

تقرير
وحدة التفتيش المشتركة

الجمعية العامة
الوثائق الرسمية : الدورة السابعة والثلاثون
الملحق رقم ٣٤ (A/37/34)



الأمم المتحدة

تقرير وحدة التفتيش المشتركة

الجمعية العامة
الوثائق الرسمية : الدورة السابعة والثلاثون
الملحق رقم ٣٤ (A/37/34)



الأمم المتحدة
نيويورك ١٩٨٢

ملاحظة

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

[الأصل : بالانكليزية]
[١٨ آب / أغسطس ١٩٨٢]

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
١	١	أولا - مقدمة
١	٢ - ٣	ثانيا - المنظمات المشتركة
٢	٤ - ٥	ثالثا - تكوين الوحدة
٣	٦	رابعا - الأمانة
٣	٧ - ١٠	خامسا - برنامج العمل
٣	١١ - ١٥	سادسا - المشاورات
٥	١٦ - ١٢٢	سابعا - موجزات تقارير وحدة التفتيش المشتركة
		ألف - تقرير عن تنفيذ منظومة الأمم المتحدة لخطة عمل مار دل بلاتا بشأن تنمية المياه وإدارتها (JIU/REP/81/8)
٥	١٧ - ٢٤	باء - العلاقة بين المدير العام للتنمية والتعاون الاقتصادي الدولي وكليات الأمانة العامة للأمم المتحدة (JIU/REP/81/9)
٦	٢٥ - ٣٣	جيم - تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة (JIU/REP/82/9)
٩	٣٤ - ٣٩	دال - الاختيارات الممكنة في مجال السياسة المتعلقة بشؤون الموظفين - تقرير عن مفهوم المهنة والتطوير الوظيفي وأنماط التعيين ، طلب من وحدة التفتيش المشتركة بموجب قرار الجمعية العامة ٣٥ / ٢١٠ (JIU/REP/81/11)
١٢	٤٠ - ٤٥	

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
١٤	٥٢ - ٤٦	هـ - تقرير عن جامعة الأمم المتحدة (JIU/REP/81/12)
١٦	٦٢ - ٥٣	واو - تقرير عن اللجنة الاقتصادية لأفريقيا : قضايا البرمجة والعمليات وإعادة التشكيل الهيكلي واللامركزية في إقليمها (JIU/REP/81/1)
١٨	٧٣ - ٦٣	زاي - تنظيم أمانات المؤتمرات الخاصة التابعة للأمم المتحدة وأجراءات التحضير لها (JIU/REP/82/2)
٢١	٨١ - ٧٤	حاء - التقرير الثاني عن مفهوم الحياة الوظيفية (JIU/REP/82/3)
٢٣	٨٧ - ٨٢	طاء - مركز المرأة في الفئة الفنية وما فوقها : التقرير المرحلي الثاني (JIU/REP/82/4)
٢٤	٩٥ - ٨٨	ياء - مساهمة منظومة الأمم المتحدة في الحفاظ على تراث أمريكا اللاتينية الثقافي والطبيعي وإدارته (JIU/REP/82/5)
٢٧	١٠٢ - ٩٦	كاف - الاتصالات في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/82/6)
٢٩	١١٤ - ١٠٣	لام - تنظيم السفر الرسمي وأساليبه (JIU/REP/82/7)
٣١	١٢٢ - ١١٥	ميم - استخدام الخبراء الاستشاريين والخبراء في الأمم المتحدة (JIU/REP/82/8) ...

أولا - مقدمة

١- يقدم هذا التقرير ، وهو التقرير الرابع عشر الذي تعدده وحدة التفتيش المشتركة منذ انشائها في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٦٨ ، وصفا لأنشطة الوحدة خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٨١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٢ (١) .

ثانيا - المنظمات المشتركة

٢- فيما يلي أسماء المنظمات المشتركة في وحدة التفتيش المشتركة :

الأمم المتحدة والهيئات التابعة لها

منظمة العمل الدولية

منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة

منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)

منظمة الطيران المدني الدولية

منظمة الصحة العالمية

الاتحاد البريدي العالمي

الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية

المنظمة العالمية للأرصاد الجوية

المنظمة الدولية للملاحة البحرية

المنظمة العالمية للملكية الفكرية

الوكالة الدولية للطاقة الذرية

(١) عمم الأمين العام تقارير السنوات السابقة بوصفها الوثائق التالية : A/c.5/1241 ، و A/c.5/1304 ، و A/c.5/1368 ، و A/c.5/1433 ، و A/c.5/1515 ، و A/c.5/1598 ، و A/c.5/1676 ، و A/c.5/31/1 ، و A/c.5/32/6 ، و A/c.5/33/5 ، و A/c.5/34/1 ؛ والوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الخامسة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٤ (A/35/34) والمرجع نفسه ، الدورة السادسة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٤ (A/36/34) .

٣- وقد أصبحت المنظمة العالمية للملكية الفكرية إحدى المنظمات المشتركة في وحدة التفتيش المشتركة في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٢ . وبذلك ، فإن الصندوق الدولي للتنمية الزراعية والمنظمة الوحيدة ، بين الوكالات المتخصصة ، غير المشتركة بعد في وحدة التفتيش المشتركة . وقد تود الجمعية العامة دعوة مجلس محافظي الصندوق الدولي للتنمية الزراعية إلى النظر في الاشتراك في وحدة التفتيش المشتركة .

ثالثا - تكوين الوحدة

٤- كان تكوين الوحدة حتى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٢ على النحو التالي :

- السيد موريس برتران** (فرنسا) ، رئيسا
- السيد ميلينكو فوكوفيتش** (يوغوسلافيا) ، نائبا للرئيس
- السيد مارك إم . ألف*** (المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية)
- السيد الكسندر س . برينتسيف* (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية)
- السيد الفرد ن . فوردى** (بربادوس)
- السيد توماس هوتغالونغ*** (اندونيسيا)
- السيد مصدافي ولد خليفة** (موريتانيا)
- السيد خوليو سي . رودريغيز أرياس* (الأرجنتين)
- السيد جوزيف أ . ساوي* (جمهورية تنزانيا المتحدة)
- السيد زكريا السباهي* (الجمهورية العربية السورية)
- السيد إيرل د . سوم** (الولايات المتحدة الأمريكية)

-
- * تنتهي مدة عضويته في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢ .
 - ** تنتهي مدة عضويته في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٥ .
 - *** تنتهي مدة عضويته في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧ .

٥- وانتخبت الوحدة ، وفقا للمادة ١٨ من نظامها الأساسي ، السيد موريس برتران رئيسا والسيد ميلينكو فوكوفيتش نائبا للرئيس وذلك للسنة التقويمية المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢ . وكان الرئيس ونائب الرئيس خلال عام ١٩٨١ هما السيدان زكريا السباهي وموريس برتران على التوالي .

رابعاً - الأمانة

٦- تتكون أمانة الوحدة من أمين تنفيذي ، هو السيد موريه تشيز ، و ٧ موظفين من الفئة الفنية ، و ١١ موظفا من فئة الخدمات العامة .

خامساً - برنامج العمل

٧- وفقا للمادة ٩ من النظام الأساسي للوحدة ، وضع برنامج عملها لعام ١٩٨٢ بعد مناقشات اشترك فيها جميع المفتشين . ومم الامين العام للامم المتحدة تفاصيل برنامج العمل على الدول الاعضاء والمنظمات المشتركة ، في الوثيقة A/37/103.

٨- ولدى اعداد برنامج العمل ، أخذ المفتشون في اعتبارهم ، قدر المستطاع ، دلبات واقتراحات المنظمات المشتركة .

٩- وفي آذار/مارس ١٩٨٢ ، وبعد اعتماد برنامج عمل وحدة التفتيش المشتركة لعام ١٩٨٢ ، دلبت الجمعية العامة الى وحدة التفتيش المشتركة أن تقوم باستعراض شامل لتنظيم وميزانية ، وعمليات وكالة الامم المتحدة لاغاثة وتشغيل الاجئين الفلسطيين في الشرق الأدنى (الأونروا) ، بغية مساعدة المفوض العام على تحقيق الاستخدام الأكثر فعالية والأكثر وفرا للأموال المحدودة المتاحة للوكالة . ولدى تلقي هذا الطلب ، أدرج المفتشون في برنامج عملهم لعام ١٩٨٢ الاضطلاع بدراسة بشأن هذا الموضوع وحدلوا جدول أعمالهم تبعاً لذلك . وسيقدم تقرير بهذا الشأن الى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والثلاثين .

١٠- وفي ايار/مايو ١٩٨٢ ، دلبت لجنة البرنامج والتنسيق التابعة للامم المتحدة من وحدة التفتيش المشتركة أن تعد تقريراً لمساعدة الجمعية العامة في نظرها في القواعد والنظم التي تحكم التخطيط البرنامجي ، والجوانب البرنامجية للميزانية ، واجراءات التقييم . وتبعاً لذلك ، عدلت وحدة التفتيش المشتركة برنامج عملها لعام ١٩٨٢ كيما تتمكن من تقديم تقرير الى الجمعية العامة في دورتها السابعة والثلاثين .

سادساً - المشاورات

١١- في تشرين الاول / اكتوبر ١٩٨١ ، عقد اجتماع في فيينا بين فريق مراجعي الحسابات الخارجيين وممثلين عن وحدة التفتيش المشتركة . وكانت الموضوعات الرئيسية للمناقشة هي العلاقات بين الميزانيات البرنامجية وحسابات الميزانية ، ولوائح السفر ووكالات السفر ، واستخدام الاتصالات ، والخبراء الاستشاريين ، وسبل التعاون بين فريق مراجعي الحسابات الخارجيين ووحدة التفتيش المشتركة .

١٢- وفي آذار/مارس ١٩٨٢ ، حضر رئيس وحدة التفتيش المشتركة جلسات لجنة الخدمة المدنية الدولية أثناء دورتها الخامسة عشرة في جنيف . وتركزت المناقشة على الدراسات التي كانت تقوم بها لجنة الخدمة المدنية الدولية ووحدة التفتيش المشتركة بشأن التوظيف الوظيفي في مؤسسات منظومة الامم المتحدة .

١٣- وفي نيسان/ابريل ١٩٨٢ ، نظمت وحدة التفتيش المشتركة اجتماعا غير رسمي مشتركاً بين الوكالات مدته أربعة أيام يعني بالتقييم حضره اختصاصيو التقييم في المنظمات المشتركة وممثلون عن منظمات أخرى . وكان هذا الاجتماع واحداً من سلسلة اجتماعات عقدت في الاعوام ١٩٧٧ و ١٩٧٩ و ١٩٨١ . وناقش الاجتماع ، في جملة أمور ، التضدية العكسية لنتائج التقييم والعلاقة بين التقييم وعملية الادارة ، والمسائل ذات الصلة ببرنامج الامم المتحدة الانمائي ، والمشاكل المشتركة بين نظم التقييم ، ودعم التقييم من جانب الهيئات التشريعية والرؤساء التنفيذيين . وأعرب المشاركون عن رغبتهم في أن تواصل وحدة التفتيش المشتركة عقد مثل تلك الاجتماعات غير الرسمية التي هيأت فرصة لتبادل الآراء التي تشجع على تطوير التقييم والتي تعود بالفائدة على المنظمات المشتركة وعلى وحدة التفتيش المشتركة كذلك .

١٤- وعقدت وحدة التفتيش المشتركة اجتماعاً مع اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية أثناء دورتها المعقودة في جنيف في نيسان/أبريل ١٩٨٢ . وجرت مناقشة مفيدة بشأن أربعة من التقارير التي كانت تقوم باعدادها وحدة التفتيش المشتركة عن مواضيع تحظى باهتمام اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية . ويمكن الاطلاع على موجزات لهذه التقارير في الفروع السابع زاي ، وكاف ، ولام ، وميم من هذا التقرير .

١٥- وعقد اجتماعان غير رسميين في ايلول/سبتمبر وكانون الاول/ديسمبر ١٩٨١ مع ممثلين من مجموعتين من الدول الاعضاء في جنيف . وقد ناقش المشاركون فيهما برنامج العمل وسبل التشغيل بالنسبة لوحدة التفتيش المشتركة ، والدأرق التي تستطيع بها الهيئات الحكومية الدولية الاستفادة على نحو افضل من تقارير وحدة التفتيش المشتركة . والمفتشون على استعداد لعقد اجتماعات مماثلة مع ممثلي المجموعات الاخرى اذا ما طلبت ذلك .

سابعاً - موجزات تقارير وحدة التفتيش المشتركة

١٦ - ترد أدناه موجزات للتقارير التي أصدرتها وحدة التفتيش المشتركة في الفترة من تموز/يوليه ١٩٨١ إلى حزيران/يونيه ١٩٨٢ . تبين الموجزات المنظمة التي أرسل اليها كل من هذه التقارير لاتخاذ اجراء بشأنه .

ألف - تقرير عن تنفيذ منظومة الأمم المتحدة
لخطة عمل مار دل بلاتا بشأن تنمية
المياه وإدارتها (JIU/REP/81/8) *

١٧ - هذا التقرير المؤرخ في حزيران/يونيه ١٩٨١ متابفة لدراسة أجرتها وحدة التفتيش المشتركة في سنة ١٩٧٢ بشأن " معالجة الموارد المائية في أسرة منظمات الأمم المتحدة " (JIU/REP/72/3) ركزت على الترتيبات المشتركة بين المنظمات لإدارة الموارد المائية إدارة متكاملة . ويدرس هذا التقرير التطورات التي طرأت منذ إصدار التقرير الأول ، ويركز على التدابير المتخذة في منظومة الأمم المتحدة لتنفيذ "خطة عمل مار دل بلاتا" التي اعتمدها مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالمياه ، المصقود في آذار/مارس ١٩٧٧ (٢) .

