

Distr.: General
10 April 2008
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم
المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم
المتحدة للسكان



الدورة السنوية ٢٠٠٨

من ١٦ إلى ٢٧ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، جنيف

البندان ٢ و ٨ من جدول الأعمال المؤقت

التقرير السنوي للمدير التنفيذي

التقرير السنوي لمدير البرنامج

التقرير المشترك لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة
للسكان عن توصيات وحدة التفتيش المشتركة في عام ٢٠٠٧

موجز

تمشيا مع قرار الجمعية العامة ٢٦٧/٥٩، يقدم هذا التقرير ملخصاً لتعليقات الإدارة على توصيات وحدة التفتيش المشتركة. وكانت الوحدة أصدرت في عام ٢٠٠٧، عشرة تقارير. وشملت هذه التقارير خمسة تقارير بشأن مؤسسات محددة، وخمسة تقارير ذات أثر شامل لجميع المؤسسات. وتمشيا مع رغبات المجلس التنفيذي والتشديد الحالي للأمم المتحدة على التبسيط والمواءمة، أعد التقرير الحالي بالاشتراك بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان. ويقدم التقرير ردود الإدارة في البرنامج والصندوق على التوصيات الرئيسية الواردة في تقارير الوحدة التي تهم هاتين المؤسستين على وجه التحديد.

عناصر مقرر

لعل المجلس التنفيذي يود أن يحيط علماً بهذا التقرير، ولا سيما بما تتضمنه تقارير الوحدة من جوانب تهم بوجه خاص عمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان.



أولاً - عرض عام لتقارير وحدة التفتيش المشتركة الصادرة في عام ٢٠٠٧

١ - من بين التقارير العشرة التي أصدرتها وحدة التفتيش المشتركة في عام ٢٠٠٧ (انظر قائمة التقارير، المرفق ١)، هناك خمسة تقارير تهم مؤسسات أخرى غير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ولذا فإن التوصيات الواردة فيها لا تستعرض في التقرير الحالي. ومن بين التقارير الخمسة الأخرى المتبقية، يهّم التقرير المتعلق بمكاتب الاتصال في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2007/10) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي فقط.

٢ - وقد تضمنت تقارير الوحدة الخمسة التي تهم مباشرة البرنامج و/أو الصندوق تحليلاً للاتجاهات في مجال التبرعات وأثرها على استراتيجيات تنفيذ البرامج وتعبئة الموارد (JIU/REP/2007/1)؛ وتقييماً للتغطية الطبية للموظفين (JIU/REP/2007/2)؛ ودراسة للهيكل العمري للموظفين في جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2007/4)؛ ومكاتب الاتصال في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2007/10). وفي حين لم يكن البرنامج ولا الصندوق من بين المؤسسات التي شملتها الدراسة الاستقصائية التي أجرتها وحدة التفتيش المشتركة إعداداً للتقرير المتعلق بإدارة المعارف في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2007/6)، فقد قدما تعليقات بناء على ما لديهما من خبرات في هذا المجال.

ثانياً - خلاصة واستعراض للتقارير والتوصيات ذات الصلة التي أصدرتها وحدة التفتيش المشتركة

٣ - يستعرض هذا الفصل التوصيات الرئيسية الواردة في التقارير الخمسة التي أصدرتها الوحدة في عام ٢٠٠٧.

ألف - التبرعات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وأثرها على استراتيجيات تنفيذ البرامج وتعبئة الموارد (JIU/REP/2007/1)

٤ - يحلل هذا التقرير الاتجاهات المستجدة في مجال التمويل في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة؛ ويحدد آثار تلك الاتجاهات على تنفيذ البرامج؛ ويوصي بتدابير للتخفيف من الآثار السلبية؛ ويحدد أفضل الممارسات.

٥ - ويقدم التقرير سبع توصيات من بينها خمس توصيات (٧١ في المائة) قبلها البرنامج والصندوق وجميعها توصيات إما نفذت أو يجري تنفيذها. ومن الأمثلة على ذلك أن الصندوق يواصل استحداث طرائق تمويل مرنة مثل التمويل المواضيعي والتمويل الجماعي.

أما البرنامج ، فهو عزز سياسته لاسترداد تكاليف الأنشطة الممولة عن طريق موارد غير أساسية (المقرر ١٨/٢٠٠٧).

