة لتمكينها من النظر في الطرائق اللازمة لاستعراض لجنة الخدمة المدنية الدولية وتقديم تقرير إلى الجمعية العامة قبل نهاية دورتها الثانية والخمسين. وقد استوضحت من ممثلي الأمين العام عن السبب في عدم الامتثال لهذا الطلب.

٤٦ - وذكرت أن الفقرة الأولى من الوثيقة A/54/483 تحيل إلى وثيقة سابقة (A/53/688)، والتي لم تعرض قط بصفة رسمية أمام الجمعية العامة، في حين أن الوثيقة A/54/483 قد قدمت في وقت متأخر كثيرا لم يتح للوفود الفرصة لدراستها. فضلا عن ذلك، فإن الوثيقة لا تتطابق مع القرار ١٢/٥٢ باء لأن الجمعية العامة لم تتلق أية معلومات؛ كما أن الوثيقة نفسها لا تعطي أية تبريرات لإنشاء فريق استعراض. ولذا فلم يكن واضحا إطلاقا سبب اقتراح الأمين العام لإجراء عملية استعراض للجنة الخدمة المدنية الدولية، خاصة بالنظر إلى حقيقة كون ولايتها وأساليب عملها قد تم النظر فيهما عدة مرات خلال السنوات القليلة الماضية. وأضافت أنه ذكر بأن الدول

الأعضاء قد استشيرت وقد ساهمت في صياغة مذكرة الأمين العام. وتساءلت كيف وقعت هذه الاستشارات في حين أن وفدها لم يستشر.

٤٧ - وأردفت أن وفدها يمكنه القبول باقتراح استعراض اللجنة شريطة ألا يعني ذلك التأثير على النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية ولا على دور الجمعية. غير أنه يبدو من الفقرة ٦ من الوثيقة A/54/483 أن مقترح الأمين العام يعني تقليلا ملموسا لدور لجنة الخدمة المدنية الدولية بمعاملتها كمجرد هيئة استشارية للجمعية العامة.

٤٨ - وتساءلت عن الآثار المترتبة على الميزانية وعن مصدر التمويل، كما تساءلت عن المدى الزمني المتصور. واستوضحت أيضا عن المعايير التي استخدمت في اختيار أعضاء الفريق، ومن الذي قام بهذا الاختيار، وما إذا كانت الحكومات قد استشيرت. ولاحظت أن بعض أعضاء الفريق يعملون أصلا مستشارين خاصين للأمين العام وتساءلت ما إذا كان هذا الدور المزدوج سيؤدي إلى تعارض في المصالح. ولاحظت أيضا أن لجنة التنسيق الإدارية وسكرتارية اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية سيكون لهما أيضا علاقة بخدمة الفريق، بيد أن هاتين الهيئتين هما طرفان معنيان وبالتالي فإن مشاركتهما تتعارض مع مبدأ الموضوعية.

٤٩ - وقالت إن وفدها يؤيد التعليقات التي قدمتها لجنة الخدمة المدنية في الفقرة ٢٠٦ من تقريرها وكذلك العرض الذي قدمه ممثل الولايات المتحدة الأمريكية فيما يخص الأفرقة الاستشارية، كما يتفق أيضا مع ما قاله ممثل الجزائر بخصوص الأثر المحتمل لعملية الاستعراض على استقلالية ومصداقية لجنة الخدمة المدنية الدولية. وأعربت عن رغبة وفد بلدها في معرفة الوضع القانوني للتعديل في النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية الذي أقرته لجنة التنسيق الإدارية، حيث أن هذه اللجنة هي هيئة مشتركة بين الوكالات في حين أن النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية قد أقرته الهيئة التشريعية العليا للأمم المتحدة، وهي تحديدا الجمعية العامة.

٥٠ - السيد كوريل (وكيل الأمين العام، المستشار القانوني): أشار إلى البيانات التي جاء فيها أن لجنة الخدمة المدنية الدولية أو أمانتها لم يستشارا من جانب لجنة التنسيق الإدارية أو من جانب المستشارين القانونيين قبل تقديم التعديل المقترح على النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، فقال إن المستشارين القانونيين أجروا اتصالات غير رسمية مع أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية عام ١٩٩٨ وأن اللجنة قد لاحظت مع الارتياح المشاركة التي قدموها في ذلك العام.

٥١ - وأضاف أنه في حين أشير إلى المسائل التي تتصل بشرعية قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية، ينبغي أن تعرض على المستشارين القانونيين أنفسهم، فإن المحاكم الإدارية حرة في اتخاذ قراراتها. وبناء على ذلك، فإن المستشارين القانونيين قد خلصوا إلى نتيجة أنه من الضروري جعل المحاكم الإدارية تسلم بطريقة أو بأخرى، وبالتالي فإن العضوية المقترحة للفريق المخصص ستضمن قاضيا من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة وقاضيا من المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. وأحس المستشارون القانونيون أن رأيا استشاريا من هذه الهيئة سيكون له وزن كبير لدى المحاكم. واعترف بأنه لا توجد قرارات عديدة اتخذتها اللجنة ونقضتها

في مرحلة الاستئناف المحاكم الإدارية غير أن العنصر الهام لا يكمن في عدد القرارات التي نقضت بل في الكلفة المترتبة. وأشار، على سبيل المثال، إلى حكم صادر عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية لفائدة عدد من الموظفين من الفئة العامة يعملون في منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة اعتبرت فيه المحكمة أن إقصاء العنصر اللغوي يتعارض مع مبدأ فليمنغ وبالتالي غير قانوني. وبلغت التكاليف الإضافية لمنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة لتسويات الرواتب ذات الأثر الرجعي من أجل الامتثال للحكم زهاء ٤,٥ مليون دولار وتقدر تكاليف إضافية خلال فترة السنتين الحالية بمبلغ ٥,١ مليون دولار.

