

الأمم المتحدة
الجمعية العامة

الدورة الخامسة والأربعون
الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

الجلسة ٢٦

المعقودة يوم الجمعة

٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٠

الساعة ١٥/٠٠

نيويورك

JAN 7 1991

UN/ISA COLLECTION

محضر موجز للجلسة السادسة والعشرين

الرئيس : السيد مايكوك (بربادوس)

شم : السيد موستونن (فنلندا)

(نائب الرئيس)

شم : السيد مايكوك (بربادوس)

(الرئيس)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية : السيد مسيلي

المحتويات

البند ١١٧ من جدول الاعمال : استعراض كفاءة الاداء الإداري والمالي للأمم المتحدة
(تابع)

البند ١١٩ من جدول الاعمال : تخطيط البرامج (تابع)

البند ١٢٦ من جدول الاعمال : مسائل الموظفين (تابع)

مسائل أخرى

.../...

Distr. GENERAL
A/C.5/45/SR.26
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 .

90-57001 (٩٠)ض٢٦٤

افتتحت الجلسة في الساعة ١٥/٢٠

البند ١١٧ من جدول الاعمال : استعراض كفاءة الاداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع) (A/45/6) (الجزء الاول) و Add.1 و A/45/6 (الجزء الثاني) ، و A/45/226 ، و A/45/370 ، و A/45/617

١ - السيد بلحاج (تونس) : قال إن التقرير التحليلي للأمين العام بشأن تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢١٣/٤١ (A/45/226) يتضمن سوء تحليل قليل ويفتقر الى الدراسة الانتقادية ، ولهذا فإنه يتعارض مع توصية لجنة البرنامج والتنسيق الواردة في الفقرة ٢٨ من تقريرها (A/44/16) . ومع ذلك ، فإن المعلومات التي تضمنها شائكة وموضوعية وتعطي انطباعا عن آثار القرار على أداء الأمم المتحدة . ولم تكن النتائج هي النتائج المرجوة ، ولم تساعد الأرقام الواردة في التقرير على إجراء تقييم دقيق وشامل للآثار الحقيقية للتوصية ١٥ التي وضعتها مجموعة الـ ١٨ على البرامج ، ومن المشكوك فيه أن تكون عملية الإصلاح قد حسنت كفاءة الاداء الإداري والمالي للأمم المتحدة .

٢ - ومضى قائلا إنه لم يحرز تقدم كبير في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي ، وهما مجالان يستحقان الأولوية . لقد حان الوقت لكي تثبت الدول الاعضاء أن المنظمة هي المحفل الملائم لحل جميع المشاكل عن طريق الحوار واتخاذ إجراءات جماعية ، وإنه لا يجوز بعد اليوم الإحجام باستمرار عن الاضطلاع ببعض الأنشطة ، وخاصة الأنشطة المتعلقة بولاية المجلس الاقتصادي والاجتماعي ، وأن عهد الحرب الباردة والمواجهة غير المشمرة بين النظم المختلفة قد مضى . وسيجري قياس نجاح الإصلاح في إطار إمكانيات إنشاء وتطوير نظام شامل للأمن الجماعي ، وينبغي أن يتم ذلك عن طريق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ووضع الأولويات البيئية . وفي أعقاب النجاح الذي حقته المنظمة في الآونة الأخيرة في أنشطة صنع السلم والأنشطة المتعلقة بناميبيا ، أصبحت الأمم المتحدة أقدر من أي وقت مضى على معالجة قضايا التنمية بكفاءة . وينبغي الحرص على أن لا تؤدي القيود المفروضة على الموارد الى الحد من نطاق أهداف الأمم المتحدة وأنشطتها . وتعتبر بعض الوفود أن وضع الميزانية على أساس النمو الصغري هدف في حد ذاته وإن كان سيحرم المنظمة من القدرة على تلبية الاحتياجات المتعاظمة باطراد ، وأضاف أن تونس تعارض هذا النهج . ومن شأن تخفيض التوتر الدولي إقناع البلدان المعارضة بأنه لا غنى عن تقديم الأمن المالي اللازم للمنظمة لكي تحقق ولايتها ، وهذا يقتضي أن تلتزم الدول الاعضاء بتقديم تبرعاتها في حينها .

(السيد بلحاج ، تونسي)

٣ - واستطرد قائلاً إن خطة الإصلاح لم تحقق نجاحاً كاملاً في مجالي الموظفين والبرامج . لقد أخذ تمثيل البلدان النامية ينحدر باستمرار منذ عام ١٩٨٦ ، خاصة في وظائف الرتب العليا . لقد أشار الأمين العام في الفقرة ٨٣ من تقريره بوضوح إلى الآثار السلبية التي ترتبها عملية الإصلاح على التوزيع الجغرافي العادل ، وإنه لا ينبغي أن تؤدي إلى إلغاء الوظائف بمرة مطردة ، وحرمان المنظمة من موظفيها . وهناك مجال كبير لإصلاح خدمات المؤتمرات وزيادة كفاءتها . وأوضح أن عملية الإصلاح المحدودة النطاق التي تستند إلى تخفيض الوظائف والترشيد لن تتمكن من تحسين أداء هذه الخدمات . إن عملية الميزنة التي استحدثها القرار (A/45/226) لا يمكن أن تغيّر أحكام المادة ١٨ من الميثاق ؛ ولا ينبغي الوصول إلى توافق في الآراء على حساب المساواة بين الدول في السيادة ، التي تعتبر من بين المبادئ الأساسية للمنظمة .

٤ - السيدة غويكوشيا (كوبا) : قالت إن التوصية (٧ لمجموعة الـ ١٨ تقضي أن تقرير عام ١٩٨٩ المعني بتنفيذ تدابير الإصلاح هو التقرير الأخير . ولم يتحقق هذا لأنه جرى تصنيف التقرير قبل انقضاء فترة الثلاث سنوات المتوخاة . بيد أن التقرير التحليلي المعروف على اللجنة (A/45/226) لا يمثل للمبادئ التوجيهية الواردة في الفقرة ١٦ من قرار الجمعية العامة ٢٠٠/٤٤ . وقالت إنها تأمل أن تزود الأمانة العامة للجنة خلال هذه الدورة بالمعلومات اللازمة للخلوص إلى نتائج نهائية بشأن تطبيق التوصيات .

٥ - ومضت قائلة إن عملية الإصلاح عملية مستمرة لأنها تقتضي وضع مجموعة كاملة من التدابير بقصد تحسين كفاءة المنظمة . وهذا لا يعني أنه ينبغي مواصلة تطبيق توصيات مجموعة الـ ١٨ ، بعد أن أدت دورها وأصبح تنفيذها موضع تحليل . ويتركز الاهتمام الآن في تعزيز التقدم الذي تم إحرازه في الماضي .

٦ - واستطردت قائلة إن تعزيز لجنة المؤتمرات يتناول المسؤوليات الجديدة التي اضطلعت بها تلك الهيئة ، في إطار التوصية الصادرة عن مجموعة الـ ١٨ . ويعكس تكوين اللجنة الحالي بصورة أدق التكوين الجغرافي في الأمم المتحدة . ويتعين ألا يغيب عن البال أن تحسين تكوين الأجهزة كان عاملاً هاماً . كما ورد في تقرير الأمين العام الذي تضمن خلاصة وافية عن ولاية هيئات الجمعية العامة الفرعية الإدارية والمتعلقة بالميزانية (A/45/370) . بيد أنه ينبغي الملاحظة ، كما أوضحت المناقشات المتعلقة بقصور المنشورات ، أن خدمات المؤتمرات لم تبلغ مرحلة الكفاءة الكاملة .

(السيدة غويكوشيا ، كوبا)

٧ - وتابعت كلامها قائلة إن الهدف الذي حددته التوصية ٣ (د) الصادرة عن مجموعة ال ١٨ ، المتعلقة بتوزيع بنود الجمعية العامة ، لم يتحقق بعد ، لأن بعض اللجان لاتزال تنظر في بعض البنود التي هي ليست من اختصاصها بشكل مباشر أولا لان بعض اللجان تنظر في بنود مماثلة . وفي ذلك المجال ، قالت إن التقرير الذي سيقدمه الأمين العام عن الهيكل الحكومي الدولي للأمم المتحدة ومهامها في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي وفقا للقرار ١٠٣/٤٤ سيكون موضوع مناقشة في الجلسة العامة ، وينبغي أن يحال إلى اللجنة الخامسة بوصفه وثيقة مرجعية تتعلق بالبند المعروض للمناقشة . ويتعين أن تكون عملية الإصلاح عالمية ومتعددة القطاعات ، وأبنت العجب لأن هناك محاولة لمعالجة عملية الإصلاح في القطاعين الاقتصادي والاجتماعي خارج إطار اللجنة الخامسة على الرغم من أن اللجنة الخامسة هي الهيئة المسؤولة عن معالجة شؤون الإدارة والميزانية ومن ثم فهي مسؤولة أيضا عن تحليل كفاءة هذه القطاعات . وقالت إنها تأمل أن تقدم الامانة العامة الإرشاد الملائم للدول الاعضاء لتفادي تداخل المهام وازدواج العمل .

