

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

الجمعية العامة
الوثائق الرسمية : الدورة السابعة والثلاثون
الملحق رقم ٤٤ (A/37/44)



الأمم المتحدة

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

الجمعية العامة
الوثائق الرسمية : الدورة السابعة والثلاثون
الملحق رقم ٤٤ (A/37/44)



الأمم المتحدة

ملاحظة

تتألف رموز وثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام .
ويعني إيراد أحد هذه الرموز الاحالة الى إحدى وثائق

الأمم المتحدة

[الأصل : بالانكليزية]
[٣ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٢]

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
١	٥ - ١ مقدمة - أولا
١	٩ - ٦ السائل التنظيمية - ثانيا
١	٨ - ٦ العضوية والحضور ألف
٢	٩ الجلسات باء
	 التطورات الجديدة منذ تقديم تقرير اللجنة المؤقت السنوي
٣	١٤ - ١٠ دورة الجمعية العامة السادسة والثلاثين
	 تقييم الهيكل الراهن للأمانة العامة في مجالات الادارة
٤	٣٦ - ١٥ والمالية وشؤون الموظفين
١٠	٤٠ - ٣٧ النتائج خاسا

المرقات

١١ مذكرة من الأمين العام - الأول
	 وظيفة التطوير التنظيمي في الأمم المتحدة : برنامج (خطة عمل)
١٨ لتحسين الادارة وتطورها - الثاني

أولا - مقدمة

- ١ - أنشأت الجمعية العامة لجنة الخبراء الحكوميين لتقييم الهيكل الراهن للأمانة العامة في مجالات الإدارة والمالية وشؤون الموظفين بموجب أحكام قرارها ٢١١/٣٥ المؤرخ في ١٧ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٨١ ، وكان ينتظر من اللجنة أن تقدم تقريرها الى الجمعية العامة في دورتها السادسة والثلاثين .
- ٢ - ولم تتمكن اللجنة من انهاء أعمالها وتقديم تقرير نهائي الى الجمعية العامة في دورتها السادسة والثلاثين . الا أنها قدمت ، مع ذلك ، تقرير مؤقتا (١) حددت فيه بعض المسائل والموضوعات المتعلقة بنطاق ولايتها والتي تحتاج الى مزيد من الدرس .
- ٣ - وأحاطت الجمعية العامة علما مع التقدير ، في قرارها ٢٣٨/٣٦ المؤرخ في ١٨ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٨١ ، بتقرير اللجنة ، وبين أمور أخرى رجحت من اللجنة أن تواصل أعمالها وأن تقدم تقريرا نهائيا الى الجمعية العامة في دورتها السابعة والثلاثين .
- ٤ - ويقدم هذا التقرير بناء على ذلك الطلب .
- ٥ - وتود اللجنة أن تعرب عن تقديرها للمساعدة التي قدمها أعضاء الأمانة العامة الذين كان لجهودهم المبذولة لمعاونة اللجنة الأثر الكبير في تيسير مهمتها .

ثانيا - المسائل التنظيمية

ألف - العضوية والحضور

- ٦ - كانت عضوية اللجنة ، حسبما جاء في تقرير اللجنة المؤقت الى الجمعية العامة ، كالاتي :
السيدة تيريزا ايفارس ب . (كولومبيا)
السيد ساتيابراتا بال (الهند)
السيد تانغ جيانوين (الصين)
السيد كريستوفر ر . توماس (ترينيداد وتوباغو) ، الرئيس والمقرر
السيد وينثروب م . ساوثرث (الولايات المتحدة الامريكية)

- السيد ليف سكاره (النرويج) ، نائب الرئيس
السيد هنريك ج . سوكالسكي (بولندا)
السيد عبدالرحمن عبدالله (السودان)
السيد مايكل غيب (البرازيل)
السيد كاماندا وا كاماندا (زائير)
السيد أنور كمال (باكستان)
السيد أ . ف . كودريافتسيف (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية)
السيد همفري ب . كوندا (زامبيا)
السيد سوميهيرو كوياما (اليابان)
السيد هارالد لوشنر (جمهورية ألمانيا الاتحادية)
السيد أنطوان ميريو (فرنسا)
السيد ابولينير هاشم (بنن) ، نائب الرئيس

٧ - وبعد استقالة السيد لف كوندا متيسا (زامبيا) والسيد ابولينير هاشم (بنن) ، عين الأمين العام ، بالتشاور مع الحكومتين المعنيتين ، السيد منيرو عصمان (بنن) والسيد همفري ب . كوندا (زامبيا) أعضاء في اللجنة .

٨ - وقد حضر الجلسات ، في غياب السيد عبدالرحمن عبدالله والسيد كاماندا وا كاماندا ، السيد عوض محمد الحسن (السودان) والسيد كابيا ميلامبو (زائير) .

باء - الجلسات

٩ - عقدت اللجنة سلسلة من أربع جلسات في الفترة من ١٥ الى ٢٠ أيلول / سبتمبر ١٩٨٢ . ولكي تنهي اللجنة تقريرها الى الجمعية العامة ، أصبح من الضروري عقد سلسلة أخرى من الجلسات في الوقت الذي تجرى فيه الدورة السابعة والثلاثون للجمعية العامة . وبناءً على ذلك قررت اللجنة أن تطلب الترخيص اللازم . وبناءً على توصية لجنة المؤتمرات (A/37/450/Add.2) ، التي أيدتها مكتب الجمعية العامة (A/37/250/Add.1 ، الفقرة ٣) ، قررت الجمعية العامة ، في جلستها العامة ٢٤ المعقودة في ٨ تشرين الاول / اكتوبر ١٩٨٢ ، أن تأذن للجنة بعقد هذه الجلسات أثناء الدورة السابعة والثلاثين للجمعية العامة ، وبناءً عليه ، مقّدت اللجنة خمس جلسات اضافية في الفترة مابين ١٨ و ٢٢ تشرين الاول / اكتوبر ١٩٨٢ . وبذلك تكون اللجنة قد عقدت ، منذ ابتداء ولايتها في كانون الاول / ديسمبر ١٩٨٠ ، ما مجموعه ٢٨ جلسة .

ثالثا - التطورات الجديدة منذ تقديم تقرير
اللجنة المؤقتة الى دورة الجمعية
العامة السادسة والثلاثين

١٠ - حدث تغيير ادارى كبير في الأمم المتحدة قبل أن تستأنف اللجنة أعمالها . وكان هذا التغيير الكبير متعلّقا بتعيين أمين عام جديد لولاية تبدأ في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٢ . وقد اتخذ الأمين العام الجديد بالفعل عددا من التدابير الادارية التي تهم اللجنة ، كلنشاء مجلس تخطيط البرامج والميزنة ووحدة الرصد المركزية ، واعادة استعمال لقب " المراقب المالي " بالنسبة لمساعد الأمين العام للشؤون المالية ، واعادة تسمية ادارة شؤون الادارة والتنظيم ، والتكليف باعداد دراسات خاصة عن مسألة اللامركزية وعن دور كل من دائرة التنظيم الادارى وشعبة التجهيز الالكروني للبيانات ونظم المعلومات .

١١ - وعملا بأحكام الفقرة ٣ من قرار الجمعية العامة ٢٣٨ / ٣٦ التي رجت الجمعية العامة بموجبها من الأمين العام التشاور مع اللجنة ، قبل دورتها المقبلة ، بشأن المسائل المبينة في تقريرها ، دعا الأمين العام رئيس اللجنة الى مقابلته بنيويورك قبل استئناف دورة الجمعية العامة السادسة والثلاثين في شهر آذار/ مارس ١٩٨٢ .

١٢ - واستنادا الى المشاورات الاولية التي أجريت مع الأمين العام في ١١ آذار/ مارس ١٩٨٢ ، دعا الرئيس أعضاء اللجنة الذين كانوا آنذاك موجودين بنيويورك الى عقد اجتماع غير رسمي . وأبلغ أعضاء اللجنة في ذلك الاجتماع غير الرسمي بأن الأمين العام أعرب عن رغبته في التعاون مع اللجنة في أعمالها وأنه استفسر عن أفضل الوسائل التي يمكن بواسطتها تحقيق ذلك التعاون . وأبلغ أعضاء اللجنة أيضا برغبة الأمين العام في أن يولي عنايته الشخصية للجوانب الادارية من أعمال المنظمة وبأنه ، بذلك الصدد ، مستعد لتقديم آرائه عن المسائل المبينة في تقرير اللجنة المؤقت .

