

اللجنة الخامسة
الجلسة السادسة والعشرون
المعقودة يوم الأربعاء
٢٤ تشرين الأول / أكتوبر - ١٩٧٩
الساعة ١٠ / ٣٠
نيويورك

UN LIBRARY



الأمم المتحدة
الجمعية العامة
الدورة الرابعة والثلاثون
الوثائق الرسمية*

محضر موجز للجلسة السادسة والعشرين

الرئيس: السيد بوج - فلورييس (المكسيك)
ش : السيد بيرس - ون (بلجيكا)
رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية : السيد مسيلي

المحتويات

البند ١٠٧ من جدول الأعمال تمويل قوات الأمم المتحدة لعيانة السلم في الشرق الأوسط (تابع)
(أ) قوة الطوارئ التابعة للأمم المتحدة وقوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك :
تقرير الأمين العام (تابع)

البند ١٠٤ من جدول الأعمال مسائل الموظفين (تابع)
(أ) تكوين الأمانة العامة (تابع)

البند ٩٨ من جدول الأعمال : الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٨٠-١٩٨١ (تابع)
القراءة الأولى (تابع)

الباب ٢٤ البرنامج العادي للتعاون التقني (تابع)

.. / ..

Distr. GENERAL
A/C.5/34/SR.26
10 December 1979
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 طزمة منفصلة لكل لجنة على حدة.

79-57794

افتتحت الجلسة في الساعة ١٠/٣٠

البند ١٠٢ من جدول الأعمال : تمويل قوات الأمم المتحدة لصيانة السلم في الشرق الأوسط (تابع)
(أ) قوة الطوارئ التابعة للأمم المتحدة وقوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك : تقرير الأمين العام (تابع) (A/C.5/34/L.11)

١ - السيد اسرات (اثيوبيا) : قال ان تصويت وفده ضد مشروع القرار A/C.5/34/L.11 بشأن تمويل قوة الامم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك في الجلسة السابقة كان نتيجة لخطأ ميكانيكي ، ويود وفده الآن أن يعتبر صوته مؤيدا لمشروع القرار المشار اليه .

البند ١٠٤ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)

(أ) تكوين الامانة العامة : تقرير الأمين العام (تابع) (A/34/408)

٢ - السيد نيشيدا (اليابان) : أشار بأسف الى أنه لم يتم احراز أى تقدم ملحوظ نحو التوزيع الجغرافي العادل لموظفي الامانة العامة . وقال ان الفقرة ٦ من تقرير الأمين العام بشأن تكوين الامانة العامة (A/34/408) تبين أن ٢١٤ في المائة فقط من الموظفين المعيّنين خلال السنة المستعرضة كانوا من رعايا دول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا وذلك على الرغم من أحكام الفقرة ١ من الفرع ثانيا من قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ ، التي تحدد كنسبة مستهدفة ٤٠ في المائة . بل استنادا الى الجدول ٩ من مرفق الوثيقة ذاتها فان عدد الموظفين اليابانيين في الامانة العامة قد نقص حيث طرح موظف واحد . وهذا فضلا عن أن ٣٠ في المائة من الموظفين الذين عينوا أثناء السنة المستعرضة هم من رعايا بلدان ممثلة تمثيلا زائدا . ومن ناحية أخرى أعرب ممثل اليابان عن شك وفده العميق في أن تعيينات موظفي المستويات العليا تتم وفقا لمبدأ التوزيع الجغرافي . وقال ان الجدول ١١ من تقرير الأمين العام يبين ان ثلاثة مساعدين جدد للأمين العام هم من رعايا بلد ممثل بالفعل تمثيلا زائدا . ومن ثم فان الوفد الياباني يرجو أن يطلع الأمين العام اللجنة على عدد التعيينات التي تمت في الوظائف من فئة ف - ٥ فما فوقها خلال السنة المشمولة بالتقرير مع بيان البلدان التي ينتهي اليها المعينون من بلدان غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا أو ممثلة داخل نطاقها المستصوب أو تجاوزت نطاقها المستصوب .

٣ - وقال فيما يتعلق بطرق الاختيار عن طريق المسابقات ، ان تنظيم امتحان لرعايا بلدان تجاوزت نطاقها المستصوب أمر لا يمكن فهمه . أما فيما يتعلق بصورة خاصة بالامتحانات التي تنظم للترقية الى الفئة الفنية من الفئات الأخرى تجدر الإشارة الى أن ملء الشواغر في هذه الفئة الفنية لا ينبغي أن يزيد عن ٣٠ في المائة من جميع شواغر الفئتين ف - ١ و ف - ٢ . وأعرب عن أسفه الشديد لتأجيل الامتحان الذي كان سينظم للطلبة اليابانيين على الرغم من التأكيدات التي أعطتها الأمانة العامة .

(السيد نيشيدا ، اليابان)

٤ - وأردف قائلا ان اليابان يجب أن تشغل ٦٢ وظيفة قبل أن تبلغ الحد الأدنى لنطاقها المستصوب . بل وأكثر من هذا العدد اذا ما وضع في الاعتبار جدول الأنصبة الجديد الذي اعتمدته اللجنة مؤخرا . ان اليابان وهي أقل الدول تمثيلا ، لا ترغب في زيادة عدد رعاياها فحسب وانما أيضا في تحسين تمثيلها في الفئات العليا نسبيا . ومن ثم فان الوفد الياباني يطلب من الأمين العام مضاعفة الجهود لتصحيح هذه الحالة .

٥ - واستطرد قائلا ان حل مشكلة نقص التمثيل المستمر لبعض الدول الأعضاء يقتضي تعزيز سلطة ادارة شؤون الموظفين للحيلولة دون رفض الإدارات الأخرى المرشحين المؤهلين الذين يوصى بهم .

٦ - ومضى قائلا ان السن المحددة للتقاعد ينبغي أن تحترم بدقة وأن يقتصر تمديد الخدمة بعد هذه السن على الحالات الاستثنائية . أما فيما يتعلق بوضع استثناءات لهذه القاعدة بالنسبة لبعض فئات الموظفين ، فانه ينبغي الحصول على مزيد من المعلومات قبل ابداء الرأي في هذه المسألة .

٧ - وقال ان تقرير الأمين العام يعرض ملخصا لنتائج استعراض ادارة الموظفين . ويعد هذا الاجراء وسيلة مثلى "لتفادي مخاطر تضخم عدد الموظفين وعدم التوازن ، وفقدان الفعالية وازدواج الوظائف ، وهي مخاطر ملازمة لكل بيروقراطية " . وقد أعرب الأمين العام عن قلقه بشأنها في تقريره لعام ١٩٧٨ عن أعمال المنظمة (A/33/1) .

٨ - وأضاف ان الوفد الياباني يؤيد مبدأ تنقل الموظفين وكذلك ايجاد علاقة بين هذا التنقل وترقية الموظفين . ولا يسع الوفد الياباني في هذا الصدد أن يوافق على التفسيرات الواردة في الفقرة ٢٣ من تقرير الأمين العام وان تضمنت إشارة الى وضع نظام التنمية الوظيفية .

٩ - واختتم كلمته محريا عن أمه في أن يطبق الأمين العام بحزم أحكام قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ من أجل توزيع جغرافي عادل . ويحتفظ الوفد الياباني لنفسه بحق الكلام من جديد اذا دعت الحاجة في كل هذه المسائل .

