

Distr.  
GENERAL

A/53/947  
10 May 1999  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH

## الجمعية العامة



الدورة الثالثة والخمسون  
البند ١١٣ من جدول الأعمال

الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩

أثر تنفيذ المشاريع الرائدة على الممارسات والإجراءات  
المتعلقة بالميزانية

تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير معلومات إضافية عن أثر تنفيذ المشاريع الرائدة على الممارسات والإجراءات المتصلة بالميزانية، كما طلبت الجمعية العامة في مقرها ٤٥٦/٥٣ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨، ويشتمل على المشروع الرائد في اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي.

وفي نيسان/أبريل ١٩٩٩، قام فريق تابع لإدارة الشؤون التنظيمية بتقييم التقدم المحرز في المشروع الرائد. وخلص الفريق إلى أن تنفيذ التفويض الموسع للسلطة إلى اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي في مجال إدارة الموارد البشرية كان مرضيا ومفيدا لكل من اللجنة ومكتب إدارة الموارد البشرية. وخلص الفريق أيضا إلى أنه لم يكن هناك أي أثر على الممارسات والإجراءات المتصلة بالميزانية، وأن السلطة المفوضة قد مورست وفقا للأنظمة والقواعد القائمة والسياسات والإجراءات عموما.

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
٣	١	أولا - مقدمة .....
		ثانيا - تفويض السلطة إلى اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة
٣	٢	البحر الكاريبي .....
		ثالثا - تنفيذ المشروع الرائد في اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية
٣	٣ - ١٠	ومنطقة البحر الكاريبي: التقدم المحرز والتقييم .....
٣	٣ - ٦	ألف - إدارة الموارد البشرية .....
٥	٧ - ١٠	باء - إدارة الموارد المالية .....
٦	١١	رابعا - استنتاجات .....
		المرفق - نتائج تنفيذ المشروع الرائد في اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة
٧		البحر الكاريبي .....

### أولا - مقدمة

١ - يصدر هذا التقرير عملاً بمقرر الجمعية العامة ٤٥٦/٥٣ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٨، والذي قررت فيه الجمعية العامة أن تنظر في مسألة أثر تنفيذ المشاريع الرائدة على الممارسات والإجراءات المتعلقة بالميزانية في دورتها الثالثة والخمسين المستأنفة، وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم إليها في ذلك الوقت معلومات إضافية، على نحو ما طلبته اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (انظر A/C.5/53/SR.39) وفيما بعد، قررت الجمعية العامة أن تؤجل النظر في هذه المسألة إلى الدورة الثالثة والخمسين المستأنفة. ويعتبر هذا التقرير تكملة لمذكرة الأمين العام عن نفس الموضوع (A/52/852)، ويقدم معلومات عن تنفيذ المشروع الرائد للجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي.

### ثانيا - تفويض السلطة إلى اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي

٢ - جرى في إطار هذا المشروع تفويض السلطة إلى اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي في مجالات عديدة من مجالات إدارة الموارد البشرية وجوانب محدودة للإدارة المالية. وترد في المرفق تفاصيل عن تفويض السلطة علاوة على النتائج التي تحققت. ويلاحظ أنه في ضوء القلق الذي أعربت عنه الجمعية العامة في قرارها ٢٢٠/٥٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٧ بشأن التغييرات المحتملة في الممارسات والإجراءات المتصلة بالميزانية، فإن تفويض السلطة بشأن المسائل المالية لم تنفذه اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي على الإطلاق باستثناء ما يتعلق بشطب الممتلكات الخاصة بحالات مجلس استعراض الأملاك.

### ثالثا - تنفيذ المشروع الرائد في اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي: التقدم المحرز والتقييم

#### ألف - إدارة الموارد البشرية

٣ - في إطار المشروع الرائد، الذي بدأ تنفيذه في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧، جرى تفويض سلطة إدارة الموارد البشرية إلى الأمين التنفيذي للجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي في مجالات عديدة (للاطلاع على التفاصيل، انظر المرفق). وطلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٢٦/٥١ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧ أن يتم، قبل تفويض السلطة إلى مديري البرامج، إنشاء آليات لرصد ومراقبة هذا التفويض. وبناء على ذلك، قام مكتب إدارة الموارد البشرية بتزويد اللجنة بالمبادئ التوجيهية والسياسات اللازمة وكذلك التقارير المطلوب تقديمها. وتلبية لهذه الاحتياجات، قامت اللجنة بتزويد المكتب بجداول شهرية لملاك الموظفين وبتقارير ربع فصلية عن أنشطتها في إطار المشروع الرائد.

