

مجلس المحافظين المؤتمر العام

GOV/2007/46-GC(51)/16

Date: 21 August 2007

General Distribution

Arabic

Original: English

نسخة مخصصة للاستخدام الرسمي

البند الفرعي ٨ (ج) '١' من جدول الأعمال المؤقت للمجلس
(الوثيقة GOV/2007/38)
البند الفرعي ٢٣ (أ) من جدول الأعمال المؤقت للمؤتمر
(الوثيقة GC(51)/1)

شؤون الموظفين

التوظيف في أمانة الوكالة

تقرير من المدير العام

موجز

- الغرض من هذه الوثيقة هو تقديم معلومات، عملاً بالقسم ألف من القرار GC(49)/RES/16 (التوظيف في أمانة الوكالة) الذي اعتمده المؤتمر العام في ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، 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 تموز/يوليه ٢٠٠٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧.

الإجراء الموصى به

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

شؤون الموظفين

التوظيف في أمانة الوكالة

تقرير من المدير العام

ألف- مقدمة

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، والمساعدين المؤقتين، والخبراء الاستشاريين والموظفين الذين تُدفع رواتبهم من أموال خارجة عن الميزانية، والموظفين في فئة الخدمات العامة.

٢- وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، بلغ إجمالي عدد الوظائف الثابتة في الفئة الفنية والفئات العليا ٩١٢ وظيفة، منها ٩٨ 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 الإحصاء الاقتصادي والاجتماعي العالمي 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- في القسم ألف من قرار المؤتمر العام GC(49)/RES/16، رجا المؤتمر من المدير العام، ضمن جملة أمور، "أن يواصل تعيين موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والتخصص الفني والنزاهة، وأن يكثف 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"، و"أن يدعم، في حدود الموارد المتاحة، الجهود المبذولة في الدول الأعضاء لتعيين الموظفين". 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(49)/RES/16، 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 تزودها بمقنضاتها بموظفين فنيين شبان (مؤلت دول أعضاء قائمة بذاتها تعيين ١٩ موظفاً فنياً شاباً على وجه الإجمال خلال الفترة المشمولة بالنقرير)، وناقشت الوكالة وضع ترتيبات مماثلة مع ٤ دول أعضاء إضافية. وخلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، وفي إطار هذا البرنامج، قامت الوكالة بتعيين ٤ موظفين فنيين شبان ينتمون لدول أعضاء نامية، يُحتمل 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 خلال عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧ وحتى الآن ٨٩ شاباً، ٢٧% منهم ينتمون لدول أعضاء نامية.

جيم-٢- تدابير التواصل

٩- استمر تزويد الدول الأعضاء دورياً بتكهنات عن فرص التعيين وتوقعات شغور الوظائف في الأمانة (للعامين التاليين)، مع تحديد متطلبات الوظائف كذلك.

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

١١- وتستعين الأمانة بنظام تطبيقات قائم على الشبكة الدولية فيما يخص الوظائف الشاغرة المعلن عنها. ومنذ تنفيذ هذا النظام في عام ٢٠٠٢، ازداد عدد الطلبات المقدمة إلى أكثر من الضعف. وفي المتوسط، تلقت الأمانة قرابة ٩٠ طلباً لكل إشعار بوظيفة شاغرة، قُدِّم ٩٥% منها عبر شبكة الإنترنت الدولية. ويأتي ما يقرب من ٤٥% من هذه الطلبات من بلدان نامية.

جيم-٣- التحسينات منذ عام ٢٠٠٥

١٢- أجري مزيد من التنقيحات على إجراءات التعيين والاختيار الآلية المتبعة من جانب الوكالة. وأدت 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 الدولية.

