(٧)
الخدمة المدنية فى الأمم المتحدة
ضرورة التطوير

د . عطية حسين افندى
استاذ الادارة العامة المساعد
قسم الادارة العامة ـ كلية الاقتصاد جامعة القاهرة

يعتبر جهاز الخدمة المدنية من أهم الأجهزة الرئيسية للمنظمة الدولية ، فهو الذى يوجد بخلاف غيره من الأجهزة الاخرى بصفة مستمرة ويتولى تصريف وتسيير الاعمال الادارية اليومية للمنظمة ويصعب تصور عمل أية منظمة دولية دون اعتمادها على جهاز ادارى متخصص . وتطلق مواثيق المنظمات الدولية على هذا الجهاز تسمية « سكرتارية » وهو ماإستقر الرأى فى فقه القانون الدولى الناطق باللغة العربية على ترجمته باصطلاح « أمانة عامة » .(١)

ويتكون هذا الجهاز من موظفين اداريين وفنيين على رأسهم الأمين العام الذى يضطلع بمهام واختصاصات معينة ، وقد دبت الحياة فى الوظيفة الدولية المستقلة وتأصل مفهومها المنطقى بعيدا عن تأثير الدول المنتمية اليها بقيام سكرتيرية عصبة الأمم سنة ١٩٢٠ ، كما وضح التكييف القانونى لحدود هذه الوظيفة وخصائصها فى الفقة الدولى والادارى حتى نمت وتطورت مجموعة من القواعد والاحكام ذات الطبيعة الخاصة التى تضبط اعمال هذه الادارات الدولية وتنظمها والتى تجد مصادرها فى الاتفاقيات المعقودة لهذا الغرض ودساتير المنظمات الدولية ولوائحها وقراراتها والتى يضمها مانعرفه باسم « القانون الادارى الدولى » .(٢)

والواقع ان الادارة الدولية لا تختلف فى اصولها عن الادارة الوطنية فكلتاهما من اشكال الادارة العامة ، والأساليب الفنية التى تصلح لتحسين اداء العمل والأرتقاء بمستوى الخبرة فى احداهما صالحة لتطبيقها فى الأخرى ، كذلك فانهما لا يختلفان من حيث كون كل منهما وظيفة عامة فى خدمة حكومة واحدة او عدد من الحكومات تنفيذا للاتفاق الدولى ، بل ان الحديث عن ضرورة توافر سمات معينة فى الموظف الدولى : الكفاءة العقلية ، الاصرار ، الخيال البناء ، القدرة القيادية ، الكفاءة الادارية ، الطاقة العصبية والقدرة المتخصصة ، وضرورة اقامة سمات اخرى للمدير الدولى : الدبلوماسية ، روح الصداقة والموضوعية ، ذلك الحديث يصدق نفسه بالنسبة لهؤلاء الذين يريدون تأسيس ادارة وطنية عالية المستوى ، وان كان ترتيب الأولويات هو الذى يختلف .(٣)

ويؤكد الدارسون والممارسون بشكل عام ان امتزاج الجنسيات يؤدى الى عمل اكثر فاعلية وهو بالتحديد يشمل ثلاث فوائد رئيسية ، اولها هو التأثير الذى تحدثه وجهات النظر المختلفة على صنع القرار ، وثانيها الممارسة

المستمرة التى يحصل عليها الموظفون من احتكاكهم بالجنسيات المختلفة ومراكز الادارة المختلفة مما يقوى احساسهم بمجال عملهم ، وأعظم هذه الفوائد هى المصداقية التى يعطيها الفريق متعدد الجنسيات لكل المنظمة عندما تتعامل مع أى جزء من العالم .(٤)

ان علاقات العمل فى مجال الخدمة المدنية الدولية يحتاج الى اهتمام خاص ، فمهما كان حجم الحلقات وألوانها يجب ان يتم تجميعها بحيث تتشابك ، ويعتبر تحقيق هذا الهدف هو أحد التحديات الصعبة التى تواجه ادارة المنظمة الدولية وذلك من خلال جمع فريق العمل حول اهداف نشطة وجذابة ومطالبتهم بأداء جيد ، ويمكن ان يصبح هذا الأمر اسهل فى المنظمة محدودة الأهداف عنه فى المنظمة متعددة الاغراض ، فيكون سهلا فى منظمة الصحة العالمية ، منظمة العمل الدولية ، البنك الدولى للانشاء والتعمير ، عنه فى الأمم المتحدة ذاتها على سبيل المثال ، وربما يكون مفهوما « التنمية الاقتصادية » غير واضح ولكنه أدق من مفهوم « السلام والعدل » ، فضلا عن سبب اخر يجعل ادارة البنك مثلا اسهل . فرئيس البنك هو المسئول الاول عن كل التصرفات بينما فى الأمم المتحدة نجد الجمعية العامة ومجلس الأمن والمجالس واللجان الاخرى كلها تتصرف مستقلة عن الأمين العام بصفة عامة .(٥)

على ان الادارة الدولية ـ الفريق متعدد الجنسيات ـ تثير عدة مسائل مثل تمثيل الجنسيات المختلفة ، التميز ، الولاء ، الفروق الثقافية وماشاكل ذلك ، لكن تبقى مزايا هذا التعدد اكبر وأكثر تأثيرا من عيوبه .(٦)

هذا ويحدد ميثاق المنظمة الدولية اختصاصات جهازها الادارى او نظام الخدمة المدنية بها ، وبصفة عامة يمكن القول بان هذه الاختصاصات تتركز فى الاتى : ـ

١ ـ اجراء الاتصالات الادارية سواء مع أجهزة المنظمة الاخرى او مع الجهات والهيئات الخارجية .

٢ ـ الاعداد لدورات وجلسات الاجهزة الرئيسية الأخرى مثل اعداد التقارير ووثائق العمل .

٣ ـ متابعة تنفيذ قرارات الأجهزة الرئيسية الاخرى .

٤ ـ تقديم الاستشارات التى تطلبها الاجهزة الرئيسية الاخرى

٥ ـ قيام الأمين العام بمهام معينة تعهد بها اليه الأجهزة الاخرى .

ولقد شهدت السنوات الأخيرة تطورا هاما لطبيعة عمل الأمين العام وخاصة بالنسبة للأمين العام للأمم المتحدة الذى تجاوز المهام الادارية المعتادة واصبح يلعب دورا سياسيا ملحوظا .

فى هذا السياق ، وانطلاقا من ذلك المدخل يدور بحثنا عن الخدمة المدنية بالأمم المتحدة وتطويرها لمساندة وتعزيز الدور الجديد للمنظمة العالمية .

وينقسم البحث الى ثلاث نقاط رئيسية :

أولا : تنظيم الامانة العامة للأمم المتحدة باعتبارها جهازها الادارى او نظام الخدمة المدنية فيها

ثانيا : جهود ومحاولات التطوير لزيادة الكفاءة وتحقيق الفعالية

ثالثا : د . بطرس غالى وتطوير العمل الادارى بالامم المتحدة .

اولا : تنظيم الأمانة العامة للأمم المتحدة(٧)

تتضمن دراسة تنظيم الأمانة العامة للأمم المتحدة موضوعين متكاملين هما : مكاتب وادارات الامانة العامة من ناحية ، وموظفوها من ناحية أخرى

١ ـ مكاتب وادارات الأمانة العامة :

تتكون الأمانة العامة من عدد من الموظفين يعملون تحت رياسة الأمين العام . هؤلاء الموظفون موزعون على ادارات متعددة يرأس كل منها موظف كبير . وقد بدأ منذ عام ١٩٥١ محاولات ادخال تعديل على تكوين الأمانة العامة . ومع ذلك فهى حاليا كما يلى :

أ) المكاتب : وهى عبارة عن عدد من المكاتب يرأس كلا منها موظف دولى ، وتفترق المكاتب عن الادارات فى كون الأولى أكثر اتصالا بالأمين العام من الثانية ، وعدد هذه المكاتب حاليا خمسة مكاتب هى :

ـ المكتب التنفيذى للأمين العام :

يرأس هذا المكتب المساعد التنفيذى للأمين العام . ويتولى هذا المكتب عمل كافة مسئوليات الأمانة العامة من حيث الاعداد والتحضير والتنسيق وتقديم مشروعات جدول الاعمال ورعاية الجمعية العامة والاتصال بالدول والتنسيق بينها .

ـ مكتب الشئون القانونية :

ويرأسه المستشار القانونى للأمين العام . ويتولى هذا المستشار إبداء النصح والمشورة فى المسائل القانونية لكل أجهزة المنظمة كما يشرف على صياغة المعاهدات الدولية التى تكون المنظمة أحد اطرافها .

ـ المكتب المالى :

ويرأسه مسئول مالى عن الشئون المالية وشئون الميزانية وتحصيل الاشتراكات السنوية وغيرها من ايرادات المنظمة .

ـ مكتب شئون المستخدمين :

ويرأس هذا المكتب مدير عام ، ويختص بكل ما يتعلق بالموظفين من تعيين وتدريب واختبار وتوزيع على المكاتب والادارات وكذلك الترقيات والمرتبات .

ـ مكتب وكلاء الامين العام :

ويرأس هذا المكتب وكيلان للأمين العام ، ويختصان باسداء النصح والمشورة للأمين العام فى المسائل المتعلقة بالمنظمة . كما أن الامين العام قد يكلفهما بعمل معين أو مهمة خاصة .

هذه المكاتب الخمسة تتبع الامين العام مباشرة ويكاد

ينحصر اختصاصها فى مساعدة الامين العام بطريقة مباشرة او غير مباشرة .

(ب) الادارات : الادارات الأساسية فى الامانة العامة هى خمس ادارات ، بالاضافة الى بعض المكاتب الفرعية :

- ادارة الشئون السياسية والأمن :

يرأس هذه الادارة وكيل للأمين العام . وتقوم بإعداد دراسات عن المسائل السياسية والمسائل المتعلقة بالامن ، وتقدم خدماتها لمجلس الأمن ولجانه وللجمعية العامة ولجانها فى كل ما يتصل بالسياسة والأمن .

- ادارة الشئون الاقتصادية والاجتماعية :

ويرأس هذه الادارة وكيل للامين العام ونائب له . وتقوم باجراء الدراسات عن الشئون الاقتصادية والاجتماعية ، وتقدم خدماتها للجمعية العامة ولجانها وللمجلس الاقتصادى والاجتماعى . وكذلك تقوم بطبع ونشر ما يتعلق بهذه الشئون ، ولها دور فى المعاهدات الدولية الخاصة بهذه الامور والتى تكون المنظمة طرفا فيها .

