

Distr.: General  
27 September 2004  
Arabic  
Original: English



الدورة التاسعة والخمسون  
البندين ١١٤ و ١١٨ من جدول الأعمال  
إدارة الموارد البشرية  
تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب  
خدمات الرقابة الداخلية

## تقرير عن مدى توفير أسواق العمل المحلية للمهارات التي يُعيّن أصحابها دولياً في فئة الخدمات العامة

### مذكرة من الأمين العام\*

- ١ - عملاً بقرارات الجمعية العامة ٢١٨/٤٨ بقاء المؤرخ ٢٩ تموز/يوليه ١٩٩٤ و ٢٤٤/٥٤ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ و ٢٧٠/٥٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى عناية الجمعية العامة التقرير المرفق الذي قدمه إليه وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية بشأن دراسة عن مدى توفير أسواق العمل المحلية للمهارات التي يُعيّن أصحابها دولياً في فئة الخدمات العامة.
- ٢ - ويحيط الأمين العام علماً باستنتاجات التقرير ويوافق على التوصيات الواردة فيه.

\* تأخر وضع الصيغة النهائية لهذا التقرير بسبب الحاجة إلى إجراء مشاورات واسعة النطاق بشأن التغييرات التي قد تؤثر على النظام الإداري للموظفين.

## تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن مدى توفير أسواق العمل المحلية للمهارات التي يُعين أصحابها دولياً في فئة الخدمات العامة

موجز

استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٧٠/٥٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ الذي طُلب فيه "إجراء دراسة عن مدى توافر المهارات، في أسواق العمل المحلية، التي يتم في الوقت الحالي توظيف عناصر دولية في فئة الخدمات العامة للقيام بها" قِيم مكتب خدمات الرقابة الداخلية عملية منح الاستحقاقات الدولية لموظفي فئة الخدمات العامة في كافة أقسام المنظمة، وهي استحقاقات تصل تكلفتها التقديرية إلى ٩,٢٥ مليون دولار في كل فترة سنتين بالنسبة إلى ٣٠٤ موظفين. وركز المكتب هذه الدراسة على قسم تجهيز النصوص في إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات حيث تعمل الأغلبية الساحقة من موظفي فئة الخدمات العامة ذوي المركز الدولي.

وخلص مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى أن القرار الحالي فيما يخص عدم وجود المهارات في سوق العمل المحلية بالمقر غير قائم على أدلة كافية أو حديثة العهد بشأن خصائص السوق المحلية. وتشير البيانات التي حللها المكتب إلى أن هذه السوق قد تتوافر فيها المهارات اللازمة لملء الشواغر المتوقعة في وحدات تجهيز النصوص الإسبانية والروسية والصينية والعربية والفرنسية. بيد أن التوصل إلى قرار قاطع بشأن توافر المهارات اللازمة ينبغي ألا يتم إلا استناداً إلى امتحانات لجميع فئات المهارات الأربع التي يشترط توافرها لدى كتبة/مساعدي التحرير، إضافة إلى جهد منظم ونشط للوصول إلى المرشحين المحتملين في سوق العمل بنيويورك. وقد قام مكتب الأمم المتحدة في جنيف بحملة من هذا القبيل وخلص إلى توافر مرشحين لهم المهارات الكافية، وبالتالي فإنه لا يعين الموظفين الجدد في فئة الخدمات العامة لوحدة تجهيز النصوص إلا على أساس محلي. ويوصي مكتب خدمات الرقابة الداخلية باتباع عدة استراتيجيات استباقية للتوظيف في نيويورك، وزيادة جهود الاختبار والقيام بتحليل منظم لنتائج الجهد المبذول لتحسين عملية التوظيف قصد التوصل إلى قرار قاطع بشأن توافر المهارات من أجل وحدات تجهيز النصوص.

ويوصي المكتب كذلك بتغييرات في الأساس المتبع لتعيين الموظفين في فئة الخدمات العامة. ففي إطار التفسير الحالي للنظام الإداري للموظفين، تمنح الامتيازات الدولية للمرشحين لوظائف في وحدات تجهيز النصوص الإسبانية والروسية والصينية والعربية والفرنسية حتى عندما يعينون من المناطق المحلية ويكونون مقيمين بها، ما لم يكونوا من رعايا

بلد مركز العمل أو مقيمين فيه بشكل دائم. ويوصي المكتب على وجه التحديد بأن تنظر المنظمة في عدم منح المركز الدولي إلا لموظفي فئة الخدمات العامة المعينين من خارج منطقة مركز العمل. كما ينبغي للمنظمة النظر في توضيح حقيقة أن الموظفين يُعتبرون معيّنين محلياً إذا جرى توظيفهم داخل منطقة مركز العمل حسبما هو منطبق. وإذا غيرت المنظمة التطبيق الحالي للنظام الإداري للموظفين بحيث يتسنى تعيين موظفي فئة الخدمات العامة محلياً في وحدات تجهيز النصوص بنيويورك بشرط تحديد مرشحين محليين مؤهلين، سيتحقق قدر كبير من الوفورات عندما يُستعاض عن يتقاعد من موظفي فئة الخدمات العامة الذين يحصلون حالياً على استحقاقات دولية بموظفين معيّنين محلياً. ويوصي المكتب أيضاً بأن يجري بانتظام توثيق نتائج وجهود التوظيف المحلي بالنسبة لشواغر محددة قبل الشروع في عملية توظيف من خارج منطقة مركز العمل.

وبما أنه سترتب على التغييرات الموصى بها أثر بالنسبة لعبء العمل في وحدة التوظيف في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية، فضلاً عن قسم الامتحانات والاختبارات، ينبغي للمنظمة أن تكفل توافر الموارد الكافية لتكثيف أنشطة التوظيف والاختبار.

## المحتويات

الفقرات	الصفحة
أولا - مقدمة .....	٥ ٢-١
ثانيا - تكوين ملاك الموظفين والآثار المالية .....	٥ ٥-٣
ثالثا - القواعد التي تنظم منح الاستحقاقات الدولية لموظفي فئة الخدمات العامة وآثار هذه القواعد .....	٧ ١٥-٦
رابعا - توافر المهارات اللغوية .....	١٠ ٣٢-١٦
خامسا - إسقاطات الاحتياجات والوفورات المحتملة في المستقبل .....	١٦ ٣٤-٣٣
سادسا - الاستنتاجات .....	١٨ ٣٧-٣٥
سابعا - التوصيات .....	١٩ ٤٥-٣٨

## أولا - مقدمة

١ - استجابة لطلب الجمعية العامة في قرارها ٢٧٠/٥٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ أن يتم "إجراء دراسة عن مدى توافر المهارات، في أسواق العمل المحلية، التي يتم في الوقت الحالي توظيف عناصر دولية في فئة الخدمات العامة للقيام بها"، قيّم مكتب خدمات الرقابة الداخلية استخدام الاستحقاقات الدولية بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة في كافة أقسام المنظمة. وبما أن ٦٨ في المائة من موظفي فئة الخدمات العامة الذين يحصلون على استحقاقات دولية وعددهم ٣٠٤ يعملون في وحدات تجهيز النصوص في نيويورك وجنيف، ركز المكتب دراسته على الموظفين ذوي المهارات اللازمة للعمل في هذه الوحدات<sup>(١)</sup>. واستعرض المكتب القواعد الحالية التي تنظم التعيين المحلي والنتائج المترتبة عن ذلك. ولتحديد ما إذا كانت المهارات اللازمة متوفرة محليا، استعرض المكتب بيانات مستقاة من وحدة الاختبارات بالأمانة العامة، وطلبات تتصل بشواغر في فئة كتابة/مساعدتي التحرير، وبيانات التوظيف الخاصة بكتابة التحرير، واتصل بوكالات التوظيف والترجمة التي تختص في تنسيب الموظفين الناطقين بلغتين. وقام المكتب كذلك بوضع إسقاطات للاحتياجات وللوفورات المحتملة إذا جرى في المستقبل تعيين الموظفين محليا. واستعرضت هذا التقرير إدارة الشؤون الإدارية وإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات ووافقنا من حيث المبدأ على التوصيات التي تضمنها، وترد تعليقاتهما بالخط المائل.

