الأمم المتحدة

الجمعيـــة العامـــة

الـدورة الرابعة والثلاثون

الوثائق الرسمية*

اللجنه الخامســـه

الجلسة التاسعة والعشرون

المعقودة يوم الأربعاء

٢٦ تشرين الأول /اكتوبر ١٩٧٩

الساعـة ١٠/٣٠

نيويورك

LIBRARY
FEB 13 1980
UN/SA COLLECTION

محضر موجز للجلسة التاسعة والعشرين

الرئيس : السـيد بيرســون (بلجيكا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية : السيد مسيلي

المحتويات

تأبين سعادة الجنرال امنوفو دلاميني رئيس وزراء سوازيلند

البند ١٠٤ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)

(أ) تكوين الأمانة العامة : تقرير الأمين العام (تابع)

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

القراءة الأولى (تابع)

الباب ٢٢ ــ مكتب الأمم المتحدة لتنسيق عمليات الاغاثة في حالات الكوارث (تابع)

../..

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.

Distr. GENERAL
A/C.5/34/SR.29
14 December 1979
ARABIC
ORIGINAL: FRENCH

79-57874

افتتحت الجلسة في الساعة ١٠/٣٠

كلمة تأبين سعادة الجنرال اميفو دلاميني ، رئيس وزراء سوازيلند

١ - الرئيس : تحدث باسم أعضاء اللجنة فقدم لوفد سوازيلند تعازي اللجنة في وفاة سعادة الجنرال اميفو دلاميني رئيس الوزراء .

البند ١٠٤ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)

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

٢ - السيد لحلو (المغرب) : لاحظ ان مسألة الموظفين لم تحل بعد على الرغم من الجهود التي بذلتها اللجنة في مختلف الدورات . وقال ان المفاوضات الطويلة الشاقة التي أجراها فريق العمل المعني بمسائل الموظفين ، في ١٩٧٨ لم تؤد الا الى وضع نص لا قيمة له . وفي الامكان بعد مضي عام القول بأن نتيجة التدابير التي أوصى بها هذا النص لا تتناسب مع اوله . وما يجب معالجته هو جذور المرض ، والمشكلة سياسية أكثر منها ادارية .

٣ - وأردف قائلا ان المغرب منذ ١٩٧٤ كان يرى أن أخذ الاعتمادات في الميزانية بالاعتبار عند حساب عدد الوظائف المطلوب لكل دولة يضر بالبلدان الصغيرة والبلدان النامية .

٤ - واستطرد قائلا ان هناك بعض الملاحظات التي لابد منها بعد مضي سنة منذ الموافقة على القرار ٣٢/١٤٠ . أولا ، ان تقرير الامين العام (A/34/408) لا يختلف مطلقا عن التقارير المقدمة في الدورات السابقة . بل هو أقل دقة من أي وقت مضى كما أن رفض تطلعات العالم الثالث قد أصبح أكثر وضوحا . ثانيا ، يبدو أن هناك غالبية كبيرة من الوفود تعترض على مبدأ النطاق المستصوب وتطالب بمجموعة جديدة من العوامل الخليقة بتحسين تمثيل البلدان النامية . حتى البلدان التي تدفع أنصبة مرتفعة لم تعد تحتج بالمبالغ التي تدفعها والتي هي مهما يكن من أمر دون قدرتها المالية . فلعل من المفيد اذن اجراء اصلاح على اساس مؤشرات أكثر دقة ومقبولة من الجميع .

٥ - ومضى قائلا ان مبدأ التوزيع الجغرافي العادل يجب أن يطبق على جميع الموظفين كما أوضح ذلك ممثل رومانيا . والواقع أن احكام الميثاق أو قرارات الجمعية العامة ليس فيها أي حكم يقضي بتطبيق هذا المبدأ على موظفي الفئة الفنية فقط .

٦ - وأضاف قائلا ان تطبيق قواعد جامدة على نظام اداري متطور هو من ناحية أخرى امتياز اضافي للبلدان الفنية . فالنطاق المستصوب للبلدان لم يتغير منذ ١٩٧٤ وبالتالي فان من حق اللجنة أن تتساءل عن الطريقة التي تم بها توزيع الوظائف الاربعمائة الجديدة التي أنشئت منذ ذلك التاريخ . ويجب على الامانة العامة أن تعمل على معالجة هذه الحالة التي تحتل الصدارة

(السيد لحلو ، المغرب)

في اجتماعات الوفد المغربي . ان الجهود التي تبذل بغية حل مشكلة عدم التمثيل أو التمثيل الناقص ، غير مقنعة . والواقع ان الهيئات التي رفض لها بتعيين موظفيها بنفسها ، وخاصة برنامج الامم المتحدة الانمائي ، ومؤسسة الامم المتحدة لرعاية الطفولة ، ومفوضية الامم المتحدة لشؤون اللاجئين ، تدعي انها لاتجد مرشحين أكفاء الا في البلدان ذات الاشتراكات المرتفعة . والفقرة ٦ من تقرير الامين العام تصور من ناحية أخرى ، تصويرا واضحا بواسطة الارقام والنسب المئوية عدم التوازن المتزايد في هياكل الامانة العامة للأمم المتحدة . وعلى الرغم من أن الامين العام استرعى انتباه جميع رؤساء الادارات والمكاتب الى ضرورة زيادة تمثيل البلدان النامية ، فان المنتمين الى المجموعة ألف التي تضم بلدان افريقيا وآسيا لايزيد عددهم عن نصف عدد رعايا بلدان المجموعة باء اى مجموعة البلدان المتقدمة النمو ذات الاقتصاد السوقي .

٧ — وقال فيما يتعلق بتوارث الوظائف موضوع الفقرة ١٠ ، انه غني عن القول ان الوظائف القيادية وهي التي كانت مقصودة عندما تقرر عدم جعل أية وظيفة حكرا على دولة أو مجموعة دول . ومن المؤسف الاضطرار الى القول بأن تمثيل المغرب وهو عضو في المنظمة منذ ٢٣ سنة لايتجاوز من ناحية النوعية مستوى ف — ٥ . وهو الوحيد في منطقة شمال افريقيا الذي لايتجاوز تمثيله هذا المستوى الضئيل . ولا بد في هذا الصدد من الاعتراف كما أوضح ذلك ممثل اسبانيا ان دراسة التمثيل من الزاوية الاقليمية أمر خادع .

٨ — واختتم ممثل المغرب كلمته قائلا ان المشاكل المرتبطة بتمثيل الدول الاعضاء معقدة وان كان السيد جونا مساعد الامين العام الجديد لشؤون الموظفين وهو ينتمي الى العالم الثالث يعرفها جيدا وهناك أمل في ان يجد حلا لها .

٩ — السيد بروشار (فرنسا) : قال ان وفده يرى أن تقرير الامين العام بشأن مسائل الموظفين يستجيب في مجموعه للطلب الذي أعربت عنه الجمعية العامة في القرار ٣٢/١٤٣ الذي يعتبر اطارا السياسة التوظيف . ومن الواضح ان إعمال التوصيات الواردة في هذا القرار لم يف بعد بالحاجة ، الا انه لم يكن في وسع الامانة العامة في هذه الفترة الوجيزة تطبيق جميع احكام القرار تطبيقا كاملا . ولا بد من الاقتناع بضرورة الحاجة الى فترة انتقالية عندما يتم ادخال تغييرات بمثل هذه الاهمية على نظام مطبق بالفعل . وقد يكون التسرع خطأ في هذا المجال .

١٠ — وأضاف قائلا ان مختلف التجديدات التي ادخلت على القرار ٣٢/١٤٣ لها أهميتها ، وان كانت أهمية التجديد المتعلق بوظائف الامانة العامة الخاضعة للتوزيع الجغرافي ونتائجه من حيث عدم التمثيل والتمثيل الناقص والتمثيل الزائد عن الحد ، تفوق أهمية التجديدات الاخرى .

١١ — ويجدر في هذا الصدد ألا ينخدع المرء بالارقام وألا يصدر أحكاما متسرعة . وأفضل مثال على ذلك مثال موظفي المنظمة الذين يحملون الجنسية الفرنسية . فان فرنسا مثل بعض الدول الاخرى ،

(السيد بروشار ، فرنسا)

تجاوزت فعلا في ١٩٧٩ نطاقها المستصوب الذي حدده الامين العام . بيد أنه يجب أن يوضع في الاعتبار ان فرنسا قد اشتركت في انشاء المنظمة وعدد كبير من الموظفين الذين يتمتعون بالجنسية الفرنسية قد اقتربوا من سن التقاعد وهي ٦٠ سنة . وسوف يبلغ ٥٥ فرنسيا هذه السن من الآن وحتى ١٩٨٣ ويتركون الامانة العامة . واذا ماظلت هذه الحالة متجمدة فان فرنسا ستصبح ضمن فئة البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا .

١٢ - وأردف قائلا انه يجدر استخلاص العبر من هذا المثل والاحتراز من التمسك بمفهوم جامد . فلا شك ان الرغبة المشتركة هي محاولة جعل الامانة العامة تتخذ جميع التدابير اللازمة لتطبيق الانصاف على جميع الدول الاعضاء ان لم يكن فورا ففي المستقبل القريب على الاقل . وتلك هي الروح التي حدت الامانة العامة والحكومة الفرنسية الى تنظيم مسابقة لاختيار ثلاثة موظفين من الفئة الفنية من الشباب في مرتبة ف - ٢ . والمرشحتان والمرشح الذين نجحوا في هذا الاختبار تقل أعمارهم عن ٣٠ سنة وهو مايتفق والشروط المطلوبة . واذا مااستمرت التجربة خلال السنوات القادمة فان هذا التعيين سيمكن فرنسا من ان تظل فيما بعد في حدود النطاق المستصوب لها .

١٣ - وقال فيما يتعلق بالاختبار التنافسي ان الوفد الفرنسي يريد ان يعرب عن قلقه ازاء الامتحانات التي ستنظم لترقية موظفي الخدمات العامة الى الفئة الفنية . وان الوفد الفرنسي وان كان يؤيد هذا الشكل من أشكال الاختبار الا انه يرى من الافضل اتخاذ تدابير انتقالية لصالح بعض موظفي الخدمات العامة الذين اثبتوا جدارتهم بصورة خاصة . والواقع انه لاينبغي أن تهدر الاصلاحات الجارية بأولئك الذين برهنوا منذ سنوات طويلة على كفائتهم وشعورهم بالمسؤولية .

١٤ - واستطرد قائلا انه تجدر فيما يتعلق بهذه المسألة بصورة خاصة وبجميع التوصيات الاخرى الواردة في القرار ٣٣/١٤٣ الاشارة الى أن هذا النص يعد أساسا ، اطارا يحدد المبادئ والاهداف لا الأنصبة الجامدة الملزمة التي تصبح غير ممكنة التطبيق اذا ما اتخذت حرفيا . ويود الوفد الفرنسي على الرغم من ثقته في الامانة العامة فيما يتعلق بتطبيق احكام هذا القرار على أحسن وجه ممكن ، أن يحصل في الدورة القادمة للجمعية العامة على تقرير أوفى في هذا الصدد . ولكن لايجب مع ذلك نسيان المسؤوليات الخاصة التي عهد بها الميثاق الى الامين العام بشأن الموظفين .

١٥ - السيد رازوليزولوفومانانا (مدغشقر) : أشاد بالامانة العامة لنوعية وثائق العمل المقدمة للجنة وخاصة الوثيقة A/34/408 التي تسمح لكل دولة عضو ، نتيجة للجداول الواردة بها ، من أن تعرف مركزها بالنسبة لمجموع المنظمة . وقال ان الارقام الواردة في هذه الوثيقة تسمح بتكوين فكرة واضحة عن الحالة الحالية وعن التدابير التي اتخذت وعما لم ينجز بعد .

١٦ - وأضاف قائلا ان وجود حوالي ١١ ٠٠٠ موظف يستوعبون ٧٥ في المائة من نفقات الميزانية يفسر لماذا تكرس اللجنة سنويا زمنا طويلا للنظر في مسائل الموظفين . واتساع هذه المسألة هو الذي

(السيد رازوليزولوفومانانا ، مدغشقر)

يبرر القرار ٣٣/١٤٣ الذى يعالجها من جميع جوانبها . فمن الواضح مشاكل عديدة لم تحل بعد ولذلك فانه يرجى تحسين التقرير القادم أيضا كما طالبت بذلك العديد من الوفود . ومما ينبغي بصورة خاصة اتخاذ تدابير لمعالجة البطء في تدبير الموظفين الذى يضر الى حد بعيد بالتنفيذ الكامل للقرارات التي اتخذت ويمنع المتابعة المستمرة . ويبدو أن التطبيق الصحيح والفعال لمختلف قرارات ومقررات الجمعية العامة هو الوسيلة الوحيدة لحل مسائل الموظفين . والواقع ان هناك ترابطا بين أنشطة الامم المتحدة . ان كل مشكلة تحدد وتحل بصورة سليمة تفيد المنظمة بأسرها . ولذلك فانه يجدر تفادى اى عمل يومي الى تأجيل المشاكل التي لم تحل من سنة الى أخرى .

١٧ — وقال فيما يتعلق بتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية الذى صدر تحت الرمز A/34/7 ان وفد مدغشقر يوافق على رأى اللجنة الذى يشجب الممارسة المتمثلة في ادراج وظائف في الميزانية العادية كانت تمول من قبل بواسطة الموارد الخارجة عن الميزانية . ان مثل هذه الممارسات لا ينبغي أن تكون آلية بل ينبغي أن تكون هناك أسباب وجيهة للغاية لتبرير هذه الممارسة . وكذلك الامر فيما يتعلق بتحويل الوظائف التي تمول بواسطة اعتمادات رصدت لموظفي المساعدة المؤقتة ، الى وظائف دائمة . ومن ثم فان وفد مدغشقر يؤيد توصية اللجنة الاستشارية التي ترمي الى الموافقة على ٢٢٢ وظيفة فقط من ٢٥٥ وظيفة طلب الامين العام انشاءها . ويرجو وفد مدغشقر أن تطبق أحكام القرار ٣٣/١٤٣ تطبيقا كاملا ، وخاصة ما كان منها متعلقا بالمسابقات التي تنظم على كل من المستوى الوطني وشبه الاقليمي والاقليمي لتدبير موظفين من فئتي ف — ١ ، وف — ٢ والتدابير اللازمة لضمان طابع سرية وموضوعية وسائل الاختيار في ضوء التنوع الثقافي واللغوى للدول الاعضاء ، وعدم تسوارث الوظائف ، وزيادة تمثيل البلدان النامية في وظائف المستويات العليا ، والوظائف القيادية خلال فترة ١٩٧٩—١٩٨٠ .

١٨ — واختتم ممثل مدغشقر كلمته قائلا ان وزارة السكان والشؤون الاجتماعية في مدغشقر تضم ادارة مسؤولة عن مركز المرأة مما يبرهن على الاهمية التي تعلقها حكومة مدغشقر على المرأة التي تشكل اكثر من نصف السكان . وهذا هو السبب في أن وفد مدغشقر يعلق أهمية خاصة على الاحكام التي ترمي الى اعطاء المرأة نفس امكانيات العمل ونفس الآفاق الوظيفية التي يحصل عليها الرجل .

١٩ — السيد ادان (الصومال) : قال ان وفده يؤيد بعض وجهات النظر التي أبداها ممثلا استراليا وايطاليا اللذان أعربا عن ارتياحهما لتطبيق القرار ٣٣/١٤٣ . ولهذا ينبغي للجنة أن تعدل عن اتخاذ أى قرار جديد قد لا يؤدى كما قال ممثل ايطاليا الا الى تعقيد المشكلة . لقد رحب وفد الصومال بالعرض التمهيدى الذى قدمه السيد جونا مساعد الامين العام لشؤون الموظفين . ان المهم فيما يتعلق بالموظفين هو ألا تنشر السياسات المعتمدة بمصالح البلدان النامية .

(السيد ادان ، الصومال)

٣٠ - واستطرد قائلا فيما يتعلق بتحسين تدبير الموظفين من رعايا البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا ان مؤهلات وكفاءة وخبرة المرشحين يجب أن تظل هي المعايير الاساسية . وقال في هذا الصدد ان التوجيهات التي وضعها الامين العام تطبيقا للقرار ٣٣/١٤٣ مرضية .

٣١ - وأردف قائلا بشأن تكوين الامانة العامة ، ان مايلاحظ من حالات عدم التوازن العديدة ، سواء أكان الامر يتعلق بنقص التمثيل العددي للبلدان النامية او بنقص تمثيل معظم هذه البلدان في وظائف المسؤولية او العدد غير الكافي للنساء في الامانة العامة حتى من رعايا البلدان الممثلة تمثيلا زائدا أو التي لم تتجاوز النطاق المستصوب لها ، حالات مترابطة . وجميع حالات عدم التوازن هذه ناجمة عن المبدأ المتمثل في حساب النطاقات المستصوبة للبلدان على أساس اشتراكها في الميزانية . ومن غير الممكن فيما يبدو تحقيق توزيع جغرافي عادل عندما يتجاوز النطاق المستصوب لبعض البلدان مجموع النطاق المستصوب المخصص لمناطق بأسرها . ومن ثم فانه يجدر وضع نطاقات مستصوبة اكثر عدلا في المستقبل .

