

Distr.: General
29 September 2008
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والستون

البندان ١١٧ و ١١٨ من جدول الأعمال

استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة
الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩

إطار المساءلة، وإطار إدارة المخاطر في المؤسسة والرقابة الداخلية، وإطار الإدارة القائمة على النتائج

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولا - مقدمة

١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام بشأن إطار المساءلة، وإطار إدارة المخاطر في المؤسسة والرقابة الداخلية، وإطار الإدارة القائمة على النتائج (A/62/701 و Corr.1) وتقرير الأمين العام ذي الصلة بشأن الاحتياجات من الموارد والتغييرات التنظيمية (A/62/701/Add.1). وخلال نظر اللجنة الاستشارية في المسألة، اجتمعت مع وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية وممثلين آخرين عن الأمين العام، الذين قدموا معلومات وإيضاحات إضافية.

٢ - وكان الأمين العام قد قدم تقريره الأول بشأن هذه المسألة (A/62/701 و Corr.1) عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٤٥/٦١. ووفقاً لما ذكره الأمين العام، فإن تقريره قدم أيضاً استجابة لقرار الجمعية ٢٧٢/٥٩، الذي طلب تقديم تقارير سنوية عن التدابير المتخذة بهدف تعزيز المساءلة في الأمانة العامة.

٣ - وفي ذلك التقرير، اقترح الأمين العام هيكلًا للمساءلة يهدف إلى "إيجاد منظمة ذات توجه قائم على النتائج بالكامل، وتخطط لمواجهة ما يهدد النجاح من مخاطر وتعمل على



تخفيف حدتها، وتُساءل المديرين والموظفين على المستويات كافة عن تحقيق النتائج“ (A/62/701، و Corr.1، الموجز). وذكر الأمين العام أن هيكل المساءلة المقترح سيستند إلى إطار المساءلة القائم، وسيشمل بعدا جديدا يمثل إدارة المخاطر في المؤسسة والرقابة الداخلية، ويعكس إطارا كاملا للإدارة القائمة على النتائج، بما في ذلك تحسين الرصد والتقييم وزيادة تواترهما. وشدد الأمين العام على أن أُطر المساءلة المقترحة، إلى جانب صلاحتهما بالهياكل والآليات القائمة، حرّي بها أن تؤدي إلى إيجاد منظمة تتمتع بقوة أكبر وإدارة أفضل وتخضع لمزيد من المساءلة. وترى اللجنة الاستشارية أن التقرير لا يشرح بصورة محددة كيفية تحقيق هذه الأهداف. كما لم تقدم في التقرير بصورة متسقة أُطر زمنية أو معايير محددة. وفضلا عن ذلك، فإن التقرير لا يبين بوضوح العلاقات فيما بين مختلف المقترحات أو صلاحتهما بالهياكل والآليات القائمة.

٤ - وأبلغت اللجنة الاستشارية بأن خبراء استشاريين شاركوا في إعداد الاستعراضات، التي وفرت الأساس للمقترحات الواردة في تقرير الأمين العام المشار إليه أعلاه (A/62/701 و Corr.1). وكانت تكاليف الخبراء الاستشاريين ذات الصلة كما يلي: (أ) ١٨٠ ٣٢٥ دولارا لاستعراض إطار المساءلة؛ (ب) و ١,٣٢ و مليون دولار لاستعراض إدارة المخاطر في المؤسسة والرقابة الداخلية؛ (ج) و ١١٩ ٠٠٠ دولار لاستعراض الإدارة القائمة على النتائج. وتذكر اللجنة الاستشارية بما أبدته من ملاحظة مؤداها أن الدراية بمنظومة الأمم المتحدة وأوجه التعقيد التي تتسم بها هو أمر أساسي للاضطلاع بدراسات عن المساءلة والإدارة القائمة على النتائج، وأنه يتعين الاستعانة بالخبرات الموجودة داخل منظومة الأمم المتحدة (انظر A/61/605، الفقرة ١٦). وتعرب اللجنة عن قلقها من عدم التماس الخبرات المتاحة داخل الأمانة العامة للأمم المتحدة في إعداد التقرير ومن الغياب اللافت للتشاور مع هيئات الرقابة أو المؤسسات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة. وفضلا عن ذلك، تشير اللجنة إلى تداخل استنتاجات الخبراء الاستشاريين مع الاستنتاجات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون ”الإدارة القائمة على النتائج في الأمم المتحدة في سياق عملية الإصلاح“ (A/61/805). وترى اللجنة أن تفاعلا أوثق بين الإدارة وهيئات الرقابة كان سيسفر عن عرض أفضل للمسائل قيد النظر. وتلاحظ اللجنة في هذا الصدد أن مكتب خدمات الرقابة الداخلية شارك بصورة فعالة في أعمال تقييم المخاطر والإدارة القائمة على النتائج في الأمم المتحدة، لكنه، فيما يبدو، لم يشارك في إعداد تقرير الأمين العام. وفضلا عن ذلك، ترى اللجنة أنه كان ينبغي للأمانة العامة أن تستعين على نحو أوفى بالتحليل الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة. وتعرب اللجنة عن أسفها لعدم اللجوء إلى الخبرات الموجودة في مختلف قطاعات منظومة الأمم المتحدة.

ثانياً - إطار المساءلة

٥ - يشمل هيكل المساءلة على النحو الذي توخاه واقترحه الأمين العام ثلاثة عناصر رئيسية للمساءلة على الصعيدين المؤسسي والشخصي، وهي: الأداء والامتثال والتزاهة. ووفقاً لما ذكره الأمين العام، تبين هذه العناصر الثلاثة التزام المنظمة بتحقيق النتائج، مع احترام أنظمتها وقواعدها ومعاييرها الأخلاقية في الوقت نفسه. ويشير الأمين العام إلى أنه في إطار هيكل المساءلة المقترح، سيكون من الأسهل على الجمعية العامة مساءلة الأمانة العامة عن أنشطتها ونتائجها، بما في ذلك الإدارة المالية وإدارة الموارد البشرية وكذلك إدارة الأنشطة البرنامجية. ومن ثم، ستركز المنظمة على النتائج لا على مدخلات ومخرجات الجهود والعمليات، مع تشديدها في الوقت نفسه على السلوك الأخلاقي والامتثال للأنظمة والقواعد (A/62/701 و Corr.1، الفقرة ٣).

