



## مجلس التنمية الصناعية

الدورة الثلاثون

فيينا، ٢٠-٢٣ حزيران/يونيه ٢٠٠٥

البند ١١ من جدول الأعمال المؤقت

### أنشطة وحدة التفتيش المشتركة

#### تقرير من المدير العام

عملاً بمقرر المجلس م ت ص-٢٤/م-١١، يُفيد هذا التقرير عمّا قدّمته وحدة التفتيش المشتركة من توصيات ذات صلة باليونيدو، والواردة في تقاريرها خلال عام ٢٠٠٤.

#### المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٢	٣-١	مقدمة
		الفصل
٣	٢١-٤	أولاً- تقارير وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة المباشرة باليونيدو
		ألف- استعراض اتفاقات المقر التي أبرمتها المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة: قضايا الموارد البشرية التي تمس الموظفين (JIU/REP/2004/2)
٣	٦-٤	باء- سلسلة التقارير عن الإدارة من أجل النتائج في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2004/5 و JIU/REP/2004/6 و JIU/REP/2004/7 و JIU/REP/2004/8)
٨	١٦-١٣	جيم- ممارسات الشراء داخل منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2004/9)
٨	٢١-١٧	دال- مواءمة شروط السفر في منظومة الأمم المتحدة برمتها (JIU/REP/2004/10)
١١	٢٣-٢٢	ثانياً- برنامج عمل وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠٠٥
١٢	٢٤	ثالثاً- الإجراءات المطلوب من المجلس اتخاذه

لدواعي الوفر، طبع من هذه الوثيقة عدد محدود من النسخ. ويرجى من أعضاء الوفود التكرم بإحضار نسخهم من الوثائق إلى الاجتماعات.



## مقدمة

JIU/REP/2004/3

اقامة العدل: المواءمة بين النظامين الأساسيين  
للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية  
لمنظمة العمل الدولية.

JIU/REP/2004/4

استعراض الإدارة والتنظيم في مفوضية الأمم المتحدة  
لشؤون اللاجئين.

JIU/REP/2004/5<sup>(2)</sup>

استعراض سلسلة التقارير عن الإدارة من أجل النتائج  
في منظومة الأمم المتحدة.

JIU/REP/2004/6<sup>(2)</sup>

تنفيذ الإدارة المستندة إلى النتائج في منظمات الأمم  
المتحدة: (الجزء الأول) - سلسلة التقارير عن الإدارة  
من أجل النتائج في منظومة الأمم المتحدة.

JIU/REP/2004/7<sup>(2)</sup>

تفويض السلطة والمسائلة (الجزء الثاني) - سلسلة  
التقارير عن الإدارة من أجل النتائج في منظومة الأمم  
المتحدة.

JIU/REP/2004/8<sup>(2)</sup>

ادارة الأداء والعقود (الجزء الثالث) - سلسلة  
التقارير عن الإدارة من أجل النتائج في منظومة الأمم  
المتحدة.

JIU/REP/2004/9<sup>(2)</sup>

ممارسات الشراء داخل منظومة الأمم المتحدة.

JIU/REP/2004/10<sup>(2)</sup>

مواءمة شروط السفر في منظومة الأمم المتحدة  
برمتها.

١ - أصبحت وحدة التفتيش المشتركة هيئة فرعية تابعة  
لمجلس التنمية الصناعية. بموجب مقرره م ت ص-١/م-٢٢.  
وقد ورد في الوثيقة IDB.24/18 مخطط أولي لمتابعة توصيات  
الوحدة وأقرّ فيما بعد في المقرّر م ت ص-٢٤/م-١١.  
ووفقاً للأحكام التي يتضمنها، ستنظر دورة عادية واحدة  
للمجلس كل سنة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة (إلا في  
حالات معينة).

٢ - وقد أصدرت وحدة التفتيش المشتركة ما مجموعه  
عشرة تقارير<sup>(١)</sup> منذ أحدث وثيقة من وثائق المجلس تناول  
هذا الموضوع (IDB.28/4 المؤرخة ٩ آذار/مارس ٢٠٠٤).  
وتقدّم هذه الوثيقة تعليقات المنظمة على التقارير ذات الصلة  
المباشرة أو بعض الصلة باليونيدو.

٣ - وتجمع وحدة التفتيش المشتركة حالياً المعلومات  
المتعلقة بالامتثال لتوصياتها فيما يتصل بالمسائل الفنية  
والمواضيعية ومتابعتها، وذلك بالاستناد إلى التعليقات التي  
تبديها جميع المنظمات المشاركة. وسيجرى اطلاع الدول  
الأعضاء على هذه الوثيقة.

## أحدث تقارير وحدة التفتيش المشتركة

JIU/REP/2004/1

تعددية اللغات وإتاحة الوصول إلى المعلومات: دراسة  
حالة إفراية عن منظمة الطيران المدني الدولي.

JIU/REP/2004/2<sup>(2)</sup>

استعراض اتفاقات المقر التي أبرمتها المنظمات التابعة  
لمنظومة الأمم المتحدة: قضايا الموارد البشرية التي تمسّ  
الموظفين.

