

اللجنة الخامسة
الجلسة التاسعة والخمسون
المعقودة يوم الثلاثاء
١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨١
الساعة ٢٠ / ٠٠
نيويورك



JUL 27 1983

UN/DOCS SECTION

الأمم المتحدة
الجمعية العامة

الدورة السادسة والثلاثون
الوثائق الرسمية

محضر موجز للجلسة التاسعة والخمسين

الرئيس : السيد غودفري (نيوزيلندا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية : السيد مسيلي

المحتويات

البند ١٠٧ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)

٠٠ / ٠٠

Distr. GENERAL
A/C.5/36/SR.59
25 July 1983
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.

81-58420

افتتحت الجلسة في الساعة ٢٠ / ١٥

البند ١٠٧ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع) (A/36/495 * A/36/432 و Add.1 و Add.2 * A/36/407 و Add.1 * A/C.5/36/19 * A/C.5/36/31 * A/C.5/36/L.16 و L.18 و L.19 و L.20 و L.23)

١ - السيد سوي (وكيل الأمين العام للشؤون القانونية ، المستشار القانوني) : تكلم بشأن تقرير الأمين العام عن احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة (A/C.5/36/31) فحرص على شكر أعضاء اللجنة الذين أعربوا عن قلقهم فيما يتعلق باحترام امتيازات وحصانات الموظفين الدوليين وقال ان الصكوك الدولية المتعلقة بمركز وامتيازات وحصانات هؤلاء الموظفين ينبغي أن تحترم بدقة بغية ضمان استقلال ونزاهة الخدمة المدنية الدولية . ان زيادة عدد أعضاء المنظمات الدولية وبالتالي زيادة عدد الدول التي تستضيف المنظمات الدولية وهيئاتها الفرعية تضيء أهمية جديدة على مسألة الحصانات . فالواقع ان الحالة في أي من مقار العمل تهم جميع موظفي المنظمات الدولية أيما كان مقر تعيينهم وتؤثر مباشرة على الحالة المعنوية وعلى فعالية الخدمة المدنية الدولية .

٢ - واستطرد قائلاً انه يحرص قبل اعطاء الايضاحات التي طلبها العديد من الوفود بشأن التدابير التي ينوي الأمين العام اتخاذها أو بشأن بعض المسائل ، ان يوضح طبيعة الحصانات الممنوحة للموظفين الدوليين . ان الحق في الحصانات الدولية الذي يستند أساساً الى ميثاق الأمم المتحدة ، واتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها واتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها والصكوك الأخرى المشار إليها في الفقرة ٣ من تقرير الأمين العام ، تميز بين الحصانات الدبلوماسية والحصانات الوظيفية . ان غالبية موظفي الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة يتمتعون بحصانة وظيفية لا دبلوماسية . وهذا التمييز هام سواء من حيث مدى الحصانات ومضمونها أو من حيث طبيعة هذين النوعين من الحصانات وهي مختلفة أساساً . فالحصانة الدبلوماسية مرتبطة بالشخص بينما الحصانة الوظيفية التي يتمتع بها الموظفون الدوليين مرتبطة بالأفعال التي تتم بصفة رسمية . ومن ثم فان الباب ٢٠ من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها ينص على " ان الامتيازات والحصانات تمنح للموظفين لمصلحة الأمم المتحدة فحسب لا لفائدتهم الشخصية " . ويوجد نص مماثل في اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها .

٣ - ومضى قائلاً ان هذا التمييز أساسي لفهم طبيعة انتهاكات الحصانات التي أشار اليها الأمين العام في الوثيقة A/C.5/36/31 . ان الحالات المختلفة الواردة في هذا التقرير مرتبطة بانتهاك حقوق المنظمات . مثال ذلك ، وفيما يتعلق بانتهاك الحصانة القضائية الذي يشكل غالبية الحالات المشار إليها ، يحتج الأمين العام لا على أن أحد الموظفين قد تعرض لاجراءات قضائية وانما على أنه لم يتمكن من ممارسة الحق المعترف له به في الصكوك الدولية المعمول بها ليحسد بحرية تامة ما اذا كان الأمر يتعلق بفعل تم بصفة رسمية أم لا . واذا ما تقرر أن الفعل المشار اليه غير ذي طابع رسمي فان من حق الأمين العام بل ومن واجبه عملاً باتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها رفع الحصانة عن الموظف .

(السيد سوي)

٤ - وأضاف قائلا ان ما جاء في تقرير الأمين العام يفيد بأن الدول الأعضاء قد احترمت فسي مجموعها حق المنظمة في حماية موظفيها أثناء ممارستهم مهام وظائفهم وهو الحق الذي أقرته محكمة العدل الدولية بوضوح في الفتوى التي أصدرتها في عام ١٩٤٩ بشأن قضية برنادوت والتي تعيد الآن جزءاً من مبادئ القانون الدولي المعترف بها . ان الأحكام المتعلقة بالحصانة القضائية أو بمبدأ حماية الموظفين أثناء ممارستهم مهام وظائفهم لا ترمي الى وضع هؤلاء الموظفين في موقف القانون وانما الى التأكد قبل مقاضاتهم من أن الأمر لا يتعلق بأى عمل رسمي وأنه لم يتم المساس بأية مصلحة من مصالح المنظمة .

٥ - وقال ان السؤال الثاني المطروح في هذا الصدد هو تحديد الاستفادة من الامتيازات والحصانات . ان العديد من الوفود ترى أن الموظفين المعيّنين محليا ليسوا من موظفي المنظمة أو الوكالات المتخصصة وفقا لاتفاقيات الامتيازات والحصانات ، وانهم قبل كل شيء من مواطني البلد المعني ، ومن ثم فانهم خاضعون لقوانينه . وينبغي في هذا الصدد تحديد لفظة " موظف " وفقا لاستخدامها في الاتفاقيات . ان الباب ١٧ من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها ينص على أن يحدد الأمين العام فئات الموظفين الذين تنطبق عليهم أحكام المادتين الخامسة والسابعة من الاتفاقية . وتوجد أحكام مماثلة في اتفاقيات امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها والوكالة الدولية للطاقة الذرية . وفي عام ١٩٤٦ اتخذت الجمعية العامة القرار ٧٦ (د - ١) الذي وافقت بموجبه على منح الامتيازات والحصانات المنصوص عليها في المادتين الخامسة والسابعة من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها لجميع موظفي الأمم المتحدة فيما عدا المعيّنين محليا والعاملين بنظام الساعة . واتخذت الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية اجراءات مماثلة . ومن ثم فان جميع الموظفين على اختلاف درجاتهم أو جنسياتهم أو أماكن توظيفهم وسواء كانوا من الفئة الفنية أو من فئة الخدمات العامة ، يعدون موظفين في المنظمات فيما يتعلق بالامتيازات والحصانات فيما عدا الموظفين المعيّنين محليا والعاملين بنظام الساعة . ان موظفي المنظمة المعيّنون محليا مثل السعاة والسكرتاريين والسائقين يتقاضون في غالبية الحالات أجورهم وفقا لجدول المرتبات المعمول به ولا يعملون بنظام الساعة ومن ثم فانهم يخضعون لأحكام قرار الجمعية العامة ٧٦ (د - ١) .

٦ - وفيما يتعلق بالاختلاف بين النظام المطبق في مقر المنظمة في نيويورك وذلك المعمول به في غالبية مقار العمل الأخرى بما في ذلك جنيف ونيروبي وفيينا ومقار اللجان الاقتصادية الإقليمية ، فان من السليم تماما كما قال أحد الوفود أن الوظائف التي يتمتع شاغلوها بالامتيازات والحصانات الدبلوماسية محدودة في نيويورك اكثر منها في مقار العمل الأخرى . وهذا النظام الأكثر تقييدا القائم فقط على أساس أحكام اتفاقيات الامتيازات والحصانات المبرمة في ١٩٤٦ و ١٩٤٧ قد طبق في مقر الأمم المتحدة في نيويورك في وقت كان يعتقد فيه أن موظفي المنظمة سيجمعون أساسا في نيويورك وان نظاما أكثر تحررا سيؤدي الى زيادة كبيرة في عدد الموظفين الذين سيدمجون في الموظفين الدبلوماسيين . وعلى الرغم من أن هذا الاختلاف في النظام يعد مؤسفا وأنه كان من الأفضل تأمين المساواة في المعاملة بين الموظفين أيا كان مقر عملهم فانه يجدر بالملاحظة أن عدد الموظفين

(السيد سوى)

الذين يتمتعون بالامتيازات والحصانات الدبلوماسية في نيويورك وفي مقر العمل الرئيسية الأخرى ، يعد ماثلاً تقريباً بالأرقام المطلقة .

