

اللجنة الخامسة  
الجلسة ٢٣  
المعقودة يوم الإثنين  
٥ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٠  
الساعة ١٥/٠٠  
نيويورك

الأمم المتحدة  
**الجمعية العامة**  
الدورة الخامسة والأربعون  
الوثائق الرسمية

محضر موجز للجلسة الثانية والعشرون

UN Doc. A/45/PV.22

JAN 6 1991

(جمهورية أوكرانيا  
الاشتراكية السوفياتية)

الرئيس : السيد كوليك  
(نائب الرئيس)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية : السيد مسيلي

المحتويات

- البند ١١٩ من جدول الاعمال : تخطيط البرامج (تابع).  
الخطة المتوسطة الاجل المقترحة للفترة ١٩٩٢ - ١٩٩٧ (تابع)  
البرنامج الرئيسي الاول : صيانة السلم والامن ، ونزع السلاح وإنهاء الاستعمار (تابع)  
البرنامج الرئيسي السادس : التعاون الإقليمي لاغراض التنمية الاقتصادية والاجتماعية
- البند ١١٨ من جدول الاعمال : الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٠ - ١٩٩١  
(تابع)  
التقديرات المنقحة تحت الابواب ٣ و ١٣ و ٢٧ وباب الإيرادات ا (تابع)
- البند ١٣٦ من جدول الاعمال : مسائل الموظفين (تابع)

.../...

Distr. GENERAL  
A/C.5/45/SR.22  
28 December 1990  
ARABIC  
ORIGINAL: SPANISH

\* 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 .

90-56839 ٢٦٤٠ض

في غياب الرئيس ، تولى الرئاسة السيد كوليك  
(جمهورية أوكرانيا الاشتراكية السوفياتية) ،  
نائب الرئيس

افتتحت الجلسة الساعة ١٥/٢٥

البند ١٩ من جدول الاعمال : تخطيط البرامج (تابع) A/45/6 ، و A/45/16 (Part I) و Add.1 ، و A/45/16 (Part II) ، و A/45/204 ، و A/45/218 ، و Corr.1 و Add.1 و A/45/279 ، و A/45/617 ، و A/C.5/45/CRP.1 .

الخطة المتوسطة الاجل المقترحة للفترة ١٩٩٢ - ١٩٩٧ (تابع)

البرنامج الرئيسي الاول : صيانة السلم والامن ، ونزع السلاح وإنهاء الاستعمار

١ - السيد ماجولي (ايطاليا) : تكلم باسم الدول الاثنتي عشرة الاعضاء في الاتحاد الاقتصادي الاوروبي فقال إن من الافضل دراسة البرامج الرئيسية للخطة المتوسطة الاجل المقترحة على ضوء تقييم مضمونها العام ، فلا يتوقع على الأرجح أن تؤدي إعادة النظر في الوقائع الموضوعية للولايات البرنامجية المختلفة الى إحداث تغييرات في مواقف الوفود ، والعكس هو الصحيح ، إذ قد تؤدي إعادة النظر هذه الى التقليل من احتمالات التوصل الى توافق آراء بشأن الخطة في مجموعها .

٢ - وقال إن البند ٢-٣ من نظام تخطيط البرامج ينص على ترجمة الولايات التشريعية الى برامج في الخطة المتوسطة الاجل ، وواضح بالتالي أن الخطة لا يقصد بها أن تكون مجرد تجميع للولايات ، كما أن احكامها لا ينبغي أن تخالف القصد التشريعي . ولو كان الهدف مع ذلك هو استنساخ عناصر الخطة حرفيا ضمن القرارات أو المقررات الصادرة عن الهيئات الحكومية الدولية لترتب على ذلك أن يكون الكثير من هذه العناصر موضع تساؤل . وأشار المتكلم في هذا الصدد الى مداوات لجنة البرنامج والتنسيق بشأن الاساس التشريعي الذي يقوم عليه الافتراض الوارد في البرنامج ٢ من حيث إمكانية عقد اجتماعات مجلس الامن خارج المقر أو الاشارة المتضمنة في البرنامج ٨ باعتبار الغضاء الخارجي "مشاعا عاما" . وأضاف المتكلم أن الدول الاثنتي عشرة تدرك أن استخدام تعبير "منع السلم" جديد نسبيا في وثائق الامم المتحدة ، إلا أن هذا التعبير يتناول مفهوما قديما جدا يتفق مع أساسيات ميثاق الامم المتحدة . فالتعبير المذكور يتضمن

(السيد ماجولي ، ايطاليا)

في شياها مجالا من النشاط لا يحتاج الأمين العام فيه الى تفويض محدد من هيئة حكومية دولية . ويصعب على الدول الاثنتي عشرة أن تفهم اشارة أية اعتراضات على هذا التعبير ، كما أنها تؤيد بقوة أنشطة الأمين العام في مجال صنع السلم .

٣ - وقال إن الدول الاثنتي عشرة توافق ، نظرا لتغير الظروف ، على أن اللحظة ربما حانت لإجراء تنقيح أساسي للهيكل العام للخطة المتوسطة الاجل ، ولكنها تشك أن يكون من المستطاع عمليا إجراء عملية ترشيد وتنقيح أساسية فيما تبقى من هذا الباب . وأضاف ان من المقرر تنقيح الخطة في عام ١٩٩٢ عندما يبدأ تنفيذها ولن يكون من العملي إدخال تعديلات مستمرة على النص تضع في الاعتبار أية قرارات يكون التفاوض جاريا بشأنها . وأضاف ان التعديلات تكون واجبة في الحالات الاستثنائية وحدها . وقال إن لجنة البرنامج والتنسيق ، بوصفها الهيئة الفرعية المختصة ، قد وضعت توصية اتفقت عليها الآراء فيما يتعلق بمياغة البرامج الموضوعية الرئيسية كلها . وقال إن الدول الاثنتي عشرة ترى ، وإن كان من المستطاع إدخال بعض تحسينات في مجالات معينة مثل تعيين الاولويات ، أن توضع في الحسبان دائما الاعتبارات العامة المذكورة اذا أريد الإبقاء على توافق الرأي بشأن هذه الوثيقة التي تعد أداة التوجيه الرئيسية للمنظمة في مجال السياسة العامة .

#### البرنامج الرئيسي السادس : التعاون الاقليمي لاغراض التنمية الاقتصادية والاجتماعية

٤ - السيد ابرازيسيفسكي (رئيس لجنة البرنامج والتنسيق) : قال إن البرنامج الرئيسي السادس من الخطة المتوسطة الاجل يتألف من خمسة برامج ، قدمت لجنة البرنامج والتنسيق بشأنها ملاحظات ضمن الفقرات ٢٥٩ الى ٢٨٣ من تقريرها (A/45/16 (Part I) . وقال إن اللجنة أوصت بالموافقة على البرنامج ٣٠ ، التعاون الاقليمي لاغراض التنمية في افريقيا ، مع بعض تعديلات من بينها إنشاء برامج فرعية جديدة وتغيير أسماء بعض برامج فرعية وإيلاء أولوية عليا للبرنامج الجديد المتعلق بالتعاون والتكامل الاقتصاديين .

٥ - وقال إن لجنة البرنامج والتنسيق أوصت أيضا باعتماد البرنامج ٣١ ، التعاون الاقليمي لاغراض التنمية في اسيا والمحيط الهادئ . وأضاف أن اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لاسيا والمحيط الهادئ لم تتمكن مع ذلك ، نظرا لإرجاء دورتها ، من دراسة البرنامج قبل موعد انعقاد الجزء الأول من دورة لجنة البرنامج والتنسيق . وفي أثناء انعقاد الجزء الثاني من الدورة الثلاثين للجنة البرنامج والتنسيق ، في

(السيد ابرازيسفيسكي)

أيلول/سبتمبر ، ابلغ الأمين العام اللجنة شفويا ان اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لاسيا والمحيط الهادئ لم تضع توصيات بشأن تحديد أولويات البرامج الفرعية . واوصت لجنة البرنامج والتنسيق ، في تقريرها عن اعمال الجزء الثاني من دورتها الثلاثين (A/45/16 (Part II)) ، ان تدرس الجمعية العامة على النحو المناسب ، مسألة تحديد أولويات البرامج الفرعية لدى بحث البرنامج ٣١ من الخطة المتوسطة الاجل . وقال إنه يعلم ان مدير تخطيط البرامج والميزانية سيقدم معلومات اضافية في هذا الصدد .

٦ - فضلا عن ذلك ، فقد اوصت لجنة البرنامج والتنسيق باعتماد البرنامج ٣٣ ، التعاون الاقليمي لغراض التنمية في أوروبا ، لكنها ذكرت ان الامر قد يستلزم اجراء بعض التعديلات في سياق الاستعراض الذي تفضلع به اللجنة الاقتصادية لأوروبا حاليا . كما اوصت بالاستعاضة عن عبارة "البلدان ذات الاقتصادات المخططة مركزيا" بعبارة "بلدان وسط وشرق أوروبا" في البرنامج بأكمله .

٧ - وفيما يتعلق بالبرنامج ٣٣ ، التعاون الاقليمي لغراض التنمية في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي ، قال المتكلم إن لجنة البرنامج والتنسيق اكدت أهمية الربط بين مشكلة البيئة وموضوع التنمية بوجه عام ، عملا بما جاء في قرار الجمعية العامة ٣٣٨/٤٤ . واوصت اللجنة كذلك ، أن تعدل درجة الأولوية المعطاة للبرنامج الفرعي ٣ ، التنمية الاقتصادية ، بحيث تصبح "أولوية عالية" .