٣٢ - ومضى قائلا ان وفد الصومال يود أن يؤكد ضرورة عدم الخلط بين التوزيع الجغرافي العادل وبين تعيين بعض رعايا البلدان غير الممثلة او الممثلة تمثيلا ناقصا . فالهدف الاساسي من مبدأ التوزيع الجغرافي العادل هو ، في الواقع ، تأمين خدمات اشخاص من بلدان مختلفة للمنظمة وخاصة في المستويات القيادية . وتلك هي الزاوية التي يمكن النظر منها في امكانية اتخاذ تدابير ترمي الى تحسين عدد رعايا البلدان النامية والنساء في المستويات العليا والوظائف القيادية .

٣٣ - السيد بروس (كندا) : قال كل مايمكن عمله بما أن الوقت لم يحن بعد لتقييم تطبيق قرار الجمعية العامة ٣٣/١٤٣ ، هو تشجيع السيد ديباتين والسيد جونا على تحقيق الاهداف التي حددتها الجمعية العامة فيما يتعلق بالموظفين وتطبيق سياسة تعيين أكثر فعالية .

٣٤ - وأردف قائلا فيما يتعلق بالمسابقة للترقي الى الفئة الفنية ، ان الوفد الكندي يرى أن مبدأ الاختيار بواسطة المسابقات المنصوص عليه في القرار ٣٣/١٤٣ (الفرع أولا الفقرة الفرعية (ز) من الفقرة ١) لايزال قائما وعلى الامين العام أن يحدد كيفية هذا الاختيار . وأضاف أن الموظفين يعارضون فيما يبدو ، ضمن جملة أمور ، تطبيق معايير الاقدمية والسلوك المهني في اطار المسابقة . بيد انه ينبغي افساح المجال للامين العام لحل هذه المسألة ودعوته ليعرض على الدورة الخامسة والثلاثين التدابير التي سيحددها بالنسبة للمسابقة .

٣٥ - واستطرد قائلا بشأن وصول صوت ممثلي الموظفين الى الجمعية العامة عن طريق اللجنة الخامسة ، أن من المرغوب فيه قطعا أن تطلع اللجنة الخامسة على وجهات نظر الموظفين بشأن الموافقة على سياسات تتعلق بهم . كما أنه ينبغي للامين العام ان يدرس المسألة ويقدم تقريرا في هذا الصدد . بيد أنه لايجب ان تستخدم اللجنة الخامسة بوصفها حكما أو وسيطا بين الموظفين

(السيد بروس ، كنـدا)

والامين العام : ان مسؤولية ادارة الموظفين تقع كاملة على عاتق الامين العام . ويرجى ان يأخـذ الامين العام هذا الامر في الاعتبار عند تقديم أي اقتراح بغية السماح للجنة بالتصريف بصـورة أفضل بموظفي الموظفين من المسائل التي تعنيهم .

٢٦ - السيد توماس (ترينيداد وتوباغو) : شكر السيد غراب للجهود التي بذلها . وأعرب عـن تهنئته للسيد جونا على تعيينه في وظيفة مساعد الامين العام لشؤون الموظفين وأعرب عن ارتياحـه للتعاون معه . وقال ان وفد ترينيداد وتوباغو الذي اشترك في صياغة قرار الجمعية العامة ٣٣/١٤٣ ينوي تقييم تطبيق هذا القرار خلال الدورة الخامسة والثلاثين . ويأمل أن يكون سوء الفهم والشـكوك المبدئية التي أثارها هذا القرار في داخل الادارة ، على الرغم من توازنه ووضوحه قد تبددت الآن وأن يقدم الامين العام تقريرا كاملا الى الدورة القادمة . ان التقرير A/34/408 عن تكوين الامانـة العامة ليس سوى تقرير مرحلي ويجب ان يترك الوقت الكافي لمساعد الامين العام لشؤون الموظفـين الذي تولى وظيفته مؤخرا ليطبق القرار ٣٣/١٤٣ تطبيقا كاملا .

٢٧ - واستطرد قائلا انه بالرغم من طلب اللجنة معلومات بشأن القاعدة المتعلقة بالسن المحـدد للتقاعد ، الا ان الفقرات ٢٥ الى ٢٧ من التقرير لا تعالج سوى الاستثناءات لهذه القاعدة . ويود وفد ترينيداد وتوباغو ، بالاضافة الى المعلومات التي طلبت من قبل ، معرفة نسبة موظفي خدمـات اللغات الذين يستفيدون من الاستثناءات وما هي أماكن العمل المشار اليها في الفقرة ٢٧ والعدد التقريبي للموظفين المعنيين ، قبل الموافقة على مخالفة حكم تم اقراره منذ فترة وجيزة .

٢٨ - ولاحظ السيد توماس في الفقرة ١٠ التي يكرسها الامين العام لعدم توارث الوظائف أنـه طلب فقط من رؤساء الادارات والمكاتب " اخذ " هذا المبدأ التوجيهي " في الحسبان " ، بينما يرجو القرار ٣٣/١٤٣ الامين العام صراحة ان يكفل تطبيق هذا المبدأ بأمانة . ويرجو السيد توماس الحصول على تأكيدات بشأن هذه المسألة . وقال ان هذه القاعدة يجب أن تطبق على أية حال على رؤساء الادارات والمكاتب أنفسهم . ولا يوجد من ناحية أخرى اى سبب لتطبيقها بصورة خاصة علـى رعايا الدول الممثلة تمثيلا ناقصا او الممثلة تمثيلا قليلا للغاية كما يتضح ذلك من الفقرة ١٠ بينمـا الامر يعني رعايا جميع الدول الاعضاء .

٢٩ - وقال ان وفد ترينيداد وتوباغو يلاحظ بارتياح ان احكام القرار ٣٣/١٤٣ ذات الصلـة بتوظيف المرأة والشباب ورعايا الدول الاعضاء غير الممثلة او الممثلة تمثيلا ناقصا ، تطبق في آن واحد . واذا كان فد ترينيداد وتوباغو قد شعر في البداية بالقلق ازاء الصرامة التي كان الامين العام ينوي ان يطبق بها النسبة المستهدفة ، وهي ٤٠ في المائة ، لتوظيف رعايا الدول الممثلة تمثيلا ناقصـا او غير الممثلة الا انه قد اقتنع في النهاية بأن النهج المشروح في الفقرة ٧ هو أكثر النهج اتسـاما بالطابع العملي ويرمي الى الحد من عدم التناسب بين مكتب وآخر فيما يتعلق بتوظيف رعايا هـذه الدول . ان التوجيهات الواردة في الفقرة ٧ اذا ما قرئت في ضوء الفقرة ٤ لا تتعارض مطلقا والفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق . ويرجى ان يواصل مساعد الامين العام لشؤون الموظفين تطبيق هذه التوجيهات بانصاف وتفهم .

(السيد توماس ، ترينيداد وتوباغو)

٣٠ - واردف قائلا ان غالبية الاعضاء عندما حددت النصاب المستهدف لتوظيف رعايا الدول غير الممثلة او الممثلة تمثيلا ناقصا بنسبة ٤٠ في المائة من وظائف الفئة الفنية الواجب شغلها كانت تعني ان هذا القرار لا ينبغي ان يفسر بوصفه حائلا دون توظيف رعايا البلدان الممثلة تمثيلا زائدا. صحيح انه يجب الحد من تعيين رعايا البلدان الممثلة تمثيلا زائدا بالنسبة الى تعيين رعايا البلدان التي بلغت نطاقها المستصوب ، ولكن لا يجب استبعاد تعيين رعايا البلدان الممثلة تمثيلا زائدا أو النظر اليه بوصفه أسوأ بديل ، ولا سيما عندما يتعلق الامر بالبلدان النامية . وأعرب السيد توماس عن أمله في أن تؤكد الوفود من جديد موقفها في هذا الصدد ليعلم مساعد الامين العام لشؤون الموظفين كيف تفهم الغالبية احكام القرار ٣٣/١٤٣ المتعلقة بتعيين الموظفين . واذا ما ساد رأي الاقلية أحيانا - كما يدل على ذلك خفض المعدل الحقيقي لنمو الميزانية الى صفر في المائة ارضاء لعدد قليل من الاعضاء كانوا قد طلبوا ألا يتجاوز معدل النمو الحقيقي الصفر فانه يرجى فيما يتعلق بمسألة الموظفين المشار اليها ان توضع في الاعتبار رغبة الغالبية التي تكونها البلدان النامية . لقد أكد أحد الممثلين قبل يومين ، انه اذا ما وافقت الجمعية العامة على قرار بشأن مسائل الموظفين ، فان هذا القرار لن يؤخذ في الاعتبار ؛ لان اتخاذ قرار في هذا الصدد يرجع للدول وهي صاحبة السيادة .

