



Distr.
GENERAL

A/31/137/Add.2
23 November 1976
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

UN LIBRARY

NOV 26 1976

UN/SA COLLECTION



الأمم المتحدة

الجمعية العامة

الدورة الحادية والثلاثون
البندان ٩٢ و ٩٧ من جدول الأعمال

الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٧٦ - ١٩٧٧

وحدة التفتيش المشتركة

تقرير عن بعض جوانب الاضراب في مكتب الأمم المتحدة في جنيف
فسي الفترة من ٢٥ شباط/فبراير الى ٣ آذار/مارس ١٩٧٦

مذكرة من الأمين العام

إضافة

تعليقات الأمين العام على التوصيتين رقم
٣ و ٤ الواردين في التقرير

١ - الحاقاً بمذكرة الأمين العام المؤرخة في ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٧٦ (A/31/137/Add.1) التي أرفق بها التعليقات المشتركة للجنة التنسيق الإدارية على التوصيات رقم ١ و ٢ و ٥ الواردة في التقرير المقدم من وحدة التفتيش المشتركة عن بعض جوانب الاضراب في مكتب الأمم المتحدة بجنيف في الفترة من ٢٥ شباط/فبراير الى ٣ آذار/مارس ١٩٧٦ (A/31/137)، يقدم الأمين العام تعليقاته على التوصيتين رقم ٣ و ٤ المتعلقة، على التوالي، بالعلاقات بين الإدارة والوفاء في مكتب الأمم المتحدة بجنيف ووضع خطة للاندماج الوظيفي لموظفي فئة الخدمات العامة العاملين في الأمم المتحدة سواء بجنيف أو في نيويورك. وفي الوقت نفسه يود الأمين العام أن يضع تحت أنظار الجمعية العامة عددًا من التغييرات التي تمس الهيكل الإداري لمكتب الأمم المتحدة بجنيف والإجراءات الإدارية المتبعة فيه والتي قررها خبراءها لتعزيز أسس الاتصال والسلطة والمسؤولية في المكتب.

٢ - وبناءً على طلب الأمين العام ، اضطلع المراقب الذاتي بمهمة خاصة في جنيف في أوائل أيلول / سبتمبر ١٩٧٦ لدراسة البرامج الادارية والتنظيمية في مكتب الامم المتحدة بجنيف ولاعداد تقرير يتضمن مقترحات لتحسين هيكل المكتب وطرق تسيير أعماله . وتستند التغييرات التي قرر الأمين العام اجراءها الى هذا التقرير الى حد كبير وكذلك الى تعليقات مدير مكتب الامم المتحدة بجنيف عليه . وتستهدف هذه التغييرات ما يلي :

- (أ) تبسيط أسس الاتصال والسلطة في إطار الهيكل الادارى وزيادة إيضاح معالمها ؛
 - (ب) توزيع المسؤوليات الادارية بشكل أوضح بين المقر والمكتب بجنيف ؛
 - (ج) تعزيز العلاقات القائمة بين مكتب الامم المتحدة بجنيف والوكالات المتخصصة ، من ناحية ، والوحدات التنظيمية الأخرى التابعة للأمم المتحدة في جنيف ، من ناحية أخرى ؛
 - (د) تحسين قنوات الاتصال والتشاور بين الادارة والموظفين وتوسيع نطاقها ؛
 - (هـ) تحسين طرق ادارة شؤون الموظفين ، وخاصة فيما يتعلق بموظفي فئة الخدمات العامة ، بما في ذلك مسائل التوظيف وتصنيف الوظائف والاندماج الوظيفي .
- ٣ - ومن الخطوات التي يجري اتقانها لتحقيق الأهداف المذكورة أعلاه ما يلي :

