

اللجنة الخاصة  
الجلسة السادسة والثلاثون  
المعقودة يوم الثلاثاء  
١٦ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٢  
الساعة ١٥/٠٠  
نيويورك



الأمم المتحدة  
الجمعية العامة  
الدورة السابعة والثلاثون  
الوثائق الرسمية

UN/54 COLLECTION  
محضر موجز للجلسة السادسة والثلاثين

الرئيس : السيد ابراشيفسكي (بولندا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية : السيد مسيلي

### المحتويات

البند ١١٢ من جدول الأعمال : تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية (تابع)

البند ١٠٦ من جدول الأعمال : تنسيق شؤون الادارة والميزانية بين الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية (تابع)

البند ١١١ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)

.../...

Distr. GENERAL  
A/C.5/37/SR.36  
14 December 1982  
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 الى 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.

82-57732

افتتحت الجلسة في الساعة ١٥ / ٢٠

البند ١١٢ من جدول الأعمال : تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية (تابع) ( A/37/30 و A/C.5/37/29 )

١ - السيد بيرو (استراليا) : قال انه يرى أن بنود جدول الأعمال المتعلقة بتقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية وبوحدة التفتيش المشتركة وبمسائل الموظفين وشيقة الصلة فيما بينها ، وأنه ينوى تناول هذه الموضوعات الثلاثة معا في كلمته . وقال انه يتضح فعلا من البيان الذي ادلى به ممثل الموظفين امام اللجنة يوم ٤ تشرين الثاني /نوفمبر ١٩٨٢ بشأن البند ١١١ من جدول الاعمال ان ما يغلب على مجموع هذه المسائل هو ، بداهة ، الاستياء الشديد لدى جميع فئات موظفي الامم المتحدة . والسبب الرئيسي في هذا الاستياء هو الاجور .

٢ - واذاف قائلا ، بخصوص مشكلة الاجور ، ان أمام اللجنة مجموعة من الوثائق كثير ما تكون متعارضة : فان الفارق بين الاجور في الامم المتحدة والاجور في الادارة المستخدم كاساس للمقارنة يختلف تقديره بين ١٠٦ر٨ في المائة و ١١٦ر٤ في المائة وحتى ١٣٤ر٦ في المائة حسب مؤلفي هذه الوثائق ؛ كما أن زيادة الاجور الموصى بها ، او المطالب بها ، تتراوح بين ٣ و ١٠ في المائة . فلا غرابة ، في هذه الظروف ، ان يتعذر على لجنة الخدمة المدنية الدولية التوصل الى الاتفاق على أية توصية من التوصيات .

٣ - واسترسل قائلا ان الوفد الاسترالي يرى ان اول مسالة يثيرها احتمال زيادة الأجور هي مسالة الامكانيات المالية للمنظمة . ويبدو من الصعب فعلا مناقشة بند من جدول الاعمال بعنوان " الازمة المالية للأمم المتحدة " في الوقت الذي تقترح فيه زيادة سترتب ، وان لم تكن الا بنسبة ٥ في المائة ، زيادة في النفقات بمقدار ٥٥٤ مليون دولار في منظومة الأمم المتحدة بجملتها ، وذلك في عام ١٩٨٣ وحده .

٤ - أما فيما يتعلق بالجوانب السياسية لاحتمال الزيادة هذا ، فيجب ألا يغيب عن الازهان ان أية زيادة في النفقات في مجال الموظفين ستؤدي الى تخفيض في أنشطة الأمم المتحدة الاخرى ، وان البلدان النامية هي التي ستكون أول من يعاني عواقب ذلك . كما لا يجب ان يغيب عن الازهان مبدأ المسؤولية الجماعية للدول الأعضاء ، بصرف النظر عن مستوى تنميتها واتجاهاتها السياسية . والشعور بالمسؤوليات هو بالضبط ما يجب أن يسود في هذه الحالة ، اذ أن الازمة المالية التي تشهدها الأمم المتحدة ليست هي ذاتها سوى انعكاس للكساد الذي يمس جميع بلدان العالم .

٥ - وأردف قائلا ان استراليا لم تنج من آثار هذا الكساد ، وقد تعين على حكومتها اتخاذ تدابير تقشفية مست بطبيعة الحال أجور جميع العمال . ويكون من الغريب ، ومن

( السيد بيرى ، استراليا )

المستهجن على الصعيد الوطني أن ترفع في هذه الظروف أجور الموظفين الدوليين ، وهي التي تبد ومرتفعة جدا في مستواها الحالي .

٦ - وبعد كل هذا لم يبق شيء يقال عن اقتراحات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي تترتب عليها زيادة في النفقات . غير أن بعض جوانب تقديرها يدعو الى التفكير في أنه ربما أمكن تغيير الحسابات والاجراءات المطبقة على التعويضات ومن ثم توزيع الموارد المتاحة في مجال الموظفين بطريقة أكثر فعالية . وحلل السيد بيرى ، لتوضيح كلامه ، عنصر الاغتراب في مرتبات الموظفين . وقال ان الممارسة الحالية تتمثل في رفع مرتبات موظفي الأمم المتحدة المشترين بما يزيد عن مرتبات نظرائهم الموظفين الأمريكيين بنسبة ١٥ الى ٢٠ في المائة ، وذلك للتعويض لهم عن مساوىء حالة اغترابهم التي لا جدال فيها . ولعل الوقت قد حان لاضفاء الطابع المؤسسي على هذا العنصر من الاجر ولجعله تعويضا متميزا ، الأمر الذي من شأنه ان يسمح في نفس الوقت بترشيد الاجراءات الحالية وبتحقيق وفورات لا يستهان بها ، دون ان يخفض مع ذلك الأجر الكلي . ومن شأن هذا الحل ان يغير معاش الموظفين المتقاعدين ، غير أن هؤلاء الموظفين المتقاعدين ليسوا ملزمين بالبقاء خارج بلدهم الأصلي . وربما كان في امكان لجنة الخدمة المدنية الدولية ان تضع طرائق تطبيق هذا التعويض . وما من شأن تخفيض المعاشات المدفوعة ، فضلا عن ذلك ، إلا أن يساعد الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية .

٧ - وفيما يتعلق بمسألة سن التقاعد ، قال ان الوفد الاسترالي ليست لديه فكرة راسخة عنها . ويبدو له ان حد ال ٦٠ عاما يجب ألا يطبق بلا تبصر ، إذ أن المنظمة قد لا يكون من صالحها حتما ارغام موظفين ذوى قيمة على ترك وظائفهم ، بل ينبغي ترك الخيار لهؤلاء الموظفين للتقاعد عند بلوغ سن ال ٦٠ او ٦٥ عاما . وقال ان وفده يود أن يؤكد بهذا الخصوص أنه يوافق على الطرق التي تقترحها لجنة الخدمة المدنية الدولية لتعديل مبلغ معاشات الموظفين السابقين بحسب معدل ضريبة بلد هم الأعلى .