- ادارة الوصاية والمعلومات عن الاقاليم غير المتمتعة بالحكم الذاتى

وهذه الادارة يرأسها وكيل الأمين العام وتقوم بكل مايتعلق بنظام الوصاية وتقدم خدماتها لأجهزة الأمم المتحدة المعنية بهذا النظام ولليلاد غير المتمتعة بالحكم الذاتى وأيضا للبلاد الوصية .

- ادارة الانباء (الاعلام) :

ويرأس هذه الادارة وكيل الأمين العام ، وتختص بكل مايتعلق بالنشر من اسداء النصيحة للأمين العام والاشراف على نشر الانباء على مكاتب النشر التابعة للأمم المتحدة فى المناطق المختلفة من العالم . وكذلك تشترك مع المنظمات المتخصصة فى نشر المعلومات عن المنظمة الدولية .

- ادارة المؤتمرات :

ويرأسها وكيل الأمين العام ، وتختص بالاعداد للمؤتمرات وتنظيم الجلسات وتشرف على المكتبة العامة للمنظمة ، وعلى طبع وثائق المؤتمرات

اما عن المكاتب الفرعية ، فهناك عدد منها تابع للأمانة العامة يقوم باداء اعمال متنوعة اهمها :

(أ) مكتب الخدمات العامة الذى تقرر انشاؤه عام ١٩٤٩ كجزء من الأمانة العامة لمساعدة ممثلى الدول بالنسبة لوسائل النقل والاتصالات ، وللمحافظة على أمن المنظمة واعضاء الوفود .

(ب) مكتب المعونة الفنية الذى تقرر انشاؤه عام ١٩٥٠ كجزء من الأمانة العامة ويختص بكل مايتصل ببرامج المعونة الفنية ومانقتضيه من بعثات وخبراء

(ج) مكتب الأمم المتحدة للمقر الأوروبى وهو أكبر مكتب خارج مقر المنظمة حيث مركزه المقر الاوروبى للأمم المتحدة بجنيف وهو المبنى الذى شغلته عصبة الأمم ، ويعتبر هذا المبنى المقر الرئيسى للجنة الاقتصادية للأمم المتحدة بأوروبا ، وكذلك للمنظمات المتخصصة .

٢ - موظفو الأمانة العامة للأمم المتحدة :

تتكون الأمانة العامة - باعتبارها الجهاز الادارى للأمم المتحدة - من موظفين يرأسهم موظف كبير هو الأمين العام

وتعرض الدراسة دوره وتأثيره الذى يتخطى نطاق العمليات الادارية

فكيف يتم تعيين هؤلاء الموظفين وماهى الشروط الواجب توافرها فيهم ؟

(أ) التعيين : يقوم بتعيين موظفى الامانة العامة كبير موظفى الأمم المتحدة وهو الأمين العام إذ انه (الموظف الادارى الأكبر فى المنظمة) ويكون تعيين هؤلاء الموظفين فى حدود (من تحتاجهم الهيئة من الموظفين) . ويقوم الأمين العام بتعيين الموظفين طبقا لما نصت عليه اللوائح التى تقررها المنظمة وذلك تطبيقا لنص ميثاق الامم المتحدة الذى يقرر « يعين الأمين العام موظفى الأمانة طبقا للوائح التى تضعها الجمعية العامة[٨] » والأصل العام ان الأمين العام لا يعين فقط موظفى الأمانة العامة ، ولكن يعين أيضا موظفى الاجهزة الاخرى التابعة للأمم المتحدة حيث ينص الميثاق على انه « يعين للمجلس الاقتصادى والاجتماعى ومجلس الوصاية مايكفيهما من الموظفين على وجه دائم ويعين لغيرهما من اجهزة الأمم المتحدة الاخرى ماهى بحاجة اليه منهم . ويعتبر جملة هؤلاء الموظفين جزءا من الأمانة » . والقاعدة فى التعيين هى المسابقات ، خاصة بالنسبة للوظائف الفنية والقليلة الأهمية ومع ذلك تتدخل مسائل سياسية وشخصية بالنسبة للتعيين فى بعض الوظائف خاصة الوظائف ذات الأهمية . وهذا ماينقلنا الى موضوع الشروط التى يتعين توافرها فى موظفى الأمم المتحدة .

(ب) الشروط : الاصل العام فى شروط التعيين هو الشروط الموضوعية ، ويضاف الى ذلك شروط جغرافية ، ومع ذلك لا يندر تدخل العوامل الشخصية والسياسية . أما بالنسبة للشروط الموضوعية ، فلعل اهمها توافر درجة عالية من المقدرة والكفاءة والنزاهة والمقدرة ، تثير عنصر السن وعلاقته بطبيعة العمل ، والكفاءة تثير عنصر الثقافة بصفة عامة والمؤهلات التى تتطلبها بعض الاعمال ، والنزاهة تثير عنصر الاخلاق والسلوك الانسانى عموما وبالذات مسألة الولاء ، اما عن الشرط الجغرافى فهو يهدف الى تحقيق نوع من التوزيع العادل لوظائف المنظمة الدولية على دول العالم ومناطقه الجغرافية المتعددة بحيث لا تكون منطقة مامحتكرة لمعظم الوظائف . والواقع ان هناك اراء عديدة حول مدى ملاءمة حرمان بلاد معينة او مناطق معينة من افراد على مستوى

معين من الثقافة ، وذلك بتعيينهم فى المنظمة الدولية ، كما لايزال النقاش قائما حول احتكار الامريكيين والاوروبيين لمعظم وظائف المنظمة بما فى ذلك الوظائف الهامة وعدم شغل دول الشرق ، وبالذات دول العالم الثالث لوظائف تتناسب مع عدد هذه الدول او طبقا لنسبة السكان فى المناطق والدول المختلفة . ويلاحظ ان هذين الشرطين قررتهما المادة ١٠١ / ٣ بقولها « ينبغى ان يراعى فى المكان الاول فى استخدام الموظفين وفى تحديد شروط خدمتهم شروط الحصول على اعلى مستوى من القدرة والكفاءة والنزاهة ، ويجب ان يعنى بانه من المهم ان يكون ذلك الاختيار مبنيا على أوسع مايمكن من أسس جغرافية » .

ومع ذلك فان الاعتبارات الشخصية واعتبارات السياسة الدولية تتدخل كثيرا فى موضوع تعيين الموظفين بالأمم المتحدة . وغالبا مايظهر دور الاعتبارات الشخصية بالنسبة للوظائف التى لا تتصل مباشرة بالامور السياسية . وبغض النظر عن كون هذه الاعتبارات مصدرها شخص أو اشخاص داخل الدولة أو شخص او اشخاص داخل المنظمة .

اما الاعتبارات السياسية فهى عادة تأتى من الدول وبالنسبة لوظائف معينة ذات اهمية . ويتم ذلك بقيام دولة ما بترشيح شخص معين لشغل وظيفة معينة بالمنظمة . وبالرغم من هذا قد تأتى هذه الاعتبارات من المنظمة نفسها بهدف حل موضوع معين او زيادة ارتباط دولة معينة بالمنظمة او تقدير لشخص معين .

هؤلاء الموظفون يتعين عليهم خدمة المنظمة باخلاص وصدق ، هذا مايعبر عنه بضرورة توافر الولاء للمنظمة ، وفى سبيل تحقيق هذا الولاء قرر الميثاق امرين هامين : أولهما الارتباط بالمنظمة وللمنظفة وحدها وهذا ماعبر عنه الميثاق : بقوله « ليس للامين العام ولا للموظفين ان يطلبوا او يتلقوا ، فى تأدية واجبهم ، تعليمات من اية حكومات او اية سلطة خارجية عن الهيئة ، وعليهم ان يتمتنعوا عن القيام بأى عمل قد يسىء الى مراكزهم بوصفهم موظفين دوليين مسئولين امام الهيئة وحدها »[٩] وثانيهما عدم تأثير الدول فى الموظفين ، وهو ماقرره الميثاق بان « يتعهد كل عضو فى الأمم المتحدة باحترام الصفة الدولية البحتة لمسئوليات الامين العام والموظفين . وألا يسعى الى التأثير فيهم عند اضطلاعهم بمسئولياتهم »[١٠] وعلى العكس مما يستفاد من هذا النص فان التأثير كما يكون اثناء الخدمة بالمنظمة ممكن ان يحدث بعد انتهاء الخدمة فى المنظمة حيث ان اعطاء دولة من الدول للقب او نيشان او مكافأة او وظيفة هامة لشخص سبق عمله بالمنظمة يشجع غيره على محاولة التقرب من هذه الدولة حتى يحصل على مثل ذلك عند انتهاء خدمته بالمنظمة .

٣ - وظائف الأمين العام للأمم المتحدة[١١]

الأمين العام هو رئيس السكرتارية العامة وهو كبير الموظفين الاداريين فى المنظمة ومسئول كل المسئولية عن عمل السكرتارية ويتولى رفع تقرير كل سنة الى الجمعية العامة عن عمل المنظمة .

وهو فى حقيقة الأمر الذى يضطلع بالمسئولية ، وليس التنظيم الذى يسمى بالسكرتارية او الامانة .

ويثير وجود منصب الامين العام ووظيفته السؤال عن دور فرد فى بيئة دولية حيث يكون للدول فيها ممثلون وعن ما الذى يمثله فى الحقيقة وعن طبيعة دوره : هل يقتصر على المهام الادارية أم يمتد ليتضمن غيرها خاصة فى المجال السياسى ؟

ان الاحكام القانونية تكاد تقترب من القول بأن الامين العام يعتبر فرعا رئيسيا من فروع الأمم المتحدة لأنه يمثل الفرع الذى يرأسه ويوجهه ، اكثر من ذلك هو يعمل كأمين عام لجميع الفروع الأخرى كما تقتضى بذلك لوائح الاجراءات لتلك الفروع .

لقد أصبح الأمين العام ذا وظيفة ثلاثية فهو يعمل كمدير لشئون السلم والأمن بأن يعطى تحذيرات مبكرة عن الأخطار وتنفيذ برامج من وضع هيئات أخرى واتخاذ مبادىء للعمل بمحض ارادته وتشجيع هيئات اخرى على العمل ، وهو يرأس شبكة واسعة من المؤسسات والسياسات وبرامج عمل فى الحقول الاقتصادية والاجتماعية واخيرا يوجه ويدير سكرتارية يزيد عدد موظفيها عن خمسة الاف موظفى ويبسط نفوذه عن طريقها على السكرتاريات الدولية الاخرى التى يقدر عدد موظفيها بأكثر من خمسة اضعاف عدد موظفى الأمم المتحدة .

