



الأمم المتحدة

تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠٠٧
وبرنامج عملها لعام ٢٠٠٨

الجمعية العامة

الوثائق الرسمية

الدورة الثانية والستون

الملحق رقم ٣٤ ألف (A/62/34/Add.1)

الجمعية العامة
الوثائق الرسمية
الدورة الثانية والستون
الملحق رقم ٣٤ ألف (A/62/34/Add.1)

تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠٠٧ وبرنامج
عملها لعام ٢٠٠٨



الأمم المتحدة • نيويورك، ٢٠٠٨

ملاحظة

تتألف رموز وثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام. ويعني إيراد أحد هذه الرموز الإحالة إلى إحدى وثائق الأمم المتحدة.

ISSN 0255-2027

المحتويات

الفصل	الفقرات	الصفحة
	بيان المهام	١
	تصدير بقلم الرئيس	٢
الأول -	التقرير السنوي لعام ٢٠٠٧	١-٦٣
ألف -	إصلاح وحدة التفتيش المشتركة	١-٤
باء -	تنفيذ برنامج العمل لعام ٢٠٠٧	٥-٧
جيم -	التقارير الصادرة عام ٢٠٠٧	٨-٣٤
دال -	الحوار مع المنظمات المشاركة	٣٥-٣٧
هاء -	متابعة التوصيات	٣٨-٥٠
واو -	العلاقات مع هيئات الرقابة الأخرى	٥١-٥٥
زاي -	الأمانة	٥٦-٦٢
حاء -	مسائل إدارية أخرى	٦٣
الثاني -	برنامج العمل لعام ٢٠٠٨	٦٤-١٠٢
المرفقات		
الأول -	تكوين وحدة التفتيش المشتركة	٣٣
الثاني -	قائمة المنظمات المشاركة والنسبة المئوية لحصصها في تكلفة وحدة التفتيش	
	المشتركة في عام ٢٠٠٧	٣٥

بيان المهام

لما كانت وحدة التفتيش المشتركة هي الهيئة الرقابية الخارجية المستقلة الوحيدة في منظومة الأمم المتحدة المكلفة بإجراء عمليات تقييم وتفتيش وتحقيقات على نطاق المنظومة، فإنها تهدف إلى ما يلي:

- (أ) مساعدة الأجهزة التشريعية في المنظمات المشاركة على الاضطلاع بمسؤولياتها الإدارية فيما يختص بوظيفتها الرقابية على كيفية إدارة الأمانات للموارد البشرية والمالية والموارد الأخرى؛
- (ب) المساعدة على زيادة كفاءة وفعالية الأمانات المعنية في النهوض بالولايات التشريعية وتحقيق أهداف المهام المحددة للمنظمات؛
- (ج) العمل على زيادة التنسيق بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة؛
- (د) الوقوف على أفضل الممارسات، واقتراح معايير للقياس، وتسهيل تبادل المعلومات على نطاق المنظومة بأسرها.

تصدير بقلم الرئيس

عملا بالفقرة ١ من المادة ١٠ من النظام الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة، يسرني أن أعرض هذا التقرير السنوي الذي يقدم عرضا لأنشطة الوحدة في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، كما يقدم وصفا لبرنامج عملها للسنة الحالية.

في عام ٢٠٠٧ نشرت وحدة التفتيش المشتركة ١٢ تقريرا ومذكرتين ورسالة إدارية واحدة. وتضمنت هذه الاستعراضات ١٤٠ توصية واقعية ذات توجه عملي سوف تسفر، في حال إقرارها وتنفيذها، عن تحسينات إدارية ملموسة من خلال تعزيز الفعالية وتحقيق مكاسب على صعيد الكفاءة. وكان لسته من التقارير ومذكرة واحدة ورسالة إدارية واحدة طابعا شاملا للمنظومة بأكملها، وغطت ثلاثة منها عملية التسيير والإدارة بكاملها في وكالات متخصصة هي: المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، والمنظمة البحرية الدولية.

وفيما يتعلق بعام ٢٠٠٨، وتبعا للدعوة التي وجهتها الجمعية العامة إلى وحدة التفتيش المشتركة كي تأخذ في الاعتبار، وعلى النحو الواجب، الاقتراحات المقدمة من المنظمات المشاركة، يتضمن برنامج العمل الذي أقرته الوحدة ١٢ استعراضا، من بينها ٧ استعراضات اقترحتها هذه المنظمات. واقترح مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومجلس مراجعي الحسابات ثلاثة استعراضات أخرى وذلك نتيجة التعاون الثلاثي الأطراف مع هيئتي الرقابة المذكورتين. وعلى صعيد التغطية، وكاستجابة أيضا لتوجيه صادر عن الجمعية العامة تضمنه قرارها ٢٢٦/٦٢، تتصف تسعة من التقارير المزمع إصدارها بطابع شامل للمنظومة بأسرها، يقابلها ثلاثة تقارير يخصص كل منها لمنظمة واحدة، ويأتي تقريران منها بتكليف من الهيئات التشريعية. وما زالت المسائل المتعلقة بالإدارة والكفاءة تشكل الهدف الأساسي لبرنامج عمل وحدة التفتيش المشتركة.

وقد بذلت الوحدة قصارى جهدها لتقديم المزيد من المعلومات عن قبول توصياتها وتنفيذها في تقريرها السنوي. كما واصلت تحسين ما لديها من أدوات للإبلاغ عن أثر كل من توصياتها. بيد أن من الضروري التشديد على أن الوحدة مكلفة من الناحية القانونية بتقديم التوصيات فقط، ولا تملك أي سلطة للإنفاذ. ولا بد بالتالي من الإشارة إلى أن فعالية وحدة التفتيش المشتركة هي مسؤولية تتقاسمها الدول الأعضاء والمنظمات المشاركة والوحدة نفسها، وهو مبدأ كرسه قرار الجمعية العامة ٢٣٣/٥٠.

وفي احتياجتها ضمن الميزانية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩، طلبت الوحدة ووافقت الجمعية العامة على طلبها إلغاء وظيفتين من فئة الخدمات العامة، وإنشاء وظيفتين من الفئة الفنية بهدف زيادة قدرة الوحدة في مجالات التفتيش والتقييم والتحقيق. وتود وحدة التفتيش المشتركة أن تعرب للجمعية العامة عن خالص تقديرها لما تقدمه للوحدة من دعم متواصل، على نحو ما عبّرت عنه في مختلف قراراتها، بما فيها القرار ٢٢٦/٦٢.

ومرة أخرى تعرب الوحدة من جديد عن التزامها بمواصلة عملية الإصلاح الداخلي فيها ساعية إلى تحسين ما يتوفر لديها من الأدوات والموارد اللازمة لمساعدة الهيئات التشريعية في أداء وظائفها الرقابية. كما ستواصل الوحدة تعزيز علاقات العمل التي تربطها بمنظمات وهيئات منظومة الأمم المتحدة، وتوخي المزيد من الإنتاجية فيها، لا سيما علاقاتها بهيئات الرقابة.

(توقيع) إيفين فونتين أورتيز

الرئيس

جنيف، ٢٣ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨

الفصل الأول

التقرير السنوي لعام ٢٠٠٧

ألف - إصلاح وحدة التفتيش المشتركة

١ - واصلت وحدة التفتيش المشتركة جهودها طوال عام ٢٠٠٧ للارتقاء بكفاءة أدوات عملها ومواردها البشرية. وبدأ العمل بنظام تسجيل عبر البريد الإلكتروني (e-Registry) واكتمل العمل في إقامة مركز التوثيق والمعلومات الإلكترونيين، وإعادة تنظيم الشبكة الداخلية (الإنترانت) والقرص المشترك، مما أسفر عن خفض الوقت اللازم للمعالجة والمعاملات الإدارية. كما أن إنشاء قاعدة بيانات محلية يتاح الوصول إليها من أي جهاز حاسوب في الوحدة سيسهل متابعة تنفيذ التوصيات والآثار المتأتية عنها، إضافة إلى تسهيل إصدار التقارير الإحصائية. ويتيح نظام جديد للتتبع الزمني رصد عملية إعداد التقارير، كما يزيد من مستوى المساءلة.

٢ - وقد اعتمد هيكل تنظيمي جديد. وبدأ العمل بنهج قائم على تجميع عدد من القضايا ضمن مجموعة واحدة فيما يخص الموظفين العاملين في مجال البحث، بهدف تعزيز عمليتي التدريب والتعلم بين صفوف صغار الموظفين وموظفي المساعدة، فتم جمع عدد من مهام الدعم وأوكلت إلى وحدة التحقق من الجودة وإدارة الوثائق بغية زيادة جودة الوثائق وتدقيقها في الوقت نفسه. كما أن إنشاء وظيفتين من الفئة الفنية مقابل إلغاء وظيفتين من فئة الخدمات العامة في فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ سيحسن من معدل المفتشين بالنسبة لموظفي البحث ومن تسليم التقارير في موعدها، مما سيساعد بدوره على إيجاد حل لمشكلة تضارب الأولويات. ويجري حالياً إنشاء قدرة للتحقيق ضمن وحدة التفتيش المشتركة.

٣ - وقد تم تحديد الأهداف المتوخاة من التدريب واتخذت مبادرات متنوعة للتعلم لما فيه فائدة المفتشين والموظفين معاً، تشتمل على عروض تناول المعارف في مجال عملهم ودورة دراسية ابتدائية لمدة أسبوع واحد في ميدان التقييم، خصصت لموظفي البحث، وقيمتها فريق الأمم المتحدة للتقييم/كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة. وقد أصبح المعتكف السنوي للموظفين مناسبة لاستخلاص الدروس ومناقشة التخطيط وإعداد التقارير، ووثائق أوراق العمل، واستخدام أدوات التواصل الإلكتروني والمعلومات، ورصد التوصيات.

٤ - كما نظمت اجتماعات مع المنظمات المشاركة لتبادل وجهات النظر بشأن المسائل ذات الأهمية المشتركة وبهدف التوصل إلى مزيد من التفاهم والتعاون. وتهدف الاجتماعات الثلاثية الأطراف التي تنظم على نحو دوري مع مجلس مراجعي الحسابات ومكتب خدمات

الرقابة الداخلية إلى إقامة علاقات تفاعل بين هيئات الرقابة بعد تبادلها لبرنامج عمل كل منها.

باء - تنفيذ برنامج العمل لعام ٢٠٠٧

٥ - احتوى برنامج العمل لعام ٢٠٠٧ الذي أقرته وحدة التفتيش المشتركة في دورتها الشتوية المعقودة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ (انظر الوثيقة A/62/34، الفصل الثاني) على ١١ استعراضا. وإضافة إلى ذلك واصلت الوحدة عملها على ١٣ مشروعا امتد تنفيذها من برامج العمل السابقة، وانتهى تنفيذ ١١ منها خلال عام ٢٠٠٧. وسيتهي العمل على أحد المشاريع خلال الربع الأول من عام ٢٠٠٨، فيما توقف تنفيذ المشروع الآخر.

٦ - وبحلول نهاية عام ٢٠٠٧، تم الانتهاء من أربعة من الاستعراضات السنوية، كما صدرت التقارير الثلاثة والرسالة الإدارية التالية: JIU/REP/2007/7، استعراض السياسة والتنظيم في المنظمة البحرية الدولية؛ JIU/REP/2007/8، تمويل مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وتزويدها بالموظفين؛ JIU/REP/2007/9، استعراض امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية بوصفها أداة للتوظيف؛ JIU/ML/2007/1 اتفاقات المقار واتفاقات البلدان المضيفة الأخرى: مسائل الامتثال.

٧ - وتم الانتهاء من جميع المقابلات والمهام المتعلقة بمعظم المشاريع المتبقية من برنامج العمل لعام ٢٠٠٧. ويتوقع الانتهاء من جميع المشاريع المُرحَّلة إلى عام ٢٠٠٨ خلال النصف الأول من هذا العام.

جيم - التقارير الصادرة عام ٢٠٠٧

٨ - أصدرت الوحدة ١٢ تقريرا ومذكرتين ورسالة إدارية واحدة في عام ٢٠٠٧. وكان لثمانية من هذه التقارير طابع شامل للمنظومة بأسرها، فيما اختصت التقارير السبعة الأخرى بالأمم المتحدة أو بمنظمات مشاركة أخرى، كل على حدة. وتضمنت هذه التقارير والمذكرتان والرسالة الإدارية ما مجموعه ١٤٠ توصية، تهدف في المقام الأول إلى تحسين الإدارة من خلال تعزيز الفعالية (٤٦ في المائة) والكفاءة (٢٥ في المائة).