١٣- وحسبما هو مطلوب في القسم ألف من القرار GC(49)/RES/16، اضطلعت الأمانة خلال هذه الفترة بأربع مهام توظيفية (أي تقديم عروض في المؤتمرات والاجتماعات وسائر التجمعات انصبّت على مواضيع علمية وتكنولوجية). ونظراً لعدم توافر الموارد اللازمة، تظل 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)

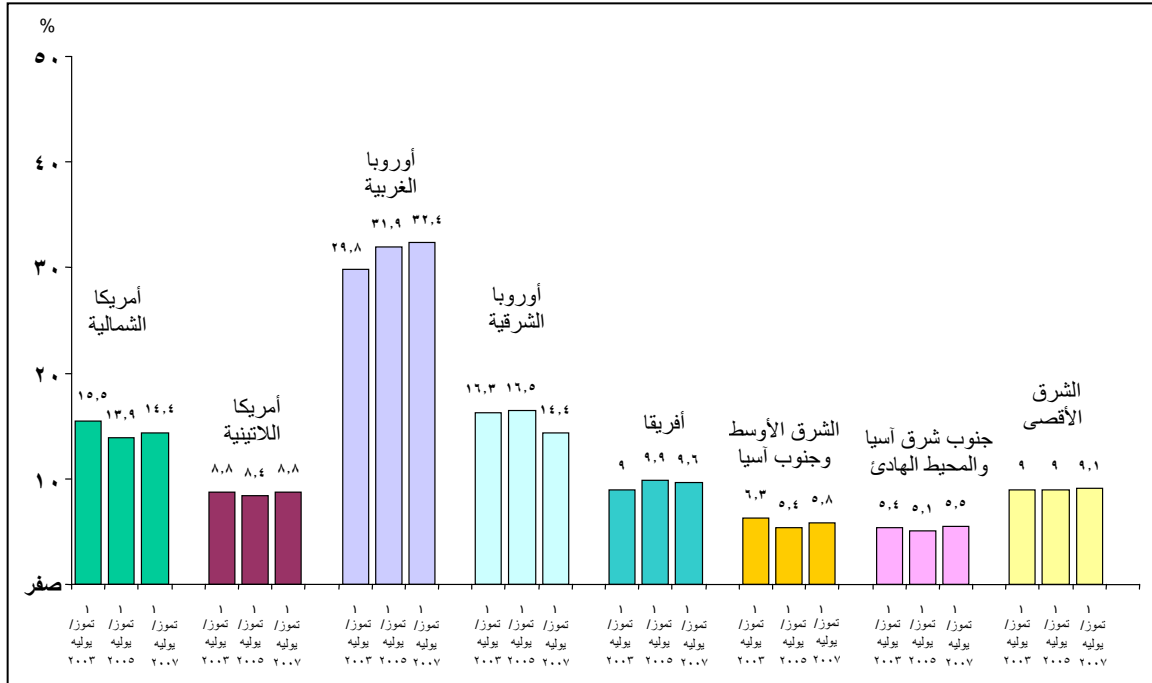
١٥- خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، تم تعيين ١٦٣ شخصاً في وظائف ثابتة، في حين ترك العمل بالأمانة ١٣٩ موظفاً. ومن بين إجمالي عدد المعيّنين، كان هناك ٥٣ شخصاً ينتمون لدول أعضاء نامية و ١١٠ أشخاص ينتمون لدول أعضاء أخرى.

دال-٢- تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة

١٦- زاد عدد الدول الأعضاء في الوكالة من ١٣٨ إلى ١٤٤ دولة على مدى الفترة المعنية، كما زاد عدد الدول الأعضاء الممثلة في وظائف ثابتة من ٩٩ إلى ١٠٢ دولة.

١٧- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تراجعت نسبة الموظفين الذين ينتمون لأوروبا الشرقية؛ وشهدت سائر المناطق الجغرافية الأخرى تغيرات هامشية.

موظفو الفئة الفنية والفئات العليا حسب المناطق الجغرافية:



دال-٣- الموظفون الذين ينتمون لدول أعضاء نامية

١٨- ثبتت فعالية التدابير التي اتخذتها الأمانة لضمان تمثيل الدول الأعضاء النامية. فقد زاد عدد الموظفين الذين ينتمون لدول أعضاء نامية خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير بمقدار ١٠، مما أدى إلى مستوى عام للتمثيل نسبته ٣٤ ٪. وعلى مدى الفترة الأطول الممتدة من تموز/يوليه ١٩٩١ حتى حزيران/يونيه ٢٠٠٧، ازدادت هذه الأعداد بمقدار ٨٥.

١٩- وخلال الفترة قيد الاستعراض، ورد ١١ ٨٠٠ طلب خارجي لوظائف ثابتة جرت عمليات اختيار بشأنها: حيث تم تلقي ٤٣ ٪ من مواطنين ينتمون لدول أعضاء نامية و ٥٦ ٪ من مواطنين ينتمون لدول أعضاء أخرى.

