

الأمم المتحدة
الجمعية العامة
الدورة التاسعة والثلاثون
الوثائق الرسمية*



اللجنة الخامسة
الجلسة الرابعة والعشرون
المعقودة يوم الخميس
٨ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٤
الساعة ١٥/٠٠
نيويورك

محضر موجز للجلسة الرابعة والعشرين

الرئيس : السيد ميكوك
رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية : السيد مسيلي
(بريسادوس)

المحتويات

- البند ١١٦ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)
البند ١١٧ من جدول الأعمال : النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع)
(١) تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية (تابع)

.../...

Distr. GENERAL
A/C.5/39/SR.24
27 November 1984
ARABIC
ORIGINAL : SPANISH

* هذه الوثيقة قابلة للتصويب . ويجب أن تدرج التصويبات في نسخة من الوثيقة وأن ترسل موقعة من قبل أحد أعضاء الوفد المعني في غضون أسبوع واحد من تاريخ النشر إلى رئيس قسم تحرير الوثائق الرسمية :

• Chief, Official Records Editing Section, Room DC2-750, 2 United Nations Plaza

وستصدر التصويبات بعد نهاية الدورة في ملزمة منفصلة لكل لجنة على حدة .

84-57444

افتتحت الجلسة في الساعة ١٥/٢٥

البند ١١٦ (من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع) (A/39/453 و A/39/483 و Add.1 و A/C.5/39/2 و A/C.5/39/4 و Corr.1 و Add.1 و A/C.5/39/6 و A/C.5/39/9 و Corr.1 و A/C.5/39/23 و A/C.5/39/17 و A/C.5/39/11)

١ - السيد اردمبات (منغوليا) : قال انه تم بين حزيران/يونيه ١٩٨٣ وحزيران/يونيه ١٩٨٤ تعيين ٢٢٥ شخصا في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي . وقد اعطيت ٤ وظائف من تلك الوظائف (١٢٨ في المائة من المجموع) لمواطني بلدان ممثلة تمثيلا زائدا . وأعرب عن أسفه لأن عدد البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا في الأمانة العامة لم ينخفض منذ الدورة الثلاثين للجمعية العامة . وكما جاء في تقرير الأمين العام (A/39/453 ، الفقرتان ٦ و ٧) فقد كانت هناك ، في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٤ في الأمانة العامة ١٥ دولة عضوا غير ممثلة و ٢٥ دولة ممثلة تمثيلا ناقصا ، وهذه الحالة تتناقض تماما مع مبدأ التوزيع الجغرافي العادل .

٢ - ومضى قائلا ان العديد من الوفود قد اشارت الى أن من المستحيل حل هذه المشكلة مادام توظيف المترشحين والاختصاصيين من بلدان هي بالفعل في حدود النطاق المستصوب أو قد تجاوزته ، مستمرا . اقترحت اللجنة الخامسة عدة قرارات اعتمدتها الجمعية العامة لحل تلك المشكلة ، بيد ان الجهود التي بذلت حتى الآن لم تسفر عن نتائج ملموسة . ولذلك فان من الضروري تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل ، ليس فقط في الأمانة العامة وانما أيضا في الهيئات الرئيسية التابعة لمنظومة الأمم المتحدة .

٣ - واسترسل قائلا ان العديد من الوفود قد أشارت في الدورات السابقة الى ان تنفيذ مبدأ التوزيع الجغرافي العادل تعرقه الممارسة العامة المتمثلة في منح تعيينات دائمة . وان تلك الممارسة لم تستمر فحسب ، بل هي في ازدياد كما يتضح ذلك من الجدول ١٠ الوارد في الوثيقة A/39/453 . وما يستحق الشجب أكثر من ذلك الممارسة المتمثلة في منح تعيينات دائمة لمواطني بلدان ممثلة تمثيلا زائدا ، مما يحول دون توظيف مرشحين من بلدان غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا . وبالنظر الى هذه الحالة ، فان وفد بلده يرى أنه ينبغي ان تتخذ الأمانة العامة للأمم المتحدة تدابير حاسمة ، وان تخصص عددا من الوظائف لاسيما على المستويات الوسطى والعليا ، لمواطني البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا . علاوة على ذلك ، اقترح ، للقضاء على هذا الخلل في تنفيذ مبدأ التوزيع الجغرافي العادل ، ان تطبق الأمانة العامة تطبيقا تاما خطة التوظيف المتوسطة الأجل للفترة ١٩٨٣ - ١٩٨٥ ، فيما يتعلق بتوظيف مواطني البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا . واقترح أيضا ان تتوقف الأمانة العامة فوراً عن الممارسة المتمثلة في توظيف مترشحين من بلدان ممثلة تمثيلا زائدا ، وكذلك عن الممارسة المتمثلة في منح عقود دائمة . فهذه هي الطريقة الوحيدة التي يمكن بها إعادة التوازن في التعيينات المحددة الأجل .

٤ - السيد نقلي (المملكة العربية السعودية) : قال ، فيما يتعلق بتكوين الأمانة العامة ، ان بلده يشعر ببعض القلق ازاء وضع الدول والمناطق الممثلة تمثيلا ناقصا ، ولا سيما على المستويات العليا ومستويات وضع السياسة العامة . وأضاف ان المبادئ الأساسية المنظمة للتوظيف واردة في ميثاق الأمم المتحدة ، وخاصة في المادتين الثامنة والحادية بعد المائة ، وفي عدد من قرارات الجمعية العامة ، ولا سيما القرارات ٣٤١٧ ألف (د - ٣٠) ، و ٣٣ / ١٤٣ ، و ٢١٠ / ٣٥ و ٢٣٥ / ٣٧ و ٣٢١ / ٣٨ . وأردف قائلا ان أهم هذه المبادئ التوجيهية تشدد على الحاجة الى منح الأولوية لتوظيف مرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا وعلى زيادة تمثيل البلدان النامية على المستويات العليا ومستويات وضع السياسة العامة . بالإضافة الى ذلك ، فان الجمعية العامة قد اشترطت الا تعتبر أية وظيفة حكرا لأية دولة عضو أو أية مجموعة من الدول ، والا يحتكر مواطنو نفس الدولة العضو باستمرار وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي .

٥ - وواصل حديثه قائلا ان تقرير الأمين العام عن هذا الموضوع (A/39/453) قد بين ان نتائج الجهود المبذولة لضمان توزيع جغرافي أفضل وأكثر عدلا لم تستجب بعد للمبادئ التوجيهية . وهكذا فان مواطني البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا لا يشكلون سوى ٢٠ في المائة من مجموع الموظفين الذين تم تعيينهم بين عام ١٩٨٣ وعام ١٩٨٤ ، وهي نسبة مئوية مازالت بعيدة جدا عن الهدف الذي حددته الجمعية العامة والمتمثل في ٤٠ في المائة . ومضى قائلا انه بالرغم من أحكام القرار ٢١٠ / ٣٥ الذي أكدت فيه الجمعية العامة من جديد الحاجة الى زيادة تمثيل البلدان النامية في الوظائف العليا ووظائف وضع السياسة العامة ، فقد سجل انخفاض ملحوظ (من ١٤٨ الى ١٤٥) في وظائف الرتبة مد - ١ وما فوقها ، التي يشغلها مواطنون من بلدان افريقيا وآسيا والشرق الأوسط . وفي نفس الوقت فان عدد الموظفين بالرتبة مد - ١ وما فوقها الذين هم من البلدان المتقدمة النمو ذات الاقتصادات السوقية قد ارتفع من ١٦٨ الى ١٨٢ . ومن مجموع ١٤٦ وظيفة من المستويات العليا للأمانة العامة ، لم تخصص سوى سبع وظائف لبلدان الشرق الأوسط .

٦ - وأردف قائلا ان وفد بلده على يقين بأن الأمانة العامة حريصة على تصحيح ذلك الوضع . وهناك الآن حاجة الى اتخاذ تدابير اضافية لكي تصل جميع الدول الأعضاء غير الممثلة تمثيلا والممثلة تمثيلا ناقصا ، وخاصة دول الشرق الأوسط الى نطاقاتها المستوصبة . وان التدبير الخاص الوحيد الذي اتخذ حتي الآن في هذا الصدد - خطة التوظيف المتوسطة الأجل للفترة ١٩٨٣ - ١٩٨٥ - لم يكن كافيا للاسراع بتصحيح عدم التوازن القائم .

