

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

المجلس التنفيذي

الدورة العادية الثانية

روما، ١٦ - ١٨/٥/٢٠٠١

تقرير وحدة التفتيش المشتركة

مقدمة للمجلس لنظر فيها

تقارير وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة
بعمل برنامج الأغذية العالمي



Distribution: GENERAL

WFP/EB.2/2001/8

6 April 2001

ORIGINAL: ENGLISH

مذكرة للمجلس التنفيذي

الوثيقة المرفقة مقدمة للمجلس التنفيذي لينظر فيها

تدعو الأمانة أعضاء المجلس الذين يرغبون في إبداء بعض الملاحظات أو لديهم استفسارات تتعلق بمحتوى هذه الوثيقة الاتصال بموظفي برنامج الأغذية العالمي المذكورة أسماؤهم أدناه، ونرجو أن يتم الاتصال قبل ابتداء اجتماعات المجلس التنفيذي بفترة كافية.

أمين المجلس التنفيذي ورئيس وحدة العلاقات بين الوكالات (REC):
Mr. T. Yanga رقم الهاتف: 066513-2603

موظف العلاقات بين الوكالات (RECI):
Ms M. Catena رقم الهاتف: 066513-2367

الرجاء الاتصال بمشرف وحدة التوزيع وخدمات الاجتماعات إن كانت لديكم استفسارات تتعلق بإرسال الوثائق المتعلقة بأعمال المجلس التنفيذي أو استلامها وذلك على الهاتف رقم: (066513-2328).



مشروع القرار

هذه الوثيقة مقدمة للمجلس ليأخذ علما بالتقارير المذكورة فيهان لاسيما تلك المشتملة على توصيات ذات الصلة بعمل البرنامج وتدعو المجلس أيضا إلى أن يأخذ علما باستجابة البرنامج لتلك التوصيات، بما ذلك تدابير المتابعة لحث الأمانة على مواصلة مناقشتها مع وحدة التفتيش المشتركة لتعزيز نظام المتابعة القائم حاليا.

معلومات أساسية

- ١- أنشئت وحدة التفتيش المشتركة بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ٢١٥٠ في دورتها الحادية والعشرين في عام ١٩٦٦. تتكون هذه الوحدة من أحد عشر مفتشا يتمتعون بصلاحيات واسعة للتفتيش في جميع المسائل المتعلقة بفعالية الخدمات والاستخدام الأمثل للأموال في منظومة الأمم المتحدة. وتقيم وحدة التفتيش المشتركة إذا ما كانت الأنشطة التي تضطلع بها المنظمات المشاركة في هذه الوحدة تتم بشكل اقتصادي وبشكل يوفر الاستخدام الأفضل للموارد المتاحة لتنفيذ هذه الأنشطة.
- ٢- المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة هي منظومة الأمم المتحدة والأجهزة الملحقة بها و١٤ وكالة من الوكالات المتخصصة في المنظومة، وافقت جميعها على النظام الأساسي لهذه الوحدة. وبرنامج الأغذية العالمي، بحكم تبعيته لمنظمة الأمم المتحدة من ناحية ومنظمة الأغذية والزراعة من الناحية الأخرى، هو من المنظمات المشاركة. ترسل تقارير هذه الوحدة إلى رؤساء المنظمات المشاركة ليحيلوها بدورهم إلى الأجهزة التشريعية لمنظمتهم.
- ٣- كلف المجلس بقراره رقم ١٩٩٨/م ت-س/٧ أن تقوم مكتب هيئة المجلس باستعراض تقارير وحدة التفتيش المشتركة وأن يقدم ملاحظاته للمجلس لينظر فيها.
- ٤- اعتمدت الجمعية العامة في دورتها الرابعة والخمسين لعام ١٩٩٩ قرارا يؤيد تعزيز نظام متابعة تقارير وحدة التفتيش المشتركة وتوصياتها. ويطلب القرار ضمن أشياء أخرى، من الأجهزة التشريعية للمنظمات المشاركة أن تستعرض التوصيات بدقة أكبر وأن توفر نظاما للمتابعة. وتقتراح الأمانة الاستجابة للقرار على نحو يتسم بالفعالية الاقتصادية والكفاءة والحرص. وقدمت الأمانة للدورة العادية الثانية للمجلس لعام ٢٠٠٠ اقتراحات بالاستجابة للقرار.
- ٥- أخذ المجلس بقراره رقم ٢٠٠٠/م ت-١٨/٢ علما بالمعلومات عن المتابعة التي طلبتها الوحدة وحث الأمانة على مواصلة النقاش بغية وضع نظام لمتابعة توصيات الوحدة. ولقد أتاحت بعثة الوحدة إلى البرنامج في مايو/أيار ٢٠٠٠ مناسبة لتبادل الآراء وتعزيز الحوار الذي إليه دعا المجلس.
- ٦- إن الوحدة والأمانة في حالة تشاور حاليا بغرض تحسين استجابة البرنامج لتقارير الوحدة.



٧- وفي الوقت الحالي فإن الأمانة تقدم استجابة لقرار المجلس التنفيذي رقم ٢٠٠٠/م ت-١٨/٢ حزمة من إجابات البرنامج ومتابعته لتوصيات الوحدة الصادرة في عام ٢٠٠٠ ذات الصلة بولاية وعمل البرنامج. وتتقدم هيئة المكتب للمجلس بهذه الاستجابة.

