

Distr.
GENERAL

A/49/339
25 August 1994
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والأربعون
البند ١١٠ من جدول الأعمال المؤقت*

الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٤-١٩٩٥

إجراءات ومعايير إنشاء الوظائف وإلغائها
وإعادة تصنيفها وتحويلها وإعادة توزيعها

تقرير الأمين العام

أولا - مقدمة

١ - سجلت لجنة البرنامج والتنسيق في تقريرها عن أعمال دورتها الحادية والثلاثين^(١)، أنه ينبغي زيادة صقل الإجراءات والمعايير المستخدمة حاليا لتقييم حجم العمل وغيره من الاحتياجات في مختلف وحدات الأمانة العامة لتبرير إنشاء الوظائف وإلغائها وإعادة تصنيفها وتحويلها وإعادة توزيعها.

٢ - وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفرع الثاني من قرارها ١٨٥/٤٦ باء المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩١، أن يستعرض ويضع إجراءات ومعايير لتبرير إنشاء الوظائف وإلغائها وإعادة تصنيفها وتحويلها وإعادة توزيعها، وأن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والأربعين عن طريق اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية تقريرا يتضمن مقترحات بهذا الشأن. وبناء على ذلك قدم الأمين العام إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والأربعين مذكرة^(٢) لخصت الإجراءات الجارية لإدخال تغييرات في جدول موظفي المنظمة واقترحت ما يمكن اتخاذه من توجيهات للتحسين.

٣ - وأعربت الجمعية العامة، في الفرع الثالث من قرارها ٢١٢/٤٧ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢، عن أسفها لعدم تضمن مذكرة الأمين العام اقتراحات لتحسين الأساليب والعمليات الجارية، كما طلبت إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والأربعين تقريرا عن جميع المسائل المتصلة بإنشاء الوظائف وإلغائها وإعادة تصنيفها وتحويلها وإعادة توزيعها.

* A/49/150

٤ - وأحاطت الجمعية العامة علما في الفرع الأول هـ من قرارها ٢١٨/٤٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣، بمذكرة الأمين العام^(٣) وطلبت إليه أن يقدم الى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والأربعين عن طريق لجنة البرنامج والتنسيق واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية تقريرا عن إجراءات ومعايير إنشاء الوظائف وإلغائها وإعادة تصنيفها وتحويلها وإعادة توزيعها. وكررت الجمعية العامة هذا الطلب في الفقرة ١٤ من الفرع الأول من قرارها ٢٢٨/٤٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣.

٥ - وأوصت اللجنة الاستشارية في تقريرها^(٤) المتعلق بتقرير الأمين العام عن إعادة التصنيف المقترحة للوظائف في الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٤-١٩٩٥^(٥)، بأن يدرج الأمين العام في التقرير الذي سيقدمه الى الجمعية العامة عن إجراءات ومعايير إنشاء الوظائف وإلغائها وإعادة تصنيفها وتحويلها وإعادة توزيعها، آراءه بشأن كيفية تغيير الإجراءات الحالية بغية تحقيق الأهداف التالية: (أ) منح الأمين العام سلطة إعادة تصنيف الوظائف حتى الرتبة ف - ٥ مع كفالة الإبقاء على العلاقة القائمة بين الأعداد الكلية لكل مستوى من مستويات الرتب؛ (ب) ضمان عدم تجاوز الاعتمادات الحالية؛ (ج) تأمين توافر مراقبة مناسبة من جانب الأمانة العامة مع الاضطلاع بالرصد اللازم على يد الجمعية العامة، مما يشمل الإجراءات المتصلة بتقديم المعلومات الى اللجنة الاستشارية والجمعية العامة بشأن التدابير المتخذة من قبل الأمين العام في إطار السلطة الممنوحة له. وفي القرار ٢٢٨/٤٨ جيم المؤرخ ٢٩ تموز/يوليه ١٩٩٤ أيدت الجمعية العامة هذه التوصية وطلبت الى الأمين العام أن يدرج في التقرير آراءه بشأن كيفية تغيير الإجراءات الحالية لتحقيق الأهداف المضمنة في تقرير اللجنة الاستشارية.

٦ - وهذا التقرير مقدم استجابة للطلبات الآتية الذكر.

