



Distr.
GENERAL

A/37/378
11 August 1982
ARABIC
ORIGINAL : ENGLISH



الأمم المتحدة

الجمعية العامة

الدورة السابعة والثلاثون
البندين ١٠٧ و ١١١ من
جدول الأعمال المؤقت *

وحدة التفتيش المشتركة

مسائل الموظفين

تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي
المادل لموظفي الأمانة العامة
للأمم المتحدة

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى أعضاء الجمعية العامة تقرير وحدة التفتيش المشتركة
المعنون "تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي المادل لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة
(إضافة) " (JIU/REP/82/9) .

. A/37/150

*

تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل
لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة

إضافة

اعداد : الكسندر س . برينتسيف

جوزيف أ . ساوى

زكريا السباهي

وحدة التفتيش المشتركة

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٣	١ - ٣	أولا - مقدمة
		ثانيا - صحة التوصيات المقدمة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/36/407)
٣	٤ - ٤٤	ألف - ضرورة تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل ليس فيما يتعلق بالأمانة ككل فحسب ولكن أيضا فيما يتعلق بكل هيئة من هيئات المنظمة - التوصية ١
٣	٤ - ١٧	باء - أهمية تنفيذ الأهداف المحددة في تحقيق التوزيع الجغرافي العادل في أمانة الأمم المتحدة - التوصية ٢
٩	١٨ - ٢١	جيم - استصواب تخفيض عدد الوظائف الدائمة وزيادة عدد الوظائف المحددة المدة - التوصية ٣
١٠	٢٢ - ٢٨	دال - جدوى إدخال نوع جديد من العقود المحددة المدة غير المستمرة (على أساس التناوب) - التوصية ٤
١٣	٢٩ - ٣٢	هاء - ضرورة مراعاة التامة لميثاق ومقررات الجمعية العامة ذات الصلة المتعلقة بتمييزات المرشحين الداخليين والخارجيين للوظائف الشاغرة - التوصية ٥
١٤	٣٣ - ٣٨	واو - التوزيع الجغرافي للموظفين في الرتب العليا ورتب تقرير السياسة - التوصية ٦
١٦	٣٩ - ٤٤	ثالثا - النتائج
١٨	٤٥ - ٤٧
١٨	٤٧ - ٤٥

تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل
لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة

إضافة

أولا - مقدمة

- ١ - ناقشت الدول الأعضاء في اللجنة الخامسة بتعمق التقرير الذي قدّمته وحدة التفتيش المشتركة إلى الدورة السادسة والثلاثين للجمعية العامة عن تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/36/407). وفي نهاية الدورة السادسة والثلاثين للجمعية العامة، أصدر الأمين العام تعليقاته على تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/36/407/Add.1)، المؤرخ في ٢٤ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨١.
- ٢ - وأحاطت الجمعية العامة في مقرها ٣٦ / ٥٦ المؤرخ في ١٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨١ علما بتقرير وحدة التفتيش المشتركة عن تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة وتعليقات الأمين العام على هذا التقرير، وقررت مواصلة مناقشة هذا الموضوع في دورتها السابعة والثلاثين.
- ٣ - وشعر المفتشون أن من الضروري إعداد هذه الإضافة إلى التقرير المقدم عن تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة من أجل استكمال المعلومات الواقعية وإعطاء تعليقاتهم على الوثيقة A/36/407/Add.1، وهو الأمر الذي يمكن أن يكون مفيدا للدول الأعضاء أثناء مداولاتها بشأن مسائل الموظفين في الدورة السابعة والثلاثين للجمعية العامة. وبما أن الإضافة ملحق لتقرير وحدة التفتيش المشتركة A/36/407، فينبغي النظر إلى تينك الوثيقتين معاً إذا أريد فهمهما فهما أوضح.

ثانياً - صحة التوقعات المقدمة في تقرير وحدة
التفتيش المشتركة عن تطبيق مبدأ
التوزيع الجغرافي العادل لموظفي
الأمانة العامة للأمم المتحدة
(A/36/407)

ألف - ضرورة تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي
العادل ليس فيما يتعلق بالأمانة ككل
فحسب ولكن أيضاً فيما يتعلق بكل هيئة
من هيئات المنظمة - التوعية ١

٤ - حاول واضعو التقرير الأول (A/36/407) أن يبينوا أنه رغم أحكام ميثاق الأمم المتحدة

الواضحة جدا وقرارات الجمعية العامة الكثيرة بشأن ضرورة مراعاة مبدأ التوزيع الجغرافي العادل ، كان تكوين الأمانة العامة منذ قيام الأمم المتحدة غير عادل بما فيه الكفاية .

٥ - واذ وضع المفتشون هذا نصب الأعين ، أوصوا في تقريرهم الأول بأن يطبق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لا على الأمانة العامة ككل فحسب ، ولكن أيضا فيما يتعلق بكل هيئة من هيئات الأمم المتحدة باستثناء اللجان الإقليمية التي يمكن أن يكون ٧٥ في المائة من موظفيها كحد أقصى من المنطقة .

٦ - وتم التصريح في تعليقات الأمين العام على هذه التوصية أنه : " في حين أن الأمين العام مازال يعتقد أن التوزيع الجغرافي العادل للموظفين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي يجب من حيث المبدأ أن ينطبق على الأمانة العامة ككل ، فهو يرى أنه لا بد من توجيه الاهتمام لضمان ألا يكون لأي بلد أو مجموعة من البلدان تفوق عددي في أي وحدة تنظيمية رئيسية فيما عدا اللجان الإقليمية التي يمكن أن يكون ٧٥ من موظفيها كحد أقصى من المنطقة . ويرى الأمين العام أنه مسؤول ، في إطار توجيهات الجمعية العامة فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي العادل للأمانة العامة ككل ، عن مراقبة توزيع الموظفين في كل من الإدارات والمكاتب الرئيسية الثلاثة والأربعين في الأمانة العامة بحسب المنطقة ، والجنس ، والسن ، وبين البلدان النامية والبلدان المتقدمة النمو . " (A/36/407/Add.1 ، الفقرة ٨) .

٧ - ويعترف المفتشون بأن نمط توزيع الموظفين في الأمانة العامة نفسها قد تحسن مع الوقت ، غير أنه لا توجد دلائل تذكر على أن هناك تحسنا ملحوظا أو أن التفوق العددي لمواطني مجموعة ما من البلدان المتقدمة النمو الذي استمر في عدد من الحالات منذ انشاء الأمم المتحدة قد تم القضاء عليه تماما .

