



الأمم المتحدة
الجمعية العامة

الدورة الحادية والأربعون
الوثائق الرسمية*

اللجنة الخامسة
الجلسة ٣٢
المعقودة يوم الجمعة
٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٦
الساعة ١٥/٠٠
نيويورك

محضر موجز للجلسة الثانية والثلاثين

الرئيس : السيد نتاكيبرورا (بوروندي)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية : السيد مسيلي

المحتويات

البند ١١١ من جدول الأعمال : تخطيط البرامج (تابع)

البند ١١٧ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)

../..

Distr. GENERAL
A/C.5/41/SR.32
1 December 1986
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 ملزمة مستقلة لكل لجنة من اللجان على حدة .

افتتحت الجلسة الساعة ١٥/١٥

البند ١١١ من جدول الاعمال : تخطيط البرامج (تابع) (A/37/6/Add.3 ، و A/41/6 ، Add.1 ، و A/41/38 ، و Corr.1 ، و Corr.2 ، و A/41/226 ، و A/41/318 ، و Add.1 ، و Add.1/Corr.1 ، و A/41/670)

١ - السيد بيلاييف (جمهورية بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية) : قال إنه يود أن يبدي بعض التعليقات على الوثائق المتعلقة بالبند قيد النظر دون المس بالمشاورات الجارية حول السير الاداري والمالي للأمم المتحدة . إن وفده يرى أن التوصيات التي قدمتها لجنة البرنامج والتنسيق بشأن تنقيحات الخطة المتوسطة الاجل للفترة ١٩٨٤ - ١٩٨٩ ، التي تأخذ في الاعتبار القرارات المتخذة من قبل الهيئات الحكومية الدولية خلال السنتين الماضيتين ، ستضمن ، بصورة أفضل عن طريق برامج الأمم المتحدة ، تحقيق التزامات المنظمة بموجب الميثاق ، وقال إن وفده يود بصورة خاصة ، أن يدعم توصيات لجنة البرنامج والتنسيق بشأن إعادة صياغة الفصل ٢ ، والتوصيات المتعلقة بتنقيحات عدد من البرامج الفرعية الواردة في الفصل ٢١ . وأضاف أن لجنة البرنامج والتنسيق تبذل جهودا هامة لا في دراسة تنقيحات الخطة المتوسطة الاجل فحسب بل في حذف الانشطة غير الفعالة وغير المبررة أيضا . ومع ذلك ، فان بإمكان لجنة البرنامج والتنسيق أن تساهم مساهمة أكثر فعالية في تحسين تنسيق برامج الأمم المتحدة لولا إجراءات التخطيط غير الكافية القائمة في الأمم المتحدة . وقد تالف مجموع اقتراحات الامانة العامة لتنقيح الخطة المتوسطة الاجل ، مرة أخرى ، من إضافة أنشطة جديدة دون الإشارة الى العزم على تنفيذ قرارات الجمعية العامة العديدة التي تدعو الى التعرف على الأنشطة البالية أو غير الفعالة والحد منها . وقال إن وفده شديد الاقتناع بأن لجنة البرنامج والتنسيق أو أية هيئة حكومية دولية أخرى ، غير قادرة على الحل محل الامانة العامة للأمم المتحدة في تنفيذ الأنشطة البرنامجية للمنظمة وجمع وتقديم المعلومات عن سير تنفيذ هذه البرامج . ولهذا فإن وفده على استعداد لدعم إضافة فصل جديد الى الخطة المتوسطة الاجل بالرقم ٣١ والعنوان "تخطيط البرامج وتنسيقها" . وسيكون الهدف المحدد من البرنامج المتصور في هذا الفصل هو ضمان اتخاذ الامانة العامة خطوات عملية لكفالة وجود تناسق بين الأنشطة البرنامجية للأمم المتحدة ولوكالاتها المتخصصة ، بالإضافة الى كفالة تحقيق أكبر قدر من الفعالية والانتاجية في تنفيذ البرامج . وأعرب عن أمله في أن يتخذ قرار نهائي بشأن إنشاء هذا البرنامج الهام مع إيلاء الاهمية اللازمة الى التوصية رقم ٣٢ المقدمة من فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى .

(السيد بيلاييف ، جمهورية
بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية)

٢ - ومضى يقول فيما يتعلق بتقرير أداء برامج الأمم المتحدة لفترة السنتين ١٩٨٤ - ١٩٨٥ ، إن لجنة البرنامج والتنسيق قد قدمت عددا من التوصيات المفيدة الرامية إلى ضمان حدوث تحسين جذري في شكل التقارير ومحتواها في المستقبل . وقال إن وفده يدعم هذه التوصيات ويتوقع من الأمانة العامة أن تتخذ اجراءات عملية لتنفيذها وشارك لجنة البرنامج والتنسيق في الاعراب عن القلق إزاء انخفاض معدل تنفيذ البرامج ، وإزاء حالات قيام عدد من وحدات الأمانة العامة بتجاهل قرارات الجمعية العامة تجاهلا صريحا . وينبغي أن يتخذ مديرو البرامج المعنيون جميع التدابير اللازمة لضمان القضاء على هذه العيوب .

٣ - واستطرد يقول إن الأجهزة الحكومية الدولية لاتزال غير قادرة على الحصول على أية نتائج ملموسة تشير إلى فعالية الوحدات والأنظمة القائمة ، وذلك بالرغم من وجود أدلة على استمرار الحماس لإنشاء آلية خاصة بالتقييم . وعلاوة على ذلك ، فقد تبين في عدد من وحدات الأمانة العامة التي خضعت إلى اجراءات تقييم خاصة ، أن حوالي نصف الأنشطة المعتمدة في برامج الفترة ١٩٨٤ - ١٩٨٥ ظل بدون تنفيذ . ولذلك ، فإن وفده يعتقد أنه من الممكن زيادة كفاءة تشغيل الأمانة العامة لا عن طريق انشاء هياكل بيروقراطية جديدة وإنما عن طريق أخذ جميع التدابير الممكنة لتعزيز المراقبة الادارية على جميع المستويات ، وزيادة الشعور الفردي بالمسؤولية لدى مديري البرامج . وأضاف أن وفده يشاطر اللجنة الاستشارية رأيها في تكاثر وحدات التقييم في الأمانة العامة ، وفي ضرورة الحد منها . وأعرب أيضا عن دعمه لتوصيات أخرى مختلفة قدمتها لجنة البرنامج والتنسيق بما في ذلك التوصيات المتعلقة بتحسين عملها هي ، وتحسين أسلوب التخطيط والتنسيق ، وتوظيف المستشارين واستخدامهم . وأعرب عن أمله في أن تنفذ الأمانة العامة هذه التوصيات وغيرها من توصيات لجنة البرنامج والتنسيق ، بدقة وإخلاص .

