

Distr.: General
10 September 2004
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والخمسون
البند ١١٧ من جدول الأعمال المؤقت*
وحدة التفتيش المشتركة

تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة

تقرير الأمين العام**

موجز

هذا التقرير مقدم إلى الجمعية العامة عملاً بسلسلة من القرارات التي يرجع تاريخها إلى عام ١٩٧٢، عندما طلب إلى الأمين العام، لأول مرة، أن يقدم إلى الجمعية العامة تقريراً سنوياً عن تنفيذ التوصيات الرئيسية لوحدة التفتيش المشتركة. وقد تكرر نفس الطلب في قرارات عديدة لاحقة.

ويقدم التقرير معلومات مستجدة عن تنفيذ التوصيات الواردة في أربعة تقارير لوحدة التفتيش المشتركة عن: إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/55/57)؛ وتفويض سلطة إدارة الموارد البشرية والمالية في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/55/857)؛ والميزنة على أساس النتائج: تجربة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (A/54/287)؛ والموظفون الفنيون الشباب في مجموعة مختارة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: التوظيف والإدارة والاستبقاء (A/55/798).

كما يكرر الأمين العام التنويه إلى الشواغل المعرب عنها في الفقرتين ٥ و ٦ من تقريره السابق (A/58/220)، ويدعو الجمعية العامة إلى التوقف عن طلب تقديم هذا التقرير.

* A/59/150.

** قدم هذا التقرير بعد الموعد المحدد بسبب الحاجة إلى إجراء مشاورات مستفيضة مع مختلف الإدارات والمكاتب التي ساهمت في إعداد محتوياته.



أولا - مقدمة

١ - تنبثق ولاية تقديم هذا التقرير عن سلسلة من القرارات الصادرة منذ فترة طويلة عن الجمعية العامة، يرجع تاريخها إلى عام ١٩٧٢، وطلبت فيها الجمعية إلى الأمين العام أن يقدم إليها تقريراً سنوياً عن تنفيذ التوصيات الرئيسية لوحدة التفتيش المشتركة. وفي الفقرة الفرعية (د) من مقررها المؤرخ ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٥، طلب إلى الأمين العام منح الأولوية لتنفيذ توصيات الوحدة التي وافقت عليها الهيئات التشريعية، وتقديم معلومات كافية عن ذلك في تقريره السنوي. وأعادت الجمعية العامة التأكيد على ذلك الطلب في قراراتها ١٩٩/٣٢ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٧، و ١٢٤/٣٧ المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢، و ٢٤٢/٣٩ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٤، و ٢٢١/٤٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣.

٢ - فضلاً عن طلب تقديم هذا التقرير المتعلق بحالة تنفيذ التوصيات، أقرت الجمعية العامة، في قرارها ١٦/٥٤ المؤرخ ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩، نظاماً لمتابعة تقارير الوحدة، وطلبت إلى الوحدة أن تضمن تقاريرها السنوية معلومات عن حالة تنفيذ توصياتها. ونظام المتابعة الخاصة بالوحدة، بالصيغة التي أقرته بها الجمعية العامة، يعتبر بمثابة نهج أكثر تنظيماً من هذا التقرير السنوي لمراقبة تنفيذ توصيات الوحدة وتقديم تقارير عن ذلك. وفي الوقت نفسه، سيوفر هذا النظام للدول الأعضاء معلومات شاملة فورية في صلب الموضوع. ومما تقدم، وبالنظر إلى الشواغل المعرب عنها في تقريره السابق (A/58/220)، يرى الأمين العام أن مواصلة إعداد تقريره السنوي عن تنفيذ توصيات الوحدة سيؤدي إلى وجود ازدواجية.

٣ - ولدى بحث مدى ضرورة مواصلة إعداد هذا التقرير، فإن الجمعية العامة قد تود دراسة التكاليف التي ينطوي عليها ذلك. إذ أن نشر صفحة واحدة من وثيقة ما باللغات الرسمية الست يتكلف ما يزيد على ١ ٠٠٠ دولار. لذا، فإن هذا التقرير ربما ينطوي على نفقات ازدواجية مباشرة باهظة من حيث النشر. ولا يدخل في ذلك حساب الوقت الطويل الذي تستغرقه إسهامات موظفي شتى الصناديق والبرامج في إعداد التقرير.

٤ - وحتى الآن، قدم الأمين العام تقارير عن تنفيذ جميع التوصيات الرئيسية الواردة في تقارير الوحدة حتى الدورة الرابعة والخمسين للجمعية العامة. وبالتالي، فإن هذا التقرير يعنى بالتوصيات التي تم بحثها في الدورة الخامسة والخمسين والتي تتصل بالأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها، وهي التوصيات الواردة في التقارير المعنونة: "الموظفون الفنيون الشباب في مجموعة مختارة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: التوظيف والإدارة والاستبقاء" (A/55/798)،

و "الميزنة على أساس النتائج: تجربة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" (A/54/287)، و "إقامة العدل في الأمم المتحدة" (A/55/57)؛ و "تفويض سلطة إدارة الموارد البشرية والمالية في الأمانة العامة للأمم المتحدة" (A/55/857). وحرصا على عدم الإطالة، تم إيجاز بعض توصيات الوحدة.

ثانياً - إقامة العدل في الأمم المتحدة

٥ - تتصل التعليقات الواردة أدناه بالتوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "إقامة العدل في الأمم المتحدة" (JIU/REP/00/1) (A/55/57). وترد تعليقات الأمين العام على التقرير في الوثيقة A/55/57/Add.1. ونظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية واللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة في ذلك التقرير في إطار البندين ١١٦ و ١٢٣ بالاقتراح مع تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/55/253 and Corr.1). ورغم أن الجمعية العامة، في قرارها ٢٥٨/٥٥ ذي الصلة المؤرخ ١٤ حزيران/يونيه ٢٠٠١، لم تشر بالتحديد إلى تقرير الوحدة المتعلق بالموضوع، أو إلى استنتاجات وتوصيات الوحدة التي أوليت الاعتبار خلال المداولات. وقد أدرج موضوع "إقامة العدل" بندا على جدول أعمال الدورة السادسة والخمسين. وفي ذلك القرار، أحاطت الجمعية العامة علما باعترام وحدة التفتيش المشتركة مواصلة دراستها لاحتمال الحاجة إلى ولاية قضائية أعلى، بالتشاور مع سائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، مع مراعاة النظم القانونية الوطنية للدول الأعضاء في الأمم المتحدة. ونظرت الجمعية العامة في التقرير (A/57/441) في دورتها السابعة والخمسين، حيث تناولت الكثير من القضايا التي أثارها في قرارها ٣٠٧/٥٧ المؤرخ ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٣.

٦ - وفي تعليقاتها على التقرير (A/57/763)، أحاطت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية علما بأن الأمين العام قد وافق على تنفيذ بعض توصيات وحدة التفتيش المشتركة، كما أكدت أنه ينبغي النظر في مسألة إقامة العدل في إطار الإصلاح الشامل لإدارة الموارد البشرية. وبعد أن نظرت في تقرير الوحدة المعنون "إصلاح إقامة العدل في الأمم المتحدة: خيارات من أجل إنشاء هيئة استئناف أعلى" (A/57/441) وفي تعليقات الأمين العام ومجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق عليه (A/57/441/Add.1)، أكدت الجمعية العامة أهمية مواصلة الجهود الرامية إلى جعل إقامة العدل في الأمم المتحدة تبلغ أعلى المستويات، وأكدت أيضا أهمية أن تظهر الأمم المتحدة بوصفها أنموذجا لأرباب العمل؛ وحث الأمين العام على كفالة وجود نظام فعال وعاجل لإقامة العدل في المنظمة، وكفالة

أن تكون أعلى معايير الكفاءة والقدرة والنزاهة، فضلا عن مبادئ الإنصاف وسلامة الإجراءات القانونية، بمثابة أسمى الاعتبارات في نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة.

التوصية ١:

إنشاء مكتب مستقل لتسوية المنازعات وإقامة العدل يتبع المكتب التنفيذي للأمين العام ويضم وظيفة أمين المظالم؛ وأمانة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة؛ وأمانة مجلس الطعون المشترك ولجنة المسؤولية المهنية (التي تنشأ لكي تحل محل اللجنة التأديبية المشتركة)؛ ومكتب منسق فريق المستشارين.

