

June 2011



منظمة الأغذية
والزراعة للأمم
المتحدة

联合国
粮食及
农业组织

Food and
Agriculture
Organization
of the
United Nations

Organisation des
Nations Unies
pour
l'alimentation
et l'agriculture

Продовольствен
ная и
сельскохозяйств
енная
организация
Объединенных
Наций

Organización
de las
Naciones Unidas
para la
Agricultura y la
Alimentación

A

المؤتمر

الدورة السابعة والثلاثون

روما، 25 يونيو/حزيران – 2 يوليو/تموز 2011

بيان المدير العام

السيد رئيس المؤتمر،

السيد الرئيس المستقل للمجلس،

سعادة الوزراء،

السفراء والممثلون الدائمون الكرام،

أصحاب السعادة، السيدات والسادة،

اسمحوا لي بادئ ذي بدء أن أرحب بكم جميعا في روما، وخاصة أولئك الذين قدموا من أماكن بعيدة من مختلف أنحاء العالم للمشاركة في أعمال الدورة السابعة والثلاثين لمؤتمر منظمة الأغذية والزراعة التي تكتسي أهمية حيوية بالنسبة لمستقبل منظمنا.

خلال السنوات القليلة الماضية، مرت المنظمة ببعض الفترات الأكثر إثارة. ففي الآونة الأخيرة، كان عليها أن تواجه تحديات عدة وتكثف أنشطتها على جبهات مختلفة، مع النهوض بالمهمة المزدوجة المتمثلة في معالجة حالات الطوارئ وقضايا الأمن الغذائي على المدى الطويل، في الوقت الذي تشهد فيه أيضا إحدى عمليات الإصلاح الأعظم والأشمل في تاريخ منظومة الأمم المتحدة بأكملها. ولكن هل كانت المنظمة على أهبة الاستعداد لمواجهة كل هذه التحديات بطريقة تتسم بالكفاءة والفعالية، لا سيما في ظل أزمات غذائية ومالية واقتصادية عالمية؟

لهذا السبب، اخترت أن ينصب تركيز خطابي الأخير أمام مؤتمر المنظمة اليوم ليس على البرامج والأنشطة في إطار البيئة الخارجية، كما فعلت في اجتماعات سابقة، وإنما على الإصلاحات والتغييرات التي حدثت داخل المنظمة خلال فترة ولايتي كمدير عام في جهدنا الجماعي لجعلها أكثر كفاءة وفعالية في خدمة أعضائها والوفاء بولايتها.

(رؤية المدير العام ومنظمة الأغذية والزراعة في عام 1994)

كان لي شرف مباشرة مهام كمدیر عام للمنظمة في 1 يناير/ كانون الثاني 1994. وأصبح البرنامج الذي اقترحته ووافق عليه المجلس في يونيو/حزيران من نفس السنة أساس عملي. وتمثل هدفه في تحويل المنظمة، ليس فقط استجابة للسياق العالمي المتغير في فترة ما بعد الحرب الباردة، ولكن أيضا لإدخال تغييرات في بيئة العمل الداخلية بهدف وضعها في موقف أفضل لمساعدة الدول الأعضاء والمجتمع الدولي على بلوغ الهدف الحيوي المتمثل في تحقيق الأمن الغذائي العالمي.

وكان يتعين على المنظمة تجاوز الإجراءات المركزية وتحديث أساليب الإدارة. وتمثل هدفي في تبسيط هيكلها ومواءمته مع أولوياتها. وكانت نسبة كبيرة من موظفي المنظمة في المقر بحاجة إلى أن تكون أقرب إلى الأنشطة الميدانية. وكان لابد من تحديث تكنولوجيات المكاتب والاتصالات والنهج الجديدة لإدارة الموارد البشرية. كما كان لا بد من العمل على تكامل نظم المعلومات المتناثرة في برامج مختلفة وفي قواعد بيانات التي لا يوجد ارتباط بينها. وعلاوة على ذلك، كان يتعين وضع عملية التخطيط لدورة الميزانية لمدة سنتين وخطة متوسطة الأجل لمدة أربع سنوات في إطار رؤية استراتيجية طويلة الأجل.

وكان من الواضح بالنسبة لي في ذلك الوقت أنه يتعين على المنظمة أن تواجه أيضا بيئة جديدة تتمثل في التغيرات السياسية وتحول النظام الاقتصادي الدولي وانخفاض تدفق المساعدات المقدمة للزراعة وتحرير التجارة في المنتجات الزراعية والضغط المتزايد على الموارد الطبيعية وبروز جهات فاعلة جديدة على الساحة الإنمائية وزيادة عدد حالات الطوارئ الغذائية والتكنولوجيات المبتكرة الثورية في مجالي الاتصالات والمعلومات.

وبدأت على الفور عملية إعادة تفكير شاملة واستشارية بهدف استعراض الأولويات وتقدير الهيكل وتقييم ممارسات عمل المنظمة حتى يتسنى لها أن تفي بولايتها وأن تصبح مركزا زراعيا دوليا للتميز بيسر الحصول على المعرفة في مختلف أرجاء العالم.

