

الأمم المتحدة

الجمعية العامة

الدورة السادسة والأربعون
الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة
الجلسة ٢٦
المعقودة يوم الخميس ،
٧ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩١
الساعة ١٥/٠٠
نيويورك

المحضر الموجز للجلسة السادسة والعشرين

الرئيس : السيد منتصر (الجمهورية العربية الليبية)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية : السيد مسيلي

المحتويات

البند ١١٥ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)

UN LIBRARY

١٩٩١

١٩٩١

.../...

Distr. GENERAL
A/C.5/46/SR.26
23 December 1991
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 .

افتتحت الجلسة الساعة ١٥/٢٠

البند ١١٥ من جدول الاعمال : مسائل الموظفين (تابع) (A/46/370 و A/46/377 ؛
و A/C.5/46/2 و 4 و Add.1 و 7 و 9 و 13 و 16 و 21)

١ - السيد ايوه (نيجيريا) : قال إن قدرة الأمم المتحدة على الاستجابة للتحديات الناشئة عن الاحداث المشيرة التي جرت منذ عهد قريب على الصعيد الدولي سوف تعتمد بشكل متزايد على قدرة المنظمة على تدبير خدمات الموظفين في أعلى مستويات المقدره والكفاءة والنزاهة وعلى المحافظة على هذه الخدمات .

٢ - ومضى يقول إنه ولئن كان عدد الدول غير الممثلة نقص من ١١ دولة إلى ٩ دول في الفترة ما بين ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ و ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩١ ، يرى وفده أنه لا يزال يتعين القيام بالكثير من أجل معالجة حالة الاختلال هذه في ملاك الموظفين . لذلك فهو يحث الامانة العامة على التعجيل بخطى الجهود التي تبذلها تحقيقا لهذه الغاية ويرحب بالتأكيدات التي قدمت فيما يتعلق بانتهاج سياسة نشطة ومنهجية في مجال التوظيف بهدف تحديد المرشحين ذوي المستوى الرفيع ، خاصة في البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا . وأضاف أن مثل هؤلاء الموظفين يوجدون في كل بلد ، وأنه ينبغي إيلاء اعتبار خاص للبلدان النامية ، خاصة البلدان الافريقية . وأشار إلى أن نسبة الموظفين من البلدان النامية ممن يحتلون وظائف في الرتبة مد - ٢ وما فوقها زاد من ٤٣,١ في المائة في عام ١٩٩٠ إلى ٤٤,٢ في المائة في عام ١٩٩١ ، بينما انخفض عدد الموظفين من البلدان الأخرى من ٥٦,٩ في المائة إلى ٥٥,٨ في المائة خلال الفترة ذاتها (A/46/377 ، المرفق الثاني ، الجدول جيم) . وأضاف أنه ينبغي المحافظة على هذا الاتجاه الايجابي إلى أن يتم توزيع الوظائف في هذه الرتبة توزيعا عادلا . وفي هذا الصدد قال إنه يشق في أن الامانة العامة سوف تضع في اعتبارها باستمرار أحكام قرار الجمعية العامة ٨٥/٤٤ ألف ، الفقرة ٣ ، ومؤداها أنه لا ينبغي اعتبار أي وظيفة وقفا مقصورا على أي دولة عضو أو مجموعة من الدول الاعضاء .

٢ - وفيما يتعلق بتقرير الأمين العام عن الخيارات البديلة للنطاقات المستصوبة (A/C.5/46/2) ، قال إن وفده يوافق على القول بأن المشكلة لا تكمن في المنهجية وإنما بالأحرى في الوزن النسبي الذي ينبغي أن يعطى لعوامل عديدة ، وهو يحبذ الخيار كاف ، الذي أشير إليه في الفقرة ٣٢ من التقرير ، لأن هذا الخيار يحافظ على وزن عنصر العضوية بلا تغيير في حين يرفع وزن عامل السكان ويخفض وزن عامل الاشتراك . وأضاف أنه ينبغي بذل كل جهد من أجل تمكين جميع الدول الاعضاء من بلوغ نطاقاتها المستصوبة .

(السيد ايوه ، نييجيريا)

٤ - ومضى قائلاً إن مسألة تمثيل المرأة لا تزال مسألة هامة لدى وفده ، وهو يقدر الجهود الكبيرة التي بذلت من أجل تحقيق الأرقام المستهدفة التي وضعتها الجمعية العامة ، وبمفغة خاصة التدابير الطارئة الخاصة التي اتخذتها الأمانة العامة تحقيقاً لهذه الغاية . ومما يدعو للتفاؤل كونه قد طرأت زيادات في نسبة المرأة في الوظائف الجغرافية ، وكذلك في وظائف الرتبة مد - ١ وما فوقها . ومما يؤسف له أن النسبة المئوية للمرأة من إقليم افريقيا لا تزال تقل إلى حد بعيد عن الرقم المستهدف وهو ٣٠ في المائة . وبينما حدثت زيادة طفيفة في عام ١٩٩١ ، فإنه يلزم اتخاذ خطوات إضافية لزيادة تمثيل المرأة من افريقيا .

٥ - وقال إن مما له أهمية بذات القدر أن نشير إلى التقدم الذي أحرز في مجال التطوير المهني ، لا سيما للموظفين في فئة الخدمات العامة . وأضاف أن وفده يوافق على القول بوجود بذل جهد متعمد لاستكمال الدراية الفنية لموظفي الأمانة العامة بطريقة منهجية ، وكذلك لتعزيز قدرتهم على انجاز البرامج وزيادة قابليتهم للتبادل ، كي يتسنى بذلك التصدي للتحديات التي تجابه المنظمة في عقد التسعينات . وبالإضافة إلى ذلك ، ينبغي اعطاء التوصيات الواردة في الوثيقة A/46/326 فيما يتعلق بتناوب الموظفين داخل الأمم المتحدة الاعتبار الواجب بهدف تنفيذها . بيد أنه ينبغي في تناوب الموظفين ألا يحل محل توظيف موظفين جدد حيثما دعت الضرورة تحقيق الكفاءة . وفي هذا الصدد ، يعارض وفده أي إكثار للوظائف لا لشيء سوى تلبية التوقعات المهنية للموظفين ، خاصة في ضوء القيود المفروضة على الموارد التي تعمل المنظمة في ظلها .

