



Distr.  
GENERAL  
A/31/353  
26 November 1976  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH

UN LIBRARY,

NOV 30 1976

UN/SA COLLECTION



الأمم المتحدة

الجمعية العامة

الدورة العادية والثلاثون  
البند ١٠٢ من جدول الأعمال

مسائل الموظفين

تقرير اللجنة الخامسة

المقرر: السيد إ. بريان ناسون ( أيرلندا )

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
٢	٢ - ١	..... أولاً - مقدمة
		..... ثانياً - تكوين الأمانة العامة
٢	٧ - ٣	..... ألف - الوثائق المعروضة على اللجنة
٣	٢٤ - ٨	..... باء - المناقشة
٩	٣٤ - ٢٥	..... جيم - المقترحات والتصويت
		..... ثالثاً - مسائل الموظفين الأخرى
١٣	٣٧ - ٣٥	..... ألف - الوثائق المعروضة على اللجنة
١٣	٤٨ - ٣٨	..... باء - المناقشة
١٦	٥١ - ٤٩	..... جيم - المقترحات والتصويت
١٦	٥٣ - ٥٢	..... رابعاً - توصيات اللجنة الخامسة

## أولا - مقدمة

١ - قررت الجمعية العامة في جلستها العامة الممقّدة في ٢٤ أيلول/سبتمبر ١٩٧٦، أن تدرج في جدول أعمالها البند التالي :  
" مسائل الموظفين :

( أ ) تكوين الأمانة العامة : تقرير الأمين العام ؛

( ب ) مسائل الموظفين الأخرى : تقرير الأمين العام ."

وأن تخصصه للجنة الخامسة .

٢ - وقد نظرت اللجنة في هذا البند في جلساتها الثالثة الى السادسة، والثامنة والتاسعة والحادية عشرة والثانية عشرة والخامسة عشرة والثانية والعشرين والثامنة والعشرين والثلاثين والثانية والثلاثين والثالثة والثلاثين، التي انعقدت من ١ تشرين الأول/أكتوبر الى ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٦ .

## ثانيا - تكوين الأمانة العامة

### ألف - الوثائق المعروضة على اللجنة

٣ - كان أمام اللجنة من أجل نظرها في البند ١٠٢ ( أ ) تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة ( Corr. 1 و Corr. 2 و A/31/154 ) ، والقائمة المعتادة التي تبين ، حسب المكتب والادارة والوحدة التنظيمية ، أسماء جميع موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة ، وعناوين وظائفهم وجنسياتهم ومستويات مرتباتهم ( A/C.5/31/L.2 ) .

٤ - وقد عالج الأمين العام في تقريره نظام النطاقات العددية المستصوبة للوظائف ، وهو النظام المطبق لقياس التوزيع الجغرافي العادل للموظفين . وأشار التقرير الى أن الطريقة التي اتبعت في حساب تلك النطاقات العددية - والتي تعتمد على عوامل ثلاثة هي العضوية في المنظمة ، وعدد السكان ، ومقدار الاشتراك في الميزانية - قد أدت مع مرور السنين الى ايجاد عدة مفارقات . ولذلك اقترح الأمين العام الأخذ بطريقة من شأنها أن تزيل عدم التناسق في حجوم هذه النطاقات العددية ، وتؤمن مرونتها المستمرة . وفضلا عن ذلك ، اقترح الأمين العام وجوب جعل النطاق العددي المستصوب ، بالنسبة للدول الأعضاء التي لا تزيد الاشتراكات المقررة لها في الميزانية عن الحد الأدنى من ٢ الى ٧ .

٥ - وتطبيقا لقرار الجمعية العامة ١٧٣٤ ( د - ٣٠ ) المؤرخ في ٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٥ ، تضمن التقرير معلومات عن توظيف المرشحين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا ، وعن التوزيع الجغرافي للموظفين في المراتب العالية . وقدم كذلك معلومات عن توزيع الموظفين حسب الأعمار .

٦ - وقد بين الأمين العام ، بصدد مسألة توظيف النساء في الأمانة العامة ، التدابير المتخذة لتحقيق توازن عادل بين الرجال والنساء في الأمانة العامة على جميع المستويات . وأضاف أن الجهود تبذل كذلك لتحسين شروط الخدمة والتدريب والاندماج الوظيفي للموظفات .

٧ - وتضمن التقرير ثلاث توصيات قدمت لتنظر فيها الجمعية العامة . أما التوصية الأولى فتتضمن على أن تعتمد الجمعية العامة نهجاً جديداً المقترحة لتحديد النطاقات العددية المستصوبة للعدد الأعضاء . وأما التوصية الثانية فتتضمن على زيادة النطاق العددي المستصوب للعدد الأعضاء المقرر لها أدنى نصيب في قسمة نفقات الأمم المتحدة ، إلى نطاق مداه ٢ إلى ٧ . وأما التوصية الأخيرة فتتضمن على عدم تغيير طريقة تحديد عامل السكان حتى موعد إعادة النظر التالية للعدد والزيادة المقررة .

#### باء - المناقشة

- ٨ - تناولت المناقشة في إطار البند ١٠٢ ( أ ) من جدول الأعمال المواضيع التالية :
- ( أ ) توزيع الموظفين الجغرافي وحسب الأعمار ؛
- ( ب ) الطريقة الجديدة لحساب النطاقات العددية المستصوبة التي اقترحها الأمين العام في تقريره ؛
- ( ج ) توظيف النساء في الأمانة العامة .

#### ١ - التوزيع الجغرافي وحسب الأعمار

٩ - أشار عدة ممثلين إلى أنه مازال ينبغي فعل الكثير لتحقيق توزيع جغرافي عادل لموظفي الأمانة العامة رغم ما جرى من تقليص في المركز المتميز الذي تتمتع به بعض البلدان . وأضافوا أن عدداً من البلدان ومنطقتين ، وهما آسيا والشرق الأقصى وأوروبا الشرقية ، مازالت ممثلة تمثيلاً ناقصاً ؛ في حين أن ٢٢ دولة عضوا ليست ممثلة مطلقاً في الأمانة العامة . وأكدت بعض الوفود على أنه رغم استمرار هذه الحالة غير المرضية ، فإن ١٠٥ من أصل ٢٩٢ موظفاً جرى تعيينهم في العام الماضي في وظائف تخضع للتوزيع الجغرافي هم من بلدان ممثلة تمثيلاً زائداً . وعلاوة على ذلك فإن ٦١٤ في المائة من جميع الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي يشغلها موظفون دائمون ، بل لقد جرى تمديد عقود عدد من الموظفين الذين بلغوا سن التقاعد . وقد حالت مثل هذه الممارسات دون تعيين كثير من المرشحين الأكفاء من البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً في شتى أرجاء العالم . وحدث هذه الوفود على التنفيذ الفعال لقرار الجمعية العامة ١٧٣٤ ب٤ ( د - ٣٠ ) المؤرخ في ٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٥ . واقترحت أن يشتمل التقرير القادم للأمن العام على قائمة مستقلة تتضمن جميع البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً والممثلة تمثيلاً زائداً مع أعداد الموظفين المسجلين من كل منها .