٢ - ونظرا لطبيعة المهارات المطلوبة في وحدات اللغات، يعتقد المكتب أن أنجع نهج من حيث التكلفة لإجراء تقييم شامل للمهارات في السوق المحلية هو جعل جهد التقييم مقترنا بأنشطة متواصلة لغرض الفرز والاختبار يضطلع بها مكتب إدارة الموارد البشرية وإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات أو، كحلّ بديل، الشروع في حملة خاصة تستهدف سوق العمل المحلية. وبالرغم من أن المكتب لا يستطيع إجراء الاختبارات اللازمة لتحديد أهلية المرشحين للعمل في وحدات تجهيز النصوص، فإن المعلومات المتعلقة بسوق العمل المحلية والتي جُمعت بالوسائل المذكورة أعلاه تشير إلى توافر المهارات. وحملا التوظيف الشاملة - بما في ذلك الاتصال الاستراتيجي واختبار عدد كبير من المرشحين وتوثيق نتائج الاختبارات وتحليلها بانتظام - من شأنها أن تتيح إجابة قاطعة بخصوص توافر المهارات اللازمة لوحدة تجهيز النصوص في سوق العمل المحلية.

## ثانيا - تكوين ملاك الموظفين والآثار المالية

٣ - تستخدم الأمانة العامة حاليا ٦٧٦١ موظفا في فئة الخدمات العامة منهم ٣٠٤ يحصلون على الاستحقاقات الدولية<sup>(٢)</sup>. وثلاثا هؤلاء الموظفين (٢٠٧) هم موظفو لغات

يعملون في إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات بنيويورك ومكتب الأمم المتحدة في جنيف<sup>(٣)</sup>، ويعمل العدد المتبقي وهو ٩٧ موظفاً في فئة الخدمات العامة يحصلون على الاستحقاقات الدولية في إدارات ومكاتب أخرى، ويقوم بعضهم بمهام حيث تبدو الحاجة إلى اللغات واضحة، أما البعض الآخر فحاجة مهامه إلى اللغات غير مؤكدة<sup>(٤)</sup>. ومن أصل ٣٠٤ موظفين يحصلون على الاستحقاقات الدولية في مراكز العمل الرئيسية الثمانية هناك ٢٧٣ عُينوا قبل ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩.

٤ - ويرد في الجدول ١ أدناه توزيع موظفي اللغات المحليين والدوليين في إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات ومكتب الأمم المتحدة في جنيف حسب وحدات اللغات بكل منهما.

#### الجدول ١

موظفو فئة الخدمات العامة في وحدات اللغات في نيويورك و جنيف المتمتعون/غير المتمتعين بالمركز الدولي في آذار/مارس ٢٠٠٤

	نيويورك		جنيف		المجموع		
	مركز دولي	مركز محلي	مركز دولي	مركز محلي	مركز دولي	مركز محلي	
الإسبانية	٨	٢٧	١٠	٧	٣٧	١٥	
الانكليزية	٣٠		٧	٦	٧	٣٦	
الروسية	٣	٣١	١٦	١٠	٤٧	١٣	
الصينية	٦	٣٣	٩	١	٤٢	٧	
العربية	٥	٣٠	١٠	١	٤٠	٦	
الفرنسية	٣	٣٢	٢	٢٣	٣٤	٢٦	
المجموع	٥٥	١٥٣	٥٤	٤٨	٢٠٧	١٠٣	

المصدر: نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

٥ - وتقدر التكلفة السنوية لمنح الاستحقاقات الدولية لـ ٣٠٤ موظفين من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها بمبلغ ٤,٦ ملايين دولار<sup>(٥)</sup>.

## ثالثاً - القواعد التي تنظم منح الاستحقاقات الدولية لموظفي فئة الخدمات العامة وآثار هذه القواعد

٦ - تنظم القاعدتان ١٠٤-٦ و ١٠٤-٧ من النظام الإداري للموظفين التعيين المحلي والدولي للموظفين في فئة الخدمات العامة. وتشمل البدلات والاستحقاقات الدولية ما يلي:

- دفع نفقات السفر عند بداية التعيين وعند انتهاء الخدمة
- نقل الأمتعة المتزلية
- بدل الاغتراب أو إعانة الإيجار
- إجازة زيارة الوطن
- منحة التعليم
- منحة الإعادة إلى الوطن

٧ - وترد الشروط التي تنظم التعيين المحلي للموظفين في فئة الخدمات العامة بالمقر في التذييل بآء للنظام الإداري للموظفين. وتنص الفقرة '١' من تلك الأحكام على أن الموظفين يعتبرون معينين على أساس محلي ما عدا في الحالات التالية:

” (أ) إذا تم تعيينهم من خارج منطقة مركز العمل؛

” (ب) إذا أقر الأمين العام على الوجه اللازم أنهم يستحقون بدلا واحدا أو أكثر أو مزية واحدة أو أكثر مما هو مبين في القاعدة ١٠٤-٧؛ أو

” (ج) إذا رأى الأمين العام أن الوظيفة التي عُيِّن فيها الموظف هي وظيفة كان سيلزم شغلها، لولا ذلك، بتعيين موظف من خارج منطقة مركز العمل“.

٨ - والقرار القائل بأن التعيين من خارج منطقة مركز العمل ضروري بالنسبة لموظفي وحدات تجهيز النصوص (باستثناء الانكليزية) شَرَحَه في عام ١٩٧٥ وكيل الأمين العام لشؤون الموظفين آنذاك<sup>(٦)</sup> بالاستناد إلى نتائج الاختبارات التي نظمتها شعبة التوظيف في الستينات وأوائل السبعينات، وتقرر أنه، بالإضافة إلى وحدات الطباعة الفرنسية والروسية والعربية، لم تكن المهارات اللغوية اللازمة لوحدي الخط الصيني والطباعة الإسبانية متوافرة بسهولة في سوق العمل المحلية بنيويورك. ومنذ ذلك الوقت، اعتُمدت ممارسة منح الاستحقاقات الدولية للمعينين المحليين لشغل الوظائف الدائمة في قسم تجهيز النصوص في المقر بنيويورك عدا الوحدة الانكليزية.

## تفسيرات النظام الإداري للموظفين وتطبيقه حاليا

٩ - تطبيق المركز الدولي بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة المعينين محليا يستند أيضا إلى السياسة التالية المتمثلة في المعاملة المتساوية للموظفين: ”لإتاحة شروط خدمة متساوية، عندما يؤذن بالتعيين الدولي لوحدة لغة معينة، تُمنح الاستحقاقات الدولية لجميع وظائف تلك الوحدة، بصرف النظر عما إذا كان الشخص قد عُيِّن فعلا من خارج مركز العمل، بشرط ألا يكون من رعايا بلد مركز العمل أو مقيما فيه بشكل دائم“<sup>(٧)</sup>. وهذا التفسير يعني أنه ما لم توفر سوق العمل المحلية موارد كافية لشغل جميع الوظائف في وحدات اللغات المحددة، فإن كافة المعينين المحليين (باستثناء الرعايا أو المقيمين بشكل دائم) يُمنحون الاستحقاقات الدولية، بصرف النظر عن عدد الموظفين المؤهلين في سوق العمل المحلية<sup>(٨)</sup>.