وبعد استعراض مفصل أجرته فرقته فرقتان في المقر والميدان معنيتان بعملية الانتقال، أعيد تركيز برامج المنظمة وعملها على الموضوع الرئيسي المتمثل في تحقيق "الأمن الغذائي" والإجراءات الوقائية لمكافحة الآفات والأمراض الحيوانية والنباتية العابرة للحدود. واقرن ذلك بخطة لتحسين الحوكمة في المنظمة. وكان هدفها تطبيق اللامركزية على العمليات وتبسيط الإجراءات الإدارية والمالية وتحسين التخطيط ووضع الميزانية وتحديث نظم المعلومات والاتصالات والنهوض بترتيبات مراجعة الحسابات، مع السعي باستمرار إلى زيادة الوفورات وتحقيق مكاسب الكفاءة من خلال خفض تكلفة المدخلات وإدخال التحسينات العملية وتحسين تدابير استرداد التكاليف.

وشكلت هذه العناصر ركائز الإصلاح المطلوب، وأدرجت في العملية التي بدأت عام 1994، وتمت دراستها بشكل أعمق عام 2005 وباتت تمثل الآن جزءاً لا يتجزأ من خطة العمل الفورية لتجديد المنظمة بعد إنجاز الاستعراض الخارجي المستقل للمنظمة.

(منظمة الأغذية والزراعة اليوم)

اليوم لدينا منظمة مختلفة عما كانت عليه قبل ثماني عشرة سنة. فهي منظمة أفقية بشكل أكبر وأبسط وأقل هرمية وذات هيكل يستند إلى النتائج وأكثر توافقاً مع الأهداف المحددة. ويتمتع المديرون، في المقر والمكاتب الميدانية على السواء، بمستوى أكبر من تفويض السلطات والمسؤولية ويخضعون لمساءلة أشد.

وقد تغير الهيكل التنظيمي في المقر من أجل تحسين تناسق إدارات المنظمة وتعزيز العمل المتعدد التخصصات في المجالات الرئيسية، مثل إدارة المعرفة وبناء القدرات، ولكن أيضاً لمواجهة تحديات تغير المناخ والطاقة الحيوية والتغذية. وتم إعادة تجميع الوحدات المتناثرة بغية تجميع أكثر فعالية للمسؤوليات. وانخفض عدد موظفي الدعم في إطار البرنامج العادي في المقر بنسبة 54 في المائة. كما انخفض عدد الموظفين من درجة مدير في مختلف أرجاء العالم من 261 إلى 118 موظفاً فحسب. ووضع هيكل جديد للمقر في يناير/كانون الثاني 2010 بهدف ضمان نطاق للمراقبة يمكن إدارته والحد من الآثار المحتملة للعمل "بمعزل عن الآخرين" واعتماد أساليب إدارة مرنة على مستويات أدنى تستند إلى خفض عدد الوظائف العليا.

ووافق المؤتمر عام 1999 على أول إطار استراتيجي، وهو ما سمح بوضع منظور طويل الأجل لعمل المنظمة وتوجيه مهمة المنظمة ورؤيتها، فضلاً عن أهدافها الاستراتيجية. وتحدد الخطة المتوسطة الأجل الأهداف والنتائج من أجل ضمان التناسق مع برنامج العمل والميزانية لمدة سنتين.

وفي إطار خطة العمل الفورية، وُضع إطار جديد مستند إلى النتائج ابتداءً من عام 2010. ومكّن ذلك من تصميم البرامج واعتماد العمليات لتحديد الأولويات وإدارة الموارد. ولا ينصب التركيز على ما تقوم به المنظمة، بل أيضاً على الآثار الناجمة عن الأنشطة التي تضطلع بها. ويوضح الإطار الاستراتيجي الجديد للفترة 2010-2019 رؤية المنظمة والأهداف العالمية التي يحددها الأعضاء. وأدت هذه العملية إلى القيام باختيارات في مجالات العمل التي يتعين التركيز عليها وإزالة التركيز عنها خلال فترة السنتين القادمة.

وتعمل المنظمة اليوم بالاستناد إلى عمليات إدارية ومالية تتسم بقدر أكبر من التبسيط وأساليب أفضل للتخطيط والميزنة والمساءلة. وقد أدت الاستعاضة عن نظم الموارد البشرية والمالية القديمة التي تم تطويرها داخلياً، وهي نظام إدارة الميزانية والمالية والنظام الحاسوبي لإدارة شؤون الموظفين والنظام الحاسوبي لتخطيط البرامج وإعداد الميزانيات، بنظام

أوراكل لتخطيط الموارد في المنظمة، إلى تغيير جذري في طريقة عمل المنظمة، وإلى تجاوز نظام المعلومات المحدود والمقيّد الذي شهدته في أوائل تسعينات القرن الماضي. وتم تنفيذ المكون الأول، الذي يغطي الجانب المالي، في عام 1999، في حين بدأ العمل بالمكون الثاني الذي يعالج إدارة الموارد البشرية والرواتب عام 2007. وأفضى هذا النظام المتكامل الجديد إلى تحسين مراقبة تدفق المعاملات بشكل ملحوظ، وكذلك إلى تعزيز قدرات المنظمة في مجال الإبلاغ ومن خلال أدوات إدارة جديدة. ونتيجة لذلك، استفادت العمليات التجارية من حيث الكفاءة والتوقيت والتكاليف. كما أسفر ذلك عن إدارة أنجع للموارد البشرية، وجعلها وثيقة الصلة بالأهداف التنظيمية.

