

Distr.: General
22 March 2016
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الجمعية العامة
الدورة السبعون
البند ١٢٠ من جدول الأعمال
تنشيط أعمال الجمعية العامة

رسالة مؤرخة ١١ آذار/مارس ٢٠١٦ موجهة من الأمين العام إلى رئيس
الجمعية العامة

في ٢٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، أعلنت قراري القاضي بإنشاء فرقة عمل معنية
باستعراض سير عمل مكتب رئيس الجمعية العامة، على ضوء اعتقال ستة أفراد، بمن فيهم
رئيس الدورة الثامنة والستين للجمعية العامة، وتوجيه اتهامات إليهم، وما نجم عن ذلك من
أثر سلبي على سمعة الأمم المتحدة. ودعوت فرقة العمل إلى استعراض الترتيبات الحالية لسير
العمل في مكتب رئيس الجمعية العامة، ولا سيما ما يتصل بتمويل المكتب وملاكه الوظيفي.
كما طلبت إلى فرقة العمل تحديد خيارات وتقديم توصيات من أجل التشجيع على تعزيز
الشفافية والمساءلة في هذا المكتب.

وقد درست تقرير فرقة العمل، وأتفق مع استنتاجاتها وتوصياتها، التي تتعلق معظمها
بمسائل تدخل في نطاق سلطة الجمعية العامة. وفيما يتعلق بالتوصيات التي تنطوي على آثار
مالية، فإنني أعتزم تقديم المقترحات ذات الصلة إلى الجمعية العامة عملاً بالقرار ٢٤٧/٧٠،
الذي طلبت فيه الجمعية إلى أن أقدم، في سياق الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين
٢٠١٨-٢٠١٩، مقترحات بشأن إعادة النظر في الاعتماد المخصص في الميزانية لمكتب
رئيس الجمعية العامة، وفقاً للإجراءات القائمة. وستراعي هذه المقترحات قرارات الجمعية
العامة بشأن الموارد المخصصة لمكتب رئيس الجمعية العامة عملاً بنتائج العمل الحالي للفريق
العامل المخصص المعني بتنشيط أعمال الجمعية العامة.



وكما ستلاحظون، فقد رحبت فرقة العمل بالمبادرات المختلفة التي اتخذتموها خلال رئاستكم لتعزيز المزيد من الشفافية في سير عمل مكتب رئيس الجمعية العامة وقد عكستها في توصياتها، بقدر المستطاع.

وأرجو ممتنا عرض تقرير فرقة العمل (انظر المرفق) على الدول الأعضاء. ويحدوني الأمل في أنه سيكون مفيدا للدول الأعضاء عندما تنظر فيما قد ترغب في اتخاذه من إجراءات بشأن سير العمل في مكتب رئيس الجمعية العامة في المستقبل. وإني على أهبة الاستعداد لمساعدة الدول الأعضاء على أي نحو قد تراه مناسبا.

(توقيع) بان كي - مون

سير العمل في مكتب رئيس الجمعية العامة

ملاحظات وتوصيات صادرة عن فرقة العمل التي أنشأها الأمين العام

أولاً - مقدمة

١ - في صباح يوم ٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، نقلت وسائل الإعلام العالمية أنباء عن اعتقال ستة أفراد، بمن فيهم رئيس الدورة الثامنة والستين للجمعية العامة، في مدينة نيويورك وتوجيه اتهامات إليهم. وتنطوي الاتهامات على ادعاءات بالتهرب من الضرائب وبمخطط ارتشاء يشمل مدفوعات قدمتها مؤسسة مقرها في نيويورك إلى رئيس الدورة الثامنة والستين للجمعية العامة مقابل أداء أعمال رسمية. وفي حين أن المسألة تتعلق بالتراهة الشخصية للأفراد المعنيين، فقد أثارت أيضاً تساؤلات عن الظروف التي وجهت فيها الادعاءات، بما في ذلك تساؤلات تتعلق بمدى كفاية الترتيبات القائمة حالياً لعمل رئيس الجمعية العامة وسير العمل في مكتب رئيس الجمعية العامة.

٢ - وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، أنشأ الأمين العام فرقة عمل للنظر في هذه التساؤلات وغيرها، ولا سيما فيما يتعلق بتحديد أي ثغرات سياسية وتشغيلية في الترتيبات الحالية، وتقديم توصيات إلى الأمين العام لتعزيز الشفافية والمساءلة في سير عمل المكتب^(١).

ألف - معلومات أساسية

٣ - استعرضت فرقة العمل مركز الرئيس ودوره وولايته؛ وتمويل المكتب وملاك موظفيه؛ وآليات الإبلاغ والرقابة للرئيس والمكتب؛ والإجراءات والممارسات المتبعة لتعزيز نقل الذاكرة المؤسسية فيما بين الرؤساء من دورة إلى أخرى. ولم تنظر فرقة العمل، وفقاً لاختصاصاتها، في الادعاءات المتعلقة برئيس الدورة الثامنة والستين للجمعية العامة.

٤ - وترى فرقة العمل أن الادعاءات المتصلة برئيس الدورة الثامنة والستين للجمعية العامة، والتي شوهدت صورة المنظمة وسمعتها، قد حدثت في بيئة تتسم بثغرات كبيرة ونقاط مجهولة في الترتيبات التشغيلية لعمل الرئيس والمكتب. ولاحظت فرقة العمل أنه، رغم مكانة

(١) تولت قيادة فرقة العمل رئيسة مكتب الأمين العام، وضمت وكيل الأمين العام للشؤون القانونية والمستشار القانوني للأمم المتحدة، وتوشيوكي نيوا، الأمين العام المساعد سابقاً في الأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة.

المكتب الرفيعة، فلا توجد تدابير كافية للشفافية والمساءلة في سير العمل في العديد من جوانب المكتب بسبب موقعه في هيكل الأمم المتحدة ومحدودية الدور الذي تقوم به الأمانة العامة من خلال إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، المنوطة بها المسؤولية الإدارية عن المكتب^(٢). ويؤثر هذا الافتقار إلى الشفافية، إضافة إلى عدم وجود نظام فعال للضوابط والموازن (التي توجد عادة في مواقع أخرى في المنظمة)، على طابع ومستوى مساءلة الرئيس والمكتب ويمثل خطرا على المنظمة.

٥ - وفي الوقت نفسه، لاحظت فرقة العمل المبادرات التي اتخذها رئيس الدورة السبعين للجمعية العامة لتحسين الشفافية في المكتب. ويشمل ذلك، على النحو المبين، في أجزاء من هذا التقرير، إعلان مبادئ السلوك لرئاسته، والإعلان على الإنترنت عن المساهمات المقدمة إلى الصندوق الاستثماري لدعم مكتب رئيس الجمعية العامة وتفصيل أنشطته، بما في ذلك السفر، والعمل بنشاط مع الجمعية العامة على اتخاذ تدابير طويلة الأجل.

٦ - وقد تغير دور الرئيس من دور تشريفي إلى حد كبير إلى دور جوهري للغاية، خصوصا خلال الدورات العشر الماضية. ومع توسع نطاق دور المكتب ومهامه، لم يحدث تغير مناظر لا في ترتيبات الدعم والمساندة الخاصة به ولا في اعتمادات الموارد من ميزانية الأمم المتحدة العادية. ورغم زيادة الاعتماد المخصص لدعم المكتب بالموارد البشرية ليلغ ما مجموعه تسع وظائف من الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة في عام ٢٠٠٥، فقد ظلت الميزانية التشغيلية للمكتب ثابتة منذ عام ١٩٩٨ باستثناء تعديلات لمقابلة التضخم سنويا، وتبلغ الآن ٣٢٦ ٠٠٠ دولار. وظلت احتياجات الرئيس من الموارد المالية والبشرية تُلبى بتبرعات نقدية وعينية، تقدمها جهات مانحة مختلفة، بما فيها دول أعضاء وكيانات تابعة للأمم المتحدة ومؤسسات ومنظمات غير حكومية. وترد بعض المساهمات النقدية من خلال الصندوق الاستثماري، وتوفر المساهمات العينية بإعارة موظفين وتقديم دعم مالي لتغطية تكاليف التشغيل، كالسفر والضيافة، بتبرعات ثنائية لصالح الرئيس والمكتب.

٧ - وتشير النقاط المبينة أعلاه عددا من الشواغل. أولا، طابع ومستوى الأنشطة التي يضطلع بها الرئيس يُحدّدان من دورة إلى أخرى بناء على أوليات الرئيس الخاصة والولايات

(٢) لاحظت فرقة العمل أن الرئيس وموظفي المكتب يتغيرون سنويا وأن طرائق عملهم هي أيضا عرضة للتغير. وعلى هذا النحو، فإن ملاحظات واستنتاجات فرقة العمل لا تعكس سوى المواضيع العامة التي اطلعت عليها، ولا تُعزى بالضرورة إلى رئيس بعينه أو إلى موظفين معينين بالمكتب في أثناء دورة بعينها. وفي هذا الصدد، تلاحظ فرقة العمل بعين الرضا تدابير الشفافية التي اتخذها رئيس الدورة السبعين للجمعية العامة خلال فترة ولايته.

