

مجلس المحافظين المؤتمر العام

GOV/2009/50-GC(53)/14

Date: 10 August 2009

General Distribution

Arabic

Original: English

نسخة مخصصة للاستخدام الرسمي

البند ٧(ب) '١١' من جدول الأعمال المؤقت للمجلس

(الوثيقة GOV/2009/58)

البند ٢٥ (أ) من جدول الأعمال المؤقت للمؤتمر

(الوثيقة G(53)/1)

شؤون العاملين

التوظيف في أمانة الوكالة

تقرير من المدير العام

موجز

- الغرض من هذه الوثيقة هو تقديم معلومات، عملاً بالقسم ألف من القرار GC(51)/RES/18 (التوظيف في أمانة الوكالة) الذي اعتمده المؤتمر العام في ٢١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧، عن التدابير المتخذة لتنفيذ ذلك القرار، وتقديم بيانات إحصائية عن حالة التوظيف في الفئة الفنية بالأمانة. وتشكل هذه الوثيقة التقرير الذي يغطي الفترة من ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٧ إلى ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٩.

الإجراء الموصى به

- يوصى بأن يحيط مجلس المحافظين علماً بهذا التقرير وأن يحيله الى المؤتمر العام للنظر فيه.

شؤون العاملين

التوظيف في أمانة الوكالة

تقرير من المدير العام

ألف- مقدّمة

١- تتعلق البيانات الواردة في هذا التقرير بالموظفين الثابتين في الفئة الفنية والفئات العليا - الذين يعرفون بأنهم جميع الموظفين الذين عُيّنوا وفقاً لإجراءات التعيين النمطية من خلال الاعتمادات المتوافرة في الميزانية العادية، والحاصلين على عقود محددة المدة لعام على الأقل. ولا تشمل هذه الفئة موظفين آخرين مثل الخبراء العاملين مجاناً، والخبراء الاستشاريين والموظفين الذين تُدفع رواتبهم من أموال خارجة عن الميزانية، والموظفين في فئة الخدمات العامة.

٢- وفي ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، بلغ إجمالي عدد الوظائف الثابتة في الفئة الفنية والفئات العليا ٩٣٤ وظيفة، منها ١٧٧ وظيفة كانت شاغرة. ويرد في المرفق تصنيف للموظفين حسب الدول الأعضاء.

٣- وتعريف 'البلدان النامية' المستخدم في هذا التقرير هو التعريف الذي استخدمته شعبة الإحصاءات التابعة لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالأمانة العامة للأمم المتحدة في نشرة *دراسة الحالة الاقتصادية والاجتماعية في العالم التي تصدرها*.

٤- وتحدد الفقرة دال من المادة السابعة من النظام الأساسي للوكالة المبادئ التوجيهية للتعيين. ويتمثل الاعتبار الأول في تزويد الوكالة بعاملين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والتخصص الفني والنزاهة. ومع عدم الإخلال بهذا الاعتبار، تولى المراعاة الواجبة لنسب اشتراكات الدول الأعضاء في الوكالة ولأهمية اختيار جهاز الموظفين على أوسع أساس جغرافي ممكن.

باء- الأهداف الموضوعية

٥- رجا المؤتمر العام في القسم ألف من قراره GC(51)/RES/18، ضمن جملة أمور، من المدير العام "أن يواصل تعيين موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والتخصص الفني والنزاهة، وأن يكتف جهوده من أجل أن يزيد تبعاً لذلك -خاصة على مستوى فئة المناصب العليا ومناصب تقرير السياسات وبالنسبة للوظائف الفنية التي تتطلب مهارات محددة- عدد الموظفين الذين ينتمون لبلدان نامية ولدول أعضاء أخرى غير ممثلة، أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً في أمانة الوكالة". كما دعا القرار "الدول الأعضاء إلى أن تواصل تشجيع المرشحين المؤهلين تأهيلاً جيداً على التقدم بطلبات لشغل المناصب الشاغرة في أمانة الوكالة، بما في ذلك تحديد الخبراء ذوي الصلة وزيادة عدد المرشحين المؤهلين تأهيلاً جيداً...".