٨ - وقال المتكلم في نهاية كلمته إن لجنة البرنامج والتنسيق اوصت باعتماد البرنامج ٣٤ ، التعاون الاقليمي لغراض التنمية في غربي اسيا ، مع بعض تعديلات في الصياغة .

البند ١١٨ من جدول الاعمال : الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٠-١٩٩١ (تابع)

التقديرات المنقحة للأبواب ٣ و١٣ و٢٧ وباب الإيرادات ١ (A/C.5/45/2 و A/45/7/Add.2)

٩ - السيد ووجانغ (الصين) : قال إن وفده تساوره بعض مشاعر القلق التي عجزت عنها وفود أخرى فيما يتعلق بالتقديرات المنقحة للباب ٢ ويرى ان من واجب الامانة العامة تقديم المزيد من المعلومات لتيسير اعمال اللجنة الخامسة . وقال إنه يود ان يعرف ما إذا كانت تتوفر بصندوق ناميبيا تبرعات كافية لتقديم المساعدة اللازمة

(السيد وو جانغ ، الصين)

للطلاب الناميبيين ؛ فاذا لم تكن هناك أموال كافية ، ربما استطاعت الامانة العامة تقديم موارد أخرى لتمكين الطلاب الناميبيين من مواصلة دراساتهم .

١٠ - وفيما يتعلق بالموارد البشرية التي اقترحتها الامانة العامة من أجل امانة الوحدة الانتقالية لناميبيا ، قال المتكلم إن من المناسب ان تقدم الامانة العامة معلومات تفصيلية عن عبء العمل في الوحدة المذكورة كيما يتسنى للجنة الخامسة تحديد العدد اللازم على وجه التحديد من الموظفين من أجل تنفيذ البرامج الباقية المتعلقة بناميبيا . وأضاف أن الموارد من الموظفين المقترحة لمركز مناهضة الفصل العنصري ينبغي ان تستعرض هي الاخرى بنفس الهدف .

١١ - السيد لوسون (سيراليون) : قال إن وفده أحاط علما بمشروع عقد حلقة دراسية عن تخطيط البرامج لاغراض التعمير الوطني والتنمية في ناميبيا (A/C.5/45/2) ، الفقرة ٢٠) . وقال إن وفده يلاحظ أيضا أن اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية لا ترى ضرورة لعقد الحلقة الدراسية المقترحة ، على أساس أن مسألة التعمير الوطني والتنمية في ناميبيا قد بحثت فعلا في مؤتمر إعلان التبرعات لناميبيا ، المعقود في حزيران/يونيه ١٩٩٠ (A/45/7/Add.2 ، الفقرة ٤) . وقال السيد لوسون أن من رايه مع ذلك أن الهدف من الحلقة الدراسية هو تعيين أولويات محددة فيما يتعلق بالطريقة التي ينبغي أن تسير بها عملية التعمير الوطني والتنمية في ناميبيا . ثم قال إن باعتقاده أن هذا الجانب بالتحديد لم يبحث في مؤتمر إعلان التبرعات . وأضاف أن من الضروري جدا تنفيذ عملية تخطيط البرامج ليس فقط لإقناع المانحين بالجدوى العملية فيما يتصل بالتعمير والتنمية في ناميبيا وإنما أيضا لتعيين المجالات التي ينبغي تركيز الاهتمام عليها بمجرد بدء العملية . وبناء عليه ، فهو يرى أن هذه المسألة ينبغي أن تدرس وأن الاعتماد الذي طلبه الامين العام لهذا الغرض اعتماد مناسب .

١٢ - وقال إن وفد سيراليون يلاحظ أيضا أن قرار الجمعية العامة ٢٤٣/٤٤ طلب من الامين العام أن يقوم ، على سبيل الاولوية ، باعادة توزيع موظفي مكتب مفوض الامم المتحدة لناميبيا ، ويلاحظ أيضا ما جاء بتقرير اللجنة الاستشارية من أن حوالي ٢٨ موظفا كانوا يعملون بالمقر قد أعيد وزعهم فعلا فنقلوا الى وحدات أخرى في الامانة العامة أو أنهم سينقلون عن قريب ؛ وأضاف التقرير أنه لن يكون من الصعب إعادة وزع العدد الباقى من الموظفين قبل نهاية عام ١٩٩٠ (A/45/7/Add.2 ، الفقرة ٧) . وتساءل المتكلم عن السبب في هذا التفاؤل من جانب اللجنة الاستشارية . وقال إن من المناسب أن تقدم الامانة العامة الى اللجنة الخامسة معلومات عن عدد من تم وزعهم فعلا من

(السيد لوسون ، سيراليون)

الموظفين بعد صدور تقرير الأمين العام وما هي احتمالات إعادة وزع العدد الباقي قبل نهاية سنة ١٩٩٠ . وأضاف أنه يود أيضا أن يعرف ماذا سيحدث للموظفين الذين لن يكون بالوسع إعادة وزعهم قبل الموعد المحدد .

١٣ - وفيما يتعلق بالباب ١٢ ، فإن التقرير صريح وواضح بشكل غير عادي فسي تعليقاته . فالمشاكل الخطيرة التي تؤثر على سير العمل في مكاتب اللجنة الاقتصادية لأفريقيا والتي مرجعها التخلف التكنولوجي لمرافقها ، حسبما جاء في الفقرة ٩٠ من الوثيقة A/C.5/45/2 ، تدعونا ، هكذا يقول المتكلم ، الى التساؤل عن أسباب ترك الأمور لتتم الى هذا الحد وكيف استطاعت اللجنة الاقتصادية لأفريقيا في هذه الظروف ان تضطلع بالمهام المسندة اليها في عقد الثمانينات . وواضح ، كما لوحظ في مناسبات عديدة ، ان اللجنة تنقصها المعدات اللازمة من أجل مواجهة تحديات عقد التسعينات ؛ ولا ينبغي السماح باستمرار هذه الأوضاع لحظة واحدة . وتساءل المتكلم عما اذا كانت تقديرات الأمين العام من الموارد اللازمة للتطوير الآلي لمكاتب اللجنة جاءت أقل مما يجب ، وربما تعين على الأمانة العامة تقديم المزيد من المعلومات في هذا الشأن .

١٤ - السيد دانكوا (غانا) : أشار الى التوصيات المتعلقة بالباب ٣ دال من الميزانية، المتعلقة بمركز مناهضة الفصل العنصري ، فقال إن هناك تناقضا بين اقتراح لجنة البرنامج والتنسيق إعادة توزيع الموارد من أجل تخصيصها للأنشطة ذات الأولوية المتعلقة بالفصل العنصري وتوصية اللجنة الاستشارية التي مؤداها انه لا ضرورة لرمود أية موارد اضافية من الموظفين وأنه لا يوجد أي مبرر لإعادة تصنيف الوظائف A/C.5/45/7/Add.2 ، الفقرة ٢٢) . والسؤال المطروح هنا بالتحديد هو هل ستكفي الموارد لتنفيذ البرامج أم لا . والقصد هنا ليس خلق مواجهة مع أي من هاتين الهيئتين ، ولكن المطلوب هو معرفة ما اذا كان قد جرى التفكير مليا في الأمر كما يجب وهل تعتبر تلك الموارد الإضافية غير لازمة لتنفيذ البرامج تنفيذا فعلا .

١٥ - وقال المتكلم ان غانا ، بحكم عضويتها في اللجنة الخاصة لمناهضة الفصل العنصري ، تدرك الصعوبات التي تواجه المركز . وبناء عليه ، لم يندهش وفد غانا لطلب إنشاء وظيفتين جديدتين من الرتبة ف - ٣ ووظيفة واحدة من فئة الخدمات العامة ، ذلك أن المركز بحاجة الى موارد إضافية . وقد جاء في تقرير الأمين العام ان إحدى الوظيفتين من الرتبة ف - ٣ قد طلبت من أجل تقديم الدعم للجنة مناهضة الفصل العنصري في الألعاب الرياضية (A/C.5/45/2 ، الفقرة ٧٢) . وأضاف المتكلم ان اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذكرت ان لجنة مناهضة الفصل العنصري

(السيد دانكوا ، غانا)

تستعين فعلا بخدمات امين من الرتبة ف - ٥ ، ومن رأيها بالتالي انه لا مبرر لاعتماد وظيفة أخرى من الرتبة ف - ٣ (A/45/7/Add.2 ، الفقرة ١٩) . بيد انه لا يراعي في هذا الامر ان الموظف من الرتبة ف - ٥ ليس متفرغا للجنة مناهضة الفصل العنصري ، فقد طلب اليه ان يقوم بأعماله العادية بالاضافة الى تكليفه بمهام أخرى . وتحت هذه الظروف ، من المستحيل تماما على هذا الموظف ان يطلع بالمهام المسندة اليه فيما يتعلق بلجنة مناهضة الفصل العنصري في الالعاب الرياضية . وغريب ان اللجنة الاستشارية توصلت الى هذه النتيجة .

١٦ - ومطلوب أيضا وظيفة أخرى من الرتبة ف - ٣ لتوفير مزيد من الدعم الاداري لادارة التعاون التقني لاغراض التنمية في تنفيذ برنامج للمنح الدراسية ضمن اطار برنامج الأمم المتحدة التعليمي والتدريبى للجنوب الافريقي (A/C.5/45/2) ، الفقرة ٧٢) . وازاف المتكلم ان الهدف من هذا الاقتراح هو تغطية المصروفات الادارية لبرنامج المنح من حساب الميزانية العادية وتخصيم سائر الاموال المحصلة من التبرعات للهدف الحقيقي من البرنامج ، وهو المنح الدراسية . وقال إن هذا يكون الاسلوب الافضل لاستثمار موارد برنامج المنح الدراسية .