(السيد نقلي ، المملكة
العربية السعودية)

٧ - واختتم حديثه قائلا ان المملكة العربية السعودية تؤمن ايمانا راسخا بأن الوقت قد حان لكي تتخذ اللجنة الخامسة موقفا واضحا من هذا الموضوع يساعد على تعزيز الجهود البناءة التي يبذلها الأمين العام لتأمين توزيع منصف وعادل وواقعي لمواطني الدول الأعضاء على كل مستوى من مستويات الأمانة العامة .

٨ - السيد العجوزي (الجزائر) : تكلم بصورة عامة عن مسائل الموظفين ، فقال انه يتمين على الأمم المتحدة ، لكي تحصل على خدمات موظفين على أعلى مستويات الكفاءة والنزاهة ، ان توفر ظروف عمل ومراتب مناسبة ، وان تعتني عناية فائقة بإدارة الموظفين . وفي نفس الوقت فان عالمية المنظمة تتطلب التوزيع الجغرافي العادل . وأضاف ان وفد بلده ، بعد النظر في التقارير التي قدمتها الأمانة العامة ، يؤيد الانتقادات الموجهة الى ادارة النظام ككل الذي مازال يفتقر ، بالرغم من التعديلات المتتالية ، الى الوضوح والترشيد . وقال انه ينبغي الاعتراف ، دافعا عن الأمانة العامة ، بأنه ليس من السهل تطبيق سياسة تتعلق بالموظفين تتفق مع المثل الواردة في الميثاق . ومن الواضح ان المطلوب هو اتباع سياسة جديدة فيما يتعلق بالموظفين تكون أكثر ترشيدا وفعالية .

٩ - وفيما يتعلق بالتوظيف قال ان الميثاق ينص بوضوح على أنه ينبغي ان يقوم على أساس كفاءة المرشحين ، وعلى أساس التوزيع الجغرافي العادل . وبالرغم من ان الأرقام المقدمة تبين أنه قد بذلت جهود صادقة لاعادة التوازن في التوزيع العام للوظائف ، فانه مازال است هناك حاجة الى الكثير من العمل قبل ان يصبح مبدأ التوزيع الجغرافي العادل حقيقة بالنسبة للعديد من البلدان النامية ، وخاصة فيما يتعلق بوظائف وضع السياسة العامة . وعموما ، فان البلدان النامية مثله تشيلا غير كاف وتعاني من النظام الحالي للنطاقات المستصوبة ، الذي يقوم أساسا على الأنصبة المقررة . وأردف قائلا ان من الأساسي اعادة النظر في تلك النطاقات لكي يكون التوزيع الجغرافي عادلا حقا . وينبغي ، لاعادة التوازن الصحيح ، ان تمنح الأولوية للمفهوم الأساسي المتمثل في تساوي الدول على النحو المحدد في الميثاق . ومضى قائلا ان القياس القائم على أساس مبلغ المساهمات غير مرض لأن ذلك الأسلوب ، بأخذه الدخل القومي في الاعتبار ، يضع البلدان النامية في موقف غير موات .

١٠ - وفيما يتعلق بتوظيف المرأة ، حث الأمين العام على مضاعفة الجهود التي يبذلها لتحقيق الهدف المتمثل في نسبة ٢٥ في المائة من مجموع عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، وفقا للقرارين ١٤٣/٣٣ و ٢١٠/٣٥ . واستدرك قائلا انه يتمين على الدول الأعضاء ، لبلوغ ذلك الهدف ، ان تتعاون بنشاط مع الأمانة العامة ، وان تقدم مرشحات ملائمت . علاوة على ذلك ، فانه يتمين على الأمانة العامة الا تراعي النسبة بين عدد الذكور والإناث من الموظفين فحسب ، بل ينبغي أن تأخذ أيضا في الاعتبار وضع البلدان النامية .

(السيد المجوزي ، الجزائر)

١١ - أما فيما يتعلق بنظام التوظيف عن طريق الامتحانات التنافسية ، قال ان الامتحانات ينبغي ان تراعى بالخصوص مراعاة تامة معايير الموضوعية والمساواة كما اشترطت ذلك الجمعية العامة . ومضى قائلا ان نظام الامتحانات يعد الآن وسيلة مقبولة للترقية من فئة الخدمات العامة الى رتبتي ف - ١ وف - ٢ . وقال انه ينبغي اتخاذ خطوات لضمان ألا يكون للنظام أثر سلبي ، من حيث النوعية والكمية ، على تمثيل البلدان النامية بصفة عامة والبلدان النامية غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا بصفة خاصة . بالإضافة الى ذلك ، وبالرغم من أن نظام الامتحانات هو أسلوب التوظيف الأكثر موضوعية ، فانه يتعين اكتساب أكثر ما يمكن من الخبرة من المرحلة التجريبية الحالية قبل تطبيقه في التوظيف على مستويات أخرى ، وخاصة على رتبة ف - ٣ .

١٢ - وفيما يتعلق بالمهارات اللغوية لموظفي الأمم المتحدة ، أعرب عن أسفه لأن الأهداف المحددة لم تتحقق بعد بصورة كاملة بالرغم من الحوافز الموجودة لدراسة اللغات . واستدرك قائلا ان البراعة اللغوية ينبغي الا تكون سوى أحد المتطلبات لترقية موظف ما ، كما ينبغي الا تكون أساسا لمنحه مزايا يصعب تبريرها . وأردف قائلا انه يؤيد تأييدا كاملا توسيع نطاق المهارات اللغوية لموظفي الأمم المتحدة ، لأن ذلك من شأنه أن يشجع الطابع المتعدد القوميات للأمانة العامة .

١٣ - وواصل حديثه قائلا انه لا يمكن لوفد بلده أن يؤيد توصية مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة برفع السن المقررة لنهاية الخدمة للموظفين المدنيين الدوليين ، أولا لأن ذلك لن يدخل أي تحسين هام على الحالة المالية للصندوق ، وثانيا لأنه يقوض مبدأ التوزيع الجغرافي العادل ويعرض فرص ترقية الشباب من الموظفين الى الخطر . وان تكرر نفس التوصية السنة تلو الأخرى أمر سلبي ان يتجاهل اعتراضات العديد من الوفود .

١٤ - وفيما يتعلق بموضوع التطوير الوظيفي ، قال ان وفد بلده يؤيد تحسين ظروف عمل الموظفين المدنيين الدوليين . وأضاف ان من الضروري أن تتناول الأمانة العامة تلك المسألة بمزيد من الدراسة ، وان تضع منهاجا أكثر تماسكا ، عند ذلك يمكن اجراء مناقشة تكون بناءة بدرجة أكبر . ان ينبغي أن تكون للموظف المدني الدولي ، على مدى حياته الوظيفية ، فكرة واضحة عن الفرص المتاحة له للتطوير الوظيفي ، وبالتالي لا تساوره مخاوف بشأن المجري الطبيعي لحياته الوظيفية ، ومن ثم تتحسن معنويات الموظفين المنخفضة جدا وفقا لما قاله الأمين العام . ولذلك فان اعتماد نظام للتطوير الوظيفي ، وتحسين العلاقات بين الموظفين والادارة يشكلان بلا شك عنصرين هامين من عناصر السياسة الجديدة المتعلقة بالموظفين . وقال ان بعض الهياكل التي يقترحها الأمين العام ليست ضرورية بالفعل .

(السيد المجوزي ، الجزائر)

١٥ - وواصل حديثه قائلا ان تعزيز دور ادارة شؤون الموظفين ، مثلما طلبت ذلك الجمعية العامة في القرار ٢٣١/٣٨ ، وتوسيع نطاق وظائف الأمين العام المساعد لشؤون الموظفين تدبيران يكتسيان أهمية حيوية لتحسين ادارة الموظفين وسيعززان الى حد كبير قدرة المنظمة على التغلب في نهاية المطاف على الأزمة الحالية التي سيقوض استمرارها سير أعمال الأمم المتحدة على نحو سلس .

١٦- السيد موسفلي (بربادوس) قال ان مجموعة التدابير الواردة في قرارات الجمعية العامة ٣٣/٣٤ و ٣٥ و ٢١٠/٣٧ و ٢٣٥/٣٨ و ٢٣١/٣٩ تمثل نهجا معقولا ازاء مسائل الموظفين ، ومما يؤسف له انه لم يتم بلوغ أى هدف من الاهداف المحددة في هذه القرارات . ولا يرجع هذا الى ان الاهداف لم تكن واقعية او الى الافتقار الى الموارد . وانما يرجع السبب الرئيسي لذلك ، كما المح اليه الامين العام المساعد لشؤون الموظفين في بيانه وكما اوضح ذلك بجلاء المفتش بتراند في تقريره (A/39/483) ، الى المقاومة البيروقراطية في الامانة العامة لتطبيق قرارات الجمعية العامة بشأن تخطيط الموارد البشرية .

