



Distr.
GENERAL
A/C.5/34/6
10 September 1979
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH



الأمم المتحدة الجمعية العامة

الدورة الرابعة والثلاثون
اللجنة الخامسة
البند ١٠٢ من جدول الأعمال المؤقت*

وحدة التفتيش المشتركة

تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة

تقرير الأمين العام

١ - اعتمدت الجمعية العامة في دورتها الثانية والثلاثين القرار ١٩٩/٣٢ الذي قررت فيه أن توفر تقارير الأمين العام في المستقبل عن تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة معلومات موجزة فيما يتعلق فقط بالتقارير التي تشير الوحدة إلى أنها تهم الجمعية العامة أو إحدى لجانها الرئيسية أو أحد أجهزتها الفرعية الأخرى . وهذا التقرير مقدم وفقا لهذا القرار .

٢ - وبناء على ذلك ، أدرج الأمين العام في هذا التقرير حالة تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي تتعلق بالتقارير التالية :

(أ) الآثار المترتبة على اعتماد لغات إضافية في منظومة الأمم المتحدة (A/32/237 ؛ A/33/340 ؛ A/33/368)

(ب) البرمجة والتقييم في الأمم المتحدة (A/33/226 و Add.1 و 2)

(ج) التقييم في منظومة الأمم المتحدة (A/33/225 و Add.1)

(د) برنامج الأمم المتحدة للإدارة العامة والمالية العامة (A/33/227 و Add.1)

(هـ) موظفو فئة الخدمات العامة في الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة التي مقرها جنيف

(A/33/129 ؛ A/32/327)

. A/34/150

*

(و) المرأة في الفئة الفنية وما فوقها في منظومة الأمم المتحدة (A/33/105 و Add.1)

(ز) السفر بالدرجة الأولى في معظمات الأمم المتحدة (A/32/272/Add.1)

ألف - تقرير عن الآثار المترتبة على اعتماد لغات إضافية في منظومة الأمم المتحدة

٣ - قدّم تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن الآثار المترتبة على اعتماد لغات إضافية في منظومة الأمم المتحدة (JIV/REP/77/5) (١) الذي أعد بناءً على اقتراح مشترك تقدمت به كل من الأمم المتحدة ومنظمة الصحة العالمية، إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والثلاثين مع ما عليه من تعليقات لجنة التنسيق الإدارية (A/33/340) واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/33/368). وقدّم التقرير دراسة استقصائية موجزة، هيكلية وتحليلية، للخدمات اللغوية القائمة في منظومة الأمم المتحدة. وتناول بصفة رئيسية الخدمات التي تتصل بالاجتماعات اتصالاً مباشراً (بما فيها الترجمة الشفوية وصياغة المحاضر ومراجعتها، وترجمة الوثائق الأساسية ومحاضر الجلسات وطباعة الوثائق وتوزيعها).

٤ - ولا حظ المفتشون بين المشاكل الرئيسية صعوبة توظيف موظفين مؤهلين للترجمة الشفوية والترجمة التحريرية من اللغات الجديدة واليهما، وارتفاع تكلفة استخدام الموظفين المستقلين وما يسمونه "بالأثر المضاعف" لاضافة لغات جديدة. وقد قورنت مزايا تعيين موظفين دائمين مع ما سيتيح ذلك من امكانيات اكتساب خبرات وظيفية دائمة مع مزايا استخدام موظفين مستقلين الذي يتيح مرونة أكبر في استخدام الموارد المتاحة. وقد ذكر احتمال انشاء كوادرات دائمة داخل الأمم المتحدة لتوفير الخدمات للمنظمات الأخرى على أساس سدائ تكاليف هذه الخدمات، مع مراعاة بعض الأولويات المحددة.

٥ - ووضح المفتشون ١٦ توصية محددة تتناول أولاً مسألة استخدام اللغات الاضافية ثم مسألة متصلة بذلك وهي مسألة الوفورات في الخدمات القائمة.

٦ - وقد أعربت المنظمات في تعليقاتها على تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/33/340) عن موافقتها العامة على النتائج التي تم التوصل اليها وأبلغت انها قد اتخذت أو تتخذ، كلما أمكن ذلك وفي نطاق اختصاصها، التدابير الموصى بها.

٧ - وأوصت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في ملاحظاتها (A/33/368) بأن تحيل الجمعية العامة تقرير وحدة التفتيش المشتركة وما يتصل به من تعليقات لجنة التنسيق الإدارية إلى لجنة المؤتمرات. وقد وجه الأمين العام، عملاً بهذا الاقتراح، عناية تلك اللجنة إلى هذه المسألة.

(١) مقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والثلاثين طي مذكرة من الأمين العام

(A/32/237).

٨ - ومن بين التوصيات الـ ١٦ التي قدمها المفتشون ، كانت ١٣ منها تتعلق بالتدابير التي لا يمكن الا للدول الأعضاء اتخاذها . أما التوصيات الثلاث الأخرى التي تقع جزئيا في نطاق اختصاص الأمين العام فيتم تناولها أدناه .

التوصية ٨ - ينبغي أن تبذل جهود إضافية ومستمرة لتخفيض وضبط إنتاج الوثائق وخصوصا محاضر الجلسات .

٩ - بالرغم من انه مطلوب من الأمم المتحدة أن تنتج جميع الوثائق التي لديها بشأنها سند تشريعي ، أولى الأمين العام اهتماما دائما للتدابير المحددة التي يمكن اتخاذها على مستوى الأمانة العامة لتخفيض حجم إنتاج الوثائق . فمثلا صدر توجيه من الأمين العام ، في الأمر الإداري المؤرخ في ٥ كانون الثاني /يناير ١٩٧٧ (ST/AI/189/Add.20) ، بأنه ينبغي ألا يتعدى عدد صفحات الوثائق الصادرة من الأمانة العامة للعرض على أجهزة الأمم المتحدة وهيئاتها ، الا في حالات معينة تخضع لرقابة دقيقة ، ٣٢ صفحة في طبعتها المستنسخة .

١٠ - وبناء على اقتراح من الأمين العام أيدته لجنة المؤتمرات ، أذنت الجمعية العامة للأمين العام ، في قرارها ٣٣/٥٦ المؤرخ في ١٤ كانون الأول /ديسمبر ١٩٧٨ ، باتخاذ تدابير معينة لضبط وتحديد إنتاج الوثائق .

التوصية ٩ - ينبغي اجراء دراسة ترمي الى معرفة ما اذا كانت هناك ضرورة لتوسيع ملاك موظفي اللغات الدائمين في مقر الأمم المتحدة ، في نيويورك وفي جنيف ، وذلك للتقليل من التكال على الموظفين المؤقتين . وهذا يشمل دراسة الوسائل الممكنة لجعل الخدمات اللغوية في الأمم المتحدة أكثر جاذبية من الناحية المهنية .

١١ - والأمم المتحدة مستمرة في اعادة النظر في أساليب عملها بهدف تحقيق وفورات . ويتسم استعراض المسألة المحددة الخاصة بتحقيق أوفر توازن ممكن بين موظفي اللغات الدائمين والمؤقتين أثناء اعداد تقرير تقديرات الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ، مع ايلاء الاعتبار للتجربة الفعلية . وفي هذا الصدد ، تجرى حاليا داخل الأمانة العامة للأمم المتحدة دراسة مسألة تحسين امكانيات التقدم الوظيفي لموظفي اللغات بالأمم المتحدة . ويجرى أيضا استعراض موضوع التطور الوظيفي بمعناه الأوسع بمعرفة الهيئات المختصة ، ومن بينها لجنة الخدمة المدنية الدولية .

التوصية ١٦ - ينبغي الاستمرار في تحرى امكانيات التطورات التقنية ، وخاصة طريقة نقل الوثائق بصورة مطابقة للأصل ، سواء بوسائل سلكية أو لاسلكية ، من أجل ترجمتها في مركز واحد .

١٢ - تواصل الأمانة العامة للأمم المتحدة تحرى امكانيات الابتكارات التكنولوجية ، ولكن ليس لديها مقترحات محددة في الوقت الحالي .

باء - تقرير عن البرمجة والتقييم في الأمم المتحدة

١٣ - قامت وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها (A/33/226 و Add.1 و 2) باستعراض نظام التخطيط والبرمجة والمراقبة والتقييم في الأمم المتحدة وحددت حتى تاريخ قيامها بهذا الاستعراض ست "شغرات" في نظام البرمجة قالت انها تعوق فعالية وكفاءة عمله . وفيما يلي ما تم تحديده من شغرات :

(أ) الأهداف والمواعيد المستهدفة للبرامج الفرعية ليست دقيقة وممكنة التحديد بدرجة كافية في الخطة المتوسطة الأجل ؛

(ب) النواتج غير محددة جيدا في الميزانية البرنامجية ؛

(ج) المعلومات المقدمة بشأن برامج العمل لا يمكن الوثوق بها ، ولا تراقب وليس هناك أساليب لتحديد التكاليف الفعلية لكل نشاط ؛

(د) التخطيط الداخلي المفصل على مستوى الشعبة والقسم غير كاف وتنفيذ البرامج لا يتم أبدا في حدود الفترة المستهدفة ؛

(هـ) لا يوجد في تقرير أداء الميزانية مراقبة لأداء البرنامج والتشديد يقع على الجوانب المالية ؛

(و) لا تشمل أهداف البرامج الفرعية على مؤشرات كاملة ولا يوجد بها تقييمات شاملة منتظمة .