١٧ - وفيما يتعلق بترقيع وظيفة مساعد خاص للامين العام المساعد لشؤون مركز مناهضة الفصل العنصري من الرتبة ف - ٤ الى الرتبة ف - ٥ (A/C.5/45/2) ، الفقرة ٧٤) ، قال المتكلم ان من رأي غانا ان لهذا ما يبرره وزيادة بحكم ضخامة حجم العمل المطلوب من شاغل الوظيفة . ويصدق الشيء نفسه على اقتراح اعادة تصنيف وظيفة بفرع الدعاية والمساعدة والنهوض بالعمل الدولي (A/C.5/45/2) ، الفقرة ٧٣) . فالدعاية ضرورية جدا في الوقت الحاضر لان هناك سبلا من الافكار لا يقوم فيما يبدو على مفاهيم الأمم المتحدة ويفسح المجال لاعمال تتنافى وقرارات المنظمة الرامية الى القضاء على الفصل العنصري . والحل الوحيد هو التوسع باساليب الدعاية في هذا المجال وإتاحة المزيد من المعلومات عن الفصل العنصري .

١٨ - السيد ميشالسكي (الولايات المتحدة الامريكية) : قال إن مستوى الموارد المالية الذي اوصت به اللجنة الاستشارية فيما يتعلق بناميبيا وبرامج أخرى زائد عن الحد . وقال إن الولايات المتحدة لم تكن تتوقع استمرار تخصيص الموارد لهذه البرامج بعد عام ١٩٩٠ .

(السيد ميشال سكي ، الولايات المتحدة الأمريكية)

١٩ - وفيما يتعلق ببرامج اللجنة الاقتصادية لافريقيا ، قال المتكلم ان وفد الولايات المتحدة يدرك اهمية النهوض بتكنولوجيات العمل في مكاتب اللجنة . وقال إن الولايات المتحدة ترى بعض صعوبات فيما يتصل بحجم الموارد المطلوبة ولكنها على استعداد لقبول المبالغ الموصى بها من اللجنة الاستشارية .

٢٠ - وقال المتكلم ان البعض أعرب أثناء المناقشة عن آراء مؤداها أن من الضروري اجراء مشاورات غير رسمية من أجل الحفاظ على توافق الآراء . وأضاف أن وفد الولايات المتحدة يرى أنه لا داعي في الوقت الحالي لاتباع اجراء مختلف ، ذلك أنه أمكن بنجاح حتى الان تحقيق توافق الآراء .

٢١ - السيد بودوه (مدير شعبة تخطيط البرامج والميزانية) : تكلم في مسألة مراكز الاعلام فقال إن الجمعية العامة طلبت من الأمين العام في الفقرة ٢ من القرار ١٤٠٥ (د - ١٥) ان ينشئ ، بالاتفاق مع الحكومات المعنية ، العدد الذي يبدو ضروريا وممكنا من مراكز الاعلام الجديدة ، ولاسيما في تلك المناطق التي تكون فيها مؤسسات الاعلام اقل تقدما . وقال إن الأمم المتحدة دأبت في هذا الصدد على عقد اتفاق مع حكومة البلد المضيف والسعي الى اشترك البلد المذكور في بعض جوانب تمويل المركز . بيد أن الاشتراك في التمويل ليس شرطا لانشاء المركز . واضاف المتكلم ان ترتيبات التمويل من جانب الأمم المتحدة والبلد المضيف ، وان اختلفت كثيرا حسب الحالة ، لا تشمل اطلاقا بحالة البلد ، وبخاصة فيما يتعلق بمرحلة التنمية التي يمر بها . و اشار المتكلم الى مركز اعلام ويندهوك بالتحديد فقال إنه اذا اتفقت الأمم المتحدة وحكومة ناميبيا ، أثناء التفاوض بينهما على ان تتحمل الحكومة بعضا من بنود نفقات المركز فان ذلك سيرد ضمن تقرير يعد مستقبلا في هذا الموضوع . واستدرك المتكلم فقال إنه قد رصدت في التقديرات المنقحة في المرحلة الحالية كافة تكاليف انشاء المركز ، ولا يتبقى سوى اعتماد الجمعية العامة لهذه التقديرات .

٢٢ - وفيما يتعلق بالمسائل المتصلة بالوظائف في مكتب مفوض الأمم المتحدة لناميبيا ، تجدر الاشارة الى ان ٣٦ وظيفة من وظائف المكتب ، وعددها ٦١ ، كانت لا تزال مشغولة وقت اعداد التقديرات المنقحة ، واضاف أن من المقرر ، كما هو معروف ، الفاء هذه الوظائف جميعها بحلول نهاية ١٩٩٠ . وبعد اعداد تقرير الأمين العام (A/C.5/45/2) ، نقل ١٣ موظفا من بين ٣٦ موظفا معنيا في هذا الصدد ، الى وظائف أخرى ، ويتبقى بالتالي ٢٣ شخصا يشغلون وظائف . وترجع اوجه الاختلاف بين هذه الارقام والارقام الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية (A/45/7/Add.2) الى التغييرات



(السيد بودوه)

المتعلقة بملاك الوحدة الانتقالية . ومن المقدر حاليا ان يتم بانتهاء كانون الاول/ديسمبر من هذه السنة نقل ١١ موظفا الى وظائف أخرى ويتبقى ١٢ موظفا في انتظار النقل . وكما قال الأمين العام دائما ، سيبقى الموظفون الذين عملوا بشأن ناميبيا حتى نهاية ١٩٩١ سواء نقلوا الى وظائف أخرى أم لم ينقلوا . وهذا هو السبب في طلب موارد .

٢٣ - ومضى المتكلم يقول إن بعض الاسئلة أثيرت فيما يتعلق ببرنامج المنح الدراسية المشار اليه في الفقرتين ١٢ و ١٣ من تقرير اللجنة الاستشارية (A/45/7/Add.2) . وجدير بالذكر ان الحساب العام لصندوق الامم المتحدة لناميبيا يمول المنح وسلسلة من المشاريع التدريبية . ثم قال إن الجمعية العامة قررت ، في قرارها ٢٤٣/٤٤ ، ان يستمر الصندوق في العمل لضمان الانتهاء المنظم من جميع البرامج والانشطة الممولة حاليا منه وان تنشأ لجنة استثنائية تعمل كهيئة امناء للصندوق الى حين حله . ومن المقدر حاليا ان تبلغ نفقات برنامج المنح الدراسية حوالي ١١ مليون دولار في عام ١٩٩١ و ٥٠٠ ٠٠٠ دولار في عام ١٩٩٢ . ومن المقدر أيضا توفير المنح الدراسية لـ ٧٩ طالبا في عام ١٩٩١ و ٣٠ طالبا في عام ١٩٩٢ . واستدرك المتكلم قائلا إن رصيد إقفال الحساب العام سيكون سلبا في عام ١٩٩٠ ، كما جاء في الفقرة ٤٩ من تقرير الأمين العام (A/C.5/45/2) . ومن المزمع بالتالي توجيه نداء الى الحكومات والمنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية والافراد لتقديم تبرعات . وقال إن مشاورات ستجرى مع اللجنة الاستثنائية وحكومة ناميبيا بشأن ما ينبغي اتخاذه من تدابير أخرى لتمويل المنح ، وستدرس امكانية نقل بعض الارصدة من حساب برنامج بنساء الدولة الناميبية الذي به فائض حاليا . وبناء عليه ، من الواضح ان هناك امكانيات أخرى ، غير التبرعات ، لمواصلة برنامج المنح في عام ١٩٩١ دون التأثير سلبا على الطلاب الحائزين للمنح .

٢٤ - وفيما يتعلق باللجنة الاقتصادية لافريقيا ، ليس من الممكن في الوقت الحالي تعيين موعد دقيق لانتهاء من برنامج التحسين التكنولوجي . وفيما يتعلق باقتراح الأمين العام اعادة توزيع الوظائف في الباب ٣ دال (مركز مناهضة الفصل العنصري) ، تجدر الاشارة الى ان الاقتراح أعد على أساس تقييم احتياجات البرنامج ولا مجال حاليا لتغييره . وأضاف أن الامانة العامة لا تستطيع في الآونة الحالية تقديم معلومات عن حجم العمل بالوحدة الانتقالية لناميبيا لكنها ستقدم هذه المعلومات فيما بعد عند اجراء المشاورات غير الرسمية .

٢٥ - السيد ايروميا (اوغندا) : قال إنه لم يثلق ردا واضحا على سؤاله المتعلق بمراكز الاعلام التابعة للامم المتحدة وطلب ايضاح السبب في تاخير افتتاح مركز الاعلام في ناميبيا . وسأل عن المساهمات التي تطلبها الامم المتحدة بوجه عام من البلدان التي توجد بها مراكز اعلام .

٢٦ - السيد لوبيز (فنزويلا) : قال إن توفير المنح للطلاب الناميبيين مسألة لا يسد من وضع الضمانات لها ، ذلك ان تنمية الموارد البشرية أمر في غاية الاهمية في هذه اللحظة من تاريخ ناميبيا . وقال إن باستطاعة اللجنة الخامسة ان تخصص الاموال لهذه المنح ، باعتماد الارصدة اللازمة لها ، على ان يكون مفهوما ان بإمكان الامين العام ان يستخدم بدلا منها أية موارد يمكن الحصول عليها من خارج الميزانية .

