

Distr.: General
25 June 2012
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة السادسة والستون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الثامنة والعشرين

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الثلاثاء ١٣ آذار/مارس ٢٠١٢، الساعة ١٥/٠٠

الرئيس: السيد تومو منوتي (الكامبيون)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد كيلاييلي

المحتويات

البند ١٣٢ من جدول الأعمال: استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع)

المساءلة

عملية اختيار وتعيين كبار المديرين في الأمانة العامة للأمم المتحدة

إدارة المخاطر في المؤسسة

توديع وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية

البند ١١٥ من جدول الأعمال: تعيينات لملء الشواغر في الأجهزة الفرعية وتعيينات أخرى (تابع)

(ب) تعيين أعضاء في لجنة الاشتراكات (تابع)

(ل) تعيين أعضاء في لجنة الخدمة المدنية الدولية

مسائل أخرى

هذا المحضر قابل للتصويب. وينبغي إدراج التصويبات في نسخة من المحضر وإرسالها مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني في غضون أسبوع واحد من تاريخ صدور المحضر إلى: Chief, Official Records Editing Section, room DC2-750, 2 United Nations Plaza

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



الرجاء إعادة استعمال الورق

12-26436 (A)



افتتحت الجلسة الساعة ١٥/١٠.

البند ١٣٢ من جدول الأعمال: استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع)

المساءلة (A/66/692 و A/66/710 و Add.1 و A/66/738)

عملية اختيار وتعيين كبار المديرين في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/66/380 و Add.1)

إدارة المخاطر في المؤسسة (A/65/788 و Add.1)

١ - السيدة كين (وكيلة الأمين العام للشؤون الإدارية):
عرضت تقرير الأمين العام عن التقدم المحرز نحو إنشاء نظام للمساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/66/692)، فقالت إن التقرير يسلط الضوء على التقدم المحرز خلال العام الماضيين في تعزيز المساءلة. وقالت إن الأمانة العامة أطلقت موقعا شبكيا مخصصا لهذا الموضوع في إطار حملة اتصالات من أجل الترويج لثقافة السلام فيما بين الموظفين على جميع المستويات. كما أن الأمانة العامة استعرضت تفويض السلطة فيما يتعلق بالموارد البشرية والإدارة المالية وإدارة الممتلكات لكي تتحدد بوضوح الجهة التي فوضت سلطة اتخاذ القرارات والإجراءات المحددة وتحديد المصدر القانوني لتلك السلطة. وأضافت أن سجلا لإنجازات إدارة الموارد البشرية استُحدث بغرض تقديم معلومات في حينها عن الأداء للمديرين وأصحاب المصلحة الآخرين، وأنه أضحى الآن جزءا من الاتفاق مع كبار المديرين. وقد أُصلح نظام تقييم الأداء لتعزيز المساءلة الإدارية وتحويل التركيز من الامتثال إلى الدعم الاستشاري، مع التشديد على التطوير الوظيفي وتنمية قدرات الموظفين. وأضافت أنه تم إصدار سياسة لتنفيذ إدارة المخاطر في المؤسسة على نطاق الأمانة العامة واختبارها.

٢ - واستطردت قائلة إن تقدما قد أحرز في مجال تعزيز العمليات التي تكفل تنفيذ توصيات هيئات الرقابة. وقالت إن الأدوار التي يضطلع بها المسؤولون قد حددت بوضوح وأن

لجنة الإدارة ترصد التنفيذ على نحو أكثر استباقية. وجرى تنفيذ نسبة ٨١ في المائة كاملة من التوصيات الصادرة عن مكتب خدمات الرقابة الداخلية في الفترة ما بين عامي ١٩٩٩ و ٢٠١١ والتي بلغ عددها ٦٩٤ ١٦ توصية، وظلت نسبة ٨ في المائة فقط من التوصيات معلقة. وللأمانة العامة سجل مشابه في مجال تنفيذ توصيات مجلس مراجعي الحسابات، وهي تعمل مع وحدة التفتيش المشتركة لتحسين معدل تنفيذ توصياتها باستخدام نظام للتعقب يقوم على شبكة الإنترنت.

٣ - ولاحظت أن وحدة التفتيش المشتركة أجرت مقارنة لأطر المساءلة في منظومة الأمم المتحدة وغيرها من المؤسسات العامة الدولية وخلصت إلى أن الإطار الذي اتخذته الأمانة العامة يشمل معظم العناصر الرئيسية. لكنها استدركت قائلة إن عملية تعزيز المساءلة لا تزال جارية. وضربت لذلك مثالا في مجال الإدارة القائمة على النتائج، فقالت إن الأمانة العامة تضع منهجية واستراتيجية للتنفيذ تلائمان بيئة الأمم المتحدة الفريدة من نوعها. وإذ يقر الأمين العام بأن المساءلة هي حجر الزاوية في منظمة فعالة وموثوقة، فإنه سيعمل مع جميع أصحاب المصلحة قصد تحديد المجالات التي تتطلب مزيدا من التحسين.