ثانيا - إجراءات مراجعة وتعديل ملاك الوظائف المعتمد للمنظمة

٧ - تختلف إجراءات مراجعة وتعديل ملاك الوظائف المعتمد للمنظمة اختلافا كبيرا بين مصادر التمويل الرئيسية لوظائف الأمم المتحدة. فغالبا ما يتعذر بطبيعة الحال التنبؤ بالاحتياجات من الموظفين أثناء أي فترة من فترات السنتين لعمليات حفظ السلم، مثلا، وهي تخضع لإجراءات مختلفة في الميزانية. وتختلف الوظائف في الأنشطة الأخرى الخارجة عن الميزانية باختلاف عوامل مثل توافر التبرعات وعدد وقسوة حالات الطوارئ الإنسانية مثلا، ونطاق الأنشطة في شتى القطاعات. وتختلف أيضا طبيعة عملية الاستعراض ومداهما فيما يتعلق بهذه الوظائف باختلاف الغرض من كل نشاط ومصدر وطبيعة تمويله. ومع ذلك سيركز هذا التقرير على مسألة إجراءات ومعايير إنشاء الوظائف الممولة من الميزانية العادية وإلغائها وإعادة تصنيفها وتحويلها وإعادة توزيعها.

٨ - يجري بانتظام، في إطار إعداد واستعراض الميزانية البرنامجية المقترحة من الأمين العام، النظر في التغييرات المدخلة على جدول ملاك المنظمة. وعلى مستوى الأمانة العامة، تقوم باستعراض التغييرات التي تقترحها الإدارات والمكاتب شعبة تخطيط البرامج والميزانية التابعة لمكتب تخطيط البرامج، والميزانية

والحسابات، أولاً ثم الفريق الاستشاري المعني بالإدارة والميزانية^(٦). وتشترك في هذه العملية أيضاً دائرة التعويض والتصنيف التابعة لمكتب تنظيم الموارد البشرية ما دامت التغييرات المقترحة تشمل تصنيف وظائف جديدة أو إعادة تصنيف وظائف قائمة. ويوافق الأمين العام أخيراً على قيام الجمعية العامة باستعراض المقترحات. ومن الجائز أيضاً أن يقترح إدخال تغييرات على جدول ملاك الموظفين من خلال التقديرات المنقحة ومن خلال بيانات الآثار التي تترتب في الميزانية البرنامجية على مشاريع القرارات التي تنظر فيها الجمعية العامة.

٩ - يعكس توزيع الوظائف في الميزانية البرنامجية علاقة تلك الوظائف البرنامجية بعمل المنظمة. ويجري النظر فيما يتم من تغييرات في توزيع الوظائف في ضوء ما يحوي تغييره في برنامج عمل كل إدارة/مكتب من حيث توسيع أو تخفيض مستوى ونطاق أنشطة تلك الإدارة/المكتب. ويقترح الأمين العام في حالة ما إذا تعذر تغيير الاحتياجات من الوظائف من خلال إعادة التوزيع، إنشاء وظائف جديدة. ويجري استعراض الاحتياجات من الوظائف أيضاً من حيث طبيعة الأنشطة المعنية هل هي مؤقتة أو دائمة وذلك لتحديد ما إذا يجب أن تكون الوظائف مؤقتة أو دائمة أو تتطلب فقط أموالاً من أجل المساعدة المؤقتة العامة خلال فترة قصيرة الأمد.

ألف - إنشاء الوظائف وإلغاؤها وإعادة توزيعها

١٠ - يجري تطبيق الإجراءات والمعايير المستعملة حالياً لإنشاء الوظائف وإلغاؤها وإعادة توزيعها عند وضع الميزانية البرنامجية المقترحة وحين تنقيحها أيضاً. والمقترحات من أجل وظائف جديدة أو إعادة تصنيف الموجود من الوظائف خاضعة للتصنيف الوظيفي (انظر الفقرتان ١٦ - ٣١). ويتبع إنشاء الوظائف وإلغاؤها وإعادة توزيعها الخطوات المشار إليها في الفقرة ٨ أعلاه. والنقص الموجود في الإجراءات الحالية يتمثل في عدم وجود استعراض منتظم، خاصة من حيث احتمال قيام مديري البرامج بإعادة توجيه برامج العمل ووضع الأولويات قبل طلب الاحتياجات الإضافية من الوظائف.