وفي عام 2007، أنشئ مركز للخدمات المشتركة يضم مركزاً في بودابست ومركزين في بانكوك وسانتياغو كجزء من الجهود المتواصلة لخفض التكاليف الإدارية وتحقيق مكاسب الكفاءة. وتسنى للمنظمة من خلال هذه الخطوة توحيد المعاملات الإدارية وتبسيطها وتنسيقها ونقلها إلى مواقع أقل تكلفة، وبالتالي تحقيق المزيد من الوفورات. وفي هذا السياق، نرى مواصلة توحيد المراكز الثلاثة في مركز عالمي واحد أمراً لا غنى عنه.

ومع تنفيذ نظام تقييم وإدارة الأداء في عام 2010، تمكنت المنظمة من توفير تقييم أفضل وأشمل لأداء الموظفين مع تعزيز المساءلة والإنتاجية في مختلف وحدات المنظمة. كما أن هذا النظام يخلق "صلة للمساءلة" بين النتائج التنظيمية والأداء الفردي للموظفين — وهو ما يعتبر فائدة كبيرة ملموسة تؤثر في مختلف وحدات المنظمة وتدعمها في الإدارة من أجل تحقيق النتائج.

واليوم لدينا منظمة تتسم باللامركزية تعمل بشكل أكبر على مقربة من احتياجات البلدان الأعضاء وتستخدم على نحو أفضل القدرات المحلية. وتم إنشاء مكتب لدعم عملية اللامركزية وضمان تحقيق النتائج المنشودة في عام 1994. وفي البداية، أنشئت خمسة مكاتب إقليمية فرعية بفرق متعددة التخصصات من أجل تقديم خدمات لمجموعات من البلدان، مما أسفر عن زيادة بنسبة 81 في المائة في عدد الوظائف الفنية اللامركزية. ولدى المنظمة الآن ما مجموعه 13 مكتباً إقليمياً فرعياً وفرقة متعددة التخصصات، تتمتع بمجموعة من المهارات لتتماشى واحتياجات البلدان المعنية. وأدى ذلك إلى توزيع أكثر توازناً للموظفين بين المقر والميدان. وبين عامي 1994 و 2011، تراجع عدد الموظفين الفنيين الممولين من الميزانية العادية في المقر الرئيسي بنسبة 26 في المائة بينما تزايد عددهم بنسبة 20 في المائة المكاتب الميدانية. ونتيجة لذلك، ارتفعت نسبة الموظفين الفنيين في الميدان قياساً إلى الموجودين في المقر، باستثناء الموظفين الفنيين الوطنيين، من 21 في المائة إلى نسبة 34 في المائة خلال الفترة نفسها.

وعلاوة على ذلك، تطور دور المكاتب القطرية من الاضطلاع في الغالب بوظائف الاتصال إلى تخطيط أنشطة المنظمة وتنفيذها على الصعيد القطري. ونقلت بشكل تدريجي الواجبات المتعلقة بعمليات المشاريع الميدانية إلى المكاتب الميدانية، وتعززت الروابط المحلية بتعيين موظفين وطنيين بمستوى عال من الكفاءة بتكاليف أقل بكثير مقارنة بموظفين دوليين من نفس المستوى.

وتسارعت بشكل ملحوظ وتيرة الجهود الإجمالية المبذولة لتطبيق اللامركزية، وذلك بفضل الموارد الإضافية التي أتاحتها البلدان الأعضاء. وتشمل الإجراءات الرئيسية التي أنجزت بالفعل ما يلي: إشراك المكاتب الإقليمية في عملية صنع القرار بشأن المسائل المتعلقة بالسياسات والبرامج؛ ونقل الإشراف على الموظفين الفنيين القطريين وممثلي المنظمة إلى المكاتب الإقليمية؛ وإدارة موارد برنامج التعاون التقني في حالات غير حالات الطوارئ في الإقليم؛ وزيادة تفويض السلطات في مجالي المشتريات والموارد البشرية.

وتشمل الإجراءات الجارية التكامل التام لموظفي المكاتب الميدانية في نظام الإدارة المستندة إلى النتائج؛ واستعراض مجموعة المهارات في المكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية؛ وزيادة تدريب الموظفين لتحسين الاستجابة للمهام الجديدة والاحتياجات المتغيرة للبلدان الأعضاء؛ وزيادة استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات الحديثة. ويساهم الأثر التراكمي لجميع هذه الإجراءات بشكل كبير في عمل المنظمة "كمنظمة واحدة"؛ مع وجود قوة عمل أكثر تماسكا وتكاملا في المنظمة.

ومما يدل بوضوح على نمو شبكتنا الميدانية هو أن هذه المكاتب باتت تصرف الآن حوالي 600 مليون دولار سنويا، وهو ما يمثل زيادة بنسبة 190 في المائة مقارنة بما كانت عليه في عام 2004. ونظرا إلى أن هذه المكاتب تحتاج إلى الحصول على الأدوات اللازمة وعلى نظم المنظمة لتقديم الخدمات على نحو فعال، فإن المنظمة، جنبا إلى جنب مع سائر منظومة الأمم المتحدة، تنكب على تنفيذ مشروع كبير لتطبيق المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، لضمان الامتثال لمعايير الإبلاغ المالي المعترف بها والمستقلة وأفضل الممارسات بهذا الشأن المطلوبة من قبل الأعضاء والجهات المانحة. ونحن نستخدم مشروع المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام لاعتماد عمليات تشغيلية ومالية جديدة في مختلف وحدات المنظمة بأكملها.