١٠ - وبينما حيدت بعض الوفود مجرد أحداث تخفيض في التوازن بين البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً ، ارتأت بعض الوفود الأخرى أنه ينبغي وقف هذا التوظيف تماماً . وأعرب عدد من الممثلين عن رأيهم بأنفسهم يمكن تحسين التوزيع الجغرافي للأمانة العامة عن طريق ايثار التعيينات المعددة المدد على التعيينات

الدائمة ، لأن معظم أصحاب التعميمات الدائمة في الوقت الحاضر ينتسبون الى بلدان ممثلة تمثيلاً زائداً . وقالوا ان زيادة التعميمات المحددة المدة ستؤدي الى دفع متواصل من المواهب الجديدة وتوزيع أفضل للموظفين حسب العمر والجنس في الأمانة العامة . كما انه سيسهل على البلدان النامية الاستفادة من الخبرة التي يكتسبها رعاياها ان يعودون الى الخدمة المدنية في بلادهم بعد خدمتهم في المنظمة . وعلى هذا اقترحت بعض الوفود وقف التعميمات الدائمة ، بينما ارتأى أحد الممثلين انه ينبغي الا تتجاوز هذه التعميمات ثلث مجموع عقود العمل . وأخيراً أعربت عدة وفود عن اعتقادها بأنه ينبغي عدم تمديد تعيينات الموظفين الذين بلغوا سن التقاعد . وطلب أحد الممثلين أن يتضمن التقرير القادم للأمين العام معلومات عن جنسيات ومراتب الموظفين الذين بلغوا سن التقاعد ، سواء منهم من تركوا الخدمة أو من منددت خدماتهم .

١١ - وأعرب عدد من الممثلين عن رأيهم في انه لم تبذل جهود كافية لتنفيذ قرار الجمعية العامة ٣٤١٧ ألف (د - ٣٠) بشأن توظيف رعايا البلدان النامية لشغل وظائف عليا في الأمانة العامة . وأشار الى أن (١٥١) من أصل ٣١٧ وظيفة عليا خاضعة للتوزيع الجغرافي مازال يشغلها رعايا بلدان أوروبا الغربية وبلدين في أمريكا الشمالية . واسترعى الانتباه الى مقرر للجنة الخامسة وافقت عليه الجمعية العامة في دورتها التاسعة والعشرين ، ومفاده انه يجب الا يعتبر أي منصب من مناصب الأمانة العامة وفقاً على أية دولة عضو أو أية منطقة (١) . وبناء على طلب أحد الوفود ، قدمت الأمانة العامة الى اللجنة بيانا تحليليا عن موظفي المناصب العليا الذين تركوا الخدمة خلال السنتين الماضيتين مع بيان جنسياتهم وجنسيات الذين حلوا محلهم . وقد أثيرت مسائل أخرى بشأن السياسات والممارسات المحددة الخاصة بالموظفين والتي تطبق لتقييم المرشحين من البلدان النامية؛ وبشأن عدد رعايا البلدان النامية الذين نظر في أمر تعيينهم في مناصب عليا ؛ وعدد المناصب التي ستصبح شاغرة في الاثني عشر شهرا القادمة نتيجة للتقاعد وانتهاء العقود . وأعرب أحد الوفود عن رغبته في أن يؤخذ بنظام يتم بموجبه بصورة منهجية اشعار جميع البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في المناصب العليا بجميع المناصب التي ينتظر شغورها قريبا ، واستشارتها بشأن امكانية تقديم مرشحين عنها .

١٢ - وقال مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين ان الاجراء المتبع لدى وجود شاغر على مستوى الفئة الفنية أو ما فوقها يقتضي أولاً التحقق مسبقاً من وجود مرشح مناسب في المنظمة . ولدى تعذر شغل المنصب من الداخل ، ينظر في جدول المرشحين للتحقق من وجود مرشح مؤهل من أحد البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً ، أو مرشح من مجموعة أشارت الجمعية العامة على الأمين العام بمنحها الأفضلية . فاذا لم يتوفر مرشح من الجدول ، يتم اصدار اشعار بوجود شاغر يرسل الى جميع الوفود في وقت واحد مع بيان آخر موعد لقبول الطلبات . ولا يمكن صدور قرار بالتعيين قبل الموعد المذكور . وأضاف ان مكتب شؤون الموظفين عازم على الاستمرار في اتباع ذلك الاجراء في

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة التاسعة والعشرون ، الملحق رقم ٣١ ،

(A/9631 و Corr.2) ص ٣٣٣ ، البند (٨) ، الفقرة (ب) .

المستقبل ، الا انه يرى أن من المفيد تضمين التقريرانحة :م للأمين العام عن تكوين الأمانة العامة معلومات عن المناصب التي يشغلها ، بتاريخ ٣٠ حزيران /يونيه ١٩٧٧ ، موظفون بلغوا سن التقاعد أو سيلفونها خلال السنة التالية .

١٣ - وأعرب عدة ممثلين عن اعتقادهم بأن الخدمة المدنية الدولية المستقلة حقا ، والمصنفة لاحتياجات المجتمع الدولي ينبغي لها أن تتسم ، أولا وقبل كل شيء بالكفاءة والمقدرة وقوة الحافز . وشددوا على أن النطاقات العددية الجغرافية المستصوبة يجب أن لا تفد ومعيارا للاختيار أكثر أهمية من الصلاحية المهنية ، ورأوا انه يمكن ، بل يجب ، التوفيق بين الاعتبارات الجغرافية واعتبارات الكفاءة الشخصية المتناقضة في الظاهر . ونادوا بضرورة وجود هيكل مهني واضح المعالم في الخدمة المدنية الدولية يقام بأقل تدخل ممكن من جانب المصالح الوطنية وبأقصى قدر ممكن من مرونة الاختيار . وقد عارضوا لذلك وجهة النظر التي أعربت عنها بعض الوفود ، وفادها انه ينبغي أن تطلب داءا موافقة الدول الأعضاء قبل تعيين أحد رعاياها للعدل في الأمانة العامة . وأعرب أحد الوفود عن رغبته في أن يرى انعكاس الاتجاه المتمثل في تزايد شغل المناصب العليا عن طريق تعيين من خارج المنظمة .

١٤ - وأكد أحد الممثلين على كون أن منظمة سياسية للأمم المتحدة تتعرض ، بطبيعة الحال ، لضغوط شديدة من جانب الدول الأعضاء بشأن توظيف رعاياها لا تعفي الأمين العام من أن يتقيد بالنام التقيد بالالتزام الأسبالي الذي يترتب عليه بمقتضى الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق . وقال انه ينبغي للدول الأعضاء ، بدورها ، ألا ترشح غير ذوي الكفاءة العالية . وأضاف ان مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين يشير الى أن الأمين العام يعلق أهمية قصوى على الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق التي يرى أنها هي الأساس الرئيسي لانشاء وتعزز خدمة مدنية دولية مستقلة بحق . وذكر أنه لم يخطر ببال الأمين العام قط أن مبدأ التوزيع الجغرافي العادل للموظفين يتعارض مع المتطلبات المتعلقة بمقدرة الأمانة العامة وكفاءتها ونزاهتها . وكان من نتائج المسنويات العالية جدا المحددة لتوظيف الموظفين أن مايرجو على ٨٠ في المائة من مجموع موظفي الفئة الفنية الذين تم توظيفهم خلال السنة الماضية حاصلون على تعليم جامعي من المستوى الأول على الأقل - أي درجة البكالوريوس أو مايعادلها - وان ٢٥ في المائة حاصلون على درجة من المستوى الثاني معادلة للماجستير ، وأن ٣٤ في المائة حاصلون على درجة من المستوى الثالث معادلة للدكتوراه . وبالإضافة الى ما لدى موظفي الفئة الفنية الجدد من خبرة فنية ، فإن ٧٣ في المائة منهم لديهم على الأقل معرفة عملية جيدة بلغتين أو أكثر من اللغات الرسمية . وقد زودت اللجنة بمزيد من التفاصيل عن خصائص المرشحين الموسم بتعيينهم في المناصب التي يشغلها رؤساء الأمانة العامة في الفترة من ١٠ كانون الأول/يناير ١٩٧٥ الى ٣٠ حزيران /يونيه ١٩٧٦ .