(1) يمكن الوصول إلى جميع تقارير وحدة التفتيش المشتركة من  
خلال صفحة وحدة التفتيش المشتركة على الموقع

<http://www.unsystem.org/jiu>

(2) تُشير إلى تقرير ذي صلة مباشرة أو بعض الصلة باليونيدو.

تعديلات في اتفاقات المقر، لا سيما المجالات التي تعتبر أساسية لاصلاح ادارة الموارد البشرية. وكان التقرير يهدف كذلك إلى المساهمة في وضع قواعد نموذجية لاتفاقات مقر مقبلة، وحيثما أمكن، تعديل الاتفاقات القائمة. ويعترف التقرير، من بين جوانب أخرى، بأن أغلبية المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة قد أنشئت قبل عقود حلت وبأن عددا لا بأس به من اتفاقات المقر الخاصة بها قد عدلت في بعض المجالات المحددة جدا سعيا لجعلها تجسد الحقائق الراهنة. ويركز التقرير بوجه خاص على المجالات التي تمس الموظفين وتنشأ عن اتفاقات المقر هذه.

## أولاً- تقارير وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة المباشرة باليونيدو

ألف- استعراض اتفاقات المقر التي أبرمتها المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة: قضايا الموارد البشرية التي تمس الموظفين (JIU/REP/2004/2)

٤- يُعنى تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استعراض اتفاقات المقر التي أبرمتها المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة: قضايا الموارد البشرية التي تمس الموظفين" بتحديد المجالات التي قد يكون من المستصوب أن تجرى فيها

### الجدول ١- التوصيات ذات الصلة المباشرة أو بعض الصلة باليونيدو

الإجراء المطلوب من:	التوصية	
مجالس الإدارة	ينبغي للهيئات التشريعية للمنظمات أن توجه عناية البلدان المضيقة إلى استصواب القيام، حسب الاقتضاء، باعتماد سياسات أكثر تحمرا فيما يتعلق بمنح رخص عمل لأزواج الموظفين والمسؤولين في المنظمات الدولية أو بوضع ترتيبات مشابهة لصالحهم.	التوصية ١
مجالس الإدارة	ينبغي للهيئات التشريعية للمنظمات أن تذكر البلدان المضيقة بأهمية تنفيذ أحكام اتفاقات المقر تنفيذا كاملا، وضمان استخدام اجراءات مبسطة لتيسير ممارسة الامتيازات والحصانات والمزايا الممنوحة للمنظمات ولموظفيها والمسؤولين فيها، بما في ذلك في مجالات مثل: <ul style="list-style-type: none"> <li>• منح رخص عمل للأولاد وتأشيرات دخول للمعاونين المنزليين؛</li> <li>• حيازة العقارات واستئجارها؛</li> <li>• الادماج في نظام الضمان الاجتماعي؛</li> <li>• التقاعد في البلد المضيف؛</li> </ul> مزايا الاعفاء الضريبي، وإصدار بطاقات خاصة لاستخدامها في معاملات معفاة من الضرائب، فضلا عن إجراء استعراض دوري للأحكام المتعلقة بفرض الضرائب، مع مراعاة التغييرات التي تطرأ على التشريع الداخلي والتطورات التي تحدث داخل المنظمات.	التوصية ٢
الأمانة	بهدف تعريف الموظفين، وخاصة الموظفين الجدد والموظفين الذين وصلوا حديثا إلى مقر العمل، تعريفا أفضل على مضامين اتفاقات البلد المضيف، يُطلب إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات إصدار تعاميم اعلامية شاملة عن الامتيازات والحصانات وغيرها من المزايا الممنوحة للموظفين والمسؤولين، وكذلك عن التزاماتهم، ونشرها على نطاق واسع بالوسائل الإلكترونية وغيرها من الوسائل المناسبة.	التوصية ٣

الإجراء المطلوب من:	التوصية	
مجالس الإدارة	ينبغي للهيئات التشريعية للمنظمات أن توجه عناية البلدان المضيفة إلى أهمية اطلاع الإدارة المحلية والدوائر الحكومية والأوساط التجارية، لا سيما تلك الواقعة خارج العاصمة أو خارج مقر المنظمات المختلفة، اطلعا وافيا، على الامتيازات والحصانات والمزايا الممنوحة للمنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة ولوظيفيها والمسؤولين فيها، بما يتيح تسهيلات التمتع بهذه الامتيازات والحصانات والمزايا ويضمن حصول الموظفين التابعين للمنظمات والمسؤولين فيها على قدر مناسب من التعاون والتفهم في إطار وفائهم بالتزاماتهم.	التوصية ٤
مجالس الإدارة	ينبغي للهيئات التشريعية للمنظمات أن تذكر البلدان المضيفة بأهمية تبسيط الإجراءات التي تكفل الإسراع في تجهيز تأشيرات الدخول للموظفين والمسؤولين المسافرين في مهام لصالح منظمات الأمم المتحدة، والتي تحول دون حدوث تأخير لا مبرر له في عمل المنظمة الأساسي وتحد من الخسائر المالية الممكنة.	التوصية ٧