٦ - وقال إن وفده أولى اعتباراً جاداً لآراء ممثلي الموظفين (A/C.5/46/21) وهو يسلم بأن معظم هذه الآراء مؤسسة بدرجة جيدة ، ولكنه يود أيضاً أن يؤكد على توقع الدول الأعضاء وهو أنه ينبغي في انتاجية وتغاني الموظفين أن يتمشى مع أهداف وغايات المنظمة .

٧ - السيد تيسلر (تشيكوسلوفاكيا) : قال إن ازدياد أهمية دور الأمم المتحدة في صيانة السلم والأمن يلقي على عاتق موظفي المنظمة مهاماً جديدة وأكبر . ومضى يقول إن وفده يدرك جيداً أن موظفي الأمم المتحدة كثيراً ما يلزمون بأداء واجباتهم في ظل ظروف صعبة وأحياناً خطيرة . وفي هذا الصدد ، يشعر وفده بالقلق للحقائق المذكورة في الوثيقة A/C.5/46/4 ، فيما يتعلق باحترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة ، وهو يأمل في أن يؤدي النظر في هذا التقرير إلى المساعدة في حل المشاكل التي تعرض للخطر أرواح موظفي الأمم المتحدة أثناء اضطلاعهم بواجباتهم .

(السيد تيسلر ، تشيكوسلوفاكيا)

٨ - وأضاف يقول إن المناقشة التي أجريت داخل اللجنة أظهرت أنه ينبغي اتخاذ خطوات إضافية لتعزيز وتبسيط جهاز الموظفين . وفي هذا الصدد ، لابد من مراعاة التوصيتين الصادرتين عن فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى ومؤداهما أن الكفاءة والتجربة ينبغي أن يكونا الاعتباريين الأساسيين في اجراءات التوظيف والترقية . إذ ينبغي تدبير الموظفين على أساس جغرافي واسع إلى الحد الممكن ، وملء الشواغر الجديدة عن طريق امتحانات مفتوحة ، مثل امتحانات المنافسة الوطنية ، وهي تمثل طريقة موضوعية للتوظيف . وأعلن أن وفده يؤيد وضع امتحان تنافسي للتوظيف في الرتبتيين ف - ٢ و ف - ٣ . وأضاف أنه ينبغي كذلك إيلاء اعتبار لامكانية وضع حد أقصى لـ "فترة الانتظار في الرتبة" لموظفي الفئة الفنية ، بهدف التخلص من الموظفين الأقل كفاءة . وذكر أنه أجريت في براغ ، في عام ١٩٩١ ، امتحانات تنافسية لمواطنين من تشيكوسلوفاكيا ، وأن وفده يتطلع إلى التعمين الفوري للمرشحين المختارين .

٩ - وأضاف أنه نظرا للتغيرات الديمقراطية التي تأخذ مجراها في تشيكوسلوفاكيا ، برز موقف جديد ازاء مسألة مواطني تشيكوسلوفاكيا العاملين في الامانة العامة للأمم المتحدة . ففي شباط/فبراير ١٩٩١ ، قامت الحكومة باعتماد مرسوم تزيل بمقتضاه أي تضارب ممكن بين حقوق وواجبات هؤلاء المواطنين في ظل القانون القائم في تشيكوسلوفاكيا ومركزهم كموظفين مستقلين من موظفي الخدمة المدنية الدولية . وأشار إلى أن تشيكوسلوفاكيا هي من البلدان التي تتبع نظام الاعارة ، وهي تعتمزم مواصلة اتباع هذه الممارسة في المستقبل ، لأنها مفيدة للمنظمة وللدول الاعضاء فيها على حد سواء . وقال إن وفده يرى أن مراجعة الوثيقتين A/C.5/46/9 و A/C.5/45/12 ، المتصلتين باجراءات الاعارة في المستقبل ، لابد أن تؤدي إلى اجراء بسيط ، من شأنه أن يزيل أي سوء تفاهم ممكن . وقال إنه ينبغي في الاجراء أن يكون واضحا وسهل الفهم ، كما ينبغي ألا يحدد من دور الدول الاعضاء في مجال مسائل الموظفين . وأعلن أن وفده على استعداد للتعاون من أجل التوصل إلى توافق في الآراء تحقيقا لهذه الغاية . وبهذه الروح يود أن يتلقى ايضا للطريقة التي سوف يطبق بها نظام الاعارة الجديد المقترح على الموظفين الذين ظلوا يؤدون الخدمة على أساس الاعارة بموجب الترتيب السابق . إذ أنه خلال الفترة الفاصلة ، أي قبل تطبيق الاجراءات الجديدة ، لم تكن الممارسة المتبعة من قبل الامانة العامة في حالات محددة تتمشى والقواعد القائمة . وفي هذا الصدد يؤيد وفده تماما الملاحظات التي أبدتها ممثل بولندا .

١٠ - السيد زاهد (المغرب) : تكلم باسم الدول الاعضاء في اتحاد المغرب العربي ، قال إنه وفقا لما جاء في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية (A/46/7) ، فإن نفقات الموظفين لفترة السنتين ١٩٩٢-١٩٩٣ سوف تبلغ على الاقل ١٠٥,٥ ٢ ملايين دولار . و اضاف أنه جاء في تقرير الامين العام عن تكوين الامانة العامة (A/46/370) أن العدد الاجمالي لموظفي الأمم المتحدة هو ٢٩ ٢٤٦ ، منهم ١٣ ٩٧٣ ملحقون بالامانة العامة . وخلص من ذلك إلى قول مؤداه أن تعبئة وإدارة هذا العدد الكبير من الموظفين مسألة لها أهمية كبيرة بالنسبة للأمم المتحدة والدول الاعضاء معا . وأشار إلى أن من بين الـ ١٣ ٩٧٣ وظيفة في الامانة العامة ، لا تخضع للتوزيع الجغرافي سوى ٢ ٦٠٠ وظيفة . وإن هذه النسبة منخفضة للغاية ؛ لذلك فإن على الجمعية العامة أن تطبق مبدأ التوزيع الجغرافي على المزيد من الوظائف ، سواء كانت ممولة من الميزانية العادية أو من الموارد الخارجة عن الميزانية . و اضاف أن الوثيقة A/46/370 تشير إلى أن الموظفين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي يجري تعيينهم بشكل مباشر من قبل الامين العام لمدة سنة واحدة على الاقل في وظائف الفئة الفنية وما فوقها . بيد أن ما كل هذه الوظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي . وأعلن أن الدول الاعضاء في اتحاد المغرب العربي ترى أنه ينبغي جعل أكبر عدد ممكن من الوظائف في هاتين الفئتين خاضعا لمبدأ التوزيع الجغرافي كما ينبغي ايلاء اعتبار لامكانية تطبيق المبدأ ذاته على الوظائف التي توجد في الفئات الأخرى . وقال إن على الهيئات الفرعية التابعة للأمم المتحدة والتي تتمتع بمركز خاص وتقوم بتعيين موظفيها بنفسها أن تطبق المبدأ العام للتوزيع الجغرافي .

