

الأمم المتحدة



الجمعية العامة  
الدورة الحادية والثلاثون  
الوثائق الرسمية\*

اللجنة الخامسة  
الجلسة الثانية والعشرون  
المعقودة يوم الأربعاء  
٣ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧٦  
الساعة ١٥ / ٠٠  
نيويورك

UN LIBRARY

DEC 13 1976

UN/SA COLLECTION

محضر موجز للجلسة الثانية والعشرين

الرئيس : السيد المنتصر ( الجمهورية العربية الليبية )

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية : السيد سيلبي

البند ١٠٢ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)

(ب) مسائل الموظفين الاخرى : تقرير الامين العام

البند ١٠٠ من جدول الأعمال : الأنصبة المقررة لقسمه نفقات الأمم المتحدة : تقرير لجنة الاشتراكات  
(تابع)

البند ١٠١ من جدول الأعمال : تعيينات لملأ المناصب الشاغرة في عضوية الهيئات الفرعية للجمعية  
العامة (تابع)

(أ) اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

.. / ..

Distr. GENERAL  
A/C.5/31/SR.22  
9 December 1976  
ARABIC  
ORIGINAL: SPANISH

\* 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 LX-2332 .

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

76-90614

افتتحت الجلسة الساعة ١٥ / ٣٠

البند ١٠٢ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع) :

(ب) مسائل الموظفين الأخرى : تقرير الأمين العام (A/31/264 and Corr.1 ؛ A/C.5/31/4 ، و A/C.5/31/9)

١ - السيد شميت ( جمهورية ألمانيا الاتحادية ) : قال ان البند ١٠٢ من جدول الأعمال هو بند يحتاج الى اتخاذ تدابير بشأنه على وجه الاستمجال . وعلى الرغم من أن تقرير الأمين العام (A/C.5/31/9) يخلق انطباعاً بأن كل ما اقترح في الماضي وحظى بالقبول في مجالات هيكل الموظفين والتوظيف وإدارة شؤون الموظفين تجري متابعته باتقان بجد واهتمام ، فان قراءة تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/31/264) تترك انطباعاً مختلفاً .

٢ - وذكر أن وفده لا يطالب باتباع الاجراءات المقترحة من قبل وحدة التفتيش المشتركة في جميع الأحوال ، ويرى أن مهمة التدريب السابق على التوظيف تقع على عاتق معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث . بيد أنه قال ان تقرير وحدة التفتيش المشتركة يؤكد ما لدى وفده من انطباع عن ادارة شؤون الموظفين في الأمم المتحدة وعلى سبيل المثال عن قلة استخدام قائمة المرشحين وضعف متابعة السابقات .

٣ - ومنه يقول أنه فيما يتعلق ، خاصة ، بمجالات تصنيف الوظائف وتمريف المجموعات المهنية وإعادة تنظيم هيكل فئة موظفي الخدمات العامة فان تقرير الأمين العام يتناول ، فيما يبدو والمسائل تناولا سريعاً الى حد ما . وذكر أن وفده يتفق أساساً مع الوفد الكندي حول مسألة نهج تصنيف الوظائف ، ويود أن يعرف ، على سبيل المثال ، ما اذا كان التحليل المشار اليه في الفقرة ٣ من تقرير الأمين العام تحليلاً تاماً وأن يعرف النتائج ، ويعرب عن استيائه كذلك ازاء غموض الوصف الوارد في الفقرات من ٥ الى ٧ من التقرير .

٤ - وأردف يقول ان الحالة في جنيف تدعو الى القلق على نحو خاص ، وأن الأمين العام ذكر في الفقرة ٧ من تقريره الظروف الخاصة القائمة هناك وأشار الى تقرير لجنة التفتيش المشتركة عن الاضراب الذي وقع في جنيف (A/31/132) ، لكنه التزم جانب الصمت بشأن ما اتخذ لتحسين الحالة . وفي الوقت نفسه هناك فيض من الشائعات . فقد ذهب المراقب المالي الى جنيف في ايلول / سبتمبر لدراسة الحالة ، لكن الجمعية لم تخطر بما خالص اليه من استنتاجات . وقال انه نما الى علم وفده أنه جرى تشكيل لجنة عمل في جنيف لمكافحة ما يوصف بسلبية الادارة وأن ثمة حديث يدور حول اضراب آخر سيبدأ في ١٠ تشرين الثاني / نوفمبر .

٥ - واستطرد قائلاً ان جمهورية ألمانيا الاتحادية لعل استعداد لدعم الأمين العام في أي نزاع ينشب مع الموظفين ، لكنها لا تستطيع أن تقبل المحاولات الرامية الى اخفاء الأمور عن الجمعية ، كما

( السيد شخيت ، جمهورية  
المانيا الاتحادية )

أنها لا تبغى الوقوف مكتوفة اليدين ثم يطلب منها في وقت لاحق تسديد الفاتورة . وينبغي تبعا لذلك أن يوضح ممثلو الأمين العام مدى خطورة الحالة حقا ، وما الذي يجري فعله لتفادي نشوب نزاع ، وما اذا كانت الادارة على استعداد لمعالجة هذا الاحتمال ، وعلى سبيل المثال هل يوسع المرء أن يكون مؤكدا من أنه لن تدفع المرتبات الي أولئك الذين لا يؤدون العمل على نقيض ما حدث في حالة الصراع الأخير عندما تعذر تحديد المضربين ؟

٦ - وذكر أن وفده لا يرغب في التدخل ، بدون داع ، في ادارة شؤون الموظفين ، لكن اذا كان يخشى من أن يفلت الزمام فيما يتعلق بالحالة في جنيف فينبغي مناقشتها بأسرع وقت ممكن قبل اتخاذ تدابير منفردة لسد النشرة . واختتم قائلا أن وفده على علم بأن بعض جوانب الحالة الشاملة في جنيف مدرجة تحت بنود أخرى نظرا لعدم وجود بند يغطي جميع الجوانب . وانه اذا خطورة الحالة وما تتسم به من الحاح فان البند موضع المناقشة الآن يعتبر واسعا بما فيه الكفاية ويصلح تبعا لذلك كأي بند آخر لمناقشة المشكلة .

