



Distr.
GENERAL
A/36/407
19 August 1981
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH



الأمم المتحدة
الجمعية العامة

الدورة السادسة والثلاثون
البيندان ١٠٤ و ١٠٧ من جدول الأعمال المؤقت *

وحدة التفتيش المشتركة

مسائل الموظفين

تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل
لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل الى أعضاء الجمعية العامة تقرير وحدة التفتيش المشتركة
المعنون " تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة "
• (JIU/REP/81/10)

•A/36/150 *

81-21194

••/••

تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي الموارد
لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة

اعداد

الكسندر س . برينتسيف

جوزيف أ . ساوى

زكريا السباهي

وحدة التفتيش المشتركة

وحدة التفتيش المشتركة

جنيف ، تموز/يوليه ١٩٨١

JIU/REP/81/10

جنيف : تموز/يوليه ١٩٨١

تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لموظفي
الأمانة العامة للأمم المتحدة

اعداد : الكسندر س . برينتسيف

جوزيف أ . ساوى

زكريا السباهي

وحدة التفتيش المشتركة

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
١	٧- ١	أولا - مقدمة
٣	٢٠- ٨	ثانيا - تطور تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل
١١	٧٠-٢١	ثالثا - العوامل التي تعيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل
١١	٢٩-٢١	ألف - تعيين مواطني البلدان الممثلة تمثيلا زائدا
١٥	٣٩-٣٠	باء - الاستعمال المفرط للعقود الدائمة
		جيم - ممارسة تفضيل ملء الشواغر عن طريق الترفيع
١٩	٤٥-٤٠	أو النقل الداخلي
		دال - نواقض التوزيع الجغرافي للموظفين على مستوى
٢١	٤٩-٤٦	الرتب العليا ورتب تقرير السياسة
		هاء - موظفو الفئة الفنية وهما فوقها المستبعدون من
٢٢	٥٤-٥٠	التوزيع الجغرافي
		واو - الممارسة المتمثلة في تعيين مواطنين من دول ليست
٢٤	٥٩-٥٥	اعضاء في الأمم المتحدة
٢٥	٦٢-٦٠	زاي - التمديد بعد سن التقاعد

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>
٢٧	٦٦-٦٣ هاء - المشاكل في ميدان تطبيق اجراءات التعيين . . .
٢٧	٧٠-٦٧ طاء - تخطيط التوظيف والنطاقات المستصوبة
٢٩	رابعاً - الاستنتاجات الرئيسية والتوصيات
٢٩	٧٧-٧١ الف - الاستنتاجات
٣٠	١٠- ١ باء - التوصيات

المرفقات

٣٣	الأول - النطاقات المستصوبة والموظفون في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي حسب المنطقة الاقليمية والجنسية
٣٨	الثاني - عدد الموظفين الخاضعين للتوزيع الجغرافي والدول الاعضاء موزعة حسب المنطقة الاقليمية ودرجة التمثيل في الامانة العامة
٣٩	الثالث - التعيينات في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي حسب الادارات ودرجة تمثيل الدول الاعضاء التي عين مواطنوها بين ١ تموز/ يولييه ١٩٧٨ و ٣٠ حزيران/ يونيه ١٩٨٠
٤٠	الرابع - الموظفون الذين يشغلون الوظائف العليا ووظائف تقرير السياسة والخاضعة للتوزيع الجغرافي ، حسب المنطقة الاقليمية

أولا - مقدمة

١ - منذ قيام الأمم المتحدة والدول الأعضاء تعرب عن شديد اهتمامها وقلقها ازاء تنفيذ أحكام الميثاق فيما يتعلق بتكوين الأمانة العامة وبصفة خاصة التوزيع الجغرافي العادل للموظفين . وهذا أمر يمكن تفهمه تماما في ضوء الدور الهام الذي تؤديه الأمانة العامة في التنفيذ الفعال لبرنامج أنشطة المنظمة الشاسع الاتساع والمتزايد النمودائما . ويعد التوزيع الجغرافي العادل هاما أيضا من زاوية ضمان الطابع العالمي الشمول للأمانة العامة للأمم المتحدة وذلك بجعلها تضم ممثلين لجميع الثقافات والخبرة العلمية والتكنولوجية .

٢ - ويقر ميثاق الأمم المتحدة مبدأين أساسيين من أجل تعيين موظفي الأمانة العامة :

" ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والنزاهة . كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي " (الفقرة ٣ من المادة (١٠١) .

وشددت الجمعية العامة في قراراتها العديدة على أن مراعاة أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والنزاهة لا تتعارض مع مبدأ التوزيع الجغرافي العادل بل من الواضح أنها تتفق معه . ويعهد تطبيق هذين المعيارين في وقت واحد أمرا جوهريا اذا اريد للأمانة العامة للأمم المتحدة أن تلبى بصورة كاملة توقعات الدول الأعضاء فيها .

٣ - وكانت الجمعية العامة قد ذكرت في القرار ١٥٣ (د-٢) المؤرخ في ١٥ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٤٧ ، " انه نظرا الى الطابع الدولي للأمانة العامة وبغية تجنب هيمنة ممارسات وطنية غير واجبة ، ينبغي أن تعكس سياساتها وأساليبها ، وأن تستفيد الى أقصى درجة من أرصدة الثقافات المختلفة والكفاءة الفنية لجميع الدول الأعضاء " . وأكدت الجمعية العامة من جديد هذا الرأي في قرارها ١٥٥٩ (د-١٥) المؤرخ في ١٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٦٠ .

٤ - وفي الآونة الأخيرة اعلنت الجمعية العامة عندما اتخذت قرارها بشأن إعادة تشكييل القطاعين الاقتصادى والاجتماعي لمنظومة الأمم المتحدة انه " ينبغي اتخاذ خطوات لضمان تمثيل البلدان النامية تمثيلا مناسباً على مستويات الادارة التنفيذية وغيرها من مستويات اتخاذ القرارات المركزية في هياكل الأمانات في مجال الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية " (١) . ويولي هذا القرار اهتماما خاصا لضرورة ضمان التوزيع الجغرافي العادل لموظفي الأمانة العامة لا من حيث عدد الوظائف فحسب ، بل أيضا من حيث رتب هذه الوظائف .

(١) قرار الجمعية العامة ١٩٧/٣٢ ، المرفق ، الفقرة ٣٦ .

٥ - وبالرغم من أحكام الميثاق الواضحة جدا وقرارات الجمعية العامة بشأن ضرورة مراعاة مبدأ التوزيع الجغرافي العادل ، فان تكوين الأمانة العامة ظل أبعد ما يكون عن كونه عادلا . وقد ناقشت الدول الأعضاء هذه المشكلة بشعور من القلق المتزايد في كل دورة عادية من دورات الجمعية العامة تقريبا . ووضعت " نطاقات مستصوبة " للوظائف لكل دولة عضو بغية تحقيق توزيع جغرافي عادل لموظفي الفئة الفنية وما فوقها وطلب الى الأمين العام مرارا أن يتخذ التدابير اللازمة لتحسين تكوين الأمانة العامة ، بيد أن ما أحرز من تقدم ليس كافيا .

٦ - واستجابة للقلق الذي أعرب عنه كثير من الدول الأعضاء ، قررت وحدة التفتيش المشتركة أن تظطلع بدراسة وأن تعد تقريرا عن تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة * . ويستعرض هذا التقرير التغييرات التي حدثت في التوزيع الجغرافي للموظفين طوال ما يزيد على ثلاثين سنة ، ويحلل الحالة الحاضرة بشأن تنفيذ هذا المبدأ ويتقدم بتوصيات لتحسينها .

٧ - وقد جمعت البيانات المتعلقة بهذه الدراسة من مقر الأمم المتحدة عن طريق التراسل . وبعد ذلك قام المفتشون بزيارة مختلف الهيئات ** التابعة للأمم المتحدة ، بما في ذلك المقر العام للأمم المتحدة ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية والموئل وأربع لجان اقليمية . وفي سياق هذه الدراسة جرت مناقشة غير رسمية مع رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية . غير أن الجدول الزمني لاعداد هذا التقرير لم يتح للجنة الخدمة المدنية الدولية ابداء ملاحظاتها . وأجرى المفتشون كذلك مناقشات كثيرة مع ممثلي الدول الأعضاء بشأن المسائل المتصلة بهذا الموضوع . ويعرب المفتشون عن تقديرهم لجميع الأشخاص المعنيين الذين ساعدوهم في هذه الدراسة .

ملاحظات : * يشمل نطاق هذه الدراسة الموظفين في نفس الأمانة العامة للأمم المتحدة (التي تضم ٤٢ ادارة ومكتبا مبينة في الوثيقة A/35/528 ، الصفحات ٣٩ الى ٤٤ ، الجدول (٢١) الخاضعين للتوزيع الجغرافي ، بيد انها لا تشمل موظفي أجهزة الأمم المتحدة الأخرى التي لها وضع خاص في مسائل التعيين والمبينة في الصفحة ٤ ، الجدول ألف ، من نفس الوثيقة .

** في هذا التقرير ، تستخدم كلمة " هيئة " كمصطلح نوعي ليعني المنظمات والادارات والشعب والمراكز والمكاتب والبرامج والخدمات والمؤتمرات وغير ذلك من الوحدات التنظيمية في الأمم المتحدة .

ثانياً - تطور تطبيق مبدأ التوزيع
الجغرافي العادل

٨ - كان توزيع الموظفين المعيّنين دولياً في مقر الأمم المتحدة ، حسب المناطق الإقليمية ، في ١٥ تشرين الأول / أكتوبر ١٩٤٦ ، كما يلي :

الجدول ١

توزيع الموظفين المعيّنين دولياً في المقر ، حسب المناطق
الإقليمية ، في ١٥ تشرين الأول / أكتوبر ١٩٤٦

المنطقة الإقليمية	عدد الدول الأعضاء	عدد الدول الأعضاء الممثلة	عدد الموظفين	النسبة المئوية من المجموع الكلي
أفريقيا	٤	٢	٤	٠.٦
آسيا والمحيط الهادئ	٥	٥	٤٢	٦.٦
أوروبا الشرقية	٦	٥	٤٢	٦.٦
أوروبا الغربية	٨	٧	١٩٩	٣١.٣
أمريكا اللاتينية	٢٠	١١	٢٨	٤.٤
الشرق الأوسط	٦	٢	٣	٠.٥
أمريكا الشمالية ومنطقة الكاريبي	٢	٢	٣٠٨	٤٨.٤
المجموع	٥١	٣٤	٦٢٦	٩٨.٤
الدول غير الأعضاء ودول أخرى	-	-	١٠	١.٦
المجموع الكلي	٥١	٣٤	٦٣٦	١٠٠.٠

المصدر : الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الثالثة ، المرفقات ، البند ٤٠ من جدول الأعمال (A/652) ، المرفق ٢ .

ويوضح هذا الجدول أنه بعد انشاء الامانة العامة بفترة قصيرة، كانت هناك منطقتان إقليميتان (أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية) تشغلان نحو ٨٠ في المائة من جميع الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي . وكان يشغل ثلثي جميع الوظائف (٤٢٢) مواطنون من ثلاثة بلدان فقط تنتمي لهذه المناطق ، في حين كانت ٣١ دولة من الدول الأعضاء الباقية وعددها ٤٨ لا تشغل سوى ثلث جميع الوظائف ، وكانت ١٧ دولة عضوا غير ممثلة . وكانت غالبية الدول الأعضاء تعتبر تكوين الأمانة العامة على هذا النحو بمثابة شيء غير سوى . وقد طلبت الجمعية العامة في قرارها ١٥٣ (د-٢) المؤرخ في ١٥ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٤٧ "اتخاذ كل الخطوات العملية لضمان تحسين التوزيع الجغرافي الحالي للموظفين ، بما في ذلك اصدار ما يلزم من القواعد واللوائح لكي يتفق مع مبادئ الميثاق " .

٩ - واستجابة لقرار الجمعية العامة ١٥٣ (د-٢) ادخل نظام " النطاقات المستصوبــــــــــــــــة " كأداة لتحسين التوزيع الجغرافي للموظفين . وأعلنت الصيغة المتعلقة بتحديد " النطاق المستصوب " لكل دولة عضو في نشرة الأمين العام رقم ٧٧ المؤرخة في ١١ نيسان / ابريل ١٩٤٨ . وكانت هذه الصيغة تستند الى جدول الأنصبه المقررة في ميزانية الأمم المتحدة .

١٠ - ويرد في المرفق الأول التوزيع الجغرافي للموظفين المعيّنين دوليا في المقر (نيويورك) وفقا للنظام الذي انشئ للنطاقات المستصوبه والوضع الفعلي للدول الأعضاء في ٣١ آب / أغسطس ١٩٤٨ * . وتبين الأرقام الواردة في المرفق الأول (لعام ١٩٤٨) أن هناك منطقة واحدة فقط - هي أوروبا الشرقية - كانت ممثلة تمثيلا ناقصا . ومن بين العدد الاجمالي وقدره ٩٧٩ وظيفه من الوظائف الثابته في المقر ، كانت هناك ٦٧٢ وظيفه (أو ٦٨٦ في المائة من المجموع) يشغلها مواطنو بلدان أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية . وكان مواطنو ثلاثة بلدان فقط من تلك المناطق الاقليمية يشغلون ٥١٥ وظيفه (أو ٥٢٦ في المائة من المجموع) .