٨- أصدرت وحدة التفتيش المشتركة ثمانية تقارير في عام ٢٠٠٠ (أنظر القائمة) أربع منها ذات صلة بعمل البرنامج وهي:

(أ) استخدام الاستشاريين في الأمم المتحدة (JIU/REP/2000/2)

(ب) الخدمات المشتركة لمنظومة الأمم المتحدة في جنيف الجزء الثاني: دراسات حالات إفرادية (المركز الدولي للحساب الآلي، دائرة الخدمات الطبية المشتركة، قسم التدريب والامتحانات، خدمة الحقيبة الدبلوماسية، ودائرة المشتريات المشتركة) (JIU/REP/2000/5)

(ج) الموظفون الفنيون الشباب في مجموعة مختارة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: التوظيف، والإدارة والاستبقاء (JIU/REP/2000/7)

(د) تقرير وظيفة التفتيش في منظمات الأمم المتحدة (JIU/REP/2000/9)

٩- هنالك نسخ من هذه الوثائق متاحة لأعضاء المجلس الراغبين في المزيد من التفاصيل.

١٠- يضم الملحق تعليقات عن التقارير الأربعة الصادرة في ٢٠٠٠ وذات الصلة بعمل البرنامج مع نتائج وتوصيات التقارير. وتبع ذلك تعليقات مختصرة عن التقارير الخمسة الأخرى.

الملحق

تقارير وحدة التفتيش المشتركة - ٢٠٠٠

استجابة البرنامج	التوصية	عنوان وموضوع التقرير
<p>إن البرنامج يدعم معظم توصيات التقرير العشر دون الحاجة إلى القيام بعمل محدد تجاهها. ولست من هذه التوصيات صلة مباشرة بعمل البرنامج.</p>	<p><u>التوصية ١</u>: بهدف ضمان الالتزام الصارم بالأنظمة والقواعد وقرارات الجمعية العامة المتعلقة بالاستعانة بالاستشاريين، وخاصة من أجل تمكين رؤساء الإدارات والمكاتب من الوفاء بمسؤولياتهم ينبغي للأمين العام أن يأمر بما يلي:</p>	<p>JIU/REP/2000/2</p> <p>استخدام الاستشاريين في الأمم المتحدة</p> <p>التطبيق الفعلي للمبادئ التوجيهية المتعلقة بالسياسات التي تقرها الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن استخدام المنظمة للاستشاريين</p>
<p>مما يذكر أن تقرير الوحدة لا يتعرض لسياسات البرنامج في تعيين الاستشاريين ولكنه يعالج قضايا تهم الأمانة في الأمم المتحدة. وربما كان المفتشون في بحثهم عن "أفضل الممارسات" قد أجروا مقابلات مع موظفين من منظمة اليونسكو ومنظمة الأغذية والزراعة لأن آليات الميزنة في كلا المنظمتين والتوزيع الجغرافي شبيهة ببعضها.</p>	<p>إن استخدام الاستشاريين في البرنامج يجمع بين الحاجة إلى مدراء ذوي دراية ومهارات غير متوافرة لموظفية والحاجة إلى موظفين، لاسيما في حالات الطوارئ، للقيام بالأعباء الإضافية التي لا تسعها القوة العددية لموظفي البرنامج في وقت وجيز.</p>	
<p>إدراكا منه للقلق الذي أبدته الجمعية العامة والملاحظات التي أبدتها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ومجلس المراجعين ومكتب</p>		

تقارير وحدة التفتيش المشتركة - ٢٠٠٠

عنوان وموضوع التقرير

التوصية

استجابة البرنامج

الرقابة الداخلية رأى البرنامج أن من المهم إصدار منشور إداري عن استخدام الاستشاريين (HR/2000/001) وهذا المنشور موجود على الموقع الإلكتروني الداخلي للبرنامج. يبين هذا المنشور للمديرين معلومات عن الاستخدام الأمثل للخدمات الاستشارية ويوضح بجلاء مسؤوليات كل طرف ويحدد الوظائف والأتعاب المناسبة، ويلخص السياسات الإدارية التي تحكم هذا النوع من الاستخدام.

تجدر الإشارة هنا إلى أن الاستشاريين وفقا لتعريف لائحة الموظفين يعتبرون موظفين مما يمنحهم بعض المزايا. ومنهم لا يخضعون للنظام الضريبي للحكومات ويتمتعون بجواز سفر الأمم المتحدة لأسباب تتعلق بالأمن والحصانة إذا استخدموا لفترات تفوق الثلاثة أشهر. ولا تتجاوز عقودهم بالطبع ١١ شهرا.

(أ) وضع فرع التدريب والترقي الوظيفي نظاما أوتوماتيا لحصر الكفاءات يدخل فيه الموظفون حاليا البيانات الخاصة بهم.

(ب) يتطلب استخدام الخبراء الاستشاريين مصادقة الإدارات الفنية لاقتراح القسم المخدم لضمان أن الخبير المقترح مناسب من حيث التأهيل ولإبداء رأي إن كان هنالك ازدواجية في العمل المطلوب. هذا وقد وضع قسم الموارد البشرية بالتعاون مع مصلحة العمليات فريقا للاستجابة العاجلة لحالات الطوارئ

(أ) الإسراع بوضع قائمة حصر لمهارات الموظفين، وجعل قاعدة البيانات الموحدة متاحة لمدراء البرامج (الفقرتان ٤٣ و ٤٤)؛

(ب) إنشاء نظام معلومات إلكتروني يغطي جميع البرامج الفنية للأمم المتحدة حال توفر الإمكانيات الحالية، وجعل المعلومات متاحة لمدراء البرامج (الفقرات ٤٥ - ٤٨).



