

١٩٨٢ - ١٩٨٣، لكي تنظر في ذلك لجنة البرنامج والتنسيق واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية عند دراسة كل منها لمقترحات الميزانية البرنامجية :

٧ - تؤيد توصية اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية الداعية إلى أن يؤجل حتى الدورة السابعة والثلاثين تقديم التقرير الكامل والشامل عن تنفيذ قرار الجمعية العامة ٣٥٣٤ (د - ٣٠) وما تلاه من القرارات المؤكدة له، وهو التقرير الذي طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٢٥/٣٤.

الجلسة العامة ٩٩

١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠

٢١٠/٣٥ - مسائل الموظفين

إن الجمعية العامة،

إدراكاً منها للأهمية التي توليها الدول الأعضاء لمسائل الموظفين في المنظمة،

وإذ تشير إلى السياسة المتعلقة بشؤون الموظفين وإلى تدابير إصلاح تلك السياسة المبينة في قراراتها ١٤٣٦ (د - ١٤) المؤرخ في ٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٥٩، و٢٦/٣١ المؤرخ في ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٦، و١٧/٣٢ المؤرخ في ١١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٧، و١٤٣/٣٣ المؤرخ في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٨، و٢١٩/٣٤ المؤرخ في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٩،

وقد درست تقرير الأمين العام بشأن تكوين الأمانة العامة (٣٥) وبشأن تنفيذ اصلاحات السياسة المتعلقة بشؤون الموظفين (٣٦)،

وإذ تحيط علماً بتقرير وحدة التفتيش المشتركة عن تنفيذ ما وافقت عليه الجمعية العامة في عام ١٩٧٤ من اصلاحات للسياسة المتعلقة بشؤون الموظفين (٣٧)، وعن مركز المرأة في الفئة الفنية وما فوقها في منظومة الأمم المتحدة (٣٨)،

وإذ يساورها القلق للتقدم المحدود المحرز في إرساء سياسة متسقة لشؤون الموظفين، وكذلك في تنفيذ مختلف التدابير المبينة في القرارات المذكورة أعلاه،

وإذ تلاحظ الاقتراحات التي أبدتها الدول الأعضاء في أثناء مداورات اللجنة الخامسة بشأن هذه المسألة في الدورة الخامسة والثلاثين،

(٣٥) A/35/528.

(٣٦) A/C.5/35/10.

(٣٧) انظر A/35/418.

(٣٨) انظر A/35/182.

٢٠٩/٣٥ - تحديد الأنشطة التي أكملت أو التي فات أوانها أو التي تكون ذات منفعة حدية أو عديمة الجدوى

إن الجمعية العامة،

إذ تشير إلى قراراتها ٣٥٣٤ (د - ٣٠) المؤرخ في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٥، و٩٣/٣١ المؤرخ في ١٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٦، و٢٠١/٣٢ المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٧، و٢٠٤/٣٣ المؤرخ في ٢٩ كانون الثاني/يناير ١٩٧٩، و٢٢٥/٣٤ المؤرخ في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٩،

وإذ تؤكد من جديد أهمية تحديد الأنشطة التي أكملت، أو التي فات أوانها، أو التي تكون ذات منفعة حدية، أو عديمة الجدوى، بغية إعادة توزيع الموارد لتمويل الأنشطة الجديدة للأمم المتحدة،

١ - تحيط علماً بتقرير الأمين العام (٣٣) المقدم إلى الجمعية العامة بناء على طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي، وبتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية المتصل بالموضوع (٣٤)؛

٢ - تقرّر أن تنهي الأنشطة المحددة في تقرير الأمين العام بوصفها أنشطة فات أوانها، أو عديمة الجدوى، أو ذات منفعة حدية، مع مراعاة آراء الهيئات المختصة؛

٣ - توافق على مقترحات الأمين العام بأنه ينبغي أن يوضع في إطار دورات التخطيط والبرمجة والميزنة في الأمم المتحدة إجراء متكامل وشامل لتحديد الأنشطة التي أكملت أو التي فات أوانها أو التي تكون عديمة الجدوى أو ذات منفعة حدية؛

