



Distr.
GENERAL

A/39/483
21 September 1984
ARABIC
ORIGINAL: FRENCH



الأمم المتحدة
الجمعية العامة

الدورة التاسعة والثلاثون
البندهان ١١٤ و ١١٧ (ج) من
جدول الأعمال المؤقت*

وحدة التفتيش المشتركة ؛
تقرير وحدة التفتيش المشتركة

سائل الموظفين ؛
سائل الموظفين الاخرى

الامتحانات التنافسية في الامم المتحدة

مذكرة من الامين العام

يشرف الامين العام بأن يحيل الى الجمعية العامة نص تقرير وحدة التفتيش المشتركة
المعنون " الامتحانات التنافسية في الامم المتحدة " (JIU/REP/84/11) .

• A/39/150

*

تقرير عن الامتحانات التنافسية في الامم المتحدة

وتمهده :

موريس برتراند

وحدة التفتيش المشتركة

جنيف

١٩٨٤

المحتويات

| <u>الصفحة</u> | <u>الفقرات</u> | |
|---------------|----------------|---|
| ٤ | ٧ - ١ | مقدمة |
| ٧ | ٤١ - ٨ | الفصل الأول - المسابقات الوطنية الخارجية |
| | | (أ) التطبيق الشامل لقاعدة التوظيف عن طريق المسابقات في مستوى الرتبتين |
| ١٨ | ٣٠ - ٢٧ | ف - ١ / ف - ٢ |
| | | (ب) طريقة ضبط قائمة الناجحين في المسابقات الوطنية الخارجية وتخطيط المسابقات |
| ٢١ | ٣٥ - ٣١ | المسابقات |
| | | (ج) توسيع استخدام المسابقات والطرق الموضوعية للتوظيف في مستوى رتبة |
| ٢٥ | ٤٠ - ٣٦ | ف - ٣ |
| ٢٧ | ٤١ | النتائج المنتظرة من سائر القرارات المقترحة |
| | | الفصل الثاني - مسابقة الانتقال من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية |
| ٢٩ | ٥٣ - ٤٢ | |
| ٣٨ | ٥٦ - ٥٤ | خاتمة وتوصيات |
| ٤١ | | المرفق الأول - المسابقات الوطنية الخارجية |
| ٤٢ | | المرفق الثاني - مسابقة الانتقال من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية |

مقدمة

١ - تجاوزت الآن طريقة السابقات لتوظيف موظفي الفئة الفنية من الشباب في الام المتحدة مرحلتها التجريبية . وقد انقضت عشر سنوات منذ نظمت السابقة الاولى في ايطاليا . وأصبح العمل بنظام السابقات ، منذ سنة ١٩٨١ بوجه خاص ، ساريا بصورة مطردة .

٢ - وقد اصبح استخدام السابقات لتوظيف موظفي الفئة الفنية من الشباب الزاميا بمقتضى القرار ٣٥ / ٢١٠ ، المرفق ، الفقرة ١٠ الذي قرر انه " يجرى التوظيف في المرتبتين ف - ١ وف - ٢ كقاعدة عامة عن طريق الامتحانات التنافسية " وأن هذا المبدأ يجب تطبيقه بتخصيص ٣٠ في المائة من الوظائف المتوفرة للانتقال عن طريق الامتحانات التنافسية من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية ، وانه يجب فيما يتعلق بنسبة ال ٧٠ في المائة المتبقية ان يتم التوظيف ، ابتداءً من ٣١ كانون الاول / ديسمبر ١٩٨٢ عن طريق الامتحانات التنافسية بالنسبة لجميع الوظائف ،

تجاوزت طريقة الامتحانات التنافسية التي صارت الزامية بالقرارين ٢١٠/٣٥ و ١٤٣/٣٣ المرحلة التجريبية

- تنظم على اساس وطني ، بالتشاور مع الحكومات المعنية ،
- وتخصص لمرشحين حاصلين على درجة جامعية من المستوى الاول على الاقل ،
- وتجرى على اساس اختبارات كتابية باحدى اللغات الرسمية بالام المتحدة ؛ وتشتمل على اختبار عام وطني اختبارات متخصصة لكل مجموعة مهنية .

٣ - وقد جاء هذا المقرر مكملا لنصوص القرارات السابقة وموضعا لها وهي القرارات التي تفرض ان يتم كل توظيف عن طريق السابقات ، المادة ٤-٣ من لائحة نظام الموظفين (" يجب ان يتم الاختيار عن طريق التنافس بقدر الامكان ")؛ مقرر ١٨ كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٤ ؛ وقرار ١٤٣/٣٣ سنة ١٩٧٨ الذي شرع الامتحان التنافسي للانتقال من فئة الخدمات

العامة الى الفئة الفنية والذي كان قد اوصى بـ "وجوب استخدام اساليب التوظيف التنافسية بالتشاور مع الحكومات المعنية" .

٤ - لا داعي الى التذكير بفائدة الطرق الموضوعية للتوظيف . فمن الواضح ان "المنتجات" والخدمات التي تقدمها الامانة الى الدول الاعضاء ترتبط بنوعية الموظفين ، اى علاوة على اخلصهم ، على مستوى تأهيلهم وما يتلقونه من تدريب . وبناء على ذلك لا يخفى على اى شخص ان طلب الوظائف المتاحة لاسنادها لمرشحين معروفين سلفا ، أو يحظون بمساندة أكيدة محاولة صعب مقاومتها اذا لم تكن ثمة قاعدة واضحة ، الامر الذى يؤدي في غالب الاحيان الى توظيف افراد على مستوى متوسط . ان نظام توظيف لا يعتمد على طرق نزهاء ولا على منافسة لا يسفر عن نتائج حسنة (١) . وقد أكدت الدول الاعضاء باتخاذ المقررات المذكورة آتفا على الاهمية التي توليها لنوعية الموظفين .

فائدة الطرق الموضوعية للتوظيف هي لإبطال التجاوزات وسماوى النظام السابق

(١) ان تحليل اهم العيوب لأنظمة التوظيف الذى لا يعتمد على الاساليب الموضوعية ، كما تم ذلك في تقرير وحدة التفتيش المشتركة JIU/REP/80/11 المؤرخ في ١١ آب/اغسطس ١٩٨١ ، قد بين على الخصوص :

- ان التوظيف عموما غالبا ما يقتصر على مرشحين معروفين في مقار المنظمات ،
- ان البحث يجرى في معظم الحالات عن وظائف لمرشحين معروفين سلفا ،
- ان هذا النظام يساعد على الضغوط السياسية والشخصية على جميع المستويات ،
- انه يعتمد عموما لتقدير نوعية الموظفين على الشهادات الجامعية التي غالبا ما يصعب تقدير قيمتها ، وعلى مقابلات شفوية من غير اسلوب دقيق (مخصصة عموما لشخصين او ثلاثة اشخاص على الاكثر) ،
- ان التوظيف يجرى لملء وظائف معينة في حين ان الاشخاص المعينين فسي وظيفه ما مطلوب منهم العمل بصورة دائمة (في مجموعة من الوظائف) ،
- انه لا يجرى اختبار للتثبت من اهم الكفاءات المطلوبة من الموظفين الدوليين ولا سيما ، في الامم المتحدة مثلا - قدرة الموظف على التحرير والتحليل ومعرفة الحقيقية للغات العمل ، ودوافعه وفهمه لمقاصد المنظمة .

٥ - وقد سمحت طريقة الامتحانات التنافسية حتى الآن بتوظيف :

- ١٣٤ من موظفي الفئة الفنية بالا امتحانات التنافسية للانتقال من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية التي نظمت فسي ١٩٧٩ ، ١٩٨١ ، ١٩٨٢ ، ١٩٨٣ ،

- و ١١٨ من موظفي الفئة الفنية نتيجة لمجموع الامتحانات التنافسية الوطنية الخارجية التي نظمت من سنة ١٩٧٤ الى نهاية سنة ١٩٨٣ .

ويمكن الاطلاع في المرفقين الاول (السابقات الخارجية) والثاني (سابقات الانتقال من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية) على الاحصاءات المفصلة عن تواريخ وأماكن الامتحانات التنافسية والبلدان (أو الجنسيات) المعنية وعدد المرشحين وعدد الوظائف وعدد المرشحين الذين عينوا في كل مجموعة مهنية (عندما تكون المعلومات بهذا الشأن متوفرة) وقائمة المرشحين الذين قيدوا في قوائم احتياطية .

النتائج ايجابية لكن هناك مقاومة تعترض تطبيق القرارات بالكيفية السليمة

٦ - فالنتائج المحرزة تعتبر ان ايجابية ويمكن ان تتطور سواء على الصعيد الداخلي أو الخارجي ، لكن مواصلة هذه الجهود تصطدم بعراقيل حقيقية . فالصعوبات والمقاومات البيروقراطية تؤدي الى اعاقة التطبيق العادي لقرارات الجمعية العامة ؛ تفص بوجه خاص وبشكل يصعب قبوله عدد الوظائف المطروحة للسابقات الخارجية . ويجب لذلك ان تطلع الجمعية العامة على هذه الحالة ، وأن يتاح لها اتخاذ التدابير الضرورية لضمان احترام مقرراتها ، والسماح بتطوير سياسة حكيمة في مجال التوظيف تتوقف عليها فعالية الامانة العامة .

٧ - وسيحلل هذا التقرير على حدة كلا من الحالة فيما يتعلق بالسابقات الوطنية الخارجية ومشاكلها ، والحالة فيما يتعلق بالسابقات الداخلية ومشاكلها قبل ان يقدم التوصيات بالاصلاحات التي تبدو ضرورية .

الفصل الأول

المسابقات الوطنية الخارجية

٨ - يبرز العرفق الأول الخاصيات التالية :

- ان عدد الدول الأعضاء المعنية بالمسابقات ارتفع من خمس دول أثناء الفترة التجريبية ١٩٧٤-١٩٨١ الى خمس عشرة دولة أثناء فترة ١٩٨٢-١٩٨٣ . بينما كانت الفترة التجريبية قد عنيت بالبلدان المتقدمة الكبيرة لاغبر (ايطاليا ، جمهورية المانيا الاتحادية ، اليابان والمملكة المتحدة وفرنسا) فقد سمحت فترة ١٩٨٢-١٩٨٣ بتنظيم مسابقات في البلدان النامية وفي البلدان الاشتراكية ومكنت من الاتصال بجميع القارات . وتعني المسابقات المقرر تنظيمها في سنة ١٩٨٤ جمهورية المانيا الاتحادية (٧ وظائف) واليابان (٥ وظائف) وايطاليا (٤ وظائف) وياپوا غينيا الجديدة (وظيفتان) وسانت لوسيا (وظيفتان) وسان كرسستوف ونفيس (وظيفتان) .