٨ - ثم انتقل السيد بيرى الى عناصر اخرى ، من عناصر الأجر . وقال انه يوافق على النتيجة التي خلصت اليها لجنة الخدمة المدنية الدولية والواردة في الفقرة ١٩٧ من تقريرها ، وهي أنه يجب ان تظل منحة التعليم متصلة بحالة اغتراب الموظف . واقترحت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية دفع هذا التعويض مدة سنة للموظفين المغتربين المكلفين بالعمل في أوطانهم ، غير أن ذلك قد يخلق حالات شذوذ وقد يؤدي الى حالات توتر تفوق حالات التوتر القائمة في النظام الحالي .

٩ - اما فيما يتعلق ببدايات الاعالة التي تثير زيادتها المحتملة نفس المشاكل المالية التي تثيرها مسألة زيادة المرتبات ، فيمكن التساؤل عما اذا كان للمنظمة أن تشجع ، اذا صح القول ، فئة من الموظفين محظوظة نسبيا على انجاب الأطفال ، في حين أن بلدانا عديدة تسعى بجميع الطرق الى تشجيع تنظيم الأسرة .

(السيد بيرى ، استراليا)

١٠ - وختاما لملاحظاته عن اجور الموظفين ، تناول السيد بيرى مشكلة المدفوعات التكميلية للموظفين الدوليين . وقال ان تلك ممارسة تبعث على القلق بطبيعة الحال حين يكون هدفاً للتأثير على الموظفين وتحويلهم عن واجب النزاهة . غير انه يمكن للمرء ان يأسف اكثر من ذلك للممارسة المعاكسة التي تعمل بها بعض البلدان ، اذ تفرض ضريبة على اجور مواطنيها الموظفين في المنظمات الدولية . وقال ان مبدأ نوبلمير قاعدة عامة غير انه قد يحدث ان تقوم حكومة من الحكومات تكون راغبة في تقديم احسن المرشحين لبعض الوظائف العالية المستوى بالبحث عن هؤلاء المرشحين في اداراتها أو في القطاع الخاص ، في رتبة قد تكون اعلى من الرتبة التي تحدد لها لجنة الخدمة المدنية الدولية . وليس من الواقعي ولا من المنصف الأمل في أن يتنازل هؤلاء المرشحون عن جزء من مداخيلهم . فحل هذا المشكل لا يكمن اذن بالضرورة في التطبيق المطلق لمبدأ أو حلول لا تتغير .

١١ - وبعد مسألة الأجور ، بدت للوفد الاسترالي مسألة التطوير الوظيفي هامة بشكل خاص وقد كرست لها فضلا عن ذلك لجنة الخدمة المدنية الدولية ووحدة التفتيش المشتركة ، في الدورة السادسة والثلاثين ، قدرا ملحوظا من الأعمال ؛ غير ان تقريريهما عن هذه المسألة لا يتفقان في جميع الأحوال . وللوفد الاسترالي أيضا تحفظات يريد ابداءها بشأن التوسع في استخدام طريقة المسابقات التنافسية ، اذ انه يبدو له من الصعب اعداد مواد امتحانات تنطبق بطريقة منصفة على جميع المرشحين ، مهما كانت ثقافتهم الاصلية . فالوفد الاسترالي يقر اذن ما أبدته لجنة الخدمة المدنية الدولية من حذر بهذا الشأن وينظر بالاعجاب الى نظام تقييم عمل الموظفين الذي وضعتة اللجنة .

١٢ - واسترسل قائلاً ان وحدة التفتيش المشتركة قد اقترحت زيادة عدد موظفي الأمم المتحدة العاملين بعقود محددة المدة . ويبدو ذلك متناقضا مع مبدأ تطوير خدمة مدنية دولية واحدة ومستقلة وتوفر فرصا للحياة المهنية . ومن الصعب أيضا مراعاة المتطلبات المتعلقة بخصال المرشحين اذا ما طبقت قاعدة التوزيع الجغرافي العادل تطبيقا دقيقا ، ولا سيما بالنسبة لأعلى الوظائف في الأمانة العامة . وقال السيد بيرى انه يوافق ، بشأن هذه النقطة بالذات ، اراء وحدة التفتيش المشتركة .

١٣ - ومضى قائلاً ان الوفد الاسترالي يعرب عن سروره للجهود المبذولة حتى اليوم لزيادة عدد النساء الموظفات في الأمانة العامة ويحيط علما بالتحسن المستمر في الفرص المتاحة لهن . غير انه لا يزال من الممكن بذل المزيد من الجهود في هذا المجال ، ولا سيما على مستوى الوظائف العالية الرتبة .

١٤ - وختاما تناول السيد بيرى مسألة ظروف العمل في الخدمة الميدانية ، فأعلن انه يؤيد على العموم ملاحظات لجنة الخدمة المدنية عن هذه المسألة . وقال ان تقرير الأمين العام عن امتيازات وحصانات موظفي الامم المتحدة ( A/C.5/37/34 ) الذي طال انتظاره قد ظهر

( السيد بيرى ، استراليا )

اخيرا : وهو تقرير معبر ، ويكفي ان نضيف الى ذلك ان استراليا تدين الدول الأعضاء التي تشارك في اعداد صكوك دولية في ميدان حقوق الانسان وتنتهك في نفس الوقت هذه الحقوق ذاتها بطريقة صارخة ليس ازاء سكانها فحسب بل وازاء موظفي المنظمات ذاتها التي تدعي هذه الدول انها تؤيدها .

البند ١٠٦ من جدول الأعمال : تنسيق شؤون الادارة والميزانية بين الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية (تابع) ( A/37/547 و A/C.5/37/23 )

١٥ - السيد ياكوفينكو (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية) : قال انه يرى ان المعلومات التي قدمتها اللجنة الاستشارية عن المسائل الادارية والميزانية في تقريرها عن تنسيق مختلف وكالات الامم المتحدة ( A/37/547 ) قيمة جدا . غير انه يبدو له ان هذا النوع من التقارير يجب ان يركز على آخر الأحداث ، وان يتناول أكثر المسائل استعجالا ، وان يساهم بذلك في زيادة تنسيق منظومة الأمم المتحدة . ولاحظ ، من وجهة النظر هذه ، ان التقرير قيد النظر يقتصر على وصف الحالة الراهنة ويقصر قليلا على صعيد التحليل : وكان يؤمل ان ينطوى التقرير على اعتبارات عامة أكثر من ذلك بخصوص ممارسات مختلف الوكالات ، وان تتم الافادة الى أبعد حد من البيانات المقدمة ومن النتائج ، الأمر الذي من شأنه تحقيق وفورات .

