

تقرير
لجنة الخبراء الحكوميين
لتقييم الهيكل الراهن للأمانة العامة
في
مجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين

الجمعية العامة
الوثائق الرسمية : الدورة السادسة والثلاثون
الملحق رقم ٤٤ (A/36/44)



الأمم المتحدة

تقرير
لجنة الخبراء الحكوميين
لتقييم الهيكل الراهن للأمانة العامة
في
مجالات الإدارة والمالية وشؤون الموظفين

الجمعية العامة
الوثائق الرسمية : الدورة السادسة والثلاثون
الملحق رقم ٤٤ (A/36/44)



الأمم المتحدة
نيويورك ١٩٨١

ملاحظة

تتألف رموز وثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام . ويعني ايراد أحد
هذه الرموز الاحالة الى احدى وثائق الأمم المتحدة .

[الاصل : بالانكليزية]
[١٠ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨١]

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
١	٥ - ١	أولا - مقدمة
٢	١٠ - ٦	ثانيا - المسائل التنظيمية
٢	٧ - ٦	ألف - العضوية والحضور
٢	٨	باء - الجلسات
٣	١٠ - ٩	جيم - أعضاء المكتب
		ثالثا - تقييم الهيكل الراهن للامانة العامة في مجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين
٤	٣٤ - ١١	ألف - محط اهتمام التقييم
٤	١٢ - ١١	باء - الوثائق
٥	٣٤ - ١٤	جيم - الأعمال الموضوعية
١٠	٣٥	رابعا - الاستنتاجات

المرفقات

١١	الاول - قائمة بالوثائق والمواد المتاحة للجنة
١٥	الثاني - برنامج عمل اللجنة
		الثالث - قائمة بموظفي الامانة العامة وغيرهم من الاشخاص ذوي الدراية الذين مثلوا أمام اللجنة
١٧	

أولا - مقدمة

- ١ - أحاطت الجمعية العامة علما ، في قرارها ٣٥ / ٢١١ المؤرخ في ١٧ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٠ برسالة الأمين العام المؤرخة في ٨ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٠ والموجهة الى رئيس اللجنة الخامسة (A/C.5/35/48) ، والتي أوضح فيها انه ينبغي تشكيل لجنة من الخبراء لتقييم الهيكل الاداري الراهن للأمانة العامة . وفي ذلك القرار ، قررت الجمعية انشاء لجنة من الخبراء الحكوميين لتقييم الهيكل الراهن للأمانة العامة ، في مجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين ، ورجت من اللجنة أن تقدم تقريرا عن ذلك قبل انعقاد الدورة السادسة والثلاثين للجمعية العامة .
- ٢ - وفي القرار نفسه ، طلب الى الأمين العام تعيين ١٧ خبيرا عن طريق التشاور مع المجموعات الاقليمية ، مع ايلاء الاعتبار الواجب للتوزيع الجغرافي العادل .
- ٣ - وفي الفقرة ٣ من القرار ، رجت الجمعية العامة من اللجنة أن تضع في اعتبارها تماما الآراء التي أبدت في اللجنة الخامسة في خلال المناقشات التي دارت بشأن البنود ذات الصلة من جدول أعمال الدورة الخامسة والثلاثين للجمعية العامة .
- ٤ - وفي الفقرة ٤ من القرار ، طلب الى الأمين العام كذلك ، الى حين اتخاذ الجمعية العامة في دورتها السادسة والثلاثين قرارا بشأن تقرير اللجنة ، ودون استئثار لهذا القرار ، أن يقوم باتخاذ تدابير مؤقتة في اطار الهيكل الاداري الحالي (١) تكفل لادارة شؤون الموظفين السلطة اللازمة للتنفيذ الفعال لسياسات شؤون الموظفين المنصوص عليها في قرارات الجمعية العامة ذات الصلة .
- ٥ - ولم تتمكن اللجنة من تقديم تقرير قبل انعقاد الدورة السادسة والثلاثين للجمعية العامة . ونتيجة لذلك ، قررت الجمعية العامة في جلستها العامة ١١٤ للدورة الخامسة والثلاثين ، المعقودة في ١٤ ايلول / سبتمبر ١٩٨١ ، أن تأذن للجنة بالاجتماع خلال الدورة السادسة والثلاثين . اما سبب عدم تمكن اللجنة من تقديم التقرير حسب ما كانت مكلفة ، فموضح في الفقرة ٨ أدناه .

(١) يرد تلخيص للتدابير المؤقتة التي اتخذها الأمين العام في نشرة الأمين العام (ST/SGB/180) ، المصنونة " تدابير مؤقتة لتعزيز سلطة ادارة شؤون الموظفين " .

ثانيا - المسائل التنظيمية

ألف - العضوية والعضور

٦ - وفقا للفقرة ٢ من قرار الجمعية العامة ٣٥ / ٢١١ عين الأمين العام ، عن طريق التشاور مع المجموعات الاقليمية ومع ايلاء الاعتبار الواجب للتوزيع الجغرافي العادل ، أعضاء اللجنة التاليين :

- السيدة تيريزا ايفارس ب . (كولومبيا)
- السيد ساتيابراتا بال (الهند)
- السيد كريستوفر ر . توماس (ترينيداد وتوباغو)
- السيد تانغ جيانوين (الصين)
- السيد لوران دينيس (فرنسا)
- السيد وينشروب م . ساوشرث (الولايات المتحدة الامريكية)
- السيد ليف سكاره (النرويج)
- السيد هنريك ج . سوكالسكي (بولندا)
- السيد رودلف شميت (جمهورية المانيا الاتحادية)
- السيد عبد الرحمن عبد الله (السودان)
- السيد مايكل فيب (البرازيل)
- السيد كاماندا وا كاماندا (زائير)
- السيد أنور كمال (باكستان)
- السيد ا . ف كودروافستيف (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية)
- السيد همفري ب . كوندا (زامبيا)
- السيد سوميهيرو كوياما (اليابان)
- السيد ابولينير هاتشيم (بنن)

