

اللجنة الخامسة  
الجلسة الثانية والثلاثون  
المعقودة يوم الثلاثاء  
٣ تشرين الأول / أكتوبر ١٩٧٩  
الساعة ١٥/٠٠  
نيويورك



الأمم المتحدة  
الجمعية العامة  
الدورة الرابعة والثلاثون  
الوثائق الرسمية\*

محضر موجز للجلسة الثانية والثلاثين

الرئيس : السيد بيرسون ( بلجيكا )  
رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية : السيد مسيلي

المحتويات

- البند ١٠٤ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)  
( أ ) تكوين الامانة العامة : تقرير الامين العام (تابع)  
( ب ) مسائل الموظفين الأخرى : تقارير الامين العام (تابع)  
البند ٩٨ من جدول الأعمال : الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٨٠ - ١٩٨١ (تابع)

.../...

Distr. GENERAL  
A/C.5/34/SR.32  
17 December 1979  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH

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 طرزة منفصلة لكل لجنة على حدة.

79-57951

## افتتحت الجلسة في الساعة ١٥ / ٠٥

### البند ١٠٤ من جدول الاعمال : مسائل الموظفين (تابع)

( أ ) تكوين الامانة العامة : تقرير الامين العام (تابع) (A/34/408 و A/C.5/34/CRP.2) .

( ب ) مسائل الموظفين الأخرى : تقارير الامين العام (تابع) (A/C.5/34/7) .

١ - السيد رامد يندورج (منغوليا) : قال ، بصدور سياسة تعيين الموظفين في الامانة العامة ، أن وفده يؤيد دائما المبدأ الذي يقضي به الميثاق ، وهو مبدأ التوزيع الجغرافي العادل . وان هذا المبدأ ما برح يتبع منذ أن بدأت الامم المتحدة نشاطها ، الا أنه مازال يتعين انجاز الكثير لتنفيذه ، تنفيذا تاما على كل المستويات وبالنسبة لجميع الفئات في سائر ارجاء منظومة الأمم المتحدة .

٢ - ومضى يقول أنه طرأت خلال الثلاثة عقود والنصف عقد الماضية تغييرات هائلة في العمليّة الدولية وفي الامم المتحدة على حد سواء ، وذكر أن دور المنظمة لا يفتأ يتزايد في عالم سريع التغير ؛ لذلك تواجه الامانة العامة ، بوصفها الهيئة التنفيذية الرئيسية في الامم المتحدة ، بتحدٍ لى التصدى للاحتياجات الملحة للحياة الدولية المعاصرة .

٣ - واستطرد قائلاً أن الجمعية العامة قد اتخذت ، وهي تضع في الحسبان هذه الاعتبارات ، القرار ١٤٣ / ٣٣ الذي سيتمخض تنفيذه عن الاخذ بالاصلاحيات اللازمة في سياسة الأمم المتحدة المتعلقة بالموظفين ولا سيما فيما يخص شروط التوظيف والتعيين والترقية والتدريب .

٤ - ومضى يقول أن تقرير الامين العام عن تكوين الامانة العامة (A/34/408) يبين أن هناك عددا كبيرا من الدول الممثلة تمثيلا زائدا وأن هناك مجموعة من البلدان ممثلة تمثيلا ناقصا ، وعلى هذا فانه من الواضح أن مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لا يتبع بدقة ، وأنه ينبغي تطبيق هذا المبدأ تناسبيا على كل الوظائف ولا سيما وظائف الرتب العليا . وقال أنه لم يتسن لوفده أن يثبت ، من التقرير ، من عدد الموظفين ذوي العقود المحددة الأجل وعدد الموظفين ذوي العقود الدائمة الذين يشغلون الوظائف الممولة من الميزانية العادية وبالغلة . . . . وظيفة أو نحو ذلك .

٥ - واستطرد قائلاً ان العقود المحددة الأجل لها عدة مزايا على العقود الدائمة والواقع أن تلك العقود الاخيرة هي أحد الأسباب الاساسية لمشكلة التوازن العمري في الامانة العامة ، وهي المشكلة التي تراجها حاليا الامم المتحدة . وقد طلب الى الامين العام في القرار ١٤٣ / ٣٣ أن يخفض متوسط عمر الموظفين في الرتبين ف - ١ و ف - ٢ الى خمسة وثلاثين عاما باتخاذ التدابير اللازمة لتوظيف شبان في الفئة الفنية . وان انهاء العقود الدائمة شيئا فشيئا سيمكن الامين العام من أن يغذى بانتظام جسم الامم المتحدة بدم جديد ، وأن يبقي الموظفين داخل النطاق المستصوب للاعمار ، ومن المبادئ التي ينبغي الاهتداء بها في سياسة التوظيف في الامانة العامة مبدأ الجمع بشكل معقول بين الخبرة والحماس .

(السيد دامديندورج ، منفوليا )

٦ - وذكر ان العقود الدائمة تفضي أيضا الى أساليب من العمل تتسم بالبيروقراطية والتحفظ مما يحد من فعالية المنظمة . لذلك ينبغي تعيين المرشحين لجميع الوظائف الشاغرة في كل المجموعات المهنية الخاضعة للتوزيع الجغرافي خلال الفترة ١٩٧٩ - ١٩٨٠ على أساس التعيين بقود محددة الأجل .

٧ - وقال ان وفده يؤيد السياسة الرامية الى زيادة نسبة النساء في الامانة العامة وأن توظيف الرجل والمرأة على قدم المساواة يتفق ومبدأ الميثاق القاهي بانها أي شكل من أشكال التمييز القائم على أساس الجنس . كذلك أيد الجهود التي يبذلها الأمين العام والرؤساء التنفيذيون لسائر هيئات الأمم المتحدة في سبيل تنفيذ الفقرة ٣ ( ج ) من الجزء الثالث من قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ .

٨ - السيدة سانديفر (البرتغال) : لاحظت انه لم يكن لدى الامين العام الوقت الكافي لتنفيذ كل الاصلاحات الهامة المطلوبة منه ، وقد انقضى عام واحد فقط منذ أن اتخذ القرار ١٤٣/٣٣ بشأن مسائل الموظفين . وقالت أن وفدها يرى ، تبعا لذلك ، أن تقرير الامين العام الوارد في الوثيقة A/34/408 ذو طابع مؤقت .

٩ - ولاحظت مع الارتياح أن التقدم المحرز في تعيين رعايا الدول غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا يفوق ذلك الذي تحقق في الاعوام السابقة ، وذكرت أن بلدها وصل الى الحد الاقصى لنطاق المستصوب غير المرجح ، كما وصل الى نقطة الوسط للنطاق المرجح وأنه احد البلدان الاوروبية الغربية الاربعة التي ليس لها رعايا يشغلون رتبا عليا في مجال تقرير السياسة .

١٠ - ومضت قائلة أن هناك ، فيما يبدو ، تقدما مطردا ، وان كان بطيئا ، في تعيين النساء في الامانة العامة ، وبصفة خاصة في المناصب العليا . واعترفت بأن الامانة العامة تواجه بعقبتين فيما تبذله من جهود دؤوبة في سبيل توظيف المرأة في المنظمة هما : أثر التمييز الراسخ منذ امد طويل في الهيكل التنظيمي ، وعجز الحكومات المستمرة عن اقتراح مرشحات مؤهلات . وينبغي للامانة العامة أن تبذل مزيدا من الجهود ، كما ينبغي للدول الاعضاء أن تزيد من عدد النساء الكفاء اللائقي تقيد أسماءهن في قائمة المرشحين . وقالت انه في حين زاد عدد المرشحات في القائمة بنسبة ٢٠ في المائة ، فان وفدها يرحب بأن يقدم الامين العام ايضا ما عن عدد النساء اللائقي وظفن بالفعل من القائمة . وان مما يدعو الى الارتياح أن الامين العام يولي العناية ، بالسرعة المعقولة ، للمسائل المشار اليها في الفقرة ٣ ( ج ) من الجزء الثالث من القرار ١٤٣/٣٣ ، وهي الحاق الزوجين بمكان عمل واحد ، ومنح اجازة الامومة ، والترتيبات المتعلقة بتوظيف غير المتفرغين ، وتوخي المرونة في ساعات العمل .

١١ - واستطردت تقول انه بالرغم من كثرة القرارات المتخذة بالموضوع والتي اتخذتها الجمعية ، فقد ظل عموما التوزيع العمري للموظفين ، كما هو دون تحسيرا ، فما زال عدد الموظفين الذين تقل أعمارهم

## (السيدة ساند يغر ، البرتغال)

عن ٣٥ سنة ويشغلون الوظائف الدنيا من الفئة الفنية قليلا نسبيا ، ومن المأمول أن يتحسن فسي عام ١٩٨٠ التوزيع العمري في الامانة العامة .