٨ - ومضت قائلة إن الدول الاعضاء كانت تحرص دائما على ألا يكون لتخفيض الوظائف في إطار التوصية ١٥ لمجموعة ال ١٨ آثار سلبية على البرامج . وقد ذكر الأمين العام في الفقرة ٢٥٨ من التقرير التحليلي أنه أمكن تفادي هذه الآثار السلبية ، ولكن ذلك اقتضى تقديم بعض التضحيات . وأعربت عن القلق لأنه كما ورد في الفقرة ٦ من التقرير عن أداء البرنامج (A/45/218) بلغ معدل التنفيذ العام لفترة السنتين ١٩٨٨-١٩٨٩ ، ٧٤ في المائة فقط . وطلبت من الامانة العامة أن تقدم تقريرا للجنة عن آثار تخفيض الوظائف الدائمة على مستوى الأداء ، مع مراعاة محتويات الفقرة ١١ من التقرير . ويتعين على الامانة العامة كذلك أن تضع تقريرا تقارن فيه مستوى أداء البرنامج في الفترة الثلاثية ١٩٨٧-١٩٨٩ مع الأداء خلال الفترة ١٩٨٤-١٩٨٦ .

٩ - ومضت قائلة إنه على الرغم من تخفيض عدد الوظائف في الميزانية العادية زاد عدد الوظائف الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية . وأضافت أن هذا يثير الشكوك بشأن الآثار الحقيقية للتوصية ١٥ ويؤكد أنه يتعين على الجمعية العامة أن تفرض رقابة أشد على الاموال الخارجة عن الميزانية .

١٠ - وفيما يتعلق بالتشديد على تخفيض الوظائف في الدرجات العليا الوارد في التوصية ١٥ ، قالت إن الجمعية العامة ناقشت بصورة جديّة في دورتها الرابعة والاربعين مسألة تخفيض الوظائف التي تهم البلدان النامية بوجه خاص ، مثل وظيفة

(السيدة غويكوشيا ، كوبا)

مساعد الأمين العام في مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية التي يشغلها موظف من منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي . وأخيرا ، طلبت الجمعية العامة في الفقرة ٣ ، الفرع أولا من القرار ٢٠١/٤٤ بآء من الأمين العام أن يحدد أربع وظائف إضافية من الرتب العليا لتخفيضها . وأعربت عن الاستياء لأن قائمة الموظفين التي وردت في الوثيقة ST/ADM/R.44 ذكرت ، خلافا لتعليمات الجمعية العامة ، أن وظيفة جديدة برتبة مساعد الأمين العام أضيفت في مكتب الأمم المتحدة في جنيف ، وقالت إنه يتعين على الأمانة العامة أن تفسر هذا الأمر .

١١ - وفيما يتعلق بعملية اعتماد المقررات المتعلقة بشؤون الإدارة والميزانية ، أكدت من جديد الملاحظات التي أبدتها وقدماها في الدورة الماضية ومفادها أن التوافق في الآراء معرض للزوال ، وأن هذا ينطبق أيضا على النظر في الخطة المتوسطة الأجل المقترحة ، أي أنه يتعين رفض بعض المفاهيم ، أو البرامج ، أو عناصر البرامج إذا كانت غير مقبولة . أو غير مشمولة بالولايات التي أسندتها قرارات الجمعية العامة إلى بعض الهيئات .

البند ١١٩ من جدول الأعمال : تخطيط البرامج (تابع) A/45/6 ، و A/45/16 (الجزء الأول) و Add.1 ، و A/45/16 (الجزء الثاني) و A/45/204 ، و A/45/218 ، و Corr.1 و Add.1 ، و Add.1/Corr.1 ، و A/45/279 و A/45/617 ، و A/C.5/45/CRP.1

١٢ - السيد ابراسيفسكي (رئيس لجنة البرنامج والتنسيق) : قال إن ملاحظات لجنة البرنامج والتنسيق على تقرير أداء برنامج الأمم المتحدة لفترة السنتين ١٩٨٨-١٩٨٩ (A/45/218) ترد في الفقرات ٢٢٢ إلى ٢٤٢ من تقرير لجنة البرنامج والتنسيق (A/45/16 ، الجزء الأول) . وأضاف أن لجنة البرنامج والتنسيق تعلم بأنه جرى تنفيذ بعض التوصيات ، ومع هذا فقد لاحظت ، في جملة أمور ، أن نطاق المشاكل المفاهيمية والمنهجية التي لم تحسم بعد والتي ظهرت بوضوح في أداء البرنامج حالت دون الخوض إلى نتائج ملموسة بشأن ناتج جميع أبواب الميزانية البرنامجية أو البرنامج الرئيسي للخطة المتوسطة الأجل . وذكر عددا من المجالات التي سيسهم تحسين منهجيتها في تحديد وتقييم الأداء بشكل موضوعي .

١٣ - وفيما يتعلق بتطبيق نتائج التقييم في مجال تصميم وإنجاز البرنامج وتوجيهات السياسة العامة ، الذي ورد تحليل له في الفقرات ٢٤٤ إلى ٢٥٠ من تقرير لجنة

(السيد ابراسيفسكي)

البرنامج والتنسيق ، قال إن هذه اللجنة أحاطت علما بعدد من الملاحظات غير المشجعة ذات الطابع الصريح الواردة في تقرير الأمين العام (A/45/204) ووضعت بعض التوصيات في هذا المجال .

١٤ - السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية) : أبلغ اللجنة الخامسة عن رأي اللجنة الاستشارية في مسألة التقييم والعلاقة بينها وبين عملية التخطيط والدور الذي تؤديه الهيئات الحكومية الدولية في ذلك المجال (A/45/617 ، الفقرة ١٧) . ولا يزال هناك الكثير مما ينبغي فعله لإدماج نتائج التقييمات ومقررات الهيئات الحكومية الدولية ذات الصلة بما في ذلك أعمال لجنة البرنامج والتنسيق ، في عملية التخطيط . وأضاف أن اللجنة الاستشارية ترى أن تقرير الأمين العام زاخر بالمعلومات لأنه حدد طبيعة التدابير اللازمة لتحقيق ذلك الهدف .

١٥ - وأبلغ اللجنة الخامسة عن رأي اللجنة الاستشارية في أهمية التقرير بالنسبة الى أداء البرنامج كما يرد في الفقرتين ٢٢ و ٢٣ من الوثيقة A/45/617 . وقال إنه لا يدرى إذا كانت اللجنة الخامسة تميل الى قبول التوصية الواردة في هاتين الفقرتين . بيد أن هذه التوصية تعكس رأي اللجنة الاستشارية بأن تقرير الأمين العام عن أداء البرنامج قليل الأهمية . وأوضح بصراحة أن اللجنة الاستشارية ترى أن الموارد والوقت المكرسين لإعداد التقرير والنظر فيه غير متناسبين مع أهميته ، وأنه قد يكون من المستصوب إعادة النظر في طبيعة هذا التقرير وشكله ومحتواه .

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)

١٦ - السيد مكبارنيت (ترينيداد وتوباغو) : قال إنه على الرغم من ادراك أهمية موظفي الأمم المتحدة ، فإن حالتهم كانت صعبة في السنوات القليلة الماضية وأحدثت إحباطا وقلقا . لذلك ، يلزم وضع سياسة تتعلق بالموظفين تخفف من القلق من اجراء مزيد من التخفيضات في مستويات التوظيف وتؤكد ، في جملة أمور ، على التطوير الوظيفي والترقية القائمة على الجدارة . وأضاف أنه وفده يرحب في هذا الصدد بالبيان الذي أدلى به الأمين العام المساعد لتنظيم الموارد البشرية حول وضع نظام

(السيد مكبارنيت ، ترينيداد وتوباغو)

للتطوير الوظيفي في المستقبل وفرص الوظائف . وحول اعتماد تدابير لإزالة الاختناقات في عملية الترقيات . وقال إن التدابير المقترحة بعيدة الأثر وينبغي للدول الأعضاء وممثلي الموظفين الإمعان في دراستها ؛ ولكنها مع ذلك مثيرة جدا للاهتمام .

