

Distr.
GENERAL

A/52/814
5 March 1998
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الجمعية العامة



الدورة الثانية والخمسون
البندان ١٤٣ و ١٥٣ من جدول الأعمال

تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب المراقبة الداخليةإدارة الموارد البشرية

مذكرة من الأمين العام

١ - عملاً بقراري الجمعية العامة ٢١٨/٤٨ بء المؤرخ ٢٩ تموز/يوليه ١٩٩٤ و ٢٢١/٥١ بء المؤرخ ١٨ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٦، يتشرف الأمين العام أن يحيل، لعناية الجمعية العامة، التقرير المرفق، الذي قدمه إليه وكيل الأمين العام للمراقبة الداخلية، وذلك عن مراجعة الحسابات المتعلقة بالاستعانة بالخبراء الاستشاريين.

٢ - ويحيط الأمين العام علماً بما ورد في التقرير من استنتاجات، ويوافق على ما تضمنه من توصيات، ويلاحظ أيضاً بأن التدابير قد اتخذت أو شرع في اتخاذها لتصحيح المسائل التي تناولها الاستعراض.

مرفق

تقرير مكتب المراقبة الداخلية بشأن مراجعة الحسابات المتعلقة بالاستعانة بالخبراء الاستشاريين

موجز

ألف - مقدمة

عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٢١/٥١ بء، يقدم هذا التقرير من أجل إلقاء الضوء على مسألة الاستعانة بالخبراء الاستشاريين والإجراءات التعاقدية المرتبطة بها في الأمم المتحدة أثناء السنة التقويمية ١٩٩٦.

وحسبما هو متوفر من معلومات فقد استخدمت الأمم المتحدة ما يقرب من ٦٧٥ ٢ خبيراً استشارياً في عام ١٩٩٦، منهم ٦٥٦ في المقار و ١٩٠ في مكاتب تقع خارج المقار. وبلغ مجموع الأجور المدفوعة لهم ١٩,٤ مليون دولار قيد نحو ٣,٨ منها (٢٠ في المائة) على الميزانية العادية، وقيد الباقي البالغ ١٥,٦ مليون دولار على الموارد الخارجة عن الميزانية. ولقد تأخر الانتهاء من هذه المراجعة وإعداد هذا التقرير نتيجة للصعوبات التي واجهها مكتب المراقبة الداخلية في جمع البيانات من إدارات الأمانة العامة ومكاتبها في المقر وخارجه، وفي التوفيق بين المعلومات غير الكاملة أو المتناقضة أو المعدلة التي تلقاها من مختلف المكاتب.

باء - النتائج بإيجاز

كشفت المراجعة عن وجود مواطن ضعف متنوعة في الرقابة الداخلية وأوجه قصور أخرى فيما يتصل بتعيين الخبراء الاستشاريين في عام ١٩٩٦. وتتمثل معظم أوجه القصور هذه في الرجوع إلى الممارسات المشار إليها في مراجعات سابقة أجراها مجلس مراجعي الحسابات ومكتب المراقبة الداخلية فيما يتعلق بالموضوع نفسه.

ولم تبين دراسة الحالات المختارة اختياراً عشوائياً ما إذا كان أي من الخبراء الاستشاريين المعنيين جرت الاستعانة به للقيام بأعمال كان يقوم بها سابقاً موظفون يشغلون وظائف. ومع ذلك لا يمكن الجزم بأن مثل تلك الحالات لم تحدث، وذلك بالنظر إلى أوجه القصور في جمع البيانات وحفظ السجلات والتي كشفت عنها المراجعة. وثمة وجه آخر من أوجه القصور ذات الصلة هو الافتقار إلى الوعي أو الفهم، من جانب عدد من الإدارات التي تستعين بالخبراء الاستشاريين، للفرق الجوهرى بين الخبراء الاستشاريين وفراى المتعاقدين. ومن بين الأسباب التي أدت إلى هذا القصور عدم وضوح التعريفات المحددة لهاتين الفئتين من الموظفين في المبادئ التوجيهية القائمة.

وفيما يلي أهم نتائج المراجعة:

- بوجه عام، لم يحتفظ في الأمانة العامة بأية قائمة تامة بأسماء المرشحين تكون أساساً يتم بموجبها اختيار الخبراء الاستشاريين. وكانت نتيجة ذلك في كثير من الحالات تعيين خبراء استشاريين على أساس تقديم الإدارة المستخدمة قائمة تضم مرشحا واحداً، الأمر الذي يحول في الواقع دون النظر في طلبات مرشحين آخرين، ربما كانت لديهم مؤهلات أفضل. ويعني ذلك أيضاً أن عملية الاختيار لم تشمل، لأسباب من بينها ضيق الوقت، تحققاً مسبقاً من الخبرة العملية السابقة للمرشحين ومؤهلاتهم؛
- لم تكن هناك مبادئ توجيهية واضحة فيما يتصل بتحديد مستوى الأجور المدفوعة للخبراء الاستشاريين، وأدى ذلك إلى صرف أجور متباينة تبايناً كبيراً عن أداء خدمات مثيلة؛
- واحتفظت الإدارات عموماً بسجلات غير دقيقة أو ناقصة فيما يتصل بالأعمال الاستشارية، وكانت ثمة دلائل على عدم الالتزام بالتمييز المعمول به بين الخبراء الاستشاريين وفراى المتعاقدين - على نحو ما هو محدد في التعليمات الإدارية السارية وكانت نتيجة ذلك أن كان التسجيل والتبليغ غير موثوقين. ولم يكن من الممكن استبعاد إمكانية استخدام الأموال المخصصة للمساعدة المؤقتة أو الخدمات التعاقدية للحصول على خدمات استشارية بأن يصنف الخبراء الاستشاريون على اعتبار أنهم ضمن فراى المتعاقدين؛

• وإن قدرا من اختلال التوازن الجغرافي - وهو اختلال عرف بكونه الحالة التي يكون فيها عدد كبير من مجموع عدد الخبراء الاستشاريين المعيّنين في أحد مراكز العمل قادمًا من مجموعة صغيرة نسبيا من البلدان - قد لوحظ في تعيين الخبراء الاستشاريين أثناء عام ١٩٩٦ في ١١ وحدة من وحدات الأمانة العامة، بما فيها ثلاث إدارات في المقر؛ وثلاث لجان إقليمية؛ ومنظمتان مقرهما في نيروبي؛ وثلاثة مكاتب مقرها في أوروبا. بيد أن مكتب المراقبة الداخلية، يشير أنه في معظم الحالات المذكورة أعلاه، تصبح درجة اختلال التوازن الجغرافي أقل بروزًا - ويصبح لتعيين الخبراء الاستشاريين من بلدان معينة ما يبرره - عندما يُستبعد من تلك العملية الحسابية عدد الخبراء الاستشاريين الذين هم من مواطني البلد أو المنطقة التي يقع فيها مركز العمل، وعندما توضع في الاعتبار على النحو الواجب الوفورات المحققة في التكلفة بفضل تعيين هذه الفئة من الخبراء الاستشاريين.