٤ - السيد كيلايلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض تقرير اللجنة الاستشارية ذا الصلة بالموضوع (A/66/738)، فقال إن تقرير الأمين العام (A/66/692) يصف السياسات والإجراءات والنظم الإدارية المنفذة أو المتوخاة فيما يتعلق بإطار المساءلة، إلا أنه لم يقدم سوى القليل من التفاصيل التي تتيح فهما واضحا للمبادئ والآليات الأساسية. وهو يفتقر أيضا إلى معلومات عن أوجه الضعف التي أريد معالجتها بتلك التدابير، وعن الجدول الزمني لتنفيذ تلك التدابير والخطوات اللاحقة المتوخاة. وقال إن اللجنة الاستشارية توصي من ثم بأن

والتدابير المزمع اتخاذها في حال سوء الإدارة أو إساءة استخدام تلك السلطات.

٨ - ومضى قائلاً إن اللجنة الاستشارية إذ تلاحظ التغييرات التي أُدخلت على مضمون وأساليب تقييم نظام اتفاقات كبار المديرين، فإنها ترى أنه في ضوء العزم على إقامة صلات بين خطط العمل الفردية وخطط عمل الإدارات وكراسات الميزانية واتفاقات كبار المديرين، فضلاً عن إدراج التقييم النهائي لأداء المديرين في اتفاقاتهم، يمكن تطوير هذا النظام ليصبح أداة قوية في نظام المساءلة. وقال إن اللجنة تشجع الأمين العام على مواصلة جهوده في سبيل وضع تلك التدابير موضع التنفيذ.

٩ - وأشار إلى أن اللجنة الاستشارية ستعلق كذلك على السياسة العامة لإدارة الأداء وإصلاح نظام تقييم الأداء عندما تنظر في مقترحات الأمين العام بشأن إدارة الموارد البشرية المقرر تقديمها إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين. ويعد نظام المكافآت والعقوبات ضرورياً لإشاعة ثقافة من المساءلة؛ وبناءً عليه، توصي اللجنة بأن يُطلب إلى الأمين العام أن يجري تقييماً للتدابير الموضوعية للتعامل مع حالات التقصير في الأداء وأن يطبقها تطبيقاً فعالاً، وأن يقدم تقريراً شاملاً بهذا الشأن عن مسائل إدارة الموارد البشرية.

١٠ - وفيما يتعلق بإطار إدارة المخاطر في المؤسسة، أعرب عن ترحيب اللجنة الاستشارية بالتقدم المحرز، بما في ذلك تحديد سياسة عامة فيما يتعلق بإدارة المخاطر في المؤسسة والرقابة الداخلية ووضع منهجية وأدوات لتنفيذها.

١١ - السيد زهران (رئيس وحدة التفتيش المشتركة): عرض تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن أطر المساءلة في منظومة الأمم المتحدة (A/66/710)، فقال إن الهدف من التقرير هو تحديد أطر المساءلة القائمة وتقييمها وتعيين الثغرات. وجرى تقييم ممارسات المساءلة المعتمدة من

يُطلب إلى الأمين العام أن يعمل على تحسين مضمون التقارير المرحلية المقبلة عن تنفيذ إطار المساءلة من خلال توفير مزيد من المعلومات المستكملة والشفافة، بما يشمل تحليلاً لأثر التدابير المنفذة، مشفوعاً بمؤشرات الأداء الرئيسية ومعلومات إحصائية داعمة.

٥ - وأعرب عن ترحيب اللجنة الاستشارية ببدء تشغيل بوابة "المساءلة من الألف إلى الياء" الإلكترونية باعتبارها أداة مرجعية للتوعية بمسائل المساءلة. واستدرك قائلاً بأن ذلك ليس إلا خطوة أولى: فتحلي الإدارة العليا بالقيادة المثالية أمر حيوي لتطوير ثقافة راسخة للمساءلة والنزاهة الشخصية والامتثال والأداء. وأضاف أن لعدم محاسبة كبار المديرين تأثيراً سلبياً على تحديد معايير المساءلة على نطاق المنظمة.

٦ - ومضى قائلاً إن تحسين عملية رصد تنفيذ توصيات هيئات الرقابة أمر جدير بالترحيب أيضاً. ويشكل اتخاذ إجراءات فورية للتصدي لمواطن الضعف التي حددتها تلك الهيئات جزءاً لا يتجزأ من إيجاد نظام فعال للمساءلة؛ وتؤكد اللجنة الاستشارية على أهمية الدور الذي تضطلع به تلك الهيئات، وتشجع الأمين العام على تعزيز التشاور والتعاون معها.

