

اللجنة الخامسة
الجلسة الأربعون
المعقودة يوم الجمعة
١٩ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٢
الساعة ١٥/٠٠
نيويورك



DEC 5 0 1982

UN/DA COLLECTION

محضر موجز للجلسة الأربعين

الأمم المتحدة
الجمعية العامة

الدورة السابعة والثلاثون
الوثائق الرسمية

الرئيس : السيد ابراشيفسكي (بولندا)
رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية : السيد مسيلي

المحتويات

البند ١١١ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)

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

••/••

Distr. GENERAL
A/C.5/37/SR.40
7 December 1982
ARABIC
ORIGINAL : FRENCH

• هذه الوثيقة قابلة للتصويب. ويجب أن تدج 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 طزمة منفصلة لكل لجنة على حدة.

82-57868

افتتحت الجلسة في الساعة ١٥ / ٢٥

البند ١١ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع) (A/36/407 و Add.1 ، A/36/432 و Add.1 ، A/37/30 ، A/37/143 ، A/37/378 و Add.1 ، A/37/469 و Add.1 ، A/37/528 ، A/37/5 ، A/37/6 و A/C.5/37/6 ، Corr.1 ، A/C.5/37/24 ، A/C.5/37/26 ، A/C.5/37/34 ، A/C.5/37/45)

١ - السيد بلياييف (جمهورية بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية) : قال ان وفده لا يفتأ يدعو ، فيما يتعلق بالتوظيف ، الى أن تقوم الأمانة العامة للأمم المتحدة بتطبيق المادة ١٠١ من الميثاق تطبيقا صارما ، حيث يقضي المبدأن الأساسيان الواردان فيها بضرورة الحصول " على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة " وايلاء " أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي " عند استخدام الموظفين ؛ وهذا ان المبدأن مترابطان ترابطا وثيقا .

٢ - ومضى قائلا ان الأمانة العامة لا تستطيع أن تضطلع على نحو ملائم بجميع الاختصاصات المنوطة بها بموجب الميثاق ما لم يعين الموظفين على أساس النطاق المستصوب المحدد لكل دولة من الدول الأعضاء ، دون تمييز على أى مستوى ودون منح أفضلية لدولة أو لمجموعة من الدول . وذكر أن الاختلال الذى ازداد على مدى السنوات قد تقلص بلا ريب ، وهذا ما يمكن تبيّنه من مختلف التقارير المعروضة على اللجنة . والفضل في ذلك يرجع بالدرجة الأولى الى الأمين العام والى المسؤولين عن ادارة شؤون الموظفين وعن بعض الادارات ، الا أن التقدم المحرز ما زال أقل مما يمكن . ومن الأمور السيئة أن يكون أكثر من ربع الدول الأعضاء غير ممثل أو ممثلا تمثيلا ناقصا ، بل ومما يزيد الطين بلّة أن يكون من بين هذه الدول أعضاء مؤسسون للمنظمة .

٣ - وأردف يقول ان عدم وصول عدد من البلدان الى الحد الأدنى لنطاقها المستصوب انما يعني أن التنفيذ التام للمبدأ الذى يقضي به الميثاق أمر أبعد من أن يكون ممكنا . ففي حين كان بعض البلدان ممثلا تمثيلا زائدا لسنوات ، لم تكن أوروبا الشرقية قد وصلت بعد الى الحد الأدنى لنطاقها . ومرر ذلك بالدرجة الأولى الى استمرار التوظيف غير المشروع لرعايا البلدان التي وصلت بالفعل الى الحد الأقصى لنطاقها .

٤ - وأضاف قائلا ان احدى العقبات الرئيسية التي تعترض سبيل تمثيل جميع الدول الأعضاء تمثيلا عادلا ومنصفا هي ممارسة منح العقود الدائمة ، فيما يبدو وبحجة ضرورة استبقاء الموظفين ذوي النوعية المرتفعة . وهذه الحجة ليست مقنعة الى حد كبير ، لأن الغرض الحقيقي يكون ، في كثير من الحالات ، مختلفا تماما ؛ فهناك ممارسات ، مثل الترقية الداخلية ونقل الموظفين من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية ووجود هذا العدد الكبير من برامج تدريب الموظفين ، توضح بجلاء أن الموظفين الذين يعملون بعقود دائمة لا يصبحون قادرين ، بعد فترة من الوقت ، على أداء واجباتهم بالكفاءة اللازمة ، وأن الادارة تحاول ايجاد سبل لاستخدامهم في وظائف أخرى . وقال

(السيد بليبايف ، جمهورية
بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية)

ان وفده مقتنع بأن تفوق العقود الدائمة على العقود المحددة الأجل في العدد أمر ينال من كفاءة المنظمة بالحيلولة دون استبدال الموظفين الذين لا يصبحون قادرين على تنفيذ برامج جديدة أو أكثر تعقيدا . وبالذات عن نظام العقود الدائمة ، فان البلدان الممثلة تمثيلا زائدا توصد الباب في وجه البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا أو غير الممثلة ومن ثم تعرقل أى تحسن في أداء الأمانة العامة . وأردف يقول ان وفده يدعو الى الغاء العقود الدائمة والى توظيف رعايا البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا ، على سبيل الأولوية . كذلك يجب اتخاذ تدابير تكفل قيام جميع الإدارات والمكاتب ، بلا استثناء ، بتطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل على أساس اقليمي تطبيقا صارما ؛ وأي عقبة توضع لتعترض سبيل ذلك ستكون بمثابة انتهاك للقواعد والمبادئ التي تنظم أنشطة المنظمة .

٥ - واستطرد قائلا ان ترقية الموظفين من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية هي في الواقع وسيلة لتعيين موظفين يكونون في أحيان كثيرة غير مؤهلين تأهيلا كافيا ، بل ويكون الكثير منهم من بلدان ممثلة تمثيلا زائدا . ولذلك فان هذه الترقية تشكل عقبة تعترض سبيل التوزيع الجغرافي العادل ، ولا ينبغي استخدامها الا في حالات استثنائية .

٦ - ثم انتقل الى القول بأن حالة المرأة في الفئة الفنية كانت موضوع دراسات مسهبة بشأن توظيف المرأة ، وتحسين شروط عملها ، وفرص تدريبها وترقيتها . بيد أن تعيين المرأة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي يجب أن يظل في حدود النطاق المستصوب المحدد لكل دولة من الدول الأعضاء ، والا تفاقم الاختلال الحالي في التوازن .

٧ - وأضاف قائلا ان من دواعي سرور جمهورية بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية انها لم تعد من الدول الممثلة تمثيلا ناقصا ، الا أنها تود أن توضح أنها لم تصل بعد الى نقطة الوسط لنطاقها وأن جميع الوظائف التي تشغلها وظائف بعقود محددة الأجل . وعلاوة على ذلك فانه لم يشغل قط أى مواطن من مواطنيها وظيفه من الوظائف العليا على مدى فترة تزيد عن ٣ سنة ، وذلك على الرغم من أنها احدى الدول المؤسسة . وهي تدعو الى بذل الجهود في سبيل تحسين هذه الحالة ، بما في ذلك مستوى تمثيلها ، وبذلك يصبح في مقدورها الاشتراك ، كما ترغب ، في الشؤون الجارية للمنظمة .

٨ - ثم قال انه لا توجد بين هذه المشاكل مشكلة جديدة ؛ كما أن الحلول معروفة الا أنها لا تنفذ الا ببطء شديد بسبب كثرة الأخطاء وكثرة الانتهاكات للقواعد وحالات الخروج عنها ، ولا يمكن تحقيق النتائج المنشودة الا باتخاذ تدابير جذرية ، تنفذ بالارادة السياسية اللازمة ، لاسيما فيما يتعلق بالتوظيف المتوسط الأجل . وفي هذا الصدد ، فان استنتاجات الدراسات التي أجرتها وحدة التفتيش المشتركة (A/36/407 و A/37/378) وتوصيات المفتشين جديدة باهتمام خاص .

٩ - السيد هيريرا (فنزويلا) : أشار الى قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ ، الذي نص على زيادة عدد النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ليصبح ٢٥ في المائة من مجموع تلك الوظائف ، على مدى فترة أربع سنوات ، فأوضح أن أحكام الميثاق تقضي بعدم فرض أى قيود على أهلية الرجال والنساء للمشاركة بأى صفة وفي ظل ظروف تتسم بالمساواة ، شريطة الوفاء بأعلى مستوى من المقدرة والكفافية والنزاهة ، وتوظيفهم على أوسع نطاق جغرافي ممكن .