٧ - السيد أكاشي ( اليابان ) : قال ان هناك حاجة ملحة تدعو الى مناهضة ما يستشري من سخرية بالدور الذي تضطلع به الأمانة العامة وبالسببه المقبلة للخدمة المدنية الدولية التي ينبغي القيام بها على الدوام ، بتعزيز نموها عن طريق الاصلاح والتجديد .

٨ - ومضى يقول ان وفده عند في الدورة التاسعة والعشرين الى الترحيب بحرارة بتقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/8454) وتقرير دائرة التنظيم الإداري (A/C.5/1601/Add:1) ، المتعلقين بمسائل الموظفين ، وأن التقارير المقدمة من الأمين العام في الدورة الثلاثين وفي الدورة الحالية تشير الى اعزاز بعض التقدم اليسير وبصفة خاصة فيما يتصل بقوائم المرشحين وتغيير نماذج التقارير الدورية .

٩ - بيد أنه قال ان التقرير الأخير لوحدة التفتيش المشتركة (A/31/264) يبين نفاذ الصبر ازاء البطء في السير نحو تنفيذ الاصلاحات وأن وفده يشارك في نفاذ الصبر هذا . بيد أنه لا يستطيع قبول حالة الرضا عن الذات التي تتجلى في تقرير الأمين العام حيث ورد فيه أنه بدأت خطوة هامة لا يقف وعكس اتجاه الهبوط والشطط في ميدان سياسة وادارة شؤون الموظفين (A/C.5/31/9) ، الفقرة (٢٥) . ولو سار تنفيذ المقترحات المعتمدة من قبل الجمعية بالسرعة الكاملة فيما يتعلق ، على سبيل المثال ، باعادة تنظيم هيكل فئة الخدمات العامة وتصنيف وظائفها ، اللذين قبل للجنة أنه لن تبدأ دراستهما في جنيف الا في مستهل عام ١٩٧٧ ، لربما كان بالامكان تفادي الاضراب الذي وقع في جنيف في ربيع عام ١٩٧٦ .

١٠ - وفيما يتعلق باختيار الموظفين عن طريق المسابقات ، وهو النظام الذي صادفت بشأنه اليابان تجارب مريرة ، قال ان لجنة التنسيق المشتركة أصابت تماما عندما ذكرت (A/31/264) ، الفقرة (٢) انه سيكون من غير المجدي تماما مواصلة التوسع في هذا النظام اذا ما ظلت المشكلة على ما هي عليه مسن

( السيد أكاشي ، اليابان )

عدم توظيف المرشحين المقبولين على وجه السرعة ، وأنه ينبغي تحديد احتياجات الادارات الفنية قبل اجراء المسابقات ، وأن هناك حاجة الى تقوية العلاقة القائمة بين ادارة شؤون الموظفين والادارات الفنية ، وأن المشكلة لا تكمن في نظام المسابقات بل في أساليب العمل التي تنتهجها ادارة شؤون الموظفين في تحديد الاحتياجات وفي التعامل مع الادارات الفنية .

١١ - واستطرد قائلاً انه بالرغم من وضوح موقف وحدة التفتيش المشتركة ودائرة التنظيم الاداري ، لم يطرأ تغيير - فيما يبدو - على طريقة شغل الوظائف في الفئة الفنية بترقية . وظفي فئة الخدمات العامة . وقال ان وفده يرى أنه من الحيوى القيام ، أساسا ، باحتجاز الرتبة الدنيا في الفئة الفنية لمن يتقدم بطلبات من الشباب المؤهلين تأهيلا جامعيا . ومن الأمور الملحة ، في ذات الوقت ، اعادة تنظيم هيكل فئة الخدمات العامة عن طريق استحداث درجات اضافية . وفضلا عن ذلك ينبغي توظيف أكبر عدد ممكن من الموظفين عند أدنى مستوى مما يخلق أثرا طيبا على الروح المعنوية للموظفين ، ويحسن فرص الترقى ، ويجعل الأمانة العامة أكثر قدرة على التجديد ، ويخفف من عبء تكاليف الموظفين على الميزانية العادية .

١٢ - واستطرد قائلاً انه بالنظر الى أهمية وجود نظام للتكليف شامل ، بما في ذلك طريقة التناوب بين مقار العمل ، فانه من المتعذر تفسير سبب هذا القدر الكبير من التأخير في وضع نظام لتخطيط التكليف . وأعرب ، في هذا المضمار ، عن دهشته عندما علم أنه لا يوجد في ادارة شؤون الموظفين ، وفقا لما ورد في الفقرة ٢٨ من تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/31/264) اخصائي متخصص في تصنيف الوظائف .

١٣ - وذكر أنه تولد لدى وفده انطباع مؤداه أنه توجد كذلك بعض العيوب في قطاع الادارة . وتتجل هذه العيوب ، على سبيل المثال ، في التأخيرات في تداول المراسلات ، ان أنه لم يجر الرد على الخطابات المرسلة من وفده بتاريخ ٨ و ١٣ ايلول /سبتمبر ١٩٧٦ ؛ الى كبار موظفي ادارة شؤون الموظفين أو حتى الافادة بتسلمها . وقال ان وفده لا يزال ينتظر تلقي رد رسمي على طلب الايضاح الذي تقدم به في الدورة الثلاثين فيما يتعلق بشرط معرفة لغة رسمية ثانية للترقي (A/C.5/SR.1765) .

١٤ - وأردف يقول انه بالنظر الى ما سبق ذكره فانه من الأمور المشجعة أن لجنة الخدمة المدنية الدولية تعتمد الاضطلاع بدراسات فيما يتعلق بالتوظيف ، وآفاق الحياة الوظيفية وتدريب الموظفين ، وتقييم الموظفين ، واستحداث نظام اساسي موحد للموظفين . كما ذكرت لجنة الخدمة المدنية الدولية في تقريرها أنه يتعين ايلاء الاهتمام لمجال الادارة بنفس القدر الذي يهتم به بمجال المرتبات وانه ربما يمكن تحقيق اقتصادات من خلال تحسين الادارة أكبر مما يحقق من خلال اتخاذ تدابير في مجال المرتبات ( A/31/30 ، الفقرتان ٢٦ و ٢٧ ) .