١٢ - وذكرت أن مسألة التمديدات بعد السن المقررة للتقاعد مسألة حساسة ، فمن ناحية يقتضي الامراجراء تنقل معين استنادا الى العمر والا لما اتاحت للشباب الفرصة كيما يصبح متمرسا ، ومن ناحية أخرى فان الكثير يشعر بالاستياء لارغامه على التقاعد في الوقت الذي يكون مازال فيه قادرا على تقديم مساهمات مهنية كبيرة . وقد طلبت الجمعية في القرار ٣٣/١٤٣ الى الامين العام أن يراعي الانظمة المتعلقة بسن التقاعد والا يمنح تمديدات تتجاوز ستة أشهر . بيد أن وفدها يدرك أن الامين العام يواجه بعض المصاعب في سبيل الامتثال لهذه الاحكام ولا سيما فيما يتعلق بالموظفين الذين تتوفر فيهم شروط لغوية خاصة والموظفين من فئة الخدمات العامة . ومن المعقول تماما أن يسمح للامين العام بتوخي المرونة عند تطبيق سياسة التقاعد على هاتين الفئتين من الموظفين آخذا في الحسبان ، على الدوام ، الحاجة الى حماية المستقبل الوظيفي لسائر الموظفين .

١٣ - وذكرت أن الجمعية تواجه حاليا بالمضاعفات الناشئة عن المقرر الذي اتخذته فسي الدورة السابقة بالحد من نقل الموظفين من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية ؛ وان الامين العام رأى أن من المناسب اقامة نظام للامتحانات التنافسية من أجل ترقية موظفي فئة الخدمات العامة الى رتبتي ف - ١ و ف - ٢ . وقالت ان وفدها لا يوجه أي انتقاد لهيكل الامتحان ، وانا كانت هناك مشاكل تتعلق بإدارته ، وهو الحاصل فيما يبدو ، فلا بد من حسمها بسرعة وبحرص كبيرين قدر الامكان حتى لا تحبط أمانني أولئك الذين يلتمسون الترقية أو الذين يشغلون حاليا وظائف من الفئة الفنية . وربما تكون الامانة العامة قد تسرعت أكثر من اللازم في ترتيب الامتحان ، وربما تكون المعنويات قد تأثرت نتيجة لذلك . ومن المأمول أن تحسم المشاكل دون النيل من فعالية سير العمل في الامانة العامة .

١٤ - السيد الظاهر (الاردن) : قال ان من الاهداف الرئيسية للامم المتحدة تحقيق التمثيل الكامل للبلدان النامية في الامانة العامة ، وانه لا بد من السعي بنشاط لبلوغ هذا الهدف ، القائم على مبادئ الميثاق ، لانه يحقق مصالح الدول الاعضاء جميعها مع مراعاة الطابع السياسي والاقتصادي للعالم والمنظمة .

١٥ - ولا حظ مع التقدير انه طرأت زيادة على عدد موظفي الامانة العامة من البلدان النامية وعلى تمثيل تلك البلدان في المناصب العليا برتبة مد - ١ وما فوقها وهذا تطور مشجع ، وقال أنه يتطلع الى الاستمرار في هذا الاتجاه والتعجيل به . بيد أن هناك سببا يدعو الى الاستياء من النظام الحالي الذي يخصص عدد الوظائف ، أو النطاق المستصوب ، بوزن يتناسب مع قدر اشتراك الدولة في ميزانية الامم المتحدة . ولا ينبغي للامم المتحدة أن تحدد التوزيع الجغرافي في امانتها العامة على أساس اشتراكات الدول الاعضاء في الميزانية ؛ فالأمم المتحدة ليست ، بالرغم من كل شيء ، مؤسسة تستهدف تحقيق الربح .

## (السيد الظاهر ، الاردن )

١٦ - ومضى قائلاً أنه يرحب ، تبعاً لذلك ، بالاقترحات الرامية الى اعادة تقييم النظام الحالي . وينبغي أن يوضع في الاعتبار أن كثيراً من الموظفين من البلدان النامية الذين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي هم ، في الواقع ، موظفون في الهيئات الاقليمية مثل اللجان الاقتصادية التي تنزع ، بطابعها ، الى الحصول على نسبة كبيرة من موظفيها من المنطقة الجغرافية التي تقع فيها تلك الهيئات . بيد أن مدى اشتراك موظفي تلك الهيئات الاقليمية في منظومة الامم المتحدة عموماً يقل عن مدى اشتراك الموظفين في نيويورك أو جنيف ولا بد من مراعاة هذه النقطة عند تحديد النطاق المستصوب لعدد الموظفين من كل دولة من الدول الاعضاء في الامانة العامة .

١٧ - وقال انه نما الى علمه أن هنالك استياءً بين الموظفين ازاء المقرر الذي اتخذته الجمعية العامة في دورتها الثالثة والثلاثين بشأن النقل من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية ؛ وانه قيل أن حقوق الموظفين المكتسبة قد انتقص منها ، وانه نشأت عن ذلك صعوبات في العلاقات بين الموظفين والادارة ، وقال انه لن يعترض على استعراض المسألة اذا ما عرضت مرة أخرى في اللجنة الخامسة .

١٨ - وأشار الى انه بحث في الدورة الثالثة والثلاثين امكانية شمول ممثلي الموظفين امام اللجنة الخامسة ، وان ممثلي الموظفين قد يرغبون في التكلم مرة ثانية أمام اللجنة بشأن مسائل الموظفين المتعلقة بشروط الخدمة ورعاية الموظفين عموماً ، ورأى ان تستمع الجمعية ، حرصاً على مصالح المنظمة ، الى آراء الموظفين وقال انه سيؤيد شمول ممثليهم أمام اللجنة الخامسة .

١٩ - ومضى يقول انه يفهم أنه كانت هناك صعوبات في تحقيق توازن أفضل بين الجنسين سواء في التوظيف أو في الترقية ولا سيما في زيادة تمثيل المرأة في المناصب العليا ، ولا حظ مع الارتياح أنه قد عينت في الآونة الاخيرة مساعدتان للامين العام ، وحث على بذل مزيد من الجهود لزيادة نسبة النساء وعلى أن تأخذ الدول الاعضاء زمام المبادرة باقتراح مزيد من المرشحات لشغل الوظائف في الامانة العامة ؛ وأعرب عن ثقته في أن الامين العام يتفانى في العمل من أجل بلوغ هذا الهدف ، كما أعرب عن رغبته في أن يسعى بنشاط ويعزم الى تحقيقه ، وقال ان هناك فائدة كبيرة من وراء وجود شباب في الامانة العامة ، وانه يؤيد لذلك سياسة توظيف المرشحين الشبان من أجل التوصل الى توزيع عمري أفضل .

٢٠ - السيد اويونو (جمهورية الكاميرون المتحدة) : قال ان المادة ١٠١ من الميثاق تقضي بأن يعين الامين العام الموظفين طبقاً للنظم التي تضعها الجمعية العامة ، وأن الجمعية اتخذت ، في دورتها الثالثة والثلاثين ، القرار ٣٣/١٤٣ والقلق يساورها لشدة البطء الذي تسير به اصلاحات المتعلقة بسياسة الموظفين والذي يسير به مختلف القرارات المتعلقة بتكوين الامانة العامة . والهدف الرئيسي لهذا القرار ، والذي جاء عموماً بوجوهي من البلدان النامية وان كانت فعاليته قد تقلصت في المناقشة ، هو اعطاء قوة دافعة جديدة واتجاه جديد لما اعتمد حتى الآن من

( السيد اويونو ، جمهورية  
الكاميرون المتحدة )

اصلاحات متعلقة بسياسة الموظفين ، وتحقيق تحسن مستمر في الامانة العامة ، لا فيما يخص التوزيع الجغرافي العادل فحسب ، بل أيضا من ناحية نوعية كفاءة الموظفين ونتاجهم وفعاليتهم . وتحقيقا لهذه الغاية تتناول مختلف أجزاء القرار مسائل مثل الاعلانات عن الشواغر ، وتسجيل المرشحين في القوائم ، وتنقل الموظفين ، والترقية من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية ، والامتحانات التنافسية ، وتحسين مركز الدول غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا ، وتمثيل البلدان النامية في الرتب العليا ، وسن التقاعد ، والممارسات التمييزية ، وتوظيف المرأة والشباب ، وتصنيف الوظائف فسي المقر وفي اماكن أخرى . وذكر أن تقرير الامين العام عن مسائل الموظفين (A/34/408) يبلغ الجمعية بالتدابير المتخذة لتنفيذ للقرار ، وهو تقرير واضح ومحدد ويعطي فكرة شاملة جيدة عن الحالة . واعترف بأنه تقرير مؤقت يجيء في منتصف فترة السنتين المحددة لتنفيذ قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ وأنه يتزامن أيضا مع فترة تشهد تغييرا في هيكل دوائر الموظفين ، ولا مناص من أن يؤدي ذلك الى شيء من التأخير في تنفيذ القرار .

٢١ - ولاحظ مع الارتياح أنه حدث انخفاض طفيف ، وان كان واضحا ، في عدد الدول غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا ، وان من المسائل التي تدعو أيضا الى الارتياح نشر أول اعلان عن الشواغر وتنفيذ التدابير المتعلقة بسن التقاعد ؛ واذ ما سارت تلك الجهود على نفس المنوال الذي بدأت به ، فستحقق نتائج طيبة بنهاية فترة السنتين المحددة بصفة أولية لتنفيذ القرار .