١٦ - وأضاف قائلاً اننا اذا ما نظرنا الى مشكلة التنسيق عن كثب ، لاحظنا فعلاً اننا بعيدون كل البعد عن استنفاد جميع الوسائل التي يمكن استخدامها . وقال ان ميادين عديدة قد أفلتت من جهود التنسيق ، ومنها تخفيض معدل نمو الميزانيات ، وأثار التضخم والتقلبات في أسعار الصرف على الميزانيات ، وتمويل الأنشطة الجديدة عن طريق حذف الأنشطة الازدواجية والأنشطة التي فات اوانها أو الأنشطة ذات المنفعة الحدية أو الأنشطة عديمة الجدوى ، وزيادة انتاجية الموظفين ، وتخفيض نمو ملاك الموظفين . . . . وأردف قائلاً انه يمكن مع ذلك ، فيما يتعلق بالميزانية ، الترحيب بالانضباط الذي روعي في اعداد ميزانية الامم المتحدة البرنامجية المقترحة للفترة ١٩٨٢ - ١٩٨٣ ، والامل في ان يتسزز هذا الانضباط في الميزانية البرنامجية المقبلة . وقال ان اللجنة الاستشارية قد راعت السير على نفس الاتجاه في وكالات أخرى ، ولا سيما المنظمة العالمية للأرصاد الجوية والاتحاد البريدي العالمي والاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية والمنظمة الدولية للملاحة البحرية .

١٧ - واسترسل قائلاً ان المشاغل التي يثيرها تأخر بعض البلدان في دفع اشتراكاتها يبين بوضوح ان معدل نمو ميزانيات وكالات كثيرة يحمل الدول الأعضاء عبئا أثقل مما تقوى على حمله . وفي هذه الحالة الصعبة فان تدابير الاقتصاد تكتسي مزيدا من الهمية . وتذكر اللجنة الاستشارية بعض هذه التدابير التي كللت بالنجاح : فقد وقفت منظمة العمل الدولية

( السيد ياكوفينكو ، اتحاد  
الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية )

في ادخار مواردها ، وقررت منظمة الصحة العالمية اختصار دوراتها ، واتخذت الوكالة الدولية للطاقة الذرية ايضا تدابير فعالة . ويمكن للوكالات الأخرى ان تسترشد بمبادرات هذه الوكالات . وتوجد وسيلة رئيسية أخرى لتحقيق وفورات هي استخدام الموظفين الذين تمثل تكاليفهم نسبة ٨٠ في المائة من الميزانية العادية استخداما أكثر فعالية . وتجدر الإشارة بهذا الخصوص الى الجهود التي تبذلها بعض الوكالات للتخفيض من عدد موظفيها كمنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ومنظمة الطيران المدني الدولية . وعلى عكس ذلك فان الزيادة في عدد الموظفين ملحوظة في الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية وفي المنظمة العالمية للملكية الفكرية . وقال ان بلده يعيد تجميد ملاك موظفي وكالات الأمم المتحدة ، الامر الذي من شأنه ان يسمح باستخدام الموارد القائمة استخداما افضل وذلك بزيادة الانتاجية عن طريق ادخال تحسينات ادارية وفرض شروط انتاجية .

١٨ - ومضى قائلا ان تحليل نفقات مختلف الوكالات يدل على ان جزءا لا بأس به من نمو الميزانية انما يرجع سببه الى التضخم في البلدان التي تستخدم فيها هذه الوكالات الجزء الأكبر من نفقاتها . وتذكر اللجنة الاستشارية ان مبلغا قدره ١٣٣ مليون دولار من المبلغ الذي يمثل زيادة ميزانية منظمة الطيران المدني الدولية للفترة ١٩٨٢ - ١٩٨٣ ، وقدره ١٩٩ مليون دولار ، انما ينسب الى التضخم . وقال ان الاتحاد البريدي العالمي ، من ناحيته ، يتوقع زيادة في تكاليف الموظفين بنسبة ٤٧ في المائة لميزانية الفترة ١٩٨٢ - ١٩٨٣ ، وهي زيادة تكاد تنسب أيضا في كليتها الى التضخم . وقال ان تقرير الأمين العام عن هذه المسألة الذي اقتصر على تحليل آثار التضخم قد ظل سطحيا ، ولم يقترح أى علاج ولو جزئيا . غير انه لا بد من التذكير بأن جميع الدول الأعضاء ليست مسؤولة بنفس الدرجة عن ظاهرة التضخم . وكثيرة هي الدول التي تطالب بأن تغطى النفقات التي ترتبها ظاهرة التضخم عن طريق تحقيق وفورات وعن طريق ادخال تعديلات في الميزانية ، وعن طريق تبرعات تقدمها بلدان الاقتصاد السوقي المتقدمة النمو التي توجد بها مختلف وكالات الامم المتحدة .

١٩ - واختم قائلا ان الوفد السوفياتي يستنتج ، بصورة عامة ، اننا نملك بالفعل وسائل جيدة للتنسيق ، وأنه يكفي تطبيقها . وفي هذه الحالة ، يجب ان يكون مبلغ الوفورات التي تسمح هذه الوسائل بتحقيقها أحسن معيار لتقدير درجة نجاحها .

٢- السيد بابيندورب ( الولايات المتحدة الأمريكية ) : قال انه يرى أن تقرير اللجنة الاستشارية مفيد لانه يعرض بايجاز ثروة من المعلومات عن المسائل التنسيقية . وحيذا أن يطلب الى اللجنة توسيع المعلومات المنشورة ، خصوصا فيما يتعلق ببرامج المساعدة الطوعية .

٢١- وقال ان وفده يشعر بقلق جدى بسبب التزايد المستمر في نفقات الميزانيات العادية لوكالات الأمم المتحدة . فقد زاد مجموع الأنصبة المقررة الصافية على الدول الأعضاء الى قرابة ثلاثة أمثاله منذ سنة ١٩٧٤ ، كما يتضح من الجدول ألف - ٢ . ومن ناحية أخرى ، يوضح الجدول دال أن المساهمات الطوعية قد انخفضت بحوالي ٧٥ مليون دولار في سنة ١٩٨٢ . ويبدو أن الزيادة المفترطة في الأنصبة المقررة قد بدأت تؤثر تأثيرا معاكسا في القدرة على تقديم مساهمات طوعية بالمستويات السابقة .

٢٢- وأعرب عن ترحيبه البالغ بالملاحظات التي وردت في الفقرة ٢٢ عن تحسين الادارة وتدابير تحقيق الوفورات في منظمة العمل الدولية ، قائلا انه ينبغي للجنة الاستشارية أن توسع دراستها لكسي تشمل الوكالات الاخرى ، وانه ينبغي لجميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ، في هذا الوقت الذى تتعرض فيه الميزانية لضائقة ، ان تزيد من تبادل المعلومات عن التدابير الكفيلة بتخفيض تكاليفها التنفيذية .

٢٣- ويمكن للجنة الاستشارية أيضا أن تدرج في تقريرها السنوى معلومات اضافية عن بعض المسائل مثل النسبة بين الوظائف في المقر وفي الميدان ، أو بين موظفي الخدمات العامة وموظفي الفئة الفنية ، والنسب المئوية لتكاليف الموظفين والتكاليف الادارية في الميزانيات العادية .