١١ - ينبغي تطبيق المعايير التالية باستمرار عندما تعتبر الوظائف الإضافية ضرورية:

(أ) التحقق عن طريق مؤشرات عبء العمل التي وضعتها الوحدة التنظيمية من مستوى ونطاق الأنشطة الجديدة أو التي يتم توسيعها؛

(ب) العلاقة الوظيفية للوظيفة المقترحة ببرنامج عمل الوحدة التنظيمية؛

(ج) إمكانية إعادة التوزيع من مجال آخر ضمن الباب نفسه من الميزانية؛

(د) إمكانية إعادة التوزيع من أبواب الميزانية الأخرى (وقد يستتبع هذا أيضا اعتبار الآثار البرنامجية بالنسبة لعمل الباب "المتبرع"):

(هـ) قابلية تمويل الوظائف ضمن إطار عمل السياسة العامة للميزانية:

(و) تحديد رتبة الوظيفة بعد استيفاء المعايير الواردة في الفقرات الفرعية (أ) إلى (هـ).

١٢ - في المجالات التي تكون أنشطتها قد توقفت أو خفض حجمها أو أعيد توجيهه يتعين النظر في إلغاء الوظائف ذات الصلة. بيد أنه إذا كانت هناك برامج تستدعي وظائف إضافية ينبغي النظر في إمكانية إعادة توزيع وظائف تلك البرامج بدلا من إلغاؤها.

١٣ - ينبغي لتحديد الاحتياجات من الوظائف تطبيق معايير عبء العمل لتبرير الزيادة المقترحة في ملاك الموظفين. وقد اعترض وضع المعايير لكثير مما تقوم به المنظمة من أنشطة مختلفة صعوبات؛ وكان المجال الرئيسي الوحيد الذي أمكن وضع معايير لعبء العمل به هو دوائر اللغات وحتى هذه ينبغي أن يدخل عليها مزيد من التعديل والصقل. ومن غير المناسب طبعا تطبيق معايير عامة لعبء العمل على المجموعة المتنوعة الواسعة من الأنشطة التي تقوم بها المنظمة؛ وينبغي لمديري البرامج أن يضعوا مؤشرات عبء العمل وفقا لما يتسم به العمل المعني من طبيعة محددة. ويعتزم الأمين العام أن يستخدم تلك المؤشرات في سياق إعداد الميزانية المقترحة لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧.

١٤ - وهناك صعوبة أخرى في تطبيق جميع الإجراءات الآنف ذكرها وهي صعوبة عامل الزمن وخاصة في حالة الآثار المالية المترتبة في الميزانية البرنامجية حيث أنه لا يتوافر سوى ٤٨ ساعة لإعداد المقترحات.

١٥ - وأدى التركيز في الفترات الأخيرة من فترات الميزانية على احتواء التكاليف وعلى ضرورة الحفاظ على عدد الوظائف الممولة في إطار الميزانية العادية أو تخفيضه، إلى توجيه الاهتمام نحو نطاق تلبية الاحتياجات الجديدة والمتزايدة في بعض المجالات عن طريق نقل الموارد، بما في ذلك الوظائف، من المجالات التي إما أنها أدنى أولوية من غيرها وإما أن عملية إعادة التشكيل قد أدت إلى تخفيض الموارد من الموظفين. وقد نتج عن إعادة التشكيل الأخيرة للأمانة العامة مناقشات كبيرة في الاحتياجات من الوظائف بين الأجزاء الرئيسية للميزانية كما يتبين من الجدول ١ أدناه. وفي حين أن الأمين العام لا يزال ملتزما بأن يستكشف بنفس النشاط إمكانيات إعادة التوزيع متى طلبت الدول الأعضاء أنشطة جديدة أو التوسع في أنشطة قائمة على أن ثمة حدودا لعدد المهام الإضافية التي يمكن للمنظمة الاضطلاع بها بدون أن تترتب على ذلك تكاليف إضافية. ويشمل هذا احتياجات إضافية من أجل الوحدات الإدارية ووحدات الدعم التي يشكل أداؤها الفعال شرطا لا بد منه لتنفيذ العديد من الأنشطة الأساسية.

الجدول ١ - الوظائف الثابتة والمؤقتة المعتمدة في إطار الاعتمادات الأولية المرصودة للفترة ١٩٩٠-١٩٩١ و ١٩٩٢-١٩٩٣ و ١٩٩٤-١٩٩٥ (نسبة مئوية)

