

اللجنة الخامسة
الجلسة الحادية والخمسون
المعقودة يوم الاثنين
٢٣ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨١
الساعة ١٥ / ٠٠
نيويورك



APR 23 1982

UN/SA COLLECTION

الأمم المتحدة
الجمعية العامة

الدورة السادسة والثلاثون
الوثائق الرسمية

محضر موجز للجلسة الحادية والخمسين

الرئيس : السيد غودفري (نيوزيلندا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية : السيد مسيلي

المحتويات

- البند ١٠٧ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)
(أ) تكوين الأمانة العامة : تقرير الأمين العام
(ب) مسائل الموظفين الأخرى : تقارير الأمين العام
- البند ١٠٤ من جدول الأعمال : وحدة التفتيش المشتركة : تقارير وحدة التفتيش المشتركة (تابع)
- البند ١٠٨ من جدول الأعمال : تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية (تابع)
- البند ١٠٥ من جدول الأعمال : خطة المؤتمرات (تابع)
(أ) تقرير لجنة المؤتمرات
(ب) تقرير الأمين العام

٠٠ / ٠٠

Distr. GENERAL
A/C.5/36/SR.51
26 April 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.

82-58237

افتتحت الجلسة في الساعة ١٥ / ٢٠

البند ١٠٧ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)

(أ) تكوين الأمانة العامة : تقرير الأمين العام (A/36/495 ؛ A/C.5/36/CRP.2)

(ب) مسائل الموظفين الأخرى : تقارير الأمين العام (A/C.5/36/9 و 19 و 31)

البند ١٠٤ من جدول الأعمال : وحدة التفتيش المشتركة : تقارير وحدة التفتيش المشتركة (تابع)

(A/36/407 و A/36/432 و Add.1)

البند ١٠٨ من جدول الأعمال : تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية (تابع) (A/36/30)

و A/C.5/36/26)

١ — السيد ريغستر (الجمهورية الديمقراطية الألمانية) : أشار الى ما أعرب عنه الأمين العام من رأى في الفقرة ٧ من تقريره المعني بامتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة (A/C.5/36/31) من أن التفريق بين الأعمال التي تؤدي بصفة رسمية والأعمال التي تؤدي بصفة شخصية هو من صميم مفهوم الحصانة الوظيفية ، فقال ان هذا الرأى يتماشى مع الميثاق ومع الاتفاقيتين المتعلقةتين بامتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها وامتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها . وأضاف أن مواطن أى دولة يعمل موظفا دوليا للأمم المتحدة أو لاحدى الوكالات المتخصصة ستكون له حصانة خلال فترة مهمته ، من الاجراءات القانونية للدول الأعضاء عن الأنشطة التي ترتبط ارتباطا مباشرا بواجباته الرسمية ؛ ويتم الابقاء في غير ذلك من المجالات على ولاية الدولة على هذا المواطن .

٢ — وأوضح أنه لا مجال للشك في أن التمسس ، أو التواطؤ على ارتكاب هذه الجريمة ، ليس من بين الواجبات التي يؤديها موظف دولي . وان كانت هذه هي الجريمة التي اتهم بارتكابها السيد ستولتز الموظف السابق باليونسكو الذي أورد تقرير الأمين العام عرضا مطولا لقضيته ، لكن من جانب واحد .

٣ — وذكر أن السيد ستولتز ، وهو من مواطني الجمهورية الديمقراطية الألمانية ، مارس خلال مهمته لدى أمانة اليونسكو أنشطة ضد الدولة بناء على تعليمات من الخدمة السرية لدولة غريبة . وأضاف أن هذا المواطن الذي انتهك واجباته بصفته موظفا باليونسكو كما انتهك قوانين بلده ، قد صدر عليه حكم بالسجن وتم بالتالي ابلاغ كبير الموظفين الإداريين الذي يتبعه هذا الموظف وهو المدير العام لليونسكو . وأوضح أن المدير العام لم يستجب لعروض عقد اجتماع مع النائب العام للجمهورية الديمقراطية الألمانية ومكانية اجراء محادثات مع السيد ستولتز . وأضاف أنه رغم أن السيد ستولتز طلب كتابة من المدير العام إنهاء عقد تعيينه فان المدير العام ، على نقيض مما دعى قانون العقود ، لا يزال يعتبره موظفا باليونسكو . وقال انه تم على أية حال اطلاق سراح السيد ستولتز وفقا للأنظمة ذات الصلة في الجمهورية الديمقراطية الألمانية حيث أنه أمضى ثلثي فترة سجنه .

(السيد ريختر ، الجمهورية

الديمقراطية الألمانية)

٤ - واستطرد قائلا انه لا يجب على الأمم المتحدة أن تقف موقف المتفرج بينما تجرى ممارسة أنشطة الاستخبارات تحت ستار الامتيازات والحصانات الوظيفية ، أو أن تسمح لمكائد أطراف غير مسؤولة بتسليم الجو في المنظمة . وأكد أن بلده يرفض رفضا قاطعا الايحاء بأنه انتهك الحقوق والواجبات الناجمة عن الاتفاقيات .

٥ - واختتم حديثه قائلا ان تقرير الأمين العام يشير الى أنه قد يكون من المستصوب استكمال الصكوك القانونية القائمة المتعلقة بالامتيازات والحصانات ، وأن وفده سيكون على استعداد للمشاركة في هذه المهمة في الجهاز المناسب .

٦ - السيد دين (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة) : قال ان المعلومات عن اطلاق سراح السيد ستولتز بعد أن أمضى ثلثي فترة الحكم الصادر ضده لم تبلغ رسميا الى المدير العام لليونسكو . وأضاف أن المؤتمر العام والمدير العام لليونسكو يؤمنان بأن اعتقال واحتجاز موظف دولي لم ترفع عنه حصاناته يشكلان انتهاكا للحصانة التي تحق لأي موظف في اليونسكو . وأوضح أنه اذا كان قد أطلق سراح السيد ستولتز بالفعل وأبلغت اليونسكو بهذه الحقيقة رسميا من قبل الممثل الدائم للبلد المعني ، وفقا للإجراء المتبع ، فسوف يعتبر ذلك بمثابة تطور ايجابي . وقال انه ينبغي على الدولة العضو المعنية أن تتخذ من الخطوات ما يسمح لموظف اليونسكو بالعودة الى مقر منظمته ، اما لاستئناف مهامه أو للاستقالة عملا بالنظام الاداري لموظفي المنظمة .

٧ - السيد أولكيستيك (تشيكوسلوفاكيا) : قال ان الجدول ١٠ الوارد في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/36/495) يوضح حدوث بعض التطورات الايجابية في جهود المنظمة لتحقيق تمثيل جغرافي أكثر توازنا بالرغم من زيادة أعداد البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا . وأشار الى أن الاحصاءات توضح هيوتا في عدد البلدان الممثلة تمثيلا زائدا ، لكن الوضع الحقيقي شوه من جراء ادخال نطاقات جديدة مستصوبة . فالواقع أن عددا من البلدان الممثلة تمثيلا زائدا بدرجة كبيرة قد ظلت كذلك خلال العام الحالي . وقال ان هناك بلدا في مجموعته الإقليمية لا ترى تحسنا تقريبا في حالتها ، وأن مجموعة دول أوروبا الغربية ومجموعة أخرى من الدول يحتفظان فعليا باحتكارهما للمناصب العليا في مختلف قطاعات الأمانة العامة .

٨ - وأعرب عن ترحيب وفده بالزيادة في عدد النساء العاملات على الرغم من صعوبة الامتثال تماما للطلبات الواردة في قرار الجمعية العامة ٣٥/٢١٠ . وأضاف أن وفده يود أن يؤكد أنه يجب في الجهود المبذولة من أجل زيادة عدد الموظفات ، تأييد مبدأ التوزيع الجغرافي العادل . وقال ان وفده يؤيد القرار ٣٥/٢١٠ رغم تناقضاته ، ايمانا منه بأنه لم يعد من الممكن تجاهل مبدأ التوزيع الجغرافي العادل ، كما انه يؤيد الآن تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن هذا الموضوع (A/36/407) ، وهو التقرير الذي أشار انزعاجا لدى بعض البلدان ولا سيما تلك التي ستضطر الى الاعتدال في مطالبها .