١٥ - وقال فيما يتعلق ، على وجه التحديد ، بخطة الاصلاح التي أوصت بها وحدة التفتيش المشتركة في الفقرة ٣٣ من تقريرها ، فان وفده يؤيد التدابير المقترحة لعام ١٩٧٧ والواردة في

( السيد أكاشي ، اليابان )

الفقرات الفرعية ( أ ) و ( ب ) و ( ج ) و ( هـ ) و ( و ) و ( ز ) و ( ح ) و ( ي ) و ( ك ) ، ويتحفظ فسي موقفه تجاه الفقرتين الفرعيتين ( د ) و ( ط ) . كما يتقبل كذلك التدابير التي أوصى باتخاذها حتى آخر عام ١٩٧٨ باستثناء تلك الواردة في الفقرة الفرعية ( و ) .

١٦ - وفي الختام أعرب عن أمله في أن يتم في القريب المآجل اجراء تغييرات جذرية في ادارة وسياسة شؤون الموظفين ، ذلك أن المجتمع الدولي وموظفي الخدمة المدنية ، يستحقون سياسة وادارة أفضل ، مما يجرى اتباعت الان .

١٧ - السيد كاييف ( الفلبين ) : قال انه أحاط علما بالترتيبات التي أجريت ، حسبما جاء في تقرير الأمين العام ( A/C.5/31/9 ) ، بغية مواجهة أزمة التحديث التي أشارت اليها وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها عن مسائل الموظفين .

١٨ - ومضى يقول ان تعريف المجموعات المهنية الذي أوصت به وحدة التفتيش المشتركة يجب أن يتم بالنسبة لموظفي الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة معا ، وينبغي تطبيقه ليس عند التكليف الأصلي للموظفين فحسب بل كذلك عند الترقيات . وفضلا عن ذلك يجب السماح للموظفين من فئة الخدمات العامة بدخول المسابقات ، ويمكن ادراج أولئك الذين يجتازون الامتحانات في قائمة المرشحين وأخذهم في الاعتبار في حالة عدم توفر مرشحين مؤهلين آخرين لملء شواغر محددة . ومن الجور ، في هذا الضمار ، تقييد فرص الترقى أمام الموظفين من فئة الخدمات العامة لا لسبب الا لأن بلدانهم مثقلة تمثيلا زائدا .

١٩ - واستطرد قائلاً ان الاجراء الجديد المتبع في تقييم أداء الموظفين يعتبر خطوة في الاتجاه الصحيح ذلك أن اشتراك الموظف ذاته سيعمل ، في جملة أمور ، على تشجيع زيادة التعاون ، والحوار البناء بينه وبين رؤسائه ، وقال ان وفده يؤيد اقتراح الأمين العام بانشاء لجان للتعيين والترقية في مختلف مآثر العمل تتعاون مع مجلس التعميين والترقية ، في المقر ، وان من المستصوب على نحو خاص تنفيذ هذا الاجراء في اللجان الاتضادية الاقليمية .

٢٠ - وأردف قائلاً انه على الرغم من وجوب أخذ مدة الخدمة في الحسبان بوصفها معيارا للبت فسي الترقيات ، الا أنها لن تكون المعيار الوحيد . وعلى ذلك فان وحدة التفتيش المشتركة ودائرة التنظيم الاداري على حق في الآراء التي تعربان عنها فيما يخص ترقية موظفي فئة الخدمات العامة ذوى الخدمة الطويلة الى الفئة الفنية . وأعرب عن أمله في أن يكون بين يدي الجمعية العامة في دورتها الثانية والثلاثين تقرير عن أعمال لجان التخطيط الوظيفي بالنسبة لمختلف المجموعات المهنية .

٢١ - واختتم قائلاً أنه ينبغي ، من أجل صالح المجتمع الدولي ، أن يكون لدى الأمانة العامة ، نظام فعال للتخطيط الوظيفي ، يستند ، في المقام الأول ، الى مبادئ المادة ١٠١ من الميثاق .

٢٢ - السيد غراب ( مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين ) : قال انه يؤيد الرد على المتكلمين الذين تساءلوا عن الكيفية التي يجب أن يفسر بها تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن تنفيذ الاصلاحات

( السيد غراب )

المتعلقة بسياسة شؤون الموظفين (A/31/264) ، وهو التقرير الذي يعرض وجهة نظر تختلف اختلافا تاما عن تلك التي أعرب عنها الأمين العام في تقريره (A/C.5/31/9) . وما اذا كان ينبغي الموافقة على التوصيات بشأن التدابير الواجب تنفيذها خلال عامي ١٩٧٧ و ١٩٧٨ بالشكل الذي قدمت به ، وعن الآثار المالية المترتبة في هذه الحالة .

٢٣ - واستطرد قائلا انه ذكر في بيانه السابق أن المفتش السيد برتراند قد أورد في معرض حديثه من وجهة نظر اللجنة ، تقييما مشروطا عن التقدم المحرز وأوصى بأهداف طوي سبيل الأولوية للعاملين القاديين . وأضاف السيد غراب قائلا ان الأمين العام ذاته أعرب عن رأى مفاده أنه ينبغي تنفيذ الإصلاحات ، بصورة جوهرية ، خلال العامين القاديين ، وشدد على أن من حقه تحديد برنامج العمل مع مراعاة ما قد تصدره الجمعية العامة من توجيهات .

٢٤ - وقال انه يود التأكيد على أن وحدة التفويض المشتركة أعدت ، بالأساندة النشطة من قبله ، تقريرها الأولي عن مشاكل الموظفين ، وأن ادارة شؤون الموظفين أبدت تعاوننا على نحو مستمر مع المفتش الذي حصل منها على معلومات تفصيلية ، وبوجه خاص في شهر حزيران /يونيه ١٩٧٦ ، ومن ثم فقد كان تقرير السيد برتراند (A/31/264) مفاجئا له . وذكر أنهما يتفقان حقا فيما يتعلق بالأهداف الواجب بلوغها ، وأنه ، شخصيا ، يهتم بسرعة السير في التنفيذ اذا كان سيجرى تنفيذ الإصلاحات . لكنه يشعر بأن المشاكل التي تراكمت طوال الثلاثين عاما الماضية ليست قابلة لمثل هذه الحلول البسيطة والسريعة التي يقترحها ، فيما يبدو ، السيد برتراند في تقريره الذي هو عبارة عن وثيقة تتضمن ، رغم ذاتها الكبيرة ، بعض البيانات التي تستلزم الدراسة .

