



Distr.
GENERAL

A/36/407/Add.1
24 November 1981
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH



الأمم المتحدة

الجمعية العامة

الدورة السادسة والثلاثون
البندان ١٠٤ و ١٠٧ من جدول الأعمال

وحدة التفتيش المشتركة

مسائل الموظفين

تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل
لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة

تعليقات الأمين العام

١ - يتناول تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لموظفي الأمم المتحدة عددا من العوامل بصفة أساسية ، وهي في رأي الوحدة تعيق التطبيق السليم لهذا المبدأ . والهدف من هذا التقرير ، كما ذكر في مقدمته ، هو الاستجابة لآراء كثير من الدول الأعضاء عن قلقها ازاء التطبيق غير الكافي لمقررات الجمعية العامة بشأن التوزيع الجغرافي العادل . وقد ذكر كذلك في التقرير السنوي لوحدة التفتيش المشتركة (A/36/34 ، الفقرة ١٢ (أ) ' ١) أن ذلك التقرير يتصل بالفقرة ٣٦ من مرفق القرار ١٩٧/٣٢ المؤرخ في ٢٠ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٧ بشأن إعادة تشكيل القطاعين الاقتصادي والاجتماعي في منظومة الأمم المتحدة والذي أكد على ضرورة اتخاذ خطوات لضمان تمثيل البلدان النامية تمثيلا مناسبيا على مستويات الادارة التنفيذية وغيرها من مستويات اتحان القرارات المركزية في هياكل الأمانات في مجال الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية .

٢ - وتشير تعليقات الأمين العام الى كل من العوامل التي قدمت وحدة التفتيش المشتركة توصيات بشأنها .

ألف - تعيين مواطني البلدان الممثلة تمثيلا زائدا - التوصيتان ١ و ٢

٣ - يمثل تعيين مواطني البلدان الممثلة تمثيلا زائدا أول عامل من العوامل التي اعتبرها تقرير وحدة التفتيش المشتركة مما يعيق تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل . ولقد أدى التغيير

الجوهري في النطاقات المستصوية ، نتيجة لاتخاذ الجمعية العامة القرار ٣٥ / ٢١٠ المؤرخ فسي ١٧ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٠ ، الى خفض عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلا زائدا من ٦٠ دولة في ٣٠ حزيران / يونيه ١٩٨٠ الى ٣٠ دولة في ٣٠ حزيران / يونيه ١٩٨١ . بيد أن عدد السكان في هذه البلدان الثلاثين الممثلة تمثيلا زائدا يزيد على نصف مجموع السكان في كل الدول الأعضاء معا ، كما أن هذه الدول الأعضاء مازالت مصدر عدد كبير من المرشحين الذين تتوفر لديهم المؤهلات التي تحتاج اليها المنظمة ، والراغبين في العمل في الأمانة العامة .

٤ - ومن ناحية أخرى ، فمن أهم العوامل التي تحول دون احراز مزيد من التقدم في تحسين التوزيع الجغرافي في الأمانة العامة صعوبة العثور على مواطنين مؤهلين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا يكون لديهم الاستعداد والرغبة للانضمام الى الأمانة العامة . وهناك أسباب عديدة لا تجعل لدى المتقدمين من هذه البلدان القدرة أو الاستعداد للانضمام الى الأمانة العامة . فبالنسبة الى مواطني بعض الدول الأعضاء ، ربما تستطيع المرتبات التي تمنحها الأمانة العامة أن تنافس المرتبات التي يتقاضونها في وظائفهم الحالية اذا قورنت بها . وقد يكون ذلك نتيجة للمناخ الاقتصادي المواتي للبلد الذي يكون المرشح من مواطنيه ، أو لأن هؤلاء المواطنين يستطيعون في بلدهم الحصول في مرحلة مبكرة من حياتهم المهنية على وظائف ذات مسؤولية أكبر من تلك التي يستطيعون الحصول عليها في الأمانة العامة . وفي حين أن بعض المرشحين الآخرين قد يكونون على استعداد الى الانضمام الى الأمانة العامة الا أنهم قد لا يرغبون في النظر في امكانية تعيينهم للعمل في بعض مقار العمل حيث يمكن أن توجد لدى المنظمة شواغر أكثر . وربما تجعل الاعتبارات اللغوية والثقافية أحد المرشحين يسعى للتوظيف فسي اطار وطني بدلا من أن يتابع حياته الوظيفية مغتربا . وبالإضافة الى ذلك ، فان بعض المرشحين وحكوماتهم لا يهتموا الا بالوظائف العالية الرتبة ولا يريدون استعدادا لقبول أية وظيفة في إحدى الرتب الدنيا .

٥ - ولا يزال هدف الأمين العام هو اعطاء الأولوية لتعيين مرشحين مؤهلين ، من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا ومن الدول الأعضاء الأخرى التي لم تتعدّ نقطة الوسط من نطاقها ، في وظائف ملائمة في الأمانة العامة عندما يمكن تحديد مثل هؤلاء المرشحين .

٦ - وختمت وحدة التفتيش المشتركة هذا الجزء من تقريرها بتوصيتين ، مؤدى أولاهما أن يبدأ التوزيع الجغرافي العادل يجب أن يتبع على نحو صارم وأن يطبق على كل " هيئات " الأمم المتحدة . وحددت أن هذه الكلمة تعني المنظمات ، والشعب ، والمراكز ، والمكاتب ، والبرامج ، والدوائر ، والمؤتمرات ، والوحدات التنظيمية في الأمم المتحدة . وستطلب من الأمين العام أن يبين بوضوح في تقريره عن تكوين الأمانة العامة كل سنة ما أنجزته كل هيئة في هذا الصدد ، علما بأن الهدف هو تحقيق التوزيع الجغرافي العادل بحسب المناطق الرئيسية في كل الوحدات التنظيمية للأمانة العامة وفقا للنطاقات المستصوية الاقليمية .