٥٢ - وخلص إلى القول إن المستشارين القانونيين دققوا في المسائل بعناية فائقة. وحث اللجنة على إيلاء اقتراحاتهم عنايتها كاملة، مشيراً إلى أن آثار قرار إنشاء فريق استشاري مخصص في الميزانية ستكون طفيفة إذ أن بإمكان الفريق إنجاز مهامه بسرعة.

٥٣ - السيد فريد (مدير مكتب الشؤون المشتركة بين الوكالات): قال إن الاقتراح الذي قدمه الأمين العام يدعو فريق الاستعراض إلى مساعدة الجمعية العامة على النظر في طريقة عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية. ولا يرمي إلى وجوب إجراء تحقيق ذي أثر رجعي في العمل السابق الذي أنجزته اللجنة.

٥٤ - وأضاف أنه يجب أن يظل في الحسبان أن العالم يمر بتغيير سريع يؤثر في أجهزة منظومة الأمم المتحدة. والسؤال المطروح هو إذا ما كانت التغييرات المدخلة على طريقة عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية ستساعد على الاستجابة بطريقة أكثر فعالية للتحديات القادمة. ذلك أن النظام الموحد في حد ذاته يشكل عنصراً أيضاً. ويكمن الهدف في حماية سلامة النظام الموحد، الذي يرغب عدد من المنظمات في تركه. وأعرب عن الأمل في أن يكون لأثر الاستعراض تعزيز النظام الموحد وكذلك تعزيز لجنة الخدمة المدنية الدولية ذاتها إذا شعرت الجمعية العامة بأن ذلك لازم.

٥٥ - وخلص إلى القول إنه بالنسبة إلى الآثار المالية، التي يتضمنها المقترح الحالي فإنها ستكون ذات كلفة طفيفة نظراً إلى أن الأشخاص المعنيين قد وافقوا على العمل دون مقابل. وإضافة إلى ذلك، ستتحمل منظمات النظام الموحد التي تؤيد الاستعراض أية تكاليف تنشأ عن ذلك.

٥٦ - السيد بلحاج عمر (رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية): قال إنه سيتقدم برد كتابي أكثر تفصيلاً في وقت لاحق، غير أنه من الضروري توضيح بعض نقاط سوء الفهم المحتملة.

٥٧ - وأضاف أنه قيل إن لجنة الخدمة المدنية الدولية قد استشيرت بشأن إنشاء الفريق الاستشاري. وأكد للجنة أنه لم تجر أية مشاورات بشأن الرغبة في إنشاء ذلك الفريق رغم أن المسألة قد نُظِرَ فيها لسنوات عديدة من جانب فريق غير رسمي من المستشارين القانونيين. وأحيطت لجنة الخدمة المدنية الدولية علماً بصفة رسمية فقط عندما أعدت الوثيقة المعنية بالموضوع. وكان ينبغي، من رأيه، أن تجري المشاورات حالما اقترحت الفكرة.

٥٨ - وذكر في الختام أنه أشير إلى أن لجنة الخدمة المدنية الدولية قد أعربت عن ارتياحها لمشاركة المستشارين القانونيين في تطوير فكرة الفريق الاستشاري. غير أن اللجنة لا تحتاج إلى هذا الفريق نظرا إلى أنها لن تقترح قرارات للجمعية العامة قد لا تكون قانونية.

٥٩ - السيد مكتمفي (الجزائر): قال إن التعليقات التي أدلى بها مدير مكتب الشؤون المشتركة بين الوكالات لم تقدم أي توضيح للمسألة.

٦٠ - السيد عاشوري (تونس): ثنّت على تعليق ممثل الجزائر وقالت إن وفد بلدها ينتظر ردودا وافية ومفصلة على الأسئلة العامة المطروحة، لا سيما الأسئلة التي وجهها وفد بلدها، وأن تكون في شكل كتابي من جانب المدير والمستشار القانوني على السواء.

٦١ - الرئيس: دعا، وفقا لقرار الجمعية العامة ٢١٣/٣٥ والقرار الذي اتخذته اللجنة في جلستها ١٤، رئيس لجنة التنسيق للنتخابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة ورئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين للإدلاء ببيانات.

٦٢ - السيدة مادارشاهاي (لجنة التنسيق للنتخابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة): قالت إن الأزمة المالية التي تمر بها المنظمة والمناخ العالمي المتغير يؤثران مباشرة في ظروف الخدمة، ونوعية الموظفين وأدائهم. فقد بات الأمن الوظيفي، الذي كان يشكل الدعامة الأساسية لاستقلال الخدمة المدنية الدولية، يتعرض للتحديات نتيجة تخفيض عدد العاملين في المنظمة وتقويض مستحقات الموظفين والتطوير الوظيفي. وقد نحت مبادرات الإصلاح التي اتخذها الأمين العام مفهوم الخدمة المدنية الدولية جانبا تماما - وهو حجر الزاوية الذي تقوم عليه المنظمة. ومن الضروري الاستجابة لتحديات القرن القادم، باحترام وتعزيز مبدأي نوبلمير وفليمغ اللذين ينظمان شروط خدمة الموظفين.