٧ - وعلى نحو ما جاء في تقريره (A/57/441/Add.1)، لم يؤيد الأمين العام هذه التوصية. وفي قرارها ٣٠٧/٥٧، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يتخذ الخطوات اللازمة لضمان استقلالية المحكمة الإدارية للأمم المتحدة وفصل أمانتها عن مكتب الشؤون القانونية بالأمانة العامة، ودراسة إمكانية جعلها مستقلة مالياً، وأن يقدم تقريراً بذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والخمسين. وتكرر طلب الجمعية العامة لاحقاً في دورتها التاسعة والخمسين، وذلك في قرارها ٢٧٠/٥٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣. وقد عرض الأمين العام تقريره المعنون "إمكانية الاستقلال المالي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة عن مكتب الشؤون القانونية" (A/59/78) على الجمعية العامة للنظر. والتقرير يوصي، أساساً، بأن توافق الجمعية العامة على نقل الموارد المتصلة بالمحكمة من الباب ٨ من الميزانية، الشؤون القانونية، إلى الباب ١، تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً، وذلك اعتباراً من فترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧.

التوصية ٢:

إنشاء وظيفة أمين المظالم لكي تحل محل الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى لتعزيز قدرة النظام على القيام بصورة غير رسمية بالتوفيق والوساطة والتفاوض.

٨ - على الرغم من أن وظيفة أمين المظالم قد أنشئت، فإنها لم تحل محل الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى. وقد بحثت هذه المسألة بقدر أكبر في تقرير الأمين العام عن إقامة العدل، المعروض على الجمعية العامة للنظر في دورتها التاسعة والخمسين. وقد أنشئ مكتب أمين المظالم عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥ والقرار ٢٥٣/٥٦ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١. وتم تعيين أمين المظالم في ٢٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢ عملاً بأحكام المنشور ST/SGB/2002/12.

التوصية ٣ (أ):

تعديل المادة ٩ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لإزالة القيود الحالية على سلطة المحكمة. فعندما ترى المحكمة أن الطلب قائم على أسس سليمة، ينبغي أن تكون لها سلطات كاملة بأن تأمر بإلغاء القرار المطعون فيه أو بأداء الالتزام المحتج به. وعلاوة على ذلك، تقوم المحكمة وحدها بتحديد المبلغ المناسب للتعويض الذي يدفع.

٩ - في القسم الخامس من تقرير الجمعية العامة (A/56/800)، ذكر الأمين العام، بعد أن نوه إلى عدد من الاختلافات بين النظامين الأساسيين للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية وممارساتهما، أنه "على استعداد لإعادة النظر في موقفه من مسألة أداء الالتزام على وجه التحديد إذا ما تمت المواءمة التامة بين النظامين الأساسيين للمحكمتين وممارساتهما". كما قال إن "البديل عن ذلك هو الإبقاء على النظام الحالي، مع زيادة الحد الأقصى للتعويض الذي يدفع، إذا ما قرر الأمين العام، تحقيقا لمصلحة الأمم المتحدة، أن يمنح المدعي تعويضا دون اتخاذ أي إجراء آخر" (انظر الفقرتين ٤٢ و ٤٣ من الوثيقة A/56/800).

التوصية ٣ (ب):

حث الدول الأعضاء التي تقدم مرشحين للمحكمة الإدارية على أن تبذل كل جهد ممكن لكفالة أن يكون مرشحوها أشخاصا على درجة عالية من المؤهلات المهنية والخبرة، ويفضل أن تكون خبرتهم في المجال القضائي.

١٠ - في قرارها ١٥٩/٥٥ المؤرخ ١٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، عدلت الجمعية العامة المادة ٣ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة للنص على ضرورة توافر المؤهلات والخبرة القانونية اللازمة لدى أعضائها. وفي قرارها ٨٧/٥٨ المؤرخ ٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، عدلت الجمعية العامة المادة ٣ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية مرة أخرى لاشتراط توافر الخبرة القضائية أو غير ذلك من الخبرات القانونية ذات الصلة في مجال القانون الإداري لدى أعضاء المحكمة الإدارية. وينطبق هذا الحكم عندما تقوم الجمعية العامة بانتخاب أعضاء جدد.

التوصية ٣ (ج):

تعزيز أمانة المحكمة الإدارية بإضافة وظيفة نائب أمين المحكمة بغية تقليل كم القضايا المتراكمة المعروضة عليها.

١١ - لم تحظ هذه التوصية بقبول الأمين العام.

التوصية ٤ :

(أ) الاستعاضة عن اللجنة التأديبية المشتركة الحالية بلجنة المسؤولية المهنية. وتكون اختصاصات هذه اللجنة مماثلة لاختصاصات اللجنة التأديبية المشتركة، ولكن مع التأكيد الأكبر في دورها على الجوانب الأخلاقية بالمقارنة بالجوانب التأديبية؛

(ب) عقد دورات قانونية أساسية للأعضاء الجدد في مجلس الطعون المشترك ولجنة المسؤولية المهنية؛

(ج) إحياء ممارسة قبول التوصيات الإجماعية لمجلس الطعون المشترك ولجنة المسؤولية المهنية؛

(د) قيام أمانة مجلس الطعون المشترك بنشر تقارير سنوية تشتمل على معلومات عن القضايا المنظورة وكذلك إحصاءات عامة عن البت في هذه القضايا؛

(هـ) يكون عقد جلسات استماع شفوية أمام جميع هيئات الطعون بالأمم المتحدة موضوع دراسة أخرى بغية التحقق مما إذا كان هذا الأسلوب يمكن أن يسهم في تسوية المنازعات والتعجيل بالبت في القضايا؛

(و) استخدام تكنولوجيا المعلومات بصورة متزايدة، بما في ذلك عقد اللقاءات عن بُعد بواسطة الفيديو، بهدف تيسير لجوء الموظفين الميدانيين إلى أجهزة تسوية المنازعات وهيئات الطعون.

١٢ - فيما يتعلق بالجزء (أ) من التوصية، يتشكك الأمين العام في الغرض من هذه التوصية وتأثيرها، كما أن الجمعية العامة لم تطلب اتخاذ أي إجراء بشأن هذه المسألة في قرارها ٣٠٧/٥٧.

١٣ - وفيما يتعلق بالجزء (ب) من التوصية، يواصل الأمين العام كفالة توفير التدريب العام في مجال القانون لأعضاء مجلس الطعون المشترك واللجنة التأديبية المشتركة من قبل أمانة مجلس الطعون المشترك ولجنة المسؤولية المهنية، التي تتولى أيضا إسداء المشورة لأعضاء مجلس الطعون المشترك واللجنة التأديبية المشتركة، لدى نظرهم قضايا بعينها، في المسائل القانونية والإجرائية التي ينطوي عليها ذلك. وفي الفقرة ١٣ من القرار ٣٠٧/٥٧، رحبت الجمعية العامة بتنظيم دورات تدريبية أساسية في مجال القانون للأعضاء الجدد في مجلس الطعون المشترك واللجنة

التأديبية المشتركة، وشجعت الأمين العام على مواصلة جهوده في هذا الصدد دون أن يترتب على ذلك أي آثار إضافية في الميزانية.

١٤ - وفيما يتعلق بالجزء (ج) من التوصية، لم ينفذ أي تغيير في السياسة العامة للأسباب المبينة في الوثيقة A/55/57/Add.1. وفيما يتعلق بالجزء (د) من التوصية، تم على النحو الواجب نشر تقارير عن نتائج أعمال مجلس الطعون المشترك. وعملا بقرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥، قدم الأمين العام ثلاثة تقارير سنوية (A/56/800 و A/58/300 و A/59/70) تغطي الفترات ٢٠٠٠-٢٠٠١ و ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣، على الترتيب.

١٥ - وفيما يتعلق بالجزء (هـ) من التوصية، ينوه الأمين العام إلى أنه لا يوجد حظر قانوني على عقد جلسات استماع شفوية أمام مجلس الطعون المشترك، وإلى أن من الممكن الترتيب لعقد جلسات الاستماع الشفوية عندما وأينما تدعو الضرورة إلى ذلك. وفيما يتعلق بالجزء (و) من التوصية، المتعلق باستخدام تكنولوجيا المعلومات، بما في ذلك عقد اللقاءات عن بُعد بواسطة الفيديو، يحث الأمين العام على استخدام جميع أشكال تكنولوجيا المعلومات عند الاقتضاء والضرورة.

التوصية ٥:

إيلاء المزيد من الاهتمام لإحياء الوظيفة الاستشارية لمحكمة العدل الدولية في إجراءات الطعون الداخلية. وفي غضون ذلك، ينبغي تشجيع قيام علاقات عمل أوثق بين المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الرئيسية الأخرى في منظومة الأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، بغية ترشيد اختصاصات تلك المحاكم وولاياتها والتنسيق بين أحكامها.

١٦ - ذكر الأمين العام، في تعليقاته (A/55/57/Add.1)، أن وظيفة محكمة العدل الدولية مقصورة، في الواقع، على تلبية طلبات الحصول على فتاوى تتعلق بأحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، وأن هذه الوظيفة قد توقفت بقرار من الجمعية العامة. ففي القرار ٢٥٨/٥٥، أحاطت الجمعية العامة علما باعتزام وحدة التفتيش المشتركة مواصلة دراستها لاحتمال الحاجة إلى ولاية قضائية أعلى، وطلبت إلى وحدة التفتيش المشتركة أن تقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والخمسين.