١٧ - وانتقل الى الحديث عن تقرير الأمين العام عن تكوين الامانة العامة (A/45/541) وقال إن مسألة الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي تستحق مزيدا من الدراسة المتعمقة . وما يدعو للقلق ملاحظة أن من بين دول الاقليم الفرعي الذي ينتمي اليه بلده ، فإن ثلاث دول تأتي في قمة النطاق المستصوب وإن تسع دول هي دون نقاط الوسط لنطاقها وإن دولة واحدة ممثلة تمثيلا ناقصا ، وإن أغلبية الوظائف التي يشغلها موظفون من الاقليم الفرعي هي في مستوى الفئة الفنية - ٣ وما دونها . وهذه الحالة ، في رأيه ، غير مؤاتية على نحو خاص إذ أنها تقيد قدرة الاقليم الفرعي على توضيح آرائه وتصوراته على مستوى تقرير السياسات في المنظمة . وبالإضافة الى ذلك ، اتضح لوفده أن عدد وظائف الامانة العامة الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، وهو ٥٦١ وظيفة ، منخفض للغاية ولذلك يتطلع وفده الى اقتراحات الأمين العام بشأن الموضوع .

١٨ - ومضى يقول إن تقرير الأمين العام عن تحسين مركز المرأة في الامانة العامة (A/45/548) يوضح أنه على الرغم من التدابير الاستثنائية التي تستخدمها الامانة العامة لتحقيق الهدف المتمثل في زيادة عدد النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي الى ٣٠ في المائة ، لم تبلغ النسبة سوى ٢٨,٢ في المائة ، في أعقاب تعيين ٤٦ موظفة في الفترة بين حزيران/يونيه ١٩٨٩ وحزيران/يونيه ١٩٩٠ ، وإن التعيينات تمت على الطرف الأدنى من الفئة الفنية . وأكد على أهمية تعيين النساء في المستقبل في وظائف تقرير السياسات وإيلاء الانتباه لتعيين نساء من البلدان النامية .

١٩ - وتابع يقول إن وفده يشني على المبادرة الرامية الى اعداد دليل للتطوير الوظيفي لموظفي فئة الخدمات العامة في المقر وعلى غيرها من المبادرات المتعلقة بإعادة تشكيل وظائف السكرتارية في المنظمة . وأعرب عن تأييد وفده لجهود الأمين العام المساعد التي لا تستهدف تحقيق النسب المئوية التي حددتها الجمعية العامة فحسب ، وإنما أيضا تخليص الامانة العامة من جميع آثار التمييز . وحسبما بين الأمين العام المساعد ، ينبغي إيلاء أولوية أعلى للتدريب عموما وليس للتدريب اللغوي فحسب ، إذ من شأن ذلك أن يمكّن المنظمة من التصدي للتحديات والمطالب الجديدة في

(السيد مكبارثيت ، ترينيداد وتوباغو)

العقد القادم . وأكد على ضرورة أن تكون وظيفة التدريب جزءا من خطة للتطوير الوظيفي .

٢٠ - وأوضح أن تقرير الأمين العام عن مسألة الاعارة من الخدمة الحكومية (A/C.5/45/12) يحدد المشاكل المتصلة بالإعارة ، وقال إنه على الرغم من إساءة استعمال الاعارة ، يمكن لها أن تعود بالنفع على الدول الأعضاء والأمم المتحدة على السواء ، إذا ما استعملت على أساس محدود . ومع ذلك ، يجب وقف الممارسة التي تخصص وظائف لرعايا دول أعضاء معينة ، لا سيما على مستوى مناصب الموظفين الاقدم ، وأشار الى أن المحكمة الادارية أصدرت مؤخرا قرارا يبقي على ممارسة الاعارة ، وأن اقتراح الأمين العام بالأخذ بإجراءات تضع شروطا محددة لكل عملية اعارة من شأنه أن يزيل معظم الصعوبات . وسيكون من المهم أن يضع الأمين العام حدا أقصى لعدد الموظفين المعارين في المنظمة وأن يضمن ، بالقدر الممكن ، ألا يؤثر التعيين عن طريق الاعارة على حركة انتقال الموظفين الآخرين .

٢١ - وأردف قائلا إن تقرير الأمين العام عن امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها (A/C.5/45/10) سجل العدد الكبير من موظفي الأمم المتحدة ممن تعرضوا للاعتقال والاحتجاز التعسفيين ومن فقدوا أرواحهم أثناء تأديتهم لعملهم . وقال إنه في الوقت الذي يطلب فيه الى المنظمة الاضطلاع بمهام جديدة تنطوي على أخطار ، فإن احترام امتيازات وحصانات الموظفين أهم من أي وقت مضى . وأضاف أن وفده ينضم الى الأمين العام والى العديد من الدول الأعضاء في الطلب الى الدول المحددة في التقرير أن تحترم بدقة امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة .

٢٢ - وأشار الى أن المنظمة تحظى الآن بدعم من الدول الأعضاء والرأي العام على نحو لم يسبق له مثيل ويطلب اليها القيام بمزيد من المهام وبكفاءة أعلى ، ولذلك يجب أن تكون قادرة على مواجهة التحديات . وقد برهن الموظفون ، لا سيما في أنشطة فريق الأمم المتحدة لتقديم المساعدة في الفترة الانتقالية في ناميبيا على قدرتهم على تحقيق انتاجية عالية فيما اذا توفر لهم الحافز والادارة الفعالة . ولذلك ، يجب تقديم شروط عمل للموظفين يمكن أن تترسخ فيها مواهبهم وقدراتهم المبدعة ويجب مكافأتهم على نحو ملائم . ويجب ألا تقتصر الجهود على المقر وإنما يجب أن تمتد لتشمل جميع الموظفين العاملين في الميدان .

٢٣ - السيد على خان (باكستان) : قال إن ضرورة ضمان أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة وتمييز الموظفين على أوسع أساس جغرافي ممكن ، على النحو المنصوص عليه في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة تظل المبدأ الجوهري الذي يركز اليه تعيين الموظفين واستبقاؤهم ، وهو مبدأ يتجلى تماما في الفقرة ٤ من منطوق القرار ١٨٥/٢٤ الف .

٢٤ - وأضاف أن وفده لاحظ مع الارتياح ما طرأ من تحسن في السنة الماضية على تمثيل الدول الاعضاء في الامانة العامة ، واستطرد قائلا إن الجهود التي يبذلها الامين العام بهدف جعل البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا تدخل ضمن النطاقات المستصوبة قد تقوضت نوعا ما بارتفاع معدل دوران الموظفين في بعض البلدان المتأثرة . ويرى أنه لو قدمت الحكومات مرشحين مؤهلين ، فإن ذلك سيساعد الامانة العامة في جهودها الرامية الى تعيين موظفين من كل دولة من الدول الاعضاء .

٢٥ - ومضى قائلا إنه استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ١٠ من القرار ١٨٥/٤٤ الف ، طرح الامين العام مقترحات بشأن مجموعات الدول الاعضاء وذلك بتقديم جداول عن تكوين الامانة العامة . وعلى ضوء الفقرتين ٢٢ و ٢٣ من التقرير عن تكوين الامانة العامة (A/45/541) ، فإن النهج المنطقي هو ادراج الدول الاعضاء حسب الترتيب الالفبائي . ويمكن أيضا إيلاء اعتبار لتصنيف الدول الاعضاء في فئتين هما "البلدان النامية" و "بلدان أخرى" ، كما هو وارد في التقرير الحالي ، بالإضافة الى ادراج الدول الاعضاء حسب الترتيب الالفبائي ، ووفقا للتقرير ، فإن تمثيل خمس من المجموعات الاقليمية الست للدول الاعضاء في مناصب الموظفين الاقدم يشير الى انخفاض في عام ١٩٩٠ بالمقارنة بعام ١٩٨٦ ، في حين ارتفع تمثيل المجموعة المتبقية خلال تلك الفترة (A/45/541) ، المرفق الاول ، الجدول دال) . وقال إن تلك الزيادة لا تنسجم مع روح أو نص قرارات الجمعية العامة ذات الصلة ، وبالإضافة الى ذلك ، من المأمول لدى استعراض النطاقات المستصوبة خلال الدورة الحالية ، على النحو الذي قرره الجمعية العامة في القرار ٢٣٠/٤٢ ، إيلاء الاعتبار الواجب لضرورة رفع النسبة المئوية لوزن عامل السكان .

