

اللجنة الخامسة
الجلسة الحادية والأربعون
المعقودة يوم الجمعة
١٣ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨١
الساعة ١٠ / ٣٠
نيويورك



الأمم المتحدة
الجمعية العامة
الدورة السادسة والثلاثون
الوثائق الرسمية

محضر موجز للجلسة الحادية والأربعين

الرئيس: السيد عبد الله
رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي (السودان)

المحتويات

البند ١٠٠ من جدول الأعمال : الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٨٢-١٩٨٣ (تابع)
القراءة الأولى (تابع)

الباب ٢٤ : البرنامج العادي للتعاون التقني

الباب ٢٦ : الأنشطة القانونية

الباب ٢٧ : الاعلام

البند ١٠٢ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين

(أ) تكوين الأمانة العامة : تقرير الأمين العام

(ب) مسائل الموظفين الأخرى : تقارير الأمين العام

.. / ..

Distr. GENERAL
A/C.5/36/SR.41
5 February 1982
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

• 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.

81-58010

افتتحت الجلسة في الساعة ١٠ / ٥٥

البند ١٠٠ من جدول الأعمال : الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٨٢-١٩٨٣ (تابع)
(A/36/6 و A/36/7 و A/36/38)

القراءة الأولى (تابع)الباب ٢٤ - البرنامج العادي للتعاون التقني

١ - السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية) : قال انه طبقا للنهج المتبع في الماضي لم يقدم الأمين العام تفاصيل الموارد المطلوبة في إطار الباب ٢٤ ، ولكنه اكتفى بتعديل الاعتمادات بحيث يراعى فيها عنصر التضخم بغية تأمين المعدل ذاته لانجاز البرامج كما هو الحال خلال فترة السنتين الحالية . وذكر انه ستقدم في وقت لاحق معلومات أكثر تفصيلا عن البرنامج العادي للتعاون التقني في التقرير الذي سيقدمه الأمين العام الى مجلس إدارة برنامج الأمم المتحدة الانمائي . وأضاف أن اللجنة الاستشارية تحيل تقديرات الأمين العام الى اللجنة الخامسة لاتخاذ الاجراء المناسب .

٢ - السيد كيال (المملكة العربية السعودية) : قال ان المفهوم لديه أن اللجنة الاستشارية توصي عادة بتخفيضات في تقديرات الأمين العام أو بقبولها . بيد أنه يتساءل عما اذا كان مخططا للجنة أن توصي باحداث زيادات في هذه الاعتمادات ، من أجل تعزيز المنظمة في إطار البرنامج العادي للمساعدة التقنية .

٣ - السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية) : قال ان اللجنة الاستشارية ليست مخولة للتوصية باحداث زيادات . وأوضح أن المبالغ المطلوبة في إطار الباب ٢٤ انما طلبت نتيجة قرارات محددة اتخذتها الجمعية العامة وعدلها الأمين العام على النحو المناسب لكي يراعى فيها عنصر التضخم . وأضاف أنه يتعين في أى اقتراح باحداث زيادة ، بالقيمة الحقيقية ، في النفقات المدرجة في إطار هذا الباب ، ان يؤخذ به كذلك بموجب قرار محدد من الجمعية .

٤ - السيد غرن (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية) : أكد من جديد موقف وفده بصدد تمويل أنشطة التعاون التقني من الميزانية العادية ، وهو موقف يتمشى ، في رأيه ، والمادة ١٧ من الميثاق . وأضاف أنه ينبغي في تمويل التعاون التقني أن يقتصر على التبرعات ، التي ستقدمها حكومتها القومية . لذلك فهو يطلب اجراء تصويت على التقديرات الواردة تحت الباب ٢٤ ، وأعلن أنه سوف يصوت ضد اعتمادها .

٥ - السيد بايندورب (الولايات المتحدة الأمريكية) : قال ان موقف حكومته يتمثل في ضرورة تمويل المساعدة التقنية عن طريق التبرعات . ذلك أنه ينبغي في المساعدة التي تستفيد منها بعض البلدان أن توفر بطريقة تتيج لكل بلد أن يحدد بنفسه مقدار ما يسهم به . وأضاف أن المساعدة

(السيد بابيندورب ، الولايات
المتحدة الأمريكية)

الاقتصادية والتقنية تعتمد في النهاية على المساندة السياسية التي تتلقاها في كل بلد من البلدان المتبرعة ولا يمكن جعلها إجبارية .

٦ - السيد بروشار (فرنسا) : قال ان حكومته دأبت على تفسير الميثاق بدقة ، وهي لذلك ترى انه لا يجوز استخدام الميزانية العادية في تمويل أنشطة التعاون التقني . ولذلك فانه لا يستطيع تأييد الاعتمادات المطلوبة .

٧ - السيد غوبشي (هنداريا) : قال ان تمويل أنشطة التعاون التقني من الميزانية العادية لا يتفق مع أحكام الميثاق . واستطرد قائلا ان رغبة حكومته في دعم التعاون التقني أمر لا يتطرق اليه الشك ، والدليل على ذلك زيادة تبرعها المعلن للأنشطة الانمائية بنسبة ١٠٠ في المائة . لذلك فانه سوف يصوت ضد اعتماد الأموال المطلوبة تحت الباب ٢٤ .

٨ - السيد فال ولد معلوم (موريتانيا) : قال انه لا يمكنه أن يوافق على وجوب عدم تمويل المساعدة التقنية من الميزانية العادية . وذلك لان عقد الأمم المتحدة الانمائي الثالث سيكون عديم الجدوى ما لم تتح الموارد اللازمة للتدريب وخدمات اسداء المشورة ، وهذا هو الفرض الذي طلبت من أجله الاعتمادات الواردة تحت الباب ٢٤ .