وهذه الاتجاهات الرئيسية الثلاثة تتداخل فى بعضها البعض وتتنافس بعضها بعضا فى أى لحظة وبالاضافة الى ذلك فهى تشمل أفرادا ومنظمات مكونة من نفس هؤلاء الافراد كما تشمل مصالح متصارعة للافراد والمنظمات وهؤلاء الافراد والمنظمات يرتبطون بنظائرهم من الممثلين الذين يركزون اهتماماتهم على السياسات المحلية .

ومع ذلك - ولأغراض التحليل وطبيعة الدراسة - يتم الفصل بين هذه الاتجاهات الرئيسية ويتم التركيز على الجانب الادارى فى اختصاصات ووظائف الامين العام للامم المتحدة . ونعرض لها فيما يلى :

(١) التعيين :

تنص المادة ٩٧ من ميثاق الأمم المتحدة أن يكون للهيئة أمانة تشمل أمينا عاما ، ومن تحتاجهم الهيئة من الموظفين ، وتعين الجمعية العامة الأمين العام بناء على توصية مجلس الأمن ، والأمين العام هو الموظف الادارى الاكبر فى الهيئة ، وغنى عن البيان ان هذه المسألة تخضع للقواعد المقررة فى اتخاذ القرار فى الجمعية العامة ومجلس الأمن من حيث ضرورة الاغلبية المشروطة

بالنسبة لمجلس الأمن والاغلبية العادية فى الجمعية العامة واذا كان الميثاق قد حدد بدقة طريقة تعيين الأمين العام فانه لم يتضمن أية اشارة الى المدة التى يجوز للشخص الواحد شغل لمنصب خلالها وهو مايثير بعض التساؤلات القانونية والشروط التى يتعين توافرها فى شخص الامين العام تتصل بقدر معين من الكفاءة الادارية والقدرة على التنظيم والاعتدال فى الرأى والولاء للمنظمة ، وغير ذلك من الشروط التى تجعل منه قائدا اداريا وممثلا دبلوماسيا يضاف الى ذلك شروط اخرى مثل الحياد السياسى وما الى ذلك .

(٢) الأمين العام كمنسق :

تعمل الأمم المتحدة كمنظمة راعية ونقطة مركزية لمراجعة سلسلة معقدة من الوكالات الحكومية العاملة فى حقل انماء الرخاء العام ، ان هذه الهيئات التى تعرف بالوكالات المتخصصة ، لها اعضاء وميزانياتها وموظفوها وكبار مديرها الاداريين . ويمكن مقارنتهم بالأمين العام فى الوظيفة والوضع القانونى . ويميل عملهم احيانا الى التداخل مع عمل الأمم المتحدة ، أو أن هذا العمل لايكون مصمما بطريقة تكفل فاعليته او ان الاحتياجات الهامة للمجتمع الدولى قد يتبين ان من الافضل معالجتها عن طريق نظام الوكالات الحكومية . ان المجلس الاقتصادى والاجتماعى يضطلع بمسئولية تنسيق الوكالات ، ولكن هذه الهيئة التى تضم بطريقة غير متكافئة اربعة وخمسين ممثلا من حكومات وطنية لايمكن ان تعمل بدون مساندة هيئة موظفى السكرتارية .. ومن ثم فان الامين العام وهيئة موظفيه يقومون بوظائف تؤثر على هيكل البرامج كله .

ان الادارة الرئيسية للتنسيق على المستوى العالمى تحمل الاسم البيروقراطى وهى اللجنة الادارية للتنسيق وقد انبثق عنها عدد من اللجان الفرعية المتخصصة . وتتألف هذه اللجان من السكرتير العام كرئيس لها والمديرين العاملين للوكالات المتخصصة . ويعكس جدول اعمالها مشاكل التنسيق التى تنبثق من البرامج الهائلة والتوصيات التى تصدر عن المجلس الاقتصادى والاجتماعى ، وهى تحاول تسوية المنازعات على السلطات والتخصصات ، وتعالج مسائل مثل الاحصاءات المنسقة والتطبيقات الوظائفية ، وهى لاتشبه اجتماعات لسفراء من بلاد عديدة ، الذين يتفاوضون حول مشكلة من المشاكل . وان هذه اللجنة المؤلفة من ممثلين من منظمات متمتعة باستقلال شبه ذاتى تتيح مائدة مفاوضات ولكنها لاتتمتع بالقدرة على فرض القرارات .

ويتولى الامين العام لمنظمة الامم المتحدة تزويد اللجنة الادارية للتنسيق بالموظفين . ونتيجة لذلك فان المباحثات التى تجرى فى إطارها لابد ان تتركز على مقترحاته وتحليلاته ، وان كان من الخطأ أغفال مدى صلابة المعارك التى تخوضها الوكالات المعنية من أجل مراكزها .

لقد ادى هذا الجهاز التنسيقى عمله على مر السنين بسهولة متزايدة وان كان غالبا لايتسطيع اختيار المشاكل التى يجب ان يعطيها الاولوية فى البحص والمعالجة ونتيجة لطريقة المساومة المتبعة فى اللجنة الادارية للتنسيق(١٢)

(٣) الأمين العام وصنع السياسة :

ان الامين العام من الناحية الرسمية فى حقل الرخاء العام نفس المركز الذى يتمتع به بالنسبة للسلم والأمن . فهو بصفته كبير الموظفين الاداريين يعتبر وكيلا تنفيذيا . والى جانب ذلك ، فهو لايتمتع بأية سلطة تنفيذية للتدخل تشبه الاحكام المنصوص عليها فى المادة التاسعة والتسعين . ان الصورة التى يمكن استخلاصها للأمين العام من ميثاق للأمم المتحدة هو انه خادم للمنظمة .

انه حتى فى عهد عصبة الامم كانت السكرتارية ، وهى تعمل نيابة عن الأمين العام قد مارست نفوذا كبيرا فى توسيع نطاق قدرته المنظمة على انماء الرخاء العام وكائف الأمم المتحدة الخاصة بانماء الرخاء العام قد بنيت على اساس هذا النمط ، وان كانت فى الواقع اوسع نطاقا .

ان وظائف الامم المتحدة الخاصة بالرخاء فى الحقيقة قد تجاوزت حدود الأحلام التى كانت تراود المخططين الاوائل واتسعت مع هذه الوظائف تبعات الامين العام .

وهناك بعض الافكار فى حقل الرخاء العام التى كثيرا مايتولى الامين العام اقرارها ، فقد اهتم تريجفى لى بالمعونة الفنية وكان يحث على توسيعها فى كل مناسبة . ويعود الفضل الى همرشولد فى وضع مشروع يعرف باسم الاوبكس (OPEX) الذى يجرى بمقتضاه إعارة موظفين حكوميين للخدمة لدى الحكومات الاخرى وكأنهم مواطنو الدولة التى يخدمونها ، ويعتبر هذا العمل جهدا لنشر الموارد النادرة للادارة الخبيرة . ولقد أيد كل من همرشولد واوثانت مشروعى الانماء العشريين اللذين كان اول من اقتراحهما الرئيس الامريكى جون كنيدى فى محاولة لتركيز وسائل الامم المتحدة الضئيلة باسلوب اكفا(١٣) .

٤ ـ الأمين العام وادارة عمليات الأمم المتحدة :

ان الدور الذى يقوم به الامين العام فى العمليات المباشرة لاثراء الرخام العام اقل من الدور الذى يقوم به رؤساء الوكالات المتخصصة . ولكن سكرتاريته تسدى المعونة الفنية فى حقول اخرى مثل الادارة العامة وحماية حقوق الانسان ، وتعمل الامم المتحدة فى حالات كثيرة كوكالة تعاقدية لبرنامج الانماء للأمم المتحدة .

والى جانب ذلك ، هناك نفوذ للأمين العام فى برنامج التنمية التابع للأمم المتحدة . والسبب فى ذلك انه هو الذى يعين مدير البرنامج وان كان هذا التعيين يتم بعد مشاورات تجرى بعناية مع الحكومات . وتحظى الدول ذات المساهمات الرئيسية فى البرنامج برعاية كبيرة . ولقد عمل الامين العام مدة طويلة كرئيس للجنة الاستشارية

التى تضم رئيس البنك الدولى والانماء ورئيس برنامج التنمية ، وكان المفروض ان توصى هذه اللجنة بانتهاج سياسة عامة ، وليس من شك فى انها كانت ذات تأثير احاينا .

وثمة ثلاث من وكالات الاغاثة لها بعض الأهمية تعتبر رسميا جزءا من السكرتارية وان كانت تعمل باستقلال شبه ذاتى ، وهذه الوكالات هى الصندوق الدولى لاغاثة الطفولة والمندوب السامى للأجئين وهيئة اغاثة الفلسطينيين وتشغيلهم ، اما بالنسبة للوكالات الجديدة نسبيا مثل مؤتمر الامم المتحدة للتجارة والانماء فتتولى سكرتارية الامم المتحدة فى المرحلة الاولى تزويدها بالموظفين ومن ثم يكون للأمين العام بعض التأثير على هذه الوكالات .

وليس مبالغة القول بأن الامين لعام شخصيا يقوم بدور سلبى فى انماء الرخاء العام فهو يتحدث عادة عن البرنامج بطريقة عامة ويسند قسطا كبيرا من السلطة لسكرتارية التى يميل اعضاؤها الى العمل فى شبه استقلال ذاتى على اساس المستويات المهنية انه لايهمل عمله ولكن نظرا لطبيعة هذا العمل وحساسيته للمعلجة باسلوب بيروقراطى فإنه يأتى فى المرتبة الثانية بعد العمل الخاص بصيانة السلم والأمن الدولى .

٥ ـ دور الأمين العام فى اقتراحات ميزانية الأمم المتحدة

لعل عملية إعداد الميزانية اوسع وظائف الادارة نطاقا ، اذ تتضمن تخطيطا للمستقبل ويستطيع الامين العام ان يؤكد على بعض اوجه النشاط ويختصر أخرى باقتراحه ارقام الميزانية وذلك حسب تفسيره لرغبات فروع الامم المتحدة . وتنبثق المسائل الرئيسية فى الميزانية من الاقتراحات الخاصة بوظائف جديدة وشغلها بموظفين دوليين ، وينطوى خلق وظائف جديدة على توسيع الأنشطة . ويستطيع الامين العام ايضا أن يقيد ويقلل من انشطة قائمة ومن ثم فانه يقترح اجراء خفض فى عدد الوظائف .