٢٥ - وأردف يقول ان السيد برتراند أشار الى امكانية عدم انجاز تنفيذ الإصلاحات الموافق عليها في عام ١٩٧٤ بعد انقضاء ١٠ أو ١٥ سنة . واستند في التوصل الى هذا الاستنتاج الى فقرة واحدة ( الفقرة ١٤ ) من تقرير الأمين العام جاء فيها أنه لن يكون من الممكن احراز تقدم فيما يتعلق بمسألة واحدة الا اذا تم احراز تقدم بالنسبة لمسائل أخرى . ومع ذلك فقد ذكر الأمين العام في ذات الفقرة أنه من المتوقع الانتهاء من هذه المرحلة من مراحل العمل في غضون عام ١٩٧٧ ، وهو موعد ليس بالبعيد جدا . واستطرد السيد غراب قائلا انه ذكر في الخطاب الذي كتبه الى السيد برتراند في حزيران /يونيه ١٩٧٦ أن الفريق العامل حدد شهر آيار /مايو ١٩٧٧ بوصفه التاريخ الذي يعتزم تقديم تقريره فيه . ثم أكد أن الأمين العام يعتزم اعتزما قويا التقيد بهذا الموعد ، وأنه سيجري انشاء لجان التخطيط الوظيفي خلال عامي ١٩٧٧ و ١٩٧٨ . ومن ثم فان توسيع نطاق هذا البيان على وجه التحديد بنوعية وصف موقف الأمين العام ليس له - فيما يبدو - ما يبرره .

٢٦ - وفيما يتعلق بانتقاد مماثل وجهه المفتش فيما يخص إعادة تنظيم هيكل فئة الخدمات العامة في نيويورك ، قال انه ينبغي الأخذ في الحسبان أن الأمين العام يعتبر ، بموجب الميثاق ، مسؤولا ، بصفته الموظف الإداري الأول في المنظمة ، عن سير العمل على نحو مناسب في الأمانة العامة . ومضى

( السيد غراب )

يقول انه يدرك تماما أن المنظمات التي تطبق النظام الموحد للأمم المتحدة في مقرى عمل هامسين ، وهما روما وجنيف ، واجهت مصاعب خطيرة مع موظفيها فيما يتعلق بمسألة مرتبات فئة الخدمات العامة . ويرى الأمين العام أنه لو حاول تنفيذ اصلاح رئيسي مثل اعادة تنظيم هيكل فئة الخدمات العامة فسي المقر دون الحصول ، على الأقل ، على موافقة الموظفين لحدثت مواجهة مباشرة ، الأمر الذي يتعارض مع مصالح المنظمة . ويرى السيد غراب أن السبب المباشر للصعوبات الحالية يتمثل في عدم وجود أساس مرضي تقوم عليه سياسة المنظمة فيما يخص مرتبات فئة الخدمات العامة في مقار العمل المختلفة . ولذلك يقترح الأمين العام ، كما جاء في الفقرة ٦ من تقريره ، احالة تقارير رئيس الفريق العامل المعني باعادة تنظيم هيكل فئة الخدمات العامة في المقر الى لجنة الخدمة المدنية الدولية . وفضلا عن ذلك فقد عهدت الجمعية العامة الآن بهذه المسألة الى لجنة الخدمة المدنية الدولية التي تعتمزم أن تبدأ دراستها في السنة التالية . وأضاف أن الأمين العام يرى أن تقديم خبرته الى لجنة الخدمة المدنية الدولية في نيويورك يعتبر أفضل بكثير من اثاره مواجهة في هذا المجال .

٢٧ - ومضى يقول ان هذا لا يعني أن الأمين العام يرى أنه للموظفين أية سلطة تقريرية طاغية في هذه المسألة سواء بموجب النظام الأساسي ام خلافه . فوفقا للنظام الاساسي للموظفين يلتزم الامين العام بالتساوي مع الموظفين ، كما أن للموظفين من جانبهم الحق ، كما أوضح المفتش ، في صياغة مقترحات . ومع ذلك فان الحق في ان يستشاروا لا ينطوي ، على نحو ما ذكر ممثل كندا ، على اناطة أية مسؤولية بهم فيما يتعلق بالمقررات المتخذة . وقال ان عملية المشاورة تشير على نحو طيب تماما في المقر دون أن تعمل على تقليص سلطة اتخاذ المقررات المخولة ، بموجب الميثاق ، الى الأمين العام بصفته المسؤول الاداري الأول في المنظمة .

٢٨ - وردا على الأسئلة التي وجهها ممثل كندا فيما يتعلق بنظام تصنيف الوظائف وما يترتب على تنفيذ من آثار مالية ، قال ان الأمر سيستلزم على الأقل تسعة أشهر للانتهاج من اعداد نظام يسرى على فئة الخدمات العامة في نيويورك وجنيف ، وذلك اعتبارا من تاريخ اسناد هذه المهمة الى الموظفين المختصين . وفيما يتصل بموظفي الفئة الفنية قال انه سيجري ، في موعد غايته نهاية عام ١٩٧٧ ، وضع أساس النظام لجميع الوظائف التي تخضع لمعيار التوزيع الجغرافي أو التي تتطلب مؤهلات لغوية خاصة ، بيد أن الأمر سيستغرق عامين آخرين لتصنيف جميع وظائف الفئة الفنية ووظائف الخدمات العامة في جنيف ونيويورك وفقا للنظام المناسب بحيث لن يتبقى هناك عندئذ سوى أن يوضع النظام موضع التنفيذ . وأضاف ان هذا التقدير المتعلق بالوقت اللازم قد يبدو كبيرا غير أنه يتعين تصنيف أكثر من ٣٢٠٠ وظيفة من الفئة الفنية وما يربو على ٤٠٠٠ وظيفة من فئة الخدمات العامة ، وقد يتبقى اعداد بضعة مئات من أوصاف الوظائف . وما من شك في أن تنفيذ نظام صارم لتصنيف الوظائف ، ولا سيما فيما يخص فئة الخدمات العامة ، سيثير مشاكل جديدة في مضار تسويات الأجور ، وفرص الترقى ، والتطوير الوظيفي .

