

Distr.
GENERAL

الجمعية العامة

A/42/234
23 April 1987
ARABIC
ORIGINAL : ENGLISHالدورة الثانية والأربعون
البند ٤١ من القائمة الأولية*إستعراض كفاءة الأداء الإداري
والمالي للأمم المتحدةالإصلاح والتجديد في الأمم المتحدة : تقرير مرحلي
للأمين العام عن تنفيذ قرار الجمعية العامة (٣١٣/٤١)المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
٣	٣ - ١	أولا - مقدمة
٤	٤	ثانيا - أسس المستقبل
٦	٦٥ - ٥	ثالثا - الإصلاحات
٦	٦ - ٥	ألف - تخطيط الإصلاحات
٧	١١ - ٧	باء - محتويات هذا التقرير
٨	٤٩ - ١٢	جيم - هيكل الأمانة العامة وأداؤها
٩	٢٤ - ١٤	١ - القطاع السياسي
١٢	٢٣ - ٢٥	٢ - القطاعان الاقتصادي والاجتماعي
١٨	٢٨ - ٢٤	٣ - شؤون الاعلام
٢٠	٤٩ - ٢٩	٤ - خدمات المؤتمرات
		دال - المسائل المتعلقة بالموظفين والملتمة بقضاياها
٢٢	٦٥ - ٥٠	الميزانية والقضايا الإدارية
٢٧	٦٧ - ٦٦	رابعا - ملاحظات ختامية

المحتويات (تابع)

المفحة الفقرات

مرفق

الإدارة والتنظيم

٢٢	أولا - مقدمة
٢٢	ثانيا- الإدارة وشؤون الموظفين والمالية
٢٢	ألف - هيكل إدارة شؤون الإدارة والتنظيم
٢٤	باء - تكاليف السفر
٢٥	جيم - المسائل المتعلقة بالميزانية
٢٧	دال - الحيز المؤجر
٢٨	هاء - الخبراء الاستشاريون
٢٨	واو - الاجتماعات والمؤتمرات
٢٨	زاي - مرافق المؤتمرات
٢٨	حاء - تنظيم الموارد البشرية وتفويض السلطة
٢٩	طاء - النظامان الأساسيان والإداري للموظفين ودليل شؤون الموظفين
٤٠	يباء - المبادئ والأساليب التوجيهية المتعلقة بملء الوظائف
٤٢	كاف - المرأة
٤٢	لام - مواطنو البلدان النامية
٤٢	ميم - الفئات المهنية
٤٤	نون - التناوب
٤٤	سين - تقييم الأداء والترقية
٤٥	عين - التدريب
٤٦	فاء - أنشطة اتحاد الموظفين
٤٦	صاد - إقامة العدل
٤٧	ثالثا- مسائل أخرى
٤٨	<u>تذييل</u> : فهرس توصيات فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى

أولا - مقدمة

١ - تميزت الذكرى السنوية الأربعون لإنشاء الأمم المتحدة بأعراب جميع الدول الأعضاء عن رغبتها في تعزيز الهيئة العالمية بحيث تستطيع خدمة الأهداف والمبادئ النبيلة التي أنشئت من أجلها على نحو أفضل . وقد أعطت الدورة الحادية والأربعون شكلا عمليا لهذه النية . فإزاء الأمانة التي تهدد بقاء المنظمة ذاته ، تجاوزت الدول الأعضاء خلافاتها لتتفق على سلسلة من الإجراءات العملية الرامية إلى تحسين أداء المنظمة .

٢ - وقد يشكل القرار المؤرخ في ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦ ، الذي اتخذته الجمعية العامة بشأن تقرير فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى لاستعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة ، وبصفة خاصة توافق الآراء الذي تم التوصل إليه بشأن عملية الميزنة ، نقطة تحول تاريخية . وسيكون كذلك إذا استجابت الحكومات والأمانة العامة لضرورات الظروف الراهنة . وذلك لأن المشاكل المألوفة المتعلقة بالكفاءة والفعالية ، وبالتبسيط والترشيد ، وبإلغاء الإجراءات البيروقراطية الزائدة التي كان لابد أن تتراكم على مدى السنوات - على ما لها من الأهمية - ليست وحدها هي القضية بل إن المشكلة التي تصدى لها مسألة أساسية أكثر من ذلك بكثير : وهي كيف يمكن جعل المنظمة العالمية في آن واحد أكثر استجابة لمشاكل العالم اليوم والمتزايدة تعقدا وصعوبة ، وأحسن استعدادا لمواجهة ما تخبئه لنا العقود القادمة من تحديات لا نعرف بعد ما هي .

٣ - ويجب أن تراعى عملية التجديد والإصلاح مقاصد وأهداف ميثاق الأمم المتحدة في عالم يتغير بسرعة لم يسبق لها مثيل في تاريخ البشرية ، ومن الثوابت القليلة فيه هو الترابط المتزايد بين مصائر جميع البلدان وجميع الشعوب . وهذه هي الرؤية الأوسع التي اعتقد أنه يجب علينا أن نسترشد بها في محاولاتنا . وقد شرعت في تنفيذ المهام التي أنيطت بها بموجب قرار الجمعية العامة ٢١٣/٤١ انطلاقا من هذا المنظور . وبالتالي ، فمن حسن الحظ أننا سنقوم في آن معا ليس فقط بإعداد الميزانية البرنامجية للفترة ١٩٨٨ - ١٩٨٩ ، التي ستظهر فيها الأثار المالية الملموسة لجهودنا ، بل أيضا ، وهذا أهم باعداد الخطة المتوسطة الأجل للفترة ١٩٩٠ - ١٩٩٥ التي يجب أن ترسم آفاق المستقبل .

ثانيا - أسس المستقبل

٤ - من أجل متابعة هدف الإصلاح بصورة تشهد بإطراد تحقيق المثل العليا التي قبلناها بموجب الميثاق ، يجب تحديد بعض النقاط المرجعية المشتركة من البداية :

(١) يجب أن يكون هناك التزام حقيقي بإعادة تنشيط المنظمة من جانب جميع الأعضاء فيها .

(٢) يجب وضع حد لحالات الغموض المالية التي تواجه الأمم المتحدة في الوقت الحاضر . إذ لا يمكن لاية عملية تستهدف إجراء إصلاحات سليمة طويلة الأجل أو ترشيد الإدارة أن تنجح في جو أشبه بحالة طوارئ يومية تستنزف فيه الطاقات وتُبدد الموارد في ابتكار حلول خاصة قصيرة الأجل . فالإداء السليم للمنظمة يتوقف على وجود إطار ميزانوي واضح لا لبس فيه ، يبين الأولويات بصورة أوضح ويقترن بالالتزام صريح كذلك من جانب الدول الأعضاء بالوفاء بالتزاماتها بموجب الميثاق . فضلا عن ذلك ، فإنه لمن الضروري أن تدفع بسرعة جميع المتأخرات .

(٣) يجب أن تراعى في الحلول الأسباب الحقيقية ، وهي أسباب سياسية بالدرجة الأولى ، للأزمة المالية وللمطالبة بالإصلاح لأن تحسين الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة دون معالجة المسألة الأساسية وهي "الكفاءة للقيام بماذا ؟" لن يُحقق الهدف المنشود . ومن ثم ، فإن تنفيذ توصيات فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى ما هو إلا جانب واحد من التدابير اللازمة اتخاذها . وإذا كانت الدول الأعضاء ترغب حقا في تمكين هذه المؤسسة المؤلفة من دول ذات سيادة ومصالح وطنية مختلفة جدا من أداء دورها بفعالية أكبر ، وجب على حكوماتها أن تحدد بوضوح المسائل التي ينبغي أن تعالج جماعيا في العقود القادمة .

(٤) الأمانة العامة هي من الأجهزة الرئيسية للأمم المتحدة ، والأمين العام ، بوصفه المسؤول الإداري الأول ، يتولى ، بموجب الميثاق ، مسؤولية إدارة الموارد المالية والبشرية للمنظمة . ومن اللازم ألا تُفتت هذه المسؤولية أو تقسم إذا أريد للأمين العام أن ينظم الهياكل الداخلية للمنظمة وأن يتخذ القرارات الضرورية المتعلقة بالموظفين على نحو يعزز كفاءة المنظمة وفعاليتها .

(٥) يجب أن يكون التجديد والاصلاح عملية متواصلة وفعالة تسيّر على نهج منتظم ومتسلسل . وأما تنفيذ التقرير تنفيذا رشيدا ومخططا على النحو الملائم فيضمنه الاطار الاوسع وهو التخطيط البرنامجي وعملية الميزنة . ولم تسمح لي ضرورة تقديم مشروع الميزانية البرنامجية للفترة ١٩٨٨ - ١٩٨٩ في الوقت المعتاد الى لجنة البرنامج والتنسيق واللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية بمراعاة النتائج التي أسفر عنها حتى الآن تنفيذ توصيات فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى . وعليه ، فاني سأقدم ، بالنسبة للميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٨٨ - ١٩٨٩ تقييمات منقحة يظهر فيها ، وفي الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٠ - ١٩٩١ ، أشر تنفيذ التوصيات المختلفة . وفي الوقت نفسه ، ينبغي أن يتيح إعداد الخطة المتوسطة الاجل للفترة ١٩٩٠ - ١٩٩٥ للدول الاعضاء فرصة فريدة من نوعها للتفكير والاتفاق على جدول أعمال جديد وفعال للتسعينات . ولهذا الغرض ، سأقدم خطة تتضمن رؤية للمقاصد والاهداف الطويلة الاجل للمنظمة وتستهدف تعزيز دورها فيما يخص القضايا العالمية المتعلقة بالسلم والامن والتنمية السليمة .

(٦) والوضع المثالي هو أن تجرى اعادة تشكيل هيكل الامانة العامة بعد اعادة تشكيل هيكل الاجهزة الحكومية الدولية نظرا للعلاقة المباشرة الموجودة بين التغييرات الممكن إجراؤها في تلك الاجهزة وبين حجم الامانة العامة وتكوينها وعملها . وقد أشار فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى الى ضخامة الهياكل الحكومية الدولية وتعقيدها والى الحاجة الملحة للاصلاح . بيد أن نتائج الاستعراض الذي تقوم به الحكومات حاليا لن تتوفر قبل أن تكون فترة السنوات الثلاث المحددة لتنفيذ تدابير داخل الامانة العامة قد شارفت نهايتها وفي مرحلة متأخرة جدا من اعداد الميزانية البرنامجية للفترة ١٩٩٠ - ١٩٩١ . وهذا يضطرنني الى أن أقدم تقريري هذا دون أن أنتظر نتائج الاستعراض ، وبالتالي فقد يتعين ادخال بعض التعديلات عليه في وقت لاحق .

(٧) ان التعقيبات التي تنطوي عليها عملية الاصلاح ، وكذلك أشر التخفيضات الهامة في عدد الوظائف في ظروف الضائقة المالية المستمرة ، تفرض أن تكون هناك فترة انتقالية لن يمكن خلالها وضع جميع المتغيرات في مكانها . ويجب تخطيط هذه الفترة الانتقالية بعناية واستخدامها لتجميع الاجزاء المختلفة بحيث تكون الصورة كاملة في نهاية فترة السنوات الثلاث . وستحتاج

الدول الاعضاء الى الصبر والتفهم العملي والامتناع ، كلما أمكن ذلك ، عن اصدار احكام نهائية قبل استكمال العملية .

(٨) في حين أن تقرير فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى أشار الى الحاجة الى تخفيض عدد الموظفين والتكاليف دون احداث أي تأثير سلبي على المستوى الحالي للأنشطة البرنامجية ، يجب أن يكون مفهومًا أن الامر سيقتضي إجراء بعض التعديلات وذلك لا يعود فقط الى أن الموارد محدودة ، بل وهو الأهم من ذلك بكثير ، فإنه إذا أريد للمنظمة أن تواكب سير التقدم ، فإنه يتعين على كل من الدول الاعضاء والامانة العامة أن يحرم على أن تعكس جميع البرامج المأذون بها الاهتمامات ذات الاولوية حقا .

(٩) ومن الضروري أن يقبل كل من الدول الاعضاء والامانة العامة النتائج العملية لهذه الحملة الرامية الى الترشيد والتبسيط . وسيتطلب ذلك من الطرفين كليهما درجة لم يسبق لها مثيل من ضبط النفس والاستعداد لتخحية المصالح الوطنية أو القطاعية أو المصالح البيروقراطية البحتة .

ثالثا - الإصلاحات

ألف - تخطيط الإصلاحات

٥ - تستند عملية الاصلاح الى قرار الجمعية العامة ٢١٣/٤١ ، الذي اتخذ بدوره بناء على تقرير فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى لاستعراض كفاءة الاداء الاداري والمالي للأمم المتحدة . وكذلك ، راعت مراعاة تامة النتائج التي خلصت اليها اللجنة الخامسة في تقريرها الذي قدمته الى الجمعية العامة (A/41/795) فضلا عن سائر الشواهد الواردة في القرار ٢١٣/٤١ .

٦ - وفي مناسبات عديدة ، كررت الاعراب عن شدة التزامي بالاقتصاد والكفاءة الادارية ، كما أنني اتخذت خطوات فعالة منذ بداية فترة ولايتي الأولى . وبرنامج الإصلاحات الطموح الشامل ، الذي تحدد بوضوح الان ، يتطلب دفعا خاصا واعدادا دقيقا . ولهذه الغاية ، عينت في ايلول/سبتمبر ١٩٨٦ ، منسقا خاصا ، يعمل في مكنتبي بالتعاون الوثيق مع المدير العام للتنمية والتعاون الاقتصادي الدولي ووكيل الامين العام لشؤون الادارة والتنظيم ، ويساعده فريق صغير من الموظفين المنقولين من

وظائفهم العادية . ولم يكن مقصدي هو تكرار الآليات الموجودة أو إنشاء هياكل جديدة ، بل توفير الإطار التخطيطي والتنسيقي اللازم والزخم الأولي ، في ظل توجيهي الشخصي . وباختصار ، فقد كان دور مكتب المقرر الخاص دورا حافزا لا دورا تنفيذيا . والآن ، وقد قطعت هذه العملية شوطا بعيدا ، يجري حل هذا المكتب ، حيث ستتم أعمال المتابعة عن طريق القنوات العادية ، مع انباطه المسؤولية الرئيسية بوكيل الأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم .

باء - محتويات هذا التقرير

٧ - حيث ان الاجراءات المفروض اتخاذها خلال فترة السنوات الثلاث ١٩٨٧ - ١٩٨٩ تغطي تقريبا جميع جوانب أعمال المنظمة وهيكلها ، فليس من الممكن إلا ذكر نتائج جزئية في هذا التقرير المرحلي الأول الذي يجري وضعه بعد ثلاثة شهور فقط من اتخاذ الجمعية العامة قرارها .

٨ - ومن أسباب تعقيد الأمور في هذه المهمة الضخمة ، شدة الترابط بين الكثير من الاجراءات المطلوبة . وقد تحتم ، لذلك ، انفاق معظم هذه الفترة الأولية في تخطيط العملية بكاملها ، حتى لا تلهينا التفاصيل عن الهدف الشامل . ومن ثم ، كان هدفي هو عدم الاقتصار على تضمين التقرير الاجراءات الرامية الى الاصلاح التي اتخذت بالفعل ، مع ما ترتب عليها من آثار ، بل القيام أيضا بتحديد الاستراتيجية لانجاز بقية العمل خلال المدة المتبقية من فترة السنوات الثلاث .

٩ - وهناك أيضا مشاكل تتعلق بالعرض . فالتوصيات التي طولبت بتنفيذها تتراوح بين توصيات ذات طبيعة شاملة كاسحة وتوصيات تتضمن تفاصيل ادارية دقيقة بل ومتناهية الدقة . كما أن آثار هذه التوصيات تتسم بالتنوع أيضا : ففي أحد الجانبين ، توجد توصيات ذات نتائج لها طبيعة السياسة العامة ، بل ولها طبيعة سياسية ؛ وفي الجانب الآخر ، تأخذ نتائج التوصيات طابعا تقنيا يجب أن ينعكس في بعض ملازم من الميزانية أو في أوامر ادارية . ومن أجل انصاف هذه الجوانب والاهتمامات الشديدة التباين ، مع الاستمرار في الاحتفاظ بمفهوم عملية الاصلاح ككل مركب ، فإنني أقصر في الجزء الرئيسي من هذا التقرير على ايراد وصف عام للاجراءات المتخذة والمنتواة في سياق السياسة العامة والاتجاه الفلسفي للاصلاحات ، مع تذييله بمرفق يتضمن معلومات تفصيلية عن مسائل محددة تتعلق بالشؤون الادارية والمالية وشؤون الموظفين .