واقتراحات الميزانية ترفع الى الجمعية العامة حيث تتم دراستها وفحصها ثم اقرارها ، وللجمعية العامة جهاز لمراقبة الميزانية، يتمثل فى لجنتها الاستشارية للمسائل الادارية والميزانية ، وكثيرا ماتقترح اللجنة خفض الرقم الذى اقترحه الامين العام الذى يعمد بدوره الى التوفيق بين الاقتراحين . وهناك مجلس المحاسبين الذى يعتبر « مراقب الميزانية » وهو يسعى الى ضمان ان يتم انفاق الاموال التى يزود بها الامين العام وفقا للتعليمات .

ان بعض الاقتراحات الخاصة بالميزانية أحدثت اثارا سياسية حادة ، فقد كان همرشولد يرى دائما انه يجب اعتبار عمليات حفظ السلام على انها جزء من ميزانية الهيئة العامة ، ولكن يتم بحسابات منفصلة لنفقات قوات الطوارىء الدولية لغرض الايضاح . فاذا كانت هذه النفقات جزءا من الميزانية العامة ، فان نصيب كل عضو من الاعضاء يعكس النفقات الاضافية ، ولقد احتج الاتحاد السوفيتى وفرنسا (فى حالة الكونغو) بان دفعات من هذا القبيل لاتسرى عليهما وبدأتا فى الامتناع عن دفع المبالغ التى تساوى نصيبها الاضافى ، وقد افتت محمكة العدل الدولية بأن جميع الاعضاء ملزمون بدفع نفقات الهيئة ، وان هذا الامر يقع فى اطار سلطات الجمعية العامة ، ولكن الفتوى لم يكن لها تأثير ذو بال على الدول المعارضة ، ونتيجة لذلك تراكمت المتأخرات على الاتحاد السوفيتى الى حد حمل الولايات المتحدة على اقتراح حرمان المندوبين السوفيت من التصويت فى الجمعية العامة وامكانية تنفيذ ذلك وفقا لاحكام المادة التاسعة عشرة من ميثاق الامم المتحدة .. وقد أحدث ذلك أزمة حادة فى الدورة التاسعة عشرة للجمعية العامة فى عام ١٩٦٤ لأن الموقف الامريكى كان يتضمن اتخاذ اجراء صارم ضد دولة عظمى راحت تلمح الى انها سترد بشكل غير مرضى . وقد احجم عدد كبير من الاعضاء عن تأييد الضغط الامريكى على الاتحاد السوفيتى ، ولكن قبل ان تتم تسوية المسألة بفضل تراخى الموقف الامريكى ، وجدت الجمعية العامة نفسها تمضى فى اجتماعاتها طوال فترة الدورة دون اخذ اصوات ، وبهذه الوسيلة ، تجنبت الجمعية العامة اتخاذ قرار نهائى فيما اذا كان ينبغى حرمان الاتحاد السوفيتى من التصويت واخيرا تراجعت الولايات المتحدة عن موقفها المتشدد ، معلنة انها ايضا لن تكون ملتزمة فى المستقبل بان تدعم اوتوماتيكيا الميزانية الخاصة بحفظ السلام .

ولئن كثر الحديث عن الازمة المالية إذ ذاك من الناحية الفنية ، فانها كانت أزمة سياسية ويمكن ان نجد نفس المسألة فى سياسات الامم المتحدة ـ التى يشارك فى تصميمها الى حد كبير ويؤيدها بقوة الامين العام ـ فى ازمة السويس عام ١٩٥٦ وغيرها من لمناسبات المماثلة .

وقد اظهرت الازمة المالية ان الدول الاعضاء تحتفظ بالاشراف على اعتماداتها الخاصة للمساهمة فى نفقات الامم المتحدة . ويوجوز للامين العام أن يقترح ميزانية هيئته . ولكن فى استطاعة الاعضاء ان يختاروا ما اذا كانوا سيتجاوبون مع مبادراته هذه أم لا[١٤] .

ثانيا اهم جهود ومحاولات التصدير لزيادة الكفاءة وتحقيق الفعالية :

(١) طلبت الجمعية العامة فى دورتها عام ١٩٧٤ ، والتى خصصتها للتنمية والتعاون الاقتصادى الدولى[١٥] من الامين العام تعيين مجموعة من خبراء على مستوى عال للتقدم بمقترحات بشأن التغيرات الهيكلية داخل جهاز الأمم المتحدة لجعله قادرا تماما على معالجة مشكلات التعاون الاقتصادى الدولى ، وفى مايو ١٩٧٥ قدمت « مجموعة الـ ٢٥ » تقريرها هيكل جديد للأمم المتحدة للتعاون الاقتصادى العالمى وذكرت فيه « لقد

أصبح الان مقبولا على نطاق واسع ان التحديات الكبرى التى تواجه الجنس البشرى يمكن مواجهتها فقط عن طريق العمل متعدد الاطراف ، وان المكان المنطقى لهذا العمل هو جهاز الامم المتحدة . ومع ذلك هناك تناقض ظاهرى ، انه فى نفس اللحظة التى اصبح فيها هذا الاعتراف واسع الانتشار ، هناك شكوك متزايدة حول قدرة جهاز الامم المتحدة كأداة لمواجهة هذه التحديات » .

وقد حددت المجموعة كعيب خطير تجزئة الجهود ، وحتى آنذاك ، بين اثنتى عشرة منظمة وبرنامج عمليات ، واشارت الى تعدد الصناديق الخاصة والهيئات العديدة شبه المستقلة والمئات من اللجان المكونة من الحكومات وهيئات التنسيق ، والجماعات المكونة لغرض خاص . كما حددت كنقاط ضعف اجهزة صنع القرار واساليب العمل والفصل غير الحقيقى بين التخطيط والعمليات ، مستويات وانواع التمثيل . نوعية الموظفين ، والتنظيم الاقليمى . كان الهدف من مقترحات المجموعة ، تمكين جهاز الامم المتحدة من التعامل بفاعلية مع المشكلات الاقتصادية والاجتماعية الدولية ، وتحقيق التنسيق فى كل نظام الامم المتحدة ـ تنسيق اراء البلاد حول المشكلات الاقتصادية والاجتماعية ـ تحسين نقل الموارد الحقيقية والتكنولوجيا الى البلاد النامية ـ تنمية التعاون الاقتصادى بين الدول ـ وان تصبح اداة اكثر فاعلية لانشاء نظام اقتصادى دولى جديد اكثر تقبلا وعدلا .

أن التغير الهيكلى الرئيسى فى تنظيم الامم المتحدة[١٦] الذى أوصت به مجموعة الـ ٢٥ ، هو انشاء منصب جديد قوى ، تحت اشراف السكرتير العام مباشرة ، يطلق عليه « مدير عام التنمية والتعاون الاقتصادى الدولى » ويعاونه نائب مدير عام للبحث العلمى والسياسة ، ويقدم خدمات تحليل الموظفين على اساس عالمى وبين القطاعات . ويمكن ان يكون التنظيم الوظيفى هيئة الامم المتحدة للتنمية ويمكن ادارة تلك الهيئة بواسطة نائب ثان . ويسيطر عليها مجلس عمليات ، ويمكن ان يحل محل جميع مجالس الادارة لوكالات الامم المتحدة العاملة .

والمدير العام للتنمية والتعاون الاقتصادى الدولى ، يمكن أن يراس لجنة استشارية للتعاون الدولى والتنمية ، مكونة من رؤساء صندوق النقد الدولى ، البنك الدولى ، الانتكاد UNCTAD واليونيدو UNIDO والوكالات المتخصصة ، واللجان الاقليمية ، نائبيه وغيرهم عندما يكون ذلك مناسبا . ويمكن توقع أن تخدم هذه اللجنة كجهاز تنسيق بين الوكالات ، وكذلك تساعد على استمرار الرقابة على الموقف الاقتصادى والاجتماعى العالمى ، ويمكن اقامة « وحدة مشتركة » صغيرة تابعة لمكتب المدير العام ، مكونة من خبراء على مستوى عال معارين من الوكالات المتصلة بالموضوع ، ولكن مسئولين أمام المدير العام ، وتكون وظيفة الوحدة أن تخدم كوكالة تحليل وتخطيط عالمية .

ويمكن ان يتطلب هذا التغيير الهيكلى ، الغاء وظيفة مساعد السكرتير العام للشئون الاقتصادية والاجتماعية ، ويمكن ان تركز هذه الادارة ـ فيما بعد ـ على أبحاث صنع السياسة والمشورة الى المجلس الاقتصادى والاجتماعى .

وتقدمت مجموعة الـ ٢٥ بتوصيات أخرى ، تتعلق بضرورة تقوية لجنة البرنامج والتنسيق التابع للـ ECOSOC واللجنة الادارية للتنسيق التابعة للسكرتير العام ، وان تصبح نظم ودورات ميزانيات وكالات الامم المتحدة العديدة ، متزامنة ومتوافقة ومتصلة بنظم برامج البلاد ، وان تلعب اللجان الاقليمية دورا اكثر نشاطا فى وضع وتنفيذ البرامج والمشروعات الاقليمية والاكثر أهمية .

وبهذه الطرق العديدة ، اوضحت مجموعة الـ ٢٥ افكارها حول ربط البحث العلمى والتحليل السياسى والتخطيط والانشطة العاملة فى نظام للامم المتحدة بعد إعادة هيكلته . واكدت ان سياسات وممارسات الموظفين ، تحتاج الى تحسين لجعل سكرتارية الموظفين خدمة من الدرجة الاولى مكرسة للتعاون الدولى . ولهذا الغرض ، أوصت باختبارات تنافسية على اساس حصص اقليمية ، وبرنامج تدريبى سابق للتوظيف ، ليس فقط لتوسيع مجال التوظيف ، بل أيضا لمساعدة البلاد النامية فى مواجهة احتياجاتها الخاصة المماثلة ، بما فى ذلك برنامج الزمالة التابع للأمم المتحدة ، وزيادة نسبة السيدات فى الفئات المهنية ، وبرنامج تدريبى أثناء الخدمة لزيادة المهارات ، بما فى ذلك احتمال انشاء كلية موظفين ، والسماح باجازات التفرغ ، ومرونة الحركة بين الوكالات لتنمية المهنة . واقترحت المجموعة أيضا ، أن تتحرك وكالات الامم المتحدة تجاه نظام موحد للموظفين ، وان البحث عن المواهب ، لا يكون قاصرا على الوزارات والبعثات الاجنبية ، بل يمتد الى المجتمعات الاكاديمية والعملية ، وحتى الى قطاعات المؤسسات التجارية العامة والخاصة .