جيم - التوصيات

من أجل تناول مجالات الأشكال المذكورة أعلاه، يوصي مكتب المراقبة الداخلية بإدراج العناصر الآتية في المبادئ التوجيهية الشاملة في مجال السياسة، التي دعت إليها الجمعية العامة في قرارها ٢٢٦/٥١ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧، والتي تحكم تعيين الخبراء الاستشاريين والاستعانة بهم:

- وتعريفات واضحة لمختلف أنواع الموظفين الذين تعينهم الأمانة العامة على أساس مؤقت ومتقطع، من أجل سهولة التمييز بين من يعيّن لأداء مهام استشارية، ومن يعيّن، لأداء مهام الموظفين العادية أو مهام غير استشارية، بمن فيهم فرادى المتعاقدين. وينبغي في هذا الصدد التوقف عن الاستخدام الغامض والمربك لمصطلح "اتفاق الخدمة الخاصة" بالنسبة لكل من الخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين؛
- إجراءات مفصلة لكفالة أن يتم اختيار المرشحين لأداء مهام استشارية بموضوعية وعلى أساس فعالية التكلفة والتنافس، على أن يراعى أنى تسنى ذلك، التوازن الجغرافي الصحيح؛
- نهج صحيح وثابت لتحديد مستوى الأجور، بما في ذلك تحديد نطاقات معدلات الأجور المعيارية، واستكمالها بصورة منتظمة؛
- الاحتفاظ بقوائم مجهزة على الحواسيب بأسماء المرشحين لأداء المهام الاستشارية واستكمالها بانتظام؛

- استخدام نظام المعلومات الإدارية المتكامل على نطاق الأمانة العامة لكفالة توحيد طريقة تسجيل البيانات اللازمة المتعلقة بالمهام الاستشارية، وتيسير التبليغ بهذه البيانات ورصدها وتحليلها مركزيا؛ وسيطلب ذلك جهدا كبيرا في سبيل التوفيق بين البيانات قبل تنفيذ قاعدة البيانات العالمية.

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
٦	٥ - ١	أولا - مقدمة
٧	٧ - ٦	ثانيا - عدد الخبراء الاستشاريين المعيّنين وتكاليفهم
٩	١٠ - ٨	ثالثا - تعيين خبراء استشاريين لأداء مهام الموظفين النظاميين
٩	١٤ - ١١	رابعا - الاحتفاظ بالقوائم واستخدامها
١٠	١٥	خامسا - التحقيق في مؤهلات المرشحين
١١	١٦	سادسا - فصل الوظائف
١١	٢١ - ١٧	سابعا - مستوى المكافأة
١٣	٢٤ - ٢٢	ثامنا - التوازن الجغرافي
١٤	٣١ - ٢٥	تاسعا - الاحتفاظ بالسجلات

أولا - مقدمة

١ - أُعد هذا التقرير استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٢١/٥١ بآء المؤرخ ١٨ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٦ الذي يطلب إلى الأمين العام أن يقدم، عن طريق مكتب المراقبة الداخلية، تقريراً "فيما يتعلق بالفقرات ٢٥ إلى ٣١ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، عن استخدام الخبراء الاستشاريين والإجراءات التعاقدية المرتبطة به في الأمم المتحدة خلال السنة التقويمية ١٩٩٦". وكان أحد الشواغل التي أعربت عنها اللجنة الاستشارية في تقريرها الثاني عن الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧ (A/51/7/Add.1) هو حول "عدد الأشخاص، إن وجد، الذين استخدموا كخبراء استشاريين لأداء أعمال كان يؤديها موظفون يشغلون وظائف في الماضي".

٢ - وللأسباب التي تجري مناقشتها فيما يلي في الفقرتين ٦ و ٧، لم يستطع مكتب المراقبة الداخلية الحصول على بيانات دقيقة عن عدد الخبراء الاستشاريين الذين استخدمتهم الأمم المتحدة خلال عام ١٩٩٦ وتكلفتهم. وحسب المعلومات المتاحة، عينت الأمم المتحدة ٦٧٥ ٢ خبيراً استشارياً في عام ١٩٩٦ منهم ٦٥٦ في المقر و ٢٠١٩ في مكاتب خارج المقر. وبلغ مجموع الأجور المدفوعة لهم ١٩,٤ مليون دولار قيد منها نحو ٣,٨ مليون دولار (٢٠ في المائة) على الميزانية العادية وقيد الباقي البالغ ١٥,٦ مليون دولار على الموارد الخارجة عن الميزانية. وبالإضافة إلى ذلك عُنِ ستّة خبراء استشاريين لشؤون المؤسسات أو الشركات بتكلفة بلغ مجموعها ٠,٣ مليون دولار.

٣ - وعلى الرغم من أن المراجعة ركزت في البداية على "الخبراء الاستشاريين" و "المشاركين في الجلسات الاستشارية" كما هو محدد في الأمر الإداري ST/AI/296، فقد اتسع نطاقها لتشمل أيضاً المصدرين العاديين الآخرين للأمانة العامة للأمم المتحدة للخدمات الاستشارية، وهما: "الخبراء الموفدون في بعثات" و "متعاقدي المؤسسات أو الشركات" كما هو محدد على التوالي في الأمرين الإداريين ST/AI/297 و 327. وأجرى المراجعة فريقان مستقلان، ركز أحدهما على الخبراء المرسلين في بعثات عن طريق الإدارة السابقة المعنية بدعم التنمية وخدمات الإدارة، وركز الآخر على الخبراء الاستشاريين، والمشاركين في الجلسات الاستشارية، ومتعاقدي المؤسسات أو الشركات الذين عينتهم وحدات الأمانة العامة الأخرى في المقر وخارجه.

٤ - وكانت الجمعية العامة قد طلبت في قرارها ٢٢٦/٥١ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧، إلى الأمين العام "أن يعد، في موعد لا يتجاوز نهاية عام ١٩٩٧، مبادئ توجيهية شاملة في مجال السياسة المتصلة باختصاصات الخبراء الاستشاريين (بما في ذلك الأهداف والمرامي والنتائج وتواريخ التنفيذ)، وباختيارهم، والتعاقد معهم، وتجديد عقودهم، وأن يكفل الشفافية والموضوعية في عملية الاختيار". واستجابة لذلك القرار أنشأ مكتب إدارة الموارد البشرية فريقاً عاملاً لصياغة المبادئ التوجيهية المطلوبة في مجال السياسة. وشارك ممثلون لمكتب المراقبة الداخلية في بعض دورات الفريق العامل بدعوة منه.

