



## الصندوق الدولي للتنمية الزراعية

هيئة المشاورات الخاصة بالتجديد السابع لموارد الصندوق - الدورة الرابعة

الدوحة (قطر)، 1-2 أكتوبر/تشرين الأول 2005

### برنامج الموظفين المهنيين المزمالمين

#### أولاً - المقدمة

1 - أثناء مناقشة الوثيقة الخاصة بالتوزيع الجغرافي لموظفي الصندوق في الدورة الثالثة لهيئة المشاورات (الوثيقة REPL.VII/3/R.4). كان هناك توافق عام في الآراء حول ضرورة علاج الحالة الراهنة للموظفين المهنيين المزمالمين الآتين حصراً من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي التي تمول مشاركتهم وفي هذا المجال، طلب أعضاء هيئة المشاورات اقتراحاً واضحاً وموجزاً لمعالجة الخلل الراهن في تمثيل الدول الأعضاء وغير الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في برنامج الموظفين المهنيين المزمالمين بالصندوق في هذا البرنامج.

2 - هناك الآن خياران: (أ) الاستمرار في البرنامج الحالي للموظفين المهنيين المزمالمين، وتعزيزه بتعيين موظفين مهنيين مزمالمين من بلدان ليست أعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛ أو (ب) إحلال برنامج المهنيين الشباب المماثل لذلك الذي يديره البنك الدولي محل برنامج الموظفين المهنيين المزمالمين الحالي.

#### ثانياً - الخلفية

3 - يرجع تاريخ برنامج الموظفين المهنيين المزمالمين في الصندوق إلى عام 1978. وهو يُدار طبقاً لما هو منصوص عليه في دليل إجراءات الموارد البشرية.

4 - استضاف الصندوق حتى الآن ما مجموعه 121 موظفاً من الموظفين المهنيين المزمالمين، استبقى منهم 24 شخصاً (20%) كموظفين (بعد خضوعهم للإجراءات التفاضلية العادية)، و13 شخصاً (10.7%) كخبراء استشاريين،

و14 شخصا (11.5%) كموظفين مهنيين مؤقتين، بينما ذهب الباقون للعمل في منظمات الأمم المتحدة الأخرى، والمنظمات غير الحكومية، والقطاع الخاص، والحكومات الوطنية.

5 - في ظل الترتيبات الحالية، تمول مرتبات وامتيازات الموظفين المهنيين المزمالمين من قبل حكومات بلادهم، وجميع هؤلاء الموظفين من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي<sup>1</sup>.

6 - وفي عام 2004، كانت هناك 13 امرأة (62%) من بين الموظفين المهنيين المزمالمين البالغ عددهم 21 موظفاً.

### ثالثاً - دراسة الخيارين

7 - وسعياً وراء تقوية تمثيل المشاركين من البلدان غير الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في هذا البرنامج، اقترح الصندوق التوسع في برنامجه للموظفين المهنيين المزمالمين ليضمن أن يكون تمثيل البلدان غير الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي عند نفس مستوى تمثيل البلدان غير الأعضاء في هذه المنظمة في عام 2004، أي 21 مشاركاً، لفترة تجريبية وسناقش فيما يلي خيارى التوسع هذين.

#### ألف - البرنامج المعزز للموظفين المهنيين المزمالمين

8 - سيعمل البرنامج المعزز طبقاً لنفس المبادئ وإجراءات التعيين المتبعة في البرنامج الحالي للموظفين المهنيين المزمالمين:

(أ) سيواصل البرنامج (أي العنصر الحالي لمواطنى البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي الممول من حكومات بلادهم بالإضافة إلى العنصر المعزز الذي يضم المواطنين من غير البلدان الأعضاء في تلك المنظمة والممول من الصندوق) رعاية المواطنين الشباب من خريجي الجامعات في الدول الأعضاء في الصندوق لبناء قدراتهم لمدة سنتين في الصندوق (مع احتمال تمديد هذه المدة لسنة ثالثة) بمستوى الفئة المهنية (1)/الفئة المهنية (2).