التغيير	الوظائف على المستوى الفني وما فوقه			الفئات الأخرى			التغيير
	١٩٩٠-١٩٩١	١٩٩٢-١٩٩٣	١٩٩٤-١٩٩٥	١٩٩٠-١٩٩١	١٩٩٢-١٩٩٣	١٩٩٤-١٩٩٥	
٣,٣	١,٢	١,٢	١,٢	٢,٤	١,١	١,٢	(١,٢)
٧,٥	٥,٧	٥,٨	٥,٨	٩,٧	٩,٦	٨,٧	(١,٠)
٢,٠	٢,٧	٢,٨	٢,٨	١,٣	١,٨	١,٩	٠,٦
١٩,٠	١٩,٩	١٩,١	١٩,١	١٠,٤	١١,١	١١,٠	٠,٦
٢٠,٥	٢٠,٦	٢٠,٧	٢٠,٧	٢١,٧	٢١,٦	٢١,٩	٠,٢
٤,٠	٦,٤	٧,٧	٧,٧	٣,٢	٣,٥	٤,١	٠,٩
٦,٠	٦,٠	٧,٩	٧,٩	٧,١	٧,٢	٨,٧	١,٦
٣٦,٩	٣٦,٧	٣٣,٠	٣٣,٠	٤٣,٦	٤٣,٥	٤١,٥	(٢,١)
٠,٨	٠,٨	٠,٨	٠,٨	٠,٦	٠,٦	٠,٦	-
-	-	-	-	١,٠	-	٠,٤	٠,٤
٢ ٨٢٨	٢ ٨٦٥	٣ ٨٥٨	٣ ٨٥٨	٦ ٠٦٥	٦ ٠٨٩	٦ ١٠٧	٪ ٠,٧+

(أ) تشمل أرقام الفترة ١٩٩٥-١٩٩٤ على ٧٠ وظيفة من الفئة الفنية وما فوقها و ٩٠ وظيفة من الفئات الأخرى نقلت من مكتب شؤون المؤتمرات وخدمات الدعم الى مكتبة داغ همرشولد وبعض مهام النشر.

(ب) تبين أرقام الفترة ١٩٩٤-١٩٩٥، في جملة أمور، نقل ١١٠ وظائف فنية و ١١٣ وظيفة أخرى مع مهامها الى إدارة شؤون الإعلام ومكتب التفتيش والتحقيق.

(ج) تبين أرقام الفترة ١٩٩٤-١٩٩٥ نقل وظائف مع المهام المتصلة بها من إدارة الشؤون الإدارية والتنظيمية.

باء - تصنيف الوظائف

١٦ - تصنيف الوظائف أداة إدارية لتحديد القيمة النسبية للوظائف في منظمة من المنظمات. ويكمن الهدف الرئيسي لتصنيف الوظائف في ضمان إعطاء الوظائف ذات القيمة الواحدة درجة واحدة وجعل أجرها مضاهيا للأجر المعروض في السوق الخارجية للوظائف المماثلة، وتصنف جميع الوظائف في الأمانة العامة للأمم المتحدة بناء على معايير التصنيف الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية. ويستخدم للوظائف في الفئة الفنية وما فوقها المعيار الرئيسي لتصنيف الوظائف الفنية الصادر اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨١؛ وأصدرت لجنة الخدمة المدنية الدولية معايير مستقلة لتصنيف الوظائف في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها كي تستخدمها مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة في نيويورك وجنيف وفيينا وفي مراكز العمل خارج هذه المقار.

١٧ - وتتكون عملية تصنيف الوظائف من جزئين: (أ) تحليل الوظائف، وهو تحديد محتوى الوظيفة عن طريق دراسة مواصفاتها ودراسة الخرائط التنظيمية والمعلومات المستمدة من ولايات البرامج وعن طريق مراجعة حسابات الوظائف: (ب) وتقييم الوظائف، وهو قياس مركز الوظيفة على سلم الدرجات الوظيفية بتطبيق معايير تصنيفية. ومتى تقرررت الدرجة التصنيفية المناسبة للوظيفة جاز إعطاؤها صفة رسمية من خلال إصدار قرار تصنيفي لرتبة الوظيفة باتباع الإجراءات المقررة لهذا الغرض في المنظمة.

١٨ - وتتقرر الرتبة التصنيفية الأولية للوظيفة الجديدة، عادة، في سياق إعداد الميزانية، متى كان إنشاء هذه الوظيفة مقترحاً لأداء مهام محددة في وحدة تنظيمية محددة. وتحال المواصفات الوظيفية للوظيفة المقترحة الى مكتب تنظيم الموارد البشرية لتحديد رتبته، وتؤخذ استنتاجات المراجعة التصنيفية في الاعتبار عند وضع الصيغة النهائية للميزانية البرنامجية المقترحة. ويتبع الإجراء نفسه متى اقترح في سياق إعداد الميزانية البرنامجية المقترحة تغيير ما في رتبة وظيفة من الوظائف الثابتة.