٤ - وجرى إيضاح فريق للتقييم إلى اللجنة في نيسان/أبريل ١٩٩٩ بغية تقييم نتائج المشروع الرائد. وخلص الفريق إلى أن المشروع قد حقق إلى حد كبير أهداف التفويض، وهو تمكين مديري البرامج وخفض عدد طبقات صنع القرارات، مع الإبقاء على سير الأحداث الإدارية وفقا للقواعد والسياسات المستقرة.

٥ - وفيما يلي النتائج الرئيسية للاستعراض:

(أ) كان أهم عنصر في تفويض السلطة إلى اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي هو منحها سلطة التعيين، والتنسيب، والترقيات إلى الوظائف من الرتبة ف - ٢ إلى الرتبة ف - ٤. وينبغي أن تكون الموافقة على التعيينات أو الترقيات على أساس توصيات إجماعية من مديري البرامج وهيئات استعراض التعيينات. وظل إصدار إعلانات الشواغر خاضعا لموافقة مكتب إدارة الموارد البشرية وأي حالة لا يكون هناك اتفاق إجماعي بشأنها تحال إلى المكتب لاتخاذ قرار بشأنها. كما ظل تنسيب الموظفين من بين المرشحين الذين اجتازوا الامتحانات التنافسية الوطنية إحدى مسؤوليات المكتب:

(ب) اتبعت اللجنة إجراءات الإعلان عن الشواغر واختيار المرشحين للوظائف، وجرى النظر في أحد الاستثناءات ولكن بعد التشاور مع المقر لم ينفذ هذا الاستثناء؛

(ج) أولت اللجنة الاهتمام الواجب للتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، وهما هدفان من أهداف السياسة العامة. ومن بين الموظفين الثمانية المعيّنين حديثا في إطار المشروع الرائد، كان هناك مرشحان من البلدان الناقصة التمثيل، ومرشح واحد ينتمي إلى إحدى الجنسيات التي تدخل في إطار النطاق الأدنى من نقطة المنتصف، وخمسة من جنسيات تدخل في إطار النطاق الأعلى من نقطة المنتصف. وأربعة من هؤلاء المرشحين من الإناث. وبالإضافة إلى ذلك، فإن مرشحتين من البلدان في حدود النطاق جرى تعيينهما بوظيفتين بالرتبة مد - ١ وبالرتبة ف - ٥. وفي نيسان/أبريل ١٩٩٩، كانت المرأة تمثل ٣١,٢٥ في المائة من موظفي اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي؛

(د) لم تقم اللجنة بترقية أي موظف بالرتبة ف - ٢ إلى الرتبة ف - ٣، والذي كان يمكن أن يكون له تأثير سلبي على الموظفين في الرتبة ف - ٢ بهيئة الموظفين. وفي وقت لاحق، اقترحت اللجنة في نيسان/أبريل ١٩٩٩ ترقية خمسة موظفين بالرتبة ف - ٢ إلى الرتبة ف - ٣؛

(هـ) استغرقت عملية ملء الوظائف في إطار المشروع الرائد وقتا أقل بمقدار نحو ستة أسابيع مما كانت تستغرقه الموافقة على الوظائف في المقر. ويرجع هذا الانخفاض إلى حقيقة أن إجراءات اتخاذ القرارات أصبح ذات خطوات أقل. وكنتيجة لاستعراض مكتب إدارة الموارد البشرية، فإن اللجنة ستجري بعض التغييرات في آليات الاستعراض التابعة لها ترمي إلى الإسراع بتجهيز الحالات؛

(و) القرارات المتخذة في مجالات أخرى للتفويض، مثل تصنيف وظائف فئة الخدمات العامة، وعمليات إنهاء الخدمة بالاتفاق والبدلات الخاصة للوظائف، تتعلق بعدد محدود من الحالات، والتي جرى إبلاغ مكتب إدارة الموارد البشرية بها على النحو الواجب. وقد أذعنت اللجنة بصورة مرضية للقواعد والإجراءات. وسيواصل مكتب إدارة الموارد البشرية رصد هذه المجالات.