جيم- الإجراءات التي اتخذتها الأمانة

جيم-١- التدابير الإيجابية

٦- واطبقت الإدارة العليا بصورة منتظمة على استعراض التنفيذ التفصيلي للقسم ألف من القرار GC(51)/RES/18، وتم رصد التعيينات الفردية للتأكد من أنها تتماشى مع السياسة الحالية التي تنص على وجوب

إعطاء أصحاب الطلبات المنتمين للدول الأعضاء النامية ولغيرها من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً اهتماماً خاصاً عند إجراء التعيينات.

٧- وقد وضعت ثماني دول أعضاء مع الوكالة ترتيبات تزوّدها بمقتضاها بموظفين فنيين مبتدئين (مولّت دول أعضاء قائمة بذاتها تعيين مجموع ٢٤ موظفاً فنياً مبتدئاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير)، وناقشت الوكالة وضع ترتيبات مماثلة مع ٥ دول أعضاء إضافية. وخلال الفترة من ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٧ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٩، وفي إطار هذا البرنامج، قامت الوكالة بتعيين ٤ موظفين فنيين مبتدئين ينتمون لدول نامية، يمكن لهم أن يتقدموا في مرحلة لاحقة من حياتهم المهنية لشغل وظائف ثابتة.

٨- وفي إطار جهود الأمانة لإطلاع الشبان على عمل الوكالة وعلى الفرص الوظيفية مستقبلاً، قامت بتوسيع برنامجها المخصص للمنح الدراسية، المستهدف لمجال التعاون التقني. كما أعادت الأمانة إحياء برنامجها المخصص للتدريب الداخلي، حيث شارك فيه إلى غاية اكتمال الفترة المشمولة بالتقرير ٢٠٠ شاب، ٢٧,٥% منهم ينتمون لدول أعضاء نامية.

جيم-٢- تدابير التواصل

٩- ما فتئت الدول الأعضاء تتلقى دورياً تنبؤات بشأن فرص التوظيف وتوقعات شغور الوظائف في الأمانة (للعامين التاليين)، مع تحديد متطلبات الوظائف كذلك.

١٠- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، عُقدت سلسلة من الاجتماعات مع دول أعضاء غير ممثلة ودول أعضاء ممثلة تمثيلاً ناقصاً للوقوف على العوائق المحتملة أمام تعيين موظفين من كل دولة عضو على حدة. وحُدّدت مصادر إضافية للتعيين وآليات محسّنة لاجتذاب المرشحين الأفضل تأهيلاً. كما تم بصورة مستمرة تحديث قاعدة البيانات الخاصة بمصادر التعيين.

١١- وتستعين الأمانة بنظام تطبيقات قائم على شبكة الويب فيما يخص الوظائف الشاغرة المعلن عنها. ومنذ تنفيذ هذا النظام في عام ٢٠٠٢، ازداد عدد الطلبات المقدّمة إلى أكثر من الضعف. وفي المتوسط، تلقت الأمانة قرابة ٩٠ طلباً لكل إشعار بوظيفة شاغرة، فُدم ٩٨% منها عبر شبكة الإنترنت. ويأتي ما يقرب من ٤٥,٦% من هذه الطلبات من بلدان نامية.

جيم-٣- التحسينات منذ عام ٢٠٠٧

١٢- أُجري مزيد من التنقيحات على إجراءات التعيين والاختيار الآلية المتبّعة من جانب الوكالة. وأدّت هذه التحسينات إلى التعجيل بوتيرة هذه العملية الإجرائية. وتمكنت الأمانة بصفة خاصة من إجراء عدد أكبر من المقابلات باستخدام إمكانيات التداول بالفيديو عبر تكنولوجيا شبكة الإنترنت.

١٣- وحسبما هو مطلوب في القسم ألف من القرار GC(51)/RES/18، اضطلعت الأمانة خلال هذه الفترة بست مهام توظيفية (أي تقديم عروض في المؤتمرات والاجتماعات وسائر التجمّعات انصبّت على مواضيع علمية وتكنولوجية). ونظراً لعدم توافر الموارد اللازمة، تظل كل مهمة من هذه المهام مرهونة بدعوة الدولة العضو المعنية ورعايتها المالية.

١٤- كما واصلت الأمانة، أثناء هذه الفترة، تقديم عروض خاصة في الاجتماعات التي ترعاها الوكالة بمركز فيينا الدولي وفي سائر المؤتمرات المعقودة محلياً. ومن خلال إقامة ركن للتوظيف في مثل هذه الفعاليات، زادت الأمانة من شفافية الفرص الوظيفية لدى المشاركين في المؤتمرات والاجتماعات.