١٧- ومضى قائلا ان المشكلة الرئيسية ، التي يجب ان تعالجها الجمعية العامة في الدورة الحالية ، هي كيفية كفالة تنفيذ ولاياتها . وعلى عكس بيان الامين العام المساعد ، يبدو ان بعض التقارير ، المقدمة الى اللجنة الخامسة لنظرها في هذا البند ، محسوبة بحيث تزيد غموض المسائل لا ان توضحها وبناء على ذلك لا يمكن التعويل عليها . وكأمثلة لذلك ، اقتبس عددا من الفقرات من الوثيقة A/C.5/39/9 ، مع استرعاء الانتباه الى الافتقار الى الوضوح المفاهيمي في الفقرة ٨ ، والمحاولة الواضحة الى اشراك الدول الاعضاء بوصفها عناصر تساعد في تخطيط التوظيف في الفقرة ٩ ، والتناقضات بين الفقرتين ١٢ و ١١ ، وعدم توضيح ما يمكن القيام به للتغلب على الصعوبة الموصوفة في الفقرة ١٣ .

١٨- وادف قائلا انه من اجل اجراء مناقشة جادة بشأن مسائل الموظفين ، ينبغي ان تقدم للجنة الخامسة معلومات واضحة ودقيقة بشأن هذا الموضوع في سنوات غير سنوات الميزانية . وينبغي ان تعلم ، على سبيل المثال ، الجهود التي بذلت لتنفيذ السياسات المقررة ، والاهداف التي تم بلوغها واسباب ذلك ، والتدابير الجديدة التي قد تتخذ لتصحيح وتحسين الحالة والاثار التي قد تترتب على اتخاذ اجراءات بديلة . وليس هناك سبيل افضل من ذلك لكي يتسنى للدول الاعضاء ان تشارك في صياغة وتنفيذ سياسات شاملة وواقعية بشأن الموظفين .

١٩- ومضى قائلا ان وفده يتعهد بتقديم الدعم الكامل للجهود التي يبذلها الامين العام لزيادة انتاجية وكفاءة الامانة العامة . وفي الوقت نفسه ، يسعى للحصول على تأكيدات من الامين العام بانه سيتخذ كل مايلزم من تدابير لكفالة قيام الموظفين ، على جميع المستويات في الامانة العامة ، بتنفيذ مقررات الجمعية العامة حرفيا . وسيعتبر انه من غير المقبول القيام باى محاولة ، ولو على اساس تجريبي ، لتوسيع نطاق التوظيف عن طريق الامتحانات التنافسية ليشمل رتبة ف-٣ . اولاً ، ان الربط الواضح بين توسيع نطاق الامتحانات التنافسية ليشمل التوظيف في رتبة ف-٣ وتناقص عدد الوظائف من الرتبة ف-١ / ف-٢ المتاحة للتوظيف سيبدو كمحاولة للسماح للبيروقراطيين الذين

(السيد موسفلي ، بربادوس)

يتسمون بالعناد بمواصلة حملتهم لسد الطريق امام تنفيذ قرارات الجمعية العامة . ثانياً ، من غير المستصوب ان لم يكن من الخطورة ، تشجيع او تمويه الاتجاه الملحوظ بالفعل نحو تضيق قاعدة هرم درجات الفئة الفنية في المنظمة . ثالثاً ، في منظمة يبلغ حجمها حجم الامم المتحدة ، يكاد يكون من المضمون ان ادخال اى طريقة للتوظيف من هذا القبيل ستصبح دائمة ، سواء ثبت ان لها ما يبررها ام لا . اخيراً ، ليس هناك ما يدعم الحجة القائلة بان الدول الاعضاء ، التي لم تتمكن من تقديم مرشحين صالحين للتوظيف برتبة ف - ١ و برتبة ف - ٢ ، ستتاح لها فرصة افضل لتقديم مرشحين للوظائف برتبة ف - ٣ .

٢٠ - واستطرد قائلاً اما بشأن الحاجة الى درجة من المرونة لتمكين موظفي الخدمة المدنية الدولية من العمل على افضل نحو ، فان وفده يعتبر ان المشكلة المعنية مشكلة هامة الا انه يصعب تجاوزها . وعلى الرغم من انه ينبغي ان يكون موظف الخدمة المدنية الدولية نموذجاً للنزاهة والكفاءة وينبغي ان يظهر من سلامة السلوك ما يوحي بالثقة فيه لدى اى بلد يوجد فيه ، الا انه انسان اساساً ، ويمكن في بعض الاحيان ان يؤدي سلوكه الى ان يلحق بالمنظمة اضراراً لا تتناسب مع خطورة الجرم الذي قد يقترفه . وينبغي ان تتحمل الدول الاعضاء المسؤولية عن التوازن الدقيق الذي قد يتم تحقيقه للسماح لموظفي الخدمة المدنية الدولية بالعمل بجدية وامانة ، يدعمه احساس بالامن ، على ان يدرك تماماً ايضا مسؤوليته الخطيرة . واعرب عن ثقته وفده في انه سيتم على وجه السرعة ووفقاً للمثل المعلنة في الميثاق ، حل القضايا المتعلقة لاحتجاز اوسجن موظفي الخدمة المدنية الدولية .

٢١ - السيد اورتيجا (المكسيك) : قال انه عندما اعتمدت اللجنة ، في الدورة الثامنة والثلاثين ، د ٢٣١ / ٣٨ قرار ٣٨ / ٢٣١ بشأن تكوين الامانة العامة ، اوضح وفده انه كان يحبذ اتخاذ قرار اقوى الا انه شارك في توافق الاراء نظراً للوقف الذي طلبه الامين العام ونظراً لان تلك السنة لم تكن سنة تناقش فيها مسائل الموظفين . ولسوء الطالع ، تأكدت مخاوفه الان في ضوء البيان الذي ادلى به الامين العام المساعد لشؤون الموظفين والمعلومات المقدمة في الوثيقة ٨/39/453 ، مما يوضح ان سياسة التوظيف التي طبقت في الفترة من ٣٠ حزيران / يونيه ١٩٨٣ الى ٣٠ حزيران / يونيه ١٩٨٤ لم تساعد على تحسين التوزيع الجغرافي داخل الامانة العامة . وفي الواقع ، فانه من بين ٢٢٥ وظيفة خاضعة للتوزيع الجغرافي تم شغلها اثناء هذه الفترة ، لم يشغل مرشحون من الدول غير الممثلة او الممثلة تمثيلاً ناقصاً سوى ٢٠ في المائة بدلاً من ٤٠ في المائة كما حددت الجمعية العامة . فضلاً عن ذلك ، كان ١٧٨ في المائة من جميع التعيينات في هذه الوظائف من رعايا دول ممثلة تمثيلاً زائداً ، ووفقاً لبعض التقديرات ، فان ٥٠ في المائة من مجموع من تم تعيينهم هم من رعايا دول كانت فوق النقاط الوسطى من النطاقات

(السيد اورتيغا ، المكسيك)

المستصوبة الخاصة بها . وقال ان هذه النسب المثوية ، وهي تدعو الى الانزعاج بالفعل في حد ذاتها ، تخفي عوامل نوعية مثلما في حالة دولة عضو كان عدد رعاياها من موظفي الامم المتحدة يبلغ ستة اضعاف النقاط الوسط للنطاق المستصوب الخاص بها فهي ٣٠ حزيران /يونيه ١٩٨٢ ، ولم يحل هذا دون ان تحصل على ثلاثة تعيينات اضافية لرعاياها بحلول ٣٠ حزيران /يونيه ١٩٨٣ وعلى تعيين اخر بحلول ٣٠ حزيران /يونيه ١٩٨٤ . وفي ٣٠ حزيران /يونيه ١٩٨٤ ، كان هناك لدولة عضو اخرى رعايا في موظفي المنظمة من المستوى المتقدم اكثر من النقاط الوسط للنطاق المستصوب الخاص بها . وتمثل المسألة عندئذ في كيف يسمح بوجود مثل هذه الاتجاهات في وقت يفترض فيه سريان خطة متوسطة الاجل للتوظيف تسعى الى تحقيق توزيع جغرافي اكثر توازنا ، وفي السبب في عدم تطبيق قرارات الجمعية العامة ذات الصلة تطبيقا كاملا . ويمكن الاستدلال على الاجابة التي تدعو الى القلق من البيان الذي ادلى به الامين العام المساعد لشؤون الموظفين امام اللجنة ، كما اشار وفد اخر الى ذلك ؛ وهي ان رؤساء بعض الادارات يتجاهلون المقررات التي اعتمدتها الجمعية العامة لمعالجة هذه المشكلة .