٥ - وقد عرض مشروع لهذا التقرير على مكتب إدارة الموارد البشرية في ١٧ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧. وعرض مشروع منقح منه يعكس التعليقات غير الرسمية الواردة من مكتب إدارة الموارد البشرية، على إدارة شؤون الإدارة في ٩ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٧. وأحال وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة تلك التعليقات بمذكرة مؤرخة ٣٠ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨ إلى المراقب المالي، والأمين العام المساعد لشؤون الموارد البشرية، ورئيس مشروع نظام المعلومات الإدارية المتكامل. ووُضعت تلك التعليقات في الاعتبار عند وضع الصيغة النهائية للتقرير. وقد ذكرت إدارة شؤون الإدارة، على سبيل التعليق العام، أنه "يبدو عموماً أن ثمة قلقاً إزاء جمع المعلومات". وذكر مكتب إدارة الموارد البشرية أنه سيجري تناول مسألة الاستعانة بالخبراء الاستشاريين في إطار عمل فرقة العمل المعنية بإدارة الموارد البشرية التابعة للأمين العام وأن الأمل معقود على أن "تنعكس أفضل الممارسات المتصلة باختيار الخبراء الاستشاريين والاستعانة بهم من كلا القطاعين الخاص والحكومي في التقرير النهائي لفرقة العمل". ويشارك مكتب المراقبة الداخلية إدارة شؤون الإدارة قلقها بشأن مدى إمكانية الاعتماد على البيانات المتاحة، لكنه يود الإشارة إلى أن المشاكل التي يتم تحديدها عند تسجيل البيانات المتصلة بالخبراء الاستشاريين والتبليغ بها في حاجة إلى أن تعالجها إدارة شؤون الإدارة، كما هو موضح في الفقرات التالية.

ثانياً - عدد الخبراء الاستشاريين المعيّنين وتكاليفهم

٦ - لم يتمكن مكتب المراقبة الداخلية من الحصول بسهولة على معلومات دقيقة بشأن عدد وتكاليف الخبراء الاستشاريين الذين عينتهم الأمم المتحدة خلال عام ١٩٩٦. وقد أيدت طلبات الحصول على مثل هذه المعلومات بصورة مستقلة في بداية مراجعة حسابات مكتب إدارة الموارد البشرية، ومكتب تخطيط البرامج، والميزانية، والحسابات ووحدات الأمانة العامة الأخرى في المقر وخارجه على السواء. وأسفر فحص للبيانات الواردة استجابة لطلبات مكتب خدمات المراقبة الداخلية عن العيوب التالية:

(أ) إن البيانات المقدمة من مكتب إدارة الموارد البشرية، والتي تلقى مكتب خدمات المراقبة الداخلية عدة صيغ مختلفة منها، ثم استرجاعها من نظام المعلومات الإدارية المتكامل. ولم تشمل إلا الخبراء الاستشاريين الذين عينتهم الإدارات والمكاتب الموجودة في المقر لأن نظام المعلومات الإدارية المتكامل لم يكن في عام ١٩٩٦ عاملاً بعد في المكاتب الخارجية. وحسب آخر صيغ هذه البيانات عين ٥٣٢ خبيراً استشارياً في المقر خلال عام ١٩٩٦ (باستثناء متعاقدي المؤسسات أو الشركات بمقتضى ٦٥٦ اتفاقاً مستقلاً للخدمات الخاصة بتكلفة مجموعها ٥,٩ من ملايين الدولارات. ورداً على استفسار منفصل أشار مكتب إدارة الموارد البشرية إلى أن ٠,٣ مليون دولار كانت قد انضقت بالإضافة إلى ذلك في المقر لتشغيل خبراء استشاريين من المؤسسات أو الشركات في عام ١٩٩٦؛

(ب) أظهرت البيانات المقدمة من مكتب تخطيط البرامج، والميزانية، والحسابات ما سجل في الحسابات بالمقر كنفقات استشارة صرفته في عام ١٩٩٦ الإدارة والمكاتب على نطاق الأمانة العامة. ولاحظ مكتب المراقبة الداخلية اختلافات كبيرة بين هذه البيانات وتلك المقدمة من مكتب إدارة الموارد البشرية

والمكاتب البعيدة عن المقر. وتعزى هذه الاختلافات جزئياً إلى '١' حقيقة أنه على حد قول مكتب تخطيط البرامج، والميزانية، والحسابات فإن بياناته لا تشمل نفقات الاستشارة المحملة على صناديق التعاون التقني؛ أو '٢' الإدماج غير الصحيح للبيانات المتعلقة بمتعاقدين فرديين؛ أو '٣' الطرق المختلفة التي تستخدمها المكاتب المشتركة في تقييم البيانات المأخوذة من نظام المعلومات الإدارية المتكامل أو مصادر أخرى. وهكذا فإن مختلف مجموعات البيانات لا يمكن مقارنتها والمصادقة عليها؛

(ج) إن البيانات المقدمة من الإدارات والمكاتب البعيدة عن المقر، والتي لم تسجل في نظام المعلومات الإدارية المتكامل، وردت في جداول مختلفة الأشكال تضم قوائم مفصلة -- دون إجماليات موجزة -- للأسماء الفردية والبيانات ذات الصلة الشخصية والمتعلقة بالتكاليف. وكان من المفروض أن تقدم هذه الجداول دائماً معلومات مثل الرسوم الإجمالية المدفوعة وحساب التوزيع المتحمل بالنسبة لكل شخص مدرج ولكنها لم تفعل ذلك. وعلاوة على ذلك أدرج بعضها خبراء استشاريين ومتعاقدين فرادى في الجدول ذاته دون التمييز بصورة واضحة كل عن الآخر في كل حالة. وجعلت هذه العيوب من الصعوبة بمكان الوصول إلى مجموع وعدد وتكاليف الخبراء الاستشاريين المعينين في عام ١٩٩٦ خارج المقر؛

(د) أشارت البيانات المقدمة من مكتب إدارة الموارد البشرية وشتى المكاتب خارج المقر إلى أنه، في عدد من الحالات، صدر واحد أو أكثر من اتفاقات الخدمات الخاصة للخبير الاستشاري نفسه ولكن دون أن تحدد، في كل حالة، ما إذا كان الخبير يعمل في نفس مشروع الاستشارة أو في مشاريع مختلفة. ولاحظ مكتب المراقبة الداخلية أنه لم توضع أي سياسات أو إجراءات تنصح الإدارات المستفيدة وشعب الموظفين بكيفية معالجة الحالات المشار إليها في عملية التسجيل والإبلاغ عن عدد الخبراء الاستشاريين المعينين كل سنة. ويؤدي عدم وجود مثل هذه السياسة أو الإجراءات إلى عيوب في تحديد عدد الخبراء الاستشاريين الذين تستخدمهم كل إدارة كل سنة. ومن رأي مكتب خدمات المراقبة الداخلية أنه ينبغي أن يحسب كل مشروع استشاري جديد على حدة حتى إذا عين نفس الشخص لمشروعين أو أكثر. بيد أنه في حالة صدور اثنتين أو أكثر من اتفاقات الخدمات الخاصة لنفس الخبير الاستشاري ولكنها تغطي مشروعاً واحداً، فإن هذا ينبغي أن يحسب على أنه استشارة واحدة.