١٠ - وبغية تسهيل معرفة الاطار الزمني وأوجه الترابط المعقدة بين عمل الهيئات الحكومية الدولية وعمل الامانة العامة بشأن القضايا المتعلقة بالاملاحة والخطوة المتوسطة الاجل للفترة ١٩٩٠ - ١٩٩٥ والميزانية البرنامجية ، يرد مخطط بياني للعملية بكاملها في الصفحتين ٣٠ و ٣١ من هذا التقرير .

١١ - والتوصيات ، التي يبلغ عددها ٧١ توصية والواردة في تقرير فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى ، من حيث تأشيرها على الامانة العامة ، يمكن اعتبارها في فئتين رئيسيتين : توصيات تتضمن استعراضات هيكلية تؤدي الى التبسيط والترشيد ، وتوصيات تتعلق بمسائل الموظفين والادارة ، وتتراوح بين تخفيض عدد الوظائف واهتمامات محددة تتصل بالميزانية والادارة . ومن الواضح أن هاتين الفئتين مترابطتان ، ولكني ، من أجل عرض الصورة العامة بشكل أوضح ، سأتناول كلا منهما على حده .

جيم - هيكل الامانة العامة وأداؤها

١٢ - إن توصيات فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى تتضمن إجراء استعراضات في كل جانب تقريبا من جوانب أنشطة الامانة العامة :

(أ) القطاع السياسي ؛

(ب) القطاعان الاقتصادي والاجتماعي ؛

(ج) شؤون الإعلام ؛

(د) خدمات المؤتمرات ؛

(هـ) الإدارة والشؤون المالية .

١٣ - وقد شرع في إجراء استعراضات في جميع هذه المجالات . وبعضها قد تم تقريبا ، بينما مازال البعض الآخر جاريا . وفي جميع الحالات ، أصدرت تعليماتي بايلاء عناية كبيرة للاهتمامات العامة الواردة في الفرع ثالثا من تقرير فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى ، وهي ضرورة القضاء على الازدواجية وزيادة الانتاجية وفعالية التكلفة ، حتى تتمكن المنظمة على هذا النحو من زيادة استجابتها لاحتياجات الدول

الأعضاء ؛ وللحد من اكتظاظ القمة ومن التجزؤ والتعقد المفرط ، لنصل الى أمانة عامة
أنحف بنية وأكثر كفاءة ؛ ولدمج المكاتب الميدانية كلما أمكن ذلك .

١ - القطاع السياسي

١٤ - في حالة القطاع السياسي ، أشار فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع
المستوى الى أنه يوجد ما لا يقل عن تسع ادارات أو مراكز أو مكاتب ، وقدم عددا من
التوصيات لتبسيطها .

١٥ - وتمشيا مع النهج المبين في مقدمة هذا التقرير ، لم أكتف عند استعراض
القطاع السياسي ، لمراعاة القضايا العامة والمحددة التي أشارها الفريق فقط ، بل
راعت أيضا الحاجة الملحة كذلك الى تشكيل هيكل لتناول القضايا السياسية يهيء
المنظمة لخدمة أهداف الميثاق في العقود القادمة .

١٦ - ولاشك ان من المهام الرئيسية للأمم المتحدة تطلعية دينامية محاولة توجيه الميول
المتعارضة غالبا ، في مجال الترابط والمصالح الوطنية ، السير في مسالك قد تتحد في
النهاية ، لمصالح الأمن المستقبلي - بأوسع معانيه - للمجتمع العالمي ككل . ومن
الضروري فهم المصالح ذات الأهمية الحاسمة التي تتجاوز الطموحات والاهتمامات الوطنية
وتشكل عنصرا يوحد بين جميع الدول والمجتمعات .

١٧ - وما هي أفضل السبل للشروع في هذا المسعى المهيب ؟ فأولا وقبل كل شيء أعتقد
أنه يجب علينا أن نركز على رؤية المشاكل في إطارها السليم . ومن واجبات الأمم
المتحدة في أي أزمة ، أو عند توقع حدوث أي أزمة ، أن تتنبه لجميع الفروق الدقيقة
وأن تعمل كمنتدى مفتوح دائما للاتصالات بين الحكومات يمكنه تهدئة المخاوف والشكوك
الكامنة . ففي إطار الأمم المتحدة ، يمكن إيجاد حلول لا يمكن للخصمين على الإطلاق ،
إن تُركا وشأنهما ، ان يفكرا فيها . بيد أن هذا يتطلب دعما واعيا مستمرا من جانب
الدول الاعضاء ، لتعزيز الوسائل المتاحة للأمم المتحدة لوضع مواطن للنزاع القائمة
والمحتملة تحت المراقبة الدائمة .

١٨ - والمعلومات والاتصالات ، إذا صح استخدامها ، هي من الأدوات الرئيسية في هذا
المقام . ومع ذلك ، فالوسائل المتوفرة للأمم المتحدة للحصول على المعلومات الحديثة
المتاحة للجمهور لا تزال وسائل بدائية بالقياس الى ما لدى الكثير من الدول
الاعضاء - بل ومعظم الشركات عبر الوطنية . وكما ينجح الامين العام في النهوض

بمسؤولياته بموجب الميثاق ، في تنفيذ المهام السياسية التي أوكلها اليه مجلس الامن والجمعية العامة ، يجب أن يكون في إمكانه تعبئة المعلومات المتاحة ، بمرور أكفأ من الصورة الحالية حتى يصبح بوسعهم أن يسلك بسرعة أنسب طرق الدبلوماسية الوقائية فسي حالات معينة من التوتر والنزاع المحتمل . ومجمل القول ، إن الحاجة قائمة الى ايجاد أداة أكثر صقلًا تزيد من تاهب المنظمة لحالات الطوارئ وتمكنها من العمل بثقة وعلسى نحو سريع . وعلاوة على ذلك ، فإن من شأن تعزيز القاعدة المؤسسية للدبلوماسية الوقائية أن يسهل أيضا ، من عمل مجلس الامن . والمعلومات والتحليل السليم أدوات ضرورية لتحطيم عوائق صنع السلم .

١٩ - ومن أجل استخدام الموارد المتاحة لهذا الغرض ، على أكمل وجه ، تضمنت التغييرات التي أدخلتها على القطاع السياسي ، والتي أعلنتها في ٢ آذار/مارس ١٩٨٧ ، إنشاء مكتب للبحوث وجمع المعلومات ، حيث تم في إطار توحيد جمع ونشر البيانات المذاعة مما كانت تفضلع به مكاتب مختلفة ، وإنشاء هيكل يستفيد استفادة كاملة من قدرة الامانة العامة على تشخيص المشاكل التي تهدد السلم ، في مرحلة مبكرة . وسيقوم هذا المكتب بتنسيق التحليل الطويل الاجل والبحث ذي الصلة اللذين تقدمهما الادارات المعنية ، التي ستتاح لها ، عند الاقتضاء ، موارد بيانات المكتب الجديد . وهذا الترتيب يستجيب لاهتمامات فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى بشأن ازدواج هذه الجهود وما يترتب على ذلك من الحاجة الى توحيدها ، وهي الاهتمامات التي أعرب عنها في التوصية ١٨ للفريق .

٢٠ - وكذلك كان الترشيح بمثابة الفكرة الاساسية التي استندت اليها التغييرات الاخرى التي أدخلت على هذه الهياكل . ومن ثم ، فقد أدمجت خمسة مكاتب في وحدات أخرى ، وهي :

(١) أدمج عمل مكتب الأنشطة التنفيذية الميدانية وأنشطة الدعم الخارجي (باستثناء نشر المعلومات) في ادارة شؤون الادارة والتنظيم ، وفقا للتوصية ١٧ ؛

(ب) أدمجت المسؤوليات السياسية لمكتب الشؤون السياسية الخاصة فسي ادارة الشؤون السياسية الخاصة والتعاون الاقليمي وانهاء الاستعمار والوصاية . وكذلك فإن دعم الامانة لمفوض الامم المتحدة لناميبيا يدمج في هذه الادارة ، حيث تقدم الخدمات الى مجلس الامم المتحدة لناميبيا . وهذا الترتيب هو استجابة لكل من التوصيتين ١٩ و ٢١ لفريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى ؛

(ج) واختصاصات مكتب خدمات الامانة العامة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية ، التي تشمل بتقديم الخدمات التقنية للاجتماعات ، تظلع بها الان ادارة الشؤون السياسية وشؤون الجمعية العامة وخدمات الامانة ؛

(د) واختصاصات الممثل الخاص للامين العام لتنسيق الشؤون الانسانية في كمبوتشيا قد تولاهها الامين التنفيذي للجنة الاقتصادية والاجتماعية لاسيا والمحيط الهادئ ، في الميدان ، وتولاها وكيل الامين العام للشؤون الدولية الاقتصادية والاجتماعية ، في المقر (وهكذا يدمج هذا الاختصاص في اختصاص الممثل الخاص للامين العام للشؤون الانسانية في جنوب شرقي آسيا ، الذي يقوم به فعلا ذلك الوكيل للامين العام .

٢١ - وقد اُدمجت معظم جوانب العمل المتعلقة بالمسائل البحرية في إدارة شؤون المحيطات وقانون البحار .

٢٢ - وآثار هذه التغييرات ، فيما يتعلق بالموارد ، كانت لا تزال قيد الدرس عند اعداد هذا التقرير ، ولكن التقديرات الاولية تشير الى أنها تؤدي الى توفير كبير في عدد الوظائف ، وان نصف هذه الوظائف تقريبا هو من الرتبة الفنية .

٢٣ - وفي حالة التوصية ٢٠ - التي تقترح تشكيل هيكل ادارة شؤون نزع السلاح على نحو يمكن به للادارة أن تساعد الدول الاعضاء بصورة أفضل في متابعة مفاوضات نزع السلاح والمسائل ذات الصلة بنزع السلاح - يجري حاليا القيام باستعراض ، وستطبق النتائج في وقت لاحق من هذا العام .

٢٤ - وهذه الاجراءات هي استجابة للتوصيات ١٦ و ١٧ و ١٨ و ١٩ و ٢٠ و ٢١ لغريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى . وفي الفرع المعنون "الشؤون السياسية" من التقرير ، ضم الفريق بعض التوصيات الاخرى التي لها آثار جانبية أيضا في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي ، وهي التوصيات ٢٢ و ٢٣ و ٢٤ . ومن ثم فإن هذه التوصيات تشكل جزءا من الاستعراض الشامل للقطاعين الاقتصادي والاجتماعي اللذين سأتناولهما في الجزء الثاني .

٢ - القطاعان الاقتصادي والاجتماعي

٢٥- يشير تقرير فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى الى ما للقطاعين الاقتصادي والاجتماعي من أهمية كبيرة في الامم المتحدة وهي تتجلى في النسبة العالية من الموارد المخصصة لهما وفيما يتسمان به من قدر هائل من التعقيد والتنوع والانتشار الجغرافي . والمشاكل التي حددها الفريق لا تتصل بالازدواجية فحسب ، كما هو الحال في القطاع السياسي ، وانما أيضا بالتصور المتمثل في كون الأنشطة المضطلع بها في مجالات البحث والتحليل والأنشطة التنفيذية "لا تستجيب بالقدر الكافي للحقائق المتغيرة على الصعيد العالمي والاقليمي" .

٢٦- والملاحظات التي أبديتها سابقا بشأن التحولات الشاملة التي حدثت في العالم منذ تأسيس الامم المتحدة لا تزال تنطبق بقدر أكبر على واقع الحال في المجال الاقتصادي والاجتماعي . فلقد أخذت الامم المتحدة بنهج واقعي في الاستجابة لهذه التطورات في سعيها الى تحقيق توفيق متبادل بين مختلف المصالح ، والى إحداث توازن في التناقضات الطبيعية بين الاهتمامات الوطنية المتجهة في نظرتها الى الداخل والاحتياجات الملحة المتزايدة يوما بعد يوم لتحقيق التعاون الدولي . وإن ما يترتب على ذلك من تعددية الوظائف واتساع نطاق الجهد المبذول انما يعكس تغير الاولويات لدى الدول الاعضاء بصفة مستمرة كما يعكس ازدياد تفهم طبيعة التنمية الاقتصادية والاجتماعية المتعددة التخصصات . ويتيح هذا الاستعراض فرصة لإعادة تقييم كل من هيكل وأداء المنظمة لضمان الثقة المستمرة بأعمالنا .

٢٧- وقد أبدت ، في مناسبات أخرى ، قلقي البالغ بشأن المشاكل الخطيرة التي ابتلى بها الاقتصاد الدولي ، خاصة فيما يتعلق بأثرها السلبي على امكانات البلدان النامية . وبصفة عامة ، إذن ، فإن التحدي الذي يواجه المجتمع الدولي هو كيف يمكن التعامل مع الترابط المتعاضد بين الدول . لقد أصبح من الامور الشائعة اليوم أن تبرز العناوين الرئيسية للمحف كنة كثير من البلدان النامية ، وهي غارقة في الديون ، وقد اضطرت الى اتباع سياسات تكيف قاسية تؤدي الى زيادة خفض مستوى ما يعتبر ، في كثير من الحالات ، ظروفًا معيشية محزنة . لكن البلدان الصناعية تعاني هي نفسها من ويلات عمليات التكيف الشاقة نتيجة للتغيرات الاجتماعية والصناعية التي نجمت ، في جملة أمور ، عن أوجه التقدم المذهلة في مجال العلم والتكنولوجيا وما صاحبها من مشاكل البطالة ، وفي الغالب فوارق في الدخول لا تزال تزداد اتساعا . ولا يمكن لهذه البلدان الصناعية أن تظل محصنة أو بمنأى عن مشاكل البلدان النامية ،

لأن مصائر ورفاه كل منهما يرتبطان في النهاية ارتباطا لا ينفصم عن طريق التجارة ، وفي التحليل النهائي ، عن طريق الطابع المحدود للاقتصاد التجاري العالمي ككل . علاوة على ذلك ، فإنه في حالة عدم إتاحة الموارد اللازمة للتنمية ، يمكن توقع استمرار التدهور الاجتماعي وتحوله الى مصدر متزايد للخطورة للاضطراب السياسي وعدم الاستقرار . ومن ثم ، فهناك حاجة ملحة لعكس الاتجاهات الراهنة المتمثلة في الركود والتدهور .

٣٨- وإن الاشتراط المتمثل في تصور الاقتصاد العالمي ككل يشير مطالب جديدة ورئيسية في ميدان التعاون المتعدد الاطراف ويتيح للأمم المتحدة فرصة الاضطلاع بدور خاص . فبالإضافة الى الاضطلاع بكثير من الأنشطة التي تعود بالنفع المباشر على الشعوب في جميع أنحاء العالم ، فإن الأمم المتحدة هي وحدها المؤهلة لتكون المحفل الملائم لإيجاد توافق عملي جديد فيما يتعلق بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية العالمية يحقق التكامل بين مختلف التخصصات الموجودة في المنظمة نفسها (على سبيل المثال ، البيئة ، المستوطنات البشرية ، الخ ...) ويستفاد فيه من الخبرة الفنية المتاحة داخل المنظومة ككل . فأولا ، تعتبر الاهداف الاساسية للأمم المتحدة ، كما نص عليها الميثاق ، متطابقة مع أسمى المثل التاريخية العليا لجميع الشعوب . وثانيا ، فإن القاعدة السياسية والطابع العالمي للمنظمة يجعلان منها محفلا طبيعيا يمكن فيه اتباع نهج تحليلية تختلف عن النهج التي تتبعها غيرها من المنظمات التي لها اهتمامات قطاعية خاصة وعضوية محدودة . وثالثا ، فإن الأمم المتحدة متعددة التخصصات ومن ثم فإن عليها أن تستفيد بقدر أكبر من هذه الميزة فيما يتعلق باتباع نهج متجدد يتسم بمزيد من التكامل في قضايا التنمية والتعاون الاقتصادي الدولي . ورابعا ، أن الأنشطة التنفيذية للمنظمة تعتبر ذات طابع محايد ، ومن ثم كانت ولا تزال فعالة ، حتى في المجالات الحساسة . وهي ، علاوة على ذلك ، تجنح بشدة الى تحسين نوعية الحياة والى إضفاء طابع انساني على التنمية . وهذه المميزات الخاصة لابد أن تحدد شكل أية مقترحات بشأن إعادة التشكيل ، تقدم من قبل الدول الاعضاء في اطار استعراض الآلية الحكومية الدولية أو بشكل أعم من قبلي .

٣٩- وإن هذه التعقيدات ، والحاجة الى رؤية المشكلة من زاوية جعل الهياكل والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية التي تضطلع بها الأمم المتحدة أكثر تكييفاً مع المشاكل الاقتصادية والاجتماعية لعالم اليوم ، إنما يستدعيان إجراء استعراض متعمق ، وهو ما سلم به فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى . وقد شرع في هذا الاستعراض في كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٦ ، استجابة للتوصية ٢٥ (١) ، تحت توجيهه

ومسؤولية المدير العام للتنمية والتعاون الاقتصادي الدولي ومن المتوقع انجازه في نهاية عام ١٩٨٧ .