٦ - وعلى النحو المبين في الفقرات من ١٤ إلى ١٧ من التقرير، فإن العناصر الثلاثة لهيكل المساءلة المقترح هي كالتالي:

(أ) **عنصر الأداء:** الوثائق التي تحدد النتائج التي تتوقع المنظمة أن تُساءل عنها أمام الدول الأعضاء، وهي تضم الولايات التشريعية، والخطط الاستراتيجية، والميزانيات، والاتفاقات السنوية الخاصة بكبار الموظفين الإداريين، وخطط العمل لكل مكتب وقسم وفرد، وخطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية؛

(ب) **عنصر الامتثال:** النظام المالي والقواعد المالية، ونظاما الموظفين الأساسي والإداري، والأنظمة والقواعد التي تحكم تخطيط البرامج والجوانب البرنامجية للميزانية ومراقبة التنفيذ وأساليب التقييم، والمعايير المحاسبية المتبعة في المنظمة. وتشمل الآليات المستخدمة لتقييم امتثال الأفراد والمنظمة لهذه الأنظمة والقواعد والمعايير، رصد تفويض الصلاحيات، وتنفيذ توصيات هيئات الرقابة، ونظام الطعن في قرارات إرساء العطاءات المتعلقة بالمشتريات، ومراجعة الحسابات؛

(ج) **عنصر التزاهة:** معايير السلوك الخاصة بالموظفين المدنيين الدوليين، ومعايير السلوك في مكان العمل، مثل سياسات مكافحة المضايقات والاستغلال والانتهاك الجنسيين، ومتطلبات تقديم إقرارات الذمة المالية، والحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك، بالإضافة إلى التدريب الإلزامي لجميع الموظفين في قواعد السلوك.

٧ - وما برحت الجمعية العامة تهتم بقضية المساءلة منذ أمد طويل. وقد حدد الأمين العام في تقريره السابقين بشأن "تدابير لتعزيز المساءلة في الأمم المتحدة" (A/60/312) وبشأن

”الاستثمار في الأمم المتحدة“ (A/60/846/Add.6) عناصر نظام للمساءلة. وفي التقرير الحالي (A/62/701 و Corr.1) لم يورد الأمين العام مزيداً من التفاصيل بشأن هذه العناصر. وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الأمين العام حدد الإطار المرجعي لاستعراض المساءلة في تقريره عن الاستعراض الشامل للإدارة والرقابة داخل الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها ووكالاتها المتخصصة (A/60/883، الفقرة ١٤). وترى اللجنة الاستشارية أن التقرير الحالي للأمين العام لا يرد سوى بشكل جزئي على الجوانب الرئيسية لما طلبته الجمعية العامة. بل إن التقرير في واقع الأمر يركز بصورة رئيسية على نقطة واحدة فقط من النقاط الست المبينة في التقرير المعني بالإدارة، وهي تقييم السياسات الحالية فيما يتعلق بالمساءلة، وتحديد أوجه الإهمال أو نقاط الضعف التي تتطلب المعالجة. كما تعتبر اللجنة أن التقرير لا يستجيب لطلب الجمعية العامة بتقديم تقارير سنوية تتناول التدابير المنفذة بهدف تعزيز المساءلة في الأمانة العامة والنتائج المتحققة (انظر قرار الجمعية العامة ٢٧٢/٥٩، الفقرة ٩). وكانت اللجنة تتوقع تقديم معلومات عن حالات محددة طبقت فيها تدابير المساءلة، وأُنخذت فيها إجراءات تصحيحية.

٨ - وكانت الجمعية العامة قد طلبت إلى الأمين العام أن ”يحدد تحديداً دقيقاً مفهوم المساءلة وآليات المساءلة الواضحة، بما في ذلك المساءلة أمام الجمعية العامة، وأن يقترح معايير محددة لتطبيق المساءلة والوسائل اللازمة لإنفاذها بشكل صارم، دون أي استثناء، على جميع المستويات“ (قرار الجمعية العامة ٢٦٠/٦٠، الجزء أولاً، الفقرة ٢، وتقرير اللجنة الاستشارية، A/60/735 و Corr.1، الفقرة ٦). وأشار الأمين العام في تقريره (A/62/701 و Corr.1، الفقرة ٢٠) إلى أن الأمانة العامة تستخدم التعريفين الإجرائيين التاليين للمساءلة:

(أ) **المساءلة المؤسسية:** مسؤولية الأمين العام عن أن يشرح للجمعية العامة ولغيرها من الهيئات الحكومية الدولية ذات الصلة ويرر لها، في إطار منهجي وبطريقة منظمة تستخدم آليات شفافة، أداء المنظمة في استخدام الموارد لتحقيق النتائج الصادر بها تكليف من الدول الأعضاء في الجمعية العامة و/أو غيرها من الهيئات الحكومية الدولية التي أنشئت بموجب ميثاق الأمم المتحدة؛

(ب) **المساءلة الشخصية:** واجب فردي على أي موظف بأن يظطلع على نحو مناسب بمسؤوليات محددة، مع إدراك واضح للعواقب، وأن يشرح للمسؤول الذي حوله السلطة ويرر له النتائج المحققة والطريقة التي مورست بها تلك السلطة.

وترى اللجنة الاستشارية أن تعريف المساءلة ينبغي أن يتجاوز المسؤولية عن ”الشرح والتبرير“، بأن تحدد المسؤولية أيضاً عن اتخاذ إجراءات ما أو عدم اتخاذها.

٩ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية إلى أن كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة، مثل صندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تُعرّف المساءلة بشكل مختلف نوعاً ما عن الأمانة العامة للأمم المتحدة. فلجنة الخدمة المدنية الدولية تُعرّف المساءلة على أنها مفهوم ينطوي على تحمل جميع المسؤوليات واحترام الالتزامات؛ وإنجاز النواتج التي يكون الموظف مسؤولاً عنها وفقاً لمعايير منصوص عليها من حيث التوقيت والتكلفة والنوعية؛ والعمل تمثيلاً مع أنظمة المؤسسة وقواعدها؛ ودعم الرؤوسين، والإشراف، وتحمل المسؤولية، فيما يتعلق بالمهام المفوضة؛ وتحمل المسؤولية الشخصية عن أوجه القصور الذاتية، وعن أوجه قصور وحدة العمل، حيثما ينطبق ذلك (انظر مسرد المصطلحات لإطار الموارد البشرية، A/55/30 و Corr.1، المرفق الثاني). وتعرف وحدة التفتيش المشتركة المساءلة بأنها، في المقام الأول، المسؤولية عن استخدام الموارد (البشرية والمالية والمادية)، وتعادلها أهمية المسؤولية عن أداء البرامج وتقديم تقارير تتسم بالشفافية (انظر A/61/805، الفقرة ١٠٠). كما اعتبر المفتشون أن العناصر الرئيسية لنظام المساءلة هي: (أ) المسؤولية وتحمل التبعات؛ (ب) الإبلاغ؛ (ج) الرصد؛ (د) إقامة العدل (انظر A/59/631، الفقرة ٤٣). وترى اللجنة أن عدم الوضوح في تعريف المساءلة يعد أحد نقاط الضعف الجوهرية في هيكل المساءلة الذي يعرضه الأمين العام. كما ترى اللجنة بوجاهة تعريف مختلف جوانب المساءلة التي يبينها الكيانات المذكورة أعلاه، والتي يمكن من وجهة نظر اللجنة أن تشكل أساساً لتعريف موحد وشامل للمساءلة.