- كان عدد المرشحين للمسابقات مرتفعا في المجموع بالنسبة لعدد الوظائف المقترحة : بلغت النسبة بين عدد المرشحين وعدد الوظائف أحيانا رقما من عدة عشرات (٥٨ في ايطاليا في ١٩٧٤ وفي البرازيل في ١٩٨٢ ، ٣٣ في اليابان في ١٩٧٥ الخ) وظل بصورة عامة دون الـ ٤٠ أو الـ ٥٠ في البلدان التي يقل فيها نسبيا عدد المرشحين . وخلافا للتكهنات غير المتفائلة ، أمكن العثور في جميع البلدان النامية على عدد كبير من المرشحين المقبولين (٢٣٦ مرشحا مثلا في ساحل العاج في سنة ١٩٨٢ ، و ٨٢ مرشحا في موريتانيا في ١٩٨٣ الخ ٠٠٠) .

- وضعت قوائم احتياطية لكل سابقة وبلغ مجموع المرشحين المسجلين في هذه القوائم ٨٨٨ مقابل

٠٠/٠٠

تم تطبيق نظام المسابقات الخارجية في عدة بلدان وفي جميع القارات .

١١٢ من المرشحين الذين عينوا في وظائف
اقتُرحت رسمياً في المسابقات) .

- تم توزيع الناجحين تبعاً لكل مجموعة مهنية
(منذ ١٩٨١ حيث عرف هذا التوزيع) بواقع
ما يقارب ٦٠ في المائة لمجموعة " الاقتصاديين "
و ٢١ في المائة لمجموعة " الادارة العامة " ، و ١١
في المائة لمجموعة " العلوم الاجتماعية والسياسية "
٦ في المائة لمجموعة " الاعلامية " .

٩- ان العمل بنظام المسابقات لا يعتبر في الواقع شيئاً
جديداً في الأمم المتحدة ، اذ أن هذا النظام كان موجوداً منذ
زمن طويل فيما يتعلق بتعيين العاملين في الوظائف اللغوية
التي وضعت لها ثلاثة أنواع من المسابقات : واحدة للمترجمين
التحريريين وثانية للمترجمين الشفويين وثالثة للناشرين ؛ ولكن
الصعوبات التي وجب التغلب عليها لتوظيف موظفي الفئة الفنية
في مجموعهم كانت صعوبات كبيرة . كان لابد بصورة خاصة من
توسيع دائرة الامتحانات التي أسندت اليها مهمات جديدة كلها
وتحدد الاختيارات الخاصة بكل مسابقة ، واختيار لجان لكل
مجموعة من المجموعات المهنية ، والتفاوض عند الحاجة بشأن
تنظيم كل مسابقة مع السلطات المعنية في كل بلد ، وضمان سرية
الاختبارات مع القيام بتوزيعها في أماكن جد مختلفة ، ومنع
التزوير الممكن وقومه ، وشرح طرق التوظيف الجديدة للدوائر
المعنية ، والاقناع بقبول الاجراءات الجديدة ، والعمل بحيث
لا تعوق الآجال الضرورية لتنظيم المسابقات ولا حجز الوظائف
السير العادي لعمل الدوائر ، والقيام في الوقت نفسه بتنظيم
المسابقة الداخلية التي تطرح مشاكل مماثلة بالإضافة الى مشاكل
خاصة بها ولاسيما ما يتعلق بتعيين مراكز امتحانات يجب أن
تعمل في آن واحد في العالم أجمع .

أمكن التغلب
على أكثر
الصعوبات لتنظيم
المسابقات ، . . .

١٠- وقد تم التغلب على أغلب الصعوبات بطريقة رائعة ؛ فقد
تمكنت دائرة الامتحانات من تنظيم المسابقات الوطنية الخارجية
في عدد متزايد من البلدان ، كما نظمت في الوقت نفسه وفي
كل سنة المسابقة الداخلية ؛ ونظمت الدعاية لهذه المسابقات
بصورة كافية عموماً ؛ وألفت لجان من الموظفين الكفاء المخلصين

الذين قاموا بمهامهم بصورة نزيهة ؛ ولم يقع أى تزوير ؛ ولم تصادف صعوبات خطيرة الا في بلد واحد من جملة خمسة عشر بلدا . ونال الناجحون الذين تم توظيفهم الاعجاب من حيث نوعيتهم التي اعترفت بها سائر الدوائر المستفيدة تقريبا .

١١- وقد يسر نظام المسابقات الوطنية الخارجية من جهة أخرى الى حد كبير جهود ادارة شؤون الموظفين لتطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل وتحسين الاحصاءات الاجمالية بهذا الشأن . وينتمي ١١١ من المرشحين من بين ١١٨ الذين تم توظيفهم عن طريق المسابقات الوطنية الخارجية أى ٩٥ في المائة منهم الى بلدان غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا . وارتفعت هذه النسبة الى مائة في المائة ابتداءً من سنة ١٩٨٢ ولا تنظم المسابقات المقررة في سنة ١٩٨٤ الا في البلدان التابعة لهاتين الفئتين . وعلى عكس ذلك أن ٢١ في المائة فقط من التعيينات التي تمت بدون مسابقات في مستويات الدرجات نفسها . تعني بلدانا غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا . فميزة طريقة المسابقات الوطنية لا نزاع فيها . واستخدامها الأوسع وفقا للقواعد المقررة قد يسمح بالحصول على نسق أسرع خمس مرات في المضي نحو تحقيق توزيع جغرافي عادل .

... تحسن التوزيع
الجغرافي .

١٢- لقد تم اذن ضبط آليات العمل الشامل بنظام المسابقات الوطنية الخارجية . ومن الممكن في هذه الظروف التفكير ، بعد أن تم تطبيق النظام تطبيقا كاملا في الأمم المتحدة ، في توسيع العمل به بصورة مفيدة لا في هيئات البرامج الكبيرة التابعة للأمم المتحدة فقط ، مثل برنامج الأمم المتحدة الانمائي ومؤسسة الأمم المتحدة لرعاية الطفولة وبرنامج الأغذية العالمي ، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ، لكن في منظمات أخرى من منظومة الأمم المتحدة . ومن المؤسف انه لا تزال توجد في الأمم المتحدة نفسها تهديدات خطيرة جدا في وجه المسابقات .

١٣- وترجع الى مقاومة بعض الجهات لتطبيق القرار ٣٥/٢١٠ التي تظهر في النسبة الضئيلة جدا من التعيينات بواسطة المسابقات في وظائف المرتبتين ف - ١ وف - ٢ . والأرقام صريحة في هذا الشأن . وتفيد الاحصاءات المقدمة من

.. / ..

ادارة شؤون الموظفين بشأن التوظيف في المرتبتين ف - ١ و ف - ٢ خلال السنتين ١٩٨٢-١٩٨٣ (فترة ما بين أول كانون الثاني / يناير ١٩٨٢ الى ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٣) انه تم من جملة ٢٧١ تعيينا ، توظيف :

من المؤسف أن عدد الوظائف المطروحة للمسابقات الخارجية أقل خص مرات مما تفرضه القاعدة .

- ٦٦ موظفا من الفئة الفنية عن طريق مسابقات الانتقال من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية أي ٢٤٣ في المائة ؛

- و ٤١ موظفا من الفئة الفنية أي ١٥١ في المائة عن طريق المسابقات الوطنية الخارجية ؛

- و ١٦٤ موظفا من الفئة الفنية أي ٦٠٥ في المائة بالطرق التقليدية المخالفة للقرار .

فاذا قورنت هذه النسب بتلك التي حددها القرار ٣٥ / ٢١٠ أي ٣٠ في المائة للانتقال من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية و ٧٠ في المائة للمسابقات الخارجية ، يمكن تقدير البون الشاسع الفاصل بين الواقع وبين ما أوصت به الجمعية العامة : فنسبة التوظيف بالمسابقات الخارجية أقل خص مرات مما كان يجب أن يكون هو القاعدة . وحتى فيما اذا افترض أن الفترة كانت فترة الشروع في العمل بالاصلاح بيد و ذلك عسير القبول ، ولا بد مهما كان الحال من تفسيره .

اختلاف الأسباب المقدمة للافلات من المسابقات .

١٤- وعلى هذا طلبنا من ادارة شؤون الموظفين أن تضع قائمة كاملة بالأسماء للتعيينات التي تمت خلال الفترة المشار اليها ، وأن تذكر بشأن كل توظيف الطريقة التي استعملت بها والسبب المقدم للاتجاه اليها . وكانت النتائج كما يلي :

(أ) ٣٥ تعيينا في مستوى الرتبة ف - ٢ على وظائف من مستوى الرتبة ف - ٣ .

(ب) ٢٨ تعيينا تمثل التوظيف في وظائف شاغرة مطروحة للتوظيف قبل ١٩٨٢ لكن التاريخ المتوقع للشروع في العمل هو ١٩٨٢ أو ١٩٨٣ .

(ج) ١٢ تعيينا في مجموعات مهنية لم تكن مطروحة لا في مسابقات الانتقال من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية ولا في مسابقات خارجية .

.../...

(د) ١٩ تعيينا في وظائف كانت مخصصة أولا لسابقة الانتقال من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية ولكنها لم تستخدمها اللجنة المركزية للامتحانات .

(هـ) ٨ تعيينات تمثل توظيفا يزيد على أحد عشر شهرا ولكن عرضها على كل من لجنة ومجلس التعيينات والترقيات قد تأخر .

(و) ٨ تعيينات تمثل تعويض موظفين من الفئة الفنية من جنسية مماثلة من بلدان يعمل مواطنوها أساسا بعقود لمدة معينة .

(ز) ٧ تعيينات سمحت بها ادارة شؤون الموظفين بصفة خاصة .

(ح) ١٢ تعيينا تمثل موظفين فنيين الحقوا بوظائف مؤقتة لكنهم انفصلوا عن المنظمة .

(ط) ١٦ تعيينا تمثل " تعديلات " : ترجع الى تغيير الوضع القانوني للتأشيرة أو وضع وظائف عليها موظفون الانتقال من وظيفة خاضعة للتوزيع الجغرافي أو وظيفة غير خاضعة له ، الخ

(ي) وأخيرا ١٩ ترقية من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية " مستثناة من الصابقات " نتيجة لطعون رفعها الى المحكمة الادارية موظفون من فئة الخدمات العامة كانوا ملحقين بوظائف من الفئة الفنية .

١٥- يمكن فيما يتعلق بالحالات المذكورة آنفا ، التمييز بين :

- الحالات التي نتجت عن تفسير غير مقبول للقرار ٢١٠/٣٥ وهي : التعيينات ال ٣٥ في مستوى الرتبة ف - ٢ بدون سابقة في وظائف من الرتبة ف - ٣ . فالقرار يشير الى الرتبتين ف - ١/ف - ٢ لا الى وظائف ، فكان يجب تطبيقه على هذه التعيينات .

.../...

توجد الى جانب
الأسباب المقبولة
مقاومة بيروقراطية
واضحة .

- التعيينات المبنية على وضع سابق : مثل التعيينات
ال ٢٨ " التي تمثل وظائف شاغرة مطروحة قبل سنة
١٩٨٢ " ، أو الترقيات ال ١٩ من فئة الخدمات
العامة الى الفئة الفنية بدون مسابقة ونتيجة لطعون
رفعت الى المحكمة الادارية . ان بعض هذه
الحالات جديرة فيما يبدو وبدرس أعمق لكن يرجى
ألا تتكرر في المستقبل .