٧ - وبعد استقالة السيد رودلف شميت (جمهورية المانيا الاتحادية) والسيد لوران دينيس (فرنسا) ، عين الأمين العام ، بالتشاور مع الحكومتين المعنيتين ، السيد هارالد لوخسندر والسيد أنطوان ميريه ، على التوالي ، وقد حضر الجلسات ، في غياب السيد عبد الرحمن عبد الله والسيد كاماندا وا كاماندا ، السيد عواد محمد الحسن (السودان) والسيد كابيا ميلامبو (زائير)

باء - الجلسات

٨ - لم تختتم المشاورات مع المجموعات الاقليمية بشأن عضوية اللجنة الا في أوائل أيلول / سبتمبر ١٩٨١ . ونتيجة لذلك لم تنعقد اللجنة الا في ١٤ أيلول / سبتمبر ١٩٨١ . كما أن الجلسات المتزامنة للجان الاخرى للجمعية العامة في دورتها السادسة والثلاثين حدثت من مرافق المؤتمرات المتاحة للجنة . ولهذا لم يتسن للجنة سوى عقد جلستين تنظيميتين ، في ١٤ و ١٦ أيلول /

سبتمبر و ١٧ جلسة موضوعية في الفترة من ١٢ تشرين الأول / اكتوبر الى ٥ تشرين الثاني / نوفمبر
٠ ١٦٨١

جيم - أعضاء المكتب

٦ - عقدت اللجنة جلستين تنظيميتين في ١٤ و ١٦ أيلول / سبتمبر ، انتخبت فيهما بالتركيبة
أعضاء مكتب اللجنة التالية اسماؤهم :

الرئيس : السيد كريستوفر ر. توماس (ترينيداد وتوباغو)

نائب الرئيس : السيد أبولينير هاتشيم (بنن)

السيد ليف سكاره (النرويج)

١٠ - وفي الجلسة التنظيمية المعقودة في ١٤ أيلول / سبتمبر ، اتفقت اللجنة أيضا على أن يضطلع
الرئيس باختصاصات المقرر .

ثالثا - تقييم الهيكل الراهن للأمانة العامة في
مجالات الإدارة والمالية وشؤون الموظفين

ألف - محط اهتمام التقييم

١١ - كان من رأى اللجنة ، في نظرها في الولاية التي حددتها لها الجمعية العامة ، أن من الضروري ، في تقييم الهيكل الراهن للأمانة العامة للأمم المتحدة في مجالات الإدارة والمالية وشؤون الموظفين ، دراسة تطور الاختصاصات والخدمات التي صمم الهيكل من أجلها ، فضلا عن تقييم الهيكل نفسه من حيث الأهداف التي وضع من أجلها . كما أن من الضروري تقدير مدى ملاءمة الهيكل القائم ومكوناته من حيث الاختصاصات والخدمات التي يطلب من الهيكل ومكوناته الاضطلاع بها في الوقت الحاضر لتحقيق الإدارة الفعالة والناجحة للمنظمة .

١٢ - وافقت اللجنة ، فيما يتعلق بما ورد أعلاه ، على أن محط اهتمامها الرئيسي ينبغي أن يكون هو الاختصاصات الحالية والهيكل الراهن لإدارة شؤون الإدارة والمالية والتنظيم . وكان من رأيها أيضا ان من الضروري في تقييم الهيكل الراهن للإدارة ، التركيز على علاقة الإدارة في إطار الهيكل الشامل للأمانة العامة ، فضلا عن الاختصاصات والخدمات التي يطلب من الإدارة الاضطلاع بها فيما يتصل بالوحدات والإدارات الأخرى التابعة للأمانة العامة والهيئات الأخرى في الأمم المتحدة ، وبالاقتراح معها .

باء - الوثائق

١٣ - في الجلستين ١ و ٢ المعقودتين في ١٤ و ١٦ أيلول/سبتمبر طلبت اللجنة ، بغية الاضطلاع بالمهمة المبينة أعلاه ، تزويدنا بالوثائق المتعلقة بتطور الهيكل الراهن لإدارة شؤون الإدارة والمالية والتنظيم ، بما في ذلك تقارير لجنة الخبراء المعنية باستعراض أنشطة الأمانة العامة وتنظيمها في سنة ١٩٦١ ، واللجنة المعنية باعادة تنظيم الأمانة العامة في سنة ١٩٦٨ ؛ والرسومات التنظيمية لإدارة شؤون الإدارة والمالية والتنظيم وأوصاف اختصاصاتها وخدماتها؛ ونشرات الأمين العام التنظيمية المتعلقة بالاجراءات والخدمات الادارية ، فضلا عن الرسومات التنظيمية للأمانة العامة وسائر وكالات وهيئات الأمم المتحدة ، وقد زودت اللجنة فيما بعد بالوثائق المذكورة . وتلقت اللجنة ، اضافة لذلك ، تقارير وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة و " دراسة التنظيم الإداري " والتقارير المتعلقة بالترتيبات التنظيمية والإدارية المترتبة على اعادة تشكيل القطاعين الاقتصادى والاجتماعي في منظومة الامم المتحدة . وترد في المرفق الأول لهذا التقرير قائمة كاملة بالوثائق والمواد المتاحة للجنة .

جيم - الاعمال الموضوعية

١٤ - انطلقت اللجنة في قيامها بأعمالها الموضوعية من افتراض أن المسؤولية الشاملة عن التنظيم الإداري للمنظمة تقع على عاتق الأمين العام بموجب المادة ١٧ من الميثاق .