٤ - الآنسة ماستونين (فنلندا) : تكلمت بالنيابة عن بلدان الشمال ، واحتفظت بالحق في التعليق على مركز نظام التخطيط البرنامجي إلى مرحلة لاحقة عقب إختتام المشاورات بشأن تقرير فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى . وقالت إن توصيات لجنة البرنامج والتنسيق المتمثلة بتحديد الأولويات والنهج الاداري العام المقترح لاستعراض مشروع الميزانية البرنامجية هي توصيات ذات قيمة إيجابية . وفيما

(الأنمة ماستونين ، فنلندا)

يخص موضوع أداء البرنامج ، قالت إنه على الرغم من أن رصد هذا الاداء يشكل جزءا أساسيا من اجراءات التخطيط البرنامجي ، فإنه من الضروري حاليا أن تتخذ الدول الاعضاء قرارات دون معلومات أساسية كافية بشأن معدل تنفيذ الأنشطة البرنامجية واستخدام الموارد لأغراض تلك الأنشطة . ولذا فإنه يلزم إقامة صلة أوثق بين تقارير أداء البرامج وتقارير أداء الميزانية ، بهدف جعل رصد الاداء عملية مستمرة . ومما يسبب القلق لوفدها انخفاض معدل التنفيذ في بعض ميادين الأنشطة حسبما ورد في التقرير المتعلق بأداء برامج الأمم المتحدة لفترة السنتين ١٩٨٤ - ١٩٨٥ ، وعلى الأخص فيما يتعلق بالأنشطة ذات الأولوية العالية في إدارة شؤون الإعلام .

٥ - وتوافق وفود بلدان الشمال بمضة عامة على توصيات لجنة البرنامج والتنسيق ، غير أنها ترى أن نتائج التحليلات السابقة الشاملة لعدة منظمات أتت مخيبة للآمال الى حد ما ، ويشاطرون لجنة البرنامج والتنسيق قلقها إزاء عدم وجود متابعة فعالة للنتائج التي تتوصل اليها والتوصيات التي تنبثق عن دراستها للتحليلات ، ويطلبون من جميع هيئات الأمم المتحدة أن تولي اهتماما أكبر لهذه التوصيات . وأعادت تأكيد تأييد وفود بلدان الشمال للجنة البرنامج والتنسيق بوصفها الجهاز الرئيسي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والجمعية العامة الذي يضطلع بمسؤولية التخطيط والبرمجة والتنسيق .

البند ١١٧ من جدول الاعمال : مسائل الموظفين (تابع) (A/41/627 ، A/C.5/41/2 و 6 و 12 و Corr.1 و ١٨ و ٢٩ و ٢٩ و A/C.5/41/CRP.2)

٦ - السيد رايتشيف (بلغاريا) : قال إن وفده يؤيد اقتراح وحدة التفتيش المشتركة الوارد في الوثيقة A/40/673 بأن تصبح نقطة الوسط الحد الأعلى لكل نطاق مستصوب بحيث تعتبر أي دولة يشغل رعايا لها عدد من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي يزيد عن نقطة الوسط لنطاقها دولة ممثلة تمثيلا زائدا . وإن النظام القائم الذي يسمح بمرونة صاعدة في حدود زيادة بنسبة ١٥ في المائة عن نقطة الوسط قد أتاح لبلدان معينة الاحتفاظ بتمثيل يزيد بقدر كبير عن الحد الأعلى لنطاقاتها على مدى فترات طويلة من الزمن . وفيما يتعلق بملاحظة الأمين العام الواردة في الوثيقة A/C.5/41/6 بأن هذا الاقتراح سيعرقل عمل المنظمة إذا لم يتوافر دوما بسهولة رعايا مؤهلون من البلدان التي يقل عدد الوظائف التي يشغلها رعاياها عن نقطة الوسط . ويرى وفده أن الأمين العام سيتجنب أية صعوبة يمكن أن تنشأ عن طريق الاحتفاظ بسلطته التي تتيح له توظيف

(السيد رايتشيف ، بلغاريا)

مرشحين من البلدان الممثلة تمثيلا زائدا في تلك الحالات ، بينما سيساعد اعتماد الاقتراح على ايجاد مستوى منخفض نسبيا للتمثيل الزائد .

٧ - وقال إن أحد الاسباب الرئيسية الكامنة وراء الزيادة في التمثيل الزائد هو أنه في ظل نظام الامتحانات التنافسية الراهن يمكن ترقية موظفي الخدمات العامة من رعايا البلدان الممثلة تمثيلا زائدا الى الفئة الفنية ، ولذا يوصي وفده بأن تقرر اللجنة الخامسة تعليق ذلك الاجراء بصفة مؤقتة . ويجب اتخاذ خطوات أخرى لتحقيق تحسن حقيقي في مركز المرأة في الامانة العامة ، مع ايلاء الاعتبار الواجب لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل .

٨ - السيد كمال الدين (أفغانستان) : قال إن كفاءة الأمم المتحدة تعتمد الى حد بعيد على أداء الامانة العامة وموظفيها . وإن المبادئ الرئيسية التي يجب مراعاتها في تعيين الموظفين هي ضرورة ضمان أعلى مستوى من الكفاءة والمقدرة والنزاهة ومبدأ التوزيع الجغرافي العادل . وعلى الرغم من ازدواجية العمل وانخفاض الانتاجية الناشئتين عن التوسع السريع لهيكل الامانة العامة على مدى الزمن فلا يزال وفده مقتنعا بأن الالتزام بتلك المبادئ سيرفع حتما من كفاءة المنظمة .

٩ - واستطرد قائلا إنه يتضح من الوثيقة A/41/627 أنه قد تحقق بعض التقدم في مجال تصحيح مستويات تمثيل الدول الاعضاء في الامانة العامة ، مع مراعاة انفصال موظفي منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) عنها ، والتجميد الحالي للتوظيف . بيد أن الحالة المعقدة الراهنة تتطلب فرض حظر على تعيين عدد كبير من الموظفين من البلدان الممثلة تمثيلا زائدا ، بينما ينبغي الاستمرار في اعتبار التوظيف من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا من المهام ذات الاولوية العالية . ويمكن أيضا تحقيق توزيع جغرافي أعدل وأكثر توازنا من خلال إجراء تخفيض في عدد التعيينات الدائمة وإحداث زيادة مقابلة في عدد العقود المحددة الاجل ، وفي هذا الصدد تستحق التوصيتان ٥٥ و ٥٧ الواردتان في تقرير فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى اهتماما كبيرا .

١٠ - وفيما يتعلق بتحسين مركز المرأة ، لاحظ وفده أن الزيادة في النسبة المئوية للنساء اللاتي وظفتن الامانة العامة خلال العام الماضي تنخفض كثيرا عن الرقم

(السيد كمال الدين ، أفغانستان)

المستهدف الذي أقرته الجمعية العامة . وينبغي اتخاذ خطوات كبرى لتشجيع توظيف المرأة ، بالاتساق الكامل مع مبدأ التوزيع الجغرافي العادل وعلى الأخص في الوظائف العليا ومناصب تقرير السياسة . وأعرب عن ترحيب وفده بالجهود التي يبذلها الأمين العام في هذا الشأن .