(السيد أوكلستيك، تشيكوسلوفاكيا)

٩ — وأردف قائلا ان وحدة التفتيش المشتركة قدمت بالفعل عددا كبيرا من التقارير المتعلقة بمسائل الموظفين ، والتي لا يمكن بحثها في الفترة الزمنية القصيرة المتاحة بسبب طبيعتها المعقدة . لذلك فانه لا ينبغي على الوحدة أن تمد أنشطتها الى هذا المجال خشية مضاعفة النقاط المشار إليها بدلا من تحسين فعالية المنظمة في مجال التوظيف وفقا للأولويات الثابتة .

١٠ — وأعرب عن تأييد وفده للتوصيات العشر المقدمة من وحدة التفتيش المشتركة في الوثيقة A/36/407 ، والتي يجب النظر فيها في ضوء القرار ٣٥ / ٢١٠ . وقال ان التقرير الوارد في تلك الوثيقة يدعو بحق الى التوزيع الجغرافي العادل في مختلف ادارات ووحدات الأمانة العامة ، وتطبيق هذا المبدأ على المجموعات الإقليمية فضلا عن البلدان المنفردة . وأضاف قائلا ومع ذلك فانه لن يكون بالامكان زيادة مستوى تمثيل البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا دون معاونة هؤلاء الذين ينبغي عليهم القيام بدور حيوي في هذا الصدد . وأشار الى أن وفده لا يعتبر أن مشكلة تقليل الحقوق الدائمة لمصالح الحقوق المحددة المدة متعذرة الحل ، ولا يؤمن أيضا بأن ذلك سيؤدي بالضرورة الى هيوط في مستوى الكفاءات الفنية في الأمانة العامة . كما يعترض وفده على المواقف المتعلقة بسياسة الموظفين والناشئة عن اظهار اهتمام بالغ بمصالح موظفي الأمانة العامة على حساب مقررات السياسة التي تتخذها هيئات الجمعية العامة . ودعا الى النظر الى مصالح الدول الأعضاء وموظفي الأمانة العامة بطريقة متوازنة ، ووصف محاولات الأمانة العامة ممارسة ضغط مباشر أو غير مباشر بأنها غير مقبولة . كما دعا الى انعام النظر في التوصية ٧ . وقال انه سيكون ممكنا ، مع توافر حسن النية اللازمة ، اجراء التحول المذكور في الفقرة ٣ هـ في عدد من الحالات . وينبغي بالطبع ألا يكون عدم الحماس من جانب الأمانة العامة عنصرا حاسما في الأمر .

١١ — وأردف قائلا انه رغم تأييد وفده اجمالا للتوصية ٨ ، فقد تكون هناك حالات قليلة تحتم فيها الظروف تمديد خدمة موظف ما الى ما بعد سن التقاعد . وأضاف أنه يتفق مع المفتشين على انه ينبغي تقصير عملية التوظيف . وأوضح أن الالتزام بمبدأ التوزيع الجغرافي العادل ينبغي ألا يكون عائقا أمام تخصيص وظائف للبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا أو البلدان غير الممثلة ، كما أن اللجوء الى الامتحانات التنافسية من شأنه أن يزيل الكثير من العقبات .

١٢ — وقال لو ان كافة المبادئ التي المص اليها قد احترمت بدقة في الماضي لما ظل بلده ممثلا تمثيلا ناقصا على نحو خطير لعدد من السنين . وأشار الى تفهم حكومته لما قدمته الأمانة العامة من ايضاحات ، والتي انها تأمل في ان تتخذ خطوات سريعة لاحداث تغيير في الحالة .

١٣ — واختتم حديثه قائلا ان وفده ، تمشيا مع الميثاق يطالب بمواعاة صارمة لكل الحصانات الدبلوماسية ، لكنه يعترض بشدة على أى تفسير لهذه الحصانات من شأنه أن يسمح للموظفين بالتمتع بحماية المنظمة حتى لو انتهكوا الالتزامات التي تفرضها عليهم المادة ١٠٠ للميثاق .

١٤ - السيد بيفوروف (جمهورية أوكرانيا الاشتراكية السوفياتية) : قال ان الوثائق المعروضة على اللجنة الخامسة تحمل على استنتاج أنه لم يتم بذل الشيء الكثير للامثال لأحكام الميثاق فيما يتعلق بالأمانة العامة للمنظمة . وأضاف أن هذه النقطة تأكدت في الفقرة ١٥ من تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/36/495) . ففي كل سنة تقريبا تتخذ الجمعية العامة قرارات بشأن مسائل الموظفين تدعو الى انهاء التفوق العددي لمجموعة معينة من البلدان في الأمانة العامة على حساب الدول الأخرى الأعضاء . بيد انه لم يحدث تحسن حتى اليوم . وأوضح أن هذه الملاحظة نفسها قد وردت في عبارات مختلفة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة الوارد بالوثيقة A/36/407 .

١٥ - واستطرد قائلا ان تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعني باختيارات السياسة المتعلقة بشؤون الموظفين أشار الى أن التوصيات المتعلقة بهذه السياسة تنفذ ببطء بالغ وان مقاومة التغيير هائلة . واسترعى الانتباه في هذا الصدد الى التوزيع الجغرافي للموظفين من مواطني بلدان أوروبا الشرقية وهي مجموعة مسئلة دائما تشيلا ناقصا . وأشار الى ان بلده لديه فقط نصف عدد الموظفين المطلوبين للوصول الى نقطة وسط نطاقه المستصوب . وقال ان بعثات التوظيف من الأمم المتحدة تنتقي كل سنة مرشحين ذوي خبرة وكفاءة من بلده وتضعهم في جداول التوظيف حيث يظلون بها . وأضاف انه يثق ، استنادا الى ما تم من تبادل للآراء بين وزارة الشؤون الخارجية الأوكرانية والأمين العام المساعد لشؤون الموظفين ومدير شعبة التوظيف ، بأن خطوات ستتخذ قريبا لعلاج هذه الحالة .

١٦ - وذكر ان خفض عدد العقود الدائمة وزيادة عدد العقود المؤقتة من السبل الأساسية لتحقيق توزيع جغرافي عادل في الأمانة العامة . فالنظام الحالي لا يفضي الى توظيف متخصصين من ذوي الكفاءة العالية ، ولا يشجع موظفي الأمانة العامة على تحسين مؤهلاتهم المهنية ، ويمارس التمييز ضد هذه البلدان التي يعمل مواطنوها عادة بعقود محددة المدة . وقال ان وفده يأمل ان يتم في النهاية الغاء نظام العقود الدائمة وأنه يجب على الأمانة العامة ، الى أن يحين هذا الوقت ، أن تكف عن عرض عقود دائمة على مواطني البلدان التي وصلت بالفعل الى المستوى الأعلى لنطاقها المستصوب . فضلا عن ذلك فان الوظائف التي تشمر بتقاعد شاغليها ينبغي أن تتحول الى وظائف محددة المدة .

١٧ - وأردف قائلا ان ثمة حاجة الى الالتزام الصارم بالفقرة ٤ من الفرع "أولا" من القرار ٢١٠/٣٥ التي تسمح بالاستعاضة بمرشحين من ذات الجنسية ، بالنسبة للوظائف التي يشغلها موظفون بعقود محددة المدة ، لضمان عدم المساس بتمثيل البلدان التي يعمل مواطنوها عادة بعقود محددة المدة . وأضاف أن رؤساء مختلف وحدات الأمانة العامة يتحايلون على هذا المطلب بذرائع متعددة ، وأن دائرة التوظيف لا تنشط دائما بما يكفي لتأمين تعيين مرشحين من جمهورية أوكرانيا الاشتراكية السوفياتية لملاء الشواغر الناشئة عن انتهاء عقد موظف من مواطني هذا البلد . وذكر ان هذا حدث في حالة المركز الدولي للحساب الالكتروني وأنه من المرجح أن تنشأ مشكلة مماثلة فسي

(السيد بيفوروف، جمهورية
أوكرانيا الاشتراكية السوفياتية)

مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية . وقال ان بالامكان تقليل هذه الحالات الى أدنى حد اذا روعيت مبادئ التخطيط للموظفين الواردة في الفرع ثانيا من مرفق القرار ٣٥ / ٢١٠ .