١٥ - وفي الجلستين ٣ و ٤ المعقودتين في ١٢ و ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ، وبعد أن نظرت اللجنة في الوثائق المتاحة لها وعلى ضوء مخطاها اهتمام العمل المبين ، في الفقرة ١٢ أعلاه ، اتفقت اللجنة على برنامج للعمل وقررت أن تركز على أربع مسائل رئيسية :

(أ) تطور اختصاصات وخدمات الامانة العامة في مجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين ؛

(ب) تطور هيكل الامانة العامة في مجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين ؛

(ج) استعراض التطورات ذات الصلة في الأمم المتحدة منذ عام ١٩٦٨ ؛

(د) مقارنة الهيكل الراهن لادارة شؤون الادارة والمالية والتنظيم مع المؤسسات الاخرى في منظومة الأمم المتحدة .

ويرد برنامج عمل اللجنة في المرفق الثاني لهذا التقرير .

١٦ - ودعت اللجنة ، في نطاق تنفيذها لبرنامج عملها ، مسؤولين في الامانة العامة ، وفيرهم من ذوي المعرفة لحضور بعض جلساتها . وتبذلت الآراء بشأن مسائل محددة بعينها وشأن مسائل عامة فيما يتعلق بمجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين في الامانة العامة ومنظومة الاحم المتحدة . على أن اللجنة ، نظرا لضيق الوقت ، لم تتمكن من دعوة جميع الاشخاص الذين توخعت دعوتهم في برنامج عملها . وترد في المرفق الثالث لهذا التقرير قائمة بالاشخاص الذين مثلوا امام اللجنة .

١٧ - وفي خلال جلسات الاستماع في اللجنة ونظرها في ولايتها ، برزت عدة مسائل هامة ومعقدة وقد لخصت هذه المسائل تحت المناوين السبعة التالية :

١ - قدرة الهيكل على تعزيز التماسك في السياسة العامة ووضوح السلطات والمسؤوليات داخل المنظمة

١٨ - انشئت ادارة شؤون الادارة والتنظيم عام ١٩٦٨ وكانت تشمل ادارة الشؤون المالية وادارة شؤون الموظفين . وفي عام ١٩٧٢ أصبحت اليها ادارة الخدمات العامة . وعلى هذا فقد استمر العمل بالهيكل الراهن للادارة منذ ذلك التاريخ . الا أنه قد أدخلت تغييرات معينة في توزيع المسؤوليات المالية ، في آب/اغسطس ١٩٧٩ ، عندما تغيرت تسمية الادارة لتصبح ادارة شؤون شؤون الادارة والمالية والتنظيم (٢) وقد صمم هيكل الادارة بحيث يعزز ويحقق تماسك سياسة

(٢) انظر نشرة الأمين العام ST/SGB/131/Amend.1 .

المنظمة في مجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين ، ونطاق الأنشطة التي تخدمها الادارة حاليا أوسع وأكثر تعقدا بكثير مما كان عليه الحال عام ١٦٦٨ و عام ١٧٢٢ ، واطراف ذلك ، فقد ازدادت اختصاصات الادارة صعوبة وتعقيدا نتيجة للاضفاء التدريجي للطابع اللامركزي على أنشطة المنظمة في مجموعها . ولدى تقييم قدرة الهيكل الراهن لادارة شؤون الادارة والمالية والتنظيم على تعزيز تماسك السياسة العامة ووضوح السلطات والمسؤوليات داخل المنظمة ، أبرزت جلسات الاستماع الاعترافات التالية :

(أ) دور واختصاص ادارة شؤون الادارة والمالية والتنظيم من حيث التنظيم المؤسسي وتماسك السياسة ؛

(ب) طبيعة ومدى الترابط بين اختصاصات الادارة والمالية وشؤون الموظفين ، ومسألة ما اذا كان هذا الترابط يبرز دمجها في هيكل ادارة واحدة ؛

(ج) العلاقات بين خدمات الادارة والمالية وشؤون الموظفين والادارات الأخرى في الأمانة العامة ؛

(د) القدرة التشغيلية للادارة على أساس الهياكل الراهنة ، مع مراعاة الزيادة الكبيرة في الخدمات التي يجب تقديمها ؛

(هـ) متطلبات تنسيق السياسة بصورة فعالة والتنظيم الناجع بما في ذلك الحاجة الى تدوين اختصاصات التنظيم داخل الامانة العامة .

١٤ - والمسائل المتناولة أعلاه قد لا تشكل معايير شاملة لتقييم الهياكل التنظيمية في الأمم المتحدة في مجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين . على أنها تيد و جد وثيقة الصلة بتقييم الهياكل كما أنها تبرز جوانب معينة من اختصاصات التنظيم الشاملة لخدمات الادارة والمالية وشؤون الموظفين التي لا بد من تناولها في أي تقييم لادارة شؤون الادارة والمالية والتنظيم . بيد أن هذه المعايير ينبغي ألا تدرس في معزل عن المسائل الرئيسية الأخرى .

٢ - مدى ملاءمة الهيكل للاضطلاع بصورة متكاملة بتنفيذ ماتضمنه الجمعية العامة من اصلاحات لشؤون الموظفين وسياسات للتوظيف

٢٠ - أبدت الجمعية العامة ، في الآونة الأخيرة ، اهتماما كبيرا وقلقا بالغيا فيما يتعلق بسياسات المنظمة لشؤون الموظفين . وقد أذنت القرارات التي اتخذتها الجمعية العامة مؤخرا باصلاحات وسياسات في مجالات التطوير الوظيفي وممارسات التوظيف والتعيينات والتقاعد . وأعادت الجمعية العامة التأكيد على مبدأ التمثيل الجغرافي العادل وعلى الحاجة لتحسين تمثيل المرأة في الفئة الفنية وما فوقها في الأمم المتحدة . كما وضعت الجمعية العامة اهدافا محددة يجب الوصول اليها في هذه المجالات في اطارات زمنية معينة . واطراف لذلك نشأ كثير من الاختصاصات الادارية الجديدة في مجال شؤون الموظفين نتيجة لولايات جديدة وضعتها الجمعية العامة .

