

Distr.
GENERAL

A/C.5/54/2
11 August 1999
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الجمعية العامة



الدورة الرابعة والخمسون

اللجنة الخامسة

البند ١٦٥ من جدول الأعمال المؤقت*

إدارة الموارد البشرية

الامتحان التنافسي للترقية إلى الفئة الفنية
للموظفين من الفئات الأخرى

مذكرة من الأمين العام

أولا - مقدمة

١ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٢٢ من الفرع 'خامسا' من قرارها ٢٢١/٥٣ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٩، أن ينتهي من معادلة الامتحان التنافسي لترقية الموظفين إلى الفئة الفنية وما فوقها من الفئات الأخرى بالامتحان التنافسي الوطني وخاصة فيما يتعلق بالمؤهلات الجامعية والتوزيع الجغرافي العادل، فضلا عن المعاملة المتساوية فيما يتعلق بالتعيينات تحت الاختبار.

٢ - وأدلت الأمانة العامة ببيان في اللجنة الخامسة يوم ٣١ آذار/مارس ١٩٩٩، وجهت فيه الانتباه إلى ما ينطوي عليه إدراج عنصر "التوزيع الجغرافي العادل" الجديد في الفقرة أعلاه من آثار خطيرة بالنسبة للتطوير الوظيفي للموظفين العاملين من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها. وفي الجلسة العامة ٩٧ للجمعية العامة، المعقودة في ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٩، وفي ضوء بيان الأمانة العامة، طلبت عدة وفود من الأمين العام أن يبلغ الجمعية بأثر تنفيذ الفقرة المذكورة أعلاه، وبأي صعوبات تنجم عن ذلك التنفيذ لكي تتمكن الجمعية من الرجوع إلى هذه المسألة.

٣ - وتقدم هذه المذكرة عملا بذلك الطلب.

.A/54/150 *

ثانيا - التمييز بين الامتحان التنافسي الوطني وامتحانات النقل
من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية

٤ - بادئ ذي بدء، يود الأمين العام أن يوجه الانتباه إلى الفرق بين أهداف الامتحان التنافسي لترقية موظفين عاملين من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، والامتحان التنافسي الوطني لتعيين موظفين في رتب بدء التعيين في الفئة الفنية.

٥ - أنشأت الجمعية العامة، بقرارها ١٤٣/٢٣ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٧٨، الامتحان التنافسي للانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية كوسيلة مقصورة على ترقية الموظفين العاملين من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها إلى الفئة الفنية. وأشارت الجمعية إلى ما يلي:

"وجوب قصر نقل الموظفين من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية على رتبتي ف - ١ و ف - ٢ والسماح به في حدود ٣٠ في المائة من مجموع الوظائف المتاحة للتعيين في هاتين الرتبتين، ووجوب أن يجري هذا التوظيف حصرا بالطرق التنافسية للاختيار من بين موظفي فئة الخدمات العامة الذين لا تقل خدمتهم عن خمس سنوات، والذين لديهم مؤهلات دراسية تتجاوز إتمام المرحلة الثانوية"، (الفرع 'أولا'، الفقرة ١ (ز)).

٦ - وعلى النقيض من ذلك، وضعت الامتحانات التنافسية الوطنية للإسراع بعملية توظيف مواطنين من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا، بغية تحقيق التوزيع الجغرافي العادل في الأمانة العامة للأمم المتحدة. وقد نصت الجمعية العامة في قرارها ١٤٣/٢٣ على ما يلي:

"وجوب استخدام أساليب التوظيف التنافسية بالتشاور مع الحكومات المعنية، وتنظيمها على أساس وطني أو دون إقليمي لاختيار الموظفين من رتبتي ف - ١ و ف - ٢ بغية جعل التوزيع الجغرافي للوظائف في الأمانة العامة أكثر إنصافا". (المرجع نفسه، الفقرة ١ (ح)).

ثالثا - المعادلة بين الامتحانين

٧ - وفقا للقرارات اللاحقة التي اتخذتها الجمعية العامة، بما فيها القراران ٢٠٦/٤١ أ لـ ١١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٨٦ و ٢٢٦/٥١ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧، أصبح الامتحانان متعادلين بوجه عام. ويجري

الامتحان نفسه لجميع المرشحين، ويجب أن يحمل المرشحون درجة جامعية في مجال يتعلق بموضوع الامتحان.

٨ - وبالنظر إلى أن هدف الامتحانين مختلف، واحد يمثل عملية توظيف، والآخر عملية ترقية، فإن الحد الأقصى لعمر المرشح الذي يدخل الامتحان التنافسي الوطني هو ٣٢ سنة في حين أن المرشح للانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية يجب أن لا تقل خبرته عن خمس سنوات في الأمم المتحدة، ولكن لا يطبق عليه أي معيار للعمر.