٧ - والأمين العام ، كما ذكر في الفقرة ٤ من تقريره عن التوزيع الجغرافي للموظفين (A/C.5/35/36) الذي قدمه الى الدورة الخامسة والثلاثين للجمعية العامة ، مازال يعتقد أن أي نظام للنطاقات المستصوبة تضعه الجمعية العامة وفقا لمبدأ الميثاق الذي مؤداه أنه " من المهم أن يراعى في اختيار الموظفين أكبر ما يستطاع من معاني التوزيع الجغرافي " يجب أن تستخدم فيه " المرونة لصالح المنظمة ". ويبدل كل جهد في اطار خطة التعيين للتأكد ، لدى اختيار المرشحين لملء الشواغر كلاً على حدة ، من مراعاة أي عدم توازن اقليمي في التوزيع بالادارات والمكاتب التي توجد فيها الوظائف الشاغرة . ومع ذلك ، فمن الواضح أن المطالبة بأن ينعكس التوزيع الاقليمي للوظائف، وفقا لنظام النطاقات المستصوبة، في كل وحدة تنظيمية ، والى أدنى رتبة ، من شأنها أن تزيل المرونة المتاحة للأمين العام في تشغيل خدمات الأمانة العامة التي يفضل بمسؤوليتها بوصفه كبير الموظفين الاداريين . وسينشئ هذا صعوبات خاصة فيما يتعلق بسلطة الأمين العام لتعيين الموظفين في أي من مكاتب المنظمة أو أنشطتها بموجب المادة ٢١ من النظام الاداري للموظفين بغية ضمان أقصى قدر من الفعالية في استعمال الموارد البشرية للأمانة العامة . وقد تضمنت تعليقات عدد من رؤساء الادارات والمكاتب ، بما في ذلك بوجه خاص الأمانة التنفيذية للجان الاقليمية ، الاشارة الى الاحتياجات المحددة للبرامج التي كلفوا بتنفيذها ولم يستطيعوا أن يجدوا لها مرشحين مؤهلين من عدد من البلدان غير الممثلة تمثيلاً كافياً في وحداتهم التنفيذية . ورحبت منظمة الامم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) بهذه التوصية نظراً للتغيير الوشيك في مركزها .

٨ - وفي حين أن الأمين العام مازال يعتقد أن التوزيع الجغرافي العادل للموظفين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي يجب من حيث المبدأ أن ينطبق على الأمانة العامة ككل ، فهو يرى أنه لا بد من توجيه الاهتمام لضمان ألا يكون لأي بلد أو مجموعة من البلدان تفوق عددي في أي وحدة تنظيمية رئيسية فيما عدا اللجان الاقليمية التي يمكن أن يكون ٧٥ في المائة من موظفيها كحد أقصى من المنطقة . ويرى الأمين العام أنه مسؤول ، في اطار توجيهات الجمعية العامة فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي العادل للأمانة العامة ككل ، عن مراقبة توزيع الموظفين في كل من الادارات والمكاتب الرئيسية الـ ٣ في الأمانة العامة بحسب المنطقة ، والجنس ، والسن ، وبين البلدان النامية والبلدان المتقدمة النمو .

٩ - وتقر التوصية الثانية التي جاءت في تقرير وحدة التفتيش المشتركة اتخاذ التدابير التالية اثناء الفترة ١٩٨٢-١٩٨٤ بغية تحقيق التمثيل العادل للدول الأعضاء في الأمانة العامة :

" (أ) ينبغي أن يكون ثلاثة على الأقل من كل خمسة مرشحين يعيّنون في الوظائف الشاغرة الخاضعة للتوزيع الجغرافي في كل هيئة من مواطني الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً ؛

" (ب) يفضل أن يكون بقية المرشحين الخمسة المعيّنين من مواطني الدول الأعضاء التي يكون تمثيلها في حدود النطاقات المستصوبة لها ؛

"(ج) ينبغي عدم السماح بتعيين مواطنين من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً إلا في حالات استثنائية وبشرط ألا تؤدي هذه التعيينات إلى رفع درجة التمثيل الزائد لهذه الدول الأعضاء".

١٠- ومن شأن التدبير الأول أن يرفع النسبة المستهدفة التي وضعتها الجمعية العامة في قرارها ١٤٣/٣٣ المؤرخ في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٨ وثبتها في قرارها ٣٥/٢١٠، من ٤٠ في المائة إلى ٦٠ في المائة، وذلك بالنسبة إلى الشواغر التي يجب ملؤها عن طريق تعيين مواطنين من الدول غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، ومن شأنه كذلك أن يمد الفترة التي ينبغي فيها الوصول إلى هذا الهدف سنتين من ١٩٨٢ إلى ١٩٨٤. وفي الوقت الراهن، ينبغي تعيين ما مجموعه ٤٥ مواطناً من الدول غير الممثلة و ٢٥١ مواطناً من الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً من أجل رفع هذه الدول الأعضاء إلى الحد الأدنى من نطاقها المستصوب. وإذا بقي متوسط عدد التعيينات كل سنة كما كان عليه في السنوات الأخيرة فمن الممكن أن نتوقع ما يزيد على ٨٠٠ تعيين خلال السنوات ١٩٨٢ و ١٩٨٣ و ١٩٨٤. وستكون ٦٠ في المائة منها أكثر من اللازم بكثير حتى لرفع كل هذه الدول الأعضاء إلى نقلة الوسط من نطاقها، ما لم يترك الخدمة لسبب أو لآخر كثير من الموظفين الذين ينتمون إلى نفس الجنسية أثناء الفترة نفسها. وفيما يتعلق باللجان الإقليمية التي لم يتم التوصل فيها بعد إلى النسبة المستهدفة وهي ٧٥ في المائة، فالنتيجة يمكن أن تكون منع مزيد من التعيينات من بلدان كثيرة بمناطقها، وهي البلدان التي تستطيع اللجان في الوقت الراهن أن تجد فيها الموظفين المؤهلين الذين تحتاج إليهم للاضطلاع بواجبها.