البند ١٢٦ من جدول الاعمال : مسائل الموظفين (تابع) (A/45/541 و A/45/548 ، A/C.5/45/3 ، و A/C.5/45/10 و COM.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)

٢٧ - السيد سوشمان (تشيكوسلوفاكيا) : قال إن تقرير الامين العام الوارد في الوثيقة A/C.5/45/10 يتضمن معلومات مشيرة للقلق تتعلق بانتهاكات امتيازات موظفي الامم المتحدة وحصاناتهم ؛ وأضاف أن من الضروري بذل كافة الجهود من أجل تأمين اضطلاع موظفي الامم المتحدة بمهامهم دون أن تتعرض حياتهم للخطر . وقال إن من الضروري إيلاء الاعتبار لدور الموظفين المدنيين الدوليين الذين يقومون بمهام متنوعة مضنية تحت ظروف صعبة بل وخطرة .

٢٨ - وفيما يتعلق بتقرير الامين العام بشأن تكوين الامانة العامة (A/45/541) ، قال المتكلم إنه كان من الافضل أن يرد الجدول ألف ، المتعلق بموظفي الامانة العامة وامنات هيئات الامم المتحدة الأخرى ، متضمنا مقارنة بين ما ورد به من معلومات والمعلومات المتاحة عن السنوات السابقة . ومما يبعث على السرور أن عدد الوظائف الممولة من الميزانية العادية انخفض في الفترة من ١٩٨٧ الى ١٩٨٩ بنسبة ١١,٩٥ في المائة ، دون التأشير على استمرارية أنشطة المنظمة وتنفيذها . وعلق على العمود الأخير من الجدول بآء من نفس التقرير قائلا إن اختلال التوزيع بسبب التمثيل الزائد لبعض الدول الاعضاء أمر يبعث على القلق . وبالإضافة الى ذلك ، من الضروري زيادة عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي الذي يبلغ حاليا ٢٥٦١ وظيفة ولا يمثل سوى نسبة صغيرة من مجموع وظائف الامم المتحدة .

## (السيد سوشمان ، تشيكوسلوفاكيا)

٢٩ - ورحب المتكلم بزيادة نسبة تمثيل المرأة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي الى ٣١,٢ في المائة مقابل ٢٦,٨٦ في المائة في الفترة السابقة . إلا أن نسبة تمثيل المرأة التي تتجاوز ٣٠ في المائة تتجمع في الرتب ف - ١ الى ف - ٣ . وقال إن من المشجع بالتالي أن عدد الوظائف التي تشغلها المرأة من الرتبة مد - ٢ قد زاد منذ ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٠ من ٨ وظائف الى ١٠ وظائف . وأضاف أن تشيكوسلوفاكيا تؤيد ما خلس اليه الامين العام في الفقرة ١٨٤ من الوثيقة A/45/226 من أن من الضروري بذل مزيد من الجهد من أجل تحسين التوازن في تمثيل المرأة في الرتب العليا .

٣٠ - وقال المتكلم أن إحدى نتائج الثورة الديمقراطية السلمية في تشيكوسلوفاكيا هي ظهور معيار جديد فيما يتعلق باستخدام الإمكانيات الهائلة للأمم المتحدة . وقال إن حكومته بمدد اتخاذ تدابير للحيلولة دون وجود أية تناقضات بين حقوق مواطني تشيكوسلوفاكيا وواجباتهم من ناحية ومركزهم كموظفين مدنيين دوليين مستقلين من ناحية أخرى . وقال إن عدد الموظفين التشيكيين قد انخفض حاليا الى ١٤ في حين يتراوح النطاق المستصوب للبلد بين ١٢ و ٢٢ ، واستطرد قائلا إن تشيكوسلوفاكيا مع ذلك ليست ممثلة في الرتبة مد - ٢ والرتب العليا . وبالإضافة الى ذلك ، وكما يظهر من الجدول ١٠ من الوثيقة A/45/541 ، يقل عدد الموظفين التشيكيين كثيرا عن حدود النطاق المرجح للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي . ومن المأمول بالطبع أن تتغير هذه الحالة .

٣١ - وقال إن تشيكوسلوفاكيا تتطلع باهتمام كبير الى استقبال بعثة من الأمم المتحدة في أوائل العام القادم بمناسبة عقد امتحانات تنافسية وطنية لاختيار موظفين . ومن المناسب مع ذلك الاستمرار في نهج الإعارة فهو يعود بفوائد متبادلة ويسمح بإرسال موظفين متمرسين مهرة للعمل بالأمانة العامة للأمم المتحدة ويمكن الخدمة المدنية في تشيكوسلوفاكيا من الاستفادة بالمهارات الجديدة التي اكتسبها هؤلاء الموظفون أثناء العمل بالأمانة .

٣٢ - السيد ميزاكي (اليابان) : أعرب عن أسفه لعدم تسجيل أي تحسن ملموس في التوزيع الجغرافي للوظائف . وقال إن عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا انخفض من ٢٦ الى ١٩ ، ومع ذلك فإن نسبة ٢٠ في المائة تقريبا من مجموع الدول الأعضاء لا تزال غير ممثلة أو هي ممثلة تمثيلا ناقصا . وأضاف أن اليابان ممثلة تمثيلا ناقصا فعدد موظفيها يقل عن الحدود الدنيا للنطاق المستصوب ب ٦٠ موظفا وعن نقطة الوسط

(السيد سيزاكي ، اليابان)

ب ٩٠ موظفا . وأضاف أنه لا يلاحظ أي تحسن في هذا الصدد . وقال إن اليابان ستبذل كل ما في وسعها لتقديم أكبر عدد ممكن من المرشحين المؤهلين ولكنها تطالب في الوقت نفسه باتخاذ الخطوات التالية لتحسين الحالة .

٣٣ - ففي المقام الاول ، وكما جاء في الفقرة ٤٥ بالتقرير المتعلق بتكوين الامانة العامة (A/45/541) ، بلغ عدد المعيّنين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٨٩ الى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٠ ، ٢٠٢ موظف ، جاء خمسة منهم من دول أعضاء ممثلة تمثيلا زائدا ، كما أن عدد هذه الدول زاد من ١٨ الى ١٩ . وقال إن اليابان تقترح إيقاف تعيين موظفين من مواطني الدول الاعضاء الممثلة تمثيلا زائدا في وظائف الرتب العليا ، بما فيها رتبة الامين العام المساعد ورتبة وكيل الامين العام ، ويستمر هذا الوقف بالكامل الى أن تعود تلك الدول الى حدود نطاقاتها المستصوبة . وقال إنه يطلب ، بالاضافة الى ذلك ، إيضاح الاسباب التي رثي من أجلها تعيين الموظفين الخامسة من الدول الممثلة تمثيلا زائدا . وربما كان ضروريا أن نأخذ من جديد بالاهداف المحددة في قراري الجمعية العامة ١٤٣/٣٢ و ٢١٠/٣٥ ، ومؤداها شغل ٤٠ في المائة من مجموع الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي التي تشفر في الفئة الغنية ، بمواطنين من البلدان غير الممثلة او البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا .

٣٤ - أما الخطوة الثانية فتتمثل في ضرورة وضع خطة متوسطة الاجل لتأمين بلوغ جميع الدول الاعضاء حدود نطاقاتها المستصوبة ، على أساس أهداف محددة ومتابعة الامر بالشكل المناسب .

٣٥ - ومن ناحية ثالثة ، فإن نظام ادارة الشواغر الجديد له تأثيرات سلبية على التوزيع الجغرافي العادل للموظفين ، وإن أسهم فيما يبدو في تحقيق الاستخدام الفعال للموارد البشرية . فلقد أدى هذا النظام ، بتفضيله الموظفين من داخل الملاك ، الى خفض عدد الموظفين المعيّنين من الخارج تخفيضا كبيرا . وقال إن اليابان تطلب السماح للمواطنين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا بالتقدم لشغل الوظائف التي تظهر في إعلانات الشواغر الداخلية .

٣٦ - ومن ناحية رابعة ، ينبغي عقد امتحانات تنافسية لتعيين موظفين من البلدان غير الممثلة او البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا في الرتب ف - ١ و ف - ٢ و ف - ٣ ، تمثيلا مع التوصية ٤٣ لغريق ال ١٨ ووفقا لما طلبته الجمعية العامة في دورتها الرابعة والاربعين . وأضاف ان من المشجع ، في هذا الصدد ، أن الامين العام يعتزم

## (السيد سيزاكي ، اليابان)

تنظيم امتحانات تنافسية وطنية في عام ١٩٩١ لشغل وظائف من الرتبة ف - ٣ ، في مجموعتين مهنتين ، وأضاف أنه يأمل أن يزداد هذا العدد كل عام .

٣٧ - وقد جاء في الفقرة ٤٦ من الوثيقة A/45/541 أن عدد التعيينات في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي شمل ٦٩ مرشحا نجحوا في امتحانات تنافسية وطنية . وأضاف المتكلم أنه يتضح من الجدول ٦ من التقرير أن ٩٨ موظفا عُينوا في الرتبتيْن ف - ١ و ف - ٢ . ومن ثم ، هناك على الأقل ٢٩ موظفا عُينوا على أساس آخر غير الامتحانات التنافسية . وقال إن وفد اليابان سيكون شاكرا أن تقدم الامانة العامة شرحا تفصيليا للطريقة التي تم بها تعيين هؤلاء الموظفين .