٩ - السيد سوكولوفسكي (جمهورية بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية) : قال ان تمويل المساعدة التقنية من الميزانية العادية لا يتفق مع المادة ١٧ من الميثاق . ولذلك ينبغي نقل النفقات الواردة تحت الباب ٢٤ من الميزانية العادية وتحويلها الى صناديق التبرعات التي يديرها برنامج الأمم المتحدة الانمائي . وأعلن أن وفده لا يستطيع تأييد الاعتمادات المطلوبة وسوف يسهم في أنشطة المساعدة التقنية على أساس طوعي بالحملة القومية .

١٠ - السيد يونس (العراق) : قال ان الاعتمادات المطلوبة تحت الباب ٢٤ متواضعة جدا ، خاصة بالنظر الى احتياجات البلدان النامية . وقال انه يرى وجوب تمويل المساعدة التقنية من الميزانية العادية ولذلك سيصوت في صالح الاعتمادات .

١١ - ووفق على اعتماد في حدود مبلغ ٥٠٠ ٢٥٨ ٣٢ دولار تحت الباب ٢٤ لفترة السنتين ١٩٨٢-١٩٨٣ ، في القراءة الاولى ، بأغلبية ٦٠ صوتا في مقابل ١٠ أصوات مع امتناع ٥ أعضاء عن التصويت .

١٢ - السيد هاند (المملكة المتحدة) : قال ان وفده صوت ضد الاعتماد تمشيا مع مبدئه الثابت الذي يقضي بأن من الخطأ استغلال الاشتراكات المقررة في تمويل أنشطة المساعدة التقنية .

١٣ - السيد هيكي (استراليا) : قال ان وفده امتنع عن التصويت لما لديه من آراء قوية للخاتمة بشأن هذه المسألة .

١٤ - السيد بانخورا (سيراليون) والسيد زينيل (غانا) والسيد الصفتي (مصر) والسيد شارما (نيبال) أعلنوا أنهم ، لو كانوا حاضرين التصويت ، لكانوا قد صوتوا لصالح التقدير المقدم من الأمين العام .

الباب ٢٦ - الأنشطة القانونية

١٥ - السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية) : قال ان التخفيضات الموصى بها في إطار التقديرات الأولية الواردة تحت الباب ٢٦ تتألف من مبلغ ١٢ ٠٠٠ دولار لتكاليف السفر ، كما نوقش في الفقرة ٢٦-١٠ من الوثيقة A/36/7 ، ومبلغ ١٤٠٠ دولار تحت بند الاتصالات لأسباب شرحتها اللجنة الاستشارية في الفقرة ١٧ من الفصل الأول .

١٦ - وأضاف ان التقدير المنقح المقدم من الأمين العام تحت البابين ٢٦ و ٢٩ ألف (A/C.5/36/25) يشكل نوعاً من التقارير المرحلية عن الخطة المتعلقة بالتخلص من عبء العمل المتراكم في مجال تسجيل ونشر المعاهدات المقترحين في الدورة الخامسة والثلاثين (انظر A/C.5/35/40 و Corr.1 و Corr.2) . وأضاف أنه نسبة لأن اللجنة الخامسة قامت في الدورة الرابعة والثلاثين بتأجيل النظر في التقرير الأصلي المقدم من الأمين العام ، تعذر على الأمين العام أن ينفذ ذلك الجزء من الخطة الداخل في فترة السنتين ١٩٨٠-١٩٨١ تنفيذاً كاملاً . وأضاف ان اللجنة الاستشارية تسلم بالصعوبات التي واجهت الأمين العام ؛ وتوصي بقبول كامل المبلغ الإضافي المطلوب ، وفقاً للشروط المنصوص عليها في الفقرة ٢ من تقريرها (A/36/7/Add.5) ، نظراً للأهمية التي تعلقها الدول الأعضاء على وظائف الوديع المسندة الى الأمين العام .

١٧ - وأشار الى أنه ادّرج بالفعل مبلغ ٣٩٨ ٥٠٠ دولار في الميزانية البرنامجية المقترحة لفرض التخلص من عبء العمل المتراكم . لذلك سيكون من المطلوب رصد اعتمادات إضافية تبلغ في مجموعها ٥٣٩ ٩٠٠ دولار ؛ منها مبلغ ٢٦٧ ٦٠٠ دولار تحت الباب ٢٦ جيم ؛ ومبلغ ١٩٤ ٩٠٠ دولار ، تحت الباب ٢٩ ألف ؛ ومبلغ ٧٧ ٤٠٠ دولار تحت الباب ٢٨ دال . ونوّه الى أنه لا يزال يتعين على اللجنة الخامسة أن تنظر الباب ٢٩ ، ولهذا ينبغي ألا يفيب عن بال الوفود أنه ، اذا وافقت على التقديرات المنقحة ، فينبغي إضافة مبلغ ١٩٤ ٩٠٠ دولار الى الاعتمادات التي أوصت بها اللجنة الاستشارية في هذا الصدد .

١٨ - تمت الموافقة في القراءة الأولى ودون تصويت على ترسيمة اللجنة الاستشارية باعتماد مبلغ ٢٠٠ ١٢٨ ٥١ دولار تحت الباب ٢٦ لفترة السنتين ١٩٨٢-١٩٨٣ .

١٩ - السيد سوكولوفسكي (جمهورية بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية) : أوضح أن وفده ما كان سيستأيع تأييد توصية اللجنة الاستشارية لو أنها طرحت للتصويت . ومضى قائلاً ان الزيادة الشاملة في الموارد المطلوبة تحت هذا الباب تبلغ ٢٩٨٩ في المائة ، وهي زيادة يرى أنها كبيرة الى حد مفرط ولا مبرر لها ، وان الأغراض التي تستخدم فيها الموارد المزیدة ، تشمل وظائف جديدة واعادة

(السيد سوكلوفسكي ، جمهورية
بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية)

تصنيف لوظائف قائمة . وقال ان على الأمانة العامة أن تستخدم أموالها بصورة أكثر فاعلية . وأشار الى أن جزءاً آخر من الزيادة المطلوبة قد رصد لاستيعاب التضخم . وقال ان موقف وفده حول هذه المسألة معروف جيداً ، وهو أن قيام الأمانة العامة باستيعاب التضخم أمر ، لا يتماشى على الإطلاق مع المقررات التي اتخذتها الجمعية العامة .