١١- وهذا يلقي الضوء على الصعوبات التي تعاني منها الأمانة العامة فيما يتعلق بالمحافظة على التمثيل المناسب لعدد من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً والتي لها نطاقات مستوصية كبيرة. ويتضح هذا بوجه خاص عندما يعمل مواطنو هذه الدول الأعضاء بمقود محددة المدة بصفة أساسية. وبالنظر إلى أن هؤلاء المواطنين يعملون لفترات محددة فإن الأمانة العامة لا تستطيع الاستفادة من الخبرة التي يكتسبونها أثناء عملهم لديها، ويتعين عليها أن تكسر لاستبدالهم جزءاً كبيراً من عملها المتعلق بتدبير الموظفين لمجرد المحافظة على مستوى تمثيل الدول الأعضاء المعنية. وكثيراً ما تمثل التعيينات الجديدة مجرد إحلال موظفين من مواطني إحدى الدول الأعضاء محل الموظفين، الذين تركوا الخدمة، من مواطني الدولة ذاتها دون أن يحدث أي تحسن في تمثيلها.

١٢- وفيما يتعلق بالتوصيتين الأخريين الواردتين في الفقرة ٩ (ب) و (ج)، ستعطي دائماً الأفضلية إلى المرشحين المؤهلين الآخرين من الدول الأعضاء الممثلة داخل نطاقها المستصوب. ومع ذلك يعتقد الأمين العام أنه يجب عليه أن يحتفظ بسلطته لتعيين مواطنين من بلدان ممثلة تمثيلاً زائداً في حالة عدم توفر مرشحين مؤهلين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو داخل نطاقها المستصوب.

باء - التوسع في استخدام العقود الدائمة - التوصيتان ٣ و ٤

١٣ - حدد تقرير وحدة التفتيش المشتركة التوسع في استخدام التعيينات الدائمة كعامل آخر يعوق تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل . ولذا فإنه يوصي بخفض عدد الموظفين المعيّنين بعقود دائمة إلى أقل من ٥٠ في المائة من مجموع عدد الموظفين المعيّنين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، واستحداث نوع جديد من العقود غير المستمرة (التناوبية) بالنسبة للموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة . ويذكر واضعاً تقريراً غير معدة التفتيش المشتركة معروض على الجمعية أيضاً ، أن الدول الأعضاء وحددها هي التي ينبغي أن تحدد نسبة هذين النوعين من التعيين (A/36/432 ، الفقرة ٤٩) .

١٤ - ويذكر التقرير عددًا من الأسباب التي قد منها من يدعون إلى الأخذ بالعقود الدائمة والعقود المحددة المدة لتفضيل أحد النوعين على الآخر . وأكد عدد كبير من مديري الإدارات والمكاتب في تعليقاتهم على أهمية ربط هذه المسألة بالحاجة إلى الاستمرارية توخياً للفعالية في أداء الخدمات وإدارة الامانة العامة بشكل سليم ، بما في ذلك تحقيق تطلعات الموظفين المشروعة في مجال التطور الوظيفي ولا استقلال الامانة العامة بدلا من تقييدها بمتطلبات التوزيع الجغرافي . واعترف عدد كبير ممن يدعون إلى هذا النهج بأن هذه التوصية ستؤثر تأثيراً سلبياً على الروح المعنوية لموظفيهم . وأبدى ممثلو الموظفين في بيانهم (A/C.5/36/19 ، الفقرات من ٩٦ إلى ٢٩٨) الذي قدمه تحت البند المتعلق بالمسائل المتصلة بالموظفين اعتراضات محددة على هذه التوصية .

١٥ - ويثير تقرير وحدة التفتيش المشتركة السؤال الأساسي : ما هي نسبة التعيينات ذات الفترة المحددة إلى التعيينات الدائمة فيما يتعلق بالموظفين الذين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي ، وما هي الجهة التي ينبغي أن تحدد هذه النسبة . وشكلت مسألة النسبة هذه موضوعاً لعدد من المناقشات التي دارت في اللجنة الخامسة . وفي عام ١٩٥٧ أيدت اللجنة في تقريرها (A/36/58 ، الفقرة ١٢٩) توصيات لجنة استعراض المرتبات لعام ١٩٥٦ (A/3209 ، الفقرة ٥٤) بأن تكون ٢٠ في المائة من جميع التعيينات المحددة المدة . وفي عام ١٩٥٩ ، أي عند ما كانت هذه النسبة لا تزال أقل من ٢٠ في المائة اعتمدت الجمعية العامة القرار ١٤٣٦ (د - ١٤) المؤرخ في ٥ كانون الأول / ديسمبر ١٩٥٩ ، الذي أشير إليه في القرار ٣٥ / ٢١٠ ، وتم بلوغ نسبة الـ ٢٠ في المائة في سنة ١٩٦١ ، في ذلك الوقت اقترحت لجنة الخبراء المعنية باستعراض أنشطة وتنظيم الامانة العامة ، امكانية رفع هذه النسبة المئوية إلى ٢٥ في المائة بحلول سنة ١٩٦٢ (A/4776 ، الفقرة ٩٢) . وفي عام ١٩٦٢ ، اقترح الأمين العام بالنيابة أن تظل هذه النسبة حوالي ٢٥ في المائة (A/5270 ، الفقرة ٦٦) . ولا حظ أن هناك حججاً قوية للبقاء على أغلبية موظفي الامانة العامة في الخدمة الدائمة ، بيد أنه يمكن تأجيل مسألة تحديد ما ينبغي أن تكون عليه هذه النسبة المئوية . وفي المناقشات التي دارت في عام ١٩٦٣ ، اقترحت بعض الدول الأعضاء عدم تجاوز نسبة الـ ٢٠ في المائة وقبلت دول أخرى نسبة الـ ٢٥ في المائة ، وكان من رأي عدد قليل من الدول أن من الأنسب أن تكون النسبة ٧٥ في المائة (A/5646 ، الفقرة ٩) .