١٩ - ويصطلح بالمراجعة التصنيفية الأولية للوظائف أيضاً في إطار تنفيذ المعايير التصنيفية بصدد الوظائف الثابتة التي لم يسبق تصنيفها من قبل؛ وعادة ما يتم ذلك إثر صدور معيار تصنيفي جديد. وترتبط عمليات التصنيف الأولية هذه ارتباطاً وثيقاً بعملية الميزانية البرنامجية، لأنه كيما تنفذ نتائج المراجعة التصنيفية لابد أولاً من موافقة الجمعية العامة على التغييرات ذات الصلة في ملاك الموظفين.

٢٠ - ويضاف الى ما تقدم أنه، وفقاً للإجراءات الحالية، تجري مراجعة تصنيفية جديدة للوظائف في الأمانة العامة للأمم المتحدة كلما نُقحت المواصفات الوظيفية للوظيفة التي تصحح شاغرة أو عندما يحدث تغيير جوهري في واجبات ومسؤوليات إحدى الوظائف نتيجة حدوث تغييرات في برنامج العمل المسند الى المكتب المعني أو نتيجة إجراء عملية إعادة تنظيم فيه. وعندما تبدأ مراجعة من هذا القبيل، يقوم مدير البرنامج بإعداد مواصفات الوظيفة وتحال الى مكتب تنظيم الموارد البشرية لتحديد رتبته التصنيفية. ويحتمل أن تكون واجبات ومسؤوليات الوظائف المقدمة للمراجعة التصنيفية الجارية قد شهدت تغييراً

كبيرا مقارنة بالمهام التي أنشأت الجمعية العامة هذه الوظائف من أجلها في بادئ الأمر. وحتى لو انتهت المراجعة التصنيفية الداخلية الى أن الواجبات الجديدة تبرر تحديد الرتبة التصنيفية في مستوى أعلى من الرتبة المقررة للوظيفة في الميزانية البرنامجية، فإن مكتب تنظيم الموارد البشرية يحظر عليه أن يتخذ أي إجراء لرفع رتبة الوظيفة، وذلك لضمان عدم تغيير بملاك الموظفين الذي اعتمده الجمعية العامة.

٢١ - وثمة مثال آخر خارج إطار العملية الاستعراضية العادية للميزانية يمكن أن تتغير فيه الرتبة التصنيفية لوظيفة معينة، ويتصل بحالات الطعن في قرارات التصنيف. فموجب الإجراءات القائمة، بمجرد أن يتخذ قرار تصنيفي بشأن وظيفة معينة يجوز لشاغل هذه الوظيفة أو لرئيس المكتب الذي توجد فيه الوظيفة أن يطعن في هذا القرار. وتراجع هذه الطعون هيئة لظعون التصنيف.

٢٢ - وتكشف خبرة الـ ١٢ سنة الماضية في تنفيذ وتطبيق نظام تصنيف الوظائف في الأمانة العامة للأمم المتحدة عن عدد من أوجه القصور في طريقة تطبيقه. وقد كانت هذه العملية الى حد كبير عملية ارتجاعية لم تُدرج بصورة وافية في الإدارة الشاملة للمنظمة. وعلى سبيل المثال لم يشترك برنامج التصنيف اشتراكا رسميا في تحديد الوظائف التي ينبغي، بسبب وجود فائض في الرتب الإشرافية أو تداخل في المهام، أن تُلغى أو تتاح للنقل الى مجالات أخرى في الأمانة العامة. وينبغي في الحالة المثلى أن يشترك موظفو التصنيف اشتراكا ناشطا في إسداء المشورة الى المديرين التنظيميين بشأن تشكيل هيكل المهام وآثار مقترحات إعادة التشكيل على رتب الوظائف والعلاقات بينها. ويمكن، بإسداء المشورة بشأن التصاميم الوظيفية المختلفة، تحديد عدد من المشاكل التنظيمية وتصحيحها في وقت مبكر. أما في الوقت الحاضر فلا تحدد هذه وغيرها من المشاكل، عادة، إلا بعد اتخاذ القرارات، الأمر الذي يحد من مساهمة برنامج التصنيف في الإدارة.

