

GOV/2011/49-GC(55)/19

١٦ آب/أغسطس ٢٠١١

مجلس المحافظين المؤتمر العام

توزيع عام

عربي

الأصل: انكليزي

نسخة مخصصة للاستخدام الرسمي

البند ٢٤ (أ) من جدول الأعمال المؤقت للمؤتمر
(الوثيقة GC(55)/1 وإضاقتها Add.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(53)/RES/18 (شؤون الموظفين، التوظيف في أمانة الوكالة) الذي اعتمده المؤتمر العام في ١٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩، عن التدابير المتخذة لتنفيذ ذلك القرار، وتقديم بيانات إحصائية عن حالة التوظيف في الفئة الفنية بالأمانة. وتُشكل هذه الوثيقة تقريراً عن الفترة من ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ إلى ١ حزيران/يونيه ٢٠١١.

الإجراء الموصى به

- يوصى بأن ينظر مجلس المحافظين في هذا التقرير ويحيط علماً به وأن يحيله الى المؤتمر العام للنظر فيه.

شؤون الموظفين

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 المتوفرة في الميزانية العادية، والحاصلين على عقود محددة المدة لعام على الأقل. ولا تشمل هذه الفئة موظفي فئة الخدمات العامة. ولا تشمل أيضاً المستشارين العاملين بموجب اتفاقات الخدمات الخاصة. وترد في المرفق الأول معلومات عن المستشارين.

٢- وكما تم الإبلاغ عنه سابقاً، ومن أجل توفير قدر أكبر من الشفافية في تقارير التوظيف المقدّمة إلى الدول الأعضاء وتحقيق قدر أكبر من الفعالية الإدارية، تم جمع كافة الوظائف "الدائمة" و"المتوسطة الأجل" تحت بند واحد وتم تدريجياً إلغاء الوظائف المتوسطة الأجل.

٣- وفي ١ حزيران/يونيه ٢٠١١، بلغ العدد الإجمالي للوظائف الثابتة في الفئة الفنية والفئات العليا ١١٤٣ وظيفة، منها ٢٠١ وظيفة كانت شاغرة. ويرد في المرفق الثاني تصنيف للموظفين حسب الجنسية.

٤- وتعريف "البلدان النامية" المستخدم في هذا التقرير هو التعريف الذي تستخدمه شعبة الإحصاءات التابعة لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالأمانة العامة للأمم المتحدة في نشرتها المعنونة "دراسة الحالة الاقتصادية والاجتماعية في العالم".

٥- وتحدد الفقرة دال من المادة السابعة من النظام الأساسي للوكالة المبادئ التوجيهية للتعيين. ويتمثل الاعتبار الأول في تزويد الوكالة بموظفين 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. وقد دعت قرارات المؤتمر العام كذلك إلى زيادة تمثيل المرأة في الأمانة (انظر التقرير عن المرأة في الأمانة، GOV/2011/50-GC(55)/20).

باء- الأهداف الموضوعية

٦- رجا المؤتمر العام في القسم ألف من قراره GC(53)/RES/18 (شؤون الموظفين، التوظيف في أمانة الوكالة)، 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

٧- واطبقت الإدارة العليا بصورة منتظمة على استعراض التنفيذ التفصيلي للقسم ألف من القرار GC(53)/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.

٨- وقد وضعت عشر دول أعضاء مع الوكالة ترتيبات تزودها بمقتضاها بموظفين فنيين مبتدئين (مؤلت فرادى دول أعضاء تعيين ما مجموعه ٣٣ موظفاً فنياً مبتدئاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير). وعقدت الوكالة اتفاقان فيما يتعلق بالموظفين الفنيين المبتدئين خلال الفترة المشمولة بالتقرير وما زالت تناقش وضع ترتيبات مماثلة مع دول أعضاء إضافية.

٩- وفي إطار جهود الأمانة الرامية إلى إطلاع الشباب على عمل الوكالة وعلى الفرص الوظيفية مستقبلاً، واصلت الأمانة تنفيذ برنامجها المخصص للمنح الدراسية الذي يستهدف مجال التعاون التقني. كما قامت الأمانة بتوسيع برنامجها المخصص للتدريب الداخلي، حيث شارك فيه إلى غاية اكتمال الفترة المشمولة بالتقرير ٢١٤ شاباً، ٢٤% منهم ينتمون لدول أعضاء نامية. وبالتعاون مع الدول الأعضاء، تلقت الأمانة عدداً محدوداً من الزيارات من شباب مهتمين بأعمال الوكالة.