٢٦ - وقال إن المسائل المتعلقة بالسياسة العامة التي تناولها قرارا الجمعية العامة ٢٢٤/٤٢ و ١٨٥/٤٤ اكتسبت مزيدا من العجالة في الفترة اللاحقة لخفض الوظائف . واعتمدت تدابير بشأن التطوير الوظيفي والتدريب المهني والتدريب اللغوي ، ولكن ينبغي إيمان النظر في بعض التدابير المقترحة لضمان تفادي آثار جانبية سلبية .

(السيد على خان ، باكستان)

٢٧ - وقال إن إدخال اجراءات جديدة لإقامة العدل في الامانة العامة تمخضت عنه نتائج ايجابية . وعلى الرغم من ارتفاع عدد الطلبات الخاصة بإجراء مراجعة للقرارات الادارية ، فقد تمت تسوية الطعون بوتيرة أسرع بكثير وطراً انخفاض كبير على عدد القضايا العالقة . وإن تبسيط اجراءات مجلس الطعون المشترك في جنيف بنفس الطريقة المتبعة في المقرر من شأنه تسهيل أعمال المجلس . وإن إنشاء هيئات للتحقيق في الادعاءات بالتمييز أفضى أيضا الى نتائج مرضية على ما يبدو .

٢٨ - وأشار الى أن تقرير الامين العام عن الإعارة من الخدمة الحكومية (A/C.5/45/12) يوضح أن مزايا الإعارة الى المنظمة ترجح مساوتها . ففي الفقرة ٥ من التقرير ، فإن إحدى المساوئ المستشهد بها هي "الاتجاه الى تخصيص وظائف معينة لموظفين من جنسيات معينة" . وقال إن هذا الاتجاه ينطبق أيضا في واقع الأمر على الاشخاص الذين هم ليسوا من رعايا الدول الاعضاء الممثلة في الامانة العامة حصرا من خلال نظام الإعارة . وسيكون من المهم الاستماع الى آراء الامانة العامة حول ما اذا كان تخفيض أو الغاء ممارسة الإعارة سيؤدي الى تخفيض أو الغاء ذلك الاتجاه . وثمة حاجة لمزيد من المعلومات عن "الظروف" التي حسبما تقول الفقرة الانفة الذكر ، تعمل فيها الإعارة على "تقويض الانطباع عن وجود خدمة مدنية دولية مستقلة حقا" . وفي رأيه ، فإن استقلالية الخدمة المدنية الدولية ، وليس الانطباع عن الاستقلالية ، تقوضها ممارسة المدفوعات الاضافية . ومع أن الامين العام المساعد لتنظيم الموارد البشرية قال إن اجراءات جديدة ستتخذ كي لا يكون هناك في المستقبل شك بشأن وضع إعارة الموظف ، ينبغي تقديم معلومات عن الوضع الراهن للموظفين المعارين ، وعمما اذا كان ذلك الوضع مشكوكا فيه وعن صحة تعييناتهم . فقد قال الامين العام المساعد ، من جهة ، إن الحكم رقم ٤٨٢ الصادر عن المحكمة الادارية للأمم المتحدة ، رغم ابقائه على نظام الاعارة ، طلب أن تجري المنظمة استعراضا لاساليب الإعارة المتبعة لديها ، وقال ، من جهة أخرى ، إن الاعارة قد تقوض في ظروف معينة تصميم الامين العام على تعزيز استقلالية وكفاءة الامانة العامة . وأوضح أنه يصعب التوفيق بين هذين القولين . وبالإضافة الى ذلك ، من الصعب فهم السبب الذي يجعل الترتيبات التعاقدية النافذة حاليا لا تشكل إعارة حقيقية لكونها لا تستند الى اجراءات الاعارة بين الوكالات في النظام المشترك (A/C.5/45/12 ، الفقرة ٨) . وأوضح أن الاعارة من الخدمة المدنية مسألة مختلفة تماما وهي ممارسة قديمة قدم المنظمة نفسها على أقل تقدير . لذلك سيكون من المفيد معرفة ما اذا كانت القضايا السابقة المتعلقة بالإعارة قد عرضت على المحكمة الادارية وما هو الحكم الذي صدر بشأنها .

(السيد على خان ، باكستان)

٢٩ - وفيما يخص امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة (A/C.5/45/10) ، قال إنه رغم التحسن الذي طرأ على بعض الحالات ، من المؤسف أن عدد حالات الاعتقال والاحتجاز لا تزال مرتفعة . وأضاف أن اعتقال واحتجاز أطفال الموظفين في الضفة الغربية وقطاع غزة المحتلين أمر مقلق على نحو خاص . ومما يدعو للقلق أيضا عدم السماح في حالات عديدة بإجراء اتصال مباشر بالموظفين وعدم تقديم أي تعليل لاعتقالهم أو احتجازهم ، كما أن الموظفين المعتقلين أو المحتجزين لا يحصلون على رعاية طبية مناسبة . وقال إن إحدى السبل لحل المشكلة ربما تكمن في إيجاد أفرقة طبية مستقلة .

٣٠ - السيدة موستونن (فنلندا) ، نائبة الرئيس ، تولت الرئاسة .

٣١ - السيد كيرشتاين (يوغوسلافيا) : أعاد تأكيد دعمه للتدابير التي اتخذها الأمين العام لتحسين كفاءة الأمانة العامة ، لا سيما التدابير المتخذة لتنفيذ التوصية ١٥ التي قدمها فريق الـ ١٨ بشأن تخفيض عدد الوظائف . وقال إن التقدم المحرز حتى الآن في تنفيذها جدير بالثناء ويدعو إلى الاعتقاد بأن الأمين العام قد انتهج الاجراء الصحيح ، مع أنه لا يزال هناك الكثير مما يجب عمله ، وبخاصة في مجال تخفيض عدد وظائف المناصب العليا .

٣٢ - وبصدد التقييد بمبدأ التوزيع الجغرافي العادل ، قال إن انخفاض عدد الدول الاعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا أو غير الممثلة يدعو للارتياح ، ولكن من المقلق ملاحظة الانخفاض في نصيب الوظائف التي يشغلها موظفو البلدان النامية ، وخاصة على مستويات مناصب الموظفين الاقدم . وقال إن هذا الاتجاه الأخير ينافي أحكام الفقرة ٣ من قرار الجمعية العامة ١٨٥/٤٤ ألف وينبغي عكس اتجاهه دونما تأخير . وفي سياق تحليل تكوين الأمانة ، قال إن الغرض من المجموعات الجغرافية للدول الاعضاء يكمن في امكانية مقارنة البيانات الاحصائية على مدى السنوات ، ولكن ينبغي النظر على انفراد في تمثيل كل دولة عضو معينة ، مع الوضع في الاعتبار أنه من الأسهل فهم النطاقات المستتوبة وغيرها من البيانات ذات الصلة فيما لو جرت دراسة كل حالة على حدة .

٣٣ - وأضاف قائلا إن تعيين مواطن من دولة عضو غير ممثلة هو أمر يدعو للارتياح ولو أنه يصعب الاقتناع بأنه لم يكن ثمة مرشحون من بلدان غير البلدان الممثلة تمثيلا زائدا بالنسبة للوظائف الخمس التي عين فيها مواطنون من تلك البلدان . وليس هناك

(السيد كيرشتاين ، يوغوسلافيا)

ما يدعو إلى أن تستمر الأمانة العامة في استخدام وظائف اللجان الإقليمية كمصدر لتعيين مواطنين لدول أعضاء ممثلة تمثيلا زائدا .

٣٤ - واستطرد قائلا إن التعيين على أساس الامتحانات التنافسية الوطنية ، بما في ذلك وظائف الرتبة ف - ٣ ، يستحق التأييد . ومع ذلك ، فإن التعيين في وظائف الرتب الدنيا ليس هو الشكل الوحيد لحل مشكلة التمثيل الناقص بالنسبة لبعض الدول الأعضاء ولا يمكن أن يكون السياسة الوحيدة للتعيين . ولا تزال هناك درجة معينة من الإلحاح بالنسبة لتعيين مواطنين من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلا زائدا .