٢٢- ومضى قائلا انه فيما يتعلق بتقرير الامين العام بشأن نظام للتطوير الوظيفي لجميع فئات الموظفين (A/C.5/39/11) ، يعترف وفده بالحاجة الى نظام عريض للتطوير الوظيفي يكفل التخطيط الرشيد للموارد البشرية وكفاءة الموظفين واهليتهم . وفي الوقت نفسه ، من المؤكد انه يمكن القول بأنه بقدر ما يتركز التوزيع الجغرافي لموظفي الامانة العامة تركيزا مفرطا ، فستتركز بالمثل فوائد نظام التطوير الوظيفي وفقا للاصل الجغرافي للموظفين . وبناء على ذلك يلزم ان تطبق بدقة الفقرة ١١ (و) من الوثيقة A/C.5/39/11 فيما يتعلق بتعميم اعلانات الشواغر في حينها ليتسنى للموظفين المؤهلين التقدم بطلبات لها والنظر في هذه الطلبات ، وذلك حيث ان رؤساء الادارات المعنية ، كانوا يتخذون في الماضي ، قرارات بالفعل بشأن التعيينات الجديدة قبل ان تبلغ ادارة شؤون الموظفين بالشواغر .

٢٣- ومضى قائلا انه فيما يتعلق بالتحفظات التي ابدتها بعض الوفود فيما يتعلق بطريقة حساب النطاقات المستصوبة للتمثيل ، يؤيد وفده تأييدا تاما البيان الذي ادلى به ممثل لجنة التنسيق لنقابات ورابطات الموظفين المستقلة في منظومة الامم المتحدة ومؤداه انه ينبغي تعزيز سلطة ادارة شؤون الموظفين واعادة تأكيدها فيما يتعلق بسلطة الادارات الاخرى . ومن نواح اخرى ، فان موضع التساؤل الفعلي هو سلطة الامين العام نفسه في ادارة الامانة العامة ، وهي سلطة ينبغي ممارستها بصورة موحدة ومتسقة لتحقيق الاهداف التي تحددها الجمعية العامة .

٢٤ - السيد وستفال (جمهورية ألمانيا الاتحادية) : قال أنه يؤيد تأييدا كاملا ما جاء في بيان ممثل أيرلندا من تلخيص لموقف الدول العشرة الأعضاء في الاتحاد الأوروبي فيما يتصل بالسياسات المتعلقة بالموظفين ، وأن جمهورية ألمانيا الاتحادية لم زالت ممثلة تمثيلا ناقصا جدا في الأمانة العامة للأمم المتحدة . وأردف قائلا أن الأهداف الواردة في خطة التوظيف المتوسطة الأجل للفترة ١٩٨٣ - ١٩٨٥ ممكنة التحقيق ، شريطة أن تبذل الأمانة العامة بأكملها ، ولا سيما الإدارات الفنية وإدارة شؤون الموظفين ، جهدا مشتركا لبلوغها . وأعاف أنه ينبغي أن تبلغ البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا نطاقاتهما المستصوبة بحلول عام ١٩٨٥ . ولتحقيق ذلك الهدف ، ينبغي أن تستخدم إدارة شؤون الموظفين أساليب وأدوات التوظيف على أساس الأولوية المتاحة لها استخداما كاملا ، فهي أساسا أساليب وأدوات سليمة وعملية . ومضى قائلا أن تخصيص نسبة ٤٠ في المائة من الوظائف الشاغرة لتوظيف مواطنين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا يتسم بأهمية خاصة . كما أن الامتحانات التنافسية الخارجية المخصصة لمواطني البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا تعد أسلوبا فعالا آخر . وأضاف أنه بالرغم من تسجيل انخفاض يؤسف له ، في السنوات الثلاث الماضية ، في عدد الشوافر ، من الرتبين ف - ١ وف - ٢ ، التي تم شغلها عن طريق الامتحانات التنافسية ، فإن وفد بلده يحيط علمه مع التقدير بتأكيدات الأمين العام بأنه سيتم توظيف أكبر عدد ممكن من الموظفين في هاتين الرتبين عن طريق الامتحانات التنافسية ، وبأن الاستثناءات ستكون في أضيق نطاق ممكن . وأضاف أنه بالنظر إلى تمثيل بلده تمثيلا ناقصا ، فإن الوفد يأمل أن تعقد في عام ١٩٨٥ أيضا امتحانات تنافسية في جمهورية ألمانيا الاتحادية . وأردف قائلا أن الوفد يؤيد مقترح الأمين العام باستخدام الفرنسية والانكليزية فقط كلغتي عمل في الامتحانات التنافسية المقبلة . فذلك من شأنه أن يعجل بعملية التوظيف الطويلة بالنسبة لجميع المشاركين . كما أن الوفد يشدد على فائدة بعثات التوظيف الخاصة ، رغم أنه يشعر بالقلق إزاء فعاليتها ، لشكلها الحالي .

٢٥ - وواصل حديثه قائلا أنه بالرغم من أن تمثيل جمهورية ألمانيا الاتحادية قد تحسن بفضل جهود التوظيف الخاصة والتي بذلتها الأمانة العامة في السنوات الثلاث الماضية ، فإن بلده لم يعزز حتى الآن أي تقدم فيما يتعلق بوظائف المستويات العليا ووظائف اتخاذ القرارات . إذ لا يوجد حاليا أي مواطن من جمهورية ألمانيا الاتحادية يعمل بترتبة مد - ٢ في الأمانة العامة للأمم المتحدة بنيويورك . وأن حكومة بلده تولي أهمية كبرى للتشكيل المناسب على جميع مستويات الأمانة العامة .

٢٦ - السيد لادور (اسرائيل) : أشار الى تقرير الأمين العام عن امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها (A/C.5/39/26) ، فلاحظ أنه قد ذكر ، في الفقرتين ٣ و ٦ ، أنه تم ، في الفترة التي يشطبها التقرير احتجاز أو اعتقال ستة موظفين تابعين لوكالة الأمم المتحدة لأغذية وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) وموظفين مؤقتين معينين محليا تابعين لقوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان ، في يهودا والسامرة وفزة وجنوب لبنان .

٢٧ - وأردف قائلا ان النظام القضائي في المناطق التي تديرها اسرائيل يقوم كما هو معروف ، على مبدأ سلطان القانون . وان أى شخص يشتبه في ارتكابه لجريمة أو في انتهاك للمعايير الأساسية للحياة الاجتماعية ، والنظام العام والسلامة ، يوضع رهن الاحتجاز للتحقيق معه . فاذا توفرت ، نتيجة للتحقيق ، أسس كافية لاتخاذ اجراءات قانونية ضده ، توجه التهمة للشخص المشتبه فيه وتجري محاكمته ؛ واذا برأت المحكمة سراحه حسب الأصول . وتتم هذه العملية وفقا لقواعد القانون الدولي والمبادئ الأساسية للعدالة الطبيعية ، مع جميع الكفالات والضمانات التي يتضمنها نظام العدالة التي تقيمها اسرائيل .

٢٨ - وفيما يتعلق بالأشخاص المحتجزين في جنوب لبنان ، قال ان اسرائيل قد تصرفت وفقا للأحكام ذات الصلة من اتفاقية جنيف المتعلقة بمعاملة أسرى الحرب ، في ظل المراقبة المستمرة للجنة الدولية للصليب الأحمر . وأعاف أن اسرائيل تتفق تماما مع الذين يؤيدون الحفاظ التام على امتيازات وحصانات موظفي المنظمات الدولية أثناء ممارستهم لوظائفهم ، طالما لا يسيئون استخدام تلك الحصانات ، مثل حدوث بالنسبة لموظفي الأونروا المحتجزين للاشتباه في مشاركتهم في أعمال ارهابية موجهة ضد اسرائيل وضد سكانها المدنيين ، أو في وجود علاقة لهم بها . ان ذلك هو السبب الوحيد لاحتجازهم ، كما تؤكد ذلك التقارير الأخيرة للمفوض السامي للأونروا . وتجدر الإشارة أيضا الى أن اسرائيل على اتصال بسلطات الأونروا وبأسر الأشخاص المحتجزين ، وإلى أنه سيتم دون تأخير اطلاق سراح أى شخص محتجز اذا ما ثبتت براءته من ارتكاب أى اثم . ولذلك فقد فوجئت اسرائيل بانتقاد أعمالها في ذلك الصدد من قبل بعض الممثلين الذين لدولهم سجل مشين فيما يتعلق بحقوق الانسان وبمسألة الاحتجاز ، كما أثبت ذلك بالوثائق عدد كبير من الملاحظين الدوليين الموضوعيين .

