

الأمم المتحدة

الجمعية العامة

الدورة الخامسة والأربعون
الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة
الجلسة ٢٤
المعقودة يوم الأربعاء
٧ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٠
الساعة ١٠/٠٠
نيويورك

محضر موجز للجلسة الرابعة والعشرين

(فنلندا)

الآنسة موستونن

الرئيس :

(نائبة الرئيس)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية : السيد مسيلي

المحتويات

البند ١١٩ من جدول الأعمال : تخطيط البرامج (تابع)

الخطوة المتوسطة الاجل المقترحة للفترة ١٩٩٢-١٩٩٧ (تابع)

البرنامج الرئيسي السابع ، حقوق الإنسان والحريات الاساسية والشؤون

الإنسانية (تابع)

البرنامج الرئيسي التاسع ، خدمات المؤتمرات

البرنامج الرئيسي العاشر ، الخدمات الإدارية

البند ١٢٦ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)

(أ) تكوين الامانة العامة

(ب) احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة

والمنظمات المتصلة بها (تابع)

(ج) مسائل الموظفين الأخرى (تابع)

.../...

Distr. GENERAL
A/C.5/45/SR.24
26 December 1990
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

* هذه الوثيقة قابلة للتصويب . ويجب إدراج التصويبات في نسخة من الوثيقة وإرسالها مذيّلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني في غضون أسبوع واحد من تاريخ نشرها الى :
Chief of the Official Records Editing Section, Room DC2-0750, 2 United Nations Plaza
وستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في تصويب مستقل لكل لجنة من اللجان على حدة .

تولت رئاسة الجلسة الانسة موستونن (فنلندا) ،

نائبة الرئيس في غياب الرئيس

افتتحت الجلسة في الساعة ١٠/٣٥

البند ١١٩ من جدول الاعمال : تخطيط البرامج (تابع) (A/45//6 ، A/45/16 (Part I) ، Add.1 و A/45/218 ، A/45/204 ، A/45/16 (Part II) ، Add.1 و Corr.1 ، A/45/279 و A/45/617 ؛ A/C.5/45/CRP.1)

الخطوة المتوسطة الاجل المقترحة للفترة ١٩٩٣-١٩٩٧ (تابع)

١ - السيد بودو (مدير شعبة تخطيط البرامج والميزانية) : قال في معرض تعليقه على مختلف النقاط التي اثيرت بالنسبة للبرامج الرئيسية في الخطوة المتوسطة الاجل المقترحة ، إنه عندما قامت لجنة البرنامج والتنسيق بدراسة الخطوة المقترحة في الجزء الاول من دورتها الثلاثين ، كانت الامانة العامة قد قدمت معلومات بشأن موارد الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٠-١٩٩١ ، والموارد المناظرة في الخطوة المتوسطة الاجل المقترحة . ويمكن اتاحة هذه المعلومات مرة أخرى في شكل ورقة غرفة اجتماعات متى رغبت اللجنة في ذلك . كما قدمت ورقة الى لجنة البرنامج والتنسيق توضح العلاقة بين هيكل الخطوة المتوسطة الاجل المقترحة والخطوة الحالية ، ويمكن أيضا اتاحة هذه الورقة للجنة الخامسة .

٢ - وقد أشار رئيس لجنة البرنامج والتنسيق مسألة أكثر تعقيدا بعض الشيء فهي الجلسة السابقة ، بالنسبة للبرنامج ٣١ ، التعاون الاقليمي من أجل التنمية في آسيا والمحيط الهادئ . ولم تكن لجنة البرنامج والتنسيق قد بتت بعد في مسألة الاولويات ، عندما ناقشت ذلك البرنامج في أيار/مايو ، لأن اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لاسيا والمحيط الهادئ ، لم تتمكن من عقد اجتماع لاستعراض البرنامج بنفسها ، وإحاطة لجنة البرنامج والتنسيق علما بأرائها بشأن الاولويات . وكان الامين العام قد اقترح في ذلك الوقت أن تولى أولوية عليا الى برنامجين فرعيين . وقد عاودت لجنة البرنامج والتنسيق النظر في المسألة في الجزء الثاني من دورتها المعقودة في أيلول/سبتمبر وأبلغت حينئذ أن اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لاسيا والمحيط الهادئ ، اقترحت أن تولى أولوية لتسعة برامج فرعية . وكما أشار رئيس لجنة البرنامج والتنسيق قررت اللجنة إحالة المسألة الى اللجنة الخامسة لاتخاذ قرار بشأنها . وكانت المصاعب

(السيد بودو)

المتعلقة بعملية التشاور معروفة جيدا ؛ إذ كان من المتعذر في كثير من الأحوال ، أن تقدم الهيئات الفرعية اقتراحات بشأن الأولويات . وترغب الأمانة العامة في اقتراح عدد أصغر من الأولويات هو ستة برامج فرعية بدلا من التسعة التي اقترحتها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ ، لكي تنظر فيها اللجنة الخامسة . ومتى وافقت اللجنة فسيقدم ورقة غرفة اجتماعات أخرى تتضمن معلومات بشأن الأولويات التي اقترحتها الأمين العام على لجنة البرنامج والتنسيق في أيار/مايو ، والأولويات التنسيقية أوصت بها فيما بعد اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ ، فضلا عن الاقتراح الحالي المقدم من الأمين العام . وأعرب عن أمله في أن تمكن المعلومات الإضافية للجنة من التوصل إلى قرار بهذا الصدد .

البرنامج الرئيسي السابع ، حقوق الإنسان والحريات الأساسية والشؤون الإنسانية (تابع)

٣ - السيد ميريفيلد (كندا) : أشاد بالأمانة العامة في معرض تعليقه على البرنامج ٣٥ ، لأنها حددت الأولويات المناسبة بين البرامج الفرعية . وتوضح الوثيقة المعروضة على اللجنة ((A/45/6 (Prog,35)) التحديات التي ستواجه في السنوات الست المقبلة في مجال إعادة تأكيد الإيمان بحقوق الإنسان الأساسية . وحث الوفود على إضفاء قيمة على هذا البرنامج المهم وأن تضمن إتاحة الموارد للأمانة العامة لتنفيذه منذ بدء الخطة المتوسطة الأجل .

٤ - وكما أشارت الأمانة العامة (الفقرة ٣٥-٤٣) ، فإن مسألة وضع المعايير في مجال حقوق الإنسان تنطوي على عدد من القضايا المترابطة والمعقدة . ومن الأهمية البالغة لتحسين حالة حقوق الأفراد أن تنفذ جميع عناصر البرنامج الفرعي (أ) طوال مدة الخطة . وقد أنيطت بالأمانة العامة مسؤولية تشجيع الدول الأعضاء على الاشتراك في المعاهدات والصكوك النافذة حاليا ، والتي أضيفت إليها الآن الاتفاقية الجديدة لحقوق الطفل ، كما ينبغي أيضا أن تكون في مركز يتيح لها أن تعالج بإيجابية الشكاوى أو النداءات الموجهة إلى الأمم المتحدة . إلا أنه متى أريد بناء "ثقافة من حقوق الإنسان" ، يجب أن تتوفر للأمم المتحدة الموارد التي تكفل إتاحة فرصة الامضاء إلى الأفراد . وتتمتع هيئات الأمانة العامة العاملة في هذا الميدان بمركز جيد على وجه الخصوص لتقديم الخدمة الاستشارية للحكومات عند الاقتضاء بفرض تحسين القوانين الوطنية وتوفير التدريب اللازم لتنمية ثقافة عالمية في مجال حقوق الإنسان .