٣٥ - ومضى في حديثه قائلا إن يوغوسلافيا تحيط علما ، مع الاهتمام ، بتقرير الأمين العام عن الإحارة من الخدمة الحكومية (A/C.5/45/12) وعن الآراء التي أعربت عنها بعض الدول الأعضاء في هذا الصدد . وفيما يتعلق بتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة فإنه على الرغم من أن الهدف المطلوب وهو نسبة ٣٠ في المائة لم يتحقق بعد فقد تم الاقتراب من هذه النسبة منذ سنة . ومع ذلك فإن عدم تعيين أية امرأة في وظيفة من رتبة أعلى من الرتبة ف - ٤ يقلل من الأداء المرضي فيما يتعلق بالاستخدام . ومن المأمول أن يتخذ مكتب إدارة الموارد البشرية مزيدا من التدابير لزيادة تعيين المرأة وبلوغ الهدف المطلوب ، وهو نسبة ٣٠ في المائة ، في أقرب وقت ممكن .

٣٦ - وأردف قائلا إنه فيما يتعلق بإعداد خطة شاملة للتطوير الوظيفي ليس في الإمكان وضع نظام سليم للتقدم الوظيفي دون وجود برامج للتدريب وإعادة التدريب . كذلك ينبغي التخفيف من الجمود الذي يؤدي إلى إبطاء التقدم الوظيفي وترقية الموظفين . ومع ذلك فإن المعيار الأساسي الذي ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار بالنسبة للترقي هو النوعية والكفاءة وليس الأقدمية في الخدمة فحسب .

٣٧ - وواصل حديثه قائلا إن الزيادة المستمرة في عدد حالات اعتقال واحتجاز واختطاف موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة تشكل سببا من أسباب القلق العميق لبلده ، كما ينبغي أن يكون الأمر بالنسبة لجميع الدول الأعضاء التي تؤيد احترام الامتيازات والحصانات الممنوحة لموظفي الأمم المتحدة .

(السيد كيرشتاين ، يوغوسلافيا)

٣٨ - واستمر في حديثه قائلاً إنه نظراً لتعدد مسائل الموظفين ينبغي النظر ، بجدية ، إلى الاقتراح الداعي إلى أن ينظر في بعض هذه المسائل كل سنتين ، كي يتاح للأمين العام الوقت الكافي للرد على طلبات الجمعية العامة . واختتم حديثه قائلاً إن ذلك لن يعوق تنفيذ سياسة التعيين والتنسيب التي تتبعها الامانة العامة .

٣٩ - استأنف السيد ميكوك (بربادوس) رئاسة الجلسة .

٤٠ - السيد باندي (نيبال) : أعرب عن ترحيبه بالتحسن الذي تحقق بالنسبة للتنسيق والفعالية عن طريق تبسيط أعمال مكتب إدارة الموارد البشرية . وقال إن اشتراك الدول الاعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً وغير الممثلة في الامتحانات التنافسية الوطنية قد ساعد ، على ما يبدو ، في تمحيص بعض الاختلالات المتعلقة بالتمثيل الجغرافي ، وينبغي أن توسع الامانة العامة نطاق هذه الامتحانات . وينبغي أن تقدم الامانة العامة أيضاً المزيد من المعلومات عن تأجيل التعيين في الرتبة ف - ٣ على أساس الامتحانات التنافسية الوطنية وتوضيح السبب في أنه لم يطلب من المرشحين لوظائف الرتبتيين ف - ٤ وف - ٥ أن يؤدوا امتحان الصياغة . وقد ازدادت التعيينات في المستويات الغنية الدنيا بشكل ملحوظ ، ومن المأمول أن تواصل الامانة العامة هذه الممارسة . وعندما تنتهي فترة تخفيض عدد الموظفين ، ينبغي النظر في إمكانية منح تعيينات دائمة للموظفين الذين استكملوا فترة ثلاث سنوات من الخدمة بعمود محددة المدة . والاستمرار في الخدمة لمدة ثلاث سنوات كاملة وبطريقة مرضية هو سبب كاف للتجاوز عن اشتراط التعيين تحت الاختبار كشرط لازم .

٤١ - واستطرد قائلاً إنه على الرغم من التدابير التي اتخذت لتحسين مركز المرأة في الامانة العامة ، لم يتحقق حتى الآن أي تقدم ملموس فيما يتعلق بتعيين المرأة في وظائف الرتب العليا . وعلى الرغم من أن هذه المهمة تستغرق وقتاً طويلاً ، ينبغي للامانة العامة أن تركز بشكل خاص على تعيين المرأة في وظائف الرتب العليا لتحقيق التوازن الملائم . وعلاوة على ذلك فإنه من المأمول أن يتحقق بحلول نهاية سنة ١٩٩٠ الهدف المتمثل في الوصول بنسبة تمثيل المرأة في الفئة الفنية إلى ٣٠ في المائة .

٤٢ - وواصل حديثه قائلاً إنه مما لا يدعو للتفاؤل أن يلاحظ أن تمثيل البلدان النامية في المستويات العليا بالامانة العامة قد انخفض بالارقام الحقيقية . وينبغي للامانة العامة توفير المزيد من المعلومات فيما يتعلق بالجهود التي تبذلها لتنفيذ التوصية المقدمة في هذا المجال .

(السيد باندي ، نيبال)

٤٣ - واستطرد قائلاً إن وفد نيبال يحيط علماً بتعيين الموظفين على أساس المجموعات المهنية ويأمل في أن يؤدي نظام حوافز التنقل إلى تشجيع الموظفين على الانتقال إلى جميع مقار العمل . وأضاف أن الوفد يتطلع أيضاً ، باهتمام شديد ، إلى تنفيذ إجراءات الترقية التي تضمن الحياد والموضوعية ، وتكفل تحقيق التوازن بين دوران أعضاء الهيئات المعنية بالترقيات والاستمرارية في تطبيق المعايير والممارسات .

٤٤ - وذكر فيما يتعلق بالتوصيتين ٥٣ و ٦١ الصادرتين عن فريق الـ ١٨ أن الوفد يتفق في الرأي مع الاستنتاج الذي توصلت إليه لجنة الخدمة المدنية الدولية من أنه ينبغي الإبقاء على منحة التعليم المخصصة للدراسات التالية لفترة التعليم الثانوي وعلى نظام الإجازات السنوية والاستفادة من جداول الملاك المنقحة التي وافقت عليها الجمعية العامة في دورتها الثالثة والأربعين كأساس لتعيين وتنسيب الموظفين خلال فترة السنتين ١٩٩٠ - ١٩٩١ . وأضاف أن وفده يوافق أيضاً على الاقتراح الداعي إلى إنشاء فريق عامل تابع للجنة الاستشارية المشتركة في نيويورك لدراسة المشاكل المتعلقة بإقامة العدل ، وأن هذا سيساعد ، كما يعتقد وفده ، في عملية رصد تنفيذ القواعد والإجراءات المنقحة . وأعلن أن وفده يؤيد الجهود الرامية إلى عدم تشجيع الممارسة المتمثلة في تحويل وظائف خارجة عن الميزانية إلى الميزانية العادية .

٤٥ - واستطرد في حديثه قائلاً إن الزيادة في عدد حالات اعتقال واحتجاز واختطاف موظفي الأمم المتحدة هي مصدر للقلق العميق . واختتم حديثه قائلاً إنه ينبغي لجميع الدول الأعضاء أن تؤيد الأمين العام في جهوده الرامية إلى ضمان احترام المبادئ التي تحكم امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة .

٤٦ - السيد الأعوري (الجزائر) : قال إنه ينبغي ، وفقاً لقرارات مختلفة صادرة عن الجمعية العامة ، أن يقوم هيكل الأمانة العامة على أساس مبدأ التوزيع الجغرافي العادل مع مراعاة التمثيل الواجب للدول النامية . وأضاف أنه بهذه الطريقة وحدها يمكن أن تكتسب الأمم المتحدة بعداً عالمياً وديمقراطياً حقيقياً . واستدرك قائلاً إن تقرير الأمين العام بشأن تكوين الأمانة العامة (A/45/541) ، يشير مع ذلك ، إلى انخفاض نسبة موظفي البلدان النامية في الرتب العليا .