١٠ - وكما هو مقترح، سيستند هيكل المساءلة إلى إطار المساءلة القائم، الذي يفوض الأمين العام في سياقه الصلاحيات إلى كبار الموظفين الإداريين في المنظمة من أجل تنفيذ الولايات الصادر بها تكليف من الجمعية العامة وتحقيق النتائج المنتظرة في إطار مستويات معينة من الموارد. ويقدم الأمين العام تقارير بهذه النتائج إلى الدول الأعضاء التي يمكنها حينئذ مساءلته عن تحقيق النتائج المنتظرة (انظر A/62/701 و Corr.1، الفقرة ١٠). وفي الفقرة ١١ من هذا التقرير يشير الأمين العام أيضاً إلى أن هيئات الرقابة تضطلع بدور بالغ الأهمية في العملية، حيث تحدد ما إذا كانت الأمانة العامة تحقق النتائج المتوخاة وتلتزم في عملها بالأخلاقيات وتمثل للأنظمة والقواعد التي تنظم عملها. وتشاطر اللجنة الاستشارية الأمين العام رأيه بشأن الدور الرئيسي الذي تضطلع به هيئات الرقابة في تعزيز المساءلة، وتشدد على أهمية تنفيذ توصيات تلك الهيئات في الوقت المناسب (انظر في هذا الصدد قرار الجمعية العامة ٦٢/٢٢٣ بء بشأن تنفيذ توصيات مجلس مراجعي الحسابات). وتشدد اللجنة مجدداً على أن الأمين العام يتحمل المسؤولية النهائية عن تحقيق النتائج المنتظرة

والإبلاغ بشأنها بأسلوب يتسم بالشفافية وحسن التوقيت. كما تؤكد اللجنة على ضرورة وضع مجموعة محددة من التدابير لكفالة تنفيذ كبار الموظفين الإداريين التوصيات الصادرة عن هيئات الرقابة.

١١ - وأفاد الأمين العام أيضا بأن هيكل المساءلة الجديد سيعكس العلاقة الهامة بين الشفافية والمساءلة (A/62/701 و Corr.1، الفقرة ١٢). وترى اللجنة الاستشارية أن هذه العلاقة تتطلب مزيدا من التفاصيل، وتوصي بأن يضع الأمين العام تدابير محددة لضمان أن تتاح للدول الأعضاء "إمكانية الحصول دون أدنى عائق على المعلومات الموثوق بها وفي الوقت المناسب بشأن القرارات ونوعية الأداء" (انظر أيضا E/C.16/2006/4، الفقرة ٤٩).

١٢ - ويقدم الأمين العام في الشكل الأول من تقريره إيضاحا لمختلف الأدوات والآليات والأطراف في هيكل المساءلة الجديد. وترى اللجنة الاستشارية أن العناصر المختلفة لهيكل المساءلة الجديد معروضة بطريقة لا يبين أهميتها النسبية ولا أوجه الترابط فيما بينها. فعلى سبيل المثال، يرد ميثاق الأمم المتحدة تحت "ركيزة" النزاهة فقط بين عناصر أخرى، من بينها إقرارات الذمة المالية والحماية من الانتقام والتدريب في مجال الأخلاقيات. ويبدو أن قائمة الوثائق الواردة في إطار "ركيزة" الأداء، في العمود المعنون "بيان النتائج المنتظرة"، تساوي في الأهمية بين الولايات التشريعية من جانب، وخطط عمل المكاتب وخطط العمل الفردية من جانب آخر. وفضلا عن ذلك، لا يرد ذكر لموظفي الأمانة العامة بخلاف الأمين العام وكبار المديرين في العمود المعنون "الأطراف المسؤولة (الأمانة العامة)" تحت "ركيزة" الأداء، على الرغم من إدراج خطط العمل الفردية في العمود المعنون "بيان النتائج المنتظرة".

١٣ - ويشير الأمين العام في الفقرة ٢١ من تقريره إلى أن إطار المساءلة داخل الأمانة العامة للأمم المتحدة حاليا هو عبارة عن مجموعة عريضة وفضفاضة من القواعد والأنظمة والسياسات والإجراءات والبروتوكولات والحوافز والجزاءات والنظم والعمليات والهياكل التي تؤثر على طريقة أداء المنظمة لمهمتها. وأشار التقرير أيضا إلى أن استعراضا مستقلا لإطار المساءلة في الأمانة العامة لم يكشف عن أي ثغرات في الإطار، على الرغم من تحديده مواطن ضعف معينة في النظام الحالي (A/62/701 و Corr.1، الفقرة ٢٤). ووفقا لما ذكره الأمين العام، فقد انبثق عن الاستعراض المستقل ثلاثة مواضيع شاملة تتمثل في أن تقوم الأمانة العامة بما يلي: (أ) التركيز على النتائج والنواتج؛ (ب) زيادة الشفافية في عملية اختيار من يشغلون المناصب الإدارية العليا وعملية استعراض أداء كبار الموظفين الإداريين؛ (ج) تغيير أساليب إعداد المديرين والموظفين وحفزهم وتقييم عملهم.

١٤ - وتشاطر اللجنة الاستشارية الأمين العام رأيه بأن الترتيبات الحالية للمساءلة تتطلب التعزيز ولا سيما في مجال إدارة أداء الموظفين (انظر أيضا تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية، A/63/268، الفقرات ١٩-٢٥). وتشير اللجنة إلى أن تقرير الأمين العام يحدد تسعة مجالات لتحسين المساءلة في الأمانة العامة، تتعلق جميعها بالمساءلة الشخصية، لكنه لم يحدد تدابير معينة لتحقيق التحسينات المرجوة. ولا توجد أية تدابير مقترحة من أجل تحسين المساءلة المؤسسية، مثل توفير معلومات أفضل للدول الأعضاء عن النتائج المحققة والموارد المستخدمة.

