

A

الأمم المتحدة

Distr.
GENERAL

الجمعية العامة



A/46/326/Add.1
12 November 1991
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

NOV 10 1991

NOV 10 1991

الجمعية العامة

الدورة السادسة والأربعون
البندين ١١٢ و ١١٥ من جدول الأعمال

وحدة التفتيش المشتركة

مسائل الموظفين

تناوب الموظفين داخل الأمم المتحدة

مذكرة من الأمين العام

إضافة

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى الجمعية العامة تعليقاته على تقرير وحدة
التفتيش المشتركة المعنون "تناوب الموظفين داخل الأمم المتحدة" (A/46/326).

إضافة

تعليقات الأمين العام

مقدمة

١ - يتناول التقرير أحد العناصر المهمة في خطة تنظيم الموارد البشرية في الأمم المتحدة ، ويحوي عددا من التوصيات المعقولة يمكن لأغلبها أن يساعد ، إذا أخضع لمزيد من الاستعراض والتجويد ، في وضع بارامترات يصاغ في محيطها نظام سليم لتناوب الموظفين . وثمة أهمية خاصة تُعلق على التوصية الأولى للمفتش ، التي تؤكد ضرورة انشاء آلية لتناوب الموظفين تكون جزءا لا يتجزأ من نظام للتطوير الوظيفي .

٢ - ومع ذلك ، فشمة اختلافات جمة بين الاحتياجات العملية للأمانة العامة للأمم المتحدة ، والاحتياجات العملية للوكالات المتخصصة الثلاث التي علق المفتش على سياسات التناوب فيها وهي ، برنامج الأمم المتحدة الانمائي ومكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة . فشلاقتها ، ذات منحى ميداني في الاصل ، وفيها تتطابق بنية ووظائف المكتب الميداني بصورة أساسية مع بنية ووظائف المكاتب الأخرى ، مع بعض الاختلافات في الحجم والاحتياجات البرنامجية . فأي برنامج قطري لليونسيف يشبه الى حد بعيد أي برنامج قطري آخر فيما عدا أنه موائم للأحوال المحلية والاقليمية . في هذه الظروف ، تأخذ مسألة تناوب الموظفين شكل ابتكار الحوافز وفرص التنقل ، وتبني سياسات تفترض التنقل كلما انقضى عدد محدود من السنين .

٣ - وفي الامانة العامة ، يقل نسبيا عدد الوظائف التي يمكن التنقل فيما بينها بالطريقة نفسها التي تحدث في المنظمات الميدانية . وحسبما يلاحظ المفتش في الفقرة ١٦ ، يوجد ٩٥ في المائة من الوظائف في مجالات التجهيز الالكتروني للبيانات والقانون والمكتبة والسياسة والمنشورات في نيويورك وجنيف وفيينا . ومن غير المجدي اقتصاديا ، أو عمليا ، تطبيق اللامركزية على معظم هذه الوظائف ، ولا تتوفر لموظفي هذه التخصصات نفس فرص التناوب المتاحة للوظائف ذات الطابع الأعم ، كوظائف الادارة والمالية والاقتصاد . إن أي سياسة للتناوب تكون شاملة والزامية ومنطبقة على جميع الموظفين التنفيذيين عمليا ، أسوة بالسياسات المتبعة في مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين أو منظمة الأمم المتحدة للطفولة ، هي ببساطة سياسة غير سليمة ، نظرا لتنوع المهام المناطة بالامانة العامة ووجود العمليات الرئيسية المرتبطة بالجمعية العامة وخدمات المؤتمرات في المقار .

٨ - ولم يستطلع التقرير العقبات التي تعوق التنقل بين أعضاء النظام الموحد . وبالنظر الى الاختلاف الشديد في ولاية الامانة العامة للأمم المتحدة ولايات الوكالات ذات المنحى الميداني التي تمارس تناوب الموظفين ، قد يكون التنقل بين المنظمات هو السبيل الوحيد المتاح أمام بعض الفئات الوظيفية .