جيم-٢- تدابير التواصل

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

١١- 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. وحُدِّدت مصادر إضافية للتعيين وآليات محسنة لاجتذاب المرشحين الأفضل تأهيلاً. كما تم بصورة مستمرة تحديث قاعدة البيانات الخاصة بمصادر التعيين.

١٢- وتستعين الأمانة بنظام تطبيقات قائم على شبكة الويب فيما يخص الوظائف الشاغرة المُعلن عنها. ومنذ تنفيذ هذا النظام، ازداد عدد الطلبات المُقدَّمة بأكثر من الضعف. وفي المتوسط، تلقت الأمانة قرابة ١١٠ طلباً لكل إشعار بوظيفة شاغرة، قُدِّم ٩٩% منها عبر شبكة الإنترنت. وكان ما يقرب من ٤٣,٤% من هذه الطلبات من بلدان نامية.

جيم-٣- التحسينات منذ عام ٢٠٠٩

١٣- تواصل الاتجاه نحو تقليص مدة التعيين، كما أشير إليه في التقرير السابق، مع إدخال مزيد من التنقيحات على إجراءات التعيين والاختيار الآلية وإعادة توزيع المهام في شعبة الموارد البشرية. وأدت هذه التحسينات إلى تعجيل وتيرة هذه الإجراءات، وتقليص متوسط الوقت الذي تستغرقه عملية التعيين من ٢٦٨ يوماً تقويمياً في عام ٢٠٠٩ إلى ١٧٧ يوماً في عام ٢٠١٠. وفي أواخر عام ٢٠١٠، تم اعتماد إجراءات تبسيطية إضافية ومن المتوقع تنفيذها تنفيذاً كاملاً في عام ٢٠١١.

١٤- وخلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، أضيف طابع مؤسسي على البرنامجين الرسميين المعنيين باكتساب المواهب واختبار المهارات. وينطوي اكتساب المواهب على التواصل بفعالية أكثر مع المرشحين، وإجراء بحث لتحديد المرشحين المحتملين وصوغ مجموعات المواهب للشواغر المقبلة. وتم تنفيذ اختبارات المهارات، لا سيما فيما يتعلق بالوظائف الرفيعة المستوى التي تقتضي كفاءات عالية في مجالات الإدارة.

١٥- وحسبما هو مطلوب في القسم ألف من القرار GC(53)/RES/18، اضطلعت الأمانة خلال هذه الفترة بثماني مهام توظيفية (أي تقديم عروض في المؤتمرات والاجتماعات وسائر التجمعات انصبّت على مواضيع علمية وتكنولوجية). ونظراً لعدم توافر الموارد اللازمة، تظل كل مهمة من هذه المهام مرهونة بدعوة الدولة العضو المعنية ورعايتها المالية.

١٦- وواصلت الأمانة أثناء هذه الفترة أيضاً 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 وتقديم العروض، جعلت الأمانة الفرص الوظيفية بارزة أكثر أمام المشاركين في المؤتمرات والاجتماعات.

دال- البيانات الإحصائية

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

١٧- خلال الفترة المتراوحة من ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ إلى ١ حزيران/يونيه ٢٠١١، تم تعيين ٣٣٣ موظفاً في وظائف ثابتة (بما في ذلك ٩٢ عملية تحويل عقود من تعيين محدد المدة على سبيل المساعدة المؤقتة إلى عقود محددة المدة)، في حين ترك العمل بالأمانة ١٦٥ موظفاً. ومن بين إجمالي عدد المعيّنين، كان هناك ٩٢ شخصاً ينتمون لدول أعضاء نامية (وهو ما يمثل ٢٧,٦% من المجموع) و ٢٤١ شخصاً ينتمون لدول أعضاء أخرى.