٢٤- كما أن تخفيض تكاليف خدمات المؤتمرات عن طريق تقصير مدة الاجتماعات سيكون وسيلة طيبة للاقلال من نفقات الميزانية العادية . والتجربة التي قامت بها منظمة الصحة العالمية في هذا المجال والتي ذكرت في الفقرة ٥٢ من التقرير ، تجربة بالغة القيمة . وينبغي لجميع الوكالات أن تحاول تخفيض عدد اجتماعاتها فتمكن الحكومات بذلك من تحقيق وفورات ذات بال . وختم كلامه قائلا ان بعض الوفود قد أعربت منذ اسابيع قليلة عن اعتراضها على مثل هذه التخفيضات ، اثناء النظر في بندي جدول الأعمال ١٠٨ و ١٠٩ ، الأمر الذى يضيف اهمية على ما أبلغ من أن هيئة حكومية دولية قد خفضت مدة اجتماعاتها ووجدت أن هذه التجربة ناجحة .

البند ١١١ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين ( تابع ) ( A/36/407 و Add.1 و A/36/432 و Add.1 و Add.2 و A/37/30 ، المرفق الأول ، A/37/143 ، A/37/378 و Add.1 و A/37/469 و Add.1 و A/37/528 و Add.1 و A/37/5 ، A/C.5/37/6 و A/C.5/37/24 و A/C.5/37/26 و Corr.1 و A/C.5/37/34 )

٢٥- السيد سربيتيرات ( جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ) ، أشار الى تعليقات الأمين العام على تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لموظفي الأمانة العامة ( A/37/378/Add.1 ) ، فأثنى

( السيد سريتهرات ، جمهورية  
لاو الديمقراطية الشعبية )

على الجهود التي يبذلها الأمين العام في هذا المجال . ولكنه لاحظ مع الأسف وجود اختلال ، سواء على المستوى الوطني أو المستوى الاقليمي . فقارة آسيا وهي أكثر القارات سكانا ممثلة تمثيلا ناقصا في الأمانة العامة ، منذ بدء المنظمة العمل من ٣٦ عاما . وأشار الى أن بلده ، وهو عضو في الأمم المتحدة منذ عام ١٩٥٥ ، اقترح مرشحا لعدة وظائف شاغرة كان يمكنه شغلها بحكم مؤهلاته ، ولكن في كل مرة ، ملأ الشواغر مرشحون من بلدان ممثلة بالفعل تمثيلا قويا .

٢٦- وأردف قائلا ان ممارسة الكيل بمكيالين مختلفين ، التي تجعل المنظمة حكرا على الدول صاحبة الامتيازات ، من شأنها أن تبدد ثقة الدول الأعضاء الصغيرة التي ترى في المنظمة المكان الرفيع لتأكيد حقوقها والدفاع عنها . ولاغني عن مراعاة المصالح المشروعة لجميع الدول الأعضاء ، وفقا لما ينص عليه الميثاق والنظام الإداري للموظفين ، لذلك لا بد من اعطاء أولوية مطلقة للمرشحين المؤهلين من البلدان غير الممثلة ، وبعد ذلك للمرشحين المؤهلين من البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا .

٢٧- السيد كريستيانسين ( الدانمرك ) : تكلم باسم الدول العشر الأعضاء في الاتحاد الاقتصادي الأوروبي ، فهنا الأمين العام وإدارة شؤون الموظفين على تحسين التوزيع الجغرافي للوظائف في الأمانة العامة ، المشار اليه من تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة ( A/37/143 ) . وقال ان ما يسعد الدول العشر أن الأمين العام ينوي وضع خطة متوسطة الأجل للتوظيف ، في الفترة ١٩٨٣ - ١٩٨٥ ، لكي تصل الدول غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا ، ولو الى الحد الأدنى للنطاق المستصوب لتمثيلها قبل نهاية عام ١٩٨٥ . فهذه الدول ترجو أن توضع أساليب خاصة للتوظيف بالنسبة لكل بلد من البلدان المدرسة ، ولكن دون أن تغيب عن النظر معايير المقدرة والنزاهة المذكورة في المادة ١٠١ من الميثاق .

٢٨- ثم أشار الى تقريرى وحدة التفتيش المشتركة عن التوزيع الجغرافي العادل ، والمعروفين باسم " تقريراً برينتسيف " ( A/36/407 و A/37/347 ) ، وأشار الى ان الحجج المقدمة من المفتشين لتخفيض عدد العقود الدائمة ( التوصية ٣ ) لا تؤيدها البيانات التي قدمها الأمين العام في تقريره ( A/37/378/Add.1 ) . حيث تشير الفقرة ١١ من هذه الوثيقة الى أن نسبة العقود المحددة المدة في الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي قد أصبحت أعلى مما كانت عليه في أي وقت مضى ( ٣٩٥ في المائة في عام ١٩٨٢ ) .

٢٩- ومن الحجج التي يسوقها المفتشون دفاط عن العقود المحددة المدة ان المؤسسات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة تستخدمها بكثرة . ولكن لكل واحدة منها ولاية خاصة وأسلوبها خاصا في تعريف أعمالها ، وبالتالي تختلف احتياجاتها من الموظفين . لذلك تتفق الدول العشر مع لجنة الخدمة المدنية الدولية على أن النسبة بين النوعين من التعيينات ينبغي أن تتحدد لكل منظمة على حدة . ومضى قائلا ان اللجنة أشارت في تقريرها ( A/37/30 ) الى ان حوالي نصف الموظفين

( السيد كريستيانسين ، الدانمرك )

العاملين بعقود محددة المدة في المنظمة التي اعتادت تعيين أعلى نسبة من مثل هؤلاء الموظفين ، قد أمضوا في الخدمة أكثر من خمس سنوات . ويجب ألا يغيب عن البال أن العقود الدائمة تستخدم أفضل من غيرها مبدأ استقلال الخدمة المدنية الدولية ، وأن العقود المحددة المدة تثبط المعنويات كما أشار إلى ذلك اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين في الوثيقة A/C.5/37/29 .

٣٠- وفيما يتعلق بإمكانية إدخال نوع جديد من العقود المحددة المدة غير المستمرة (التناوبية) لتحسين الاتاق الوظيفية ( التوصية ٤ ) ، يبدو من المعقول أن يطلب إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية دراسة المسائل المتعلقة بالمبادئ والناشئة بصدور استخدام عقود خاصة بالنسبة للموظفين المعارين . بشأن مسألة التطوير الوظيفي ، قال أن الدول العشر ترحب بالتغييرات التي أدخلت في النظام الإداري للموظفين والتي تسمح بالاعتراف بأقدمية الموظفين المعارين في الدرجة وتخدم الأساليب التنافسية المستخدمة في تعيين موظفي الفئة الفنية .