١٨ - وكان هذا المؤتمر معلماً فيما يتعلق بتعبئة الرأي الدولي بشأن المشاكل المؤسسية والتقنية والمالية التي تواجه الجنس البشري في تنمية الموارد المائية والانتفاع بها ، بطريقة رشيدة . ودرس المؤتمر جميع المشاكل في هذا القطاع بمنظور شامل وجامع بين عدة تخصصات ، واعتمد خطة عمل شاملة ركزت على الحاجة الى نهج جماعي وموحد لحل هذه المشاكل .

١٩ - ويركز التقرير على ما للحكومات من دور ومسؤولية رئيسيين في تخطيط وإدارة الأنشطة الرامية الى تحقيق أهداف خطة عمل مار دل بلاتا ، ليس فقط بسبب الحاجة الى ارادة سياسية قوية لتحقيق تلك الأهداف ، بل أيضاً لأن الصعيد القومي هو الصعيد الأساسي الذي تستطيع الحكومات ان تمارس عليه حقوقها السيادية في وضع وتنفيذ التشريعات والبرامج اللازمة ، وتعبئة الموارد البشرية والمالية المطلوبة .

٢٠ - ومطلوب من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ، عند دعمها لجهود الحكومات القيام بدور الحفاز (بما في ذلك توفير المدخلات التقنية والمالية) ، في عشرة مجالات ذات أولوية حددتها خطة عمل مار دل بلاتا ، وهي السياسة المائية ، والتخطيط والإدارة ؛ وتقييم الموارد المائية ؛

* عمدت على أعضاء الجمعية العامة تحت الرمز A/36/411 .

(٢) تقرير مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالمياه ، مار دل بلاتا ، ١٤ - ٢٥ آذار/مارس ١٩٧٧ (منشورات الأمم المتحدة ، رقم المبيع A.77.II.12 والتصويب) ، الفصل الأول .

وتوريد المياه للمجتمعات والتخلي من الفضلات ؛ وتوفير المياه للزراعة ؛ وتوفير المياه للطاقة والاستخدامات المتصلة بها ؛ والبيئة والصحة ومكافحة التلوث ؛ والأخطار الطبيعية بما فيها إدارة الخسائر الناتجة عن الجفاف والفيضانات ؛ والتدريب والبحث والاعلام ؛ وتعبئة الموارد المائية واستخدامها ؛ والتعاون الاقليمي والدولي في جميع مجالات العمل ، خصوصا في التوفيق بين قوانين المياه الدولية وتعزيزها .

٢١ - ويتعين على مؤسسات منظومة الأمم المتحدة لكي يتسنى لها المساعدة بفاعلية في تنفيذ هذه التدابير ، أن تزيد من ترشيد ترتيباتها المؤسسية للتنسيق والتعاون على المستويات القومية والاقليمية والعالمية . ويرى أن تعزيز دور اللجان الاقليمية عامل أساسي لزيادة التعاون الاقليمي في تنمية موارد الماء وادارتها .

٢٢ - ويقول التقرير انه على عين أن منظومة الأمم المتحدة قد حققت درجة من التقدم ، جديدة بالثناء ، في الاضطلاع بالدور الذي كلفها به مؤتمر المياه ، لا يزال يتعين عمل الكثير فيما يتصل بتحقيق الاتساق بين السياسات والاجراءات والبرامج وفقا لطار السياسة المتكاملة لخطوة عميل مار دل بلاتا . ويقدم المفتش مجموعة من التوصيات بقصد تعزيز الدعم التقني والمؤسسي الذي تقدمه منظومة الأمم المتحدة لتنفيذ أهداف خطة العمل .

٢٣ - وقد أعدت مذكرة اضافية للتقرير لتكون بمثابة " دليل لوكالات ومكاتب منظومة الأمم المتحدة الناشطة في ميدان المياه " (JIU/NOTE/81/1 ، حزيران / يونيه ١٩٨١) .

٢٤ - وفي ١٤ تموز/ يوليه ١٩٨١ أرسل التقرير الى الأمين العام للأمم المتحدة والرؤساء التنفيذيين لمنظمة العمل الدولية ، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ، واليونسكو ، ومنظمة الصحة العالمية ، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية ، والوكالة الدولية للطاقة الذرية ، لاتخاذ الاجراء اللازم ؛ والى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشتركة الأخرى ، للعلم .

باء - العلاقة بين المدير العام للتنمية والتعاون الاقتصادي الدولي
وكيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة (JIU/REP/81/9)*

٢٥ - أنشأت الجمعية العامة وظيفة المدير العام للتنمية والتعاون الاقتصادي الدولي بموجب قرارها ١٩٧/٣٢ المؤرخ في كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٧ بشأن إعادة تشكيل القطاعين الاقتصادي والاجتماعي في منظومة الأمم المتحدة . وأناطت به المهام الواسعة والمعقدة المتمثلة في تأمين القيادة الفعالة لمختلف عناصر منظومة الأمم المتحدة في ميدان التنمية والتعاون الاقتصادي الدولي والقيام بالتنسيق الاجمالي بين نهج التنمية داخل المنظومة ، وتأمين التماسك والتنسيق والادارة الفعالة داخل الأمم المتحدة لجميع الأنشطة في المجالين الاقتصادي والاجتماعي . وبعد ذلك ، خوّلته الجمعية العامة أيضا في قرارها ٢٠٢/٣٣ ، السلطة على جميع خدمات وأجهزة الأمم المتحدة في القطاعين الاقتصادي والاجتماعي على مستوى الامانات . وكانت هذه المهام وغيرها خاضعة بطبيعة الحال لسلطة الأمين العام ودون مساس بمجالات اختصاص وملاحيات الأجهزة المذكورة كما ترد في ولاياتها التشريعية .

* عمت على أعضاء الجمعية العامة تحت الرمز A/36/419 .

٢٦ - وهذا التقرير المؤرخ في تموز/ يوليه ١٩٨١ يتناول فقط علاقة المدير العام مع كيانات الأمم المتحدة ، وليس مهامه المتمثلة بالوكالات المتخصصة . والغرض منه هو اقتراح السبل لمزيد من التنفيذ الفعال للقرار ٣٢/١٩٧ فيما يتعلق بالأمم المتحدة ذاتها .

٢٧ - ويرى المفتشون أن سلطة المدير العام في تنفيذ مهامه لا تزال غير محددة تحديدا كافيًا ولا تتناسب مع طبيعة هذه المهام . وبطبيعة الحال ، كانت سلطته والأساليب والأجراءات السبتي تدعمها في الفترة الأولى ذات طابع تجريبي ، ولكن المفتشين يرون أن مهام المدير العام لا يمكن أن تنفذ بالكامل الا اذا :

(أ) حددت سلطته بمزيد من الوضوح ؛

(ب) حسّنت أساليب واجراءات استخدامه لهذه السلطة ؛

(ج) كان برنامج عمله كل سنة انتقائيا ومركزا على المسائل الرئيسية للسياسة العامة ؛

(د) ساندته كيانات الأمم المتحدة الأخرى في واقع الحال في تنفيذ برنامج عمله ؛

(هـ) وضعت وعززت علاقاته مع الكيانات الأخرى في المجالين الاقتصادى والاجتماعي .

٢٨ - ويقتض المفتشون في هذا التقرير تدابير للتنفيذ العملي لهذه المطالب الخمسة . وينبغي أن تكون سلطة المدير العام متسقة مع مهامه ومحددة بوضوح ، وينبغي على وجه السرعة اصدار نشرة للأمين العام وتخصيص فرع في الكتاب الدليلي لمنظومة الأمم المتحدة لمكتبه . وقد ترغب الجمعية العامة في أن تستعرض في وقت ما الاجراء المتعلقة بتعيين المدير العام ، وينبغي للمدير العام أن يقدم تقريرا دوريا الى الأمين العام للحصول على تعليماته وتوجيهاته .

٢٩ - وكثير من الكيانات في الميدان الاقتصادى والاجتماعي يتمتع بدرجة من الاستقلال ، وبعضها معني جزئيا فقط بالمهام الاقتصادية والاجتماعية . ولقد كان هناك شيء من عدم اليقين فيما يتعلق بنطاق سلطة المدير العام ومسؤولياته فيما يتصل بهذه الكيانات . ويمكن بصفة دورية ابلاغ الهيئات الحكومية الدولية المتخصصة في المجالين الاقتصادى والاجتماعي بالتقدم المحرز والمقررات المتخذة فيما يتصل بتنفيذ قرارات اعادة التشكيل ، وينبغي لهذه الهيئات أن تطلب من المدير العام تقديم تقارير اليها عن هذه المسائل وان تلتزم آراءه بشأن المقترحات الجديدة المتعلقة بذلك . وينبغي للمدير العام أن يحدد ، مع رؤساء الكيانات التي تتضمن برامجها مسائل أخرى غير اقتصاديية واجتماعية ، الجوانب البرنامجية التي تكون اقتصادية أو اجتماعية في المقام الأول ، حتى يمكن أن تخضع لرئاسته وسلطته .

٣٠ - ومن شان ايضاح وتحديد سلطة المدير العام ان يتيحا اعداد أساليب واجراءات عاممة لتنفيذ مهامه ، تكون بسيطة وتلقي بأقل ما يمكن من الأعباء الاضافية على الكيانات الأخرى . وينبغي أن تكون للمدير العام خطة عمل سنوية عن الأنشطة ذات الاولوية التي تدعمها كيانات أخرى فسي الأمانة العامة . وهناك حاجة لاجتماعات ولترتيبات اتصال مخطط لها بعناية لتعزيز الترسيبات الاستشارية للمدير العام مع الكيانات الأخرى ، وكذلك لترتيبات واجراءات ذات طابع عملي أكبر

لتقديم التقارير اليه من رؤساء الكيانات ، وينبغي اختيار الوثائق المقدمة الى المدير العام تحت توجيهه وتنسيقه وفي اطار مسؤولياته في المراقبة بمزيد من العناية وتقديمها دون ابطاء ، وكذلك ينبغي تعزيز ترتيبات التنسيق لتحسين التماسك بين البرامج .

٣١ - وتحتاج أنشطة محددة الى أساليب واجراءات يتعين دمجها في الاجراءات العامة الموصوفة أعلاه . ولا يزال دور المدير العام في اعداد مشروع الميزانية البرنامجية في حاجة الى مزيد من الايضاح ، كما أنه ينبغي تحسين عمليات تحديد الاولويات ، وتعيين الأنشطة التي فات وانها أو تكون ذات منفعة حدية أو عديمة الجدوى وكذلك عمليات تطوير التقييم وينبغي للمدير العام أن يحدد مشاكل الادارة ذات الأولوية وأن يساعد في التماس الحلول من خلال الدراسات والتقييمات المتعلقة بالادارة . وينبغي له أن يتحمل باستمرار المسؤولية فيما يتصل بحل المسائل المتعلقة باختصاصات من أجل تحسين تماسك البرامج . وهناك بعض التدابير المقترحة لمساعدة المدير العام في تعزيز التنسيق والتماسك فيما يجرى من أعمال بشأن التحليلات الاقتصادية والاجتماعية ، وتجميع المسائل ذات الأهمية العالمية وتعدادها ، وفي ممارسة مسؤولياته فيما يتصل بالأنشطة التشغيلية من أجل التنمية . وهو يحتاج أيضا الى علاقات اشرافية وثيقة مع مكتب خدمات الأمانة العامة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية وفقا لمسؤولياته فيما يتصل باعتماد مشاريع جداول الأعمال وتمثيل الأمين العام في اجتماعات الهيئات الحكومية الدولية في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي .

٣٢ - وقد أبقى مكتب المدير العام صغيرا وتنظيمه الداخلي مرضيا . ولكن ثمة حاجة الى مزيد من الاتصال الوثيق والمباشر مع الكيانات الأخرى ، وكذلك الى مساعدة على مستوى عال لمساعدته على تلبية المطالب المتضاربة على وقته .

٣٣ - وأرسل هذا التقرير في ٢٤ تموز/يوليه ١٩٨١ الى الأمين العام للأمم المتحدة لاتخاذ الاجراء اللازم ؛ والى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشتركة الأخرى ، للعلم . وفي القســــــــــــــــرار ١٨٧/٣٦ المؤرخ في ١٧ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨١ ، أحاطت الجمعية العامة علما بتعليقات الأمين العام على التقرير المذكور (A/36/419/Add.1) ، وقررت العودة الى مسألة العلاقات بين المدير العام وكيانات الامانة العامة في دورتها السابعة والثلاثين في ضوء مداوات المجلســــــــــــــــس الاقتصادي والاجتماعي في سنة ١٩٨٢ .