٣١ - وفيما يتعلق بالمسابقة للترقية الى الفئة الفنية ، تجدر الاشارة الى أن هذا النهج قد طبق بمقتضى القرار ٣٣/١٤٣ عقب توصيات وحدة التفتيش المشتركة ، لاتاحة فرص ترقي متساوية لجميع موظفي الخدمات العامة الذين بلغوا رتبة ع - ٥ من ناحية ، ولكي يتمتع الموظفون الذين يرقون الى الفئة الفنية بالكفاءات المطلوبة من ناحية أخرى .

٣٢ - واستطرد قائلا ان الوفود ومن بينها وفد ترينيداد وتوباغو التي عملت من اجل الموافقة على حكم في هذا الشأن في قرار الجمعية العامة ٣٣/١٤٣ لم تكن تسعى الا الى تحسين الآفاق الوظيفية للجميع بفضل انتقاء اكثر عدلا . وقد قامت الامم المتحدة في الوقت الحالي بتوسيع نطاق المسابقات الى التعيين في رتبتي ف - ١ و ف - ٢ ، خارج نطاق الامانة العامة لوضع جميع المرشحين على قدم المساواة . بيد أن المسابقة قد أثارت فيما يبدو قدرا من المعارضة من جانب الموظفين ، الذين يعارضون اساسا كيفيات تطبيقها . ونظرا لان احدا لا ينكر ان الانتقاء بطريق المسابقة هو الذي يضمن اكبر قدر من الموضوعية والانصاف ، فان وفد ترينيداد وتوباغو يؤيد العمل بهذه المسابقات ولكنه على استعداد على اية حال للنظر في اى نظام تقييم موضوعي آخر قد تقترحه الوفود او الموظفون او الادارة . بيد انه لن يقبل بأية حال استمرار الممارسة غير الموضوعية التي كانت تطبق من قبل .

٣٣ - واضاف قائلا انه اذا لم يكن من الممكن توقع المثالية في المشروع الاصلي ، فانه يجب على الاقل ان يصبح اعداد وتنظيم المسابقة منطلقا لبلوغ الاهداف المنشودة بدرجة معقولة . ومن حق

(السيد توماس ، ترينيداد وتوباغـــو)

الامين العام اعداد وتنظيم المسابقة بعد وضع المبادئ التوجيهية الا انه يجدر على أية حالة وضع وجهات نظر الموظفين في الاعتبار لاعداد المسابقة التي يجب ان تخدم مصالحهم . واذا ماوجدعدد كبير من الموظفين صعوبات فيما يتعلق ببعض جوانب المسابقة فيجب عرض موقفهم على اللجنة الخامسة كما يجب ان تعرض عليها التدابير التي تعتزم الادارة اتخاذها لتبديد هذه المصاعب . ويجـــدر بالادارة لدى قيامها باعداد المسابقة أن تعرض على اللجنة الخامسة المسائل التي تتطلب بعـــض الايضاحات وستسمح الخبرة التي ستكتسبها الادارة بتحسين طرق اجراء المسابقات المقبلة .

٣٤ — وأردف قائلا انه اذا كان وفده يرى، علاوة على ذلك ان تعيين موظف من فئة الخدمات العامة لوظيفة ف — ١ و ف — ٢ لفترة طويلة لايعني ان هذا الموظف يمكنه ادعاء الحق في هذه الوظيفة الا انه يود ان يعرف كيف ستضع الادارة هذه الحالة في اعتبارها . ويرى من ناحية أخرى ، أن جميـــع الموظفين الذين يستوفون الشروط المطلوبة يجب ان تتاح لهم فرصة دخول الاختبار لشغل بعـــض الوظائف وان المجموعات المهنية يجب ان تحدد بصورة سليمة وغير ضيقة كما انه لايجب تكريس موارد فوق الحد المناسب لانتقاء موظفين من فئة الخدمات العامة لملء وظائف الفئة الفنية الشاغرة .

٣٥ — ومضى قائلا ان الجمعية العامة حددت عدد وظائف الفئة الفنية التي يجب التوظيف لهـــا بترقية الموظفين من فئة الخدمات العامة بنسبة ٣٠ في المائة . ولكن البعض سيرى، ان النســـــبة المحددة غير كافية ، أيا كانت . وما يجب في الواقع هو استحداث هيكل تسلسل اداري ملائم بانشاء فئة واحدة او آفاق وظيفية للسماح للموظفين من رتبة ع — ٥ بالحصول على ترقية في اطار وظائفهم . ويجب في يوم ما الاهتمام بمشكلة التخطيط الوظيفي هذه لتغطية احتياجات ٦٠٠ أو ٧٠٠ موظف احبطت آمالهم . ان الموافقة على نسبة ٣٠ في المائة في هذا الصدد لاتشكل سوى تدبير مرحلـــي حتى يتم ايجاد حل للحالة العامة . واضاف ان وفده يقترح ، كما سبق ان فعل ذلك منذ عامين ، استحداث درجات تكميلية موازية لموظفي الاشراف وأعمال السكرتارية . وقد طرحت المشكلة من قبل فيما يتعلق بالمشرفين على أقسام الاختزال والطباعة على الآلة الكاتبة فقد اعترفت الجمعية العامة بـــأن المهام المرتبطة بوظائفهم تستحق رتبة أعلى من ع — ٥ وليس اعادة تصنيفها في رتبة ف — ٢ ؛ وطلبت الى الامين العام دراسة اعادة تشكيل فئة الخدمات العامة لتقديم تعويض اضافي للمشرفين على هذه الاقسام . وهناك حالات اخرى مماثلة وتعديل هيكل التسلسل الاداري لصالح الموظفين هو وحـــده الذي سيمكن من حل المشاكل التي تزداد عددا .

٣٦ — وتحدث عن مسألة تكوين الامانة العامة وخاصة مسائل النطاقات المستصوبة فلاحظ انه لـــم يسجل على مر السنين اى تحسن على الرغم من مطالب البلدان النامية التي ترجو وضع سلسلة جديدة من النطاقات المستصوبة . فقد أصبح الحد الادنى للنطاق المستصوب خلال ٣٠ سنة ٢—٧ بعـــد ان كان ١—٣ . ولا يزال وفده الذي اشترك في وضع القرار الذي يحدد الحد الادنى الجديد للنطاق المستصوب يرى ان هذه الزيادة ليست سوى تحسن رمزي للنطاقات المستصوبة التي خصصت للبلدان النامية ، وانه من الضروري اعتماد نهج جديد حتى تتفق هذه النطاقات المستصوبة وتطور المنظمـــة .

(السيد توماس ، ترينيداد وتوباغو)

لقد حان الوقت لدراسة هذا النهج الجديد حيث انه سيجرى استعراض النطاقات المستصوبة في ١٩٧٠ بعد وضع جدول الانصبة الجديد .

٣٧ - وأشار السيد توماس الى انه يتضح من الوثيقة A/34/406 ان مجموع الحدود القصوى للنطاقات المستصوبة للبلدان النامية يبلغ وفقا للنظام الحالي للنطاقات المستصوبة ١٠٢٨ وظيفة من مجموع ٣١٠٦ وظيفة تقريبا ، بينما يبلغ مجموع الحدود القصوى المخصصة للبلدان المتقدمة النمو وبلدان اوروبا الشرقية والصين ٢٠٨٨ وظيفة . وهذا يعني ان ١١٤ دولة اى ٧٥ في المائة من اعضاء المنظمة تحصل على ٣٠ في المائة من الوظائف على أقصى تقدير بينما تحصل الـ ٣٧ دولة الباقية على ٧٠ في المائة من الوظائف كما ان افريقيا التي تضم ٤٩ بلدا ناميا عضوا في المنظمة لها الحق في حد أقصى يبلغ ٣٠٤ وظيفة بينما نصيب أوروبا الغربية التي تضم ١٧ بلدا متقدم النمو يبلغ ٧٠١ وظيفة ، وفي منطقة آسيا والمحيط الهادىء ، يحصل ٢١ بلدا على ٣١٧ وظيفة والبلدان الاربعة الاخرى تحصل على ٣٤٩ وظيفة وفي منطقة امريكا الشمالية والبحر الكاريبي تحصل سبعة بلدان على حد أقصى يبلغ ٥٠ وظيفة بينما نصيب البلدين الآخرين يبلغ ٥٠٣ وظيفة . ان هذه الامثلة تبرهن على أن غالبية اعضاء المنظمة التي تتكون من البلدان النامية تحصل على عدد من الوظائف أقل بكثير مما تحصل عليه الاقلية المكونة اساسا من البلدان المتقدمة النمو . ومن ثم كيف يمكن القول بعدم وجود فروق بين البلدان المتقدمة النمو والبلدان النامية فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي . ويتضح من حيث العدد ان البلدان النامية ممثلة تمثيلا ناقصا جدا بصورة فردية وجماعية .