٣١- ثم انتقل إلى موضوع توظيف المرأة في الفئة الفنية وما فوقها ، فلاحظ أن الأمر لا يزال يتطلب عملا كثيرا . فاقترح أن يزداد هدف ال ٢٥ في المائة الذي حددته الجمعية العامة في قرارها ٢١٠/٣٥ إلى ٣٠ في المائة قبل نهاية عقد الأمم المتحدة للمرأة . وأعرب عن تأييده لتخصيص مسؤول أقدم لتنسيق المهام فيما يتعلق بتعيين وترقية المرأة ، وفقا لاحكام الفقرة ٥ من الفرع الخامس من القرار ٢١٠/٣٥ . وختم كلامه بتأييد توصيات وحدة التفتيش المشتركة ولجنة التنسيق الإدارية بشأن تقترح الدول الأعضاء مرشحات ولكن مع اعتقاده بأن المسؤولية النهائية لتعيينهن مناطة بالأمين العام الذي ينبغي أن يتخذ تدابير اضافية .

٣٢- السيد مورارجي (موزامبيق) : أشار إلى الفقرة ١٠ من الوثيقة A/C.5/37/24 التي تعهدت الموظفين المعتقلين أو المحتجزين أو المفقودين ، وأوضح أن الموظف الموزامبيقي غريغوريو هوميرو التاميرانو قد اعتقل في ١٠ أيلول /سبتمبر ١٩٨٢ ، وذلك بأن البعثة الدائمة لجمهورية موزامبيق الشعبية قد نشرت ، كوثيقة رسمية ، مذكرة شفوية فيها معلومات تفصيلية عن ملابس هذا الاعتقال فالسيد التاميرانو ، الذي عينته منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة للقيام بمهام على مستوى عال جدا في صناعة الأخشاب الموزامبيقية ، قد ارتكب ، وهو يقوم بعمله ، مخالفات شتى ، وأدين بتهممة السرقة واتلاف وثائق تثبت جريمة . وقال انه قد طرد من أراضي موزامبيق في ١٣ أيلول /سبتمبر ١٩٨٢ ورافقه الممثل الخاص للمدير العام لمنظمة الأمم المتحدة للأغذية وللزراعة .

٣٣- السيدة ايدير (منغوليا) : أشارت إلى أن الأمانة العامة يجب أن تقوم بموجب احكام قرار الجمعية العامة ٢١٠/٣٥ ، وفي فترة سنتين ، بتعيين خبراء من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا ، وقالت انه في السنة الماضية تم تعيين مواطنين من اثنين فقط من البلدان غير الممثلة

( السيدة ايديسر ، منغوليا )

للعمل في الأمانة العامة ، في الوقت الذي زاد فيه عدد الموظفين من البلدان الممثلة تمثيلا زائدا .  
وأضافت قائلة ان منغوليا ، وهي من البلدان ال ١٢ غير الممثلة ، تود أن تنفذ الامانة العامة  
القرار بمزيد من الحزم كما تعتقد أن سن التقاعد ينبغي أن يظل ٦٠ سنة ، لأن أي تغيير في  
هذا السن المحدد قد يعوق تنفيذ قرار الجمعية العامة ٣٥ / ٢١٠ فيما يتعلق بتطبيق مبدأ التوزيع  
الجغرافي العادل .

٣٤ - واستطردت قائلة ان وفدها يعتقد انه ينبغي استعراض ممارسة تعيين موظفين جدد في  
المستويات الأدنى وانه لا بد ، وتحقيقا لهذا، من تخفيض عدد العقود الدائمة ومنح مزيد من العقود  
المحددة المدة .

٣٥ - ثم أعربت عن تسرحيها بالنجاح الذي تحقق حتى الآن في زيادة عدد الوظائف في الفئة  
الفنية وما فوقها كما أعربت عن شعورها بالرضا ازاء عدد مواطني البلدان النامية الذين يشغلون وظائف  
طيا .

٣٦ - السيد غود موندسون (ايسلندا) : تكلم باسم البلدان الشمالية ، فقال ان هذه الأختسرة شديدة الالتزام بمعاملة الرجل والمرأة على قدم المساواة وانها قد اعتمدت ، بغية ضمان تلك المعاملة ، عددا من التدابير التشريعية . ولذلك ، فهي تلاحظ مع القلق أن نسبة النساء في وظائف الفئة الفنية وما فوقها لم تزد الا بمعدل ٦.٠ في المائة بالمقارنة مع السنة السابقة . وأضاف ان من الضروري ، بالتالي ، بذل المزيد من الجهود للتوصل في ظرف سنة أو سنتين ، الى تحقيق الهدف المتمثل في نسبة ٢٥ في المائة وهي نسبة ينبغي ، علاوة على ذلك ، ألا تعتبر نهائية .

٣٧ - ومضى قائلا ان البلدان الشمالية ترحب بتعيين ثلاث نساء برتب وكيل أمين عام وأمين عام مساعد ، بيد أن نسبة النساء في الوظائف العليا مازالت ضئيلة جدا ، حيث أن ٧١ في المائة من النساء بالوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي يعطن برتبة ف-٣ . وبين ذلك انه لم يسجل سوى قدر ضئيل جدا مسن التقدم في اتجاه التكافؤ في توظيف المرأة . وأردف قائلا انها حقيقة أن الامم المتحدة تعكس السياسات المتبعة في الدول الأعضاء حيث مازال لا يتوفر للمرأة سوى عدد قليل جدا من وظائف المسؤولية . واستدرك قائلا انه يتعين على الامم المتحدة أن تعطي المثل في ذلك المجال الهام .

٣٨ - وواصل حديثه قائلا ان البلدان الشمالية تدرك انه يتعين على الدول الأعضاء ، بغية تحقيق الهدف الذي حددته قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ وأكدته برنامج العمل الذي اعتمد في المؤتمر العالمي لعقد الأمم المتحدة للمرأة في عام ١٩٨٠ . أن تساعد المنظمات الدولية ، بكل طريقة ممكنة ، في البحث عن مرشحات مؤهلات . وأضاف ان البلدان المذكورة تشاطر رأي لجنة الخدمة المدنية الدولية بأن المشاكل المتصلة بالتطوير الوظيفي للمرأة وتدريبها ينبغي أن تشكل جزءا لا يتجزأ من برامج المنظمات للتدريب العام والتطوير الوظيفي . بيد أن من المناسب وضع برامج خاصة بغية تمكين المجموعات المحرومة ، كالنساء ، من تحسين آفاقها الوظيفية .

٣٩ - وأردف قائلا انه ينبغي أن تعين المنظمات ، قريبا ، موظفا كبيرا لتنسيق التدابير المتخذة لصالح المرأة ، طبقا لقرار الجمعية العامة ٣٥/٢١٠ . وأضاف انه لا يكفي اعتماد السياسات العامة ؛ بل الأهم من ذلك هو مراقبة التوجيهات المتعلقة بالسياسة فيما يتصل بتعيين النساء وترقيتهن وتحديد أماكن عطهن بصورة تضمن تنفيذها على نحو فعال ، وتساعد كل من النساء العاملات في الفئة الفنية ، على حل أية مشاكل قد تعترضها في ذلك الصدد .