١٠ - الآنسة موك (النمسا) : أشارت الى أن قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ بشأن مسائل الموظفين اعتمد بأغلبية ساحقة بلغت ١٣٢ صوت ، عقب مفاوضات طويلة وصعبة أحيانا في داخل الفريق العامل المعني بدراسة هذه المسائل .

١١ - واستطردت قائلة ان القواعد التي تحكم امتحانات الترقية الى الفئة الفنية ، التي نظمت من أجل موظفي الفئات الأخرى الواردة في التعميم ST/SGB/173 المؤرخ في ٢٩ آب/أغسطس ١٩٧٩ وفي التوجيه الإداري ST/AI/268 وفي التعميم ST/IC/79/54 تشكل جهدا مشكورا بغية تطبيق القرار المشار اليه . ويبدو أن العقبات التي واجهت وضع هذه الاجراءات ، قد زالت بفضل الرغبة الحازمة للامانة في تنفيذ القرار . وهكذا ستنظم امتحانات في جميع أنحاء العالم في نهاية شهر تشرين الثاني /نوفمبر ١٩٧٩ وينبغي التنويه بما قامت به الامانة العامة لتنظيمها عملا بهذا القدر من الاتساع في مثل هذه الفترة الوجيزة .

(الآنسة موك ، النمسا)

١٢ - وأردفت قائلة ان وفد النمسا يشعر بارتياح ان يلاحظ الجهد الذي بذل لتحسين التوزيع الجغرافي لموظفي الامانة العامة وعلاوة على ذلك فقد أدت التوجيهات الى الالتزام بنسبة من النساء في الترشيحات لوظائف الامانة العامة ، ويتضمن التعميم ST/IG/79/17 المؤرخ في ١٧ اذار/مارس ١٩٧٩ توجيهات تتضمن المساواة في المعاملة بين الموظفين من الرجال والنساء . وقد اتخذت تدابير أخرى لتحسين الاعلان عن الشواغر وتحسين نسبة المرشحين المؤهلين وخاصة المرشحين المدربين في القائمة ، كما وضع عامل " التنقل " في الاعتبار عند التقييم السنوي الذي أدى الى وضع جداول الترقى لسنة ١٩٧٩ . كما تم العمل على تخفيض عدد تمديدات الخدمة فيما بعد سـنـن التقاعد .

١٣ - ومضت قائلة ان كل ذلك يتفق الى حد ما وقرارات الجمعية العامة . وما ان هذه التدابير جديدة فمن غير العدل توقع نتائج فورية لها في جميع الحالات ، فلا بد طبعاً من الانتظار بعض الوقت لتحديد ما اذا كانت نتائجها ستتترجم في الجداول الاحصائية بتغيير في النسب المئوية الحالية . ويرجى الا تضعف الرغبة في تطبيق احكام قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ تطبيقاً كاملاً ، وان تتخذ تدابير أخرى لاستكمال التدابير التي اعتمدت .

١٤ - وقالت ان وفد النمسا لا يزال يشعر بقلق بالغ ويرغب في الحصول على بعض المعلومات الانشائية من مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين . من ذلك أولاً ان التعميم ST/IC/79/54 المؤرخ في ٤ ايلول/سبتمبر ١٩٧٩ بشأن امتحان الترقى الى الفئة الفنية ، يشير الى وجود ٤٧ وظيفة مخصصة لهذا الامتحان : ويرجى أن تمثل هذه القائمة الطويلة نسبة مئوية من الوظائف الشاغرة في المستويات المعنية في حدود نسبة الـ ٣٠ في المائة التي أقرتها الجمعية العامة في دورتها الثالثة والثلاثين عقب مناقشة طويلة وصعبة . ومن ناحية أخرى ، يتبين من الفقرتين ٢٦ و ٢٧ من التوجيه الاداري ST/AI/268 المؤرخ في ٢٩ اب/أغسطس ان بعض الموظفين الذين عينوا قبل ١ نيسان/ابريل ١٩٧٩ في وظيفة من فئة ف - ١ / ف - ٢ منصوص عليها في جدول الموظفين سيتمنحون زيادة قدرها ١٠ في المائة من الدرجات في الامتحان الكتابي . فمثل هذا التدبير يبدو مناقضاً الى حد ما لمبدأ المساواة في المعاملة ، ويرجو الوفد النمساوي ان تقدم له بعض التفسيرات الانشائية بشأن هذا التدبير الانتقالي .

١٥ - وقالت ان الفترة ١٦ من التقرير A/34/408 التي يكرسها الأمين العام لقائمة المرشحين ، قصيرة للغاية . فقد جاء فيها ان عدد المرشحين من رعايا الدول الاعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً قد زاد أكثر من ٣٥ في المائة ، وأن عدد النساء زاد بنسبة ٢٠ في المائة خلال السنتين المائتين . كما اتخذت أيضاً اجراءات للرجوع الى القائمة بصورة مستمرة عند وضع نشرات بالشواغر . ويرغب وفد النمسا في معرفة العدد الصحيح للنساء اللائي كن مدرجات في القائمة ، من مختلف الفئات المهنية ، الى غاية ٣٠ ايلول/سبتمبر ١٩٧٨ و ٣٠ ايلول/سبتمبر ١٩٧٩ ، وكذلك عدد

(الآنسة موك ، النساء)

المرشحين الذين يقل عمرهم عن ٣٥ سنة المدرجين في القائمة من مختلف الفئات المهنية في التاريخين السالفين ، وعدد المرشحين من مختلف الفئات المهنية والرتب والجنس الذين تم تعيينهم بالفعل على أساس قائمة السنة الماضية .

١٦ - وأضافت قائلة ان العلاقة بين زيادة عدد المرشحين المدرجين في القائمة ومختلف التدابير التي اتخذت لتحسين الاعلان عن الوظائف الشاغرة أو مختلف بعثات تدبير الموظفين التي أوفدت الى الخارج ، لا تظهر بوضوح . ويمكن للأمانة العامة أن توضح بطريق الارقام فعالية مختلف الوسائل التي تستخدمها لتفذية قائمة المرشحين . كما ان الوفد النمسي شديد الرغبة في الحصول على معلومات عن هذه المسألة خاصة وان الفقرة ١١ من التقرير تشير الى أن النسبة المئوية للموظفات من النساء من الفئة الفنية قد زادت من ١٥٢ في المائة في ١٩٧١ الى ١٧٨ في المائة في ١٩٧٨ و ١٨٦ في المائة في ١٩٧٩ ، بينما جاء بعد ذلك ان ٤٧ أو حوالي ١٥٥ في المائة فقط من التعيينات التي تمت في العام الماضي والبالغ عددها ٣٠٣ في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي كانت من النساء . وكيف يمكن أن تؤدي نسبة تعيين بهذا الضعف ، بل وأضعف من المتوسط الحالي ، الى زيادة النسبة المئوية الكلية ؟

١٧ - وأردفت قائلة فيما يتعلق بتوزيع موظفي الامانة العامة وفقا للسن انه يتضح من الجدول أن عدد الموظفين الذين تقل اعمارهم عن ٢٩ سنة قد نقص ، بينما زاد بصورة منتظمة عدد الموظفين الذين يزيد عمرهم عن ٥٥ سنة ، وهو ما يتعارض تماما مع توصيات الجمعية العامة . وقد أشار التقرير بشأن هذه النقطة الى أن سبعة مرشحين تقل اعمارهم عن ٢٧ سنة قد عينوا في العام الماضي . ويون الوفد النمسي ان يحرف السبب في عدم بذل أي جهد جدي لتصحيح هذه الحالة .