- التعيينات التي تفسرها أسباب مقبولة في فترة
الشروع في تنفيذ الاصلاح : مثل التعيينات ال ١٢
التي تمت في مجموعات مهنية التي تطرح فسي
سابقات الانتقال من فئة الخدمات العامة الى
الفئة الفنية وفي مسابقات خارجية . أو التعيينات
" التعويضية " لبلدان يعمل مواطنوها أساسا بعقود
لمدة محددة ، أو التعيينات ال ٧ التي سمحت
بها ادارة شؤون الموظفين بصفة خاصة .

- وأخيرا التعيينات التي تكشف عن مقاومة بيروقراطية
لتطبيق الاصلاح ليس لها ما يبررها : وتمثل ه ه
حالة (د) ، (هـ) ، (ح) ، (ط) ، مذكرة
أعلاه ولاسيما حالات التوظيف لفترات تزيد على أحد
عشر شهرا من غير عرضها في الحال علي لجنة
ومجلس التعيينات والترقيات (خلافا لأحكام
القاعدة ١٠٤-١٤ من لائحة نظام الموظفين) .

- ١٦ - اما فيما يتعلق بحالات المقاومة البيروقراطية الواضحة
فقد كانت الطرق المستخدمة تتمثل خاصة :

- في الاعتماد على أكثر ما يمكن من التعلات لخلق
استثناءات : علاوة على التوظيف في رتبة ف - ٢ ،
على وظائف من رتبة ف - ٣ الذي سبقت الاشارة
اليه (والذي سجل آثاره في الفقرة ١٤ (أ)) ،
وقع التوظيف بدون مسابقة مقابل وظائف تمولها
مصاريف الدعم ووظائف " تعويضية " (أعادتها
ادارة الميزانية مقابل وظائف صارت شاغرة لانتداب
أصحابها أو غيابهم في أجازات) ووظائف غير
خاضعة للتوزيع الجغرافي ، الخ .

.../...

- والتعيين في وظائف شاغرة لفترة محددة بددت على مدى طويل بعقود لفترات قصيرة متكررة أو بادخال تعاقب فترات التوظيف من الاعتمادات المخصصة للاستشاريين أو لوظائف الخبراء ، الخ .
- واستخدام شغور الوظائف بفضل امكانيات نقل موظف من الفئة الفنية من وظيفة الى أخرى ؛ مثلا القيام عن طريق النقل باشغال وظيفة من رتبة ف - ٢ ، شاغرة ، كان يجب طرحها في سابقة ، بموظف من الفئة الفنية برتبة ف - ٢ سبق توظيفه في مقابل وظيفة من رتبة ف - ٣ ، ثم توظيف موظف فني جديد من الفئة الفنية برتبة ف - ٢ بسدون سابقة مقابل الوظيفة في مستوى الرتبة ف - ٣ التي صارت شاغرة .
- تأخير التوظيف بوظيفة الى الحين المناسب للالتجاء الى استثناء .

١٧- يتبين من تحليل الطرق التي سمحت بتنظيم مقاومة المسابقات أن أكثر الطرق فعالية كانت هي احتجاز المعلومات الخاصة بالوظائف الشاغرة بحيث لم تتمكن ادارة شؤون الموظفين من طرح هذه الوظائف بالمسابقات . وقد وقعت الاشارة الى نواقص نظام المعلومات المركزي بشأن الوظائف وعدد الموظفين عدة مرات ، ولكن أجيب مرارا أن هناك تقدم في هذا المجال ، وانه يجري خاصة ، ادراج المعلومات الخاصة بقائمة الموظفين التي تقوم ادارة الميزانية باستكمالها يوما بعد يوم وكذا المعلومات المتاحة لدى ادارة شؤون الموظفين . وكان التقدم في الواقع (اذا كان ثمة تقدم) بطيئا جدا الى درجة أن نظام المعلومات الموجود لا يسمح لادارة شؤون الموظفين لا بتحديد الوظائف الشاغرة - وخاصة الوظائف الواقعة خارج مقر نيويورك - ولا بتوقع ما سيصبح شاغرا منها في الشهور المقبلة بسهولة .

١٨- وقد أدت هذه الحالة التي تعقدت بالرغبة الدائمة في احتجاز المعلومات في عدد كبير من الدوائر الى عجز ادارة شؤون الموظفين في كل سنة ، ابان القيام باعداد قائمة الوظائف التي تطرح للمسابقات (الداخلية والخارجية) عن تحديد سوى

استخدمت طرق مختلفة واحتجزت المعلومات بشأن الوظائف الشاغرة .

عدد ضئيل جدا من الوظائف الشاغرة بالقياس الى عدد الشواغر المتوفرة أو التي تتوفر في الشهور التالية . وعلاوة على ذلك لقد كانت المسابقة الداخلية تخدم دائما قبل الخارجية الأمر الذي أدى الى احتجاز نحو ثلاثين وظيفة من مجموع يبلغ عموما نحو ستين . وقد وقع أحيانا كما شاهدنا ذلك في الفقرة ١٤ (فقرة ١٤ - (د)) احتجاز عدد من الوظائف يزيد عن الحاجة الضرورية للمسابقة الداخلية . وفي هذه الحالة كان عدد الوظائف التي أمكن تخصيصها للمسابقات الوطنية الخارجية جد محصور : ٣٥ في سنة ١٩٨٢ و ٤٧ في سنة ١٩٨٣ . وبما انه لم تستخدم طريقة القائمة الاحتياطية بوجه سديد ، لم يمكن زيادة عدد الوظائف المقترحة في هذه المسابقات حتى المستوى المطابق لعدد الوظائف المتوفرة فعلا في سنة وأقله ٩٠ وظيفة . ان المعلومات الخاصة بالوظائف الشاغرة تصبح متوفرة من جديد بعد فوات الأوان وفي ذلك الحين يصبح من اليسير التعلل بمبررات تبدد ومقبولة - الاستعجال مثلا - للتعيين بدون سابقة في المناصب الشاغرة .

١٩ - كل هذا يدل على أن المعارضة البيروقراطية للتغيير كانت جد شديدة في هذا المجال . ويرجع هذا بدون منازعة الى أن القرار ٣٥ / ٢١٠ لم يحظ بالتأييد الشامل الكامل . فاذا كان للمسابقات أنصارها واذا نفذتها الدوائر المختصة من ادارة شؤون الموظفين بشجاعة وحزم ، فقد كان لها خصوم . فهذه المقاومة المنظمة لقرارات الجمعية العامة غير مقبولة قطعاً ولا بد من اتخاذ التدابير للقضاء عليها . على انه يبدو ولنا انه من الضروري قبل تحديد هذه التدابير ، أن نحاول أولاً أن نفهم ما سبب هذه المقاومة .

٢٠ - ان التفسير الأول لهذه الحالة هو من غير شك رفض تغيير تقاليد مألوفة . فلا شك أن الشعور ببعض الرضى الذي يشعر به موظف ما بالفرصة المتاحة له لتوظيف هذا المرشح أو ذاك ممن يعرف (والذي يبدو له غالباً مستوفياً لجميع المؤهلات اللازمة) ، وشعور أكثرية رؤساء الدوائر بأن النظام الذي لا يسمح لهم بالاستمرار في اختيار مساعد بهم من بين الأشخاص الذين يعرفونهم يتعارض مع مسؤولياتهم العادية ، ورفض موظفين مختلفين الطرق التي " تفرضها " عليهم الجمعية العامة

أهم تفسير لهذه
الحالة هو رفض
تغيير التقاليد .

للتوظيف من غير أن يشاركوا هم أنفسهم في تحديدها ، وأخيرا
التبرم من وجوب تغيير العادات والتقاليد كل هذه الأشياء
لعبت من غير شك دورا كبيرا في ظهور هذه العقلية السلبية
في قسم من الموظفين بالأمانة .

٢١- ان الجهود التي بذلت لشرح فائدة هذه الطـرق
الموضوعية الجديدة للتوظيف قد كانت غير كافية بلا ريب لاقتناع
أغلبية المعنيين . وكان يجب توضيح الأمور بشكل أوفى والتأكيد
أكثر على وجود فائدة كبيرة حقا في تنفيذ الاصلاحات والقيام
ربما ، بصورة خاصة ، بالعمل على ألا يشتمل نظام المسابقات
من البداية على نواقص يمكن أن تجر الى حد ما ، امتعاض
رؤساء الدوائر .

توضيح الأمور بشكل
أوفى

٢٢- فالتنظيم الحالي للمسابقات لا يزال يشتمل على بعض
العيوب لم يمكن التغلب عليها الى الآن ، وأهمها طول المدة
قبل التوظيف . فقد وجدت الادارات المستفيدة في ذلك حجة
مقبولة بلا نزاع لمعارضة الطرق المستخدمة حاليا . ذلك أن
ضرورة الاحتفاظ سلفا بوظائف لطرحها في المسابقة هو ما يمنع
من امكان استخدام هذه الوظائف لفترة تمدد الآجال العادية
للتوظيف (مع كونها طويلة عادة) . وتمتد هذه الفترة من
فترة احتجاز الوظيفة بعد شغورها الى تاريخ المسابقة وانتهاء
المراحل التي تتطلبها . وينبغي تدارك هذا العيب فـي
المستقبل وخاصة باستخدام " القائمة الاحتياطية " بصورة أكثر
اطرادا كما نـشرح ذلك فيما يلي .

. . . . وابطال بعض
عيوب تنظيم
المسابقات .

٢٣- لكن بدل العمل للوصول الى حل يتدارك هذا النقص
مع تطبيق النظام الجديد ، بدأ أنه من الأيسر ادعاء أن هذا
النقص يبطل ذلك الاصلاح . وهذا ما جرى أيضا بالنسبة
لنواقص أخرى صغيرة من السهل تداركها . وعلى الاجمال ان
العلاقات بين ادارة شؤون الموظفين والادارات المستفيدة
المتشددة دائما كما هو الحال في كل ادارة أو مؤسسة مهما
كانت أهميتها ، لم تتحسن بسبب المشاكل التي كان لابد من
التغلب عليها لتنفيذ اصلاح أساسي مثل سن المسابقات .
فلا بد على هذا من جهود اضافية في السنوات المقبلة لتدارك
النواقص التي لا تزال . وشرح فائدة نظام المسابقات وأهميته
الأساسية . . . / . . .