تقارير وحدة التفتيش المشتركة - ٢٠٠٠

عنوان وموضوع التقرير

التوصية

استجابة البرنامج

حيث يتم نشر الحد الأدنى من موظفي الطوارئ خلال ٢٤ ساعة من وقوع أزمة، مما يقلل من استخدام الخبراء الاستشاريين ويوفر الخبرة المتاحة من موظفي البرنامج في مرحلة انطلاق عملية الطوارئ؛

كما سبق

- (ج) ينبغي في غضون ذلك أن يستعرض مكتب إدارة الموارد البشرية جميع طلبات الخبرة الاستشارية للتأكد مما إذا كانت الخبرة المطلوبة متوفرة داخل المنظمة وإخطار رؤساء الإدارات والمكاتب بذلك. وبنفس الطريقة، ينبغي أن يستعرض مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات، في غضون ذلك جميع طلبات الخبرة الاستشارية ويخطر رؤساء الإدارات والمكاتب في حالات حصول ازدواج مع الأعمال أو الأنشطة التي قام بها أفراد أو إدارات أو مكاتب أخرى في الأمانة العامة أو تم الشروع فيها أو شك البدء فيها (الفقرتان ٤٩ و ٥٠).

التوصية ٢: ينبغي للأمين العام أن يورد في مقدمة الميزانية البرنامجية المقترحة، معلومات موجزة عن الاتجاهات في مستوى الموارد المطلوبة تحت بند "الاستشاريين والخبراء" بالمقارنة مع فترات السنتين السابقة (الفقرة ٥١).

التوصية ٤: ينبغي للأمين العام وضع إجراءات تنفيذية واضحة تتعلق بكيفية معاملة نفقات سفر الاستشاريين، كي لا تخل بالتوازن الجغرافي في مجال منح العقود. ويمكن أن يدرس، في



تقارير وحدة التفتيش المشتركة - ٢٠٠٠

عنوان وموضوع التقرير

التوصية

استجابة البرنامج

جملة أمور، ما إذا كان ينبغي تخصيص بند فرعي لنفقات سفر الاستشاريين ضمن اعتمادات الخدمات الاستشارية أو أن تكون في نهاية المطاف جزءا من ميزانية السفر الكلية لوحدة تنظيمية معينة (الفقرة ٧١).

التوصية ٥: ينبغي للأمين العام أن يدرس مختلف المنهجيات التي يمكن اتباعها لتحقيق التوازن الجغرافي في استخدام الاستشاريين وأن يقدم تقارير عن الخيارات القابلة للتطبيق، لتمكين الدول الأعضاء من الاختيار بطريقة واعية بين النظم البديلة (الفقرات ٧٩ - ٨١)

التوصية ٨: ينبغي للأمين العام أن يضمن إتاحة المعلومات عن المتطلبات المخططة لخدمات الخبرة الاستشارية في الوقت المناسب للبعثات الدائمة للدول الأعضاء (الفقرتان ٨٤ و ٨٥)

التوصية ٩: ينبغي توسيع التقرير السنوي للأمين العام عن الاستشاريين المستعان بهم في السنة السابقة. فبالإضافة إلى البيانات عن الاستشاريين، والمصنفة حسب الجنسية، ينبغي أن توزع البيانات حسب البلدان النامية وغيرها و/أو حسب المجموعات الإقليمية. وينبغي أن تكون هناك أيضا مجموعات بيانات مستقلة عن الاستشاريين والخبراء المشاركين في الاجتماعات الاستشارية مع توزيعها حسب الجنسية ومصادر

يتناول التقرير عن تعيين الخبراء الاستشاريين الذي صدر سابقا معلومات عن التوزيع الجغرافي في تعيين الخبراء الاستشاريين ولكن تقرير عام ٢٠٠٠ سيتضمن مثل هذه المعلومات.

كما ذكر آنفا، فإن معظم الخبراء الاستشاريين الذي يستعين بهم البرنامج يكونون لحالات الطوارئ ولفترات قصيرة. وعليه، يكون من الصعوبة إخطار البعثات الدائمة في الوقت المناسب مع الوفاء بضرورة التعيين على الفور. وعلى الرغم من ذلك، فإن الطلبات التي تقدمها البعثات ترسل باستمرار إلى المدراء المسؤولين عن التعيين في عملية الطوارئ.

سيؤخذ في التقرير لعام ٢٠٠٠ بالتوصية التي تنص على توسيع تقرير تعيين الخبراء الاستشاريين ليشمل تفاصيل بحسب انتمائهم للدول النامية أو غيرها أو حسب المجموعات الإقليمية هذا فضلا عن جنسياتهم.



تقارير وحدة التفتيش المشتركة - ٢٠٠٠

عنوان وموضوع التقرير

التوصية

استجابة البرنامج

التمويل (الميزانية العادية والموارد الخارجة عن الميزانية)
(الفقرة ١٠٥).

JIU/REP/2000/5

الخدمات المشتركة لمنظومة الأمم المتحدة
في جنيف
الجزء الثاني: دراسات حالات فردية
(المركز الدولي للحساب الآلي، دائرة
الخدمات الطبية المشتركة، قسم التدريب
والامتحانات،
خدمة الحقيبة الدبلوماسية، ودائرة
المشتريات المشتركة)

الغرض من مجموعة دراسات الحالات
الإفرادية هذه هو تحديد أهم ما تنسم به
بعض الخدمات المشتركة الحالية من
قدرات وما تواجهه من قيود بغية
استخلاص العبر التي يمكن تطبيقها على
التوسع في تقاسم خدمات الدعم وفقا لخطه
عمل للخدمات المشتركة في جنيف:
٢٠٠٠-٢٠١٠ التي أوصي بها في الجزء
الأول من هذا التقرير الذي يحمل عنوان
"نظرة مجمل على التعاون والتنسيق

التوصية ١: المركز الدولي للحاسب الآلي (ICC)

يدعم البرنامج فكرة الخدمات المشتركة للأنشطة ذات الصلة بتكنولوجيا
المعلومات ولقد طلب البرنامج مؤخرا من المركز الدولي للحاسب الآلي
لتشغيل بيئة التشغيل للنظام (SAP) الذي أدخل مؤخرا، ولا يعني نجاح
هذه التجربة أن يعهد بمثل هذه المهمة إلى خبرة خارجية وإن الاستعانة
بالخارج هي الحل لمشكلة التوظيف في هذا المجال، أن المعرفة
بالمشكلات الخاصة بالمنظمة ضرورية لإيجاد الحلول.