١٨ - وأشارت الآنسة موك بشأن تعريف الفئات المهنية الى الفقرة ١ (و) من الفرع أولا من القرار ١٤٣/٣٣ الذي عهدت فيه الجمعية العامة الى الأمين العام بمهام محددة في هذا الصدد . وقالت أن الفقرة ٢٠ من تقرير الأمين العام توضح جيدا ان لجنة الخدمة المدنية الدولية قد درست المسألة ، وانه يجري الآن اعداد معايير لتعيين وترقية وتنقل الموظفين العاملين في ميدان الاعلام ، وهم أول فئة مهنية انشئت من أجلها لجنة التنظيم الوظيفي في أيار/مايو ١٩٧٨ . بيد أن ما يفهم من هذا هو انه لم يتحقق أكثر مما تقدم لوضع قائمة بالمجموعات المهنية لفئة الخدمات العامة والفئة الفنية على نحو ما جاء في القرار ١٤٣/٣٣ . والتدبير الوحيد الذي ورد ذكره هو انشاء لجنة التنظيم الوظيفي ، وهي اللجنة التي يرجع انشاؤها الى عام ١٩٧٨ والتي قدم بصدد تقرير الى الدورة الثالثة والثلاثين للجمعية العامة . فهل ينبغي أن يستخلص من ذلك انه لم يتم اتخاذ أي تدبير آخر في هذا المجال ؟

١٩ - وقالت ان بيان مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين يفيد ان تقريراً جديداً بشأن تطبيق نظام تصنيف الوظائف قد يعرض قريباً على اللجنة . وان الفقرة ٢١ من تقرير الأمين العام ليست مشجعة

(الآنسة صوك ، النمسا)

في الواقع فيما يتعلق بهذه المسألة . ولا يبدو ان الحالة تحسنت منذ العام الماضي وهناك مشكلة تثير القلق بصورة خاصة : لقد حددت الجمعية العامة في الفقرة ١ من الفرع رابعا من قرارها ١٤٣/٣٣ التدابير الواجب اتخاذها لفئة الخدمات العامة ، الا انه يتضح من قراءة الفقرة ٣٦ من التقرير ان هذه الاحكام لم تطبق . لقد انقضى منذ فترة طويلة الموعد الاقصى الذي حددته الجمعية العامة وهو ٣٠ نيسان/ابريل ١٩٧٩ ، ويبدو ان الأعمال لن تؤدي قريبا الى نتيجة ، بل ان الموعد الذي سيدلّيق فيه قرار الجمعية العامة في النهاية لم يحدد بعد .

٢٠ - واختتمت الآنسة صوك، كلمتها قائلة انه اذا كان الوفد النمساوي يوجه الى ممثل الامين العام اسئلة محدده فان ذلك يرجع الى اقتناعه بأن الخدمة المدنية الدولية الحقيقية ، هي كما جاء في تقرير الأمين العام عن أعمال المنظمة (A/34/1) "مركز الجهود لاقامة نظام عالمي فعال وانها "تمس حاليا بمنعطف حرج في تاريخها" . ان تضافر جهود الأمانة العامة والدول الأعضاء هو الذي سيمكن من تحقيق التجربة السامية والجوهرية - المنصوص عليها في الميثاق - والتي تتمثل في بناء أمانة عامة دولية بحق ، تعمل كلها في خدمة الأمم المتحدة بهدف مشترك " .

٢١ - السيد ماجولي (ايطاليا) : أشار الى ان ١٩٧٩ هي السنة التي تقوم الجمعية العامة فيها بالنظر في الميزانية البرنامجية ومن ثم فانه قد يكون من الملائم ارجاء دراسة المسائل المتعلقة بتكوين الأمانة العامة والسياسة في مجال شؤون الموظفين الى الدورة القادمة . وعلاوة على ذلك فان هذه المسائل كلها كانت موضع قرار وات هو قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ الذي اعتمد في كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٨ بأغلبية ١٣٢ صوت ضد لا شيء وامتناع ١٠ عن التصويت . وقد وضع نص هذا القرار عقب مفاوضات عميقة ، وهو من الاتساع بحيث ينبغي ان يترك المجال الكافي لمساعدة الأمين العام الجديد لشؤون الموظفين لتطبيق احكامه تطبيقا كاملا وعدم اضافة عناصر جديدة أو ادخال تعديلات قد تؤدي فقط الى تعقيد المشكلة . ولذلك فقد يكون من الأفضل ان تقتصر اللجنة على الاحاطة علما بتقرير الأمين العام والآراء التي يعرب عندهم مساعد الأمين العام والوفود .

٢٢ - وأردف قائلا انه يلاحظ في الجدول ٩ من مرفق الوثيقة A/34/458 انه في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٧٨ كان ٥٨ موظفا (من بينهم ١٠ نساء) من رعايا ايطاليين يعملون في الأمانة العامة . وبدلا من أن يرتفع هذا الرقم ، هبط الى ٥٦ موظفا (من بينهم ١٢ من النساء) في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٧٩ وهو قريب جدا من الحد الأدنى للنطاق المستصوب لاطاليا الذي يتراوح بين ٥٥ و ٧٤ وظيفة . لكن اذا ما نظر المرء الى التوزيع المرجح الوارد في الجدول ١٦ وجد أن الأمر أخطر . فعلا فان النتائج المستصوب لاطاليا بالارقام المرجحة يتراوح بين ١٦٧٤ و ٢٢٦٥ نقطة ، بينما الحال - الفعليّة تقل بكثير عن الحد الأدنى ، حيث ان ايطاليا لم يعد لديها سوى ١٥٩٤ نقطة . وأضاف ان ايطاليا تعي الضغوط الجديدة التي تخضع لها دوائر شؤون الموظفين وان كانت لديها أسباب جديدة للاستياء اذا ما قورنت حالتها في هذا الصدد بحالة بعض الدول الأخرى الممثلة تمثيلا زائدا . ان وفد ايطاليا على يقين بأن مساعد الأمين العام الجديد سيعمل على أن يصبح تمثيل ايطاليا في الأمانة العامة مناسبة للدولة تعدادها ٥٧ مليون نسمة تأتي في المقام السابع في جدول الأنصبة القادم وتقدم دعما قويا للأمم المتحدة .

(السيد ماجولي ، ايطاليا)

٢٣ - واستطرد قائلاً فيما يتعلق بالنداء الموجه الى الدول الأعضاء حتى يقدّموا مرشحين مؤهلين أن الحكومة الإيطالية تدعو مساعد الأمين العام الى أخذ ترشيح احدى الرعايا الايطاليات بعين الاعتبار حيث أنها تتمتع بجميع المؤهلات المطلوبة .