٧ - وقال إن اللجنة الاستشارية تقر بالجهود المبذولة لاستعراض وتنقيح نظام تفويض السلطات، إلا أنها خلصت إلى أن تقرير الأمين العام لا يتضمن القدر الكافي من المعلومات لتحقيق فهم واضح لعملية الاستعراض وما ينتج عنها من نتائج، أو لطريقة عمل النظام الجديد لتفويض السلطات والتحسينات المراد إدخالها. وكررت اللجنة توصيتها بأن يُطلب إلى الأمين العام تقديم مزيد من التفاصيل بشأن النظام المنقح، وآليات رصد ممارسة السلطات المفوضة،

المتحدة (A/66/380)، فأشار إلى أن كبار المديرين المشمولين بالتقرير هم نائب الأمين العام ووكيل الأمين العام والأمين العام المساعد، حيث إن تعيين المديرين في الرتب الأخرى جرى فحصه بالفعل في تقارير سابقة لوحدة التفتيش المشتركة ومكتب خدمات الرقابة الداخلية. وخلصت وحدة التفتيش المشتركة إلى أنه في حين لم تبد الدول الأعضاء أية شواغل كبيرة إزاء هيكل عملية الاختيار والتعيين، يساورها القلق فيما يتعلق بتنفيذ هذه العملية التي اعتُبر أنها غير واضحة. وتقر وحدة التفتيش المشتركة بأن الأمين العام له السلطة التقديرية فيما يتعلق بتعيينات كبار المديرين، لكنها تتفق مع الدول الأعضاء على أن هذه السلطة لا تمنحه تفويضا مطلقا يجعله يتجنب العملية التي أرساها هو بنفسه. وينبغي إيجاد توازن بغرض توفير معلومات كافية للدول الأعضاء لكي تكون على ثقة بأن العملية منصفة وشفافة ولا تمس خصوصية المرشحين أو سرية عملية التداول التي تقوم بها أفرقة إجراء المقابلات أو الأمين العام نفسه. وقال إن وحدة التفتيش المشتركة توصي بأن توزع الجمعية العامة إلى المكتب التنفيذي للأمين العام بإنشاء موقع شبكي يخصص لنقل معلومات محددة إلى الجمعية، وبأن تؤيد الجمعية العامة المبادئ التوجيهية المبينة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة وأن توزع إلى الأمين العام أن يتبع هذه المبادئ جنبا إلى جنب مع العملية المبينة في تقريره السابق عن المساءلة (A/64/640).

١٥ - ومضى قائلا إن تعليقات الأمين العام على هذا التقرير، الواردة في الوثيقة A/66/380/Add.1، لا تتيح إدخال أي تغيير أو تحسين على العملية، بل إنها تحاول تبرير عدم وضوحها. وقد أدت التحذيرات العديدة التي تتجلى في عبارات من قبيل "متى أمكن ذلك" و "عند الاقتضاء" و "عموما" و "حسب الاقتضاء" إلى تجريد الخطوات التي ينطوي عليها تنفيذ العملية من أي معنى. وقال إن وحدة التفتيش المشتركة تعرب عن خيبة أملها إزاء نهج "سير

منظمات حتى في غياب إطار رسمي، وذلك بغرض تحديد عناصر المساءلة. ويشدد التقرير على مدى تعقيد مفهوم المساءلة، الذي يتجاوز كونه نظاماً للرقابة الداخلية أو عملية لإدارة المخاطر في المؤسسة. وقال إن الشفافية وثقافة المساءلة تشكلا ركيزتين مهمتين لكل إطار من أطر المساءلة. ويحدد التقرير ٥ مبادئ و ١٧ معيارا مرجعيا لقياس درجة المساءلة التي تم تحقيقها. واستدرك قائلا إن المنظمات مسؤولة بالدرجة الأولى عن التقييم، غير أن الدول الأعضاء تتحمل أيضا قدرا من المسؤولية عن الرقابة.

١٢ - وقال إن سبعا من منظمات الأمم المتحدة لديها حاليا أطر رسمية للمساءلة، وهي: الأمم المتحدة، ومنظمة العمل الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الصحة العالمية. ولا تحدد أطر المساءلة التي تعتمدها الأمم المتحدة وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الصحة العالمية ثقافة المساءلة باعتبارها إحدى الركائز، بينما تشكل الأطر التي تعتمدها الأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونسيف قدوة في مجال الشفافية ومسؤولية الإدارة عن المساءلة في المنظمة.

