

Distr.: General
21 December 2004
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والخمسون
البند ١١٥ من جدول الأعمال
وحدة التفتيش المشتركة

تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استعراض الإدارة والتنظيم في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين" تقرير الأمين العام إضافة

موجز

يقدم هذا التقرير إلى الجمعية العامة عملاً بالمادة ١١-٤ (د) من النظام الأساسي لوحد التفتيش المشتركة. وهو يتضمن تعليقات الأمين العام على تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استعراض الإدارة والتنظيم في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين"، ويشير التقرير إلى أن المفوضية تؤيد على وجه العموم معظم استنتاجات وتوصيات وحدة التفتيش المشتركة، كما يشير إلى اعتزام المفوض السامي أن يستعرض هذه الاستنتاجات وأن يأخذها بعين الاعتبار في الاستعراض الذي تجريه المفوضية حالياً بغرض ترشيد وتبسيط عمليات الإدارة، ويعرض التقرير كذلك المداولات التي أجرتها اللجنة التنفيذية للمفوضية بشأن بعض النقاط التي أثارها وحدة التفتيش المشتركة.

أولا - مقدمة

١ - يتضمن تقرير وحدة التفتيش المشتركة (انظر A/59/394) ١٥ توصية تعالج مجموعة من المسائل التنظيمية والإدارية. وترحب المفوضية بالتقرير، وترى أن الاستنتاجات التي انتهى إليها ثابتة وقيمة للغاية. ويتفق بعض توصيات الوحدة بالفعل مع المبادرات التنظيمية التي تعكف المفوضية على إنفاذها حالياً. وتبدي الإدارة العليا في المفوضية تحفظات على عدد قليل من التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة على أساس أن تنفيذها يمكن أن يترتب عليه نتائج غير مقصودة تؤثر في عناصر أخرى من الجهاز الإداري للمفوضية. وقد طلب المفوض السامي من نائبه أن يقود استعراضاً في المقر لإيجاد سبل للإصلاح تحقق هدف ترشيد وتبسيط عمليات الإدارة. وسينظر بعناية خلال هذا الاستعراض في التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة.

ثانياً - تعليقات عامة

٢ - تأسف المفوضية لأن تقرير وحدة التفتيش المشتركة لا يفي العملية المتعلقة بمبادراتها لعام ٢٠٠٤ والحصول التي توصلت إليها هذه العملية حق قدرهما، وقد شملت هذه العملية الاستنتاج الذي خلصت إليه اللجنة التنفيذية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣، والتقرير الذي قدمه المفوض السامي إلى الجمعية العامة، والقرار الذي اعتمدته الجمعية العامة بعد ذلك في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣. فالتقرير يسوق مقاطع من تقرير المفوض السامي ويستشهد بقرار الجمعية العامة، غير أنه يخلو بالرغم من ذلك، من أي إشارة تقدر عملية المفوضية لعام ٢٠٠٤ باعتبارها عملية يتم فيها، بالتعاون الوثيق مع الدول وأصحاب المصلحة الآخرين، تحديد استراتيجية طويلة المدى للمفوضية ("لتحديد الكيفية التي يجري بها وضع المفوضية في موقع أفضل يسمح لها بمواجهة التحديات الجديدة التي أثرت في قدرتها على الاضطلاع بولايتها"). ويتضمن تقرير المفوض السامي بوجه خاص توصيات أيدت بعضها اللجنة التنفيذية والجمعية العامة، ترسم معالم الطريق الذي ستسلكه المنظمة طوال عدة سنوات قادمة. وقد أغفل تقرير وحدة التفتيش المشتركة عدداً من العمليات والمهام الأساسية، من بينها مثلاً خدمات دائرة الطوارئ وشؤون الأمن، وجمع الأموال والإدارة السديدة. فقد كان بالإمكان تحديداً فيما يتعلق بالفقرة ألف من الموجز توضيح المراد بوصف الثقافة التنظيمية والإدارية للمنظمة. وفيما يتعلق بالعمليات، فإن الورقة تستمد استنتاجاتها من قاعدة بحثية ضيقة، وكان من الأفضل لو أنه تمت استشارة بعض الدوائر الأساسية لأخذ صورة أشمل. فالتوصيات التنفيذية (١٢-١٥) لا تمثل، على وجه التحديد، المجموعة الكاملة للأنشطة التي تضطلع بها المفوضية (لماذا التركيز على الأنشطة المضطلع بها في الحالات الطويلة المدى

وتجاهل الأنشطة الخاصة بالحالات الطارئة). ثم إن هناك في الاستنتاجات ما استُمد بالاعتماد فقط على الخبرات المكتسبة من بعثة ميدانية واحدة (جمهورية تنزانيا المتحدة)، وعلى منظور وكالة واحدة (برنامج الأغذية العالمي) فيما يتعلق مثلاً بالأهداف المنشودة من التسجيل (موجز المشروع).