(ب) يتولى الصندوق تحديد مجالات تعيين الموظفين المهنيين المزمالمين وتوصيف الوظائف لإحالتها إلى الدول الأعضاء الراعية (بالنسبة للمرشحين من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي) أو للتعيين المباشر في الصندوق (بالنسبة للمرشحين من البلدان غير الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي). وسوف يتم تعيين واختيار الموظفين المهنيين المزمالمين على أسس تنافسية شديدة بمعرفة الدول الأعضاء (بالنسبة للمرشحين من منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي) أو بمعرفة الصندوق (بالنسبة للمرشحين من خارج منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي). أما عملية الاختيار النهائية من بين المرشحين في القائمة الأخيرة فستتم بمعرفة الصندوق في الحاليتين.

<sup>1</sup> قامت بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في بعض الأحيان بتمويل عدد قليل من المرشحين من البلدان النامية على أساس كل حالة على حدة، وإن كان ذلك لم يحدث منذ مدة طويلة.

(ج) شروط الأهلية في البرنامجين هي التالية:

- (i) أن يكون المرشح دون الثانية والثلاثين من العمر؛
- (ii) أن يكون المرشح حاملاً لأول شهادة جامعية في تخصص ذي صلة؛
- (iii) يُفضل أن يكون لدى المرشح خبرة ذات صلة لمدة سنتين؛
- (iv) لا بد أن يكون لدى المرشح معرفة عملية باللغة الإنكليزية، ويُفضل أن يكون ملماً بلغة أخرى من اللغات الرسمية للصندوق، أي اللغة العربية أو الفرنسية أو الأسبانية، وقد يكون هذا الشرط ضرورياً اعتماداً على الإقليم الذي سيعمل عليه الموظف.

(د) سيتم اختيار الموظفين من بين المرشحين في القائمة الأخيرة ممن يتمتعون بنفس المزايا على أساس الجنس في حالة المواطنين من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وعلى أساس التمثيل الجغرافي ثم الجنس في حالة المواطنين من البلدان غير الأعضاء في تلك المنظمة.

9 - وبمجرد تعيين الموظفين المهنيين المزمّلين، سيتلقون توجيهات داخلية وتدريباً وتعليماً، بتنسيق من مكتب الموارد البشرية، وسيكون كل ذلك مفصلاً بحسب مجال عمل الموظف المهني المزمّل.

10 - سيعتبر الموظفون المهنيون المزمّلون من موظفي الصندوق طوال فترة تعيينهم في الصندوق. وبمجرد انتهاء فترة تعيينهم، يحق لهم تقديم طلبات للحصول على وظائف لفترات أطول في الصندوق، بشرط أن يتم اختيارهم وتعيينهم بطريقة تنافسية.

11 - ستستمر حكومات الدول الأعضاء المعنية في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في تمويل البرنامج الحالي للموظفين المهنيين المزمّلين، بينما سيمول المواطنون من الدول غير الأعضاء في تلك المنظمة من ميزانية الصندوق العادية.

12 - التكاليف التقديرية لتنفيذ البرنامج المعزز للموظفين المهنيين المزمّلين هي تقديرات مؤقتة للغاية، وضعت على أساس اختيار أفراد من البلدان غير الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ممن لهم نفس الحقوق المعطاة للمختارين من البلدان الأعضاء في تلك المنظمة. ويبلغ متوسط تكلفة الموظف الواحد من الموظفين المهنيين المزمّلين نحو 130 000 دولار أمريكي في الوقت الحاضر (مع الأخذ في الاعتبار أن كلهم تقريباً يأتون من البلدان الأوروبية الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي)، بينما يبلغ متوسط تكلفة الموظف المهني المزمّل من البلدان غير الأعضاء في تلك المنظمة نحو 156 000 دولار أمريكي في السنة. ويشمل هذا المبلغ تكلفة التعيين وسفر المرشحين من مختلف أنحاء العالم. وسيبدأ أول سبعة موظفين مهنيين مزمّلين من الدول غير الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في عام 2007، بينما سيبدأ السبعة التاليين لهم في عام 2008، والدفعة الأخيرة المكونة من سبعة موظفين أيضاً في عام 2009، على أن ينتهي البرنامج الأخير لفترة السنتين في عام 2011. وتبلغ التكاليف

الإجمالية التي يتحملها الصندوق لفترة السنوات الخمس نحو 6.6 مليون دولار أمريكي، ستدرج في الميزانية السنوية على دفعات اعتباراً من عام 2007.

### باء - برنامج الموظفين المهنيين الشباب

13 - والبديل الثاني هو أن يضع الصندوق برنامجاً للموظفين المهنيين الشباب، يماثل برنامج البنك الدولي.