٢٣ - ويمكن أن يكون تصنيف الوظائف أداة إدارية عظيمة الفائدة، متى استخدم على النحو الواجب. فهو يوفر الإطار اللازم لتحديد أنواع الوظائف ومستوياتها وأعدادها في أي منظمة. ويمكن أن تساعد المعلومات المستمدة من تصنيف الوظائف على تحقيق توازن في تخصيص الموارد البشرية وفي تشكيل الوحدات التنظيمية على نحو فعال وتحديد المجالات التي تتداخل فيها المهام القائمة أو لا تتصل ببعضها البعض كما يجب أو تتضارب داخليا. وقد تكون هذه الجوانب من تصنيف الوظائف عظيمة الفائدة في عملية إعداد الميزانية البرنامجية المقترحة. ولكن لتحقيق هذه الإمكانيات لابد من ضمان قيام تكامل أو تنسيق أوثق بين هذه المهمة والمهام المتعلقة بمراقبة ملاك الموظفين.

٢٤ - وكما يتبين من الجدول ٢ أدناه، أدى تطبيق النظام الحالي لتصنيف واعتماد رتب الوظائف الممولة من الميزانية العادية للمنظمة الى استقرار توزيع الرتب نوعا ما طيلة العقد الماضي. وذلك على الرغم من اجراء تغييرات كبيرة أثناء تلك الفترة في برنامج عمل المنظمة وهيكلها والتخفيض الاجمالي للوظائف الممولة من الميزانية العادية. وهذا ما يشير الى أن الحفاظ على علاقة مستقرة بين الأعداد الاجمالية من كل رتبة واحترام الاعتمادات المرصودة للموظفين أمران ممكنان تماما.

٢٥ - ونظرا لتوصية اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية إعطاء الأمين العام سلطة تصنيف الوظائف حتى الرتبة ف - ٥ فإن احدى طرق تطبيق ذلك تكون من خلال ميزنة الوظائف في الفئة الفنية في رتبة وحيدة، أي بنفس الطريقة المتبعة حاليا فيما يتعلق بوظائف الخدمات العامة (الرتب الأخرى).

الجدول ٢ - توزيع رتب الوظائف الثابتة والمؤقتة من الفئة الفنية وما فوقها الممتدة في سياق الاعتمادات الأولية المرصودة في إطار الميزانية العادية للأمم المتحدة
(نسبة مئوية)

التغيير ١٩٨٥ - ١٩٩٤ الى ١٩٩٥-١٩٩٤	١٩٩٤	١٩٩٢	١٩٩٠	١٩٨٨	١٩٨٦	١٩٨٤	
	١٩٩٥	١٩٩٣	١٩٩١	١٩٨٩	١٩٨٧	١٩٨٥	
(٠,٢)	٠,٥	٠,٧	٠,٧	٠,٧	٠,٧	٠,٧	وكيل الأمين العام
(٠,٢)	٠,٤	٠,٥	٠,٥	٠,٧	٠,٧	٠,٦	أمين عام مساعد
(٠,٢)	٢,١	٢,٢	٢,٢	٢,٤	٢,٣	٢,٣	مد - ٢
٠,١	٧,١	٧,١	٦,٩	٧,١	٧,٢	٧,٠	مد - ١
(٠,٢)	١٧,٧	١٧,٦	١٧,٢	١٧,٨	١٧,٨	١٧,٩	ف - ٥
-	٢٩,٩	٢٩,٧	٢٩,٧	٢٩,٣	٢٩,٥	٢٩,٩	ف - ٤
٠,٤	٢٨,٤	٢٨,٢	٢٨,١	٢٨,٢	٢٨,٤	٢٨,٠	ف - ٣
٠,٣	١٣,٩	١٤,٠	١٤,٦	١٣,٨	١٣,٤	١٣,٦	ف - ١/٢
٪١٥,٣-	٣ ٨٥٨	٣ ٨٦٥	٣ ٨٧٨	٤ ٢٧٥	٤ ٢٥٣	٤ ٥٥٣	مجموع عدد الوظائف من الفئة الفنية وما فوقها
٪١٧,٧-	٦ ١٠٧	٦ ٠٨٩	٦ ٠٦٥	٦ ٩٥١	٦ ٩٦٢	٧ ٤١٨	مجموع عدد وظائف الفئات الأخرى

ويمكن عوضاً عن ذلك الاستمرار في انشاء جدول ملاك الموظفين بالأسلوب الراهن، ولكن يمكن تخويل الأمين العام سلطة إعادة تصنيف الوظائف الفنية في الرتب ف - ١ الى ف - ٥ رهنا بمراعاة بعض القيود العامة. ويبدو هذا النهج أكثر النهج شفافية وأنسبها عملياً.