١٣ - ورحبت اللجنة ، في جلستها غير الرسمية ، بدعوة الأمين العام التي جاءت في الوقت المناسب الى اجراء مشاورات مع اللجنة ، وأعربت عن ارتياحها لنية الأمين العام في ايلاء مناية تحظى بالأولوية لادارة الأمم المتحدة ، وأعلنت عن استعدادها للعمل بالتعاون مع الأمين العام ، عن طريق مواصلة المشاورات ، تنفيذ لولاية اللجنة وفقا لأحكام قرارى الجمعية العامة ٢١١ / ٣٥ و ٢٣٨ / ٣٦ .

١٤ - وفيما يتعلق بالطلب المحدد من جانب الأمين العام بخصوص أفضل وسيلة للتعاون بينه وبين اللجنة ، وافقت اللجنة في جلستها غير الرسمية على تأجيل استئناف دورتها الموضوعية لعام ١٩٨٢ بقصد إتاحة فرصة للأمين العام لتقديم آرائه الى اللجنة بشأن تقريرها المؤقت . وارتأت اللجنة ، في جلستها غير الرسمية ، لدى توصلها الى ذلك الاتفاق ، أن من شأن آراء الأمين العام عن تقريرها المؤقت أن تكون اسهاما مفيدا للغاية في مداولاتها . وعرضت آراء الأمين العام على أعضاء اللجنة خطيا (A/AC.210/L.1) ، في ٣٠ آب/ أغسطس ١٩٨٢ وقدّمها الأمين العام الى اللجنة في ١٥ أيلول/ سبتمبر ١٩٨٢ . ويرد نص مذكرة الأمين العام في المرفق الاول .

رابعاً - تقييم الهيكل الراهن للأمانة العامة في
مجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين

الأعمال الموضوعية للجنة

١٥ - كما هو مبين في الجزء ثانياً أعلاه ، اجتمعت اللجنة في دورة موضوعية في الفترة من ١٥ الي ٢٠ أيلول / سبتمبر وفي الفترة من ١٨ الي ٢٢ تشرين الاول / اكتوبر ١٩٨٢ . وخاطب الأمين العام اللجنة في جلستها ٢٠ المعقودة في ١٥ أيلول / سبتمبر ١٩٨٢ مقدماً المذكرة التي كان قد قدمها الى اللجنة ومتوسعاً فيها . وأثناء الجلسات المتبقية المعقودة خلال عام ١٩٨٢ ، انتقلت اللجنة الى النظر في آراء الأمين العام الواردة في المذكرة المقدمة الى اللجنة وفي بيانه ، والى تحديد موقفها تجاه ذلك . ونظراً لان الأمين العام قد ركز تعليقاته الخطية على المسائل السبع التي كانت اللجنة قد حددتها في تقريرها الى الجمعية العامة في دورتها السادسة والثلاثين ، فقد قررت اللجنة اتباع نفس الاجراء في مواصلة أعمالها وفي وضع تقريرها الى الجمعية العامة .

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

١٦ - ذكر الأمين العام انه يعلق أهمية كبرى على ضمان أعلى مستويات للادارة ، وأنه ، واضعاً هذا الهدف في الاعتبار ، يشعر أن من الضروري صون وتعزيز ما عرفته اللجنة تعريفاً جيداً بأنه تماسك سياسة المنظمة في مجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين . ويرى الأمين العام أن من الضروري ، لهذا الغرض ، وجود موظف واحد يكون مسؤولاً ، بوصفه الشخص الذي ينوب عن الأمين العام في المسائل الادارية ، عن توفير الارشاد والتوجيه الواضحين في مجالات العمل التي تغطيها الادارة . وفي هذا الصدد ، ذكر الأمين العام أنه يعتقد اعتقاداً جازماً بأن الهيكل الراهن لادارة موحدة وشيقة التكامل لشؤون الادارة ينبغي أن يظل تحت سلطة موظف واحد تناط به مسؤوليات وسلطات شاملة واضحة التحديد لضمان التشغيل الفعال والمتسق للادارة في مجموعها . وفي نفس الوقت ، فان الادارة تتكون من مكاتب وشعب تمثل ، رغم ترابطها ، وحدات تشغيلية ، متميزة في ذاتها ، ولها مميزات الخاصة التي ينبغي أن تحترم . وذكر الأمين العام ان لديه ايماناً راسخاً بأن هناك توافقاً بين هذين المفهومين ، وخاصة اذا نظر الى وظائف وكيل الأمين العام على أنها التركيز على الجوانب الهامة من السياسة العامة ومساعدة الأمين العام في ممارسة مسؤولياته ، لا اعضاء رؤوسيه من مسؤوليات وظائفهم . وأوضح الأمين العام في الفقرة ١١ من مذكرته استنتاجه ، فيما يتعلق بالمسألة الأولى ، وهو أن الهيكل الحالي قد صمم بطريقة رشيدة وينبغي الابقاء عليه .

١٧- وأولت اللجنة في مداولاتها بشأن هذه المسألة اهتماما خاصا لمسألتي ما اذا كان الهيكل الذى يؤيده الأمين العام ، والطريقة التي يرغب في أن تمارس بها مختلف مكونات الادارة مسؤولياتها الفردية والمترابطة ، يمكنهما الاستجابة بما يفي بالغرض للأهداف المتعلقة بالسياسة والتي حددتها الجمعية العامة ، وخاصة فيما يتعلق بممارسات المنظمة في مجال التوظيف . ولأحظت اللجنة بوجه خاص ما يعتقده الأمين العام من أن الوحدات المكونة لادارة موحدة يرأسها أحد كبار الموظفين تمثل رغم ترابطها وحدات تشغيلية متميزة في ذاتها تضطلع كل منها بوظائف ومسؤوليات جلية التحديد . وأحاطت اللجنة علما كذلك بما أهرب عنه الأمين العام من إيمان راسخ بأنه ينبغي عليه أن يعتمد على مساعدة واحد من كبار الموظفين يتمتع بسلطة كاملة في المجال الإدارى ، وينبغي أن ينظر الى وظائفه على أنها التركيز على الجوانب الهامة في السياسة العامة ومساعدة الأمين العام في ممارسة مسؤولياته ، وليس افساءً مرسوميه من مسؤوليات وظائفهم . وفي هذا السياق ، فان وظائف وكيل الأمين العام ينبغي في واقع الأمر أن تساهم في تنفيذ أكثر فاعلية للسياسات التي تقرها الجمعية العامة .

١٨- وعند بحث اللجنة لهذه المسألة ، جرى الاعراب عن آراء عديدة فيما يتعلق بالهيكل الادارية البديلة الممكنة . ويتمثل أحد تلك البدائل في هيكل يعكس الفرق بين وظائف السياسة العامة (التخطيط والبرمجة والميزنة) ، ووظائف الخدمات (الشؤون المالية وشؤون الموظفين والخدمات العامة) . بيد أن اللجنة ترى انه طالما أن الأمين العام مقتنع بأن الهيكل الحالي يفي بالمتطلبات وأنه يعتزم الابقاء على هذه المسألة قيد الاستعراض المستمر ، فليس عليها أن تقترح أى هيكل آخر ، ومع ذلك ، تسلّم اللجنة بأنه يمكن النظر في بعض التغييرات في نطاق الهيكل الحالي . وتناقش الفقرات اللاحقة من التقرير بعض هذه التغييرات .