١٠ - وابتاع هذه الممارسة وفقا للفقرة الفرعية '١' (ج) من الشروط التي تنظم التعيين على أساس محلي الواردة في التذييل باء للنظام الإداري للموظفين المشار إليه أعلاه، جرى منح المركز الدولي لجميع الموظفين (باستثناء الرعايا أو المقيمين بشكل دائم) الذين يعينون في وحدات تجهيز النصوص بالمقر (عدا الانكليزية). وينطبق هذا أيضا على المرشحين الذين عُيِّنوا محليا في نيويورك ولم يكونوا بحاجة إلى السفر لغرض استلام الوظيفة وقت تعيينهم، مما يدل على أنهم كانوا مقيمين في منطقة مركز العمل وقت التعيين، ولكن ليسوا من رعايا الولايات المتحدة أو مقيمين فيها بشكل دائم<sup>(٩)</sup>.

## أوجه القصور في الممارسة الحالية

١١ - إن القيام، في غياب خيار بديل، بمنح المركز الدولي لموظفي فئة الخدمات العامة استنادا إلى وظيفة الشخص فقط لا يشكل، في رأي المكتب، نهجا فعلا من حيث التكلفة لكفالة الحصول على موظفين، ذلك أن هؤلاء الأشخاص انتقلوا إلى منطقة مركز العمل أو يعيشون فيها ومن المحتمل أن يكونوا مستعدين لقبول تعيين دون الحصول على المركز الدولي. بيد أنه قد يكون من الضروري إجراء مزيد من التحليل للمرتبات التي يدفعها أصحاب العمل خارج المنظمة لوظائف قابلة للمقارنة مع وظائف كتبة/مساعدتي التحرير في المنظمة لتحديد ما إذا كان منح الاستحقاقات الدولية يشكل عنصرا أساسيا في المجموعة التنافسية من الأحرار والاستحقاقات اللازمة لاجتذاب مرشحين محليين.

١٢ - ويعتقد المكتب أن الممارسة الحالية القائمة على تفسير يعود تاريخه إلى ٣٠ سنة تقريبا بشأن توافر مهارات معينة في سوق العمل المحلية يمنع الأمين العام من تعيين موظفين على أساس محلي في وحدات تجهيز النصوص حتى عند احتمال توافرهم. وفي حالة عدم توافر عدد كاف من المرشحين في سوق العمل المحلية لتلبية احتياجات وحدات تجهيز النصوص إلى

الموظفين في المستقبل العاجل أو القريب، أو في حالة عدم قبول المرشحين للتعيين على أساس محلي، عندها فقط ينبغي أن تقوم المنظمة بحملات للتوظيف الدولي تفضي إلى تطبيق الاستحقاقات الدولية على موظفي فئة الخدمات العامة المعينين من خارج منطقة مركز العمل، مثلما تنص على ذلك الفقرة الفرعية '١' (أ) من الشروط التي تنظم التعيين المحلي الواردة في التذييل بء للنظام الإداري للموظفين<sup>(١٠)</sup>.

### بدائل الممارسة الحالية

١٣ - إن تغيير الممارسة الحالية، التي تمكن الموظفين المعينين محليا من شغل وظائف من فئة الخدمات العامة مع الحصول على الاستحقاقات الدولية يقتضي أن تنقح الهيئات الحكومية الدولية الشروط التي تنظم التعيين المحلي. ويعتقد المكتب أن قواعد تعيين موظفي فئة الخدمات العامة ينبغي أن تمكن المنظمة من عدم منح المركز الدولي إلا للمرشحين المعينين من خارج منطقة مركز العمل. كما أن الحملات خارج مركز العمل ينبغي ألا يتم القيام بها إلا بعد أن يكون مكتب إدارة الموارد البشرية قد استوثق بالقدر الكافي من أن سوق العمل المحلية لا يمكن أن تلي احتياجات التوظيف المحددة. واستنادا إلى هذه الحاجة الموثقة إلى حملات التوظيف الدولي، فإن الموظفين المعينين من خارج منطقة مركز العمل يحصلون على الاستحقاقات الدولية وفقا للفقرة الفرعية '١' (أ) من الشروط التي تنظم التعيين المحلي الواردة في التذييل بء للنظام الإداري للموظفين. ووفقا لمقترح المكتب، يتعين إعلام المرشحين من منطقة مركز العمل، على النحو الواجب، بأنه في حالة اختيارهم، عقب تقديم طلب إلى المقر، سيجري منحهم مركز المعينين محليا. وينبغي النظر في اتباع نهج على مراحل قصد الاستفادة من فرصة التعيين المحلي في قسم تجهيز النصوص بالنظر إلى تفاوت درجات صعوبة التعيين في وحدات تجهيز النصوص الإسبانية والروسية والصينية والعربية والفرنسية.

١٤ - والتغييرات التي يقترحها المكتب من شأنها أيضا أن تكفل شروط خدمة متساوية، ذلك أن الموظفين المعينين في منطقة مركز العمل سيعتبرون معينين محليا. ولن يتأثر المركز المحلي للموظفين الذين يعينون في منطقة مركز العمل بالتغييرات في تحديد توافر المهارات في سوق العمل المحلية بالنسبة لوظيفة معينة ولا بالجنسية أو مركز الإقامة بشكل دائم. كما أن هذا الأمر لن يفضي إلى حيف أو إححاف أو تفاوت بين الأشخاص الذين يقومون بنفس العمل، في نفس الوحدة ويتمتعون بنفس المؤهلات.

## سحب الاستحقاقات الممنوحة سابقا

١٥ - جرت العادة على أن تُسحب الاستحقاقات الدولية عندما ينتقل الموظف المعين دوليا في وظيفة تعذر ملؤها عن طريق سوق العمل المحلية إلى وظيفة لا تتطلب تعيينا دوليا. وقد نقض هذه الممارسة حكم صدر في عام ١٩٩١ عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ألغى قرار وقف دفع الاستحقاقات الدولية لموظف عُيِّن في الأصل من خارج منطقة مركز العمل ثم انتقل إلى وظيفة مساعد لشؤون المكتبات<sup>(١١)</sup>. وأشارت المحكمة إلى عدم وجود سلطة قانونية تقضي بإنهاء الاستحقاقات الدولية المرتبطة بالتعيين الدولي للموظف. وإلى هذا الحد، لا ينص النظام الإداري للموظفين على أحكام محددة تأذن بوقف الاستحقاقات الدولية. وفضلا عن ذلك، بينت المحكمة في الحكم ذاته أن مسألة ما إذا كان الموظف مؤهلا للحصول على الاستحقاقات الدولية يحددها مكان تعيينه وليس الوظيفة التي يشغلها<sup>(١٢)</sup>. وحتى هذا التاريخ، لا يزال يتعين إيضاح الحالات التي من المناسب أن تطبق فيها الفقرة الفرعية '١' (أ) أو '١' (ج) من الشروط التي تنظم التعيين المحلي الواردة في التذييل بآء للنظام الإداري للموظفين.

## رابعا - توافر المهارات اللغوية

### تحديد توافر المهارات اللغوية في سوق العمل المحلية

١٦ - إلى جانب قرار عام ١٩٧٥، بُذل مسعى آخر لتحديد توافر موظفين محليين يلبون احتياجات وحدات اللغات. ففي عام ٢٠٠٠، قام فريق عامل مشترك بين إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات ومكتب إدارة الموارد البشرية معني بقسم تجهيز النصوص باستعراض بيانات مستقاة من دراسات استقصائية لأفضل شروط الخدمة بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في نيويورك. وخلص الفريق العامل إلى أن "السوق المحلية لا يمكن أن تليي كافة الاحتياجات إلى الموظفين في وحدات اللغات (باستثناء الانكليزية)". وأبلغ المكتب بأن هذا الاستنتاج استند إلى كون المؤسسات الخارجية المتخذة أساسا للمقارنة في نيويورك لم تكن تتوافر لديها وظائف قابلة للمقارنة بوظائف وحدات تجهيز النصوص.