٢٤- وقبل تحديد التدابير التي يجب اتخاذها لاجراء التنقيحات الضرورية ، ينبغي مع ذلك ، تحليل ظاهرة أخيرة تساهم في التهديد الذي يواجه نظام المسابقات وهو : الاتجاه المتمثل في تخفيض عدد الوظائف من الرتبتيين ف - ١ / ف - ٢ . وقد تطور عدد الوظائف في مستوى الرتبتيين ف - ١ / ف - ٢ ما بين سنة ١٩٧٩ سنة ١٩٨٥ بالصورة التالية :

الاتجاه الى تخفيض عدد الوظائف في مستوى الرتبتيين ف - ١ / ف - ٢ .

| دورات الميزانية الحالة | في نهاية الدفرة ١٩٧٩-١٩٧٨ | في نهاية الدفرة ١٩٨١-١٩٨٠ | في نهاية الدفرة ١٩٨٣-١٩٨٢ | بداية ميزانية ١٩٨٥-١٩٨٤ |
|---|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| الوظائف الثابتة | ٦١٣ | ٦٣٢ | ٦٠٣ | ٦١٥ |
| الوظائف المؤقتة | ١٣ | ٣ | ١٦ | ١٤ |
| النتائج الصافية لاعادة التصنيفات | - ٤ | - ٢٩ | ٦ | صفر |
| وظائف ناتجة عن تحويل مساعدة مؤقتة | صفر | ٣ | ٧ | صفر |
| امادة وزع الوظائف الموجودة | - ٢ | - ٦ | صفر | صفر |
| الفاآت | ٢ | صفر | - ١ | صفر |
| نقل وظائف خارجة عن الميزانية | صفر | صفر | صفر | صفر |
| مجموع وظائف ف - ١ / ف - ٢ | ٦٦٢ | ٦٠٣ | ٦٣١ | ٦٢٩ |

٢٥- وطى هذا ، بينما ارتفع عدد وظائف الفئة الفنية من جميع الرتب المتوفرة ، من ٢٣٢ ٤ الى ٥٨٦ ٤ ما بين سنة ١٩٧٩ و سنة ١٩٨٤ ، اى بنسبة ٨٤ في المائة ، وارتفع عدد الوظائف من رتبة ف - ٥ وما فوقها وحدها من ١٠٩١ الى ٢٨٣ ١ اى بزيادة نسبتها ١٤٩ في المائة فان عدد الوظائف في مستوى الرتبين ف - ١ / ف - ٢ لم يتغير فعلا . وقد انحسر بذلك هرم الرتب في الفئة الفنية في المنظمة في قاعدته بقدر متناسب . والاتجاهات الخطيرة جدا هي :

...
تمثل أيضا
خطرا

- عدم انشاء وظائف جديدة في مستوى الرتبين ف - ١ / ف - ٢ (في حين أن العدد الاجمالي للوظائف لا يزال يرتفع) ،

- ظهور ظاهرة لا يستهان بها هي اعادة تصنيف وظائف من رتبة ف - ٢ في مستوى رتبة ف - ٣ في سنة ١٩٨٢ .

فاذا استر هذان الاتجاهان ، فسيحدث بسرعة انخفاض مطلق في عدد وظائف الرتبين ف - ١ / ف - ٢ .

٢٦- ان الغاية من هذا التقرير ليست هي الاصرار في سرد أخطاء الماضي بل هي طى عكس ذلك محاولة تحديد كيف يمكن في المستقبل تطبيق اصلاح طرق التوظيف المبينة في القرارات ١٤٣/٣٣ و ٢١٠/٣٥ مع مراعاة الخبرة المكتسبة خلال فترة الشروع في التنفيذ المسيرة تطبيقا نهائيا ، واذا أمكن دعم هذا الاصلاح وتعزيزه . ويبدولنا أن التدابير التصحيحية أو التكميلية التي يمكن أن تنظر الجمعية العامة في التوصية بها ، ان ارادت أن تطبق قراراتها ، تخص :

التدابير التصحيحية
والتكميلية التي يمكن
التفكير فسي
اتخاذها

(أ) التطبيق الشامل لقاعدة التوظيف بالمسابقات في مستوى الرتبين ف - ١ / ف - ٢ ، الا في حالات استثنائية محددة بدقة ؛

(ب) طريقة ضبط قائمة الناجحين في المسابقات الوطنية الخارجية ، وتخطيط المسابقات (مع توسيعها لتشمل عدد أكبر من البلدان) ؛

(ج) توسيع الطرق الموضوعية للتوظيف بإدراج وظائف الرتبة ف-٣ تدريجياً في نظام المسابقات أو الاختبارات الكتابية .

(أ) التطبيق الشامل لقاعدة التوظيف عن طريق المسابقات في مستوى الرتبتين ف-١/ف-٢

٢٧ - يمكن أن تبين الجمعية العامة أنها تمنع التوظيف في مستوى الرتبتين ف-١/ف-٢ ، بدون سابقة بالنسبة للوظائف الموجودة (سواء الوظائف الثابتة أو الوظائف المؤقتة أو الوظائف الممولة من مصادرها خارجة عن الميزانية مهما كانت رتبة هذه الوظائف) إلا في حالات استثنائية محددة جداً يسمح بها مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين باسم الأمين العام وفي حدود النسب المئوية التي يجب توضيحها . وقد درسنا مع إدارة شؤون الموظفين الصعوبات التي يمكن مواجهتها وساقنا ذلك إلى اقتراح الاستثناءات المحدودة التالية :

الاستثناءات من
التطبيق الشامل
لقاعدة
...

٢٨ - فيما يتعلق بالوظائف الثابتة ، في حد أقصى لا يزيد على ٥ في المائة ، أي في حالة توظيف رطاباً من بلدان غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً التي يتراوح المستوى الأدنى لنطاقها المستصوب ما بين اثنين وأربعة ، أو في حالة ما إذا لم يمكن بخصوص المجموعات المهنية القليلة العدد التي لا يتاح فيها في كل سنة إلا شغور عدد قليل من الوظائف ، تنظيم مسابقة بشأنها أو الالتجاء إلى القائمة الاحتياطية لمسابقة السنسنة السابقة والصعوبات التي يمكن أن تنشأ عن هذين النوعين من الاستثناءات هي :

- ان نظام المسابقات يسمح - كما دلت التجربة على ذلك - بتطبيقه في جميع البلدان . على أنه من الواضح ان تطبيقه بصورة عادية ، لا يمكن ان

يعني الا بلدانا تحظى بأنصبة كبيرة نسبيا .
ويمكن تسوية مسألة تمثيل البلدان ذات نطاق
مستصوب ضعيف جدا ، في بعض الحسابات
بالاتجاه الى التوظيف المباشر . والاضافة
الى ذلك ان البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا أو
غير ممثلة في هذه الفئة ليست الآن كثيرة جدا .
فلا استثناء المتوقع لا ينتظر أن يدوم أكثر من
ثلاث سنوات .

ان اعداد الموظفين في المجموعات المهنية
ال ١٤ التي تشمل موظفي الفئة الفنية في
الأمم المتحدة متفاوتة . فبعض المجموعات مثل
مجموعات اللغويين والادارة العامة أو الاقتصاديين
يتمتع عدد وظائفها بتوظيف عشرات من
الموظفين من الفئة الفنية في كل سنة في
مستوى الرتبتيين ف - ١ / ف - ٢ . ولا يتوفر في
مجموعات أخرى طارة وفي كل سنة الا ما بين
ثلاث أو ثمانى وظائف في مستوى الرتبتيين
ف - ١ / ف - ٢ (التنمية الاجتماعية ،
الاحصاءات ، الاعلام ، الشؤون السياسية ،
القانونيون ، المكتبة ، التجهيز الالكتروني
للبيانات ، المالية) . وهناك أخيرا مجموعات
أخرى ضئيلة جدا ولا يمكن التحقق بأنها توفر
في كل سنة أكثر من ثلاثة وظائف في مستوى
الرتبتيين ف - ١ / ف - ٢ . وقد يحدث بشأن
هذه المجموعات (مهندسون ومعماريون ،
النشر والطباعة ، العلم والتكنولوجيا) انه
لا يمكن تنظيم مسابقات خارجية أو حتى انه
لا يمكن طرح احدى وظائفها في المسابقة

••/••

••••
التوظيف بالمسابقات
في مستوى الرتبتيين
ف - ١ / ف - ٢ مقابل
جميع أنواع الوظائف
ينبغي له أن يراعى
حالات واضحة في
حدود ه في المائة
بشأن الوظائف الثابتة
وفي حدود ٣٠ في
المائة بشأن المناصب
المؤقتة أو الممولة من
مصادر خارجية عن
الميزانية .

الداخلية خلال سنة . قد يكون من الضروري في هذه الحالات ان يسمح بالتوظيف بدون مسابقات ومصورة استثنائية ويتعين على ادارة شؤون الموظفين أن تحرص فيما يتعلق بالمجموعات الأخرى على ان تتاح دائما أو مرة في كل سنتين على الأقل وظائف تطرح في مسابقات وطنية خارجية ، بعدد كاف يسمح بالتوظيف من القائمة الناتجة عن تلك المسابقات الى ان يمكن تنظيم مسابقة جديدة لهذه المجموعة .

٢٩ - فيما يتعلق بالوظائف المؤقتة ، أو الممولة من مصادر خارجة عن الميزانية أو اعتمادات الدعم ، يمكن السماح ببعض الاستثناءات في حدود ٣٠ في المائة عندما يرى مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين انه لا يمكن منح المرشحين المعيّنين عقدا لمدة سنتين . أما الصعوبات المطلوبة تسويتها هنا هي : ان الوظائف المؤقتة أو الممولة من مصادر خارجة عن الميزانية لا تسمح مبدئيا ، بمنح المرشحين الذين تم تعيينهم في هذه الوظائف عقودا لمدة سنتين . وفي الواقع ان نسبة كبيرة من الوظائف المؤقتة أو الممولة من مصادر خارجة عن الميزانية يشغلها موظفون ينتمون الى ملاك الفئة الفنية العادي . ومن الممكن لذلك منح عقود لمدة سنتين حين التعيين في مستوى الرتبتين ف - ١ / ف - ٢ في نسبة كبيرة من تلك الوظائف . ويكفي لذلك ان تلتزم المنظمة بتعويض موظف الفئة الفنية المعين بتلك الصورة في حالة الغاء الوظيفة قبل هذا التاريخ . اننا نعتقد بأنه يمكن التعهد بهذا الالتزام بشأن ٧٠ في المائة من الوظائف . وفي هذه الحالة يقترح الحد من عدد الاستثناءات الممكنة من التوظيف بالمسابقات في مستوى الرتبتين ف - ١ / ف - ٢ لهذه الوظائف ، في حدود نسبة ال ٣٠ في المائة المذكورة فقط .

٣٠ - ويمكن للجمعية العامة أخيرا أن تقرر :

(أ) انه ، فيما يتعلق بكل توظيف في مستوى الرتبتين ف - ١ / ف - ٢ يكون موضوع استثناء من المسابقات ، تجرى اختبارات كتابية تسمح بامتحان المرشحين المقيدين في الجمعية العامة .

تجرى امتحانات كتابية
للتعيينات الأخرى
ويقدم بيان عن
الاستثناءات التي
الجمعية العامة .