٢٢ - وقال ان لدى وفده ، بالرغم من ذلك ، بعض التحفظات بصدد تقرير الامين العام شكلا ومضمونا . فهو يتضمن الكثير من الاحكام والنسب المئوية التي تتوخى الدقة البالغة ، وربما كان موضوع التقرير بحاجة الى مثل هذا النهج ، الا انه لا يساهم بالتأكيد في فهم حقيقة الوضع بوضوح ، وما ذكر في بيده ، للوهلة الاولى ، مرضيا ، الا انه يثير الشكوك عندما يمدح بشكل أدق ، ولا سيما من وجهة نظر المناطق دون الاقليمية والدول كل على حدة والسمعية المتعلقة بالمناطق المستعمرة تتمثل في أن الاجراء العددى يعطي انطباعا عاما بأن الحالة مواتية بالنسبة لمنطقة معينة بالرغم من أنه قد لا يكون قد وصل ، في الواقع الى مستوى مرضى من التمثيل في الامانة العامة سوى بعض بلدان تلك المنطقة الاقليمية ويصدق هذا القول بصفة خاصة على المناطق الافريقية . وعلى سبيل المثال فان الجدول هجيم الوارد في تقرير الامين العام يبين أنه ينبغي أن يكون لبلدان المجموعة ألف ، وعددها ٨٨ بلدا ، ٧٥٩ وظيفة طبقا لنقطة الوسط لنطاقاتها المستعمرة مجتمعة ، وهي تشغل بالفعل ٧٦٤ وظيفة ، وبذلك تكون ، في الواقع ، في وضع مرضى . أما المجموعة باء ، من جهة أخرى ، فتتألف من ٢٥ بلدا (أى أقل من ثلث عدد المجموعة ألف) ، ونقطة الوسط الخاصة بها هي ٣٤٤ ، لكنها تشغل بالفعل ١٤٠٥ وظيفة أى ضعف عدد الوظائف التي تشغلها المجموعة ألف تقريبا . ومن بلدان المجموعة ألف البالغ عددها ٨٨ ، هنالك ٥٠ دولة افريقية ، أى ثلثا المجموع ، تشغل ٣٦٣ وظيفة ، أى نصف مجموع الوظائف المتاحة . ويبلغ عدد المناصب العليا المخصصة للمجموعة ككل ١٠٧ ، ويمكن أن يتبين من الجدول ٧ أن البلدان الافريقية لا تشغل من هذه الوظائف سوى ٤٤ وظيفة .

( السيد اويونو ، جمهورية

الكامبيون المتحدة )

كما يمكن أن يتبين من الجدول ٩ توزيع هذه الوظائف على المناطق الافريقية دون الاقليمية وهي :  
غرب افريقيا ( ١٦ دولة عضو ، ١٣ وظيفة ) ؛ افريقيا الوسطى ( ١١ دولة ، ٥ وظائف ) ؛ شرقي  
افريقيا ( ١١ دولة ، ٨ وظائف ) ؛ الجنوب افريقي ، باستثناء جنوب افريقيا ( ٦ دول ، لا تشغل  
أى وظائف ) ؛ شمال افريقيا ( ٥ دول ، ١٥ وظيفة ) . والواقع ان الوظائف الثلاث برتبة مد - ١  
المخصصة لمنطقة الجنوب افريقي دون الاقليمية يشغلها جميعها موظفون تابعون للنظام العنصرى  
في جنوب افريقيا .

٢٣ - وقال انه اذا ما حللت الوظائف الأربع والاربعين ، التي أشار اليها ، حسب المراتب ، مع  
تطبيق الاوزان المرجحة المستخدمة حاليا ، لازدادت الاختلالات الاساسية بين مختلف المناطق  
الاقليمية وضوحا كذلك ؛ وانه لا يلتمس الكمال المطلق في النسب المئوية الاحصائية ؛ وانه يدرك أن  
الامر ينطوى على مسائل التنظيم الادارى في الامانة العامة ، وان مما يعقد مهمة الامين العام تزايد  
التباين السياسى والثقافى في الامانة العامة . وذكر انه ينبغي السماح للامين العام ، بوصفه  
المسؤول الادارى الاول في الامانة العامة ، بشيء من حرية الحركة عند الاضطلاع بالمهام المناطة به  
بمقتضى الميثاق . ومع ذلك توجد بعض المشاكل المعقدة والحساسة المتعلقة بتمثيل المناطق  
الاقليمية والدول التي يعجز نهج احصائي صرف عن حلها بشكل مرض . ويقتضى الامر بذل جهد أكبر  
لتجاوز التوازن الصارم في النسب المئوية والتطلع نحو نظام حقيقي للتوزيع الجغرافى العادل القائم  
على الواقع السياسى الراهن .

٢٤ - وقال ، فيما يتعلق بمسألة توارث الوظائف ، ان قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ يؤكد من  
جديد انه لا يجوز اعتبار أى منصب وفقا على أى دولة من الدول الاعضاء أو مجموعة من الدول ؛ وترد  
في الفقرة ١٠ من تقرير الامين العام تفاصيل التدابير المتخذة لتطبيق هذا النص الوارد في القرار .  
وقال انه يأمل ان يطالع في التقرير المائل المقبل مزيدا من البيانات الوقائية التي تسمح للجنة  
بتقييم التقدم المحرز في سبيل تنفيذ القرار .

٢٥ - ومضى يقول ان الفقرة ١ ( هـ ) من القرار نفسه تقضى بوجوب اطلاق الجمعية العامة  
على النتائج العامة لاستعراض أداء الموظفين ، وأعرب عن ثقته الكبيرة في الأمين العام وتمنى عليه أن يضمن لدى  
الموظفين الخاضعين لسلطته توفر صفتي الكفاءة والنزاهة العاليتين اللتين يقتضيهما الميثاق . والوفاء  
للمنظمة يعنى ضمنا أيضا توفر الامانة الفكرية والالتزام بتوخي السرية تجاه الدول الاعضاء جميعها .  
وأعرب عن الامل في أن يتعزز باستمرار مبدأ تساوى الدول الاعضاء فى المعاملة ، وألا تتأثر العلاقات  
بين دوائر الامانة العامة والدول الاعضاء بالوزن السياسى والاقتصادى لأى دولة معينة ، وان يمان  
دائما مبدأ تساوى الدول فى السيادة . وقال ان تدابير التقييم الوارد وصفها فى الفقرة ٢٢ من  
تقرير الامين العام والجدول المتصل بالموضوع انما ينبغي أن يوسع نطاقها ، وأن تعرض بتفصيل أكبر  
حتى توفر مزيدا من المعلومات .

(السيد اويونو ، جمهورية  
الكامبيون المتحدة)

٢٦ - وأردف يقول ان الامين العام اقترح في الفقرة ٢٨ من تقريره انه يمكن مراعاة قدر معين من المرنة في تطبيق السياسة المتعلقة بسن التقاعد على مجموعات الموظفين المشار اليها في الفقرتين ٢٦ و ٢٧ من تقريره . وينبغي بالتأكيد منح الامين العام مجالاً لحرية الحركة عند تحديد اسلوب الذي ينبغي به تطبيق القواعد التي حددتها الجمعية العامة ؛ وقال ان وفده مقتنع بالحجج التقنية والاقتصادية التي ساقها الامين العام ، بيد انه يود أن يعترف كم وظيفة ستتأثر بما سيحاطق من تدابير .

٢٧ - ومضى قائلاً انه يؤيد مبدأ التوظيف التنافسي لانه يعتبر اسلوباً موضوعياً للاختيار ؛ الا انه لا بد أن تراعى في عملية التوظيف النسب المئوية الخاصة بالتوظيف التي سبق البت فيها ، وان كان بالوسع دائماً تنقيح تلك النسب المئوية اذا دعت الضرورة لذلك . وعموماً لا بد لعملية التوظيف أن تساعد في تعيين المرشحين من الدول غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً في الامانة العامة لا أن تعيق ذلك .

٢٨ - واستطرد قائلاً ان المناقشات الكثيرة ما برحت تدور حول التمثيل الناقص أو الزائد للدول بالنسبة لنشاطاتها المستموية من الوظائف . بيد أن هذه النقاشات ، بشكلها الحالي ، ليست مستموية أو مرغوباً فيها اذا ما أخذ في الاعتبار تكافؤ الدول وتساويها في السيادة ؛ وأضاف قائلاً انه يقام عند تحديد النطاق ، وزن كبير لعامل اشتراكات الدولة في الميزانية بالمقارنة بعامل العضوية . وعلى هذا أبعد ثلثا الدول الاعضاء عن التيار الرئيسي للاحداث كما تشوه مبدأ التوزيع الجغرافي العادل . وفضلاً عن ذلك يطبق معيار مستوى الاشتراكات تطابقاً غير سليم لان الأرقام المستخدمة عبارة عن اجماليات مطلقة لا تراعي بالمرّة النسبية على الدفع . وكما قال الممثل السويدي في الجلسة السابعة والعشرين فان اشتراكات بعض الدول ولقد كانت سخية من حيث قيمتها المطلقة ، فان دولاً أخرى كثيرة تعتبر ، بالرغم من ذلك ، أكثر سخاءً من حيث قدرتها على الدفع ، لذلك غدا ايلاء الاهتمام الواجب لعامل العضوية في الامم المتحدة وفقاً للميثاق أمراً ملجأ ، وينبغي أن يتجلى هذا المبدأ في اعداد صحيفة جديدة للنشاطات المستموية .

٢٩ - واستطرد قائلاً انه تنبهي مراجعة عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، ان يتبين من دراسة الجدول ألف جنباً الى جنب مع الجدول ٢ الوارد في مرفق التقرير ، ان الاعفاء من مطالبات التوزيع الجغرافي ليس له ما يبرره دائماً ، وان تنامي عدد تلك الوظائف يسهم أكثر في وجود اختلال في التوازن على حساب الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي .

٣٠ - السيد جاسايه (سيراليون) : أشار الى أن قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ المتعلق بمسائل الموظفين انما مبعث استياء الجمعية من خطأ التقدم في تنفيذ القرارات السابقة للجمعية العامة والمتعلقة بتعيين الموظفين وبالمسائل الأخرى المتصلة بالموضوع . وكما يتبين من تقرير الامين العام (I/34/408) زاد ، في السنة المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٧٩ ، عدد

(السيد جاسابه ، سيراليون)

الموظفين من البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً كما تتلخص عدد الموظفين من البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً . وقال ان وفده يشعر أيضاً بالضبطه لاتخاذ خطوات تكفل تمثيل بعض البلدان التي لم تكن ممثلة .

٣١ - واستطرد قائلاً ان مساعد الامين العام لشؤون الموظفين ذكّر اللجنة ، في معرض تكرار تأكيد التزامه بالمبادئ التوجيهية للتوظيف ، بانه ينبغي اعتبار المبادئ التوجيهية بمثابة مقاييس معيارية ، وانه ينبغي النظر الى الامين العام ، عند تعيين الموظفين تنفيذاً للمسؤولية المناطة به بموجب الفقرة ١ من المادة ١٠١ من الميثاق ، باعتبار انه يمتلك السلطة التقديرية المخولة اليه بالمادة ٩٧ من الميثاق . وبالرغم من ان الجمعية العامة تستطيع توفير مبادئ توجيهية ، فانه ينبغي الا ينظر الى تلك المبادئ بانها جامدة ، وينبغي أن يسمح للامين العام بقدر من حرية التصرف والمرونة ، مادام الباعث للاجراء الذي يتخذه هو ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة ومراعاة الواجبة تولى لاهمية تعيين الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن .

٣٢ - وذكر انه وفقاً للمعلومات المقدمة في تقرير الامين العام ، فان من البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً بالفعل والبالغ عددها ٥٦ هناك ٨ من البلدان المتقدمة النمو . اما فيما يتعلق بتمثيل افريقيا فهناك ٤٢ دولة يمثلها ما مجموعه ٣٦٢ موظفاً . وفي حين طرأت زيادة على عدد الدول الافريقية التي هي اعضاء في المنظمة ، فان عدد الموظفين الذين يمثلون تلك المنطقة الاقليمية لم يرتفع الا ارتفاعاً ضئيلاً جداً . ومن الواضح ان النمط الخاص بافريقيا قد حدد بدقة كما يخضغ لمراقبة بخية ضمان ألا يحدث فيه سوى تغير جد طفيف . وانا أخذت آسيا وافريقيا كمجموعة تضم ٨٨ دولة من الدول الاعضاء ، فسيتبين أنهما تحتلان أيضاً مركزاً ادنى بالمقارنة بسائر المجموعات ، ولا سيما البلدان المتقدمة النموذات الاقتصاد السوقي (المجموعة باء) وقال انه ولئن كان يسلم بأن النطاق المستحسوب لبلد ما يحدد ، جزئياً ، بمعدل الانصبة المقررة عليه ، فانه يشعر بخيبة الامل لعدم ايلاء مراعاة كبيرة لكون ان غالبية البلدان في افريقيا ، وان كانت تساهم في الميزانية بقدر ضئيل من حيث القيمة المطلقة ، فان مساهمتها تساوى مساهمات بعض البلدان المتقدمة النموذ من ناحية النسب المئوية لاجمالي نواتجها القومية . وقال ان وفده يتطلع ، اهداءً بهذه الروح ، الى مزيد من التحسن في توظيف رعايا البلدان النامية والى مراجعة المعايير المتعلقة بتحديد النطاقات المستحسوبة .

٣٣ - وقال ان وفده يقدر الصعوبات التي واجهتها الامانة العامة في سبيل التنفيذ التام لاحكام قرارات الجمعية العامة الداعية الى تخفيض متوسط عمر الموظفين في الرتبتيين ف - ١ و ف - ٢ والى بذل مزيد من الجهود لتعيين أشخاص أصغر سناً من ذوي القدرات البارزة والامكانيات الواضحة ، في المناصب العليا ، سواء عن طريق التوظيف أو الترقية . بيد أنه يود أن يؤكد على أن الخبرة لا تتوقف على العمر فحسب بل تتوقف أيضاً على الظروف ، وأنه يؤيد وضع حد أقصى للعمر بالنسبة لبعض رتب وظائف الفئة الفنية . ولا حظ تأكيد الامين العام بأن حدود العمر القسوى لا تطبق في حالات استثنائية وأعرب عن الأمل في ألا يؤخذ بممارسة منح استثناءات للمالج أي جماعة معينة أو أي فرد معين .

(السيد جاساب، سيراليون)

٣٤ - ومضى يقول ان وفده دأب على تأييد سن التقاعد الالزامي تمشيا مع الممارسة الادارية التي درج عليها بلده ، وأن الاستثناءات في حالة الموظفين الذين يشغلون وظائف ذات متطلبات لغوية خاصة والموظفين من فئة الخدمات العامة الذين يعملون في أماكن يكون سن التقاعد فيها أعلى من سن الستين تعتبر معقولة ذلك انها تتعلق بتعيينات محددة يكون بصددها الطلب ، كما هو موضح في تقرير الامين العام ، اكبر دائما من العرض . بيد انه يتطلع الى اتخاذ مزيد من الخطوات الايجابية لضمان التماس اكبر عدد ممكن من المرشحين لشغل الوظائف ذات المتطلبات اللغوية الخاصة كيما يتسنى القضاء على الحالة الخاصة التي لفت الامين العام النظر اليها .

٣٥ - وانتقل الى مسألة نقل الموظفين من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية ، ولا حظ الترتيبات التي اتخذت لعقد امتحان تنافسي في عام ١٩٧٩ ، ومخاوف الموظفين فيما يتعلق بالامتحان ، وقال ان لامتحانات مكانتها في أى إجراء علمي للانتقاء ، الا أن الاختبار المستخدم لا بد أن يهضم على أساس برنامج سليم لتحليل الوظائف ، ذلك انه لا يمكن تحديد مستوى ونوع الذكاء المدللوب للأداء الوظيفي المناسب الا عن طريق إجراء تحليل شامل للوظائف . وقال ، فيما يتعلق بالوسائل التنافسية المقترحة للاختيار ، ان وفده يرغب في التأكيد على ثلاث نقاط : أولا ألا يكون الامتحان سوى جزء من الاجراء الانتقائي ؛ وثانيا ان تكون ادارة الامتحان خاضعة للمراقبة وموحدة لضمان أن تكون النتائج قابلة للمقارنة ؛ وثالثا أن تكون مناسبة أسئلة الاختبار للمهمة المطروحة واضحة للمرشحين . فقد دلت معظم الاختبارات على وجود تمييز ضد مجموعة او اخرى كما أن الامتحان المزمع عقده قد يكون تمييزيا الى حد بعيد ضد الموظفين المتقدمين من البلدان النامية . واذ ما قضي على التمييز غير المتعمد فان الامتحان لا يمكن أن يستخدم الا على أساس تجريبي ويتوقف اعتماده بصفة نهائية على النتائج الشاملة المحققة . وينبغي أن ترصد عن كذب نتائج الاختبار وبصفة خاصة اداء المجموعات المحددة .

٣٦ - ولا حظا ما أحرزه الامين العام من تقدم جد ملحوظ في سبيل تنفيذ أحكام القرار ١٤٣/٣٣ المتعلقة بتوظيف المرأة في الامانة العامة ، والقضاء على التمييز القائم على الجنس ، وتمثيل المرأة في مختلف هيئات شؤون الموظفين الاستشارية والادارية في مؤسسات المنظومة . وقال ان وفده يرحب ، بصفة خاصة ، باصدار تصميم المعلومات ST/IC/79/17 الذي يتضمن مبادئ توجيهية لتعزيز المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في الامانة العامة . ومن التحسينات البالغة الأهمية زيادة اشتراك وتمثيل المرأة في مختلف هيئات شؤون الموظفين الاستشارية والادارية في الامانة العامة . ولا حظ الجهود المبذولة لاحاق الزوج المرافق بوظيفة مناسبة في مكان العمل الذي ينقل اليه الزوج الآخر ، كما ان تيسير استحقاقات اجازة الامومة يعتبر احدى الوسائل الهامة بصفة خاصة لتسهيل توظيف المرأة . وذكرا ان وفده يؤيد أيضا منح المرأة حق اختيار التوظيف لبعض الوقت حتى يتسنى لها الاندماج بمسؤوليات عائلية دون ترك وظيفتها . ويبين الجدول جيم الوارد في الوثيقة A/34/408 ان هناك زيادة في النسبة المئوية للنساء في الامانة العامة من مجموعة البلدان ألف . وهو

## (السيد جاسابه ، سيراليون)

يبين أيضا انه في حين تقلصت نسبة النساء في الامانة العامة من فئة البلدان باء ، فقد زادت نسبة النساء اللاتي يشغلن مناصب عليا من بلدان تلك المجموعة . وقال ان بلده مقتنع اقتناعا قويا بأهمية الدور الذي يتعين على المرأة الاضطلاع به في العملية الانمائية ، وانه يشعر لذلك بالاستياء نظرا لان المرأة الافريقية لا تشغل سوى ٣٠ وظيفة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، وينبغي اتخاذ مزيد من الخطوات لزيادة عدد النساء في الامانة العامة ، ولا سيما من افريقيا .