٧ - واستطرد قائلاً ان الأمين العام على يقين بأن اتخاذ القرار ٣٥/٢١٢ ومناقشات اللجنة الخامسة حول احترام امتيازات وحصانات الموظفين الدوليين كانت مفيدة للغاية . وإذا كان تركيز الاهتمام على عدد صغير من المسائل المتعلقة بالقضاء القبض على بعض الموظفين واحتجازهم قد بدا أمراً محتوماً ، فان اعراب الدول الأعضاء عن تسكها بالصكوك الدولية المعمول بها ورغبتها في احترامها بدقة ، قد يشكل عنصراً ايجابياً . لقد سمحت المناقشة أيضاً بتحديد طبيعة ومسدى امتيازات وحصانات الموظفين الدوليين وبالتالي واجب هؤلاء الموظفين في التزام سلوك يتفق وأسمى مطالب الخدمة المدنية الدولية . ان الأمين العام ينوي مواصلة جهوده بغية حماية الموظفين الذين ألقى القبض عليهم والمحتجزين وأمل في أن تيسر جميع الدول الأعضاء المعنية مهمته في ضوء التوصيات والمقررات التي قد تتخذها الجمعية العامة .

٨ - وأوضح السيد سوى في ختام كلمته ان الأمين العام لم يتلق منذ نشر التقرير أية رسالة رسمية تتعلق بأى من المسائل الواردة فيه . الا انه قد اتضحت خلال المناقشة العديد من العناصر الجديدة التي تضمنت معلومات بشأن بعض هذه المسائل ، وسوف ينظر فيها الأمين العام ورئيساء الوكالات المتخصصة المعنية . والأمين العام على يقين بأن في الامكان ايجاد حل لجميع الحاصلات المشار إليها يتفق والمبادئ الواردة في تقريره . ان الالتزام الفوري من جانب الدول الأعضاء سيضمن الاحترام المتبادل لحقوق الدول والمنظمات الدولية . وهذه هي الروح التي سيواصل الأمين العام جهوده بها بغية تأمين احترام امتيازات وحصانات الموظفين الدوليين .

٩ - السيد جوناه (مساعد الأمين العام للخدمات العامة) قدم ملاحظات الأمين العام (A/36/432/Add.2) على تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "الاختيارات الممكنة في مجال السياسة المتعلقة بشؤون الموظفين" (A/36/432/Add.1) فقال ان الأمين العام وزملائه في لجنة التنسيق الادارية قد أوصوا للأسباب الواردة في الفقرات ٦ و ٧ و ٨ من الوثيقة A/36/432/Add.2 بأن تحيط الجمعية العامة في هذه المرحلة علماً بتقرير وحدة التفتيش المشتركة وتمتنع عن اتخاذ قرارات من شأنها الاضرار بوضع سياسات مشتركة تتفق وبرامج واحتياجات جميع المنظمات .

١٠ - ونفى قائلاً ان الأمين العام يرى أن عليه ابداء بعض الملاحظات الأولية على تقرير وحدة التفتيش المشتركة ان أنه يعالج مشاكل موظفي الأمم المتحدة . وترد هذه الملاحظات في الفقرات من ١٠ الى ١٦ من الوثيقة A/36/432/Add.2 . وتتعلق بصورة خاصة بالحالة الحقيقية في الأمانة العامة للمنظمة التي طبقت فيها مختلف الخيارات الممكنة المشار إليها في تقرير وحدة التفتيش المشتركة . ويجدر بالملاحظة أن هذه الملاحظات لا تتعلق بالتقرير المنفصل المقدم من لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن المسألة نفسها لأن هذا التقرير لا يتضمن أية توصية أساسية لم يتم بالفعل استرعاء نظر الجمعية العامة إليها .

(السيد جوناه)

١١ - ثم قدّم السيد جوناه بعد ذلك ملاحظات الأمين العام (A/36/407/Add.1) على تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة . فقال ان هذين التقريرين الصادرين عن وحدة التفتيش المشتركة يعالجان المشاكل نفسها من زاويتين مختلفتين . ان التقرير عن الاختيارات الممكنة في مجال السياسة المتعلقة بشؤون الموظفين يؤكد على استقرار وفعالية الأمانة العامة على أساس نظام مستقبلي وظيفي محدد بينما يقترح التقرير الثاني تدابير ترمي الى تحسين التوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة العامة باللجوء المتزايد الى العقود المحددة الأجل وعن طريق نظام اعارة يسمح للموظفين بالعمل بالتعاقب في الأمم المتحدة وفضي حكومات بلدانهم الأصلية . وكما أكد الأمين العام في ملاحظاته فان بعض توصيات وحدة التفتيش المشتركة تتعارض بعض الشيء مع مبادئ وحدة التفتيش المشتركة الواردة في التقرير الآخر .

١٢ - وأردف قائلاً ان موقف الأمين العام من كل توصية من توصيات وحدة التفتيش المشتركة المتعلقة بالتوزيع الجغرافي العادل لموظفي الأمانة العامة قد عرض بوضوح في الوثيقة A/36/407/Add.1 . ولذلك فان السيد جوناه لن يتعرض الا للتوصيات ١ و ٣ و ٥ التي أثارَت مناقشات طويلة في داخل الأمانة العامة .

١٣ - وفيما يتعلق بالتوصية الأولى لوحدة التفتيش المشتركة يرى الأمين العام انه هو الذي يجب أن يراقب توزيع الموظفين في كل من الإدارات والمكاتب الكبرى في الأمانة العامة والبالغ عددها ٤٣ وذلك حتى لا تتفوق مجموعة من البلدان ، الا في حالة اللجان الإقليمية التي رخص لها بتعيين ٧٥ في المائة من موظفيها من بلدان المنطقة . الا أن تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل على كل كيان أو شعبة في الأمانة العامة سيخلق صعوبات ضخمة حيث انه سيحرم الأمانة العامة من حرية التصرف اللازمة لإدارة الموارد من الموظفين بأكثر قدر ممكن من الفعالية .

١٤ - وقال السيد جوناه فيما يتعلق بالتوصية رقم ٣ ان الأمين العام لا يزال يرى أن نسبة العقود الدائمة الى العقود المحددة المدة ، يجب أن تحد وفقاً للاحتياجات التشغيلية للأمم المتحدة قبل كل شيء مع وضع ضرورة تأمين التوزيع الجغرافي العادل في الاعتبار كما ينبغي . والأمين العام بوصفه أعلى موظف في الأمم المتحدة هو الذي يملك تحديد ذلك .

١٥ - ومضى قائلاً ان التوصية الأخرى الهامة هي التوصية رقم ٥ التي تهدف الى نشر الاعلانات عن الوظائف الشاغرة للمرشحين الداخليين في الأمم المتحدة والخارجيين في وقت واحد . ويرى الأمين العام أن تطبيق هذه التوصية سيغيّر الطابع الأساسي للأمانة العامة وهو توفير فرص الترقّي الوظيفي . بيد أن إدارة شؤون الموظفين قد اتحدت ، وكما أكد ذلك السيد جوناه في بيانه الاستهلالي ، التدابير اللازمة - مثال ذلك الاحتفاظ بـ ٥٠ في المائة من جميع الوظائف الشاغرة المتاحة لمواطني البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو المرأة - بغية تأمين توازن جيد بين الوظائف الشاغرة المتاحة للمرشحين الداخليين في الأمم المتحدة والوظائف المتاحة للمرشحين الخارجيين .

١٦ - السيد فال ولد معلوم (موريتانيا) : قال ان فعالية ودينامية أمانة عامة د ولية فعلا يتوقفان على اخلاص وتفاني موظفيها وعلى الارادة السياسية للدول الأعضاء من حيث استعدادها لاحترام مركز الأمانة العامة ومنحها وسائل الاضطلاع بمهنتها .

١٧ - وفيما يتعلق بتقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة A/36/495 لاحظ وفد موريتانيا مع الارتياح التقدم المحرز في تنفيذ قرارى الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ و ٢١٠/٣٥ وكذلك التدابير المزمع اتخاذها لبلوغ الأهداف المنصوص عليها في هذين القرارين .