١٧ - وفي تقريرها (A/57/441)، اقترحت وحدة التفتيش المشتركة إجراءات منها أن تطلب الجمعية العامة من اللجنة السادسة أن تبحث مدى استصواب إنشاء فريق مخصص يتولى مسؤولية مراجعة أحكام المحكمتين القائمتين أو المحكمة الوحيدة المقبلة. وفي تقريره (A/57/441/Add.1)، نوه الأمين العام إلى أن أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم

المتحدة المعني بالتنسيق قد قرروا، في عام ٢٠٠١، عدم المضي في إنشاء آلية استئناف أعلى. كما أن الأمين العام يشكك في الاقتراح الداعي إلى إضافة سبب آخر للاستئناف، وهو أن تكون المحكمة الإدارية للأمم المتحدة قد حادت عن ولايتها. وأيد رئيس المحكمة الإدارية للأمم المتحدة هذا الرأي في رسالته الموجهة إلى رئيس اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة (A/C.5/57/25). وفي القرار ٣٠٧/٥٧، أحاطت الجمعية العامة علماً بما تقدم، ولكنها لم تطلب اتخاذ أي إجراء في هذا الشأن.

١٨ - وفيما يتعلق بمسألة المواءمة بين النظامين الأساسيين للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، أشار الأمين العام مبدئياً، في رده على توصية وحدة التفتيش المشتركة الواردة في الوثيقة A/55/57/Add.1، إلى أن مثل هذا الاقتراح ينبغي عرضه على الجمعية العامة للنظر. وفي قرارها ٢٥٨/٥٥، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يتخذ التدابير اللازمة لسد الفجوة بين النظامين الأساسيين للمحكمتين. وفي القرار ٣٠٧/٥٧، طلب إلى وحدة التفتيش المشتركة أن تواصل دراسة إمكانية المواءمة بين النظامين الأساسيين للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، لتنظر فيها الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين. وسوف تعرض تعليقات الأمين العام أيضاً على الجمعية العامة.

التوصية ٦:

تصنيف وظيفة منسق مكتب منسق فريق المستشارين في رتبة عليا بالفئة الفنية وشغلها بموظف ذي مؤهلات قانونية قوية، كخطوة أولى على طريق تعزيز توفر المشورة القانونية والتمثيل للموظفين وإتاحة الخيار أمام الموظفين لتمثيلهم بموظفين ممن انتهى عملهم في المنظمة من خلال الاستقالة أو بطرق أخرى.

١٩ - أعيد تصنيف وظيفة منسق مكتب منسق فريق المستشارين إلى وظيفة من الفئة الفنية في عام ٢٠٠٣. فبمقتضى أحكام الفقرتين ٢٨ و ٢٩ من القرار ٣٠٧/٥٧، تم تعديل النظام الإداري للموظفين، الذي كان يقضي بالآلية يستعين الموظفون المتقدمون بطعن في قرار إداري، أو الخاضعون لإجراءات تأديبية، إلا بالموظفين الحاليين والمتقاعدين كمحاميين لهم. أما في الوقت الحالي، فيجوز للموظفين السابقين أيضاً القيام بمهام المحامي، كما يجوز للموظفين أن يستعينوا بمحاميين خارجيين على نفقتهم الخاصة.

ثالثاً - تفويض سلطة إدارة الموارد البشرية والمالية في الأمانة العامة للأمم المتحدة

٢٠ - عرض تقرير وحدة التفتيش المشتركة المتصل بالموضوع (A/55/857) على الجمعية العامة خلال دورتها الخامسة والخمسين. وعلقت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية والأمين العام على التقرير في الوثيقتين A/55/499 و A/55/857/Add.1، على التوالي. غير أن معظم الاستنتاجات والتوصيات الواردة في التقرير قد عصفت بها الأحداث، كما أن عدداً من مبادرات الإصلاح التي تتصل بالموضوع قد أغفلها التقرير.

٢١ - وفي تقريره المقدم إلى الجمعية العامة (A/55/857 and Corr.1)، اقترح الأمين العام عدة عناصر لخطة شاملة تضيف إلى الإطار الحالي. وفي قرارها ٢٥٨/٥٥، اتخذت الجمعية العامة إجراء في هذا الشأن بأن أقرت مضمون الفقرتين ٢٢ و ٢٣ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بشأن المساءلة والمسؤولية وبشأن المخالفات الإدارية (A/55/499). وفي تقريره المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والخمسين (A/58/211)، أوضح مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن إدارة الشؤون الإدارية قد أنشأت فرقة عمل لدراسة مسألة تفويض السلطة في المنظمة.

التوصية ١:

أن يقدم الأمين العام إلى الجمعية العامة خطة عمل إجمالية شاملة لتفويض السلطة تستند إلى مفهوم مطور منهجياً، لا إلى نهج مخصص. ويحدد هذا المفهوم مجالات المسؤولية التي تستوجب استبقاء السلطة مركزياً ومجالات المسؤولية التي يجوز فيها تفويض السلطة لصالح قيام نظام إدارة أكفأ. وخطة العمل هذه، المفصلة في الفصل الخامس - ألف، ينبغي أن تشمل، في جملة أمور، العناصر المبينة في التوصيات ٢ إلى ١١ من هذا التقرير.

٢٢ - واستناداً إلى الإجراء ٣٢ من تقرير الأمين العام المعنون "تعزيز الأمم المتحدة: برنامج لإجراء المزيد من التغييرات" (A/57/387، و Corr.1) شرعت إدارة الشؤون الإدارية في تقييم تفويض السلطة في مجالات الإدارة. وشارك في عملية التقييم، التي اعتمدت نظرة شمولية لتعريف التفويض، جميع إدارات المقر وجميع المكاتب البعيدة عن المقر. وحتى نهاية عام ٢٠٠٣، توصلت عملية التقييم إلى النتائج التالية: (أ) يشعر مديرو البرامج بصفة عامة بالارتياح من أن حالات تفويض السلطة في مجالات الإدارة شاملة وتغطي احتياجاتهم جيداً (ب) هناك مجالات جديدة يمكن فيها لحالات التفويض الجديدة أن تسفر عن المزيد من الكفاءة والفعالية. وقد حددت الأفرقة العاملة من المقر والمكاتب البعيدة عن المقر ما جملته

٢٥ مجالا من المجالات الجديدة. وفي هذه المرحلة، تقوم إدارة الشؤون الإدارية بوضع العمليات والمبادئ التوجيهية الملائمة لتيسير تنفيذ عمليات التفويض الإضافية؛ (ج) وساد شعور عام بأن هناك حاجة للتفويض الفرعي للسلطة من قبل رؤساء الإدارات للأمناء العامين المساعدين ومديري الشعب ومديري البرامج الفرعية؛ (د) وأوصى مديرو البرامج بأن تحتفظ إدارة الشؤون الإدارية بالمسؤولية المركزية عن المجالات التالية: '١' تنظيم هيكل الوظائف؛ '٢' وضع السياسات في مجال الإدارة؛ '٣' التخطيط المهني للموظفين؛ '٤' تدريب الموظفين من أجل النمو المهني؛ '٥' سياسات تنقل الموظفين؛ '٦' تجهيز الاستحقاقات؛ '٧' الرصد العام للأداء في مجال إدارة الموارد؛ '٨' الميزانية.

التوصية ٢:

أن يتخذ الأمين العام خطوات لضمان الامتثال الصارم لإجراءات نشر الإصدارات الإدارية (ST/SGB/1997/1 و ST/SGB/1997/2) بما يكفل الوضوح في صياغة الإجراءات والتعليمات، وكذلك تلافي التناقضات بين الإصدارات الإدارية. والنشرات المتعلقة بقضايا ذات طبيعة إدارية ملزمة ينبغي أن تصدر حصرا بالوسائل المحددة، أي نشرات الأمين العام (SGB) أو الأوامر الإدارية الصادرة عن الأمانة العامة (ST/AI). والتعديلات على الإصدارات الإدارية أو إلغاؤها ينبغي ألا تصدر إلا بموجب إصدار إداري آخر من نفس المستوى أو من المستوى الأعلى، باعتبارها تعديلات أو تنقيحات للوثيقة الأصلية.

٢٣ - واصلت الأمانة العامة اتباع أحكام نشرتي الأمين العام ST/SGB/1997/1 و ST/SGB/1997/2 فيما يتعلق بنشر الإصدارات الإدارية أو إلغاؤها أو تعديلها أو تنقيحها. وتواصل إدارة الشؤون الإدارية العمل في تعاون وثيق مع مكتب الشؤون القانونية لكفالة امتثال مبدأ الترتيب الهرمي للقواعد القانونية.