٩ - JIU/REP/2007/1، التبرعات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وأثرها على استراتيجيات تنفيذ البرامج وتعبئة الموارد. بناء على طلب من عدة منظمات أجرت الوحدة تحليلا للاتجاهات الأخيرة في ميدان التمويل عن طريق التبرعات وأثرها على تنفيذ البرامج. ويهدف هذا التقرير إلى إيجاد تدابير للحد من أثرها السلبي وتحديد أفضل الممارسات.

١٠ - ويقرّ التقرير بالآثار الإيجابية للتمويل عن طريق التبرعات، كتوسيع نطاق الأنشطة التشغيلية، وزيادة الكفاءة والقيمة المضافة المتأتية عن الموظفين العاملين بالبحان، لكنه يبرز أيضا المشاكل التي تطرحها الشروط المفروضة وعدم القدرة على التنبؤ بأموال التبرعات. وسعيا للحد من ضيق يد المنظمات وزيادة مرونتها في إدارة الأموال، يضع التقرير جملة توصيات من بينها تشكيل فريق عامل حكومي دولي وإيكاله بوضع مقترحات لتحديد مستوى إرشادي طوعي للمساهمات في الموارد الأساسية؛ وإجراء استعراض للسياسات والتدابير القائمة في توجيه عملية التفاعل مع البلدان المانحة، وإيجاد طرائق تمويل مرنة - مثل تمويل قضايا بعينها أو تمويل جماعي - ووضع استراتيجية مؤسسية لحشد الموارد.

١١ - JIU/REP/2007/2، التغطية الطبية لموظفي منظومة الأمم المتحدة. ارتفعت كلفة توفير التغطية الطبية أضعافا مضاعفة منذ صدور المذكرة JIU/NOTE/77/2 عن هذا الموضوع في عام ١٩٧٧. وعلى الرغم من أن التغطية الطبية تشكل ثالث العناصر الأكثر كلفة من مجموعة التعويضات التي تقدمها الأمم المتحدة فهي لا تعتبر مسألة من مسائل النظام الموحد، إذ ما زالت هناك فروق ملموسة بين مختلف خطط التأمين الصحي.

١٢ - ويهدف التقرير إلى تقديم خيارات عملية للحد من النفقات المتصلة بالتغطية الطبية للموظفين. كما يبرز الحاجة إلى تقييم وتمويل الالتزامات المستحقة المتعلقة بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. ويوصي التقرير بالمواءمة فيما بين خطط التأمين الصحي، وبإجراء استعراضات دورية من جانب لجنة الخدمة المدنية الدولية بمساعدة هيئة استشارية مخصصة سيجري إنشاؤها لهذا الغرض.

١٣ - JIU/REP/2007/3، استعراض صندوق رأس المال العامل في المنظمة العالمية للأرصاء الجوية. استنادا إلى الاقتراح الذي تقدمت به أمانة المنظمة العالمية للأرصاء الجوية لزيادة مستوى رأس المال العامل من ٥ ملايين فرنك سويسري إلى ١٠ ملايين فرنك سويسري، طلب المجلس التنفيذي للمنظمة من وحدة التفتيش المشتركة، في عام ٢٠٠٦، إجراء استعراض لتقديم رأيها بشأن المستوى الملائم لصندوق رأس المال العامل إلى المؤتمر العالمي الخامس عشر للأرصاء الجوية.

١٤ - ويُقيّم التقرير العوامل الداخلية والخارجية الخاصة بالمنظمة التي تؤثر في تقدير مستوى صندوق رأس المال العامل، من مثل عمليات التأخر في دفع الأنصبة المقررة من الاشتراكات ونمط ورود المساهمات وأثر التوحيد والمخاطر الناشئة والنفقات غير المنظورة والاستثنائية، وسلطة الاقتراض، والاتجاهات الماضية، والتحليل الإحصائي لنقص السيولة النقدية. واستنادا إلى تحليل دقيق لهذه العوامل، خلص المفتش في جملة أمور إلى أن من الحكمة بمكان رفع

مستوى صندوق رأس المال العامل إلى ٧,٥ مليون فرنك سويسري بدلا من ١٠ ملايين. واعتمد المؤتمر العالمي الخامس عشر للأرصاء الجوية هذا المستوى الموصى به (القرار ٤٢ (المؤتمر الخامس عشر)).

١٥ - JIU/REP/2007/4، الهيكل العمري للموارد البشرية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: أجرى المفتشون تقييما على صعيد المنظومة للهيكل العمري للموظفين والآثار العامة التي يخلفها عمر الموظفين المتقدم، إلى جانب أثره في سياسات إدارة الموارد البشرية. ووضعوا توصياتهم بغرض تحقيق توازن في الهيكل العمري داخل منظومة الأمم المتحدة بغية توفير ما يلزم من موظفين، عددا ومعارف وخبرات، وذلك لتعزيز الحفاظ على الذاكرة المؤسسية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في سياق موجة متزايدة من عدد الموظفين الذين سيتقاعدون في السنوات القادمة. وقوبل هذا التقرير بشديد الاستحسان من قبل مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

١٦ - ويسلط التقرير الضوء على ضرورة توظيف فنيين من الشباب والاحتفاظ بهم وذلك عبر تحسين هيكلية الرتب، ويقترح وضع خطط استباقية في مجال حلول موظفين جدد محل المتقاعدين تتخطى حدود مجرد ملء الشواغر. وأوصى المفتشون أيضا بإعادة النظر في النظم الحالية ذات الصلة بالتقاعد بحيث تعكس الأوضاع الديمغرافية والاجتماعية الراهنة.

١٧ - JIU/REP/2007/5، استعراض التنظيم والإدارة في منظمة الطيران المدني الدولي: يشكل هذا التقرير جزءا من سلسلة التقارير المتعلقة بالاستعراض الذي أجرته الوحدة للتنظيم والإدارة في المنظمات المشاركة. وهو يقدم تقييما شاملا للممارسات المتبعة في هذه المنظمة على مستوى التنظيم والإدارة، ويبين المجالات التي تقتضي تحسينا، بخاصة ما يتعلق منها بتطبيق مبادئ الإدارة المتمحورة حول النتائج في إدارة شؤونها؛ والتخطيط ووضع البرامج وإعداد الميزانية؛ وإدارة الموارد البشرية؛ وإدارة المعلومات؛ والرقابة.

١٨ - JIU/REP/2007/6، إدارة المعارف في منظومة الأمم المتحدة: أجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية في عام ٢٠٠٦ تقييما مواضيعيا لمسألة شبكات إدارة المعارف، درس فيه طريقة تبادل المعارف داخل الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها وفي ما بينها. ويتم هذا التقرير تقرير المكتب المذكور ويُقيّم أنشطة إدارة المعارف على صعيد المنظومة ككل.

١٩ - وفي ضوء ارتفاع عدد المدراء المتوقع تقاعدهم من منظومة الأمم المتحدة، فضلا عن ازدياد معدل تنقل الموظفين بين مراكز العمل، يلزم تعزيز الآليات المستخدمة للحفاظ على الذاكرة المؤسسية. كما تستدعي أوجه التقدم التي تشهدها تكنولوجيات المعلومات والاتصالات تجديد النهج المعتمد في مجال إدارة المعلومات. ويتفق هذا التقرير مع النتائج التي

توصل إليها الاستعراض الذي أجري لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، فيشدد على ضرورة وضع استراتيجيات لإدارة المعارف وتبادلها. لهذا الغرض، يوصي المفتش مجلس الرؤساء التنفيذيين بوضع تعاريف ومصطلحات ومعايير عامة ومبادئ توجيهية موحدة بشأن إدارة المعارف، ويوصي الرؤساء التنفيذيين بإجراء عمليات استعراض شاملة للمعلومات.

٢٠ - JIU/REP/2007/7، استعراض التنظيم والإدارة في المنظمة البحرية الدولية: وضع المفتشون مجموعة من التوصيات لتحسين التنظيم والإدارة في المنظمة البحرية الدولية مقارنة بالممارسات والمعايير ذات الصلة المعمول بها في منظومة الأمم المتحدة، بحيث تواكب تماما الإصلاح الإداري الذي تشهده المؤسسات الأخرى التابعة لمنظومة الأمم المتحدة. وتشمل توصيات بإعداد استراتيجية طويلة الأجل لتخفيض تكاليف المؤتمرات؛ ووضع استراتيجية للتوعية؛ وتطبيق الإدارة المتمحورة حول النتائج في إدارة شؤونها؛ والتخطيط ووضع البرامج وإعداد الميزانية؛ وإدارة الموارد البشرية؛ والرقابة. كما يحدد التقرير الممارسات الجيدة، مثل خطة المراجعة الطوعية للدول الأعضاء في المنظمة البحرية الدولية، التي يمكن لمنظمات أخرى الأخذ بها كأداة للتقييم من أسفل إلى أعلى مدى تنفيذ هذه المنظمات للصكوك التي تضعها المنظمة البحرية الدولية وخطة المنظمة البحرية الدولية للتواجد الإقليمي الرامية إلى تحويل كيانات الأمم المتحدة إلى "أمم متحدة واحدة" وكفالة اتساق أعمال منظومة الأمم المتحدة ككل في الميدان.

٢١ - JIU/REP/2007/8، تمويل مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وتزويدها بالموظفين: يشكل هذا التقرير تقرير متابعة لاستعراض التقدم الذي أحرزته المفوضية في مجال تحقيق الأهداف الواردة في قرار الجمعية العامة ١٥٩/٦١. ويقوم التقرير، بشكل خاص، برصد مدى التقدم المحرز في مجالي التكوين الجغرافي ومهام موظفي الفئة الفنية وما فوقها. إضافة إلى ذلك، يُركّز الاستعراض على عمليات الميزانية والآليات الحالية لتمويل المفوضية.

٢٢ - وكمتابعة لتقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية ذي الصلة بهذا الموضوع، دعا المفتشون إلى مواصلة التحول داخل المفوضية إلى الإدارة والتقييم المتمحورين حول النتائج. ونظرا لمقدار التبرعات الكبير والمتزايد الذي يرد كجزء من تمويل المفوضية، يوصي التقرير أيضا مجلس حقوق الإنسان بأن يكون أكثر اطلاعا على مصادر هذه الأموال وطريقة إنفاقها وأكثر مشاركة في إعداد الإطار الاستراتيجي المقترح ذي الصلة بها والاحتياجات المالية. وشدد المفتشون على ضرورة توسيع قاعدة الجهات المانحة عبر حفز البلدان التي لا تمنح تبرعات تقليديا وخفض الاعتمادات المخصصة لأغراض محددة. وبغية معالجة عدم التوازن في التوزيع الجغرافي لموظفي المفوضية، يوصي المفتشون الجمعية العامة بالشروع في تطبيق حد

أقصى مؤقت لتعيين الموظفين الجدد في الرتب من ف-١ إلى ف-٥ ممن ينتمون إلى مناطق تتخطى نسبة الموظفين منها حصتهم، حتى يتحقق توازن جغرافي في هذا المجال.

٢٣ - JIU/REP/2007/9، استعراض امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية بصفتها أداة للتوظيف: يقدم هذا التقرير تقييماً شاملاً لنظام امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية، بما في ذلك نظمه وقواعده وطريقة عمله ومدى فعاليته وكفاءته. فتبين للمفتشين أن هذا النظام يشكل أداة ناجحة ومجدية التكاليف لتزويد المنظمة بموظفين فنيين مبتدئين من أصحاب الكفاءات العالية، وهو يساعد كذلك في تحسين التوازن الجنسي بين الموظفين وتشكيلهم الجغرافي في المنظمة.

٢٤ - ويشدد التقرير على ضرورة تعزيز الاتساق بين مختلف عناصر عملية الامتحان والتوظيف وعلى تقليص الفترة الزمنية المفرطة التي تستغرقها. وبغية ضمان المساءلة والشفافية والاتساق في هذه العملية، يلزم صياغة النظم الإدارية المناسبة، والتخلي عن الممارسات غير الرسمية التي تطبق بقرارات إدارية فردية. كما يوصي التقرير بإعادة تنظيم إدارة جدول الفائزين في هذه الامتحانات وذلك بعدة وسائل، من بينها دمج نظام التوظيف والانتداب إلى مهام أخرى على موظفي الرتبة ف-٢ وتعزيز تكنولوجيا المعلومات والدعم والأدوات عبر الموقع على الشبكة. ويدعو التقرير إلى توثيق التعاون في مجال الامتحانات التنافسية بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وذلك في إطار شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق.