(السيد ميريفيلد ، كندا)

٥ - وقد أيت لجنة البرنامج والتنسيق في الجزء الاول من دورتها الثلاثين البرنامج ٣٥ بالكامل كما هو مبين في الخطة المتوسطة الاجل المقترحة . على أن وفده انتابه الانزعاج من جراء بعض النقاش الذي جرى في اللجنة . فقد حدد الامين العام حماية حقوق الإنسان كمجال أولي للعمل في السنوات القليلة المقبلة ولا بد من اتاحة الموارد اللازمة للبرنامج . ووفقا لتحليل لجنة البرنامج والتنسيق للأولويات في فترة السنتين المقبلة ، لم يحظ البرنامج بالتوكيد المناسب . ونظرا لأن الوفود تمثل حكومات فيبدو أن هناك اتجاهها نحو إعطاء أولوية للبرامج التي تغيد القطاع العام . على أن حقوق الإنسان هدف رئيسي من أهداف الميثاق فهي حقوق تخص الافراد ، ويجب على الأمم المتحدة حمايتها . ومن قصر النظر الشديد أن تؤجل الجمعية العامة واللجنة الخامسة تنفيذ هذا البرنامج المهم جدا حتى فترة السنتين التالية في الخطة المتوسطة الاجل .

٦ - السيد كاربوتشكي (هنغاريا) : قال إن بلده يعلق أهمية قصوى على حماية وتعزيز حقوق الإنسان . وبمفغته عضوا في المجلس الاوروبي ، فقد التزم بالامتثال بالكامل لمعايير حقوق الإنسان الاوروبية . وفيما يتعلق بالبرنامج الفرعي ٣ من البرنامج ٣٥ ، وهو القضاء على التمييز ومنعه وحماية الاقليات والغمات الضعيفة ، فإن الأنشطة الواردة تحت هذا البرنامج الفرعي محددة في الميثاق كأحد المقاصد الرئيسية للأمم المتحدة ولذلك فهي تستحق أولوية عليا . وقد تقدمت هنغاريا الى لجنة البرنامج والتنسيق باقتراح في هذا الصدد لم يلق اعتراضا . ولا يعني إيلاء الاولوية الى البرنامج الفرعي ٣ تخصيص مزيد من الموارد له وإنما إيلاء مزيد من الاهتمام اليه والتأكد من عدم ترك أية أنشطة دون تنفيذ .

٧ - وأشار فيما يتعلق بمسار العمل المقترح للأمانة العامة الى أن الفقرة ٣٥-٣٤ ، تناولت مسألتين مختلفتين أساسا هما : حقوق العمال المهاجرين وحقوق الاقليات . ويرى وفده أنه كان يتعين ادراجهما في فقرتين منفصلتين . كما واجه وفده صعوبات تتعلق بصياغة تلك الفقرة . وتتمثل الصعوبة الاولى في الإشارة الى البحث عن حلول "سلمية" ، لمشاكل الاقليات ، التي تعني أن مشاكل الاقليات تتمخض دائما عن عنف ، ولذلك فإن وفده يفضل أن يقال ببساطة "البحث عن حلول لمشاكل الاقليات" . وثانيا ، تسببت العبارة الاخيرة في الفقرة في إشارة صعوبات أيضا بإشارتها الى "الدين أو المعتقد" . فالمشاكل قد تنشأ من الفوارق الإثنية ، وأنماط الحياة ومما الى ذلك ، ولا يرى أن من المناسب التشديد على مشاكل الدين أو المعتقد ، كما لو كانت منفصلة عن المواضيع الأخرى للأقليات .

(السيد كاريوتشكي ، هنغاريا)

٨ - وأعرب في ختام كلمته عن تأييده لرأي كندا بضرورة إيلاء أولوية عالية لحقوق الإنسان خلال السنتين الأوليين للخطة المتوسطة الأجل .

٩ - السيد تانغ غوانتنغ (الصين) : قال إن هناك أحكاما كثيرة في ميثاق الأمم المتحدة متعلقة باحترام حقوق الإنسان تصلح كمبادئ توجيهية لمناقشة البرنامج ٢٥ . ويرغب وفده في التشديد على أنه نظرا لتنوع النظم السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، فإن الخلفيات الإثنية والمعتقدات الدينية والمفاهيم والتمسورات المتعلقة بحقوق الإنسان تتباين ، ولذلك من المهم أن يعكس البرنامج جميع وجهات النظر ألا يتبنى مفهوما معينا لحقوق الإنسان ، كقاعدة مسلم بها دوليا دون غيره .

١٠ - ومساءلة حقوق الإنسان هي في التحليل النهائي مسألة اجتماعية وترتبط بالتنمية الاجتماعية . وقد اقترح وفده خلال مناقشة الخطة المتوسطة الأجل المقترحة في لجنة البرنامج والتنسيق في أيار/مايو ١٩٩٠ ، دمج البرنامجين الرئيسيين السابع والخامس ، وبوده أن يعيد التأكيد على هذا الاقتراح .

١١ - وينبغي في دراسة ومناقشة المسائل المتعلقة بحقوق الإنسان التأكيد على المسائل العالمية التي تتطلب حلا عاجلة ، وبعبارة أخرى التأكيد على المشاكل العملية التي يواجهها كثير من شعوب البلدان النامية فيما يتعلق بحقوقهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وتقرير المصير والاستقلال . فهذه مسائل ذات أهمية حيوية لشعوب البلدان النامية وينبغي أن تولى الأولوية الواجبة في الخطة المتوسطة الأجل .

١٢ - وقد تم الاتفاق على ضرورة أن تتخذ اللجنة خطوات التشاور مع اللجان الرئيسية الأخرى عند مناقشة الخطة المتوسطة الأجل المقترحة . ويرى وفده أن هذا الإجراء مستصوب ، كما يأمل عندما يوضع البرنامج المذكور في صورته النهائية أن تؤخذ في الاعتبار الآراء والمقترحات التي قدمتها الهيئات الأخرى المعنية .

١٣ - السيد ميريفيلد (كندا) : قال إن البرنامج الرئيسي السابع وبمفئة خاصة البرنامج ٢٥ ، يتناول برامج صدر بها تكليف واف بالفعل على أنه ما زال يتعين تمويلها . ومن الجلي أن سلطة الأمين العام والأمانة العامة في إدارة البرنامج تنبع من الميثاق . ويتمثل دور اللجنة الخامسة في ضمان تمويل البرامج المكلف بها تمويللا مناسباً وتخصيص موارد كافية لضمان تنفيذها .

البرنامج الرئيسي التاسع : خدمات المؤتمرات

البرنامج الرئيسي العاشر : الخدمات الإدارية

١٤ - السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية) : قال إن البرنامجين الرئيسيين التاسع والعاشر يقدمان خططا وبرامج من أجل خدمات الدعم . ويتألف البرنامجان الرئيسيان معا من ستة برامج وينظران في الميزانية العادية الى حد كبير البابين ٢٨ و ٢٩ .

١٥ - وهيكّل البرنامجين يماثل الى حد ما هيكل البرامج الفنية ، فهما يتضمنان فروعاً تتعلق بالتوجه العام والاستراتيجية العامة وموجزا لهيكل البرامج الفرعية وأولوياتها . ولم تول كافة البرامج الفرعية أولوية في البرنامجين الرئيسيين ، وعند تحديد الأولوية لم يفسر الأساس المنطقي لذلك أو معاييرها . فعلى سبيل المثال ، لا يتضح في البرنامج ٤٠ ، لماذا أوليت أولوية للعلاقات بين الإدارة والموظفين ، أكثر من الأولوية المعطاة لخدمات المراجعة الداخلية للحسابات .

