



الجمعية العمومية - الدورة السابعة والثلاثون

اللجنة التنفيذية

البند ٢١ من جدول الأعمال: زيادة كفاءة الايكاو وفعاليتها

زيادة كفاءة وإنتاجية الايكاو

(ورقة مقدمة من المملكة العربية السعودية)

الموجز التنفيذي

دأبت الايكاو، منذ إنشائها، على القيام بمهامها على نحو يتسم بالكفاءة والفعالية. ولتحقيق هذا الغرض، تقوم المنظمة بصفة مستمرة بتطوير أساليب عملها الداخلية بما يمكنها من مواكبة التطورات في عالم الطيران المدني الدولي. وفي خلال السنوات الأخيرة، تلاحقت بشكل سريع التطورات العالمية في مجال الإدارة والرقابة. وأصبح لزاما على الايكاو أن تلحق بتلك التطورات بأن تقوم، على سبيل المثال، بتحسين أطر الرقابة الداخلية ووضع استراتيجيات للموارد البشرية. وتقدم هذه الورقة بعض جوانب أساليب العمل الداخلية للايكاو التي تتطلب إدخال تحسينات عليها، كما تقدم مقترحات بشأن هذه التحسينات.

الإجراء: تُدعى الجمعية العمومية إلى القيام بما يلي:

أ) تدعى الجمعية العمومية إلى تكليف مجلس الايكاو بالنظر في التحسينات المطلوبة في ما يتعلق بلجنة الموارد البشرية وتنفيذ هذه التحسينات.

الأهداف الإستراتيجية:	تتعلق ورقة العمل هذه باستراتيجيات دعم التنفيذ.
الأثار المالية:	لا يوجد.
المراجع:	C-WP/13569 JIU/REP/2007/5

١- المقدمة

١-١ تتوفر للإيكاو مستويات رقابية وإشرافية متنوعة داخل هيكلها التنظيمي لضمان تنفيذ مهامها وأهدافها على نحو سليم. فلدى المنظمة ثلاث هيئات رئاسية، تشريعية ورقابية وتنفيذية، وهي الجمعية العمومية، ومجلس المنظمة، والأمانة العامة. وبالإضافة إلى ذلك، يوجد داخل الأمانة العامة للإيكاو مكتب التقييم والمراجعة الداخلية. وللمنظمة أيضا مراجع خارجي للحسابات. وفي سنة ٢٠٠٨، قام المجلس بتشكيل الفريق الاستشاري المعني بالتقييم والمراجعة (AGEA)، الذي يتألف من خبراء مستقلين. ويقوم الفريق بتقديم المشورة والإرشاد للمجلس بشأن سبل تحسين أداء المنظمة عن طريق القيام، على سبيل المثال، بتنفيذ إجراءات تتسم بالكفاءة والفعالية في إدارة المخاطر والرقابة الداخلية. وفي مارس ٢٠٠٨، أنشأ المجلس الفريق العامل التابع للمجلس والمعني بالكفاءة (WGOE) بهدف تقديم المشورة إلى المجلس بشأن طرق تحسين كفاءته وفعاليته. وهذه التدابير تهدف كلها إلى تحسين كفاءة وإنتاجية المنظمة وترشيد أساليب عملها.

٢-١ وعلى الرغم من تنوع مستويات الرقابة والجهات التي تقدم اقتراحات التحسين، لا تزال هناك بعض أوجه القصور التي يلزم مواجهتها وحلها من أجل تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة، وهي الأمن والسلامة وحماية البيئة واستدامة النقل الجوي. وستتناول الفقرات التالية بعض الثغرات التي من شأن علاجها على النحو المقترح أن يحسّن من أساليب عمل المنظمة ويرشد إجراءاتها.

٢- المناقشة

١-٢ الموارد البشرية

١-٢-١ تضمن تقرير أصدرته وحدة التفتيش المشتركة في سنة ٢٠٠٧، تحت عنوان "التنظيم والإدارة في منظمة الطيران المدني الدولي (الإيكاو)، ملاحظة نصها كالتالي: "حسب ما لوحظ في 'سلسلة وحدة التفتيش المشتركة عن الإدارة من أجل النتائج في منظومة الأمم المتحدة: تفويض السلطة والمسؤولية'، فإن قبول نهج الإدارة القائمة على النتائج يفترض مسبقا تحويل السلطة الإدارية التامة للأمين العام. ولتيسير هذه العملية، يعتقد المفتش أنه ينبغي إعطاء الأمين العام السلطة التامة، مع المساءلة الملائمة، لتعيين وإنهاء خدمة جميع موظفي المنظمة. ويشارك المجلس حاليا في تعيين موظفي الفئة الفنية من الرتبة مد - ٢ (D-2)، ولكن مجموعة عمل تابعة للمجلس قدمت مؤخرا توصية بأن يشارك المجلس أيضا في تعيين الموظفين على مستوى المسؤول الرئيسي، الذي يعادل الرتبة مد - ١ (D-1) في الأمم المتحدة. وستتيح هذه التوصية أساسا للمجلس المزيد من الدخول في مسؤوليات الإدارة التي ستتجاوز بوضوح نطاق تفويضه".^١