١١ - وفيما يتعلق بامتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها قال إن وفده يشعر بنفس القلق تماما المعرب عنه بشأن سلامة وأمن الموظفين . ويحترم تماما ميثاق الأمم المتحدة واتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها والقرارات التي اتخذتها الجمعية العامة في هذا الشأن . كما أنه يعيد تأكيد الحاجة إلى احترام موظفي المنظمات الدولية لقوانين وعادات كل دولة من الدول الأعضاء احتراما تاما . وذكر أن الأشخاص الواردة أسماؤهم في بداية الجدول ٢ من الوثيقة A/C.5/41/12 اعتقلوا بتهمة القيام بأنشطة مناهضة للدولة تتوفر لدى قوات الأمن الأفغانية الأدلة القاطعة بشأنها . وأوضح أن حكومته أكدت لوكالات الأمم المتحدة المعنية أن المحتجزين سيمنحون كافة الحقوق للدفاع عن أنفسهم وأن أي قرار نهائي يتخذ بشأن قضاياهم سينقل فورا إلى علم هذه الوكالات . وأضاف أن السلطات الأفغانية سمحت دائما لممثلي الأمم المتحدة بزيارة المحتجزين وأن هؤلاء الممثلين أعربوا عن ارتياحهم لسلوك السلطات . وتجدر الإشارة إلى أن الموظفين المحليين للمنظمات الدولية هم قبل كل شيء مواطنون لبلدانهم ويخضعون بالتالي للولاية القضائية لهذه البلدان . ويجب أن تتخذ تدابير عملية حتى لا يسيء موظفو المنظمات الدولية ولاسيما المحليون منهم استعمال الامتيازات والحصانات الممنوحة لهم .

١٢ - واختتم حديثه قائلا إن وفده يود الإعراب عن قلقه الشديد إزاء قرار الولايات المتحدة بفرض قيود على سفر بعض موظفي الأمم المتحدة بسبب جنسيتهم ، واختتم قائلا إن وفده لا يزال يؤيد موقف الأمين العام من هذه المسألة تأييدا تاما .

١٣ - السيد لويس (كندا) : قال مشيرا إلى مسألة امتيازات موظفي الأمم المتحدة وحصاناتهم أن وفده يشعر بالقلق إزاء مصير المختطفين من موظفي الأمم المتحدة بما فيهم السيد اليك كوليت الذي اختطف في لبنان في آذار/مارس ١٩٨٥ ولا يزال محتجزا ، والسيد ليفيو هوتا الذي لم يسمح له بالسفر إلى نيويورك لتقديم استقالته طبقا للنظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة ، وذلك على الرغم من الطلبات المتكررة التي

(السيد لويي ، كندا)

قدمها الأمين العام . وذكر أن الحالة الثانية تتعلق بتصرف لا مبرر له من جانب الحكومة ، وهو تصرف قائم على الاحتجاز التعسفي ، ويضرب عرض الحائط بما نص عليه ميثاق الأمم المتحدة في هذا الشأن .

١٤ - واستطرد قائلا إن مسألة مركز المرأة في الأمانة العامة تشغل حكومته ليس فقط لأن المساواة بين الرجل والمرأة مبدأ من مبادئ سياسة كندا بل كذلك لأن عدم تحقيق المساواة يشكل انتهاكا للمادتين ١ و ٨ من الميثاق ، وأضاف أن هذه المسألة تتطلب اهتماما مستمرا لأنها شائكة للغاية . وفي هذا الصدد رحّب بدأب وحزم الأمين العام المساعد ومنسّقة شؤون تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة في سعيهما إلى تحسين هذه الحالة . وأضاف أن وفده يرحّب بإنشاء لجنة التوجيه المعنية بتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة ، التي تتمنى بانتظام للمشكلة الأساسية التي هي مشكلة موقف . كما أنه يرحب بتأييد الأمين العام لجميع توصيات هذه اللجنة . واستدرك قائلا إن الحالة لم تتغير كثيرا على الرغم من هذه التطورات الإيجابية بل تردت في الواقع . وذكر أن الحالة بالنسبة لتعيين نساء في وظائف من رتبة د - ٢ وما فوقها مخيبة للأمال وأن الأمانة العامة ليست وحدها مسؤولة عن ذلك . أن الدول الأعضاء التي وقع أكثر من نصفها على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لم ترشّح نساء للوظائف العليا في المنظمة . وأضاف قائلا إن من الضروري أن تبذل جميع الجهود لتعيين نساء في هذه الوظائف وأن حكومته مصمّمة على مواصلة ضغطها حتى يقوم الدليل الثابت على تغيير الحالة . وأعقب ذلك بقوله إن كندا من جانبها ستسهم بكل ما في وسعها في إيجاد حل للمشكلة بما في ذلك تسمية مرشحات للوظائف العليا .

١٥ - السيد موري (المملكة المتحدة) : تحدّث نيابة عن الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي فقال إن البلدان الإثنتي عشرة تلاحظ مع القلق ، فيما يتعلق بمسألة امتيازات موظفي الأمم المتحدة وحصاناتهم ، التدهور الواضح للحالة المبلغ عنها في الوثيقة A/C.5/41/12 وتأمل في أن تنتهي عاجلا وبصورة مرضية جميع هذه الحالات ولاسيما تلك التي تدخل فيها الأمين العام شخصيا . وأضاف أنها تود بصورة خاصة الإعراب عن قلقها إزاء حالتها السيد اليك كوليت والسيد ليفيو بوتا ، وأنها تناشد المسؤولين عن الاحتجاز التعسفي للموظفين الدوليين أن يضعوا حدا لهذه الحالة وتأمل في أن يحدث تحسن شامل لدى تقديم تقرير العام المقبل .

(السيد موري ، المملكة المتحدة)

١٦ - وفيما يتصل بتكوين الامانة العامة قال إن الدول الإثنتي عشرة لاحظت أن انفصال منظمة الامم المتحدة للتنمية الصناعية ، وتجميد التعيين في عام ١٩٨٦ لم يساعد على تحقيق مزيد من الانصاف في توزيع الموظفين حسب الجنسية والجنس . لكن من الضروري أن يظل تحقيق توزيع جغرافي عادل هدفا هاما للأمين العام على ألا يغفل أبدا الفعالية والكفاءة والنزاهة التي شدد عليها الميثاق باعتبارها المعيار الاول في التوظيف . وفيما يتعلق بالنطاقات المستصوبة للتوزيع الجغرافي للموظفين أعلن أن الدول الإثنتي عشرة تحيط علما بالعمليات الاحصائية التي أسفرت عن عدد من القواعد البديلة لحساب هذه النطاقات . ولا ترى حاجة في الوقت الحالي الى ادخال تغيير على قاعدة حساب النطاقات المستصوبة وان كان من اللازم الاستمرار في الاهتمام بدقة بالمنهجيات والعوامل المستخدمة .

١٧ - وأردف قائلا إن الدول الإثنتي عشرة تلاحظ أن الازمة المالية أثرت على مركز المرأة في الامانة العامة . وعلى الرغم من أن نسبة النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ارتفعت منذ عام ١٩٨٥ ، فإن التغيير في قاعدة البيانات المستخدمة في الاحصاءات يخفي صافي النقص الكبير في عدد النساء في الفئة الفنية وما فوقها . وأضاف أنها تقدر الجهود التي يجري بذلها لتحسين الهيكل الحالي الناقص . واستدرك قائلا إنها تحيط علما باقتراحات الأمين العام لكنها تعتقد أنه لا يمكن للامانة العامة أن تحقق أهدافها الرامية الى تحسين مركز المرأة في الامانة العامة ما لم ترشح الدول الاعضاء عددا كافيا من النساء المؤهلات .

١٨ - وأنهى كلمته قائلا إن الموظفين في فئة الخدمات العامة يشكلون ٧٠ في المائة من مجموع موظفي الامم المتحدة وليسوا أقل استحقاقا باهتمام الجمعية العامة ممن غيرهم في الفئات الأخرى .

