الامم المتحدة

الجمعيـــة العامـــة

الدورة الثانيـة و الثلاثون

الوثائق الرسمية*

اللجنه الخامسة

الجلسة الرابعة عشرة

المعقودة يوم الخميـــس

١٢ تشرين الاول / اكتوبـــر ١٩٧٨

الساعة ١٠/٣٠

نيويورك

محضـر موجز للجلسة الرابعة عشرة

الرئيس : السيد سيكـي (غانـــــا)

ثم : الآنسة مـــوك (النمســـا)

المحتويات

تكريم ذكرى السيد كريستوكوسيف

البند ١١٠ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)

(أ) تكوين الأمانة العامة : تقرير الأمين العام (تابع)

(ب) مسائل الموظفين الأخرى : تقارير الأمين العام (تابع)

البند ١٠٦ من جدول الأعمال : وحدة التفتيش المشتركة : تقارير وحدة التفتيش المشتركة (تابع)

المرأة في الفئة الفنية وما فوقها بمنظومة الأمم المتحدة (تابع)

Distr. GENERAL

A/C.5/33/SR.14

11 January 1979

ARABIC

ORIGINAL : ENGLISH

* هذه الوثيقة قابلة للتصويب . ويجب أن تدرج التصويبات في نسخة من الوثيقة وترسل في غضون اسبوع واحد من تاريخ النشر إلى :

Chief , Official Records Editing Section , Room A-3550.

وستصدر التصويبات بعد نهاية الدورة بأمد وجيز في ملزمة منفصلة لكل لجنة على حدة .

78-57499

افتتحت الجلسة في الساعة ١٠/٣٥

تكريم ذكرى السيد كريستو كوسيف

١ - بناء على اقتراح الرئيس ، التزم أعضاء اللجنة دقيقة صمت تكريما لذكرى السيد كريستو كوسيف ، ممثل الجمهورية الشعبية البلغارية في اللجنة الخامسة .

٢ - ألقى السيد كاساى (هنغاريا) والسيد مينشيف (بلغاريا) والسيد بيرسون (بلجيكا) كلمات تكريما لذكرى السيد كريستو كوسيف .

البند ١١٠ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)

(أ) تكوين الأمانة العامة : تقرير الأمين العام (تابع) (A/33/176 ، و A/C.5/33/CRP.1 و2) ؛

(ب) مسائل الموظفين الأخرى : تقارير الأمين العام (تابع) (A/33/228 ؛ و A/C.5/33/1 و 2)

البند ١٠٦ من جدول الأعمال : وحدة التفتيش المشتركة : تقارير وحدة التفتيش المشتركة (تابع)

المرأة في الفئة الفنية وما فوقها بمنظومة الأمم المتحدة (تابع) (A/33/105)

٣ - السيد سونزو (بوروندى) : قال ان المسائل التي تتناولها اللجنة لم تعد من اختصاص الدول الكبرى وحدها ، فعلى كل عضو من أعضاء المنظمة أن يسعى الى القيام بدوره وفقا للميثاق . ويود وفده أن يشجع الأمانة العامة على ايلاء اهتمام خاص للمسألة الهامة المتعلقة بسياسة الموظفين ، وتنفيذ المادة ١٠١ من الميثاق ، ومراعاة المعايير المنصوص عليها في قرار الجمعية العامة ٣٢/١٧ بشأن تكوين الأمانة العامة . وذكر أن وفده يأسف لموقف بعض الدول الأعضاء التي بدا أن بياناتها تشكك في عالمية المنظمة ؛ ويجب أن تأخذ هذه العالمية ، فيما يتعلق بسياسة التوظيف ، شكل توزيع جغرافي عادل . وأعرب عن الأمل في أن يُستعرض بأسرع ما يمكن تمثيل افريقيا بين موظفي الأمانة العامة ؛ وقال انه ينبغي تمثيل البلدان الافريقية تمثيلا واسعا في كل من الأمانة العامة ومنظومة الأمم المتحدة بمجموعها .

٤ - السيد بيرسون (بلجيكا) : قال ان التقرير الوارد في الوثيقة A/33/105 ، الذى يلاحظ انه لا يشير الا للموظفين في الفئة الفنية وما فوقها ، يبين أن المنظمات تعمل على تحسين فرص عمل المرأة ولكن عدم كفاية عدد المرشحات وتنفيذ مبدأ التوزيع الجغرافي العادل يعوقان جهودها . ولا يمكن احراز تقدم الا بوضع أهداف كمية واقعية وحدود زمنية . فاتخاذ الجمعية العامة قرارات في كل عام تتسم بسخاء الالهام ولكنها تتسم في الوقت نفسه بالفتور الشديد أو الطموح الشديد لا يمكن أن يؤدى في النهاية الا للاحساس بالمرارة وخيبة الأمل . بيد انه لا يمكن التفكير على الاطلاق في خفض معايير التوظيف ، نظرا لأن مؤهلات المرشحين هي المعيار الرئيسي للتوظيف . وهو يرى أيضا انه سيكون من الحماقة الشديدة استثناء المرأة من تنفيذ مبدأ التوزيع الجغرافي العادل : فالانسجام لا يمكن أن يتحقق بتطبيق أنظمة توظيف تميز بين الجنسين .

(السيد بيرسون ، بلجيكا)

٥ - وتساءل عما اذا كان بامكان اللجنة ، حقا ، أن تكون واثقة من أن هيئات الأمم المتحدة تتخذ جميع الاجراءات الممكنة للعثور على مرشحات تتوافر فيهن المؤهلات الضرورية ، وما اذا كان المسؤولون عن تعيين موظفي الفئة الفنية ، الذين كثيرا ما يكونون رجالا ، حريصين بدرجة كافية على منح المرشحات المؤهلات فرصا مساوية لتلك التي تمنح للرجال . واقترح أن تترجم اللجنة الى برنامج واقعي ممكن تلك التوصيات المقدمة في التقرير المتعلق بالمرأة في الفئة الفنية وما فوقها بمنظومة الأمم المتحدة (A/33/105) ، باستثناء التوصية ٨ ، التي وصفها بأنها غير مقبولة لانها تسعى الى الاستعاضة عن مبدأ التوزيع الجغرافي العادل بتوازنات اقليمية عامة . وأعرب عن استعداد وفده للاشتراك في جهد مشترك لصياغة قرار بشأن المسألة .

٦ - الرئيس : استرعى انتباه اللجنة الى أن الفصل الخامس من تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/33/176) يخصص خمس فقرات فقط لموضوع فريق التحقيق في ادعاءات المعاملة التمييزية . وذكر انه كان ينبغي وصف منجزات الفريق في التقرير ، كما كان ينبغي للتقرير أن يوضح ، فيما يتعلق بالفقرة ٢١ ، الحلول التي تم ايجادها للحالات التسع والخمسين ، وما تم بخصوص الحالات الباقية والأنشطة التي انشغل بها الفريق منذ ٣٠ حزيران/يونيه .

٧ - السيد بوشار (فرنسا) : قال انه ينبغي تهنئة الأمانة العامة على اتخاذ الخطوات الأولى نحو تنفيذ الاصلاحات التي اقترحت في عام ١٩٧٤ . ويؤيد وفده تأييدا شديدا الاصلاحات المتعلقة بسياسة الموظفين ، وذلك لصالح الاقتصاد ، من ناحية ، وايضا لتحسين نوعية وكفاءة الخدمة المدنية الدولية ، الذى ليس من شأنه سوى أن يعزز سلطة المنظمة .

٨ - أما بخصوص هيكل الأمانة العامة ، فقد قال انه مازال ينبغي القيام بالكثير ، ولا سيما فيما يتعلق بوظائف فئة الخدمات العامة في نيويورك وجنيف . وأعرب عن أمله في أن تُدرس بتعمق التوصيات المقدمة في الفصل ١ - ٤ من التقرير الثاني عن تنفيذ الاصلاحات المتعلقة بسياسة الموظفين التي أقرتها الجمعية العامة في عام ١٩٧٤ (A/33/228) وأن تعمده الأمانة العامة الى التعريف بارائها بشأن هذه التوصيات تعريفا كاملا . وقال انه ينبغي للجنة أن تكون قادرة في الدورة الحالية على ابداء رأيها في وضع قائمة دقيقة بالتدابير اللازمة ووضع جدول زمني لتنفيذها .

