Distr.
GENERAL

A/36/432/Add.2
27 November 1981
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الأمم المتحدة

الجمعية العامة

الدورة السادسة والثلاثون
البندان ١٠٤ و ١٠٧ من جدول الأعمال

وحدة التفتيش المشتركة

مسائل الموظفين

الاختيارات الممكنة في مجال السياسة المتعلقة بشؤون الموظفين

تعليقات الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل الى أعضاء الجمعية العامة تعليقاته على التقرير المتعلق بمفهوم المهنة والتطوير الوظيفي وأنماط التعيين ، وهو التقرير الذى طلبته الجمعية العامة في قرارها ٣٥ / ٢١٠ من وحدة التفتيش المشتركة (A/36/432/Add.1) . 18

81-33007

Digitized by UNOG Library

المرفـق

الاختيارات الممكنة في مجال السياسة المتعلقة بشؤون الموظفين
ـ تقرير عن مفهوم المهنة والتطوير الوظيفي وانماط التعيين ،
طلب من وحدة التفتيش المشتركة بموجب قرار الجمعية العامة
٣٥/٢١٠

تعليقات الأمين العام

١ ـ طلبت الجمعية العامة تقرير وحدة التفتيش المشتركة في الجزء "رابعا" من القرار ٣٥/٢١٠ المؤرخ في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ الذى دعت فيه ايضا الجمعية لجنة الخدمة المدنية الدولية الى اعداد تقرير مستقل بعد ان تتوسع الهيئتان في دراسة الموضوعات المتعلقة بمفاهيم المهن وانماط التعيين والتطوير الوظيفي وما يتعلق بها من مسائل . وطلب الى الهيئتين في ذلك القرار التعاون في اعداد هذين التقريرين وتقديمهما الى الجمعية في دورتها السادسة والثلاثين . ويرد تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية المستقل في الفرع حاء من الفصل الثاني من تقريرها السنوى السابع ومرفقه الاول (أ) .

٢ ـ واجرت لجنة الخدمة المدنية الدولية ووحدة التفتيش المشتركة مناقشات بشأن اعداد الدراسات المشتركة التي ستضطلعان بهما . ودارت المناقشات ، بالدرجة الأولي في الدورتين الثالثة عشرة والرابعة عشرة للجنة الخدمة المدنية الدولية ، اللتين حضرهما ممثلو المنظمات التي قبلت النظام الاساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية وممثلو موظفي تلك المنظمات الذين تقضي المادة ٢٨ من النظام الاساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية بأن تتشاور اللجنة معهم .

٣ ـ واوضح ممثلو هذه المنظمات وممثلو موظفيها ان ما يلزم دراسته من مشاكل متعلقة بالسياسة من الجلي أنه مشاكل تهم جميع المنظمات الداخلة في النظام الموحد للأمم المتحدة ـ وهو رأى تشاطره كل من لجنة الخدمة المدنية الدولية ووحدة التفتيش المشتركة . وذكر هؤلاء الممثلون انه كان من المحبذ ، تبعا لذلك ، اجراء مشاورات تؤدى الى قيام لجنة التنسيق الادارية باصدار بيان موقف بشأن هذه المسائل المتعلقة بالسياسة قبل اكمال الدراستين .

٤ ـ وقد اتفقت لجنة الخدمة المدنية الدولية ووحدة التفتيش المشتركة ، نتيجة للمناقشات ، على ان لا تتقدما بتوصيات موضوعية الى الجمعية العامة في دورتها السادسة والثلاثين ، بل ان تقتصرا على اعلام الجمعية بآراء كل منهما وافكارهما الأولية بشأن الموضوع .

(أ) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة السادسة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/36/30).

Digitized by UNOG Library

٥ - وتستعرض وحدة التفتيش المشتركة ، في تقريرها ، الحالة الراهنة للخدمة المدنية الدولية التي تفتقر ، في رأيها ، الى نظام متماسك لادارة شؤون الموظفين وللتوظيف مما يترك آثارا خطيرة على معنويات الموظفين وفعالية الامانات . وترى وحدة التفتيش المشتركة ايضا ان الحالة الراهنة تتسم بوجود جدل ايديولوجي وسياسي بشأن مفهوم الخدمة المدنية الدولية نفسه ، الذى لم يتم التوصل الى اتفاق حقيقي بشأنه . ثم يوجز تقرير وحدة التفتيش المشتركة عددا من الاختيارات الممكنة التي تلتمس بشأنها توجيهات من الجمعية العامة . ويخلص التقرير الى ان العمل في الدراسات التي يتعين اجراؤها سيتيسر الى حد كبير اذا وفرت الجمعية العامة ، على اساس المعلومات المتاحة لديها ، ارشادات ومبادئ توجيهية دقيقة بشأن السمات الرئيسية لنظام شؤون الموظفين الذى تنشد ايجاده .