٦٣ - وأضافت أن آخر التنقيحات لمنهجية حساب رواتب فئة الخدمة العامة يبدو أنها صُممت خصيصا لتقليص القوة الشرائية وتمديد تجميد الرواتب حتى الألفية القادمة، مثلما يبرز ذلك في عمليات تخفيض الرواتب التي ستؤثر في موظفي فئة الخدمة العامة في باريس، والتي ستبلغ ٦,٤٤ في المائة خلال الخمس سنوات القادمة. والطلب الداعي، بمقتضى المنهجية المنقحة، لتمثيل القطاع العام بما لا يقل عن ٢٥ في المائة من أصحاب العمل الذين شملتهم الدراسة الاستقصائية، هو انتهاك لمبدأ فليمغ، نظرا إلى أن جميع الخدمات المدنية الوطنية لا تعكس بدقة أفضل الظروف المحلية السائدة. وبالنسبة إلى الدراسة الاستقصائية لرواتب باريس، فإن أصحاب عمل القطاع العام الذين احتفظ بهم يشكلون ٤٠ في المائة من أصحاب العمل.

٦٤ - وتابعت تقول إنه بالنسبة إلى المستوى المنخفض لهامش الرواتب المهنية والاقتراح بالتقدم بتوصية بإجراء زيادة تفاضلية في الرواتب (A/54/30، الفقرة ٣٩)، أوصت لجنة التنسيق للنتخابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة بأن يحصل جميع الموظفين على زيادة دنيا، إذا نُفذ الاقتراح وعندما يتم ذلك، لتمكين المنظمات من تفادي المزيد من تناقص المنافسة. وينبغي أيضا استخدام الشفافية في تطبيق منهجية

حسابات الهامش، لتفادي الانطباع أن إرجاء مستمرا لتسويات الوظيفة وغلاء المعيشة يمكن أن يضع رواتب الأمم المتحدة في وضع متدن للغاية عن نقطة الوسط للهامش التقديري. فضلا عن ذلك، فقد حان الوقت للجنة الخدمة المدنية الدولية أن تكف عن اعتبار الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة المقارن الملائم، رغم أن ذلك الواقع لم يقبل لأسباب تقنية أو سياسية. وإن التسويات الناتجة ستساعد على استعادة تنافسية ظروف الخدمة في المنظمة، التي تشكل جزءا لا يتجزأ من أية عملية إصلاح. ولن يستفيد من ذلك التغيير الموظفون فقط، بل سيؤدي كذلك إلى تفادي الحاجة المزعومة لاستكمال رواتب رعايا بعض البلدان واستحقاقاتهم.

٦٥ - ومضت تقول إنه استجابة إلى نداء الجمعية العامة من أجل الأخذ بسياسة التطوير الوظيفي، سارع العديد من وكالات المنظمة بتنفيذ سياسات تفتقر إلى استراتيجيات بعيدة المدى للتنمية البشرية. وتبعاً لذلك، استعُيض عن التطوير الوظيفي بإدارة وظيفية ينفذها بعض الموظفين. ويبدو أن للتدريب أثرا ظاهريا طفيفا في الارتقاء المهني وأن للموظفين ثقة قليلة في نظام تقييم الأداء الحالي، الذي لا ينطوي على وسائل التقييم السوي للأداء. فالممارسة الحالية لإدارة وظيفية مشتتة وفردية في غالب الأحيان لم تنهض بثقافة ابتكارية ولم تمنح موظفي الأمم المتحدة الشعور بأنهم يعملون لغرض سام. وأن فرض مدونات سلوك غير ديمقراطية وبالية يحد من تطوير مهارات الموظفين المدنيين الدوليين وذلك بعزلهم عن العالم الخارجي. ذلك أنه ينبغي أن تكون عمليات التفاعل بين الأنداد، والتدريب المستمر والوعي الدائم بالتطورات في مختلف الميادين جزءا من التطوير الوظيفي. لقد ولد التنوع غير الواضح للترتيبات التعاقدية قلقا لا لزوم له وتمييزا في المراكز بين المتعاقدين. وأدى النقص في الحركية نحو الأعلى وغياب الترابط بين البراج والهيئات المتخصصة إلى تبخر المثالية وإعاقة قناعات الموظفين الساعين للتقدم نحو وظائف أعلى.

٦٦ - وأردفت قائلة إن سلامة الموظفين في مناطق النزاع مسألة تبعث على القلق الشديد. فقد قتل خلال السنوات السبع الماضية زهاء ٢٠٠ من موظفي الأمم المتحدة، واحتجز حوالي ٥٠، وتعرض ٥٠ تقريبا إلى انتهاكات حقوق الإنسان مثل الاغتصاب. ورغم ذلك، فإن أكثر من ١٥٠ دولة عضو لم تصادق بعد على اتفاقية ١٩٩٤ لسلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المتصلين بها، التي دخلت حيز النفاذ في كانون الثاني/يناير ١٩٩٩. كما دعت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة الدول الأعضاء إلى التوقيع والتصديق على نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية، الذي يعتبر الاعتداء على الموظفين العاملين في مجال المساعدة الإنسانية أو بعثات حفظ السلام جريمة حرب وفقا لميثاق الأمم المتحدة. ونظرا إلى أن القيمة الحقيقية لأي اتفاق يتوقف على تنفيذه، فإنه على الحكومات أن تفي بالتزاماتها. وبقيامها بذلك، عليها أن تضمن أن تغطي الصكوك والضمانات القانونية المناسبة تغطية كاملة الموظفين المحليين، الذين تتوازي أهمية مساهمتهم في عمل المنظمة مع مساهمة الموظفين الدوليين.