١٨ - ولاحظ السيد فال ولد معلوم بصورة خاصة ان هدف ال ٢٥ في المائة فيما يتعلق بتمثيل المرأة في الأمانة العامة في سبيله الى التحقيق ولكنه يرى أن على الأمين العام أن يتفادى بغية بلوغ هذا الهدف توظيف أغلبية من النساء من البلدان المتقدمة النمو الممثلة تمثيلا زائدا لأن ذلك من شأنه أن يؤدي الى تفاقم الخلل الضخم الموجود بالفعل في الخدمة المدنية الدولية .

١٩ - وقال ان وفد موريتانيا يشعر بالارتياح للاعتراف العام الآن بجدوى وطرق الاختيار التنافسي للتعيين في وظائف الفئة الفنية من الرتبين ف - ١ و ف - ٢ والاختيار التنافسي الداخلي للترقي من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية لأن ذلك من شأنه أن يسهم في تحسين تمثيل الدول غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا . الا أن هذه الامتحانات التنافسية لا يجب أن تؤثر على التمثيل النوعي للبلدان النامية بوجه عام والبلدان النامية غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا بوجه خاص .

٢٠ - وأردف قائلا ان وفد موريتانيا قد أحاط علما مع الارتياح بتحسين قوائم المرشحين وبالسياسة النشطة لتوظيف مرشحين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا . ويجدر فسي هذا الصدد اختصار وتبسيط عملية التوظيف والتعيين العالية بغية بلوغ الأهداف المحددة فسي وقت قريب كما أوصت بذلك وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها عن تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لموظفي الأمانة العامة .

٢١ - وفيما يتعلق بالحد الأقصى للتمديد بعد سن التقاعد قال ان وفد موريتانيا يوافق على التوصية رقم ٨ المقدمة من وحدة التفتيش المشتركة ذلك أنه من الصعب قبول تبرير التمديد لمدة ستة أشهر بينما تاريخ تقاعد الموظف معروف مسبقا .

٢٢ - ثم لاحظ أن تقارير وحدة التفتيش المشتركة ولجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن مفهوم الحياة الوظيفية والتنظيم الوظيفي والمسائل ذات الصلة لا تتطوى على توصيات واقعية . وقال ان الدول الأعضاء لم تحدد بدقة كافية مبادئ سياسة متناسقة ورشيدة لشؤون الموظفين . ان نفقات الموظفين تبلغ الآن حوالي ٨ في المائة من ميزانية المنظمة ، ولذلك فانه يجب على لجنة الخدمة المدنية الدولية ووحدة التفتيش المشتركة ، وفقا للولاية التي عهدت بها اليهما الجمعية العامة بموجب قرارها ٢١٠/٣٥ أن تظلما بدراسة عميقة لمفهوم الحياة الوظيفية وأنواع العقود ومفهوم المجموعات المهنية ، وتتاهم الرتب وتقدمان توصيات الى الجمعية العامة في دورتها السابعة والثلاثين . وسيكون على اللجنة ان تتخذ د ون ابطاء قرارا بشأن جميع هذه المسائل .

(السيد فال ولد معلوم ، موريتانيا)

٢٣ - واختتم كلمته قائلا ان وفد موريتانيا ، مثله في ذلك مثل الوفود التي تكلمت قبله يشعر بالقلق ازاء مسألة امتيازات وحصانات الموظفين الدوليين وهي المسألة التي تتعلق بنزاهة واستقلال الخدمة المدنية الدولية . ان حكومة موريتانيا عندما صوتت لصالح القرار ٢١٢/٣٥ قد تعهدت باحترام هذه الامتيازات والحصانات ، وهي تنوى الالتزام بهذا التعهد .

٢٤ - السيد بال (الهند) : قال انه جرى العرف عند النظر في مسائل الموظفين الاشارة الى المادة ١٠١ من الميثاق وخاصة الفقرة ٣ منها . بيد أنه لا يجب أن يفيد عن المسأل أن الأمانة العامة تشكل بموجب المادة ٧ من الميثاق احدى الهيئات الرئيسية في المنظمة وأنه لا يجب وفقا للمادة ٨ فرض أية قيود للحد من الوصول في ظروف طبيعية الى جميع الوظائف في هيئات المنظمة الرئيسية منها والفرعية . وهذا يعني أن اتباع نظام بالغ الصرامة لتوزيع الموظفين مسن شأنه أن يتعارض لا مع الفقرة ٣ من المادة ١٠١ فحسب وإنما مع المادة ٨ أيضا .

٢٥ - ومضى قائلا انه ليس هناك ما يدعو الى الدهشة في خضوع الأمانة العامة ، وهي هيئة رئيسية من هيئات المنظمة مثلها في ذلك مثل الهيئات الحكومية الدولية ، للأليات السياسية ذاتها التي تحكم أعمال الجمعية العامة . ان النطاقات المستوصبة للوظائف قد أصبحت بمثابة حق ومن الواضح أن الدول الأعضاء تنظر الى هذه الوظائف لا بوصفها امتيازاً فقط وإنما أيضاً وسيلة لزيادة نفوذها. وغني عن القول ان اللجنة الخامسة قد اعترفت ضمناً بهذه الحالة كما تسدل على ذلك القرارات التفصيلية التي اتخذتها في السنوات الأخيرة . وعلينا اذا ما أصبحت الأمانة العامة موضوع مفاوضات حكومية دولية ، أن تحدد دور هذه الخدمة المدنية الدولية التي اتخذت علناً طابعاً سياسياً .

٢٦ - واستطرد قائلا ان الدول الأعضاء تعمل جاهدة في داخل المنظمة على ممارسة نفوذها بثلاث طرق مختلفة . أولاً تقديم قرارات الى الجمعية العامة وهيئاتها الفرعية والعمل على اتخاذ هذه القرارات ثم ممارسة ضغوط على كبار موظفي المنظمة وفي النهاية ممارسة نفوذها عن طريق مواطنيها في الأمانة العامة . ومن ثم فان النظر الى توزيع الموظفين من هذه الزاوية يجعل ثقل مختلف البلدان أو مختلف المجموعات الإقليمية مختلف تماماً عما يتضح من تحليل لا يأخذ في الاعتبار سوى عدد ورتب مواطني كل بلد في الأمانة العامة .

٢٧ - وأضاف قائلا ان مجموعة ال ٧٧ من بين المجموعات الثلاث الرئيسية للدول الأعضاء التي في وسعها ميدانيا من حيث حجمها أن تضمن اتخاذ الجمعية العامة لأي قرار . الا أنه عند ما يتعلق الأمر بمسألة مثار جدل أو هامة ، فان القرارات يجب أن تناقش مع الأطراف المعنية الأخرى بغية أخذ اهتمامات هذه الأطراف في الاعتبار . وعند ما يتضح أن توافق الآراء غير ممكن وان قراراً اتخذ بأغلبية الدول الأعضاء في المنظمة ، فان الأمانة العامة كثيراً ما تصاب بالشلل من جراء التهديد أو الخوف من سحب الدول الكبرى تأييدها . والواقع أن الدول التي تدفع أعلى الاشتراكات تمارس ضغوطاً وتتمكن من تحييد بل ومعارضة رغبات غالبية الدول الأعضاء

(السيد بال و الهند)

المعرب عنها وفقا للعملية الديمقراطية للجمعية العامة . ولقد كان هناك دليل على ذلك عند ما اتخذ قرار بشأن مسائل الموظفين في الدورة الرابعة والثلاثين بالرغم من معارضة مجموعات السدول الأخرى وأصبحت الأمانة العامة بالفعل بالشكل حتى تم التوصل الى توافق في الآراء في الدورة الخامسة والثلاثين .

٢٨ - واستطرد قائلا ان هذه الحالة تفيد بصورة أكبر بعض الدول في الأمانة العامة ذاتها . ان البلدان التي تدفع أعلى الاشتراكات من حقها الحصول على أكبر عدد من الوظائف وان كانت جميع الدول تقدم قدرا مماثلا من التضحيات . فضلا عن ذلك فان مبدأ التوزيع الجغرافي العادل قد أفرغ من مضمونه نظرا لأن مجموعة صغيرة من البلدان تحتكر غالبية الوظائف . وما يزيد من ظلم هذا الوضع . ان هذه الدول ذاتها هي التي لها الوزن الأكبر في المفاوضات الحكومية الدولية ولدى كبار موظفي الأمانة العامة .

٢٩ - وقال انه يوجد الآن بين البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا عشر من الدول التي تدفع أعلى الاشتراكات . الا أن في الامكان القول بأن هذه الدول وان كانت ممثلة تمثيلا ناقصا من حيث الأرقام الاجمالية فانها من حيث النفوذ الذي تمارسه ممثلة تمثيلا زائدا الى درجة أن وجودها في الأمانة العامة لا يتسم الا بأهمية ضئيلة فيما يتعلق بمصالحها الوطنية أو مصالح مجموعتها الاقليمية .

