

July 2005



منظمة الإغذية
والزراعة
للأمم المتحدة

联合国
粮食及
农业组织

Food
and
Agriculture
Organization
of
the
United
Nations

Organisation
des
Nations
Unies
pour
l'alimentation
et
l'agriculture

Organización
de las
Naciones
Unidas
para la
Agricultura
y la
Alimentación

لجنة المالية

الدورة العاشرة بعد المائة

روما، 19 – 2005/9/23

قضايا الموارد البشرية التي أثارها لجنة المالية

مقدمة

- 1 - طلبت لجنة المالية، في دورتها التاسعة بعد المائة في مايو/ أيار 2005، معلومات إضافية بشأن قضايا الموارد البشرية، بما في ذلك عدد وفئة الوظائف التي تم شغلها من خلال الترقية الداخلية والتعيينات الخارجية، وتعيينات الوظائف المحددة الأجل في درجة الاستشاريين وعدد تعيينات الممثلين الدائمين في وظائف في المنظمة منذ يناير/ كانون الثاني 2002. كما طلبت اللجنة من الأمانة أن تقدم تقريرا بشأن إمكانية الإعلان عن الوظائف الشاغرة في فئة الخدمات العامة والفئة الفنية قصيرة الأجل (الفقرتان 77 و 84 من الوثيقة CL 128/13).
- 2 - ويوضح المبدأ الأساسي لتعيين الموظفين في المنظمة في الفقرة 3 المادة 8، من دستور المنظمة، وهو كما يلي:
على المدير العام أن يوجه العناية الواجبة، عند تعيين الموظفين، لضرورة اختيارهم على أساس أوسع نطاق جغرافي ممكن، بشرط عدم إغفال الأهمية القصوى لضمان أعلى مستوى من الكفاءة والتخصص الفني.
وأكدت من جديد الأجهزة الرئاسية مؤخرا على هذا المبدأ في الدورة الثانية والثلاثين للمؤتمر في القرار 2003/15.
- 3 - لوحظ كذلك أن هذا المبدأ مدرج أيضا في المادة 39 من اللائحة العامة للمنظمة وفي النظام الأساسي لشؤون الموظفين الموضوعة بموجب هذه المادة. وتنص المادة 301-4-4 من النظام الأساسي لشؤون الموظفين على مايلي:
عملا بأحكام المادة 39 (2) من اللائحة العامة للمنظمة، ودون مساس بتعيين مواهب مفعمة بالنشاط في جميع المستويات، التي تنص على إيلاء الاعتبار الكامل عند ملء الشواغر للمؤهلات والخبرات اللازمة للأشخاص الموجودين بالفعل في خدمة المنظمة.
- 4 - ينبغي اعتبار الردود المقدمة أدناه بشأن استفسارات اللجنة في ضوء هذه المبادئ الأساسية.

لدواعي الاقتصاد طبعت هذه الوثيقة في عدد محدود من النسخ، والمرجو من أعضاء الوفود والمراقبين أن يكتفوا بهذه النسخة أثناء الاجتماعات وألا يطلبوا نسخا إضافية منها إلا للضرورة القصوى. ومعظم وثائق المنظمة متاحة على شبكة الإنترنت على العنوان www.fao.org

إحصاءات التعيين

5 - طلبت لجنة المالية، كما أشير إليه أعلاه، معلومات إحصائية بشأن مصادر تعيين موظفي الفئة الفنية في المنظمة. ويستذكر في هذا الشأن أن المنظمة تقوم، بقدر الإمكان، بإصدار الإعلانات العامة للوظائف الشاغرة لجميع الموظفين الفنيين وشغل هذه الوظائف الشاغرة من خلال طرائق تنافسية للاختيار. وفي هذا السياق، يتم تلقي طلبات هذه المنافسة المفتوحة من مجموعة كبيرة من المرشحين، فيما يتعلق بكل من التوزيع الجغرافي وسجل العمل.