١١ - وأوصت الجمعية العامة في القرار ١٥٩٩ (د-١٥) المؤرخ في ١٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٦٠ باجراء دراسة اخرى عن التوزيع الجغرافي للموظفين . وراعت صيغة جديدة للنطاقات

ملاحظات : * تشمل الأرقام الواردة في المرفق الأول بشأن عدد الموظفين فــــــــــــــــي ٣١ آب / أغسطس ١٩٤٨ لا الموظفين المعيّنين دوليا في المقر فحسب ، بل أيضا بعض الموظفين الذين تم تصنيفهم فيما بعد في فئة الخدمات العامة . وكان هناك في ذلك الوقت ١٥٣ موظفا في المكتب الاوروبي ، و ٢٨ موظفا في مراكز الاعلام و ١٢ موظفا في اللجنة الاقتصادية لآسيا والشرق الأقصى و ٩ موظفين في اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ، وان كان هؤلاء لم يدرجوا في حساب النطاقات المستصوبه . (ويرد في المرفق ٣ من الوثيقة 4/652 عدد وجنسية الموظفين الآخرين) .

المستصوية أقرتها الجمعية العامة في قرارها ١٨٥٢ (د-١٧) المؤرخ في ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٢ ثلاثة عوامل : (أ) عضوية المنظمة ، (ب) والسكان (على أساس اقليمي) (ج) ومستوى مساهمة كل دولة عضو بالنسبة الى الميزانية العادية للأمم المتحدة . وأوصى هذا القرار كذلك بأن يراعي الأمين العام الأهمية النسبية للوظائف في مختلف الرتب . ومنذ عام ١٩٦٧ والأمين العام يورد في تقريره التوزيع المرجح للموظفين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي .

١٢ - وكان توزيع موظفي الأمانة العامة في ٣١ آب/أغسطس ١٩٦٣ على النحو التالي :

الجدول ٢

توزيع موظفي الأمانة العامة الخاضعين للتوزيع
الجغرافي ، حسب المناطق الاقليمية ، في
٣١ آب/أغسطس ١٩٦٣

المنطقة الاقليمية	عدد الدول الأعضاء	النطاقات المستصوبة	عدد الموظفين	النسبة المئوية من المجموع الكلي
افريقيا	٣٣	٨٦ - ١٨٧	١٠٥	٧٣٦
آسيا والمحيط الهادئ	١٦	٢٤٣ - ٢٤٨	٢٤١	١٧٣٤
اوربا الشرقية	١٠	٢٢٦ - ٢٨٩	١٦٤	١١٣٨
اوربا الغربية	١٦	٢١٢ - ٢٧٥	٣٤٩	٢٥٣١
أمريكا اللاتينية	٢٠	٩٦ - ١٤٧	١٤٠	١٠٣١
الشرق الأوسط	١٢	٣٥ - ٧٢	٦٠	٤٣٣
أمريكا الشمالية ومنطقة الكاريبي	٤	٤٥٧ - ٣١٧	٢٩٩	٢١٣٥
المجموع	١١١		١٣٥٨	٩٧٣٨
الدول غير الأعضاء ودول أخرى			٣١	٢٣٢
المجموع الكلي	١١١		١٣٨٩	١٠٠٣٠

المصدر : الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الثامنة عشرة ، المرفقات ، البند ٦٦ من جدول الأعمال ، الوثيقة A/C.5/987 ، الجدولان باء ودال .

ويبين تحليل للأرقام الواردة في الجدول ٢ والعرفن الاول أنه بالرغم من احراز بعض التقدم منذ عام ١٩٤٨ ، ظل ١٣ بلدا غير ممثل و ٢٠ بلدا ممثلا تمثيلا ناقصا في عام ١٩٦٣ . ومن بين

هذه البلدان ، كانت هناك بلدان نامية كثيرة في افريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية . وفي نفس الوقت كان هناك ٣٩ بلداً ممثلاً تمثيلاً زائداً من بينها ٨ بلدان من أوروبا الغربية .

١٣ - وحيث أن تكوين الأمانة العامة من حيث التوزيع الجغرافي العادل للموظفين بقي غير مرض ، اعتمدت الجمعية العامة في قرارها ٢٦/٣١ المؤرخ في ٢٩ تشرين الثاني /نوفمبر ١٩٧٦ صيغة جديدة لتحديد النطاقات المستصوبة للوظائف للدول الأعضاء . وكان النطاق المستصوب الجديد الذي يخصص ما يتراوح بين ٢ و ٧ وظائف لكل دولة عضو تدفع الحد الأدنى من الاشتراكات المقررة في ميزانية الأمم المتحدة ، يهدف الى توفير صيغة أفضل ، وان كانت لا تزال غير كافية ، لتوزيع الوظائف فيما يتعلق بالبلدان النامية . وطلب من الأمين العام أن يولي أولوية الى تعيين المرشحين من بين رعايا الدول الأعضاء غير الممثلة وتلك الممثلة تمثيلاً ناقصاً .

١٤ - ومع ذلك لم تتحسن الحالة العامة بحلول عام ١٩٧٨ . ونتيجة لذلك اتخذت الجمعية العامة عدداً من المقررات الهامة بشأن مسائل الموظفين في دورتها الثالثة والثلاثين . وكانت هذه المقررات تهدف الى تحقيق توزيع جغرافي عادل من حيث عدد الوظائف ورتبها . وعلى وجه الخصوص ، طلبت الجمعية العامة من الأمين العام في القرار ١٤٣/٣٣ المؤرخ في ٢٠ كانون الأول /ديسمبر ١٩٧٨ ما يلي :

(أ) أن يخصص ، كنسبة مستهدفة ، ٤٠ في المائة من جميع الشواغر التي تظهر في وظائف الفئة الفنية الخاضعة للتوزيع الجغرافي خلال الفترة ١٩٧٩ - ١٩٨٠ لتعيين مواطني البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً كما يتسنى ضمان بلوغ هذه البلدان جميعها النطاقات المستصوبة لها ابان فترة السنتين تلك ؛

(ب) أن يتخذ المزيد من الخطوات لزيادة تمثيل البلدان النامية في الرتب العليا ورتب تقرير السياسة خلال الفترة ١٩٧٩ - ١٩٨٠ ؛

(ج) أن يطبق بصورة أكثر تشدداً الأنظمة المتعلقة بسن التقاعد ، (٦٠ سنة وفي الحالات الاستثنائية يمنح تمديد لمدة لا تتجاوز ستة أشهر لايجاد بديل مناسب) ؛

(د) أن يحدد عمر المرشحين للوظائف في الرتبين ف - ١ و ف - ٢ (٣٥ سنة) ، والرتبة ف - ٣ (٤٠ سنة) ، و ف - ٤ (٤٥ سنة) ، و ف - ٥ (٥٠ سنة) ؛

(هـ) ان لا يعتبر أية وظيفة وفقاً خالصاً لأي دولة عضو أو مجموعة من الدول ؛

(و) أن يتخذ التدابير اللازمة لزيادة عدد النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي الى نسبة ٢٥ في المائة من المجموع على امتداد فترة ٤ سنوات ، وفقاً لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل .

١٥ - واتخذت الجمعية العامة في دورتها الخامسة والثلاثين قراراً شاملاً جديداً - القرار ٢١٠/٣٥ المؤرخ في ١٧ كانون الأول /ديسمبر ١٩٨٠ - بشأن مسائل الموظفين ، وفيه أكدت

من جديد الأحكام الأساسية الواردة في القرار ٣٣/٤٣ المتعلقة بفترة السنتين (١٩٨١-١٩٨٢) ، وذلك لأنه لم يتم بلوغ الأهداف المبينة في ذلك القرار .

١٦ - وبغية تحسين تمثيل الدول الأعضاء التي يعمل مواطنوها بصفة أساسية بعقود محددة المدة في الأمانة العامة ، تسمح الجمعية العامة في قرارها ٣٥/٢١٠ للأمين العام بأن يستبدل الموظفين العاملين بعقود محددة المدة في غضون فترة زمنية معقولة بمرشحين من نفس الجنسية كلما اقتضت الضرورة ذلك لضمان عدم نقصان تمثيل الدول الأعضاء التي يعمل مواطنوها في المقام الأول بعقود محددة المدة .

١٧ - وأدخل القرار ٣٥/٢١٠ صيغة جديدة لتقدير النطاقات المستصوبة لجميع الدول الأعضاء ، تسرى ابتداءً من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٨١ . وتقوم النطاقات المستصوبة الجديدة ، كما في السابق ، على ثلاثة عوامل : العضوية والسكان وجدول الاشتراكات في الميزانية العادية ، بيد أن الترجيح المعطى لعامل العضوية قد ازداد من ٢٥٣ في المائة إلى ٣٧٣ في المائة ، فحين أن الترجيح المعطى لعامل الاشتراك قد خفض من ٦٥٨ في المائة إلى ٥٥٥ في المائة . وسوف يتراوح الحد الأدنى للنطاق المستصوب من ٢ إلى ١٤ والحد الأقصى من ٤١٤ إلى ٥٦٠ . وبقي العدد المخصص لعامل السكان ٢٤٠ وظيفة يتم توزيعها الآن حسب المناطق الإقليمية فسي نسبة مباشرة إلى عدد سكان الدول الأعضاء في كل منطقة إقليمية .

وقد تقرر كذلك أن تضاف في المستقبل ١٠ وظائف من كل ١٠٠ وظيفة إضافية إلى عامل السكان وان توزع الوظائف المتبقية بالتساوي على عملي العضوية والاشتراكات . وهذا يمثل خطوة هامة أخرى نحو تمثيل أكثر انصافاً للبلدان النامية في الأمانة العامة .

١٨ - ويتضمن الجدول ٣ الأرقام الخاصة بتوزيع موظفي الأمانة العامة حسب المناطق الإقليمية في ٣٠ حزيران /يونيو ١٩٨٠ و ٣١ كانون الأول /ديسمبر ١٩٨٠ .

جدول ٣
توزيع موظفي الأمانة العامة الخاضعين للتوزيع الجغرافي ، حسب المناطق الاقليمية ،
فني ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٠ و ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٨٠

٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٨٠		٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٠		عدد الدول الأعضاء		النسبة المئوية من		عدد الدول الأعضاء	
النسبة المئوية من	البنطاقات	عدد الدول	المستويات	النسبة المئوية من	الموظفين	عدد الدول	المستويات	النسبة المئوية من	الموظفين
المجموع الكلي	الموظفين	الأعضاء	المستويات	المجموع الكلي	الموظفين	الأعضاء	المستويات	المجموع الكلي	الموظفين
١٣٨	٣٨٨	٥١٩-٣٨٤	٥١	١٣٣	٣٧٠	٣٣٧-٢٤٩	٥٠	٢٥	٤١٣
١٥٤	٤٣٤	٦٩٦-٥١٥	٢٥	١٤٨	٤١٣	٥٤٨-٤٠٥	٢٥	٢٥	٤١٣
١٠٢	٢٨٨	٥١١-٣٧٨	١١	١٠٨	٣٠٣	٤٣٠-٣١٨	١١	١١	٣٠٣
٢٣٥	٦٦١	٨٧٨-٦٤٩	١٨	٢٣٦	٦٥٧	٧٤١-٥٤٨	١٨	١٨	٦٥٧
٨٥	٢٣٨	٢٩٦-٢١٩	٢١	٨٦	٢٣٩	٢٥٥-١٨٨	٢١	٢١	٢٣٩
٤٩	١٣٨	٢١٣-١٥٧	١٧	٤٩	١٣٧	١٦١-١١٩	١٧	١٧	١٣٧
٢٢٥	٦٣٣	٧٤٠-٥٤٧	١١	٢٢٤	٦٢٦	٦٣٢-٤٦٧	١٠	١٠	٦٢٦
٩٨٨	٢٧٨٠	١٥٤	٩٨٤	٢٧٤٥	١٥٢	١٥٢	المجموع		
١٢	٣٤	١٦١	٤٤				الدول غير الأعضاء		
١٠٠	٢٨١٤	١٥٤	١٠٠	٢٧٨٩	١٥٢	١٥٢	ودول أخرى		
							المجموع الكلي		

المصادر : الوثيقتان A/35/528 و A/35/529 ، المرفق ، الجدول ٩ ؛ التوزيع الجغرافي ، وحدة بيانات الموظفين ، اذاعة شؤون الموظفين (فني ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٨٠) ؛ مذكرة لائحة لائحة شؤون الموظفين مؤرخة فني ٣ شباط/يناير ١٩٨١ ، المرفق .

وتبين الأرقام الواردة في الجدول ٣ أن منطقة أوروبا الشرقية كانت مرة أخرى ممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة ، وعلاوة على ذلك فقد نقصت بالفعل النسبة المئوية والعدد المطلق لموظفيها لدرجة كبيرة في الفترة من حزيران/يونية إلى كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ . وتبين هذه الأرقام كذلك أن التغييرات التي أجرتها الجمعية العامة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ فسي الصيففة المتعلقة بحساب النطاقات المستصوبة ، تشير إلى ضرورة بذل مزيد من الجهود من قبل الأمانة العامة والدول الأعضاء لبلوغ النطاقات الجديدة ، ولا سيما فيما يتعلق ببلدان أوروبا الشرقية وآسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط وكذلك فيما يتعلق بالدول الأعضاء ، كل على حدة ، في المناطق الأخرى التي تعد غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً .

١٩ - ويتضمن المرفق الثاني بيانات عن درجة تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة العامة حسب المنطقة الإقليمية . ويفضي تحليل لهذه البيانات إلى نتيجة مفادها أنه بالرغم من القرارات العديدة التي اتخذتها الجمعية العامة ، فإن عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً ازداد من ٣٣ في عام ١٩٦٣ (٢٩٨ في المائة من المجموع) إلى ٤٠ في شهر حزيران/يونية ١٩٨٠ (٢٦٣ في المائة من المجموع) . وفي نفس الوقت فإن عدد البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً قد ازداد من ٣٨ في ١٩٦٣ (٣٤٢ في المائة من المجموع) إلى ٦٠ في حزيران/يونية ١٩٨٠ (٣٩٥ في المائة من المجموع) . ومع ذلك ، فحتى في إطار الصيففة الجديدة للنطاقات المستصوبة المستقاه من الرقم الأساسي وقدره ٣٣٥ واثنية ، التي أحدثت زيادة كبيرة في نقطة الوسط ، أي من ٤ إلى ٧٩٤ وظيفة لغالبية الدول الأعضاء ، كان هناك ٢٠ بلداً غير ممثلين و ٢٥ بلداً ممثلاً تمثيلاً ناقصاً في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ . ومن بين الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً ، كانت هناك بلدان نامية كثيرة من أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية . ولا بد من التشديد على أن كثيراً من هذه الدول الأعضاء ظلت في مركز البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً منذ قبولها في المنظمة ، أو خلال فترة طويلة من عضويتها في الأمم المتحدة . ومن ناحية أخرى ، هناك ٢٦ بلداً ممثلاً تمثيلاً زائداً ، وكثير من البلدان الأخرى يقترب جداً من الحد الأقصى للنطاق المستصوب .

٢٠ - والمفتشون على علم تام بالتعقيدات والصعوبات التي تعتور بلوغ توزيع جغرافي عادل للموظفين وبنوهون بجهود الدول الأعضاء والأمين العام وبصفة خاصة في السنوات الأخيرة . وهم يرون كذلك أن التغييرات في نظام النطاقات المستصوبة التي احدثتها الجمعية العامة في دورتها الخامسة والثلاثين تعد خطوة هامة إلى الأمام . ومع ذلك فقد وجد المفتشون أنه لا يزال هناك عدد من العوامل الهامة التي تعوق التنفيذ الكافي لقرارات الجمعية العامة بشأن التوزيع الجغرافي العادل . وهذه العوامل محددة في الفصل التالي وقد وضعت توصيات من أجل تحسين الحالة .

ثالثا - العوامل التي تعيق تطبيق مبدأ
التوزيع الجغرافي العادل

ألف - تعيين مواطني البلدان الممثلة تمثيلا زائدا

٢١- كما ذكر سابقا فان الجمعية العامة حددت في قرارها ١٤٣/٣٣ نسبة مستهدفة هي ٤٠ في المائة من جميع الشواغر في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي في ١٩٧٧-١٩٨٠ ، لتعيين مواطني البلدان غير الممثلة او الممثلة تمثيلا ناقصا كما يتسنى ضمان بلوغ هذه البلدان جميعها النطاقات المستصوبة لها ابان فترة السنتين تلك ، مع كفاية عدم انقاص تمثيل البلدان التي يكون تمثيلها في حدود النطاق المستصوب له .

٢٢- وعلى الرغم من هذا القرار والتعليمات الشديدة التي اصدرتها ادارة شؤون الموظفين ، الموجهة الى جميع الادارات والدوائر ، والتي تنص فيها على أنه بين كل خمسة مرشحين يعيّنون لوظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي يجب أن يكون هناك اثنان من مواطني البلدان غير الممثلة او الممثلة تمثيلا ناقصا ، فان ٢١٤ في المائة فقط من الوظائف الشاغرة ملئت بمرشحين من تلك البلدان في عام ١٩٧٩ . وقد استمر الاتجاه النزولي نفسه في عام ١٩٨٠ عندما ملئت نسبة ٢٠٫٨ في المائة فقط من الوظائف الشاغرة بمرشحين من الدول الاعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا . وفي الوقت نفسه فان ٣٠٫٧ في المائة من الوظائف الشاغرة في عام ١٩٧٩ و ٣٨٫٣ في المائة في عام ١٩٨٠ ملئت بمواطنين من الدول الاعضاء الممثلة تمثيلا زائدا (٢) . ونظرا لهذه النتائج الضعيفة ، التي تنقص بكثير عن النسبة المستهدفة البالغة ٤٠ في المائة من جميع الوظائف الشاغرة ، التي يجب ملؤها بمرشحين من البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا والمبينة في القرار ١٤٣/٣٣ ، فقد قررت الجمعية العامة في قرارها ٢١٠/٣٥ أن تضع هذا الهدف مرة ثانية لفترة السنتين التالية ١٩٨١-١٩٨٢ . ويتضمن المرفق الثالث بيانات مفصلة عن التعيينات للفترة ١٩٧٨/١٩٧٩ - ١٩٧٩/١٩٨٠ .

٢٣- وقد ذكر ممثلو الأمانة العامة في الدورة الخامسة والثلاثين للجمعية العامة أن الاخفاق في التوصل الى النسبة المستهدفة المذكورة أعلاه كان بسبب " بعض المشاكل الهيكلية والاحجام عن قبول الاصلاحات " (٣) . وفي هذا الصدد اعربت بعض الوفود عن رأي مفاده أن ادارة شؤون الموظفين ينبغي أن تقوى لضمان تمتعها بالسلطة اللازمة لتنفيذ الاصلاحات المتعلقة بشؤون الموظفين المنصوص عليها في قرارات الجمعية ذات الصلة (٤) .

(٢) A/34/408 ، الفقرة ٦ و A/33/528 ، الفقرة ١١ .

(٣) A/C.5/35/SR.28 ، الفقرة ٢٤ .

(٤) A/C.5/SR.57 ، الفقرة ٢٠ ؛ A/C.5/35/SR.62 ، الفقرة ٨٧ .

٢٤- وقد لاحظ المفتشون أثناء قيامهم بهذه الدراسة حالات كثيرة لم يعين فيها مرشحون قدمتهم دول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً ، وأجرت بعثات التوظيف مقابلات مع بعضهم واعتبروا مناسبين من حيث ضمان أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والاستقامة . ونورد أدناه تلييل من أمثلة كثيرة لفت انتباه المفتشين إليها :

مرشح لوأليفة رقمها أو مستواها	الادارة	تاريخ التقديم (عدد المرشحين)	الوضع في ايار/مايو ١٩٨١
(أ) 78-084-NY (سيدة)	ادارة شؤون الاعلام	آذار/مارس ١٩٧٨	قييد النظر
(ب) 78-C-ECA/ 239-NY	ادارة الشؤون الدولية الاقتصادية والاجتماعية/ شعبة الاحصاء	نيسان/ابريل ١٩٧٨	قييد النظر
(ج) 78-149-VI (سيدة)	ادارة الشؤون الدولية الاقتصادية والاجتماعية	آب/اغسطس ١٩٧٨	لم يرد أى جواب
(د) مرشح من دولة غير ممثلة	أية ادارة تحتاج الى مثل هذا المرشح بمؤهلات معددة	كانون الثاني/يناير ١٩٧٩	قييد النظر
(هـ) 79-LPI-001-NY (سيدة)	ادارة شؤون الاعلام	نيسان/ابريل ١٩٧٩	قييد النظر
(و) 79-C-ECL-359-SC 79-D-IDO-360-VI	اللجنة الاقتصادية لامريكا اللاتينية	كانون الثاني/يناير ١٩٨٠	قييد النظر
(ز) 80-088-NY	ادارة الشؤون الدولية الاقتصادية والاجتماعية	آيار/مايو ١٩٨٠	لم يرد أى جواب
(ح) ف - ٣ *	ادارة شؤون الاعلام	حزيران/يونيه ١٩٨٠	قييد النظر

* ملاحظة : أجرت بعثة للتوظيف تابعة لادارة شؤون الموظفين مقابلة مع هذا المرشح في حزيران/يونيه ١٩٨٠ واعتبرته ملائماً .

الوضع في ايار/مايو ١٩٨١	تاريخ التقديم (عدد المرشحين)	الادارة	مرشح لوابيفة رقمها أو مستواها
قيد النظر	آب/اغسطس ١٩٨٠ (ثلاثة مرشحين)	دائرة التنظيم الادارى	(ط) ف - ٤
قيد النظر	تشرين الثانى / نوفمبر ١٩٨٠	شعبة حقوق الانسان	(ى) (80-G-UNG-297-330-GE) الانسان (30-G-UNG-350-GE) (سيده)
قيد النظر	كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٠	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادى	(ك) 80-5-ESC-355-BA

٢٥- وتفيد البيانات الواردة في المرفق الثالث أن التعيينات من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا قد تناقصت في الأمانة العامة للأمم المتحدة ككل ، وتزايدت فيها التعيينات من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلا زائدا ، في الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٧٨ الى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٠ ، ومع ذلك فقد حققت بعض هيئات الأمم المتحدة في هذا المضمار نتائج ايجابية ولو أنها متواضعة . ومثال ذلك أن مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية قد زاد خلال هذه الفترة تعيينات مواطني الدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا من ٢١٧ في المائة الى ٢٥ في المائة وخفض تعيينات مواطني الدول الأعضاء الممثلة تمثيلا زائدا من ٢١٧ في المائة الى ١٢٥ في المائة ؛ كما أن منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية زادت تعيينات مواطني الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا من ١٥١ في المائة الى ٢٥ في المائة وخفضت تعيينات مواطني الدول الأعضاء الممثلة تمثيلا زائدا من ٣٢١ في المائة الى ٢٥ في المائة .

وقد استخدمت هذه الهيئات في اعمالها بعثات التوظيف ، والمقابلات الفردية مع المرشحين المأمولين ، واجتماعات مع ممثلى الدوائر الجامعية وطرقا أخرى للعثور على أنسب المرشحين للوظائف الشاغرة .

٢٦- وبغية زيادة عدد المرشحين المناسبين من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا وزيادة عدد المرشحات ، فقد أوصت الجمعية العامة في قرارها ٣٥ / ٢١٠ بأن ترسل أساسا الى البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا بعثات توظيف عادية تضم موظفين من ادارة شؤون الموظفين ومن الادارات الفنية . وسيساعد التنفيذ الدقيق لهذه التوصية الأمانة العامة في العثور على مرشحين مناسبين . وينبغى أن يكون تحقيق النسبة المستهدفة البالغة ٢٥ في المائة التي حددها

قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ لتوظيف النساء في الأمانة العامة متمشيا مع مبدأ التوزيع الجغرافي العادل للموظفين ومع النطاقات المستصوبة المحددة لكل دولة عضو .

٢٧- ومن رأى المفتشون أن رؤساء كثير من هيئات الأمم المتحدة ، وقد سلموا كلاما أنه لا تعارض بين مبدأ الميثاق الأساسيين اللذين ينظمان توظيف موظفي الفئة الفنية وما فوقها ، لم يوجهوا عمليا ما ينبغى من انتباه الى مبدأ التوزيع الجغرافي العادل للموظفين . وأهم سبب يمنع المنظمة من تحقيق تقدم كبير في تخفيض عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا هو صعوبة ضمان تعاون كثير من هيئات الأمم المتحدة تعاونا كاملا في تعيين مواطني هذه الدول الأعضاء .

٢٨- ويعتقد المفتشون أن مما له أهمية قصوى أن يطبق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل على جميع هيئات الأمم المتحدة . وينبغي أن يلتزم رؤساء الوحدات التنظيمية في الأمانة العامة بتحسين التوزيع الجغرافي للموظفين كما ينبغي أن يبذلوا قصارى جهدهم ، لدى وضع مقترحات تعيين الموظفين ، على تطبيق قرارات الجمعية العامة ذات الصلة . ويمكنهم ، بل وينبغي عليهم ، أن يطبقوا بصراحة قرارى الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ و ١٤٣/٣٥ و ٢١٠/٣٥ (انظر الفقرات ١٤ الى ١٦ أعلاه) وأن يضمنوا ، ان قبلت التوصيات الواردة في هذا التقرير ، أن يكون ٦٠ في المائة من جميع المعيّنين في وحداتهم اشخاصا من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا . ويؤكد المفتشون أن التوصل الى النطاقات المستصوبة يعتمد على مواقف وفعالية رؤساء الهيئات كما يعتمد نفس القدر على ما يبذله بالفعل الأمين العام ومساعد الأمين العام لشؤون الموظفين من جهود جادة . وينبغي أن يحكم على أداء رؤساء الهيئات ، جزئيا ، على أساس قدرتهم على أن يطبقوا في هيئاتهم مبادئ الميثاق وقرارات الجمعية العامة بشأن التوزيع الجغرافي العادل للموظفين . وينبغي أن تبين تقارير الأمين العام المقبلة الى الجمعية العامة بوضوح الانجازات التي حققتها كل هيئة . ولكي تكون الانجازات مرضية يجب ألا تتمشى فحسب مع النسبة المستهدفة الاجمالية التي حددتها الجمعية العامة للتعيينات من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا ، بل وينبغي أن توفر توزيعا جغرافيا عادلا حسب المناطق الاقليمية الرئيسية في جميع الوحدات التنظيمية في الأمانة العامة وفقا للنطاقات المستصوبة لكل اقليم . وأخيرا لا بد من توجيه الاهتمام لضمان ألا تسيطر مجموعة من البلدان على الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي في أية هيئة ، الا في اللجان الاقليمية التي تسمح الجمعية العامة بتوظيف ٧٥ في المائة من موظفيها من بلدان مناطقها .

٢٩- وبغية تحسين الحالة فيما يتعلق بتمثيل الدول الأعضاء في الأمانة العامة ، يرى المفتشون أنه ينبغي اتخاذ تدابير أشد حسما . وعلى وجه الخصوص فانهم يقترحون أن الجمعية العامة قد تود أن تقر للفترة ١٩٨٢ - ١٩٨٤ ما يلي :

(أ) أن يكون ٦٠ في المائة على الأقل من المرشحين المعيّنين لوظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في أية هيئة من مواطني الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا ؛

- (ب) يفضل أن تكون نسبة ٤٠ في المائة المتبقية من المعينين من مواطني الدول الأعضاء التي هي ضمن نطاقاتها المستصوبة ؛
- (ج) لا يسمح بتعيين مواطني الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً الا في حالات استثنائية وعلى أساس أن هذه التعيينات لن تؤدي الى زيادة في درجة التمثيل الزائد لهم—ذه الدول الأعضاء .

