

Distr.: General
2 May 2007
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الحادية والستون
البندان ١٢٧ و ١٣٢ من جدول الأعمال
تقرير عن أنشطة مكتب خدمات الرقابة الداخلية
الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل
عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام

تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية

الجزء الثاني: عمليات حفظ السلام

مذكرة من الأمين العام

إضافة

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى الجمعية العامة تعليقاته على الجزء الثاني من التقرير

السنوي لمكتب خدمات الرقابة الداخلية (A/61/264 (Part II)).



موجز

يغطي الجزء الثاني من التقرير السنوي لمكتب خدمات الرقابة الداخلية أنشطة الرقابة التي أجراها المكتب على عمليات حفظ السلام خلال فترة ١٨ شهرا الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥ إلى ٣٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦. ويقدم الأمين العام في هذه الوثيقة تعليقاته على المسائل التي تترتي الإدارة أهما تستدعي التوضيح.

أولا - مقدمة

١ - إن التوصيات التي قدمها مكتب خدمات الرقابة الداخلية لهي موضع ترحيب، ولن يُدخر أي جهد لكفالة تنفيذها على نحو تام. وترد أدناه توضيحات بشأن مسائل محددة بغرض إطلاع الدول الأعضاء عليها.

ثانيا - تعليقات على فقرات محددة من تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية

عمليات المراجعة الشاملة للحسابات المتعلقة بحفظ السلام

(الفقرة ٥)

٢ - على الرغم من الازدواجية أو التداخل الذي يكتنف على ما يبدو المهام التي يضطلع بها موظفو الشؤون السياسية في إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الشؤون السياسية، بما في ذلك تشابه توصيف وظائفهم، فإن تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية لا يوضح أوجه الاختلاف بين المهام التي يؤديها الموظفون في كلتا الإدارتين. وترتبط مهام موظفي الشؤون السياسية العاملين في إدارة الشؤون السياسية بالبعثات التي تقع ضمن مسؤولية تلك الإدارة، كما تشمل رصد القضايا السياسية الإقليمية الأوسع نطاقا والمطروحة في مناطق عمليات إدارة عمليات حفظ السلام. وفي معرض اضطلاع إدارة الشؤون السياسية بهذا الدور الإقليمي، فإنها تقوم مقام "وزارة الخارجية" فيما تقدمه من قدرة/دعم لمكتب الأمين العام. أما موظفو إدارة عمليات حفظ السلام، فيركزون من جهتهم على المواقع/البلدان المحددة التي تدور فيها عمليات تقودها تلك الإدارة وعلى المتطلبات المحددة التي تنص عليها ولايات بعثات حفظ السلام.

الرقابة والمساءلة على الصعيد الداخلي

(الفقرة ٧)

٣ - لا يمكن قياس المساءلة حصرا على أساس عمليات الإحالة إلى الإجراءات التأديبية. وما فتى مديرو البرامج يتصرفون وفقا لمعايير نظام إقامة العدل السارية في الأمم المتحدة، وذلك بإخضاع الموظفين للمساءلة عن سوء السلوك وسوء الإدارة عن طريق عرض حالاتهم على مكتب خدمات الرقابة الداخلية لأغراض التحقيق، متى توافرت الأسباب لاتخاذ إجراء من ذلك القبيل، ثم إحالة الملف إلى مكتب إدارة الموارد البشرية كلما ارتمي أن اتخاذ إجراء تأديبي بات ضروريا. وفي حالات أخرى، كان الإجراء الإداري أكثر ملاءمة، فالتخذت الإجراءات اللازمة عن طريق تقييمات الأداء وتوجيه اللوم الإداري. وبفضل إنشاء أفرقة السلوك والتأديب في المقر وفي البعثات، أصبح بالإمكان تزويد مديري البرامج بمزيد من التوجيهات بشأن السياسات والمشورة التقنية فيما يتعلق بالتصدي لحالات سوء السلوك.