٣٧ - وقال ، فيما يتعلق بالعلاقات بين الادارة والموظفين ، انه نظرا لان الجمعية العامة تتوقع أن يقدم الموظفون مستوى معين من الاداء ، وانها وضعت الاساليب الكفيلة بتقييم ادائهم ، فينبغي لها أن تكفل عدم الاضرار بمعنوياتهم بما تتخذه من مقررات . ومن العوامل الهامة في الاداء الوظيفي توازن بيعة ايجابية للعمل وحتى يعطي الموظف أفضل ما لديه لا بد من توفر حوافز مناسبة وينبغي تلبية مطالبه ان كانت معقولة .

٣٨ - الآنسة آن محمد (غيانا) : قالت ان ودها يعتبر التقرير الحالي للأمين العام (A/34/408) تقريرا مؤقثا ولا بد من اتاحة فسحة من الوقت لمساعد الامين العام الجديد لشؤون الموظفين كما ينفذ بالكامل احكام قرار الجمعية العامة ٣٣/١٤٣ . وأعربت عن الامل في أن يوفر التقرير الذي سيقدم في الدورة الخامسة والثلاثين عن مسائل الموظفين مزيدا من المعلومات عن مواضع مثل الدول غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا ، وتمثيل البلدان النامية في الرتب العليا بالامانة العامة ، وتوارث الوظائف ، وتوظيف المرأة .

٣٩ - واستطردت قائلة ، انه ولئن كان الامين العام يؤكد على تدبير الموظفين من البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا ، فان هذا التأكيد ينبغي الا يؤدي الى استبعاد التوظيف من البلدان الممثلة تمثيلا زائدا ، وبصفة خاصة البلدان النامية الممثلة تمثيلا زائدا . وكما أشار ممثل ترينيداد وتوباغو فان الندوات المستصوبة المبينة في تقرير الامين العام تقيم وزنا كبيرا للبلدان التي تدفع اشتراكات كبيرة في ميزانية الامم المتحدة وتطلق على البلدان التي تجاوزت الحصص المبينة على اشتراكاتها الاكثر توازنا لقب بلدان ممثلة تمثيلا زائدا . وقالت ان ودها يؤيد لذلك الدعوة الى مراجعة المعايير المستخدمة في تحديد النطاقات المستصوبة .

٤٠ - وذكرت ان من دواعي سرورها ان تلاحظ أن القلق الذي يساور الموظفين ازاء الامتحانات التنافسية الوشيكة للنقل من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية انما يتعلق بمحتوى الامتحان لا بالمبدأ الذي يقوم عليه الامتحان ، وان مما يبعث على الشجاعة في نفسها تفهم مساعد الامين العام لما يساور الموظفين من مشاعر القلق ، واستعداد له لاتخاذ الخطوات اللازمة لتبديد تلك المشاعر . واستفسرت عن مصير موظفي فئة الخدمات العامة الذين يؤدون حاليا اعمال موظفي الفئة الفنية لكنهم لم يجتازوا الامتحان التنافسي .

(الآنسة آن محمد ، غيانا )

٤١ - ومضيت تقول ان وغدها يرحب بالامتحان التنافسي كوسيلة لوضع حد لتنقلات الموظفين السابقة غير المرضية ، والاخذ بوسيلة موضوعية لتحديد انتقال الموظفين بين الفئتين ، وانه يثق في ان المرشحين الناجحين يمكن ان يخامروهم نفس الامل الذي يخامر موظفي الفئة الغنية المعينين من الخارج في الارتقاء الى المناصب العليا في المنظمة . ولما كان جانبا من القلق الذي يساور الموظفين ، مرده فيما يبدو وكثرة عدد المتقدمين بطلبات لشغل كل وظيفة من الوظائف المتاحة ، فانه يوافق على ان يعاد تشكيل فئة الخدمات العامة بحيث تفي برغبة الموظفين في الترقى الى الفئة الغنية .

٤٢ - السيد كودريا فتسيف (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية) : قال ان مستوى الكفاءة التي تعمل به مختلف الاقسام في الامم المتحدة ومستوى تنفيذ القرارات والتوجيهات الأخرى الصادرة عن الجمعية العامة وهيئاتها الفرعية انما يتوقفان الى حد بعيد ، على اختيار الموظفين وتوزيعهم في الامانة العامة ؛ الأمر الذي يفسر الطابع السياسي ، لا الادارى والتقني ، للمناقشة التي تدور حول مسائل الموظفين ، وان وفده يعلق ، لذلك ، أهمية كبيرة على النظر في تقرير الأمين العام (A/34/408) عن البند ١٠٤ ( أ ) من جدول الأعمال .

٤٣ - واستطرد قائلاً ان المعيارين المحددين في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق لتنظيم توظيف موظفي الامم المتحدة لا يمكن أن يوصفاً بانهما متعارضان ، كما حاول في بعض الأحيان ذلك أولئك الذين يرغبون في سلب الأمم المتحدة وامانتها العامة من صفة أساسية بالغة الأهمية وهي : طابعمها التمثيلي على الصعيد الدولي . وما من أحد يجادل في ضرورة الحصول على أعلى مستوى من الفعالية والكفاءة والنزاهة ، لكن من العوامل التي تنبغي مراعاتها عند التطرق لمسألة الكفاءة ذلك العامل المنصوص عليه في الفقرة ١ (ط) من الجزء أولاً من قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ والقاضي بأن يراعى في أساليب الاختيار التباين الثقافي واللغوي بين الدول الأعضاء في الأمم المتحدة . واذ ما أصبح هذا الاعتبار في طبي النسيان ، فسيكون بالوسع ، ازاء " اعتبار وتوظيف" صرف " جانبه التوفيق ، ناهيك عن التحيز السياسي البين ، تعيين نسبة كبيرة من موظفي الأمم المتحدة من البلدان التي تستخدم لغتها الوطنية في ذات الآوان كلفة عمل في الامانة العامة . ولهذا السبب يكتسب المعيار الثاني المحدد في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق أهمية رئيسية . فالمنظمة التي تكون بطابعها ووظيفتها دولية الطابع تماما لا بد ان تكون لديها امانة تتسم بالفعالية والكفاءة والنزاهة وتكون دولية التكوين قدر الامكان .

٤٤ - واستطرد قائلاً ان التوزيع الجغرافي الحالي للوظائف داخل الامانة العامة ، يعانى ، كما هو مبين في الجدول ٣ من تقرير الأمين العام ، من أوجه قصور كثيرة ملحوظة لا تنمى الى عدم وجود مبادئ توجيهية مناسبة ، ومن الجلي ان المعايير المحددة في الميثاق لا تراعى داعم المراجعة التامة بل كثيراً ما يكون نصيبها التجاهل حقا ، ولا سيما مبدأ التوزيع الجغرافي العادل للوظائف . فهناك في عام ١٩٧٩ ، مثلاً ، ١٩ دولة من الدول الأعضاء غير ممثلة بالمرة في الامانة العامة و ٢٢ دولة أخرى ممثلة تمثيلاً ناقصاً : ومعظمها من البلدان النامية . ولا بد من بذل الجهود لتعيين اشخاص من هذه البلدان في الوظائف المناسبة في الامانة العامة في حدود النطاقات المستصوبة للبلدان ، وذلك وفقاً للفقرة ١ من الجزء ثانياً من قرار الجمعية العامة ١٤٣/٣٣ .

٤٥ - وذكر ان الفقرة نفسها تنص على عدم انقاص تمثيل البلدان التي يكون تمثيلها في حدود النطاق المستصوب له ، ومع ذلك فان تمثيل الاتحاد السوفياتي في الامانة العامة قد انخفض ، على مدى الاثني عشر شهراً الماضية ، بمعدل وظيفة واحدة عن الحد الأدنى للنطاق المستصوب له . وما زال المهبوط مستمراً ، ومرد ذلك جزئياً عدم اتباع الاجراء المبين في الفقرة ١٠ من تقرير الأمين العام

(السيد كود ريبا فتسيف اتحاد  
الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية)

(A/34/408) في الواقع العملي وهو الاجراء الذي ينص على انه عندما يترك الخدمة موظف من رعايا دولة عضو ممثلة تمثيلا ناقصا أو حديا ، يجوز تعيين رعية أخرى من الدولة ذاتها في وظيفة في المجال ذاته في الامانة العامة ، ولكن ليس بالضرورة في الوظيفة ذاتها او في الرتبة ذاتها . وقال ان وفده يشعر بقلق بالغ لعدم اتباع هذا الاجراء في احوال كثيرة بالنسبة للاخصائين السوفييت ، وأعرب عن الأمل في ان يتخذ المسؤولون الخطوات اللازمة لوقف الانخفاض في تمثيل الاتحاد السوفياتي في الأمانة العامة .