٣٨ - وفي العمود المعنون "تغييرات أخرى في الموظفين" من الجدول ٧ لوحظ أن ٧٤ شخصا قد عُينوا في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي . ومن المهم معرفة كم من هؤلاء عُينوا في هذه الوظائف على أساس الامتحانات التنافسية ، وماذا كانت طرق التعيين في حالة عدم عقد امتحانات تنافسية ، وهل كان مستحيلا تماما عقد هذه الامتحانات . وقال المتكلم إن هناك ٢ ٥٠٠ وظيفة فقط خاضعة للتوزيع الجغرافي ، وهذه ينبغي دائما شغلها وفقا لاحكام النظام الاساسي للموظفين والقرارات ذات الصلة المادرة عن الجمعية العامة . فإذا استدعى الامر في حالة محددة عدم تطبيق هذه الاحكام ، وجب ذكر ذلك في تقرير الامين العام شرحه .

٣٩ - وقال إن قوة المنظمة لا تعتمد فحسب على قدرتها على تعيين مواهب جديدة بل وتعتمد أيضا على تمكن العاملين بها من توسيع معارفهم والنهوض بقدراتهم . وقال إن الحاجة تدعو الى أنواع كثيرة من التدريب ، إلا أن الموارد محدودة لسوء الحظ . وتحت هذه الظروف ، يكتسب التدريب أثناء العمل أهمية كبيرة ، فضلا عن التوسع في مسؤوليات الموظفين ومناوبة العاملين . وقال إن التوصية ٤٨ من توصيات فريق ال ١٨ تستحق كل التأييد في هذا الصدد ، ومؤدى هذه التوصية أنه ينبغي تعيين الموظفين وإتاحة فرص التطور الوظيفي لهم على أساس المجموعات المهنية لا على أساس كل وظيفة على حدة . وقال في ختام كلمته إنه يتعين ان تضع الامانة العامة في المستقبل القريب برنامجا للتدريب يمكن به تنمية المعارف الغنية للموظفين وزيادة معدلات تدفقهم في المنظمة وتعزيز قدرتهم على تنفيذ البرامج .

٤٠ - السيد كاربوتشكي (هنغاريا) : قال إن تنفيذ التوصية ١٥ المادرة عن مجموعة ال ١٨ جاء مرضيا عموما ، إلا أنه لم تتحقق حتى الآن التخفيضات المتوخاة في عدد

(السيد كاربوتشكي ، هنغاريا)

وظائف وكلاء الامين العام ومساعديه . وعدد الموظفين الهنغاريين في الامانة العامة وإن كان يندرج في الحدود الملائمة ، منخفض جدا ، ومما يؤسف له أنه لا يوجد هنغاري واحد يشغل وظيفة من فئة ف - ٥ والفئات الاعلى . وسوف تسعى حكومة هنغاريا الى تقديم ترشيحات ملائمة لمعالجة هذه الحالة ، لكنها تحتاج الى تعاون الامانة العامة في ذلك . وفيما يتعلق بمسألة العقود الدائمة والعقود المحدودة الاجل ، فإن هنغاريا على استعداد لقبول كلا النوعين . ومن جهة أخرى ، رأى أن من شأن نظام الإعارة ، وإن كان يعود بالفائدة على المنظمة ، أن يؤثر تأثيرا سلبيا على استقلالية الامانة العامة وفعاليتها وعلى المستقبل المهني للموظفين المعنيين . وينبغي بذل جهود من أجل التوفيق فيما بين مصالح كل من المنظمة والحكومات والافراد ، ووضع أنظمة لعملية الإعارة .

٤١ - وقال إن وفده يلاحظ بسرور ما أحرز من تقدم في تمثيل المرأة في الامانة العامة ، ولاسيما أن إثننتين من الموظفات الـ ١٣ الالتي عين حديثا هنغاريتان . بيد أن نسبة النساء المنتهيات الى مناطق معينة ، من بينها افريقيا والشرق الاوسط وشرق أوروبا ، ضئيلة جدا . وفي السعي مستقبلا الى بلوغ نسبة الثلاثين في المائة المستهدفة في تمثيل المرأة ، ينبغي إيلاء الاولوية لهذه المناطق . وثمة حاجة كبرى أيضا الى تحسين تمثيل المرأة في الوظائف العليا .

٤٢ - خلص وفده لدى تحليل مقترحات الامانة المتعلقة بمجموعات الدول الاعضاء التي استنتج مؤداه أنه لا يوجد حل مثالي لهذه المسألة . فجميع الأنظمة تحجب الحالة الحقيقية لكل دولة من الدول الاعضاء على حدة ، وهي بذلك غير ذات فائدة تذكر في تحديد أكثر الحالات حرجا . وتقتصر الامانة إلغاء أحد ملامح نظام المجموعات التي راح زمانها وهي استخدام فئة البلدان ذات الاقتصادات الموجهة مركزيا ، ودمج المجموعتين ألف وجيم ، من جهة ، والمجموعتين باء ودال من جهة أخرى . وقد يقى الجدولان الناتجان عن ذلك بمتطلبات الجمعية العامة ، لكنهما لن يكونا كافيين في حد ذاتهما . وإن تمثيل كل دولة من الدول الاعضاء بصورة كافية يستلزم استخدام قوائم أبجدية كان يجري في الماضي .

٤٣ - واستنادا الى التجربة الايجابية للغاية لامتحانات التنافسية التي نظمت في هنغاريا في عام ١٩٨٩ ، فإن بلده على استعداد لاستضافة إحدى السلاسل الاولى لامتحانات المعقودة على الصعيد الوطني لشغل الوظائف من رتبة ف - ٣ المزمع إجراؤها في عام ١٩٩١ . وتمثل امتحانات النقل من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية عنصرا بالغ

(السيد كاريوتشكي ، هنفاريا)

الاهمية في مجال التطور المهني ، وإن عزم إدارة تنظيم الموارد البشرية على توسيع نطاق هذه الامتحانات يستحق الثناء . إلا أن الاستثناءات الخارجة على هذا النظام لا تتنافى واحكام الفقرة ١٠ (١) من القرار ٢٥/٢١ فحسب ، وإنما تشكل أيضا سابقة سيئة وتقوض الثقة في النظام .

٤٤ - وفي سياق التطوير الوظيفي ، من الممكن وضع نظام بسيط لرمد تطور الحالة الوظيفية للأفراد المعيّنين نتيجة لاجتيازهم امتحانات تنافسية على الصعيد الوطني لتحديد ما إذا كانت مؤهلاتهم الأعلى تفضي إلى قدر أكبر من النجاح في حياتهم المهنية أو لا . علاوة على ذلك ، يوافق وفده على أن الترقية من مستويات الالتحاق بالخدمة إلى المستويات الوسطى ينبغي أن تعتمد أساسا على الجدارة .

٤٥ - وفيما يتعلق بإقرار العدل في الامانة العامة ، وبالنظر إلى الظروف الصعبة التي تفرضها التخفيضات المتعلقة بالميزانية وبغية رفع معنويات الموظفين ، ينبغي الاهتمام مجددا بفكرة إنشاء مكتب أمين للمظالم في الأمم المتحدة .

٤٦ - السيد محمدي (أفغانستان) : قال إنه على الرغم من كون التوزيع الجغرافي العادل والمتوازن لموظفي الأمم المتحدة هو أحد المبادئ الأساسية في الميثاق فإنه لم يطرأ على هذا الميدان قدر كاف من التحسن لتحقيق مصالح كل دولة من الدول الأعضاء . ويجب زيادة التعيينات من البلدان غير الممثلة ومن البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا إلى المستوى المطلوب ، ويجب أن تتخذ تدابير خاصة لتحقيق هذه الغاية .

٤٧ - وتتمثل عناصر إصلاح المنظمة ، الذي يجب أن يستهدف القضاء التام على بقايا البيروقراطية ، في إنشاء هيكل إداري واحد وتحديد مسؤوليات كل فرد ، على ألا تكون لهذا الإصلاح آثار سلبية مثل خفض تمويل البرامج اللازمة .

٤٨ - وقال إن بلده يتقيد بشبات بالاحكام المتعلقة بامتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة ، وتبذل السلطات المختصة في أفغانستان ، على الرغم من الحالة الحساسة للغاية السائدة فيه ، قصارى جهدها لضمان هذه الامتيازات والحصانات بالكامل ولكفالة أمن موظفي منظومة الأمم المتحدة . في الوقت ذاته ، فإن جميع الموظفين ملزمون بعدم إساءة استعمال مركزهم الدولي بما يسيء إلى المصالح الوطنية للدول الأعضاء . وبهدف كفالة أمن جميع المنظمات الدولية العاملة في أفغانستان ، عمدت حكومته ، استنادا إلى أدلة لا يرقى إليها الشك وعلى نحو يلتزم بدقة بالقانون ، إلى وضع حد للأنشطة

(السيد محمدي ، افغانستان)

المناهضة للحكومة التي كان يقوم بها موظفون أفغان معينون محليا . بيد أنه تجدر الإشارة الى أنه قد تم فور إعلان سياسة المصالحة الوطنية إطلاق سراح جميع هؤلاء الموظفين المحليين ، وقد التحق بعضهم بالقوات المسلحة لتأدية الخدمة العسكرية الإلزامية . وليس هنالك من الوقت الحالي أي محتجز يمكن اعتباره من موظفي منظومة الأمم المتحدة . وعليه فإنه ينبغي حذف أسماء المواطنين الأفغان المدرجة في الوشائق المقدمة الى اللجنة .