٣٠ - ومضى قائلا ان واضعي الميثاق كانوا يريدون أن تحصل المنظمة على خدمات أشخاص أكفاء من جميع مناطق العالم يمثلون مختلف الثقافات والنظم السياسية والاقتصادية والاجتماعية . وكان هذا هو السبيل الى ايجاد خدمة مدنية دولية . والواقع ان شيئا من ذلك لم يحدث ، نظرا لوجود عدد متزايد من موظفي الأمانة العامة معارفين من حكوماتهم بموجب عقود محددة المدة ومن ثم خاضعين لنفوذ هذه الحكومات . وغالبية هؤلاء الموظفين من مواطني أكثر البلدان نفوذا .

٣١ - ومن ناحية أخرى فان المدفوعات التكميلية التي تقدمها بعض البلدان لمواطنيها من أعضاء الأمانة العامة تسهم أيضا في تعزيز نفوذ هذه الحكومات على هؤلاء الموظفين .

٣٢ - وأردف قائلا ان الأهمية العددية لموظفي البلدان ذات الأيدولوجية الواحدة وربما لبلد أو اثنين فقط ، توجد في الأمانة العامة عدم توازن يزيد من تفاقم احتكار بعض الوظائف الرئيسية التي أصبحت حكرا تقليديا قاصرا على هذه البلدان أو المجموعات الاقليمية . ان هذا العرف سائد أيضا في ادارة شؤون الموظفين حيث لا يوجد في قسم تصنيف الوظائف مواطن واحد من بلد نام .

٣٣ - ومضى قائلا ان وفد الهند لا يرى في هذه الظروف أنه ينبغي تعيين موظفين من دول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا فحسب . فالواقع أن عدم التمييز بين الفئتين المختلفتين من البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا قد يؤدي الى تفاقم الخلل في التوازن لصالح الدول الأعضاء

(السيد بال ، الهند)

"المثلية تمثيلا ناقصا" التي تدفع اشتراكات ضخمة ، بدلا من تأمين توزيع جغرافي أفضل . كما أن تعيين عدد أكبر من الموظفين من بلد واحد يسهل الحصول عليهم منه ، يعد أكثر وفرا وأيسر من تعيين موظف أو موظفين من العديد من البلدان الصغيرة . ان كل شيء يتحالف ضد أي تغيير يهدف تأمين توزيع جغرافي أفضل .

٣٤ - ولاحظ السيد بال بقلق أن النسبة المثوية للموظفين الوافدين من البلدان المتقدمة النمو والمعتمدين في الوظائف العليا في الفترة من تموز/يوليه ١٩٨٠ وحتى حزيران/يونيه ١٩٨١ تفوق النسبة المثوية للتعيين المخصصة لهذه المجموعة من الدول .

٣٥ - وأعرب السيد بال عن ارتياحه لاعتماد ادارة شؤون الموظفين خطة التوظيف السنوية . واقترح من جديد أن تدرس الادارة بالتعاون مع ادارة تخطيط وتنسيق البرنامج وضع خطة متوسطة الأجل خاصة بالموظفين تدمج في الخطة المتوسطة الأجل للمنظمة وبالتالي في مجموع عملية تخطيط البرنامج والميزنة .

٣٦ - وفيما يتعلق بمسائل ادارة شؤون الموظفين لاحظ أن اتحادات ورابطات موظفي الأمانة تتعلق أهمية خاصة على الاتفاقية ١٥١ لمنظمة العمل الدولية بشأن حماية حق تكوين الجمعيات والاجراءات المحددة لشروط العمل في الخدمة المدنية . ولاحظ السيد بال في هذا الصدد أن اتفاقيات منظمة العمل الدولية وإن كانت تشكل مبادئ توجيهية يرجى تطبيقها فإنها لم تصغ من أجل الخدمة المدنية الدولية . وعلى أية حال فإن على الجمعية العامة أن تعدد مدى امكانية تطبيق الاتفاقية على موظفي الفئة الفنية وما فوقها . ان أي قرار يتعلق بالمفاوضات الجماعية لا يمكن أن يتخذ الا بعد التشاور وموافقة الجمعية العامة .

٣٧ - وأعرب السيد بال عن أمله في أن يتم وضع مشكلة احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة في إطارها السليم . وقال انه يرى دون الاقلال من خطورة المسائل التي ذكرها الأمين العام (A/C.5/36/31) ، انه تجدر مقارنة العدد الصغير للحالات المشار اليها بعشرات الآلاف من الموظفين العاملين في العالم أجمع وبممارسة المدفوعات التكميلية التي تقدمها العديد من البلدان لمقات من مواطنيها من موظفي الأمم المتحدة وهي الممارسة التي تشكل انتهاكا أكثر خطورة للطابع الدولي للأمانة العامة ونزاهة موظفيها . ولاحظ السيد بال انه من الواضح ان اتفاقيات امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية لا تطبق على جميع موظفي منظومة الأمم المتحدة . ومن ناحية أخرى فإن الامتيازات والحصانات يقابلها واجب منظمات الأمم المتحدة في التعاون مع السلطات المختصة في الدول الأعضاء بغية تفادي أي سوء استفلال . ان الاتفاقيات تتضمن احكاما تنص على تسوية ودية للخلافات . وبأسفل السيد بال في أن تتبع جميع الأطراف المعنية هذه الاجراءات بغية تسوية المشاكل المتعلقة فسي أقرب وقت ممكن .

٣٨ - واختتم كلمته معربا عن ارتياحه لأن اللجنة تمكنت من الاطاحة بوجهة نظر الموظفين .

٣٩ - السيد اسب (السويد) : تكلم أيضا باسم الدانمرك وفنلندا والنرويج فأشار الى أن الفرع خامسا من قرار الجمعية العامة ٢١٠ / ٣٥ يرجو من الأمين ومن الرؤساء التنفيذيين لسائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة النظر في اتخاذ تدابير محددة تكفل تحسين توظيف النساء والقضاء على جميع أشكال التمييز القائم على أساس الجنس . وقال ان وفود البلدان الشمالية تنتظر من الأمين العام والرؤساء التنفيذيين البرهنة على حسن النية واتخاذ مبادرات واقعية لمعالجة هذه المشاكل الصعبة . ان الأمين العام يشير الى المشكلة في الوثيقة A/36/495 ، الا أن عدم وجود تقرير أكثر تفصيلا وهو التقرير الذي طلبته الجمعية العامة قد أصاب البلدان الشمالية بخيبة أمل كما أنها تود معرفة ما اذا كان سيتم تقديم مثل هذا التقرير .

٤ - ومضى قائلا فيما يتعلق باحترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة ان الجمعية العامة أكدت من جديد بوضوح في قرارها ٢١٢ / ٣٥ الضرورة المطلقة لتأمين حماية الموظفين الدوليين . وقد أحيط وفد السويد علما باهتمام بالغ بتقرير الأمين العام الصادر تحت الرمز A/C.5/36/31 . ويبرى أن على الأمين العام وحده أو على الوكالة المتخصصة المعنية تحديد نطاق مهام كل موظف . ومن ثم فان من الضروري أن يكون في وسع الأمين العام الاتصال بالموظفين المعتقلين أو المحتجزين بغية تحديد ما اذا كان فعل ما قد ارتكب أثناء تأدية الوظيفة الرسمية ، واتخاذ قرار بشأن ضرورة رفع الحصانة . ان البلدان الشمالية تأسف لأن الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة قد حرمت في عدد من الحالات من امكانية اجراء مثل هذا الاتصال . ويبرى السيد اسب أن حصانة موظفي الأمم المتحدة تعد جزءا لا يتجزأ من سمات الخدمة المدنية الدولية المستقلة والبعيدة عن أى ضغط خارجي . ووجه ممثل السويد نداء الى جميع الدول الأعضاء حتى تعترف باستقلال الخدمة المدنية الدولية وبالامتيازات والحصانات المنوطة لموظفيها وتحترمها .