٤ - ترجو، تحقيقاً لهذه الغاية، من لجنة البرنامج والتنسيق أن تضطلع في دورتها الحادية والعشرين، في إطار نظرها في تحديد الأولويات البرنامجية، بدراسة شاملة لهذا الموضوع، وأن تقدم ما تخلص إليه من نتائج إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دورته العادية الثانية لعام ١٩٨١ وإلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والثلاثين؛

٥ - تحيل تقرير الأمين العام إلى لجنة البرنامج والتنسيق لتقوم هي الأخرى بالنظر فيه في دورتها الحادية والعشرين؛

٦ - ترجو من الأمين العام أن يقوم في هذه الأثناء بتحديد الأنشطة التي فات أوانها أو التي تكون ذات منفعة حدية أو عديمة الجدوى لدى إعداد الميزانية البرنامجية لفترة السنتين

(٣٣) Add.1 و A/C.5/35/40.

(٣٤) A/35/709.

٦ - تؤكد من جديد ضرورة تطبيق الأنظمة المتعلقة بسن التقاعد وعدم منح تمديدات بعد السن المقررة للتقاعد لمدة تزيد على ستة أشهر؛

ثانياً

وقد نظرت في تقرير الأمين العام عن التوزيع الجغرافي لموظفي الفئة الفنية في الأمانة العامة^(٣٩).

١ - ترجو من الأمين العام أن يقدّر نطاقات مستصوبة جديدة لجميع الدول الأعضاء، تسري اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨١، على أساس المعايير الأولية التالية :

(أ) أن يكون رقم الأساس للتقديرات هو ٣٣٥٠ وظيفة؛

(ب) أن يقوم عامل العضوية على ٧٧٥، بوصف ذلك نقطة الوسط للحد الأدنى للنطاق المستصوب؛

(ج) أن يرتبط عامل السكان، الذي سيخصص له ٢٤٠ وظيفة، ارتباطاً مباشراً بسكان مختلف المناطق ويوزع على المناطق بالتناسب مع سكانها؛

(د) أن يقوم عامل الاشتراكات على توزيع الوظائف المتبقية بالتناسب مع جدول الأنصبة المقررة؛

(هـ) أن يقوم الحدان الأعلى والأدنى لكل نطاق من النطاقات على نقطة مرونة قدرها ١٥ في المائة بالزيادة أو النقصان عن نقطة الوسط، على ألا تقل عن ٧٥ر من الوظائف بالزيادة أو النقصان؛

٢ - تقرّر أن تضاف في المستقبل ١٠ وظائف من كل ١٠٠ وظيفة إضافية إلى عامل السكان وتوزع الوظائف المتبقية بالتساوي على عاملي العضوية والاشتراكات؛

٣ - تقرّر كذلك أن تستعرض في دورتها الحادية والأربعين مسألة النطاقات المستصوبة، واضحة في اعتبارها مفهوم التعادل بين عاملي العضوية والاشتراكات، والمناقشات التي دارت بشأن هذا المفهوم في الدورة الخامسة والثلاثين؛

ثالثاً

إدراكاً منها لضرورة تحديد أساليب موضوعية للتوظيف من أجل ضمان التنفيذ الكامل لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة بالموضوع،

ترجو من الأمين العام تنفيذ إجراءات وآليات التوظيف والتعيين الوارد وصفها في مرفق هذا القرار، وتقديم تقارير سنوية عن تنفيذها إلى الجمعية العامة،

واقتراناً منها بأن التنفيذ الفعال والمتسق لسياسة شؤون الموظفين وتدابير إصلاح تلك السياسة التي اعتمدها الجمعية العامة يتطلب اتخاذ نهج موحد تجاه الاحتياجات المتعلقة بإدارة شؤون الموظفين في المنظمة،