٩ - وفيما يتعلق بمتطلبات سياسة توظيف وافية بالمراد ، قال انه ينبغي استخدام قائمة بالمرشحين ؛ وينبغي أن تُستكمل هذه القائمة باستمرار ، مع تقديم تفاصيل كاملة عن مؤهلات المرشحين ، وان تغطي نطاقا جغرافيا واسعا لتوفير فرص أكبر للمرشحين من البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا ، كما ينبغي أن تكون موجهة نحو زيادة توظيف النساء .

١٠ - وأضاف قائلا ان التوظيف ينبغي أن يستند ، بطبيعة الأمر ، الى الجدارة . ولكن أساليب الاختيار والتوظيف الحالية لا تتسم بالدقة الكافية ؛ ويرى وفده أن الامتحانات التنافسية هي أفعل الوسائل لضمان اختيار موظفين من نوعية عالية . وهنأ الأمانة العامة على تنظيم امتحانات تنافسية في

(السيد بوشار ، فرنسا)

دول مختلفة من الدول الأعضاء واقترح أن يمتد هذا النظام ليشمل مناطق أخرى ، ولا سيما افريقيا . وحرصا على مصلحة البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا ، ينبغي أن يخصص لها مزيد من الوظائف أو أن تتزايد عمليات تنظيم امتحانات تنافسية .

١١ - واستطرد قائلا انه ينبغي تعيين المرشحين في وظائف محددة . ومن ثم فان وجود وظائف شاغرة شرط مسبق ، وينبغي في هذا الصدد اجراء استعراض سنوي للشواغر الناشئة عن عمليات النقل أو حالات التقاعد .

١٢ - كذلك ينبغي أن تستند سياسة الترقية الى الجدارة والى الانتفاع بالموظفين انتفاعا أفضل . وينبغي أن يتم النقل من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية عن طريق امتحانات تنافسية ، وفقا للتوصيات التي قدمتها وحدة التفتيش المشتركة في عام ١٩٧١ واعتمدتها الجمعية العامة . ولاحظ في هذا الصدد ، مع القلق ، أن الأمانة العامة وضعت قبل ذلك ببضعة أيام قائمة بسبعة وستين شخصا مرشحين للترقية الى رتبة ف - ٢ . وقال أنه رغم الحاجة الى درجة معينة من المرونة بالنسبة للترقية الداخلية ، الا انه ينبغي أن تخضع الترقية لشروط موضوعية معينة ، خاصة فيما يتعلق بالمؤهلات الجامعية ، والا تتجاوز نسبة معينة ، واحدة مثلا من بين كل خمس وظائف أثناء السنة التالية فيما يتعلق بالرتبتين ف - ١ و ف - ٢ .

١٣ - وأضاف قائلا ان التنقل ينبغي أن يعتبر شرطا عاديا بالنسبة للموظفين في الفئة الفنية ، ومن شأنه أن يسهم في تفهم القضايا التي يُعنى بها الموظف المدني الدولي تفهما أفضل . وينبغي أن تُدرس الاقتراحات التي قدمها المفتش برتراند بشأن هذه المسألة دراسة وثيقة ، رغم أن الشروط التي يقترحها ربما تكون صارمة جدا بحيث تلزم استثناءات معينة ، لا سيما في حالة الوظائف التقنية .

١٤ - وأعرب عن أمله في اتخاذ تدابير لمعالجة المشاكل المعلقة ، كما أعرب عن موافقته على الاقتراح الذي قدمه ممثل بلجيكا في هذا الصدد . وقال انه اذا انشئ فريق عامل فسيتسنى إعداد قائمة بالتدابير اللازمة ، يراعى فيها بصفة خاصة تقرير وحدة التفتيش المشتركة ، ووضع جدول زمني لتنفيذ هذه التدابير ، وتحديد الطريقة التي يجب بها متابعة الاصلاحات المتعلقة بسياسة الموظفين .

١٥ - السيدة سيسون (الغلبين) : قالت ان البيانات الشاملة الواردة في الوثيقة A/33/176 تبين أن الأمين العام يواصل جهوده الرامية الى الامتثال لتوجيهات قرارات الجمعية العامة بشأن المبادئ التوجيهية لتعيين الموظفين وفقا للمادة ١٠١ من الميثاق . وأشارت الى ان وفدها يوافق على الرأي القائل بأن الباعث الرئيسي للقلق هي تناسب الاعتبار الأول في تعيين الموظفين - وهو ضرورة ضمان أعلى مستويات المقدرة والكفاية والنزاهة - مع شرط ايلاء المراعاة الواجبة لتعيين الموظفين على أساس جغرافي واسع قدر الامكان . وذكرت أن من المسائل ذات الأهمية الخاصة مسألة التوزيع الجغرافي على المستوى العالي وتمثيل مواطني البلدان النامية والنساء على هذا المستوى .

(السيدة سيسون، الفلبين)

١٦- وأضافت قائلة أن خطة التوظيف الطويلة الأجل التي أقرتها الجمعية العامة وتستهدف تحسين التوازن الجغرافي للامانة العامة وتحسين النوعية والكفاءة في عملية التوظيف تصادف صعوبات فيما يبدو، كما أوضح ذلك الأمين العام في الفقرة ١٢ من الوثيقة A/C.5/33/2. بيد أن وفدها يثق في أن الاجراءات المبسطة ومرونة الأساليب المتبعة، بالاضافة الى سلامة تقدير الأمين العام فيما يتعلق باستيفاء شروط التوظيف، ستفيد الأمانة العامة في المدى الطويل. وقد دعا وفدها باستمرار الى انشاء سلك قوى من الموظفين المحترفين من شأنه ان يجعل الخدمة المدنية الدولية تستجيب للمطالب المتعلقة بايجاد آلية ادارية تتسم بالكفاءة والسلاسة.

١٧- وقال لئن يكن وفدها لا يعترض على تعيين موظفين مؤهلين صغار السن، الا انه يتفق مع الأمين العام في انه ينبغي مراعاة مبدأ الجدارة لدى الاختيار بين مرشحين. ومع ذلك ينبغي للأمين العام أن يدرك انه اذا تم تعيين المرشحين في سن مبكرة فقد يضطرون الى التقاعد في سن مبكرة أيضا، نظرا لأن الحد الأقصى لمدة الخدمة الداخلة في حساب المعاش التقاعدي بموجب النظام الأساسي للمعاشات التقاعدية يبلغ ٣٢ عاما.

١٨- واستطردت قائلة انه قد أحرز تقدم غير كاف فيما يتعلق بتوظيف نساء مؤهلات في الأمانة العامة عملا بقرار الجمعية العامة ٣٣٥٢ (د-٢٩) و ٣٤١٦ (د-٣٠). فقد استجابت نساء كثيرات لتحدي الخدمة المدنية الدولية وأشركن انفسهن في القضايا التي تواجه الأمم المتحدة. ففي الفلبين وأماكن أخرى، ما برحت المرأة تقوم بدور بناء في التنمية، ويرجى أن يواصل الأمين العام ايفاد بعثات للبحث عن مرشحات مؤهلات، لاسيما على المستوى العالي، لخدمة الأمم المتحدة. وينبغي لمثل هذه البعثات أن تتصل بالمنظمات والمؤسسات النسائية، التي لديها في بعض البلدان قوائم بالمرشحات المؤهلات للعمل الوطني والدولي. كما ينبغي للحكومات الوطنية أن توسع نطاق أدوارها فيما يتعلق بالجانب التعريفي من جوانب الحملة.

١٩- وذكرت أنه مما يسر وفدها أن يلاحظ أن الاصلاحات التي أقرتها الجمعية العامة في عام ١٩٧٤ ستكون، الى حد كبير، موضع التنفيذ في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٨، وذلك باستثناء اعادة تشكيل هيكل فئة الخدمات العامة في المقر وبدء عقد امتحانات تنافسية للانتقال من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية، وهي الامتحانات التي سيعقد أولها في أوائل عام ١٩٧٩. ومع أن وفدها يؤيد بدء عقد مثل هذه الامتحانات، فانه يشعر أن معايير معينة ينبغي أن تحكم مؤهلات الموظفين الذين يدخلون هذه الامتحانات. وريثما تتم اعادة تشكيل هيكل فئة الخدمات العامة، ينبغي وقف ممارسة ترقية موظفي فئة الخدمات العامة الى وظائف الفئة الفنية على أساس طول خدمتهم. وينبغي أن يشغل المرشحون الناجحون أية شواغر توجد برتبة ف-١ أو ف-٢، واذا لم تتوافر شواغر كافية، ينبغي أن توضع أسماء المرشحين الناجحين على قائمة وأن يتم تعيينهم في وظائف عندما تحدث شواغر. كما أن الاجراء الخاص بعقد امتحانات في مختلف اجزاء العالم، خاصة في المناطق الممثلة تمثيلا ناقصا، هو اجراء جدير بالثناء وينبغي أن يستمر.