٢٥ - JIU/REP/2007/10، مكاتب الاتصال في منظومة الأمم المتحدة: يقدم التقرير معلومات دقيقة عن مختلف مهام مكاتب الاتصال التابعة للأمم المتحدة. ويتضمن، بشكل خاص، تقييماً لولاياتها وميزانياتها وموظفيها ومدى استمرارية أهميتها ومزاياها النسبية في إطار تكنولوجيا الاتصالات الجديدة. وبغرض زيادة فعالية هذه المكاتب وتحقيق أقصى حد من جدوى تكاليفها، يوصي التقرير، في جملة أمور، رؤساءها بتحديد أولويات تتفق والأهداف الاستراتيجية التي تضعها كل من المنظمات الأم التابعة لها وذلك في إطار الإدارة المتمحورة حول النتائج وبضمان إقامة مزيد من التوازن بين الموظفين وفي هيكليّة تحديد رتب الوظائف، إلى جانب وضع خطط لملء مناصب رؤساء المكاتب بسرعة وعلى النحو الواجب. وعلاوة على ذلك، يشدد التقرير على أهمية إدارة المعلومات بفعالية، على المستوى الخارجي وداخل كل من هذه المكاتب على حد سواء. ويشجع المفتش رؤساء المكاتب على استخدام جميع وسائل الاتصال لنشر المعلومات، بما فيها البريد الإلكتروني وعقد الاجتماعات عن بعد وعن طريق الفيديو وعقد اجتماعات مع الموظفين.

٢٦ - JIU/REP/2007/11، استعراض التنظيم والإدارة في المنظمة العالمية للأرصاد الجوية: الغرض من هذا الاستعراض الشامل هو إعطاء التوجيهات التي تساعد على تحسين تسيير الشؤون الإدارية والرقابة والإدارة المتمحورة حول النتائج والهيكلة التنظيمية وإدارة الموارد البشرية وإدارة المعلومات، وعمليات إعداد الميزانية داخل المنظمة. وقُدّم ما مجموعه ٢٧ توصية لينظر فيها المؤتمر والمجلس التنفيذي والأمين العام. ويوصي التقرير أيضا بتدابير إلى اللجان الفنية التابعة للمنظمة.

٢٧ - JIU/REP/2007/12، استعراض التقدم الذي أحرزته مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في مجال تحقيق الغاية ٧، من الهدف ٦ من الأهداف الإنمائية للألفية المتعلق بمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز: يركز الاستعراض على دور أمانة برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والمشاركين في رعايته في تحقيق الغاية ٧ من الهدف ٦ والممثل في وقف انتشار فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز بحلول عام ٢٠١٥. والغرض منه هو تزويد الدول الأعضاء بتقييم لمدى فعالية السياسات والبرامج التي تعتمدها هذه المؤسسات وجهود التنسيق والتعاون بينها. علاوة على ذلك، يبين الاستعراض العقبات والعوائق التي تحول دون تحقيق مجموعة الأهداف.

٢٨ - ولتأكيد الدور الريادي الذي يؤديه البرنامج الآنف الذكر في تنسيق عمليات مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز ورصدها، يلزم تعزيز ولايته وسلطة مجلس تنسيق البرنامج وخفض عدد المشاركين في رعاية البرنامج لتقتصر على المنظمات الست الأصلية. ويتضمن التقرير عدة توصيات بشأن تحسين عملية التنسيق على الصعيد القطري، وتعزيز فعالية مبدأ "العناصر الثلاثة"، والتوفير الفعلي لإمكانيات الحصول على العلاج بمضادات الفيروسات العكسية، وزيادة مشاركة المجتمع المدني في هذا المجال، وضمان أن تنشر عالميا معلومات عن الأنشطة المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.

٢٩ - JIU/NOTE/2007/1، استعراض التنظيم والإدارة في مكتب الأمم المتحدة في جنيف: في ضوء مبادرات الإصلاح التي أطلقت مؤخرا في الأمانة العامة للأمم المتحدة، ترمي هذه المذكرة إلى تبيان المجالات التي يلزم تحسينها في الممارسات التنظيمية والإدارية في مكتب الأمم المتحدة في جنيف. وتتضمن المذكرة ١٦ توصية بشأن مسائل معينة من مثل إدارة الموارد البشرية، والأنشطة الأمنية، وخدمات الدعم، وخدمات المؤتمرات، ومسائل التنسيق وتوفير الخدمات، ومكتب المدير العام، والممارسات الإدارية. ولدى إعدادهم هذا التقرير، أخذ المفتشون في الاعتبار النتائج التي وردت في عدة تقارير ذات صلة مباشرة بالموضوع

أصدرتها وحدة التفتيش المشتركة، واستعرضوا أيضا عددا من تقارير مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومجلس مراجعي الحسابات التي توسعت في بحث المسائل المتعلقة بهذا التقرير.

٣٠ - وتشمل التوصيات ضرورة زيادة استمرارية الأهداف الإدارية وتكثيف التنسيق بين الموظفين المعنيين بإدارة الموارد البشرية في المقر ونظرائهم في المكاتب الأخرى، وترشيد نظام توزيع البريد، وتوضيح الوضع القانوني للجمعية الاستهلاكية لموظفي الخدمة المدنية الدولية وتقليص العدد الحالي لموظفي المطبعة الداخلية.

٣١ - JIU/NOTE/2007/2، استعراض مجموعة مختارة من المسائل المتعلقة بالاتصالات اللاسلكية واستخدام تكنولوجيا بروتوكول الاتصال الصوتي عبر شبكة الإنترنت (VoIP) في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: في ضوء وصول النظم الحالية التي توفر خدمات الاتصال الإلكتروني إلى الأمم المتحدة إلى نهاية عمرها في العديد من مراكز العمل، يبين التقرير جدوى استخدام تكنولوجيا VoIP كبديل في المستقبل.

٣٢ - ويلقي الاستعراض الضوء على فوائد هذه التكنولوجيات الجديدة. التي تشمل وفورات في الحادثات الهاتفية الطويلة المدى والصيانة واستثمار رأس المال، ومزايا تشغيلية جديدة كالطرائق المتقدمة لعقد المؤتمرات، والتوحيد بين رسائل البريد الإلكتروني والبريد الصوتي، علاوة على قابلية نقل الأرقام الهاتفية. ويتناول التقرير أيضا العيوب المحتملة لاستخدام تكنولوجيات بروتوكول الاتصال الصوتي عبر الإنترنت (VOIP)، مثل تدهور جودة الصوت أو المخاطر الأمنية أو انقطاعات الإمداد بالطاقة الكهربائية. وأوصى المفتشون بأن يطبق الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة تكنولوجيات بروتوكول الاتصال الصوتي عبر الإنترنت في المشاريع الجديدة للاتصالات السلكية واللاسلكية، أو في الأماكن التي يجري فيها حاليا تحديث أو استبدال أنظمة الاتصالات الهاتفية. ويوصى بأن يتم شراء خدمات ومعدات الاتصالات السلكية واللاسلكية بصورة مشتركة بغية تحقيق وفورات الحجم وتقليص التكاليف وتقليل المخاطر التي تكتنف قابلية التشغيل المشترك إلى الحد الأدنى. وأوضح المفتشون كذلك ضرورة التفاوض مع بلدان معينة بهدف الحصول على استثناءات من تطبيق القوانين والأنظمة الوطنية التي تحد من الاستخدام التجاري لتكنولوجيات بروتوكول الاتصال الصوتي عبر الإنترنت.

٣٣ - الرسالة الإدارية JIU/ML/2007/1، المعنونة اتفاقات المقار واتفاقات البلدان المضيفة الأخرى: مسائل الامتثال. كانت الوحدة قد أصدرت في الماضي تقريرين عن تنفيذ اتفاقات مقار الأمم المتحدة، حيث صدر التقرير الأول، المعنون "استعراض اتفاقات المقار التي أبرمتها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: مسائل الموارد البشرية المؤثرة على الموظفين"

(JIU/REP/2004/2)، في عام ٢٠٠٤. وصدر التقرير الثاني في عام ٢٠٠٦، تحت عنوان "استعراض ثان لتنفيذ اتفاقات المقار التي أبرمتها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: توفير البلدان المضيفة لمباني المقار والمرافق الأخرى" (JIU/REP/2006/4). وضمنت الوحدة برنامج عملها لعام ٢٠٠٧ استعراضا ثالثا لتنفيذ اتفاقات مقار الأمم المتحدة، مع التركيز بصفة خاصة على مسائل الامتثال والحالات المحتملة للتمييز ضد الموظفين والمسؤولين الحاملين لجنسيات معينة، في ما يتصل بالامتيازات والحصانات التي يتمتعون بها.

٣٤ - وتركز الرسالة الإدارية الناتجة، الموجهة إلى الأمين العام للأمم المتحدة من أجل اتخاذ إجراء، على ثلاث مسائل تتعلق بالامتثال. أولاها هي مسألة عمليات التأخير في إصدار تصاريح الإقامة السويسرية (Cartes de legitimation). وتتعلق المسألة الثانية بدفع منظمات الأمم المتحدة لضريبة القيمة المضافة والضرائب الأخرى. وتتناول المسألة الثالثة القيود المصرفية التي يواجهها بعض الموظفين والمسؤولين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وبخاصة الموجودة مقارها في جنيف. وتتصل التوصيات المقدمة في الرسالة بالقيود المصرفية. وتشجع الرسالة الأمين العام على كفالة أن تضمن الكيانات التجارية، التي توفر الخدمات في مواقع العمل لموظفي ومسؤولي الأمم المتحدة، تقديم خدمات كاملة ومتساوية للجميع بدون تمييز وبشكل يراعي فيه الامتثال الكامل لاتفاقات المقار. ويُطلب إلى الأمين العام في هذا السياق، العمل مع الأطراف ذات الصلة على كفالة أن يُعامل جميع موظفو ومسؤولي الأمم المتحدة معاملة متساوية في ما يتعلق بالحصول على خدمات المرافق المصرفية في مواقع العمل.

دال - الحوار مع المنظمات المشاركة

٣٥ - طلبت الجمعية العامة، في قرارها ٢٥٨/٦٠، إلى الوحدة أن تواصل تعزيز حوارها مع المنظمات المشاركة. وعقد رئيس الوحدة وأمينها التنفيذي، خلال السنة، اجتماعات مع أجهزة الإدارة العليا للأمم المتحدة والمنظمات المشاركة الأخرى (الوكالة الدولية للطاقة الذرية، والاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، والاتحاد البريدي العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، وبرنامج الأغذية العالمي). وتمثل الهدف من هذه الاجتماعات في مناقشة العلاقات المتبادلة، وإيجاد وسائل لتحسين التفاعل بين الوحدة ومنظماتها المشاركة، وتحديد والمسائل المثيرة للقلق ومعالجتها، والدعوة، على نحو مناسب، إلى المساهمة بصورة أكثر فعالية، في برنامج عمل الوحدة.

- ٣٦ - وأكد الرئيس على ضرورة توفير دعم أقوى لعملية المتابعة بالوحدة وحث الأمانات على إعداد وثائق تكفل أداء الدول الأطراف لدور نشط في مجال ممارستها لمسؤولياتها المتعلقة بالرقابة، من خلال قبول أو رفض أو تعديل التوصيات الموجهة إليها؛ باعتبار أن الإحاطة علما تعادل عدم اتخاذ إجراء ولا تعتبر من ثم خيارا مقبولا.
- ٣٧ - وتعترم الوحدة مواصلة تنظيم اجتماعات مع المنظمات المشاركة المتبقية، خلال عام ٢٠٠٨ وعقد مزيد من المشاورات الدورية في المستقبل.

هاء - متابعة التوصيات

- ٣٨ - طلبت الجمعية العامة، في قرارها ٢٥٨/٦٠، إلى الوحدة أن تعزز متابعة تنفيذ توصياتها. وطلبت إليها أيضا أن تُضمّن تقاريرها السنوية في المستقبل مزيدا من المعلومات عن أثر التنفيذ الكامل لتوصياتها. وبناء عليه، قامت الوحدة، خلال عام ٢٠٠٦، بإدخال مزيد من التعزيزات على نظامها لمتابعة توصياتها، حيث أعدت، ضمن أشياء أخرى، مصفوفة مطورة (”صحيفة تتبع التوصيات“)، تتضمن نص كل توصية من التوصيات الصادرة مع الإشارة إلى تأثيرها المتوخى. وأعدت أمانة الوحدة قاعدة بيانات جديدة وأدخلتها في نظامها، كخطوة هامة تجاه تعزيز نظام المتابعة. وتسمح القاعدة بتحليل البيانات الواردة تحت مختلف جوانب العمل، وإصدار تقارير عديدة. وفي الوقت الراهن، تستخدم التقارير المستقاة من قاعدة البيانات كأساس لتوجيه طلبات المتابعة السنوية إلى المنظمات المشاركة.
- ٣٩ - وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧، طلبت أمانة وحدة التفتيش المشتركة، مع إشارتها إلى القرار ٢٥٨/٦٠، إلى المنظمات المشاركة تقديم معلومات مستكملة عن حالة تنفيذ التوصيات الواردة في تقارير الوحدة، الصادرة في الأعوام ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦. وطلب إلى المنظمات توضيح حالة القبول (مقبول/موافق عليه؛ غير مقبول؛ قيد النظر)، وحالة التنفيذ (لم يُشرع فيه؛ قيد التنفيذ؛ نُفِّذ)، وتحقيق الأثر (تحقق؛ تحقق جزئيا، لم يتحقق). وكانت الأمانة قد تلقت، في وقت إعداد هذا التقرير، معلومات من جميع المنظمات عدا ثمان منها. ولم يتيسر للأسف الحصول من هذه المنظمات على معلومات، بالرغم من إرسال مذكرات عديدة إليها.