٦٧ - وخلصت إلى القول إن لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة قررت في آذار/مارس ١٩٩٩ استئناف مشاركتها في مداوات لجنة الخدمة المدنية الدولية. وبناء على ذلك، فقد شاركت في دورتي اللجنة التاسعة والأربعين والخمسين وأسهمت في عمل الأفرقة العاملة المعنية بإطار عمل إدارة الموارد البشرية وبمشروع معايير سلوك موظفي الخدمة المدنية الدولية. وأفادت أن لجنة التنسيق للنقابات

والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة لن تأخذ بالأراء المعرب عنها في الفقرات من ١٣٥ إلى ١٤٧ من تقرير اللجنة (A/54/30)، التي تضمنت توجيهها جديدا للمنظمة.

٦٨ - السيد جرانجان (اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين): قال إن الإصلاح الضروري لهياكل اتخاذ القرار في النظام الموحد سيباشره الأمين العام، خلال الدورة الحالية، بعرضه نتائج الجهود الرامية إلى إنشاء فريق الاستعراض الوارد وصفه في الوثيقة A/53/688. ويجب توضيح الإجراءات والأهداف المحددة للفريق. وأضاف أن مشاركة الموظفين في هذه العملية حيوية، نظرا إلى أن الإصلاحات لن تؤدي إلى نتائج ما لم يستوعبها ويحفظها الموظفون. وإن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين على يقين من أن جميع الأطراف المعنية تدعم عمل الفريق، الذي ينبغي أن يمكن المنظمة من اعتماد نهج ابتكارية ذات رؤى تسبق المشاكل بدل الاكتفاء بمعالجتها بعد نشوئها. ويجب الاعتراف، في هذه العملية، بالموظفين بصفتهم مشاركين مشاركة كاملة ويجب احترام آرائهم ومراعاتها مراعاة كاملة.

٦٩ - وأضاف أنه في آخر مؤتمر لمنظمة العمل الدولية، رحب رئيس الولايات المتحدة الأمريكية باعتماد المنظمة إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل كأداة لتأكيد كرامة العمل، والحاجة إلى إنهاء التمييز والعمالة القسرية وضرورة التمسك بالحقوق في المساواة الجماعية، التي هي ليست من حقوق العمال فقط، بل من حقوق الإنسان أيضا. لقد حان الوقت للاعتراف بالحقوق الأساسية في الخدمات المدنية الوطنية وهي الحقوق المكرسة في اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٩٨ و ١٥٤، إلى جانب التسويات الملائمة، لفائدة الخدمة المدنية الدولية، ذلك أنه لا يمكن أن يتبادر إلى الذهن بأن منظمة العمل الدولية والمؤسسات المالية الدولية لا تطبق داخلها القواعد الأساسية التي ترغب في تطبيقها دوليا.

٧٠ - ومضى يقول إن الأجور في الفئات المهنية والعليا غير تنافسية، لا في القطاع الخاص فحسب، بل وكذلك بدوائر الشؤون الخارجية للبلدان الصناعية، والمنظمات الدولية الأخرى والخدمة المدنية الاتحادية الألمانية. وبمناسبة الدورة الخمسين للجنة الخدمة المدنية الدولية، أيد وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية الفكرة القائلة بأن استعادة التنافسية لظروف الخدمة هي جزء لا يتجزأ من أية عملية إصلاح. فرواتب فئة الخدمات العامة تتدهور بسرعة دون مبرر. وبدل أن تكون منظومة الأمم المتحدة صاحب عمل مثالي، فقد أصبحت مكانا غير مغر للعمل. وأفاد أن متخذي القرارات يطبقون حولا مخصصة تجهل متطلبات المادة ١٠١ من الميثاق، وفي بعض الأحيان، القواعد المطبقة في النظام الموحد. واتسمت نتائج الدراسة الاستقصائية الأخيرة للرواتب في باريس ذات مصداقية مشكوك فيها، ويرجح أن تنشأ مشكلة مماثلة بشأن منهجية الدراسات الاستقصائية الأخيرة للرواتب في باريس ذات المزمع القيام بها عام ٢٠٠٠. ويجب أن يماط اللثام عن اللغز المحيط بالآليات القائمة واعتماد شفافية منتظمة لكفالة الإنصاف والتوحيد في النظام الموحد.