٣ - وتسلم المفوضية بضرورة تعزيز الصلات بين دائرة علاقات المانحين وتعبئة الموارد وشعبة إدارة الشؤون المالية والإمدادات، لكفالة اتساق النفقات والالتزامات مع الإيرادات والتوقعات. وهذا تعاون قائم أصلاً على أساس منتظم ويلزم زيادة تعزيزه بتنفيذ مشروع تجديد نظم الإدارة. وجدير بالذكر أن العمل الذي تضطلع به دائرة علاقات المانحين وتعبئة الموارد يتضمن عنصراً قوياً للغاية يتعلق بالشؤون والاتصالات الخارجية، وهو يتطلب تنسيق خدماته مع سائر الخدمات التي تقدمها شعبة الاتصالات والإعلام، كالخدمات المقدمة من دائرة أعمال السكرتارية والخدمات المشتركة مع المنظمات الأخرى، ووحدة المنظمات غير الحكومية، ودائرة القطاع الخاص والشؤون العامة، والإعلام. (انظر الفقرة ١٢، A/59/394).

٤ - وبلاستعانة بالتغييرات التي أدخلت في عام ٢٠٠٣ (المبادئ التوجيهية الجديدة لهيئة التعيينات والترقيات وإسناد الوظائف)، عالجت المفوضية بفعالية المسائل الأساسية المتعلقة بمنح عقود غير محددة المدة، وإطار تناوب الموظفين، وترقياتهم. وبالإضافة إلى ذلك، استحدثت المفوضية القائمة المهنية الدولية كأداة لتحسين تعيين المرشحين من ذوي المؤهلات العالية وبخاصة في الوظائف التي تجد المفوضية صعوبات في العثور على من يستوفي المواصفات المطلوبة لها من بين المرشحين الداخليين. ولا تلجأ الهيئة إلى استخدام بديل "المستوى الثاني" إلا على سبيل الاستثناء. وينص إطار التناوب بصيغته الواردة في المبادئ التوجيهية لهيئة التعيينات والترقيات وإسناد الوظائف نصاً واضحاً على أن الموظفين الذين يقضون ستة أعواماً تبعاً في مقام عمل شاقة، هم الموظفون الذين يجب أن يجري تعيينهم في مقام عمل من الفئات حاء إلى جيم. (انظر الفقرات ٢٥-٢٨، A/59/394).

ثالثاً - التوصيات

٥ - التوصية ١: قد ترغب اللجنة التنفيذية في أن توصي الجمعية العامة للأمم المتحدة بما يلي:

(أ) أن تأذن بإنشاء وظيفة أخرى لنائب المفوض السامي بتحويل الوظيفة الحالية لمساعد المفوض السامي، بحيث يكون للمفوض السامي نائبان، أحدهما مسؤول عن

شؤون البرامج والعمليات والآخرون مسؤولون عن شؤون الإدارة والتنظيم، على ألا تترتب على هذا الإجراء أية آثار مالية؛

(ب) أن تعدل، وفقاً لذلك، الفقرة ١٤ من الفصل الثالث من النظام الأساسي للمفوضية.

٦ - لا تؤيد المفوضية هذه التوصية. فقد سبق للمفوض السامي أن قدم اقتراحاً بإنشاء وظيفة مساعد مفوض سام لشؤون الحماية يركز على حشد تأييد الدول لحماية اللاجئين وإيجاد حلول مستدامة لهم، ويساعد الدول فيما تبذله من جهوده في هذا الشأن. أما الوظيفة الجديدة برتبة أمين عام مساعد فهي وظيفة إضافية لوظيفة مساعد المفوض السامي لشؤون العمليات التي تركز على المساعدة المتصلة بالحماية. ويعتقد المفوض السامي جازماً أن ثمة مكاسب تنظيمية في الاحتفاظ بنائب واحد وفقاً لأحكام النظام الأساسي.