باء - الاستعمال المفرط للعقود الدائمة

٣٠ - يوجد في الوقت الحاضر نوعان رئيسيان من التعيينات في الأمانة العامة للفترة الفنية وما فوقها : عقود دائمة وعقود محددة المدة يمكن أو لا يمكن تجديدها . وكل من النوعين مناسب في ظروف محددة . على أنه يوجد في الأمم المتحدة اتجاه للاعتماد بصورة أساسية على التعيينات الدائمة ، على الرغم من احراز بعض التقدم في زيادة عدد التعيينات المحددة المدة في السنوات الأخيرة .

٣١ - ويورد مؤيدو العقود الدائمة عادة الحجج الرئيسية التالية على سبيل تأييد العقود الدائمة :

- (أ) تيسر العقود الدائمة ما يلزم من استمرارية في المنظمة ؛
- (ب) تحتاج بعض اختصاصات الأمانة العامة ذات الطبيعة الأكثر دواماً الى قيام بعض الموظفين بالعمل بموجب عقود دائمة ؛
- (ج) تعطي هذه العقود للموظفين شعوراً بالامن فيما يتعلق بمستقبلهم في المنظمة ؛
- (د) تخلق العقود الدائمة حافزاً للشبان المؤهلين لبناء مستقبل وظيفي في المنظمة .
- ٣٢ - أما مؤيدو العقود المحددة المدة فيذكرون أن الحجج الرئيسية المؤيدة لهم—ذه العقود هي :

- (أ) أن الاستعانة بالخبرة بموجب عقود محددة المدة تبررها الأولويات المتغيرة في الخطط المتوسطة الأجل والحاجة الى توظيف اختصاصيين يتمتعون بالخبرة اللازمة في ميادين محددة من النشاط في بلدان مختلفة ذات نظم سياسية واقتصادية واجتماعية مختلفة ، ومستويات مختلفة ، ومستويات مختلفة من التطور ؛
- (ب) تمكّن العقود المحددة المدة من ادخال مواهب جديدة في المنظمة من خارجها ؛
- (ج) تساعد العقود المحددة المدة على ضمان تبادل أو دوران الموظفين بين الأمانة العامة للأمم المتحدة والحكومات أو المؤسسات الوطنية مما يوفر تبادلاً مستمراً للمعارف ، وللتكنولوجيا والمهارات الحديثة بين الدول الأعضاء والمنظمة ؛

- (د) لا تنتقص العقود المحددة المدة في الواقع من ضمان البقاء في العمل لانها يمكن أن تجدد بصورة متكررة اذا كانت الخدمة مرضية ؛
- (هـ) تعطى العقود المحددة المدة قدرا أكبر من المرونة للمنظمة وبذلك تيسر التوصل الى الأهداف المحددة فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي العادل للموظفين ؛
- (و) من شأن زيادة استخدام العقود المحددة المدة أن ييسر ابعاد الموظفين الذين لم يعد ادائهم يتصف بجودة عالية .

٣٣- وبالنسبة للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي (أى حوالى ٥٠ في المائة من مجموعة موظفي الفئة الفنية وما فوقها) ، يود المفتشون أن يؤكدوا على أن الاستخدام الواسع للعقود الدائمة له تأثير سلبي على تحقيق توزيع جغرافي عادل للموظفين . فمثلا ، وفقا لتوقعات ادارة شؤون الموظفين ، فان حوالى ٣٠ دولة عضوا هي ممثلة تمثيلا زائدا بموجب النطاقات المستصوبة الجديدة التي عمل بها اعتبارا من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٨١ ، ستبقى فوق نقطة الوسط لنطاقها حتى عام ١٩٩٠ اذا لم يتقدم أى من مواطنيها المعينين على أساس دائم باستقالته قبل بلوغه سن التقاعد . وستبقى بعض الدول الأعضاء فوق نقطة الوسط لنطاقها الى ما بعد عام ٢٠٠٠ ، حتى ولو لم يعين خلال هذه الفترة مزيد من مواطني هذه الدول الأعضاء . ومع ذلك فان ممارسة منح عقود تحت الاختبار (وهي عادة تقود الى تعيينات دائمة) ، عند التوظيف الاولي ما زالت مستمرة . وهذا ما يحصل حتى في بعض الحالات التي يقصد من المعينين فيها أن يحلوا كموظفين مبتدئين ، محل موظفين من دول أعضاء ممثلة تمثيلا زائدا من نفس جنسية الموظفين المتقاعدين .

٣٤- وكذلك نجد في الوقت الحاضر أن النسبة العالية من العقود الدائمة في الأمانة العامة للأمم المتحدة ، الممنوحة لموظفين وظيفتهم ذات طبيعة دائمة ، كان لها تأثير سلبي يمنع ملء هذه الوظائف بأشخاص من دول أعضاء يخدم مواطنوها بصورة أساسية على أساس عقود محددة المدة .

٣٥- وكحل ممكن لهذه المشكلة ، يقترح المفتشون ادخال نوع جديد من العقود المحددة المدة التي يمكن قطعها (أو تدويرها) ومع المحافظة على الاستمرارية اللازمة في أعمال المنظمة والسماح في الوقت نفسه بدخول مواهب جديدة . وسيكون لهذا النظام ، في حال قبوله ، الخصائص التالية : يسمح لموظف ينتدب بصورة عامة من حكومة أو مؤسسة وطنية ، بالخدمة في الأمانة العامة لفترة ٤ الى ٦ سنوات مثلا ، تتبعها فترة ماثلة (أو أقصر) في المؤسسة الوطنية التي وافقت على انتدابه ، قبل العودة لفترة ثانية للخدمة ، اذا كان ادائه مرضيا لدى الأمم المتحدة . وسيتعين تحديد الشكليات الدقيقة للنظام . ويمكن استخدام عقود انتداب بديلة (تمنح بموجب اتفاق انتدابي مع هيئة وطنية) أو اعتبار فترة الخدمة بعيدا عن المنظمة كأجازة خاصة بدون راتب . كما يمكن أن تكون هناك طرق أخرى . وبالطبع فان هذا النظام ، اذا ووفق عليه ، سيكون متاحا للاستخدام في الظروف المناسبة أمام مواطني جميع الدول الأعضاء الذين يعملون بموجب عقود محددة المدة .

ويدرك المفتشون أن الاقتراح المذكور أعلاه يحتاج الى صياغة دقيقة بمصطلحات تعاقدية قانونية بما في ذلك ، ان لزم ، ادخال اية تعديلات على النظام الادارى للموظفين . وهم يدركون أنه سيلزم بعض التخطيط الذى تقوم به الهيئات وادارة شؤون الموظفين . ومع ذلك يرى المفتشون أن فوائده ستكون عظيمة جدا في حل المشاكل الخطيرة المذكورة أعلاه .

٣٦- ويلاحظ المفتشون أن الجمعية العامة في قرارها ١٤٣٦ (د-١٤) المؤرخ في ٥ كانون الاول / ديسمبر ١٩٥٩ قد أوصت في جملة أمور بأنه ينبغي مواصلة مساعي الأمين العام الرامية الى زيادة عدد الموظفين المعيّنين في الأمانة العامة على أساس عقود محددة المدة ، وتشجيع هذه المساعي . وفي الجزء الرابع من القرار ٣٥ / ٢١٠ المؤرخ في ١٧ كانون الاول / ديسمبر ١٩٨٠ ، أعادت الجمعية العامة تأكيد هذه التوصية ولاحظت الاتجاه المتنامي لزيادة عدد تعيينات الموظفين المحددة المدة في مختلف هيئات الأمم المتحدة هي أعلى بكثير مما هي عليه في الأمم المتحدة نفسها . ومثال ذلك أن نسبة العقود المحددة المدة كانت كما يلي :

البريد المالسمي	الاتحاد الدولي للمواصلات السلطانية والاسلطانية	مباشرة الاتحاد والزراعة	مباشرة الاسم المحددة	مباشرة العمل الدولية	مباشرة المعاملة المالية للملكية الفكرية	مباشرة الاستثمارية الحكومية للملاحة البحرية	مباشرة المعاملة المالية للأزمات الجوية	مباشرة الصحة المالية	مباشرة الاسم المحددة للتربية والعلم والتعاقب	مباشرة الوكالة الدولية للمنافسة الرياضية	المرجع
٩٣	١٦٠٠	٣١٢٢	٣٤٢٤	٣٥٨٨	١١٠٠	٥٦١	٥٠٠٠	٧١٢٣	٦٧٢٢	٨٢٢٢	١٩٧٥
١٢٦٦	٢٦٦٢	٢٨٨٨	٣٦٨٨	٤١٦٠	٣٦٦٢	٥٧٩	٦٠٠٠	٧٧٢٠	٧٧٢٨	٨٨٥٥	١٩٧٩
١٠٥	٢٧٦٦	٢٩٨٧	٣٨٦٢	٤٣٥٥	٤٦٦٩	٥٨٦	٦١٦٦	٧٨٠٠	٨١٦٠	٩٠٢٤	١٩٨٠

المصدر: الوثائق ITOBC/R/112/ع في ١٧ كانون الثاني/يناير ١٩٧٨ ، AGC/1980/ع/13 ؛ AGC/1981/ع/14 ؛ AGC/1981/ع/12 ، الجدول ٤ .

٣٧- وفي الوقت نفسه من الضروري الإشارة الى أن بعض هيئات الأمم المتحدة قد حققت علاقة بين العقود المحددة المدة والعقود الدائمة هي أفضل بكثير من الحالة في الأمم المتحدة ككل . ومن ذلك مثلا أن برنامج الأمم المتحدة للبيئة يوجد لديه ٧٣٣٢ في المائة من العقود المحددة المدة و ٢٦٨ في المائة من العقود الدائمة (٣١ كانون الاول / ديسمبر ١٩٨٠) ، وأن منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية يوجد لديها ٤٩٧ في المائة من العقود المحددة المدة و ٥٣ في المائة من العقود الدائمة (٣٠ حزيران / يونيه ١٩٨٠) .

٣٨- ولا يهدف هذا التقرير الى دراسة مسألة أنواع التعيينات . ان يجرى وضع تحليل أكثر تفصيلا في هذه المسألة في تقرير آخر من تقارير وحدة التفتيش المشتركة قيد الاعداد . على أن المفتشين يشعرون أن من الضروري في هذه المرحلة التشديد على أن الاستخدام الواسع للعقود الدائمة يحد من عدد الوظائف المتوفرة لمرشحين من البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا . واحدى الطرق الفعالة للتوصل الى توازن جغرافي أفضل في الأمانة العامة للأمم المتحدة هو تخفيض عدد العقود الدائمة وزيادة عدد العقود المحددة المدة* .

٣٩- وعلى ضوء الحالة الراهنة ، يوصى المفتشون بأن تكون تعيينات غالبية موظفي الأمانة العامة الخاضعين للتوزيع الجغرافي تعيينات محددة الأجل ، ولتحقيق هذا الهدف ينبغي اتخاذ التدابير الإضافية التالية :

(أ) ينبغي عدم منح أى مرشح عقدا قيد الاختبار عند التوظيف الاولي ؛

(ب) ينبغي تخفيض عدد التعيينات الدائمة الى أدنى حد لازم لضمان فعالية سير أعمال المنظمة ؛

(ج) والى أن يصبح التوزيع الجغرافي عادلا ، ينبغي تحديد حصة لمنح عقود دائمة جديدة . وينبغي الا تزيد هذه الحصة على ٥ في المائة أو نسبة أخرى تحددها الجمعية العامة من مجموع عدد الموظفين أصحاب العقود الدائمة الذين تنتهي خدمتهم فى المنظمة لأى سبب كان .

جيم - ممارسة تفضيل ملء الشواغر عن طريق الترفيع أو النقل الداخلي

٤- . تنص المادة ٤-٤ من النظام الأساسي للموظفين على ما يلي :

* ملاحظة : في تحديد النسبة بين العقود المحددة المدة والعقود الدائمة في كل هيئة من هيئات الأمانة العامة ، ينبغي أن يراعى ، بالطبع ، اختصاصات تلك الهيئة والسمات الأساسية لنشاطها . وينبغي أن يكون واضحا انه لا يمكن تحويل تعيين دائم الى تعيين محدد المدة خلال مدة العقد ، وأن تقاعد او انتهاء خدمة موظف معين بعقد دائم مع المنظمة هو وحده الذى سيخلق ظروفًا تسمح بالاستعاضة عن هذا التعيين الدائم بتعيين محدد المدة .

"رهننا بمراعاة أحكام الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق ، ودون الاخلال بمبدأ تعيين مواهب جديدة على جميع المستويات ، يولى الاعتبار الأكمل لدى ملء الشواغر للمؤهلات والخبرات اللازمة والمتوفرة في الاشخاص العاملين بالفعل في خدمة الأمم المتحدة . وينتظن هذا الاعتبار أيضا ، على أساس المعاملة بالمثل ، على الوكالات المتخصصة المرتبطة بالأمم المتحدة " .

وفي الوقت نفسه تنص المادة ١٠٤ - ١٤ من النظام الادارى للموظفين على ما يلي :

" يقوم مجلس التعيين والترقية عادة ، لدى ملء الشواغر ، بايلاء الافضلية للموظفين العاملين بالفعل في الأمانة العامة ولموظفي المنظمات الدولية الاخرى حيثما تتساوى المؤهلات " .