(أ) بالنظر إلى تزايد أهمية وظيفة هذا المركز فيما
يخص خدمات تكنولوجيا المعلومات بالنسبة
للنظام الموحد وبغية تعزيز روابطه ضمن ذلك
النظام، يتعين أن تتظر لجنة التنسيق الإدارية في
إقامة روابط أوثق بين المركز الدولي للحساب
الإلكتروني ولجنة تنسيق نظم المعلومات،
وخصوصا بالنظر إلى أن أعضاء اللجنة الإدارية
للمركز الدولي للحساب الإلكتروني وأعضاء
لجنة تنسيق نظم المعلومات هم مدراء تكنولوجيا

يجب تحديد دور كل من اللجنة الإدارية للمركز الدولي
للحاسب ولجنة تنسيق نظم المعلومات وعن إمكانية تطورهما
ليصبحا جهة موحدة ويمكن أن ينظم التداخل في
الاختصاصات بشكل جيد.

تقارير وحدة التفتيش المشتركة - ٢٠٠٠

عنوان وموضوع التقرير

التوصية

استجابة البرنامج

الإداريين "؛ JIU/REP/98/4;
(A/53/787).

المعلومات ذاتهم تقريبا، ويمكن لهاتين الهيئتين أن تتطورا لتصبحا لجننتين فرعيتين تابعتين للجنة تنسيق إدارية واحدة معنية بتكنولوجيات ونظم المعلومات؛

(ب) ولدواعي الشفافية وإدخال المزيد من التحسين على الخدمات، ينبغي على كل ممثل في لجنة إدارة لجنة التنسيق الإدارية أن يتقاسم مع زملائه إبان دورات اللجنة الأسباب (نوعية الخدمات وكفاءتها وأسعارها الخ.) التي تجعل منظماتهم (حيثما صح ذلك) تفضل عدم اللجوء إلى خدمات المركز الدولي للحساب الإلكتروني أو الاستعانة بمصادر داخلية أو تجارية للحصول عليها. وينبغي أن يصبح تقاسم هذه المعلومات بندا دائما على جدول أعمال دورات اللجنة وأن تساعد الأسباب التي يتم تقديمها أو توليفها على هذا النحو المركز على تكييف عملياته حسبما يكون مناسبا ومستصوبا لنيل ثقة جميع أعضائه؛

حتى يصير المركز الدولي للحاسب هو الجهة الأولى لخدمات تكنولوجيا المعلومات ينبغي أن يحدد مدى خدماته وأن يجعلها اقتصادية الكلفة. وسيمكن نظام بند الأعمال الثابت من تهيئة المناخ لجعل المركز الدولي للحاسب كامل لاحتياجات كافة المنظمات.



تقارير وحدة التفتيش المشتركة - ٢٠٠٠

عنوان وموضوع التقرير	التوصية	استجابة البرنامج
	(ج) وينبغي أن تكلف لجنة إدارة المركز الدولي للحساب الالكتروني مراجعين تقنيين مستقلين بين حين وآخر بإجراء مقارنات بخصوص نوعية وكفاءة وتكاليف وحدات خدمات المركز والخدمات المماثلة التي تتحصل عليها داخليا المنظمات الأعضاء في المركز الدولي للحساب الالكتروني؛	يوافق البرنامج على هذه التوصية.
	(د) وينبغي أن تضع لجنة الإدارة سياسة لتبادل الموظفين وإعارتهم بين المركز والمنظمات الأعضاء فيه بغية التخفيف من نقص الموظفين في المركز، من بين أمور أخرى، وتعزيز أوجه التآزر والاتصال بين المركز وخدمات تكنولوجيا المعلومات في المنظمات الأعضاء فيه؛	يوافق البرنامج، لاسيما وأن التوصية تأخذ في الحسبان النقص في الموظفين الذي يشهده البرنامج.
	(هـ) وينبغي أن تنتظر المنظمات الأعضاء في المركز الدولي للحساب الإلكتروني بصورة جدية بجدوى الفوائد الطويلة الأمد المترتبة على زيادة التركيز على مهام إدارة تكنولوجيا المعلومات الاستراتيجية في حين تعزز في الوقت ذاته	يدعم البرنامج هذه التوصية.