يوصي مكتب المراقبة الداخلية بإنشاء إجراء مناسب في المبادئ التوجيهية الجديدة المقترحة لضمان التسجيل الدقيق والإبلاغ لعدد الخبراء الاستشاريين الذين يعينون كل سنة من قبل الأمانة العامة عن طريق: (أ) العد السليم للحالات التي يصدر فيها اتفاقان أو أكثر من اتفاقات الخدمات الخاصة خلال السنة للفرد نفسه؛ (ب) المراعاة الدقيقة للتمييز بين الخبراء الاستشاريين والمتعاقدين الفرديين؛ (ج) انقطاع استخدام مصطلح "اتفاقات الخدمات الخاصة" عند الإشارة إلى الاستشارات والمتعاقدين الفرادى (AH97/28/3/001).

٧ - ونظراً للعيوب المتصلة بالبيانات المستشهد بها في الفقرة السابقة حاول مكتب المراقبة الداخلية توفير البيانات المفقودة ومراجعة البيانات المتاحة وتصحيحها بواسطة المكاتب المعنية، ولكن هذه

الممارسة، بخلاف تأخيرها بقدر كبير لاتمام المراجعة المحاسبية، لم يمكن اتمامها بنجاح. ولهذا السبب، وعلى أساس البيانات المتاحة، لم يمكن بالتحديد تتبع عدد وتكاليف الخبراء الاستشاريين المعينين في عام ١٩٩٦. وبالنسبة لصعوبات جمع البيانات المذكورة سابقا قام مكتب إدارة الموارد البشرية بإبلاغ مكتب المراقبة الداخلية بأنه ينوي متابعة هذه المسألة مع جميع المكاتب لضمان امتثالها للمبادئ التوجيهية لجمع البيانات والتي وضعها مكتب إدارة الموارد البشرية.

ثالثا - تعيين خبراء استشاريين لأداء مهام الموظفين النظاميين

٨ - مراعاة للاهتمامات التي أعربت عنها الجمعية العامة بشأن هذه القضية، تضمنت المراجعة استعراضا لتحديد ما إذا كان يتم تعيين خبراء استشاريين للعمل الذي سبق لموظفي الأمانة العامة النظاميين القيام به وإلى أي مدى. ولم يكشف الاستعراض عن أي حالة واضحة لخبراء استشاريين معينين بهذه الطريقة.

٩ - وضمن إجراءات أخرى، قام فريق مراجعة الحسابات بتحليل الأوصاف التي شملت الاستشارات الفردية والوظائف الثابتة في نفس المكاتب ولكنه لم يحدد أي مثل لأعمال كان يفترض أن يؤديها خبير استشاري وسبق لموظف نظامي تأديتها. بيد أنه لا يمكن اعطاء أي تأكيد إيجابي بأن مثل هذه الحالات لم تحدث، نظرا لنواحي القصور في جمع البيانات وحفظ الدفاتر التي تحددها المراجعة الحسابية.

١٠ - وثمة نقص آخر يتمثل في الافتقار إلى الوعي والضم من جانب عدد من الإدارات المستفيدة للفرق الرئيسي بين الخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين. ونتج هذا النقص من ناحية عن عدم وضوح تعاريف لهذه الفئات من الموظفين في التوجيهات القائمة. وعلى نحو ما نوقش في مكان آخر من هذا التقرير يختلف فرادى المتعاقدين عن الخبراء الاستشاريين من حيث أن المتعاقدين يعينون لأداء مهام الموظفين النظاميين ولكنهم، شأنهم شأن الخبراء الاستشاريين، يعينون عن طريق اتفاقات خدمات خاصة. ولاحظ مكتب المراقبة الداخلية أن استخدام اتفاقات الخدمات الخاصة في تعيين الخبراء الاستشاريين والمتعاقدين على مدى السنين أدى جزئيا إلى طمس الفرق الأساسي بين فئتي الموظفين إلى درجة أنه أصبح من الممارسات العادية ... استخدام مصطلح اتفاقات الخدمات الخاصة بدلا من "الخبراء الاستشاريين" أو "فرادى المتعاقدين" عند الإشارة إلى أي من فئات الموظفين أو إلى كليهما.

رابعا - الاحتفاظ بالقوائم واستخدامها

١١ - أشارت مراجعة الحسابات إلى أن قوائم الموظفين، باستثناء ما هو مبين أدناه، لا يحتفظ بها أو تستخدم بوصفها أداة نموذجية في تحديد واختيار المرشحين المؤهلين للاستشارات. وثمة سبب مباشر لهذا النقص هو أن المؤسسات الإدارية ذات الصلة لا تتطلب على وجه التحديد الاحتفاظ بمثل هذه القوائم. وأدى هذا إلى تعيين معظم المرشحين على أساس قائمة لشخص واحد مقدمه من الإدارة المستفيدة، مما

يمنع عمليا النظر في مرشح آخر ربما كانت لديه مؤهلات أفضل. وفي عدد من الحالات أدى ذلك إلى اختيار مرشحين بدون المراعاة اللازمة للتوازن الجغرافي (انظر الفقرات ٢٢-٢٤ أدناه).

١٢ - ويتضمن نظام المعلومات الإدارية المتكامل (النشرة ١) مرفقا للإبلاغ يتيح قيام الفئة المهنية ببحث القوائم والإبلاغ بها. بيد أنه يوجد قدر ضئيل من الأدلة على أن هذا المرفق استخدم وأن قاعدة البيانات المتصلة به قد يتم تحديثها بانتظام. وزيادة على ذلك فإن هذا المرفق متاح فقط للإدارات والمكاتب في المقر باعتبار أن وحدة قياس الموظفين بنظام المعلومات الإدارية المتكامل لم تصبح بعد عاملة في جميع المكاتب البعيدة عن المقر.