١٦ - وفي القرار (٢٢٤١ ألف (د-٢١) المؤرخ في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦ ، أشارت الجمعية الى أنها تدرك أن وجود نسبة كبيرة من العقود الدائمة والعقود المحددة بمدة أطول أمر ضروري لتأمين استقرار الامانة العامة ولضمان سير عملها بكفاءة ، ولاحظت بيان الامين العام الذي ذكر فيه أنه لا يجد سببا للاعتقاد بأنه ينبغي أن يغير الهدف المتمثل في نسبة ٢٥ في المائة (A/6487 ، الفقرة ١٤) . ومضت الجمعية الى الاعراب عن اقتناعها بأنه كتدبير مؤقت فان زيادة التعيين بعقود محددة المدة ، لاسيما في حالة البلدان النامية ، قد يساعد على تحقيق توزيع جغرافي متوازن . وكما لاحظ الامين العام في تقريره المقدم الى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والعشرين المعقودة في عام ١٩٦٩ (A/7745 ، الفقرة ١٦) ، فانه يكاد ألا يكون هناك شك في استصواب نسبة ٢٥ الى ٧٥ في المائة بين الموظفين الذين يعملون بعقود محددة المدة والموظفين المعيّنين تعيينا دائما . ومع ذلك ، لما كانت احدى غايات التوظيف هي احداث تحسين سريع في التوزيع الجغرافي للموظفين ، فقد كان من المحتم أن تمنح نسبة عالية الى حد ما من التعيينات على أساس محدود المدة . لذلك أشارت الجمعية في قرارها ٢٥٣٩ (د-٢٤) المؤرخ في ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٩ الى أنها تدرك أن الخدمة الطويلة المدة تسهم في زيادة الكفاءة في بعض المناصب التي تنطوي على واجبات ومسؤوليات معقدة ، ومنذ ذلك الوقت والى حين اعتماد القرار ٣٥/٢١٠ لم تشر الجمعية الى مسألة التعيينات بعقود محددة المدة .

١٧ - ويشير تقرير وحدة التفتيش المشتركة الى أن النسبة المئوية للموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة في المؤسسات الاخرى لمنظومة الامم المتحدة أعلى بكثير منها في الأمم المتحدة . وتتوقف هذه النسبة جزئيا على السياسة التي تأخذ بها الهيئات الادارية لتلك المؤسسات ، وربما بدرجة أكبر على طبيعة العمل الذي تؤديه هذه المؤسسات ، ولا سيما المؤسسات التي تنطوي مسؤوليتها على طابع تقني كبير . لذلك فمن الطبيعي أن تكون فيها نسبة أكبر من الموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة . فوجود عدد من مثل هؤلاء الموظفين بنسبة أكبر بكثير من المعتاد في منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية وبالأمم المتحدة يرجع جزئيا الى الجوانب التكنولوجية لمسؤولياتها . وينطبق ذلك أيضا على برنامج الامم المتحدة للبيئة ، بيد أنه فيما يتعلق ببرنامج الامم المتحدة للبيئة فان أغلبية موظفيه معيّنون على أساس اعتمادات مأذون بها من صندوق الامم المتحدة للبيئة وعلى أساس عقود تقصر خدمتهم على برنامج الامم المتحدة للبيئة . وحتى شهر كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ ، لم يكن هؤلاء الموظفون يعيّنون على أساس الخدمة الدائمة . وفي ذلك الشهر فقط ، وافق الأمين العام على طلب قدمه المدير التنفيذي لبرنامج الامم المتحدة للبيئة بأن يسمح له بمنح الموظفين المعيّنين في وظائف الصندوق عقودا اختبارية ، تفضي الى عقود دائمة . وفي حالة منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ، خول المدير التنفيذي ، بموجب ترتيبات مؤقتة لاعطاء منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية قدرا أكبر من الاستقلال الذاتي قبل أن تصبح وكالة متخصصة ، سلطة تعيين موظفين في الرتب من ف-١ الى ف-٤ ، بعقود محددة المدة ، لفترة سنتين ، على أن تقتصر خدمتهم على منظمة الامم المتحدة للتنمية الصناعية .

١٨ - ونظر عدد من الهيئات في مسألة الجهة التي ينبغي أن تحدد النسبة بين التعيينات بعقود محددة المدة والتعيينات بعقود دائمة . وأشار واضعو تقرير وحدة التفتيش المشتركة هذا ضمنا الى أنه ينبغي أن تبت في هذه المسألة الجمعية العامة . ويرى واضعا تقرير وحدة التفتيش المشتركة الآخر (A/36/432) أن هذه النسبة ينبغي أن تكون محل مفاوضات بين الدول الأعضاء . وقد قامت لجنة الخدمة المدنية الدولية باستعراض هذه المسألة ويرد ملخص آرائها في تقريرها المقدم الى هذه الدورة (١) وهو كما يلي :

" من الضروري القيام بتحديد نسبة الموظفين الدائمين والموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة على أساس كل منظمة على حدة بحيث لا يعكس ذلك اختصاصات المنظمات وحاجاتها المختلفة فحسب بل أيضا مقررات السياسة العامة لهيئات ادارتها . ورأت اللجنة أن من المعايير التي ينبغي أن تحدد بمقتضاها الحاجة الى موظفين دائمين أو بعقود محددة المدة ، طبيعة الوظائف الواجب أدائها (فيما اذا كانت متواصلة أم غير متواصلة) والنمط الهيكلي للمنظمة ومصدر تمويل الوظائف . "

ويعتقد الأمين العام أن تحديد النسبة السليمة بين الوظائف المحددة الأجل والوظائف الدائمة مسألة معقدة يجب أن ترتبط أساسا بالاحتياجات التشغيلية للمنظمة المعنية ، وهي احتياجات قد تتغير بمرور الزمن .

١٩ - وتنص التوصية الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة على أن الهدف منها هو أن تكون أغلبية الموظفين الذين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي معيّنين بعقود محددة المدة . وتقر التوصية تحقيقا لهذه الغاية ألا يمنح أي مرشح عقدا اختياريا لدى التعيين للمرة الأولى ، وأن تحدد الجمعية العامة حصة للتعيينات الدائمة الى أن يتم تحقيق الانصاف في التوزيع الجغرافي للموظفين . وهي تشير أيضا الى ان هذه الحصة التي تساوي ٥٠ في المائة أو أية نسبة مئوية أخرى تحدد ها الجمعية ينبغي أن ترتبط بعدد من يترك خدمة المنظمة من الموظفين الذين كانوا يشغلون مناصب دائمة . وفي حين أن هذا من شأنه أن يحقق توازنا احصائيا فانه سيجعل من الصعب جدا على الأمين العام أن يستعمل سلطته في تعيين موظفين على أساس دائم عند ما يرى أن ذلك تصرف سليم لجذب المرشحين الصغار السن الذين حدثت الجمعية العامة مرارا على تعيينهم في قراراتها ٢٦/٣١ (الفقرة ٤) و ١٧/٣٢ ب (الفقرة ٢) و ١٤٣/٣٣ (الفقرة ٥ من الجزء الثاني) .

