

اللجنة الخامسة
الجلسة الخامسة والعشرون
المعقودة يوم الاثنين
١٢ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٤
الساعة ١٥/٠٠
نيويورك



الأمم المتحدة
الجمعية العامة
الدورة التاسعة والثلاثون
الوثائق الرسمية*

محضر موجز للجلسة الخامسة والعشرين

الرئيس: السيد مايكوك (بربادوس)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

البند ١١٨ من جدول الأعمال: نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة: تقرير مجلس
الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (تابع)

البند ١١٧ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع)
(أ) تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية (تابع)

البند ١١٦ من جدول الأعمال: مسائل الموظفين (تابع)

البند ١٠٩ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٨٤-١٩٨٥ (تابع)

الآثار المترتبة على مشروع القرار A/39/L.11 المتعلق بالبند ٢٨ من جدول الأعمال بالنسبة
للميزانية البرنامجية

.. / ..

Distr. GENERAL

A/C.5/39/SR.25
3 December 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.

84-57530

افتتحت الجلسة في الساعة ١٥/٢٥

البند ١١٨ من جدول الاعمال : نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة : تقرير مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (تابع) (A/39/9 و Corr.1 و A/39/608 و A/C.5/39/15 و Corr.1 و A/C.5/39/29)

١- السيد فورشيل (السويد) : تكلم بالنيابة عن بلدان الشمال الاوروبي الخمسة، فقال انه يتفق مع لجنة التنسيق الادارية على أن صندوق المعاشات التقاعدية يشكل "أحد العناصر الأساسية في الاتفاق العام بين المنظمات وموظفيها" A/39/30 ، المرفق الثاني ، الفقرة ٣) وأنه " . . . من الضروري صون سلامة نظام المعاشات التقاعدية واستقراره المالي" (المرجع نفسه ، الفقرة ٢) . وأنصاف قائلان ان من مسؤولية كل الدول الأعضاء مجتمعة كفالة ان "الاتفاق العام" يراعى وأن يكون موظفو الأمم المتحدة على ثقة من أن أصحاب العمل سيلتزمون بمسؤوليتهم في الصفحة .

٢- واستمر قائلان ان بلدان الشمال الاوروبي نشاطر في الارتياح العام لحدوث تحسن كبير فيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة في السنوات الاخيرة ، ولكنها ترى انه بالنظر الى صعوبة تحديد الى أى مدى كان التحسين يعزى الى تعزيز سداد ولار الولايات المتحدة ، فانه لا يجب لمن يعينهم الأمر أن يتأثروا أكثر من اللازم بظروف قد لا تدوم . وفي هذا الصدد قال ان بلدان الشمال الاوروبي تشني على لجنة الخدمة المدنية الدولية لما قامت به من أعمال ممتازة بالتعاون الوثيق مع مجلس صندوق المعاشات التقاعدية .

٣- وفيما يتعلق بتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بوضع جداول جديدة للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى (A/39/30 ، الفصل الثاني) ، قال ان بلسدان الشمال الاوروي ترى ان هذه التوصيات توفر مزيدا من الانصاف والتوازن وستؤدى على المدى الطويل الى وفورات كبيرة للنظام الموحد وتحسين في الميزان الاكثوارى لصندوق المعاشات التقاعدية . وأنصاف ان هذه البلدان أيضا تتفق مع لجنة الخدمة المدنية الدولية فسي أن زيادة مستويات الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى نتيجة لتطبيق المادة ٤٥ (ب) من النظام الأساسي للصندوق يجب أن تنفذ من أجل الحفاظ على وحدة الصندوق الموحد .

٤- وقال انه على الرغم من أن بلدان الشمال الاوروي توافق من حيث المبدأ على مجموعة التدابير التي اوصى بها مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية في تقريره (A/39/9) والرامية الى تحسين وضع الصندوق وتدل على وجود حسن النية والروح الطيبة من جانب أعضاء الصندوق ، فان لدى بلدان الشمال الاوروي عددا من التعليقات

(السيد فورشيل ، السويد)