وليس من الواضح بعد ، ما هو نوع نظام الموظفين الذى يمكن انشاؤه ، او ما تكون عليه نوعية الموظفين الدوليين ، اذا نفذت هذه التوصيات فعلا . ربما يمكن زيادة المستوى العام للكفاءة بعض الشىء بتوسيع وتعميق مصادر التوظف وتوفير فرص تدريب قبل واثناء الخدمة ، ولكن يمكن أن تستمر نظم الحصص بل حتى تزيد ، والا تكون الجدارة هى معيار الاختيار والتعيين . وفى نفس الوقت ، فان خدمة حكومية خاضعة للاشراف الدولى ، قد تخلق كادرا ممتازا من الموظفين الحكوميين ، يتولون الوظائف ، وربما تكون دول العالم حذرة الى حد ما من التزايد السريع لبيروقراطية عالمية ، تديرها طبقة جديدة

خاصة من البيروقراطيين من هذه المرتبة . ويتطلب الامر ، اعطاء مزيد من الاهتمام الى متطلبات الكفاءة الفعلية والاستجابة الحقيقية فى ادائها لوظائف رئيسية بالنسبة لرخاء الاقتصاد القومى ، وكذلك الاقتصاد الدولى . وتثور هنا تساؤلات عديدة بشأن المشكلات الجديدة التى يجب على البيروقراطية الدولية التعامل معها مثل كيفية توزيع منافع تصنيع الموارد المشتركة ، ايرادات الضريبة الدولية ، المساهمات المالية من جانب الدول الصناعية ، استنباط صيغ جديدة فى الادارة وما الى ذلك وهو ما يؤكد ضرورة ان تتكافأ قدرات الاجهزة الادارية مع الأهداف من انشائها[١٧]

(٢) وكان « تقييم الهيكل الراهن للأمانة العامة فى مجالات الادارة والمالية وشئون الموظفين » هو موضوع تقرير لجنة الخبراء الحكوميين[١٨] التى رأت ، فى نظرها فى الولاية التى حددتها لها الجمعية العامة ، أن من الضرورى ، فى تقييم الهيكل الراهن للأمانة العامة للأمم المتحدة فى مجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين ، دراسة تطور الاختصاصات والخدمات التى صمم الهيكل من أجلها ، فضلا عن تقييم الهيكل نفسه من حيث الاهداف التى وضع من اجلها . كما أن من الضرورى تقدير مدى ملاءمة الهيكل القائم ومكوناته من حيث الاختصاصات والخدمات التى يطلب من الهيكل ومكوناته الاضطلاع بها فى الوقت الحاضر لتحقيق الادارة والفعالة والناجعة للمنظمة .

واتفقت اللجنة ، فيما يتعلق بما ورد اعلاه ، على ان محط اهتمامها الرئيسى ينبغى أن يكون هو الاختصاصات الحالية والهيكل الراهن لادارة شؤون الادارة والمالية والتنظيم . وكان من رأيها ايضا أن من الضرورى فى تقييم الهيكل الراهن للأدارة ، التركيز على علاقة الادارة فى اطار الهيكل الشامل للأمانة العامة ، فضلا عن الاختصاصات والخدمات التى يطلب من الادارة الاضطلاع بها فيما يتصل بالوحدات والادارات الأخرى التابعة للأمانة العامة والهيئات الأخرى فى الأمم المتحدة .

وانطلقت اللجنة فى قيامها بأعمالها الموضوعية من افتراض ان المسؤلية الشاملة عن التنظيم الادارى للمنظمة تقع على عاتق الامين العام بموجب المادة ٩٧ من الميثاق ، وقد تركز برنامجها للعمل فى اربع مسائل رئيسية :

أ ـ تطور اختصاصات وخدمات الامانة العامة فى مجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين .

ب ـ تطور هيكل الامانة العامة فى مجالات الادارة والمالية وشؤون الموظفين .

ج ـ استعراض التطورات ذات الصلة منذ عام ١٩٦٨ .[١٩]

د ـ مقارنة الهيكل الراهن لادارة شؤون الادارة والمالية والتنظيم مع المؤسسات الأخرى فى منظومة الأمم المتحدة .

.. وفى خلال جلسات الاستماع فى اللجنة ونظرها فى ولايتها ، برزت عنها مسائل هامة ومعقدة لخصت تحت هذه العناوين :

ـ قدرة الهيكل على تقرير التماسك فى السياسة العامة ووضوح السلطات والمسئوليات داخل المنظمة .

ـ مدى ملاءمة الهيكل للاضطلاع بصورة متكاملة بتنفيذ ما تضعه الجمعية العامة من اصلاحات لشئون الموظفين وسياسات للتوظيف .

ـ دور المكتب التنفيذى للامين العام وعلاقة ذلك بمحاولات الادارة والمالية وشئون الموظفين .

ـ قدرة الهيكل على تحقيق توازن سليم بين اللامركزية الادارية والمراقبة والتنسيق المركزيين .

ـ دور المدير العام للتنمية والتعاون الاقتصادى الدولى وعلاقة ذلك بالاختصاصات الحالية والهيكل الحالى لمجالات الادارة والمالية وشئون الموظفين .

ـ مدى ملاءمة الهيكل للاضطلاع على نمو متكامل باختصاص تخطيط البرامج وعلاقة ذلك بإعداد الميزانية البرنامجية وتخصيص الموارد .

ـ استحداث أدوات ادارية فعالة تستند الى نظم المعلومات الحديثة لتعزيز فعالية مجالات المالية والادارة وشئون الموظفين عن طريق استعراض دورى لدائرة التنظيم الادارى وشعبة التجهيز الالكترونى للبيانات ونظم المعلومات .

(٣) وتعطى اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية المنبثقة عن لجنة التنسيق الادارى [٢٠] اهتماما واسع النطاق لمسائل الموظفين بما فى ذلك مختلف المسائل المالية ومسائل الميزانية ومسائل الموظفين والمسائل المتعلقة بالمعاشات التقاعدية والمسائل الادارية العامة الاخرى وكذلك تحسين مركز المرأة فى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وتؤكد اللجنة على التطوير المستمر والاهتمام المتزايد بهذه المسائل فى بياناتها التى تقدمها الى الجمعية العامة .

وعلى سبيل المثال أكدت اللجنة فى بيانها الى الجمعية العامة فى دورتها الاربعين[٢١] على أهمية النظام الموحد ودور لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفى الأمم المتحدة فى اوائل عام ١٩٨٦ قامت الهيئات المختصة التابعة للجنة التنسيق الادارية بمناقشة الأزمة المالية التى تواجه الأمم المتحدة والمؤسسات الأخرى فى المنظومة ووضعت تقييما أوليا لأثرها على سير أعمال المؤسسات المعنية .

ومن الموضوعات التى توليها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أهمية كبيرة للمشاكل المالية ومشاكل الميزانية والتى تثير قلقا شديدا نتيجة لحالات النقص فى الاشتراكات المسددة ، وقد أجرت استعراضا

وافيا لمدى تأثير هذه المشاكل على مختلف المؤسسات سواء كانت تمول من الاشتراكات المقررة أو من التبرعات ، كما قدمت توصيات عن طرق مجابهتها ، ومن التدابير الرئيسية المتوخاة تدابير التوفير الوقائية وخطط الطوارىء ، والجهود لتعزيز الكفاءة والفعالية ، والعمليات والمشاورات فى هيئات الادارة بشأن الاجراءات التى يتوجب اتخاذها لحماية سلامة البرامج الموافق عليها وجرى التأكيد على أن من شان التخفيضات الكبيرة فى مستويات الانفاق ان تؤثر حتما ، لا على الهياكل الاساسية اللازمة لاتخاذ البرامج الموافق عليها فحسب ، بل على تنفيذ البرامج أيضا .

وفى مجال المحاسبة ورفع التقارير المالية ، وافقت المؤسسات على الاجراءات التى يتوجب اتخاذها استجابة لتوصيات فريق المراجعين الخارجيين لحسابات الامم المتحدة والوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية بشأن طرق عرض البيانات الواردة فى التقارير المالية المنشودة وزيادة تطوير المعايير المحاسبية الملائمة لمؤسسات المنظومة ، وتركيز الانتباه على الوسائل التى تكفل للمنظومة عموما الحصول على أكثر اسعار الصرف القانونية مواتاة بالنسبة للعملات المستعملة فى الانشطة الميدانية .

كذلك تولى اللجنة اهتماما مستمرا بشأن الترتيبات المنقحة حديثا التى تنظم دفع مكافآت الموظفين الدوليين بالعملات المحلية وغيرها . كما درست مسائل أخرى تتعلق بالمبالغ المدفوعة الى الموظفين ، ولاسيما استرداد السلف الممنوحة للوفاء بالمبالغ الاجمالية التى يقتضى الأمر دفعها نظير الايجار فى بعض مراكز العمل . اما المسائل المتعلقة برد الضرائب المفروضة على الدخل الذى يحصل عليه الموظفون من المنظمات فقد كان موضوع اهتمام مستمر ، مع مراعاة السياسة المعلنة للجنة التنسيق الادارية بشأن تلافى الاضرار ماليا بالموظفين الذين يطلب إليهم دفع الضرائب الوطنية وغيرها من ضرائب الدخل .

وقد وفرت دورات اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية محفلا لمناقشة ترتيبات الايداع والاستثمار التى تجرى من خلالها حماية أمن أصولها النقدية . وبالاضافة الى ذلك ، يجرى العمل حاليا بشأن آليات المراقبة المالية التى يمكن إدخالها أو زيادة تطويرها ، بهدف اكتشاف ومنع حالات الغش .

كما أحرز تقدم بشأن الترتيبات اللازمة لتوفير سبل وصول المنظمات المختلفة عن طريق دوائر الاتصال التى تستخدم الحاسبات الالكترونية الى الملفات المحتفظ بها مركزيا للبيانات المالية والادارية (ومثال ذلك البيانات المتعلقة بأسعار الصرف المعمول بها ، ومعدلات بدلات الاقامة اليومية وتصنيفات تسوية مقر العمل) . والمقصود من هذه الترتيبات هو خفض التكاليف بالقضاء على الاحتفاظ بملفات منفصلة فى مواقع مختلفة وبالسماح بإدماج البيانات المركزية مباشرة فى كشوف المرتبات وغيرها من نظم التشغيل .

وأولت المؤسسات اهتماما ، على سبيل الأولوية ، بالمشاكل التى تواجه فيما يتعلق بالتأمين على ممتلكاتها وضد المسئولية العامة ، وحددت المجالات التى يمكن فيها السعى الى ايجاد حلول متسقة وتحسين الترتيبات المعمول بها فى المؤسسات كل على حدة .