٦ - ولم يؤيد أي من البرنامج والصندوق التوصية بإنشاء فريق عامل حكومي دولي لوضع مقترحات بجدول إرشادي للتبرعات للموارد الأساسية، بالتأسيس على النموذج المعتمد من برنامج الأمم المتحدة للبيئة. فالصندوق، وإن كان يسلّم بأن التوصية تنطوي على بعض المزايا، يرى أن النهج التي يتبعها في جميع الأحوال، متينة جدا ولن تكتسب قيمة إضافية بإدخال جدول إرشادي. أما البرنامج الإنمائي، فقد حذر من محاولة اعتماد نهج وحيد 'صالح لجميع الحالات' لضمان مستويات كافية من الموارد الأساسية ويمكن التنبؤ بها، وأكد مجددا الحاجة إلى الإقرار بضرورة إجراء نقاش متواصل على الصعيد القطري بشأن اتساق مجمل هياكل الإدارة والتمويل لجهاز الأمم المتحدة الإنمائي. وفيما يتعلق بالتوصية بوضع استراتيجية موحدة لتعبئة الموارد تنظر فيها وتقرها الهيئة التشريعية، اعتمد الصندوق منذ عام ٢٠٠٦ استراتيجية لتعبئة الموارد تترد عناصرها الرئيسية في خطته الاستراتيجية للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١. أما البرنامج، فقد اكتسب في هذا الصدد خبرة استمدتها من إطاره التمويلي المتعدد السنوات الثاني (الإطار التمويلي المتعدد السنوات للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧). وقد جمع الصندوق للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧ موارد أساسية وغير أساسية تفوق المبالغ المتوخاة في الإطار التمويلي المتعدد السنوات للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧.

باء - التغطية الطبية لموظفي منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2007/2)

٧ - يتضمن هذا التقرير استعراضا عاما للتغطية الطبية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، ويقترح سبل التصدي للتحديات الناشئة التي تواجهها خطط التأمين الصحي للمنظومة. وهذه التحديات إنما هي نتاج لارتفاع تكاليف التغطية الطبية، والحاجة إلى ضمان التغطية الطبية الكافية للموظفين والمتقاعدين ومعاليهم في سياق ممارسات 'ميزانيه النمو الصفري' التي تعتمدها منظومة الأمم المتحدة. ويقدم التقرير سبع توصيات من بينها ثلاث توصيات لا تم البرنامج والصندوق. أما التوصيات الأربع الأخرى، فسينظر فيها المجلس التنفيذي.

٨ - ويتفق البرنامج الإنمائي والصندوق كلاهما على ضرورة أن يكون التأمين الصحي للموظفين جزءا لا يتجزأ من النظام الموحد، وضرورة أن تتم في جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة موازنة نطاق تغطية التأمين وشروط الأهلية والاستحقاقات الطبية.

٩ - ويرحب البرنامج والصندوق بالتوصية التي تطلب إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية إجراء استعراضات دورية بغية تقديم توصيات إلى الجمعية العامة.

١٠ - وفيما يتعلق بالتوصية الداعية إلى القيام، على صعيد مقر العمل في مرحلة أولى وعلى مستوى النظام الموحد برمته على المدى الطويل، بتنسيق الخطط القائمة للتأمين الصحي، هناك بين الصندوق والبرنامج اتساق قائم بالفعل فيما يتعلق بتوفير التأمين الصحي للموظفين المعينين محليا. وفي المقر، يشترك البرنامج والصندوق في الخطة الصحية للأمم المتحدة عموما، التي تتاح بموجبها للموظفين مجموعة من الخيارات. وهذا النهج المتعدد الخيارات القائم حاليا هو الأصلح للمشاركين الأفراد، لأن مقدمي الرعاية الصحية يتفاوتون من حيث النطاق والتغطية ومستوى الخدمات التي يقدمونها.