١٨ - وأعرب عن اعتراض وفده القاطع على حجز أكثر من ٣٠ في المائة من الوظائف الفنية المتوفرة وهي النسبة المحددة لترقي الموظفين من فئة الخدمات العامة . كما يعترض وفده على فكرة السماح للموظفين غير الحاصلين على تعليم عال بدخول الامتحان التنافسي لشغل وظائف من الفئة الفنية . وقال ان وفده يرحب بما اتخذته الأمانة العامة من خطوات لتوظيف مزيد من النساء ، لكنه يؤكد ان تعيين المرأة وترقيتها يجب أن يندرجا فقط في اطار النطاقات المستصوبة المحددة لكل دولة من الدول الأعضاء .

١٩ - السيد توغو (منغوليا) : قال انه رغم أحكام الميثاق الواضحة ورغم اتخاذ الجمعية العامة قرارات عديدة تؤكد الحاجة الى تنفيذ مبدأ التوزيع الجغرافي العادل فان الوضع الحالي للأمور في الأمانة العامة غير مرض . وأشار الى ما ورد في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/36/495) من أن عدد البلدان غير الممثلة ارتفع من ١٨ الى ١٩ بلدا ، وأن عدد البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا ارتفع من ٢١ بلدا الى ٢٦ بلدا خلال السنة التي تناولها التقرير ، في حين يوجد حوالي ٣٠ بلدا ممثلة تمثيلا زائدا . ومن رأى وفده أن التقدم المحرز نحو تحسين الحالة بطيء جدا .

٢٠ - وأضاف أن بلده يحنذ اجراء خفض كبير في عدد العقود الدائمة الممنوحة وزيادة في عدد العقود المحددة المدة . وأوضح أن رجحان كفة العقود الدائمة يصوق تحقيق التوزيع الجغرافي العادل وتوظيف مواطني البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا ، ويجعل من الصعب الاستعانة بموظفين جدد أصغر سنا في الس�امة .

٢١ - واستطرد قائلا ان وفده يخلق أهمية على زيادة عدد النساء في وظائف الفئة الفنية وما فوقها ، وتحسين تمثيل مواطني البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا على مستوى الرتب العليا ورتب تقرير السياسة . ورغم احراز بعض التقدم ، فان خطى التحسن بطيئة وثمة حاجة ملحة الى مضاعفة الجهود لتحقيق الأهداف المحددة في القرارين ٣٣ / ١٤٣ و ٣٥ / ٢١٠ . وفي هذا الصدد يمثل تخصيص وظائف محددة لتوظيف مواطني البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا نهجا مناسباً للمشكلة .

٢٢ - وفيما يتعلق بسن التقاعد قال ان وفده يشاطر وحدة التفتيش المشتركة آراءها الواردة في تقريرها المتعلق بتطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل (A/36/407) .

٢٣ - وأوضح ان مسألة امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة مشكلة قانونية بحتة ولا تدخل في نطاق اللجنة الخامسة . ولذلك يعترض وفده على أي نقاش لهذه المسألة في اللجنة .

٢٤ - السيد ناغاغا (اوغندا) : قال انه يلاحظ مع التقدير الالتزام الشخصي من جانب الأمين العام المساعد لشؤون الموظفين برفاه الموظفين ، وما يبذله الأمين العام من جهود من أجل التنفيذ الدقيق لأحكام قرارات الجمعية العامة المتعلقة بشؤون الموظفين ، ولا سيما القرار ٣٥/٢١٠ . وأشار الى أن هذا القرار يوكل الى الأمين العام مهمة جسيمة تتمثل في علاج آثار النهج التدريجي السابق اتباعه في تناول مسائل الموظفين . وأضاف أن وفده يثق بأن الأمين العام سيقدم تقريراً الى اللجنة بانتظام عن التقدم المحرز في هذا الصدد .

٢٥ - وتساءل ان كان الأمين العام المساعد يعني في بيانه الاستمهالي في الجلسة الحادية والأربعين الاشارة الى أن بعض توجيهات الجمعية العامة تعوق توفير خدمات الموظفين لادارات الأمانة العامة ومكاتبها الفنية . وأضاف أنه سيقدر أيضاً أى معلومات عن الصعوبات التي ألمح اليها الأمين العام المساعد ، وأعرب عن أمله في ألا تكون هذه الصعوبات نتيجة لقصور ذاتي أو لمقاومة التغيير من جانب ادارات الأمانة العامة ومكاتبها .

٢٦ - وامتدح الجهود المبذولة لزيادة توظيف مواطني الدول غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً ، ولاحظ مع الارتياح أن ٤٥ في المائة من توصيات التعيينات والترقيات المشتمة على وظائف تخضع للتوزيع الجغرافي قد خصصت لمواطني الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً وذلك في الفترة من ١ كانون الثاني /يناير الى ٣٠ حزيران /يونية ١٩٨١ . وقال ان الجهود مطلوبة أيضاً لتصحيح الاختلال في تمثيل البلدان النامية على مستوى الرتب العليا ورتب تقرير السياسة في الأمانة العامة . وأشار الى أن العديد من البلدان النامية المندرجة تحت فئة البلدان الممثلة تمثيلاً زائدا هي بلدان ممثلة تمثيلاً ناقصاً الى حد صارخ أو غير ممثلة على الإطلاق على مستوى الرتب العليا ورتب تقرير السياسة ، ففي حين أن العديد من البلدان المتقدمة النمو ليست ممثلة فقط تمثيلاً زائداً من الناحية العددية ، بل وترى مواطنيها يعينون في المناصب الأعلى عاماً بعد آخر . وأشار الى أن هذه الحالة مدعاة للقلق بالغ وان البلدان النامية ، ولا سيما الأصغر حجماً ، ستظل مستبعدة من عملية اتخاذ القرار في الأمانة العامة ، الى أن تتحرر هذه من " التفاهم الشرفي " الذي يقصر تولي بعض المناصب الرئيسية على دول أعضاء معينة أو مجموعات من الدول .

٢٧ - واستطرد قائلاً ان الأمين العام المساعد لشؤون الموظفين أشار الى الصعوبات التي تواجهه المشور على متقدمين لشغل وظائف في مقار عمل أخرى بخلاف نيويورك وجنيف وفيينا . وأضاف أنه يود معرفة ما الذي تخطط له الأمانة العامة لاستمالة المتقدمين الى العمل في هذه المقار الأخرى ولا سيما في اللجان الاقتصادية الإقليمية . ولاحظ في هذا الصدد أن الوظائف في اللجنة الاقتصادية لأفريقيا بوجه عام توضع في رتبة أدنى من الوظائف المساوية لها في اللجان الإقليمية الأخرى ، الأمر الذي يزيد من صعوبة شغل الوظائف الخالية بها . ودعا الأمانة العامة الى اتخاذ الخطوات التصحيحية اللازمة .

٢٨ — وأوضح أن الأمين العام المساعد أبلغ اللجنة أيضا بظهور صعوبات معينة نتيجة قيام هيئات حكومية دولية أخرى (مثل الأونكتاد ، واليونيدو ، واللجان الاقتصادية الإقليمية) باتخاذ قرارات بشأن مسائل الموظفين تتعارض مع ما اتخذته الجمعية العامة من قرارات أو لا تتماشى معها . وأشار إلى أن وفده يجد هذا الأمر مستغربا ، إذ أن من واجب إدارة شؤون الموظفين استعراض انتباه رؤساء هذه الهيئات إلى مقررات الجمعية العامة المتعلقة بالموظفين والتي تؤثر عليهم تأسييرا مباشرا . وإذا ما حدث ذلك فإن الهيئات الحكومية الدولية ستكون قادرة على وضع هذه المقررات في الاعتبار .

٢٩ — وتطرق إلى تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل (A/36/407) فقال إن وفده ، وإن كان يوافق في حالة تساوى المؤهلات على منح الأفضلية في ملء الشواغر للموظفين الموجودين بالفعل في الأمانة العامة ، فإنه يتفق مع وحدة التفتيش المشتركة في أن هذا التفضيل ينبغي أن يتوازن مع الحاجة إلى توظيف مواهب جديدة . وأعرب عن تأييده لتوصيصة وحدة التفتيش المشتركة بأن تصدر اعلانات الوظائف الشاغرة للمرشحين الداخليين والخارجيين في وقت واحد ، وأن يجرى انتقاء أفضل مرشح وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق ، ولما يتصل بذلك من قرارات الجمعية العامة (التوصية ه) . وقال إن الممارسة المتمثلة في نشر اعلانات الوظائف الشاغرة حين لا يتوافر لها مرشح داخلي هي ممارسة غير عادلة وقد تفضي إلى المحسوبية . ودعا إلى نشر اعلانات الوظائف الخالية قبل وقت كاف لاتاحة الفرصة للمرشحين من الأماكن البعيدة .