كما باتت المنظمة الآن مجهزة بشكل جيد بتكنولوجيا المكاتب والمعلومات الحديثة في مختلف وحدات المنظمة، مما يمكن الموظفين من العمل بمزيد من الكفاءة والفعالية. وبحلول عام 1999، بالفعل توسعت خدمات البريد الإلكتروني لتشمل جميع المكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية ومكاتب الاتصال والمكاتب القطرية. وتتمتع جميع المكاتب اليوم بإمكانية الوصول الكامل إلى الإنترنت، وتم تزويد أكثر من 50 بلدا بتسهيلات المؤتمرات بواسطة الفيديو. وهو ما يسر كثيرا تبادل المعلومات في مختلف وحدات المنظمة، وأسفر عن تحسينات كبيرة في حجم ونوعية الاتصالات بين المكاتب وكذلك عن تخفيض الوقت اللازم لمعالجة القضايا الحرجة. كما أدى ذلك إلى وجود قوة عمل تتنقل بشكل أكبر، مما يُسهّل استجابة المنظمة لحالات الطوارئ والتمكين من التعبئة السريعة للموظفين في فترات ذروة الطلب.

ولدينا اليوم أيضا منظمة تتمتع بحوكمة مؤسسية جيدة وعملية رقابة داخلية أكثر استقلالية. وسعيا إلى تحسين إبراز الرؤية الجديدة لوظيفة الرقابة الداخلية وتعزيزها، تحول مكتب المراجعة الداخلية للحسابات في عام 1997 إلى

مكتب المفتش العام، وتم تعزيز ولايته. وفي عام 2000، وضع ميثاق للمكتب، إذ تم توحيد مختلف عناصر وبيانات نظام المراجعة الداخلية للحسابات ليكون بمثابة أداة مهمة وحديثة ومستقلة في المنظمة.

وفي عام 2003، أنشئت لجنة لمراجعة الحسابات تتألف من خمسة أعضاء داخليين واثنين من الأعضاء الخارجيين لتكون بمثابة جماعة استشارية للمدير العام ومكتب المفتش العام. واتخذ قرار في وقت لاحق لجعل اللجنة، تتألف من أعضاء خارجيين فحسب، اعتباراً من عام 2008. وهكذا، حققت المنظمة أيضاً مستوى أفضل من التحكم في تنفيذ التوصيات المتعلقة بالمراجعة. وأعطى مكتب المدير العام المثل عن طريق اعتماد توقيع مزدوج للمسؤول الإداري والمالي والمدير العام المساعد للشؤون الإدارية والمالية لجميع المدفوعات التي يقوم بها مكتب المدير العام. وخضعت عملياته للمراجعة 180 مرة من قبل مكتب المفتش العام منذ عام 1994 واستعرضت التقارير خلال 70 اجتماعاً لمكتب المدير العام واللجنة المعنية بالوضع المالي.

وأنجزت المنظمة أيضاً بنجاح مسؤوليتها الائتمانية عن إدارة أكثر من مليار دولار أمريكي من الموجودات الاستثمارية، فيما يتعلق بالأموال القصيرة الأجل التي أوكلتها الجهات المانحة إلى المنظمة لإنفاقها على المشاريع، والأموال الطويلة الأجل التي وضعت جانباً على مدى سنوات عديدة للمساعدة في تمويل الالتزامات الخاصة بالموظفين بعد نهاية الخدمة. وأعيد تنظيم توزيع الأصول الاستراتيجية للمحافظ الاستثمارية في عام 2004 بحسب نوع الأصول وتركيبية العملات، واعتمدت معايير جديدة لتراعي على النحو المناسب النهج التحوطي إزاء المخاطر. وساعدت هذه الإجراءات المنظمة على تجاوز الأزمة المالية العالمية خلال الفترة 2008-2009 بشكل أفضل من كثير من المنظمات النظرية. وتوجيهات من اللجنة الاستشارية الخارجية المعنية بالاستثمارات، تنطوي على خبراء من مؤسسات ذات شهرة عالمية، تواصل المنظمة تعديل ولاياتها الخاصة بالاستثمارات لمواكبة ارتفاع المساهمات الطوعية. وما زالت ترى أن الموجودات تحقق أداءً إيجابياً وتظل تركز على ضمان سلامة هذه الأصول.

ولدينا اليوم منظمة تتمتع بوضع مالي قوي. فخلال سنوات تسعينات القرن الماضي وحتى عام 2007، عانت المنظمة من نقص في السيولة النقدية بسبب الاشتراكات غير المسددة من الأعضاء في البرنامج العادي، واضطرت لاقتراض ما يصل إلى 104 مليون دولار أمريكي من البنوك لتغطية نفقاتها لتنفيذ العمليات. ويسرني أن أشير اليوم إلى الوضع النقدي للبرنامج العادي للمنظمة يبلغ أكثر من 180 مليون دولار أمريكي. ووصلت مواردنا من خارج الميزانية المتأتية من الجهات المانحة، والموجودة في حساب للإنفاق على المشاريع، ما يقرب من 900 مليون دولار أمريكي.