١٩ - وفيما يتعلق بإقامة العدالة في الامم المتحدة ، فإن البلدان الإثنتي عشر ترحب بتقرير الأمين العام بشأن امكانية انشاء مكتب أمين للمظالم ولا سيما التدابير الجديدة لتبسيط اجراءات الطعون ، وهي ترى بعض المزايا في الاقتراح المتعلق بأمين المظالم ولكنها تود أن تتأكد بأن هذه المؤسسة ستؤدي الى تحسين الادارة ولن تكون مجرد إضافة الى عناصر الادارة المتعددة الموجودة سلفا في هذا المجال .

(السيد موري ، المملكة المتحدة)

٢٠ - وقال إنه تجب الإشارة الى العوامل التي أثّرت تأثيرا كبيرا على مجال الموظفين وعلى كل المجالات الأخرى تقريبا لمسمى الأمم المتحدة ، وهي الازمة المالية وتجميد التعيين واقتراحات فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى . وقال إن أي تخفيض كبير في حجم الموظفين سيؤثر حتما في البيئة التي تحاول فيها ادارة شؤون الموظفين تنفيذ مختلف التعليمات التشريعية ذات الملة . وفي مثل هذه الظروف تكون مهمة القيام بذلك وتحقيق الاهداف المحددة أكثر صعوبة . وبالرغم من ذلك تؤيد البلدان الإثنا عشر زيادة التركيز الموجّه للتدريب والتطوير الوظيفي ، والتناوب وحراك الموظفين وعلى الحاجة الى تحسين طرق تقييم الاداء والتعيين بواسطة امتحانات تنافسية . وهي تعتبر أن الضغوط التي يتعرض لها الامين العام هي ضغوط حقيقية وتمتدّد أنه ينبغي للدول الاعضاء أن تكون أكثر ادراكا لامتيازاته بوصفه الموظف الاداري الأكبر . وهي تسلّم في هذا الشأن بالحاجة الى استئناف التعيين حالما تسمح الظروف بذلك ، وألا ستعرض المنظمة بلا شك للركود .

٢١ - السيد هيريانتو (اندونيسيا) : لاحظ أن العامل المسيطر في النظام الحالي لتحديد النطاقات المستموبة للتوزيع الجغرافي للموظفين هو الاشتراكات . ويرى وفده أنه يتعيّن على الامين العام أن يضع في الاعتبار عند اضطلاع بالاستعراض المطلوب في قرار الجمعية العامة ١٠/٢٥ و ٢٥٩/٤٠ ألف ، الحاجة الى تحقيق تطبيق متوازن لجميع العوامل المتمثلة بحساب النطاقات المستموبة ولا سيما عامل السكان . وقال إن أي تطوير لمنهجية حساب النطاقات المستموبة ينبغي أن يكون منسجما مع الفقرة ٢ من المادة ١٠١ من الميثاق . وقد لاحظ في هذا الشأن ، الزيادة في الوزن الممنوح لعامل العضوية . وبالرغم من أن وفده كان يفضل أن يرى منح وزن أكبر لعامل السكان ، فإن مما يحرّه أن يرى أن هذا العامل قد أدخل على الاقل في نطاقات الدول الاعضاء منفردة . وقال إن المرفقين الثالث والرابع لتقرير الامين العام (A/C.5/41/6) قد أتاحا للدول الاعضاء أن ترى لأول مرة أثر السكان في نطاقاتها المستموبة . وينبغي أن يوضع في الاعتبار أن المقصود من عامل السكان ، في ظل المشروع الحالي ، هو أن يمنح الامين العام مزيدا من المرونة . ولدى الامين العام ومائل أخرى تحت تصرفه بوصفه الموظف الاداري الأكبر . ولذلك يستحق النهج المبين في المرفقين الثالث والرابع دراسة جادة نظرا لأن المقصود منه تلبية متطلبات الفقرة ٢ من المادة ١٠١ من الميثاق .

(السيد هيريانتو ، اندونيسيا)

٢٢ - ومضى يقول وفيما يتعلق بالتكوين الحالي للأمانة العامة فإن وفده يلاحظ أن فصل موظفي منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) ابتداء من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٦ ووقف التعيين ابتداء من آذار/مارس ١٩٨٦ بسبب الازمة المالية الراهنة ، سيكون لهما أثر في النطاقات المستصوبة وفي تمثيل الدول الاعضاء في الامانة العامة ، وأن الوضع سيتأثر أيضا بأي اجراء تتخذه الجمعية العامة بشأن توصيات فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى . وقال ولذلك يتعين مواصلة دراسة المسألة في ضوء هذا الاجراء . ويتطلع وفده للنظر في رقم الاساس الجديد الذي اقترحه الامين العام بغية وضع اساس متين لحساب النطاقات المستصوبة في المستقبل . وأبدى أمله في رفع تجميد التعيين في أقرب وقت ممكن حتى يتم تسهيل عملية تصحيح الوضع غير المتوازن للتوزيع الجغرافي في الامانة العامة .

٢٣ - السيد المقيري (الأردن) : قال إن مبدأ التوزيع الجغرافي العادل مسألة ذات أهمية بالغة لكثير من البلدان . وقال يجب وضع الخطط لضمان توزيع عادل للوظائف الجغرافية في جميع المستويات في الامانة العامة حالما يرفع تجميد التعيين وخصوصا اذا قبلت الجمعية العامة مبدأ خفض الكبير في حجم الموظفين الذي أوصى به فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى . وقال يجب ألا يضّر خفض الحجم الموظفين بمصالح أقل البلدان تمثيلا على نحو جيد في الامانة العامة . ومن جهة أخرى ينبغي ألا يؤدي الاهتمام بالتوزيع الجغرافي العادل الى أن يحجب نظر الوفود عن ادراك الحاجة الى ضمان أن تحمل الامانة العامة على موظفين على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة .

٢٤ - وقال لقد كان في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا وهي المنطقة الفرعية التي ينتمي اليها بلده ، عدد كبير من الوظائف الشاغرة زاد على ٣٠ في المائة في عام ١٩٨٥ . وقال إن من الصحيح أن بعض البلدان في المنطقة غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا في اللجنة ، ولكن ذلك يعود أساسا لافتقارها للموظفين الكفاء ولحاجتها للاحتفاظ بالخبراء المتوفرين لديها من أجل التنمية الداخلية ، وبالتالي فقد كرر وفده عرض اقتراح قدم في الدورة الاخيرة وهو ضرورة ملء الوظائف الشاغرة في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا بموظفين من البلدان الاخرى في المنطقة . ويتعين رفع تجميد التعيين في حالة هذه اللجنة حتى يمكن اجراء التعيينات اللازمة .

(السيد المقيري ، الاردن)

٢٥ - وقال إن وفده مسرور لأن يلمس اهتمام الأمين العام بتحسين مركز المرأة ولكنه حذر من إغفال الحاجة إلى مراعاة التوازن الجغرافي والكفاءة العالية في مجموع الموظفين . وقال إن القاعدة التي تشترط التقاعد الإلزامي عند الستين يجب مراعاتها بدقة لأنها تشجع تعيين كفاءات من النساء وما يتبع ذلك من تطوير وظيفي وتساعد على توزيع جغرافي أكثر عدالة للموظفين .

٢٦ - وأعرب عن تأييده لمبدأ وجوب ضمان السلامة الشخصية للموظفين المدنيين الدوليين ومنحهم الامتيازات والحصانات المنصوص عليها في الاتفاقات الدولية حتى يتمكنوا من أداء مهامهم بلا عائق . وقال من المهم بالمثل أن يحترم الموظفون المدنيون الدوليون قوانين البلدان التي يعملون فيها .