١٣ - واستطرد قائلا إنه يلزم بذل مزيد من الجهود لتحقيق ثقافة مساءلة تتسم بالنضج على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وثمة حاجة ماسة إلى تطبيق التدابير التأديبية والمكافآت على نحو متسق؛ فالأمم المتحدة تفتقر بشكل خاص إلى نظام شامل للحوافز والعقوبات. وأشار فوق ذلك كله إلى أن ثقافة المساءلة لن يتسنى تطويرها كلياً إلا إذا كان كبار المديرين قدوة للآخرين وجعلوا أنفسهم عرضة للمساءلة العامة.

١٤ - وعرض تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن الشفافية في عملية اختيار وتعيين كبار المديرين في الأمانة العامة للأمم

١٨ - واستطرد قائلاً إن إدارة المخاطر في المؤسسة تليها حاجة الهيئات الإدارية والإدارة إلى فهم المخاطر التي قد تؤثر على إنجاز أهداف المنظمة. ومن ثم، توصي وحدة التفتيش المشتركة بأن تمارس تلك الهيئات دورها الرقابي إزاء اعتماد المعايير المرجعية لإدارة المخاطر في المؤسسة والتنفيذ الفعال وإدارة المخاطر الحاسمة في المنظمات الخاصة بكل منها. وحث اللجنة على تأييد المعايير المرجعية بغرض تيسير تنفيذ إدارة المخاطر في المؤسسة على نحو متسق في جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

١٩ - السيد عيسى (المكتب التنفيذي للأمين العام): عرض مذكرة من الأمين العام يحيل بها تعليقاته بشأن تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن الشفافية في عملية اختيار وتعيين كبار المديرين في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/66/380/Add.1)، فقال إن عملية اختيار وتعيين كبار المديرين عملية معقدة تتطلب مرونة وسلطة تقديرية. وأضاف أن الأمين العام يحرص في بحثه عن الشخص الأنسب لوظيفة ما على ضمان الإنصاف والشفافية في العملية، مع التأكد في الوقت نفسه من حماية خصوصيات المرشحين وأعضاء فريق التعيين. والهدف من ذلك هو إيجاد فريق قيادي يتسم بمعايير عالية من الكفاءة والمقدرة والتزاهة والمساءلة ويستطيع أن يدفع بالمنظمة إلى الاستجابة للاحتياجات التنظيمية المتغيرة وأن يلي توقعات الدول الأعضاء وأصحاب المصلحة الآخرين. وتنص المادة ٩٧ من الميثاق على سلطة الأمين العام في تحقيق ذلك الهدف باعتباره المسؤول الإداري الأول في المنظمة.

٢٠ - ومضى قائلاً إن الجدارة هي المبدأ الأساسي في استقدام كبار الموظفين. وعند النظر في المرشحين الذين يستوفون المتطلبات الأساسية لوظيفة ما، ينظر الأمين العام أيضاً في عناصر أخرى من قبيل كفاءة أن يكون المرشح الذي يتم اختياره متناسبا مع فريق الإدارة وبأن قرار الاختيار يعزز

الأمر على النحو المعتاد" الذي تتبعه الأمانة العامة وإزاء محاولة تحويل الانتباه عن القضايا الهامة التي أثارها المفتشون، بما فيها الحاجة إلى ترشيد وتبسيط أعداد وألقاب وظيفتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد؛ والعمليات العديدة الأخرى المعمول بها فيما يتعلق بتعيينات كبار المديرين؛ وعدم الإعلان عن الشواغر فيما يخص الوظائف من الرتب العليا في الميدان أو عدم إشعار الدول الأعضاء بتلك الشواغر؛ والحاجة إلى فرز المرشحين على النحو المناسب.

١٦ - السيد ترزي (وحدة التفتيش المشتركة): عرض تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن استعراض إدارة المخاطر المؤسسية في منظومة الأمم المتحدة (A/65/788)، فقال إن إدارة المخاطر في المؤسسة عنصر أساسي من عناصر الإدارة السليمة والمساءلة في المنظمات. واستناداً إلى استعراض المؤلفات وإلى تحليل الدروس المستفادة، حددت وحدة التفتيش المشتركة ١٠ معايير مرجعية و ٣ توصيات بغية النجاح في تنفيذ نهج إدارة المخاطر المؤسسية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وتوصي الوحدة بأن تعتمد تلك المؤسسات المعايير التسع الأولى. وبينما تتفق تلك المؤسسات في العموميات، فإنها تعرب أيضاً عن القلق من احتمال أن يؤدي نقص الموارد للبرامجيات اللازمة والتدريب إلى عرقلة فعالية التنفيذ.