١٦ - وقد واجهت اللجنة الاستشارية طوال سنين ، مصاعب جمة فيما يتعلق بالبرنامجين التاسع والعاشر . فأولا ، ليس من المؤكد إن كان ينبغي تقديم هذين البرنامجين بنفس الشكل الذي استخدم بالنسبة للأنشطة الفنية . فكثيرا ما وجدت اللجنة الاستشارية أن السرد في الفروع المتعلقة بالتوجه والاستراتيجية العامة غير مفيد نظرا لأنه كثيرا ما يكون تكرارا للسرد الوارد في البرنامج الفرعي . وهناك حالات كثيرة لسرد مماثل يرد تحت برامج مختلفة ، ولذلك من الصعب للغاية معرفة البرنامج الذي تم في إطاره تخطيط الهدف وبرمجته .

١٧ - ويلزم تحسين نوعية البرنامجين الرئيسيين الى حد كبير ، خاصة لأنهما يغطيان قطاعا يستخدم معظم موارد الميزانية البرنامجية . وقد دعت اللجنة الاستشارية فسي تقريرها (A/45/617) الى إجراء دراسة وافية جديدة عن عرض الخطة المتوسطة الأجل ، وبالأذات البرنامجين الرئيسيين التاسع والعاشر . واسترعت الاهتمام أيضا الى التضارب البين في أحد البنود المنظمة للتخطيط والبرمجة فبينما ينص البند ٦-٣ على ضرورة عرض الخطة حسب البرامج والأهداف ، فإن القاعدة ٦-١٠٣ تنص على ضرورة أن تعرض أنشطة الخدمات حسب الوحدة التنظيمية . وكما أشارت اللجنة الاستشارية أدى هذا الى تكرار وازدواجية السرد ، وإلى الاطناب والميل الى إصدار نصوص طويلة ، وأدى هذا كله الى

(السيد مسيلي)

التقليل من فائدة الخطة . وكان من بين النتائج الأخرى أيضا أنه كلما عدلت الوحدات التنظيمية ، حدث اندفاع لإصدار تنقيحات للخطة المتوسطة الأجل حتى وإن لم يؤثر التعديل على البرامج التي يجري تنفيذها .

١٨ - وتسلم اللجنة الاستشارية بأن تقدما كبيرا قد أحرز في مجال تبسيط الخطة وتكثيف المشاورات مع الدول الأعضاء . على أنه ما زال يتعين بذل المزيد ، وقد أشارت اللجنة إلى تلك المجالات التي قد يلتمس إحراز مزيد من التقدم فيها . وبالإضافة إلى ذلك ، ترى اللجنة أنه يتعين على الإدارة العليا أن تزيد من اهتمامها بتوفير القيادة اللازمة في عملية التخطيط والبرمجة . وقد طلب إلى الجمعية العامة إقرار البرنامجين الرئيسيين التاسع والعاشر ، رهنا بتعليقاته والتعليقات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية (A/45/617 ، الفقرات ٢-١٣) .

١٩ - الرئيسي : قال إن اللجنة ستعود إلى استعراض الخطة المتوسطة الأجل المقترحة بعد أن تتلقى تعليقات اللجان الرئيسية الأخرى إزاء شتى البرامج الرئيسية .

البند ١٢٦ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع) (A/45/541 و A/45/548 ، و A/C.5/45/3 ، و A/C.5/45/10 و Corr.1 ، و A/C.5/45/11 ، و A/C.5/45/12 ، و A/C.5/45/18 و A/C.5/45/19)

(أ) تكوين الأمانة العامة (تابع)

(ب) احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها (تابع)

(ج) مسائل الموظفين الأخرى (تابع)

٣٠ - السيد كريزانفسكي (جمهورية أوكرانيا الاشتراكية السوفياتية) : قال إن التغييرات الإيجابية التي ترمي إلى تعزيز دور وسلطة الأمم المتحدة في العلاقات الدولية الراهنة تستحق كل دعم . وإن زيادة ممارسة اعتماد القرارات بتوافق الآراء تبين إنه قد أصبح من الأسهل على الدول الأعضاء أن تجد لغة مشتركة عندما تقوم بوضع استراتيجيات العمل في إطار المنظمة . بيد أن اتفاق الآراء بشأن مسائل الموظفين سيتطلب موافقة الإدارة والأمانة العامة ككل لضمان تنفيذ القرارات الحكومية الدولية

(السيد كريزانفسكي ، جمهورية
أوكرانيا الاشتراكية السوفياتية)

ويتوقف التشغيل الإداري والمالي المحسن للمنظمة على إعداد سياسة للموظفين منسقة وهادفة ، تستند إلى المبادئ الواردة في المادة ١٠١ من الميثاق . وفي ذلك السياق يشكل التخفيض في عدد الدول الاعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا خطوة فسي الاتجاه الصحيح .

٢١ - وأردف قائلا إن وفده يؤيد الاستمرار في تعزيز دور مكتب إدارة الموارد البشرية ، الذي ينبغي أن يحسن الاساليب ويضع المعايير الواضحة لتعيين وترقية الموظفين الاكفاء ذوي النوعية الرفيعة . وهو يتطلع لمزيد من التعاون المشترك مع الخدمات المقابلة في الامانة العامة عند تناول المشاكل المتصلة بتمثيل بلده ، بما في ذلك مستواه النوعي الذي ما زال غير ملائم . ويواصل بلده من جانبه تدريب موظفين يملحون للعمل في الخدمة المدنية الدولية لأجل طويل ، وحيثما اقتضى الامر ، على أساس دائم . وإذ يعي وفده أن المعايير الرئيسية للتعيين بعقود دائمة يجب أن تكون أعلى مستويات الكفاءة والجدارة والنزاهة ، فإنه ما يزال يؤمن بأنه يمكن تحقيق أقصى قدر من المرونة في سياسات الموظفين باستخدام مزيج من العقود المحددة المدة والعقود الدائمة . وبشأن مسألة الإعارة ، وقال إن وفده يؤيد بمفّة أساسية وجهة نظر الامين العام ، المعرب عنها في الوثيقة A/C.5/45/12 . ومن شأن تنظيم نظام الإعارة أنه يسهم في تعزيز ضمانات المركز القانوني للموظفين المعيّنين على هذا النحو ، مما يحقق المقاصد الحقيقية لهذا الإجراء .

٢٢ - وأضاف قائلا إن ممارسة تعيين الموظفين في رتبة ف - ١ و ف - ٢ من خلال إقامة امتحانات تنافسية وطنية ينبغي أن توسع ، وبمفّة خاصة فيما يتعلق بالدول غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا . وهذه الامتحانات وسيلة فعالة في حقن المنظمة بدماء جديدة في شكل شبان موهوبين . ووفده مستعد لمناقشة مسألة تنظيم هذه الامتحانات في جمهورية أوكرانيا الاشتراكية السوفياتية وأن يقدم مرشحين مؤهلين للتعيين في رتبة ف - ٣ ، بفرض الوفاء بمتطلبات أحكام الفقرة ٤ من قرار الجمعية العامة (٣٠٦/٤) ألف .