٣٠ — ولاحظ مع القلق أن التقرير نفسه يشير إلى أن عدد مواطني البلدان المتقدمة النمو لأوروبا الغربية وأمريكا الشمالية الذين يشغلون وظائف من الرتب العليا ووظائف تقرير السياسة زاد من ١١٧ في ١٩٧٠ إلى ١٥٢ في ١٩٨٠ رغم أن نسبة هؤلاء المواطنين في المجموع الكلي تناقص من ٤٨٣ في المائة إلى ٤١٠ في المائة . وقال إنه يتفق مع وحدة التفتيش المشتركة على أن تمطسي الأمانة العامة اهتماما أكبر إلى النطاقات المستصوبة المرجحة لضمان تمثيل متوازن للدول الأعضاء نوعيا وكميا معا .

٣١ — وذكر أنه مع إحراز بعض التقدم في تطبيق السن الإلزامي للتقاعد ، إلا أن في الأماكن بسندل المزيد من الجهد . وقال إنه نظرا لأن تاريخ تقاعد موظف ما يصبح معروفا قبل وقت طويل ، فإن في الأماكن البعد في عملية البحث عن بديل له قبل وقت كاف من حلول هذا التاريخ .

٣٢ — السيد فريزر (غيانا) : قال ان وفده مقتنع تماما بأنه يمكن الحفاظ على فعالية الخدمة المدنية الدولية ونزاهتها وكفاءتها وعلى الروح التعاونية للأمانة العامة دون الاضرار بمبدأ التوزيع الجغرافي العادل . وأضاف ان وفده يؤيد الرأي المعرب عنه في العديد من قرارات الجمعية العامة بشأن ضرورة وجود خدمة مدنية دولية مستقلة بحق ، ويشاطر في هذا الصدد اتحاد رابطات المؤلفين المدنيين الدوليين القلق ازاء الآثار المترتبة على الضغط والتدخل السياسيين المتزايدين . بيد أن ثمة حاجة الى التمييز بدقة بين رغبة بعض الدول في التأثير على توظيف المؤلفين كوسيلة لتعزيز نفوذها أو الشعور فحسب على وتلائم لمواطنيها ، وبين الرغبة المشروعة من جانب الدول في أن تمثل تمثيلا كافيا في الأمانة العامة . وأضاف ان جهود اللجنة الخامسة لتصحيح أوجه الاختلال في التوزيع الجغرافي الموجودة في الأمانة العامة تتمشي لذلك تمشيا كاملا مع أهداف قرار الجمعية العامة ٣٥/٢١٠ .

٣٣ — وقال ان وفده يشاطر وحدة التفتيش المشتركة رأيها الوارد في الوثيقة A/36/407 بأن كثيرين من رؤساء مؤسسات منظومة الأمم المتحدة مازالوا لا يولون الاهتمام الواجب لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل . وأشار الى عدم ايلاء اهتمام كبير للمادة ١٠١ للميثاق حين يتصلن الأمر بالتوظيف ، وأنه لا يخفى ان التعيينات كثيرا ما تتم على أساس اعتبارات لا شأن لها بالنوعية أو الكفاءة أو التمثيل الجغرافي . وأوضح ان وفده غير مرتاح لعدم بذل كافة الجهود المنهجية لتحسين حالة الدول غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا . وقال ان ثمة رغبة مستمرة في الابقاء على الوضع الراهن تكمن خلف الزخم الواضح . وأعرب عن تصميم وفده على الاسهام في كافة الجهود الرامية الى القضاء على العوامل التي تعطل التطبيق الكامل لمبدأ التمثيل الجغرافي العادل ، وعن عزمه على اثارة المسألة بتفصيل أكبر في الدورة السابعة والثلاثين .

٣٤ — وأعرب عن تأييد وفده للاستخدام المتزايد للعقود محددة المدة باعتبارها وسيلة لمواجهة الآثار المعاكسة للعقود الدائمة ولتسهيل تبادل المؤلفين وتناوبهم بين الأمانة العامة والحكومات الوطنية بما يحقق اشراء متبادلا . ولا حظ أن أغلبية المؤسسات في المنظومة نجحت في أن تزيد من نسبة العقود المحددة المدة وينتظر أن تحذو الأمانة العامة للأمم المتحدة حذوها . وأشار الى أن التوسع في استخدام العقود المحددة المدة سيزيد من فرص حقن الأمانة العامة بدم جديد دون أن يؤثر ذلك على استمرارية عملها .

٣٥ — ودعا الى بذل جهود جديدة للوصول الى النسبة المستهدفة لتعيين مواطني الدول غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا كيما تتحقق بسرعة أكبر النطاقات المستوصية الجديدة الموافق عليها في الدورة السابقة . وأضاف ان وفده يحيط علما بالتقدم المتواضع الجاري احرازه لزيادة تمثيل البلدان النامية في مستويات الرتب العليا ورتب تقرير السياسة ، وأنه يشجع على بذل مزيد من الجهود نحو هذه الغاية . وقال انه ما لم يتم اتباع اجراءات التوظيف بدقة أكبر فسوف تظل أهداف تحسين

(السيد فريزر، غيانا)

التوزيع الجغرافي للموظفين دون تحقيق . وأعرب عن أسفه ان لا يزال التعاون والتنسيق الوثيقان مفقودين بين الإدارات الفنية وإدارة شؤون الموظفين .

٣٦ — واستطرد قائلاً انه حدث تحسن كبير خلال فترة قصيرة بشأن توظيف المرأة وأن وفده سيواصل دعم الجهود لتوظيف مزيد من النساء ووجه عام لانهاء كل أشكال التمييز ، التي تقوم على الجنس في مجال العمالة والتوظيف ، والتكليف بالمهام ، والتدريب والترقي . وأعرب عن ترحيب وفده بالنهج الجديدة لأنشطة التوظيف المشار إليها في تقرير الأمين العام (A/36/495) ولا سيما ادخال نظام الحاسب الالى لكتروني الذي يسمح برصد أسهل للوظائف الشاغرة والا اعلان عنها في وقت مبكر ، واعتماد خطة العمل السنوية الأولى للتوظيف .

٣٧ — وأشار الى وجود حالة من التشاؤم والسخرية المرة بين بعض قطاعات موظفي الأمم المتحدة تقوض من فعالية الخدمة المدنية الدولية وتماسكها . ودعا الى بذل كل جهد معقول لتبديد هذه الحالة المزاجية ، واستدرك قائلاً ان ذلك لا يمكن أن يتحقق دون أخذ آراء الموظفين واهتماماتهم في الاعتبار وقال انه يجب على إدارة شؤون الموظفين ايلاء الاعتبار الواجب لا تباع مبادئ ثابتة مع المساواة في المعاملة والانصاف . وأعرب عن اقتناعه بأن المقترحات التي قدمها الموظفون هي لصالح زيادة فاعلية الأمانة العامة ونزاهتها وقال ان وفده أحاط علماً بدقة باهتمامات الموظفين وتوصياتهم من أجل اجراء مزيد من الدراسة بشأنها . ودعا الى كفالة الأمن الجسماني للموظفين وحمايتهم عند تأديتهم واجباتهم وأكد أن الحاجة ماسة الى اعادة النظر في ترتيبات الأمن الحالية .

٣٨ — واختتم كلمته قائلاً ان وفده يؤيد امكانية وصول ممثلي الموظفين الى اللجنة الخامسة بسبب احترام اللجنة لاهتماماتهم وسبب ما يستطيعون تقديمه من مساهمة مفيدة في العملية الصعبة المتمثلة في اتخاذ القرار ، وأنه يتطلع الى استمرار مشاركة الموظفين في مداولات اللجنة .