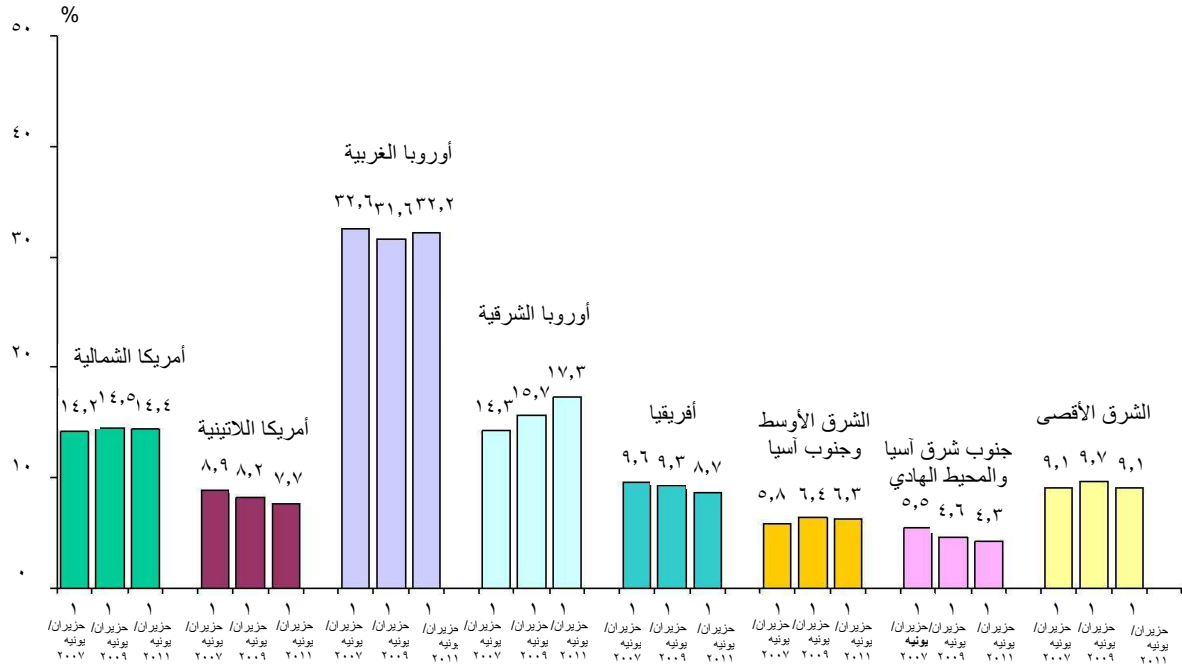
دال-٢- تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة

١٨- ارتفع عدد الدول الأعضاء في الوكالة من ١٤٦ إلى ١٥١ دولة على مدى الفترة المشمولة بالتقرير، كما ارتفع عدد الدول الأعضاء الممثلة في وظائف ثابتة من ١٠٢ إلى ١٠٥ دولة.

١٩- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، انخفض تمثيل أمريكا الشمالية (٤,٤%)، وأمريكا اللاتينية (٧,٧%)، وأفريقيا (٨,٧%)، والشرق الأوسط وجنوب آسيا (٦,٣%)، وجنوب شرق آسيا والمحيط الهادي (٤,٣%)،

والشرق الأقصى (٩,١%)، في حين ازدادت نسبة الموظفين المنتمين لدول أوروبا الغربية (٣٢,٢%) وأوروبا الشرقية (١٧,٣%).

موظفو الفئة الفنية والفئات العليا حسب المناطق الجغرافية



دال-٣- الموظفون المنتمون لدول أعضاء نامية

٢٠- انخفض عدد الموظفين المنتمين لدول أعضاء نامية انخفاضاً طفيفاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير، مما أدى إلى تمثيل إجمالي بلغ ٣٢% مقارنة بنسبة ٣٣,٦% خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق.

٢١- وعملاً بالقسم ألف من القرار (53)/RES/GC، أجرت الأمانة تحليلاً للمناطق الجغرافية الممثلة تمثيلاً ناقصاً ولعدد الوظائف التي تنقص كل منطقة مقارنة بحصة المساهمات الإقليمية في الميزانية العادية. وتمثل منطقة أمريكا الشمالية تمثيلاً ناقصاً بما قدره ٢٧ موظفاً. وتمثل منطقة الشرق الأقصى تمثيلاً ناقصاً بما قدره ١٢ موظفاً.

٢٢- وقد تلقت الوكالة طلبات من طائفة واسعة من البلدان - من ١٤٦ دولة من أصل ١٥١ دولة عضواً. وخلال هذه الفترة، تلقت الوكالة طلبات من ٩٣ دولة من أصل ٩٧ من الدول الأعضاء النامية. بيد أن قرابة ٩٠% من جميع الطلبات الواردة من دول أعضاء نامية جاءت من ٤٢ دولة عضواً.

٢٣- وخلال الفترة قيد الاستعراض حدثت تغييرات في الوظائف الرفيعة المستوى: فقد ترك الأمانة ١٨ من كبار الموظفين، وتمت تعيينات في ١٩ وظيفة. وفي ١ حزيران/يونيه ٢٠١١، كانت نسبة كبار الموظفين من الدول الأعضاء النامية قد تزايدت كثيراً لتصل إلى ٣٩% مقارنة بنسبة ٣٠% في عام ٢٠٠٩.