٦ - وبعد أن أجرى الامين العام مشاورات مع زملائه في لجنة التنسيق الادارية فانه يرغب في القول بأن مسائل السياسة المتعلقة بشؤون الموظفين والتي يجرى تناولها في تقرير وحدة التفتيش المشتركة هي ، اساسا ، من النوع الذى يجب على المنظمات مجتمعة ان تتبع تجاهه نهجا منسقا اذا اريد الابقاء على النظام الموحد وتعزيزه . فمن شأن اى مقررات قد تتخذها الجمعية العامة ، حتى وان كانت ذات طابع أولي ، ان تؤدى حتما الى اجهاض عملية وضع سياسة مشتركة تستجيب لبرامج كل المنظمات واحتياجاتها .

٧ - وكان من رأى لجنة التنسيق الادارية ان تقوم اى مقررات تتخذ بشأن هذه المسائل الهامة على أساس نظرة شاملة لمشاكل واحتياجات النظام الموحد بأسره ، حتى يتسنى لهيئات ادارة كل منظمة من المنظمات انتهاج سياسات خاصة بها تكون منسقة لكنها تسرى في الوقت نفسه داخل كل منظمة على حده . ومما لا غنى عنه أن يشترك جميع هيئات الادارة والرؤساء التنفيذيين ، فضلا عن ممثلي الموظفين ، اشتراكا تاما في اعداد تلك السياسات .

٨ - وعليه اوصت لجنة التنسيق الادارية بأن تحيط الجمعية العامة علما ، في هذه المرحلة ، بتقرير وحدة التفتيش المشتركة ، وان ترجو من لجنة الخدمة المدنية الدولية ووحدة التفتيش المشتركة ان تواصلا الدراسات التي دعتهما الجمعية العامة في قرارها ٣٥/٢١٠ الى اجرائها ، بالتعاون الوثيق بينهما وبالتشاور التام مع الرؤساء التنفيذيين للمنظمات الداخلة في النظام الموحد وممثلي موظفيها .

٩ - ودون المساس بالآراء المنسقة للمنظمات الداخلة في النظام الموحد ، فان الامين العام يعتقد ان من الملائم ابداء بعض التعليقات الاولية على تقرير وحدة التفتيش المشتركة ، بالقدر الذى يتناول به هذا التقرير مشاكل الموظفين في الأمم المتحدة . ولعلم الجمعية العامة ، فان هذه التعليقات ستتصل على وجه الخصوص بالحالة الفعلية التي تمارس فيها داخل الامانة العامة للأمم المتحدة الاختيارات المتعددة المشار اليها في تقرير وحدة التفتيش المشتركة .

Digitized by UNOG Library

١٠ - ان الاطار الاساسي لنظام شؤون الموظفين في الامم المتحدة منصوص عليه في النظام الاساسي لموظفي الامم المتحدة الذى اعتمدته الجمعية العامة بقرارها ٥٩٠ (د-٦) المؤرخ في ٢ شباط/فبراير ١٩٥٢ ، وفقا لاحكام الفقرة ١ من المادة ١٠١ من الميثاق . وبهذا النظام الاساسي ، حددت الجمعية العامة المبادئ العامة للسياسات المتعلقة بشؤون الموظفين واللازمة لتوفير الموظفين للامانة العامة وادارتها . والجمعية العامة لا تفتأ تقوم ، من آن لآخر ، بتعديل واستكمال هذا النظام ليأخذ في الحسبان الظروف المتغيرة التي تؤدى فيها الامانة العامة وظائفها . واضافة الى ذلك صدرت عن الجمعية مجموعة كبيرة من المقررات والارشادات التي تعني بايجاد نظام متماسك لشؤون الموظفين . فقد اذنت الجمعية العامة للامين العام ، في مقرر اتخذته في دورتها التاسعة والعشرين ، بان يمضي قدما في تنفيذ مقترحاته لتحسين السياسات والممارسات المتعلقة بشؤون الموظفين استنادا الى تقارير وحدة التفتيش المشتركة عن مسائل الموظفين والى التوصيات الرئيسية المقدمة من دائرة التنظيم الادارى. وكان الاتجاه الرئيسي لتلك المقترحات هو ايجاد نواة من الموظفين الدائمين الذين يقوم توظيفهم وتقدمهم الوظيفي على اساس مجموعات مهنية عامة . وبالقرار ٣٣/١٤٣ المؤرخ في ٢٠ كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٨ والقرار ٣٥/٢١٠ المؤرخ في ١٧ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٠ ، وضعت الجمعية العامة مرة أخرى مبادئ توجيهية شاملة لتوظيف الموظفين وادارة شؤونهم تستهدف تحقيق اصلاحات فيما يتعلق بشؤون الموظفين من ناحية وتحسين التوزيع الجغرافي العادل من ناحية اخرى . وكما لاحظت وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها ، فقد اتخذت الأمم المتحدة ، بتنفيذ تلك القرارات ، الخطوة الأولى نحو ايجاد نظام متماسك . ومن ثم يبدو أن المطلوب من الأمم المتحدة هو تعزيز الأنظمة والمقررات الخاصة بالسياسة والتوجيهات القائمة الصادرة عن الجمعية العامة بشأن مسائل الموظفين ، وضمان تنفيذها تنفيذا كاملا من قبل الأمانة العامة ، بدلا من محاولة شق طريق جديد بغية اقامة نظام أكثر تماسكا من حيث المفاهيم .