٢١ - وعند تقييم مدى ملاءمة الهيكل للاضطلاع على نحو متكامل بتنفيذ ما تضمنه الجمعية العامة من اصلاحات لشؤون الموظفين وسياسات للتوظيف ، أظهرت جلسات الاستماع الاعتبارات التالية :

(أ) مسألة ما اذا كان من الضروري أن تدمج اختصاصات المنظمة المتعلقة بشؤون الموظفين في ادارة شؤون الادارة والمالية والتنظيم وأن يضطلع بها داخل الادارة المذكورة ؛

(ب) مسألة ما اذا كان ينبغي في ضوء طبيعة ونطاق الاختصاصات والمسؤوليات الحالية لادارة شؤون الموظفين ، أن تعمل هذه الادارة بوصفها كيانا تنظيميا منفصلا ؛

(ج) دور كل من الادارات الفنية ودور ادارة شؤون الادارة والمالية والتنظيم في ظل الهيكل الحالي ، ودور ادارة شؤون الموظفين ، بوصفها كيانا منفصلا ، في عمليتي التوظيف وادارة الشؤون المتعلقة بالموظفين ؛

(د) نظام الرجوع الذي تأخذ به الادارات الفنية فيما يتعلق بالتوظيف وادارة الشؤون المتعلقة بالموظفين ، في ظل الهيكل الحالي أو في ظل كيان منفصل لشؤون الموظفين ؛

(هـ) آلية التنسيق العام فيما بين الاختصاصات المالية والاختصاصات المتعلقة بشؤون الموظفين في الحالات الميمنة في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) أعلاه .

٢٢ - وعند النظر في المسائل المذكورة أعلاه ، تبدو هناك صلة شديدة بين الموضوع وبين تصورات الأمين العام لدى اشتراكه في مسائل الموظفين ، وحكمه على طبيعة ذلك الاشتراك ، ومحوور المسألة (بالنيابة عن الأمين العام) الذي ربما ودت الدول الأعضاء تحديده من أجل تنفيذ سياسات شؤون الموظفين . والتدابير المؤقتة التي اتخذها الأمين العام على النحو المين في الوثيقة ST/SGP/18٥ ، هي بعكم تعريفها تدابير مؤقتة ولا تمثل بالضرورة الأساس اللازم لعسم تلك المسائل .

٣ - دور المكتب التنفيذي للأمين العام وعلاقة ذلك بمجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين

٢٣ - تدرك اللجنة انه يكون كقاعدة عامة من مسؤولية المكتب التنفيذي للأمين العام ، فيما يتعلق بالمسائل المحالة الى الأمين العام ومن بينها مسائل الادارة والمالية وشؤون الموظفين ، ضمان مطابقة جميع المعلومات ذات الصلة والحصول على آراء الموظفين المعنيين قبل تقديم أى مسائل الى الأمين العام للبت فيها .

٢٤ - وقد يكون من المفيد النظر في بعض اختصاصات شؤون الموظفين مثل اختصاصات المكتب التنفيذي للأمين العام لمسائل الادارة والمالية وشؤون الموظفين وعلاقة ذلك بالاختصاصات العامة لادارة شؤون الادارة والمالية والتنظيم .

٤ - قدرة الهيكل على تحقيق توازن سليم بين
اللامركزية الادارية والمراقبة والتنسيق المركزيين

٢٥ - هذه مسألة قد لا تكون متصلة على نحو مباشر بالقضايا المطروحة تحت ١ و ٢ و ٣ أعلاه
الا انها تتصل رغم ذلك بالجوانب التشغيلية لتلك القضايا في علاقتها بتماسك وفعالية اختصاصات
الادارة والمالية وادارة شؤون الموظفين .

٢٦ - ولقد كان لمركز أجهزة وبرنامج الامم المتحدة وموقعها خارج نيويورك ، وما ترتب على ذلك
من لامركزية بعض الاختصاصات والخدمات ، الامر الذي يحقق فعالية تشغيل هذه الأجهزة والبرامج
اثر من عدة نواح على ما تمارسه الامانة العامة من مراقبة مركزية ، ان أن مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة
والتنمية ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ، ومفوضية الامم المتحدة لشؤون اللاجئين ومكتب الامم
المتحدة لتنسيق عمليات الاغاثة في حالات الكوارث ، وبرنامج الامم المتحدة للبيئة ، واللجان
الاقليمية ، والى حد ما مكثبي الأمم المتحدة في جنيف وفيينا ، تمارس عملية الادارة حاليا بمستويات
مختلفة في مجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين .

٢٧ - ومن المهم عند تدوين المبدأ التشريعية الصادرة عن الجمعية العامة التوفيق بين النتائج
التشغيلية المترتبة على اللامركزية وبين المسؤولية الشاملة التي تتحملها الامانة العامة المركزية .
ولا بد لأية عملية توفيقية من ذلك النوع أن تركز على قدرة الهيكل الاداري الحالي على الوفاء بتلك
المتطلبات بطريقة عملية .

٥ - دور المدير العام للتنمية والتعاون الاقتصادي
الدولي وعلاقة ذلك بالاختصاصات الحالية
والهيكل الحالي لمجالات الادارة والمالية
وشؤون الموظفين

٢٨ - عهدت الجمعية العامة الى المدير العام للتنمية والتعاون الاقتصادي الدولي بمسؤوليات
هامية يضطلع بها تحت سلطة الأمين العام . وتشمل هذه المسؤوليات جملة أمور من بينها مهمة
" كفالة تحقيق التماسك والتنسيق والادارة الفعالة ، داخل الأمم المتحدة ، لجميع الأنشطة
المضطلع بها في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي والممولة من الميزانية العادية أو من موارد
خارجية عن الميزانية " (قرار الجمعية العامة ٣٢ / ١٧ المؤرخ في ٢٠ كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٧)
المرفق ، الفقرة ٦٤ (ب) .