جيم - تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لموظفي
الامانة العامة للأمم المتحدة (JIU/REP/81/10)*
و (JIU/REP/82/9)**

٣٤ - أعد هذا التقرير المؤرخ في تموز/يوليه ١٩٨١ وتموز/يوليه ١٩٨٢ ، كما هو مذكور فسي مقدمته ، ردا على ما أبداه كثير من الدول الأعضاء من قلق ازاء عدم كفاية تنفيذ العديد من مقررات الجمعية العامة بشأن التوزيع الجغرافي العادل لموظفي الامانة العامة . وبعد اجراء تحليل متعمق لوثائق الأمم المتحدة وبياناتها الاحصائية ، خلص المفتشون الى أن الحالة فيما يتعلق بتوزيع الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي في الامانة العامة مازالت غير مرضية بوجه عام . وهناك عدد من العوامل التي تعوق تحقيق التوزيع الجغرافي العادل . وأهم هذه العوامل هي عدم كفاية الجهود المبذولة في كثير من شعب الامانة العامة لتعيين مرشحين من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا ، في الوظائف الشاغرة الخاضعة للتمثيل الجغرافي ، والاستعمال المفرط للعقود الدائمة ، وممارسة ملاء الشواغر باعطاء الأفضلية للمرشحين الداخليين على المرشحين الخارجيين . وما يشهد على عدم تعيين عدد كاف من المرشحين من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا ، أن عدد هذه البلدان في الامانة العامة قد ازداد بالارقام المطلقة ومن حيث نسبته الى مجموع عدد الدول الأعضاء .

٣٥ - وعلى وجه التخصيص ، كان واقع الحال في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٠ ، هو أن الدول الأعضاء غير الممثلة والبالغ عددها ١٨ دولة كانت كلها من البلدان النامية ، أما الدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا والبالغ عددها ٢٢ دولة فكان من بينها ١١ بلدا ناميا . وما زالت هناك حالة بالغة الخطورة بشأن التوزيع الجغرافي للموظفين فيما يتعلق ببلدان أوروبا الشرقية . فقد كانت هذه المجموعة من البلدان على الدوام ممثلة تمثيلا ناقصا ، وفي خلال السنوات الأخيرة ازدادت درجة نقص تمثيل كثير من بلدان هذه المنطقة . فقد انخفضت نسبة مواطني هذه البلدان في الامانة العامة من ١١٨ في المائة من المجموع الاجمالي في سنة ١٩٦٣ الى ١٠.٨ في المائة في حزيران/يونيه ١٩٨٠ والى ١٠.٢ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ .

٣٦ - ويعرب المفتشون عن قلقهم ازاء هذه الحالة . وهم يلاحظون أن التوصية الواردة في قرار الجمعية العامة ١٤٣٦ (د - ١٤) والتي أعيد تأكيدها في قرار الجمعية العامة ٣٥/٢١٠ ، والتي تدعو الى مواصلة وتشجيع مساعي الأمين العام لزيادة عدد موظفي الامانة العامة المعينين بعقود محددة الأجل ، يجري تنفيذها بمعدل بالغ البطء . ففي ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨١ ، بلغت نسبة موظفي الامانة العامة المعينين بعقود محددة الأجل ٣٨.٥ في المائة ، في حين أن نسبة هؤلاء الموظفين الى مجموع عدد الموظفين في كثير من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى تتراوح بين ٧٠ و ٨٠ في المائة أو تزيد على ذلك . وفي هذا الصدد ، يقدم المفتشون تحليلا للجوانب

* وزع على أعضاء الجمعية العامة تحت الرمز A/36/407 .

** سيوزع على أعضاء الجمعية العامة فيما بعد .

الايجابية لاستعمال العقود المحددة الأجل بالمقارنة مع العقود الدائمة . و اذا كانت الجمعية العامة ملتزمة بحل مشكلة عدم التمثيل والتمثيل الناقص ، التي تؤثر على أكثر من ٢٥ في المائة من مجموع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة ، حلا سريعا وكاملا ، فإنه يلزم في رأى المفتشين اتخاذ خطوات لتخفيض عدد العقود الدائمة وزيادة عدد العقود المحددة الأجل . والممارسة الحالية المتمثلة في تفضيل ملء الشواغر عن طريق الترفيع والنقل الداخلي ، وخاصة في مستويات الرتب العليا ورتب تقرير السياسة ، تتناقض مع ميثاق الأمم المتحدة ومقررات الجمعية العامة . ويرد في الفقرات ٤٦ الى ٧٠ من هذا التقرير تحليل لعدد من العوامل الأخرى التي تعوق تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل .

٣٧ - ويقدم المفتشون ١٠ توصيات لتحسين التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة العامة . وتدعو التوصية ١ ، وهي أهم هذه التوصيات ، الى التطبيق الدقيق لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل في جميع كيانات المنظمة . الا أن المفتشين لا يقترحون ، في هذا الصدد ، تعديل المقررات التي اتخذتها الجمعية العامة للسماح بتعيين ٧٥ في المائة من موظفي اللجان الاقليمية من البلدان الواقعة في مناطق هذه اللجان . وتطالب التوصية ٢ ، بأن يكون ثلاثة على الأقل من كل خمسة من المرشحين المعينين في الفترة ١٩٨٢ - ١٩٨٤ لملء وظائف شاغرة خاضعة للتوزيع الجغرافي في كل كيان من الكيانات ، من مواطني الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا . وتنص التوصية ٣ على تخفيض عدد العقود الدائمة وزيادة عدد العقود المحددة الأجل ، لكي تصبح أغلبية الموظفين الخاضعين للتوزيع الجغرافي مستقبلا من أصحاب العقود المحددة الأجل . وتدعو التوصية ٤ الى النظر في مسألة ادخال نوع جديد من العقود المحددة الأجل غير المستمرة (على أساس التناوب) . وتنص التوصية ٥ على اصدار الاعلانات عن الشواغر للمرشحين الداخليين والمرشحين الخارجيين في وقت واحد ، وعلى النظر في أفضل المرشحين واختيارهم بما يتماشى بكل دقة مع ميثاق الأمم المتحدة وما يتصل بالموضوع مما اعتمده الجمعية العامة من قرارات ومواد في النظام الأساسي للموظفين . وتتناول التوصيات الباقية ، في جملة أمور ، تحسين تمثيل البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا في وظائف الرتب العليا ورتب تقرير السياسة ، وتخفيض عدد الوظائف غير الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، والحاجة الى اتخاذ تدابير لتقصير وتبسيط عملية التوظيف والتعيين .

٣٨ - وأرسل هذا التقرير في ٢٧ تموز/يوليه ١٩٨١ الى الأمين العام للأمم المتحدة لاتخاذ اجراء بشأنه ، والى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشتركة الأخرى ، للعلم . وبدأت اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة مناقشة هذا التقرير في الدورة السادسة والثلاثين . وفي المقرر ٣٦/٥٦ المؤرخ في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١ ، أحاطت الجمعية العامة علما بالتقرير (A/36/407) وتعليقات الأمين العام عليه (A/36/407/Add.1) ، وقررت مواصلة مناقشة هذا الموضوع في دورتها السابعة والثلاثين .

٣٩ - وقام المفتشون ، بغية استكمال المعلومات الوقائعية والاعراب عن آرائهم بشأن تعليقات الأمين العام (A/36/407/Add.1) ، باعداد اضافة للتقرير الذي يتناول تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي

العادل لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة ، لتتقدم الي الجمعية العامة في دورتها السابعة والثلاثين . ويبين تحليل للبيانات الاعصائية والوثائق الرسمية المتعلقة بتمثيل الدول الأعضاء في الأمانة العامة للأمم المتحدة أنه لم يحدث أى تغير يذكر ، سواء في التوزيع الكمي أو التوزيع الكيفي ، لموظفي الأمانة العامة منذ الدورة السادسة والثلاثين للجمعية العامة . ونظرا لأن هذه الاضافة ملحق لتقرير وحدة التفتيش المشتركة A/36/407 ، فانه يتمين النظر في هاتين الوثيقتين معا من أجل الوصول الي فهم أوضح للموضوع .

دال - الاختيارات الممكنة في مجال السياسة المتعلقة بشؤون الموظفين - تقرير عن مفهوم المهنة والتطوير الوظيفي وأنماط التعيين ، طلب من وحدة التفتيش المشتركة بموجب قرار الجمعية العامة ٣٥ / ٢١٠ ، (JIU/REP/81/11) *

٤٠ - طلبت الجمعية العامة الى وحدة التفتيش المشتركة ولجنة الخدمة المدنية الدولية معا " ان تتوسعا في دراسة الموضوعات المتعلقة بمفاهيم المهن ، وأنماط التعيين ، والتطوير الوظيفي ، وما يتعلق بها من مسائل ، وان تقدا ما عن ذلك تقارير مستقلة " الى الجمعية العامة في دورتها السادسة والثلاثين . وبسبب المشاكل الاجرائية والموضوعية ، سرعان ما تبين لوحدة التفتيش المشتركة ولجنة الخدمة المدنية الدولية انه سيلزم لتقديم تقرير عن هذا الموضوع وقت أول مما خصصته الجمعية العامة . وعلى ذلك اتفق على ألا تقدم وحدة التفتيش المشتركة أو لجنة الخدمة المدنية أية توصيات في تقريرها الى الدورة السادسة والثلاثين ، وعلى أن تقتصر كل منهما على ابلاغ الجمعية العامة بأرائها بشأن المواضيع قيد الدراسة ، وطلب تعليماتها بشأن توجيه الدراسات اللاحقة .

٤١ - وبناء على ذلك ، بينما يسعى المفتشون ، في هذا التقرير المؤرخ في آب/اغسطس ١٩٨١ ، الى اقتراح اجابات على النقاط المحددة المذكورة في القرار ٣٥ / ٢١٠ ، فانهم يسعون قبل كل شيء الى تحديد الاختيارات الممكنة المتعلقة بمفهوم الخدمة المدنية الدولية بوجه عام . ويحاولون تقديم صورة شاملة عن الحالة الراهنة للموظفين ، وعدم وجود نظام متماسك تركز عليه ؛ وفيما بعد ، يشرحون مختلف الانظمة الممكنة التي يمكن للجمعية العامة أن تؤسس عليها اختياراتها .

٤٢ - ويبرز التقرير الخصائص الرئيسية الثلاث التي تتصف بها الحالة الراهنة للخدمة المدنية الدولية ، وهي :

(أ) وجود نقاش أيد بيولوجي وسياسي بشأن كنه مفهوم الخدمة المدنية الدولية ، وهو مستمر منذ نشوء الامم المتحدة ، ولم يؤد حتى الآن الى اتفاق سياسي حقيقي بشأن مسائل مثل استقلال الموظفين المدنيين الدوليين ، والمدى الذي ينبغي أن تكون عليه خدمة الموظفين على أساس عقود محددة المدة ؛

(ب) عدم وجود نظام متماسك لتعيين الموظفين ، وادارتهم ، والتطوير الوظيفي ، وتقييم الاداء ، والترقية ، مما ينجم عنه آثار خطيرة على معنويات الموظفين وفعالية الامانات ؛

(ج) جهود متكررة للإصلاح ، لم تؤد حتى الآن الا الى نتائج متواضعة . وليس من شك في أن النهج المستخدم في تناول المشاكل " على دفعات " كان هو النهج الوحيد الممكن حتى الآن ، لكنه ينادى على مخاطر كثيرة اذ انه لا يمكن للجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات من ان يكون لديها صورة شاملة عن المشاكل المتعلقة بشؤون الموظفين ؛

٤٣ - ونظرا لما ظهر من اختلاف في الآراء بشأن بعض المسائل بين لجنة الخدمة المدنية الدولية ووحدة التفتيش المشتركة ، يقترح في التقرير أن من الضروري محاولة القيام بدرن شاملة

لجميع المشاكل وانتقاء الاختيارات التي من شأنها ان تؤدي الى التعرف على النوع المرغوب من نظم الموظفين . وبعد تحليل نظم شؤون الموظفين في المنظمات الدولية غير التابعة لمنظومة الامم المتحدة ، التي بيد وان فيها تماسكا ومطابقا أكثر ، يحدد التقرير ثلاثة اختيارات رئيسية ينبغي القيام بها من أجل انشاء نظام متماسك لشؤون الموظفين :

(أ) يعد تعريف مفهوم الحياة المهنية للموظفين المدنين الدوليين الاختيار الاول والا هم الذي ينبغي القيام به لتحديد نظام للموظفين . ويتضمن التعريف المقترح في التقرير ، بوجه خاص ، فكرة الامن الوظيفي ، وفكرة فرص الترقية العادلة ومعدلا وساما للترقي ، وفكرة المشاركة في تعريف التطوير الوظيفي للموظفين ؛ ومن جهة أخرى ، تطبيق أساليب توظيف تمكن من التثبيت من المؤهلات ، واستخدام المجموعات المهنية كمسارات نموذجية للحياة المهنية ؛

(ب) ويتعلق الاختيار الثاني الذي لاغنى عنه لتحقيق التجاور بين نظام حقيقي للمخدمة الدائمة ونظام استخدام الموظفين بعقود محددة المدة بتحديد نسبة هاتين الفئتين بين الموظفين . ووفقا لما يذكره التقرير ، فان تحديد هذه النسبة يجب أن يكون نتيجة لمفاوضات سياسية وليس لقرار فني . وينبغي مراجعة أنواع العقود : أي ينبغي تقرير حد أقصى لاستخدام العقود ذات الفترة المحددة ، كما ينبغي اتخاذ تدابير تمكن من الاعارة بالتناوب . كما ينبغي وضع معايير محددة لمنح العقود الدائمة ؛

(ج) ويتعلق الاختيار الهام الثالث بتعريف المجموعات المهنية وعلاقتها بمسارات الحياة الوظيفية وأساليب التوظيف . وفيما يتعلق بوحدة التفتيش المشتركة ، فان تعريف المجموعات المهنية يجب أن يعتمد أساسا على المؤهلات المطلوبة لدى التعيين ؛ وتشمل المجموعات ، بتعريفها على هذا النحو ، مسارات نموذجية للحياة المهنية . ويتعلق هذا الاختيار بمستوى المؤهلات والاقترار المهني المرجو بلوغه في الامانات . وفي هذا الصدد ، تعد ضرورة التفرقة بين الموظفين الذين يجمعون بين مهارات متعددة علاوة على المؤهلات العالية المستوى في ميدان محدد وبين الموظفين المتخصصين اعتبارا أساسيا ؛

(د) ومتى تم تنفيذ الاختيارات الاساسية الثلاثة المبينة أعلاه ، سيظل هناك عدد من القرارات التي يتعين اتخاذها والتي تتعلق بحملة أمور منها وضع الخطط الوظيفية ، والتدريب ، ومناوبة الموظفين ؛ وأساليب تقييم الاداء ؛ واجراءات ضمان فرص الترقية .