سوء الإدارة

(الفقرة ١٩)

٤ - على الرغم من عدم الاعتراض على حيثيات التحقيق الذي أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية، فإن تقرير المكتب لا يوضح الأساس الذي تستند إليه عملية الاسترداد. فالبلدان المساهمة بقوات لا تسترد تكاليفها على أساس تواتر المهام/الأنشطة أو النسبة المئوية للمركبات المستخدمة في تأدية الأنشطة المطلوبة، حسبما يتضح من استنتاجات التحقيق. وإنما تسترد البلدان المساهمة بقوات تكاليفها على أساس مذكرات تفاهم موقعة وتأكيدات واردة من البعثات بأن المعدات المملوكة من الوحدات المنشورة هي دائما في حالة صالحة للخدمة. وتحدد كمية المعدات المنصوص عليها في مذكرات التفاهم في ضوء الاحتياجات التشغيلية ويتفق عليها على نحو متبادل بين كل من إدارة عمليات حفظ السلام والبلدان المساهمة بقوات.

فرقة العمل المعنية بالمشتريات

(الفقرة ٣٢)

٥ - يلاحظ في هذا السياق أن فريق العمل لم يعثر على أي دليل على ارتكاب الموظفين اللذين يشغلان مناصب إشرافية أعمال غش أو فساد أو محاباة. ومنحت الفرصة إلى الموظفين المعنيين بالأمر لكي يدلوا بردهما على تقرير فريق العمل وقاما بذلك فعلا. وما زالت

تعليقات الموظفين المعنيين بالأمر قيد النظر من أجل تحديد الإجراء الذي يتعين اتخاذه، عند الاقتضاء.

عمليات مراجعة حسابات المشتريات

(الفقرة ٤٥)

٦ - تتعلق ست حالات من بين الـ ١٢ حالة التي أشير إليها بعملية استئجار أماكن/ممتلكات تمت خلال النشر الأولي للبعثة بهدف إيواء القوات وإتاحة مرافق المكاتب والمخازن. ويشكل مبلغ ٦ ٥٧٥ ٠٠٠ دولار وهو تكلفة إيجار الأماكن نسبة ٧٣ في المائة من مجموع مدفوعات المشتريات البالغ ٩,١ مليون دولار. ووفقاً للنظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة، لا ينطبق نظام العطاء التنافسي على اقتناء العقارات حيثما لا تسمح ظروف السوق بمنافسة فعلية. وقد حُددت الأماكن على أساس الموقع والحجم واحترام المعايير الأمنية التشغيلية الدنيا، وغيرها من العوامل التي تلي الاحتياجات التشغيلية، ثم ضُمنت حيازتها عبر عملية شراء تفاوضية. وحصلت جميع الحالات بعدئذ على إقرار من لجنة المقر المعنية بالعقود التي لم تعثر على أي مخالفات لإجراءات الشراء فيها. وكان ثمة حالتان أخريان، تعودان بدورهما إلى مرحلة بدء البعثة، بقيمة قدرها ٢ ٣٢٠ ٠٧٦ دولاراً، وتتعلقان بإسناد المعاملة الخاصة بإيجار المراحيض المحمولة وصيانتها إلى الشركتين الوحيدتين اللتين ثبت أنهما قادرتان على تقديم الخدمات المطلوبة.

إجراء تعيينات البعثة عن طريق "فريق التخطيط المعني بتعاقب الموظفين" التابع لإدارة عمليات حفظ السلام

(الفقرة ٥٤)

٧ - تصدت إدارة عمليات حفظ السلام لأوجه النقص التي لاحظتها مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن طريق قيامها في عام ٢٠٠٦ بوضع سياسة لإدارة تعيينات القيادات العليا على نطاق الإدارة قاطبة وتكريس قدرة لذلك الغرض.