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

١٩ - ذكر الأمين العام في مذكرته ، فيما يتعلق برأيه من أن الهيكل الراهن لادارة موحدة وثيقة التكامل لشؤون الادارة ينبغي الابقاء عليه ، أنه أولى الاعتبار الواجب لقرارى الجمعية العامة ٢١١/٣٥ و ٢٣٨/٣٦ . كما ذكر أن من مسؤولية ادارة شؤون الموظفين ، بوصفها مركزا لتنسيق سياسة شؤون الموظفين ، أن تتولى ادارة موظفي الأمانة العامة ، وأن تضع ، بالتالي ، سياسة متماسكة لشؤون الموظفين وتحافظ عليها ، وأن تكفل تنفيذ جميع التدابير المتعلقة بالموظفين التي تقرها الجمعية العامة . وبالمثل ، فان من مسؤولية وواجب وكيل الأمين العام لشؤون الادارة والتنظيم أن يوفّر ، نيابة عن الأمين العام ، الدافع الذى تمليه السياسة العليا لهذه الجهود ، وأن ينسّقها بما يكفل تحقيق سياسة فعالة لادارة الموارد . وأهرب الأمين العام عن رأى مؤداه أن سلطة ادارة شؤون الموظفين فيما يتصل بالأمانة العامة في مجموعها من حيث ادارة الموظفين وتنفيذ التدابير التي تعتمد ها الجمعية العامة سلطة

واضحة ولا تحتاج الى مزيد من التفصيل . كما أنه يرى أن هذه السلطة يمكن ممارستها في اطار الهيكل الحالي دون تغيير ذلك الهيكل . وعلى ذلك ، فان الأمين العام يرى أن الهيكل الحالي يملك بالفعل القدرة على تنفيذ السياسات والتغييرات التي تأمر بها الجمعية العامة ، بما فيها السياسات والاصلاحات المتعلقة بشؤون الموظفين ، بطريقة منظمة وتدرجية .

٢٠ - وكان دور ادارة شؤون الموظفين وعلاقتها بالادارات الفنية للمنظمة . وخاصة فيما يتعلق بالتوظيف ، من الموضوعات التي أولتها اللجنة اهتماما كبيرا . ولدى دراسة البدائل الممكنة ، بما فيها امكانية جعل ادارة شؤون الموظفين بمثابة ادارة منفصلة ومستقلة ، تحت اشراف الأمين العام مباشرة ، كان لدى اللجنة شعور عام بأن ما هو أهم من تصنيف وظيفة ادارة شؤون الموظفين " مكتبا " أو " ادارة " ، هو مسألة علاقتها بالمكونات الأخرى للمنظمة ، وقد رتها على تنفيذ السياسات المتعلقة بشؤون الموظفين التي تقرها الجمعية العامة . وتشارك اللجنة الأمين العام نظرتة الى تلك الادارة بوصفها مركزا لتنسيق سياسة شؤون الموظفين ، يتحمل داخل نطاق صلاحياتها مسؤولية بلوغ الأهداف التي تحددها الجمعية العامة .

٢١ - وجرى التأكيد على أهمية دور ادارة شؤون الموظفين في وضع نظام حديث للادارة المتعلقة بشؤون الموظفين عن طريق تدريب وتطوير الموظفين ، وتبرز الآثار المالية والتنظيمية الهامة لوظيفة ادارة شؤون الموظفين الحاجة الماسة لتنسيق هذه الوظيفة مع الوظائف الخاصة بالوحدات التنظيمية الأخرى .

٢٢ - ولذلك ، ترى اللجنة أن مسألة دور ادارة شؤون الموظفين ينبغي أن تدرس أيضا في سياق الاستعراض المستمر الذي يضطلع به الأمين العام للهيكل الادارى واستعراض مسألة تحقيق اللامركزية الادارية والمراقبة والتنسيق المركزيين .

٣ - دور المكتب التنفيذي للأمين العام في مجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين

٢٣ - فيما يتعلق بهذه المسألة ، أوضح الأمين العام أن هناك فرقا واضحا بين مهام الموظفين في مكتبه التنفيذي والمهام التنفيذية لأية ادارة ، بما في ذلك ادارة شؤون الادارة والتنظيم ، المسؤولة عن وضع وتنفيذ السياسات في ميدان اختصاصها .

٢٤ - وأثناء نظر اللجنة في هذه المسألة ، أحاطت علما بما ذكره الأمين العام من أن هناك تمييزا واضحا بين مهام الموظفين في مكتبه التنفيذي والمهام التنفيذية لأية ادارة ، بما في ذلك ادارة شؤون الادارة والتنظيم . فمن ناحية ، ظهر جليا للجنة أن من الممكن جدا أن يكون لكل أمين عام نهج مختلف فيما يتعلق بمهام مكتبه التنفيذي . ومن ناحية أخرى ، نظرت اللجنة في امكانية ربط بعض المهام التي تقوم بها حاليا ادارة شؤون الادارة والتنظيم (مثل دائرة التنظيم الادارى وشعبة المراجعة الداخلية للحسابات) بالأمين العام بصورة أكثر فعالية . بيد أنه كان من رأى اللجنة بصفة عامة ان توسيع دور المكتب التنفيذي للأمين العام لن يكون من شأنه أن يخدم جيدا تعزيز التماسك في السياسة وتحسين الفاعلية في مجال الادارة ، ربما باستثناء شعبة

المراجعة الداخلية للحسابات . وربما يكون البديل هو وضع هذه المهام تحت اشراف الأمين العام مباشرة .

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

٢٥ - أعرب الأمين العام عن رأى مؤداه أن مسألة اللامركزية الادارية والمراقبة والتنسيق المركزيين هي مسألة بالغة الأهمية بالنسبة للمنظمة . وأكد أن اللامركزية ليس لها جانب جغرافي فقط ، بل لها جانب وظيفي كذلك . واذ لاحظ الأمين العام أن الطريقة التي حددت بها هذه المسألة في تقرير اللجنة الى الدورة ٣٦ للجمعية العامة تتفق الى مدى بعيد مع آرائه الخاصة ، أشار الى أن المسألة ليست هل يجب تحقيق اللامركزية ، وانما بأية سرعة وفي ظل أي ظروف ، ينبغي تحقيقها على أن تؤخذ في الاعتبار أهمية ضمان ألا تؤدي اللامركزية الى انهيار أو ضعف السياسات العامة المتأسكة المطبقة بصورة ثابتة . وفي هذا الصدد ، وجه الأمين العام انتباه اللجنة الى أنه شرع في القيام باستعراض لهذا الموضوع كخطوة سابقة على اصدار التعليمات اللازمة في موعد قريب في المستقبل لزيادة تحقيق اللامركزية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمسائل الادارية . وذكر الأمين العام ، في هذا الصدد ، أنه يرى أن الهيكل الاداري الحالي قادر تماما على وضع ومراقبة سياسة واضحة لتحقيق اللامركزية .

٢٦ - ترى اللجنة ان مسألة اللامركزية الادارية والمراقبة والتنسيق المركزيين هي موضوع له أهمية الفاتكة بالنسبة الى المنظمة . وعلى ذلك فان اللجنة رحبت بما ذكره الأمين العام من أن هذا الموضوع هو قيد الدراسة ، وأحاطت علما باعتزامه اصدار تعليمات مناسبة في موعد قريب لزيادة تحقيق اللامركزية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمسائل الادارية في اطار مبادئ توجيهية واضحة توضع مركزيا . وفي ضوء موقف الأمين العام ، تعتقد اللجنة أنه لا ينبغي لها أن تقدم أية تعليقات أخرى على هذه المسألة .

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

٢٧ - ذكر الأمين العام في الفقرة ١٦ من مذكرته أن النظرة السليمة لهذه المسألة لا تتم الا من منظور أمانة عامة موحدة ، تعمل تحت سلطة الأمين العام ، وطبقا للأهداف التي تحددها الدول الأعضاء . وبالتالي لا يمكن من هذا المنظور أن يكون هناك انقسام بين البرنامج والميزانية أو بين النواحي الفنية والنواحي الادارية ، ذلك أن الأمين العام هو المسؤول ، في التحليل الأخير ، عن كل هذا . وقد أنشأ الأمين العام في نيسان/ابريل ١٩٨٢ ، كخطوة أولى ، آخذاً في اعتباره هذه الآراء ، مجلساً لتخطيط البرامج والميزنة . ومن السمات الهامة لهذا الترتيب

الجديد ان هناك اعتراف واضح بالدور الرئيسي للمدير العام للتنمية والتعاون الاقتصادي الدولي وينفذه في ميدان تخطيط أنشطة المنظمة وبرمجتها وميزنتها ، خاصة بترأس جلسات المجلس في غياب الأمين العام كذلك تشمل وظائف المجلس ، في جملة أمور ، دوره كأداة يمارس من خلالها المدير العام مسؤولياته العامة في ميادين التخطيط والبرمجة والميزنة . وفيما يتعلق بمسؤوليات المدير العام التنظيمية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية ، أوضح الأمين العام أنه رجا من وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم ان يلتصق بتوجيه المدير العام فيما يتصل بجميع المسائل الرئيسية المتعلقة بالتنظيم والداخلية في ولاية المدير العام . وذكر الأمين العام أيضا أنه يتبع ، وسيستمر في اتباع اسلوب التشاور مع المدير العام ، والتماس المشورة منه حول جميع مسائل السياسة المتعلقة بالتنظيم ، في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي .

- ٢٨ - وتركزت مناقشة اللجنة لهذه المسألة على مسؤوليات المدير العام للتنمية والتعاون الاقتصادي الدولي كما هي محددة في الفقرة ٦٤ (ب) من مرفق قرار الجمعية العامة ١٩٧/٣٢ المؤرخ في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٧ ، وتلك هي " كفالة تحقيق التماسك والتنسيق والإدارة الفعالة ، داخل الأمم المتحدة ، لجميع الأنشطة المضطلع بها في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي والممولة من الميزانية العادية أو من موارد خارجة عن الميزانية " . وفي هذا الصدد ، أشارت اللجنة أيضا الى المسائل التي سبق أن المحت اليها في تقريرها المؤقت والمتعلقة بدور كل من مكتب المدير العام وإدارة شؤون الإدارة والمالية والتنظيم في مجالات التخطيط والبرمجة والميزنة ، فضلا عن المسؤوليات الإدارية الأعم التي يضطلع بها المدير العام في المجالين الاقتصادي والاجتماعي والتي قد تكون لها ، من وجهة النظر الإدارية ، آثار على الهيكل الحالي لإدارة شؤون الإدارة والتنظيم .
- ٢٩ - وفي هذا السياق ، برزت تساؤلات بشأن الدور المسند حاليا الى المدير العام في مجلس تخطيط البرامج والميزنة ، نظرا لأن الجمعية العامة قد عرفت نطاق ولايته على أنه قاصر على الميدانين الاقتصادي والاجتماعي وحدهما .

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

- ٣٠ - أوضح الأمين العام فيما يتعلق بهذه المسألة أنه يعتبر انشاء مجلس تخطيط البرامج والميزنة خطوة أولى نحو تحقيق هدف زيادة التكامل بين اختصاصات تخطيط البرامج والميزنة لكي تعكس على أفضل وجه ممكن رغبات الدول الأعضاء بصورتها المعبر عنها في مقررات الجمعية العامة المتصلة بالموضوع ، وذلك فيما يتعلق ببرنامج عمل المنظمة . وكان من رأيه أن التجربة الأولية في هذا الصدد تبشر بالنجاح . وذكر الأمين العام أنه مع ذلك يعترزم تقييم التطورات الناجمة وان يستخلص من التجربة النتائج الضرورية فيما يتعلق بأية تدابير أخرى قد يكون من المستصوب اتخاذها في مرحلة لاحقة .

٣١ - وفيما يتعلق بهذه المسألة ، ارتأت اللجنة ان وراء انشاء مجلس تخطيط البرامج والميزنة يتسم ببعض المزايا . ورتأت اللجنة ان انشاء هذا المجلس ، بشكله الحالي ، لا يمكن ان يلغي الحاجة الى ادماج كامل النظام الخاص بتخطيط البرامج والميزنة والرصد واعداد التقارير . وفي هذا الصدد ، ابرزت اللجنة الحاجة الى مسؤولية منفردة عن مثل هذا النظام . وتأمل اللجنة ان توضع في الاعتبار التجربة المكتسبة من التنفيذ العملي للترتيبات الحالية والوسائل المتبعة حاليا في المؤسسات الاخرى في منظومة الأمم المتحدة عند ما يتخذ الأمين العام قرارا نهائيا بشأن كيفية النهوض بهذه المسؤولية .

٧ - استحداث آليات تنظيمية فعالة تستند الى نظم المعلومات الحديثة لتعزيز فعالية الادارة والمالية وشؤون الموظفين عن طريق استعراض لدورى دائرة التنظيم الادارى وشعبة التجهيز الألكتروني للبيانات ونظم المعلومات .

٣٢ - ذكر الأمين العام في الفقرة ٢٠ من مذكرته ، فيما يتعلق بالاهتمام الذى تدييه اللجنة باجراء استعراض لدور وفعالية دائرة التنظيم الادارى وشعبة التجهيز الألكتروني للبيانات ونظم المعلومات ، أنه قد طلب من وكيل الأمين العام لشؤون الادارة والتنظيم أن يستعرض هذه المسألة وأن يقدم تقريرا في موعد مبكر عن أية تحسينات قد تبدو ضرورية في هذا الصدد .

٣٣ - وأولت اللجنة الاهتمام الى مشكلة فعالية التنظيم خلال المراحل المتعددة لعداوتها . ورحبت بما ذكره الأمين العام في الفقرة ٢٠ من مذكرته من أنه طلب من وكيل الأمين العام لشؤون الادارة والتنظيم أن يستعرض هذه المسألة وأن يوافيه بتقرير في موعد غايته ٣٠ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٢ .

٣٤ - وقد اتضح من التقييم الشامل الذى أجرته اللجنة أن المنظمة تحتاج الى تعزيز جهودها في الافادة بالتكنولوجيا الجديدة في مجال التنظيم . وأشار أيضا الى أن مسألة تحقيق درجة أعلى من الفعالية في مجال التنظيم تشمل مجالا أوسع من التكنولوجيا الجديدة والنظم المستحدثة . ويتعين دراسة الهياكل وسياسات شؤون الموظفين والقيادة والمشاركة في سياق مترابط . واقترح أحد الخبراء استعراض وظيفة التطوير التنظيمي في مجموعها وأوضح الحاجة الى سياسة واستراتيجية شاملتين في مجال التنظيم والى برنامج لتحسين عملية التنظيم وتطويرها في نطاق الخطة المتوسطة الأجل والميزانية البرنامجية . وترد آراؤه في المرفق الثاني لهذا التقرير .

استخدام لقب "المراقب المالي"

٣٥ - أوضح الأمين العام ، في الفقرة ٢١ من مذكرته ، أنه أصدر توجيهاته باعادة استخدام لقب "المراقب المالي" مادام الأمين العام المساعد للشؤون المالية هو المسؤول الوحيد الذى يتحمل كامل المسؤولية عن الادارة المالية للمنظمة .

٣٦ - وأشارت اللجنة الى أن الجمعية كانت قد طلبت منها في مقررها ٤٤٦/٣٥ المؤرخ في ١٧ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٠ أن تدرج في استعراضها مسألة استخدام تعبير " المراقب المالي " في المسميات المستخدمة في الأمانة العامة ، ولاحظت مع الارتياح أن الأمين العام أصدر توجيهها باعادة استخدام لقب " المراقب المالي " حسبما جاء في الفقرة ٢١ من مذكرته . وحيث أن هذا الاجراء من قبل الأمين العام قد أعاد الحالة الى ماكانت عليه قبل اتخاذ المقرر ٤٤٦/٣٥ ، فان اللجنة لم تر حاجة الى التعمق في صميم هذه المسألة .

خامسا - النتائج

٣٧ - أحاطت اللجنة علما ، أثناء مداولاتها التي جرت في دورة عام ١٩٨٢ ، بعزم الأمين العام على أن يبقي مسألة فعالية الهيكل الادارى قيد الاستعراض المستمر وأن يكرس كل جهوده لتحقيق ادارة متماسكة وموحدة ومحسنة . وعلاوة على ذلك ، سلمت اللجنة بأن الأمين العام ، بوصفه الموظف الادارى الأكبر حسبما تنص عليه المادة ٩٧ من ميثاق الأمم المتحدة ، هو المسؤول الأساسي عن هيكل الأمانة العامة مالم تكن هناك اعتبارات سياسية مقنعة تجعل من المستصوب اتخاذ اجراءات تشريعية ، وفي هذا الصدد ، اشارت اللجنة الى ان الجمعية العامة تولي أيضا اهتماما شديدا بهذه المسائل ، وان الفرصة متاحة للجمعية ، في دوراتها العادية ، لكي تقدم للأمين العام توجيهات في مجال السياسة العامة ولكي تدخل تعديلات في هيكل الأمانة العامة .

