

اللجنة الخامسة  
الجلسة الحادية عشرة  
المعقودة يوم الجمعة  
٢١ تشرين الأول / أكتوبر ١٩٧٧  
الساعة ١٥ / ٠٠  
نيويورك



001 91 117

UN/SA COLLECTION

الأمم المتحدة  
الجمعية العامة  
الدورة الثانية و الثلاثون  
الوثائق الرسمية\*

محضر موجز للجلسة الحادية عشرة

الرئيس : السيد طليعة (ايران)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية : السيد مسيلسي

### المحتويات

البند ١٠٨ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)

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

البند ١٠٠ من جدول الأعمال : الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٧٨-١٩٧٩ (تابع)

المناقشة العامة (تابع)

.../...

Distr. GENERAL  
A/C.5/32/SR.11  
26 October 1977  
ARABIC  
ORIGINAL : ENGLISH

\* هذه الوثيقة قابلة للتصويب . ويجب أن تدرج التصويبات في نسخة  
من الوثيقة وترسل في غضون اسبوع واحد من تاريخ النشر إلى :

Chief , Official Records Editing Section , Room A-3550.

وستصدر التصويبات بعد نهاية الدورة بأمد وجيز في ملزمة منفصلة  
لكل خة على حدة .

77-56930

افتتحت الجلسة في الساعة ١٥ / ٠٠

البند ١٠٨ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)

(١) تكوين الأمانة العامة : تقرير الأمين العام (A/C.5/32/146 و A/C.5/32/L.7) (تابع)

١ — السيد البرنس (اكوادور) : قال ان قلة عدد مواطني بلدان أمريكا اللاتينية الذين يشغلون الوظائف العليا ووظائف تقرير السياسة في الأمانة العامة للأمم المتحدة لا يتناسب مع خبرة هذه البلدان بالاستقلال، ومساهمتهما في الأمم المتحدة وخبرتها بالمنظمات الدولية التي كانت بمثابة نموذج لمنظمة الأمم المتحدة في سان فرانسيسكو في عام ١٩٤٥.

٢ — وأضاف قائلا أنه اذا اتخذت — جدلا — نسبة الأعضاء من أمريكا اللاتينية في مجلس الاقتصاد والاجتماعي، وهي ٢٠ في المائة — مقياسا لنسبة الوظائف التي ينبغي أن يشغلها في الأمانة العامة رعايا مواطنون من أمريكا اللاتينية، فسيتبين أن المنطقة ممثلة تمثيلا ناقصا جدا في وظائف المرتبة مد — ١ وما فوقها. بل أن حالة بلدان أمريكا اللاتينية في المؤسسات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة حالة أكثر سوءا. فمن بين ٢٦ منظمة من هذه المنظمات، التي كان بعضها من قبل تحت رئاسة أفراد مرموقين من أمريكا اللاتينية، لا توجد منظمة واحدة الآن تحت رئاسة مدير تنفيذي من أمريكا اللاتينية. وقال أن الأمل معلق على أن تتخذ الأمانة العامة للأمم المتحدة، على الأقل، بوصفها الجهاز المركزي للمنظومة، التدابير التصحيحية اللازمة بغية تنفيذ فكرة العالمية وتحقيق التوزيع الجغرافي العادل للوظائف. وكما اتخذت الجمعية العامة قرارات عديدة تدين التمييز بجميع أشكاله، فالأحرى بها أن تكون أكثر حرصا على تخليص أمانتها العامة من أية مظاهر للتمييز.

٣ — السيد شارما (نيبال) : قال أن تكوين الأمانة العامة ليس بأي حال من الأحوال الجانب الوحيد من مسائل الموظفين، وأنه لا بد أن يتضمن أي نظر شامل في مسائل الموظفين بالضرورة الموضوعات الهامة الأخرى ذات الصلة والتي يجب أن يضعها الأمين العام نصب عينيه لدى إعداد تقريره الى الدورة الثالثة والثلاثين للجمعية العامة. وقد حان الوقت منذ فترة طويلة لأن نجس التفكير الخلاق طرقا لكي نزيد الى الحد الأقصى من عائدات الاستثمارات التي جرت من قبل في سبيل انشاء خدمة مدنية دولية. ومضى يقول أن نزاهة وكفاءة موظفي الأمم المتحدة أمر لا يقبل الجدل، ولكنه لم يتم سوى احراز نجاح محدود حتى الآن في رسم طرق تعبئة الموظفين الى أقصى درجة ممكنة بفرض تعزيز السلم، وهو الالتزام الذي يفوق غيره من الالتزامات بموجب الميثاق أهمية بالنسبة للدول الأعضاء.

٤ — ومضى يقول أن عدد موظفي الأمم المتحدة يربو على ١٠٠٠٠ فرد آلوا على أنفسهم أن يمتطوا الأولوية في عطيم المصالح الدولية للمنظمة. وهذا في الواقع تطور جديد في الشؤون الدولية لم يتم بعد تقصي امكانياته الكاملة. وأضاف قائلا أن أفراد الأمانة العامة هم فعلا الصفوة

( السيد شارما ، نيبال )

الخالصة لما تستطيع أغلب البلدان تقديمه من حيث اليد العاملة المدربة . ولذلك فإن هؤلاء الموظفين قادرون على أن يسهموا اسهاما أكبر بكثير لو اتيحت لهم الفرص اللازمة . فبوسعهم تصريف الأعمال المنوطة بهم بسهولة ونشاط كبيرين وينتابهم شعور بالاحباط عندما يعيقهم البحث عن طرق لزيادة ما يقدمونه من اسهام . وتبعا لذلك ، فإنه يجب ، لرفع معنويات الموظفين ، ايجاد الطرق لتوجيه طاقاتهم نحو الأنشطة المثمرة .

٥ - واسترسل قائلاً أن موظفي الأمم المتحدة، الذين يجرى اتفاق ٨ في المائة تقريبا من الميزانية عليهم ، يمثلون وحدهم أهم مجموعة من مجموعات السلم والدولية ، وهم يتخطون الحدود الوطنية . والأمم المتحدة وحدها هي التي تستطيع أن تجمع بين الشعوب المختلفة في هذا الكوكب تحت سقف واحد . وبالنظر، بوجه خاص ، الى المبادرة التي اتخذها ملك نيبال باعلان بلده منطقة سلم ، فإن شعب نيبال يتطلع الى تجمع البشرية جمعاء في النهاية في منطقة عالمية واحدة للسلم والرفاهية .

٦ - ومضى يقول أن مبدأ التمثيل الجغرافي العادل لن يتحقق تماما طالما ان مواطنو مناطق معينة يواصلون السيطرة على الشرائح العليا من وظائف الأمانة العامة . ويبقى الكثير مما يجب عمله من حيث توظيف المزيد من النساء في الأمانة العامة وفقا لقرارات الجمعية العامة . فالمرأة تمثل نصف سكان العالم ، ويملي مبدأ العالمية وجوب بذل كل جهد من أجل توظيف أكبر عدد ممكن من النساء واتاحة الفرص المتكافئة لهن في الترقى . واختتم كلامه قائلاً أن ادعاءات المعاملة التمييزية أيضا يجب بحثها بدقة . ويمكن القيام بأكثر من ذلك لجذب وتوظيف صفار السن بالأمانة العامة ، وفقا لقرارات الجمعية العامة .

٧ - السيد غفورزى ( أفغانستان ) : لاحظ مع الارتياح الجداول المتضمنة في تقرير الأمين العام والتي تبين توزيع الموظفين الفنيين في جميع المؤسسات الداخلة في منظومة الأمم المتحدة حسب الجنس . وقال أن الدراسات التي أجريت حول مسألة تصنيف الوظائف ، والتي تشمل الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة في جنيف ، ستساعد على النهوض بفاعلية العمل وتحسين نوعيته .

٨ - واستطرد قائلاً أن وفده يعلق أهمية كبيرة على الهدف الذي تضمنه قرار الجمعية العامة ٣٤١٧ ألف ( د - ٣٠ ) ، وتم التأكيد عليه من جديد في القرار ٣٦/٣١ ، والذي ينشد زيادة عدد الموظفين من جميع البلدان النامية في الوظائف العليا ووظائف تقرير السياسة في الأمانة العامة . وقال ان وفده يأمل في أن يتم بذل كافة الجهود لبلوغ هذا الهدف .