٣٨ - واستطرد قائلا ان هذه الحالة المؤسفة لاتخلو من شبه بالحالة العالمية التي بذلت الجهود حتى الآن بلا جدوى لتغييرها . والسبب في ذلك هو ان النطاقات المستصوبة قد حسبت اساسا بناء على الاشتراكات ، وبالتالي فان الحد الادنى للنطاق المستصوب الذى يتراوح بين ٢ و ٧ وظائف يتفق ومعامل ٠٫٩٥ في المائة بالنسبة لعامل الاشتراك ، و ٢٫٣٥ في المائة بالنسبة لعامل صفة العضوية و ٠٫٨ في المائة بالنسبة لعامل السكان . واذا كانت الاسباب السياسية التي ادت الى تحديد هذه النطاقات الى هذه العوامل المختلفة ، مفهومة ، الا انها اصبحت الآن بالية ويجب اعادة النظر فيها بغية تطبيق القواعد الواقعية التي تقتضيها المنظمة .

٣٩ - وقال ان مشكلة النطاقات المستصوبة لاتقوم بالنسبة لغالبية اعضاء المنظمة على نقص التمثيل فقط او على زيادة التمثيل وانما أيضا على عدم التوازن الذى يفيد الاقلية الغنية والذى تجدر معالجته بمعامل توازن مختلف عن المعايير المطبقة . ويرجى من اجل ذلك ان تقبل الاقلية الغنية ألا تظل الاشتراكات بارقامها المطلقة هي العامل الوحيد للتحديد النطاقات المستصوبة . ومن ناحية أخرى فان المنظمة قد اتسعت عالميا الى حد يجعل من الضرورى اعادة النظر في الاهمية المخصصة لعامل صفة العضوية في حساب النطاقات المستصوبة الجديدة .

(السيد توماس ، ترينيداد وتوباغو)

٤٠ - ويقترح وفد ترينيداد وتوباغو بعد حل هذه المسائل أولا اعادة النظر في النطاقات المالية التي تعد قاعدتها غير "مستصوبة" على الاطلاق بالنسبة لغالبية الدول وثانيا منح عامل صفة العضوية معامل رجحان ب ٠ ٥ في المائة او معاملا يساوى على الاقل معامل الاشتراك وثالثا النص لدواعي الانصاف والى ان تتم اعادة النظر في النطاقات المستصوبة على ان كل ١٠ من رعايا البلدان الممثلة تمثيلا زائدا في الامانة العامة يجب ان يقابلهم ٩ من رعايا البلدان النامية (وكانت النسبة ٢ الى ٣ في الفترة من نيسان /ابريل الى ايلول /سبتمبر ١٩٧٩) - بشرط ان يفي المرشحون بالشروط الواردة في الميثاق، ودون المساس بالقرار ٣٣/١٤٣ ، ووضع صيغة جديدة لحساب النطاقات المستصوبة المرجحة .

٤١ - واختتم كلمته قائلا ان المنظمة لا يمكن بالتأكيد ان تعمل بدون الاشتراكات ويجب الاشادة بالدول التي تدفع أعلى الاشتراكات ولكن المنظمة لا يمكن ايضا ان تستمر بدون اعضاء . ومن ثم فانه من المهم ايجاد توازن عادل بين عامل صفة العضوية وعامل الاشتراك في حساب النطاقات المستصوبة الجديدة .

٤٢ - السيد غوص (استراليا) : مارس حقه في الرد فصحح تفسيرين خاطئين لكلمته ورد في كلمة ممثل ترينيداد وتوباغو . وقال ان وفد استراليا لم ينكر في الكلمة التي القاها في جلسة سابقة وجود بلدان متقدمة النمو وبلدان نامية ، ولكنه اعلن فقط ان حالة الدول الاعضاء فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي العادل لوظائف الامانة العامة مستقلة عن كون هذه البلدان متقدمة النمو ام لا . وهناك في الواقع بلدان متقدمة النمو ممثلة تمثيلا ناقصا جدا كما ان هناك بلدانا نامية ممثلة تمثيلا زائدا .

٤٣ - واضاف قائلا ان الوفد الاسترالي لم يرغب في التلميح الى انه في حالة اعتماد قرار في الدورة الحالية بشأن مسائل الموظفين فان هذا القرار لن يوضع في الاعتبار . لقد اشار من وجهة نظر عملية فقط الى انه قد يكون من غير الممكن وضع قرار شامل بشأن هذه المسائل في الدورة الحالية نظرا لأن اللجنة تنظر في الميزانية البرنامجية المقترحة . ولقد بدا له ان من غير الممكن في هذه الظروف النظر بالصورة المرضية في قرار اساسي في هذا الصدد .

٤٤ - السيد جونا (مساعد الامين العام لشؤون الموظفين) : اجاب على بعض الاسئلة التي طرحها وفد ترينيداد وتوباغو فقال انه ستنشر قريبا وثيقة عمل عن فريق التحقيق الذي عهد اليه بالنظر في شكاوى المعاملة التمييزية والذي أنشئ بموجب احكام الفقرة ٧ من قرار الجمعية العامة ٣١/٢١ . والملاحظات التي سيضمنها الأمين العام هذه الوثيقة ستجيب من غير شك على مختلف الوفود التي تكلمت في هذا الموضوع .

٤٥ - واستطرد قائلا ان الترقية الى الفئة الفنية لموظفي الفئات الاخرى كانت موضوع عدد من كلمات الاعضاء . ومن الصعب تقديم شرح مفصل للصعاب واجهها تنظيم المسابقة التي يجب ان تؤدي الى هذه الترقية . واضاف مساعد الامين العام لشؤون الموظفين انه احال في الكلمات التي القاها من قبل الى التقارير التي نشرها الأمين العام ووحدة التفتيش المشتركة عام ١٩٧٦ بشأن مسألة أصبحت تبدو قديمة . لقد كانت هذه المشكلة موضوع مناقشة طويلة جدا ودقيقة جدا في آن واحد من ممثلي الموظفين ودائرة التنظيم الاداري والموظفين العاملين خارج المقر . واستمرت المحادثات فترة طويلة ، وعندما عممت المنشورات الدورية الاولى المتعلقة بتنظيم المسابقة كان يبدو

(السيد جونا)

انه قد تم التغلب على معظم الصعاب . ولكن ظهرت بعض المشاكل منذ حوالي ثلاثة اسابيع تقريبا بينما لا يزال الممثلون المنتخبون لموظفي الأمم المتحدة يؤيدون موقف الادارة . ولذلك تساءل بعضهم عن العجلة التي ابدتها الامانة العامة في تنظيم هذه المسابقة في حين أن التشكي يكون عادة من بطء الأمانة العامة في تنفيذ احكام قرار الجمعية العامة ٣٢/١٤٢ ، وتجدر الاشارة الى ان مجلس الموظفين قد وافق في ٥ تموز/يوليه ١٩٧٩ على القرار ٥ (27/SC/RES/5) الذى اكد في فقرته (و) أهمية آلية الترقية .

٤٦ - واضاف قائلا ان بعض أوجه النقد تتعلق من ناحية بزيادة درجات الاختبار الكتابي لبعض المتحنين بنسبة ١٠ في المائة كما جاء في الفقرة ٢٧ من التوجيه الادارى ST/AI/268 ومن ناحية اخرى ، بانتقاء الوظائف المخصصة لهذه المسابقة ، والمنصوص عليها في المرفق الأول للتصميم ST/AI/268. أما فيما يتعلق بالنقطة الاولى ، فان النسبة المئوية المذكورة حددت عقب مفاوضات مع ممثلي الموظفين الذين اقترحوا هم انفسهم فكرة هذه الزيادة . ويجب، فيما يتعلق بالنقطة الثانية العلم بأن ادارات ومكاتب الامانة العامة هي التي عينت الوظائف المعروضة للمسابقة كما طلب اليها ذلك .

