

اللجنة الخامسة
الجلسة الخامسة والثلاثون
المعقودة يوم الجمعة
٢ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧٩
الساعة ١٠/٠٠
نيويورك

UN LIBRARY
1980
UN/SA COLLECTION

الأمم المتحدة
الجمعية العامة
الدورة الرابعة والثلاثون
الوثائق الرسمية*

محضر موجز للجلسة الخامسة والثلاثين

الرئيس : السيد بيرسون (بلجيكا)
رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية : السيد مسيلي

المحتويات

البند ١٠٤ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)
(أ) تكوين الأمانة العامة : تقرير الأمين العام (تابع)

••/••

Distr. GENERAL
A/C.5/34/SR.35
17 December 1979
ARABIC
ORIGINAL: FRENCH

هذه الوثيقة قابلة للتصويب. ويجب أن تدرج التصويبات في نسخة من الوثيقة وأن ترسل موقعة من قبل أحد أعضاء الوفد المعني في غضون اسبوع واحد من تاريخ النشر إلى رئيس قسم تحرير الوثائق الرسمية: Chief, Official Records Editing Section, room A-3550, 866 United Nations Plaza (Alcoa Building)

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

79-58090

افتتحت الجلسة في الساعة ١٠.٠٠

البند ١٠.٤ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)

(أ) تكوين الامانة العامة : تقرير الأمين العام (تابع) (A/34/408 ؛ A/C.5/34/CRP.2 و A/C.5/34/CRP.3 و CRP.4 و CRP.5)

١ - السيد سبتسيوس (اليونان) : أعرب عن قلق وفد بلاده لعدم توازن التمثيل الجغرافي للدول الأعضاء في الامانة العامة للامم المتحدة . وقال انه من المؤسف ان يكون ٦٠ فقط من مواطني البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا قد عينوا في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي ، خلال الفترة المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٧٩ ، في حين ان ٩٣ من مواطني الدول الأعضاء الممثلة تمثيلا زائدا قد عينوا خلال الفترة نفسها . وأضاف ان وجود اليونان ضمن البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا يثير بعض القلق ، وأن هذه الحالة يجب تحسينها . وأكد انه ينبغي ، في هذا الشأن الزيادة في استخدام جدول المترشحين وتحسين التشاور مع البعثات الدائمة بقصد تحديد فرص توظيف مواطني كل واحدة منها .

٢ - وفيما يتعلق بنسبة النساء في الامانة العامة قال انه يتعين مضاعفة الجهود لبلوغ الاهداف المحددة في الفرع الثالث من قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ .

٣ - أما بخصوص اسناد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي الذي كان موضوعا لملاحظات عديدة ، قال انه ، بالتأكيد ، من الصعب تحقيق توازن صحيح بين عوامل الاشتراك ، وصفة الدولة العضو ، وعدد السكان . ومع ذلك فانه لا يمكن اهمال الدور الهام الذي تلعبه البلدان التي تدفع اشتراكا مرتفعا ، ولا تجاهل الدور المتزايد النشاط الذي يلعبه العالم الثالث . وقال انه يجب علاوة على ذلك تجنب معارضة الطموحات المشروعة للدول الاعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا أو البلدان الصغيرة المتوسطة النمو ، التي لها نطاقات مستصوبة غير مرتفعة .

٤ - وفيما يتعلق بالسابقة المنظمة لترقية الموظفين من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية ، ذكر بأن الامين العام قد اتخذ تدابير ملائمة لتنفيذ أحكام القرار ١٤٣/٣٣ ذات الصلة . لعمل من الضروري ، مع ذلك ، التفكير في اتخاذ تدابير اضافية قصد تأمين التناسق في المرحلة الانتقالية .

٥ - السيد حومادي - نيجاد (ايران) : لاحظ مع الارتياح ان الامانة العامة بذلت جهودا ايجابية لتنفيذ قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ ، وأيضا اتخذت ، بصورة خاصة ، تدابير لتنظيم مسابقات لاختيار موظفين من فئة الخدمات العامة قصد ترقيةهم الى الفئة الفنية . ومع ذلك فعلى الرغم من الجهود المبذولة لم يحقق أى تقدم ملموس في ميادين التوزيع الجغرافي العادل لموظفي الامانة العامة ، والتوزيع العمري ، وتمثيل البلدان النامية ولا سيما في الرتب العليا .

(السيد هومادي - نيجاد ، ايران)

٦ - وأردف قائلاً ان الامانة العامة ينبغي لها ، بصورة عامة ، أن تسعى الى تنفيذ مقررات الامانة العامة بمزيد من السرعة والفعالية . وأضاف انه من المثير للقلق أن تكون بعض الوظائف باقية الى الآن وقفاً على بعض الدول التي يبدي وائها سنّت قواعد خاصة بها مجردة بذلك الامانة العامة من كل نفوذ حقيقي لاتخاذ القرارات في هذا المجال . وأكد ضرورة تدارك مثل هذه الحالة على اساس الاستعجال . وبخصوص مسألة التوظيف ، قال انه يتعين تشجيع تعيين الموظفين الشبان في وظائف الفئة الفنية .

٧ - الآنسة زونيكل (جزر البهاما) : لاحظت ان وفوداً عديدة قد أثارَت مسائل ذات صلة بالموضوع ولا سيما بالطريقة التي يطبق بها حالياً مبدأ التمثيل العادل ، وذلك على الرغم من أن الوثيقة A/34.408 ليست سوى تقرير مرحلي عن تنفيذ القرار 33/143 . وأضافت ان الأمم المتحدة توجد في هذا الخصوص في مفترق الطرق وأنه يتعين التأمل بعناية في آثار الاختيار الذي سيقع القيام به .

٨ - وفيما يتعلق بالحالة الخاصة لجزر البهاما نذرت بأن هذا البلد يوجد في قائمة الدول غير الممثلة ، الواردة في تقرير الأمين العام ؛ الا أن هذه الحالة على وشك أن تتغير ، كما يتبين ذلك من التوضيحات الواردة في الصفحة ٨ من الوثيقة A/C.5/34/CRP.2 المؤرخة في ٢٩ تشرين الاول / اكتوبر ١٩٧٩ . وقالت ان وفد جزر البهاما يحرص على التثويه بالجهود التي بذلها الأمين العام ومساعدوه لهذا الغرض ، ويأمل ، في الوقت نفسه ، أن تمثيل جزر البهاما سيتجاوز عتبة النطاق المستصوب لها .