٩ - واسترسل قائلاً أن هناك ، فيما يبدو ، اجماعا في اللجنة كل عام على وجوب ايلاء الأولوية الى توظيف مرشحين من البلدان غير الممثلة والبلدان التي لا تمثل تمثيلا بهدف تأمين التوزيع الجغرافي العادل للوظائف . ومضى يقول ان وفده قد أيد دوما هذه الفكرة ، ولكنه يعلق أيضا أهمية كبيرة على الاعتبارات الأعلى المتضمنة في المادة ١٠١ من الميثاق . وقال أنه ينبغي اجتذاب

( السيد غفورزي ، أفغانستان )

الشباب الى الخدمة بالأمم المتحدة بهدف تحقيق توازن عمرى أفضل في الأمانة العامة. ويبين الجدول بـاء في تقرير الأمين العام ( A/32/146 ) أن جهودا قد بذلت من أجل تحقيق توازن سليم بين البلدان الممثلة تمثيلا زائدا والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا من حيث توظيف الموظفين . وقد جرى التأكيد مرارا في اللجنة على أن هناك حاجة ملحة الى سد الفجوة القائمة بين تلك الفئتين من الدول. وفي هذا الصدد ، قال ان وفده يعتقد بأنه ما دامت الدول الأعضاء تواصل ، بشكل غير واقعي ، ممارسة الضغط على الأمانة العامة بهدف توظيف رعاياها ، فلن يكون هناك أساس لتوقع التنفيذ الكامل لبدأ التمثيل الجغرافي العادل . وناشد الدول الأعضاء ، وخاصة تلك الممثلة تمثيلا زائدا ، التي التعاون مع الامانة العامة في جهودها لتنفيذ المبادئ التوجيهية المتضمنة في الميثاق والتي حددتها الجمعية العامة . وأعرب عن تأييد وفده لاتباع نهج لمعالجة حالة كل بلد على حدة في تصحيح حالات عدم التوازن في الامانة العامة . ولذلك فهو يؤيد الدعوة التي وجهتها ممثلة النساء لافساد بمئات توظيف الى البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا .

١٠ - وأعرب عن أمل وفده في أن يعيد الأمين العام النظر في اعتماده اصدار مبادئ توجيهية جديدة للسياسة العامة تتعلق بمد الخدمة الى ما بعد سن التقاعد الالزامي ، حيث أن مثل هذا الاجراء سييس أحكام الفقرة ٤ من القرار ٣١ / ٢٦ .

١١ - وقال ، فيما يتعلق بتوظيف النساء ، أنه لا يزال هناك الكثير مما يجب عمله من أجل تحقيق أهداف القرار ٣٤١٦ ( د - ٣٠ ) . ان ينبغي زيادة الجهود من أجل تحسين نسبة النساء في المناصب العليا داخل اطار التمثيل الجغرافي العادل للوظائف ، ومن شأن تعاون الدول الأعضاء في توفير المرشحات المؤهلات لوظائف من الفئة الفنية ، وبوجه خاص في مستوى تقرير السياسة ، أن يحقق هذا الهدف . وأضاف قائلاً أن وفده قد سبق أن أيد انشاء فريق للتحقيق في الادعاءات المتعلقة بالمعاملة التمييزية وأنه يعتقد أن من المستصوب لهذا الفريق أن يستعرض المركز الشامل للمرأة في الأمم المتحدة بالاشتراك مع الفريق المخصص المعني بالحقوق المتساوية للمرأة . ومما سيكون موضع ترحيب ما ستقدمه الأمانة العامة من معلومات اضافية عما اذا كان هذا الفريق دائما أم مؤقتا وما اذا كانت عضويته بالتناوب أم لا .

١٢ - السيد توماس ( ترينيداد وتوباغو ) : أشار الى أن وفده ووفد الهند قاما باعداد مشروع القرار A/C.5/32/L.7 بهدف توفير أساس للمشاورات غير الرسمية في الأيام القادمة .

١٣ - السيد غراب ( مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين ) : شكر أولئك الممثلين الذين أعربوا عن ارتياحهم لتقرير الأمين العام . وأكد لهم أن الأمانة ستتولى الاعتبار الواجب لبياناتهم لاعداد التقارير التي ستقدمها للجمعية العامة في دورتها الثالثة والثلاثين . وذكر أن هناك ، بوجه عام ، معلومات كثيرة في التقرير ومرفقاته الى حد أن بعض المعلومات التي طلبتها اللجنة كانت متوفرة بالفعل . فعلى سبيل المثال ، يرد في الجدول ٢ المعلومات التي طلبها ممثل السويد بشأن عدد الموظفين من الاناث ونسبتهم المئوية من المجموع الكلي للموظفين في كل مستوى من مستويات المرتبات

( السيد غراب )

الرئيسية ، كما تضمنت التقارير السنوية منذ عام ١٩٧١ عدد النساء ونسبتهم المئوية الى الموظفين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي والوظائف ذات المتطلبات اللغوية الخاصة . بيد أن الجدول ٢٠ المتعلق بتوزيع الموظفين حسب الجنس في فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى ذات الصلة لم يدرج الا منذ عام ١٩٧٥ . وأكد أيضا أنه عندما تستخدم النسب المئوية في صلب التقرير أو في الجداول الاحصائية ، فإنه يرد كذلك ذكر الأرقام الفعلية التي تشير اليها ، وذلك لتفادي أى سوء فهم فيما يتعلق بقيمة النسب المئوية وأهميتها . ولذلك فقد يبدو من الميسر اساءة تفسير أهمية النسب المئوية التي أشير اليها بصدق قائمة المرشحين .

١٤ - واستطرد قائلا أن ممثل بولندا قد طلب تفصيلا حسب الجنسية لملاك الموظفين برمته . ومن المحتمل أن ممثل بولندا كان يشير الى موظفي الأمانة العامة الدائمين الذين ترد قائمة بأسمائهم في الوثيقة A/C.5/32/L.2 . واسترعى انتباه اللجنة الى الفهرس الثاني من هذه الوثيقة الذى يشير الى جنسية جميع الموظفين . كما يرد مجموع عدد الموظفين من كل جنسية ، وكذلك أغلب المعلومات التي طلبها ممثل كولومبيا .

١٥ - وذكر ، فيما يتعلق بالسؤال الذى طرحه ممثل بربادوس ، ان من بين الموظفين البالغين من العمر ٦٢ سنة فأكثر وعددهم ٣٢ موظفا ، هناك ١٧ موظفا يبلغون من العمر ٦٢ سنة و ٨ موظفين ٢٣ سنة وموظف واحد ٦٤ سنة وموظفان ٦٥ سنة وموظف واحد ٦٧ سنة وموظفان ٦٨ سنة وموظف واحد ٧٥ سنة . وجميع الموظفين الذين تزيد أعمارهم عن ٦٣ سنة ، باستثناء اثنين من الموظفين ، هم في رتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام .

١٦ - وأضاف قائلا أن ادارة شؤون الموظفين سترحب دائما بالاستفسارات من جانب الدول الأعضاء التي ترغب في تحسين نوعية مواطنيها المتقدمين لشغل مناصب الأمانة العامة ، وستفتشم الفرصة في مثل هذه المناسبات لشرح سياساتها المتعلقة بالتوظيف .

١٧ - وأردف قائلا أن ممثل منغوليا قد طلب أن يبين التقرير الذى سيقدم في العام التالي كيف أن الموظفين المقيمين خلال العام يختلفون من حيث الرتبة والجنسية تبعاً لما اذا كانت حكومتهم الدولة العضو المعنية قد وافقت على التعيينات . وقال أنه سيكون بوسع الأمين العام تقديم جدول يبين الترشيحات التي اقترحتها الدول الأعضاء ، ولكنه لن يتمكن من توفير معلومات بشكل لا يتفق مع المبدأ الثابت في الميثاق ومؤداه أن للأمين العام وحده سلطة تعيين موظفي الأمانة العامة .

١٨ - واسترسل قائلا أن ممثلي جمهورية بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية وباربادوس قد استفسرا عن السبب في أن الجدول هاء يبين ارتفاعا يزيد عن عام واحد في متوسط العمر لمساعدى الأمين العام في الفترة ما بين ٣٠ حزيران / يونيه ١٩٧٦ و ٣٠ حزيران / يونيه ١٩٧٧ . وقال أنه كان هناك ٢٠ مساعد الأمين العام في بداية السنة ، الا أن أحد هم ترك المنظمة ورتقي موظفان من رتبة المدير ( مد - ٢ ) الى رتبة مساعد الأمين العام . كما أن ترقية الموظفين من فئة الخدمات العامة الى رتبة ف - ٢ قد أدت الى نفس الأثر .

١٩ - ومضى قائلا أن ممثل ترينيداد وتوباغو قد استفسر عن سبب تجميع الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي والوظائف ذات المتطلبات اللغوية الخاصة في الجدولين دال وواوبدلا من تناولهما على نحو مستقل. وقال أن السبب الوحيد للجمع بين هذين النوعين المعلومات هو أن تزداد الصعوبة اكتمالا، بيد أنه لن يكون من الصعب الفصل بين هذين الاحصائيين إذا ما رغبت اللجنة ذلك.