التقارير الموجهة إلى وكالة واحدة

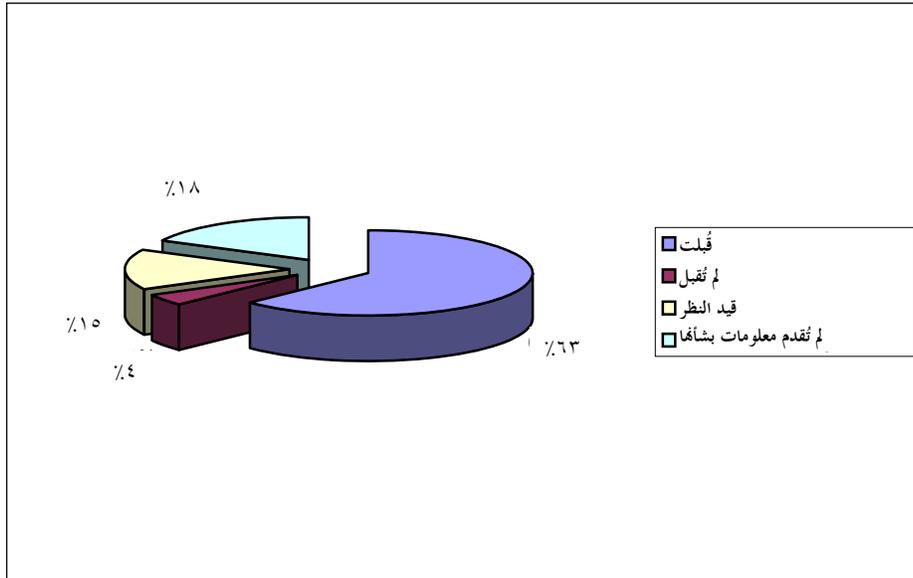
- ٤٠ - يتضح من تحليل البيانات المتوفرة بغرض إعداد التقارير الموجهة إلى منظمة واحدة (”التقارير الموجهة إلى وكالة واحدة“) أن معدلات القبول للعام للتوصيات الواردة في سبعة من هذه التقارير والمذكرات، الصادرة خلال عامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦، بلغت نسبة ٦٣ في

المائة بحلول نهاية عام ٢٠٠٧ (انظر الشكل ١). ويمكن اعتبار هذا المعدل مستوى مقبولاً، إذا أُخذ في الاعتبار أن نسبة ١٥ في المائة من التوصيات لا تزال قيد النظر لدى مجالس الإدارة أو الهيئات الإدارية التنفيذية المعنية. ولم تلق عدم الموافقة أو عدم القبول سوى نسبة ٤ في المائة فقط من جميع التوصيات؛ بينما لا تتوفر معلومات عن القبول فيما يتعلق بنسبة ١٨ في المائة من التوصيات.

٤١ - وتعين ملاحظة حدوث زيادة في فئة "لم تُقدم معلومات"، حيث ارتفعت من ٣ إلى ١٨ في المائة، مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق. وتُعزى هذه الزيادة إلى حقيقة أن نسبة ٤٠ في المائة من التقارير الصادرة في عام ٢٠٠٦، كانت موجهة إلى الأمم المتحدة، وأنها اشتملت على ٣٥ توصية من أجل اتخاذ إجراء من قبل الجمعية العامة، لم تقدم الأمانة العامة أي رد بشأنها.

الشكل ١

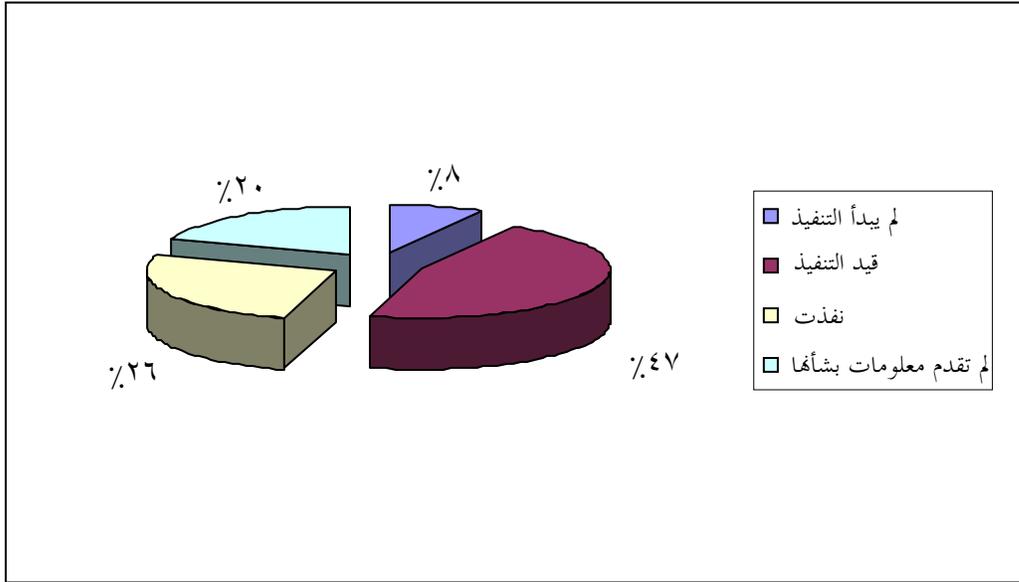
معدل القبول (التقارير الموجهة إلى وكالة واحدة)



٤٢ - وفيما يتعلق بالتنفيذ (انظر الشكل ٢)، توضح التحليلات أن نسبة ٢٦ في المائة من التوصيات الموافق عليها/المقبولة قد نُفذت بنهاية عام ٢٠٠٧، مع وجود نسبة ٤٧ في المائة قيد التنفيذ. ولم يبدأ التنفيذ بعد في نسبة ٨ في المائة من الحالات. ولم تُستلم معلومات عن حالة التنفيذ فيما يتعلق بنسبة ٢٠ في المائة من التوصيات المقبولة.

الشكل ٢

معدل التنفيذ (التقارير الموجهة إلى وكالة واحدة)



التقارير الشاملة للمنظومة

٤٣ - أصدرت الوحدة، خلال عام ٢٠٠٧، ثمانية تقارير ومذكرة واحدة ورسالة إدارية واحدة، من الفئات ذات السمة الشاملة للمنظومة. ولكي تحدد مدى قبول التوصيات المدرجة في هذه التقارير ومعدلات تنفيذها، حددت الوحدة أولاً التوصيات ذات الصلة بكل واحدة من المنظمات المشاركة. وأدخلت الوحدة، في أحدث تقرير لها، جدولاً معنوناً "استعراض عام للإجراءات المتخذة من قبل المنظمات المشاركة بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة"، يتم فيه تحديد التوصيات ذات الصلة بكل واحدة من المنظمات، وتحديد ما إذا كانت تتطلب قراراً من الهيئة التشريعية للمنظمة المعنية، أو ما إذا كان في الإمكان اتخاذ إجراء بشأنها من قبل الرئيس التنفيذي للمنظمة. وعليه يكون لدى المنظمات، منذ الوهلة الأولى، فهم واضح للإجراءات المتوقعة من قبل كل واحدة منها.

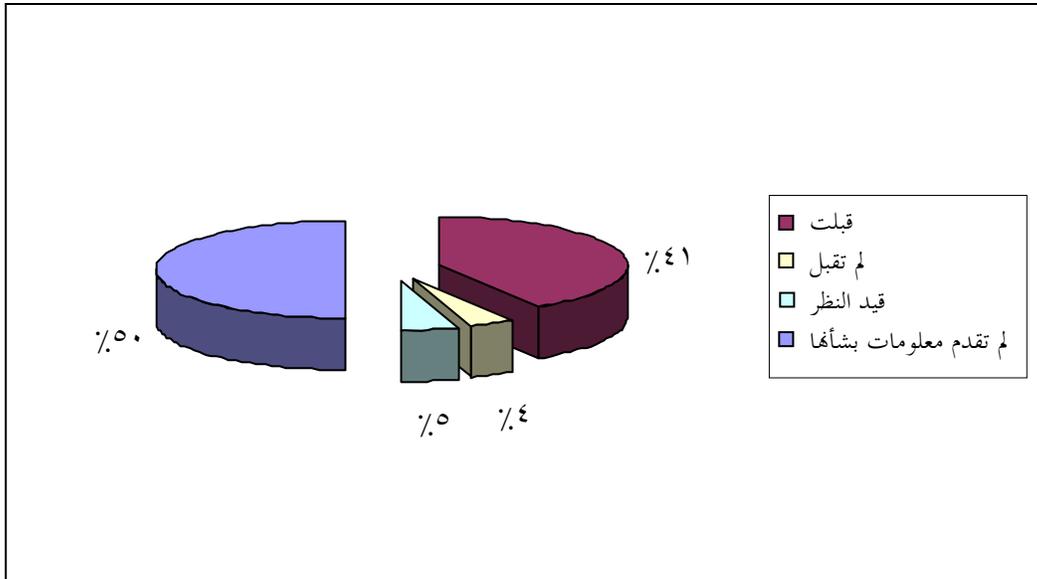
٤٤ - ويقدم جدول الاستعراض العام النقاط المرجعية المتعلقة بتحديد مدى قبول التوصيات وتنفيذها. وتقوم أمانة وحدة التفتيش المشتركة، استناداً إلى الردود المستلمة من المنظمات المشاركة المعنية، حسبما ورد في صحيفة تتبع التوصيات، بحساب معدل القبول العام لكل توصية منها. وتطبق المنهجية نفسها من أجل تحديد معدلات التنفيذ العامة لكل واحدة من التوصيات.

٤٥ - وفي نهاية عام ٢٠٠٧، أوضحت التقارير الصادرة في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦، وجود معدل قبول بنسبة ٤١ في المائة، بينما لم تكن هناك موافقة أو قبول لنسبة ٤ في المائة من ٤٩ توصية صادرة (انظر الشكل ٣). وكانت نسبة تصل إلى ٥ في المائة من التوصيات الصادرة في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦، لا تزال قيد النظر لدى بعض أو جميع مجالس الإدارة، في نهاية عام ٢٠٠٧، بينما لم يكن بعضها قد وصل حتى إلى مجلس إدارة المنظمة المعنية، من أجل النظر فيه.

٤٦ - وفيما يتعلق بالمنظمات المشاركة التي تجتمع بمجالس إدارتها مرة واحدة فقط في العام، فقد يستغرق تقديم تقارير وحدة التفتيش المشتركة إليها، والنظر في هذه التقارير من قبل مجالس الإدارة، الكثير من الوقت. وفي بعض الحالات، أحاطت مجالس الإدارة علما بالتوصيات، بعد أن نظرت في التقارير، بدون أن تبدي موافقة صريحة عليها. ولم ترد معلومات بشأن قبول التوصيات المقدمة في نسبة ٥٠ في المائة من التقارير/المذكرات تقريبا. ويتعين أخذ هذه العوامل في الحسبان عند تحليل معدلات القبول.