٢٩ - وفيما بعد ، أكدت الجمعية العامة في قرارها ٣٣ / ٢٠٢ المؤرخ في ٢١ كانون الثاني /
يناير ١٩٧٩ أنه عند اضطلاع المدير العام بالمسؤوليات المسندة اليه بموجب القرار ٣٢ / ١٧ تكون
له ، تحت توجيه الأمين العام ، " السلطة ، على نحو تام وفعال على جميع الخدمات والأجهزة
داخل الأمم المتحدة ، على صعيد الأمانات في القطاعين الاقتصادي والاجتماعي ، دون مساس
بمجال اختصاص أو صلاحيات كل منها ، كما هي واردة في السند التشريعي المتصل بكل منها . .
(الجزء رابعا ، الفقرة ٥ (ج)) .

٣٠ - وفي سياق تطور الاختصاصات الحالية والهيكل الحالي للامانة العامة في مجالات الادارة ،
والمالية وشؤون الموظفين ، تبدد الاعتبارات التالية ذات صلة بالموضوع :

- (أ) دور كل من مكتب المدير العام وادارة شؤون الادارة والمالية والتنظيم ، في
مجالات التخطيط والبرمجة والميزنة ، بما في ذلك استعراض مقترحات ميزانيات الوحدات التنظيمية
المعنية بالمسائل الاقتصادية والاجتماعية ووضع الميزانية البرنامجية المقترحة في صيغتها النهائية ،
(ب) المسؤوليات الادارية الأعم التي يضطلع بها المدير العام في المجالين الاقتصادي
والاجتماعي والتي قد تكون لها ، من وجهة النظر الادارية ، آثار على الهيكل الحالي لادارة شؤون
الادارة والمالية والتنظيم (٣) .

٦ - ملاءمة الهيكل للاضطلاع على نحو متكامل
باختصاص تخطيط البرامج وعلاقة ذلك باعداد
الميزانية البرنامجية وتخصيص الموارد

٣١ - يتصل جوهر هذه المسألة بما لوظيفة البرمجة من دور نسبي في اطار عملية اعداد الميزانية
البرنامجية ، وفي الوقت الحالي يضطلع بالبرمجة واعداد الميزانية كيانان منفصلان - هما مكتب
تخطيط البرامج والتنسيق وادارة شؤون الادارة والمالية والتنظيم . وعلاوة على ذلك ، تقوم تلك
الادارة بعملية البرمجة في المجالات غير الاقتصادية والاجتماعية . ولذا ، يبدو أن التخطيط
المركزي للبرامج لا وجود له في الامانة العامة .

٣٢ - ولذلك ، قد يكون من المفيد تحليل العلاقة الناشئة بين مكتب تخطيط البرامج والتنسيق
وادارة شؤون الادارة والمالية والتنظيم ، لتحديد ما اذا كان الهيكل الحالي قد حقق الدرجة
اللازمة من الانسجام في عملية التخطيط والبرمجة والميزنة وفقا لتوجيهات الجمعية العامة ذات الصلة
بالموضوع . ومن شأن أن تحليل من هذا النوع أن يساعد اللجنة على تقييم فعالية الهيكل الحالي
في مواجهة المشاكل المتعلقة بتفتت المسؤولية التنظيمية فيما يتعلق بتخطيط البرامج والميزنة
البرنامجية ، حيثما وجدت هذه المشاكل . ومن شأنها أيضا أن تساعد اللجنة في النظر في أنسب
الترتيبات الهيكلية وغيرها من الترتيبات اللازمة لادارة اختصاصات تخطيط البرامج والميزنة والتقييم
وضمن ان تعكس مقترحات الميزانية البرنامجية على اكمل نحو ممكن ، رغبات المجتمع الدولي بصورتها
المعرب عنها في مقررات الجمعية العامة المتصلة بالموضوع .

(٣) انظر في جملة أمور ، تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن العلاقات بين المدير العام
للتنمية والتعاون الاقتصادي والدولي وكيانات الامانة العامة للأمم المتحدة (A/36/419) .

٧ - استعدادات أدوات إدارية فعالة تستند إلى نظم المعلومات الحديثة ، لتمييز فعالية مجالات المالية والإدارة وشؤون الموظفين عن طريق استعراض دوري دائرة التنظيم الإداري وشعبة التجهيز الإلكتروني للبيانات ونظم المعلومات

٣٣ - هذه المسألة الأخيرة ليست لها صلة مباشرة بالهيكل ذاته ، ولكنها تتصل بمسألة عملياته التشغيلية . وإن استعمال النظم الإدارية المحسنة لزيادة كفاءة المنظمة وفعاليتها يؤثر على الهيكل الحالي لمجالات الإدارة والمالية وشؤون الموظفين ، ولا سيما في مجالات الممارسات المحاسبية التقليدية ، وتخطيط التطوير المهني للموظفين ، ونظم المعلومات الإدارية .

٣٤ - لاحظت اللجنة أيضا أن الجمعية العامة قررت ، في مقررها ٤٤٦/٣٥ المؤرخ في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ والمعنون " استخدام عبارة " المراقب المالي " في تسميات الأمانة العامة " أن :

" ترجو من لجنة الخبراء الحكوميين تقييم الهيكل الراهن للأمانة العامة في مجالات الإدارة والمالية وشؤون الموظفين ، المنشأة بموجب قرار الجمعية العامة ٢١١/٣٥ المؤرخ في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ ، أن تدرج في استعراضها مسألة استخـدام عبارة " المراقب المالي " في تسميات الأمانة العامة ، مع مراعاة مختلف اختصاصات الإدارة المالية والمراقبة المالية في الأمم المتحدة ، وأن تقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والثلاثين " .