٨ - ويبين الجدول التالي عدد موظفي الفئة الفنية وما فوقها وعدد الموظفين الذين هم رؤساء الأقسام التنظيمية في بعض إدارات ومكاتب الأمانة العامة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨١ (١) .

في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨١ ، كان هناك ١٥٤ دولة عضوا وتشمل : البلدان المتقدمة النمو - ٢٥ ، والبلدان النامية - ١١٨ ، وبلدان أوروبا الشرقية - ١١ . وتبين الأرقام الواردة في الجدول أن مجموعة البلدان المتقدمة النمو ذات الاقتصاد السوقي لها تفوق عددي واضح في تكوين الموظفين في الإدارات والمكاتب المذكورة أعلاه من حيث العدد الإجمالي لموظفي الفئة الفنية وما فوقها وكذلك من حيث عدد رؤساء الأقسام .

(١) A/C.5/35/SR.28 ، الفقرة ٢٤ .

توزيع موظفي الفئة الفنية وما فوقها في الوظائف
الخاصة للتوزيع الجغرافي وعدد المشرفين
في بعض الإدارات ومكاتب الأمانة العامة
(في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨١)

عدد الموظفين عدد المشرفين	من : البلدان النامية* (المجموعتان ألف وجيم)	البلدان المتقدمة النمو* (المجموعة أ*)	مجموع الموظفين عدد الشعب، والأقسام، والوحدات الخ.	الإدارات والمكاتب
٣٦٩ (١٢٧٪)	١١٣١ (٣٩١٪)	١٢٩٤ (٤٨٢٪)		الحصة بالنسبة المئوية بالاستناد إلى نقطة الوسط للنطاقات المستقيمة عدد الدول الأعضاء = ١٥٤ مجموع الموظفين = ٢٨٩٤ (١٠٠٪)
== (صفر٪)	$\frac{7}{1}$ (٣١٦٪)	$\frac{12}{2}$ (٦٨٤٪)	$\frac{11}{3}$	١ - مكتب وكيل الأمين العام للشؤون السياسية وشؤون الجمعية العامة
$\frac{26}{3}$ (٩٦٪)	$\frac{90}{18}$ (٣٥٢٪)	$\frac{149}{27}$ (٥٥٢٪)	$\frac{270}{58}$	٢ - إدارة الشؤون الدولية الاقتصادية والاجتماعية
$\frac{16}{3}$ (٨٢٪)	$\frac{79}{27}$ (٣٥٤٪)	$\frac{110}{31}$ (٥٦٤٪)	$\frac{190}{61}$	٣ - إدارة التعاون التقني لأغراض التنمية
$\frac{14}{4}$ (١٠٢٪)	$\frac{27}{12}$ (٢٦٨٪)	$\frac{87}{24}$ (٦٣٪)	$\frac{138}{40}$	٤ - إدارة شؤون الإعلام
$\frac{7}{1}$ (٨٤٪)	$\frac{26}{7}$ (٣١٢٪)	$\frac{50}{12}$ (٦٠٣٪)	$\frac{82}{19}$	٥ - إدارة شؤون الموظفين
$\frac{7}{2}$ (٦١٪)	$\frac{28}{8}$ (٣٨٨٪)	$\frac{54}{16}$ (٥٥٥٪)	$\frac{98}{26}$	٦ - إدارة الشؤون المالية
$\frac{1}{1}$ (٩١٪)	$\frac{3}{272}$ (٢٧٢٪)	$\frac{7}{1}$ (٦٣٦٪)	$\frac{11}{1}$	٧ - دائرة التنظيم الإداري
$\frac{3}{2}$ (٣٣٪)	$\frac{24}{16}$ (٢٦٤٪)	$\frac{74}{32}$ (٧٠٣٪)	$\frac{91}{48}$	٨ - إدارة الخدمات العامة
$\frac{16}{2}$ (٧٧٪)	$\frac{79}{18}$ (٣٧٨٪)	$\frac{114}{23}$ (٥٤٥٪)	$\frac{209}{43}$	٩ - مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
$\frac{1}{2}$ (٦٧٪)	$\frac{4}{267}$ (٢٦٧٪)	$\frac{10}{2}$ (٦٦٦٪)	$\frac{15}{2}$	١٠ - دائرة شؤون الإعلام (جنيف)
$\frac{2}{2}$ (٥٤٪)	$\frac{8}{216}$ (٢١٦٪)	$\frac{27}{5}$ (٧٣٪)	$\frac{27}{7}$	١١ - مكتب الأمم المتحدة في فيينا

المصادر : A/36/495 ، الفقرة ١٦ والجدول جيم : A/C.5/36/L.2 .

* ملاحظات : توزيع الدول الأعضاء وفقاً لقرار الجمعية العامة ٢١٥٢ (د - ٢١)

المجموعة أ* : ٢٥ بلدا متقدم النمو ذات اقتصاد سوقي

المجموعتان ألف وجيم : ١١٨ بلدا ناميا في أفريقيا ، وآسيا ، وأمريكا اللاتينية ، ومنطقة الكاريبي

المجموعة دال : ١١ بلدا في أوروبا الشرقية .

٩ - وفّر هذا التفوق العددي في تعليقات الأمين العام على أنه يعود الى " صعوبة العثور على مواطنين مؤهلين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً يكون لديهم الاستعداد والرغبة في الانضمام الى الأمانة العامة " . (A/36/407/Add.1 ، الفقرة ٤) .

واضطلع المفتشون في تقريرهم الأول (انظر الفقرة ٢٤) بمهمة تعيين عدة حالات قدّمت فيها هذه البلدان مرشحين أجرت مع بعضهم بحثة التوظيف مقابلات واعتبروا مناسبين من حيث ضمان أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والاستقامة ولكنهم لم يعينوا .

١٠ - ولا ينكر أحد أنه أثناء السنوات الأولى من فترة ما بعد الحرب كان هناك نقص في الموظفين المدربين في بعض البلدان الأعضاء في الأمم المتحدة . وكان هذا يعود الى عوامل كثيرة من بينها أن عواقب الحرب العالمية الثانية والنظام الاستعماري القديم كانا هما المسؤولين عن ذلك جزئياً . ولقد تحسّنت الحالة تحسّناً كبيراً منذ ذلك الوقت . وبعد عام ١٩٦٠ خاصة ، توسّعت معظم البلدان النامية في مواردها من اليد العاملة المدربة .