٢٠- وقد تلقت الوكالة طلبات من طائفة واسعة من البلدان - بلغت ١٣٧ طلباً من ١٤٤ دولة عضواً. وخلال هذه الفترة، تلقت الوكالة طلبات من ٨٥ دولة من أصل ٩٠ من الدول الأعضاء النامية. بيد أن قرابة ٨٥ ٪ من جميع الطلبات الواردة من دول أعضاء نامية جاءت من ٣٣ دولة عضواً.

٢١- وخلال الفترة قيد الاستعراض حدثت تعديلات في الوظائف الرفيعة المستوى: فقد ترك الأمانة ٧ موظفين كبار، وتمت تعيينات في ١٣ وظيفة. وحتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، كانت نسبة ٣٣ ٪ من كبار الموظفين من دول أعضاء نامية، مقابل ٣٠ ٪ في عام ٢٠٠٥.

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

٢٢- بلغت طلبات مواطني الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً ٢٥٥٩ طلباً (٢٥١%) من مجموع الطلبات الواردة من الخارج، وشكّلت ٧٣ طلباً (٢٦٣%) من إجمالي الطلبات التي صنّف أصحابها باعتبارهم مؤهلين تأهيلاً جيداً. وفي الحالات التي اختير فيها أحد المرشحين الخارجيين، وأدرج متقدمون من دول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً ضمن المرشحين المصنّفين باعتبارهم مؤهلين تأهيلاً جيداً، وقع الاختيار على شخص من هذه الفئة من الدول الأعضاء لشغل المنصب في ٨٢% من الحالات.

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 ستواجه تحدياً هائلاً: إذ أن ٤٧٨ وظيفة (٥٢%) من الوظائف الثابتة ستصبح شاغرة في الفترة الممتدة من الآن وحتى عام ٢٠١٤.

٢٤- ومن بين الموظفين الحاليين البالغ عددهم ٨١٤ موظفاً ممن يشغلون وظائف ثابتة، سوف يبلغ ٧٣ موظفاً سن التقاعد في الفترة ما بين عامي ٢٠٠٧ و٢٠٠٩، ٤٢ منهم في مجال الضمانات. وهناك ٢٩ دولة عضواً سيكون ٥٠% أو أكثر من مواطنيها الموظفين حالياً في سبيلهم إلى مغادرة الأمانة بسبب التقاعد، في حين أن هناك ٢٥ دولة عضواً أخرى ستتقاعد نسبة تتراوح بين ٣٠% و٤٩% من مواطنيها العاملين بالوكالة.

٢٥- ويتيح معدل التبدّل العالي بشكل غير عادي فرصة فريدة أمام الدول الأعضاء لتحديد مرشحها المناسبين للوظائف التي ستصبح متاحة في الأعوام القليلة القادمة.

دال-٦- توصيات للمستقبل

٢٦- اتسعت إمكانية الاطلاع على شبكة الإنترنت بصورة كبيرة على نطاق العالم. والغالبية العظمى من المتقدمين يجدون وظائف الوكالة الشاغرة على الإنترنت ويقدمون طلباتهم بالفعل عبر هذه الوسيلة، بما يشمل المتقدمين المنتمين لبلدان نامية. وعلى ذلك فإن الأمانة تظل تشجع بشدة تقديم الطلبات عبر الإنترنت.

هاء- موجز

٢٧- 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. وحسبما هو موصوف في هذه الورقة، فإن الأمانة قد اتخذت سلسلة من الخطوات الاستباقية للتغلب على هذا الاتجاه. غير أنه يجب على الأمانة أن تعتمد على الدول الأعضاء في العمل على تحديد المرشحين المؤهلين تأهيلاً جيداً بشكل مناسب من طائفة من البلدان 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.