١١ - وقال إن دول اتحاد المغرب العربي ممتنة للأمين العام المساعد لشؤون تنظيم الموارد البشرية لما يبذله من جهود ترمي الى تخفيض عدد الدول غير الممثلة والدول الممثلة تمثيلا ناقصا وذلك بعقد امتحانات وطنية وإيفاد بعثات للتوظيف ، وهي تأمل في أن تعم هذه الجهود الدول العربية لأنها لا تزال غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا .

١٢ - وشمة مسألة هامة أخرى هي تمثيل البلدان النامية في الوظائف في المستويات العليا ومستويات تقرير السيادة بالامانة العامة . لذلك فإن مما يدعو للتساؤل أن نلاحظ حدوث زيادة طفيفة في عدد الوظائف العليا التي تشغلها البلدان النامية . واستطرد يقول إنه ينبغي حث الامانة العامة على تكثيف جهودها الرامية الى ضمان المزيد من الانصاف في تمثيل البلدان النامية ، لاسيما البلدان الافريقية ، لكونها متضررة الى أقصى حد . إذ ينبغي ان تقوم الامانة العامة بعرض فترات أقصر للخدمة في الوظائف العليا من أجل التمكين من التناوب الدوري لرؤساء ادارات ومكاتب الامانة

(السيد زاهد ، المغرب)

العامّة وتحقيق مزيد من الانصاف لدى اعادة توزيع الوظائف . واذ ان الواجب يقضي بالتطبيق الصارم للمبدأ الذي اختطته الجمعية العامّة في قرارها ٢٥/٢١٠ وهو انه لا يجوز اعتبار أي وظيفة وقفًا على دولة من الدول الاعضاء أو على مجموعة من هذه الدول . كذلك فإن اتحاد المغرب العربي يرى أنه ينبغي تمثيل النظم القانونية المختلفة في الامانة العامّة . وفي هذا الصدد أعاد إلى الاذهان قرار الجمعية العامّة ٤٥/٢٣٩ ألف وحث الجهات المعنية على بذل كل جهد من أجل بلوغ هذا الهدف .

١٣ - وفيما يتعلق بتمثيل المرأة ، لا تزال النسب المئوية تقل عن الأرقام التي حددتها الجمعية العامّة ، رغم احراز تقدم جدير بأن يشاد به . لذلك فهو يحث الامانة العامّة على مواصلة جهودها الرامية الى تحقيق الاهداف المنصوص عليها ، وفقا للأحكام ذات الصلة الواردة في الميثاق ونظام الموظفين ، خاصة فيما يتعلق بالترقيات .

١٤ - ومضى يقول إنه وفقا لما جاء في تقرير الأمين العام الوارد في الوثيقة A/C.5/46/2 ، فإن الطريقة المتبعة حاليا فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي للوظائف لا تفي الغرض ، ولكن توجد مشاكل فيما يتعلق بالوزن النسبي الذي يمنح للعناصر المختلفة . وإن مما لا شك فيه أن تغيير وزن العناصر الثلاثة (العضوية والسكان والاشترك) سوف يجعل النظام القائم أكثر انصافا .

١٥ - وقال إن ممثلي الدول الاعضاء في اتحاد المغرب العربي يحثون على إبداء مزيد من الجدية في إعداد خطة عامة للتطوير المهني من أجل زيادة تحفيز موظفي المنظمة ، وهو أمر يعد أكثر ضرورة في هذا الوقت الذي يطلب فيه الى الأمم المتحدة أن تغطي بدور أنشط في ميادين عديدة ، بما في ذلك حفظ السلم ، والتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ومكافحة إساءة استعمال المخدرات ، والبيئة ، وحقوق الانسان . ومن أجل الاحتفاظ بأكثر الافراد كفاءة من بين موظفي الأمم المتحدة ، وحسبما يقتضي الميثاق ، لا بد من اتاحة المزيد من فرص التطوير المهني لهؤلاء الموظفين . وإن من المهم إعداد التقرير الذي طلبته الجمعية العامّة في قرارها ٤٤/١٨٥ ، وهو التقرير الذي طلب مرة أخرى في الدورة الخامسة والأربعين ، بشأن استعراض القواعد والأنظمة والمعايير المتبعة في ترقية الموظفين ، وبذل جهود لضمان الوضوح في عمل الهيئات المعنية بالتعيين والترقيات وتضمين برنامج شغل الشواغر آليات فعالة وسريعة للطعمون والانصاف . وعلى ممثلي الامانة العامّة أن يقدموا الايضاحات اللازمة في هذا الصدد . فضلا عن ذلك ، فإن التدريب والتدريب المتطور يعدان عاملين مهمين للغاية ، ولذلك ينبغي التوسع في الأنشطة ذات الصلة بهما .

(السيد زاهد ، المغرب)

١٦ - وإن إقامة العدل في الامانة العامة هي مسألة جديرة بأن تولى اهتماما وثيقا . وإن تقرير الامين العام المتعلق بهذا الموضوع ، وهو تقرير وصفي في الاساس ، لم يعالج المشاكل الحقيقية ذات الصلة بإقامة العدل في الامانة العامة . ومن المأمول فيه أن يتضمن التقرير الذي سيقدمه الامين العام الى الجمعية العامة في دورتها المقبلة تدابير محددة ترمي الى تحسين نظام العدالة في الامانة العامة ، واضعا في الاعتبار ، في جملة أمور ، أوجه القصور التي لوحظت في أداء اللجنة المعنية بطلبات مراجعة احكام المحكمة الإدارية .

١٧ - وقال إنه لا يمكن تصور وجود خدمة مدنية دولية مستقلة تماما ما لم يكفل احترام الامتيازات والحصانات التي تقوم عليها . وفي هذا الصدد ، أعرب عن قلقه إزاء التصرفات غير المشروعة التي ارتكبت في حق بعض الموظفين الدوليين وهم يقومون بأداء واجباتهم . وأضاف أن على الامين العام والدول الاعضاء أن يبذلا غاية جهدهما من أجل ضمان سلامة وحماية موظفي الأمم المتحدة وأسرههم وتزويدهم بالمساعدة اللازمة . كما ينبغي على الموظفين الدوليين ، من ناحيتهم ، أن يظلموا بالمهام الموكولة إليهم بامتثال صارم للولاية التي عهد بها إليهم ولتشريعات البلد المضيف .