٤٦ - وأردف يقول انه في الوقت الذي يتقلص فيه الموظفون السوفييت تقدم عشرات الدول موظفين أكثر بكثير مما تقضي به النطاقات المستصوبة لها فضلا عن ذلك فان أى تغيير في المعايير المستخدمة في تحديد هذه النطاقات يمكن ألا يفضي الا الى تردى الوضع الحالي المتعلق بعدالة التوزيع الجغرافي وهو وضع غير مرض وبالرغم من انه ورد في الفقرة ٧ من تقرير الأمين العام انه " يقصر توظيف رعايا الدول الاعضاء الممثلة تمثيلا زائدا على تلك الحالات التي لا يعثر فيها ، عن طريق عمليات التوظيف العادية ، على مرشح كفى من دولة عضو غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا أو داخل نطاقها المستصوب ، ويجب شغل الوظيفة دون مزيد من التأخير بما يحقق المصلحة المثلى للمنظمة " فان نحو ثلث الموظفين المعيّنين في الامانة العامة في الفترة الممتدة من ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٧٨ الى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٧٩ كان من الدول الممثلة تمثيلا زائدا . وقال انه يجد أن من العسير عليه أن يصدق انه يتعذر الاهتداء الى مرشح مناسب من الدول التي تمثل ثلثي عضوية المنظمة لكل وظيفة من ثلاث وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي . وذكر ان وفده يرغب في ان تتخذ ، على وجه الاستمجال ، ادارة الامانة العامة ، ولاسيما ادارة شؤون الموظفين ، الخطوات الكفيلة بسرعة تحقيق توزيع جغرافي عادل حقا للوظائف .

٤٧ - واستطرد قائلاً ان توزيع المناصب العليا في الامانة العامة هو أيضا أحد الاسباب الداعية الى القلق ، وان وفده لا يمكن ان يقبل حالة يكون فيها عدد رعايا الدول المتقدمة النمو ذات الاقتصاد السوقي الذين يشغلون رتبة مساعد أمين عام وما فوقها يتجاوز عدد رعايا البلدان الاشتراكية الذين يشغلون تلك المناصب بما يزيد عن خمس مرات ؛ وان الموظفين من البلدان المتقدمة النمو ذات الاقتصاد السوقي يشغلون الغالبية الساحقة من وظائف الفئة الفنية في عدد من ادارات الامانة العامة وشعبها . ولفت النظر ، في هذا الصدد ، الى ممارسة شغل الكثير من المناصب الهامة المؤثرة بواسطة عمليات النقل أو الترقية الداخلية . وأضاف انه لا يطلب ، لسبب ما ، التقدم بطلبات لشغل تلك الوظائف كما أن انباء الشواغر لا تصل الى الدول الاعضاء أو حتى الى الموظفين الذين يعملون في الادارات الأخرى . وقال ان وفده ولكن كان لا ينكر حق الموظفين في الترقية ، فانه يرى ان الشروط التي يقضي بها الميثاق فيما يتعلق باختيار الاخصائين المؤهلين تأهيلا عاليا دون المساس بمبدأ التوزيع الجغرافي العادل أو انتهاكه ينبغي ان تراعى على نحو صارم في جميع الحالات .

( السيد كودريا فتسيف ، اتحاد  
الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية )

٤٨ - وذكر ان انتشار ممارسة ترقية الموظفين من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية يزيد ، بالرغم من ذلك ، من الخلل في توزيع الوظائف لصالح الدول الممثلة تمثيلا زائدا بالفعل ، ومن المستحيل ، بصفة خاصة ، أن تمر الصبغة التمييزية " للامتحانات التنافسية " دون ملاحظة ؛ فاجراؤها بالانكليزية والفرنسية سيتيح ، دون شك ، ميزة للموظفين الذين تعتبر هاتان اللغتان لختيهم الوطنيتين .

٤٩ - واستطرد قائلاً انه ينبغي للامانة العامة ، ولادارة شؤون الموظفين على وجه الخصوص ، ان تبني سياستها المتعلقة بالموظفين على اساس احكام الميثاق وقرارات الجمعية العامة المتصلة بالتوزيع الجغرافي العادل . وكخطوة أولى ينبغي ان يوقف تماما ، اعتباراً من بداية عام ١٩٨٠ ، تعيين موظفين من البلدان الممثلة تمثيلا زائدا .

٥٠ - وقال ، بشأن مسألة ما اذا كان ينبغي للموظفين من الفئة الفنية الحصول على عقود دائمة أو محددة الأجل ، انه يرى ان اللجنة الخامسة ينبغي ان تتخذ نهجاً لها المصالح العلياً للامم المتحدة والمهام المسندة الى المنظمة بموجب الميثاق وكذلك المعايير المنصوص عليها في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق . ومن هذه الزاوية فان النظام الاكثر فعالية هو نظام العقود المحددة الأجل التي تسمح بتدفق دم جديد بانتظام : اخصائيون رقيقو المستوى على دراية بالمشاكل السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية والعلمية في بلادهم وبالساليب الحديثة للادارة والتنظيم المستخدمة في الهيئات الحكومية . وينبغي ان تتوقف مدة العقود على نوعية العمل الذي يؤديه الموظفون ، وعلى موقفهم من العمل الذي يضطلعون به . وبعد فترة يعود الموظف الى بلده وقد اثرته الخبرة التي اكتسبها بالعمل في الامم المتحدة . ومن شأن هذا النظام المساعدة على التخطيط الطويل الأجل لتعيين الموظفين مع مراعاة مؤهلات الموظفين ، ومبدأ التوزيع الجغرافي العادل المراعاة التامة . أما بالنسبة للحالة الراهنة ، حيث يشغل الموظفون بعقود دائمة ثلثي مجموع الوظائف من الفئة الفنية ونحو ثلاثة أرباع الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، فانها تعمل على تفاقم مشكلة التوزيع الجغرافي العادل ؛ ذلك ان الوظائف التي يشغلها موظفون بعقود دائمة تصبح وفقاً خالصاً للدول التي يكون هؤلاء الموظفون من رعاياها .

٥١ - وأضاف قائلاً ان الخبرة تدل على ان العقود الدائمة لا تساعد في زيادة مؤهلات الموظفين العملية ؛ وفضلاً عن ذلك فان المادة ٩ - ١ من نظام الموظفين تنص على انه لا يجوز للامم العام فصل موظف حاصل على عقد دائم اذا كان عمل هذا الموظف مرض فحسب ، الامر الذي يتعارض بوضوح مع مقتضيات المادة ١٠٤ - ١٣ ( أ ) من النظام الاداري للموظفين . وبالإضافة الى ذلك فان نظام العقود الدائمة يفضي ، شيئاً فشيئاً ، الى خلق زمرة ذات انتماء عالمي من موظفي الخدمة المدنية الدولية تكون بمعزل عن شعوبها وعن المشاكل الحقيقية التي تجابه تلك الشعوب . كما انها تعزز في البعض اتجاهها قائماً على المصلحة الشخصية تجاه العمل في المنظمات الدولية ، وهو عمل لا ينظرون اليه باعتباره مهمة مبعولة بل باعتباره ضرباً من ضروب البطالة البعيدة كل البعد عن المثل النبيلة التي تقوم عليها الامم المتحدة .

(السيد كودريا فتسيف ، اتحاد  
الجمهورية الاشتراكية السوفياتية)

٥٢ - وذكر ان الخبرة المكتسبة في العديد من المنظمات الدولية الأخرى ما فتئت تدل على أن نيل الحقوق المحددة الأجل يسير سيرا حسنا وان وفده يؤيد لذلك الاقلاع ، اعتبارا من عام ١٩٨٠ ، عن ممارسة منح المزيد من الحقوق الدائمة والاستعاضة عنها تدريجيا بنظام للعقود المحددة الأجل .

٥٣ - ومضى قائلا انه نظرا لأن عددا كبيرا من الموظفين ذوي العقود الدائمة يصلون الى سن التقاعد ، فان وفده يرى من الحيوى تنفيذ جميع القرارات المتعلقة بتقاعد الأشخاص الذين يصلون الى سن التقاعد تنفيذا سارما كما يتسنى استخدام الشواغر الناشئة على هذا النحو في تعيين اخصائيين بحقوق محددة الأجل من الدول غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا أو الممثلة داخل النطاقات المستصوبة لها .

البند ٩٨ من جدول الأعمال : الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٨٠-١٩٨١ (تابع)  
(A/34/6 و Add.1 و A/34/7 و A/34/38)

٥٤ - السيد اوكيو ( رئيس لجنة البرنامج والتنسيق ) : قدم تقرير لجنة البرنامج والتنسيق عن أعمال دورتها التاسعة عشرة (A/34/38) . وأشار الى ان اللجنة الخامسة قد اتخذت بالفعل اجراء بشأن احدى توصيات لجنة البرنامج والتنسيق باعتماد مشروع القرار A/C.5/34/L.10 الذي سيؤدى تنفيذه ، بنينا الى جنب مع تنفيذ قرارات المجلس الاقتصادى والاجتماعى بشأن الموضوع نفسه ، الى تحسن كبير في توفير الوثائق في حينها للهيئات الحكومية الدولية .

٥٥ - واستطرد قائلا ان لجنة البرنامج والتنسيق لا تفتأ تواصل تحسين اساليب عملها في تنفيذ الاختصاصات المسندة اليها بصدور الخطة المتوسطة الأجل ، واستعراض الجوانب الموضوعية من الميزانية البرنامجية المقترحة ، وتقييم البرامج ، والتنسيق . فقد تحول ما تجر به من استعراضات مشتركة بين الوكالات من مجرد عمليات تجميع لما تقدمه المنظمات كل على حدة من مساهمات ، الى تحليلات برنامجية حقيقية قد تكون بمثابة باكورة لعمليات التخطيط المشترك التي يتوخاها قرار الجمعية العامة ٣٢/١٩٧ باعتبارها النتائج الرئيسية لعملية اعادة التشكيل . وقد أصرت اللجنة ، بطبيعية الحال ، على عدم تجاهل التنسيق لذلك ترفق بكل تقرير من تقارير تقييم البرامج ورقة من لجنة التنسيق الادارية تبين الاعمال المتصلة بالأمر في جميع ارجاء المنظومة .