٧ - وقد استشارت المفوضية وكالات مناصرة، وخرجت باقتناع مؤداه أن وجود نائبين في الهيكل التنظيمي يربك سلسلة القيادة ويجعل من الصعب معرفة أين تنتهي مسؤولية البعض وتبدأ مسؤولية البعض الآخر من كبار موظفي الإدارة. ويريد المفوض السامي باقتراحه ذلك، إنشاء هيكل إداري موحد وفعال. وقد عرضت المفوضية في هذا الصدد على لجناتها التنفيذية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤ هيكلًا لكبار موظفي إدارة المفوضية يتألف من نائب واحد للمفوض السامي، ومساعدين للمفوض السامي، أحدهما مساعد لشؤون العمليات والآخر مساعد لشؤون الحماية. وطلب أعضاء اللجنة التنفيذية مواصلة مناقشة هذا الاقتراح في الاجتماع الذي ستعقده اللجنة التوجيهية في آذار/مارس ٢٠٠٥ في ضوء استعراض جهة مستقلة لهيكل كبار موظفي إدارة المفوضية.

٨ - وينبغي النظر بعناية في اقتراح تعديل النظام الأساسي للمفوضية لأن ذلك ربما يفتح الباب لمناقشة جوانب أخرى منه مما قد لا يخدم بالضرورة مصالح المنظمة. وقد حذر عدد من أعضاء اللجنة التنفيذية للمفوضية خلال اجتماعها المعقود في تشرين الأول/أكتوبر من السير في هذا الاتجاه. وطلبت اللجنة التنفيذية من المكتب أن ينظم مشاورات أخرى بشأن هذا الموضوع آخذة في الاعتبار ملاحظات وتعليقات اللجنة الدائمة واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية على توصيات وحدة التفتيش المشتركة. وكلفت المفوضية في سياق عمليتها للمتابعة لعام ٢٠٠٤ بأن تقدم في غضون مدة معقولة تقريراً بالنتائج المستخلصة في ضوء استعراض شامل تقوم به جهة مستقلة لهيكل كبار موظفي إدارة المفوضية يغطي المسائل التي أثارها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية واللجنة الدائمة ويغطي أيضاً أي نتائج يتم

التوصل إليها في هذا الصدد في ضوء عملية الاستعراض الجارية حالياً في المقر. وسيستأنف النظر في هذا الاقتراح في اجتماع اللجنة الدائمة المقرر عقده في الربع الأول من عام ٢٠٠٥.

٩ - التوصية ٢: ينبغي للمفوض السامي أن يقدم إلى اللجنة التنفيذية، التماساً لتعليقها، هيكلًا مُبَسَّطًا ومُرَشَّدًا للأمانة باتخاذ إجراءات من بينها توحيد الوظائف المشتتة ونقل بعض الوحدات التنظيمية، بالاستناد إلى تسميات تنظيمية موحدة تقرر بمراعاة نشرات الأمين العام ذات الصلة.

١٠ - تقبل المفوضية هذه التوصية. فهي تتسق مع استنتاجات الإجراء ٢ بصيغتها الواردة في التقرير المتعلق بالإجراءات ١ إلى ٣. فالهيكल التنظيمي يُعرض بانتظام على اللجنة ضمن مشروع الميزانية السنوية على سبيل العلم. ويؤيد المفوض السامي إعادة النظر في هيكل الوكالة لترشيد وظائفها وإيجاد سبل لتحقيق الكفاءة. وسيبلغ المفوض السامي الأمين العام بأي تغييرات إدارية عملاً في ذلك بنشرة الأمين العام (ST/SGB/1998/9).

١١ - التوصية ٣: ينبغي للجنة التنفيذية، في دورتها الخامسة والخمسين، أن تنظر في تعديل دورة الميزانية السنوية بحيث تغطي فترة سنتين بدلاً من سنة واحدة، تماشيًا مع دورة الميزانية العادية للأمم المتحدة، وتوخياً لعدد من النتائج الإيجابية المتوقع تحقيقها من هذا التحول.

١٢ - ناقشت اللجنة التنفيذية هذه المسألة في اجتماعها المعقود في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤، وقررت أن تواصل اللجنة الدائمة النظر فيها خلال عام ٢٠٠٥ في ضوء تحليلات أخرى تجريها المفوضية بغية التوصل إلى قرار في أجل أقصاه تاريخ انعقاد الدورة السادسة والخمسين للجنة التنفيذية.