وإذ تؤكد من جديد أن الاعتبار الغالب عند تعيين الموظفين في كل رتبة من الرتب هو الحاجة إلى توفر أعلى مستويات المقدرة والكفاءة والنزاهة وفقاً لأحكام الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق، واقتراناً منها بأن هذا الأمر يتفق مع مبدأ التوزيع الجغرافي العادل،

وإذ تشير إلى المادة ٨ من الميثاق بشأن تكافؤ الفرص أمام الرجال والنساء للاشتراك في أعمال المنظمة،

أولاً

١ - ترجو من الأمين العام أن يظل يخصص كنسبة مستهدفة ٤٠ في المائة من جميع الشواغر التي تنشأ في وظائف الفئة الفنية الخاضعة للتوزيع الجغرافي في خلال الفترة ١٩٨١ - ١٩٨٢ لتعيين مواطنين من البلدان غير المثلة أو المثلة تمثيلاً ناقصاً كما يتسنى ضمان بلوغ هذه البلدان جميعها النطاقات المستصوبة لها إبان فترة السنتين تلك، مع كفالة عدم نقصان تمثيل البلدان التي يكون تمثيلها في حدود النطاق المستصوب؛

٢ - ترجو من الأمين العام وضع ومتابعة سياسة فعّالة للتوظيف بهدف زيادة نسب الموظفين المعيّنين من البلدان غير المثلة والمثلة تمثيلاً ناقصاً والبلدان التي يكون تمثيلها أدنى من نقطة الوسط لنطاقها المستصوب حتى تبلغ نقطة الوسط هذه قدر الإمكان؛

٣ - تؤكد من جديد أنه لا يجوز اعتبار أي وظيفة وفقاً على دولة من الدول الأعضاء أو على مجموعة من هذه الدول، وترجو من الأمين العام أن يعمل على تطبيق هذا المبدأ تطبيقاً دقيقاً وفقاً لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل؛

٤ - ترجو من الأمين العام أن يستمر في السماح بالاستعاضة بمرشحين من ذات الجنسية في غضون فترة زمنية معقولة، بالنسبة للوظائف التي يشغلها موظفون بعقود محدّدة المدة، كلما اقتضت الضرورة ذلك، لضمان عدم نقصان تمثيل الدول الأعضاء التي لا يعمل مواطنوها في المقام الأول إلا بعقود محدّدة المدة؛

٥ - تؤكد من جديد ضرورة زيادة تمثيل البلدان النامية في الوظائف العليا ووظائف تقرير السياسة، مع مراعاة مبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وفقاً لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة بالموضوع؛

رابعاً

إذ تشير إلى قرارها ١٤٣٦ (د - ١٤) المؤرخ في ٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٥٩، الذي أوصت فيه، في جملة أمور، بأن يواصل الأمين العام مساعيه المبذولة لزيادة عدد موظفي الأمانة العامة المعيّنين بعقود محددة المدة وأن يشجع على ذلك،

وإذ تلاحظ الميل المتطرد نحو زيادة عدد الموظفين المعيّنين لمدة محددة في مختلف مؤسسات منظومة الأمم المتحدة،
وإذ يساورها القلق للتقدم المحدود المحرز في وضع سياسة للتطوير الوظيفي،

وإدراكاً منها لاختلاف الآراء في مسائل من قبيل المفاهيم المتعددة للمهن وأنماط التعيين والتطوير الوظيفي، وهي المسائل التي أثرت في عدة وثائق منها تقارير وحدة التفتيش المشتركة ولجنة الخدمة المدنية الدولية،

وإذ تسلّم بضرورة التوسع في دراسة هذه المسائل وأثرها على تنفيذ المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة وإصلاحات السياسة المتعلقة بشؤون الموظفين،

١ - ترجو من لجنة الخدمة المدنية الدولية ووحدة التفتيش المشتركة أن تتوسع في دراسة الموضوعات المتعلقة بمفاهيم المهن وأنماط التعيين والتطوير الوظيفي وما يتعلق بها من مسائل، وأن تقدم عن ذلك تقارير مستقلة إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والثلاثين؛