دال-٤- الموظفون المنتمون لدول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً

٢٤- بلغت طلبات مواطني الدول الأعضاء غير المُمثلة أو المُمثلة تمثيلاً ناقصاً ٦٠٥٦ (٢٣,٥%) طلباً من مجموع طلبات التعيين الخارجية الواردة وكانت تشكل ١٠٤ طلباً (٢٣%) من إجمالي الطلبات التي صُنِّف أصحابها باعتبارهم مؤهلين تأهيلاً جيداً. وفي الوقت ذاته، كان ٤١ من مقدّمي الطلبات (٢٣%) الذين وقع عليهم الاختيار ينتمون إلى تلك الدول الأعضاء.

دال-٥- التنبؤ بحالات ترك الخدمة المتوقعة

٢٥- ستظل الأمانة تواجه تحدياً في شغل وظائفها. وفي ١ حزيران/يونيه ٢٠١١ كان لدى الأمانة ٩٥٠ موظفاً فنياً ثابتاً. وسيغادر ٣٠٧ منهم في السنوات السبع القادمة بسبب سن التقاعد أو سياسة التناوب. وهناك في الوقت الحالي ٥٥٥ موظفاً حائزاً لعقود محددة المدة غير نهائية. وبافتراض أن الأمانة تواصل سيرها بمعدل التناوب الحالي، فيمكنها أن تتوقع الإعلان عما مجموعه ٥٥٠ إشعاراً بوظائف شاغرة في السنوات السبع القادمة.

٢٦- ومن بين الموظفين الحاليين البالغ عددهم ٩٥٠ موظفاً ممن يشغلون وظائف ثابتة، سوف يبلغ ٩٥ موظفاً سن التقاعد في الفترة ما بين عامي ٢٠١١ و٢٠١٣، ومنهم ٢١ موظفاً في مجال الضمانات. وخلال السنتين القادمتين، هناك خمس دول أعضاء سيكون ٥٠% أو أكثر من مواطنيها الموظفين حالياً في سبيلهم إلى مغادرة الأمانة بسبب التقاعد، في حين أن هناك ست دول أعضاء أخرى ستتقاعد نسبة تتراوح بين ٢٥% و٤٠% من مواطنيها العاملين بالوكالة.

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

هاء- موجز

٢٨- 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 بموظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والمقدرة الإدارية والنزاهة إلا عبر تضافر الجهود بين الأمانة والدول الأعضاء.

المستشارون العاملون بموجب اتفاقات الخدمات الخاصة
١ حزيران/يونيه ٢٠١١

الجنسية	النساء	الرجال	المجموع
الاتحاد الروسي	٢	١٠	١٢
إثيوبيا		٣	٣
الأرجنتين		٢	٢
إسبانيا	٣	٢	٥
أستراليا		٢	٢
إسرائيل		١	١
ألمانيا	٢	٧	٩
أوروغواي	١	١	٢
أوغندا		١	١
أوكرانيا		٢	٢
إيطاليا		٤	٤
باكستان		٤	٤
البرازيل	٢	٣	٥
البرتغال		١	١
بلغاريا		١	١
بنما		١	١
بوركينافاسو		١	١
البوسنة والهرسك	١	١	٢
بولندا	١	٣	٤
بيرو		١	١
بيلاروس	١		١
تركيا		١	١
جمهورية كوريا	١	٦	٧
جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقاً	١	٢	٣
الدانمرك	١	١	٢
رومانيا	٣	٤	٧
زمبابوي		١	١
السلفادور		١	١
سلوفاكيا	١		١
سلوفينيا		٢	٢
الصين		١	١
العراق		١	١
فرنسا	٣	٦	٩
الفلبين	٢	١	٣
فنلندا	٢	١	٣
كرواتيا		٢	٢
كمبوديا		١	١
كندا	٣	٢	٥
كوبا		٢	٢
كوت ديفوار	١		١
كينيا		١	١
لبنان	١		١
ماليزيا	١		١
مصر		١	١
المغرب		١	١
المملكة المتحدة	١	٩	١٠
موناكو	١		١
النمسا	١١	١٥	٢٦
نيوزيلندا		١	١
الهند	١	٦	٧
هنغاريا		٤	٤
هولندا		١	١
الولايات المتحدة	٧	١٢	١٩
اليابان		٤	٤
اليونان		٢	٢
المجموع	٥٤	١٤٣	١٩٧

