

Distr.
GENERAL

A/51/705
4 December 1996
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الجمعية العامة



الدورة الحادية والخمسون
البند ١٢٠ من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى أعضاء الجمعية العامة تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "مقارنة طرق حساب التوزيع الجغرافي العادل في النظام الموحد للأمم المتحدة" (JIU/REP/96/7).

161296

131296

121296

96-35599



JIU/REP/96/7

مقارنة طرق حساب التوزيع الجغرافي العادل
في النظام الموحد للأمم المتحدة

إعداد

فاتح بوعبياد - آغا
هومير ل. إرفانديز

وحدة التفتيش المشتركة

جنيف

تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>
٤	قائمة المصطلحات التقنية
٧	موجز مقارنة مشترك بين الوكالات
٩	موجز واستنتاجات وتوصيات
١٥	أولا - مقدمة
	ثانيا - مقارنة بين مختلف طرق الحساب والتمثيل الجغرافي داخل
١٦	المنظمات المعنية
١٦	ألف - الأمانة العامة للأمم المتحدة
١٧	باء - منظمة العمل الدولية
١٨	جيم - منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)
٢٠	دال - منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)
٢١	هاء - منظمة الطيران المدني الدولي (إيكاو)
٢٣	واو - منظمة الصحة العالمية
٢٤	زاي - الاتحاد البريدي العالمي
٢٤	حاء - الاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية
٢٦	طاء - المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
٢٦	ياء - المنظمة البحرية الدولية
٢٦	كاف - المنظمة العالمية للملكية الفكرية
٢٧	لام - الوكالة الدولية للطاقة الذرية
٢٨	ميم - منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)
٢٩	ثالثا - موجز إحصائي
٥٠	ثبت المراجع

قائمة المصطلحات التقنية

<p>عدد محدد من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي يتخذ أساسا لحساب الحصص. وبحسب الممارسة المتبعة، يزيد هذا العدد زيادة طفيفة على عدد الوظائف المتوافرة إداريا (وذلك تحسبا للتقلبات الممكنة).</p>	<p>الرقم الأساسي</p>
<p>مفهوم يعبر عنه بكسر أو بنسبة مئوية يدل على جزء الرقم الأساسي الذي يخصص للتوزيع على الدول الأعضاء بالتناسب مع اشتراكاتها المقررة في الميزانية العادية</p>	<p>عامل الاشتراك (في الميزانية)</p>
<p>مفهوم كمي يتيح قياس الفارق بين تمثيل دولة ما ونقطة الوسط (الوضع المثالي). حاصل ضرب قيمة الانحراف المرجح بمعامل الانحراف (أو حاصل قسمة مربع الانحراف على قيمة نقطة الوسط، مقرونا بالإشارة الجبرية للانحراف).</p>	<p>درجة التمثيل الناقص أو الزائد</p>
<p>الفرق بين عدد مواطني الدولة العضو ونقطة الوسط (يكتب مقرونا بالإشارة الجبرية +/-). أما الانحراف المرجح فهو هذا الشيء نفسه معبرا عنه بالاستناد إلى قيمة نقطة الوسط.</p>	<p>الانحراف، الانحراف المرجح</p>
<p>الوضع الذي يكون فيه عدد مواطني الدولة العضو أقرب ما يمكن إلى نقطة الوسط (التمثيل المثالي).</p>	<p>(التمثيل أو التوزيع الجغرافي) العادل</p>
<p>وفقا لأكثر الطرق المتبعة شيوعا، يبدأ حساب الحصص بحساب نقاط الوسط.</p> <p>١ - إذا كالات المنهجية تستند إلى العاملين الرئيسيين، أي حالة العضوية والاشتراك في الميزانية، فإن نقطة الوسط تتألف من النصيبين المناظرين لهذين العاملين. والنصيب في نقطة الوسط المناظر للعضوية هو نفسه بالنسبة لجميع الدول الأعضاء، ويحصل عليه بقسمة الجزء المخصص للعضوية في الرقم الأساسي على عدد الدول الأعضاء:</p> $\text{رأ} = \frac{\text{عض}}{\text{عد}}$ <p>حيث رأ = الرقم الأساسي عض = الجزء المخصص للعضوية (معبرا عنه بكسر عشري) عد = عدد الدول الأعضاء</p> <p>ويخصص الجزء المتبقي من الرقم الأساسي بالتناسب مع اشتراك كل دولة من الدول الأعضاء في الميزانية العادية:</p>	<p>معادلة حساب (الحصص)</p>

<p style="text-align: center;">$\frac{\text{ش د} \times \text{رأ} \times \text{ع ش}}{100}$</p> <p>حيث ش د = اشتراك الدولة "د" في الميزانية العادية (كنسبة مئوية)</p> <p>رأ = الرقم الأساسي</p> <p>ع ش = النصيب المخصص لعامل الاشتراك (معبرا عنه بكسر عشري)</p> <p>ويمثل حساب النصيبين بهذا الشكل وجمعهما فيما يتعلق بكل دولة من الدول الأعضاء، نقطة الوسط (أو التمثيل الجغرافي المثالي لكل دولة من الدول الأعضاء). ويحدد الهامشان الأعلى والأسفل للحصص بنسبة مئوية معينة (١٥ في المائة مثلا) فوق نقطة الوسط ودونها، ويدوران إلى أقرب عدد صحيح. والهامشان اللذان يكتنفان أصغر الحصص يميلان إلى أن يكونا أكبر بالتناسب إلى حد ما.</p> <p>٢ - أما إذا كانت المنهجية تأخذ في الحسبان عامل السكان، فإن نقطة الوسط تزيد بناء على ذلك؛ وأكثر الطرق انتشارا في حساب تلك الزيادة هي على النحو التالي:</p> <p style="text-align: center;">$\frac{\text{سك د} \times \text{رأ} \times \text{ع س}}{\text{مجموع السكان}}$</p> <p>حيث سك د = سكان الدولة "د"</p> <p>رأ = الرقم الأساسي</p> <p>ع س = النصيب المخصص لعامل السكان (معبرا عنه بكسر عشري)</p>	
<p>في العادة هي وظائف الفئة الفنية الممولة من الميزانية العادية لمنظمة ما، مع استبعاد وظائف "اللغات" (المترجمون الشفويون والتحريريون والمراجعون).</p>	<p>الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي</p>
<p>مفهوم يشير إلى حالة العضوية في المنظمة وعامل الاشتراك في الميزانية.</p>	<p>عامل رئيسي/عاملان رئيسيان</p>
<p>حق كل دولة من الدول الأعضاء في عدد من الوظائف (نفس العدد لكل دولة). ويمكن التعبير عن هذا العامل بكسر أو نسبة مئوية لتحديد النصيب المحجوز من الرقم الأساسي لتوزيعه فيما بين الدول الأعضاء.</p>	<p>عامل العضوية</p>
<p>مفهوم يشير إلى الجزء المخصص من الرقم الأساسي للتوزيع على الدول الأعضاء بالتناسب مع عدد سكانها.</p>	<p>عامل السكان</p>
<p>عدد الوظائف المخصصة لكل دولة عضو في إطار نظام التوزيع الجغرافي الذي تطبقه المنظمة. وهو يشمل على متوسط مستصوب (نقطة الوسط) ونطاق منطبق (الحد الأعلى والحد الأسفل للحصة).</p>	<p>الحصة</p>

<p>العلاقة بين عدد مواطني الدولة العضو الموظفين في المنظمة وبين الحدين الأعلى والأسفل لحصتها:</p> <p>(+) الدولة زائدة التمثيل أو تمثيلها فوق النصاب (يفوق عدد موظفيها الحد الأعلى لحصتها)</p> <p>(=) الدولة ممثلة في حدود النصاب (يقع عدد موظفيها بين الحدين الأعلى والأسفل لحصتها)</p> <p>(-) الدولة زائدة التمثيل أو تمثيلها دون النصاب (يقل عدد موظفيها عن الحد الأسفل لحصتها)</p> <p>(0) الدولة غير ممثلة (لا يوجد موظف من مواطنيها).</p>	<p>وضع أو حالة التمثيل (الجغرافي)</p>
<p>اشترك الدولة العضو في الميزانية العادية معبرا عنه بنسبة مئوية.</p>	<p>جدول الأنصبة المقررة أو الاشتراكات المقررة</p>
<p>نظام للتوزيع (الجغرافي) تؤخذ فيه في الحسبان رتب الوظائف التي يشغلها مواطنو أي دولة عضو معينة. ويمكن تطبيق هذا النظام على حدته دون عرقلة تطبيق النظام الرئيسي. وهو يمكن من أخذ التطور الوظيفي في الحسبان في التوزيع الجغرافي.</p>	<p>(نظام) الترجيح</p>

موجز مقارن مشترك بين الوكالات

(تحليل تجميعي يستند إلى تقرير اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية لعام ١٩٩٤ وإلى تقارير المقابلات التي أجرتها وحدة البحث المشتركة)

الوصف	الوصف				الموظفون				مصدر الدول الأعضاء	ملاحظات			
	نسبة الموارد المكونة (2)		النسبة لكل دولة عضو		البنية الدنيا وما فوقها		البنية الدنيا وما فوقها						
	الطلان الرئسيان ^(ب)	الطلان الرئسيان ^(ب)	الموظفين (بمهم فئة الخدمات الخاصة)	الوظائف الوطنية (بمهم فئة الخدمات الخاصة)	التوزيع الجغرافي	عدد الوظائف	المجموع	في المقر والكاتب الخاصة الأخرى					
الوصف الحدان الأعلى والأسفل Z - / + الدنيا	١٥	٥	٥٥	٤٠	٧٩,١	١٣,٨	١٤ ٦٧٥	٥١,٥	٧ ٥٥٠	٤ ٩٤٧	٤ ٠٨٥	١٨٥	
١٤,٧	١٥	٥	٥٥	٤٠	٧٩,١	١٣,٨	١٤ ٦٧٥	٥١,٥	٧ ٥٥٠	٤ ٩٤٧	٤ ٠٨٥	١٨٥	الإمامة العامة للأمم المتحدة ^(د)
..	٧٩,٩	..	٧ ٣٧٦	١ ٩٤٦	١ ٥١٩	١٨٥	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ^(هـ)
..	١٥,١	..	٧ ٧٨٩	١ ٠٠٨	٤٦٤	١٨٥	مؤسسة الأمم المتحدة للشؤون اللاجئين ^(و)
..	٢٤,١	..	٤ ٤٦١	١ ٢٤٨	٩٧٤	١٨٥	منظمة الأمم المتحدة للطفولة ^(ز)
٢-١	٧٥	..	١٣٧٤	١٦,٧	٢,٨	٢,٨	٢ ٧٦٧	٥٩,٥	٦٥٥	١ ١١١	٧٠٠	١٧١	منظمة العمل الدولية ^(ح)
١	٧٥	٧٥	١٣٩٩	٢١,٣	٥,٣	٥ ٢٨٦	٤٥,٣	٨٩٥	١ ٩٧٤	١ ٣٩٩	١٦٩	١٦٩	منظمة الأغذية والزراعة ^(ط)
٤-٧	٧٥	..	٢٠	٧,٠	١٣,٨	٤,٠	٢ ٥٣٠	٧٤,٥	٧٤١	٩٩٤	٩٧٤	١٨٤	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ^(ي)
٨-١	١٥	٥	٥٥	٤٠	٢٣,٨	٦,٧	٤ ٤٨٩	٧٨,٩	١ ٢٦٤	١ ٦٠٢	١ ١٢٥	١٨٩	منظمة الصحة العالمية ^(ك)
١	١٥٣٤	٤,١	١,٤	٧٥٦	٨٦,٢	٢٦٢	٣٠٤	٣٠٤	٣٠٤	١٨٢	منظمة الطيران المدني الدولي ^(ل)
..	١٠٠	١,٥	٠,٣	١٨٧	٦٩,١	٦٥	٩٤	٩٤	٩٢	١٨٩	الاتحاد البريدي العالمي ^(م)
..	٤,١	١,٣	٧٤٤	٨١,٤	٢٤٠	٢٨٥	٢٦٧	٢٦٧	١٨٢	الاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية ^(ن)
..	١,٩	٠,٦	٣٢٧	٧٠,٢	١٠٦	١٥١	١٧٥	١٧٥	١٧٨	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية ^(س)
..	٢,١	٠,٤	٣٢٠	٥٧,٣	٦٧	١١٧	١١٧	١٠٩	١٥٥	المنظمة البحرية الدولية ^(ص)
..	١٠	..	٧٥	٢,٨	٠,٩	٤٢٧	٩٣,١	١٢٥	١٤٥	١٤٥	١٤٥	١٥٤	المنظمة العالمية للملاحة البحرية ^(ض)
٢-١	١٥	٥	٥٥	٤٠	١,٩	١,٩	١ ٦٧٠	٥٥,٧	٢١٢	٥٦٧	٣٦٦	١٦٧	منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية
..	١٠٠	١٥,٤	٥,٢	١ ٨٧٨	٨٦,٤	٦٣٠	٧٩٩	٧٩٩	٧٩٩	١٢٧	الوكالة الدولية للطاقة الذرية ^(ع)

حواشي الجدول

- (أ) هذه المنظمات لا تشمل كامل النظام الموحد للأمم المتحدة وذلك خلافا لقاعدة بيانات اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية وهي قاعدة البيانات المستخدمة في هذا التقرير.
- (ب) بالنسبة للمنظمات التي تطبق منهجية تعتمد أساسا على جدول الأنصبة المقررة، تحدد النسبة كدالة لعدد الدول الأعضاء والحصة الدنيا.
- (ج) أنشئ فريق عامل مفتوح باب العضوية للنظر في وضع معادلة لتحديد التمثيل الجغرافي العادل للدول الأعضاء في الأمانة العامة.
- (د) المبدأ التجريبي لتحديد التوزيع الجغرافي.
- (هـ) يتم استعراض التمثيل الجغرافي بحسب المنطقة الإقليمية بصورة منتظمة.
- (و) يقوم النظام أساسا على التمثيل المرجح وفقا لرتب الوظائف التي يشغلها مواطنو كل دولة من الدول الأعضاء.
- (ز) مبدأ التمثيل الجغرافي على الصعيد الإقليمي يتبع خاصة بالنسبة للوظائف العليا.
- (ح) الرقم الأساسي يشمل وظائف ممولة من مصادر خارجة عن الميزانية.
- (ط) مع وضع العدد الصغير نسبيا من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي في الاعتبار، يتوقع تمثيل ثلثي الدول الأعضاء وفقا للخطة المتوسطة الأجل.
- (ي) التوزيع الجغرافي التجريبي بالاستناد إلى المبدأ الإقليمي.
- (ك) نظام التوزيع الجغرافي بالاستناد أساسا إلى جدول الأنصبة المقررة.

موجز واستنتاجات وتوصيات

يهدف هذا التقرير إلى ثلاثة أهداف رئيسية: توجيه الانتباه إلى المشكلة، والدعوة إلى التفكير في الموضوع، واقتراح عدة مقترحات (وذلك أساساً من خلال الخبرة المتراكمة في مختلف المنظمات الداخلة في النظام الموحد). وقد رثي أنه من السابق لأوانه صوغ أي خيارات غير الخيارات التي سبق اختبارها في مختلف المنظمات وأوجز بيانها في "قائمة المصطلحات التقنية". والمنتظر أن تتألف الخطوة المنطقية التالية من تفصيل بعض المعادلات المطروحة للخيار، مع مراعاة الأوضاع الخاصة بكل منظمة (مثل الحجم وغير ذلك من العناصر المشار إليها في النص الوارد أدناه مثل "مستوى التطور" و/أو "الجو السائد)، ومع التشديد على الاعتبارات المتعلقة بالتكلفة والفعالية.

إن موائيق معظم المنظمات والوكالات الدولية الداخلة في النظام الموحد ونظمها الأساسية ودساتيرها تنص على مبدأ العدل والإنصاف في تكوين أماناتها، وهي تقتضي تعيين الموظفين بالاستناد إلى أوسع قاعدة جغرافية ممكنة. وغالبية الموظفين الداخلين في النظام الموحد تستخدمهم الأمم المتحدة الأساس، التي ينص ميثاقها، في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ منه، ما يلي:

"ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أي مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة. كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطاع من معاني التوزيع الجغرافي".

غير أنه لا يرد في أي مكان أي تعريف لنكرة العدل والإنصاف أو أي تعيين لمعالم التقييم. ومن ثمة، فقد وضعت نظم تجريبية لقياس مدى تحقيق بعض الأهداف التي حددت بصورة مسبقة بالنسبة إلى تعيين الموظفين في مختلف الأمانات.