٢٠ - وتوصية وحدة التفتيش المشتركة الداعية الى الاخذ بعقود التناوب فيما يتعلق بالدول الأعضاء التي يخدم مواطنوها أساسا بعقود محددة المدة شبيهة باقتراح قدمته وحدة التفتيش المشتركة في عام ١٩٧٠ في تقريرها بشأن المشاكل المتعلقة بالموظفين في الامم المتحدة (A/8454 ، الفقرتان ٤٣٠ و ٤٣١) أدى الى تقديم اقتراحات بعدد كبير من الاصلاحات التي جرى النظر فيها خلال السنوات العشر الماضية في ادارة شؤون الموظفين بالامانة العامة . واقترحت وحدة التفتيش المشتركة في ذلك الوقت نظاما للاعارة يسمح بمقتضاه للموظفين الذين يشغلون وظائف دائمة بالعمل على أساس التناوب في المنظمة وفي الخدمة المدنية في أوطانهم .

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة السادسة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠

(A/36/30) ، المرفق الاول ، الفقرة ٢٤ .

٢١ - وتقرّح التوصية الحالية لوحدة التفتيش المشتركة نوعاً جديداً من العقود المحددة المدة القابلة للتناوب ، يسمح بموجبها للموظف الذي يؤدي الخدمة في الامانة العامة على أساس الاعارة من حكومة أو مؤسسة وطنية بالعودة الى المؤسسة الوطنية التي جاء (جاءت) منها ثم بالعودة الى الامانة العامة اذا كانت فترة الخدمة الأولية مرضية . وبما أنه لم تحدد الأصول الاجرائية لهذا الترتيب فان في رأي الامين العام أن هذا الاقتراح ينطوي على العيوب الكامنة في الاقتراح الأصلي . ذلك أن من شأنه أن يؤدي الى قطع استمرارية عمل الامانة العامة والى زيادة الصعوبات فيما يتعلق بالتطور الوظيفي وادارة شؤون الموظفين . ومع ذلك فان الامين العام يقدر الخدمات القيمة التي أداها بعض الموظفين الذين يؤدون الخدمة في الامانة العامة على أساس الاعارة من حكوماتهم . لذلك فان مما يحقق الفائدة المتبادلة لتنظيم ترتيبات هذه الاعارة بأسلوب أكثر منهجية حتى يتسنى للمنظمة الاستفادة الى أقصى حد من خدمات هؤلاء الموظفين المعارين ، دون استحداث أنواع جديدة من العقود .

جيم - ممارسة تفضيل ملء الشواغر عن طريق الترقية أو النقل الداخليين - التوصية هـ

٢٢ - يوصى في هذا الجزء من تقرير وحدة التفتيش المشتركة باصدار الاعلانات عن الشواغر في وقت واحد بالنسبة للمرشحين الداخليين والخارجيين وبضرورة اختيار المرشحين على أساس التقييد التام بأحكام المادة ١٠١ من الميثاق وما يتصل بذلك من القرارات والنظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة . ويفسر التقرير المادة ٤-٤ من النظام الأساسي للموظفين على أنها تعني أنه حيثما "تتساوى المؤهلات" ينبغي اعطاء الأفضلية للأشخاص العاملين بالفعل في خدمة الأمم المتحدة أو في خدمة مؤسسات أخرى في منظومة الأمم المتحدة . ويشير التقرير الى أن الممارسة التي تتبعها الامانة العامة في تعميم اعلانات عن الشواغر فقط في حالة عدم توفر مرشح داخلي قد تكون فيمتر ممتشية مع الشرط الوارد في النظام الأساسي للموظفين لأن اعطاء الأفضلية الى المرشحين الداخليين قد يؤدي الى اهمال المبادئ الأساسية لتعيين الموظفين المنصوص عليها في الميثاق . وهذا التوصية تتعارض الى حد ما مع تعريف مفهوم الحياة المهنية المقترح بشأن الخدمة المدنية الدولية في تقرير وحدة التفتيش المشتركة الآخر عن الخيارات المتعلقة بالسياسة المتصلة بالموظفين (A/36/432 ، الفقرات من ٣٨ الى ٤٢) .

٢٣ - ويرى الامين العام أن المادة ٤-٤ من النظام الأساسي للموظفين تقتضي منه أن يفضل الموظفين المؤهلين الذين يعملون بالفعل في الامانة العامة وموظفي المؤسسات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة على المرشحين الخارجيين . ومع ذلك ، فان الامين العام يرى أن المادة ٤-٤ لا تستبعد ولا ينبغي أن تستبعد تعيين أشخاص من خارج الامانة العامة . وقد منح هذا التفضيل "دون الاخلال" بمبدأ تعيين مواهب جديدة على جميع المستويات . كما يظهر من الجدول التالي الذي يبين النسبة المئوية لمجموع عدد الموظفين في كل رتبة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي الذين تم تعيينهم في تلك الرتبة ، في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨١ .

عدد الموظفين في كل رتبة من رتب الوظائف
 الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، الذين تتم
 تعيينهم في تلك الرتبة

<u>النسبة المئوية</u>	<u>الفئة الفنية وما فوقها</u>
٦٥	وكيل الأمين العام مساعد الأمين العام
٤٣	مد - ٢
٢٣	مد - ١
٢٥	ف - ٥
٣٢	ف - ٤
٣٩	ف - ٣
٤٤	ف - ٢
٣٣	ف - ١

٢٤ - بيد أنه في ضوء الاهداف المتصلة بالتعيين التي حددتها الجمعية العامة ، يرى الأمين العام أنه قد يلزم اتخاذ تدابير خاصة لفترة محددة . ولذا فقد خصص ما نسبته ٥٠ في المائة من جميع الشواغر المتوفرة ، أي الشواغر التي لم تملأ من داخل الادارة المعنية أو المكتب المعنوي لتعيين رعايا الدول الاعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا أو لتعيين نساء . وسوف يكسبون التعيين في الشواغر المتبقية متاحا لكل من المرشحين الداخليين والخارجيين ، وسوف تملأ هذه الشواغر وفقا للاجراءات العادية للتعيين والتوظيف ، مع تطبيق المادة ٤-٤ من النظام الأساسي للموظفين بشكل كامل .