٤٧ - واستطرد قائلاً إن مسألة التطوير الوظيفي هي أيضاً مسألة مثيرة للاهتمام . وأضاف أنه على الرغم من صدور توصية من الجمعية العامة ، لم يتم بعد وضع خطة للتطوير الوظيفي ، وهذا خلق الشك في نفوس الموظفين . وذكر أن نظام إدارة

(السيد الاعوري ، الجزائر)

الشواغر ، الذي جرى تعميمه في الاصل كتدبير مؤقت للتخفيف من الآثار السلبية لتخفيض عدد الموظفين ، لا يزال ساريا على الرغم من كونه نظاما معقدا وجامدا ويحد من إمكانيات الترقية . وأضاف قائلا إن الافتقار إلى آلية للاستئناف والطعن والتأخر في الإعلان عن شواغر يضعفان مصداقية النظام ، كما أن افتقار الوضوح الذي يميز تكويين وأداء هيئات التعيين والترقية يزيد من عدم تماسك النظام نفسه . علاوة على هذا فإن الأمين العام لم يرد بعد على طلب الجمعية العامة ، الوارد في القرار ١٨٥/٤٤ ، بأن يقدم تقريرا عن استعراض القواعد والنظم والمعايير المستخدمة في ترقية الموظفين ، والجهود المبذولة لكفالة الوضوح في أعمال هيئات التعيين والترقية ، وإدخال آليات فعالة وسريعة للاستئناف والطعن في برشامج إدارة الشواغر ، وقال إن الأمين العام المساعد لشؤون إدارة الموارد البشرية قد أشار في بيانه التمهيدي إلى أن نظام التعيين والترقية الحالي سيجري استعراضه . غير أنه ينبغي ألا يستبعد هذا إمكانية العودة إلى الممارسة المتمثلة في إجراء استعراضات الترقية سنويا كما هو منصوص عليه في القاعدة ١٠٤ - ١٤ من قواعد النظام الأساسي للموظفين . على أي حال فإنه مما يدعو للتفاؤل أن يلاحظ أن الأمين العام المساعد عازم على القيام ، قريبا ، بوضع نظام واضح وموضوعي لإدارة الترتقيات .

٤٨ - وواصل حديثه قائلا إن مركز المرأة في الأمانة العامة قد تحسن ، وإنه قد أحرز تقدم ملحوظ نحو تحقيق الهدف الذي حددته الجمعية العامة وهو الوصول بنسبة تمثيل المرأة إلى ٣٠ في المائة ومع ذلك فإن نسبة الموظفات اللواتي جرى تعيينهن في وظائف الفئتين ف - ١ و ف - ٢ قد زادت عن ٦٦ في المائة ، الأمر الذي يتطلب ضرورة السعي إلى زيادة نسبة المرأة في وظائف الفئات العليا . ولا يزال عدد النساء المعينات من البلدان النامية محدودا ، كما أن عدد الموظفات من هذه البلدان اللاتي يشغلن وظائف من الفئات العليا قد انخفض . ولا بد من التأكيد على التدريب المنهجي للموظفين في إطار عملية تقييم متواصلة للاحتياجات بحيث يتمكن الموظفون من اكتساب المهارات التي يحتاجون إليها لأداء مهامهم التي تزداد تعقدا وإلحاحا .

٤٩ - واستمر في حديثه قائلا إنه ليس من الممكن تصور أن تكون الخدمة المدنية الدولية مستقلة تماما وفعالة إن لم تحترم ، بدقة ، الامتيازات والحصانات المتأصلة في مركز هذه الخدمة . وينبغي ألا يندخر الأمين العام والدول الأعضاء وسعا بالنسبة لضمان الأمن والسلامة والحماية لموظفي الأمم المتحدة ، كما يجب على الموظفين أن يوفوا بالتزاماتهم مع أخذ المهام الموكلة إليهم وقوانين البلدان المضيفة في اعتبارهم .

(السيد الاعوري ، الجزائر)

٥٠ - واستطرد قائلاً إن تحسين سياسة إدارة الموظفين بشكل عام يقتضي أن تنفذ بالكامل التوصيات التي أصدرها فريق الـ ١٨ في هذا الصدد ، وبصفة خاصة التوصيات (٤١ و ٥٤ و ٥٥ . واختتم حديثه قائلاً إن قيام علاقة أفضل بين الموظفين والإدارة ، على أساس من الحوار وروح التعاون ، سيسهم في تحقيق سياسة إدارية موجهة نحو المستقبل باستخدام معايير واضحة وعادلة للاختيار والترقية على نحو يضمن معاملة الموظفين على قدم المساواة .

٥١ - السيد مونشه (الكاميرون) : قال إنه ينبغي الاستمرار في اتخاذ مبادئ الميثاق المشار إليها في الفقرة ٥ من الوثيقة A/45/541 ، أساساً لتعيين الموظفين . ومن أجل تعزيز هذه المبادئ ، ينبغي وضع إجراءات موضوعية ورشيدة وواضحة للتوظيف والترقيات والتطوير المهني . لذلك ينبغي تأييد المنهجية القائمة على إجراء امتحانات تنافسية للوظائف في الرتبتين ف - ١ و ف - ٢ ، وهي منهجية يمكن تعميمها على الوظائف في الرتبة ف - ٣ . بيد أنه لا بد من أن يقوم الأمين العام بإيجاد توازن مناسب بين هذه المنهجية ووسائل التوظيف الأخرى . ومن ناحية أخرى ، ينبغي استعراض نظام شغل الشواغر المطبق بصفة مؤقتة خلال الأزمات الحالية ومعالجة مركز الموظفين غير المشمولين بعد بهذا النظام .

٥٢ - وقال إنه ينبغي عدم فهم تكوين الأمانة العامة من حيث الإحصاءات فقط ، وإنما ينبغي إيجاد توازن في مختلف إدارات ووحدات الأمانة العامة . ومما يؤسف له أن بعض الوظائف لا تزال وقفاً على دول أعضاء بعينها ، مما يناقض أحكام قراري الجمعية العامة ٢١٠/٣٥ و ٢١٢/٤١ وتوصيات فريق الثماني عشر . وقال إن على الأمين العام أن يضمن التمثيل المنصف للبلدان النامية ، لا سيما في الوظائف في المستويات العليا ، وتمثيل المرأة والشباب . وأضاف أن ما أشير إليه في هذه الناحية من تقدم أمر يدعو للتفاؤل ، وكذلك الحال بالنسبة لانخفاض معدل الشواغر ، على الرغم من أنه لا تزال توجد مشاكل عديدة بلا حل ، خاصة في اللجنة الاقتصادية لأفريقيا .

٥٣ - وأشار إلى شروط الخدمة ، فقال إن من المهم أن يقوم الأمين العام ، في أبسط موعد ممكن ، بإتمام إعداد الخطة الشاملة للتطوير الوظيفي المطلوبة من قبل الجمعية العامة وأن ينظر بإمعان في المسائل الأخرى ، مثل مرتبات فئة الخدمات العامة ووضع هيكل موحد للموظفين . وأضاف أنه ينبغي كذلك أن توفر لمراكز الأمم المتحدة للإعلام شروط الخدمة والموارد اللازمة لاداء مهامها على نحو فعال .

(السيد مونشه ، الكامبيرون)

٥٤ - وقال إن السنوات الاخيرة شهدت إحراز تقدم في إقامة العدالة ، كما يتجلى من القضايا العديدة التي جرت تسويتها بالتوفيق والتحكيم . وأضاف أن على الأمين العام أن يوالي جهوده الرامية الى تعزيز هذا التقدم وتوسيع نطاقه . وقال إن الواجب يقضي بأن يتمتع موظفو الأمم المتحدة بجميع الامتيازات والحصانات التي تحقق لهم ، وينبغي ، بالتالي ، أن يتصرفوا بحكمة ونزاهة فكرية واخلاقية تجاه الدول الاعضاء .

٥٥ - وفيما يتعلق بمسألة النطاقات المستصوبة ، قال إن من المهم إتاحة المعلومات أو البيانات المشار إليها في الفقرة ٢٧ من تقرير الأمين العام عن تكوين الامانة العامة (A/45/541) . وقال إن وفده يتساءل عما إذا كان الأمين العام يرى أن من الضروري تقديم تقرير عن هذه المسألة الهامة . وأضاف أن معظم الدول الاعضاء تأمل في أن يعطى عامل العضوية ترجيحاً كافياً على عامل الاشتراكات ، بغية تحسين تطبيق مبدأ المساواة السيادية للدول . وبخلاف ذلك فإن النتيجة الوحيدة ستكون هي تكوين صورة للأمم المتحدة تكون أحد تعبيراً من ذي قبل يوصفها مؤسسة عبر وطنية من نوع ما يجني فيها أصحاب الاسهم الاكبر ارباحاً أكبر .