وفي البداية، حاولت مجالس إدارة مختلف المنظمات تحديد الوظائف التي ينبغي أن تخضع للتوزيع الجغرافي العادل. وكان ذلك عاملاً حاسماً في تحديد مدى تأثير مبدأ التوزيع الجغرافي. وقد استبعدت جميع المنظمات فئة الخدمات العامة من تطبيق المبدأ عليها. كما أن جميع المنظمات، باستثناء منظمة الصحة العالمية، تستبعد جميع الوظائف الممولة من موارد خارجة عن الميزانية. كذلك فإن الأمانات التي توجد فيها وظائف تتصل باللغات (مثل وظائف المترجمين التحريريين والشعويين) تستبعد تلك الوظائف من التوزيع الجغرافي، قائلة إن خصوصية المتطلبات اللغوية تجعل من الصعب تطبيق المبدأ على هذه الفئة من الموظفين. أما الهيئات المستقلة نسبياً، مثل برنامج الأغذية العالمي ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، فتعد معفاة من تطبيق هذا المبدأ. وأخيراً، لا يراعى التوزيع الجغرافي في أي تعيينات تقل عن سنة واحدة، بغض النظر عن الوظيفة المعنية. ونتيجة

لاتباع هذا النهج، فإن مبدأ التوزيع الجغرافي في الأمانات، رغم قبوله العام، لا يطبق إلا على أقل من ٢٠ في المائة من الوظائف المشغولة. وبناء على الحالة المشار إليها أعلاه، فإن للمنظمات أن تنظر في أمر توسيع نطاق مبدأ التوزيع الجغرافي ليشمل أكبر عدد ممكن من الوظائف، بما في ذلك الوظائف التي تعتبر بصورة تقليدية غير خاضعة للتوزيع الجغرافي.

وحتى الآن، تحسب الحصص والنطاقات المستصوبة على أساس وطني صرف، أو بعبارة أخرى، تحسب بالنسبة لكل دولة من الدول الأعضاء. وباستثناء الاتحاد البريدي العالمي، لا ينظر في أي حصص تبنى على أساس إقليمي. وكما يتبين من حسابات الحصص لكل بلد على حدة، فإن العامل المتعلق بالاشتراكات التي تسهم بها الدولة العضو في الميزانيات العادية للمنظمات يمنح أفضلية الاعتبار. وقد بينت دراسة سابقة لوحدة التفتيش المشتركة أن حوالي ثلثي الأموال التي تنفقها المنظمات الدولية تذهب إلى دفع مرتبات الموظفين. وبحكم التعريف، ينفق الموظفون هذه المرتبات في مراكز عملهم. ويعتقد المفتشون أن إدخال معايير جديدة، لا تراعي فقط اشتراكات الدول في ميزانية منظمة ما، بل تراعي أيضا مكان إنفاق هذه الأموال جغرافيا، سيسهم إسهاما إيجابيا في فكرة التوزيع الجغرافي العادل.

وإذا ما اقتضت ذلك الاعتبارات السياسية، فإن تنظيم الدول الأعضاء بحسب المجموعات يمكن الاستعاضة عنه بتقسيمها وفقا لمعايير تجميع بديلة (مثل مستوى التمثيل). ويمكن أن يكون ذلك مفيدا للمنظمات الأصغر حجما ذات العدد المحدود من الموظفين من حيث أن أخذها بنوع من أنواع التجميع أمر جوهري بالنسبة إلى سلامة إعداد تجميع البيانات الإحصائية.

إن تحقيق هاتين الفكرتين يعد مهمة صعبة حتى بالنسبة لأكثر المنظمات تقدما في معالجة أمر التمثيل الجغرافي. وحاليا، ليس هناك سوى منظمة واحدة، هي منظمة الصحة العالمية، توسع نطاق مبدأ التمثيل الجغرافي ليشمل بعض فئات الوظائف الممولة من خارج الميزانية. ولهذا السبب، امتنع المفتشون عن وضع هذا البند في فرع "التوصيات" في هذا التقرير، حيث أنهم يدركون ضرورة أنه يتعين الاضطلاع بالعديد من التدابير قبل تطبيقه.

وبمجرد تحديد الرقم الأساس للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، تستخدم المنظمات معالم مختلفة لتحديد الحصص لكل دولة من الدول الأعضاء بتبيان عدد الوظائف التي ينبغي أن يشغلها رعاياها، وما إذا كانت تعتبر ممثلة تمثيلا كافيا. وذلك يعني ضمنا أن الحصة تحدد عددا معينا من الوظائف التي تعتبر جميعها متكافئة. غير أنه لا بد من الإشارة هنا إلى استثناء يتسم بأهمية خاصة: فمُنظمة الأغذية والزراعة تعمل على أساس المبدأ القائل بأن الوظيفة التي تقع في مستوى منخفض من السلم الوظيفي لا ينبغي أن تعتبر مكافئة لوظيفة تقع في قمة الهرم الوظيفي. ومن ثم، فقد استحدثت نظام لإسناد نقاط لكل مرتبة من مراتب الوظائف، بحيث يمكن التعبير عن الحصة كعدد من النقاط، وليس كعدد من الوظائف. وبعد ذلك، وللحيلولة دون تصلب النظام، اختارت الأمانات أن تعتبر الحصة نقطة وسط. وأصبح ذلك يعرف باسم

النطاق المستصوب. ويالف النطاق المستصوب من رقمين: الحدان الأقصى والأدنى لأعداد الوظائف (أو النقاط، بحسب الاقتضاء) اللذان تعتبر الدولة فيما يخرج عنهما إما زائدة التمثيل أو ناقصة التمثيل.

ومن الأهمية بمكان ملاحظة أن مبدأ ترجيح الوظائف هو، في واقع الأمر، مستخدم من قبل في منظومة الأمم المتحدة كلها. ويتجلى هذا المبدأ في المقام الأول من خلال التطبيق التجريبي (باستثناء منظمة الأغذية والزراعة، وإلى حد ما، الأمم المتحدة)، وبخاصة في التعيين في الرتب العليا. وتتخذ أمثال هذه القرارات بانتظام على أساس تعاريف ذاتية صرفة مثل: "كثير" أو "ليس كثير" أو "كاف" أو "غير كاف"، وما إلى ذلك، أي على أساس أفكار تقريبية لتقييم التوزيع العادل. وإنما يقترح ترجيح الوظائف ليزود الممارسة القائمة بأداة ما لقياس يكون أكثر موضوعية. ويمكن تطبيق ترجيح الوظائف على سبيل تكملة أي نظام تعتبر فيه رتبة الوظيفة رسمياً غير ذات أهمية. ومن شأن مثل هذا النظام أنه يسمح بتمثيل التطوير الوظيفي كله في التوزيع الجغرافي. ولما كان سيستند إلى معايير محددة بوضوح بدلا من أن يستند إلى اعتبارات اعتباطية، فإنه يمكن أن يوفر أساسا فعالا وعمما للتعيين.

وعندئذ، تقوم المنظمات بدرجات متفاوتة بتطبيق ثلاثة عوامل لتحديد مستوى حصة نطاق نقطة الوسط التي ستخصص لكل دولة من الدول الأعضاء. وبطبيعة الحال، فإن أعم العوامل تطبيقا هو حالة عضوية الدولة العضو باعتباره الشرط اللازم لتخصيص نطاق مستصوب من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. ويلاحظ المفتشون أن جميع المنظمات تأخذ في حسابها حالة عضوية كل دولة بإفراد نسبة معينة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. ويختلف ذلك من منظمة إلى أخرى؛ ففي الأمانة العامة للأمم المتحدة، على سبيل المثال، يخضع للتوزيع الجغرافي ٤٠ في المائة من الوظائف، بالمقارنة بنسبة ١٠٠ في المائة في الاتحاد البريدي العالمي.

ويؤخذ في الاعتبار عاملين آخرين بنسب القدر من الاهتمام - مستوى اشتراك الدول الأعضاء في الميزانية، ووضعها السكاني.

إن مستوى الاشتراك في الميزانية يعد، إذا شئنا الدقة، عامي ملازما لعضوية الدولة في المنظمة، حيث تدفع كل دولة من الدول الأعضاء اشتراكها وفقا لجدول للأنصبة المقررة يوافق عليه مجلس إدارة المنظمة. وثمة علاقة متبادلة بين نسبة الاشتراكات ونسبة العضوية؛ وهذه العلاقة قد تكون ثابتة، بتعيين الحدود مسبقا، أو عائمة، بتعيين النسب لاحقا دون فرض أي حدود. وتتفاوت قيمة هاتين النسبتين المترابطتين تفاوتاً كبيراً، بين منظومة وأخرى. وبالتالي، ففي المنظمات ذات النسب الثابتة، يتراوح عامل الاشتراك ما بين ٣٠ في المائة في منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة و ٧٥ في المائة في المنظمة العالمية للملكية الفكرية.

وهناك عامل آخر يكون موضع اعتبار في تحديد التوزيع الجغرافي هو الخصائص السكانية للدولة العضو. إذ ينبغي أن تكفل المنظمات، قدر الإمكان، تمثيل الدول الأعضاء بما يتمشى مع الأوضاع السكانية

لكل منها، وأن تستفيد من مجمل التنوع الثقافي. وأكبر نسبة من الوظائف تخصص لهذا الغرض هي 5 في المائة في الأمم المتحدة. ويبدو في الوقت الراهن أن هناك عدة منظمات لا تزال تهمل تخصيص نسبة محددة لهذا الغرض.

كان ما تقدم وصفا موجزا لنظام يطبق طائفة متنوعة من المعايير وافقت عليها الهيئات التشريعية ولا يضع سوى قيود قليلة نسبيا على الأمانات فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي. والأمانات ملزمة بأن تقدم إلى الهيئات التشريعية تقارير دورية عن امثالها على النحو الذي تراه ملائما. ويمكن للهيئات التشريعية آنذاك إصدار توصيات لتصحيح أي جوانب قصور يحس بوجودها في أي حالة بعينها. والممارسات الحالية لا تقدم أي دليل على أن لنداءات الهيئات التشريعية هذه عامة أي أثر ملحوظ في تصحيح جوانب عدم الإنصاف في التوزيع الجغرافي. وقبل أن تصدر الهيئات التشريعية أية توصيات، فإن من الأهمية بمكان ملاحظة الهدف الرئيسي لهذا التقرير، وهو تحديد المبادئ التي تتيح إدراج أقصى عدد من العناصر في أي منهجية يؤخذ بها من أجل حساب حصة الوظائف لأي دولة من الدول الأعضاء بما يكفل تحقيق التوزيع الجغرافي العادل. والسبب المبرر لتحسين منهجية حساب نطاق الحصاص لكل دولة من الدول الأعضاء هو قبول عدة دول جديدة في عضوية الأمم المتحدة، وبخاصة منها الدول المستقلة حديثا. وهذه العضوية الجديدة تتطلب إيلاء اهتمام فوري وكاف لمشكلة كيفية تحقيق التوزيع الجغرافي العادل، مع مراعاة التغييرات التي حدثت مؤخرا على نطاق العالم والتي زادت من عدد الدول الأعضاء في الوقت الذي ظل فيه عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي كما هو أو بدأ يتقلص.

وقد كشفت دراسة متعمقة، استندت إلى سلسلة عريضة من التحليلات المقارنة، أن تغيير النظم المتباينة للتوزيع الجغرافي للوظائف داخل النظام الموحد للأمم المتحدة يستحق اتباع نهج تدريجي على النحو الذي اقترحه المفتشون. وهناك بعد ذلك عدة أفكار "جريئة"، على النحو المعبر عنه أدناه، ينبغي أن تكون محل تفكير عام، إذ يمكن أن تهيئ الأساس لمزيد من النقاش والتقدم فيما يتعلق بتلك المسألة الحساسة، مسألة معالجة أمر التمثيل الجغرافي. ولا ينبغي النظر إلى هذه الأفكار كمبادئ توجيهية لاتخاذ إجراءات فورية.

وفي ضوء ما تقدم، يود المفتشون التقدم بالتوصيات التالية:

التوصية ١: توخيا لمزيد من النزاهة في تفسير وتطبيق مبدأ العدالة الجغرافية في شغل الوظائف في المنظمات التي هي ذات طابع عالمي في مهامها ورسالتها، ينبغي لوجوه الاستخدام الحالي للمبادئ الأساسية، مثل العضوية والاشتراكات أن تخصص على الأقل على أساس ثابت. وينبغي إيلاء اعتبار أكثر فاعلية لمبدأي الأوضاع السكانية وترجيح رتب الوظائف. وفي الحالات التي يثير فيها تطبيق المبادئ المذكورة أعلاه بالنسبة إلى كل دولة من الدول الأعضاء صعوبات تقنية أو إحصائية، ينبغي التأكيد بدرجة أكبر على التجميع الإقليمي ودون الإقليمي. وعلى أقل القليل، ينبغي توزيع الوظائف الإدارية الرفيعة الرتبة بالتساوي فيما بين المناطق الجغرافية في العالم، على النحو الذي تحدده كل منظمة من المنظمات.

ونظرا لتقلص عدد الوظائف في قمة الهرم الإداري، فإن من المستصوب تطبيق مبدأ التناوب، ولاسيما في الفئات العليا. وباستخدام هذا المبدأ، لا يجوز، بعد فترة معينة، أن تشغل وظيفة ما بشخص من نفس الجنسية أو من نفس مجموعة الدول الأعضاء التي ينتمي إليها سلفه. وفي هذا الصدد، سبق أن أعلن الأمين العام أنه سيطبق نظاما للتناوب على أعوانه في رتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد.

التوصية ٧: مع مراعاة الاعتبارات والتوصيات المذكورة أعلاه، يبدو جليا أن وظيفة ما في درجة ما في فئة معينة لا يمكن أن تُقارن بوظيفة في درجة مختلفة في تلك الفئة، ناهيك عن أن تقارن بوظيفة في فئة مختلفة. ولذلك فمن المستصوب تبني مبدأ لترجيح، وبذلك يخصص معامل معين لكل درجة في كل فئة من فئات الوظائف. والنظام المطبق حاليا في منظمة الأغذية والزراعة جدير بالاعتبار، دون مساس بأي نظام عادل مشابه آخر، كالذي اقترح في المجلس التنفيذي لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة. إن وجود نظام عادل لترجيح الدرجات يؤدي إلى ترشيح الممارسات المتصلة بالتعيينات في الرتب الرفيعة إلى حد كبير، وهو ما سبق تطبيقه بصورة تجريبية في منظمات الأمم المتحدة.

التوصية ٨: للحفاظ على العالمية والموضوعية الأساسيتين المنتظرتين من المنظمات الدولية، يجب ألا تقتزن التبرعات المقدمة من الدول الأعضاء بضغط أو شروط فيما يتعلق بتعيين رعايا بلد بعينه أو منطقة بعينها لتنفيذ المشاريع أو البرامج الممولة من مثل تلك الموارد الخارجة عن الميزانية. وينبغي أن يشار في هذا الصدد إلى وجوب الحرص على تجنب أية حالة تنطوي على خطر تفاقم مستوى التمثيل الزائد.

التوصية ٩: تجنباً لحالة التمثيل الزائد بما تتسم به من تطرف، ينبغي لأمانات المنظمات الدولية أن تبدي شيئا من الحذر في قبول رعايا من أي بلد (أو لم يكن من الدول الأعضاء متاح خدماتهم "مجانا" لأداء المهام التي يكلف بها عادة موظفون تعيينهم المنظمات نفسها. ويمكن اعتبار مثل هذه الأنواع من التكليف من قبيل التدابير الاستثنائية التي لا يتم اللجوء إليها إلا في الأحوال التي لا تبرر متطلبات تنفيذ البرامج فيها الاستعانة بموظف دولي متفرغ أو غير متفرغ. وعلى أي حال، ينبغي ألا يُسمح لهذا الشكل الاستثنائي من مشاركة الدول الأعضاء بأن يكون طريقة غير مباشرة لإدماج هؤلاء المتعاقدين في فئة الموظفين.

التوصية ١٠: قد يبدو للوكالة الأولى أن تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل يكون أصعب على المنظمات ذات ملاكات التوظيف الصغيرة من المنظمات الداخلة في النظام الموحد. وفي الحالات المتطرفة، قد يكون عدد الوظائف في منظمة ما أقل من عدد الدول الأعضاء فيها. غير أن هذه الحالة يجب ألا تحول، بأي شكل، دون تطبيق المبدأ. ويعود المفتشون التوصية باستخدام عامل "مدة شغل الوظيفة" من قبل موظف من جنسية معينة: فبدلاً من قياس التوزيع الجغرافي للوظائف سنة فسنة، يفضل النظر في توزيع الوظائف على مدى عدد معين من السنوات. وخلال تلك الفترة، سيكون قد أمكن شغل الوظائف

بعدة موظفين ينتمون إلى جنسيات مختلفة. والتوزيع الجغرافي الذي يقاس على هذا النحو على مدى فترة معينة من الزمن سيكون أصدق دلالة على الكيفية التي يجري بها حقا تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل.

وأخيرا، ينبغي أن يُذكر أن المفتشين قد أدمجوا في التوصيات كل العناصر اللازمة للنظر، وأن التوصيات ينبغي أن تعتبر اقتراحات يقصد تطبيقها بصورة متدرجة وعلى أساس سلسلة من القرارات التي تتخذ وفقا للجو السائد في كل منظمة من المنظمات.

وتمشيا مع روح الشفافية، يود المفتشون أن يؤكدوا على أنهم، بعد دراستهم للحالة الراهنة، شعروا أن الضرورة تقتضي الشروع في دراسة متابعة واقعية لوضع خيارات صالحة للبقاء لمنهجيات حساب معادلات التوزيع الجغرافي، يمكن أن تأخذ في اعتبارها المعايير المسلّم بها على أعم نطاق. ويعتقد المفتشون أن هذا النهج يمكن أن يوفر لكل منظمة خيارا يوافق مستوى "تطورها" في مسألة معالجة أمر التمثيل الجغرافي الثقافي.