٢٧ - وقال إن وفده يؤيد الاقتراح الداعي لإنشاء مكتب لأمين المظالم في الأمم المتحدة كما حدث فعلا في بعض المنظمات الأخرى ، ويعمل هذا المكتب على تبسيط إجراءات الرجوع والطعون الداخلية ، وحث الأمانة العامة على مواصلة دراستها للمسألة .

٢٨ - السيدة أرشيني (إيطاليا) : قالت إن وفد بلدها يؤيد تأييدا تاما الآراء التي عبّر عنها ممثل المملكة المتحدة بالنيابة عن أعضاء الاتحاد الاقتصادي الأوروبي الإثنى عشر ولكنها تود أن تعبر عن عدم رضاها الشديد عن عدد الإيطاليين المستخدمين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة . وقالت إن تمثيل بلدها كذلك يقل كثيرا عن الحد الأدنى لنطاقه المستصوب ، وأن إيطاليا ظلت ناقصة التمثيل منذ الدورة الثامنة والثلاثين للجمعية العامة بالرغم من أن اشتراكاتها المقررة المدفوعة إلى المنظمة قد زادت زيادة كبيرة منذ ذلك التاريخ .

٢٩ - وقالت إن إيطاليا كانت أحد البلدان التي زارتها بعثة توظيف خاصة في آذار/مارس ١٩٨٦ . وأعدت تحضيرات دقيقة للبعثة وتحملت السلطات الإيطالية تكاليف إدارية ومالية ضخمة . بيد أن تجميد التوظيف الذي فرض بعد انتهاء البعثة ، قد منع استكمال إجراءات التوظيف للمرشحين الذين تم اختيارهم أثناء البعثة . ولا يزال هؤلاء المرشحون ينتظرون بلا جدوى تحقيق طموحاتهم المشروعة ولم يتلقوا ردا قاطعا من الأمانة العامة عن موعد ذلك . وقالت إنه يتعين عدم الاستهانة بإشارة الأمل على المرشحين وبالأضرار التي تلحق بانطباع الناس عن الأمم المتحدة وبمصادقيتها .

(السيدة أرشيني ، ايطاليا)

وبالتالي يطلب الوفد الايطالي الى ادارة شؤون الموظفين أن تستكمل اجراءات التوظيف . وقالت إن هذه الخطوة قد حان وقتها منذ مدة وتشكل استثناء مشروعاً من تجميد التوظيف دون المساس بأي مقرر آخر يتخذ لاحقاً في ضوء الظروف المالية للمنظمة وتوصيات فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى .

٣٠ - وقالت إنه معيلاً الى الاحتفاظ بإدارة فعالة ودينامية يجب أن تقتصر أي حركة لتنظيم أوضاع الموظفين بسياسة للتوظيف بواسطة طرق تنافسية من أجل تزويد الأمم المتحدة بموظفين مؤهلين ، لا سيما من البلدان غير الممثلة والبلدان الناقصة التمثيل ، مع الاحترام التام للميثاق .

٣١ - وقالت إن مجمل القول أن وفدها يطالب باتخاذ اجراءات تصحيحية كي يعود عدد الموظفين الايطاليين الى مستوى عادل في الامانة العامة (بواسطة جملة أمور ، منها الامتحانات التنافسية ، التي يود وفدها أن تتسع للتوظيف في الرتبة ف - ٣) ، وأنه مستعد للتعاون مع الامانة العامة في تنظيم الامتحانات الوطنية التي كان من المقرر اجراؤها في ايطاليا في عام ١٩٨٦ .

٣٢ - السيد زنفوي ميتونغا (زائير) : علّق قائلاً إن الوثيقة A/41/627 تكشف عن انخفاض ملحوظ في عدد شاغلي الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي من رعايا كثير من البلدان ، بما فيها بلده هو . وقال إن بلده يشعر بالقلق الشديد لأن زائير ظلت في جميع الاحوال في أدنى درجات جداول التوزيع الجغرافي لعدد من السنين ، بالرغم من حجمها الجغرافي ومساهماتها في منظومة الأمم المتحدة . وقال إن كثيراً من البلدان الافريقية والبلدان الأخرى قد حصل على وظائف ذات رتب عليا في حين لا يوجد موظف واحد من بلده في وظيفة برتبة أعلى من الرتبة ف - ٤ ، بالرغم من الاقدمية التي يتمتع بها الزائيريون في تلك المرتبة .

٣٣ - وقال إن بلده يراى في الوقت الحالي مجموعة البلدان التي تستخدم اللغة الفرنسية كلغة رسمية . ولذلك فإنه يود أن يركز على أهمية التدريب اللغوي لجميع الموظفين الاقدم في الامانة العامة ، وذلك لكفالة الطابع العالمي للمنظمة . كما يجب إصدار الوثائق واجراء المناقشات في جميع أجهزة الأمم المتحدة وأفرقتها العاملة بجميع اللغات الرسمية ، وذلك للسماح لجميع الوفود بالمشاركة بفعالية في أعمال

(السيد زنفوي ميتونغا ، زائير)

الامم المتحدة . وقال إن وفد زائير قدّم اقتراحا في اللجنة الثالثة يؤكد على الالتزام باستخدام جميع اللغات الرسمية للأمم المتحدة على أساس عادل ورشيد ، كما أنه سيواصل الإصرار على التوزيع الجغرافي العادل للموظفين ، الذي يسير جنبا إلى جنب مع مبدأ التوازن اللغوي .

٣٤ - وقال إن وفد بلده يشيد بالجهود التي تستهدف ، رغم بطئها ، زيادة عدد النساء العاملات في الوظائف الفنية في الامانة العامة لكي يمثلن ٣٠ في المائة من مجموع الموظفين في عام ١٩٩٠ . وقال إن المهمة تبدو أكثر صعوبة لأن تحقيق هذا الهدف ليس هو الغاية الوحيدة ، إذ أنه في مسائل التوظيف والترقيات يجب أن توضع في الاعتبار على الدوام الجوانب الأخرى لمشكلة التمثيل . وهكذا فإن الطريقة المستخدمة في حساب النطاقات المستصوبة تستحق الاهتمام . ورأى أن تكون القاعدة السليمة للحساب استخدام رقم أساسي أكبر من العدد الفعلي للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي المشغولة ولكن أقل من مجموع عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي التي يشملها التمويل الآتي من الميزانية العادية ومن الموارد الخارجة عن الميزانية . وقال إن وفده لاحظ التعليقات التي أبدتها الوفود الأخرى بشأن الفقرة ٤ من قرار الجمعية العامة ٣٥٨/٤٠ ألف . وقال إن استخدام عامل السكان لإعادة تحديد النطاقات المستصوبة سيكون من مصلحة بلاده ولكنه سيثير فقط موضوع التوزيع العادل مرة أخرى . وقال إن الوفد الصيني قد اقترح طريقة أخرى لإدخال عامل السكان : فإذا طُلب إلى الأمين العام أن يجري مزيدا من الدراسة للمسألة وجب أيضا دراسة الاقتراح الصيني .

٣٥ - ومضى يقول إن وضع موظفي فئة الخدمات العامة يستحق دراسة دقيقة ، نظرا لحجم هذه الفئة ونطاق أنشطتها من جهة وبسبب كفايتها ونوعية عملها من جهة أخرى . وقال إن وفده يرحّب بتقرير الأمين العام بشأن المسألة (A/C.5/41/29) ولكنه يعتقد أن من الضروري اجراء مزيد من الدراسة حتى يمكن استنباط اجراء أكثر تناسقا وتنظيما للتوظيف ولهيكل المراتب والالية الترقى .