٩ - ولاحظت انه قد يكون من السابق لاوانه ، والحالة تلك ، القيام بتحليل مفصل لنتيجة تنفيذ القرار 33/143 من زاوية تحقيق توازن التوزيع الجغرافي . وقالت ان هذا التحليل لن يكون ممكناً إلا في عام ١٩٨٠ . ومع ذلك فانه من المشجع ، من وجهة النظر العامة ، ملاحظة أن الحالة قد تحسنت في جميع المناطق ، باستثناء منطقة أوروبا الشرقية ، وذلك سواء بالنسبة لوظائف الفئة الفنية أو لوظائف الرتب العليا .

١٠ - وبخصوص التوزيع العمري ، ولا سيما بخصوص تخفيض متوسط عمر الموظفين في الرتبين ف-١ وف-٢ لاحظت انه لم يقع ، مع الاسف أي تحسين . وعلاوة على ذلك ، فان ١٦١ فقط من بين الموظفين في الرتب ف-٤ الى مد-١ ، وعدد هم ٤٨٤ ، لم يبلغوا بعد سن الاربعين . وأكدت أن هذه المشكلة لن يمكن حلها ان هي فصلت عن مشاكل التنظيم الوظيفي ، والتقاعد ، والاستثناءات للأحكام المنظمة لسن التقاعد ولطبيعة عقود العمل .

١١ - وبخصوص تحليل الحالة الراهنة فيما يتعلق بالتعيينات على أساس دائم ولمدة محددة ، وهو التحليل الوارد في الجدول ١ من الوثيقة A/34/408 ، قالت أن من رأى وفد جزر البهاما انه يمكن تلافي هجرة الكفاءات التي قد تنشأ عن منح عدد مرتفع من العقود المحددة المدة ، اذا ما قررت الدول الاعضاء الترخيص لمواطنيها في حدود نسبة مئوية معينة ، بالعودة الى العمل

(الآنسة زونيكل ، جزر البهاما)

في المنظومة ، على أساس دائم ، بعد ان يكونوا قد افادوا وانظمتهم الوطنية بما اكتسبوه داخل منظومة الأمم المتحدة من المعارف والخبرات الجديدة ، وأكدت انه سيتمكن ، بهذه الصـورة ، ليس فقط تشجيع وجود امانة عامة مستقلة وذات ملاك مؤهل تأهيلا عاليا ، بل وكذلك ، العمل على ارفاف وهي هذه الامانة العامة بالمسائل الوطنية التي هي مصدر المشاكل على المستوى العالمي . ولذلك فان وفد جزر البهاما يرحب مع الارتياح بالتدابير الرامية الى وضع اساس التنمية الوظيفية من خلال تحديد المجموعات المهنية المذكور في الفقرتين ٢٠ و ٢١ من تقرير الأمين العام ، وكذلك بادخال عامل تنقل الموظفين في التقييم السنوي الذي أنضى الى وضع جداول الترقية لعام ١٩٧٩ ، عملا بالفقرة ١ (د) من الفرع أولا من قرار الجمعية العامة ٣٣ / ١٤ المشار اليه في الفقرة ٢٣ من التقرير نفسه .

١٢ - وفيما يتعلق بالمجادلات التي أثارتها المسابقة المقرر تنظيمها في أواخر شهر تشرين الثاني / نوفمبر ، قالت ان وفد جزر البهاما ينضم الى الوفود التي طلبت من الادارة أن تقدم مزيدا من المعلومات عن الظروف التي أحاطت باعداد هذه المسابقة وعن التدابير التي تعتمدها الادارة اتخاذها لضمان ما تتطلبه من الانصاف والموضوعية . وأضافت أن نوعية الاجراءات التي سيتقرر اتباعها بالنسبة للاختبارات الاولى ، ستساهم ، فعلا ، بنسبة كبيرة ، في تأمين طابع الديمومة لهيكل الموظفين ، ذلك الهيكل الذي تجرى اقامته الآن والذي يجب أن يكون ، وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق ، افضل هيكل قائم في العالم .

١٣ - وذكرت بأن العديد من الدول الأعضاء قد أعربت عن عدم رضاها بخصوص عدم التوازن في التمثيل ، على الصعيدين الكمي والنوعي ، الذي نشأ عن مفهوم النطاق المستصوب . وأكدت أن البلدان النامية هي التي تأثرت بصورة خاصة بالنتائج المترتبة على عدم التوازن هذا ؛ وقالت انه يتبين من الجداول ألف و ١٤ و ١٥ و ١٧ و ١٨ من مرفق الوثيقة A/34/408 ، أن عدم التوازن هذا أكثر حدة في الواقع مما يبدو ونظرا لكون أغلبية الوظائف في منظومة الأمم المتحدة غير خاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي . وليس من الغريب ان أن قدمت طلبات عديدة ومكررة لاعادة النظر في المعايير (الاشتراك ، وصفة الدولة العضو ، وعدد السكان) التي يقوم عليها حساب النطاقات المستصوبة ، وبتغييرها عند الاقتضاء . وقالت ان هذا المفهوم لن يسمح ، في نظر وفد جزر البهاما بتأمين تمثيل متوازن الا حين يكف الاستناد في تحديد هذه النطاقات المستصوبة على معايير تعسفية ، ويصبح هذا التحديد قائما على مبادئ وأحكام الميثاق . وذكرت في هذا الشأن بأن الفقرة ٢ من المادة ١٠٠ و الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق تنصان على العاملين الاساسيين الممثلين في الطابع الدولي لموظفي الامم المتحدة وما يجب أن يتحلى به هؤلاء الموظفون من خصال المقدرة والكفاءة والنزاهة العليا .