١٨ - السيد الديب (مصر) : شدد على أهمية احترام الدول الاعضاء لامتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة . ومضى يقول إنه نظرا للتغيرات التي تأخذ مجراها في العالم والمهام الموكولة الى الأمم المتحدة في ظل نظام عالمي جديد ، فإن هذه الأهمية آخذة في الازدياد بشكل مطرد . وقال إن مصر تشاطر الامين العام ما أبداه من قلق إزاء ضخامة عدد حالات انتهاك امتيازات وحصانات الموظفين الدوليين ، على نحو ما ورد في الوثيقة A/C.5/46/4 . واسترسل يقول إن هذه الوثيقة تتضمن تفاصيل عن موظفي وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الاونروا) الذين اعتقلوا أو أبعدوا من الضفة الغربية أو قطاع غزة ، ولكن السلطات التي ارتكبت هذه الانتهاكات لم تحدد هويتها كما حدث بالنسبة لدول أعضاء أخرى (مثلا ، في الفقرتين ٣ و ٤ من المرفق الثاني للتقرير) . وفي هذا الصدد ، ينبغي استرعاء الانتباه الى الوثيقة A/C.5/46/21 ، التي تتضمن آراء ممثلي الموظفين ، وقائمة بأسماء الموظفين الذين جرى انتهاك حقوقهم وامتيازاتهم . ولاحظ وجود حالات تضارب مدهشة بين التفاصيل التي وردت في هذا التقرير وتلك الواردة في تقرير الامين العام عن نفس الموضوع . ولذلك طلب الى الامانة العامة أن تقدم الى الجمعية العامة تفسيرا لهذا الأمر في الدورة الحالية وأن تقوم بتصحيح أوجه التضارب الواردة في تقريرها .

(السيد الديب ، مصر)

١٩ - وفيما يتعلق بتكوين الامانة العامة ، قال إن تطور دور الامم المتحدة ينبغي أن يكون مصحوبا بمزيد من الاهتمام بالموارد البشرية للمنظمة . ومضى يقول إنه سيكون من المهم اتخاذ الخطوات اللازمة لتوزيع الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي توزيعا منصفيا ، خاصة باعطاء مزيد من الوزن لعنصر السكان ، التي كانت تخصص له فيما مضى نسبة مئوية أكبر من النسبة المخصصة له في الوقت الحاضر . وفي هذا الصدد ، فإن من دواعي اغتباط وفده أن يلاحظ الجهود الكبيرة التي تبذلها الامانة العامة من أجل عرض خيارات عديدة ، وأعلن أن مصر تؤيد الخيار ياء الوارد في الفقرة ٣٢ من التقرير (A/C.5/46/2) . وأضاف أن من شأن تنفيذ هذا الخيار أن يضع الاساس اللازم لاتخاذ إجراء أكثر انصافا فيما يتعلق بتوزيع الوظائف .

٢٠ - وفي سياق آخر ، أعلن أن مصر ترحب بالتقرير المقدم الى اللجنة الخامسة من قبل الأمين العام المساعد لتنظيم الموارد البشرية ، وهو التقرير الذي ذكر فيه أن الامانة العامة تقوم بإعداد اقتراحات تتعلق بنظام للتطوير المهني . وقال إنه يتطلع الى أي تقرير يقدم الى الجمعية العامة بشأن هذا الموضوع .

٢١ - السيد سي (السنغال) : قال إن وفده يحترم احتراما عميقا امتيازات وحصانات الموظفين الدوليين ، التي تفرض على الدول الاعضاء وعلى الموظفين أنفسهم التزامات محددة . ومضى يقول إن على الدول الاعضاء أن تولي اهتماما لجعل هذه الامتيازات والحصانات محل احترام تام وأن على الموظفين أن يمتنعوا عن اساءة استعمالها بهدف التمتع بالحصانة فيما يتعلق بأنشطة لا صلة لها بواجباتهم المهنية . ومن المهم وضع تعريف واضح لمفهوم "الموظف الدولي" بغية الحيلولة دون تفسير هذا المفهوم تفسيرا واسع النطاق أو اساءة استعماله الى حد مغرط . وأشار الى أن الجمعية العامة طلبت الى الأمين العام ، في القرار ٢٤٠/٤٥ أن يدرج ، الى الحد الممكن ، لدى القيام بجمع المعلومات لتضمينها في التقارير المقدمة حول هذا الموضوع . آراء الدول الاعضاء بشأن حالات انتهاك الامتيازات والحصانات التي قد تكون مسؤولة عنها . وقال إن احترام هذه التوصية من شأنه أن يمكن اللجنة الخامسة من تقييم المسائل التي استرعى انتباهها اليها بصورة أفضل .

٢٢ - وفيما يتعلق بتكوين الامانة العامة ، قال إن وفده يود الوقوف على استمرار وتكثيف الأنشطة التي ترمي الى علاج حالة الدول غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا . كما أنه يحث الأمين العام على أن يضع نصب عينيه على الدوام ، لدى تعيين الموظفين ، مبدأ التوزيع الجغرافي العادل ، لأنه يتمشى تماما مع الحاجة الى تزويد

(السيد سي ، السنغال)

المنظمة بموظفين يتمتعون بأعلى مستويات المقدرة والكفاءة والنزاهة . وشدد كذلك على التزام الأمين العام بكفالة احترام الاجراءات الراسخة فيما يتعلق بإعداد واصدار اعلانات الشواغر .