Digitized by UNOG Library

١١- وفي هذا الصدد يمكن التذكير بقول الامين العام في تقريره السنوى الى الجمعية العامة عن اعمال المنظمة ان :

" بالنسبة الى التوجيهات الصادرة عن الهيئات الحكومية الدولية ، فان جهودا يجرى بذلها لاحداث الاصلاحات والتغييرات المطلوبة بأقصى ما يمكن من الفعالية والصلاحية العملية . ومع ذلك يجب ألا يغرب عن البال ان خطى الاصلاح والتغيير لا يتوقع في الظروف الراهنة ان تكون سريعة أو شاملة بما يتمشى مع الرغبات المثالية . وفي هذا الصدد ، أشعر أن من الحكمة ان نضع نصب اعيننا ان هناك مجالات معينة في الادارة يجب ، بحكم الضرورة ، أن يبقى فيها للأمين العام قدر مناسب من حرية التصرف والمسؤولية حتى ينهض بمهامه وفقا للميثاق . "(ب) .

١٢- ويتعلق الاختيار الاول المقترح في تقرير وحدة التفتيش المشتركة بمفهوم الحياة المهنية ونتائجه . وقد تحدد الاختيار في هذا الصدد في أحكام الميثاق التي تتوخي ان يكون موظفو الامانة موظفين مدنيين دوليين يختارون على أوسع اساس جغرافي ممكن ، ويتوافر فيهم اعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة ، ويؤدون واجباتهم بصورة مستقلة لا تحيز فيها ، ويكونون مسؤولين امام المنظمة وحدها . ومن الضرورى ، تلبية لهذه الشروط ، ضمان الامن الوظيفي لنسبة كبيرة من هؤلاء الموظفين واتاحة فرصة كاملة لهم لتطوير حياتهم الوظيفية في الامانة . فالخدمة الدائمة اذن متأصلة في مفهوم الامانة كما نص عليه ميثاق الامم المتحدة . ولاحظت وحدة التفتيش المشتركة في هذا الصدد في تقريرها ان لجنة الخدمة المدنية الدولية وافقت ايضا على ان من المطلوب ايجاد نواة من الموظفين الدائمين في الخدمة المدنية الدولية .

١٣- ومن ناحية اخرى هناك عدد كبير من موظفي الامم المتحدة معارين من الخدمة القومية لدى الدول الاعضاء التي يخدم مواطنوها بصورة رئيسية على اساس عقود محددة المدة . وقد تمكن الامين العام من الحصول على موافقة تلك الدول الاعضاء على السماح لمواطنيها بأن تثبت عقودهم الاولية لمدد اطول بصورة تدريجية ، وشجع اعادة توظيف هؤلاء المواطنين لخدمة اضافية في الامانة بعد ان عادوا الى الخدمة القومية . وقد اشار الامين العام في تعليقاته على تقرير وحدة التفتيش المشتركة الآخر (A/36/407/Add.1 ، الفقرة ٢٢) الى انه بينما قد يكون مناسبا اضفاء الطابع الرسمي على الترتيبات الخاصة بخدمة الموظفين الذين يخدمون بالتناوب في حكوماتهم وفي الامانة ، فانه لا يجب القيام بذلك بادخال نوع جديد

(ب) انظر المرجع نفسه ، الملحق رقم ١ (A/36/1)، الفرع حادى عشر .

Digitized by UNOG Library

من التعيين . اما بالنسبة الى الموظفين الآخرين غير الدائمين والذين ليسوا معارين من الخدمة القومية في بلدانهم ، فانه بالرغم من عدم وضع حد أعلى لمدة الخدمة التي يمكن ان تستخدم لها عقود محددة المدة ، فقد قبل المبدأ الذى يقضي بأنه كلما طالت خدمة الموظف للمنظمة على اساس محدد المدة ، زادت ضرورة ان تنظر المنظمة في اعطاء الموظف الامن الذى يوفره التعيين الدائم .