(السيدة سيسون ، الفلبين)

٢٠- وذكرت انها تريد مزيدا من الايضاح من مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين بشأن الأسباب التي تجعل استخدام المجموعات المهنية في تنظيم الأمانة العامة لن يؤدى الى وفورات مالية في الوقت الحاضر (راجع A/C.5/33/SR.8 ، الفقرة ٥) كما تود أن تعرف ما اذا كان هذا الرأى نفسه سيستمر حتى بعد انتهاء لجنة الخدمة المدنية الدولية من تجميع المهن التي ستستخدم كأساس للنظام .

٢١- وأعربت عن تأييد وفدها لتنقل موظفي الفئة الفنية بين مقار العمل بموجب خطة منهجية تتيح للموظفين فرصة للخدمة في الأماكن التي ينتفع فيها بخدماتهم انتفاعا جيدا . وقالت انه لا ينبغي للأمين العام أن يسمح للموظفين بالبقاء بصفة دائمة في موقع معين من اختيارهم . فالخدمة بعيدا عن المقر تجعل الموظفين على اتصال بأشخاص من أجزاء مختلفة من العالم على نحو يتمشى مع ما يتسم به عملهم من طابع دولي . وينبغي أن يشكل تنقل الموظفين جزءا من برنامج الأمانة العامة للتطوير المهني .

٢٢- وأعربت عن تأييد وفدها للتوصيات الرئيسية الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة والواردة في الوثيقة A/33/220 ، خاصة التوصيات ١ و ٢ و ٤ . وقالت انه ينبغي أن يتاح للأمين العام ما يلزم من وقت وموارد لتنفيذ هذه التوصيات على النحو المناسب ، بحيث يمكن تقييم التقدم المحرز في كل دورة من دورات الجمعية العامة لحين اتمام تنفيذ جميع الاصلاحات .

٢٣- وذكرت أن وفدها يشاطر الوفد الياباني رأيه الذى يدعو الى تعزيز سلطة ادارة شؤون الموظفين لتنفيذ اصلاحات في الأمانة العامة . كما يتفق مع الوفد الاسترالي في أن المنطقة المشار اليها في الوثائق بعبارة "آسيا والشرق الأقصى" ينبغي الاشارة اليها بعبارة "آسيا والمحيط الهادئ" .

٢٤- السيد هاكسثاوسن (الدانمرك) : تكلم باسم وفود ايسلندا والسويد وفنلندا والنرويج وبلده فقال أن بلدان الشمال ملتزمة التزاما عميقا بالقضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة وبتحقيق المساواة في الحقوق والفرص والمسؤوليات للرجل والمرأة في المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية . اذ لن يستفيد الرجل والمرأة على السواء استفادة كاملة من الجهد الانمائي الشامل الا اذا توافرت فرص متساوية على كافة المستويات .

٢٥- وأضاف قائلا انه يمكن القول بأن الأمم المتحدة مرآة للسياسات المتبعة في البلدان الأعضاء ؛ ومن المؤكد ان فرص عمل المرأة في مواقع المسؤولية على الصعيد الوطني تتاح ببطء حقا . بيد أن للأمم المتحدة ، في رأى بلدان الشمال ، مسؤولية خاصة لا عن تنفيذ مقررات الجمعية العامة ذات الصلة فحسب ، بل أيضا عن ضرب مثال للبلدان الأعضاء باثباتها أن نسبة أكبر من وظائف الفئة الفنية في الامانة العامة يمكن أن تشغلها نساء اذا بذل جهد متضافر . ولكن الاستنتاجات التي خلصت اليها وحدة التفتيش المشتركة تبين بوضوح ان المساواة بعيدة المنال : ذلك أن النسبة المئوية للنساء في المنظمة ليست منخفضة فحسب بل ان معظم النساء يتم تعيينهن على المستويات الأدنى .

(السيد هاكستاوسن، الدانمرك)

٢٦- واستطرد قائلا انه ينبغي التوصية بترقية الموظفين من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية، لاسيما نظرا لأنها تولّد تألقا في العمل وتكون بمثابة اختبار لمن يشغلون الدرجات العليا في فئة الخدمات العامة. ولكن خط العمل هذا يحتم ايلاء اهتمام خاص لترقية المرأة. فمما لا يبعث على الرضا أن معظم الموظفين الذين تمت ترقيتهم في الماضي من فئة الخدمات العامة كانوا رجالا، رغم ارتفاع نسبة النساء بين موظفي فئة الخدمات العامة.

٢٧- وأردف قائلا أن ترقية المرأة من فئة الخدمات العامة لا تعالج مشكلة عدم التوازن على المستويات العليا بالفئة الفنية. وتلزم تدابير قوية لتوظيف مرشحات مؤهلات يتوافر فيهن ما يناسب من تدريب وخبرة، ويجب اصدار تعليمات الى الذين يتولون التعيين بأن يعملوا على تحقيق توازن عادل بين الرجال والنساء في الأمانة العامة.

٢٨- وذكر أن وفود الشمال لا تريد ادخال قواعد وأنظمة خاصة لتعيين النساء في منظومة الأمم المتحدة. فجميع القواعد والأنظمة يجب أن تسرى بالتساوى على الرجال والنساء، ولكن يتعين أيضا تنفيذها بالتساوى.

٢٩- وأشار الى أن تعيين الزوج والزوجة في نفس المنظمة ممنوع عموما، خشية محاباة الاقارب. ولكن هذه الممارسة تستبعد عددا من النساء والرجال ذوى الكفاء العالية من الاسهام في أعمال الأمم المتحدة. وفي رأى وفود بلدان الشمال أن القاعدة العامة ينبغي أن تتمثل في امكانية تعيين الزوج والزوجة في نفس المنظمة اذا كان الاثنان يتسمان بالكفاءة ولا يعمل أى منهما تحت رئاسة الآخر.

٣٠- وفيما يتعلق بالأهداف المحددة في القرار ٣٤١٦ (د-٣٠)، لاحظ أن المشكلة ليست مشكلة وضع أهداف جديدة، بل مشكلة تنفيذ ما سبق اعتماده من أهداف. وقال أن وفود بلدان الشمال توافق على أن من وسائل تحقيق الهدف الشامل أن تضع المنظمات والوكالات أهدافا فرعية للادارات المختلفة.

٣١- وذكر أن القواعد المتعلقة بأمور مثل اجازة الأمومة، والعمل بعض الوقت، ومواعيد العمل المرنة قد تحسنت، ولكن يمكن ويلزم بشدة تحقيق مزيد من التحسن. وينبغي للأمم المتحدة أن تنظر بجدية في امكانيات تطبيق القواعد بالتساوى بالنسبة للرجل والمرأة على السواء نظرا لأن ذلك من شأنه أن يزيد الفرص أمام الرجل والمرأة على السواء للعمل والوفاء في الوقت نفسه بمسؤولياتهما الأسرية.

٣٢- وأضاف قائلا انه ينبغي تمثيل النساء تمثيلا عادلا في جميع المجالس التي تعنى بمسائل الموظفين والمسائل الادارية، وينبغي أن تسمي كل منظمة شخصا أو فريقا يكون مسؤولا عن مسألة المساواة بين الرجل والمرأة. وعلاوة على ذلك فان قيام جميع البلدان الاعضاء، لدى تقديم مرشحين لشغل وظائف في الامانة العامة، بادراج نسبة من المرشحات أعلى كثيرا مما يحدث في الوقت

(السيد هاكستاوسن ، الدانمرك)

الحاضر ، سيكون خطوة الى الأمام . واذا لم تكن هناك مرشحات بين أولئك الذين تقدم اسماؤهم ، ينبغي للأمانة العامة أن تسترعي النظر الى الحاجة الى عرض مرشحات . وينبغي للأمانة العامة أيضا أن تبذل جهودا لتحقيق توزيع عادل للرجل والمرأة على جميع مستويات المنظمة .