٤٤ - وفي نهاية التقرير ، هناك جدول يلخص الاختيارات الرئيسية التي تمتد وحدة التفتيش المشتركة بأنه ينبغي للجمعية العامة أن تتخذ بشأنها قرارا أو ان تصدر توجيهات بدراستها الى الامانة العامة للامم المتحدة والى لجنة الخدمة المدنية الدولية ووحدة التفتيش المشتركة .

٤٥ - وأرسل التقرير في ٢٨ آب/اغسطس ١٩٨١ الى الامين العام للامم المتحدة لاتخاذ الاجراء اللازم ، كما أرسل الى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشتركة الاخرى للعلم .

ها* - تقرير عن جامعة الامم المتحدة (JIU/REP/81/12) *

٤٦ - ظهرت جامعة الامم المتحدة الى حيز الوجود سنة ١٩٧٣ حينما وافقت الجمعية العامة على ميثاقها (القرار ٣٠٨١ (د - ٢٨) . ونص الميثاق على أن تتركس الجامعة عملها لدراسة " المشاكل العالمية الملحة المتعلقة ببقاء البشرية ، وانمائها ، ورفاهها ، التي تعني بها الامم المتحدة ووكالاتها " . ولم تبدأ أنشطة جامعة الامم المتحدة الا في سنة ١٩٧٥ عند ما تقلد مديرها منصبه .

٤٧ - وهناك عدد من الاسباب التي حدثت بالمفتشين أن يحاولوا اجراء تقييم لحالة الجامعة وامكانياتها ، وهي تتعلق بالدرجة الاولى بصميم فكرة ايجاد جامعة تكون تحت رعاية منظومة الامم المتحدة ، وبالتوقعات المتباينة الى حد ما الناشئة عن هذه الفكرة . كما ساورهما الاندباغ بأن كلا من مركز الجامعة وجمهورها المنتشر في أنحاء العالم مازالت فكرته غير واضحة من ناحية الاهداف العملية التي ينبغي أن تسعى اليها جامعة دولية . ولذلك يحاول هذا التقرير المؤرخ في تشرين الثاني /نوفمبر ١٩٨١ القاء بعض الضوء على هذه المسائل الاساسية . وقد اقتصر نظر المفتشين في جوهر برامج الجامعة على القدر الضروري لتمكينهما من التوصل الى نتائج بشأن الهياكل والاساليب بغية تعزيز فرص الجامعة في شق طريقها على الصعيد الدولي . وجرى على التوالي استعراض تنظيم جامعة الامم المتحدة ، ومالياتها وميزانياتها ، ووظائفها وأنشأتها .

٤٨ - ويرى المفتشان أن جامعة الامم المتحدة انجاز في حد ذاتها ، على الرغم من أن هيكلها المؤسسي ، ومالياتها ، وبرامجها ، وصورتها ، مازال يعوزها الكثير مما كان متصورا . وقد أوضحت الست سنوات الاولى امكانيات الفكرة ؛ وفي أثناء الست سنوات القادمة ، سيتعين على جامعة الامم المتحدة أن تبرهن ليس فقط على أن هذه الفكرة الفريدة قابلة للتطبيق مؤسسيا ، بل أيضا على أن أنشأتها ذات قيمة للمجتمع الدولي .

٤٩ - ويعرب المفتشان عن سرورهما اذ يلاحظان ان العديد من النتائج التي توصل اليها بيد وانها تتفق مع النهج الذي يتبعه المدير الجديد ، وبخاصة : (أ) أهمية ايجاد المزيد من التفاعل والتنسيق فيما بين البرامج الحالية ، والحاجة الى انشاء لجنة استشارية واحدة بدلا من اللجان الثلاث المستقلة الموجودة حاليا ؛ (ب) أهمية وضع ميزانية لكل فترة سنتين ، وينبغي أن تصاغ تلك الميزانية في اطار الخطة المتوسطة الاجل ؛ (ج) أهمية تنمية القدرة الفكرية لمقر جامعة الامم المتحدة في هاو كيو ؛ (د) الحاجة الى تنمية شبكة جامعة الامم المتحدة بطريقة تمكن الجامعة من التطور من مؤسسة ذات مركز وحيد الى منظومة عالمية لا مركزية ؛ (هـ) الحاجة الى أن يكون لكل مشروع أو نشاط حد من التكلفة واطار زمني محدد .

٥٠ - وجرى التأكيد على بعض النقاط الاخرى ، منها ان الجامعة ينبغي أن تحاول المضي قدما بسرعة ، لاسيما في العطلات التي تميزها عن المنظمات الدولية أو مؤسسات البحوث القائمة .

* عمم على أعضاء الجمعية العامة تحت الرمز A/37/111 .

وربما يكون من الضروري الاتجاه الى المخاطرة بدرجة أكبر وطرح النظريات التقليدية للتساؤل .
وعلى الرغم من ان جامعة الامم المتحدة ، في تطبيق ولايتها ، سوف تنحو الى تدوير الانكار
والحلل العالمية ، فانه ينبغي لها أيضا أن تؤكد بناء قدرة البلدان النامية على التماس وايجاد
حلل خاصة بها .

٥١ - ووضعت خمس عشرة توصية بشأن تنظيم جامعة الامم المتحدة ومالياتها وميزانياتها ،
وظائفها وأنشطتها . وتتعلق التوصيات الرئيسية بطابع الجامعة ووضع مجلس الجامعة وعضويته ؛
والهيكل التنظيمي للجامعة ؛ والقدرة الفكرية لمقر جامعة الامم المتحدة وعدد الموظفين اللازمين
له ؛ ومختلف الاقتراحات الرامية الى تحسين جهود جمع الاموال ؛ ونظام الميزنة لكل فترة سنتين
والخطة المتوسطة الاجل لست سنوات ؛ وطبيعة العلاقة بين مركزها ووكيو والمؤسسات المنتسبة ؛
وسياسات الاعلام ونشر المعلومات ؛ والتعاون وتنسيق الانشطة مع مؤسسات البحث الموجودة في
منظمة الامم المتحدة ؛ وامكانية ان تصبح جامعة الامم المتحدة وكالة منفذة لمشاريع التدريس
والبحث العالمية التابعة لبرنامج الامم المتحدة الانمائي .

٥٢ - أرسل هذا التقرير في ١٠ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨١ الى الامين العام للامم
المتحدة والى المدير العام لمنظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة لاتخاذ الاجراء اللازم ،
كما أرسل الى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشتركة الاخرى للعلم .

واو - تقرير عن اللجنة الاقتصادية لافريقيا : قضايا البرمجة والعمليات
واعادة التشكيل الهيكلي واللامركزية في اقليمها (JIU/REP/82/1)*

٥٣ - كانت اللجنة الاقتصادية لافريقيا موردًا من موارد التنمية منذ انشائها في عام ١٩٥٨ . وقد قامت ، عبر هذه السنين ، بتطوير برنامج أنشطة متعدد القطاعات لايحاء التحليلات والبحوث في عدد المشاكل الافريقية ، والمساعدة في تدفق المعلومات فيما بين البلدان ، وتقديم المشورة الى أعضائها ، والبدء ، والاشراك في سياسات واجراءات منسقة للمساعدة على الوفاء بالاحتياجات الملحة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في افريقيا .

٥٤ - وقد تعزز دور اللجنة الاقتصادية لافريقيا ، في السنين الاخيرة ، نتيجة القرارات السياسية الصادرة عن المنظمات الحكومية الدولية التي تدعو الى تقوية اللجان الاقليمية كي تتحمل مسؤوليات انمائية جديدة وتضطلع بأنشطة تنفيذية ، لاسيما من خلال " قرار اعادة التشكيل " الصادر في عام ١٩٧٧ (٣٢ / ١٩٧٧) . وبالإضافة الى ذلك ، وضعت اللجنة الاقتصادية لافريقيا ومنظمة الوحدة الافريقية أساس خطة عمل لاغوس واضطلعتا بأدوار مركزية تنفيذية فيها ، وقد اعتمدت هذه الخطة في عام ١٩٨٠ وهي تقدم برنامج عمل لنظام انمائي افريقي متواصل ذاتيا . وتشكل هذه الدراسة واحدة من سلسلة الدراسات الحالية لوحدة التفتيش المشتركة عن اللجان الاقليمية . وبينما تخصص بعض القضايا ، التي تصدت لها الدراسة ، اللجنة الاقتصادية لافريقيا وحدها ، يرى المفتشان ان بعض القضايا الأخرى لها أهمية أوسع بالنسبة لكل اللجان ، كما أن هناك قضايا تهتم منظومة الامم المتحدة ككل .

٥٥ - ويتطلب قرار اعادة التشكيل جهدا برنامجيا معززا من جانب اللجنة الاقتصادية لافريقيا - بوصفها " مركزا رئيسيا للتنمية " و " قائد فريق " على الصعيد الاقليمي . وتوفر خطة عمل لاغوس اطار برمجة شاملا ، ولكن اللجنة الاقتصادية لافريقيا تواجه تحديات ملموسة عند قيامها بانشاء صلات برمجة مشتركة فعالة مع كثير من المشتركين الآخرين في التنمية الافريقية ، وكان التقدم المحرز بطيئا الى حد ما . وقامت اللجنة الاقتصادية لافريقيا ، على الصعيد الداخلي ، بتطوير بعض النهج التي تبعث على الأمل لأدوار البرمجة والعمل الخاصة بها ، رغم ان آليات البرمجة الداخلية لم تتأسس بعد بشكل قاطع . ويبدو ان هناك مجالا واسعا لاتخاذ نهج جديدة للبرمجة والادارة الاقليمية للمشاريع المشتركة بين البلدان ، وذلك لتعزيز التحكم من جانب الدول الاعضاء ، اسهاما فسي الاعتماد الجماعي على النفس .

٥٦ - وقد سببت مسؤوليات اعادة التشكيل مشاكل ادارية كثيرة للجنة الاقتصادية لافريقيا : فقد كان عليها الاضطلاع بأعمال أكبر بكثير - وأعمال أشد تعقيدا - مستخدمة نفس الموارد تقريبا . ويبدو ان تنديلات الادارة والنظم والسلطة غير مناسبة للاحتياجات التنفيذية الجديدة للجنة الاقتصادية لافريقيا على الصعيد الميداني ، ولا يوجد عدد كاف من الموظفين الكبار للاشراف على الادارة

* عم على أعضاء الجمعية العامة تحت الرمز A/37/119 .

وتطويرها . وتتعرض موارد اللجنة الاقتصادية لافريقيا من الممولين لاختناقات نتيجة مختلف الصعوبات . وقد اظهر التأكيد على البرمجة " اللامركزية " ، من جانب خمسة مكاتب اقليمية فرعية للجنة الاقتصادية لافريقيا ، دلائل طيبة واكتسب دوما من الدول الاعضاء ، ولكن قلة الموارد وعدم استقرارها يعوقان حاليا تحقيق الامكانيات البرنامجية والتنسيقية والتشغيلية لهذه المكاتب .

٥٧ - ويقدم قرار اعادة التشكيل الى اللجان الاقليمية تسع مهام اساسية جديدة من اجل التعاون الاقتصادي والتنمية الاكثر شمولا وفعالية (قرار الجمعية العامة ٣٢ / ١٩٧ ، المرفق ، الجزء الرابع) ، وقد بدأت اللجنة الاقتصادية لافريقيا ووكالات منظومة الامم المتحدة الاخرى عددا من الاجراءات لتنفيذها . بيد ان التقدم الاجمالي كان بطيئا بالنسبة للجنة الاقتصادية لافريقيا وللجان الاخرى (كما يظهر من التحليل الوارد في تقرير الامين العام A/35/546) . ومن الاسباب الرئيسية لهذه الحالة انه على الرغم من القرارات الكثيرة للجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي التي تدعو الى لامركزية أنشطة الامم المتحدة والى تعزيز اللجان ، عبر السنين ، لم يحدث شيء يذكر من هذا القبيل . وقد تم ، الى حد كبير ، اكمال اعادة توزيع موارد المقر ، وفقا لقرار اعادة التشكيل ، في عام ١٩٧٩ ، ولكن " اعتمادات الميزانية والاعتمادات المالية " الكافية ، التي كانت متوقعة للجان ، لم تتوفر بعد ، وتتم هذه اللجان الآن في فترة اختناقات مميزة شاملة شديدة . ورغم التقارير المرحلية الكثيرة ، كانت الاجراءات الملموسة قليلة ولا تتوقع مبادرات كبيرة في الوقت الحاضر .