#### باء- سلسلة التقارير عن الإدارة من أجل النتائج

في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2004/5)

و (JIU/REP/2004/6) و (JIU/REP/2004/7)

و (JIU/REP/2004/8)

٧- يتألف تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "الإدارة من أجل النتائج في منظومة الأمم المتحدة" من ثلاثة أجزاء، هي وثيقة استعراضية (JIU/REP/2004/5)؛ الجزء الأول - تنفيذ الإدارة المستندة إلى النتائج في منظمات الأمم المتحدة (JIU/REP/2004/6)؛ والجزء الثاني - تفويض السلطة والمساءلة في إدارة الموارد البشرية (JIU/REP/2004/7)؛ والجزء الثالث - إدارة الأداء والعقود (JIU/REP/2004/8). وتوجز الوثيقة الاستعراضية بمجمل نتائج التقرير وتوصياته التي تنتظم بوضوح في "إطار للمقارنة المعيارية".

٨- والهدف من سلسلة التقارير هذه إنما هو تحديد العوامل الحاسمة لنجاح تنفيذ الإدارة المستندة إلى النتائج في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ومع أن الدراسة تقر منذ البداية بأن الإدارة المستندة إلى النتائج هذه قد أدخلت في أغلبية مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، إلا أنها لا تحاول تقييم أثر سياسات الإدارة الجديدة المستندة إلى النتائج ولا

٥- وقد استند التقرير إلى تحليل واستعراض نحو ٢٠ اتفاقية مقرر، وتمخض عن سبع توصيات منها خمس موجهة إلى مجالس الإدارة وواحدة إلى أمانات منظمات الأمم المتحدة وأخرى إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

#### تعليقات اليونيدو

٦- تؤيد أحكام اتفاق مقرر اليونيدو غالبية التوصيات المضمّنة في هذا التقرير والتي تمارس منذ أمد طويل. وهي تشهد على العلاقة الجيدة القائمة ما بين المنظمة والبلد المضيف. بيد أنه لا بد من استرعاء الانتباه إلى بعض الأمثلة عن الممارسات التي تحظى بالاهتمام على نطاق المنظومة والجيدة في مقار العمل الأخرى، والتي يمكن استحداثها في النمسا كذلك، كالترتيبات المبسّطة لرد ضرائب القيمة المضافة أو مشتريات البترول وغير ذلك من السلع والخدمات المعفاة من الضرائب.

١٠- ويحظى البحث والتحليل المعمق المضمنين في الأجزاء الأولى والثاني والثالث من التقرير التي تعالج تحديد معايير النجاح الملائمة بالتقدير. ويشتمل الجزء الأول من التقرير على تسعة معايير لتنفيذ الإدارة المستندة إلى النتائج في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ويشتمل الجزء الثاني على ما يصل مجموعه إلى ستة عشر معيارا تتصل بإدارة الموارد البشرية، ثمانية منها تتعلق بتفويض السلطة وثمانية بالمساءلة على التوالي. ويشتمل الجزء الثالث على ثمانية معايير لتنفيذ برنامج إدارة أداء ناجح، وستة معايير للمكافأة على الأداء وخمسة معايير للترتيبات التعاقدية الفعالة.

١١- وينتهي التقرير بتوصيتين موجهتين: (أ) إلى الهيئات التشريعية لاعتماد الاطار المعياري (المبين لاحقاً)؛ و(ب) إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق لتشكيل فريق عمل لمواءمة تنفيذ الإدارة المستندة إلى النتائج على نطاق المنظومة.

١٢- وكما بُيّن في التقرير السنوي ٢٠٠٤-2004/PBC.21/2 (IDB.30/2)، وفي البرنامج والميزانيتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ (PBC.21/6-IDB.30/6) وكذلك في التقرير السنوي لمكتب المراقب العام لعام ٢٠٠٤ (IDB.30/CRP.2 و IDB.30/21)، فقد اضطلعت اليونيدو خلال عام ٢٠٠٤ بجهود كبيرة فيما يتصل بإدخال الإدارة المستندة إلى النتائج في المنظمة.

مارساتها. وعضوا عن ذلك فإنها تحدد، بالاستناد إلى النتائج النابعة من تقييم لعمليات التنفيذ القائمة للإدارة من أجل النتائج في مؤسسات المنظومة، عوامل النجاح الحاسمة في سياق إطار معياري أو ("تقييم مرحلي") مصمم لتمكين مؤسسات المنظومة من قياس تقدمها في سبيل تحقيق الإدارة المستندة إلى النتائج.