أولا - مقدمة

١ - استجابة لطلب من اليونسكو، أضافت وحدة التفتيش المشتركة إلى برنامج عملها لعام ١٩٩٥ مقارنة بين الطرق المستخدمة في حساب التوزيع الجغرافي العادل داخل مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة. فقد شعرت اليونسكو أن من الضروري تحسين النظام الخاص بتحديد الحصص التي تتقرر عادة لكل دولة عضو، وذلك نظرا للزيادة في عدد الدول الجديدة التي انضمت إلى المنظمات في السنوات الأخيرة ولقيود الميزانية التي تزداد شدة باستمرار، فتحد من عدد الوظائف المتاحة عادة للتوزيع الجغرافي. والجدير بالملاحظة أن الجمعية العامة قامت في عام ١٩٦٣ بإعادة النظر في نظام حساب الحصص عندما أصبح عدد كبير من الدول الجديدة أعضاء في المنظمة كنتيجة مباشرة لعملية إنهاء الاستعمار. وكذلك، في عام ١٩٩٢، أنشأت الجمعية العامة بقرارها ٢٢٦/٤٧ المؤرخ ٨ نيسان/أبريل ١٩٩٢ فريقا عاملا مفتوح العضوية للجنة الخامسة للنظر في المعادلة المستخدمة في تحديد التوزيع الجغرافي العادل للدول الأعضاء داخل الأمانة العامة. وكان المفروض أن يعمل الفريق في حدود الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، التي تنص على أنه:

"ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المقام الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة، كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطاع من معاني التوزيع الجغرافي".

٢ - والمقارنة بين طرق الحساب التي هي موضوع هذا التقرير يراد بها تحديد النقاط البارزة في الطرق المختلفة التي تستخدمها المنظمات الداخلة في النظام الموحد، كيما يمكن استنباط الإجراءات التي من شأنها أن تحسن مستوى الإنصاف في التوزيع الجغرافي داخل هذه المنظمات إذا ما رغبت دولها الأعضاء في ذلك.

٣ - وعلى الرغم من أن الطلب الوارد من اليونسكو يقترح إجراء مقارنة بين النظم التي تستخدمها الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) ومنظمة الصحة العالمية ومنظمة الطيران المدني الدولي ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية والوكالة الدولية للطاقة الذرية، فقد شعر المنتشون بأنه سيكون من المفيد أيضا إدراج إشارات وجيزة إلى النظم أو الأوضاع القائمة في منظمات أخرى مثل الاتحاد البريدي العالمي والاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، وفي المنظمات التي لا يقوم فيها التمثيل الجغرافي للدول الأعضاء على نظام رسمي أو حصص مقرر، كبرنامج الأغذية العالمي، وعلى الأخص برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في داخل الأمم المتحدة، علما بأن هذه الهيئات الأخيرة تعتبر مستثناة من نظام التوزيع الجغرافي.

ثانيا - مقارنة بين مختلف طرق الحساب والتمثيل الجغرافي
داخل المنظمات المعنية

ألف - الأمانة العامة للأمم المتحدة

٤ - إن السمة المميزة للنظام المعمول به اليوم هي تحديد النطاقات المستصوبة المخصصة لكل دولة عضو. وهذا النظام هو ثمرة عملية تغيير بطيئة. ويتكون النطاق المستصوب من رقمين، يمثلان الحد الأدنى والحد الأقصى لعدد الوظائف التي ينبغي أن يشغلها أفراد من مواطني الدولة المعنية لكي تعتبر ممثلة تمثيلا كافيا في الأمانة العامة.

٥ - والجدير بالذكر أن الجمعية العامة أكدت بقرارها ١٥٣ (د - ٧) المؤرخ ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٤٧ أنه نظرا للطابع الدولي للأمانة العامة وتجنباً للغلبة المفرطة لبعض الممارسات الوطنية، فإن سياساتها وطرقها الإدارية تمثيل ثروات مختلف الثقافات وما لدى جميع الأمم الأعضاء من كفاءات تقنية، وأن تستفيد منها إلى أقصى درجة. ونحن لا نبالغ مهما أكدنا على الأهمية الأساسية للطابع العالمي للمنظمة، ومن ثم تمثيل جميع الثقافات والخصائص المتنوعة للدول الأعضاء على أوسع نطاق ممكن إذا أريد للأمانة العامة أن تكون مستقلة وأن تعكس بصورة كاملة ثراء المكونات الكثيرة للمنظمة، وأن تمنع في الوقت نفسه تسلط أي بلد أو جمع من البلدان قد يعتبر نفسه ملزما بحكم الواجب بتولي مسؤوليات أساسية.

٦ - وفي القرار ١٨٥٢ (د - ١٧) المؤرخ ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٢، وضعت الجمعية العامة ثلاثة عوامل أساسية لتحديد النطاقات المستصوبة، هي: (أ) العضوية في المنظمة؛ (ب) والعامل السكاني (الذي يمكن أن يحسب على أساس إقليمي)؛ (ج) والاشتراكات التي تدفعها الدول الأعضاء لميزانية المنظمة. ويجدر بالملاحظة أيضا أن الجمعية العامة شددت على ضرورة مراعاة الأهمية النسبية للمناصب برتبها المختلفة والحاجة إلى تكوين إقليمي أكثر توازنا للموظفين في رتب مد - ١ وما فوقها.

٧ - وبعد عدد من التعديلات، يقوم النظام الحالي لحساب النطاقات المستصوبة على القرار ٢٢٠/٤٢ ألف المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧. وفيما يلي وصف للكيفية التي يعمل بها هذا النظام الذي بدأ تطبيقه منذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨.

٨ - يخصص عدد من الوظائف (الرقم الأساس) للتوزيع الجغرافي ويستخدم هذا العدد كأساس للحسابات التي تلي ذلك. والرقم الأساس في الوقت الحاضر هو ٧٠٠ ٧ وظيفة. وتستثنى من الحساب الوظائف المخصصة للموظفين ذوي المهارات اللغوية الخاصة، وموظفي الخدمة الميدانية، وموظفي الخدمات العامة، والفئات المتصلة بها، كما تستثنى الوظائف التي يعين فيها موظفون لفترات تقل عن سنة و "الموظفون الذين يعينون خصيصا للخدمة في البعثات، والموظفون الذين يعينون للخدمة المقصورة على برنامج الأمم المتحدة للبيئة أو على مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل)؛ والموظفون الذين يعينون بعد

مشاورات بين الوكالات، في وظائف ممولة على أساس مشترك بين الوكالات؛ وموظفو مشاريع التعاون التقني والموظفون الوطنيون الذين يعملون في مراكز الأمم المتحدة للإعلام". (A/48/559، الفقرتان ١١ و١٢؛ وانظر أيضا A/49/527).

٩ - ويستثنى من التوزيع الجغرافي أيضا الموظفون المعارون إلى أمانات الهيئات الفرعية التابعة للأمم المتحدة ذات المركز الخاص فيما يتعلق بمسائل التعيين. وتشمل هذه الهيئات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (اليونيتار)، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، ومركز التجارة الدولية، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، ومحكمة العدل الدولية، وجامعة الأمم المتحدة.

١٠ - وأربعون في المائة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي مخصصة للتوزيع بين الدول الأعضاء بحكم عضويتها في المنظمة. وبناء على ذلك يقسم العدد ٧٠٠ ٢ على عدد الدول الأعضاء، فيكون الناتج هو عدد الوظائف المخصصة لكل دولة عضو. ويضاف إلى هذه الوظائف المخصصة على أساس عامل "السكان": و ٥ في المائة من الوظائف مخصصة لهذا الغرض، ويحسب عدد الوظائف لكل دولة عضو بالتناسب مع عدد سكانها. وينطبق الشيء نفسه على عامل "الاشتراك" الذي تخصص له الـ ٥٥ في المائة الباقية من العدد الأصلي، أي ٤٨٥ ١ وظيفة. ويسمى عدد الوظائف المنسوب على هذا النحو إلى كل دولة عضو نقطة الوسط. ويحسب النطاق المستصوب من نقطة الوسط هذه وذلك بتقرير حدين أعلى وأسفل بنسبة ١٥ في المائة فوقها أو تحتها. على أن من المفهوم أن الحد الأسفل لن يكون أبدا أقل من ٤,٨ من الوظائف وأن الحد الأعلى للنطاق لا يمكن أن يقل عن ١٤ وظيفة.

١١ - ولدى وضع طريقة الحساب الموصوفة أعلاه، قررت الجمعية العامة أن تستعرض مسألة النطاقات المستصوبة في دورتها التالية في ضوء آراء الدول الأعضاء فيما يتعلق بالتكافؤ بين عملي العضوية والسكان وإمكانية زيادة المعامل المسند لعامل السكان.

باء - منظمة العمل الدولية

١٢ - يقوم النظام المطبق في مكتب العمل الدولي يقوم على معيارين فقط: العضوية والاشتراك في ميزانية المنظمة، والأرجحية لهذا الأخير.

١٣ - وفيما يتعلق بعامل العضوية، فإن نظام منظمة العمل الدولية يختلف عن نظام اليونسكو من حيث أنه يحدد عدد الوظائف لاحقا. فهو يمنح وظيفة واحدة لأي دولة عضو يبلغ اشتراكها في ميزانية المنظمة ٠,٢٠ في المائة أو أقل. ومن ثم يرتبط عدد الوظائف المخصصة على هذا النحو ارتباطا مباشرا بعدد الدول المعنية، وهذا يتغير بطبيعة الحال من دورة إلى أخرى من دورات الميزانية. ويخصم العدد الكلي لهذه الوظائف من العدد الكلي للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي التي يجب ملؤها في سنة الميزانية المعنية.

ومن أجل الوصول إلى النطاقات المستصوبة للبلدان المعنية، حُدّد عدد الوظائف عند الحد الأعلى للنطاق المستصوب بوظيفتين. وبناءً على ذلك يحتمل أن يكون لكل بلد موظف أو موظفين اثنين على الأقل بتطبيق هذا المعيار.

١٤ - وبالنسبة إلى البلدان التي يبلغ اشتراكاتها أكثر من ٠,٢ في المائة من الميزانية السنوية، تتقرر الحدود الدنيا لأعداد الوظائف في النطاقات المستصوبة لتلك البلدان بالاعتماد حصراً على اشتراكاتها في الميزانية. ويحصل على الحد الأعلى للنطاق المستصوب بإضافة ٢٥ في المائة إلى الحد الأدنى الذي يحصل عليه بالطريقة المبينة أعلاه. ويجري تصحيح في حالة الدول التي تبلغ اشتراكاتها أكثر من ١٠ في المائة من مجموع الميزانية: فبدلاً من إضافة ٢٥ في المائة، يطرح ٢٥ في المائة من الرقم الحاصل باستخدام الطريقة الموصوفة أعلاه.

١٥ - ولتأخذ، على سبيل الإيضاح، ثلاثة أمثلة نظرية:

(أ) الحالة الأولى: بلد يبلغ اشتراكه ٠,٢ في المائة من الميزانية. يكون لهذا البلد الحق في نطاق مستصوب يزيد على ٠,٢ في المائة؛

(ب) الحالة الثانية: بلد يزيد اشتراكه على ٠,٢ في المائة من الميزانية ولكنه يقل عن ١٠ في المائة - مثال ذلك ٥ في المائة. يكون لهذا البلد الحق في ٥ في المائة من الوظائف الباقية بعد أن يخصم من العدد الكلي للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي (وليكن ٦٥٠) العدد المخصص لجميع الدول الأعضاء التي تبلغ اشتراكاتها ٠,٢ في المائة أو أقل - وليكن عددها ١٤٠ دولة. فإذا طرحنا ١٤٠ من ٦٥٠، يكون الناتج ٥١٠، ويكون للبلد الحق في ٥ في المائة من الـ ٥١٠ وظائف. والرقم الحاصل بهذه الطريقة يمثل الحد الأدنى للنطاق المستصوب؛

(ج) الحالة الثالثة: بلد يزيد اشتراكه على ١٠ في المائة - وليكن، مثلاً، ١٢ في المائة. لهذا البلد الحق في ١٢ في المائة من الـ ٥١٠ وظائف. والرقم الحاصل بهذه الطريقة يمثل الحد الأقصى للنطاق المستصوب؛ ويستخلص الحد الأدنى بطرح ٢٥ في المائة منه.

١٦ - ولايؤلى أي اعتبار لعامل السكان أو لأي نظام للترجيح.

جيم - منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)

١٧ - اعترافاً منها، على غرار المنظمات الأخرى، بضرورة التمثيل الجغرافي على أوسع نطاق ممكن في مجال التعيينات، اعتمدت منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)، نظاماً يتسم ببعض المزايا الخاصة. والواقع أن هذا المفهوم مجسّد في الفقرة ٣ من المادة السابعة من دستور (الفاو) التي تنص على ما يلي:

"ينبغي في استخدام الموظفين أن يولي المدير العام، رهنا بالأهمية القصوى للحصول على أعلى مستوى من الكفاءة والمقدرة التقنية، الاعتبار الواجب لأهمية اختيار الموظفين للتعيين على أساس أوسع نطاق جغرافي ممكن".

١٨ - ويتقرر تمثيل الدولة العضو مباشرة على أساس اشتراكها في الميزانية العادية. غير أن الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي لا تُعامل جميعها بنفس الطريقة. إذ يُسند إلى كل وظيفة، تبعاً لأهميتها، نظام نُقط. فتحصل الوظيفة من رتبة ف - ١ على نقطة واحدة؛ ومن رتبة ف - ٢ على نقطتين؛ ومن رتبة ف - ٣ على أربع نقاط؛ ومن رتبة ف - ٤ على ست نقاط؛ ومن رتبة ف - ٥ على ثمانية نقاط؛ ومن رتبة مد - ١ أو مد - ٢ على عشر نقاط؛ ومن رتبة مدير عام مساعد أو نايب مدير عام على ١٥ نقطة.

١٩ - وبناءً عليه، يتوقف التمثيل على العدد الإجمالي للوظائف المشغولة، وهي تمثل عدداً معيناً من النقاط. وتحتسب النقاط المقابلة للوظائف التي تشغلها دولة عضو ثم تقارن بالنسبة المئوية للنقاط التي يجب أن تكون مخصصة لها في ضوء مقدار اشتراكها في الميزانية العادية.

٢٠ - وفي هذا الإطار، يقال إن البلد مُمثل تمثيلاً ملائماً:

(أ) إذا كان يساهم بـ ١٠ في المائة أو أقل من الميزانية وكان تمثيله يتراوح بين ٢٥ في المائة دون التمثيل الذي يجب أن يحصل عليه و بين ٥٠ في المائة فوّه في ضوء النسبة المئوية لمساهمته في الميزانية؛

(ب) إذا كان يساهم بنسبة تزيد على ١٠ في المائة لكنها أقل من ٢٠ في المائة من البرنامج العادي وكان تمثيله يتراوح بين ٢٥ في المائة دون التمثيل الذي يجب أن يحصل عليه وبين ٢٥ في المائة فوّه في ضوء النسبة المئوية لمساهمته في الميزانية؛

(ج) إذا كان يساهم بنسبة تزيد على ٢٠ في المائة من البرنامج العادي للمنظمة، وكان تمثيله يتراوح بين ٢٥ في المائة دون التمثيل الذي يجب أن يحصل عليه وبين صفر في المائة فوق هذا التمثيل بوصفه دالة مباشرة للنسبة المئوية لمساهمته في البرنامج.

٢١ - والتقارير المتعلقة بالتمثيل الجغرافي لا تضع في الاعتبار إلا عدد الدول وما إذا كان هناك موظف واحد على الأقل شاغل لوظيفة من كل دولة من الدول الأعضاء كافة. ويصطلح بالحسابات على النحو المشار إليه أعلاه على أساس عدد الوظائف المشغولة فعلاً لمدة سنة واحدة على الأقل لا على أساس العدد الإجمالي للوظائف التي ينبغي أن تكون خاضعة للتوزيع الجغرافي. وفي حال ملء المنصب بموظف ذي درجة أدنى من درجة الوظيفة، تحتسب نقاط درجة الموظف.

دال - منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)

٢٢ - يقع على منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، على غرار الأمم المتحدة، التزام قانوني باحترام مبدأ التوزيع الجغرافي العادل.

٢٣ - والقواعد النافذة حاليا في اليونسكو هي أيضا ثمرة عملية تطور مديدة. ففي البداية، طبقت اليونسكو نظاما للتوزيع الجغرافي يستند حصرا إلى عملية ترجيح للوظائف، بمعنى أنه أنيط بكل درجة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي عدد من النقاط المقابلة لأهميتها. وتم التخلي عن هذا المبدأ في عام ١٩٦٠ (قرار المجلس التنفيذي 56/EX/11، الفقرة ٥) وجعل التمثيل مرتبطا مباشرة بمقادير الاشتراك في ميزانية اليونسكو، وأصبحت نسبة ١ في المائة من الميزانية تقابل ١ في المائة من الوظائف في المخصص الأساسي. وتم الاتفاق في الوقت نفسه على ألا يقل مخصص بلد ما من الوظائف عن وظيفتين وأن يعادل الحد الأقصى الذي يحق لبلد ما شغله "نقطة وسط" تحدد كدالة للاشتراك في الميزانية مضافا إليها ٢٥ في المائة. وبالمثل، يعادل الحد الأدنى من الوظائف القابلة للتنسيب نفس "نقطة الوسط" مطروحا منها ٢٥ في المائة. غير أن الهامش الأعلى البالغ ٢٥ في المائة لم ينسب إلى بلد يزيد مقدار اشتراكه على ١٠ في المائة من الميزانية.