٢ - تدعو لجنة الخدمة المدنية الدولية ووحدة التفتيش المشتركة إلى التعاون في إعداد هذين التقريرين؛

خامساً

إذ تلاحظ القرار ٢٤ الذي اتخذته المؤتمر العالمي لعقد الأمم المتحدة للمرأة^(٤٠)، وتقرير وحدة التفتيش المشتركة عن مركز المرأة في وظائف الفئة الفنية وما فوقها في منظومة الأمم المتحدة^(٣٨)،

وإذ تعرب عن قلقها العميق لعدم إحراز تقدّم في زيادة نسبة النساء في الأمانة العامة،

١ - ترجو من الأمين العام أن يواصل اتخاذ التدابير اللازمة لتنفيذ أحكام الفرع 'ثالثاً' من قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ تنفيذاً كاملاً؛

(٤٠) انظر تقرير المؤتمر العالمي لعقد الأمم المتحدة للمرأة: المساواة والتنمية والسلام، كوبنهاغن، ١٤ - ٣٠ تموز/يوليه ١٩٨٠ (منشورات الأمم المتحدة، رقم البيع: E.80.IV.3 والنصوب). الفصل الأول، الفرع باء.

٢ - تدعو الدول الأعضاء إلى مواصلة جهودها في مساعدة الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة على زيادة نسبة النساء في الفئة الفنية وما فوقها، بعدة طرق منها تعيين مزيد من المرشحات؛

٣ - تدعو الأمين العام والرؤساء التنفيذيين لسائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة إلى أن يضعوا نهاية لكل شكل من أشكال التمييز القائم على الجنس في التوظيف وفي شروط العمل والانتداب والتدريب والترقية؛

٤ - ترجو من الأمين العام للأمم المتحدة ومن الرؤساء التنفيذيين لسائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة القيام تحقيقاً لهذه الأهداف، بما يلي:

(أ) زيادة نسبة النساء، خاصة في الرتب العليا، وفقاً لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وفي مجالس شؤون الموظفين والمجالس الاستشارية والإدارية، كما يتسنى بلوغ الهدف المنصوص عليه في قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣، وفي القرار ٢٤ للمؤتمر العالمي لعقد الأمم المتحدة للمرأة؛

(ب) تعديل قواعد النظام الإداري للموظفين التي تمنع توظيف الزوجين في منظمة واحدة أو في مكان عمل واحد، والقيام في أقرب وقت ممكن بتوسيع نطاق عملية توظيف غير المتفرغين وزيادة مرونة مواعيد العمل؛

(ج) ضمان عدم تعرّض الموظفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة لمضايقات جنسية في مكان العمل أو بصدده؛

(د) كذلك ضمان عدم تعرّض النساء الموظفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة للتمييز ضدهن بسبب جنسهن؛

(هـ) تكييف الجهود المبذولة للقضاء على ضروب التمييز وغيرها من العوامل التي تمنع الاعتراف بقدرات المرأة وتحسين مركزها داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة؛

٥ - ترجو من الأمين العام ومن الرؤساء التنفيذيين لسائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة النظر في اتخاذ تدابير أخرى تكفل التقدّم نحو تنفيذ التوجيهات المتعلقة بالسياسة والتي تشمل تعيين النساء وترقيتهن وانتدابهن في الأمانات، بما في ذلك إمكانية تسمية موظف متقدم لتنسيق هذه المهام؛

٦ - ترجو من وحدة التفتيش المشتركة أن تواصل مراقبة التطورات وتقديم تقرير إلى الجمعية العامة في موعد لا يتعدى دورتها السابعة والثلاثين؛

٧ - ترجو من الأمين العام، بوصفه رئيساً للجنة التنسيق الإدارية، أن يقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والثلاثين عن التقدم المحرز في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة

عمل الوظائف الجديدة إلى إدارة شؤون الموظفين للموافقة عليها، مبرة بالإشارة إلى التغييرات في البرامج التي أقرتها الهيئات الحكومية الدولية.