التوصية ٣:

أن يستعرض الأمين العام أحكام نشرة الأمين العام ST/SGB/151، المؤرخة في ٧ كانون الثاني/يناير ١٩٧٦ المتعلقة بإدارة النظامين الأساسي والإداري للموظفين، باستكمالها حسب ما يقتضيه الأمر لعكس الحالة الراهنة. ووفقا لذلك، ينبغي أن تصدر الأمانة أمرا إداريا واحدا وشاملا عن تفويض السلطة لإدارة النظامين الأساسي والإداري للموظفين، بحيث يعكس الحالة الراهنة بوضوح.

٢٤ - أنجز بالفعل قدر لا يستهان به من العمل في إعداد استكمال وتوحيد شاملين للصكوك القائمة التي تنظم تفويض السلطة فيما يتعلق بإدارة النظامين الأساسي والإداري للموظفين. وستنجز الصيغة النهائية لذلك في ضوء العمل الجاري حالياً في سياق تنفيذ الإجراء ٣٢ من تقرير الأمين العام المعنون "تعزيز الأمم المتحدة: برنامج لإجراء المزيد من التغييرات" (A/57/387 و Corr.1)، لكفالة الاتساق مع النهج العام الذي ينظم تفويض السلطة.

التوصية ٤ :

أن يُطلب إلى الأمين العام على سبيل الاستعجال إصدار نص منقح للنظام المالي والقواعد المالية بحيث يشمل التنقيحات ذات الصلة المدخلة على النظام المالي التي أقرتها الجمعية العامة واستكمال القواعد المالية حسب الاقتضاء. وفي هذا الصدد، ينبغي أن يستعرض الأمين العام الإصدارات الأخرى التي قد تضم أحكاماً تتنافى مع القواعد المالية، بما يكفل الاتساق الشامل. وفي المستقبل، إذا استلزم الأمر تعديل قاعدة معينة، ينبغي أن يجري ذلك بتعديل أو تنقيح الوثيقة التي تشمل النص الأساسي للنظام والقواعد (الفقرات من ٦٢ إلى ٦٨).

٢٥ - أصدر نص منقح من النظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة في نشرة الأمين العام ST/SGB/2003/7 المؤرخة ٩ أيار/مايو ٢٠٠٣، ووافقت عليه الجمعية العامة في مقررها ٥٧٣/٥٧ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ على أن يدخل حيز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣. وأصبحت القواعد المالية المنقحة سارية المفعول اعتباراً من ٢٨ شباط/فبراير ٢٠٠٣.

التوصية ٥ :

تشجيع الأمين العام على اتخاذ خطوات إضافية لترسي في جميع أنحاء الأمانة العامة "ثقافة" تتسم بالوضوح والشفافية والاتصال، مع مراعاة الاعتبارات المذكورة في الفصل الخامس بآء من هذا التقرير.

٢٦ - يوافق الأمين العام على التوصية. وإقراراً من وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية بالحاجة إلى إرساء ثقافة للعمل أوسع نطاقاً وأكثر شفافية، فقد شرع في إنشاء آلية مؤسسية يتم من خلالها التدقيق في وضع أي سياسة جديدة والعمل بها فيما بعد عن طريق شبكة من مسؤولي الإدارة والتنظيم من الأمانة العامة ككل. وفي غالبية الإدارات والمكاتب في المكاتب البعيدة عن المقر، يقوم مديرو البرامج بعقد اجتماعات منتظمة للموظفين واجتماعات جامعة تشمل الموظفين من جميع الرتب لإبقائهم على علم بالتطورات الجديدة داخل الإدارة

والمنظمة. ويقوم الأمين العام بنفسه بالتحدث إلى الموظفين بشأن المسائل الدولية الرئيسية وبشأن مسائل السياسات العامة. إلا أنه لا يزال هناك مجال للتحسن في هذا الصدد وستبذل جهود منتظمة لمواصلة التغيير سعياً إلى إرساء ثقافة تتسم بالوضوح والشفافية والاتصال.

التوصية ٦:

بالإضافة إلى التفويض العام الذي قد يُدرج في النظام الإداري للموظفين، أو في القواعد المالية أو في القواعد النازمة لتخطيط البرامج، والجوانب البرنامجية للميزانية ورصد التنفيذ وأساليب التقييم، أو في نشرات الأمين العام المتصلة بتنظيم الأمانة، يضع الأمين العام الشروط التي تحدد تفويض السلطة للأفراد بوضوح في أوامر تفويض فردية.

٢٧ - تتعدد الممارسة الحالية لتفويض السلطة على امتداد المنظمة. وهي تتم على أساس شخصي، كما في حالات التفويض المالي، وعلى أساس الوظيفة، كما في حالة إدارة الموارد البشرية، وعلى مستوى مختلط بين الشخصي والوظيفي كما في حالة الخدمات المركزية. وفي حين أن تفويض السلطة يمثل تماماً، فيما يتعلق بتفويض السلطة المالية، لنشرة الأمين العام ST/SGB/213/Rev.1، هناك حاجة لتبسيط آليات التفويض وعملياته الأخرى. وتعالج إدارة الشؤون الإدارية هذه المسائل وسوف تسعى جاهدة لتحقيق الاتساق في تطبيق تفويض السلطة للأفراد. وفي التوجيه الإداري ST/AI/2004/1 المؤرخ ٨ آذار/مارس ٢٠٠٤، أصدر وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية تفويضاً شاملاً جديداً للسلطة بموجب النظام المالي والقواعد المالية الجديدين. وقد أصدر المسؤولون الذين فوضت لهم السلطة المزيد من أوامر التفويض، حسب الاقتضاء.

التوصية ٧:

بالإضافة إلى التدريب العام المتاح للأمانة ككل، ينبغي أن يتاح للمديرين الذين سيفوضون السلطة تدريب متخصص وجلسات إحاطة متخصصة، وخدمات دعم كافية سواء تحت إشرافهم المباشر أو بواسطة خدمات "مشتركة"، في المواقع التي يوجد فيها أكثر من وحدة فنية واحدة. وبالإضافة إلى ذلك، يوجّه الأمين العام الخدمات الإدارية المركزية، مثل مكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات، ليضمن للمديرين بناءً على طلبهم، توافر الإرشاد الإضافي بشأن التنفيذ والتفسير الصحيحين للأنظمة والقواعد والتعليمات الإدارية المتعلقة بالمسائل المالية وشؤون الموظفين وتخطيط البرامج، بغية تعزيز كفاءات المديرين ومساءلتهم.

٢٨ - يؤيد الأمين العام المبادئ المكرسة في التوصية. وكخطوة أولى، قامت الأمانة العامة بتحسين شروط الكفاءات الإدارية في عملية الإعلان عن الوظائف الشاغرة وأيضاً في اختيار كبار الموظفين. وحالياً، تعد إدارة الشؤون الإدارية دليلاً مرجعياً لكبار المديرين في استخدام صكوك التفويض، حيث من المقرر صدوره في أوائل عام ٢٠٠٥. واعتباراً من عام ٢٠٠٥، هناك أيضاً خطة لاستحداث مجموعة إلزامية من أدوات التعريف والتدريب للمعينين في وظائف بمسؤوليات إدارية تشمل الموارد البشرية، والإدارة المالية، والمشتريات. وسينظر أيضاً في استحداث تدريب لتحديد معلومات للمديرين لاستكمال معرفتهم في الإجراءات الإدارية وتعزيز قدراتهم الإدارية.

التوصية ٨:

أن يبذل الأمين العام كل جهد لتحقيق الأداء الأمثل لنظام المعلومات الإدارية المتكامل والشبكة الداخلية للمعلومات (إنترانت) في المقر وفي الميدان، بما يكفل وصول المديرين باستمرار ومباشرة إلى المعلومات ذات الصلة لتنفيذ السلطة المفوضة تنفيذاً مناسباً.

٢٩ - يوافق الأمين العام على التوصية. وقد بُذلت جهود منتظمة خلال عدد من السنوات الماضية للتنفيذ التدريجي لنظام المعلومات الإدارية المتكامل في جميع مراكز العمل بما فيها البعثات الميدانية لعمليات حفظ السلام. والنظام هو الأداة التنظيمية الرئيسية التي تستخدمها الأمانة العامة ككل لإدارة عمليات العمل المتصلة بالمالية والموارد البشرية. إلا أنه توجد أدوات إدارية أخرى، مثل نظام المعلومات المتكامل للرصد والوثائق ونظام تقديم التقارير الإدارية عن نقطة معينة اللذين أنشأا للمديرين لتوفير معلومات في الوقت الحقيقي تمشياً مع مسؤولياتهم المفوضة إليهم.

التوصية ٩:

أن يضمن الأمين العام احتفاظ الوحدات الإدارية المركزية بقدرة رصد متواصلة تمكنها من قياس التقدم المحرز وكشف أوجه القصور الممكنة في ممارسة المديرين للسلطة المفوضة. ولهذا الغرض، لا بد من تطوير تكنولوجيات ونظم كافية للمعلومات فضلاً عن التعاون مع آليات الرقابة المختصة.