٧١ - واستطرد قائلاً إن دفع تعويضات للموظفين العاملين في الميدان يختلف حسب القرارات التي يتخذها المسؤولون الإداريون الميدانيون المحليون. وهذه الممارسة غير عادلة بصفة خاصة نظرا إلى الأخطار التي يواجهها الموظفون الميدانيون. ويقدر عدد الموظفين المحليين بأكثر من ٩٥ في المائة من الموظفين المدنيين الذين اغتيلوا واحتجزوا، ولا يزالون يتعرضون إلى تمييز غير مقبول. وهم يتركون على نحو منتظم لمواجهة

مصيرهم بأنفسهم عند اندلاع الأزمات، في حين يُجلى الموظفون الدوليون. وإضافة إلى ذلك، فإن المشتبه فيهم أو المتهمين بارتكاب جرائم ضد موظفي الأمم المتحدة لا زالوا يتمتعون بالإفلات الكامل من العقاب. ورأى أن على الدول الأعضاء أن تتخذ تدابير ملموسة لكفالة سلامة وأمن جميع الموظفين المدنيين، سواء كانوا دوليين أو محليين، وأن تُضمن محاكمة جميع مرتكبي الجرائم ضد الموظفين المدنيين أمام المحكمة الجنائية الدولية.

٧٢ - وتابع قائلاً إن معايير سلوك موظفي الأمم المتحدة تهدف إلى تعزيز السلوك الأخلاقي على مستوى الأفراد والمنظمات. وأفضل سبيل لضمان تحلي موظفي الخدمة المدنية الدولية بالمبادئ والقيم الأخلاقية هو اعتماد نهج متكامل يوازن بين مسؤولية الموظف والتزامات المنظمة المشغلة تجاهه. وعلى الفريق العامل المعني بمشروع معايير السلوك أن يتوصل إلى توافق في الآراء بشأن عدد من العناصر الأساسية: ينبغي أن تقوم المعايير على النزاهة بدل المجاملة؛ وينبغي فصل مدونة السلوك عن النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة والقواعد؛ وينبغي توضيح حقوق العمل الأساسية لموظفي الخدمة المدنية الدولية؛ وينبغي أن تدرج في النص التزامات الإدارات والدول الأعضاء؛ وينبغي أن تتخذ القرارات المتعلقة بالقيم والمبادئ الأساسية بتوافق الآراء؛ وينبغي تحديد الاستراتيجيات الرامية إلى توفير التدريب والمشورة بشأن الأدبيات المتبعة في مكان العمل؛ وينبغي التعريف بالمركز القانوني لمدونة السلوك.

البند ١٢٧ من جدول الأعمال: تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب خدمات الرقابة الداخلية (A/54/393)

٧٣ - السيد باشكه (وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية): قدم التقرير عن أنشطة مكتب خدمات الرقابة الداخلية خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩، الوارد في الوثيقة A/54/393، وقدم تمهيد التقرير عرضاً عاماً للخمس سنوات الأولى من عمليات المكتب. وأعرب عن ارتياحه لأن الأمين العام، في مذكرة إحالته للتقرير، ذكر أنه يتفق مع الملاحظات التي تفيد بأن استقلال المكتب لم يمس قط. وكان عمل وكيل الأمين العام لفترة ولاية معلومة غير قابلة للتمديد أو التجديد هو أحد العناصر الأساسية لذلك الاستقلال، وذلك إلى جانب حرية انتقاء مسائل الرقابة ومواضيعها، وإعطاء الفرصة لتوجيه تقاريره، من خلال الأمين العام، إلى الجمعية العامة.

٧٤ - ومضى يقول إن عملية جعل المكتب آلية رقابة داخلية فعالة في بيروقراطية دولية ومتعددة الثقافات لم تتعد على هذا النوع من التمحيص لما يقرب من خمسة عقود لم يكن بالأمر الهين. فقد كانت المخاوف والتوجسات بشأن المكتب شديدة ومستعصية في البداية، غير أنه سادت القناعة لدى مختلف الجهات التابعة لنا ولأصحاب المصلحة والجهات التي نقوم بخدمتها أن الغرض من هذا المكتب هو أن يكون شريكاً للإدارة لا خصماً لها وأصبحت تُقدر أن جهوده تهدف إلى تحقيق الفعالية لا إلى السعي للقصاص. وبات المديرين التنفيذيين يسعون بصورة نشطة للحصول على مشورة المكتب.

٧٥ - وأعرب عن ارتياحه لأن مكتب خدمات الرقابة الداخلية أصبح عاملاً من عوامل التغيير في الأمم المتحدة ولا سيما في مجالي تعزيز الضوابط الداخلية وتحسين أداء الإدارة. وعلاوة على ذلك، فإن مكتب خدمات الرقابة الداخلية قد أصبح عاملاً حافزاً لزيادة الاهتمام بالمهام المماثلة في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة وتعزيزها.

وأصبح التعاون والتنسيق مع مجلس مراجعي الحسابات الخارجيين ووحدة التفتيش المشتركة مثمرا ومنتظما. وأصبح المكتب جزءا من الثقافة الإدارية الجديدة للأمم المتحدة.