١١ - ويرحب البرنامج والصندوق بالمقترحات الداعية إلى إجراء دراسات اکتوارية لتحديد حجم التزامات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة والإفصاح عنها في البيانات المالية. فالبرنامج الإنمائي بدأ منذ فترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١ يتحمل استحقاقات محاسبية بمبلغ ٥٤ مليون دولار لكل فترة سنتين. وقد أفصح في بياناته المالية المراجعة (اعتمادا على دراسات اکتوارية أجريت بالاشتراك مع الأمانة العامة للأمم المتحدة) على الالتزامات الواقعة عليه في مجال التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. أما الصندوق، فقد بدأ بتغطية الالتزامات المستحقة عليه في مجال التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، بفرض خصم قدره ٤ في المائة على المرتبات، وهو ما يتسق مع التوصية الواردة في التقرير. أما الاستحقاقات الواقعة عليه بالنسبة للأعوام السابقة، فقد خصص لها مبلغا احتياطيا خصمه من رصيده المرّحل. وهذا يتسق مع التوصية الداعية إلى استفادة المؤسسات من "الرصيد غير المنفق من أي اعتمادات من الميزانية العادية". وقد غطى الصندوق هذه الالتزامات حتى الآن بمبلغ ٢٢ مليون دولار من خلال رصيده المرّحل. ويحيط البرنامج والصندوق علما بالتوصية التي تدعو الجمعية العامة إلى استكشاف سبل إنشاء صندوق مشترك لموارد التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، وهي ما يمكن استثمارها فيما بعد بطريقة مماثلة للطريقة المعمول بها بالنسبة لأصول صندوق موظفي الأمم المتحدة المشترك للمعاشات التقاعدية.

١٢ - وسيواصل صندوق السكان العمل بشأن المسائل المتعلقة برفاه الموظفين (بما فيها التغطية الطبية) مع المؤسسات الأخرى من خلال آلية شبكة الموارد البشرية لمجلس الرؤساء التنفيذيين.

جيم - الهيكل العمري للموارد البشرية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JUI/REP/2007/4)

١٣ - يتناول هذا التقرير الهيكل العمري للموظفين في جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وذلك لتقييم الأبعاد الكلية لشيخوخة الموظفين، وأثرها على سياسات إدارة الموارد البشرية - بما في ذلك تخطيط تعاقب الموظفين - والآثار المالية المترتبة عليه.

١٤ - ويقدم التقرير ثماني توصيات من بينها سبع توصيات (٨٨ في المائة) قبلت وتوصية اعتبر أنها لا تم الصندوق. والحالة ذاتها تنطبق على البرنامج الإنمائي.

١٥ - وهناك من بين التوصيات المقبولة، ثلاث توصيات في طور التنفيذ، في حين ستؤخذ في الاعتبار التوصيات الأربع المتبقية ضمن إطار عمل لتخطيط تعاقب الموظفين سيوضع في صيغته النهائية في عام ٢٠٠٨. وسيؤدي هذا الإطار إلى تطوير التوظيف والتطوير الوظيفي واستراتيجيات استبقاء الموظفين التي ستضمن للصندوق قدرة على جذب واستبقاء قوة عمل رفيعة الجودة ومتنوعة. أما البرنامج، فهو يهدف من خلال برنامجه لإدارة المواهب إلى توظيف أفراد موهوبين في فرص عمل مناسبة وبوتيرة مناسبة على مدى حياتهم الوظيفية. ولدى البرنامج عدة برامج تشجع إقبال الموظفين الفنيين الشبان عليه. وتشمل هذه البرامج برنامج التدريب على الإدارة - يليه البرنامج الذي خلفه، وهو برنامج تنمية القدرات القيادية - وبرنامج الموظفين الفنيين المبتدئين.

١٦ - وللحد من المخاطر المرتبطة ببقاء الوظائف شاغرة لفترات طويلة، تقوم الإدارة العليا بانتظام باستعراض الاتجاهات في ملاك الموظفين، ويجري رصد الإجراءات المتخذة لإدارة الشواغر على نحو استباقي وفعال. واستباقاً للشواغر التي ستنشأ نتيجة للتقاعد، وضع الصندوق قوائم بفرز أولي لمرشحين لمناصب رئيسية كالممثلين ونواب الممثلين ومديري العمليات. ومما سيدعم مهمة إعادة تنظيم هيكل الصندوق، إنشاء عدد من وظائف الفئة الفنية على مستوى البدء لشباب متحمسين ذوي مهارات.

١٧ - وعند النظر في تعيين المرشحين لكل وظيفة، تشدد السياسة الجديدة بشأن موظفي الصندوق على الكفاءة والتفوق والمؤهلات الأخرى (مثل الثقافة) وتغليبها على عدد سنوات الخبرة. فالتوظيف القائم على أساس الكفاءة والاختيار يحسن الاتساق بين مؤهلات وكفاءات المرشح وبين الاحتياجات التي تتطلبها الوظيفة. أما البرنامج، فهو يتيح لموظفيه فرصاً وموارد لتحقيق تقدمهم الوظيفي من خلال نظامه لإدارة التعلم وبرنامجه لإكساب موظفيه الخصال الاحترافية.