٣٠ - ستتخذ خطوات لكفالة احتفاظ الوحدات الإدارية المركزية بقدرة على الرصد المستمر. وفي هذا الصدد، أُحرز تقدم كبير خلال عدد من السنوات بما في ذلك خطط إجراءات الموارد البشرية وإنشاء نظام للرصد يقوم على شبكة الإنترنت؛ وتحسين قدرة الرصد لقرارات اختيار الموظفين التي يوفرها نظام غالاكسي (Galaxy)، وقد بدأت خدمات

المشتريات العمل بنظام يعمل في الوقت الحقيقي ويقوم على شبكة الإنترنت لتمكين موظفي المكتب فضلاً عن العملاء من رصد حالة إجراءات الشراء التي تتم على الإنترنت. وسيستمر إدخال المزيد من التحسينات على أنظمة الرصد المركزية في جميع أرجاء الأمانة العامة.

التوصية ١٠:

أن تستند جهود الأمين العام المبذولة من أجل تطوير نظام مساءلة شامل – لا يمكن بدونه زيادة تفويض السلطة في مجالي الموارد المالية البشرية – إلى المبادئ التالية:

(أ) تزويد المديرين بكل ما يلزم من دعم ومعلومات وإرشاد بشأن المهام الذين كلفوا بأدائها، بما في ذلك المهام المتصلة بعلاقاتهم مع مرؤوسيههم ولتسوية الاختلافات المحتملة؛

(ب) وجود آليات كافية لتقييم أداء الموظفين الذين فوضوا السلطة وتدعيم آليات الإنفاذ لمعالجة حالات الفشل؛

(ج) ينبغي أن تصاحب مؤشرات الأداء تدابير لضمان مراعاة الإنجازات غير المرضية وعدم الامتثال لبرامج العمل أو للسياسات العامة للمنظمة وأنظمتها وقواعدها لدى تقييم المديرين، وتشكيل حياتهم المهنية وتقرير مستوى السلطة التي يمكن تفويضها لهم.

٣١ - يواصل الأمين العام تعزيز نظام المساءلة الذي ترد لحة موجزة عنه في تقريره بشأن المساءلة والمسؤولية (A/55/270) مع مراعاة المبادئ المشار إليها أعلاه. وقد وردت الإشارة بالفعل أعلاه إلى التحسينات في توفير المعلومات والدعم والتوضيح فيما يتصل بالتوصيتين ٨ و ٩ أعلاه.

٣٢ - وقد تعزز الاستعراض السنوي لأداء مديري البرامج فيما يتصل بالاتفاق بين الأمين العام وكل واحد من رؤساء الإدارات باستحداث تقرير المعلومات التنفيذية عن الإدارة الذي يشمل مؤشرات أداء تتصل بالمسائل الرئيسية للإدارة المالية وإدارة الموارد البشرية وتنفيذ توصيات مراجعي الحسابات. وتوفير خطة عمل الموارد البشرية آلية أخرى لرصد أداء السلطات المفوضة. وعند الأمر بالتفويض المالي يجري تقييم متأن للأداء الماضي ويستند إليه في تحديد مستوى السلطة المفوضة. ويجري استعراض فعالية لجنة المساءلة وأهميتها، وهي اللجنة التي أنشئت في عام ٢٠٠١ (انظر الوثيقة ST/SGB/2000/14 المؤرخة ١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠)، بوصفها أعلى هيئة مسؤولة عن معالجة الإخفاقات الإدارية الرئيسية وتحديد المشاكل العامة في المنظمة، وذلك لجعلها مؤسسة قوية للمساءلة.

التوصية ١١ :

أن يكفل الأمين العام، إلى أقصى حد ممكن، مراعاة آراء الموظفين واقتراحاتهم، وأن تجرى مع ممثلي الموظفين مشاورات كاملة ومفيدة في إطار نظام الاتصال المحسّن داخل الأمانة العامة.

٣٣ - الأمين العام مستعد دائما للدخول في حوار بناء ويهدف إلى تحقيق نتائج. وللأسف، عانت عملية التشاور مع الموظفين من عدد من الصعوبات، حيث أدى ذلك إلى التعليق المؤقت لآلية لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في عام ٢٠٠٣. وقد بذلت جهود كبيرة لكفالة إزالة هذه الصعوبات في المستقبل القريب واستئناف عملية التشاور الكاملة.

رابعا - الميزنة على أساس النتائج: تجربة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة

٣٤ - أُعد تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/54/287) عملا بقرار الجمعية العامة ٢٠٥/٥٣، الذي طلبت الجمعية فيه إلى الوحدة أن تجري دراسة تحليلية ومقارنة لتجربة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي تتبع نهجا مماثلا للميزنة على أساس النتائج. وقدم الأمين العام توصياته بشأن تقرير وحدة التفتيش المشتركة في الوثيقة A/54/287/Add.1. ويرد أدناه ما استُجد في تنفيذ توصيات الوحدة.

التوصية ١ :

القيام، بغية كفالة الحصول على التوجيه المناسب من الدول الأعضاء في حل مشكلة عدم وجود تعاريف متفق عليها للمصطلحات الرئيسية المستخدمة في نهج الميزنة على أساس النتائج، بمراجعة "معجم المصطلحات المالية والمتعلقة بالميزانية" مع إبداء الأجهزة المختصة في المنظمات الداخلة في منظومة الأمم المتحدة تعليقاتها عليه.

٣٥ - وقدم الأمين العام في المرفقين الأول والثاني لتقريره عن الميزنة على أساس النتائج (A/54/456) تعريفا أكثر وضوحا للمهام ذات العلاقة لمديري البرامج، بالإضافة إلى مبادئ توجيهية مقترحة، في مجال وضع الأهداف وتحديد الإنجازات المتوقعة.

التوصية ٢ :

إنشاء فريق عامل مفتوح باب العضوية على مستوى اللجنة الخامسة ليكون بمثابة وسيلة لمعالجة الشواغل القائمة حول إمكانية تكييف نهج الميزنة على أساس النتائج لغرض استخدامه في الأمم المتحدة، وكفالة قيام الدول الأعضاء بدور

المشاركة المناسب في تكييف النهج لغرض استخدامه في الأمم المتحدة، وأن يجتمع هذا الفريق العامل، بحسب الاقتضاء، في حدود الموارد المتاحة، وأن يقدم مسؤولون من الأمانة العامة إحاطات في هذه الاجتماعات، ويتولوا الرد على ما يثار من أسئلة حول جميع جوانب نهج الميزنة على أساس النتائج

٣٦ - عقد الأمين العام معتكفا لأعضاء اللجنة الخامسة، خلال الفترة من ١٨ إلى ٢٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣، لبحث نهج الميزنة على أساس النتائج. وقد نُظِم هذا المعتكف برعاية البعثة الدائمة للسويد لدى الأمم المتحدة، بدعم من البعثات الدائمة لآستراليا وهولندا وجنوب أفريقيا لدى الأمم المتحدة، وبدعم من صندوق الأمم المتحدة للشراكات الدولية. وقدمت في هذا المعتكف تقارير من خبراء من أستراليا وهولندا وجنوب أفريقيا والسويد وكذلك من ممثلين عن إدارة الشؤون الإدارية، وإدارة عمليات حفظ السلام، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، ومنظمة الصحة العالمية. وأتاح المعتكف الفرصة لإجراء مناقشات ومحادثات غير رسمية حول المسائل المتعلقة بنهج الميزنة على أساس النتائج، ونهج الإدارة على أساس النتائج، في الأمم المتحدة.

٣٧ - وعقد الأمين العام أيضا معتكفا، خلال الفترة من ١٠ إلى ١٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٤، لأعضاء لجنة البرنامج والتنسيق، قبيل انعقاد دورتها الرابعة والأربعين. وقدم خبير من الدائمك ورقة للمعتكف، كما عرض أيضا ورقات ممثلون عن الإدارات والمكاتب المختلفة في مقر الأمم المتحدة. وتمثل الهدف من المعتكف في تيسير المداولات وعمليات صنع القرار التي تخص المسائل المتعلقة بتطبيق مفاهيم الميزنة على أساس النتائج، في إطار استعراض اللجنة للإطار الاستراتيجي للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧.

التوصية ٣

القيام رهنا باتخاذ الجمعية العامة قرارا بشأن استخدام نهج الميزنة على أساس النتائج في الأمم المتحدة، بدعوة كلية موظفي الأمم المتحدة ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (اليونيتار)، لعقد حلقات دراسية وحلقات عمل لمساعدة الموظفين ومثلي الدول الأعضاء على تفهم نهج الميزنة على أساس النتائج.