٢٤ - وبداية من عام ١٩٧٤، اعتمد نظام لتخطيط التعيينات كان القصد منه جزئيا كغاية عدل توزيع جغرافي ممكن. وأحدث خطة نافذة هي الخطة التي وضعت للفترة ١٩٩٠ إلى ١٩٩٥. ويتفاوت الحد الأدنى من عدد الوظائف بين سنة وأخرى ويقت حاليا عند حد أربع وظائف لكل بلد وبمناطق يناظر عضوية المنظمة ويتراوح بين وظيفتين كحد أدنى وست وظائف كحد أعلى.

٢٥ - وتستند القواعد الحالية المتعلقة بالتمثيل العادل إلى معيارين: الأول هو الرقم الأساسي للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، والثاني هو مفهوم نقطة الوسط أو عدد الوظائف التي يمكن تنسيبها لكل دولة عضو، وهو مفهوم ينظمه عاملان على وجه الحصر هما: عضوية المنظمة التي تعطي الدولة بصورة تلقائية الحق في حصة دنيا، ومقدار اشتراك الدولة العضو في الميزانية التشغيلية.

٢٦ - والرقم الأساسي هو عدد الوظائف الخاضعة نظريا للتوزيع الجغرافي. ويحدد هذا الرقم المؤتمر العام لليونسكو. ولا يطبق إلا على الفئة الفنية وفتتي الموظفين الرئيسيين والمديرين. (وبضمنها وظائف المدير العام المساعد)؛ ولا تدخل فيه وظائف "اللغات" والخدمات العامة. وفي عام ١٩٦١، كان عدد الوظائف الداخلة في نطاق رقم الأساس ٤٠٠ ووظيفة وكان عدد الدول الأعضاء في المنظمة حينئذ ١٠٠ دولة. وفي عام ١٩٨٤، بلغ العدد حدا أقصى قدره ١٠٠ ووظيفة عندما بلغ عدد الدول الأعضاء في المنظمة ١٦١ دولة. ثم خُفض اعتبارا من كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ إلى مستواه الحالي البالغ ٨٥٠ وظيفة. ولكن تنبغي الإشارة إلى أن رقم الأساس لا يقابل عدد الوظائف المدرجة في الميزانية والخاضعة فعلا للتوزيع الجغرافي.

ففي عام ١٩٧٤، كانت هناك ٨٥٢ وظيفة جغرافية فعلية مقابل رقم أساس قدره ٨٠٠؛ وفي عام ١٩٨٨ انقلب هذا الفرق حيث لم يزد عدد الوظائف الفعلية عن ٧٠٠ مقابل رقم أساس قدره ١٠٠.

٢٧ - وتمثل نقطة الوسط الخاصة بكل دولة، أو بعبارة أصح حصة الدولة، دالة مرتبطة أولاً بحالة عضويتها ثم بحجم اشتراكها في الميزانية التشغيلية. وقد تخلى المؤتمر العام لليونسكو في دورته السابعة والعشرين عن مبدأ "البعدية" الناظم للأهمية النسبية لعاملي العضوية والاشتراك، وبموجبه يُخصص بداية من الرقم الأساس عدد من الوظائف يحجز للدول الأعضاء التي يقل مقدار اشتراكها عن نسبة مئوية معينة. والنظام المعمول به حالياً هو مجموعة حدود توضع "قبلياً": ٧٦ في المائة للعضوية و ٢٤ في المائة للاشتراكات. ولا تُخصص فيه أي نسبة مئوية لعامل السكان.

٢٨ - وترد تفاصيل منهجية الحساب التي اعتمدها اليونسكو في الوثائق 134EX/26، و 135EX/23، و 135EX/19، و 140EX/22، و 141EX/29، و 142EX/35، و 144EX/25 و 145EX/33. وفي عام ١٩٩٢، اعتمد المجلس التنفيذي لليونسكو المقرر 140EX/7-6 الذي طلب فيه إلى الأمانة أن تدرس إمكانية الأخذ بنظام ترجيح الوظائف.

٢٩ - وبغية إجراء مقارنة لاحقة مع النظامين المطبقين في منظمة الأغذية والزراعة (الفاو) ومنظمة الطيران المدني الدولي، ينبغي الاحتفاظ بالخصائص التالية للنظام المتوخى في اليونسكو كما هي مبينة في الوثيقة 145EX/33 المؤرخة ٢٢ أيلول/سبتمبر ١٩٩٤. أولاً: يُحتسب عدد الوظائف المتاحة للتوزيع الجغرافي في كل درجة كنسبة مئوية من هذه الوظائف في جميع الدرجات. ثم تطبق هذه النسبة المئوية، بالتناسب على عدد الوظائف في الرقم الأساس. وبناءً عليه، فإن وظيفة مدير عام مساعد واحدة من بين الوظائف الـ ٨٢٤ المتاحة فعلاً تمثل واحد في المائة من الرقم الأساس البالغ ٨٥٠ وظيفة. وبغية الحصول على عدد النقاط لكل وظيفة في رتبة معينة - معاملاً الترجيح - يضرب عدد وظائف الرقم الأساس بالمرتبة الإجمالي للدرجة ١ من كل رتبة. ويُفسر نظام الترجيح هذا، في حالة اليونسكو (برقم أساسها الحالي البالغ ٨٥٠ وظيفة المتاح نظرياً وبوظائفها الـ ٨٢٤ المدرجة في الميزانية) يُفسر عن نطاق يتراوح بين معاملاً ترجيح قدره ٣٢٨ ١ لوظيفة من رتبة ف - ١/ف - ٢ ومعاملاً قدره ٤٢٠ ٤ لوظيفة مدير عام مساعد.

هـ - منظمة الطيران المدني الدولي (إيكاو)

٣٠ - قررت منظمة الطيران المدني الدولي (إيكاو)، آخذة في الاعتبار، أسوة بالمنظمات الأخرى، ضرورة تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل، أن تحدد عدد الوظائف المستصوبة الذي يتيح إمكانية التمثيل العادل لأكبر عدد ممكن من الدول الأعضاء فيها.

٣١ - وبمقتضى النظام المعتمد في عام ١٩٨١، يُحتسب مستوى التمثيل المستصوبة لدولة متعاقدة على أساس عاملين هما عامل العضوية وعامل الأنصبة المقررة. وكانت هناك آنذاك ١٥١ دولة متعاقدة و ٢٧٤

وظيفة ثابتة خاضعة للتوزيع الجغرافي. ولما كان عامل العضوية لكل دولة يعادل رقم واحد فالحاصل هو وجود ١٥١ وظيفة تُنسب لعامل العضوية مما يعني أنه لا يمكن تنسيب سوى ١٢٣ (أي ٢٧٤ ناقصا ١٥١) وظيفة لعامل الأنصبة المقررة. ولدى النظر في هذه المسألة اتفق على أن تطبيق عامل الأنصبة المقررة سيقلص إلى حد كبير إذا لم تتوفر سوى ١٢٣ وظيفة للتنسيب على أساس الأنصبة المقررة في ميزانية منظمة الطيران المدني الدولي. ولكنه بعد التسليم بأن الدول المتعاقدة لن تكون ممثلة جميعها في الأمانة في نفس الوقت، تقرر أن تحتفظ كل دولة بعامل عضوية قيمته واحد على أن يكون عدد الوظائف المخصصة لشغلها بمتنسى عامل العضوية معادلا لثلاثي عدد الدول المتعاقدة، وأن تخصص الوظائف المتبقية للدول المتعاقدة على أساس نصيبها المقرر في ميزانية منظمة الطيران المدني الدولي. وبناء عليه، اعتبرت ١٠٠ وظيفة مربوطة بعامل العضوية مما يُبقي ١٧٤ وظيفة متاحة للتنسيب على أساس عامل الأنصبة المقررة. وفي عام ١٩٩٦، بلغ عدد الدول المتعاقدة ١٨٤ دولة ولهذا خصصت ١٢٣ وظيفة لعامل العضوية، في حين أن العدد الإجمالي للوظائف المتاحة في ٣١ آب/أغسطس ١٩٩٦ كان ٢٢٥ وظيفة بعد طرح معدل الشغور المدرج في الميزانية البالغ ١٢ في المائة للوظائف الغنية.

٢٢ - ويحسب عامل الأنصبة المقررة بضرب الرقم الذي يُمثل النسبة المئوية للنصيب المقرر على الدولة دفعه لميزانية منظمة الطيران المدني الدولي بعدد الوظائف الذي يُنسب على أساس عامل الأنصبة المقررة (١٧٤ في عام ١٩٨١ و ١٠٢ في عام ١٩٩٦) وتدوير حاصل الضرب إلى أقرب عدد صحيح. ويمكن الحصول على عدد الوظائف التي تعتبر الحد الأساسي المستصوب من التمثيل بجمع الوظيفة الواحدة الأساس لعامل العضوية إلى حاصل العملية الحسابية المستندة إلى النصيب المقرر.

٣٣ - وتنبغي الإشارة كذلك إلى أن فئة الخدمات العامة في منظمة الطيران المدني الدولي، رغم أنها مستثناة من التوزيع الجغرافي، كما هي الحال في سائر المنظمات، فإن الأمانة تُشجع على أن تعين من السوق المحلية موظفي خدمات عامة ينتمون إلى جنسيات غير جنسية مقر العمل شريطة أن يكونوا من المقيمين الدائمين في البلد المضيف. ويُعين الموظفون الغنيون من فئة اللغات على أساس دولي.

٣٤ - وفيما يلي عرض للنظام المستخدم حاليا في تحديد العدد المستصوب لكل دولة عضو. في بداية عام ١٩٩٤، كان عدد أعضاء منظمة (إيكافو) ١٨٣ عضوا ولديها ٢٦٢ وظيفة خاضعة للتوزيع الجغرافي. وارتئي إعطاء أولوية لعام الاشتراك في الميزانية، ولكن إذا خُصصت لكل دولة عضو، كحد أدنى، وظيفة واحدة بسبب عامل العضوية فلن يبقى إلا ٨٩ وظيفة متاحة للتوزيع وفقا لعامل الاشتراك في الميزانية. وعلاوة على ذلك، ولما كان ما يزيد على نصف الدول الأعضاء غير ممثل في الأمانة كليا، فقد وضعت منظمة (إيكافو) لنفسها هدف الوصول، في الأجل المتوسط، لتمثيل ما لا يقل عن ثلثي دولها الأعضاء. وإذا أمكن تمثيل ثلثي الدول الأعضاء، فستكفي الوظائف ال ١٢٢ المخصصة لعامل العضوية لتلبية هذا الهدف، ويبقى حاصل طرح ال ١٢٢ وظيفة من العدد الكلي البالغ ٢٦٢ وظيفة، أو ١٤٠ وظيفة متاحة للتقسيم، على أساس تناسبي، على الدول الأعضاء وفقا لمقدار مساهمتها في الميزانية. وهكذا، تم تنسيب حد أدنى مستصوب قدره وظيفة واحدة في الأمانة لكل دولة، بالإضافة، عند الاقتضاء، إلى عدد الوظائف التي يمكن

الحصول عليها نتيجة لضرب مقدار اشتراكها، معبرا عنه بنسبة مئوية من الميزانية الإجمالية، بالعدد المتبقي من الوظائف - أي الـ ١٤٠ وظيفة - على أن يدور حاصل الضرب صعودا أو نزولا، حسب الاقتضاء، إلى أقرب عدد صحيح.

٢٥ - وتنبغي الإشارة أيضا إلى أن فئة الخدمات العامة في منظمة الطيران المدني الدولي، رغم أنها مستثناة من التوزيع الجغرافي، كما هي الحال في سائر المنظمات، فإن الأمانة تشجع على أن تعين من السوق المحلية موظفي خدمات عامة ينتمون إلى جنسيات غير جنسية مقر العمل. ويطبق هذا على الموظفين الفنيين من فئة اللغات.

واو - منظمة الصحة العالمية

٣٦ - يستند النظام المطبق في منظمة الصحة العالمية إلى قرارات مختلفة صادرة عن جمعية الصحة العالمية، كالقرارات ج ص ع ٣٢-٣٧، و ج ص ع ٣٤-١٥، و ج ص ع ٤٢-١٢، وجميع هذه القرارات مستنسخ في كتيب القرارات والمقررات، المجلد الثاني لعام ١٩٨٥ والمجلد الثالث لعام ١٩٩٢. وترد تفاصيل التطبيق العملي لقرارات جمعية الصحة العالمية في التقارير المختلفة المقدمة إلى المجلس التنفيذي لمنظمة الصحة العالمية.

٣٧ - وقد وضع جانب كبير من نظام النطاقات المستصوبة المعتمد في منظمة الصحة العالمية على نسق نظام الأمم المتحدة للنطاقات المستصوبة. ولكن توجد أوجه اختلاف وترتيبات معينة تنفرد بها منظمة الصحة العالمية ويلزم تأكيدها.

٣٨ - اقتبست هذه المنظمة المعالم الجوهرية لنظام الأمم المتحدة دون تغيير: يرتبط ٤٠ في المائة من الوظائف بعامل العضوية، و ٥٥ في المائة بعامل الاشتراك، وترتبط النسبة المتبقية البالغة ٥ في المائة بعدد السكان. والنقطة الوسط للنطاقات المستصوبة هي حاصل جمع هذه العوامل. ويوضع الحدان الأعلى والأسفل للنطاق المستصوب بالنسبة إلى النقطة الوسط، أي ١٥ في المائة فوقها وتحتها أو - وهذا ما تنفرد به منظمة الصحة العالمية - أكثر أو أقل من هذه النسبة بـ ١,٧٧٨، في المائة من العدد الكلي للوظائف، مع الأخذ بالرقم الأعلى في جميع الحالات. ويجب أيضا أن يمثل الحد الأعلى للنطاق المستصوب ٥,٥١٨٥٢ في المائة على الأقل من العدد الكلي للوظائف.

٣٩ - وكما يجري في الأمم المتحدة، تقوم جمعية الصحة العالمية بوضع رقم الأساس للوظائف المخصصة للتوزيع الجغرافي. وقد زيد هذا الرقم في عام ١٩٩٢ من ١٤٥٠ إلى ٦٠٠. وتختلف منظمة الصحة العالمية عن الأمم المتحدة في أنها لا تأخذ مصدر الأموال التي تمول الوظيفة في الاعتبار. وتخضع الوظائف الممولة بموارد خارجة عن الميزانية لنظام التوزيع الجغرافي باستثناء الموجود منها في الوكالة الدولية لبحوث السرطان ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية.

٤٠ - وبموجب هذه القواعد، أُفردت ٦٤٠ وظيفة لعامل العضوية (٣,٢٥٠٧٨٥٣ وظائف لكل عضو، منها ١٩١ وظيفة لمنظمة الصحة العالمية)؛ وخصصت ٨٨٠ وظيفة لعامل الاشتراك، أو ٨,٨ وظائف لكل واحد في المائة يسهم به في مجموع الميزانية؛ وينطبق عامل عدد السكان على ٨٠ وظيفة، فيخص كل مليون نسمة ٠,١٤٢٣٩ وظيفة. وتُرفع نقطة الوسط المستخلصة، وفقا لما ورد أعلاه، أو تُخفض، بـ ١٥ في المائة للوصول إلى الحد الأقصى والحد الأدنى للنطاق المستصوب أو بـ ٢,٨٤٤٨ من الوظائف، ويؤخذ بالرقم الأعلى. وأخيرا، تقرب الأرقام التي يتم التوصل إليها لكل دولة عضو إلى أقرب عدد صحيح، شريطة ألا يقل الحد الأسفل للنطاق المستصوب عن واحد، ولا أن يقل الحد الأعلى عن ثمانية.

٤١ - وينبغي توضيح أن الاشتراكات التي تؤخذ في الاعتبار عند حساب النطاقات المستصوبة هي الاشتراكات في الميزانية العادية للمنظمة فقط. وتُستبعد جميع المساهمات الآتية من موارد خارجة عن الميزانية.

زاي - الاتحاد البريدي العالمي

٤٢ - لا توجد، بدقيق العبارة، أي "حصص قطرية" لدى الاتحاد البريدي العالمي، نظرا للعدد الصغير للغاية من الموظفين الذي يمكن أن يطبق عليه مبدأ التوزيع الجغرافي.

٤٣ - وينص النظام الأساسي للموظفين على وجوب تطبيق التوزيع الجغرافي العادل على وظائف الفئة الفنية وما فوقها، لا على موظفي فئة الخدمات العامة الذين يعينون في العادة محليا. ويُنهم التوزيع الجغرافي على أساس "قاري"، ويتصل بالمجموعات الجغرافية الخمس المعترف بها في الاتحاد البريدي العالمي.