٤٠ - ومضى قائلا ان البلدان الشمالية ، تؤيد الطلب الذي يدعو الامين العام الى أن يدرج ، في تقريره السنوي عن تكوين الأمانة العامة ، معلومات احصائية عن نسبة النساء في قوائم الترقية والتعيينات فيما يتعلق بكل رتبة ، وذلك لضمان تكافؤ فرص الترقية والتعيين ، وخاصة في الرتب العليا ، بالنسبة للنساء .

٤١ - واسترسل قائلا ان من المهم تعزيز الدعم الاداري المقدم الى الفريق المعني بالتحقيق في ادعاءات المعاملة التمييزية في الأمانة العامة للامم المتحدة الذي أنشئ بمقتضى التوجيه الاداري ST/AI/246 . وأضاف ان الفريق يؤدي دورا هاما ، مثلما يستدل من عدد الحالات المعروضة عليه ، وبالخصوص من قبل موظفات ؛ وانه يمكن القيام بعملية التعزيز تلك في حدود الموارد الموجودة .

( السيد غود موندسون ، ايسلندا )

- ٤٢ - واختتم حديثه قائلاً ان البلدان الشمالية تؤيد تأييداً كاملاً توصيات وحدة التفتيش المشتركة بأن ينظر الأمين العام والرؤساء التنفيذيون في امكانية اتخاذ تدابير اضافية تمكّن من احراز تقدم في تنفيذ التوجيهات المتعلقة بتعيين النساء وترقيتهن وتوظيفهن في الأمانة العامة .
- ٤٣ - السيد بافلوفسكي (تشيكوسلوفاكيا) : أعرب عن ايمانه بأن الأمانة العامة التي تقوم على أساس التمثيل الجغرافي العادل تكون أقدر على الاضطلاع بمهامها . وأضاف أن وفد بلده يثني على الأمين العام لعزمه على ضمان بلوغ جميع الدول الأعضاء النطاقات المستوصية لها بحلول نهاية عام ١٩٨٥ ، ويرحب بخطة التوظيف المتوسطة الأجل للغرة ١٩٨٣ - ١٩٨٥ ، التي أعدت لذلك الغرض . واستدرك قائلاً ان التقدم المحرز حتى الآن كان بطيئاً جداً ، وأن الأمر سيحتاج الى تسع سنوات ، على الأقل ، كما أشارت الى ذلك وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها (A/37/378) ، لكي تصل البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً ، بالمعدل العالي للتغيير ، الى منتصف النطاقات المستوصية لها . وأعرب عن تقدير وفد بلده لبعض الخطوات الايجابية التي اتخذتها ادارة شؤون الموظفين في الأشهر الأخيرة ، بما في ذلك تنظيم امتحانات تنافسية في البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً ، بغية توظيف مرشحين لوظائف بالرتبتين ف - ١ / ف - ٢ .
- ٤٤ - وواصل حديثه قائلاً ان تشيكوسلوفاكيا ، وهي أحد الأعضاء المؤسسين للمنظمة ، من البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً ، كما أن وضع البلدان الأخرى في نفس المجموعة الاقليمية لم يتغير الا على نحو ضئيل . لذلك ، فان التوصية ٢ ، التي قدمتها وحدة التفتيش المشتركة والتي تدعو الى أن يشغل ٦٠ في المائة على الأقل ، من الوظائف الشاغرة ، مواطنون من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً ، تبدو معقولة تماماً .
- ٤٥ - واسترسل قائلاً انه توجد حالة مماثلة فيما يتعلق بالوظائف العليا ووظائف تقرير السياسة . فمن الواضح ان البلدان النامية وبلدان اوربا الشرقية ممثلة تمثيلاً ناقصاً في ١١ ادارة ومكتباً رئيسياً في الأمانة العامة ، في حين أن ٢٥ بلداً غربياً ممثلة تمثيلاً زائداً في كل منها . وأضاف ان وفد بلده يعتقد ، ومثله في ذلك مثل وحدة التفتيش المشتركة ، ان الاجراءات المتخذة لبلوغ الهدف الذي وضعت الجمعية العامة في ذلك المجال لم تكن كافية . ففي العديد من الحالات لم يقبل المرشحون الذين قدمتهم تشيكوسلوفاكيا ، بالرغم من مؤهلاتهم . وان تلك الحالة التي هي غالباً نتيجة الممارسات التي يتبعها كل من الادارات والمكاتب ، توهن ، في النهاية ، كل جهد ايجابي للقيام بالتغييرات اللازمة في التكوين العام للأمانة العامة . وأضاف ان من المهم ، بالفعل ، أن يتوفر لدى الأمين العام شيء من المرونة لكي يطبق ، لصالح المنظمة ، مبدأ التوزيع الجغرافي العادل فيما يتعلق بالتوظيف ، ولكن ينبغي ألا تكون هذه المرونة غير مقيدة كما ينبغي أن تكون الاستثناءات مؤقتة ومحدودة . لذلك ، فان تطبيق ذلك المبدأ على كل هيئة من هيئات المنظمة أمر حيوي .
- ٤٦ - وأضاف انه قد سجل ، بدون شك ، تقدم فيما يتعلق بتمثيل المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة . بيد أنه يتعين احترام مبدأ التوزيع الجغرافي العادل في ذلك المجال أيضاً .

( السيد بافلوفسكي ، تشيكوسلوفاكيا )

٤٧ - وأردف قائلاً ان وفد بلده يشاطر لجنة التنسيق الادارية رأيتها بأنه ليس هناك من دليل على اختلاف مستوى الفعالية في المنظمات ذات نسبة منخفضة من الموظفين ذوي عقود دائمة . فالتخفيض في عدد العقود الدائمة ، الذي هو في صالح الدول الأعضاء ، يعارضه ، أساساً ، موظفو الأمانة العامة . لكن مصالح الموظفين ينبغي أن تدعّن لصالح الدول الأعضاء . وان ذلك ينطبق ، أيضاً ، على المحاولات الرامية الى الحد من التوظيف الخارجي . لذلك ، فان وفد بلده سيرحب بادخال النوع الجديد من العقود المتواصلة المحددة المدة ، الذي توصي به وحدة التفتيش المشتركة .

٤٨ - ومضى قائلاً ان من الضروري الحد ، بالأرقام المطلقة ، من تكلفة الخبراء الاستشاريين والخبراء الذين تستخدمهم المنظمة ، وذلك بالتخفيض من عددهم الكلي ، ومن الضروري ، في نفس الوقت ، تحقيق توزيعهم توزيعاً جغرافياً عادلاً . وأضاف يقول انه ينبغي زيادة استخدام المؤسسات الوطنية ، كما ينبغي تشديد مراقبة توظيف الخبراء الاستشاريين والخبراء ومراقبة نتائج أعمالهم .