٣٨ - قدمت إدارة الشؤون الإدارية، بطلب من معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (اليونيتار)، إحاطات سنوية إلى أعضاء اللجنة الخامسة عن عملية الميزنة في الأمم المتحدة، بما في ذلك إحاطتهم عن نهج الميزنة على أساس النتائج والإدارة على أساس النتائج.

التوصية ٤

تضمنين التقارير التي يقدمها الأمين العام للأمم المتحدة مستقبلا عن الميزنة على أساس النتائج تقييمًا شاملاً للتغيرات التي يلزم إجراؤها في مجالات مثل القواعد، والإجراءات، ونظم المعلومات الإدارية والتدريب، من أجل كفالة جاهزية المنظمة لاستخدام نهج الميزنة على أساس النتائج.

٣٩ - أخذ الأمين العام هذه التوصية في الاعتبار عند إعداد تقريره عن الميزنة على أساس النتائج (A/54/456). ويرد في الفقرات من ٦٤ إلى ٧٣ من ذلك التقرير وصف للتغيرات أو الشروط الضرورية لتطبيق عناصر نهج الميزنة على أساس النتائج. وقام الأمين العام أيضا بتقديم تقرير مرحلي عن الميزنة على أساس النتائج لفترة السنتين ٢٠٠٢-٢٠٠٣ (A/57/478)، ناقش فيه ما اكتسب من خبرات وما استفيد من دروس، والإطار المنطقي، وعملية جمع البيانات وطرائق جمع البيانات، ونظم المعلومات، وإجراءات التحليل والإبلاغ، فضلا عن المسائل المتعلقة بالرصد والتقييم، وتحديد المؤشرات، ومهام مكاتب المساعدة، والشبكات والتدريب، والتوجيه. وقدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية أيضا تقريراً إلى الجمعية العامة عن تنفيذ جميع الأحكام الواردة في قرار الجمعية العامة ٢٣١/٥٥ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، بشأن نهج الميزنة على أساس النتائج (A/57/474). وأحاطت الجمعية العامة، في مقررها ٥٧/٥٧، المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، علماً بكلا التقريرين، وأقرت النهج المبين فيهما.

٤٠ - وتمت الإشارة أيضا إلى نهج الميزنة على أساس النتائج في مقدمة الأمين العام للميزانيتين البرنامجيتين المقترحتين لفترة السنتين ٢٠٠٢-٢٠٠٣ و ٢٠٠٤-٢٠٠٥ (A/56/6) (المقدمة)، و A/58/6 (المقدمة)). وفي الجزء الأول من الإطار الاستراتيجي لفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ (A/59/6) (الجزء الأول))، يرد توضيح أيضا عن مفاهيم الميزنة على أساس النتائج، في ما يخص الجوانب المتعلقة بهيكلية الإطار وشكله، والولايات التشريعية، والمسؤولية الجماعية، والتعريفات، والدروس المستفادة.

التوصية ٥

تبياناً لحالة الشك التي تكتنف كيفية تضمين العوامل الخارجية في عملية مساءلة مديري البرامج بمقتضى نهج الميزنة على أساس النتائج، يقدم الأمين العام إلى الجمعية العامة، في أقرب وقت ممكن، تقريراً عن هذا الموضوع يتضمن توصياته بشأن المسألة، ويكون مشفوعاً بتعليقات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ولجنة البرنامج والتنسيق.

٤١ - ركز الأمين العام، في الفقرتين ٣٢ و ٣٣ من تقريره عن الميزنة على أساس النتائج (A/54/456)، على مسألة العوامل الخارجية، وقد أخذ توصية وحدة التفتيش المشتركة في اعتباره، في إطار تحليله للمسألة وإبلاغ الجمعية العامة عنها.

التوصية ٦

في ضوء الدور الذي تقوم به كل من لجنة البرنامج والتنسيق واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في عملية الميزانية البرنامجية الحالية، توجه الدعوة إليهما لإبداء تعليقاتهما على دور كل منهما في إطار نهج الميزنة على أساس النتائج.

٤٢ - أحاط الأمين العام علماً بتوصية وحدة التفتيش المشتركة، وقدم وصفاً، في الفقرات من ٥٧ إلى ٥٩ من تقريره عن الميزنة على أساس النتائج (A/54/456)، للتغيرات المتوقعة في إطار عملية استعراض الميزانية البرنامجية، والموافقة عليها. وتواصل لجنة البرنامج والتنسيق، واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، في إطار استعراضهما للميزانيات البرنامجية المقترحة من الأمين العام، تقديم تعليقاتهما ومقترحاتهما لتحسين تنفيذ نهج الميزنة على أساس النتائج، لا سيما فيما يتعلق بتطبيق الإطار المنطقي فيما يخص الأهداف، والإنجازات المتوقعة، ومؤشرات الإنجاز. وتناولت اللجنتان بالبحث أيضاً مسألة اتخاذ الإجراءات المناسبة للرصد والتقييم.

خامساً - الموظفون الفنيون الشبان في مجموعة مختارة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: التوظيف والإدارة والاستبقاء

٤٣ - كان الهدف من وراء تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/55/798) إجراء مقارنة وتحليل للسياسات والممارسات، فيما يخص التوظيف والإدارة، للموظفين المبتدئين، بغية تقديم توصيات بشأن طرائق إعداد ملاك من الموظفين الفنيين، المكرسين جهدهم للعمل والمتسمين بالكفاءة، واستبقائهم.

٤٤ - وتتضمن توصيات وحدة التفتيش المشتركة الرئيسية، في جملة أمور، أهمية القيام بجهود محددة لتخفيض سن التوظيف بالنسبة للوظائف المخصصة للفنيين الشبان، والقيام بعمليات رصد أكثر دقة للتوجهات في مجال إنهاء الخدمة، ووضع هياكل لمساعدة دمج الموظفين الفنيين الشبان، وزيادة الفرص لهؤلاء الموظفين لتعيينهم في مواقع في كل من المقر، وفي الميدان؛ وتحسين فرص التطوير الوظيفي لهؤلاء الموظفين، وتسهيل توظيف الأزواج. ونظرت الجمعية العامة في التقرير في دورتها الخامسة والخمسين، باعتبار ذلك جزءاً من بند جدول أعمال أوسع نطاقاً يتعلق بالإصلاحات في مجال الموارد البشرية، وقد أخذت بعض توصيات وحدة التفتيش المشتركة في الاعتبار في إطار قرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥.

التوصية ١

أن تبذل الأمانات جهوداً محددة لخفض الحد المعين لسن التوظيف بالنسبة لكافة الوظائف الفنية، وبوجه خاص الوظائف بالرتب ف - ١ إلى ف - ٣. وقد تود أمانة الأمم المتحدة إعادة النظر في مدى ملائمة الحد المقرر للسن المفروض حالياً فيما يخص المرشحين لامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية.

٤٥ - أعرب الأمين العام عن اتفاقه على ضرورة بذل الجهود بشكل عام للحد من سن التوظيف، مع مراعاة أن هذه الاشتراطات ينبغي تكييفها لاحتياجات كل مؤسسة على حدة، خاصة أن الامتحانات التنافسية الوطنية ليست الوسيلة الأساسية لاختيار الموظفين الفنيين الشباب في جميع المؤسسات. بيد أنه نظراً للأسباب الواردة في الوثيقة A/55/798/Add.1، فإن وضع حد مخفض لسن التقدم إلى امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية قد تم قبوله من طرف الجمعية العامة. وكحل بديل، تم القبول بالإبقاء على الحد الحالي لسن التقدم إلى الامتحانات، مع قيام الأمانة العامة بكفالة أن يتم تسريع عملية تعيين المرشحين المؤهلين، متى تم الفراغ من الامتحانات. ووضعت الأمانة العامة للأمم المتحدة مبادئ توجيهية جديدة لتحديد كل من رتبة ودرجة التوظيف في الفئة الفنية.

التوصية ٢

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 والمسائل الإدارية العامة) بتضمين منشورها السنوي بشأن "إحصاءات الموظفين" بيانات تتعلق بحالات انتهاء خدمة الموظفين الفنيين مصنفة حسب نوع الرتبة ونوع الحالات؛

(ب) وضع استبيانات نهاية الخدمة بشكل يضمن أن يتم تحديد أسباب الاستقالات بشكل أفضل. ويمكن أن يتم استكمال هذه الاستبيانات، أو الاستعاضة عنها، بمقابلات منظمة مع الموظفين المغادرين للخدمة.

٤٦ - وأعربت جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة عن اتفاقها بأن استخدام استبيانات منظمة للموظفين التاركين للخدمة يتيح أساساً سليماً للحصول على البيانات وتحديد أسباب ترك الخدمة، بشكل منهجي. وفي هذا الصدد، وضعت الأمانة العامة للأمم المتحدة الاستبيان المناسب لجميع الإدارات، وقامت بتوزيعه، وهي تنظر في أكثر الطرائق نجاعة لتجميع

البيانات بشكل إلكتروني، بالإضافة إلى ضمان الانتهاء من الاستبيان في جميع الحالات. ومضى قامت جميع المؤسسات بتجميع هذه النتائج وتخزينها إلكترونياً في قواعد بياناتها، يمكن عندئذٍ تجميع البيانات وتخزينها وتحليلها في قاعدة بيانات المنظومة الموحدة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق.