١٥ - وكان من رأى عدة وفود أن الأمانة العامة قد شاعت ولا تزال تشيخ ذلك أن مايزيد على ٤٥٠ من موظفي المناصب الرئيسية التوزيع الجغرافي البالغ عددهم ٦٦٦ (٢٠٦ يبلغون من العمر

٥٥ عاما أو أكثر. ولوحظ أيضا أن متوسط عمر المعيّنين في الوظائف الدنيا عال بدرجة مفرطة وأن المنظمة تفقد شيئا غاية في الأهمية بعدم تعيينها لعدد كاف من الشباب الممثلين بالأفوكسار الجديدة والحساس. وأعرب أحد الممثلين عن أمله في أن تزود اللجنة في المستقبل ببيانات عن أعمال المعيّنين في مناصب تخضع للتوزيع الجغرافي - حسب جنسياتهم ومستويات مناصبهم. وذكر مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين أن المؤهلات الدراسية والخبرة المطلوبة من جميع موظفي الفئة الفنية يجعل من المسير الحصول على كثير من المرشحين حتى في مناصب مستوى الانضمام إلى الخدمة (ف-١ و ف-٢) يقل سنهم عن أواخر العشرينات أو أوائل الثلاثينات.

١٦ - وقد طلب توفير معلومات عن تنفيذ مقرر اتخذته اللجنة الخامسة ووافقت عليه الجمعية العامة في دورتها التاسعة والعشرين بشأن التطبيق المرن للمتطلبات اللغوية لترقية موظفي المستويات ف-١ إلى ف-٢ (٢). وذكر مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين، أنه بالنظر إلى أن هذا المقرر يشير إلى استمرار سياسة كانت متبعة في ذلك الحين فإنه لا يرى مبررا لتعديل نص مذكرة يوجهها كل عام إلى رؤساء الإدارات بشأن توصياتهم فيما يتعلق بترقية الموظفين. إلا أنه أكد للجنة أن أعضاء مجلس التعيينات والترقيات قد أهيط علما بكافة المقررات التي اتخذتها اللجنة الخامسة فيما يتصل بهذا الموضوع. وقال انه سيكون أيضا تزويد رؤساء الإدارات بالمعلومات الكاملة عن هذا الموضوع. وأعرب الممثل الذي طلب هذه التوضيحات عن عدم ارتياح وفده إلى الاجراء الذي أتبع في الماضي وأعرب عن أمله في أن يظهر أثر مقرر اللجنة الخامسة المذكور أعلاه في الاجراءات التي ستتبع في المستقبل.

## ٢ - النطاقات العددية المستوصية الجديدة

١٧ - كان اعتماد الاسلوب الجديد لحساب النطاق العددي المستوصوب من المناصب للسدول الأعضاء على النحو المعدد في تقرير الأمين العام موضع ترحيب بوجه عام. وأشار إلى ان النظام المقترح يتميز بقدر أكبر من البساطة ويقل في الوقت نفسه الحفاظ على الأهداف الأساسية التي تنشدها الجمعية العامة. إلا أنه كان من رأي بعض الممثلين أن من شأن تحديد رقم واحد لكل دولة عضو بدلا من تحديد نطاق عددي من شأنه أن يخدم على نحو أفضل هدف تحقيق توزيع جغرافي عادل للموظفين؛ على حين أعرب اخرون عن رأي مفاده أنه ينبغي أن يخضع لهذا المبدأ عدد أكبر من مناصب الأمانة العامة. وكان من رأي وفدين أيضا أنه ينبغي تقسيم الدول الأعضاء إلى خمس مناطق جغرافية بدلا من سبع.

١٨ - ووافق عدد من الممثلين على زيادة النطاق المستوصوب المستوصوب، والاعضاء المقرر لها

أدنى نصيب في قسمة نفقات الأمم المتحدة بحيث يصبح مداه ٢ إلى ٧ . ووجدت بعض الوفود أن من العسير عليها قبول هذا الاقتراح الذي من شأنه أن يزيد من الأهمية النسبية لعامل العضوية على حساب عامل الاسهام في الميزانية . الا أنها بينت أنها لن تعترض عليه شريطة ألا يؤدي هذا إلى زيادة جديدة في عامل العضوية . وعلى الرغم من أنه كان هناك اتفاق عام على وجوب ألا يظل عامل السكان في الوقت الحالي على ما كان عليه فان بضعة ممثلين أيدوا خفضه بينما أيد آخرون زيادته .

١٩ - وكان من رأى بعض الوفود أنه حتى لو تم اعتماد تعديل عامل العضوية فان عامل الاسهام الذي لا يزال هو العامل الحاسم الحقيقي في تمثيل موظبي الفئة الفنية ولا سيما في المناصب العليا في الأمانة العامة ، سيظل يعطى بقدر أكبر مما ينبغي من الأهمية . وكان من رأيهم انه ينبغي أن يحدد لعامل الاسهام حدا أعلى قدره . ٥ في المائة من مجموع المناصب . كما جرى الاعراب أيضا عن رأى مفاده انه ينبغي على المدى البعيد أن يتم تمثيل كل دولة عضو في الأمانة العامة بحد أدنى قدره ١٢ من موظبي الفئة الفنية . ورأى احد الوفود الى انه ينبغي ألا يكون لعامل الاسهام المالي أثر على توزيع الوظائف يفوق أثره على حقوق التصويت التي تتمتع بها الدول الأعضاء المتساوية وذات السيادة في المنظمة .

٢٠ - ولاحظ أحد الممثلين أنه نظرا لعدم تقديم أى سبب كان للزيادة الحادة في عامل العضوية من نطاق مداه ١ الى ٦ الى نطاق مداه ٢ الى ٧ ، فانه لا يستطيع قبولها . وقال ان من شأن هذه الزيادة ، اذا اضيفت الى ارتفاع مستوى عامل السكان الذي لا يمكن تبريره واستمرار اضافة دول أعضاء جديدة الى المنظمة ، أن تساعد على الخفض التدريجي للنسبة المئوية المستحقة لكبار المساهمين . وأضاف انه كان ينبغي أن تتاح للأمين العام خيارات إضافية ، من بينها خيار ينص على الاحتفاظ بالأهمية الحالية للعوامل الثلاثة ، وآخر ينص على الحفاظ على الأهمية الحالية لعامل العضوية وتخفيض أهمية عامل السكان وأشار مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين الى أن التعديلات فسي نظام النطاقات العددية المستصوية انما هي جزء من جهود متواصلة لضمان توظيف ما هو أكثر من عدد رمزي من الموظفين من جميع الدول الأعضاء . وقال انه يرى أن هذه المبادرات تستجيب لما جرى الاعراب عنه في مداوالات سابقة في اللجنة الخاصة من آراء بشأن عامل العضوية .