٧٦ - ومضى يقول إنه خلال فترة ولايته التي دامت خمس سنوات، فإن وفورات التكاليف والمبالغ المستردة نتيجة للإجراءات التي اتخذها مكتب خدمات الرقابة الداخلية بلغت أكثر من سبعين مليون ٧٠ مليون دولار، حيث ارتفعت المبالغ السنوية الموفرة أو المستردة من مبلغ ٤ ملايين دولار خلال الفترة التي غطاها التقرير الأول الصادر عن مكتبه إلى ٢٣,٥ مليون دولار خلال فترة الإبلاغ الحالية. وتمثل تلك الأرقام الوفورات والمبالغ المستردة الفعلية، غير أن إجمالي الوفورات والمبالغ المستردة التي حددها المكتب وأوصى بها تبلغ ١٢٠ مليون دولار. وفي حين أن تلك الأرقام هائلة، فإن الأهم من ذلك هو الدور الذي يضطلع به مكتب خدمات الرقابة الداخلية في تيسير الإصلاح الإداري داخل الأمم المتحدة، والذي نتجت عنه ستة آلاف توصية صادرة عنه، خلال الخمس سنوات الماضية. وخلافا للتقارير الصادرة عن وسائط الإعلام، فإن زهاء ٥ في المائة فقط من تلك التوصيات شملت عمليات احتيال أو سوء سلوك، والبقية موجهة إلى تعزيز الفعالية والكفاءة التنفيذيتين للمنظمة وزيادة الرقابة الإدارية. وأعرب عن ارتياحه بوجه خاص للنسبة المرتفعة والمتحسنة لتنفيذ توصيات المكتب.

٧٧ - واستطرد قائلاً إن أنشطة مكتب خدمات الرقابة الداخلية في مجالات الرقابة ذات الأولوية يرد وصفها في الفصل الثاني من التقرير. وفيما يتعلق بعمليات حفظ السلام، سلط الضوء على العمل الذي أنجزه المكتب في تعزيز إدارة قاعدة الأمم المتحدة للسوقيات في برينديزي، وأنشطة تقييم برنامجها، ومراجعة حسابات تصفية البعثات، وجهودها الرامية إلى تحسين عملية الدروس المستخلصة. وفيما يتعلق بالأنشطة الإنسانية، فقد لفت الانتباه إلى المراجعة الأخيرة لحسابات مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين واستكمال مذكرة التفاهم الموقعة بين المكتب والمفوضية. وأصبح قسم مراجعة حسابات المفوضية التابع للمكتب أقوى وأكثر ميدانية في اتجاهه، مستخدماً العديد من مراجعي الحسابات المقيمين، بما في ذلك في كوسوفو وتيمور الشرقية.

٧٨ - وأردف قائلاً إن مكتب خدمات الرقابة الداخلية تقدم بـ ٥٩ توصية بشأن الشراء. وشملت مجالات التدقيق استعراض حالات التحكم المتصلة بالمشتريات، وإدارة عقود الخدمات وحصص الإعاشة، وخدمات الطيران. وبينت أنشطة المكتب في مجال إدارة الموارد البشرية الأهمية التي يوليها مكتبه لمساعدة المديرين التنفيذيين. وخلال السنوات الأخيرة، أولى المكتب عناية متزايدة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات، واستعرض خلال فترة الإبلاغ الحالية إدارة المنظمة لمشكلة الحاسوب عام ٢٠٠٠ في المقر وفي المكاتب خارج المقر على السواء.

٧٩ - ومضى يقول إن الفصل الثالث يقدم ملخصاً للأنشطة الرئيسية التي اضطلع بها المكتب لمهام الرقابة. ولفت الانتباه إلى عدد من عمليات مراجعة الحسابات والتحقيقات الهامة وسلط الضوء على الأنشطة الرئيسية في مجالات الرصد، والتفتيش والتقييم.

٨٠ - وأشاد في الختام بتفاني ومهنية موظفي المكتب، وأعرب عن فخره لاختياره لخدمة الأمم المتحدة، التي ستضطلع بدور حيوي في مواجهة تحديات الألفية القادمة.

٨١ - السيدة كوربي (فنلندا): تحدثت نيابة عن الاتحاد الأوروبي والبلدان المرتبطة به وهي: استونيا، بلغاريا، بولندا، الجمهورية التشيكية، رومانيا، سلوفاكيا، سلوفينيا، قبرص، لاتفيا، ليتوانيا، مالطة وهنغاريا، فقالت إن الكثير أنجز خلال فترة ولاية الخمس سنوات لوكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية. فقد أعاد المكتب هيكله ثقافة إدارة المنظمة، وهو يعمل بصفته محركا لعملية الإصلاح الجارية. وكسب المكتب ثقة الإدارة والموظفين، وتزايد الطلب على مدخلاته من أجل تحسين الأداء الإداري. كما تزايد عدد التقارير باستمرار وسُجّلت نسبة عالية من الامتثال لتوصيات المكتب.

٨٢ - وأضافت أن الاتحاد الأوروبي يولي أهمية كبرى للاستقلال التنفيذي للمكتب. ذلك أن السلطة المفوضة إلى وكيل الأمين العام على موظفي المكتب وموارده الأخرى، وتعيين الأمين العام له لولاية معلومة غير قابلة للتمديد أو التجديد، يشكّلان أحد العناصر الأساسية لذلك الاستقلال. وكان من المهم أيضا أن تكون للمكتب حرية انتقاء وجهات الرقابة، وإبلاغ نتائجه، من خلال الأمين العام، إلى الجمعية العامة.

٨٣ - وأعربت في الختام عن ارتياح الاتحاد الأوروبي لملاحظة أن مكتب خدمات الرقابة الداخلية كان حافزا في تعزيز وحدات الرقابة في الوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج. وأضافت أن الاتحاد الأوروبي يرحب أيضا بتعاون المكتب مع مجلس مراجعي الحسابات ووحدة التفتيش المشتركة. وسيعزز تبادل المعلومات والنتائج التكاملي بين هيئات الرقابة الداخلية والخارجية، التي تضطلع بأدوار منفصلة ومميزة.