٢٠ - الرئيس : أشار الى أنه ينبغي على اللجنة الخامسة ، بالنظر الى التوصية المقدمة من اللجنة الاستشارية بشأن وظائف الوديع المسندة الى الأمين العام وتسجيل ونشر المعاهدات ، أن توافق على اعتماد اضافي مقداره ٥٣٩ ٩٠٠ دولار (منها مبلغ ٢٦٧ ٦٠٠ دولار تحت الباب ٢٦ جيم - ومبلغ ١٩٤ ٩٠٠ دولار تحت الباب ٢٩ ألف ومبلغ ٧٧ ٤٠٠ دولار تحت الباب ٢٨ دال) لفترة السنتين ١٩٨٢-١٩٨٣ . اما الاعتمادات الأخرى التي تبلغ في مجموعها ٤٧ ٠٠٠ دولار تحت الباب ٣١ (الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين) فسوف تعوض بمبلغ مماثل في باب الإيرادات ١ .

٢١ - وقد تقرر ذلك .

٢٢ - السيد بابيندورب (الولايات المتحدة الأمريكية) : قال انه لو طرح الاعتماد الإضافي للتصويت لكان وفده قد امتنع عن التصويت . واستطرد قائلاً ان وفده لا يعترض على برنامج التخلص من عبء العمل المتراكم في مجال نشر مجموعة المعاهدات ، ولكنه يعترض بشدة على الطريقة التي اتبعت في عرض التقديرات . ذلك ان مما لا يقبله العقل أن تكون التأخيرات في الخطة غائبة عن الأذهان وقت اعداد التقديرات الأصلية للميزانية ؛ وحتى اذا غابت هذه التأخيرات حقيقة عن الأذهان في تلك المرحلة ، فانه سيكون من الأنسب أن لو أصدرت اضافة الى الميزانية البرنامجية المقترحة بأسرع وقت ممكن ، بدلا من تقديم تقديرات منقحة في المرحلة الحالية . والسبب في ذلك أن الطريقة التي اتبعت في عرض التقديرات لن تؤدي الا الى القاء ظلال من الشك على الدقة التي روعيت في جمع الاقتراحات الأصلية المتعلقة بالميزانية .

٢٣ - السيد غرن (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية) : قال انه لو كان الاعتماد الإضافي قد طرح للتصويت لكان وفده قد امتنع عن التصويت هو الآخر ؛ وذلك لأنه لا يوافق على أى زيادة في الاعتمادات لتمويل وظائف جديدة .

٢٤ - السيد الصفتي (مصر) : قال انه يعتقد ، ولئن كان لا يعترض على اعتماد توصية اللجنة الاستشارية أنه ينبغي أن تدرج المبالغ التي تمت الموافقة عليها منذ لحظات على النحو المناسب في التقديرات الأصلية الواردة تحت الباب ٢٦ ، خاصة بالنظر الى ما ذهب اليه الأمين العام من قول بأن هذا الباب يبين معدل نمو حقيقي يبلغ - ١ في المائة استنادا الى التقديرات الأصلية .

الباب ٢٧ - الاعلام

٢٥ - السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية) أشار الى أن اللجنة

(السيد مسيلي)

الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية لم تحذف من التقدير المقدم من الأمين العام ، سوى المبلغ ٦٩٧ ٨٠٠ دولار ، ومضاه على أساس مؤقت . ومضى قائلا أن اللجنة الاستشارية أوصت ، في الفقرة ٢٧-١١ من تقريرها ، بأن يقدم الأمين العام تقريراً عن تمويل " منبر التنمية " إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والثلاثين . وأنها أوصت ، في أثناء ذلك ، بحذف مبلغ ٤٠٠ ٠٠٠ دولار من تقديرات الفترة ١٩٨٢-١٩٨٣ . وأنها أوصت أيضاً بحذف مبلغ ٢٨٥ ٥٠٠ دولار خاص بالجمعية العالمية للشيخوخة ، نظراً لأنه ليس من المعروف على وجه اليقين متى يكون انعقادها . وأضاف أن التخفيض الحقيقي الوحيد يتعلق بالمكالمات الهاتفية البعيدة المدى ، وينبغي تخفيضه بمبلغ ١٢ ٠٠٠ دولار طبقاً للأسباب الواردة في الفقرة ١٧ من الفصل الأول .

٢٦ - السيد بوزرييه (الجزائر) : قال أن " منبر التنمية " له صلة بالنظام الاقتصادي الدولي الجديد ، ولذلك فهو يشكل مصدراً هاماً للمعلومات بالنسبة للبلدان النامية . وقال أنه ينبغي إصدار تقرير الأمين العام في الحال متى تستطيع اللجنة أن تبت بصورة نهائية في مسألة " منبر التنمية " .

البند ١٠٧ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين

(أ) تكوين الأمانة العامة : تقرير الأمين العام (A/36/495)

(ب) مسائل الموظفين الأخرى : تقارير الأمين العام (A/36/407 ، و A/36/432 و Add.1 ؛ و A/C.5/36/9 و 19 و 31)

٢٧ - السيد جوناه (مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين) : قال أنه يعلق أهمية قصوى على مداولات اللجنة بشأن شؤون الموظفين . ومضى قائلا أن الأمين العام أشار إلى ضرورة صلب الجهود على تعزيز فعالية الخدمة المدنية الدولية وكفاءتها ونزاهتها وضمان احترام الصفة الدولية الخالصة لمسؤولياتها . وقال أنه يوجد وعي متزايد بالدور الأساسي الذي يمكن أن تؤديه إدارة سليمة لشؤون الموظفين واجراءات رشيدة لتدريب الموظفين تحقيقاً لهذا الهدف .