٣٣- وذكر أن وفود بلدان الشمال توافق عموما على التوصيات المقدمة في الوثيقة A/33/105 ، وتعتقد أن من المهم ابقاء الموضوع قيد الاستعراض المستمر في منظومة الأمم المتحدة عموما . وهي تؤيد على وجه الخصوص التوصيات المتعلقة باجراء استعراض سنوى للمسألة من قبل لجنة التنسيق الادارية . وينبغي أن يقدم الأمين العام ، بوصفه رئيس لجنة التنسيق الادارية ، تقريرا شاملا في كل دورة من دورات الجمعية العامة عن التقدم المحرز والمشاكل التي تصادف .

٣٤- السيد ساسي (الجماهيرية العربية الليبية) : قال ان التقارير المعروضة على اللجنة تعطي صورة أوضح كثيرا لتوزيع موظفي الامانة العامة مما ورد في التقارير السابقة . بيد انه يأسف لأن عدد مواطني بلده الذين يعملون في الأمانة العامة مازال أدنى من النطاق المنشود . ويقدر وفده الجهود التي تبذلها ادارة شؤون الموظفين لتعيين موظفين من البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا والبلدان غير الممثلة ، ولكن مما يدعو للأسف أن نتائج بعثات التوظيف لم تكن ناجحة تماما .

٣٥- وأضاف قائلا انه ينبغي تغيير النظام الذى يقتضي موافقة رئيس الادارة المعني على تعيين المرشحين الذين تجد ادارة شؤون الموظفين انهم مناسبون . اذ يجب تعزيز سلطة ادارة شؤون الموظفين . وبينما يملك رؤساء الادارات الحق في التعبير عن آرائهم بشأن التعيينات في الوظائف العليا والمتوسطة ، ينبغي أن يكون لادارة شؤون الموظفين الحق المطلق في اجراء التعيينات في وظائف الرتبتين ف - ١ ، ف - ٢ ، لاسيما حيثما كان المرشحون نساء أو شبانا من البلدان غير الممثلة أو البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا . وعليها أن تضمن في الوقت نفسه ألا يحال الى رؤساء الادارات سوى المرشحين المؤهلين تأهيلا مناسبا . ويجب زيادة عدد الموظفين من بلدان العالم الثالث الذين يعملون على المستويات العليا .

٣٦- وذكر أن وفده يقر تنظيم امتحانات تنافسية لشغل الأماكن التي ستشغر نتيجة لحالات التقاعد خلال السنوات القليلة القادمة ، كما هو مذكور في الفقرة ١٩ من الوثيقة A/C.5/33/2 ، ولكن لا يسره أن يجرى تنظيم مثل هذه الامتحانات في البلدان الممثلة بالفعل تمثيلا زائدا في الأمانة العامة . اذ ينبغي بالأحرى عقد هذه الامتحانات لاختيار موظفين جدد من البلدان التي لديها عدد ضئيل جدا من المواطنين يعملون في الأمم المتحدة .

(السيد ساسي، الجماهيرية العربيـــة الليبيـــة)

٣٧- وذكر انه مما أدهش وفده أن يدرك أنه لم يعد يجرى اخطاره بالشواغر القائمة أو المقبلة في الأمانة العامة برتبـة مد - ٢ وما فوقها . وينبغي الاعلان رسميا عن الشواغر في جميع الوظائـف ابتداء من رتبة ف - ١ الى رتبة مد - ٢ ، حتى يتسنى لجميع البلدان ، ولا سيما بلدان العالم الثالث ، تقديم أسماء مرشحين . وتخصص الآن الوظائف العليا في الأمانة العامة لعدد صغير من البلدان ، بينما توجد مناطق بأكملها ممثلة تمثيلا ضعيفا . ومن الصعب أن يتحقق توازن على مستوى تقرير السياسة في المنظمة مع استمرار هذا الوضع .

٣٨- وطلب أن تبين الوثيقة الخاصة المتعلقة بتعيينات الأمانة العامة التي تصدر من وقت لآخر أسماء وجنسيات الأشخاص المعنيين ، وكذلك درجاتهم ووظائفهم ؛ وأعرب عن تأييده لاقتراح انشاء لجان للتطوير المهني للمجموعات المهنية في الفئة الفنية .

٣٩- وذكر أن وفده يوافق على الآراء التي أعرب عنها مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين بشأن انشاء جهاز استشاري فيما يتعلق بسياسات الموظفين ، ويؤيد جميع التدابير المتخذة للقضاء على التمييز داخل الأمانة العامة .

٤٠- السيد حسن (اليمن الديمقراطية) : قال انه يتفق مع المتكلمين الذين أعربوا عن استيائهم من بطء تنفيذ مبدأ التوزيع الجغرافي العادل . وأضاف قائلا ان التقارير المعروضة على اللجنـة توحي ، فيما يبدو ، بأن العقبة الرئيسية أمام تعيين موظفين من البلدان الممثلة تمثيلا ناقصـا والبلدان غير الممثلة هي عدم وجود مرشحين من تلك البلدان تتوافر فيهم المهارات المناسبة. ولكن الخبرة الفنية لا تقتصر على بضعة بلدان ، اذ يمكن العثور على مرشحين مناسبين في البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا اذا بذل جهد لهذا الغرض . ومع ذلك يقدر وفده الجهود التي تبذلهـا ادارة شؤون الموظفين ، بما في ذلك ايفاد بعثة توظيف الى بلده .

٤١- واستطرد قائلا انه ينبغي تنفيذ مبدأ التوزيع الجغرافي العادل على نحو يضمن تمثيـل البلدان النامية في المستويات العليا بالأمانة العامة . وينبغي ايضا توظيف صغار السن والنساء ، مع ايلاء المراعاة الواجبة لهذا المبدأ ، بينما ينبغي أن يتوقف توظيف مواطني البلدان الممثلـة بالفعل تمثيلا زائدا في الأمانة العامة .

٤٢ - السيد ستوليري (كنـدا) : قال ان تكوين الأمانة العامة وممارسات التوظيف قضيتان شديدتا الحساسية وان الدول الأعضاء تميل بطبيعة الأمر الى التشديد على المعايير التي تحبذ توظيف مواطنيها . وأضاف قائلا انه قد تم احراز تقدم نحو تحقيق توزيع جغرافي أكثر عدلا في الأمانة العامة ، وان كانت بعض الدول الأعضاء لا تزال ممثلة تمثيلا ناقصا . ويتعاطف وفده مع رغبة جميع الدول الأعضاء ، خاصة البلدان النامية ، في التمثيل العادل . بيد انه اذا كان المراد أن تظل الأمانة العامة سليمة وقادرة على الاستمرار ، فانه يجب أن تظل أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة هي الاعتبار الأول فيما يتعلق بتعيين الموظفين . وينبغي في هذا الصدد النظر بجدية في نداء الأمين العام الى الدول الأعضاء بأن تتحفظ في ممارسة الضغط لصالح مواطنيها ، حتى لا تقوّض بناء أمانة عامة فعالة ومتوازنة . وسيتقاعد في السنوات القليلة القادمة عدد كبير من الموظفين الذين عملوا في الأمانة العامة منذ انشائها ، وسيتيح ذلك فرصة لتحسين التوزيع من حيث الجنسية والجنس والسن .

٤٣ - وأردف قائلا ان وفده يوافق عموما على التوصيات التي قدمتها وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها عن المرأة في الفئة الفنية وما فوقها بمنظومة الأمم المتحدة (A/33/105) . وان انشاء نظام لرفع التقارير أمر ضروري لمتابعة الموضوع اذا كان المراد أن يرصد التقدم المحرز في هذا المجال كما ينبغي . وعلاوة على ذلك ينبغي أن تركز بعثات التوظيف تركيزا مناسبا على هذه المسألة وأن يشترك فيها عدد من النساء . وذكر ان بامكان وفده أن يوافق على التوصية ٥ المتصلة بالأهداف ، شريطة أن تعتبر هذه الأهداف أهدافا ارشادية فحسب وأن تتم المحافظة على معايير التوظيف المعتادة . أما فيما يتعلق بالتوصية ٨ ، فمن المهم الابقاء على مبدأ التوزيع الجغرافي . وبينما ستستمر مصادفة صعوبات في الحاق مزيد من النساء بالأمانة العامة على مستويات مناسبة ، ينبغي أن يساعد تنفيذ التدابير العملية المقترحة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة على تصحيح حالات عدم التوازن القائمة بين الرجال والنساء في الأمانة العامة .