٢٣ - واستمر قائلا إن تقرير الامين العام بشأن تحسين مركز المرأة في الامانة العامة (A/45/548) يبين أن التدابير الهادفة إلى تحقيق الهدف المتمثل في أن تشغل المرأة ٢٠ في المائة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بحلول ٢١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٩٠ قد أثمرت نتائج إيجابية . ومع ذلك ، فما تزال ثمة حاجة إلى بذل جهود مطولة ومستمرة لتحقيق التمثيل العادل للمرأة ، بما في ذلك تمثيلها في الوظائف

(السيد كريزانفسكي ، جمهورية
أوكرانيا الاشتراكية السوفياتية)

الرفيعة المستوى . وإذ يعي بلده التعقيدات الناشئة من الدور التقليدي للمرأة في الأسرة والمجتمع ، فإنه سيواصل دعم الجهود التي تبذلها المؤهلات من النساء للحصول على وظائف في المنظمات الدولية . لذا فإنه يؤيد من ناحية المبدأ الاقتراح القائل بأن نسبة المرأة في المراكز الخاضعة للتوزيع الجغرافي ستزداد بنسبة ١ في المائة كل عام بعد تحقيق هدف الـ ٣٠ في المائة ، على ألا تتعارض التدابير المتخذة في هذا الصدد مع مبدأ التوزيع الجغرافي العادل .

٢٤ - واختتم كلامه قائلاً إن وفده إذ يؤكد ملاحظات الأمين العام بوصفه المسؤول الإداري الأول ، فإنه يرى أن هناك حاجة أخرى إلى زيادة فعالية الامانة العامة . وعمل الموظفين في ناميبيا ، بما في ذلك مواطنو بلده ، قد أثبت عملياً الإمكانات الموجودة والجغرافية الرفيعة للخدمة المدنية الدولية . وينبغي أن تستكمل مهام المنظمة بسياسة للموظفين مرنة وحديثة تستند إلى المبادئ الواردة في الميثاق ، مع إيلاء الاعتبار الواجب للمصالح القانونية للدول الاعضاء . وفي هذا الصدد ، ينبغي إيلاء الاهتمام إلى الاقتراحات المقدمة لتعزيز نظام التطوير الوظيفي التي قدمها الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية ، بما في ذلك اقتراحه المتعلق بالترقية الشخصية .

٢٥ - السيدة رودسمون (النرويج) : تكلمت أيضاً باسم ايسلندا والدانمرك والسويد وفنلندا ، فقالت إن بلدان أوروبا الشمالية ترى أن كثيراً من الاقتراحات والافكار الواردة في البيان المقدم في الاجتماع السابق باسم استراليا وكندا ونيوزيلندا يستحق دراسة شاملة من اللجنة .

٢٦ - وأردفت قائلة إنه فيما يتعلق بتكوين الامانة العامة ، ينبغي إيلاء اهتمام واسع للاختيار الموضوعي للمرشحين الافضل تأهيلاً ؛ لذا فإن قرار الامانة العامة بالعمل بالإمتحانات التنافسية الوطنية في رتبة ف - ٣ ، كما طلبت الجمعية العامة ، موضع ترحيب . وفي المقابل ، فإن عدد الاستثناءات لمبدأ التعيين عن طريق الامتحان في رتبة ف - ٢ يشير القلق ، وينبغي ألا تكون هناك استثناءات فيما يتعلق بالتعيين الخارجي أو الترقية الداخلية على حد سواء .

٢٧ - وأضافت قائلة أما فيما يتعلق بنسبة النساء الموظفات في الامانة العامة ، فمن المؤسف أن الهدف المتمثل في أن تشغل المرأة ٣٠ في المائة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي لن يتحقق بنهاية عام ١٩٩٠ . وعلى الرغم من التحسينات المشار

.../...

(السيدة رودسمون ، النرويج)

إليها في تقرير الأمين العام (A/45/548) ، فإن سرعة التقدم بطيئة للغاية وما يزال يُتبع التقليد المتمثل في تعيين المرأة في الرتب الأقل ، في حين أن عدد النساء المعينات في رتبة مد - ١ و ف - ٥ قد تناقص بالفعل . ومن بالغ الأهمية بالنسبة للبلدان الأوروبية الشمالية أن يتحقق الهدف التالي المتفق عليه وهو أن تبلغ نسبة تمثيل المرأة ٣٥ في المائة بحلول ١٩٩٥ .

٢٨ - واستمرت قائلة إن مبادرة الأمانة العامة فيما يتعلق بإنشاء جهات وصل للمرأة في البعثات الدائمة موضع ترحيب ، وإن تلك البعثات التي لم ترد بعد على الدعوة ينبغي لها أن تفعل ذلك . ومن المهم ترشيح موظفين برتب عالية لهذه المهمة ، فسي الأمانة العامة وفي البعثات على حد سواء .

٢٩ - ومضت قائلة إنه يجب بذل جهود متزايدة ، من قبل الدول الأعضاء والأمانة العامة ، لإنهاء التمثيل الناقص للمرأة من وسط أوروبا وشرق أوروبا وأفريقيا والشرق الأوسط . ويجب على الدول الأعضاء أن تشجع المرأة على أن تسعى للحصول على عمل على جميع المستويات في الأمانة العامة ، وينبغي للأمين العام أن يواصل جهوده لإجراء التغييرات اللازمة في هذا المجال ، لأن الأمم المتحدة ينبغي أن تكون القدوة في توفير الفرص المتكافئة للجنسين .

٣٠ - واستطردت قائلة إن وصف المستشار القانوني للحالة في دول كثيرة فيما يتعلق بامتيازات وحصانات موظفي منظومة الأمم المتحدة هو موضع قلق للبلدان الأوروبية الشمالية وغير مقبول لديها . وهي قلقة بصفة خاصة لاستمرار الاعتقالات ، والاحتجازات والخطف في الشرق الأوسط ، حيث يظل عدد الموظفين المحتجزين والمعتقلين من وكالات الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) على نفس المستوى المرتفع الذي كان عليه في السنوات السابقة . وقد استمرت الأونروا أيضا في مواجهة مصاعب انتقال الموظفين إلى الضفة الغربية وغزة وخارجهما . وتؤيد البلدان الأوروبية الشمالية تأييدا تاما الجهود التي يبذلها في هذا الصدد الأمين العام ، والرؤساء التنفيذيون للمنظمات المعنية وغيرهم من الموظفين ، وهي تحث على منسّق الأمن التابع للأمم المتحدة وموظفيه . واختتمت كلامها قائلة إن انتهاك الامتيازات والحصانات المشار إليه يمكن أن يؤدي إلى حالة يستحيل فيها على الأمم المتحدة أن تظلم بأعمالها . لذا تناشد البلدان الأوروبية الشمالية الحكومات المعنية بكل قوة أن تخلص لالتزاماتها الدولية .

٣١ - السيد مغبوكفيري (نيجيريا) : قال إن قدرة المنظمة على الاستجابة للتحديات الجديدة في السنوات القادمة ستتوقف بصفة متزايدة على قدرتها على الحصول على الموظفين الذين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة ، والجدارة والنزاهة ، والاحتفاظ بخدماتهم مما يجعل النظر في مسائل الموظفين مسألة ذات أهمية أكبر مما هي عليه . وأشار إلى التخفيضات التي أجريت في عدد الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا خلال السنة الماضية ، فقال إن وفده يحث على بذل الجهود اللازمة لزيادة تخفيض ذلك العدد ، كما يرحب بالتأكيدات التي اعطيت بانتهاج سياسة تعيين فعالة ومنهجية بهدف إيجاد المرشحين ذوي النوعية الرفيعة ، وخاصة من هذه البلدان . وفي هذا الصدد ، ينبغي إيلاء اهتمام خاص للبلدان النامية . فالانخفاض المستمر في تمثيل البلدان النامية في الوظائف ذات الرتب العالية والأعلى مستوى يركز الاضواء على حاجة الامانة العامة إلى أن تتذكر أنه لا ينبغي اعتبار أية وظيفة حكرا خالصا على أي دولة عضو أو مجموعة من الدول .