( السيد غراب )

٢٩ - وأردف قائلا انه سترد في وثيقة منفصلة الآثار المالية المترتبة على تصنيف الوظائف لعام ١٩٧٧ ، وسيلزم نحو ١٧٢ .٠٠٠ دولار لتصنيف وظائف فئة الخدمات العامة ، ونحو ١٩٣ .٠٠٠ دولار للفئة الفنية . ولم يقترح الأمين العام طلب المزيد من الموارد فيما يتعلق بهذه الاصلاحات . ولا يمكن بمجرد اجراء تصنيف الوظائف ، تقدير تكاليف تنفيذ الأنظمة ، وإنما بعد العمل بهذا التصنيف .

٣٠ - وأشار مرة أخرى الى تقرير المفتش الذي ورد في الفقرة ١٠ منه اقتراح بشأن " طريقة ثانية أسرع " لاستحداث الاصلاحات اللازمة منذ أمد طويل ، فقال ان هذه الطريقة هي في الواقع نفس الطريقة التي اتبعتها ادارة شؤون الموظفين . وأضاف أنه اتخذت ، أو يجري اتخاذ ، تدابير بشأن كل من النقاط التي اقترحها الأمين العام ووافقت عليها الجمعية العامة في كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٤ ( أى قبل ١٨ شهرا فقط ) ، وأن على اللجنة أن تقر ما اذا كان تقرير الأمين العام يعكس تماما رغبته في تنفيذ مقترحاته أم لا .

٣١ - وذكر على سبيل المثال المجموعات المهنية التي يشار اليها على وجه التحديد بوصفها احدي النواحي التي شرعت ادارة شؤون الموظفين في تنفيذها بتردد شديد ، وقال انه يجري استخدام هذه المجموعات المهنية منذ أن بدأ تنفيذ خطة التوظيف الطويلة الأجل التي تم تقديم تقرير بشأنها الى الجمعية العامة في دورتها السابعة والعشرين ، كما يجري باستمرار تعديل تعريفات المهنة كلما ازدادت الوحدات الرئيسية التي تستخدمها ادراكا للفكرة وكيفت هذه الفكرة مع احتياجاتها .

٣٢ - وأردف يقول أنه أحال كذلك الى السيد برتراند قائمة بالمجموعات المهنية المستخدمة في الأمانة العامة فيما يخص كلا من قائمة المرشحين وتوزيع الموظفين وفقا للمجموعات المهنية . وكان القصد أن تكون هذه القائمة بمثابة قائمة ارشادية ، وهي لا تشمل على وصف تفصيلي لكل مجموعة مهنية . فهناك في الواقع وصف أكثر تفصيلا بالنسبة لمعظم المجموعات المهنية ، كما يجري اعداد مثل هذا الوصف بالنسبة للمجموعات الأخرى . ولقد تم منذ عهد قريب للغاية الانتهاء من اعداد قائمة موحدة تشتمل على معلومات عن ١٢ مجموعة مهنية في فئة الخدمات العامة و ٣٧ مجموعة مهنية من الفئة الفنية بقصد التحقق من المعلومات المتعلقة بالحياة الوظيفية للموظفين في الفئة الفنية وما فوقها .

٣٣ - واستطرد قائلا ان هناك نقطة أخرى أثارها السيد برتراند ، يرغب في العودة اليها ان لديه تحفظات قوية بشأنها . وتتعلق هذه النقطة بترقية الموظفين في آخر حياتهم الوظيفية من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية . وقال ان المفتش اقترح تخفيض عدد هؤلاء الموظفين في عام ١٩٧٧ بمقدار الثلث ، وتخفيضهم مرة ثانية في عام ١٩٧٨ ، حتى يتم تخفيض عدد هم بمقدار الثلثين ، وذلك نظرا لان عددا كبيرا من الموظفين المعنيتين متقربون ، بوجه عام ، بمستوى اكايمي ، أو مستوى من التدريب العام ، مرتفع على نحو كاف . وذكر أنه ليس لديه علم بالبيانات التي استند اليها السيد برتراند للخلوص الى هذا الاستنتاج فيما يتعلق بالترقيات الأخيرة . وقال انه يود الاشارة ببساطة الى أنه من بين موظفي فئة الخدمات العامة المرتبين الى الفئة الفنية ، عام ١٩٧٥ هناك ثمانية

(السيد فراب )

حائزون على ما يعادل الماجستير الجامعية ، و ١٤ حائزون على ما يعادل درجة الليسانس أو البكالوريوس ، وستة يواصلون دراساتهم عند المستوى الجامعي ولا يوجد سوى ١٤ لم يتموا تعليمهم الثانوي ، منهم سبعة فقط جاوز عمرهم ٤٥ عاما .

٣٤ - وأضاف قائلاً أن الامانة تقوم حالياً ، كما ورد في الفقرة ١٥ من تقرير الامين العام ، بأجراء دراسة لقدرات وخبرات جميع موظفي فئة الخدمات العامة الذين واصلوا دراساتهم بشكل من الأشكال بعد مستوى مرحلة التعليم الثانوي ، كما أنها بصدد عقد مسابقات لتحديد الحائزين على مؤهلات مناسبة لترقية الى الفئة الفنية ، الأمر الذي يمثل اسلوباً أكثر ايجابية من اقرار قيود لحل المسائل التي ينبغي معالجتها على أساس فردي . ونظراً عن ذلك فقد أيدت اللجنة الاستشارية ذاتها في التقرير المقدم الى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والعشرين (A/9841 والفقرة ٢٠) نظرية الامين العام القائلة بأنه ينبغي أن تتاح ، بصورة استثنائية ، فرصة الانتقال الى الفئة الفنية لموظفي فئة الخدمات العامة الذين أشتوا امكاناتهم .