دال - إدارة المعارف في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2007/6)

١٨ - يتناول هذا التقييم سبل تقاسم الأمانة العامة والصناديق والبرامج للمعارف، في داخلها وفيما بينها، سواء على المستوى العام أو في سياق الأهداف الإنمائية للألفية. غير أنه لم يكن البرنامج ولا الصندوق، للأسف، ضمن المؤسسات التي شملتها الدراسة الاستقصائية التي أجرتها وحدة التفتيش المشتركة لأغراض هذا التقرير، بالرغم من أن لكلتا المؤسساتين خبرات في هذا المجال وحققنا فيه تقدما كبيرا في السنوات الأخيرة. ويقدم التقرير خمس توصيات من بينها ثلاث توصيات قبلت، في حين أحيلت التوصيتان الأخريان إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين.

١٩ - وقد استفاد البرنامج من خبراته التي استمدها من وضع خارطة طريق مشتركة لإدارة المعارف ومن إنشاء وحدة لدعم السياسات للنهوض بسياسات وممارسات إدارة المعارف في جميع مجالات ممارساته الأساسية، وشمل ذلك قيامه من خلال شبكاته للممارسة بإحلال 'جماعات للممارسة'، ووصل موظفي البرنامج وخبراتهم على صعيد عالمي، والتشجيع على تقاسم المعارف فيما بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. أما الصندوق، فهو يركز كثيرا على تقاسم المعارف وإدارتها، وحقق فتوحات في هذا المجال. ومن الجدير بالذكر المنهجية وشبكة أرصدة المعارف المستحدثين لاستيعاب وتقاسم المعلومات المصطفاة المكتسبة في ضوء التجربة اللتين استفادتتا، فضلا عن الدروس المستفادة، من البرامج التي يدعمها الصندوق وتقييماتها. وقد استحدث الصندوق أيضا مستودعا إلكترونيا لوثائقه - دو كيشير - لتمكين جميع الموظفين من الاطلاع بسهولة على تقاريره الفنية ووثائقه ومنشوراته التنفيذية. وهناك إنجاز بارز آخر يتمثل في قيام الصندوق باعتبار تقاسم المعارف ضمن عناصر نظام تطوير وتقييم أداء الموظفين.

هاء - مكاتب الاتصال في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2007/10)

٢٠ - يتناول هذا التقرير دور مكاتب الاتصال في منظومة الأمم المتحدة ويقترح معايير ومقاييس لتقييم فعاليتها. ويقدم التقرير ثماني توصيات عامة يؤيدها البرنامج. وهذا التقرير لا يهم الصندوق.

٢١ - وهناك عدة توصيات نفذت بالفعل في مكاتب الاتصال التابعة للبرنامج، بما في ذلك: الارتقاء إلى المستوى الأمثل بمجموعة مهارات الموظفين؛ وإتاحة فرص التعلم؛ والاستعانة على النحو الأمثل بالتكنولوجيات الحديثة لتبادل المعارف وتعزيز التجانس.

ثالثا - المرحلة التي بلغها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان في تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦

٢٢ - وفقا لقرار الجمعية العامة A/60/748 الذي يطلب إلى وحدة التفتيش المشتركة مواصلة ترسيخ الحوار مع المؤسسات المشاركة، معززة بذلك متابعة تنفيذ توصياتها، طلبت الوحدة من البرنامج والصندوق تقديم معلومات عن متابعة التوصيات الصادرة في عامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦. وترد في المرفقين ٢ و ٣ قائمة تتضمن ١٥ تقريرا للوحدة صدرت خلال الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦، من بينها عشر تقارير تمم الصندوق و ١١ تقريرا يهتم البرنامج.

٢٣ - ومن بين التوصيات الـ ١٠٥ التي أصدرتها الوحدة في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦، هناك ٢٩ توصية موجهة إلى الصناديق والبرامج على وجه التحديد، ومن ثم فهي تمم البرنامج و/أو الصندوق. وجميع التوصيات التي تممها وتقبلها، إنما هي توصيات نفذت أو في سبيلها إلى أن تنفذ. أما التوصيات المتبقية الموجهة خصيصا إلى الجمعية العامة، أو الأمين العام أو الهيئات التشريعية، فتتظر فيها الكيانات المعنية.