٢٠ - وتناول الأسئلة وفقا لترتيب الموضوعات التي تشير اليها، وأشار بادئ ذي بدء إلى استفسار ممثل اليابان بشأن التوظيف، فقال أن من بين الموظفين المعيّنين في الفترة بين ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٧٦ و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٧٧ وعددهم ١٦٩ موظفا (A/32/146، المرفق، الجدول (١))، هناك ٦١ موظفا من مواطني الدول الأعضاء التي لم تكن في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٧٦ ممثلة أو كانت ممثلة تمثيلا ناقصا في الأمانة العامة، وكان ٥٦ موظفا من مواطني الدول الأعضاء التي لم تكن ممثلة تمثيلا كافيا في ذلك التاريخ، و ٤٩ موظفا فقط من مواطني الدول الأعضاء التي كانت ممثلة تمثيلا زائدا في بداية هذا العام. وفي هذا الصدد، ذكر أن الحالة في نهاية سنة التقرير هي دائما الحالة التي يتعين على الأمانة العامة أن تأخذها بعين الاعتبار لدى التخطيط لسنة التقرير التالي، وأن البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا ربما تصبح ممثلة تمثيلا كافيا في نهاية العام، وهذا بنجاح بعثات التوظيف الموفدة إلى البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا في بداية العام. كما تجدر الإشارة إلى أن المبالغ المخصصة لشعبة التوظيف لأغراض السفر هي مبالغ صغيرة، وأنه كان يتعين دائما أن تقترن بعثات التوظيف بالسفر لأغراض أخرى. كما أن اختيار البلدان التي تزورها هذه البعثات فيما يتعلق بتوظيف النساء والشباب لا يتم على أساس تمثيل هذه البلدان وحده داخل الأمانة العامة.

٢١ - ومضى يقول أن من البديهي أن التخطيط المتقدم الدقيق من جانب كل من الأمانة العامة وممثلي الدول الأعضاء المعنية أمر ضروري لضمان توفر مرشحين مؤهلين لأجراء المقابلة معهم أثناء زيارة بعثة التوظيف، وقد اكتسبت شعبة التوظيف خبرة كبيرة في إعداد البعثات.

٢٢ - واسترسل قائلا أن كون اليابان وبلدان أخرى ممثلة تمثيلا ناقصا أمر يسبب قلقا مستمرا للأمانة العامة، كما يتبين من الاتصالات الأخيرة بين الأمانة العامة والبعثات الدائمة للبلدان المعنية. والسبب الرئيسي للفصل الزمني بين البعثات، الذي أشار إليه ممثل اليابان، هو ضرورة الإعداد الدقيق. كما أن الحاجة إلى مثل هذا الإعداد هي السبب الرئيسي في أن بعثات التوظيف لم تقم بزيارة جميع الدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا. وذكر أنه قد تم فعلا التخطيط لإيفاد بعثة توظيف إلى اليابان في مستهل عام ١٩٧٨، وأن تزور هذه البعثة كذلك عددا من البلدان الأخرى في نفس المنطقة الإقليمية من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا في الوقت الحاضر. ومضى يقول أن بعثات التوظيف لا تقوم بالضرورة بتوفير مرشحين على الفور، بل أن البعثات، كما لاحظت ممثلة النمسا وكما أوضح تقرير الأمين العام، تستهدف كذلك البحث عن مرشحات وأشخاص أصغر سنا. ومنذ إصدار التقرير، عرضت التعيينات على أربعة مرشحين تمت تسميتهم نتيجة للبعثات الأخيرة إلى كوسا وايسلندا والمملكة العربية السعودية وسوازيلند. وكان من بين هؤلاء المرشحين ثلاث نساء. كما يجري النظر في تعيين مرشحين آخرين ممن أجريت معهم مقابلة أثناء زيارة بعثات التوظيف مؤخرا إلى كوسا

٢٧ - ومضى يقول أن مشروع الحائزات السابقات لزمالات في ميادين تقنية قد بدأ في حزيران / يونيو ١٩٧٧ ، وبالإضافة الى ذلك ، فقد بذل جهد خاص في آب/اغسطس ١٩٧٧ في اجتماع المكسيك للاتحاد الدولي للدراسة العلمية للسكان لايجاد مرشحات للجولة التمديدية لعام ١٩٨٦ . ولذلك فإن الجهود الحالية موجهة نحو التعرف على مرشحات في مجالات مثل الاحصاء والديموغرافيا وتحضير بيانات التعداد ورسم الخرائط ومختلف ميادين التخصص الاقتصادية ، وهي المجالات التي يحتمل أن تنشأ فيها معظم احتياجات التوظيف . وسترحب ادارة شؤون الموظفين بمساعدة اللجنة والحكومات في هذا الصدد .

٢٨ - ومضى يقول ان الادارات الكبرى سوف تطالب ، فيما يتعلق بعدد النساء المستخدمات في الأمانة العامة ، بأن تدرج في تقاريرها تعليقات منفصلا على زيادة حجم وحداتها المستقلة . وستستند التقارير الأولى الى مقارنة للحالة في كل ادارة في نهاية عامي ١٩٧٦ و ١٩٧٧ ، وسيستند التقرير الموحد الذي سيقدم الى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والثلاثين الى مقارنة مماثلة . وقال ان التقرير سيشتمل على معلومات واضحة عن عدد الترقيات لكل من النساء والرجال ومن المسؤول أن يشمل أيضا معلومات عن متوسط طول مدة خدمة الرجال والنساء في كل مستوى من مستويات الفئة الغنية . وأضاف قائلا أنه لن يمكن ، الا بعد معرفة هذه الأرقام ، القول يقينا ما اذا كانت معدلات الترقى للرجال والنساء تتفاوت في كل مستوى ومقدار هذا التفاوت ان وجد .

٢٩ - ومضى يقول ان ممثل الباكستان قد نوه الى أن توفير المعلومات عن معدل توظيف النساء والرجال سيكون مفيدا ، وانه سيبحث امكانية ادراج هذه المعلومات في التقرير التالي . كما طلب ممثل باكستان أيضا أن يتضمن التقرير تفصيلا لعدد الرجال والنساء المعيّنين خلال العام . وفي هذا الصدد ، استرعى انتباه اللجنة الى الجدول ١١ في مرفق التقرير ، الذي بين جنسية ومستوى جميع التعيينات التي تمت خلال العام في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ؛ كما أوضح الجدول ، بين قوسين ، عدد الوظائف في كل جنسية وفي كل رتبة اتيحت للموظفات . وهذه المعلومات لم تتوفر لموظفي اللغات لأن جنسية موظفي اللغات لا يحكمها اختيار الأمين العام بل تحكمها احتياجات المنظمة واللغة الرئيسية للمرشح المقصود بالذكر .

٣٠ - وأضاف قائلا أن ممثل ترينيداد وتوباغو قد استفسر عما اذا كان قد تم ترقية الموظفات المشار اليهن في الفقرة ٢٠ من التقرير من فئة الخدمات العامة وعددهن ٣٧ موظفة ؛ كما طلب ممثل ترينيداد وتوباغو تفسيراً للأساس الذي تتم عليه الترقيات . وطلب ممثل ترينيداد وتوباغو كذلك قائمة بتلك الترقيات تبين الرتبة التي رقيت منها الموظفات ، ورتبتهن الحالية ، ومؤهلاتهن وأعمارهن وأية بيانات أخرى ذات صلة بالموضوع . وسيتم توفير ورقة لفرف الاجتماع تبين تفاصيل الموظفات المرقيات الى الفئة الغنية .

٣١ - واسترسل قائلا ان المعلقة الكاملة لترقية موظفي الخدمات العامة المؤهلين الى وظائف الفئة

( السيد غراب )

الفنية ليس في مصلحة المنظمة أو الموظفين . غير أن الترقيات من الخدمات العامة الى الفئة الفنية يجب ألا تتم الا على أساس التقييم الموضوعي للكفاءة والقدرة . وبما لذلك ، تقوم الأمانة العامة ، فسي اطار اصلاحاتها المتعلقة بالموظفين ، باعداد اقتراح شامل مقاده وضع معايير موضوعية وامتحانات تنافسية كأساس لترقية موظفي الخدمات العامة الى الفئة الفنية . ومن المعتزم وضع اجراءات جديدة في عام ١٩٧٨ .

٣٢ - وشكر الوفود للتأييد الذي أعربت عنه للفريق الذي أنشئ حديثا لبحث ادعاءات المعاملات التمييزية في الأمانة العامة للأمم المتحدة . وقد وزع على جميع البعثات الدائمة الأمر الاداري الذي أنشئ بمقتضاه الفريق والذي يبين صلاحياته (ST/AI/246) وكذلك نشرة الأمين العام عن السياسة العامة فيما يتعلق بتوظيف المرأة (ST/SGB/154) .