١٥ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن فعالية التدابير الرامية إلى تعزيز المساءلة ستعتمد على إنفاذها بشكل صارم من قبل الأمانة العامة. واستعرضت اللجنة قضية المساءلة في تقريرها عن الاستعراض الشامل للإدارة والرقابة داخل الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها ووكالاتها المتخصصة (A/61/605، الفقرات ١٧-٢١). وفي ذلك التقرير، شددت اللجنة، في جملة أمور، على ضرورة وجود "مقترحات عملية لفرض جزاءات محددة في حالة نقص الأداء أو عدمه، وكذلك تقدير الأداء المتميز" (انظر A/61/605، الفقرة ٢١). ولا يورد إطار المساءلة المقترح أيا من هذه المقترحات. وأبلغت اللجنة لدى الاستفسار أن الأمانة العامة تتوخى سبلا غير مالية لتقدير الموظفين وحفزهم.

١٦ - وعلى النحو المشار إليه في الفقرة ٢٦ من تقرير الأمين العام، فإن أول مجالين حُددتا لتحسين المساءلة في الأمانة العامة هما: وضع قواعد مكتوبة لعملية اختيار كبار الموظفين الإداريين (مجال التحسين ١)، والاستمرار في تنفيذ وتوسيع وصقل عملية اتفاقات كبار الموظفين الإداريين، مع التركيز على تحقيق النتائج (مجال التحسين ٢). وفيما يتعلق باختيار كبار الموظفين الإداريين، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن نفس النقطة أثارها قبل أكثر من سنتين اللجنة التوجيهية المستقلة التي درست موضوع الإدارة والرقابة (A/60/883/Add.1 و Corr.1، المجلد الثالث) والأمين العام نفسه. واستنادا إلى الإطار المرجعي لاستعراض المساءلة المشار إليه في الفقرة ٧ أعلاه، فقد توقعات اللجنة إحراز تقدم ملموس. وفي واقع الأمر، فإن اللجنة لا ترى أي تحسين في الشفافية فيما يتعلق باختيار كبار الموظفين الإداريين.

١٧ - وترى اللجنة الاستشارية أن عملية اتفاقات كبار المديرين ونشر هذه الاتفاقات على صفحة iSeek مما من التدابير المفيدة في تعزيز الشفافية والمساءلة. إلا أنها تشدد على أنه يجب مواصلة تطوير هذين التدبيرين للأغراض التالية: (أ) تحديد توقعات ما ينبغي لكبار المديرين أن ينجزوه تحقيقا للكفاءة والفعالية التنظيمية لإداراتهم؛ (ب) التركيز على

تحقيق النتائج لا على إدارة النواتج؛ (ج) تطوير الصلات بين توقعات الإنجاز لكبار المديرين والأداء الإداري على المستويات الأخرى في الإدارة. وتكرر اللجنة تأكيد توصيتها السابقة بأنه ينبغي أن توضع موضع التطبيق مجموعة محددة من الجزاءات (تصل إلى إنهاء الخدمة وتشمله) لمعالجة التقصير في الأداء أو سوء الأداء من جانب كبار المديرين حتى رتبة وكيل أمين عام (انظر A/60/7، الفقرة ٥٨) وتوصي أيضا بمواصلة وضع اتفاقات لمعالجة التدابير المتصلة بتقصير كبار المديرين في الأداء.

١٨ - ويتوخى في إطار مجال التحسين ٣ وضع مقاييس للأداء تتسم بجوداها وتركيزها على النتائج وآليات للإبلاغ عن التقدم المحرز. وتتسق هذه المبادرة مع رأي اللجنة الاستشارية الذي يفيد بأن "مقاييس الأداء يلزم أن تُعرض على نحو قابل للقياس الكمي وأكثر اتساما بالشفافية والاتساق" (انظر A/60/7، الفقرة ١١). وبعد الاستفسار، أبلغت اللجنة بأن الأنظمة والقواعد التي تحكم تخطيط البرامج والجوانب البرنامجية للميزانية ورصد التنفيذ وأساليب التقييم لم تُعرّف بدقة مصطلح "مقاييس الأداء"، رغم أن مسرد مكتب خدمات الرقابة الداخلية لمصطلحات الرصد والتقييم يُعرف هذا المصطلح بأنه "إحصاءات خاصة يقع عليها الاختيار لأنها توفر قياسات صحيحة وعملية وقابلة للمقارنة لما أُحرز من تقدم أو مستوى التغير الطارئ صوب تحقيق النتائج المتوقعة للفترة".

١٩ - ويتناول مجال التحسين ٤ و ٥ نظام تقييم الأداء. وتلاحظ اللجنة الاستشارية من الفقرة ٢٥ من التقرير أنه في دراسة استقصائية ترمي إلى تحديد تصورات الموظفين عن المساءلة، بما في ذلك نظام تقييم الأداء، لم توافق غالبية المحيين على أن النظام الإلكتروني لتقييم الأداء يُستخدم على نحو ملائم لتقييم أدائهم وتوثيقه. وتشدد اللجنة الاستشارية على ضرورة إصلاح النظام الحالي لتقييم الأداء. وتلاحظ اللجنة، مثلا، أن ٩٠ في المائة من الموظفين حصلوا على تقييم "الوفاء التام" بتوقعات الإنجاز أو تقييم "كثيرا ما يتجاوز" توقعات الأداء وحصل ٩ في المائة من الموظفين على تقييم "يتجاوز باستمرار" توقعات الأداء خلال الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧، رغم أن مؤشرات الأداء الخاصة بالأمانة العامة للفترة كانت تعكس نقصا كبيرا في إنجاز النواتج المبرمجة، بما في ذلك التأخر في إصدار الوثائق الحكومية الدولية والتأخر في ملء الشواغر. وقد أكدت اللجنة الاستشارية باستمرار أهمية إقامة صلات بين مختلف نظم الرصد والتقييم (انظر على سبيل المثال، الفقرة ١٠ من الوثيقة A/60/7). وبالمثل، ترى اللجنة أنه ينبغي الربط بين نظم التقييم بمختلف جوانب الأداء في الأمانة العامة، سواء عن طريق النظام الإلكتروني لتقييم الأداء (e-PAS) أو نظام للرصد البرنامجي.