٥ - تبلغ الإدارات الفنية جميع مغادرات الموظفين المنتظرة إلى إدارة شؤون الموظفين قبل الموعد الفعلي للمغادرة بأطول وقت ممكن.

٦ - لا ترتبط الإدارات الفنية بأي التزامات مسبقة بالتعيين.

٧ - بغية زيادة عدد المرشحين من البلدان غير الممثلة والمثلة تمثيلاً ناقصاً وزيادة عدد المرشحات :

(أ) يعلن في الأوقات المناسبة ومراً عن الشواغر وتوظيف الموظفين، بالتعاون مع الدول الأعضاء عن طريق وسائل الإعلام ومكاتب الأمم المتحدة والجامعات والمنظمات المهنية، بما في ذلك المنظمات النسائية عند الاقتضاء (بغية تمكين إدارة شؤون الموظفين من تنفيذ السياسات المتعلقة بالموظفين والتوظيف التي اعتمدها الدول الأعضاء في المنظمة) :

(ب) ترسل بعثات توظيف منتظمة من موظفين من إدارة شؤون الموظفين ومن الإدارات الفنية.

ثانياً - خطة عمل سنوية للتوظيف

٨ - بغية تيسير البحث عن مرشحين مؤهلين وتعيينهم، خصوصاً من البلدان غير الممثلة والمثلة تمثيلاً ناقصاً، ومن النساء، توضع خطة عمل سنوية للتوظيف. وتبين هذه الخطة ما يلي :

(أ) البيانات العامة بشأن العدد المقدّر للموظفين المطلوبين حسب المرتبة وحسب المجموعات المهنية الواسعة :

(ب) الأرقام المستهدفة التي ينبغي التوصل إليها خلال السنة، من حيث عدد المرشحين الذين سيوظفون من البلدان غير الممثلة والمثلة تمثيلاً ناقصاً، ومن النساء وفقاً للأرقام المستهدفة التي تحددها قرارات الجمعية العامة ذات الصلة :

(ج) الوسائل المختلفة التي يتم بها التوظيف، كالاختبارات التنافسية، أو الاعلان، أو بعثات التوظيف.

٩ - يقدم الأمين العام إلى الجمعية العامة كل عام تقريراً عن تنفيذ الخطة.

ثالثاً - استخدام الطرق التنافسية في

المرتبتين ف - ١ و ف - ٢

١٠ - يجري التوظيف عادة في المرتبتين ف - ١ و ف - ٢ عن طريق الامتحانات التنافسية. ويطبق هذا المبدأ على النحو التالي :

(أ) يظل انتقال الموظفين من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية محددًا بنسبة ٣٠ في المائة من العدد الإجمالي للوظائف المتوفرة للتعيين في هذين المستويين وينظم هذا الانتقال عن طريق الامتحانات التنافسية على وجه الحصر بموجب الشروط المحددة في الفقرتين (ز) و(ط) من الفقرة ١ من الفرع أولاً من قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ المؤرخ في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٨، ولا يؤخذ بأي استثناءات :

فما يتعلق بتوظيف المرأة في الفئة الفنية وما فوقها وشروط عملها وتطويرها الوظيفي وترقيتها :

سادساً

١ - تقرر ألا يجري بصورة صارمة تطبيق أحكام قرارات الجمعية العامة التي تعالج التقاعد الإلزامي في سن الستين على الموظفين المحليين وموظفي فئة الخدمات العامة الذين عينوا بالفعل قبل كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٨ والذين تقل مدة خدمتهم المسددة عنها اشتراكات في صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في سن الستين عن ٢٠ سنة :

٢ - تحيط علماً بأعمال الفريق المعني بالتحقيق في ادعاءات المعاملة التمييزية في الأمانة العامة للأمم المتحدة، وترجو من الأمين العام مواصلة توفير ما يلزم لأنشطة الفريق من التسهيلات :

٣ - تكرر ما طلبته من الأمين العام من وجوب تشجيع موظفي الفئة الفنية في الأمم المتحدة على العمل في أكثر من مكان عمل واحد، ووجوب اعتبار الأداء المرضي أثناء دورات العمل هذه عاملاً إيجابياً إضافياً لدى تقييمهم للترقية.