٣٥ - وقال أنه يود في الختام الادلاء بعدد من الملاحظات عن الأهداف التي اقترحها المفتش في الفقرة ٣٣ من تقريره ، فيما يتعلق بالتدابير الواجب تنفيذها خلال عامي ١٩٧٧ و ١٩٧٨ . فقد أوضح تقرير الامين العام بجلاء الاتجاه العام للتدابير المتوقعة المتصلة بالبنود ( أ ) و ( ب ) و ( ج ) و ( د ) و ( و ) و ( ز ) و ( ي ) . كما سبق أن أدلى برأيه الخاص في المبدأ ( ح ) المتعلق بوضع قيود على ترقية موظفي فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية . ومضى يقول أنه فيما يخص المبدأ ( هـ ) المتعلق بوضع نظام لدراسة المرشحين بسرعة ، فإن هذا النظام منفذ بالفعل . فهناك بالفعل شبكة متماصة للاتصالات مع المؤسسات الوطنية وسائر الهيئات المختصة ، ولا تواجه الامانة العامة ، كما يبدو ، أية صعاب في الحصول على مرشحين . وفيما يتصل بالاقترح ( ط ) الخاص بتقديم تقرير أولي عن التدريب السابق على التوظيف الذي يخصص للبلدان المعنية بمجموعة مهنية معينة ، فقد ذكر الامين العام في تقريره الى اللجنة الخامسة ( A/C.5/1601 ، الفقرة ٣٦ ) أنه من رآيه عدم اضطلاع الامم المتحدة بهذه المسؤولية . بيد أن الامين العام درس امكانية تنفيذ مثل هذا النظام مع معهد الامم المتحدة للتدريب والبحث حيث أنه في وضع أفضل ، فيما يبدو ، يمكنه من النظر في المسألة ، ولا تستدعي ، تبعاً لذلك ، التدابير الواجب تنفيذها حتى آخر عام ١٩٧٨ أية تعليقات اخرى .

٣٦ - وذكر أنه يود في الختام الاشارة الى الفقرة الفرعية ( ك ) والى الفقرة ٣١ من تقرير المفتش اللتين تتناولان ضرورة تعيين أخصائين في ادارة شؤون الموظفين ، وأن يؤكد لأعضاء اللجنة والسيد براتراند أن بمقدور ادارة شؤون الموظفين تنفيذ مختلف الاقتراحات المتعلقة بالاصلاح والمقدمة من الامين العام باستثناء تلك المتعلقة بمجال تصنيف الوظائف ، وهي عملية لم تنفذ في المنظمة لسنوات طويلة ، ولكن الامانة العامة قامت بالفعل بتوظيف الخبراء المختصين لها .

٣٧ - وأشار الى رغبته في التشديد مرة اخرى على أن الخلافات في الرأي القائمة بين المفتش وادارة شؤون الموظفين لا تتعلق بالأهداف ذاتها وانما بالأسلوب الواجب اتباعها وتقييم الصعاب الواجب

(السيد قرانيا)

التغلب عليها بواسطة الاصلاح المنشود . لقد أسهم المفتش ، بتقريره الأولي وبمشورته اللاحقة -  
اسهاما مقيدا ، كما أن الأمين العام ، من جانبه ، قد قرر تطبيق الاصلاحات المقترحة وتحديد  
الاجراء الواجب اتباعه لاستحداثها ولتنفيذها بأسرع وقت ممكن .

٣٨ - السيد بنوعيان أفا ( الجزائر ) : وجه الشكر الى مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين على  
البيان الذي أدلى به توا والذي رسم ، بالاضافة الى تقرير المفتش برتراند ، صورة شاملة للحالسة ،  
وقال أنه يؤمل أن يمكن انجاز عمل نافع على هذا الأساس .

٣٩ - السيد بيرسون ( بلجيكا ) : قال ان وفده يأمل أن يبين محضر الجلسة باسهاب البيان الذي  
أدلى به مساعد الأمين العام والذي يتضمن معلومات هامة ومذهلة بحق فيما يتصل ، على سبيل المثال  
بحقوق الموظفين .

البند ١٠٠ : الأنصبة المقررة لقسمة نفقات الامم المتحدة : تقرير لجنة الاشتراكات ( ١١/31/٨ ،  
١٠٧٧/٥٥/31/١٠٨ ) ( تابع )

٤٠ - السيدة تروجر ( نيوزيلندا ) : قالت ان وفدها يؤيد تأييدا تاما مبدأ القدرة على الدفع  
ويفسره بأنه عبارته عن القدرة النسبية على الدفع . ولقد توصلت لجنة الاشتراكات ، بالرغم من بحثها  
المستفيض للبدائل الممكنة ، الى استنتاج مفاده أنه لا يوجد في الوقت الراهن مقياس أساسي للقدرة  
على الدفع يصحح لأن يكون بديلا مقبولا للدخل القومي .

٤١ - وضحت تقول أنه ازاء التغييرات الاقتصادية التي طرأت بصورة لم يسبق لها مثيل في السنوات  
القليلة الماضية فقد تقلص الأمل عن المعتاد في أن تنجح لجنة الاشتراكات في ارضاء كل شخص فسي  
عام ١٩٧٦ . وقالت ان نيوزيلندا لا تشعر بالرضا عن المعدل المقترح لنصيبها لفترة السنتين  
القادمتين ١٩٧٧ - ١٩٧٨ . فقد كانت سنة ١٩٧٣ وجزء من سنة ١٩٧٤ بمثابة فترة استثنائية بالنسبة  
لاقتصاد نيوزيلندا حيث حققت معدلات التبادل التجاري أرقاما قياسية ، وارتفع مستوى الدخل القومي  
ليتخطى بمسافات بعيدة الاتجاه الطويل الأجل ، غير أن اقتصادها يتعرض ، منذ ذلك الوقت ،  
لضغط خارجي شديد نجم عنه انخفاض معدلات التبادل التجاري في نيوزيلندا بنسبة ٤٥ في المائة  
خلال الفترة الممتدة من حزيران / يونيه ١٩٧٣ الى كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٥ . وقد خلصت  
السلطات في نيوزيلندا ، لهذه الأسباب ، وبناء على البيانات التي نشرها المصرف الدولي ، الى  
أن حصة نيوزيلندا تستبر ، بالمقارنة بعدد من البلدان المتقدمة النمو ، مرتفعة للغاية . ونتيجة  
لذلك فان نيوزيلندا تتوقع التقدم ببيانات تفصيلية الى لجنة الاشتراكات ولايسأرها شك في أن اللجنة  
ستدرس حالتها عن كثب وموضوعية .