٢٠ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى الملاحظة الواردة في الفقرة ٢٩ من تقرير الأمين العام بما مفاده أن الأمانة العامة لا تقوم بكيفية منهجية برصد تفويض السلطة. وأوضح الأمين العام أنه لمعالجة هذا الضعف، ستعد المنظمة جرداً بما هو قائم من عمليات تفويض السلطة، وسترصدها وستسجل ما استجد بشأنها وستعد تقارير عن استخدامها بصورة منتظمة. وبناء على طلب اللجنة، زُودت بمعلومات عن تفويض السلطة المتعلقة بالمهام المالية ومهام الشراء وإدارة الممتلكات والموارد البشرية (انظر المرفق). وتحت اللجنة الاستشارية الأمين العام على المضي قدماً باعتزامه إدخال تحسينات على نظام تفويض السلطة. وترى اللجنة أنه ينبغي تحديد شرط يتعلق بالإبلاغ بكيفية منتظمة عن ممارسة السلطات المفوضة في الاتفاقات السنوية لكبار المديرين وفي النظام الإلكتروني لتقييم الأداء بالنسبة للمديرين والموظفين التنفيذيين. وتؤكد اللجنة ضرورة تحديد المسؤوليات الناشئة عن السلطات المفوضة تحديداً دقيقاً.

ثالثاً - إدارة المخاطر في المؤسسة والرقابة الداخلية

٢١ - اقترح الأمين العام في الفقرة ١٠٤ (ب) من تقريره أن تؤيد الجمعية مفهوم إطار متكامل لإدارة المخاطر في المؤسسة والرقابة الداخلية. وأشار الأمين العام أيضاً إلى أن إدارة المخاطر في المؤسسة ستأخذ بنهج منظم وكلي يستند إلى معايير دولية تعدها جهات خارجية من أجل تحديد المخاطر وتقديرها وتقييمها وتحديد أولوياتها وإدارتها ومراقبتها بشكل استباقي على نطاق الأمم المتحدة، بغية تحقيق أهداف المنظمة على نحو أفضل، (A/62/701، و Corr.1 الفقرة ٣٨). وأشار الأمين العام في الفقرة ٤٩ من تقريره إلى أن إدارة المخاطر وإدارة الرقابة أنشطة خاضعة لإشراف إدارة المنظمة. وتشاطر اللجنة الاستشارية الأمين العام رأيه الذي يفيد بأن الأمين العام يضطلع بالمسؤولية عن إنشاء إطار متكامل لإدارة المخاطر في المؤسسة والرقابة الداخلية. وبغية دعم هذه العملية التشاورية والبدء في إذكاء الوعي على نطاق المنظمة بأهمية إدارة المخاطر بصورة رسمية، اقترح الأمين العام البدء بمشروع نموذجي لوضع المعايير والمبادئ التوجيهية المتعلقة بإدارة المخاطر وإبلاغ الموظفين بها على كافة المستويات، وإدراج هذه المفاهيم في المجالات التي تنطوي على أكثر المخاطر حسامة (A/62/701 و Corr.1، الفقرة ٩٩).

٢٢ - وبعد الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن هذا المشروع النموذجي سيغطي، في جملة أمور، الأنشطة التالية، إذا وافقت الجمعية العامة عليها:

(أ) تقييم الممارسات الإدارية الحالية في الأمانة العامة، مع التركيز على الدروس المستفادة؛

(ب) إجراء مشاورات مع المؤسسات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة التي هي بصدد وضع إطار لإدارة المخاطر ومع الجهات المعنية، بما في ذلك الدول الأعضاء؛

(ج) صياغة مشروع سياسة عامة لإدارة المخاطر للأمانة العامة وما يرتبط بها من معايير ومبادئ توجيهية؛

(د) العمل بشكل وثيق مع إدارتين/برنامجين تابعين للمنظمة، أحدهما في مجال تنفيذي والآخر في مجال غير تنفيذي، من أجل تنفيذ مشروع السياسة العامة بغرض اختبار المنهجية وتحليل نتائج عملية إدارة المخاطر في هذين المجالين المتعارضين؛

(هـ) وضع خطط تدريبية لتستخدم على نطاق المنظمة.

٢٣ - وبعد الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن الأمانة العامة دعت، في الوقت نفسه، إلى عقد اجتماع لفريق غير رسمي مؤقت لمشاركون يمثلون مختلف أجزاء الأمانة العامة، بما في ذلك إدارة الدعم الميداني ومكتب خدمات الرقابة الداخلية. والهدف من اجتماع هذا الفريق هو المساعدة على تقييم ما هو موجود من أنشطة إدارة المخاطر في الأمانة العامة وربما يكون له تأثير من حيث تقليص بعض جوانب الجدول الزمني الأصلي.

٢٤ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن بعض الصناديق والبرامج والوكالات والكيانات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، بدأت بالفعل دراسات في مجال إدارة المخاطر. فعلى سبيل المثال، في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣، شجع المجلس التنفيذي لبرنامج الأغذية العالمي المنظمة على إدخال إدارة المخاطر بوصفها وسيلة لكفالة تحقيق البرنامج لأهدافه في بيئة محفوفة بالشكوك والمخاطر (انظر WFP/EB.2/2005/5-E/1). وتؤكد اللجنة الاستشارية ضرورة إبلاغ الجمعية العامة بنتائج مشاورات الأمين العام مع كيانات الأمم المتحدة بشأن هذه المسألة.

٢٥ - وتعرب اللجنة الاستشارية عن عدم رضاها عن التفسير الذي قدمته الأمانة العامة والممثل في أن إنفاق ١,٣٢ مليون دولار على العملية الاستشارية المتعلقة بجانب إدارة المخاطر في المؤسسة من تقرير الأمين العام أسفرت عن تحقيق قيمة مضافة تتناسب مع التكلفة (انظر أيضا الفقرة ٤ أعلاه). وتأسف اللجنة لعدم بذل أي جهد ملحوظ للاستفادة من خبرة مجلس مراجعي الحسابات في هذا الميدان أو من قدرات مكتب خدمات الرقابة الداخلية ورؤيته المنهجية وتقييمات المخاطر التي دأب على إجرائها.

٢٦ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن إدارة المخاطر ليست أمرا جديدا في الأمم المتحدة. فعلى مر السنين، ظل المديرون على وعي بالمخاطر وقاموا بوضع الخطط بناء على ذلك.