٢٤ - وأردف قائلاً ان الوفد الايطالي يعلق أهمية كبرى على تدبير موظفين في عنقوان الشباب للعمل في الامانة العامة ، بطريق المسابقات ، وفقاً لتوصية وحدة التفتيش المشتركة . وقد نظم أول اختيار من هذا النوع في ايطاليا في ١٩٧٤ وأعطى نتائج ممتازة . وتم تعيين ١٥ مرشحاً تعد خدماتهم الآن مرضية تماماً . وقد مضت خمس سنوات على هذا الاختيار ، وربما قد حان الوقت الآن لتنظيم اختيار جديد .

- ٢٥ — السيد بيكودي كوانا (اسبانيا) قال ان القرار ١٤٣/٣٣ يعد أهم القرارات العديدة التي كرستها الجمعية العامة لمشكلة الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً . لقد رجت الجمعية العامة الأمين العام في الفقرة ١ من الفرع ثانياً " ان يخصص كنسبة مستهدفة ، ٤٠ في المائة من جميع الشواغر التي تظهر في وظائف الفئة الفنية الخاضعة للتوزيع الجغرافي خلال الفترة ١٩٧٩ - ١٩٨٠ لتعيين مواطني البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً كيما يتسنى ضمان بلوغ هذه البلدان جميعها النطاقات المستصوبة لها ابان فترة السنتين تلك " . . . ان مشكلة عدم التمثيل أو التمثيل الناقص تحظى بصورة مستمرة باهتمام الوفود والأمانة العامة . والواقع أن من مصلحة الأمانة العامة أن يمثل أكبر عدد من البلدان تمثيلاً سليماً على جميع المستويات . الا أنه يجب مرة أخرى ملاحظة ما جاء في الفقرة ٦ من الوثيقة A/34/408 ، من ان اسبانيا كانت في ٣٠ حزيران / يونيه ١٩٧٩ ضمن الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً سواء من حيث الكم أو النوع والتي يبلغ عدد هذه الدول ٢٢ دولة .
- ٢٦ — والواقع أن الجدول ٩ يوضح ان النطاق المستصوب لاسبانيا يتراوح بين ٢٧ و ٣٧ موظفاً . وفي ٣٠ حزيران / سونيه ١٩٧٩ كان في الأمانة العامة ٢٤ موظفاً من رعايا اسبانيا مقابل ٢٣ في ١٩٧٨ و ٢٢ في ١٩٧٧ . وهذا يعني بعبارة أخرى ان الجهود التي تبذلها الأمانة العامة حتى لا تصبح اسبانيا ممثلة تمثيلاً ناقصاً تقتصر على تدبير موظف واحد في السنة . ومع ذلك فمن غير العدل الا نشير الى الارتياح الذي شعر به الوفد الاسباني لتعيين السيد رويداس في وظيفة مساعد الأمين العام للشؤون المالية . ولقد جاء في الجدول هاء من الوثيقة A/34/408 ، ان ٦٥ موظفاً من الفئة الفنية قد بلغوا سن التقاعد في ٣٠ حزيران / يونيه ١٩٧٩ ، وتأمل اسبانيا في الحصول على عدد من الوظائف ذات المستوى الملائم بما في ذلك لإن أمكن وظيفة وكيل للأمين العام .
- ٢٧ — وأردف قائلاً ان الجدول ٩ قد يكون أكثر فائدة لو أنه أوضح أيضاً مبلغ اشتراكات الدول الأعضاء في الميزانية العادية للمنظمة ، وهو ما من شأنه أن يمكن من اجراء مقارنات أدق . الا أن هذه ليست الحال مع الأسف وتجدر الإشارة الى انه ينبغي نتيجة لزيادة نصيب اسبانيا من ١٥٣ الى ١٧٠ في المائة أن يتراوح نطاقها المستصوب بين ٣٠ و ٤٠ وظيفة . واذا لم تحسن الأمانة العامة تدبير الموظفين الأسبان فسيكون من الصعب تطبيق أحكام القرار ١٤٣/٣٣ ولن يتسنى لاسبانيا أبداً بلوغ حدود نطاقها المستصوب في نهاية فترة السنتين ١٩٧٩ - ١٩٨٠ .
- ٢٨ — وأضاف قائلاً ان التوزيع الجغرافي وفقاً للمناطق كثيراً ما يكون خادعاً نظراً لان إحدى الدول الأعضاء قد تكون ممثلة تمثيلاً ناقصاً وان بلغت المنطقة في مجموعها مستوى تمثيل ملائم .
- ٢٩ — ومضى قائلاً ان اسبانيا أيدت دأماً التمثيل الملائم للبلدان النامية . الا أن تطبيق معيار التنمية وحده على المسائل المتعلقة بالموظفين قد يكون مجافياً للعدالة . والمعيار الأمثل هو عدم التمثيل أو التمثيل الناقص للدول الأعضاء من حيث الكم أو النوع (في وظائف الفئة ف - هـ والمستويات

(السيد بيكوري كوانا ، اسبانيا)

الصليا) ، سواء كانت هذه الدول متقدمة النمو أو نامية . وما يشير الارتياح في هذا الصدد ملاحظة ما جاء في الفقرة ٧ من تقرير الأمين العام من أن ٢ على الأقل من بين كل ٥ مرشحين معينين في كل إدارة أو مكتب يجب أن يكونوا من رعايا الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً — وقد أوضح مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين أن نسبة رعايا هذه الدول المعيّنين في الفترة ما بين بدء اضطلاله بوظيفته في نيسان/ابريل ١٩٧٩ ونهاية شهر ايلول/سبتمبر ١٩٧٩ قد زادت ٢٥ في المائة . وفي نفس الوقت انخفضت تعيينات رعايا الدول التي بلغت الحد الأقصى لنطاقها المستصوب من ٣٧ الى ٢٣ في المائة . فهذا التطور يعتبر ايجابياً ، وفي هذا الصدد قدمت اسبانيا في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٧٨ و ١٦ تشرين الأول/اكتوبر ١٩٧٩ ، ٥١ مرشحاً ، ٢٥ في المائة منهم من النساء . وهو ما يتفق وأحكام الفقرة ١ من الفرع ثالثاً من القرار ٣٣/١٤٣ . وأضاف ان الوفد الاسباني يؤيد كل اجراء يرمي الى تحسين استخدام النساء . ويتعلق بصورة خاصة بالحاق الزوجين بمكان عمل واحد وباجازة الأمومة ، وقد أوصت اسبانيا دائماً في هذا الصدد بتكافؤ الفرص وفقاً للمادة ٨ من ميثاق الأمم المتحدة .

٣٠ — وقال فيما يتعلق بالتدابير التي اتخذها الأمين العام بشأن اصدار نشرات بالشواغر والاعلان عنها وقائمة المرشحين وتوارث الوظائف واستعراض اداء الموظفين ، انها تبدو له ملائمة . وأضاف ان وفد اسبانيا ليس لديه اعتراض على الاستثناءين لقاعدة سن التقاعد بشرط احترام الشروط الواردة في الفقرتين ٢٦ و ٢٧ من تقرير الأمين العام .

٣١ — واستطرد قائلاً بشأن الامتحانات التي ستعقد في تشرين الثاني /نوفمبر انه من المهم الا تقيم القدرة على التحليل والمهارة في التحرير ، والالام بالمنظمة التي يتمتع بها المرشحون الا على أساس المستوى الحقيقي لمعلوماتهم ، اذا ما قدموا الدليل على معرفة اللغات المطلوبة . وبغير ذلك سيكون المرشحون الذين لا تكون الانكليزية أو الفرنسية لغتهم الأم في وضع محجوف . ويجدر بغية تأمين تكافؤ الفرص أن تظل الحقوق التي حصل عليها الموظفون الذين عملوا سنوات طويلة في خدمة المنظمة ، ماثلة في الأذهان .