١٤ - ومن أجل تصحيح "نواحي ضعف" النظام ، أعدت وحدة التفتيش المشتركة قائمة بست توصيات أيدتها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ولجنة التنسيق الإدارية لكي ينفذها الأمين العام . وترد فيما يلي تفاصيل التوصيات ومراحل التنفيذ :

التوصية ١ - طريقة عرض أهداف البرامج الفرعية في الخطة المتوسطة الأجل ؛ اعتماد نظام الأهداف المحددة زمنيا .

(أ) ينبغي أن تكون هناك معايير واضحة تميز بين أجزاء البرنامج التي تشمل مهام مستمرة والأجزاء ذات المواعيد المستهدفة المحددة ؛

(ب) ينبغي استخدام مزيد من الأهداف المحددة زمنيا في البرامج الفرعية ؛

(ج) ينبغي أيضا إضافة البنود التالية تحت عنوان "وصف أهداف البرامج الفرعية" في الخطة المتوسطة الأجل :

- ' ١ ' ينبغي تحت العنوان الفرعي " الهدف " التمييز بين ما يلي :
- الهدف الواجب تحقيقه في موعد الانتهاء من انجاز البرنامج الفرعي ؛
- والهدف في المرحلة المتوسطة التي تغطيها الخطة المتوسطة الأجل المعنية ؛
- ' ٢ ' ينبغي تحت العنوان الفرعي " المشكلة المطروقة " ايراد وصف موجز ولكن دقيق للحالة الحالية للنشاط قيد النظر ؛
- ' ٣ ' ينبغي تحت العنوان الفرعي " الاستراتيجية " أن يبين وصف الموارد المقرر استخدامها العلاقة بين النواتج والأهداف ، والعلاقة بين استراتيجية الفترة الحالية واستراتيجية الفترة المتوسطة . وينبغي أيضا أن يبين الوصف العلاقة القائمة بين الاستراتيجية الشاملة لفترة تنفيذ البرنامج الفرعي كلها واستراتيجية الفترة التي تغطيها الخطة (مثلا حتى عام ١٩٨١) ؛

- ' ٤ ' ينبغي ايراد قائمة بمؤشرات الانجاز في القسم الخاص بـ " الأثر المتوقع " .
- ١٥ — ووافقت لجنة البرنامج والتنسيق ، أثناء مناقشتها لتقرير وحدة التفتيش المشتركة (Add.1 و A/33/226) ، على هدف التوصية رقم ١ ، واختارت ٣ برامج لاختبار امكانية تنفيذ التوصية . وطلبت لجنة البرنامج والتنسيق بيان هذه النتائج في الخطة المتوسطة الأجل للفترة ١٩٨٢ - ١٩٨٥ .
- ١٦ — وسبق الأمين العام موعد تقديم التقرير الذي حددته لجنة البرنامج والتنسيق فقدم النتائج التجريبية لثلاثة برامج الى لجنة البرنامج والتنسيق في دورتها المعقودة في أيار/مايو ١٩٧٩ (Add.1 و E/AC.51/97) . ومن المتوقع أن تبين الخطة المتوسطة الأجل للفترة ١٩٨٢ - ١٩٨٥ ، بقدر الامكان ، تلك البرامج الفرعية التي يمكن اعتبار أن لها أهداف محددة زمنيا وتلك التي ليس لها مثل هذه الأهداف . وستبواب أيضا البرامج الفرعية التي لها أهداف محددة زمنيا وفقا للحالة المتوقع بلوغها في دورات محددة من عملية تخطيط البرنامج . ويرد في ورقة معلومات عنصر البرنامج (أنظر الفقرة ١٩ أدناه) ، وصف للعلاقة القائمة بين نواتج البرامج الفرعية وأهدافها . ويستمر العمل في استحداث مؤشرات محددة .

التوصية ٢ - نظام تحديد " النواتج " في الميزانيات البرنامجية .

- (أ) ينبغي تحسين النظام المتبع في تحديد النواتج باستخدام ما يلي :
- ' ١ ' رقم رمزي للنواتج متضمنا الموعد المستهدف ؛
- ' ٢ ' اسم عنصر البرنامج الذي يقابله الناتج ؛
- ' ٣ ' وصف دقيق لطبيعة الناتج بواسطة تسميات موافق عليها ؛

' ٤ ' قائمة بالمستعملين الرئيسيين ، وربما بالمستعملين الثانويين للنتائج ؛

' ٥ ' مؤشر أو أكثر من مؤشرات الانجاز يوفر قياسا موجزا للأثر المتوقع .

(ب) ينبغي للأمين العام أن يعد تقريراً لكي تنتظر فيه لجنة البرنامج والتنسيق واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية عن تسميات النواتج وتعريفها .

١٧ - وقد تم إصدار مذكرة من الأمين العام بشأن تحديد النتائج في الميزانية البرنامجية للأمم المتحدة (A/C.5/34/2) ، وستقوم لجنة البرنامج والتنسيق واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية باستعراضها . ومن المتوقع أن يتم التنفيذ الكامل بحلول فترة السنتين ١٩٨٢ - ١٩٨٣ عندما يكون قد تم احراز تقدم كاف .

التوصية ٣ - وضع برامج عمل داخلية في الشعب

ينبغي أن يوضح لكل ناتج برنامج عمل داخلي حسب النواتج يحدد بدقة تاريخ الانتهاء من التنفيذ ، وجدولاً زمنياً للنتائج .

١٨ - قدم الأمين العام في الوثيقة A/C.5/34/3 تقريراً عن التقدم المحرز في استحداث برنامج عمل داخلي . وكانت الخطوة الأولى استحداث ورقة معلومات عنصر البرنامج بوصفها أساساً لوضع الميزانية البرنامجية للفترة ١٩٨٠ - ١٩٨١ . وبعد قيام الهيئات الدولية والحكومية بضبط الميزانية وموافقة الجمعية العامة عليها يتحول بعد ذلك جدول التنفيذ (النموذج باء) لورقة معلومات عنصر البرنامج الى خطط عمل داخلية لكل عنصر برنامجي . وتقع هذه المسؤولية على كل مدير من مديري البرامج .

التوصية ٤ - عملية الاعلام عن تنفيذ البرنامج الحالي وعن تحديد تكاليف النواتج

(أ) ينبغي اطلاع رؤساء الإدارات ، وشعبة الميزانية واللجان الدولية الحكومية المختصة على الوثائق التي تلخص تنفيذ البرامج وتعلمهم بتنفيذ برامج العمل الداخلية ؛

(ب) ينبغي اجراء عملية تجريبية لتحديد تكاليف النواتج .

١٩ - سيشكل برنامج العمل الداخلي مع ورقة معلومات عنصر البرنامج المشار اليهما في الفقرة ٥ من تقرير الأمين العام الأساس اللازم لنظام داخلي للمراقبة . وقد استحدثت النموذج جيم من ورقة معلومات عنصر البرنامج ليكون أداة فعالة في اعداد التقارير عن اداء البرنامج . وقد جرى القيام بعملية تجريبية لتحديد الفعلي للتكاليف على مستوى عنصر البرنامج في الميزانية البرنامجية للفترة ١٩٨٠ - ١٩٨١ .

التوصية ٥ - مراقبة اداء الميزانية البرنامجية

(أ) ينبغي اعداد تقرير يصدر كل سنتين في شهر أيار/مايو من السنة الثانية لكل فترة سنتين ويتضمن ما يلي :

— قائمة بجميع النواتج التي على الرغم من اراجها في الميزانية البرنامجية الحالية لن يتم انجازها خلال فترة السنتين ؛

— بيانات احصائية عن النسبة المئوية لتنفيذ كل برنامج أو برنامج فرعي ؛

— تقرير مفصل بشأن البرامج التي تتخلف فيها معدلات التنفيذ عن ٧٠ في المائة .

(ب) ينبغي تقديم التقرير عن الآثار المالية لتغييرات البرنامج في تشرين الأول/أكتوبر من السنة الثانية لفترة السنتين .

٢٠ - سيقدّم تقرير نهائي عن اداء الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٧٨ - ١٩٧٩ الى لجنة البرنامج والتنسيق في أيار/مايو ١٩٨٠ وسيقدّم تقرير منتصف فترة السنتين للفترة ١٩٨٠ - ١٩٨١ في أيار/مايو ١٩٨١ الى لجنة البرنامج والتنسيق باستعمال الشكل الذي اقترحه وحدة التفتيش المشتركة . وسيقدّم التقرير النهائي لفترة السنتين ١٩٧٨ - ١٩٧٩ الذي يتناول الآثار المالية المترتبة على التغييرات البرنامجية الى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والثلاثين .