١٧ - ويعتقد المكتب أن ظروف سوق العمل المحلية لا بد أن تكون تغيرت على مر السنوات، وبالتالي فهو يعتبر أن البيانات المستقاة بشأنها منذ ٣٠ عاما قد تجاوزها الزمن. وفضلا عن ذلك، وكما سيجري إيضاحه أدناه، نظرا لمعوقات متصلة بالمنهجية، فإن الدراسة الاستقصائية لعام ٢٠٠٠ بشأن مرتبات فئة الخدمات العامة في نيويورك لم تحدد بشكل قاطع

عجز السوق المحلية عن تلبية احتياجات التوظيف في وحدات اللغات. فمن ناحية أولى، هناك ٢٢ فقط من أصحاب العمل في منطقة نيويورك قدموا بيانات يُستفاد منها، واتباع منهجية لجنة الخدمة المدنية الدولية، لم تؤخذ في الاعتبار مناطق أخرى، من قبيل واشنطن العاصمة، قد تتوفر فيها المهارات المطلوبة. ومن ناحية ثانية، فإن اختيار المؤسسات الخارجية المتخذة أساساً للمقارنة استناداً إلى منهجية اللجنة لم يشمل المؤسسات/الشركات التي تحتاج إلى نفس المهارات التي يحتاجها قسم تجهيز النصوص في المقر. وبالنظر إلى الطابع الفريد للوظائف في الأمم المتحدة، من الطبيعي ألا توجد وظائف في معظم المصارف والوكالات البلدية تطابق تماماً وظائف قسم تجهيز النصوص. وربما خلص الفريق العامل إلى استنتاج مختلف لو أنه قام باستقصاء لمؤسسات/شركات من قبيل مصارف أوروبا والشرق الأوسط وآسيا التي لها مكاتب في نيويورك تحتاج إلى هذه المهارات المحددة، أي إلى مهارات عالية في النحو والصرف والكتابة والقدرة على استعمال الحاسوب، وما إلى ذلك. وختاماً، يعتقد المكتب أنه حتى لو لم تتوفر في المؤسسات الخارجية المتخذة أساساً للمقارنة وظائف قابلة للمقارنة مع وظائف قسم تجهيز النصوص، فإن هذا لا يدل بالضرورة على عدم توافر أشخاص مؤهلين في السوق المحلية.

١٨ - ويتعين على مساعدي التحرير النجاح في أربعة اختبارات هي: الطباعة، والنحو والصرف، وتدوين المحاضر الحرفية وإعداد شكل النصوص. وفي المتوسط نجح ٧٧ في المائة من مقدمي الطلبات الذين تم اختبارهم في الأعوام ١٩٩٩ و ٢٠٠١ و ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣ في اختبارات تدوين المحاضر الحرفية، ولكن ٣٠ في المائة فقط في المتوسط نجحوا في اختبار النحو والصرف (بالنسبة للإسبانية والروسية والعربية والفرنسية). وبالرغم من أن النسبة المئوية للمرشحين الذين ينجحون في اختبارات النحو والصرف منخفضة نسبياً، من المهم الإشارة إلى أن معدل النجاح البالغ ٣٠ في المائة يتعارض مع معدل التوظيف البالغ ٥ في المائة، الذي تحقق خلال عملية عام ١٩٧٤ لتوظيف طابعين باللغة الإسبانية في نيويورك، والذي على أساسه تم التوصل إلى القرار السائد حالياً بخصوص توافر المهارات المحلية. وفضلاً عن ذلك، فإن أغلبية المرشحين الذين اختبروا في الأعوام ١٩٩٩ و ٢٠٠١ و ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣ شاركوا في الاختبار على أساس مبادرة منهم وليس نتيجة جهود منتظمة للاتصال بهم. ولذلك يعتقد المكتب أن أحدث البيانات المتصلة بالاختبارات تشير إلى أن السوق المحلية تنطوي على إمكانات هامة.

١٩ - وزيادة عن ذلك، فإن العديد من الوكالات التجارية للتوظيف والترجمة التي اتصل بها المكتب كانت واثقة من أنه يوجد في السوق المحلية عدد كاف من المرشحين الذين يستوفون مواصفات الوظائف الخاصة بكتابة/مساعدي التحرير. وعلى النحو المشار إليه

أعلاه، فإن اختبار المرشحين هو الوسيلة الوحيدة لتقرير ما إذا كانت المهارات المطلوبة متوافرة بالفعل. وبالتالي، يعتقد المكتب أنه من المهم أن يواصل مكتب إدارة الموارد البشرية استكشاف مدى صحة هذه الانطباعات من خلال الجهود المحددة للتوظيف والاختبار المبينة في الفقرات ٢٤ إلى ٢٨ أدناه.

### النهج المتبعة حالياً إزاء سوق العمل في نيويورك وجنيف

٢٠ - النهج العام المتبع إزاء سوق العمل في نيويورك يستند إلى افتراض أن موظفي فئة الخدمات العامة المحتملين مدركون لإمكانية توافر وظائف في المنظمة. ويجري فرز المرشحين الذين يقدمون طلبات بمبادرة منهم، أما شواغر الرتب خ ع-٥ إلى خ ع-٧ فتُنشر على الموقع الخاص بالوظائف الشاغرة (jobs.un.org). بيد أن قلة قليلة من المرشحين الذين يقدمون طلبات بناء على ما ينشر في الموقع تتوافر لديهم المهارات الكافية للوفاء بالمتطلبات اللغوية المتخصصة. ونتيجة لذلك، قام مكتب إدارة الموارد البشرية بعدة محاولات استباقية للبحث عن مرشحين مؤهلين للوظائف المتعددة اللغات في نيويورك. ومن بين الجهود المبذولة للتوظيف على أساس محلي ما يلي:

- (أ) إخطار البعثات المعتمدة لدى الأمم المتحدة/القنصليات بالشواغر في الوظائف المتخصصة؛
- (ب) الإعلان عن الوظائف في جريدة "نيويورك تايمز"؛
- (ج) نشر إشعارات في جامعة نيويورك وجامعة كولومبيا؛
- (د) طلب إحالات من موظفي الأمم المتحدة؛
- (هـ) تقييم المرشحين المحليين من وكالة توظيف.

وبالرغم من أن البعض من هذه الجهود أثار اهتماماً لدى عدد كبير من المرشحين، فإن معظم هؤلاء لم ينجحوا في امتحانات اللغة اللازمة، وبالتالي اعتُبروا غير مؤهلين.

٢١ - ونظراً للصعوبات التي تواجهها في الحصول على موظفين محلياً، قام مكتب إدارة الموارد البشرية بسلسلة من حملات التوظيف على أساس مخصوص في بلدان من كافة أنحاء العالم، بما في ذلك حملة عام ٢٠٠٠ التي جرت في مونتريال لتوظيف مساعدي التحرير باللغة الفرنسية. وقد نجحت هذه الحملات في تحديد مرشحين مؤهلين لملء الشواغر في نيويورك، ولكن تم التعاقد معهم جميعاً بشروط دولية.