٢٥ - ينبغي الإبقاء على تفضيل الموظفين الذين عملوا في خدمة المنظمة من أجل توفير الدافع للجهد أو الأداء الممتاز . ومن شأن الغاء هذا التفضيل ان يفسر من قبل الموظفون الحاليون على انه يشير الى تغير الطبيعة الجوهرية للأمانة العامة بوصفها مكانا للخدمة الوظيفية ، وستنتهـار معنوياتهم بشدة . ولن يكون ثمة ما يجذب المرشحين المتقدمين من الخارج للعمل زيادة عن الفترات التي تمثل الحد الأدنى ، نظرا لانهم بمجرد التعيين يصبحون في نفس الوضع غير المرضي حيث لا اعتراف بقيمة الخبرة التي يكتسبونها في خدمة المنظمة ولا مكافأة لهم على اخلاصهم في العمل ، غير التشجيع على تركه في اسرع وقت ممكن . وهذا سيفقد مفهوم التطوير الوظيفي كثيرا من مدلوله العملي .

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

٢٦ - توصي وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها بوضع اهداف قومية متصلة بالنطاقات المستوصية المرجحة لكل منطقة بالنسبة للوظائف العليا ووظائف تقرير السياسة .

٢٧ - وبعد ملاحظة درجة نقص تمثيل بعض البلدان والمناطق في الوظائف من رتبة الموظف الرئيسي (مد - ١) وما فوقها الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، يذكر التقرير أن الجمعية العامة أقامت النطاقات المستوصية المرجحة لفرع رئيسي هو " أن تكفل للدول الاعضاء تمثيلا كميًا ونوعيًا متوازنًا " . وقد استخدمت الجمعية العامة هذه العبارة في قرارها ٢١٩/٣٤ المؤرخ في ٢٠ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٩ فيما يتعلق بدراسة تتناول تقييمًا ارشاديًا للوظائف بالنسبة للطريقة التي تحسب بها النطاقات المستوصية المرجحة . وقد طلبت الجمعية العامة في ذلك القرار من الأمين العام ان يعد دراسة من هذا القبيل دون ان يضع توجيهات جديدة بموجب الفقرة ١ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة . ولم تغير التوجيهات الجديدة التي وضعتها الجمعية العامة فيما بعد في القرار ٢١٠/٣٥ الفرعي من النطاقات المرجحة بل اكدت بالتأكيد من جديد في الفقرة ٥ من الفرع الأول على ضرورة زيادة تمثيل البلدان النامية في الوظائف العليا ووظائف تقرير السياسة ، مع مراعاة مبدأ التوزيع الجغرافي العادل ، وفقا لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة بالموضوع .

٢٨ - وبالرغم من ان الأمين العام ، في تقريره عن التوزيع الجغرافي للموظفين (A/C.5/35/36) ، استجاب للطلب الوارد في قرار الجمعية العامة ٢١٩/٣٤ ، فان القرار ٢١٠/٣٥ لم يحدث أي تغيير في الترتيبات التي تحسب بمقتضاها النطاقات المرجحة ولا في الاغراض التي اقيمت من أجلها . وتقدم سنويا تقارير عن هذه الترتيبات لاعلام الجمعية العامة بناءً على قرارها ٢٣٥٩ (د - ٢٢) المؤرخ في ١٩ كانون الأول / ديسمبر ١٩٦٧ . ولم تستعمل هذه الترتيبات قط بوصفها معيارا منتظما لتمثيل الدول الاعضاء من أجل توجيه سياسة التوظيف . وقد اشار الأمين العام في ذلك الحين السى أنه يعتقد ان اقامة نظام للترجيح في سياسة التوظيف بالأمم المتحدة لن يؤدي الا الى تحسينات هامشية . وكما ذكر في ذلك الوقت ، فانه مازال يعتقد " ان مهمة توفير الموظفين الذين تحتاج اليهم المنظمة

لمختلف انشطتها ، وهي مهمة تحتاج الى توفيق مستمر بين معايير الكفاءة الشخصية والتوزيع الجغرافي التي نص عليها الميثاق ، لا يمكن صياغتها في شكل معادلة حسابية " (A/6860 ، الفقرة ٤١) .

٢٩ - ومن شأن تطبيق النطاقات المرجحة ، التي تحسنت بموجب النظام الجديد لوضع النطاق المستصوب ، على الرتب الاربع ذات الموظفين الاقل عددا من بين الرتب التسع للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، أن يجعل مهمة ادارة شؤون الموظفين تقتصر على البحث عن الاشخاص المناسبين من الناحية الاحصائية ، الذين يندر وجودهم بحيث يتعذر العثور عليهم مع توفر المؤهلات الملائمة للأعمال التي سيطلب منهم الاضطلاع بها داخل الامانة العامة . والنسبة المئوية لتوزيع الموظفين بالرتبة مد - ١ وما فوقها في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي مبينة حسب المنطقة عن كل سنة في الجداول الاحصائية المرفقة بتقرير الأمين العام عن تكوين الامانة العامة . وعلى مدى السنوات الاربع الماضية كانت النسب كما يلي :

النسبة المئوية لتوزيع الموظفين في الوظائف العليا ونقطة الوسط
للنطاق المستصوب حسب المنطقة

١٩٨١		١٩٧٨		
النسبة الفعلية	نقطة الوسط	النسبة الفعلية	نقطة الوسط	
١٩٦	١٨١	١٥٦	٢١٣	آسيا والمحيط الهادئ
١٣٣	١٣٥	١١٤	١٠٢	افريقيا
١٥٤	١٩٢	١٩٦	٢٠٠	امريكا الشمالية والبحر الكاريبي
٨٢	٧٧	٩١	٧٢	امريكا اللاتينية
١٠٦	١٣٢	١١١	١٤٢	اوربا (الشرقية)
٢٥٥	٢٢٨	٢٦١	٢٢٧	اوربا (الغربية)
٦٩	٥٥	٦٠	٤٤	الشرق الاوسط
٥٥	—	١١	—	غيرها
١٠٠٠	١٠٠٠	١٠٠٠	١٠٠٠	المجموع

وتدل هذه الارقام على ان الامين العام شارك وحدة التفتيش المشتركة الاهتمام الذي أبدته بهذه المسألة وان جهودا جادة قد بذلت خلال السنوات القليلة الماضية لضمان توظيف المرشحين

المؤهلين للوظائف العليا على اساس جغرافي واسع النطاق بقدر الامكان ، وخاصة من المناطق التي تقع فيها معظم البلدان النامية .