أولاً ، تتفق هذه البلدان مع لجنة الخدمة المدنية الدولية على أن النظام ذا الشقين يجب الإبقاء عليه باعتباره شبكة أمان في حالة حدوث تغيير كبير في العلاقة بين دولار الولايات المتحدة والعملات الأخرى ، ولكنها تلاحظ أن تحديد شق الدولار عند مستوى ١٢٠ في المائة من شق العملات المحلية هو تحديد اعتباطي ، وأن وضع حد أقل نوعاً ما قد يحقق وفراً حدياً أكبر . وثانياً ، تتفق هذه البلدان مع المجلس على ضرورة احترام الحقوق المكتسبة ، ولكنها تؤيد التوصية - التي هي الاستثناء الوحيد من هذا المبدأ العام - القاضية بأن التسوية الأولى لتكلفة المعيشة المقرران تستحق في كل بلد بعد ١ كانون الثاني /يناير ١٩٨٥ يجب أن تخفض بنسبة ٥٠ في المائة ، لأنها مقتنعة بأن التوازن العام لصندوق المعاشات التقاعدية هو أمر في صالح أولئك الذين يحصلون بالفعل على المزايا . وفي هذا الصدد لاحظ مع الارتياح أن الحد الأدنى من الاستحقاقات لن يتأثر . وثالثاً ، وفيما يتعلق بسن ترك الخدمة ، قال ان بلدان الشمال الاوربي ترى ان المسألة يجب أن تناقش في إطار سياسة عامة ، وأكثر مرونة ان أمكن ، فيما يتعلق بالتقاعد ، واستدرك قائلاً ان الوقت مع ذلك لم يحن بعد لاتخاذ قرار نهائي . وقال ان من الجدير بالذكر أنه لم يحدث أي شيء جديد فيما يتعلق بالمسألة منذ ان قررت لجنة الخدمة المدنية الدولية ، في السنة السابقة ، بعدم توصية المنظمات باجراء أي تغيير في الوقت الحالي .

البند ١١٧ من جدول الأعمال : النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع) (A/39/522 و Corr.1

و Add.1)

(أ) تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية (تابع) (A/39/30 و Corr.1 و A/C.5/39/13

و 18 و 26 و 27 ؛ و A/C.5/39/L.8)

٥- السيد اوكليستك (تشيكوسلوفاكيا) : قال ان وفده مع كل عام جديد يجد ان عدد توصيات اللجنة التي يمكنه أن يؤيدها يتناقض باستمرار ، وذلك نظراً للأثار الطالية الكبيرة المترتبة على المقترحات المطروحة للميزانية العادية للأمم المتحدة .

٦- وقال انه للمرة الاولى يقدم تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية (A/39/30) في شكل عددى نتائج المقارنة التي اجريت للأجر الاجمالي لكل من موظفي منظومة الأمم المتحدة والخدمة المدنية الفيدرالية للولايات المتحدة ، وهي المقارنة التي ظلت تجريها منذ عام ١٩٧٦ . وفي رأى وفده ان الهامش الذي ذكرته اللجنة يجب أن يذكر ببساطة لاغسراس الاعلام . ويجب أن تكون الجمعية العامة على علم بصفة مستمرة بالأرقام الموضوعة للهامشين ، أي الهامش المحسوب على أساس الاجر الصافي والهامش المقدر بمقارنة الاجر الاجمالي . وفي هذا الصدد فان قرار اللجنة باستعراض وزيادة تنقيح المنهجية المستخدمة في المقارنة ، مع مراعاة جميع التطورات الجديدة (A/39/30) ، الفقرة ٩٣ ، قرار مناسب .

.../...

(السيد اوكليستك ، تشيكوسلوفاكيا)

٧- وقال انه وفقا لقرار الجمعية العامة ١٤١/٣١ ، كانت لجنة الخدمة المدنية الدولية ، منذ ١٩٧٦/١٩٧٧ ، تطلع كل عام عن الهامش - مبينة اسباب الزيادة أو النقصان - بين صافي مرتبات الموظفين في الفئة الفنية والفئات الاعلى في منظومة الامم المتحدة وفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة . ومع ذلك فان اللجنة لم تتخذ قط أى موقف بشأن مستوى الهامش ، حتى عندما تضاعف في عام ١٩٨٢ (١٨٢٢ في المائة) بالمقارنة بمستوى عام ١٩٧٨ (٩٣ في المائة) . وقد يكون تفسير اسلوب اللجنة ان ماهية الهامش المناسب لم تحدد قط . والواقع ان اللجنة ذكرت ، في تقريرها الراهن ، كما فعلت من قبل في عام ١٩٧٦ ، انه يجب تحديد المستوى بطريقة عملية . ومع ذلك فحيث ان العوامل التي تسبب الزيادة أو النقصان في مستوى الهامش - اى تغيير في المستوى المطلق لا جور الامم المتحدة الذى تحدده الجمعية العامة ، والتغييرات الحاصلة في مستوى الاجر في نيويورك نتيجة للعمل بنظام تسوية مقر العمل ، والتغييرات الحاصلة في مستوى الاجر في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ، والتغييرات الحاصلة في التكلفة النسبية للمعيشة في واشنطن العاصمة ، وفي نيويورك - كل هذه العوامل غير محددة بطريقة عملية ولكنها تمثل بالارقام ، فان وفده لا يرى اى عقبة امام انشاء حد ادنى وحد اعلى للهامش . وبهذه الكيفية لن يكون هناك شك في ما هو المناسب أو ما هو " غير معقول " في اتساع الهامش ، وهو المفهوم المشار اليه في قرارى الجمعية العامة ١٤١/٣١ ، ١١٩/٣٣ .