٥٨ - ويبدو ان اللجنة الاقتصادية لافريقيا كان لها ، خلال الاربعة والعشرين سنة الماضية ، مجموعة كبيرة من الاعمال الناجحة ، وان كانت غير بارزة ، في محاولاتها للمساعدة على الوفاء باحتياجات التنمية الافريقية العاجلة . وقد اعطى قرار اعادة التشكيل أملا في تعزيز دور اللجنة الاقتصادية لافريقيا ، وقد زادت مسؤولياتها الموسعة ومحاولاتها الوفاء بها من توقعات ومطالب الدول الافريقية الاعضاء . ووفقا لذلك ، وبعد خمسة اعوام من صدور قرار اعادة التشكيل ، وصلت أنشطة اللجنة الاقتصادية لافريقيا الى مرحلة حرجية . وبدون السلطة والموارد الضرورية ، التي طلبت ، لن تستطيع اللجنة الاقتصادية لافريقيا الاضطلاع ، على نحو تام ، بدورها " كقائد فريق " والحفاظ على القوة الدافعة التي احرزتها ، ومساعدة تحقيق الامكانيات الكبيرة للمزيد من التعاون وتنسيق أنشطة الدول الافريقية الاعضاء مع أنشطة منظومة الامم المتحدة في افريقيا .

٥٩ - ويوصي المفتشان بأن يعمل المدير العام للتنمية والتعاون الاقتصادي والى ، جنبها الى جنب ، مع مؤسسات منظومة الامم المتحدة ، لبحث النهج الجديدة للبرمجة على الصعيدين الاقليمي ودون الاقليمي وادارة المشاريع المشتركة بين البلدان ، مع التأكيد على ادارة المشاريع من جانب الدول الاعضاء بمساعدة اللجان الاقليمية ، وتقديم التقارير عن ذلك . ويجب النظر في بعض المبادرات الاخرى للبرمجة والتنسيق ، على صعيد المنظومة ، لاسيما بمقتضى خطة عمل لافوس .

٦٠ - ويوصي المفتشان ايضا ، من اجل معالجة سنين طويلة من التأخير في تنفيذ قرارات اللامركزية الكثيرة ومن اجل امداد اللجان الاقليمية بالموارد التي تحتاج اليها للوفاء بمسؤولياتها في اعادة التشكيل ، بأن يقوم المدير العام بعمل دراسة شاملة مع منظمات الامم المتحدة المعنية لتحديد اى السلطات والمسؤوليات والموارد يجب تحويلها او عدم تحويلها الى اللامركزية ،

وسبب ذلك وتوقيته . ويقترح المفتشان أيضا اتخاذ بعض التدابير لتعزيز أعمال اللجان بمقتضى الوظائف الجديدة المنوطة بها بموجب قرار إعادة التشكيل ، ويوصيان بتمويل فريق مركزي صغير من الموظفين في كل مكتب من المكاتب الإقليمية الفرعية لمنظمة الوحدة الإفريقية من الميزانية العادية للأمم المتحدة لتحسين دعم عمليات هذه المكاتب .

٦١ - ويعتقد المفتشان ، في النهاية ، ان الحاجة تدعو الى اتخاذ اجراءات داخل اللجنة الاقتصادية لإفريقيا : (أ) لجعل عملية البرمجة الداخلية أكثر نظاما ؛ (ب) لإنشاء وحدة خدمات إدارية ، على أساس مؤقت ، لمواجهة الاحتياجات التنظيمية والإدارية العاجلة ؛ (ج) لمعالجة مشاكل معينة أخرى ورد ذكرها .

٦٢ - وأرسل هذا التقرير في ٢٩ كانون الثاني /يناير ١٩٨٢ الى الأمين العام للأمم المتحدة والرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشتركة الأخرى لاتخاذ الاجراء اللازم .

زاي - تنظيم امانات المؤتمرات الخاصة التابعة للأمم المتحدة واجراءات التحضير لها (JIU/REP/82/2) *

٦٣ - أصبحت المؤتمرات الخاصة للأمم المتحدة وسيلة هامة لتركيز الانتباه الدولي وتشجيع العمل بشأن المشاكل الهامة التي تظهر . وخلال السبعينات عقد ما يقرب من ٣٠ مؤتمرا من هذه المؤتمرات العالمية بتكلفة تبلغ مئات الملايين من الدولارات . ورغم ان هذه المؤتمرات الخاصة كانت مشارا اهتمام الهيئات الحكومية الدولية لفترة طويلة الا انه لم تبدل محاولات تذكر ، حتى وقت متأخر ، لتنمية اطار منهجي لتنظيمها وخدمتها .

٦٤ - وخلال عامي ١٩٨٠ و ١٩٨١ ، اعدت الامانة العامة دراسات عديدة ، ووافقت الجمعية العامة على بعض المبادئ التوجيهية الجديدة الهادفة الى علاج هذه الحالة . ودعت الجمعية ايضا وحدة التنسيق المشتركة (القرار ٣٥ / ١٠ جيم) الى اجراء دراسة بشأن تحسين تنظيم اعمال السكرتارية للمؤتمرات الخاصة ، بغية التوصية باجراءات لتعزيز كفاءة وفعالية الاعمال التحضيرية للمؤتمرات الخاصة .

٦٥ - واستعرض المفتشان ترتيبات عينة من المؤتمرات الخاصة التي عقدت مؤخرا والمخطط لعقد ها مستقبلا ، بما في ذلك مؤتمرين عقدا خلال عام ١٩٨١ . وركزا على المؤتمرات الاقتصادية والاجتماعية الكبيرة ولكنهما يريان ان الافكار الواردة في التقرير يمكن ان تكون مفيدة بالنسبة لأنواع اخرى من المؤتمرات الخاصة ايضا .

٦٦ - وتوجد على الاقل ٢٣ مجموعة مختلفة من المشتركين في تنظيم المؤتمرات الخاصة والتحضير لها ، في داخل وخارج امانة الامم المتحدة . ولكل منها اعمالها ومساهماتها الخاصة التي

* عم على اعضاء الجمعية العامة تحت الرمز A/37/112 .

ينبغي ادؤها . ومن الهمية بمكان ، من اجل نجاح المؤتمر والاسهام الكامل في اجراءات المتابعة التي يسمى المؤتمر لاحد اثها ، تنسيق وتشجيع هذه المساهمات .

٦٧ - وقد نشأت أصعب المشاكل في التحضير للمؤتمرات الخاصة الماضية لعدم وجود شخص مسؤول بوضوح ، كما ان عمليتي التخطيط والمراقبة الشاملتين لم تؤسسا بطريقة منتظمة في وقت مبكر ، بالاضافة الى ان عملية الاعداد لم تتلق التأكيد والاشراف اللذين تستحقهما . وكان التخطيط الأولي في الغالب امرا غامضا ، كما ان التخطيط اللاحق والجدولة والمراقبة كانت بطيئة وفسير منتظمة . وهناك نقص في المبادئ التوجيهية الفعالة للتحضير ، وتشوش في التقارير المقدمة عن الاعمال التحضيرية للمؤتمرات . ونتيجة لذلك ، لا يتضح ، عند وقوع المشاكل ، ما سببها وماذا ينبغي عمله ازاؤها ومن المسؤول عن معالجتها .

٦٨ - وكذلك ينعكس عدم وجود عمليات شاملة للتخطيط والمراقبة على أنشطة تحضيرية اخرى . وقد ظهرت مصاعب في الانشاء السريع للأمانات الفنية وفي الترتيبات التحضيرية التي تقوم بها الحكومات المضيفة ، وفي مراقبة الوثائق والحد منها ، وفي تقدير احتياجات خدمة المؤتمر ، وكذلك في تقييم الخبرة عقب انتهاء المؤتمر .

٦٩ - ويستنتج المفتشان ان هناك حاجة الى ثلاثة تغييرات رئيسية . فهناك حاجة الى آليات تحضيرية واضحة ومنسقة في الامانة ، وثمة ضرورة لأساليب منتظمة للتخطيط والمراقبة لتوجيه العملية التحضيرية وخدمتها . وينبغي ، علاوة على ذلك ، ان تنال المؤتمرات الخاصة حظا اوفر من الدراسة في اطار السياسات الشاملة للجمعية العامة ، وبرنامج المؤتمرات والاجتماعات والقدر على خدمة المؤتمرات ، وجهاز الامانة العامة والبرامج والمسؤوليات الجارية .

٧٠ - ويوصي المفتشان في تقريرهما (JIU/REP/82/2) ، المؤرخ في شباط/فبراير ١٩٨٢) بوضع تخطيط جديد ونهج جديد ايضا للمراقبة ، من خلال لجنة لادارة المؤتمر ينشئها الامين العام ، وذلك لكل مؤتمر على حدة ، يشترك فيها اعضاء معينون من الامانة ، ويكون لها سلطة واضحة ومنسقة وتناط بها مسؤوليات التحضير للمؤتمر . ويجب ان تواصل هذه اللجنة التخطيط والمراقبة طوال العملية التحضيرية ، ويجب ان يعين اثناء مؤتمرات لديهم خبرة في ادارة المؤتمرات ، لكل مؤتمر خاص . وينبغي توضيح وتحسين التقارير المعنية بالتحضير للمؤتمرات ، كما ينبغي وضع خطوط توجيهية موحدة ومعدلات اساسية للاحتياجات من الخدمة .

٧١ - ويقترح المفتشان التماس نهج جديدة لزيادة الاشتراك من خارج الامانة العامة ، وتحديد ترتيبات المؤتمرات الخاصة المعقودة خارج مقر العمل الثابتة والاحتياجات المحددة لخدمة المؤتمرات ، بشكل اسرع وأكثر عناية ، وانتهاء كل مؤتمر خاص بالتقييم الدقيق للخبرة التحضيرية بوصفها اساسا لتحسين المؤتمرات المقبلة . ويرحب المفتشان ايضا بقرارات الجمعية العامة استخدام الاجهزة القائمة في الامانة العامة كلما امكن ذلك (القرار ٣٥ / ١٠ جيم) ، والتنسيق بين التصميم المقترح للمؤتمرات الخاصة وبين احتياجاتها من الوثائق ، وادماج الورقات القومية في الأنشطة التحضيرية ، ومراقبة الوثائق والحد منها (القرار ٣٦ / ١٧ دال) .

- ٧٢ - وفي النهاية ، يعتقد المفتشان انه ، تسهيلا لتحضير الامانة العامة للمؤتمرات الخاصة بأسلوب اكثر ترتيبا ونظاما ، ينبغي ان يدرس كل من المجلس الاقصادى والاجتماعي والجمعيـة العامة ونوع واعتماد مبادئ توجيهية لتشكيل وتقييم المؤتمرات الخاصة المقبلة ، تشبه تلك التي اعتمدت للسنوات الدولية المقبلة في قرار المجلس ١٩٨٠/٦٧ ومقرر الجمعية ٤٢٤/٣٥ .
- ٧٣ - وأرسل هذا التقرير في ٦ آذار/مارس ١٩٨٢ الى الامين العام للأمم المتحدة ، لاتخاذ الاجراءات اللازمة ، والى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشتركة الاخرى ، للعلم .

حاء - التقرير الثاني عن مفهوم الحياة الوظيفية
(JIU/REP/82/3) *

٧٤ - يشكل هذا التقرير المؤرخ في آذار/مارس ١٩٨٢ تكملة وختاما لتقرير وحدة التفتيش المشتركة عن " الاختيارات الممكنة في مجال السياسة المتعلقة بشؤون الموظفين " (أنظر الفقرات ٤ الى ٥ أعلاه) الذي لم يتضمن أية توصيات . وهو يتناول بعض المسائل الهامة في مجال هذه السياسات تتعلق بالمفهوم العام للخدمة المدنية الدولية وموجه الى جميع مؤسسات منظومة الامم المتحدة .

٧٥ - ونظرا للحالة الراهنة غير المرضية المتعلقة بمسائل الموظفين - وهي حالة تتسم بالافتقار الى الاساليب الموضوعية في التوظيف ، وتقييم الأداء والترقية ، وبانعدام " الاقتدار المهني " وبالافتقار الى أي نظام للتطوير الوظيفي يكون منظما على هدى خطوط مهنية - فقد أصبح من الأمور الملحة الى حد كبير وضع مبادئ مشتركة والشروع في عملية اصلاح من شأنها أن تحل المشكلتين الرئيسيتين للخدمة المدنية الدولية ، وهما :

(أ) مشكلة ضمان أعلى مستويات الكفاءة ، أي درجة عالية من الاقتدار المهني ، في جميع الميادين ؛

(ب) ومشكلة ايجاد مناخ عمل مرض يكفل الأمن الوظيفي وقدرا معقولا ومنصفا من فرص التقدم ، على حد سواء .

٧٦ - وبذلت محاولة في التقرير لتوفير حلول لهاتين المشكلتين ، روعيت فيها درجة التحديد والتنوع التي تتسم بها الحالات السائدة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة . وسوف يلزم تكييف وتبسيط الأساليب والاصلاحات الموضوعية للمنظمات الاكبر حجما ، بحيث تلائم المنظمات ذات الأمانات الأصغر حجما . غير أنه يجب المحافظة على وحدة النظام الموحد ، الى أقصى مدى ممكن .

٧٧ - والمجال الأول الذي يحاول فيه التقرير توفير الارشاد هو ايضاح أوجه الصلة بين مفاهيم " المهنة " و " الحياة الوظيفية " و " المجموعات المهنية " . فالتطوير الوظيفي في الخدمة المدنية الدولية ينبغي ان يقوم على ممارسات الخدمة المدنية الوطنية . ولذلك يجب تعريف " الحياة الوظيفية " على انها نظام لادارة شؤون الموظفين يتضمن : مسارات حياة وظيفية معيارية للمجموعات المهنية ، وأساليب موضوعية للتوظيف والتوظيف في الرتب الدنيا ، اساسا ، واتاحة فرص منصفة للترقية والتطوير شريطة أن يكون الأداء مرضيا . ويوصي التقرير كذلك بأن تضع المنظمات قائمة بالمجموعات المهنية وأن تحدد متوسط معدلات سرعة التقدم في كل مجموعة . وعند ما يمكن اعتبار المجموعات المهنية مسارات معيارية في الحياة الوظيفية ، ويشجع فيها الموظفين على اظهار درجة عالية من الاقتدار المهني .

