

Distr.
GENERAL

الجمعية العامة



A/47/168/Add.2
4 December 1992
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الدورة السابعة والأربعون
البندان ١٠٩ و ١١٣ من جدول الأعمال

وحدة التفتيش المشتركة

مسائل الموظفين

مزايا ومساوئ نظام تصنيف الوظائف

مذكرة من الأمين العام

إضافة

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى الجمعية العامة تعليقات المنظمات الأعضاء في لجنة التنسيق الإدارية على تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "مزايا ومساوئ نظام تصنيف الوظائف" (A/47/168) .

تعليقات لجنة التنسيق الإدارية

١ - نظرت لجنة التنسيق الإدارية في تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "مزايا ومساوئ نظام تصنيف الوظائف" (A/47/168) ، فوجدت أنه وشيقة مغيدة تتيح صورة عامة ممتازة تكشف معايير التصنيف وإجراءاته في المنظمات الأعضاء في النظام الموحد للأمم المتحدة . ومن الواضح أن مفهوم تصنيف الوظائف يحظى بإدراك جيد ومقبول من قبل جميع المنظمات ، التي تسلم به باعتباره حجرا من أحجار الزاوية في نظام فعال لإدارة الموارد البشرية يمثل أساسا للمهام الأخرى المتعلقة بالموظفين ، التي من قبيل التوظيف وتحديد الأجور وتخطيط الموارد البشرية وتطوير الحياة الوظيفية . وقد تناول التقرير المعوقات الخاصة التي تنفرد بها المنظمات في مجال تصنيف الوظائف تناولاً طيباً .

٢ - إلا أن أعضاء لجنة التنسيق الإدارية لاحظوا أن هناك قضية رئيسية لم يتناولوها التقرير ، وهي قضية المستوى العام لمرتبات الفئة الفنية في النظام الموحد للأمم المتحدة . ويشير المفتش في مواضع عديدة الى الضغوط والقيود التي تعاني منها نظم التصنيف في مختلف وكالات الأمم المتحدة . وتعتقد لجنة التنسيق الإدارية أن الكثير من هذا الضغط ينشأ عن انشغال المديرين المشروع بتوظيف موظفين مؤهلين جيداً واستبقائهم لتنفيذ البرامج بينما تتسم مستويات الرواتب بعدم كفايتها . وفي كثير من الأحيان تعتبر آلية التصنيف الوسيلة الوحيدة لتوفير المكافآت المالية اللازمة . ولو قدر لمرتبات الأمم المتحدة أن تزداد الى مستوى أنسب لتضاءل الكثير من المشكلات التي أشار اليها المفتش في تقريره تضافلاً ملحوظاً .

٣ - وبينما تلاحظ لجنة التنسيق الإدارية إمكان وجود مصاعب بصدد تنفيذ بعض التوصيات فوراً فإنها تؤيد ، بصفة عامة ، ما ورد في التقرير من استنتاجات ومعظم ما ورد فيه من توصيات . وترد أدناه تعليقات اللجنة المحددة على التوصيات فرادى .

التوصية ١ - تعزيز قدرة دوائر شؤون الموظفين

٤ - توافق لجنة التنسيق الإدارية على الاستنتاج المتعلق بالحاجة تعزيز سلطة دوائر شؤون الموظفين في مجال تصنيف الوظائف والى منح برامج التصنيف في المنظمات ما يناسب الحال من موارد وموظفين . إلا أن قيود الميزانية التي تعاني منها غالبية منظمات النظام الموحد تجعل من الصعوبة بمكان تنفيذ ذلك الهدف .

التوصية ٢ - عقد دورات تدريبية لموظفي التصنيف وللمديري البرامج

٥ - تؤيد لجنة التنسيق الإدارية هذه التوصية تأييداً تاماً . وكلما أمكن ، يُشجّع الموظفون على حضور الدورات التدريبية المناسبة ، إلا أن تنفيذ هذه التوصية تنفيذاً تاماً يتوقف على توفر الموارد المالية اللازمة للأنشطة التدريبية في ميدان تصنيف الوظائف .

التوصية ٣ - أتمتة عملية التصنيف

٦ - بينما توجد أوجه استعمال لأنظمة التصنيف المؤتمتة ينبغي اعتبار هذه الأنظمة أداة إضافية تدرج ضمن الكثير من الأدوات المتاحة للمصنفين كي تساعد على التوصل

الى القرار المناسب بشأن ترتيب الوظيفة ترتيبا صحيحا . ووفقا لبرنامج العمل الذي أقرته اللجنة الفرعية المعنية بتصنيف الوظائف ، التابعة للجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ، ستُستكمل قريبا خطة تفصيلية لوضع برامج حاسوبية من أجل تنفيذ هذا النظام ، بالاقتران بتقديرات للتكلفة ، ثم يجري استعراضها بالاشتراك بين أمانتي اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ولجنة الخدمة المدنية الدولية .