التوصية ٦ - أساليب التقييم واستخدام مؤشرات للانجاز كأمثلة فيها

(أ) ينبغي تحسين أساليب التقييم باستخدام مؤشرات الانجاز ؛

(ب) ينبغي وضع مؤشرات الانجاز وفقا للهدف والمستفيد ؛

(ج) ينبغي أن تقوم مؤشرات الانجاز على أساس مفهوم العملاء أو المستفيدين ؛

(د) ينبغي تقديم تقرير كل سنتين بشأن مؤشرات الانجاز لكل برنامج الى اللجان الدولية الحكومية المختصة ؛

(هـ) ينبغي أن توفر جميع تقارير التقييم الخاصة المعدة بشأن برنامج معين معلومات عما يمكن ادخاله من تحسينات على أساليب تقييم مؤشرات الانجاز وأن تقدم مقترحات بشأن وسائل تحديد أثر البرنامج المعني .

٢١ - سيتم تنفيذ استخدام مؤشرات الانجاز في أساليب التقييم للشروط الواردة في الفقرات من ٥١ الى ٥٨ من تقرير الأمين العام عن هذه المسألة (A/33/226/Add.1) . ويرد في ورقة معلومات عنصر البرنامج تحديد ، بالقدر الممكن ، لمؤشرات الانجاز لكل عنصر من العناصر البرنامجية . وستستخدم مؤشرات الانجاز هذه في عملية مراقبة اداء البرنامج وأيضا في الدراسات المتعمقة لتقييم البرامج .

٢٣ - تقرير عن التقييم في منظومة الأمم المتحدة

٢٢ - أوصت وحدة التفتيش المشتركة ، في تقريرها عن التقييم في منظومة الأمم المتحدة (E/CN.4/2001/33/2) (Add.1) ، فـ في جملة أمور ، بمنح أولوية لاقامة نظام تقييم داخلي فعال في كل مؤسسة ووضع مبادئ توجيهية عربية لكل نظام .

٢٣ - ووافقت لجنة البرنامج والتنسيق في دورتها الثامنة عشرة ، اثناء المناقشة التي أجزتها لتقرير وحدة التفتيش المشتركة عن التقييم ، على أن التقييم جزء لا يتجزأ من عملية التخطيط وينبغي أن يستخدم كأداة لدراسة أثر مختلف الأنشطة المضطلع بها في الأمم المتحدة . ووفقا لاقتراح لجنة البرنامج والتنسيق ، انشئت وحدة للتقييم وألحقت بمكتب تخطيط البرنامج والتنسيق التابع لإدارة الشؤون الدولية والاقتصادية والاجتماعية . كما انشئت لجنة توجيهية دائمة عالية المستوى لتأمين الدعم الفعال والمتواصل للتقييم في كافة مستويات الإدارة .

٢٤ - ويرأس اللجنة التوجيهية المدير العام للتنمية والتعاون الاقتصادي الدولي ، ويتألف من أعضاؤها من وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة والمالية والتنظيم ، ووكيل الأمين العام للشؤون الدولية الاقتصادية والاجتماعية ومساعد الأمين العام لشؤون تخطيط البرنامج والتنسيق ، ومساعد الأمين العام للشؤون المالية ، ورئيس البرنامج الجاري تقييمه . ومهمة اللجنة هي وضع المبادئ التوجيهية وتقديم المساعدة في حل المسائل الصعبة التي تواجه وحدة التقييم .

٢٥ - وكانت أول عملية أنجزت في ظل الترتيب المذكور أعلاه هي وضع تقييم لبرنامج الشركات عبر الوطنية عن الفترة ١٩٧٦-١٩٧٨ (E/AC.51/92 و Add.1 و Add.2) طلبته لجنة البرنامج والتنسيق وتقدم إليها . وكان الأسلوب المنهجي الذي استخدم في هذه العملية الأولى يقوم على مبادئ توجيهية وضمتها لجنة التوجيه تتضمن توصيات من تقارير وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة بالموضوع (JIU/REP.77/1 و JIU/REP.76/1) ، والآراء التي أبدتها لجنة البرنامج والتنسيق في دورتها الثامنة عشرة ، والصيغة التي عرضت في تقرير الأمين العام ذي الصلة بالموضوع (E/AC.51/91) . بيد أن هذه المبادئ التوجيهية تعتبر أولية نظرا لأن وحدة التقييم قد عينت في برنامج عملها ، بالإضافة إلى إجراء تقييم لبرنامجين آخرين طلبته لجنة البرنامج والتنسيق ، وضع منهجيات لرصد وتقييم البرامج في القطاعين الاقتصادي والاجتماعي لمنظومة الأمم المتحدة ، كأحد أنشطتها المزمع الاضطلاع بها في عام ١٩٨٠ . ومن أجل أداء هذه المهمة ، ستقوم وحدة التقييم باستشارة جميع المؤسسات الداخلة في منظومة الأمم المتحدة للحصول على اقتراحات ومدخلات وإبلاغ المؤسسات بالنتائج .

دال - تقرير عن برنامج الأمم المتحدة للإدارة العامة
والمالية العامة ١٩٧٢-١٩٧٦

٢٦ - قدم الأمين العام في تقريره تطبيقاً مفصلاً على تقرير وحدة التفتيش المشتركة إلى لجنة البرنامج والتنسيق (E/1978/42/Add.2) والجمعية العامة (A/33/227/Add.1) في عام ١٩٧٨. وأجرت لجنة البرنامج والتنسيق في دورتها الثامنة عشرة مناقشة مطولة لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة، وتقارير الأمين العام. كما أجرى المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دورتيه العاديتين الأولى والثانية في عام ١٩٧٨ مناقشة لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة كجزء من استعراض برنامج الأمم المتحدة للإدارة العامة والمالية العامة من أجل التنمية. وفيما يلي بيان المركز الحالي للتوصيات الرئيسية لوحدة التفتيش المشتركة:

التوصية رقم ١ - إعادة توجيه برنامج الإدارة العامة والمالية العامة وتصميم أهدافه

٢٧ - كانت لهذه التوصية ثلاثة عناصر رئيسية: (أ) إعادة توجيه أنشطة البرنامج نحو تقديم المزيد من الدعم المباشر لمشاريع التعاون التقني الميدانية؛ و (ب) تضييق صياغة الأهداف لادراجها في الخطة المتوسطة الأجل؛ و (ج) الأخذ بأهداف محددة زمنياً [أهداف يتعين تحقيقها بحلول موعد محدد].

٢٨ - وتجلى من المناقشات التي دارت في لجنة البرنامج والتنسيق أن بعض الأعضاء يتفقون مع وحدة التفتيش المشتركة في أن التركيز المقبل للبرنامج ينبغي أن يتجه نحو تقديم المزيد من الدعم المباشر للمساعدة التقنية، بينما يجهد آخرون زيادة توجيه البرنامج نحو تنفيذ قرار الجمعية العامة ١٧٩/٣٢، مما يعني أيضاً الاضطلاع بدراسات واستقصاءات عامة. وعندما استعرض المجلس الاقتصادي والاجتماعي البرنامج في عام ١٩٧٨، رجا من الأمين العام أن يقوم باستمرار برصد التغيرات والاتجاهات في ميدان الإدارة العامة والمالية العامة بقصد تعيين الأبعاد المؤسسية والادارية للتنمية في ظل ظروف مختلفة ونشر النتائج لكي تستخدمها السلطات الوطنية والوكالات الدولية (انظر الوثيقة E/1978/6). ويدعو قرار الجمعية العامة ١٧٩/٣٢ و ١٤٤/٣٣ وقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي E/1978/60 الأمين العام إلى مواصلة دراسة دور القطاع العام في التنمية الاجتماعية - الاقتصادية للبلدان النامية.

٢٩ - ويوجد توافق في الآراء بشأن أهمية برنامج الإدارة العامة والمالية العامة يتجلى على وجه الخصوص من وجهة النظر التي أبدتها البلدان النامية (انظر، في جملة أمور، تقرير لجنة البرنامج والتنسيق الواردة في الوثيقة A/33/38 الفقرات ٥٨٨-٥٩٩) ومن المناقشات التي دارت في المجلس الاقتصادي والاجتماعي. والمشكلة أنه يصبح من الضروري، بالنظر إلى الموارد المحدودة المتاحة للبرنامج، تحديد أولويات فيما يتعلق بهذين النوعين من الأنشطة، أي: إعداد الكتيبات والدراسات الفنية التي يمكن استخدامها مباشرة في برامج التعاون التقني، والدراسات الاستقصائية

والمبادئ التوجيهية للسياسة العامة ، ذات الطابع العام ، لكي تنظر فيها الهيئات التشريعية الدولية والسلطات الوطنية ، وهي وان كانت تشكل أساسا لتحسين القدرات في ميدان الادارة العامة والمالية العامة في البلدان النامية بصفة عامة ، ليست لها علاقة بمشاريع التعاون التقني على وجه التحديد . وبالنظر الى المقررات التي اتخذتها الهيئات التشريعية المعنية ، لا يسع الامين العام الا أن يقوم بتنفيذ كلا النوعين من الانشطة المدرجة تحت البرنامج .