١٧ - وأضاف أن وحدة التفتيش المشتركة توصي أيضاً بأن يعتمد مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعنى بالتنسيق المعيار العاشر، المتعلق بشبكات التعاون والتنسيق وتبادل المعلومات على نحو أوثق بين الوكالات، وإدارة المخاطر المؤسسية الشاملة لعدة قطاعات. وعلى الرغم من أن الاختلافات في هياكل الوكالات وولاياتها تستلزم المرونة في تصميم سياسات إدارة المخاطر في المؤسسة وتنفيذها، فإن ذلك لا يمنع من اعتماد نهج موحد للسياسات من شأنه أن ييسر الاتصال والتعاون للتصدي للمخاطر على نطاق المنظومة.

إعلانات إضافية في الأسابيع المقبلة عند الانتهاء من عمليات الاختيار ذات الصلة بالموضوع.

٢٣ - السيد هيرمان (مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق): عرض مذكرة الأمين العام التي يحيل فيها تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن أطر المساءلة في منظومة الأمم المتحدة (A/66/710/Add.1)، فقال إن الوكالات تؤيد بشكل عام مضمون التقرير واستنتاجاته. وهي توافق على أن جوهر أطر المساءلة أهم من شكلها، وعلى أن ما يهم هو ثقافة المساءلة والتطبيق الفعلي لعملية المساءلة. وفي الوقت الذي تقبل فيه الولايات بروح التوصيات، فإنها تبدي بعض التحفظات، حيث تقترح فيما يخص التوصية الداعية إلى وضع سياسات للكشف عن المعلومات مثلا أن تتضمن مثل هذه السياسات ضمانات لحماية مصالح المنظمات.

٢٤ - والتفت إلى مذكرة الأمين العام التي يحيل فيها تعليقاته وكذلك تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن استعراض إدارة المخاطر المؤسسية في منظومة الأمم المتحدة (A/65/788/Add.1)، فقال إن الوكالات تقر بأهمية إدارة المخاطر المؤسسية وترى أن نهجا منظما تنظيما جيدا في التعامل مع المخاطر يمكن أن يساعدها على إنجاز ولاياتها. وهي تتفق أيضا على أن نهجا منسقا سيكون مفيدا، حيث إن العديد منها يوجد في المراحل الأولى من إنشاء إدارة للمخاطر المؤسسية. وبينما تقبل الوكالات بوجه عام توصيات وحدة التفتيش المشتركة، فإنها تعرب عن شواغل إزاء العديد من المعايير المرجعية. فهي تلاحظ أن نجاح تنفيذ إدارة المخاطر في المؤسسة يتطلب التمويل الكافي وأن تحديد الموارد لمشروع بهذا الحجم في بيئة تتسم بمحدودية مرونة الميزانية يشكل تحديا. وقد تتبين صعوبة تنفيذ المعيار

أهداف المنظمة. والأمين العام ملتزم بكفالة التوزيع الجغرافي العادل وتمثيل الجنسين.

٢١ - وقال إن الأمين العام يعي جيدا أن هناك حاجة إلى تقاسم المعلومات مع الدول الأعضاء والعمل في الوقت نفسه على حماية سرية العملية. ولما بدأ الأمين العام فترة ولايته الثانية، اهتم كل الاهتمام بضمان وجود خليط مناسب من التغيير والاستمرارية في فريقه القيادي وهو يعتزم تشكيل فريق يتسم بتنوع تركيبته وتكاملها ولديه القوة من حيث القضايا الموضوعية. وقال إن التزام الأمين العام الراسخ بحراك المسؤولين سيتم الوفاء به عن طريق تطبيق قاعدة السنوات الخمس على الجميع. وأضاف أنه سيسعى إلى إقامة توازن بين الحاجة إلى إدخال منظورات جديدة إزاء التصدي للتحديات الكبرى والحاجة إلى الحفاظ على استمرارية الغاية والأولويات. وعليه، تُلتتمس الترشيحات لوظائف وكلاء الأمين العام من أجل ثماني إدارات ومكاتب: إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، وإدارة شؤون الإعلام، وإدارة الشؤون السياسية، وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، ومكتب شؤون نزع السلاح، ومكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية لأوروبا. وقد أُعلن عن الوظائف على الموقع الشبكي للأمين العام، وعلى البوابة الإلكترونية للدول الأعضاء وفي منشورات من قبيل "The Economist" و "Le Monde" و "Jeune Afrique". وتُلتتمس الترشيحات أيضا لوظيفتي وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية ووكيل الأمين العام للدعم الميداني؛ ويُرحَّب بالترشيحات الواردة من الدول الأعضاء.

٢٢ - وذكر أن الشواغل في مكتب شؤون نزع السلاح واللجنة الاقتصادية لأوروبا ومكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا قد مُلئت؛ وأن الأمين العام عيّن أيضا نائبا للأمين العام ورئيس مكتب الأمين العام. وسيصدر الأمين العام

تشريعية. وتطلب المجموعة أن يقدم الأمين العام تقريره عن إدارة التغيير إلى الجمعية العامة في إطار بند جدول الأعمال المتعلق باستعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة، وذلك بهدف بناء الثقة بين الدول الأعضاء والأمانة العامة.