٢٨ - واستطرد قائلا أن قرار الجمعية العامة ٢١٠/٣٥ و ٢١١/٣٥ قد سهلا إلى حد كبير عمل إدارة شؤون الموظفين بايضاح وتفصيل مسؤولياتها وزيادة تركيز السلطة فيما يتعلق بمسائل شؤون الموظفين ونتيجة لذلك تم احراز تقدم كبير في مجال الاصلاحات المتعلقة بسياسات الموظفين .

٢٩ - ومضى يقول أنه حدثت زيادة في التعاون بين إدارة شؤون الموظفين والادارات الفنية وخاصة فيما يتعلق باجراءات التعيين . وذكر أن الخطوات التي أوصى بها في قرار الجمعية العامة ٢١٠/٣٥ نفذت بأمانة وأنه يجري بذل المزيد من الجهود لتحقيق الأهداف التي حددتها الجمعية العامة . وأكد أن إدارة شؤون الموظفين عاقدة العزم على انماء روح التعاون الوثيق مع الادارات والمكاتب المعنية ، لأنها تدرك بوضوح أن هذا التعاون ضروري في إدارة شؤون الموظفين بالأمانة العامة . وأضاف أن إدارة شؤون الموظفين ملزمة ليس فقط بتنفيذ توجيهات الجمعية العامة ، وإنما

(السيد جوناه)

ايضا بتوفير خدمات شؤون الموظفين للادارات المنوط بها المسؤولية عن تنفيذ برامج المنظمة . و ذكر انه يجرى بذل كل جهد لتذليل الصعوبات المتبقية .

٣٠ - واستطرد قائلا انه احرز في عام ١٩٨١ تقدم كبير في مجالات الأهداف الثلاثة لسياسة التوظيف . فقد شرعت ادارة شؤون الموظفين في سياسة ترمي الى تحديد الوظائف الشاغرة لرعايا الدول الاعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا في الأمانة العامة والمرأة كذلك . فمن بين التعيينات في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي التي أوصى بها مجلس التعيينات والترقيات في الشهور الست الأولى من عام ١٩٨١ ، بلغت نسبة التعيينات من رعايا الدول الممثلة تمثيلا ناقصا ٥٤ في المائة . وأضاف ان ثمة ما يدل على الجهود التي يبذلها الأمين العام ، لتحسين التوازن الجغرافي في الأمانة العامة بدأت تؤتي أكلها . وقال انه أمكن احراز هذا التقدم دون اخلال بالمستوى العالي للمؤهلات المطلوبة في المرشحين .

٣١ - واستدرك قائلا انه رغم ذلك لا تزال توجد مشاكل تؤدي الى تعقيد جهود الأمين العام الرامية الى تحسين التوازن الجغرافي . فالتعيين في الأمانة معقد وعسير ، على الرغم من المفاهيم التي تقول بخلاف ذلك والمنتشرة على نطاق واسع ، ومن الواضح أنه يتوقف على اتاحة الشواغر أن عدد المرشحين لا يتساوى بالضرورة مع عدد الشواغر ، وانه يوجد ميل الى غرض الطرف عن كسوف الوظائف تندرج في فئات مهنية مختلفة وفي رتب مختلفة . وان العديد من المتقدمين للوظائف يطلبون وظائف عليا بينما توجد الشواغر في رتب صغيرة أو يطلبون العمل في نيويورك أو جنيف أو فيينا فقط حيث يحتمل ألا يوجد الا عدد قليل من الشواغر . وببساطة لا يصح القول بأنه تتوفر لدى الأمانة العامة مجموعة كبيرة من الشواغر الجاهزة . وأضاف ان حوالي ٨٠ في المائة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، التي تم شغلها بالتعيين خلال السنوات الثلاث الماضية ، كانت في الرتب من ف - ١ الى ف - ٤ . ذلك أنه يوجد عدد قليل نسبيا من الوظائف التي هي في رتبة أعلى ضمن الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، مما يعقد مهمة ادارة شؤون الموظفين في مجال التدبير لهذه الوظائف .

٣٢ - وأكد ان ادارة شؤون الموظفين تدرك الاهتمام الذي يبديه الموظفون بوجوب التقيد التام بالمادة ٤ - ٤ من النظام الأساسي للموظفين ، التي تنص على أنه ينبغي لدى ملء هذه الشواغر أن تراعى تماما ما يشترط من مؤهلات وخبرة تتوفران لدى الأفراد العاملين فعلا في الأمم المتحدة . بيد أن هذه المادة لا تستبعد ، وينبغي ألا تستبعد ، التعيين من خارج الأمانة العامة . وأشار في هذا الصدد الى أن ادارة شؤون الموظفين وضمت خطة تقتضي تخصيص ٥٠ في المائة من مجموع الشواغر المتاحة ، باستثناء الشواغر التي يتعين ان تشغل من داخل الادارة المعنية أو المكتب المعني ، لتعيين رعايا الدول الاعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا أو لتعيين النساء . اما ال - ٥ في المائة المتبقية فسوف تشغل طبقا للاجراءات العادية لتحديد المهام والتعيين مع تطبيق المادة ٤ - ٤ من النظام الأساسي للموظفين لاعطاء الموظفين المؤهلين العاملين فعلا بالأمانة العامة أفضلية على المرشحين الآخرين من الخارج .