### تعليقات اليونيدو

٩- تقر اليونيدو بصورة تامة تعليقات أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين التي سيعرض بعضها لاحقاً. ويمكن النظر إلى سلسلة تقارير وحدة التفتيش المشتركة هذه على أنها تحليل شامل لمختلف البيئات التي تتطور في ظلها نهج الإدارة المستندة إلى النتائج، وهو تحليل يعكس الاختلافات بين الهياكل الإدارية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة ومواردها وسياساتها وبرامجها وأنشطتها. ولما كانت معايير الإدارة المستندة إلى النتائج التي يبينها التقرير تمثل حالات ومثلاً علياً للإدارة مستصوبة إلى حد كبير، فإن واقع الحال لا يتيح تحقيق هذه المعايير كلها بشكل كامل أو بسهولة من جانب جميع قطاعات منظومة الأمم المتحدة. وتقر وحدة التفتيش المشتركة ان عمليات التحول إلى ثقافة الإدارة المستندة إلى النتائج كانت طويلة وصعبة، مع كفاح كثير من المنظمات لإقامة بيئات تعزز الأداء والمساءلة الرفيعين المستوى وتمكّن المديرين والموظفين على حد سواء وتشركهم في وضع أهداف البرنامج وتحقيق هذه الأهداف.

### الجدول ٢- التوصيات والمعايير

الإدارة من أجل النتائج في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2004/5)	
التوصية ١	لعل الأجهزة التشريعية في المنظمات المشاركة ترغب في تأييد هذا الإطار المعياري كأداة لها وهيئات الرقابة ذات الصلة والأمانات لقياس التقدم المحرز في سبيل التنفيذ الفعال للإدارة المستندة إلى النتائج في منظمات كل منها، مع مراعاة خصائصها المحددة، ولعلها ترغب في أن تطلب إلى أماناتها تقديم تقرير عن ذلك.
الجزء الأول- تنفيذ الإدارة المستندة إلى النتائج في منظمات الأمم المتحدة (JIU/REP/2004/6)	
المعيار ١	يوجد إطار نظري واضح للإدارة المستندة إلى النتائج كاستراتيجية إدارية واسعة النطاق.

المعيار ٢	مسؤولية كل من أطراف المنظمة الرئيسية محددة بوضوح.
المعيار ٣	الأهداف الطويلة الأجل وُضعت بوضوح للمنظمة.
المعيار ٤	برامج المنظمة متوائمة تواءما حسنا مع أهدافها الطويلة الأجل.
المعيار ٥	موارد المنظمة متوائمة تواءما حسنا مع أهدافها الطويلة الأجل.
المعيار ٦	هناك نظام فعال قائم لرصد الأداء.
المعيار ٧	نتائج التقييم تُستخدم بفعالية.
المعيار ٨	الإدارة المستندة إلى النتائج متغللة بفعالية في المنظمة بأسرها.
المعيار ٩	هناك استراتيجية لإدارة المعرفة موضوعة لدعم الإدارة المستندة إلى النتائج.
<b>الجزء الثاني - تفويض السلطة والمسائلة في إدارة الموارد البشرية (JIU/REP/2004/7)</b>	
<b>ألف - تفويض السلطة</b>	
المعيار ١	سلسلة القيادة الرأسية واضحة لا لبس فيها.
المعيار ٢	تفويض السلطة مُحدد بوضوح.
المعيار ٣	تفويض السلطة مُحدد بوضوح في الصكوك الإدارية العامة و/أو أوامر التفويض المفردة، وهو متنسق.
المعيار ٤	نظم المعلومات الإدارية المناسبة لدعم تفويض السلطة.
المعيار ٥	تمكين المديرين من خلال الحصول المناسب على المعلومات.
المعيار ٦	تمكين المديرين من خلال خدمات الدعم المركزية المناسبة ومكاتب المساعدة في إدارة الموارد البشرية.
المعيار ٧	المديرون يثبتون الكفاءات اللازمة.
المعيار ٨	تمكين المديرين من خلال التدريب المناسب.
<b>باء - المسائلة</b>	
المعيار ١	وضع إطار قانوني واضح لنظام المسائلة، بما في ذلك نظام إقامة العدل، بما يتفق مع النظام المعتمد للإدارة المستندة إلى النتائج.
المعيار ٢	نظم المسائلة الموجهة نحو الأداء تحل محل النظم التقليدية المستندة إلى الامتثال.
المعيار ٣	المسائلة تنطبق على جميع المستويات، من أعلاها إلى أدناها. فالرؤساء التنفيذيون ورؤساء الوحدات التنظيمية الرئيسية هم إذن أول من يُسأل عن النتائج التي يتوقع منهم إنجازها.
المعيار ٤	الالتزام الثابت بالقيادة.
المعيار ٥	المسائلة عن استخدام الموارد البشرية لا تستند إلى تقييم درجة تحقيق النتائج المتوقعة فحسب بل تستند أيضا إلى تقييم الكفاءات الإدارية المتجلمة في تحقيق هذه النتائج، مقيسة مثلا من خلال آلية التغذية المرتدة عن نطاق ٣٦٠ درجة.
المعيار ٦	هناك نظم رصد فعالة قائمة لإدارة الموارد البشرية.
المعيار ٧	وجود نظم إشراف قوية.