الشكل ٣

معدل القبول (التقارير الشاملة للمنظومة/الموجهة إلى وكالات متعددة)

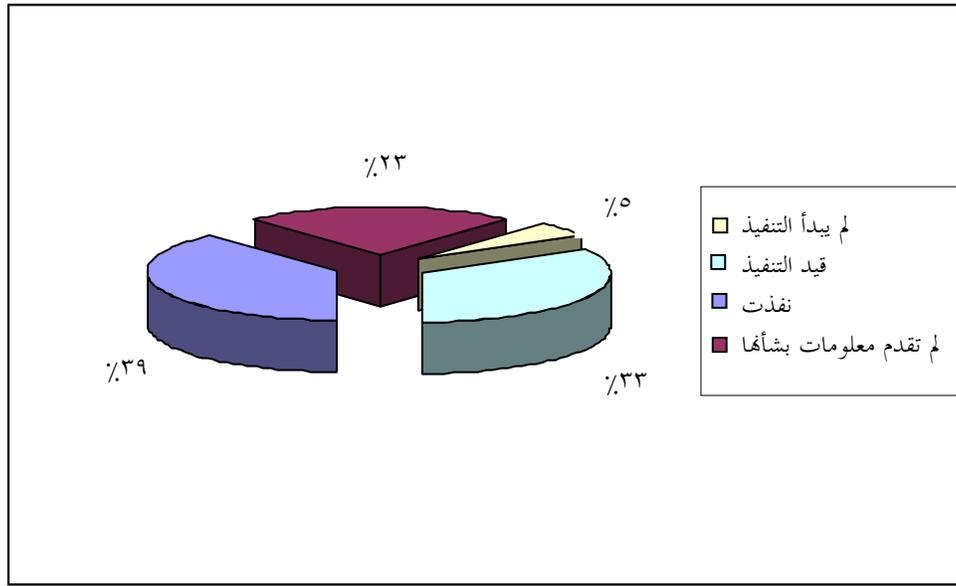


٤٧ - وفيما يتعلق بتنفيذ التوصيات المقبولة/الموافق عليها الواردة في التقارير الشاملة للمنظومة أو الموجهة إلى وكالات متعددة، تشير المعلومات المستلمة حتى الآن، بصفة عامة، إلى أنه تم تنفيذ نسبة ٣٨ في المائة من هذه التوصيات حتى نهاية عام ٢٠٠٧، بينما كانت

نسبة ٣٣ في المائة منها قيد التنفيذ (انظر الشكل ٤). وفي نسبة ٥ في المائة من جميع الحالات، لم يكن تنفيذ التوصيات المقبولة/الموافق عليها قد بدأ بعد. ولم تُستلم معلومات عن تنفيذ النسبة المتبقية وقدرها ٢٣ في المائة.

الشكل ٤

معدل التنفيذ (التقارير الشاملة للمنظومة/الموجهة إلى وكالات متعددة)



٤٨ - نظرا إلى أن بعض التقارير الصادرة في عامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦ لم يتم النظر فيها سوى مؤخرا من قبل مجالس الإدارة، أو أنها ما زالت تنتظر أن يُنظر فيها، فإنه لأمر إيجابي ملاحظة وجود معدلات تنفيذ أعلى في هذه المرحلة، مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق نظرا إلى أن معدلات التنفيذ ارتفعت بمقدار ١٦ نقطة. وتتوقع الوحدة استمرار تحسُّن معدلات التنفيذ مع مرور الوقت.

التأثير

٤٩ - كما جاء في تقرير الوحدة السنوي لعام ٢٠٠٥، فقد حددت الوحدة ثماني فئات مختلفة للتأثير، بغية تحديد مدى تأثير توصياتها بشكل أفضل، وإعداد تقارير بشأن ذلك. وفي عام ٢٠٠٧، استمر تركيز التوصيات على إدخال تحسينات إدارية من خلال تعزيز الفعالية والكفاءة. وفيما يتعلق بالتوصيات الواردة في التقارير والمذكرات الصادرة في الأعوام ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧، يوضِّح الجدول التالي تأثيرها المزمع:

فئات التأثير	عدد التوصيات			النسبة المئوية		
	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧
تعزيز الفعالية	١٩	٢٢	٦٤	١٥,٨	٢٣,٩	٤٥,٧
تعزيز الكفاءة	٣٩	٢٨	٣٥	٣٢,٥	٣٠,٤	٢٥,٠
الوفورات المالية	١	١	٤	٠,٨	١,١	٢,٩
تعزيز الضوابط والامتثال	١٨	١٣	١١	١٥,٠	١٤,١	٧,٩
نشر أفضل الممارسات	١٨	٨	٥	١٥,٠	٨,٧	٣,٦
تعزيز التنسيق والتعاون	١٨	١٤	٨	١٥,٠	١٥,٢	٥,٧
تعزيز المساءلة	٢	٦	١١	١,٧	٦,٥	٧,٩
أخرى	٥	٠	٢	٤,٢	صفر	١,٤
المجموع	١٢٠	٩٢	١٤٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

٥٠ - في ضوء سيناريوهات التنفيذ الموجزة أعلاه، تصبح المعلومات المتاحة بشأن التأثير المنجز محدودة جدا في هذه المرحلة، ولا تسمح بعد باستخلاص استنتاجات مفيدة. وقد ترغب الهيئات التشريعية في تشجيع أمانات المنظمات المشاركة المعنية على موافاة الوحدة بالمعلومات المطلوبة بشأن هذه المسألة وذلك، بغية توفير الدعم لها في أداء مهامها المتعلقة بالمتابعة وإعداد التقارير.

واو - العلاقات مع هيئات الرقابة الأخرى

٥١ - على غرار ما تم الاتفاق عليه في الاجتماع الثلاثي المعقود في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، عقدت خلال عام ٢٠٠٧ اجتماعات ثلاثية ربع سنوية مؤقتة بين مجلس مراجعي الحسابات ومكتب خدمات الرقابة الداخلية ووحدة التفتيش المشتركة، قادت إلى حوار متواصل بين هيئات الرقابة الثلاث بشأن كل من المسائل المتعلقة بتنفيذ خطة العمل والمسائل الأخرى ذات الصلة بالرقابة. واستضافت وحدة التفتيش المشتركة الاجتماع الثلاثي السنوي المعقود في ١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ عبر التداول بالفيديو. وقام الأطراف بتبادل خطط عملهم لعام ٢٠٠٨، كما هي متاحة حتى ذلك الوقت، وناقشوا التركيز المتوخى في استعراضاتهم لضمان عدم وجود تداخل أو ازدواجية. وأسهم كل من مجلس مراجعي الحسابات ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، إسهاما نشطا في تقديم اقتراحات لبرنامج عمل وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠٠٨.

٥٢ - وقامت الوحدة أيضا طوال العام بإجراء اتصالات منتظمة مع خدمات الرقابة الداخلية الأخرى، ولا سيما تلك التي تم تعيينها بوصفها جهة التنسيق للمنظمة المعنية من أجل التعامل مع وحدة التفتيش المشتركة.

٥٣ - وشاركت الوحدة، بصفة مراقب، في الاجتماعات السنوية لممثلي خدمات المراجعة الداخلية للحسابات التابعة لمنظمات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية متعددة الأطراف، وهو منتدى لتبادل الآراء بشأن ممارسات الرقابة ومناقشة المسائل المتعلقة بالرقابة على نطاق المنظومة. وتشارك الوحدة أيضا في مؤتمر المحققين الدولي وهي عضو في فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

٥٤ - ونظرا لسلسلة من الادعاءات التي تلقتها الوحدة في عام ٢٠٠٦ بشأن تغيير تاريخ الميلاد في الوثائق الرسمية الخاصة بالمدير العام للمنظمة العالمية للملكية الفكرية، حثت الوحدة، وفقا للمادة ٦ من نظامها الأساسي، المراجع الداخلي آنذاك للمنظمة العالمية للملكية الفكرية، على إجراء تحقيق في هذا الأمر دون تأخير. ونظرا لخطورة النتائج التي انتهى إليها تقرير المراجع الداخلي، وما قد يترتب عليها بالنسبة للمنظمة، ونظرا لأن المدير العام مسؤول أمام الدول الأعضاء في المنظمة العالمية للملكية الفكرية، قامت الوحدة، بموجب رسالتها المؤرخة ١ آذار/مارس ٢٠٠٧، باسترعاء انتباه رئيس الجمعية العامة للمنظمة العالمية للملكية الفكرية إلى تقرير المراجع الداخلي. وأشارت الرسالة إلى أن التقرير يمكن أن يقرأه الممثلون الدائمون للدول الأعضاء في المنظمة العالمية للملكية الفكرية، أو من يوكلوهم، داخل مكتب المراجعة الداخلية، وذلك تمشيا مع الفقرة ١٨ من ميثاق المراجعة الداخلية للمنظمة العالمية للملكية الفكرية (WO/PBC/A/4).

٥٥ - وأرسلت الوحدة في ٢٥ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧ رسالة أخرى إلى رئيس الجمعية العامة للمنظمة العالمية للملكية الفكرية لتصحيح عدد من التأكيدات الخاطئة الواردة في الوثيقة A/43/INF/8، المعنونة "مذكرة إحاطة (كما هي) بشأن الادعاءات الموجهة ضد المنظمة ومديرها العام". ولا سيما الفقرات من ١٩ إلى ٢١، الصادرة عن الأمانة العامة للمنظمة العالمية للملكية الفكرية وجرى توزيعها، دون إخطار مسبق لوحدة التفتيش المشتركة، في ٢٤ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧، الموافق لليوم الأول لانعقاد الجمعية العامة للمنظمة.

زاي - الأمانة

٥٦ - كانت أمانة وحدة التفتيش المشتركة مؤلفة من الأمين التنفيذي (مد-٢) و ١٩ موظفا كما يلي: موظفا بحوث أقدم (ف-٥)، وثلاثة موظفي بحوث (ف-٤)، وثلاثة موظفي بحوث (ف-٣) وباحث أقدم مساعد (ع-٧) وعشرة موظفين من فئة الخدمات العامة. وتم انتداب خمسة من موظفي فئة الخدمات العامة كمساعدي بحوث لمشاريع محددة، في حين جرى تجميع غالبية الخمسة الآخرين سويا في وحدة التحقق من الجودة وإدارة الوثائق، لتوفير الدعم للوحدة في مجالات الإدارة وتكنولوجيا المعلومات والتحقق من الجودة وإدارة الوثائق وغير ذلك من أوجه الدعم الأخرى.

٥٧ - وبحلول نهاية عام ٢٠٠٧، شغرت ثلاث وظائف من الفئة الفنية ووظيفة واحدة من فئة الخدمات العامة نظرا للترقيات وإعادة التصنيف والانتداب في البعثات وإلغاء الوظائف المقترح، على التوالي. وجرى تعيين موظفين مؤقتين في اثنتين من هذه الوظائف لحين اكتمال عمليات التوظيف ذات الصلة. وجرى الإعلان عن وظيفة الأمين التنفيذي للوحدة في بواكير كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، توقعا لشغور الوظيفة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨.

٥٨ - ومن أجل زيادة القدرة البحثية المهنية للوحدة، وما يترتب على ذلك من تيسير إنجاز المشاريع في الوقت المناسب وبطريقة فعالة، فقد طلبت الوحدة في اقتراحات ميزانيتها لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩، إنشاء وظيفتين من الفئة الفنية برتب (ف-٢) و (ف-٣) مقابل إلغاء وظيفتين من فئة الخدمات العامة، وحصلت من الجمعية العامة على ذلك. وسوف يعزز هذا من النسبة الكلية للوظائف الفنية مقارنة بوظائف فئة الخدمات العامة داخل أمانة الوحدة.

٥٩ - ومن أجل استمرار وتحسين مهاراتها، أعدت الأمانة ونفذت خطة تدريب أتاحت للموظفين فرصة قضاء ما لا يتجاوز عشرة أيام عمل في العام للقيام بأنشطة تطوير قدراتهم.

٦٠ - وركز برنامج التدريب بصفة أساسية في عام ٢٠٠٧ على تحسين مهارات التقييم لموظفي البحوث من فئتي موظفي الأبحاث ومساعدي الأبحاث. وخلال ذلك العام، بلغ عدد الموظفين الذين حضروا الدورة التمهيدية في التقييم، التي استمرت لفترة أسبوع واحد، وجرى تنظيمها بالاشتراك بين كل من فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وكلية موظفي الأمم المتحدة في مدينة تورينو، تسعة موظفين. ومن المتوخى إتاحة الفرصة لكافة موظفي البحوث لحضور هذه الدورة، التي تشكل أساسا متينا لمفاهيم وتصميم وأدوات ومنهجية التقييم.

٦١ - وفي مطلع عام ٢٠٠٧، عقد موظفو الأمانة معتكفا ليوم واحد في ريف مدينة جنيف. وقد أتاح المعتكف الفرصة لمناقشة المنهجية وخطة العمل وغير ذلك من المسائل ذات الصلة بعمل كافة الموظفين. وفي خلال العام استفاد الموظفون من التدريب الذي أتاحه مكتب الأمم المتحدة في جنيف من قبيل دورات في اللغات، والكفاءات الرئيسية، وتكنولوجيا المعلومات. وقام الأمين التنفيذي، بشكل دوري، بتنظيم حلقات عرض المعرفة في مجال الأعمال بشأن مواضيع مختلفة ذات صلة بعمل الوحدة. وقدمت تلك العروض بواسطة متحدثين من داخل الوحدة أو من خارجها، وأُتيحت أيضا للمفتشين.

٦٢ - بلغت نفقات الوحدة لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ ما وصل إلى ١١,١ مليون دولار، منها ١٠,٤ مليون دولار (٩٣,٧ في المائة) خاصة بتكاليف الموظفين، و ٠,٥ مليون دولار (٤,٥ في المائة) تكاليف السفر و ٠,١٤ مليون دولار (١,٣ في المائة) تكاليف أخرى غير متعلقة بالموظفين.