تقارير وحدة التفتيش المشتركة - ٢٠٠٠

عنوان وموضوع التقرير

التوصية

استجابة البرنامج

تجميع موظفي ومهام تكنولوجيا المعلومات التشغيلية ضمن المركز الدولي للحساب الإلكتروني إضافة إلى إجراء بحوث بشأن الحلول المشتركة للتحديات الجديدة في مجال تكنولوجيا المعلومات؛

- (و) ويتعين أن تقوم المنظمات الأعضاء في المركز الدولي للحساب الإلكتروني التي تقترح الإقلال من الاستعانة بخدماته أو أبلغت عن نيتها بالانسحاب من هذه التعاونية بإعادة النظر في قراراتها هذه في ضوء التوجيهات التشريعية بشأن الخدمات المشتركة، بما في ذلك، على وجه الخصوص، أحدث قرار للجمعية العامة للأمم المتحدة وهو القرار ٢٥٥/٥٤ المؤرخ في ٤ أيار/مايو ٢٠٠٠ الذي يشجع بين أمور أخرى الأمين العام ولجنة التنسيق الإدارية على اتخاذ "خطوات ملموسة لتعزيز الخدمات المشتركة" ويدعو الأجهزة التشريعية في المؤسسات الأخرى إلى اتخاذ إجراءات مثيلة.
- (و) والبرنامج إذ يواصل توسيع تعاونه مع المركز يرى أن على المركز أن يكون قادرا على تقديم خدمات تستطیع المنافسة. إن قائمة خدمات تكنولوجيا المعلومات ممتدة ومتغيرة ومن المستحيل على جهة واحدة تقديم جميع الخدمات لكل المنظمات. على المركز أن يحدد الخدمات التي يتمكن من تقديمها وضمان موثوقيتها ومناسبة أسعارها وفعاليتها وسيتمكن ذلك الأعضاء من الالتزام بالقرار دون وقوع ضرر وبفعالية اقتصادية.
- يستخدم مكتب الارتباط للبرنامج في جنيف خدمات الحقيبة الدبلوماسية وأحيانا الخدمات الصحية لمكتب الأمم المتحدة في جنيف.



تقارير وحدة التفتيش المشتركة - ٢٠٠٠

عنوان وموضوع التقرير

التوصية

استجابة البرنامج

JIU/REP/2000/7

الموظفون الفنيون الشباب في مجموعة مختارة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: التوظيف، والإدارة والاستبقاء مقارنة وتحليل السياسات والممارسات المتبعة في مجموعة مختارة من مؤسسات المنظومة فيما يتعلق بتعيين وإدارة الموظفين الفنيين المبتدئين بغية تقديم توصيات بشأن سبل إعداد واستبقاء ملاك يتألف من موظفين متقنين وأكفاء لخدمة هذه المنظمات.

التوصية ١: ينبغي أن تبذل الأمانات جهوداً محددة لخفض الحد الأقصى لسن التوظيف بالنسبة لكافة الوظائف الفنية، وبوجه خاص الوظائف بالرتب ف-١ إلى ف-٣. وقد تود أمانة الأمم المتحدة من ناحيتها إعادة النظر في مدى ملاءمة الحد الأقصى للسن^(١) المفروض حالياً فيما يخص المرشحين لامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية (انظر الفقرات ٨ إلى ١٣).

التوصية ٢: ينبغي رصد الاتجاهات المتعلقة بانتهاء خدمة الموظفين الفنيين في منظومة الأمم المتحدة بشكل أدق من خلال ما يلي:

(أ) قيام اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية (مسائل الموظفين) بتضمين منشورها السنوي بشأن "إحصاءات الموظفين" بيانات تتعلق بحالات انتهاء خدمة الموظفين الفنيين مصنفة حسب الرتبة ونوع الحالات؛

(ب) قيام الأمانات التي لم تصمم بعد استبيانات نهاية الخدمة بتصميم هذه الاستبيانات للتمكن من تحديد أسباب الاستقالات بشكل أفضل. ويمكن أن تكمل هذه الاستبيانات أو يستعاض عنها بمقابلات منظمة مع المغادرين (انظر الفقرات ١٥ إلى ١٨).

يدعم البرنامج التوصيات العشر للوحدة من الناحية العامة - والثماني منها ذات الصلة المباشرة بعمل البرنامج:

ينظر البرنامج بعد في مسألة أعمار الموظفين الجدد ولكن لجان الفرز تنظر بشكل غير رسمي في أعمار المرشحين وسنوات خبرتهم والهدف هو ضمان أن لا يتجاوز المستخدمون ذوو الخبرات لبعض الوظائف الدنيا (١م - ٣م) عمراً معيناً

ينظر البرنامج بدقة في مسألة انتهاء الخدمة في البرنامج. أجرى في عام ٢٠٠٠ مسح عن الاستقالات في البرنامج، وتراجع إحصاءات إنهاء الخدمة كل عام.

(أ) ليس مطلوباً من البرنامج اتخاذ إجراء؛

(ب) ليس للبرنامج استبيان لأسباب إنهاء الخدمة ولكن قسم الموارد البشرية يزمع وضع استبيان لهذا الغرض.

تقارير وحدة التفتيش المشتركة - ٢٠٠٠

عنوان وموضوع التقرير

التوصية

استجابة البرنامج

كما ورد في التعليق العام أعلاه، لقد ساهم إدخال نظام قوائم المرشحين المؤهلين في التقليل كثيرا من الوقت اللازم لإجراءات التعيين.

التوصية ٣: ينبغي لأمانات جميع المنظمات المعنية أن تعجل بعمليات التعيين لتحديد مواعيد نهائية صارمة لاستعراض المديرين للطلبات وتعيين المرشحين (انظر الفقرات ٣٥ إلى ٣٧).