٣٠ - وفيما يتعلق بتصميم أهداف البرنامج لا راجعها في الخطط المتوسطة الأجل ، اتفق على انه لا يمكن حل هذه المسألة الا باعتبارها جزءا من نظام الامم المتحدة العام للتخطيط والبرمجة .

٣١ - وفيما يتعلق بمسألة الاهداف " المحددة زمنيا " ، اتفق على ان من الصعب تطبيق أهداف محددة زمنيا على البرنامج في ظل ما يتبع حاليا في اعداد الخطط المتوسطة الاجل من شككـ واجراءات ، وعلى أن أى قرارات على نطاق الامانة العامة تنطبق تلقائيا على البرنامج ، حسب الاقتضاء .

التوصية رقم ٢ - جمع واتمام قائمة مستكملة للمراسلين مع شعبة الادارة العامة والمالية العامة

٣٢ - هذه التوصية قد نفذت بالفعل ، ويجرى الآن اتخاذ خطوات لاستكمال قائمة المراسلين .

التوصية رقم ٣ - اقامة شبكة من المشاركين في تنفيذ برنامج الادارة العامة والمالية العامة

٣٣ - أخذت هذه التوصية في الاعتبار لدى اعداد الخطة المتوسطة الأجل للفترة ١٩٨٠-١٩٨٣ . وهناك ناحية ذات صلة بالمشكلة وهي تنسيق أنشطة الامم المتحدة والوكالات المتخصصة . وقد استعرضت هذه المسألة اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الفنية التي أوضحت انها تـتمـ أن تقترح على لجنة البرنامج والتنسيق اجراء تحليل تنظيمي كخطوة أولى في تحديد طبيعة المشكلة والتدابير الممكنة لحلها .

التوصية رقم ٤ - اعداد المنشورات

٣٤ - تطرقت هذه التوصية الى محتوى وشكل المنشورات التي يصدرها البرنامج ، على حد سواء . وفيما يتعلق بالمحتوى ، فان الآراء التي أبديت في اطار التوصية رقم ١ أعلاه بشأن اعادة توجيه البرنامج تنطبق أيضا على هذه المسألة من حيث ان الدراسات التي تطلبها الهيئات التشريعية يجب أن تبقى عامة ومقارنة في نطاقها . وفي الوقت ذاته ، بذلت الامانة العامة جهودها لتحسين محتوى منشوراتها العامة ، ومحتوى الدراسات والكتيبات الفنية ، لجعلها أكثر اتساما بالطابع العملي لكي تستخدمها البلدان النامية . أما مسألة الشكل فهي ترتبط بالمسألة الأكبر ، مسألة منشورات الامم المتحدة ، وهي موضوع لدراسة مستقلة تجريها الامانة العامة .

التوصية رقم ٥ - وضع اساليب عمل داخلية أكثر تحديدا : خطط العمل الداخلية والاساليب المبسطة لحساب الزمن الذي تستغرقه الوظائف .

التوصية رقم ٦ - العلاقات بين أنشطة البحث وأنشطة التعاون التقني .

التوصية رقم ٧ - إعادة التنظيم الداخلي لأقسام البحوث التابعة لشعبة الادارة العامة والمالية العامة .

٣٥ - وكجزء من إعادة تشكيل القطاعين الاقتصادى والاجتماعي لمنظومة الامم المتحدة ، وضعت برنامج الادارة العامة والمالية العامة في ادارة التعاون التقني لأغراض التنمية . وتعكف الادارة الآن على صياغة تنظيمها الداخلي وطرق عملها ، التي ستطبق تلقائيا على البرنامج .

هـ٤ - موظفو فئة الخدمات العامة بالأمم المتحدة والوكالات المتخصصة التي مقرها جنيف

التوصية ١ : عند إعادة النظر في نظام تصنيف الوظائف لفئة الخدمات العامة ، يمكن أن تنظر منظمات الامم المتحدة ولجنة الخدمة المدنية الدولية في امكانية انشاء مجموعات مهنية مشتركة في جميع المنظمات ، ولاسيما في المنظمات التي توجد في مقر عمل واحد ، وبوجه خاص في جنيف . ويجب أن تكون المجموعات المهنية المشتركة متسعة قدر الامكان ، بغية السماح بعدد كاف من الحركة ، وبامكانيات وظيفية داخل كل مجموعة ، وتفاوى ما يمكن أن يخلقه تعريف شديد التحديد من عوائق في سبيل ادارة شؤون الافراد .

٣٦ - وفي عام ١٩٧٨ ، عهد مكتب الامم المتحدة بجنيف بمهمة تحديد أشكال نظام لتصنيف وظائف فئة الخدمات العامة في جنيف الي لجنة مشتركة تتألف من ممثلي الموالفين والادارة . وكانت ولاية اللجنة تتألف من صياغة توصيات بشأن نظام التصنيف نفسه ووضع استنتاجات لكي تستخدم أساسا لانشاء المجموعات المهنية . ويتضمن مشروع تقرير اللجنة ، الذي لم يصرن بصورة رسمية بعد ، اقتراحات لنظام تصنيف الوظائف يقوم على نقاط ، تعطى وفقا للعوامل الوظيفية المتصلة بالمصرفية والخبرة المطلوبتين ، والمسؤولية المرتبطة بالوظيفة ، والجهد البدني والعقلي المطلوب . كما يكفل النظام قدرا من التمايز الوظيفي داخل المهنة وفيما بين المهن . وستستخدم الاقتراحات الواردة في التقرير لتحقيق الانسجام ، الى أقصى حد ممكن ، بين تعريفات المجموعات المهنية في جميع مؤسسات منظومة الامم المتحدة في جنيف ، مع مراعاة احتياجات كل منظمة .

التوصية ٢ : ينبغي ايلاء الاهتمام لتطبيق قاعدة جديدة تقضي بالألا يمنح مركز غير المحلي لموالي في فئة الخدمات العامة الا للموظفين الذين يتم توظيفهم فعلا من خارج منطقة مقر العمل . أما الاشخاص الذين يقيمون في منطقة مقر العمل ، حتى ولو بصفة مؤقتة ، فينبغي توظيفهم على أنهم محليون .

٣٧ - وعملا بهذه التوصية ، عدل التدبير باء لنظام الموظفين السارى على مكتب الامم المتحدة بجنيف في ايلول / سبتمبر ١٩٧٨ لتأكيد الاولوية الممنوحة لتعيين موظفين محليين في فئة الخدمات العامة . وبموجب احكام القواعد التي تنظم تعيين الموظفين بعقود قصيرة الاجل في جنيف ، فان الاشخاص الذين يقيمون في منطقة مقر العمل ، بصرف النظر عن مدة تلك الاقامة ، يتم توظيفهم دائما على اساس محلي .

التوصية ٣ : قبل تعيين أى مرشح في وظيفة ما من فئة الخدمات العامة على اساس غير محلي ، يجب أن يقر الموظف المسؤول عن شؤون الموظفين بأنه لا يتوافر مرشح محلي مؤهل ويجب أن ينظر في هذا الاقرار ، ويوافق عليه ، رئيس شؤون الموظفين ، ويصادق عليه رئيس الشؤون المالية ، عند الاقتضاء .

٣٨ - ان التغيير الذى أدخل على نظام الموظفين والمشار اليه في التعليقات على التوصية ٢ أعلاه يؤكد التصميم على تعيين موظفي فئة الخدمات العامة في جنيف على اساس محلي ، كلما أمكن ذلك . وتقوم شعبية شؤون الموظفين نيابة عن المدير العام لمكتب الامم المتحدة في جنيف بتعيين هؤلاء الموظفين . ولا يتخذ قرار بتعيين مرشح غير محلي الا في حال عدم توفر مرشحين محليين . وبالتالي لا يحتاج الأمر الى تصديق آخر . وبالإضافة الى ذلك ، لما كانت المسؤولية عن تعيين الموظفين منوطة بشعبية شؤون الموظفين وحدهما ، فليس من المناسب جعل هذه القرارات خاضعة لمصادقة دوائر أخرى لا تملك ، في واقع الأمر ، وسيلة للتأكد من توفر المرشحين .

التوصية ٤ : ان الامتحان العام الذى يعقد للمرشحين لوظائف فئة الخدمات العامة (الذى يسمى " اختبار الأعمال الكتابية ") مثل الامتحان الذى يعقد في الامم المتحدة (نيويورك) ، والذى يعتبر الزاميا مع استثناءات قليلة ، ينبغي تطبيقه بالنسبة لجميع المرشحين الذين تنظر المنظمات التي مقرها جنيف جديا في أمر تعيينهم في وظائف من فئة الخدمات العامة . ويجب ان يكون تطبيق مثل هذا الامتحان ، بطبيعة الحال ، متسقا مع احتياجات كل منظمة معينة ، وأن يأخذ في الاعتبار الممارسات المحلية في هذا الشأن .