حاء - مسائل إدارية أخرى

٦٣ - قامت الوحدة بإبلاغ الجمعية العامة بالصعوبات والتأخيرات في الحصول على تأشيرات الدخول للسفر الرسمي لبعض المفتشين، فضلا عن بعض موظفي الأمانة. وبينما حدثت بعض التحسينات، إلا أن الوحدة ستواصل رصد هذه الحالة وإبلاغ الجمعية العامة إذا دعت الضرورة لذلك.

الفصل الثاني

برنامج العمل لعام ٢٠٠٨

٦٤ - وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٦٠/٦١ المؤرخ ٤ نيسان/أبريل ٢٠٠٧، الذي قررت الجمعية بموجبه النظر في التقرير السنوي للوحدة وبرنامج عملها معا إبان الجزء الأول من دورتها المستأنفة، فقد بدأت الوحدة في إعداد برنامج عملها لعام ٢٠٠٨ مبكرا منذ تموز/يوليه ٢٠٠٧. وقد دعت الوحدة المنظمات المشاركة لتقديم اقتراحاتها بحلول منتصف أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧. وبلغ مجموع الاقتراحات التي استلمت من المنظمات المشاركة ٣٠ اقتراحا. وتعكس هذه الزيادة الكبيرة في عدد الاقتراحات، مقارنة بعام ٢٠٠٦، اهتماما متجددا بعمل وحدة التفتيش المشتركة. وتعلق معظم الاقتراحات التي استلمت بمسائل ذات طبيعة تشمل كامل نطاق المنظومة. وتخضع كافة الاقتراحات، الخارجية والداخلية معا، الواردة من المفتشين ومن داخل أمانة الوحدة، لعملية تحييص دقيقة تأخذ في الاعتبار، من ضمن أمور أخرى، العمل الذي تقوم به وتخطط للقيام به هيئات الرقابة الداخلية والخارجية الأخرى، والآثار المترتبة على الموارد الخاصة بالاستعراض المقترح والتوقيت المناسب للهيئات الحاكمة وغيرها من المتلقين، فضلا عن الإسهام المحتمل للاستعراض في تعزيز الفعالية والكفاءة والتنسيق والتعاون أو غير ذلك من الآثار.

٦٥ - ونظرت الوحدة خلال الجزء الأول من دورتها الشتوية المعقودة خلال الفترة ٦-١٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ في الاقتراحات بالتفصيل، آخذة في اعتبارها طلب الجمعية العامة إليها التركيز على المسائل ذات الاهتمام والقيمة والأهمية في الأداء الكفء لكافة المنظمات على نطاق المنظومة التي تقدم لها الوحدة الخدمات. واعتمدت الوحدة برنامج العمل لعام ٢٠٠٨، الذي اشتمل على ١٢ استعراضا، تسعة منها ذات طابع يشمل نطاق المنظومة، ومن الاستعراضات الثلاثة التي يتعلق كل منها بمنظمة بمفردها، طلب اثنان من قبل هيئات تشريعية، وواحد سيمكن من إكمال سلسلة استعراضات الوحدة للإدارة والتنظيم في الوكالات المتخصصة كافة.

٦٦ - وقد مكّن الاعتماد المبكر لبرنامج عمل الوحدة من مناقشة الاستعراضات المقررة بالتفصيل مع مجلس مراجعي الحسابات ومكتب خدمات الرقابة الداخلية وذلك في الاجتماع الثلاثي المعقود في ١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، مما ضمن عدم وجود تداخل بين العمل المقرر لكل من المجلس ومكتب خدمات الرقابة الداخلية والوحدة.

٦٧ - ويخضع برنامج العمل للتغيير خلال السنة: إذ يمكن إضافة تقارير جديدة، وتعديل أو إرجاء أو إلغاء تقارير مقرر تقديمها عندما تقتضي الظروف ذلك، كما يمكن تغيير العناوين لإظهار التوجه الجديد للتقارير.

تَنقُّل الموظفين في منظومة الأمم المتحدة (اقترح من قبل الوكالة الدولية للطاقة الذرية وداخلي)

٦٨ - يشمل مفهوم التنقل داخل النظام الموحد للأمم المتحدة نوعين من التنقل، أحدهما داخل كل منظمة (التنقل الداخلي) والآخر عبر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (التنقل داخل المنظومة). وكلاهما يؤدي إلى تغييرات في المهنة/الوظيفة أو الموقع الجغرافي للموظفين المعنيين. وينبغي أن يغطي الاستعراض كلا نوعي التنقل.

٦٩ - وفيما يتعلق بالتنقل الداخلي، فقد بدأت الأمانة العامة للأمم المتحدة في عام ٢٠٠٧ في تنفيذ برنامج لإدارة التنقل على نطاق المنظمة. وقد نفذت مؤسسات أخرى في منظومة الأمم المتحدة، لا سيما العديد ممن هي معنية بالعمل الميداني، مثل مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واليونيسيف، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، سياساتها الخاصة المختلفة، وفي بعض الحالات سياسات صارمة، للتنقل. وأصدرت الوحدة في عام ٢٠٠٦ تقريراً بعنوان "تنقل الموظفين في الأمم المتحدة" (JIU/REP/2006/7) الذي كشف عن وجود تحديات أو معوقات كبرى لتنفيذ المزيد من سياسات التنقل في الأمانة العامة للأمم المتحدة؛ علماً بأن سياسات التنقل لدى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى لم تكن موضوعاً لتلك الدراسة. وعليه، فإن تحليل طريقة تطبيق سياسات التنقل الداخلي من قبل مختلف مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على مستوى المنظومة بكاملها سوف يحدد أفضل الممارسات والدروس المستفادة بغية تعزيز سياسات التنقل الحالية وخطط تنفيذها.

٧٠ - أما فيما يتعلق بالتنقل داخل المنظومة، فقد أصدر مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥ اتفاق التنقل المشترك بين الوكالات، الذي حل محل الاتفاق المشترك بين المنظمات المتعلقة بنقل الموظفين أو إعارتهم أو ندمهم فيما بين المنظمات التي تطبق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات. ووفقاً للاتفاق الجديد، فإن بوسع المنظمات والموظفين تعديل التبادل بين المنظمات وفقاً للخيارات المقررة في العلاقة التعاقدية بين الموظف والمنظمات المعنية، بما في ذلك الإدارة وجدول المرتبات والتكاليف، وطول فترة التبادل المشترك بين المنظمات، وتدبير إعادة الاستيعاب، والمزايا والاستحقاقات. وادعى مجلس الرؤساء التنفيذيين في بيانه بشأن التنقل فيما بين الوكالات، بأن التنقل فيما بين الوكالات هو أمر حاسم لتعزيز ترابط وفعالية

الاستجابة للتحديات العالمية التي تواجه منظومة الأمم المتحدة. وأكد الرؤساء التنفيذيين أيضا التزامهم بالتنقل فيما بين الوكالات وبضمان وضع وتنفيذ السياسات وآليات الرصد في سياق استراتيجياتهم المعنية بإدارة الموارد البشرية. وسيجري الاستعراض مقارنة بين ما يرمى إليه اتفاق التنقل المشترك بين الوكالات، وبين واقع تنقل الموظفين في منظومة الأمم المتحدة، كما سيحدد المعوقات والمسائل الواجب حلها بغية تيسير تنقل الموظفين فيما بين الوكالات.

قضايا الحياة المهنية/الحياة الخاصة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (اقتراح من قبل الأمم المتحدة)

٧١ - تغيرت بيئة مكان العمل بفعل الاتجاهات الديمغرافية والاجتماعية. وثمة وعي متنام في منظومة الأمم المتحدة بالحاجة إلى سياسيات تفضي إلى التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة من أجل جذب خبرة الموظفين والاحتفاظ بهم. وفي عام ١٩٩٥، اعتمد الرؤساء التنفيذيون لجميع وكالات النظام الموحد للأمم المتحدة سياسة تكفل تهيئة بيئة داعمة للعمل في كل منظمة هدفها زيادة إنتاجية موظفيها وتمكينهم من تحمل التضارب بين ضغوط العمل والحياة الأسرية معاً. وفي عام ١٩٩٨، دعت الجمعية العامة لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى الاضطلاع بدور رائد في وضع نهج ابتكارية في مجال إدارة الموارد البشرية، وبالتالي أنشئ الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية. وتنص الفقرة ٤٧ من تقرير الفريق الصادر في عام ٢٠٠٤ (A/59/153) على "أنه ينبغي لأي نظام تعويضي حديث ... أن يحسن السياسات التي توفق بين مقتضيات العمل ومتطلبات الحياة الخاصة" ووافق الأمين العام ومجلس الرؤساء التنفيذيين على "ضرورة ... التشجيع على اتباع أفضل الممارسات في أماكن العمل التي تدعم التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة" (A/59/399، الفقرة ٢٤). وعلاوة على ذلك، أنشئت في نيويورك فرقة عاملة لمواصلة العمل بشأن مختلف قضايا الحياة المهنية والحياة الخاصة (انظر الفقرة ٢٠٤ من الوثيقة A/61/228).

٧٢ - وأخذت قضايا الحياة المهنية/الحياة الخاصة تدمج بصورة متزايدة في سياسات إدارة الموارد البشرية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة. بيد أن قضايا الحياة المهنية/الحياة الخاصة التي حددت بالإضافة إلى مدى وأسلوب إدماجها في سياسات إدارة الموارد البشرية، تختلف من منظمة لأخرى. فعلى سبيل المثال، نجحت الأمانة العامة للأمم المتحدة في شباط/فبراير ٢٠٠٣ في البدء بتقديم خطة مرنة لترتيبات العمل تهدف إلى معالجة بعض شواغل الحياة المهنية/الحياة الخاصة لدى الموظفين، وشارك ما يزيد على ٤٠٠ موظف في الخطة بحلول عام ٢٠٠٤. وركزت منظمات أخرى على قضايا أخرى تتعلق بالحياة المهنية/الحياة الخاصة

واختارت نهجاً مختلفاً على غرار ما فعل مثلاً برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الذي وضع سياسة وبرنامجاً للحياة المهنية/الحياة الخاصة (UNDP/ADM/99/26).

٧٣ - وتشمل القضايا الرئيسية للحياة المهنية/الحياة الخاصة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: دعم الأزواج والمعالين وأفراد الأسرة الآخرين (بما في ذلك استصدار تصاريح العمل والتأشيرات)؛ وترتيبات مرنة للعمل (أي ساعات عمل مرنة، والعمل لبعض الوقت، ومواعيد عمل مضغوطة، وتقاسم الوظائف، والتقاعد على مراحل أو التقاعد الجزئي، والعمل من المنزل)؛ وترتيبات مرنة للإجازة (مثل المرونة في سنوات عمل والتوقف المؤقت عن العمل)؛ وترتيبات الإجازة الخاصة (مثل الإجازة المرضية، والحالات الأسرية الطارئة، وإجازة الأمومة والأبوة والإجازة الوالدية والإجازة المخصصة للتدريب والدراسة)؛ والصحة المهنية وسلامة وأمن الموظفين؛ وسياسات الانتقال إلى أماكن عمل أخرى؛ وإنشاء مرافق لرعاية الطفل؛ والرعاية للمسنين وأفرقة مقدمي الرعاية.

٧٤ - والنتيجة المتوقعة من الاستعراض هي تحديد وتعميم أفضل الممارسات بشأن اعتماد وتنفيذ سياسات الحياة المهنية/الحياة الخاصة داخل منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة.

**برامج الموظفين الفنيين المبتدئين والخبراء المعاونين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة
(اقترح من قبل مكتب خدمات الرقابة الداخلية في الأمم المتحدة)**

٧٥ - تزود برامج الموظفين الفنيين المبتدئين (التي تدعى أيضاً ببرامج الخبراء المعاونين) الفنيين الشباب بالخبرة العملية المباشرة في مجال التعاون التقني المتعدد الأطراف. وأكثر من ٢٥ كياناً في منظومة الأمم المتحدة هي وكالات مشاركة في برامج الموظفين الفنيين المبتدئين التي ترعاها ٢٢ حكومة مانحة. وثمة برامج مماثلة لبرامج الموظفين الفنيين المبتدئين التابعة لمنظومة الأمم المتحدة يقدمها مصرف التنمية الآسيوي وصندوق النقد الدولي والبنك الدولي.