وعند اتخاذ أي إجراءات أخرى ، حسب الضرورة ، فيما يتصل بتقييم هياكل الإدارة والمالية وشؤون الموظفين في الأمانة العامة ، تلزم مراعاة طلب الجمعية العامة الوارد أعلاه .

رابعا - الاستنتاجات

٣٥ - تتسم المسائل والقضايا التي أُلقيت عليها الأضواء في الفقرات الواردة أعلاه بطابعها المعقد وتلزم دراستها بالتفصيل . ولا يمكن للجنة أن تجرى هذه الدراسة في الوقت الحالي بسبب ضيق الوقت والحاجة إلى تقديم تقرير إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والثلاثين . ونتيجة لذلك تتقدم اللجنة بتقريرها هذا إلى الجمعية العامة وفقا لما تفضل به من مسؤولية عن رفع التقارير ، وقد تود الجمعية العامة أن تتخذ على أساس هذا التقرير اجراء بشأن مسار الأعمال المقبلة التي يتعين الاضطلاع بها فيما يتصل بتقييم هيكل الأمانة العامة في مجالات الإدارة والمالية وشؤون الموظفين .

المرفق الأول

قائمة بالوثائق والمواد المتاحة للجنة

ألف -

الوثائق المتعلقة بتأجير هيكل الأمانة العامة

تقرير اللجنة التحضيرية التابعة للأمم المتحدة ، الفصل الثامن المعني بتنظيم وهيكل الأمانة العامة .

قرار الجمعية العامة ١٣ (د - ١)

تنظيم الأمانة العامة

- A/2554 - تقرير الأمين العام
- A/2606 - تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية
- A/2625 - تقرير اللجنة الخامسة
- A/2731 - تقرير الأمين العام
- A/2745 - تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية
- A/2884 - تقرير اللجنة الخامسة

تنظيم الأمانة العامة على مستوى المناصب العليا

A/C.5/728 - تقرير الأمين العام

تنظيم الأمانة العامة وإدارة أعمالها

قرار الجمعية العامة ١٤٤٦ (د - ١٤)

استعراض أنشطة وتنظيم الأمانة العامة

- A/4776 - تقرير لجنة الخبراء المعنية باستعراض أنشطة وتنظيم الأمانة العامة
- A/4794 - تعليقات الأمين العام
- A/4901 - تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية
- A/5073 - تقرير اللجنة الخامسة

إعادة تنظيم المناصب العليا في الأمانة العامة

A/C.5/1128 - مذكرة من الأمين العام

A/7014 - تقرير اللجنة الخامسة (مقتطفات فقط ، الفقرات ٣٨ الى ٤١)

قرار الجمعية العامة ٢٣٦٦ (د - ٢٢)

إعادة تنظيم الأمانة العامة

A/7359 - تقرير اللجنة المعنية بإعادة تنظيم الأمانة العامة

تنفيذ توصيات اللجنة المعنية بإعادة تنظيم الأمانة العامة

A/7796 - تقرير الأمين العام

رسومات تنظيمية تبين التغييرات في هيكل الأمانة العامة منذ انشائها
موجز للمبرر الأساسي للتغييرات في هيكل الأمانة العامة

باء - إعادة تشكيل القطاعين الاقتصادى والاجتماعى فى منظومة الأمم المتحدة

القرارات الأساسية

قرار الجمعية العامة ١٩٧/٣٢

قرار الجمعية العامة ٢٠٢/٣٣

قرار الجمعية العامة ٢٢٣/٣٥

التقارير المرحلية للأمين العام التى تغطي الآثار المترتبة على إعادة التشكيل فيما يتعلق
بشؤون الإدارة والمالية ، وشؤون الموظفين

A/33/410/Rev.1 - (المؤرخ فى كانون الثانى /يناير ١٩٧٩)

E/1979/81 - (المؤرخ فى تموز/يوليه ١٩٧٩)

A/34/736 - (المؤرخ فى تشرين الثانى /نوفمبر ١٩٧٩)

Corr.1 و A/35/527 - (المؤرخ فى تشرين الأول /اكتوبر ١٩٨٠)

A/36/477 - (المؤرخ فى ايلول /سبتمبر ١٩٨١)

الآثار المترتبة على قرارى الجمعية العامة ١٩٧/٣٢ و ٢٠٢/٣٣ فيما يتعلق باللجان
الاقليمية

A/35/546 - تقرير الأمين العام

العلاقات بين المدير العام للتنمية والتعاون الاقتصادى الدولى وكيانات الأمانة العامة
للأمم المتحدة

A/36/419 - تقرير وحدة التفيتش المشترك (JIII/Rep.81)

انشاء لجنة من الخبراء الحكوميين لتقييم الهيكل الراهن للأمانة العامة في مجالات الادارة
والمالية وشؤون الموظفين

A/C.5/35/48 - رسالة مؤرخة في ٨ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٠ وموجهة من الأمين العام الى رئيس اللجنة الخامسة

المحاضر الموجزة للجنة الخامسة

الفقرات ٥١ الى ٥٤	-	A/C.5/35/SR.28
الفقرات ٤٦ الى ٧٥	-	SR.55
الفقرات ١٦ الى ٥٨	-	SR.56
الفقرات ٤٣ الى ٧٣	-	SR.57
الفقرات ١ الى ٣٢	-	SR.58
الفقرات ١ الى ٢٧	-	SR.59
الفقرات ١ الى ١٧	-	SR.60
الفقرات ١ الى ١٤	-	SR.61
الفقرات ٨٢ الى ١٥٤	-	SR.62
الفقرات ٤٤ الى ٥٣	-	SR.63
تقرير اللجنة الخامسة	-	A/35/777