٣٩ - نظرا لادخال نظام تصنيف الوظائف لموظفي فئة الخدمات العامة بالامم المتحدة في جنيف ، المزمع تطبيقه خلال النصف الثاني من عام ١٩٧٩ ، سيكون من الضروري استعراض مقتضيات اجراء اختبارات بالنسبة لجميع المهن في تلك الفئة . وينبغي تصور خطط تطبيق هذه الاختبارات في هذا الاطار .

التوصية ٥ : بغية تحسين كفاءة التوظيف ، فانه يوصى بأن تنشأ في جميع المنظمات قوائم بالمرشحين للوظائف من فئة الخدمات العامة . وينبغي النظر في أمر استخدام قائمة مشتركة للمرشحين للوظائف من فئة الخدمات العامة بالنسبة لجميع المنظمات التي مقرها جنيف .

٤٠ - توالي شعبة شؤون الموظفين التابعة لمكتب الامم المتحدة بجنييف الاحتفاظ بقوائم المرشحين لوظائف من فئة الخدمات العامة . ونظرا لاختلاف احتياجات وممارسات التعيين في المنظمات المعنية ، فان من غير الممكن ، في هذه المرحلة ، انشاء قائمة مشتركة لجميع المنظمات في جنيف . ومن ناحية أخرى ، أحرز تقدم في وضع معايير اختبار مشتركة لتوظيف بعض فئات موظفي الخدمات العامة .

التوصية ٦ : ينبغي أن تنظر المنظمات التي مقرها جنيف في امكانية انشاء دائرة مشتركة للتوظيف في جنيف ، تكون مسؤولة عن البحث عن المرشحين ، بما في ذلك الموظفين بعقود قصيرة الأجل ، وانشاء قائمة للمرشحين ومواصلة الاحتفاظ بها ، وإدارة الامتحانات ، واقترح قائمة قصيرة بالمرشحين لكل وظيفة شاغرة ، على ان يكون قرار التعيين من بين المرشحين الذين تتضمنهم القائمة القصيرة من اختصاص المنظمة المعنية .

٤١ - لاحظت لجنة التنسيق الادارية ، في تعليقاتها على هذه التوصية ، الواردة في الفقرتين ١٤ و ١٥ من الوثيقة A/33/129 ، ان تكاليف انشاء هذه الدائرة ستعادل على الاقل تكاليف الترتيبات الحالية وستعاني كذلك من عيوب أخرى وسيكتنف تشغيلها بعض الصعوبات . لهذه الاسباب ، فان المنظمات المعنية لا ترى أن هذه التوصية عملية .

التوصية ٧ : بغية تفادي تركيز موظفي فئة الخدمات العامة عند الرتب الأعلى في مناصب حياتهم الوظيفية ، من الضروري ان يعمل الموظف فترة لا تقل عن سنتين أو ثلاث في كل رتبة قبل ترقيته الى الرتبة التالية ، وفقا لطبيعة واجباته ومسؤولياته .

٤٢ - ان المعايير الحالية للترقية لموظفي فئة الخدمات العامة ، كما هو منصوص عليها في نظام الموظفين وكما يفسرها مجلس التعيينات والترقيات ، نفي بمتطلبات التوصية الحالية . ومن المنتظر ان تكون احدى النتائج المترتبة على نظام تصنيف الوظائف المزمع وضعه لفئة الخدمات العامة هي مزيد من التحسين في ممارسات واجراءات التوظيف الحالية .

التوصية ٨ : ينبغي شغل غالبية الوظائف الثابتة بفئة الخدمات العامة بموظفين بعقود محددة المدة . ويجب ألا يكون التعيين الأولي المحدد المدة لأكثر من عامين ، ويمكن تجديده في حالة الأداء المرضي ، ويمكن فقط بعد أربع سنوات من الأداء المرضي أن يقترح إجراء تعيين اختياري للموظف لمدة عام واحد ، ثم يقترح بعد ذلك تعيينه بعقد دائم .

٤٣ - ذكرت لجنة التنسيق الادارية ، في التعليقات التي أبدتها على هذه التوصية ، ان هذه المسألة تقع ضمن اختصاص لجنة الخدمة المدنية الدولية وانه ينبغي ، لذلك ، ان تدرس بالاقتران مع المسائل الاخرى التي ذكرت في تقرير اللجنة .

التوصية ٩ : يجب ، الى أقصى حد ممكن ، ان تكون القواعد التي يستخدم موظفو فئة الخدمات العامة بموجبها بحقوق قصيرة الأجل قواعد موحدة بالنسبة لجميع المنظمات الموجودة في مقر عمل واحد . وينبغي ان تتخذ المنظمات التي مقرها جنيف الخطوات الضرورية لاستعراض القواعد التي يمكن تطبيقها على الموظفين ذوى الحقوق القصيرة الأجل ، بهدف تعقيق قدر أكبر من التطابق .

٤٤ - يجري في الوقت الحاضر تنقيح القواعد التي تنطبق على موظفي فئة الخدمات العامة المستخدمة من حقوق قصيرة الأجل في جنيف بقصد تحقيق التطابق بينها وبين القواعد المنطبقة على مثل هؤلاء الموظفين المقر . ويجرى الاضطلاع بهذا التنقيح على اساس الأولوية . ومن المسلم به ايضا ان بالامكان تحقيق مزايا من احداث التطابق بين هذه القواعد والقواعد التي تطبقها المنظمات التي مقرها في جنيف ، وقد شرع في اجراء مشاورات تحقيقا لهذه الغاية .

التوصية ١٠ : من الضروري وقف ترقية موظفي فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية كمكافأة مقابل الخدمة الطويلة . فموظفو فئة الخدمات العامة ينبغي أن يعطوا فرصة الترقية الى الفئة الفنية عن طريق الامتحانات التنافسية . وينبغي أن يتقرر السماح بدخول الامتحانات على اساس معايير ثابتة مع مراعاة ضرورة التوزيع الجغرافي العادل .

٤٥ - تقرر ، عملا بقرار الجمعية العامة ٣٣ / ٤٣ ، الذي يتضمن نصا على غرار هذه التوصية ، قصر ترقية موظفي فئة الخدمات العامة بالامم المتحدة الى الفئة الفنية على اساس امتحانات تنافسية تحقد لهذا الغرض وتكون مفتوحة لجميع من يستوفي ، بين هؤلاء الموظفين ، الشروط المنصوص عليها بشأن المؤهلات ومدّة الخدمة في المنظمة . وستعقد هذه الامتحانات سنويا للترقية الى نسبة من جميع الوظائف الشاغرة على الرتبتين ف-١ و ف-٢ لا تزيد على ٣٠ في المائة من مجموع الوظائف المتاحة . ومن المقرر عقد أول امتحان من هذه الامتحانات في تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧٩ .

التوصية ١١ : يمكن التوصية باتباع نظام مواعيد العمل المرنة في الوحدات التي لا تحوّل طبيعة العمل فيها دون تطبيقه وبشرط توفر جهاز آلي لتسجيل المواعيد لقيود أوقات الحضور والانصراف لكل موظف بغية تحقيق رقابة فعالة على مواعيد العمل ، والاقبال من العمل الكتابي اللازم لتسجيل الوقت . ويجب أن تكون هنالك فترة تجريبية لاختبار امكانية تنفيذ نظام مواعيد العمل المرنة في وحدة معينة ما قبل ادخال هذا النظام على أساس دائم .

التوصية ١٢ : ينبغي أن تنظر المنظمات في امكان تطبيق قاعدة تسمح للموظفين بالعمل على اساس دوام جزئي كما يحدث بالفعل في الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية ومنظمة الصحة العالمية .

٤٦ - يجرى في الوقت الحاضر تطبيق نظام لساعات العمل المرنة والعمل على اساس دوام جزئي على حد سواء في بعض المجالات في مكتب الامم المتحدة بجنيف . وقد نفذ المشروع النموذجي الاول لساعات العمل المرنة في مكتب جنيف في الفترة بين آذار/مارس وحزيران/يونيه ١٩٧٥ . وبناء على توصية اللجنة الاستشارية المشتركة ، وافق المدير العام للمكتب على تمديد هذا المشروع ابتداء من ١ تموز/يوليه ١٩٧٦ . ومنذ ذلك الحين ، طبق نظام ساعات العمل المرنة في شعبة شؤون الموظفين ، وشعبة الميزانية ، والهيئة الدولية لمراقبة المخدرات ، وذلك على اساس تجريبي . كما ظل نظام العمل على اساس دوام جزئي يطبق في جنيف لعدد من السنوات ، وذلك في الغالب على موظفي التنظيف . وتوضع الآن الطريقة تشغيل النظامين كليهما في الحسبان لدى وضع الامور الاجرائية للنظام التي تطبق بصفة عامة في المنظمة بأسرها .

التوصية ١٣ : ينبغي في كل وحدة تنظيمية ذات حجم كاف تجميع المختزلين / الطلابيين والسكرتيريين في مجمع للوحدة ، فيما عدا سكرتير رئيس الوحدة . ويكون لكل عضو في مجمعات الوحدات تكليف رئيسي بالعمل لموظف واحد أو مجموعة من الموظفين من الفئة الفنية ، ولكن ينبغي ان يتاح جهده للأعمال الاخرى في الوحدة ، عندما يسمح حجم عمل التكليف الرئيسي ، أو عندما تتطلب اوليات العمل ذلك .