التوصية ٦: ينبغي للأمانات التي لم تنشئ بعد هياكل تساعد على النجاح في إدماج الموظفين الفنيين الشباب أثناء شهور خدمتهم الأولى أن تفعل ذلك من خلال ما يلي:

- (أ) إنشاء البرنامج في إطار اللامركزية وظائف للموارد البشرية في الميدان. ومهمة هؤلاء هي مساعدة الموظفين الجدد؛
- (ب) وضع البرنامج منذ عام ١٩٩٨، حزمة توجيهية أسماها "مرحبا" توفر لجميع الموظفين الجدد عند بداية خدمتهم. سيدخل نظام جديد للتعريف والتوجيه في المكاتب الإقليمية ليشمل (١) تدريب في الأمن والسلامة؛ (٢) توجيه في المجالات الوظيفية؛ (٣) معلومات عن لاستحقاقات ودور البرنامج في ذلك.

- (أ) التعيين الواضح لمنسقين داخل دوائر شؤون الموظفين/الموارد البشرية أو الإدارات الفنية لمساعدة المعينين الجدد على مواجهة كافة المشاكل العملية؛
- (ب) تصميم دورات توجيهية مناسبة للموظفين الفنيين الشباب. ويمكن تنظيم هذه الدورات بصورة مشتركة وبدعم من كلية موظفي الأمم المتحدة؛



يمكن للموظفين الحصول على عطلة بدون أجر للدراسة أو التدريب.

التوصية ٧: ينبغي لأمانات المنظمات المعنية أن تتيح للموظفين الفنيين المبتدئين فرصة لإجراء دراسات وبحوث في الميدان ذات الصلة بعملهم من خلال منحهم مبكرا الحق في إجازة دراسية أو وضع برامج جديدة للدراسة جزءا من الوقت (انظر الفقرة ٥١).

تقارير وحدة التفتيش المشتركة - ٢٠٠٠

عنوان وموضوع التقرير

التوصية

استجابة البرنامج

التوصية ٨: ينبغي لأمانات المنظمات المعنية أن تزيد فرص انتداب الموظفين الفنيين الشباب للعمل في كل من المقر الرئيسي والميدان خلال السنوات الخمس أو الست الأولى لعملهم. وينبغي لأمانة الأمم المتحدة، بوجه خاص، زيادة تحسين المستقبل الوظيفي للموظفين الفنيين الشباب. وينبغي لها أن تقيم في الوقت المناسب أثر برنامجها لإعادة التوزيع المنظم للموظفين لضمان تيسير تنقلهم ليس فقط بين الدوائر وإنما أيضاً بين مزار العمل، ومساهمته في الترقية وفي التحرك أفقياً (انظر الفقرات ٥٣ إلى ٥٧).

التوصية ٩: ينبغي للمديرين في المنظمات المعنية أن يكرسوا ما يكفي من الوقت والاهتمام لرفع مستوى موظفيهم المبتدئين. وينبغي أن تكون الطريقة التي يؤدي بها المديرين هذه المسؤولية جزءاً لا يتجزأ من معايير تقييم أدائهم (انظر الفقرتين ٥٨ و ٥٩).

التوصية ١٠: ينبغي بذل جهود لتيسير توظيف الزوج، وذلك على النحو التالي:

(أ) ينبغي لأمانات مزار العمل الرئيسية أن تضع برامج انتقالية مشتركة بشأن الأسرة - الحياة الوظيفية؛

(ب) ينبغي لمجالس إدارات المنظمات التي لا تزال تمنع توظيف الزوج أن تلغي هذا القيد من خلال تعديل النظم الأساسية للموظفين ذات الصلة؛

جميع موظفي البرنامج (ما عدا فئة الموظفين الاختصاصيين) يخضعون لنظام الانتقال الدوري. يلحق الموظفون بمواقع عمل تتغير كل ثلاث أو أربع سنوات بحسب الموقع، مما يتيح لجميع الموظفين فرصة العمل في مواقع مختلفة في الميدان والمقر.

ويشجع البرنامج الانتقال بين المواقع الجغرافية والوظيفية

أنشاء البرنامج في عام ١٩٩٧، إدارة للتقني المهني. ويهدف برنامج الترقني المهني إلى وضع قدر من الموارد والأنشطة بقصد دعم الترقني المهني ومتابعته وتقييمه في البرنامج بأسره. والبرنامج متاح لجميع الموظفين للاستخدام الفردي أو الجماعي.

في عام ١٩٩٨، أنشاء البرنامج سياسة استخدام أزواج الموظفين. والتزم البرنامج بموجبها أن يسعى قدر الإمكان إلى تسهيل تخديم الأزواج المهنيين المؤهلين "في جميع المواقع".

في عام ١٩٩٩:

◀ عين سبعة أزواج لموظفين في البرنامج في مواقع مختلفة في البرنامج؛



تقارير وحدة التفتيش المشتركة - ٢٠٠٠

عنوان وموضوع التقرير

التوصية

استجابة البرنامج

◀ وعين اثنان في منظمات أخرى للأمم المتحدة؛

◀ وعين البرنامج زوجان لموظفين اثنين يعملان في منظمات أخرى؛

◀ الحق موظفان اثنان بمواقع عمل يعمل فيها أزواجهما.

في عام ٢٠٠٠:

◀ عين ١٦ من أزواج الموظفين في البرنامج؛

◀ عينت منظمة أخرى زوج أحد الموظفين؛

يوافق البرنامج على الإطار العام للتقرير ويعتمد التوصيات الست ذات الصلة بعمله. ولقد استجاب البرنامج عمليا لهذه التوصيات بإنشاء مكتب المفتش العام في عام ١٩٩٤:

أقر المشاركون في المؤتمر الثاني للمفتشين الذي استضافه البرنامج في يونيو/حزيران ٢٠٠٠؛ لتعدد واتساع إطار التفتيش في منظمات الأمم المتحدة واقترحوا وضع حزمة من المعايير المشتركة ستناقش في جدول أعمال المؤتمر الثالث الذي سيعقد في سبتمبر/أيلول ٢٠٠١.