١١ - وعلى ذلك ، فإن العقبة الرئيسية أمام تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل في الأمانة العامة نفسها ليس النقص في الأخصائيين المؤهلين ولكن أولاً وقبل كل شيء عدم رغبة رؤساء بعض الإدارات والمكاتب في النظر في ضرورة توظيف مرشحين من بلدان غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً في عدد كبير من الوظائف الشاغرة في الأمانة العامة ، ومواعلتهم اقتراح تعيين مواطنين من بلدان ممثلة تمثيلاً زائداً رغم أحكام الميثاق وقرارات الجمعية العامة الكثيرة الرامية الى تحقيق التوزيع الجغرافي العادل من حيث عدد الوظائف وكذلك رتبها (٢) .

١٢ - وجاء في تعليقات الأمين العام (الوثيقة A/36/407/Add.1 المؤرخة في تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨١) على التقرير الأول لوحدة التفتيش المشتركة عن التوزيع الجغرافي أن " أى نظام للنطاقات المستصوبة تضعه الجمعية العامة وفقاً لمبدأ الميثاق الذى مؤداه أن " من المهم أن يراعى في اختيار الموظفين أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي " يجب أن تستخدم فيه " المرونة لصالح المنظمة " (٣) . ويمتدّد المفتشون أن هذه المرونة لا ينبغي أن تكون غير محدودة ، كما هو الحال في ظروف كثيرة في الوقت الحالي . وينبغي أن تستند المرونة الى مبدأ التوزيع الجغرافي العادل المنصوص عليه في الميثاق . وينبغي أن ينص مثل هذا النهج على أن يشمل تكوين ككل وحدة تنظيمية مواطنين من كل المناطق الجغرافية وفقاً للنطاقات المستصوبة الإقليمية الثابتة أو ، في حالة الوحدات الصغيرة ، مواطنين من كل واحدة من مجموعات البلدان الاجتماعية - الاقتصادية الرئيسية الثلاث ، أى البلدان النامية ، والبلدان المتقدّمة النمو ذات الاقتصاد السوقي ، وبلدان أوروبا الشرقية . وبشكل مثل هذا النهج الشرط الضروري لتحسين الحالة المتعلقة بالتمثيل العادل للدول الأعضاء في الأمانة العامة ككل .

(٢) A/C.5/35/SR.28 ، الفقرة ٢٤ .

(٣) A/36/407/Add.1 ، الفقرة ٧ .

١٣ - ولا يزال المفتشون يعتقدون أن الأمم المتحدة عالمية بطبيعتها ومهامها . وإذا أُريد تنفيذ هذه المهام على نحو فعال ينبغي أن يكون لكل هيئة من هيئات الأمانة العامة موظفون مجددون وأكفاء يكونون ، إلى أقصى درجة ، عالميين من حيث تكوينهم .

١٤ - ويرى المفتشون أن الجمعية العامة باتخاذها القرار ١٤٩/٣٦ المؤرخ في ١٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١ اتخذت خطوة مهمة في اتجاه تطبيق التوزيع الجغرافي العادل على الإدارات والمكاتب كل على حدة . وفي هذا القرار ، رجحت من الأمين العام أن يطبق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل على إدارة شؤون الإعلام و " أن يتخذ ، إلى أن يتحقق التوزيع الجغرافي العادل ، خطوات عاجلة لزيادة تمثيل مجموعة البلدان النامية ، لا سيما على مستوى الوظائف العليا ومستوى اتخاذ القرارات ، وذلك عن طريق انتهاج سياسة يتوخى فيها اختيار موظفين من مواطني هذه البلدان ، على أن تؤخذ أيضا في الاعتبار مصالح البلدان الأخرى الممثلة تمثيلا ناقصا ، وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة ولقراري الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ المؤرخ في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٨ و ٢١٠/٣٥ المؤرخ في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ " (٤) . وهذا الاجراء الذي اتخذته الجمعية العامة فيما يتعلق بإدارة شؤون الإعلام يشير بوضوح إلى ضرورة تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل على كل هيئة من هيئات المنظمة حيث لا يزال هناك عدم توازن جغرافي بين الموظفين .

١٥ - وهناك مسألة أخرى يود المفتشون أن ينظروا فيها على حدة في الفقرات التالية . لدى قراءتهم للفقرات ٣ و ٤ و ٥ و ١٢ من تعليقات الأمين العام ، الصادرة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨١ ، انتهوا بانطباع مفاده أن كون بعض الدول الأعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا في الأمانة العامة يكمن تفسيره بالتأكيد بصفة خاصة على " فعالية " المرشحين بدلا من التوزيع الجغرافي العادل للموظفين . وهذا التفسير ليس له ما يبرره ويمكن أن يوصف في الواقع بأنه تمييزي فيما يتعلق بمرشحين من بعض البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا . وإن أساس سياسة التوظيف في الأمم المتحدة ، كما هو معروف ، كان ولا يزال الفقرة ٣ ، من المادة ١٠١ ، من ميثاقها التي جاء فيها : " ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة . كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما استطاع من معاني التوزيع الجغرافي " وهذا المبدأ مرتبطان ببعضهما البعض ، وكل منهما مشروط بالآخر وليس متناقضين . وأكدت الجمعية العامة في قراراتها الكثيرة على هذا الموضوع .

١٦ - وهناك معارضون كثيرون لمبدأ التوزيع الجغرافي للموظفين الوارد في الميثاق وكان حجتهم مرارا وتكرارا أن تطبيق هذا المبدأ سيكون له آثار ضارة على فعالية الأمانة العامة .

(٤) قرار الجمعية العامة ١٤٩/٣٦ ، الجزء ب ، الفقرة ١١ .

وحتى الآن ، لم يظهر أى دليل يثبت ذلك . بل بالعكس ، سياسة التوظيف والممارسات المتعلقة بها التي اتبعتها هيئات كثيرة في الأمم المتحدة متجاهلة على نحو غير قابل للتبرير مبدأ التوزيع الجغرافي العادل أدت الى الاخفاق في تحقيق تقدّم ملموس في تنفيذ كثير من مقررات الجمعية العامة ولا سيما القرارات الكثيرة المتصلة بايجاد توزيع جغرافي عادل لوظائف الأمانة العامة . وكانت سياسة التوظيف الحالية موضع نقد من جانب وفود كثيرة في اللجنة الخامسة (٥) .