٤١ - السيد هاند (المملكة المتحدة لهريطانيا العظمى وايرلندا الشمالية) : تكلم باسم السدول العشر الاعضاء في الاتحاد الاقصادى الاوروبى فقال ان من الضرورى احترام امتيازات وحصانات موظفى الامم المتحدة ، سواء لضمان فعالية المنظومة او لحماية الحقوق المدنية الدولية للموظفين الدوليين . ان الامين العام رؤساء الامانات يجب ان يعطوا على احترام هذه الامتيازات والحصانات ، كما ان من واجب الجمعية العامة اتخاذ التدابير الواجبة في حالة انتهاك مختلف الصكوك التي تطبق في هذا المجال . ان الدول العشر ترحب بارتياح بتقرير الامين العام (A/C.5/36/31) وترجو تقديم تقرير سنوى مقتضب يذكر الحالات الجديدة بل والتقدم المحرز في حل المسائل المعلقة . وتورى الدول العشر في هذا الصدد ان من المفيد ان توزع على اعضاء اللجنة ووصفها ورقة غرفة اجتماع الوثيقة التي قدمها مؤخرا المدير العام لليونسكو للمجلس التنفيذي لهذه المنظمة . ان الدول العشر تؤكد ، دون الاقلال من تعقد المسائل التي اشار اليها الامين العام او ابداء آراء سابقة بشأن مسألة الابقاء على الحصانة او رفعها ، ان رئيس امانة المنظمة المعنية هو وحده الذى في وسعه ان يحدد نطاق واجبات ومهام موظفيه ومن ثم ما اذا كان هذا الفعل او ذاك قد ارتكب بصورة رسمية . ان المسائل التي يثيرها الامين العام في تقريره يتجاوز في الواقع هذا الجانب القانوني وتتعلق بالحقوق المدنية الدولية للموظفين المتهمين . ان من واجب جميع الدول الاعضاء احترام الحق الاساسي للمنظمات الدولية في الوصول الى الموظفين المحتجزين حتى تتمكن من معرفة وقائع كل حالة من ناحية وساعدة الموظفين في الحصول على تشيل قانوني من ناحية اخرى ، ان الدول العشر تؤيد بقوة مشروع القرار A/C.5/36/L.16 .

٤٢ - السيد راليس (اليونان) : اعرب عن اسفه لأن المعايير التي ذكرتها الجمعية العامة في قرارها ٣٥/٢١٠ فيما يتعلق بتميين الموظفين لم تؤخذ دائما في الاعتبار . فالبلدان التي كانت مثلة تشيلا ناقصا لا تزال كذلك . ومن ناحية اخرى فانه كثيرا ما يتم تعيين موظفين من الفئسات الدنيا لتحسين التشيل العددي لهذا البلد او ذاك . دون وضع ضرورة التشيل العادل للسدول الاعضاء على جميع المستويات في الاعتبار . ويرى وفد اليونان بغية معالجة هذه الحالة ان اجراءات التعيين ينبغي ان تتم بالتعاون الوثيق بين ادارة شؤون الموظفين والادارات الاخرى في المنظمة . ان اعتماد خطة للتوظيف سيشكل طريقة فعالة في هذا الصدد ، كما ينبغي على الامانة العامة الاعلان عن الوظائف الشاغرة على جميع المستويات ، وبصورة منتظمة وفي ابكر وقت ممكن .

٤٣ - وقال ان وفد اليونان يعارض في رفع سن التقاعد لان هذا الاجراء من شأنه ان يبقي على اوجه الخلل القائمة على حساب الدول المثلة تشيلا ناقصا . ويرى السيد راليس انه كان في الامكان تغادى التمديد بعد سن الستين الممنوح في ١٩٨١ لو تم الاعلان عن الوظائف الشاغرة في وقت مبكر بدرجة كافية . ان وفد اليونان يرجوان تعترف ادارة شؤون الموظفين بأهمية هذه المشكلة وتتخذ التدابير اللازمة لحلها وفقا للقرار ٣٥/٢١٠ .

٤٤ - السيد لوشنر (جمهورية ألمانيا الاتحادية) لاحظ بارتياح الجهود التي بذلتها ادارة شؤون الموظفين وفقا للقرار ٣٥ / ١٠ بغية التخفيف الى حد ما من خطورة التمثيل الناقص لجمهورية ألمانيا الاتحادية في وظائف الامانة العامة الخاضعة للتوزيع الجغرافي . وقال انه يؤيد تخصيص ٥٠ في المائة من جميع الوظائف الشاغرة لمواطني الدول الاعضاء غير المثلة او المثلة تمثيلا ناقصا ، كما يؤيد اجراء شغل الوظائف من رتبتي ف - ١ و ف - ٢ عن طريق الاختيارات التنافسية . ان هذه الاجراءات يجب ان تعزز وتعمم حتى يؤخذ في الاعتبار ان جمهورية ألمانيا الاتحادية ودولا اعضاء اخرى غير موجودة في القطاعات السياسية للامانة العامة وخاصة على اعلى المستويات .

٤٥ - ومضى قائلا ان وفد جمهورية ألمانيا الاتحادية يعلق اهمية خاصة على ضرورة الحد الى اقصى درجة ممكنة من التمديدات بعد سن التقاعد . وطلب الى مثلي الامانة قائمة بعدد الحالات التي تم فيها التمديد اكثر من مرة .

٤٦ - وفيما يتعلق باحترام امتيازات وحصانات موظفي الامم المتحدة والوكالات المتخصصة ، اشار الى ان الجمعية العامة رجحت من الامين العام في قرارها ٣٥ / ١٢٢ تقديم تقريره بالنيابة عن لجنة التنسيق الادارية . وقال انه يود ان يعرف ما اذا كان الامين العام قدم تقريره (A/C.5/36/31) بالنيابة عن لجنة التنسيق الادارية . واذا لم يكن الأمر كذلك ، فما هو السبب .

٤٧ - السيد بلياف (جمهورية بيلاروسيا الاشتراكية السوفياتية) : اشار الى موقف وفده القائم على الاحترام الدقيق لاحكام الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الامم المتحدة . وقال ان المبدأين الواردين في هذه الفقرة وهما ضرورة ان تؤمن للمنظمة خدمات اشخاص على اعلى مستوى من المقدره والكفاية والنزاهة ومراعاة اهمية التوظيف على اساس جغرافي اوسع ما يكون نطاقا ، مرتبطان الى حد بعيد . وفيما يتعلق بكفاءة موظفي المنظمة فان وفد بيلاروسيا قد شارك دائما بنشاط في النظر في المبادرات التي اتخذها الامين العام بغية زيادة فعالية الامانة العامة . وفيما يتعلق بتعيين الموظفين على اساس جغرافي اوسع ما يكون نطاقا فان من الضروري ان تمثل جميع الدول الاعضاء على جميع مستويات المسؤولية دون تمييز او امتيازات .

٤٨ - وأردف قائلا ان التقارير المعروضة على اللجنة الخامسة هذا العام تحتوي معلومات مفيدة للغاية تدل على وجود تحسن في سياسة التوظيف في الامانة العامة . الا انه لا يزال هناك الكثير الواجب عمله . وعلى الرغم مما جاء في احكام الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق وقرارات الجمعية العامة ذات الصلة وبخاصة القرار ٣٥ / ١٠ فان اكثر من ربع الدول الاعضاء لا يزال غير ممثل او ممثلا تمثيلا ناقصا والكثير من هذه الدول لا يزال عند ادنى مستويات النطاق المستصوب له . ان بعض مجموعات الدول قد تجاوزت النطاق المستصوب لها بصورة مخجلة على حساب مجموعات اخرى . ويتضح من الجدول ٩ من تقرير الامين العام عن تكوين الامانة العامة (A/36/495) ان عدد الموظفين القادمين من اوروبا الشرقية قد انخفض في الفترة من ١٩٨٠ الى ١٩٨١ بينما هذه المجموعة ممثلة بالفعل تمثيلا ناقصا .

(السيد بلياف ، جمهورية

- ١٣ -

بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية)

٤٩ - ومضى قائلاً ان مثل هذا الظلم موجود ايضا في نظام العقود الدائمة تؤيده مجموعة من الدول متدربة بحجة خادعة وهي الابقاء على موظفين على قدر عال من الكفاءة . ويرى وفد بيلوروسيا ان ممارسة العقود الدائمة يتعارض وفعالية الامانة العامة حيث ان الموظفين الذين يعينون على هذا النحو كثيرا ما ينقلون بعد مضي فترة من الوقت من ادارة الى اخرى ويحصلون على تدريب مهني حتى يصبحوا اهلا لمهام اخرى . ومن الواضح تماما ان توظيفهم لفترة محددة كان سيسمح بتفادي هذه النفقات التي لا فائدة منها . ويتضح مع الاسف من الجدول ١٠ من تقرير الامين العام ان عدد الموظفين المعينين بعقود دائمة قد زاد ٥٢ موظفا بين ١٩٨٠ و ١٩٨١ . واذا اضيف الى هذا ان عدد الموظفين الذين ظلوا في وظائفهم بعد السن المحدد للتقاعد قد ارتفع في الفترة ذاتها من ٢٢ الى ٢٦ موظفا ، اتضح بسهولة ان التمثيل الناقص لبعض مجموعات الدول لن يتلاشى قريبا . وزاد من تفاقم هذا الظلم موقف بعض رؤساء الادارات في الامانة العامة ، الذين يرفضون بصورة منتظمة تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل .

٥٠ - واستطرد قائلاً ان وفد بيلوروسيا يعلق اهمية خاصة على تصنيف الوظائف الفنية لانه يفترض ان نظام التصنيف يجب ان يسمح بالتحديد السليم لمستوى الوظيفة وتفادي اي تهديد للموارد . ومن ثم فان وفده يشعر بالدهشة لان الامانة العامة لم تقدم معلومات واقعية عن تنفيذ المعيار الرئيسي الذي نادى به لجنة الخدمة المدنية الدولية . وبأمل وفده ايضا في معرفة ما اذا كانت الامانة العامة قد اتخذت اية اجراءات فيما يتعلق بتوصية اللجنة الاستشارية الواردة في الفقرة ١٤ من الوثيقة A/35/7/Add.8 والرامية الى السماح للامين العام بتبادل الوظائف على مستوى ف - ٥ وما تحتها بين مختلف ابواب الميزانية ، بشرط ان يظل مجموع عدد الوظائف في كل مستوى كما هو دون تغيير كما وافقت على ذلك الجمعية العامة . ومن ثم فانه ينبغي ان تقدم الامانة العامة ايضا حات عن التدابير التي اتخذتها بغية تطبيق نظام تصنيف الوظائف الذي طالبت به لجنة الخدمة المدنية الدولية وتوضيح عدد الوظائف التي اقترح اعادة تصنيفها او خفضها .

٥١ - وقال ان وفد بلاده يعلم جيدا ان قرار الجمعية العامة ٣٥/٢١٠ لم يتخذ الا في الدورة السابقة وان الامانة العامة لم يتح لها الوقت الكافي لتنفيذه . ولذلك فانه يكفي بعرض موقفه المبدي والاعراب عن امه في ان تضاعف الامانة العامة من جهودها .

٥٢ - واستطرد قائلاً ان وفده يؤيد تماما استنتاجات وتوصيات وحدة التفتيش المشتركة الواردة في الفصل الرابع من تقريرها عن تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لموظفي الامانة العامة للامم المتحدة (A/36/407) .

٥٣ - وفيما يتعلق بامتيازات وحصانات موظفي الامم المتحدة قال ان وفده يرى ان النواحي القانونية لمركز الموظفين ينبغي ان تنظر في اللجنة السادسة وذلك انطلاقا من مبدأ ان مركز موظفي الامم المتحدة كما حددته اتفاقيات امتيازات وحصانات موظفي الامم المتحدة والوكالات المتخصصة لعام ١٩٤٦ و ١٩٤٧ ، يجب ان يحترم من قبل الدول الاعضاء وخاصة الدول التي توجد بها هيئات

- ١٤ -

رأسيد بلياف ، جمهورية
بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية

الام المتحدة . الا انه يرى ان المعلومات الواردة في تقرير الامين العام عن احترام امتيازات وحصانات موظفي الامم المتحدة والوكالات المتخصصة (A/C.5/36/31) قدمت بطريقة مفرضة ومشوشة . وأهرب عن اسفه لما تضمنه هذا التقرير من افتراء على بعض الدول الاعضاء .

٥٤ - السيد شاهد (الجمهورية العربية السورية) : قرأ باهتمام تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لموظفي الامانة العامة للامم المتحدة (A/36/407) وكذلك تقرير الامين العام عن احترام امتيازات وحصانات موظفي الامم المتحدة والوكالات المتخصصة (A/C.5/36/31) . ويرى الوفد السوري ان الامانة العامة لا ينبغي ان تلجأ كثيراً الى العقود الدائمة وظيفتها ان تستعين بصورة اكبر بخدمات الخبراء او الموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة . وينبغي ترك مجال اوسع لرؤساء الادارات عندما يتعلق الأمر بتجديد مدة العقد . ان هذه التدابير المختلفة سوف تسير الى حد بعيد تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لموظفي الامانة العامة .

٥٥ - ومضى قائلاً ان الوفد السوري احاط علماً بملاحظة مفتشي وحدة التفتيش المشتركة الواردة في الفقرة ٤٣ من الوثيقة A/36/407 ومؤداها ان رؤساء بعض الهيئات قد اولوا مع الاسف اهتماماً للمرشحين الداخليين في المنظمة دون ايلاء الكفاءات الخارجية الاعتبار الكافي . ان الوفد السوري يرى مثل وحدة التفتيش المشتركة انه يجب الاعلان عن الوظائف الشاغرة في داخل المنظمة وخارجها في آن واحد ، وهو ما من شأنه ان يزيد من فرص تعيين موظفين الكفاء بالفعل .

٥٦ - وقال ان وفد الجمهورية العربية السورية يرى بغية تحقيق مزيد من الوفورات ، تخفيض عدد وضخامة بعثات موظفي الامانة العامة . اما فيما يتعلق بسن التقاعد فيجب احترامه بدقة الا في حالات الضرورة القصوى .

٥٧ - وأردف قائلاً ان الجمهورية العربية السورية طرف في اتفاقيات امتيازات وحصانات موظفي الامم المتحدة والوكالات المتخصصة . وقد قدمت دائماً للموظفين الدوليين المساعدة التي يستحقونها . وهي تتوقع في مقابل ذلك ان يحترم الموظفون من جانبهم بدقة احكام الاتفاقيات ويلتزمون بالتشريع الوطني . واذا كان الموظفون يريدون ان تحترم امتيازاتهم وحصاناتهم فيجدر ان يمتنعوا عن اي نشاط لا يتصل بوظائفهم وای تدخل في الشؤون الداخلية للبلد المضيف .

٥٨ - السيد طلي (بنغلاديش) : ذكر بأن وفده انضم الى توافق الآراء الذي سمح باتخاذ قرار الجمعية العامة ٣٥ / ٢١ . لانه رأى ان هذا القرار سيسمح باعادة تشكيل الامانة العامة وتحديثها . واهرب عن ارتياحه لان ادارة شؤون الموظفين قد اتخذت تدابير بغية بلوغ الاهداف التي حددتها الجمعية العامة .

٥٩ - وقال انه يتضح من تقرير الامين العام عن تكوين الامانة العامة ان عدد الدول غير الممثلة والمثلة تمثيلاً ناقصاً قد زاد في الفترة من ١٩٨٠ الى ١٩٨١ وان البلدان النامية غير ممثلة طس مستوى المسؤوليات العليا . وبأمل وفد بنغلاديش في ان يكون في وسع الامين العام تقديم تقرير اكثر ايجابية اثناء الدورة القادمة .

(السيد علي ، بنغلاديش)