الجلسة العامة ٩٩

١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠

مرفق

إجراءات التوظيف للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة للأمم المتحدة

أولاً - الاحتياجات الأساسية الأولية

١ - تصنف جميع الوظائف في كل مستوى من الرتب حسب المهن. ويفسد بهذه الفكرة "الوظائف التي لها اختصاصات متشابهة إلى حد كبير، والمستوى نفسه من مؤهلات الدخول" وينشر هذا التصنيف.

٢ - يجري التمييز بين :

(أ) المهن التي يتوقع بصورة معقولة ظهور عدة شواغر لها كل عام :

(ب) والمهن التي لا يفتح باب التوظيف فيها إلا على فترات متباعدة.

٣ - بالنسبة للوظائف التي تدخل تحت الفئة ٢ (أ) تكمل أوصاف العمل "بوصف مهني" يبين الاختصاصات الرئيسية والمستوى الأدنى من المؤهلات والمؤهلات التكميلية المحبذة.

٤ - بالنسبة لجميع الوظائف يضم الاعلان عن الشاغر الوصف الحالي للعمل. وتقدم جميع التغييرات في أوصاف العمل ومضمون وصف

١٦ - إذا اتفقت الإدارة الفنية وإدارة شؤون الموظفين على اختيار أحد المرشحين، فإن إسم المرشح المركزي يقترح للتعين وفقاً للنظامين الأساسيين والإداريين لموظفي الأمم المتحدة. أما إذا لم يكن هناك اتفاق فإن المسألة تحال إلى لجنة التعيينات والترقيات ومجلس التعيينات والترقيات طلباً للمشورة. وإذا لم يتم العثور على حل، يتخذ الأمين العام أو من يعينه ممثلاً له القرار النهائي.

١٧ - تبين مؤهلات المرشحين المختارين وجنسياتهم وجنسهم في قائمة تشر مرتين في العام ويبحث بها إلى وفود الدول الأعضاء.

٢١١/٣٥ - إنشاء لجنة من الخبراء الحكوميين لتقييم الهيكل الراهن للأمانة العامة في مجالات الإدارة والمالية وشؤون الموظفين

إن الجمعية العامة،

إذ تحيط علماً برسالة الأمين العام المؤرخة في ٨ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٠ والموجهة إلى رئيس اللجنة الخامسة^(٤١) والتي أوضح فيها أنه ينبغي تشكيل لجنة من الخبراء لتقييم الهيكل الإداري الراهن للأمانة العامة،

١ - تقرر، استثناء من قرارها ٥/٣٥ المؤرخ في ٢٠ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٠، إنشاء لجنة من الخبراء الحكوميين لتقييم الهيكل الراهن للأمانة العامة في مجالات الإدارة والمالية وشؤون الموظفين، تقدم تقريراً عن ذلك قبل انعقاد الدورة السادسة والثلاثين للجمعية العامة؛

٢ - ترحو من الأمين العام تعيين ١٧ خبيراً عن طريق التشاور مع المجموعات الإقليمية، مع إيلاء الاعتبار الواجب للتوزيع الجغرافي العادل؛

٣ - ترحو من اللجنة أن تضع في اعتبارها تماماً الآراء التي أبدت في اللجنة الخامسة في خلال المناقشات التي دارت بشأن البنود ذات الصلة من جدول أعمال الدورة الخامسة والثلاثين للجمعية العامة؛

٤ - ترحو من الأمين العام، إلى حين اتخاذ الجمعية العامة قراراً بشأن التقرير السالف الذكر في دورتها السادسة والثلاثين، ودون استباق لهذا القرار، أن يقوم باتخاذ تدابير مؤقتة في إطار الهيكل الإداري الحالي، تكفل لإدارة شؤون الموظفين السلطة اللازمة للتنفيذ الفعال لسياسات شؤون الموظفين المنصوص عليها في قرارات الجمعية ذات الصلة.