٤٤ - ويقتصر الاتحاد البريدي العالمي، في حساب التوزيع القاري للوظائف، على مراعاة عامل العضوية في الاتحاد. وبصورة إجمالية، لا يمكن إيلاء الاعتبار للتوزيع الجغرافي إلا في ٦٥ وظيفة في فئتي المدير العام ونائب المدير العام والفئة الفنية وما فوقها، بينما يبلغ عدد الدول الأعضاء ١٨٩ دولة. ومن حيث المبدأ، يُضرب عدد الوظائف المخصصة للتوزيع الجغرافي في عدد البلدان في كل مجموعة جغرافية ويقسم على العدد الكلي للأعضاء في الاتحاد.

حاء - الاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية

٤٥ - يطبق الاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية مبدأ التوزيع الجغرافي على موظفيه في الفئة الفنية وما فوقها باستثناء وظائف اللغات، شأنه شأن مؤسسات النظام الموحد بوجه عام. وتُستثنى من هذا المبدأ، بالتالي، جميع وظائف فئة الخدمات العامة وإن كان يجوز السماح بصفة استثنائية بتعيين موظفين على أساس دولي في وظائف الرتب ع - ٥ و ع - ٦ و ع - ٧، وفقا لما أذن به في القرار ٥٠ الذي اعتمده

مؤتمر المنووضين المعقود في كيوتو في عام ١٩٩٤. ونظريا، ينطبق هذا المبدأ أيضا على العدد القليل من موظفي الاتحاد المنتخبين، وإن كان مجلس الاتحاد لم يتمكن حتى الآن من التوصل إلى قرارات محددة بشأن الآلية التي تضمن التوزيع العادل تلقائيا.

٤٦ - وأخذت المادة ١٥٤ من دستور الاتحاد (جنيف، ١٩٩٢) بالمبدأ العام المنصوص عليه في المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة. وفيما يتعلق بتطبيق هذا المبدأ، تجدر الإشارة أيضا إلى القرار ٤١ (نيس، ١٩٨٩)، الذي ينص على ما يلي:

"... عند ملء الوظائف الشاغرة بالتعيين الدولي، تعطى الأفضلية، في الاختيار من بين المرشحين المستوفين للمؤهلات المطلوبة لشغل وظيفة معينة، للمرشحين من مناطق العالم غير الممثلة تمثيلا كافيا في ملاك موظفي الاتحاد".

وهذا المبدأ مدرج أيضا في النظامين الأساسي والإداري لموظفي الاتحاد البريدي العالمي، ولا سيما البند ٢/٤، "التوزيع الجغرافي"، من النظام الأساسي للموظفين، الذي ينص على ما يلي:

(أ) يولى الاعتبار الواجب لأهمية تعيين الموظفين على أوسع أساس جغرافي ممكن، وتعطى الأفضلية، عند تكافؤ المؤهلات الأخرى، للمرشحين من مناطق العالم غير الممثلة أو الممثلة بقدر غير كاف؛

(ب) لا ينطبق هذا المبدأ على الوظائف في فئة الخدمات العامة، باستثناء ما يتعلق بالوظائف ذات الطابع التقني في المقر، في الرتب ع - ٧ و ع - ٦ و ع - ٥.

ويجوز فضلا عن ذلك، بموجب أحكام القرار ٦٢٦ الصادر عن مجلس الاتحاد البريدي العالمي، أن يؤذن بالتساهل في شروط اللغات في حالة المرشحين من البلدان النامية.

٤٧ - والأهمية التي يعلقها الاتحاد على التمثيل الجغرافي على أساس المناطق، علما بأن الدول الأعضاء فيه تقسم إلى خمس مناطق هي:

المنطقة ألف - الأمريكتان (٢٢ بلدا)

المنطقة باء - أوروبا الغربية (٢٧ بلدا)

المنطقة جيم - أوروبا الشرقية وشمال آسيا (٢٧ بلدا)

المنطقة دال - أفريقيا (٥٢ بلدا)

المنطقة هاء - آسيا وأستراليا (٥٢ بلدا)

يمكن تحليلها بالعدد المحدود من وظائف الفئة الفنية وما فوقها الخاضعة للتوزيع الجغرافي، وكان عددها أقل من ٢٥٠ وظيفة عندما اجتمع مؤتمر المفاوضين في كيوتو في عام ١٩٩٤. ولم يستحدث أي نظام يعتمد على معيار معين. ويشير تقرير المجلس، المقدم إلى مؤتمر المفاوضين المعقود في كيوتو في عام ١٩٩٤، إلى أن ٦٠ في المائة من البلدان لم تكن ممثلة في عام ١٩٩٣ ضمن ما مجموعه ٢٤٠ موظفاً، من بين ١٣٢ بلداً مقسمة إلى خمس مناطق.

طاء - المنظمة العالمية للأرصاد الجوية

٤٨ - لا تختلف المنظمة العالمية للأرصاد الجوية عن المنظمات الأخرى التي لديها أعداد صغيرة من الموظفين نسبة إلى عدد الدول الأعضاء فيها، من حيث أن عدد الدول الأعضاء في هذه المنظمة يفوق عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. وعلى الرغم من أنه لا يوجد لديها سوى ١٠٦ وظائف "جغرافية" لـ ١٧٨ دولة عضواً، فإن أكثر من نصف أعضائها ممثل في الأمانة.

٤٩ - ويرد النص على هذا المبدأ نفسه في النظامين الأساسي والإداري للموظفين، الذي يقضي بتعيين الموظفين على أوسع أساس جغرافي ممكن.

ياء - المنظمة البحرية الدولية

٥٠ - تشترط المنظمة البحرية الدولية، على الرغم من أن لديها هي أيضاً عدد صغير من الموظفين بالنسبة إلى عدد الدول الأعضاء فيها، تطبيق مبدأ تعيين موظفيها على أوسع أساس جغرافي ممكن. ولكن لا يوجد تأكيد على أي صيغة معينة تعتمد على أي عناصر تقليدية، كالعضوية أو الاشتراك أو عدد السكان.

كاف - المنظمة العالمية للملكية الفكرية

٥١ - امتثالاً للمبدأ المنصوص عليه في ميثاق الأمم المتحدة، تؤكد الاتفاقية التي أنشأت المنظمة العالمية للملكية الفكرية ضرورة تعيين موظفي المنظمة بناءً على أوسع أساس جغرافي ممكن. ويرد النص مرة أخرى على هذا المبدأ في المادة ٢/٤ من النظامين الأساسي والإداري للموظفين، التي تشير على نحو أخص إلى المرشحين من "مناطق العالم" غير الممثلة تمثيلاً كافياً.

٥٢ - وعلى غرار المنظمات الأخرى التي يكون عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي فيها - باستثناء وظائف اللغات والخدمات العامة - صغير نسبياً، تستند الطريقة المستخدمة في المنظمة العالمية للملكية الفكرية لحساب التوزيع الجغرافي العادل إلى إحصاء لكل منطقة من المناطق السبع المعتمدة لدى المنظمة.

٥٣ - ويرد شرح المعادلة التي تطبقها المنظمة العالمية للملكية الفكرية، في الفقرة ١٤ من الوثيقة WO/CC/IX/2، وهي المعادلة التي أقرتها لجنة التنسيق في عام ١٩٧٥.

٥٤ - ويبلغ عدد الوظائف الخاضعة حالياً للتوزيع الجغرافي بموجب تلك المعادلة ١٣٥ وظيفة. وقد خصص ربع هذه الوظائف للمناطق الأساسية السبع، وقسمت الثلاثة أرباع الباقية فيما بين المناطق بالتناسب مع مقدار اشتراكاتها في ميزانية المنظمة. ولكل منطقة هامش قدره ١٠ في المائة فوق وتحت نقطة الوسط المحسوبة على هذا الأساس، لإعطائها نطاقاً عادلاً.

لام - الوكالة الدولية للطاقة الذرية

٥٥ - لا يوجد لدى الوكالة الدولية للطاقة الذرية، رسمياً، أي نظام للحصص أو للنطاقات المستصوبة.

٥٦ - بيد أن الفقرة 'دال' في المادة السابعة من النظام الأساسي للوكالة تقضي، كما هي الحالة في المنظمات الأخرى، بإيلاء الاعتبار الأول في اختيار الموظفين لمعايير الكفاءة والاختصاص الفني والنزاهة؛ وتقضي هذه الفقرة أيضاً بأن تولى المراعاة الواجبة لمقادير اشتراكات الأعضاء في الوكالة والأهمية اختيار جهاز الموظفين على أوسع أساس جغرافي ممكن.

٥٧ - وعلى الرغم من أن معظم المنظمات يأخذ في الاعتبار لمقادير اشتراكات الأعضاء في ميزانياتها عند حساب العناصر التي تقرر معايير التوزيع الجغرافي، فهذه هي أول مرة تشير فيها إحدى المنظمات إشارة محددة في نظامها الأساسي إلى الاشتراكات، بل وقبل ذكر التوزيع الجغرافي. والجدير بالملاحظة فضلاً عن ذلك أن مجلس محافظي الوكالة أكد في القرار ٣٨٦ (م ع د - ٢٥) على ضرورة زيادة أعداد الموظفين من البلدان النامية زيادة كبيرة في جميع الرتب، ولا سيما في الدرجات العليا ودرجات صنع القرار.

٥٨ - ووفقاً للقاعدة ٣-١-١ من النظام الأساسي لموظفي الوكالة التي تقضي بأن "يطبق [مبدأ] التعيين على أوسع أساس جغرافي ممكن، على وظائف نائب المدير العام ووظائف المديرين وعلى وظائف الفئة الفنية بخلاف الوظائف التي تتطلب مهارات لغوية"، فمن الواضح أن موظفي فئة الخدمات العامة استبعدوا رسمياً من مبدأ التوزيع الجغرافي. وعلى الرغم من أنه لم يستبعد رسمياً من التوزيع الجغرافي أي جزء من فئة الخدمات العامة، فقد درج التطبيق العملي على عدم أخذ الخدمات العامة في الاعتبار لأغراض التوزيع الجغرافي.

٥٩ - وعلى الرغم من أنه ليس لدى الوكالة حصص أو نطاقات مستصوبة، كما سبق شرح ذلك أعلاه، فإنها تأخذ بصفة غير رسمية بما قد تكون عليه حصة الدولة العضو لو حُسبت بناءً على نسبة اشتراكها في ميزانية الوكالة فقط. وتبين هذه الحسابات مباشرة النسبة المئوية للاشتراك في الميزانية بالنسبة إلى عدد الوظائف المفترض أنها خاضعة للتوزيع الجغرافي.

٦٠ - ويستخلص مما ذكر أعلاه أن حسابات الحصص الجغرافية النظرية تعطي لأغراض التوضيح فحسب.

ميم - منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)

٦١ - يشكل النظام المطبق في اليونيدو مخططاً مماثلاً من النطاقات المستصوبة لموظفي اليونيدو موضوعاً على أساس المعادلة المستخدمة في الأمانة العامة للأمم المتحدة. ويفترض أن العدد الإجمالي للوظائف المستخدمة كأساس للحساب هو ٤٠٠ وظيفة، أي ما يعادل تقريباً عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي والتي يشغلها حالياً موظفو اليونيدو (٤٠٩ وظيفة). وكما هو الشأن في حالة الأمم المتحدة، فإن الرقم الأساسي يشمل جميع الوظائف في الفئة الفنية وما فوقها حتى رتبة نائب المدير العام، مع استثناء الوظائف التي تتطلب مهارات لغوية خاصة وموظفي مشاريع التعاون التقني المعينين بموجب السلسلة الخاصة من النظام الإداري للموظفين (التي يطلق عليها سلسلة ٢٠٠).

٦٢ - ونسبة الترجيح في عامل العضوية هي ٤٠ في المائة مع توزيع ما مجموعه ١٦٠ وظيفة على ١٦٧ دولة عضواً. ويبلغ نصيب كل دولة عضو بحكم عضويتها وظيفة واحدة تقريباً.

٦٣ - ونسبة الترجيح المحددة لعامل الاشتراك في الميزانية هي ٥٥ في المائة. وهي تشمل ٢٢٠ وظيفة ونصيب كل دولة عضو من عامل الاشتراك هو ٢٢٠ مقسومة على ١٠٠ ومضروبة بالنصيب المقرر على الدولة العضو في الميزانية العادية بموجب جدول الاشتراكات.

٦٤ - وتوزع الـ ٢٠ وظيفة المتبقية (أو ٥ في المائة من العدد الأساسي) على الدول الأعضاء بالتناسب مع عدد سكانها، مع تخفيض تدريجي في ترجيح السكان الذي يسند قيمة قدرها $\frac{1}{4}$ إلى السكان إذا كان عددهم يتراوح بين ٢٥٠ و ٤٥٠ مليون نسمة، وقيمة قدرها $\frac{1}{7}$ إذا كان عددهم يتراوح بين ٤٥٠ و ٦٥٠ مليون نسمة، وقيمة قدرها $\frac{1}{4}$ إذا كان عددهم يفوق ٦٥٠ مليون نسمة.

٦٥ - وتجمع مع الوظائف المستحقة على أساس نصيب كل دولة عضو من عوامل العضوية والسكان والاشتراك لتحديد نقطة الوسط للنطاق المستصوب لكل دولة عضو. ويتقرر الحدان الأعلى والأسفل لكل نطاق بإضافة وخصم ١٥ في المائة من نقطة الوسط. وبعبارة أخرى، فإن النطاق يتراوح بين ٨٥ في المائة و ١١٥ في المائة من نقطة الوسط. ويتم تقريب كل رقم ينشأ عن ذلك إلى العدد الصحيح التالي. والاختلاف الوحيد عن هذا التقريب هو أنه إذا كان كل من الرقمين الممثلين للحد الأعلى والحد الأسفل يزيد على ١ ولكن يقل عن ٢ (مما ينشأ عنه نطاق "٢-٢") فإن النطاق يعدل إلى "٣-١".

٦٦ - ويدل مثال اليونيدو على أن نظام الحصص الجغرافية في الأمم المتحدة نظام صالح حتى بالنسبة للمنظمات التي يكون عدد الوظائف الموجودة فيها صغيراً نسبياً.

ثالثا - موجز إحصائي*

الجدول ١ والشكل ١

توزيع الموظفين على نطاق المنظومة

يتضمن الجدول ١ توزيعات منفصلة بحسب المجموعات الإقليمية (الجنسية) للموظفين في فئة الخدمات العامة والفئة الفنية ورتبة مدير وما فوقها وللموظفين من جميع الفئات مجتمعة.

ولتيسير تحليل المعلومات المقدمة تم أيضا إيراد عدد الموظفين من كل مجموعة كنسبة من المجموع الذي يتعلق به.

ويتبين من الأرقام أن أوروبا الغربية هي المنطقة التي لها أكبر نسبة في ظل النظام الموحد. وتبلغ نسبة الموظفين من مواطني أوروبا الغربية ٣١ في المائة من مجموع الموظفين.

نسبة مئوية

٣٣

رتبة المدير وما فوقها

٣٧

الفئة الفنية

٢٨

فئة الخدمات العامة

وتلي أوروبا الغربية مباشرة مجموعات إقليميتان أخريان هما أفريقيا، وآسيا ومنطقة المحيط الهادئ، اللتان تستأثران على التوالي بنسبة ٢٣ في المائة ونسبة ١٨ في المائة من مجموع الموظفين.

نسبة مئوية

١٧

رتبة المدير وما فوقها

١٥

الفئة الفنية

فئة الخدمات العامة:

٢٦

أفريقيا

١٩

آسيا والمحيط الهادئ

* يعزى الفارق في المجاميع الموزعة بحسب الجنسية ومركز العمل الى عدم توافر بعض العناصر (٢ في المائة تقريبا من قاعدة البيانات) وذلك لأسباب فنية. وللتقليل من تأثير هذا النقص، يستند الجزء التحليلي من هذا التقرير أساسا الى أرقام نسبية.

وتأتي بعد هذه "المجموعة المتقدمة" بقية المناطق: أولاً، مجموعة أمريكا الشمالية بنسبة ١٧ في المائة من مجموع الموظفين:

<u>نسبة مئوية</u>	
١٦	رتبة المدير وما فوقها
١٥	الغنة الفنية
١٠	فئة الخدمات العامة

ثم تليها مجموعة أمريكا اللاتينية بنسبة ١٠ في المائة من مجموع الموظفين:

<u>نسبة مئوية</u>	
٨	رتبة المدير وما فوقها
٩	الغنة الفنية
١٠	فئة الخدمات العامة

وأخيراً تأتي المنطقتان المتبقيتان وهما منطقة الشرق الأوسط ومنطقة أوروبا الشرقية، بنسبة ٥ في المائة و ٣ في المائة، على التوالي، من مجموع الموظفين:

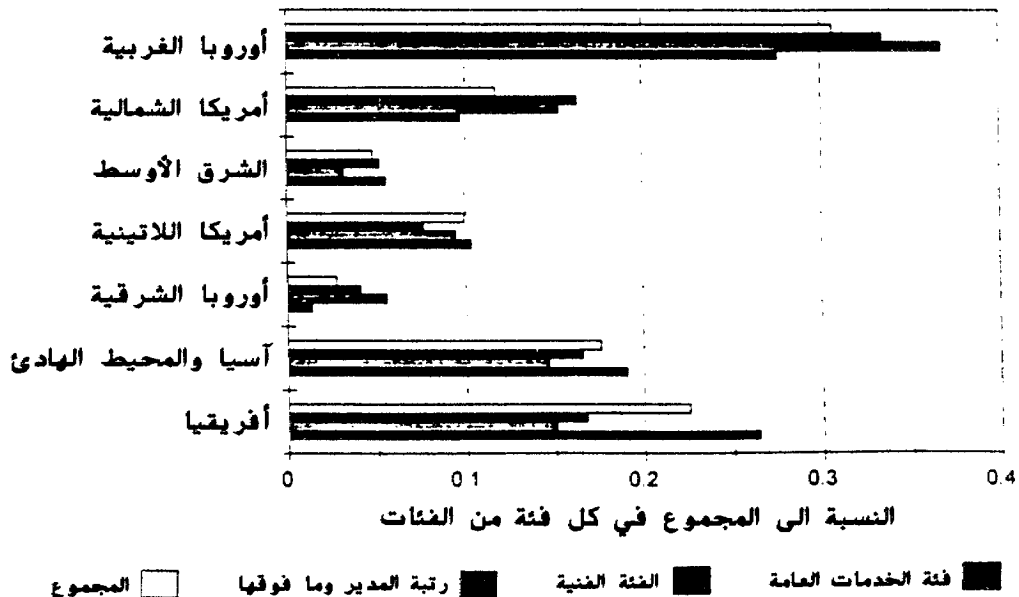
<u>نسبة مئوية</u>	
	رتبة المدير وما فوقها
٥	الشرق الأوسط
٤	أوروبا الشرقية
	الغنة الفنية
٣	الشرق الأوسط
٦	أوروبا الشرقية
	فئة الخدمات العامة
٦	الشرق الأوسط
١	أوروبا الشرقية

ويوضح الشكل ١ مركز كل مجموعة إقليمية ضمن كل فئة.