١٣ - التوصية ٤: في سبيل مواصلة تعزيز النهج القائم على تحقيق النتائج إزاء التخطيط والبرمجة والميزنة والرصد والتقييم، ينبغي للمفوض السامي ما يلي:

(أ) أن يطبق، حسبما هو ملائم، إطار الأمم المتحدة المنطقي على ميزانية المفوضية؛

(ب) أن يدمج مشروع تجديد نظم الإدارة في عملية الإدارة القائمة على تحقيق النتائج؛

(ج) أن يدرج نتائج التقييم وتوصياته في عمليات التخطيط والبرمجة والميزنة والرصد، بالإضافة إلى تحسين التقييم الآني (بدلاً من التقييم اللاحق) أثناء سير العملية من أجل تحقيق الأهداف المحددة (النتائج المنشودة).

١٤ - يُحاط علماً بتوصية وحدة التفتيش المشتركة. وقد اعتمدت المفوضية منذ فترة أسلوب الإدارة القائمة على تحقيق النتائج وأخذت بالإطار المنطقي في عمليتي التخطيط والبرمجة. وهناك جهود تبذل حالياً لزيادة إحلال الإدارة القائمة على تحقيق النتائج والاستعانة في ذلك بمعايير ومؤشرات. وتعزز المفوضية إحلال هذا الأسلوب الإداري على أوسع نطاق ممكن سواء كان ذلك أو لم يكن مشفوعاً بنظام تخطيط موارد المؤسسة المستعان فيه بالبرنامج الحاسوبي (بيلسوفت) المعتمد في سياق مشروع تحديد نظم الإدارة. وتم إنشاء فرقة عمل لزيادة التعجيل بإحلال هذا الأسلوب الإداري في ظل نظم تكنولوجيا المعلومات التي لا تنفك تتطور. وتعكف المفوضية على تعزيز قدرتها على إجراء التقييم الآني، وتطوير وسائل أكثر فعالية لمراعاة توصيات التقارير التقييمية في عمليتي التخطيط والبرمجة.

١٥ - التوصية ٥: ينبغي للمفوض السامي أن يقدم إطاراً استراتيجياً طويل الأجل لكي تنظر فيه اللجنة التنفيذية. وينبغي أن يتضمن الإطار المبادئ التوجيهية والأولويات التنظيمية والأهداف الاستراتيجية، وأن يربطها بالأنشطة ومؤشرات الإنجاز ومواعيد الإنجاز المحددة. وتنبغي الاستعانة بالشركاء التنفيذيين في وضع الإطار الاستراتيجي من أجل التوصل إلى نهج شامل في توجيه عمل المنظمة.

١٦ - بدأ العمل في عام ٢٠٠١ في وضع إطار استراتيجي طويل الأجل ساعد في تحديد الأهداف الشاملة للمؤسسة. وتواصل المفوضية سعيها إلى زيادة تحسين العمل الذي أنجزته من قبل في هذا المجال والذي يشكل محط تركيز الاستعراض الجاري في المقر بقيادة نائب المفوض السامي.

١٧ - التوصية ٦: ينبغي للمفوض السامي أن يجمع مهام تخطيط وتنسيق البرامج التابعة لقسم تنسيق البرامج ودعم العمليات الموجود حالياً في شعبة الدعم التنفيذي وأن يضمها إلى قسم الميزانية (في شعبة إدارة الشؤون المالية والإمدادات).

١٨ - يتضمن الاستعراض الجاري في المقر تقييم هذه المسألة بعناية كجزء من استعراض عمليات تخصيص الموارد في المقر.

١٩ - التوصية ٧: سعياً إلى تعزيز إدارة المعلومات، ينبغي للمفوض السامي أن يتخذ التدابير التالية:

(أ) إعداد استراتيجية شاملة لإدارة المعلومات (والمعارف) (تتضمن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)؛

(ب) إدماج وحدات نموذجية داعمة للإدارة القائمة على تحقيق النتائج في سياق وضع مشروع تجديد نظم الإدارة، وتصميم وصلة بينية بين مشروع تجديد نظم الإدارة ومشروع "نموذج التسجيل الموجز" لإدراج المعلومات المتصلة بالتسجيل في عمليات التخطيط والميزنة والرصد؛