١٠ - ومضى قائلاً ان الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ينبغي ألا تصبح ، تبعاً لذلك وقفاً خالصاً لأى دولة أو لأى مجموعة من الدول . وما يدعو الى القلق أن البلدان النامية ، ومنها فنزويلا ، ما زالت ممثلة تمثيلاً ناقصاً في منظومة الأمم المتحدة . بيد أنه لاحظ أن عدد الدول الأعضاء غير الممثلة قد انخفض من ٢٣ الى ١٧ .

١١ - وقال ، فيما يتعلق بالمسائل التي درستها لجنة الخدمة المدنية الدولية ، ان اللجنة ينبغي أن تواصل جهودها في سبيل توحيد الخدمة المدنية الدولية ، ورسم سياسة تتلاءم مع الواقع الدولي . فعلى سبيل المثال ينبغي أن يراعى في أجر الموظفين جملة أمور منها أماكن عملهم ، وفنزويلا لا تحبذ زيادة مرتبات الموظفين بنسبة ٥ في المائة ، فالأمم المتحدة لا يمكن أن تنجو من أثر الأزمة الاقتصادية الدولية والانتكاس الذي تعاني منه البلدان كلها .

١٢ - ثم قال انه لا بد من استعراض سياسات تعيين موظفي الفئة الفنية استعراضاً شاملاً ؛ فعلى سبيل المثال ينبغي أن يكون الموظفون المعيّنون محلياً من رعايا البلد الذي توجد فيه مكاتب الأمم المتحدة . وأوضح في هذا الصدد أن فنزويلا ممثلة تمثيلاً ناقصاً بالنسبة لموظفي الفئة الفنية في مكتب برنامج الأمم المتحدة الانمائي في كراكاس . وذكر أنه ينبغي للجنة الخدمة المدنية الدولية أن تضع مبادئ توجيهية للحد من الوقت الذي يمكن أن يقضيه موظف في بلد واحد ، وذلك من أجل جملة أمور منها الحيلولة دون تحقيق مصالح شخصية تتنافى مع مصالح المنظمة .

١٣ - واستطرد قائلاً ان من رأى وفده أن يكون السن القانوني للتقاعد بين ٦٥ و ٦٠ ؛ وان وفده يعتقد أيضاً انه ينبغي دفع منحة التعليم وبدل الاعالة لجميع الموظفين دون تمييز ، ذلك أنه ينبغي ألا يكون للمنظمة تأثير على قرار تكوين أسرة .

١٤ - السيد براساد (الهند) : قال ان التوصيات الواردة في تقريرى وحدة التفتيش المشتركة عن التطوير الوظيفي في الخدمة المدنية الدولية تقوم على أساس ضرورة كفالة درجة عالية من الاقتصاد المهني ، والأمن الوظيفي ، وفرص معقولة للترقية ، كما ترسي الأساس الذي يمكن أن يقام عليه ، وفقاً لمتطلبات المنظمات كل على حدة ، صرح ادارة شؤون الموظفين داخل منظومة الأمم المتحدة .

١٥ - ثم قال ان الحاجة تدعو الى اعداد قواعد لانتاجية موظفي الأمم المتحدة وأساليب لتقييمهم ، الأمر الذي ستكون له قيمته عند تحديد ما اذا كان الموظفون صالحين للترقية وعند تقييم عمل الخبراء الاستشاريين .

(السيد براساد ، الهند)

١٦ - وذكر أنه تم احراز تقدم في تصنيف الموظفين الى مجموعات مهنية ؛ مما يشجع الموظفين من الفئة الفنية على الالتحاق بالمنظومة في المستويات الدنيا عن طريق تحديد مسار حياتهم الوظيفية ومن ثم اتاحة آفاق الترفيع أمامهم .

١٧ - وأردف يقول انه ولئن كان يتعين ، عموما ، تشجيع التوظيف بالأساليب التنافسية ، فإنه ينبغي إيلاء اهتمام أكبر ، عند المستويات العليا من الفئة الفنية ، للمقابلات الشخصية الواسعة النطاق التي تستهدف اختبار ما اذا كان المرشحون يمتلكون القدرة اللازمة ، في جملة أمور ، لتنمية التعاون الدولي عن طريق المؤسسات المتعددة الأطراف .

١٨ - واسترسل قائلا انه ينبغي تقييم الأداء المهني للخبراء الاستشاريين على أساس موضوعي في نهاية كل مهمة يكلفون بها . ولاحظ ، في هذا الصدد ، أن غالبية الخبراء الاستشاريين يستقدمون من البلدان المتقدمة النمو في أوروبا وأمريكا الشمالية ، وحث على تكثيف الجهود لتوظيف المزيد من الخبراء الاستشاريين من البلدان النامية التي تمتلك بالفعل مؤسسات لديها الخبرة الفنية اللازمة في مجالات كثيرة وتوفر الخدمات التي قد يثبت أنها أكثر اقتصادا من الخدمات التي توفرها المؤسسات المماثلة في البلدان المتقدمة النمو . وأخيرا ، قال ، فيما يتعلق بأجر الخبراء الاستشاريين ، انه ينبغي ألا يكون هناك تمييز بين موظفي الأمم المتحدة السابقين الذين يتقاضون معاشات تقاعدية من الأمم المتحدة وبين الذين قد يتقاضون معاشات تقاعدية من مصادر أخرى .

١٩ - واستطرد قائلا انه يتفق مع الوفد الصيني في المطالبة بأن يوضع في الاعتبار ، على نحو مناسب ، عامل السكان عند حساب النطاقات المستصوبة لكل بلد من البلدان . وعلاوة على ذلك ، فإنه نظرا لأن بلوغ أهداف الخطة المتوسطة الأجل يتوقف بالدرجة الأولى على الأشخاص المسؤولين عن تنفيذها ، فإنه ينبغي لبرامج التوظيف السنوية وخطة التوظيف الشاملة أن تكون مترابطة مع الخطة المتوسطة الأجل ، حتى يتسنى استخدام الموارد البشرية للمنظومة على النحو الأمثل .

٢٠ - وأضاف قائلا ان وفده يعتقد اعتقادا قويا بأنه ينبغي الحد من التوظيف عن طريق الترقية الداخلية ، كما ينبغي لإعلام أكبر عدد ممكن من المرشحين بالشواغر لضمان قصر التوظيف على أفضل العناصر .

٢١ - ثم قال ان مسألة وصول ممثلي الموظفين الى اللجنة الخامسة تتطلب تعليقين : أولهما ، أن اختيار اتحادات ورابطات الموظفين التي يمكن الاستماع الى ممثليها ينبغي أن يقوم على أساس معايير موضوعية ؛ وثانيهما ، أنه لا ينبغي السماح لهؤلاء الممثلين بالتكلم في اللجنة الخامسة الا اذا رأت اللجنة أن التكلم ذو أهمية عند نظر بند جدول الأعمال .

٢٢ - السيد الإيراني (اليمن) : أشار الى تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة (A/37/143) فلاحظ أنه في حين كانت هناك في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٢ ، ٤١ دولة عضو ممثلة تمثيلاً ناقصاً أو غير ممثلة ، عيّن ٤١ موظفاً جديداً من البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً ؛ مما يتنافى ، فيما يبدو ، مع مبدأ التمثيل الجغرافي العادل . وذكر أن البلدان العربية ممثلة تمثيلاً ناقصاً وأنه ينبغي تدارك هذه الحالة على وجه السرعة . ثم قال ان نظام التعيينات الدائمة يؤدي الى حالة يشغل فيها الموظفون الدائمون ثلثي كل وظائف الفئة الفنية وما فوقها ، مما يعوق عدالة التوزيع داخل الأمانة العامة ويسمح بالتفوق العددي لمجموعة من البلدان . وبالرغم من قرارات الجمعية العامة ، فإنه ما زالت هناك وظائف يقتصر شغلها على بعض الدول الأعضاء .

٢٣ - وذكر ، فيما يتعلق بوضع المرأة داخل الأمانة العامة ، انه بذلت جهود جديرة بالثناء على مستوى التوظيف ، ان ، كما جاء في الفقرة ١٢ من تقرير الأمين العام ، نتجت عن التدابير المتخذة عملاً بالقرار ٣٣/١٤٣ زيادة في عدد النساء في الأمانة العامة قدرها ٤٤ في المائة .

٢٤ - واسترسل قائلاً ان تقرير الأمين العام عن احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة (A/C.5/37/34) يفيد عن حالة ١٦٦ موظفاً من موظفي الأمم المتحدة ، أساساً من وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) ، قامت القوات الاسرائيلية باعتقالهم في لبنان ، منهم ١٢٩ ما زالوا محتجزين . وقال ان وفده مند هشازاً الاقتضاب الشديد الذي اتسمت به تعليقات الأمين العام على هذه المشكلة ، في الوقت الذي خصصت فيه عدة صفحات من التقرير لحالة موظف واحد من موظفي اليونسكو . وعلاوة على ذلك ، فإن هذه ليست هي المرة الأولى التي تنتهك فيها اسرائيل أحكام القانون الدولي ، وهذا ما تعلمه الأمم المتحدة جيداً . وعليه ، فإن وفده يطالب بأن يتدخل الأمين العام وبأن يبذل أقصى ما في وسعه لضمان الافراج عن الموظفين قيد النظر .