٤٩ - وأعرب عن تحفظات وفد بلده ازاء التقرير المقدم من اتحادات ورابطة موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة ( A/C.5/37/24 ) والطريقة ، التي لم يسبق لها مثيل ، التي قدم بها في اللجنة من قبل ممثل عن الموظفين . وقال انه يخيل الى وفد بلده أن اتحادات ورابطة موظفي الأمانة العامة بصددها تقصّد دور الحكم وتحكّم على الاجراءات التي يتخذها مجموع الدول الأعضاء والمواقف التي تتخذها أجهزة الجمعية العامة . وانه يرى ان الأمين العام ، الذي هو ، بمقتضى الميثاق ، الممثل الوحيد للأمانة العامة في علاقتها مع الدول الأعضاء ، يولي بالفعل عناية أكثر من كافية لمشاكل موظفي الأمانة العامة .

٥٠ - واستطرد قائلاً ان تشيكوسلوفاكيا تحترم الامتيازات والحصانات التي يتمتع بها موظفو الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة . وهي تنتظر ، مقابل ذلك ، أن يضطلع موظفو الخدمة المدنية الدولية بالالتزامات التي تعهدوا بها .

٥١- السيد باينياه ( جمهورية افريقيا الوسطى ) : رحب بالتقدم الذي أحرز بشأن تكوين الأمانة العامة وتمثيل المرأة فيها . وقال ان احدى العقبات التي تقف في طريق التحقيق الكامل للأهداف التي وضعتها الجمعية العامة في تلك المجالات هي ان ادارات معينة لا تزال احتكارا خاصا لبلد أو لمجموعة من البلدان على الرغم مما في ذلك من انتهاك للقرار ٣٥ / ٢١٠ الذي اشترط ألا تعتبر أية وظيفة ارضا لبلد ما . ولذلك فان هناك حاجة لتطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل على جميع كيانات المنظمة .

٥٢- وقال انه رغم صعوبة تطبيق ذلك المبدأ بشكل عام بسبب المقاومة داخل الامانة العامة ، فانه مع ذلك ممكن . وفي هذا الصدد ، أعرب عن ترحيب وفده بوضع خطة تستغرق ثلاث سنوات للتوظيف وللتطبيق الشامل لهذا المبدأ . وأردف يقول ان الامين العام المساعد لشؤون الموظفين أكدت في بيانها انه لا ينبغي التقليل من الصعوبات التي سوف تزداد فعلا بلا شك اذا ما واصلت قطاعات كاملة في الامانة العامة تجنب التقيد بهذا المبدأ دون سبب وجيه ؛ كما ان النتيجة الحتمية ستكون تخفيض عدد الوظائف المتاحة لتنفيذ خطة التوظيف .

٥٣- وفيما يتصل بالخدمة العامة ، قال ان مقترح الامين العام بالا حفاظ لهذا القطاع بـ ٥٠ في المائة من الوظائف عند مستوى موظف مساعد بدلا من ٣٠ في المائة قد يجعل التوزيع الجغرافي العادل أكثر صعوبة لأن أغلبية هؤلاء الموظفين يأتيون من عدد قليل جدا من الدول المميزة ، وينبغي ألا يكون ترفيعهم ، مهما كانت مؤهلاتهم ، على حساب الدول الأعضاء الأخرى . وأضاف ان وفده لا يستطيع تأييد هذا المقترح .

٥٤- وواصل يقول ان هناك مواطنا واحدا من جمهورية افريقيا الوسطى يشغل وظيفة في الامانة العامة ، ولا تزال بلده ممثلة تمثيلا ناقصا رغم ان الحد الأدنى للنطاق المستصوب هو وظيفتان فقط وان الحد المتوسط هو ثماني وظائف . وأعرب عن أمله بأن تؤدي الخطوات التي اتخذها الأمين العام الى نتائج أكثر تشجيعا في عام ١٩٨٣ .

٥٥- السيد متيسا ( زامبيا ) : قال انه يعتبر ان المنظمة لن تتمكن من تحقيق غاياتها المثلى والاسهام في تعزيز رخاء العالم بصورة عامة ما لم يتم تنفيذ برامجها على أيدي موظفين أكفأ ومخلصين . لذلك فهو يأمل أن تنظر اللجنة في تطلعات الموظفين بأسلوب حيادي بنا .

٥٦- وفيما يتصل بالصعوبات التي ذكرها الامين العام عند اعطاء الاولوية للمرشحين من الدول غير المثلة والمثلة تمثيلا ناقصا في حالة الاضرار لشغل وظيفة معينة بصورة عاجلة ، أعرب عن اعتقاده بأنه ستوجد هناك دوما دولة أو دول هدف يتوافر لديها مرشح اذا لم يتح فورا مرشح ممن المجموعة التي اختيرت أصلا . وأضاف ، ان شرط توفر من ١٠ الى ١٥ سنة خبرة في أعمال الاشراف لدى المرشحين يشكل عقبة يصعب في الغالب تجاوزها في حالة وجود مرشحين من الشبان من دول

(السيد متيسا ، زامبيا )

حديثة ، يتمتعون ، لولا هذا الشرط ، بالمؤهلات والكفاءة اللازمين . ان تخفيض عدد البلدان غير المثلة من ١٩ في ٣٠ حزيران /يونيه ١٩٨١ الى ١٧ في ٣٠ حزيران /يونيه ١٩٨٢ وعدد البلدان المثلة تمثيلا ناقصا من ٢٦ في ٢٣ حزيران /يونيه ١٩٨١ الى ٢٤ في ٣٠ حزيران /يونيه ١٩٨٢ يجب ان يتم بسرعة أكبر .

٥٧ - وواصل يقول ان نسبة النساء الموظفات في الامانة العامة ازدادت بفضل الخطوات النشطة التي اتخذها الامين العام ، فقد ارتفعت نسبة النساء في الوظائف على مستوي وكيل الامين العام والامين العام المساعد من ٤٣ في المائة الى ٧٨ في المائة في سنة واحدة . ومع ذلك فان نسبة ال ٢٥ في المائة المستهدفة لم تتحقق بسبب النقص الكبير في المعلومات على ما يبدو .

٥٨ - وأعرب عن اعتراف زامبيا بالحاجة لمراجعة وتقييم دائمين لهيكل الامانة العامة وقال انها ستؤيد جميع الجهود لضمان فعاليتها وخاصة برفع معنويات الموظفين الذين يؤدون دورا بالغ الأهمية سواء كانوا ينتمون الى الفئة الفنية أو الى فئة الخدمات العامة . وأضاف انه يجب ان يكون برنامج للتطوير الوظيفي يقدم فرصة للموظفين الذين يخدمون في المنظومة لكي يرتقوا في السلم على اساس الجدارة ؛ وهذا بالطبع لا يستبعد المرشحين الذين يجرى توظيفهم على مستوى أعلى من خارج منظومة الامم المتحدة .