٣٢ — لقد أوضح الأمين العام من ناحية أخرى ان اجمالي الرواتب والتكاليف العامة للموظفين تمثل ٧٥٨٨ في المائة من الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٨٠ - ١٩٨١ . واذ ما وضع في الاعتبار أن ١٢٠٨٧ وظيفة تمول بواسطة الأموال الخارجة عن الميزانية كما جاء ذلك في الجدول ألف من الوثيقة A/34/408 فمن المعقول أن يكون ادراج وظائف كانت من قبل تمول بواسطة الأموال الخارجة عن الميزانية ، في الميزانية العادية ماثراً اهتمام وقلق .

٣٣ — السيد الحساني (الامارات العربية المتحدة) أشار الى ان الجداول الاحصائية الواردة في تقرير الأمين العام (A/34/408) تدل على أن بعض البلدان لا تزال ممثلة تمثيلاً زائداً بينما لا يزال البعض الآخر ممثلاً تمثيلاً ناقصاً . وقال ان وفد الامارات العربية المتحدة يرى أن سياسة

(السيد الحسناني ، الامارات العربية المتحدة)

تدبير الموظفين، التي تتبعها الأمم المتحدة ينبغي أن توفّق بين معيارين أساسيين هما الكفاءة الشخصية والتوزيع الجغرافي العادل . وأضاف ان تمثيل البلدان النامية في الوظائف الهامة في المنظمة لم يتحسن على الرغم من القرارات التي اعتمدت في السنوات الأخيرة ، ومن المؤسف أن يلاحظ المرء أن غالبية البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً من البلدان النامية . ويلاحظ وفد الامارات العربية المتحدة أن أهمية كبرى تمنح لعامل " الاشتراك " وفي ذلك امتياز للبلدان الصناعية ، وان توظيف عدد كبير من رعايا البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً لا يزال مستمراً . ولا حظ ممثل الامارات العربية من ناحية أخرى أن الزيادة في عدد الموظفين الذين يعينون بعقود محددة الأجل مازال بطيئة في حين أن عدد الموظفين المعيّنين على أساس العقود الدائمة ما يزال مرتفعاً ويزداد ارتفاعاً بصورة مستمرة .

٣٤ - وأضاف قائلاً ان وفد الامارات العربية المتحدة يرى أيضاً وجوب اتخاذ تدابير بغية تدبير موظفين من الشباب وتعزيز سلطة ادارة شؤون الموظفين في ميدان تدبير الموظفين . وينبغي تيسير تدبير المرشحين من الشباب الحائز على الدرجات الجامعية خاصة وأن عدداً كبيراً من الموظفين الدائمين سيبلغ سن التقاعد خلال السنوات الثلاث القادمة . ويرى وفد الامارات العربية المتحدة أن معيار الكفاءة معيار عادل ، الا أنه لا يجب أن يطبق على حساب التمثيل الجغرافي العادل ، ويؤيد الوفد التدابير التي درسها الأمين العام لصالح النساء في الأمانة العامة وهي التدابير التي يجب على أية حال أن تطبق في حدود النطاقات المستصوبة للدول الأعضاء .

٣٥ - السيد هونغافو (بنن) قال ان وفد بلاده يؤيد بعض وجهات النظر التي أبدت من قبل ويشير الى أن الجمعية العامة اعتمدت قراراً في ١٩٧٤ وقراراً في ١٩٧٨ (القرار ٣٣/١٤٣) وقدمت للأمانة العامة التوجيهات اللازمة لرسم وتنفيذ سياسة مترابطة للموظفين . على الرغم من بعض التحسينات ، فلا بد للمرء أن يلاحظ أن هذه السياسة ، وان كانت قد رسمت فعلاً ، الا أنها لم تطبق بصورة مرضية . وأضاف أن وفد بنن وان كان يعترف بالجهود التي حققها الأمين العام ومعاونوه فلا بد له من أن يلاحظ ان الانتقادات الموجهة الى الأمانة العامة أصبحت أعنف من أي وقت مضى .

٣٦ - وأضاف ان وفد بنن يلفت الانتباه الى المشاكل التي يثيرها بصورة خاصة تطبيق المعايير التي تحكم حالياً تدبير الموظفين وترقيتهم . لقد حددت الجمعية العامة ثلاثة معايير فيما يتعلق بتوزيع وظائف الأمانة العامة ، وهي عامل صفة العضوية في المنظمة وعامل الاشتراك وعامل السكان . الا أن هناك بعض الاساءات التي شجبها العديد من الدول الأعضاء والتي ترجع الى سوء تطبيق هذه المعايير أو الى عدم التلاؤم مع الظروف الجديدة التي تمر بها المنظمة . فبعض الدول الأعضاء تحصل على أفضل مزايا هذه المعايير على حساب دول أخرى تتمتع في الواقع بالأغلبية العددية . وعنصر الاشتراك مثلاً الذي يخول حالياً امتيازات للدول التي تقدم أكبر اشتراك مالي يجب أن

(السيد هونغافو ، بنين)

يتفكير . فوجد بنين وان كان يجبذ الابقاء على هذا المعيار الا أنه يرى عدم المبالغة في تقييمه
وانه يجب ايلاء الأنصبة التي تدفعها البلدان النامية الصغيرة حقها من التقدير بالمقارنة الى
أنصبة البلدان المتقدمة التي لا تعاني من أية صعاب مالية .

٣٧ - وأشار وفد بنين الى أن توزيع الوظائف القيادية هو أكبر أسباب عدم ارتياح البلدان النامية .
ولئن كانت الجهود التي يبذلها الأمين العام في هذا المجال حقيقية فانها غير كافية مع ذلك .
ولا حظ ممثل بنين ان بعض الدول وخاصة الدول الغربية تحتكر بعض الوظائف العليا وترفض الخضوع
للقواعد التي وضعتها الدول الأعضاء بالاجماع . وقال ان هذه الدول تمارس ضغوطا على الأمانة
العامة ، لكي تفرض مصالحها ولا تتردد عند الحاجة في اللجوء الى التهديد . ومثل هذه الممارسات
والأساليب غير مقبول ويضر بفعالية الأمانة العامة ويحول دون قيام ادارة شؤون الموظفين بتوفيق
الموظفين الأكفاء ذوي النزاهة ويجعل بعض المناصب قاصرة على بعض الدول الأعضاء وذلك في بعض
الأحيان على الرغم من شكاوى الأمين العام التي لها ما يبررها .

٣٨ - وأشار ممثل بنين الى الفقرة ٢ من الفرع ثانيا من القرار ١٤٣/٣٣ فقال ان الأمين العام
سيجد فيما اذا اُطلب منه ، في ضوء هذه الأحكام ، وضع تقرير تفصيلي عن حالة الوظائف التي تحتكرها
بعض الدول صمدية بالغة في تبرير بعض المخالفات . لقد وضعت بعض الدول القوية قواعد لها الخاصة
التي لا تخضع لرقابة الجمعية العامة أو الأمين العام ، وتمكنها من الاحتفاظ بصورة مستمرة لرعاياها
ببعض الوظائف ، دون ان تحظى الترشيحات المقدمة من الدول الأخرى بأى اهتمام . وقال ان هذه
الممارسات الشاذة غير مقبولة لأنها تتعارض ومبدأ المساواة المطلقة لجميع الدول في الامم
المتحدة .