٤٤ - ثم تكلم عن تقرير الأمين العام بشأن تنفيذ الاصلاحات المتعلقة بسياسات الموظفين (A/C.5/33/2) ، فلاحظ أن اعادة تشكيل هيكل فئة الخدمات العامة في نيويورك لن تتسنى قبل استكمال تصنيف وظائف هذه الفئة . وقال انه يفهم ان تقريرا خاصا عن التصنيف قد أعد وتساءل عن الموعد الذي يمكن للجنة أن تتوقع استلامه فيه . وأضاف قائلا انه من الواضح أنه اذا أريد نجاح عملية التصنيف فانه سيتعين على الجمعية العامة أن تزود الأمين العام بارشاد واضح . وعدم احراز تقدم فيما يتعلق بدراسة تصنيف الوظائف أمر يدعو للقلق الشديد ، لا سيما بالنظر الى الحالة القائمة في جنيف ، حيث أدت المبالغة في تصنيف وظائف معينة الى مشاكل محرجة ومكلّفة الى حد شديد .

٤٥ - وذكر ان وفده يلاحظ مع الارتياح التقدم المحرز في اعداد قائمة بالمرشحين وانه يثق في أن استخدام القائمة استخداما أفضل سيؤدي الى تحسين التوظيف . بيد ان مفتاح تحسين التوظيف يكمن في تعزيز سلطة ادارة شؤون الموظفين ازاء الادارات الأخرى .

(السيد ستزلبرى ، كنـدا)

٤٦ - وفيما يتعلق بتنقل الموظفين ، قال انه يتفق مع مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين في أن عمليات الندب لأنشطة أو مكاتب مختلفة ينبغي أن تستند أساسا الى مصالح المنظمة في أى وقت معين لا الى القواعد التي تجعل التنقل شرطا للترقية .

٤٧ - واستطرد قائلا ان ثمة ميزة في اقتراح استخدام أساليب الانتقاء التنافسي لتعيين موظفين صغار السن من الفئة الفنية في الرتبتين ف - ١ و ف - ٢ ، خاصة كوسيلة للحصول على مرشحين جديدين من البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا والبلدان غير الممثلة . بيد ان استخدام هذه الأساليب على نطاق أوسع ينبغي أن تراعى فيه الزيادات في احتياجات التوظيف والموارد المالية المتاحة . وعلاوة على ذلك ثمة صعوبات عملية استرعت وحدة التفتيش المشتركة الانتباه اليها ويتعين حلها قبل أن يتسنى المضي خطوة أخرى في تطبيق هذه الأساليب .

٤٨ - السيد مونشي (جمهورية الكاميرون المتحدة) : قال ان فعالية الأمم المتحدة والثقة بها تتوقفان لا على عزم الدول الأعضاء على تنفيذ مقرراتها فحسب بل أيضا على نوعية موظفيها . والاصلاحات التي نادت بها الجمعية العامة في السنوات الأخيرة ، سواء كانت تتصل باعادة تشكيل هيكل الأمانة العامة أو بسياسات جديدة فيما يتعلق بالموظفين ، تنبع من ادراك هذه الحقيقة . وأضاف في هذا الصدد أن رئيس وفده قد أشار وهو يتحدث في المناقشة العامة أثناء الدورة الحالية ، بالأمين العام لاستجابته السريعة لدعوة الجمعية العامة لاعادة تنظيم الأمانة العامة بغية تعزيز فعالية أنشطتها الانمائية ومضاعفة أثرها في ميدان التعاون الاقتصادى .

٤٩ - وذكر ان وفده يوافق على التوصية رقم ١ الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن تنفيذ الاصلاحات المتعلقة بسياسة الموظفين التي أقرتها الجمعية العامة في عام ١٩٧٤ (A/33/228) . كما يؤيد التوصية رقم ٢ المتصلة باستخدام الامتحانات التنافسية لنقل موظفي فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية ولكنه يعتقد ان الامتحانات ينبغي أن تدار على نحو يضمن أعلى مستويات المقدرة ، والتوازن المناسب فيما يتعلق بالسن والجنس ، والتوزيع الجغرافي العادل . وقال ان وفده يؤيد أيضا التدابير المبيّنة في التوصية رقم ٣ بشأن استخدام قائمة للمرشحين ، ولكنه يرى ان بعثات الاستطلاع وعمليات التعريف لزيادة عدد المرشحين في القائمة ينبغي ألا تستهدف البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا والنساء وصغار السن فحسب ، كما تقترح وحدة التفتيش المشتركة ، بل ينبغي أن تستهدف أيضا البلدان غير الممثلة أو التي سرعان ما ستصبح غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا نتيجة لانتهاء خدمة مواطنيها . اذ ينبغي اتخاذ تدابير في الوقت المناسب لا لعلاج حالات عدم التوازن في الأمانة العامة فحسب بل أيضا لمنع حدوثها .

٥٠ - واستطرد قائلا ان اقامة علاقة رسمية بين التنقل بين مقار العمل وامكانيات الترقي يمكن أن يشجع الموظفين على توسيع خبراتهم المهنية واكتساب فهم أفضل للمشاكل المتنوعة التي يتعين عليهم معالجتها ، الا أن التدابير المقترحة في التوصية رقم ٤ يجب أن تطبق بمرونة ، خاصة في حالة

(السيد مونشي ، جمهورية الكاميرون المتحدة)

الموظفين الذين سيكون ندبهم الى مقار عمل أخرى ، في رأى الأمين العام ، ضارا بمصالح المنظمة .

٥١ - وذكر أنه قد تم احراز شيء من التقدم فيما يتعلق بترقية الموظفين والموظفات على السواء القادمين من البلدان النامية الى المستويات العليا في الأمانة العامة ، كما يمكن أن يتضح ذلك من الجداول المعروضة في الوثيقة A/33/170 ؛ ومع ذلك فان النتائج التي تحققت حتى الآن ليست مرضية تماما . ويلاحظ وفده مع الاهتمام عزم الأمين العام على زيادة عدد مواطني البلدان النامية وعدد النساء وجعل التوزيع الجغرافي أكثر عدلا عندما يشغر عدد كبير من الوظائف في المستقبل القريب نتيجة لحالات التقاعد .

٥٢ - وأردف قائلا انه في وقت يقوم الشباب فيه بدور متزايد في المجتمع ، خاصة في البلدان النامية ، وتعالج الأمم المتحدة مشاكل معقدة ومتنوعة بشكل متزايد ، ليس من شأن الجمع ما بين دينامية الشباب المؤهل وخبرة من هم أكبر منهم سنا في الأمانة العامة سوى أن يزيد فعالية المنظمة . ولذا يوافق وفده عموما على التوصية رقم ٥ الواردة في الوثيقة A/33/229 ، المتعلقة باستخدام أساليب الانتقاء التنافسي لتعيين موظفين صغار السن في الفئة الفنية . بيد انه ينبغي ترتيب عقد امتحانات التوظيف بالتعاون مع حكومات البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا أو البلدان غير الممثلة ، وكذلك البلدان التي سرعان ما ستدخل هاتين الفئتين نتيجة لانتهاء خدمة مواطنيها . ويمكن أيضا التماس تعاون المنظمات الاقليمية . وينبغي أن يتم سلفا حجز وظائف ، وفقا لما توصي به وحدة التفتيش المشتركة ، لضمان تعيين المرشحين الذين وقع الاختيار عليهم دون ابطاء . وينبغي ايلاء مراعاة في التعيينات لوجود توازن سليم بين الجنسين وللتوزيع الجغرافي العادل .