البند ١١٢ من جدول الأعمال : النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع) (A/39/30 و Corr.1 ، A/C.5/39/13 ، و 18 ، و 26 ، و 27 ؛ و A/C.5/39/L.8)

(أ) تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية (تابع)

٢٩ - السيد ريشتنيك (جمهورية أوكرانيا الاشتراكية السوفياتية) : أشار إلى تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية (A/39/30) فشدد على اتباع هذه اللجنة نهج يتسم بالاعتدال المفرط على جانب واحد ويهدف إلى رفع تكاليف الموظفين ، التي تمثل بالفعل نسبة طالية من نفقات منظومة الأمم المتحدة . وأردف قائلا أنه تطلب السنة تلو الأخرى ، زيادات اضافية في أجور الموظفين ، وكذلك استحقاقات أخرى وتغييرات في ظروف الخدمة على نطاق كامل المنظومة أو في مراكز عمل معينة . وأن كل هذه الطلبات تعني ، في نهاية المطاف ، زيادة في الأنصبه المقررة للدول الأعضاء . وبالتالي فإن توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية بدمج ٢٠ نقطة لتسوية مقر العمل في صافي المرتب الأساسي ، مع ما يترتب على ذلك من زيادة في المرتب الأساسي ، والأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، ومنحة الاطادة إلى الوطن ، ستكون لها آثار مالية أكبر بكثير من الآثار التي ذكرها الأمين العام في الوثيقة A/C.5/39/26 .

٣٠ - كذلك يرى وفد بلده أن قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية بزيادة تسوية مقر العمل بالمقر ، مع ما يترتب على ذلك ، من زيادة آلية في تسوية مقر العمل بكل مراكز العمل الأخرى لا أساس له منهجيا ، كما أنه غير قانوني بمقتضى النظام الأساسي للجنة حيث أنها قامت ، عوضا عن عرض المسألة على الجمعية العامة لكي تنظر فيها وتقرها ، بمنح زيادة تتجاوز مرة ونصف نسبة ه في الطائفة ، وهي نسبة الزيادة التي طلبت قبل سنتين ولم تقرها الجمعية العامة . علاوة على ذلك ، فإن لجنة التنسيق الإدارية قد أقرت ، في الفقرة ٦ من تقريرها (A/C.5/39/29) ، تسوية تبلغ ٤٠ في الطائفة في الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي . وبالنظر إلى الأسباب المذكورة ، فإن وفد بلده يعارض منح زيادة قدرها ٩٦ في الطائفة في تسوية مقر العمل ويؤيد مشروع القرار A/C.5/39/L.8 .

٣١ - واسترسل قائلا ان من بين الوظائف الرئيسية التي تضطلع بها لجنة الخدمة المدنية الدولية مقارنة ظروف الخدمة في الأمم المتحدة مع ظروف الخدمة المدنية الاتحادية فهي الولايات المتحدة . وأن قرار الجمعية العامة ٢٣٣/٣٦ يتضمن مبادئ توجيهية باللغة الواضحة لاجراء تلك المقارنة ، بيد أن لجنة الخدمة المدنية الدولية استمرت في تجاهل تلك المبادئ وفي طلب مبادئ توجيهية اضافية من اللجنة الخامسة . وحيث أن القرار ٢٣٣/٣٦ لم ينقح ، فإنه يعمين على لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تنفذه باخلاص .

(السيد ريش-تنيك ، جمهورية
أوكرانيا الاشتراكية الوسفياتية)

٣٢ - ومضى قائلا ان هناك مثلا آخر على التفسيرات الاعتبارية ومن جانب واحد لقرارات الجمعية العامة من قبل لجنة الخدمة المدنية الدولية يرد في الفقرة ٢٢٩ من الوثيقة A/39/30 التي يطلب فيها الى اليونسكو النظر في امكانية تعيين موظفين في وظائف دائمة بعد خمس سنوات من الخدمة الجيدة بحقوق محددة الأجل ، في حين توصي الفقرة ٥ من الفرع سادسا من قرار الجمعية العامة ٢٣٢/٣٨ بأن تتخلى المنظمات في الأحوال العادية عن ضرورة التعيين تحت الاختبار كشرط للتعيين الدائم ، وذلك بعد انقضاء فترة خمس سنوات من الخدمة العرضية ، بحقوق محددة الأجل ، وليس بجعل العقود الدائمة مطروحة الزامية .

٣٣ - وأشار الى النهج المتبع في حساب الهامش بين الأجور في الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة والأجور في منظومة الأمم المتحدة ، فقال ان اللجنة الخامسة أشارت مرارا وتكرارا الى اختلال ذلك النهج الذي أسفرت نتائجه عن اعطاء الهامش قيمة تقل عن قيمته الحقيقية لصالح موظفي الأمم المتحدة . ومع ذلك فقد ازداد الهامش على نحو كبير ، كما أشارت الى ذلك وحدة التفتيش المشتركة في الوثيقة A/39/522 . وقد لا يكون الأسلوب الذي اتبعته وحدة التفتيش المشتركة مثاليا ، ولكن النتائج قريبة جدا من البيانات التي يقدمها سنويا وفد الولايات المتحدة .

٣٤ - وأردف قائلا أنه يتعين على لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تدقق النظر في المنهج الذي تتبعه لمقارنة ظروف الخدمة . وينبغي أيضا ، كما أشير الى ذلك في الوثيقة A/31/30 بذلك جهود لزيادة الفعالية عن طريق الادارة الجيدة وزيادة انتاجية الموظفين ، لا عن طريق رفع المرتبات بصورة مستمرة .

٣٥ - السيد ديتز (النمسا) : قال ان من الواضح أن النقطة الأساسية التي تركزت عليها مناقشة الهند ١١٧ من جدول الأعمال تتمثل في آراء كبار المساهمين الثلاثة في ميزانية الأمم المتحدة بشأن زيادة تسوية مقر العمل في نيويورك بنسبة ٩٦ في المائة . وأعاف أنه يتعين على اللجنة ، لدى نظرها في مسألة الغاء أو عدم الغاء قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية المتعلق بهذه المسألة ، مثلا هو مطلوب في مشروع القرار A/C.5/39/L.8 ، أن تضع في اعتبارها أن لجنة الخدمة المدنية الدولية قد أنشئت لكي تقدم ، في جملة أمور ، مشورة محايدة وموضوعية ، خاصة فيما يتعلق بتحديد مرتبات الأمم المتحدة ، وهي مهمة قد أصبحت متشعبة وتقنية بصورة متزايدة . ولهذا الغرض فقد أذنت الدول الأعضاء للجنة الخدمة المدنية الدولية باتخاذ قرارات في مجالات مثل تصنيف مراكز العمل لغرض تطبيق تسوية مقر العمل . ولم تفعل اللجنة برفعها الرقم القياسي لنيويورك بنسبة ٩٦ في المائة سوى ما منحت ولاية القيام به ، وتصرفت وفقا للمادة ١١ (ج) من نظامها الأساسي .

(السيد ديتز ، النمسا)

٣٦ - وهناك مسألة أخرى تتمثل في معرفة ما اذا كان ذلك القرار صحيحا تقنيا . وان التوضيح الوارد في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية موجز جدا ويصعب الى حد كبير فهمه على غير الخبراء . والاستناد الى المعلومات المتاحة ، فان رفع تسوية مقر العمل في نيويورك قد حتمه أساسا تغيير في الاجراء المتعلق بجمع الأسعار الذي كان يقوم حتى وقت قريب جدا على أساس البيانات التي يقدمها مكتب احصاءات العمل ، في حين قامت لجنة الخدمة المدنية الدولية ، في آخر دراسة استقصائية ، بجمع المعلومات عن الأسعار بصورة مباشرة من مكان الى مكان . واحتج البعض بأن الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك لمكتب احصاءات العمل الذي يشمل المنطقة الحضرية التابعة لمدينة نيويورك يقوم على أساس سكان يختلفون كثيرا عن الموظفين الغنيين في نيويورك وبأنه قد نتج عن ذلك تخفيض كبير في القيمة الحقيقية لزيادة تكاليف المعيشة وبالتالي تخفيض في القيمة الحقيقية لمتطلبات القدرة الشرائية لموظفي الفئة الفنية . وان اللجنة بتقريرها فض الطرف عن بيانات مكتب احصاءات العمل ، والاعتماد على بيانات لجنة الخدمة المدنية الدولية ، لم تقم بتصحيح الرقم القياسي لمدينة الأساس فحسب بل أنشأت أيضا أساليب موحدة لجمع البيانات المتعلقة بالأسعار لكل مراكز العمل . ولذلك فان وفد بلده يرى أنه يمكن الدفاع من وجهة نظر تقنية عن رفع الرقم القياسي في نيويورك ؛ واستدرك قائلا أن الوفد كان يفضل تسوية تدريجية للرقم القياسي لنيويورك على مدى فترة طويلة .