٨- وقال في هذا الصدد ان من الواضح ان الزيادة الحاصلة في تسوية مقر العمل في نيويورك بنسبة ٩٦ في المائة جاءت نتيجة لتوسيع غير لائق في الهامش مخالفة لمبدأ نولمير . وعلاوة على ذلك فان الزيادة حدثت في وقت يبدل فيه كل شيء ممكن لاستخدام أموال الميزانية العادية للأمم المتحدة على نحو اكثر فعالية . وقال انه نظرا لأن القرارات المتعلقة بالميزانية يجب ، طبقا للمادة ١٧ من الميثاق ، ان تتخذ من جانب الجمعية العامة ، فان وفده يعتقد ان زيادة تسوية مقر العمل لم يكن من الواجب أن تنفذ قبل معرفة موقف الجمعية العامة منها . وزيادة على ذلك فان التعجل الذى نُقِّد به القرار يزيد من شكوك وفده .

٩- وختاما قال انه يود أن يؤكد على انه على الرغم من ان وفده لا يؤمن بالتوفير على اطلاقه ، فانه لا يسعه أن يوافق على قرارات لا مبرر لها يترتب عليها آثار مالية خطيرة ، وتبعاً لذلك فانه يؤيد تماما مشروع القرار A/C.5/39/L.8 .

١- السيد بيدرسن (كندا) : قال ، بالاشارة الى زيادة تسوية مقر العمل في نيويورك بنسبة ٩٦ في المائة ، انه بالنسبة لبعض الوفود لا يعد المبلغ كبيرا بدرجة مفرطة ، والنسبة لبعض الآخر فان المسألة مسألة تقنية ، في حين ان بعض الوفود الاخرى تقبله . ومع ذلك فان الجميع ، على ما يبدو ، متفقون على ان هامش زيادة أجور الامم المتحدة بالنسبة للخدمة المدنية المقارنة يجب أن يكون معقولا ومتفقا مع مبدأ نولمير . ويبدو ايضا ان هناك

(السيد بيدرسن ، كندا)

اتفاقا على ان النتيجة النهائية للزيادة البالغة ٩٦ في المائة هي هامس قد يكون مفردا في الارتفاع للنظام ككل .

١١ - واستمر قائلا ان البعض قد اقترح الغاء الزيادة ، واقترح البعض الآخر تجميدها تجميدا جزئيا . ومع ذلك فان أى قرار من هذا القبيل من جانب الجمعية العامة قد يثبت انه مخالف لنظام لجنة الخدمة المدنية الدولية ومن ثم يعد غير قانوني . وترتيا على ذلك فان من الممكن ان يرفض في طعن قانوني . ومعنى النظر عن أى حكم في هذا الصدد ، فان اجراء كهذا سيؤثر تأثيرا ضارا على مراعاة نظام لجنة الخدمة المدنية الدولية واستقلالها في المستقبل . وعلاوة على ذلك فان قرارات الجمعية العامة غير ملزمة للوكالات الاخرى في النظام الموحد ، ومن ثم فان اتخاذ الجمعية العامة لاجراء مستقل يمكن أن يؤدي الى اختلال جزئي بالنظام .