٣٠- ولا يحول هذا ، بطبيعة الحال ، دون اتخاذ تدابير فورية ، وقد اتخذت عددا من القرارات الهامة في هذا الصدد ، يجري تنفيذها بالفعل :

(أ) فيما يتعلق بتعزيز سلطة المدير العام للتنمية والتعاون الاقتصادي الدولي عند الاضطلاع بمسؤولياته على النحو المبين في قرار الجمعية العامة ١٩٧/٣٣ [التوصية ٢٥ (٣)] يجري التركيز على أن المدير العام يؤدي عمله تحت سلطة الأمين العام الذي يستمد المدير العام منه سلطته ؛ وعليه لا يلزم أي سند تشريعي جديد . وسيواصل المدير العام مساعدة الأمين العام في اتخاذ الترتيبات لاجراء المشاورات غير الرسمية العادية بين الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة ، فضلا عن تنظيم الاجتماعات العادية لافرقة المديرين داخل الأمم المتحدة لاستعراض ومناقشة الأنشطة في القطاعات الاقتصادية والاجتماعية المحددة ، بهدف التشجيع على زيادة التعاون والعمل المشترك في تنفيذ برامج العمل ؛

(ب) كتدبير عملي لتيسير التنسيق فيما بين الوكالات ، تمت تسمية الأمين العام المساعد بمكتب المدير العام للتنمية والتعاون الاقتصادي الدولي ليكون أيضا رئيسا وأميناً للجنة التنظيمية ولجنة التنسيق الادارية على التوالي ؛

(ج) يوفر قرار الجمعية العامة ١٩٧/٣٣ الإطار الاساسي لتجميع الأنشطة في القطاعين الاقتصادي والاجتماعي ، وبصفة خاصة فيما يتعلق بإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الدولية ، وإدارة التعاون التقني لأغراض التنمية ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية واللجان الاقليمية . ومنذ عهد أقرب أنشئ مركز التنمية الاجتماعية والشؤون الانسانية ليكون كيانا مستقلا كجزء من عملية أوسع نطاقا ترمي الى إعادة تنظيم الأنشطة الاجتماعية في فيينا . وقد اتخذت خطوات لإجراء استعراض يرمي الى تحديد المسؤوليات والعلاقات المتبادلة بمزيد من الوضوح بين هذه الوحدات الاساسية في ضوء الخبرة المكتسبة والاحتياجات الراهنة من أجل إقامة قاعدة لتوزيع المسؤوليات على نحو يتسم بمزيد من الكفاءة والفعالية والتماسك في القطاعين الاقتصادي والاجتماعي ؛

(د) استجابة للتوصية ٢٧ ، ستجري الامانة العامة دراسة عن اللجان

الإقليمية بهدف التوسع في تنفيذ قرار الجمعية العامة ١٩٧/٣٣ وكذلك استصواب توحيد مجالات التركيز التي تعكس الاحوال في المناطق المعنية وتعزيز أوجه التكامل بين اللجان ومع غيرها من كيانات الامم المتحدة ؛

(هـ) في المقر سيقوم مدير مركز شؤون الشركات عبر الوطنية ومدير مركز تسخير العلم والتكنولوجيا لاغراض التنمية بإبلاغي بالحالة عن طريق وكيل الامين العام للشؤون الاقتصادية والاجتماعية الدولية . وفيما يتعلق بمركز تسخير العلم والتكنولوجيا لاغراض التنمية ، ساوصي بتعديل قرار الجمعية العامة ٢١٨/٢٤ ("مؤتمر الامم المتحدة لتسخير العلم والتكنولوجيا لاغراض التنمية") تبعا لذلك ؛

(و) في جنيف ، تولّى المدير العام لمكتب الامم المتحدة بجنيف مسؤولية الاشراف على أنشطة حقوق الانسان . وهذا يحمل في طياته ميزة مزدوجة تتمثل في زيادة إبراز عنصر رئيسي في أنشطة المنظمة يعتبر ذا أهمية حيوية بالنسبة لشعوب العالم أجمع ، بينما تسهم هذه المزية في الوقت نفسه في الحد من عدد الوظائف في المستويات العليا ومن "اكتظاظ القمة" الملحوظ وتجزئة الهياكل الحالية ؛

(ز) في فيينا جرى ، توخيا للتركيز الشديد على القضايا الاجتماعية الذي اشترط سالفا ، واستجابة للتوصية ٢٥ (١) ، تركيز أنشطة الامم المتحدة المتعلقة بالسياسات والتنمية في الميدان الاجتماعي تحت اشراف المدير العام لمكتب الامم المتحدة في جنيف ، وضم اليها مركز التنمية الاجتماعية والشؤون الانسانية (الذي نصل ، لهذا الغرض عن إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الدولية في نيويورك) ، وسيضم اليها ، في أعقاب المؤتمر الدولي المعني بإساءة استعمال المخدرات والاتجار غير المشروع بها المقرر عقده في حزيران/يونيه ١٩٨٧ ، مهام تنسيق جميع برامج الامم المتحدة ذات الصلة بالمخدرات التي كان يظطلع بها سابقا وكيل الامين العام للشؤون السياسية وشؤون الجمعية العامة . وسيكون لهذا الترتيب الميزة الموضوعية المتمثلة في ضم الأنشطة الهامة المترابطة المظطلع بها في الميدان الاجتماعي وهي الأنشطة التي كانت تعالج بطريقة أقل توحيدا ، كما أنه لا بد أن يمكن المنظمة من الحديث بصوت أوضح وأكثر تماسكا بشأن القضايا الاجتماعية الاساسية ، بما في ذلك كثير من الأنشطة التي جرى تصورها عالميا على أنها أنشطة رئيسية بالنسبة للتنمية في معناها الاعمق وبالنسبة لاستقرار السياسي والاجتماعي القائم على العدل . وسيجري تأمين الصلات الاساسية بين الأنشطة الاقتصادية للمنظمة من خلال التعاون الوثيق مع إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الدولية . وهناك مزية أخرى كذلك تتمثل في تخفيض عدد

الوظائف العليا ، كما هو مطلوب في التوصية ١٥ لفريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى ؛

(ح) وعلى المستوى العالمي شرعت في إجراء تغييرات في تمثيل الأمم المتحدة في الميدان . وهذا هو المجال الذي تستطيع فيه الأمم المتحدة كأحسن ما يكون ان تصل الى الناس العاديين وتؤثر على حياتهم . وما أهدف اليه هو ايجاد طريقة رشيدة لتمثيل الأمم المتحدة تتسم بقدر عال من الكفاءة والفعالية معا . وفيما يلي بيان بالمبادئ الرئيسية التي أقوم بتطبيقها في إعادة تشكيل المكاتب الميدانية للأمم المتحدة :

١١) ضرورة أن يكون هناك وجود للأمم المتحدة يستطيع الوصول الى كل جزء من أجزاء العالم ؛

١٢) ضرورة أن يعرض هذا الوجود صورة متماسكة ومركزة للأمم المتحدة وألا يحول دون اغلاق أو دمج المكاتب القائمة ، حيثما وجدت مبررات تقوم على فعالية التكلفة ، دون أن يكون لذلك أثر سلبي على إنجاز البرامج ؛

١٣) سيجرى تجنب انشاء مكاتب ميدانية جديدة وانتهاز كل فرصة لاستخدام أماكن العمل المشتركة وإقتسام المرافق المشتركة (التوصية ١٢) . وتطبيقا لهذا القرار ، سيتم خلال الأشهر الثلاثة التالية الاضطلاع بدراسة تحت إشراف الفريق الاستشاري المشترك المعني بالبرامج (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونيسيف وبرنامج الأغذية العالمي وصندوق الأمم المتحدة للأنشطة السكانية) لتوفير تقييم منهجي للمكاتب الميدانية على أساس كل قطر على حدة من أجل تحديد الخطوات الملموسة الواجب اتخاذها فيما يتعلق بطريقة ترشيد المكاتب ، بما في ذلك استخدام المرافق المشتركة ، دون الإقلال من فعالية انجاز البرامج . وسيتم اشراك مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في الاضطلاع بهذه المهمة .

١٤) وكخطوة عملية أولى تجاه تبسيط التمثيل على المستوى الميداني ، قررت بالاتفاق مع مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، إدماج مراكز الأمم المتحدة للإعلام في مكاتب المنسقين المقيمين والممثلين

المقيمين في الحالات التي لم يتم فيها هذا الاندماج بالفعل ويمكن بيان أن هذا الترتيب الاندماجي سيؤدي في الحال الى مزيد من فعالية التكلفة والكفاءة بينما سيحافظ في الوقت ذاته على مقتضيات انجاز البرامج . ويجري الاضطلاع بدراسة متعمقة ، باشتراك كامل من جانب إدارة شؤون الاعلام وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وعلى أساس المبادئ المبينة أعلاه وعلى أن يكون مفهوما أن هذا الاندماج لن تترتب عليه أي تكاليف اضافية يتحملها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي . وسيجرى تنسيق هذه المهمة مع الاستعراض الذي يظطلع به الفريق الاستشاري المشترك المعني بالبرامج المذكور أعلاه . ولاي توسيع يتم في المستقبل لهذا الترتيب الاندماجي ، وهو ما يوجد بالفعل في عدد من البلدان مزايا من بينها مزيتان رئيسيتان هما : أولا ، أن من شأنه أن يشكل مثالا يحتذى بالنسبة لسائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ، ولا يخالجنى أي شك في أن اتباع نهج أوفر فيما يتعلق بتكاليف التمثيل الميداني من شأنه أن يحسن بدرجة كبيرة من مكانة وأثر المنظومة ككل ؛ وثانيا فإنه سيفرج عن الكثير من الموارد التي توجد حاجة كبيرة اليها والتي يمكن استخدامها ، في جملة أمور ، في تحسين وتحديث عمليات مراكز الإعلام عموما . ولذلك ، فإن هذا الاجراء يستجيب للتوصيتين ١٢ و ٢٧ (٢) معا ؛

١٥' من أجل زيادة إيضاح السلطة المخولة للمنسق المقيم للأمم المتحدة ، وبالتالي تعزيز التنسيق على المستوى الميداني ، وفقا لما تقتضيه التوصية ١١ ، سيقوم المنسق المقيم ، من الآن فصاعدا ، بتمثيل الامين العام في البلد الملحق به ، إلا في الحالات التي يقتضي الامر فيها اتخاذ ترتيبات أخرى أكثر ملاءمة ؛

١٦' من الآن فصاعدا ستوكل المسؤولية عن إدارة المساعدة الاقتصادية الخاصة ، الى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، فيما عدا الحالات ذات الطابع السياسي الحساس التي يكون فيها من الملائم اتخاذ ترتيبات أخرى . وهذا الاجراء يشكل استجابة للتوصية ٢٢ .

٢١- وبالإضافة الى التدابير التي اتخذت بالفعل استجابة للتوصية ٢٥ (١) ، يجري الاضطلاع باستعراض برنامجي متعمق للأنشطة المنفذة في القطاعين الاقتصادي والاجتماعي .

وسيكون إيضاح المسؤوليات المتعلقة بالكيانات الرئيسية أساسا لتخصيص أنشطة محددة ، بما في ذلك التكييفات التي تكون لازمة لإزالة الازدواجية وتعزيز الفعالية وتحقيق التكامل بين التدابير . وقد حددت المجالات العامة التالية بوصفها تستلزم اهتماما تفصيليا بهدف إدخال الإصلاح الممكن : التحليل والإبلاغ العالميان والطاقة والموارد الطبيعية ، والعلم والتكنولوجيا ، والتعاون الاقتصادي والتقني فيما بين البلدان النامية ، والاستراتيجيات الانمائية الوطنية ، والصلة بين الأنشطة التنفيذية والفنية . وسيتم الفرغ من هذا الاستعراض بنهاية عام ١٩٨٧ .

٣٢- ومن أجل إزالة التداخل بين أنشطة إدارة التعاون التقني لأغراض التنمية وغيرها من هيئات الأمم المتحدة (التوصية ٣٦) ، تجرى حاليا مشاورات بين إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الدولية وإدارة التعاون التقني لأغراض التنمية وبين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وإدارة التعاون التقني لأغراض التنمية لضمان تحقيق تكامل الأنشطة المشتركة بين البرامج الفنية والتنفيذية في الحالة الأولى وبين الأدوار التمويلية والتنفيذية في الحالة الثانية .

٣٣- وفيما يتعلق بالتوصية ٣٤ ، يجرى حاليا الاحتفاظ بمكتب الأمم المتحدة لتنسيق عمليات الإغاثة في حالات الكوارث ككيان مستقل مقره في جنيف ، ولكن ستتخذ تدابير من أجل تحسين أدائه . ومن شأن الاستعراض والتقييم الشاملين للآليات والترتيبات القائمة فيما يتعلق بالمساعدة الطارئة والتنسيق المطلوبان في قرار الجمعية العامة ٢٠١/٤١ ، أن يوفر أساسا لإصدار توصيات محددة في هذه الناحية وكذلك فيما يتعلق بتنسيق وترشيد برامج المساعدة الانسانية الطارئة والبرامج الخاصة للمساعدة الاقتصادية وهو ما دعت اليه التوصية ٣٣ .

٣ - شؤون الإعلام

٣٤- في التوصية ٣٧ دعا فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى الى إجراء دراسة وافية لمهام ادارة شؤون الاعلام وأساليب العمل فيها وسياساتها . وليس شمة شك في أن القدرة الإعلامية للمنظمة يجب أن تواكب أوجه التقدم الثورية التي تحققت في هذا الميدان . ولا ينبغي أن يكون هذا التطور تقنيا فحسب بل ينبغي ، وهو الأهم من ذلك ، أن يكون متسقا مع الرؤية الأوسع لدور المنظمة وامكاناتها . ولذلك يتطلب الأمر وضع إطار مفاهيمي لإصلاحات وتحسينات محددة .

٣٥- وفي ملاحظاتي بشأن الدور السياسي للأمم المتحدة ، وجهت الانتباه الى الهمية الطاغية للإعلام والاتصال . مما يستتبعه أن الأمم المتحدة لا يمكن أن تصبح مؤسسة مغلقة . وحتى الآن فإن تركيز المنظمة ينصب بالدرجة الأولى ، على الاتصالات مع الدول ذات السيادة ، وهي الشق الأول من القاعدة العالمية التي تركز عليها الأمم المتحدة ، الأمر الذي أدى ، بصورة ما ، الى تجاهل الافادة من الشق الثاني من القاعدة العالمية ، وهو شعوب العالم . وإني مقتنع بأنه يجب عليّ أن أبذل كل ما في وسعي لمساعدة الحكومات في عرض مبادئ الأمم المتحدة على البرلمانات ووسائل الإعلام والجامعات في الدول الاعضاء ، ولضمان أن تكون على علم بالتدابير التي تتخذ لترجمة هذه المبادئ الى إجراءات عملية ذات نفع عام .

٣٦- ويجب الاهتمام الى السبل والوسائل التي تستطيع بها الأمم المتحدة أن توفر مدخلا أرحب تتمكن الهيئات غير الحكومية والحركات العامة من التعبير من خلاله عن أفكارها وتعزيز برامج العمل بشأن المسائل ذات الهمية العالمية ، ومن ثم تحصي بأنها جزء أصيل لا يتجزأ من العلاقات وعملية اتخاذ القرارات على الصعيد الدولي . ومن شأن هذا البعد الأرحب أن يوسع أيضا من نطاق المناقشة بشأن القضايا السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، وأن يساعد في كسر الجمود بالنسبة لعدد كبير من المشاكل التي تعالج الآن في المؤسسات داخل المنظمة .

٣٧- وإذا أريد للأمم المتحدة أن تطور القدرة على الاضطلاع بوضع جدول أعمال محكم وواقعي ومقبول للتسعينات ، وجب عليها أن تسعى الى توسيع دائرة الرأي العام الناشط في تأييد الأمم المتحدة وتنمية وعي جديد بقيمتها وامكانياتها ، ولا سيما بين الاجيال الشابة ، وذلك عن طريق مساعدة الناس على إكتشاف وتصور المزايا الملموسة التي تمس حياتهم مباشرة .