٢٥ - السيد بشارة علي (بنغلاديش) : قال انه مسرور لأن الهدف المتعلق بتعيين رعايا الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو غير الممثلة قد تحقق في أثناء الفترة الممتدة من تموز/يوليه ١٩٨١ الى حزيران/يونيه ١٩٨٢ . وذكر أن خطة التوظيف المتوسطة الأجل التي تقوم ادارة شؤون الموظفين بانجازها ينبغي أن تؤدي الى تحسين الحالة أكثر من ذلك أيضاً . ومع هذا ، ينبغي للأمين العام أن يضاعف جهوده في سبيل التعجيل بمعدل زيادة تمثيل البلدان النامية في الوظائف العليا ووظائف تقرير السياسات ، على النحو المنصوص عليه في قرار الجمعية العامة ٣٥/٢١٠ . ومن ناحية أخرى فإن الهدف المتمثل في شغل ٢٥ في المائة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بالنساء لم يتحقق ، الا أن هناك اتجاهها نحو ذلك ، وينتظر أن تؤدي خطة التوظيف المتوسطة الأجل الى دفع عجلة هذه العملية .

٢٦ - ومضى قائلاً انه ورد في الفقرة ٥ من تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/37/143) أنه لا يخضع لمبدأ التوزيع الجغرافي الموظفون الحاصلون على اقامة دائمة في البلد الذي يوجد فيه مكان عملهم ولكنهم لا يحملون جنسية هذا البلد . وقال ان وفده سيرحب بالحصول على توضيح لهذه النقطة .

(السيد بشارة علي ، بنغلاديش)

- ٢٧ - ثم انتقل الى القول بأن الفسرتين ١ (ج) و ٢ من الجزء الثاني من قرار الجمعية العامة ٢١٠/٣٥ تقضيان بتخصيص ٢٤٠ وظيفة لعامل السكان توزع على جميع المناطق ؛ وان وفده يسأل عن معايير تحديد مستويات هذه الوظائف .
- ٢٨ - وأردف يقول ان اتحادات ورابطات موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة تعرب ، في الفقرة ٣٤ من تقريرها (A/C.5/37/24) عن الرأى القائل بأن حصة الثلاثين في المائة من وظائف الرتبتيين ف - ١ و ف - ٢ ، والتي فرضتها الجمعية العامة لترقية موظفي فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية ، حصة غير كافية ؛ وتطالب برفع هذه الحصة الى ٥٠ في المائة . والأمين العام يرى أن هذه النسبة المشوية عادلة ومعقولة . بيد أنه ينبغي دراسة المسألة بمعزل عن ذلك ، لأنها مرتبطة ارتباطاً لا ينفصم بمفهوم التوزيع الجغرافي . ومن شأن تغيير الحصة القائمة أن يهدد التوازن الدقيق الذي يتسم به التوزيع الجغرافي لوظائف الفئة الفنية في الأمانة العامة .
- ٢٩ - ثم قال ان سبب هذه الصعوبات كلها يكمن في عدم تطبيق مفهوم التوزيع الجغرافي ، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، على فئة الخدمات العامة ، التي لا يعكس تكوينها بأى حال السمسة الدولية للمنظمة . وفي واقع الحال ، فان هناك ٣٠ بلدا فقط هي التي تشغل الغالبية الساحقة من الوظائف في فئة الخدمات العامة . فبالرجوع الى البيانات المتعلقة بالحالة في نيويورك في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٢ يتبين أن هناك بلدين فقط لهما أكثر من ٢٠٠ موظف ، و ٤ بلدان لها أكثر من ١٠٠ موظف ، و ٩ بلدان لها أكثر من ٥٠ موظفاً ، و ١٤ بلداً لها أكثر من ٣٠ موظفاً ، وأن هناك ٢٨ بلداً فقط لها أكثر من ١٥ موظفاً في هذه الفئة . وفي هذه الظروف ، فان اقتراح الأمين العام الداعي الى زيادة الحصة لن يؤدي الا الى زيادة الصعوبات والسماح للاختلال في التوازن في فئة الخدمات العامة بالزحف الى الفئة الفنية .
- ٣٠ - وأضاف قائلاً ان اجراءات التوظيف هي المسؤولة ، في الواقع ، عن هذه الحالة الشاذة ؛ فالمادة ٤-٢ من النظام الأساسي للموظفين تعني موظفي فئة الخدمات العامة من قاعدة التوزيع الجغرافي . ولهذا يتم تدبير موظفي هذه الفئة محلياً ، مما يمنع رعايا البلدان التي تستطيع توفير موظفين من شغل مختلف أنواع الوظائف في هذه الفئة . وقال ان رعايا هذه البلدان يتعين عليهم الحصول على التأشيرات اللازمة ، والسفر الى المدينة التي يقع فيها أحد المقار ، والتقدم بطلب لشغل وظيفة ، هناك احتمال كبير في عدم حصولهم عليها . ولهذا ينبغي ايلاء النظر لامكانية توظيف عدد محدود من موظفي فئة الخدمات العامة عن طريق مكاتب الأمم المتحدة في الدول الأعضاء حتى تصبح الأمانة العامة ممثلة على جميع المستويات . ويمكن للأمانة العامة أن تجرى دراسة بشأن هذا الموضوع وأن تحدد البارامترات التي يتعين مراعاتها ، آخذة في الحسبان أنه ولئن كانت الاجراءات والأنظمة متوفرة لحل المشاكل ، فان هذه الاجراءات والأنظمة ليس فيها شيء مقدس لا يمكن المساس به .

٣١ - السيد سلوردال (النرويج) : قال ان بلدان أوروبا الشمالية ، التي يتكلم باسمها ، تتشاطر القلق الذي تعرب عنه الوفود الأخرى ازاء كثرة حالات اعتقال واحتجاز موظفي الخدمة المدنية وهي حالات أبلغ عنها الأمين العام في الوثيقة A/C.5/37/34 . وفي بعض الحالات تمكّن الرؤساء التنفيذيون المعنيون من كفالة التقيد ، الى حد كبير ، بأحكام قرار الجمعية العامة ٢٣٢/٣٦ . ومع ذلك فان بلدان أوروبا الشمالية تشعر بالقلق ازاء تزايد عدد الاعتقالات وعدم احراز تقدم في كثير من الحالات التي سبق الابلاغ عنها .

٣٢ - ومضى قائلاً ان ميثاق الأمم المتحدة والقرارات والاتفاقيات التي اعتمدها الجمعية العامة تبين بوضوح شديد حقوق موظفي منظومة الأمم المتحدة لدى مباشرة وظائفهم . والأمين العام للأمم المتحدة والرؤساء التنفيذيون في الوكالات المتخصصة هم الذين يحددون نطاق هذه الوظائف . وعليه ، فان من الأهمية بمكان أن تتاح لهم فرصة الوصول الى الموظفين المعتقلين أو المحتجزين حتى يكون بمقدورهم تحديد ما اذا كان ينبغي التخلي عن الحصانة .

٣٣ - ثم قال ان بلدان أوروبا الشمالية ترحب بالتدابير التي اتخذها الأمين العام في ضوء توصيات فرقة العمل التابعة للأمم المتحدة والمعنية بسلامة وأمن الخدمة المدنية الدولية . ومن شأن هذه التدابير أن تساعد في صون حصانة الموظفين ، كما أنها جزء لا يتجزأ من استقلال الخدمة المدنية الدولية . ولهذا فان بلدان أوروبا الشمالية تناشد جميع الدول الأعضاء أن تعترف بالمركز المستقل للخدمة المدنية الدولية وبالامتيازات والحصانات الممنوحة لها وأن تحترم ذلك احتراماً كاملاً .

٣٤ - السيد كود ريفاتسيف (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية) : قال ان الوثائق المتعلقة بمسائل الموظفين هي على درجة من الغزارة تجد اللجنة معها أن من المستحيل وضع مبادئ توجيهية مناسبة . واللجنة نفسها مسؤولة بعض الشيء عن هذه الحالة . فقد أخفقت فسي تكليف لجنة الخدمة المدنية الدولية ، عندما أنشئت هذه اللجنة بمهمة وضع التوصيات المتعلقة بمسائل الموظفين . وفي الوقت الحاضر فان أعمال أمانة اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية تتداخل مع أعمال لجنة الخدمة المدنية الدولية ، مع أن من المفترض أن تكون اللجنة الأخيرة هسي الهيئة الوحيدة المخولة بالنظر في مسائل الموظفين . وأضاف أن الهيئات الأخرى التي تتنساؤل هذه المسائل لا تقوم بتنسيق أعمالها مع لجنة الخدمة المدنية الدولية مما يؤدي الى تبديد فسي الوقت والموارد . وقال ان من رأى وفده أنه ينبغي للجنة الخدمة المدنية الدولية أن تلعب دورا أكثر نشاطا بكثير فيما يتعلق بمسائل الموظفين وأجورهم ، على النحو الذي ينص عليه نظامها الأساسي . وقد حان الوقت لادخال بعض النظام في هذا المجال ولا يقف تدفق الوثائق .