٤٧ - واستطرد السيد جونا قائلا ان الامانة العامة قامت على صعيد احترام المبادئ بجهد لاعمال قرارات الجمعية العامة التي طلبت اختيار الموظفين بواسطة المسابقة. وتم الاتفاق مع الموظفين بعد النظر في جميع الاحتمالات على ابقاء صيغة المسابقة كما هي محددة الآن على الرغم مما قد تتضمنه من نقائص . لقد كانت الادارة على استعداد للتفكير في استثناءات ، ولكن ممثلي الموظفين هم الذين اصروا ، بحق ، على التزام القاعدة وأشار السيد جونا أيضا الى الانتقادات الموجهة للطريقة التي نشرت بها التصميمات والتوجيهات الادارية ، فقال انه كان عليه ان يحترم الفترات المحددة ويواجه في نفس الوقت المشاغل التي تثيرها المسابقة . وأضاف أنه اتخذت تدابير انتقالية لحماية حقوق الموظفين الذين كانوا يتوقعون الترقي في ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٩ .

٤٨ - واردف قائلا ان بعضهم قد أشار الى ان الوظائف المخصصة للمسابقة لسنة ١٩٧٩ تتجاوز نسبة ٣٠ في المائة من اجمالي عدد وظائف الرتبتين ف - ١ و ف - ٢ المتاحة لاغراض التعيين وهي النسبة التي حددتها الجمعية العامة وانه يجدر ان توضع في الاعتبار صعوبة توقع العدد السليم للوظائف التي تكون شاغرة في تاريخ معين . ومن ناحية اخرى ، فانه اذا ما كشف الامتحان عن زيادة في عدد المرشحين الذين يتميزون بمهارة خاصة ، فان من حسن السياسة ترقيتهم الى الفئة الفنية ، وتطبيق بعض المرونة لصالح المنظمة .

٤٩ - واردف قائلا ان النظام الجديد للترقية الى الفئة الفنية قد وضع استجابة لرغبة الجمعية العامة لاستيفاء شرطين اساسيين . اولا تنظم المسابقة لمجموعات مهنية وفقا للنظام الذى استحدثته لجنة الخدمة المدنية الدولية حتى يكون لموظفي فئة الخدمات العامة الذين يحوزون على الترقية التأهيلات التي ستمكنهم من الاضطلاع بمختلف الوظائف واحراز تقدم في مجال مسؤولياتهم الجديدة .

(السيد جونسا)

ان هذا الأمر هام للغاية نظرا لأن جميع موظفي فئة الخدمات العامة الذين خدموا لمدة خمس سنوات عاملين على عقود دائمة .

٥٠ - ثانيا ان الامتحان يجب ان يتلاءم مع الامتحانات التي تجرى لتدبير الموظفين وتنظم للمرشحين الخارجيين من رعايا الدول الاعضاء غير الممثلة او الممثلة تمثيلا ناقصا ، ويجب ان تعقد سنويا ، كما قررت الجمعية العامة ذلك . والفرق بين الامتحانين هو ان الممتحنين في الحالة الاولى من الموظفين ويمكن ألا يكونوا حاصلين على شهادات جامعية بينما لديهم بالضرورة خبرة خمس سنوات في المنظمة . وبالتالي فان الامتحان الاول يؤكد بصورة اكبر على الاختبار المشترك المتعلق بمعرفة هيكل الأمم المتحدة . ولن تكون هناك اختلافات اساسية فيما يتعلق بالاختبارات التخصصية . ويكون مستوى الصعوبة مماثل لمستوى امتحانات التعيين التي نظمت في السنوات الاخيرة في ايطاليا واليابان وجمهورية المانيا الاتحادية والمملكة المتحدة وفرنسا . ويجب ان يكون الامتحانان متشابهين حتى يتمكن موظفو الخدمات العامة الذين يحظون بالترقيه من ممارسة مهامهم الجديدة كموظفين من الفئة الفنية على قدم المساواة مع الموظفين الذين يعينون من الخارج .

٥١ - وختم قائلا انه لا توجد أية اسباب لافتراض ان الاشخاص الذين يشغلون بالفعل الوظائف الواردة في المرفق الأول للتعميم ST/IC/79/54 لن يوفقوا في الاجابة على اسئلة الاختبار المتعلق بالأمم المتحدة او في ابداء الكفاءة في تحليل بيان يلقى امام هيئة من هيئات الأمم المتحدة وتلخيص مداولاته الحريضة . كما انه من المحتمل ايضا ان يجيبوا على اسئلة تتعلق بفئتهم المهنية ذاتها . والموظفون من فئة الخدمات العامة الذين يحصلون على مكافأة بحكم الوظيفة التي يشغلونها امامهم نفس الفرص للنجاح في الامتحان التحريري لأنهم سيحصلون على علاوة في الدرجات بنسبة ١٠ في المائة. ومن الظلم نظرا لكشوف خدمتهم افتراض ان اداراتهم قد اخطأت عندما عينتهم في الوظائف التي يشغلونها حاليا وانهم غير قادرين عن التفوق .

٥٢ - واستطرد قائلا انه من الافضل في المرحلة الانتقالية معالجة المشاكل الفردية بوصفها حالات فرعية ، دون الاضرار بمصالح الموظفين الآخرين وفقا للحكم ١١-٢ من النظام الاداري للموظفين (ST/SG/Staff Rules/1/Rev.4) واذا ما أدخلت تعديلات على الآلية المستحدثة فلن يكون من شأن هذه التعديلات الا ان تضعف هذه الآلية وتعرض الأمين العام الى مواجهة دعاوى الطعن .

٥٣ - وفيما يتعلق بالعرائض قال مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين ان مبدأه هو الدفاع عن مصالح موظفي الأمانة العامة بأسرهم لا عن مصالح جزء منهم فقط . لقد طلب أكثر من ٧٠٠ موظف التقدم الى اختبار الترقي الى الفئة الفنية ، ولا يجب ان يؤدى تدخل موظفي نيويورك الى الاقلال من فرص الموظفين العاملين في الاماكن الاخرى . ومن ناحية اخرى ، وجهت انتقادات الى موقف الأمين العام الذى قيل انه تعامل مع الموظفين اثناء العمل الجماعي الذى حدث في جنيف . وهو الآن يلام لأنه لا يأخذ بعين الاعتبار مشاغل بعض الموظفين . مع أن الادارة لا تزال تتباحث مع الممثلين المنتخبين للموظفين لايجاد حل يؤدى الى تهدئة قلق بعض اعضاء الأمانة العامة ، الذى تتفهمه الادارة تماما .

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

(A/34/6 و Add.1 و A/34/7)

الجزء الأول

الباب ٢٢ - مكتب الأمم المتحدة لتنسيق عمليات الاغاثة في حالات الكوارث (تابع)

٥٤ - السيد غوص (استراليا) : لاحظ ان اللجنة تواجه نفس المشكلة التي واجهتها اللجنة الاستشارية عندما نظرت في الاعتمادات المطلوبة تحت الباب ٢٢ . وهي في الواقع من ناحية ، الاستجابة لمقررات وقرارات الجمعية العامة التي أوصت بأن يدرج في الميزانية العادية جزء كبير من النفقات المخصصة لباب الانشطة الادارية ذات الصلة بالبرنامج الاساسي التي كانت تمول حتى الآن بواسطة الموارد الخارجة عن الميزانية ومن ناحية اخرى ، النظر في الطلبات المقدمة من الامين العام والمتعلقة بصورة خاصة بادراج تسع وظائف في الميزانية العادية . فاللجنة الاستشارية لم تبت في الأمر وامتنعت عن ان تحدد للجنة الطريق الواجب اتباعه . ومما لا شك فيه انه كان في وسعها تحديد شروط الحل البديل بوضوح ، وكان ذلك من شأنه ان ييسر عمل اللجنة .

٥٥ - ومضى قائلا ان الوفد الاسترالي لا يعارض من حيث المبدأ في تحويل وظائف ممولة من موارد خارجة عن الميزانية الى الميزانية العادية . ومن المهم تجربة ذلك عندما تسمح به الموارد ، حتى ولو اقتضت الحاجة فيما بعد الى وضع حد للتجربة . كما ان الوفد الاسترالي يميل من ناحية اخرى الى ابداء المزيد من المرونة في مواجهة النمو الحقيقي لهذا الباب من ابواب الميزانية - الذي يقدره الأمين العام بـ ٣٠٨ر٣ في المائة - خاصة وان الأمر يتعلق بجهاز جديد نسبيا . ويبدو من الصعب في النهاية عدم اعمال أحكام الفقرة ٧ من قرار الجمعية العامة ٣٢/٥٦ الذي يهدف الى اعطاء مكتب الأمم المتحدة لتنسيق عمليات الاغاثة قاعدة صلبة .