١٧ — ويعتقد المفتشون أن المهمة الأولى للأمانة العامة هي الامتثال التام لأحكام الميثاق ومقررات الجمعية العامة وتطبيقها عمليا تطبيقا دقيقا . وأى انحراف في هذا المجال يتناقض مع هذه الوثائق المنظّمة .

(٥) A/C.5/35/SR.59 ، الفقرات ١٦ — ١٨ ؛ A/C.5/35/SR.62 ، الفقرة ١٠٥ ؛
و A/C.5/36/SR.52 ، الفقرتان ٤١ — ٤٢ ؛ و A/C.5/36/SR.53 ، الفقرة ٢٦ ؛ و A/C.5/36/ SR.59 ، الفقرتان ٥٤ — ٥٥ .

باء - أهمية تنفيذ الأهداف المحددة في تحقيق التوزيع الجغرافي العادل في أمانة الأمم المتحدة - التوصية ٢

- ١٨ - جوهر التوصية ٢ في تقرير وحدة التفتيش المشتركة الأول هو كما يلي :
- (أ) ينبغي ملء ٦٠ في المائة على الأقل من الوظائف الشاغرة في كل هيئة بمواطنين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً ؛
- (ب) ويفضل ملء الأربعين في المائة المتبقية من الوظائف الشاغرة بمواطنين من دول تمثيلها في حدود النطاقات المستصوبة لها ؛
- (ج) ينبغي عدم السماح بتعيين مواطنين من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً إلا في حالات استثنائية وبشرط ألا تؤدي هذه التعيينات إلى رفع درجة التمثيل الزائد لهذه الدول الأعضاء .

١٩ - وكما هو معروف ، رجا القرار ٣٣/١٤٣ من الأمين العام أن يتخذ الاجراء الضروري من أجل " ضمان بلوغ هذه البلدان جميعها النطاقات المستصوبة لها أثناء فترة السنتين ١٩٧٩ - ١٩٨٠ " . ولم يتحقق هذا الهدف . وحدد القرار ٣٥/٢١٠ أجلاً آخر - نهاية عام ١٩٨٢ - لبلوغ هذا الهدف . غير أنه ، كما سيتضح من البيانات الواردة في الفقرة التالية ، ليس هناك دليل واضح على أن هذا الهدف سيتحقق ما لم تتخذ تدابير أقوى لهذا الغرض .

٢٠ - تشير البيانات الاحصائية للفترة من ٣٠ حزيران / يونيه ١٩٨١ إلى ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨١ إلى أنه كانت هناك تغييرات في تكوين الأمانة العامة ، ولكن هذه التغييرات لم يكن لها تأثير كبير على التوزيع الجغرافي العادل للموظفين . فمثلاً ، ازداد مجموع عدد الموظفين في الوظائف الجغرافية أثناء هذه الشهور الستة من ٢٨٩٤ إلى ٢٩٣٢ ، أي بواقع ٣٨ وظيفة (٦) . ولم تكن هناك تعيينات من البلدان غير الممثلة . وازداد عدد البلدان غير الممثلة من ١٩ إلى ٢٢ (نتيجة قبول ثلاث دول أعضاء جديدة) . وانخفض عدد البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً من ٢٦ إلى ٢٤ وكانت هناك زيادة صافية مقدارها ٣١ موظفاً من هذه البلدان . وأثناء هذه الشهور الستة ، عين ١٥ موظفاً وترك الخدمة ١٥ موظفاً من البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً . وعلى ذلك ، لم يكن هناك تغيير في العدد الاجمالي (٩٥٧) للموظفين من البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً بالرغم من أن اجمالي عدد هذه البلدان انخفض من ٣٠ إلى ٢٩ . وازداد تمثيل البلدان التي كانت في حدود النطاقات المستصوبة لها بواقع ٧ موظفين . وسيؤدي الحساب البسيط إلى النتائج التالية : ففي ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨١ كان من الضروري تعيين ٤٩ مرشحاً من البلدان غير الممثلة

و ١٩٦٦ مرشحا من البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا لتصل هذه البلدان الى الحد الأدنى للنشاطات المستصوبة لها . و اذا أخذ بعين الاعتبار معدل زيادة تمثيل هذه الدول الأعضاء في الأمانة العامة (٣١ موظفا اثناء ٦ أشهر) فان الأمر سيتطلب ٤ سنوات $(\frac{196+49}{31} \times \frac{7}{3} = 395)$. ومن أجل جعل هذه البلدان تصل الى نقطة الوسط من نطاقاتها المستصوبة (كانت خلاصة نقطة الوسط من نطاقات البلدان غير الممثلة في ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨١ ، ١٧٦ ، وبالنسبة للبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا تم حساب الفرق (٤٠٣) بين خلاصة نقطة الوسط من نطاقاتها (٨٩٠) وخلاصة الوظائف الفعلية (٤٨٧)) فوجد أن الأمر سيحتاج الى أكثر من ٩ سنوات اذا زاد موظفوها في الأمانة العامة بالمعدل الحالي $(\frac{403+176}{31} \times \frac{7}{3} = 395)$.

٢١ - ان المفتشين مقتنعون بأن تنفيذ التوصية ٢ سيساهم في بلوغ الهدف الذي وضعتــــه الجمعية العامة في قراراتها ١٤٣/٣٣ و ٢١٠/٣٥ بلوغا أسرع .

جيم - استصواب تخفيض عدد الوظائف الدائمة وزيادة عدد الوظائف المحددة المدة - التوصية ٣

٢٢ - قدم المفتشون التوصية ٣ من أجل تعزيز كفاءة وفعالية المنظمة . وينبغي الإشارة الى أن مشكلة الحقوق الدائمة تحولت الى قضية رئيسية تمس مستقبل سياسة التوظيف والممارسة المتعلقة بها المتبعين في الأمم المتحدة والمنظمات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة . وفي هذا الصدد ، يشعر المفتشون بأن من الضروري اعطاء مزيد من التفاصيل عن توصيتهم المذكورة أعلاه .