٣٨ - وتعتقد اللجنة ان المسائل المحددة في تقريرها المؤقت تشكل اطارا جيدا يفيد في اجراء استعراض وتقييم كاملين لهيكل الأمانة العامة الراهن في مجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين . وأعربت اللجنة عن شعورها بأن محتويات مذكرة الأمين المقدمة استجابة لتقريرها المؤقت هامة بالنسبة لمداولات اللجنة .

٣٩ - وفي ضوء ما سلف ، قررت اللجنة ألا تتقدم بأية توصيات . بيد ان بعض الاقتراحات المتعلقة بشتى الجوانب في مجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين قد وردت تحت العناوين ذات الصلة في الفرع الرابع من تقرير اللجنة . وهذه الاقتراحات تتصل بادارة شؤون الموظفين (الفقرات ٢٠ - ٢٢) ودائرة التنظيم الادارى وشعبة المراجعة الداخلية وعلاقة ذلك بالمكتب التنفيذي للأمين العام (الفقرة ٢٤) والمسؤولية عن نظام تخطيط البرامج وفعالية الادارة (الفقرة ٣٤) .

٤٠ - ووفقا لذلك ، تقدم اللجنة هذا التقرير الى الجمعية العامة .

حاشية

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة السادسة والثلاثون ، الملحق

رقم ٤٤ (Corr.1 و A/36/44) .

المرفق الأول

مذكرة من الأمين العام

- ١ - الغرض من هذه المذكرة هو تلخيص آراء الأمين العام حول هيكل ودور ادارة شؤون الادارة والتنظيم ، وعلاقتها مع الوحدات المعنية الأخرى ، حتى يمكن أن تأخذ اللجنة هذه الآراء فى الاعتبار لدى اعداد تقريرها النهائى الى الجمعية العامة فى دورتها السابعة والثلاثين . وبهدف المساعدة فى النظر فى هذه المسألة ، فان تعليقات الأمين العام تدور حول المسائل السبع التى برزت خلال جلسات الاستماع التى عقدتها اللجنة فى العام الماضى ، والتى حددت فى تقريرها المرحلي الى الجمعية العامة فى دورتها السادسة والثلاثين (١) .
- ٢ - ويدرك الأمين العام بصفة خاصة ما لوجود هيكل ادارى يتسم بحسن السير والفعالية من أهمية للمنظمة فى مجموعها . ففي هذه الآونة ، تضاعفت المسؤوليات الفنية للمنظمة ، نتيجة للمقررات التى يتخذها أعضاؤها ، وأخذت عملياتها ، تدريجيا ، تصبح أكثر تعقيدا وموزعة جغرافيا . وفى هذه الظروف ، تؤدى الادارة ، بوصفها أحد المراكز العصبية للمنظمة ، دورا أساسيا أكثر مما كان عليه الحال فى السنوات السابقة . ومع ذلك فان من الواضح أن الادارة ، حتى ولو كانت ادارة سليمة ، ليست فى حد ذاتها الهدف الذى من أجله أنشئت هذه المنظمة ، ويجب أن يكون دور الادارة هو دعم المقاصد الأساسية المحددة فى الميثاق ، مقاصد السلم والأمن والتنمية الاقتصادية والاجتماعية .
- ٣ - وهذه المعلومات الأساسية ضرورية من أجل التعليق على المسائل التى عالجتها اللجنة فى تقريرها ، لأنها جميعا - وأى رد يقدم عليها - يجب أن تأخذ بالضرورة فى الاعتبار المقاصد والأهداف الأساسية المحددة فى الميثاق والتى طورتها الجمعية العامة عبر السنين .
- ٤ - وفى هذا الصدد ، فان تعقد وصعوبة المهام التى تواجه المنظمة لم يقلل على الاطلاق منذ انشاء وظيفة وكيل الأمين العام لشؤون الادارة والتنظيم فى عام ١٩٦٨ . وكان انشاء هذه الوظيفة تلبية للهدف المتمثل فى أن يساعد الأمين العام فى أدائه لمسؤولياته موظف كبير يمكن أن يلقي على عاتقه جزءا كبيرا من العبء الثقيل الذى تنطوى عليه ادارة شؤون الأمانة العامة ، مما يتيح له التركيز بصورة أفضل على الجوانب الفنية لعمله . والوظيفة الأساسية لهذا الموظف الكبير هى اعفاء الأمين العام ، بما يخوله له من سلطات ، من الأعباء والمسؤوليات الادارية اليومية فى مجالات الشؤون المالية وشؤون الموظفين والادارة العامة التى كان يمكن ، لولا هذا الاجراء ، أن تستأثر بقسط غير متكافئ من وقت الأمين العام وطاقته ، مما يمكن أن يكون له تأثير ضار على مسؤولياته السياسية وغيرها .
- ٥ - ويمكن الادلاء بتعليق، على التطورات الحاصلة منذ ذلك الوقت . أولهما أن من الواضح أن الظروف التى دفعت الى هذا الترتيب لم تتغير بصورة أساسية . وقد اتسع نطاق

المنظمة من الناحيتين السياسية والمؤسسية ، وأصبح من الضروري للأمين العام بصورة متزايدة أن يكرس المزيد من مهاراته ، واهتمامه ووقته للقضايا الفنية التي تواجه المنظمة . وثانيهما هو أن ذلك لا يعني أن المسائل الادارية غير هامة أو ينبغي أن تبعد عن الصدارة . وعلى العكس من ذلك ، فإن الأمين العام أوضح بطريقة لا لبس فيها ، في عدد من التصريحات العلنية قبل وبعد توليه منصبه ، أنه يعلق الأهمية القصوى على ضمان أعلى المستويات للادارة وانه يعتزم تكريس كل الاهتمام اللازم لهذا الهدف . وهو يشعر ، في هذا الصدد بالتحديد ، أن من الضروري صون وتعزيز ما عرفته اللجنة تعريفا جيدا بأنه " تماسك سياسة المنظمة فسي مجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين " .

٦ - ومن الواضح ، استنادا الى ما سبق ، أن الهيكل الذي يمكن أن يخدم هذا الهدف على أفضل وجه هو الهيكل الذي يجب السعي الى اقامته . والواقع أن الأمين العام قد قام ، بمجرد توليه مهام منصبه ، باتخاذ الخطوات الضرورية لتعزيز وحدة ادارة شؤون الادارة والتنظيم باصدار تعليمات صريحة الى كل من يعنيه الأمر بأن كل المسائل التي تحال اليه يجب أن توجه عن طريق وكيل الأمين العام المسؤول عن الادارة . وعلى حين أن الأمين العام يحتفظ لنفسه بحق الاتصال المباشر ، دون قيد أو عائق ، بكل مستوى في الادارة دون استثناء فان تعليماته تقضي بأن يبقى الموظفون المعنيون رؤساءهم على علم تام بذلك . وتنطوي هذه التعليمات ضمنا على التسليم بالتماسك والترابط الجوهريين بين مختلف المهام المتعلقة بالمال واليد العاملة وادارة المواد والتي أصبحت جميعها من اختصاص الادارة .

٧ - وفي حين توفر الاعتبارات الآنفه الذكر الخلفية الأساسية للنظر في هذه المسألة ، من الضروري أن يحدد بمزيد من التفصيل الأسلوب الذي يرى الأمين العام أن يجرى به تشغيل هذه الوحدة التنظيمية الهامة .