٤٧ - وقد نفذت هذه التوصية جزئيا في مكتب الامم المتحدة بجنيف حيث قامت عدة شعب أو وحدات صغيرة بإنشاء مجمعات السكرتيريين والكتابة الموصى بها .

التوصية ١٤ : من الضروري للمنظمات التي ليس لديها معايير للانتاجية للطلابيين في المجمعات ان تأخذ بمثل هذه المعايير . ويمكن ان تنظر بعض المنظمات (مثل مقر الامم المتحدة بنيويورك ، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ ، بانكوك) في امكانية رفع معايير الانتاجية بها بالنسبة للطلابيين في المجمعات . ويمكن اعتبار معايير الانتاجية المقررة ، مثلا ، في منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية بمثابة مرشد .

٤٨ - تقتضي معايير الانتاجية للطلابيين لشؤون الاجتماعات بالامم المتحدة ان تكون نسبة الطلابيين الى المترجمين ١ : ١ للغات التي تترجم اليها الوثائق . أما بالنسبة للغة الأصل ، فيلزم طابع واحد لانتاج ٣٠٠ كلمة أو ١٠ صفحات في اليوم . وكان متوسط الانتاجية اليومية بالنسبة لجميع وحدات الطباعة بقسم الاختزال معا ولفترة سنة كاملة هو ١٣٤ ٣ كلمة في عام ١٩٧٧ و ٦٦٣ ٣ كلمة في عام ١٩٧٨ . ووصل متوسط الانتاجية اليومية خلال الربع الاول من عام ١٩٧٩ الى ٧١٠ ٣ كلمة . وتبين الأرقام أعلاه بوضوح ان معايير الانتاجية تطبق بعناية وأن هناك نتائج أفضل قد تحققت .

التوصية ١٥ : بغية تحسين فعالية تكاليف أعمال السكرتارية ، من المهم زيادة استخدام المعدات الحديثة في المكاتب ، مثل جهاز توجيه المكالمات التليفونية " Call Director " وآلات الاملاء . ويجدر أيضا النظر في امكانية الاستعاضة عن الآلات الكاتبة العتيقة الطراز والعديمة الكفاءة نسبيا بآلات كاتبة الكترونية حديثة .

٤٩ - تجرى شعبة المؤتمرات والخدمات العامة التابعة للمكتب دراسة عن الآلات الكاتبة الالكترونية وما يتصل بها من احتياجات لمكتب الامم المتحدة بجنيف ، تتضمن مبادئ توجيهية من حيث التكاليف المحتملة والفوائد التي تستمد من استخدام المعدات الالكترونية في الطباعة على الآلات الكاتبة . وقد أبدت اللجنة بالفعل تعليقات على عدد من المسائل ، وهي توالي النظر في بعضها . وبالإضافة الى ذلك ، فان من المزمع أن تدخل في المستقبل القريب تجارب نموذجية ، خاصة في مجال مجتمعات الطباعة ، لتقدير الزيادة التي يمكن تحقيقها في الانتاجية ومقدار الوفرة الذي يمكن توقعه في نفقات الموظفين . وبالإضافة الى ذلك ، تتجه النية الى القيام بمشروع نموذجي مماثل في مجالات النسخ .

التوصية ١٦ : ينبغي ان تدرس المنظمات الفعالية النسبية لتكاليف تنفيذ بعض الاعمال (صيانة واصلاح معدات المكاتب وغيرها من المعدات ، صيانة المباني واصلاحها ، أعمال الحدائق ، خدمات المطاعم ، تنظيف المكاتب ، الخ) عن طريق موظفيها من فئات الخدمات العامة ، أو عن طريق التعاقد الخارجي بغية اختيار الاسلوب الأفضل والأكثر اقتصادا .

التوصية ١٧ : بالنسبة للمنظمات التي مقرها جنيف ، من الجدير بالاهتمام اجراء دراسة لجدوى انشاء دوائر مشتركة لتنفيذ بعض الاعمال المحددة السالفة الذكر ، بغية ضمان انتفاع أرشد بموظفيها وأموالها .

٥٠ - هنالك زيادة تدريجية في استخدام التنظيف التعاقدى لمباني الامم المتحدة بجنيف . كما نفذ جزء من أعمال الحدائق والصيانة للمباني الخارجية بموجب تعاقد خارجي ، ويجرى الاضطلاع الآن بدراسة عن تكاليف فعالية الصيانة التعاقدية للآلات الكاتبة وغيرها من آلات المكاتب الموجودة في المباني الخارجية . أما خدمات المطاعم والافلام المجهزية فقد ظلت تنفذ على اساس تعاقدى منذ أمد بعيد ، وتجري الآن دراسة دقيقة لجميع مشاريع صيانة المباني لتحديد أفضل طريقة لتنفيذها . وتقوم هذه الدراسات على اساس مقارنة التكاليف والخدمات لتحديد اكثر الطرق فعالية واقتصادا .

٥١ - وتجري اتصالات وحوار بصفة مستمرة بين مكتب الامم المتحدة بجنيف والوكالات المتخصصة بشأن جدوى انشاء دوائر مشتركة في مختلف الميادين المشيرة للاهتمام التي يمكن فيها تقليص التكاليف ، وذلك عن طريق دائرة المشتريات المشتركة للأمم المتحدة والوكالات المتخصصة بجنيف .

واو - تقرير عن المرأة في الفئة الفنية وما فوقها
بمنظومة الأمم المتحدة

٥٢ - أُحيل تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن المرأة في الفئة الفنية وما فوقها بمنظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/77/7) الى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والثلاثين ، مصدرا بمذكرة من الأمين العام مؤرخة في ٢٤ أيار/مايو ١٩٧٨ (A/33/105) . وبالإضافة الى ذلك ، علق على التقرير الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة ، في إطار عمل لجنة التنسيق الإدارية . وقد أحال الأمين العام هذه التعليقات الى الجمعية العامة بالوثيقة A/33/105/Add.1 ، المؤرخة في ٢٣ تشرين الأول / أكتوبر ١٩٧٨ .

٥٣ - وبعد أن نظرت الجمعية العامة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة وما يتصل به من تعليقات لجنة التنسيق الإدارية ، اتخذت قرارها ١٤٣/٣٣ المؤرخ في ٢٠ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٨ الذي تعتمد بعض أحكامه على محتويات تقرير وحدة التفتيش المشتركة .

٥٤ - وقد عالج تقرير وحدة التفتيش المشتركة حالة المرأة في منظومة الأمم المتحدة ، وبحث ، بصفة خاصة ، مركز توظيفها ، وتميينها وترقيتها ، وإدارة الوكالات من حيث صلتها بهذه المسألة . وقد قدم التقرير استعراضا عاما للحالة الراهنة ، وبحثا لاسبابها المحتملة ، و ١٦ توصية لاتخاذ تدابير تصحيحية بشأنها . وتشير هذه التوصيات الى دور الإدارات ، والى تدابير لتحسين التوظيف ، وتدابير لتأمين المساواة في المعاملة في الخدمة ، وتدابير لمنع التمييز القائم على الزواج والأمومة . وفيما يلي خلاصة للتوصيات وبيان بالخطوات التي يقوم الأمين العام باتخاذها لوضع التنفيذ في ضوء ما طلبته الجمعية العامة في القرار ١٤٣/٣٣ .

التوصيتان ١ و ٢ : اقترحت وحدة التفتيش المشتركة ان تجرى لجنة التنسيق الإدارية استعراضا سنويا لمركز النساء في وظائف الفئة الفنية وما فوقها ، على اساس احصاءات تجمعها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية

٥٥ - في القرار ١٤٣/٣٣ ، دعت الجمعية العامة لجنة التنسيق الإدارية الى استعراض الحالة فيما يتعلق بتوظيف المرأة وفرص تطويرها الوظيفي في امانات ومؤسسات منظومة الأمم المتحدة ، وتقديم تقارير دورية الى الجمعية العامة اعتبارا من دورتها الرابعة والثلاثين فصاعدا . ويزمـع الأمين العام ان يشترك بصورة نشيطة في هذه المهمة ، بصفته رئيسا للجنة التنسيق الإدارية . وستحال البيانات الاحصائية بشأن المرأة في الامانة العامة ، التي يجري جمعها بالفعل فيما يتصل بجهود الأمين العام لتحقيق نسبة عادلة من الموظفين وتكافؤ الفرص ، الى لجنة التنسيق الإدارية ، حسب الاقتضا ، لمساعدتها في استعراضها للحالة .