دال- البيانات الإحصائية

دال-١- المستويات التوظيفية (الدول الأعضاء النامية والدول الأعضاء الأخرى)

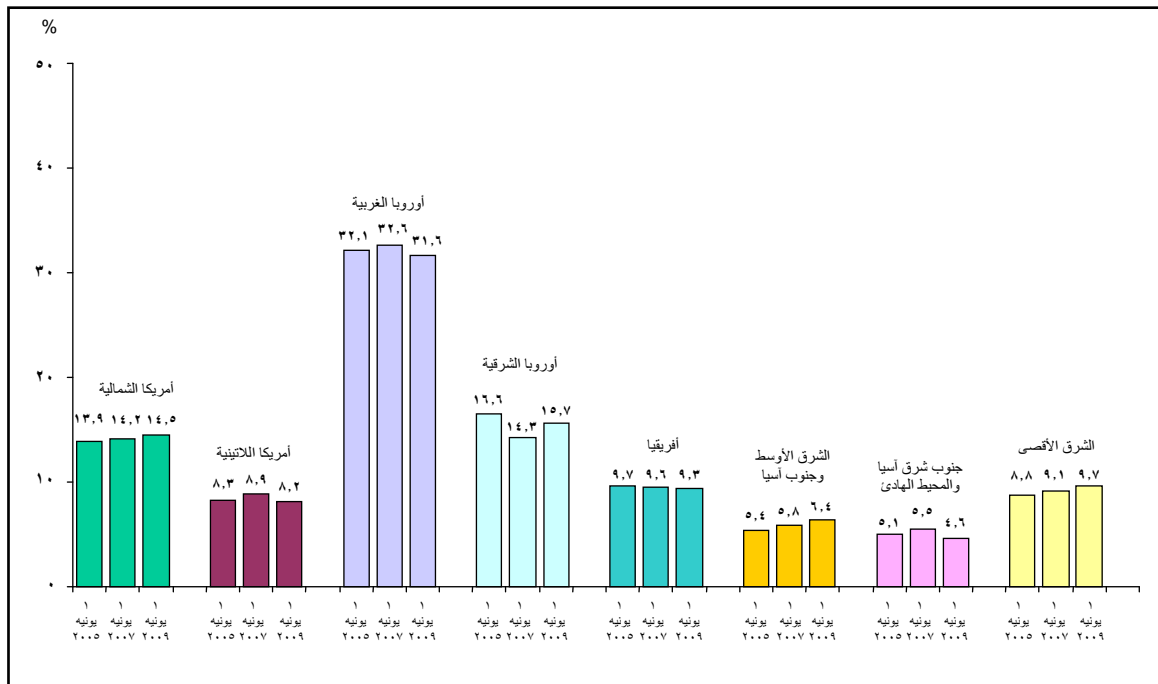
١٥- خلال الفترة من ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٧ إلى ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، تم تعيين ١٢٩ شخصاً في وظائف ثابتة، في حين ترك العمل بالأمانة ١٦٣ موظفاً. ومن بين إجمالي عدد المعينين، كان هناك ٣٧ شخصاً ينتمون لدول أعضاء نامية (وهو ما يمثل ٢٨,٧% من المجموع) و ٩٢ شخصاً ينتمون لدول أعضاء أخرى.

دال-٢- تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة

١٦- زاد عدد الدول الأعضاء في الوكالة من ١٤٤ إلى ١٤٦ دولة على مدى الفترة المعنية، واستقر عدد الدول الأعضاء الممثلة في وظائف ثابتة في ١٠٢ دولة.

١٧- في خلال الفترة المشمولة بالتقرير، ازداد تمثيل أمريكا الشمالية وأوروبا الشرقية والشرق الأوسط وجنوب آسيا والشرق الأقصى، في حين انخفضت نسبة الموظفين المنتمين لدول أمريكا اللاتينية وأوروبا الغربية وأفريقيا وجنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ.

موظفو الفئة الفنية والفئات العليا حسب المناطق الجغرافية:



دال-٣- الموظفون الذين ينتمون لدول أعضاء نامية

١٨- انخفض بشكل طفيف عدد الموظفين المنتمين لدول أعضاء نامية على مدى الفترة المشمولة بالتقرير، مما أدى إلى تمثيل إجمالي بلغ ٣٣,٦% مقارنة بنسبة ٣٤,٢% خلال الفترة السابقة المبلغ عنها.