٢٣ - سيكون تنفيذ هذه التوصية متفقا مع الاتجاهات التي تظهر الآن في أنشطة كثير من منظمات منظومة الأمم المتحدة ، بما في ذلك الزيادة الكبيرة في عدد الموظفين المعيّنين تعيينا محدد المدة . فمثلا في منظمة الصحة العالمية تشمل هذه الفئة ٧٨ في المائة ، وفي منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة - ٨١ في المائة ، وفي الوكالة الدولية للطاقة الذرية - ٩٠ في المائة ، في ١٩٨٠ .

٢٤ - وصرحت لجنة التنسيق الإدارية في الآونة الأخيرة انه " ليس هناك من دليل على أن مستويات (الزراعة ، والحيا ، والفعالية) مختلفة في هذه المنظمات التي لديها نسب منخفضة من الموظفين الدائمين عن مستوياتها في المنظمات الأخرى ؛ كما انه ليس هناك من أساس للاعتقاد بأن المستويات ستكون أعلى اذا منح كل الموظفين عقودا دائمة (٧) . ويوافق المفتشون تماما على هذا الرأي الذي أعربت عنه لجنة التنسيق الإدارية .

(٧) ACC/1982/16 ، المرفق ٤ ، الفقرة ٥ ، المؤرخة في ١٠ حزيران / يونيو ١٩٨٢ .

٢٥ - ويعتقد المفتشون بأنه ينبغي تخفيض عدد الوظائف الدائمة الى أدنى حد يستدعيه ضمان التشغيل الفعال للمنظمة . وهم يفهمون بالطبع ان مسألة وضع علاقة نسبية مستوية قصوى بين التعيينات الدائمة والتعيينات المحددة المدة هو امتياز للميثاق التشريعية لكل منظمة في منظومة الأمم المتحدة * . وفي نفس الوقت ، وعلى أساس هذه الدراسة ، يودون أن يقدموا توصية الى الجمعية العامة مفادها انه في المستقبل ينبغي أن تعين أغلبية موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة الخاضعين للتوزيع الجغرافي تعيينات محددة المدة . والتدابير العملية التي اقترحها المفتشون في تقريرهم الأول ، والتي تشكل جزءاً لا يتجزأ من التوصية ٣ ، صحيحة وهامة لتحقيق التوزيع الجغرافي العادل لموظفي الأمانة العامة . وينبغي أن تتضمن هذه التدابير ما يلي :

(أ) عدم منح أى مرشح عقداً تحت الاعتبار عند بداية التعيين ؛

(ب) تخفيض عدد الوظائف الدائمة ؛

(ج) ريثما يصبح التوزيع الجغرافي عادلاً ، تحديد حصة لمنح عقود دائمة جديدة .

فيما يتعلق بالنقطة (أ) أعلاه ، أحاط المفتشون علماً بالتصريح التالي للجنة التنسيق الإدارية : " هناك رأى آخذ في الشيوع مفاده أن التعيين الدائم ينبغي ألا يعرض إلا بعد أن يعمل الموظف بضع سنوات (مثلاً بين ثلاث وست سنوات) في تعيينين أو أكثر لمدة محددة ؛ ويسمح هذا (وهو أمر ملحق فعلاً في عدد من المنظمات) بمرور وقت كاف للحكم لا على عمل الموظف فحسب ولكن أيضاً على ملائمة العامة لوظيفة دائمة كموظف مدني دولي " (٨) .

٢٦ - والممارسة المنتشرة في الأمانة العامة المتمثلة في استخدام التعيينات الدائمة أدت الى حالة يشغل فيها موظفون بحقوق دائمة ثلثي الوظائف الفنية وما فوقها في الأمم المتحدة في الوقت الحالي . وتشكل هذه الممارسة عقبة كبيرة أمام الجهود الرامية الى تحقيق توزيع جغرافي عادل للموظفين والقضاء على التفوق العددي لمجموعة واحدة من البلدان في الأمانة العامة ، وهو الأمر الذي استمر منذ قيام الأمم المتحدة . فالوظائف المشغولة على أساس عقود دائمة أصبحت بالفعل " ملكية محصورة " للدول التي يشغل مواطنوها هذه الوظائف . وان أكثر من ٧٥ في المائة من مواطني بعض البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً بموظفين في الأمانة العامة يعملون بتعيينات دائمة كما جاء في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (٩) .

* ملاحظة : يتفق المفتشون تماماً مع لجنة الخدمة المدنية الدولية في الرأي الذي مفاده أن " تحديد نسبة الموظفين الدائمين والموظفين المعيّنين بحقوق محددة المدة ينبغي أن يتم على أساس كل منظمة على حدة بحيث لا يعكس ذلك اختصاصات المنظمات واحتياجاتها المختلفة فحسب بل أيضاً مقررات السياسة العامة لميثاق ادارتها " . (A/36/30 ، المرفق الأول ، الفقرة ٢٤) .

(٨) A/C.2/1982/16 ، الفقرة ١٣ ، المؤرخ في ١٠ حزيران / يونيو ١٩٨٢ .

(٩) A/36/495 ، المرفق ، الجدول ١٠ .

.. / ..

٢٧ - ومن الضروري الإشارة الى أن بعض هيئات المائة العامة للأمم المتحدة أعربت أصلاً بصراحة عن تفضيلها لزيادة عدد الحقوق المحددة المدة . فمثلاً ترى اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية أن الاستخدام المفرط للتعيينات الدائمة له أثر كاتم على المنظمة ، وأن كون ما يقرب من ٦٨ في المائة من الموظفين الفنيين في اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية لديهم عقود دائمة يقيد عملهم حولاً داعي له مرونة الأمين التنفيذي في إعادة ترتيب الأولويات إزاء الاحتياجات المتغيرة والمهام الجديدة المنوطة باللجنة من الهيئات التشريعية (١٠) . وكما جاء في التقرير الأول لوحدة التفتيش المشتركة ، كانت النسبة المئوية للتعيينات المحددة المدة التي حققتها منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية بالفعل (١٩٧٤ في المائة) أعلى مما تحقق في المائة العامة للأمم المتحدة ككل (٣٨٢ في المائة) .

٢٨ - وعلى ذلك يبدو ، في رأي المفتشين ، أن مسألة الحقوق الدائمة والحقوق المحددة المدة قد وضعت الى درجة أصبح معها من الممكن أن تتخذ الجمعية العامة الخطوات اللازمة لوضع هذه الأمور في مصابها ، سواء من حيث النسب المئوية لهذين النوعين من التعيينات أو من حيث ضرورة تحقيق توزيع جغرافي عادل لموظفي المائة العامة .