٢٩ - وأشار إلى أنه في الشهور الأخيرة، شهدت الدول الأعضاء منافسات بين كبار المديرين ومحاولات للاستيلاء على العملية الحكومية الدولية المتعلقة بالمسائل التي تقع ضمن اختصاص الجمعية. وتشكل الأزمة التي واجهت مشروع تخطيط موارد المؤسسة أموجا لما يقارب ١٠ أشهر مثالا على غياب المساءلة في المنظمة؛ وهو ما تدعو المجموعة إلى استعراض كامل لأسبابه وملابساته.

٣٠ - وقال إنه بما أن تنفيذ نظام للمساءلة في الأمم المتحدة عملية مستمرة، فإن المجموعة تؤيد توصية اللجنة الاستشارية بأن يُطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا مرحليا سنويا بهذا الشأن.

٣١ - السيد فان دين أكير (مراقب عن الاتحاد الأوروبي):
تكلم أيضا باسم البلد المنضم كرواتيا؛ والبلدان المرشحة أيسلندا ومقدونيا والجبل الأسود وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة وتركيا؛ وبلدي عملية الاستقرار والانتساب ألبانيا، والبوسنة والهرسك؛ وبالإضافة إلى ذلك جمهورية مولدوفا وأوكرانيا، فقال إن الاتحاد الأوروبي يرحب بالتقدم المحرز في تنفيذ نظام مساءلة فعال وبجهود الأمين العام الرامية إلى الترويج لثقافة المساءلة. واستدرك قائلا إن الاتحاد الأوروبي يعرب عن خيبة أمله لغياب تحليل معمق للعوامل التي تسهم في هذه الثقافة، بما في ذلك دور القيادة، ووضع نظام صارم لتقييم الأداء، ونظام للمكافآت والعقوبات. وأضاف أنه من المؤسف أن تقرير اللجنة الاستشارية عن هذا الموضوع (A/66/738) صدر في مرحلة متأخرة.

المرجعي ١٠ الذي يدعو إلى اتباع نهج منسق بالنظر إلى عدم تماثل الولايات والعمليات عبر الوكالات.

٢٥ - وقال إن العديد من المنظمات استفادت مما أجرته وحدة التفتيش المشتركة من عمليات تقييم للمساءلة والإدارة والرقابة في منظومة الأمم المتحدة، فبذلت جهودا لتعزيز وإعادة توجيه ثقافتها الإدارية ونظم إدارتها وعملياتها المتعلقة بالمساءلة والرقابة. وبقيامها بذلك، فإنها تستجيب للسياق المتغير الذي تنفذ فيه ولاياتها ولشح الموارد، وهو ما يحمل المنظمات العامة عالميا على استخدام الأموال العامة على نحو أفضل وكفاءة أداء عالي الجودة.

٢٦ - السيد بن مهدي (الجزائر): تكلم باسم مجموعة السبعة والسبعين والصين، فأعرب عن قلقه لأن المبادئ الأساسية لمساءلة الموظفين المدنيين الدوليين، على النحو المبين في قرار الجمعية العامة ٢٥٩/٦٤، لم تطبقها قيادة المنظمة بالكامل. وذكر أن المجموعة، التي شددت مرارا على ضرورة أن يكون الأمين العام قدوة للآخرين، تتفق مع اللجنة الاستشارية على أن عدم مساءلته كبار المديرين له تأثير سلبي على وضع معايير المساءلة على نطاق المنظمة.

٢٧ - ومضى قائلا إن تقرير الأمين العام (A/66/692) لم يتصد للمسائل المحددة المذكورة في القرار، ويبدو أنه يصف إطار المساءلة، فإنه لا يقدم سوى القليل من التفاصيل عن تدابير المساءلة في حد ذاتها: فكان من الحري تقديم معلومات عن آليات رصد عملية التنفيذ والإبلاغ عنها. وعلى الرغم من تأكيد أن المساءلة تم تعزيزها، فإن ندرة التفاصيل وافتقار الإطار إلى الإبلاغ عن الأداء والإدارة القائمة على النتائج يشيران إلى غياب الالتزام بتنفيذ نظام مساءلة فعال وتعزيز ثقافة المساءلة على نطاق الأمانة العامة.