تعيين موظفي الميدان

(الفقرتان ٥٦ و ٥٧)

٨ - فيما توافق إدارة عمليات حفظ السلام عموماً على الاستنتاجات المتعلقة بتوظيف الموظفين الميدانيين، لم يعترف تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالأسباب الجذرية لمعدلات الشغور المرتفعة ولا بالجهود التي بذلت على مدار عام ٢٠٠٦ في سبيل التصدي

للتحديات الملحة المتمثلة في ملء شواغر البعثات الميدانية. وعلى الرغم من تجهيز ما يتراوح بين ٢٠٠٠ و ٢٥٠٠ عملية اختيار سنويا على امتداد السنتين الماضيتين، ما زالت معدلات الشغور في البعثات تتراوح بين ٢٢ إلى ٢٨ في المائة. وتعاني البعثات من نسبة ثابتة لدوران الموظفين تصل إلى ٣٠ في المائة سنويا بالنسبة لمناصب الفئة الفنية، ناهيك عن أن ما يفوق ٥٠ في المائة من موظفي البعثات من الفئة الفنية لا تتجاوز خبرتهم في عمليات حفظ السلام للأمم المتحدة عامين أو يقل. وتسعى مقترحات إصلاح إدارة الموارد البشرية المبينة في تقرير الأمين العام عن "الاستثمار في الموارد البشرية" (A/61/255 و Add.1 و Add.1/Corr.1) إلى التصدي للنواقص التي تعترى شروط خدمة الموظفين الميدانيين. ومن بين المقترحات المقدمة ما يمنح قدرا أكبر من الأمن الوظيفي من خلال اعتماد عقد موحد لموظفي الأمم المتحدة في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين، وتحديد البعثات بوصفها بعثات يسمح أو لا يسمح فيها باصطحاب أسر الموظفين، استنادا إلى المرحلة الأمنية السارية، ومواءمة شروط خدمة الموظفين العاملين في أماكن العمل غير المسموح فيها باصطحاب الأسر مع شروط الخدمة السارية في وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها.

٩ - واتخذت إدارة عمليات حفظ السلام بالفعل عددا من المبادرات في سبيل تحسين إدارة عمليتي التوظيف والإدراج في الملاك الوظيفي. وجرى الفصل بين مهام التوظيف والاتصال وإدارة قائمة المرشحين وبين عملية اختيار الموظفين. ويقوم بها حاليا فريق مستقل مكرس للإعلان عن الشواغر، وفرز الطلبات، والتحقق من الجهات المرجعية، وإجراء المقابلات الأولية بهدف تقييم مدى الاهتمام والملاءمة والاستعداد، والحرص على الاستيفاء المنتظم لقوائم المرشحين ذوي الكفاءات العليا والمستعدين للنشر في الميدان. وتتولى وحدة التوظيف والاتصال حاليا تنظيم حملات توظيف ذات أهداف محددة بغية تحديد المرشحين ذوي الكفاءات المطلوبة للوظائف التي يصعب شغلها، وذلك تلبيةً للاحتياجات المحددة للبعثات أو مواكبةً لاتجاهات في الاحتياجات إلى الموارد البشرية و/أو سعياً لتحسين المساواة في التمثيل بين الجنسين أو التمثيل الجغرافي. وأعادت الإدارة أيضا تصميم موقع غالاكسي على الشبكة لكي يتسنى الإعلان عن جميع الشواغر بصورة مستمرة بما يمكن المرشحين في أي وقت من التعرف على رتب الوظائف والمواقع التي يودون الخدمة فيها. وقد ثبت أن نشر ما يسمى "أفرقة النمور" (تعزيز قسم الموظفين المدنيين في البعثات على نحو مؤقت بواسطة موظفي دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم) مع تفويض صلاحية التوظيف إلى البعثات في مرحلتي البدء أو التوسيع يشكل آلية ناجحة جدا في خفض معدلات الشغور في تلك المراحل الحرجة.