٦ - وبحث الفريق الدروس المستفادة من المشروع الرائد. وخلص إلى أن تنفيذ التفويض الموسع إلى اللجنة في مجال إدارة الموارد البشرية كان مرضيا ومفيدا لكل من اللجنة ومكتب إدارة الموارد البشرية. وقد مارس الأمين التنفيذي السلطة المفوضة إليه بطريقة حكيمة وملائمة، مع إيلاء الاهتمام الواجب للسياسات والمبادئ التوجيهية الصادرة بشأن المشروع. ورأى الفريق أنه ينبغي الإبقاء على نطاق التفويض ومستواه الراهن، وأنه ينبغي أن يواصل المكتب تقديم الدعم الكامل للحفاظ على كفاءة عملية التعيين وتعزيز قدرة وظائف اللجنة في مجال إدارة الموارد البشرية.

#### باء - إدارة الموارد المالية

٧ - اقتصر تفويض السلطة في مجال الإدارة المالية على شطب الممتلكات بالنسبة للحالات المعروضة على مجلس استعراض الأملاك، بما يصل إلى ٥ ٠٠٠ دولار لكل حالة. وتطلب تفويض هذه السلطة أن تقدم اللجنة تقريرين في السنة إلى المراقب المالي عن إجراءات الشطب المتخذة. ولم يُنظر في أي حالات تتجاوز المستوى السابق للتفويض. ولذلك، فإن هذه السلطة لم تستخدم حتى الآن. وترى شعبة الإدارة في اللجنة أنه سيكون في إمكانها معالجة حالات شطب الممتلكات المتصلة بهذا التفويض على النحو الملائم وأنها ستقوم بتجهيزها على النحو المطلوب. ووافق الفريق على موقف إدارة اللجنة فيما يتعلق بهذا الجزء من تفويض السلطة.

٨ - وتمت الموافقة على منح السلطة لتحويل الإيرادات المتحققة من بيع السلع والخدمات بصورة مباشرة إلى حسابات اللجنة بغية تمويل شراء السلع والخدمات، وذلك رهنا بإنشاء صندوق دائر. غير أنه منذ إنشاء الصندوق الدائر وحتى الآن، فإن هذه السلطة لم تمنح في الواقع للجنة. وذكرت إدارة اللجنة أنها لن تسعى للحصول على تفويض للسلطة فيما يتعلق بالإيرادات في هذه المرحلة، بينما تواصل الدول الأعضاء في اللجنة مناقشة مسائل الإصلاح المتعلقة باللجنة في الأمم المتحدة.

٩ - وبالإضافة إلى ذلك، فإنه في مجال المشتريات، قُدم طلب مبدئي لزيادة سلطة المشتريات من ٢٠٠ ٠٠٠ دولار إلى ١ ٠٠٠ ٠٠٠ دولار. ولم تمنح هذه السلطة على الإطلاق إلى اللجنة نظرا لأنه رُئي أن السقف البالغ ٢٠٠ ٠٠٠ دولار كان كافيا. ولاحظ الفريق أن اللجنة المحلية للعقود نظرت في ٢٤ حالة في نطاق سلطة الـ ٢٠٠ ٠٠٠ دولار وأنه لا توجد حالات تتجاوز ٢٠٠ ٠٠٠ دولار.

١٠ - وأبلغت إدارة اللجنة الفريق أنها لن تسعى للحصول على تفويض إضافي للسلطة في مسائل أخرى.

رابعاً - استنتاجات

١١ - في ضوء ما سبق، يرى الأمين العام أن المشروع الرائد قد نُفِّذَ بدون أي أثر على الممارسات والإجراءات المتصلة بالميزانية وفي إطار الأنظمة والقواعد القائمة. وكفل الرصد المنتظم التطبيق الصحيح للقواعد والأنظمة وسياسات المنظمة عموماً. وسيواصل الأمين العام رصد سلطة التفويض الممنوحة إلى اللجنة بالمستوى الحالي، عن قرب.