## ٣ - توظيف المرأة

٢١ - أعربت عدة وفود عن اعتقادها بحدوث بعض التحسن في توظيف المرأة خلال العام الماضي . بيد أن هذه الوفود رأت أن نسبة الزيادة الاجمالية في عدد النساء المعينات في الأمانة العامة في وظائف من الفئة الفنية ، وقدرها ( في المائة ) ليست كافية ، وأن الحالة أسوأ فيما يتعلق بتمثيلهن في المناصب العليا ومناصب اتخاذ القرارات . ولا حظ أحد الممثلين انه كان يجدر بالأمين العام ، وفقا لقرار الجمعية العامة ٣٤١٦ ( د - ٣٠ ) المؤرخ في ٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٥ ، أن يبذل قصاره في عام ١٩٧٦ لتعيين ٦٥ امرأة في المناصب الخاضعة للتوزيع الجغرافي . بيد أنه لم يتم في الشهر الستة الأولى من ذلك العام سوى تعيين ١٨ امرأة في مثل هذه الوظائف . وأشار وفد آخر الى أنه لم يتم توظيف أية امرأة افريقية أثناء السنة الماضية . وقال انه من الضروري لذلك أن يتوفر مزيد من التصميم من أجل تحقيق توازن أفضل بين الجنسين في الأمانة العامة تحقيقا فعليا . وأضاف انه يمكن لمراكز الاعلام التابعة للأمم المتحدة أن تقوم ، عن طريق حملة منسقة تنظمها ادارة شؤون الموظفين وادارة شؤون الاعلام ، بزيادة الاعلان عن رغبة الامم المتحدة في اجتذاب مزيد من النساء للعمل في المنظمة ؛ كما انه ينبغي على الدول الأعضاء مساندة جهود الأمين العام بترشى مزيد من النساء للعمل في المنظمة . واقترح البعض أن يبين التقرير القادم للأمين العام الزيادة الصافية في عدد النساء . ذلك بأن لا يأخذ في اعتباره المناصب التي التوظيف فقد ، وإنما أيضا عدد النساء اللائي انتهت مدة خدمتهن في المنظمة ، وذلك كيما تكون صورة الحالة أوضح . وقد زودت الأمانة العامة اللجنة بتلك المعلومات عن الفترة من ( تموز/ يوليه ١٩٧٥ ) الى ٣٠ حزيران / يونيه ١٩٧٦ كما زودتها ببيانات أخرى حديثة عن توظيف النساء في مناصب الفئة الفنية .

٢٢ - ورأت بعض الوفود أن أية تدابير يتقرر اتخاذها من أجل زيادة عدد النساء في الأمانة العامة يجب أن تتخذ في اطار مبدأ التوزيع الجغرافي العادل . ولذلك يجب أن توجه الجهود الرئيسية نحو توظيف نساء من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا . كما أشير الى أن كل تلك المبادرات ينبغي ألا تعني تقدير أية نسبة حسابية بين الموظفين والموظفات .

٢٣ - وفيما يتعلن بشروط خدمة المرأة في الأمانة العامة ، أكدت بعض الوفود الحاجة الى اتاحة فرص متساوية لها في السلك الوظيفي وفي الترتي . وقالت هذه الوفود أنه يتضح من عدم اشتغال سجل عام ١٩٧٦ للترقية الى رتبة مد - ( ١ ) ( موظف رئيسي ) الا على الرجال يدل على أن الحالة مازالت غير مرضية . وأبدى عديد من الممثلين اهتمامهم بالتدابير التي أوصت بها اللجنة الاستشارية المشتركة للأمانة العامة من أجل ازالة كل أشكال التمييز القائم على الجنس . وأعربوا عن تأييدهم للاقتراح الداعي الى تعيين أمين مظالم أو لجنة لها طابع مائل للنظر في شكاوى ومظالم الموظفين الذين يشعرون بتمييز ضد هم بسبب الجنس أو أى سبب آخر لا يمت بصلة الى عملهم . بيد أن اللجنة رفضت أبديت بعض التحفظات بشأن تلك المبادرة ، وأشارت الى أن الأمانة العامة توجد بها بالفعل هيئات استشارية وهيئات لتلقي الطعون كما توجد بها أفرقة تمثل مصالح الموظفين . وأبدى بعض الممثلين الرغبة ، في الحصول على مزيد من المعلومات عن الاجراءات الأخرى التي اقترحتها اللجنة الاستشارية



المشتركة وقبلها الأمين العام . وقال هؤلاء الممثلون انه من بين الخطوات المختلفة التي يمكن اتخاذها لتعسين مركز النساء في الأمانة العامة ما يلي : تيسير توظيف الزوج \* غير الموظف وذلك اما داخل المنظمة أو خارجها ، وانشاء مراكز رعاية نهائية لأولاد الموظفين ، وزيادة فرص اشتراك النساء في البرامج التدريبية للتطوير المهني للموظفين .

٢٤ - وذكر مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين أن الحالة الراهنة لا تشير الى امكان انشاء أى مركز للرعاية النهارية في نيويورك لصالح الموظفين بدون الحصول على اعانات مالية ضخمة من المنظمة . وقال أيضا أن الأمين العام لم يرفض أيًا من التوصيات التي قدمها الفريق المخصص المعني بالحقوق المتساوية للمرأة ، وهو فريق نظمته الموظفون المعنيون بمركز المرأة في الأمانة العامة ، أو التوصيات التي قدمتها اللجنة الاستشارية المشتركة . بيد أنه يتعين النظر الى تلك التوصيات في ضوء مقررات الجمعية العامة المتصلة بهذا الموضوع . وأضاف قائلاً انه سيتم اصدار بيان بالسياسة العامة فيمما يتعلق بتوظيف المرأة في الأمانة العامة وذلك في نشرة موجهة الى كل الموظفين وستوزع تلقائياً على بعثات جميع الدول الأعضاء .

#### جيم - المقترحات والتصويت

٢٥ - في الجلسة ٣٠ ، المعقودة في ١٦ تشرين الثاني / نوفمبر ، قدم ممثل ترينيداد وتوباغو - تنقيحاً لـ ( A/C.5/31/L.11/Rev.1 ) لمشروع قرار كان قد سبق تقديمه الى اللجنة ( A/C.5/31/L.11 ) . وفيما يلي نص المشروع المقترح الذي كانت قد قدمته ايران ، وترينيداد وتوباغو ، والهند :

#### " ان الجمعية العامة ،

" ان تشير الى قراراتها ١٨٥٢ ( د - ١٧ ) المؤرخ في ١٩ كانون الأول / ديسمبر ١٩٦٢ ، و ٢٥٣٩ ( د - ٢٤ ) المؤرخ في ١٠ كانون الأول / ديسمبر ١٩٦٩ ، و ٢٧٣٦ ( د - ٢٥ ) المؤرخ في ١٧ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٠ ، و ٣٤١٧ ألف ويا ( د - ٣٠ ) المؤرخ في ٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٥ بشأن تكوين الأمانة العامة ، والى القرارات ٣٠٠٩ ( د - ٢٧ ) المؤرخ في ١٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٢ ، و ٣٣٥٢ ( د - ٢٩ ) المؤرخ في ١٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٤ ، و ٣٤١٦ ( د - ٣٠ ) المؤرخ في ٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٥ بشأن توظيف المرأة في الأمانة العامة ،

" وقد نظرت في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة ( A/31/154 ) ،

" وقد درست الوثيقة A/C.5/31/9 والوثيقة A/31/264 واستمعت الى البيانات المتعلقة بهذين التقريرين التي أدلى بها ممثل الأمين العام ،

" وان تعيظ علماً بالجهود التي يبذلها الأمين العام لتحقيق توزيع جغرافي عادل بين موظفي الأمانة العامة في مستوى الفئة الفنية وما فوقها ،

\* الزوج ترجمة للفظه spouse وتعني الزوجة أو الزوج .