١٤ - ويرى وفد جزر البهاما أنه يتبين مما سبق أن المعيار الجوهرى الذي يجب أن يحكم اختيار

(الآنسة زونيكل ، جزر البهاما)

موظفي الأمم المتحدة ليس قيمة الاشتراكات ، ولا عدد السكان أو صفة الدولة العضو في الامم المتحدة ولا حتى تضافر هذه العوامل ، بل وجوب ضمان الصفة الدولية بصورة حقيقية في الموظفين ، وكذلك خصالهم العالية من حيث المقدرة والكفاءة والنزاهة . وعلاوة على ذلك ، فنظرا لوجوب القيام بالتوظيف " على أساس جغرافي واسع النطاق قدر المستطاع " فان هذا الالتزام يكاد يكون مرادفا لصفة الدولة العضو بسبب ما تتصف به المنظمة من شبه العالمية . وبالفعل ، فعلى الرغم من أن النتيجة تكون بالضرورة تمثيل جميع الدول الاعضاء في ملاك الأمم المتحدة ، فان الفقرة ٣ من المادة ١٠٠ من الميثاق لا تقصي الدول التي ليست في الوقت الحاضر أعضاء في الأمم المتحدة ، وذلك وفقـا بالخصوص ، للمادتين ٦ و ١٠٣ . وأضافت أن النزاع الذي لا يد أن يثيره تمثيل معظم الدول تقريبا في أمانة عامة عدد الوظائف فيها محدود ، يتراءى في التحذير من الزيادة العشوائية في عدد الموظفين ، الذي يتيين من الجملة الاولى في المادة ٩٧ من الميثاق التي تذكر أن " الامانة تشمل أميننا عاما ومن تحتاهم الهيئة من الموظفين " . وأكدت في ختام كلمتها أن هذا النزاع لن يمكن تسويته الا من خلال الامتثال للاهداف والمبادئ المنصوص عليها في الفقرات ١ الى ٤ من المادة الاولى وفي الفقرات ١ الى ٤ من المادة الثانية من الميثاق .

١٥ - السيد ياميا (فولتا العليا) : لفت النظر الى أن ملاك الأمم المتحدة ، وان كان ميدئيا متجانسا ولا سياسيا ، نظرا للأهداف التي من المفروض أنه يخدمها ، فهو في الواقع متنوع من حيث أصل أعضائه ، وهجين بحكم الوظائف المسندة اليه والدرور المتعدد الاشكال الذي يقوم به . وأضاف أن هذه الحالة ليست على كل حال سوى انعكاس لحالة العلاقات الدولية في العالم المعاصر ، وهي حالة لا تعدو و الأمم المتحدة أن تكون تجسيدا لها . ولهذا السبب يتسم النظر في هذه المسألة بالتعقد بصورة خاصة ، الأمر الذي لا يسهل البحث عن حلول للمشاكل المطروحة . وأكد أن الامانة العامة هي التي يجب ، والحالة تلك ، أن توفق بين الرغبات السياسية لبعض الأعضاء والمتطلبات التقنية لإدارة فعالة فيما يتعلق بالموظفين .

١٦ - وأضاف أن وفد فولتا العليا يرى أن تقرير الأمين العام (A/34/408) ، تقرير مرحلي من حيث أنه يستعرض ما تم انجازه بالنسبة لتنفيذ قرار الجمعية العامة ٣٣ / ٤٣ الذي فانت على تاريخ اعتماده حوالي عشرة أشهر . وقال ان الجهود المبذولة لتنفيذ التوصيات المنصوص عليها في هذا القرار مشجعة . ولاحظ ممثل فولتا العليا أنه يتعين ، مع ذلك ، كبح بعض النزاعات ، منذ الان ، ريثما يتسنى ، في ضوء السياسة الجديدة المحددة بهذه الصورة ، اعطاء توجيهات لادخال التعديلات اللازمة . وأضاف أن وفد بلاده يتابع باهتمام ما تتخذه الامانة العامة من التدابير للزيادة في نسبة النساء في الامانة العامة من جهة ، ولتخفيض متوسط عمر موظفي الفئة الفنية من جهة أخرى ، ويأمل أن هذه النزعة ستقوى في المستقبل لان الوقت لم يحن بعد لتقييم وقعها ؛ وكذلك الامر بالنسبة لمناهج التوظيف التي يجري ارسائها حاليا بغية تحسين سير عمل المنظومة ، وللتدبير الرامية الى القضاء على التمييز ضد المرأة .

(السيد بامبا ، فولتا العليا)

١٧ - وأردف السيد بامبا قائلاً أن مشكلة التوزيع الجغرافي تشتمل على جانب عددي وجانب نوعي . وفيما يتعلق بالجانب الأول قال انه ينبغي ، قصد إعادة تحديد مفهوم النطاق المستصوب ، اجراء دراسة عن توازن المعايير الثلاثة التي تحكم تحديد هذا النصاب ، وهي الاشتراك ، وعدد السكان وصفة الدولة العضوان أن الهدف يجب أن يكون تأمين مزيد من الانصاف في تمثيل الدول الاعضاء في الامانة العامة . وانا كان من الواجب ان يظل الاشتراك هو العامل الرئيسي ، ومع ذلك فان ما يجب وضعه في الحسبان ، ليس قيمة الاشتراك الذي تدفعه كل دولة عضو ، بل وقعه على اقتصاد مختلف الدول . وأكد من جهة أخرى انه لا يمكن تأمين هذا الانصاف اذا لم يخفف عن التمثيل الزائد لبعض الدول أو مجموعات الدول ، لصالح الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو غير الممثلة . وقال ان وفد فولتا العليا يأمل ، من جهته أن تعالج الامانة العامة هذه المشكلة لكي تعكس الاتجاه الحالي قبل أن يتفاقم . وعلى الصعيد النوعي ، يعلق هذا الوفد أهمية كبيرة على كون الوظائف في الرتب العليا لا يجب أن تكون وقفاً على مجموعة ما من الدول وبالأحرى على بعض الدول .

١٨ - وفيما يتعلق بالمسابقة التي ستندم للسماح لموظفي فئة الخدمات العامة بالارتقاء الى الفئة الفنية ، قال أن وفد فولتا العليا يؤيدها من حيث المبدأ مثلما كان قد فعل ذلك عندما صوّت لصالح القرار ٣٣ / ١٤٣ وانه فيما يتعلق بطريقة تنظيم هذا الامتحان ، كان ولا يزال مقتنعاً بأن الادارة ستجد ، بالتشاور مع ممثلي الموظفين ، سبيلاً يرضي الجميع لتنفيذ ولايتها . أما بخصوص المقترح الذي يجب أن يقدمه الامين العام فيما يتعلق بمشاركة ممثلين للموظفين في مناقشات اللجنة الخامسة قال أن وفد فولتا العليا مستعد للنظر في هذا المقترح عندما يحين الوقت لذلك .