المرفق ١ - التقارير التي أصدرتها وحدة التفتيش المشتركة في عام ٢٠٠٧

رمز التقرير	اسم التقرير	عدد التوصيات	يهم البرنامج أو الصندوق
JIU/REP/2007/1	الترعات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وأثرها على استراتيجيات تنفيذ البرامج وتعبئة الموارد	٧	نعم
JIU/REP/2007/2	التغطية الطبية لموظفي منظومة الأمم المتحدة	٧	نعم
JIU/REP/2007/3	استعراض صندوق رأس المال العامل في المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	٦	لا
JIU/REP/2007/4	الهيكلة العمري للموارد البشرية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	٧	نعم
JIU/REP/2007/5	استعراض التنظيم والإدارة في منظمة الطيران المدني الدولي (الايكاو)	١٤	لا
JIU/REP/2007/6	إدارة المعارف في منظومة الأمم المتحدة	٥	نعم (انظر الحاشية ١)
JIU/REP/2007/7	استعراض شؤون التنظيم والإدارة في المنظمة البحرية الدولية	١١	لا
JIU/REP/2007/8	تمويل وملاك موظفي مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	٨	لا
JIU/REP/2007/9	استعراض امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية بوصفها أداة للتوظيف	٩	لا
JIU/REP/2007/10	مكاتب الاتصال في منظومة الأمم المتحدة	٨	نعم (انظر الحاشية ٢)

الحاشية ١: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان لم يدرجا ضمن المؤسسات التي شملتها الدراسة الاستقصائية التي أجرتها وحدة التفتيش المشتركة.
الحاشية ٢: يهم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي فقط.

المرفق ٢ - التقارير التي أصدرتها وحدة التفتيش المشتركة في عام ٢٠٠٦

رمز التقرير	اسم التقرير	يهم البرنامج/الصندوق
JIU/REP/2006/1	تقييم الميزنة على أساس النتائج في عمليات حفظ السلام	
JIU/REP/2006/2	ثغرات الرقابة في منظومة الأمم المتحدة	نعم
JIU/REP/2006/3	متابعة الاستعراض الإداري لمفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	
JIU/REP/2006/4	استعراض ثانٍ لتنفيذ اتفاقات المقار التي أبرمتها المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة: توفير أماكن للمقار وتسهيلات أخرى من قِبَل البلدان المضيفة	نعم
JIU/REP/2006/5	نحو برنامج للأمم المتحدة للمساعدة الإنسانية من أجل الاستجابة للكوارث والحد منها: الدروس المستفادة من كارثة موجات المد الزلزالي (التسونامي) بالمحيط الهندي	نعم
JIU/REP/2006/6	الإدارة المستندة إلى النتائج في الأمم المتحدة في سياق عملية الإصلاح	نعم
JIU/REP/2006/7	تنقل الموظفين في الأمم المتحدة	نعم

المرفق ٣ - التقارير التي أصدرتها وحدة التفتيش المشتركة في عام ٢٠٠٥

رمز التقرير	اسم التقرير	يهم البرنامج/الصندوق
JIU/REP/2005/1	استعراض شؤون التنظيم والإدارة في المنظمة الدولية للملكية الفكرية: الميزانية، والرقابة والمسائل ذات الصلة	لا
JIU/REP/2005/2	بعض التدابير الرامية إلى تحسين أداء منظومة الأمم المتحدة على الصعيد القطري. الجزء الأول: لحة تاريخية موجزة عن إصلاح الأمم المتحدة في المجال الإنمائي	نعم
JIU/REP/2005/3	سياسات مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الرامية إلى استخدام البرمجيات المفتوحة المصدر في الأمانات	نعم
JIU/REP/2005/4	نظام موحد لكشوف المرتبات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	نعم
JIU/REP/2005/5	استعراض إدارة وتنظيم أنشطة أمانة اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة التصحر	نعم (يهم البرنامج فقط)
JIU/REP/2005/6	الاستعراض الخارجي لتنفيذ الميزنة الاستراتيجية في إطار الإدارة القائمة على النتائج بمنظمة العمل الدولية	لا
JIU/REP/2005/7	السياسات التي تتبعها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بشأن استعمال البرمجيات المفتوحة المصدر لأغراض التنمية	نعم
JIU/REP/2005/8	تدابير إضافية لتعزيز دعم منظومة الأمم المتحدة للشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا	نعم
JIU/REP/2005/9	الخدمات المشتركة في فيينا: خدمات إدارة المباني	لا