التي تُرحّل من دورات سابقة وطلبات الدول الأعضاء. وبالتالي، فإن نطاق تلك الأنشطة يتأثر بالموارد المالية والبشرية المتاحة للرئيس فعلياً. ومن ثم فقد تفاوت نطاق الأنشطة من دورة إلى أخرى خلال السنوات العشر الماضية. وثانياً، إن ترتيبات التمويل بالمساهمات النقدية والعينية المقدمة من الدول الأعضاء والكيانات غير التابعة للأمم المتحدة تقدّم على أساس ظرفي وبحسب السلطة التقديرية للرئيس فحسب. ونظراً لأن مستوى تكاليف الدعم البرنامجي للصندوق الاستثماري يعتبر عاملاً يُثني بعض الجهات المانحة عن تقديم تبرعات من خلال الصندوق الاستثماري، تُقدّم الجهات المانحة عدداً كبيراً من المساهمات العينية، التي لا تتوافر سجلات رسمية بشأنها، إلى الرئيس والمكتب مباشرة. وثالثاً، لا توجد ترتيبات منهجية وموحدة للإبلاغ بين الرئيس والجمعية العامة بغرض تحقيق الشفافية أو الرقابة على أنشطة الرئيس، ولا سيما فيما يتعلق بسفره، أو ما يتعلق بالموارد التي يستخدمها الرئيس من جميع المصادر، سواء ضمن الإطار التنظيمي للأمم المتحدة أو خارجه. وبناء على ذلك، فإن مجموع حجم الموارد المالية التي يستخدمها الرئيس ليس معروفاً للجمعية العامة ولا لإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات. ورابعاً، فإن اختيار واختصاصات الأفراد الذين يعملون بالمكتب كموظفين ومستشارين معارين من الدول الأعضاء ومصادر أخرى يتسم بعدم الشفافية (باستثناء ما يتعلق بالموظفين المعيّنين من خلال الميزانية البرنامجية للأمم المتحدة). ومرة أخرى، فإن مجموع الموارد البشرية التي يستعين بها الرئيس غير معروف للجمعية العامة ولا للإدارة. وخامساً، لا توجد إجراءات موحدة لتقديم إحاطات أو لعمليات التسليم فيما بين الرؤساء المغادرين والقادمين ولا توجد آليات قوية أخرى لضمان الاستمرارية في الذاكرة المؤسسية للمكتب. وأخيراً، وربما أهم ما في الأمر، فقد رأت فرقة العمل أنه لا توجد أي مبادئ عامة رسمية متفق عليها للسلوك الأخلاقي أو الإفصاح المالي للرئيس وموظفي المكتب، باستثناء من يعملون منهم بموجب كتب تعيين من الأمم المتحدة.

٨ - وقدمت فرقة العمل توصيات قد تود الجمعية العامة النظر فيها وقد تعالج بعض المسائل التي حددتها فرقة العمل. وترد التوصيات موضحة بخط داكن أدناه. وتتداخل بعض التوصيات مع تلك التي قدمها رئيس الدورة السبعين للجمعية العامة ورئيس ديوان مكتبه في مناقشات مع الفريق العامل المخصص المعني بتنشيط أعمال الجمعية العامة بغية تعزيز الشفافية والمساءلة في المكتب ومع التوصيات الواردة في المراجعة التي أجراها مكتب خدمات الرقابة الداخلية في عام ٢٠١٠ والتي تشمل الدعم الذي تقدمه إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات إلى المكتب. ويشمل ذلك، ضمن أمور أخرى، مبادئ عامة لسلوك الرئيس وجميع

موظفي المكتب، وشروط الإفصاح المالي للرئيس، وتقديم معلومات إضافية إلى الإدارة، لكي تتمكن من تقديم الدعم إلى المكتب، وإلى الجمعية العامة، على نحو أفضل.

٩ - وترى فرقة العمل أن الادعاءات الموجهة إلى رئيس الدورة الثامنة والستين للجمعية العامة تتيح فرصة للدول الأعضاء لإمعان النظر في أسلوب عمل المكتب واتخاذ قرارات صارمة لتعزيز الشفافية والمساءلة والفعالية في الإطار الذي يعمل الرئيس من خلاله. ونظرا إلى الأهمية العالمية لموقع الرئيس، ترى فرقة العمل أنه يتحتم وضع نظم إدارية مبسطة في أقرب وقت ممكن للمساعدة في الحفاظ على المكتب كمؤسسة فوق الشبهات. ويكتسي هذا الأمر أهمية أكبر بالنظر إلى أن المنظمة ككل قد زادت بقدر كبير من انخراطها مع المجتمع المدني والمؤسسات والمنظمات الخيرية وقطاع الأعمال التجارية. ولذلك، فمن الأهمية بمكان تعزيز الشفافية والمساءلة في هذه التفاعلات وغيرها واتخاذ ما يلزم من تدابير للتخفيف من المخاطر المرتبطة بها، ليس في المكتب فحسب، بل أيضا في جميع أنحاء المنظمة.

باء - منهجية العمل

١٠ - بدأت فرقة العمل بإجراء استعراض مكثبي للوثائق ذات الصلة، بما في ذلك التقارير الصادرة عن الفريق العامل المخصص، وقرارات الجمعية العامة ذات الصلة، وسجلات الأمانة العامة بشأن الصندوق الاستئماني والميزانية العادية وغيرها من السجلات ذات الصلة التي تحتفظ بها الأمانة العامة.

١١ - وأجرت فرقة العمل أيضا سلسلة من المقابلات مع خمسة رؤساء سابقين، ورئيس مكتب رئيس الدورة السبعين للجمعية العامة وموظفي مكتبه، ومسؤولين في إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، ومكتب الشؤون القانونية، وإدارة الشؤون الإدارية، بما في ذلك مكتب المراقب المالي ومكتب إدارة الموارد البشرية، وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، ومكتب الأخلاقيات، ومكتب الاتفاق العالمي، ومسؤولين في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، وصندوق الأمم المتحدة للأنشطة السكانية.

ثانيا - المجالات التي جرى استعراضها

ألف - سلطات الرئيس ومركزه

١٢ - تستمد سلطات الرئيس من ميثاق الأمم المتحدة والنظام الداخلي للجمعية العامة (A/520/Rev.17). وينص الميثاق والنظام الداخلي بوضوح على أن الرئيس يخضع لسلطة

الجمعية العامة، وأنه من المتوقع أن يكون عضواً في وفد إحدى الدول الأعضاء^(٣). وغالبا ما يكون الرئيس عضواً من أعضاء الحكومة، وهو عادة وزير خارجية أو سفير أو ممثل دائم لدولة من الدول الأعضاء لدى الأمم المتحدة.

١٣ - ولا يتمتع الرئيس بمصانوات خاصة ترتبط بوظيفته. وإنما تستمد الحصانة التي يتمتع بها الرئيس من كونه عضواً في وفد إحدى الدول الأعضاء.

١٤ - وليس الرئيس من موظفي الأمم المتحدة، ولا يخضع للنظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة ولسياساتها. وعند النظر في مسائل السلوك والمساءلة، أعرب الرؤساء السابقون الذين أجريت معهم مقابلات عن آراء متباينة بشأن الإطار الذي اعتقدوا أنهم عملوا فيه أثناء أداء مهامهم كرؤساء. وذكر أحدهم أنه التزم بقوانين الخدمة العامة في بلده الأصلي؛ وصرح آخر أنه التزم بميثاق الأمم المتحدة؛ فيما ذهب رئيس سابق آخر إلى أنه لا يوجد إطار أخلاقي أو مدونة سارية، ولكنه كان يدرك أن عليه أن يتصرف وفق الأخلاقيات وبأمانة واضعاً المثل العليا للأمم المتحدة دائماً نصب عينيه.

١٥ - ولاحظت فرقة العمل عدم وجود معايير مشتركة بشأن السلوك المتوقع من الرؤساء فيما يتعلق تحديداً بالطريقة التي يتصرفون وفقها بوصفهم رؤساء منتخبين وعند أداء مهام الرئاسة خلال فترة ولايتهم. ولاحظت فرقة العمل أن رئيس الدورة السبعين للجمعية العامة قد نشر على موقعه على شبكة الإنترنت "مبادئ السلوك لرئيس الجمعية العامة في دورتها السبعين"، التي تشدد على النزاهة والحياد والشفافية والمساءلة والكفاءة والفعالية. وترى فرقة العمل أن بإمكان الجمعية العامة أن تنظر في وضع مبادئ أساسية للسلوك يتعهد الرؤساء بالوفاء بها. ويمكن أن ينظم مكتب الأخلاقيات إحاطة توجيهية للرؤساء قبيل توليهم مهامهم، حسب الاقتضاء.

١٦ - وبالإضافة إلى ذلك، قد تود الدول الأعضاء أن تطلب إلى الرئيس أن يقدم إفصاحاً مالياً عند استلام مهامه وبعد إنجازها أو تلزمه بذلك^(٤).