٣٢ - وأردف قائلا إن وفده يقدر الجهود الضخمة التي تبذلها الامانة العامة لتحقيق الهدف المتمثل في أن تشغل المرأة ٣٠ في المائة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بحلول ٣١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٩٠ ويرحب بالتدابير الطارئة الخاصة التي اتخذت في هذا الصدد . بيد أنه يأسف لأن نسبة المرأة من البلدان الافريقية ما تزال أدنى من ذلك الهدف بكثير . وينبغي اتخاذ خطوات إضافية لزيادة تمثيلها ، بما في ذلك الإجراءات المتخذة وفقا للاقتراح الذي قدمه الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية بأن الدول الأعضاء ينبغي أن تعمل مع الامانة العامة لشغل معظم الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي التي ستشفر خلال عام ١٩٩١ بنساء مؤهلات .

٣٣ - وأضاف قائلا إن وفده يرحب بالاهتمام المتجدد الموجه نحو التطور الوظيفي ، وخاصة بالنسبة للموظفين العاملين في فئة الخدمات العامة ، في مجالات مثل استخدام التشغيل الآلي في المكاتب ، والمهارات اللغوية وتدريب وإعادة تدريب الموظفين في مجالات تخصصهم الاساسية . ويرحب أيضا بالبرنامج الجديد الذي يسمح للموظفين الذين يعملون في مكاتب معينة بعيدا عن المقر بالدراسة في الجامعات ويأمل أن يستمر هذا البرنامج ويوسع . أما بالنسبة لاحتمالات التطور الوظيفي ، فشمة مزية كبرى في اقتراح الأمين العام المساعد بأن الترقية بين رتب معينة قد تستند إلى الجدارة والاقدمية في الدرجة حتى عندما تكون الوظيفة في الرتبة الأعلى غير متاحة على الفور . وفي حين يؤيد وفده الاتجاه الرئيسي لهذا الاقتراح ، فإنه يرغب في أن يعلم عدد الموظفين المعنيين ، وكذلك الآثار المالية المترتبة على ذلك . وينبغي أن تستمر الامتحانات المعقودة من أجل الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية .

.../...

(السيد مغبوكفيري ، نيجيريا)

٣٤ - واختتم كلامه قائلا إن الشواغل التي أعرب عنها الموظفون فيما يتعلق برفاههم وامكانيات تطوّرهم الوظيفي وامتيازاتهم وحصاناتهم ، المعبر عنها في الوثيقة A/C.5/45/19 ، لها ما يبررها . ويجب أن تولي الدول الاعضاء الاهتمام الواجب للطرق والوسائل التي يمكن بها للمنظمة أن تحافظ على وجود موظفين على درجة عالية من الكفاءة لديهم الحافز اللازم والإدارة الجيدة . لذا يؤيد وفده بقوة التدابير الفعالة المتخذة لتعزيز مكافآتهم وامكانيات تطوّرهم الوظيفي وحماية مزاياهم وحصاناتهم . ويستحق اقتراح ممثل الموظفين بوجوب اتخاذ تدابير فعالة لتحقيق الرقابة والادارة المناسبين بالنسبة للأعمال المتعاقد عليها مع شركات خارجية ، أن يحظى أيضا باهتمام جاد .

٣٥ - السيد دينو (رومانيا) : قال إن وفده يهتم اهتماما خاصا بإدارة الموظفين . وإن الحاجة إلى الحفاظ على الطابع الدولي للمنظمة ككل وتعزيزه وتؤكد أهمية سياسات التعيين . وتخفيض عدد الدول الاعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا انجاز يستحق الشناء بمفّة خاصة في وقت كانت فيه موارد المنظمة تعاني من عسر مالي .

٣٦ - وأردف قائلا إنه على الرغم من أن رومانيا ما تزال ضمن البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا في الامانة العامة ، فهناك أمل في علاج هذه الحالة بنجاح عدة من الشباب الرومانيين في الامتحان التنافسي الاخير ، ثم طلب إلى الامانة العامة أن تسرع بتعيينهم . وأعرب عن أمله في أن يدعى رومانيون أكثر إلى الانضمام إلى الموظفين حتى بعد أن تصل بلده إلى النطاق المستصوب ، نظرا لأنها ترغب في أن تكون ممثلة في جميع الرتب ، ونظرا لأن رتب الوظائف في تحقيق التمثيل المناسب هامة كاهمية عددها .

٣٧ - وأشار إلى تقارير الأمين العام بشأن الإعارة من الخدمة الحكومية (A/C.5/45/12) ، فقال إن رومانيا نقحت سياستها السابقة في الإعارة ولها الشرف أن يدعى بعض مواطنيها للعمل بمفّة دائمة . بيد أن كل حالة ينبغي أن يُنظر فيها بشكل موضوعي مجرد ، بالتشاور مع جميع الاطراف المعنية ، وهي الدول الاعضاء ، والامانة العامة والموظف . وأن ثمة فوائد كثيرة لاستخدام الإعارة استخداما حكيما ، وخاصة عندما ترافقها تعيينات دائمة . والإعارة في حد ذاتها ليست جيدة أو سيئة ، والامر كله يتوقف على كيفية استخدامها ، كما يتوقف بالنسبة للموظفين المعنيين ، على ما إذا كان هناك اختيار حقيقي مفتوحا لهم .

(السيد دينو ، رومانيا)

٢٨ - وأكد أهمية دور الامتحانات التنافسية في تحقيق توازن جغرافي أفضل بين الموظفين . وقال إن توسيع الامتحانات الوطنية لتشمل الوظائف برتبة ف - ٣ إمكانية مبشرة ، وأن وفده يتطلع الى تقديم مقترحات محددة في هذا الشأن . وفي حين يسعى وفده الى الحصول على معلومات بشأن التكاليف الإضافية لعقد هذه الامتحانات ، فإنه مقتنع بأن الفوائد ستزيد على التكاليف . والامتحانات التنافسية بصفة عامة تؤدي دورا هاما في تحديد أفضل المرشحين الداخليين للترقية الى الفئة الفنية ، لذا ينبغي أن تستمر كوسيلة جلييلة القيمة لإتاحة الفرصة لموظفي الخدمات العامة للحصول على وظائف مجزية في الفئة الفنية .

٣٩ - وهنا الامانة العامة على نجاحها في جعل نسبة الموظفات النساء في الامانة العامة أقرب الى الـ ٣٠ في المائة وهي الهدف الذي وضعته الجمعية العامة ، على النحو المشار إليه في تقرير الأمين العام ذي الصلة (A/45/548) الذي أشار الى حدوث زيادة صافية تبلغ ١٠ في المائة تقريبا خلال السنوات الـ ١٠ السابقة ، حتى في وقت جرى فيه خفض النفقات وتخفيض الموظفين . بيد أن الهدف لا يعكس الحاجة الى تحسين مركز المرأة في الامانة العامة من الناحية النوعية ، وهذا يتطلب القيام بجهود إضافية . وترقية المرأة الى رتب أعلى ، بما في ذلك مستويات المسؤولية العالية ، مسألة تأخرت طويلا . وفي أثناء ذلك ، ينبغي بذل الجهود اللازمة لتحقيق توازن جغرافي وسياسي واجتماعي وثقافي ولغوي أفضل بين النساء العاملات في الامانة العامة ، يعتبر بشكل أدق عن تنوع المجتمع العالمي .