٧٦ - وأصبحت برامج الموظفين الفنيين المبتدئين، إلى جانب امتحان التوظيف التنافسي الوطني وبرنامج متطوعي الأمم المتحدة وبرامج التدريب الداخلي وبرامج الموظفين الفنيين الوطنيين والعمليات الميدانية، بما فيها عمليات حفظ السلام، أداة لجذب الفنيين الشباب إلى منظومة الأمم المتحدة. ولا توجد إحصاءات تفصيلية متاحة على نطاق منظومة الأمم المتحدة تتعلق ببرامج الموظفين الفنيين المبتدئين، لكن حجم هذه البرامج وآثارها المالية كبير. فعلى سبيل المثال، يوجد حالياً نحو ١٠٠ موظف فني مبتدئ في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ونحو ٢٧٠ منهم في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (عمل عموماً نحو

٦٠٠ ٢ موظف في مبدئ سابقا في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي منذ إنشاء هذا البرنامج) بتمويل مخصص لبرنامج الموظفين الفنيين المبتدئين يصل إلى ١٠ ملايين دولار تقريبا في السنة في مفوضية شؤون اللاجئين و ٢٩ مليون دولار تقريبا في السنة في البرنامج الإنمائي.

٧٧ - وتختلف النسبة المئوية الفعلية للموظفين الفنيين المبتدئين إلى غيرهم من فئات الموظفين، والنفقات المخصصة لبرامج الموظفين الفنيين المبتدئين إضافة إلى تنظيم وإدارة برامج الموظفين الفنيين المبتدئين (سياسات الاحتفاظ بهم، والتخطيط للحياة الوظيفية، وفرص التدريب وما إلى ذلك) بين مختلف مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ولم يجر حتى الآن إعداد أي دراسة على نطاق المنظومة بشأن هذا الموضوع.

٧٨ - وسيجري ضمن الاستعراض تقييم الحالة الراهنة لبرامج الموظفين الفنيين المبتدئين من حيث أهميتها وكفاءتها وفعاليتها وأثرها. وسينظر، ضمن أمور أخرى، في تجربة هذه البرامج في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة، وستحدد أفضل الممارسات وتُستخلص الدروس للاستفادة منها في برامج أخرى. كما سيقيم الاستعراض كفاءة وفعالية تنظيم وإدارة مختلف مؤسسات منظومة الأمم المتحدة لبرامج الموظفين الفنيين المبتدئين. وسيحدد أيضاً مستوى ارتياح (الزبون) الحكومات المانحة لبرامج الموظفين الفنيين المبتدئين.

جاهزية مؤسسات منظومة الأمم المتحدة للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (اقترح من قبل المنظمة العالمية للأرصاد الجوية)

٧٩ - أوصت فرقة العمل المعنية بالمعايير المحاسبية للأمم المتحدة، المنشأة تحت رعاية مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق واللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، بأن تعتمد منظومة الأمم المتحدة المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام بحلول عام ٢٠١٠، وأن تجل هذه المعايير محل المعايير المحاسبية الحالية لمنظومة الأمم المتحدة التي لم تعد تعتبر مطابقة تماماً للمعايير الدولية أو للمبادئ المحاسبية المقبولة عموماً. وقبلت اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى بهذه التوصية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥ وصادق عليها مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في نيسان/أبريل ٢٠٠٦. ووافقت الجمعية العامة للأمم المتحدة على اعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام في تموز/يوليه ٢٠٠٦ (القرار ٦٠/٢٨٣، الجزء الرابع، الفقرة ١)، مع بعض الموارد. والتاريخ الإلزامي للتنفيذ بالنسبة لجميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة هو ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠.

٨٠ - وبدأت عدة منظمات تابعة للأمم المتحدة عملية الانتقال إلى المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام؛ إذ حددت ثلاث منظمات هي: برنامج الأغذية العالمي ومنظمة الصحة العالمية

ومنظمة الطيران المدني الدولي موعد اعتمادها لهذه المعايير في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨. واستخدمت أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين فريقاً من محليي سياسات الحسابات المالية لمساعدة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في التكيف مع المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، ولا سيما من خلال وضع نهج على نطاق المنظومة للتدريب بشأن هذه المعايير.

٨١ - وسيطلب تنفيذ المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام إدخال تغييرات جوهرية على نظم الإدارة والمعلومات المالية التي تستخدمها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وتقيح نظمها وقواعدها المالية، إضافةً إلى عمليات وضع ميزانياتها بما يضمن توافقها مع عمليات وفترة المحاسبة الجديدة. وعلاوة على ذلك، يُعدُّ الكثير من الموارد والأعمال التحضيرية أمراً حتمياً لتنفيذ هذه المعايير، ومنها: عمليات الجرد؛ وتقييم الممتلكات والمعدات إضافةً إلى الالتزامات المستحقة من المعاشات التقاعدية والإجازة السنوية والتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة؛ واحتياجات الموظفين من التدريب، وما إلى ذلك.

٨٢ - وسيبين الاستعراض مدى استعداد المنظمات لتنفيذ المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام ولتحديد العقبات التي تعوق تنفيذه والدروس المستفادة من ذلك. كما سيُمكن هذا الاستعراض أعضاء مجالس الإدارة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة من الإلمام بمفهوم هذه المعايير وآثارها على وضع الميزانية وتقديم التقارير.

النقل إلى الخارج في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (اقترح من قبل المنظمة العالمية للأرصاد الجوية ومنظمة الأغذية والزراعة التابعة للأمم المتحدة وداخلياً)

٨٣ - سمحت الإنجازات الأخيرة في الممارسات التكنولوجية والإدارية لمؤسسات عديدة في القطاعين العام والخاص باعتماد سبل جديدة تماماً للحصول على الخدمات. ويتمثل أحد هذه الخيارات في نقل بعض المهام الإدارية إلى أماكن أخرى (تغيير أماكنها أو نقلها إلى الخارج) من أجل الاستفادة من انخفاض التكاليف وجودة الخدمات. ورغم الفوائد الكامنة في مثل النقل، فإنه لم يجر بعد إعداد أي دراسة جدوى شاملة على نطاق المنظومة أو أي تقييم لجدوى تكاليف احتمال تغيير أماكن خدمات إدارية.

٨٤ - ومع ذلك، فقد بدأت أسرة الأمم المتحدة بتجريب هذه الممارسة، وثمة أمثلة مشجعة على ذلك: إذ نقل البنك الدولي بعض مهامه المحاسبية إلى تشيناي في الهند؛ ونقل البرنامج الإنمائي مهامه المتعلقة بالمزايا والاستحقاقات وكشوف المرتبات إلى كوبنهاغن خلال فترة السنتين ٢٠٠٣-٢٠٠٤ مما أدى إلى تحقيق وفورات سنوية في التكاليف بلغت نسبتها ٢٥ في المائة تقريباً؛ وقررت مفوضية شؤون اللاجئين نقل بعض خدمات الدعم (إدارة

الموارد البشرية والإدارة المالية والشؤون الإدارية، وخدمات إدارة الإمداد) إلى بودابست، ومن المتوقع أن تؤدي إلى تحقيق وفورات يبلغ إجماليها نحو ٨٠ مليون دولار خلال فترة العشر سنوات الأولى حسب دراسة خارجية. وبالإضافة إلى جوانب التوفير في التكلفة، فقد يؤدي أيضاً النقل إلى الخارج إلى مشاركة أوسع من جانب البلدان في المزايا الاقتصادية والمزايا الأخرى الناجمة عن وجود الأمم المتحدة في بلد معين.

٨٥ - وسيُجري الاستعراض تحليلاً وتقييماً للمعايير والمنهجيات ولما اكتسب من خبرات حتى الآن فيما يتعلق بالنقل إلى الخارج في منظومة الأمم المتحدة من أجل تحديد وتعميم أفضل الممارسات والدروس المستفادة.

استضافة تكنولوجيا المعلومات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (اقترح مقدم من الوكالة الدولية للطاقة الذرية)

٨٦ - لاستضافة تكنولوجيا المعلومات أهمية كبرى بالنسبة للأداء السليم لنظم المعلومات والإدارة في المنظمات، ولا سيما فيما يتعلق بنظم تخطيط الموارد في المؤسسة. ومن الناحية العملية، هناك ثلاثة خيارات لاستضافة تكنولوجيا المعلومات أمام مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: استضافتها داخل المؤسسة أو إسنادها إلى شركات تجارية باعتبارها جهات مُزوِّدة للخدمة أو إلى مركز الحساب الإلكتروني في جنيف، وهو برنامج مشترك للأمم المتحدة. وتطبق المنظمات احتمالاً واحداً أو عدة احتمالات مجتمعة من هذه الاحتمالات الثلاثة. فعلى سبيل المثال، يستخدم الآن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع شركة تجارية لاستضافة تكنولوجيا المعلومات لنظام برمجيات الجبر الخطي ذات ضبط آلي (ATLAS). ومن جهةٍ أخرى، تستخدم المنظمة البحرية الدولية وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمات أخرى مجموعة كاملة من خدمات المركز الدولي للحساب الإلكتروني، بما في ذلك خدمات استضافة تكنولوجيا المعلومات. وكانت مفوضية شؤون اللاجئين تستخدم في البداية جهة مُزوِّدة تجارية، لكنها انتقلت إلى المركز الدولي للحساب الإلكتروني بسبب تجربة سلبية.

٨٧ - والهدف من هذه الدراسة هو تحديد وتعميم أفضل الممارسات المتعلقة بإيجاد حلول لاستضافة تكنولوجيا المعلومات داخل منظومة الأمم المتحدة. كما تشمل هذه الدراسة جوانب أخرى للمركز الدولي للحساب الإلكتروني (الإدارة وحساب التكلفة والقدرة على التنافس وما إلى ذلك)، مستفيدةً من الولاية الفريدة المناطة بوحدة التفيتش المشتركة والمتمثلة في تغطية الأنشطة المشتركة أو الأنشطة فيما بين الوكالات.

وجود الإنترنت في منظومة الأمم المتحدة (اقتراح مقدم من الأمم المتحدة/مكتب خدمات الرقابة الداخلية)

٨٨ - يعد وجود الإنترنت مسألة هامة بالنسبة لجميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، لا بسبب تأثيرها على الصورة العامة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة وعلى مفهوم الآخرين عنها فحسب، بل كذلك بسبب السمات المختلفة الأخرى الهامة لها، مثل نشر المعلومات وتبادلها داخليا ولعامه الناس، وحصول الموظفين على البريد الإلكتروني، وباعتبارها أداة للتوظيف وجمع الأموال.

٨٩ - وسيبحث الاستعراض في إدارة مواقع الإنترنت على نطاق منظومة الأمم المتحدة ومراجعة الممارسات والمعايير الحالية وإبراز أمثلة عن الممارسات الجيدة لمساعدة المنظمات الأخرى في إدارة الإنترنت الموجودة لديها والاستفادة منها. وسيستعرض أيضا ما إذا كان يوجد اتساق كاف في الصورة التي تبرزها مواقع الإنترنت العامة التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، وبخاصة في ضوء ما جاء في "أهداف أمم متحدة واحدة" لتقديم خدمات عامة متكاملة وتواجه عام. وسيركز الاستعراض أيضا على عدد من المجالات الأخرى، منها استخدام الإنترنت كوسيلة لتقديم الخدمات والمعلومات (أيضا فيما يتعلق بإنجاز الولايات المحددة) ومسائل أمن الإنترنت.

التعاون التقني والتنفيذ الوطني (اقتراح مقدم من الوكالة الدولية للطاقة الذرية ومجلس مراجعي الحسابات)

٩٠ - إن التنفيذ الوطني للبرامج والمشاريع عن طريق الشركاء في التنفيذ (الحكومات أو المنظمات غير الحكومية) أصبح القاعدة المتبعة لتنفيذ المشاريع المتعددة الأطراف التي تمولها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، رغم وجود فوارق كبيرة نسبيا بين المناطق، وكذلك فيما يتعلق بتمويل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وقد وضعت معظم مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، أو أنها لا تزال بصدد وضع مبادئ توجيهية وسياسات تتعلق بالتنفيذ على الصعيد الوطني. وفي محاولة لتعزيز وضمان نهج مشترك على نطاق المنظومة فيما يتعلق بالتنفيذ الوطني، أصدرت "اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل البرنامجية والتنفيذية" السابقة مبادئ توجيهية بشأن التنفيذ على الصعيد الوطني في عام ١٩٩٨. وعلى الرغم من التوجيه الشامل الذي توفره هذه المبادئ التوجيهية المتعلقة بالتنفيذ على الصعيد الوطني، لا تزال هناك إجراءات وأحكام مختلفة سارية في وكالات مختلفة.

٩١ - ويهدف الاستعراض على نطاق المنظومة إلى تحديد ونشر أفضل الممارسات فيما يتعلق بالتعاون التقني من خلال التنفيذ الوطني. وسيكون كذلك بمثابة استكمال لتقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "التنفيذ الوطني للمشاريع" (JIU/REP/94/9). وسيشمل الاستعراض أيضا مسائل ذات صلة بترتيبات المراجعة المتعلقة بتنفيذ المشاريع على الصعيد الوطني.