٢٣ - وأضاف أن تمثيل المرأة في الامانة العامة لا يزال مدعاة للقلق ، بالرغم من الاجراءات التصحيحية التي اتخذها الأمين العام . ومضى يقول إن نسبة ٢,٩٢ في المائة التي تحققت في حزيران/يونيه ١٩٩١ ، مقابل ٢,٦٢ في المائة في حزيران/يونيه ١٩٩٠ ، تمثل تحسنا كبيرا ولكن الرقم المستهدف بحلول نهاية ١٩٩٠ وهو ٣٠ في المائة لم يتحقق حتى الآن . وبالنظر الى النسبة الحالية ، فإنه توجد مجازفة فيما يتعلق ببلوغ الرقم المستهدف ٣٥ في المائة بحلول عام ١٩٩٥ . كذلك فإنه لم يحرز تقدم كاف في تعيين المرأة في وظائف رتبة مد - ١ وما فوقها . وقال إن وفده يعيد الى الازهان مقرر الجمعية العامة الوارد في الفقرة ٦ من قرارها ٢٣٩/٤٥ جيم ، الذي طلبت فيه الى الأمين العام وضع برنامج عمل للنهوض بالمرأة في الامانة العامة . وأضاف أن المساعدة المقدمة من وفد كندا من أجل الوفاء بهذا الالتزام جديدة بالإشادة بها ، وأنه ينبغي للبلدان الأخرى أن تقتدي بهذا المثال السفي بغية الحيلولة دون مزيد من التأخير في إعداد هذا البرنامج الهام ، الذي ينبغي أن يتضمن تدابير محددة ترمي الى علاج حالة التمثيل غير الكافي للمرأة من بعض الدول الاعضاء ، وعلى رأسها البلدان الافريقية . كما ينبغي في البرنامج أن يتضمن تحليلا متعمقا للآلية القائمة في الامانة العامة بهدف تحديد ما اذا كانت وافية بالغرض وفعالة فيما يتعلق بتنفيذ البرنامج . وقال إن أشار البرنامج سوف تتوقف الى حد كبير على نظام تمثيل الدول الاعضاء ، وبالتالي على النطاقات المستموية .

٢٤ - وفيما يتعلق بالنطاقات المستموية ، قال إنه يتفق مع الأمين العام في القول بأن حل المشكلة لا يكمن في اعتماد منهجية جديدة لتحديد النطاقات المستموية وإنما في إدخال تكييفات دقيقة على مختلف البارامترات التي تطبق بغية جعل التوزيع الجغرافي أكثر تمشيا مع روح الميثاق . وذلك لأن أي اختلاف بارز الى حد مفرط فيما بين النسب المئوية التي تناظر العناصر التي تحدد النطاقات المستموية من شأنه أن يمس بالمهمة المتمثلة في اقامة نظام عالمي جديد يقوم على مساواة الدول وتكاتف المسؤوليات . وبالتالي فإن السنغال تحبذ الخيار ياء ، ولكنها تستطيع قبول الخيار واو إذا ما أمكن التوصل الى توافق في الآراء .

(السيد سي ، السنغال)

٢٥ - وأضاف أنه يرى أن التعديلات المراد ادخالها على النظام الإداري والمرفقة بالوثيقة A/C.5/46/9 مقبولة من حيث المبدأ ، رغم أنه تراوده بعض الشكوك بشأن الفقرة (ج) التي اقترحت اضافتها الى المرفق الثاني للنظام الاداري . واستطرد يقول إن صحة الإعارة من الخدمة الحكومية الوطنية لا يمكن تحديدها دون مراعاة أحكام التشريعات الوطنية ذات الصلة . وهو لذلك يود الحصول على مزيد من التفاصيل بشأن مضمون هذه الفقرة . وأردف أنه ينبغي كذلك دراسة الإعارة في ضوء أحكام الفقرة ١٠ من القرار ٢٣٩/٤٥ ألف ، الذي طلب فيه الى الأمين العام أن يقوم بدراسة التدابير اللازمة لضمان تمثيل النظم القانونية الرئيسية في الامانة العامة ، الى الحد الممكن .

٢٦ - وفيما يتعلق بمسألة اقامة العدل في الامانة العامة ، ذكر أن وفده اشترك منذ عهد قريب في عمل اللجنة المعنية بطلبات مراجعة أحكام المحكمة الإدارية وأن هذا الاشتراك دفعه الى التساؤل بشأن فعالية هذه الهيئة . فهذه اللجنة تتألف من أعضاء في مكتب الجمعية العامة ، وهم يتغيرون كل سنة باستثناء الاعضاء الدائمين في مجلس الأمن . وهذه المسألة تثير مشكلة الاستمرارية والفعالية ، نظرا لان معظم أعضاء اللجنة دائمة لا ينجحون تماما في استيعاب نظامها الداخلي . وأضاف أن ولاية اللجنة محدودة للغاية لأن ممثلي الدول الاعضاء لا تخول لهم سلطة البت في جوهر الاحكام المطعون فيها وبالتالي تنحصر مهمتهم في الاجابة على سلسلة من الاسئلة الجادة . ولعل هذا هو السبب في كون اللجنة لم تطلب فتوى من محكمة العدل الدولية إلا ثلاث مرات فقط منذ انشائها . وفي حين أن هذه الحالة مبررة جزئيا بالرغبة في تجنب تحويل اللجنة الى هيئة للطعون ، فإنه يلزم تحسين طريقة أدائها لمهامها .

٢٧ - السيد بن الخيل (الجمهورية العربية الليبية) : أشار الى أن الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي لا تزال تشكل نسبة ضئيلة من المجموع ، حسبما جاء في تقرير الأمين العام عن تكوين الامانة العامة (A/46/370) . ولهذا السبب لابد من اعادة النظر في المبادئ التي تحدد عدد هذه الوظائف . وأضاف أن كون تسع دول من الدول الاعضاء غير ممثلة يُعد مدعاة للقلق وبالتالي ينبغي علاج هذه الحالة فورا . ومضى يقول إنه لا يزال يجري تعيين مواطني الدول الممثلة تمثيلا زائدا ، وإن هذا يدل على الفشل في مراعاة روح الميثاق وقرارات الجمعية العامة . واسترسل يقول إن الجمعية العامة طلبت ، في قرارها ٢٣٩/٤٥ ألف ، الى الأمين العام أن يتخذ كل التدابير المتاحة بغية كفالة التمثيل المنصف ، في الرتب العليا ومستويات تقرير السياسات في الامانة العامة ، للدول الاعضاء ولا سيما البلدان النامية والدول الاعضاء الاخرى

(السيد بن الخليل ،
الجمهورية العربية الليبية)

الممثلة تمثيلا غير كاف في هذه المستويات ، وطلبت اليه أن يدرج المعلومات ذات الصلة في تقاريره المقبلة عن تكوين الامانة العامة . ورغم ذلك لا تزال البلدان النامية ممثلة تمثيلا غير كاف في الرتب العليا للامانة العامة ولا تزال بعض الدول تحتكر بعض الوظائف .