٢٢ - ومن المهم الإشارة إلى أن عدد المرشحين المؤهلين الذين يختبرهم مكتب إدارة الموارد البشرية للتعين في وظائف كتبة/مساعدتي التحرير في نيويورك قليل نسبياً. ففي عام ١٩٩٩، تم اختبار ٣١ مرشحاً بالنسبة للإسبانية والعربية والفرنسية؛ وفي عام ٢٠٠٣، اختبر ٢٩ فقط للغات الثلاث نفسها إلى جانب الروسية. ولم يستطع مكتب إدارة الموارد البشرية تحديد أي مرشحين مؤهلين لاجتياز اختبارات اللغة الصينية في كلتا السنتين. واعتباراً لقلة عدد المرشحين المؤهلين الذين يختبرهم المكتب على أساس محلي مقارنة بعدد السكان الناطقين بلغتين في نيويورك، يعتقد مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن القيام بعملية أنشط للتوظيف والاختبار على الصعيد المحلي من شأنه أن يفضي إلى نتائج أفضل.

٢٣ - ومنذ منتصف التسعينات، ما برح مكتب الأمم المتحدة في جنيف يعين محلياً جميع موظفي وحدات تجهيز النصوص الجدد. ففي أعقاب سلسلة من الإعلانات في الصحافة المحلية السويسرية والفرنسية، تلقى المكتب مئات الطلبات، ونتيجة لذلك خلص إلى أنه يتوافر في جنيف والمناطق المحيطة بها مرشحون لهم المهارات اللغوية الكافية. والواقع أن مجموعة مقدمي الطلبات التي حددها المكتب من بينها موظفون مؤقتون ذوو مهارات عالية موجودون في جنيف وكانوا يعملون طيلة عدة سنوات كموظفين مستقلين لفائدة عدد كبير من المنظمات الدولية. واستناداً إلى هذا النجاح في البحث عن الموظفين، خلص مكتب الأمم المتحدة في جنيف إلى أن سوق العمل الإقليمية توفر ما يكفي من مهارات لغوية وغيرها من المهارات ذات الصلة، وبالتالي اعتمد مبدأ تعيين موظفي فئة الخدمات العامة على الأساس المحلي دون غيره.

### النهج البديلة إزاء سوق العمل

٢٤ - يقر مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالجهود التي يبذلها مكتب إدارة الموارد البشرية لتحديد مرشحين مؤهلين في نيويورك، ولكنه يوصي بقوة بأن تُستخدم في المستقبل عدة طرائق استراتيجية للتوظيف. وفضلاً عن ذلك، ينبغي ألا تقتصر المنطقة المستهدفة في البحث عن موظفين على نيويورك وإنما أن تشمل مواقع أخرى، مثل واشنطن العاصمة، قد توفر مرشحين محتملين. وهذا الأمر قد يتطلب أن تحدد الهيئات الحكومية الدولية أن منطقة مركز العمل تشمل أيضاً، حسب الاقتضاء، البلد الذي يوجد فيه مركز العمل.

٢٥ - ويرد في الفقرات التالية عدد من القنوات المحتملة للبحث عن موظفين. وينبغي أن يستفيد من مصادر التوظيف هذه ليس مكتب إدارة الموارد البشرية فحسب وإنما أيضاً المديرون في إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات المسؤولون عن وحدات تحتاج إلى موظفين في القريب العاجل أو في المستقبل. ويعتقد المكتب أن هذه القنوات ينبغي أن تُستنفد قبل أن

يتقرر أن الوظائف في الوحدات الإسبانية والروسية والصينية والعربية والفرنسية لا يمكن ملؤها عن طريق تعيين موظفين محليين و/أو أن الحاجة تدعو إلى حملات توظيف دولية. وينبغي أن تشمل الجهود ما يلي:

- (أ) الإعلانات في وسائط الإعلام المطبوعة والإلكترونية المحلية والإقليمية والوطنية الناطقة بالإسبانية والروسية والصينية والعربية والفرنسية؛
- (ب) الشراكات مع معاهد التدريب المختصة في اللغات الأجنبية؛
- (ج) الشراكات مع الرابطات المحلية للغات الأجنبية؛
- (د) الشراكات مع أقسام اللغات بالجامعات في كافة أنحاء البلد؛
- (هـ) الإعلانات عن طريق مواقع تلك المعاهد والرابطات على الإنترنت، فضلا عن بوابات المواقع التي تتضمن لوحات خاصة بإعلانات الوظائف للمرشحين المتعددي اللغات؛
- (و) الإعلان بشكل نشط عن الفرص المتاحة لأزواج الموظفين والمندوبين؛
- (ز) إقامة وصلات على مواقع وسائط الإعلام الناطقة باللغات الأجنبية تربطها بالموقع الخاص بالوظائف الشاغرة (jobs.un.org).

٢٦ - واستنادا إلى جهود التوظيف المكثفة، ينبغي أن تُرصد عن كثب نسبة المرشحين الناجحين إلى مجموع عدد مقدمي الطلبات بغية وضع بيانات أساسية تسمح بقرار قاطع بشأن ما إذا كانت السوق المحلية تستطيع تلبية الاحتياجات من الوظائف. وبالرغم من أن استراتيجيات التوظيف هذه ستزيد من عبء العمل في قسم الامتحانات والاختبارات التابع لمكتب إدارة الموارد البشرية فضلا عن الوحدات المعنية بالتوظيف في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، فإن المكتب يعتقد أنها ستكون أقل تكلفة بكثير من حملات التوظيف الدولية وستحول في نهاية المطاف دون تكبد التكاليف الطويلة الأجل المتصلة بالاستحقاقات والبدلات الدولية على النحو المبين في الفقرتين ٣٣ و ٣٤ أدناه.

٢٧ - وإضافة إلى النهج السالفة الذكر، ينبغي أن تنظر المنظمة في التعاقد مع وكالات للتوظيف، على أساس أن تحصل الوكالة على رسوم مقابل إيجاد مرشحين مؤهلين باستطاعتهم النجاح في الاختبارات التي ينظمها مكتب إدارة الموارد البشرية. وهذا الترتيب كفيل بتحقيق وفورات هامة في التكلفة في المستقبل ذلك أن الموظفين المعيّنين محليا سيحلون تدريجيا محل الموظفين الذين يحصلون حاليا على استحقاقات دولية (انظر الشكل أدناه)<sup>(١٣)</sup>.

٢٨ - وينبغي للمنظمة أيضا النظر في وضع برنامج للمتدربين. ويمكن أن يعيّن بعقود تدريب المرشحون المتوافرون للتوظيف المحلي ولكنهم لا يستوفون شروط الأهلية بسبب الافتقار إلى الخبرات و/أو نقص الإلمام بمصطلحات الأمم المتحدة وليس بسبب نقص في إتقان اللغة. وبعد انتهاء مدة تلك العقود تتحول إلى عقود عادية محددة المدة بشرط أن يكون المتدربون قد نجحوا في الاختبارات المتخصصة التي ينظمها مكتب إدارة الموارد البشرية. وبالنظر إلى الوفورات التي ستتحقق من تجنب البدلات الدولية عند تثبيت الوظائف، يمكن استيعاب تكاليف وظائف التدريب خلال سنتين. وكحل بديل، يمكن تعيين هؤلاء "المتدربين" أنفسهم بعقود قصيرة المدة لتلبية احتياجات التعيين العاجلة عند انعقاد دورة الجمعية العامة (مثل العقود التي تمنح حاليا للمتقاعدين، وإنما بتكلفة أقل). وهذا الخيار من شأنه أن يفي بالاحتياجات التنظيمية العاجلة وفي الوقت ذاته يعزز مجموعة المرشحين المحليين لملاء الشواغر في المستقبل.