(٤) واذا ما انتقلنا مع مقترحات تطوير الاداء والقدرات للبيروقراطية الدولية ومختلف الدراسات والتقارير فى هذا الشأن - والتى بدأت فى السنوات الاولى لقيام الامم المتحدة - ووصلنا الى مطلع التسعينات لوجدنا تقريرا مقدما من الدول الاسكندنافيه (السويد - فنلندا - النرويج - الدنمارك) عام ١٩٩١[٢٢] يمثل خلاصة المناقشات والبحوث التى قامت بها بعض المؤسسات البحثية فى تلك الدول والتى تركزت فى موضوع تطوير اداء الامم المتحدة بمختلف اجهزتها فى المجالات الاقتصادية والاجتماعية .

ونكتفى فى مجال دراستنا هذه بعرض مقترحات التطوير الخاصة بالهيئة الادارية للامم المتحدة حيث اعتبر التقرير - وهو صحيح - أن تزايد أهمية القضايا الدولية المشار اليها قد فرض أيضا ضرورة التفكير فى وجود عناصر بشرية على درجة عالية من الكفاءة والاقتدار الامر الذى لا يوفره النظام الحالى الذى يتسم بالتداخل فى الادوار فضلا عن التعقيدات الادارية التى تعطل الاداء وان هذا يصدق بصفة خاصة على الامانة العامة للامم المتحدة .

فى هذا الشأن أخذت الدول الأربع بما انتهت اليه دراسة سابقة اعدتها جهاتها المعنية بتطوير التعاون الدولى من ضرورة استحداث وظيفة جددة يتولاها مساعد الامين العام ويكون عمله مقصورا على المجالات الاقتصادية والاجتماعية دون سواها .

وأيضا أكد التقرير على أهمية دمج بعض الاقسام والاجهزة الادارية . وأهم ماجاء بالتقرير فى هذا الخصوص هو التوكيد على ضرورة التشديد فى عملية اختيار وتعيين موظفى الامم المتحدة باجهزتها المختلفة ووضع معايير أساسية وواضحة عند التعيين لشغل مناصب الامم المتحدة واعطاء الخبرة والتخصص اهمية خاصة ، التدريب المستمر واعادة النظر فى المرتبات والمزايا الاخرى .... الخ[٢٣]

واقترح التقرير انشاء ثلاثة مراكز وظيفية جديدة يرأس كلا منها موظف دولى بدرجة « مساعد أمين عام » الأول يختص بشئون السلم والأمن ، والثانى يختص بالمسائل الاقتصادية والاجتماعية ، والثالث يعهد اليه بالاشراف على مسائل الادارة والتوجيه . كما أنه قد يكون مفيدا ، فى هذا الخصوص أيضا ، انشاء مركز

وظيفى رابع يعهد اليه بمهمة التنسيق مع المنظمات الدولية غير الحكومية .

ولاشك ، أن مثل هذا الاقتراح من شأنه أن يؤدى - حالة قبوله - الى التخفيف عن كاهل الأمين العام ويزيد وضوح عملية تقسيم العمل داخل الأمانة العامة ويساعد بدرجة كبيرة فى نجاح عملية التنسيق بين الاجهزة الادارية المختلفة فى اطار الامم المتحدة .

ب - بالنسبة لشروط التعيين ومعايير شغل الوظائف داخل الامم المتحدة ، تبنى أمانة « المشروع » ذات المقترحات التى تقدمت بها الهيئات الرسمية فى الدول الاسكندنافية الأربع - والتى تضمنها الجزء الاول من التقرير - من حيث التوكيد على اهمية الاعلان عن الوظائف المراد شغلها ، التحديد الدقيق للمعايير والمؤهلات المطلوبة ، وجوب العمل من أجل الغاء احتكار دول معينة لبعض الوظائف الادارية فى الامم المتحدة ، امكانية التفكير فى تحديد الفترة الزمنية لشغل الوظيفة الادارية فى الأمم المتحدة ، امكانية التفكير فى تحديد الفترة الزمنية لشغل الوظيفة بمدة ٧ سنوات غير قابلة للتجديد .

ج - كذلك فقد طرح التقرير على بساط البحث والمناقشة امكانية التفكير فى انشاء امانة او جهاز ادارى خاص بالمجلس الاقتصادى والاجتماعى بحيث يكون مستقلا عن الأمانة العامة للأمم المتحدة ، لأن ذلك من شأنه أن يعـزز دور المجلس فى المجـالات الاقتصـاديـة والاجتماعية[٢٤] .

(٥) وفى مجال تطوير العمل الادارى الدولى بالامم المتحدة نجد أيضا تلك الدراسة الصادرة عن مؤسسة فورد بالتعاون مع مؤسسة داج همرشولد [٢٥] ونقطة انطلاقها اننا اذا كنا نريد امما متحدة كفؤا وفعالة فى التسعينات ومابعدها فإننا لابد وان نعيد فحص وتنسيق مناهجها تجاه سواء المشكلات العالمية سواء العمليات الداخلية وانه فى التحليل الاخير سوف يعتمد نجاح الامم المتحدة - الى حد كبير - فى الاستجابة للتحديات الجديدة على كفاءة قادتها ، ومن ثم جاء جوهر الدراسة اقتراح تحسين وسيلة الامم المتحدة فى اختيار قادتها (الامين العام وكبار الموظفين) . حيث أن نظام الاختيار الحالى يزود الامم المتحدة بمنفذين رئيسيين تنقصهم الكفاءة للتغلب على والتفاعل مع المشكلات المعقدة التى تواجهها المنظمة اليوم وغدا .

وكان من أهم مقترحات الدراسة ان تكون مدة عمل الموظف الكبير فى الامم المتحدة سبع سنوات ولمدة واحدة فقط ، وتحسين وسائل التنسيق بين الامين العام والوكالات المتخصصة للامم المتحدة . فضلا عن مقترحات اخرى لتطوير العمل فى الوكالات المتخصصة بالصناديق والبرامج . كذلك توجه الدراسة رسالة جوهرية مقتضاها ضرورة ان تعطى الحكومات اهتماما أكبر لمسألة القيادة الفعالة فى نظام الامم المتحدة كموضوع ذى اهمية عالمية وان تلتزم نفسها بتعيين افضل العناصر كفاءة .

(٦) ولعل آخر مجهودات ومقترحات التطوير للامانة العامة للأمم المتحدة هو ذلك التقرير الذى أعدته وحدة التفتيش المشتركة والصادر فى جنيف عام ١٩٩٣[٢٦] والذى تضمن عرضا للوحدات الرئيسية فى الامانة العامة ، ومظاهر وسمات الضعف فيها فضلا عن نواحى القصور فى عمليات المساءلة والمحاسبة ، ولعل نتيجة هامة للتوصيات والمقترحات التى قدمتها الوحدة وتقريرها هو الخاص بتعيين مساعد للامين العام ليرأس مكتبا مستقلا للتفتيش والتحقيق حيث بادر الامين العام د . بطرس غالى بالأخذ بهذا الاقتراح وتم تنفيذه فعلا ، وبالتقرير تفصيلات عديدة تتقدم بها الوحدة للامين العام وللجمعية العامة فى دورتها القادمة (سبتمبر ١٩٩٤) بشأن تطوير وحدات العمل بالامانة العامة خاصة التحديث والمساءلة سعيا وراء أداء افضل للامانة العامة فى اطار الدور الجديد للأمم المتحدة والذى يمثل استجابة منها للتطورات الدولية التى يشهدها العالم فى الأونة الاخيرة .

ثالثا : د . بطرس غالى وتطوير العمل الادارى بالأمم المتحدة :

لأسباب عديدة - ليس هنا مجال التفصيل فيها - لم يعد نظام الأمم المتحدة المؤسس فى عام ١٩٤٥ متفقا ومواكبا للتطورات الحادثة فى النظام الدولى ولم يعد يكفى - كما هو - لمواجهة الاحتياجات المعاصرة للعالم والتى تشكل تحديا للمنظمة عليها أن تستجيب له بشكل او بآخر خصوصا مع الاتجاه المتزايد نحو العالمية وتزايد الاعتماد المتبادل بين دول العالم وتداخل وتشابك وتعقد المشكلات الدولية الجديدة ، ويكفى أن نتذكر انه مطلوب الآن مواجهة نشكلات جديدة للبشرية فى مقدمتها مشكلات البيئة ، تناقص الموارد الطبيعية ، الاسلحة النووية ، ملكية الموارد فى قيعان المحيطات ، اللاجئون ، الحروب الداخلية ، الكوارث والازمات وما شابه ذلك وهو مايعنى ضرورة تطوير الجهاز الادارى للأمم المتحدة امانتها العامة ليتمكن من الاضطلاع بمهامه وأداء وظائفه فى اطار التغيير فى منظومة الأمم المتحدة ذاتها .

فى ظل هذه الظروف تولى الدكتور بطرس غالى منصب الامين العام ليستكمل تناوب هذا المنصب على مختلف قارات العالم وليكون اول مصرى عربى يشغل هذا المنصب الدولى الرفيع وهو عالم السياسة ، الدبلوماسى ، السياسى المعروفة بصفة خاصة بادارته الهادئة خلال اوقات الازمات .

وفى ظل مؤهلات الدكتور بطرس غالى وخلفيته وثقافته لم يكن غريبا ان يعلن منذ اليوم الاول لتوليه مهام وظيفته مع مطلع عام ١٩٩٢ عن رغبته فى « هز كيان » الأمم المتحدة المترهل اداريا وأنه » قد تحولت منظمتنا من هيئة

للتشاور والمداولة الى مؤسسة تنفيذية بدرجة متزايدة ، ولذلك فإنه لابد من تغيير الادارة والتنظيم » .

فما هى مظاهر ذلك « الترهل » أو « التضخم » او حتى « الفساد » فى رأى بعض المراقبين ؟

من واقع مانشر من تقارير وتعليقات وشهادات تجمل اهم المظاهر التى تحتاج الى علاج ، حتى يمكن تطوير نظام الخدمة المدنية بالأمم المتحدة لمساندة دورها الجديد ، فى الاتى :

(١) مجلس الأمناء الذى ورثته الأمم المتحدة من عصبة الأمم والمكون من ٣٩ دولة بلا وظيفة ولا دور سوى طبع أعمال اجتماعاته بست لغات واغراق المنظمة بتكاليف باهظة تزيد من أزمتها المالية .

(٢) اصبح عدد العاملين فى الأمانة العامة ضخما حيث المفروض أن يكون للأمين العام ثمانية مساعدين لكن الواقع يثبت غير ذلك فهناك ٢٠ مساعدا و ٢٧ نائبا و ٢١ منصبا مهما فى المنظمة اى ٦٩ منصبا مهما ، وهو مادفع د . بطرس غالى للبدء فى تقليص هذه المناصب .