- ٦٠ - ومضى قائلا انه يريد في هذا الصدد الاحاطة طما بالتدابير التي اتخذت فيما يتعلق بعمل " السكان " الذي ينبغي ان تخصص له . ٢٤ وظيفة بموجب الفرع ثانيا من القرار ٢١٠/٣٥ . ومن المفيد معرفة ما اذا كان هذا العامل يطبق على جميع المناطق وما هي طريقة توزيع هذه الوظائف على مختلف بلدان المنطقة الواحدة .
- ٦١ - وأردف قائلا ان وفده لاحظ باهتمام ان حوالي نصف موظفي الامانة العامة سواء تقاضوا رواتبهم من الاعتمادات الممنوحة او الميزانية العادية او الموارد الخارجة عن الميزانية لا يخضعون للتوزيع الجغرافي . ويرى ان الوقت قد حان لتجرى الامانة العامة دراسة للوظائف التي من شأنها ان تخضع للتوزيع الجغرافي .
- ٦٢ - وقال انه يتضح من تقرير الامين العام ان الاعلانات عن الوظائف الشاغرة لا تنشر خارج المنظمة اذا وجد مرشحون مؤهلون ادرجت اسماؤهم في قوائم الامانة العامة . ان وفد بنغلاديش لا يرى مايبرر هذا الاجراء ويؤيد تماما توصية وحدة التفتيش المشتركة القائلة بأن الاعلانات عن الوظائف الشاغرة يجب ان تنشر في آن واحد للمرشحين من داخل الامانة العامة وخارجها .
- ٦٣ - وجاء في الفقرة ٣٢ من تقرير الامين العام (A/36/495) ان الامانة العامة قد وضعت قوائم بمعاهد البحوث والجامعات التي في وسعها تقديم مرشحين وان الاعلانات عن الوظائف الشاغرة ترسل اليها . ويود وفد بنغلاديش تعميم هذه القوائم على الدول الاضياء ايضا .
- ٦٤ - واستطرد قائلا فيما يتعلق بالوظائف من الرتبتيين ف - ١ و ف - ٢ انه قد اعيد تطبيق اجراءات التوظيف العادية فيما يتعلق بالوظائف التي لا تبرر اوصافها ادراجها في برنامج الامتحانات التنافسية . وقال ان وفده يرجو الحصول على ايضاحات بشأن اوصاف هذه الوظائف .
- ٦٥ - وقال ان وفده يرى مثل وحدة التفتيش المشتركة ان كثرة اللجوء الى العقود الدائمة يعرقل تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل . ومن ثم فانه يؤيد توصية وحدة التفتيش المشتركة الرامية الى تخفيض عدد العقود الدائمة وزيادة عدد العقود المحددة المدة .
- ٦٦ - واستطرد قائلا ان الامانة العامة ينبغي ان تكون هيئة تشيلية بالفعل تمثل في داخلها على جميع المستويات البلدان النامية والبلدان المتقدمة النمو . ان مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لم يطبق حتى الآن الا على وظائف الفئة الفنية . وبالتالي فان الغالبية العظمى لوظائف الخدمات العامة يتم شغلها بمواطني عدد صغير من البلدان . ان وفد بنغلاديش يود ان تحدد الامانة العامة توزيع موظفي الخدمات العامة وفقا لكل بلد . والواقع انه من المجحف الا يتمكن مواطنو الغالبية العظمى من بلدان العالم الثالث العمل في الامم المتحدة في فئة الخدمات العامة ، بالرغم من تمتعهم بالكفاءة اللازمة . ان وفد بنغلاديش لا يريد توجيه النقد اكثر مما ينبغي لسياسة التوظيف الحالية التي يبدو انها تقوم اساسا على اعتبارات عملية . الا ان وفده يأمل على اية حال في ان

(السيد علي ، بنغلاديش)

تعطي المنظمة اذا ما رأت توظيف عدد متزايد من الموظفين الاجانب في فئة الخدمات العامة ، الامكانية للبلدان التي في وسعها تقديم الموظفين الكفاء لشغل هذه الوظائف . والواقع ان وفد بنغلاديش يعلم جيدا ان ٣٠ في المائة من وظائف الفئتين ف - ١ و ف - ٢ يجب ان تشغل عن طريق الامتحانات التنافسية المفتوحة امام موظفي فئة الخدمات العامة العاملين في الأمم المتحدة ، ولكنه يرى ضرورة محاولة ايجاد قدر من التوازن الجغرافي العادل بالنسبة لفئة محرومة بشكل واضح .

٦٧ - السيد هالينغوس (شيلي) : اشار الى اهمية سائل الموظفين بالنسبة للدول الاعضاء ، ان تتوقف عليها الى حد بعيد فعالية المنظمة . وقال ان هذه السائل التي نوقشت في محافل متعددة تخضع في المقام الاول لولاية اللجنة الخامسة كما جاء ذلك في الفقرة ١ من تقرير الامين العام (A/36/495) . ولا مناص من ان يستجيب الموظفون لقرارات السلطات التي يتبعونها . بيد انه ينبغي ان تكون هذه الاستجابة بناءة ولا تتوقف عند الجوانب السلبية للسألة كما حدث ذلك بالنسبة للتقرير المقدم من اتحاد رابطات موظفي الامانة العامة للامم المتحدة . ان وفد شيلي كان يود ان تشتمل الوثيقة A/C.5/36/19 على اقتراحات اكر واقعية لتحسين فعالية موظفي الامم المتحدة لا على مطالب جديدة .

٦٨ - وأردف قائلا ان وفد شيلي لديه تحفظات ازاء الطلب المقدم من الموظفين في الوثيقة A/C.5/36/19 والذي يطالب بأن تشمل الحصانة الدبلوماسية جميع فئات موظفي الامم المتحدة . ان اتفاقية فيينا واضحة تماما في هذا الصدد ، ومثل هذا التدبير من شأنه ان يؤدي الى سوء استغلال قد تترتب على اثاره السياسية تعقيدات اكر خطورة من المشاكل المقترح حلها . ومن ثم فانه ينبغي التزام الحذر البالغ عند دراسة اي تغيير للنظام القانوني المعمول به .

٦٩ - السيد هايندروب (الولايات المتحدة الامريكية) : وافق على الطلب المقدم من الدول العشر الاعضاء في الاتحاد الاقتصادي الاوروبي والقائل بتعميم التقرير المقدم من المدير العام لليونسكو الى المجلس التنفيذي لهذه المنظمة ، على اعضاء اللجنة .

٧٠ - السيد فون هليدينبرغ هوبار (هولندا) : قدم مشروع القرار الصادر تحت الرمز A/C.5/36/L.16 والمعنون " احترام امتيازات وحصانات موظفي الامم المتحدة والوكالات المتخصصة ، باسم البلدان التالية : اسبانيا ، استراليا ، جمهورية المانيا الاتحادية ، بربادوس ، البرتغال ، بلجيكا ، تايلند ، الدانمرك ، السويد ، غانا ، كندا ، النرويج ، نيوزيلندا ، هولندا . فاوضح ان مقدمي المشروع رأوا ضرورة التأكيد من جديد على ان من واجب المنظمات الدولية حماية موظفيها . وأكد ان من مصلحة الدول الاعضاء الاستجابة بصورة مواتية للنداء الموجه اليها في الفقرة ١ من مشروع القرار والرامي اساسا الى السماح للامين العام بتحديد ما اذا كان هذا الفعل ، او ذاك الذي نسبت مسؤوليته الى الموظف قد تم بصفة رسمية . وفي هذه الحالة السماح للمنظمة بممارسة حقها في حماية الموظف . ان فحوى هذه الفقرة تتفق والموقف الذي اتخذته الامم المتحدة دائما ، كما انه

(السيد فون هليدينبرغ
هوبار ، هولندا)

يتفق وفتوى محكمة العدل الدولية الصادرة في ١١ نيسان/أبريل ١٩٤٩ . ان ممثل هولندا يحرص على تأكيد ان مشروع القرار هذا لا يستهدف الافعال التي ارتكبت بصفة شخصية . ويأمل مقدمو مشروع القرار في ان يعتمد بتوافق الآراء كما حدث في العام الماضي بالنسبة للقرار ٢١٢/٣٥ .

٧١ - السيد ريختر (الجمهورية الديمقراطية الألمانية) : قدم التعديلات على مشروع القرار A/C.5/36/L.16 الواردة في الوثيقة A/C.5/36/L.18 ، فوضح ان هذه التعديلات تعمل على وضع الاختلافات في وجهات النظر بين الدول الاعضاء في الاعتبار . كما انها نابعة ايضا من الاقتناع بأن اللجنة الخاصة ينبغي ان تمتنع عند معالجة المسائل ذات الطابع القانوني التي يجب ان تبحث بدقة بواسطة هيئة مختصة قبل ان تصبح موضوع مشاريع قرارات . وينبغي بغية تحقيق التوازن الا يشير مشروع القرار الى حقوق الموظفين فحسب وانما ايضا الى التزاماتهم والواجبات الواقعة على هاتقهم بموجب ميثاق الامم المتحدة والاتفاقيات الدولية والنظام الاساسي للموظفين .

٧٢ - واستطرد قائلا ان التعديل الاول يهدف الى حذف لفظة " توافق الآراء " من الفقرة الفرعية الاولى من الديباجة نظرا لان القرار ٢١٢/٣٥ لم يتخذ بتوافق الآراء وانما دون تصويت . ويهدف التعديل الثاني الى ان تحذف من الفقرة الفرعية الثالثة الاشارة الى الفقرة ٦ من تقرير الامين العام (A/C.5/36/31) وذلك لوجود خلاف بين الدول الاعضاء على تفسير هذه الفقرة ، ولانه لا يمكن الاستناد الى أى صك قانوني ملزم لدعم توصيات وردت به . ويهدف التعديل الثالث الى الاستعاضة عن الفقرة الفرعية الخامسة من الديباجة بالفقرات من ١ الى ٦ من القرار ٢١٢/٣٥ لاسيما انه ممن غير الملائم الاشارة الى فتوى محكمة العدل الدولية التي لم توافق عليها الجمعية العامة مطلقا .