٢٢- ان مشكلة ما يسمى " القائمة الاحتياطية " التي ربما يجب ان تسمى مشكلة قائمة الناجحين في المسابقات تتمثل بالصورة التالية ؛ بما ان المسابقات تجرى مرة في كل سنة يجب تسوية مسألة تطابق عدد الوظائف المتاحة خلال سنة من مستوى الرتبتين ف - ١ / ف - ٢ في كل مجموعة مهنية موجودة مع عدد المرشحين المقبولين في المسابقات في كل مجموعة من هذه المجموعات . ويمكن لضمان هذا التطابق أن ن فكر ؛

- في الاحتفاظ بالوظائف المتاحة فورا بعد أن تصبح شاغرة . وتواجه هذه الطريقة صعوبتين على الصعيد العملي ، احدهما هي اطالة مدة شغور الوظائف الذي يبدأ في استهل السنة السابقة للمسابقة كاطالة مفردة واثنيهما تحدي هذه الوظائف الشاغرة طمساً بأن المعلومات بشأنها " محتجزة " كما بينا ذلك في الفقرتين ١٧ و ١٨ أعلاه .

- ان يقدر سلفاً عدد الوظائف التي تتاح خلال السنة الجارية باجراً حسابات مهنية على أرقام السنوات السابقة وتصويبها على أساس أحدث المعلومات . فاذا أمكن عمل هذا التقدير ، فلن يكون من الضروري الاحتفاظ سلفاً بوظائف ، ويلحق المرشحون الناجحون في هذه الحالة ، حالا كلما شغرت وظيفة . ومع الأسف ان مثل هذا التقدير للشواغر المتوقعة في كل مجموعة مهنية لا يمكن ان يتم بدقة كبيرة ، الى درجة انه لا يمكن أن يضمن للناجحين تعيينهم في وظائف محددة اعتماداً على هذا التقدير . وهناك مخاطرة كبيرة بجعل المرشحين ينتظرون مدة جد طويلة .

٣٣- اذا لاحظنا الصعوبات التي تنطوي عليها كل من الطريقتين (الاحتفاظ الكلي بالوظائف المطروحة في المسابقات أو تقدير الوظائف التي يعين فيها الناجحون في أول الأمر ، فان الجمع فقط بين الطريقتين هو الذي يسمح بالحصول على نتائج مقبولة ، أضي الحصول على دقة معقولة وعدم فرض الانتظار الطويل لا على الإدارات ولا على المرشحين الناجحين . فالنظام المحكم يمكن أن يعتمد :

...
قد يسمح بتسوية
الصعوبات الخاصة
بأجال التوظيف .

- على الاحتفاظ بنمو نصف الوظائف التي شغرت خلال سنة (جميع الوظائف تصبح شاغرة ستة أشهر قبل تاريخ المسابقة) ،
- وطرح ضعف عدد الوظائف المحفوظة تقريبا ، في المسابقات ، بحيث يعين الناجحون في الشواغر التي تحدث بعد ستة أشهر بعد تاريخ المسابقة زيادة على الشواغر المتمثلة في الوظائف المحفوظة (٢) .

(٢) قدم في الجدول الأول من هذه الوثيقة تقدير لعدد التعيينات الممكنة كل سنة في مخطط التوظيف لسنوات ١٩٨٣ - ١٩٨٥ . وهذا دليل على ان هذه الحسابات التقديرية ممكنة . على انه يجب استكمالها باستمرار . ولا يمكن في الواقع ان يتم هذا التقدير بصورة دقيقة الا اذا وقع توزيع مجموع الوظائف المتاحة حسب المجموعات المهنية . ويمكن بهذا الصدد ان يرجى من وحدة التطوير الوظيفي التي أعيد تنظيمها أخيرا ضمن إدارة شؤون الموظفين ان تقوم في أقرب وقت ممكن بهذا العمل الضروري (الذي كان من الواجب ان يتم منذ عدة شهور) .

٣٤ - اذا طبق هذا النظام تطبيقا كليا فان العقبة التي أشرنا اليها في الفقرة ٢٢ - وهي امتداد آجال التوظيف بسبب الآجال الاضافية الضرورية للاحتفاظ بالوظائف ومراحل اجراء المسابقات - يمكن التغلب عليها الى حد كبير نظرا الى أن هذا الامتداد في الآجال لن يلحق نصف الشواغر على الأقل . ويجوز أيضا وتدرجيا مع تطوير النظام ، تخفيض عدد الوظائف المحفوظة سلفا ، والانتها في الختام الى نظام يتيح ضبط قائمة للناجحين المستعدين لقبول التعيين والالتحاق في الحال بمجرد شغور وظيفة .

ينبغي ادراج تخطيط المسابقات في خطة التوظيف .

٣٥ - ينبغي لهذا النظام المبني على التقديرات أن يسمح بضبط برنامج للمسابقات لعدة سنوات في اطار مخطط للتوظيف على مدى عدة سنوات ، بوضع قوائم للبلدان التي تجرى فيها المسابقات ، قبل ذلك بثلاث سنوات على الأقل . وتقدم لهذه البلدان المعلومات التقريبية فيما يتعلق بعدد الأماكن التي تمنح لها في كل مجموعة مهنية . وتتيح هذه المعلومات التي تقدم سلفا بتنظيم دعاية موفقة وحسن تحضير المرشحين . ويمكن ازا ذلك :

- أن يرفع تدرجيا عدد البلدان التي تنظم فيها المسابقات في كل سنة .

- وأن يقترح عدد أكبر من الوظائف في كل مسابقة (يتناسب مع أنصبة البلدان المشار اليها) .

- أن يوسع تنظيم المسابقات تدرجيا ليشمل البلدان التي لا يزيد تشميلها عن النطاقات المستوصوة . ومع ادراك الأسباب التي حلت ادارة شؤون الموظفين منذ ١٩٨٢ على تخصيص المسابقات للبلدان غير المثلة أو المثلة تشملا ناقصا ، ان أن في ذلك وسيلة متازة لارضا الجمعية العامة بتطبيق تشميل جغرافي أعدل ، ينبغي الآن بذل جهد ليشمل تنظيم المسابقات تدرجيا لجميع البلدان .

ويبدو لنا ان هذا الاقتراح الأخير له ما يبرره لأن زيادة عدد الوظائف المطروحة للمسابقات في كل سنة بفضل تطبيق التدابير المشار اليها أعلاه ، ينبغي أن تسمح بسرعة بتخفيض عدد البلدان غير المثلة أو المثلة تشملا ناقصا .

ونرى أن هذه التدابير يجب اتخاذها عاجلا لأنها تمكن من تدارك أحد عيوب الطرق المستعملة حاليا التي تؤدي فسي بعض المجموعات المهنية الصغيرة ذات التخصص الشديد (مثل مجموعة التجهيز الإلكتروني للبيانات) الى توظيف رعايا ينتمون الى بلد أو بلدين فقط ، الأمر الذي ينعطى على خطط تخويل هذين البلدين احتكار العمل في هذه المجموعات ، في حين أن ذلك غير مرغوب فيه .

احترام أربعة شروط
يتمحور توسيع المسابقات
لتشمل مستوى الرتبة
ف - ٣ .

(ج) توسيع استخدام المسابقات والطرق الموضوعية للتوظيف في مستوى رتبة ف - ٣

٣٦ - رأينا في الفقرتين ١٤ و ١٦ السالفتين ما سمح به من تجاوزات التوظيف في مستوى رتبة ف - ٣ على وظائف في مستوى رتبة ف - ٣ وما ساعدت عليه هذه العملية من تلاعب (النقل من وظيفة الى وظيفة أخرى ، الخ) . ونرى لأسباب عديدة متضاربة منها دم الطرق الموضوعية للتوظيف في جميع المستويات ، والتقدم بخطوة حاسمة في اتجاه تنظيم الحياة الوظيفية لموظفي الفئة الفنية ، ووضع حد للتجاوزات المذكورة أعلاه ، وزيادة عدد كبير في الوظائف المطروحة للمسابقات ، نرى أنه من المستحسن كثيرا أن نشرع بحزم في توسيع استخدام المسابقات للتعيين في مستوى رتبة ف - ٣ .

٣٧ - يمكن أن يكون الحل الأسرع والأمر هو أن يوضع لكل توظيف خارجي في مستوى الرتبة ف - ٣ أي لجميع التعيينات بهذه الرتبة ، الواقعة خارج الترقيات الداخلية من ف - ٢ الى ف - ٣ (٣) . نظام توظيف يستخدم المسابقات الوطنية الخارجية لمستوى رتبة ف - ٢ لكن مع الاختلافات التالية :

(أ) أن يشترط من المرشحين أن يثبتوا أن لهم خمس سنوات خبرة مهنية في المجموعة المهنية التي يرشحون لها .

(٣) التي لا تقرر بشأنها أية اجراءات جديدة مخالفة للاجراءات الموجودة

حاليا .

(ب) أن ترفع المؤهلات الجامعية المطلوبة الى مستوى أدنى هو "الماجستير" بدلا من شهادة الليسانس .

(ج) أن يرفع بالتالي حد السن المشروطة في المسابقات من ٣٢ الى ٣٦ سنة مثلا ، فيما يتعلق بالمرشحين الذين يتوفر فيهم الشرطان الأولان .

(د) أن يجتاز المرشحون للتوظيف في مستوى رتبة ف-٣ نفس الاختبارات التي يجتازها المرشحون لمستوى رتبة ف-٢ لكن يخضعون زيادة على ذلك ، لاختبار اضافي خاص يتعلق بالمجموعة المهنية المعنية ، والغرض من هذا الاختبار هو أن يثبت المرشح مستوى كفاءة مهنية أعلى من مستوى المرشحين لرتبة ف-٢ .

٣٨ - ومثل هذا النظام الذي من الممكن بوجه خاص تحويله بحيث يشمل مستوى المجموعات المهنية الفرعية ، وذلك باقتراح اختبارات على أساس الاختيار بالنسبة للاختبار الخاص تدور حول تخصصات مختلفة ضمن المجموعة المهنية المطلوبة ، يتيح التوظيف في ظروف موضوعية ، ويضمن مستوى بالنسبة للمؤهلات لا يشتمل عليها نظام توظيف المرشحين المناسبين للاحتياجات في مستوى الرتبة ف-٣ توظيفا مباشرا .

لكن لا بد من فترة للتكيف تدريجيا . ويمكن تجربة طرق مخالفة للمجموعتين المهنتين الكبيرتين قبل تعميم استخدامهما .

٣٩ - على أننا نعتقد انه لا بد من فترة تحضير وتكييف قبل أن يستقر مثل هذا النظام ؛ ومن الجائز أن تظهر صعوبات غير منتظرة لا تكشف عنها الا الممارسة . ولهذا السبب يبدو لنا انه يمكن الاعتماد على مخطط تدريجي يشتمل :

- اقرار النظام المقترح في الفقرة ٣٧ على أساس تجريبي لمجموعة مهنية كبيرة فقط ، مثل أكبر مجموعة من حيث العدد وهي مجموعة شؤون الادارة العامة ؛

- الى جانب ذلك اقرار اختبارات كتابية للتوظيف في مستوى الرتبة ف-٣ لجميع المرشحين الخارجيين في مجموعة مهنية كبيرة أخرى مثل مجموعة الاقتصاديين ؛

٠٠/٠٠

- القيام تدريجياً بتوسيع استخدام أحد النظامين المذكورين آنفاً مع سائر المجموعات المهنية بعد تجربتها مدة سنتين .