٥٣ - الآنسة كابيللو باندييني (ايطاليا) : قالت ان وفدها قد دأب على الدعوة الى تحسين مصير المرأة في الأمم المتحدة وكان فعالا في تأمين اتخاذ الجمعية العامة لقرارات عديدة تدعو الى تحقيق توازن أكثر عدلا في توزيع الوظائف بين الرجال والنساء وتعيين النساء في المناصب عالية المسؤولية . ويوافق وفدها على التوصية ١ التي قدمتها وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها عن المرأة في الفئة الفنية وما فوقها (A/33/105) والتي تدعو الى قيام لجنة التنسيق الادارية باجراء استعراض سنوى لمركز المرأة في وظائف الفئة الفنية بمؤسسات المنظومة وأن ترصد اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ، عند الاقتضاء ، التقدم المحرز وأن تقترح تدابير للتحسين . وينبغي أن يكون من السهل تنفيذ التوصية ٢ ، نظرا لأن جميع المنظمات تحتفظ بقوائم مستكملة بموظفيها تتضمن البيانات الاحصائية التي تدعو اليها وحدة التفتيش المشتركة . بيد انه ينبغي مطالبة المنظمات أيضا بنشر هذه القوائم والبيانات على أساس سنوى ، مثلما تفعل الأمم المتحدة بالفعل . أما التوصية ٣ فانها تابعة من التوصية ١ من حيث ان الرؤساء التنفيذيين للوكالات يشتركون ، بوصفهم أعضاء في لجنة التنسيق الادارية ، في الاستعراض السنوى لمركز المرأة وسيصدرون ، بلا شك ، تعليمات على سبيل المتابعة . والنقطة الهامة هي أن وحدة التفتيش المشتركة قد أوصت باشراك رؤساء الادارات والمديرين في العملية .

(الآنسة كابيللـــــر
باندينـــي ، ايطاليا)

٥٤ - وذكرت ان وفدها يؤيد تسمية فريق أو شخص لأداء مهمة أمين المظالم شريطة ألا تترتب علـــى ذلك نفقات كبيرة وزيادة توسيع الهيكل البيروقراطي (التوصية ٤) . وقد يكون أيضا تحديد أهـداف لعامي ١٩٨٠ و ١٩٨٥ أمرا مفيدا شريطة ألا تكون هذه الأهداف جامدة الى حد كبير بحيث تؤدى الى التراخي في معايير التوظيف (التوصية ٥) .

٥٥ - وأردفت قائلة انه لئن يكن وفدها يوافق على التدابير الأربعة الموصوفة في التوصية ٦ ، فهـو يرى أن لا لزوم لأموال اضافية من أجل تنفيذها ، مادامت مراكز الاعلام التابعة للأمم المتحدة قـادرة تماما على نشر المعلومات عن الشواغر في الأمانة العامة . وانه يؤيد تماما التوصية ٧ .

٥٦ - وأضافت قائلة ان التوصية ٨ غير مقبولة على الاطلاق ؛ ففي كل منطقة توجد بلدان بها أعداد كبيرة من النساء اللائي يحرصن على حياتهـن المهنية وبلدان أخرى تميل النساء فيها الى اعطـــاء أولوية أعلى لمسؤولياتهن الأسرية ؛ ومن ثم فان اقتراح ادخال المرونة فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي من شأنه محاباة البلدان الداخلة في الفئة الأولى والتمييز ضد البلدان الداخلة في الفئـة الأخيرة. كما أن اقتراح النظر في أمر تعيين النساء بغض النظر عن التوزيع الجغرافي مادامت التوازنات الاقليمية العامة قائمة من شأنه التمييز ضد البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا ومحاباة البلدان الأخرى الممثلة تمثيلا زائدا .

٥٧ - وذكرت ان وفدها يؤيد التوصية ٩ ويطلب ، علاوة على ذلك ، ابداء أسباب رفض مرشحة مؤهلة حتى عندما يأخذ الرفض شكل تأخير غير مبرر . أما فيما يتعلق بالتوصية ١٠ فانه يوافق على أن تعيين النساء وتقدمهن في السلك الوظيفي ينبغي أن يستندا الى الجدارة ، وانه لا ينبغي تخفيض المعايير لتحسين الاحصاءات فحسب . وهو يؤيد التوصيات ١١ و ١٢ و ١٣ و ١٤ و ١٥ . أما فيما يتعلق بالتوصية ١٦ ، فان ازالة الأحكام التمييزية من النظام الادارى القائم للموظفين جارية بالفعل ، فيما يبدو ، وينبغي متابعتها ، وفقا لما توصي به وحدة التفتيش المشتركة .

٥٨ - السيد هيرناندينز (كوبا) : لاحظ مع الارتياح أن الأمين العام يحرص لا فحسب علـــى ضمان استيفاء موظفي الأمانة العامة لمعايير عالية في الكفاءة والقدرة والنزاهة ، بل يحرص أيضـا على ضمان التوزيع الجغرافي العادل واشتراك المرأة اشتراكا كاملا في الأمانة العامة . وقال ان الطابـع العالمي الذى تتسم به المنظمة يجب أن يتجلى في تكوين موظفيها ، الذين يجب اختيارهم من بـين ثقافات العالم المتنوعة . وتدرك تماما البلدان النامية ، التي عانت الآثار السيئة المترتبة على استنزاف الأدمغة ، انه ما من بلد أو مجموعة من البلدان تحتكر المعرفة أو المقدرة . فما من بلـد ، مهـما صغر ، بعاجز عن تقديم مساهمة لتحسين كفاءة الأمم المتحدة .

٥٩ - واسترعى النظر الى الجدول هاء - ٢ في الوثيقة A/33/176 الذى يبيّن عدم كفايـة تمثيـل آسيا والشرق الأقصى ، وأوروبا الشرقية في الوظائف العليا الخاضعة للتوزيع الجغرافي . وقـال انه يمكن أن يرى من الجدول هاء في الوثيقة نفسها ان النسبة المئوية للدول غير الممثلة أو الممثلة تمثيـلا ناقصا تبلغ في افريقيا ٣٤ في المائة ، وفي أوروبا الشرقية ٤٥ في المائة ، وفي الشرق الأوسط ٤١ في المائة.

(السيد هيرنانديز، كوبـــــا)

٦٠ - وذكر انه رغم التقدم الذى أحرز في القضاء على التمييز ضد المرأة لا يزال التحيز مستمرا ، ولا يعكس تكوين الأمانة العامة على الاطلاق نسبة النساء الى مجموع السكان .

٦١ - وأضاف قائلا ان وفده يؤيد معظم التوصيات التي قدمتها وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها عن تنفيذ الاصلاحات المتعلقة بسياسة الموظفين (A/33/228) . وينبغي أن تدمج هذه التوصيات في خطة عمل تنفذ دون ابطاء . وأكد ، على وجه الخصوص ، قيمة الاستخدام السليم لقائمة مرشحين ، واستخدام الامتحانات التنافسية لشغل وظائف المبتدئين في الفئة الفنية ، وتعيين نساء من البلدان غير الممثلة في وظائف الفئة الفنية واجراء امتحانات لنقل موظفي فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية . وفيما يتعلق بالاجراء الأخير ، ينبغي اتخاذ خطوات لضمان عدم زيادة متوسط أعمار الموظفين أو عدم مضاعفة حالات عدم التوازن أو التمثيل الزائد . وينبغي اقلال أو وقف ممارسة اجراء تعيينات في الوظائف الدائمة ، خاصة في حالة المواطنين القادمين من بلدان ممثلة تمثيلا زائدا .

٦٢ - السيد بدران (الجزائر) : قال ان الاهتمام الذى تبديه الوفود بمسألة تكوين الأمانة العامة هو مرآة لما تتسم به القضايا التي ينطوى عليها الأمر من تعقد والجزء الكبير الأهمية الذى تمثله الاعتمادات المخصصة في الميزانية لتكاليف الموظفين .

٦٣ - وأضاف قائلا ان وفده يوافق على النقد الذى وجهته وحدة التفتيش المشتركة الى أسلوب ادارة شؤون الموظفين في منظومة الأمم المتحدة بمجموعها وبصفة خاصة الحالة التي أوجدها هذا الأسلوب الادارى في فئة الخدمات العامة بمكتب الأمم المتحدة في جنيف . وبالرغم من محاولات عديدة لتحسين أسلوب ادارة شؤون الموظفين على مر السنين ، عجزت الأمانة العامة عن تطوير سياسة متماسكة لشؤون الموظفين . ومن ناحية أخرى يتفهم وفده صعوبة مهمة الأمانة العامة فيما يتعلق بتشكيل سياسة لشؤون الموظفين ترقى الى مستوى مثل الميثاق . وفي هذا الصدد حث الأمانة العامة على أن تسعى جاهدة الى تنفيذ الخطوط التوجيهية التي وضعتها الجمعية العامة تنفيذا أسرع وأكثر فعالية ، خاصة فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي العادل ، وعدد النساء في الوظائف العليا ، وتحسين توزيع الأعمار في الأمانة العامة ، وزيادة فرص وصول مواطني البلدان النامية الى وظائف المستويات العليا .