٣٩ - وتحدث ممثل بنين عن احكام الفرع أولا من القرار ١٤٣/٣٣ بشأن نقل موظفي فئة الخدمات
العامة الى الفئة الفنية ، فقال ان وفد بنين كان قد رحب بالتدابير الموصى بها في هذا القرار
ابان اتخاذه ، الا أنه لاحظ وجود قدر من الاستياء لدى موظفي فئة الخدمات العامة يذهب الى
حد الشك في مبدأ الامتحانات المنصوص عليها لنقل الموظفين من فئة الى أخرى . ومن ثم فان وفد
بنين وان كان لا يزال يعتقد بأن الامتحان هو أفضل وسيلة للانتقاء الا أنه يود الحصول على ايضاحات
عن الحالة الراهنة . ويرى أن النقد القاسي الموجه للإجراء الذي تطبقه الأمانة العامة لتأمين
التطبيق الطبيعي للامتحانات ، قد يكون له ما يبرره نظرا لعدم ايجاد طرق ملائمة للتشاور بين
ممثلي الموظفين والادارة ، وبالتالي فان وفد بنين يريد الحصول على مزيد من المعلومات عن الطريقة
التي تقررت لتنظيم الامتحانات .

٤٠ - وقال فيما يتعلق بتوزيع الوظائف والنطاقات المستصوبة المخصصة للدول الأعضاء انه يتضح
من الجدول الواردة في التقرير 4/34/408 ان العديد من البلدان تجاوزت بدرجات مختلفة حدود
النطاقات المستصوبة المحددة لها . ويود وفد بنين معرفة ما اذا كان الأمين العام قد اتخذ بالفعل

(السيد هونغافو ، بنن)

تدابير بغيية وضع حد لتدبير الموظفين من البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً وما هي الاجراءات التي يدرس اتخاذها لمعالجة المشاكل الحالية في هذا المجال . فالنطاقات المستصوبة المحددة في ١٩٧٤ لا تتفق والحالة في ١٩٧٩ ومن الضروري تحديد نطاقات جديدة تتفق وظروف المنظمة اليوم . ان وفد بنن يلاحظ في حالة بلده أن النطاق المستصوب المحدد له يتراوح بين ٢ و ٧ وظائف وأنه يتضح من تحليل الجداول الواردة في الوثيقة A/34/408 ان الوظائف التي تخصص في معظم الأحيان للبلدان النامية وظائف من مستويات غير عليا . ومن ثم فإن وفد بنن يأمل أن تتخذ الأمانة العامة التدابير التصحيحية المطلوبة .

٤١ - واختتم ممثل بنن كلمته قائلاً ان وفده يعرف ان المهمة الواجب انجازها ضخمة ويجب أن يكون في وسع ادارة شؤون الموظفين ان تنظر وتقرر في تدبير موظفي المنظمة باستقلال تام . ويؤكد وفد بنن أن يؤكد لمساعد الأمين العام لشؤون الموظفين ثقته وتأييده للعمل الذي سيضطلع به على خير وجه .

٤٢ - السيد غوي (استراليا) : لاحظ أن الأمين العام قد دعي الى تطبيق عدد كبير من المعايير المتناقضة أحيانا في سياسته المتعلقة بالموظفين . ويرى وفد استراليا ان المعيار الأساسي في هذا المجال قد ورد في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة ومؤداهما ان الاعتبار الأول في اختيار الموظفين هو بالنسبة للمنظمة ضرورة الحصول على أشخاص يتوفر فيهم أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والنزاهة . وما لا شك فيه ان مختلف الأهداف التي حددت للأمين العام لا تحول بينه وبين تكوين ملاك من الموظفين الدوليين الذين يتمتعون بهذه الصفات ، وان كانت أحيانا ، تتنازع التزاماته المختلفة ولا يصبح في وسعه احراز التقدم السريع المرجو على جميع الجهات .

٤٣ - وأخاف ممثل استراليا قائلاً انه تم خلال المناقشات التي جرت في ١٩٧٨ وادت الى اعتماد القرار ٤٣/٣٣ الاعراب عن عدم ارتياح عميق ازاء عدم احراز تقدم في تطبيق القرارات التي اعتمدت في السنوات السابقة . وما يدعو للارتياح ملاحظة ان الأمين العام ومساعد الأمين العام لشؤون الموظفين قد استجابا للمطالب الملحة للجنة الخامسة بالعمل جاهدين على بلوغ هذه الأهداف . ويلاحظ من قراءة الجدول بء الوارد في الوثيقة A/34/408 ان ٤ بلدان نقصت من مجموع البلدان غير الممثلة وان تدبير الموظفين من رعايا البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً قد تحسن . ان هذه الجهود يجب أن تستمر بلا حواطة حتى تصبح جميع البلدان ممثلة وحتى لا تظل هناك بلدان ممثلة تمثيلاً ناقصاً . وعلاوة على ذلك فقد فرضت القيود على تدبير الموظفين من رعايا البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً ، وان كانت هذه القيود أقل قسوة مما أعلنه ممثلو بعض هذه البلدان . ويرى ممثل استراليا في هذا الصدد رأى ممثل اليابان .

٤٤ - وأخاف فيما يتعلق بمسائل الموظفين ، انه من المنطقي التمييز بين البلدان المتقدمة النمو

(السيد غوص ، استراليا)

والبلدان النامية . والواقع أن عددا من بلدان هاتين الفئتين ممثل تمثيلا زائدا عن الحد : من مجموع ٥٦ بلدا كانت ممثلة تمثيلا زائدا عام ١٩٧٨ ، هناك ٨ بلدان متقدمة النمو (انظر الجدول ١٦) ، وبالتالي فإنه من الخطأ القول بأن الغالبية العظمى للبلدان المتقدمة النمو ممثلة تمثيلا زائدا . ومنذ ١٩٧٨ هناك ثلاثة بلدان لم تعد ممثلة تمثيلا زائدا بينما تجاوزت ثلاثة بلدان أخرى النطاقات المستصوبة لها . ومن بين البلدان الـ ٥٦ التي تجاوزت النطاقات المستصوبة لها . زاد عدد الرعايا الموظفين في الأمانة العامة لـ ٣٧ منها بينما انخفض عدد رعايا ١٧ بلدا آخر . اما الاستياء الذي أبداه عدد كبير نسبيا من البلدان فإنه يدل على أن الأمانة العامة يجب أن تضاعف جهودها لكي تتفادي تكرار هذه الحالة .

٤٥ — ومن ناحية أخرى فقد لاحظ وفد استراليا مع الارتياح أن الأمانة العامة أصبحت تستخدم عبارة آسيا والمحيط الهادئ لتعريف المنطقة التي تقع بها استراليا ويأمل وفد استراليا أن تحذف عبارة "آسيا والشرق الأقصى" من الاستعمال من الآن فصاعدا .