٣٣ - وأضاف قائلاً أن تفسيراً قد طلب بشأن طول الوقت ما بين اتخاذ الجمعية العامة للقرار ٣١/٢٦ وإنشاء الفريق . فقد استلزم الأمر بعض الوقت لاتمام المشاورات بين ممثلي الموظفين والادارة ، على نحو ما ورد في المادة ٨ - ١ من النظام الاداري للموظفين ، ولوضع صلاحيات الفريق واختيار أعضائه الخمسة . وقد اختير أعضاء الفريق ليس فقط بسبب رتبهم بل أيضاً بسبب ما يثبونه من ثقة في نفوس سائر الموظفين والخبرة التي اكتسبوها في مجال ادارة شؤون الموظفين . وقد اختارهم الأمين العام من بين قائمة بأسماء أوصت بها اللجنة الاستشارية المشتركة بعد مشاورات مستفيضة بين الموظفين والادارة ، وعينهم الأمين العام بنفسه ، حتى يكفل استقلالهم الكامل . وذكر ، فيما يتعلق بالأسئلة التي طرحها ممثل غانا عن عمل الفريق بالنسبة للموظفين الموجودين بعيداً عن المقر ، أن اللجنة الاستشارية المشتركة قد ناقشت هذه المشاكل بالكامل ، وأوضحت الفقرة ١١ من الأمر الاداري الذي يضم صلاحيات الفريق ان من اختصاص أعضاء الفريق تناول مشاكل جميع الموظفين أياً كانت مقر عملهم . ويجرى في الوقت الحاضر ايلاء اعتبار دقيق لامكانية انشاء أفرقة فرعية في الادارات .

٣٤ - وأردف قائلاً أن العديد من الممثلين قد طلبوا مزيداً من المعلومات عن عمل الفريق ولم يرفع أى تقرير في هذا الصدد ان أن الفريق كان قد بدأ أعماله بعد نهاية العام الذي طلب من الأمين العام اعداد تقرير عنه . بيد أن الفريق قد تناول ، منذ ذلك الحين ، أكثر من اثنتي عشرة حالة ويرفع اليه عدد متزايد من الاستفسارات مع ازدياد فهم موظفي الأمانة العامة لأغراضه . ولن يسترعي انتباه مساعد الأمين العام الا الى تلك الحالات التي لم يمكن حلها عن طريق المشاورات غير الرسمية أو الجهود التي يبذلها الفريق وذلك حتى يستطيع مساعد الأمين العام التصرف بناء على توصية الفريق . وذكر أنه نظراً لأنه لم ترفع اليه حتى الآن أية حالات ، فقد افترض أن أعمال الفريق تفضي على نحو مرض .

٣٥ - ومضى يقول أن عدداً من الوفود قد طلبت بياناً واضحاً عن سياسة الأمين العام فيما يتعلق باستبقاء الموظفين التي ما بعد سن التقاعد الذي حددته المادة ٩ - ٥ من النظام الاداري للموظفين بستين عاماً . وطبقاً لتلك القاعدة ، يمكن للأمين العام ، تحقيقاً لصالح المنظمة ، تمديد هذا الحد العمري في حالات استثنائية .



٣٦ - ومضى يقول أنه تمشيا مع تيسير أحكام التقاعد المبكر التي أوصى بها الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في ١٩٧١ ، فقد اتفق الأمين العام والرؤساء التنفيذيون للمنظمات الأخرى الأعضاء في الصندوق على اتباع سياسة أكثر مرونة من أجل تعويض الصندوق عن التكاليف الإضافية المحتطة . ومنذ عام ١٩٧٢ ، ارتفع عدد موظفي الأمانة العامة المستفيدين إلى ما بعد سن التقاعد ارتفاعا مطردا في جميع المستويات . وقال أنه ما لم يوقف هذا الاتجاه ، فمن المحتمل أن يصبح ملحوظا بشكل أكبر حيث غدت الإدارات تنظر إلى التمديدات إلى ما بعد سن التقاعد باعتبارها ممارسة عامة .

٣٧ - واستطرد قائلا أنه نتيجة لقرار الجمعية العامة ٣١/٢٦ ، فقد قرر الأمين العام استعراض الممارسة الحالية ، وتنقيح الأمر الإداري ( ST/AI/213 ) نفي ضوء القرار سالف الذكر وأحكام الاجراءات المستخدمة على أساس كل حالة على حدة ، في تقرير ما اذا كان من مصلحة المنظمة تمديد تعيينات الموظفين أم لا .

٣٨ - وأشار إلى أن ممثل ترينيداد وتوباغو طرح نفس السؤال الذي طرحه في السنة الماضية ، وقال أن مساعد الأمين العام قد رد قائلا في الدورة السابقة بأن التقرير سيضم معلومات عامة عن عدد الوظائف التي قد تصبح متوفرة خلال السنوات التالية وعن المهن التي تنطوي عليها هذه الوظائف ؛ وهذه المعلومات ترد في الفقرة ١٤ من التقرير المعروض على اللجنة . بيد أن هذه الوظائف سيتم شغلها كما يرد شرح ذلك في الفقرة ١٤ من داخل الأمانة العامة ان أمكن ، بالأشخاص الذين دربوا على تولي هذه الوظائف المدة سنوات . وسيتم ملأ أية شواغر كالمعتاد من بين الموظفين من المستوى الأدنى . وبناء على ذلك فلن يكون هناك معنى لاختلاف الدول الأعضاء مسبقا . ومن ناحية أخرى فإن جميع الوظائف التي سيتم شغلها بالتوظيف من الخارج سيعمل عنها في اضطرابات الشواغر الموزعة سواء داخلها أو على البعثات الدائمة .

٣٩ - واختتم كلامه قائلا أنه سيتم ، بناء على طلب ممثل ترينيداد وتوباغو ، توفير جدول مماثل لذلك الذي صدر في العام الماضي ، كورقة عمل ، يبين أولا جنسية الموظفين المعيّنين في رتبة مد - ١ وما فوقها ، وثانيا ، جنسية الموظفين الذين يحلون محلهم .

٤٠ - السيد بوعباد أغا ( الجزائر ) : قال ان مسائل الموظفين تكتسب أهمية متزايدة ، حيث تمثل تكاليف الموظفين ما يربو على ثلثي ميزانية المنظمة . ويبدو أن بعض وظائف المستوى العالي يحتفظ بها لمواطني فئة معينة من البلدان ؛ ولما كانت هذه الوظائف ذات أهمية حيوية للبلدان النامية ، فمن الضروري أن يراعى مبدأ التناوب في الوظائف . وللمسألة آثار سياسية وينبغي للأمانة العامة أن تقدم في الدورة التالية مقترحات من أجل اتخاذ تدابير تصحيحية . وفيما يتعلق بمسألة العقود ، قال ان وفده لا يعترض من حيث المبدأ على منح عقود دائمة حيث أنها تضمن الاستقرار

( السيد بوعباد أخا، الجزائر )

والاستمرارية داخل الأمانة العامة . بيد أن منح عقود دائمة للمواطنين من البلدان النامية ومن البلدان الأفريقية بوجه خاص يمثل خسارة كبيرة لتلك البلدان من حيث ندرة موظفيها المؤهلين . وبناءً على ذلك ينبغي للأمانة العامة أن تستشير حكومات المواطنين الذين يجري النظر في توظيفهم ، ومن غير المقبول أن تقترح حكومة ما بعض المرشحين وتفاجأ بأن حصتها من الوظائف قد شغلها أفراد تم توظيفهم دون علمها أو موافقتها . وسيساعد منح عقود محددة الأجل الدول الأعضاء على الاستفادة من الخبرة التي يكتسبها مواطنوها أثناء خدمتهم في الأمم المتحدة ؛ وبالرغم من أن العقود قصيرة الأجل أكثر تكلفة للمنظمة من العقود طويلة الأجل ، فإنه ينبغي أن تبحث بدقة إمكانية شغل حصة معينة من وظائف الأمانة العامة على أساس العقود محددة الأجل .

٤١ - السيد غاريدو ( الفلبين ) : قال ان بعثات التوظيف ينبغي أن تركز لتوظيف موظفين جدد دون سواه ولا ينبغي أن تقتصر بأنشطة أخرى . وقال ان وفده يؤيد الخطوات التي يجري اتخاذها فيما يتعلق بترقية موظفي الخدمات العامة ، ويرحب بملاحظات مساعد الأمين العام بشأن الابقاء على الموظفين الذين بلغوا سن التقاعد . وقال انه اذا أجبر جميع الموظفون المدنيين الدوليين الذين بلغوا سن الستين على التقاعد ، فسيواجه صندوق المعاشات التقاعدية عجزاً قدره ٢٥٠ مليون دولار على الأقل ، في حين أنه اذا تم توظيف أشخاص أصغر سناً واستبقى الموظفون الكفاء الى ما بعد سن الستين ، فسيكون من الممكن تفادي هذا العجز .