٦٤ - واستطرد قائلا انه ليس من السهل دائما تحقيق توازن بين تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي تطبيقا دقيقا فيما يتعلق بترقية الموظفين وبين الرغبة التي أعربت عنها الأمانة العامة في تحسين نوعية موظفيها . ومن ناحية أخرى لا يعقل انه لم يتسن حتى الآن وضع تعريف للمجموعات المهنية أو ادخال هيكل متماثل . وقد حان الوقت لتصحيح الحالة ووضع نهاية للتصنيف الزائد والترقيات السريعة بدرجة مفرطة .

٦٥ - وأعرب عن تأييد وفده لتعليقات وحدة التفتيش المشتركة على هيكل الأمانة العامة وسياسات التوظيف . وقال ان مفهوم المساواة بين جميع الدول الأعضاء ، كما نص عليه الميثاق ، ينبغي أن

(السيد بدران ، الجزائر)

تكون له أسبقية ، لدى توزيع الوظائف على الدول الأعضاء ، على النظام المعقد الذى يستند فيه النطاق المستصوب لأى بلد من البلدان الى نصيبه المقرر في قسمة نفقات الأمم المتحدة . وبأخذ النصيب المقرر على أى بلد من البلدان ، وبالتالي دخله القومي ، في الاعتبار يعاقب النظام الحالي البلدان النامية بينما يحابي البلدان المتقدمة النمو ، التي يتحمل كثير منها المسؤولية عن ظاهرة التخلف الاقتصادى .

٦٦ - وذكر ان وفده بالرغم من انه يؤيد المبدأ الذى يقضي بتمثيل النساء في المستويات العليا بالأمانة العامة تمثيلا أكثر عدلا ، الا أن لديه بعض التحفظات بشأن تطبيق هذا المبدأ تطبيقا دقيقا . فالنساء اللائي يشغلن مواقع المسؤولية يمثلن أقلية في البلدان النامية ، التي من المتصور أنها قد تفضل ، لهذا السبب ، عدم التخلي عن خدماتهن . ويخشى وفده أن يعطي المبدأ الذى يقضي بوجود نسبة عادلة من النساء في الأمانة العامة ذريعة لبعض البلدان الممثلة تمثيلا زائدا لاحتكار الوظائف التي كان ينبغي أن تكون من نصيب البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا . وينبغي للأمانة العامة أن تسعى الى ضمان مراعاة مبدأ له نفس القدسية ، وذلك باعطاء أولوية لتوظيف مرشحات من البلدان غير الممثلة أو البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا .

٦٧ - وأعرب عن اتفاقه مع رئيس وحدة التفتيش المشتركة بشأن الحاجة الى زيادة تنقل الموظفين ، الذى وصفه بأنه وسيلة ممتازة لهم لاكتساب خبرة مباشرة بمشاكل العالم . ثم تكلم عن الوثيقة A/32/327 فقال ان ادخال نظام اعداد قائمة مشتركة لوظائف فئة الخدمات العامة ، وفقا للتوصية ٥ ، هو السبيل الوحيد لجعل اجراءات التوظيف أكثر فعالية ولتوفير الوقت والمال . أما فيما يتعلق بالتوصية ٦ فان وفده يؤيد انشاء دائرة مشتركة للتوظيف . كما سيكون نظام مواعيد العمل المرنة المشار اليه في التوصية ١١ أفضل وسيلة لضمان الرقابة الفعالة على مواعيد العمل ، وينبغي ادخال هذا النظام في مختلف منظمات الأمم المتحدة .

٦٨ - السيدة نافشا (منغوليا) : قالت ان مبدأ التوزيع الجغرافي العادل والكفاءة العالية يمثلان لب سياسة التوظيف التي تتبعها الأمم المتحدة ، وفقا لما يقضي به الميثاق . وفي كل عام تدعو اللجنة بالاجماع الى توظيف مرشحات من البلدان غير الممثلة أو البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا ، وهو موقف دأب وفدها على تأييده .

٦٩ - وذكرت انه قد قيل عن حق ان شيئا من التقدم قد أحرز في هذا الصدد خلال السنوات الأخيرة . بيد ان بعض المناطق والدول ، ومنها منغوليا ، مازالت ممثلة تمثيلا ناقصا في الأمانة العامة . ويجب أن تقوم بدور هام في القضاء على هذا القصور تلك الممارسة التي اتبعت مؤخرا والتي تتمثل في ارسال بعثات توظيف الى البلدان الأعضاء ووضع خطط لتعيين الموظفين من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا .

٧٠ - وذكرت ان وفدها يشاطر تماما الرأى القائل بأن استمرار تعيين الموظفين من البلدان الممثلة

(السيدة نافشا ، منغوليا)

تمثيلا زائدا لا يساعد على تحقيق التوزيع الجغرافي العادل . ومن المستحيل تبرير قيام الأمانة العامة خلال الفترة التي يتناولها التقرير بتوظيف ٩٦ مواطنا من البلدان الممثلة تمثيلا زائدا ، و ١١٩ من البلدان الممثلة بالفعل تمثيلا كافيا ، و ٣٩ فقط من البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا .

٧١ - ووصفت غلبة العقود الدائمة وخاصة مسألة منح مثل هذه العقود لمواطني البلدان الممثلة تمثيلا زائدا بأنها تخالف الأصول وتشكل انتهاكا لمبدأ التوزيع العادل . كما انها تعوق عملية تحسين نوعية الموظفين وادخال موظفين صغار السن ويتسمون بالحيوية في الأمانة العامة ، وكذلك تدريب الموظفين ذوى الكفاءة العالية كيما يحلوا محل الجيل الأقدم في مواقع المسؤولية . ويجب اتخاذ خطوات لزيادة عدد الموظفين الذين يعطون بعقود محددة الأجل .

٧٢ - وذكرت أن وفدها يشاطر فيره من الوفود رأيها الذى أعربت عنه بشأن تمديد العقود للموظفين الذين يبلغون سن المعاش التقاعدى : ذلك انه يجب مراعاة أحكام المادة ٩-٥ من النظام الأساسي للموظفين .

٧٣ - وأضافت قائلة انه من الضرورى مراعاة مبدأ التوزيع الجغرافي العادل على كافة مستويات الأمانة العامة ، وخاصة المستويات العليا . ويجب أيضا تصحيح الوضع الشاذ المتعلق بتوظيف النساء . فمن المهم على وجه الخصوص أن تبذل ادارة شؤون الموظفين جهدا لتوظيف النساء في الوظائف العليا وفقا لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل والحصص المقررة . ويتوقع وفدها اتخاذ التدابير الضرورية لتشجيع توظيف النساء وضمان المساواة لهن .

٧٤ - السيد بيكودى كوانيا (اسبانيا) : قال انه يؤيد التوصية رقم ١ الواردة في الوثيقة A/33/228 ؛ وينبغي وضع أنظمة بشأن المهن والمجموعات المهنية وتحديد معايير الانتقاء فيما يتعلق بالمهن المختلفة . ولا ينبغي للقائمة الناتجة أن تشمل أكثر مما يتراوح بين ١٥ و ٢٠ مجموعة وأن توفر أساسا متينا لتصنيف الوظائف .

٧٥ - ويسر وفده أن يلاحظ ان نظام اجراء الامتحانات التنافسية للانتقال من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية سيتم ادخاله في عام ١٩٧٩ (A/33/228 ، الفصل الثاني - ٣) نظرا لأن من المهم دائما ألا تغيب عن البال المادة ٤ - ٤ من النظام الأساسي للموظفين . أما الامتحانات التنافسية لموظفي الفئة الفنية المبتدئين فانها يمكن أن تساعد على زيادة نسبة هؤلاء الموظفين ، ولكن ربما كان ينبغي ألا تعقد الا لمواطني البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا حرصا على التوزيع الجغرافي العادل .