٣٦ - السيد ويستفال (جمهورية المانيا الاتحادية) : قال إن البيان الذي أدلى به ممثل المملكة المتحدة باسم الاتحاد الاوروبي يعبر تماما عن موقف حكومته . فبلده ، بوصفه دولة عضو ممثلة تمثيلا ناقصا للغاية في الامانة العامة للأمم المتحدة ، يشعر بخيبة أمل لما بذلته الامانة العامة من جهود في الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٨٥ إلى

(السيد ويستفال ، جمهورية
المانيا الاتحادية)

٢٠ حزيران/يونيه ١٩٨١ لتصحيح اختلال التوازن في التمثيل الجغرافي للدول الاعضاء .
فمن بين المعينين في تلك الفترة البالغ عددهم ١٨٨ ، كان ٤٥ فقط من رعايا الدول
الاعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا في حين أن أكثر من ٥٠ في المائة من
المعينين في العام الماضي كانوا من رعايا هاتين الفئتين .

٣٧ - وشدد على ان الامتحانات التنافسية ليست إلا تدبيرا واحدا من التدابير
العديدة التي أذنت بها الجمعية العامة لتصحيح اختلالات التوازن التمثيلي القائمة في
الامانة العامة ، وأعرب عن استيائه من القرار القاضي بتأجيل تعيين المرشحين
الناجحين في الامتحانات التنافسية المعقودة في عام ١٩٨٥ . وقال إن وفده يعتقد أنه
كان بالامكان تعيين بعض المرشحين على الاقل دون أن يفرض ذلك على المنظمة ضغطا
لا داعي له . وقال إن بلده يؤيد نيّة الامين العام استئناف التوظيف في الرتبتين ف
- ١ و ف - ٢ في أقرب وقت ممكن ويرى انه ينبغي أن يكون المرشحون الناجحون في
الامتحانات التنافسية لعام ١٩٨٥ هم أول المرشحين الذين يتم توظيفهم . وهو يؤيد
أيضا تأييدا تاما رأي الامين العام المساعد لشؤون الموظفين القائل بأن الامتحانات
التنافسية المقرر عقدها في عام ١٩٨٦ لشغل الوظائف من الرتبتين ف - ١ و ف - ٢ يجب
اجراؤها في عام ١٩٨٧ . كما يجب القيام بكل ما هو ضروري للتوسع في استخدام الطرق
التنافسية للاختيار ، ولاسيما الامتحانات .

٣٨ - السيد شورستنسون (ايسلندا) : تحدث أيضا باسم وفود الدانمرك والسويد
وفنلندا والنرويج ، فقال إن بلدان الشمال الاوروبي تهتم اهتماما فعليا بجميع جوانب
مسائل الموظفين . وهي تشاطر الامين العام رأيه الذي مفاده أن أداء الامانة العامة
لاعمالها بكفاءة أمر جوهري تماما لمستقبل المنظمة . وهذا لا يتطلب فحسب ضمانات
النزاهة والكفاءة والمقدرة من جانب الموظفين ، بل أن تحترم أيضا الدول الاعضاء
احتراما صادقا مبادئ استقلال الامانة العامة وحمايتها من التدخل . وقد لاحظت وفود
بلدان الشمال الاوروبي بقلق الزيادة في عدد حالات انتهاك الدول الاعضاء لحصانة موظفي
الامم المتحدة . ومن الضروري ألا يتعرض موظفو الامم المتحدة لفقدان حريتهم خلال
اطلاعهم بواجباتهم الرسمية . ويجب الاستمرار في دعم الامين العام وغيره من الرؤساء
التنفيذيين في جهودهم الرامية الى استيضاح طبيعة كل حالة والى تأمين الحماية

(السيد شورستنسون ، ايسلندا)

الشخصية اللازمة والى إعادة موظفي الأمم المتحدة المضطهدين الى مهامهم العادية .
وتابع كلامه قائلا ان بعض الحالات التي يصفها تقرير الأمين العام (A/C.5/41/12) تدل
على الحاجة الى التشديد من جديد على أنه من واجب جميع الدول الاعضاء أن تتعاون
تعاوننا كاملا مع الأمين العام في هذا المجال .

٣٩ - ومضى يقول ان بلدان الشمال الاوروبي قلقة أيضا بسبب الانخفاض المادي الكبير
في عدد النساء من الفئة الفنية خلال العام الماضي . إلا أن التدابير التصحيحية
المبينة بايجاز في تقرير الأمين العام (A/C.5/41/18) تدعو الى الاطمئنان وتتطلع
بلدان الشمال الاوروبي الى الوقوف في الدورة المقبلة على ما يكون قد احرز من
نتائج . وهي تتوقع تماما أن يحقق الأمين العام الهدف المتواضع المتمثل في حصول
النساء على ٣٠ في المائة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بحلول عام ١٩٩٠ .
وقد أحاطت علما بأراء ممثلي الموظفين كما هي معرب عنها في الوثيقة A/C.5/41/39
وترى أن التدابير المبينة بايجاز في الفقرة ١٨ والهادفة الى تحسين الفرص بالنسبة
للنساء في الامانة العامة تستحق اهتماما أوثق .

٤٠ - وأردف يقول ان بلدان الشمال الاوروبي أحاطت علما أيضا بالمعلومات المقدمة
بشأن التصنيف الجديد لوظائف فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في نيويورك
(A/C.5/41/30) وترى أن بعض جوانب البرنامج مختلف عليها إلا أنه من الضروري تأييد
توصيات الأمين العام بهذا الشأن . وينبغي بالتالي الموافقة على الهيكل الجديد في
أقرب وقت ممكن .

٤١ - وأضاف يقول انه تم تأجيل النظر في مسألة إنشاء مكتب أمين مظالم في الامانة
العامة الى الدورة المقبلة للجمعية العامة ، إلا أن بلدان الشمال الاوروبي ترغب في
التعليق بايجاز على التوصية . فقد ظهر هذا المفهوم لأول مرة في بلدان الشمال
الاوروبي حيث أوجدت البرلمانات هذا المكتب ليقدم لها المشورة فيما يتعلق بالمشاكل
الادارية وليعمل كوسيط بين المواطنين والسلطات العامة . وسيكون تعيين أمين مظالم
في الامانة العامة خطوة ايجابية ، بشرط أن يكون جزءا من عملية اصلاح تهدف الى تسهيل
الاجراءات الحالية وليس آلية جديدة تزيد من تعقيد عملية ادارة الامانة العامة .

(السيد شورستنسون ، ايسلندا)

٤٢ - واختتم بيانه قائلا ان بلدان الشمال الاوروبي تود أن تكرر الإعراب عن دعمها الراسخ للأمين العام ، بوصفه الموظف الإداري الأكبر ، في ممارسته لمهمته الصعبة في مجال إدارة شؤون الموظفين .