٣٥ - وفيما يتعلق بتكوين الأمانة العامة ، قال ان وفده يود الحصول على بعض المعلومات من ادارة شؤون الموظفين فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي للوظائف حسب المناطق ، مع تبيان نسبة الوظائف المخصصة التي تخصص على أساس العامل السكاني في كل حالة .

٣٦ - السيد غود فري (نيوزيلندا) : ذكر اللجنة بأن بيان الأمين العام الذي يذكر أن المبادئ التوجيهية التي وضعتها الجمعية العامة فيما يتعلق بشؤون الموظفين تشكل اطارا مناسبة يمكن التوصل في اطاره الى النتائج المرغوب فيها وأن من السابق لأوانه اصدار مبادئ توجيهية جديدة . وأعرب عن اتفاق وفده في الرأي مع الأمين العام على أنه ، باعتباره المسؤول الاداري الأول ، ينبغي أن تعطى له الفرصة لمعالجة كثير من المشاكل القائمة . وأضاف أن موقف وفده من لجنة الخدمة المدنية الدولية هو موقف مماثل : فلجنة الخدمة المدنية الدولية نفسها ينبغي أن تأخذ المبادرة لادخال التعديلات المرغوب فيها في شروط خدمة الموظفين الدوليين ، شريطة أن تقوم هذه التغييرات على عوامل تقنية مع التمييز بين هذه العوامل والعوامل السياسية .

٣٧ - وتابع قائلا انه بينما يتحقق تقدم حسن في ميدان التوزيع المنصف للوظائف ، فاننا لا يمكننا أن نقول الشيء نفسه عن حالة المرأة في الأمانة العامة . فنسبة النساء المستهدفة لم يتم التوصل اليها والواقع أن المكاسب التي تحققت انما هي هامشية . ولذا فان على جميع المعنيين أن يضاعفوا جهودهم لتوظيف النساء اللواتي يتمتعن بالمؤهلات الضرورية .

٣٨ - واستطرد قائلا ان الدراسة التي اضطلعت بها لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن مفاهيم التطور الوظيفي هي دراسة مفيدة وأن من دواعي الارتياح أن نلاحظ أن وحدة التفتيش المشتركة قد اقترحت توصيات مماثلة في تقريرها الثاني عن المسألة نفسها . وينبغي الآن القيام بدراسة مفصلة للمقترحات المختلفة ، كما ينبغي اتخاذ الخطوات اللازمة لضمان العمل بموجب الدراساتتين . وأضاف أن وفده يفترض أن التدابير اللازمة ستدخل في خطة العمل التي يقترحها الأمين العام ، ولكن سيكون متنا اذا ما أبلغته الأمانة عن الطريق الذي تعتمزم سلوكه .

(السيد غودفري ه نيوزيلندا)

٣٩ - وضحى فقال ان وفده مازال يدرس مسألة امكانية زيادة مرتبات الموظفين الفنيين ، ولكنه يعتبره شأنه في ذلك شأن وفود أخرى ، أن المناخ السياسي غير مناسب لهذه الزيادة . على أنه لا يمكن ببساطة تجاهل الحجج التقنية المؤيدة لهذه الزيادة . ومن الأهمية بمكان أن نعلم ما اذا كان المستوى الحالي لمرتبات الفنيين يسبب المشاكل في عملية التوظيف ، لا في الأمم المتحدة وحدها بل وفي الوكالات المتخصصة أيضا .

٤٠ - واسترسل قائلا انه في إطار الظروف الحالية تتزايد أهمية النظر بعناية في ادخال تحسينات مختارة مختلفة في شروط الخدمة ، تهدف الى التصدي الى مشاكل محددة بعينها . وقال ان وفده يؤيد لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما تقوم به من عمل في ميدان اعانة الاجار في مراكز الخدمة الذي ترتفع فيها الاجارات بصورة مغالية . وأعلن عن ثقة وفده أن لجنة الخدمة المدنية الدولية ستكمل دراستها عن الخطة المقترحة في أسرع وقت ممكن . كما يؤيد وفده الزيادة في بدل اعسالة الأولاد والتحسين المتواضع في شروط الأهلية لمنحة التعليم . وقال ان مستوى منحة التعليم قد بقى دون تغيير منذ ثمانية أعوام ؛ وفي هذا الصدد مازال هناك عدد من المشاكل التي ينبغي على لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تزيد في دراستها .

٤١ - وتابع قائلا ان الأمين العام في بيان أمام اللجنة في ٩ تشرين الثاني / نوفمبر ، كان قد أشار الى الفروقات في المبادئ التي تنظم أجور الموظفين الفنيين وأجور موظفي الخدمة العامة . وأشار الى أن هذه الفروقات انما توجد لأسباب سليمة ، وأنه بيد وأن سوء التفاهم حولها يؤدي أحيانا الى توقعات غير واقعية لدى بعض الموظفين . ومن الضروري معاملة الفئتين من الموظفين بصورة عادلة ودراسة التوصيات المتعلقة بالتحسينات في حالة كل منهما د ونما تحيز .

٤٢ - وتابع قائلا انه ينبغي أن تتاح للأمين العام مرونة أكبر فيما يتعلق بترقيات موظفي الخدمة العامة الى فئة الموظفين الفنيين . ولعل احدى الطرق تتمثل في وضع قائمة من موظفي الخدمة العامة الذين نجحوا في الامتحانات التنافسية ، على نفس الشكل المعمول به فيما يتعلق بالمرشحين من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا . على أن انتقال الموظفين من فئة الخدمة العامة الى الفئة الفنية ينبغي أن يتم بصورة تتفق مع جهود الأمين العام لتحسين التوزيع الجغرافي للموظفين .

٤٣ - واستطرد قائلا انه قد قيل الكثير حول معنويات الموظفين . وأوضح أن ارتفاع المعنويات يعتمد بالدرجة الأولى على احترام مبادئ حسن الادارة ؛ فالمسألة ليست ببساطة مسألة المرتبات وظروف الخدمة . فاذالم يتوفر في المنظمة العدل وعدم التحيز والفعالية فانه لا يمكن لأي قدر من المسائل أن يعوض الموظفين الدائمين عن غياب هذه العوامل .

٤٤ - وأشار الى أن معنويات الموظفين تشكل أحد الأسباب التي دعت وفده الى تأييد فكرة وصول الموظفين الى اللجنة الخامسة . ومما يذكر أن وفد نيوزيلندا كان قد اقترح رسميا أن تستمع اللجنة الى ممثل اتحاد رابلات الموظفين المدنيين الدوليين . وقد كان بإمكان وفده أيضا أن يؤيد الاقتراح

(السيد غودفري ، نيوزيلندا)

الداعي الى الاستماع في هذه الدورة الى ممثل عن لجنة التنسيق . ومع ذلك ، فانه في المرحلة الحالية من المداولات ونظرا لأن الاستماع الى الموظفين هو تطور جديد ، فانه ليس من غير المعقول الانتظار حتى الدورة القادمة للجمعية العامة قبل النظر في ادخال تغييرات على الاجراءات المتبعة حاليا أو في توسيعها . وستكون اللجنة في الدورة القادمة قد استفادت من الدراسات التي أجرتها لجنة الخدمة المدنية الدولية واللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية حصول مسألة تمثيل الموظفين بأكملها .

٤٥ - واختتم حديثه قائلا انه يبدو لوفده أنه يمكن في الدورات القادمة النظر في البند يسن ١١١ (مسائل الموظفين) و ١١٢ (تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية) سوية . أو يمكن للجنة ، كبدل على ذلك ، أن تنظر أولا في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية وأن تتناول بعده البند المتعلق بمسائل الموظفين .

٤٦ - السيد الحسيني (منظمة التحرير الفلسطينية) : أشار الى الفقرة ٦ من تقرير الأمين العام عن احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها A/C.5/37/34 ، حيث ورد أن ١٦٦ موظفا من موظفي وكالة الأمم المتحدة لاغثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأنروا) - من معلمين واداريين ومرضات وأطباء - قد اعتقلتهم القوات الاسرائيلية المسلحة في لبنان . وأعرب عن دهشته لأن اعتقال هؤلاء الموظفين لم يعالج الا في بضعة سطور بينما كرس صفحات خمس لحالة موظف منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) ، السيد بيرسي شتولتس . وأوضح أن موظفي الأنروا الذين اعتقلتهم السلطات الاسرائيلية كانوا من جملة ١٥٠٠٠ الى ٢٠٠٠٠ من الفلسطينيين الذين اعتقلهم الجيش الاسرائيلي وضربهم وعذبهم .