## المرفق

نتائج تنفيذ المشروع الرائد في اللجنة الاقتصادية  
لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي

## ألف - إدارة الموارد البشرية

## النتائج

- وافق الأمين التنفيذي للجنة على ثمانية تعيينات وأربع ترقيات (إحداها من خارج اللجنة) لوظائف بالرتبتين ف - ٣ و ف - ٤، استنادا إلى توصيات إجماعية من لجنة التعيينات والترقيات المحلية. ولم تتم أي ترقيات إلى الرتبة ف - ٣، بالرغم من أن اللجنة لديها ٢٢ موظفا بالرتبة ف - ٢. وفي الوقت الحالي، هناك خمس حالات قيد النظر لإجراء ترقيات لموظفين من داخل اللجنة من الرتبة ف - ٢ إلى الرتبة ف - ٣.
- جرى في إطار سلطة مكتب إدارة الموارد البشرية، ملء أربع وظائف بالرتبة ف - ٢ ووظيفة واحدة بالرتبة ف - ٣ من قائمة المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية في فترة المشروع الرائد.
- لا توجد أي حالات.
- حددت اللجنة الرتب والدرجات عند التعيين المبدئي لجميع الحالات حتى الرتبة مد - ١، وفقا للأنظمة والقواعد ذات الصلة.

## السلطة المفوضة

- ١ - التعيين والترقية والتنسيب
- يتخذ القرار المتعلق بتعيين وترقية وتنسيب الموظفين حتى الرتبة ف - ٤ بناء على توصية إجماعية من لجنة التعيينات والترقيات باللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وحتى الرتبة مد - ١ لفترات تقل عن سنة واحدة.
- قرار بمنح تعيين جديد أو إعادة تعيين/ استحقاقات العجز في غضون ١٢ شهرا من انتهاء الخدمة؛ أو بشأن استحقاقات العجز للموظفين بالفئة الفنية حتى الرتبة ف - ٤.
- تحديد الرتب والدرجات، للفئة الفنية والرتبة مد - ١.
- قرار بتعيين مرشح ذي صلات أسرية.
- لا توجد أي حالات.

### السلطة المفوضة

### النتائج

- تمديد التعيينات المحددة المدة بين سنة واحدة وستين للموظفين بصفة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، وبالصفة الفنية وما فوقها حتى الرتبة مد - ١.
- إعداد مشاريع إعلانات عن الشواغر للوظائف بالصفة الفنية في جميع الرتب.
- تمت الموافقة على إحدى عشرة حالة لتمديد التعيين باتباع القواعد والمبادئ التوجيهية الراسخة في جميع الحالات. ولم تقدم أي طعون في القرارات الإدارية.
- وفقا للتفويض، أعدت اللجنة مشاريع إعلانات عن الشواغر بالنسبة لجميع الشواغر من وظائف الفئة الفنية (فيما عدا تلك المخصصة لمرشحين من الامتحانات التنافسية الوطنية وامتحانات النقل من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية). والتي يصدر مكتب إدارة الموارد البشرية استنادا إليها إعلانات عن الشواغر.

### ٢ - تصنيف وظائف فئة الخدمات العامة

- تصنيف وظائف فئة الخدمات العامة حتى الرتبة ع - ٧ بالنسبة لجميع مراكز عمل اللجنة.
- أبلغت اللجنة عن تصنيف ٤ وظائف بصفة الخدمات العامة. وأكد الفريق أن هذا قد تم باتباع القواعد والإجراءات ذات الصلة. ولم يسجل أي طعن.

### ٣ - إنهاء الخدمة

- سلطة عرض اتفاق لإنهاء الخدمة بالاتفاق بالنسبة لفئة الخدمات العامة وإقراره، بما في ذلك أولئك الذين سيحصلون على تعويض يزيد بنسبة ٥٠ في المائة عن التعويض الذي يجري دفعه بموجب النظام الأساسي للموظفين، وسلطة الموافقة على منحة الإعادة إلى الوطن.
- خلال تنفيذ المشروع الرائد، تمت الموافقة على ثلاثة حالات لإنهاء الخدمة بالاتفاق بالنسبة لموظفين بصفة الخدمات العامة. وجرى إبلاغ مكتب إدارة الموارد البشرية بهذه الحالات، وقام المكتب برصد العملية واطمأن إلى أن اللجنة اتبعت القواعد والمبادئ التوجيهية القائمة.



## النتائج

• منحت اللجنة البدل الخاص للوظيفة إلى خمسة موظفين بالفئة الفنية وإلى موظف واحد بفئة الخدمات العامة. وجرى استعراض الحالات وقدمت توصيات من الفريق المشترك بين الإدارات التابع للجنة. وأكد الفريق أن المبادئ التوجيهية المقدمة من مكتب إدارة الموارد البشرية قد جرى اتباعها.