(السيد جوناه)

٣٣ - وذكر أنه أحرز تقدم كبير في تعيين النساء في الأمانة العامة . فالنساء يشغلن الآن ٢١٦ في المائة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، وتمثل هذه النسبة تحسنا ملموسا بالنسبة للحالة السائدة في الثلاث سنوات الماضية ، وان تيسرت دون الهدف المنشود الذي تبلغ نسبته ٢٥ في المائة . ثم أشار الى أن حوالي ٤٣ في المائة من وظائف الفئة الفنية في إدارة شؤون الموظفين نفسها ، تشغلها نساء . وأكد ان الأمين العام مصمم على مواصلة جهوده لزيادة نسبة الوظائف التي تشغلها المرأة . بيد أن مما يزيد صعوبة هذه المهمة ما يصدر من بيانات قائمة على التحريف تشير الى أنه لم يحرز تقدم في هذا المجال . وان مما يساعد على بلوغ الهدف بصورة أيسر ان لو سلم بالتقدم المحرز وأخذت المشاكل التي ينطوى عليها الأمر في الاعتبار .

٣٤ - وقال ان اللجنة استمعت فعلا الى بيانات - من سوء الحظ أنها ألقيت خارج إطار مداولاتها بشأن مسائل الموظفين - من الأمراء التنفيذيين للجان الإقليمية تتعلق بالصعوبات التي يلاقونها في ملء الشواغر . وأشار الى أنه بصرف النظر عن تفضيل معظم المرشحين العمل في مقر العمل الثلاثة الرئيسية ، فانه توجد بعض القيود السياسية والمحلية التي تقلل من جاذبية العمل في بعض اللجان الإقليمية . وأضاف أن إدارة شؤون الموظفين قد تعاونت مع أمراء اللجان التنفيذيين في معالجة هذه المشكلة وأنها ستستمر في ذلك وان هذه المشاكل تختلف من لجنة الى أخرى . الا أن إدارة شؤون الموظفين لا تستطيع تجاهل الاهداف التي حددتها الجمعية العامة . وقال انه ينبغي بذل جهود كبيرة لتجنب الحالات التي تكون فيها الغلبة في لجنة اقليمية معينة لقومية أو قوميتين ، كما ينبغي ايلاء عناية خاصة لزيادة تمثيل توصيات معينة في اللجان الإقليمية . وأضاف ان الأمين العام لم يحظر تعيين رعايا الدول الممثلة تمثيلا زائدا عندما يكون هؤلاء المرشحون بلا شك أفضل المتقدمين . وقال انه ينبغي أيضا بذل جهود لتعيين المزيد من النساء في اللجان الإقليمية ، حيث لا يتعدى نسبة النساء في المتوسط ١٦ في المائة من الموظفين الفنيين ، بالمقارنة مع ٣١ في المائة في المقر . وأنه بالنسبة للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، تشغل النساء ١٣٨ في المائة فقط من الوظائف في مقر العمل خلاف المقر الرئيسي ، بالمقارنة مع ٢٩ في المائة في المقر الرئيسي . وذكر أنه ستجرى في ربيع عام ١٩٨٢ ، مشاورات مع جميع الأمراء التنفيذيين للجان الإقليمية لتحديد أفضل الطرق للمضي في معالجة هذه المسألة التي استرعى اليها انتباه اللجنة .

٣٥ - وذكر ان الأمين العام واجهته مشاكل معينة فيما يتعلق بهيئتين هما مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية . ومضى قائلا ان الاجتماعات رفيعة المستوى التي تعقد هاتان الهيئتان لا تزال تتخذ مواقف بل وتصدر قرارات ، بشأن مسائل الموظفين ، لا تتفق دائما مع توجيهات الجمعية العامة ، مما يضع رؤساءها التنفيذيين في موقف صعب يتمثل في محاولة التوفيق بين الموقفين . ولعله قد آن الآوان لأن يطلب من هاتين الهيئتين الوزائيتين أن تضعا نصب أعينهما التوجيهات الصادرة عن الجمعية العامة قبل أن تطلب من رؤساء الأمانة المعنية اتخاذ أى اجراءات بشأن مسائل الموظفين .

(السيد جوناها)

٣٦ - وقال ايغيا ان تقرير الأمين العام عن احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة (A/C.5/36/31) قدم عملاً بقرار الجمعية العامة ٢١٢/٣٥ ، الذي رجى من الأمين العام ان يبلغ عن أى حالات لم يحترم فيها على نحو تام المركز الدولي للموظفين . واضاف ان الواجب يقضي بمنح الامتيازات والحصانات المعترف بها في المادة ١٠٥ من الميثاق لكل من ممثلي الدول الاعضاء في الأمم المتحدة وموظفي المؤسسات لتمكينهم من اداء مهامهم باستقلال . وأشار الى ان الأمين العام ذكر في تقريره السنوى عن عمل المنظمة (A/36/1) انه يحق للأمانة العامة ان تشعر بالقلق لان الالتزامات التي اضطلع بها بموجب الميثاق والاتفاقيات ذات الصلة بشأن حرمة الخدمة المدنية الدولية يوفى بها على الوجه الأكمل . وان البيانات الصادرة عن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين والهيئات التي تمثل موظفي امانة الأمم المتحدة حوت هي الأخرى ما ينم عن الشعور بالقلق ازاء أمن موظفي الخدمة المدنية الدولية . واعرب عن امله في ان تحظى هذه المسألة بأقصى درجة من الاهتمام كي يتسنى للجمعية العامة اتخاذ ما تراه ملائماً من التدابير لوضع حل للحالات المتبقية ولإعادة تأكيد المبدأ الذي ينظم امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة .

٣٧ - وأضاف ان الاعتبار الراجح في توجيه عمل ادارة شؤون الموظفين هو مساعدة الأمين العام في تأمين استقلال وحياد الخدمة المدنية الدولية . وبالإضافة الى ذلك يدرك الجميع ضرورة العمل على تحقيق الوحدة في الأمانة العامة والعمل بدأب على منح تجزئتها . وقال ان اللجنة الخامسة في وضع فريد لتقديم اسهام كبير في بلوغ هذا الهدف . وقال انه على يقين من ان مداولاتها ستوفر للأمانة العامة المساعدة والارشاد الضروريين .

