

الأمم المتحدة

الجمعية العامة



JAN 17 1992

الدورة السادسة والأربعين
لـ الوثائق المسئلية

اللجنة الخامسة

الجلسة ٣٤

المعقدة يوم الأربعاء
٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩١
الساعة ١٥:٠٠
نيويورك

محضر موجز للجلسة الرابعة والعشرين

الرئيس : السيد المنتصر (الجماهيرية العربية الليبية)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية : السيد مصطفى

المحتويات

البند ١١٢ من جدول الأعمال : وحدة التفتيش المشتركة (تابع)

البند ١١٥ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)

.../..

Distr. GENERAL
A/C.5/46/SR.24
27 December 1991
ARABIC
ORIGINAL: SPANISH

* هذه الوثيقة قابلة للتمويل . ويجب إدراج
التصويبات في نسخة من الوثيقة وإرسالها مذيلة
بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعين في غضون أسبوع
واحد من تاريخ نشرها إلى : 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 في الساعة ١٥/٣٥

البند ١١٢ من جدول الاعمال : وحدة التفتيش المشتركة (تابع) (A/46/34) و A/46/89 و A/46/219

١ - السيد سبانس (هولندا) : تكلم باسم الدول الاشتراكية عشرة الاعضاء في الاتحاد الأوروبي ، فأشار إلى أن اللجنة الخامسة وافقت في جلستها العاشرة على الإجراء الذي اقترحه الرئيس وكذلك مجموعة الـ ١٢ والقاضي بأن يتظر في هذا البند مرة واحدة كل سنتين وذلك بغية تبسيط جدول أعمال اللجنة وترشيد أعمالها . وهذا المقترن الذي قد يترتب عليه إرجاء النظر في الجوانب الجوهرية من البند إلى الدورة السابعة والأربعين أملأه الاقتراح بإمكانية النظر في التقارير القيمة التي تقدمها وحدة التفتيش المشتركة أثناء مناقشة بنود جدول الاعمال التي تتناولها هذه التقارير .

٢ - وأضاف قائلاً إنه لا ينبغي تفسير الرغبة في إرجاء النظر في هذا البند على أنه دليل على أن مجموعة الـ ١٢ دولة لا تتعلق أية أهمية على عمل وحدة التفتيش المشتركة . بل على عكس ذلك فإنها تود أن تشجع الوحدة على زيادة تقاريرها التي يفضل أن تكون انتقائية ودقيقة وعلى مواملة حوارها مع الجمعية العامة بشأن صياغة تنفيذ برنامج عملها .

٣ - وذكر أن مجموعة الـ ١٢ ترحب بما أدخلته وحدة التفتيش من تحسينات على كيفية تقديم تقاريرها وتحثها على أن تعزز الغاية العملية المرجوة من تقاريرها الموجهة إلى الهيئات الإدارية للمنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة وأن تتبع التدقيق عن كثب في تنفيذ توصياتها ، كلما أمكنها ذلك ، وقال في الختام إن مجموعة الـ ١٢ مستعدة لأن تشارك على نحو بناء في أية مناقشة غير رسمية بشأن هذا البند من جدول الاعمال .

البند ١١٥ من جدول الاعمال : مسائل الموظفين (تابع) (A/46/370) و A/46/377 و A/C.5/46/2 و A/C.5/46/4 و Add.1 و A/C.5/46/7 و ٩ و A/C.5/46/13 و ١٦ و A/C.5/46/21 و A/C.5/46/16

٤ - السيد أوبراين (نيوزيلندا) : تكلم باسم وفود استراليا وكندا ونيوزيلندا فقال إن الموظفين هم أهم دخراً للمنظمة ولقد استجابوا بحزم وكفاءة مهنية للمهام

(السيد أوبيرلين ، نيوزيلندا)

الجديدة التي انيطت بالأمم المتحدة . وتنعكس أهمية الموظفين أيضا فيما يرمد لنفقاتهم من اعتمادات كبيرة في الميزانية وعلى الرغم من التخفيضات التي جرت في عددهم عملا بما طلبته الجمعية العامة في دورتها الحادية والأربعين فإن التوصيات التي أصدرتها مجموعة الـ ١٨ على المدى الطويل ما زالت سارية وستبقى قائمة بوصفها مبادئ توجيهية يعتمد عليها في الأعمال المقبلة .

٥ - وأضاف قائلا إن الأمين العام ورئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية كلاهما قد أكدا على ضرورة إعادة النظر في هيكل المنظمة بغية تزويدهما بالوسائل اللازمة لداء المهام الجديدة التي أُسندت إليها . وأعرب عن أمله في أن تساعد المناقشات المتعددة الجارية بشأن تعزيز وترشيد أنشطة الأمانة العامة على التوصل إلى مقترنات حاسمة من شأنها أن تحظى بتأييد الجمعية العامة . وقال إنه توجد شحة حاجة إلى اتخاذ تدابير جديدة تتفق مع توصيات مجموعة الـ ١٨ لتبسيط هيكل الأمانة العامة وتحسين التنسيق بين مختلف وحداتها بغية تجنب الإزدواجية في العمل .