التوصية ٣

أن تعجل أمانات جميع المنظمات المعنية بعمليات التعيين بتحديد مواعيد نهائية صارمة لاستعراض المديرين للطلبات وتعيين المرشحين.

٤٧ - قامت مؤسسات المنظومة بتنفيذ نهج استباقية في عمليات التعيين. وفي حين قامت بعض المؤسسات بتطبيق طرائق ذات توجه نحو تحديد مواعيد نهائية، فإن الأمانة العامة للأمم المتحدة ترى أن فرض مواعيد نهائية صارمة قد يحد من تمتع المنظمة بالمرونة في توظيف الأشخاص المناسبين، في الوقت المناسب، وفي المكان المناسب. وبرغم ذلك، اتخذت الأمانة العامة عدة تدابير في الآونة الأخيرة لتعزيز فعالية وكفاءة جميع عمليات التعيين، من قبيل زيادة استخدام وسائل الاتصالات الإلكترونية، بما في ذلك تقديم الطلبات إلكترونياً؛ ورصد ومتابعة ما يقدم من طلبات؛ ووضع نذ وصف وظيفية نوعية؛ والتحديد المبكر للاحتياجات من القوى العاملة؛ وتسهيل عمليات التعيين، واستخدام قوائم المرشحين. وقد نجم عن تطبيق هذه التدابير الحد بشكل ملموس من الوقت الذي تستغرقه عملية تعيين الموظفين الفنيين الشباب.

التوصية ٤

أن تبذل الأمانة العامة المزيد من الجهود لتعجيل بتعيين المرشحين الناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية، وخفض عدد المرشحين المدرجة أسماؤهم في القائمة حالياً، واستخدام هذه القائمة على نحو أمثل، من خلال ما يلي:

(أ) تعزيز الروابط بين عمليات تخطيط الموارد البشرية، والامتحانات، وملء الوظائف، التي لا ينبغي القيام بها باعتبارها عمليات منفصلة بل عملية واحدة متكاملة؛

(ب) تقديم اقتراحات إلى الجمعية العامة لزيادة خفض عدد المرشحين المدرجة أسماؤهم في القائمة، مثل وضع حد زمني لصلاحيّة هذه القائمة أو الوقف التلقائي للامتحانات في الفئات المهنية التي يتجاوز عدد المرشحين المدرجة أسماؤهم في القائمة الخاصة بها حداً معيناً سلفاً؛

(ج) تقاسم القائمة مع منظمات أخرى، لا سيما فيما يخص الميادين المهنية المشتركة.

٤٨ - تواصل الأمانة العامة للأمم المتحدة جهودها الرامية إلى تسريع وتيرة تعيين المرشحين الناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية. ويتم دمج التخطيط، والامتحانات، والتوظيف، في إطار عملية متواصلة، وذلك من خلال، في جملة أمور، خطط عمل الإدارات للموارد البشرية. وتمثل قائمة المرشحين الناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية جزءاً مهماً وأساسياً من عملية التوظيف، وينبغي ألا يتم تقييدها، من وجهة نظر الأمانة العامة، بنظم تتجاوز ما هو معمول به حالياً. وتوافق الأمانة العامة على مواصلة تقاسمها لهذه القائمة مع المنظمات الأخرى، وترحب بإمكانية أن يتوافق ذلك مع ما تشهده شبكات توظيفها من توسع؛ بيد أنه ينبغي أن يؤخذ في الحسبان أنه من واجب كل مؤسسة التقييد بشروط وإجراءات التوظيف الخاصة بها.

٤٩ - وتوجد حالياً آلية لوقف العمل بالامتحانات في المجموعات الوظيفية ذات قوائم المرشحين الكبيرة. ويتم سنوياً استعراض عدد المرشحين، في كل قائمة، وعدد الشواغر المتوقعة، في كل فئة مهنية، قبل تحديد المجموعات التي سيتم تضمينها في الامتحان التالي. ونتيجة لذلك، يقتصر عرض الامتحانات على المجموعات الوظيفية ذات قوائم المرشحين الصغيرة، التي لا تستطيع أن تفي باحتياجات المنظمة، للسنتين التاليتين. وقد يضر تحديد صلاحية القائمة بالمرشحين في المجموعات الوظيفية ذات الطبيعة التخصصية العالية التي قد لا تتوفر بها شواغر كثيرة. وعوضاً عن ذلك، فإن تعيين المرشحين على المستويات الأعلى يمكن النظر فيه، متى توفرت لديهم الخبرة المطلوبة.

التوصية ٥

قد تود الجمعية العامة دعوة الدول الأعضاء إلى التعاون بشكل أكثر فعالية في تنظيم الامتحانات، وبوجه خاص، في الإعلان عنها. وللأمين العام أن يدرج في تقاريره العادية عن إدارة الموارد البشرية أمثلة على الممارسات الجيدة في هذا الصدد.

٥٠ - في حين أن هذه التوصية موجهة بشكل أساسي إلى الأمانة العامة للأمم المتحدة، فإن جميع المؤسسات تدرك الدور الفعال الذي يمكن للدول الأعضاء أن تقوم به في عملية النشر على نطاق واسع للمعلومات المتعلقة بفرص التوظيف، والتمسك بالمبادئ المبينة في المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة. وترحب المنظمات أيضاً بتقاسم خبرات الدول الأعضاء، وأفضل ممارساتها، فيما يتعلق بدمج الموظفين، وتوجيههم، وتطويرهم. ولقد استجابت أمانة

الأمم المتحدة دوما لطلبات تقدمت بها الدول الأعضاء للقيام بأنشطة دعائية محددة لنشر المعلومات، كما تواصل استجابتها في هذا الصدد. وعلى وجه الخصوص، تعاون مكتب إدارة الموارد البشرية مع الدول الأعضاء في إعداد دورات إعلامية، وتقديم عروض، وذلك في المقر، وفي الخارج، على حد سواء. وفي الآونة القريبة، قام مكتب إدارة الموارد البشرية، بالتعاون مع إدارة شؤون الإعلام، بإنتاج أشرطة فيديو لدعم الأنشطة الدعائية المصممة بشكل يتلاءم خصيصا مع احتياجات دولة عضو معينة.

التوصية ٦

على الأمانات التي لم تنشئ بعد هياكل تساعد على النجاح في إدماج الموظفين الفنيين الشبان أثناء شهور خدمتهم الأولى أن تفعل ذلك من خلال ما يلي:

(أ) التحديد الواضح لمنسقين داخل الإدارات الفنية لمساعدة المعينين الجدد على مواجهة كافة المشاكل العملية؛

(ب) تصميم دورات توجيهية مناسبة للموظفين الفنيين الشبان؛

(ج) وضع برامج توجيهية يقوم في إطارها الموظفون الأقدم خبرة في مجال العمل بإسداء المشورة للموظفين الفنيين الشبان بشأن المسائل الفنية والوظيفية.

٥١ - تدرك المؤسسات أهمية برامج التوجيه والإعداد لكي يتسنى للموظفين الجدد على جميع المستويات القيام بمهامهم بشكل يتسم بالفعالية والكفاءة، فضلا عن إيجاد تفهم مشترك لرؤية المؤسسة وثقافتها. وقد حد النمو الاسمي الصفري إلى حد ما من قدرة المؤسسات على اتخاذ مبادرات واسعة النطاق في هذا الصدد؛ بيد أنه يتم وضع عدد من برامج التوجيه والإشراف الرائدة، على المستوى المؤسسي، كما أن مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق قد دعم عملية وضع نظام موحد لبرنامج تدريبي في مجال التوجيه، من خلال كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة.

٥٢ - وفيما يخص الدمج الناجح للموظفين الفنيين الشبان خلال الأشهر الأولى لخدمتهم، قامت جميع المكاتب الرئيسية الدائمة بتحديد مراكز تنسيق لتوظيف الموظفين الفنيين الشبان المتقدمين من خلال الامتحانات الوطنية التنافسية، وتعيينهم، وتوجيههم، ويتم حاليا تقديم خدمات البرنامج الفني الخاص لتوجيه وتطوير الموظفين الفنيين الشبان، الذي وضع في سنة ١٩٩٦، أربع مرات كل سنة. وبفضل ما يتسم به تحديد المواعيد المقررة، والعمليات، من كفاءة، فإن متوسط وقت الانتظار الذي يقضيه موظف فني جديد، لحضور البرنامج في

نيويورك، قد تم تخفيضه من ثمانية أشهر في سنة ٢٠٠٠/٢٠٠١، إلى أربعة أشهر في سنة ٢٠٠٣/٢٠٠٢. وسيتواصل تقديم البرنامج، بنفس المعدل، لتحقيق متوسط وقت الانتظار المستهدف، والمتمثل في فترة تقل عن ثلاثة أشهر.