٤٢ - واستطردت قائلة أن نيوزيلندا تشعر ، برغم ما لديها من تحفظات حول تطبيق المعايير  
الحالية ، ان العائد التوجيهية التي وضعتها الجمعية العامة للجنة الاشتراكات أفادت الدول

(السيدة تروتير، نيوزيلندا)

الأعضاء على نحو معقول تماما عبر السنين . بيد أن هذا لا يوحي بعدم وجوب إعادة دراستها من آن لآخر . وينبغي أن تمدد لجنة الاشتراكات ، وأعضاؤها هم من الخبراء ، إلى دراسة بعض الأفكار الجديدة والبهامة التي طرحت أثناء الدورة الحالية مع الأخذ في الحسبان أن يظل الاعتبار الغالب هو مبدأ القدرة النسبية على الدفع ، وأن يجرى تقدير القدرة على الدفع بالنسبة لكل بلد بمفرده .

٤٣ - السيد كنيف ( الفلبين ) : قال ان اشتراك بلاده الذي كان مستحق الاداء في ٢٠ ايلول / سبتمبر ١٩٧٦ قد دفع بالكامل في ٢٦ تشرين الاول / اكتوبر ، وطلب من الامانة العامة أن تحيط علما بهذه الحقيقة في السجلات . وقال ان وفده يعتبر القدرة على الدفع هي أنسب الأسس لقسمة نفقات الامم المتحدة . وفيما يخص بيان لجنة الاشتراكات الذي جاء فيه أنه لا يوجد مقياس أساسي للقدرة على الدفع يصلح لأن يكون بديلا للدخل القومي ، أشار إلى انعدام المعلومات التي يمكن الوثوق بها باستثناء البيانات الوطنية للدول الأعضاء . ومضى يقول أن عدم وجود معلومات مستكملة عن احصائيات الدخل القومي قد استلزم استخدام نظام مفقود للحسابات الالكترونية في الامم المتحدة لجمع البيانات الاحصائية وإيجازها ، وأنه ينبغي تزويد المكتب الاحصائي بالتسهيلات المناسبة لاداء هذا النوع من الأعمال . وقال ان وفده يرحب بزيادة تأكيد اللجنة على المحنة التي تواجهها البلدان النامية ولا سيما أقل البلدان نمواً وأشد البلدان تأثراً بارتفاع التكاليف الناجمة عن تلبية احتياجاتها من الطاقة وخدمة ديونها العامة الخارجية وأضاف أن الفلبين تجيء ضمن المجموعة الأخيرة من البلدان نظراً لأنه ليس من الممكن تغطية الواردات تحت هذا العنوان عن طريق الصادرات ، برغم ما اتخذته من تدابير صارمة للغاية لصون الطاقة ، ولذا تضطر الفلبين إلى طلب القروض من المصارف الدولية . وأعلن أن وفده يوافق على أن يظل جدول الأنصبة ساري المفعول لمدة ثلاث سنوات .

٤٤ - واستطرد قائلاً ان الفلبين تعرضت في عام ١٩٧٦ لكارتئين طبيعيتين : ففي ايار/مايو نجم عن اعمار تعرضت له البلاد خسائر في الممتلكات تبلغ قيمتها ٢٠٠ مليون دولار ، وتشريد ٦٠٠ . . . . . شخصاً ، وفي آب/اغسطس وقع زلزال أسفر عن مقتل أكثر من ٨٠٠٠ شخص وخسائر تقدر قيمتها بما يزيد عن ١٢٥ مليون دولار . ولذا فان وفده يشعر بالسرور لما أبدته لجنة الاشتراكات من ادراك للخسائر الاقتصادية الفادحة الناجمة عن الكارتئين الطبيعيتين وأعرب عن أمله في أن تواصل اللجنة النظر مستقبلاً في هذا العامل . وفضلاً عن ذلك فانه لا يعارض في وضع صيغة جديدة لتخفيض الأنصبة المقررة بسبب انخفاض دخل الفرد .

٤٥ - ومضى يقول ان وفده يؤيد اعتماد تقرير لجنة الاشتراكات التي عمدت إلى دراسة مختلف العناصر التي قد تساعد في وضع جدول للأنصبة يتسم بالانصاف . بيد أنه لا ينبغي أن تفرض على اللجنة مبادئ توجيهية جامدة من شأنها عرقلة تطور العوامل الاخرى ذات الصلة . ويتضمن عند وضع الجدول التالي ، دراسة الآراء التي تم الاعراب عنها أثناء المناقشة دراسة تفصيلية ، كما ينبغي ان تقوم اللجنة الخامسة بدعوة لجنة الاشتراكات التي تقضي امكانية اخرى لتطبيق مبدأ القدرة على الدفع تطبيقاً يكون أكثر انصافاً .

٤٦ - السيد بشارة ( الكويت ) : قال يجب ألا تعتبر توصيات لجنة الاشتراكات حكما يجرى قبوله أو رفضه على الفور ، بل يجب اعتبارها ، ببساطة مسودة ينبغي على اللجنة الخاصة دراستها بعناية وتعديلها عند الاقتضاء . وذكر أن وفده لا يوافق على السرية التي احيطت بها مناقشات لجنة الاشتراكات ، ويرى أن تكون الاتصالات مع الدول الاعضاء أكثر انفتاحا .