(٣) ترجع المصادر الحاجة الى اصلاح حقيقى الى السبيات التى شابت الاداء الادارى للمنظمة بعد أن ظلت امانتها ووكالاتها تفرز منذ انشائها فى عام ١٩٤٥ فئات متتالية من البيروقراطية لمواجهة المطالب وحالات الطوارىء المتزايدة وبحيث أصبح التنظيم الادارى للمنظمة يتسم بخلل واضح فى نسبة القيادات العليا الى الكوادر العاملة .

(٤) يقول ريتشارد ثورنبرج وكيل الامين العام للأمم المتحدة ، الذى استقال هذا العام ، أن هناك اتهامات بالاحتيال وسوء استخدام الاموال فى اى منظمة كبرى ولكن السؤال هو كيف تتم مو مواجهة هذه المشاكل .. وهناك القليل الذى تفعله الأمم المتحدة لمواجهتها وكان ثونبرج قد قدم تقريرا اكد فيه سوء الادارة بالأمم المتحدة ووصف ميزانية المنظمة الدولية بأنها تفوق الواقع ، وقال ان المنظمة غير راغبة فى التخلص من العاملين غير الاكفاء بها ، وأن هناك عمالة زائدة وعاملين شبههم « بالخشب الميت » وأوضح أن المنظمة تفتقد الاساليب الصحيحة للتحقيق وطالب بانشاء منصب مفتش عان مستقل .

(٥) تشارلز ليشنتشتاين مندوب الولايات المتحدة السابق لدى الأمم المتحدة وصف المنظمة بأنها « مجموعة من المنتفعين » وأنها « قطار يجرى خارج نطاق السيطرة تماما على وجه التقريب » ، بل وصل فى اتهامه الى حد القول بأن أحد الموظفين فى مقر الأمم المتحدة فى جنيف كان يدير عملا للدعاية من مكتبه الرسمى وانه قد استولى على مئات الآلاف من الدولارات ومواد غذائية واجهزة ولم تطلب الأمم المتحدة القبض عليه بل طلبت منه لتقاعد بمعاش كامل .

(٦) عقب الاعلان عن تورط موظفين تابعين للمفوضية العليا للاجئين التابعة للأمم المتحدة فى احدى قضايا الاحتيال وسواء الادارة بلغت قيمتها حوالى ٦٩٠ الف دولار تقدم السناتور الامريكى لارى بريسلر ـ بوصفه عضو الوفد الامريكى بالجمعية العامة ـ ببلاغ الى لجنة الميزانية والادارة التابعة للجمعية العامة أكد فيه أن الامانة العامة قد أقرت بعدم فاعلية النظم الخاصة بالرواتب والحوافز التى تقطع نحو ٧٥ ٪ من الميزانية العادية للمنظمة .

(٧) فى معرض مواجهته بمثل هذه الاتهامات صرح السيد محمد نيازر مساعد الامين العام للتفتيش والتحقيقات والذى عينه د . بطرس غالى فى اطار خطة للاصلاح والتطوير بأنه من الطبيعى ان توجد مخالفات ادارية وقانونية فى جهاز كبير كالأمم المتحدة وأن نسبة هذا الفساد الى حجم الانجاز الذى تقوم به المنظمة الدولية ونسبته الى حجم الميزانية المجمعة لها ولمنظمتها لايزيد عن ١ ٪ الى ٢ ٪ .

(٨) انخفاض برامج التدريب ونسبة الانضباط ، ومعظم التعيينات تتم بمعايير غير الكفاءة ، اضافة الى مشكلة انخاض الاجور لأقل من تلك التى يدفعها البنك الدولى .

(٩) تداخل الانشطة بعضها ببعض فى عدد من الهيئات المختلفة التابعة للأمم المتحدة فى قضايا متشابهة بينما عدد آخر من الاجهزة مثل منظمة الاغذية والزراعة تعد منظمات مستقلة تماما وتتمتع بميزانية خاصة .

(١٠) اجمالا يصيغ البعض مشكلة الامم المتحدة الادارية فى انها اصبحت تعانى من « اللامركزية » وان الحل هو ايجاد مركز ادارى قوى يعيد لها توازنها ويقوم بالتنسيق بين الاجهزة ونشاطاتها .

ويثور الآن التساؤل عن الاجراءات التى اتخذها الامين العام للأمم المتحدة د . بطرس غالى ومنهجه فى العمل والخطة التى وضعها لتطوير الخدمة المدنية بالمنظمة الدولية وتحقيق مزيد من التنسيق والتنظيم والفاعلية لمساندة الدور الجديد الذى تضطلع به الامم المتحدة منذ بداية عقد التسعينات ؟

فى الحقيقة يمكننا الاجابة عن هذا التساؤل الهام من واقع ما جاء فى وثيقتين من وثائق الامم المتحدة وهما خطة السلام [٢٧] وتقرير الأمين العام عن أعمال المنظمة من سبتمبر ١٩٩٢ الى أغسطس ١٩٩٣ [٢٨] وهو مانعرض له فيما يلى بتركيز :

اولا : لجنة التنسيق الادارية :

تضطلع هذه اللجنة بدور حاسم فى تحقيق الاحساس بوحدة منظومة الأمم المتحدة ككل ولذا فقد اولى الدكتور بطرس غالى اهتماما خاصا لتلك اللجنة التى يتولى رئاستها ، ويعتزم الأمين العام ان يقدم الى اللجنة للمناقشة اى برنامج او اقتراح ذى طابع عام أو شامل للمنظمة تبدو له اهمية او مضمون يستلزم التشاور

المسبق مع الوكالات المعنية وتعاونها فى وقت لاحق فى اعمال المتابعة والتنفيذ ، وقد تعهد الرؤساء التنفيذيون بوصفهم اعضاء فى لجنة التنسيق الادارية ، باجراء المشاورات اللازمة فى اطار اللجنة لدى الشروع ، بمبادرة منهم ، فى اى عملية يستلزم تنفيذها مساهمة من بعض اعضاء اللجنة او جميعهم .

وقد قل الى حد كبير تعقد الهياكل الفرعية ا للجنة التنسيق الادارية . وتتمحور الهياكل الجديدة حول لجنتين استشاريتين هما اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية والجنة الاستشارية المعنية بالمسائيل البرنامجية والتنفيذية .

ثانيا اعادة الهيكلة :

فى المرحلة الاولى من إعادة الهيكلة قرر الأمين العام دمج جميع الأنشطة الانمائية فى نيويورك فى ادارة واحدة بالامانة العامة ، وفى المرحلة الثانية من اعادة الهيكلة ، والتى تمت فى شهر ديمسبر ١٩٩٣ ، ثم انشاء ادارة متخصصة لتنسيق السياسات والتنمية المستديمة ، كما تم انشاء ادارة ثالثة معنية بالمعلومات والابحاث وتحليل السياسات الاقتصادية والاجتماعية ، وبذلك أصبحت جميع الانشطة الاقتصادية والبيئية والاجتماعية للأمم المتحدة موزعة على هذه الادارات بشكل متكامل يضمن لها الفاعلية والانسياب اللازمين .

وفى اطار إعادة الهيكلة أيضا يجىء تنفيذ « نظام المعلومات الادارية المتكامل » والذى يتيح فى مجال الرصد ومراجعة الحسابات قدرات أكبر من أى وقت مضى ، وهو يعتبر خطوة رئيسية نحو توحيد عملية الادارة وترشيدها فى المنظمة بما فى ذلك مراكز العمل التابعة لها ، وبذلك تتوفر للمنظمة ، ولأول مرة ، معلومات آنية شاملة مستكملة عن مواردها وعن استغلال هذه الموارد ، وسوف يؤدى استخدام هذا النظام من جانب برامج ومؤسسات اخرى فى منظومة الأمم المتحدة الى زيادة وضوح المعلومات وتدفقها وتوافقها على صعيد كافة المنظمات مما يفضى الى التوحيد القياسى فى المسائل الادارية .

ثالثا : ادارة بعثات حفظ السلم والبعثات الميدانية الاخرى :

تواصل الامانة العامة مواجهة التحدى المتمثل فى تقوية قدرة المنظمة على ادارة الـ ٢٩ بعثة من بعثات السلام والبعثات الميدانية الاخرى ، وقد اتخذت بالفعل اجراءات لوضع تعريف أوضح لمسؤوليات ادارة الشؤون السياسية وادارة عمليات حفظ السلم فيما يتعلق بهذه العمليات .

وقد اجريت تحسينات ملموسة بإدخال نظم محسوبة جديدة فى عملية تجهيز الميزانية والسحابات والمشتريات ومراقبة المخزون ، على الصعيد الميدانى ، وزيادة تفويض السلطة الادارية الى البعثات ، وتهيئة خدمة دعم متكاملة فى اليمدان من أجل تيسير لربط بين العناصر العسكرية والمدنية ، ووضع اجراءات جديدة لتدبير الموظفين للبعثات الميدانية والتدريب ذى الصلة بالميدان .

وبالنظر الى الاعباء غير العادية التى يلقيها على عاتق المنظمة ذلك العدد الكبير من الطلبات الذى يدعو الأمم المتحدة الى انشاء عملية لصنع السلم وحفظ السلم والاستمرار فى هذه العمليات ، وبالنظر الى اهمية إيفاد موظفين ذوى خبرة من الأمم المتحدة الى الميدان لشغل مناصب ادارية رئيسية فى مجالات الادارة العامة وشؤون الموظفين والمالية والمشتريات ، فان الامين العام د . بطرس غالى يعطى اولوية لمعالجة النقص الحالى فى الاعداد المتاحة للتعيين فى هذه البعثات الميدانية من كبار المديرين ذوى الخبرة الملمين بسياسات الأمم المتحدة واجراءتها .

رابعا : موظفو الأمم المتحدة :

يرى الأمين العام للأمم المتحدة أن محاولته لاعادة تشكيل هيكل الامانة العامة لن يحالفها النجاح مالم تأخذ فى الاعتبار أهم رصيد لها وهو الموظفين

- يجب أن توفر للموظفين ، سواء المنتدبين للعمل فى بعثات ميدانية أو فى غيرها من البرامج التى التى صدر بها تكليف ، الادارة اللازمة لزيادة كفاءة المنظمة وتحديثها .
- يصمم الدكتور بطرس غالى على ان يحتل التدريب ، الذى اهمل فى الماضى (إذا قيس بوضعه فى المنظمات الدولية الأخرى أو أجهزة الخدمة الميدانية فى الدول) ، المكانة الى يستحقها فى الادارة ويتضح هذا الاهتمام فى الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين القادمتين . وقد بدىء فى برنامج شامل للتدريب على الادارة يستهدف تنمية القدرات القيادية والادارية فى الامانة العامة ، بسلسلة من الحلقات الدراسية فى مجال الادارة تنظم حاليا لجميع الموظفين على مستوى المدربين ، ثم تشمل فيما بعد المستويات الادارية الاخرى .
- يعتبر الامين العام ان تحسين وتطوير مستوى المهارات للموظفين العاملين بالمنظمة خطوة هامة لكن اجتذاب المواهب والكفاءات للعمل بالمنظمة هو وسيلة أخرى هامة لتأمين قدرتها على الاستجابة فى المستقبل لتحديات حقبة التسعينات .