الجلسة العامة ٩٩

١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠

(ب) فيما يتعلق بنسبة الـ ٧٠ في المائة المتبقية من الوظائف في المستويين ف - ١، وف - ٢، توضع خطة انتقالية تنتهي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢، لتطبيق طريقة الامتحانات التنافسية على نحو مطرد مع المراعاة الواجبة لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل؛

(ج) تستنبط الامتحانات التنافسية، المنصوص عليها في الخطة، على أساس وطني، بالتشاور مع الحكومات المعنية، وتتضمن تدابير لحماية سرية وموضوعية طرق الاختيار ولضمان أن طرق الاختبار تأخذ في اعتبارها التنوع الثقافي واللغوي لأعضاء الأمم المتحدة. وتكون الامتحانات موجهة لمرشحين لديهم درجة جامعية من المستوى الأول على الأقل. وينبغي أن تقوم الامتحانات على أساس اختبارات كتابية بلغة من اللغات الرسمية للأمم المتحدة، بما في ذلك اختبار عام، وامتحانات متخصصة للمجموعات المهنية، ومقابلات شخصية. ويمكن أن تنظم الامتحانات في وقت واحد لمجموعات من البلدان، ولكن ينبغي أن يحدد عدد ما من الشواغر ويعطى لكل بلد سلفاً، مع مراعاة التمثيل الجغرافي لكل دولة عضو. وتوضع قائمة احتياطية يمكن ملء جميع الوظائف ف - ١ وف - ٢.

رابعاً - طرق التوظيف في الرتبة ف - ٣ وما فوقها

١١ - يبحث إلى الدول الأعضاء بقائمة المهن التي ينتظر بصورة معقولة أن تظهر عدة شواغر لها كل عام على النحو المذكور في الفقرة ٢ (أ) من الفرع "أولاً" أعلاه، وذلك بالإضافة إلى ما يقابلها من "وصف مهني"، في موعد أقصاه ١ تشرين الأول/أكتوبر من العام السابق، ويطلب تقديم طلبات الترشيح على هذا الأساس.

١٢ - تصدر الاعلانات عن الشواغر لجميع الوظائف دون تأخير عند معرفة الشواغر.

١٣ - تُدرج في جدول المرشحين الخارجيين جميع الطلبات التي ترد من المرشحين الذين تتوفر فيهم المقاييس الدنيا التي تحددها إدارة شؤون الموظفين للوظائف والمهن. ويجري استكمال هذا السجل بسرعة ليصبح قابلاً للتشغيل وفعالاً. ويوضع جدول للمرشحين الداخليين وينظم على الأسس نفسها، ويستخدم وفقاً للنظامين الأساسيين والإداريين لموظفي الأمم المتحدة.

١٤ - يوضع ملف لكل وظيفة مفتوحة للتوظيف يتألف من الآتي:

(أ) قائمة بجميع المرشحين المؤهلين المكنين بيّن فيها الأسم والجنسية والجنس والعمر والمؤهلات؛ وتؤخذ هذه القائمة من جدول المرشحين؛

(ب) ترتيبهم حسب نظام الأفضلية الذي تضعه الإدارة الفنية المعنية بالتشاور مع إدارة شؤون الموظفين؛

(ج) ملخص لمقابلات المرشحين الذين يعتبرون أنسب المرشحين. ويكون هذا الملف متوفراً لإطلاع لجنة التعيينات والترقيات ومجلس التعيينات والترقيات.

١٥ - تأخذ إدارة شؤون الموظفين والإدارات الفنية المعنية في الاعتبار، لأغراض تقييم المرشحين، الأهداف المبيّنة في خطة العمل السنوية للتوظيف.