

Distr.: General  
28 February 2003  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة الثامنة والخمسون

البند ١٣١ من القائمة الأولية\*

وحدة التفتيش المشتركة

### وحدة التفتيش المشتركة

#### مذكرة من الأمين العام

وفقا للفقرة ٢ من المادة ٩ من النظام الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة، يتشرف  
الأمين العام بأن يحيل إلى أعضاء الجمعية العامة برنامج عمل الوحدة لعام ٢٠٠٣ (انظر  
المرفق).

\* A/58/50.

## المرفق

### برنامج عمل وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠٠٣

#### أولا - مقدمة

١ - وضع برنامج العمل التالي وفقا للفقرة ١ من المادة ٩ من النظام الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة الوارد في مرفق قرار الجمعية العامة ١٩٢/٣١ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٦. وقد روعيت فيه المبادئ التوجيهية الواردة في قرارات الجمعية العامة المتعاقبة والمتعلقة بعمل الوحدة، ولا سيما القرار ٢٣٣/٥٠ المؤرخ ٧ حزيران/يونيه ١٩٩٦ والقرار ١٦/٥٤ المؤرخ ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩ والقرار ٢٤٥/٥٦ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، والقرار ٢٨٤/٥٧ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢. وكما هو معمول به حتى الآن، يمكن تعديل برنامج العمل خلال السنة: إذ يمكن إضافة تقارير جديدة وتعديل أو إرجاء أو إلغاء تقارير مقرر تقديمها عندما تقتضي الظروف ذلك؛ ويمكن تغيير العناوين لإظهار التوجه الجديد للتقارير.

٢ - ومثلما ورد في برنامج عمل الوحدة لعام ٢٠٠٢ (A/57/61، الفقرة ٢ من المرفق)، واستجابة لطلب الجمعية العامة من والوحدة تحسين عملية عرض القائمة الأولية "وذلك عن طريق تقديم معلومات عن المصدر، بما في ذلك الأساس التشريعي، والأهداف، وما سيجري معالجته من مشاكل، والفترة التي سيستغرقها العمل، والتاريخ المتوقع لإتمامه، وتقديم هذه المعلومات قبل الفصل الأخير من كل عام" (القرار ٢٤٥/٥٦، الفقرة ٥)، ستصدر الوحدة في المستقبل قائمة التقارير المحتملة للسنة التالية وما بعدها كوثيقة منفصلة.

#### ثانيا - برنامج العمل لعام ٢٠٠٣

##### ألف - مواءمة الممارسات الإدارية واستحقاقات موظفي منظومة الأمم المتحدة العاملين في مراكز ميدانية

٣ - مثلما ورد في القائمة الأولية للتقارير والمذكرات المحتمل تقديمها سنة ٢٠٠٣ وما بعدها (A/57/321، الفقرة ١١)، ستقوم الوحدة باستعراض الممارسات الإدارية واستحقاقات الموظفين العاملين في مراكز ميدانية، تلبية لمقترح من الأمانة العامة (وبالخصوص من مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية). وستستعرض الوحدة أوجه التباين المحتملة من حيث شروط وأوضاع الخدمة وبرامج الاستحقاقات والتعويضات لموظفي الأمم المتحدة العاملين في الميدان وموظفي الوكالات التنفيذية الأخرى التابعة للأمم المتحدة. وفي الوقت الحاضر، هناك

فيما يبدو أوجه اختلاف إدارية فيما بين المنظمات المشتركة في النظام الموحد، بما في ذلك برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، فضلا عن الأمانة العامة للأمم المتحدة. وتتعلق أوجه الاختلاف الكامنة بجوانب مثل مقر العمل المعين، واستحقاقات الراحة والانتعاش للموظفين العاملين في مراكز العمل الشاقة ومجموعات التعويضات. وسيأخذ هذا الاستعراض في الاعتبار شروط وأوضاع عمل موظفي الأمم المتحدة حسب ما حددتها الجمعية العامة بناء على توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية.