"وان تلاحظ بقلق أن التقدم المعروض في تنفيذ القرار ٣٤١٧ ألف وباء (د - ٣٠) بشأن تكوين الأمانة العامة والقرار ٣٤١٦ (د - ٣٠) بشأن توظيف المرأة ، يعد تقدماً محدوداً ،

"وان تؤكد من جديد أن اعتبارات المقدرة والكفاءة والنزاهة في توظيف العاملين ، المنصوص عليها في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة ، لا تتعارض مع مبدأ التوزيع الجغرافي العادل في تكوين الأمانة العامة ،

"وان يساورها القلق إزاء البطء الشديد الذي تسير به الإصلاحات في السياسة الخاصة بشؤون الموظفين التي وافقت عليها الجمعية العامة ،

"وان تدرك أن أعلى مستويات المقدرة والكفاءة والنزاهة لا تقتصر حصراً على رعاية أية دولة من الدول الأعضاء أو أية مجموعة من الدول الأعضاء بعينها ،

"وان تؤكد من جديد وجوب تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل على الأمانة العامة ككل ، وانه ينبغي ، تحقيقاً لهذه الغاية ، عدم اعتبار أى وظيفة أو فرد أو إدارة أو شعبة أو وحدة في الأمانة العامة وفقاً لمخالصا على أية دولة عضو أو منطقة اقليمية ،

"ورغبة منها في تقوية دور ادارة شؤون الموظفين في تنفيذ القرارات العديدة المتخذة بشأن هذا الموضوع ،

"واقتراناً منها بأنه ينبغي ، من أجل بلوغ مقاصد الأمم المتحدة وأهدافها ، ولاسيما فيما يتعلق بالنظام الاقتصادي الدولي الجديد ، أن تمثل البلدان النامية التمثيل المناسب في جميع مستويات الأمانة العامة ، وبوجه خاص في المستويات العليا ،

"١ - تقرير اعتماد ما يلي :

"(أ) الأسلوب الجديد لتعديد النطاقات العددية المستصوبة للدول الأعضاء ، على النحو الوارد في الفقرة ١١ من تقرير الأمين العام ؛

"(ب) النطاق العددي المستصوب الجديد المحدد ب ٢ الي ٧ ، الذي اقترحه الأمين العام في الفقرة ١٤ من تقريره ، للدول الأعضاء المقرر لها أدنى نصيب في قسمة نفقات الأمم المتحدة مما يتعين توزيعها أوسع للوظائف في الأمانة العامة ؛

"٢ - وتؤكد من جديد طلبها الى الأمين العام أن يتخذ التدابير الفعالة ، اما عن طريق التعيين أو عن طريق الترقية أو بالطريقتين معا ، لزيادة عدد الموظفين من البلدان النامية الشاغلين لمناصب عليا ومناصب تقرير السياسة العامة في الأمانة العامة بغية ضمان تمثيلها تمثيلاً مناسباً على المستويات المذكورة ، وذلك تنفيذاً لقرارها ٣٤١٧ ألف (د - ٣٠) ؛

٣ - وترجو من الأمين العام أن يعطي أولوية لتوظيف المرشحين من رعايا الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً ؛

٤ - وتحث الأمين العام على زيادة جهوده لاجتذاب أشخاص أصغر سناً للخدمة في الأمم المتحدة الأمر الذي يزيد من نسبة الشباب في الأمانة العامة ويكفل تحسين التوازن بين الأعمار في الأمانة العامة ؛

٥ - وتحث الدول الأعضاء على مضاعفة جهودها للبحث عن مرشحات مؤهلات والتقدم بأسماءهن للنظر في تعيينهم في وظائف من الفئة الفنية وبرجه خاص في مستوى تقرير السياسة العامة ، داخل الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة بغية زيادة نسبة النساء اللائي يشغلن مناصب عليا داخل إطار التوزيع الجغرافي العادل ؛

٦ - وتطلب إلى الأمين العام أن يضمن ، عن طريق جميع التدابير المناسبة ، تكافؤ الفرص المتاحة لترقية النساء في الأمانة العامة دون أي تمييز بسبب الجنس ؛

٧ - وتطلب كذلك إلى الأمين العام أن يعين في أسرع وقت ممكن أمين مظالم أفريقيا للتحقيق في ادعاءات المعاملة التمييزية وللتوصية باتخاذ تدابير مناسبة ؛

٨ - وتطلب كذلك إلى الأمين العام أن يقدم إلى الدورة الثالثة والثلاثين للجمعية العامة بيانات دقيقة تبين نتائج جهوده الرامية إلى تحقيق أهداف هذا القرار .

٢٦ - وفي الجلسة نفسها ، قدم ممثلو بربادوس تعديلاً ( A/C.5/31/L.18 ) يقضي بالاستعاضة عن الفقرة الفرعية (ب) من الفقرة ١ في منطوق مشروع لقرار بما يلي :

"(ب) نطاقاً عددياً مستصوباً جديداً مداه ٢ - ٨ وتحدد نقطة منتصفه بالرقم ٥ مع عامل مرونة تبلغ نسبته ١٥ في المائة للدول الأعضاء المقرر لها أدنى نصيب في قسم نفقات الأمم المتحدة ، مما يتيح توزيعاً أوسع نطاقاً للوظائف في الأمانة العامة (٣) ."

٢٧ - وفي الجلسة نفسها ، اقترح ممثل اليونان إضافة لفظة " جميع " قبل عبارة " البلدان النامية " في الفقرة ٢ من منطوق مشروع القرار ، الأمر الذي يوضح ضرورة عدم استبعاد اليونان والبلدان النامية الأخرى من أغراض تلك الفقرة ، نظراً لأن الهيكل الاقتصادي لتلك البلدان ودرجة تصنيعها يجعلانها تشاطر أعضاء مجموعة البلدان السبعة والسبعين مشاكلها وهمومها .

٢٨ - وفي الجلسة نفسها ، اقترح ممثل فولتا العليا حذف عبارة " أمين مظالم أو " من الفقرة ٧ من منطوق مشروع القرار .

(٣) بناءً على طلب أحد الوفود قدمت الأمانة العامة معلومات إلى اللجنة بشأن الآثار

المرتتبة على ذلك التعديل فيما يتعلق بحساب النطاقات العددية المستصوبة للدول الأعضاء .

٢٩ - وفي الجلسة نفسها ، أوضح مقدم مشروع القرار انهم يرغبون في أن تتخذ اللجنة قرارا بشأن التعديل المقدم من بربادوس . وقالوا انهم يقبلون التعديل المقترح من ممثل اليونان كما فسره هو .

٣٠ - وفي الجلسة ٣٢ ، المعقودة في ١٨ تشرين الثاني /نوفمبر ، قدم ممثل ايران نصا منقحا آخر ( A/C.5/31/L.11/Rev.2 ) لمشروع القرار يدمج ، في جملة أمور ، التعديلات المقدمة من اليونان وفولتا العليا ( انظر مشروع القرار الأول ، الفقرة ٢ هـ أدناه ) . كما أعلن أن جزر البهاما ونيكاراغوا قد انضمتا إلى قائمة البلدان المقدمة له .

٣١ - وقال مدير شعبة الميزانية أن الفقرة ٧ من منطوق مشروع القرار المنقح تتطلب انشاء وظيفة برتبة ع - ٤ . وتقدر الآثار المالية المترتبة على ذلك بحوالي . . . ١٤ دولار . وأوضح رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية ان اللجنة الاستشارية قررت عدم التوصية بالموافقة على ذلك الاعتماد الاضافي نظرا الى أن عدد موظفي فئة الخدمات العامة يزيد حاليا على عدد موظفي الفئة الفنية في ادارة شؤون الموظفين ، كما انها طلبت اختيار سكرتير الفرين من بين الموظفين الحاليين .

٣٢ - وفي الجلسة نفسها ، اقترح ممثلا بربادوس والفلبين أن تضاف في الفقرة ٧ من منطوق مشروع القرار عبارة " ضد المرأة " بعد عبارة " المعاملة التمييزية " والاستعاضة عن لفظة " مناسبة " بلفظة " علاجية " .

٣٣ - وفي الجلسة نفسها ، سحب ممثلا بربادوس والفلبين تمدد يليهما . وطلب ممثل الولايات المتحدة الأمريكية اجراء تصويت مستقل على الفقرة ٢ من منطوق مشروع القرار .

٣٤ - وعند ذلك عمدت اللجنة الى التصويت على مشروع القرار ( A/C.5/31/L.11/Rev.2 ) كما يلي :  
( أ ) اعتمدت الفقرة ٢ من المنطوق بأغلبية ٨٠ صوتا مقابل ٧ وامتناع ١٦ عضوا عن التصويت ؛  
( ب ) اعتمد مشروع القرار في مجموعه بأغلبية ٩٥ صوتا مقابل لاشيء وامتناع ٦ أعضاء عن التصويت ( انظر الفقرة ٢ هـ أدناه ، مشروع القرار الأول ) .