6 - ويوجز الجدول التالي عدد المرشحين الذين تم تعيينهم من الفئات وخلال الفترة التي حددتها لجنة المالية:

عدد الموظفين المعيّنين بعقود محددة الأجل أو الذين تمت ترقيتهم
في وظائف في برنامج العمل والميزانية في الفترة ما بين
2002/1/1 و 2005/7/18

المجموع	الترقيات	التعيينات			الرتبة	الموقع
		ممثّل دائم سابق/ ممثّل دائم مناوب سابق ²	بعقود سابقة من الموارد البشرية من غير الموظفين	بدون عقود سابقة من الموارد البشرية من غير الموظفين ¹		
2			2		المدير العام المساعد	المقر الرئيسي
19	9		1	9	مد-2	
46	33			13	مد-1	
66	40		3	23	ف-5	
108	63		8	37	ف-4	
104	30		17	57	ف-3	
47	9		9	29	ف-2	
6	4			2	ف-1	
398	188		40	170		مجموع المقر الرئيسي
5	4			1	المدير العام المساعد	المكاتب الميدانية
9	6	1		2	مد-2	
24	10			14	مد-1	
49	26	1	5	17	ف-5	
35	16			19	ف-4	
11	5			6	ف-3	
5				5	ف-2	
138	67	2	5	64		مجموع المكاتب اللامركزية
536	255	2	45	234		المجموع الكلي

¹ الموارد البشرية من غير الموظفين، مثل، المستشارين والمكتبيين في اتفاقات الخدمة الشخصية، خلال سنة قبل التعيين كموظف في المنظمة.

² خدم كممثل دائم أو ممثل دائم بديل لبلده في المنظمة خلال سنة قبل التعيين كموظف في المنظمة.

الإعلان عن الوظائف الشاغرة

الإعلان الخارجي عن الوظائف الشاغرة في فئة الخدمات العامة في المقر الرئيسي

7 - تساءلت لجنة المالية، في دورتها الأخيرة، عما إذا كان من الممكن الإعلان خارجياً عن وظائف فئة الخدمات العامة الأعلى من مستوى الدخول (البداية) الأساسي (مثل تلك الموجودة في رتب خ ع - 4 إلى خ ع - 7) وكذلك داخلياً.

8 - وكانت هذه سياسة تعيين معظم الموظفين في فئة الخدمات العامة عند مستوى الدخول (خ ع - 3) من خلال مجمع المساعدات المؤقتة. ويوفر ذلك فرصة لاختبار وتدريب وتقييم هؤلاء المعينين من خلال منحهم مجموعة من العقود القصيرة الأجل داخل المنظمة. وأثبت ذلك النهج نجاحه في تحديد العناصر الكفوة من ذوي المهارات والكفاءات لتلبية احتياجات المنظمة. ومن ثم يكون هؤلاء الموظفون قادرين على المنافسة على التعيينات المحددة الأجل عبر الإعلانات الداخلية عن الوظائف الشاغرة. بيد أنه تجدر الإشارة إلى أنه عند الحاجة (مثل عند توافر عدد محدود من المرشحين مؤهلين داخلياً لوظائف متخصصة)، تصدر المنظمة إعلاناً خارجياً.

9 - كما تجدر الإشارة إلى أن هذا النهج التوظيفي سمح للمنظمة بمعالجة الحاجة إلى خفض الوظائف نتيجة تخفيضات الميزانية بنجاح، من خلال ضمان رقابة لصيقة على التعيين الخارجي عند مستوى الدخول، في موازاة دعم إعادة توزيع وتعيين الموظفين (الذين ألغيت وظائفهم) في الوظائف الشاغرة المتاحة. وإلى حين إعداد الوضع النهائي للميزانية للفترة 2006-2007 ومعرفة تأثيرها، سيكون من الصعب تبرير الإعلان الخارجي الواسع عن الوظائف الشاغرة في فئة الخدمات العامة في المقر الرئيسي.

الإعلان عن الوظائف الفنية بعقود قصيرة الأجل

10 - كما أثارت اللجنة، في نفس الدورة، إمكانية الإعلان عن الوظائف الفنية بعقود قصيرة الأجل.

11 - وجرى تشجيع المصالح على الإعلان عن الوظائف الشاغرة الممولة من أموال من خارج الميزانية لأغراض عمل المشروعات. كما تُشجع المصالح في نفس الوقت على الإعلان عن التعيينات الفنية بعقود قصيرة الأجل كلما أمكن ذلك. وتم إنشاء قسم جديد لفرص العمل على موقع المنظمة على شبكة الانترنت الذي يتولى الآن الإعلان عن كل من الوظائف الشاغرة بعقود قصيرة الأجل والوظائف المتصلة بالمشروعات.