١٤- ويتعلق الاختيار الثاني المقترح في تقرير وحدة التفتيش المشتركة بمسألة نسبة التعيينات غير الدائمة الى التعيينات الدائمة . وقد سبق ان اشار الامين العام في تعليقاته على التقرير الاخر لوحدة التفتيش المشتركة (A/36/407/Add.1 ، الفقرتان ١٥ و ١٦) الى الموقف الذى اتخذه اسلافه بصدد هذه المسألة ، وكذلك الى النسبة التي كانت قد قبلت في اوقات مختلفة بوصفها النسبة الامثل بين هذين النوعين من التعيينات . وهو يرى ان القرار في الامم المتحدة يجب ان يظل معتمدا على الحاجات التنفيذية لبرنامج عمل المنظمة . ومن الناحية العملية ، لزم تعديل النسبة بحيث تأخذ في الحسبان المساعي المطلوبة لتحسين التوزيع الجغرافي للموظفين . ولذلك يعتقد الامين العام ان مسألة النسبة يجب تحديدها بأن تؤخذ في الاعتبار تلك العوامل والظروف المتغيرة ، وانها ليست ذات طبيعة تسمح بتحديدها من خلال التفاوض فيما بين الدول الاعضاء .

١٥- ويتعلق الاختيار الثالث المقترح في تقرير وحدة التفتيش المشتركة بتعريف المجموعات المهنية وعلاقتها بمسارات الحياة الوظيفية واساليب التوظيف . وقد اصدر الامين العام في عام ١٩٧٨ نشرة أكدت المبدأ الذى يقضي بأن يكون هيكل المجموعات المهنية الاساس لادارة شؤون موظفي الامانة (النشرة ST/SGB/166 الصادرة بتاريخ ١٨ أيار/مايو ١٩٧٨) . يضاف الى ذلك ان الامين العام أنشأ ، كما لاحظت وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها ، نظاما للامتحانات التنافسية حسب المهنة لترقية الموظفين من فئة الخدمة العامة الى الفئة الفنية ، ولتعيين المرشحين الذين يتوقع ان ينالوا وظيفة دائمة في المنظمة . والامين العام مقتنع بأن السياسة السليمة لشؤون الموظفين تتطلب وجوب اختيار المرشحين الذين يدخلون في الفئة الفنية حسب معايير موضوعية بطريقة تضمن قدرتهم على انجاز مهام متنوعة ضمن مجموعة مهنية واسعة ، وقدرتهم على التقدم في هذه المهنة . وعملا بقرار الجمعية العامة ٣٥/٢١٠ ، نشرت اوصاف المؤهلات المطلوبة للدخول في كل مجموعة مهنية لتلبية الشروط المحددة من الامم المتحدة في مجالات التعيين والتطوير الوظيفي .

١٦ - ومن بين المشاكل الاخرى التي اقترحت اختيارات بشأنها تعلّق وحدة التفتيش المشتركة أهمية خاصة على مسألة اقتران الرتب . وفي رأى وحدة التفتيش المشتركة ان اقتران الرتب لا يتنافى بالضرورة مع المبادئ التي يقوم عليها نظام تصنيف العمل ، ولكن هذا الاقتران سيدخل

Digitized by UNOG Library

درجة من المرونة في هذا النظام لمصلحة التطوير الوظيفي العادي للموظفين . وقد اعتمدت الجمعية العامة نظام تصنيف العمل وقامت ، منذ كانون الثاني/يناير ١٩٨١ ، بتطبيق المعيار الرئيسي الذي اعلنته لجنة الخدمة المدنية الدولية . وصادفتها نتيجة لذلك بعض الصعوبات الناشئة عن الانتقال من اسلوب الرتبة للشخص الى اسلوب الرتبة للوظيفة . ونتيجة لذلك ، اعرب عن قلق شديد ازاء تزايد عدد طلبات لاعادة تصنيف الوظائف وأثر تصنيف العمل على التطوير الوظيفي للموظفين الذين قد يلزمهم تغيير وظائفهم بغية الحصول على اية ترقية . ويؤمل ان تؤدي الدراسات الاضافية التي تجريها لجنة الخدمة المدنية الدولية ووحدة التفتيش المشتركة عن اقتران الرتب والمسائل المتعلقة به الى مقترحات معينة يمكنها ان توفق بين الحاجة الى معايير محددة تحديدا جيدا لتصنيف العمل وبين متطلبات التطوير الوظيفي ، وكلاهما عناصر ضرورية للادارة السليمة لشؤون الموظفين .

١٧- وفي الختام ، يود الامين العام ان يؤكد من جديد توصيات لجنة التنسيق الادارية ، كما ترد في الفقرة ٨ أعلاه ، وهي ان يطلب الى لجنة الخدمة المدنية الدولية ووحدة التفتيش المشتركة مواصلة دراستهما بالتعاون الوثيق بينهما ، وتقديم تقاريرهما الى الجمعية العامة في دورتها السابعة والثلاثين .

Digitized by UNOG Library