٤٩ - وفيما يتعلق بالنهوض بالمرأة في الامانة العامة ، تجدر الإشارة الى أن المرأة لا تتمتع بنفس ما لدى الرجل من قدرة فحسب ، بل وتتفوق عليه في بعض المجالات من حيث الفعالية ، وقد آن الاوان للقضاء على جميع أنواع التمييز على أساس الجنس .

٥٠ - السيدة كليف (المملكة المتحدة) : رحبت بمشاركة مكتب المستشار القانوني في القضية المذكورة في الفقرة ٢٠ من الوثيقة A/C.5/45/10 المتعلقة بالمصعوبات التي يواجهها في لندن ممثلو مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين فيما يتعلق بالحصول على إعفاء من الضرائب على المباني التي يشغلونها . وأعربت عن أملها في أن يتم التوصل قريبا الى اتفاق بشأن تفسير وتنفيذ اتفاقية عام ١٩٤٦ المتعلقة بامتيازات وحصانات الأمم المتحدة .

٥١ - السيد ديب غوميس (الجمهورية الدومينيكية) : قال إن الامتحان التنافسي الذي أجري في بلده كان تجربة ايجابية قدمت لها الحكومة كل ما يلزم من تعاون . وقد نجح أربعة من المرشحين الثلاثين يظهر ، حسبما ورد في الجدول ٤ من التقرير (A/45/541) ، أن اثنين منهم حصلوا على تعيين ، أحدهما برتبة ف - ١ والآخر برتبة ف - ٢ . وبما أن النطاق المستصوب لبلده يتراوح بين ٣ و ١٤ ، حث المتكلم الامين العام على مواصلة إجراء امتحانات تنافسية بغية تحقيق توزيع جغرافي عادل ومتوازن ، وإتاحة الفرصة للغنيين الشباب في الدول الاعضاء ليصبحوا موظفين مدنيين دوليين ، والقضاء على الاختلالات الموجودة في تكوين الامانة العامة . وتجدر الإشارة الى أن البلدان المتقدمة التي لا تظاهي مرافق التدريب الفني والمهني فيها بما هو موجود في البلدان النامية ، ممثلة بنسبة أعلى بكثير في جميع الفئات .

٥٢ - وتشير الفقرة ٢ من الوثيقة A/C.5/45/12 والفقرتان ١٨ و ١٩ من الوثيقة A/C.5/45/19 الى نظام الإعارة الذي ينتهك المبادئ الاساسية لنظام الخدمة المدنية الدولية المستقلة ، والذي شكك في صحته في المحكمة الادارية للأمم المتحدة . فهو



(السيد ديب غوميس ،  
الجمهورية الدومينيكية)

يحد من ترقية موظفي المنظمة الجديرين ويعرقل عملية التنقل بين مراكز العمل . علاوة على ذلك ، فإن تعبيري "فئة الخدمات العامة" و "الفئة الفنية" ينطويان على أحكام تقييمية . وينبغي زيادة فرص التدريب لتيسير الانتقال من فئة الى أخرى . وفيما يتعلق بالموظفين الذين عليهم أن ينتظروا طويلا على رتبة واحدة دون أن يكون أمامهم أي فرصة للترقي ، ينبغي السعي الى تقليل فترة الانتظار ، وخاصة بالنسبة للموظفين الذين برتبة ف - ٣ .

٥٣ - وتشير الفقرة ٧ من تقرير الأمين العام بشأن تحسين مركز المرأة في الامانة العامة (A/45/548) الى الزيادة في عدد الموظفين . ويلزم لإحراز الهدف المحدد توفير حوافز للمرأة في البلدان النامية وغيرها من البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا .

٥٤ - ويبعث على الاسى ما يرد في الوثقتين A/C.5/45/10 و A/C.5/45/19 من قوائم طويلة باسماء الموظفين الذين اختفوا أو احتجزوا في بلدان شتى انتهاكا للمبادئ الدولية وحقوق الانسان . وأعرب عن تأييد بلده للتوصيات الواردة في الفقرة ٣٠ من الوثيقة A/C.5/45/19 الرامية الى ايجاد علاج لهذا الظلم الجلي الصارخ .

٥٥ - السيد ناصر (مصر) : قال إنه وفقا لتقرير الأمين العام A/45/541 ، الفقرة (٢٢) فإن "مجموعات الدول الاعضاء لا تقارن فيما بينها مقارنة مطلقة بل في إطار استحقاقاتها الجماعية فيما يتعلق بتمثيلها في الامانة العامة" . وإن وفد مصر يعتقد أن التقسيم المتبع حاليا في برامج تقديم المساعدة التقنية والممثل في تقسيم الدول الاعضاء الى سبع مناطق جغرافية رئيسية ، هي آسيا والمحيط الهسائي ، وافريقيا ، وأمريكا الشمالية والبحر الكاريبي ، وأمريكا اللاتينية ، وأوروبا الشرقية ، وأوروبا الغربية ، والشرق الاوسط قد استخدم في المنظمة لعدة عقود ، وإن هذا هو أفضل نمط للتعبير بصورة كافية عن التكوين القومي والشفافي للامانة العامة ، خاصة ان وفده يعلق أهمية على استمرار ظهور الشرق الاوسط كوحدة مستقلة .

٥٦ - وقد طلبت الجمعية العامة من الأمين العام في قرارها ٢٢٠/٤٢ ألف أن يبذل ، كلما أصدرت تعيينات خاضعة للتوزيع الجغرافي ، كل جهد ممكن لتوظيف مواطنين من دول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا . وأعرب عن أمل وفده في أن تذكر في التقرير المعايير المستخدمة حاليا في تحديد ماهية الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي . وقال إنه سيكون ممثنا لو قدمت الامانة العامة هذه المعلومات . فالوظائف الخاضعة للتوزيع لا تمثل سوى ٥٦١ وظيفة مما مجموعه ١٦٧ ١٠ وظيفة ممولة من الميزانية العادية .

(السيد ناصر ، مصر)

٥٧ - وقد طلبت الجمعية العامة في مناسبات عديدة من الأمين العام أن يتخذ كل التدابير المتاحة من أجل أن يكفل في الرتب العليا وفي مستويات تقرير السياسة في الامانة العامة التوزيع العادل للدول الاعضاء ، ولاسيما الدول النامية . وفي القرار ١٨٥/٤٤ ، طلبت الجمعية من الأمين العام أن يرصد بدقة آثار تخفيض عدد الوظائف في التوزيع الجغرافي ، وخصوصا في الرتب العليا ، وأن يتخذ تدابير مناسبة لتصحيح أي اختلال . بيد أنه يجب ملاحظة أنه خلال الفترة قيد الاستعراض انخفضت نسبة الموظفين من البلدان النامية الذين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي برتبة مد - ١ وما فوقها من ٤٨,٨ في المائة في عام ١٩٨٦ الى ٤٨,٦ في المائة في عام ١٩٩٠ وأن نسبة أولئك الذين يشغلون وظائف برتبة مد - ٢ وما فوقها قد انخفضت من ٤٧,٦ في المائة الى ٤٣,١ في المائة (A/45/541 ، المرفق الاول ، الجدول جيم) . بيد أنه من المشجع ملاحظة أنه قد حدثت زيادة في الموظفين المعيّنين من افريقيا والشرق الاوسط في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي (A/45/541 ، المرفق الاول ، الجدول هاء) .

٥٨ - وقال إن وفده يرى أن مشكلة الوحدات التنظيمية ذات المعدلات المرتفعة من الشواغر ، وخاصة اللجان الاقليمية أمر يبعث على القلق . وقد طلبت الجمعية العامة الى الأمين العام في قرارها ٣٢٤/٤٣ ألف أن يولي هذا الموضوع اهتماما خاصا ، وقد أشار تقرير الأمين العام الى التعيينات التي تمت خلال الفترة التي يغطيها التقرير ، لكن التقرير لم يذكر شيئا عن المستوى الحالي للشواغر في اللجان الاقليمية بعد إجراء هذه التعيينات . وطلب وفده من الامانة العامة أن تقدم هذه المعلومات الى اللجنة ، وأعرب عن رغبته في معرفة نسبة الشواغر في اللجنة الاقتصادية لافريقيا والتدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها لمعالجة هذه الحالة .

٥٩ - وأعرب عن ارتياحه لملاحظة أن امتيازات وحصانات موظفي الامم المتحدة ووكالاتها المتخصصة تحترم بدقة في الاغلبية العظمى من الدول الاعضاء ، ولو أن ثمة دولا مازالت تجد صعوبات في هذا الصدد . ودعا جميع الدول الاعضاء الى الالتزام بأحكام اتفاقية امتيازات الامم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦ واتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها لعام ١٩٤٧ .