٧٦ - وذكر ان وفده يرحب بالتوصية رقم ٣ ، بشأن استخدام قائمة بالمرشحين ، ويرى فيما يتعلق بالتوصية رقم ٤ انه ينبغي توخي المرونة في نقل الموظفين بين مقار العمل . ومن المهم أيضا عدم اغفال قرار الجمعية العامة ٣٢/١٩٧ ، لا سيما الجزء الثامن من المرفق .

(السيد بيكودى
كرانيا ، اسبانيا)

٧٧ - وأضاف قائلا ان مسألة تكوين الأمانة العامة ومشكلة البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا مابرحتا تثيران قلق الوفود . وقد ذكر رئيس وحدة التفتيش المشتركة أن جميع الموظفين تقريبا الذين تتم ترقيتهم من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية هم من مواطني بلدان ممثلة تمثيلا زائدا (A/C.5/33/SR.8 ، الفقرة ٦٧) ، كما أشار مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين الى قلق الأمين العام بشأن الدول التي مازالت ممثلة دون النطاق المستصوب (A/C.5/33/SR.8 ، الفقرة ٤٠). وقال ان اسبانيا ، وهي احدى الدول الأعضاء العشرين التي كانت ممثلة تمثيلا ناقصا في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٧٨ ، ممثلة تمثيلا ناقصا على المستوى العالي في الأمانة العامة .

٧٨ - وذكر ان وفده يود أن يكرر أن الجدول ٩ (الموظفون في المناصب الخاضعة للتوزيع الجغرافي حسب المنطقة الاقليمية والجنسية والرتبة) في الوثيقة A/33/176 كان سيصبح أكثر فائدة اذا تضمن أيضا المبالغ التي تسهم بها الدول الأعضاء في الميزانية العادية . ولا ينبغي أن يكون التحليل الوارد في الجدول ٩ حسب المنطقة الاقليمية ، نظرا لأن أية دولة من الدول الأعضاء قد تكون ممثلة تمثيلا ناقصا بينما تنتمي الى منطقة اقليمية ممثلة تمثيلا زائدا .

٧٩ - وأشار الى أن الأمانة العامة قامت خلال الفترة مابين ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٧٧ و٣٠ حزيران/يونيه ١٩٧٨ بتعيين مواطنين من ٢٩ دولة من الدول الأعضاء التي تتجاوز نطاقاتها المستصوبة . كما أصبحت أربع دول أخرى من الدول الأعضاء ممثلة تمثيلا زائدا بينما عادت دولتان فقط من تلك الفئة الى النطاق المستصوب . وثمة ستة وخمسون دولة ممثلة تمثيلا زائدا . ويود وفده أن يعرف كيف تمكنت الأمانة العامة ، في هذه الحالة ، من تعيين ٩٦ مواطنا من البلدان الممثلة تمثيلا زائدا ، و ١١٩ من البلدان الممثلة تمثيلا كافيا ، و ٣٦ فقط من البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا . وأشار الى أن حكومته قدمت ، خلال الفترة مابين ١ كانون الثاني/يناير ١٩٧١ و ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٧٨ ، ٥٢ طلبا لشغل وظائف و ٦٢ طلبا لصالح موظفي المساعدة التقنية ، وكانت النتائج سلبية .

٨٠ - وأعرب عن تأييد وفده لارسال بعثات توظيف الى البلدان النامية ، والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا ، والبلدان غير الممثلة . وقال ان وفده يؤيد أيضا أعمال فريق التحقيق في ادعاءات المعاملة التمييزية ويثق في ان جميع الحالات ستتم تسويتها تسوية منصفة .

٨١ - وأردف قائلا ان الأهداف التي حددتها الجمعية العامة في قراراتها المتعلقة بتوظيف النساء في الأمانة العامة مازالت بعيدة عن التحقيق . ووصف توصيات وحدة التفتيش المشتركة الست عشرة الواردة في الوثيقة A/33/105 بأنها قيمة جدا وتستحق دراسة متعمقة . وقال انه ينبغي للأمانة العامة أن تبذل كل جهد لتوظيف نساء من البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا ، دون تجاهل مبدأ التوزيع الجغرافي العادل .

٨٢ - واختتم كلمته قائلا ان وفده يود أن يعرف سبب عدم توافر أرقام فيما يتعلق بمنظمة الأغذية والزراعة بالنسبة لعام ١٩٧٤ في المرفق الأول " ألف " من الوثيقة A/33/105 وكذلك السبب في أن الأرقام المتعلقة بالوكالة الدولية للطاقة الذرية في المرفق الثالث لا تمثل الا استقالات .

٨٣ - السيد عريف (ماليزيا) : قال ان الوثائق المعدة فيما يتعلق بالبند تعكس ارتفاع مستوى كفاءة الأمانة العامة ونزاهتها . ويشعر وفده بالرضا عموما عن أداء الأمانة العامة ، ولكنه يدرك أن ثمة مجالا دائما لمزيد من التحسين ، الذى يمكن أن يتحقق عن طريق تعاون أوثق بين الأمانة العامة والدول الأعضاء .

٨٤ - وكرر الاعراب عن قلق حكومته لعدم التماس الأمانة العامة موافقة الدول الأعضاء ، وبصفة خاصة ماليزيا ، عند قيامها بتعيين موظفين لشغل وظائف في اطار الحصص الوطنية . ولذا تود حكومته أن تؤكد من جديد طلبها بأن تلتمس الأمانة العامة موافقتها سلفا . وهي لا تقصد بذلك أن تضع أى نوع من العقبات في طريق تعيين الموظفين ولا الهبوط بمعايير التوظيف . بل هي تشعر صادقة ان التعاون بين الدول الأعضاء والأمانة العامة ليس مفيدا فحسب ، بل هو ضرورى أيضا لتأمين وجود مرشحين ومرشحات من أعلى مستويات الكفاءة والقدرة والنزاهة ، وفقا لما تتطلبه المادة ١٠١ من الميثاق .

٨٥ - وأعرب عن اتفاقه مع ممثل استراليا في أن المنطقة الاقليمية التي مازال يشار اليها أحيانا في الوثائق باسم " آسيا والشرق الأقصى " ينبغي أن يشار اليها باسم " آسيا والمحيط الهادئ " ، وهي تسمية ستكون أكثر دقة وموضوعية .

٨٦ - السيد العياضي (تونس) : قال ان تونس دأبت منذ استقلالها على اعطاء أولوية لتعليم المرأة وتقدمها ولكفالة الحقوق المدنية الكاملة والحماية المتساوية لها بموجب القانون . وقد أدى ظهور نساء مؤهلات تأهيلا عاليا في سوق عمل ضيق بالفعل الى مواجهة مأزق فيما يتعلق بما اذا كان من المناسب في بلد من البلدان النامية يعاني مشكلة بطالة خطيرة تعيين نساء في الوظائف التي يمكن أن يشغلها الذكور المسؤولون عن كسب الرزق . ومازالت توجد أعداد متزايدة من النساء التونسيات في جميع مناحي الحياة ، ولكن هذا المأزق يعكس لب المشكلة بالنسبة للأمانة العامة في ظل وضع يوجد فيه تحامل عالمي ضد فكرة اسناد مسؤولية للمرأة ويعتبر فيه الرجل تقليديا هو المسؤول عن كسب الرزق . ولذا يثني وفده على الأمانة العامة لجهودها الرامية الى تشجيع وصول المرأة الى المناصب العليا ويرى ان الحالة ستستمر في التحسن . ويرحب وفده أيضا بتقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/33/105) ، وبصفة خاصة الفقرة ٦ من الجزء المعنون " التوصيات " .

٨٧ - وأردف قائلا انه ينبغي للوفود أن تنظر الى الحالة بتفاؤل وصبر ومن المهم تحديد ماذا كان يجرى بذل محاولة للقضاء على التمييز ضد المرأة فيما يتعلق بالتعيينات في المناصب العليا أو لتحقيق توزيع عادل لهذه المناصب بين الجنسين . ونظرا لعدم استطاعة أى بلد تحقيق مثل هذا التوزيع على الصعيد الوطني ، ليس من المنطقي مطالبة الأمين العام بأن يفعل ذلك في الأمانة العامة .

رفعت الجلسة الساعة ١٣/١٠