رابعاً - آثار الفقرة ٢٢، الفرع 'خامساً' من قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣

٩ - وكما هو مبين أعلاه، ووجهت الأمانة العامة المساعدة لإدارة الموارد البشرية، في البيان الذي أدلت به في اللجنة الخامسة يوم ٣١ آذار/ مارس ١٩٩٩، الانتباه إلى الآثار التي ينطوي عليها إدراج مفهوم "التوزيع الجغرافي العادل" في الفقرة ٢٢، الفرع 'خامساً' من القرار ٢٢١/٥٣، وذلك على النحو التالي:

"الامتحان الذي يجري للنقل من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية ليس امتحاناً للتوظيف، كالامتحان التنافسي الوطني، ولكنه عملية ترقية لموظفين موجودين فعلاً في خدمة المنظمة - وهو الوسيلة الوحيدة للترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. ويتنافس مئات الموظفين كل عام على عدد صغير جداً من الوظائف. وكل عام يواصل مئات آخرون تعليمهم على حسابهم الخاص للحصول على درجة جامعية بأمل أن تتاح لهم الفرصة ذات يوم لدخول الامتحان للانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. والصيغة التي وضعت بها الفقرة ٢٢ تعني أن بعض الموظفين العاملين من فئة الخدمات العامة سيحرمون من أي فرصة للترقية بسبب جنسيتهم، وهو ما لم يكن قط معياراً للترقية أو سبباً للحرمان من الترقية. فإن ذلك من شأنه أن يضر ضرراً بالغاً بمعنويات الموظفين لأن الموظفين في جميع الفئات يجب أن تتاح لهم الفرص للنمو الوظيفي في المنظمة."

١٠ - وفي وقت لاحق، أعرب ما يزيد على ١٠٠٠ موظف في رسالة إلى الأمين العام، عن قلقهم العميق إزاء قرار الجمعية العامة. وتكرر الإعراب عن ذلك القلق في الدورة السنوية للجنة العالمية للتنسيق بين الموظفين والإدارة، المعقودة في تموز/يوليه ١٩٩٩.

١١ - وبانتظار قيام الجمعية العامة بمزيد من الاستعراض للمسألة، قامت الأمانة العامة المساعدة لإدارة الموارد البشرية بإبلاغ الموظفين، في التعميم الإعلامي ST/IC/1999/55 الصادر في ٢٧ تموز/يوليه ١٩٩٩، والذي يبين الإجراءات بالنسبة للامتحان المقبل للانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، أنه:

"نظراً للطلب الموجه إلى الأمين العام في الفقرة ٢٢ من الفرع الخامس من قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣ المؤرخ ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٩، سيسمح لجميع المرشحين المؤهلين بدخول الامتحان،

ولكن نتائج الامتحان، بما في ذلك تصحيح أوراق الامتحان لمواطني البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً، ستخضع لنتيجة استعراض المسألة من جانب الجمعية العامة في دورتها الرابعة والخمسين".
(الفقرة ٨)

١٢ - ويشعر الأمين العام بقلق خاص من احتمال المعاملة غير المتساوية للموظفين، وهو ما قد لا يتسق مع مبادئ الميثاق والبند ٢/٤ من النظام الأساسي للموظفين. إذ ينص ذلك البند على أن "يكون الاعتبار الأول في تعيين أو نقل أو ترقية الموظفين هو ضرورة الحصول على أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة". وأي معاملة للموظفين العاملين تقوم على أساس الجنسية فقط ستكون قانونيتها موضع شك، وضارة جداً بمعنويات الموظفين، وخصوصاً في الحالات التي يكون فيها الموظفون قد كرسوا، اعتماداً على الشروط القائمة، جهوداً كبيرة وتحملوا مصاريف غير قليلة في سبيل نيل درجة جامعية ليؤهلوا أنفسهم لامتحان النقل من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية.

١٣ - ويرى الأمين العام أيضاً أن تطبيق "التوزيع الجغرافي العادل" كعامل في امتحان النقل من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية يتعارض مع الطلبات المتكررة من جانب الجمعية العامة بشأن تعزيز التطوير الوظيفي في كل الرتب. فقد طلب إلى الأمين العام في القرار ٢٢١/٥٣ "أن ينفذ سياسة شفافة للترقية، مدعومة بالاستخدام الفعال لنظام مبسط وملائم لتقييم الأداء. وبتدريب كافٍ ومسابقات مناسبة، من أجل تقدير الكفاءة والأداء الممتاز، ومن أجل تسهيل النمو المهني المتواصل للموظفين في كل الرتب".

١٤ - وإضافة إلى ذلك، فإن سياسة المنظمة بالنسبة إلى التنسيب والترقية، كما هي مبينة في الفقرة ١٣ من نشرة التعليمات الإدارية ST/AI/413، تنص، في جملة أمور، على أن "الاعتبار الأول في تعيين أو ترقية الموظفين هو ضرورة الحصول على أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة. وتنطبق معايير الترقية المبينة في هذه الفقرة على جميع الموظفين بدون استثناء".

١٥ - وإن تنفيذ الحكم الجديد، المبين في الفقرة ٢٢ من الفرع الخامس من القرار ٢٢١/٥٣، من شأنه أن يحرم موظفين معينين، بسبب جنسيتهم، من أي فرصة للترقية.

١٦ - ويجدر بالملاحظة أيضاً أن تنفيذ ذلك الحكم سيكون له أثر سلبي على جهود الأمين العام من أجل زيادة عدد النساء في الفئة الفنية، وهي مبادرة تحظى بتأييد قوي من جانب الجمعية العامة. فإن نحو ثلثي الموظفين الذين يدخلون امتحان النقل من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية وينجحون فيه هم من النساء.

خامساً - النتيجة

١٧ - يود الأمين العام، بالنظر إلى ما ذكر أعلاه، أن يطلب إلى الجمعية العامة أن تعيد النظر في هذه المسألة بهدف إبعاد مفهوم التوزيع الجغرافي العادل كعامل في المعادلة بين الامتحانيين.