الجدول ١ - موظفو منظومة الأمم المتحدة بحسب المجموعة الإقليمية (الجنسية)

الجنسية	فئة الخدمات العامة	الفئة الفنية	رتبة المدير وما فوقها	المجموع
عدد الموظفين				
أفريقيا	٩ ١٢٣	٢ ٤٦٣	٣٥٢	١١ ٩٣٨
آسيا والمحيط الهادئ	٦ ٥٨٦	٢ ٣٩٦	٣٤٧	٩ ٣٢٩
أوروبا الشرقية	٤٧١	٩٠٧	٨٥	١ ٤٦٣
أمريكا اللاتينية	٣ ٥٦٤	١ ٥٤٤	١٦١	٥ ٢٦٩
الشرق الأوسط	١ ٩١٥	٥٢٤	١٠٩	٢ ٥٤٨
أمريكا الشمالية	٣ ٣٥٣	٢ ٥٠٤	٣٤٢	٦ ١٩٩
أوروبا الغربية	٩ ٥٣٦	٦ ٠٠٥	٧٠١	١٦ ٢٤٢
المجموع	٣٤ ٥٤٨	١٦ ٣٤٣	٢ ٠٩٧	٥٢ ٩٨٨
النسبة الى المجموع				
أفريقيا	٠,٢٦	٠,١٥	٠,١٧	٠,٢٣
آسيا والمحيط الهادئ	٠,١٩	٠,١٥	٠,١٧	٠,١٨
أوروبا الشرقية	٠,٠١	٠,٠٦	٠,٠٤	٠,٠٣
أمريكا اللاتينية	٠,١٠	٠,٠٩	٠,٠٨	٠,١٠
الشرق الأوسط	٠,٠٦	٠,٠٣	٠,٠٥	٠,٠٥
أمريكا الشمالية	٠,١٠	٠,١٥	٠,١٦	٠,١٢
أوروبا الغربية	٠,٢٨	٠,٣٧	٠,٣٣	٠,٣١
المجموع	١,٠٠	١,٠٠	١,٠٠	١,٠٠

الشكل ١ - موظفو منظومة الأمم المتحدة بحسب المجموعة الإقليمية (الجنسية)



الجدول ٢ والشكل ٢

العدد نفسه من الموظفين موزعين بحسب منطقة مقر العمل

موظفو النظام الموحد موزعون في هذا الجدول بحسب المجموعات الإقليمية التي توجد بها مراكز عملهم، وذلك باستخدام نفس المجموعات والفئات والنهج الإحصائي.

ومرة أخرى تبين الإحصاءات أن أوروبا الغربية متقدمة على بقية المجموعات الإقليمية. وبصورة عامة فإن ٣٥ في المائة من موظفي النظام الموحد يعملون في منظمات (أو مكاتب) تقع في القارة الأوروبية.

وربما ترتفع هذه النسبة أكثر في فئة المديرين وما فوقها (٤٢ في المائة) والفئة الفنية (٤٠ في المائة). ونسبة المستخدمين من موظفي فئة الخدمات العامة هي أيضا أعلى ما تكون في أوروبا الغربية إذ تبلغ ٣٣ في المائة. وعلى الرغم من أن أفريقيا تحتل المرتبة الثانية بحسب مجموع عدد الموظفين (٣٣ في المائة)، فإن أمريكا الشمالية تحتل المرتبة الثانية بعد أوروبا الغربية في فئة المديرين وما فوقها (٢٣ في المائة). وتحتل أفريقيا المرتبة الثالثة في فئة المديرين وما فوقها (١٦ في المائة) والمرتبة الثانية في الفئة الفنية (٢١ في المائة) وفئة الخدمات العامة (٢٥ في المائة) وتليها منطقة آسيا والمحيط الهادئ بنسبة ١٣ في المائة من الموظفين:

نسبة مئوية

١٠	رتبة المدير وما فوقها
١١	الفئة الفنية
١٤	فئة الخدمات العامة

ومنطقتنا الشرق الأوسط وأمريكا اللاتينية متعادلتان تقريبا، إذ تبلغ نسبتاهما على التوالي ٥ في المائة و ٦ في المائة:

نسبة مئوية

	منطقة الشرق الأوسط:
٤	رتبة المدير وما فوقها
٣	الفئة الفنية
٧	فئة الخدمات العامة
	منطقة أمريكا اللاتينية:
٥	رتبة المدير وما فوقها
٦	الفئة الفنية
٦	فئة الخدمات العامة

وتحتل أوروبا الشرقية، ذات النسبة المنخفضة من الوظائف المخصصة لها (١ في المائة في كل فئة من الفئات المذكورة)، الرتبة الأخيرة.

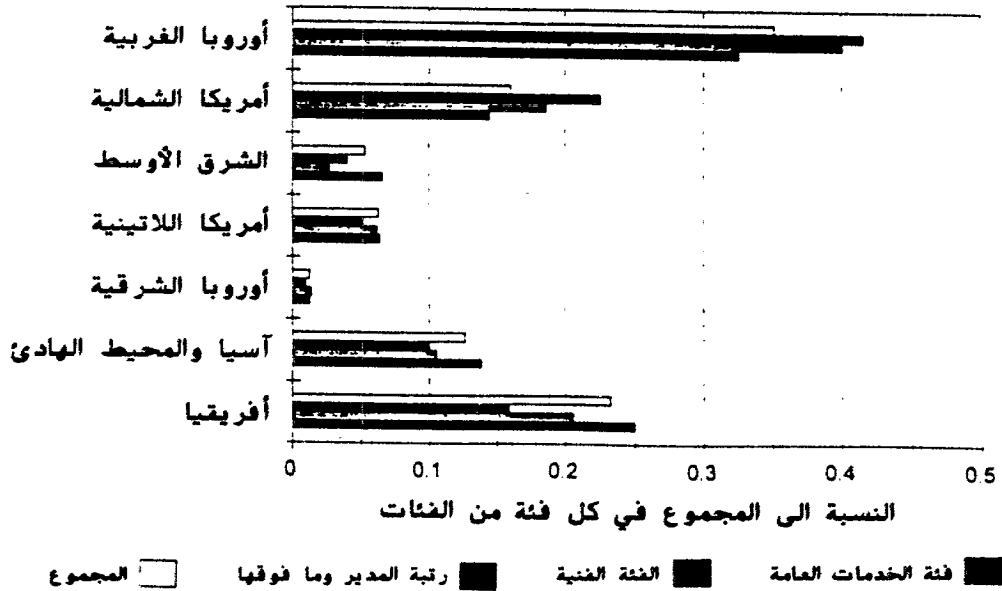
ويوضح الشكل ٢ هذا التحليل.

وما يفسر جزئيا نمط التوزيع بحسب مركز العمل هو أن غالبية مقر المنظمات وهيكلها الإدارية (رتبة المدير وما فوقها) تقع في القارة الأوروبية وأمريكا الشمالية. وفي الوقت نفسه فإن "الميدان" (العمليات والفروع التنفيذية) يقع في المناطق الأخرى.

الجدول ٢ - موظفو منظومة الأمم المتحدة بحسب مركز العمل (المجموعة الإقليمية)

الجنسية	فئة الخدمات العامة	الفئة الفنية	رتبة المدير وما فوقها	المجموع
عدد الموظفين				
أفريقيا	٨ ٤٢١	٣ ٢١٩	٣١٨	١١ ٩٥٨
آسيا والمحيط الهادئ	٤ ٦٤٥	١ ٦٤٣	٢٠١	٦ ٤٨٩
أوروبا الشرقية	٤٢٩	٢١٢	١٩	٦٦٠
أمريكا اللاتينية	٢ ١٥٢	٩٦٣	١٠٤	٣ ٢١٩
الشرق الأوسط	٢ ٢١١	٤٢٧	٨٠	٢ ٧١٨
أمريكا الشمالية	٤ ٨٦٢	٢ ٩٠٥	٤٥٤	٨ ٢٢١
أوروبا الغربية	١٠ ٩٦٢	٦ ٢٤٧	٨٣٧	١٨ ٠٤٦
المجموع	٣٣ ٦٨٢	١٥ ٦١٦	٢ ٠١٣	٥١ ٣١١
النسبة إلى المجموع				
أفريقيا	٠,٢٥	٠,٢١	٠,١٦	٠,٢٣
آسيا والمحيط الهادئ	٠,١٤	٠,١١	٠,١٠	٠,١٣
أوروبا الشرقية	٠,٠١	٠,٠١	٠,٠١	٠,٠١
أمريكا اللاتينية	٠,٠٦	٠,٠٦	٠,٠٥	٠,٠٦
الشرق الأوسط	٠,٠٧	٠,٠٣	٠,٠٤	٠,٠٥
أمريكا الشمالية	٠,١٤	٠,١٩	٠,٢٣	٠,١٦
أوروبا الغربية	٠,٣٣	٠,٤٠	٠,٤٢	٠,٣٥
المجموع	١,٠٠	١,٠٠	١,٠٠	١,٠٠

الشكل ٢ - موظفو منظومة الأمم المتحدة بحسب مركز العمل (المجموعة الإقليمية)



الجدول ٢ الى ٦ والأشكال ٢ الى ٦

توزيعات منفصلة بحسب مركز العمل والجنسية
لكل فئة من الفئات قيد النظر

تعقب هذه السلسلة المكونة من أربعة توزيعات الملاحظات السابقة بشأن التوزيع الإجمالي للموظفين بحسب الجنسية ومركز العمل (الجدولان والشكلان ١ و ٢) وتبين العلاقة بينهما. ومن الجدير بالإشارة، عند مقارنة الأرقام ذات الصلة مع التحليل بحسب الجنسية ومركز العمل، إلى أنه في حين أن عدد الموظفين المعينين في أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية يتجاوز عدد الموظفين المنتمين إلى بلدان واقعة في هاتين المنطقتين (٢٥ في المائة و ١٦ في المائة مقابل ٣١ في المائة و ١٢ في المائة، على التوالي)، فإن تلك النسبة هي في المناطق الأخرى إما معكوسة أو متعادلة وفقاً لفئة الموظفين. وبعبارة أخرى، "تأخذ" أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية من الموظفين أكثر مما "تعطي". وقياساً على ذلك، "تعطي" المناطق الأخرى من الموظفين أكثر مما "تأخذ". وفي سياق هذه الملاحظة العامة، تتسم الأرقام النسبية لفئة المديرين وما فوقها بقدر من الأهمية: ذلك أن جميع المناطق غير أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية "تصدر" أكثر مما "تستورد" وهذا يوحي باستنتاجين:

(أ) أولاً، أن أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية لا تحتكران "عرض" كبار الموظفين؛

(ب) وثانياً، أن مبدأ التوزيع الجغرافي المتوازن يراعى بصورة أفضل في حالة وظائف الرتب الرفيعة حيث تسود المتطلبات "السياسية".

ومن البديهي أنه لا يمكن اعتبار هذين الاستنتاجين حقيقة مطلقة؛ فالعوامل التي تؤثر على تلك العملية الحساسة، عملية التوظيف، هي أكثر عدداً وتنوعاً من أن تحصى. ويتبين من الجدول ٦، الذي يبرز العلاقة بين "الواردات" و "الصادرات" في "الفئة الفنية"، على رجحان كفة "الواردات" بشكل ملحوظ على كفة "الصادرات" في المنطقة الأفريقية. ويمكن تفسير التدفق الداخل لموظفي الفئة الفنية في حالة أفريقيا بالكبر النسبي لعدد المشاريع التشغيلية الموجودة هناك.

والجدول ٦، الذين يبين العلاقات في فئة الخدمات العامة، يكشف عن أن "الصادرات" تغلب على "الواردات" في مناطق أمريكا اللاتينية، وآسيا والمحيط الهادئ، وأفريقيا. وهذه المناطق هي، بحسب الظاهر، قادرة على "توليد" كمية معينة من موظفي فئة الخدمات العامة.

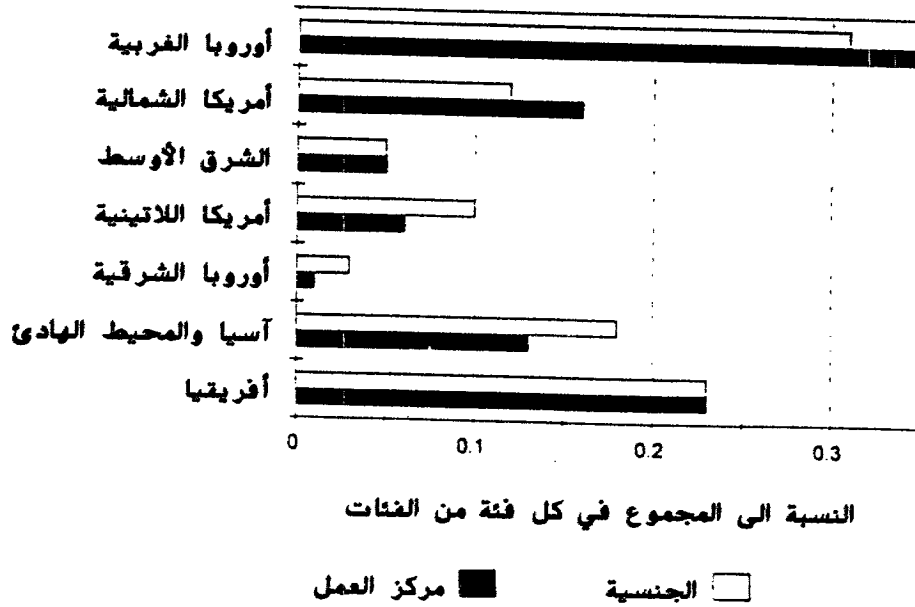
الجدول ٣ - الارتباط بين الجنسية ومركز العمل

(مجموع الموظفين كافة)

الجنسية	مقر العمل	البلد
٠,٢٣	٠,٢٣	أفريقيا
٠,١٨	٠,١٣	آسيا والمحيط الهادئ
٠,٠٣	٠,٠١	أوروبا الشرقية
٠,١	٠,٠٦	أمريكا اللاتينية
٠,٠٥	٠,٠٥	الشرق الأوسط
٠,١٢	٠,١٦	أمريكا الشمالية
٠,٣١	٠,٣٥	أوروبا الغربية
١,٠٠	١,٠٠	المجموع

الشكل ٣ - الارتباط بين الجنسية ومركز العمل

(الموظفون كافة)



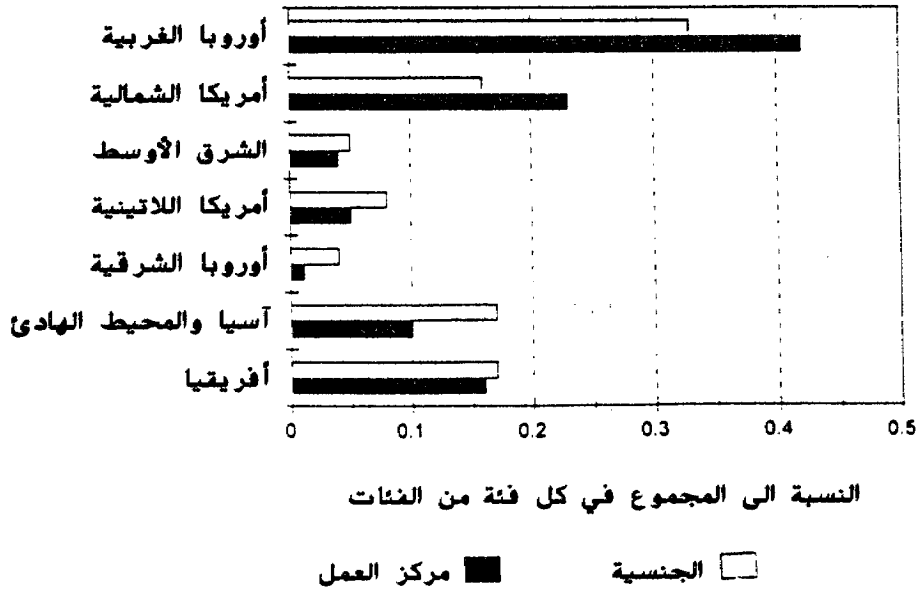
الجدول ٤ - العلاقة بين الجنسية ومركز العمل للموظفين