### تكلفة اختبار الموظفين محليا ودوليا

٢٩ - في عام ٢٠٠٢، نظم قسم الامتحانات والاختبارات ٢ ١٥٩ اختبارا تتصل بوظائف من فئة الخدمات العامة بنيويورك. وكان مجموع التكلفة لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥ بمبلغ ١٢٣ ٥٨٠ دولارا استنادا إلى النشاط المضطلع به في عام ٢٠٠٢. وبالتالي، فإن تكلفة الاختبار الواحد كانت تناهز ٢٩ دولارا.

٣٠ - وفي عام ٢٠٠٣، نُظِم ١٧٣ اختبارا شارك فيها ٥٨ مرشحا لوظائف مساعدتي التحرير، وأفضت إلى نجاح ٢١ مرشحا في كافة الاختبارات. واعتبارا لكون الاختبار الواحد يكلف ٢٩ دولارا فإن التكلفة بالنسبة لكل مرشح تم اختياره كانت ٨٧ دولارا أو ٢٣٤ دولارا لكل واحد من المرشحين الـ ٢١ الذين أدرجوا في القائمة في عام ٢٠٠٣. ويرد في الجدول ٢ أدناه توزيع المرشحين الناجحين حسب اللغة.

## الجدول ٢

## توزيع المرشحين الناجحين الذين اختُبروا في نيويورك في عام ٢٠٠٣ للتعين كمساعدي تحرير

اللغة	عدد المرشحين
الإسبانية	٣
الانكليزية	١١
الروسية	٤
الصينية	صفر
العربية	١
الفرنسية	٢

المصدر: قسم الامتحانات والاختبارات بمكتب إدارة الموارد البشرية.

٣١ - ونتيجة لحملة التوظيف الدولية التي أجريت في مونتريال، قدم ٢٠٠ ١ مرشح طلبات. ومن أصل ١٤٢ شخصا تم اختبارهم، نجح ٣٣ في جميع الاختبارات، وتم فيما بعد تعيين ١١ شخصا، أما المتبقون وعددهم ٢٢ فلم يعودوا مدرجين في القائمة. وكان مجموع تكلفة الاختبار ٤٨٠ ٨٢ دولارا أو ما يناهز ٣٣٩ دولارا لكل مرشح تم اختياره أو ٤٥٧ ١ دولارا لكل مرشح مؤهل أو ٣٠٠ ٤ دولار لكل واحد من المرشحين الـ ١١ الذين تم انتقاؤهم.

٣٢ - ومن المهم الإشارة إلى أن تكلفة الاختبار البالغة ٣٠٠ ٤ دولار لكل مرشح يجري تعيينه هي تقريبا تكلفة تنظيم ١٤٠ اختبار لغة في المقر. وإذا اعتُبر شخص واحد فقط مؤهلا من كل ٢٠ مرشحا محليا محتملا يجتازون سبعة اختبارات في المقر (أي بنسبة نجاح قدرها ٥ في المائة)، فإن السوق المحلية ستوفر احتياجات المنظمة بنفس تكلفة حملات التوظيف الدولية، وزيادة عن ذلك تتيح التعيين بدون منح الاستحقاقات الدولية.

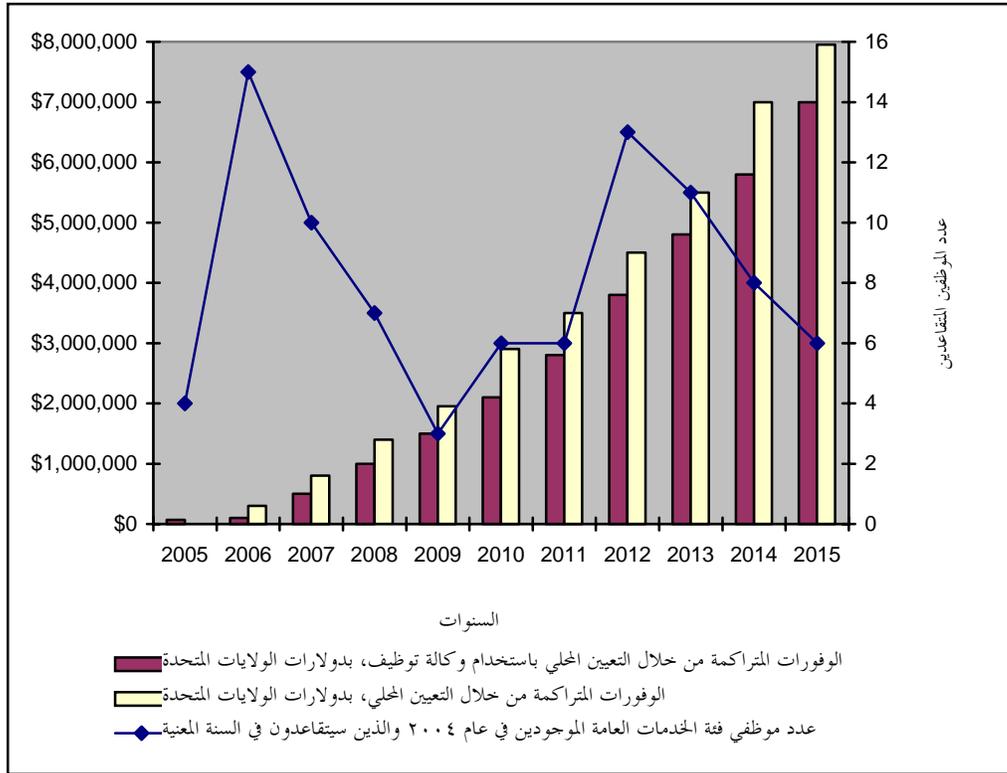
## خامسا - إسقاطات الاحتياجات والوفورات المحتملة في المستقبل

٣٣ - سيكون زهاء ٨٩ موظفا من فئة الخدمات العامة في وحدات تجهيز النصوص بنيويورك يحصلون حاليا على الاستحقاقات الدولية قد تقاعدوا بحلول عام ٢٠١٥<sup>(١٤)</sup>. وإذا استُعِض عن جميع هؤلاء بموظفين معينين محليا، فإن مجموع الوفورات سيصل إلى قرابة ٨,١ مليون دولار على امتداد السنوات العشر المقبلة. ويشمل هذا المبلغ الوفورات التي ستتحقق من الاستعاضة عمّن يتقاعد من الموظفين الذين يحصلون على الاستحقاقات

الدولية. بموظفين محليين كل سنة من ٢٠٠٥ إلى ٢٠١٥، إلى جانب مجموع الوفورات التي ستتحقق بالنسبة لكل موظف سيستعاض عنه ابتداء من عام ٢٠٠٥ والوفورات السنوية اللاحقة. ويستند هذا الإسقاط إلى افتراض أن يجري اعتباراً من عام ٢٠٠٥ ملء جميع الوظائف في وحدات تجهيز النصوص الإسبانية والروسية والصينية والعربية والفرنسية على أساس محلي، وهذا الأمر يتوقف على توافر المرشحين المؤهلين في السوق المحلية وقت تقاعد الموظفين الحاليين. وستكون الوفورات السنوية أقل بكثير إذا اتضح أن جهود التوظيف المحلي لم تكن مثمرة وأن الموظفين، حتى لو كان عددهم قليلاً، ينبغي أن يعيّنوا عن طريق حملة دولية باهظة التكلفة (قرابة ١ ٥٠٠ دولار لكل مرشح مؤهل) إلى جانب أنها تخول لهم التمتع بالاستحقاقات الدولية طيلة فترة خدمتهم.