### ثالثا - مسائل الموظفين الأخرى

#### ألف - الوثائق المعروضة على اللجنة

- ٣٥ - نالت اللجنة ، في إطار البند ١٠٢ ( ب ) من جدول الأعمال ، في الوثائق التالية :
- ( أ ) مذكرة من الأمين العام بشأن التعديلات التي أدخلت على النظام الإداري للموظفين أثناء الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٧٥ الى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٧٦ ( A/C.5/31/11 ) ؛
- ( ب ) تقرير من الأمين العام بشأن تقرير وحدة التفتيش المشتركة لسنة ١٩٧١ عن مشاكل الموظفين في الأمم المتحدة والتوصيات الرئيسية لدائرة التنظيم الإداري ( A/C.5/31/9 ) ؛
- ( ج ) مذكرة من الأمين العام أحال بها الى الجمعية العامة تقريرا من وحدة التفتيش المشتركة بشأن تنفيذ الاصلاحات المتعلقة بسياسة الموظفين والتي أقرتها الجمعية العامة في سنة ١٩٧٤ ( Corr.1 و A/31/234 ) .
- ٣٦ - وتضمن تقرير الأمين العام ( A/C.5/31/9 ) معومات عن تنفيذ الاصلاحات المتعلقة بسياسة الموظفين والتي أقرتها الجمعية العامة في دورتها التاسعة والعشرين ( ٤ ) . وقد تم اقرار هذه الاصلاحات بعد أن نالت الجمعية العامة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لسنة ١٩٧١ عن مشاكل الموظفين في الأمم المتحدة ( A/31/154 ) وفي التوصيات التي قدمتها دائرة التنظيم الإداري في سنة ١٩٧٢ بعد أن أجرت دراسة لادارة شؤون الموظفين في الأمانة العامة ( A/C.5/1601/Add.1 ) ، وأوضح الأمين العام انه في حين تم الأخذ بعدد كبير من الخطوات التي أوصت بها وحدة التفتيش المشتركة ودائرة التنظيم الإداري مما حقق منافع كبيرة للمنظمة ، فلا يزال الأمر يتطلب اتخاذ الكثير من التدابير الأخرى قبل أن يتسنى تنفيذ جميع توصياتهما التي أقرتها الجمعية العامة تنفيذا كاملا . وذكر الأمين العام أنه ينوي مواصلة مجهوداته في سبيل تحقيق هذه الغاية .
- ٣٧ - وقد علق التفتيش في تقرير وحدة التفتيش المشتركة ( A/31/264 و Corr.1 ) ، على البطء في تنفيذ التدابير التي أوجزها الأمين العام في تقريره ، واقترح اقرار جدول زمني من شأنه تمكين الأمانة العامة من إكمال جميع الاصلاحات تقريبا حتى نهاية عام ١٩٧٨ .

#### باء - المناقشة

- ٣٨ - شملت المناقشة التي دارت في إطار البند ١٠٢ ( ب ) من جدول الأعمال : ( أ ) الهيكل الأساسي لموظفي الأمانة العامة ؛ ( ب ) نظام التوظيف ؛ ( ج ) ادارة شؤون الموظفين .

( ٤ ) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة التاسعة والعشرون ، الملحق رقم ٣١ ( Corr.2 و A/9631 ) ، ص ٣٣٣ ، البند ٨ ، الفقرة ( ج ) .

## ١ - الهيكل الأساسي لموافي الأمانة العامة

٣٩ - أعربت وفود عديدة عن القلق ازاء بطء تنفيذ الاصلاحات المتعلقة بشؤون الموفائين ، ووافق معظم الممثلين ، مع ابداء بعض التحفظات الثانوية ، على خطة تنفيذها التي كانت اقترحتها وحدة التفتيش المشتركة (A/31/204 و Corr.1 ، الفقرة ٣٣) . وحث أحد الممثلين الأمين العام على أن يصدر جدولا زمنيا محددا في اوائل عام ١٩٧٧ لتنفيذ تدابير تحتذى النمط الذي اقترحه وحدة التفتيش المشتركة ولكن ليس من الضروري أن يكون المضمون مماثلا .

٤٠ - ورغم ان توفر هيكل سليم لتصنيف الوائف من الأمور الجوهرية لقيام علاقات جيدة في مجال ادارة شؤون الموفائين ، فقد لاحظ عدد من الممثلين أن عدة محادثات بذلت لاعادة تنظيم هيكل فئة الخدمات العامة قد أحبطت بسبب عدم موافقة الموفائين . وأشار الى ان حـقق الموفائين في استشارتهم بشأن هذه الاصلاحات لا ينبغي ان ينيـط بهمـ أية مسؤولية عن اتخاذ القرارات ، ان هذا من اختصاص الأمين العام . ورأى بعض الممثلين أن عملية تصنيف الوائف لو تمت لكان من المحتمل تفادي اضطراب مواففي فئة الخدمات العامة الذي وقع في جنيف في الربيع الماضي . وقيل ان مسألة اعادة تنظيم هيكل فئة الخدمات العامة في جميع مقار العمل جديدة بأن تكون ذات أولوية مطلقة وينبغي اتمامها قبل الدورة القادمة للجمعية العامة .

٤١ - وقال مساعد الأمين العام لشؤون الموفائين إن المشاكل التي تراكت على مر الأعوام الثلاثين الماضية لا يمكن أن تستجيب امثـل هذه الحلول البسيطة والسريعة على نحو ما يبدو أنه يتراءى أحيانا لوحدة التفتيش المشتركة . غير انه أعرب عن اعتقاده بأن تقرير الأمين العام (A/C.5/31/9) قد أوضح بجلاء الاتجاه العام للتدابير التي يزمع اتخاذها بشأن عدد من الاصلاحات . أما فيما يتعلق باعادة تنظيم هيكل فئة الخدمات العامة في المقر ، فان الأمين العام يرى أنه لو حاول تنفيذ هذه الاصلاحات الأساسية دون رضا الموفائين على الأقل لنشأت مواجهة مباشرة كانت ستتعارض مع مصالح المنظمة . ومن رأيه أن السبب المباشر للضعف الراهنة هو الافتقار الى أساس مرض تستند اليه سياسة المنظمة فيما يتعلق بمرتبات فئة الخدمات العامة في مختلف مقار العمل ، وهذا ما دعا الأمين العام الى أن يعقد النية على أن يحيل الى لجنة الخدمة المدنية الدولية تقارير رئيس الفريق العامل المعني باعادة تنظيم هيكل فئة الخدمات العامة في المقر .

٤٢ - وردا على أسئلة طرحها أحد الممثلين ، أضاف مساعد الأمين العام لشؤون الموفائين أن اكمال اعداد نظام لتصنيف الوائف يسرى على مواففي فئة الخدمات العامة في نيويورك وجنيف وسوف يستغرق تسعة أشهر على الأقل من تاريخ تكليف الموفائين المختصين بالمهمة . وفيما يتعلق بمواففي الفئة الفنية ، قال انه سيتم ارساء أساس النظام بحلول نهاية ١٩٧٧ . غير ان الأمر سيتطلب سنتين أخريين لتصنيف جميع وائف الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة في جنيف ونيويورك وفقا للنظام المناسب بحيث لا يبقى بعد ذلك سوى وضع النظام موضع التنفيذ . وستعرض الآثار المالية المترتبة على تصنيف الوائف لعام ١٩٧٧ على اللجنة للنظر فيها ، وذلك في وثيقة مستقلة تحت البند ٩٢ من جدول الأعمال .