(ج) التوحيد الهيكلي للوظائف المتصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كيان تنظيمي مركزي (يكون مسؤولاً عن إدارة المعلومات)؛

(د) تسمية أو تعيين موظف أقدم في منصب كبير موظفي الإعلام (أي رئيساً للكيان التنظيمي المشار إليه في الفقرة الفرعية (ج) أعلاه) تسند إليه المسؤوليات التالية على نطاق المنظمة:

١٠ الحفاظ على تماشي استراتيجية المنظمة في مجال إدارة المعلومات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات مع خططها وأولوياتها المؤسسية؛

٢٠ ضمان الاتباع الدقيق لسياسات ومعايير إدارة المعلومات وحسن إدارة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛

٣٠ ضمان حصول صانعي القرار الرئيسيين في المسائل الفنية والإدارية على معلومات دقيقة وحسنة التوقيت؛

٤٠ هئية وإدامة بيئة مناسبة لتحسين إدارة المعلومات (والمعارف) في المنظمة باستكشاف الإمكانيات التكنولوجية الجديدة حسب الاقتضاء.

٢٠ - اتخذ المفوض السامي عددا من الخطوات الهامة في منتصف عام ٢٠٠٤ لتوفير هيكل أقوى لإدارة تكنولوجيا المعلومات. وفي حزيران/يونيه، أبلغ مكتب نائب المفوض السامي اللجنة الدائمة بالمبادرات الجاري اتخاذها لتحسين إدارة تكنولوجيا المعلومات بما في ذلك إنشاء الشعبة الجديدة التي سترأسها موظف أقدم لشؤون الإعلام. ويعكف هذا الموظف الذي تم تعيينه في الآونة الأخيرة على إعداد استراتيجية شاملة لتكنولوجيا المعلومات ويعنى بالمسؤوليات التنظيمية المقترحة في سياق الفقرة الفرعية (د) أعلاه. ويدرس هذا الموظف حالياً عن كتب الاقتراحين المتعلقين بموجز المشاريع وفرقة العمل للإدارة القائمة على تحقيق النتائج من أجل كفاءة تعزيز الدعم التقني. وعلى نحو ما أشير إليه من قبل في هذا الرد، فإن التصحيح المطلوب أكثر من غيره حالياً يتمثل في أعمال وظيفتي دعم الإدارة القائمة على تحقيق النتائج، والميزنة على أساس النتائج، في مشروع تجديد نظم الإدارة (أو في مشروع مستقل وإن كان أيضاً ذا صلة بمشروع التجديد).

٢١ - التوصية ٨: ينبغي للمفوض السامي أن يقوم بما يلي:

(أ) أن يطلب إلى شعبة إدارة الموارد البشرية إعداد سياسة مؤسسية استراتيجية شاملة بشأن إدارة الموارد البشرية لتقديمها إلى اللجنة التنفيذية لكي تستعرضها في دورتها السادسة والخمسين، بالإضافة إلى إنفاذ القواعد والمبادئ التوجيهية القائمة ورصد تنفيذها بانتظار وضع السياسة المؤسسية؛

(ب) أن يقدم إلى اللجنة التنفيذية تقريراً سنوياً عن تكوين الأمانة، يتضمن في جملة أمور إحصاءات عن التنوع (التوزيع) الجغرافي، وتنقل الموظفين عبر مقار العمل، والموظفين في انتظار الانتداب، والاستثناءات.

٢٢ - تؤيد المفوضية هذه التوصية وترى أنها إيجابية للغاية. فوضع استراتيجية شاملة لإدارة فرق العمل، يمثل عنصراً رئيسياً في الاستعراض الجاري في المقر. وتزود المفوضية اللجنة التنفيذية كل سنة بقائمة شاملة بأسماء المسؤولين حسب جنسيتهم ومقار أعمالهم الراهنة.