(٣) تنص المادة ٢١ من الميثاق على أن تنتخب الجمعية العامة رئيسها لكل دور انعقاد. وتخول المادة ٣٥ صلاحيات إجرائية للرئيس تتعلق بسير كل جلسة تعقدها الجمعية العامة وحفظ النظام فيها. وتنص المادة ٣٦ من النظام الداخلي على أن يظل الرئيس، في ممارسته مهام وظيفته، تحت سلطة الجمعية العامة. أما المادة ٣٧ فتتص على أن لا يشترك الرئيس، أو نائب الرئيس الذي يتولى مهام الرئيس، في التصويت بل يسمي عضواً آخر من أعضاء وفده للتصويت بدلا منه.

(٤) أبلغت فرقة العمل بأن بيان الإفصاح المالي الذي قدمه رئيس الدورة السبعين للجمعية العامة إلى الحكومة الدانمركية متاح علناً على الإنترنت.

باء - دور الرئيس وولايته

١٧ - يُستمد الدور الخاص للرئيس من النظام الداخلي ومن الولايات المسندة إلى الرئيس في قرارات الجمعية العامة. وبالإضافة إلى تفويض الرئيس الصلاحيات الإجرائية المتعلقة بسير جلسات الجمعية العامة وحفظ النظام فيها، فإن النظام الداخلي يمنحه مسؤوليات إجرائية محددة أخرى.

١٨ - ويشير النظام الداخلي إلى أن دور الرئيس وولايته كانا يتسمان سابقا إلى حد كبير بطابع فخري وإجرائي، ويقتصران في المقام الأول على الدورة الرئيسية للجمعية العامة، التي تنعقد في الأصل من أيلول/سبتمبر إلى كانون الأول/ديسمبر. بيد أن الجمعية العامة بدأت منذ أواخر التسعينات من القرن الماضي تشجع على توسيع الدور الذي يضطلع به الرئيس. ففي القرار ٢٤١/٥١، اعتمدت الجمعية النص الذي تقدم به الفريق العامل الرفيع المستوى المفتوح باب العضوية المعني بتعزيز منظومة الأمم المتحدة، والذي ورد في الجزء ذي الصلة منه أنه ينبغي تشجيع رئيس الجمعية العامة على اغتنام الفرص الملائمة للاستفادة من إمكانات منصب الرئيس، بما يتماشى مع الميثاق وولايات الجمعية العامة، لتحقيق أغراض المنظمة ومبادئها، بما في ذلك إجراء مشاورات منتظمة بين رئيس الجمعية العامة ورؤساء الأجهزة الأخرى، لا سيما مجلس الأمن، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ولمساعدة الرئيس على أداء مسؤولياته، تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يدرج في الميزانية البرنامجية التالية بعد التشاور مع الرئيس، اقتراحا بإتاحة موارد ملائمة للرئيس.

١٩ - وبالإضافة إلى ذلك، قررت الجمعية العامة، في قرارها ٣١٣/٥٩، أنه "في سياق مواصلة تعزيز دور الجمعية العامة وسلطتها...، عقد وتنظيم مناقشات مواضيعية رئيسية لإقامة تفاهم دولي واسع النطاق بشأن المسائل الجوهرية الراهنة التي تهم الدول الأعضاء"، وقررت كذلك "تعزيز دور وقيادة رئيس الجمعية العامة عن طريق الإذن لرئيس الجمعية العامة باقتراح مناقشات تفاعلية بشأن المسائل الراهنة في جدول أعمال الجمعية، بالتشاور مع الدول الأعضاء".

٢٠ - وخلال الفترة نفسها، ازدادت أعمال الجمعية العامة، مع اضطلاع الجمعية بدور أكثر نشاطا في القضايا العالمية، بما في ذلك القضايا المتعلقة بالسلام والأمن، التي كانت في السابق حكرا إلى حد كبير على مجلس الأمن (انظر، على سبيل المثال A/60/999 و A/64/903؛ وقرار الجمعية العامة ٢٨٦/٦٠). ومع توسع نطاق أعمال الجمعية العامة، اتسع أيضا نطاق الدور الذي يضطلع به الرئيس. وخلال تلك الفترة، شجعت مناقشات الفريق العامل المخصص وما يتصل بها من قرارات الجمعية العامة العمل الجوهري للرئيس

وأنتت عليه (انظر، على سبيل المثال، A/56/1005، و A/62/952، و A/63/959، وقرارات الجمعية العامة ١٢٦/٥٨، و ٢٨٦/٦٠، و ٢٩٢/٦١، و ٣٠٩/٦٣، و A/64/903)، ونقلت الرغبة التي أعربت عنها الوفود في زيادة إظهار عمل الجمعية العامة، الذي يمكن أن يتحقق جزئياً حسب رأي بعض الوفود "من خلال زيادة التفاعل مع المجتمع المدني أو من خلال أنشطة سفر الرئيس ونواب الرئيس"^(٥)، وشجعت الجمعية، في قرارها ٢٨٦/٦٠، رؤساء الجمعية العامة على زيادة ظهورهم علناً.

٢١ - وأوضح رؤساء سابقون أن برامج عملهم كانت تُعد بالتشاور مع رؤساء اللجان والمجموعات الإقليمية وموظفي الأمانة العامة. وكانت الأولويات تعكس في كثير من الأحيان الأولويات العالمية للبلد الأصلي للرئيس.

٢٢ - وتتحدد أولويات الرئيس والأنشطة المتصلة بها أيضاً بحسب الموارد المتاحة له وللمكتب الذي يدعم الرئيس. وترد مناقشة تمويل المكتب وتزويده بالموظفين بمزيد من التفصيل أدناه.

٢٣ - ولذا تخضع أولويات الرئيس والأنشطة التي يضطلع بها بشكل كبير إلى سلطاته التقديرية و/أو السلطات التقديرية للدولة العضو المعنية، ويمكن، ومن ثم، أن تختلف، بل وتختلف فعلاً، كثيراً من دورة إلى أخرى. وتواتر السفر الذي يقوم به الرؤساء مؤشر جيد على هذا الاختلاف. فالمعلومات المتعلقة بسفر الرؤساء تبين أنهم سافروا، في بعض الدورات، بين ١٧ و ١٩ مرة في كل دورة، بينما لم يسافر رؤساء آخرون سوى ٨ أو ٩ مرات.

٢٤ - وعلى الرغم من أن الرؤساء يخضعون للمساءلة أمام الجمعية العامة، فإن النطاق الكامل للأنشطة التي يضطلعون بها، ولا سيما السفر، لا تعرفه الجمعية العامة بالضرورة إذ لا يوجد شرط يقضي بالإبلاغ رسمياً في هذا الصدد. ولاحظت فرقة العمل أن شكل الإبلاغ الوحيد المطلوب من الرؤساء تقديمه يتمثل في إحاطة تسلم المهام التي تقدم إلى الرئيس الجديد^(٦). وقد دعا عدد من القرارات المتعلقة بتنشيط أعمال الجمعية العامة مرارا

(٥) A/63/959.

(٦) على سبيل المثال، انظر الفقرتين ٤٨ و ٤٩ من قرار الجمعية العامة ٣٢١/٦٩:

"٤٨ - تشجع على تبادل الآراء بين رئيس الجمعية العامة المنتخب ومجلس رؤساء الجمعية العامة لكي يتسنى للرؤساء المنتخبين الاستفادة من تجربة الرؤساء السابقين فيما يتعلق بأفضل الممارسات والدروس المستفادة، وذلك في إطار تعزيز الذاكرة المؤسسية لمكتب رئيس الجمعية العامة؛

وتكرارا الرؤساء أن يواصلوا الإبلاغ عن أنشطتهم، بما في ذلك السفر في مهام رسمية (انظر، على سبيل المثال، قرارات الجمعية العامة ٣٠١/٦٤، و ٢٩٧/٦٧، و ٣٠٧/٦٨، و ٣٢١/٦٩). ولاحظت فرقة العمل أن الموقع الشبكي لرئيس الدورة السبعين للجمعية العامة يتضمن معلومات عن المهام التي اضطلع بها وسفره في مهام رسمية، بما في ذلك مصدر الدعم الذي تلقاه للسفر.

٢٥ - وقد تود الجمعية العامة النظر في أن تطلب إلى الرؤساء إلى أن يقدموا بصورة منتظمة معلومات إلى الجمعية العامة، في التقرير عن نهاية فترة الرئاسة، بشأن أنشطتهم، بما في ذلك سفرهم. ويمكن أن يشمل هذا التقرير أيضا الأنشطة الجوهرية التي قام بها كل من الرئيس والجمعية العامة خلال الدورة. ويمكن أن يؤدي هذا الأمر إلى تعزيز الشفافية، ومن شأنه أن يتيح أيضا للجمعية العامة أساسا سليما لتقييم مدى كفاية الموارد الممنوحة للمكتب من خلال الميزانية البرنامجية للأمم المتحدة ومن خلال الصندوق الاستئماني، وكذلك مما يحصل عليه الرئيس من موارد مالية وعينية أخرى ترد من مصادر خارج الأمم المتحدة. وترى فرقة العمل أيضا أن الجمعية يمكن أن تطلب إلى الرؤساء في المستقبل أن يدرجوا باستمرار معلومات عن تفاصيل أنشطتهم على مواقعهم على شبكة الإنترنت.