٣٨- وإذا وضعت هذه المبادئ والاهداف في الاعتبار بدأ في ١ آذار/مارس ١٩٨٧ استعراض أنشطة ادارة شؤون الاعلام ، عندما تولى وكيل الأمين العام الجديد مسؤولية الادارة . وهناك ثلاثة مراحل متوخاة : الأولى ، وستنتهي ببداية حزيران/يونيه ١٩٨٧ ، وتشمل الميادين الرئيسية لأنشطة الادارة والنظام الإداري ، بما في ذلك امكانية الوصول الى التكنولوجيا وسياسات التمويل ؛ والثانية ، وستنتهي قبل الدورة الثانية والاربعين للجمعية العامة ، وسيبحث فيها توزيع الموارد البشرية والتقنية والمالية ، وسبل ووسائل جعل السياسات والبرامج أكثر فعالية في الوصول الى قادة الرأي ؛ في حين تتضمن المرحلة الثالثة تنفيذ هيكل جديد ليكون معمولاً به بنهاية عام ١٩٨٧ .

٤ - خدمات المؤتمرات

٣٩- أن معظم التوصيات السبع الأولى لفريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى ، المتصلة بشكل مباشر أو غير مباشر بخدمات المؤتمرات ، تتطلب اتخاذ اجراءات من جانب الحكومات ، فرادى أو مجتمعة : تعزيز لجنة المؤتمرات ، وتخفيض عدد المؤتمرات والاجتماعات الى حد كبير ؛ وتبسيط اجراءات وأساليب عمل الجمعية العامة وأجهزتها الفرعية ، ولاسيما لجانها الرئيسية ؛ وتنفيذ المبدأ القاضي بأن تجتمع هيئات الامم المتحدة في مقارها المحددة وأن تغطي الحكومة المضيفة ، في أية حالة مخالفة لذلك ، جميع المصروفات الاضافية ؛ والحد من طلبات الدول الاعضاء لتوزيع رسائلها بوصفها وثائق رسمية ؛

٤٠- وإدارة شؤون المؤتمرات تستطيع ، بل ينبغي ، أن تؤدي دورا نشطا وداعما في إدخال هذه التحسينات . وكممارسة متبعة عموما ، فإن الادارة تتعاون تعاوننا وثيقا مع لجنة المؤتمرات في رصد مدى إستعمال أجهزة الامم المتحدة لخدمات المؤتمرات ، وفي اقتراح سبل عملية يمكن الانتفاع بها بمزيد من الفعالية من الموارد الموضوعة تحت تصرفها . وقد كانت الاستجابة مشجعة كما أسهمت في تحقيق تحسن ملموس في الكفاءة .

٤١- وفي السياق المحدد لتنفيذ قرار الجمعية العامة ٢١٣/٤١ ، بعثت الادارة الى جميع الهيئات ذات الصلة برسائل تذكيرية بشأن ضرورة الحد من تواتر وتكلفة الاجتماعات ، طالبة اليها التقدم بمقترحات محددة . فضلا عن ذلك ، قدمت الادارة بالفعل الى لجنة المؤتمرات عددا من مشاريع التوصيات بشأن تعزيز اللجنة ذاتها ، وهو موضوع التوصية ١ لفريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى ، فضلا عن مقترحات لخدمة الهيئات الحكومية الدولية الأخرى . كما يجري حاليا اتخاذ تدابير لضمان المواءمة بين اجراءات العمل المتعلقة بخدمات المؤتمرات فيما بين جميع مكاتب الامم المتحدة التي تقدم تلك الخدمات مما يمثل استجابة لاهتمام آخر من الاهتمامات التي أعرب عنها الفريق صراحة . وانني أأمل أيضا أن تتمكن الدول الاعضاء ، نتيجة لعمل اللجنة الخاصة ، من الحد ، بشكل ملموس ، من تدفق الوثائق ومن تواتر الاجتماعات المتعلقة بالقطاع الاقتصادي والاجتماعي .

٤٢- والتوصية ٣٤ تشير ، على وجه التحديد ، الى الاجراءات المطلوب اتخاذها داخل ادارة شؤون المؤتمرات ذاتها ، سواء فيما يتعلق بزيادة كفاءتها عموما أو فيما يخص تحسين ترتيبات الطباعة الخارجية وبرنامج المنشورات . وفي حدود الموارد المتاحة

لإقتناء معدات جديدة والافادة من أحدث التطورات التكنولوجية ، فإن الادارة تسعى باستمرار الى الاقلال الى أدنى حد من الموارد اللازمة لضمان تقديم خدمات فعالة فيما يتصل بالاجتماعات والوثائق والمنشورات التي تطلبها الحكومات الاعضاء . والهدف من الابتكارات التكنولوجية المقترحة في الميزانية البرنامجية للفترة ١٩٨٨ - ١٩٨٩ هو مواصلة زيادة كفاءة وإنتاجية عمليات خدمة المؤتمرات من جميع جوانبها تقريبا . ومما يشجع صدري أن من شأن هذه التدابير الجاري تنفيذها حاليا أن تعمل على زيادة تعزيز قدرة الادارة على الاضطلاع بجميع أنشطتها ومسؤولياتها عن تقديم الخدمات .

٥ - الادارة والشؤون المالية

٤٣- ربما كان أهم اقتراح لفريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى تحت هذا البند هو الاقتراح الوارد في التوصية ٣٢ ، التي دعت الى وضع جميع أنشطة الامانة العامة المتصلة بتخطيط البرمجة والميزنة معا في هيكل واحد متماسك . وهو يستمد أهميته من ارتباطه بوضوح بالمقترحات المماثلة الداعية الى تعديل آليات التخطيط والميزانية والتي عولجت في موضع لاحق من تقرير الفريق ، كانت أقرتها اللجنة الخامسة في تقريرها الى الجمعية العامة (A/41/795) .

٤٤- وقد قمت ، بعد استعراض دقيق ، بإنشاء ادارة لتخطيط البرامج وميزنتها ورصدها وتقييمها ، في ادارة شؤون الادارة والتنظيم ، تتجمع فيها المهام الملائمة التي كان يؤديها حتى الان مكتب تخطيط البرامج وتنسيقها (في ادارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الدولية) وشعبة الميزانية بإدارة الشؤون المالية (في ادارة شؤون الادارة والتنظيم) . ويرد في مرفق هذا التقرير وصف لمهام الادارة الجديدة ، التي إنشئت في ا آذار/مارس .

٤٥- وتمشيا مع الاهمية التي اوليها دائما لتحسين أداء المنظمة ، قمت بإتخاذ اجراءات فورية بشأن التوصيات المحددة الأخرى التي وردت بصدد الادارة في تقرير فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى . وهي تشمل الاهداف التالية : تبسيط هيكل الخدمات الادارية وخدمات الدعم ؛ والحد من الازدواجية في الجهد ؛ وتعزيز خطوط السلطة وضغط مستويات الهرم الوظيفي ، بغرض زيادة الكفاءة ؛ واحتواء التكاليف فيما يتعلق بالوظائف ، والسفر والخبراء الاستشاريين .

٤٦- وقد أدى استعراض مبدئي لادارة شؤون الادارة والتنظيم الى عدد من التغييرات

الرئيسية بالفعل . ولم تُشغل بعد وظيفة الأمين العام المساعد المسؤول عن الخدمات العامة .

٤٧- فضلا عن ذلك ، أدمجت في مكتب واحد ، كما هو مقترح في التوصية ٤٠ ، المكاتب التنفيذية الثلاثة التي كانت تخدم فيما سبق الإدارات داخل إدارة شؤون الإدارة والتنظيم (إدارات الشؤون المالية وشؤون الموظفين والخدمات العامة) . ومن شأن هذا الدمج أن ييسر إدارة شؤون الموظفين في القطاع الإداري ، وأن يجد من امكانيات الازدواجية وأوجه عدم الاتساق ، ويكفل زيادة أحكام مراقبة الميزانية والشؤون المالية . وسيُسفر ذلك عن وفورات في الموظفين .

٤٨- ويمكن توقع إجراء تغييرات أخرى في غضون الأشهر المقبلة . وانني مقتنع بأنه يجب عدم الاقتصار على إيلاء اهتمام خاص للهيكل بل يجب إيلاء الاهتمام نفسه أيضا لإجراءات وأساليب العمل . وسينصب تركيز هذا العمل على زيادة الاستعانة بالحاسبة الالكترونية وزيادة الاستفادة من الابتكارات التكنولوجية . كما سيتناول تبسيط الإجراءات لتقصير خطوط الاتصال ، والحد من حالات التأخير في التجهيز ، والتفويض بالسلطة على الوجه المناسب ، مع القيام ، في الوقت نفسه ، بتحديد المسؤولية وضمان المساءلة والمراقبة بما فيه الكفاية .

٤٩- ومن المقترح ، في هذا الصدد ، إجراء تحسين شامل لإدارة شؤون الإدارة والتنظيم ، والمكاتب التنفيذية للإدارات الأخرى واللجان الإقليمية . وفي المرحلة الأولى من هذه الممارسة سيجرى استعراض لمدى فعالية وكفاءة الإدارة عموما ، بما في ذلك هيكلها وعناصرها الرئيسية وعملياتها وأدوارها ومسؤولياتها ومستويات ملاكها وتكاليفها . وستتناول مرحلة تالية لذلك مباشرة وضع إطار شامل للنظم الإدارية والمالية ، الأمر الذي توجد حاجة شديدة إليه ، لضمان توفر معلومات دقيقة في حينها للمسؤولين عن اتخاذ القرارات ، وتوفير الدعم على الوجه السليم العمليات والمهام الرئيسية والافادة القصوى من التكنولوجيا المتاحة .

دال - المسائل المتعلقة بالموظفين والمتملة بقضايا الميزانية والقضايا الإدارية

٥٠ - يترتب على الاتجاه الكلي لتقرير فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى آثار بعيدة المدى على موظفي المنظمة . وليس هناك أدنى شك في أن المهمة

الشاقة لإصلاح الأمم المتحدة وتجديدها ستتطلب من الأمانة العامة تقديم أرفع نوعية من الخدمات لاسيما وأنه يتوقع الحصول على النتائج نفسها ، بل وأفضل منها في الواقع ، من جهاز للموظفين مخفض الحجم بدرجة كبيرة . ولذلك فإنه من الأهمية بمكان ، كما أكدت مرارا ، أن تجري التغييرات التي قررتها الجمعية العامة بطريقة تتفادى إضعاف المعنويات التي زعزعتها بالفعل شهور طويلة من الشكوك في الحالة المالية بل ينبغي أن توفر الأمانة فرصة لإعادة توجيه السياسات والممارسات المتعلقة بالموظفين ، في الإطار الذي رسمه الميثاق ، بما يكفل إرساء قاعدة أقوى لتطوير أمانة عامة عالية الكفاءة ومتفانية في العمل ، تقوم على الاعتراف بالجدارة ، والممارسات والشروط المنصفة للخدمة التي تتناسب مع أعلى المعايير المهنية والشخصية المطلوبة ، والطبيعة الدولية للخدمة ، وإيلاء الاعتبار الواجب للتوزيع الجغرافي وتمثيل المرأة . وبهذه الروح عالجت مسألة تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢١٣/٤١ .

٥١ - وتتسم التوصية ١٥ بأهمية خاصة بالنظر الى أنها توصي بإجراء تخفيضات كبيرة في عدد الموظفين على جميع المستويات ، ولامسيما في الرتب العليا ، وتنشئ مبادئ معينة حول نوعية الأمانة العامة وتشكيلها ، وتجنب حدوث أي أثر سلبي على الأنشطة البرنامجية ، والحاجة الى تعيين موظفين جدد . وفي موضع لاحق ، يورد الفرع رابعا بمزيد من التفاصيل اجراءات تتعلق بسياسة الموظفين وادارة شؤونهم في التوصيات ٤١ الى ٦٣ .

٥٢ - وقد اتخذت بالفعل اجراءات للوصول الى هدف تخفيض ٢٥ في المائة في عدد الوظائف المدرجة في الميزانية العادية من رتبة وكيل الامين العام ورتبة الامين العام المساعد (التوصية ١٥ (٢) (ب)) . وبالنظر الى أن عدد تلك الوظائف كان يبلغ ٥٧ وظيفة وقت صدور تقرير فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى فإنه يلزم إنهاء ما مجموعه ١٤ وظيفة في فترة السنوات الثلاث المنصوص عليها . ونتيجة لعمليات اعادة التشكيل التي نفذت بالفعل والموصوفة في الفرع السابق ، فقد قررت عدم ملء تسعة من تلك الوظائف لغاية تاريخه .

٥٣ - وتحدد التوصية نفسها تخفيضا مماثلا في الوظائف من هاتين الرتبتين الممولتين من الموارد الخارجة عن الميزانية . وقد طلبت من رؤساء المنظمات المعنية افادتي باقتراحاتهم عن كيفية تنفيذ التوصية ١٥ . وفي كل حالة من الحالات ، أوجزت الردود الأولية الجهود السابقة للحد من عدد وظائف الرتب العليا وانتهت ، لاسباب مختلفة ، الى انه لا يمكن اجراء أي تخفيض في المستوى الحالي دون أن يؤثر ذلك على انجاز

البرامج . فضلا عن ذلك ، أشاروا الى أن هيئات الادارة الخاصة بكل منها كانت قد وافقت على العدد الحالي من الوظائف ورتبها . ومن ناحيتي أقوم بمتابعة اضافية لهذه المسألة وأوجه انتباه هيئات الادارة المعنية الى هذا الجزء من التوصية ١٥ .

٥٤ - ويلزم أن يُنظر الى هدف تخفيض العدد الكلي للوظائف بنسبة ١٥ في المائة خلال ثلاث سنوات ، الذي نصت عليه التوصية ١٥ (٢) (١) ، في إطار ملاك الموظفين الحالي والمتوقع للمنظمة وعمليات الاستعراض الهيكلي الموضحة في الفرع السابق .

٥٥ - وفي حين كنت أسمى جاهدا طيلة الوقت الى الفصل بين مشاكل القصور المالي الراهن التي تتطلب اتخاذ تدابير عاجلة وقصيرة الاجل لاحتوائها وبين عملية الاصلاح التي تستلزم تدابير مخططة بعناية ومصممة لتحديث أشرأ طويل الاجل ولترسم صورة لمستقبل المنظمة في الاتجاه المنشود ، فإنه يصعب الحفاظ على هذا التمييز في حالة الموظفين ، نظرا الى أن تكاليف الموظفين تشكل ٧٠ في المائة من الميزانية العادية ولهذا السبب بالذات ، كما شرحت للجنة الخامسة خلال الدورة الحادية والأربعين للجمعية العامة ، لم يكن أمامي من خيار ، كمدير مسؤول ، سوى أن أمدد أجل تجميد التوظيف الذي فرض في نيسان/ابريل ١٩٨٦ الى حين تعود فيه أوجه تمويل الامم المتحدة للاستقرار بشكل متوازن من جديد ، وتشتدد فيه الشكوك الراهنة التي جعلت ادارة الموارد بكفاءة مسألة صعبة للغاية ، إن لم تكن مستحيلة . وبعبارة واحدة ، من شأن الاستمرار في تجميد التوظيف ، وما ينتج عن ذلك من زيادة في معدل الوظائف الشاغرة ، أن يعجل من إحراز تقدم نحو تحقيق هدف الـ ١٥ في المائة . بيد أن هذا يعني أنني لن أتمكن من تلبية الطلب الوارد في التوصية ١٥ (٢) (د) ، الذي يؤيده كثير من الدول الاعضاء ، والقاضي بوجود استمرار التوظيف ولاسيما في رتب المبتدئين في الفئة الفنية . وأوافق تماما على أن حقن المنظمة بدم جديد هو من المسائل الاساسية والعاجلة . وأمل من أعماقي ، نتيجة لذلك ، أن تنتظم في المستقبل القريب حالة الاشتراكات بما يسمح لي أن أدير المنظمة على نحو أرشد .

٥٦ - وشمة عيب آخر لتجميد التوظيف وهو انه يعتبر أداة باردة تعمل بشكل اعتباطي وتحدث تشويها اضافية للتوزيع الجغرافي للأمانة العامة كلما صادف أن موظفا ما ترك المنظمة لاي سبب من الاسباب . وبذلك فهو يفضي ، على نحو لا يمكن وقفه ، الى تزايد التوزيع غير الرشيد للموارد بالنسبة لاحتياجات البرامج ، في الوقت الذي يتعين فيه الاقتصاد في هذه الموارد بعناية أكبر لانها في تناقص . وانني على قناعة ، في ظل الظروف الراهنة ، ومن قبيل الانصاف للموظفين ، أن يتم تخفيض الوظائف ، الى أقصى حد

ممكن ، من خلال التناقص الطبيعي . وبالإضافة الى ذلك ، لا تملك المنظمة الاموال الكافية لمواجهة النفقات المالية الضخمة اللازمة لتقديم عروض للتقاعد المبكر السني يمكن أن يكون ، في اعتقادي ، مستوصبا في بعض الحالات ، أو لتقديم عروض الى الموظفين الذين يتمتعون بمركز تعاقدى لانتهاء الخدمة بالتوافق .