٨٤ - السيد غيبسداال (النرويج): قال إن النرويج تدعم الزيادات المقترحة في الميزانية في مجال الرقابة الداخلية، إذ بالرغم من أنها لا تشكل نشاطا ذا أولوية، فهي أداة لتعزيز الإدارة وبالتالي أداء البرامج ذات الأولوية. وأضاف أن وكيل الأمين العام أقر، خلال فترة ولايته لخمس سنوات، أنه يجب على مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن يضطلع بدور المبادرة الخلاقة والردع على السواء، وأنه بفضل دعم كبار المديرين التنفيذيين، أصبح المكتب أداة للنهوض بالتغيير الإيجابي. فقد تقدم المكتب بما يزيد عن ٦٠٠٠ توصية وتحققت منها نسبة تنفيذ عالية.

٨٥ - وأضاف أن وفد بلده أخذ علما بوجهة نظر وكيل الأمين العام، الواردة في تمهيد التقرير، والقائلة بأنه في حين باتت الأمم المتحدة منظمة أفضل إدارة مما كانت عليه قبل خمس سنوات، فإنه من اللازم إدخال مزيد من التحسينات. ويشاطر الوفد وكيل الأمين العام قلقه، لا سيما فيما يتعلق بالتباين بين توقعات المجتمع العالمي من الأمم المتحدة والموارد الطفيفة الذي يوفرها لها. ومن شأن سياسة نمو دون تغيير أن تؤدي دون شك إلى تقليص الحجم المؤسسي للمنظمة في وقت تفرض فيه العولمة طلبات جديدة على النظام الحكومي الدولي.

٨٦ - ومضى يقول إن النرويج يرحب بتوقيع مذكرة تفاهم جديدة بين مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، التي من شأنها أن تعزز قسم مراجعة حسابات المفوضية في المكتب، الأمر الذي سيجعلها أكثر فعالية من الناحية التنفيذية. وفي إنشاء المكتب وظيفتي مراجعي حسابات مقيمين في كل من أبيدجان ونيروبي، استجابة للامركزية أنشطة المفوضية، مبادرة مفيدة يمكن أن تطبق في مناطق أخرى.

٨٧ - وأردف قائلاً إن المكتب لفت الانتباه في العديد من تقاريره إلى ضرورة إنشاء أرشيف مفهرس شامل للإجراءات الموحدة لإدارة البعثات الذي يمكن أن يوضع في الشبكة الداخلية لإدارة عمليات حفظ السلام لتستخدمه البعثات. ومن المخيب للأمل أنه لم يوضع إلى الآن سجل للدوائج الأساسية القائمة على التجارب السابقة. وأعرب عن انشغال وفد بلده لعدم التنفيذ الكامل للتوصيات التي تقدم بها المكتب والرامية إلى تحسين عمليات الرقابة المالية والمساءلة في إدارة المحكمة الجنائية الدولية لرواندا.

٨٨ - وخلص إلى القول إن التقارير السنوية الثلاثة السابقة الصادرة عن المكتب لم تعتمد على اللجنة بعد، رغم أنها نوقشت مناقشة مستفيضة وتم التعليق عليها. وأعرب عن الأمل في أن تتمكن اللجنة من الموافقة على الأخذ علماً بالتقرير السنوي الراهن، إضافة إلى التقارير السابقة.

٨٩ - السيد سيال (باكستان): قال إن وفد بلده يولي أهمية كبرى إلى دور مكتب خدمات الرقابة الداخلية. وأنه ينبغي أن تُؤدى المهام التي أوكلتها الجمعية العامة للمكتب بموجب قرارها ٢١٨/٤٨ بأعلى نحو متوازن. واستدرك قائلاً إن وفد بلده يعتبر أنه ثمة مبالغة في التشديد على مهمة مراجعة الحسابات. كما ينبغي للمكتب أن يولي العناية الواجبة لتقييم البرامج ورصدها بهدف ضمان أداء فعال لبرامج وتنفيذ الولايات التشريعية. كما أعرب عن قلق وفد بلده بسبب عدد التوصيات التي تقدم بها المكتب خلال فترة الإبلاغ الحالية والتي لم تحترم تنظيمات ولوائح الأمم المتحدة ومقررات الجمعية العامة احتراماً كاملاً. أجل، فقد أجبرت لجنة البرنامج والتنسيق على ترك بعض توصيات المكتب جانبا أو تغييرها جوهرياً. وينبغي للمكتب، أن يمعن النظر مستقبلاً في تنظيمات ولوائح الأمم المتحدة والمقررات ذات الصلة الصادرة عن الجمعية العامة قبل استكمال توصياته.

٩٠ - وأعرب عن رغبة وفد بلده في الحصول على مزيد من المعلومات المتعلقة بعملية اختيار ضباط الشرطة. ذلك أن التأكيد في الفقرة ٢٢ من تقرير المكتب (A/54/393) على أن المراقبين في فرقة عمل الشرطة الدولية ببعثة الأمم المتحدة في البوسنة والهرسك قد عمدوا إلى الغش في الاختبارات اللغوية في بلدانهم تفتقر إلى الحجج وبالتالي غير مقبولة. رغم أنه كانت هناك حاجة إلى ضمان إجراء الاختبارات على النحو الملائم حتى لا تُثار مسألة إعادة ضباط الشرطة إلى بلدانهم.