أصحاب السعادة، السيدات والسادة

(التمثيل الجغرافي والجنساني)

أدركت المنظمة تماماً، في إطار تحقيق رؤيتها كمنظمة فنية عالمية، الحاجة الماسة إلى وجود قوى عاملة، تبرز التنوع الجغرافي والجنساني. وهكذا اتخذت تدابير بهدف زيادة عدد الموظفين من البلدان غير الممثلة والبلدان ذات التمثيل الناقص، فضلاً عن نسبة تعزيز النساء في الوظائف الفنية والوظائف العليا.

واليوم، وفي حين ارتفع عدد البلدان الأعضاء من 169 سنة 1994 إلى 191 بلداً، هناك 41 بلداً فقط غير ممثل، قياساً إلى 53 بلداً في عام 1994. وعلى النقيض من ذلك، انخفض عدد البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً من 64 بلداً إلى 8 بلدان فقط. ونتيجة لذلك، تراجع نسبة المواطنين من البلدان ذات التمثيل الزائد في الوظائف الفنية المدرجة في برنامج العمل والميزانية من 51 في المائة في يناير/كانون الثاني 1994 إلى 18 في المائة في مايو/أيار 2011. وخلال الفترة ذاتها، ارتفعت نسبة النساء في الوظائف الفنية ووظائف المديرين والمناصب الإدارية العليا من 16 في المائة إلى 34 في المائة.

وبالإضافة إلى ذلك، أحرز تقدم كبير في وضع اللمسات الأخيرة على مشروع خطة العمل الاستراتيجية للموارد البشرية بشأن التوازن بين الجنسين. وتم تنقيحه في أواخر عام 2010 على ضوء هدف الأمم المتحدة المعتمد في أواخر عام 2010 والمتمثل في نسبة 50 في المائة. كما وضعت أهدافاً للتمثيل الجغرافي والجنساني على مستوى الإدارات والمكاتب لعام 2011 في إطار جهد من المنظمة لبلوغ مجمل أهداف الخطة المتوسطة الأجل.

السيد رئيس المؤتمر

السيد رئيس المجلس المستقل

الوزراء، والسفراء، والممثلون الدائمون الكرام

أصحاب السعادة، السيدات والسادة

(الوفورات ومكاسب الكفاءة)

اسمحوا لي الآن بأن أعرض عليكم بعض الأرقام بغية إيضاح مكاسب الكفاءة الملموسة والفوائد الضخمة المتأتية من تدابير الإصلاح. ولقد أقر التقييم الخارجي المستقل بجهودنا المشتركة، المبذولة من جانب الإدارة والبلدان الأعضاء، ولاحظ، وأنا استشهد بما قال، أنه "يُسجل لصالح المنظمة وأعضائها التسليم بأهمية تحقيق وفورات في الكفاءة في معرض إدارة المنظمة والبرامج التقنية بغرض تعظيم موارد الميزانية الشحيحة من أجل العمل التقني".

وقد أسفرت الجولات المتلاحقة من التدابير الإصلاحية عن وفورات بلغ مجموعها 111.9 مليون دولار أمريكي سنوياً منذ عام 1994، وتوزعت هذه الوفورات على الفئات التالية:

- خفض تكاليف المدخلات، بما مجموعه 29.7 مليون دولار أمريكي سنوياً؛
- ترشيد عمليات الدعم الإداري والتشغيلي، بما مجموعه 34.2 مليون دولار أمريكي سنوياً؛
- خفض مستويات الوظائف، بإجمالي قدره 20.2 مليون دولار أمريكي تقريباً في السنة؛
- التعديل التدريجي لمزيج مدخلات الموارد البشرية، بما مجموعه 13.2 مليون دولار أمريكي في السنة؛
- توسيع قاعدة التمويل لبرنامج العمل عبر تحسين استرداد تكاليف الخدمات الخارجة عن الميزانية، وهو ما حقق 14.6 مليون دولار أمريكي في السنة.

وقد أكدت لجنة المالية جميع هذه الأرقام.

وتحققت هذه الوفورات والمكاسب رغم البيئة المالية الصعبة التي واجهت المنظمة. فقد انخفضت موارد البرنامج العادي للمنظمة بين عامي 1994 و2010 بنسبة 21 في المائة، وهبطت الموارد الإجمالية التي تشمل المساهمات الطوعية ولكنها لا تتضمن مساعدات الطوارئ بنسبة مرتفعة وصلت إلى 26 في المائة. وأضر ذلك كثيراً بقدرة المنظمة على تمويل التغييرات الواجب إدخالها على القوة العاملة لديها. وانخفض مجموع عدد الموظفين العاملين في المنظمة من 5,560 موظفاً عام 1994 إلى 3,750 موظفاً في ظل كل مصادر التمويل في مايو/أيار 2011، وهو ما يشكل هبوطاً بنسبة 33 في المائة. نعم، لم يكن ذلك بالأمر السهل، ولكننا قمنا به بخفض عدد وظائف المديرين في المنظمة بنسبة 53 في المائة. ولكننا أجرينا عملية تشاورية وشفافة، شاركت فيها كل اتحادات الموظفين. وفي العمليات الثلاث أو الأربع الكبرى لتخفيض عدد الوظائف، تمكنا من العثور على الدوام على حلول سليمة من الناحية الاجتماعية بالتشاور مع الهيئات التمثيلية للموظفين لإجراء التبسيط اللازم دون إجبار موظف واحد أبداً على مغادرة المنظمة رغماً عنه.