١٤-١ - وانا قارنا هذين النصين مع نص الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق (انظر الفقرة ٢ أعلاه) يتضح ان اعلانات الشواغر ينبغي أن تصدر في وقت واحد لمرشحين داخليين وخارجيين ، وأن النظر في أفضل المرشحين واختيارهم يجب أن يتم وفقا لمبدأين أساسيين محددتين في الميثاق ، و " دون الاخلال بمبدأ تعيين مواهب جديدة على جميع المستويات " . وفي الوقت نفسه " يولى الاعتبار الأكمل لدى ملء الشواغر للمؤهلات والخبرات اللازمة والمتوفرة في الاشخاص العاملين بالفعل في خدمة الأمم المتحدة " ، أي انه " حيثما تتساوى المؤهلات " ينبغي اعطاء الأفضلية للاشخاص العاملين بالفعل في خدمة الأمم المتحدة أو في خدمة مؤسسات أخرى في منظومة الأمم المتحدة .

١٤-٢ - على أن تفسير ادارة شؤون الموظفين لهذه المادة من النظام الأساسي للموظفين فسي مذكورة داخلية هو كما يلي : " ينبغي أن ينظر في المرشحين الداخليين عملا بالمادة ٤-٤ من النظام الأساسي للموظفين قبل البدء بالتوظيف الخارجي " . ولا يتشمى هذا التفسير ، في رأى المفتشين ، مع أحكام هذه المادة من النظام الأساسي للموظفين . فوفقا لادارة شؤون الموظفين ينبغي عدم اصدار اعلان عن وظيفة شاغرة الا عندما لا يتوفر مرشح داخلي . فاذا أعطيت هذه الأفضلية الى المرشحين الداخليين فانها يمكن أن تؤدي الى اهمال المبادئ الأساسية لتوظيف موظفي الأمانة العامة المحددة في الميثاق .

١٤-٣ - ولاحظ المفتشون أن رؤساء بعض الهيئات قد اعطوا اهتماما اوليا للمرشحين الداخليين ولم يأخذوا في اعتبارهم بصورة كافية للأسف بالحكم الهام الوارد في المادة ٤-٤ من النظام الأساسي للموظفين والقائل بأن ملء الشواغر ينبغي أن يتم " دون الاخلال بمبدأ تعيين مواهب جديدة على جميع المستويات " .

١٤-٤ - ولم يحصل عمليا أن جرت عملية البحث في آن واحد داخليا وخارجيا عن المرشحين اللازمين الا فيما ندر . وفي حالات كثيرة لا يضطلع بأى بحث خارجي عندما يخطط لملء وظيفة شاغرة عن طريق ترفيع او نقل داخلي . وقد كان الاتجاه خلال العقد الماضي هو ملء الشواغر عن طريق الترفيع او النقل وليس عن طريق فتحها في وقت واحد لمرشحين داخليين وخارجيين .

٤٥- ومن الواضح أن هذه الممارسة ، على الرغم من فائدتها في تقصير التأخير في التوظيف ، تخلق صعوبات خطيرة في وجه تحقيق التوزيع الجغرافي العادل للموظفين في المستويات العليا (ف - ٤ وما فوقها) . ويوصي المفتشون ، كتدبير علاجي ، بإصدار اعلانات الشواغر في وقت واحد للمرشحين الداخليين والخارجيين ، وأن يتم النظر في أفضل المرشحين وانتقائهم طبقاً للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق ولما يتصل بالموضوع من قرارات ومواد في النظام الأساسي للموظفين اعتمدها الجمعية العامة .

دال - نواقص التوزيع الجغرافي للموظفين على مستوى الرتب العليا ورتب تقرير السياسة

٤٦- أقرت الجمعية العامة في القرار ١٤٣/٣٣ المؤرخ في ٢٠ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٨ عن قلقها ازاء " الحاجة الماسة الى ضمان تحسين تمثيل البلدان النامية في الرتب العليا ورتب تقرير السياسة " (انظر أيضا الفقرة ٤ أعلاه) . وقد اعادت الجمعية العامة التأكيد على هذا القلق في قرارها ٢١٠/٣٥ . واستجابة لهذين القرارين اتخذت الأمانة العامة بعض التدابير الرامية الى زيادة تمثيل البلدان النامية في الرتب العليا ، وتشير البيانات الواردة في المرفق الرابع الى احراز تقدم في هذا المجال .

٤٧- ويقود تحليل الارقام الواردة في المرفق الرابع الى الملاحظات التالية :

(أ) أن تمثيل البلدان النامية التي تغطي تقريبا جميع الدول الاعضاء في مناطق افريقيا واسيا والمحيط الهادى وامريكا اللاتينية والشرق الأوسط والبحر الكاريبي ، في وظائف الرتب العليا ووظائف تقرير السياسة قد تحسّن في الاونة الأخيرة ، ان ارتفع من ٨٣ عضوا (أو ٣٤٢ في المائة من المجموع الكلي للموظفين) عام ١٩٧٠ الى ١٧٦ (أو ٤٨١ في المائة من المجموع الكلي للموظفين) عام ١٩٨٠ . على أنه بغية التقييد بالنطاقات المستصوبة الجديدة التسي بدأ العمل بها في (كانون الثاني / يناير ١٩٨١) ، يلزم تحقيق مزيد من التحسن في تمثيل بلدان نامية كثيرة في الوظائف العليا ووظائف تقرير السياسة ، وقد أكدت على هذا الجمعية العامة في قرارها ٢١٠/٣٥ المؤرخ في ١٧ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٠ .

(ب) أما البلدان المتقدمة النمو في اوربا الغربية وأمريكا الشمالية فقد رفعت عدد مواطنيها في الوظائف العليا ووظائف تقرير السياسة من ١١٧ عام ١٩٧٠ الى ١٥٢ عام ١٩٨٠ ، مع أن نسبتها المئوية قد انخفضت خلال هذه الفترة من ٤٨٣ في المائة الى ٤١٥ في المائة من المجموع الكلي للموظفين .

(ج) والحالة الأشد خطورة فيما يتعلق بالتمثيل في الوظائف العليا ووظائف تقرير السياسة هي الآن حالة بلدان اوربا الشرقية . فقد كانت هذه المنطقة دائما ممثلة تمثيلا ناقصا الى حد بعيد في الوظائف العليا ، وعلاوة على ذلك فقد ازدادت درجة نقص تمثيلها . فمنطقة اوربا الشرقية هي المنطقة الوحيدة التي نقص تمثيلها العددي خلال هذه الفترة من ٣٨ الى ٣٤

موظفا ، بينما ازداد التمثيل العددي لجميع المناطق الأخرى في الوظائف العليا . كما أن النسبة المئوية لمنطقة أوروبا الشرقية من الوظائف العليا قد نقصت بصورة كبيرة (من ١٥٦ في المائة إلى ٩٣ في المائة من المجموع الكلي) خلال هذه الفترة .

٤٨- وينتج الخلل المستمر في تمثيل الدول الأعضاء في وظائف الرتب العليا وتقرير السياسة ، إلى درجة كبيرة ، عن عدم اهتمام الأمانة العامة اهتماما كافيا بالنطاقات المستصوبة المرجحة المحددة لكل دولة عضو . والغاية الرئيسية من ادخال الجمعية العامة للنطاقات المستصوبة المرجحة ، على النحو الوارد في قرارها ٣٤ / ٢١٩ ، هي أن يكون للدول الاعضاء تمثيل متوازن من الناحيتين النوعية والكمية ، بينما ترى ادارة شؤون الموظفين ان النطاقات المرجحة وضعت بالدرجة الاولى لكي تطلع الدول الأعضاء عليها وهي لا تستخدم عادة كأساس لتقرير التوزيع الجغرافي للموظفين .

٤٩- ويعتقد المفتشون أن ضمان توزيع جغرافي عادل للموظفين في وظائف الرتب العليا وتقرير السياسة يقتضي اتخاذ تدابير مناسبة لتحسين التوازن الجغرافي في تمثيل الدول الأعضاء في هذه الوظائف وفقا للنطاقات المستصوبة المرجحة المحددة . ولهذه الغاية فانهم يوصون بوضع اهداف نظرية لوظائف الرتب العليا وتقرير السياسة لكل منطقة جغرافية .

٥٠- موظفو الفئة الفنية وما فوقها المستبعدون من التوزيع الجغرافي

٥٠- وفقا للقرارات المختلفة التي اتخذتها الجمعية العامة ، فقد استبعد من التوزيع الجغرافي (بتاريخ ٣٠ حزيران / يونيه ١٩٨٠) من مجموع ٧١٥٥ موظفا يعملون في الأمانة العامة (في الفئة الفنية وما فوقها وموظفو المشاريع) ويمولون من الميزانية العادية ومن موارد خارجة عن الميزانية ، ٩٢٦ ٢ شخصا (أو ١٢٥ في المائة من المجموع) (٥) . ويدخل في عداد هؤلاء الموظفين الموظفين اللغويون (٨٧١) ، والموظفون المعينون بصورة محددة للخدمة في برنامج الأمم المتحدة للبيئة الممول من صندوق الأمم المتحدة للبيئة (١١٢) ، وموظفو المشاريع (حوالي ٨٠٠) وغيرهم (بعثات خاصة ، موظفون مشتركون بين الوكالات ، موظفون في اجازات خاصة بدون راتب ، موظفون منتدبون ، الخ . - حوالي ١٥٠) . وقد أشارت بعض الوفود في اللجنة الخامسة مسألة تخفيض الموظفين المستبعدين من التوزيع الجغرافي بفضية زيادة عدد الموظفين الخاضعين للتوزيع الجغرافي . وقد درس المفتشون هذه المسألة وتوصلوا الى استنتاج مفاده أن هناك امكانية لذلك .

٥١- ومن جملة الموظفين المستبعدين من التوزيع الجغرافي توجد مجموعة كبيرة نسبيا يبلغ عددها ٣٠٠ شخص ، وهم موزعون على النحو التالي (٦) :

(٥) A/35/528 ، الصفحات ٤ - ٧ ، الجدولان ألف وجيم .

(٦) A/35/528 ، المرفق ، الصفحة ٥ ، الجدول ٨ .

(أ) يوجد حوالي ٩٠ موظفا معينين كمستشارين في مشاريع التعاون التقني . وهم يقدمون الدعم التقني لادارات ودوائر مثل ادارة الشؤون الدولية الاقتصادية والاجتماعية وادارة التعاون التقني لاغراض التنمية ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة . واختصاصهم الأول هو اسداء المشورة للادارة أو المكتب المعني فيما يتعلق بالمسائل التقنية .

(ب) ويوجد أيضا حوالي ٨٠ مستشارا اقليميا يتمركزون في مكاتب مثل اللجان الاقليمية أو المكاتب الاقليمية الفرعية التابعة لها ، واختصاصهم هو تقديم المشورة لحكومات المنطقة التي تطلب التعاون التقني من المنظمة .

(ج) كما يوفر حوالي ٣٠ مستشارا مشتركا بين الأقاليم النوع نفسه من الخدمة لحكومات المناطق المختلفة من أحد المكاتب الرئيسية .

٥٢ - وبالإضافة إلى ذلك هنالك حوالي ١٠٠ موظف من موظفي المشاريع في الرتبة الفنية وما فوقها مطبقين بمؤسسات الأمم المتحدة ، التي أنشئ بعضها بوصفه من مشاريع التعاون التقني . وبينما يلزم تعيين هؤلاء الموظفين على أساس محدود المدة وفقا لمصدر الأموال التي يمولون منها ، فإنهم غالبا ما يؤدون العمل لفترات طويلة ويمارسون مهامها مماثلة لمهام الموظفين العاديين الذين يزاولون عملهم في الموقع ذاته . وعلاوة على ذلك فإن الأمين العام هو الذي يقوم بتعيين جميع هؤلاء الموظفين أو يعهد إلى من ينوب عنه بسلطة تعيينهم ، وهم مسؤولون لدى الأمين العام . وهؤلاء الموظفين مطبقون بمعهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية في جنيف ، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث الدفاع الاجتماعي في روما ، والمركز الآسيوي لإدارة التنمية في كوالالمبور ، والمعهد الآسيوي للتنمية والتخطيط الاقتصادي بين بانكوك ، والمعهد الإحصائي الآسيوي في طوكيو ، ومركز أمريكا اللاتينية الديموغرافي ، ومعهد أمريكا اللاتينية للتخطيط في الميدان الاقتصادي والاجتماعي في سانتياغو - بالبرازيل ، والمعهد الأفريقي للتخطيط الاقتصادي والاجتماعي في داكار .

٥٣ - ويرى المفتشون أن الوظائف الموصوفة في الفقرتين ٥١ و ٥٢ ينبغي أن تضم إلى الوظائف التي تخضع للتوزيع الجغرافي وأن تصبح مشمولة بنظام النطاقات المستصوبة . وينبغي معاملة هذه الوظائف بالطريقة ذاتها التي تعامل بها الوظائف الجغرافية الأخرى التي يتم تمويلها من الموارد الخارجة عن الميزانية ، وينبغي ، في الغالب الأعم ، أن تستمر التعيينات على أساس محدود المدة . بيد أنهم يقترحون ألا يتم تحويل الوظائف من المجموعة ٢٠٠ إلى المجموعة ١٠٠ من نظام الموظفين إلا عند انتهاء العقود ، وأن تعامل كل حالة على حدة ، وأن يبت إيماني منح التعيينات بموجب المجموعة ١٠٠ أو في عدم تمديد العقود السابقة .

٥٤ - وأخيرا يود المفتشون أن يشاروا إلى أن المجلس التنفيذي لمنظمة الصحة العالمية قرر منذ سنوات عديدة أن يتم النظر في جميع وظائف الفئة الفنية ، بصرف النظر عن موقعها أو مصدر تمويلها ، فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي (يستثنى من ذلك فقط الوظائف التي لها مقتضيات لغوية خاصة) وأن المجلس أعاد تأكيد هذا القرار باستمرار . ومعنى ذلك أن جميع الوظائف في المشاريع الميدانية تدخل كلها تقريبا في نطاق التوزيع الجغرافي . وتستحق هذه الممارسة التي دأبت عليها منظمة الصحة العالمية أن تولي اهتماما من جانب الأجهزة المختصة في الأمم المتحدة .