١٢ - واستمر قائلا ان منظومة الأمم المتحدة بحاجة الى لجنة مستقلة ونزيهة ومختصة اذا ما كان لها أن تعمل بطريقة متناسقة . فهناك على ما يبدو وأوجه عدم تناسق بين أهداف مبدأ نولمير من ناحية وأهداف نظام تسوية مقر العمل من الناحية الأخرى ، ويجب أن يطلب الى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تستعيد التوازن السليم . وفي هذا الصدد قسما انه يود ان يشير الى ان الهامس ، الذي اتسم بالتباين الشديد على مر السنين ، لم يحدد قط . وحتى الآن قررت اللجنة ان مستوى الهامس يجب أن يحدد بطريقة عملية . واذا لسم تكن الجمعية العامة راضية عن هذه " النزعة العملية " ، فانها يمكنها أن ترجو من اللجنة أن تحدد مفهوم " التوسع غير المعقول في الهامس " وأن تقترح نطاقا مستصفا ، كنسبة ١٥ الى ١٨ في المائة مثلا التي اقترحتها وفد الهند . وريثما تقدم اللجنة تقريرها الى الجمعية العامة في دورتها الاربعة ، يمكن للجمعية العامة أن تنس على ان الهامس الموجود على مجموع المرتبات وتسوية مقر العمل يجب أن يوضع له حد أقصى وترجو من اللجنة ألا تتخذ أى زيادات أخرى تتعلق بتكلفة المعيشة قد تتجاوز هذا الحد الأقصى . واذا قررت الجمعية العامة في الدورة الاربعة ان تحدد نقاطا لتنظيم التوسع غير المعقول في الهامس ، يمكن للجنة الخدمة المدنية الدولية حينئذ أن تتخذ الاجراءات اللازمة لتخفيض الأجور لتصبح في اطار هذا النطاق ، وهو أمر يمكن أن يجرى في فترة عامين تقريبا . وعلى سبيل المثال فان تجميد تسوية مقر العمل على المستوى العالمي بنسبة ٣ الى ٤ في المائة كل سنتين سيؤثر حوالي ١٥ مليون دولار . وتتمثل مزية هذا النهج في انه سيكون منصفا في جميع انحاء منظومة الأمم المتحدة ، ويتجنب التقاضي ، ويحافظ على سلامة كل من النظام ولجنة الخدمة المدنية الدولية ، وسيكون متفقا مع أهداف مبدأ نولمير .

١٣ - وفيما يتعلق بتقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن تكاليف الموظفين (A/39/522) قال ان وفده يعتقد ان من الأفضل تنسيق هذا النوع من التقارير مع لجنة الخدمة المدنية

(السيد بيدرسن ، كندا)

الدولية ، وفقا لقرار الجمعية العامة ٣٧ / ٢٦٦ . وعلاوة على ذلك ، فيما ان التقرير يمسس المنظمات الاخرى في النظام الموحد فانه ينبغي اتاحة الفرصة لهذه المنظمات أن تعلن عليه قبل التفكير في اتخاذ أى اجراء بشأنه .

١٤- وذكر ان ادماج . ٢ نقطة من نقاط تسوية مقر العمل في صافي المرتب الأساسي للفئة الفنية وما فوقها أمر معقول بالنظر الى ضرورة توفير التمويل الكافي لصندوقى معادل لسة الضرائب . وقال ان وفده يناشد مرة أخرى جميع الدول اعفاء رعاياها من ضرائب الدخل كيما يتسنى الغاء الصندوقى .

١٥- وقال ان وفده يوافق على منح درجة للسن الكبير في المستويات ف- ١ الى ف- ٥ ، ان من شأن ذلك أن يساعد على تجنب اساءة استخدام الترقية كوسيلة للاعتراف بطول مدة الخدمة .

١٦- ثم قال ان وفده يحث اللجنة على متابعة أعمالها المتعلقة بشروط الخدمة للموظفين الميدانيين . وفيما يتعلق بتخطيط الموارد البشرية ، قال ان وفده يؤيد توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المتعلقة باستخدام مقابلات الاختيار ، ودور آليات وعطيات الاختيار واستخدام الاختبارات في التوظيف . ويجب أن تستمر اللجنة في أعمالها المتعلقة بسياسات التدريب عن طريق اعداد اسلوب لتقييم برامج التدريب . وفيما يتعلق بالامتحانات التنافسية قال ان وفده يعتقد ان التقييم الدقيق لخبرة المنظمة في هذا الصدد أمر لازم قبل النظر في توسيعه الى مستوى ف- ٣ .

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

١٧ - الآنسة دونوسو (بوليفيا) : أشارت الى خطة التوظيف المتوسطة الأجل ولا حظت انه لم يحدث في توزيع الموظفين من الناحية الجغرافية ومن ناحية الجنسين الا تقدم ضئيل للغاية لكفالة ان البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا تحقق النطاقات المستصوبة لها ، ومن ثم تزداد نسبة الموظفين من تلك البلدان في الفئة الفنية وما فوقها . وأضافت قائلة انه لم يحدث الا تقدم ضئيل فيما يتعلق بالموظفات ايضا .