٢٨ - وأعرب عن دهشته إزاء المبادرات المتعددة - من قبيل مبادرة إدارة التغيير - التي يجري تنفيذها بدون ولاية

٣٢ - وأشار إلى أن ثقافة المساءلة أساسية لتحقيق النتائج على نحو فعال وشفاف، وأنها تعتمد على الثقة المتبادلة والتعاون وعلى وضع أهداف مشتركة، ومقاييس موثوقة، وحوافز وإجراءات تصحيحية. ويشكل تفويض السلطة بشكل واضح مع تحديد دقيق للأدوار والمسؤوليات شرطا آخر من الشروط المسبقة للنجاح. ويود الاتحاد الأوروبي تلقي معلومات إضافية عن النظام الجديد لتفويض السلطة وعن التحسين الذي أريد له أن يفضي إليه.

٣٣ - وأضاف أنه لا يزال هناك الكثير الذي يتعين القيام به لتعميم مراعاة ثقافة المساءلة في الأداء اليومي للأمم المتحدة، موضحاً أن تقديم نماذج جيدة وربط المساءلة المؤسسية بالمساءلة الشخصية يشكّلان جزءاً من هذه العملية. وقال إنه ينبغي ألا يقتصر كبار المديرين على الإعلان عن آرائهم في سياق دعمهم للمساءلة، بل ينبغي أن يمارسوها أيضاً بحساسة أنفسهم. ويؤدي نظام الإدارة القائمة على النتائج وغير ذلك من المبادرات المتصلة بالأداء، فضلاً عما يتلقاه من دعم بفضل عمل فريق إدارة التغيير، إلى وضع المعايير الصحيحة. لكنه استدرك قائلاً إن وفد بلده يشعر بقلق بالغ إزاء أزمة إدارة مشروع أوموجا، التي تبعث رسالة متناقضة حول ضرورة أن يتصدر المديرين جهود المساءلة.

٣٤ - وأضاف أنه لا يزال هناك الكثير الذي يتعين القيام به لتعميم مراعاة ثقافة المساءلة في الأداء اليومي للأمم المتحدة، موضحاً أن تقديم نماذج جيدة وربط المساءلة المؤسسية بالمساءلة الشخصية يشكّلان جزءاً من هذه العملية. وقال إنه ينبغي ألا يقتصر كبار المديرين على الإعلان عن آرائهم في سياق دعمهم للمساءلة، بل ينبغي أن يمارسوها أيضاً بحساسة أنفسهم. ويؤدي نظام الإدارة القائمة على النتائج وغير ذلك من المبادرات المتصلة بالأداء، فضلاً عما يتلقاه من دعم بفضل عمل فريق إدارة التغيير، إلى وضع المعايير الصحيحة. لكنه استدرك قائلاً إن وفد بلده يشعر بقلق بالغ إزاء أزمة إدارة مشروع أوموجا، التي تبعث رسالة متناقضة حول ضرورة أن يتصدر المديرين جهود المساءلة.

٣٥ - وأضاف أنه لا يزال هناك الكثير الذي يتعين القيام به لتعميم مراعاة ثقافة المساءلة في الأداء اليومي للأمم المتحدة، موضحاً أن تقديم نماذج جيدة وربط المساءلة المؤسسية بالمساءلة الشخصية يشكّلان جزءاً من هذه العملية. وقال إنه ينبغي ألا يقتصر كبار المديرين على الإعلان عن آرائهم في سياق دعمهم للمساءلة، بل ينبغي أن يمارسوها أيضاً بحساسة أنفسهم. ويؤدي نظام الإدارة القائمة على النتائج وغير ذلك من المبادرات المتصلة بالأداء، فضلاً عما يتلقاه من دعم بفضل عمل فريق إدارة التغيير، إلى وضع المعايير الصحيحة. لكنه استدرك قائلاً إن وفد بلده يشعر بقلق بالغ إزاء أزمة إدارة مشروع أوموجا، التي تبعث رسالة متناقضة حول ضرورة أن يتصدر المديرين جهود المساءلة.

٣٦ - وأضاف أن التقدم المحرز في وضع إطار لإدارة المخاطر في المؤسسة قابل بالترحيب وأن التجربة الإيجابية المستمدة من تنفيذه في مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية وفي المخطط العام لتحديد مباني المقر أمر مشجع. وقال إن الوفدين سيبحثان عن كُتب اقتراح إنشاء وظيفة مكرسة لإدارة المخاطر في المؤسسة والضوابط الداخلية في مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية.