١٣ - وقام مكتب إدارة الموارد البشرية بإبلاغ مكتب خدمات المراقبة الداخلية بما يلي: "فيما يتعلق بوضع القوائم ... ينبغي ملاحظة أن وحدة قياس الموظفين بنظام المعلومات الإدارية المتكامل تعمل بالفعل في جميع المكاتب البعيدة عن المقر باستثناء اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا حيث من المقرر تنفيذها في شباط/فبراير ١٩٩٨. ومن المتوقع أن تسجيل بيانات عن مهارات معينة سيكون إجباريا بما في ذلك المهارات المتاحة للاستشارات. ومن شأن هذا أن يجعل اعتماد طلب إدارة ما لاتفاقات الخدمات الخاصة مشروطا بإتاحة السجل المناظر في قاعدة بيانات نظام المعلومات الإدارية المتكامل".

١٤ - وبينما يؤيد رئيس مشروع نظام المعلومات الإدارية المتكامل فكرة استخدام النظام لإدراج الخبراء الاستشاريين في القوائم فقد أشار إلى "أن هناك حاجة إلى اتخاذ عدة خطوات" قبل الاستفادة بالكامل من مرافق النظام.

ويوصي مكتب المراقبة الداخلية بما يلي:

(أ) تنقيح المبادئ التوجيهية الحالية المتعلقة بتعيين واستخدام الخبراء الاستشاريين للاحتفاظ بقوائم نموذجية تستخدم في تحديد المرشحين المناسبين للاستشارات (AH97/28/3/002):

(ب) إنشاء القوائم المقترحة بوصفها جزءا من نظام المعلومات الإدارية المتكامل والاحتفاظ به على أساس بيانات تُحدَّث باستمرار عن المهارات تقدمها الإدارات المستفيدة عن طريق مكتب إدارة الموارد البشرية (AH97/28/3/003).

خامسا - التحقيق من مؤهلات المرشحين

١٥ - وجدت المراجعة الحسابية دليلا ضئيلا أو معدوما على أن مؤهلات المرشحين وخبراتهم المذكورة للنظر فيها تم التحقق منها كجزء من عملية التعيين. ويكمن السبب الجذري لذلك في عدم الاحتفاظ في الأمانة العامة بقائمة سليمة للمرشحين السابق توثيقهم. ومما يفاقم هذا النقص أن طلبات تشغيل الخبراء

الاستشاريين تقدمها الإدارة المستفيدة بدون مهلة سابقة مناسبة مما لا يعطي موظفي المستخدمين وقتاً كافياً لمراجعة كل طلب والسير فيه بصورة سليمة، بما في ذلك التحقق من وثائق اعتماد المرشحين الموصى بهم. ولتصحيح هذه الممارسة يحتاج الأمر إلى تعاون أفضل ومزيد من الانضباط من جانب الإدارات -- من حيث اعطاء وقت تمهيدي للاستشارات المطلوبة، إلى جانب حل المشكلة الكامنة.

يوصي مكتب المراقبة الداخلية بأن المبادئ التوجيهية المنقحة لتشغيل واستخدام الخبراء الاستشاريين يتطلب، باستثناء ما يتعلق بالاستشارات منخفضة الكلفة، التحقق من أوراق الاعتماد قبل أي تشغيل (AH97/28/3/004).

سادسا - فصل الوظائف

١٦ - أشار استعراض لـ ٣٧ حالة اختيرت عشوائيا في إدارة خدمات الدعم والإدارة من أجل التنمية إلى أنه في ٣٦ من هذه الحالات كان الشخص نفسه الذي وضع في الإدارة المستفيدة الاختصاصات ذات الصلة هو الذي أوصى أيضا بالنظر في تعيين المرشحين المحددين. وبشكل ثابت قبلت هذه التوصيات بدون سؤال من موظفي المستخدمين الذين أعدوا العقود. وضمانا للوضوح في هذا الصدد، وتسهيلا لأعمال الموظفين العاملين في الموضوع، يعتقد مكتب المراقبة الداخلية أن هناك حاجة إلى أحكام محددة - غير موجودة في المبادئ التوجيهية القائمة - تحدد أدوار ومسؤوليات كل من الموظفين الطالبين والموظفين المنفذين في مجال تعيين الخبراء الاستشاريين. ويحتاج الموظفون الطالبون ضمن مهام أخرى إلى إعداد وصف للعمل أو اختصاصات تكون واضحة بصورة كافية وشاملة لتسهيل عملية العثور على المرشحين المناسبين وتحديد المستوى السليم للأجر المتعين دفعه. ومن ناحية أخرى يحتاج الموظفون المنفذون إلى القيام بدور أنشط في هذه العملية وضمان الالتزام بصورة سليمة بالقواعد والسياسات والإجراءات المطبقة.

يوصي مكتب المراقبة الداخلية بأن تنص المبادئ التوجيهية المنقحة بشأن تعيين واستخدام الخبراء الاستشاريين على فصل مناسب للمهام ذات الصلة بين الموظفين الطالبين والموظفين الذين يجهزون العقود وتشمل تحديدا واضحا لأدوار كل منهم في ضمان الامتثال للأحكام والسياسات والإجراءات ذات الصلة (AH97/28/3/005).

سابعا - مستوى المكافأة

١٧ - كشفت مراجعة الحسابات أن المبادئ التوجيهية العامة، إلى جانب أنه لا يتم التقيد بها تماما بصفة عامة، تعطي من التوجيه ما هو غير كاف، ولا توفر نهجا عمليا يتبع في تحديد أجر كل خبير استشاري. ويشترط الأمر الإداري ST/AI/296 أنه ينبغي أن يكون الاعتبار الأساسي هو طبيعة الخدمات المقدمة، والوقت اللازم لإتمامها. والمعدل الجاري في السوق للعمل المشابه، والحاجة إلى ضمان أن تمثل المكافأة المدفوعة

"المبلغ الأدنى اللازم للحصول على الخدمات التي تطلبها المنظمة". وينص الأمر ذاته على أن "مستوى الأجر المدفوع إلى الفرد الذي يستخدم بصفته خبيراً استشارياً" تحدده "دائرة شؤون الموظفين المختصة".

١٨ - وبينت مراجعة الحسابات أنه بسبب الطبيعة العامة للأحكام السابقة الذكر، تستخدم معدلات شديدة التباين لدفع الأجور عن مختلف فئات الخدمات، وفي العديد من الحالات تقوم الإدارة المستعملة بتحديد المعدلات دون استشارة قسم شؤون الموظفين.