- (أ) يجري وضع تعريف جديد وواضح لوظيفة مساعد المدير العام من حيث علاقتها بوظيفة المدير العام لمكتب الأمم المتحدة بجنيف وكذلك مدير خدمات المؤتمرات والخدمات العامة ومدير الخدمات الادارية والمالية ؛
- (ب) سيتم ايجاد مزيد من الترابط الادارى فيما بين مختلف الوحدات التنظيمية بجنيف والمحافظة عليه عن طريق عقد اجتماعات دورية على أعلى المستويات الادارية برئاسة المدير العام ؛
- (ج) كلفت دائرة التنظيم الادارى بمهمة القيام على سبيل الأولوية باستعراض تفويض السلطة من المقر الى جنيف في مجالات شؤون الموظفين والمالية والخدمات العامة ، على أن تأخذ في كامل اعتبارها الحاجة الى استمرار التوجيه المركزي فيما يتعلق بالسياسة العامة ، تصاحبه أقصى درجة من التفويض في تنفيذ السياسة العامة ؛
- (د) طلب الى دائرة التنظيم الادارى ان تقوم أيضا على سبيل الأولوية باستعراض كامل لعبء العمل في شعبة الخدمات الادارية والمالية في مكتب الأمم المتحدة بجنيف ولاعتياجاتها من الموظفين ، مع الاهتمام بوجه خاص بمسألة العمل في شعبة شؤون الموظفين لضمان أن تكون الشعبة مزودة بالموظفين على نحو كاف ، من حيث العدد ومستويات الرتب ، لتنهض بالمسؤوليات الموكولة اليها في ظل أية زيادة تطرأ على التفويض بالسلطة ؛
- (هـ) لزيادة تعزيز التعاون مع الرؤساء التنفيذيين للوكالات الأخرى الموجودة مقرها

في جنيف ، طلب الى المدير العام لمكتب الأمم المتحدة بجنيف أن يوسع نطاق تبادل الآراء دوريا مع هذه الوكالات على المستويات الادارية العليا بشأن الأمور ذات الأهمية المشتركة في ميدان الادارة والعلاقات بين الموظفين .

التشاور والاتصال بين الموظفين والادارة

٤ — تدعو التوصية رقم ٣ الواردة في تقرير وحدة التنفيذ المشتركة الى اتخاذ خطوات في أقرب وقت ممكن " لتحسين جهاز التشاور بين الادارة والموظفين في مكتب الأمم المتحدة بجنيف بصفة خلق جو أفضل من الثقة " . وقد اتخذ الأمين العام التدابير اللازمة لضمان تنفيذ هذه التوصية . فقد طلب الأمين العام الى مدير مكتب الأمم المتحدة بجنيف أن يقوم ، بالتشاور الوثيق مع الممثلين المعتمدين للموظفين ، باستعراض كامل جهاز الاتصال بين الموظفين والادارة بقصد ما يلي :

(أ) توسيع سبل الاتصال بين الادارة والموظفين لضمان التبادل الصريح للآراء مع الموظفين على جميع المستويات بشأن الأمور المتعلقة بالأنشطة الفنية والادارية لمختلف الوحدات التنظيمية (ومن ضمنها اللجنة الاقتصادية لاروبا ، ومؤتمر الامم المتحدة للتجارة والتنمية ، وفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ، ومكتب الأمم المتحدة لتنسيق عمليات الاغاثة في حالات الكوارث) التي يتألف منها مكتب الأمم المتحدة بجنيف ؛

(ب) القيام ، بعد التشاور مع رؤساء الوحدات التنظيمية الرئيسية المعنية (اللبنة الاقتصادية لأوروبا ، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ، وفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ، الخ) بايجاد آليات لتشجيع اجراء مشاورات دورية بين ممثلي الموظفين ورؤساء الوحدات بغرض مناقشة المسائل ذات الطبيعة المحلية أو الداخلية وتسويتها ، وبذلك يتم تجنب تصاعد هذه المشاكل الى مستويات أعلى ؛ على أن هذه الآليات لن تعمل بأى شكل من الأشكال محل اللجنة الاستشارية المشتركة ذات الطابع المركزي : التي تتمثل وظيفتها في معالجة المسائل التي تمس المكتب في مجموعه ؛