٢٦ - ولضمان الحفاظ على العلاقة بين الأعداد الاجمالية لكل رتبة فلا بد من الحفاظ على النسب الاجمالية الراهنة للوظائف في مختلف المستويات. ولا يمكن تحقيق ذلك ما لم يتم في مقابل رفع مستوى رتب بعض الوظائف الذي يبرره اتساع المسؤوليات المسندة اليها، خفض مستوى رتب وظائف أخرى من خلال عملية مراجعة متسمة بمزيد من النعالية. وخليق بهذا الاجراء أن يكفل أيضاً احترام الاعتمادات المرصودة للموظفين، رهنا بالتعديلات المعتادة لاستيعاب التقلب في أسعار العملة ومعدلات التضخم.

٢٧ - ومن الضروري أيضاً في هذا السياق، البت فيما إذا كان سيحتفظ على مستوى القسم أم على مستوى الميزانية البرنامجية ككل بالعلاقة بين الأعداد الاجمالية لكل رتبة وفيما إذا كان يلزم أن يحتفظ بهذه العلاقة على أساس حصرها في حدود "واحدة مقابل أخرى" بين رفع مستوى الرتب وخفضها، أو ما إذا كان يمكن اجراء بعض التغييرات الثانوية ضمن نطاقات محددة. ويرد مثال على هذه النطاقات التي تستند الى التوزيع الحالي للدرجات بالنسب المئوية، في الجدول ٣ أدناه.

الجدول ٣ - توزيع رتب الوظائف الثابتة والمؤقتة المعتمدة في إطار الاعتمادات الأولية للفترة ١٩٩٤ - ١٩٩٥ والتطبيق الايضاحي للنطاقات لأغراض إعادة التصنيف

النطاق في الوظائف على أساس المستوى الحالي للوظائف المعتمدة	النطاق المقترح بالنسب المئوية للتقريب	النسبة المئوية للتوزيع (مقربة)	الوظائف المعتمدة في ١٩٩٤ - ١٩٩٥	
٧١٠ - ٦٧٦	٢٠,٤٩ - ١٩,٥	٢٠	٦٨٥	ف - ٥
١ ١٦١ - ١ ١٢٧	٢٢,٤٩ - ٢٢,٥	٢٢	١ ١٥٣	ف - ٤
١ ١٢٦ - ١ ٠٩٢	٢٢,٤٩ - ٣١,٥	٢٢	١ ٠٩٥	ف - ٣
٥٣٧ - ٥٠٢	١٥,٤٩ - ١٤,٥	١٥	٥٢٥	ف - ١/٢
		١٠٠	٢ ٤٦٨	المجموع

٢٨ - ويرى الأمين العام أن من شأن الغائدة التي تجنى من هذا التغيير في النهج أن تصل الى حددا الأقصى إذا ما اتاحت له المرونة في الحفاظ على العلاقة بين الأعداد الاجمالية لكل رتبة على مستوى الميزانية البرنامجية ككل، وإذا ما حددت هذه العلاقة على أنها نطاق متسق مع التوزيع الحالي بالنسب المثوية بين الرتب كما يتبين في الجدول ٣ أعلاه. وبموجب نظام كهذا لا تتغير الأعداد الاجمالية والحصص النسبية للوظائف الفنية في إطار الميزانية العادية إلا بإنشاء أو إلغاء وظائف.

٢٩ - ولكي يستطيع الأمين العام الاستفادة من المرونة الجديدة التي تتيحها هذه الاجراءات، ستخذ خطوات لتمتين الروابط بين مراقبة ملاك الموظفين والهيكل التنظيمي والتحليل التصنيفي بحيث يمكن صوغ أداة لإدارة أكثر تكاملا.

٣٠ - وتبعاً لقرار الجمعية العامة ٢٢٨/٤٨ جيم فيما يخص المراقبة الملائمة من جانب الأمانة العامة والرصد من جانب الجمعية العامة، اقترحت الاجراءات التالية:

(أ) عندما لا يكون هناك تغيير في توزيع الوظائف في الميزانية البرنامجية كما وافقت عليها الجمعية العامة، ستتاح للأمين العام مرونة إعادة تصنيف الوظائف حتى الرتبة ف - ٥؛

(ب) فيما إذا قام الأمين العام بتغيير توزيع الوظائف من خلال إعادة التصنيف بنسبة تزيد عن ٠,٥ في المائة أو تقل بهذه النسبة في كل رتبة (انظر الجدول ٣ أعلاه) مع ضمان عدم تجاوز الاعتمادات القائمة، فإنه يتعين عرض التغييرات على الجمعية العامة للموافقة عليها؛

(ج) يستلزم الاجراءان الواردان في الفترتين الفرعيتين (أ) و (ب) قيام الأمين العام بتقديم تقديرات منقحة سنويا لكي تظهر في الميزانية الحالية وكذلك في قاعدة الموارد للميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين التالية.