* سوف يضم هذا التقرير على أعضاء الجمعية العامة فيما بعد .

٧٨ - وثمة لازمة هامة للتحريف المذكور أعلاه ألا وهي أنه يتعين على جميع المنظمات الأخذ بأساليب موضوعية للتوظيف ، ويفضل هنا استخدام أساليب موحدة . ففيما يتعلق بالرتبة الدنيا (ف - ٢) ينبغي للمنظمات ان تعذر حذو الامم المتحدة ، التي قامت فعلا بوضع أساليب للتوظيف التنافسي . اما فيما يتعلق بالتوظيف في الرتبتيين ف - ٣ و ف - ٤ ، فينبغي استخدام الاختبارات التحريرية والشفوية ، ومقالات شخصية أكثر تنظيماً بالنسبة للرتبة ف - ٥ وما فوقها . وينبغي ان تقوم باختيار المرشحين أفرقة أو مجالس ممتحنين حسب المجموعة المهنية . وينبغي أيضا اتخاذ تدابير مماثلة فيما يتعلق بغئة الخدمات العامة .

٧٩ - وان التطبيق المنظم لمفهوم المجموعات المهنية والأخذ بأساليب موضوعية للتوظيف يوفران الأساس اللازم لنظام التطوير الوظيفي . وفي هذا الصدد ، يقترح التقرير عددا من التدابير :

(أ) اتباع أساليب موضوعية لتحقيق الانصاف في فرص الترقى التي تتاح لجميع فئات الموظفين ، بحيث تكفل هذه الأساليب بوجه خاص ، : ضرورة الا يتم التوظيف بصورة عشوائية وان تخصص نسبة من الوظائف في كل رتبة للموظفين في الرتب الأدنى ؛ وان يزداد عدد الموظفين في الرتبة ف - ٢ ، (على ان يقلل من عدد الموظفين في الرتبة ف - ٣) بالنسبة لمعظم المجموعات المهنية ؛ وان يطبق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل تدابيرا مناسبة لدى التوظيف ؛ وان لا تكون العلاقة بين امكانيات الترقى واتاحة الشواغر علاقة متصلبة الى الحد المفرط ؛

(ب) تدابير اساليب لضمان أقصى حد من العدالة لدى اتخاذ القرارات المتعلقة بالترقيات ، وذلك على وجه التحديد ، بانشاء لجان للتمييزات والترقيات لكل مجموعة من المجموعات المهنية الرئيسية (ولجان فرعية للمجموعات الأصغر) تقوم بمهام مجالس الممتحنين بالنسبة لاختبارات التوظيف التحريرية والشفوية وبمراقبة اجراءات الترقى ؛

(ج) استحداث أنشطة للتدريب أثناء الخدمة الى مستوى معين وجعل هذه الأنشطة جزءا لا يتجزأ من السياسة المتعلقة بالتطوير الوظيفي .

٨٠ - وفيما يتعلق بأنماط التقييم ، يوصي التقرير بالمزيد من الدقة في تحديد المعايير التي تنظم عملية التقييمات بحقوق دائمة و عقود محددة المدة (مثلا فيما يتعلق بشروط السن واجتياز امتحان تنافسي ، وعدم امكانية التواءم مع نظام مهني آخر) ويجب ، بصفة خاصة ، أن يكون بالامكان البت بأنه ينبغي عدم اعطاء عقد دائم عند بدء الحياة المهنية . معنى ذلك أنه لفترة يتعين تحديدها (خمس سنوات ، مثلا) لا يجوز ان تمنح الا عقود محددة المدة . وفي المقابل ينبغي الحد من منح عقود محددة المدة متتالية لفترة تزيد عن ١٠ سنوات (باستثناء الموظفين الذين تجاوزوا سنا معينة أو الذين يعملون على أساس "الاتسداد التنافسي") .

٨١ - وأحيل هذا التقرير في ٢٢ آذار/مارس ١٩٨٢ ، الى الأمين العام للأمم المتحدة والى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشتركة الأخرى لاتخاذ التدابير اللازمة .

٤١ - مركز المرأة في الفئة الفنية وما فوقها : التقرير
المرحلي الثاني (JIU/REP/82/4) *

٨٢ - أعد هذا التقرير استجابة للطلب الموجه من الجمعية العامة في الجزء الخامس من القرار ٢١٠/٣٥ ، بأن تواصل وحدة التفتيش المشتركة مراقبة التطورات التي تحدث فيما يتعلق بمركز المرأة في الفئة الفنية وما فوقها في منظومة الأمم المتحدة ، وأن تقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في موعد لا يتعدى دورتها السابعة والثلاثين . وقد أعربت الجمعية العامة في القرار المذكور عن قلق عميق لانعدام التقدم في زيادة نسبة النساء في الأمانة العامة ودعت فيه الدول الأعضاء والأمين العام للأمم المتحدة والرؤساء التنفيذيين لسائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة إلى اتخاذ تدابير محددة .

٨٣ - ويشكل هذا التقرير استعراضا للتدابير التي اتخذتها مختلف المؤسسات منذ تقديم التقرير المرحلي عن هذا الموضوع (JIU/REP/80/4 ، عمم تحت الرمز A/35/182) . وقد استكملت الجداول الأساسية الواردة في التقرير المرحلي لبيان الحالة في كل مؤسسة من المؤسسات المذكورة . ويحاول هذا التقرير أيضا إعطاء وصف موجز للتقدم العام المحرز منذ نشر التقرير الأول (JIU/REP/77/7 ، عمم تحت الرمز A/33/105) .

٨٤ - ويسلم المفتش بأن الفترة الفاصلة بين هذا التقرير والتقرير الذي صدر في عام ١٩٨٠ قصيرة نسبيا ؛ وبأن حصول تقدم وتطورات على نطاق واسع يستلزم وقتا طويلا ، غير أنه اتضح ما يكفي من الزمن لبيان بعض الاتجاهات فيما يتعلق بمركز المرأة في الفئة الفنية وما فوقها . وأن النسبة المئوية للنساء في الفئة الفنية في حالة ازدياد بوجه عام ، ولكن ليس دائما بالسرعة التي حدثت بها زيادة عدد الموظفين . ففي الامم المتحدة حدثت ، منذ عام ١٩٧٦ ، زيادة ذات بال في عدد النساء في الرتب ف - ٤ وف - ٥ ومد - ١ . ويبدو أن هذا الاتجاه الحاصل في الرتب العليا من الفئة الفنية واحد في معظم المنظمات . وفيما يتعلق بالموظفات من الفئة الفنية حسب الجنسية ، كُنَّ يمثلن في عام ١٩٨٠ ١١٠ بلدان ، بالمقارنة بتمثيلهن ١٠٣ بلدان في عام ١٩٧٨ . كما أن هناك اتجاها واضحا إلى توظيف المزيد من النساء من البلدان النامية .

٨٥ - ويبحث التقرير كذلك الاجراءات المتخذة بشأن مسائل محددة ، مثل الأهداف وتكافؤ الفرص في الترقية والتأوير الوظيفي ، والتدابير المضادة للتمييز والمضايقة ، والتدابير الرامية إلى التمجيل بتنفيذ التوجيهات المتعلقة بالسياسة ، ودور الدول الأعضاء وادارات شؤون الموظفين ، ومرافق رعاية الأطفال النهارية .

٨٦ - ويخلص المفتش إلى أن التوصيات الواردة في التقرير المرحلي (JIU/REP/80/4 ، المصم تحت الرمز A/35/182) لا تزال صحيحة وأنه يجب على المنظمات الاستمرار في دراستها وتقرير كيف يتسنى تنفيذ المزيد منها . ولا يكرر التقرير كل هذه التوصيات ولكنه يؤكد من جديد بعضها منها ، وعلى وجه الخصوص : أن الرؤساء التنفيذيين والهيئات التشريعية في متابعة مشكلة تمثيل المرأة عن كثب ؛ وأن يببدي الرؤساء التنفيذيون ابداء فعليا اهتماما واضحا بهذه

* سوف يقدم هذا التقرير على أعضاء الجمعية العامة فيما بعد .

المسألة وأن تضغط المنظمات على الدول الاعضاء كي تتحمل نصيبها من المسؤولية بترشيح عدد أكبر من النساء لشغل الشواغر ؛ وأن تدرس المنظمات ثانياة الاهداف التي وضعتها وتعدد أهدافا جديدة أكثر تحديا ؛ وأن تستعرض اجراءات وممارسات الترقية وكذلك التدريب المتاح للمرأة ؛ وأن تبذل ادارات شؤون الموظفين جهدا متصودا لا يراد اسم امرأة مؤهلة واحدة على الأقل ضمن كل قائمة اسماء تقدم من أجل شغل الوظائف الفنية ؛ وأن تواصل لجنة التنسيق الادارية مراقبة مركز المرأة في الفئة الفنية وأن تقدم تقارير منتظمة عن هذا الموضوع . وبوصفي المفتش كذلك بتنفيذ جميع الأحكام الواردة في الجزء الخامس من القرار ٢١٠ / ٣٥ في اقرب وقت ممكن .

٨٧- وقد أرسل هذا التقرير في ٢٦ نيسان / ابريل ١٩٨٢ الى الامين العام للامم المتحدة والى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشتركة الاخرى ، وذلك لاجراء اللازم .

يا - مساهمة منظومة الامم المتحدة في الحفاظ على تراث امريكا اللاتينية الثقافي والطبيعي وادارتها
(JIU/REP/82/5) *

٨٨- ان سوء ادارة التراث وعدم ايلاء الاعتبار لمسألة الحفاظ عليه في سياق عملية التنمية نتجم عنهما خسائر جسيمة مطردة في جميع ارجاء العالم . وفي نهاية المطاف ، فان الكثير من المكاسب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تحققت بشق النفس ، وبتكاليف كبيرة للمجتمعين الوطني والدولي ، سيتعرض للخطر ، هذا ان لم يمنع من الوجود كليا . ومن هنا تتبع الحاجة الى الحفاظ على تراث الانسانية المحدود وادارته ادارة سليمة ؛ ومن هنا ايضا كان مصدر الولاية الممنوحة لمنظومة الامم المتحدة ، عن طريق سلسلة من الصكوك والقرارات والاعلانات الدولية الاخرى التي ترسي قواعد للقيام بدور نشط في هذا المضمار .

٨٩- ويحدد التقرير ، المؤرخ في ١٩ آذار / مارس ١٩٨٢ ، حدود دراسات مماثلة قامت بها وحدة التنقيش المشتركة في افريقيا . ولقد شهدت امريكا اللاتينية عددا كبيرا من المشاريع القارية والمشاريع المشتركة بين الاقطار في مجال الحفاظ على التراث وادارته ، وهي مشاريع متباينة نفذت بدعم من منظومة الامم المتحدة . وقد تجمعت لدى الكثير من البلدان عصبلة ضخمة من الخبرات والدراسة الفنية التي يمكن تبادلها على نحو مفيد داخل المنطقة وفي امكنة اخرى عن طريق ما هو مناسب من آليات التعاون التقني فيما بين البلدان النامية . ويركز التقرير عند اقتراحه تحسينات ، على كون منظومة الامم المتحدة ، بموارد محدودة قد تمكنت من التصدي للتعدى على نحو رشيد ومنسق ومتكامل .

* سيعمم هذا التقرير على اعضاء الجمعية العامة فيما بعد .

٩٠- وفيما يتعلق بالتراث الطبيعي فان الدراسة تشمل الحدائق القومية والمناطق المخصصة لحفظ الكائنات الحية ، والمجالات الطبيعية المعمية المطالة ، وذلك كوسيلة للابقاء على سمير العمليات الايكولوجية والنظم الدائمة للحياة ، وللاحتفاظ بالتنوع الجيني واستغلال الانسواع الحية والنظم الايكولوجية على نحو مستديم . اما بالنسبة للتراث الثقافي فان الدراسة تصبى قبل كل شيء بالاعمال المحطارية والمواقع التاريخية والاثرية وما شابهها ومحتوياتها ، وبالممتلكات الثقافية المحفوظة في المتاحف . ومن الأروحات الاساسية التي تقوم عليها الدراسة ان التراث الطبيعي والثقافي هما وجهان لعملة واحدة ، حتى ولو كانا يتطلبان تدابير حفظ وسياسات ادارية مختلفة بينهما .

٩١- ويستعرض التقرير بايجاز السياسات والممارسات الراهنة في مجال حفظ وادارة التراث في منطقتي امريكا اللاتينية . ومن الأمور التي يناقشها بواعث وازدياد الاهتمام للحفظ على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بهذا الموضوع والتصديق عليها والتقيدها بها ، والترتيبات المؤسسية للحفظ على التراث وادارته ، وبرامج التدريب والبحث ، والضغط السكاني على الأراضي ، والسياحة وحالة الوعي عند الجمهور والقدرة على القيام بعمليات مسح . ويصف التقرير دور منظومة الامم المتحدة في كل هذا ، وكذلك امكانيات القيام بمزيد من الاجراءات للمساعدة على ملء الثغرات ، ولاسيما فيما يتعلق بالتدريب .