٥٧ - وبغية تحييد الاثر السلبي الناشئ عن استمرار تجميد التوظيف وعملية التناقص الطبيعي ، تقدمت ، في كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٦ ، بنظام جديد لادارة الشواغر واعادة توزيع الموظفين . وهناك هدفان رئيسيان هما : أن تحدد الشواغر الحالية الموجودة التي يعتبر ملؤها أساسيا من أجل انجاز ولاية البرامج الرئيسية ، وأن ينقل الى هذه الوظائف الاساسية موظفون يشغلون وظائف تعتبر أقل أهمية في الحالة الراهنة .

٥٨ - وفي حين أن هذا الاجراء هو بصفة أساسية تدبير طارئ يهدف الى التخفيف من وطأة الاثر المباشر للآزمة المالية ، فإنه مصمم على نحو يمكن معه أن يفضي بشكل منطقي الى التخفيض التدريجي في النفقات ، ومرتبطة بعملية اعادة التشكيل المطلوبة في تقرير فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى . كما سيمهد الطريق لنظام أرشد وأعدل للتطوير الوظيفي والتناوب المخطط في العمل كما هو مثبت في التوصية ٤٩ .

٥٩ - وتجري ، في آن واحد معا ، الاستعدادات للبدء في هذه العملية البعيدة المرامي التي سيكون لها أثر عميق على المنظمة لسنوات طويلة آتية . ويتعين عدم إضاعة الوقت . وحسبما يتضح من المخطط البياني الوارد في الصفحتين ٣٠ و ٣١ يجب أن يتم اتخاذ مقررات بشأن مستقبل حجم وشكل المنظمة بحلول نهاية هذا العام اذا كان يتعين تحقيق الجدول الزمني المتعلق باتمام العملية بكاملها بحلول نهاية عام ١٩٨٩ .

٦٠ - وستعكس ميزانيتي المقترحة للفترة ١٩٩٠ - ١٩٩١ ، بصورة كاملة ، الجدول المخفّض والمعدّل لملك الامانة العامة من الموظفين . ومن الواضح انه لم يكن بإمكانني أن أدرج هذه التغييرات في ميزانيتي البرنامجية للفترة ١٩٨٨ - ١٩٨٩ التي تعكس عدد ومستوى الوظائف حسبما ووفق عليهما في الميزانية البرنامجية للفترة ١٩٨٦ - ١٩٨٧ . ومن أجل تيسير الانتقال نحو تخفيض في الوظائف بنسبة ١٥ في المائة في آخر الأمر بحلول نهاية عام ١٩٨٩ قمت بتضمين تقديرات الميزانية للفترة ١٩٨٨ - ١٩٨٩ معدلا للشواغر أعلى من المعدل المعتاد .

٦١ - وتم وضع شكل نموذجي لملك الموظفين كإطار مفاهيمي لهذه العملية . ونظرا الى

أن الهدف الرئيسي هو التوصل الى هيكل أكثر توازنا وأقل كثافة في القمة ، فذلك يستتبع أن تكون التخفيضات في الرتب العليا أعلى من ١٥ في المائة في حين تكون التخفيضات في الرتب الدنيا أقل .

٦٢ - وعلى نحو مماثل ، لا يمكن أن يطبق تخفيض الـ ١٥ في المائة بشكل تعسفي شامل لجميع الادارات والمكاتب ، وإنما يجب أن توضع في الحسبان الحالة الراهنة في كل منها ، والمعدل الفعلي للشواغر ، والقدرة على انجاز البرامج الرئيسية المقررة وغير ذلك . وبينما يتعين تعويض أي تخفيض يقل عن المعيار في أحد أجزاء المنظمة عن طريق اجراء تخفيضات أعلى في أجزاء أخرى ، فإنه يجب أيضا مراعاة تقاسم العبء على أساس منصف بقدر معقول ، وهو أساس يصعب ايضاحه بشكل موضوعي . وستسهم الاستعراضات الهيكلية بصورة كبيرة في إنجاح هذه العملية من الناحيتين الكمية والنوعية .

٦٣ - ومن الطبيعي أنني لاحظت باهتمام أن التوصية ١٥ تتوخى أن يعقب تخفيض عدد الوظائف بنسبة ١٥ في المائة في البداية [الفقرة الفرعية (٢)] . خلال ثلاث سنوات امكان اجراء تخفيض آخر نتيجة لعملية إعادة التشكيل [الفقرة الفرعية (٤)] . لكنه من المرجح ، عند التطبيق ، أن يختلف شكل تطور الاحداث نوعا ما . وحيث أن الصعوبات المالية الراهنة تفرض انخفاضا حادا في شغل الوظائف التي لا تزال مدرجة في الميزانية ، يصبح من المهم جدا ، بل من المحتم ، إجراء تخفيض عدد الوظائف بنسبة ١٥ في المائة من الوظائف الفعلية في آن واحد مع الاستعراضات الهيكلية . وهذا أمر ضروري من أجل الحد من خطر امتداد التعسف الذي يعتبر أمرا ملازما يؤسف له وإن كان لا مفر منه للضائقة المالية الراهنة . ومن شأن اتباع أي نهج آخر أن يديم حالات الشذوذ الراهنة ويخفق في تزويد المنظمة باطار سليم ونمط لشغل الوظائف من شأنهما أن يتيحا للمنظمة لا مجرد تحقيق الهدف الفوري المتمثل في تخفيض التكاليف وإنما مواجهة التحديات الادق للتسعينات وما بعدها أيضا . ولا يمكن لهذه العملية أن تكون مجرد عملية لرأب الصدع .

٦٤ - وبالتوازي مع هذه التغييرات الاساسية يجري أيضا اتخاذ اجراء فوري بشأن التوصيات العديدة الواردة في الفرع الرابع من تقرير فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى . اذ يجري تعزيز ادارة شؤون الموظفين بشكل يمكنها من التصدي للمهمة الشاقة الماثلة أمامنا كما تم تغيير اسمها الى ادارة تنظيم الموارد البشرية حسب الطلب الوارد في التوصية ٤١ . ويرد في مرفق هذا التقرير وصف للاجراءات المدرجة في التوصيات المتبقية نظرا لان غالبيتها ذات طبيعة تفصيلية .

٦٥ - وقمت أيضا باجراء مزيد من التخفيضات المتعلقة بالسفر (سفر الممثلين القادمين لحضور الجمعية العامة وسفر الموظفين على السواء) وبالخبراء الاستشاريين وذلك حسب الطلب الوارد في التوصيات ٦ و ٢٨ و ٣٥ وأجريت دراسة لطرق ووسائل تخفيض نفقات الايجار وفقا للتوصية ٣٦ . وترد في المرفق تفاصيل عن هذه المسائل وكذلك عن الاجراءات المتخذة لتحقيق الاتساق في شكل عرض الميزانيات البرنامجية بصفة عامة (التوصية ١٣) وميزانيات اللجان الاقليمية بصفة خاصة (التوصية ٢٨) ، كما يتضمن المرفق وصفا للترتيبات الحالية لضمان الاستقلال لوظيفة المراجعة الداخلية للحسابات ويستنتج أنها تلبى متطلبات الاستقلال المثبتة في التوصية ٣٩ .

رابعا - ملاحظات ختامية

٦٦ - ينبغي استنتاجا بارزا من العرض الموجز الذي أوردته في هذا التقرير لتدابير الاصلاح التي وُضعت موضع التطبيق :

(١) يجب الاضطلاع بالاملاحات الواسعة الحالية ليس بهدف زيادة فعالية التكاليف وترشيد استخدام الموارد فحسب - مع ما يتصفان به من أهمية - بل من أجل تعزيز الامم المتحدة بما يجعلها قادرة على أن يقترب العالم من تحقيق أهداف الميثاق في مناخ من التغيير العميق والمستمر .

(٢) على الرغم من الصعوبات وقصر الوقت الذي انقضى بين اتخاذ الجمعية العامة للقرار ٢١٣/٤١ وتقديم هذا التقرير المرحلي الاول ، فقد تم تحقيق تقدم كبير فيما يتعلق بالاجراءات المتخذة بالفعل والاجراءات المخطط اتخاذها :

(٣) نُفِذت بالفعل في القطاع السياسي عملية واسعة لاعادة التشكيل والترشيد ، وسينشأ عنها تخفيض ملازم في الوظائف ؛

(ب) أُتخذت عدة خطوات هامة ذات طبيعة متشابهة في القطاعين الاقتصادي والاجتماعي وسيتم بها المزيد من الخطوات قبل نهاية عام ١٩٨٧ ؛

(ج) أُدخلت تغييرات رئيسية أيضا في القطاع الاداري ، بطرق من أهمها (وليس ذلك على سبيل الحصر) دمج وظيفتي البرمجة والميزنة ، وسيتلوها تغييرات أخرى خلال بقية العام ؛

(د) يجري اتخاذ اجراءات مماثلة في مجالات شؤون الإعلام ، حيث ينبغي أن تقام بحلول نهاية هذا العام أيضا هياكل جديدة تعكس منهجا ديداميا جيدا لتأدية المهمة الرئيسية المتمثلة في ايجاد تفهم أفضل للأمم المتحدة لدى الحكومات والشعوب على حد سواء ؛

(هـ) تجرى استعراضات مستمرة في خدمات المؤتمرات تهدف الى تحقيق تحسين في الادارة والاسيما عن طريق تطبيق تكنولوجيات جديدة ؛

(و) تم تخفيف "اكتظاظ القمة" في الهيكل الوظيفي بصورة كبيرة عن طريق اجراء تخفيض في عدد وكلاء الامين العام والامناء العاميين المساعدين بنحو ١٥ في المائة ، كخطوة أولى نحو هدف ال ٢٥ في المائة بحلول نهاية عام ١٩٨٩ ؛

(ز) تم تقديم خطة لادارة الشواغر وإعادة توزيع الموظفين لضمان التوزيع الامثل للموارد المخفضة من الموظفين المتوفرة بالنسبة لاحتياجات البرامج المقررة ، واقامة اسي لنظام للتطوير الوظيفي تكون أكثر فعالية وإنصافا ؛

(ح) تم إحراز تقدم جيد في تحديد الوظائف التي ستخضع للتخفيض على مدى ثلاث سنوات تمشيا مع هدف ال ١٥ في المائة ؛ ومن المتوقع أن تسفر خطة التخفيض الطويلة الاجل بحلول نهاية عام ١٩٨٧ عن مستويات مستهدفة للموظفين لكل ادارة ومكتب ستوجه أعمالنا في عامي ١٩٨٨ و١٩٨٩ وستعكس بعدئذ في ميزانية الفترة ١٩٩٠-١٩٩١ .

٦٧ - واتطلع الى الحصول على تعليقات الحكومات ومشورتها وتأييدها في هذا المعنى .

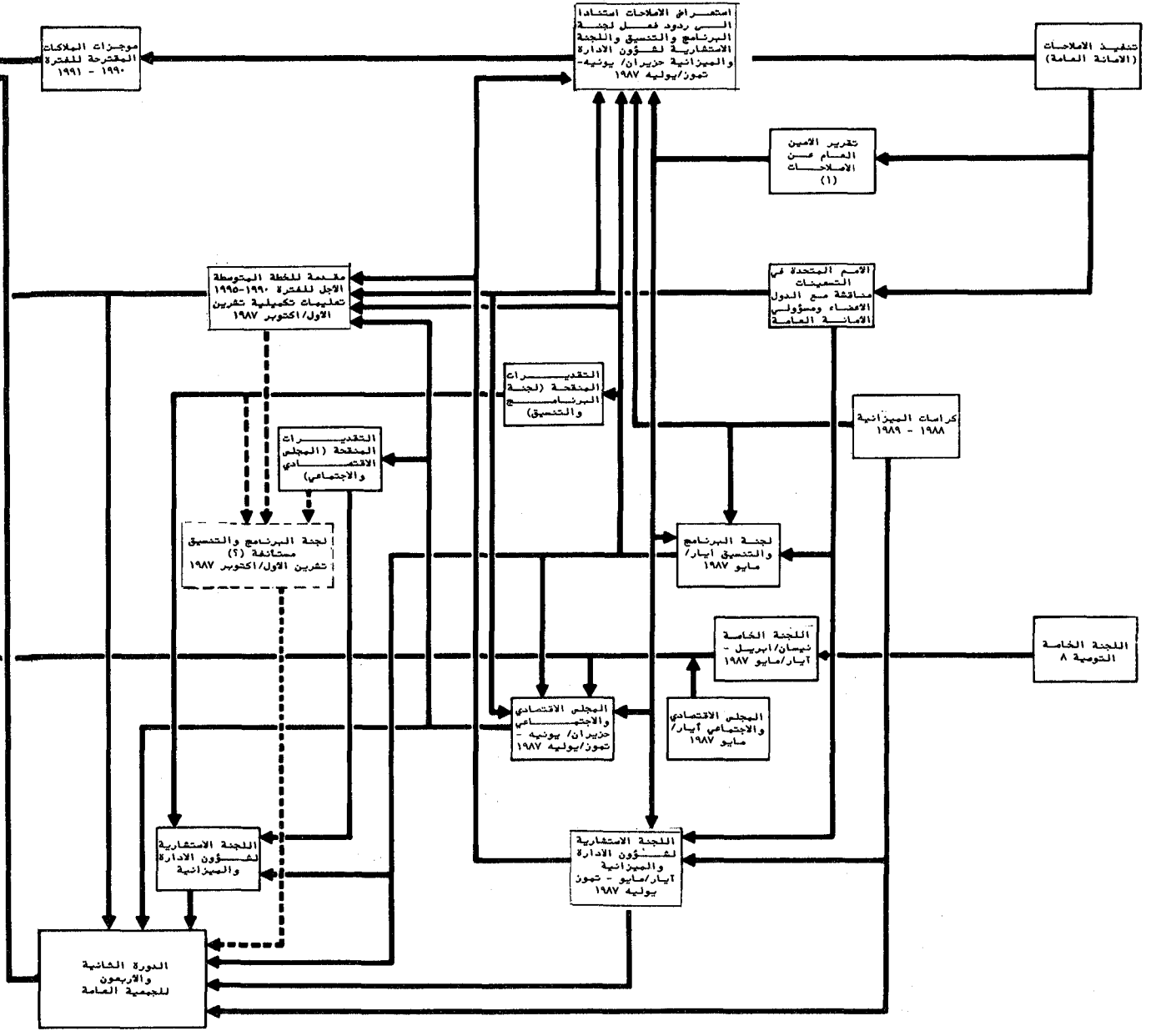
الحواشي

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الحادية والاربعون ، الملحق رقم ٤٩ (A/41/49) .