## باء - استعراض إدارة الموارد البشرية في منظومة الأمم المتحدة (سلسلة من أربعة تقارير)

٤ - أعربت وحدة التفتيش المشتركة في قائمتها الأولية أيضا عن نيتها وضع أربعة تقارير متعاقبة عن إدارة الموارد البشرية في منظومة الأمم المتحدة استنادا إلى مقترح سابق من منظمة الصحة العالمية. وقدم الأمين العام بعد ذلك برنامجه لإجراء المزيد من التغييرات في الأمم المتحدة، مشددا على ضرورة إجراء إصلاحات أساسية في إدارة الموارد البشرية. وترمي المبادرات الجديدة المعروضة هنا، فيما ترمي إليه، إلى تشجيع ومكافأة تنقل الموظفين بين مختلف مراكز العمل؛ وتوسيع نطاق الفرص المفتوحة أمام موظفي فئة الخدمات العامة؛ وتحديد شباب المنظمة؛ وزيادة تمكين المديرين؛ وتحسين نظام العدالة الداخلية؛ وتمكين الأمم المتحدة من عرض شروط خدمة أقدر على المنافسة. والوحدة التي تشاطر الأمين العام وغيره من الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات الأمم المتحدة حرصهم على إصلاح إدارة مواردهم البشرية، تعتبر أنه من المهم إعداد التقارير الأربعة التالية إعدادا متزامنا، لما يوجد بين مواضيعها من ترابط وثيق.

### الجزء الأول: هيكل الوظائف والتعيينات ذات الصلة

٥ - ينبغي أن يكون هيكل الوظائف والتعيينات المتصلة بها، في أي منظمة، محددًا في ولايتها وفي سياستها العامة لإدارة الموظفين، ووفقا للموارد المتاحة والاتجاهات السائدة في سوق العمل. وتسعى المنظمات جاهدة إلى تحقيق التوازن بين مختلف أنواع التعيينات (كالتعيين المتواصل أو غير المحدد المدة، أو لمدة قصيرة) لكي تتمكن من الوفاء بمهامها وتحقيق أهدافها. وسيتضمن التقرير الأول من سلسلة التقارير عن إدارة الموارد البشرية وصفا للحالة السائدة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في هذا المجال، وتقييما لها في ضوء أفضل الممارسات المتبعة حاليا في المنظمات الدولية ومؤسسات القطاعين العام والخاص.

### الجزء الثاني: تفويض السلطة في إدارة الموارد البشرية

٦ - بعد أن تحدد منظمة ما سياسة واضحة فيما يتعلق بميكل وظائفها والتعيينات المتصلة بها، ينبغي لها أن تدير موظفيها إدارة مرنة عن طريق وضع استراتيجية محددة المعالم لتفويض السلطة. ويتطلب ذلك الوفاء بشروط مثل أن تكون للمديرين المؤهلات والخبرة اللازمة، واعتماد وتطبيق مجموعة من المبادئ الإدارية الواضحة. وسيستعرض التقرير الثاني في سلسلة التقارير العناصر الرئيسية التي سيقوم عليها تفويض السلطة، وكذلك الالتزامات ذات الصلة لكل من الموظفين والمديرين. وبما أن العديد من المنظمات تفتقر، على ما يبدو، لوجود استراتيجية متماسكة في مجال تفويض السلطة، يعتزم المفتشون النظر في أفضل الممارسات في هذا المجال داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها، بغية تقديم توصيات قابلة للتنفيذ. وسيستند التقرير إلى الاستنتاجات التي خلص إليها تقرير سابق عن تفويض السلطة في مجال إدارة الموارد البشرية والمالية في الأمانة العامة للأمم المتحدة (JIU/REP/2000/6) (انظر Add.1 و A/55/857) الذي ركز على الأمانة العامة للأمم المتحدة، وتضمن توصيات أيدها الجمعية العامة<sup>(١)</sup>.