التوصية ٣ : اقترحت وحدة التفتيش المشتركة أن يقوم رؤساء المنظمات
التنفيذيون بإصدار بيانات للسياسة العامة ووضع تعليمات
لتطبيقها ، وأيدت اشتراك رؤساء الإدارات ومديريها
في العملية

٥٦ - أيدت الجمعية العامة هذه التوصية في القرار ٣٣/١٤٣ ، الذي التمت فيه من الأمين العام ومن الرؤساء التنفيذيين إصدار ما يلزم من بيانات وتوجيهات متعلقة بالسياسة لزيادة تكافؤ فرص التوظيف والتطوير الوظيفي أمام النساء ، وذلك وفقاً لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل . وكان الأمين العام يقوم باتخاذ تدابير تتماشى مع هذه المبادئ منذ زمن ، أبرزها إصدار نشرته عن المساواة بين الرجل والمرأة في الامانة العامة (ST/SGB/154) في ٨ آذار/مارس ١٩٧٧ . وفي ٨ آذار/مارس ١٩٧٩ ، استكملت النشرة عن طريق إصدار منشور تعميمي يتضمن مبادئ توجيهية لتعزيز المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في الامانة العامة (ST/IC/79/17) . كذلك أخذ الأمين العام في الاعتبار أهمية اشتراك رؤساء الإدارات والمكاتب ومديريها في العملية . ويجرى اتخاذ الخطوات المناسبة لشعارهم ان الأمين العام يعنى عناية كبيرة بتوظيف المرأة وظروف عملها والنهوض بها ، ولتأمين تعاونهم في بلوغ الاهداف المحددة في هذه المسائل . ومنذ عام ١٩٧٨ ، يطلب السى رؤساء الإدارات والمكاتب تقديم تقرير سنوى مرحلي الى الأمين العام بشأن وضع المرأة بين الموظفين التابعين لهم ، على ان يعد بالتشاور مع رؤساء الوحدات الرئيسية الخاضعين لاشرفهم وعلى أساس تقارير يعدونها على مستوى الشعب . ويطلب منهم التعليق على نسبة المرأة بين الموظفين التابعين لهم ووصف التدابير التي يتخذونها لتحسين هذه النسبة ولاقرار ظروف تكافؤ الفرص . وعلاوة على ذلك ، يجري تشجيعهم على بيان آرائهم بشأن الحالة لا في اداراتهم فحسب بل وأيضا في الامانة العامة ككل .

التوصية ٤ : اقترحت وحدة التفتيش المشتركة تسمية شخص أو فريق في كل
منظمة ليكون جهة وصل تعنى بمشاكل النساء واهتمامهن

٥٧ - لم تضمن الجمعية العامة القرار ٣٣/١٤٣ أى حكم يؤيد هذه التوصية . وفي الامانة العامة ، اسندت الوظائف الموصوفة في التوصية ، الى عدة هيئات مستقلة . ففي المقر ، تقوم اللجنة الاستشارية المشتركة ولجنتها الدائمة المعنية بتوظيف المرأة في الامانة العامة باستعراض السياسات المتعلقة بتوظيف المرأة وقرار ظروف تكافؤ الفرص للموظفات . اما الفريق المنشأ للتحقيق في ادعاءات المعاملة التمييزية ، الذى انشئ في عام ١٩٧٧ وفقاً لقرار الجمعية العامة (٣١/٢٦ المؤرخ في ٢٩ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧٦ ، فهو يعالج الحالات الفردية . وتضطلع اللجان الاستشارية المشتركة المحلية وأفرقة فرعية بهذه المهام في المكاتب التي توجد خارج المقر . وقد انشئت الآن أفرقة في أديس ابابا ، وبانكوك ، وبيروت ، وجنيف ، وسانتياغو ، وفيينا ، ونيروبي .

التوصية ٥ : اقترحت وحدة التفتيش المشتركة ان تحدد كل منظمة رقما مستهدفا عاما ، وأن تحدد ، بحيث يمكن ذلك ، أهدافا محددة لوحداتها الرئيسية ، للاسترشاد بها في وضع برامج توظيف ، وفي قياس التقدم المحرز في تنفيذها

٥٨ - أصبحت الأرقام المستهدفة مقررة الآن من جانب الجمعية العامة ، التي التمتت من الأمين العام ان يتخذ التدابير اللازمة لزيادة عدد النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي لتصبح ٢٥ في المائة من مجموع تلك الوظائف على مدى فترة أربع سنوات ، وفقا لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل . واستجابة لهذا الطلب الصادر عن الجمعية العامة ، يسعى الأمين العام الى الوفاء بالاهداف المقررة ، لا في الأمانة العامة ككل فحسب ، بل وأيضا في كل وحدة رئيسية فيها . ويوجه اهتمام رؤساء كل ادارة أو مكتب كل سنة الى نسبة الاناث ، فيما يشمل باعداد تقاريرهم المرحلية السنوية عن حالة المرأة ، تلك التقارير الموصوفة في الفقرة ٥٦ أعلاه . وهم مطالبون ببذل جهود ترمي على الأقل الى جعل نسبة المرأة بين موظفيهم متفقة مع النسبة السائدة في الأمانة العامة ، وهي حوالي ٢٢ في المائة حاليا ، وترمي في نهاية المطاف الى الوصول الى نسبة ٢٥ في المائة التي حددتها الجمعية العامة . اما تلك الادارات والمكاتب التي وصلت بالفعل الى نسبة ٢٥ في المائة أو تجاوزتها ، فهي تُحث على مواصلة بذل جهودها . ولم تُطبق الجمعية العامة على الجزء الثاني من التوصية ، المتعلق بتسمية وظائف معينة للنساء ، ولذلك لا يجري اتخاذ اي تدابير بشأنها .

التوصية ٦ : اقترحت وحدة التفتيش المشتركة انه ينبغي لدى تحقيق هذه الأهداف ان توجه المنظمات اهتماما خاصا لتطوير مصادر التوظيف ، وأن تحت الحكومات على تسمية مرشحات مؤهلات لجميع الوظائف من الفئة الفنية ، وتشجع الحكومات على دعوة بعثات توظيف الى بلدانها ، وضرورة توسيع اتصالاتها بالمصادر الاخرى الممكنة للمرشحات وزيادة اعلانها عن حاجاتها الوظيفية

٥٩ - أيدت الجمعية العامة صراحة ، في القرار ٣٣ / ١٤٣ بعض هذه المقترحات ، خاصة بطلبها الى الدول الأعضاء تسمية المزيد من المرشحات والتعاون مع الأمين العام في اتخاذ تدابير التوظيف الاخرى . ونتيجة لذلك قام الأمين العام بتوجيه انتباه الدول الاعضاء الى هذه الأحكام ، وذلك في رسائل وجهها اليها فيما يتعلق بالتوظيف . ويجرى اتخاذ تدابير اخرى اوضححتها وحدة التفتيش المشتركة في هذه التوصية ، وذلك وفقا لاحكام القرار ٣٣ / ١٤٣ فيما يتصل لا بتوظيف المرأة فحسب بل وأيضا بتوظيف رعايا الدول الاعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا .

التوصية ٧ : حثت وحدة التفتيش المشتركة المنظمات على تركيز اهتمامها
خاص على تعيين موظفات فنيات شابات مؤهلات
برتبة ف - ١ و ف - ٢

٦٠ - يضع الأمين العام هذه التوصية في الاعتبار في سياق الخطوات التي تتخذ استجابة لطلبات الجمعية العامة فيما يتعلق بهاتين الرتبتين وهي تنظيم امتحانات مسابقة وخفض متوسط عمر الموظفين عن طريق تعيين شبان في الفئة الفنية .

التوصية ٨ : اقترحت وحدة التفتيش المشتركة ادخال شيء من المرونة
على مبدأ التوزيع الجغرافي فيما يتعلق بتعيين موظفات
من الفئة الفنية ، وذلك لفترة زمنية محددة

٦١ - لم تؤيد الجمعية العامة هذه التوصية ، بل خلافا لذلك ، أوضحت في القرار ١٤٣/٣٣ ان تدابير زيادة نسبة النساء ينبغي ان تتخذ وفقا لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل . لذلك لا ينظر الأمين العام في ادخال أي مرونة خاصة فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي في توظيف النساء .

التوصية ٩ : اقترحت وحدة التفتيش المشتركة ان تقدم ادارة شؤون
الموظفين نساء مؤهلات ، كلما أمكن ذلك ، بين
المرشحين المقدمين لأي وظيفة فنية ، وأن يطلب تبرير
مفصل في حالة رفض تعيينهن ، وعمليات الأمانة
العامّة ذلك

٦٢ - وجه اهتمام رؤساء الادارات والمكاتب الى هذا الاجراء وطلب منهم التعاون لكفالة نجاحه .