(مجموع الموظفين في رتبة مدير وما فوقها)

الجنسية	مقر العمل	البلد
0,17	0,16	أفريقيا
0,17	0,10	آسيا والمحيط الهادئ
0,04	0,01	أوروبا الشرقية
0,08	0,05	أمريكا اللاتينية
0,05	0,04	الشرق الأوسط
0,16	0,23	أمريكا الشمالية
0,22	0,42	أوروبا الغربية

الشكل ٤ - الارتباط بين الجنسية ومركز العمل

(الموظفون في رتبة مدير وما فوقها)

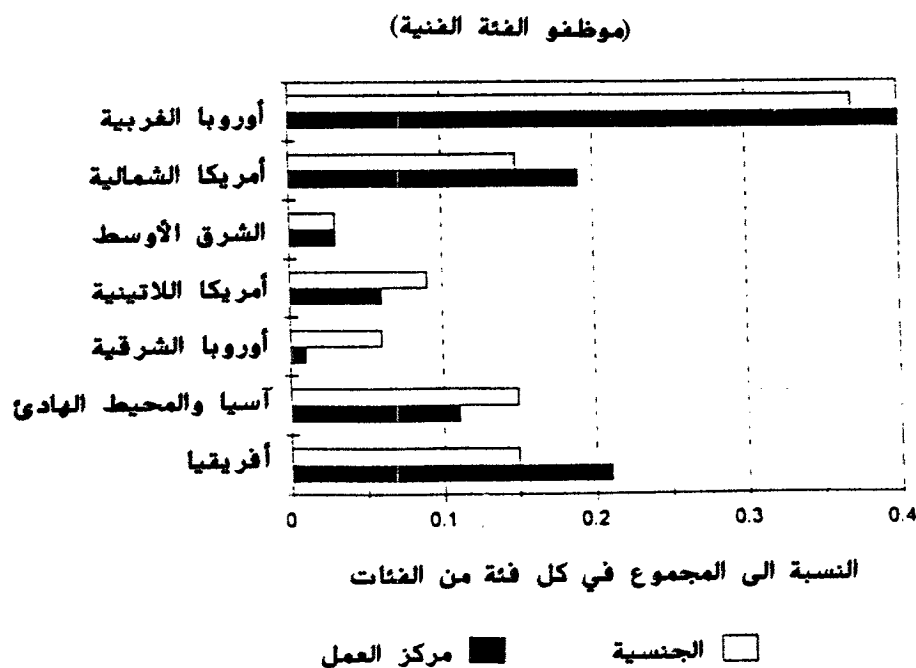


الجدول ٥ - الارتباط بين الجنسية ومركز العمل

(مجموع موظفي الفئة الفنية)

الجنسية	مقر العمل	البلد
٠,١٥	٠,٢١	أفريقيا
٠,١٥	٠,١١	آسيا والمحيط الهادئ
٠,٠٦	٠,٠١	أوروبا الشرقية
٠,٠٩	٠,٠٦	أمريكا اللاتينية
٠,٠٣	٠,٠٣	الشرق الأوسط
٠,١٥	٠,١٩	أمريكا الشمالية
٠,٣٧	٠,٤٠	أوروبا الغربية

الشكل ٥ - الارتباط بين الجنسية ومركز العمل

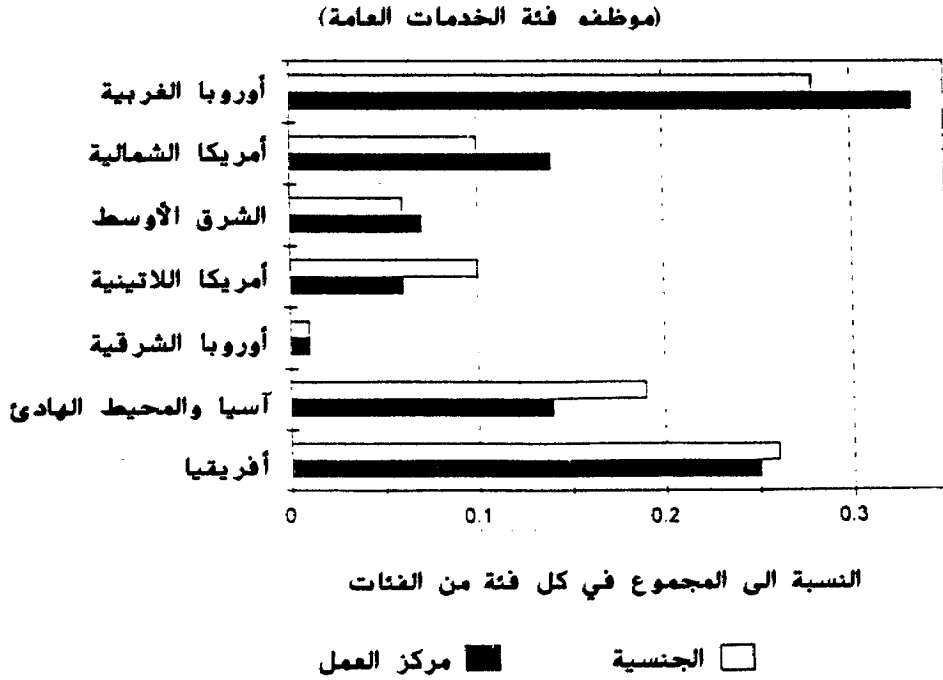


الجدول ٦ - الارتباط بين الجنسية ومركز العمل

(مجموع موظفي الخدمات العامة)

الجنسية	مقر العمل	البلد
٠,٢٦	٠,٢٥	أفريقيا
٠,١٩	٠,١٤	آسيا والمحيط الهادئ
٠,٠١	٠,٠١	أوروبا الشرقية
٠,١	٠,٠٦	أمريكا اللاتينية
٠,٠٦	٠,٠٧	الشرق الأوسط
٠,١	٠,١٤	أمريكا الشمالية
٠,٢٨	٠,٣٣	أوروبا الغربية

الشكل ٦ - الارتباط بين الجنسية ومركز العمل



الجدول ٧ والشكل ٧

توزيع الموظفين كافة بحسب الجنسية (المجموعة الإقليمية)
معبرا عنها بالنقاط المسندة الى كل وظيفة وفقا لدرجتها

يسمح هذا النهج بإجراء تقييم كمي للتوزيع الجغرافي. وتتبع في هذا التقرير طريقة ترجيح الوظائف التي تستخدمها منظمة الأغذية والزراعة. ويستند هذا النظام بكلية الى مبدأ إسناد نقاط ترجيح الى الرتب المختلفة من الوظائف. وبغية تفادي زيادة صعوبة هذه العملية بما هي عليه من تعقيد غير قليل زيادة لا ضرورة لها، تقرر تطبيقها على جزء من أكثر المجموعات نموذجية (أي أكثرها شبها من حيث التركيب بالنظام الموحد عموما). وقد وجد أن هيئات موظفي أربع منظمات (الأمم المتحدة، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأغذية والزراعة، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة) إذا أخذت مجتمعة تفي بهذا المعيار. كما أن المنهجية التي تتبعها منظمة الأغذية والزراعة تم توسيع نطاقها في هذا التقرير عن طريق إضافة نصف نقطة الى كل وظيفة من وظائف فئة الخدمات العامة. وترد في الجدول ٧ والشكل ٧ نتائج سلسلة من التصنيفات.

وتكشف هذه المعلومات عن أن توزيع النقاط فيما بين المجموعات الإقليمية يعكس بصورة عامة توزيع الموظفين بحسب الجنسية الإقليمية (انظر الجدول ٨ والشكل ٨).

الجدول ٧ - توزيع موظفي الأمم المتحدة ومفوضية الأمم المتحدة
 لشؤون اللاجئين ومنظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الأمم
 المتحدة للتربية والعلم والثقافة بحسب الجنسية معبرا
 عنه بنقاط

الجنسية	فئة الخدمات العامة	الفئة الفنية	رتبة مدير وما فوقها	المجموع
عدد الموظفين				
أفريقيا	١ ٨٢٣,٥	٧ ١٢١,٠	١ ٩٦٠,٠	١٠ ٩٠٤,٥
آسيا والمحيط الهادئ	١ ٤٠٥,٠	٦ ١٣٣,٠	١ ٧٠٥,٠	٩ ٢٤٣,٠
أوروبا الشرقية	١٥٢,٠	٢ ٥٧٣,٠	٥٦٥,٠	٣ ٢٩٠,٠
أمريكا اللاتينية	١ ٠٥٨,٥	٤ ٥٨٨,٠	٩٨٥,٠	٦ ٦٣١,٥
الشرق الأوسط	٥٨٨,٥	١ ٦٧٥,٠	٦٦٥,٠	٢ ٩٢٨,٥
أمريكا الشمالية	٧٢٢,٥	٥ ٣٢٥,٠	١ ٤٢٥,٠	٧ ٤٧٢,٥
أوروبا الغربية	٢ ٣٦١,٥	١٣ ٤٦٠,٠	٣ ٢٤٥,٠	١٩ ٠٦٦,٥
المجموع	٨ ١١١,٥	٤٠ ٨٧٥,٠	١٠ ٥٥٠,٠	٥٩ ٦٣٦,٥
النسبة الى المجموع				
أفريقيا	٠,٢٢	٠,١٧	٠,١٩	٠,١٨
آسيا والمحيط الهادئ	٠,١٧	٠,١٥	٠,١٦	٠,١٦
أوروبا الشرقية	٠,٠٢	٠,٠٦	٠,٠٥	٠,٠٦
أمريكا اللاتينية	٠,١٣	٠,١١	٠,٠٩	٠,١١
الشرق الأوسط	٠,٠٧	٠,٠٤	٠,٠٦	٠,٠٥
أمريكا الشمالية	٠,٠٩	٠,١٣	٠,١٤	٠,١٣
أوروبا الغربية	٠,٢٩	٠,٣٣	٠,٣١	٠,٣٢
المجموع	١,٠٠	١,٠٠	١,٠٠	١,٠٠

الشكل ٧ - توزيع موظفي الأمم المتحدة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة بحسب الجنسية معبرا عنه بنقاط



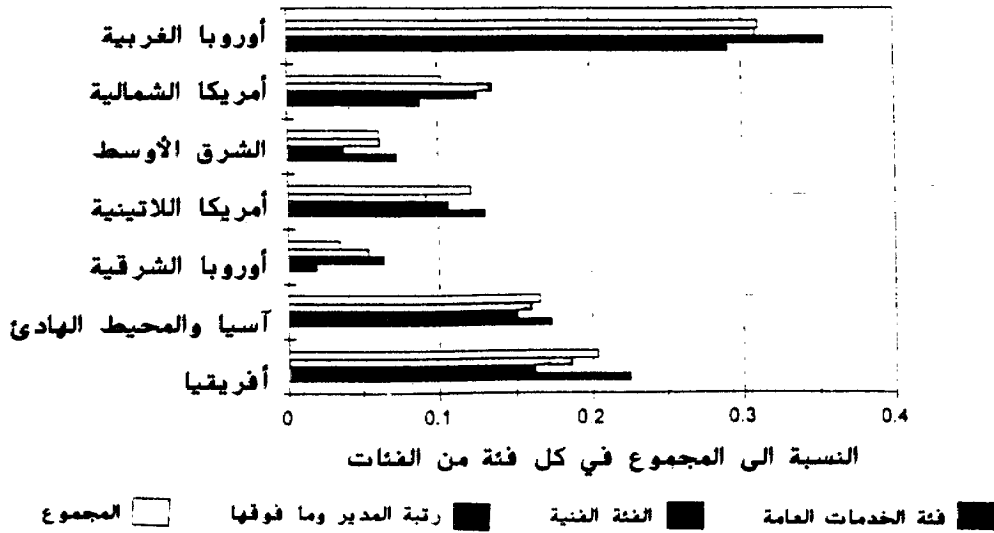
الجدول ٨ والشكل ٨

تهدف هذه التحليلات أساسا الى تركيب توزيعين هما: توزيع الموظفين وتوزيع النقاط المسندة الى وظائفهم. وهي تؤكد الاستنتاجات التي تم التوصل إليها أعلاه (التعليقات على الجدول ٧ والشكل ٧).

الجدول ٨ - توزيع موظفي الأمم المتحدة ومفوضية الأمم المتحدة
لشؤون اللاجئين ومنظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الأمم
المتحدة للتربية والعلم والثقافة بحسب المجموعة
الإقليمية (الجنسية)

الجنسية	فئة الخدمات العامة	الفئة الفنية	رتبة مدير وما فوقها	المجموع
عدد الموظفين				
أفريقيا	٣ ٦٤٧	١ ٢٧٩	١٩٠	٥ ١١٦
آسيا والمحيط الهادئ	٢ ٨١٠	١ ١٩١	١٦٣	٤ ١٦٤
أوروبا الشرقية	٣٠٤	٥٠٢	٥٥	٨٦١
أمريكا اللاتينية	٢ ١١٧	٨٣٩	٩٤	٣ ٠٥٠
الشرق الأوسط	١ ١٧٧	٢٩٣	٦٣	١ ٥٣٣
أمريكا الشمالية	١ ٤٤٥	٩٩٣	١٣٨	٢ ٥٧٦
أوروبا الغربية	٤ ٧٢٣	٢ ٧٩٦	٣١٥	٧ ٨٣٤
المجموع	١٦ ٢٢٣	٧ ٨٩٣	١ ٠١٨	٢٥ ١٣٤
النسبة الى المجموع				
أفريقيا	٠,٢٢	٠,١٦	٠,١٩	٠,٢٠
آسيا والمحيط الهادئ	٠,١٧	٠,١٥	٠,١٦	٠,١٧
أوروبا الشرقية	٠,٠٢	٠,٠٦	٠,٠٥	٠,٠٣
أمريكا اللاتينية	٠,١٣	٠,١١	٠,٠٩	٠,١٢
الشرق الأوسط	٠,٠٧	٠,٠٤	٠,٠٦	٠,٠٦
أمريكا الشمالية	٠,٠٩	٠,١٣	٠,١٤	٠,١٠
أوروبا الغربية	٠,٢٩	٠,٣٥	٠,٣١	٠,٣١
المجموع	١,٠٠	١,٠٠	١,٠٠	١,٠٠

الشكل ٨ - توزيع موظفي الأمم المتحدة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة بحسب الجنسية (المجموعة الإقليمية)



الجدول ٩ والشكلان ٩ و ١٠

تجمع هذه التحليلات بين البيانات الكمية (أعداد الأفراد) والمعلومات الكيفية (أعداد النقاط). وهي تتصل فقط بالموظفين برتبة المدير وما فوقها وموظفي الفئة الفنية وما فوقها. والجمع بين الجوانب الكمية والكيفية يمكن من تقدير متوسط "قيمة" الموظف من كل منطقة إقليمية.

ويلاحظ من هذه الجداول أن متوسط "قيمة" الموظف هو على أعلاه في حالة مواطني الشرق الأوسط، إذ يبلغ ٦,٥٧ نقطة. وتأتي أفريقيا في المرتبة الثانية، بنقاط قدرها ٦,١٨. وتتقاسم أمريكا اللاتينية وأمريكا الشمالية المرتبة الثالثة، بنقاط قدرها ٥,٩٧. ونجد آسيا ومنطقة المحيط الهادئ في المرتبة الرابعة بنقاط قدرها ٥,٧٩. وتأتي في المرتبة قبل الأخيرة أوروبا الشرقية، بنقاط قدرها ٥,٦٣؛ وفي المرتبة الأخيرة أوروبا الغربية، بنقاط قدرها ٥,٣٧. وزيادة في إيضاح مراتب كل من المجموعات الإقليمية، يبين الشكلان ٩ و ١٠ هذه المراتب بالنسبة إلى متوسط "القيمة" لجميع الموظفين الذين شملهم النظر.

والارتفاع النسبي لأعداد من تمت ترقيتهم إلى الفئة الفنية من موظفي فئة الخدمات العامة قد يفسر انخفاض مرتبة أوروبا الغربية الملحوظ عن المتوسط من حيث أن تلك الترقيات تضع المستفيدين منها في أسفل سلم وظائف الفئة الفنية.