٥٦ - ومضى يقول ان لجنة البرنامج والتنسيق نظرت ، في دورتها التاسعة عشرة ، في خمسة مواضيع رئيسية . فاجرت ، أولا ، دراستها لعملية تخطيط البرامج في الأمم المتحدة مستندة في ذلك ، أساسا ، الى تقريرين ، الأول اعده الامين العام (A/C.5/34/97 و Add.1 و 2) والآخر اعده المفتش برتراند من وحدة التفتيش المشتركة (A/34/84) الذي كانت جهوده التي لا تعرف الكسل ومساهماته القيمة والبناءة في أعمال لجنة البرنامج والتنسيق موضع تقدير عميق . وقد تركزت المناقشة

بشأن تخطيط البرامج على الاختيار بين الاستناد الى أساس محدد الأجل أو الى أساس خاضع للتنقيح بعد أمد ، ومدة دورة التخطيط ، وطبيعة ومدى عمق مشاركة الهيئات الحكومية الدولية القطاعية منها والوظيفية في اعداد عملية التخطيط ، والتفصيلات المحتمل ادخالها على هيكل الخطة المتوسطة الأجل الحالية ، واستخدام الاهداف المحددة زمنيا ، ومدى مناسبة مختلف أنواع الانشطة للتخطيط المتوسط الأجل ، وتعدد الأولويات ، وطابع مقدمة الخطة المتوسطة الأجل . وحضر المناقشات مدير عام التنمية والتعاون الاقتصادي الدولي ، كما أدلى ببيان على جانب من الأهمية ، يرد في الوثيقة E/AC.51/101 . وتتضمن الفقرات من ٢٩ الى ٧٠ من الفصل الثاني من تقرير لجنة البرنامج والتنسيق (A/34/38) خلاصة لمناقشتها لهذه المواضيع ، كما ترد في الفقرة ٧١ من ذلك الفصل الابداء الثلاثة عشر التي وضعتها اللجنة لتنظيم عملية تخطيط البرامج في الامم المتحدة . ومن أجل تنفيذ هذه المبادئ تقدمت بعدد من التوصيات الى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والى الجمعية العامة ، وترد جميعها في الفقرة ٧٢ . وبالإضافة الى ذلك ، طلبت لجنة البرنامج والتنسيق الى الأمين العام ان يوافقها بخطط نموذجية لبرنامجين وضعا على أساس المبادئ الثلاثة عشر . وميدانا البرمجة اللذان سيجرى تناولهما في العام المقبل هما برنامج السلع الأساسية لمؤتمر الامم المتحدة للتجارة والتنمية ، وبرنامج الشركات عبر الوطنية ، وقد أختير هذا البرنامج الأخير جزئيا ليكون بمثابة متابعة لعملية التقييم .

٥٧ - ومضى قائلا ان لجنة البرنامج والتنسيق ناقشت ، ثانيا ، تقييم برنامج الشركات عبر الوطنية ؛ وقد تبين لها عموما ان تقرير التقييم المقدم من الأمين العام ( E/AC.51/98 و Add.1 ) ذو نوعية عالية ، ويتضمن استعراضا للبرنامج يتسم بقدر من الأهمية والطابع النقدي يفوق بكثير ما كانت عليه تقارير التقييم السابقة ، وربما كان مرد ذلك ، جزئيا على الأقل ، الى وضع اجراءات جديدة ، أخصها انشاء لجنة توجيهية عالية المستوى يرأسها مدير عام التنمية والتعاون الاقتصادي الدولي ، ويورد بيان بحضويتها في حاشية الفقرة ٦ من الفصل الثالث من تقرير لجنة البرنامج والتنسيق ، وانشاء وحدة خاصة للتقييم في الامانة العامة ، ونتج عن هذا الاشراف ان اتسم التقييم بقدر من الموضوعية سمى به فوق التقييمات السابقة التي كانت ، في الواقع ، عبارة عن تقييمات خاضعة للاشراف الذاتي .

٥٨ - وذكر ان لجنة البرنامج والتنسيق تبين لها ان اعمال المركز المعني بالشركات عبر الوطنية دعما للمفاوضات الدولية بشأن وضع مدونة لقواعد السلوك والاتفاقات الاخرى ، وبشأن الخدمات الاستشارية المقدمة للحكومات تسيير سيرا حسنا . وقد تركز التقييم ، أولا ، على توزيع المسؤولية بين المركز والوحدات المشتركة المنشأة في اطار اللجان الاقليمية ، وثانيا ، على النظام الشامل للمعلومات عن الشركات عبر الوطنية ، ولاسيما الجانب المعالج بالحاسبات الالكترونية من النظام . وأوصى تقرير التقييم ، فيما يتعلق بالأمر الأول ، بتوسيع نطاق اختصاصات الوحدات المشتركة ، في حين تركزت المناقشة بشأن الأمر الثاني على مدى توافق النظام مع نظم المعلومات الأخرى ، وعلى ان ذلك الجزء من النظام الذي يتناول القطاعات الجانبية يحظى من الموارد المتاحة بقسط يفوق بكثير ما تحصل

(السيد أوكيو)

عليه الاجزاء الاخرى التي تتناول القوانين والتشريعات والمعقود والاتفاقات ، وذلك بالرغم من ان لجنة البرنامج والتنسيق ترى ان تلك الاجزاء الأخيرة تحظى بأولوية أعلى لدى الدول الأعضاء ، كذلك دارت مناقشة ما بشأن البرنامج الفرعي لتحليل السياسة ، وعملية صياغة البرنامج والمراجعة . وترد في الفقرات من ٣٢ الى ٤٧ من الفصل الثالث من تقرير لجنة البرنامج والتنسيق توصيات اللجنة بشأن كل مجال من هذه المجالات . فقد أوصت ، في حالة صياغة البرنامج وعملية المراجعة ، بأن يتحقق اتساق الصيغ واساليب الاسناد الترافقي بين برنامج العمل المقدم الى اللجنة المعنية بالشركات عبر الوطنية وبين الخطة المتوسطة الأجل والميزانية البرنامجية المقترحتين وان تدرج في جدول أعمال اللجنة الاجزاء ذات الصلة من الخطة والجوانب البرنامجية من الميزانية . كما أوصت ، فيما يتعلق بالبرنامج الفرعي لتحليل السياسة ، بأن يتحول الاهتمام من الدراسات الاكاديمية الى اجراء البحث دعماً للأعمال الجارية بشأن الاتفاقات الدولية مثل مدونة قواعد السلوك ، أو الخدمات الاستشارية المقدمة للحكومات . وفيما يتعلق بالنظام الشامل للمعلومات ، فقد أعدت توصيات للمواءمة بشكل أوثق بين الأولويات التي تضعها الحكومات ، وتوزيع الموارد داخل البرنامج الفرعي ، وأوصت ، فيما يخص الوحدات المشتركة ، بأن تقر الهيئات الحكومية الدولية المختصة الاتفاقات المتعلقة بدور هذه الوحدات ، على أن يشمل هذا الاقرار تحديداً واضحاً لكل دور من أدوار المركز والوحدات المشتركة . وكما يتبين من الفقرة ٤٧ من الفصل الثالث من تقرير لجنة البرنامج والتنسيق ، فقد أوصت اللجنة العمومية العامة بالا يتجاوز النمو الحقيقي في موارد برنامج الشركات عبر الوطنية ككل ، والناجم عن تنفيذ التوصيات المتعلقة باختصاصات الوحدات المشتركة ، النسبة المئوية للنمو الحقيقي الذي تقرره الجمعية العامة للميزانية ككل طيلة فترة الخطة المتوسطة الاجل للفترة ١٩٨٠ - ١٩٨٣ .

٥٩ - واستطرد قائلاً ان لجنة البرنامج والتنسيق قررت ان يتناول التقييم التالي ، الذي ستجريه في دورتها العشرين ، برنامج السلع التحويلية ، وهو البرنامج الذي ولئن كان ينصب تركيزه على مؤتمر الامم المتحدة للتجارة والتنمية ، فانه سيتضمن جانباً من الاعمال المتعلقة بنظام المشاورات المستمرة في منظمة الامم المتحدة للتنمية الصناعية بشأن التوزيع العادل للصناعة على الصعيد العالمي .