٢٦ - وفي الدورة الثانية والخمسين للجمعية العامة، كُلفت بالمسؤولية الإدارية عن المكتب إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات التي تقدم الدعم إلى الرئيس والمكتب عملا بقرارات مختلفة. وتقوم، من ثم، بدور حلقة الوصل المؤسسية بين الرئيس ومكتبه والأمانة العامة. وترى فرقة العمل أن الإدارة يمكنها أن تقدم المزيد من المساعدة للرئيس على إعداد تقريره عن نهاية فترة الرئاسة إلى الجمعية العامة. ويمكن أن تقدم الإدارة للرئيس معلومات بشأن أنشطة الجمعية العامة، بما في ذلك ممارسات المكتب وإجراءاته.

جيم - تمويل المكتب

٢٧ - للولاية والأنشطة التي يضطلع بها الرئيس تأثير مباشر على تمويل المكتب وتزويده بالموظفين.

٢٨ - وقد وافقت الجمعية العامة، في قرارها ٢٢٠/٥٢ على اقتراح الأمين العام بإدراج مبلغ قدره ٢٥٠.٠٠٠ دولار في الميزانية لكل سنة من فترة السنتين للرئيس (A/52/303)،

٤٩ - تطلب إلى رؤساء الجمعية العامة المنتهية ولاياتهم أن يجيلوا إلى من يخلفهم موجزا لأعمالهم خلال فترات ولاياتهم وأن يطلعوهم على الدروس المستفادة وأفضل الممارسات، وتشجع على تبادل الخبرات فيما بينهم على نحو منظم وبناء في الفترة الانتقالية التي تدوم ثلاثة أشهر.

الفقرة ١ باء - ١٠) ابتداء من عام ١٩٩٨. ويُخصَّص هذا المبلغ لتغطية تكاليف سفر الرئيس وموظفي المكتب، حسب الاقتضاء، والضيافة ومصروفات متنوعة أخرى لتصرف الرئيس أعمال المكتب. ولم يزد هذا المبلغ في السنوات الـ ١٨ الماضية، باستثناء التعديلات السنوية المتعلقة بالتضخم.

٢٩ - وإضافة إلى ما سبق، ووفقا لقرارات الجمعية العامة ١٢٦/٥٨، و ٣١٣/٥٩، و ٢٤٦/٦٨، يتاح للرؤساء ما مجموعه ثمانية وظائف. وفي إطار الباب ١ من الميزانية البرنامجية، تغطي الموارد ٥ وظائف من وظائف المساعدة المؤقتة العامة (٢ مد-٢، و ١ مد-١، و ١ ف-٥، و ١ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى))، التي تُشغل بالتشاور مع الرئيس الجديد على أساس كل دورة على حدة، بمبلغ قدره ١٠٠ ١٠٢ ٢ دولار لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ في إطار الباب ١. وتتاح ثلاث وظائف إضافية (١ ف-٤، و ١ ف-٣، و ١ ف-٢) في إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات (في إطار الباب ١) لدعم الرؤساء.

٣٠ - وتتاح للرؤساء أيضا وظيفتان لمحدث رسمي من إدارة شؤون الإعلام وموظف أمن من إدارة شؤون السلامة والأمن. وتغطي تكاليف سفر موظف أمن يرافق الرئيس عند سفره في مهام رسمية من الميزانية البرنامجية لإدارة شؤون السلامة والأمن. وتوفر إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات خدمات الترجمة التحريرية وتجهيز النصوص والبروتوكول "بحسب الحاجة"، وتوفر إدارة الشؤون الإدارية سائقا، وإن كان من الملاحظ عدم وجود موارد من الموظفين المكرسين خصيصا للمكتب لتقديم هذه الخدمات.

٣١ - وتم الوفاء بالاحتياجات الإضافية لتمويل التكاليف التشغيلية للمكتب، خارج الاعتماد المرصود في الميزانية العادية للتكاليف التشغيلية (. ٣٢٦ ٠٠٠ دولار في السنة حاليا)، من خلال تبرعات مقدمة من الدول الأعضاء وغيرها من الجهات المانحة. وقد قبل الصندوق الاستئماني، الذي أنشئ في عام ٢٠١٠، تبرعات من دول أعضاء ومنظمات حكومية دولية ومؤسسات وطنية ومنظمات غير حكومية وأفراد وغيرهم.

٣٢ - وحظي الصندوق الاستئماني بميزة ضمان الشفافية والمساءلة، نظرا لتلقي المساهمات وتكبد النفقات وفقا لإطار النظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة (ST/SGB/2003/7).

٣٣ - ووفقا للسجلات المحفوظة لدى إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، التي تعد المكتب المنفذ للصندوق الاستئماني، ورد حوالي ٢٣ مساهمة بلغ إجماليها ٠٧٩ ٦٤٢ ١ دولارا بين الدورتين الرابعة والستين والسبعين (حتى الآن): حوالي ١٣٤ ٧٠ دولارا خلال الدورة الرابعة والستين؛ و ٤٣٨ ٤٩٥ دولارا خلال الدورة الخامسة والستين؛ ولم يرد شيء

خلال الدورة السادسة والستين؛ و ٣٤٣ ٤٧٩ دولارا خلال الدورة السابعة والستين؛ و ١٦٤ ١٤٧ دولارا خلال الدورة الثامنة والستين؛ و ١٠٠ ٠٠٠ دولار خلال الدورة التاسعة والستين؛ و ٣٥٠ ٠٠٠ دولار خلال الدورة السبعين حتى كانون الثاني/يناير ٢٠١٦.

٣٤ - وعلاوة على التمويل الوارد من خلال الصندوق الاستثماري، سعى الرؤساء إلى الحصول على تبرعات إضافية لتلبية الاحتياجات المتبقية من الموارد البشرية وتكاليف تشغيل المكتب. ولا توجد سجلات متاحة لهذه الفئة من التمويل التكميلي للرؤساء في المكتب ولا لدى إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، بيد أنه من المفهوم أن هذا التمويل الطوعي كبير للغاية. والتمست التبرعات، التي اتخذت شكل مساهمات عينية تحت بند الموظفين المعارين والسفر والضيافة، و/أو تم تلقيها وإنفاقها في إطار السلطة التقديرية للرؤساء وحدهم. وكانت لهذه الحالة آثار هامة.

٣٥ - أولا، لم تكن هذه المعاملات الثنائية واضحة للجمعية العامة أو إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات نظرا لأنها كانت خارج نطاق الإطار التنظيمي المالي للأمم المتحدة، ولم يكن يشترط على الرؤساء إبلاغ الجمعية العامة بتلقيها واستخدامها. واعتبرت مراجعة أجزائها مكتب خدمات الرقابة الداخلية في عام ٢٠١٠ هذا الافتقار إلى الشفافية خطرا حسيما. وتوصي فرقة العمل، من ثم، بكشف تفاصيل المساهمات التي توجه خارج الصندوق الاستثماري للجمعية العامة بصورة ملائمة، بما في ذلك الكشف عن مصدرها والغرض منها ومقدارها. وعلاوة على ذلك، ترى فرقة العمل أنه من الممكن أن يكون هناك مزيد من الشفافية فيما يتعلق بتوفير المعلومات للجمعية عن جميع الأموال المستخدمة من كافة المصادر. بما في ذلك، ما يُستخدم من خلال الميزانية البرنامجية للأمم المتحدة والصندوق الاستثماري والتبرعات النقدية والعينية المنسقة على الصعيد الثنائي، حتى تكون الجمعية العامة على بينة بالحجم الكلي للتمويل المتاح للرئيس.

٣٦ - وإذ تضع فرقة العمل في اعتبارها أن التبرعات ستظل عنصرا أساسيا من عناصر تمويل المكتب، فإنها تقدم مقترحين في هذا الصدد. فترى فرقة العمل أن جميع التبرعات النقدية التكميلية المقدمة من الدول الأعضاء ينبغي أن توجه إلى أقصى حد ممكن من خلال الصندوق الاستثماري، الذي يدار من خلال الإطار التنظيمي للأمم المتحدة. وفي هذا الصدد، تلاحظ فرقة العمل أن إدارة الشؤون الإدارية تنازلت، في شباط/فبراير ٢٠١٣، عن الاحتياطي التشغيلي للصندوق الاستثماري وقدره ١٥ في المائة، وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، خفضت نسبة تكاليف دعم البرامج من ١٣ في المائة إلى ٧ في المائة.

ويفترض أن تعمل هذه التغييرات على تيسير زيادة عدد الجهات المانحة، سواء من الدول الأعضاء أو الجهات المانحة من خارج الأمم المتحدة، التي تقدم مساهمات من خلال الصندوق الاستئماني في المستقبل.

