



Distr.  
GENERAL

A/39/483/Add.1  
15 October 1984  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH



الأمم المتحدة

الجمعية العامة

الدورة التاسعة والثلاثون  
البندان 113 و 116 (ج) من جدول الأعمال

وحدة التفتيش المشتركة

مسائل الموظفين : مسائل الموظفين الأخرى

الامتحانات التنافسية في الأمم المتحدة

تعليقات الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل الى الجمعية العامة تعليقاته على تقرير وحدة التفتيش  
المشتركة المعنون "الامتحانات التنافسية في الأمم المتحدة" (A/39/483).

## مرفق

تعليقات الأمين العام

١ - ان تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن الامتحانات التنافسية في الأمم المتحدة يتناول ، على انفعال ، المسألتين المتصلة كل منهما بالأخرى والمتعلقين بالامتحانات التنافسية لتوظيف المرشحين من الشباب من خارج الأمانة العامة في الرتبتيين ف - ١ و ف - ٢ ، وبالامتحانات التنافسية لترقية موظفين عاملين بالأمانة في فئات أخرى الى هاتين الرتبتيين . ويتضمن تقرير الأمين العام عن السياسات المتعلقة بشؤون الموظفين ( A/C.5/39/9 ، الفقرات ٣٠ - ٣٤ و ٣٨ - ٥٨ ) تعليقات أخرى على هذين الاجراءين .

## ألف - الامتحانات التنافسية الخارجية

٢ - يركز المفتش في استعراض الامتحانات التنافسية الخارجية على بعض المشاكل التي ظهرت في اجراء هذه الامتحانات . وفي حين يوافق الأمين العام على الاتجاه العام للتعليقات المعرب عنها ، فهو يرى أنه قد يكون هناك سوء تفاهم الى حد ما بخصوص تضمنات الأرقام المقدمة . وبصورة خاصة فان الأرقام الواردة في الفقرتين ١٣ و ١٤ من التقرير تمثل عدد الموظفين الذين كانوا في مستوى ف - ١ / ف - ٢ في عامي ١٩٨٢ و ١٩٨٣ ، وهي بالتالي تعكس الى حد بعيد نتيجة اجراءات توظيف عديدة اتخذت في ١٩٨١ و ١٩٨٢ بموجب تعليقات صدرت في وقت سابق عن الجمعية العامة . وقد شكلت هاتان السنتان فترة انتقالية كان يتعين فيها ، وفقا لقرار الجمعية العامة ٢١٠/٣٥ المؤرخ في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ توخي نهج تدريجي في تطبيق طريقة الامتحانات التنافسية التي ينبغي أن تنطبق كقاعدة على الوظائف في الرتبتيين ف - ١ و ف - ٢ . ونظرا لعدم توفر الخبرة في تنظيم الامتحانات على نطاق واسع في ذلك الوقت ، ولندرة الموارد المتاحة ، فإنه لم يكن ممكنا أن تشمل الامتحانات التنافسية كافة الوظائف في مستوى ف - ١ / ف - ٢ . وفي حين كانت المشاكل التي ظهرت مشاكل حقيقية وقد عين المفتش العديد منها تعيينا صحيحا في جوهره ، فان الأمين العام يعتبر ان تطبيق الطريقة كان متسقا مع التعليقات الجديدة للجمعية العامة .

٣ - وفي حين لا يوافق الأمين العام على كافة انتقادات المفتش ، فهو يؤيد ، بصورة عامة ، التوصيات من ١ الى ٥ الواردة في الفقرة ٥٦ من التقرير . بيد أنه ، في عدد قليل من الحالات ، بينما لا يعارض الأهداف العامة التي يري اليها المفتش ، فهو يعتبر ان الاجراءات التي يقترحها المفتش لتحقيق هذه الأهداف قد تكون بحاجة الى التعديل .