٣٤ - وعلى النحو المشار إليه في الفقرة ٢٧، يمكن للمنظمة أن تنظر في التعاقد مع وكالة توظيف بحيث تكفل تزويدها بعدد كاف من الموظفين المعيّنين محلياً لهم المهارات اللازمة لوحدات تجهيز النصوص. ويوضح الشكل أدناه مجموع الوفورات المتراكمة التي يُتَظَر أن تتحقق إذا تمت الاستعانة بمصادر خارجية لتحديد الموظفين المحليين الذين يختبرهم مكتب إدارة الموارد البشرية. وسوف تتقلص الوفورات بسبب دفع أتعاب وكالة التوظيف، ولكنها مع ذلك ستصل إلى قرابة ٧,١ مليون دولار بحلول عام ٢٠١٥<sup>(١٥)</sup>.

الوفورات المتوقعة من التعيين المحلي لموظفي فئة الخدمات العامة في وحدات تجهيز النصوص بنيويورك الذين يحصلون حالياً على الاستحقاقات الدولية<sup>(أ)</sup>



المصدر: نظام المعلومات الإدارية المتكامل، بيانات إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات بشأن التكاليف العامة للموظفين وحسابات مكتب الرقابة الداخلية للأتعاب التقديرية مقابل تحديد المرشحين.

(أ) تقتصر على وحدات تجهيز النصوص الإسبانية والروسية والصينية والعربية والفرنسية.

## سادسا - الاستنتاجات

٣٥ - يعتقد مكتب الرقابة الداخلية أن القرار السائد حالياً بخصوص عدم وجود المهارات في سوق العمل المحلية غير قائم على أدلة كافية وحديثة بشأن خصائص السوق المحلية. وبالتالي، يوصي المكتب بما يلي: (أ) أن يكتف مكتب إدارة الموارد البشرية وإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات جهودهما من أجل تحديد وتوظيف مرشحين محليين مؤهلين في وظائف وحدات تجهيز النصوص التي تمنح حالياً استحقاقات دولية؛ (ب) أن يقوم بانتظام

بتوثيق وقياس نتائج هذه الجهود؛ (ج) أن يعيداً، بعد فترة زمنية معينة، تقييم موقف المنظمة بخصوص توافر المهارات في سوق العمل المحلية. واقترح في التقرير عدد من استراتيجيات الوصول إلى المرشحين والتوظيف بغية تكثيف جهود المنظمة.

٣٦ - وتشير بيانات عديدة إلى أن سوق العمل المحلية قد تنطوي فعلا على المهارات اللازمة لملء الشواغر المتوقعة في المستقبل العاجل والقريب في المقر بنيويورك:

(أ) وجود معدلات نجاح هامة في اختبائي النحو والصرف، وتدوين المحاضر الحرفية بالنسبة للإسبانية والروسية والعربية والفرنسية؛

(ب) وجود نسبة مئوية هامة من الموظفين المعينين محليا في وحدات تجهيز النصوص لهذه اللغات يقيمون، فيما يبدو، بمنطقة نيويورك قبل التعيين؛

(ج) تلقي معلومات من عدد من الوكالات التجارية للتوظيف والترجمة تعرب عن الثقة من توافر المهارات.

وتواجه المنظمة تحديا بسبب حالات التقاعد الكثيرة المنتظرة على امتداد السنوات الثلاث المقبلة (يقدر أن يكون ٣٦ موظفا في وحدات تجهيز النصوص الإسبانية والروسية والصينية والعربية والفرنسية قد بلغوا متوسط سن التقاعد بالنسبة لفئة الخدمات العامة في تلك الوحدات بحلول عام ٢٠٠٨)، وهذا الأمر سيتطلب إجراءات سريعة لتحديد مرشحين جدد في سوق العمل المحلية. والقرار القاطع بشأن توافر المهارات اللازمة ينبغي أن يتم على أساس اختبار المرشحين في جميع فئات المهارات اللازمة لكتابة/مساعدتي التحرير في المقر، إلى جانب السعي بانتظام وبشكل نشط إلى الاتصال بالمرشحين في السوق المحلية بالمقر.

٣٧ - ويعتقد المكتب كذلك أنه، بشكل عام، ينبغي أن يكون باستطاعة المنظمة اعتبار كنية/مساعدتي التحرير في وحدات اللغات الإسبانية والروسية والصينية والعربية والفرنسية الذين عينوا في المقر بنيويورك معينين محليا. وينبغي ألا تجرى حملات التوظيف الدولي إلا إذا تم التأكد بقدر كاف من عدم توافر موارد في سوق العمل المحلية.

## سابعاً - التوصيات

### التوصية ١

٣٨ - ينبغي أن تنظر المنظمة في تغيير أساس تعيين الموظفين في فئة الخدمات العامة بحيث لا تمنح المركز الدولي إلا للذين عينوا من خارج منطقة مركز العمل. وفي حالة تعديل أساس منح الاستحقاقات الدولية، ينبغي إعلام المرشحين، على النحو الواجب، بأنهم

لو اختيروا للعمل في المقر سيكون مركزهم مركز موظفين محليين (الفقرات ١١-١٤) (MC-04-002-01)\*. ووافق مكتب إدارة الموارد البشرية على التوصية رهنا بمضمون التوجيهات التي ستقدمها الجمعية العامة، وباحترام حقوق الموظفين المكتسبة.

## التوصية ٢

٣٩ - ينبغي أن تنظر المنظمة في طلب وثائق منتظمة لتحديد ما إذا كانت سوق العمل المحلية تحتوي على المهارات اللازمة لعدد محدد من الشواغر المنتظرة على امتداد عدد محدد من السنوات قبل الشروع في التوظيف من خارج منطقة مركز العمل. وينبغي أن تتضمن هذه الوثائق وصفا مستفيضا لجهود ونتائج التوظيف المحلي، إضافة إلى تحليل بيانات الاختبار (الفقرة ١٣) (MC-04-002-02). ووافق مكتب إدارة الموارد البشرية على هذه التوصية.

## التوصية ٣

٤٠ - ينبغي للمنظمة النظر في توضيح حقيقة أن الموظفين يعتبرون معينين محليا إذا عُيِّنوا من المناطق المجاورة لمركز العمل أو من البلد الذي يوجد فيه، حسبما هو منطبق. وبالنسبة لمراكز العمل الواقعة على مقربة من حدود دولية، ينبغي تحديد منطقة مركز العمل على النحو الملائم، أما في الحالات الأخرى، مثل المقر بنيويورك، فإن بلد مركز العمل ينبغي أن يحدد منطقة التعيين المحلي (الفقرة ١٣) (MC-04-002-03). ووافق مكتب إدارة الموارد البشرية على هذه التوصية رهنا بمضمون التوجيهات التي ستقدمها الجمعية العامة، وباحترام حقوق الموظفين المكتسبة.

## التوصية ٤

٤١ - ينبغي أن تنظر المنظمة في تعديل التذييل بآء للنظام الإداري للموظفين بحيث توضح أن دفع الاستحقاقات الدولية مرهون بتحديد ما إذا كانت الوظيفة المعنية قد ملئت عن طريق التعيين الدولي و/أو لا يمكن ملؤها عن طريق التعيين المحلي، وأن تنظر كذلك في حدود وقف هذه المدفوعات إذا انتقل الموظف إلى وظيفة يمكن ملؤها محليا (الفقرة ١٥) (MC-04-002-04). ووافق مكتب إدارة الموارد البشرية على هذه التوصية رهنا بمضمون التوجيهات التي ستقدمها الجمعية العامة، وباحترام حقوق الموظفين المكتسبة.

\* الرموز الواردة بين قوسين في هذا الفرع تشير إلى رمز داخلي استخدمه مكتب خدمات الرقابة الداخلية لتسجيل توصياته.