٤٢ - السيد سيكي (فانا) : تساءل عن سبب وجود حالات تأخير طويل في عملية الترقية ، وعمما سيترتب على الترقيات من أثر على البيانات الواردة في تقرير الأمين العام .

٤٣ - السيد اكاشي (اليابان) : قال ان المادة ٩ - ٥ من النظام الإداري والمتعلقة بسن التقاعد ينبغي أن تطبق على نحو أكثر صرامة . وقال ان الامل مرتبط كذلك على أن تكفل الامانة العامة تنفيذاً لأفضل للفقرة ٤ من قرار الجمعية العامة ٣١/٢٦ ، الذي حث فيه الأمين العام على زيادة نسبة الشباب في الامانة العامة وتحقيق توازن أفضل بين الاعمار فيها . وأعرب عن ترحيب وفده بإيفاد بعثة توظيف الى اليابان في العام القادم ، وعن امله في أن تشترك ادارة شؤون الموظفين في هذه البعثة . وقال ان التقارير المقبلة عن مسائل الموظفين ينبغي أن تفسر سبب استمرار استخدام موظفين من البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً . وأكد أنه يجب بذل كل الجهد لاستخدام موظفين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً .

٤٤ - السيد هارت (استراليا) : تساءل عن السبب في أن مساعد الأمين العام لا يرى من المفيد رفع تقرير عن كل بعثة توظيف . وطلب معلومات اضافية عن المؤهلات المطلوبة للمرشحين للوظائف من رتبة ف - ١ .

٤٥ - السيد لاسكارو (كولومبيا) : ذكر مساعد الأمين العام بأن وفده قد طلب معلومات عن التوزيع الجغرافي للوظائف في اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ، وبوجه خاص عن عدد وجنسية موظفي الادارة والموظفين من الفئة الفنية والخبراء والخبراء الاستشاريين .

٤٦ - السيد وليامز - ماثيس (بنما) : قال ان وفده يساوره القلق لان بنما وسائر بلدان أمريكا الوسطى غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً في الامانة العامة . وقال ان الحالة خطيرة بوجه خاص فيما يتعلق باستخدام الخبراء والخبراء الاستشاريين . وأوصى فيما يتعلق بتوظيف المرأة ومنح زمالات لهذا الغرض ، بأن تتصل ادارة شؤون الموظفين بالادارة الاحصائية في بلده ، التي تستخدم عدداً كبيراً من النساء المؤهلات تأهيلاً غالباً .

٤٧ - السيد غراب (مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين) : أشار الى النقطة التي أثارها ممثل فانا ، فقال ان حالات التأخير في عملية الترقية هي نتيجة للقرار الذي يقضي بجعل هذه العملية

( السيد غراب )

لامركزية عن طريق انشاء لجان للتميين والترقيات في مختلف مقار العمل . وقال ان اللجان لم تنشأ الا في شباط/فبراير أو آذار/مارس ١٩٧٧ . وفي المقرر ، نشأت حالات تأخير مماثلة فيما يتعلق بعملية اختيار مثلي الموظفين وتعيين أعضاء مجلس التعميين والترقية . وأضاف ان توصيات مختلف لجان التعميين والترقية قد وردت الان وسيكون سجل الترقيات جاهزا في المستقبل القريب .

٤٨ - ومضى يقول انه فيما يتعلق بالنقطة التي اثارها ممثل استراليا ، فانه يجب أن يكون المرشحون للوظائف برتبة ف - ١ حاصلين على درجة جامعية من المستوى الاول ، وأن تتوفر لديهم المعرفة المناسبة باللغة وما تتطلبه الوظيفة من المهارات الخاصة والخبرة . وتعطى الاولوية فسي العادة للمرشحين الحائزين لدرجات جامعية من المستوى الثاني ، ومثل هؤلاء المرشحين يندر أن تقل أعمارهم عن ٢٥ أو ٢٦ سنة .

٤٩ - واختتم كلامه قائلا أنه سيولي الاعتبار اللازم للمعلومات التي قدمها ممثل بنما .

البند ١٠٠ من جدول الأعمال : الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٧٨ - ١٩٧٩ (تابع)  
(A/32/6 و A/32/8 و A/32/38 و A/C.5/32/12 و 13)

#### المناقشة العامة (تابع)

٥٠ - السيد مايولي (ايطاليا) : لاحظ أن الجمعية العامة قد سبق أن أقرت خطة متوسطة الاجل وانه ينبغي أن تكيف الميزانية تبعا لها . وقال انه ينبغي للجان الرئيسية ، قبل اعتماد قرارات تستتبع مصروفات جديدة ، أن تنظر بدقة في بيانات الآثار المالية المرفوعة اليها وذلك بهدف تقييد نمو الميزانية .

٥١ - وقال إن وفده يرحب بالشكل الأكثر احكاما للميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٧٨ - ١٩٧٩ . وان التقرير الاول للجنة الاستشارية (A/32/8) يتضمن تحليلا مفيدا للميزانية . وقال ان بعض الاشكال الواردة في هذا التقرير ، ولا سيما الشكل ١ الذي يقارن الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ١٩٧٨ - ١٩٧٩ باعتمادات الفترة ١٩٧٦ - ١٩٧٧ والمصروفات الفعلية للفترة ١٩٧٤ - ١٩٧٥ ، والشكل ٣ الذي يبين التوزيع المقترح للموارد الخارجة عن الميزانية المقدرة حسب ميادين النشاط الرئيسية ينبغي أن تصبح سمات الزامية في جميع ميزانيات المستقبل .

٥٢ - ومضى يقول ان الامين العام يلتزم تفويضا من الجمعية العامة لانفاق مايزيد عن ١ مليون دولار يوميا . وسيكون العيب الصافي الذي ستتحمله الدول الاعضاء ، كل حسب مستوى نصيبها المقرر ، حوالي ٧٧٥ مليون دولار . وقال ان اللجنة الاستشارية تقترح اجراء خفض قدره حوالي ٢٦ مليون دولار في هذا الرقم ، وقد سبق تحذير اللجنة من احتمال تجاوز التقديرات بمقدار أكبر نتيجة للعوامل المبينة في الفقرات ٣٥ و ٣٦ و ٣٧ من تصدير الميزانية (A/32/6 ، المجلد الاول)

( السيد مايولي ، إيطاليا )

٥٣ - ومضى يقول ان وفده لا يتفق مع تقدير الامين العام بأن معدل النمو الحقيقي هو ٢.٢ في المائة فقط ؛ فهو يعتقد ، لذات الاسباب التي أوضحتها اللجنة الاستشارية في الفقرتين ١٢ و ٢٣ من تقريرها ، أن ما يسمى "بأساس المواصلة" كان ينبغي أن يكون أقل من ذلك . ومضى يقول ان ما يهم ممولي الضرائب في الدول الاعضاء في الحقيقة هو أن المبلغ الصافي المقدر لفترة السنتين ١٩٧٨ - ١٩٧٩ يزيد بنسبة ٢.٣ في المائة عن الرقم الصافي الأولي الذي أقر لفترة ١٩٧٦ - ١٩٧٧ ويزيد بنسبة ١.٨ في المائة عن الرقم الصافي العنقح الذي أقر في عام ١٩٧٦ . وبالتالي ، فإنه يتمين على حكومات الدول الاعضاء باستثناء تلك البلدان القليلة التي ازادت قيمة عملاتها بالنسبة للدولار - أن تسعى الى زيادة الاعتمادات في ميزانياتها الوطنية من أجل تغطية اشتراكاتها في الامم المتحدة . ويتمين فرض أعباء ضريبية أكبر ، مما ينتج عنه مزيد من التغذية لغول التضخم . ونظرا لان الاحوال الاقتصادية قد ازادت سوءا في معظم البلدان في السنوات الاخيرة ، فإن الامر اصبح يستلزم أكثر من ذي قبل أن يتم كبح جماح التضخم وتدقيق مصروفات المنظمة استهدافا للفعالية والاقتصاد .