٥٩ - ومضى يقول ان الوظائف ينبغي الا يحتفظ بها لأقاليم أو بلدان معينة ، كما انه ينبغي مراعاة اعطاء الأولوية في التوظيف للبلدان غير المثلة والبلدان المثلة تمثيلا ناقصا . وفي هذا الصدد يجب في اقرب وقت ممكن تحسين حالة البلدان الافريقية التي ليس لديها الا القليل من المواطنين على مستويات اتخاذ القرارات . وقال ان وفده لديه تحفظات شديدة فيما يتصل بالمجال المرغوب اعطاؤه لجنوب افريقيا .

٦٠ - السيد بوشيف ( بلغاريا ) : أشار الى الرأي الذي سبق الاعراب عنه في جلسة سابقة وفاده أن اللجنة ليس لديها معلومات كافية ولا تسعى للحصول على معلومات عن سائل الموظفين ، واعتبر أن اللجنة لا تستطيع ولا ينبغي لها ان تدخل في تفاصيل هذه القضايا ؛ وان هذه القضايا هي من مسؤولية هيئات الامم المتحدة وموظفيها المدنيين بالأمر . وقال ان دور اللجنة هو في تعميم آرائها عن طريق نهج أو أكثر عمومية ؛ كما ان مهمة الامين العام وادارة شؤون الموظفين هي ترجمة مثل هذه الآراء الى اعطال كما تم ذلك في عدد من المناسبات بواسطة الامين العام والامين العام المساعد لشؤون الموظفين .

٦١ - وواصل يقول ان المشاكل التي نشأت تقع في فئتين ، الفئة الاولى خاصة بمنظومة الأسم المتحددة والأخرى عامة . وتشمل الفئة الاولى مشاكل توجد لها الصفة الدولية للامم المتحدة حيث ان موظفيها مواطنون من الدول الاعضاء ولكنهم في الوقت ذاته نذروا أنفسهم لأداء وظائفهم وتنظيم سلوكهم واضعين نصب اعينهم مصالح الامم المتحدة وفقا للبند ١ / ١ من النظام الاداري للموظفين .

( السيد بوشيف ، بلغاريا )

٦٢- ومضى يقول ان هناك مظهرا ثانيا محمدا للخدمة المدنية الدولية وهو لزوم احترام مبدأ التوزيع الجغرافي العادل كما نص عليه الميثاق . وقد وضعت الجمعية العامة نظاما للنطاقات المستوصوة للدول الأعضاء . وينبغي الا يترك تطبيق ذلك المبدأ مجالاً للمشاكل . ومع ذلك ، فان من الواضح من الجدول بـ في الوثيقة A/37/143 ان كان هناك ، في ٣٠ حزيران / يونيه ١٩٨٢ ، ١٧ دولة عضوا غير مثلة و ٢٤ دولة عضوا مثلة تمثيلا ناقصا يبلغ مجموعها ٢٦ في المائة من الدول الأعضاء . وما من شيء يمكن أن يبرر مثل هذا التوزيع الجائر التمييزي . واذ بقي القراران ١٤٣/٣٣ و ٢١٠/٣٥ حروفا صامتا ، فان كفاءة المسؤولين عن تنفيذهما يمكن ان توضع موضع الاستفهام الشديد . وفي هذا الصدد ، تكون التوصية ، الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة ( A/37/378 ) مخرجا من المشكلة جاء في حينه .

٦٣- وأردف يقول ان المشاكل القانونية التي أعقبت اعتقال واحتجاز الموظفين المدنيين الدوليين هي ايضا ذات جوهر معين فقد استرعى تقرير الامين العام (A/C.5/37/34) الذي صدر مؤخرا الانتباه الى حالة تزداد خطورة . ان قامت مؤخرا القوات المسلحة لاحدى الدول الاعضاء ، مستهزئة بقرار الجمعية العامة ٢٣٢/٣٦ ، باعتقال ما يقرب من ١٠ أمثال الموظفين المدنيين الدوليين الذين اعتقلوا واحتجزوا في جميع حالات الاعتقال والاحتجاز الاخرى مجتمعة . وقد شوهدت هذه الحقيقة من منظور لجنة التنسيق الادارية التي كرست لحالة واحدة من حالات الاحتجاز ، سبق حلها ، عددا من الصفحات يعادل ما كرسته لجميع الحالات الـ ١٥٨ الواردة في المرفق الثاني ، وبذلك خرجت عن الروح الموضوعية والعدالة اللتين تلزمان الى حد بعيد في تناول المشكلة .

٦٤- وأضاف يقول ان من بين المشاكل ذات الصلة العالمية التي تواجهها الخدمة المدنية مشكلة اشتراك المرأة غير المتناسب في الامانة العامة ، وهي في حد ذاتها انعكاس للحالة العامة للمرأة في العالم . وقال ان على الامم المتحدة ان تكون نموذجا في هذا المجال وأن تسعى لتحقيق الهدف المحدد في قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ بالسرعة الممكنة .

٦٥- وقال ان الصعوبات الناجمة عن الحاجة للعمل في البلدان الاجنبية ، في بيئة اجتماعية ثقافية تختلف في بعض الأحيان اختلافا كبيرا عن بيئة الوطن ، هي نصيب الموظفين المدنيين الدوليين وأعضاء الوفود ، والفرق هو ان أعضاء الوفود يجب ان يتفهموا الموظفين المدنيين الدوليين وأن يضمنوا في الوقت ذاته عدم الاضرار برحمتهم شعبيهم . وان وفده يفهم ضرورة منح زيادة المرتبات التي طلبها الامين العام للموظفين المدنيين في الامم المتحدة ولكنه يكون متناحرا لو أحيط علما بما تعنيه زيادة ١ في المائة في المرتبات بالقيمة المطلقة .

٦٦- وأضاف قائلاً ان هناك مشكلة نالسة تؤثر على حد سواء على الموظفين المدنيين الدوليين وعلى جميع المؤهلين تأهيلا عاليا في مجال محدد من النشاط وهي التأهيل الزائد التي تجعل اعادة التصنيف عسيرة وتدفع! ولئلك المتأثرين بذلك الى البحث عن عقود دائمة . وان وفده يعتبر ان الخبرة التي يكتسبها الموظفون المدنيون الدوليين في المنظمة يمكن فيما بعد أن توضع في خدمة ايطانهم . وان مدة العقود ينبغي الا تتداخل مع مطلب التمثيل الجغرافي العادل .

( السيد بوشيف ، بلغارييا )

٦٧ - واختتم كلمته قائلاً ان مشكلة سن التقاعد ، وهي مرتبطة بالزيارة العامة في متوسط العمر المتوقع للسكان في جميع انحاء العالم ، لا تقتصر على الأمانة العامة للام المتحدة فحسب ؛ وينبغي ان تحل المشكلة على اساس ما اكتسبته الدول من خبرة وطنية في المجالات الديموغرافي والاجتماعي والقانوني للدول الأعضاء .

رفعت الجلسة الساعة ١٨ / ٠٠