المعيار ٨	وجود نظام لإقامة العدل يتسم بالشفافية والسرعة والاستقلال والانصاف.
<b>الجزء الثالث - إدارة الأداء والعقود (JIU/REP/2004/8)</b>	
<b>ألف - إدارة الأداء</b>	
المعيار ١	الشرط الرئيسي لوجود نظام فعال لإدارة الأداء هو إجراء تغيير في ثقافة المنظمات المعنية.
المعيار ٢	نظم إدارة الأداء تُبلّغ وتوضح أهداف المنظمة للموظفين وتوائم بين توقعات الأداء الفردي وأهداف المنظمة.
المعيار ٣	نظم إدارة الأداء يُنظر إليها كأدوات إدارية تساعد المنظمات على التصرف بمواردها وتوجيهها والتحكم فيها على أساس يومي.
المعيار ٤	نظم إدارة الأداء بسيطة وسهلة الإدارة.
المعيار ٥	نظم إدارة الأداء تستعمل تدايير مناسبة ومتوازنة لبلوغ الأهداف.
المعيار ٦	نظم إدارة الأداء تضمن الاتساق في التقييم في المنظمة بأسرها.
المعيار ٧	نتائج تقييم الأداء تستخدم كأساس لاتخاذ إجراءات مناسبة بشأن الموظفين، وبخاصة من أجل التطوير الوظيفي.
المعيار ٨	نظم إدارة الأداء تُحدد وتتناول احتياجات النهوض بالموظفين. وهي تُحدد وتتناول أيضا حالات نقص الأداء المزمّنة.
<b>باء - مكافأة الأداء</b>	
المعيار ١	ضرورة وجود نظم قوية قائمة لإدارة الأداء والمساءلة كي يدرك الموظفون أن الأجر المستند إلى الأداء يعوّل عليه ويمنح على نحو عادل ومتسق.
المعيار ٢	ضرورة تأكيد مخطط مكافأة الأداء على النتائج التي تحقّقها للمنظمة، وليس مجرد الأداء الفردي.
المعيار ٣	ضرورة وجود أوجه ربط واضحة بين تقييم الأداء وزيادات المرتبات، ونظم تحديد الأجر على أساس الأداء معدّة بحيث تتناسب مكافآت الأداء مع مساهمات الموظفين في إنجاز البرامج.
المعيار ٤	ضرورة ضمان التمويل وأن يكون مخطط الأجر المستند إلى الأداء سليما من الناحية المالية.
المعيار ٥	يجب البرهنة على أن نظام المكافآت له تأثير تحفيزي واضح.
المعيار ٦	يجب أن تكون مخططات تحديد الأجر المستند إلى الأداء مقبولة على نطاق واسع لكي تصبح فعّالة.
<b>جيم - الترتيبات التعاقدية</b>	
المعيار ١	الموارد البشرية متوائمة مع أهداف المنظمة الاستراتيجية.
المعيار ٢	الاحتياجات المحدّدة للمنظمات العامة الدولية مُعترف بها وهناك توازن قائم بين العقود المحدودة وغير المحدودة زمنيا، مما يفضي إلى الأداء.
المعيار ٣	هناك نظم شفافة وفعّالة ومنصفة قائمة للتوظيف/الإحاق بالوظيفة لدعم السياسات التعاقدية الموجهة نحو النتائج.
المعيار ٤	تحوّل محور الإصلاحات التعاقدية إلى الأداء.
المعيار ٥	ولاية المحاكم الإدارية تؤخذ في الاعتبار.

## جيم - ممارسات الشراء داخل منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2004/9)

١٣- يتمثل هدف هذا التقرير في تحديد الفرص المتاحة لزيادة الكفاءة والفعالية في مجال الشراء في منظومة الأمم المتحدة، خاصة من خلال تعزيز الانتاجية وتحسين التعاون والتنسيق والابتكارات التكنولوجية. ويتضمن التقرير ما مجموعه ١٢ توصية موجهة إلى الأمين العام والرؤساء التنفيذيين وكذلك إلى الفريق العامل المشترك بين الوكالات المعني بالمشتريات.

١٤- مثلت المشتريات في منظومة الأمم المتحدة في عام ١٩٩٢ نحو ٤,٦ بليون دولار أو ٣٧ في المائة من مجموع الموارد العادية والموارد الخارجة عن ميزانيات المنظمات. وقد لاحظت وحدة التفتيش المشتركة أن وظيفة الشراء قد تطورت عبر السنوات العشر الماضية من نشاط إداري غامض نسبياً إلى وظيفة ذات سمات بارزة وأخطار مالية شديدة. وقد أدخلت الأمم المتحدة برنامجاً لإصلاح نظام الشراء لم يأخذ به عدد من المنظمات بشكل كامل. وترى وحدة التفتيش المشتركة أن هناك حاجة إلى ترشيد الشراء وخاصة شراء الأصناف ذات الاستخدام العام، وزيادة التعاقد مع مصادر خارجية بشأن مهام الشراء فيما بين المنظمات للحد من التداخل والمنافسة بين أوساط الشراء الدولية. وفضلاً عن ذلك توصي وحدة التفتيش المشتركة الأمين العام باستعراض جدوى وكفاءة زيادة توحيد هيكل النفقات العامة والتكاليف المتعلقة بخدمات الشراء في المقر وتعزيز التعاون وتفادي التداخل بين مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ومكتب خدمات المشتريات المشترك بين الوكالات بما في ذلك إمكانية إدماجهما.