٢٣ - التوصية ٩: ينبغي للمفوض السامي أن يعزز دور لجنة الإشراف عن طريق ما يلي:

(أ) ضمان امتثال اللجنة الأحكام الواردة في اختصاصاتها الحالية، وخاصة ما يتعلق منها بتنسيق وظائف الرقابة (مراجعة الحسابات والتحقيق والتفتيش والتقييم)؛

(ب) تعزيز الاختصاصات بإضافة أحكام تتعلق بضرورة ما يلي:

١٠ اتخاذ قرارات محددة بشأن جميع توصيات الرقابة الموجهة إلى المفوض السامي؛

٢٠ رصد وتنفيذ جميع التوصيات التي يوافق عليها المفوض السامي وتقرها اللجنة التنفيذية؛

٣٠ تحسين تقرير الرقابة السنوي بالتركيز على الاستنتاجات والتوصيات الرئيسية، وتقديم معلومات عن جملة أمور منها أثر التوصيات المنفذة والدروس المستفادة وأفضل الممارسات؛

(ج) تبسيط/تحديد عضوية اللجنة لتحسين كفاءة عملها.

٢٤ - هذه التوصية إيجابية ومفيدة. وقد اتخذت المفوضية بالفعل خطوات لدعم وتعزيز لجنة الإشراف غير أن وظيفة التقييم التي تمثل عملية للتعليم الجماعي، غير ممثلة بعضو في اللجنة.

٢٥ - التوصية ١٠: قد ترغب اللجنة التنفيذية في إقرار ما يلي:

(أ) ينبغي أن تكون وظيفة المفتش العام وظيفة غير دائمة في الرتبة مد - ٢ مدة الخدمة فيها خمس سنوات غير قابلة للتجديد، على أن يقوم المفوض السامي بتعيين المفتش العام بعد التشاور مع اللجنة التنفيذية ولا يجوز له أن يقلبه إلا لأسباب وجيهة بعد إجراء مشاورات مماثلة مع اللجنة التنفيذية؛

(ب) ينبغي للمفتش العام أن يقدم تقارير فردية إلى المفوض السامي، على أن يقدم أي تقرير من هذه التقارير، بناء على طلب المفتش العام، إلى اللجنة التنفيذية مشفوعاً بتعليقات المفوض السامي عليه؛

(ج) ينبغي استيضاح العلاقة الوظيفية بين مكتب المفتش العام ومكاتب الأمم المتحدة لخدمات الرقابة الداخلية فيما يخص وظيفة التحقيق.

٢٦ - هناك ممارسة جيدة قائمة تتمثل في أن يشغل وظيفة المفتش العام موظف يتقاعد بعدها. وقد أدرجت اللجنة التنفيذية للمفوضية مسألة استقلالية المفتش العام في خطة عمل اللجنة الدائمة لعام ٢٠٠٥. والمفوض السامي غير ملزم باستشارة اللجنة التنفيذية بشأن تعيين أو إقالة المفتش العام لأن ذلك يعطيها دور ليس لها. وتعارض هذه التوصية (١٠ ب)) مع الثوابت المتفق عليها فيما يتعلق بتشغيل مكتب المفتش العام والجهة التي يرفع إليها تقاريره، وبدور اللجنة التنفيذية. فالتقارير التي يصدرها المفتش العام لا تتقاسمها معه اللجنة التنفيذية. والعلاقة الوظيفية بين مكتب المفتش العام ومكتب خدمات الرقابة الداخلية بحاجة إلى أن يتم تحسينها من خلال عملية لمواءمة المعايير القانونية؛ ومن شأن هذا أن يشرك الجمعية العامة. ففي الوقت الحاضر يقدم مكتب المفتش العام الإحالات إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية في الحالات التي يرى أن لمكتب خدمات الرقابة الداخلية خبرات خاصة فيها أو متى تكون هناك اعتبارات أخرى تبرر الإحالة، بالإضافة إلى أحكام وثيقة السياسة العامة للمفوضية.

٢٧ - التوصية ١١: ينبغي للمفوض السامي أن يلغي شروط التناوب للموظفين المشاركين في مهام التحقيق والتفتيش والتقييم.

٢٨ - مسألة شروط تناوب الموظفين المشاركين في مهام التحقيق والتفتيش والتقييم من المسائل التي سيتعين على المفوضية أن تنظر فيها. بمزيد من التفصيل قبل أن تتغاضى على وجه العموم عن شروط التناوب لجميع الموظفين العاملين في مكتب المفتش العام. وثمة حجة قوية يمكن الدفع بها في هذا الصدد مؤداها أن المفتشين في العمليات الميدانية يفترض أن يكونوا من المديرين الميدانيين المحنكين وهو ما لا يمكن كفالاته إلا إذا كان المرشحون لمناصب المفتشين قد

سبق لهم أن استفادوا من فرص التناوب على الوظائف الميدانية. فالتوصية بعدم إعمال المناوبة قد تصلح في حالة التحقيق لكنها لا تصلح في حالي التقييم والتفتيش.