(ج) التأكد من أن المشاورات مع الموظفين بشأن المسائل المعقدة تجري على المستوى المناسب وفي أبكر مرحلة ممكنة من أجل اعطاء أقصى وزن لآراء الموظفين في عملية اتخاذ القرارات ؛

(د) توثيق النزاهة التامة ، عملاً بمبدأ حرية الارتباط ، فيما يتعلق بأفرقة الموظفين التي تتابع مصالح الموظفين في إطار نظامي الموظفين الأساسي والاداري ، واللذين يعترفسان ، لذلك ، بمجلس الموظفين بوصفها الهيئة الوحيدة دون غيرها التي تمثل الموظفين في مجموعهم من حيث المشاورات الرسمية مع الادارة ؛

(هـ) القيام ، عن طريق " المنشورات الداخلية " ، والنشرات الاعلامية وموجبات الأنباء ، والطرق الأخرى بتزويد الموظفين ووسائل الاعلام بفيض متزايد من المعلومات بشأن المسائل ذات الأهمية والاهتمام المشترك لدى جميع المنظمات الموجودة في جنيف . وينبغي أن يتم ذلك بالتعاون الوثيق مع الوكالات المعنية الأخرى .

الانماء الوظيفي

٥ — وفيما يتعلق بالتوصية رقم ٤ المتعلقة بالحاجة الى القيام دون إبطاء باتخاذ تدابير لوضع قاعدة تحكم الانماء الوظيفي لموظفي فئة الخدمات العامة العاملين في الأمم المتحدة بجنيف ونيويورك على السواء ، أوضح الأمين العام في تقرير (A/C.5/31/9 ، الفقرة ٧) قدمه الى الجمعية العامة انه يزمع تقديم مقترحات ترمي الى القيام فوراً بإجراء دراسة لتصنيف وظائف فئة الخدمات العامة فسي جنيف ، تبدأ في أوائل ١٩٧٧ . ويعد ذلك شرطاً أساسياً لازماً لايجاد نظام سليم للانماء الوظيفي . وستجرى الدراسة تحت اشراف فريق التصنيف الذي أنشأته الجمعية العامة لتصنيف وظائف الفئة الفنية وما فوقها في الأمانة العامة . وقد أوردت في مذكرة مستقلة (A/C.5/31/47) الآثار المالية المترتبة على جعل مشروع التصنيف يشمل أيضا موظفي فئة الخدمات العامة .

٦ — والى ان يتم لإجراء دراسة أكثر شحولا لتصنيف الوظائف ، طلب الأمين العام الى مدير مكتب الأمم المتحدة بجنيف أن يقوم على وجه الاستعجال ، بالترتيب مع قسم التصنيف التابع لإدارة شؤون الموظفين ، وبعد دراسة الممارسات المتبعة في الوكالات الأخرى الموجودة مقرها في جنيف والتشاور مع الموظفين ، بوضع مجموعة مؤقتة من المبادئ التوجيهية للمعاملات الوظيفية لوظائف الخدمات العامة ، من شأنها أن تعد تدرجاً مناسباً لرتب مختلف المجموعات المهنية . ومن المفهوم أن أى ترتيب مؤقت يتم اتخاذه سيكون خاضعاً للتعديل وفقاً للنتائج التي تتوصل اليها دراسة تصنيف الوظائف .

٧ — وستقوم إدارة شؤون الموظفين في الوقت نفسه بمتابعة دراسة مسألة وضع نظام للامتحانات والتدريب يتعلق بفرص وصول الموظفين الى مختلف الرتب الداخلة في إطار كل نوع من أنواع المهن وأثر ذلك على الإجراءات الحالية للترقية . وبالإضافة الى ذلك ، سيتم وضع برنامج ملائم للتدريب لمساعدة الموظفين على الحصول على المؤهلات المطلوبة للانتقال من فئة مهنية الى أخرى .