٤٧ - واستشهد بصورة مطولة بمقالة نشرت في هـ آب/أغسطس ١٩٨٢ في جريدة كريستشن ساينس مونيتور (Christian Science Monitor) ، وصفت المعاملة التي يلقاها السجناء . وفي هذا الصدد أورد فقرات من مقالات نشرت في ٢٢ و ٢٩ حزيران/يونيه ١٩٨٢ في مجلة ذا فيليج فويس (The Village Voice) وفي ٢ و ٢١ تموز/يوليه ١٩٨٢ في جريدة النيويورك تايمز (The New York Times) وفي ٢٨ حزيران/يونيه ١٩٨٢ في جريدة البالتيمور صن (The Baltimore Sun) وفي ٨ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢ في جريدة الجيروزاليم بوست (The Jerusalem Post) .

٤٨ - وأشار الى الفقرة ٣٧ من التقرير المتعلقة بالقيود المفروضة على سفر الموظفين المدنيين ، فقال ان هذه القيود تشكل جزءا من الحملة المسعورة التي تقوم بها السلطات العسكرية الاسرائيلية ، التي فرضت منع التجول وهدمت البيوت واعتقلت كثيرا من المقيمين في مخيمات اللاجئين الفلسطينيين . وأشار الى مقالات نشرت في جريدة الجيروزاليم بوست (The Jerusalem Post) في ٢٧ تشرين

(السيد الحسيني ، منظمة
التحرير الفلسطينية)

الأول / أكتوبر و ٣ تشرين الثاني / نوفمبر ، وفي هآرتز (Ha'aretz) في ٣١ تشرين الأول / أكتوبر ،
وحدد على الموقف الذي اتخذته منظمة العفو الدولية .

٤٩ - وتابع قائلا ان وفده لذلك يحث الأمين العام على اتخاذ كل ما يمكن من تدابير فورية لاطلاق
سراح الموظفين الدوليين المعتقلين ، لكي يعودوا الى عملهم الذي يحمل طابع الضرورة . وأضاف
انه يجب على الأمم المتحدة والمجتمع الدولي أن يفرضا العقوبات اللازمة على الكيان الصهيوني الذي
انتهك القواعد والقوانين والأنظمة الأكثر أساسية في الميثاق وفي القانون الدولي .

٥٠ - واختتم حديثه مستشهدا بصورة عارضة من مقالة نشرت في جريدة تورونتو سنستار (Toronto
Star) الكندية يوم ٤ تشرين الثاني / نوفمبر تتعلق بفتاة فلسطينية صغيرة مشوهة تناشد المجتمع
الدولي بصورة رمزية لوضع حد لالام الفلسطينيين .

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

٥١ - السيد كريستيانسن (الدانمرك) : تكلم بالنيابة عن الدول الأعضاء العشر في الاتحاد الاقتصادي الاوربي ، فأشار الى ان لجنة الخدمة المدنية الدولية قد ناقشت بتعمق مسألة زيادة مستوى الاجور لموظفي الفئة الفنية وما فوقها ، دون ان تتمكن من الاتفاق على توصية . وقد كانت لجنة التنسيق الادارية والأمين العام قد حثا اللجنة الخامسة على زيادة المرتبات بنسبة ٥ في المائة ، وكانت احدى الحجج المؤيدة لذلك هي تناقص القدرة الشرائية في السنوات الاخيرة ، بالمقارنة مع الزيادة في القيمة الحقيقية لأجور الموظفين الوطنيين في البلدان الاخرى التي توجد فيها مقار هيئات منظومة الأمم المتحدة .

٥٢ - وتابع قائلاً ان الدول الأعضاء في الاتحاد الاقتصادي الاوربي ، ترغب في هذا الصدد في ان تؤكد التزامها التام ببدأ نولمير ، على انها تلاحظ ان الهامش بين أجور موظفي الأمم المتحدة والأجور في الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة قد زاد منذ ١٩٧٧/١٩٧٨ من ٩ في المائة الى حوالي ١٣ في المائة . وما ان الهامش الذي أوصت به اللجنة الخاصة لعام ١٩٧١ - ١٩٧٢ ، كان ١٥ في المائة ، فان أعضاء الاتحاد الاقتصادي الاوربي يخلصون الى ان مبدأ نولمير معمول به جيداً . وعلى هذا فان الدول الأعضاء في الاتحاد لا تجد سبباً يبرر تأييد زيادة في المرتبات ، لاسيما وان اجور موظفي الخدمة المدنية في المستويات نفسها ، في معظم البلدان الأعضاء في الاتحاد الاقتصادي الاوربي ، قد تناقصت قيمتها الحقيقية منذ عام ١٩٧٥ ، وذلك بسبب المشاكل الاقتصادية . ومن شأن زيادة اخرى ان تعزز ببساطة الانطباع بأن الأمم المتحدة بعيدة عن حقائق الوضع الاقتصادي الراهن . وعلاوة على ذلك فان الزيادة ستستلزم نفقات اضافية كبيرة وستؤثر على الاموال المتوفرة للأنشطة المتعددة الأطراف الممولة من المساهمات الطوعية .

٥٣ - وتابع قائلاً انه من جهة اخرى ، بينما تعارض الدول الأعضاء العشر في الاتحاد الاقتصادي الاوربي زيادة عامة في المرتبات ، فانها لا تستبعد امكانية استعمال تدابير انتقائية لحل المشاكل الخاصة التي تواجه بعض الفئات من الموظفين . فارتفاع تكاليف الاسكان لحديثي العهد في نيويورك وبعض مقار العمل الاخرى انما يشكل مشكلة خطيرة للغاية وينبغي ان تعطي لجنة الخدمة المدنية الدولية الاولوية العليا للدراسة التي اضطلعت بها فيما يتعلق بتأثير توسيع خطة اعانة الايجار على نظام تسوية مقر العمل .

٥٤ - وفيما يتعلق ببديل اعالة الاولاد الذي لم يرتفع منذ ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٥ ، فان الدول الأعضاء العشر في الاتحاد الاقتصادي الاوربي تؤيد توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية لزيادة العلاوة من ٤٥٠ دولارا الى ٧٠٠ دولار . وسيترتب على ذلك ، بموجب بيان الأمين العام (A/C.5/37/37) ، اعتماد مبلغ ١٣٣ مليون دولار عام ١٩٨٣ للأمم المتحدة وحدها ، أما بالنسبة للمنظومة كلها فسيكون هذا المبلغ ٤٩٩ مليون دولار . كما تؤيد الدول العشر مقرر اللجنة برفع بدلات اعالة لموظفي الخدمة العامة .

(السيد كريستيانسن ، الدانمرك)

٥٥ - وأضاف من جهة أخرى انه يوجد لدى الدول الأعضاء في الاتحاد الاقتصادي الاوروبي تحفظات تتعلق بتوصية لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن زيادة منحة الاستقرار اعتباراً من كانون الثاني/يناير ١٩٨٣ . وتشكك الدول العشر في الأساس الذي تقررت بموجبه الزيادات الفعلية ، نظراً للحجج غير المقنعة الواردة في التقرير .

٥٦ - السيدة فان درويين لیتل (هولندا) : قالت ان وفدها يشعر انه كان من الأفضل تناول البند ١١٢ قبل البند ١١١ . وأشارت الى ان وفدها يلاحظ ايضاً انه يوجد احياناً اختلاف كبير بين توصيات وحدة التفتيش المشتركة وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية . وغية تيسير التوصل الى قرار، كررت الاقتراح الذي قدمه عام ١٩٨١ السيد برتراند ، وهو أحد أعضاء وحدة التفتيش المشتركة ، فيما يتعلق بتقديم قائمة قصيرة للخيارات المتصلة بسياسة الموظفين للدول الأعضاء . كما رحبت بالسيادة التي اتخذتها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية لتعيين تلك المجالات في تقرير الوحدة (JIU/REP/82/3 ، المرفق بالوثيقة A/37/528) ، وفي المرفق الأول من التقرير السنوي للجنة الخدمة المدنية الدولية ، حيث توجد نقاط الاختلاف والتباين ؛ وأعربت عن رغبتها في ان ترى هذا النهج متبعاً في التقارير في المستقبل .