٦٠ - السيد ويلكنسون (الولايات المتحدة الامريكية) : قال إنه يتعين على اللجنة أن تكون واعية على الدوام لاهمية انتقاء الموظفين الذين يُظهرون أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة ، والاحتفاظ بهم ، وإنه ، بالإضافة إلى ذلك ، يتعين تحقيق توازن أفضل بين الموظفين الدائمين والموظفين لأجل محدد . إذ أن استقلال الخدمة المدنية

(السيد ويلكنسون ، الولايات  
المتحدة الأمريكية)

الدولية يبقى ذا أهمية حيوية إن كان للمنظمة أن تكون فعلا ذات كفاءة وفعالية .  
الدور الذي قامت به الامانة العامة في إنجاح المهمة في ناميبيا وغيرها من المهمات  
الخاصة التي اضطلعت بها الامم المتحدة لا يمكن أن يمر دون ذكر ، كما لا بد من الشناء  
على جهود الموظفين ، وعلى ما أبدوه من حماس ومهارة وتفان في القيام بمسؤولياتهم  
في ظروف إمتحنتهم مرارا .

٦١ - وأضاف قائلا إن الازدياد المطرد في عدد المعتقلين والمحتجزين والمختطفين من  
موظفي الامم المتحدة ووكالاتها المتخصصة هو مصدر قلق عميق . فقد باتت حقوق وسلامة  
الموظفين وعائلاتهم معرضة للانتهاك بشكل يتكرر باطراد . والموظفون العاملون في  
ظروف معترف بخطورتها يجب ألا يتعرضوا إلى مزيد من الخطر عن طريق احتمال اعتقالهم  
أو احتجازهم تعسفا دون إجراءات قانونية . كما يتعين على الدول الاعضاء مواصلة دعم  
جهود الامين العام في سبيل إطلاق سراح جميع موظفي الامم المتحدة المحتجزين أو المبلغ  
عن اختفائهم حاليا ، وحث جميع السلطات المسؤولة على التعاون في سبيل هذه الغاية .  
وأعرب عن قلقه بوجه خاص لتعذر الوصول مباشرة إلى الموظفين الذين سبق اعتقالهم  
أو احتجازهم ، ولعدم تقديم أي إيضاح بشأن اعتقالهم أو احتجازهم ، ولكونهم  
لا يتلقون عناية طبية كافية أثناء احتجازهم . واقترح النظر في مسألة استخدام أفرقة  
طبية مستقلة لفحص هؤلاء الموظفين ، قائلا إنه يمكن الإتيان بالموارد اللازمة لهذه  
الأفرقة من المخصصات المدرجة في الباب ٢٨ جيم (المساعدة الطبية ومساعدة الموظفين)  
من الميزانية العادية . إذ لا يمكن للدول الاعضاء الإدعاء بأنها تفي بالتزاماتها  
إزاء المنظمة إن كانت لا تضمن أن يكون موظفو الخدمة المدنية الدولية قادرين على  
أداء مسؤولياتهم . ولذلك فهو يدعو جميع الدول الاعضاء إلى دعم الامين العام في  
جهوده المبذولة للتخفيف من هذه المشاكل الخطيرة والقضاء عليها .

٦٢ - وفيما يتعلق بموضوع السفر الرسمي والسفر الخاص لموظفي الامم المتحدة داخل  
الولايات المتحدة ، أكد أنه لم يحدث قط أن أعاق بلده السفر الرسمي لموظفي الامانة  
العامة . بل إن حرية السفر في عمل رسمي بالنسبة للموظفين مضمونة على السدوام  
وستبقى كذلك . وبالإضافة إلى هذا ، فإن حكومة الولايات المتحدة قد رفعت القيود  
المفروضة على السفر الخاص داخل الولايات المتحدة بالنسبة للموظفين الذين يحملون  
الجنسية التشيكوسلوفاكية والهنغارية والبولندية ، وبالنسبة لمعاليمهم . وستواصل  
حكومته استعراض الحالة على ضوء البيئة السياسية المتغيرة . بيد أنه من المهم  
ملاحظة أن الاحكام الناظمة للسفر الخاص لم تقيد السفر الرسمي لموظفي الخدمة المدنية  
الدولية أو تعيق عملهم بأي شكل من الاشكال . وحكومته ملتزمة بالاستمرار في الوفاء

(السيد ويلكنسون ، الولايات المتحدة الأمريكية)

بالتزاماتها بوصفها البلد المضيف للأمم المتحدة . والقيود المفروضة على السفر الشخصي لا تنتهك أية اتفاقات دولية ذات صلة ، طالما أن السفر الرسمي لا يتأثر بها بأي شكل من الأشكال . وبناء على ذلك ، لا يمكن أن يكون هناك تناقض أو تعارض بين التزامات الولايات المتحدة إزاء الأمم المتحدة ، وحقها كبلد في ضمان أمنها القومي . وتجدر الملاحظة أنه قد أُذِن أيضا بالإعفاء من قيود السفر لمراعاة الموظفين المقيمين خارج نطاق الخمسة وعشرين ميلا . كما أُذِن بالسفر الشخصي لأغراض طبية وغيرها من الأغراض الإنسانية .

٦٣ - وأعرب عن ترحيب الولايات المتحدة بقرار الاتحاد السوفياتي السماح لرعاياها بالعمل في الامانة العامة بعقود دائمة وبعقود طويلة الأجل . فمن زمن طويل ووفده يعتقد بأن هذه العقود يجب أن تكون القاعدة ، وبأن الحالات الاستثنائية يجب أن تُمنح على أساس محدود .

٦٤ - وفيما يتعلق بتقرير الأمين العام عن الإعارة من الخدمة الحكومية (A/C.5/45/12) ، فإن وفده يعتقد بأن الإعارة يمكن وينبغي أن تُستخدم لمصالح منظومة الأمم المتحدة طالما أنها تطبق على أساس محدود . فالإعارة يمكن أن تكون وسيلة لجذب الموظفين ذوي المؤهلات العالية عند الحاجة إلى المهارات التقنية بأعلى مورها ، أو عندما يتحتم ملء وظائف مؤقتة . بيد أن استخدام الإعارة بشكل ضيق أو واسع إنما يقوّض استقلال الخدمة المدنية الدولية . ولذلك كان من الضروري أن يُحدد بجلاء الشروط الناظمة للإعارة بحيث لا يتبقى لأي طرف من الأطراف - سواء أكان الموظف أم الحكومة المعنية أم الأمم المتحدة - أي سؤال يتعلق بطبيعة العقد ونطاقه وحدوده ، قبل إصداره . وأعرب عن تأييد وفده للاعتراف الرسمي بحالة الإعارة عن طريق اتفاق مكتوب فيما بين الأطراف المعنية ، وحث الأمين العام على اتخاذ التدابير الضرورية لذلك دون تأخير .

٦٥ - وتابع كلامه قائلاً إن وظائف الفئة الفنية ليست وقفا على أية دولة عضو وينبغي ألاّ تعامل وكأنها كذلك . فإن كان الاعتبار الاسمي في انتقاء الموظفين هو الحاجة إلى ضمان أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة ، فعندها يتعيّن أن تتوفر للأمين العام القدرة على انتقاء رعايا من دول أعضاء غير الدول التي يشغل رعاياها وظائف معينة . وبناء على ذلك ، لم يعد هناك حاجة إلى الحكم الوارد في قرار الجمعية العامة ٢١٠/٢٥ الذي يسمح "بوراثة" الوظائف بالنسبة للبلدان التي يعمل رعاياها بشكل رئيسي بعقود محددة الأجل ، حيث أن بعض البلدان قررت السماح لموظفيها بقبول

(السيد ويلكنسون ، الولايات المتحدة الأمريكية)

عقود دائمة . كما أن القرار ذاته ينص على أنه لا ينبغي اعتبار أية وظيفة وقفا على أية دولة عضو أو أية مجموعة من الدول الأعضاء . وأي استعراض للإجراءات المتعلقة بشؤون الموظفين في الامانة العامة ينبغي أن يتضمن النظر في عملية توظيف الموظفين وترقيتهم . وأعرب عن تأييد وفده في هذا الصدد للاستخدام الإلزامي لامتحانات التنافسية من أجل التعيين برتبة ف - ١ وف - ٢ وف - ٣ ، والاستخدام الإلزامي لامتحانات الداخلية من أجل الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية . وأعرب عن اعتقاد وفده أيضا بأن تنفيذ عملية الامتحانات لن يكون لها أثر ضار على احتمالات الترقية بالنسبة للموظفين المؤهلين للترقية من رتبة ف - ٢ إلى ف - ٣ . وانتقاء المرشحين لجميع الوظائف التي لم يتم ملؤها عن طريق الامتحانات التنافسية يجب أن يقوم على معايير موضوعية واضحة . كما يجب أن تكون عملية التوظيف والترقية اقل غموضا ، وأن تتبع إجراءات موحدة بالنسبة لملء جميع الوظائف الشاغرة .

٦٦ - وفيما يتعلق بالترقية والافاق الوظيفية ، يجب أن يبين للموظفين أن أداءهم المرضي هو أمر هام ويمكن أن يؤدي الى فرص أفضل داخل الامم المتحدة . فوفده لا يؤيد أي اقتراح يدعو الى منح الترقيات على أساس طول الخدمة في الرتبة ، فقط لا غير . وفي سبيل زيادة احتمالات الترقية ، ينبغي القيام بدراسة أخرى لمعايير التصفيف الوظيفي ، بغية تحديد السبل الوظيفية الموجودة . كما ينبغي النظر في إمكانية إعادة تكوين بعض الوظائف بحيث تتضمن سلما وظيفيا فيه زيادة ملموسة في المسؤوليات . وفي مثل هذه الحالات ، لن يضطر شاغل الوظيفة بالضرورة إلى التنافس مع غيره كي يحصل على ترقية ، بل أن ترقيته ستقوم على الجدارة في الأداء وعلى المؤهلات الجديرة اللازمة للوظيفة . وبالإضافة الى ذلك ، ينبغي إيلاء قدر أكبر من الاهتمام لايجاد مخطط منظم لتدوير الموظفين وتنقلهم ضمن خطة للتطوير الوظيفي .