٤٣ - السيد جوشي (نيبال) : قال إن وفده أيد وسيواصل تأييد أي تدبير يرمي إلى تحسين كفاءة الموارد البشرية للمنظمة ونوعيتها . وأعرب عن اغتباط وفده لما علمه من تقارير الأمين العام عن تشكيل الأمانة العامة من اتخاذ عدد من الخطوات الهامة لتصحيح الاختلالات القائمة في التمثيل الجغرافي للدول الأعضاء . وقال إن الهدف الذي وضعته الجمعية العامة بتحديد نسبة ٤٠ في المائة من الوظائف لمواطني البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا ، قد تحقق لأول مرة في إطار الخطة المتوسطة الأجل للفترة ١٩٨٣-١٩٨٥ . ومع ذلك ففيما يتعلق بالتعيينات التي تمت خلال الفترة بين ١ تموز/يوليه ١٩٨٥ و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٦ فإن نسبة ٦٩ في المائة من الوظائف الخمسة لمواطني الدول الأعضاء التي هي بالفعل في النطاق المحدد لها ، تبدو نسبة عالية إلى حد كبير . وينبغي للأمين العام أن يواصل إيلاء أهمية قصوى لتعيين الموظفين على أوسع نطاق ممكن مراعىا الأسس الجغرافية وموليا الاعتبار الواجب لمواطني أقل البلدان نموا .

٤٤ - واستطرد قائلا إنه يبدو من تقرير الأمين العام عن مركز المرأة في الأمانة العامة (A/C.5/41/18) ، أن المرأة قد تأثرت بشدة من الأزمة المالية التي تواجه المنظمة . وأعرب عن أمل وفده في مواصلة بذل الجهود لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة وأن تعطى لهذا الهدف الأولوية التي يستحقها . ثم أعرب عن أسف وفده لعدم إمكان تنفيذ خطة العمل التي قدمها الأمين العام إلى الجمعية العامة في دورتها الأربعين بسبب الأزمة المالية . وقال إن وفده يثني على الدور الذي تقوم به اللجنة التوجيهية والمنسق المعني بتحسين مركز المرأة بمحاولة تنفيذ برنامج العمل ، وأعرب عن ثقته في أن تساعد توصياتهما على التغلب على القيود الحالية .

٤٥ - وقال إنه يبدو لسوء الحظ أن كثيرا من مظاهر الشذوذ ونقاط الضعف التي توجد في البيروقراطيات الوطنية بمففة عامة قد زحفت إلى الأمانة العامة أيضا . وكما أشار رئيس لجنة الموظفين ، فلم يول اهتمام يذكر لمسألة التدهور المستمر لمفهوم العمل الوظيفي القائم على الجدارة والعدل . وقال إن الموظفين يشعرون ، عموما بالاستياء

(السيد جوشي ، نيبال)

بسبب انعدام الحوافز ومرافق التدريب اللازمة لتعزيز خبراتهم الفنية . وقال إن عدم وجود نظام مناسب للتطوير الوظيفي يعتبر أحد العوائق الخطيرة التي تواجه زيادة الكفاءة وما ينتج عن ذلك من انخفاض في المعنويات يزداد حدة حاليا بسبب الشعور بعدم الثقة الذي ساد نتيجة لاقتراحات تخفيض عدد الموظفين وبسبب الشعور العام بأن المعاملة في مجالات الترقية والنقل والنظر في الطعون ليست معاملة عادلة . وأشار الى ان عدد الطعون والطلبات المقدمة من الموظفين يزداد كل سنة . ووفقا لما جاء في المذكرة الخاصة بتطبيق العدالة في الأمم المتحدة (A/41/640) ، فإن التحقيق في كل قضية تقدم الى مجلس الطعون المشترك يكلف الأمم المتحدة ٢٤ ٠٠٠ دولار ويبلغ مجموع التكاليف في هذا الصدد مليوني دولار كل سنة . ومن الواضح أن الآلية ينبغي أن تتحسن ، وأعرب عن استعداد وفده لتأييد اقتراح إنشاء مكتب أمين المظالم .

٤٦ - الآنسة كوهين اورانتيس (غواتيمالا) : قالت إنه رغم أهمية مسائل الموظفين الأخرى وارتباطها الوثيق بكفاءة أداء الأمم المتحدة ، فمن المحتمل أن يتأثر مركز المرأة في الأمانة العامة بشدة بسبب التدابير المتخذة لتخفيف حدة الأزمة المالية الراهنة . وأعربت عن مشاركة وفدها لما أعرب عنه الأمين العام من قلق في هذا الصدد وشكرته لما اتخذته من خطوات لحماية التقدم المتواضع الذي أحرز بجهد كبير خلال الأربعين عاما الماضية . وقالت إن غواتيمالا استجابة لنداء الأمين العام سوف تزيد من دعمها للبرامج التي شرع فيها مكتب المنسق ، وذلك لكي تحول دون أن يكون للأزمة الحالية أي آثار أخرى على احتمالات تحسين مركز المرأة في الأمم المتحدة .

٤٧ - واستطردت قائلة إنه لتمكين الأمانة العامة من الوفاء بمسؤولياتها في هذا الصدد ، يجب على جميع الدول الأعضاء أن تتصرف بحيث تتيح زيادة اشتراك المرأة في الأعمال الفنية للمنظمة وبذلك تتمكن المنظمة من أداء عملها بصورة أكفأ . وقال إن وفدها يبحث الدول الأعضاء كافة ولاسيما البلدان النامية على ترشيح وتأييد ترشيح النساء للوظائف الكبرى . وهكذا يعملن مع الأمانة العامة لحل مشكلة من أهم المشاكل التي تواجه المنظمة حاليا ، وهي نقص ترشيح النساء المؤهلات من الداخل لشغل الوظائف الشاغرة في الوظائف العليا .

٤٨ - واستطردت قائلة إن البيانات الإحصائية الواردة في شتى التقارير تبين ضخامة هذه المشكلة . وقد ظهر من التقرير الأول للجنة التوجيهية أن المرأة في ذلك الوقت

(الآنسة كوهين اورانتيس ، غواتيمالا)

لم تشغل سوى ثلاث وظائف من ٣٠ وظيفة من رتبة الامين العام المساعد ولم تشغل أي وظيفة من رتبة وكيل الامين العام . ولم يكن هناك سوى تمثيل رمزي للمرأة في الوظائف مسن الرتب ف - ٥ ومد - ١ ومد - ٣ . وهناك ثلاثة نساء من كل أربعة يعملن في وظائف مسن الفئة الفنية يعملن في الواقع في وظائف خدمات ، أو الادارة ، أو المكتبة ، أو في دوائر اللغات أو في شؤون الإعلام . وفي السنوات الأربع الماضية عُنِّيَ ٤٠ في المائة من الموظفين الذكور في وظائف من الرتبة ف - ٤ أو ما فوقها بينما لم تزد نسبة النساء المعينات في وظائف من هذه الرتبة عن ١٦ في المائة .