استضاف البرنامج دورة تدريبية للمفتشين حضرها أيضا مديرون بتخصصات مهنية مختلفة من البرنامج ومن غيره ومن منظمات الأمم المتحدة. يعترف البرنامج بتنظيم دورة تدريبية أخرى مفتوحة لمنظمات الأمم المتحدة في نهاية عام ٢٠٠١.

(ج) ينبغي للجمعية العامة أن تجدد دعوتها إلى حكومات البلدان المضيفة للنظر في منح تصاريح عمل للأزواج الذين يرافقون الموظفين، وأن تراقب تنفيذ القرارات ذات الصلة (انظر الفقرات ٧٠ إلى ٧٦).

التوصية ١: المعايير والإجراءات الموحدة .

المؤتمر الثالث للمفتشين في منظمات الأمم المتحدة والمنظمات المالية متعددة الأطراف في عام ٢٠٠١ أن يتخذ التدبير لوضع حزمة معايير موحدة واعتمادها لإجراء عمليات التفتيش في منظمات الأمم المتحدة. (الفقرات ٤١ - ٤٦)

التوصية ٢:

ينبغي أن يضمن تدريب المديرين والرؤساء التنفيذيين أن المشاركين في عمليات التفتيش على دراية بالإجراءات المتبعة للقيام بالتفتيش (الفقرات ٤٧ - ٥٣)

JIU/REP/2000/9



تقرير وظيفة التفتيش في منظمات الأمم المتحدة

تقارير وحدة التفتيش المشتركة - ٢٠٠٠

عنوان وموضوع التقرير

التوصية

استجابة البرنامج

يعرض التقرير نتائج المعلومات التي جمعت من مختلف منظمات الأمم المتحدة ويؤكد على ضرورة وضع معايير وإجراءات موحدة للقيام بأعمال التفتيش والتدريب وتقاسم الدروس المشتركة من التعاون ما بين الوكالات في إجراء عمليات التفتيش

التوصية ٣: تلبية الاحتياجات للقدرة المهنية للتحقيق على كل رئيس تنفيذي أن يحدد أوجه المخاطر في منظمته ليكون قاعدة لتقرير يقدم للجهاز التشريعي المعني ليحدد احتياجات المنظمة في الحصول على محققين مهنيين أصحاب خبرة - ينبغي أن يشمل التقرير على التدابير اللازمة لتلبية هذه الحاجات التي يوصي بها الرئيس التنفيذي للمنظمة

أنشاء البرنامج مكتب المفتش العام في عام ١٩٩٤؛ بعد أن درس أوجه الخاطر في المنظمة

التوصية ٤: خيارات تمويل حصول المنظمات الصغيرة على قدرات مهنية في التحقيق.

على الرؤساء التنفيذيين للمنظمات الصغيرة، أن يقدموا للأجهزة التشريعية لمنظماتهم لتمويل حصولهم على القدرات من المحققين المهنيين نو الخبرة في مجالات مثل استخدام الخدمات المشتركة وإدارة الأعمال خارج المنظمة (بما في ذلك إدارة من قبل منظمات أخرى داخل المنظومة) (الفقرات ٦٧ - ٧٠)

أنشاء البرنامج مكتب المفتش العام عام ١٩٩٤؛ وقام ذلك المكتب بعمليات تحقيق وتفتيش مشتركة مع منظمات أخرى للأمم المتحدة وقدم لها خدمات واستفاد من خدماتها أيضا.

التوصية ٥: التدابير الوقائية القائمة على التحقيقات النشطة والدروس المستفادة.

على الرؤساء التنفيذيين التيقن من أن برامج عمل وحدات التحقيق يشمل وضع تدابير وقائية قائمة على التحقيقات النشطة والدروس المستفادة من التحقيقات المكتملة (الفقرات ٧١ - ٧٥).

يسعى البرنامج بهمة لنشر ثقافة ووعي بالوقاية من الاختلاس وسوء الاستخدام ورفع روح الاستعداد للمساءلة عن العمل وذلك بإدماج القضايا التي تبرز أثناء التحقيقات والدروس المستفادة منها في أنشطة التدريب (الأمن والسلامة، التدريب على الإدارة، شؤون الأفراد، حلقات عمل موظفي الإمداد، وغيرها).

التوصية ٦: مؤتمر المحققون في الأمم المتحدة على مؤتمرات المحققين في المؤسسات المالية متعددة الأطراف أن تواصل

سيشارك البرنامج بنشاط في المؤتمر الثالث للمحققين والمفتشين في سبتمبر/أيلول ٢٠٠١. ولقد قام البرنامج في الماضي ولا يزال مستعدا