التوصية ١٠ : اقترحت وحدة التفتيش المشتركة فحص الأجهزة الموجودة التي
تقوم باستعراض اجراءات التعيين والترقية ، للتأكد من أنها
توفر فرصا متساوية للرجل والمرأة في التعيين وبعد ذلك في
الترقي الى الوظائف التي قد يكونون مؤهلين لها

٦٣ - يبذل الأمين العام كل الجهود لا لتأمين تمشي الأجهزة الموجودة تمشيا موضوعيا مع شرط تكافؤ الفرص أمام الموظفين من الرجال والنساء ، فحسب ، بل وأيضا لتأمين ارهاق وعي المسؤولين عن التوظيف ، والترقيات والمهام الخارجية ، في ادارات شؤون الموظفين وفي الادارات الاخرى على حد سواء ، بهذا الشرط واحساسهم به . وبالإضافة الى ذلك ، اقترحت التوصية ١٦ استعراض

النظام الإداري للموظفين ، ومعلومات التوظيف والاعلان عنه ، بهدف ازالة أى سمات تمييزية منها .
ووفقا لما طلبته الجمعية العامة ، التي أيدت توصيتي وحدة التفتيش المشتركة كليهما ، تم الاضطلاع
بفحص جديد للاجراآت القائمة للترقية ، والمطبوعات المتعلقة بالتوظيف ، والاعلان ، وبرنامج التدريب
الداخلية والنظام الإداري للموظفين .

التوصية ١١ : اقترحت وحدة التفتيش المشتركة انه ينبغي للمنظمات ان تدرس
سبب الانخفاض الكبير في نسبة النساء في الوظائف الاعلى من
درجة ف - ٣ ، وان تتخذ التدابير المناسبة للارتقاء
بمؤهلاتهن ، بما في ذلك التدريب والاجازات الدراسية

٦٤ - رغم ان الامين العام يرى ان اجراء دراسة شاملة لاسباب الكامنة وراء هذا الانخفاض في
النسبة المئوية قد تكون مدعاة للاهتمام ، فليس هناك أى اجراء يتخذ حاليا للاضطلاع بهذه الدراسة ،
بسبب عدم وجود تعليمات محددة بذلك من الجمعية العامة . وقد خصصت بالفعل الموارد التي
ستحتاجها هذه المهمة لاهداف اخرى حددتها الجمعية العامة صراحة . بيد انه يجدر بالملاحظة
ان الامين العام يختلف مع التفسير الذي قدمته وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها لهذا الانخفاض ،
والذي مفاده ان معظم الموظفات في الفئة الفنية ، اللاتي تمت ترقيتهن من فئة الخدمات العامة ،
يفتقرن الى المؤهلات الكافية للارتقاء الى رتبة أعلى من رتبة ف - ٣ ، فكثير من هؤلاء الموظفات
حائزات على مؤهلات لا تقل عن مثيلتهن لدى من وظيفن من الخارج . بيد ان عددا كبيرا منهن قد
أتممن تعليمهن اثناء الخدمة في المنظمة ولذلك فهن ينتقلن الى الفئة الفنية في سن متأخر نسبيا
فتكون حياتهن المهنية المتبقية أقصر . وان ما يحد من فرصهن للارتقاء هي المدة الاقصر لخدمتهن
في الفئة الفنية ، وليس مستوى مؤهلاتهن . ولا شك ان نظام امتحانات المسابقة الجديد للترقية الى
الفئة الفنية ، الذي يجرى اقراره وفقا لطلب الجمعية العامة ، سيفضي الى دخول موظفي فئة
الخدمات العامة المؤهلين الى الفئة الفنية في سن أبكر ، مما يضيف مدة الى خدمتهم في المستوى
الفني تمكنهم من الارتقاء الى وظائف أعلى . وكما هو مبين في الفقرة ٥٤ أعلاه ، من المقرر عقد أول
امتحانات المسابقة هذه في تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧٩ .

التوصية ١٢ : اقترحت وحدة التفتيش المشتركة تمثيل النساء تمثيلا عادلا في
جميع مجالس شؤون الموظفين الاستشارية والادارية ، مثل
مجالس ولجان التعيينات والترقيات ومجالس الطعون
واللجان التأديبية

٦٥ - يعلق الامين العام أهمية كبيرة على ان تكون المرأة من بين الأعضاء الذين يعينهم في هذه
الهيئات . وقد أحاط علما ، بالاضافة الى ذلك ، بتأييد الجمعية العامة لهذه التوصية في القرار
١٤٣/٣٣ . وفي المقرر ، يبلغ عدد النساء حاليا ٤ من مجموع ١٥ عضوا ، أو نسبة ٢٧ في المائة ،

في اللجنة الاستشارية ؛ و ٨ من مجموع ٣٤ عضوا ، أو نسبة ٢٤ في المائة ، في مجلس ولجنة التعيين والترقية ؛ و ٦ من مجموع ٣٠ عضوا ، أو بنسبة ٢٠ في المائة ، في مجلس الطعون المشترك

التوصية ١٣ : أوصت وحدة التفتيش المشتركة بتشجيع النساء على الاستفادة من فرص التدريب التي تقدمها المنظمة ، والقيام ، حيثما أمكن ذلك ، بإنشاء عدد صغير من وظائف المتدربين تعطي للنساء أفضلية شغلها

٦٦ - يقوم الأمين العام باتخاذ كل خطوة ممكنة لتوسيع وتعزيز اختيار الدراسات التدريبية المقدمة ولا فساد المجال للالتحاق بها امام جميع الموظفين . وكذلك تبذل جهودا لشعار رؤساء الإدارات والمكاتب بالحاجة الى تسهيل بل وتشجيع الموظفين الخاضعين لإشرافهم ، وخاصة من النساء ، على حضور دراسات تدريبية . أما فيما يتعلق بإمكانية إنشاء وظائف متدربين للنساء ، فإن الأمين العام ولجنة التنسيق الإدارية لم يريا وجود مزايا كبيرة في هذا الاقتراح . ونظرا لأن الجمعية العامة هي الأخرى لم تؤيد الاقتراح ، لذلك لا يُدرس القيام بأي إجراء فيما يتصل به .

التوصيتان ١٤ و ١٥ : اقترحت وحدة التفتيش المشتركة ضرورة النظر في ادخال تعديلات على النظام الإداري للموظفين ، أولا ، للسماح للمنظمة بتوظيف كلا الزوجين رهنا بشرط واحد فقط هو ألا يعمل أحدهما تحت رئاسة الآخر ، وثانيا ، لتيسير الاحكام المتعلقة باجازة الأمومة ، واجازة الغياب الوالدية ، والعمل غير المتفرغ ، وساعات العمل المرنة ، وإنشاء مرافق لحضانة الاطفال

٦٧ - بناء على ما طلبته الجمعية العامة ، يجري حاليا استعراض النظام الإداري للموظفين والإجراءات التي تغطي المهام التي يوفد فيها الزوجان الى نفس مقر العمل ، واجازة الأمومة ، والعمل غير المتفرغ ، وساعات العمل المرنة . وهناك مشروع أمر إداري معروض حاليا على اللجنة الاستشارية المشتركة بالمقر بشأن ايفاد الزوجين في مهام في نفس مقر العمل . أما مسألة اجازة الأمومة فهي معروضة على اللجنة الدائمة المعنية بتوظيف المرأة في الامانة العامة ، التابعة للجنة الاستشارية المشتركة . وقد ادخل نظام ساعات العمل المرنة على أساس تجريبي في منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية وفي مكتب الأمم المتحدة في جنيف . أما مسألة اجازة الغياب الوالدية ، التي لم توجه الجمعية العامة تعليقات معينة بشأنها ، فهي تقع ضمن اختصاصات لجنة الخدمة المدنية الدولية ، التي ستقوم ببحثها اثناء دراستها لتطوير النظام الاساسي العام للموظفين . وقد فشلت حتى الان كل المحاولات التي جرت لتوفير مرافق حضانة في المقر لاطفال الموظفين نظرا

لا ارتفاع تكلفة المشروع وللوضع الاقتصادي لمدينة نيويورك الذي يحول بينها وبين تقديم المساعدة . بيد أن الأمين العام قد بين مرارا تعاطفه مع المشروع ، وكان آخرها بمناسبة يوم المرأة الدولي فـسي ٨ آذار/مارس ١٩٧٩ . وتقوم حاليا ببحث المسألة اللجنة الدائمة المعنية بتوظيف المرأة في الأمانة العامة ، التابعة للجنة الاستشارية المشتركة .

التوصية ١٦ : أوصت وحدة التفتيش المشتركة بأنه ينبغي لجميع المنظمات
أن تعيد النظر في نظمها الإدارية للموظفين بغية التأكد
من أن السمات التمييزية قد أزيلت تماما

٦٨ - اضطلع في عام ١٩٧٧ بتنقيح كامل للنظام الإداري للموظفين بهدف إزالة جميع السمات التمييزية التي تقوم على الجنس . وعملا بتعليمات الجمعية العامة في القرار ١٤٣/٣٣ ، يجري بذل جهود متواصلة لكفالة إزالة كل مظهر ممكن من مظاهر التمييز من جميع وثائق الأمم المتحدة .

زاي - تقرير عن تنفيذ التوصية المتعلقة بالسفر بالدرجة الاولى

٦٩ - بناء على تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن السفر بالدرجة الاولى الذي تتحمل منظمات الأمم المتحدة تكلفته (A/32/272 و Add.1) ، اتخذت الجمعية العامة في دورتها الثانية والثلاثين القرار ٣٢/١٩٨ . ويقوم الأمين العام بتقديم تقرير منفصل عن تنفيذ هذا القرار ، على اساس سنوي .