الموظفون الثابتون في الفئة الفنية والفئات العليا
١ حزيران/يونيه ٢٠١١

الجنسية	مساعد المدير العام	نائب المدير العام	مد-٢	مد-١	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	مجموع الموظفين
الاتحاد الروسي	١			١	٧	١٩	٨		٣٦
إثيوبيا					٢	٢	١		٥
أذربيجان					١				١
الأرجنتين		١			٤	٦	١	١	١٣
الأردن					٢	٣		١	٦
أرمينيا						٢			٢
إسبانيا					٥	٧	٥		١٧
أستراليا				٢	٨	٧	٣		٢٠
إسرائيل					١		١		٢
إكوادور					١		٢		٣
اليابان					١			١	٢
ألمانيا			١	٢	٩	١٩	٨		٣٩
إندونيسيا						٣	٤		٧
أوروغواي				١		١			٢
أوزبكستان							١		١
أوغندا						١	٢		٣
أوكرانيا						٦	٦		١٢
أيرلندا					٧	٣	١		١١
إيطاليا			١	١	٩	١٠	١٢		٣٣
باكستان					٣	٥	١	١	١٠
البرازيل				١	٧	٦	٣		١٧
البرتغال						٢			٢
بلجيكا	١				٣	٣	٣		١٠
بلغاريا					٢	٤	٧	١	١٤
بنغلاديش							٣		٣
بنما						١			١
بنن						٣			٣
البوسنة والهرسك						١	٣		٤
بولندا					٤	٣	٢		٩
بوليفيا						١	١		٢
بيرو					٢				٢
بيلاروس					١	٤	٢	١	٨
تايلند						١			١
تركيا						٣	٣	٢	٨
تونس							١		١
جامايكا								١	١
الجزائر						٣	١	٢	٧
الجمهورية العربية الليبية					١				١
الجمهورية التشيكية					٢	٥	٣		١٠
الجمهورية العربية السورية					١	٣	٢	٢	٨
جمهورية الكونغو الديمقراطية					١				١
جمهورية إيران الإسلامية				١	١	١	١	١	٥
جمهورية تنزانيا المتحدة									١
جمهورية كوريا				٢	٣	١٤	٩	١	٢٩
جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقا						١	٢		٣
جنوب أفريقيا				١	٣	٥	٢		١١
جورجيا						١			١
رومانيا					٣	٥	٣		١١
زامبيا						١			١
زيمبابوي				١		١	١	١	٤
سلوفاكيا					١	٥			٦
سلوفينيا					٣	٥			٨
سنغافورة							١		١
السنغال						٢			٢
السودان						٢	١	١	٤

الجنسية	مساعد المدير العام	نائب المدير العام	مد-٢	مد-١	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	مجموع الموظفين
السويد					٤	٧	٢		١٣
سويسرا						٢			٢
شيلي					١		١		٢
صربيا					١	٣			٤
الصين				١	٤	٥	٨	٢	٢٠
العراق							١		١
غانا	١				٤		٢		٧
فرنسا	١		١		١٨	١٧	١٤	٢	٥٣
الفلبين						٤	٣	١	٨
فنزويلا					١	٢			٣
فنلندا				١	١	٤			٦
فيت نام							٢		٢
قيرغيزستان							١		١
كازاخستان						٢	١		٣
الكاميرون				١		٣	١		٥
كرواتيا						٤	١	٢	٧
كندا			١	١	٥	١١	٨	٢	٢٨
كوبا					٢	٥	١	١	٩
كوت ديفوار						١			١
كوستاريكا			١		١	١			٣
كولومبيا					١	٣	١	١	٦
كينيا							١		١
لاتفيا					١	١			٢
لبنان						٢	٣		٥
ليبيريا							١		١
ليتوانيا						٤	١		٥
مالطا								١	١
مالي					١				١
ماليزيا	١				٢	٢	٣		٨
مصر					٢	٥	٢		٩
المغرب				١	١	٢	١		٥
المكسيك					٢	٢	٤		٨
المملكة المتحدة			١		٢٦	١٩	١٨		٦٤
منغوليا						١	٢		٣
موريشيوس						١			١
مولدوفا						١			١
ميانمار						١			١
ناميبيا							١		١
النرويج			١						١
النمسا					٣	١٥	١٤	٣	٣٥
نيجيريا					٢	٣	٢		٧
نيوزيلندا			١		١	١			٣
هايتي						١			١
الهند				٢	٣	٩	٤	١	١٩
هنغاريا		١			٤	٦	٢		١٣
هولندا					٢	٢	١	١	٦
الولايات المتحدة	١		١	٤	٣١	٤٣	٢٤	٥	١٠٩
اليابان				٢	٥	٦	١١		٢٤
اليمن							١		١
اليونان						٢	٣		٥
المجموع الإجمالي	٦	٢	١٠	٢٧	٢٢٦	٣٨٥	٢٥٧	٣٧	٩٥٠