٣٧ - وواصل حديثه قائلا أن لجنة الخدمة المدنية الدولية قد أكدت من جديد رأيها بأن مبدأ نوبلير ما زال صحيحا وبأنه ينبغي الاستمرار في اعتماد الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة كأساس للمقارنة . وأضاف أن اللجنة قد وافقت كذلك على أن مستويات الأجور الفعلية لتلك الخدمة المدنية ينبغي أن تكون أساس المقارنة ، مع علمها التام بأن الزيادات السنوية في الأجور بالنسبة للموظفين الاتحاديين في الولايات المتحدة لم تعوض تعويضا كاملا عن الزيادات في تكاليف المعيشة . وبالتالي فقد ازداد الأجر الأساسي في الأمم المتحدة وتسوية مقر العمل بالمقارنة مع الأجور في الجهة المتخذة أساسا للمقارنة . وأضاف أنه عندما تدخل الزيادة في تسوية مقر العمل حيز التنفيذ بصورة كاملة ، فان الهامش بين أجور الولايات المتحدة وأجور الأمم المتحدة ، الذي كان ١١٧ سيرتفع إلى ١٢٤ ، اذا أخذ المرء في الاعتبار الفرق في تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة ، وإلى ١٣٠ اذا لم يؤخذ ذلك الفارق في الاعتبار .

٣٨ - واسترسل قائلا أنه يتضح تدريجيا أن هناك اختلافا متزايدا بين أهداف مبدأ نوبلير ونظام تسوية مقر العمل . وهناك ثلاثة خيارات لمعالجة هذا الوضع يتمثل الأول في تغيير مبدأ نوبلير بطريقة تمكن من استخدام مستويات الأجور الوطنية بدلا من الأجر الفعلي .../...

(السيد ديتر ، النمسا)

للخدمة المدنية ؛ ويمثل الثاني في تغيير نظام تسوية مقر العمل واتخاذ قرار بأن تحدد الجمعية العامة سنويا مستوى مرتبات الأمم المتحدة ؛ ويمثل الثالث في وضع نطاق ينبغي عدم السطح لمرتبات الأمم المتحدة بأن تزيد عليه أو أن تقل عنه . وتتدخل اللجنة ، إذا تجاوز الهاش الحد الأقصى ، وتقدم التوصيات الملائمة إذا انخفض الهاش عن الحد الأدنى .

٣٩ - وواصل حديثه قائلا انه مهم ان كان الاجراء الذي ستتخذه اللجنة الخاصة في نهاية المطاف ، فانه ينبغي ألا يغيب عن بالها أن المنظمة في حاجة الى أمانة عامة تتميز بالاستقلال والولاء والكفاءة ان ينتظر من الموظفين المدنيين الدوليين أن يتمتعوا بصفات خاصة وأن يضعوا ولاهم للمنظمة فوق كل ولا آخر . ولذلك ينبغي أن تقدم لهم مرتبات تسمح لهم بأن يعيشوا حياة كريمة .

٤٠ - واختتم حديثه طالبا من لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تبذل كل ما في وسعها لجعل تقاريرها أسير فهم للذين ليست لديهم معرفة عميقة بالسائل المعقدة قيد النظر .

٤١- السيد ميلز-لوترو (غانا) أشار الى نظام تسوية مقر العمل ، فقال انه من اختصاص لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تحدد تصنيف تسوية مقر العمل في مراكز العمل . وفي هذا الشأن ، يرى وفده انه من المفيد بصفة خاصة وجود منهجية واحدة لا جـسـرا استقصاءات لكلفة المعيشة في جميع مقر العمل . فضلا عن ذلك ، فانه نظرا لتعدد هذا النظام ، ينبغي ان تواصل لجنة الخدمة المدنية الدولية تشغيله ، حيث ان الجمعية العامة لن تتمكن من القيام بذلك . وقال ان المقررات التي اتخذتها اللجنة ، بالتعاون مع اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل تقوم على اساس متين . ولهذا السبب ، يرى وفده ، انه وفقا لمقترح لجنة الخدمة المدنية الدولية ، ينبغي زيادة تسوية مقر العمل لنيويورك ، مدينة الاساس ، بنسبة ٩٦ في المائة من أجل تصحيح الخطأ الفني الموجود حاليا . وتتحمّل لجنة الخدمة المدنية الدولية المسؤولية عن اجراء هذا التصحيح ، وفقا لنظامها الاساسي ، ولا تتحملها الجمعية العامة . الا انه ينبغي توزيع هذه الزيادة على فترة زمنية اطول من اجل تخفيف العبء المالي .

٤٢- ومضى قائلا ان المقرر الذي اتخذته لجنة الخدمة المدنية الدولية بزيادة الرقم القياسي لتسوية مقر العمل في نيويورك بنسبة ٩٦ في المائة قد غيّر ، كما كان منتظما ، الهامش بين اجور موظفي الامم المتحدة واجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة . وفي هذا الصدد ، تشاطر غانا الوفود الاخرى ما أعربت عنه من رأى مفاده ان اتخاذ مقررات تستلزم احداث تغيير كبير في هذا الهامش حق مقصور على الجمعية العامة لا لجنة الخدمة المدنية الدولية . وناه على ذلك ينبغي ان تقوم الجمعية العامة بوضع حدود للزيادات في الهامش ، يلزم بعدها الحصول على اذن صريح منها . فضلا عن ذلك ، ينبغي ان تفهم الدول الاعضاء انها ما لم تكن مستعدة لان تسمح لهذا الهامش بالتحرك الى ما بعد حد معين ، ينبغي ألا تسمح بالمثل له بأن ينخفض دون مستوى معين حيث ان هذا يمكن ان يؤثر على معنويات الموظفين ويجعل من الصعب تعيين موظفين صالحين . وليس هناك ما يبرر الاحتكام الى قرار الجمعية العامة ١٤١ / ٣١ بـ " والا صرار على ان لجنة الخدمة المدنية الدولية سمحت بـ "توسيع لا موجب له للهامش" حيث انه لم يقوم اي احد ابدا بتعريف معنى "التوسيع الذي لا موجب له" .

٤٣- وأردف قائلا انه في هذا الصدد ، يوصي وفده اللجنة بالألا تتخذ اي مقرر من جانب واحد قد يلحق الضرر بالنظام وقد يؤدي الى اجراء قانوني بشأن الفئة قد يحرز النجاح . ومن شأن حدوث هذا ان يلحق الضرر بسمعة الجمعية العامة ومكانتها ، ويضعف من سلطة لجنة الخدمة المدنية الدولية ، ويؤدي الى تكبد نفقات لا مبرر لها ، ويعرض النظام الموحد للخطر . ولهذا السبب ، لا يهيد وفده الاقتراح القائل بالغاء الزيادة التلقائية الثانية في

(السيد ميلز - لوتروود ، غانا)

نفة تسوية مقر العمل لنيويورك . وعلى أية حال ، فإذا كانت اللجنة الخامسة مستعدة لقبول الجزء من الزيادة الذي تم دفعه بالفعل ، فليس هناك أى سبب وجيه لرفض دفع بقيتها ، ما لم يتخذ مقرر لتغيير النظام الأساس للجنة الخدمة المدنية الدولية ، وهو ما لا يمكن القيام به إلا بعد اجراء مشاورات مع المنظمات الاخرى الداخلة في النظام الموحد .

٤٤- وأشار الى طريقة حساب الهامش ، فقال ان التعويض الكلي ، لا اجر الصانسي ، هو المفضل في اجراء المقارنات بين الاجر في نظام الامم المتحدة الموحد وفي الخدمة المدنية الاتحادية . وقد اعتمدت الجمعية العامة ، في دورتها الثامنة والثلاثين ، بناءً على توصية اللجنة الخامسة ، القرار ٢٨/٢٣٣ ، الذي يطلب من لجنة الخدمة المدنية الدولية ان تقدم توصيات بشأن المستوى المناسب للاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وأن تقارن بين مستويات المستحقات من المعاشات التقاعدية بوصف ذلك جزءاً مما سيجرى من مقارنات بين التعويض الكلي في اطار مبدأ نولمير . وما لم تكن اللجنة الخامسة قد فكرت جيداً في التعويض الكلي ، لما اتخذت هذه التوصية . ثانياً ، ان استخدام التعويض الكلي يتيح تلافي العديد من المشاكل التي ينطوي عليها اجراء مقارنة للعناصر الواحد - تسو الاخر مثل ساعات العمل ، واجازة زيارة الوطن ، والتأمين الطبي ، وطول مدة الخدمة الوظيفية ، والمعاشات التقاعدية . ثالثاً ، ان حساب ودراسة الهامشين أمر مضيع للوقت والحال وسيثبت ان فائدته مشكوك فيها . وينبغي ان تقرر اللجنة الخامسة الاتجاه الذي تود ان تسلكه وان تطلب الى لجنة الخدمة المدنية الدولية ان تضي قدماً على هذا الاساس . وينبغي في الوقت الراهن عدم ادراج مستحقات الاغتراب في حساب الهامش .