٥٦ - السيد برودجوارسيو (اندونيسيا) : أشار الى أن اندونيسيا لا تزال من بين البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً ، حيث كان تمثيلها في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٠ لا يتعدى ستة موظفين في الفئة الفنية ، بينما يتراوح نطاقها المستصوب بين ٩ و ١٩ . ومضى يقول إن الامل معقود على أن يراعي الأمين العام ، لدى استعراض نظام النطاقات المستصوبة ، شواغل البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً . وأضاف أنه ينبغي إجراء الاستعراض بمراعاة ليس فقط فكرة المساواة بين عملي العضوية والاشتراكات وإنما أيضاً بالسعي الى تحقيق تطبيق متوازن لدى حساب جميع العوامل ذات الصلة ، لا سيما عامل السكان .

٥٧ - وقال إن وفده يرحب بمبادرة الأمين العام الممثلة في إجراء امتحانات تنافسية في جاكرتا في عام ١٩٨٩ . وذكر أنه في ذلك الحين ، نجح أربعة مرشحو من اندونيسيا ، ولكن لم يعين حتى الآن سوى واحد في وظيفة بالامانة العامة . وقال إنه بالنظر الى استمرار تمثيل اندونيسيا تمثيلاً ناقصاً ، فسيكون من المهم أن تقوم الامانة العامة بالتعجيل بتوظيف المرشحين المتبقين . وقال إنه حتى لو جرى تعيينهم ، فسوف تظل اندونيسيا ، مع ذلك ، في الحد الأدنى لنطاقها المستصوب . وقال

(السيد برودجوارسيثو ، إندونيسيا)

إن وفده على استعداد لاستضافة الامتحانات التنافسية لوظائف في الرتبة ف - ٢ في عام ١٩٩١ ، وهو ما أشير إليه في البيان الذي أدلى به الأمين العام المساعد لشؤون تنظيم الموارد البشرية .

٥٨ - وقال إنه في حين يفهم وفده أن مختلف الشواغل التي أبدتها البلدان النامية روعيت في أنشطة التوظيف ، فإن على الأمانة العامة أن تقوم بتوفير معلومات عن عدد مواطني البلدان النامية الذين جرى توظيفهم وعن عدد المرشحين الناجحين الذين يأتون من البلدان النامية من بين الـ ٦٩ مرشحا من المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية .

٥٩ - وفيما يتعلق بتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة ، قال إنه ينبغي تهنئة الأمانة العامة على ما أحرزته من زيادة طفيفة في النسبة المئوية للمرأة في ملاك موظفيها . بيد أن المرأة لا تزال تشكل أقل من ٣٠ في المائة من موظفي الفئة الفنية وقد شهد عدد النساء انخفاضا في رتبة الأمين العام المساعد وما فوقها . لذلك ينبغي أن يواصل الأمين العام ، وفقا لاحكام الميثاق ، بذل كل جهد ممكن لزيادة عدد النساء في منظومة الأمم المتحدة بأمرها ، لا سيما في الوظائف العليا لتقرير السياسة وصنع القرارات .

٦٠ - السيد أحميدة (الجماهيرية العربية الليبية) : قال إن نسبة عالية من موارد المنظمة تركز للاحتياجات من الموظفين ولكن لا يمكن ترشيد النفقات في هذا المجال إلا بإدخال إصلاحات حقيقية . ومضى يقول إن من الواجب تنفيذ التوصية ١٥ من توصيات فريق الثماني عشر بشأن تخفيض الوظائف تنفيذا تاما ، بالإضافة إلى التوصيات ٤٧ و ٥٤ و ٥٥ . وأضاف أنه لوحظ في تقرير الأمين العام عن تنفيذ قرار الجمعية (A/45/226) أن مواطني البلدان النامية ، خلافا لاحكام التوصية ٤٧ ، يتقلدون ٢١ وظيفة فقط من بين ٤٧ وظيفة في المستويات العليا . وأشار إلى أنه لم تتخذ تدابير لتجديد رئاسة الإدارات والمكاتب دوريا أو قصر مدة الخدمة في التعيينات على رتبة وكيل الأمين العام ورتبة مساعد الأمين العام على ١٠ سنوات ، كما طُلب في الفقرة ٥٤ . كما لم تنفذ التوصية ٥٥ التي تقضي بعدم جواز اعتبار أي وظيفة وقفا على دولة أو مجموعة معينها من الدول .

٦١ - وقال إن المعلومات الواردة عن التقرير المتعلق بتكوين الأمانة العامة (A/45/541) تبين أنه لم يتم إصلاح عملية التوظيف . فمثلا ، كثيرا ما تكون إعلانات

(السيد أحمدية ، الجماهيرية)

(العربية الليبية)

الشواغر معدة بحيث تكون مقتضيات الوظيفة مماثلة لمؤهلات الاشخاص المراد تعيينهم . وهناك أيضا حالات جرى فيها شغل الوظائف قبل نشر إعلاناتها . وأضاف أنه ينبغي زيادة عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، إذ تشكل حاليا ٢٥٦١ وظيفة فقط من بين مجموع الوظائف الذي يربو على ١٠٠٠٠ وظيفة . وقال إن كون عدد البلدان غير الممثلة لم يتغير مما كان عليه في العام الماضي يعتبر مدعاة للقلق . ومن ثم ينبغي اتخاذ تدابير تصحيحية لعلاج هذه الحالة على أساس الأولوية .

٦٢ - وقال إن الفقرة ٣٠ والجدولين جيم ودال من المرفق الأول للتقرير تدل بوضوح على أنه لم يُحرز تقدم فيما يتعلق بتمثيل البلدان النامية في وظائف المستويات العليا . ومضى يقول إنه ينبغي تنفيذ العديد من القرارات التي اتخذتها الجمعية العامة بشأن مسائل الموظفين لكي يتسنى ، في جملة أمور ، وضع حد لتوظيف مواطني البلدان الممثلة تمثيلا زائدا وللهيمنة التي تفرضها بضعة دول أعضاء في الامانة العامة ، وذلك بوضع نظام لتعيين مواطني الدول التي لم تمثل أبدا في تلك الوظائف في وظائف المستويات العليا . وذكر أن وفده اقترح العديد من المرشحين لمناصب في تلك الفئات ولكن الامانة العامة اكتفت بمجرد اعطاء الوعود ولم تقم بتوظيف أي واحد منهم . وأشار إلى أنه وُضعت ، لغترة معينة ، قيود على التوظيف ، ولكنها لم تعد موجودة وأنه جرى تعيين أكثر من ٢٠٠ موظف . وبالتالي لم يعد ثمة ما يدعو الامانة العامة إلى التنصل عن الوعود التي قدمتها للبلدان النامية . وفضلا عن ذلك ينبغي بالتأكيد تحسين تمثيل المرأة في الامانة العامة ، ولكن يجب عدم اتخاذ هذا الامر ذريعة لتجاهل مبدأ التوزيع الجغرافي العادل . وفي الختام ، قال إن حالات الاحتجاج والاعتقال والقيود المفروضة على حركة موظفي الأمم المتحدة تسلط الضوء على ضرورة أن تقوم جميع الدول باحترام امتيازات وحصانات الموظفين .

٦٣ - السيد صادق طهراني (جمهورية إيران الإسلامية) : رحب بانخفاض عدد البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا ، ولكنه أشار إلى أنه حدث انخفاض ، وفقا لما جاء في الجدول جيم الوارد في المرفق الأول من التقرير المتعلق بتكوين الامانة العامة ، في عدد مواطني البلدان النامية المعينين في وظائف الرتبة مد - ا والرتب العليا وزيادة في عدد مواطني بلدان أخرى ، وطلب إلى الأمين العام إصلاح هذه الحالة . وقال إنه ينبغي ، لدى التعيين في وظائف رتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام ، أن يراعى مراعاة تامة مبادئ التوزيع الجغرافي العادل والحركة .

(السيد صادق طهراني ،

جمهورية إيران الإسلامية)

٦٤ - وقال إن وفده يشاطر موظفي المنظمة قلقهم بشأن الافتقار إلى خطة شاملة للتطوير الوظيفي وعدم وجود نظام لإدارة الشواغر بصفة مستمرة . وأضاف أن الأمل معقود على أن تتم الاستعاضة عن هذا النظام بنظام مهني حقيقي يقوم على معايير موضوعية للكفاءة والاداء . وطلب إلى الأمين العام أن يقدم في تقريره المقبل بيانات عن التوزيع الجغرافي للموظفين الذين لم يترقوا . وذكر أن جمهورية إيران الإسلامية غير ممثلة على النحو المناسب في الأمانة العامة ، وأن على الأمين العام أن يقوم بزيادة عدد الموظفين الإيرانيين .