وبالإضافة إلى ذلك، تتحمل المنظمة المسؤولية عن أمن الموظفين في المقر ومكاتب شؤون الموظفين في أكثر من 110 بلداً. كما تستقبل آلاف الزوار كل سنة. وعلاوة على ذلك، ففي عام 2005، قبلت المنظمة مسؤولية الموظف المعين للأمم المتحدة لدى إيطاليا، ونتيجة لذلك، يُطلب منها توفير الحماية لأكثر من 6400 موظف من موظفي الأمم المتحدة وأسرههم والاستشاريين/العاملين بمقتضى اتفاقات الخدمات الشخصية في إيطاليا، فضلاً عن أصول ومباني 27 وكالة يعملون فيها. وتمشيا مع المخاوف الأمنية المتزايدة، تزايدت ميزانية البرنامج العادي المخصصة للترتيبات الأمنية لتلبية هذه الاحتياجات.

أصحاب السعادة، السيدات والسادة

(برنامج العمل والميزانية للفترة 2012-2013)

لنتحدث الآن عن الميزانية.

إننا نقف الآن على مفترق طرق يقضي إلى منظمة فعالة وكفاءة وقادرة على تسليم النتائج إلى أعضائها. ولن يقدم هذا المؤتمر التوجيه فحسب بشأن معالم الطريق المقبلة نحو تنفيذ عملية تجديد المنظمة بل إن عليه أيضاً مسؤولية تحديد مستوى الموارد لفترة السنتين المقبلة في برنامج العمل والميزانية 2012-2013.

وقبل 18 شهراً فحسب وافق المؤتمر على إطار استراتيجي عشري جديد موجه نحو النتائج وعلى خطة متوسطة الأجل مدتها أربع سنوات لإرشاد عمل المنظمة. كما أعرب مؤتمر عام 2009 عن ثقته بالوجهة التي تتخذها المنظمة عبر موافقته على مستوى الميزانية للفترة 2010-2011 مما أتاح لنا أن ننفذ تنفيذاً كاملاً برنامج العمل، بما في ذلك حزمة الإصلاحات في إطار خطة العمل الفورية. وردد الشركاء صدى هذه الثقة بتقديم مساهمات طوعية تزيد بنسبة 25 في المائة عن تقديراتنا لهذه الفترة المالية، مما عزز بالتالي من أثر عملنا ولاسيما في مساعدة البلدان على التعامل بسرعة مع آثار تقلبات أسعار الأغذية.

[ما الذي نقوم به]

إن اقتراحي المتعلق بفترة السنتين المقبلة هو اقتراح تطوري لا ثوري. فهو يمثل بأمانة لأطر النتائج في الخطة المتوسطة الأجل للفترة 2010-2013، ولكنه يسعى مع ذلك إلى تحقيق التحسينات. وعلى سبيل المثال فقد أصغينا بعناية لآراء المؤتمرات الإقليمية واللجان الفنية بشأن أولويات عمل المنظمة. وبقيامنا بذلك فقد حددنا مجالات التركيز وإزالة التركيز ضمن خطتنا المتوسطة الأجل بغية النهوض بوجهة الاهتمام في عمل المنظمة. وتدرك الدول الأعضاء والأمانة بأنه ما يزال هناك متسع للتحسين في تحديد الأولويات في ضوء ما نكتسبه من خبرات. ونحن نسعى في المقام الأول إلى تسليم نتائج قابلة للقياس في الميدان، والاضطلاع بولاية المنظمة الشاملة على المستوى القطري، ولاسيما من خلال توفير مشورة السياسات الرفيعة، والمعلومات، وتطوير القدرات، والخدمات التقنية.

[كيف نعمل]

لقد أدركت على الدوام الحاجة إلى الانضباط المالي في النفقات العامة. وإن سجلنا في تحقيق زهاء 224 مليون دولار أمريكي من مكاسب الكفاءة المستدامة سنوياً على مدى الأعوام الثمانية عشر الماضية لخير شاهد على ذلك. ولقد أعيد استخدام بعض هذه المكاسب في العمل التقني للمنظمة، بينما جرت الاستفادة من بعضها الآخر في مجابهة آثار تخفيضات الميزانية على مدى عدة فترات مالية.

وعند إعداد مقترحات فترة السنتين المقبلة، أصررت شخصياً على التماس المزيد من مكاسب الكفاءة في نفقاتنا الإدارية استجابة لنداء الأمين العام للأمم المتحدة للقيام بفعل المزيد اعتماد على القليل من الموارد. ولذلك فقد حددت في اقتراح برنامج العمل والميزانية الصادر قبل ثلاثة أشهر مبلغ 26.5 مليون دولار أمريكي من مكاسب الكفاءة للفترة 2012-2013 في إطار الميزانية العادية. وأعيدت برمجة مكاسب الكفاءة هذه، إلى جانب المبلغ المعاد إدراجه من الوفورات العرضية غير المتكررة وقدره 10.4 مليون دولار أمريكي، بثلاث طرق. أولاً، أعيد تخصيص مبلغ 10.6 مليون دولار أمريكي من الوفورات الناشئة عن إجراءات خطة العمل الفورية لتمويل التكاليف المتكررة للمشروعات الجارية للخطة المذكورة. ثانياً، أعيد تخصيص مبلغ 10.4 مليون دولار أمريكي لتعزيز عمل المنظمة في آليات رئيسية مثل لجنة الأمن الغذائي العالمي والاتفاقية الدولية لوقاية النباتات؛ وللنهج المتعددة التخصصات للعناية بمسائل المياه، والتغذية، وانعدام الأمن الغذائي؛ ولتعزيز القدرة التوصيلية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المنظمة مع المكاتب الميدانية. وأخيراً، تم الاحتفاظ للوحدات التقنية والتشغيلية بمبلغ 15.9 مليون دولار أمريكي لتقوية تنفيذ برامجها.