٣٩ — السيد باراك (رومانيا) : قال ان من الطبيعي ابداء اهتمام أكبر من المؤلف بمسائل الموظفين نظراً لأن المناقشة الجارية هي الأولى من نوعها بعد اتخاذ قرار الجمعية العامة ٣٥/٢١٠ . وأشار الى ان وفده يرحب بالمعلومات الأشمل الواردة في تقارير الأمين العام ووحدة التفتيش المشتركة .

٤٠ — واستطرد قائلاً انه رغم ان جهود الأمين العام لتطبيق التوجيهات الواردة في قرار الجمعية العامة ٣٥/٢١٠ جهود مشجعة ، فان النتائج التي تحققت لا تزال متخلفة شوطاً بعيداً عن الأهداف . وأشار الى استمرار وجود عدد من الملاحم المسببة للقلق بل وتدهورها في بعض الحالات . فأولاً لا يزال تكوين الأمانة العامة غير مرضي الى حد بعيد رغم الأحكام الواضحة الواردة في الميثاق وفي العديد من قرارات الجمعية العامة والتي تؤكد الحاجة الى تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل للوظائف . ولا تزال أوجه الخلل والتمييز وعدم المساواة مستمرة في جميع المناطق الجغرافية . ان رومانيا من بين الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً من حيث العدد ومستويات الوظائف مما

(السيد باراك، رومانيا)

وأنها ، وإن كانت لا تتوقع أن تشهد أى تحسينات جذرية في هذه الفترة الوجيزة ، تشعر بالقلق إزاء الاتجاه إلى مزيد من الخلل . وأشار إلى أن الفقرة ١٩ من تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعني بالتوزيع الجغرافي العادل (A/36/407) توضح أن عدد الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً ارتفع من ٣٣ دولة في ١٩٦٣ إلى ٤٠ دولة في حزيران/يونيه ١٩٨٠ ، وأن عدد الدول الممثلة تمثيلاً زائداً ارتفع خلال الفترة نفسها من ٣٨ دولة إلى ٦٠ دولة . وقال إن انخفاض عدد البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً إلى ٢٦ بلداً فيما بعد تحقق بتطبيع الأسلوب الجديد الذي تم بموجبه رفع الحد الأعلى للنطاق المستصوب لبلدان كثيرة . وأضاف أنه ليس هناك ما يضمن عدم ظهور الاتجاه السابق مرة أخرى ، نظراً لأن بلدانا كثيرة أصبحت قريبة من حدها الأعلى . وأوضح أن عدداً كبيراً من البلدان النامية ما زالت غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً .

٤١ - وأردف قائلاً إن السبب في أوجه الخلل المستمرة هو توليف عدد كبير نسبياً من المرشحين من البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً والابقاء على عدد كبير من الوظائف التي لا تخضع لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل . وقد لاحظ وفده مع الأسف أن المرشحين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً لم يتم توليفهم ، في أكثر من حالة ، رغم أن لديهم المؤهلات المطلوبة . لذلك فليس مستغرباً أن يلاحظ المرء من الفقرة ٢٥ من تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/36/407) تناقص نسبة التعيينات من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة للأمم المتحدة ككل .

٤٢ - وقال إن شمة استدامة أيضاً للاختلالات النوعية . وأكد أنه من الخطأ تركيز الوظائف العالية المستوى في أيدي بلدان قليلة . وأشار إلى أن الجدول ٩ من تقرير الأمين العام (A/36/495) يوضح أنه في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨١ كان حوالي ٥٠ في المائة من الوظائف العالية المستوى يشغلها مواطنون من ١٨ بلداً ، بينما لا يتولى أى وظيفة من هذه الوظائف مواطن من أى بلد من البلدان النامية البالغ عددها ٦٥ بلداً . وازداد عدد الوظائف العالية المستوى التي يشغلها مواطنون من البلدان المتقدمة النمو بأمريكا الغربية وأمريكا الشمالية من ١١٧ وظيفة إلى ١٥٢ خلال العقد الماضي . وهكذا توضح التقارير المعروضة على اللجنة أن الاختلالات الكمية والنوعية في تمثيل الدول في الأمانة العامة في اتساع .

٤٣ - واستطرد قائلاً إن المناقشات جرت في اللجنة لعدد من السنين حول التغييرات المطلوبة لجعل توزيع وظائف الأمانة العامة أكثر عدالة ، لكن هذه المناقشات ستظل غير مثمرة طالما ظلت نسبة صغيرة فقط من الوظائف تخضع لمبدأ التوزيع الجغرافي . وأوضح أن وفده لا يمكنه أن يقبل هذه الحالة الشاذة . وقال إن الأحكام ذات الصلة بهذا الموضوع والواردة في الميثاق وفي قرارات الجمعية العامة تستهدف بوضوح وضع تمثيل الدول في الأمانة العامة على قدم المساواة العادلة والديمقراطية . وأشار إلى أن غلبة العقود الدائمة ، وأجرات التوظيف والترقي التي تحابي المواطنين العاملين بهذه العقود ، لن تساعد على إزالة الاختلالات الجارية والتفاوتات والتمييز ، وخاصة بصدد الوظائف العالية المستوى . وتوضح الحالة في الفقرة ٣٣ من تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/36/407) .

(السيد ياراك، رومانيا)

٤٤ - وذكر ان وفده يؤيد بشدة احداث زيادة كبيرة في عدد الوظائف بشرط خضوعها لتوزيع جغرافي عادل ولمعايير عادلة للتوظيف والترقي ، ولا سيما في وظائف الرتب العليا . وأضاف ان من الأساس احترام مبدأ التمثيل العادل للدول ، لا تمثيل المناطق الذي يجيز تقريبا وجود تفاوتات عن طريق عدم مراعاة حالات منفردة . ودعا الى الأخذ بنظام تناوب وظائف الرتب العليا ، والى ايلاء اهتمام أيضا للوظائف من فئة الخدمات العامة رغم أنها لا تخضع للتوزيع الجغرافي .

٤٥ - وتسهيلا لتقييم الحالة الراهنة ، دعا الى توفير معلومات واضحة عن الوظائف التي يشغلها مواطنو البلدان المنفردة ، بما في ذلك الوظائف غير الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، والى بذل جهود أكثر اتساقا وفاعلية لتفسير قرارات الجمعية العامة ذات الصلة بخية تطبيقها على النحو المناسب .

٤٦ - السيد بوزرييه (الجزائر) : قال انه يود ان يدلي ببيان آخر حين يتم عرض الوثيقة التي أشير اليها في الجلسة السابقة . وفي الوقت نفسه فانه مهتم بسماع أسباب التأخير في عرض الوثيقة . وأشار الى الجهود التي بذلت لمنع اللجنة من النظر في البند ١٠٨ من جدول الأعمال . وقال انه يشاطر ممثل ترينيداد وتوباغو في الرأي الذي عبر عنه في الجلسة السابقة بشأن سيادة اللجنة .

٤٧ - واستطرد قائلا ان الموضوع قيد النظر يشغل مكانة رئيسية في عمليات المنظمة ، وأن مختلف وثائق وتقارير الأمانة العامة ، ولجنة الخدمة المدنية الدولية ووحدة التفتيش المشتركة تعطي صورة عامة لنهج النظر في المفاهيم الوظيفية ، والتطوير الوظيفي ، وأنواع العقود وما يتصل بذلك من مسائل .

٤٨ - وأضاف ان اختصاصات لجنة الخدمة المدنية الدولية ووحدة التفتيش المشتركة تخلق صعوبات معينة ، ان ثمة بعض الصعوبات التقنية فضلا عن عامل الوقت . وقال انه ينبغي أولا وقبل كل شيء مراعاة الحاجة الى تعريف واضح لمفهوم الخدمة المدنية الدولية . ويمكن القيام بهذه المهمة بشرط أن تتاح للجنة الخدمة المدنية الدولية ووحدة التفتيش المشتركة فرصة اختيار المعايير التي صمدت لاختبار الزمن على المستوى الوطني وفي المنظمات الدولية الأخرى مما .

٤٩ - وأوضح انه لكي تكون للخدمة المدنية الدولية القدرة على الحياة ، فانها يجب ان تقوم على التوزيع الجغرافي العادل كليا ونوعيا مما . وفي هذا الصدد تصجز المعايير القائمة عن ضمان الموضوعية والحيادية المرغوبين .