مخطط بياني بشأن تنفيذ الإصلاحات

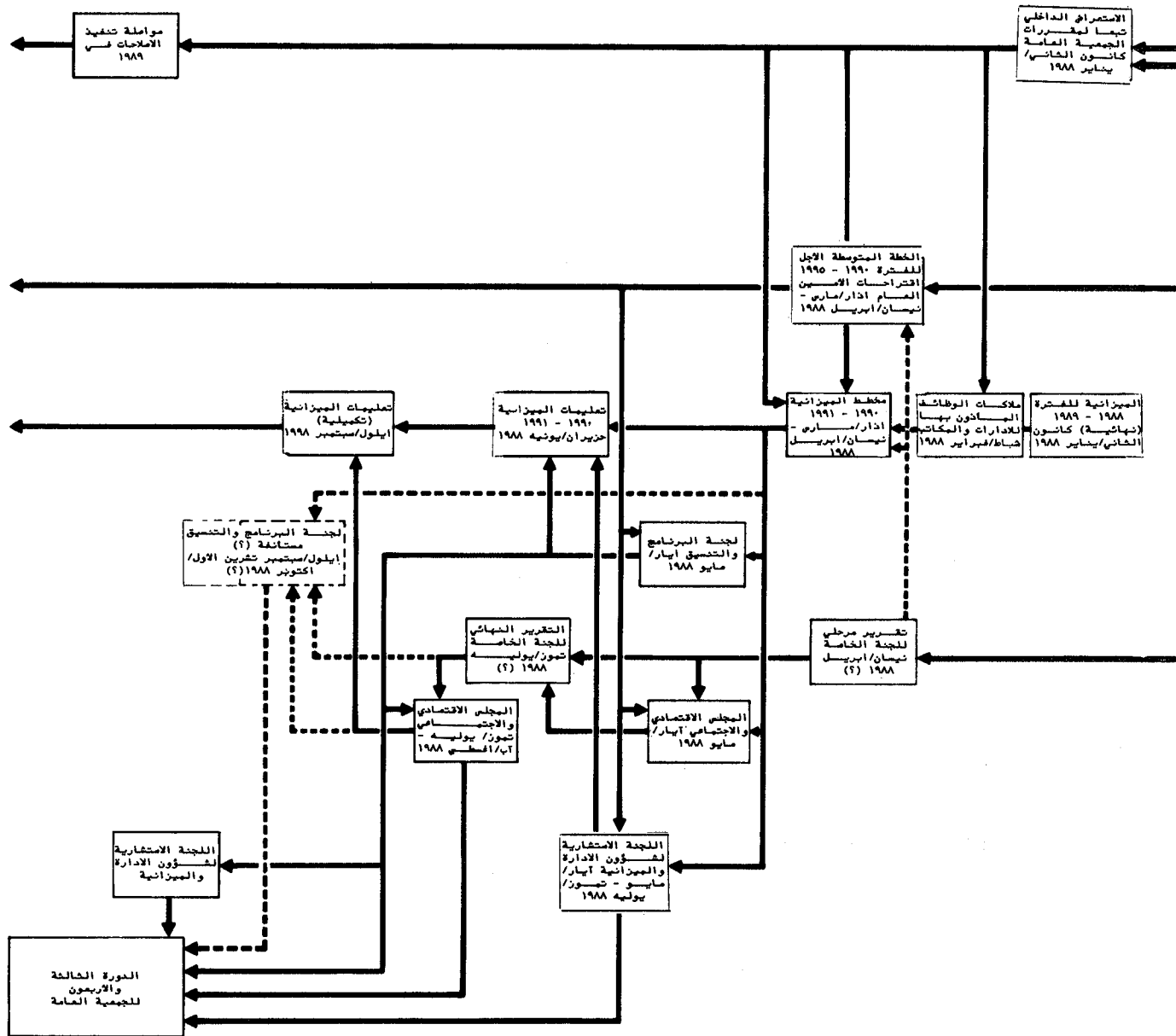
١٩٨٧

كانون الثاني/يناير	حباط/فبراير	أذار/مارس	نيسان/أبريل	أيار/مايو	حزيران/يونيه	تموز/يوليه	آب/أغسطس	أيلول/سبتمبر	تشرين الأول/أكتوبر	تشرين الثاني/نوفمبر	كانون الأول/ديسمبر
--------------------	-------------	-----------	-------------	-----------	--------------	------------	----------	--------------	--------------------	---------------------	--------------------



١٩٨٨

كانون الثاني/يناير	شباط/فبراير	أذار/مارس	نيسان/أبريل	أيار/مايو	حزيران/يونيه	تموز/يوليه	آب/أغسطس	أيلول/سبتمبر	تشرين الأول/أكتوبر	تشرين الثاني/نوفمبر	كانون الأول/ديسمبر
--------------------	-------------	-----------	-------------	-----------	--------------	------------	----------	--------------	--------------------	---------------------	--------------------



مرفق

الادارة والتنظيم

أولا - مقدمة

١ - يتضمن هذا المرفق تفاصيل الاجراءات التي اتخذت بالفعل في مجال الادارة العامة لتنفيذ قرار الجمعية العامة ٢١٢/٤١ المؤرخ في ١٩ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٦ والتوصيات التي قدمها فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى والخطط الموجودة لتنفيذ الباقي .

ثانيا - الادارة وشؤون الموظفين والمالية

الف - هيكل ادارة شؤون الادارة والتنظيم

٢ - أشار الامين العام في مذكرته المقدمة الى الجمعية العامة عن تقرير فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى (A/41/663) ، الى الاهتمام الذي يوليه بشكل متواصل لتحسين أداء المنظمة لمهامها لكي تكون أكثر استجابة لاحتياجات الدول الاعضاء ، لاستخدام الموارد المخصصة بكفاءة السبل وأكثرها فعالية من حيث التكاليف .

٣ - لتبسيط هيكل الخدمات الادارية وخدمات الدعم انشا الامين العام ادارة داخل ادارة شؤون الادارة والتنظيم تجمع الأنشطة المتملة بتخطيط البرامج وميزنتها في هيكل مترابط^(١) . وأخذ الامين العام في الاعتبار ، لدى اتخاذ القرار المتعلق بهذا الاجراء ، مقرر الجمعية العامة بشأن تخطيط البرامج وعملية وضع الميزانية والآراء التي أعربت عنها الدول الاعضاء في اللجنة الخامسة (A/41/795) ، وكذلك التوصية ٣٢ . وتضم الادارة الجريده لتخطيط البرامج وميزنتها ورمدها وتقييمها وظائف مناسبة كان يقوم بها حتى الان مكتب تخطيط وتنسيق البرامج في ادارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الدولية وشعبة الميزانية في ادارة الشؤون المالية . وتتمثل الوظائف الرئيسية لهذه الادارة في إعداد الخطط المتوسطة الاجل التي يقدمها الامين العام على أساس ما تقدمه الادارات والمكاتب من مذكرات واجراء تحليلات للعلاقات بين القطاعات وشاملة لعدة قطاعات ؛ وتأمين التنسيق مع الوكالات المتخصصة في إعداد الخطط المتوسطة الاجل ؛ وإعداد الميزانيات البرنامجية المقترحة التي يقدمها الامين العام

وتقدير الآثار البرنامجية وحساب التكاليف التقديرية للبرامج الجديدة التي تنظر فيها الجمعية العامة ولجانها ، ووضع تخطيط موحد ، وأساليب موحدة للبرمجة والميزنة ، ووضع نظم للرصد وإعداد تقارير عن أداء البرامج ، ووضع أساليب تقييم لمديري البرامج واجراء تقييمات دورية متعمقة للبرامج ، والمساعدة في وضع نظم وقواعد بيانات لتيسير وضع الخطط والميزانيات البرنامجية ، وتقديم الدعم الفني الى الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء (لجنة البرامج والتنسيق ، واللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية ، واللجنة الخامسة للجمعية العامة ، الخ .) وإجازة الوثائق التي تعدها الوحدات الأخرى لما يمكن أن يثرتب عليها من آثار في الميزانية البرنامجية . ويرأس هذه الادارة أمين عام مساعد مسؤول مباشرة أمام وكيل الأمين العام لشؤون الادارة والتنظيم . والأمين العام مقتنع بأن عملية إعادة التنظيم هذه ستعزز من إسهام الامانة العامة في تخطيط البرامج وعملية الميزنة ، بما في ذلك تقديم الخدمات الفنية الى مجلس تخطيط البرامج والميزنة (مجلس استشاري داخلي) ، ولكن قبل أي شيء تقديم الخدمات الفنية الى لجنة البرامج والتنسيق واللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية واللجنة الخامسة للجمعية العامة .

٤ - ومع أخذ التوصية ٣١ في الاعتبار وضرورة وجود دائرة استشارية داخلية صغيرة لشؤون الادارة للمساعدة في مهمة تيسير سير العمل في الامانة العامة وتعزيز كفاءتها ، ستعمل الدائرة الاستشارية لشؤون الادارة ، حالياً تحت الاشراف المباشر لوكيل الأمين العام لشؤون الادارة والتنظيم . وهذا سيؤدي الى تقصير خطوط الاتصال وتأمين الكفاءة القصوى أثناء هذه الفترة الانتقالية .

٥ - وعلاوة على ذلك ، تم توحيد الوحدات الادارية التي تقوم بتقديم الخدمات الفنية الى الادارات الموجودة داخل ادارة شؤون الادارة والتنظيم (الشؤون المالية ، الموارد البشرية ، الخدمات العامة) في مكتب واحد حسبما اقترح في التوصية ٤٠ . وهذا الدمج سييسر عملية ادارة الموظفين الذين يزاولون المهنة الادارية وسيكفل رقابة أوثق على ميزانية وماليات هذه الادارات .

٦ - وتقتصر التوصية ٣٣ دمج الأنشطة الداعمة لمكاتب الاتصال الدائمة في نيويورك والتابعة لهيئات مختلفة في الامانة العامة في مكتب واحد . وهذه المسألة هي الان قيد الاستعراض في ضوء الاستعراضات الهيكلية الأخرى التي يجري الاضطلاع بها وفي سياق خطة التخفيض اللازمة لتنفيذ التوصية ١٥ .

٧ - ومن الضروري للمحافظة على كفاءة وسلامة نفقات المنظمة أن تؤدي مهام المراجعة الداخلية للحسابات وفقا لاعلى المعايير المهنية . وهذا يعني ، في جملة أمور ، استقلالها ، وعدم تبعية الحكم المتعلق بمراجعة الحسابات حسب ما جاء في التوصية ٢٩ . وقد عززت هذه القواعد في الترتيبات الحالية ، حيث تقوم شعبة منفصلة تابعة لادارة شؤون الادارة والتنظيم ، ويرأسها مدير يتمتع بإمكانية الاتصال المباشر والمستمر بوكيل الامين العام ، بمراجعة حسابات جميع ادارات الامانة العامة في المقر ومراكز العمل الاخرى ، وتتعاون بصورة وثيقة مع مجلس مراجعي الحسابات الخارجييين . وتأمينا لاستقلال وظائف شعبة المراجعة الداخلية للحسابات تقوم هذه الشعبة بتقديم تقاريرها مباشرة الى مدير الادارة التي تجري مراجعة حساباتها ، وليس عن طريق وكيل الامين العام لشؤون الادارة والتنظيم . ومن ثم فانه يمكن لمدير المراجعة الداخلية للحسابات ، عند الاقتضاء ، أن يقدم تقريراً الى الامين العام مباشرة بوصفه المسؤول الاداري الاول للمنظمة . وقد ثبت أن هذه الترتيبات مرضية لجميع المعنيين .

باء - تكاليف السفر

٨ - يعتزم الامين العام استجابة للتوصية ٦ ، أن يُضمّن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٨٨ - ١٩٨٩ تخفيضا فيما يتعلق بسفر الممثلين الى الجمعية العامة وينم فيها على التكفل ببطاقة سفر واحدة بالدرجة الاولى وأربع بطاقات سفر بالدرجة السياحية لكل من الدول الاعضاء الاربعين المدرجة في قائمة أقل البلدان نمواً (ب) . وسيجري تنقيح القواعد المنظمة لدفع مصاريف السفر وبدلات الاقامة لاعضاء هيئات الامم المتحدة وهيئاتها الفرعية (ج) بحيث تعكس التوصية المذكورة أعلاه . ومع ذلك ، ونظرا للالزمة المالية ، فسوف يقتصر رد نفقات سفر الممثلين لحضور الدورة الثانية والاربعين للجمعية العامة على بطاقة سفر واحدة بالدرجة الاولى وبطاقتي سفر بالدرجة السياحية لممثلي كل من أقل البلدان نموا حسب ما اقترحه الامين العام في تقريره عن تدابير الاقتصاد لعام ١٩٨٧ ووفقا لمقرر الجمعية العامة (٤١/٤٦٦) المؤرخ في ١١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٦ .

٩ - واتخذ تدبيران لتخفيض سفر الموظفين عموما حسب ما هو مطلوب في التوصية ٢٨ . ففي كانون الثاني/يناير ١٩٨٥ ، وضع الامين العام اجراء يشترط على الموظفين أن يحصلوا على إذن مسبق من المكتب التنفيذي للأمين العام بالنسبة لجميع حالات السفر في مهمة رسمية لحضور المؤتمرات والاجتماعات (د) . وقد زيد تعزيز هذا الاجراء مؤخرا نتيجة استعراض للخبرة المكتسبة في هذا الصدد وهو لا يزال يؤدي دورا هاما في الجهود الرامية الى تخفيض سفر الموظفين .

١٠ - وينص التدبير الثاني ، الصادر في شهر كانون الثاني/يناير ١٩٨٦ على حبس ٢٠ في المائة من المخصصات المعتمدة لسفر الموظفين ، وكان هذا التدبير قد اتخذ في سياق الازمة المالية الراهنة ومدد مفعوله لسنة ١٩٨٧ . وسوف تعكس الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٨٨ - ١٩٨٩ أيضا تخفيضات في موارد سفر الموظفين .

١١ - وحسبما ذكر في التعليمات الادارية ذات الصلة (ه) ، لا تزال الدرجات الاخرى غير الدرجة الاولى تمثل الاستحقاق الاساسي لكل من موظفي الامانة العامة للأمم المتحدة والموظفين غير التابعين للامانة العامة المشمولين بقرار الجمعية العامة ٢٤٠/٣٧ المؤرخ في ٢١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٢ .

جيم - المسائل المتعلقة بالميزانية

١٢ - تنص التوصية ١٣ على انه ينبغي أن تواصل بقوة الجهود الرامية الى تحقيق التوافق في شكل الميزانيات البرنامجية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة . وفي عام ١٩٨٥ ، اعتمدت الجمعية العامة القرار ٢٥٠/٤٠ المؤرخ في ١٨ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٥ والمتعلق بتنسيق شؤون الادارة والميزانية بين الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية ، الذي أوصت فيه ، في جملة أمور ، "ببديل مزيد من الجهود لتحقيق أقصى حد ممكن من التوحيد وإمكانية المقارنة في مجال ممارسات الادارة والميزانية لجميع المؤسسات المعنية" .

١٣ - وفي ايلول/سبتمبر ١٩٨٦ ، أجلت الجمعية العامة النظر في البند ١١٣ "تنسيق شؤون الادارة والميزانية بين الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية" ، الى دورتها الثانية والاربعين بسبب ضيق الوقت .

١٤ - وفي وثيقة مقدمة الى اللجنة الخامسة (A/C.5/41/23) ، استشهدت لجنة التنسيق الادارية بجزء من بيان أدلى به رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية أمام تلك اللجنة في الدورة التاسعة والثلاثين للجمعية العامة نمه كما يلي :

"... يوجد العديد من أوجه التماثل بين طرق إعداد الوكالات المتخصصة لميزانياتها ، إذ أن جهود كبيرة في مجال التوحيد والتنسيق قد بذلت على مر السنين وأنه لا يمكن مع ذلك تجنب وجود فوارق في التقنيات والنهج - لا تشير القلق على الاطلاق - وذلك نتيجة لعوامل شتى تتعلق بهيكل وحجم الوكالات والاجراءات التي تتبعها هيئاتها التشريعية وطبيعة برامجها . لذلك فسان اللجنة الاستشارية تعتقد انه وإن يكن من اللازم التشجيع على بذل المزيد من الجهد من أجل التوحيد والتوفيق ، ينبغي ألا يغيب عن البال أن الهدف الرئيسي المتوخى عند وضع الميزانية هو وضع التقديرات في شكل واضح ومفهوم لمجلس الادارة المعني وملب لاحتياجاته الخاصة" .

١٥ - وقد تم التوصل الى اتفاقات تحت رعاية لجنة التنسيق الادارية على مرّ السنين ، لتحقيق التوافق بين ممارسات الميزنة وعرض الميزانية فيما بين مؤسسات المنظومة . وقد أعلنت لجنة التنسيق الادارية في الدورة الحادية والأربعين أن هذه الترتيبات تمثل أساسا قويا للتوفيق بين ممارسات الميزنة وتحسين وضوح وثائق الميزانية وامكانية المقارنة بينها بقدر ما يتفق هذان الهدفان مع حاجة كل مجلس من مجالس الادارة الى الاتساق في عرض الميزانيات المتتالية . وكما لاحظت لجنة التنسيق الادارية ، فان برنامج عمل وحدة التفتيش المشتركة يتضمن دراسة مقارنة لميزانيات مؤسسات المنظومة ، من المقرر انجازها في عام ١٩٨٧ . ولذا فان هذه المسألة ستكون معروضة على الجمعية العامة في دورتها الثانية والأربعين .

١٦ - اقترحت التوصية ٢٨ تحقيق التوافق في الشكل الذي تعرض به الموارد في الميزانيات البرنامجية المقبلة فيما يتصل باللجان الاقليمية [بحيث تدرج تكاليف الادارة وخدمات المؤتمرات والخدمات العامة في باب الميزانية الخاص باللجنة الاقتصادية لاوروبا] .

١٧ - وطبقا للترتيبات الراهنة ، فان الموارد المتعلقة بالادارة وخدمات المؤتمرات والخدمات العامة لمختلف كيانات الامم المتحدة في جنيف ، بما في ذلك اللجنة الاقتصادية لاوروبا مجمعة وبيتولى ادارتها مكتب الامم المتحدة في جنيف ، في حين تدرج هذه الموارد فيما يتعلق بسائر اللجان الاقليمية في ميزانياتها العادية حسب ما ذكر في التوصية ٢٨ . والتكاليف المتصلة بالادارة والخدمات العامة وخدمات المؤتمرات تدرج في أجزاء البابين ٢٨ و ٢٩ من الميزانية البرنامجية المقترحة - على التوالي - التي تتضمن ميزانيات مكتب الامم المتحدة في جنيف . وقد ثبت ان هذا النظام للإدارة

المتكاملة فعّال وأكفأ من قيام كل من الكيانات المعنية الموجودة في جنيف ، مثل مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية واللجنة الاقتصادية لأوروبا ومركز حقوق الإنسان ومكتب الأمم المتحدة لتنسيق عمليات الإغاثة في حالات الكوارث ، بإدارة هذه الموارد .