٩١ - واستطرد قائلاً إن المكتب أوصى بأن تسعى بعثة الأمم المتحدة للمراقبة في أنغولا لأن تسترجع من حكومة البلد المضيف مبلغ ١٣ مليون دولار دفعت مباشرة إلى مختلف الملاك مقابل إيجار المرافق، وإذا لم تُسترجع هذه المبالغ، فإنه ينبغي استخدامها كمقابل لأي مبالغ تطالب بها الحكومة. وأعرب عن رغبة وفد بلده في معرفة التنظيم أو اللائحة التي تجعل الإجراء المقترح مقبولاً. وبدل السعي لاسترجاع المبلغ من الحكومة، فقد يكون من الأفضل التحقيق في أسباب قيام موظفي الأمم المتحدة بعمليات الدفع مباشرة إلى الملاك في خرق واضح للاتفاقية المبرمة مع البلد المضيف. ويمكن أن تكون للتوصيات آثار بعيدة المدى، وبالتالي ينبغي أن تحل المسألة بعمق قبل اتخاذ أي إجراء.

٩٢ - وطلب توضيحات بشأن إجراء تنفيذ توصيات المكتب. فقد أوصى المكتب بإعادة تعيين مستشار قانوني لقلم المحكمة الجنائية الدولية لرواندا بسبب تورطه في تبادل أموال خاصة مع محامي دفاع، غير أن هيئة شكلها

قلم المحكمة برأته. وأثبتت توصيات أخرى تدعو إلى اتخاذ تدابير تأديبية ضد موظفين أنها قائمة على معلومات غير دقيقة أو غير كاملة، غير أنها نُفذت من جانب هيئة دون تدقيق. وأعرب عن رغبته في معرفة ما إذا كان الأمر الإداري الجديد بشأن استخدام المتقاعدين قد صدر، وإذا كان الرد بالإيجاب، فهل أخذ قرار الجمعية العامة ٢١١/٥٣ في الاعتبار.

٩٣ - وتطرق إلى تمهيد التقرير، فقال إن وفد بلده لم يهتم قلق وكيل الأمين العام من الموقف النقدي المفرط للدول الأعضاء تجاه بيروقراطية الأمم المتحدة، التي يدعى أنها أدت إلى العديد من أمثلة التدخل في الإدارة من جانب الهيئات التشريعية. فدور الجمعية العامة في إدارة المنظمة حدده بوضوح ميثاق الأمم المتحدة، ولا ينبغي أن يكون هناك سعي لتقويضه، لا سيما وأن الدول الأعضاء هي التي توفر موارد المنظمة. كما أن وفد بلده يشعر ببالغ القلق من الملاحظات التي نسبت إلى وكيل الأمين العام في تقرير أخير صدر على موقع الشبكة العالمية وفي الصحافة، ومفادها أن جهود الأمين العام تعرقها الهيئات التشريعية وأن اللجنة الخامسة لا تقدم شيئاً لعملية الإصلاح إلا الكلام. وإذا صح هذا التقرير، فإنه ينبغي لوكيل الأمين العام أن يقدم للجنة تبريراً لتلك الملاحظات.

٩٤ - وأعرب في الختام عن تقدير وفد بلده لوفورات التكاليف والمبالغ المستردة نتيجة للإجراءات التي اتخذها المكتب. وعبر عن رغبته في معرفة ما إذا كانت تلك المبالغ واردة في تقارير أداء الميزانية، الأمر الذي لم يحدث سابقاً.

٩٥ - السيد يارمشوك (بولندا): قال إن الرقابة الداخلية المستقلة عنصر حيوي جديد في الثقافة الإدارية للأمم المتحدة، لذلك فإن بولندا تدعم بقوة عمل مكتب خدمات الرقابة الداخلية. فقد ساهم المكتب خلال السنوات الخمس التي تلت إنشائه، في إذكاء الوعي بالمسائل الضريبية لدى موظفي المنظمة، وزيادة مراعاتهم لتنظيمات ولوائح الأمم المتحدة، والقضاء على المخالفات وسوء السلوك، وتعزيز عملية اتخاذ القرار من خلال التقييم الذاتي.

٩٦ - وأضاف أن وفد بلده يشعر بالتشجيع جراء النسبة المرتفعة والمتزايدة لتوصيات المكتب، الأمر الذي يدل على زيادة فعالية أداء المكتب. ويلاحظ الوفد أيضاً مع الارتياح أن وفورات التكاليف والمبالغ المستردة، نتيجة الإجراءات التي اتخذها المكتب، زادت زيادة هامة في العديد من الفئات. غير أن نسبة استرداد المبالغ المختلصة تظل منخفضة بدرجة كبيرة. وأعرب عن قلق وفد بلده إزاء عدم استجابة بعض الوحدات بسرعة وعلى النحو الملائم لتوصيات المكتب.

٩٧ - واختتم قائلاً إن ثمة بعض التحسن في الأداء المالي والإداري الشامل لأغلبية الوحدات المراجعة حساباتها خلال فترة الإبلاغ الحالية على الرغم من وقوع مخالفات هامة. وذكر أن وفد بلده ينتظر اتخاذ إجراءات إصلاح دون مزيد من الإبطاء من أجل القضاء على الحالات المضرة بالمنظمة.

رفعت الجلسة الساعة ١٣/١٠

— — — — —