٢٨ - واستطرد يقول إن الجماهيرية العربية الليبية هي من البلدان النامية الممثلة تمثيلا ناقصا ، خاصة في الرتب العليا ، رغم أنها قدمت العديد من المرشحين . وأضاف أن الامانة العامة أعطت وعودا كثيرة لم تف بأي منها . وبالرغم من أنه يسلم بالقيود التي فرضتها فيما مضى الحاجة الى زيادة كفاءة الاداء الاداري والمالي للأمم المتحدة ، وتجميد التوظيف وتخفيض الوظائف ، فإنه يرى أن هذه الحالة قد تغيرت وأنه لم يعد بالإمكان تبرير عدم وفاء الامانة العامة بوعودها .

٢٩ - وفيما يتعلق بتقرير الامين العام عن تحسين مركز المرأة في الامانة العامة (A/46/377) ، سلم بالتقدم المحرز نحو زيادة عدد النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي . وأكد من جديد الحاجة الى احترام مبدأ التوزيع الجغرافي احتراماً تاماً وفقاً لقراري الجمعية العامة ١٣٥/٤٥ و ٢٣٩/٤٥ جيم . وتحقيقاً لهذه الغاية ، فإن من الضروري توظيف المزيد من النساء من البلدان النامية لشغل الوظائف الشاغرة في الرتب العليا ورتب تقرير السياسات .

٣٠ - وأعرب عن أسف وفده لحالات الاختطاف والاحتجاز والقتل التي ترتكب في حق الموظفين الدوليين نتيجة تدابير تقوم بها دول أعضاء بعينها لا تحترم ما لهؤلاء الموظفين من امتيازات وحصانات . ولاحظ أيضا أن بعض الدول الاعضاء لا تحترم البنود ١٨ (ب) من المادة الخامسة من اتفاقية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة التي تنص على وجوب اعفاء موظفي الأمم المتحدة من الضرائب المفروضة على المرتبات والمكافآت التي تدفعها لهم المنظمة .

٣١ - السيد بازان (شيلي) : أشار الى ضرورة الانتفاع بمؤهلات وقدرات موظفي الأمم المتحدة الى أقصى حد ، وأعرب عن قلق إزاء تدهور الروح المعنوية في أوساط الموظفين . وقال إن الدول الاعضاء مسؤولة الى حد كبير عن هذا التدهور وأن من واجبها إصلاح الحالة .

(السيد بازان ، شيلي)

٣٢ - ومضى يقول إنه ممتن للأمين العام للمحافظة على المستويات الممتازة لموظفي الامانة العامة في وقت يوجد فيه نقص في الموارد المالية يزداد حدة ، وللموظفين انفسهم لما أبدوه من روح مهنية وتفان ولما قدموه من تضحيات .

٣٣ - وقال إن من المهم ، لدى تعيين موظفي الامانة العامة ، مراعاة مبادئ المقدره والكفاءة والنزاهة التي نُص عليها في الميثاق . وقال إن الأمين العام بذل جهودا حميدة لضمان تلبية تطلعات الدول الاعضاء الى التمثيل العادل وتمثيل المرأة على النحو المناسب ، مع مراعاة تلك المعايير .

٣٤ - وفيما يتعلق بالنطاقات المستصوبة للتوزيع الجغرافي للموظفين في الفئة الفنية وما فوقها ، قال إن من الضروري جعل أهمية العضوية أكبر من الأهمية التي تُمنح لأي عنصر آخر ، وضمان أن تتاح لكل بلد امكانية تقديم بعض مواطنيه لشغل الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي .

٣٥ - وأضاف أن وفده يؤكد من جديد على استصواب النظر في إنشاء هيئة تحكيم يجوز أن تقدم اليها الطعون ضد أحكام المحكمة الإدارية ، لأن المادة ١١ من نظامها الأساسي لا تخول هذه السلطة للجنة المعنية لطلبات مراجعة أحكام المحكمة الإدارية . وقال إن من شأن هذه الهيئة أن تكون بمثابة محفل يقدم اليه موظفو الأمم المتحدة الطعون . واختتم حديثه قائلاً إنه يتطلع باهتمام الى التقرير الذي سيقدم بشأن هذا الموضوع من قبل الأمين العام في الدورة السابعة والأربعين .

٣٦ - السيد كاربوشكي (هنغاريا) : قال إن مسائل الموظفين يمكن دراستها بشكل أفضل مرة كل سنتين ، لأن من شأن ذلك أن يتيح امكانية دراسة الاتجاهات الطويلة الاجل . وأضاف أن وفده يلاحظ مع الارتياح زيادة عدد الهنغاريين الذين يعملون في الأمم المتحدة ، ولكنه لاحظ أن أعلى رتبة يحتلها مواطن من هنغاريا هي الرتبة ف - ٤ . وقال إنه لا بد أن يكون من بين المرشحين العديدين الذين قدمت لهم هنغاريا أشخاص مؤهلون لشغل مناصب أعلى بكثير كذلك .

٣٧ - واستطرد يقول إن الامانة العامة تنظر ، لدى القيام بالتوظيف لشغل وظيفة شاغرة ، في مؤهلات المرشح المعني وتمثيل البلد الذي يأتي منه . وإن مجموعة الدول التي يأتي منها المرشح تقع خارج نطاق هذه العملية . واسترسل يقول إن تقديم احصاءات تتصل بتكوين الامانة العامة وفقا لقائمة أبجدية بسيطة بأسماء الدول الاعضاء

(السيد كاربوشكي ، هنغاريا)

يعد ، لذلك ، أفضل من عرضها وفقا لمجموعات البلدان لان النظام الاخير ، ولئن كان يدل على تمثيل متساو نسبيا للبلدان النامية والبلدان الاخرى ، يخفي فوارق جذرية داخل أي مجموعة معينة .

٣٨ - وقال إنه بالرغم من الزيادة التي طرأت على تمثيل المرأة في الامانة العامة ، من حيث التمثيل النسبي والمطلق معا ، فإن النسبة المئوية للمرأة من أوروبا الشرقية لاتزال منخفضة للغاية . وأشار بشيء من الارتياح الى كون قرابة ٥٠ في المائة من الموظفين الهنغاريين في الامانة العامة من النساء .

٣٩ - وفيما يتعلق بالنطاقات المستصوبة للتوزيع الجغرافي لموظفي الفئة الفنية وما فوقها ، قال إنه ينبغي جعل عنصرى العضوية والاشتراك عاملين رئيسيين ، وتجنب إدخال أي تغيير جذري على عناصر الترجيح النسبية الحالية . وبما أن عنصر السكان يؤخذ في الاعتبار فعلا لدى حساب جدول الاشتراكات المقررة على الدول الاعضاء ، فإنه ينبغي الحد من وزنه تجنباً لأي ازدواج في أثره .