٤٦ — ومضى قائلا ان المعلومات الاحصائية الواردة في الوثيقة Λ/34/408 توضح التدابير الواجب اتخاذها . فالنطاق المستصوب لمنطقة آسيا والمحيط الهادئ دون الحد المطلوب بكثير . بيد أن جميع المناطق الأخرى باستثناء حالة شاذة لنقص التمثيل ، تتجاوز الحد الأدنى لنطاقها المستصوب بل وبعضها يتجاوز بدرجة كبيرة الحد الأقصى لهذا النطاق . ومع ذلك يجب الاعتراف بأن نقص تمثيل آسيا والمحيط الهادئ مفهوم اذا ما أخذ بعين الاعتبار انها بأكثر المناطق سكاما . لكن اذا ما وضعت الوظائف المخصصة لعامل السكان في الحسبان رأينا أن مجموع الحد الأقصى للنطاق المستصوب لكل بلد يقل بكثير عن الحد الأدنى للنطاق المستصوب للمنطقة في مجموعها . ويرجى أن تضع الأمانة العامة هذا العنصر في الاعتبار عند دراسة التدابير الواجب اتخاذها للحد من تدبير الموظفين من رعايا البلدان الممثلة تمثيلا زائدا في المنطقة .

٤٧ — وقال ان هذه الملاحظات لا تنطبق على استراليا التي لا تزال في النطاق المستصوب لها الذي سيوضع وفقا لتصميمها الجديد . ان استراليا على اية حال هي الوحيدة بين البلدان الحشرة التي تدفع أعلى اشتراك والتي لا يشغل أى من رعاياها وظيفة وكيل او مساعد للأمين العام ، ولكنها لا تصر على تطبيق دقيق أو غير مدروس للنطاقات المستصوبة التي يجب أن تظل مجرد خطوط توجيهية . ان مهمة الأمين العام صعبة ولا يجب جعلها أكثر صعوبة .

٤٨ — وأخاف قائلا انه على الرغم من الاستياء الذي أعربت عنه بعض البلدان بصدد شؤون الموظفين ، فإنه يجب ان تترك للأمين العام امكانية تطبيق التوجيهات التي وضعت عام ١٩٧٨ عقب مصاب جمعة . ومن ثم فإنه ينبغي على اللجنة الخامسة وفي ضوء برنامج عملها الامتناع عن اتخاذ أى قرار أساسي بشأن هذا البند في الدورة الحالية .

(السيد غوص ، استراليا)

٤٩ - وتحدث عن مسألة حضور ممثلي الموظفين جلسات اللجنة الخامسة المخصصة للمسائل التي تعنيهم فقال انه ينتظر باهتمام المقترحات التي سيقدمها في هذا الصدد مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين . ان وفد استراليا يؤيد تماما أية تدابير تتفق وهذا الرأي . انها ليست مسألة مجاملة فحسب ولكنها أيضا مسألة حكمة .

٥٠ - السيد بيرسون (بلجيكا) يتولى الرئاسة .

البند ٩٨ من جدول الأعمال : الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٨٠ - ١٩٨١

(A/34/6 و Add.1 و A/34/7) (تابع)

القراءة الأولى (تابع)

الباب ٢٤ - البرنامج العادي للتعاون التقني (تابع)

٥١ - السيد بجين (مدير شعبة الميزانية) أجاب على سؤال موجه من الوفد السوفياتي بشأن عنوان الباب ٢٤ ذاته ، فقال ان هذا العنوان أخذ عن المصطلح الذي اعتمدته برنامج الأمم المتحدة الانمائي وهيئات الأمم المتحدة الأخرى المعنية بالقطاعات الاقتصادية والاجتماعية .

٥٢ - وفيما يتعلق بتقارير تنفيذ أنشطة التعاون التقني المدرجة في الميزانية العادية والتي أعرب ممثل الجزائر عن اهتمامه بها أوضح السيد بجين ان هذه التقارير ترسل الى مجلس ادارة برنامج الأمم المتحدة الانمائي بموجب القرار ٢٠٢٩ (د - ٢٠) (الفقرة ٤) . ونظرا لأن اللجنة الثانية في وسعها النظر في تقارير تنفيذ برنامج التعاون التقني عند النظر في تقرير مجلس ادارة برنامج الأمم المتحدة الانمائي فان الأمانة العامة لا تقدم تقريراً مباشراً في هذا الصدد الى اللجنة الخامسة . ونظرا لأن وفد الجزائر والولايات المتحدة وجها سؤالا بشأن تنفيذ أنشطة المساعدة التقنية بواسطة اللجان الاقتصادية الاقليمية فقد أشار السيد بجين الى أن مجلس ادارة برنامج الأمم المتحدة الانمائي وافق في دورته السادسة والعشرين على القرار ٢٢/٧٩ الذي يطلب فيه معلومات أوفى بشأن تنفيذ هذه الأنشطة بحيث تعرض من الآن فصاعدا تقارير أشمل وأكثر تفصيلا عن تنفيذ اللجان الاقتصادية الاقليمية لأنشطة التعاون التقني .

٥٣ - وقال ردا على العديد من الوفود التي وجهت أسئلة عن توزيع الخدمات الاستشارية بين مختلف البرامج عن المناهج المستخدمة لتقييم الموارد المنصوص عليها تحت هذا الباب في مشروع الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٨٠ - ١٩٨١ ، ان الأمانة العامة استندت الى التوزيع الذي تبينته النفقات التي تمت في إطار الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٧٨ - ١٩٧٩ وحتى اذار/ مارس ١٩٧٩ أي من توزيع طلبات الخدمات الاستشارية المقدمة من الحكومات في هذا التاريخ . وقد تكون بعض التغييرات قد طرأت منذ ذلك التاريخ ، والتقرير النهائي عن تطبيق الميزانية البرنامجية لفترة ١٩٧٨ - ١٩٧٩ هو الذي سيوضح التوزيع النهائي للنفقات التي تمت

(السيد بجيسن)

تحت باب الخدمات الاستشارية وهذا يعني أن الجدول ٢٤ - ٥ من الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة ١٩٨٠ - ١٩٨١ الذي يتضمن التقديرات لفترة السنتين ١٩٨٠ - ١٩٨١ يتسم فقط بطابع ايضاحي .

٥٤ - وقال ردا على سؤال وجهه ممثل الجزائر بشأن توزيع الأموال التي تطابق الاشتراكات المدفوعة بالعملة غير القابلة للتحويل في الجدول ٤٢ - ٤ ، بين مختلف البرامج ان الاشتراكات تجمع في بداية فترة السنتين تحت باب الأنشطة " غير المبرمجة " حيث انه من غير الممكن عند ذلك النص بدقة على كيفية استخدام هذه الأموال . وتحسب نفقات كل برنامج بعد وقوعها وفقا للاحتياجات ، وهنا أيضا يوضح التقرير النهائي لاداء الميزانية - البرنامجية لفترة السنتين ١٩٧٨ - ١٩٧٩ توزيع النفقات لكل برنامج على أساس الخبرة المطلوبة .