٤٠ - وفيما يتعلق بموضوع مزايا وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمؤسسات ذي الصلة ، قال إن حكومته قد قبلت قبولا تاما فتوى محكمة العدل الدولية فيما يتعلق بانطباق المادة الرابعة ، الفرع ٢٢ من الاتفاقية المعنية بمزايا وحصانات الأمم المتحدة . وهي توافق على الرأي الذي أعرب عنه المستشار القانوني بأن أهمية هذه الفتوى تذهب الى حد أبعد من القضية التي نظرت فيها محكمة العدل الدولية .

٤١ - وفيما يتعلق بتسديد الموظفين لمدفوعات قسرية من مرتباتهم الى الحكومات (A/C.5/45/19 ، الفقرة ٢٤) ، فإنه يبلغ اللجنة بأنه اعتبارا من كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ ، ألغت حكومته المرسوم الصادر عن السلطات السابقة الذي يقضي بأن يحول المواطنون الرومانيون العاملون ضمن موظفي المنظمات الدولية جزءا من مرتباتهم الى الحكومة . وبالإضافة الى ذلك ، يحق للمواطنين الرومانيين عند انتهاء عقودهم مع

(السيد دينو ، رومانيا)

المنظمات الدولية وعند عودتهم الى وطنهم أن يعاد توظيفهم في وظائف تراعي فيها اقدميتهم ، وتحسب لهم فيها الفترة التي قضاها في الخدمة الدولية ، وأي فوائدها قانونية أخرى . وتنطبق نفس المعاملة على زوجاتهم . وتتعهد حكومته بأن تحتترم احتراماً تاماً مركز الموظف الدولي لأي روماني يعمل في منظمات دولية ، وستسهم في إقامة علاقات طبيعية وصحيحة مع تلك المنظمات .

٤٢ - السيد أكلوزين (جمهورية بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية) : قال إن وفده يعلق أهمية كبرى على التجديد والتحسين الدائمين في وسائل عمل الامانة العامة . ويمكن أن تصبح الامانة العامة هيئة فعالة بشكل حقيقي لو عُيِّنَ الغنيون على أساس جغرافي عريض وفقاً لشروط الميثاق وحصل الوظائف الشابتة . ونتيجة للإصلاحات التي أجريت في السنوات الأخيرة ، زادت كفاءة الامانة العامة زيادة بسيطة وخفض عدد الموظفين . وقد أحرز تقدم كذلك في تحسين تمثيل الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً ، بما في ذلك جمهورية بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية ، وتستحق جهود الامانة العامة في تعيين الغنيين الشبان الشاء . والإصلاح الإداري هو بالطبع عملية طويلة وما زال يجري تنفيذ الكثير من التحسينات التي طالبت بها الدول الاعضاء . ومع ذلك فإن نتائج الإصلاح يمكن أن تكون أكثر إثارة للإعجاب إذا استمرت الامانة العامة في جهودها لإزالة النقائص الموجودة في ممارسات التعيين وعدم السماح بأي استثناءات لمبدأ التمثيل الجغرافي العادل .

٤٣ - وأردف قائلاً إن العقبات التي تقف في سبيل حل مشاكل الموظفين تنبع من نظام العقود الدائمة . وقال إن نسبة الموظفين الدائمين في الوكالات المتخصصة ، التي تسعى الى الحصول على تدفق دائم من المتخصصين الذين تتوفر لديهم المعرفة بآخر التطورات في الميادين ذات الصلة تقل كثيراً عن نسبة الموظفين الدائمين في الامانة العامة للأمم المتحدة . وحاليا يشغل الموظفون الدائمون حوالي ٧٠ في المائة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي في الامانة العامة ، ولا شك في أن هذه النسبة ستزداد نتيجة لقرار الامانة العامة بمنح عقود دائمة للموظفين الذين نجحوا في الامتحانات التنافسية . وتفوق الموظفين الدائمين عدداً على الموظفين المحددي المدة لا يعزز من كفاءة عمل المنظمة ، نظراً لأن ذلك التفوق يعيق استبدال الموظفين الذين لا يمكنهم الإضطلاع بالبرامج الجديدة . ولقد اعترف ممثل الموظفون في اللجنة بأن التغييرات في المعرفة الفنية تحدث بشكل سريع للغاية بحيث أن موظفي الامانة العامة يتخلفون ما لم تتوفر الموارد المناسبة لإعادة تدريبهم .

(السيد أكولزيين ، جمهورية
بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية)

٤٤ - وأضاف قائلا إن الممارسة المستمرة في منح عقود دائمة الى مواطني البلدان الممثلة تمثيلا زائدا ممارسة غير مقبولة بصفة خاصة ، لأنها تغلق الابواب أمام مواطني البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا دون الوصول الى وظائف الامانة العامة . ومن الواجب أن يكون للأمانة العامة ، بالطبع ، فريق من الموظفين الدائمين ذوي الخبرة في المنظمات ، وإن كان لا ينبغي لهذا الفريق أن يزيد عن نسبة تتراوح ما بين ٣٠ الى ٣٥ في المائة .

٤٥ - واستمر قائلا إنه مما لا شك فيه أن هناك حاجة الى مزيد من العمل لزيادة تمثيل المرأة في الامانة العامة ، رغما عن جميع الجهود المبذولة لحل هذه المشكلة . وتتمثل العقبة الرئيسية في أن الإجراء الحالي لتعيين المرأة لا يخدم سوى مصالح عدد صغير من الدول الاعضاء التي تقع فيها مدن المقار . ويجب أن تشترك الدول الاعضاء والامانة العامة في جهد مشترك للتوصل الى حلول مقبولة عامة .

٤٦ - وأضاف قائلا إن تقرير الامين العام عن الإعارة كان مفيدا للغاية ، وإن وفسه يشاركه الرأي بشأن النتائج التي توصل اليها فيما يتعلق بمزايا هذه الممارسة . وتشكل الإعارة وسيلة هامة لضمان توفير متخصصين مؤهلين وذوي خبرة للمنظمة وتساعد على ضمان تحقق توازن مناسب بين الموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة والموظفين الدائمين . ويمكن أن تتغلب الدول الاعضاء والامانة العامة بسهولة على مشاكل الإعارة الواردة في التقرير وتعتزم جمهورية بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية أن تعمل على بلوغ هذه الغاية .

٤٧ - السيد زهيد (المغرب) : أشنى على الجهود المبذولة لتحسين ظروف عمل الموظفين وحيّا الموظفين أنفسهم . وقال إن عدد الموظفين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي - ٢ ٥٦١ وظيفة ممّا مجموعه ١٤ ٠٤٣ وظيفة مخصصة للأمانة العامة للأمم المتحدة - يعد غير كاف وينبغي زيادته . وعلاوة على ذلك ، فإن الوقت قد حان ، لصالح إقامة توزيع جغرافي عادل ، لتحقيق تعادل بين عاملي العضوية والاشتراك المستخدمين كأساس لنظام النطاقات المستصوبة حسبما دعا اليه قرار الجمعية العامة ٢٢٠/٤٢ ، ولإعادة دراسة المعامل المحدد لعامل السكان .