٤٠ - وفيما يتعلق بالفقرة ١٥ من الوثيقة A/C.5/46/4 التي توجز تبادل الرسائل بين الامانة العامة والبعثة الدائمة لهنغاريا فيما يتعلق بفرض ضرائب على الموظفين الدوليين ، ذكر أن حكومته بانتظار إيضاح من الامانة العامة بشأن الاشخاص المعنيين كي تتأكد مما إذا كانت أحكام اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها لها صلة بالحالة المعنية .

٤١ - وأضاف أن الاقتراحات المقدمة من الامين العام بشأن الإعارة من الخدمة الحكومية والواردة في الوثيقة A/C.5/46/9 من شأنها أن تضع الاساس اللازم لخدمة مدنية دولية مستقلة حقا ، ولكن من أجل إيجاد حل دائم ومُرضٍ فإن من الضروري مراعاة مصالح جميع الاطراف المعنية الثلاث ، ألا وهي ، المنظمة ، والموظفون ، والدول الاعضاء . وقال إن باستطاعة الهنغاريين أن يقبلوا بنوع العقد الذي يكون مفيدا للغاية للمنظمة ، على أن يكون مفهوما أن الجمع بين العقود الدائمة والعقود المحددة المدة لربما يكون أفضل حل . وأضاف أنه خلافا لما حدث في السنوات السابقة ، فإن ٣٣ في المائة فقط من الهنغاريين الموظفين حاليا من قبل الأمم المتحدة يعملون بموجب عقود محددة المدة ، ولا يوجد أي واحد من بينهم يؤدي الخدمة بناء على إصرار من الحكومة .

(السيد كاربوشكي ، هنغاريا)

٤٢ - وفيما يتعلق بما إذا كان ينبغي الاحتفاظ بالحق في الاستعاضة أو ما إذا كان ينبغي أن تطفى عليه الإجراءات "العادية" للتوظيف والالحاق بالخدمة فإن هذا الأمر محير ، لأن ممارسة الاستعاضة أُذن بها بموجب قرار الجمعية العامة ٢١٠/٢٥ ، بينما تعرض ما يسمى الشغل "العادي" للشواغر لقدر من الانتقاد بحيث أصبح من العسير تحديد ما هو مقصود بكلمة "العادي" .

٤٣ - وذكر أنه أجريت أول امتحانات تنافسية لوظائف في الرتبة ف - ٣ في هنغاريا . وأن النتائج الأولية تدعو للتفاؤل ، وأن هنغاريا ترحب باعتماد الامانة العامة توسيع نطاق الامتحانات المذكورة . وقال بما أن أغلبية الموظفين المعيّنين في الرتب ف - ١ و ف - ٢ و ف - ٣ في السنوات الأخيرة تمت عن طريق مثل هذه الامتحانات ، فإن وفده يود الوقوف على تحسين تنسيق كامل عملية تخطيط وإجراء هذه الامتحانات وإلحاق المرشحين الناجحين بوظائفهم . وأضاف أن من المأمول فيه أن تؤدي عملية إعادة التوزيع الى تمكين قسم الامتحانات والاختبارات من الاضطلاع بمسؤولياته المتزايدة في هذا الصدد .

٤٤ - السيدة مومي (جزر البهاما) : قالت إنه لا يمكن تحقيق الاهداف المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة إلا إذا اضطلعت الامانة العامة والوفود وحكومات الدول الاعضاء بدورها في ضمان تنفيذ مبدأ التوزيع الجغرافي العادل : إذ ينبغي للامانة العامة أن تقوم بتحليل مشاكل منظومة الأمم المتحدة وبوضع المبادئ التوجيهية اللازمة لحلها ، وعلى الوفود أن تقوم بعرض احتياجات واهتمامات بلدانها وبمياغة التوصيات اللازمة لعلاج حالات الاجفاف ، وأخيرا ، على الحكومات القيام بإعداد المرشحين من أجل تمكين الامانة العامة من المحافظة على أعلى مستويات الكفاءة . ومضت تقول إنه في حين أن الامانة العامة والوفود أوفت بالتزاماتها ، يبدو وكأن حكومات بعض البلدان غير الممثلة أو البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا لم تتمكن من اعداد مرشحين يتمتعون بالمؤهلات المهنية اللازمة ، بينما ، على العكس ، جرى في بعض الاحيان تجاهل مرشحين يتمتعون بالمؤهلات المناسبة . وقالت إن باستطاعة الامانة العامة أن تساعد في تصحيح المشكلتين معا بتنظيم برامج تدريبية في البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا من أجل تحسين المام حكوماتها بالقضايا ذات الصلة بالخدمة المدنية الدولية .

٤٥ - ومضت تقول إنه ينبغي أن يكون التوظيف قائما على اعتبارين : ضرورة التمثيل المنصف لجميع الدول الاعضاء على كافة مستويات الامانة العامة ، والمبدأ الذي يقضي بأن تكون التعيينات قائمة على ما للمرشح من مؤهلات ملائمة للوظيفة . وعلى ذلك ،

(السيدة موسى ، جزر البهاما)

ينبغي للأمانة العامة أن تتجنب تطبيق الاجراءات بطريقة متصلة أو فرض شروط ستؤدي تلقائيا إلى استبعاد العديد من الشباب والمرشحين الآتين من البلدان النامية :
فعوامل مثل التجربة والسن والخلفية والمقدرة ينبغي ألا تعتبر معايير استبعادية ؛
كما ينبغي أن تتاح للمرشحين فرصة اثبات قدراتهم عن طريق التدريب أثناء العمل ،
ولكن دون خفض المستويات بأي حال .

٤٦ - ثم التفتت إلى ممارسة الاعارة فقالت إن لها مناقب ومثالب ؛ فهي بالتاكيد
تتيح امكانية تدبير موظفين يتمتعون بالخبرة والمؤهلات المهنية ، وتساعد في
المحافظة على توازن بين التعيينات المحددة الاجل والتعيينات الدائمة ، ولكن من
شأنها أيضا أن تترك انطبعا بأن موظفي الامم المتحدة ليسوا مستقلين تماما ومسؤولين
فقط أمام الامين العام . كذلك تجدر الاشارة ، في هذا الصدد ، إلى كون الحكومات التي
تفري موظفيها الوطنيين بالعمل في المنظمات الدولية عن طريق استكمال رواتبهم إنما
تنتهك مبدأ الاجر المتساوي للعمل المتساوي وتعرض للخطر استقلال هؤلاء الموظفين ، وهو
ما يناقض أحكام المادة المائة من الميثاق . وبالرغم من هذا الخطر الكامن وكون
الاعارة تقتضي تناوب الموظفين بصورة أكثر تواترا ، مما يؤدي إلى زيادة التكاليف
الادارية وفقدان الكفاءة ، فإن مناقبها تطفئ على مثالبها ، وبالتالي ينبغي
استخدامها طالما ظلت المنظمة تحتفظ بنواة دائمة من الموظفين المؤهلين بدرجة
عالية .