٤٧ - واستطرد قائلا ان وفده يعارض بشده الاستنتاجات التي خلصت اليها لجنة الاشتراكات ان المعايير التي اتبعت أو التمكن الذي عرضت به الاستنتاجات لم تكن مرضية . وأردف يقول أن اقتصاد بلد ما يعتبر حقيقة ، إنفة التمقيد ولا يكفي نمو مصدر واحد للدخل بسهولة لم يسبق لها مثيل لأن يجعل الاقتصاد بانئامل سليما . وقال ان وفده يرى أن التأكيد على مبدأ القدرة على الدفع قد غولي فيه وتم فصله عن العناصر الحاسمة الاخرى التي يتعذر بدونها تكوين فكرة صحيحة عن الاقتصاد . ولقد اتخذت لجنة الاشتراكات في الخروج بوسيلة لتحديد قدرة البلد على الدفع بحيث تصلح لأن تكون بديلا مرضيا للدخل القومي . ويعتبر هذا المعيار جائرا بالنسبة لبلدان مثل الكويت ، بما يزال اقتصادها في طور النمو رغم ارتفاع دخلها القومي . وما يدعو للأسف كذلك أن اللجنة لم تأخذ في الحسبان المساعدة التي يقدمها عدد من البلدان النامية ، بما في ذلك الكويت ، الى البلدان الاخرى .

٤٨ - وقال ان وفده يرى أن هناك ضرورة مللقة في أن يبرجا تطبيق جدول الأنصبة الجديد لمدة سنتين وأنه ينبغي ألا تجاوز أية زيادة ١٥ في المائة من اشتراكات البلد وأنه يجب اعادة دراسة الحد الأدنى للاشتراك لصالح أقل البلدان نموا . واختتم قائلا أن جدول الأنصبة المقترح يعتبر جائرا ويتعارض مع مصالح البلدان النامية ، ولذلك فان وفده يعارض اعتماد تقرير لجنة الاشتراكات .

٤٩ - السيد جايبال ( الهند ) : أعرب عن تقديره للجهود التي تبذلها لجنة الاشتراكات للعشور على مؤشر لقدرة البلد على الدفع يصلح لأن يكون بديلا للدخل القومي ، وان لم يثبت في الوقت الراهن امكانية القيام بذلك . ورغم أن جدول الأنصبة الجديد يقوم على أساس معلومات احصائية تغطي فترة من فترات عدم الاستقرار الاقتصادي الشديد ، فقد اتخذت اللجنة ، فيما يبدو ، الاحتياطات اللازمة لتفادي أية مبالاة أو أي بخس في التقدير . وقال ان وفده يوافق على الحاجة الى اعادة النظر في الصيغة المستخدمة في حساب الخصم الذي يمنح للدول ذات الدخل المنخفض ، ويرى أن الاقتراح بأن يصبح الحد الأعلى الجديد ١ ٨٠٠ دولار ، والحد الأدنى الجديد للتخفيض ٧٠ في المائة يعتبر اقتراحا مقبولا ، بيد أنه يشمر بضرورة التطابق بين مدة جدول الأنصبة ودورة الميزانية المقرر لها سنتان .

٥٠ - ومضى يقول انه سيجرى ، بموجب الجدول الجديد ، خفض أنصبة تسعة بلدان متقدمة النمو ، بحيث يصل مجموع الخفض الى ٦٠٣ في المائة . وان وفده يثق في أن البلدان المعنية لن تأخذ بهذه التخفيضات . وأضاف أن الجدول الجديد يقضي بزيادة أنصبة ٢٨ دولة من الدول الأعضاء . ونظرا لأن الجدول وضع على أساس التطبيق الصارم لمعايير متفق عليها فمن الواضح أنه ينبغي دراسة هذه المعايير ، واعادة النظر فيها ، مع وضع حد أقصى في حالة البلدان النامية . أما فيما يتعلق

( السيد جايبال، الهند )

- بالمستوى الأدنى فقال أنه ينبغي ، من حيث المبدأ ، أن تدفع جميع الدول الأعضاء نسبة مئوية دنيا تكون معقولة ، بيد أنه لا يجب أن تكون هذه النسبة منخفضة بحيث تنتقص من كرامتها .
- ٥١ - واستطرد قائلاً ان وفده يقترح أن تأخذ لجنة الاشتراكات في الحسبان ، عند تقدير قدرة الدول الأعضاء على الدفع ، مصروفاتها العسكرية كل على حدة .
- ٥٢ - واختتم قائلاً أن وفده مقتنع بالحاجة الى إعادة النظر في المعايير المعمول بها حالياً بأن ذلك يجب أن يتم دون ابطاء ، وأنه ينبغي أن تشترك في العمل دول اخرى بالإضافة الى أعضاء لجنة الاشتراكات . وفي ذات الوقت يمكن بالنسبة لعام ١٩٧٧ تطبيق الجدول الجديد أو مواصلة العمل بالجدول القديم لمدة عام واحد .

البند ١٠١ تعيينات لمك المناصب الشاغرة في عضوية الهيئات الفرعية للجمعية العامة (تابع)

( أ ) اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية ( A/31/127 ؛ و A/G.5/31/38 )

- ٥٣ - الرئيس : استعرض الانتباه الى الاقتراح بتجديد تعيين السيد س . م . سيلبي وتعيين  
أ . ابرازفسكي ، والسيد ك . ر . توماس ، والسيد ت . واتاره في عضوية اللجنة الاستشارية لشؤون  
الادارة والميزانية . وقال ان هناك تبعاً لذلك أربعة أشخاص لمك أربعة شواغر وانه في المناسبات  
السابقة كانت الجمعية العامة تستغني ، في حالة عدم الاعتراض على الانتخاب ، عن الشرط الذي تنص  
عليه المادة ٩٢ من النظام الداخلي بأن تجرى جميع الانتخابات بالاقتراع السري . ولذلك اقترح  
أن تقرر اللجنة الخامسة عدم اجراء اقتراع سري في المناسبة الحالية وأن توصي ، بالتزكية ، بتعيين  
السيد ابرازفسكي والسيد توماس والسيد سيلبي والسيد واتاره في عضوية اللجنة الاستشارية لمدة  
ثلاث سنوات اعتباراً من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٧ ، وأن تطلب الى المقرر القيام ، مباشرة ، بتقديم  
تقرير عن المسألة الى الجمعية العامة .
- ٥٤ - وقد تقرر ذلك .

رفعت الجلسة الساعة ١٧/٠٥