٤٨ - وأضاف قائلا إنه استنادا الى المعلومات الواردة في تقرير الامين العام عن تكوين الامانة العامة (A/45/541) ، ينبغي بذل مزيد من الجهود لتمكين الدول الاعضاء غير الممثلة من أن تصبح ممثلة في الامانة العامة ، وينبغي لهذه الدول المعنية أن

(السيد زهيد ، المغرب)

تقدم ، من جانبها ، مرشحين . ويحظى بالتقدير على وجه الخصوص التحسن الملحوظ في حالة الدول الممثلة تمثيلا ناقصا في وقت التخفيض والتقليل . ولكن تقرير الأمين العام لم يتناول حالة الدول الممثلة تمثيلا زائدا وبالتالي قدم صورة غير كاملة للحالة . وكما يمكن أن يتضح من الجدول جيم من المرفق الأول للتقرير لم يطرأ تحسن في تمثيل الدول الأعضاء من البلدان النامية في الرتب العليا ومستويات تقرير السياسة في الامانة العامة ؛ بل إنه انخفض في الواقع في الفترة ما بين عامي ١٩٨٦ و ١٩٩٠ . لذلك فإن وفده يكرر طلبه للامانة العامة بأن تتخذ جميع الخطوات اللازمة لتحسين تمثيل البلدان النامية ، وبصفة خاصة في هذه الرتب . وتعد المغرب من بين البلدان غير الممثلة بصورة جيدة .

٤٩ - ومضى قائلا إن نسبة النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي لم تبلغ بعد الهدف المحدد بنسبة ٣٠ في المائة . وعلى الرغم من إحراز بعض التقدم ، ولاسيما فيما يتعلق بتعيين النساء ، فإن الأمر يتطلب بذل مزيد من الجهود لتحسين مركز المرأة في الامانة العامة . وينبغي إجراء إعادة الفحص المقترحة للتدابير التي اتخذت بالفعل مع إيلاء الاعتبار الواجب لتمثيل النساء من البلدان النامية الذي لا يزال غير كاف .

٥٠ - وأشار الى أنه مما يشير القلق البالغ أن نلاحظ من تقرير الأمين العام (A/C.5/45/10) أن عدد حالات اعتقال موظفي منظمات الأمم المتحدة واحتجازهم لا يزال مرتفعا للغاية وأن الحالة فيما يتعلق بالحالات التي أبلغ عنها من قبل قد ساءت . ويؤيد وفده التدابير التي اتخذها الأمين العام بالنيابة عن هؤلاء الموظفين ، ويحث الدول التي انتهكت امتيازات وحصانات موظفي الخدمة المدنية الدولية ، باحتجازهم بصورة تعسفية ، على أن تضع حدا لهذه الانتهاكات وأن تفرج عن جميع الضحايا . ويتعين على جميع الدول أن تحترم امتيازات وحصانات هؤلاء الموظفين لتمكينهم من أداء واجباتهم بطريقة سليمة ومستقلة ، ويتعين على الموظفين من جانبهم أن يمتنعوا عن أي تدخل في الشؤون الداخلية للدول .

٥١ - ومضى قائلا إنه نظرا لأنه تواجه المنظمة تحديات جديدة ونظرا للدور المتزايد الأهمية الذي يتعين عليها أن تؤديه ، فإنها تحتاج أكثر من أي وقت مضى الى أن تؤدي عملها بكفاءة . وإن الإصلاح الإداري الذي بدأ في عام ١٩٨٦ قد أسهم في زيادة الكفاءة ولكنه أشر كذلك على معنويات الموظفين الذين يعدون أساسيين بالنسبة للمنظمة أكثر من أي وقت مضى . وعلى الرغم من أن الكفاءة والنزاهة لا تزالان تشكلان شرطين أساسيين

(السيد زهيد ، المغرب)

للتعيين فإن الاحتفاظ بأشخاص ذوي مقدرة عالية بين الموظفين يعتمد الى حد كبير على ظروف العمل والامكانيات الوظيفية . وأشار في هذا الصدد الى طلب الجمعية العامة من الامين العام في القرار ١٨٥/٤٤ ألف أن يستكمل جهوده الرامية الى وضع خطة شاملة للتطوير الوظيفي لجميع الموظفين ووضع سياسة لشؤون الموظفين من أجل زيادة تنقل الموظفين . وقد أحرز بعض التقدم في مجال التطوير الوظيفي للموظفين في فئة الخدمات العامة ، وأعرب عن أمله في أن يوفر الكتيب ، الذي أشار اليه الامين العام المساعد لشؤون تنظيم الموارد البشرية ، للموظفين المعنيين بأسرع ما يمكن . وينبغي أن تتخذ تدابير أخرى لضمان توفر اجراءات مناسبة ومنصفة وواضحة للتقدم والاعتراف بالجدارة عن طريق نظام منطقي لتقييم وتقارير الأداء . وينبغي أن تشمل خطة التطوير الوظيفي الشاملة جميع الموظفين . وأعرب عن أمل وفده في ألا تضل الامانة العامة ببذل أي جهد لتنفيذ قرارات الجمعية العامة بشأن هذه المسألة .

٥٢ - وأعرب عن امتنان وفده لملاحظة التقدم المحرز في أنشطة التدريب ، وطلب مزيدا من المعلومات عن إنشاء مراكز للإعلام وعن برنامج التدريب بالنسبة للجنة الاقتصادية لأفريقيا وعن دورات الدراسة الذاتية في اللغات الاسبانية والانكليزية والعربية والفرنسية .

٥٣ - وقال إن الفكرة التي قدمها الامين العام المساعد لشؤون تنظيم الموارد البشرية في بيانه الاستهلالي (A/C.5/45/SR.15) ، وهي أن تعتمد ترقية الموظفين من مستويات أول التعيين الى الرتب الوسطى على الجدارة والاقدمية حتى لو لم تكن هناك وظيفة متوفرة في الرتبة الأعلى ، تعد فكرة مثيرة للاهتمام البالغ وتستحق دراسة جادة تشمل النظر في أثرها الغوري والطويل الاجل . واختتم كلمته قائلا إن وفده ، اقتناعا منه بأن البواعث النفسية للموظفين تعد أفضل وسيلة لتحسين كفاءة المنظمة ، يؤيد أي تدبير لتحسين رفاه الموظفين .

٥٤ - الانسة روبرتي (جامايكا) : قالت ان مهمة الامين العام المساعد لشؤون تنظيم الموارد البشرية هي مهمة شاقة لان الامانة العامة يجب أن تكون قادرة على الاستجابة لدور الامم المتحدة المعزز في ظل المناخ الدولي الجديد . ولن يمكن للأمم المتحدة أن تبلغ أهدافها النبيلة إلا بموظفين يتسمون بأعلى درجات النزاهة والاخلاص . ولقد أشار الامين العام الى أنه أصبح من الصعب تعيين هؤلاء الموظفين نظرا لان المنظمة لم تعد تقدم مستوى كافيا من الاجر . وعلاوة على ذلك فإنه اذا ما أريد للامانة العامة أن تؤدي مهامها بطريقة سليمة ، فإنه يجب على الدول الاعضاء أن تكون واثقة من أن

(الآنسة روبرتس ، جامايكا)

منظومة الأمم المتحدة تستجيب لاحتياجاتها . وأعربت عن سعادة وفدها لأن الأمين العام المساعد يقدر بصورة تامة هذا المتطلب الاساسي وأنه ستبذل جهود لتقليل عدد السدول الممثلة تمثيلا ناقصا ولتحديد المرشحين الرفيعي الكفاءة من أجل التعيين .