٣٨ - السيد برتران (وحدة التفتيش المشتركة) : اعرب عن امتنائه للفرصة التي اتاحت له لتقديم تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن الاختيارات الممكنة في مجال السياسة المتعلقة بشؤون الموظفين (A/36/432) ، خاصة لأن رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية وممثلي وكالات متخصصة عديدة والناطق بلسان اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين اعربوا في الاجتماعات الأخيرة التي عقدتها اللجنة عن رأي مؤداه انه ينبغي حتى عدم النظر في تقرير وحدة التفتيش المشتركة . ومنس قائل ان هذا التقرير ، الذي تم اعداده استجابة للطلب الموجه من الجمعية العامة في قرارها ٢١٠/٣٥ ، هو مجرد آخر تقرير في سلسلة طويلة من التقارير المتعلقة بمسائل الموظفين دالت وحدة التفتيش المشتركة تقوم باعدادها على مدى اكثر من عشر سنوات وأدت الى ادخال اصلاحات كبيرة في مجال شؤون الموظفين منذ عام ١٩٧٤ . ولا حيل بارتياح ، في هذا الصدد ، ان السرعة التي تنفذ بها الأمانة العامة الاصلاحات التي تقرها الجمعية العامة في ازدياد . وأشار الى انه ما يزال يتعين عمل الكثير خاصة فيما يتعلق بالتطوير الوظيفي وان من المهم اعطاء كل ذي حق حقه ، وأشاد بمساعد الأمين العام لادارة شؤون الموظفين وبموظفيه لما احرزوه من تقدم فيما يتعلق ، في جملة أمور ، باستخدام أساليب موضوعية للتوظيف ، وتحسين سجل المرشحين ووضع خطة للتوظيف وب " أوصاف الوظائف " .

(السيد برتران)

٣٦ - وقال انه رغم ان تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن الاختيارات الممكنة في مجال السياسة المتعلقة بشؤون الموظفين ، لا يتضمن ، أية توصيات محددة - نظرا لشروط التعاون مع لجنة الخدمة المدنية الدولية - فهو يأمل في ان تناقش محتوياته بالتفصيل . واستطرد قائلاً ان التعاون بين وحدة التفتيش المشتركة ولجنة الخدمة المدنية الدولية في صياغة التقريرين المطلوبين من قبل الجمعية العامة يرد وصفه في المرفق الاول للتقرير . وذكر ان المفتشين حضروا اجتماعين من الاجتماعات التي عقدتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٨١ ، واجتمعوا بممثلي أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية وأعدوا ورقات عمل ارسلت الى جميع اعضاء اللجنة والى مديري شؤون الموظفين في جميع هيئات منظومة الأمم المتحدة قبل وقت كاف للحصول على التعليقات بشأن المسائل الأساسية ، وانه تم استلام ردود من بعض الوكالات المتخصصة . ومنى قائلاً انه بالرغم من كل هذه الجهود ، فان وحدة التفتيش المشتركة لم تفلح في الحصول على تعليقات من أى عضو من اعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية أو في اجراء أية مناقشة جوهرية معهم سواء بصفة فردية أو جماعية ، ومنح ذلك اوضح المفتشون للجنة الخدمة المدنية الدولية انه ، فيما يتعلق بهم فانه لا مجال سواء فيما يتعلق بعدم تقديم تقرير الى الجمعية العامة بتاتا أو برفض الامتثال لطلب الجمعية العامة المتعلق بالتوسع في دراسة المواضيع المشار اليها في القرار ٣٥ / ٢١٠ . لذلك يتضمن تقرير وحدة التفتيش المشتركة كذلك مناقشة موضوعية للمسائل التي ينطوى عليها الأمر ويضم في نهايته قائمة بالاختيارات الممكنة لا بد فيها من الحصول على ردود الدول الاعضاء لأن المشاكل التي ينطوى عليها الأمر ذات طابع سياسي في الأساس . وبالتالي فانه يعتقد ، والحالة هذه ، ان الدهشة التي ابدتها رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية ازاء تصميم التقرير أمر لا مبرر له بتاتا .

٤ - ثم منى يقول ان محور الموضوع هو مفهوم الخدمة المدنية الدولية في حد ذاته . واستطرد قائلاً انه ليس من المفروض بصورة مطلقة ان تصل الجمعية العامة لمقررات في هذا الشأن في الجلسة الحالية ، ولكن ينبغي ان تخرج من الحلقة المفروغة المتمثلة في التقارير ، والتعليقات على تلك التقارير التي تؤدي الى تقارير اخرى ، وهكذا دواليك ، وسيكون هذا المخرج ولا شك ثمرة للنهج الذي اوصت به لجنة الخدمة المدنية الدولية واللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين . ذلك ان اجراءات التشاور داخل لجنة الخدمة المدنية الدولية تستغرق سنوات عديدة قبل ان يصبح في الامكان استخلاص نتائج - اذا استغلصت أية نتائج - لتقدمها الى الجمعية العامة لاتخاذ قرار بشأنها . وما هو اخطر من ذلك الموقف الذي اتخذته ، بالتحديد ، اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ، وهو ان الجمعية لا يمكنها البدء في نذر المسائل المبدئية التي تؤثر على جميع وكالات منظومة الأمم المتحدة الى ان تكون قد اتاحت للجنة التنسيق الادارية فرصة التعليق رسميا على تقارير وحدة التفتيش المشتركة . وأشار الى انه طبقاً للفقرة ٤ (هـ) من المادة ١١ من النظام الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة (قرار الجمعية العامة ٣١ / ١٩٢ ، المرفق) يسمح للجنة التنسيق الادارية بمدة تصل الى ستة اشهر لبدء تعليقاتها على تقرير يهم جميع الوكالات . فاذا ما روعي هذا الحكم بصورة صارمة فلربما يصبح حق الجمعية العامة في ان تناظر في اي تقرير من وحدة التنسيق المشتركة يتضمن توصيات محددة

(السيد برتران)

محل نزاع دورة بعد دورة ، نظرا لأنه لن يتاح لوحدة التفتيش المشتركة الوقت اللازم لاعداد تقرير جديد علاوة على تقريرها الخاص وللحصول على التعليقات اللازمة من لجنة التنسيق الإدارية . وبالتالي ستصبح هذه الحلقة الاجرائية المفرغة اكثر خطورة .