المرفق

موظفو الفئة الفنية والفئات العليا

إجمالي عدد الموظفين	فني-١	فني-٢	فني-٣	فني-٤	فني-٥	مدير	نائب مدير عام	الجنسية
٣٤		١	٦	١٩	٦	١	١	الاتحاد الروسي
٦			٤		٢			إثيوبيا
١				١				أذربيجان
١١			٣	٣	٤	١		الأرجنتين
٤			٢	٢				الأردن
٣			٢	١				أرمينيا
٠								إريتريا
١٤		١	٥	٣	٤	١		أسبانيا
٢٣		١	٧	٥	٨	٢		أستراليا
٠								إستونيا
١				١				إسرائيل
٠								أفغانستان
١				١				إكوادور
٢			١	١				ألبانيا
٢٧		١	٣	١٠	*١١	١	١	ألمانيا
٠								الإمارات العربية المتحدة
٧			٤	٣				إندونيسيا
٠								أنغولا
٢				١	١			أوروغواي
١			١					أوزبكستان
٢			٢					أوغندا
٧			٥	٢				أوكرانيا
٤			٢		*٢			إيران (جمهورية-الإسلامية)
٥			١	٣	١			أيرلندا
٢					١	١		أيسلندا
٢٠		١	٥	٨	٥	١		إيطاليا
٠								باراغواي
٤			١	١	٢			باكستان
٠								بالاو
١٧		١	٥	٦	*٤	١		البرازيل
٢			١	١				البرتغال
١٠			٣	٢	٤	١		بلجيكا
٩			٥	٣	١			بلغاريا
٥			٤		١			بنغلاديش
٠								بنما
١				١				بنن
٠								بوتسوانا
٠								بورкина فاسو
١				١				البوسنة والهرسك
١٠			٤	٣	٣			بولندا
٢				١	١			بوليفيا

الجنسية	نائب مدير عام	مدير	فني-٥	فني-٤	فني-٣	فني-٢	فني-١	إجمالي عدد الموظفين
بيرو			٢	١				٣
بيلاروس				٢	٤			٦
تايلند		١			٢			٣
تركيا				٤	٤	٣		١١
تشاد								٠
تونس			٢					٢
جامايكا								٠
الجبل الأسود								٠
الجزائر		٢		٣				٥
جزر مارشال								٠
الجمهورية العربية الليبية			١		١			٢
جمهورية أفريقيا الوسطى								٠
الجمهورية التشيكية			٣	٤		١		٨
الجمهورية الدومينيكية								٠
الجمهورية العربية السورية			١	١	١	١		٤
جمهورية الكونغو الديمقراطية				٢				٢
جمهورية تنزانيا المتحدة		١						١
جمهورية قيرغيزستان								٠
جمهورية كوريا		١	٣	٩	١٠			٢٣
جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقاً								٠
جنوب أفريقيا		١	٤	٥	٣			١٣
جورجيا								٠
الدانمرك			٣	١				٤
رومانيا				٣	٢			٥
زامبيا		١			١			٢
زمبابوي					١	١		٢
سري لانكا			١		١			٢
السلفادور							١	١
سلوفاكيا			١	٢	١			٤
سلوفينيا			١	٢	١			٤
سنغافورة								٠
السنگال				١				١
السودان				١	١			٢
السويد		٢	٦	١	٣			١٢
سويسرا				١				١
سيراليون								٠
سيشيل								٠
شيلي			١	٣	٢			٦
صربيا				٢	١			٣
الصين			٣	٥	٤			١٢
طاجيكستان								٠
العراق				١	١			٢
غابون								٠
غانا		١	٢	٢	٣	٢		٨
غواتيمالا				١				١

إجمالي عدد الموظفين	فني-١	فني-٢	فني-٣	فني-٤	فني-٥	مدير	نائب مدير عام	الجنسية
٨			١	٦	١			نيجيريا
٠								نيكاراغوا
٢					١	١		نيوزيلندا
١				١				هايتي
١٥		١	٢	٧	٣	٢		الهند
٠								هندوراس
١١			٣	٤	٣	١		هنغاريا
٣				١	٢			هولندا
٩٧		٢	٢٥	٣٤	*٣٢	٣	١	الولايات المتحدة الأمريكية
٢٥			١٠	٩	٣	٢	١	اليابان
١			١					اليمن
٢			١	١				اليونان
٨١٤	٢	٢٦	٢٤٤	٣٠٧	١٩٣	٣٦	٦	إجمالي عدد الموظفين

* هذه العلامة تشمل موظفاً يشغل وظيفة من الفئة فني-٥ يحمل الرتبة الشخصية مدير-١.