وسأكون مقصراً إن لم أبرز أن جانباً من مكاسب الكفاءة هذه قد يتعرض للخطر. فسيؤدي الاقتراح المتعلق بتوحيد معالجة معاملات المكاتب الخلفية في المركز العالمي للخدمات المشتركة في بودابست إلى توليد وفورات كفاءة متكررة تبلغ نحو 2 مليون دولار أمريكي. وهذا الاقتراح مدروس بعناية، وأني لأشعر بالقلق حقاً بسبب صعوبة التوصل إلى توافق في الآراء بشأنه. وفي حال عدم إقرار هذا التدبير الإصلاحي فإن من الواجب زيادة مبلغ 2 مليون دولار أمريكي من الموارد الإضافية إلى اشتراكات الدول الأعضاء في الفترة 2012-2013.

وأشير هنا أيضاً إلى أن المؤتمر سينظر في توصية صادرة عن المجلس وتدعو إلى زيادة ميزانية مكتب التقييم بمبلغ 1 مليون دولار أمريكي. وفي حال اعتماد هذا الاقتراح فإن الحاجة ستدعو إلى تحديد مصدر للتمويل.

[مستوى الميزانية]

وعند اقتراحي لمستوى الميزانية اللازم لتنفيذ برنامج العمل، أدرك إدراكاً عميقاً الحاجة إلى التقليل من الأثر على اشتراكات الأعضاء المقررة في هذه الفترة من الظروف الاقتصادية والمالية العسيرة. وهكذا فإن اعتمادات الميزانية الصافية المقترحة البالغة 1 046.9 مليون دولار أمريكي تبرز توجيهات اللجان الفنية والاجهزة الرئاسية بشأن زيادة بنسبة 4.6 في المائة ناشئة عن مسألتين ماليتين.

أولاً، قمت بإعادة إدراج مبلغ 10.4 مليون دولار أمريكي من الموارد التي كان مؤتمر عام 2009 قد حذفها من ميزانية الفترة 2010-2011 كوفورات عرضية غير متكررة. وقد كان ذلك قراراً اتخذته المجلس. وجرى التعويض قليلاً عن الزيادة الناجمة بتخفيض قدره 1.8 مليون دولار أمريكي في تكلفة خطة العمل الفورية الممولة تماماً من صافي الاعتمادات.

ثانياً، تصل زيادات التكاليف التقديرية اللازمة للحفاظ على القوة الشرائية إلى 37.8 مليون دولار أمريكي وفقاً للتقديرات الحالية. ويمثل ذلك انخفاضاً بقيمة 10.2 مليون دولار أمريكي من المبلغ المقدّر في فبراير/شباط والمعروض في اقتراح برنامج العمل والميزانية في مارس/آذار. ويستند تحديث التقديرات إلى معلومات حديثة توافرت في أواخر أبريل/نيسان وناشئة في المقام الأول عن قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي يُنتظر أن تترك أثراً انخفاضياً على التكلفة المقبلة لخدمات العاملين. وقد تم تزويد المؤتمر بمعلومات إضافية بشأن هذه المسألة.

وإني لأعرب عن امتناني لما يبديه الأعضاء من التزام بحماية برامجنا، كما أقر بالحاجة إلى المرونة في تنفيذ البرنامج مع مواصلة ممارسة الانضباط المالي. وإني ألتزم بتحقيق المزيد من الوفورات للتعويض عن أثر ارتفاع التكاليف على مستوى الميزانية لفترة السنتين 2012-2013، مع حماية البرامج الفنية. وقد حددت خمسة مجالات حيث سنواصل تحقيق المزيد من من الوفورات المتأتية عن زيادة الكفاءة من خلال: استعراض إنشاء الوظائف المقترحة والحد من ذلك؛ والتقليل من حجم السفر في المهام الرسمية؛ وترشيد إعداد المنتجات الإعلامية؛ وتحسين استرداد التكاليف المرتبطة بالأنشطة من خارج الميزانية؛ والبحث عن الفرص لتغطية بعض أنشطتنا المدرجة في الميزانية والتي تغطيها المساهمات الطوعية الأساسية في إطار الميزانية المتكاملة. ومما يبعث الحماس أن الأعضاء أجروا مناقشات بناءة في هذا الصدد يَسرّها المساعي الحميدة للرئيس المستقل للمجلس بمساندة من الأمانة، وأنا أطلع إلى حصيلة مداولاتكم.

وللمرة الأولى، ستتاح لنا الفرصة لتعديل اقتراحات برنامج العمل والميزانية بعد المؤتمر لمراعاة قراراتكم وتوجيهاتكم. وأني أطلع إلى العمل معكم خلال الأيام القادمة من أجل الاتفاق على مستوى للميزانية يمكننا من تنفيذ برنامج العمل المقترح بشكل كامل، مع بذل قصارى الجهود لإنجاز ذلك على النحو الأمثل من حيث الكفاءة والفعالية.