٦٠ - وأضاف قائلاً ان لجنة البرنامج والتنسيق نظرت ، ثالثاً ، في تحليلات للبرامج في مختلف المنظمات . وأعرب عن الأسف لأنه كان على لجنة البرنامج والتنسيق ، لأسباب خارجة عن ارادتها ، ان تتردد ، الى العام المقبل ، النظر في تحليلات برنامج الطاقة في كل المنظمات . وعند النظر في نظام المعلومات كان محروغاً عليها تقارير عن الموضوع مقدمة من اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية (A/33/304) ، ووحدة التفتيش المشتركة (A/34/153) ، ولجنة التنسيق الادارية (E/AC.51/102) . وقد ركزت اللجنة مناقشتها على ما يلي : دور واختصاصات المجلس المشترك بين المنظمات ونظم المعلومات ، بما في ذلك تعيين الاحتياجات من المعلومات ، وتنسيق نظم المعلومات والتوفيق بينها وتحديد تكاليفها ، والسجل المشترك للأنشطة الانمائية . وقد اشترك اشتركا نشطاً في المناقشة ممثلو مختلف قطاعات منظومة الامم المتحدة ، واشترك في المناقشة أيضاً

(السيد أوكيو)

الأمين التنفيذي لوحة التفتيش المشتركة ، وذلك بناء على دعوة وجهتها اليه لجنة التنسيق المشتركة . وترد في الفقرة من ٣٥ الى ٤٤ من الفصل الرابع من تقرير لجنة البرنامج والتنسيق استنتاجات اللجنة وتوصياتها . وقد تم الاعراب عن قلق شديد لأن شتى نظم المعلومات الادارية والفنية داخل الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة ليست منسقة عموما وكثيرا ما تكون غير متوافقة . كما تم حث لجنة التنسيق الادارية على ان تعتمد ، عن طريق المجلس المشترك بين المنظمات ونظم المعلومات ، الى تنسيق تطوير نظم المعلومات بصفة احداث قدر اكبر من التوافق ، وتفادي الازدواج ، وتأمين سهولة الحصول على البيانات ذات الالهمية المشتركة . وقد تقدمت لجنة البرنامج والتنسيق بعدد من التوصيات الأخرى المتعلقة بالسياسة بشأن المجلس المشترك بين المنظمات ونظم المعلومات بالاضافة الى التوصيات التقنية بشأن المصطلحات ، وتحليل التكاليف ومدى التوافق بين المعدات والبرامج ، ومستقبل المرحلتين الاولى والثانية من السجل المشترك للانشطة الانمائية .

٦١ - ومضى يقول ان الأعمال التي وصفها قد أضطلع بها اثناء ما كان يعتبر جزءا أولا مشمرا جدا من الدورة التاسعة عشرة ، عقد في ايار/مايو . وللأسف لا يصدق القول نفسه على الأعمال التي أنجزت في الدورة الستائفة ، بصدد الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٨٠-١٩٨١ ، والتي يشير اليها الفصل السادس من تقرير لجنة البرنامج والتنسيق . وقد أعربت اللجنة عن استيائها بأقوى الحبارت لعدم قيام الامانة العامة بتوفير الوثائق اللازمة في حينها مما يضطر اللجنة الى تحديد موعد لدورة ستائفة ، لا تتحدد في نهاية المطاف ، الا في وقت تكون الجمعية العامة منعقدة فيه بالفعل . وهذا التأخير الخطير في تقديم الميزانية البرنامجية المقترحة أمر غير مقبول ويحول دون أن تضطلع اللجنة بفعالية بأحد الاختصاصات البالغة الأهمية المناطة بها . فضلا عن ذلك فقد أضطر ذلك لجنة البرنامج والتنسيق الى الاجتماع في وقت كانت اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية قد اختتمت فيه بالفعل اعمالها بشأن الميزانية البرنامجية المقترحة دون الافادة من آراء لجنة البرنامج والتنسيق . وأعرب عن الأمل في أن تصالح مستقبلا هذه الحالة غير المقبولة كلية .

٦٢ - وأضاف قائلا ان التأخير لم يكن نتيجة خطأ ادارة واحدة أو مكتب واحد بل بالأحرى نتيجة تراكم حالات التأخير من جانب المكاتب أو الادارات الفنية في تقديم مشاريعها الى شعبة الميزانية . وأوصى بأن اللجنة الخامسة قد ترغب في النظر في الطرق والوسائل الكفيلة بأن يجيء ما تقدمه المكاتب الفنية في حينه . وقال انه ينبغي امداد الهيئات الحكومية الدولية ببيان بحالات التأخير حتى تعرف بدقة مواطن القصور ويتسنى لها اتخاذ التدابير اللازمة لتصحيحه .

٦٣ - وقال انه ، كما يلاحظ أعضاء اللجنة من الفصل السادس من تقرير لجنة البرنامج والتنسيق بشأن الميزانية البرنامجية المقترحة ، لم يتسن استعراض سوى الباب ٦ (ادارة الشؤون الدولية الاقتصادية والاجتماعية ) وبرنامج اللجان الاقليمية المتعلقة بالنقل والمياه والواردة في الأبواب من ١٠ الى ١٤ . ولم تجر الا مناقشة موجزة بشأن الباب ٧ (ادارة التعاون التقني لأغراض التنمية) نظرا لأنه كان من المقرر أن يقدم الأمين العام ميزانية برنامجية منقحة تحت هذا الباب . وقد سلطت لجنة

البرنامج والتنسيق الأعزواء على عدد من الحالات المتعلقة بالازدواج والعناصر التي لا تتكئ على سند تشريعي واضح أو التي تكون ذات فائدة مشكوك فيها . واستطرد قائلاً ان لجنة البرنامج والتنسيق ستدرس أيضاً في عام ١٩٨٠ ، في سياق دراستها لعملية تخطيط البرامج في الأمم المتحدة ، الاجراءات اللازمة لاعداد واستعراض الميزانية البرنامجية المقترحة ، مما يفسح مجالاً واسعاً للتحسين . والواقع ان بعض الوفود انتقدت بشدة الاجراءات الحالية ولاسيما فيما يتعلق بالاستعراض المركب للبرامج البرنامجية مما يقدم بصدد الميزانية البرنامجية المقترحة . ويرد في الفقرة ١١٠ من الفصل السادس من تقرير لجنة البرنامج والتنسيق التوصيات العامة القليلة التي تسنى للجنة أن تتقدم بها .

٦٤ - وأخيراً انتقل الى أعمال لجنة البرنامج والتنسيق مستقبلاً فقال ، انه كما يلاحظ الأعضاء من جدول الأعمال المؤقت للدورة العشرين ، الوارد في الفقرة ١١٠ من الفصل السادس من التقرير ، سيكون معروضاً على لجنة البرنامج والتنسيق ، في دورتها العشرين ، برنامج عمل آخر مطّح . فبالإضافة الى النظر في الخطط النموذجية لبرنامج الأونكتاد للسلع الأساسية ، وبرنامج الشركات عبر الوطنية ، سيكون معروضاً عليها تقرير تقييم عن برنامج الصناعات التحويلية ، والتحليلات البرنامجية المشتركة بين المنظمات لبرامج الطاقة والتنمية الريفية في منظومة الأمم المتحدة ، وتقرير عن السجل المشترك للأنشطة الانمائية . كما ستجرى استعراضاً شاملاً لسياسة الأنشطة التشغيلية استناداً الى تقرير من المدير العام للتنمية والتعاون الاقتصادي الدولي ، كما سيكون معروضاً عليها ، في مجال تخطيط البرامج ، نسخة مستكملة من الخطة المتوسطة الأجل الحالية ، وتقرير الأداء الأول عن الجوانب البرنامجية من الديزانية لفترة السنتين ١٩٧٨-١٩٧٩ ، وتقرير عن الجوانب التقنية لتخطيط البرامج ، مثل تحديد النواتج . ومن أشد جوانب برنامج عمل اللجنة تحدياً هو الاستعراض المقرر الاضطلاع به عملاً بالفقرة ٦ من قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٩٧٩ / ٦٤ بشأن استعراض قضايا السياسات والبرامج المتعلقة بتوزيع المهام والمسؤوليات بين اللجان الاقليمية وغيرها من وحدات الأمم المتحدة وبرامجها وأجهزتها المعنية .

٦٥ - وذكر انه عقدت اجتماعات مشتركة بين لجنة البرنامج والتنسيق ولجنة التنسيق الادارية في جنيف بشأن عملية تخطيط البرامج وبشأن نظم المعلومات . ومن المأمول أن تثبت هذه الاجتماعات انها أداة مفيدة مستقبلاً لاجراء المشاورات والتوصل الى حلول للمشاكل التي تواجهها منظومة الأمم المتحدة ككل .

٦٦ - وقال ان اللجنة الخامسة قد ترغب ، اثناء الدورة الحالية ، في النظر في الكيفية التي تنبهي بها معالجة التقارير المقبلة للجنة البرنامج والتنسيق ، ولاسيما اثناء سنوات تقديم الميزانية . فلذا لبع التقرير يعني انه من المسير أحياناً تحديد أنسب بنود جدول الأعمال التي يمكن أن ينظر فيه تعتمها .

٦٧ - الرئيس : قال انه لو كان تقرير لجنة البرنامج والتنسيق متاحا في مستهل الدورة ، لأمكن لرئيس اللجنة تقديمه في ذات الأوان الذي أدلى فيه الأمين العام ورئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ببياناتهما الاستهلالية عن الميزانية البرنامجية المقترحة ، وانه تعذر ذلك للأسف لأسباب خارجة تماما عن ارادة لجنة البرنامج والتنسيق ، الا انه من المأمول اصلاح هذه الحالة مستقبلا ، وسيطلب الى رئيس لجنة البرنامج والتنسيق في السنوات التي لا تعرض فيها الميزانية أن يقدم التقرير وقت تقديم الخطة المتوسطة الأجل .

رفعت الجلسة الساعة ١٨/٠٠