٩٢- واستنادا الى الأدلة الوثائقية المتوفرة - التي كانت في كثير من الاحيان مجردة وصعبة المنال ، كما اشار المفتش - والى النتائج التي تم التوصل اليها من خلال زيارات لبلدان مختارة يتناول التقرير بتوسع النتائج التي تم التوصل اليها من خلال ما تقدمه منظومة الامم المتحدة من تعاون تقني دعما للجهود الاقليمية والقطرية المبدولة للتوصل الى معايير محددة لحفظ التراث وادارته ويبرز التقرير الابتكارات في مجال التعاون التقني ، ولاسيما التقنيات الممكنة تطبيقها في أمكنة اخرى ، ويحلل اوجه النقص . ويذكر التقرير ايضا باقتضاب دور المنظمات الاخرى الحكومية وغير الحكومية نظرا لمساهمتها الكبيرة في مسائل التراث . ونظرا ايضا لما يترتب على ذلك من حاجة الى تكامل الاجراءات بينها وبين المنظمات المعنية في منظومة الامم المتحدة لضمان استخدام الموارد المتوفرة على افضل واكفأ وجه . غير ان المفتشين يشيرون الى النقص الهائل في التنسيق على المستويين الاقليمي والقطري ، والى استحسان ايجاد آلية تنسيقية مؤسسية ما لتعزيز امكانيات العمل المنسق .

٩٣- ويخلص المفتشون الى ان المنظمات المعنية بصورة رئيسية في منظومة الامم المتحدة يمكنها ان تنسب لنفسها الفضل في تحقيق انجازات معينة ، رغم مدخلاتها المحدودة ، الا ان المنظومة ككل لا يبىد وعليها بعد انها متوائمة كل التوائيم مع متطلبات نهج للتنمية في المناطقة موجه الى الحفاظ على التراث . كما يشيرون الى عدم وجود مدخل حكومي دولي عالي المستوى ويتمتع بسلطة كافية لضمان تدبيق السياسات الرامية الى التنمية المستدامة على نحو متجانس . وهناك استنتاج آخر منبثق عن الدراسة يتعلق بالحاجة الى الموظفين المدربين ، ولاسيما في مستويات الادارة الفنية والمتوسطة والمستوى التقني ، لتسيير الامور في المناطق المعمية وادارتها على نحو سليم .

٩٤ - ويقدم المفتشون توصيات محددة تتعلق ، في جملة أمور ، بتشكيل مهفل حكومي دولي تحت رعاية اللجنة الاقتصادية لأمرىكا اللاتينية ، وبتعزيز قدرة اللجنة على معالجة مسائل البيئة والحفاظ على التراث عن طريق انشاء شعبية مشتركة بين برنامج الامم المتحدة للبيئة واللجنة الاقتصادية لامريكا اللاتينية ؛ وتنفيذ الاستراتيجية العالمية للحفاظ على البيئة ؛ والتنسيق بين الانشطة ، سواء فيما بين مؤسسات منأومة الامم المتحدة أو بينها وبين المنظمات أو الوكالات المعنية الاقليمية وغير الحكومية والمنظمات أو الوكالات الاخرى العاملة في مجال التعاون الانمائي والتدريب ؛ وتعزيز حملات وترتيبات التعاون التقني فيما بين البلدان النامية ، التي تشمل الابحاث والتدريب والخدمات الاستشارية ونشر المعلومات ؛ والقيام بحملات التوعية بشأن الحفاظ على التراث والتنمية الايكولوجية .

٩٥ - وفي ١٩ أيار/مايو ١٩٨٢ أرسل التقرير الى الامين العام للامم المتحدة والى الرئيسين التنفيذيين لمنظمة الاغذية والزراعة ومنظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة لاتخاذ الاجراء اللازم ، والى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشتركة الاخرى ، للعلم .

كاف - الاتصالات في منظومة الأمم المتحدة
(JIU/REP/82/6) *

٩٦ - حدثت تطورات عديدة في ميدان الاتصالات في السنوات الحديثة. وأدى الجمع المتزايد بين التكنولوجيات الأساسية لكل من التوايح الاصطناعية، والحاسبات الالكترونية، وآلات التجهيز الدقيقة والاتصالات السلكية واللاسلكية الى ميلاد خدمات جديدة - مثل عقد المؤتمرات باستخدام الأجهزة الالكترونية، والبريد الالكتروني، وأجهزة الهاتف المزودة بـ " ذاكرة " - وهي خدمات يزداد استعمالها بواسطة المنظمات خارج اطار منظومة الأمم المتحدة. أما في المنظومة التي تنفق ما يقدر بمبلغ ١٠٠ مليون دولار من دولارات الولايات المتحدة سنويا على الاتصالات، فقد حدث بعض التحديث ولكن البريد، والحقيبة الدبلوماسية، والتكس، والهاتف ما زالت تكون العمود الفقري للاتصالات. وهذا التقرير، المؤرخ في نيسان/ابريل ١٩٨٢، والذي يكمل دراسة مماثلة صدرت في عام ١٩٧٢ (JIU/REP/72/7) مكرّس لدراسة مسألتين أساسيتين: كيف يمكن استعمال خدمات الاتصالات الموجودة حاليا في منظومة الأمم المتحدة بطريقة أكثر فعالية؟ وما هي التكنولوجيات أو النظم الجديدة التي تتم الوسائط التقليدية على أكمل وجه بشكل يؤدي الى زيادة فعاليتها؟

٩٧ - وللقيام بهذه الدراسة، حاولت وحدة التفتيش المشتركة جمع بيانات مقارنة خلال فترة عشر سنوات عن استعمال الاتصالات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. الا أنه سرعان ما اتضح أن الحصول على مثل هذه المعلومات كان من الصعوبة بمكان وأن ما تيسر منها كان متباينا في نوعيته وشموليته. وقد كان اكتشاف ندرة المعلومات الاحصائية المتيسرة في عديد من المؤسسات وعدم صلاحيتها للاعتماد عليها وتضاربها، وعدم وجود تحليل لاستعمال الاتصالات، وغياب التخطيط طويل الأمد لاحتياجات الاتصالات هي نتائج في حد ذاتها، وأكد خطأ ورتها المفتشون.

٩٨ - وعلى ذلك فالتقرير لم يستطع دراسة فعالية كل من وسائط الاتصالات في كل من مؤسسات المنظومة العامة بعمق وهو لا يقدم مثل هذه الدراسة ولكنه يقصد به عمل استعراض عام للبيانات المتعلقة بنفقات الاتصالات واتجاهات استعمالها، وابرار شتى جوانب مشاكل الاتصالات في منظومة الأمم المتحدة، ولفت أنظار المديرين من المستويات العليا والهيئات الحكومية الدولية الى تلك المشاكل. ويناقش التقرير أيضا التطورات التكنولوجية في الاتصالات وامكانية استعمالها في منظومة الأمم المتحدة. ويقتصر هذا التحليل على الخدمات أو الوسائط التي أثبتت قدرتها فعلا وبالتالي يمكن استخدامها على الفور في الأمم المتحدة (مثل ارسال الصور سلكيا أو لاسلكيا، والحاسبات الالكترونية ذات الاتصال المتبادل، وآلات تجهيز البيانات المكتوبة، واستخدام الاتصالات السلكية واللاسلكية كبديل للسفر، والاتصالات اللاسلكية، وقنوات التوايح الاصطناعية). وأخيرا، يبحث التقرير تعاون منظومة الأمم المتحدة في المسائل المتعلقة بالاتصالات. وفيما يتعلق بهذه النقطة

* عم على أعضاء الجمعية العامة تحت الرمز A/37/372 .

يلاحظ المفتشون أن المؤسسات قد ركزت جهودها - وذلك أمر طبيعي - على تحقيق الفعالية والسرية في خدمات الاتصالات الخاصة بها مهمة أحيانا ان وجود نظام اتصالات عام مبني على أحدث ما وصلت اليه التكنولوجيا - مثل تحديد مسارات الحقيبة ، وانشاء خطوط هاتفية مستأجرة ، وتشغيل شبكة الصرقة الكاتبة ومراكز تبادل الرسائل التابعة للأمم المتحدة ، وادخال معدات لارسال الصور سلكيا أو لاسلكيا متوافقة مع معدات ذات اتصال متبادل لتجهيز البيانات المكتوبة . . . الخ - قد يكون له ميزات كبيرة فيما يتعلق بالخدمات الفعالة وفي خفض التكاليف الى أدنى حد .

٩٩ - والقصد من التوصيات الواردة في التقرير هو محاولة ضمان تنمية متوازنة لفلسفة للاتصالات وخدمات اتصالات كافية في منظومة الأمم المتحدة مع تدرك أنه يجب ألا ينظر الى الاتصالات على أنها غاية في حد ذاتها بل على أنها وسيلة لجعل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أكثر فعالية وأكثر استجابة وأكثر توافقا مع المهام الضخمة التي تواجهها .

١٠٠ - أما أكثر التوصيات أهمية فهي التوصية التي تتناول تعاون منظومة الأمم المتحدة في المسائل المتعلقة بالاتصالات ؛ ينبغي للأمين العام أن يأخذ المبادرة في اطار لجنة التنسيق الادارية لتكوين لجنة مخصصة مشتركة بين الوكالات المعنية بالاتصالات يقوم فيها المسؤولون الاداريون من أعلى مستوى بتوجيه برنامج البحث والعمل الذي يزمع اتباعه والذي تقوم بتنفيذه اجتماعات الموظفين المعنيين ذوى المستوى الأدنى بكل نوع من خدمات الاتصالات . ويمكن أن تكون ولاية هذه اللجنة كما يلي ؛ يكون هدفها في الأجل البعيد هو استعراض واعتماد خطة للاتصالات في منظومة الأمم المتحدة فضلا عن المراقبة المتواصلة لها ؛ ويكون هدفها العاجل هو تسهيل المناقشات بين خبراء الاتصالات التابعين لمؤسسات المنظومة لتمهيد الدريق أمام تحضير هذه الخطة . ويمكن أن تتضمن بعض المهام التي يمكن تنفيذها تحت اشراف هذه اللجنة ؛

(أ) دراسات الخبراء بشأن تحسين المرافق الحالية وشأن فائدة وفعالية الأنواع الجديدة من معدات الاتصالات ؛

(ب) استعراض ووضع سياسات عامة ومستويات قياسية للاتصالات ؛ والاشترك في التقنيات والممارسات الجديدة ، وما شابه ذلك ؛

(ج) استعراض أداء شبكات الاتصالات العاملة على نطاق المنظومة الحالية والمستقبلية ؛

(د) مراقبة ومقارنة تكاليف الميزنة الواقعية لنفقات الاتصالات وتبادل المعلومات بشأنها .

١٠١ - وتعنى التوصيات الأخرى باستعمال مؤسسات منظومة الأمم المتحدة لخدمات اتصالات معينة ؛

(أ) ينبغي تشجيع استعمال أكبر لنقل الصور سلكيا ولا سلكيا لا لأنه بديل فعال من حيث التكلفة للتلكس فحسب بل أيضا لا مكان استعماله في خدمة الاجتماعات من بعد بدلا من ارسال أعداد كبيرة من المترجمين والطابعين على الآلة الكاتبة ؛

(ب) ينبغي أن تشجع أيضا مواصلة التجارب بشأن تقنيات الاتصالات التي يتم التحكم فيها بالأجهزة الالكترونية ؛

(ج) يجب محاولة استعمال الاتصالات بدل السفر على أساس تجريبي كبدل للمشاورات الروتينية أو البعثات القصيرة . ويبدو أن اجراء المحادثات الجماعية عن بعد يقدم استعمالا أكثر صلاحية للتدابيق العاجل ومع ذلك يجب مراقبة تطورات تقنيات اجراء المحادثات الجماعية بمعاونة الأجهزة الالكترونية ؛

(د) قبل القيام بأية محاولة لتحديث شبكة الاتصالات اللاسلكية الحالية العاملة في الأمم المتحدة يجب اجراء دراسة دقيقة لاحتياجات الاتصالات لمراكز العمل الميدانية وللفاعلية التشغيلية لنظام اتصالات مبني على الاتصالات اللاسلكية ومميزات هذا النظام ؛

(هـ) يجب على مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بدلا من النظر في التزود بنظم اتصالات عن طريق التتابع الاصطناعية خاصة بها ، أن تتفاوض مع المنظمة الدولية للاتصالات اللاسلكية بواسطة التتابع الاصطناعية (انتلسات) (أو أي اتحاد آخر مماثل) ومع حكومات البلدان المستضيفة بشأن الحصول على قنوات اتصالات بأسعار تفضيلية وعلى تشغيلها بحيث تتصل أغلبية مؤسسات الأمم المتحدة ومكاتب الوكالات بشبكة اتصالات عن طريق تابع اصطناعي .

١٠٢ - أرسل التقرير بتاريخ ٦ أيار/مايو ١٩٨٢ الى الأمين العام للأمم المتحدة والى الرؤساء التنفيذيين للمؤسسات المشتركة الأخرى لاتخاذ الاجراء اللازم .

لام - تنظيم السفر الرسمي وأساليبه
(JIU/REP/82/7) *

١٠٣ - يلاحظ هذا التقرير، المؤرخ في حزيران / يونيو ١٩٨٢ ، أن التكاليف المباشرة للسفر - التذاكر وبدل الإقامة اليومية - تبلغ حوالي ٥ في المائة من مجموع نفقات مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ، فيما عدا البنك الدولي وصندوق النقد الدولي ، أي حوالي ١٤٩ مليون دولار في السنة . وتقدر تكاليف التذاكر فقط لهذه المؤسسات بمبلغ ٨٥ مليون دولار في السنة ، بالإضافة الى مبلغ ٤٧ مليون دولار لتذاكر البنك الدولي وصندوق النقد الدولي . ويتم ٩٥ في المائة من السفر بطريق الجو . وعلى ذلك ، فمنظومة الأمم المتحدة هي عميل رئيسي لعدد من شركات الطيران .