٣٧ - وفيما يتعلق بالتبرعات الواردة من مصادر القطاع الخاص، مثل المؤسسات والمنظمات غير الحكومية والمنظمات الخيرية وكيانات الأعمال التجارية، ترى فرقة العمل أن تعاون المنظمة مع هذه الكيانات يشكل مخاطر إضافية، بما في ذلك ما يتعلق بضمان حسن نية بعض الكيانات نفسها. وفي هذا الصدد، أصدر الأمين العام مبادئ توجيهية بشأن سياسات التفاعل مع الكيانات الخاصة، بما فيها المنظمات غير الحكومية، تشمل الأمانة العامة والصناديق والبرامج المدارة بصورة مستقلة. وترى فرقة العمل أنه يمكن فحص الكيانات الخاصة التي ترغب في تقديم مساهمات إلى الرئيس ومكتب الرئيس من خلال الاتفاق العالمي للأمم المتحدة أو مكتب الأخلاقيات، حسب الاقتضاء، وأنه يتعين أن توجه المساهمات النقدية من خلال صندوق الأمم المتحدة الاستئماني.

٣٨ - ونوقشت مسألة مدى كفاية مخصصات الميزانية البرنامجية للمكتب مرارا على مدى سنوات عديدة في سياق الفريق العامل المخصص، حيث أعربت بعض الدول الأعضاء عن قلقها فيما يتعلق بضرورة إعادة النظر في مدى كفاية التمويل المتاح للرؤساء، في حين أشارت دول أخرى إلى أن الموارد تبدو كافية وأن أي مقترحات بزيادتها ينبغي أن تكون من خلال الإجراءات المعمول بها.

٣٩ - وفي الدورة الثامنة والستين، على غرار دورات سابقة، طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٠٧/٦٨ إلى الأمين العام أن يقدم، في سياق الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، مقترحات بشأن استعراض الاعتماد المخصص في الميزانية لمكتب رئيس الجمعية العامة وفقا للإجراءات المتبعة. وتضمن المستوى العام للتقديرات الإرشادية الأولية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ على النحو المبين في الفقرة ١٣ (ب) '١' من مخطط الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ (A/69/416) طلبا لموارد إضافية لدعم المكتب. وأقرت الجمعية العامة تقديرا أوليا للموارد بأقل من المستوى المقترح. ولذلك، لم تدرج الاحتياجات الإضافية من الموارد اللازمة لتغطية التكاليف المتعلقة بتسليم مهام موظفي الرئيس الجديد وتداخلها في الباب ١ من الميزانية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧.

٤٠ - وفي القرار ٢٤٧/٧٠، طلبت الجمعية العامة مرة أخرى إلى الأمين العام "أن يقدم، في سياق الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩، مقترحات بشأن استعراض الاعتماد المخصص في الميزانية لمكتب رئيس الجمعية العامة وفقا للإجراءات المتبعة".

٤١ - وفي هذا الصدد، ذكر جميع الرؤساء السابقين الذين أحرقت معهم مقابلات أن الاعتمادات المخصصة في الميزانية البرنامجية الحالية غير كافية لتغطية تكاليف أنشطة الرئيس والمكتب، ولا سيما بالنظر إلى أن الأنشطة شهدت زيادة كبيرة منذ عام ١٩٩٨، عندما اعتمد مبلغ ٢٥٠.٠٠٠ دولار. ونظرا لوجوب اعتماد الرؤساء على تمويل تكميلي من حكوماتهم (في جملة أمور)، رأت فرقة العمل، استنادا إلى المعلومات الواردة من الرؤساء السابقين، أن القدرة على توفير التمويل بما يتماشى مع مدى الأنشطة المطلوبة من الرئيس قد تتباين فيما بين الدول الأعضاء، مما يؤدي إلى نشوء مسائل تتعلق بعدم المساواة.

٤٢ - وتم التأكيد أيضا على التحديات التي ينطوي عليها الاعتماد على التمويل التكميلي في مناقشات الفريق العامل المخصص (انظر A/68/951، الفقرة ٨٠).

٤٣ - ونظرت فرقة العمل فيما إذا كان ينبغي زيادة مقدار الموارد المخصصة للرئيس من الميزانية البرنامجية. وأشارت إلى أن توسيع نطاق أعمال الجمعية العامة، وأنشطة الرئيس (ومدة مهامه) على مر السنين أمر لا يرقى إلى الشك، فضلا عن الزيادة في الموارد البشرية التي منحتها الجمعية العامة للمكتب، وتعييرها إليه الدول الأعضاء، قد حدثت جميعها دون أن تقابلها زيادة في التكاليف التشغيلية في الميزانية العادية المخصصة للمكتب منذ عام ١٩٩٨. ونظرت فرقة العمل أيضا في أوجه عدم المساواة المحتملة في الدعم المالي والعيني الذي يمكن أن ينتظره الرؤساء من الدول الأعضاء التي ينتمون إليها.

٤٤ - ومع ذلك، وعلى النحو المبين في الجدول الوارد أدناه، الذي يتضمن أرقاما حتى ٣١ آب/أغسطس ٢٠١٥، ظل هناك، في نهاية ثلاث من الدورات الخمس الكاملة الماضية، رصيد كبير من الموارد المتاحة للرئيس في بداية فترة ولايته. فعلى سبيل المثال، كانت هناك أرصدة غير مستخدمة نسبتها ١٤ في المائة و ١٨ في المائة و ٣٢ في المائة في الدورات التاسعة والستين والخامسة والستين والثامنة والستين، على التوالي. ولذلك، رأت فرقة العمل أنه سيكون من الصعب الدفاع عن طلب لزيادة الاشتراكات المقررة لتغطية تكاليف التشغيل في الوقت الراهن دون توفير بيانات إضافية.

النفقات من الميزانية العادية لمكتب رئيس الجمعية العامة

(بدولارات الولايات المتحدة)

(يرجى وضع الأرقام من النص الأصلي عند صدوره نهائي وشكراً)

الدورة	التاريخ	الأموال تكاليف		نفقات		إجمالي النفقات كنسبة مئوية
		المخصصة* الموظفين	الأخرى السفر	العمامة	المواد النفقات	
		(١)				(٣)=(١)-(٢) المخصصة
الخامسة ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠- والستون ٣١ آب/أغسطس ٢٠١١		١٣٦٧٠	١٤٩٩٤٣	٢٣٩١٤	٥٥٣٠١	٢٤٢٨٩١
السادسة ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١١- والستون ٣١ آب/أغسطس ٢٠١٢		٢٦٠٠٠	٢٠١٠٧٤	٥٢٠٤٥	٣٢٠٩٢	١٨٠٦
السابعة ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٣- والستون ٣١ آب/أغسطس ٢٠١٤		٦٥٢٨	١٩٠٦٢٤	٥١٥٢٥	٦٤١٧٠	١٢٨
الثامنة ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٣- والستون ٣١ آب/أغسطس ٢٠١٤		٤٦٢٩	١٤٤٥٩٤	٥٤٣٧٤	١٤٥٤٠	٣٨٥
التاسعة ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٤- والستون ٣١ آب/أغسطس ٢٠١٥		٩٩٨٠	١٦٩٨٦٩	٧١٧٨٨	٢٤٠٣٧	-

* استناداً إلى الاعتمادات المنقحة.

ملاحظة: لأغراض العرض، تقدم المخصصات والنفقات على أساس دورات الجمعية العامة وليس على أساس الفترات المالية.

٤٥ - ومع ذلك، ترى فرقة العمل أنه من المستصوب ضمان وجود توازن مناسب بين الموارد المقدمة من خلال الأمم المتحدة وتلك التي ترد كتمويل تكميلي. ويُترك أمر تحديد ذلك للجمعية العامة في نهاية المطاف، متى توافرت لديها رؤية عامة عن كامل تمويل المكتب.

٤٦ - وتعتقد فرقة العمل أنه ينبغي إيلاء الأولوية لإبلاغ الجمعية العامة عن أنشطة الرئيس، ولا سيما السفر، وعن جميع الموارد التي يتلقاها الرئيس وأوجه استخدامها. وبعد تحقق المستوى المطلوب من المساءلة والشفافية، قد ترغب الجمعية العامة في النظر في الحاجة إلى اعتمادات إضافية في الميزانية البرنامجية بهدف كفالة التقسيم المناسب/المنصف بين الميزانية العادية والتمويل الطوعي المقدم للمكتب.

دال - الملاك الوظيفي للمكتب

٤٧ - كما ذكر أعلاه، فقد اعتمدت الجمعية العامة موارد من الميزانية البرنامجية لدعم المكتب. ويتلقى الموظفون المعينون في المكتب كتب تعيين من الأمم المتحدة ويخضعون

للنظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك معايير السلوك المتوقع من موظفي الخدمة المدنية الدولية.