٥٤ - واسترسل قائلا ان بالنظر الى أنه من المرجح أن يوضع تحت تصرف الامين العام مبلغ ٨٤٥ مليون دولار من المبالغ الخارجة عن الميزانية ، فإن وفده يرغب في معرفة ما اذا كان قد جرى بذل جهد حقيقي لخفض المصروفات على الانشطة الحقيقية ، أو ذات الفائدة الحدية ، أو عديمة الجدوى . وبينما أوضح الامين العام في تصدير الميزانية أن جهودا جدية قد بذلت للسيطرة على معدل النمو الحقيقي ، فإنه لم يرد أى تأكيد بأن جهدا مماثلا قد بذل لخفض الاساس الفعلي للميزانية . وتشير الفقرة ٢٣ ، فيما يبدو ، الى أن الامين العام لن يفي بالتزامه بتوجيه انتباه لجنة البرنامج والتنسيق الى الانشطة التي يمكن انهاؤها . وأضاف قائلا أنه كان ينبغي للأمين العام - في رأيه - وفده ، أن يبدأ بالميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ١٩٧٨ - ١٩٧٩ فيقتح الطرق الممكنة للافراج عن الموارد من البرامج التي فات وأنها لاستخدامها في برامج أكثر الحاحا ، وكان ينبغي أن يخفض أساس المواصلة بازالة ما لا يلزم . وكان ينبغي ، بدلا من اضافة تكاليف أنشطة جديدة الى أساس المواصلة ، ان تبذل محاولة استيعاب تكاليفها من خلال الاقتصاد وزيادة الانتاجية واعادة توزيع الموارد .

٥٥ - وأضاف قائلا ان الامر يتطلب أيضا فحصا دقيقا لاساليب الميزنة التي تستخدمها الامانة العامة . ونظرا لان التكلفة المستقبلية للتضخم قد سبق ادراجها في التقديرات ، فإنه لا ينبغي ، اذا أقرت الاعتمادات المقابلة ، قبول اعادة تقدير التكاليف في وسط أو نهاية فترة السنتين . ان أن قبول اعادة تقدير تكاليف جميع البرامج ، بما في ذلك تلك التي فات وأنها أو ذات الاولوية المنخفضة ، يعد بمثابة قبول نمو خفي . وقد أكد الامين العام ، على انه لا يتم الا ميزنة البرامج المستمرة ، فقط ، ولكنه ربما لم يكن يعلم وقت اعداد الميزانية ما اذا كان من المحتمل انها بعض هذه البرامج فيما بعد ، فضلا عن هذا ، فمن أين له أن يكون واثقا ، فيما يتعلق بالانشطة المستمرة ، من أن نفس المبالغ التي انفقت في فترة السنتين ١٩٧٦ - ١٩٧٧ على المساعدة المؤقتة والخبراء الاستشاريين والسفر لن تكون ضرورية في الفترة ١٩٧٨ - ١٩٧٩ .

( السيد مايولي ، ايطاليا )

٥٦ - واسترسل قائلا ، فيما يتعلق بمسائل الموظفين التي تعد أكبر بند للمصروفات المقـدرة ، ان الامين العام قد ذكر في خطابه الافتتاحي (A/C.5/32/12) انه لم يمكن تفادي بعض الزيادة في الموظفين نظرا لطلبات البرامج الجديدة والمتوسعة ، ولكن تم الابقاء على الزيادة في حدود ما يربو قليلا عن نسبة ٣ في المائة سنويا . وقال ان الامين العام نـدب اللجنة أنه فرض في عام ١٩٧٢ تجميدا للتوظيف ثم اعتمد بعد ذلك سياسة تتسم بالعزم على التقييد . وقال ان وفده كان سيرحب كذلك ببعض التأكيد من قبل الامين العام على أنه يجري بذل الجهود لخفض الموظفين في الميادين الاخرى بهدف مقابلة طلبات البرامج الجديدة المتوسعة ذات الاولوية الاولى . والمشكلة بوجه عام ، تتمثل في الميل الى تلبية المطالب الجديدة بطلبات لتوفير موارد اضافية وموظفين وليس الى اعادة التوزيع . واذف قائلا ان ميل مديري البرامج الى اعتبار مجالات اهتمامهم امرا مقدسا هو بالضبط السبب وراء نشوء الحاجة الى الادارة الحازمة لفرض الانضباط ، واجراء اعادة تقييم مستمرة للاحتياجات الهامة ، والقيام ، حيشما يقتضي الامر ، بنقل الموظفين الحاليين الى الوحدات التي قد تكون الحاجة اليهم فيها أكثر الحاحا . وأردف قائلا ان تناوب الموظفين الذي يدعو اليه الوفد الياباني قد يساعد على تفادي الركود والشعور بالرضا الذاتي ويساعد في نفس الوقت على تقييد النمو المتواصل للامانة العامة عن طريق اعادة توزيع موارد الموظفين . ويمكن تحقيق وفورات ذات شأن باستخدام معامل أكبر للتوظيف المتأخر لمراعاة الصعوبات المحتملة التي تنشأ لدى صلا الشواغر بمرشحين مناسبين . وينبغي توجيه أكبر قدر من العناية الى تقييد انشاء مكاتب أو وحدات جديدة . ان أن انشاء مثل هذه الوحدات المزودة بأمانات صغيرة تمول في اطار الميزانيات العادية وجميع الموظفين الاخرين الممولين من التبرعات التطوعية غالبا ما يفتح الباب لنقل وظائف من المبالغ الخارجة عن الميزانية الى الميزانية العادية . وشدد على أن أى تحويل لوظائف من المساعدة المؤقتة الى وظائف دائمة ينبغي أن يكون مقرونا بخفض مقابل في عدد وظائف المساعدة المؤقتة .

٥٧ - ومضى يقول ان تبسيط الاجراءات وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة أمران يحظيان بأكثر قدر من الاهمية كي تكون الامم المتحدة سليمة وفعالة . واعرب عن ثقة وفده بأن الامين العام سيبدل قصارى جهده لتفادي أى تهديد للموارد وازدواج للانشطة ، وانه سيفرض القيود على انتشار المكاتب والوثائق . وينبغي لجميع الدول الاعضاء ان تتعاون في هذا الجهد المشترك . وفي ختام كلمته ناشد البلدان التي في وضع يمكنها من أن تفعل ذلك ، ان تحذو حذوا فعلة منذ سنوات عديدة أكثر من عشرين بلدا ، من بينها ايطاليا ، وذلك بتقديم تبرعات طوعية بهدف ازالة العجز الذي تعاني منه الامم المتحدة واستعادة سلامتها المالية .

٥٨ - السيد كيفانك (تركيا) : قال أن وفده يرحب بمنهج الميزنة الذي يبدأ من الصفر والمستخدم في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٧٨ - ١٩٧٩ (A/32/6) ويؤيد توصية اللجنة الاستشارية التي تقضي بعد هذا النهج الى المجالات المختارة الاخرى . وذكر ان من بين أوجه

( السيد كيفانك ، تركيا )

القصور الرئيسية للحيقة افتقارها للمعلومات عن توزيع تكاليف الإدارة والمؤتمرات والخدمات العامة على البرامج . وأعرب عن أمل وفده في أن تتوفر هذه المعلومات في المستقبل وأن يتم إنشاء قنوات أفضل للاتصال بين المقر والمكاتب الموجودة في الخارج . أما وجه القصور الثاني فهو عدم كفاية ما جاء في النص فيما يتعلق بتبرير طلبات الموارد التي ذكرتها اللجنة الاستشارية في الفقرة ٦ من تقريرها (A/32/8) فبدون تبرير سليم ومعلومات كافية عن التكاليف الموزعة ، يكون من الميسر مناقشة نهج الميزنة المبنية .

٥٩ - وأضاف قائلاً أن وفده لن يواجه أية صعوبة ، بالنظر إلى عدم الأدلة بأي تعليق من جانب الأمين العام ، في قبول الخفض الذي يبلغ ٦٠٠ ٧٠٩ ٢٦ دولار والذي أوصت به اللجنة الاستشارية . وقال أنه بينما يرحب وفده بجهود الأمين العام لتحقيق نمط عام لضبط النفقات ومراقبة المصروفات في عملية الميزنة ، فإنه ينبغي الإبقاء على معدل النمو الحقيقي للأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والانسانية ذات الأهمية في البلدان النامية وتنميته وفقاً للمستويات السليمة . وأعرب عن تأييد وفده للتوصيات الواردة في الفقرة ١٤ من تقرير اللجنة الاستشارية والتي تقضي بأن يقتصر تقرير الاداء الذي يقدم في السنة الأولى من فترة السنتين ، على الاثر الضروري للتضخم وللتغييرات في أسعار الصرف وقرارات أجهزة تقرير السياسة التي لا يمكن تأجيل تنفيذها إلى فترة السنتين التالية . وفي هذا الصدد ، قال أن وفده يؤيد الاقتراح الذي يتصل بالامر والمقدم من ممثل المملكة المتحدة .