التوصية ٧

أن تتيح أمانات المنظمات المعنية للموظفين الفنيين المتدربين الفرص لإجراء دراسات وبحوث في الميادين ذات الصلة بعملهم من خلال منحهم مبكرا الحق في إجازة دراسية، أو وضع برامج جديدة للدراسة بشكل غير متفرغ.

٥٣ - يسود الاعتراف العام بأن إتاحة الفرص التطويرية تمثل عنصرا مهما في اجتذاب عناصر قوة عاملة تنسم بالجودة، والإبقاء عليها. ويجب تنظيم الإفادة من هذه الفرص، في نطاق قيود الميزانية، وفي ضوء الاحتياجات المتوقعة للمؤسسة فيما يخص المهارات/الكفاءة.

التوصية ٨

أن تزيد أمانات المنظمات المعنية فرص انتداب الموظفين الفنيين الشباب للعمل في كل من المقر الرئيسي والميدان خلال السنوات الخمس أو الست الأولى لعملهم. وينبغي للأمانة العامة للأمم المتحدة، بوجه خاص، زيادة تحسين المستقبل الوظيفي للموظفين الفنيين الشباب. وعليها أن تقيم في الوقت المناسب أثر برنامجها لإعادة الانتداب المنظم للموظفين لضمان تيسير تنقلهم ليس فقط بين الدوائر، وإنما أيضا بين مراكز العمل، ومساهمته في الترقية وفي التحرك أفقيا.

٥٤ - تدرك المؤسسات ما يتيح الحراك الوظيفي من فرصة لتعزيز اتسام قوتها العاملة بالمرونة، وذلك من خلال توفير خبرات تعليمية للموظفين، يكتسبونها أثناء العمل، ويستطيعون من خلالها تكوين فهم أوسع لطبيعة عمل المؤسسة، كما يكتسبون مهارات جديدة. ويجدر ألا يغيب عن الذهن أن عددا من المؤسسات لا توجد لديها حاجة برنامجية للحراك الوظيفي الجغرافي. وقد وضعت الأمانة العامة للأمم المتحدة، كجزء من نظام جديد لانتقاء الموظفين، برنامجا لإعادة الانتداب المنظم، قام مكتب إدارة الموارد البشرية بإدارته، على امتداد العامين الماضيين. وخلال تلك الفترة، بلغ عدد الموظفين المؤهلين للمشاركة، ١١١ مرشحا، تم توظيفهم خلال الفترة فيما بين ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ و ٣١ آب/أغسطس ٢٠٠١. وقد برهن البرنامج على أنه أداة جيدة للتطوير الوظيفي للموظفين الفنيين الشباب - وقد تحرك الموظفون فيما بين الإدارات، ومراكز العمل، والمجموعات المهنية. وقد تحرك العدد الأكبر من المشاركين المؤهلين داخل نطاق إدارتهم، وبلغ عددهم ٣٧ موظفا (٣٣ في المائة)؛ كما انتقل ٢٩ موظفا (٢٦ في المائة) إلى مستويات وظيفية أعلى، وشارك

٢٨ موظفا (٢٥ في المائة) في برامج إعادة الانتداب المنظم، وغيروا إداراتهم ومراكز عملهم؛ والتحق خمسة موظفين (٥ في المائة) بمهام لحفظ السلام. وتزايد عدد الموظفين الذين حصلوا على إجازات خاصة فيما بين العاملين الأول والثاني لخدمتهم (٤ موظفين)، وذلك لمواصلة دراساتهم وبحوثهم في مجالات ذات صلة بعملهم.

التوصية ٩

أن يكرس المدبرون للمديرين في المنظمات المعنية ما يكفي من الوقت والاهتمام لرفع مستوى الموظفين المبتدئين. وتكون الطريقة التي يؤدي بها المدبرون هذه المسؤولية جزءاً لا يتجزأ من معايير تقييم أدائهم.

٥٥ - يتزايد تركيز برامج المنظمات للتطوير الإداري، ونظم تقييم الأداء، على أهمية الدور الذي يلعبه المشرفون/المديرون، في دعم إدارة شؤون الأفراد وتطويرهم بشكل فعال، بصرف النظر عن الفئة العمرية. وهذا ما يتضح، على سبيل المثال، في الأطر الكفائية لهذه المنظمات، مثل تلك التي توجد لدى الأمم المتحدة، والمفوضية السامية لشؤون اللاجئين، ومنظمة العمل الدولية.

٥٦ - وتقع المسؤولية الرئيسية عن تنفيذ تقييم أداء فرادى الموظفين، في الوقت المناسب، على المشرف الذي يخضع للمساءلة عن نوعية تقييمه لأدائه هو نفسه فيما يخص أداءه الإداري، وتمكين الآخرين. ويتضمن هذا النظام قيام المشرف بوضع خطة عمل سنوية، واختيار المهام التي يتعين تبيائها، ووضع خطة تطوير تعليمية ووظيفية، مع فرادى الموظفين، ومواصلته بعد ذلك تقديم انطباعاته بصفة مستمرة، واستعراض منتصف السنة، والتقييم النهائي.

التوصية ١٠

بذل جهود لتيسير توظيف الأزواج، وذلك على النحو التالي: (أ) وضع برامج انتقالية مشتركة بشأن الأسرة/الحياة الوظيفية، في الأمانات في مراكز العمل الرئيسية؛ (ب) أن تبادر مجالس إدارات المنظمات التي لا تزال تمنع توظيف الأزواج إلى إلغاء هذا القيد من خلال تعديل النظم الأساسية للموظفين ذات الصلة؛ (ج) أن تجدد الجمعية العامة دعوتها إلى حكومات البلدان المضيفة للنظر في منح تصاريح عمل للأزواج الذين يرافقون الموظفين، وأن تراقب تنفيذ القرارات ذات الصلة.

٥٧ - وفقا لما جاء في بيان سياسات لجنة التنسيق الإدارية السابقة (التي تعرف الآن بمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق)، المعنون "خطة للعمل/الأسرة"، تلتزم المؤسسات الداخلية في النظام الموحد للأمم المتحدة باتخاذ - بأفضل شكل يناسب هيكلية وولاية كل مؤسسة على حدة - تدابير داعمة لتعزيز فرص التوظيف لشركاء حياة الموظفين. وتحقيقا لهذه الغاية، أُدخل العمل بنظام التنقل بين الوكالات المشاركة، الذي يتيح للموظفين، وشركاء حياتهم، سبلا إلكترونية مبسطة، بواسطة الإنترنت، لتوجيه انتباه أية وكالة أخرى في أي مكان في العالم إلى طموحاتهم الوظيفية. وسيتم القيام، في الربع الثالث من سنة ٢٠٠١، بدراسة جدوى بشأن توسيع نطاق النظام (المهلة الثانية)، من خلال إنشاء قاعدة بيانات يمكن البحث فيها، وإدراج طائفة أوسع من المنظمات الدولية.

٥٨ - وأمكن تحقيق شيء من التقدم في المجال المعقد لدعم توظيف الأزواج، بما في ذلك إنشاء شبكات دعم للأزواج في العديد من مراكز العمل. وفي نيويورك، على سبيل المثال، يقوم مكتب إدارة الموارد البشرية، بدعوة أزواج الموظفين الذين التحقوا حديثا بمركز العمل، لحضور دورات إعلامية لتمكينهم من التكيف بشكل أفضل للموقع، وتوفير الوسائل اللازمة لهم للحصول على وظيفة في سوق العمل، وتشجيعهم على إقامة شبكات للمساعدة الذاتية. بيد أن مسألة توظيف الأزواج تظل شاغلا رئيسيا للموظفين، وتشكل عبء مهمة في وجه الحراك الوظيفي.

٥٩ - وانضمت الأمم المتحدة إلى موقع المنظمة غير الحكومية Partnerjob.com على أساس تجريبي. وتتيح هذه المنظمة غير الحكومية قاعدة بيانات يمكن من خلالها للمنظمات العضوة أن تعلن عن الوظائف، كما يمكن أن تُنشر من خلالها السير الوظيفية للأزواج، وشركائهم. ومن بين الأعضاء الآخرين للمنظمة المذكورة شركات دولية ومنظمات دولية كبيرة، من قبيل مصرف التنمية الآسيوي، ووكالة الفضاء الأوروبية، ومؤسسات أخرى تابعة للأمم المتحدة، مثل منظمة الصحة العالمية، ومنظمة الأغذية والزراعة. وتدعم المؤسسات على نطاق كامل المنظومة الجهود المبذولة لتشجيع الحكومات المضيفة على أن تنظر في مسألة منح تصاريح العمل للأزواج المرافقين للموظفين.