نحو مزيد من التماسك في دعم منظومة الأمم المتحدة لأفريقيا (اقترح مقدم من منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية)

٩٢ - كانت أفريقيا، منذ فترة طويلة، ولا تزال، محور تركيز منظومة الأمم المتحدة في مجال التعاون التقني والأنشطة الإنمائية. ففي أعقاب برنامج الأمم المتحدة الجديد للتنمية في أفريقيا في التسعينات من القرن الماضي، أصبحت الشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا الإطار الذي يركز فيه المجتمع الدولي، بما في ذلك منظومة الأمم المتحدة، جهوده على تنمية أفريقيا. وتوفر الشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا، بالإضافة إلى الأهداف الإنمائية للألفية، الإطار الاستراتيجي الرئيسي على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتنسيق الدعم لأفريقيا.

٩٣ - وفي استعراض عام عن الأنشطة التي اضطلعت بها الأمم المتحدة في دعم الشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا، ذكر الأمين العام، من بين أمور أخرى، أنه: "من الحيوي زيادة تعزيز دعم منظومة الأمم المتحدة لتنفيذ الشراكة الجديدة. ولتحسين فعالية تنسيق دعم الأمم المتحدة في إطار آلية التشاور الإقليمي، هناك حاجة إلى اتخاذ تدابير في مجال السياسات وإجراءات عاجلة على السواء. وعلى الخصوص، ليس على منظومة الأمم المتحدة أن تعقد اجتماعات متسقة ومنتظمة فحسب، بل ينبغي أن تكون وكالات الأمم المتحدة ممثلة من جانب مسؤولين رفيعي المستوى خلال المشاورات الإقليمية" (E/AC.51/2007/4، الفقرة ٨٧). علاوة على ذلك، فإنه "ينبغي لكل كيانات الأمم المتحدة أن تنشئ آلية على نطاق المنظومة يمكن بواسطتها لكل كيان أن يتقاسم خبرته الميدانية مع الآخرين، وأن يستفيد من أفضل ممارسات التنسيق والتعاون. وعلى وجه الخصوص، يمكن لمنظومة الأمم المتحدة أن تكسب من التعاون الفعال والمتسق لمختلف الوكالات المشاركة في وضع برامج في مجالات الزراعة والهياكل الأساسية والبيئة" (المرجع نفسه، الفقرة ٨٩).

٩٤ - ودعا إعلان باريس بشأن فعالية المعونة الذي أصدره وزراء البلدان المتقدمة النمو والبلدان النامية في آذار/مارس ٢٠٠٥ أيضا إلى زيادة مواءمة المعونة مع أولويات ونظم وإجراءات البلدان المتلقية والتخلص من الازدواجية في الجهود.

٩٥ - وسيتم الاستعراض مدى الاتساق الذي تعمل من خلاله الحكومات المتلقية، ومؤسسات منظومة الأمم المتحدة والجهات المانحة معا على المستوى القطري من خلال آليات التنسيق القائمة. وبصورة أكثر تحديدا، سيبحث الاستعراض في (أ) الدور الريادي للسلطات المتلقية بصفتها الجهة الرئيسية المعنية؛ (ب) تنفيذ نهج الإدارة القائمة على النتائج؛ (ج) التخطيط المشترك، والبرمجة، والميزنة، والرصد، والتقييم، وترتيبات الإبلاغ القائمة و/أو المرغوب فيها؛ (د) طرائق التمويل الجماعي وآليات التمويل الأخرى؛ (هـ) فعالية مهام المنسق المقيم الحالية.

استعراض التنظيم والإدارة في الاتحاد البريدي العالمي (اقترح مقدم داخليا)

٩٦ - إن الاتحاد البريدي العالمي، ثاني أقدم منظمة دولية، هو منظمة صغيرة تبلغ ميزانية فترة السنتين فيه ٧٤ مليون فرنك سويسري (زهاء ٦٠ مليون دولار أمريكي) ويضم قرابة ١٥٠ موظفا. ويمر الاتحاد البريدي العالمي حاليا في مرحلة إصلاحات أساسية لتلبية مطالب الإصلاحات البريدية العالمية ومتطلبات أصحاب المصلحة الكثر (بما فيهم الجهات العاملة في البريد من القطاع الخاص وزبائن البريد). ولم تقم وحدة التفتيش المشتركة بإجراء استعراض شامل على الاتحاد البريدي العالمي من قبل على الإطلاق.

٩٧ - ويهدف الاستعراض - الذي يكمل سلسلة الاستعراضات المتعلقة بالتنظيم والإدارة في الوكالات المتخصصة - إلى تحديد مجالات التحسين في ممارسات التنظيم والإدارة في الاتحاد البريدي العالمي ضمن إطار عمليات الإصلاح الجارية. وسيركز على: الإدارة، والهيكلة التنظيمية، والإدارة التنفيذية، وإدارة المعلومات والرقابة. ومن المقرر أن يعقد مؤتمر الاتحاد البريدي العالمي الرابع والعشرون في الفترة من ١٣ آب/أغسطس إلى ٣ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨، الذي سيحدد استراتيجية الاتحاد للسنوات الأربع القادمة.

استعراض متابعة مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (بموجب قرار اتخذته مجلس الإدارة)

٩٨ - في قرارها ١٥٩/٦١ بشأن تكوين ملاك موظفي مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، طلبت الجمعية العامة إلى وحدة التفتيش المشتركة أن تساعد مجلس حقوق الإنسان على أن يرصد بصورة منهجية تنفيذ ذلك القرار، وذلك بأن يقدم، في جملة أمور، إلى مجلس حقوق الإنسان تقرير متابعة شامل عن تنفيذ التوصيات الواردة في تقريرين أصدرتهما الوحدة سابقا في عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٦ (JIU/REP/2003/6 و JIU/REP/2006/3).

٩٩ - ولاستكمال هذين الاستعراضين، أجرت وحدة التفتيش المشتركة استعراضا ثالثا في عام ٢٠٠٧ (JIU/REP/2007/8) ركز على آليات التمويل وعمليات ميزانية المفوضية والتقدم المحرز فيما يتعلق بمسائل التكوين الجغرافي ومهام موظفي المفوضية من الفئة الفنية والفئات الأعلى. وقد صدر هذا الاستعراض كتقرير مؤقت قُدم إلى مجلس حقوق الإنسان في عام ٢٠٠٧.

١٠٠ - وبغية القيام بالمهام التي حددها قرار الجمعية العامة ١٥٩/٦١ على نحو كاف، قررت الوحدة أن تدرج في برنامج العمل الحالي استعراض متابعة إضافي شامل للمفوضية يبحث في تنفيذ التوصيات الواردة في التقارير السابقة للوحدة. وسيقدم التقرير إلى مجلس حقوق الإنسان في أيار/مايو ٢٠٠٩.

استعراض الآلية العالمية لاتفاقيه الأمم المتحدة لمكافحة التصحر في البلدان التي تعاني من الجفاف الشديد و/أو من التصحر، وبخاصة في أفريقيا (اقترح مقدم من مجلس إدارة الاتفاقية)

١٠١ - طلب رئيس الدورة الثامنة لمؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة التصحر إلى الوحدة أن تجري تقييما على الآلية العالمية للاتفاقية. وفي قرارها ١٩٣/٦٢، أحاطت الجمعية العامة علما بهذا الطلب وأنها تتطلع إلى تلقي النتائج التي ستوصل إليها الوحدة. بناء على ذلك، أدرجت الوحدة هذا الاستعراض في برنامج عملها لعام ٢٠٠٨، على أن يكون مفهوما أن اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة التصحر، تحمل التكاليف المرتبطة بهذا المشروع.

١٠٢ - وسيعمل الاستعراض على تقييم أعمال ومهام الآلية العالمية، وفقا لولايتها على النحو المنصوص عليه في الاتفاقية والمقررات ذات الصلة الصادرة عن مؤتمر الأطراف؛ وتحديد أي غموض في الترتيبات المؤسسية والمسائلة المبينة في الاتفاقية وفي مذكرة التفاهم بين الصندوق الدولي للتنمية الزراعية والاتفاقية بغية ضمان التنفيذ الفعال لهيئات الاتفاقية؛ وتقييم الاتساق بين برنامجها وبرنامج أمانة الاتفاقية، ومدى تطابقها مع توجيهات مؤتمر الأطراف؛ وتقييم طرائق الاتصال والعمل بين الآلية العالمية والأمانة. ويكمل الاستعراض أيضا توصيات وحدة التفتيش المشتركة بشأن إدارة أمانة الاتفاقية في تقريرها لعام ٢٠٠٥ (JIU/REP/2005/5)، التي زودت الأمانة بالأساس من أجل التجديد والإصلاح الحاليين في مجال الإدارة، على النحو المشار إليه في القرار ١٩٣/٦٢.

تكوين وحدة التفتيش المشتركة

١ - كان تكوين الوحدة لعام ٢٠٠٧ على النحو التالي (تنتهي فترة ولاية كل عضو في ٣١ كانون الأول/ديسمبر من السنة المشار إليها بين قوسين):

ديورا وايتز (الولايات المتحدة الأمريكية)، الرئيسة (٢٠١٢)

خوان لويس لارابوري (بيرو)، نائب الرئيسة (قدم استقالته اعتباراً من ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧)

إيفين فونتين أورتيز (كوبا)، نائب الرئيسة لفترة من ١ تشرين الأول/أكتوبر إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ (٢٠١٢)

جيرار بيرو (فرنسا) (٢٠١٠)

بابا لويس فال (السنغال) (٢٠١٠)

تادانوري اينوماتا (اليابان) (٢٠٠٩)

إيستيفان بوستا (هنغاريا) (٢٠١٠)

غوانغتينغ تانغ (الصين) (٢٠٠٧)

جيهان ترزي (تركيا) (٢٠١٠)

فيكتور فيسليخ (الاتحاد الروسي) (٢٠٠٧)

محمد يوسف (جمهورية ترازيا المتحدة) (٢٠٠٧)

٢ - ووفقاً للمادة ١٨ من نظام الوحدة الأساسي التي تنص على أن تنتخب الوحدة كل سنة من بين المفتشين رئيساً ونائباً للرئيس، انتخبت الوحدة في ٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦، م. ديورا وايتز رئيسة، وخوان لويس لارابوري (بيرو) نائباً للرئيسة للسنة التقويمية ٢٠٠٧. وعقب استقالة نائب الرئيسة اعتباراً من ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧، انتُخب المفتش إيفين فونتين أورتيز نائباً للرئيسة لفترة من ١ تشرين الأول/أكتوبر إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧.

٣ - وفي دورتها الحادية والستين، عينت الجمعية العامة في ٢١ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، نيكولاي ف. شولكوف (الاتحاد الروسي)، ومنير زهران (مصر)، ويشان زانغ (الصين)

أعضاء لفترة تبدأ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ وتنتهي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢. وفي دورتها الثانية والستين، عينت الجمعية العامة، في ٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧، إنريكي رومان - موري (بيرو) لمدة الولاية نفسها.

٤ - وفي ٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، انتخبت الوحدة رئيسا جديدا، السيد إيفين فونتين أورتيغز، ونائبا جديدا للرئيس، السيد جيرار بيرو، للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨.

المرفق الثاني

قائمة المنظمات المشاركة والنسبة المئوية لحصصها في تكلفة وحدة
التفتيش المشتركة في عام ٢٠٠٧

٢٤,٢	الأمم المتحدة ^(١)
١١,٥	برنامج الأغذية العالمي
٢٠,٤	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
٢,٧	صندوق الأمم المتحدة للسكان
٠,٣	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع
٩,٤	منظمة الأمم المتحدة للطفولة
٢,٦	منظمة العمل الدولية
٤,٨	منظمة الأغذية والزراعة التابعة للأمم المتحدة
٤,٠	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة
١,٢	منظمة الطيران المدني الدولي
١٠,٧	منظمة الصحة العالمية
٠,٢	الاتحاد البريدي العالمي
٢,٠	الاتحاد الدولي للاتصالات
٠,٥	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
٠,٤	المنظمة البحرية الدولية
١,٥	المنظمة العالمية للملكية الفكرية
١,٢	منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية
٠,١	المنظمة العالمية للسياحة
٢,٤	الوكالة الدولية للطاقة الذرية

(أ) المصدر: CEB/2007/HLCM/22/Rev.2 المؤرخة ٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧. وتشمل الأمانة العامة للأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (ممثل الأمم المتحدة)، ومركز التجارة الدولية، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.

220208 080208 08-22396 (A)