وعلى الرغم من التبعيات العادية الطويلة الأجل بسبب متطلبات المادة التشكيل والتنسيق فقد افادت الامتحانات التنافسية الوطنية كأداة ممتازة لاختيار افضل المواهب المتاحة فى البلدان لشغل الوظائف الابتدائية فى الفئة الفنية .

يعتزم د . بطرس غالى العمل على تحسين التوزيع الجغرافى للوظائف وأن يعمل كذلك على ادخال مواهب جديدة فى المنظمة . وهذه اعتبارات هامة لتحقيق الكفاءة

فى ادارة الموارد البشرية للأمم المتحدة .

ونفس الدرجة من الأهمية يرى الامين العام ضرورة أن يكفل للرجل والمرأة ظروف عمل متساوية .

يلزم إعداد اجراءات مشرفة وعادلة لانهاء خدمة الموظفين الذين لم يف اداؤهم بتوقعات السنوات السابقة .

ـ اتضح من العمل الذى قامت به لجنة اتنسيق الادارية أن شروط الخدمة المدنية فى الأمم المتحدة آخذة فى التدهور بصورة مطردة ، كما أنها أخذت نقطة قدرتها التنافسية فى أسواق العمل الخارجية وكذلك بالمقارنة بالمنظمات الدولية الأخرى ، وبناء على طلب من اللجنة يجرى فى الوقت الحالى توجيه انتباه الدول الاعضاء وكذلك لجنة الخدمة المدنية الدولية الى هذا الأمر ، وقرر الامين العام أن يقوم مع لجنة التنسيق الادارية ولجنة خدمة المدنية الدولية بدراسة سبل جعل الأجور وشروط الخدمة تنافسية ويأمل الامين العام فى تقديم توصيات محددة لتحسين شروط الخدمة لموظفى الأمم المتحدة بحلول موعد النظر فى هذه القضايا فى الدورة التاسعة والاربعين للجمعية العامة فى سبتمبر ١٩٩٤ .

خامسا : التحسين فى اداء الاعمال :

اقترن التبسيط فى المجال الادارى بتقوية ادوات المراقبة الداخلية وآليات مراجعة الحسابات بناء على ماطلبته الدول فى محافل مختلفة .

ويشمل التطوير تحسين مستندات المراقبة الداخلية ومتابعة توصيات مراجعى الحسابات الخارجيين والداخليين ، واستعراض وظائف الشعبة المسؤولة عن المراجعة الداخلية للحسابات ، وتحسين تخطيط التغطية بمراجعة الحسابات .

وسيؤدى تحسين ادوات المراقبة الداخلية الى تحقيق قدر أكبر من المساءلة الادارية وهى أمر بالغ الاهمية لزيادة كفاءة المنظمة .

ان الاصلاح عملية متواصلة والتحسين ليس له حدود ، ويامل د . بطرس غالى أن تكتمل المرحلة الحالية من تجديد منظمة الأمم المتحدة بحلول عام ١٩٩٥ الذى يوافق الذكرى السنوية الخمسين لانشائها ، والأمر الذى يستلزم الاسراع فى الخطى والاسترشاد بالسوابق وباحتياجات المستقبل□

المراجع :

(١) كان الاسلوب المتبع فى بداية عهد التنظيم الدولى هو ذلك الذى اطلق عليه أسلوب « الدولة المديرة أو المشرفة وكان يتم بمقتضاه تكليف الدولة التى يوجد فى اقليمها مقر المنظمة الدولية بالاشراف على الأعمال الادارية للمنظمة بوصفها وكيلا عن الدول الأعضاء فى تولى هذه المهمة ، غير أن هذا الاسلوب انتهى مع نشأة منظمة العمل الدولية .

أنظر د . جمال نداء ، الموظف الدولى ـ دراسة مقارنة فى القانون الادارى الدولى ، القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٨٦ ، صص ٤٨ ـ ٥١ .

(٢) د . عز الدين فودة ، الوظيفة الدولية مع اشارة خاصة للأمم المتحدة وجامعة الدول العربية ، القاهرة : مجلة العلوم الادارية ، السنة السادسة ، العدد الثانى ، يونيو ١٩٦٤ ، ص ٩٢ .

3- Robert S. Jordan (ed)., International Administration, Its Evolution and Contemporary Applications, New York, Oxford University Press, London, 1971, pp. 5-6.

4- Ibid., p. 13.

5- Ibid., pp. 14-16.

(٦) فى تفصيل هذه المسائل راجع د . عز الدين فودة ، مصدر سابق ، صص ١٠٢ ـ ١٠٣ ، ١٠٨ ـ ١٠٩ ، ١١٨ ـ ١١٩ وايضا د . جمال ندا ، مصدر سابق ، صص ٧٤ ـ ٨٣ وخصوصا التفصيل فى لائحة موظفى منظمة الأمم المتحدة .

(٧) راجع مواد الفصل الخامس عشر من ميثاق الأمم المتحدة .

(٨) نص الفقرة ١ من المادة ١٠١ من الميثاق .

(٩) نص الفقرة ١ من المادة ١٠٠ من الميثاق .

(١٠) نص الفقرة ٢ من المادة ١٠٠ من الميثاق .

11- Robert W. Cox, The Executive Head, An Essay on the Leadership in International Organization, International Organization, Vol. 23,No. 3, 1969, pp. 205-230.

(١٢) ليون جوردنكر، الأمين العام ، فى جيمس باروس (محرر) ، الأمم المتحدة : ماضيها .. وحاضرها ومستقبلها ، ترجمة نور الدين الزارى ، القاهرة : مؤسسة سجل العرب ، ١٩٧٩ ، صص ١٨٥ ـ ١٨٧ .

(١٣) المصدر السابق ، صص ١٨٧ ـ ١٩٠ .

14- Theodor Meron, The U.N. Seretariat, The Rules and Practice, Lexington: N.P., 1977, pp. 72-78.

15- A New U.N. Structure for Global Cooperation.

(وقد أثرت الجمعية العامة تقرير اللجنة فى الدورة الخاصة السابقة للجمعية العامة للانماء والتعاون الاقتصادى الدولى (القرار ٣٣٦٢ د ١ ـ ٧) .

(١٦) جورج ف . جانت ، ادارة التنمية ، مفهومها ـ أهدافها ـ وسائلها ، ترجمة منير لبيب موسى ، القاهرة : دار المعارف ، ١٩٨٦ ، صص ٤٦٦ ـ ٤٦٩ .

(١٧) المصدر نفسه ، ص . ٤٧ .

(١٨) الجمعية العامة، الوثائق الرسمية : الدورة السادسة والثلاثون ، الملحق رقم ٤٤ (A/30/44) .

(١٩) انشئت ادارة شئون الادارة والتنظيم عام ١٩٦٨ ، وكانت تشمل ادارة الشئون المالية وادارة شئون الموظفين ، وفى عام ١٩٧٢ أضيفت اليها ادارة الخدمات العامة ، واستمر العمل بهذا الهيكل للادارة منذ ذلك التاريخ ، الا أنه قد ادخلت تغييرات معينة فى توزيع المسؤوليات المالية فى اغسطس ١٩٧٩ عندما تغيرت تسمية الادارة لتصبح ادارة شؤون الادارة المالية والتنظيم ، وقد صمم هيكل الادارة بحيث يعزز ويحقق تماسك سياسة المنظمة فى مجالات الادارة المالية وشئون الموظفين ، ونطاق الأنشطة التى تقدمها الادارة حاليا أوسع وأكثر تعقيدا بكثير مما كان عليه الحال عام ١٩٦٨ .

(٢٠) A.C.C. وهى من الأجهزة التى تساعد المجلس الاقتصادى والاجتماعى فى عمله وترسل بتقاريرها اليه وترتبط بها لجان فرعية ومجموعات خاصة وفرق عمل وقد أطلق عليها أولا لجنة التنسيق عندما انشئت عام ١٩٤٦ بمبادرة من المجلس .

(٢١) A/C.5/40/41

وراجع على سبيل المثال كذلك ، التعاون والتنسيق الدوليان داخل منظومة الأمم المتحدة ، تقرير لجنة التنسيق الادارية السنوى الشامل عن الفترة ١٩٨٥ ـ ١٩٨٦ ، الأمم المتحدة ، المجلس الاقتصادى والاجتماعى ، والدورة العادية الثانية لعام ١٩٨٦ ، البند ٣٠ من جدول الأعمال ، E/1986/13,8 May 1986.

22- The United Nations in Development. Reforms Issues in the Economic and Sociai Fields, A Nordic Perspective, Final Report 1991, The Nordic U.N. Project.

23- Ibid ., pp. 26-47.

(٢٤) فى شأن وجهات نظر الدول المختلفة حول هذا التقرير راجع :

Development of U.N. Mechanism, An International Seminar Organized by the Institute for Diplomatic Studies, Cairo, to Discuss The Nordic U.N. Project, 9-10 May 1992, Cairo , Edited by Dr. A.M. El Gammal, 1992.

25- Brian Urquhart and Erskine Childers, A World in Need of Leadership. Tomorrow's United Nations, Uppsala: Day Hammarskjold Foundation, 1990.

26- JIU/REP/93/5/September 1993. Accountability and Oversight in the United Nations Secretariat.

(٢٧) بطرس بطرس غالى ، خطة للسلام : الدبلوماسية الوقائية . صنع السلام وحفظ السلام . تقرير الأمين العام عملا بالبيان الذى أصدره اجتماع القمة لمجلس الأمن فى ٣١ كانون الثانى / يناير ١٩٩٢ ، الأمم المتحدة ، نيويورك ، ١٩٩٢ .

(٢٨) بطرس بطرس غالى ، الأمين العام للأمم المتحدة ، تقرير عن أعمال المنظمة من الدورة السابعة الأربعين الى الدورة الثامنة والأربعين للجمعية العامة ، أيلول / سبتمبر ١٩٩٣ ، الأمم المتحدة ، نيويورك ، ١٩٩٣ .