حالة الشواغر

٩ - يصيب التقرير تماما إذ يسلم بأن حالة الشواغر في اللجان الاقليمية لم تعد تمثل قضية . ويمكن أيضا التدليل على ذلك عمليا بحالة الشواغر في ٣١ آب/أغسطس ١٩٩١ ، المبينة في الجدول ١ . وكما يتبين من الجدول فان حالة الشواغر في اللجنة الاقتصادية لافريقيا ، رغم إخلائها مؤخرا ، أقل من ١٠ في المائة . أما ارتفاع معدل الشواغر في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ، فمن المحتمل أن يكون راجعا الى وضعيتها الخاصة . ومن المنتظر أن ينخفض هذا المعدل عندما تعود الاحوال السي سيرتها .

تهيئة الموظف المتعدد المهارات المستعد للتنقل ، الذي يعين الأمم المتحدة في الاضطلاع بكفاءة بالولايات المنوطة بها ، فيما تتيح له في الوقت نفسه وظيفة مجزية ومرضية . وهذا نظام يجعل من الافراد ركنه الركين . وتحقيقا لهذه الغاية ، يجري صياغة عدد من الخطط الفرعية ، أو تطويرها ، لتكون معبرة عن أحدث الممارسات في مجال الإدارة . وتتضمن الجهود التي تبغي ذلك ، الاستعراضات الراهنة لنظام التقييم وسياسة الترقية ، والتدريب الدوري لرؤساء وإنشاء نظام للمشورة الوظيفية . وتمتزم الإدارة إدماج مفهوم تنقل الموظفين في شأيا هذه المقترحات .

التوصيات

١١ - تنص التوصية ٥ (أ) على أن الموظف "المنتدب من المقر إلى الميدان" يمنح بدل وظيفة خاصا على الفور بدلا من الانتظار لمدة ستة أشهر كما هو معمول به حاليا . ويبدو الاكتفاء في منح بدل الوظيفة الخاص الفوري بالموظفين المنتدبين "من المقر" تقييدا للغاية : فماذا عن الموظفين الذين ينتدبون من مركز عمل إلى آخر تكون فيه الاحوال المعيشية أكثر مشقة ؟ . وفي الوقت نفسه تبدو عبارة "إلى الميدان" مطاطة للغاية : فالاحوال في الميدان تختلف اختلافا بيّنا . وفي الوقت الحاضر ، تنص الوثيقة ST/AI/338/Add.5 المؤرخة ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٨ على أن الموظفين المختارين لوظيفة أعلى في مركز عمل من الفئة الثالثة يمنحون بدل وظيفة خاص فور انتقالهم إلى هذه الوظيفة . كما تنص الوثيقة PD/1/84/Rev.1 ، المؤرخة ٢٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٠ ، على أن بدل الوظيفة الخاص يدفع بعد ثلاثة أشهر من شغل الوظيفة الأعلى لاسيما ستة أشهر كما يفيد التقرير .

١٢ - وتنص الفقرة ٥ (ب) على أنه إذا اختير الموظف لشغل وظيفة أعلى "في الميدان" يتعين ترقيته خلال ستة أشهر ، وأن موعد التنفيذ يختلف بين مراكز العمل المعيبة أو الشاقة "شريطة استيفاء الموظف لجميع المتطلبات المذكورة في كتاب الانتداب الخاص به/بها" (كذا) . إن هذا المعيار يكتنفه الفموض . فإذا كان المفتش يقصد به متطلبات التوصيف الوظيفي ، فإن هذه المتطلبات لا تذكر شيئا بالنسبة للاداء . أما الحكم الحالي ، المتعلق بمراكز العمل من الفئة الثالثة فينص على منح بدل وظيفة خاص على الفور ، يعقبه استعراض للترقية في غضون ستة أشهر ، فيكون بذلك أكثر اتساقا مع البند ٤ - ٣ من النظام الاساسي للموظفين .

١٣ - ومرة أخرى ، تشير التوصية ٥ (ج) الى قرار الجمعية العامة ٣٠/٤٤ الذي لا يمت بصلة الى حوافز التنقل .