٤١ - وأضاف انه فيما يتعلق بأهلية الجمعية العامة لمعالجة هذه المسألة ، اثار اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية اعتراضات من نوع آخر حتى انها اوردت في احد وثائقها (ACC/1981/29/Add.1) ما مؤداه ان تقرير وحدة التفتيش المشتركة يوصي في أماكن عديدة بأن على الجمعية ان تقوم بوضع السياسة للهيئات الأخرى في المنظومة . فما اقترحت فعلا وحدة التفتيش المشتركة ، في الفقرة ٨٦ من تقريرها ، هو انه يجوز للجمعية العامة ان توفر ، على أساس المعلومات المتاحة لها ، توجيهات ومبادئ توجيهية محددة بشأن الجوانب الأساسية لنظام الموظفين التي تود ان تقف على تطويرها . ويوضح ان هذا الاقتراح لا يتعارض مع القواعد القانونية التي تحكم منظومة الأمم المتحدة . فالمادة الثامنة والخمسون من الميثاق تنص صراحة على ان تقدم الأمم المتحدة توصيات بقصد تنسيق سياسات وأنشطة الوكالات المتخصصة . وهناك مواد أخرى في الميثاق ، خاصة المادتان العاشرة والسابعة عشرة تساند ايضا هذا الموقف . وخلص الى انه ، لذلك ، لا توجد مشكلة قانونية . فالموقف في الحقيقة بسيط جدا . ففيما يتعلق بالمسائل المتصلة بمفهوم الخدمة المدنية الدولية في حد ذاتها - ومن الجلي انها مسائل سياسية - فان الدول الأعضاء فقط ، وليست هيئات الجمعية العامة ، سواء كانت لجنة التفتيش المشتركة أو لجنة الخدمة المدنية الدولية ، هي المخولة للبت فيها بقرار . ومنى قائلا ان مثل هذه القرارات تتخذها الهيئات الادارية لجميع الوكالات المتخصصة ، وكذلك الجمعية العامة نفسها . بيد انه بالنسبة للمسائل المتعلقة بالمبادئ العامة الناطقة بالخدمة المدنية الدولية ككل ، فمن الواضح تماما ان الجمعية العامة وبالتالي اللجنة الخامسة ، هي التي يجوز لها ، بل وينبغي لها ، في الأساس ، ان تصدر التوجيهات والمبادئ التوجيهية اللازمة ، طبقا لاحكام الميثاق ، وخاصة المواد الثامنة والخمسين والعاشرة والسابعة عشرة والسابعة والخمسين . واستدرك قائلا ان هذا لا يعني بالطبع ضرورة عدم استشارة الوكالات المتخصصة ومثلي الموظفين في لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن هذه المسائل وعدم اعطائهم الفرصة لبدء آرائهم أمام الجمعية .

٤٢ - واعرب عن سروره لأن رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية قد التزم بوضوح ، في البيان الذي ادلى به امام اللجنة ، بتقديم تقرير موضوعي عن مسألة الاختيارات الممكنة في مجال السياسة المتعلقة بشؤون الموظفين الى الجمعية العامة في دورتها السابعة والثلاثين . وأكد ان وحدة التفتيش المشتركة ستقدم ، من جانبها ، بتقديم بيان مماثل يتضمن توصيات محددة وستقدمه الى الوكالات المتخصصة ولجنة الخدمة المدنية الدولية ومثلي الموظفين بحلول ١٥ شباط/فبراير ١٩٨٢ كآخر موعد . وخلص الى انه حتى لو استفادت لجنة التنسيق الادارية من كامل فترة الستة اشهر المتاحة لها بموجب النظام الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة ، لتقديم تعليقاتها ، فان بإمكانها ان تفعل ذلك في موعد غايته ١٥ آب/اغسطس ١٩٨٢ ، وعندئذ ستتمكن الجمعية من البت في التوصيات المقدمة لها في دورتها القادمة .

(السيد برتران)

٤٣ - واستطرد يقول ان وحدة التفتيش المشتركة ستقوم ايضاً ، اذا لم تمنع اللجنة الخامسة في ذلك ، باستشارة وفود جميع الدول الأعضاء وباعداد وثيقة تلخص ردودهم لاعلام الجمعية العامة . وفي الوقت ذاته فان مناقشة تقرير وحدة التفتيش المشتركة في الدورة الحالية سيوفر دلائل مفيدة عن آراء الوفود بشأن المسائل التي تعالج داخل الوحدة ومن شأنها ان تساعد على المضي قدماً في العمل الملزم بانجازه .

٤٤ - وقال ان الاختيار الرئيسي الذي ينبغي للدول الأعضاء ان تأخذ به يندرج على البت في ماهية الخدمة المدنية الدولية التي تريد ها ، وبوجه خاص ما هي درجة الموضوعية والنوعية والكفاءة التي تريد لها ان تتمتع بها . واستطرد قائلاً انه كما يتبين من الجدول الوارد في الفقرة ٨٥ من التقرير فان هذه الاختيارات تتعلق بمفهوم الحياة المهنية نفسه ؛ وتحديد النسبة المئوية بين فئتي الموظفين وانماط التعيين التي تستخدم لكل منها ؛ وتعريف المجموعات المهنية ؛ واقتراح الرتب .