(١٠) رسالة اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية الى وحدة التفتيش المشتركة المؤرخة في ٤ حزيران / يونيه ١٩٨١ ، الرقم الاشاري (1-6) ORG.300 .

دال - جدوى ادخال نوع جديد من العقود المحددة المدة
في المستمرة (على أساس التناوب) - التوصية ٤

٢٩ - ان مقصد التوصية ٤ المقدمة في التقرير الأول (A/36/407) هو الاسهام في انشاء ظروف أكثر مواتاة للتطوير الوظيفي والترقي الوظيفي للموظفين الذين يخدمون على أساس عقود محددة المدة . ويقصد المفتشون من العقود المحددة المدة على أساس التناوب الاعارة الدورية للموظفين لمدة ٤ - ٦ سنوات من المنظمات الوطنية (الحكومية أو الخاصة) الى الأمانة العامة على أن يكون بين هذه الاعارات فترة زمنية مشابهة . ويمكن وضع اجراء مبسط لتعيين مثل هؤلاء الاشخاص .

٣٠ - وأشار الأمين العام في تعليقاته الى أن " مما يحقق الفائدة المتبادلة تنظيم ترتيبات هذه الاعارة بأسلوب أكثر منهجية حتى يتسنى للمنظمة الاستفادة الى أقصى حد من خدمات هؤلاء الموظفين المعارين ، دون استحداث أنواع جديدة من العقود " (١١) . ولا حظ المفتشون أن الأمين العام يؤكد من حيث المبدأ مثل هذه الترتيبات ولكن دون ادخال نوع جديد من التعيينات .

٣١ - ويود المفتشون أن يوجهوا نظر الدول الأعضاء الى ميزة اغناء الأمانة العامة والوكالات الوطنية عن طريق مثل هذه الممارسة ذات الفائدة المتبادلة . ويعتقدون أن مثل هذا النهج يأخذ بعين الاعتبار مصالح معظم البلدان النامية التي ترى في التعيين الدائم لأحسن أخصائيهـم الوطنيين المدربين خسارة مباشرة بالاضافة الى مصالح تلك البلدان التي يأتي معظم مواطنيهـم العاملين في الأمم المتحدة من الخدمة الحكومية . غير أنهم يدركون بعض الصعوبات التي يمكن أن يواجهها المواطنون الذين يأتون من القطاع الخاص أو من بعض الدوائر العامة والذين ربما لا يوجد لهم مستقبل يذكر في العودة الى هذه القطاعات أو الدوائر بصورة دورية . ويأملون مع ذلك فسي إمكانية تجاوز هذه الصعوبات .

٣٢ - ولهذه الأسباب يود المفتشون التأكيد على أن العقد التناوبي المقترح لم تقدم توصية فيه الا كإمكانية من الامكانيات . وفي هذا الصدد يمكن اجراء دراسة جديدة لتجربة منظمات دولية أخرى حيث ازداد عدد التعيينات المحددة المدة ازديادا كبيرا . وختاماً ، يود المفتشون أن يؤكدوا من جديد أن نظام العقود المحددة المدة على أساس التناوب سيسمح ، في جملة أمور ، بتوظيف موظفين على أساس مخطط طويل الأجل ، مع مراعاة تامة لأعلى كفاءة مهنية لدى الموظفين ولمبدأ التمثيل الجغرافي العادل للدول الأعضاء . وهذا من شأنه أن يوفر أيضاً فرصة للموظفين بعقود على أساس التناوب أن يعودوا الى المنظمة برتبة أعلى من الرتبة التي كانت لديهم اذا اكتسب الموظف خبرة ومعرفة جديدين أثناء عمله في وطنه وفي المنظمة . وسيكون هذا بمثابة ترقية للموظفين الذين هم بعقود محددة المدة والذين هم الآن في وضع أقل مواتاة بالمقارنة مع الموظفين الذين بعقود دائمة ، ولا سيما فيما يتعلق بالترقية الى الوظائف العليا (ف - هـ وفوقها) .

هـ١٤ — ضرورة المراعاة التامة لميثاق ومقررات الجمعية العامة ذات الصلة المتعلقة بتعيينات المرشحين الداخليين والخارجيين للوظائف الشاغرة — التوصية هـ

٣٣ — جاء في التوصية هـ من التقرير الأول ما يلي : " ينبغي أن تصدر اعلانات الوظائف الشاغرة للمرشحين الداخليين والخارجيين في وقت واحد ، وينبغي أن يجرى بدقة النظر في أمراً فضلاً مرشح وانتقاؤه وفقاً للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق ، ولما يتصل بذلك من القرارات والنظم الأساسية للموظفين الذي أقرته الجمعية العامة " . وواضح مما سبق أن هذه التوصية في مجملها مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالجوانب الأساسية لسياسة التوظيف التي ينص عليها الميثاق والنظام الأساسي الذي وافقت عليه الجمعية العامة . ويوصي المفتشون بالتقيد التام والدقيق بأحكام الوثائق المنظمة المتصلة بإجراء ملء الوظائف الشاغرة .

٣٤ — غير أن الأمانة العامة في رأي المفتشين ، تسوء تفسير هذه الأحكام . ويتضمن التقرير الأول (A/36/407 ، الفقرات ٤٠ — ٤٥) تحليلاً للمادة ٤ — ٤ من النظام الأساسي للموظفين ولطريقة التوظيف التي تتبعها الأمانة العامة . ويؤدي هذا التحليل الى نتيجة مفادها أنه بسبب سوء الفهم هذا هناك ميل مفرط نحو ملء الوظائف الشاغرة الخاضعة للتوظيف الجغرافي بتعيينات داخلية .

٣٥ — وفي الجدول التالي بيانات عن هذا الموضوع :

عدد ونسبة الموظفين في كل رتبة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي الذين عينوا أصلاً في هذه الرتبة ، في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨١

الرتبة	مجموع الموظفين	الموظفون المعيّنون في هذه الرتبة	الموظفون المرقّون الى هذه الرتبة
وكيل الأمين العام *	٢٥	١٣	١٢
مساعد الأمين العام	٢٣	١٥	٨
مد — ٢	٨٣	٣٦	٤٧
مد — ١	٢٤٨	٥٨	١٩٠
ف — ٥	٥٥٩	١٣٨	٤٢١
ف — ٤	٧٨٤	٢٥٣	٥٣١
ف — ٣	٧٠٢	٢٧٦	٤٢٦

(يتبع)

... / ...