١٠ - الممارسة المتمثلة في تعيين مواطنين من دول ليست أعضاء في الأمم المتحدة

٥٥ - أثناء المناقشة التي جرت في اللجنة الخامسة بشأن مسائل الموظفين تساءلت بعض الوفود عن السبب في تعيين موظفين من دول ليست أعضاء في الأمم المتحدة لوظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي ، في حين أن عددا كبيرا من الدول الأعضاء لا يزال غير ممثل أو هو ممثل تمثيلا ناقصا .

٥٦ - وتستمد السياسة التي يخضع لها تعيين مواطنين من دول ليست أعضاء في الأمم المتحدة من المقرر المنصوص عليه في قرار الجمعية العامة ٣٠ (د-١) المؤرخ في ٩ شباط/فبراير ١٩٤٦ . وتمشيا مع هذا المقرر ، يمكن تعيين مواطن من دولة ليست عضوا موظفا بالأمانة العامة للأمم المتحدة إذا كان يتمتع بالمؤهلات المطلوبة في أي من الحالتين التاليتين :

(أ) ان كانت الوظيفة التي رشح لها تتصل اتصالا مباشرا بعمل الهيئة الفرعية التي تتمتع فيها الدولة المعنية بالعضوية ؛

(ب) اذا كانت مؤهلاته تبرر تعيينه ممارسة لسلطة الأمين العام بموجب الميثاق .

٥٧- وفي العادة تستخدم الأندية المقررة من الاشتراكات في الهيئة الفرعية المعنية كأساس لتحديد العدد المستصوب من الوظائف التي يزمع أن يشغلها مواطنون من هذه الدول غير الأعضاء .

٥٨- ولدى تعيين مواطن من هذه الدولة غير العضو موظفا بالهيئة الفرعية التي تكون تلك الدولة عضوا فيها ، يصبح هذا الموظف (فيما يتصل بالأمم المتحدة) موظفا يستحق النقل الى هيئات أخرى تابعة للأمم المتحدة ، وأحيانا الترقية ، لانه لا توجد أحكام في نظام الموظفين تحد من حركة وترقية الموظفين الذين يستوفون المعايير المنصوص عليها داخل تلك الهيئات .

٥٩- ويرى المفتشون انه من أجل تحسين التوزيع الجغرافي للموظفين فان من الضروري استكمال قدر أكبر من التحفظ في تعيين مواطني الدول غير الأعضاء في الأمم المتحدة أو عديمي الجنسية في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي .

زاي - التمديد بعد سن التقاعد

٦٠- أكدت الجمعية العامة من جديد في القرار ٣٥ / ٢١٠ ضرورة تطبيق الأنظمة المتعلقة بسن التقاعد (٦٠ سنة) وعدم منح استثناءات بعد السن المقررة للتقاعد لمدة تزيد على ستة أشهر ، وألا يتم ذلك الا اذا كانت هناك حقا حاجة الى الوقت لايجاد بديل مناسب . وتبين الأرقام الواردة في الجدول ٤ الوضع خلال السنوات الخمس الأخيرة في هذا المجال :

الجدول ٤

الموظفون الذين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع
الجغرافي ويؤدون العمل بعد سن ٦٠ عاما

الموظفون الخاضعون للتوزيع الجغرافي	١٩٧٦	١٩٧٧	١٩٧٨	١٩٧٩	١٩٨٠
وكيل الأمين العام	٤	٤	٦	٦	٧
مساعد الأمين العام	٤	٥	٣	٥	٤
مد - ٢	٩	٩	١٣	١٢	٦
مد - ١	١٤	١٩	١٢	١٤	٧
ف - ٥	١٩	٢٥	١٥	١٣	٣
ف - ٤	١٠	٧	٩	٧	٥
ف - ٣	٨	١٥	٩	٦	-
ف - ٢	٢	٣	٤	٢	١
ف - ١	-	-	١	-	-
المجموع	٧٠	٨٧	٧٢	٦٥	٣٣

المصدر : 28/35/52، صفحة ١١ ، الجدول هـ .

٦١- وتبين الأرقام الواردة في هذا الجدول أنه قد أحرز تقدم جيد في تخفيض عدد الموظفين الذين استمروا في الخدمة الناشطة بعد سن التقاعد . بيد أن المفتشين يرون أن بالامكان جعل هذا التقدم أكبر اذا ما تقيدت جميع الادارات والمكاتب تقيدا صارما بالمبادئ التوجيهية المتعلقة بعدم تمديد الخدمة بعد السن المقررة للتقاعد الا في حالات استثنائية حقا فمن شأن ذلك ان يتيح فرصا اضافية لتحسين التوزيع الجغرافي للموظفين في الأمانة العامة .

٦٢- وبالنظر الى كون موعد تقاعد الموظف معروف مقدما ، لا يرى المفتشون أي مبرر لتمديد الخدمة بعد السن المقررة للتقاعد لمدة ستة أشهر . ويبدون أن يقترحوا ألا يتجاوز التمديد الأقصى بعد

سن التقاعد بأكثر من ثلاثة أشهر وأن يتم فقط في حالات استثنائية عندما يكون الزمن مطلوباً حقاً لايجاد بديل مناسب . وينبغي أن يبدأ التعيين للوظائف العليا قبل مدة عام ونصف عام على موعد انتهائها . العقود ذات الصلة بالموضوع من أجل اتمام عملية الاستعاضة عن الموظفين في الوقت المناسب .

حـ٦٤ - المشاكل في ميدان تطبيق اجراءات التعيين

٦٣- يتمثل الفرض من اجراءات التعيين التي وضعتها ادارة شؤون الموظفين ، في بعض النواحي ، في تحسين التوزيع الجغرافي للموظفين داخل الأمانة العامة للأمم المتحدة . ولكن تطبيق هذه الاجراءات صادفه بعض الصعوبات .

٦٤- ومن أخطر هذه المشاكل ان بعض الادارات والمكاتب تدخل في التزامات مسبقة بالتعيينات دون التشاور مع ادارة شؤون الموظفين . ومما لاشك فيه أن هذا النهج يؤدي الى المشاكل والاحراج بالنسبة الى جميع الجهات المعنية . لذلك فان من الجوهرى الابقاء على تعاون وثيق ذي صيغة عملية بين وحدات الأمانة العامة وادارة شؤون الموظفين فيما يتعلق بالمسائل ذات الصلة باجراءات التعيين .

٦٥- وهنالك مشكلة أخرى تتعلق باجراءات التعيين ظلت للأسف تحدث كثيراً جداً وهي التأخر الطويل في اصدار وتعميم الاعلانات بالشواغر وطول مدة عملية التعيين . ويرى المفتشون أنه يمكن تقصير أمد عملية التعيين وتبسيطها وأنه ينبغي أن يتخذ جميع المعنيين تدابير لتحقيق هذا الفرض .

٦٦- وكانت الجمعية العامة قد تناولت في قرارها ٣٥/٢١٠ ، المرفق ، الجزء الرابع ، طرق التوظيف في الرتبة ف-٣ وما فوقها . وشددت في هذا الجزء على سجل المرشحين الخارجيين والداخليين على حد سواء . بيد أن المفتشين يلاحظون أن السجل القائم للمرشحين الخارجيين بحاجة الى التجديد والاستكمال ، كما أن من الضروري التعجيل بوضع قائمة بالمرشحين الداخليين .

ط٦٤ - تخطيط التوظيف ، والنطاقات المستصوبة

٦٧- ان العيوب التي تشوب تخطيط التوظيف تعتبر من بين العوامل الخطيرة للغاية التي تعيق التطبيق المناسب لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل وتنفيذ قرار الجمعية العامة بشأن ضمان تحقيق جميع البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً لنطاقاتها المستصوبة . وأثناء هذه الدراسة لاحظ المفتشون أنه حتى ايار/مايو ١٩٨١ لم تكن توجد في العديد من هيئات الأمم المتحدة أى خطط للتوظيف يمكن لادارة شؤون الموظفين أن تستخدمها كأساس لاعداد خطة عمل سنوية للتوظيف .

٦٨- وقد أبلغ المفتشون بالأهمية التي تعلقها ادارة شؤون الموظفين على اعداد خطة عمل سنوية للتوظيف ، وينبغي أن تحدد ، بالتعاون مع الادارات والمكاتب الأخرى ، أهدافاً واقعية للعامين ١٩٨١ و ١٩٨٢ بشأن عدد المرشحين الذين سوف يتم تعيينهم من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً وعدد النساء وفقاً لقرار الجمعية العامة ٣٥/٢١٠ . وينبغي ان تحدد هذه الخطة الخطوط العريضة لاحتمالات التعيينات المحددة المدة الممكنة ولتمديد الخدمة بعد السن

المقررة للتقاعد في الحالات الاستثنائية ؛ وأن تبيّن مختلف الوسائل والطرق التي ستتبع في توظيف المرشحين المناسبين ، بما في ذلك القيام في الوقت المناسب بإصدار الاعلانات عن الشواغر ، وتنظيم الامتحانات التنافسية ، وإيفاد بعثات التوظيف ، وهلم جرا .

٦٩- وفي هذا الصدد ، لاحظ المفتشون بارتياح أن الأمين العام اتخذ وفقا لما يتصل بالموضوع من قرارات الجمعية العامة والآراء التي أعربت عنها عدة وفود في اللجنة الخامسة ، بعض التدابير لتعزيز إدارة شؤون الموظفين بالمنظمة . وقد أوكلت الى إدارة شؤون الموظفين المسؤولية العامة عن تحقيق الأهداف التي ترمي اليها الجمعية العامة ، وهي الأهداف المنصوص عليها في قراراتها بشأن مسائل الموظفين (٧) . وينوه المفتشون ويرحبون أيضا بمبادرة إدارة شؤون الموظفين المتمثلة في اجراء مناقشات مع كل مكتب وإدارة بغية وضع قائمة بالشواغر المخصصة في الرتبة الفنية وما فوقها لتعيين مرشحين من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا ولتوظيف مرشحين من النساء* .

٧٠- وفي الختام يود المفتشون أن يذكروا الى أن الاقتراحات المقدمة في هذا التقرير ترمي كلها الى تنفيذ مقررات الجمعية العامة بشأن التوزيع الجغرافي العادل تنفيذا مناسبا . فانا لم نتحسن الحالة العامة تحسنا كبيرا في الواقع ، فيما يتعلق بالبلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا ، فقد ترغب الجمعية العامة في دورتها الحادية والأربعين ، عندما تقوم باستعراض مسائل النطاقات المستصوية ، في أن تسعى الى اتخاذ تدابير أخرى مثل تضيق نطاق النسبة المثوية للمرونة زيادة أو نقصانا من نقطة وسط النطاقات المستصوية* .

* ملاحظات : تجدر الاشارة الى أن الصيغة الأولى لتحديد النطاقات المستصوية التي وضعت في عام ١٩٤٨ تنص على حد أقصى وحد أدنى لكل نطاق يقوم على مرونة تبلغ نسبتها ٢٥ في المائة زيادة أو نقصانا من نقطة وسط النطاق . بيد أن هذا الفارق الكبير بين الحدين الأقصى والأدنى اعتبر فيما بعد غير ملائم ولذلك تنص الصيغة الحالية على مرونة تبلغ نسبتها ١٥ في المائة .

(٧) نشرة الأمين العام ST/SGD/180 المؤرخة في ٢٤ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٠ .

رابعا - الاستنتاجات الرئيسية والتوصيات

ألف - الاستنتاجات

- ٧١- لم تتقيد معظم هيئات المنظمة بمبدأ التوزيع الجغرافي العادل لموظفي الأمانة العامة الذي نص عليه ميثاق الأمم المتحدة وأكدته قرارات عديدة للجمعية العامة . وبسبب ذلك ، توجد دول أعضاء كثيرة غير ممثلة وممثلة تمثيلا ناقصا ، في حين لا يزال هناك عدد كبير من البلدان ممثلا تمثيلا زائدا في الأمانة العامة .
- ٧٢- ونظرا للجهود المستمرة من جانب الأمين العام وإدارة شؤون الموظفين وبعض الهيئات الأخرى في الأمم المتحدة تحسن تمثيل البلدان النامية في السنوات الأخيرة ، رغم أنه تلزم جهود أخرى كثيرة لبلوغ الأهداف المقررة . ففي ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٠ ، كانت جميع الدول الأعضاء غير الممثلة ، وعددها ١٨ دولة ، من البلدان النامية ، وكانت ١١ دولة من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا وعددها ٢٢ ، من البلدان النامية .
- ٧٣- وحدثت بعض التغيرات في تمثيل البلدان المتقدمة النمو من منطقتي أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية . فقد ارتفع عدد مواطنيها في الأمانة العامة من ٦٣٦ في عام ١٩٦٣ إلى ١٢٢٩ عام ١٩٨٠ ، رغم أن حصتها في شكل نسبة مئوية من المجموع الكلي لعدد الموظفين الخاضعين للتوزيع الجغرافي قد انخفض قليلا من ٤٥٨ من المائة عام ١٩٦٣ إلى ٤٣٧ في المائة عام ١٩٨٠ .
- ٧٤- وتظل هناك حالة بالغة الخطورة بشأن التوزيع الجغرافي للموظفين فيما يتعلق ببلدان منطقة أوروبا الشرقية . فقد كانت مجموعة البلدان هذه ممثلة تمثيلا ناقصا على الدوام ، وخلال السنوات الأخيرة ازدادت درجة انخفاض تمثيل بلدان كثيرة من هذه المنطقة . فقد انخفضت نسبة مواطني هذه البلدان في الأمانة العامة من ١١٨ في المائة من المجموع الكلي في عام ١٩٦٣ إلى ١٠٨ في المائة في حزيران/يونيه ١٩٨٠ ، وإلى ١٠٢ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ .
- ٧٥- وطراً تحسن على تمثيل البلدان النامية في الوظائف العليا ، خصوصا ما يتعلق منها بالأنشطة الاقتصادية والاجتماعية . وما زالت بلدان أوروبا الشرقية إلى حد كبير ممثلة تمثيلا ناقصا في الوظائف العليا . ولا بد من تكثيف الجهود لتحسين تمثيل هذه البلدان في الوظائف العليا .
- ٧٦- وهناك عوامل عديدة تعطل التطبيق السليم لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل . وهي تتفاوت من هيئة إلى أخرى . ومن هذه العوامل :
- (أ) عدم كفاية الجهود التي تبذل في البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا في سبيل البحث عن مرشحين مناسبين لشغل الوظائف الشاغرة الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، وقصور تعاون بعض الإدارات والمكاتب من أجل بلوغ الأهداف التي وضعتها الجمعية العامة ؛

- (ب) شيوع استخدام العقود الدائمة بالمقارنة بالعقود المحددة المدة ؛
(ج) تفضيل حل الشواغر بالترقية الداخلية والنقل ؛
(د) الخروج على الاجراءات الموضوعة للتوظيف ؛
(هـ) أوجه النقص في تخطيط التوظيف .