## ١ - التطبيق الشامل لاجراءات الامتحانات التنافسية

٤ - يوافق الأمين العام على أن من الضروري اتخاذ مزيد من الخطوات لضمان ان قاعدة التوظيف عن طريق الامتحانات التنافسية لموظفين يعينون في الأمانة العامة في الرتبتين ف - ١ و ف - ٢ ستطبق بأدنى عدد ممكن من الاستثناءات . ان التوصية رقم ١ مقبولة تماما وقد اتخذت بالفعل اجراءات لتعيين أقصى عدد من الموظفين في الرتبتين ف - ١ و ف - ٢ عن طريق نظام الامتحانات التنافسية . وفي حين يقدر الأمين العام أهمية الحد من عدد الاستثناءات ، فهو يرى ان اتخاذ نسبة ٥ في المائة من الوظائف الثابتة حدا أقصى لن يتيح للأمين العام المرونة الضرورية لقيامه بإدارة الأمانة العامة . وينبغي ألا يكون هذا الحد أدنى من ١٠ في المائة من الوظائف الثابتة ، إلا أنه يمكن أن يخفض من ٢٠ الى ٢٥ في المائة بالنسبة للوظائف الأخرى . وسوف يتم ابلاغ الجمعية العامة بعدد الاستثناءات في التقرير السنوي للأمين العام عن تكوين الأمانة العامة .

٥ - وبخصوص استخدام الاختبارات الخطية المخصصة للمرشحين لشغل وظائف معفاة من نظام الامتحانات ، فقد تم بالفعل الشروع في بحث بخصوص الطرق العملية والفعلية لاعداد وتنظيم هذه الاختبارات . بيد أنه لن يتسنى تنفيذ ذلك فورا ويقترح الأمين العام أن تعتبر سنة ١٩٨٥ فترة اختبار وأن يجرى التنفيذ الكامل في عام ١٩٨٦ .

## ٢ - القوائم الاحتياطية

٦ - وبخصوص التوصية رقم ٢ بأن يتم اعداد قائمة بأسطء المرشحين الناجحين ، لا يتوقع أن تكون هناك أدنى صعوبة في القيام على نحو منهاجي بوضع قوائم بأسطء المرشحين الناجحين في كافة المجالات المهنية التي أجريت بشأنها امتحانات ، واستخدام هذه القوائم لشغل الوظائف التي تصبح شاغرة الى أن يتم الترتيب لاجراء امتحان آخر لنفس المجال المهني . وينبغي ملاحظة أن جميع الوظائف الشاغرة في مجال مهني ما تخصص للامتحان التالي الذي يمكن أن يكون داخليا أو خارجيا ، بمجرد أن يتم اختيار المجال المهني . وسيكون من الضروري الحصول على تعاون كامل من طرف كافة الادارات والمكاتب لضمان قبول الأشخاص الذين ترد أسماؤهم في القائمة والذين يكونون مستعدين لقبول التعمين . بيد أنه لن يمكن الدخول سبفا في أية التزامات بخصوص شغور وظائف لا يمكن تعيينها بوصفها شواغر مرتقبة . وفي هذا الصدد ينبغي أيضا ملاحظة أنه يجري حاليا النظر في امكانية السماح لأعضاء هيئات المتحمين المتخصصة بالعمل على أساس التفرغ لفترات لا تتجاوز ١٠ أيام عمل وذلك بغية التقليل من التأخيرات .

٧ - ويوافق الأمين العام على التوصية رقم ٣ بوضع خطة للاختبارات التنافسية الخارجية لمختلف الدول الأعضاء في إطار الخطة الطويلة الأجل للتوظيف . وسيتم تطبيق برنامج الاختبارات الحالي بصورة منهجية وبذل الجهود لجعل الاختبارات تشمل الدول الأعضاء التي لم تتجاوز بعد حدود نطاقاتها المستوصية . وسيكون تعاون الدول الاعضاء ذا أهمية حاسمة في وضع هذه الخطة .

٨ - وبخصوص التوصية رقم ٤ ، اتخذ الأمين العام خطوات ليكفل ، قدر المستطاع ، أن تكون الوظائف الجديدة المقترحة في أدنى مستوى أو في درجات الابداء بالنسبة للفئة الغنية ، وليحد الى أقصى قدر من مقترحات اعادة تصنيف الوظائف من الرتبة ف - ٢ الى الرتبة ف - ٣ . ويتمين أيضا اتخاذ اجراءات لضمان ألا يترتب على تصنيف أى وظيفة في مستوى أعلى أى أثر آلي بالنسبة لجدول الموظفين الموافق عليه للوحدة المعنية .