## التوصية ٥

٤٢ - ينبغي لمكتب إدارة الموارد البشرية أن يتبع ، بالتعاون مع إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، عدة استراتيجيات استباقية للتوظيف قصد ملء الوظائف في وحدات تجهيز النصوص بالمقر. وينبغي أن تتضمن هذه الاستراتيجيات الإعلان في الصحف ووسائل الإعلام الأخرى الناطقة بلغات أجنبية والتي توزع وطنياً، وشراكات مع المؤسسات الأكاديمية أو التعليمية، وإقامة وصلات على مواقع الإنترنت ذات الصلة، والتعاقد مع وكالات التوظيف لتحديد مرشحين محليين مؤهلين (الفقرات ٢٤-٢٧) (MC-04-002-05). ووافق مكتب إدارة الموارد البشرية على هذه التوصية رهناً "بتوفير مواد إضافية من أجل الفترة المؤقتة التي ستظل تُدفع خلالها الاستحقاقات الدولية للموظفين الحاليين والتي لن تتحقق فيها وفورات مباشرة لتمويل الأنشطة الإضافية اللازمة لكفالة القيام بأكثر عدد ممكن من التعيينات المحلية في المستقبل. وسيحتاج المكتب إلى موارد إضافية لعمليات الاختبار الإضافية المتوخاة، وللدعاية الموجهة وأنشطة التواصل مع المؤسسات الأكاديمية والتعليمية".

## التوصية ٦

٤٣ - ينبغي لمكتب إدارة الموارد البشرية أن يوثق بانتظام نتائج جهود التوظيف المعززة من أجل وحدات تجهيز النصوص بالمقر، وأن يتعقب عدد مقدمي الطلبات وعدد الاختبارات، وعدد المرشحين الناجحين فضلاً عن نسبة مقدمي الطلبات بالقياس إلى المرشحين الناجحين في كل لغة (الفقرة ٢٦) (MC-04-002-06). ووافق مكتب إدارة الموارد البشرية على هذه التوصية رهناً بتقديم الموارد الإضافية المبينة في الفقرة ٤٢.

## التوصية ٧

٤٤ - ينبغي أن يكفل مكتب إدارة الموارد البشرية توافر الموارد الكافية للوحدة المعنية بالتوظيف في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها وقسم الامتحانات والاختبارات من أجل تكثيف أنشطة التوظيف والاختبار (الفقرة ٢٦) (MC-04-002-07). ووافق مكتب إدارة الموارد البشرية على هذه التوصية رهناً بتقديم الموارد الإضافية المبينة في الفقرة ٤٢.

## التوصية ٨

٤٥ - ينبغي لإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات أن تنظر في وضع برنامج للمتدربين وتهيئ فرصاً للعقود القصيرة الأجل قصد تكوين مجموعة من المرشحين المحليين المؤهلين،

ولا سيما في نيويورك (الفقرة ٢٨) (MC-04-002-08). وأيدت إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات هذه التوصية من حيث المبدأ.

(توقيع) ديليب نير  
وكيل الأمين العام  
لخدمات الرقابة الداخلية

### الحواشي

- (١) منذ منتصف التسعينات لا يعين موظفو وحدات تجهيز النصوص في مكتب الأمم المتحدة في جنيف إلا على أساس محلي. للاطلاع على التفاصيل، انظر الفقرة ٢٣.
- (٢) تستند عمليات الحساب إلى البيانات التي استقتها مكتب إدارة الموارد البشرية من نظام المعلومات الإدارية المتكامل. يشار إلى حق الحصول على الاستحقاقات الدولية إذا تجاوزت مدة الاستحقاق سنة وكان ساريا في وقت معين ما بين ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣ و ١٥ آذار/مارس ٢٠٠٤. ويركز التحليل على مراكز العمل الثمانية الرئيسية (أديس أبابا، وبانكوك، وبيروت، وجنيف، وسانتياغو، وفيينا، ونبروي، ونيويورك).
- (٣) لأغراض هذا التقرير، تشمل فئة موظفي اللغات الألقاب الوظيفية التالية: أخصائي تجهيز النصوص، كاتب لتجهيز النصوص، مساعد لتجهيز النصوص، مشرف، سكرتير، كاتب تحرير، مساعد تحرير، رئيس وحدة.
- (٤) توزيع موظفي فئة الخدمات العامة البالغ عددهم ٩٧ الذين يحصلون على الاستحقاقات الدولية حسب الوظائف يشمل الوظائف التالية: مساعد إداري، مساعد لنظم المعلومات الحاسوبية، محرر، مساعد تحرير، مساعد لشؤون المراجع اللغوية، مساعد برامج، سكرتير، كاتب لتجهيز النصوص.
- (٥) تستند عملية الحساب إلى تقدير وضعته إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات لتكلفة الموظفين العامة الإضافية. وقدر متوسط تكلفة الموظفين العامة الإضافية بالنسبة للتعين الدولي بمبلغ ٢٦٨,٥٠ دولارا في الشهر.
- (٦) انظر المذكرة المؤرخة ١٢ أيار/مايو ١٩٧٥ الموجهة إلى الأمين العام من محمد حبيب غراب، الأمين العام المساعد لشؤون الموظفين: "التعيين الدولي للموظفين العاملين في وحدة الخط الصيني ووحدة الطباعة الإسبانية".
- (٧) انظر الرسالة المؤرخة ١٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩١ الموجهة من ريتشارد نوتيدج، نائب مدير شعبة التوظيف والتنسيق بمكتب إدارة الموارد البشرية والتي تنقل عن ديانا بورنستين، رئيسة قسم الأنظمة وأدلة الموظفين بمكتب إدارة الموارد البشرية.
- (٨) انظر، مثلا، الفقرة ٣٦ من التقرير المؤرخ ١٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠ المعنون "الفريق العامل المشترك بين إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات ومكتب إدارة الموارد البشرية المعني بقسم تجهيز النصوص، شعبة الترجمة الشفوية والاجتماعات والنشر/إدارة شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات".
- (٩) اتضح من التحليل الذي أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن ما بين ٣٣ و ١٠٠ في المائة من كتبة التحرير المعيّنين بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٣ في وحدات تجهيز النصوص الإسبانية والروسية والعربية عينوا في نيويورك دون الحاجة إلى السفر لاستلام الوظائف. أما موظفو وحدة تجهيز النصوص الفرنسية فقد عينوا أساسا عن طريق حملة توظيف في مونتريال، كندا. ولم يعين أي موظف في وحدة تجهيز النصوص الصينية خلال نفس الفترة. كما أن معظم مقدمي الطلبات لاجتياز الاختبارات اللازمة لكتابة/مساعدتي التحرير قدموا عناوين إقامة محلية في استمارة الطلب.

- (١٠) يجري، على سبيل المثال، التخطيط لحملة من هذا القبيل بالنسبة لكتابة التحرير باللغة العربية.
- (١١) حكم المحكمة الإدارية للأمم المتحدة رقم ٥٠٨ (١٩٩١): روسيتي.
- (١٢) المرجع نفسه، الفقرة الرابعة عشرة.
- (١٣) تتراوح الأتعاب التي تطلبها وكالات التوظيف المهني من ٢٠ إلى ٣٠ في المائة من أول أجر سنوي للمرشح الناجح.
- (١٤) يستند إسقاط حالات التقاعد إلى بيانات نظام المعلومات الإدارية المتكامل بشأن متوسط سن التقاعد بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة في وحدات تجهيز النصوص وهو ٦٠,٢ سنة.
- (١٥) حُسبت التكلفة المتوقعة لتحديد المرشحين والبالغة ٤٥٩ ١١ دولاراً بوصفها ٢٥ في المائة من متوسط إجمالي الأجر السنوي في الدرجة ١ من الرتب خ ع - ٤ إلى خ ع - ٦؛ انظر التذييل بء للنظام الإداري للموظفين و ST/SDB/2002/1 و Corr.1 (بالفرنسية فقط).