١٠٤ - وتجرى معظم المؤسسات ترتيبات السفر عن طريق وكالة سفر تجارية ترتبط معها بمقود . وتتباين شروط هذه العقود والميزات العائدة الى المؤسسات تباينا كبيرا . وتعد الترتيبات التي تعاقدت عليها الأمم المتحدة من أظلمها ميزة .

١٠٥ - ولم تتخذ الأمم المتحدة جميع التدابير الممكنة لتخفيض تكاليف السفر . وينبغي أن تشمل هذه التدابير : انشاء شعبة سفر داخل المنظومة تخدم ، بصفة مبدئية ، المؤسسات الموجودة في

* عم على أعضاء الجمعية العامة تحت الرمز A/37/357 .

نيويورك ، مع توسيعها فيما بعد لتشمل مراكز العمل الرئيسية الأخرى واتخاذ ترتيبات جديدة تتضمن قدرا أكبر من الميزات مع وكالة السفر التجارية في مراكز العمل الأخرى تتم بواسطة مناقصة عامة ؛ واجراء مفاوضات مع شركات الطيران للحصول على أسعار أكثر اقتصادا للتذاكر؛ وانشاء وكالة سفر في النهاية تملكها وتدبرها الأمم المتحدة ؛ واعداد اجراءات محسنة للاندن باصدار وثائق السفر واعدادها . ولتنفيذ هذه التدابير ، يورد المفتش (١) توصية فيما يلي وصف موجز لعناصرها الرئيسية .

١٠٦ - يجب أن تنهي الأمم المتحدة العقد المبرم بينها وبين وكالة السفر التجارية التي تتعامل معها وتختار عن طريق مناقصة عامة وكالة سفر في ادار ترتيب داخلي لنيويورك . وهذا يسمح بإيرادات من الدخل الذي تحصل عليه شركات الطيران يمكن أن يستعمل في تغطية تكاليف ترتيبات السفر التي تتحملها الأمم المتحدة . وتقدر هذه الإيرادات الإضافية في نيويورك فقط بما يزيد عن مليون دولار في السنة .

١٠٧ - وينبغي أن يخدم الترتيب الداخلي - اذا أمكن - مكاتب الأمم المتحدة في مراكز العمل خارج نيويورك . وانذا لم يتسن ذلك في الحال ينبغي لهذه المكاتب الدخول في اتفاقات جديدة مع وكالات السفر عن طريق عطية مناقصة عامة بحيث تكون مبنية على أفضل الشروط المعمول بها حالياً داخل منظومة الأمم المتحدة .

١٠٨ - سوف تدير وكالة سفر تملكها وتدبرها الأمم المتحدة بالاشتراك مع مؤسسات المنظومة الأخرى ، الراغبة في ذلك ، دخلا كبيرا من العمولات . وفي الوقت الحالي ، تمنع الأنظمة الدولية هذا النوع من الترتيب ولكن هذه الصوائق قد تختفي قريبا من الولايات المتحدة وعلى ذلك يجب أن تبقى هذه الامكانية قيد الاستعراض مع انتهاز أية فرصة تسنح لتنفيذها بنشاط .

١٠٩ - وتعطي شركات الطيران ، عندما تبيع ذلك الأنظمة ، خصما كبيرا لأنواع شتى من عملائها المفضلين . فيجب على الأمم المتحدة اجراء مفاوضات مع شركات الطيران للحصول على أسعار تفضيلية لحجم التعامل الكبير وحث امكانية الحصول على خصم حكومي وشراء التذاكر في مجموعات وأيضاً تخفيف الشروط التي تقف عائقا في سبيل الحصول على أكثر الأسعار اقتصادا .

١١٠ - فالرحلة ذاتها يمكن أن تتم على باعرات نفس شركة الطيران وفي نفس الدرجة ولكن بتكاليف متباينة بدرجة كبيرة . ويجب ألا تترك الجهود الرامية الى الحصول على أقل سعر ممكن لتقوم بها وكالة السفر أساسا ، كما يحدث في جنيف ، وانما يجب أن يبذل جهد مشترك يساهم فيه كل من المسافر والادارة التي يتبعها ووحدة السفر . وهناك قواعد مقترحة لتسهيل البحث عن أقل الأسعار المناسبة انخافها واستعمالها .

١١١ - وقد ادخلت معظم شركات الطيران درجة للسفر بالباعرات بين الدرجة الأولى والدرجة الاقتصادية وهي الدرجة التجارية . وينبغي استعمال هذه الدرجة عندما لا يؤدي ذلك الى زيادة في تكاليف السفر المباشرة أو غير المباشرة الكلية . ويجب أن يسافر وكلاء الأمين العام والأمناء العامون المساعدون والممثلون بالدرجة التجارية ، عندما توجد ، في جميع رحلاتهم .

١١٢- ويجب ايلاء مزيد من الاهتمام لضبط مدة السفر في البعثات . ويجب تبسيط اجراءات تجهيز اذون السفر وتخليص المبالغ المتعلقة بها . ويحتاج الأمر الى اجراء دراسة جردوى لبحث ما اذا كان من الممكن استعمال الحاسبات الالكترونية ونهاياتها الحالية لتسهيل البحث عن الأسعار الأقل وتبسيها اجراءات تخليص أوراق السفر .

١١٣- وبالرغم من أن التوصيات الواردة في هذا التقرير مكرّسة فقط للأمم المتحدة، إلا أن التعاون بين المؤسسات من شأنه أن يكون نافعا الى أقصى درجة ، وخاصة في التفاوض مع شركات الطيران للحصول على أسعار تفضيلية، وكذلك بالنسبة لانشاء وكالة سفر تابعة للأمم المتحدة في نهاية الأمر . وبناء على ذلك يرى المفتش أنه ينبغي للأمين العام أن يوجه نظر لجنة التنسيق الادارية الى المشاكل المثارة في هذا التقرير بهدف اتباع نهج منسق للحلول وتقديم تقرير بعد ذلك الى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والثلاثين .

١١٤- أرسل هذا التقرير بتاريخ ٣٠ حزيران / يونيه ١٩٨٢ الى الأمين العام للأمم المتحدة لاتخاذ الاجراء اللازم والى الرؤساء التنفيذيين للمؤسسات المشتركة الأخرى للعلم .

ميم - استخدام الخبراء الاستشاريين والخبراء في الأمم المتحدة
(JIU/REP/82/8) *

١١٥- لقد كان استخدام الخبراء الاستشاريين والخبراء في الأمم المتحدة مصدرا لقلق الدول الأعضاء منذ افتتاح المنظمة . وقد زادت الاعتمادات المخصصة في الميزانية للخبراء الاستشاريين والخبراء خلال السنوات العشرين الماضية من ٤٨٧ ٦٩٠ دولارا في عام ١٩٦٢ الى ٨٠٠٤٦٠٠ دولار في عام ١٩٨١ أى زيادة مقدارها ١٦٤ ضعفا بينما زاد مجموع اعتمادات الميزانية العادية للأمم المتحدة خلال تلك الفترة من ٨٥٨ مليون دولار الى ٦٧٠ مليون دولار أى زيادة مقدارها ٧٧ ضعف . وهذا يعني أن معدل نمو الاعتمادات المخصصة للخبراء الاستشاريين والخبراء بلغ ضعفي معدل نمو الميزانية العادية . وقد دأبت الجمعية العامة في دورتها السادسة والعشرين من وحدة التفتيش المشتركة اجراء دراسة لمسألة استخدام الخبراء والخبراء الاستشاريين الذين توظفهم الدوائر المختلفة بالأمم المتحدة . واستجابة لهذا الدالّب أعدت وحدة التفتيش المشتركة " تقريرا عن استخدام الخبراء والخبراء الاستشاريين في الأمم المتحدة " (JIU/REP/73/3) عمم على أعضاء الجمعية العامة تحت الرمز A/9112 ود رسته الجمعية العامة في ١٩٧٤ . وبعد ذلك التقرير، لخصت الجمعية في مقرر اتخذته في ١٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٤ الأسس والمبادئ التوجيهية لاستخدام الخبراء والخبراء الاستشاريين .

* عمم على أعضاء الجمعية العامة تحت الرمز A/37/358 .

١١٦- وتناقش الجمعية العامة هذه المسألة بطلب متزايد منذ عام ١٩٧٤ لأنه بالرغم من بعض التدابير التي اتخذها الأمين العام، ظلت الحالة العامة فيما يتعلق باستخدام الخبراء الاستشاريين والخبراء غير مرضية، واستمرت النفقات المدفوعة للحصول على الخبرة الخارجية في الزيادة. فزادت الاعتمادات المخصصة للخبراء الاستشاريين والخبراء من ٨٥ مليون دولار في ١٩٧٤-١٩٧٥ إلى ١٦٠ مليون دولار في ١٩٨٠-١٩٨١ أي بنمو مقداره ٢٧٥ ضعف.

١١٧- وفي هذا التقرير (JIU/REP/82/8)، المؤرخ في حزيران/يونيه ١٩٨٢، يحلل المفتشون الحالة الراهنة فيما يختص باستخدام الخبراء الاستشاريين والخبراء في الأمم المتحدة في إطار الميزانية العادية ويدرسون العوامل الأساسية التي تعوق الالتزام بالمبادئ التوجيهية التي أقرتها الجمعية العامة.

١١٨- ومن الصعوبات الأساسية في تنفيذ مقررات الجمعية العامة المتعلقة باستخدام الخبرة الخارجية عدم وجود تعريف واضح للألفاظ "خبير استشاري" و"خبير" و"مقاول". فتعريفات هذه الألفاظ الواردة في المنشور الإداري ST/AI/232 المؤرخ في ٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٥ غير واضحة مما يتسبب عنه حتماً بعض الخلط.

١١٩- ان عدم وجود اجراءات مناسبة للإبلاغ عن استخدام الخبرة الخارجية هو عيب آخر يسبب، من الناحية العملية، في غياب المراقبة الفعالة على الأموال والموظفين فيما يتعلق باستخدام الإدارات والمكاتب للأرصدة في الحصول على الخبرة الخارجية.

١٢٠- ومن العوامل الأخرى التي تعوق الالتزام التام بالأسس والمبادئ التوجيهية المتعلقة باستخدام الخبرة الخارجية والتي أقرتها الجمعية العامة ما يلي:

- (أ) عدم وجود قواعد لقياس الانتاجية بالنسبة لفئات عديدة من الموظفين العاديين ؛
- (ب) عدم وجود أساليب دقيقة لتحديد الاحتياجات من الخبراء الاستشاريين ؛
- (ج) عدم كفاية آلية تقييم دالات توظيف الخبراء الاستشاريين ؛
- (د) نواحي النقص في عمليات توظيف الخبراء الاستشاريين على أوسع نطاق جغرافي ممكن ؛
- (هـ) عدم وجود تجانس في تحديد مستوى مرتبات الخبراء الاستشاريين .

١٢١- ويحتوي التقرير على سبع توصيات لتحسين استخدام الخبرة الخارجية . وتؤكد التوصية " ١ " أن الأسس والمبادئ التوجيهية المتعلقة باستخدام الخبرة الخارجية والتي أقرتها الجمعية العامة في عام ١٩٧٤ صحيحة ويجب أن تدايقها جميع أقسام الأمانة بشكل تام . وتقتصر التوصية " ٢ " أنه ينبغي إصدار منشور جديد بأسرع ما يمكن بشأن استخدام الخبرة الخارجية مبني على تعريفات واضحة وصحيحة للألفاظ "خبير استشاري" و"خبير" و"مقاول" و"موظف مؤقت"، وعلى الأسس والمبادئ التوجيهية التي أقرتها الجمعية العامة وعلى استعراض لجميع الجوانب الأخرى المتعلقة باستخدام الخبرة الخارجية في ضوء الخبرة المكتسبة منذ ١٩٧٥ . وتنص التوصية " ٣ " على أنه لزيادة فعالية الأمانة التي من

شأنها أن تقلل الحاجة الى الخبرة الخارجية، سوف يكون من المفيد دراسة امكانية اقرار قواعد لقياس انتاجية الموظفين النظاميين في الفئات التي يمكن قياس انتاجيتها . وتدعو التوصية " ٤ " الى تحديد طرق لتقدير الاحتياجات من الخبراء الاستشاريين ، وتبحث التوصية " ٥ " اختيارهم . وتدعو التوصية " ٦ " الى دراسة امكانية اقرار قاعدة تختص بوضع حد معين لأقصى مرتب يمكن دفعه الى الخبراء الاستشاريين الذين كانوا يعملون بالمنظمة سابقا ويتلقون معاشا من الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة . وتبحث التوصية " ٧ " الحاجة الى ادخال اجراءات ابلاغ مناسبة عن استخدام الخبرة الخارجية والتي ينبغي أن توفر معلومات متعلقة بالجوانب الرئيسية لاستخدام الخبراء الاستشاريين والخبراء .

١٢٢ - أرسل هذا التقرير في تموز/يوليه ١٩٨٢ الى الأمين العام للأمم المتحدة لاتخاذ الاجراء اللازم والى الرؤساء التنفيذيين للمؤسسات المشاركة الأخرى للعلم .

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 الى : 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.