تقارير وحدة التفتيش المشتركة - ٢٠٠٠

عنوان وموضوع التقرير	التوصية	استجابة البرنامج
	سعيها في إيجاد فرص، بما ذلك من خارج المنظومة، لتعزيز التعاون بين الوكالات في وظيفة التحقيق في مجالات مثل المجالات المذكورة في الفقرات (٧٦ - ٧٨)	للمساهمة في تعزيز التعاون بين الوكالات في مجال التحقيق وما يتصل به.
JIU/REP/2000/1		
إقامة العدل في الأمم المتحدة		
يتمثل الهدف الرئيسي لهذا التقرير في استعراض آلية الأمم المتحدة لإقامة العدل من أساسها القانوني (ميثاق الأمم المتحدة، النظامين الأساسيين والإداري للموظفين، التوجيهات الإدارية، الإجراءات، وما إلى ذلك) إلى سير عملها وأثرها، بما في ذلك مختلف الهيئات التي تعمل في مجال إقامة العدل	<u>التوصية ٢</u> : إنشاء وظيفة أمين المظالم	لا ينطبق التقرير ومعظم التوصيات على البرنامج لأن إقامة العدل منه تدخل تحت مسؤولية منظمة الأغذية والزراعة وتحت سلطة المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية:
		استجابة البرنامج ومتابعة التوصية هي إن إقامة وظيفة أمين للمظالم بدعم التسويات غير الرسمية تبدو فكرة صائبة. ولكن حجم العمل في البرنامج للعام الجاري لا يبرر إنشاء وظيفة لموظف متفرغ.
	<u>التوصية ٥</u> : الخيارات المتعلقة بجهاز طعون أعلى	لقد كان موقف البرنامج باستمرار هو أن الخطوات الحالية للتظلم كافية وأن إضافة خطوات جديدة للألية لن يفيد بالضرورة وربما يعوق إقامة العدل بتأخير الحل الممكن.

تقارير وحدة التفتيش المشتركة - ٢٠٠٠

عنوان وموضوع التقرير

التوصية

استجابة البرنامج

JIU/REP/2000/3

التعيينات في المناصب العليا في الأمم المتحدة وفي برامجها وصناديقها
اقترح تدابير ترمي إلى ضمان إدخال تحسينات على ما يلي: (أ) انتقاء أكفأ المرشحين؛ (ب) الشفافية في التوظيف؛ (ج) التوزيع الجغرافي لوظائف الرتب العليا؛ (د) ترشيد السياسات والإجراءات ذات الصلة.

توصيات الوحدة موجهة للأمين العام وللجمعية العامة (الفقرات ١٠٩/١٠٦) مخصصة للبرنامج

تشمل الفقرة عن البرنامج على في التقرير خطين اثنين:
الفقرة ١٠٦ - الإحصاءات الواردة في الفقرة هي الإحصاءات حتى ١٩٩٩/٦/٣٠ وليس ١٩٩٩/٩/١٧ كما ورد في التقرير.

حتى ١٩٩٩/٩/٣٠ ظلت الإدارة العليا في البرنامج تضم المدير التنفيذي (نائب/وكيل أمين عام) نائب المدير التنفيذي (مساعد أمين عام) مساعد المدير التنفيذي مساعد (مساعد أمين عام). ١٠ مديرين في الدرجة (مد) و ٤٣ مدير في الدرجة (مد١). وتحتل النساء ١٤ وظيفة من مجموع الوظائف العليا البالغ ٥٦ وظيفة، وبالنسبة لتمثيل البلدان حتى ١٩٩٩/٩/٣٠ احتل مواطنون من أمريكا الشمالية ١٩ وظيفة في الدرجة مد١ فما فوق، و ١٦ وظيفة لمواطنين من أوروبا الغربية، و ٧ وظائف لمواطنين من آسيا، و ٥ وظائف لمواطنين من أفريقيا، و ٤ وظائف لأمريكا اللاتينية و ٤ وظائف للأفيانوس ووظيفة لمواطن من شمال أفريقيا والشرق الأوسط، وأحتل موظفو بلد عضو واحد ١٤ وظيفة ومن هذه الوظائف العليا، وأحتل مواطنو ستة بلدان أخرى ما بين وظيفتين إلى خمسة وظائف، وأحد الأقاليم ليس مختلا في الإدارة العليا (شرق أوروبا) الفقرة ١٠٩: إن ما ذكر عن التشاور في المجلس التنفيذي بشأن الوظيفة بدرجة مدير ٢ لم يكن صحيحا.

تقارير وحدة التفتيش المشتركة - ٢٠٠٠

عنوان وموضوع التقرير

التوصية

استجابة البرنامج

يختار المدير التنفيذي المرشحين للدرجة مد ٢ ويعينهم ويخطر المجلس التنفيذي بذلك - ويمنح الموظف المعني عقدا لمدة عامين (قابلة للتמיד) ويمنح الموظفون الذي يرقون من الدرجة مد ١ إلى الدرجة مد ٢ أيضا عقدا لمدة عامين (يعودون إلى درجتهم بعد انقضاء التكليف إذا لم يجدد) يعلن عن الوظيفة خارجيا إذا دعا الأمر، وتخطر الدول الأعضاء بذلك. مما نذكر أن جميع الموظفين المعينين في وظائف إدارية عليا يخضعون سنويا لنظام تقييم الأداء في البرنامج وهو يشبه نظام تقييم الأداء في الأمم المتحدة.

لا توجد

لا توجد

JIU/REP/2000/4

لا توجد

لا توجد

JIU/REP/2000/6

لا توجد

لا توجد

تفويض السلطة لإدارة الموارد البشرية والمالية في الأمانة العامة للأمم المتحدة
يفحص التقرير مجهودات أمانة الأمم المتحدة في السنوات الثلاث الأخيرة في تفويض الصلاحيات للمديرين والقيام بتقييم مبدئي لمدى فعاليته: فعالية ذلك ثم يقدم التقرير دروسا مستفادة من عملية التقييم وينبغي استصحاب هذه الدروس في المستقبل عند إجراء تفويض للسلطات بغية تقديم أدوات للدول الأعضاء وللموظفي



تقارير وحدة التفتيش المشتركة - ٢٠٠٠

استجابة البرنامج	التوصية	عنوان وموضوع التقرير
لا توجد	لا توجد	الأمانة بالتقدم المحرز ووضع الخطط للمزيد من التطوير في المنظمة. JIU/REP/2000/8 استعراض التسيير والإدارة في سجل محكمة العدل الدولية