٤٨ - ويجري اختيار الموظفين الذين يُعينون داخل المكتب سنويا بالتشاور مع الرئيس. وبالرغم من عدم وجود عملية تنافسية رسمية، فينبغي أن تفي مؤهلات وخبرات الموظفين الذين يقع عليهم الاختيار بمعايير تقييم الموارد البشرية المحددة للرتبة الخاصة بكل وظيفة.

٤٩ - وإضافة إلى أولئك الموظفين، تقوم الدول الأعضاء بإعارة أو ندب موظفين، تطلق عليهم صفة مستشارين، إلى المكتب على أساس ترتيبات ثنائية، قد يستهلها الرئيس أو الدولة العضو المعنية. وقد أُبلغت فرقة العمل أنه، بوجه عام، لا يوجد اتفاق رسمي مكتوب بين الدول الأعضاء والرئيس و/أو المكتب ينظم عمليات الندب هذه، كما لا توجد اختصاصات محددة. وقد أشارت إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات إلى أنها لا تكون دائما على علم بالعدد الكامل للمستشارين، إذ إنه في بعض الدورات، يعمل بعضهم بصفة دورية و/أو قد لا يكون مكان عملهم داخل الحيز المكتبي للمكتب^(٧).

٥٠ - ويظل الأفراد المعارون موظفين لدى الدول الأعضاء المعنية، ويخضعون للإطار القانوني ذي الصلة للدولة العضو. ولذلك لا توجد مبادئ مشتركة محددة للسلوك المتوقع من الموظفين المعارين إلى المكتب.

٥١ - وتقوم الأمانة العامة والصناديق والبرامج، بما في ذلك البرنامج الإنمائي، واليونيسيف، وصندوق الأمم المتحدة للأنشطة السكانية، أيضا بندب موظفين كبار إلى المكتب، ويقوم الكيان ذي الصلة بدفع أجور بعضهم، في حين يُختار البعض الآخر لوظائف في الأمم المتحدة مموله في إطار الميزانية العادية. وبالإضافة إلى ذلك، يُنتدب خبراء معاونون/موظفون فنيون مبتدئون إلى المكتب من وقت إلى آخر.

٥٢ - وكان هناك توافق في الآراء بين الرؤساء السابقين وموظفي الأمانة العامة الذين حرت مقابلتهم على أن ممارسة إعارة الموظفين هي ممارسة مفيدة لكل من المكتب والدول الأعضاء، وأن هذه الممارسة ينبغي الاستمرار في تشجيعها. وتشاطر فرقة العمل هذا الموقف، ولكنها ترى أن الممارسة الحالية تفتقر إلى الشفافية وضوابط المساءلة. وترى فرقة العمل أن عمليات إعارة الموظفين من الدول الأعضاء وكيانات الأمم المتحدة، بما في ذلك الصناديق والبرامج، يمكن أن تكون وفقا لتفاهم بشكل مكتوب (من خلال رسالة، على سبيل المثال) بين المكتب والدولة العضو المعنية، وينبغي أن يتضمن ذلك اختصاصات

(٧) تدرك فرقة العمل أن بعض الرؤساء يقدمون قائمة بموظفي المكتب في مواقعهم الشبكية.

واضحة ومبادئ سلوك أساسية يُتوقع أن يتعهد الموظفون المعارون بالوفاء بها خلال فترة خدمتهم لدى المكتب. ويمكن توفير نسخ من هذه الوثائق لإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات لأغراض حفظ السجلات. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الموظفين المعارين يمكن أن يتلقوا إحاطة تعريفية مقدمة من مكتب الأخلاقيات. ويوصى أيضا بأن يستمر الموظفون المعارون من كيانات الأمم المتحدة في التمتع بالامتيازات والحصانات التي كانوا يتمتعون بها عند عملهم لدى تلك الكيانات. وينبغي مواصلة النظر في تحديد مركز الأشخاص المعارين من الدول الأعضاء للمكتب، خصوصا فيما يتعلق بالحصانة التي يتمتعون بها. وأن يكون الموظفون المعارون من الدول الأعضاء مدرجين في وفد الدولة العضو المعنية لدى الأمم المتحدة، ومن ثم يتمتعون بالامتيازات والحصانات التي تولى لأعضاء تلك الوفود.

٥٣ - وعلاوة على ذلك، قد تود الجمعية العامة أن تنظر في طلب المزيد من الشفافية من الرؤساء بشأن جميع الموارد البشرية التي يحصلون عليها عن طريق الميزانية العادية للأمم المتحدة، والدول الأعضاء، وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، وأي مصادر أخرى، بما في ذلك جميع الموظفين و/أو المستشارين المعارين.

٥٤ - وفيما يتعلق بعدم كفاية عدد الوظائف الممولة من الميزانية العادية في المكتب، لاحظت فرقة العمل أنه، استنادا إلى المعلومات المتاحة، قد تراوح عدد الموظفين في المكتب في كل دورة، خلال الدورات التسع الماضية، ما بين ١٨ و ٣٣ موظفا، وأن من بين تلك الوظائف لم تكن سوى خمس وظائف، بما في ذلك وظيفة واحدة من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)، ممولة من الميزانية العادية^(٨). ورأت فرقة العمل أن من المهم تحقيق توازن أفضل في الفصل بين الموارد المقدمة من الأمم المتحدة والموارد التي يحصل عليها الرؤساء على أساس ثنائي. وبالإضافة إلى ذلك، وكما يرد نقاشه بمزيد من التفصيل أدناه، ثمة إحساس بأن هناك حاجة إلى وجود موارد مخصصة في المكتب من أجل إدارة الاستمرارية ونقل المعارف فيما بين الدورات، بالتنسيق مع إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات. وبناء على ذلك، توصي فرقة العمل بإنشاء وظيفة إضافية في المكتب، برتبة ف-٥، يمكن شغلها على نحو أطول أجلا. وسيتولى شاغل الوظيفة إدارة الاستمرارية ونقل المعارف فيما بين الرؤساء والدورات، فضلا عن المساعدة في إعداد تقرير الرئيس عن نهاية فترة الرئاسة الذي

(٨) تستند هذه الأرقام إلى قوائم الموظفين التي قدمتها إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات إلى فرقة العمل. وقد أوضحت الإدارة لفرقة العمل أن المعلومات قد لا تكون كاملة، إذ إنها لا تكون دائما على علم بجميع المستشارين المنتسبين إلى الرئيس و/أو المكتب.

أوصي به في الفقرة ٢٤ أعلاه، وفي الإحاطة التعريفية بتسليم المهام التي يوصي أن يقوم الرئيس والمكتب بها في الفقرة ٦٤ أدناه.

٥٥ - وبالإضافة إلى ذلك، وبالنظر إلى أن الرؤساء يتناولون الآن بصفة منتظمة مسائل موضوعية واسعة النطاق متصلة بالتنمية، من قبيل خطة عام ٢٠٣٠ وأهداف التنمية المستدامة، توصي فرقة العمل بأن ينظر الرؤساء في الاستعانة بكبار الموظفين من الأمانة العامة والوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج، من قبيل اليونيسيف والبرنامج الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للأنشطة السكانية، على أساس أكثر منهجية.

٥٦ - وقد يود الرؤساء أيضا النظر في القيام بانتظام بانتداب ذوي المؤهلات المناسبة من الخبراء المعاونين/الموظفين الفنيين المبتدئين، بواقع واحد على الأقل خلال كل دورة، لدعم كبار الموظفين في المكتب وتوفير المزيد من الاستمرارية فيما بين الدورات.

هاء - تعزيز الذاكرة المؤسسية للمكتب

٥٧ - كان إنشاء وحفظ الذاكرة المؤسسية فيما بين الرؤساء محل مناقشات جارية بين أعضاء الفريق العامل المخصص المعني بتنشيط أعمال الجمعية العامة (انظر، على سبيل المثال، A/60/999، و A/63/959، و A/64/903، و A/68/951)، مما أدى إلى قرارات متعاقبة تدعو الرئيس العامل إلى ضمان أن يقدم إحاطة إلى الرئيس المنتخب (انظر القرارات ٣٠٩/٦٣، و ٣٠١/٦٤، و ٢٩٤/٦٦، و ٢٩٧/٦٧، و ٣٠٧/٦٨، و ٣٢١/٦٩).

٥٨ - وطلبت الجمعية العامة، في قرارها الأخير، ٣٢١/٦٩، إلى رؤساء الجمعية العامة المنتهية ولاياتهم أن يحيلوا إلى من يخلفهم موجزا لأعمالهم خلال فترات ولاياتهم وأن يطلعوهم على الدروس المستفادة وأفضل الممارسات، وشجعت على تبادل الخبرات فيما بينهم على نحو منظم وبناء في الفترة الانتقالية التي تدوم ثلاثة أشهر. وشجع القرار أيضا على تبادل الآراء بين الرئيس المنتخب ومجلس الرؤساء فيما يتعلق بأفضل الممارسات والدروس المستفادة، وذلك في إطار تعزيز الذاكرة المؤسسية لمكتب الرئيس.