### ٣ - توسيع نطاق اجراءات الاختبارات التنافسية

٩ - ان الأمين العام ، على نحو ما ذكره في تقريره عن السياسات المتعلقة بشؤون الموظفين ( A/C.5/39/9 ، الفقرات ٣٠ - ٢٤ ) قد خلص الى استنتاج ان اجراءات الاختبارات التنافسية المبينة بوصفها قاعدة للتوظيف في الرتبتين ف - ١ و ف - ٢ يمكن توسيع نطاقها لتشمل الرتبة ف - ٣ . ولذلك فان الأمين العام يوافق على التوصية رقم ٥ بأن يتم توسيع نطاق طريقة الامتحان التنافسي ، وتطبيق الطرق الموضوعية للتوظيف حتى مستوى ف - ٣ . وبخصوص طرق العمل والاجراءات المقترحة في هذا الصدد ، فان المقترحات الواردة في الفقرات ٣٧ ( أ ) الى ( ج ) تبدو مقبولة ، إلا أنه قد لا يبدو من المستصوب بنفس الدرجة وضع اجراءات اضافية للاختام لشغل وظائف في الرتبة ف - ٣ كما هو مقترح في الفقرة ٣٧ ( د ) . ويبدو ، على أساس الخبرة المكتسبة خلال الأربع سنوات الأخيرة أن من الممكن تكيف الاختبارات التنافسية العالية لتفي بهذا الغرض ، وذلك من خلال توجيه أسئلة محددة تتعلق بمجالات التخصص المطلوبة للوظائف المتاحة في الرتبة ف - ٣ . ويتم في تلك الحالة زيادة التشديد ، أثناء المقابلة ، على سير خبرة المرشح والقدرات الكامنة لديه . وبالرغم من أن توفير الموارد اللازمة سيكون مشكلة ، فان التعمين لشغل وظائف في الرتبة ف - ٣ عن طريق الاختبارات التنافسية تبعا للشروط المذكورة أعلاه يمكن أن يبدأ في طم ١٩٨٥ وأن يطبق على النحو الكامل ، بوصفه قاعدة ، في كافة المجالات المهنية في طم ١٩٨٦ .

١٠ - وبخصوص التوصية رقم ٦ بأن تنظر الجمعية العامة في امكانية أن توصي بتوسيع نطاق نظام الاختبارات التنافسية ليشمل برنامج الأمم المتحدة الانثائي ، ومؤسسة الأمم المتحدة

لرعاية الطفولة ، وبرنامج الأذوية العالمي ، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ، فان الأمين العام يقوم حالياً باعداد تقييم للامتحانات التنافسية الوطنية الخارجية ليقدمه الى لجنة الخدمة المدنية الدولية التي عرضت أن تنظر فيه في دورتها المقبلة في أوائل عام ١٩٨٥ في سياق الاستعراض الذي تجربته حالياً لاستخدام الامتحانات التنافسية . وقد رجحت لجنة الخدمة المدنية الدولية في تقريرها السنوي الأخير (١) ألا تدلي الجمعية العامة برأيها بخصوص هذه القضية إلا بعد أن تنظر فيها لجنة الخدمة المدنية الدولية .

### ب٤ - الامتحانات التنافسية للترقية الى الفئة الفنية

١١ - لا يتقدم المفتش ، عند النظر في مسألة الامتحانات التنافسية للانتقال الى الفئة الفنية من فئات أخرى ، بأية توصية بشأن الامتحانات ذاتها لكنه ينظر اليها في السياق الأعم لسياسة الموظفين التي تحكم فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها ، وهو يرى أن هذه السياسة غير معددة على النحو الكافي . ويرى المفتش أن هناك مسألة ذات أهمية حاسمة تتعلق بطبيعة الانتقال الناتج عن الامتحانات . هل يمثل الانتقال في طبيعته توظيفاً أو ترقية ؟ ويرى الأمين العام أنه من الواضح أن الانتقال يشكل ترقية في طبيعته إذ أن الحياة المهنية للموظف تبقى متواصلة ولا يتغير تعيين الموظف نتيجة للانتقال . ان عملية الترقية موازية للتوظيف عن طريق الامتحان التنافسي من خارج الأمانة العامة ، إلا أنها متميزة عنه . وهي لذلك يجب أن تكون مطابقة بصورة عامة للتوظيف ، من حيث المقاييس التي تقوم عليها ، إلا أنها تختلف عنه الى حد بعيد في طابعها .