عدد ونسبة الموظفين في كل رتبة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي الذين عينوا أصلاً في هذه الرتبة ، في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨١ (تابع)

الرتبة	مجموع الموظفين	الموظفون المعيّنون في هذه الرتبة	الموظفون الموقّنون الى هذه الرتبة
٢ - ف	٤١١	١٨١	٢٣٠
١ - ف	٦١	٢٠	٤١
المجموع	٢ ٨٩٦	٩٩٠	١ ٩٠٦

* يشمل هذا العدد موظفاً واحداً برتبة مدير عام .

المصدر : شعبة تنسيق السياسة ، ادارة شؤون الموظفين (آخر الأرقام المتوفرة) .

تشير الأرقام الواردة في هذا الجدول الى أنه في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨١ كان عدد موظفي الفئة الفنية وما فوقها الخاضعين للتوزيع الجغرافي الذين عينوا من الخارج في درجاتهم الحالية ثلث المجموع فقط بينما رقيّ الثلثان ترقية . وإذا أخذت الوظائف التي برتبة ف - ٤ وف - ٥ ومد - ١ ، فان نسبة الموظفين الذين رفقوا الى هذه الرتب تمثل ٧٥ في المائة ، ولم يوظف مــــن الخارج الا ما يقرب من ٢٥ في المائة من الموظفين الذين هم في هذه الرتب .

٣٦ - ويعتقد المفتشون أن الترقية التي تأتي بمرور الزمن لا تعني بالضرورة اكتساب المرشحين الداخليين خبرة مهنية حقيقية ولكنها تؤدي حتماً الى الاستعاضة ، في كثير من الحالات عــــن الموظفين الذين يعطون أساساً بتعيينات محددة المدة بمرشحين داخليين بعقود دائمة .

٣٧ - وأدت هذه الممارسة في كثير من الأحيان الى تعيين مرشحين من الخارج في وظائف أدنى رتبة أثناء تعيين خلف لموظفين يعطون أساساً بعقود محددة المدة . وهذا يخلق لا محالة عواقب سياسية خطيرة ويضع الموظفين من البلدان التي يعمل مواطنوها أساساً بتعيينات دائمة في وظائف لها امتيازات وسلطة في الأمانة العامة للأمم المتحدة بينما يشغل الموظفون الآخرون الذين يعطون بتعيينات محددة المدة ، الى حد كبير ، وظائف صغيرة فقط من الفئة الفنية . ويبدو أن هــــذا النهج تمييزي من حيث الجوهر ويشكل بالطبع مصدر قلق له ما يبرره للدول الأعضاء التي هي الآن غير ممثلة فضلاً عن الدول الأعضاء التي يعمل مواطنوها أساساً بتعيينات محددة المدة . وعلى ذلك ، يرى المفتشون أن أية محاولة لتحديد التوظيف الخارجي للوظائف التي برتبة ف - ٣ * وما فوقها من أجل توسيع امكانيات الترقية الداخلية ستكون مخالفة للميثاق ومقررات الجمعية العامة ذات الصلة المتعلقة بالتوزيع الجغرافي العادل للوظائف في كل الرتب .

* ملاحظة : فيما يتعلق بالتوظيف برتبة ف - ١/٢ ، قررت الجمعية العامة أن ٣٠ في المائة من الوظائف الشاغرة في هذه الرتبة ينبغي تخصيصها لترقية موظفي فئة الخدمات العامة عن طريق اجراء امتحانات مسابقة .

٣٨ - وأن إعطاء الأولوية للموظفين الذين هم بمعقود دائمة يجد التأييد عادة بالاشارة إلى الحاجة إلى ترقيةهم ، وإلى رأى لجنة الموظفين ... الخ . وفي هذا الصدد ، يود المفتشون التأكيد على أن الدفاع عن المصالح والحقوق الشرعية للموظفين الدائمين أمر طبيعي . ومع ذلك ، ينبغي أن يستند هذا الدفاع إلى الميثاق ومقررات الجمعية العامة ذات الصلة لكيلا يخلو مشاكل إضافية أمام قيام المنظمة بأدائها العادي لتوظيفها .

واو - التوزيع الجغرافي للموظفين في الرتب العليا ورتب تقرير السياسة - التوصية ٦

٣٩ - إن جوهر التوصية ٦ الواردة في التقرير الأول يعني أنه من أجل ضمان التوزيع الجغرافي العادل للموظفين في الرتب العليا ورتب تقرير السياسة من الضروري تحسين تمثيل الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً في هذه الرتب . وتتطابق هذه التوصية تماماً مع كثير من قرارات الجمعية العامة ولا سيما القرارات ١٤٣٦ (د - ١٤) ، و ١٥٥٩ (د - ١٥) ، و ١٨٥٢ (د - ١٧) ، و ٢٣٥٩ (د - ٢٢) ، و ٣٤١٧ ألف (د - ٣٠) ، و ٢٦/٣١ ، و ١٩٧/٣٢ ، و ١٤٣/٣٣ ، التي أعادت الجمعية العامة التأكيد فيها على هدف تحقيق التمثيل العادل للدول الأعضاء في الرتب العليا ورتب تقرير السياسة .

٤٠ - واقترح المفتشون عند نظرهم في الطرق الممكنة لبلوغ هذه الغاية الهامة ، وضع أهداف اسمية ، من حيث عدد الوظائف في الرتب العليا ورتب تقرير السياسة ، لكل منطقة جغرافية ، وعند ملء الشواغر في هذه الرتب ينبغي إيلاء الاهتمام الواجب للنطاقات المستصوبة المرجحة المعمول بها .

٤١ - وجاء في تعليقات الأمين العام على تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن التوزيع الجغرافي أنه استجاب إلى الطلب الوارد في قرار الجمعية العامة ٣٤/٢١٩ (فيما يتعلق بضمان أن يكون للدول الأعضاء تمثيل كمي ونوعي متوازن) . ومع ذلك ، وفي نفس الوقت ، تم التصريح بأن النطاقات المستصوبة المرجحة "لم تستعمل قط بوصفها مقياساً منتظماً لتمثيل الدول الأعضاء من أجل توجيه سياسات التوظيف" (١٢) . ويعتقد المفتشون أن الاستخدام الصحيح للنطاقات المستصوبة المرجحة سيخدم مصالح المنظمة في تحقيق التوزيع الجغرافي العادل لموظفي الأمانة العامة .