١٨ - واستطردت قائلة ان التأخير في تنفيذ الخطة يعوق الأمانة العامة للأمم المتحدة عن العمل بأقصى كفايتها ويقلل من فعاليتها في جميع المجالات . ومن غير المقبول ان تعتبر الأغلبية العظمى من الادارات نفسها وحدات مستقلة يمكنها ان تتمتع بامتياز رفض القرارات التي ترى انها تؤثر على امتيازاتها الادارية . فسياسة شؤون الموظفين كل لا يتجزأ ويجب ان تفرض سلطة الأمين العام مدعومة من جانب الدول الاعضاء .

١٩ - وقالت ان وفدها يرى انه لا يكفي تمديد الحدود الزمنية الموضوعة لتنفيذ اهداف الخطة : بل يجب على الأمانة العامة ان تبدي قدرا أكبر من الاستعداد والاهتمام بتنفيذ الخطة بأصالتها . ويجب ايضا إعادة توزيع موارد ادارة شؤون الموظفين توزيعها سليما كيما يتسنى تحقيق أهداف الخطة المتوسطة الأجل .

٢٠ - وقالت ان الاعلانات المتعلقة بالشواغر يجب ان تنشر على النحو السليم وبوقت كاف لتمكين الأطراف المهتمين بالأمر من العلم بها في الحدود الزمنية الموضوعية .

٢١ - وأشارت الى ان احترام مبدأ التوزيع الجغرافي لا يعني تقليل الكفاية الادارية ، وانه على الرغم من ان وفدها يسلّم بأن البلدان الصناعية لديها قدر أكبر من الموارد التعليمية ، فان ذلك لا يعني ان على المرء ان يقبل بلا نقاش حالة تستمر فيها هذه البلدان في الحصول على تمثيل غير متناسب سواء على المستوى العام أو على المستويات العليا بصفة خاصة . والواقع ان من الجدير بالذكر ان نسبة كبيرة من الموظفين في المراتب العليا هم من رعايا البلدان الصناعية و يتكلمون بلغة رسمية واحدة فقط ، واستخدام لغة واحدة يعارض مبدأ الكفاية .

٢٢ - وقالت ان من الواضح من الجداول والاحصاءات الواردة في الوثيقة A/39/453 ان تمثيل بعض البلدان ، من ناحية التوزيع الجغرافي قد هبط وبصفة خاصة تمثيل بوليفيا التي لم يكن لها في السنوات الأخيرة عدد كاف من الموظفين على المستويات

(الآنسة دونوسو ، بوليفيا)

العليا في ملاك المنظمة وهي حالة مناقضة لحالة بلدان أخرى في منطقة أمريكا اللاتينية تتمتع بتمثيل زائد ووضع متميز تقليديا . وقالت ان الأمانة العامة لم تبذل جهدا كافيا لشغل الوظائف الفنية حسب التوزيع الجغرافي بتعيين موظفات من بوليفيا لا في المقر ولا في اللجان الاقليمية والوكالات المتخصصة .

٢٣ - وأضافت قائلة انه في حين ان وفدها يعتقد في وجوب تمثيل المرأة تمثيلا سليما في المنظمة فان ذلك لا يجب ان يتخذ كمخرج للبلدان المتقدمة النمو والبلدان الممثلة تمثيلا زائدا للحفاظ على مركزها المتميز بحسبة زيادة نسبة الموظفات من هذه البلدان .

٢٤ - وقالت ان الاقتراح القاضي باتخاذ تدابير مؤقتة لضمان توظيف أشخاص مؤهلين من البلدان غير الممثلة أو البلدان الناقصة التمثيل لملء الشواغر في الفئة الفنية وما فوقها لا يقصد به تقليل احتمالات الترقى الوظيفي للموظفين الحاليين . بل ان الهدف منه هو ان يكفل ان النسبة المئوية لتوزيع الموظفين حسب المناطق الجغرافية والجنس تحقق النطاقات المستصوبة التي وضعتها الجمعية السعامة .

٢٥ - واستطردت قائلة ان وفدها يؤيد اي جهد يرمي الى تزويد الموظفين بالحوافز وتحسين الصحة والتعليم وغيرها من المزايا ؛ ويؤكد اهمية كفاءة توفير التعويض المناسب لموظفي الخدمة المدنية الدولية الذين يعملون في البلدان والمجتمعات المختلفة ، وذلك لكي يتمكنوا من العمل بصورة أفضل .