٦٥ - السيد خلف (العراق) : قال إن التمييز ضد الموظفين العرب في الأمانة العامة لم يعد ظاهرة معزولة وإنما أصبح قاعدة ، مما يدل على أن الإدارة تنتهج سياسة محددة . ومضى يقول إنه خلال العامين الماضيين عرضت على المحكمة الإدارية أربع قضايا تخص موظفين من البلدان العربية ، وأن مجلس الطعون المشترك أصدر توصية مؤيدة في كل قضية من تلك القضايا رفضتها الإدارة . وحتى هذا التاريخ أصدرت المحكمة حكما مؤيدا في قضية واحدة ، بينما سيتم البت في القضايا الثلاث الأخرى في المستقبل القريب .

٦٦ - واستطرد يقول إنه مع ذلك توجد حالات أخرى لا يمكن عرضها على المحكمة الإدارية . فهي حالات أخلت فيها مناصب من قبل موظفين عرب ولم يتم شغلها بمرشحين عرب آخرين فيما بعد ، بالرغم من أن المرشحين لهذه الوظائف يتمتعون بالتدريب والخبرة اللازمين . وأشار ، على سبيل المثال ، إلى وظيفتين في الرتبة مد - ٢ ، أحدهما في إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الدولية والأخرى في الإدارة المعنية بالمسائل السياسية الخاصة والتعاون الاقليمي وإنهاء الاستعمار وشؤون الوصاية ، وإلى أربع وظائف في الرتبة مد - ١ ، واحدة في إدارة الشؤون القانونية ، وواحدة في إدارة شؤون المحيطات وقانون البحار ، وواحدة في إدارة شؤون الإعلام ، وواحدة في إدارة شؤون نزع السلاح ، وإلى وظيفتين في الرتبة مد - ١ في إدارة الشؤون السياسية وشؤون مجلس الأمن ، وقد ظلت جميع هذه الوظائف شاغرة بعد أن كان يشغلها موظفون من البلدان العربية ولم تشغل جميعها من قبل موظفين عرب آخرين كموظفين بديلين .

٦٧ - وقال إن الإدارة قامت ، لدى تنفيذ توصية فريق الثماني عشر المتعلقة بإجراء تخفيضات في عدد الموظفين ، بتخفيض عدد الموظفين العرب الذين يشغلون وظائف فنية بالأمانة العامة ، وبوضعهم في مراكز تعد أسوأ بالمقارنة مع أية مجموعة أخرى . وفضلا

(السيد خلف ، العراق)

عن ذلك ، تقوم الادارة بتطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل بطريقة تناقض أهداف هذا المبدأ فيما يتعلق بغرض الترقية والتطوير المهني للموظفين العرب . فمثلا اذا تقدم موظف عربي بطلب لوظيفة شغرت نتيجة إخلاء موظف عربي آخر لها ، فإن الادارة ترفض طلبه على أساس أن المجموعة العربية لا تشكل مجموعة جغرافية اقليمية . أما اذا تقدم موظف عربي بطلب لوظيفة كان يشغلها موظف غير عربي ، فإن ترشيحه يرفض على أساس أن هذا التعيين يشكل انتهاكا لمبدأ التوزيع الجغرافي .

٦٨ - وقال إن الادارة قد فشلت في معاملة الموظفين من العالم الثالث معاملة تقوم على المساواة ، كما لم تولي ما يكفي من الاهتمام لاتاحة فرص التطوير الوظيفي والترقيات للموظفين المشار اليهم ، لاسيما من يأتون من البلدان العربية . فعلى النقيض ، فإن أحد المبادئ التي تهتدي بها الادارة هو مبدأ المعاملة العادلة وتحقيق الرفاه لمواطني الدول العظمى والبلدان الاوروبية . فاذا ما أعدت دراسة احصائية عن الترقيات ، فسوف تغضي الى استنتاج مؤداه ان الادارة تعارض بالتأكيد ترقية الموظفين العرب داخل الامانة العامة . وهذه الظاهرة لم تبرز بين عشية وضحاها ، وإنما أصبحت سياسة منهجية اتخذت أبعادا سياسية خلال السنوات الخمس الماضية . وأهاب بالامانة العامة أن تقوم بتمحيص هذه الاجفافات التي ترتكب بحق موظفيها العرب .

٦٩ - السيد يوحانني (اشيوبيا) : قال إن احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة يعد شرطا هاما لتيسير الجهود التعاونية اللازمة للاضطلاع بالانشطة التي جعلت الأمم المتحدة آلية مفيدة في تحقيق الأهداف المكرسة في الميثاق . ومضى يقول إن هذا المبدأ كان ، وينبغي أن يستمر في أن يكون ، قاعدة تنظم تسيير دفعة الاعمال الرسمية ، بما يتمشى مع الاحكام الواردة في الفقرة ٢ من المادة ١٠٥ ، من الميثاق ، والنظام الاساسي للموظفين ، واتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦ ، واتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها لعام ١٩٤٧ . وأضاف أن احترام هذه الامتيازات والحصانات قد أفاد كثيرا في الحيلولة دون حدوث تضاربات لا داعي لها مع قوانين البلدان التي يؤدي فيها الموظفون الخدمة . وفي هذا الصدد ، فإن بلده ذهب الى حد دراسة ما اذا كان يوجد أي تضارب بين التشريعات الاثيوبية والتزامات البلد بموجب المعاهدات ذات الصلة ، وبث بانه لا يوجد أي تضارب .

٧٠ - وقال إن الفقرة ١٣ من تقرير الأمين العام عن الموضوع (A/C.5/45/10) تتضمن إشارة الى حالة السيدة قنّت مبراتو ، وهي مواطنة اثيوبية وموظفة في منظمة المحلة

(السيد يوحانس ، إشيوبيا)

العالمية في أديس أبابا . ومضى يقول إن الإشارة مؤداها أنه لم تقدم تفسيرات رسمية لاعتقال السيدة المذكورة ، كما لاحظ المستشار القانوني أيضا لدى تقديم التقرير . وقال السيد يوحانس أنه يود ، بناء على تعليمات من حكومته ، أن يوضح أن السيدة قتت مبرراتو اعتقلت لأنها كانت تقوم بأنشطة لا تتماشى مع مسؤولياتها كموظفة في سلك الخدمة المدنية الدولية ، وأنه لدى الفراغ من التحقيق الجاري حاليا سوف تقدم المعتقلة الى محاكمة وفقا لقوانين البلد . وفي هذه الاثناء ، تقدم لها الخدمات الضرورية وهي لاثزال ، كما أشير في التقرير ، تتلقى زائرين يمثلون المنظمات المعنية . وقبل أسبوع واحد زارها مرة أخرى المشرف عليها من المكتب الاقليمي لمنظمة الصحة العالمية ، ورئيس قسم شؤون الموظفين باللجنة الاقتصادية لافريقيا ، وكبير الموظفين الطبيين بمستوصف اللجنة الاقتصادية لافريقيا . وباختصار يجري بذل كل جهد لتأمين رفاهها أثناء الاعتقال ، بما في ذلك اتاحة الفرص لها للوصول الى الاداعة والتلغزيون والصحف والخدمات الطبية . وأكد أن حكومته ستواصل التعاون مع الوكالات المختصة في هذه المسألة ، وستوافي الامين العام بما تسفر عنه الاجراءات القانونية .

مسائل أخرى

٧١ - الرئيس : قال إنه اذا لم يسمع اعتراضا ، وتمشيا مع الممارسة المتبعة في الدورات السابقة ، فسيعتبر أن اللجنة تود أن تدعو ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين الى تقديم الوثيقة A/C.5/45/23 ، حينما تبدأ اللجنة نظرها في البند ١٢٧ من جدول الاعمال .

٧٢ - وقد تقرر ذلك .

٧٣ - الرئيس : قال إنه ، اذا لم يسمع اعتراضا ، فسيعتبر أن اللجنة تود ايضا أن تدعو ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الامم المتحدة الى الادلاء ببيان بشأن الوثيقة المقدمة وفقا للفقرة ٢ من قرار الجمعية العامة ٣١٣/٣٥ .

٧٤ - وقد تقرر ذلك .

رفعت الجلسة الساعة ١٧/٥٥