٤٢ - وتشير البيانات الإحصائية الواردة في الوثيقة A/36/407/Add.1 إلى أنه أثناء الفترة ١٩٧٨ - ١٩٨١ كانت هناك بعض التحسينات في توزيع الموظفين في الرتب العليا ورتب تقرير السياسة من حيث النسبة المئوية أو في العلاقة بين وضع التوظيف الفعلي للمناطق الجغرافية ونقطة الوسط من نطاقاتها المستصوبة . وكانت هذه التغييرات (بالنسبة المئوية) كما يلي (١٣) :

(١٢) A/36/407/Add.1 ، الفقرة ٢٨ .

(١٣) المرجع نفسه ، الفقرة ٢٩ .

المنطقة	١٩٧٨			١٩٨١		
	النسبة نقطة الوسط	النسبة الفعلية	الفقرن (٣) - (٢)	النسبة نقطة الوسط	النسبة الفعلية	الفقرن (٦) - (٥)
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
آسيا والمحيط الهادئ	٢١٣	١٥٦	٥٧-	١٨١	١٩٦	١٥٠+
أفريقيا	١٠٢	١١٤	١٢+	١٣٥	١٣٣	٠٢-
أمريكا الشمالية والبحر الكاريبي	٢٠٠	١٩٦	٤٠-	١٩٢	١٥٤	٣٨-
أمريكا اللاتينية	٧٢	٩١	١٩+	٧٧	٨٢	٠٥+
أوروبا (الشرقية)	١٤٢	١١١	٣١-	١٣٢	١٠٦	٢٦-
أوروبا (الغربية)	٢٢٧	٢٦١	٣٤+	٢٢٨	٢٥٥	٢٧+
الشرق الأوسط	٤٤	٦٠	١٦+	٥٥	٦٩	١٤+
غيرها	-	١١	١١+	-	٠٥	٠٥-
المجموع	١٠٠٠	١٠٠٠	-	١٠٠٠	١٠٠٠	-

تبين هذه الأرقام أنه أثناء السنوات الأربع الماضية تغير تمثيل الدول في وظائف الرتب العليا ورتب تقرير السياسة (مد - ١ وما فوقها) كما يلي :

١' تحسن في المتوسط وضع البلدان النامية في آسيا والمحيط الهادئ ، وأفريقيا ، وأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي ، والشرق الأوسط من - ١ في المائة في ١٩٧٨ إلى + ٣٢ في المائة في ١٩٨١ فوق إجمالي نقطة الوسط الخاصة بها ؛

٢' انخفض وضع البلدان المتقدمة النمو في أوروبا الغربية من + ٣٤ في المائة إلى + ٢٧ في المائة أثناء الفترة نفسها . وانخفض وضع بلدان أمريكا الشمالية من - ٠٤ في المائة في ١٩٧٨ إلى - ٣٨ في المائة في ١٩٨١ تحت إجمالي نقاط الوسط الخاصة بها ؛

٣' وضع بلدان أوروبا الشرقية هو أنها لا تزال ممثلة تمثيلاً ناقصاً في هذه الرتب .

٤٣ — وتبين هذه الأرقام أن القلق الذي أعربت عنه الجمعية العامة تشاؤها فيه الأمانة العامة وأن بعض التدابير قد اتخذت لتحسين التوزيع الجغرافي للموظفين في الرتب العليا . ومع ذلك ، يعتقد المفتشون أن هذه التدابير ليست كافية لبلوغ الأهداف التي نصت عليها الجمعية العامة لتحقيق التوزيع الجغرافي العادل للموظفين في الرتب العليا ورتب تقرير السياسة .

٤٤ — وختاماً لهذا الفصل ، يود المفتشون الإشارة إلى أنهم يرون أن من غير الضروري لهم في هذه المرحلة أن يعطوا مزيداً من التفاصيل في هذه الإضافة عن التوصيات ٧ — ١٠ التي قد موها في تقريرهم الأول والتي تتصل بمسائل تقنية نسبياً بشأن الممارسة المتعلقة بالموظفين ، بالرغم من أنهم ما زالوا يعتقدون أن هذه التوصيات لا تزال صحيحة وتستحق النظر من جانب الجمعية العامة في جهودها لتحقيق توزيع جغرافي عادل للموظفين في الأمانة العامة .

ثالثاً — النتائج

٤٥ — يشير تحليل البيانات الإحصائية والوثائق الرسمية عن تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة العامة للأمم المتحدة إلى أنه لم يحدث تغيير ملحوظ إما في التوزيع الكمي أو النوعي لموظفي الأمانة العامة منذ الدورة السادسة والثلاثين للجمعية العامة . ولم يراع مبدأ التوزيع الجغرافي للموظفين تماماً في كثير من الإدارات والمكاتب أثناء هذه الفترة .

٤٦ — وأن العوامل التي تعوق تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل الذي وصفه المفتشون في تقرير وحدة التفتيش المشتركة الأول عن هذا الموضوع استمرت في سياسة التوظيف والممارسة المتعلقة بها في الأمانة العامة . ويمكن تلخيص هذه العوامل كما يلي :

- (١) تعيين مواطنين من بلدان ممثلة تمثيلاً زائداً ؛
 - (٢) استخدام واسع النطاق للعقود الدائمة ؛
 - (٣) تفضيل ملء الشواغر عن طريق نقل الموظفين من الداخل ؛
 - (٤) عيوب في التوزيع الجغرافي للموظفين في الرتب العليا ورتب تقرير السياسة .
- ولا توجد دلائل تذكر على أن هذه العوامل قد تم التغلب عليها .

٤٧ — والمفتشون مقتنعون بأنه من أجل تحقيق التنفيذ السريع لمقررات الجمعية العامة الكثيرة المتصلة بالتوزيع الجغرافي العادل لموظفي الأمانة العامة من الضروري اتخاذ تدابير قوية والزامية لمعالجة العيوب القائمة في تطبيق هذا المبدأ . ويعتقدون بأن التوصيات التي وردت في تقرير وحدة التفتيش المشتركة الأول عن التوزيع الجغرافي (A/36/407) يمكن أن تكون أساساً لحل حقيقي لهذه المسألة الهامة ، التي ظلت ماثرة قلقاً للدول الأعضاء منذ قيام الأمم المتحدة .