١٩ - السيد افريفيادس (قبرص) : قال ان العديد من وفود البلدان النامية قد أعربت عن كثير من انشغالات وتطلعات بلاده بخصوص مسائل الموظفين . وان وفد بلاده مقتنع بأن الامانة العامة قد سجلت كما ينبغي انشغالات هذه البلدان ولا سيما تلك التي تتصل بتنفيذ قرار الجمعية العامة ٣٣ / ١٤٣ . ويحرض الوفد القبرصي في هذا الشأن على ابلاغ الامين العام بارتياحه الكبير لتقريره (A/34/408) الذي يصف التدابير المتخذة لتنفيذ هذا القرار . ويرحب وفد قبرص بوجوده خاص بالجهود المبذولة من أجل تعزيز تمثيل المرأة في الامانة العامة ، وبالتدابير المتخذة حالياً لتوظيف الشباب في الفئة الفنية واعداد مسابقة لترقية موظفي فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية .

٢٠ - وفيما يتعلق بعملية التوظيف ، أعرب عن اعتقاد الوفد القبرصي الراسخ بأن الهدف النهائي يجب أن يكون ايجاد خدمة مدنية تتوفر فيها ، طبقاً للمادة ١٠١ من الميثاق أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة . وأكد أن هذه المعايير ، كما لاحظت ذلك وفود عديدة لبلدان نامية يمكن توفيقها مع معايير أخرى ستضمن ، حين تطبق تطبيقاً تاماً ، التمثيل العادل لجميع الدول الاعضاء في الامانة العامة ، بما في ذلك تمثيلها في وظائف المراتب العليا . وبخصوص تنفيذ الفرع ثانياً من القرار ٣٣ / ١٤٣ ، الذي تروجو فيه الجمعية العامة من الامين العام اتخاذ المزيد من الخطوات لزيادة تمثيل البلدان النامية في الرتب العليا ورتب تقرير السياسة ، يعتبر الوفد القبرصي أن تطبيق هذه التوصية يجب أن تراعى فيه جميع الدول النامية ، أياً كان موقعها الجغرافي . وبالتالي فان الفقرة ٩ من الوثيقة A/34/408 ، يجب أن تفهم فهماً صحيحاً ، بحيث يؤخذ في الاعتبار هذا الاقتضاء منذ الشروع في تنفيذ القرار المذكور أعلاه .

٢١ - السيد بيليف (جمهورية بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية) : قال انه يحرض على الاشارة الى أن بيلوروسيا لم تنفك منذ نشأة الأمم المتحدة ، طالب بالاحترام الدقيق للمبدأين الجوهريين المنصوص عليهما في الفقرة ٣ من المادة (١٠) من الميثاق ، وهما ضرورة الحصول ، للعمل في المنظمة على خدمات أشخاص لهم أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة ، ومن جهة أخرى أهمية مراعاة أكبر ما يستطاع من معاني التوزيع الجغرافي في اختيار الموظفين . ولاحظ أن هذين المبدأين مرتبطان ارتباطاً وثيقاً وأنه يتعين ، عند النظر في الطرق العملية لتطبيقهما عدم منح الأولوية لأحدهما على حساب الآخر ولو أن بعض البلدان تحاول أن تفعل ذلك . وفيما يتعلق بتطبيق المبدأ الأول قال ان وفد بيلوروسيا يؤيد كافة المبادرات التي ستسمح بدراسة وسائل تعزيز كفاية موظفي الأمانة العامة في المستقبل ، دراسة معمقة . وهو يعتزم كذلك أن يلح كل الاحاح على تطبيق المبدأ الثاني المتعلق بالتوزيع الجغرافي العادل للوظائف في الأمانة العامة تطبيقاً صارماً . وبالفعل فان الأمانة العامة لن تتمكن من العمل بصورة فعالة حقا الا اذا تم ، طبقا لما يقتضيه الميثاق ، اختيار الموظفين مع مراعاة أكبر ما يستطاع من معاني التوزيع الجغرافي ، ضمن النطاقات المستصوبة لكل دولة عضو ، وشريطة أن يؤمن على جميع المستويات تمثيل البلدان التي لها أنظمة اجتماعية وسياسية مختلفة ، وذلك دون أي تمييز وبدون منح امتيازات خاصة لمجموعة ما من البلدان . وأضاف أن الوفد البيلوروسي يلاحظ في هذا الشأن أن بعض التقدم قد أحرز خلال السنة المنتهية . وذكر بأن الأمانة العامة اتخذت ، بالفعل ، عددا من التدابير ، وفقا لتوصيات الجمعية العامة ، لمحاولة لعمال مبدأ التوزيع الجغرافي العادل ، الأمر الذي سمح ، الى حد ما ، بتدارك الحالة غير الطبيعية التي نشأت فيما يتعلق بالتوظيف وتوزيع الوظائف في الأمانة العامة بين الدول الأعضاء . وقال ان مكتب شؤون الموظفين قد قام على الخصوص بتنظيم بعثات لتوظيف مواطني البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا . ومع الأسف لم تعط الجهود المبذولة الى حد الآن نتائج ملموسة وهناك بعض الدلائل التي قد تحمل على الاعتقاد بعكس ذلك . وهكذا فان ما يزيد عن نصف دول أوروبا الشرقية لا تزال ممثلة تمثيلا ناقصا أو انها عند الحد الأدنى للنطاق المستصوب . وقال ان هذه المنطقة في جملتها لم تبلغ منذ انشاء الأمم المتحدة الحد الأدنى للنطاق المستصوب وأنها فقدت خلال السنة المنتهية ٣١ وظيفة أخرى . وخلال السنة نفسها ، حصلت مناطق أخرى ، وبالخصوص تلك التي تجاوزت منذ فترة طويلة الحد الأعلى للنطاق المستصوب ، على ٦٧ وظيفة اضافية .