٦٠ - واسترعى الانتباه ، فيما يتعلق بالاسلوب الذي استخدمه الأمين العام في اعداد الميزانية المقترحة ، إلى الفقرة ١٥ من تقرير اللجنة الاستشارية وأعرب عن اماله في أن يشرح ممثلو الأمين العام مفهومهم ، "للتكلفة الإضافية" . وفيما يتعلق "بأساس المواصلة" ، ذكر أنه نظراً لأن المرتبات والتكاليف العامة للموظفين تمثل حوالي ٧٨ في المائة من إجمالي تقديرات الميزانية الكلية للامم المتحدة ، فإن طريقة حساب مصروفات الموظفين تعد ذات أهمية قصوى . وأشار إلى تعليق اللجنة الاستشارية الوارد في الفقرة ٢٥ ومفاده أنه في حالة مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة والموظفين من المستوى المحلي ، التي حسب لها معدل متوسط واحد ، فإن احتمال الخطأ أكبر ، وقال أن وفده يأمل ، نظراً لهذا التعليق أن يتخذ الأمين العام الخطوات اللازمة لتحسين طريقة حساب مثل هذه التكاليف . وذكر أنه يشاطر القلق الذي أعربت عنه اللجنة الاستشارية في الفقرتين ٢٦ و ٢٨ من تقريرها فيما يتعلق بالتكاليف العامة للموظفين وتسوية مقر العمل .

٦١ - واستطرد قائلاً أنه بالنظر إلى حالة صندوق رأس المال المتداول ومع مراعاة أن الاحتفاظ بتدفق كاف للنقد ورصيد متساو من السيولة من شأنه أن يخلق مشكلة جوهرية أخرى للأمين العام في عملية تنفيذ الميزانية في ١٩٧٨ و ١٩٧٩ ، فإنه يمكن اعتبار الميزنة الكاملة سبيلاً لتخفيض الضغط حتى يتم حل مشكلة الوضع النقدي .

( السيد كيفانك ، تركيا )

٦٢ - واقترح أنه تتخذ الميزانية البرنامجية التالية ، عند تقديمها شكلين : أولهما ، شكل متكامل مختصر من أجل اللجنة الخامسة والجمعية العامة ، والثاني ، شكل مفصل يحتمل على جميع البرامج والأنشطة والمشاريع وجميع المعلومات والجداول اللازمة للجنة الاستشارية . وعندئذ ، فقد يتباحث الوقت للجنة الخامسة ، للتأكيد على جوانب مثل الأولويات النسبية للبرامج والبرامج الفرعية والأنشطة ، واختيار أنشطة البرامج والبرامج الفرعية ، وتحديد هياكل تخصيص الموارد بدلا من التركيز على أوجد الانفاق . وقد يؤدي هذا الاجراء الى تحسين التنسيق بين لجنة البرنامج والتنسيق واللجنة الاستشارية . وربما يتيح كذلك للجنة الخامسة فرصة لانها البرامج والأنشطة والمشاريع التي فات أوانها ، أو ذات المنفعة الحدية أو عديمة الفائدة .

٦٣ - وفي النهاية ، أشار الى أن الميزنة البرنامجية واجهزة التخطيط المتوسط الأجل تتطلب نظاما رشيدا للمتابعة والتقييم . وقال أنه ينبغي استخدام الموارد المحدودة للأمم المتحدة على نحو رشيد وتوجيهها ، بأقصى قدر ممكن ، نحو الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والانسانية .

٦٤ - السيد بوميل ( زائير ) : قال ان الأمم المتحدة لا يمكن ان تكون فعالة الا اذا زود الأمين العام بالمبالغ اللازمة لتنفيذ المهام المعهد بها اليه بموجب الميثاق . ولاحظ ان الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٧٨ - ١٩٧٩ ، تزيد بنسبة ٢٢ في المائة تقريبا عن ميزانية فترة السنتين السابقة ، وقال ان الزيادة السريعة ترجع الى التكاليف العامة للموظفين وسياسة الميزنة الكاملة . وقال ان وفده يلاحظ مع الاسف ان النتائج غير المرضية التي احرزها نهج الميزنة الكاملة ترجع الى أن اللجنة الاستشارية لم تتوفر لها المعلومات اللازمة في الوقت المناسب ، لدراسة أساس المواصلة والعناصر الواردة في تقارير الأداة .

٦٥ - وأضاف قائلا انه حدث تحسن واضح في عرض الميزانية البرنامجية المقترحة - حيث أخذ في الاعتبار بشكل واضح التعليقات التي ادليت لدى النظر في الميزانية السابقة - الا أنه لم يتم الاستئادة من جميع الامكانيات التي أتاحها نظام الميزنة الجديد . وأشار الى الفقرة ٩ من تصدير الأمين العام ، التي تذكر أن المكونات المستخدمة في حساب أساس المواصلة ، تقع خارج نطاق سيطرة الأمين العام ، فاستعرض الانتباه الى القرارين ٣٤ ٣٥ ( د - ٣٠ ) و ٣١ / ٩٣ التي سمعت فيهما الجمعية العامة الى الفاء البرامج او البرامج الفرعية او العناصر البرنامجية التي رؤى بأنها قد فات أوانها أو ذات منفعة حدية أو عديمة الفائدة . وأضاف انه سيتعين على الأمين العام تقديم توصيات محددة الى الجمعية العامة في هذا الصدد لدى عرض الميزانية البرنامجية المقترحة التالية .

٦٦ - وأشار الى أن الزيادة في الميزانية نابعة أساسا من الزيادة في التكاليف العامة للموظفين ، التي بلغت نسبتها ٧٨ في المائة تقريبا من الميزانية الاجمالية ، فقال ان وفده لا يمكنه تأييد الطريقة التي استخدمها الأمين العام في تقييم التكاليف العامة للموظفين ما لم تكن " التكاليف



( السيد بوميل ، زائير )

النمطية " صحيحة وحديثة . وذلك لن يجعل من الممكن فحسب حساب الميزانية الأساسية بل أيضا تقدير الاحتياجات المستقبلية للمنظمة . وأعرب عن اعتقاده وفده بأنه ينبغي للمنظمة ، نظرا لمقدار التكاليف العامة للموظفين ، ان تزيد من فعالية الموظفين وان تكفل توفير ما يلزم من الموظفين المتخصصين داخل الامانة العامة لتنفيذ البرامج الجديدة .

٦٧ - السيد أوكوكولييتش ( يوغوسلافيا ) قال ان العاملين الاساسيين المسؤولين عن الزيادات المستمرة في الميزانية ، هما توسيع الأنشطة والعضوية في الامم المتحدة ، وفي المقام الاول ، تأثير التضخم وتقلبات العملة .

٦٨ - واسترسل قائلا ان الميزانية المقترحة ، تمثل تحسنا كبيرا عن الميزانيات السابقة من حيث الشكل والمضمون على السواء . وان مكونات الميزانية البرنامجية المقترحة وطريقة حسابها جديران بأكبر قسط من الاهتمام . ان تعاني طريقة حساب اساس المواصلة من بعض أوجه القصور ، وقال ان وفده يقبل تعليقات اللجنة الاستشارية اجمالا . بيد أنه ينبغي تذكر أن المسألة معقدة ولم يتم بعد وضع طريقة مقبولة بوجه عام . وينبغي للجنة الاستشارية تركيز الاهتمام الكافي لهذه المسألة .

٦٩ - وأردف قائلا ان متوسط معدل النمو البالغ ٢٢ في المائة يبدو معدلا متواضعا ببعض الشيء ، ولا سيما اذا قورن بمعدلات النمو في فترات الميزانية السابقة . وقال ان نمو البرامج لا يشير قلق وفده ، شريطة ان يكون هذا النمو راجعا الى زيادة الأنشطة التي تنطوي على مسائل تهتم المجتمع الدولي بأسره . وفي السنوات الاخيرة ، عهدت الى الامم المتحدة مهام جديدة في مجالات ذات اهمية خاصة للبلدان النامية . وقد أثر ذلك على نمو البرامج الى حد ما ، مثلما أثر عليه أيضا انتهاج طرائق عمل جديدة ، أبرزها الاتجاه نحو اتخاذ القرارات باتفاق الرأي . وهي عملية تتطلب في أغلب الاحيان مفاوضات مطولة . وأضاف ان ذلك تطور عادي في أنشطة المنظمة وان وفده لا يعتقد بوجود خفض المصروفات عن طريق تعيين حد أقصى أو تقييد معدل نمو برنامج ما . وإنما ينبغي تحقيق الاقتصاد عن طريق الترشيح ، والادارة الفعالة ، وتحسين التخطيط والتنسيق بين الهيئات الداخلة في منظومة الامم المتحدة . وفي هذا الصدد ، فان تحديد المشاريع أو الأنشطة التي فات وانها ، او ذات المنفعة الحدية او عديمة الفائدة ، على النحو الموصى به في قرار الجمعية العامة ٣٤ ٣٥ ( د - ٣٠ ) يعد أمرا بالغ الأهمية . وينبغي أن يكون ذلك أيضا احد العوامل لدى حساب اساس المواصلة . بيد أنه ، كما اشارت اللجنة الاستشارية ، لم يتم عمل اي شيء حتى الآن لتقدير تحليل كامل لهذه المسألة . وينبغي للأمين العام ان يقدم هذا التحليل الى الهيئات الدولية الحكومية المختصة في اقرب وقت ممكن . ومضى يقول ان ثمة مجال آخر يمكن فيه تحقيق وفورات وهو مجال التكاليف العامة للموظفين . وبينما يتمين الشناء على الأمين العام لطلبه عدد من الوظائف الجديدة أقل منه في السنوات السابقة ، الا أن الامر يتطلب مزيدا من المعلومات كيما يتسنى تحديد ما اذا كانت هناك حاجة حقيقية الى الوظائف الجديدة .