١٩- وعملاً بالقسم ألف من القرار GC(51)/RES/18 (الخاص بالتوظيف)، حلت الأمانة تلك المناطق الجغرافية الممثلة تمثيلاً ناقصاً وعدد الوظائف التي تنقص كل منطقة حتى تصل إلى العدد الذي يوافق المبادئ التوجيهية الموضوعية. ومنطقتا شمال أمريكا والشرق الأقصى ممثلتان تمثيلاً ناقصاً بعشرين موظفاً.

٢٠- وقد تلقت الوكالة طلبات من طائفة واسعة من البلدان - بلغت ١٣٥ طلباً من ١٤٦ دولة عضواً. وخلال هذه الفترة، تلقت الوكالة طلبات من ٨٦ دولة من أصل ٩٢ من الدول الأعضاء النامية. بيد أن قرابة ٩٠% من جميع الطلبات الواردة من دول أعضاء نامية جاءت من ٤٠ دولة عضواً.

٢١- وخلال الفترة قيد الاستعراض حدثت تغييرات في الوظائف الرفيعة المستوى: فقد ترك الأمانة ١١ موظفاً من كبار الموظفين، وتمت ٩ تعيينات. وحتى ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، كانت نسبة ٣٠% من كبار الموظفين من دول أعضاء نامية، مقابل ٣٣,٣% في عام ٢٠٠٧.

دال-٤- الموظفون المتقدمون من دول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً

٢٢- بلغت طلبات مواطني الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً ٤٦٠٧ (٣٣,٨%) طلباً من مجموع طلبات التعيين الخارجية المتلقاة وكانت تشكل ١٢٣ طلباً (٣٨,٨%) من إجمالي الطلبات التي صُنِّف أصحابها باعتبارهم مؤهلين تأهيلاً جيداً. وفي الوقت ذاته، كان ٥٦ طلباً (٤٠,٦%) من الطلبات المختارة وارد من تلك الدول الأعضاء.

دال-٥- التنبؤ بحالات ترك الخدمة المتوقعة

٢٣- تبيّن التوقعات المتعلقة بالوظائف التي ستصبح متاحة في السنوات السبع المقبلة، نتيجة تقاعد الموظفين وتطبيق سياسة التناوب الوظيفي، أن الأمانة ستستمر في مواجهة تحدّ هائل: إذ أن ٤١٣ وظيفة (٤٤,٢%) من الوظائف الثابتة ستصبح شاغرة في الفترة الممتدة من الآن وحتى عام ٢٠١٦.

٢٤- ومن بين الموظفين الحاليين البالغ عددهم ٧٨٢ موظفاً ممن يشغلون وظائف ثابتة، سوف يبلغ ١٠٩ موظفاً سن التقاعد في الفترة ما بين عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١١، ٣٥ منهم في مجال الضمانات. وهناك تسع دول عضو سيكون ٥٠% أو أكثر من مواطنيها الموظفين حالياً في سبيلهم إلى مغادرة الأمانة بسبب التقاعد، في حين أن هناك ١٦ دولة عضواً أخرى ستتقاعد نسبة تتراوح بين ٢٥% و ٥٠% من مواطنيها العاملين بالوكالة.

٢٥- ويتيح المعدل العالي لهذا التبدّل فرصة فريدة أمام الدول الأعضاء لتحديد مرشحيها المناسبين للوظائف التي ستصبح متاحة في الأعوام القليلة القادمة.

هاء- موجز

٢٦- إن الأمانة بحاجة إلى المشاركة الفاعلة والدعم المالي من جانب الدول الأعضاء فيما تضعه من تدابير للتواصل. وكما سبق إيضاحه، فإن تعيين الموظفين، لا سيما في المجالين العلمي والتقني، يزداد صعوبة يوماً بعد يوم. وكما تم إيضاحه في هذه الوثيقة، يتعين على الأمانة أن تعتمد على الدول الأعضاء في العمل على تحديد المرشحين المؤهلين تأهيلاً جيداً بشكل مناسب من طائفة من البلدان تكون واسعة قدر الإمكان. ولا يمكن ضمان تزويد الوكالة بصورة وافية وملائمة بعاملين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والمقدرة الإدارية والنزاهة إلا عبر تضافر الجهود بين الأمانة والدول الأعضاء.