٢٩ - التوصية ١٢: سعياً إلى مواصلة ترشيد تمثيل المفوضية على الصعيد الميداني وإلى اجتذاب موظفين مؤهلين في مقار العمل الشاقة، ينبغي للمفوض السامي ما يلي:

(أ) أن يستند إلى الاستعراضات الداخلية السابقة بشأن حجم المكاتب وبارامترات التوظيف وترجمتها إلى أداة إدارية تربط بين حالات اللاجئ القائمة والميزانية التشغيلية من جهة وحجم المكاتب وهيكل الموظفين من جهة أخرى. وينبغي للإدارة في المقر والميدان أن تستخدم هذه الأداة لضمان ترشيد هياكل المكاتب ومراعاة التحليلات المقارنة وتيسير استعراض خطط العمليات القطرية؛

(ب) أن يستعرض الأوضاع المعيشية الراهنة في مقار العمل الشاقة وأن يضع، بالتشاور مع مكتب منسق الأمم المتحدة للشؤون الأمنية وغيره من وكالات الأمم المتحدة العاملة في هذا المجال (ولا سيما برنامج الأغذية العالمي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف))، المعيار الواجب استخدامه في منح مركز مناطق العمليات الخاصة على النحو المنصوص عليه في المذكرة IOM/FOM/012/2004 (المذكرة المشتركة بين المكاتب/المذكرة المشتركة بين المكاتب الميدانية).

٣٠ - تؤيد المفوضية هذه التوصية. وفيما يتعلق بالفقرة ١٢ (أ)، ترى أنها إيجابية، وأنها لذلك لا تخضع لنظر الفريق الذي يضطلع بالاستعراض الجاري في المقر في سياق عمله بشأن عمليات تخصيص الموارد. وبالرغم من أن مثل هذه الأداة يمكن أن تحسن عملية تخصيص الموارد، ترى المفوضية أن هناك نقائص في جعل الميزانية وكلفة العمليات المعيار الرئيسي لتقييم عدد الموظفين وبخاصة في العمليات أو المكاتب القطرية. وفيما يتعلق بأنشطة الحماية، فإن الميزانية ربما لا تكون مؤشراً صحيحاً على أهمية الأنشطة أو عدد الموظفين.

٣١ - أما التوصية الواردة في الفقرة ١٢ (ب)، فهي إيجابية، وتشير إلى العمل المتواصل المطلوب لتطوير المنظمة من داخلها. غير أنه لا يزال هناك عمل كبير ينبغي إنجازه ليتسنى استحداث مثل هذه الأداة والاستفادة منها في تحديد الأولويات عند تخصيص الموارد. وهناك بالتحديد حاجة للنظر في مسألتين مركزيتين ولا مركزيتين العمليات الميدانية. فقد تركز معظم العمل المنجز داخل المفوضية في مجالي المركزية واللامركزية في الجانب المتصل بالعلاقة بين المقر والمكاتب الفرعية لأن العلاقة بين المكاتب الفرعية والمكاتب الميدانية الفرعية لا تزال بحاجة إلى مزيد من الدراسة. ومن الجدير بالذكر أن المفوضية بذلت في السنتين الأخيرتين

جهوداً لإيفاد بعثات عن مكتب منسق الأمم المتحدة لشؤون الأمن، والوحدة الطبية المشتركة ليتسنى اتخاذ قرارات عن بيئة يتعلق بالنظام الإداري الأساسي للمكاتب.

٣٢ - التوصية ١٣: استناداً إلى الحالة السائدة في كل عملية من عمليات المفوضية في الميدان، ينبغي للمفوض السامي ما يلي:

(أ) أن يكفل عدم حدوث تأخير لا مبرر له في عملية تسجيل اللاجئين أو إعادة تسجيلهم بغية تحديد عدد المستفيدين من المساعدة المقدمة على أوفق وجه ممكن؛

(ب) أن يقدم إلى اللجنة التنفيذية، في موعد لا يتجاوز دورتها السابعة والخمسين، معلومات عن مدى الوفاء بالمعايير الدولية المقررة لتقديم المساعدة إلى اللاجئين بحسب المنطقة والبرنامج، وأن يقترح خيارات/سيناريوهات لتحسين الحالة، عند الاقتضاء، بهدف جعل هذه المساعدة تتماشى مع المعايير الدولية.