(ملاحظات ختامية)

أصحاب السعادة، السيدات والسادة

لقد صببت اهتمامي اليوم على الإصلاحات المطبقة منذ عام 1994. غير أن الإصلاح عملية متواصلة تتكيف من خلالها المنظمة مع البيئة الخارجية المتغيرة التي تعمل في ظلها. ومن المتعذر تحقيق النجاح دون المشاركة الكاملة والنشطة للموظفين، ومن حسن طالعي أنني حظيت بالدعم التام والشامل من موظفينا العاملين في مختلف أرجاء العالم عندما أطلقت استقصاء للموظفين. ووفر لنا هذا الاستقصاء معلومات ثمينة للغاية من الموظفين الذين أشارت نسبة تزيد على 50 في المائة منهم إلى أنهم يستفيدون من الإجراءات الرئيسية المتخذة في إطار إصلاحات خطة العمل الفورية، وهو ما يبعث على الارتياح الشديد. كما زدنا الموظفون بمعلومات بشأن المجالات التي نحتاج إلى التحسين فيها، وستعمل الإدارة مع الموظفين لإعداد إجراءات تكفل معالجة كل الشواغل.

وأود أن أعرب عن تقديري وإعجابي بما يبديه الموظفون من التزام عميق ودعم متواصل لتجديد المنظمة وتحديثها. وإن حجم ما قدموه، وأسره، من تضحية وعطاء لم يحدد بعد وقد يظل مجهولاً إلى الأبد. ولقد تأثر معظم الموظفين بالإصلاحات، وظلوا على حماسهم لها رغم ما يكتنف مثل هذه التغييرات العميقة من لبس وإجهاد.

ومع نهاية ولايتي في ديسمبر/كانون الأول 2011 ستنتمتع المنظمة بأساس متين تركز إليه في تصديها لتحديات الألفية الجديدة بطريقة أشد كفاءة وفعالية. وأدت الإصلاحات منذ عام 1994 إلى إرساء أولويات جلية، وهيكل أشد مرونة، وعمليات لامركزية، وإدارة حديثة، وإجراءات مبسطة، مع رعاية الصلات القائمة بين البلدان الأعضاء، والموظفين، والشركاء، في الوقت ذاته. ولقد نعمت أنا ذاتي بفوائد التجديد. فقد لاحظت تبسيط عملية اتخاذ القرارات عبر تفويض الصلاحيات. وفي أسفاري الأخيرة عاينت بنفسني الفعالية المعززة للمكاتب القطرية، وحسن تدريبها وتوصيلها التكنولوجي، وقدرتها المتعظمة على الانخراط الاستراتيجي مع المؤسسات الحكومية والشركاء الإنمائيين من خلال تحسين اقتسام المعارف في مختلف أرجاء المنظمة.

ومن الصحيح أنني سأغادر المنظمة التي أنفقت فيها رداً طويلاً من حياتي وعانيت فيها أحياناً من بعض الإحباط، ولكنني الحق يقال نعمت فيها بالكثير من الرضا. لقد شارفت الرؤية التي حملتها منذ ثمانية عشر عاماً على التحقق. وإنني لأرى ذلك. وبمقدوري أن أتلص ذلك بالفعل في الكثير من البلدان، لاسيما في أفريقيا التي تحقق الآن الأمن الغذائي. ولدينا اليوم منظمة تنعم بالتحول والتجديد. منظمة تواقة إلى التعلم، ومتسمة بالتركيز، ومهيأة للتعامل مع القرن الحادي والعشرين. إنها منظمة يتعاون فيها الأعضاء، والإدارة، والموظفون تعاوناً وثيقاً كفريق واحد لهدف أوحده، ألا وهو استئصال الجوع والفقر المدقع من على ظهر البسيطة.

وستتوَّج الإجراءات التي ستُتخذ خلال الأشهر الثمانية عشر المقبلة عملية الإصلاح، وأنا متأكد أن خلفي، السيد خوسيه غرازيانو دا سيلفا José Graziano da Silva، الذي انتخبتموه يوم أمس سيستفيد من الجهد الدؤوب الذي بذلناه دون هوادة على مدى تلك السنوات الطويلة من خدمتنا في كفاحنا لتحقيق آمال الآباء المؤسسين للمنظمة. وأنا على ثقة من أنه سيواصل عملية الإصلاح، وينجز بنجاح تنفيذ خطة العمل الفورية.

وأخيراً، أود أن أقول إن المنظمة التي نمتلكها اليوم هي ثمرة جهودنا الدؤوبة المشتركة. وأتقدم بالشكر لكل البلدان الأعضاء لما أبدته من ثقة وقدمته من دعم متواصل طيلة هذه السنوات، وهو دعم ما كان لنا بدونه أن نصل إلى ما وصلنا إليه اليوم. وبالطبع فلا بد من أن أعرب عن امتناني الصادق للبلد المضيف إيطاليا لوفادتها الكريمة.

وأود أيضاً أن أتوجه بالشكر إلى زوجتي وأفراد عائلتي على ما تحلوا به من صبر رغم الساعات الطويلة التي قضيتها في خدمة المنظمة، والعديد من الأسفار التي قمت بها إلى البلدان الأعضاء. وأنا ممتن لما قدموه من دعم كبير خلال مختلف ولاياتي.

أشركم جميعاً على حسن إصغائكم وأتمنى لكم كل نجاح في تغطية جدول الأعمال الوافر المطروح أمامكم هذا الأسبوع.