### الجزء الثالث: المساءلة والإشراف في إدارة الموارد البشرية

٧ - المساءلة والإشراف أمران حيويان بنفس الدرجة في إدارة الموارد البشرية إدارة فعالة، لا سيما فيما يتعلق بتفويض السلطة إلى مديري البرامج. وقد أعرب عن القلق بسبب عدم وجود آلية فعالة للمساءلة في مجال إدارة الموارد البشرية في منظومة الأمم المتحدة، ولأن نظام العدالة الحالي غير مصمم لتفادي ذلك القصور. وينبغي للإشراف الفعال أن يكفل امتثال مديري البرامج للسياسات والمبادئ التوجيهية والإجراءات المتبعة في مجال إدارة الموارد البشرية. وسيستعرض هذا التقرير الثالث هذه المسائل وسيقدم توصيات عملية بشأن الإطار والظروف والآليات اللازمة لإقامة نظام موثوق به للمساءلة والإشراف في مجال إدارة الموارد البشرية.

### الجزء الرابع: نظام تقييم الأداء

٨ - إن نوع التعيين الممنوح، ومدى السلطة التي يمكن تفويضها والمساءلة بخصوص ممارسة تلك السلطة، أمور تتوقف كلها على وجود نظام لإدارة الأداء، قائم وموثوق به. وينبغي لمواصفات العمل، والحقوق والالتزامات التعاقدية الناشئة عن أنواع التعيين الممنوح، فضلاً عن الشروط البرنامجية، أن تشكل أساس خطط العمل الفردية والجماعية للموظفين، والمشرفين عليهم، والوحدات التنظيمية المعنية. وتشكل خطط العمل تلك بدورها أساس تقييم الأداء. بيد أن العديد من نظم تقييم الأداء الحالية في مؤسسات الأمم المتحدة تبدو

حالية من صلات تربطها بالإدارة البرنامجية أو بالجوانب الأخرى في إدارة الموارد البشرية. ولذلك فإن المفتشين يعتزمون النظر في مختلف نظم تقييم الأداء المتبعة حاليا في منظومة الأمم المتحدة للتأكد من مدى استعمال تلك النظم فعلا في تحسين الإدارة والفعالية ومدى صلتها بالدعامات الثلاث الأخرى لإدارة الموارد البشرية، المشار إليها أعلاه.

## جيم - حالة تنفيذ الإدارة على أساس النتائج في منظومة الأمم المتحدة

٩ - بدأت عدة مؤسسات في منظومة الأمم المتحدة عمليات إصلاح يقوم على النتائج، بغية تحسين نظم التخطيط والبرمجة والميزنة والرصد والتقييم، ولتعزيز قدرتها على تلبية متطلبات الفعالية والمساءلة. ومثلما ورد في القائمة الأولية (A/57/321، الفقرة ١٩) سيستند الاستعراض إلى بحث منتظم للدورة ككل، وسيركز على النهج الموجه نحو تحقيق النتائج، وتحديد أثر تطبيقه على الدورة بأكملها. وسيقترح التقرير طرائق للقيام، في ذلك الإطار، بتحسين المنهجيات الحالية للتخطيط والبرمجة والميزنة والرصد والتقييم في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بغية مساعدة الدول الأعضاء والمؤسسات نفسها على تصميم واستعراض نظم الإدارة على أساس النتائج وجعلها أداة فعالة في الإدارة.

١٠ - وقد أُدرج هذا البند أصلا في برنامج عمل وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠٠٠، بناء على مقترح من أمانات منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، واللجنة الاقتصادية لأوروبا، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد البريدي العالمي، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، والأمم المتحدة، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، ولكنه تأجل إلى أن يقدم الأمين العام تقريره ذي الصلة عن الميزنة القائمة على أساس النتائج، لفترة السنتين ٢٠٠٢-٢٠٠٣ (A/57/478).

## دال - تسخير إدارة المعرفة لتحقيق النتائج

١١ - ليست لجميع المعلومات قيمة، ولكن بعضها يصبح معرفة إذا ما جُمع وحُلل بشكل انتقائي. وتسخير المعرفة لتحسين الإدارة مسألة حيوية في العديد من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة لكي تحافظ على أهميتها في بيئة دولية سريعة التغير وأمام التحديات التي أتى بها القرن الحادي والعشرون. ومنظومة الأمم المتحدة، ككل، بحاجة إلى بناء قدرة على توليد المعرفة وإدارتها بفعالية لتكون موردا من أهم مواردها الاستراتيجية. وينبغي بالخصوص، لا سيما من منطلق النهج القائم على تحقيق النتائج، أن تصبح المعلومات عن الأداء في جميع مراحل

دورات التخطيط والبرمجة والرصد والتقييم، معرفةً يمكن استعمالها في الإدارة وفي تحسين الفعالية.