٢-١-٢ على الرغم من الملاحظة التي أبدتها وحدة التفتيش المشتركة، أنشأ المجلس لجنة الموارد البشرية (HRC) في سنة ٢٠٠٧، بغرض تدعيم وتقوية سياسات الإيكاو وإجراءاتها في مجال الموارد البشرية ولتحقيق الشفافية في عمليات تعيين كبار الموظفين. وفي ذلك الوقت، كان قانون الخدمة في الإيكاو في حاجة إلى تعديل، ولم يكن هناك دليل للموارد البشرية. غير أنه بدلا من أن تكون لجنة الموارد البشرية لجنة مؤقتة، فقد أصبحت إحدى اللجان الدائمة للمجلس واتسعت ولايتها لتشمل التعيين في الرتبة مد - ١ (D-1) بعد أن كانت تقتصر على الرتبة مد - ٢ (D-2). وقد أقرت فيما بعد ضوابط إضافية على قرارات التعيين حيث إنه "... منذ مطلع عام ٢٠٠٩، أصبح من الواجب الموافقة كتابةً على قرار التعيين المتخذ من جانب رئيس المجلس فيما يخص موظفي الخدمة المدنية من الرتبة ف - ٤ (P-4) وما فوقها".^٢

^١ الفقرة ٣٠ من تقرير وحدة التفتيش المشتركة JIU/REP/2007/5، المعنون "استعراض التنظيم والإدارة في منظمة الطيران المدني الدولي (الإيكاو)".

^٢ تدعى الجمعية العمومية إلى تكليف مجلس الإيكاو بالنظر في التحسينات المطلوبة في ما يتعلق بلجنة الموارد البشرية وتنفيذ هذه التحسينات. ورقة العمل C-WP/13569.

٣-١-٢ يمكن لمجلس التعيينات والترقيات الذي تم إنشاؤه أن يعزز من قيمة عملية التعيين وأن يزيد من سرعتها عندما لا تتدخل لجنة الموارد البشرية في عملية التعيين في الفئة الفنية (P)، وإذا تم إلغاء التداخل بين الأدوار الرقابية لكلتا الهيئتين فيما يتعلق بالرتبة مد (D). بالإضافة إلى ذلك، فإن عمل لجنة الموارد البشرية بالشكل الحالي يستهلك الكثير من جهد ووقت الأمانة العامة التي تقدم الدعم الإداري لعمل اللجنة وتعطيه أولوية أكبر من الأولوية المعطاة لإدارة الموارد البشرية. وفي بعض الأحيان، أدى تدخل اللجنة في عملية التعيينات بشكل تفصيلي إلى تأخر التعيينات بسبب جدول اجتماعات اللجنة.

٤-١-٢ أدى التدخل التفصيلي للجنة الموارد البشرية في تعيين الموظفين من الرتبتيين D-1 و D-2 واشتراط الحصول على الموافقة الكتابية من رئيس المجلس على تعيين الموظفين من الرتبتيين P-4 و P-5 إلى تقليص مستوى اتخاذ القرار ومسؤولية الأمين العام في ما يتعلق باختيار المعينين لوظائف الرتب العليا. ونتيجة لذلك، تقلصت المسؤولية المنوطة بالأمين العام، والخيارات التي يمكنه القيام بها، فضلا عن إمكانية مساعده أمام المجلس عما قام به من اختيارات.

٥-١-٢ بناء على ما تقدم، ليست هناك حاجة إلى أن تواصل لجنة الموارد البشرية عملها كلجنة دائمة تابعة للمجلس. بيد أنه يمكن لها أن تستمر كلجنة مؤقتة أو مخصصة (Ad Hoc)، تكون من حيث تشكيلها على غرار مجلس مراجعة نتائج التدقيق (Audit Results Review Board ARRB) والفريق الاستشاري المعني بالتقييم والمراجعة (Advisory Group on Evaluation and Audits AGEA)، بما يضمن تحقيق التواصل بين الأمانة العامة والمجلس وتوفير وظيفة رقابية وإشرافية فيما يخص بعض التعيينات التي قد تشوبها عيوب إجرائية. كما يمكن للجنة المؤقتة أو المخصصة تقديم المشورة والآراء والدعم للأمانة العامة لدى قيام الأمانة العامة بوضع سياسة الموارد البشرية.

٣- الإجراء

١-٣ تدعى الجمعية العمومية إلى تكليف المجلس بالنظر في تنفيذ الاقتراح الوارد في الفقرة ٣-١-٢ أعلاه، والذي يسعى إلى إيجاد بديل للجنة الموارد البشرية، وهي حاليا إحدى اللجان الدائمة التابعة للمجلس.

— انتهى —