٣١ - لا تعرض مقترحات إعادة تصنيف الوظائف حتى الرتبة ف - ٥ التي قد تترتب عليها موارد اضافية إلا في سياق مقترحات الميزانية لفترة السنتين التالية. وتعرض كذلك مقترحات إعادة تصنيف الوظائف في مستوى رتبة مد - ١ وما فوقها في سياق مقترحات الميزانية لفترة السنتين التالية.

جيم - تمويل الوظائف

٣٢ - يمكن أيضا أن تشمل الميزانية البرنامجية المقترحة من قبل الأمين العام، مقترحات لتغيير حالة الترتيبات القائمة للتزود بالموظفين، وذلك بوجه عام من خلال زيادة الوظائف الثابتة. ويمكن أن تشمل هذه المقترحات تحويل وظائف مؤقتة الى وظائف ثابتة، وتحويل وظائف ممولة من خارج الميزانية الى وظائف ممولة من الميزانية العادية، وتحويل ترتيبات المساعدة المؤقتة الى وظائف.

٣٣ - وقد يكون من المناسب في الحالة الأولى، عندما تكون المهام التي وضعت في البداية لفترة محدودة قد اتخذت طابع الدوام بقدر أكبر وبوضوح، أن تحول الوظائف المؤقتة الى وظائف ثابتة. وعادة ما لا يترتب على هذا التحويل أية آثار مالية. أما تمويل الوظائف الممولة من خارج الميزانية الى وظائف ممولة من الميزانية العادية فقد ينتج عن حدوث تغير في طبيعة نشاطها، أو إعادة تقييم معيار اقتسام التكاليف بين الميزانية العادية ومصادر التمويل الأخرى. وقد يكون من المناسب تحويل اعتمادات المساعدة المؤقتة الى وظائف ثابتة عندما تصبح المهام المؤقتة التي يقوم بها موظفون لفترات قصيرة بموجب المساعدة المؤقتة مهام ثابتة.

٣٤ - ويختلف كل نموذج من نماذج التحويل هذه نوعاً ما عن الآخر، كما تختلف كل حالة عن الأخرى. ومن الواضح أنه يجب أن يشرح الأمين العام هذه المقترحات ويبررها على نحو وافٍ في إطار ميزانيته البرنامجية الاجمالية المقترحة.

ثالثاً - النتائج والتوصيات

٣٥ - إن التنفيذ الفعلي لإجراءات ومعايير إنشاء الوظائف والفاثا وإعادة تصنيفها وتحويلها وإعادة توزيعها مرهون بعدد من العوامل بما فيها التحليل الدقيق لبرنامج العمل ووضع الأولويات وتوزيع المسؤوليات ومعايير مناسبة لعبء العمل وكذلك القيام باستعراضات شاملة في الوقت المناسب. وسيتيح قرار الجمعية العامة بمنح الأمين العام سلطة إعادة تصنيف الوظائف حتى رتبة ف - ٥، رهنا ببعض الشروط، قدراً من المرونة في إدارة ملاك الموظفين، مما يخول للأمين العام الاستجابة في الوقت المناسب بالذات لمسؤولياته من أجل تنفيذ المجموعة الواسعة من الأنشطة التي تطلبها الدول الأعضاء.

٣٦ - وقد ترغب الجمعية العامة:

(أ) أن تحيط علماً بهذا التقرير؛

(ب) أن تؤيد المعايير لإنشاء الوظائف والفاثا وإعادة توزيعها (الفقرتان ١١ - ١٣)؛

(ج) أن تؤيد إجراءات تصنيف الوظائف حتى رتبة ف - ٥ (الفقرتان ٣٠ و ٣١).

الحواشي

- (١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السادسة والأربعون، الملحق رقم ١٦ A/46/16،
الفقرة ٤٢.
- (٢) A/C.5/47/4.
- (٣) A/C.5/48/2.
- (٤) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثامنة والأربعون، الملحق رقم ٧، الوثيقة
A/48/7/Add.11.
- (٥) A/C.5/48/75.
- (٦) يرد بيان تكوين ووظائف الفريق الاستشاري المعني بالإدارة والمالية في الوثيقة
ST/SGB/270 الصادرة بتاريخ ١٤ كانون الثاني/يناير ١٩٩٤.