#### برنامج الموظفين المهنيين الشباب في البنك الدولي

14 - صُمم برنامج الموظفين المهنيين الشباب في البنك الدولي من أجل الشباب المتحمسين أصحاب المؤهلات الرفيعة ممن لديهم مهارات في مجالات لها علاقة بعمليات البنك، مثل الاقتصاد، والمالية، والتعليم، والصحة العامة، والعلوم الاجتماعية، والهندسة، وتخطيط المدن، وإدارة الموارد الطبيعية.

15 - ولكي يستفيد الشخص المرشح لبرنامج الموظفين المهنيين الشباب من هذا البرنامج لا بد أن يكون من مواطني أحد البلدان الأعضاء في البنك الدولي، وأن يكون عمره 32 عاماً أو أقل عند الانضمام إلى البرنامج، وأن يكون حاصلاً على درجة الماجستير أو ما يعادلها، وأن يتحدث الإنكليزية بطلاقة، ولديه خبرة مهنية ذات صلة لمدة خمس سنوات ونصف، أو خبرة لمدة أربع سنوات ونصف مصحوبة بدراسة أكاديمية متصلة على مستوى الدكتوراه. وسيشمل البرنامج تدريباً دورياً متخصصاً أثناء العمل، ومهمة للاختلاط بالفقراء وإرشادهم.

16 - والتعيينات المبدئية لمدة سنتين، يعين بعدها الموظف المهني الشاب في البنك في منصب دائم، ويعين المشاركون في البرنامج في البداية بدرجة مهنية ترتبط باحتياجات العمل في البنك. وهدف البرنامج هو معرفة المرشحين الذين لديهم مهارات على شكل حرف T، أي خبرة عريضة تقنيا وعميقة مهنية، بما في ذلك القدرة على "رؤية الصورة الكبيرة"، ومشاركة الزبون، ومهارات العمل ضمن فريق وهي من ضرورات العمل في البنك.

17 - وتتم عملية الاختيار كما يلي: تلقي الطلبات ومطابقتها على معايير الاختيار، والمطلوب من المرشحين تقديم الشهادات والجهات التي يمكن الرجوع إليها. ثم توضع قائمة بأسماء من ستجرى مقابلتهم (على أساس طلباتهم المفصلة)، ويتم أثناء المقابلة تقدير الخبرة المهنية للمتقدمين، ومهاراتهم في العمل ضمن فريق، وقدرتهم على العمل في مناخ متعدد الثقافات، والنظر إلى التنمية في كليتها. وترفع أسماء المرشحين الذين يجتازون مرحلة المقابلة الشخصية بنجاح إلى لجنة الاختيار النهائي، ثم يتم اختيار المرشحين للعمل كموظفين مهنيين شباب في البنك.

18 - ومنذ بداية برنامج الموظفين المهنيين الشباب في عام 1963، قام البرنامج بتعيين أكثر من 1 000 مهني، يشغلون الآن مناصب تتراوح بين الموظفين الجدد ونواب رئيس البنك الدولي. ويدير البنك أيضاً برنامجاً للموظفين المهنيين المزمالمين المبتدئين، وهو برنامج يسمح للمهنيين المبتدئين من البلدان الأعضاء بالعمل في البنك لمدة سنتين، ورغم أن الموظفين المزمالمين المبتدئين غير مسموح لهم بالعمل في البنك لمدة سنتين بعد انتهاء فترة تعيينهم المبدئية، فإنه يجوز لهم الانضمام إلى موظفي البنك في مرحلة لاحقة من حياتهم العملية، بعد أن يكونوا قد اكتسبوا خبرة في أماكن أخرى وأصبحوا خبراء في مجالاتهم المهنية.

19 - يمول برنامج الموظفين المهنيين الشباب وبرنامج الموظفين المهنيين المزمّلين المبتدئين من الميزانية العادية للبنك الدولي.