٨ - وبإدئ ذي بدء ، يرى الأمين العام أنه يجب أن يكون هناك موظف واحد معترف به بوصفه مديرا للادارة يمكنه أن يلجأ اليه . ويضطلع هذا الموظف ، بوصفه الشخص الذي ينوب عن الأمين العام في المسائل الادارية بمسؤولية توفير الارشاد والتوجيه الواضحين والتامين في مجالات العمل التي تغطيها الادارة - أي المالية ، وشؤون الموظفين ، والخدمات العامة ، والمراجعة الداخلية للحسابات ، والتنظيم الاداري ، والتجهيز الالكتروني للبيانات ، ونظم المعلومات . ولا يمكن أن يكون هناك أي شك بصدد الترابط الواضح بين هذه المجالات الستة . وتكمن قوة هذه المنظمة في الرجال والنساء الذين يخدمونها ، ومن ثم يجب أن يولى اهتمام كامل الى اختيارهم وتطويرهم وادارتهم وأحوال خدمتهم . الا أن الأمر الذي لا غنى عنه لهذا الغرض هو الموارد المطلوبة للحفاظ على الموظفين بل وعلى المنظمة ككل . ذلك أن برنامج العمل ، الذي ينفذه الموظفون ، مرتبط بالموارد اللازمة لتنفيذه ارتباطا لا ينفصم . وعلى ذلك ، فإن الجوانب المتعلقة بشؤون الموظفين والشؤون المالية في المنظمة متصلة ببعضها ، كما انها ترتبط وتتأثر في حد ذاتها بالدوائر والمرافق - ادارة المبانى ، والأمن ، والاتصالات - التي تتولى مسؤوليتها ادارة الخدمات العامة ، وهناك بالطبع علاقة دعم واضحة بين شعبة المراجعة الداخلية للحسابات والمسائل المالية وكذلك مسائل شؤون الموظفين ، وبين دائرة التنظيم

الإداري والحفاظ على هيكل تنظيمي سليم وتحسينه ، وبين شعبة التجهيز الإلكتروني للبيانات ونظم المعلومات والعمل ، بوصف ذلك خدمة مشتركة ، على إيجاد قاعدة للبيانات يراد بها تسهيل عملية اتخاذ القرارات في جميع جوانب عمل المنظمة . ومن الضروري أن يتم مركزيا توجيه وتنسيق هذه الوظائف الوثيقة الترابط ، ومن الأهم أن توضع السياسات العامة من أجل تنظيم جميع موارد المنظمة - البشرية منها والمادية والمالية . وأخيرا فان من الضروري أيضا الحفاظ على وحدة وتماسك التمثيل في العلاقات بشأن المسائل الإدارية مع المنظمات الأخرى ولا سيما الداخلة منها في منظومة الأمم المتحدة . ولكل هذه الأسباب ، يعتقد الأمين العام اعتقادا جازما بأن الهيكل الراهن لإدارة موحدة وثيقة التكامل لشؤون الإدارة ينبغي أن يظل تحت سلطة موظف واحد تناط به مسؤوليات وسلطات شاملة وانحازة التحديد لضمان التشغيل الفعال والمتسق للإدارة في مجموعها .

٩ - وفي نفس الوقت ، يجب إيلاء اهتمام شديد للطريقة التي تمارس بها هذه السلطات والمسؤوليات . ولا بد من قول ذلك لأن هذه الإدارة معقدة بصورة خاصة ، وتتكون من إدارات وشعب ، لكثير منها تراث من الخدمة طويل وباهر ، وهذا يعكس حقيقة أنه على الرغم من أن هذه الإدارات والشعب التي تتكون منها الإدارة مترابطة فانها أيضا في حد ذاتها وحدات تشغيلية متميزة تخضع كل منها بوظائف ومسؤوليات جلية التحديد كما انها مسؤولة عن إنجاز هذه الوظائف والمسؤوليات . والواقع أن الجمعية العامة قد سلمت منذ وقت طويل بالأهمية السياسية المعنية لكل إدارة من الإدارات الرئيسية في الإدارة - إدارة الشؤون المالية ، وإدارة شؤون الموظفين وإدارة الخدمات العامة . وقد خصصت الجمعية العامة لرئيس كل من هذه الإدارات وظيفة على أعلى مستويات السلم الوظيفي تلي مباشرة وظيفة وكيل الأمين العام . ولذلك فمن اللازم أن يضمن مدير الإدارة وزملاؤه أن يعمل هذا الجزء الأساسي من المنظمة معا بوصفه فريقا .

١٠ - وعلى ذلك هناك مفهومان هاما يقوم عليهما الوصف الوارد أعلاه . أولا ، ينبغي أن يكون هناك موظف أقدم يضطلع بسلطة كاملة في مجال الإدارة ، ويكفل التوجيه الواضح للسياسات وتماسكها ، ويرفع التقارير إلى الأمين العام في هذا الشأن . وثانيا ، ينبغي احترام المميزات الخاصة لكل من الوحدات التشغيلية . ولدى الأمين العام إيمان راسخ بأن هناك توافقا وانحازة بين هذين المفهومين ، وخاصة إذا نظر إلى وظائف وكيل الأمين العام على انها التركيز على الجوانب السياسية الهامة وساعدة الأمين العام في ممارسة مسؤولياته ، وليس إعفاء رؤوسيه من مسؤوليات وظائفهم والقصد من هذا المفهوم للسلطة وصنع القرار ، إذا نظر إليه من هذه الزاوية ، هو تمكين الأمين العام ، لا من التخلي عن مسؤولياته في المجال الإداري ، ولكن على العكس ممارستها بطريقة أكثر فاعلية ، مع إتاحة مزيد من الحرية له ، في نفس الوقت ، للتركيز على مسؤولياته الأساسية .

١١ - ومن المأمول أن تشكل الاعتبارات السالفة الذكر أطارا وانحازة يمكن فيه للجنة أن تعالج بدقة ، المسائل الثلاث الأولى المحددة في تقريرها ، وهي قدرة الهيكل على تحقيق التماسك

في السياسة العامة ووضع أسس واضحة للسلطة والمسؤولية داخل المنظمة ، ومدى كفاية الهيكل للاضطلاع ، بطريقة متكاملة ، بتنفيذ الاصلاحات المتعلقة بالموظفين وسياسات الجمعية العامة فيما يتعلق بالتوظيف ودور المكتب التنفيذي للأمين العام فيما يتصل بمجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين ، وبناء على ذلك فان الأمين العام يرى فيما يتعلق بأولى هذه المسائل ، أن الهيكل الحالي قد صمّم بطريقة رشيدة وينبغي الإبقاء عليه . وأما فيما يتعلق بالمسألة الثانية ، فهـو يرى أن الهيكل الحالي تتوفر له بالفعل القدرة على الاضطلاع ، بصورة منظمة وتدرجية ، بتنفيذ السياسات والتغييرات التي تأذن بها الجمعية العامة ، بما في ذلك السياسات والاصلاحات المتعلقة بالموظفين . وأما فيما يتعلق بالمسألة الثالثة ، فهو يرى أن هناك تمييزا واضحا بين مهام الموظفين في مكتبه التنفيذي والمهام التنفيذية لأية ادارة ، بما في ذلك ادارة شؤون الادارة والتنظيم المسؤولة عن وضع وتنفيذ السياسات في ميدان اختصاصها .

١٢ - وقد أولى الأمين العام ، في هذا الصدد ، الاعتبار الواجب لقرارى الجمعية العامة ٢١١/٣٥ و ٢٣٨/٣٦ اللذين طلب أولهما اليه أن يقوم ، ريثما تظهر نتيجة أعمال اللجنة ، " باتخاذ تدابير مؤقتة ، في اطار الهيكل الادارى الحالي ، تكفل لادارة شؤون الموظفين السلطة اللازمة للتنفيذ الفعال لسياسات شؤون الموظفين المنصوص عليها في قرارات الجمعية العامة ذات الصلة " ، بينما طلب اليه ثانيهما أن يبقي على تلك التدابير المؤقتة الى حين اتخاذ الجمعية العامة قرارا في هذا الشأن في دورتها السابعة والثلاثين ، ودون مساس بذلك القرار . والتدابير المؤقتة المتخذة عملا بالقرار ٢١١/٣٥ هي تلك الواردة في النشرة ST/SGB/180 ، التي ورد في الفقرة ٢ منها ما يلي :

" عهد الأمين العام الى ادارة شؤون الموظفين بالمسؤولية الشاملة عن بلوغ الأهداف التي تنشدها الجمعية العامة والمحددة في القرارين المذكورين أعلاه . كما انه أصدر تعليماته الى تلك الادارة لكي تضع سياسة متماسكة لشؤون الموظفين تحافظ عليها ، ولكي تضع مبادئ توجيهية جديدة لكفالة التنفيذ الفعال والمتسق لتدابير الاصلاحات المتعلقة بالموظفين الواردة في قرارى الجمعية العامة فضلا عن التطبيق الموحد للنظامين الأساسيين والادارى للموظفين في كامل الأمانة العامة ؛ "

على حين نصت الفقرة ٣ على ما يلي :

" وللغرض المذكور أعلاه وفي اطار الهيكل الادارى الحالي ، تكون ادارة شؤون الموظفين مسؤولة مباشرة أمام الأمين العام " .