٢٦ - وقالت انه بما ان الأمم المتحدة تقدم المشورة بانتظام الى الخدمات المدنية في عدد من الدول الأعضاء بشأن كيفية تحسين سياساتها فيما يتعلق بالموظفين ، فانه يجدر بالأمانة العامة ان تضرب المثل بتنفيذ الخطط المعتمدة لجعلها أكثر تمثيلا وكفاءة .

٢٧ - السيد رفشال (النرويج) : تحدث باسم البلدان النوردية الخمسة فقال ان اللجنة الخامسة على حق في ان تخصص تقليديا وقتا طويلا لمسائل الموظفين نظرا لان هذا البند يتعلق بكفاءة المنظمة ودورها كعمل جيد . ومن ناحية أخرى قد يوجد اتجاه من وقت لآخر لتخصيص وقت أكثر من اللازم لاعلام الأمين العام بقدر كبير من التفصيل عن كيفية تنظيم الامانة العامة وتسييرها . وهذا ينبغي ان يترك لتقدير الأمين العام بوصفه المسؤول الادارى الرئيسى وينبغي ان تقتصر الجمعية العامة على وضع المبادئ التوجيهية .

(السيد رفشال ، النرويج)

٢٨ — وقال ان الوثيقة A/39/453 تبين بوضوح ان الحالة فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي والتوزيع بالنسبة للجنسين مهيبة للأمل نوعا ما .مفالا رقام المعطاة تبين أنه لم يحرز أى تقدم خلال السنة الماضية صوب تحقيق الهدف المحدد في خطة التوظيف المتوسطة الأجل . وأضاف ان الوفود النوردية درست باهتمام مختلف الخطوات التي اتخذت والمقترحات التي قدمت حسبما ورد بيانها في الوثيقة A/C.5/39/9 . كما أحاطت علما مع الارتياح بالاسقاطات المقدمة في ضوء النتائج التي تحققت اثناء النصف الثاني من عام ١٩٨٤ ، واعربت عن املها في ان يثبت ان ثمة مبررا لتفاؤلها . بيد انها في نفس الوقت لاحظت ان العدد الكبير من البلدان غير الممثلة ازداد ووصل الى حد ١٥ بلدا في صيف عام ١٩٨٤ في حين ان عدد البلدان الممثلة تمثيلا مفرطاً مستمر في الزيادة .

٢٩ — ومضى قائلا ان وفود البلدان النوردية مهتمة بوجه خاص بتمثيل المرأة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، ورغم ان نسبة النساء زادت قليلا من ٢٢ر٣ في المائة في عام ١٩٨٣ الى ٢٢ر٦ في المائة فهي ما زالت اقل بمقدار ٢ر٤ في المائة من الهدف المحدد بنسبة ٢٥ في المائة الذي كان ينبغي بلوغه في عام ١٩٨٢ . واعرب عن رغبة البلدان النوردية في ان تشير الى الاقتراح الرامسي الى زيادة النسبة لهدف تمثيل المرأة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي لتصبح ٣٠ في المائة بحلول نهاية عقد الأمم المتحدة للمرأة في عام ١٩٨٥ .

٣٠ — وادف قائلا انه لم يحرز اي تقدم ملحوظ فيما يتعلق بنقص تمثيل المرأة في الرتب العليا بالأمانة العامة . وينبغي ان تضرب الأمم المتحدة المثل في تعزيز المساواة بين الرجال والنساء والتوزيع الجغرافي العادل للموظفين . ولذلك فان وفود البلدان النوردية تأمل ان يتم تنفيذ التدابير المعتمدة لبلوغ الأهداف في ١٩٨٣ — ١٩٨٤ ، حسب المبين في الفقرات ٦ — ٢٩ من الوثيقة A/C.5/39/9 ، وهي تؤيد الاقتراح الوارد في الفقرة ٣١ الرامي الى توسيع نظام الامتحانات التنافسية ليشمل الوظائف من الرتبة ف — ٣ على اساس تجريبي . وتعرب عن املها في ان يؤدي هذا التدبير الى زيادة كبيرة في عدد الوظائف التي يشغلها مرشحون من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا .

٣١ — وأضاف قائلا انه فيما يتعلق بقرار الأمين العام ان يوقف التعيينات لمدة ستة أشهر فان وفود البلدان النوردية ترحب بما ذكره الأمين العام من ان هذا التدبير

(السيد رفشال ، النرويج)

لن يؤثر في تنفيذ البرنامج . كما ذكر الأمين العام المساعد لشؤون الموظفين انه لدى تنفيذ ذلك القرار ستمارس ادارة شؤون الموظفين بعض المرونة بغية تحسين التوزيع الجغرافي ونسبة النساء الى الرجال في الأمانة العامة . وقال انه سيكون مشيراً للاهتمام ان نسمع مستقبلاً كيف قيمت الأمانة العامة تطبيق هذه التدابير .

٣٢ — وفيما يتعلق بالتطوير الوظيفي لجميع فئات الموظفين (A/C.5/39/11) قال ان وفود البلدان النوردية توافق على ان اى برنامج فعال للتطوير الوظيفي يجب ان يجسد اهداف المنظمة واحتياجاتها والتطلعات المشروعة للموظفين من خلال مخطط نظامي (الفقرة ٥) . وهي تشدد على اهمية هذا المخطط النظامي ، وترحب بما تبذله الأمانة العامة من جهود للوفاء بهذه المهمة حسبما تبينه قوائم عناصر نظام التطوير الوظيفي (الفقرة ٩) والقرارات التنفيذية الرئيسية (الفقرة ١١) . ثم قال ان شمول خطة التطوير الوظيفي لموظفي الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة جدير بالثناء أيضاً بيد انه اذا كان تنفيذ الخطة سيبدأ في عام ١٩٨٦ فان ادارة شؤون الموظفين يجب ان تعزز في الأمانة العامة ذاتها قبول مفهوم تخطيط الموارد البشرية .

٣٣ — واستطرد قائلاً ان التقرير الذي اعدته وحدة التفتيش المشتركة عن الامتحانات التنافسية في الامم المتحدة (A/39/483) يمثل اسهاماً جديراً بالثناء جداً في دراسة التطوير الوظيفي . ومن المشجع انه ، كما اشار التقرير ، تم التغلب على معظم الصعوبات المتصلة بوضع نظام للاختبارات التنافسية الوطنية الخارجية وان النظام ساعد كثيراً جهود ادارة شؤون الموظفين الرامية لتطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل . وأضاف ان الأهمية الفائقة لهدف التوظيف وأساليب التوظيف المترابطة التي من شأنها تحسين نوعية الموظفين وعملهم بصورة مرضية لا يمكن ان تكون مبالغاً فيها . ورغم ذلك فان نتائج هذه الأساليب اثناء المراحل الأولى ينبغي الا تقاس على أساس الحصص المحددة : فيكفي ان تكون أهداف التوظيف هي تلك التي ذكرتها وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها .

٣٤ — واسترسل قائلاً انه فيما يتعلق بمزايا وحصانات موظفي الأمم المتحدة ، لاحظت وفود البلدان النوردية مع القلق والأسف انه خلال الفترة من ايلول /سبتمبر ١٩٨٣ الى آب /اغسطس ١٩٨٤ حدثت ٨٤ حالة اعتقال واحتجاز لموظفي الأمم المتحدة (A/C.5/39/17) . وبالرغم من تسوية معظم الحالات على نحو مرض ما زالت هناك ١٠ حالات متبقية بالاضافة الى ٩ حالات مستمرة من العام السابق . وفي حين ان من

(السيد رفشال، النرويج)

المشجع ان ترى بواذر لزيادة احترام حق موظفي الأمم المتحدة في الحماية لدى مباشرة وظائفهم فان جميع حالات انتهاك ذلك الحق ينبغي ان ترصد بدقة بالغة . وقال ان البلدان النوردية تصر على ان ذلك الحق يجب ان يراعى تماما وهي تشكر الأمين العام على ما يبذله من جهود لضمان حماية الموظفين الذين جرى اعتقالهم أو احتجازهم .

٣٥ — السيد مقطري (اليمن) : قال ان بلده من بين البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا في الأمانة العامة للأمم المتحدة . وكثيرا ما اقترحت اليمن مرشحين مناسبين ولم يعينوا . وقال ان وفده يؤيد قرارات الأمم المتحدة التي تستهدف تحقيق التوزيع الجغرافي العادل ، ويعتقد ان هذه القرارات لم تنفذ بدرجة كافية من الحزم واذ ان المرشحين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا يجب ان يعطوا مزيدا من الفرص : وان عدد هذه البلدان يتزايد باستمرار ويزيد حاليا على ٢٠ في المائة من الدول الاعضاء في الأمم المتحدة .