١٥- وقد أوليت عناية كبرى للشراء الإلكتروني (e-procurement) إذ إنه يوفر فوائد محتملة لتحديث وظيفة الشراء. وتشتمل بعض الفوائد المبرزة على تعزيز الكفاءة والفعالية نتيجة لتخفيض تكاليف المعاملات ودورات

التجهيز الزمنية وزيادة الشفافية والنزاهة في اجراءات التجهيز الخاصة بالشراء.

## تعليقات اليونيدو

١٦- أحاطت اليونيدو علماً بالتوصيات المضمنة في التقرير وستبذل قصارى جهدها، بالقدر الممكن لتنفيذها، آخذة ولاية المنظمة بعين الاعتبار.

## دال - مواءمة شروط السفر في منظومة

### الأمم المتحدة برمتها (JIU/REP/2004/10)

١٧- يتمثل هدف هذا التقرير في إجراء تحليل مقارنة للعناصر المختلفة لفئات السفر ودرجاته ووسائطه والتوقف أثناء السفر وبدل الإقامة اليومي والمصروفات النثرية في محطات السفر وخيارات المبلغ المقطوع للموظفين الذين يسافرون على نفقة الأمم المتحدة، وفي اقتراح التدابير اللازمة لمواءمة سياسات وممارسات السفر في منظومة الأمم المتحدة برمتها. وقد استخدم هذا التقرير التقارير السابقة التي أعدها وحدة التفتيش المشتركة في عام ١٩٩٦ واللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية، وكذلك المعلومات الواردة من ١٤ منظمة من منظمات الأمم المتحدة، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وشركتين من شركات القطاع الخاص هما (IBM Switzerland و Nestlé) لغايات المقارنة. ويشتمل التقرير على ما مجموعه ١٢ توصية موجهة إلى الجمعية العامة وإلى الأمين العام والرؤساء التنفيذيين الآخرين كذلك.

١٨- وتلاحظ وحدة التفتيش المشتركة أن سياسات السفر الجديدة قد اعتمدت من قبل منظومة الأمم المتحدة منذ إصدار تقريرها في عام ١٩٩٦ (JIU/REP/95/10)، (A/50/692)، الهادف بشكل جزئي إلى تحسين ظروف السفر وتكييف السياسات المعمول بها مع التغييرات السريعة والكبيرة في قطاع شركات السفر وما يترتب على هذه التغييرات من أثر سلبي في نوعية السفر، وكذلك تبسيط الاجراءات الادارية فيما يتصل بسفر الموظفين. وهناك كثير

٢٠- وتُخلَص وحدة التفتيش المشتركة إلى أنه لا بد من استعراض القواعد واللوائح الحالية بعد إدخال نظام الإدارة المستندة إلى النتائج في الكثير من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ويجب القيام بمثل هذا الاستعراض بغية تكييف القواعد والأنظمة ذات الصلة مع الواقع الجديد بغية مساعدة المديرين على إحراز النتائج المتوقعة.

#### تعليقات اليونيدو

٢١- تجدر الملاحظة أن عددا من توصيات وحدة التفتيش المشتركة هذه لا تستدعي اتخاذ اليونيدو لأي إجراء بصدها، إذ أن الكثير منها منفذ في الواقع (مثل المبلغ المقطوع، ودرجة السفر، وسلفة بدل الإقامة اليومي). وستقوم الأمانة بدراسة التوصيات الأخرى آخذة في اعتبارها أحكام النظامين الأساسيين والاداري لموظفي اليونيدو.

من ممارسات السفر الجديدة التي تتقاسمها منظمات الأمم المتحدة من خلال المشاورات وآليات التنسيق بين الوكالات بغية تحقيق درجة متزايدة من المواءمة بين ظروف السفر في المنظومة برمتها. ومع ذلك فإنه لا تزال هناك أوجه تفاوت بين المنظمات المختلفة، ولا سيما ما يتصل منها بمحدود العتبة المتعلقة بمنح درجة رجال الأعمال في السفر (تباين اشتراط الفترة الزمنية لرحلة الطيران من ٥ إلى ٩ ساعات). ويجسد التقرير في هذا السياق وجهات النظر التي عبر عنها مدير الخدمات الطبية للأمم المتحدة بعد اجتماع لأطباء النظام الموحد في فترة مبكرة من التسعينات.

١٩- يُبرز التقرير فضلا عن ذلك الحاجة إلى استخدام أكثر وسائل السفر فعالية من حيث التكلفة، إذ ترى وحدة التفتيش المشتركة أن السفر جوا قد لا يكون في بعض الحالات محققا لهذه الفعالية من حيث التكلفة والوقت كالسفر بالقطار مثلا، وإن كانت أنظمة الموظفين في كثير من المنظمات تنص على أن السفر جوا هو الوسيلة الأفضل للسفر.