موظفو الفئة الفنية والفئات العليا

الجنسية	مساعد المدير العام	نائب المدير العام	مدير	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	ف-١	إجمالي عدد الموظفين
الجزائر			١		٢	١			٤
جزر مارشال									٠
الجمهورية العربية الليبية				١					١
جمهورية أفريقيا الوسطى									٠
الجمهورية التشيكية				٢	٣	٢	١		٨
الجمهورية الدومينيكية									٠
الجمهورية العربية السورية				١	٢	١	١		٥
جمهورية الكونغو الديمقراطية				١	١				٢
جمهورية إيران الإسلامية				٢ *	١		١		٤
جمهورية تنزانيا المتحدة			١						١
جمهورية قبرغيزستان									٠
جمهورية كوريا				٤	١٣	٦			٢٣
جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقاً						٢			٢
جنوب أفريقيا			١	٤	٥	٢			١٢
جورجيا									٠
الدانمرك				١					١
رومانيا				١	٤	٣			٨
زامبيا					١				١
زمبابوي			١			٢			٣
سري لانكا				١		١			٢
السلفادور									٠
سلوفاكيا				١	٤				٥
سلوفينيا				٢	٢				٤
سنغافورة									٠
السنغال					١				١
السودان					١	٢			٣
السويد			٢	٥	٢	٢			١١
سويسرا					٢				٢
سيراليون									٠
سيشيل									٠
شيلي				٢		١			٣
صربيا				١	٢				٣
الصين			١	٣	٥	٦			١٥
طاجيكستان									٠
العراق					١	١			٢
عمان									٠
غابون									٠
غانا					٢	٣			٦
غواتيمالا									٠
فرنسا			٢	١٥	١٣	١٥	٢		٤٧
الفلبين					٥	٣	١		٩
فنزويلا					٣				٣
فنلندا					٣				٧
فيجي نام						٢			٢
قبرص									٠
قطر									٠
كازاخستان					٢				٢
الكاميرون					٢	١		١	٤
الكرسي الرسولي									٠
كرواتيا					٣	١			٤

موظفو الفئة الفنية والفئات العليا

الجنسية	مساعد المدير العام	نائب المدير العام	مدير	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	ف-١	إجمالي عدد الموظفين
كندا			٢	* ٣	١٢	٤	١		٢٢
كوبا					٥		١		٦
كوت ديفوار					١				١
كوستاريكا			١	١	١				٣
كولومبيا				١	٢	٢			٥
الكويت									٠
كينيا					١				١
لاتفيا					١				١
لبنان					١	٣		١	٥
لختنشتاين									٠
لكسمبورغ									٠
ليبيريا									٠
ليتوانيا				٣					٣
مالاوي									٠
مالطا									٠
مالي				١					١
ماليزيا				٢	١	٤			٧
مدغشقر									٠
مصر				٢	٤	٢			٨
المغرب				* ٢	١	١			٤
المكسيك		١		٤	١	٣			٩
المملكة العربية السعودية				١					١
المملكة المتحدة			٢	١٨	١٦	١٣			٤٩
منغوليا					١	٢			٣
موريتانيا									٠
موريشيوس					١				١
موزامبيق									٠
مولدوفا						١			١
موناكو									٠
ميانمار					١				١
ناميبيا						١			١
النرويج			١						١
النمسا				٥	١١	٧	١		٢٤
نيبال									٠
النيجر									٠
نيجيريا				٢	٤	١			٧
نيكاراغوا									٠
نيوزيلندا			١	١					٢
هايتي					١				١
الهند			١	٣	٧	٣			١٤
هندوراس									٠
هنغاريا	١			٣	٦	٢			١٢
هولندا			١	٣	٢				٦
الولايات المتحدة		١	٣	* ٣٠	٣٣	٢١	٣		٩١
اليابان		١	٢	٣	٧	١١			٢٤
اليمن						١			١
اليونان					١	١	١		٣
إجمالي عدد الموظفين	١	٦	٣٣	٢٠٤	٣٠٧	٢١٢	١٧	٢	٧٨٢

* يشمل هذا العدد موظف ثابت في رتبة ف-٥ يشغل رتبة مد-١.