١٨ - وسيستمر العمل بالنظام الحالي في الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ١٩٨٨ - ١٩٨٩ ، لكي تقدم المعلومات اللازمة دون فقدان مزايا الإدارة المتكاملة إلا أنه ستبين في مقدمة الباب ١٠ المتعلق باللجنة الاقتصادية لأوروبا الموارد المخصصة للجنة الاقتصادية لأوروبا في ميزانية مكتب الأمم المتحدة في جنيف .

١٩ - ووفقا للتوصية ٦٢ قام الأمين العام بتشبيط ممارسة تحويل الوظائف الممولة من مصادر خارجة عن الميزانية الى الميزانية العادية . وتبعاً لذلك لم يرد في مقترحاته المتعلقة بالميزانية البرنامجية للفترة ١٩٨٨ - ١٩٨٩ أي طلب لتحويل وظائف من هذا النوع .

دال - الحيز المؤجر

٢٠ - كان ولا يزال من الاعتبارات الرئيسية التي تراعى في ايجار أماكن العمل الخارجية تحقيق القدرة على توحيد المكاتب والادارات في وحدات معقولة فيما يتعلق باستغلال الحيز المكاني . وعلى الرغم من أنه من المسلم به أن إحدى النتائج المنطقية لتخفيض الحجم الإجمالي للأمانة العامة سيترتب عليها انخفاض في الاحتياجات من الحيز اللازم للمكاتب ، لا يمكن التخلي عن هذا الحيز في مقابل التضحية باهتتماله بطريقة رشيدة . وعلى ذلك ، فتسليم الحيز المؤجر (بأي وسيلة تعاقدية متاحة للمنظمة بمقتضى شروط عقود الايجار القائمة) ، على الرغم من أنه يعكس في الاجل الطويل تخفيض عدد الموظفين ، لا يمكن أن يتزامن مع هذا التخفيض تزامنا دقيقا .

٢١ - وفي الجزء الأخير من عام ١٩٨٦ ، بدت دراسة تتناول ترتيبات الايجار المتبادلة بين الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة وغيرها من المؤسسات الداخلة في المنظومة . ويعتزم القيام ، بالاقتران بهذه الدراسة ، باستعراض للترتيبات العامة القائمة بشأن ايجار أماكن العمل ، وتضمين هذا الاستعراض أيضا تقييما نوعيا لتنظيم تأجير أماكن العمل .

هاء - الخبراء الاستشاريون

٢٢ - تراعى حاليا لدى إعداد الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ١٩٨٨-١٩٨٩ التوصية ٢٥ المتعلقة بتخفيض المبلغ المنفق على الخبراء الاستشاريين الخارجيين بنسبة ٣٠ في المائة . وبالنسبة لسنة ١٩٨٧ ، يجري الحد من النفقات المتعلقة بالخبراء الاستشاريين بنسبة نحو ٣٥ في المائة تقريبا كجزء من تدابير التوفير الرامية الى معالجة الازمة المالية الراهنة وفقا لمقرر الجمعية العامة ٤٦٦/٤١ المؤرخ في ١١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٦ .

٢٣ - ويدعو الجزء الاخير من هذه التوصية الى إلغاء الممارسة المتمثلة في استخدام الموظفين المتقاعدين . ويرغب الامين العام في الإشارة الى رأيه القائل بأن الحظر المطلق على استخدام الموظفين المتقاعدين قد لا يكون في صالح الدول الاعضاء ، حيث أن هؤلاء الموظفين كثيرا ما يوفران دراية فنية محددة في مجال المساعدة المؤقتة بطريقة أكثر فعالية وأقل تكلفة عما يمكن الحصول عليه بالطرق الأخرى ؛ وهذا صحيح إلى حد بعيد في حالة خدمات اللغات .

واو - الاجتماعات والمؤتمرات

٢٤ - استجابة للتوصية ٤ ، أصدرت الامانة العامة منشور تعليمات ادارية يوفر مبادئ توجيهية لموظفي الامانة العامة المسؤولين عن إعداد وإنجاز اتفاقات الحكومة المضيفة المتعلقة بالاجتماعات المعقودة خارج المقر ضمانا لتحديد التكاليف الإضافية التي تتحملها الحكومات المضيفة بطريقة شابتة وكذلك تفسير جميع التكاليف الإضافية .

زاي - مرافق المؤتمرات

٢٥ - ستنفذ التوصية ٥ عندما يرتأى تشييد مرافق مؤتمرات جديدة . وسيقدم الامين العام إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والاربعين تقريرا مرحليا بشأن مشاريع التشييد المتعلقة باللجنة الاقتصادية لأفريقيا والمتعلقة باللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ .

حاء - تنظيم الموارد البشرية وتفويض السلطة

٢٦ - استجابة للتوصية ٤١ ، بدئ استعراض يشمل جميع حالات تفويض السلطة في مسائل

الموظفين وغيرها من الميادين التي من قبيل المسائل المالية ، والتي قد تؤثر على ادارة الموارد البشرية . وسيركز هذا الاستعراض على حالات تفويض السلطة الى الادارات والمكاتب داخل الامانة العامة ، بما فيها الادارات والمكاتب التي تخدم أجهزة معينة مثل اللجان الاقليمية ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة ، ومركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية . وسيؤدي هذا الاستعراض الى إصدار وثيقة شاملة بشأن تفويض السلطة ، ستشمل اجراءات للرصد .

٢٧ - وبعد ذلك سينظر أيضا فيما هو مفوض الى رؤساء عدد من الاجهزة الفرعية من سلطة مستمدة من قرارات الجمعية العامة ومقرراتها . واذا رثي نتيجة لهذا الاستعراض انه من المستصوب اجراء تعديلات تمش حالات التفويض القائمة ، سيقوم الامين العام باتخاذ المبادرات الضرورية .

٢٨ - واستجابة أيضا للتوصية ٤١ ، جرى تغيير اسم ادارة شؤون الموظفين إلى "ادارة تنظيم الموارد البشرية"^(و) وتشمل الخطوات التي اتخذت بالفعل في هذا الاتجاه تخطيط التوظيف ، وتصنيف الوظائف ، والإعلان عن الشواغر حتى الرتبة مد -١ ، والامتحانات التنافسية (للتوظيف الخارجي في رتب المبتدئين في الفئة الفنية ولترقية موظفي الفئات الأخرى الى هذه الرتب) ، والقيام مؤخرا جدا بانشاء آليات للتخطيط الوظيفي على أساس المجموعات المهنية . ويجري العمل فعلا بهذه الآليات فيما يتعلق بموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في المقر وسوف يبدأ العمل بها في المستقبل القريب بالنسبة لموظفي الفئة الفنية وما فوقها وموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في مراكز العمل الأخرى . وفي الوقت نفسه أدخلت طرق أوضح لاختيار الافراد للتعيين والترقية . وعلى سبيل المثال ، فنظام ادارة الشواغر وإعادة توزيع الموظفين المدخل مؤخرا لملء الوظائف الأساسية الشاغرة حاليا نتيجة لتجميد التوظيف^(ز) ، يضمن ، بصفة خاصة ، اختيار الموظفين للوظائف الشاغرة من خلال عملية تتضمن استعراضا تتولاه أجهزة التعيين والترقية .

طاء - النظامان الاساسي والاداري للموظفين

ودليل شؤون الموظفين

٢٩ - بدئ في استعراض للنظام الاداري للموظفين حسبما دعت اليه التوصية ٤٢ ، لتحديد أوجه التضارب والغموض التي تتطلب تعديل أحكامه . وثانيا ، فإنه بينما يجري

بانتظام تعديل النظام الاداري للموظفين لتنفيذ قرارات الجمعية العامة وما يترتب عليها في النظام الاساسي للموظفين من تعديلات توافق عليها الجمعية ، سيدرس الاستعراض الشوط الذي يجب قطعه لإدراج ما يصدر عن الجمعية من قرارات ومقررات أخرى في نص النظام الاداري للموظفين . وقد بدأ الاستعراض بالاجراءات التأديبية واجراءات الطعون التي ينظمها الفصلان العاشر والحادي عشر من النظام الاداري للموظفين . وينطبق هذا النظام على الامانة العامة ، بما في ذلك موظفي الاجهزة الفرعية التابعة للمنظمة وموظفي قلم محكمة العدل الدولية .

٣٠ - وتدعو التوصية ٤٢ أيضا الى وضع دليل لشؤون الموظفين . وإعداد دليل مواضيعي لشؤون الموظفين هو مهمة تتطلب قدرا كبيرا من الموارد البشرية . وفي الوقت الحالي يستعمل المسؤولون كتيبا اداريا متعلقا بشؤون الموظفين يضم جميع النشرات والتعليمات ذات الصلة بشؤون الموظفين ، ويستكمل بانتظام ويوزع على جميع المكاتب . وهذا الكتيب ، الذي ثبت أنه دليل عظيم الفائدة للعمل المتعلق بعملية ادارة شؤون الموظفين ، سيستنسخ في شكل ميسر وأحسن تنظيما ومشفوعا بكشاك موضوعي تفصيلي يتعلق بجميع مسائل الموظفين وبمقدمة شاملة . وسيُتبع المشروع الابتدائي بوضع دليل يكتمل فضلا بعد فصل ، كلما أصبحت الموارد متاحة .

٣١ - وتحت هذه التوصية على النظر في مدى انطباق النظامين الاداري والاساسي على جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة ؛ ولذلك وجّهت اليها أنظار لجنة الخدمة المدنية الدولية واللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية . ومع ذلك ينبغي مراعاة أن المنظمات الأخرى لا يتعين عليها قبول نظام اداري أو اساسي لا ينبع من هيئات ادارتها . وفي الوقت نفسه ، هناك اتفاق بين المنظمات على وضع سياسات مشتركة تتعلق بالموظفين بحيث يتسنى ضمان أكبر قدر ممكن من التجانس من الناحية العملية فيما يتعلق بشروط الخدمة . ونتيجة للتوصيات التي يمكن أن يتوقع من لجنة الخدمة المدنية الدولية اصدارها بشأن النظام الاساسي الموحد للموظفين ، ينبغي لجميع منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة أن تدرج في الوقت المناسب أحكاما متماثلة في نظمها الاساسية للموظفين .

ياء - المبادئ والاساليب التوجيهية المتعلقة بملاء الوظائف

٣٢ - كما ذكر سابقا (انظر الفقرات ٦٧ و ٦٨ من التقرير و ٢٨ من هذا المرفق) ، فإن نظام ادارة الشواغر ، الذي بدئ العمل به مؤخرا ، يستعرض الوظائف الشاغرة

لتحديد الوظائف التي ينبغي ملؤها ، في ضوء الاولويات البرنامجية وعبء العمل وأوصاف الوظائف الممنفة . وكجزء من الاستعراض الذي دعت اليه التوصية ١٥ (انظر الفقرات ٦٨ إلى ٧٣ من التقرير) ، يجري الاضطلاع باستعراض للوظائف في كل ادارة ومكتب ، وظيفة بوظيفة ، في ضوء الاولويات البرنامجية والولايات التشريعية وإعادة تنظيم الامانة العامة لتحقيق معالم الملاك المستموية للامانة العامة في عام ١٩٩٠ .

٣٣ - وسينظر الامين العام بعد ذلك في انشاء آليات دائمة لتولي امر الشواغر في ضوء الوجة البرنامجية والولايات المتغيرة ، حسب ما قد تقرره الهيئات التشريعية ، لضمان الاستعمال الفعال للموارد على النحو المقترح في التوصية ٥٦ . وستعرض هيئات التعيين والترقية المرشحين للوظائف الشاغرة التي تعتبر ضرورية ، كما ستعرض تلك الهيئات قائمة قصيرة بالمرشحين يختار منها مديرو البرامج الموظفين الذين يخصصون لملء الشواغر في مجالاتهم .

٣٤ - واملء الوظائف من رتب المبتدئين في الفئة الفنية ، تعقد في العادة امتحانات تنافسية في عدد محدود من الدول الاعضاء كل سنة . وحتى وقت قريب ، كانت هذه الامتحانات تنظم بصفة أساسية في الدول الاعضاء الناقصة التمثيل أو غير الممثلة . ويجري توسيع نطاق هذه الامتحانات ، على النحو المطلوب في التوصية ٤٢ ، لزيادة اشتراك الدول الاعضاء الممثلة حالياً بدرجة كافية . وإضافة الى ذلك ، يجري استعراض مستويات ومعايير الامتحانات لتحديد كيفية تقليل الاختلافات بين الامتحانات الداخلية والخارجية الى أدنى حد ، مع مراعاة الفروق الناشئة من أن أحد النوعين هو عملية ترقية والآخر عملية توظيف .

٣٥ - وستحدد أيضا معايير واضحة لاختيار المرشحين للوظائف من الرتب الأخرى . ويعتزم إجراء اختبارات لتحديد ما للمرشحين الخارجيين غير المختارين عن طريق الامتحانات الوطنية من قدرة على الصياغة .

٣٦ - والعنصر الرئيسي في التوصية ٤٤ هو زيادة نسبة التعيينات في وظائف الرتب ف-١ إلى ف-٣ . وقد روعي هذا الهدف في خطة التخفيضات الشاملة ، التي تنص على نسبة مئوية أقل من التخفيض في وظائف الرتبة ف-٢ مع زيادة عدد وظائف الرتبة ف-٢ . ومع ذلك لن تنفذ هذه التوصية بشكل تام إلا عندما تسمح الحالة المالية بذلك .

٣٧ - وتقترح التوصية ٤٥ النظر في منح الموظفين عقودا دائمة بعد ثلاث سنوات من الخدمة . ويعتقد الامين العام أن هذه التوصية ينبغي أن يعاد النظر فيها بعد

استكمال عمليات التخفيض وإعادة التنظيم . وفي الوقت نفسه ، سيحتاج الأمين العام إلى الإبقاء على المرونة الضرورية لمراعاة عوامل أخرى إلى جانب الأداء ، مثل طبيعة الدراية الفنية اللازمة ، والمدة المتوقعة للمهام ، ومصدر الأموال ودوامها المتوقع . وسيهيئ ذلك فرصة لاستعراض نسبة الموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة أو بعقود دائمة على النحو المطلوب في التوصية ٥٧ ووفقاً لقرار الجمعية العامة ٢١٠/٢٥ المؤرخ في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ . وسيجرى هذا الاستعراض بالاقتران بتخطيط احتياجات المنظمة من الموارد البشرية .

٣٨ - وكما ذكر في التوصية ٥٥ ، ليس من المستصوب حجز الوظائف لجنسيات محددة . ويعتزم الأمين العام المحافظة على تمثيل كاف لجميع الدول الأعضاء ، مع ضمان عدم اعتبار أية وظيفة في الوقت نفسه حكراً قاصراً على أية دولة من الدول الأعضاء .

كاف - المرأة

٣٩ - ترجو التوصية ٤٦ من الأمين العام اتخاذ تدابير إضافية لضمان زيادة تمثيل المرأة في الفئة الفنية وما فوقها . وقد عيّن الأمين العام منسّقاً لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة وقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الأربعين برنامج عمل (A/C.5/40/30) احتوى على خطط عمل تفصيلية في مجالات التوظيف والتطوير الوظيفي والتدريب وشروط الخدمة وتطبيق العدالة . ووافقت الجمعية العامة ، من خلال القرار ٢٥٨/٤٠ المؤرخ في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٥ ، على هذا البرنامج وحددت رقماً مستهدفاً ، هو ٣٠ في المائة ، لتمثيل المرأة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي لتحقيقه قبل سنة ١٩٩٠ .

٤٠ - كما أنشأ الأمين العام لجنة توجيهية رفيعة المستوى ، يكون مكتب المنسّق بمثابة أمانة لها ، وذلك لتقديم المشورة إليه بشأن التدابير المحددة الممكن اتخاذها لتعزيز مشاركة المرأة في أعمال المنظمة . وحتى الآن قدمت اللجنة التوجيهية تقريرين يحتويان على نحو ٤٠ توصية تشمل مجموعة واسعة النطاق من القضايا . وقد ووفق على هذه التوصيات بحيث لا يخضع تنفيذها إلا للقيود المالية الحالية ؛ ويجرى بالفعل تنفيذ كثير من التدابير المقترحة ، كما حدد جدول زمني فيما يتعلق بالمجموعة الباقية من التدابير (المتعلقة بالتدريب والتطوير الوظيفي ، والتوظيف ، وشروط الخدمة من ناحية تأثيرها على الحياة الأسرية ، ونظام جبر المظالم في مجال التمييز المبني على الجنس ، وقد وافق الأمين العام بصفة عامة على هذه التدابير) .