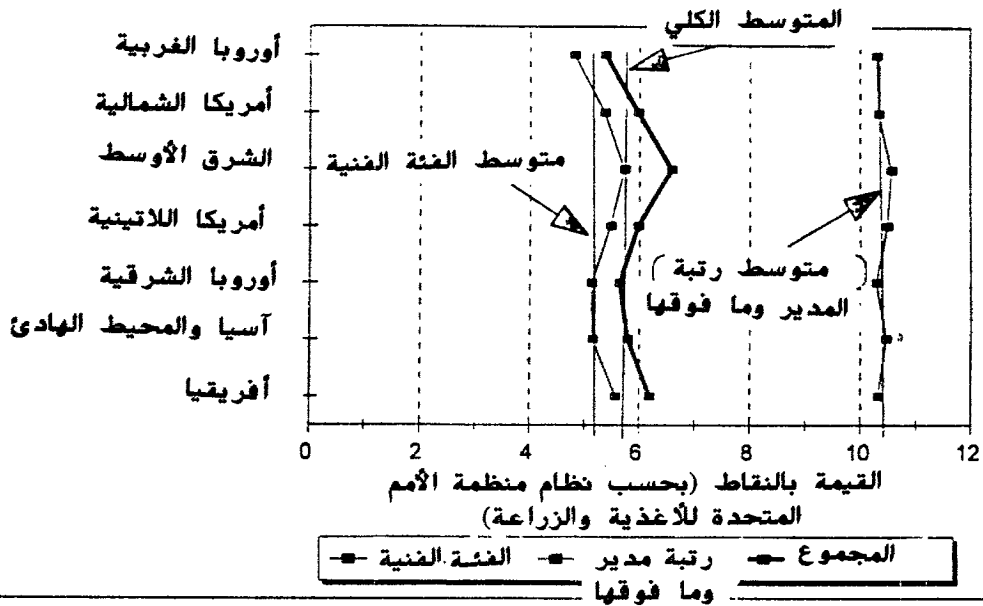
الجدول ٩ - توزيع موظفي الأمم المتحدة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة بحسب المجموعة الإقليمية بالأعداد المطلقة ومن حيث قيمة الوظيفة (بالنقاط، على طريقة منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة)

الموظفون			الجنسية، الأمم المتحدة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة
المجموع	رتبة مدير وما فوقها	الفئة الفنية	
١ ٤٦٩	١٩٠	١ ٢٧٩	أفريقيا
١ ٣٥٤	١٦٣	١ ١٩١	آسيا والمحيط الهادئ
٥٥٧	٥٥	٥٠٢	أوروبا الشرقية
٩٣٣	٩٤	٨٣٩	أمريكا اللاتينية
٣٥٦	٦٣	٢٩٣	الشرق الأوسط
١ ١٣١	١٣٨	٩٩٣	أمريكا الشمالية
٣ ١١١	٣١٥	٢ ٧٩٦	أوروبا الغربية
٨ ٩١١	١ ٠١٨	٧ ٨٩٣	المجموع
النقاط			الجنسية، الأمم المتحدة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة
المجموع	رتبة مدير وما فوقها	الفئة الفنية	
٩ ٠٨١,٠	١ ٩٦٠,٠	٧ ١٢١,٠	أفريقيا
٧ ٨٣٨,٠	١ ٧٠٥,٠	٦ ١٣٣,٠	آسيا والمحيط الهادئ
٣ ١٣٨,٠	٥٦٥,٠	٢ ٥٧٣,٠	أوروبا الشرقية
٥ ٥٧٣,٠	٩٨٥,٠	٤ ٥٨٨,٠	أمريكا اللاتينية
٢ ٣٤٠,٠	٦٦٥,٠	١ ٦٧٥,٠	الشرق الأوسط
٦ ٧٥٠,٠	١ ٤٢٥,٠	٥ ٣٢٥,٠	أمريكا الشمالية
١٦ ٧٠٥,٠	٣ ٢٤٥,٠	١٣ ٤٦٠,٠	أوروبا الغربية
٥١ ٤٢٥,٠	١٠ ٥٥٠,٠	٤٠ ٨٧٥,٠	المجموع

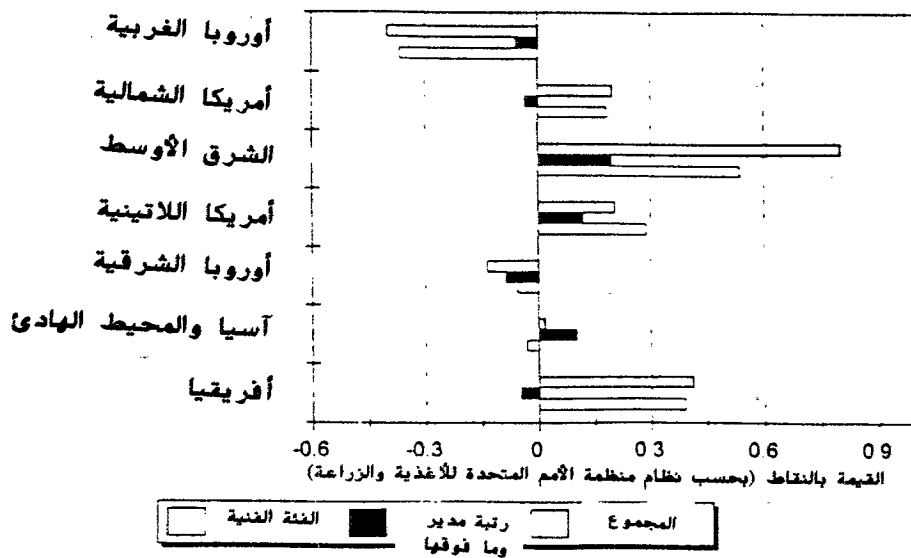
الجدول ٩ (تابع)

متوسط قيمة الموظف بالنقاط			
المجموع	رتبة مدير وما فوقها	الفئة الفنية	الجنسية، الأمم المتحدة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة
٦,١٨	١٠,٣٢	٥,٥٧	أفريقيا
٥,٧٩	١٠,٤٦	٥,١٥	آسيا والمحيط الهادئ
٥,٦٣	١٠,٢٧	٥,١٣	أوروبا الشرقية
٥,٩٧	١٠,٤٨	٥,٤٧	أمريكا اللاتينية
٦,٥٧	١٠,٥٦	٥,٧٢	الشرق الأوسط
٥,٩٧	١٠,٣٣	٥,٣٦	أمريكا الشمالية
٥,٣٧	١٠,٣٠	٤,٨١	أوروبا الغربية
٥,٧٧	١٠,٣٦	٥,١٨	المتوسط الكلي
الانحراف عن المتوسط الكلي			
المجموع	رتبة مدير وما فوقها	الفئة الفنية	الجنسية، الأمم المتحدة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة
٠,٤١	٠,٠٥-	٠,٣٩	أفريقيا
٠,٠٢	٠,١٠	٠,٠٣-	آسيا والمحيط الهادئ
٠,١٤-	٠,٠٩-	٠,٠٥-	أوروبا الشرقية
٠,٢٠	٠,١٢	٠,٢٩	أمريكا اللاتينية
٠,٨٠	٠,٢٠	٠,٥٤	الشرق الأوسط
٠,٢٠	٠,٠٣-	٠,١٨	أمريكا الشمالية
٠,٤٠-	٠,٠٦-	٠,٣٧-	أوروبا الغربية
٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠-	المجموع

الشكل ٩ - متوسط قيمة الموظف بحسب المجموعة الإقليمية (الفئة الفنية وما فوقها فقط)



الشكل ١٠ - انحراف متوسط قيمة الموظف عن المتوسط الكلي في كل فئة من الفئات (الفئة المهنية وما فوقها فقط)



الجدول ١٠ والشكل ١١

تحليلات مشابهة للتحليلات الواردة أعلاه،
ولكن مع إدخال موظفي فئة الخدمات العامة

بالنظر الى القلة النسبية لعدد موظفي فئة الخدمات العامة المنتمين الى أوروبا الشرقية، فإن المتوسط لموظفي هذه المنطقة إجمالاً مرتفع نسبياً (٣,٨٢ بالمقارنة مع ٢,٣٧ لجميع المناطق). وبعبارة أخرى، فإن عدد النقاط المتجمعة في فئة المدير وما فوقها والفئة الفنية لا "يخفف" منه كثيراً الجزء الباقي من موظفي أوروبا الشرقية.

الجدول ١٠ - توزيع موظفي الأمم المتحدة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة بحسب المجموعة الإقليمية بالأعداد المطلقة ومن حيث قيمة الوظيفة (بالنقاط، على طريقة منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة)

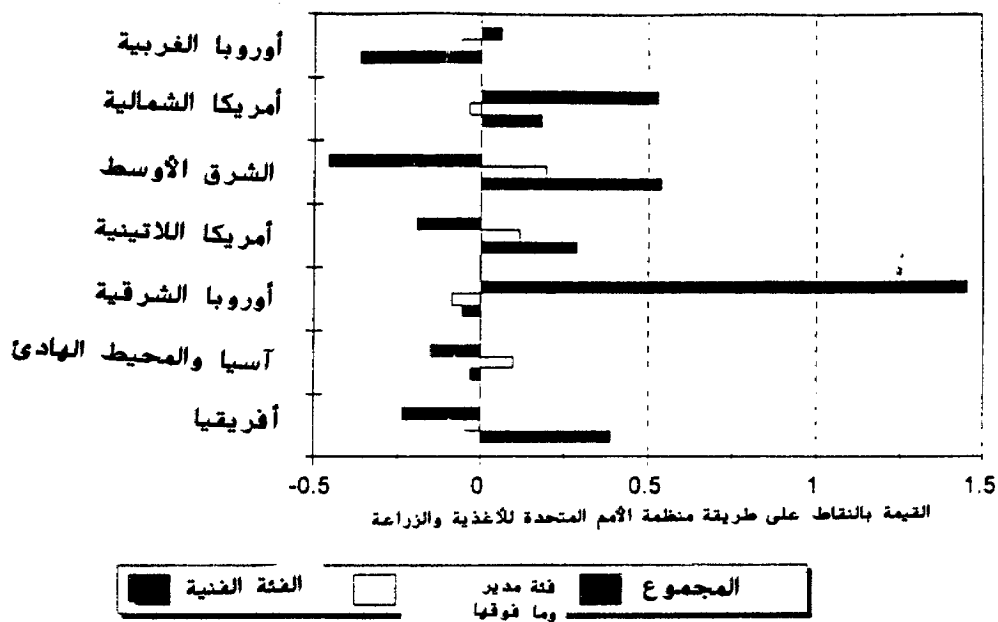
الجدول ١٠ (تابع)

الموظفون				الجنسية، الأمم المتحدة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة
المجموع	رتبة مدير وما فوقها	الفئة الفنية	فئة الخدمات العامة	
٥ ١١٦	١٩٠	١ ٢٧٩	٣ ٦٤٧	أفريقيا
٤ ١٦٤	١٦٣	١ ١٩١	٢ ٨١٠	آسيا والمحيط الهادئ
٨٦١	٥٥	٥٠٢	٣٠٤	أوروبا الشرقية
٣ ٠٥٠	٩٤	٨٣٩	٢ ١١٧	أمريكا اللاتينية
١ ٥٣٣	٦٣	٢٩٣	١ ١١٧	الشرق الأوسط
٢ ٥٧٦	١٣٨	٩٩٣	١ ٤٤٥	أمريكا الشمالية
٧ ٨٣٤	٣١٥	٢ ٧٩٦	٤ ٧٢٣	أوروبا الغربية
٢٥ ١٣٤	١ ٠١٨	٧ ٨٩٣	١٦ ٢٢٣	المجموع
النقاط				الجنسية، الأمم المتحدة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة
المجموع	رتبة مدير وما فوقها	الفئة الفنية	فئة الخدمات العامة	
١٠ ٩٥٤,٥	١ ٩٦٠,٠	٧ ١٢١,٠	١ ٨٢٣,٥	أفريقيا
٩ ٢٤٣,٠	١ ٧٠٥,٠	٦ ١٣٣,٠	١ ٤٠٥,٠	آسيا والمحيط الهادئ

الجدول ١٠ (تابع)

٣ ٢٩٠,٠	٥٦٥,٠	٢ ٥٧٣,٠	١٥٢,٠	أوروبا الشرقية
٦ ٦٣١,٥	٩٨٥,٠	٤ ٥٨٨,٠	١ ٠٥٨,٥	أمريكا اللاتينية
٢ ٩٢٨,٥	٦٦٥,٠	١ ٦٧٥,٠	٥٨٨,٥	الشرق الأوسط
٧ ٤٧٢,٥	١ ٤٢٥,٠	٥ ٣٢٥,٠	٧٢٢,٥	أمريكا الشمالية
١٩ ٠٦٦,٥	٣ ٢٤٥,٠	١٣ ٤٦٠,٠	٢ ٣٦١,٥	أوروبا الغربية
٥٩ ٥٣٦,٥	١٠ ٥٥٠,٠	٤٠ ٨٧٥,٠	٨ ١١١,٥	المجموع
متوسط قيمة الموظف بالنقاط				
المجموع	رتبة مدير وما فوقها	الفئة الفنية	فئة الخدمات العامة	الجنسية، الأمم المتحدة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة
٢,١٣	١٠,٣٢	٥,٥٧	٠,٥٠	أفريقيا
٢,٢٢	١٠,٤٦	٥,١٥	٠,٥٠	آسيا والمحيط الهادئ
٣,٨٢	١٠,٢٧	٥,١٣	٠,٥٠	أوروبا الشرقية
٢,١٧	١٠,٤٨	٥,٤٧	٠,٥٠	أمريكا اللاتينية
١,٩١	١٠,٥٦	٥,٧٢	٠,٥٠	الشرق الأوسط
٢,٩٠	١٠,٣٣	٥,٣٦	٠,٥٠	أمريكا الشمالية
٢,٤٣	١٠,٣٠	٤,٨١	٠,٥٠	أوروبا الغربية
٢,٣٧	١٠,٣٦	٥,١٨	٠,٥٠	المتوسط الكلي
الانحراف عن المتوسط الكلي				
المجموع	رتبة مدير وما فوقها	الفئة الفنية		الجنسية، الأمم المتحدة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة
٠,٢٤-	٠,٠٥-	٠,٣٩		أفريقيا
٠,١٥-	٠,١٠	٠,٠٣-		آسيا والمحيط الهادئ
١,٤٥	٠,٠٩-	٠,٠٥-		أوروبا الشرقية
٠,٢٠-	٠,١٢	٠,٢٩		أمريكا اللاتينية
٠,٤٦-	٠,٢٠	٠,٥٤		الشرق الأوسط
٠,٥٢	٠,٠٣-	٠,١٨		أمريكا الشمالية
٠,٠٦	٠,٠٦-	٠,٣٧-		أوروبا الغربية
٠,٠٠-	٠,٠٠	٠,٠٠-		المجموع

الشكل ١١ - انحراف متوسط قيمة الموظف عن المتوسط الكلي في كل فئة من الفئات (بما في ذلك فئة الخدمات العامة) الوظيفة الواحدة = ٠,٥ نقطة



ثبت المراجع

- (١) "إحصائيات الموظفين: مذكرة من أمانة اللجنة الاستشارية للمسائل الإدارية" (ACC/1994/PER/R.13 و Add.1)، كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤.
- (٢) "سياسات إدارة الموارد البشرية: تقرير للأمين العام" (A/49/45)، ٢٩ أيلول/سبتمبر ١٩٩٤، و "إدارة الموارد البشرية: تكوين الأمانة العامة: تقرير للأمين العام" (A/49/527)، ١٧ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٤.
- (٣) "الفريق العامل المعني بالتوزيع الجغرافي العادل للدول الأعضاء داخل الأمانة العامة": تقرير نائب رئيس اللجنة الخامسة للجمعية العامة" (A/C.5/48/45)، ٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣.
- (٤) "النظام الموحد للأمم المتحدة: تكوين الأمانة العامة: تقرير الأمين العام" (A/48/559)، ٥ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٣.
- (٥) هنري رايموند وسيدني مايليك - السياسات والممارسات المتصلة بالموظفين الدوليين، دار نشر برايجر، نيويورك، ١٩٨٥.
- (٦) التقرير السنوي للجنة الاستشارية للمسائل الإدارية (١٩٨٦).
- (٧) "الخيارات البديلة للنطاقات المستصوبة للتوزيع الجغرافي للموظفين في الفئة الفنية وما فوقها: تقرير الأمين العام" (A/C.5/46/2)، ٢٧ آب/أغسطس ١٩٩١.
- (٨) "سياسة التوظيف: التوزيع الجغرافي العادل: مذكرة من أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية" (ICSC/23/R.13)، ١٢ شباط/فبراير ١٩٨٦.
- (٩) "تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة: تقرير وحدة التفتيش المشتركة" (A/36/407)، تموز/يوليه ١٩٨١.
- (١٠) تقرير فريق الخبراء الحكوميين الدوليين الرفيع المستوى لاستعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة، الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والأربعون، الملحق رقم ٤٩ (A/41/49).

(١١) "شروط خدمة فئة الخدمات العامة وغيرها من الفئات المتصلة بها: استعراض منهجيات إجراء الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في المقر وفي مراكز العمل الواقعة خارج المقر: مذكرة من اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين" (ICSC/40/R.7)، ١٩ أيار/مايو ١٩٩٤.

(١٢) "الموظفون الوطنيون من الفئة الفنية: تقرير الفريق العامل: مذكرة من أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية" (ICSC/40/R.10)، ١٩ أيار/مايو ١٩٩٤.

(١٣) قرارات الجمعية العامة بشأن مسائل الموظفين: القرارات ٢١٠/٣٢ و ١٨٥/٤٤ و ٢٣٩/٤٥ و ٢٢٦/٤٧ و ٢٢٢/٤٩.

(١٤) الوثائق العديدة الصادرة عن اليونسكو، بالإضافة الى تقارير مختلفة قدمتها مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة الى مجالس إدارتها بشأن المسائل المتصلة بسياسات الموظفين.