٥٥ - ومضت قائلة إن عدم بلوغ نسبة الـ ٣٠ في المائة المستهدفة لتمثيل النساء في الامانة العامة هو أمر مخيب للآمال ، مثله مثل عدم تعيين أي امرأة في وظائف تتجاوز رتبة مد - ٢ في السنة الماضية . وإن الدور الذي أدته النساء في فريق الأمم المتحدة للمساعدة في فترة الانتقال ، المشار اليه في الفقرة ١٨ من تقرير الأمين العام (A/45/548) ، يظهر أن النساء يمثلن قوة يمكن الاعتماد عليها . ولذلك فليس هناك تفسير منطقي لهذا التفاوت ، لاسيما في وظائف الرتب العليا ، بين اعداد النساء والرجال في الامانة العامة . وعلاوة على ذلك ينبغي زيادة عدد النساء المعينات من بلدان نامية من المستوى الحالي البالغ ٣٨ في المائة إلى ٥٠ في المائة .

٥٦ - ومضت قائلة ان وفدها غير سعيد إزاء استمرار ممارسة الاعارة ، لأن موظف الخدمة المدنية الدولية ينبغي ألا يدين بولاء متعارض لحكومته . وعلاوة على ذلك فإن تقرير الأمين العام يشير إلى أن الاعارة يمكن أن تكون لها عيوب أخرى . وينبغي للمنظمة أن تستعرض اجراءاتها للاعارة لضمان ألا تساور جميع الاطراف في اتفاق ما أي شكوك بشأن طبيعة العقد الفردي .

٥٧ - ومضت قائلة إنه على الرغم من أن الأمين العام المساعد قد تناول السؤال المربك المتعلق بنظام التصنيف ، فإن المقترحات الجديدة المتعلقة بالترقية قد تؤثر بصورة ضارة على التعيين . وقالت إن جهود ترقية الموظفين الذين أدوا عملهم بصورة مرضية ولكن لا تتوفر وظيفة أعلى بالنسبة لهم تحظى بالطبع بالترحيب ، لكن وفدها يود أن يحمل على مزيد من المعلومات بشأن الاجراءات في هذا الصدد .

٥٨ - وتناولت مسألة احترام امتيازات وحصانات الموظفين في منظومة الأمم المتحدة ، فأشارت إلى أن وفدها يولي أعلى أولوية لأمن الموظفين ويحث جميع الحكومات على ضمان الاحترام التام لامتيازاتهم وحصاناتهم .

٥٩ - وأضافت قائلة أن ممثلي الموظفين أشاروا إلى أنه لم يبذل شيء على الإطلاق أو لم يبذل سوى القليل بشأن الخطة الشاملة للتطوير الوظيفي . ويجب أن يبذل جهد لتنفيذ الخطة لأن الموظفين يجب أن يعرفوا أن هناك مجالا لتقدمهم . وفيما يتعلق

(الآنسة روبرتس ، جامايكا)

بموضوع إقامة العدل ، وهو موضوع شائك ، فإن من المشجع ان نرى ان الموظفين متاح لهم بشكل كاف اللجوء الى عملية الطعون ويمكنهم على الاقل ان ينفسوا عن شكاوهم .

٦٠ - وأشارت الى أن وفدها قد أيد في الجلسة السابقة التوصية المتعلقة بزيادة مرتبات الموظفين بنسبة ٥ في المائة نظرا لأن رفاه ومعنويات الموظفين تشكل العمود الفقري لأي منظمة تسير أعمالها سيرا حسنا . ويعتمد نجاح أو فشل الأمم المتحدة على أداء موظفيها الذين أظهروا بالفعل انهم يرتفعون لمستوى المهمة . ويجب ان تزودهم الدول الاعضاء بالفرصة اللازمة لمواصلة التفوق .

٦١ - السيد سيلفا (بوركينا فاسو) : قال ان أهمية مسائل الموظفين واضحة لاسيما في وقت تجدد اهتمام المجتمع الدولي بقيام الأمم المتحدة بدور متزايد . وأعرب عن ترحيب وفده لجهود الامانة العامة لتحسين حالة البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا ، ومعظمها من البلدان النامية . ولا يعد مستوى مؤهلات رعايا هذه البلدان هو القضية ، فقد أظهرت هذه البلدان قدرتها على تقديم موظفين رفيعي الكفاءة . ويجب لذلك زيادة التعيين من البلدان النامية .

٦٢ - ومضى قائلا ان التمثيل الناقص للبلدان النامية في الرتب العليا يشكل هو الآخر مصدر قلق لأن نصيبها في الوظائف في رتب مد - ١ وما فوقها قد نقص ، في حين ان حصة البلدان المتقدمة النمو قد زادت ، على نقيض أحكام قرارات الجمعية العامة ذات الصلة . ويجب تحسين التكوين الجغرافي للأمانة العامة ، وينبغي ألا يحتكر أي بلد أو مجموعة من البلدان أي وظيفة .

٦٣ - وفيما يتعلق بمركز المرأة في الامانة العامة ، قال إن الأرقام لا تحتاج الى بيان ، فعلى سبيل المثال ، لا تشغل النساء سوى وظيفتين في المستوى العالي . وهذه الحالة بعيدة عن ان تكون متسقة مع أحكام القرار ١٨٥/٤٤ جيم . لقد زادت النسبة المئوية للنساء اللاتي يشغلن وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي بالفعل ، ويأمل وفده في أن يتحقق الهدف البالغ نسبة ٣٠ في المائة . ومع ذلك يجب الحرص على عدم زيادة الاختلال في التوزيع الجغرافي للوظائف . والمثال الذي ضرب في الفقرة ٤٩ من تقرير الأمين العام عن تشكيل الامانة العامة (A/45/541) ليس مطمئنا في هذا الصدد . كما ان التقرير عن تحسين مركز المرأة في الامانة العامة (A/45/548) يشير أيضا الى ان النسبة المئوية للنساء من المناطق النامية لا تزال أقل بكثير من ٣٠ في المائة . وينبغي زيادة البعثات الاعلامية المشار اليها في الفقرة ١٦ من هذا التقرير . ولن

(السيد سيلفا ، بوركينا فاسو)

يمكن للأمم المتحدة ان تبلغ امكانياتها الكاملة قبل أن تشغل المرأة مكانها المناسب فيها . وأعرب لذلك عن تأييد وفده لجميع التدابير الرامية الى بلوغ هذه الغاية وأشار الى أنه يعول على تنفيذها الفعال .

٦٤ - ومضى قائلا إن الممارسة المتعلقة بالإعارة يمكن أن تحقق مزايا للمنظمة لكن وفده يشارك الأمين العام في شواغله التي أبدأها في الفقرة ٥ من تقرير (A/C.5/45/12) . ويؤيد اقتراح الأمين العام المتعلق بضرورة توضيح إجراءات الإعارة لأن هذا سيساعد على تفادي الصعوبات في المستقبل .

٦٥ - وأضاف قائلا إن تقرير الأمين العام عن احترام امتيازات وحصانات الموظفين في منظومة الأمم المتحدة يضم معلومات مزعجة ، ولكن من المشجع أن نلاحظ أن الأغلبية العظمى من الدول الاعضاء تحترم هذه الامتيازات والحصانات . ويتفق وفده مع الأمين العام في أن الجهود الموحدة للدول الاعضاء والمنظمات الدولية يمكن أن تسفر عن نتائج ايجابية ، وتبعا لذلك ، فإن الصعوبات الحالية القائمة بين المنظمة وبعض الدول الاعضاء لا تبرر التشكيك في حسن نوايا تلك الدول في تأييدها للأمم المتحدة أو إنكار حق دولة عضو في طلب معونة من منظومة الأمم المتحدة .

رفعت الجلسة الساعة ١٢/٥٠