٤٧ - وقالت إن وفدها يشعر بالقلق لكون الحكومات تهمل واجبها تجاه سلامة وحماية
الموظفين الدوليين ، لا سيما بالنظر إلى ازدياد الانشطة التنفيذية للمنظمة . فبما
أن عددا متزايدا من الموظفين يؤديون العمل في مناطق مضطربة ، فإن من واجب الحكومات
أن تحث على احترام امتيازات وحصانات موظفي الامم المتحدة ، الذين ينبغي عليهم ، في
المقابل ، احترام قوانين الدول التي يؤديون فيها واجباتهم .

٤٨ - وقالت إنه إذا ما وضع في الاعتبار كون الامم المتحدة تنصدر الجهود التي ترمي
إلى النهوض بالمرأة ، فإن من المفارقة أن يكون وضع المرأة بالمنظمة مجرد انعكاس
للحالة القائمة داخل الدول الاعضاء : فلقد أدت الجهود إلى نتائج كمية وليس نوعية ،
بل وحتى التقدم الكمي ظل بطيئا ؛ وأن الحالة في المستويات العليا للأمانة العامة
غير مرضية على نحو خاص ، وفقا للاحصاءات المتاحة . ورغم أنه ينبغي اعتبار المؤهلات
المعياري المقرر لدى التعيين والترقية ، فإنه لا بد من الاستمرار في تطبيق برامج
العمل الايجابي المواتية للمرأة إلى أن تكون الارقام المستهدفة التي وضعت قد

(السيدة صوص ، جزر البهاما)

تحققت ، بينما ينبغي للمنظمات الفنية بدرجة عالية ، وهي التي ووجهت فيها أكبر صعوبة فيما يتعلق بتوظيف المرأة ، أن تقوم بوضع برامج تدريبية ايجابية . والتطوير المهني هو مجال آخر تعتبر فيه حالة المرأة بحاجة إلى تحسين ، بحيث يصبح تدرجها إلى أعلى السلم الوظيفي أسرع من تقدم زملائها الذكور . وفي هذا الصدد ، رحبت بموافقة الأمين العام على توصيات لجنة التوجيه لتحسين مركز المرأة بشأن ترقية النساء واسناد المهام اليهن وتوظيفهن .

٤٩ - ولدى النظر في مسائل الموظفين هناك ثلاث قضايا رئيسية هي : أولا توزيع الوظائف في المستويات الأعلى ، وعدم اعتبار أي من تلك الوظائف "وقفا" مقصورا على أي دولة من الدول الاعضاء ، وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٣٩/٤٥ . لذلك ينبغي أن يطلب إلى الأمين العام اتخاذ كل تدبير متاح لضمان تمثيل الدول الاعضاء تمثيلا عادلا في المستويات العليا ومستويات تقرير السياسات في الامانة العامة ، لا سيما فيما يتعلق بالبلدان النامية والدول الاعضاء الممثلة تمثيلا غير كاف في تلك المستويات . وأما المشكلة الثانية فهي الصيغ اللازمة لـ "النطاقات المستصوبة" للدول الاعضاء ، وأعلنت أن وفدها سوف يقبل بأي من البدائل قيد النظر ، شريطة أن يكون قابلا للتطبيق ، بيد أنه ينبغي بذل كل جهد لتطبيق الاجراءات القائمة تطبيقا تاما قبل اعتماد أية اقتراحات جديدة . وأما القضية الثالثة فهي تتعلق بإمكانية زيادة عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، وإن هذا الامر يقتضي اتباع نهج حذر ، مع مراعاة اعتبارات الميزانية وكون زيادة عدد الوظائف لا تعني تلقائيا ضمان التوزيع العادل . إذ ينبغي تصحيح الاختلالات القائمة .

٥٠ - وأجمت عن ايراد اشارة إلى كون بلدها هي ممثل تمثيلا ناقصا لأنها تعتقد أنه إذا ما عولجت الشواغل العريضة التي أشارت اليها ، فإن حالة جزر البهاما سوف تحسم . وقالت إن اللجنة تقع على عاتقها مسؤولية اصدار توصيات تشكل أساسا لخطة عمل لهيكل الامانة العامة على أن تعكس مبادئ وأحكام الميثاق .

٥١ - السيد سينا كاردوسو (البرازيل) : قال إنه رغم أن تمثيل البرازيل في الامانة العامة ظل حتى الآن أقل مما هو متوقع ومستصوب ، فإن وفده لاحظ خلال الأشهر القليلة الماضية ازدياد الاهتمام في أوساط المهنيين البرازيليين بأنشطة المنظمة والفرص المهنية في مجال الخدمة المدنية الدولية . وهو لذلك يأمل في أن يحتل المرشحون الذين جرى اختيارهم في الامتحانات التنافسية التي عقدت في البرازيل ١٩٩٠ عما قريب الشواغل حالما تنشأ .

(السيد سينا كاردوسو ، البرازيل)

٥٢ - وقال إن البرازيل ، التي تعتبر بصفة عامة ممثلة تمثيلا ناقصا ، تلاحظ مع الارتياح الجهود التي بذلت من أجل تصحيح حالة التمثيل الناقص لبعض الدول الاعضاء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي العادل .

٥٣ - وأعلن أن وفده سوف يؤيد جميع التدابير التي ترمي إلى جعل اشتراك الدول الاعضاء أوثق قربا إلى الحد الممكن ، إلى نقطة نطاقها المستصوب . بيد أنه يوجد ما يدعو إلى ادخال تحسين على الصيغة التي استخدمت في حساب النطاقات المستصوبة : إذ أنه إذا ما استردت صيغة الوزن ٧,٢ الذي كان يعطى لعنصر السكان ، فإن من شأن ذلك تحقيق مزيد من العدالة . وأعلن أن وفده يؤيد بكل اخلاص الاقتراح المقدم من ممثل الهند في البيان الذي أدلى به بشأن بند جدول الاعمال المعروض على اللجنة .

رفعت الجلسة الساعة ١٧/١٥