٦٧ - وبغية ضمان الاستخدام الأمثل لموارد المنظمة البشرية والمالية ، من المهم توفير برنامج شامل للتدريب وإعادة التدريب ، يتم وضعه وتنفيذه ضمن حدود الموارد المتوفرة ، كما يجب أن توجه البرامج التدريبية هذه وفق الحاجة التي تدعو إلى تخفيض حجم المنظمة وتقديم خدمات أفضل الى الدول الأعضاء . ومع ذلك ، يجب ألا تستخدم البرامج التدريبية هذه كبديل لاستخدام الافراد الذين يتمتعون بمؤهلات وقدرات ذات نوعية خاصة .

٦٨ - وما برحت الموارد تخصص من الميزانية العادية طيلة سنوات عديدة لتقديم الدعم المالي لمعهدى اللغة في موسكو وبكين . والسبب في ذلك أن الموظفين اللغويين

(السيد ويلكنسون ، الولايات المتحدة الأمريكية)

الروس والصينيين كان يتم توظيفهم عن طريق الاعارة ، نظرا لعدم تمكن الامم المتحدة من توفير التدريب الضروري للموظفين الخاضعين لنظام التدوير بعقود قصيرة الاجل . وبالنظر لما أعلنته الحكومة السوفياتية مؤخرا ، وللقرار الصادر عن المحكمة الادارية للامم المتحدة بشأن الموظفين اللغويين الصينيين ، يبدو أنه لم يعد من الضروري الاستمرار في ذلك الترتيب المتعلق بالميزانية . وعلاوة على ذلك ، فقد أشار ممثل الصين إلى وجود العشرات من خريجي برنامج التدريب اللغوي في بكين الذين لا يجدون ما يفعلون . ولذلك ، يقترح وفده النظر في مسألة إنهاء التمويل المقدم من الميزانية العادية لبرامج التدريب اللغوي في موسكو وبكين ، وإعادة توزيع تلك الموارد على البرنامج التدريبي الاوسع نطاقا .

٦٩ - وقد لاحظ وفده قرار الامين العام بتمديد دفع بدل اللغة المنصوص عليها بموجب المادة ١٠٣-٦ من النظام الاداري للموظفين الى الموظفين من فئة العمال الحرفيين واليدويين ، بيد أنه يشك في وجود حاجة الى دفع بدل اللغة لهؤلاء الموظفين .

٧٠ - وفيما يتعلق بتمثيل النساء في الامانة العامة ، على الرغم من وجود زيادة عامة طفيفة في عدد النساء خلال العام الماضي ، فإن هذه الزيادة لم تحصل إلا في الرتب من ف - ١ الى ف - ٤ ، فضلا عن التناقص الحاصل في عددهن في معظم الرتب العليا . بيد أنه من المشجع سماع أن هناك عددا اضافيا من المرشحات في طريقيهن الى التوظيف ، نظرا لان هذا العدد سيجعل تمثيل النساء أقرب الى الرقم المستهدف الذي هو ٣٠ في المائة بنهاية عام ١٩٩٠ . فينبغي أن يتضمن تقرير الامين العام السنوي عن تحسين حالة المرأة في الامانة العامة تقييما وتحليلا شاملين للعقبات الرئيسية التي تقف في طريق تحسين حالة المرأة في المنظمة ، فضلا عن الاقتراحات المقدمة لتجاوز هذه العقبات . إذ أن تحسين الاحصاءات وحده لن يحقق بالضرورة تحسينا في حالة المرأة في الامم المتحدة . ولا بد من بذل الجهود للعثور على مزيد من المرشحات اللواتي تتوفر فيهن معايير المقدره والكفاءة والنزاهة المطلوبة في الامم المتحدة ، وتحسين التدريب والتطوير الوظيفي للنساء ، وإدماج النساء تماما في الرتب العليا . بيد أنه ينبغي النظر بحذر الى اقتراح اتحاد الموظفين المتعلق بشن حملات دعائية واسعة النطاق ، حيث أنه لا يبدو أن هذه الحملات تفي بالغرض .

٧١ - والولايات المتحدة قلقة بشكل متزايد بشأن دور اتحاد الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمرتببات والاستحقاقات . ففي ربيع عام ١٩٩٠ ، قام الموظفون باضرابات استمرت أسبوعا ، وهناك الآن إشاعات بشأن اضراب محتمل اذا ما عارضت اللجنة

(السيد ويلكنسون ، الولايات  
المتحدة الأمريكية)

الخامسة قرار الأمين العام المتعلق بمرتببات فئة الخدمات العامة . ولا يمكن للمنظمة أن تعمل بشكل فعال إذا ما بقيت معرضة للتهديد الدائم باتخاذ إجراءات تتعلق بالعمل في كل مرة لا تروق فيها قرارات الدول الاعضاء للموظفين . وأعرب عن اعتقاد بلده الراسخ بعدم السماح لاتحاد الموظفين بالاخلال بعمل المنظمة ، وبضرورة تعزيز النظام الاداري والنظام الاساسي بقصد الحيلولة دون حدوث ذلك . إذ يمكن أن يترتب على الاخلال بعمل المنظمة وعلى الاضرابات عواقب خطيرة ، وخاصة بالنسبة لأولئك الذين تتوقف رعايتهم وأمنهم على خدمات الأمم المتحدة أو أعمالها . وأردف قائلاً إن أحكام المادة 105-1 من النظام الاداري للموظفين هي ذات صلة بالموضوع ، وإنه ينبغي توضيح ما إذا كان قد أذن بالإجازة في الحالات موضوع الحديث للقيام بهذه الأنشطة . وفي حال تبين عدم ذلك ، ينبغي اقتطاع الوقت الذي أضعه الموظفون المشتركون في هذه الاعمال من اجازاتهم السنوية أو من مرتباتهم في المستقبل . ويمكن أن تكون الدراسة ، التي اضطلعت بها الامانة العامة بشأن تمويل أنشطة اتحاد الموظفين من الميزانية العادية ، بمثابة الأساس من أجل تقديم تقارير سنوية إلى الجمعية العامة عن أنشطة اتحاد الموظفين الممولة من ذاك المصدر ، وبالتالي من أجل موافقة الجمعية العامة على اعتمادات أصغر حجماً من أجل اتحاد الموظفين . كما ينبغي لوحدة التفتيش المشتركة أن تقوم بدراسة للعلاقات بين الادارة والموظفين .

٧٢ - السيدة إنكيرا (كوستاريكا) : قالت إن وفدها قلق جدا بشأن نقصان تمثيل كوستاريكا في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي . فعلى الرغم من أن النطاق المستصوب لبلدها يتراوح بين وظيفتين و ١٤ وظيفة من الفئة الفنية وأن نقطة الوسط بالنسبة له هي ٧,١٧ ، فلا يوجد بين موظفي الفئة الفنية سوى ثلاثة موظفين يحملون جنسية كوستاريكا . وأردفت قائلة إن هذا لم يكن بسبب وجود نقص في المرشحين المؤهلين لوظائف الفئة الفنية ، بل وحتى لوظائف الرتب العليا ، بل هناك حالات تقدم فيها كوستاريكيون ذوو مؤهلات عالية لشغل وظائف في تلك الرتب لكنهم لم يتلقوا أي جواب ، فلابد من تبيان الأسباب التي أدت إلى استمرار هذا الموقف التمييزي .

٧٣ - وفيما يتعلق بتوظيف النساء من البلدان النامية ، فإن الجدول ١ الوارد في الوثيقة A/45/548 يبين أن النسبة المئوية للنساء في الرتب العليا من مد - ١ التي وكيل أمين عام قد تناقصت بين عامي ١٩٨٨ و ١٩٩٠ . ففي السنة المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٨ ، تم توظيف ٧٣ امرأة ، بيد أن ٧٠ في المائة تقريبا من الموظفين الجددات هؤلاء دخلن الخدمة برتبة ف - ١ و ف - ٢ . ويتضح من هذا أن السياسة المتبعة هي توظيف النساء في الرتب الأدنى بغرض بلوغ النسبة المئوية

(السيدة إنكيرا ، كوستاريكا)

المستهدفة ، فقط لا غير ، دون إدخال أي تحسين على حالة المرأة . فضلا عن ذلك ، فإن ٦٢ في المائة من الموظفات الجديديات هن من البلدان النامية . فلا بد من توجيهه نداء خاص الى الادارات والدوائر المصنفة ضمن المجموعتين الثالثة والرابعة ، والتي نسبة الموظفات فيها هي دون ٢٥ في المائة . ومن الجوهرى اتخاذ اجراءات جذرية لتقويم عدم التوازن الحاصل بين عدد الموظفين وعدد الموظفات الجدد . وأخيرا ، فإن وفدها لا يستطيع أن يفهم النداء الموجه لزيادة الجهود في سبيل الحصول على مزيد من المرشحات المتقدمات لشغل وظائف الرتب العليا ، والوارد في الفقرة ١٥ من الوثيقة A/45/548 ، لان هذه الجهود التي بذلتها كوستاريكا ، التي ليس لها موظفات في الامانة العامة ، قد اثبتت عدم جدواها . واختتمت كلامها قائلة إنه من المتعذر فهم عدم الافصاح عن الاسباب التي أدت الى هذه الحالة .

رفعت الجلسة الساعة ١٨/٠٥