١٢ - وأصدرت وحدة التفتيش المشتركة في عام ٢٠٠٢ تقريراً عن نظم إدارة المعلومات في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2002/9). وانطلاقاً من الاستنتاجات التي خلص إليها ذلك التقرير، ستعد الوحدة الآن تقريراً يشدد على دور المعلومات المتصلة بالأداء أو "المعرفة" في نظم التخطيط والبرمجة والميزنة والرصد والتقييم على أساس النتائج. ولذلك وفي حين أن التقرير عن حالة تنفيذ الإدارة على أساس النتائج، وهي مسألة تدخل في إطار برنامج العمل هذا (انظر الفرع جيم أعلاه)، سينظر في الجوانب المعيارية والمؤسسية للإدارة على أساس النتائج، سيستعرض هذا التقرير الجوانب العملية لإدارة الأداء على أساس المعرفة. وسيتناول مسائل تتصل بتجميع وتخزين المعلومات عن الأداء وتنظيم تلك المعلومات وتجهيزها وإبلاغ الهيئات التشريعية بنتائج الأداء.

١٣ - وتتمثل أهداف التقرير فيما يلي: '١' وصف النظم الحالية لإدارة الأداء على أساس المعرفة، لا سيما ما يتصل منها بالإدارة على أساس النتائج؛ '٢' الإسهام في وضع فهم مشترك، وتسخير الإدارة لتحقيق النتائج؛ '٣' تقديم توصيات لتحسين توليد وتبادل وتطبيق المعرفة بغية تحسين الأداء والإدارة في منظمات مشتركة مختارة.

## هاء - ممارسات الشراء في منظومة الأمم المتحدة

١٤ - مثلما ورد في القائمة الأولية (A/57/321، الفقرات من ٢١ إلى ٢٣)، أدرج البند المتعلق بممارسات الشراء في الأمم المتحدة في برنامج العمل، بناء على اقتراح من أمانة برنامج الأغذية العالمي باستعراض ممارسات الشراء في منظومة الأمم المتحدة، وأمانة منظمة الأغذية والزراعة بالقيام باستعراض على مستوى المنظومة لمسألة الشراء الإلكتروني.

١٥ - وصمم الاستعراض ليحفز على تشجيع المزيد من التنسيق فيما بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بتبادل المعلومات عن الشراء، بهدف تحقيق أكبر قدر ممكن من الفعالية وتناسب التكلفة مع الفعالية في معاملات الشراء. وسيغطي الاستعراض سياسات وإجراءات شتى المنظمات لشراء السلع والخدمات، وآليات التنسيق القائمة حالياً لتبادل المعلومات عن ممارسات الشراء، بما في ذلك قوائم الموردين والموردين المدرجين على القائمة السوداء.

١٦ - وسيركز الاستعراض أيضاً على حالة الشراء الإلكتروني في المنظومة، وسيبحث المزايا المحتمل تحقيقها من توسيع نطاق استخدام هذه التسهيلات ومزايا اتباع نهج موحد. وسيتم

تحديد المجالات ذات الصلة بأنشطة الشراء التي من شأنها أن تحقق فائدة أوسع وأسرع في تبادل الممارسات المدعومة إلكترونياً، وستقدم اقتراحات لوضع إجراءات شراء ابتكارية تستفيد من تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