التوصية ٤ - تنفيذ نتائج التصنيف .

٧ - توافق لجنة التنسيق الادارية على الرأي القائل بأن يكون تنفيذ مقررات التصنيف مركزيا باعتباره واحدا من المهمات الرئيسية التي يتولاها تنظيم الموارد البشرية . وفي الوقت نفسه ، لا بد من إيلاء المراعاة الواجبة لادوار هيئات التعيين والترقية ومديري البرامج ، فضلا عن الادوار التي تؤديها السياسات الموضوعة من قبل مجالس الادارة لتنفيذها في مجالي شؤون الموظفين والميزانية . ومن المحتمل انخساذ تدابير لضمان انعكاس مستويات تصنيف الوظائف انعكاسا سليما في الميزانيات البرنامجية للمنظمات ، حيث تُدرج الوظائف ميزانويا حسب مراتب رتب معينة .

التوصية ٥ - توفير المعلومات للموظفين

٨ - تؤمن لجنة التنسيق الادارية بالرأي القائل بضرورة تعريف الموظفين بمفهوم التصنيف واجراءاته . وتحقق المنظمات هذا الهدف بتوزيع التعليمات الادارية والتعميمات الإعلامية المتصلة بذلك توزيعا عاما . وينظر عدد من المنظمات في اتخاذ تدابير أخرى ، من قبيل عقد جلسات إحاطة وتوفير التدريب في مجال تصنيف الوظائف .

التوصية ٦ - إعادة تصنيف الوظائف

٩ - تتماثل عملية التصنيف الأولي للوظائف في جميع منظمات النظام الموحد مع العملية المستخدمة في أية إعادة تصنيف لاحقة .

التوصية ٧ - آليات التظلم

١٠ - توافق لجنة التنسيق الادارية على هذه التوصية . ولدى معظم المنظمات فعلا أنظمة متطورة فعالة لاستعراض مقررات التصنيف والتظلم منها .

التوصية ٨ - مستويات تصنيف وظائف الرتبتيين ف - ١ و ف - ٢

١١ - تقر لجنة التنسيق الادارية الدراسة المقترحة لمستويات الرتبتيين ف - ١ و ف - ٢ لمعالجة الصعوبة في ملء مثل هذه الوظائف ، لا سيما عندما تستلزم مؤهلات تقنية للغاية .

التوصيتان ٩ و ١٠

١٢ - من الناحية المبدئية ، لا تعترض لجنة التنسيق الادارية على إجراء لجنة الخدمة المدنية الدولية دراسة تتناول فيها المشكلات المجللة في هذه التوصيات .

١٣ - إلا أن أعضاء لجنة التنسيق الادارية لم يجمعوا على الرأي عندما قيموا هذه المشكلات . ولذلك ، فإنه بينما أعربت منظمة الصحة العالمية عن تقديرها للفكرة الكامنة وراء المقترحات الداعية الى استعمال وظائف الرتبتيين ف - ١ و ف - ٢ استعمالاً أعم والنظر في "تخفيض رتب الوظائف وتقليل شغلها" سعياً الى "اجتذاب موظفين جدد مؤهلين" ، أبدت هذه المنظمة شيئاً من التردد بشأن دراسة هاتين المسألتين بمعزل عن استعراض أعم يتناول سياسات تطوير الحياة الوظيفية المتبعة في منظومة الأمم المتحدة . وترى منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) أن التقليل من شغل الوظائف ، أو تطبيق نظام يقوم على قرن الوظائف ، يعد حلاً غير عملي قد يعرقل تقدم الحياة الوظيفية للموظفين ويتناقض مع المبدأ القائل بالمساواة في الأجر عند إنجاز عمل مساوٍ في القيمة . ورأت الوكالة الدولية للطاقة الذرية أن التقليل من شغل الوظائف أو تطبيق نظام قائم على قرن الوظائف ليست له قيمة عملية في توظيف الاختصاصيين التقنيين ، نظراً لسياسة التناوب التي تتبعها وللحاجة الى امتلاك الدراية الفنية التامة عند التوظيف . ومن ناحية أخرى ، تقوم منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو) في الوقت الحالي بشغل عدد من وظائفها بمستوى أقل من المستوى الممنف ، وهي ترحب بإجراء دراسة تتناول إدخال قرن الرتب ، اذا اقتصر تنفيذه على أنواع معينة من الوظائف الفنية الصغيرة المحدودة الإمكانيات فيما يتعلق بالتطوير الوظيفي . وبينما لا تتقبل غالبية منظمات النظام الموحد مفهوم الترقيات الشخصية ، تنفذ بعض المنظمات هذه السياسة على نطاق محدود ، ومن بينها منظمة العمل الدولية ، وتعتقد منظمات أخرى أن منح الترقيات الشخصية بنسبة مئوية صغيرة سيكون له وقع عظيم على معنويات الموظفين (اليونيدو والوكالة الدولية للطاقة الذرية) .