٥٠ - وأضاف ان أى تعريف للمفهوم الوظيفي فيما يتعلق بالموظفين المدنيين الدوليين لا يسد وان يكفل العمالة الدائمة للموظفين ، وأن يشتمل على حق التقاعد ، ولا بد للموظف ، ان تكون لديه طوال عمله الوظيفي فكرة واضحة عن تطوره الوظيفي . وقال ان وفده يشاطر وحدة التفتيش المشتركة في الرأي الذي عبرت عنه في الفقرة ٤٤ من الوثيقة 4/36/432 .

(السيد بوزرييه ، الجزائر)

٥١ - وأردف قائلا ان المطلوب اجراء مزيد من الدراسة فيما يتعلق بالنسبة بين شاغلي الوظائف الدائمة وشاغلي الوظائف غير الدائمة . وأوضح ان فكرة وجود نسبة تقوم على وجود مهام متواصلة مقابل مهام غير متواصلة لا يبدو انها قد طورت بما يكفي لجعلها مقبولة بداهة . وربما تفضل بعض الدول عقودا محددة المدة لمواطنيها في الوظائف ذات المهام المتواصلة . وأشار الى ان التطبيق المنظم لنسبة معينها من شأنه أن يؤدي الى استبعاد بلدان معينة أو مجموعات من البلدان من بعض العمليات الهامة للمنظمة . وقال ان النسبة بين شاغلي الوظائف الدائمة وشاغلي الوظائف غير الدائمة ينبغي أن تكون واحدة قدر الامكان في جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة حتى يصبغ تعريف خدمة مدنية دولية موحدة أكثر تجانسا .

٥٢ - وأوضح ان العقود الوحيدة المناسبة لشاغلي الوظائف الدائمة هي العقود الدائمة التي تمنح بعد فترة اختبار ينبغي ألا تتجاوز خمس سنوات . أما العقد المحدد المدة فينبغي أن يكون لفترة تتراوح بين ثلاث وخمس سنوات . وإذا رغب الموظف غير المعار من حكومته ، عند اكماله خمس سنوات في الخدمة ، الحصول على عقد دائم ، فينبغي أن تتاح له الفرصة لذلك بشرط أن يفي بالمعايير المستصوبة . وأشار الى وجود ميل منذ وقت طويل الى حجب العقود الدائمة عن الموظفين الأكفاء استنادا الى مفاهيم أداة كاذبة .

٥٣ - وأضاف قائلا انه في حين أن مبدأ اجراء امتحانات تنافسية للوظائف من فئة الخدمات العامة وف - ١ وف - ٢ في أكبر عدد ممكن من المراكز بما في ذلك المراكز الموجودة في البلدان النامية هو مبدأ مقبول بوجه عام ، فانه يجب ألا يسمح لهذه الامتحانات بأن تحدث خللا نوعيا في حصص البلدان النامية ، ولا سيما البلدان النامية غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا .

٥٤ - وأشار الى ثمة جانب هام آخر لسياسة الموظفين يرتبط بتعريف المجموعات المهنية . وأوضح أن النهج الأكثر منطقية يتمثل في ضمان نوع من الاستمرارية للموظف المدني الدولي في ميدان وحيد يستطيع أن يتابع فيه عملا وظيفيا طبيعيا . وينبغي تعريف المجموعات المهنية على أساس المؤهلات والأداء وروح العدل والمساواة . ودعا الى تعزيز التعاون بين لجنة الخدمة المدنية الدولية ووحدة التفتيش المشتركة بحثا عن تعريف مرض يكفل توازنا في حقوق ومسؤوليات الموظفين المدنيين الدوليين مع صون مستقبل المنظمة .

٥٥ - واستطرد قائلا ان الربط بين الرتب أمر جوهري لصالح الاستمرارية والأداء . وربما تتمكن لجنة الخدمة المدنية الدولية ووحدة التفتيش المشتركة من دراسة الأمر بدرجة أكبر وتوفير تعريف متفق عليه فيما يتعلق بالمجموعات المهنية . وأكد ان وفده يشارك تماما في الرأي المعرب عنه في الفقرة ١٢ من المرفق السادس من تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/36/432) ، وأنه فيما يتعلق بتصنيف الوظائف لا يستطيع المصنفون أن يحلوا محل رؤساء الدوائر المعنية . وتساءل عن المعايير المستخدمة في تصنيف الوظائف وما اذا كان هناك أي اشراف على القرارات التي تتخذها دائرة التصنيف . وغشي

(السيد بوزريه ، الجزائر)

غياب التوازن الجغرافي في هذه الدائرة يوجد خطر احتمال اجراء تصنيفات تعسفية . وبدون توزيع جغرافي عادل ، من حيث النوعية والكمية معا ، فان أية أفكار موضوعية ستكون وهما وسيكون تطبيقها محدود النطاق . وقال ان هذه المسألة ينبغي أن يخصص لها مكان بارز في مناقشات اللجنة في دورتها السابعة والثلاثين على أساس التوصيات المقدمة من لجنة الخدمة المدنية الدولية ووحدة التفويض المشتركة .

٥٦ — السيد بوشيف (بلغاريا) : ذكر ان مسائل المؤلفين لها أهمية حيوية لعمل اللجنة . وأشار الى ان النصيب الأكبر في الميزانية يخصص لأنشطة الأمانة العامة وأنه في منظمة دولية ضخمة مثل الأمم المتحدة ، لا بد وأن يكون هناك حجم معين من النشاط الحرج تنخفض بعده الفعالية . وأضاف انه اذا كان المعيار الرئيسي لتحديد جدول الأنصبة هو القدرة على الدفع ، فان المعيار في سياسة المؤلفين هو القدرة على الاحتفاظ بهم في العمل ، وهي قدرة يحكمها الى حد كبير نظام العقود الدائمة . وقال انه من الغريب ملاحظة ان اللجنة التي تناقش توزيع الموارد المالية وتطبيقها بتفصيل كبير ، لم تنظر أبدا في كيفية توزيع الموارد البشرية الضخمة للأمانة العامة والاستفادة منهم . وينبغي النظر في الأنشطة أولا من حيث توافر موارد المؤلفين ثم من حيث توافر الموارد المالية وليس العكس .

٥٧ — واستطرد قائلا ان المؤشرات فيما يتصل بتكوين الأمانة العامة هي الجنسية (التوزيع الجغرافي) ، والجنس ، والسن ، ونوع الوظيفة . وأعرب عن ترحيب وفده بالوصف الصريح الذي ورد في تقرير الأمين العام (A/36/495) لما تحقق وما زال يتعين تحقيقه لتلبية للأهداف التي حددتها الأمانة العامة . وأضاف ان ادراج الفصول الاضافية المتعلقة بالتوظيف وإدارة المؤلفين في التقرير يتماشى وقرار الجمعية العامة ٣٥/٢١٠ ويبرهن على الأخذ بنهج علمي تجديدي سليم يود وفده أن يراه مطبقا على أكمل وجه .

٥٨ — وقال ان الحالة الراهنة بعيدة مع ذلك عن المثالية . ان اتجاه المستمر الى الزيادات في عدد المؤلفين من النوع المذكور في التقرير من الصعب أن يواكب سياسة ميزانية النمو البالغ صفرا لفترة السنتين ١٩٨٢-١٩٨٣ . وفي الفترة ما بين يونيه/حزيران ١٩٧٩ ويونيه/حزيران ١٩٨١ قل عدد الدول غير الممثلة ثابتا عند ١٩ دولة وعدد الدول الممثلة تمثيلا ناقصا عند ٢٢ دولة . وأشار الى ان المخرج من هذه الحالة المثيرة للقلق يمكن العثور عليه في تقرير الأمين العام وفي البيان الذي أدلى به في جلسة سابقة مساعد الأمين العام لشؤون المؤلفين . وأضاف انه في حين ينبغي سد الثغرات فيما يتعلق بالجنس والسن والتوزيع الجغرافي في أقرب وقت ممكن ، فان متابعة هذه الأهداف ينبغي ألا يكون ذريعة لزيادات كمية غير لازمة في عدد المؤلفين . وأكد أن الحجم الحرج للمؤلفين ينبغي أن يوضع في الاعتبار دائما .