قرار الجمعية العامة ٣٥ / ٢١١ - انشاء لجنة من الخبراء الحكوميين لتقييم الهيكل الراهن للأمانة العامة في مجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين

القرارات ذات الصلة بمسائل الموظفين

تكوين الأمانة العامة	-	٢٦ / ٣١
تكوين الأمانة العامة	-	١٧ / ٣٢
مسائل الموظفين	-	١٤٣ / ٣٣
مسائل الموظفين	-	٢١٩ / ٣٤
مسائل الموظفين	-	٢١٠ / ٣٥

المعلومات المتعلقة بهيكل ووظائف ادارة شؤون الادارة والمالية والتنظيم وادارة الشؤون
المالية وادارة شؤون الموظفين

مقتطفات من دليل التنظيم
اتجاه الانفاق منذ سنة ١٩٧٤

جدول ملاك الموظفين الممولين من الميزانية العادية منذ سنة ١٩٧٤
رسومات تنظيمية

جدول مقارنة يبين اتجاه الانفاق منذ سنة ١٩٧٤ في القطاع الادارى والقطاعات الأخرى
من الأمانة العامة

تقارير أخرى ذات صلة لوحة التفتيش المشتركة

- Add.1 و A/36/171 - تحديد الأولويات وتعيين الأنشطة التي فات أوانها في
الأمم المتحدة
A/36/296 - الخدمات الادارية في منظومة الأمم المتحدة
Add.1 و A/36/168 - أساليب تحديد الاحتياجات من الموظفين

نشرات ذات صلة صادرة عن الأمين العام

- ST/SGB/131/Amend.31 - تنظيم الأمانة العامة ؛ مكاتب الأمين العام
ST/SGB/151 - إدارة نظامي الموظفين الاساسي والادارى
ST/SGB/180 - تدابير مؤقتة لتعزيز سلطة ادارة شؤون الموظفين

تعليمات ادارية ذات صلة

- ST/AI/234 - ادارة نظامي الموظفين الأساسي والادارى للموظفين
ST/AI/234/Amend.1 - ادارة نظامي الموظفين الأساسي والادارى للموظفين
ST/AI/270 - تفويض السلطة بموجب النظام المالي

الرسومات التنظيمية الحالية لسائر منظمات ووكالات منظومة الأمم المتحدة

منظمة الأغذية والزراعة - منظمة الطيران المدني الدولي - الصندوق الدولي للتنمية
الزراعية - منظمة العمل الدولية - المنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية -
صندوق النقد الدولي - الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية - منظمة الأمم
المتحدة للتربية والعلم والثقافة - الاتحاد البريدي العالمي - البنك الدولي - المؤسسة
المالية الدولية - منظمة الصحة العالمية - المنظمة العالمية للملكية الفكرية - المنظمة
العالمية للأرصاد الجوية - الوكالة الدولية للطاقة الذرية - برنامج الأمم المتحدة للبيئة -
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية - مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية .

المرفق الثاني

برنامج عمل اللجنة

- ١ - نظرت اللجنة ، في جلستها الثالثة والرابعة المعقودتين في ١٢ و ١٥ تشرين الأول / أكتوبر ١٩٨١ ، في خطوط عامة للعمل ، وفي وقت لاحق ، في مشروع برنامج عمل مقدم من الرئيس واعتمدت النص التالي بوصفه برنامج عملها .
- ٢ - طلب الى اللجنة تقييم الهيكل الراهن للأمانة العامة للأمم المتحدة في مجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين . ويتطلب مثل هذا التقييم دراسة تطور الاختصاصات والخدمات التي صمم من أجلها ذلك الهيكل ، بالإضافة الى تقييم مدى ملائمة الهيكل القائم ومكوناته بالقياس الى الاختصاصات والخدمات التي يدألب منه ومن مكوناته الاضطلاع بها في الوقت الحاضر .
- ٣ - وينبغي للجنة ، تيسيرا لمهمتها ، أن تدرس المادة التاريخية المتاحة بصدده هذه المسألة. وأن تدعو موظفي الأمانة العامة المعنيين مباشرة أكثر من سواهم ، وغيرهم من الأشخاص ممن لهم د راية بالموضوع ، لاطلاع اللجنة على آرائهم .
- ٤ - وينبغي أن تتركز دراسة المادة التاريخية والمعلومات التي يقدمها موظفو الأمانة العامة والأشخاص الآخرون الذين تستشيرهم اللجنة على الأمور التالية بوجه خاص :
 - (أ) تطور الاختصاصات والخدمات ؛
 - (ب) تطور الهيكل ؛
 - (ج) استعراض التطورات المتصلة بالموضوع منذ سنة ١٩٦٨ ؛
 - (د) المقارنة مع المؤسسات الأخرى في منأومة الأمم المتحدة .

(أ) تطور الاختصاصات والخدمات

- ٥ - لقد تطورت اختصاصات الأمانة العامة على نحو تضائل معه الشبه بين ما توخاه أصلا الأعضاء المؤسسون للمنظمة والحالة في الوقت الحاضر . فقد حدث نمو ضخيم في عضوية المنظمة ، وفي مآالك موظفيها وحجم ميزانيتها . وفي مواكبة هذا النمو ، نشأت أيضا مجموعة كبيرة من البرامج والأنشطة ذات المرامي المختلفة والتي توفر الخدمات اللازمة لها ، في حالات كثيرة ، في أماكن مختلفة .
- ٦ - وقد أدى هذا التطور في الاختصاصات الفنية للأمم المتحدة الى طلبات جديدة على خدماتها الداعمة في مجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين ، وزاد من الحاجة الى وضع سياسات شاملة والتخطيط على أساس منهجي في هذه المجالات . وكان لانشاء برامج جديدة رئيسية تأثير على التماسك التنظيمي للأمم المتحدة وعلى القدرة العامة لخدماتها الداعمة ، كما كان له أثر هام على اختصاصات معينة كالمحاسبة والميزنة وادارة شؤون الموظفين . وأدى التطور العام في تقنيات

التنظيم والادارة كذلك الى اتاحة امكانيات جديدة عديدة يمكن الاستفادة منها في الاستجابة للاحتياجات الحالية للمنظمة .