## واو - استعراض عملية الميزنة في الأمم المتحدة

١٧ - قدم الأمين العام برنامجه لإجراء المزيد من التغييرات (A/57/378 و Corr.1)، الذي تناول عملية التخطيط والميزنة التي تشوبها، في نظره، عيوب خطيرة بسبب تعقدها وتفككها وقلة مرونتها وطول ما تستغرقه من وقت. والغرض من الإصلاح المقترح هو جعل التخطيط والميزنة أداتين استراتيجيتين حقيقتين في خدمة أولويات برنامج عمل المنظمة. وبالرغم من أن عدة تقارير سابقة ومقترحة للوحدة (JIU/REP/1993)، (انظر A/54/287، و Add.1) بالخصوص، إضافة إلى التقرير المذكور في الفقرة ٩ أعلاه) تناولت أو ستتناول مسألتين البرمجة والميزنة في الأمم المتحدة، فإنها تناولت، أو ستتناول، أساساً مسألة النهج القائم على أساس النتائج في العملية، أما تحليل العملية نفسها فإنه لم يحدث بعد.

١٨ - ولذلك سيتمثل هذا التقرير في استعراض نقدي لدورة التخطيط والبرمجة والميزنة والتقييم الحالية في الأمم المتحدة، وهي دورة بالغة التعقيد وكثيفة اليد العاملة. ولن يشدد التقرير على الجوانب المنهجية أو التقنية لعملية الميزنة، بل على الكيفية التي يمكن أن تصبح بها العملية أبسط وأنجع وأكثر كفاءة لكل من الأمانة العامة والدول الأعضاء.

## زاي - تعدد اللغات في منظومة الأمم المتحدة: دراسات فردية

١٩ - في التقرير الرئيسي الصادر في عام ٢٠٠٢، المعنون "تعدد اللغات في منظومة الأمم المتحدة" (JIU/REP/2002/11) والذي شمل مشاكل مشتركة من منظور المنظومة ككل، أشارت وحدة التفتيش المشتركة إلى أن عدداً محدوداً من المنظمات سيكون موضوع دراسات فردية "للنظر في مسائل وشواغل محددة والاستفادة في الوقت نفسه من أفضل الممارسات المتبعة في أماكن أخرى" (المرجع نفسه، الفقرة ٥). وسيضمن التقرير الذي سيوضع في عام ٢٠٠٣ الدراسات الفردية تلك.

٢٠ - وستشدد الدراسات الفردية أيضاً على الطرائق التي اختارها المنظمات المنتقاة للنظر في مسألة الوصول إلى المعلومات في مجالات اختصاص كل منها، من زاوية اللغات المستعملة لذلك الغرض. وشدد التقرير الأول لوحدة التفتيش المشتركة، المشار إليه في الفقرة ٩ أعلاه، في جملة أمور على "أن الحدود المرسومة عادة لكل من الشمال والجنوب، أو البلدان الصناعية والبلدان النامية، ليست هي الخط الفاصل الوحيد بين الأثرياء بالمعلومات والمفتقرين

إليها، فاللغة نفسها أصبحت "المفتاح السحري" الذي لا يمكن بدونه الوصول إلى ثروات عصر المعلومات (المرجع نفسه، الفقرة ١١٣). وفي هذا السياق، ستأخذ في الاعتبار الكامل آراء الدول الأعضاء وأصحاب المصلحة في عملية الإعداد لمؤتمر القمة العالمي القادم المعني بمجتمع المعلومات.

## حاء - استعراض التنظيم والإدارة في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين

٢١ - هذا التقرير هو السابع في سلسلة الاستعراضات الشاملة التي أجرتها الوحدة في السنوات الأخيرة للإدارة والتنظيم في مختلف مؤسسات الأمم المتحدة: منظمة العمل الدولية (١٩٩٩)، واليونسكو (٢٠٠٠)، والاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية (٢٠٠١)، ومنظمة الصحة العالمية (٢٠٠١) ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (٢٠٠٢)، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (قيد الإعداد).

٢٢ - وسيشمل الاستعراض، مثلما فعلت الاستعراضات السابقة، مجالات التخطيط والبرمجة والميزنة والرصد والتقييم؛ والهياكل واللامركزية؛ وإدارة الموارد البشرية؛ ونظم إدارة المعلومات؛ والإشراف الخارجي والداخلي. ومثلما حدث في إعداد التقارير السابقة، سيكون هناك تنسيق كامل مع هيئات الإشراف الأخرى ذات الصلة، وفقا للفقرة ١٢ من القرار ٢٤٥/٥٦.