٥٧ - وقالت ان وفدها كان يعتبر دائماً ان من الأفضل الاستماع الى آراء الموظفين اثناء مداولات اللجنة . ومدون الدخول في موضوع تحديد كيفية تمثيل الموظفين ، يرى وفدها ان اللجنة ينبغي ألا تتدخل بصورة غير ضرورية في العلاقات بين الموظفين والادارة ، وهو الأمر الذي يمكن تفاديها اذا ما وجدت الآليات النظامية التي يمكن من خلالها تحديد الطرق والوسائل لتنفيذ سياسات الموظفين .

٥٨ - وفيما يتعلق بالحاجة الى حماية الأمم المتحدة وموظفيها مما لا داعي له من الضغط والتهديد أعربت عن سرور وفدها لملاحظة ان الأمين العام ملتزم التزاماً جاداً ببذل كل ما في وسعه للحفاظ على استقامة الموظفين واستقلالهم .

٥٩ - وفيما يتعلق بتوصية لجنة التنسيق الادارية التي توصلت اليها بالا جماع فيما يتعلق بامكانية زيادة صافي مرتبات الموظفين في الفئة الفنية وما فوقها ، قالت ان وفدها يشعر ان على اللجنة ان تتناول تلك المسائل التي تتصف بقدر أكبر من الاستعجال ، من وجهة النظر الاجتماعية ، وأعربت عن أمل وفدها في اتخاذ اجراءات ، مثلاً ، فيما يتعلق بالحالة السكنية للموظفين الذين قدموا مؤخراً أو الذين ينتظر وصولهم الى نيويورك .

٦٠ - والنسبة للمنظمة ككل قالت ان وفدها يشعر بقلق أكبر ازاء بعض المقترحات التي ستطبق بصورة صارمة التوزيع الجغرافي العادل في كل ادارة أو قسم في المؤسسات المختلفة . وأعربت عن اعتقادها بأن زيادة في عدد العقود المحددة المدة بالمقارنة مع التعيينات الدائمة انما تتعارض مع استقلال الموظفين ومع فكرة التخطيط الرشيد للموارد البشرية .

٦١ - والتفتت الى مسألة التطوير الوظيفي فقالت ان وفدها يؤيد موقف لجنة الخدمة المدنية الدولية

(السيدة فان دروين لیتل، هولندا)

بشأن تخطيط الموارد البشرية ولكنه يرى ان ربط الرتب لا يتماشى مع النهج المنتظم التي اختارته لجنة الخدمة المدنية الدولية .

٦٢ - واعلنت ان وفدها يؤيد ايضاً فكرة اللجنة التي تقول بأنه ينبغي النظر في جميع المعنيين ، بعد فترة اختبار أو بعد مدة لعلها تكون ثلاث سنوات ، لا دخلهم في الخدمة الدائمة . فهذه الامكانيات ضرورية لمعنويات الموظفين .

٦٣ - وفيما يتعلق بطريقة حساب تسوية مقار العمل ، قالت انها تعتقد انه يمكن ادخال تغيير في اطار دراسة مقارنة التعويض الكلي .

٦٤ - السيد زابيكو (اسبانيا) : قال ان وفده يعلق أهمية كبيرة على أعمال لجنة الخدمة المدنية الدولية . فهذه الأعمال تؤثر على اداء جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ؛ وأضاف ان القرارات التي تمس أجور الموظفين وترقيتهم وتطورهم الوظيفي ينبغي ان تقوم على أساس مبادئ استقلال الخدمة المدنية الدولية والتساق والانصاف فيها .

٦٥ - وتابع قائلاً ان وفده يلاحظ مع الارتياح ان لجنة الخدمة المدنية الدولية قد نجحت في تحديد طرق تسوية عوامل فروق تكاليف المعيشة لموظفي الفئة الفنية وما فوقها الذين يتقاعدون في بلدان تكون فيها معدلات الضرائب على المعاشات التقاعدية أقل من معدلات الضرائب المأخوذة في الاعتبار في حساب الحد الأدنى من المعاشات التقاعدية . على ان وفده يأسف لأن لجنة الخدمة المدنية الدولية لم تتمكن من وضع رقم قياسي خاص لأصحاب المعاشات التقاعدية وهو طلق ازاء البطء في احراز التقدم . وفنية ضمان الحفاظ على القوة الشرائية لأصحاب المعاشات التقاعدية فان من الأهمية بمكان ان تقدم بأسرع وقت ممكن اقتراحات تتعلق بالرقم القياسي الخاص الذي سيأخذ في الاعتبار تلك العوامل المختلفة عن عوامل معدلات الضريبة ، والتي لها تأثير كبير على القيمة الحقيقية للمعاشات التقاعدية .

٦٦ - وتابع قائلاً انه نظراً للاختلاف في الرأي بين لجنة الخدمة المدنية الدولية ووفد الولايات المتحدة بشأن المقارنة بين التعويض الكلي الذي يتلقاه الموظفون الدوليون ، لاسيما فيما يتعلق بسن التقاعد ، فان وفده يشعر ان لجنة الخدمة المدنية الدولية ينبغي ان تواصل دراستها لمسألة سن التقاعد وان تقدم اقتراحاً نهائياً الى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والثلاثين . أما بالنسبة لوفده فانه يعتقد انه ينبغي ان تؤخذ في الاعتبار في مقارنة التعويض الكلي ، عناصر التعويض المتصلة بمركز المفترب الواردة في المرفق الخامس من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية .

٦٧ - وقال ان وفده قد نظربعدناية في الحجج التي تؤيد والتي تعارض امكانية زيادة مرتبات موظفي الفئة الفنية وما فوقها ، التي عرضتها لجنة الخدمة المدنية الدولية ولجنة التنسيق الادارية واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين . وأضاف انه في ظل الأحوال الاقتصادية الراهنة فان التأثير المباشر لزيادة مرتبات موظفي الخدمة المدنية الدولية يرجح ان يتمثل في انقاص الموارد المخصصة للبرامج الاقتصادية والاجتماعية . ومع ذلك فان وفده لم يتخذ بعد موقفه النهائي ويحتفظ بحقه في الرجوع الى هذه المسألة في وقت لاحق .

(السيد زابيكو ، اسبانيا)

- ٦٨ - وأوضح انه ينبغي للدراسة التي تقوم بها لجنة الخدمة المدنية الدولية عن مفاهيم السلك الوظيفي الدائم وأنواع التعيينات والتطوير الوظيفي والمسائل ذات الصلة ، ان تسمح بتحسين استعمال الموارد البشرية . ولا بد من التمسك بالمرونة للتمكن من تطبيق نتائج الدراسة في الهيئات المختلفة في منظومة الأمم المتحدة ؛ ويحيد في هذا الصدد اتباع نهج مشترك متكامل في بعض الحالات ، على ان هذه النهج يجب ان ينبثق بصورة طبيعية من الحالات التي تواجه الهيئات المعنية المختلفة .
- ٦٩ - وأعرب عن رغبة وفده في الاعراب عن قلقه ازاء الاعتداءات غير المقبولة على سلامة موظفي الأمم المتحدة وحصاناتهم والقيود المستمرة التي تفرض على استقلال المنظمة .

٧٠- السيد ساكوما (اليابان) : اوضح ان الاجر الذى تقدمه الأمم المتحدة ينبغي ان يكون وقتاً لبدء نولمير، أعلى الى حد ما من الاجر الذى تقدمه أعلى خدمة مدنية وطنية اجرا بغية اجتذاب موظفين من هذه الخدمة المدنية الوطنية الى الأمم المتحدة، وان وفده يرى انه ينبغي وجود هاش يبلغ ١٥ في المائة بين الاثنتين، وان طريقة المقارنة المتبعة حالياً ما زالت سليمة : ان ادراج تغييرات اخرى لن يؤدي إلا الى الالتباس. وفضلا عن ذلك ليس هناك ما يوحي بأن المنظمة تواجه صعوبة في توظيف مرشحين مؤهلين من أى دولة عضو بسبب مستوى الاجر الذى تقدمه، الذى ما زال عاليا جدا حتى وان كان اقل من مرتبات القطاع الخاص في الولايات المتحدة.

٧١- وضى قائلاً ان وفده يفترض دائما ان توصيات واستنتاجات لجنة الخدمة المدنية الدولية تستند الى بيانات احصائية دقيقة وتحليل موضوعي، وان مهمة اللجنة الخاصة هي البت في مدى حكمة هذه التوصيات، لا تقييم اساسها التقنية. ولكن مثل الدولة العضو التي اتخذت خدماتها المدنية اساساً للمقارنة قد اعلن ان دراسة لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن مقارنة التعويض الكلي قاصرة تقنياً. ومن ثم ينبغي للجنة المذكورة اعادة فحص الدراسة التي اثيرت اعتراضات بشأنها قبل ان تقرر اللجنة الخاصة مدى ضرورة ادراج استحقاقات الاغتراب في مثل هذه المقارنة.