(ب) تطور الهيكل

٧ - وقعت تغييرات هيكلية عدة في مجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين بالأمانة العامة منذ انشاء المنظمة ، وقد حدث أهم هذه التغييرات في السنوات ١٩٤٨ و ١٩٥٤ و ١٩٦٨ . ويجدر أن تؤخذ ظروف هذه التغييرات ومبرراتها في الاعتبار . وضافة الى ذلك ، اتخذت تدابير تعكس التغييرات الحاصلة في طابع وهيكل مختلف البرامج والأنشطة الفنية . وكان من أبرز هذه التدابير اضعاف اللامركزية على عمليتي صنع القرارات وتفويض السلطة الى رؤساء الادارات والمكاتب والبرامج . والى جانب ذلك ، فان بعض برامج الأمم المتحدة التي كانت تعتمد في الأصل على الخدمات المركزية للأمانة العامة انشأت تدريجياً خدمات داعمة خاصة بها ، وأخذ البعض الآخر بنظام ثنائي يجمع بين استخدام الخدمات الداعمة المركزية فيما يتعلق بموارد الميزانية العادية وانشاء خدمات مستقلة للموارد الخارجة عن الميزانية .

(ج) استعراض التطورات ذات الصلة بالموضوع منذ سنة ١٩٦٨

٨ - حدثت آخر اعادة لتنظيم الأمانة العامة في مجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين في سنة ١٩٦٨ . ومنذ ذلك الحين ، حدثت تطورات رئيسية عدة كان لها أثر مباشر على هيكل الأمانة العامة واختصاصاتها في المجالات الثلاثة جميعاً . ويتمثل اثنان من هذه التطورات في ادخال نظام جديد للتخطيط والبرمجة والميزنة والتقييم ، واعادة تشكيل القطاعين الاقتصادي والاجتماعي في منظومة الأمم المتحدة ، وقد بدئ بهما في سنة ١٩٧٨ .

(د) المقارنة مع المؤسسات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة

٩ - بالرغم من تفرد هيكل واختصاصات الأمانة العامة ، بوصفها الجهاز الرئيسي في الأمم المتحدة ، فهي تشترك في كثير من الخصائص في مجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين مع سائر المؤسسات في منظومة الأمم المتحدة . وقد يكون لمقارنة هيكل الأمانة العامة واختصاصاتها في مجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين بهيكل واختصاصات المؤسسات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة بعض الأهمية فيما يتعلق بتقييم هيكل الأمانة العامة الذي ستضطلع به اللجنة .

خاتمة

١٠ - ستقوم اللجنة بتقييم النتائج التي توصلت اليها وصياغة تقريرها .

المرفق الثالث

قائمة بموظفي الأمانة العامة وغيرهم من الأشخاص
ذوي الدراية الذين مثلوا أمام اللجنة

- السيد رفيع الدين احمد ، رئيس المكتب التنفيذي للأمين العام
السيد موريس بيرتراند ، نائب رئيس وحدة التفتيش المشتركة
السيد كلايتون ك. تمبريل ، مساعد الأمين العام للخدمات العامة
السيد كينيث ك. س. دادزي ، المدير العام للتنمية والتعاون الاقتصادي الدولي
السيد جورج دافيدسن ، الوكيل السابق للأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم
السيد هلموت ديبايتين ، وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة والمالية والتنظيم
السيد جيمس أ. ك. جوناه ، مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين
السيد باتريشيو رويداس ، مساعد الأمين العام للشؤون المالية
السيد جانيز ستانوفنيك ، الأمين التنفيذي للجنة الاقتصادية لأوروبا ، بوصفه ممثلاً
للجان الإقليمية
السيد انتوني مانغو ، الأمين التنفيذي للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية
السيد بيتر مانسن ، مساعد الأمين العام لتخطيط البرامج والتنسيق .

كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

يمكن الحصول على منشورات الأمم المتحدة من المكتبات ودور التوزيع في جميع أنحاء العالم . استعلم عنها من المكتبة التي تتعامل معها أو اكتب إلى : الأمم المتحدة ، قسم البيع في نيويورك أو في جنيف .

如何购取联合国出版物

联合国出版物在全世界各地的书店和经售处均有发售。请向书店询问或写信到纽约或日内瓦的联合国销售组。

HOW TO OBTAIN UNITED NATIONS PUBLICATIONS

United Nations publications may be obtained from bookstores and distributors throughout the world. Consult your bookstore or write to: United Nations, Sales Section, New York or Geneva.

COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DES NATIONS UNIES

Les publications des Nations Unies sont en vente dans les librairies et les agences dépositaires du monde entier. Informez-vous auprès de votre libraire ou adressez-vous à : Nations Unies, Section des ventes, New York ou Genève.

КАК ПОЛУЧИТЬ ИЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Издания Организации Объединенных Наций можно купить в книжных магазинах и агентствах во всех районах мира. Наводите справки об изданиях в вашем книжном магазине или пишите по адресу: Организация Объединенных Наций, Секция по продаже изданий, Нью-Йорк или Женева.

COMO CONSEGUIR PUBLICACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

Las publicaciones de las Naciones Unidas están en venta en librerías y casas distribuidoras en todas partes del mundo. Consulte a su librero o diríjase a: Naciones Unidas, Sección de Ventas, Nueva York o Ginebra.