٣٧ - وأشار إلى أنه ينبغي إبلاغ اللجنة في أقرب وقت ممكن بالتقدم المحرز في الإدارة القائمة على النتائج وإعداد التقارير عن الأداء، وهو ما يشكل عناصر رئيسية في المساءلة. وحث الأمين العام على مواصلة تنفيذ المساءلة داخل الأمانة العامة والحيلولة دون تطاول هذه العملية أكثر من اللازم. وقال إنه ينبغي الإجابة على سؤالين لتوضيح نطاق العمل المتبقي وإطاره الزمني: ما هو الهدف المرجو في كل مجال من مجالات نظام المساءلة، وما هو الموعد النهائي لتنفيذ النظام بالكامل وبدء مرحلة الرصد؟

توديع وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية

٣٨ - الرئيس: تكلم باسم اللجنة، وقد انضم إليه السيد كيلاييلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية)، والسيد زهران (رئيس وحدة التفتيش المشتركة)، والسيد هيرمان (مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق)، فتوجه بالشكر إلى السيدة كين على عملها المتميز كوكيلة للأمين العام للشؤون الإدارية، وتمنى لها كل النجاح في منصبها الجديد كممثلة سامية لشؤون نزع السلاح.

(ل) تعيين أعضاء في لجنة الخدمة المدنية الدولية
(A/66/694)

٤٣ - الرئيس: وجه انتباه اللجنة إلى الوثيقة A/66/694، التي أشار فيها الأمين العام إلى المواد من ٣ إلى ٥ من النظام الأساسي للجنة، وأبلغ الجمعية بأن السيد بارانوس فيلوسو (البرازيل) قد استقال من اللجنة، اعتباراً من ٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١، ودعاها إلى تعيين شخص ملء الشاغر للفترة المتبقية من مدة عضوية السيد بارانوس فيلوسو، التي تنتهي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣. وقدم الأمين العام في نفس الوثيقة اسم شخص رشحته حكومته ملء الشاغر الناجم عن استقالة السيد بارانوس فيلوسو، وأيد ترشيحه مجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. وقال إنه يعتبر أن اللجنة تود أن توصي بالترقية بأن تقرر الجمعية تعيين المرشح.

٤٤ - وقد تقرر ذلك.

٤٥ - وأوصت اللجنة بأن تقرر الجمعية تعيين السيد هيرموسيلو (المكسيك) لفترة تبدأ في تاريخ التعيين وتنتهي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣.

مسائل أخرى

٤٦ - الرئيس: أشار إلى أن اللجنة استأنفت، في جلستها السابعة والعشرين التي عقدت في ٦ آذار/مارس ٢٠١٢، النظر في شروط خدمة القضاة في إطار البند ١٣٤ من جدول الأعمال، الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، ووجه انتباه اللجنة إلى رسالة مؤرخة ١ شباط/فبراير ٢٠١٢ موجهة إلى رئيس الجمعية العامة من رئيس محكمة العدل الدولية، وهي الرسالة الواردة في الوثيقة A/66/726.

رفعت الجلسة الساعة ١٦/٤٠.

٣٩ - السيدة كين (وكيلة الأمين العام للشؤون الإدارية): أشادت بمثابرة أعضاء اللجنة الخامسة ويعملهم الدؤوب. وأعربت عن أملها في أن تقابل بنفس الترحيب الحار عندما تظهر أمامهم بصفقتها الجديدة.

البند ١١٥ (ب) من جدول الأعمال: تعيينات ملء الشواغر في الأجهزة الفرعية وتعيينات أخرى (تابع)

(ب) تعيين أعضاء في لجنة الاشتراكات (تابع)

(A/66/102/Add.1)

٤٠ - الرئيس: وجه انتباه اللجنة إلى الوثيقة A/66/102/Add.1، التي أبلغ فيها الأمين العام الجمعية العامة باستقالة كل من السيد سومي (اليابان)، وذلك اعتباراً من ١ شباط/فبراير ٢٠١٢، والسيد باريك هاي - يون (جمهورية كوريا)، وذلك اعتباراً من ٦ شباط/فبراير ٢٠١٢، من لجنة الاشتراكات. ودعا الأمين العام الجمعية إلى تعيين شخصين ملء الشاغر للفترة المتبقية من فترة عضوية السيد سومي التي تنتهي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، والشاغر للفترة المتبقية من فترة عضوية السيد باريك هاي - حزيان/يونيه التي تنتهي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤. وقدم الأمين العام في نفس الوثيقة اسمي شخصين رشحتهم حكومة كل منهما ملء الشاغرين للفترة المتبقية من مدة العضوية. وأيد الترشيحين مجموعة دول آسيا ومنطقة المحيط الهادئ. وقال إنه يعتبر أن اللجنة تود أن توصي بالترقية بأن تقرر الجمعية تعيين المرشحين.

٤١ - وقد تقرر ذلك.

٤٢ - وأوصت اللجنة بأن تقرر الجمعية تعيين السيد واتانابي (اليابان) لفترة تبدأ في تاريخ التعيين وتنتهي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، وتعيين السيد يو داي - جونغ (جمهورية كوريا) لفترة تبدأ في تاريخ التعيين وتنتهي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.