٤٦ - الموظفون في الفئة الفنية وما فوقها المستثنون من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي -
التوصية ٧

٣٠ - يوصي هذا الفرع من تقرير وحدة التفتيش المشتركة بأن يعتبر المستشارون التقنيون والمستشارون الاقليميون والاقليميون وموظفو معاهد الامم المتحدة موظفين شاغلين وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي وأن يشملهم نظام النطاقات المستصوية . وقد جرى دائما تعيين الموظفين في هذه الظروف وفقا للمجموعة ال ٢٠٠ من النظام الاداري للموظفين المتعلقة بموظفي مشاريع المساعدة التقنية . ويرجع هذا جزئيا الى ان الاموال التي تدفع منها مرتباتهم تتعلق بمشاريع التعاون التقني .

٣١ - ويعين المستشارون التقنيون بصفة عامة للعمل في المقر ، أو الاونكتاد ، أو اليونيسكو ، أو برنامج الأمم المتحدة للبيئة . ويقومون بتوفير الدعم التقني المطلوب لمشاريع التعاون التقني ، وتقديم المشورة الى الادارات والمكاتب المعنية بشأن المسائل التقنية المتصلة بالمشاريع التي تديرها هذه الادارات والمكاتب . ويؤدي هؤلاء المستشارون وظيفة حيوية تتطلب مؤهلات وخبرة تقنية عالية ، قد لا تتوفر في اي وقت الا بقدر محدود . ويعتقد الامين العام ان الموظفين الذين يؤدون مهام دعم تقني خالصة تتطلب مثل هذه الخبرة ينبغي ان يستمر استثنائهم من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي . بيد أنه يعتقد ان من المستصوب استعراضي جميع وظائف المستشارين التقنيين للتأكد من أن شاغليها لا يؤدون الا الاعمال التي اختيروا من أجلها . وبعد ذلك تعامل جميع الوظائف التي لا تتصل اتصالا خالصا بهذه الاعمال بوصفها وظائف تخضع للتوزيع الجغرافي ويجرى شغلها عندما تشفر بموظفين عاديين يعينون وفقا للمجموعة ال ١٠٠ من النظام الاداري للموظفين .

٣٢ - والأعمال التي تسند الى المستشارين الاقليميين والاقليميين مختلفة تماما بطبيعتها عن اعمال المستشارين التقنيين . وقد انشئت وظائف المستشارين الاقليميين والاقليميين بما يكفل انه في مجالات الخبرة التقنية ، حيث لا تحتاج حكومة واحدة الى خدمات خبير في التعاون التقني على اساس التفرغ بل تحتاج عدة حكومات الى خدمات خبراء من هذا القبيل لفترة قصيرة يكون من الاجدى تعيين خبراء متفرغين في مثل هذه الوظائف وجعلهم مستعدين للعمل فورا او خلال مدة اقصر كثيرا مما لو اقتضى الامر تعيينهم في كل مرة تكون هناك حاجة اليهم وكما هي الحال بالنسبة للمستشارين التقنيين ، ما زال الامين العام يعتقد ان الوظائف من هذا القبيل التي يقتصر الغرض منها على تقديم المشورة الى الحكومات ، ينبغي الاستمرار في اعتبارها وظائف تتعلق بموظفي المشاريع ، واستثناؤها من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي . بيد أنه يرى أنه سيكون من المفيد استعراضي جميع الوظائف من هذا القبيل للتأكد من الاعمال المسندة الى شاغليها لهذا الطابع بصفة خالصة . وينبغي الا تستخدم هذه الوظائف لزيادة الموارد من الموظفين لدعم الاعمال العادية للادارات والمكاتب التي توجد فيها .

٣٣ - وفيما يتعلق بموظفي معاهد الأمم المتحدة ، كان المزعم ، وقت انشاء هذه المعاهد الذي يرجع الى ٢٠ سنة في بعض الحالات ، ان تمويل المعاهدة الاقليمية بصفة مؤقتة فقط من مصادر التعاون الفني . وكان المقصود ان تصبح بعد ذلك معاهد اقليمية فعلا وان تعتمد تماما على الموارد التي يمكن توفيرها من المنطقة . ويبدو انه لم تتخذ خطوات في هذا الاتجاه الا فيما يتعلق بالمعهد الاسوي للتنمية الاقتصادية والتخطيط . ونظرا لان التمويل لم يتحقق على هذا النحو فما زالت المعاهد تعتمد على تمويل التعاون التقني ، وقد عين موظفوها وفقا لمجموعة ال ٢٠٠ من النظام الاداري للموظفين . فضلا عن ذلك ، فقد انشئت هذه المعاهد لتلبي احتياجات محددة للمناطق المختلفة . فاذا اخضع موظفوها للتوزيع الجغرافي ، قد يتعين عليها ان تغلق ابوابها لفترات طويلة حتى ينتهي الحشد الكبير من رعايا الدول الاعضاء الممثلة تمثيلا زائدا ، ثم تتبع اجراءات التوظيف الاكثر تقييدا والمتعلقة بالوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي .

٣٤ - وفيما يتعلق بالمعاهد الأخرى التي ليست اقليمية النطاق ، مثل معهد الامم المتحدة لبحوث الدفاع الاجتماعي ومعهد الامم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية ، فان القرار الذي يقضي بتعيين موظفيهما وفقا لمجموعة ال ٢٠٠ من النظام الاداري للموظفين ربما لم يكن ملائما . وفيما يتعلق بالمعهد الذي انشئ حديثا ، وهو معهد الامم المتحدة للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة ، فقد تقرر بالفعل ان يجرى تعيين الموظفين وفقا لمجموعة ال ١٠٠ من النظام الاداري للموظفين ، وأن يقتصر التعيين على العمل في المعهد . ولهذا قد يكون من المناسب ان يجرى ايضا تعيين موظفي معهد الامم المتحدة لبحوث الدفاع الاجتماعي ومعهد الامم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية وفقا لمجموعة ال ١٠٠ من النظام الاداري للموظفين واما ان يدمجوا في ادارة ملائمة أو مكتب ملائم في الامانة العامة ويعاملوا بوصفهم اعضاء اساسيين في وحدات من هذا القبيل لا تمويل الا من موارد خارجية عن الميزانية ، أو يجرى تعيينهم بحيث يقتصر على العمل في المعهد المعني . وسيعتبرون معينين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي ما لم يقتصر تعيينهم على العمل في المعهد ، وفي تلك الحالة سيعاملون بصفة منفصلة لأغراض التوزيع الجغرافي ، كما في حالة الموظفين المعينين في وظائف يمولها صندوق الامم المتحدة للبيئة .

واو - ممارسة تعيين مواطني الدول غير الأعضاء في الأمم المتحدة

٣٥ - يعلق تقرير وحدة التفتيش المشتركة على ممارسة تعيين مواطني الدول غير الأعضاء في الامم المتحدة . ويذكر انه يجب الحد كثيرا من تعيين مثل هؤلاء المواطنين في وظائف تخضع للتوزيع الجغرافي .

٣٦ - وبالنظر الى ان الجمعية العامة توخت في قرارها ٣٠ (د - ١) المؤرخ في ٩ شباط/فبراير ١٩٤٦ امكانية تعيين مواطني دول غير أعضاء في الامم المتحدة في الامانة العامة ، وأن المادة ٤ من ميثاق الامم المتحدة تنص على ان العضوية في الامم المتحدة مباحة لجميع الدول المحبة للسلام والتي تأخذ نفسها بالالتزامات التي يتضمنها الميثاق ، فلا يمكن ان يكون هناك اعتراض على تعيين

مواطني البلدان التي تعمل الامم المتحدة من أجل حصولها على الاستقلال واشتراكها في عضوية الأمم المتحدة فيما بعد . ولذلك كان بعض مواطني عدد من الدول يشغلون بالفعل وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي عندما أصبحت هذه الدول أعضاء في المنظمة .

٣٧ - ونظرا لأن بعض الدول غير الاعضاء تشترك في اعمال بعض الهيئات الفرعية التابعة للأمم المتحدة بالرغم من انها ليست أعضاء في المنظمة ، فان الامين العام يرى انه من الملائم ايضا تعيين عدد معين من مواطني هذه الدول ، وخاصة في الوظائف التي تتصل مباشرة بعمل الهيئات الفرعية التي تشترك فيها هذه البلدان ، ووجدير بالملاحظة انه يوجد ٣٦ موظف فقط ، ممن ليسوا من مواطني احدى الدول الاعضاء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، ويمثلون ١٢٤ في المائة من مجموع المؤلفين في هذه الوظائف .

زاي - التمديد ، بعد سن التقاعد - التوصية ٨

٣٨ - توصي وحدة التفتيش المشتركة الا تزيد مدة التمديد القصوى بعد سن التقاعد وهي ٦٠ سنة على ثلاثة اشهر ، مع عدم منح التمديد الا اذا كانت ثمة ضرورة فعلا لتوفير الوقت لتدبير بديل مناسب . وقد كانت هذه المسألة موضع نقاش طويل في اللجنة الخامسة مما ادى الى قيام الجمعية العامة باصدار توجيهات محددة تبيح استثناءات لا تزيد مدتها على ستة اشهر بعد السن المقررة للتقاعد ، وذلك فقط لغرض تدبير بديل مناسب .

٣٩ - وقد بين الامين العام الظروف المحدودة التي ينوي ان يقوم في اطارها ، على ضوء هذا التوجيه ، بممارسة الصلاحية المخولة له بمقتضى المادة ٩ - ٥ من النظام الاساسي لموظفي الامم المتحدة لتمديد حد السن في حالات استثنائية . ومن شأن توصية وحدة التفتيش المشتركة ان تفرغ مزيدا من التقييد على هذه المرونة . ولا يرى الامين العام ان ثمة ضرورة لفرض مزيد من التقييد . فقد خفض عدد التمديدات المأذون بها الى ادنى حد بموجب المبدأ التوجيهي الحالي .

زاي - اجراءات التوظيف - التوصية ٩

٤٠ - يسترعي تقرير وحدة التفتيش المشتركة الانتباه الى حالات التأخير في اصدار الاعلانات عن الوظائف الشاغرة وطول المدة التي تستغرقها عملية التعيين . وتوصي الوحدة باختصار اجراءات التوظيف والتعيين وتبسيطها . ويشارك الامين العام الوحدة في التطلع الى تحقيق هذا الهدف وسيعمل كل ما في وسعه من أجل ذلك . بيد أن عملية التوظيف والتعيين تخضع لتوجيهات محددة من الجمعية العامة التي استحدثت اجراءات وآليات التوظيف وتعيين الموظفين المنصوص عليها في مرفق القرار ٣٥ / ٢١٠ . ويعتقد الامين العام أنه لا بد من اكتساب الخبرة لدى تنفيذ هذه الاجراءات وهو لن يتردد في استحداث مزيد من التغييرات التي تساعد على تعجيل عمليتي التوظيف والتعيين في اطار المبادئ التوجيهية التي وضعتها الجمعية العامة .

حاء - تخطيط التوظيف - التوصية ١

٤١ - ذكر تقرير وحدة التفتيش المشتركة أنه حتى أيار/مايو ١٩٨١ لم تكن هناك في كثير من هيئات الامم المتحدة خطط للتوظيف يمكن ان تتخذ اساسا لاعداد خطة عمل سنوية للتوظيف تتبعها ادارة شؤون الموظفين . ولهذا توصي الوحدة بالاسراع في اعداد الخطة مع مراعاة القرار ٢١٠/٣٥ ، وأن تتعاون جميع هيئات الامم المتحدة تعاونا كاملا مع ادارة شؤون الموظفين في اعداد هذه الخطة . وفي تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/36/495) ، قدم الأمين العام تقريرا مستقلا عن تنفيذ مطالب الجمعية العامة الواردة في قرارها ٢١٠/٣٥ .