وتكمن المسألة في الانتقال من اتباع نهج مخصص إلى نهج منتظم يقوم على معايير متشابهة مفهومة بشكل موحد على نطاق المنظمة. وتتسق جهود الأمين العام مع الملاحظة السابقة التي أبدتها اللجنة وتمثل في أن إدارة المخاطر إدارة غير منتظمة وغياب المسؤولية الواضحة عن فعالية الضوابط الداخلية يشكلان وجها خطيرا من أوجه الضعف التي ينبغي معالجتها على وجه السرعة (انظر A/61/605، الفقرة ٣٩). وتتفق اللجنة الاستشارية على أنه ينبغي للمنظمة أن تكون في وضع يمكنها من تقييم المخاطر وإدارتها بكيفية منتظمة. وسيعمل هذا على توضيح المسؤولية النهائية لكبار الموظفين ومسؤولتهم وسيساعد في كفالة فعالية إنجاز البرامج. وهذا أمر تتزايد أهميته بالنظر إلى استمرار اتساع نطاق عمليات الأمم المتحدة على صعيد العالم وبالنظر إلى الطابع الفريد والتشعب المتأصل اللذين تتسم بهما الأمم المتحدة التي كثيرا ما تكلف بتنفيذ أنشطة تنطوي على درجة كبيرة من المخاطر. وبالنظر إلى اشتراك مكتب خدمات الرقابة الداخلية وأجزاء أخرى من الأمانة العامة في تقييمات المخاطر، فإن اللجنة ترى أنه ينبغي توضيح أدوار كل منهم في هذا الميدان.

٢٧ - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن يواصل الأمين العام أعماله في هذا المجال في ضوء المعلومات المستكملة ونتائج المشاورات مع الكيانات الأخرى التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، فضلا عن التعليقات والملاحظات الواردة في الفقرات أعلاه والتقرير المتعلق بها في إطار الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٠ - ٢٠١١.

رابعا - الإدارة القائمة على النتائج

٢٨ - بناء على توصية من لجنة البرنامج والتنسيق، أبدت الجمعية العامة، في الفقرة ٢ من قرارها ٢٥٧/٦٠، اقتراح وحدة التفتيش المشتركة بأن يتخذ الأمين العام، وهيئات الرقابة، بما في ذلك الوحدة نفسها، من الإطار المرجعي أداة لقياس التقدم المحرز نحو التطبيق الفعال للإدارة القائمة على النتائج في الأمم المتحدة (انظر A/60/16، الفقرة ٢٤٨ (أ)). وفي القرار ٢٤٥/٦١، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام تقديم تقرير عن الإدارة القائمة على النتائج. وقدمت وحدة التفتيش المشتركة فيما بعد تقريرا عن الإدارة القائمة على النتائج (A/62/704) ضمّنته تعليقات إضافية ووصفا تفصيليا للإطار المرجعي الرامي إلى إضفاء الاتساق على عملية إصلاح الأمم المتحدة الجارية حاليا. وقدمت وحدة التفتيش المشتركة توصيات عديدة، من بينها ما أسمته "قاعدة ذهبية" يتم بموجبها إرفاق التقارير الجديدة المتعلقة بنفس عمليات الإصلاح أو الإدارة بتقييم لتنفيذ العمليات السابقة ولأثرها. وتعتبر اللجنة الاستشارية هذا النهج نهجا سليما.

٢٩ - وللاستفادة من عمليات الميزنة الحالية القائمة على النتائج والانتقال إلى "ثقافة إدارية راسخة تقوم على النتائج"، يقترح الأمين العام: (أ) أن تعتمد الأمانة العامة إطاراً للإدارة القائمة على النتائج يشمل خمسة مبادئ أساسية نابعة من الخبرة الجماعية في مجال الإدارة القائمة على النتائج، كما يقترح اتخاذ عدد من الإجراءات التي تتطلب قيادة والتزاماً فعليين من جانب الإدارة العليا؛ (ب) إنشاء قدرة مخصصة للإدارة القائمة على النتائج (انظر A/62/701 و Corr.1، الفقرتان ٨٦ و ١٠٠). وعلى الرغم من أنه لن يكون في وسع هذه القدرة المخصصة مراقبة البرامج أو تقييمها، فإنها ستوفر الدعم للإدارات والمكاتب في مجالي المراقبة والرصد، وستكون مسؤولة عن وضع المعايير والسياسات، وعن التدريب وتبادل المعارف. وسوف تساعد الإدارات والمكاتب أيضاً في وضع برامج زمنية للتقييم.

٣٠ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن إدارة الشؤون الإدارية أجرت استعراضاً شاملاً للإدارة القائمة على النتائج وأنها أجرت خلاله مقابلات مع حوالي ٥٠ من الموظفين وكبار المديرين، وحوارات غير رسمية مع ممثلي المجموعات الإقليمية في اللجنة الخامسة، ونظمت حلقة عمل مشتركة بين الوكالات في جنيف، بالتعاون مع أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، شارك فيها عدد من ممارسي الإدارة القائمة على النتائج في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة. وحسبما أشير إليه في تقرير الأمين العام (A/62/701 و Corr.1)، أبرز الاستعراض عدداً من المشاكل في ميدان التوجيه نحو تحقيق النتائج في الأمانة العامة، من بينها ما يلي:

- (أ) الهدف من الإدارة القائمة على النتائج غير واضح، والإرشاد والتوجيه العام غير متوفرين؛
- (ب) نظم الإبلاغ غير مدججة بما فيه الكفاية، ولا تنتج بيانات على المستوى المطلوب من الجودة والأهمية؛
- (ج) لا تحظى الإدارة القائمة على النتائج بموافقة وتشجيع الإدارة، كما أن معظم المديرين يعتبرون أن النظام الحالي لإدارة النتائج غير مفيد لهم؛
- (د) لا يتوفر القدر الكافي من المراقبة للبرنامج وللأداء الإداري، ولا تستخدم معلومات التقييم بالصورة المناسبة؛
- (هـ) لا يتوفر القدر الكافي من التدريب والدعم التقني لتطبيق الإدارة القائمة على النتائج بصورة مستدامة.

٣١ - وتسهيلا لتوجيه الأمانة العامة نحو تحقيق النتائج، واستنادا إلى نتائج الاستعراض المذكور أعلاه، يقترح الأمين العام تعزيز قدرات الرصد والتقييم في الأمانة العامة. ووفقا لما أقرته الأمانة العامة في قرارها ٢٤٥/٦١، تحال وظائف الرصد إلى إدارة الشؤون الإدارية، بما فيها المسؤولية عن تقرير الأداء البرنامجي لفترة السنتين والتقييم الذاتي، التي كان يضطلع بها مكتب خدمات الرقابة الداخلية من قبل. ووفقا لما ذكرته الأمانة العامة فإن إحالة الوظائف هذه سوف تولد لدى الإدارة إحساسا قويا بامتلاك هذه الأنشطة كي تصبح جزءا من الإدارة المستمرة للأداء والتخطيط وتدابير الرقابة. وسوف يواصل مكتب خدمات الرقابة الداخلية الاضطلاع بتقييمات متعمقة وموضوعية (انظر A/62/701 و Corr.1، الفقرة ٧٩).