٣٣ - تؤيد المفوضية هذه التوصية. فالجهود التي بذلتها في الآونة الأخيرة لتحسين التسجيل من خلال موجزات المشاريع موثقة بشكل جيد. والتوصيتان المتعلقةتان بالتسجيل والمساعدة طموحتان وسيتعذر تلبيةهما في الاجتماع السادس والخمسين للجنة التنفيذية. وتؤيد المفوضية الرأي القائل بأنه من الأهمية بمكان أن يتسم التسجيل بالمصادقية لا لكفالة توفير الأغذية للاجئين فحسب، بل وكذلك للتشديد على الجوانب الأشمل المتمثلة في حمايتهم ومساعدتهم وإدارة المكاسب الناشئة عن تسجيلهم. وقد أحرز تقدم في وضع مجموعة من المعايير والمؤشرات الأساسية للاستعانة بها في عمليات المفوضية، كما وردت المجموعة الشاملة لبيانات المؤشرات المتعلقة بالمخيمات من خلال تقارير مؤشرات المخيمات، الموجودة في جمهورية تنزانيا المتحدة.

٣٤ - التوصية ١٤: مع مراعاة ما يدعو إليه قرار الجمعية العامة ١٥٣/٥٨ من إدماج الاحتياجات الإنسانية والإنمائية في عملية التقييم القطري المشترك، ينبغي للمفوض السامي أن يكفل، حسبما هو ملائم، أن تحدد الأهداف والغايات البرنامجية المدرجة في خطط العمليات القطرية روابط واضحة مع ما يتصل بها من عمليات في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية/إطار التعاون القطري في البلدان المعنية المضيفة للاجئين.

٣٥ - تؤيد المفوضية هذه التوصية. فقد أسفرت عملية المفوضية لعام ٢٠٠٤، كما يتضح من التقرير (A/58/410) عن اعتماد الجمعية العامة القرار ١٣/٥٨. والمفوضية عاقدة العزم على مواصلة مبادراتها هذه حتى النهاية. ويشدد القائمون على الاستعراض الجاري في المقر في جانبه المتعلق بعمليات تخصيص الموارد، على الحاجة إلى تعاون مكاتب المفوضية على نحو

وثيق مع أفرقة الأمم المتحدة القطرية وسائر الشركاء في تحديد وتلبية احتياجات اللاجئين في أي عملية يضطلع بها.

٣٦ - التوصية ١٥: ينبغي للمفوض السامي، في إطار تركيزه على الحلول الدائمة لمشكلة اللاجئين، ما يلي:

(أ) أن يوعز إلى مكاتب المفوضية على المستوى الميداني أن تواصل على نحو أنشط، بالتنسيق مع أفرقة الأمم المتحدة القطرية، بذل جهودها لكي تجمع وتنشر باللغات الرسمية و/أو المحلية للبلدان المضيضة، حسبما هو ملائم، المعلومات المتعلقة بالمشاريع والمبادرات الثنائية والمتعددة الأطراف وغيرها من التدابير التي تتخذها مختلف الجهات المعنية لتخفيف أو تقويم أثر اللاجئين في المجتمعات المضيفة المحلية، ولإبراز المساهمة المحتملة للاجئين بوصفهم عنصراً مساعداً لتنمية البلدان المضيفة؛

(ب) أن يواصل استعراض فرص إعادة التوطين التي تتيحها البلدان النامية على أساس الدروس المستفادة من التجارب السابقة وأن يقدم مقترحات عملية المنحى إلى اللجنة التنفيذية وإلى الجمعية العامة بغية الاستفادة الكاملة من هذه الفرص.

٣٧ - ترحب المفوضية بهذه التوصية وترى أنها قيمة للغاية. فهي تتصل بعمل يجري تنفيذه فعلاً في سياق مبادرة المفوض السامي المسماة "تكملة الاتفاقية". وتناقش المفوضية الأنشطة والتطورات المستجدة في هذه المجالات من خلال منتدى المفوض السامي. وفيما يتعلق بالتوصية الواردة في الفقرة ١٥ (ب)، تلتزم المفوضية بتوسيع قاعدة بلدان إعادة التوطين وبتقديم تقارير منتظمة إلى اللجنة الدائمة عما يستجد من تطورات في هذا المجال.