٧٢- ولاسباب مماثلة ليس في وسع وفده بعد اتخاذ موقف بشأن الزيادة في مرتبات الفئة الغنية، فهو وان كان يفهم الموقف الذى اتخذه الأمين العام بوصفه رئيس لجنة التنسيق الادارية والموقف الذى اتخذه ممثل الموظفين، يعتقد انه يمكن للجنة الخدمة المدنية الدولية دراسة المشكلة دراسة أكثر دقة على أساس مبدأ نولمير. وفي هذا الصدد بيدوان المقارنات التي اجرتها لجنة التنسيق الادارية بين المرتبات في الأمم المتحدة والمرتبات في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادى وغيرها من المنظمات ليست ذات صلة بالقضية.

٧٣- وضى قائلاً ان الهاش العالى البالغ ١٨ في المائة بين اجور الموظفين المدنيين في الأمم المتحدة وفي الولايات المتحدة مرض، في رأى وفده، ان لا يمكن ان تكون القوة الشرائية الحقيقية هي المعيار الوحيد المستخدم في تحديد مستويات المرتبات، وانما يتعين أيضاً مراعاة الحقائق الاقتصادية. فبلده مثلاً على وشك تجميد المرتبات الاساسية لكل موظفيه المدنيين؛ وفي ضوء هذا من الصعب تبرير زيادة كبيرة في مرتبات موظفي الأمم المتحدة. ولما كان نظام تسوية مقر العمل يتيح زيادات آلية في المرتبات فان من غير المستصوب حالياً رفع المرتبات الاساسية.

٧٤- وأردف قائلاً ان لجنة الخدمة المدنية الدولية كانت محقة في عدم اتخاذ قرار بشأن سن التقاعد الالزامي. فبالرغم من ضرورة النظر في اقتراح برفع هذا السن الى ٦٢ سنة ينبغي ان يجرى هذا النظر في اطار سياسة تدبير الموظفين العامة. ومثل هذا الاقتراح يحتمل فيما بيدوان يحسن الوضع الاكتوارى لصندوق المعاشات ولكن يتعين دراسته بجميع تفرعاته مثل آثاره على حيوية الموظفين ومسألة الترقيات. ومن ثم يعتزم وفده انتظار آراء اللجنة بشأن هذه القضية قبل اتخاذ قرار.

(السيد ساكوما ، اليابان)

٧٥- أما نظام تسوية مقر العمل فهو من اكثر المشاكل التقنية تعقيدا . وحتى بعد ادماج ٣٠ نقطة من تسوية مقر العمل . ما زالت المراتب الاساسية اصغر من تسوية مقر العمل في بعض مراكز العمل . وفي هذا الصدد يرحب وفده بنشر كتيب عن نظام تسوية مقر العمل ، كما أعلن ذلك رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية .

٧٦- ومضى قائلا ان ارتفاع التعويض الذي تقدمه المنظمة على ضرورته لا يضمن في حد ذاته سير أعمال الأمم المتحدة سيرا سلسا . ان يتعين على موظفي المنظمة ان يكونوا على استعداد لتكريس حياتهم لخدمة المجتمع الدولي . ويأمل وفده ان يفهم موظفو الأمم المتحدة ضرورة مشاركتهم الى حد ما في الصعوبات التي تواجه جميع الدول الأعضاء .

٧٧- السيد ألبانو (الغلبين) : قال ان وفده قد أكد بالفعل أهمية التطوير الوظيفي بوصفه احد أعمدة قوة الخدمة المدنية الدولية ويوافق على اقتراح لجنة الخدمة المدنية الدولية بتخفيض عدد انواع التعيينات اذا كان من شأن هذا تسهيل ادارة الموظفين . ولكن ، بالنظر الى الطابع الدولي للمعايير المنطبقة على العاطلين بالنظام الموحد وعددهم ٢٠٠٠٠ موظف ، من شبه المستحيل عدم تصور وجود انواع مختلفة من التعيينات . فالمشكلة هي حقيقة مشكلة تحويل التعيينات المحددة الأجل الى تعيينات دائمة . ففي بعض الحالات يجد الموظفون انهم قد وقفوا عند مستوى معين بعد عدة اعوام في الخدمة ، ويتعين عليهم انتظار اعطائهم نوعا من التعيين يتناظر مع اقدميتهم ومؤهلاتهم . وينبغي للجنة الخدمة المدنية الدولية اصدار مبادئ توجيهية تتيح لهيئات الأمم المتحدة توفير النوع المناسب من التعيين لموظفيها بعد عدد معين من سنوات الخدمة المتصلة والمرضية وليكن ٥ سنوات مثلا .

٧٨- وأردف قائلا ان وفده يؤيد النهج الموحد ازاء سياسة الموظفين ، الذي ايدته لجنة الخدمة المدنية الدولية جنبا الى جنب مع مفهوم تخطيط الموارد البشرية كأساس لنهج منهجي لادارة الموظفين ادارة متكاملة مع مراعاة تعليقات وحدة التفتيش المشتركة ، ويأمل الاستماع الى آراء اللجنة المذكورة بشأن سياسة الترقيات ، وهي محك التطوير الوظيفي .

٧٩- وفيما يتعلق بمسألة مقارنة التعويض الكلي ، ينبغي ايلا اهتمام دقيق الى الاعتراضات التي اثارها وفد البلد الذي اتخذت الخدمة المدنية فيه اساسا للمقارنة بغية تفادي تفسير البيانات المقدمة الى اللجنة الخاصة بتفسيرات متضاربة . وفي هذا الصدد قد يكون من المستصوب استعراض الطرق التي تتبعها لجنة الخدمة المدنية الدولية .

٨٠- وبالنظر الى تزايد تكاليف الاسكان في نيويورك وفي غيرها ، ينبغي للجنة الخدمة المدنية الدولية النظر في امكانية توسيع نظام اعانة الايجار الحالي .

٨١- وأردف قائلا ان اعادة تشكيل الرتب في فئة الخدمات العامة على اساس معايير تصنيف الوظائف تمثل تقدما رئيسيا وستحسن حتما تحسينا كبيرا من الاحتمالات الوظيفية لآلاف من الموظفين . وقال ان وفده يود ان توفر في النهاية معلومات اكثر تفصيلا بشأن جداول المراتب المنطبقة على هذه الرتب والعلاقة بينها وبين المراتب المعروضة في سوق الوظائف الخارجي .

(السيد ألبانوس، الفلبين)

٨٢- وأعرب عن أسف وفده لعدم تمكن لجنة الخدمة المدنية الدولية من اتخاذ قرار بشأن مسألة سن التقاعد الالزامي إذ يبدو أن مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية قد اوصى برفع سن التقاعد إلى ٦٢ سنة، ولكنه لم يفعل ذلك إلا بعد نشر تقرير اللجنة المذكورة ولما كانت بعض المنظمات قد مدت بالفعل سن التقاعد الالزامي إلى ما بعد ٦٠ سنة فإنه ينبغي للأمين العام اتخاذ قرار بشأن المسألة في أقرب وقت ممكن. وأخيراً من المثير للاهتمام ملاحظة أنه قد طلب من لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقوم بالتعاون مع مجلس صندوق المعاشات بدراسة كل التدابير الممكنة لتصحيح الاختلال الاكتواري في صندوق المعاشات. وأعرب عن رغبة وفده في معرفة الكيفية التي تعتمزم بها اللجنة المذكورة الشروع في تلك المهمة.

٨٣- السيد زنبيل (غانا): لاحظ مع الارتياح أن لجنة الخدمة المدنية الدولية قد انتهت من استعراضها الشامل لنظام تسوية مقر العمل وهو الاستعراض الذي طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٣٣/٣٦. وقال إن وفده يتوقع أن يعرض اجتماع أثر تسوية مقر العمل والاستحقاقات الأخرى - مثل بدل الأولاد وبدل الوظيفة الخاص ومنحة الاستقرار - الخسائر الأخرى التي تلحق بالموظفين.

٨٤- وضح قائلاً إن وفده يفهم أيضاً تماماً قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية بزيادة بدل الأولاد من ٥٠ دولاراً إلى ٧٠ دولاراً، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٣. وهذا القرار وما شابهه من القرارات، مثل القرار بشأن فروق الأجور بين الرجال والنساء في جنيف والقرار بشأن منحة التعليم هي أدلة ملموسة على مواصلة لجنة الخدمة المدنية الدولية جهودها من أجل تحسين شروط الخدمة في مختلف أرجاء منظومة الأمم المتحدة. ويتعين مواصلة هذه الجهود بغية تدعيم الخدمة المدنية الدولية.