## ٢ - نظام التوظيف

٤٣ - رأى بعض الممثلين أن عملية التوظيف في الأمانة العامة بطيئة للغاية ، وهو أمر يحتمل الأشخاص المؤهلين على سبب طلباتهم أحياناً . وكان هذا هو حال بعض المرشحين الناجحين في مسابقات التوظيف في الرتب الدنيا التي أجريت مؤخراً في ثلاثة بلدان مثلية تمثيلاً ناقصاً . ولما كان يبدو أن إدارة شؤون الموظفين تواجه صعاباً في إيجاد وظائف لهؤلاء الأشخاص فقد رأى أحد الوفود أن هناك حاجة لاجراء تغيير جذري في العلاقة بين الادارة المذكورة والادارات الفنية ، يؤدي الى تعزيز ادارة شؤون الموظفين . وكان هناك اتفاق مع وحدة التفتيش المشتركة على أن هذه المشكلة لا تبرر عقد المسابقات المقبلة على فترات متباعدة . غير أن أحد الممثلين اقترح اجراء هذه المسابقات لملء ما يوجد من وظائف شاغرة . وقال انه يود أيضاً أن يتم التوسع في استخدام قائمة المرشحين .

٤٤ - وشدد بعض الوفود على أن المعلومات المتعلقة بالوظائف الشاغرة ينبغي أن تعمم على أوسع نطاق ممكن ، وذلك بوجه خاص ، لحماية مصالح البلدان غير الممثلة أو البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً . وأعرب ممثلان عما يحتملهما من شكوك حيال الممارسة المتبعة في توزيع اعلانات الوظائف الشاغرة ، وأشارا الى حالات وزعت فيها هذه الاعلانات بعد أن تد في الواقع البت - أو كاد أن يتم - فسي تعيين شاغليها .

## ٣ - ادارة شؤون الموظفين

٤٥ - رأى ممثلان أن الجمعية العامة ينبغي أن تحاط علماً بصورة تامة بالمشاكل الادارية الهامة التي تواجه جهاز الادارة في الأمم المتحدة ، وبالعقبات التي اعترضت سبيل اصلاح شؤون الموظفين . وبالنسبة للحالة الصعبة في جنيف ، أشير الى أن الأمين العام لم يقدم اشـارات وافصحـة الى ما قام به أو يزعم القيام به لتحسين هذه الحالة .

٤٦ - وأشار بعض الوفود الى عدم حدوث تغييرات أساسية في الطرق المتبعة في ترقية موظفي فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية قرب نهاية حياتهم الوظيفية . وقالوا انه ينبغي الاحتفاظ بالرتب الفنية الدنيا لطالبي الوظائف الشبان الناجحين المؤهلين من خريجي الجامعات أو غيرها . ولم يجد أحد الوفود مبرراً للتأخير في وضع نظام لتخطيط انتداب الموظفين ، يشمل نظاماً لمناوبة الموظفين بين مقر العمل .

٤٧ - وأحاط مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين الذين اللجنة علماً بأنهم مؤخراً الانتهاء من وضع قائمة بعدة مجموعات مهنية لكل من موظفي فئة الخدمات العامة وموظفي الفئة الفنية ، وأوضح أن لجانباً للتخطيط الوظيفي ستنشأ أثناء عامي ١٩٧٧ و ١٩٧٨ . وأعاد الى الانه ان أيضاً أن وحدة التفتيش المشتركة كانت قد اقترحت القيام تدريجياً بخفض عدد الترقيات من فئة الخدمات العامة الى ادر الثلثين ، وذلك لأن عدداً من الموظفين المعنيين لم يتلقوا تدريباً من المستوى

المطلوب . وأبدى هو تشككه في هذا الاستنتاج على ضوء الترقيات التي أجريت مؤخرا ، وأوضح أن من بين موافقي فئة الخدمات العامة الذين رُقوا الى الفئة الفنية في ١٩٧٥ ثمانية يحملون ما يعادل درجة الماجستير ، و ١٤ يحملون ما يعادل درجة البكالوريوس ، وستة واصلوا دراستهم على المستوى الجامعي . ولم يكن هناك سوى ٤ موافق لم يواصلوا دراستهم بعد المستوى الثانوي ولم يكن بين هؤلاء سوى سبعة يزيد عمرهم عن ٤٥ سنة . وأضاف أن الأمانة العامة تفضلح حاليا بدراسة لقدرات وتجارب جميع موافقي فئة الخدمات العامة الذين تابعوا شكلا أو آخر من أشكال الدراسة بعد المستوى الثانوي ، كما أنها قائمة باعداد مسابقات للتعرف على من يحملون مؤهلات مناسبة للترقية الى الفئة الفنية . وعلق أحد الوفود على هذا البيان ، فقال إن ما يقل عن ٢٠ في المائة من موافقي فئة الخدمات العامة الذين رُقوا مؤخرا الى الفئة الفنية يحملون درجة الماجستير - وهو مؤهل يشترط في العادة توافره في المرشحين الفنيين المبتدئين .

٤٨ - وذكر أحد الوفود أنه كان يود لو يذل مزيد من الجهود في تدريب الموافقين على مبادئ وطرق الادارة الحديثة . وأبدى وفدان آخران تحفظات على اقتراح وحدة التفتيش المشتركة الداعي الى القيام ، قبل نهاية ١٩٧٧ ، بوضع مخططا أولي للتدريب قبل التوافق للبلدان المهتمة بمجموعة مهنية بعينها . ورأى أحد الممثلين أن هذه المهمة ينبغي أن تعهد الى معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث .

#### جيم - المقترحات والتصويبات

٤٩ - في الجلسة ٣٣ ، المعقودة في ١٩ تشرين الثاني / نوفمبر ، عرض ممثل الجزائر مشروع قرار ( A/C.5/31/L.11 ) ، اشترك في تقديمه كل من ايران ، والمانيا ( جمهورية - الاتحادية ) ، وترينيداد وتوباغو ، والجزائر ، والولايات المتحدة الأمريكية ، واليابان ، وبوغوسلافيا .

٥٠ - وفي الجلسة نفسها ، اعتمدت اللجنة مشروع القرار ( A/C.5/31/L.11 ) باتفاق الرأى ( أنظر الفقرة ٥٢ أدناه ، مشروع القرار الثاني ) .

٥١ - وفي الجلسة نفسها ، اقترح الرئيس أن توصي اللجنة الجمعية العامة بأن تحيط علما بتعديلات النمام الادارى للموافقين التي اقترحها الأمين العام ( A/C.5/31/L.11 ) . وقررت اللجنة ، دون اعتراض ، اعتماد اقتراح الرئيس ( أنظر الفقرة ٥٣ أدناه ) .