٢٢ - وأردف قائلا ان عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي قد ارتفع ، استنادا الى المعلومات الواردة في تقرير الأمين العام (A/34/400) ، من ٢٧١٤ الى ٢٧٦٧ ، وذلك في الفترة من ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٧٨ الى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٧٩ . وفي نهاية السنة المستعرضة ، كانت هناك ١٦ دولة عضوا غير ممثلة بعد ، و ٢٢ دولة ممثلة تمثيلا ناقصا ، في حين أن ٢٠ دولة من بينها بيلوروسيا ، ما تزال عند الحد الأدنى للنطاق المستصوب لها . وبالتالي فان حوالي ٦٠ دولة عضوا ليست الى الآن ممثلة كما ينبغي في المنظمة ، وتلك حالة ستمر منذ سنوات عديدة . ولاحظ

(السيد بيليف ، جمهورية
بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية)

أن اسناد ٢٤٤ وظيفه لهذه الدول ، أي ٨٥ في المائة من مجموع الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، قد يكفي لتأمين تمثيلها في مستوى مقابل لمتوسط النطاق المستصوب لها ، وذلك ما يمكن اثباته بعدلية حسابية بسيطة جدا . ومع ذلك فان ١٩٢ وظيفة خاضعة للتوزيع الجغرافي قد أسندت خلال السنتين الأخيرتين لبلدان ممثلة تمثيلا زائدا ، بالرغم من المقررات العديدة للجمعية العامة . ولا حظنا الممثل البيلوروسي انه بالامكان أن يتم في ظرف ثلاث سنوات وبدون الاضرار بأية دولة ما ، حل مشكلة قائمة منذ ما يزيد عن ٣٠ عاما ، اذا ما طبقت أحكام الميثاق تطبيقا صارما . وأكد أن الوقت قد حان للكف عن اختيار مواطنين من بين مواطني البلدان الممثلة تمثيلا زائدا ، وللمضي ، قبل كل شيء ، الى حل مشكلة التمثيل التي تعيشها ٦٠ دولة عضوا في المنظمة .

٢٣ - وقال ان نظام العقود الدائمة هو أحد أهم العراقيل أمام تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل . وأكد ان هذا النظام له عيب آخر ، هو الاضرار بفصالية الأمانة العامة ، لأنه يمنعها من توزيع الوظائف للأشخاص الأكثر كفاية ، كما هو منصوص في الميثاق . وأضاف ان شذوذ هذه الممارسة يصبح أكثر حدة خاصة ، عندما يتعلق الأمر بمواطني البلدان الممثلة تمثيلا زائدا ، لأنه يؤدي ليس فقط الى منح مواطني البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا من الحصول على وظائف في الأمانة العامة ، بل أيضا الى جعل بعض الوظائف وقفا على بعض الدول الأعضاء ، الأمر الذي يتعارض مع أحكام القرار ٣٣ / ٣ / ١٤٠ . ولذلك يرى الوفد البيلوروسي انه يجب انهاء نظام العقود الدائمة ، وبالخصوص فيما يتعلق بمواطني البلدان الممثلة تمثيلا زائدا ، وذلك حرصا على ضمان كفاءة موظفي الأمانة العامة .

٢٤ - وبخصوص سن التقاعد ، قال انه يمكن في بعض الحالات الخاصة التفكير في تمديد عقود بعض الموظفين الا أن هذه الممارسة يجب أن تكون ، على كل حال ، ذات طابع استثنائي .

٢٥ - وأكد ان ترقية موظفي فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية تتعارض مع مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لأنها تسمح لمواطني بلدان ممثلة تمثيلا زائدا بالحصول على وظائف في الفئة الفنية ، دون أن تتوفر فيهم في جميع الحالات الكفاية اللازمة . وقال انه يستصوب تماما أن تسعى الإدارة الى تكثيف وظائف النساء لأن المرأة يجب أن تتاح لها نفس الفرص المتاحة للرجل للحصول على وظائف في الأمانة العامة . ومع ذلك فان هذا التوزيع يجب أن يتم داخل حدود النطاق المستصوب لكل دولة عضو .

٢٦ - ويرى وفد بيلوروسيا ان عمليات اعادة تصنيف الوظائف ، الجارية داخل الأمانة العامة لا تقوم في جميع الحالات على أساس سليم ، طالما انها لا توافق بالضرورة زيادة في المسؤوليات أو في حجم العمل المقابل للوظائف المعنية . وقال ان اعادة التصنيف كثيرا ما تكون بمثابة نظام ترقية ، ولذلك فهي تتسبب في نفقات غير مبررة .

٢٧ - ولا حظنا أن نسبة كبيرة من المشاكل المطروحة حاليا قد نتجت عن الابتعاد المفرط عن المبادئ

(السيد بيلياف ، بصحور بيعة
بييلوروسيا الاشتراكية السوفياتية)

المنصوص عليها في الميثاق . وأكد انه يجب بالتالي التقيد بأحكام الميثاق وقرارات الجمعية العامة ذات الصلة ، ويقتضي ذلك أن تبنى الإدارة العزيمة اللازمة وأن تتخذ ما يترتب على ذلك من تدابير .

٢٨ - السيد اكسوي (تركيا) : قال ان الهدف الجوهري من قرار الجمعية العامة ٣٣ / ٤٣ ، الذي طالب استكمال جهودا كبيرة جدا ، هو تحسين تكوين الأمانة العامة وسير عملها . واذ كان بيان مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين يحمل على التفاؤل بخصوص هذا القرار فان الوقت لم يحن ، مع ذلك ، لتقييم النتائج المحرزة الى الآن ، تقييما صحيحا ، لأن بعض أحكام القرار لا يمكن أن تنفذ بفعالية الا خلال سنوات عديدة . ولا شك في أن من الأصوب ارجاء النظر في التدابير المتخذة لتنفيذ هذا القرار ، الى الدورة القادمة للجمعية العامة .

٢٩ - ونذكر بأن المادة ١٠١ من الميثاق تبين الاتجاهات الكبرى الواجب اتباعها في مجال سياسة الموظفين ، وهي : اختيار موظفين لهم أعلى مستويات المقدرة والكفاية والنزاهة ، على أساس جغرافي يكون له أوسع نطاق ممكن . ويجب بالتالي أن تتقيد الإدارة الى أقصى حد مستطاع بهذه المبادئ الرئيسية . وأكد انه يجب ، بالخصوص ، تجنب تكوين بيروقراطية دولية مؤلفة أساسا من موظفين دائمين ، ينقصهم بحكم صفتهم هذه ، الحراك والدينامية . وقال انه قد يكون من المستصوب ، بوجه خاص ، الزيادة في التنقل بين الأمم المتحدة والإدارات الوطنية : فقد يسمح ذلك بمنح انقطاع صلة الموظفين الدوليين بحقائق بلدانهم الأصلية ، وقد تتمكن الإدارات الوطنية من جهتها أن تستفيد ، هكذا ، من الخبرة التي يكون هؤلاء الموظفين قد اكتسبوها في الأمم المتحدة .