٤٩ - وقالت إن من التدابير التي أوصى الامين العام باتخاذها للتغلب على القيود الحالية ، وضع نظام لشغل الوظائف الشاغرة ، واستعراض قائمة المرشحين من الخارج لوضع قائمة موجزة للنساء المؤهلات واجراء جرد المهارات التي تتمتع بها كافة النساء في المنظمة ، لادماج ذلك في قاعدة البيانات التابعة لادارة شؤون الموظفين . وقالت إن وفدها يود أن يعرف التقدم الذي احرز في تنفيذ تلك التوصيات . وسوف يرحب وفدها أيضا بالتعليقات التي يبديها المنسق فيما يتعلق بملاءمة المناخ الحالي لاجراء التغييرات المتوخاة من قبل الامين العام وإذا كان الامر كذلك فما هو أنسب إجراء لمواصلة تنفيذ برنامج العمل في ظل الشك الحالي في هيكل المنظمة وفي ظل تجميد التوظيف . وتساءلت عما يمكن تحقيقه من نتائج ملموسة في العام المقبل وعلى وجه أكثر تحديدا كيف ومتى يرى المنسق إمكان تنفيذ التعهد المحدد الوارد في تقرير الامين العام بتعيين مزيد من النساء في الوظائف من الرتبة مد - ١ وما فوقها . وقالت إنه لو كان هذا الانطباع خاطئا فستكون شاكرة لو بادر المنسق الى تصحيحه . وقد اقر الامين العام في الفقرة ٢٦ من تقريره بأنه لا توجد فعلا في الوقت الحالي موارد تسمح بتقديم التدريب الذي يمكن أن يساعد على إزالة "الحاجز الوهمي" الذي حال دون أن يتولى عدد كبير من النساء وظائف رقابية .

٥٠ - وقالت في ختام كلامها إنها تحيي وكيل الامين العام للتنظيم والادارة على ما يبذله من جهود لا تكل لتعزيز الكفاءة الادارية للمنظمة .

٥١ - السيد باندوم (الكامبيرون) : قال إنه ينبغي للجنة أن تضع نصب عينيها ، عند مناقشة شؤون الموظفين ، المسائل الوشيقة الارتباط التي نوقشت في إطار تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية وتقرير مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة .

(السيد باندوم ، الكامبيرون)

٥٢ - وأردف قائلاً إن الأمين العام المساعد لشؤون الموظفين أشار في بيانه الاستهلالي إلى الحاجة إلى تعزيز موظفي مكتبه وإلى إرجاع اتصاله المباشر بالأمين العام وذلك كيما تتوفر له السلطة اللازمة لتنفيذ السياسات التي تقررها الجمعية العامة . فمن المفيد معرفة الإجراءات التي اتخذت تحقيقاً لهذا الغرض ، إذا كانت قد اتخذت أية إجراءات . فالتجميد المفروض حالياً على التعيين قد أضر بشكل مباشر بالمرشحين الذين اجتازوا بالفعل الامتحان التنافسي للتعين . لذا فإن إلغاء التجميد سيفيد أولاً أولئك الذين ينتظرون تعيينهم ، مما يؤدي إلى تعزيز مبدأ التوظيف من خلال الامتحانات التنافسية .

٥٣ - وأضاف قائلاً إنه فيما يتعلق بتكوين الأمانة العامة ، فإن تقرير الأمين العام المتعلق بنظام النطاقات المستصوبة للتوزيع الجغرافي للموظفين في الفئة الفنية وما فوقها (A/C.5/41/6) يوفر للجنة مواد مرجعية قيمة . فتفسير العوامل والمعايير المحددة للنطاقات المستصوبة مسألة ذات نفع بالغ . ففي السنوات الأولى للمنظمة ، كان التمثيل يتم إلى حد كبير وفقاً لجدول الانصب . بيد أن إضفاء هذه الأهمية على عامل الاشتراك يتجاهل أن منظمة الأمم المتحدة مؤسسة ديمقراطية ، كما يتجاهل مبدأ المساواة في السيادة بين الدول الذي ينص عليه الميثاق . ولذا أوصت الجمعية العامة في قرارها ٢١٠/٣٥ ، على اقرار التكافؤ بين عامل العضوية وعامل الاشتراكات . وقد تحسنت النسبة ، إذ تبلغ حالياً نسبة عامل العضوية ٢٦,٨ في المائة بينما تبلغ نسبة عامل الاشتراكات ٥٦,٠ في المائة ، وإن كانت ما تزال هناك حاجة إلى مزيد من التوازن بين النسب وذلك ضماناً للتوزيع الجغرافي العادل . وينبغي تذكر أن الأمم المتحدة منظمة سياسية وليست مؤسسة مالية .

٥٤ - ومضى قائلاً إن التقرير يشير أيضاً إلى قيام الحدين الأعلى والأدنى لكل نطاق من النطاقات على نقطة مرونة قدرها ١٥ في المائة بالزيادة أو النقصان على نقطة الوسط . فوفده يود أن يعلم إن كان هذان الحدان يؤخذان في الاعتبار عند توزيع الوظائف أو إن كان هناك ميل إلى تجاهل الحد الأدنى ، الأمر الذي قد يفسد التوزيع . فلا يمكن قياس التوزيع الجغرافي العادل من الناحية الكمية فقط ؛ وإنما ينبغي النظر إليه من ناحية الاحتياجات الحقيقية لكل إدارة من إدارات الأمانة العامة . ولا يمكن التوفيق بين مبدأ التوزيع الجغرافي العادل والسيطرة التي تمارسها بعض الدول أو بعض مجموعات الدول على وظائف معينة . وقد آن الأوان لتطبيق هذا المبدأ تطبيقاً تاماً

(السيد باندوم ، الكاميرون)

مما يقتضي مسبقا وجود البلدان النامية في المستويات العليا ومستويات صنع القرار بالامانة العامة . وينبغي للامين العام أن يتقدم بخطة محددة لتحقيق ذلك .

٥٥ - واستمر قائلا إن معايير التعيين في الامانة العامة هي تلك المعايير التي نمت عليها المادة ١٠١ من الميثاق . ولذا فلا بد أن تكون احتمالات الترقى في الوظيفة على درجة تسمح بجاذب الخبراء ذوي المستوى الرفيع . ولذا يشعر وفده ببعض القلق إزاء اختلافات الرأي بين لجنة الخدمة المدنية الدولية ، ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة فيما يتعلق بحساب المعاش التقاعدي . فهذه المسألة يمكن أن يكون لها أثر كبير على نوعية الامانة العامة . وقد حثت الجمعية العامة بالفعل لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة على التعاون للتوصل الى حل عاجل للخلافات الناشئة بينهما . ووفده يشاطر اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية آراءها بشأن هذه المسألة . فينبغي وضع صيغة لحساب المعاش التقاعدي في الحال على أن تكون نقطة وسط بين اقتراحي الهيئتين . فمسألة المعاش لها أثر هام على أحوال الخدمة ويؤكد وفده من جديد الحاجة الى احترام مبدأ نوبلمير .

٥٦ - واستطرد قائلا إن الامين العام قد شدد في بيانه الى اللجنة على الحاجة الى كفالة استقلال وسلامة موظفي الامانة العامة . كما أكد في نغى الوقت على أهمية نزاهة الموظفين أنفسهم واحترامهم لالتزاماتهم تجاه الدول الاعضاء . ويؤكد وفده الآراء التي أعرب عنها الامين العام ويحيط علما مع الارتياح بتحليل المستشار القانوني للحالة .

٥٧ - وأضاف ، فيما يتعلق بالجهود المبذولة لتحسين حالة المرأة في الامانة العامة ، إزاء الشناء على النهج الفعال الذي يتبعه المنسق . وقال إن نسبة التحسن الصغيرة التي طرأت على نسبة تمثيل المرأة تدفع الى التفاؤل . وذكر أن وفده يشق في أن مسألة التوزيع الجغرافي العادل ستراعى في الجهود التي ستبذل في المستقبل حتى يمكن للمرأة من جميع المناطق أن تسهم على نحو ملائم في أعمال الأمم المتحدة .

رفعت الجلسة الساعة ١٨/٠٠