١٣ - ويرى الأمين العام أن من الضروري أن يؤكد أن كل ادارة داخل الأمانة العامة - بما في ذلك ادارة شؤون الموظفين - مسؤولة ، في نطاق اختصاصها ، عن بلوغ الأهداف التي حددتها الأمانة العامة في هذا المجال . ولهذا فان من مسؤولية ادارة شؤون الموظفين ، بوصفها مركزا لتنسيق سياسة شؤون الموظفين ، أن تتولى ادارة موظفي الأمانة العامة ، ومن ثم أن تضع سياسة متماسكة لشؤون الموظفين وتحافظ عليها ، وأن تكفل تنفيذ جميع التدابير المتعلقة بالموظفين التي تقررها الجمعية العامة - كما هو الحال بالنسبة لادارة الشؤون المالية التي تضطلع بالمسؤولية عن وضع سياسة متماسكة للشؤون المالية والمحافظة على هذه السياسة ، وتنفيذ

التدابير المالية التي توافق عليها الجمعية العامة . وهذه المسؤوليات محددة في نشرة الأمين العام المعنونة " تنظيم الأمانة العامة " (ST/SGB/Organization) . أما وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم فان من واجبه ومسؤولياته أن يوفر الدافع وأعلى درجة من التوجيه السياسي لهذه الجهود ، وأن ينسقها بما يكفل تحقيق سياسة فعالة لإدارة الموارد .

١٤ - وعلى ذلك فان الأمين العام يرى أن سلطة إدارة شؤون الموظفين فيما يتصل بالأمانة العامة في مجموعها من حيث إدارة الموظفين وتنفيذ التدابير التي تعتمد ها الجمعية العامة سلطة واضحة ولا تحتاج الى مزيد من التفصيل . كما انه يرى أن هذه السلطة يمكن بل وينبغي ممارستها ، في اطار الهيكل الحالي ، دون تغيير ذلك الهيكل أو اللجوء الى تدابير مؤقتة أو الى ترتيبات خاصة لرفع التقارير . والواقع أن مضمون الفقرة الثانية من النشرة ST/SGB/180 يرد في نشرات ادارية أخرى ، في حين أن الفقرة الثالثة منها ، من وجهة نظر الأمين العام ، لا داعي لها . ولهذه الأسباب ، يعتزم الأمين العام الغاء تلك النشرة .

١٥ - أما المسألة الرابعة التي حددتها اللجنة فهي مسألة قدرة الهيكل الحالي على تحقيق التوازن المناسب بين اللامركزية الادارية والمراقبة والتنسيق المركزيين . وهذه مسألة ذات أهمية فائقة ينبغي بشأنها التماس وضوح الرؤية ووحدة الهدف من جانب جميع الهيئات المعنية ، بما في ذلك ، بوجه خاص ، هيئات الإدارة . ان لا يمكن لمنظمة بها . . . ٢٠ موظف وخبير يعملون في ثمانية مقار رئيسية للعمل وفي عديد من مقار العمل الأصغر أن تؤدي وظائفها بصورة وافية بالغرض ، ما لم تكن عملية اتخاذ القرارات على درجة كافية من اللامركزية تسمح بايجاد حلول سريعة وفعالة في الحياة التشغيلية اليومية للمنظمة . وتجدر الاشارة كذلك الى أن اللامركزية ليست ذات جانب جغرافي فقط . بل ان لها أيضا جانبا وظيفيا ، حيث انها تنطبق أيضا على العلاقة بين الإدارة المركزية والادارات والمكاتب المقر . وفي نفس الوقت ، ينبغي أن يوضع في الاعتبار أن الدول الأعضاء تعتبر الأمين العام المسؤول الوحيد عن النجاح أو الفشل في المسائل الادارية . والأمين العام يعتزم ممارسة هذه المسؤولية بضمان صياغة السياسة المركزية بدقة بحيث يكون للذين يتخذون القرارات اطار مرجعي يتخذون فيه قراراتهم . وهو يلاحظ أن الطريقة التي حددت بها هذه المسألة في تقرير اللجنة تتوافق كثيرا مع أفكاره الشخصية المتعلقة بالموضوع كما ورد وصفها أعلاه . وهو يرى أن السؤال ليس هل يجب تحقيق اللامركزية ، وانما الى أي حد وبأية سرعة . وفي ظل أي ظروف ينبغي تحقيقها على أن تؤخذ في الاعتبار أهمية ضمان ألا يؤدي اللامركزية الى انهيار أو ضعف السياسات العامة المتماسكة المطبقة بطريقة متسقة . وقد ترغب اللجنة ، في هذا الصدد ، ملاحظة أن الأمين العام ، بعد التشاور مع وكيا ، الأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم ، قد طلب من وكيل الأمين العام للمهام الخاصة استعراض هذه المسألة كيما يتسنى اصدار التعليمات اللازمة ، في أواخر عام ١٩٨٢ ، لزيادة تحقيق اللامركزية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمسائل الادارية في اطار مبادئ توجيهية واضحة وتوضع مركزيا . ويرى الأمين العام ، فيما يتصل بالتعليقات الواردة في الفقرة ٢٧ من تقرير اللجنة ، أن الهيكل الاداري الحالي قادر تماما على وضع ومراقبة سياسة واضحة للامركزية .

١٦ - وأما المسألة الخامسة التي أثيرت في تقرير اللجنة فهي مسألة دور المدير العام للتنمية والتعاون الاقتصادي الدولي فيما يتصل بالمجال الإداري . وهذه أيضا مسألة يمكن أن يتيح تناولها من منظور واضح اتخاذ القرارات السليمة والترتيبات المناسبة . ولا يمكن أن يتمثل ذلك المنظور الا في أمانة عامة موحدة ، تعمل تحت سلطة الأمين العام ، وطبقا للأهداف التي تحددها الدول الأعضاء . ومن الاستنتاجات الهامة التي يمكن استخلاصها في هذا الشأن أن من المنطقي أنه لا يمكن أن يكون هناك انقسام بين البرنامج أو الميزانية أو بين النواحي الفنية والنواحي الإدارية . ذلك أن الأمين العام هو المسؤول ، في التحليل الأخير ، عن البرنامج ، وعن الميزانية وعن النواحي الفنية والنواحي الإدارية . ومع التسليم بأنه يجب ، على المستوى التقني ، الحفاظ على نظام من الضوابط والموازن ، فإن ذلك النظام يجب أن يكون داخليا وينبغي ألا يكون مرتبطا بقرارات تشريعية قد تمس وحدة الأمانة العامة .

١٧ - وقد أنشأ الأمين العام هذه السنة ، كخطوة أولى ، آخذا في اعتباره هذه الآراء ، مجلسا لتخطيط البرامج والميزنة ، ترد التفاصيل المتعلقة به في النشرة ST/SGB/190 التي أصدرها في ٧ نيسان / ابريل ١٩٨٢ . وثمة جانب هام في هذا الترتيب يستحق أن يذكر بإيجاز وهو أن الدور الرئيسي للمدير العام وتأثيره في تخطيط وبرمجة أنشطة المنظمة واعداد ميزانياتها ، معترف بهما بوضوح ، لاسيما وأنه يترأس المجلس في غياب الأمين العام - وهو وضع من الممكن جدا أن يتكرر ، نظرا لما يضطلع به الأمين العام من مسؤوليات عامة . وتجدر الإشارة في الوقت ذاته الى أن التجربة الأولية للمجلس تبشر بالنجاح وانها قد أفضت ، على سبيل المثال ، الى قدر من الانسجام ، في الاعداد الأولى للميزانية البرنامجية للفترة ١٩٨٤ - ١٩٨٥ يزيد على ما تحقق من قبل في العمليات السابقة . ولذلك يمكن توقع قيام المجلس ، في جملة أمور ، بالعمل كأداة لممارسة المدير العام لمسؤولياته العامة في ميادين التخطيط ، والبرمجة ، والميزنة .