( السيد أوكوكوليبيتش ، بونغوسلافيا )

٧٠ - واسترسل قائلاً انه فيما يتعلق بالمبلغ اللازم لمواجهة اثر التضخم ، فان الميزنة الكاملة او الميزنة شبه الكاملة ، تؤدي في الحقيقة الى نفس النتيجة في نهاية الامر. وبالرغم من أن حصة البلدان النامية في تمويل الميزانية اقل بكثير من حصة كبار المساهمين ، فان امكانياتها المالية أضعف من امكانياتهم على نحو لا سبيل معه الى المقارنة ، ولذلك فانها تعاني بقدر اكبر من نمو الميزانية . ولقد ألحق التضخم العالمي وغيره من الاتجاهات السلبية الاخرى في العلاقات الاقتصادية الدولية ، الناتجة عن اخفاق عدد من البلدان في حل المشاكل الاقتصادية الدولية على اساس اقامة نظام اقتصادي دولي جديد ، ضرراً اكبر بكثير باقتصادات البلدان النامية . وذكر ان معدل النمو الحقيقي للبرامج ، كما لاحظ ممثل الهند قد لا يكون كافياً للوفاء بالاحتياجات الاساسية ، اذا ما قورن بالاعباء الاضافية التي يلقيها التضخم على كاهل البلدان النامية .

٧١ - وفي الختام ، قال ان وفده مستعد لأن يؤيد ، من حيث المبدأ ، الميزانية البرنامجية المقترحة الى جانب التعليقات التي أدلت بها اللجنة الاستشارية ، بينما يحتفظ بحق التعليق على بنود محددة في مرحلة لاحقة .

٧٢ - السيد حنا ( نيوزيلندا ) : قال ان وفده يسلم بالمشاكل التي ينطوي عليها اعداد الميزانية البرنامجية المقترحة ، وانه يشعر بالتشجيع نتيجة ضبط النفس كما يتضح من معدل النمو الحقيقي للموارد المقترحة ، وهو معدل متواضع نسبياً . وأضاف قائلاً انه بينما سيتمكن النظر في الميزانية البرنامجية المقترحة باها باها ، اللجنة من ان تعلن تفاصيل المقترحات ، فان المنهجية المستخدمة في اعداد الميزانية تستحق ايضاً أكبر قدر من الفحص . وأعرب عن تقديره للبيان الافتتاحي الذي أدلى به رئيس اللجنة الاستشارية الذي وفر ارشاداً كبيراً نافعا .

٧٣ - وأشار الى أساس المرافعة ، ومن الواضح انه الاثر الحاسم في وضع الميزانية البرنامجية المقترحة ، فقال ان تعليقات اللجنة الاستشارية اكدت رأى وفده القائل بأنه ليس هناك ما يبرر تلقائياً ادراج عدد من البنود ، مثل المساعدة المؤقتة العامة ، والخبراء الاستشاريين والسفر. ومضى يقول انه مما يشير القلق ان اللجنة الاستشارية واجهت انعداماً للتحليل المنتظم لأساس المواصلة على مستوى مديري البرامج ، ان أن المسؤولية الاولى على عاتق المعنيين بالامر مباشرة على مستوى المديرين التنفيذيين للبرامج ينبغي أن تكون التيقظ دوماً لطرق ادارة البرامج بموارد مخفضة . وأضاف قائلاً ان التنفيذ الحالي لبرنامج وضع منذ ١٥ عاماً ينبغي أن يعكس بعض المكاسب من حيث الانتاجية . وفي حين أن من الممكن ، كما أشار آخرون ، ان تخف حدة القلق الى حد بعيد لو كان قد توفر مزيد من المعلومات عما تم تحقيقه فيما يتعلق بقرارى الجمعية العامة ٣٥٣٤ (د - ٣٠) و ٩٣/٣١ ، الا أن وفده يعتقد أن اللجنة الاستشارية كانت لو أتيحت لها فرصة أكبر لبحث المسائل مع مديري البرامج ، ستوصي باجراء مزيد من الخفض في أساس المواصلة . ومضى قائلاً ان وفده سيمانع في قبول أن عنصر أساس المواصلة في الاعتمادات المقترحة أمر لا سبيل الى السيطرة عليه . وقال ، في معرض الاشارة الى الفقرة ١٥ من تقرير اللجنة الاستشارية

( السيد هنا ، نيوزيلندا )

(A/32/8) انه من الضروري ان يكون التركيز في تقييم الاحتياجات المقبلة من المصروفات على الأنشطة المراد لها ان تستمر أكثر من التركيز على الموارد المطلوبة حتى الان لتنفيذها .

٧٤ - واسترسل قائلاً ان معاملة عنصر التضخم في الميزانية البرنامجية يعد عنصراً رئيسياً آخر في المنهجية . وأضاف ان وفده قد استمع الى الحجج المؤيدة للميزة الكاملة والحجج المؤيدة للميزة شبه الكاملة ، وانه يرى الميول التي تتعطل فسي «معاملة وضع اعتمادات لمواجهة التضخم وعدم استقرار العملات في كل سنة من فترة السنتين ، نظراً لأن التنبؤ غير مضمون النتائج وان الأخطاء الحاصلة في السنة الاولى يمكن ان تكون مركبة في السنة الثانية . وقال ان وفده سيؤيد ، على أقل القليل ، تسليم أقل عمومية بالتضخم في الاعتمادات الاولى ، أو كما اقترح ممثل جمهورية الدومينيكا الاتحادية ، تقييد التلقائية الكاملة لعناصر التكاليف التضخمية . وأضاف ان وفده سيؤيد بشدة اجراء مزيد من النظر في مناهج أخرى خلاف الميزة الكاملة ، وفي هذا الصدد ، استرعى الانتباه الى الفقرة ٣٩ من تقرير اللجنة الاستشارية .

٧٥ - وانتقل الى الحديث عن القلق الذي اعب عنه الامين العام في تقريره السنوي (A/32/1) فيما يتعلق بحجم وعائق الامم المتحدة ، والمؤتمرات الخاصة ونفقاتها ، فقال ان اللجنة الخامسة يجب أن تركز على أخذ قلق الامين العام بعين الاعتبار داخل منظومة الامم المتحدة . وأضاف أن اللجنة قد تسمى الى ضمان ايرلا مزيد من الاعتبار الى بدائل للمؤتمرات الخاصة او السنوات الدولية الخاصة ، لا تكون أقل شأناً بل أقل تكلفة ، قبل اتخاذ قرارات حازمة . ومضى يقول انه ينبغي ، في حالة المؤتمرات الخاصة ، دعوة الامين العام أولاً الى توفير الموظفين المطلوبين لخدمة هذه المؤتمرات من الموارد الحالية ؛ ويقدر عدم امكانه أن يفعل ذلك فقط ، يكون الترخيص فيما بعد بتدبير موظفين اضافيين .

٧٦ - ولا حظ انه قد جرى الادلاء بكثير من المقترحات والاقتراحات القيمة خلال المناقشة حتى الان ، واقترح ان يطلب من الأمانة العامة أن تعدّ جدولاً بها حسب نقطة الاشارة الرئيسية او عنوان الموضوع . وأكد ان مثل هذه الورقة ستوفر مساعدة قيمة ، وخاصة ان تقرير اللجنة الى الجلسات العامة لن يتضمن موجزاً للمناقشات .

٧٧ - وأشار الى أن اقتصاد نيوزيلندا يتأثر في الوقت الحاضر تأثيراً خطيراً للغاية بالحالة الاقتصادية الدولية ، وقال انه ينبغي بذل كل الجهود لضمان أن تغدو الميزانية البرنامجية المقترحة ، من حيث اعدادها ومضمونها على السواء ، أقرب فأقرب الى كونها أداة مركزية للإدارة الفعالة للأمم المتحدة .

رفعت الجلسة الساعة ١٨/٠٥