#### رابعا - توصيات اللجنة الخامسة

٥٢ - توصي اللجنة الخامسة الجمعية العامة باعتماد مشروع القرار التالي :



## مشروع القرار الأول

### تكوين الأمانة العامة

#### ان الجمعية العامة ،

ان تشير الى قراراتها ١٨٥٢ (د - ١٧) المؤرخ في ١٩ كانون الأول / ديسمبر ١٩٦٢ ، و ٢٥٣٩ (د - ٢٤) المؤرخ في ١١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٦٩ ، و ٢٧٣٦ (د - ٢٥) المؤرخ في ١٧ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٠ ، و ٣٤١٧ (د - ٣٠) المؤرخ في ٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٥ بشأن تكوين الأمانة العامة ، والى القرارات ٣٠٠٩ (د - ٢٧) المؤرخ في ١٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٢ ، و ٣٣٥٢ (د - ٢٩) المؤرخ في ١٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٤ ، و ٣٤١٦ (د - ٣٠) المؤرخ في ٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٥ بشأن توافيق المرأة في الأمانة العامة ،

وقد نظرت في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (٥) ،

وقد درست تقرير الأمين العام بشأن تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن مشاكل الموظفين في الأمم المتحدة والتوصيات الرئيسية لدائرة التنظيم الإداري (٦) ، وتقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن تنفيذ الاملاحات المتعلقة بسياسة الموظفين التي اقترتها الجمعية العامة في سنة ١٩٧٤ (٧) ، واستمعت الى البيانات المتعلقة بهذين التقريرين التي أدلى بها ممثل الأمين الدائم (٨) ،

وان تحيط علماً بالجهود التي يبذلها الأمين العام لتحقيق توزيع جغرافي عادل بين موافى الأمانة العامة في مستوى الفئة الفنية وما فوقها ،

وان تلاحظ بقلق أن التقدم المحرز في تنفيذ القرار ٣٤١٧ ألف وواحد (د - ٣٠) بشأن تكوين الأمانة العامة والقرار ٣٤١٦ (د - ٣٠) بشأن توافيق المرأة ، يعد تقدماً محدوداً ،

وان تؤكد من جديد أن اعتبارات المقدرة والكفاءة والنزاهة في توظيف العاملين ، المنصوص عليها في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة ، لا تتعارض مع مبدأ التوزيع الجغرافي العادل في تكوين الأمانة العامة ،

(٥) A/31/154 و Corr.1 و Corr.2

(٦) A/C.5/31/9

(٧) A/31/204 و Corr.1

(٨) أنظر A/C.5/31/SR.12 and 22

وان يساورها القلق ازاء البطء الشديد الذى تسير به الاصلاحات في السياسة الخاصة بشؤون الموافين التي وافقت عليها الجمعية العامة ،

وان تدرك أن أعلى مستويات المقدرة والكفاءة والنزاهة لا تقتصر حصرا على رعاية أية دولة من الدول الأعضاء أو أية مجموعة من الدول الأعضاء بعينها ،

وان تؤكد من جديد وجوب تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل على الأمانة العامة ككل ، وانه ينبغي ، تحقيقا لهذه الغاية ، عدم اعتبار أى منصب أو فرد أو ادارة أو شعبة أو وحدة في الأمانة العامة وفقا خالصا على أية دولة عضو أو منطقة اقليمية ،

ورغبة منها في تقوية دور ادارة شؤون الموافين في تنفيذ القرارات العديدة المتخذة بشأن هذا الموضوع ،

واقترانها منها بأنه ينبغي ، من أجل بلوغ مقاصد الأمم المتحدة وأهدافها ، ولا سيما فيما يتعلق بالنهضة الاقتصادية الدولية الجديد ، أن تمثل البلدان النامية التمثيل المناسب في جميع مستويات الأمانة العامة ، وبوجه خاص في المستويات العليا ،

١ - تقرر اعتماد ما يلي :

( أ ) الأسلوب الجديد لتحديد النطاقات العددية المستحقة للدول الأعضاء ، على النحو الوارد في الفقرة ( ١ ) من تقرير الأمين العام ( ٩ ) ؛

( ب ) النطاق العددي المستحوق الجديد المحدد ب ٢ الى ٧ ، الذى اقترحه الأمين العام في الفقرة ١٤ من تقريره ، للدول الاعضاء المقرر لها أدنى نصيب في قسمة نفقات الأمم المتحدة ، مما يتيح توزيعا أوسع للوائف في الأمانة العامة ؛

٢ - وتؤكد من جديد قرارها ٣٤١٧ ألف ( د - ٣٠ ) وترجو من الأمين العام تنفيذ هذا القرار ، أن يتخذ التدابير الفعالة ، اما من طريق التعيين أو عن طريق الترقية أو بالطريقتين معا ، لزيادة عدد الموافين من جميع البلدان النامية الشاغلين لمناصب عليا ومناصب تقرير السياسة العامة في الأمانة العامة بغية ضمان تمثيلها تمثيلا مناسباً على المستويات المذكورة ؛

٣ - وترجو من الأمين العام أن يعطي أولوية لتوافيف المرشحين من رعاية الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا ؛

٤ - وتحث الأمين العام على زيادة جهوده لاجتذاب أشخاص أصغر سنا للخدمة في الأمم المتحدة ، الأمر الذى يزيد من نسبة الشباب ويكفل تحسين التوازن بين الأعمار في الأمانة العامة ؛

٥ - وتحث الدول الأعضاء على مضاعفة جهودها للبحث عن المرشحات المؤهلات والتقدم بأسمائهن للنظر في تعيينهن في وظائف من الفئة الفنية ، وبوجه خاص في مستوى تقرير السياسة العامة ، داخل الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة بغية زيادة نسبة النساء اللائي يشغلن مناصب عليا داخل إطار التوزيع الجغرافي العادل ؛

٦ - وتطلب الى الأمين العام أن يضمن ، عن طريق جميع التدابير المناسبة ، تكافؤ الفرص المتاحة لترقية النساء في الأمانة العامة دون أى تمييز بسبب الجنس ؛

٧ - وتطلب كذلك الى الأمين العام أن يعين في أسرع وقت ممكن فريقا للتحقيق في ادعاءات المعاملة التمييزية وللتوصية باتخاذ تدابير مناسبة ؛

٨ - وتطلب كذلك الى الأمين العام أن يقدم الى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والثلاثين بيانات دقيقة تبين نتائج جهود الرامية الى تحقيق أهداف هذا القرار .

### مشروع القرار الثاني

تنفيذ الإصلاحات المتعلقة بسياسة الموظفين

#### ان الجمعية العامة ،

ان تشير الى مقررها في الدورة التاسعة والعشرين الذي تحولت فيه الأمين العام مباشرة تنفيذ المقترحات الواردة في تقريره بشأن اصلاح سياسات وممارسات الأمم المتحدة فيما يتعلق بالموظفين ، وألبت اليه فيه اعلام الجمعية العامة في دورتها الحادية والثلاثين بالتقدم المحرز في تنفيذ هذه المقترحات ( ١٠ ) ،

وقد نارت في تقرير الأمين العام عن التقدم المحرز حتى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٧٦ ( ١١ ) وفي تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن تنفيذ الإصلاحات المتعلقة بسياسة الموظفين والتي أقرتها الجمعية العامة في سنة ١٩٧٠ ( ١٢ ) ،

وان يساورها القلق لما تتسم به عملية تنفيذ هذه الإصلاحات من بطء ،

وان تحيط علما بما ذكر من أن الأمين العام يرى أن الإصلاحات ستوضع في جزء كبير منها موضع التنفيذ في عامي ١٩٧٧ و ١٩٧٨ ،

( ١٠ ) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة التاسعة والعشرون ، الملحق رقم ٣١

( A/31/9 و Corr.2 ) ، ص ٣٢٣ ، البند ٨١ ، الفقرة ( ج ) ' ١ ' و ' ٢ ' .

( ١١ ) A/C.5/31/9 .

( ١٢ ) A/31/264 و Corr.1 .

- ١ - ترجو من الأمين العام اتخاذ كافة الخطوات اللازمة للاسراع في تنفيذ  
الاصلاحات ؛
  - ٢ - وتدعو الأمين العام الى موافاة الجمعية العامة في دورتها الثالثة  
والثلاثين بتقرير عن تطبيق مقترحاته ، يسترعي فيه الانتباه خاصة الى تلك المقترحات التي  
لم يتم تنفيذها بعد تنفيذها كاملاً .
  - ٣ - كذلك توصي اللجنة الخاصة الجمعية العامة بأن تعتمد مشروع المقرر التالي :
- تحيط الجمعية العامة علماً بالتعديلات التي أدخلها الأمين العام على النظام  
الإداري لمؤافي الأمم المتحدة خلال الفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه الى ٣٠ حزيران/يونيه  
١٩٧٦ (١٣) .