٥٦ - واستطرد قائلا ان الوفد الاسترالي يشعر بالقلق ازاء العدد الضخم للوظائف الخالية في مكتب الأمم المتحدة لتنسيق عمليات الاغاثة ، كما ان الاسباب التي ابداها الامين العام لا تفسر السبب في ارتفاع نسبة الشواغر في المكتب عنها في غيره . ولدى الوفد الاسترالي ايضا بعض الشكوك بشأن الوظائف التي تمول بواسطة الاموال الخارجة عن الميزانية والتي تنشأ دون رقابة حقيقية من اللجنة الاستشارية . ويود الوفد الاسترالي الاستماع الى اجابات الامين العام على مختلف الاسئلة التي وجهها الوفد الليبي والتي قد تسمح بتعميق المناقشة .

٥٧ - وبما ان اللجنة الاستشارية لم تقدم أى توصية فان الوفد الاسترالي مستعد للموافقة على الاقتراح الباكستاني الذي يرمي الى رفض اعادة تصنيف الوظائف التي طلبها الامين العام والموافقة على رصد اعتماد قيمته ٤٤٢ ٢٠٠ دولار للباب ٢٢ .

٥٨ - السيد بالاماركوف (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية) : قال ان بلده سيواصل ، كما فعل في الماضي ، تقديم مساعدة من اكثر المساعدات تنوعا ، للبلدان التي تواجه الكوارث ،

(السيد بالامارشوك، اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية)

الا ان الاتحاد السوفياتي لا يقبل ان تفرض على الدول الأعضاء مسؤولية تمويل انشطة لا تفيد سوى عدد صغير من الدول . ويجب ان تتسم هذه النفقات بطابع مؤقت فقط . وعلاوة على ذلك يرى الوفد السوفياتي ان ادراج وظائف في الميزانية العادية كانت تمول من قبل بموارد خارجة عن الميزانية يعد ممارسة غير مقبولة وتتعارض مع الادارة السليمة لموارد الأمم المتحدة . واشار الى ان الاتحاد السوفياتي يخصم منذ ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٨ من اشتراكه الجزء الذى لا يتفق وتمويل الوظائف التي ادرجت على هذا النحو في الميزانية العادية وسيظل يفعل ذلك .

٥٩ - السيد بروشار (فرنسا) : قال ان الاعتماد المطلوب في الباب ٢٢ يمثل زيادة تبلغ ٢٢,٣ في المائة بالنسبة للتقديرات المنقحة للاعتماد الذى رصد لفترة ١٩٧٨-١٩٧٩. وأضاف ان الجمعية العامة كانت عندما انشأت مكتب الأمم المتحدة لتنسيق عمليات الاغاثة في حالات الكوارث ، فكرت في خلق امانة صغيرة . ففي ١٩٧٦-١٩٧٧ لم تكن هناك سوى ١٥ وظيفة ممولة من الميزانية العادية بينما بلغت هذه الوظائف اليوم ٣٣ وظيفة وهو ما يمثل زيادة بنسبة ١٢٠ في المائة . والوفد الفرنسي لا يريد هنا توجيه النقد لانشطة مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الاغاثة ولكنه يشير الى ان نسبة النمو المشار اليها تفوق بوضوح متوسط نسبة النمو التي أوصت بها لجنة البرنامج والتنسيق . والسبب الأساسي في هذه الزيادة الكبيرة هو ادراج تسع وظائف في الميزانية العادية كانت تمول من قبل بواسطة موارد خارجة عن الميزانية ، وهو ما لا يمكن لفرنسا ان تقبله ، وهذا هو السبب في ان الوفد الفرنسي على استعداد للموافقة على اقتراح وفد الولايات المتحدة الذى يرمي الى تخفيض مبلغ الاعتماد المطلوب في الباب ٢٢ الى ٤٢٤ ٠٠٠ ٣ دولار .

٦٠ - السيد تونسالا (زائير) : قال انه لا يسع وفد بلاده سوى الاعراب عن ارتياحه لمبادرة الأمين العام التي ترمي الى تعزيز أنشطة مكتب الأمم المتحدة لتنسيق عمليات الاغاثة في حالات الكوارث ويؤكد من جديد تأييده لادراج الوظائف التسع التي طلبها الأمين العام ، في الميزانية العادية . ويشعر وفد زائير بالدهشة لرفض بعض الدول ادراج النفقات المتعلقة بهذه الانشطة في الميزانية العادية للأمم المتحدة ويشعر بالاستياء لمعارضة هذه الدول نفسها ادراج مبلغ ٤٠٠ ٩٤٨ دولار في الميزانية العادية وهو المبلغ المطلوب لتمويل الوظائف التسع التي اقترح تمويلها بينما الحت من ناحية أخرى على اقتطاع عدة ملايين من الدولارات لبعض الابواب الاخرى من الميزانية العادية .

٦١ - السيد بال (الهند) : أعرب عن اندهاش وفد بلاده لأن اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية لم تقدم توصيات بشأن مقترحات الأمين العام المتعلقة بالباب ٢٢ ، خاصة وانه شن وجهة نظره بتقديم عدد كبير من المعلومات ، فقد ورد في الفقرتين ٢٢-٢٦ و ٢٢-٣٦ من الميزانية البرنامجية المقترحة وصف تفصيلي للمهام المرتبطة بالوظائف المقترح تحويلها الى الميزانية العادية وهو الوصف الذى يظهر منه بوضوح بالغ ان الأمر يتعلق بوظائف ادارية ذات صلة بالبرنامج الاساسي لا بوظائف دعم أنشطة التعاون التقني . ويلاحظ الوفد الهندى أيضا ان الأمين العام

(السيد بال، الهند)

عندما الغى وظيفة ف - ٣ المخصصة لأنشطة التعاون التقني احترم بدقة الولاية التي عهدت بها الجمعية العامة اليه في هذا المجال . وقال ان الوفد الهندى يؤيد اقتراح باكستان الذى يرمي الى تحقيق الموافقة على الاعتماد الذى طلبه الأمين العام للباب ٢٢ .

٦٢ - السيد سويفر (السويد) : قال ان الوفد السويدى يؤيد ، نتيجة للأهمية البالغة التي يعلقها على انشطة مكتب الأمم المتحدة لتنسيق عمليات الاغاثة في حالات الكوارث ، اقتراح الوفد الباكستاني بما في ذلك نقل تسع وظائف الى الميزانية العادية ، كما يؤيد علاوة على ذلك اقتراح اللجنة الاستشارية الذى يرمي الى رفض اعادة تصنيف وظيفتين من هذه الوظائف من ف - ٤ الى ف - ٣ (الفقرة ٢٢-٩ من الوثيقة A/34/7) .

٦٣ - السيد بيكودى كوانا (اسبانيا) : اعرب عن أسفه لأن اللجنة الاستشارية اقتصرت (الفقرة ٢٢-٦ من الوثيقة A/34/7) على القول بأن " ثمة حاجة قبل ان يصبح بالامكان التوصية بنقل هذه الوظائف ، الى التأكد من ضرورة ما يتصل بها من مهام والتأكد في هذه الحالة من امكان اداء هذه المهام دون زيادة في الموظفين عن طريق اعادة ترتيب الأولويات والمسؤوليات " ولم تقدم اللجنة الخامسة عناصر مؤيدة لهذه المسألة . وقال من ناحية أخرى ، ان الوفد الاسباني وان كان على استعداد لقبول الاعتماد المطلوب في الباب ٢٢ بما في ذلك نقل الوظائف المقترحة لا اعادة تصنيفها الا انه يرى ان مخالفة توصيات لجنة البرنامج والتنسيق فيما يتعلق بمتوسط نسبة النمو يجب ان يظل الاستثناء في المستقبل وان لا يصبح القاعدة .

٦٤ - وسأل ممثل اسبانيا ايضا عما اذا كانت بعض الوظائف التي ستدرج في الميزانية العادية شاغرة والى متى ستظل كذلك . واضاف ان الوفد الاسباني يود الحصول على تأكيد رسمي للارقام الزائدة في الاقتراح المقدم من وفد الولايات المتحدة .

٦٥ - السيد حمزة (الجمهورية العربية السورية) : قال ان الوفد السورى يؤيد اقتراح الوفد الباكستاني واقتراح الأمين العام بشأن نقل الوظائف التسع ويشارك الوفد الليبي القلق الذى يساوره .