٧٧- ويعتقد المفتشون أن التنفيذ الدقيق للميثاق (الفقرة ٣ من المادة ١٠١) ولما يتصل بذلك من مقررات الجمعية العامة المتعلقة بتحقيق التوزيع الجغرافي العادل للموظفين ، أمر ضروري لضمان بلوغ البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا نطاقات نقطة الوسط ، ولتحسين تمثيل الدول الأعضاء على كافة المستويات وفقا للنطاقات المستصوبة المرجحة الموضوعية .

ولهذا الهدف ، يعرضون التوصيات التالية للنظر فيها من جانب كل من الجمعية العامة والأمين العام .

باء - التوصيات

التوصية ١ : من أجل تحسين التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة العامة ، ينبغي أن تتبع جميع هيئات المنظمة بدقة مبدأ التوزيع الجغرافي العادل . وتحقيقا لهذه الغاية ، من الضروري أن تبين تقارير الأمين العام الى الجمعية العامة عن تكوين الأمانة العامة بوضوح انجازات كل هيئة في بلوغ التوزيع الجغرافي العادل . ولكي تكون هذه الانجازات مرضية ، يجب أن لا تكون فحسب متفقة مع الهدف المقوى الشامل الذي تضعه الجمعية لتعيين مواطنين من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا ، وانما أن تسمح أيضا بالتوزيع الجغرافي العادل ، حسب المناطق الاقليمية الرئيسية ، في جميع الوحدات التنظيمية للأمانة العامة وفقا للنطاقات المستصوبة لكل منطقة اقليمية . (الفقرة ٢٨) .

التوصية ٢ : بلوغا للتمثيل العادل للدول الأعضاء في الأمانة العامة ، ينبغي تنفيذ التدابير التالية خلال الفترة ١٩٨٢-١٩٨٤ :

- (أ) ينبغي أن يكون ثلاثة على الأقل من كل خمسة مرشحين يعينون في الوظائف الشاغرة الخاضعة للتوزيع الجغرافي في كل هيئة من مواطني الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا ؛
(ب) يفضل أن يكون العدد الباقي من المرشحين الخمسة المعينين من مواطني الدول الأعضاء التي يكون تمثيلها في حدود النطاقات المستصوبة لها ؛
(ج) ينبغي عدم السماح بتعيين مواطنين من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلا زائدا الا في حالات استثنائية وبشرط الا تؤدي هذه التعيينات الى رفع درجة التمثيل الزائد لهذه الدول الأعضاء (الفقرة ٢٩) .

التوصية ٣ : ينبغي تخفيض عدد العقود الدائمة وزيادة عدد العقود المحددة المدة ، بحيث تكون لغالبية الموظفين الخاضعين للتوزيع الجغرافي في المستقبل وظائف محددة المدة . ولهذه الغاية ينبغي اتخاذ التدابير التالية :

(أ) عدم منح أى مرشح عقد تحت الاختيار عند بداية التعيين ؛

(ب) تخفيض عدد الوظائف الدائمة الى أدنى حد يستدعيه ضمان التشغيل الفعّال للمنظمة ؛

(ج) ريثما يصبح التوزيع الجغرافي عادلا ، تحدد حصة لمنح عقود دائمة جديدة . ويجب الا تتجاوز هذه الحصة . ٥ في المائة ، أو أية نسبة أخرى تقررها الجمعية العامة ، من مجموع عدد الموظفين ذوى العقود الدائمة الذين يتركون العمل في المنظمة لأى سبب كان (الفقرتان ٣٨ و ٣٩) .

التوصية ٤ : ينبغي النظر في ادخال نوع جديد من العقود المحددة المدة غير المستمرة (على أساس التناوب) التي تساعد على ملء بعض الوظائف ذات الطابع الدائم بموظفين من الدول الأعضاء التي يعمل مواطنوها أساسا في وظائف محددة المدة ، فضلا عن مواطني الدول الأعضاء الأخرى العاطلين بعقود محددة المدة (الفقرتان ٣٤ و ٣٥) .

التوصية ٥ : ينبغي أن تصدر اعلانات الوظائف الشاغرة للمرشحين الداخليين والخارجيين في وقت واحد ، وينبغي أن يجرى بدقة النظر في أمر أفضل مرشح وانتقاؤه وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق ، ولما يتصل بذلك من القرارات والنظام الأساسي للموظفين الذى اقرته الجمعية العامة (الفقرة ٤٥) .

التوصية ٦ : حرصا على ضمان التوزيع الجغرافي العادل للموظفين في الوظائف العليا ووظائف تقرير السياسة ، يلزم تحسين تمثيل البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا في هذه الوظائف . ولهذه الغاية ينبغي تحديد أهداف نظرية للوظائف العليا ووظائف تقرير السياسة لكل منطقة جغرافية ، وينبغي عند ملء الشواغر في هذه الوظائف ايلاء الاهتمام الواجب للنطاقات المستصوبة المرجحة الموضوعة . (الفقرة ٤٩) .

التوصية ٧ : الوظائف التي يشغلها مستشارون تقنيون ، ومستشارون اقليميون واطاليميون وموظفو المشاريع في معاهد الأمم المتحدة ، التي جاء ذكرها في الفقرة ٥٢ من هذا التقرير ، ينبغي ادراجها في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي وجعلها في حدود نظام النطاقات المستصوبة . وينبغي عدم تحويل الموظفين من المجموعة ١٠٠ الى المجموعة ٢٠٠ من نظام الموظفين الادارى الا عند انتهاء العقود ، مع النظر في كل حالة من زاوية موضوعية مجردة ، وتقرير اما التعيين فسي مجموعة ١٠٠ أو عدم تمديد العقد السابق . (الفقرة ٥٣) .

التوصية ٨ : ينبغي الا يتجاوز الحد الأقصى للتمديد بعد سن التقاعد (٦٠ سنة) أكثر من ثلاثة أشهر ، ولا يمنح الا عندما تلزم حقا مهلة لايجاد بديل مناسب . (الفقرة ٦٢) .

التوصية ٩ : يلزم اتخاذ تدابير لتقصير وتبسيط عملية التوظيف والتعيين . (الفقرة ٦٥) .

التوصية ١٠ : ينبغي ان تعجل ادارة شؤون الموظفين باعداد خطة عمل سنوية للتوظيف تراعي فيها أحكام قرار الجمعية العامة ٣٥ / ٢١٠ . وينبغي ان تتعاون جميع هيئات الأمم المتحدة تعاوناً تاماً مع ادارة شؤون الموظفين في اعداد هذه الخطة . (الفقرتان ٦٧ و ٦٨) .

السوق الأولى وتاريخ

البلد	السوق الأولى (1978)		السوق الثانية (1979)		السوق الثالثة (1980)		السوق الرابعة (1981)		ملاحظات
	عدد الموظفين	القيمة	عدد الموظفين	القيمة	عدد الموظفين	القيمة	عدد الموظفين	القيمة	
البحرين	1	100	1	100	1	100	1	100	موظفون
	2	200	2	200	2	200	2	200	موظفون
	3	300	3	300	3	300	3	300	موظفون
	4	400	4	400	4	400	4	400	موظفون
	5	500	5	500	5	500	5	500	موظفون
	6	600	6	600	6	600	6	600	موظفون
	7	700	7	700	7	700	7	700	موظفون
	8	800	8	800	8	800	8	800	موظفون
	9	900	9	900	9	900	9	900	موظفون
	10	1000	10	1000	10	1000	10	1000	موظفون
القطر	1	100	1	100	1	100	1	100	موظفون
	2	200	2	200	2	200	2	200	موظفون
	3	300	3	300	3	300	3	300	موظفون
	4	400	4	400	4	400	4	400	موظفون
	5	500	5	500	5	500	5	500	موظفون
	6	600	6	600	6	600	6	600	موظفون
	7	700	7	700	7	700	7	700	موظفون
	8	800	8	800	8	800	8	800	موظفون
	9	900	9	900	9	900	9	900	موظفون
	10	1000	10	1000	10	1000	10	1000	موظفون
الكويت	1	100	1	100	1	100	1	100	موظفون
	2	200	2	200	2	200	2	200	موظفون
	3	300	3	300	3	300	3	300	موظفون
	4	400	4	400	4	400	4	400	موظفون
	5	500	5	500	5	500	5	500	موظفون
	6	600	6	600	6	600	6	600	موظفون
	7	700	7	700	7	700	7	700	موظفون
	8	800	8	800	8	800	8	800	موظفون
	9	900	9	900	9	900	9	900	موظفون
	10	1000	10	1000	10	1000	10	1000	موظفون
السعودية	1	100	1	100	1	100	1	100	موظفون
	2	200	2	200	2	200	2	200	موظفون
	3	300	3	300	3	300	3	300	موظفون
	4	400	4	400	4	400	4	400	موظفون
	5	500	5	500	5	500	5	500	موظفون
	6	600	6	600	6	600	6	600	موظفون
	7	700	7	700	7	700	7	700	موظفون
	8	800	8	800	8	800	8	800	موظفون
	9	900	9	900	9	900	9	900	موظفون
	10	1000	10	1000	10	1000	10	1000	موظفون
البحرين	1	100	1	100	1	100	1	100	موظفون
	2	200	2	200	2	200	2	200	موظفون
	3	300	3	300	3	300	3	300	موظفون
	4	400	4	400	4	400	4	400	موظفون
	5	500	5	500	5	500	5	500	موظفون
	6	600	6	600	6	600	6	600	موظفون
	7	700	7	700	7	700	7	700	موظفون
	8	800	8	800	8	800	8	800	موظفون
	9	900	9	900	9	900	9	900	موظفون
	10	1000	10	1000	10	1000	10	1000	موظفون

المرجع الأول (تابع)

٢١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٠ (١٥٣)		٢٠ حزيران / يونيو ١٩٨٠ (١٥٤)		١٩٧٩ الساس (١٥١)		١٩٧٩ الساس (١١١)		١٩٤٨ / ١٩٤٣ (٥٨)		١٩٤٨ / ١٩٤٣ (١١١)	
الوضع الفعلي للوظائف	الوظائف المستصوب	الوظائف الفعلي للوظائف	الوظائف المستصوب	الوظائف الفعلي للوظائف	الوظائف المستصوب	الوظائف الفعلي للوظائف	الوظائف المستصوب	الوظائف الفعلي للوظائف	الوظائف المستصوب	الوظائف الفعلي للوظائف	الوظائف المستصوب
مجمعا التعاقد الوظائف	مجمعا التعاقد الوظائف	مجمعا التعاقد الوظائف	مجمعا التعاقد الوظائف	مجمعا التعاقد الوظائف	مجمعا التعاقد الوظائف	مجمعا التعاقد الوظائف	مجمعا التعاقد الوظائف	مجمعا التعاقد الوظائف	مجمعا التعاقد الوظائف	مجمعا التعاقد الوظائف	مجمعا التعاقد الوظائف
٢		٢		٢		١		صفر			
٢١		٢٨		٢٩		٢١		٥			
٤		٨		٧		٣		١			
٢		٥		٥		١		٥			
٣٤		٤٤		٣٩		٣١		١٦			
٢٨١٤		٢٧٨٩		٢٧٨٧		١٣٨٩		٩٧٩			

مرجع بالسرجب الا ابتدائي على النمو التالي:

الأساس	الاجمالي في	الأساس	الاجمالي في
(٢٧٠٠ × السنة بالولايات = التعداد	الوظائف	(٢٧٠٠ × السنة بالولايات = التعداد	الوظائف
١٩٧٦٠٠	٧٦٠	١٩٧٦٠٠	٧٦٠
١٣٤٨٠٠	٢٠	١٣٤٨٠٠	٢٠
٤٠٠٠٦٢	٧٦	٤٠٠٠٦٢	٧٦
١٠٠٢٤٨٧	٣٣٣	١٠٠٢٤٨٧	٣٣٣
٢٠٠١٦٨	٥٢٤	٢٠٠١٦٨	٥٢٤
٢٢٢٤٦٦١	٧٤٤	٢٢٢٤٦٦١	٧٤٤
١٥٧٠٦٢٢	١٥٧	١٥٧٠٦٢٢	١٥٧
٧٠١٦٠٠	٣٧٢	٧٠١٦٠٠	٣٧٢
١٨٦٥٤	٤٨	١٨٦٥٤	٤٨
٨٢٥٩٠٦١	٢٧٠٠	٨٢٥٩٠٦١	٢٧٠٠
	٣٩٩		٣٩٩
	٧١٧٦٠		٧١٧٦٠
	٢٠٤٥١٦١		٢٠٤٥١٦١
	٥٤٩١٣٠		٥٤٩١٣٠