#### الجدول ٣- التوصيات ذات الصلة المباشرة أو بعض الصلة باليونيدو

إلتخاذ الإجراء	التوصية	
الأمانة	الموظفون من ذوي الخلفية القانونية ينبغي لجميع الرؤساء التنفيذيين ضمان أن تحصل خدمات الشراء لدى كل منهم على دعم قانوني مناسب في حينه، وأن يتلقى بعض موظفيهم الحاليين تدريباً على الجوانب القانونية للشراء.	التوصية ٤
الأمانة	مبادرة التدريب على الشراء بالرغم من الاتفاق الذي تم التوصل إليه في الاجتماع التاسع والعشرين للفريق العامل المشترك بين الوكالات المعني بالمشتريات بشأن التركيز على مقترح المشروع المعنون "مبادرة للتدريب المشترك على الشراء من أجل الأمم المتحدة" بخصوص نظام لإصدار شهادات موظفي الشراء، ينبغي مواصلة توجيه عناية نشطة لما يلي: (أ) حسب الاقتضاء، متابعة زيادة ميزانيات المنظمات المخصصة للتدريب على الشراء؛ و(ب) القيام، قدر الإمكان، بإدماج المبادرات والقدرات المتخصصة للتدريب على الشراء المتاحة داخل منظومة الأمم المتحدة؛ و(ج) توسيع نطاق التدريب على أساليب الشراء الإلكتروني؛ و(د) وضع استراتيجية للمساعدة التقنية دعماً لبناء القدرات في وكالات المشتريات العامة في البلدان المتلقية مشفوعة بتعبئة الموارد لهذه الغاية.	التوصية ٥

إلتخاذا الإجراء	التوصية	
الأمانة	الأمانة	التوصية ٦ (أ) دليل سياسات وإجراءات الشراء ينبغي للرؤساء التنفيذيين للمنظمات ضمان وجود دليل للمشتريات بلغات العمل في أمانات المنظمات تمشيا مع السياسات المتعددة اللغات ذات الصلة للمنظمات المعنية، بغية تعزيز نزاهة عملية الشراء في جميع المكاتب الميدانية.
الأمانة	الأمانة	التوصية ٩ طرق الشراء الإلكتروني ينبغي للرؤساء التنفيذيين ضمان الاسترشاد، لدى استحداث حلول الشراء الإلكتروني في منظمات كل منهم، بالمبادئ الأساسية التالية، بما فيها: (أ) وجود إطار قانوني وإجرائي؛ (ب) والتعاون والتنسيق بين الوكالات؛ (ج) وتعزيز نهج تدريجي إزاء إنشاء نظام الشراء الإلكتروني؛ (د) ووضع مجموعة مهارات جديدة ذات صلة من خلال برامج التدريب وإعادة التدريب.
الأمانة	الأمانة	التوصية ١٠ بناء القدرات في وكالات المشتريات العامة في البلدان المتلقية نظرا لتزايد أهمية قضية الشفافية الحكومية في المشتريات العامة في سياق اتفاقات منظمات التجارة العالمية، على النحو المؤيد مؤخرا في قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٥٥ المؤرخ ١ أيار/مايو ٢٠٠١ بشأن إصلاح نظام الشراء، ينبغي للرؤساء التنفيذيين للمنظمات أن يستحدثوا، عند الطلب، دعما تقنيا لبناء القدرات في برامج ملامح المشتريات لديهم دعما لبناء القدرات في وكالات المشتريات العامة في البلدان النامية المتلقية كي تستطيع المشاركة بفعالية وتعزيز قدراتها على المشاركة في الشراء. وينبغي للبرامج المعنية أن تهدف إلى استكمال الأنشطة الجارية في هذا المجال التي يقوم بها البنك الدولي، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ومركز منظمة العمل الدولية في تورينو، ومكتب خدمات المشتريات المشتركة بين الوكالات وغيرها.

#### الجدول ٤ - التوصيات ذات الصلة المباشرة أو بعض الصلة باليونيدو

لا لتخاذا الإجراء	التوصية	
		خيار المبلغ المقطوع للسفر
الأمانة	الأمانة	التوصية ٣ ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي تدفع مبلغا مقطوعا عن السفر في إحجازة إلى الوطن والسفر وزيارة الأسرة والسفر لغرض التعليم، أن تستخدم كنسبة مئوية مرجعية، ٧٥ في المائة من كامل ثمن تذكرة السفر جوا في الدرجة الاقتصادية (ثمن التذكرة المعلن لدى اتحاد النقل الجوي الدولي، بأقصر الطرق المباشرة).