٥٩ - وأبلغت إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات والرؤساء السابقون فرقة العمل بأنه لا يوجد، في الواقع، شكل معتمد لتلك الإحاطات، وأنه لم تُقدّم إحاطة مكتوبة إلا في حالات نادرة. وقد ذكر معظم الرؤساء السابقين أنهم لم يتلقوا سوى إحاطة محدودة أو لم يتلقوا أي إحاطة من سابقهم.

٦٠ - وذكر الرؤساء السابقون أيضا أن المكتب لا يمتلك ملفات ولا سجلات من الدورات السابقة. وبالإضافة إلى ذلك، أكدت إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات أنه ليس لديها

نسخ من ملفات المكتب من دورة إلى أخرى، وأن العديد من الرؤساء و/أو الدول الأعضاء يرون أن الملفات هي جزء من سجلات الدولة العضو التي ينتمي إليها الرئيس.

٦١ - وقد أكدت البعثة الدائمة لسويسرا لدى الأمم المتحدة على أهمية تسجيل الذاكرة المؤسسية كي يستفيد منها الرؤساء القادمون. ففي عام ٢٠١١، قامت البعثة الدائمة لسويسرا بنشر "كتيب رئيس الجمعية العامة: دليل عملي للجمعية العامة للأمم المتحدة". وينص الفرع المعنون دليل القارئ في الكتيب على ما يلي:

قد يقول البعض إن الجمعية العامة للأمم المتحدة من الأفضل أن تُكتسب تجربتها اعتماداً على الحدس وأن المعرفة بطريقة عملها من الأفضل أن يتم تناقلها شفويًا. ونحن نختلف مع ذلك. فنحن نعتقد أن وجود دليل مكتوب للجمعية العامة يمكن أن يضيف قيمة إلى ذاكرتها المؤسسية.

٦٢ - وقد ساعد قرار الجمعية العامة بأن ينتخب الرئيس قبل ثلاثة أشهر من توليه واجباته في تيسير عدة أمور من بينها نقل المعارف فيما بين الرؤساء القادمين والرؤساء المنتهية ولايتهم. وقد اعتمد هذا القرار مقترنا بتدابير أخرى ترمي إلى تعزيز الذاكرة المؤسسية ضمن مقتضيات القرار ٥٠٩/٥٦.

٦٣ - وفي حين تقدم إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات إلى الرئيس المنتخب إحاطات ودعمًا خلال الفترة الانتقالية التي تدوم ثلاثة أشهر، فقد أُبلغت فرقة العمل بأن المنظمة لا توفر موارد لتعيين موظفين خلال الفترة الانتقالية، مما قد يحد من التقدم الذي يمكن أن يحرزه الرئيس المنتخب خلال تلك الفترة. ولاحظت فرقة العمل أن الأمين العام اقترح، في مخططة للميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، أن تُمنح موارد لتغطية تكاليف موظفي الرئيس القادم في أثناء فترة تسلّم المهام وتداخل الأعمال، وهم عادة ما يصلون في وقت مبكر من أجل بدء العمل في المكتب المؤقت للرئيس المنتخب، وبالتالي تتداخل مهامهم مع موظفي الرئيس المنتهية ولايته لعدة أسابيع (انظر A/69/416). وكما ذكر أعلاه، لم توريد الجمعية العامة المستوى المقترح من الموارد ولم تدرج، بالتالي، الاحتياجات الإضافية من الموارد في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧. وترى فرقة العمل أنه، من أجل الاستفادة بأقصى قدر ممكن من الفترة الانتقالية للرؤساء القادمين، يمكن أن يطلب الأمين العام تخصيص موارد من الميزانية البرنامجية لتغطية تكاليف تسلّم المهام والتداخل لمدة محدودة خلال الفترة الانتقالية التي تدوم ثلاثة أشهر.

٦٤ - ونوهت فرقة العمل بالطابع الظرفي لكل حالة من حالات إحاطات تسليم المهام فيما بين الرؤساء على الرغم من الأهمية التي توليها الجمعية العامة لتلك الإحاطات. وفي

الواقع، فإن هذا هو شكل الإبلاغ الرسمي الوحيد المطلوب حالياً من الرؤساء. ورأت فرقة العمل أن شكل الإحاطات لا ينبغي أن يترك للأساليب والميول الفردية لكل رئيس. وتوصي فرقة العمل، بما يتفق مع العديد من القرارات التي تدعو إلى تقديم إحاطات لتسليم المهام إلى الرؤساء القادمين، بإرساء شكل موحد لذلك كي يستخدمه جميع الرؤساء، بما يشمل كلا من العناصر الفنية والإدارية والمالية ذات الصلة بالمكتب، وأن تطلب الجمعية العامة أن يقدم الرؤساء إحاطات مكتوبة إلى الرؤساء القادمين على أساس شكل متفق عليه. ويمكن أن تساعد إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات الرئيس المنتهية ولايته في إعداد إحاطة تسليم المهام.

٦٥ - ولاحظت فرقة العمل كذلك الافتقار إلى سجلات محتفظ بها في المكتب أو لدى إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات من دورة إلى دورة. وبالنسبة لمنظمة تمثل السوابق أمراً بالغ الأهمية لها، ونظراً لأن الرؤساء يمشون قدماً في العديد من القضايا والولايات التي يكون قد بدأها سلفهم^(٩)، فإن عدم وجود سجلات شاملة في المكتب أو لدى الإدارة يمثل عقبة أمام الحفاظ على الذاكرة المؤسسية وأمام تعزيز الشفافية والمساءلة والفعالية. وترى فرقة العمل أنه يمكن اتخاذ تدابير للحفاظ على سجلات المكتب لدى الإدارة و/أو في المكتب، بما في ذلك إيداعها في محفوظات، من شأنها أن تكون في متناول الرؤساء القادمين وموظفي المكتب، وفقاً لإجراءات الأمم المتحدة ومبادئها التوجيهية لحفظ السجلات، والاعتراف صراحة بأن تلك السجلات تشكل جزءاً من محفوظات الأمم المتحدة.

٦٦ - كما رأت فرقة العمل أن ثمة آلية أخرى فعالة للحفاظ على الذاكرة المؤسسية والاستمرارية تتمثل في الموظفين و/أو الأفراد. وفي هذا الصدد، أُشير إلى أن الوظائف الخمس التي تمول في إطار الميزانية العادية للأمم المتحدة تُشغل على أساس كل دورة على حدة، كما يتغير من دورة إلى أخرى معظم الموظفين المعارين من الدول الأعضاء والجهات الأخرى. ومع أن بعض الرؤساء يختارون استبقاء أو إعادة تعيين موظفين/أفراد كانوا يعملون تحت إشراف رؤساء سابقين، فلا يوجد في المكتب بصفة دائمة سوى موظفي ففة الخدمات العامة التابعين لإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات. وترى فرقة العمل أنه قد يكون من المفيد النظر في شغل الوظيفة الحالية برتبة ف-٥ لمدة سنتين أو ثلاث سنوات

(٩) أُبلغت فرقة العمل بأن المهام المستمرة للرئيس تُسند في كثير من الأحيان إلى ميسرين مشاركين/رؤساء مشاركين من أكثر من دولة عضو واحدة، حيث يجوز لهم العمل على المسائل لدورة أو أكثر، وأن هذه الممارسة تتيح الاستمرارية. إلا أن فرقة العمل لا تعتبر هذا بديلاً عن حفظ الوثائق و/أو الملفات الإلكترونية وإيداعها في محفوظات.

لتوفير مزيد من الاستمرارية والحفاظ على الذاكرة المؤسسية في المكتب. وتلاحظ فرقة العمل أن توصياتها بزيادة استخدام الخبراء المعاونين والموظفين الفنيين المتدئين وإضافة وظيفة برتبة ف-٥ في المكتب، من أجل مساعدة الرئيس على الوفاء بمتطلبات الإبلاغ الجديدة التي تعتبرها الجمعية العامة مناسبة (انظر الفقرتين ٥٤ و ٥٦ أعلاه)، من شأنها أن توفر أيضا المزيد من الاستمرارية.

واو - الرقابة على المكتب

٦٧ - قدمت فرقة العمل عددا من التوصيات لزيادة الشفافية والمساءلة في أداء المكتب. وفي المستقبل، قد تود الجمعية العامة، إذا ما قبلت بعض أو جميع التوصيات الواردة في هذا التقرير، أن تنظر، دون المساس بمساءلة الرئيس المباشرة أمام الجمعية العامة، في إمكانية تعيين هيئة رقابة تقنية تُسند إليها مهام وتشكّل بحسب ما تراه الجمعية العامة مناسبة، كي تستعرض معالجة المسائل المتعلقة بالموارد البشرية والمالية في المكتب، فضلا عن فعالية نقل المعارف و/أو الذاكرة المؤسسية. ويمكن لهيئة الرقابة هذه أن تكون مسؤولة أمام الجمعية العامة مباشرة وتخضع لمساءلتها.