٤٠ - وستسهم هذه التدابير التي اقترحناها في زيادة عدد الوظائف المتاحة للمسابقات . فالتوظيف الخارجي في مستوى الرتبة ف-٣ يتراوح ما بين ٧٠ و ٩٠ توظيفا في كل سنة . ويبلغ التوظيف في مجموعة شؤون الإدارة العامة وحدها ١٥ توظيفا ، وفي مجموعة الاقتصاديين ٣٠ الى ٣٥ . ويمكن في الجملة أن نقدر أن تطبيق التدابير المقترحة فوراً ، قد يتيح :

- توفير نحو مائة مكان في المسابقات الخارجية (٨٥ الى ١٠٠ في مستوى الرتبتيين ف-١ / ف-٢ نتيجة لتوسيع العمل بالمسابقات في الوظائف الممولة من مصادر خارجة عن الميزانية ، ١٥ في مستوى الرتبة ف-٣) ؛

- القيام تدريجياً بتبسيط التدابير الموضوعية للتوظيف في شكل اختبارات كتابية ، بالإضافة الى الاختبارات الشفهية أو المقابلات . بتطبيقها في حاللة الاستثناءات من المسابقات في مستوى الرتبتيين ف-١ / ف-٢ وفي المجموعة المهنية للاقتصاديين في مستوى الرتبة ف-٣ .

وبذلك نتقدم بحزم في طريق توسيع العمل بالأساليب الموضوعية في التوظيف بنسبة تزداد أهمية أكثر فأكثر من جملة موظفي الفئة الفنية ، وذلك تسهيذا للعمل بها في المستقبل بصورة شاملة في سائر وظائف الأمانة العامة .

النتائج المنتظرة من سائر القرارات المقترحة

٤١ - ان التدابير المقترحة مكتملة لبعضها البعض . وتساعد خاصة على :

- فرض احترام القرارات التي اتخذتها الجمعية العامة ولاسيما القرار ٣٥ / ٢١ ؛

الحالة فيما يتعلق بمسابقة الانتقال من

- تغيير جذري لشروط توظيف موظفي الفئة الفنية وبالتالي رفع مستوى نوعية العمل في الأمانة العامة بصورة حاسمة .
- اثارة اهتمام جميع الدول الأعضاء بتطبيق نظام المسابقات .
- تهيئة توسيع العمل بالمسابقات في منظومة الأمم المتحدة بأكملها لتحقيق تحديث حاسم في هذه المجموعة من المؤسسات .

فئة الخدمات العامة الى
الفئة الفنية . . .

الفصل الثاني

مسابقة الانتقال من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية

٤٢ - ان الحالة فيما يتعلق بمسابقة الانتقال من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية تختلف عن الحالة التي سبق شرحها فيما يتعلق بالمسابقات الوطنية الخارجية، ان عدد الوظائف المطروحة للمسابقة يبلغ دافعا في هذه الحالة الحجم المطلوب بالقرار ٣٥ / ٢١٠. والمسائل التي يطرحها نظام الترقية هذا من نوع آخر غير نوع التي تعرضنا لها في القسم الأول من هذا التقرير .

٤٣ - لا بد من أن نلاحظ أولا أنه كما هو الشأن في المسابقات الخارجية، جرت عمليات الامتحان بصورة مرضية. والحال أن المطلوب هنا، هو امتحان من مستوى طامسي. يمكن أن نقول بشأنه أنه يمثل ظاهرة برزت لأول مرة في التاريخ. كان من المقرر أن تجرى هذه الاختبارات في آن واحد في عدد كبير من المراكز؛ وقد تم التغلب على هذه الصعوبة، ان عدد المراكز تراوح ما بين ١٢ و ٨ مراكز (٤) خلال السنوات أي ما يطابق ٢٥ و ٣١ مقرا للتوظيف. وكان عدد المرشحين في المسابقات الأربع التي جرت في ١٩٧٩، ١٩٨١، ١٩٨٢ و ١٩٨٣ نحو ٤٠٠ في كل مسابقة (لوحظ انخفاض خفيف من ٤٣٤ في ١٩٧٩ الى ٣٨٢ في ١٩٨٣). بلغ عدد الوظائف المطروحة من ٤٨ الى ٢٥ أي نحو وظيفة واحدة مقابل ١٠ أو ١٥ مرشحا (انظر المرفق ٢).

...
تختلف من الحالة
فيما يتعلق بالمسابقات
الوطنية الخارجية

(٤) في سنة ١٩٨٣: أدريس ابابا، بغداد، بنفشوك، نيهوروك، القدس، سانتياغو، فيينا، جنيف. وقد أضيفت مراكز في السنوات الأخرى، في مكسيكو، ولا ساغيلية، ونيروبي، ونيقوسيا، وسيروت.

٤٤ - كان توزيع الوظائف المخصصة للناجحين حسب كل مجموعة مهنية ، مخالفا للتوزيع في المسابقات الوطنية . ٤٠ في المائة لمجموعة شؤون الإدارة العامة (بدل ٢١ في المائة في المسابقات الوطنية) ، ١٢ في المائة لمجموعة الاقتصاديين (بدل ٦٠ في المائة للمسابقات الوطنية) ٨ في المائة لمجموعة الكهنيين الذين كان توظيفهم مقصودا عطيا على هــ هذه المسابقة الداخلية . ويفسر الاتجاه الى تفضيل الاحتفاظ بوظائف بعض المجموعات للترقية الداخلية ، بوجود مؤهلين من بين موظفي فئة الخدمات العامة) ؛ على أن ذلك يمثل بعض العيوب لا يبطلها إلا توسيع العمل بالمسابقات الخارجية لسائر الوظائف في مستوى الرتبتين ف - ١ / ف - ٢ .

٤٥ - كان المستوى الجامعي للمرشحين أعلى من مستوى شهادة الليسانس في ٢٤٦٦ في المائة من الحالات ، وسأها لهذا المستوى في ٣٨٨ في المائة . وأقل من هذا المستوى في ٣٦٥ في المائة من الحالات . والسبب في مشاركة هذه الفئة الأخيرة هو أحكام القرار ٢٣ / ٤٣ الذي لا يشترط سوى مستوى تعليم يزيد على الثانوي (عدا أقدمية الخمس سنوات) .

٤٦ - يبين المرفق الثاني أهم الجنسيات التي ينتمي إليها المرشحون والناجحون ؛ وهي في الواقع وفي جميع الحالات جنسيات بلدان مظلة تمثيلا في حدود نطاقها المستصوب أو أوسع . وفيما يتعلق ببعض البلدان ، فإن استمرار بقائها في فئة البلدان المظلة في حدود نطاقها المستصوب أو أوسع إنما يرجع الى وجود هذه المسابقة الداخلية ؛ الأمر الذي يؤدي الى منع تنظيم المسابقات الخارجية فعلا لديها . وهذا أحد عيوب هذا النوع من نظم الترقية الداخلية . على أنه يجب ملاحظة ؛

- ان الترقيات من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية قبل سن امتحان الانتقال كانت لها آثار مماثلة في مجال الجنسيات ،

— ان جنسيات المرشحين والناجحين تعكس
نسبياً التوزيع الراهن لجنسيات مجموع فئسة
الخدمات العامة .

ومهما كان ففي هذه الحالة أيضا ، ان زيادة عدد
الوظائف المطروحة للمسابقات الخارجية يمكن أن يساعد على
تدارك هذا العيب الى حد بعيد .

يمكن التساؤل عما اذا
كان هذا النظام هو نظام
للتوظيف أو نظام للترقية .

٤٧ — وككل تغيير في العادات التي رسخت ، ان سنّ هذا
الامتحان الداخلي قد أحدث صعوبات نفسية . وبغيب عن
البال في معظم الأحيان أن الجمعية العامة قد أنشأت هذا
النظام لابطال تعسفات ظاهرة وساوياً خطيئة (٥) .
والمقابل يؤخذ على هذا النظام الجديد أنه ، مثلا ، يسمح
أقل من السابق بمكافأة الموظفين الذين اشتغلوا سنوات
عديدة ولكن ليس لهم المؤهلات ولا الرغبة في التقدم الى
الامتحان . وعبارة أخرى ان السؤال المطروح هو هل
نظام المسابقات الداخلية طريقة للتوظيف أو نظام للترقية .

٤٨ — هناك وثيقة بتاريخ ١٢ آب/أغسطس ١٩٨٣
(SMCC/VII/9) وضعتها اللجنة الاستشارية المشتركة فسي
المقر بنيويورك للجنة التنسيق بين الادارة والموظفين
(SMCC) بمناسبة دورتها السابعة بنيويورك في أيلول/
سبتمبر ١٩٨٣ . وعنوانها " البدائل لمسابقات انتقال
الموظفين من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية . وهي
تختصر المسألة جيدا ، وتبين أن كل نظام للترقية ينبغي :

- أن يكون جزءاً لا يتجزأ من خطة للتطوير
- الوظيفي تنبئ على مجموعات مهنية محددة
- بوضوح وعلى نظام تصنيف للوظائف ،
- أن ينطبق على مجموع الموظفين بالأمانة ،

(٥) انظر بهذا الشأن تقارير وحدة التفتيش المشتركة خاصة JIU/REP/71/7 ،

76/8 ، 77/4 ، 78/4 .

— أن يكون موضوعها بقدر الامكان .

وتوضح الوثيقة ملاءمة على ذلك أن المسألة الأساسية
انما هي معرفة ما اذا كان الانتقال من فئة الى اخرى يجب
أن يعتبر نظاما للتوظيف أو نظاما للترقية . وعند النظر في
عدة اختيارات أوصت بالعمل بنظام مزدوج يميز بين مجموعتين
من الموظفين في فئة الخدمات العامة :

— مجموعة من انتهوا الى أعلى درجة في فئتهم
(او بدلا من ذلك سبقت لهم ١٥ سنة من
الخدمة على الأقل) ؛

— ومجموعة من يتكون مؤهلات جامعية تطابق مؤهلات
مجموعة مهنية من الفئة الفنية وخمس سنوات أقدمية .
(هذه المجموعة مطابقة للنظام الراهن لكن مع رفع
المستوى الجامعي المطلوب) .

ويحدد بعد الدراسة نظام اختبارات لكل من
المجموعتين ؛ للتثبت من الخبرة المكتسبة في المجموعة الأولى،
ومن المؤهلات التقنية والعامة في المجموعة الثانية . وتشرح
الوثيقة في الختام أن هذا الاختيار المزدوج يتطلب على كل
حال دراسات إضافية وأن الكثير من المعلومات الضرورية لهذا
الغرض لم تتوفر بعد .

٤٩ — اننا نعتقد أن الآراء الواردة في هذه الوثيقة آراء
مفيدة وانها جديرة بالدراسة . على أن المسألة المطروحة
بهذه المناسبة مسألة أوسع على ما نرى . وفي الواقع ان
المسائل التي كشف عنها إقرار المسابقة تعني ليس فقط
مجال طرق الانتقال من فئة الخدمات العامة الى الفئة
الفنية وانما أيضا تحديد سياسة في المجال الوظيفي بالنسبة
لفئة الخدمات العامة . ويكشف أيضا أن السياسة الراهنة
غير محددة تحديدا كافيا .