٣٠ - وفيما يتعلق بالخصوص بتمثيل البلدان النامية في الرتب العليا في الأمانة العامة قال ان زيادة عدد مواطني هذه البلدان مشجعة ، الا أنها غير كافية . ولعل من المستصوب أن يعاد تقييم الطريقة التي يتم بها تحديد النطاقات المستصوبة . وأضاف ان الاشتراك الذي تدفعه دولة عضو ، يشكل بالتأكيد عنصرا أساسيا في هذا الشأن الا أنه لا ينبغي ، مع ذلك ، استنقاص أهمية عامل عدد السكان . وأكد ان بعض البلدان النامية لها عدد كبير من المواطنين المؤهلين ، الذين يمكن للأمم المتحدة أن تفيد من خدماتهم على نطاق أوسع ، دون أن يلحق ذلك ضررا بهذه البلدان .

٣١ - وأضاف انه يجب ، من جهة أخرى ، السعي الى الزيادة في نسبة النساء في الأمانة العامة وهي نسبة لا تزال أدنى بكثير من المستوى المرضي ؛ هذا وينبغي أن يكون للأمانة العامة كامل الحرية باختيار الأشخاص الأكثر كفاية ، دون اعتبار لجنسهم ، وخاصة اذا كان الأمر متعلقا بمواطني بلدان غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا .

٣٢ - ولاحظ أن النشرات المتضمنة للشواغر قد صدرت متأخرة مرات عديدة ، وقد حدث حتى أن كان تاريخ اصدار هذه النشرات لاحقا للأجل الأقصى المحدد لتقديم الترشيحات .

٣٣ - وقال ان اللجنة قد أحاطت علما في العام الماضي بمطالبات الموظفين ، الا أن هذه المطالبات كانت قد قدمت اما بعد فوات الأوان أو بطرق لم تكن مناسبة . ويسرى الوفد التركيبي

(السيد اكسوى ، تركيا)

انه يجب أن يتاح لممثلي الموفدين ابداء وجهات نظرهم . وهو سيدرس باهتمام التوصيات التي يمكن أن يقدمها الأمين العام في هذا الشأن ، في أعقاب الاتصالات التي تجرى بين الموفدين والادارة . وذكر في هذا الخصوص أن أعضاء اللجنة الخامسة تلقوا منذ قليل طلبا من رئيس لجنة الموفدين (الوثيقة A/C.5/34/CRP.5) للسماح لممثلي الموفدين بالوصول الى اللجنة الخامسة . وقال ان الوفد التركي بعد دراسة سريعة لهذه الوثيقة يخشى ان يكون هناك التباس بين " الوصول " و " المفاوضات " وبين " اللجنة الخامسة " و " الادارة " .

٣٤ - وأضاف ان هناك عددا من الأسئلة التي تثيرها مسألة المسابقة التي ستنتظم لترقية موفدين من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية . وبدون التراجع في مبدأ تنظيم المسابقة بحد ذاته ، وهو - وأحسن ضمان لعدم المحاباة بخصوص الترقيات ، يمكن التساؤل عما اذا كانت الاختيارات العامة الالزامية ، هي أفضل صيغة ، إذ أن وظائف عديدة تتطلب في الواقع اخصائيين ليسوا ، بالضرورة ، قادرين على النجاح في مثل هذه الاختيارات . وأضاف ان هناك ، كذلك ، مشكلة مطروحة بخصوص موفدي فئة الخدمات العامة الذين يشغلون منذ الآن وظائف في الفئة الفنية وضمت في قائمة الوظائف الخاضعة للمسابقة . وأكد انه يتعين من جهة أخرى عدم الاجفاف في حق المترشحين الذين لا تكون لغة ولغتهم الأصلي الانكليزية أو الفرنسية . ومهما يكن من أمر يجب ، اجتناب التضحية بموفدي فئة الخدمات العامة في سبيل الاسراع بتنظيم المسابقة . وفي هذا الشأن ، قال انه ينبغي التريث قبل استبعاد امكانية تأجيل تاريخ المسابقة الأمر الذي قد يسمح بتحسين تنظيمها وتبديدها مخاوف الموفدين .

٣٥ - السيد خوستو (الأرجنتين) : قال ان القرار ٣٣ / ٤٣ معقد بدرجة يستحيل معها بعد مرور ما يقبل عن سنة واحدة على اعتماده ، اصدار حكم نهائي بخصوص تنفيذه . وتبقى المبادئ الأساسية ، في هذا المجال هي تلك التي تم ذكرها في الفقرة ٣ من المادة (١٠) من الميثاق ، أي ، بصورة جوهرية ، اختيار موفدين مقتدرين على أساس التوزيع الجغرافي العادل . وأضاف ان هذه الأحكام التي حلت مداها بوضوح وفد الاتحاد السوفياتي ، تشكل معيارا مقبولا لجميعة الدول الأعضاء ، وان كل محاولة لتشويه تنفيذهما ، مبيته كانت أم لا ، يجب التذيد بها بشدة . وقال انه لاشك في أن تطابق هذه المبادئ يشكل مهمة شاقة الا أنها ليست مستحيلة .

٣٦ - وأردف قائلا ان الأرجنتين تعلق أهمية كبيرة على التنفيذ الصحيح والرشيد لمبدأ مراعاة " أكبر ما يستتبع من معاني التوزيع الجغرافي " . وقال ان أول ما يجب القيام به في هذا الميدان هو زيادة عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي . وذكر بأن الفقرة (١) من تقرير الأمين العام (A/34/40) توضح أن رؤساء الادارات والمكاتب تلقوا تعليمات باحترام القاعدة التي تقضي بأنه عندما يفاد الخدمة في الأمم المتحدة موفد تابع لدولة ممثلة تمثيلا ناقصا أو تمثيلا ناقصا جدا ، يمكن أن يعين مواطن آخر لهذه الدولة في القطاع نفسه في الأمانة العامة ، الا انه ليس من الضروري

(السيد غوستو، الاربننتين)

أن يكون التعيين في الوظيفة نفسها أو في وظيفة بالرتبة نفسها . ويرى الوفد الأرجنتيني ان هذه القاعدة موافقة تماما للقرار 33/34 و يأمل في أن الأمانة العامة ستبقي على هذا التفسير لأحكام القرار المذكور .