١٩ - وبالنسبة إلى الخبراء الاستشاريين المستخدمين في المقر بموجب الأمر الإداري ST/AI/296، استندت بعض المعدلات المدفوعة إلى مستويات المرتبات المحددة للفئة الفنية وما فوقها. بيد أنه تم، في حالات أخرى تحديد المعدلات بصورة مخصصة، وادعي بأنها تمثل معدلات السوق الحالية والتي وصلت إلى ٨٥٠ دولاراً في اليوم.

٢٠ - ونحن نؤيد فكرة استعمال المعدلات المعيارية واستعمال جداول مرتبات الأمم المتحدة كأساس لوضع المبالغ الواجب اعتمادها بيد أنه ينبغي، في رأينا، أن يؤخذ في الحسبان، في تحديد هذه المبالغ، ليس فقط المرتب الأساسي ولكن أيضاً العناصر الأخرى التي تؤلف مجموع المكافأة الكاملة للموظف، لضمان أن المعدلات الناتجة عن ذلك منافسة بما فيه الكفاية لجلب المرشحين المرغوب فيهم.

٢١ - وأشار مكتب إدارة الموارد البشرية على مكتب المراقبة الداخلية بما يلي: "فيما يتعلق بمسألة المكافأة ... ينبغي وضع نهج يكون مرناً وشفافاً، ومع ذلك يكون ثابتاً، وذلك إلى حد بعيد على أساس مرتبات الموظفين من الفئة الفنية مع إمكانية زيادة في قيم الشرائح الأعلى بمبلغ يعكس عناصر المكافأة الإضافية، على نحو ما اقترح مكتب المراقبة الداخلية. أي ألا يراعى المرتب الأساسي فقط، بل أن يراعى أيضاً عناصر أخرى من مجموع المكافأة الكاملة. وينبغي أن تعكس معدلات أجور الخبراء الاستشاريين أيضاً اعتبارات مثل سوق العمالة المحلية والمؤهلات المحددة للخبراء الاستشاريين. وثمة حاجة أيضاً إلى تحسين قدرة معدلات الخبراء الاستشاريين على المنافسة من أجل جلب الخبراء الاستشاريين المتمرسين العاملين في مختلف مجالات العمل المتخصصة".

يوصي مكتب المراقبة الداخلية بأن توضع وتستكمل بصورة منتظمة، نطاقات واقعية للمعدلات المعيارية لمكافأة الخبراء الاستشاريين، مع مراعاة العناصر التالية، التي ينبغي ادماجها في المبادئ التوجيهية العامة الجديدة:

(أ) الحاجة إلى اجتذاب أفراد لديهم المؤهلات الكاملة من أوسع منطقة جغرافية ممكنة؛

و (ب) الحاجة إلى أن تعكس معدلات السوق التي قد تكون سائدة في كل مقر عمل ولمختلف فئات الخبراء الاستشاريين؛

و (ج) الحاجة إلى أن يتبع الموظفون المسؤولون في كامل الأمانة العامة نهجا ثابتا في تحديد مكافأة كل خبير استشاري (AH97/28/3/006).

ثامنا - التوازن الجغرافي

٢٢ - استنادا إلى الملاحظات والتوصيات السابقة بشأن هذا الموضوع الصادرة عن الجمعية العامة ومجلس مراجعي الحسابات ومكتب المراقبة الداخلية، شملت المراجعة استعراضا لمدى التقيد بسياسة المنظمة فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي عند استخدام الخبراء الاستشاريين خلال عام ١٩٩٦. ويبين تحليل للبيانات المتوفرة أنه من بين مجموع ٦٧٥ ٢ خبيرا استشاريا استخدمتهم الأمانة العامة عام ١٩٩٦، تم التعرف بوضوح على ٥٤١ ٢ منهم على أنهم رعايا ١٣٧ بلدا. وكان ١١١ ١ (٤٢ في المائة) منهم من ثمانية بلدان وتمثل أجورهم ٥٠ في المائة (٩,٧ ملايين دولارا) من مجموع الأتعاب المدفوعة (١٩,٤ مليون دولار)، وذلك من الميزانية العادية ومن موارد خارجة عن الميزانية على السواء.

٢٣ - وعلى أساس تحليل أكثر تفصيلا حسب مقر ومكتب العمل، لاحظ مكتب المراقبة الداخلية قدرا من اختلال التوازن الجغرافي في استخدام الخبراء الاستشاريين من قبل ١١ وحدة في الأمانة العامة، بما في ذلك ثلاث إدارات في المقر؛ وثلاث لجان إقليمية؛ ومنظمتان مقرهما نيروبي، وثلاثة مكاتب مقرها أوروبا. ويتمثل في هذه الوحدات إحدى عشرة ٦١ في المائة (٦٣١ ١) من مجموع عدد الخبراء الاستشاريين الذين استخدمتهم الأمانة العامة عام ١٩٩٦، و ٧١ في المائة (١٣,٧ مليون دولار) من مجموع الأتعاب المدفوعة. ومن بين الـ ٦٣١ ١ خبيرا استشاريا من ٦٧ بلدا استخدمتهم تلك الوحدات، كان ما بين ٤٣ و ٦٨ في المائة من رعايا أربعة بلدان أو حتى أقل، وفي حالة اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، مثلت ثلاثة بلدان ٦٣ في المائة، وفي اللجنة الاقتصادية لغرب آسيا، مثل بلدان اثنان وحدهما ٧٦ في المائة، من جميع الخبراء الاستشاريين الذين استخدموا من جانبيهما على التوالي. على أن مكتب المراقبة الداخلية لاحظ أنه في أكثرية الحالات السابقة الذكر، تكون درجة اختلال التوازن أقل بروزا - - ويكون لاستخدام الخبراء الاستشاريين من بعض البلدان مبرر أكبر - - عندما يستثنى من المعادلة الخبراء الاستشاريون الذين هم من رعايا بلد أو منطقة مقر العمل، ووصلت مراجعة الحسابات إلى وجود اختلال جغرافي في استخدام الخبراء الاستشاريين من جانب اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وذلك، مثلا، لأن من بين الـ ٣٥٧ خبيرا استشاريا الذين تم استخدامهم من ٢٧ بلدا، ينتمي ٢٢٥ (٦٣ في المائة) إلى ثلاثة بلدان فقط، على أن فحصا أدق للبيانات يبين أن جميع البلدان الثلاثة (بما فيها البلد المضيف) تنتمي إلى منطقة اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي.