٥٩ — وأوضح ان وفده يحيط علما مع الارتياح بأن تقرير لجنة الخبراء الحكوميين (A/36/44) لم يُلهمر فحسب نهجا تحليليا شاملا لمشكلة هيكل الأمانة العامة بل وحدد بدقة أيضا جوانب حيوية

(السيد بوشيف ، بلغاريا)

كثيرة للهيكل الحالي . وأضاف ان الفقرة ١١ تشير بحق الى الحاجة الى دراسة تطور المهام والخدمات التي صمم من أجلها الهيكل وتقييم الهيكل من حيث الأغراض التي قام من أجلها . وقال ان وفده يود أن يري الأفكار التي صيغت بوضوح في الوثيقة مترجمة في توصيات واضحة ومفصلة . وهناك هياكل تنظيمية في مناطق كثيرة بالعالم يمكن استخدامها نماذج في تكوين أفرقة البحث للمشاريع العلمية وتوفير هيكل لها . وتتألف هذه الأفرقة عادة من هيئة إدارية صغيرة وفريق معاونين ، أما هياكل المهام وتصريفها فتحكمها المشاكل المحددة لمشروع معين . وهذه الهياكل تكون ديناميكية ومرنة وتشكل خطرا طفيفا في مجال تولد البيروقراطية نظرا لصغر مركزها الإداري .

٦٠ - واستطرد قائلا ان ثمة جانبين آخرين للمزايا والعيوب النسبية للعقود الدائمة والمحددة المدة بالإضافة الى تلك المزايا والعيوب التي أجملتها وحدة التفتيش المشتركة في الفقرة ٣١ من تقريرها المعني بالتوزيع الجغرافي العادل (A/36/407) . ويتصل الجانب الأول بمرجع أنشطة الأمم المتحدة الى الدول الأعضاء . ان لم يتم النظر بوجه عام الا في توفير الموارد البشرية للأمانة العامة للأمم المتحدة التي تحتاج الى متخصصين ذوي مؤهلات عالية للحفاظ على مستواها العالي في مباشرة عملها . واذا فقدت الدول الأعضاء التدريب والخبرة اللتين اكتسبهما هؤلاء المتخصصون ، فان ذلك سيمثل شكلا جديدا من أشكال استنزاف الكفاءات التي تؤثر على البلدان النامية بوجه خاص . ودعا الى اتاحة الفرصة للترويج لمقاصد الأمم المتحدة ومثلها على يد هؤلاء الذين يخدمون في الأمانة العامة . وينبغي النظر في هذه الأمور الهامة في التقارير المقبلة للأمين العام المتعلقة بمسائل المؤلفين .

٦١ - وقال ان الجانب الهام الآخر هو العلاقة المتبادلة بين نوعية العمل ومدة العقد ، والتي أشير اليها في التقرير المقدم من اتحاد ورابطات مؤلفي الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/C.5/36/19) . وأضاف ان وفده ، وان وافق تماما على ضرورة الابقاء على معايير العمل في الأمانة العامة على مستوى عال ، لا يوافق على امكانية تحقيق ذلك من خلال نظام للعقود الدائمة فقط أو أن تبعية واستقلال المؤلفين المدنيين هما أمران يتعلقان بمدة العقد . وأكد أنه من الصعب على الموظف المدني ان يشعر بالاستقلال اذا علم أن عمله الوظيفي يعتمد على مركزه في الأمانة العامة .

٦٢ - واستطرد قائلا ان الأفراد الممارين من الدول الأعضاء للخدمة الدولية يجابهون معضلة سياسية ونفسية . فرغم أنهم مواطنون للدول الأعضاء ، الا أنهم يضطرون الى التعهد بأداء مهامهم وتنظيم سلوكهم مع مراعاة مصلحة الأمم المتحدة فقط (المادة ١-١ من النظام الأساسي للموظفين) . بيد أن المثل العليا للأمم المتحدة لا يمكن ، ولا ينبغي ، ان تتداخل مع المصالح الحيوية للدول التي تعير مواطنيها الى الأمانة العامة للأمم المتحدة . وقال ان كلا من الحالات الصعبة المشار اليها في الوثيقة A/C.5/36/31 هي حالة محددة ، وأن الهيئات التي تتلرف فيها ينبغي أن تمارس عناية فائقة تجنباً لخلق سوابق غير مرغوب فيها .

البند ١٠٥ من جدول الأعمال : خطة المؤتمرات (تابع) (A/36/32 و Corr.1 و A/36/167 و Add.1 و 2)

(أ) تقرير لجنة المؤتمرات

(ب) تقرير الأمين العام

٦٣ - السيد ديتز (النمسا) : قال ان الدول الأعضاء راغبة بشكل واضح في العثور على حلول قابلة للتطبيق لمشكلة الوثائق . وأضاف ان سبب المشاكل المستمرة هو عدم المراعاة الكافية للقواعد والأنظمة القائمة . وأكد ان وفده سيظل يصر على توظيف موظفين مؤهلين في الأمانة العامة لهم القدرة على اعداد تقارير محكمة وتحليلية لا وثائق غامضة مطولة . ومن الأهمية بالمثل تصميم الدول الأعضاء على تجنب الخطب الرنانة في تسجيل المواقف ومطالبتها بدراسات أو اجتماعات جديدة من أجل تجنب اتخاذ قرارات موضوعية أو سياسية .

٦٤ - واستطرد قائلاً ان من المفيد أن تعد الأمانة العامة قائمة موحدة بكل الوثائق التي تطلبها اللجان الرئيسية للجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي ، مشيرة الى الحجم المتوقع للوثائق والتاريخ الذي يتعين فيه اعدادها حتى تكون لها قيمة عملية . وأضاف ان هذه القائمة الموحدة ستتمكن الدول الأعضاء من أن تتبين بدقة الوثائق التي تطلبها . وينبغي على الأمانة العامة في الوقت نفسه أن تبلغ الدول الأعضاء بأى صعوبات في اصدار الوثائق لعدم تديد الوقت والجهد في عقد اجتماعات لا تتوافر لها الوثائق . وأوضح ان القائمة الموحدة ينبغي ان توضع بمساعدة الفروع المعنية بالأمانة العامة التي يلزم أن تتمكن من توفير تقييم دقيق لقدراتها الخاصة . ودعا الى عدم المطالبة بموارد اضافية لصدار هذه القائمة .

٦٥ - وأعرب عن تأييد وفده للمقترح الذي يدعو الجمعية العامة الى أن تفكر في أن تقترح على المجلس الاقتصادي والاجتماعي ان تبدأ لجنة المؤتمرات فحص المقترحات المقدمة الى المجلس التي تؤثر على جدول المؤتمرات والاجتماعات ، مثلما تفعل للجمعية العامة .

٦٦ - وقال في ختام كلمته ان وفده يشمر بالقليل لقدم المعدات في غرف المؤتمرات بمقر الأمم المتحدة وبإى ضرورة تجديد معدات خدمة المؤتمرات .

٦٧ - السيد غاليغوس (شيلي) : أشاد بالدور الذكي الذي قام به رئيس لجنة المؤتمرات في أعمالها . وأعرب عن قلق وفده ازاء حجم الوثائق ، والمعاملة التمييزية لبعض اللغات الرسمية ، والتأخير في اصدار الوثائق مما يجعل قيمتها مشكوكا فيها أحيانا . وأضاف ان من صالح الدول الأعضاء تأييد توصيات لجنة المؤتمرات ، وخاصة التوصيتان ٦ و ٧ .

٦٨ - السيد فريزر (غيانا) : قال ان الوثائق الزائدة تعوق عمل الأمم المتحدة وتستهلك جزءاً حيوياً من مواردها المالية المحدودة . وأشار الى ان الوثائق تصدر في حالات كثيرة في وقت متأخر جداً . وقال ان وفده نهل حين علم ان حوالي ٣٠ طناً من الوثائق الفائضة يتم تدميرها سنوياً في

(السيد فريزر ، غيانا)

جنيف وحدها . ودعا الى اتخاذ اجراء عاجل للقضاء على هذا التمييز . وتساءل ازاء فعالية تكلفة نشر هذه الأحجام الضخمة من الوثائق .