ثالثا - موجز التوصيات

٦٨ - يرد فيما يلي موجز التوصيات التي قدمتها فرقة العمل، والتي تهدف إلى تعزيز الشفافية والمساءلة والكفاءة في تسيير عمل المكتب:

(أ) قد تود الجمعية العامة النظر في وضع مبادئ أساسية للسلوك يتعهد الرؤساء بالتقيد بها. ويمكن أن يقدم مكتب الأخلاقيات إحاطة إرشادية للرؤساء قبل تولي مهامهم، بحسب الاقتضاء (الفقرة ١٥)؛

(ب) قد تود الجمعية العامة النظر في أن تطلب إلى الرؤساء تقديم إفصاح مالي، أو تلزمهم بذلك، عند تولي مهامهم أو انتهائهم (الفقرة ١٦)؛

(ج) قد تود الجمعية العامة النظر في دعوة الرؤساء إلى تقديم معلومات إلى الجمعية العامة بصورة منتظمة عن أنشطتهم، بما في ذلك سفرهم، في تقرير عن نهاية مدة رئاستهم. ويمكن أن يشمل تقرير نهاية الرئاسة أيضا ملخصا للأنشطة الفنية التي يضطلع بها كل من الرئيس والجمعية العامة خلال تلك الدورة. ويمكن لإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات كذلك أن تساعد الرئيس في إعداد تقرير نهاية فترة الرئاسة الذي يقدمه إلى الجمعية العامة (الفقرتان ٢٥ و ٢٦)؛

(د) يمكن أن تطلب الجمعية العامة إلى الرؤساء المقبلين نشر معلومات عن تفاصيل أنشطتهم في مواقعهم الشبكية بصفة مستمرة (الفقرة ٢٥)؛

(هـ) قد تود الجمعية العامة النظر في دعوة الرؤساء إلى تقديم تفاصيل عن المساهمات التي ترد خارج إطار الصندوق الاستئماني، بما في ذلك المصدر والغرض والمبلغ، على النحو الملائم. وبصفة أعم، يمكن أن تطلب الجمعية العامة إلى الرؤساء تزويدها بمعلومات عن جميع الأموال المقدمة من جميع المصادر، بما في ذلك عن طريق الميزانية البرنامجية للأمم المتحدة، والصندوق الاستئماني، والمساهمات النقدية والعينية التي يُرتَّب لتقديمها بطريقة ثنائية، بحيث يُفصح للجمعية العامة عن الحجم الكلي للتمويل المتاح للرئيس (الفقرة ٣٥)؛

(و) قد تود الجمعية العامة النظر في أن تلزم، إلى أقصى حد ممكن، بتوجيه جميع المساهمات النقدية التكميلية المقدمة من الدول الأعضاء عن طريق الصندوق الاستئماني، الذي يدار بموجب إطار الأمم المتحدة التنظيمي (الفقرة ٣٦)؛

(ز) قد تود الجمعية العامة النظر في الإلزام بالتدقيق في جميع الكيانات الخاصة التي ترغب في تقديم مساهمات إلى الرئيس و/أو المكتب عن طريق مكتب الاتفاق العالمي ومكتب الأخلاقيات، حسب الاقتضاء، والإلزام بتوجيه جميع المساهمات النقدية المقدمة من جميع تلك الكيانات عن طريق صندوق الأمم المتحدة الاستئماني (الفقرة ٣٧)؛

(ح) يمكن أن تخضع عمليات الإعارة من الدول الأعضاء وكيانات الأمم المتحدة، بما في ذلك الصناديق والبرامج، لتفاهم خطي (في شكل رسالة مثلا) بين المكتب والدولة العضو المعنية، يمكن أن يتضمن اختصاصات واضحة ومبادئ سلوك أساسية يُتوقع من الموظفين المعارين أن يتعهدوا بالوفاء بها خلال فترة خدمتهم في المكتب. ويمكن تقديم نسخ من تلك الوثائق إلى إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات لأغراض حفظ السجلات (الفقرة ٥٢)؛

(ط) يمكن أن يتلقى الموظفون المعارون إحاطة إرشادية يقدمها مكتب الأخلاقيات. ويوصى أيضا باستمرار الموظفين المعارين من كيانات الأمم المتحدة في التمتع بما كانوا يتمتعون به من امتيازات وحصانات عندما كانوا يعملون في تلك الكيانات. وينبغي مواصلة النظر في تحديد مركز الأشخاص المعارين من الدول الأعضاء للمكتب، خصوصا فيما يتعلق بالحصانة التي يتمتعون بها (الفقرة ٥٢)؛

(ي) قد تود الجمعية العامة النظر في طلب مزيد من الشفافية من الرؤساء بشأن جميع الموارد البشرية التي يحصلون عليها عن طريق الميزانية العادية للأمم المتحدة والدول

الأعضاء وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها ومن أي مصادر أخرى، بما في ذلك جميع الموظفين و/أو المستشارين المعارين (الفقرة ٥٣)؛

(ك) ينبغي أن ينظر الأمين العام في اقتراح إنشاء وظيفة إضافية برتبة ف-٥ في المكتب، يمكن شغلها لمدة تصل إلى خمس سنوات. وسيتولى شاغل الوظيفة إدارة المسائل المتعلقة بالاستمرارية ونقل المعارف فيما بين الرؤساء والدورات، فضلا عن المساعدة في إعداد تقرير الرئيس في نهاية رئاسته والإحاطة الموصى بها للرئيس و/أو المكتب بشأن تسليم المهام (الفقرة ٥٤)؛

(ل) قد يود الرؤساء النظر في الاستعانة بموظفين كبار من الأمانة العامة والوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج، مثل اليونيسيف والبرنامج الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للأنشطة السكانية، بصورة أكثر منهجية (الفقرة ٥٥)؛

(م) قد يود الرؤساء أيضا النظر في الاستعانة، بانتظام، بخبراء معاونين و/أو موظفين فنيين مبتدئين مؤهلين تأهيلا مناسباً، واحدا في كل دورة على الأقل لدعم كبار الموظفين في المكتب وتوفير المزيد من الاستمرارية فيما بين الدورات (الفقرة ٥٦)؛

(ن) ينبغي أن يقترح الأمين العام تخصيص موارد الميزانية البرنامجية لتكاليف تسليم المهام وتداخلها لمدة محدودة خلال الفترة الانتقالية التي تدوم ثلاثة أشهر، حتى يتسنى للرؤساء القادمين الاستفادة إلى أقصى حد من الفترة الانتقالية (الفقرة ٦٣)؛

(س) اتساقا مع قرارات الجمعية العامة العديدة التي تدعو إلى تقديم إحاطات إلى الرؤساء القادمين أثناء تسليم المهام، يمكن النظر في وضع نموذج موحد يستخدمه جميع الرؤساء، يشمل كلا من العناصر الفنية والإدارية و/أو المالية المتعلقة بالمكتب، ويمكن أن تنظر الجمعية في دعوة الرؤساء إلى تقديم إحاطات خطية إلى الرؤساء القادمين بحسب الشكل المتفق عليه (الفقرة ٦٤)؛

(ع) يمكن اتخاذ تدابير لحفظ سجلات المكتب في إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات و/أو المكتب، بما في ذلك حفظ تلك السجلات، التي ستكون، من ثم، في متناول الرؤساء المقبلين وموظفي المكتب، وفقا لإجراءات الأمم المتحدة ومبادئها التوجيهية المتعلقة بالمحفوظات، والإقرار صراحة بأن هذه السجلات تشكل جزءا من محفوظات الأمم المتحدة (الفقرة ٦٥)؛

(ف) قد تود الجمعية العامة النظر في ما إذا كان من المفيد شغل الوظيفة الحالية برتبة ف-٥ في المكتب لمدة سنتين أو ثلاث سنوات لتوفير المزيد من الاستمرارية والحفاظ على الذاكرة المؤسسية في المكتب (الفقرة ٦٦)؛

(ص) قد تود الجمعية العامة أن تنظر، دون المساس بمساءلة الرئيس المباشرة أمام الجمعية العامة، في إمكانية تعيين هيئة رقابة تقنية تسند إليها مهام وتشكّل بحسبما تراه الجمعية العامة مناسباً، كي تستعرض معالجة المسائل المتعلقة بالموارد البشرية والمالية في المكتب، فضلاً عن فعالية نقل المعارف و/أو الذاكرة المؤسسية. ويمكن لهذه الهيئة أن تكون مسؤولة أمام الجمعية العامة مباشرة وتخضع لمساءلتها (الفقرة ٦٧).

رابعاً - خاتمة

٦٩ - تثير الادعاءات الموجهة ضد رئيس الدورة الثامنة والستين للجمعية العامة قلقاً بالغاً، ولكن الوضع أتاح للمنظمة فرصة للنظر في سير أعمال المكتب. وكشف الاستعراض الذي أجرته فرقة العمل عن مجالات متعددة في عمليات المكتب ترى فرقة العمل أنه قد يكون من المفيد تعزيز الشفافية والمساءلة والكفاءة فيها. وتعتقد فرقة العمل أن هذه فرصة لا يمكن للمنظمة أن تضيعها.