٦٦ - السيد سادلر (الولايات المتحدة الامريكية) : قال انه يود ان يعرف ما اذا كان تعيين الموظفين في وظائف الفئة الفنية في الامانة العامة او مدة العقود المعروضة يتوقفان على مصدر تمويل الوظيفة او الوظائف الواجب شغلها ، او بمعنى آخر هل هناك أية عقبة في سبيل منح عقد محدد لمدة سنتين - وهي الفترة العادية للعقد الأول للموظفين الذين يعينون لمكتب الأمم المتحدة لتنسيق عمليات الاغاثة . ويرى وفد الولايات المتحدة ان الاجابة على هذا السؤال ستؤكد او تنفي سلامة الاقتراح المقدم من الوفد الباكستاني .

٦٧ - السيد بجين (رئيس شعبة الميزانية) : اجاب على مختلف الاسئلة التي وجهتها الوفود فقال ان السبب في المشاكل القائمة في مجال تعيين الموظفين في مكتب الأمم المتحدة لتنسيق عمليات الاغاثة هو ان هذه الوظائف تحتاج الى متخصصين وان عدد المترشحين اليها محدود .

(السيد بجين)

وقال ان جميع الوظائف المقترح نقلها مشغولة حاليا عدا واحدة وسيتم تعيين موظف لها قريبا . وقال ان الامر كان يتعلق في حالة الوظائف الاخرى بتعيين موظفين على درجة عالية من التخصص (عالم هيدرولوجي وعالم ارصاد وعالم براكين / وزلازل) ، وبالتالي ، كان من غير الممكن الاستعانة بالموظفين الحاملين في المكتب في بداية كانون الثاني /يناير ١٩٧٨ . وقد سارت اجراءات التعيين في طريقها الطبيعي وامكن شغل جميع الوظائف خلال ١٩٧٩ .

٦٨ - وأكد السيد بجين انه أعيد تنظيم المكتب منذ سنتين وأقيم له هيكل مرن نسبيا يسمح لأى قسم ، بالاستعانة عند الحاجة وفقا للقطاعات الجغرافية بخدمات موظفي قسم آخر خاصة مع وجود قدر من التكامل على مستوى التخصصات بين موظفي مختلف الاقسام . وأشار السيد بجين فيما يتعلق بحالة الموارد الخارجية عن الميزانية اولا الى ان الصندوق الذى ادرج له مبلغ ٤٠٠ ٠٠٠ دولار في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٨٠-١٩٨١ (الجدول ٢٢-٨٣) كان قد رصد له مبلغ ٤٠٠ ٠٠٠ دولار في ١٩٧٨-١٩٧٩ أيضا واستنفد منذ آب /اغسطس ١٩٧٩ . وتم فتح صندوق استئماني خاص للمبلغ المخصص لكل كارثة ، ارتفع نظرا للتضخم ، من ٢٠ ٠٠٠ دولار الى ٣٠ ٠٠٠ دولار ، وساهم فيه بلدان فقط بالاضافة الى بعض الاشخاص . وفيما يتعلق بالحساب الثانوى لأنشطة المساعدة التقنية الذى يمول بواسطة التبرعات ، كان المكتب يأمل في ان يتاح له مبلغ ١ ٤٠٠ ٠٠٠ دولار في ١٩٧٨-١٩٧٩ الا انه لم يحصل الا على ٤٥٠ ٠٠٠ دولار (الجدول ٢٢-١) . والمبلغ المدرج لفترة ١٩٨٠-١٩٨١ هو ٩٠٠ ٠٠٠ دولار . وفي حالة الحساب الثانوى المخصص لتعزيز مكتب الأمم المتحدة لتنسيق عمليات الاغاثة ، كانت الحالة المالية ستتدهور بالفعل لو لم يتأخر تدبير الموظفين ، فلم يحصل المكتب في ١٩٧٩ الا على ٥٨٠ ٠٠٠ دولار مقابل ٨٠٠ ٠٠٠ دولار في ١٩٧٨ ، والمبلغ المتاح لفترة السنتين لا يتجاوز ١ ٥٧٠ ٠٠٠ دولار وهو ما يقل كثيرا عن المبلغ المنصوص عليه (الجدول ٢٢-١) .

٦٩ - رهنى قائلا انه في حالة عدم نقل الوظائف التسع الى الميزانية العادية وفقا لاقتراح الأمين العام ، سينبغي الحصول على مبلغ ١ ٣٠٠ ٠٠٠ دولار من الموارد الخارجة عن الميزانية أى مضاعفة مبلغ التبرعات التي يأمل المكتب الحصول عليها في ١٩٨٠-١٩٨١ .

٧٠ - السيد رويدا (مساعد الأمين العام للشؤون المالية) اجاب على السؤال الموجه من ممثل الولايات المتحدة فقال انه ليس هناك ما يحول دون منح عقد محدد المدة للموظفين الذين يشغلون وظائف ممولة من موارد خارجة عن الميزانية أو يلزم بذلك ، ولكن الامانة العامة تعمل على عدم منح عقود طويلة الأجل للاشخاص الذين يشغلون وظائف تخصصية نظرا لأنه لن يصبح في الامكان في حالة انتفاء موارد التمويل ذات الصلة نقلهم الى ادارات اخرى في الامانة العامة .

٧١ - الرئيس : أشار الى وجود اقتراحين أمام اللجنة : الأول مقدم من وفد الولايات المتحدة يرمي الى رصد اعتماد بمبلغ ٣ ٤٢٤ ٩٠٠ دولار للباب ٢٢ (أى الاعتماد الذى طلبه الأمين العام بعد خصم المبلغ اللازم لتمويل الوظائف التي اقترح نقلها) ، والاقتراح الثاني مقدم من الوفد

(الرئيـــس)

الباكستاني يرمي الى الموافقة على اعتماد ٤٤٢ ٢٠٠ ٤ دولار لهذا الباب (أى الموافقة علـــى ادراج الوظائف التسع في الميزانية العادية ورفض اعادة تصنيف وظيفتين منها) . وتنص المـــادة ١٣١ من النظام الداخلي على أنه اذا قدم اقتراحان او اكثر في مسألة واحدة ، يجرى التصويـــت على الاقتراحات حسب ترتيب تقديمها ، ما لم تقرر اللجنة غير ذلك .

٧٣ - السيد كمال (باكستان) : أشار الى نفس المادة وقدم اقتراحا اجرائيا حتى يتم التصويت في المقام الأول على الاقتراح المقدم من وفده حيث يتضح من المناقشة في نظره ان غالبية اعضـــاء اللجنة تؤيد هذا الاقتراح وان مكتب الأمم المتحدة لتنسيق عمليات الاغاثة قد يواجه حالة غـــير محتملة في حالة رفض هذا الاقتراح .

٧٤ - السيد سادلر (الولايات المتحدة الامريكية) : أصر وفقا للمادة ١٣١ من النظام الداخلي على ان اقتراح الولايات المتحدة يجب ان يطرح للتصويت اولا ، نظرا لأنه قدم قبل الاقـــتراح الباكستاني وان حصول هذا الاقتراح او ذاك على تأييد عدد من الوفود ايا كان عددها لا يغير شيئا في ترتيب طرح الاقتراحين للتصويت .

٧٥ - الرئيس طلب من اللجنة ابداء الرأى في الاقتراح الاجرائي المقدم من الوفد الباكستاني .

٧٦ - قررت اللجنة بأغلبية ٧٠ صوتا ضد ١٤ وامتناع ٨ عن التصويت طرح الاقتراح المقدم مـــن الوفد الباكستاني على التصويت في المقدمة .

٧٧ - تمت الموافقة في القراءة الاولى بأغلبية ٧٨ صوتا ضد ١٠ وامتناع ٥ على اقتراح الوفـــد الباكستاني الذى يهدف الى رصد اعتماد بمبلغ ٤٤٢ ٢٠٠ ٤ دولار للباب ٢ .

٧٨ - الآنسة فيمارايس (البرازيل) : شرحت تصويتها بعد التصويت فقالت ان وفدها امتنع عن التصويت لأنه كان يفضل ان يتم نقل الوظائف التسع على مدى فترتين من الميزانية .

٧٩ - السيد سادلر (الولايات المتحدة الامريكية) : قال ان الوفد الامريكي يعرب عن تحفظات قوية فيما يتعلق بجدوى ادراج وظائف كانت تمول من قبل من الموارد الخارجة عن الميزانية فـــي الميزانية العامة ولا يرى ان هذا النقل يمكن ان يخدم على أفضل وجه مصالح مكتب الأمم المتحـــدة لتنسيق عمليات الاغاثة والدول التي تستفيد من المساعدة التي يقدمها المكتب .

رفعت الجلســـة الساعة ١٢/٢٥