٨٥- ولما كان وفده يعلق أهمية كبيرة على المساعدة المتعددة الأطراف فإنه يعتقد ضرورة أن يقوم بإدارة هذه المساعدة موظفون ميدانيون يتسمون بالتفاني والكفاءة، ويرحب بالتالي باستمرار اهتمام لجنة الخدمة المدنية الدولية بالتوصل إلى حوافز لا يجتذب موظفين ميدانيين أكفاء ولا احتفاظ بهم. وفي هذا الصدد يأسف وفده لعدم كفاية المعلومات بشأن قوائم مراكز العمل المستوفية للشروط الواردة في الفصل السابع من تقرير اللجنة المذكورة (A/37/30). وقال إن وفده قد أعرب في الدورة الخامسة والثلاثين عن تحفظاته بشأن بعض المعايير التي يمكن إساءة استخدامها، مثل المناخ والعزلة. ومن ثم يود أن توفر له دلالة على المعايير التي ستستخدم في تحديد استحقاقات مراكز العمل بصورة مؤقتة، والتي لم تسبق دراستها، وكذلك معلومات بشأن التطورات التي حدثت في تصنيف مراكز العمل، والتي أشير إليها في الفقرة ٢٢٣ من التقرير.

٨٦- وفيما يتعلق بشروط خدمة الفئة الفنية وما فوقها يلاحظ وفده مع القلق أن مثل اتحاد رابطات الموظفين المدنين الدوليين وبعض أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية قد حاولوا توسيع نطاق المقارنة التي تجرى تطبيقاً لمبدأ نولمير بحيث تشمل مستويات المرتبات في القطاع الخاص. فكما كان الحال في الماضي لا يمكن إجراء مثل هذه المقارنة إلا مع الأجور الفعلية في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة.

(السيد زنبيل ، غانا)

٨٧- وأردف قائلا ان هذه المحاولة لتوسيع تطبيق مبدأ نولمير تشكل اساس الطلب المطروح الان امام اللجنة بزيادة مرتبات الفئة الغنية وانه ينبغي الاشارة الى ان الهامش بين مرتبات الأمم المتحدة ومرتبات الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة يبلغ ١٨٢ في المائة حاليا بالرغم من انه قد تقرر فيما مضى ان يكون ١٥ في المائة ، بل ويمكن تخفيضه مراعاة للحقائق الاقتصادية ، وقال ان اللجنة اذا استسلمت لهذا الطلب فسيصبح الهامش ٢٣٢ في المائة وهي نسبة مقلقة ، وان كل الحجج المعروضة تأييدا للزيادة لا تطرق السؤال الاساسي : هي يكفي مستوى اجور الأمم المتحدة لاجتذاب موظفين من نوعية عالية ؟

٨٨- والواقع انه يمكن القول بأن مرتبات الأمم المتحدة عالية بصورة غير واقعية وانه ينبغي تخفيضها ان ان الحالة الاقتصادية العالمية قد تدهورت منذ اعتماد الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٨٢ / ١٩٨٣ ، مما اضطر الدول الاعضاء الى اللجوء الى تدابير التقشف الى درجة انها اصحت عاجزة نسبيا كثير من الاحيان عن تمويل برامج المساعدة الأساسية . ففي مؤتمر اعلان التبرعات الذي عقد مؤخرا أشار المسؤول الاداري لبرنامج الأمم المتحدة الانمائي على البلدان النامية بتنقيح تقديراتها للمساعدة المقدمة من الأمم المتحدة مع تخفيضها بنسبة ٥٥ في المائة على امتداد السنوات الثلاث التالية . ولن تؤدي زيادة المرتبات الا الى زيادة الحالة سوءا ، ومن ثم لا يمكن لغانا تأييدها .

٨٩- وضح قائلا ان وفده يعترف بالحاجة الى تحسين مقارنة التعويض الكلي بين الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة والخدمة المدنية الدولية . الا ان الجمعية العامة في قرارها ٢٣٣/٣٦ استبدت بصفة محددة استحقاقات الاغتراب من الدراسات المتوخاة . ومن ثم يشعر وفده بالدهشة من ان اتحدت رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ما زال يتوقع من لجنة الخدمة المدنية الدولية توسيع نطاق الدراسة لتشمل استحقاقات الاغتراب . ومن رأى وفده انه ينبغي الالتزام التزاما دقيقا بأحكام القرار ٢٣٣/٣٦ وانه لا توجد حاجة الى تخصيص موارد للجنة المذكورة من اجل هذا الغرض .

٩٠- كما يشعر وفده بالحيرة ازاء بعض الحجج التي قدمت تأييدا لاجراء استعراض للتعويض الكلي لموظفي الأمم المتحدة فعلى سبيل المثال يحتج بأن اجبار موظفي الأمم المتحدة على التقاعد عند سن ال ٦٠ ، في حين انه لا يوجد مثل هذا القيد من جانب الولايات المتحدة يمثل عيبا في الخدمة المدنية الدولية .

٩١- ولكن وفده يرى ان هذا ميزة مؤكدة لأنه يتيح للموظفين المدنيين الدوليين التمتع بتقاعدهم لفترة أطول . كما يدرك ان بعض الموظفين الدوليين المتقاعدين يعملون في وظائف استشارية بمنظومة الأمم المتحدة ، ويتمتعون بالتالي بوضع مريح ماليا . فضلا عن ذلك فان رفع سن التقاعد سيتعارض مع احكام قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ ؛ وأهم من ذلك كله انه سيمثل حكما ذاتيا ينبغي عدم السماح له بالتأثير في قرارات تص أكثر من ١٥٥ بلدا وأكثر من ٤٠٠٠ موظف .

٩٢- السيد بانغورا (سيراليون) : أيد الاقتراح المقدم من ممثل نيوزيلندا فيما يتعلق بالترتيب الذي ينبغي للجنة اتباعه عند النظر في بندي جدول الاعمال بشأن تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن مسائل الموظفين .

٩٣- وفيما يتعلق بسياسات التوظيف قال انه ينبغي لمختلف الخطوات المتوخاة في الخطة المتوسطة الأجل الامتثال لمبادئ الفعالية والكفاءة والسلامة كما ينبغي ايلاء ما يلزم من اعتبار لتعيين الموظفين على اوسع اساس جغرافي ممكن وتعيين موظفين من البلدان النامية في وظائف تقرير السياسة . فضلا عن ذلك ينبغي الا يعين موظفون من البلدان غير الممثلة او غير الممثلة تشيلا كافيا لمجرد تمكين الامانة العامة من تحقيق الأهداف التي حددتها الجمعية العامة .

٩٤- وأعرب عن تشجيع وفده بالهدف المتحقق في توظيف المرأة في الامانة العامة في السنة الماضية وعن امله في احراز مزيد من التقدم في هذا الاتجاه في اطار خطة التوظيف المتوسطة الاجل .

٩٥- وفيما يتعلق بالنسبة بين العقود المحددة الاجل والعقود الدائمة قال ان وفده يعتقد أن العقود المحددة الاجل اكثر ملاءمة للقيام بوظائف معينة في بعض الهيئات والوكالات المتخصصة في الأمم المتحدة . بيد انه ينبغي تحقيق توازن بين هذين النوعين من التعيينات بغية ضمان الاستمرار اللازم وكذلك الانصاف في توزيع الوظائف في الامانة العامة .

٩٦- وفيما يتعلق بالتطوير الوظيفي ينبغي ايلاء ما يلزم من اعتبار لحالة الموظفين الذين علوا في الامانة العامة بصورة مرضية وباستمرار لعقود محددة الأجل لفترة خمس سنوات او اكثر بغية منحهم تعيينا دائما .

٩٧- ومضى قائلا ان المدفوعات التكميلية التي تقدمها بعض الحكومات الى مواطنيها العاطلين في منظومة الأمم المتحدة لا تتماشى مع مبدأ استقلال الخدمة المدنية وان وفده يؤيد بالتالي توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية القائلة ان ممارسة المدفوعات التكميلية غير ضرورية وغير مناسبة وغير مستحسنة ، فضلا عن انها لا تتفق مع احكام النظام الاساسي للموظفين .

٩٨- وفيما يتعلق باجور الموظفين في الفئة الفنية وما فوقها ، قال ان سيراليون بوصفها بلدا ناميا صغيرا لديها بعض الاعتراضات على زيادة مرتبات الفئة الفنية بسبب الازمة المالية التي تعانيها الأمم المتحدة وان كانت تؤيد مبدأ مراعاة الانصاف والعدل في الاجور .

٩٩- ومضى قائلا انه يتعين على اللجنة الخامسة محاولة تحسين شروط خدمة موظفي الأمم المتحدة . ولاحظ في هذا الصدد ان منحة التعليم لا تمنح حتى الان الا الى الموظفين في الفئة الفنية وما فوقها ، وقال انه ربما كان من الضروري انها مثل هذا التمييز ووضع صيغة لتوسيع نطاق المنحة بحيث تشمل جميع الموظفين في النظام الموحد .