٦٩ — واستطرد قائلا ان معظم المسؤولية تقع على عاتق الوفود التي تطلب باستمرار دراسات وتقارير واجتماعات اضافية . ويتضح في النهاية أن الحجم البالغ للوثائق هو عائق وليس عونا . وأضاف ان الأعضاء ربما يخدمون دون قصد مصالح بعض الوفود التي تفضل أن ترى المسائل محاطة بالفيوم ومدفونة في أطنان من الورق دون حل ، بتكلفة مالية لا تقدر عليها الأمم المتحدة الا بصعوبة . وقال ان الفشل في مراقبة الوثائق يعكس الفشل في العثور على حلول للمشاكل التي تزعج المجتمع الدولي . وأكد ان فيض الوثائق الذي لا ينتهي سوف يستمر ما لم توجد الإرادة السياسية لتنفيذ القرارات والمقررات .

٧٠ — وقال ان الوفود يمكنها أن تحقق بتقليل من الجهد خفضا كبيرا في حجم الوثائق . وينبغي على الوفود ان تجرى تقييما واعيا لاحتياجاتها الحقيقية من الوثائق . وتستطيع الأمانة العامة أن تسهم أيضا في هذا الجهد بتحديد حد أدنى لعدد النسخ الموزعة .

٧١ — واستطرد قائلا ان حجم الوثائق يتأثر بعدد الجلسات وطولها ، وأنواع الوثائق المحفوظة ومختلف اللغات المستخدمة . ويرى وفده بعض الحسنيات في تعليقات وحدة التفتيش المشتركة بشأن اعداد البرنامج والميزانية (A/36/167 ، الفقرتان ١٨ و ١٩) وفي نظام حفل الوثائق بلخيات متعددة على النحو الممارس في منظمة الصحة العالمية ، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ، ومنظمة الأغذية والزراعة . وقال ان الخطوات التي اتخذتها هذه المنظمات لتقليل حجم الوثائق حققت نتائج ايجابية . وأضاف ان وفده لا يرى انشاء فريق جديد للنظر في المشكلة ، نظرا لأن الوقت قد حان للعمل .

٧٢ — السيد فوس رويو (اوروغواي) : أعرب عن سرور وفده للاستنتاجات والتوصيات الواردة في تقرير لجنة المؤتمرات . وفي هذا الصدد قال انه ينبغي على اللجنة أن تضع في اعتبارها الحاجة الى فترة زمنية مناسبة بين دورات هيئات بعينها لتوفير وقت كاف للدول الأعضاء للتحضير لها . وينبغي على هيئات الأمم المتحدة ان تنظر في طول دوراتها وتواترها ، بغية ترشيد حجم العمل الزائد للمنظمة .

٧٣ — وأوضح ان التكلفة الهائلة للاجتماعات التي تعقد بعيدا عن مكاتب الأمم المتحدة الثابتة تشير القلق ، ان تشتمل هذه الاجتماعات على انتقالات مكلفة للمؤلفين وعلى نقل مكلف للمعدات والوثائق .

٧٤ — وذكر ان مشروع جدول مؤتمرات واجتماعات الأمم المتحدة للفترة ١٩٨٢-١٩٨٣ يبدو ديناميا ومن الواضح أنه تحدّد على أساس الاحتياجات الحالية للهيئات المعنية لا على أساس حجم أعمالها في الأعوام السابقة .

(السيد فوس روبيو، أوروغواي)

٧٥ - واستطرد قائلاً ان وفده يشعر بالقلق ازاء التنوع العريض للوثائق الصادرة وما يحدث من تأخير فيها ، وازاء المعاملة التفضيلية الممنوحة كما هو واضح للترجمة الصادرة بلغات معينة وما يضر بالترجمة الصادرة باللغتين العربية والاسبانية . وقال ان المسألة ليست فقط مسألة خروج عن الميزانية أو قصور في التشغيل بل انها تتعلق بأمر أخطر يؤثر على مبدأ أساسي للمنظمة . وعليه فلان وفده يرى أن مسألة الوثائق تستحق الأولوية في معالجتها .

٧٦ - السيد كوياما (اليابان) : قال ان الوفود في الأمم المتحدة أصبحت عبدا لسلسلة متعاقبة لا تنتهي من المؤتمرات والاجتماعات ، ولكنها يجب ألا تلوم إلا نفسها . وأضاف ان السؤال المطروح هو مصرفة ما اذا كانت الاجتماعات نفسها هي سبب وجود الأمم المتحدة أم انها وسيلة تفضي الى غاية . وأوضح ان الغرض من بعض الاجتماعات يشكل لغزا لكل الحاضرين ، وأن اجتماعات كثيرة تعقد لمجرد تخليد مواقف الأفراد المعنيين اما داخل حكوماتهم أو في الأمانة العامة ، في حين يبد وأن المبرر الوحيد لبعض الاجتماعات المعقودة بعيدا عن مكاتب المقرر يمثل في منح المشتركين فرصة لمشاهدة معالم المدينة . وأضاف ان الاجتماعات غالبا ما تعقد كمجرد ذريعة لتأخير اتخاذ اجراء أكثر موضوعية . وأشار الى ان الأفراد الذين تركوا الأمم المتحدة منذ عقد من الزمان يمكنهم العودة اليها والمشاركة في الاجتماعات الجارية دون أية صعوبة حيث انه لم يحدث تقدم تقريبا في المسائل قيد النظر . واختصار ، فانه من المستصوب واللازم تحديد الاجتماعات ذات المنفعة الحدية وذلك من أجل استعادة هيبة الأمم المتحدة وحيويتها ومن أجل تقليل الفاقد .

٧٧ - وأضاف قائلاً اننا اذا نحنا جانبا مسألة النوعية ، نجد ان الاجتماعات قد تكاثرت الى حد أنه أصبح من الصعب مواكبة التطورات في اللجان الأخرى في المقرر وحده . وانا استمر هذا الاتجاه فسوف يصبح من المستحيل في النهاية التنسيق على نحو فعال أو تجنب الازدواجية .

٧٨ - وأعرب عن أسف وفده لعدم حدوث تقدم في تنفيذ مختلف القرارات التي تسمى الى تحسين الحالة . ودعا الى النظر الجاد في الاقتراح الذي يرى ان موارد الميزانية المطلوبة لمعقد اجتماعات أو مؤتمرات اضافية ينبغي ان تتأتى فقط من الغاء الاجتماعات ذات الأولوية الضعيفة أو خفض عددها . وبذلك يمكن نقل الموارد المفرج عنها الى الأنشطة البرنامجية .

٧٩ - وقال ان ولاية لجنة المؤتمرات محدودة في حين ان عددا من التوصيات الواردة في تقرير لجنة المؤتمرات (A/36/32) توفر احتمالات للتقدم وينبغي تنفيذها كاملا قبل أن يمكن القول بأن الخطوة الأولى قد اتخذت .

٨٠ - وأعرب عن تأييد وفده لاقتراح فنزويلا بأن تصدر الجمعية العامة تعليماتها الى لجنة المؤتمرات كي تخصص مزيدا من الاهتمام لمسألة الوثائق . وقال ان المشاكل مع ذلك معروفة جيّدا وان القرارات والتوصيات ذات الصلة موجودة بالفعل . أما الشيء المطلوب حقا فهو شحذ ارادة الدول

الأعضاء لاتخاذ اجراء علاجي . وفيما يتعلق بوثائق اجتماعات مجموعات محددة من الدول الأعضاء فانها يجب أن تتاح لجميع الدول الأعضاء .

٨١ — وأشار الى ان قرار الجمعية العامة ٥/٣٥ يحتوى على عدد من المقترحات لترشيد الهيئات الفرعية للجمعية العامة . وقال انه من المقرر ان تستعرض الجمعية العامة في دورتها الحالية تنفيذ القرار . بيد انه قد يكون من السابق لأوانه اجراء استعراض بعد مرور هذا الوقت القصير . وأضاف ان الوقف الاختياري المنصوص عليه في القرار بالنسبة لانشاء هيئات فرعية جديدة للجمعية العامة ينبغي أن يمتد علما آخر .

٨٢ — وفيما يتعلق بتقرير الأمين العام المتعلق بمشروع النظام الداخلي النموذجي لمؤتمرات الأمم المتحدة (٨/36/199) ، قال انه سيكون من الأفضل أن تنظر اللجنة السادسة أولا في هذا التقرير ، لاحتوائه على عدد من العناصر قانونية الطابع .

رفعت الجلسة الساعة ١٠/١٨