٥٠ — ان هذه المسألة وخاصة الجزء المتعلق منها
بالتطوير الوظيفي لهذه الفئة، يجري درساها منذ عدة
سنوات ؛ ولكن التقدم الذي حصل بطيء جدا . ومن العمل

...
لكن لا يمكن تسوية أي شيء
بصورة نهائية ما لم يهبط
نظام للتطوير الوظيفي
للموظفين في فئة الخدمات
العامة .

أن نسرده عدد الوظائف التي عالجت هذه المسألة، وعدد الأفرقة العاملة التي درستها دون أن تنتهي إلى نتائج يمكن تطبيقها أو إلى قرارات يمكن اتخاذها. وقد أوصت وحدة التفتيش المشتركة منذ أكثر من ١٢ سنة، في تقارير عديدة، إعادة تشكيل هيكل إطار الخدمات العامة (مثال ذلك، التوصية رقم ١٤ من تقرير JIU/REP/71/7 المؤرخ في تموز/يوليه ١٩٧١)، كما طلبت عدة مرات إقرار قائمة بالمجموعات المهنية، وتخطيط الحياة المهنية، ونظام للتدريب وطرق محكمة للتوظيف. ويبدو وأنه قد وقع بعض التقدم في تفهم المسألة، وفي الموافقة الشككية على المفاهيم المذكورة وفي دراسة بعض جوانب المسألة. وتعلّق الاقتراحات الأخيرة بإنشاء درجتين إضافيتين هما ع-٦ وع-٧ في نيويورك، وهي من غير شك اقتراحات مطابقة للاتجاه الأوفق، لكن لم تحدد ولم تطبق أية سياسة شاملة.

٥١- تتألف فئة الخدمات العامة في الأمم المتحدة من نحو عشرة آلاف من الموظفين (٦). وهم موزعون طبقاً للصورة التالية: نحو ٣١٧ في الطائفة بنيويورك (٣١١٦)

(٦) يبدو أن الاحصاءات المتعلقة بموظفي فئة الخدمات العامة تعاني نفس العيوب التي تعانيها الاحصاءات المتعلقة بالموظفين عموماً. ومثال ذلك أن التقرير الخاص بتكوين الأمانة العامة (A/38/347 المؤرخ في ١٤ أيلول/سبتمبر ١٩٨٣) ذكر أن عدد الموظفين بلغ إلى غاية ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٣، ٨٢١٨ موظفاً في الخدمات العامة و١١٥٣ موظفاً في الفئات الأخرى المتصلة. والمجموع هو ٩٣٧١ موظفاً حسب الجدول رقم ١٢٠ وذكر رقم آخر في الجدول (أ) هو ٩٩٨٠ موظفاً ممن لا ينتمون إلى فئة الفنيين ولا إلى فئة الخبراء، بينما يبين التقرير A/CC/1983/PER/32 المؤرخ في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٣ الذي نشرته أمانة اللجنة الاستشارية بشأن المسألة الإدارية، أنه يوجد بالأمم المتحدة ٩٨٢١ من الموظفين في فئة الخدمات العامة في جداولها ١ و٢ و١٧ ثم في الجدولين ١١ ألف و١١١ بأ رقم ٧٧٠٧ من الموظفين في الخدمات العامة يتقاضون رواتب من الميزانية و٣٢٩ ٥ يتقاضون رواتب من مصادر أخرى غير الميزانية، أي ٣٦٠٣٦ موظفاً في الجبهة.

و ١٥٢٣ في المائة بجنيف (١٤٩٦) و ١٠٤٧ في المائة في بنفكوك (١٠٢٩) ، و ٦٥٠ في المائة في بنفكوك (٦٣٨) ، و ٥٣٢ في المائة في أديس أبابا (٥٢٣) و ٤١٧ في المائة بسانتياغو (٤١٠) أي نحو ٧٤ في المائة في ستة من مزار التعمين ، والباقي موزع على عدد كبير من البلدان عبر العالم . والجنسيات المسئلة هي جنسيات جميع البلدان ظاهرا ، لكن ما يزيد على ٦٥ في المائة يمثلون أساسا جنسيات نحو اثني عشر من البلدان (٧) . ويبدو أن السياسة الوحيدة المعمول بها فيما يتعلق بالتوظيف هي التوظيف على الصعيد المحلي ، أي في المناطق القريبة من أماكن التعمين . وعلى عكس ذلك ، باستثناء بعض الاختبارات في الاختزال والكتابة على الآلة الطابعة للكتابة (اختبارات تختلف تبعا لمكان التعمين) لا توجد طريقة موضوعية للتوظيف ولا مبادئ مطبقة فيما يتعلق بالنسب التي توظف بدرجات الابتداء ، ولا قواعد بخصوص السن والخبرة المهنية ان كانت مطلوبة ، أو المؤهلات اللازمة . وإذا كانت بعض الوثائق تحمل على الأمل على أنه وقع بعض التقدم في تحديد المجموعات المهنية ، فلا يبدو أن الوظائف الموجودة قد صنفت في هذه المجموعات ، ولا بالأحرى أنه ضبطت تطورات الحياة المهنية لكل مجموعة من هذه المجموعات . ويبدو من جهة أخرى أنه لا يوجد أي نظام خارجي للتدريب لا قبل التوظيف ولا في أثناء العمل .

٥٢ - ومعنى هذا أنه لا بد من إنجاز أشياء كثيرة لتحديد قانون أساسي ملائم لهذه الفئة من الموظفين الهامة بعدد موظفيها بالأعمال التي تقوم بها . والكامل يعرف أن من القواعد الأساسية لحسن الإدارة في أية إدارة

يمكن أن يعدّ الأمين العام تقريرا في هذه المسائل يوضح معطياتها ويدرس حلولها الممكنة .

(٧) الولايات المتحدة الأمريكية ، تايلند ، الفلبين ، اثيوبيا ، السلطنة المتحدة ، فرنسا ، النمسا ، شيلي ، الهند ، بنغلاديش ، سويسرا ، كينيا .

أو أية مؤسسة كبيرة ، وجود هيئة من الموظفين المنفذ بين
الحاصلين على تدريب كاف ، المدفوعين بحافز من إمكان
التقدم في الوظيفة . ولا تزال الأمم المتحدة ، بالرغم من
اخلاص جزء كبير من هؤلاء الموظفين وعبء المسؤوليات التي
أنيطت بهم ، بعيدة جدا من المطلوب في هذا المجال .

٥٣ - لهذا السبب ، وبدولنا أن من الضروري قبل تقديم
أي اقتراح إلى الجمعية العامة يتعلق بتغيير النظام الراهن
لمسابقة الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية
أن يتيح لها الأمين العام دراسة الحالة الراهنة لمجموع
الموظفين في فئة الخدمات العامة . وينبغي أن تشمل
الدراسة التي يمكن أن تطلبها الجمعية العامة بشأن هذه
المسألة ، المعلومات التالية على الأقل :

(أ) قاعدة احصائية صحيحة تشتمل خاصة
(في تاريخ قريب يكون واحدا لجميع البيانات) :

- على عدد الوظائف في الميزانية والخارجة عن
الميزانية المخصصة لموظفي فئة الخدمات
العامة والفئات الأخرى القريبة منها مع
توزيعها حسب مكان التعمين وحسب
الدرجات ؛

- قائمة المجموعات المهنية المعترف بها وعدد
الوظائف مع الدرجات المخصصة لكل مجموعة ؛
- عدد الموظفين في كل درجة (مع بيان
المعادلات التي تسج بجمع النتائج في
أماكن التعمين المختلفة) ، وحسب مدة
الخدمات ، ووظائف السن ، والجنسيات ،
وكل مجموعة مهنية ، وحسب الجنس (ذكراً أو
أنثى) ، ومستوى المؤهلات الجامعية والخبرة
المهنية ؛

- الجمع بين مختلف هذه الخاصيات ؛
- المجموعة المهنية ، الدرجة ومدّة الخدمة ،

- المجموعة المهنية : السن و مدة الخدمة ،
- المجموعة المهنية : السن والدرجة والخ .
- البيانات المقارنة الخاصة بطرق الترقية من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية قبل اقرار العمل بالمسابقة وعده (تطلب المعلومات نفسها الآتف ذكرها بخصوص الموظفين الذين حصلوا على ترقية) .

(ب) اقتراحات تتعلق :

- بتحسين طرق التوظيف في فئة الخدمات العامة بتوخي موضوعية أكبر مع كل مجموعة مهنية ؛
- تحديد معايير السن والمؤهلات وطرق التوظيف في كل درجة بما فيها درجات الابداء في كل مجموعة مهنية . (هذه النقطة لها أهمية خاصة ؛ فلا يمكن في الواقع تنظيم الحياة المهنية لفئة من الموظفين اذا لم تحدد بوضوح نسب التوظيف بدرجات الابداء والدرجات العليا . وصورة طامة من المستحسن أن تتم اظمية التعيينات في درجات الابداء) ؛
- طرق التدريب المطبقة قبل التوظيف وأثناء التوظيف والاعداد لمسابقة الانتقال على الأقل في أماكن التعيين الثانية الكبرى ؛
- تنظيم الحياة المهنية بما في ذلك تطوراتها في كل مجموعة مهنية ؛ دراسة امكانيات التنسيق بين الدرجات في أماكن التعيين المختلفة ؛ شروط الانتقال الى الدرجات العليا ؛
- وأخيرا التعديلات الممكنة ادخالها على نظام الانتقال من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية بما في ذلك دراسة معمقة لنظام

مزدوج ممكن للتوظيف الداخلي (من مستوى
مماثل لمستوى المسابقات الخارجية وخاصة في
مجال المؤهلات الجامعية) والترقية للموظفين
الذين انتهوا إلى أعلى الدرجات .

الفصل الثالث

خاتمة وتوصيات

٥٤ - ان وضع سياسة لشؤون الموظفين قادرة على تزويد الأمم المتحدة بالموظفين الاكفاء الذين تحتاج اليهم عملية تستغرق مدة طويلة . والاصلاحات التي اوصت بها وحدة التفتيش المشتركة فيما يتعلق بسياسة الموظفين منذ سنة ١٩٧١ . قد نفذ بعضها ، أحيانا بحذر ، وفي اكثر الأحيان ببطء غير مجد ولا هو مقبول . فالحصيلة التي يمكن ان نحصلها اليوم ليست ايجابية الا نسبيا ؛ لذا يهدد من الضروري ان نتقدم خطوات اخرى في الاتجاه الحسن وأن نعجل قليلا نسق السير .