٧٣ - السيد كودريبيافتسيف (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية) : قدم التعديلات الواردة في الوثيقة A/C.5/36/L.19 فلاحظ ان العديد من البلدان - الاتحاد السوفياتي واثيوبيا وبلغاريا والجمهورية الديمقراطية الألمانية - قد رأت ضرورة تقديم تعديلات على مشروع القرار قيد الاستعراض وهو ما يؤكد الموقف الذي عرضه الوفد السوفياتي عند المناقشة العامة التي دارت بشأن البند ١٠٧ ومؤداه ان المشاكل المطروحة قد نوقشت بطريقة مفرضة .

٧٤ - ومضى قائلا ان الامتيازات والحصانات التي يتمتع بها موظفو الامم المتحدة والوكالات المتخصصة في الدول الاعضاء التي توجد بها مقار هذه المنظمات تتفاوت الى حد بعيد من بلد الى آخر . ان امتيازات وحصانات الموظفين الدوليين تحكمها المادة ٤٠٤ من ميثاق الامم المتحدة واحكام الاتفاقيات الدولية لعامي ١٩٤٦ و ١٩٤٧ . الا ان هذه الامتيازات والحصانات تنظمها بصورة اكثر تفصيلا اتفاقات المقر . ويوجد اتفاق من هذا النوع مع الولايات الامريكية . وقد نص في الفقرة ١١ من المادة ٤ على ان الولايات المتحدة ليست في وسعها الاعتراض على وصول موظفي الامم المتحدة الى المقر او خروجهم منه .

(السيد كودريبيافتسيف ، اتحاد
الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية)

٧٥ - واستطرد قائلاً فيما يتعلق بسويسرا وهي ليست عضواً في المنظمة ولم توقع اياً من الاتفاقات المشار إليها أعلاه . ان هناك حكماً مبرماً يقضي بان يتمتع موظفو الامم المتحدة من رتبة ف - ٥ وما فوقها بامتيازات وحصانات مماثلة لتلك التي يتمتع بها الدبلوماسيون في الاراضي السويسرية . وهذا يعني ان الامتيازات والحصانات الممنوحة للموظفين الدوليين في سويسرا اوسع نطاقاً الى حد بعيد من تلك الممنوحة لهؤلاء الموظفين في الولايات المتحدة .

٧٦ - وفي النمسا يتمتع الموظفون الدوليون بالاعفاء فيما يتعلق بنقل امتعتهم الشخصية . كما ان الموظفين من رتبة ف - ٥ وما فوقها يتمتعون في الاراضي النمساوية ، وكما هي الحال في سويسرا ، بجميع الامتيازات والحصانات المعترف بها في اتفاقية فيينا لعام ١٩٦١ . وقد ابرم اتفاق ايضاً مع كينيا .

٧٦ (أ) - وقال ان الوفد السوفياتي يرى انه ينبغي استكمال مشروع القرار قيد الاستعراض ، وذلك بان تدرج بعد الفقرة ١ فقرة تدعو فيها الجمعية العامة حكومات الدول الاعضاء التي توجد بها مقر الامم المتحدة ووكالاتها المتخصصة الى العمل على توسيع نطاق الامتيازات والحصانات الممنوحة لموظفي هذه المنظمات بحيث تتفق واكثرها ملاءمة - في الوقت الحالي - وتطلب الى الامين العام اجراء دراسة مقارنة لهذه الامتيازات والحصانات تقديم تقرير عن هذه المسألة الى الجمعية العامة في دورتها السابعة والثلاثين .

٧٧ - وأردف قائلاً ان احكام الاتفاقات والاتفاقيات المشار إليها أعلاه ليست غير كافية فحسب ، بل انها لا تحترم دائماً بدقة . مثال ذلك ان السلطات الامريكية رفضت في ١٩٧٩ ولمدة تسعة اشهر ودون اعطاء تفسيرات ، منح تأشيرة دخول للسيد اورلوف مدير مكتبة داغ هموشيلد على الرغم من تثبيت الامين العام له في منصبه ومنعت السلطات الامريكية في العام ذاته السيد بغدادانوف من دخول نيويورك . ان هذا المواطن السوفياتي الذي كان عضواً في فريق عامل مكلف بدراسة بعض المسائل المتعلقة بنزع السلاح لم يتمكن من جوار ذلك من الاضطلاع بالمهام التي عهد بها اليه الامين العام . ونظراً لان المثل السيء سريخ الانتشار فقد رفضت تايلند وهي من بين مقدمي مشروع القرار قيود الاستعراض ، السماح في ١٩٨١ بدخول موظفين في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ الى اراضيها هما السيدان غورسكوف وسوكولوف .

٧٨ - ومضى قائلاً ان استراليا وهي ايضاً من مقدمي مشروع القرار A/C.5/36/L.16 قد رفضت مؤخراً منح تأشيرة دخول للسيد بيسارييف عضو شعبية حقوق الانسان في الامانة العامة والسيد بيكوف وهو خبير استشاري للامم المتحدة ، كان من المقرر ان يشترك في كامبرا في حلقة دراسية عن حقوق الانسان والقانون الجنائي . ان استراليا التي تهدي استعدادها لبحث البلدان الاخرى على احترام احكام الاتفاقيات الدولية لا تحجم عن انتهاك هذه الاحكام ذاتها .

(السيد كودريبيافتسيف، اتحاد
الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية)

٧٩ - واسترسل قائلاً ان الوفد السوفياتي يأمل في ان تؤيد اللجنة التعديلات التي يقترحها وكذلك التعديلات التي اقترحتها الجمهورية الديمقراطية الالمانية وبعض الدول الاخرى . ويعارض الوفد السوفياتي اقتراح ممثلي الولايات المتحدة والمملكة المتحدة الرامي الى تعميم تقرير المدير العام لليونسكو على اعضاء اللجنة لان المعلومات الواردة به متحيزة وسبق ان وردت في التقرير المفروض المقدم من الامين العام (A/C.5/36/31) .

٨٠ - السيد جبري مدهن (اثيوبيا) : قدم التعديلات الواردة في الوثيقة A/C.5/36/L.20 فقال ان مشروع القرار قيد الاستعراض لا يتفق واهتمامات جميع الدول الاعضاء . ان التعديلات التي يقترحها الوفد الاثيوبي ترمي الى موازنة هذا المشروع ، وذلك بالنصرفيه على ان الموظفين الدوليين ليست لهم حقوق فقط وانما عليهم ايضاً واجبات ، وان عليهم الامتناع عن سوء استغلال امتيازاتهم وحصاناتهم واحترام قوانين البلد المضيف . ان التعديل الرامي الى الاستعاضة عن الفقرة ١ بفقرة جديدة انما يهدف الى استبعاد اية اشارة الى اية مشكلة ذات طابع قانوني لا تدخل في ولاية اللجنة الخامسة . والواقع ان الفقرة ١ من المشروع الاساسي قد يحرم الدول الاعضاء من ان تعدد بموجب سيادتها الامتيازات والحصانات التي تريد منحها للموظفين الدوليين . ومن الافضل الرجوع الى اتفاقيات عامي ١٩٤٦ و ١٩٤٧ المعتمدة عالمياً . ان الفقرة ٣ من مشروع القرار A/C.5/36/L.26 التي تحمل على الاعتقاد بأن انتهاكات الامتيازات والحصانات قد اخذت طابع الاستمرار ، سوف يستعاض عنها بفقرة اخرى تعطي الامين العام امكانية تقديم تقرير الى الجمعية العامة عن الحالات التي لم يتمكن فيها من ممارسة حقه كاملاً والاضطلاع بواجبه وهما الحق والواجب اللذان خولا له فيما يتعلق بحماية موظفي الامم المتحدة والوكالات المتخصصة او الهيئات التابعة لها . ان اثيوبيا ذات التقليد الطويل في استقبال المنظمات الدولية قد احترمت دائماً بدقة امتيازات وحصانات الموظفين الدوليين . وترى كما قال المستشار القانوني ان احترام هذه الامتيازات والحصانات يجب ان يستند الى علاقات سليمة بين هؤلاء الموظفين وبين الحكومات .

٨١ - السيد بوستيف (بلغاريا) : قدم التعديل الوارد في الوثيقة A/C.5/36/L.23 فواضح ان هذا التعديل يرمي الى تأكيد اولوية ميثاق الامم المتحدة .

رفعت الجلسة الساعة ١٥ / ٢٣