اللون الموالي
عالم السكان
عالم المجموعة
التعاقد التي توزع وفقاً للنسب
الاختراقات

عدد الموظفين الخاضعين للتوزيع الجغرافي والدول
الأعضاء* موزعة حسب المنطقة الاقليمية ودرجة التمثيل
في الأمانة العامة

المنطقة الاقليمية	السنة / الشهر	عدد الموظفين	الدول الأعضاء*	فهرس منظمة	تشملها ناقص	في حدود النطاق	تشملها ناقص
آسيا والمحيط الهادئ	١٩٤٨ / الثامن	١١١	٨	صفر	٣	٤	١
	١٩٦٣ / الثامن	٢٤١	١٦	صفر	٣	٥	٨
	١٩٧٩ / السادس	٤١٧	٢٥	٥	٣	٥	١٢
	١٩٨٠ / السادس	٤١٣	٢٥	٥	٢	٥	١٣
	١٩٨٠ / الثاني عشر	٤٣٤	٢٥	٥	٢	١٣	٥
افريقيا	١٩٤٨ / الثامن	١٧	٤	٢	صفر	٢	صفر
	١٩٦٣ / الثامن	١٠٥	٣٣	٩	٨	١٠	٦
	١٩٧٩ / السادس	٣٦٣	٥٠	٨	٧	١٤	٢١
	١٩٨٠ / السادس	٣٧٠	٥٠	٨	٤	١٧	٢١
	١٩٨٠ / الثاني عشر	٣٨٨	٥١	٨	٤	٢٩	١٠
امريكا الشمالية ومنطقة الكاريبي	١٩٤٨ / الثامن	٣٦٦	٢	صفر	صفر	١	١
	١٩٦٣ / الثامن	٢٩٩	٤	صفر	١	١	٢
	١٩٧٩ / السادس	٦٤٢	٩	١	١	٣	٤
	١٩٨٠ / السادس	٦٢٦	١٠	١	١	٥	٣
	١٩٨٠ / الثاني عشر	٦٣٣	١١	٢	١	٦	٢
امريكا اللاتينية	١٩٤٨ / الثامن	٧٧	٢٠	٢	١	١٤	٣
	١٩٦٣ / الثامن	١٤٠	٢٠	١	١	١١	٧
	١٩٧٩ / السادس	٢٥٠	٢١	صفر	٢	١٠	٩
	١٩٨٠ / السادس	٢٣٩	٢١	١	٢	٩	٩
	١٩٨٠ / الثاني عشر	٢٣٨	٢١	١	٣	١٤	٣
أوروبا الشرقية	١٩٤٨ / الثامن	٦٨	٦	١	٢	صفر	٣
	١٩٦٣ / الثامن	١٦٤	١٠	١	٤	٢	٣
	١٩٧٩ / السادس	٣٠٣	١١	١	٣	٥	٢
	١٩٨٠ / السادس	٣٠٣	١١	١	٤	٤	٢
	١٩٨٠ / الثاني عشر	٢٨٨	١١	١	٥	٥	صفر
أوروبا الغربية	١٩٤٨ / الثامن	٣٠٦	١٠	صفر	صفر	٤	٦
	١٩٦٣ / الثامن	٣٤٩	١٦	صفر	٣	٦	٧
	١٩٧٩ / السادس	٦٤٦	١٨	صفر	٣	٨	٧
	١٩٨٠ / السادس	٦٥٧	١٨	صفر	٤	٨	٦
	١٩٨٠ / الثاني عشر	٦٦١	١٨	صفر	٦	٩	٣
الشرق الأوسط	١٩٤٨ / الثامن	١٨	٨	٢	١	٤	١
	١٩٦٣ / الثامن	٦٠	١٢	٢	صفر	٥	٥
	١٩٧٩ / السادس	١٣٧	١٧	٤	٣	٣	٧
	١٩٨٠ / السادس	١٣٧	١٧	٢	٥	٤	٦
	١٩٨٠ / الثاني عشر	١٣٨	١٧	٣	٤	٧	٣
بلدان أخرى	١٩٤٨ / الثامن	١٦					
	١٩٦٣ / الثامن	٣١					
	١٩٧٩ / السادس	٣٨					
	١٩٨٠ / السادس	٤٤					
	١٩٨٠ / الثاني عشر	٣٤					
المجموع	١٩٤٨ / الثامن	٩٧٩	٥٨	١٢١	١٢١	٢٩	١١٥ (٢٥٨)
	١٩٦٣ / الثامن	١٣٨٩	١١١	١١٧	١١٧	٤٠	٣٨ (٢٤٢)
	١٩٧٩ / السادس	٢٧٩٧	١٥١	٢٢٦	٢٢٦	٤٨	٦٢ (٤١٠)
	١٩٨٠ / السادس	٢٧٨٩	١٥٢	٢٢٦	٢٢٦	٥٢	٦٠ (٣٩٥)
	١٩٨٠ / الثاني عشر	٢٨١٤	١٥٤	٢٣٠	٢٣٠	٨٣	٢٦ (١٦٩)

المصدر : ١٩٤٨ : A/652 المرفق ٢ ، ١٩٦٣ : A/65/987 الجدول الثاني ١ و ١٩٧٩ و ١٩٨٠ / الشهر السادس 28/55/A ، الصفحة ٩ ، الجدول دال ١
١٩٨٠ / الشهر الثاني عشر : المذكرة الداخلية لإدارة شؤون الموظفين الموزعة في ٣ شباط/فبراير ١٩٨١ ، المرفق ، حسب النطاقات الجديدة التي
أصبحت نافذة في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨١ .

المرفق الثالث

التعيينات في الوظائف الخاصة للتوزيع الجغرافي حسب الإدارات
 ودرجة تشييل الدول الأعضاء التي عين مواطنوها بين ١ توز/ يوليه
 ١٩٧٨ و ٣٠ حزيران/ يوليه ١٩٨٠
 (مع بيان النسب المئوية بين أقواس)

الإدارة / السنة	غير مشيئة		مشيئة تشيلا ناقصا		مشيئة في حدود النطاق		مشيئة تشيلا زائدا		من فئات أخرى		المجموع
	٨٠/٧٩	٧٩/٧٨	٨٠/٧٩	٧٩/٧٨	٨٠/٧٩	٧٩/٧٨	٨٠/٧٩	٧٩/٧٨	٨٠/٧٩	٧٩/٧٨	
الأم المتحدة / نيويورك	٣	٣	٢٨	٢٥	٥٥	٥٥	٢٣	٦٠	١	١٠٧	١٤١
مكتب الأمم المتحدة بجنيف	-	-	٣	٤	١١	٨	٤	٤	-	١٩	١٦
اللجنة الاقتصادية لأوروبا	-	-	٣	٢	١١	١٠	٣	٣	-	١٦	١٦
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادى	-	-	٣	٧	٧	٥	٧	٢	١	٢٢	٣٠
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية	-	-	-	٣	٧	٣	٧	٣	-	١٧	٦
اللجنة الاقتصادية لافريقيا	-	٢	٤	٦	٧	٨	٢٠	٩	-	٣٥	٢١
اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا	-	-	-	-	٤	١	٥	٧	-	٩	٨
الائتلاف	-	-	٢	٥	١٣	٥	٥	١	-	٢٣	٨
الوينسندو	١	١	٧	٨	٢٨	١٦	١٧	٨	-	٥٣	٣٢
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	-	-	٢	-	-	-	١	١	-	١	٣
الموئيل	-	-	-	-	-	٣	١	٤	-	١	٧
المجموع	٤	٥	٥٢	٦٠	١٤٣	١٠٩	٩٣	١٠٢	٢	٣٠٣	٢٦٨

المصدر : رسالة إدارة شؤون الموظفين الى وحدة التفتيش المشتركة المؤرخة في ٥ حزيران/ يوليه ١٩٨١ .

٠٠/٠٠

الموظفون الذين يشغلون الوظائف العليا ووظائف تقرير السياسة
والخاصة للتوزيع الجغرافي ، حسب المنطقة الاقليمية
(في ٣٠ حزيران / يونيو من كل عام)

النطاق المستعمل لنقطة الوسط بالنسبة للمنطقة	النسبة المئوية		عدد مد - ١ من المجموع		عدد مد - ٢ من المجموع		عدد الدبل وكيل الأمين ساعد الأمين العام		النسبة المئوية		المنطقة الاقليمية (١)
	تشيلها زائد على نقطة الوسط (+) *	تشيلها ناقص عن نقطة الوسط (-)	النسبة المئوية	وما فوقها الكلي	النسبة المئوية	وما فوقها الكلي	مد - ١	مد - ٢	العام	العام	
(١٢)	(٨)	(١٠)	(٩)	(٨)	(٧)	(٦)	(٥)	(٤)	(٣)	(٢)	(١)
٣-	٩٦٦	٢٢	٧٢٨	١٩	١٣	٢	٢	٢	٤٢	١٩٧٠	افريقيا
٤+	٧٢٨	٢٤	٩١	٢٨	١٨	٤	٤	٢	٤٥	١٩٧٥	
٨+	١٠٦٦	٢٩	١٢٢٨	٤٧	٣٣	٦	١	٧	٥٠	١٩٨٠	
٤-	١٦٦٩	٤٠	١٤٢٨	٣٦	٢٤	٧	٤	١	١٨	١٩٧٠	آسيا والمحيط الهادئ
١٠-	١٩٦٩	٦٠	١٦٢٣	٥٠	٣٧	٧	٣	٣	٢١	١٩٧٥	
٦+	١٧٢٣	٦٣	١٨٥٩	٦٩	٤٨	١٣	٢	٦	٢٥	١٩٨٠	
١-	١٦٦٥	٣٩	١٥٦٦	٣٨	٢٠	١٥	١	٢	١٠	١٩٧٠	أوروبا الشرقية
١٣-	١٦٦٢	٤٩	١١٦٧	٣٦	٢١	١٢	١	٢	١١	١٩٧٥	
١٧-	١٣٢٨	٥١	٩٢٣	٣٤	١٥	١٥	١	٣	١١	١٩٨٠	
١٧+	١٩٦٧	٤٧	٢٦٢٤	٦٤	٤١	١٨	١	٤	١٧	١٩٧٠	أوروبا الغربية
١٤+	٢٤٠٠	٧٣	٢٨٧٣	٨٧	٥٩	٢٢	٢	٤	١٨	١٩٧٥	
٨+	٢٣٢٨	٨٧	٢٦٠٠	٩٥	٦٠	٢٢	٨	٥	١٨	١٩٨٠	
١-	٧٢٤	١٨	٧٢٠	١٧	١١	٣	١	٢	٢٠	١٩٧٠	امريكا اللاتينية
٦+	٦٢٧	٢٠	٨٥٥	٢٦	١٧	٥	٢	٢	٢٠	١٩٧٥	
صفر	٨٠٠	٢٩	٧٢٩	٢٩	٢٠	٤	٢	٣	٢١	١٩٨٠	
١+	٣٢٦	٩	٤٢١	١٠	٧	٣	-	-	١٣	١٩٧٠	الشرق الأوسط
٧+	٣٢٧	١١	٥٢٩	١٨	١١	٤	٢	١	١٧	١٩٧٥	
٧+	٥٢٠	١٨	٦٢٨	٢٥	١٧	٤	٢	٢	١٧	١٩٨٠	
٩-	٢٦٢٣	٦٣	٢٢٢٢	٥٤	٣٨	١٤	١	١	٦	١٩٧٠	امريكا الشمالية ومنطقة الكاريبي
٨-	٢١٢٧	٦٦	١٨٥٦	٥٨	٣٧	١٦	٢	٣	٨	١٩٧٥	
١٢-	٢٠٢٤	٧٥	١٧٢٢	٦٣	٤٤	١٣	٥	١	١٠	١٩٨٠	
صفر	٩٧٢٩	٢٣٨	٩٧٢٩	٢٣٨	١٥٤	٦٢	١٠	١٢	١٢٦	١٩٧٠	المجموع
صفر	٩٨٧٧	٣٠٣	٩٨٧٧	٣٠٣	٢٠٠	٧٠	١٦	١٨	١٤٠	١٩٧٥	
صفر	٩٨٥٩	٣٦٢	٩٨٥٩	٣٦٢	٢٣٧	٧٧	٢١	٢٧	١٥٢	١٩٨٠	
	٢٢١		٢٢١	٥	٤	١	-	-		١٩٧٠	مناطق أخرى
	١٢٣		١٢٣	٤	٣	١	-	-		١٩٧٥	
	١٢١		١٢١	٤	٢	٢	-	-		١٩٨٠	
صفر	١٠٠٠٠	٢٤٣	١٠٠٠٠	٢٤٣	١٥٨	٦٣	١٠	١٢	١٢٦	١٩٧٠	المجموع الكلي
صفر	١٠٠٠٠	٣٠٧	١٠٠٠٠	٣٠٧	٢٠٣	٧١	١٦	١٨	١٤٠	١٩٧٥	
صفر	١٠٠٠٠	٣٦٦	١٠٠٠٠	٣٦٦	٢٣٩	٧٩	٢١	٢٧	١٥٢	١٩٨٠	

المصادر : ١٩٧٠ و ١٩٧٥ : الوثيقة A/35/176 ، الصفحتان ١٨ - ١٩ ، الجدولان حاء* - ١ وحاء* - ٢

: ١٩٨٠ : الوثيقة A/35/528 ، المرفق ، الصفحة ٣ ، الجدول ٦ ، والصفحات ٢٥-٢٧ ، الجدول ١٦

ملاحظات : * نقطة الوسط = النطاق المستعمل لنقطة الوسط بالنسبة للمنطقة من حيث عدد شاغلي درجة مد - ١ وما فوقها ، حسب التوزيع على النطاقات المستعملة لكل منطقة .