٣٢ - وتلاحظ اللجنة أن التقرير عن تعزيز التقييم الذاتي في الأمانة العامة يقترح عددا من الخطوات المحددة (A/62/701 و Corr.1، الفقرة ٧٨). وتأسف اللجنة الاستشارية لعدم اقتراح خطوات مماثلة لتحسين مراقبة الأداء. ولا توجد إشارات واضحة إلى كيفية معالجة المسألة العاجلة المتمثلة في حسن توقيت الإبلاغ عن الأداء وجودة وأهمية بيانات الأداء. وتشدد اللجنة على ضرورة أن تستند الإدارة الفعالة القائمة على النتائج إلى نظم معلومات إدارية موثوقة ومتكاملة، قادرة على إنتاج بيانات أداء عالية الجودة وتتضمن آخر المستجدات. وينبغي تزويد مديري البرامج بأدوات إعلامية فعالة وبنظم للدعم تمكّنهم من تتبع النتائج وتحليلها. وفي هذا الشأن، تلفت اللجنة الانتباه إلى القضايا التي أثارها مجلس مراجعي الحسابات وما يرتبط بها من توصيات بشأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (انظر A/63/5 (Vol.I)، الفقرات ٣١٠ إلى ٣٣٣).

٣٣ - وتكرر اللجنة أيضا ملاحظتها السابقة بضرورة إيلاء الاهتمام لتحسين توقيت الإبلاغ عن الأداء، كي يتمكن مديرو البرامج من أخذ الدروس المستخلصة من عملية تقييم المنجزات في الاعتبار لدى إعدادهم الخطط والميزانيات الجديدة، ولتمكين جميع المعنيين بالأمر من الحصول على المعلومات اللازمة عن الأداء السابق في الوقت المناسب لاتخاذ القرارات بشأن التوجه المستقبلي للبرامج والبرامج الفرعية (انظر A/62/7، الفقرة ثامنا - ١٣).

٣٤ - وحسبما أشير إليه في التقرير، ينبغي للمنظمة جمع معلومات مقنعة عن الأداء وتحليلها، مستخدمة في ذلك وسائل عديدة، من بينها بناء نظم لمعلومات الإدارة القائمة على النتائج، تتميز بالفعالية مقارنة بكلفتها وبسهولة استخدامها وملاءمتها (انظر A/62/701 و Corr.1، الفقرة ٨٦، المبدأ ٣). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن التقرير لا يقدم أي معلومات إضافية عن النطاق والبارامترات والإطار الزمني لهذه النظم، ومدى مواءمتها

وتكاملها مع نظم إدارة المعلومات الحالية والمسقطة لدى الأمانة العامة، وبخاصة النظام الحاسوبي المؤسسي لتخطيط الموارد. وفي هذا الصدد، تلقت اللجنة الانتباه إلى توصية مجلس مراجعي الحسابات بأن تتخذ المنظمة قراراً بشأن المقترحات التي قدمها الأمين العام والمتعلقة بالنظام الحاسوبي المؤسسي لتخطيط الموارد (انظر A/63/5 (Vol.I) الفقرة ١٣٦).

خامسا - خاتمة

٣٥ - وفقا لما أشار إليه تقرير الأمين العام، وفي حال أقرت الجمعية العامة المقترحات الواردة في تقريره بشأن إطار المساءلة، وإدارة المخاطر في المؤسسة، وإطار الرقابة الداخلية، والإدارة القائمة على النتائج، تقدر الآثار المالية المرتبطة بذلك بمبلغ إجمالي قدره ٦٠٠ ٣٠٠٨ دولار (وصاف قدره ٦٨٢ ٥٠٠ دولار) لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩، ويشمل المبلغ اعتمادا قدره ٨٨٢ ٢٠٠ دولار للمشروع التجريبي المقترح المتعلق بإدارة المخاطر في المؤسسة (انظر A/62/701/Add.1). وقد تم تقدير تكاليف الوظائف الجديدة اعتبارا من التاريخ الفعلي ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨.

٣٦ - ويقترح الأمين العام إنشاء شعبة جديدة للمساءلة وإدارة النتائج ضمن مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، بغية تمكين المنظمة من اتباع نهج أكثر توجهها نحو تحقيق النتائج، ورصد الأداء على نحو أكثر فعالية، وتعزيز دعم الرقابة. وسوف تحل الشعبة الجديدة محل مكتب دعم السياسات والتحليل والرقابة، وسوف تضم ثلاثة أقسام هي: قسم إدارة النتائج، وقسم إدارة الأداء، وقسم دعم الرقابة، كما ستولى تنفيذ مشروع تجريبي عن إدارة المخاطر في المؤسسة (انظر A/62/701/Add.1، الفقرة ٤).

٣٧ - وتلاحظ اللجنة ما بذله الأمين العام من جهود لمعالجة مسائل المساءلة والمراقبة الداخلية وممارسات الإدارة، لكنها ترى أن من الضروري مناقشة هذه المسائل مع المنظمات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة من خلال محافل عدة، من بينها اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة، ومع هيئات الرقابة. وفي هذا الصدد، ينبغي للأمين العام أن يستفيد من الفرص المتاحة له لتبادل الآراء مع مجلس مراجعي الحسابات. وتكرر اللجنة الاستشارية أيضا توصيتها باستخدام الخبرة المتاحة في منظومة الأمم المتحدة (انظر A/61/605، الفقرة ١٦).

٣٨ - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تحيط الجمعية العامة علما بتقرير الأمين العام (A/62/701 و Corr.1 و Add.1). وتوصي اللجنة، استنادا إلى التعليقات والملاحظات التي

أبدتها في الفقرات الواردة أعلاه، بأن تؤيد الجمعية العامة المقترحات الواردة في الفقرتين ١٠٤ (ب) و (ج) من تقرير الأمين العام (A/62/701 و Corr.1). ولا توصي اللجنة بالموافقة على الاقتراح الداعي إلى إنشاء قدرة مخصصة، الوارد في الفقرة ١٠٤ (د) من التقرير. وتبعا لذلك، لا توصي اللجنة الاستشارية بالموافقة، في هذه المرحلة، على التغييرات المقترحة في الهيكل التنظيمي للأمانة العامة الواردة في التقرير، أو أي من الموارد المطلوبة في الوثيقة A/62/701/Add.1.