• وافقت اللجنة على منح سلفة واحدة على المرتب. وأبلغ هذا إلى مكتب إدارة الموارد البشرية كجزء من متطلبات تقديم التقارير. وتوصل الفريق إلى أن اللجنة قد اتبعت القواعد والمبادئ التوجيهية المستقرة في هذا الصدد.

• حددت اللجنة بدل التنقل والمشقة، حسب الاقتضاء باتباع القواعد والإجراءات ذات الصلة.

• كانت هناك حالة واحدة فقط لإجازة بدون أجر. وكجزء من متطلبات تقديم التقارير، أدرجت اللجنة هذا الجانب في تقاريرها المقدمة كل ثلاثة أشهر إلى مكتب إدارة الموارد البشرية. وقد اتبعت اللجنة القواعد والمبادئ التوجيهية المستقرة في هذه الحالة.

## السلطة المفوضة

### ٤ - إدارة البدلات والاستحقاقات

• منح بدل خاص للوظيفة للفئة الفنية حتى الرتبة مد - ٢.

• منح سلفة خاصة على المرتب.

• تحديد بدل التنقل والمشقة لجميع الموظفين باللجنة، بما في ذلك دفع عنصر عدم النقل من البدل.

• منح إجازة خاصة بدون أجر تصل إلى سنتين وإجازة خاصة بأجر كامل لتبني طفل.

### ٥ - السفر والتنقل

• الموافقة على إجازة لزيارة الوطن إلى بلد آخر غير بلد الجنسية.

• وافقت اللجنة على حالة واحدة منفصلة لسفر المعالين لزيارة الوطن بصورة منفصلة وليس في نفس سنة إجازة زيارة الوطن. والإجراءات ذات الصلة.

**السلطة المفوضة****النتائج**

- الإذن بالسفر بعد انتهاء الخدمة لمدة تصل إلى ستة أشهر بعد تاريخ انتهاء الخدمة.
  - قرار بشأن دفع تكاليف النقل أو عنصر عدم النقل ببدل النقل والمشقة.
  - الإذن بتكاليف التخزين التي لا ترتبط مباشرة بالنقل العادي.
  - قرار بالإذن بالشحن غير المصاحب/نفقات النقل عند انتهاء الخدمة بعد ستة أشهر/سنة واحدة.
  - هناك حالة واحدة فقط، وافقت اللجنة عليها في إطار القواعد والإجراءات ذات الصلة.
  - بالنسبة لجميع حالات التعيين والنقل، حددت اللجنة، حسب الاقتضاء، سداد تكاليف النقل أو عنصر عدم النقل ببدل النقل والمشقة في إطار القواعد والإجراءات ذات الصلة.
  - لم تحدث أي حالات.
  - لم تحدث أي حالات.
- ٦ - مجالات أخرى**
- الحصول على موافقة الحكومة على الإعارة من الحكومات.
  - الموافقة على الإعارة فيما بين الوكالات على نقل الموظفين بالفئة الفنية داخل مركز العمل.
  - وافقت اللجنة على نقل موظف واحد فيما بين الوكالات في إطار القواعد والإجراءات ذات الصلة.
  - استخدمت اللجنة أموال التدريب المخصصة وإدارتها وفقاً للنظام الأساسي والإداري للموظفين ذي الصلة. وجرى إبلاغه إلى مكتب إدارة الموارد البشرية.
  - الرقابة على الاستخدام الكامل لأموال التدريب المخصصة للجنة (بالرغم من أن التدريب الذي يجري التكليف به على نطاق عالمي يبقى تحت سيطرة مكتب إدارة الموارد البشرية).

## النتائج

## السلطة المفوضة

باء - إدارة الموارد البشرية

شطب الممتلكات بالنسبة للحالات المعروضة على

مجلس استعراض الأملاك

- سلطة شطب الممتلكات بالنسبة للحالات المعروضة على مجلس استعراض الأملاك حتى ٥ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة: حتى الآن. لم ينظر في أي حالات تتجاوز المعدل السابق لتفويض السلطة. ولذلك، لم تستخدم هذه السلطة
- يتطلب هذا التعويض أن تقدم اللجنة تقريرين سنويا إلى المراقب المالي بشأن إجراءات الشطب التي اتخذتها.

-----