٤١ - وفي هذا السياق ، أُعطيت مبادئ توجيهية محددة للادارات والمكاتب ولهيئات التعيين والترقية لتعزيز فرص ترقية المرأة بمراعاة مدة خدمتها في الرتب السابقة فضلا عن رتبها الراهنة ، لكي يتسنى جبر مظالم الماضي . وعلاوة على ذلك ، أُجرى الامين العام عددا من التعيينات الرئيسية في أعلى المستويات في أوائل عام ١٩٨٧ (اثنان برتبة وكيل الامين العام ، واثنان برتبة مدير) .

٤٢ - وطوال الفترة التي يتعين فيها مراعاة تجميد التوظيف نظرا للحالة المالية ، لا يمكن تحقيق التحسينات الرئيسية في النسبة التي تشغلها المرأة في الفئة الفنية ، ولكن الجهود تبذل ، في الحالات القليلة التي تمنح فيها استثناءات ، لاختيار المزيد من النساء . وعلى الرغم من أن الامين العام ملتزم التزاما كاملا بزيادة تمثيل المرأة ، فسيلزم دعم تام من جانب الدول الاعضاء لتحقيق هذا الهدف . ويعتزم الامين العام تقديم تقرير تفصيلي بشأن التقدم المحرز في هذا المجال الى اللجنة الخامسة للجمعية العامة في دورتها الثانية والاربعين .

لام - مواطنو البلدان النامية

٤٣ - تتمشى التوصية ٤٧ المتعلقة بتعيين مواطني البلدان النامية في وظائف الرتب العليا مع طلبات مماثلة بدأت تصدر عن الجمعية العامة في عام ١٩٧٥ . وما برحت نسبة مواطني البلدان النامية المعيّنين في وظائف الرتب العليا تزداد بصورة مطردة ، وسيستمر بذل الجهود في هذا الصدد . وسيجري تحديد أرقام التخطيط الارشادية لتعيينات الموظفين من كل مجموعة من مجموعات البلدان وستتخذ هذه الأرقام أساسا يُستند إليه في تحديد التقدم المحرز في تحقيق هذا الهدف مع مراعاة نمط تخفيض عدد الوظائف المتوخى في خطة الاقتصاد في النفقات .

ميم - الفئات المهنية

٤٤ - ينبغي تدبير الموظفين وتطوير وظائفهم على أساس فئات مهنية وفقصا للتوصية ٤٨ . والامين العام يرى نفس هذا الرأي . ومنذ عام ١٩٧٩ ، والتعيينات والترقيات المتعلقة بوظائف المبتدئين في الفئة الفنية تجرى على أساس امتحانات تنظم وفقا للفئات المهنية . وفي كانون الثاني/يناير ١٩٨٥ أُعيد تنظيم تدبير الموظفين للتعيين في وظائف الرتب الأخرى في الفئة الفنية حسب الفئات المهنية ، وأصبح هناك موظفون لشؤون التوظيف مسؤولون عن فئات مهنية محددة . وبالمثل ، ستجرى إعادة توجيه الاعلانات عن الشواغر والتعريف بها حسب الفئات المهنية .

٤٥ - وفي مجال التطوير الوظيفي ، ومن أجل ضمان تنسيب الموظفين بفعالية وكفاءة ، وضع نظام يشمل أولا تصنيف الوظائف حسب المهنة ، ويتضمن ثانيا تحديدا واضحا للمسارات الوظيفية داخل الفئات المهنية وفيما بينها . أما تحديد المهنة المناسبة لوظائف الفئة الفنية فهو جزء من عملية تصنيف الوظائف ، وقد طُبِّق حتى الآن على ما يتجاوز ٦٠ في المائة من جميع وظائف الفئة الفنية وما فوقها . وستكون هناك وحدة قاعدة بيانات الكترونية تبين المهنة المعينة للموظف . وقد جرى إعداد المسارات الوظيفية لمهنة الاحماء ، ويجري حاليا إعداد المسارات الوظيفية لمهنة الشؤون السياسية . وستشمل خطة التطوير الوظيفي الناتجة عن هذه العملية جميع الفئات المهنية لجميع فئات الموظفين .

نون - التناوب

٤٦ - في إطار خطة التطوير الوظيفي ، يجري وضع نظام للتناوب والتنقل . والهدف العام من هذا النظام هو تيسير تكليف الموظفين بالعمل في مراكز عمل مختلفة وبمهام مختلفة ، بالإضافة الى إعداد مقترحات بشأن خطط التناوب والتنقل داخل مراكز العمل وفيما بينها ، مع مراعاة الفئات المهنية وتصنيفات مراكز العمل التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية . ويجري تشجيع التنقل بوصفه جزءا من نظام ادارة الشواغر وإعادة توزيع الموظفين المشار اليه اعلاه (انظر الفقرة ٢٢ من هذا المرفق) .

سين - تقييم الاداء والترقية

٤٧ - قُدمت البيانات المتعلقة بترقيات الموظفين في الفئة الفنية وفي رتبة الموظف الرئيسي (مد-١) المعيّنين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، الى الجمعية العامة في التقارير السنوية للأمين العام عن تشكيل الامانة العامة ، المقدمة في الدورات من الثامنة والثلاثين إلى الاربعين ، ولكن لم ترد بيانات مماثلة في التقرير المقدم في الدورة الحادية والاربعين بسبب تأجيل استعراض الترقيات لتلك السنة كجزء من تدابير التوفير . وتتضمن التقارير المقبلة هذه البيانات فيما يتعلق بالموظفين المعيّنين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي والوظائف ذات المتطلبات اللغوية الخاصة .

٤٨ - ويشكل نظام تقييم الاداء عنصرا رئيسيا في خطة التطوير الوظيفي ، ويُتخذ أساسا لاستعراض الموظفين المرشحين للترقية . ويجري وضع نظام جديد محسّن ومبسّط لتقييم الاداء ، سيأخذ في الاعتبار عنصر المقارنة المقترح في التوصية ٥٠ . ويجري

حاليا إعداد دراسة جدوى بشأن المعالجة الالكترونية للبيانات المتعلقة بتقارير تقييم الاداء . وستتناول هذه الدراسة المطلب الوارد في هذه التوصية بشأن الإبلاغ .

٤٩ - وقد جرى تطوير معايير الترقية على مر السنين وهي تأخذ في الاعتبار قرارات ومقررات الجمعية العامة ذات الصلة بالإضافة الى توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية . ويجري سنويا توجيه انتباه رؤساء الادارات والمكاتب الى هذه المعايير في بداية عملية الترقية السنوية .

٥٠ - وفيما يتعلق بوظائف هيئات التعيين والترقية المشتركة وتكوينها ، يراعى ضمان اشتراك الموظفين من مختلف مناطق العالم فيها وضمان وجود توازن سليم بين عدد الرجال والنساء . وسيعاد تشكيل هذه الهيئات حسب الفئات الفنية وفقا لما يقتضيه نظام التطوير الوظيفي الجديد .

عين - التدريب

٥١ - تسليميا بضرورة وجود برامج تدريب فعالة ملائمة لاحتياجات المنظمة على النحو المطلوب في التوصية ٥٨ ، اضطلع بمجموعة من الانشطة المتتالية في عامي ١٩٨٥ و ١٩٨٦ في مجال احتياجات التدريب وتحليل آثاره ، بالتعاون مع الادارات والمكاتب . وامتنادا الى نتائج هذه الانشطة ، التي تضمنت مشاريع تجريبية في مجالات تدريبية رئيسية ، أدخل عدد من التغييرات على برنامج التدريب لعام ١٩٨٧ استهدفت ما يلي :

- (أ) تخصيص الموارد المحدودة الحالية لاولويات التدريب العليا ؛
- (ب) تعزيز التنسيق بين برامج التدريب على نطاق الامانة العامة ؛
- (ج) تعريف وتحديد مجموعات المشتركين المستهدفة في الدورات الدراسية لضمان الاستخدام الامثل لموارد التدريب المحدودة في المجالات ذات الاولوية ؛
- (د) تطبيق نهج تدريب المدربين لمضاعفة الاثر المحقق بالموارد المتاحة ؛
- (هـ) تقييم فعالية أنشطة التدريب وأثرها على المتدرب وعلى الوحدة التنظيمية المعنية .

٥٢ - ان أنشطة التدريب المدرجة في برنامج عام ١٩٨٧ بعيدة عن تلبية احتياجات المنظمة كما هو الحال مثلا في مجال المعالجة الالكترونية للبيانات والمجالات الأخرى المتعلقة بالتطوير الآلي للمكاتب والتدريب على مهارات الإدارة الحديثة . ومن المتوقع أن تزداد احتياجات التدريب مع إدخال المبتكرات التكنولوجية ، مع اضطرار الأمانة العامة الى تنفيذ البرامج بقدر أقل من الموارد البشرية . وستتطلب تلبية هذه الاحتياجات تخصيص موارد أكبر من الموارد المتاحة حاليا .

٥٣ - ولا شك في أن المخصصات الحالية أقل من أن تتيح التطوير الفعال للموارد البشرية . ويمكن لنسبة ميزانيات التدريب الى مجموع تكاليف الموظفين أن توفر مؤشرا مفيدا في هذا الصدد . فميزانية التدريب المهني في الأمانة العامة تمثل حوالى ٠,٠٦ في المائة من مجموع تكاليف الموظفين ، في حين أن النسب المماثلة الواردة في دراسة استقصائية أجريت عام ١٩٨٥ ، بلغت ٠,٦ في المائة في منظمة الأمم المتحدة للطفولة ، و ٠,٨ في المائة في منظمة العمل الدولية ، و ٠,٨ في المائة في البنك الدولي - أي أنها تتجاوز ميزانية الأمم المتحدة بما يتراوح من ١٠ أمثال إلى ١٣ مثلاً . وميزانية التدريب في المنظومات الإدارية الوطنية في بعض البلدان النامية تتجاوز ميزانية التدريب في الأمم المتحدة بما يتراوح من ٣٣ إلى ٦٦ مثلاً .

فاء - أنشطة اتحاد الموظفين

٥٤ - سيجرى استعراض عام لإطار العلاقات بين الموظفين والإدارة وفقا للطلب الوارد في التوصية ٥٩ . وسيتضمن هذا الاستعراض ترتيبات تنظيمية . وستصدر وثيقة إدارية تدمج فيها النصوص التي تنظم العلاقات بين الموظفين والإدارة .

ماد - إقامة العدل

٥٥ - قررت الجمعية العامة في دورتها الحادية والأربعين ، أن تحيل الى الدورة الثانية والأربعين التقارير التي قدمها اليها الأمين العام فيما يتعلق بإصلاح نظام إقامة العدل . ونظرا الى هذا الاجراء ، وبما أن هذا النظام يحتاج الى عملية اصلاح كبيرة تكفل زيادة الكفاءة وتخفيض التكاليف ، اتخذت تدابير تهدف الى إقامة أجهزة منقحة ومبسطة بحلول أوائل عام ١٩٨٨ وفقا لما هو مطلوب في التوصية ٦٠ ، مع إدخال التعديلات ذات الصلة على الفصلين العاشر والحادي عشر من النظام الإداري للموظفين (انظر أيضا الفقرة ٢٩ أعلاه) . وقد اتخذت في الوقت نفسه تدابير طارئة للتخلص من تراكم الطعون التي لم يبت فيها بعد لدى مجلس الطعون المشترك ولتخفيف عبء القضايا

المعروضة على المحكمة الادارية للأمم المتحدة . ومن المتوقع أن تسفر هذه التدابير المؤقتة عن تحسّن ملموس في الوضع الحالي .

ثالثا - مسائل أخرى

المسائل التي تؤثر على النظام الموحد

٥٦ - وختاما ، تمّت إحالة المسائل التي تؤثر على النظام الموحد للأمم المتحدة والواردة في التوصيتين ٥٢ و ٦١ ، إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية وفقا للولاية المبينة في قرار الجمعية العامة ٢١٣/٤١ المؤرخ في ١٩ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٦ .

٥٧ - وتنوي الامانة العامة أيضا الانتفاع من خبرة اللجنة في المسائل ذات الصلة .

الحواشي

(١) ST/SGB/223 ، المؤرخة في ١٣ شباط/فبراير ١٩٨٧ .

(ب) اثيوبيا ، افغانستان ، أوغندا ، بنغلاديش ، بنن ، بوتان ، بوتسوانا ، بوركينا فاسو ، بروندي ، تشاد ، توغو ، توفالو ، جزر القمر ، جمهورية افريقيا الوسطى ، جمهورية تنزانيا المتحدة ، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ، جيبوتي ، الرأس الأخضر ، رواندا ، ساموا ، سان تومي وبرينسيبي ، السودان ، سيراليون ، الصومال ، غامبيا ، غينيا ، غينيا الاستوائية ، غينيا - بيساو ، فانواتو ، كيريباتي ، ليسوتو ، مالي ، ملاوي ، ملديف ، موريتانيا ، نيبال ، النيجر ، هايتي ، اليمن ، اليمن الديمقراطية .

(ج) ST/SGB/107 المؤرخة في كانون الثاني/يناير ١٩٧١ .

(د) ST/SGB/207 المؤرخة في ٥ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٤ .

(هـ) ST/AI/249/Rev.2 المؤرخة في ١٥ آب/أغسطس ١٩٨٢ .

(و) ST/SGB/224 المؤرخة في ١٣ شباط/فبراير ١٩٨٧ .

(ز) ST/SGB/221 و ST/AI/338 المؤرختان في ٢٢ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٦ .

تذييل

فهرس توصيات فريق الخبراء الحكومي
الدولي الرفيع المستوى

يرد أدناه ، بهدف تيسير الإحالة ، فهرس للتوصيات الواردة في تقرير فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى المتعلق بعمل الأمم المتحدة ، مع الإشارة إلى فقرات هذا التقرير التي يرد فيها ذكر هذه التوصيات .

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>التوصية</u>
٢٠	٤٢ - ٣٩	١
٢٠	٤٢ - ٣٩	٢
٢٠	٤٠ - ٣٩	٣
٢٠	٤٠ - ٣٩	٤
٢٨	٢٤	المرفق
٢٨	٢٥	المرفق
٢٧	٦٥	٦
٢٤	٨	المرفق
٢٠	٤٠ - ٣٩	٧
٤	٤	٨
١٤	٣٠	١١
١٤	٣٠	١٢
٢٧	٦٥	١٣
٢٥	١٥ - ١٢	المرفق
٨	١٣ - ١٣	١٤
١٤	٣٠	١٥
٢٣	٥٥ - ٥١	
٢٥	٦٣ - ٥٨	
٢٣ و ٤٠	٢٣ و ٦	المرفق
١١	٢٤	١٦
١٠	٣٠	١٧
٩	١٨	١٨

تذييل (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>التوصية</u>
١٠	٢٠	١٩
١١	٢٣	٢٠
١٠	٢٠	٢١
١٤	٢٠	٢٢
١٨	٢٣	٢٣
١٨	٢٣	٢٤
١٢	٢٩ - ٣١	٢٥
١٨	٢٣	٢٦
١٤	٢٠	٢٧
٢٧	٦٥	٢٨
٣٦	١٦ - ١٨	المرفق
١٠	٢٠	٢٩
٢١	٤٦ - ٤٩	٣٠
٢٣	٤	المرفق ٣١
٢١	٤٣ - ٤٤	٣٢
٢٢	٢	المرفق
٢٢	٦	المرفق ٣٣
٢٠	٤٢	٣٤
٢٧	٦٥	٣٥
٢٨	٢٢ - ٢٣	المرفق
٢٧	٦٥	٣٦
٢٧	٢٠ - ٢١	المرفق
١٨	٢٤	٣٧
٢٧	٦٥	٣٨
٢٤	٩ - ١١	المرفق
٢٧	٦٥	٣٩
٢٤	٧	المرفق
٢٢	٤٧	٤٠
٢٢	٥	المرفق

تذييل (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>التوصية</u>
٢٦	٦٤	٤١
٢٨	٢٨ - ٢٦	المرفق
٢٩	٢١ - ٢٩	المرفق ٤٢
٤١	٢٥ - ٢٤	المرفق ٤٢
٤١	٢٦	المرفق ٤٤
٤١	٢٧	المرفق ٤٥
٤٢	٤٢ - ٢٩	المرفق ٤٦
٤٢	٤٢	المرفق ٤٧
٤٢	٤٥ - ٤٤	المرفق ٤٨
٢٥	٥٨	٤٩
٤٤	٤٦	المرفق
٤٤	٤٨ - ٤٧	المرفق ٥٠
٤٥	٥٠ - ٤٩	المرفق ٥١
٤٧	٥٦	المرفق ٥٣
٤٢	٢٨	المرفق ٥٥
٤١	٢٢	المرفق ٥٦
٤١	٢٧	المرفق ٥٧
٤٥	٥١	المرفق ٥٨
٤٦	٥٤	المرفق ٥٩
٤٦	٥٥	المرفق ٦٠
٤٧	٥٦	المرفق ٦١
٢٧	١٩	المرفق ٦٢