المرفق

العمليات والمعايير المستخدمة لتفويض السلطة المالية، وسلطة الشراء، وسلطة إدارة الممتلكات، وسلطة الموارد البشرية

مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات

١ - وفقا لما ورد في القاعدة ١٠١-١ من النظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة (ST/Secretary-GeneralB/2003/7)، فوض الأمين العام وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية بالسلطة والمسؤولية عن تنفيذ النظام المالي والقواعد المالية. ويفوض وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية بدوره الأمين العام المساعد والمراقب المالي، والأمين العام المساعد لخدمات الدعم المركزية بنفس السلطة والمسؤولية، بموجب الأمر الإداري ST/AI/2004/1. وينص الأمر الإداري على إمكانية تفويض مسؤولين آخرين بالسلطة والمسؤولية، وفقا للمقتضى.

٢ - وطبقا لأحكام الإطار المذكور أعلاه، يمكن للمراقب المالي تفويض السلطة للمسؤولين في المقر وفي المكاتب خارج المقر وفي البعثات. وهذه التفويضات هي تفويضات شخصية ولا تمنح على أساس المنصب أو الوظيفة فقط. وينظر في طلبات التفويض بصورة فردية ويوافق عليها بالاستناد إلى صفة المكتب أو البعثة، وخبرة ومؤهلات الشخص، والشروط الواجب توفرها لمنح السلطة حيثما تلزم. وتشمل الأمثلة على هذه التفويضات: سلطة استلام المساهمات؛ سلطة إدارة الصناديق الاستثمارية؛ سلطة صرف المخصصات والاعتمادات والمنح؛ سلطة توقيع اتفاقات مع البلد المضيف؛ بالإضافة إلى سلطة التصديق والموافقة وسلطة التوقيع المصرفي.

٣ - إضافة إلى ذلك، ينص النظام المالي والقواعد المالية على أن "يسترشد الموظفون بمبادئ الإدارة المالية الفعالة والكفاءة وممارسة الاقتصاد" (القاعدة ١٠١-١) وأن "كل موظف يخالف النظامين الإداري والأساسي الماليين، والأوامر الإدارية الصادرة بصدد، يعتبر مسؤولا مسؤولية شخصية ومالية عن نتائج أعماله" (القاعدة ١٠١-٢)

دائرة المشتريات

٤ - يصدر تفويض السلطة حاليا عن الأمين العام المساعد/المراقب المالي في مذكرة داخلية توجه إلى رئيس دائرة المشتريات وإلى جميع مسؤولي المشتريات/الموظفين المساعدين لشؤون المشتريات، وذلك بموجب السلطة الممنوحة له من وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية

المورخة ١٥ آب/أغسطس ٢٠٠٥، وعملا بأحكام الأمر الإداري ST/AI/2004/1 المؤرخ ٨ آذار/مارس ٢٠٠٤. ويحدد مبلغ سلطة المشتريات المفوضة وفقا للدرجة على النحو التالي:

- مد-١، رئيس دائرة المشتريات - ٢٠٠ ٠٠٠ دولار
- ف-٥، رئيس قسم/كبير موظفي المشتريات - ١٥٠ ٠٠٠ دولار
- ف-٤، موظف مشتريات - ٧٥ ٠٠٠ دولار
- ف-٣، موظف مشتريات - ٥٠ ٠٠٠ دولار
- ف-٣، موظف مشتريات معاون - ٢٥ ٠٠٠ دولار
- ع-٥ وما فوق، موظف مساعد لشؤون المشتريات - ٧ ٥٠٠ دولار

مكتب خدمات الدعم المركزية

٥ - يمنح تفويض السلطة للموظف في صورة تفويض بحسب الوظيفة وتفويض شخصي. ولا يوجد حد للسلطة والمساءلة في ميدان إدارة الممتلكات. وبمنح التفويض لرؤساء الإدارات في مقر الأمم المتحدة من خلال الأمر الإداري ST/AI/2003/5، أما في الميدان، فيمنح التفويض للأمين العام المساعد في إدارة عمليات حفظ السلام ولرؤساء الشؤون الإدارية في المكاتب خارج المقر وغيرها.

مكتب إدارة الموارد البشرية

٦ - يمنح تفويض السلطة لتطبيق النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين بموجب الصك الأساسي المتمثل في الأمر الإداري ST/AI/234/Rev.1، بصيغته المعدلة ST/AI/1999/1. أما سلطة اتخاذ قرارات بموجب أحكام خاصة من النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين فيفوض بها موظفون يشغلون وظائف معينة أدرجت في الأمر الإداري ST/AI/234/Rev.1 كما يلي:

(أ) الأمين العام: تشير الفقرة ٤ من الأمر الإداري إلى أن في وسع الأمين العام (وهو ما يقوم به عمليا) أن يمنح تفويض سلطة إضافي لوكيل الأمين العام للشؤون الإدارية في مسائل يضطلع بها الأمين العام عادة؛

(ب) الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية؛

(ج) الأمين العام المساعد والمراقب المالي؛

(د) رؤساء الإدارات والمكاتب؛

(هـ) رؤساء الإدارات والمكاتب الموجودة خارج المقر.

٧ - وقد منح تفويض سلطة إضافية على مر السنين من خلال منشورات إدارية محددة تناولت مواضيع معينة، وبخاصة ما يتعلق باختيار رؤساء الإدارات والمكاتب للموظفين، في سياق نظام اختيار الموظفين (ST/AI/2006/3، البند ٩) أو لرؤساء الإدارات أو البرامج ذات الوضع الخاص، كمكتب خدمات الرقابة الداخلية (الأمر الإداري ST/AI/401 بصيغته المعدلة ST/AI/2003/4) أو مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة الذي يعمل بموجب الترتيبات الموضوعية أصلاً لبرنامج الأمم المتحدة للرقابة الدولية على المخدرات (ST/AI/388). وقد وضعت ترتيبات منفصلة لبعض المكاتب التي أثبتت قدرتها على الاضطلاع بتفويض للسلطات أوسع مما يتيح النظام العام، وبخاصة إدارة عمليات حفظ السلام التي منحت سلطة استقدام وإدارة موظفي البعثات. ويجري حالياً إعداد نسخة مستكملة ومنقحة من الأمر الإداري ST/AI/234/Rev.1.