٢٤ - وعلى أساس الاستنتاجات السابقة، ثمة حاجة، في المبادئ التوجيهية العامة المنقحة والمقترحة، إلى التركيز على أهمية تحقيق توازن جغرافي صحيح في استخدام الخبراء الاستشاريين. ومن جهة أخرى فإننا لا نعتقد بأنه ينبغي تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي دون تمييز ودون مراعاة العناصر الأخرى، ولا سيما التكلفة. فننقذ السفر، وخاصة فيما يتعلق بالاستشارات المنخفضة التكلفة، كثيرا ما تكون هي وحدها أكبر

عنصر للتكلفة وتزيد حتى على الأتعاب. وبالتالي فثمة فائدة اقتصادية واضحة في استخدام الأفراد من داخل مقر العمل نفسه أو المنطقة، نفسها، مقارنة بالاستخدام من خارجها وفي كثير من الحالات قد لا تبرر التكلفة الإضافية لاستخدام غير المحليين للحفاظ على التوازن الجغرافي. وينبغي أن تعكس هذه الاعتبارات، في رأينا، في المبادئ التوجيهية العامة المنقحة والمقترحة وبالنسبة إلى الاستشارات المنخفضة التكلفة، لا ينبغي تطبيق التوزيع الجغرافي أبداً وذلك تحقيقاً لكفاءة التكلفة.

ويوصي مكتب المراقبة الداخلية بأن تشمل المبادئ التوجيهية العامة أحكاماً ملائمة:

(أ) تعيد ذكر أهمية بلوغ التوازن الجغرافي الصحيح في استخدام الخبراء الاستشاريين (AH97/28/3/007):

(ب) وتركز، في الوقت نفسه، على الحاجة إلى موازنة مستلزمات التوزيع الجغرافي مع هدف تحقيق وفورات من خلال الاستخدام المحلي و/أو الإقليمي (AH97/28/3/008):

(ج) وتعضى الاستشارات المنخفضة التكلفة من التوزيع الجغرافي. وينبغي تعريف الاستشارات المنخفضة التكلفة في المبادئ التوجيهية العامة على أنها تلك الاستشارات التي يقل مجموع تكلفتها عن رقم معين يحدد فيها (AH97/28/3/009).

تاسعا - الاحتفاظ بالسجلات

٢٥ - تدل مراجعة الحسابات على أنه لم يتم الوفاء بالمطلب القائم الداعي إلى أن تحتفظ كل دائرة مستخدمة "بسجل جار بجميع النفقات المتعلقة بالخبراء الاستشاريين الذين تستخدمهم". ويفترض أن تبين هذه السجلات "النفقات ذات الصلة المدرجة تحت كل باب من أبواب الميزانية، وكل مصدر من مصادر الأموال الخارجة عن الميزانية لجميع البرامج والحسابات المتنوعة"، وكذلك المعلومات التالية: "العمل المكلف به والغاية منه، والهيئة أو البرنامج المقصود له ذلك العمل، واسم وجنسية وتاريخ ميلاد الخبير الاستشاري ومستوى تعليمه، وتاريخ بدء العقد وتاريخ إنجازه، وأشهر العمل المقدرة المطلوبة لإنجاز العقد، والرسوم أو الأجور الأخرى المدفوعة والأساس الذي تدفع بموجبه، وتكلفة السفر، وتقييم خدمات الخبير الاستشاري بموجب العقد".

٢٦ - ويبين فحص نسخ السجلات التي قدمتها إدارات ومكاتب في المقر وخارج المقر إلى مكتب المراقبة الداخلية أن السجلات يختلف بعضها عن بعض من حيث الشكل والمضمون، وفي كثير من الحالات لا تقدم سوى بعض المعلومات المطلوب تقديمها في الأوامر الإدارية. ويتكون معظمها من أوراق متفرقة غير مجلدة، وتكتب جميع المعلومات فيها بخط اليد، على الرغم من توفر الحواسيب الشخصية. ويشمل بعض السجلات بيانات عن الخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين دون الإشارة بوضوح في كل حالة إلى

ما إذا كان الشخص المذكور خبيراً استشارياً أو متعاقداً. وقد لوحظ أيضاً هذا الخلط في البيانات المتعلقة بالخبراء الاستشاريين وفردى المتعاقدين أثناء فحص مواد بيانات نظام المعلومات الإدارية المتكامل ذات الصلة. ففي هذه النسخ يتبين أن عدداً من فردى المتعاقدين يدفع لهم من بنود للإنفاق مخصصة لرسوم الخبراء الاستشاريين (١١١)، في حين يتبين أن بعض الخبراء الاستشاريين يدفع لهم من بنود للإنفاق عدا ١١١.

٢٧ - وبسبب عدم توفر المعلومات، لم يكن بالإمكان التحقق مما إذا كانت الأخطاء الواضحة في نظام المعلومات الإدارية المتكامل هي أخطاء في التسجيل بسيطة وقليلة الحصول أو أنها تعكس مشكلة عامة من عدم الوعي أو الإدراك من جانب الإدارات المستخدمة للفرق بين الاستشاريين وفردى المتعاقدين.

٢٨ - ومع أنه يجري استخدام الخبراء الاستشاريين وفردى المتعاقدين، على حد سواء، على أساس متقطع بموجب اتفاقات خدمة خاصة، فإنهم يختلفون كثيراً من حيث (أ) طبيعة الخدمات التي من المفروض أن يقدموها و (ب) حساب الميزانية التي تقيد عليه تكلفة هذه الخدمات، كما هو منصوص عليه في ST/AI/296:

(أ) يقدم الخبراء الاستشاريون "خدمات استشارية أو مساعدة تتطلب خبرة أو مهارات خاصة أو معرفة ليست متوفرة عادة للموظفين النظاميين للأمانة العامة ولا يوجد لها حاجة متواصلة في الأمانة العامة"؛ و

(ب) "وتقيد المدفوعات عن خدمات الاستشاريين أو المشتركين في جلسات استشارية بصورة حصرية على حساب أموال مأذون بها تحديداً لهذه الأغراض".

ومن ناحية أخرى، فإن فردى المتعاقدين، مثلهم مثل "الموظفين المؤقتين" المستخدمين بموجب الفئة ١٠٠ أو الفئة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين المتعلق بالتعيينات ذات الأجل القصير، يعرفون بموجب ST/AI/295 بصفتهم "أفراداً تحتاج إليهم المنظمة من حين لآخر لمساعدة الموظفين النظاميين في أداء وظائفهم بتقديم الخبرات أو المهارات أو المعرفة المشابهة لتلك المتوفرة للموظفين النظاميين أو التي للمنظمة حاجة مستمرة لها". وتنص التعليمات نفسها على أن تكلفة فردى المتعاقدين تقيد في حساب "أموال مأذون بها للمساعدة المؤقتة" أو "عندما يتوقع أن يكون استخدام فردى المتعاقدين مطلوباً بكثرة، يوضع نص محدد لهذا الغرض تحت خدمات تعاقدية".