٣٧ - وفيما يتعلق ، أخيرا ، بالمسابقات التي تنظمها الأمانة العامة ، يعتبر الوفد التركي ان هذا النهج هو من المناهج الأكثر موضوعية التي يمكن لادارة أن تتبعها لترقية موظفيها أو لاختيارهم . ولذا ، فعلى الرغم من الانتقادات التي يكون لها أحيانا ما يبررها ، والتي اعرب عنها في هذا الخصوص ، ينبغي للادارة ألا تتخلى عن مثل هذا المبدأ الجوهري .

٣٨ - السيد زينيال (غانا) : اعرب عن ارتياحه لتقرير الأمين العام (A/34/408) وللتدابير المتخذة لتنفيذ قرار الجمعية العامة 33/34 . وذكرا بأن هذا القرار قد أعتمد منذ ما يقبل عن سنة واحدة ، وان الوقت لم يحن بعد لحصوله نتائج . وأضاف ان مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين سيحرص ، بكل تأكيد ، على الاستمرار في الوفاء للروح التي اعتمد بها هذا القرار . وقال ان تأويلات هذا النص لا ينبغي ، فعلا ، أن تحيد عما اتفق عليه عند اعتماد القرار .

٣٩ - وأعلن ان الوفد الغاني يؤيد الملاحظات الواردة في الفقرات ٧ و ٨ و ١٠ من التقرير والمتصلة بتكوين الأمانة العامة ، وكذلك الترتيبات المتخذة لتنظيم مسابقة ترقية موظفي فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية . ولاحظ في هذا الشأن ان الأمين العام له الحق في ممارسة تقديره المهني بصفة تحقيق الهدف المحدد في القرار 33/34 .

٤٠ - وفيما يتعلق بمشكلة التوزيع الجغرافي للموظفين في الأمانة العامة ، قال انه من الواضح بعد الاستماع الى كلمات العديد من الوفود ومن بينها وفد ترينيداد وتوباغو انه يجب فيما يبدو استحداث سياسة جديدة ؛ وان الأفكار التي أبدت اثناء المناقشة ستتيح ، من دون شك ، المجال لمشاورات مشمرة . ولاحظ ان الجدولين ٩ و ١٦ من تقرير الأمين العام يسمحان بتكوين فكرة واضحة عن هذه المشكلة . وقال ان غانا تعتبر مسألة التمثيل الجغرافي جوهرية وأنها جزء من إطار أوسع هو إعادة تشكيل دوائر الأمم المتحدة التي طلبتها الجمعية العامة . وأكد ان تمثيل الدول الأعضاء يجب أن يحكمه المبدأ المزدوج الذي هو مبدأ العدالة والانصاف . وبالتالي ، فانه من المناسب تماما أن يحرص الأمين العام على تخفيض عدد الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا ، وعلى الزيادة في تحسين حالة البلدان التي توجد على حدود النطاق المستصوب .

٤١ - ومع ذلك فام المقاييس المستخدمة لتحديد هذا النطاق لا تخلو من عيوب . ومن ذلك أن غانا تعتبر من البلدان الممثلة تمثيلا زائدا في حين ان نصيبها في قسمة الاشتراكات قد رفع مؤخرًا ، وان عدد الوظائف التي لها في الأمانة العامة أقل مما لبعض الدول الأعضاء الأخرى التي تعتبر من الدول الممثلة تمثيلا ناقصا . وانما كان من الصواب اعتبار التفاوت في قيمة الاشتراكات فانه لا يجب لذلك اغفال ضرورة سد الفجوة بين البلدان الغنية والبلدان الفقيرة . وأضاف ان أمل وفد بلاده وطيد في أن يتحقق بعض التقدم على هذا الصعيد ، في حدود التقيد الصارم بأحكام المادة ١٠١ من الميثاق .

(السيد زينبال ، غانا)

٤٢ - وأكد ان المرأة لها دور كبير يجب أن تلعبه في عملية التنمية . وغانا ، من جهتها ، لها سياسة متمثلة في اشراك جميع مواطنيها في جهودها من أجل التطور . ولذلك فهي قد صوتت فسي الدورة الثالثة والثلاثين لصالح القرار ٣٣ / ٤٣ . ولاحظ أن النهوض بمركز المرأة في الأمانة يستجيب ، حقا ، لرغبات الجمعية العامة كما هي مبينة في الفقرة ٣ من الفرع أولا من هذا القرار . واختتم ممثل غانا كلمته مؤكدا ان التعاون بين الأمانة العامة والدول الأعضاء سيسمح ، بدون أى شك بزيادة تحسين حالة المرأة في الأمانة العامة .

٤٣ - السيد منير (الكويت) : قال انه يسجل التقدم المحرز في مختلف الميادين التي ذكرها الأمين العام في تقريره ، الا انه يلاحظ انه لا يزال هناك الكثير من الأعمال الواجب القيام بها لتنفيذ أحكام قرار الجمعية العامة ٣٣ / ٤٣ تنفيذيا كاملا . وهكذا فان الكويت ، وهي احدى الدول الأعضاء غير المتمثلة ، تأسف لعدم تطور الحالة على صعيد التوزيع الجغرافي في وظائف الأمانة العامة . وقال ان الأمين العام ينبغي له أن يتخذ تدابير عملية للمضي قدما في تحسين هذه الحالة . وقال ان تنظيم سابقة لترقية موظفي فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية ، فكرة ممتازة الا انه يجب توفير نفس الظروف ، من حيث الموضوعية والمساواة لمرشحي مختلف البلدان . ولاحظ أنه من الجلي ان ادارة شؤون الموظفين في الأمم المتحدة تمثل مهمة شاقة الى أقصى حد لكن الوفد الكويتي واثق ثقة تامة من أن مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين سينجزها على النحو المرضي . وقال ان الوفد الكويتي يقترح ، علاوة على ذلك التوقف عن اختيار الموظفين من البلدان الممثلة تمثيلا زائدا الى أن يصبح تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة العامة متوازنا .