١٢ - يلاحظ المفتش التقدم المحرز في تطوير هذه الامتحانات ويؤيد فكرة أن العمل بنظامين مختلفين للامتحانات قد يكون مناسباً ، من جهة ، للموظف الذي بلغ أعلى درجات فئة الخدمات العامة والذي لا يقل عن ١٥ سنة من الخدمة والذي يمكن سير مسرى الخبرة التي اكتسبها ، ومن جهة أخرى للموظفين في فئة الخدمات العامة الذين تتوفر فيهم مؤهلات أكاديمية وقضوا ما لا يقل عن ٥ سنوات من الخدمة والذين يجري عندئذ اعتبار مؤهلاتهم التقنية والعامة . وأياً كانت التحسينات التي يمكن ادخالها على اجراءات الامتحانات ، خاصة فيما يتعلق باختيار الوظائف التي يعين فيها الموظفون الناجحون ، فان من الواضح جداً أن امتحانات الانتقال من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية أصبحت الآن مقبولة بصورة عامة ومطبقة عليها .

١٣ - وبخصوص سياسة شؤون الموظفين التي تحكم فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها ، يؤكد المفتش عن صواب ، أن المبدأ الذي يحكم ادارة هذه المجموعة من الموظفين هو مبدأ التوظيف من المكان الذي يوجد به مقر العمل وهو المبدأ الوارد في الفقرة ٧ من المرفق الأول للنظام الأساسي والاداري للموظفين . ومن جهة أخرى فان هذا النظام يشير الى

موظفي فئة الخدمات العامة بقدر ما يشير الى الموظفين الآخرين وتمثل الممارسة العادية في كافة مقار العمل في تأمين التوظيف في المستويات الدنيا ، مع تطبيق شروط صارمة من حيث المؤهلات . ولا يرى الأمين العام أنه ليس هناك طرق موضوعية للتوظيف أو ليس هناك مبادئ منطبقة على مجموعة الموظفين الذين يعينون في درجات الابتداء ، الخ . ونتيجة لتقرير وحدة التفتيش المشتركة عن موظفي فئة الخدمات العامة بالأمم المتحدة والوكالات المتخصصة التي مقرها جنيف (A/32/329) ، وهو التقرير الذي أوصى باجراء امتحان عام للمرشحين لشغل وظائف في فئة الخدمات العامة على غرار الامتحانات التي تجرى في نيويورك ، أصبح استخدام الاختبارات أكثر انتشاراً .

١٤ - يجري حالياً تحديد المجموعات المهنية عن طريق عمليات تصنيف الوظائف بالاقتراح مع التصنيف العام للمجموعات المهنية التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية . وفي حين أن البيانات عن موظفي فئة الخدمات العامة في جنيف وفيينا متاحة حالياً ، وستصبح متاحة قريباً بخصوص نيويورك ، فإن هذه البيانات لن تصبح متاحة من مقار العمل الأخرى قبل اكتمال عملية تصنيف الوظائف في مقار العمل تلك وهي اجراء يستنزف الكثير من الوقت ويتطلب الكثير من الموارد البشرية . ويجري حالياً التفكير في نظم خاصة لتصنيف الوظائف بالنسبة لأديس أبابا ، وسانتياغو ، ومكاتب كبرى أخرى ، في حين تتواصل على أساس مشترك بين الوكالات مناقشة خطة موحدة لمقار عمل أصغر حجماً . ويتضمن تقرير الأمين العام عن نظام التطوير الوظيفي لكافة فئات الموظفين تقريراً عن نظام للتطوير الوظيفي لموظفي فئة الخدمات العامة (A/C.5/39/11) . وإلى حين يتم انجاز هذه الأعمال ، لا يرى الأمين العام أن الوقت يكون مناسباً لاعداد أي تقرير عام آخر عن فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها على نحو ما يوصي به المفتش في التوصية رقم ٧ .

### الحواشي

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة التاسعة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/39/30) ، موجز التوصيات ، الفقرتان ٢١٩ و ٢٢٠ .

-----