٢٩ - وإن عدم ملاحظة التمييز بين الخبراء الاستشاريين وفردى المتعاقدين من جانب عدد من وحدات الأمانة العامة يعزى بصورة جزئية إلى التعاريف غير الواضحة لهذه المصطلحات الواردة في الأوامر الإدارية الموجودة. وفي أي حال، فإن هذا الإخفاق في الملاحظة، قد أثر بوضوح في قدرة الأمانة العامة في أن تبلغ عن الخبراء الاستشاريين المستخدمين من جانب الأمم المتحدة وعددهم وتكلفتهم بصورة صحيحة. ولا

يستطيع مكتب المراقبة الداخلية أن ينفي أن هذا الإخفاق قد أسفر في بعض الحالات عن قيد حساب أفراد يؤدون وظائف استشارية على حساب أموال مخصصة لفردى المتعاقدين. بيد أن مكتب المراقبة الداخلية لم يجد أي دليل على هذه الحالات.

٣٠ - وأثناء عملية الحصول على بيانات من نظام المعلومات الإداري المتكامل وفحصها، لاحظ مكتب المراقبة الداخلية أن الجزء ذا الصلة من هذا النظام قد وضع لاستقبال وتجهيز بيانات لـ ١٣ نموذجا من الفئات المدفوع لها، غير أن ٤ منها فقط مستخدمة حاليا وهي "الخبراء الاستشاريون"، "فردى المتعاقدين"، "أشخاص آخرون" و "موظفون". ويعتقد مكتب المراقبة الداخلية بأنه يمكن استخدام هذه القدرة بصورة أفضل للتمييز بين فئات مختلفة من الموظفين الذين ينبغي للأمانة العامة التبليغ عنهم وتحديد هم كلا على حدة. وتبين مراجعة الحسابات أيضا بأن وحدة القياس لنظام المعلومات الإداري المتكامل لا توفر ضوابط الإثبات الكافية كي تظهر تلقائيا البيانات التي لا تتفق مع رمز الميزانية المستخدم. فعلى سبيل المثال، تستطيع المراقبة للتثبت من الصحة أن تحذر من مجموعة مداخل لخبير استشاري إذا كان رمز الإنفاق الذي يتم إدخاله يختلف عن الرمز المحدد تحديدا فريدا لرسوم الخبراء الاستشاريين (١١١، سابقا ٤١).

٣١ - وفيما يتعلق بالعيوب المتصلة بالسجلات المذكورة أعلاه، لاحظ مكتب المراقبة الداخلية بأن الجمعية العامة قد أيدت في القرار ٢٢٦/٥١ المؤرخ ٢٥ نيسان/أبريل ١٩٩٧ توصية اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية وطلبت من الأمانة العامة أن "تستأنف الممارسة التي كانت متبعة في السابق والمتمثلة في القيام، كل سنتين وبالاقتراح بالتقرير الذي طلبته اللجنة المعنية باستخدام الموظفين المتعاقدين، بتقديم تقرير عن التعاقد مع الخبراء الاستشاريين والاستعانة بهم يتبع فيه شكل التقارير السابقة المتعلقة بهذا الموضوع". وهذا يعطي سببا آخر للأمانة العامة لتحسين مرافق تسجيل بياناتها وتقديم تقاريرها وذلك بتناول العيوب القائمة المتعلقة بالسجلات وكذلك وحدة قياس الموظفين في نظام المعلومات الإداري المتكامل. وكما يقول رئيس مشروع هذا النظام فإنه "يمكن الاحتفاظ بالسجل بصورة حصرية من جانب مراكز العمل حيث تم تنفيذ الإصدار ٣ من نظام المعلومات الإدارية المتكامل. وقد وضع هذا النظام لتلبية الاحتياجات التي يشير إليها مكتب المراقبة الداخلية، غير أنه ينبغي إيجاد الحلول المؤقتة إلى أن يتم تنفيذ الإصدار ٣ على نطاق العالم". ويدرك مكتب المراقبة الداخلية بأن هناك حاجة لبذل جهود كبيرة لتوفيق البيانات أثناء المرحلة الانتقالية.

يوصي مكتب المراقبة الداخلية بما يلي:

(أ) ينبغي للسجلات المختلفة المطلوبة بموجب التعليمات الإدارية ذات الصلة والتي تحفظ حاليا يدويا، أن تكون، بدلا من ذلك، محفوظة على أساس محوسب، باستخدام وحدة القياس الخاصة بالموظفين في نظام المعلومات الإداري المتكامل حيث يكون الإصدار ٣ من هذا النظام مطبقا، وأنه يتعين اتخاذ ترتيبات مؤقتة مناسبة في مراكز العمل تلك التي لا يكون فيها الإصدار ٣ من النظام مطبقا بعد (AH97/28/3/010)؛

(ب) وحيثما يكون ضروريا، ينبغي القيام بتعديلات مناسبة على وحدة المقياس الخاصة بالموظفين في نظام المعلومات الإداري المتكامل لكفالة أن تكون البيانات المتصلة بالفئات المختلفة للموظفين المشار إليها في المبادئ التوجيهية الموجودة مسجلة ويمكن التبليغ عنها انفراديا (AH97/28/3/011)؛ وهذه الفئات هي الخبراء (الاستشاريون والمشاركون في الجلسات الاستشارية، وفردى المتعاقدين، ومتعاقدو المؤسسات أو الشركات، وموظفو التعاون التقني، والخبراء في البعثات وموظفو الخدمات التشغيلية والتنفيذية والإدارية).

(ج) وينبغي وضع إجراءات جديدة للمراقبة، تدمج في المبادئ التوجيهية المنقحة مع تعاريف للمصطلحات أكثر وضوحا لكفالة التقيد الشديد بالتمييز بين الخبراء الاستشاريين والفئات المختلفة الأخرى من الموظفين العاملين بموجب اتفاقات خدمة خاصة لتقرير الحاجة لهؤلاء الموظفين وفي تسجيل جميع البيانات ذات الصلة بعملهم (AH97/28/3/012)؛

(د) وينبغي للمبادئ التوجيهية المنقحة أن تنص على مصطلح جديد - (خبراء استشاريون من مؤسسات أو شركات" للإشارة إلى مؤسسات أو شركات أو كيانات مشابهة أخرى يطلب إليها أن تؤدي مهام استشارية للمنظمة، للتفريق بينهم وبين أولئك العاملين في كيانات يُشار إليهم حاليا فيها بصفاتهم متعاقدين من مؤسسات أو شركات يُستخدمون لتأدية وظائف غير استشارية (AH97/28/013).

(توقيع) كارل باشكي

وكيل الأمين العام للمراقبة الداخلية

— — — — —