### جيم - المقارنة بين برنامج الموظفين المهنيين الشباب في البنك الدولي والبرنامج المتوقع للموظفين المهنيين الشباب في الصندوق

20 - ستكون شروط برنامج الموظفين الشباب في الصندوق مطابقة لتلك المذكورة في الفقرة 8 (ج) أعلاه. ومع ذلك، فإن هناك عدداً من الاختلافات بين برنامج الموظفين المهنيين الشباب في البنك الدولي وبين البرنامج المعزز للموظفين المهنيين الشباب الذي اقترحه الصندوق. فالمرشحون لبرنامج البنك الدولي يجب أن يكونوا من الحاصلين على درجة الماجستير أو الدكتوراه مع خبرة لمدة تتراوح بين 4.5 و5.5 سنة، بينما لا يشترط الصندوق سوى الحصول على درجة الليسانس أو البكالوريوس وستين من الخبرة. ويضمن برنامج البنك التعيين بعد سنتين من التعليم والتدريب، بينما لا يضمن برنامج الصندوق التعيين، وإنما يوفر التعليم والتدريب لمدة سنتين مع إمكانية التمديد لسنة ثالثة، ويحق لخريجي برنامج الموظفين المهنيين الشباب المقترح من الصندوق العمل في الصندوق فيما بعد، بشرط وجود وظيفة شاغرة ودخول منافسة واستيفاء شروط الكفاءة المطلوبة.

21 - من حيث القدرة على الاستيعاب، فإن الصندوق يضم عدداً من الموظفين المهنيين أقل من المؤسسات المالية الدولية الأخرى مثل البنك الدولي، أو الوكالات المتخصصة مثل منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة. فإذا كان للصندوق أن ينفذ برنامجاً للموظفين المهنيين الشباب يقارن بحجم البرنامج المعزز المقترح للموظفين المهنيين المزمّلين، وهو ما تتناوله هذه الوثيقة، فسيكون عليه أن يستوعب في كل سنة 14 موظفاً جديداً تقريباً من مستوى موظف مهني من الفئة (1)/الفئة (2)، أي 42 موظفاً كل ثلاث سنوات. وحيث أن مجموع الموظفين المهنيين في الصندوق لا يتعدى 140 موظفاً تقريباً، فإن تعيين هذا العدد من الموظفين الجدد من الفئة المهنية (1)/الفئة المهنية (2) ليس بالأمر العملي. ومن ناحية أخرى، إذ أبقى على البرنامج المنتظر للموظفين المهنيين الشباب عند حجم يستطيع الصندوق أن يستوعبه، أي عند اثنين أو ثلاثة موظفين مثلاً في كل سنة، فإن حجمه سيكون ضئيلاً بحيث لا يستحق العناية. والمسألة الثانية هي تكلفة مثل هذا البرنامج. فإذا افترضنا أن مثل هذا البرنامج سيعمل في دورات مدة كل منها سنتان، فإن التكلفة التي سيتحملها الصندوق ستكون في حدود 13.2 مليون دولار أمريكي خلال فترة الثلاث سنوات. وسيكون ذلك ضعف البرنامج المعزز المقترح للموظفين المهنيين المزمّلين، مع مراعاة أن تكاليف الموظفين المهنيين المزمّلين من بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي تمول من حكومات بلدانهم.

### رابعا - الاستنتاجات

22 - وبناء على ما سبق، قرر الصندوق أن وجود برنامج معزز للموظفين المهنيين المزمّلين هو أفضل الخيارات. فهو لا يضمن استمرار البرنامج الحالي فحسب، بل إن له ميزة أخرى، هي أنه يتيح الفرصة أمام أفراد من البلدان غير الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي للمشاركة في برنامج لبناء القدرات، يمكن للموظف المهني المزمّل أن ينتقل بعده إلى وظيفة محترمة في الصندوق أو غيره من منظمات الأمم المتحدة، أو في القطاع الخاص أو في حكومة بلده. وبالإضافة إلى ذلك، فإن البرنامج المعزز للموظفين المهنيين المزمّلين سوف يساهم في زيادة التمثيل



الجغرافي لموظفي الصندوق (انظر معايير الاختيار في الفقرة 8 (د) أعلاه) وتحديد مسؤوليات واضحة للدول الأعضاء عن مرشحي منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (طبقا لترتيبات البرنامج الحالي للموظفين المهنيين المزمالمين) وللصندوق عن المرشحين من الدول غير الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (طبقا للجزء المعزز للموظفين المهنيين المزمالمين).

### خامسا - التوصية

23 - هيئة المشاورات مدعوة إلى المصادقة على تطوير برنامج معزز للموظفين المهنيين المزمالمين في عام 2006، على أن يغدو نافذا في عام 2007، على هدي الخطوط المنصوص عليها في الفقرات من 8 إلى 12 أعلاه.