الاتخاذ الاجراء	التوصية	
		<b>السفر بوسائط نقل أخرى</b>
الأمانة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات نظام الأمم المتحدة الموحد الأخذ باستخدام وسائط نقل بديلة عندما تكون هذه الوسائط أكثر فعالية من حيث التكلفة، خدمة لمصلحة المنظمات. وينبغي تعديل القواعد والأحكام ذات الصلة حسبما تقتضيه كل حالة.	التوصية ٦
		<b>محطات السفر</b>
الأمانة	يتعين للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي يسافر موظفوها في درجة رجال الأعمال أن ترفع حد العتبة التي يجوز عندها إتاحة إمكانية التوقف في محطات أثناء السفر لأغراض الاستراحة من ١٠ إلى ١٦ ساعة. ومقابل ذلك، ينبغي أن يحق للموظفين غير المسافرين في درجة رجال الأعمال أن يتوقفوا بعد رحلة مدتها ١٠ ساعات.	التوصية ١٠
		<b>فئات السفر</b>
الأمانة	ينبغي للرؤساء التنفيذيين للمؤسسات المعنية في منظومة الأمم المتحدة التي لم تعتمد بعد أحكاماً قائمة على أفضل الممارسات فيما يتعلق بالسفر العكسي لأغراض التعليم، وسفر الأمهات المرضعات، وسفر الآباء الوحيدين وإمكانية اختيار الموظف أو الموظفة وجهة بديلة لقضاء إجازة زيارة الوطن فيها بوضع جنسية زوجته أو زوجها في الاعتبار، والحد الأدنى لعدد الأيام الواجب قضاؤها في بلد إجازة زيارة الوطن.	التوصية ١١

## ثانياً- برنامج عمل وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠٠٥

٢٢- تطلب وحدة التفتيش المشتركة من جميع المنظمات المشاركة، حسبما يقتضي ذلك نظامها الأساسي، تقديم اقتراحات بشأن الأعمال التي يتعين على وحدة التفتيش المشتركة أن تقوم بها في غضون السنة التالية. ويجب أن تجسّد هذه المقترحات موضوعات تحتل صدارة جداول أعمال منظومة الأمم المتحدة؛ وتنطوي على إمكانية تحسين سبل تنفيذ برامج وخدمات المنظومة؛ ويشمل نطاقها المنظومة بأسرها؛ ويمكن أن تؤدي إلى تحسين كفاءة الوفورات و/أو إمكاناتها؛ وتكون مترابطة، قدر الإمكان، مع تقارير وحدة التفتيش المشتركة الأخرى أو هيئات الرقابة الداخلية و/أو مجلس مراجعي الحسابات، بينما تتفادى

ازدواجية الجهود.<sup>(٣)</sup> وفضلاً عن ذلك، أعلنت وحدة التفتيش المشتركة الجمعية العامة من خلال ورقة غرفة اجتماعات (A/C.5/59/CRP.1) بأنهما "ستعمداً، في إطار الاستباقية المنهجية، إلى تحديد القضايا ذات الأولوية ومجالات المجازفة المحددة والمشتركة بين عدة منظمات التي من المتوقع أن يُضفي تطرقها إلى معالجتها قيمة كبرى على العمل بشأنها". ولذا اقترحت اليونيدو في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤ المواضيع التالية على وحدة التفتيش المشتركة:

- مسؤوليات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة وغير ذلك من المسؤوليات ذات العلاقة بالخدمة؛
- إسهام منظومة الأمم المتحدة في تحقيق الأهداف الانمائية للألفية؛

(3) الوثيقة A/59/75 المؤرخة ٢٢ نيسان/أبريل ٢٠٠٤.

بالنظر إلى المسؤوليات الضخمة والتمويل المطلوب. وتعني هذه القضايا أيضا الكثير من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى. ويسرُّ الأمانة أن تُعلم المجلس بأن وحدة التفتيش المشتركة قد وافقت على اقتراح اليونيدو فيما يتصل بنظام التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. وسوف تعلم الأمانة المجلس بأخر التطورات في هذا الصدد.

### ثالثا- الاجراء المطلوب من اللجنة اتخاذه

٢٤- عملا بأحكام النظام الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة، وقرار الجمعية العامة ٢٢١/٤٨، والفقرة ٩ من مخطط اليونيدو الأولي لمتابعة توصيات وحدة التفتيش المشتركة، ربما يود المجلس أن يحيط علما بالمعلومات الواردة في هذه الوثيقة وأن يقدم إرشادات بشأن إجراءات أخرى.

- نظم حوافز للشراكة فيما بين الوكالات؛
- تقييم مبادرات التقييم القطري المشترك للأمم المتحدة وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

٢٣- ويتسم الاقتراح القاضي بقيام وحدة التفتيش المشتركة باستعراض المسؤوليات على نطاق المنظومة بكاملها فيما يتصل بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة وغير ذلك من المسؤوليات ذات العلاقة بالخدمة بغية اقتراح حلول للتمويل على نطاق المنظومة بكاملها بأهمية خاصة. وكان مكتب مراجعي الحسابات الخارجيين لدى اليونيدو يثير هذه القضية على مدى عدة سنوات (PBC-21/8-IDB.30/8). وكان موقف الأمانة، الذي قبله مراجع الحسابات الخارجي الحالي أنه لا بد من العثور على حلّ على نطاق المنظومة بكاملها