١٨ - وفيما يتعلق بمسؤوليات المدير العام التنظيمية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية ، فقد رجا الأمين العام من وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم أن يلتزم ، في إطار ممارسته لمسؤولياته ، توجيه المدير العام فيما يتصل بجميع المسائل الرئيسية المتعلقة بالتنظيم والداخلية في ولاية المدير العام . وجدير بالذكر أيضا ، في هذا الصدد ، أن الأمين العام يتبع ، وسيستمر في اتباع ، أسلوب التشاور مع المدير العام ، والتماس المشورة منه حول جميع مسائل السياسة المتعلقة بالتنظيم ، في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي .

١٩ - ولذا ، فإنه على افتراض أن التعليقات ذات الصلة الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لسنة ١٩٨١ بشأن العلاقات بين المدير العام وكيانات الأمانة العامة (A/36/419) قد روعيت تماما - مع الإشارة خاصة الى التوصية ١٣ - يصبح السؤال هو : هل ينبغي القيام بأكثر من ذلك في الوقت الحاضر ، خاصة فيما يتعلق بالمسألة التالية التي حددتها اللجنة ، وهي العلاقة بين مكتب تخطيط البرامج والتنسيق وإدارة الشؤون المالية . ويتفق الأمين العام اتفاقا تاما مع اللجنة في تحديدها للهدف الواجب تحقيقه وهو أن تعكس مقترحات الميزانية البرنامجية على أدنى نحو ممكن رغبات المجتمع الدولي كما تم التعبير عنها في مقررات الجمعية العامة ذات

الصلة . وما انشاء مجلس تخطيط البرنامج والميزنة الا خطوة أولى اتخذها الأمين العام في سبيل تحقيق ذلك الهدف . وهو ينوى أن يقيم التطورات الناجمة عن ذلك ويستخلص من التجربة النتائج اللازمة فيما يتعلق بأى تدابير أخرى قد يكون من المستصوب اتخاذها في مرحلة لاحقة .

٢٠ - وقد لاحظ الأمين العام أيضا الاهتمام الذي تبدىه اللجنة باجراء استعراض لعدد وفعالية دائرة التنظيم الادارى وشعبة التجهيز الالكترونى للبيانات ونظم المعلومات . وهو يود أن يعلن في هذا الصدد ، انه قد طلب من وكيل الأمين العام لشؤون الادارة والتنظيم أن يستعرض هذه المسألة وأن يقدم تقريرا ، في موعد غايته ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ، عن أية تحسينات قد تبدو ضرورية في هذا الصدد .

٢١ - وأخيرا يوضح الأمين العام ، فيما يتعلق باستخدام مصطلح " المراقب المالي " أن الأمين العام المساعد للشؤون المالية هو الموظف الوحيد الذى يكرس كل وقت للادارة المالية للمنظمة . ومن المناسب أن يتم التسليم بهذه الجهة المركزية للتنسيق على النحو الملائم داخل المنظمة وخارجها على حد سواء وذلك باستخدام لقب " المراقب المالي " . ولذلك ، أصدر الأمين العام تعليماته بأن يستخدم الأمين العام المساعد للشؤون المالية أيضا لقب المراقب المالي .

٢٢ - وما ورد أعلاه يكمل المناقشة العامة للمسائل المحددة في تقرير اللجنة ويقدم آراء الأمين العام بشأنها . ولتلك الآراء هدف واحد ، هو زيادة جدوى وتماسك الأمانة العامة في انجاز مهامها . وهي تقوم على مبدأ أساسى هو سلطة الأمين العام التى لا تتجزأ بوصفه الموظف الادارى الأكبر ، والمعين بهذه الصفة في الميثاق والمسؤول عن الجانبين الادارى والفنى لأعمال الأمانة العامة .

حاشية

(أ) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة السادسة والثلاثون ، الملحق

رقم ٤٤ (A/36/44 و Corr.1) .

المرفق الثاني

وظيفة التطوير التنظيمي في الأمم المتحدة : برنامج (خطة عمل) لتحسين الادارة وتطويرها

- ١ - تعتمد فعالية الأمم المتحدة في انجاز مهامها على نوعية ادارتها العامة وموظفيها على كافة المستويات ، وعلى نوعية آلياتها التنفيذية ووظائفها الادارية الداخلية .
- ٢ - وتوجد دائما امكانيات لادخال تحسينات تنظيمية . وفي اوقات التغييرات أو الاضطرابات الخارجية (الدولية) تعتمد فعالية المنظمة اعتمادا كبيرا على قدرتها على التأقلم مع التطورات الجارية في بيئتها . وتشمل هذه التطورات ضرورة اجراء تغييرات من أنواع مختلفة مثل :
تغييرات في الأهداف والمهام العملية ؛
تغييرات تنظيمية بسبب التطورات في الهياكل الاجتماعية والاقتصادية ؛
تغييرات في ايد يولوجية التنظيم والتكنولوجيا والنظم .
- ولا يمكن تحقيق التغيير التنظيمي اللازم - عملية التغيير - بدون بذل جهود منهجية ومنسقة ومخططة في مجال تحسين الادارة وتطويرها بناء على مسؤوليات واضحة فيما يتعلق بوظيفة التطوير التنظيمي .
- ٣ - وفي الوضع الراهن ، نجد أن المجهودات المبذولة من أجل إحداث تغييرات ادارية والتي تعتبر في حد ذاتها مجهودات قيّمة ، موزعة بين عدد من الوحدات التنظيمية دون وجود للتنسيق اللازم والمسؤوليات التنظيمية الواضحة . والأمثلة على ذلك هي تصميم وتنفيذ نظام للتخطيط والبرمجة والرصد وتقديم التقارير والتقييم ، ونظم معلومات جديدة وسياسات جديدة في مجال شؤون الموظفين وهياكل تنظيمية أفضل ، الخ .
- ٤ - وكشرط أساسي للتطوير التنظيمي ، يجب وضع استراتيجية عامة في مجال السياسة والتنظيم ، بالتشاور مع الأطراف المهمة واتخاذ قرار بشأنها .
- ٥ - وفي سياق التخطيط متوسط الأجل والميزانية البرنامجية يجب تقديم ومتابعة برنامج متناسق وشامل لتحسين الادارة وتطويرها .
- ٦ - وأني أوصي بأن يتضمن التقرير النهائي للجنة الـ ١٧ ، مقترحات في هذا الشأن . ولم تتناول وجهات النظر المعرب عنها في تقرير اللجنة المؤقت (A/36/44 ، الصفحة ١٠ ، المسألة ٧ : " استحداث أدوات ادارية فعالة تستند الى نظم المعلومات الحديثة ، لتعزيز فعالية مجالات المالية والادارة وشؤون الموظفين عن طريق استعراض دورى دائرة التنظيم الادارى وشعبة التجهيز الالكتروني للبيانات ونظم المعلومات ") الا جزاء خاصة فقط من مشاكل التطوير التنظيمي .

- ٧ - وتتطلب عملية التطوير التنظيمي تخطيطا طويلا الأجل (الخطة متوسطة الأجل) وكذلك قصير الأجل (الميزانية البرنامجية) ، مع تخصيص الموارد . ويجب أن يتم اختيار أساليب العمل وشكل التنظيم والمشاركة على أساس الاستراتيجية التنظيمية .
- ٨ - وقد أكد الأمين العام بوضوح الأهمية العليا التي يوليها لدوره بوصفه المسؤول الإداري الأكبر ، ولكفاءة وفعالية المنظمة . وذكر الأمين العام أيضا أنه طلب اجراء استعراض لدور دائرة التنظيم الإداري واعداد خطة عمل ثلاثية السنوات لتنفيذ الاصلاحات في مجال شؤون الموظفين التي اعتمدها الجمعية العامة . ويمكن أن تصبح هذه المبادرات أجزاء هامة من عملية تخطيط للتطوير التنظيمي .
- ٩ - ويجب أن يتولى الأمين العام اتخاذ القرارات بشأن المسؤولية الادارية فيما يتعلق بتخطيط ومتابعة برنامج تحسين الادارة وتطويرها ومختلف أجزاءه .

كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

يمكن الحصول على منشورات الأمم المتحدة من المكتبات ودور التوزيع في جميع أنحاء العالم . استلم 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.