٤٥ - واستطرد قائلاً ان من الواضح ان الاختيار الأول هو الأكثر أهمية . وأما ان يقول ان وحدة التفتيش المشتركة ترى ان يشمل تعريف نوع الخدمة المدنية الدولية ، التي يجب ان تكون في المستقبل ، فكرتي أمن الوظيفة والترقي وان ذلك يشمل كذلك الأساليب التي اتبعت في التعيين ، ذلك ان هذا هو السبيل الوحيد ، بصرف النظر عن نوع العقد المستخدم ، لكفالة موضوعية وفعالية الخدمة المدنية الدولية وتقديم الضمانات اللازمة لاداء الموظفين لأعمالهم على النحو المناسب .

٤٦ - واستطرد قائلاً انه بالنسبة للاختيار الأساسي الثاني ، فانه لا توجد ، كما يشير التقرير ، اساليب فنية لتحديد النسبة المستصوبة بين فئتي الموظفين . وان هذه المسألة تستدعي اتخاذ قرار سياسي ، نظراً للمواقف التي اتخذتها الدول الأعضاء المختلفة بشأن هذه المسألة ، وهو قرار سياسي ولا يمكن التوصل اليه الا عن طريق المفاوضات .

٤٧ - ويتعلق الاختيار الثالث بـ " المجموعة المهنية " . وقال ان هذه نقطة اساسية للخاتمة لا يزال يوجد بشأنها خلاف خطير في الآراء بين وحدة التفتيش المشتركة ولجنة الخدمة المدنية الدولية . فوحدة التفتيش المشتركة ترى انه ينبغي وضع خط فاصل واضح بين المهن المختلفة ، وانه في الحياة الوظيفية العادية ينبغي الا يؤدي الموظف والمئات مختلفة . فمن اجل احداث توازن معقول بين التصلب المفرط الذي ينشأ عن اعتبار كل وظيفة ذات طابع خاص تقريباً وبين التساهل غير المقبول الذي ينشأ عن المرونة المفرطة للنهج المتبع في تحديد مفهوم " المهنة " فانه لا بد من تحديد مسارات مهنية معيارية ووضع حواجز بينها لا يمكن تخطيها الا بصعوبة .

٤٨ - اما الاختيار الرابع فيتعلق بمسألة اقتراح الرتب ، التي توجد بشأنها ايضاً اختلافات خطيرة بين آراء لجنة الخدمة المدنية الدولية وآراء وحدة التفتيش المشتركة . ومع ذلك فان المسألة بسيطة للخاتمة وهي ان رفض اقتراح الرتب يجعل ان من المستحيل ترقية الموظفين دون حملهم على تفسير وظائفهم . وقال ان اللجنة الخامسة تلم الماما حسناً بالنهج المتمثل في طلب اعادة تصنيف الوظائف

(السيد برتران)

لا شيء سوى الرغبة في ترقية شأغلها . وخلص الى القول بأن هذه الحالة تؤدي بدورها الى زحف الرتب وتبديد الموارد والسخر . وقال ان التصريحات الاخيرة التي ادلى بها رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية تؤكد آراء وحدة التفتيش المشتركة بشأن هذه المسألة .

٤٦ - ومنى قائلاً ان وفود عديدة اشارت اثناء المناقشات التي اجرتها اللجنة الخامسة حتى الآن ، الى مشكلة تحديد الأولويات ومشاكل الموظفين . وان من الواضح ان فكرة اعادة توزيع الموارد على وجه الخصوص يعني ، في التطبيق العملي ، اعادة توزيع الموظفين . لذلك فان من الضروري ان تكون فكرة شاملة للمشاكل التي تواجه الأمم المتحدة حتى يمكن معالجتها بطريقة توفيق بين مصالح المنظمة ومصالح الموظفين . وقال ان باكان وحدة التفتيش المشتركة ان تسهم اسهاماً مفيداً في حل هذه المشاكل بسبب تنوع الموضوعات التي تعالجها . لذلك فان المحاولات الرامية الى ابعاد وحدة التفتيش المشتركة عن مناقشة مسائل الموظفين ، هي محاولات مجحفة وغير مناسبة . واعرب عن أمله في ان تقوم اللجنة باجراء مناقشة دقيقة بدرجة كافية بشأن الاختيارات الأساسية في مجال السياسة المتعلقة بشؤون الموظفين ، وهي الاختيارات التي عرضت في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لتزويد من يبحثون في هذه المسائل الصعبة بآراء العديد من الوفود وفي ان تأخذ في الاعتبار الجدول الزمني الذي اقترحه للاجابة على الاسئلة الواردة في قرار الجمعية العامة ٣٥ / ٢١٠ .

٥٠ - الرئيس : اشار الى ان تقرير وحدة التفتيش المشتركة اعد عملاً بقرار الجمعية العامة ٣٥ / ٢١٠ : الذي طالب فيه ايضاً من لجنة الخدمة المدنية الدولية ان تجري دراسات اخرى عن مواضيع مثل مفهوم الحياة الوظيفية ، وانماط التقييم وتطوير الحياة الوظيفية ومسائل ذات صلة . وأضاف ان تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية قدم فعلاً ، وان تعليقات الأمين العام على تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/36/432/Add.1) ستكون متاحة في وقت قريب . لذلك اقترح ان تقوم اللجنة بمناقشة الوثائق الثلاث مما في الاجتماعات التي ستعقد فيما بعد .

٥١ - السيد اميوس (السويد) : ذكر بأن اللجنة قد قررت ، في اجتماع سابق ، وطبقاً لقرار الجمعية العامة ٣٥ / ٢١٣ ، دعوة ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين الى ان يقدم شفوي تقرير هذه الهيئة بشأن توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية . وأضاف ان مما يساعد ايضاً في عمل اللجنة ان يسمح لممثل الموظفين ان يقدم تقرير الموظفين بشأن المسائل التي تهمهم (A/C.5/36/19) ، ولذلك فهو يقترح ان توجه اللجنة الدعوة للموظفين وان تستمع لاحد ممثلي الموظفين بتقديم تقرير شفوي بأسرع ما يمكن .

٥٢ - وقد تقرر ذلك .

رفعت الجلسة الساعة ٢٠ / ٣