٣٦ — واعرب عن تأييد وفده لقرار الأمين العام المتعلق بوقف التعيينات لمدة ستة أشهر بشرط ان يجرى التأكيد في المستقبل على تعيين موظفين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا . وقال ان عقد الامتحانات الداخلية والخارجية باللغتين الانكليزية والفرنسية فقط يسهم في جعل كثير من البلدان ممثلة تمثيلا ناقصا وأضاف ان الامتحانات ينبغي ان تعقد بكل اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة .

البند ١٠٩ من جدول الأعمال : الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٨٤ - ١٩٨٥ (تابع)

الآثار المترتبة على مشروع القرار A/39/L.11 ، المتصل بالبند ٢٨ من جدول الأعمال ، فيما يتعلق بالميزانية البرنامجية . (A/C.5/39/34)

٣٧ — السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية) : قال ان اللجنة الاستشارية درست بيان الأمين العام بشأن الآثار المترتبة على مشروع القرار A/39/L.11 فيما يتعلق بالميزانية البرنامجية (A/C.5/39/34) . وقال انه حتى ايلول /سبتمبر ١٩٨٤ تم صرف مبلغ ٦٠٠ ١٠٥ دولار لاستئجار طائرة للممثل الخاص للأمين العام وسفر الموظفين ومصاريف أخرى ، وذلك من المبلغ المخصص وقدره ٤٠٠ ١٠٧ دولار المعتمد لعام ١٩٨٤ . وأضاف ان اللجنة الاستشارية ، بناءً

(السيد مسيلي)

على ذلك ، ليس لديها اعتراض على الموافقة على اعتماد مبلغ ٢٠٠ . ١١٠ دولار لعام ١٩٨٥ تحت الباب ١ من الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٨٤ - ١٩٨٥ .

٣٨ - السيد كمال الدين (افغانستان) : قال ان المناقشة حول ما أشير اليه بوصفه " الحالة في أفغانستان وآثارها على السلم والأمن الدوليين " تمثل مضيعة للوقت . وأضاف ان وفده اعترض في بداية الدورة على ادراج مثل هذا البند في جدول أعمال الجمعية العامة وقال ان مشروع القرار A/39/L.11 يمثل تدخلا في الشؤون الداخلية لدولة عضو في الأمم المتحدة وانتهاكا للميثاق .

٣٩ - ومضى قائلا ان افغانستان ايدت باستمرار الخطوات التي اتخذها الأمين العام ولكنها لا ترى كيف يمكن لمشروع القرار المعني ان يؤدي بطريقة واقعية إلى حل مقبول . وأضاف انها ترى ان مشروع القرار غير قانوني وهي ترفضه رفضا باتا وستصوت ضده في المحفل المناسب .

٤٠ - السيد بخاري (باكستان) : قال ان الأنشطة التي يدعو اليها مشروع القرار A/39/L.11 تستهدف صيانة السلم والأمن الدوليين وتسوية المنازعات الدولية بالوسائل السلمية . وأضاف ان مشروع القرار يعبر عن التقدير والتأييد للخطوات التي يتخذها الأمين العام لاسيما العملية الدبلوماسية التي بادربها سعيا وراء ايجاد حل للمشكلة .

٤١ - ومضى قائلا ان الأمين العام ذكر في التقرير الوارد في الوثيقة A/39/513 ، والمقدم عملا بقرار الجمعية العامة ٣٨/٢٩ المؤرخ في ٢٣ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٣ ، ان تلك العملية تمثل " الآلية النشطة الوحيدة للمفاوضات من أجل التوصل إلى تسوية سلمية " . وقال ان وفده يحث بشدة اللجنة الخامسة لأن توصي باعتماد الآثار المتعلقة بالميزانية البرنامجية المبينة في الوثيقة A/C.5/39/34 ، من أجل اتاحة مبلغ ٢٠٠ . ١١٠ دولار للأمين العام بحيث يستطيع مواصلة جهوده الرامية لاجاد تسوية سياسية للحالة في افغانستان .

٤٢ - الرئيس : اقترح ان تأذن اللجنة الخامسة للمقرر بأن يبلغ الجمعية العامة مباشرة بأنها اذا اعتمدت مشروع القرار A/39/L.11 سيلزم رصد اعتماد اضافي قدره ٢٠٠ . ١١٠ دولار تحت الباب ١ من الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٨٤ - ١٩٨٥ .

٤٣ - وقد تقرر ذلك .

رفعت الجلسة الساعة ١٧/٠٠