٤٤ - السيد جونا (مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين) : رد على وفد كينيا ، ضمن وفود أخرى ، فقال انه فيما اذا أذن للأمين العام ، كما طلب ذلك في الفقرات ٢٦ وما تلاها من تقريره ، بتوجيه المرونة في تطبيق مبدأ السن الأقصى للتقاعد ، فان عدد موظفي الأمانة العامة الذين تجاوزوا سن الستين سينقص ، على كل حال ، وأضاف ان عدد الموظفين الذين تجاوزوا في شهر حزيران / يونيه ١٩٧٦ ، السن المحددة للتقاعد كان ٢٥ موظفا في أقسام اللغات و ٤٠ في فئة الخدمات العامة .

٤٥ - وأشار السيد جونا بعد ذلك الى بيان سابق أدلى به ممثل ترينيداد وتوباغو فقال ان الأمين العام يعتبر أن حكم قرار الجمعية العامة ٣٣ / ٤٣ الذي ينفي اعتبار أى وظيفة وفقا على دولة عضو ، ينطبق على جميع الدول الأعضاء دون استثناء . ولهذا السبب ، فعندما يخادر الخدمة فسي الأمم المتحدة موظف تابع لدولة ممثلة تمثيلا ناقصا أو تمثيلا ناقصا جدا ، يمكن أن يعين مواطن آخر لهذه الدولة في القطاع نفسه في الأمانة العامة دون أن يكون هذا التعيين بالضرورة في الوظيفة نفسها أو في وظيفة في نفس الدرجة . ولذا فان الأمين العام ينوى فعلا ابعاد نقل الوظائف بصورة متنامية الى موظفين لهم نفس الجنسية .

٤٦ - وأكد السيد جونا لممثل الفلبين أن جميع الترشيحات لوظائف الأمانة العامة تدرس بعناية كبيرة ، خاصة اذا كانت صادرة عن أشخاص مؤهلين تأهيلا فائقا . وأضاف ان الجمعية العامة قد

(السيد جونا)

أعربت عن الرغبة في أن تعطى الأولوية لمرشحي الدول الأعضاء غير الممثلة ، أو الممثلة تمثيلا ناقصا أو التي تقع على حدود النطاق المستصوب . ولا يعمد الى اختيار موظف من بلد ممثل تمثيلا زائدا الا حين يستحيل العثور على مترشح من تلك البلدان . وبالتالي فان الأمر لا يتعلق بالتوقف دون قيد أو شرط ، عن كل توظيف في بعض الدول الأعضاء ، بل ، بالأحرى ، بتكثيف اختيار الموظفين في البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا .

٤٧ - وبخصوص توظيف النساء في الأمانة العامة ، قال ان التوجيهات التي بينها الأمين العام في تقريره تطبق بأقصى صرامة مستطاعة . وأضاف انه قد يكون من الضروري توظيف امرأة من بلد ممثل تمثيلا زائدا وعند الاقتضاء موظف ذكر ، اذا ما لم تتقدم أية مترشحة من بلد ممثل تمثيلا ناقصا .

٤٨ - وذكّر بأن ممثلي الفلبين وغيانا قد أعريا عن بعض المخاوف بخصوص موظفي فئة الخدمات العامة الذين يشغلون وظائف برتيتي ف-١ و ف-٢ والذين قد يفشلوا في المسابقة للترقية الى الفئة الفنية التي ستجرى في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٩ . وقال ان هؤلاء الموظفين سيقتون في خدمة الأمم المتحدة وسيعينون في المستوى المطلوب .

٤٩ - وأكد السيد جونا لممثل سوريا ان المزملة لا توظف قرين أحد موظفيها الا حين يكون أو تكون على درجة استثنائية من التأهيل . وعلى كل حال فانها لا تمنح أى امتياز لأحد الزوجين اللذين يكون الآخر منهما موظفا في الأمانة العامة . والواقع أن حالات وجود زوجين موظفين ليست عديدا : لا تزيد عن أربعين تقريبا . ولا حظ ان هؤلاء هم في معظم الحالات أشخاص لهم معرفة لغوية خاصة أو موظفين ملحقين ، مثلا ، بهيئات مثل برنامج الأمم المتحدة الانمائي . وقال انه من المهم ملاحظة أن ٣٠ موظف وموظفة تزوجوا بعد بدء خدمتهم في الأمم المتحدة .

٥٠ - وذكّر بأن الوفد التشادى تساءل عما اذا كانت نشرات الشواغر لا تتعلق الا بالوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي . وأشار الى أن الوظائف الأخرى ، التي لا يصدر بشأنها اعلان شغور ، تتطلب معرفة لغوية خاصة ، ويعين فيها مواطنون من بعض الدول الأعضاء التي تمثل ، على كل حال ، تشكيلة متنوعة جدا . وأضاف أن الاختيار لهذه الوظائف يتم عن طريق مسابقات تنظم في كل عام ويعلن عنها بانتظام . وعلاوة على ذلك فان الدورات التدريبية التي نظمها اللجنة الاقتصادية لافريقيا قد سمحت حديثا باختيار موظفين هما مترجم انكليزي ومترجم فرنسي . ولا حظ السيد جونا أن هذه النتائج مشجعة وأن النية مبنية على الاستمرار في هذا الاتجاه . أما الوظائف التي ينقل أصحابها أو يرقون ، فهي ليست شاغرة حقا ، وبالفعل ، فان هذه الوظائف يعين فيها قبل كل شيء أشخاص موجودون في خدمة المنظمة ، وذلك وفقا لأحكام المادة ٤-٤ من نظام الموظفين . واذا ما تبينت استحالة ذلك فان هذه الوظائف يعلن عنها ، عندئذ ، بانتظام في نشرات الشواغر .

٥١ - وفي معرض الاشارة الى التعميم ST/IC/79/54 Add.1 ذكر السيد جونا بأن عدد الوظائف المخصصة للمساابقة للترقية الى الفئة الفنية ، هو ٥١ وظيفية .