٤٥- وأردف قائلاً انه قبل ان تنظر اللجنة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/39/522) ينبغي ان ترجع الى تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لدراسته حيث انه يتناول في شطر كبير منه سائل تتصل بالنظام الموحد وحيث انه ينبغي اتباع الاجراءات المتفق عليها لهذا النظام .

٤٦- ومضى قائلاً انه فيما يتعلق بتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للفئة الفنية وما فوقها ، فان وفده على استعداد لقبول الجدول الجديد للاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الذي أوصت به لجنة الخدمة المدنية الدولية والاجراء الجديد لتسوية الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي . ومع ذلك ، فان مستوى الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للدرجات فوق رتبة مد - ٢ مرتفع للغاية وينبغي ان يطلب الى لجنة الخدمة المدنية الدولية ان تنظر في هذه المسألة مرة اخرى ، بالتعاون مع مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة ، وذلك من اجل تقديم توصيات جديدة للدورة الاربعين للجمعية العامة . وفضلاً عن ذلك ، يلاحظ وفده مع الارتياح الوفورات التي ستتحقق بفضل التوصيات الجديدة بشأن الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي .

(السيد ميلز - لوتروود ، غانا)

٤٧- وأردف قائلا انه فيما يتعلق بتعديل الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بزيادته بنسبة ٤.٥ في المائة، الذي حان موعد تنفيذه في ١ تشرين الاول / اكتوبر ١٩٨٤، فمن الافضل دفع الزيادة المستحقة نظرا للناحية القانونية للمساواة وللحفاظ على تماسك النظام الموحد. وما لم يتم ذلك، فقد يبادر الموظفون الذين سيشعرون بالسخط الى اتخاذ اجراء قانوني سيؤدي، اذا نجح، الى اضعاف ثقة الشركاء الآخرين في النظام الموحد.

٤٨- وضحى قائلا انه ليس ثمة خيار آخر سوى قبول توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن ادماج ٢٠ نقطة من نقاط تسوية مقر العمل في المرتب الاساسي اعتبارا من ١ كانون الثاني / يناير ١٩٨٥ نظرا لان بعض الدول الاعضاء ستواصل، لسوء الطالع، فرض ضريبة على اجور رعاياها العاطلين في الامم المتحدة. وينبغي بناء على ذلك ان تناشد الجمعية العامة مرة اخرى هذه الدول الاعضاء اعفاء رعاياها من هذه الضرائب.

٤٩- واعرب عن ترحيب وفده بالتدابير التي اتخذتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في مجال تخطيط الموارد البشرية والتوظيف والترقية والتدريب. بيد انه اعرب عن عدم الارتياح للمعلومات التي قدمتها لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن تنفيذ المنظمات لتوصياتها. وقال انه ينبغي ان تقدم لجنة الخدمة المدنية الدولية في المستقبل بصورة منتظمة معلومات أكثر تفصيلا بشأن هذا الموضوع. وينبغي ملاحظة مثلا انه في حين ان مبدأ نولمير ينطبق على موظفي الفئة الفنية مع أخذ الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة بوصفها الخدمة المقارنة، تجري المقارنة بالنسبة لفئة الخدمة الميدانية مع الخدمة في سلك الخارجية بالولايات المتحدة. وينبغي تحقيق الاتساق داخل النظام بأكمله.

٥٠- السيد ويند فور (استراليا) : قال ان وفده أيد دائما وسوف يظل يهدد أعمال لجنة الخدمة المدنية الدولية. الا انه ينظر بعين القلق للآثار الفعلية والمحتملة للمقرر الذي اتخذته اللجنة بشأن مسألة تسوية مقر العمل وتوصياتها بشأن الاجر في المستقبل، وضحى قائلا ان مبدأ نولمير، بطبيعته، مقياس يتسم بالسخاء، الا ان المنهجية الحالية تجسي نتيجة تفسير يتسم بسخاء بالغ لهذا المبدأ الكريم بالفعل. واذا استمر قبول توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية، فسيزداد ايضا ارتفاع مستوى الاجر، وهو يتجاوز بالفعل كثيرا مستوى أجر الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة.

٥١- وضحى قائلا ان معدلات الاجر المقترحة مفرطة بأي مقياس من المقاييس. ونسي الوقت الذي يتزايد فيه التزام دافعي الضرائب في الدول الاعضاء بالتخلي عن الزيادات التلقائية في المرتبات استنادا الى الرقم القياسي لتكلفة المعيشة، فليس من الملائم أن يطلق موظفوا الامانة العامة، الذين يحصلون بالفعل على خمسة او ستة اضعاف متوسط

(السيد ويدفورد ، استراليا)

الاجر الاسبوعي في استراليا ، زيادات اخرى . وبالنظر الى هذه المسألة من زاوية اخرى ، يمكن استخدام الاموال المطلوبة لآخر زيادات المرتبات ، استخداما أكثر اهمية نفسي أي برنامج من البرامج الفنية للمنظمة . ولا تتفق الزيادة الاخيرة في تسوية مقر العمـل والزيادات المقبلة التي أوصت بها لجنة الخدمة المدنية الدولية مع الاراء التي أعرب عنها بقوة العديد من البلدان بشأن جدول الانصبة المقررة .

٥٢- وأردف قائلا انه على الرغم من ان وفده يرى انه ينبغي ان يحصل موظفو منظومة الامم المتحدة على أجر كاف بل وسخي ، ينبغي ان تعمل الجمعية العامة على تقييد حدوث زيادة اخرى في المكافآت التي أوصت بها لجنة الخدمة المدنية الدولية . وينبغي التساؤل عما اذا كانت اللجنة لن تعتمد الى صياغة توصيات مختلفة عن ذلك اختلافا كبيرا اذا طلب اليها ان تنظر في هذه المسائل مرة اخرى في ضوء الاراء التي ابدت اثناء المناقشة الحالية . وفي الوقت الذي تواجه فيه انحاء عديدة من العالم مشاكل المجاعة واعباء الديون الهائلة وارتفاع معدلات البطالة ، ينبغي للجميع ان يقدموا التضحيات ، بما في ذلك من هم في منظومة الامم المتحدة .

٥٣- السيد مالك (الهند) : أشار الى الزيادة في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل ، فقال ان لجنة الخدمة المدنية الدولية التزمت ولا يمتها تماما عندما اتخذت مقرها بشأن هذه الزيادة على أساس الرقم القياسي الجديد لاسعار المستهلكين في نيويورك . وأعرب عن ارتياح وفده بشأن كل من السلع التي اخذت في الحسبان ونطاق الاسعار الذي استخدمته لجنة الخدمة المدنية الدولية . والمقصود من العملية الحسابية الجديدة ، التي تم التوصل اليها بعد دراسة اجريت على مستوى الخبراء في كل من لجنة الخدمة المدنية الدولية واللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل ، تصحيح الاختلالات والاطاء التي طـال اجلها والتي تؤثر على تسوية مقر العمل لنيويورك . ومن شأن هذا الاجراء التصحيحي ان يجعل نيويورك تتماشى مع مراكز العمل الاخرى .

٥٤- ومضى قائلا انه قد اشير الى وجود تداخل بين المادة ١٠ (ب) والمادة ١١ (هـ) في النظام الاساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية وانه ينبغي التماس الحصول على فتوى بشأن تفسير المادتين . ويرى وفده ، ان الفقرتين توضحان تماما الاختصاصات المسندة الى لجنة الخدمة المدنية الدولية وقد عطلت تلك اللجنة في اطار ولايتها عندما قررت زيادة التصنيف لنيويورك . وسيصل اي تحرك من جانب الجمعية العامة لالغاء او سحب مقرر لجنة الخدمة المدنية الدولية الى حد انتهاك نظام اساسي وافقت عليه الجمعية العامة والجهزة التشريعية بمؤسسات النظام الموحد ، وسينال من مكانة لجنة الخدمة المدنية الدولية

(السيد مالك ، الهنـد)

والجمعية العامة ، وسيؤدي الى انهيار النظام الموحد الذي بذلت الدول الاعضاء الكثير من الجهد على مر سنوات طويلة لرعايته وذلك عن طريق زعزعة التوازن الاداري والتنظيمي الذي تم تحقيقه .