٥٥ - وأضاف ان ممثل الجزائر سأل أيضا عن السبب في عدم تحديد أية مبالغ لأنشطة التدريب في الجدول ٢٤ - ٤ ، وقال ان هذا يرجع في الواقع الى عدم النص أصلا على اتاحة مبالغ ضخمة لهذه الأنشطة ، وان ساد الاعتقاد بأن الجزء الأكبر من النفقات سيخصص لمشاريع ميدانية الا أنه اتضح ان الجزء الأكبر من المبالغ المتاحة بالعملة غير القابلة للتحويل قد خصص لأنشطة التدريب كما يوضح ذلك تقرير الاداء النهائي ، بحيث يمكن استنادا الى النفقات التي تمت في ١٩٧٨ - ١٩٧٩ توقع مبلغ ٥٠٠ ٠٠٠ دولار تقريبا من ٤٠٠ ٣٤٣ ٢ دولار يمكن أن يدرج تحت عنوان " التدريب " في فترة السنتين ١٩٨٠ - ١٩٨١ .

٥٦ - وقال ان " التدريب الجماعي على أساس أقليمي " (الفقرة ٢٤ - ١١) الذي سأل عنه ممثل بلجيكا يتعلق بتنظيم حلقات دراسية عن التنمية الصناعية تتحمل منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية تكاليفها ويشترك فيها رعايا عدد كبير من البلدان .

٥٧ - ثم أشار الى ممثل يوغوسلافيا الذي وجه أسئلة بشأن الجدول ٢٤ - ٤ والعلاقة القائمة بين مختلف برامج الأنشطة المشار اليها والوحدات الادارية المسؤولة عن تنفيذها في الأمانة العامة ، فقال ان ادارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية هي التي كانت مسؤولة بصورة مباشرة أو غير مباشرة عن الخدمات الاستشارية في الميزانيات السابقة . وقد أصبحت عدة وحدات بعد إعادة تشكيل القطاعين الاقتصادي والاجتماعي في الأمم المتحدة مسؤولة عن اداء البرامج : غدارة التعاون التقني لأغراض التنمية مسؤولة عن قطاعات مسائل التنمية والسياسات المتعلقة بها ، والموارد الطبيعية ، والادارة والمالية العامة ، وجزء من قطاع التنمية الاجتماعية ؛ وادارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الدولية مسؤولة عن جزء من قطاعي التنمية الاجتماعية والاقتصادات ، وغني عن القول ان شعبة حقوق الانسان مسؤولة عن المبالغ المدرجة تحت عنوان " حقوق الانسان " ؛ ومركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية عن المبالغ المخصصة للمستوطنات البشرية ؛ ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية عن قطاع التجارة الدولية .

٥٨ - السيد سادلر (الولايات المتحدة) : قال ان الاجابات التي قدمها مدير شعبة الميزانية على أسئلة وفده ، اجابات عامة وغير مرضية تماما وأعرب عن أمله في ادخال تحسن ضخم على المعلومات المقدمة لتبرير الاعتمادات الضخمة المطلوبة في الميزانية البرنامجية المقترحة . وعلى اية حال فان وفد الولايات المتحدة يرى أن أنشطة المساعدة التقنية لا يجب ان تقتطع من الميزانية العادية وانما يجب تمويلها من التبرعات وتنفيذها عن طريق برنامج الأمم المتحدة الانمائي .

٥٩ - السيد غريدو (الغلبين) : أكد موقف وفده بشأن البرنامج العادي للتعاون التقني الوارد في الباب ٢٤ من الميزانية البرنامجية . وقال ان هذا الباب كان دائما مثار جدل وان بعض الوفود ترى عدم ادراجه في الميزانية العادية . ويبدو أن هذه النظرية سادت في اللجنة الاستشارية التي لا توصي بفتح اعتمادات لبرنامج التعاون التقني . ان وفد الغلبين من جانبه يوافق على ادراج الاعتمادات المخصصة للتعاون التقني في الميزانية العادية نظرا لأن الأمين العام لم يطلب أى نمو في الموارد واكتفى بالنص على زيادة على ضمو التضخم واعادة تقييم اساس موارد ١٩٧٨ - ١٩٧٩ بالمعدلات المنقحة لسنة ١٩٧٩ . ويود ممثل الغلبين في هذا الصدد معرفة السبب في توقع معدل تضخم يبلغ ٧ في المائة لسنة ١٩٨٠ و ٦ في المائة فقط لسنة ١٩٨١ .

٦٠ - وأكد ممثل الغلبين ان النظام الاقتصادي الدولي الجديد والعقد الانمائي الدولي الثالث سيظلان حبرا على ورق اذا لم توافق الوفود على المبالغ اللازمة لخدمات الخبراء وزمالات التدريب لتحسين المستوى والمعدات والتدريب على نمط المساعدة المنصوص عليها في الباب ٢٤ . ان هذه هي الروح التي ينبغي ان تجعل اللجنة الخامسة تقبل ان يظل البرنامج العادي للتعاون التقني مدرجا في الميزانية العادية .

٦١ - السيدة مورك (النمسا) قالت ان وفدها يولي أهمية بالغة للمساعدة التقنية بصورة عامة وللبرنامج العادي للتعاون التقني الممول من ميزانية الأمم المتحدة بصورة خاصة . واذا كانت لديها ملاحظات تود الاعراب عنها بشأن عرض الباب ٢٤ ونقص المعلومات المقدمة ، فلأنها ترى أن مبلغ ٢٧ مليون دولار الوارد في هذا الباب يجب أن يكون له ما يبرره لصالح البلدان النامية المستفيدة ذاتها . لقد جاء في الباب ٢٤ - ١ ان التقارير السنوية عن الأنشطة التي تمّول تكاليفها من هذا الباب من الميزانية تقدم الى مجلس ادارة برنامج الأمم المتحدة الانمائي . بيد أنه نظرا لأن على اللجنة الخامسة النظر في باب الميزانية المتعلق بالبرنامج العادي للتعاون التقني ، فينبغي أن تتاح لها وللجنة الاستشارية المعلومات التكميلية المقدمة الى مجلس الادارة ، حتى تتمكن من تقييم هذا الباب ، كما ينبغي أن يعرض الباب ٢٤ على النحو الذي تعرض به الأبواب الأخرى للميزانية العادية . وغني عن القول ان وفد النمسا سيصوت لصالح الباب ٢٤ من الميزانية العادية .

٦٢ - السيد غريدو (الغلبين) : اقترح بغية الحصول على مزيد من المعلومات بشأن الباب ٢٤

(السيد فريدو ، الفلبين)

أن تدعو اللجنة ممثل برنامج الأمم المتحدة الانمائي لتقديم معلومات عن البرنامج العادي للتعاون التقني نظرا لأن إدارة التعاون التقني لأغراض التنمية تقدم تقريرها لبرنامج الأمم المتحدة الانمائي .

٦٣ - الرئيس : أشار الى أن الأمين العام هو المسؤول في الواقع عن مبلغ ١٠٠ ٢٤٨ ٢٧ دولار المنصوص عليه في الباب ٢٤ من الميزانية العادية وأنه هو الذي ينبغي له الاجابة على استـ... اللجنة . ومن المؤسف في الواقع الا يتضمن هذا الباب سوى هذا القدر الضئيل من المعلومات خاصة وأن تقارير اداء البرنامج العادي للتعاون التقني لا تُقدّم مباشرة الى احدى اللجان الرئيسية للجمعية العامة .

رغمت الجلسة الساعة ١٣ / ٠٥