## طاء - الانسجام من أجل التنمية: خبرة بعض البلدان

٢٣ - يتطلب تقييم كفاءة وفعالية جهاز الأمم المتحدة الإنمائي على الصعيد القطري النظر في مسائل التعاون والتنسيق والمواءمة والانسجام والتضافر. وبعد أن أوجد الإصلاح الذي بدأته الأمم المتحدة في عام ١٩٩٧ ثقافة الاتجاه إلى تحقق النتائج، من المهم أيضا تقييم إن كانت النهج الموجهة نحو تحقيق النتائج التي اعتمدها مختلف جهات منظومة الأمم المتحدة، العامل في مجال التنمية، تؤدي بالفعل إلى تحسين التعاون فيما بينها وإلى خلق ملكية زمام أمور البرامج. ولجميع الوكالات الإنمائية سياسات تشغيلية وشروط إجرائية توجه علاقاتها مع البلدان الشريكة. وحتى في الحالات التي تشترك فيها هذه الوكالات في الأهداف، مثلما هو الحال في المؤتمرات الرئيسية، ومثلما اتضح جليا في إعلان الألفية (انظر القرار ٢/٥٥)، فإن احتياجاتها قد تختلف إلى حد يمكن أن تمثل عبئا ثقيلا على البلدان الشريكة يعيق نجاحها في ملك زمام الأمور في تلك الشراكة. ومن المعترف به عموما أن هذا التعقيد والاختلاف لا يؤدي إلى أفضل استخدام ممكن للموارد، لما يولدانه من تكاليف المعاملات، ومن تقليل للفعالية الإنمائية، ومن استنزاف لقدرة البلدان الشريكة، لا سيما أفقرها وأصغرها.

٢٤ - واستناداً إلى الدروس المكتسبة في سياق تقرير الوحدة عن "بلوغ الهدف الدولي المتمثل في توفير التعليم للجميع بحلول عام ٢٠١٥" (انظر A/57/61، الفقرات من ٥ إلى ٧)، وهو تقرير قيد الإعداد، سيتضمن التقرير الجديد قائمة بالإجراءات التي اتخذها المجتمع الدولي لإزالة الحواجز التي تعوق تحقيق أفضل أشكال التعاون مع الاحترام الكامل لمبدأ ملكية زمام الأمور والشراكة. وسينظر التقرير في التقدم المحرز لزيادة الكفاءة والفعالية والشفافية والمساءلة وسبل تخفيف عبء تكاليف المعاملات عن كل من الحكومات ومنظومة الأمم المتحدة.

٢٥ - وسيقيم التقرير أيضاً الجهود التي يبذلها المجتمع الدولي حالياً لتحسين إجراءات المعونة والممارسات التي يتبعها المانحون، وسينظر في الإجراءات التي أُخذت في سياق مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، وفي محافل أخرى، مثل لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، لتبسيط ومواءمة الممارسات التي يتبعها المانحون في تنفيذ البرامج، بغية تحقيق فعالية المعونة في مجالات مثل إعداد البرامج وإقرارها وتنفيذها ورصدها وتقييمها، والأنظمة والقواعد المالية، وتفويض السلطة. ثم سيحلل التقرير إن كان ينبغي توسيع تلك التطورات لتشمل جميع صناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة، على أساس تحليل التكلفة والمنافع. ويرمي التقرير إلى تقديم معلومات يستنير بها النقاش واتخاذ القرارات في المجلس الاقتصادي والاجتماعي والجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين، لا سيما في سياق الاستعراض الذي يجري كل ثلاث سنوات لسياسات الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة (انظر القرار ٢٠١/٥٦).

#### الحواشي

(١) انظر A/55/983، الفقرة ٩؛ انظر أيضاً الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الخامسة والخمسون، الجلسات العامة، الجلسة ١٠٣ (A/55/PV.103). وقد أيدت الجمعية العامة توصيات التقرير في مقررها ٤٨١/٥٥.