٥٥- وأعرب عن تأييد وفده للجوانب الفنية للمقرر الذي اتخذته لجنة الخدمة المدنية الدولية بناءً على مشورة اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل ، الا انه يشاطر الدول الاعضاء الاخرى ما اعربت عنه من قلق بشأن امكانية تحمل اعباء مالية اضافية نظرا للمصاعب الراهنة في الحالة الاقتصادية العالمية . وفي الفقرة ١١٧ من الوثيقة A/39/30 ، أشير الى ان تنفيذ التصنيف الجديد لتسوية مقر العمل سيزيد الهامش بين اجور موظفي الامم المتحدة من الفئة الفنية وما فوقها في نيويورك وبين اجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة الى ٢٤ في المائة . ومضى قائلا ان هذا الهامش مفسرط ويخرج عن المعايير المقبولة التي تنظم تطبيق مبدأ نوليمر . وبالتالي ، ينبغي ان تدرس لجنة الخدمة المدنية الدولية على سبيل الاولية مسألة النطاق الملائم للهامش ، الذي ينبغي ان يكون ، في رأي وفده ، ما بين ١٥ و ١٨ في المائة . ومجرد تحديد هذا النطاق ، ينبغي ان تتخذ لجنة الخدمة المدنية اجراء فوريا في اطار ولايتها بموجب المصادرة (١١ جيم) من نظامها الاساسي لجعل الاجور في النظام الموحد تتماشى مع المستوى الذي تم اتخاذه قرار بشأنه وتقديم تقرير عن هذا الي الجمعية العامة في دورتها الاربعين . ومن شأن اتخاذه اجراء من هذا القبيل ان يؤثر تأثيرا موحدا على الاجور في جميع وحدات النظام الموحد وسيكون ملزما لجميع المنظمات .

٥٦- ومضى قائلا انه فيما يتعلق بالهامش بين اجور الامم المتحدة واجور الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة ، الذي يبلغ في الوقت الراهن ١٧ في المائة ، كما حسبت لجنة الخدمة المدنية الدولية ، فان وفده يقبل المنهجية التي استخدمتها لجنة الخدمة المدنية الدولية ، الا انه نظرا للاختلاف الشديد في الارقام التي وصلت اليها وحدة التفتيش المشتركة ، فينبغي ان تقوم لجنة الخدمة المدنية الدولية باعادة دراسة هذه المسألة وان تقدم الى الجمعية العامة في دورتها الاربعين تقريرا مفصلا عن المنهجية المستخدمة كي يتسنى في النهاية اخماد الشكوك الموجودة .

٥٧- وتطرق الى تقرير وحدة التفتيش المشتركة الممنون " تكاليف الموظفين وبعض جوانب استخدام الموارد البشرية والمالية في الامانة العامة للامم المتحدة " (A/39/522) ، فقال انه يرى ان من المستغرب اتاحة هذا التقرير للجنة الخاصة لدراسته دون ان يعرض اولا على لجنة الخدمة المدنية الدولية ، وهي الهيئة الوحيدة التي عينتها الجمعية العامة لمعالجة

(السيد مالك ، الهنـد)

المسائل المشمولة بالتقرير ، وذلك لتقييمه من الناحية الفنية . وينبغي في المستقبل ان تتبع وحدة التفتيش المشتركة الاجراءات الملائمة من اجل تلافي اى شك في الدوافع التي تشكل اساس اجراءاتها .

٥٨- وضح قاطلا ان الجمعية العامة ، في دورتها الثامنة والثلاثين ، أعربت عن قلقها ازاء ارتفاع مستوى الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في الامم المتحدة بالمقارنة بالمستويات السارية في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة وطلبت الى لجنة الخدمة المدنية الدولية ان تقترح مستويات تتحدى بمزيد من الواقعية للاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي . وأعرب عن ارتياح وفده للأعمال التي اضطلعت بها لجنة الخدمة المدنية الدولية استجابة لهذا الطلب ، والمنهجية التي استخدمتها والمستويات الجديدة للاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الذي تقترحه . ويجدر ذكر ان مستويات الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي من مستوى الامين العام المساعد ومستوى وكيل الامين العام - وهما درجتان لا يوجد ما يعادلها في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة - مستويات مرتفعة لان المرتبات في هاتين الرتبتين مرتفعة . وبالإضافة الى ذلك فان المرتبات المقترحة والاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بمثابة حوافز ايجابية للموظفين في الرتب الادنى للحفاظ على المستويات المرتفعة جدا المطلوبة .

٥٩- وفيما يتعلق بتعديل مبالغ الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وفقا للمادة ٥٤ (ب) من النظام الاساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدي لموظفي الامم المتحدة ، يجدر ذكر انه قد اجري آخر تعديل للنفقات الفنية وما فوقها بحيث يسرى اعتبارا من ١ تشرين الاول / اكتوبر ١٩٨٢ ، وفقا للاجراء الذي اعتمدته الجمعية العامة والذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني / يناير ١٩٨١ . وحيث ان الرقم القياسي لاسعار المستهلكين بالولايات المتحدة قد زاد بنسبة ٤٠ في المائة فيما بين ١ تموز / يولييه ١٩٨٢ و ١ تموز / يولييه ١٩٨٤ ، فقد تم بوضوح تحقيق شرط عتبة الـ ٥ في المائة لتسوية مبالغ الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي المنصوص عليها في النظام الاساسي . ونظرا لان آلية التسوية جزء لا يتجزأ من النظام الاساسي للموظفين في عدد من المنظمات ، وبالتالي ، تكون التسوية الزامية ولا يمكن الطعن في صحتها ، وازا قررت الجمعية العامة عدم تسوية الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للنفقة الفنية وما فوقها على ان يسرى ذلك اعتبارا من ١ تشرين الاول / اكتوبر ١٩٨٤ ، فستطبق مبالغ مختلفة للاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي على موظفي الامم المتحدة وفقا للمنظمة التي يعملون فيها . وسيلحق هذا اضرارا خطيرة بوحدة النظام الموحد ويمكن ان يستوجب الاعتراض عليه من الناحية القانونية . وازا اخذ في الاعتبار ايضا ان الموافقة على جدول الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الذي اوصت به لجنة الخدمة

(السيد مالك ، الهند)

المدنية الدولية ستساعد على تحقيق اهداف الجمعية العامة بشأن تثبيت الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى عند مستوى ملائم وابطاء الزيادات في المستقبل ، فضلا عن تحقيق وفورات كبيرة في فترات السنتين القادمة ، يحث وفده الدول الاعضاء على ان تقبل الزيادة المقبلة في مستويات الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى لموظفي الفئة الفنية وما فوقها وفقا للمادة ٥٤ (ب) من النظام الاساسي لصندوق المعاشات التقاعدية .

٦٠- وضح قائلا انه ليس لدى وفده اى اعتراض على توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية باماج ٢٠ نقطة من نقاط تسوية مقر العمل في المرتبات الاساسية بحيث تسرى اعتبارا من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٨٥ ، وذلك لان الزيادة الناجمة في الايرادات من الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين ستوفر موارد كافية لصندوق معادلة الضرائب من اجل تمويل برنامج سداد الضرائب ، الذى يتوقع ان يعاني من عجز في المستقبل القريب . بيد انه نظرا لالغاء صندوق معادلة الضرائب وازالة المشاكل المتصلة بالاماج الدورى لتسوية مقر العمل في المرتب الاساسي الصافي ، يحث وفده الدول الاعضاء ، التي لم تقم بذلك بعد ، على ان تتخذ الاجراءات اللازمة لاعفاء رعاياها الذين يعملون في الامم المتحدة من ضريبة الايرادات .

٦١- واختتم كلمته قائلا واخيرا وفيما يتعلق باستخدام الامتحانات التنافسية في الامم المتحدة ، فان وفده يؤيد طلب لجنة الخدمة المدنية الدولية بان تمتنع اللجنة الخامسة عن اتخاذ اى مقرر بشأن الامتحانات التنافسية للانتقال من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية وشأن التوظيف عن طريق الامتحانات التنافسية لوظائف موظفي الفئة الفنية المبتدئين الى ان يتسنى للجنة الخدمة المدنية الفرصة لاتخاذ موقف بشأن هذه المسألة في ضوء جميع العوامل ذات الصلة . واعرب عن امله في ان يتسنى للجنة الخدمة المدنية الدولية ان تقدم تقريرا بشأن هذه المسألة الى الجمعية العامة في دورتها الاربعين .

رفعت الجلسة الساعة ١٨/٠٠