٥٥ - وتشمل هذه الحصيلة في جانبها الايجابي على :

- سن مسابقات للتوظيف في مستوى الرتبتين
- ف - ١/ ف - ٢ ، والتطبيق المطرد لهذه المسابقات ،
- تحديد ١٤ مجموعة مهنية في فئة الفنيين ،
- تطوير وتحديد مجموعة بطاقات التوظيف لفئة الفنيين والخبراء ،
- العمل لاعداد خطة لتطوير الحياة المهنية لفئة الفنيين ،
- وضع خطة للتوظيف تمتد على عدة سنوات ،
- بعض الدراسات حول المجموعات المهنية في مستوى الموظفين في فئة الخدمات العامة ،
- وقد وصف هذا التقرير بعض الظواهر التي يجسب تسجيلها في الجانب السلبي ، مثل :
- المقاومات للتطبيق الشامل للمسابقات الخارجية ، واستمرار ممارسات في مجال التوظيف غير موضوعية ومخالفة للقرار ٢١٠/٣٥ فيما يتعلق بمستوى الرتبين ف - ١/ ف - ٢ ،
- صعوبات تطبيق نظام لتطوير المهنية لفئة الفنيين ،
- قصور الدراسات الخاصة بفئة الخدمات العامة ، وعدم تحديد خطة لتطوير الحياة المهنية لهذه الفئة ووضع سياسة عامة .

٥٦ - ان الغاية من هذا التقرير هي ان يقترح على الجمعية العامة اعطاء الدفعة الضرورية للقضاء على تلك النواقص . وأهم التوصيات بهذا الشأن هي :

التوصية رقم ١

ينبغي التوظيف في مستوى الرتبين ف - ١ / ف - ٢ دائما عن طريق المسابقات ، لجميع الوظائف المتاحة (سواء كانت وظائف ثابتة ، أو مؤقتة ، أو ممولة من مصادر خارجة عن الميزانية ، ومهما كانت درجة هذه الوظائف) ؛ وذلك عدا الاستثناءات المحددة جدا التي يسمح بها مساعد الأمين العام لإدارة شؤون الموظفين ، باسم الأمين العام وفي الحدود وبالشروط المبينة في الفقرتين ٢٨ و ٢٩ ؛ على أساس أن هذه الاستثناءات خاضعة للأحكام المحددة في الفقرة ٣٠ .

التوصية رقم ٢

ينبغي أن توضع قائمة الناجحين في المسابقات الوطنية الخارجية وفقا للكيفية الموضحة في الفقرات ٣١ الى ٣٤ .

التوصية رقم ٣

يجب وضع برنامج مسابقات وطنية خارجية لعدة أقلها ثلاث سنوات وأن يدرج في خطة التوظيف لعدة سنوات وفقا للكيفيات المبينة في الفقرة ٣٥ .

التوصية رقم ٤

يمكن أن تفكر الجمعية العامة في الحرص على أن تشمل الوظائف الجديدة التي تحدث في الميزانية على نسبة كبيرة من الوظائف في مستوى الرتبين ف - ١ / ف - ٢ ، لتكوين هرم عادي من الدرجات لفئة الفنيين . ويمكن أيضا أن تنظر في الحد اعادة تصنيف وظائف ف - ٢ في مستويات أعلى أو في منعه .

.../...

التوصية رقم ٥

ابتداءً من أول كانون الثاني/يناير ١٩٨٥ ينبغي أن يتم التوظيف في مستوى الرتبة ف - ٣ ، وفقاً للطرق الموضحة في الفقرات ٣٧ الى ٣٩ ، ويجب توقع تعميم تطبيق هذه الطرق ابتداءً من أول كانون الثاني/يناير ١٩٨٧ .

التوصية رقم ٦

يمكن ان تنظر الجمعية العامة في امكانية التوصية بتوسيع العمل بالقواعد المطبقة في مسابقات برنامج الامم المتحدة الانمائي ومؤسسة الامم المتحدة لرعاية الطفولة ، والبرنامج العالمي للأغذية ، ومفوضية الامم المتحدة لشؤون اللاجئين .

التوصية رقم ٧

يمكن للجمعية العامة ان تنظر في امكانية طلب تقرير من الامين العام ، حول حالة الموظفين من فئة الخدمات العامة بالامم المتحدة . وذلك وفقاً للكيفية المبينة في الفقرة ٥٣ .

| التاريخ | البلدان | المكان | عدد المرشحين عند المرشحين | عدد المرشحين المرغوبين للمشاركة | عدد الوظائف المكمل م. م.* | عدد المرشحين الذين وافقوا في كسبل م. م. | عدد المرشحين فئسي القابضة الاحتياطية |
|---------|--|-------------|---------------------------|---------------------------------|---------------------------|---|--------------------------------------|
| ١٩٧٤ | إيطاليا | روما | ٥٨٠ | ٢٨٢ | ١٠ | ١٨ | ٦ |
| | جمهورية ألمانيا الاتحادية | | ٤٠٤ | ١٨٢ | ١٥ | ١٠ | ١١ |
| ١٩٧٥ | اليابان | | ٥٥٨ | ٣٢٢ | ١٠ | ٥ | ٦ |
| | السلطة المتحدة | | - | ٤٧ | ٢ | ٢ | ٣ |
| ١٩٧٩ | فرنسا | | ١٤٠ | ٨٤ | ٣ | ٣ | صفر |
| ١٩٨١ | فرنسا | | ٥٣ | ٤٧ | ٢ | ٢ | ٤ |
| | اليابان | تويوكو | ٨٣ | ٥١ | ٧ | ٦ | ٢ |
| | المجموع | | | | ٩ | ٨ | ٢ |
| | | | | | | ٣٦ | ٢ |
| ١٩٨٢ | المرزبل | روني جانورو | ٣٥٠ | ١٦٥ | ٤ | ٤ | ١ |
| | | | | | ١ | ١ | ٣ |
| | | | | | ٦ | ٦ | ٧ |
| | جمهورية ألمانيا الاتحادية | كولوني | ١٨٢ | ١٤٧ | ٦ | ٦ | ٢ |
| | | | | | ٦ | ٦ | ٦ |
| | إيطاليا | روما | ١٠٤ | ٥٧ | ٦ | ٦ | ٢ |
| | | | | | ٦ | ٦ | ٢ |
| | ساحل العاج | ابيجان | ٢٣٦ | ١٥٩ | ١ | ١ | ٤ |
| | | | | | ٢ | ٢ | ١ |
| | | | | | ٣ | ٣ | ٥ |
| | موريتانيا | نواكشوط | ٨٢ | ٥٩ | ١ | ١ | ٤ |
| | | | | | ٢ | ٢ | ١ |
| | | | | | ٢ | ٢ | ٥ |
| | سورينام | بارامارibo | ١١ | ٧ | ٤ | ٤ | صفر |
| | | | | | ١ | ١ | صفر |
| | | | | | ٥ | ٥ | صفر |
| ١٩٨٣ | تشيكوسلوفاكيا | براتيسلا | ٢٠ | ١٦ | ٤ | ٤ | صفر |
| | جمهورية ألمانيا الاتحادية | كولوني | ١٧٥ | ١١٢ | ٤ | ٤ | ٤ |
| | | | | | ٤ | ٤ | ٨ |
| | جمهورية أوكرانيا الاشتراكية السوفياتية | كييف | ٢٢ | ١٩ | ٥ | ٥ | ٢ |
| | ليوسا | طرابلس | ٢٠ | ١٢ | ٣ | ١ | صفر |
| | الجمهورية الديمقراطية الألمانية | برلين | ٣٧ | ٢٢ | ٥ | ٥ | ٢ |
| | اليابان | طوكيو | ٢١٥ | ١٥٢ | ٤ | ٤ | ٢ |
| | | | | | ٤ | ٤ | ٥ |
| | النرويج | أوسلو | ٥٦ | ٢٢ | ٤ | ٤ | ٣ |
| | الاتحاد السوفياتي | موسكو | ٤٤ | ٤١ | ٦ | ٦ | ٢ |
| | فنزويلا | كراكاس | ١٣٥ | ٢٢ | ٤ | ٤ | ١ |
| | المجموع ١٩٨٢ - ١٩٨٣ | | | | ٤٣ | ٧٠ | ١٧ |
| | | | | | ١٩ | ٢ | ١٧ |
| | | | | | ٢ | ٤ | ٨ |
| | | | | | ٤ | ٤ | ٨ |
| | | | | | ١٠ | ٣ | ٥ |
| | | | | | ٨٢ | ٥٢ | ٥٢ |
| | المجموع العام | | | | ١٣٢ | ١١٨ | ٨٨ |

المرق الثاني

حماية الانتقال من لغة الخدمات العامة الى اللغة الفرنسية

| المرشحون | أهم جنسيات المرشحين | عدد الوظائف لسي كسل م م * | عدد المرشحين الذين وطنوا في كل م م * | أهم جنسيات التاجرين | المستوى الجامعي | |
|----------|--|----------------------------------|--------------------------------------|---|---|----------------|
| ٤٣٤ | الفلبيين الولايات المتحدة فرنسا تايلند السلطنة المتحدة اثيريا النمسا الهند سليبي | ١٨ ٤ ٧ ٧ ١ ٦ ٤ | ٢١ ٤ ٦ ٥ ٦ ٦ ٤ | ١٦ ٦ ٤ ٤ ٢ ٦ ٢ ٢ ١٠ | الولايات المتحدة الفلبيين الهند السلطنة المتحدة فرنسا تايلند استراليا النمسا أخرى | ١٣ ١٤ ٢١ |
| | | المجموع ٤٧ | ٤٨ | ٤٨ | | |
| ٤٥٩ | الولايات المتحدة الفلبيين فرنسا تايلند السلطنة المتحدة اثيريا سليبي | ١٣ ٢ ٢ ٥ ٤ ٦ ١ | ١٣ ٢ ٢ ٥ ٤ ٦ ١ | ٨ ٣ ٢ ٤ ٢ ١٠ | الولايات المتحدة فرنسا السلطنة المتحدة الهند الفلبيين أخرى | ٦ ١٠ ١٤ |
| | | المجموع ٣١ | ٣٠ | ٣٠ | | |
| ٤٠٨ | الولايات المتحدة الفلبيين تايلند فرنسا السلطنة المتحدة الهند اثيريا | ١٢ ٨ ٦ ٧ ١ | ١٢ ٨ ٦ ٧ ١ | ٥ ٢ ٥ ٣ ٢ ١١ | الولايات المتحدة الفلبيين تايلند فرنسا السلطنة المتحدة الهند اثيريا أخرى | ٨ ١٥ ٨ |
| | | المجموع ٣٤ | ٣١ | ٣١ | | |
| ٣٨٢ | الولايات المتحدة الفلبيين السلطنة المتحدة اثيريا فرنسا | ٨ ٥ ٤ ٢ ١ | ٦ ٥ ٢ ٢ ١ | ١١ ٢ ٢ ١ | الولايات المتحدة السلطنة المتحدة أخرى | ٦ ١٣ ٦ |
| | | المجموع ٢٨ | ٢٥ | ٢٥ | | |
| المجموع | الولايات المتحدة الفلبيين السلطنة المتحدة فرنسا تايلند | ١٣ ١١ ٦ ١٨ ١ ١٤٠ | ١٣ ١١ ٦ ١٨ ٧ ١٣٤ | ٤٠ ١٥ ١٠ ١٠ ٨ | الولايات المتحدة الفلبيين الهند السلطنة المتحدة فرنسا | ٢٢ ٥٢ ٤٩ |

* م م : مجموعة جنسية
** م م : ماجستير
م م : بكالوريوس