٦ - وأوضح أنه يتعمّن على الأمانة العامة إيلاء أولوية عليا لتعيين موظفين من ذوي المؤهلات المثلث : وقال إن من دواعي الأسف ، في هذا الصدد ، أن مناصب الأمانة العامة كانت تشغل في الماضي بمرشحين من لهم صلة بطريقة أو أخرى بالمنظمة وممن يتمتعون بخيارات محدودة نسبيا . ونظرا لأهمية المشاكل التي قد تترجم عن هذه الممارسة ولضرورة الاعتماد على موظفين متوفّرين فيهم أكبر قدر من الكفاءة المهنية ، فمن الحيوي للأمم المتحدة أن يتم توسيع وتحسين إجراءات اختيار الموظفين . ويمكن لحكومات الدول الأعضاء أن تساهم في تحقيق هذا الغرض عن طريق نشر المعلومات الضرورية في الوقت المناسب في بلدانهم عن المناصب الشاغرة في الأمم المتحدة وترويج صورة ايجابية يتقنهما الرأي العام عن الأمم المتحدة وأنشطتها .

٧ - ومضى يقل إن الأمانة العامة حسّنت كثيرا في السنوات الأخيرة إجراءاتها المتعلقة بتعيين الموظفين . وأوضح أن من الممارسات التي أثبتت فعاليتها الفائقة في هذا الصدد إجراء امتحانات تنافسية وطنية من أجل التعاقد على أدنى درجات المستوى الوظيفي مع شبان متوفّرين فيهم الكفاءات المهنية الجيدة ويرغبون في الحصول على وظائف مهنية كموظفي دوليين متخصصين . وأثبتت هذه الطريقة نجاحها أيضا بزيادة عدد الموظفين من رعايا دول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصا في الأمانة

(السيد أوبراين ، نيوزيلندا)

العامة . بيد أنه تجدر الاشارة إلى أنه تحدث ، مع ذلك ، بعض التأخيرات في توظيف مرشحين من نجحوا في المسابقات التنافسية الوطنية .

٨ - واسترسل يقول إنه ينبغي لا يقتصر التعيين عن طريق الامتحانات التنافسية على مغار الموظفين المهنيين وإنما يجب أن يشمل جميع الموظفين وبخاصة منهم أصحاب الرتب العليا الذين غدا الأئمين العام يسند إليهم ، في السنوات الأخيرة ، وظائف عديدة بحكم زيادة مسؤولياته . وبينبغي العناية بصفة خاصة في اختيار موظفي الرتب العليا باعتبار أن أدائهم ينعكس انعكاساً مباشرة على نوعية عمل جميع الذين يعملون تحت سلطتهم . وبينبغي للأمين العام الجديد ، واضعاً هذا الفرض نصب عينيه ، أن يطبق ، ابتداء من ١٩٩٢ . إجراءات الاختيار والتعيين التي حدتها في العام الماضي وفود استراليا وكندا ونيوزيلندا ، بشأن تعيين الموظفين في أعلى مستويات الوظائف في الأمانة العامة .

٩ - وأعرب عن أمله في إنتهاء العمل بإجراءات الإعارة التي طبقتها دول أعضاء معينة لمدة الـ ٤٥ سنة الأخيرة وأن تطبق بدلها الأحكام الجديدة المتعلقة بهذا الموضوع ، على نحو بناء بقية تعزيز أهداف الأمم المتحدة . وأوضح أن من شأن عمليات التعاقد على سبيل الإعارة مع موظفين من الإدارات العامة الوطنية أو من المعاهد الأكademية العليا أو من مؤسسات القطاع الخاص أو من موظفي المنظمات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة ، أن توفر لمنظمة الأمم المتحدة موارد بشرية ربما يتغذى عليها تأمينها من داخل المنظمة . وبينبغي أيضاً ، من الجهة الأخرى ، تشجيع إعارة موظفي الأمم المتحدة إلى مؤسسات أخرى كما ينبغي إيجاد الوسائل المناسبة لتقدير وترقية هؤلاء الموظفين أثناء عملهم خارج الأمانة العامة .

١٠ - ولكي يتتسنى للموظفين ، عندما يتم تعيينهم أن يسخروا جميع مواهبهم لفائدة العمل ، لا بد من أن يوضع بصفة نهائية نظام فعال لتدريب الموظفين وتخطيط مستقبلهم المهني ومراعاة تنوع العمل والتحرك داخل المنظمة . وأشار إلى أنه ينبغي أيضاً إيلاء العناية الواجبة لمسألة تمثيل المرأة في الأمانة العامة . وأعرب عن ترحيبه بما تبديه الأمانة العامة من اهتمام متزايد بتعزيز الامكانيات المهنية ولا سيما لموظفي فئة الخدمات العامة . بيد أنه لا بد من الاشارة في هذا الصدد أن التدريب ليس غاية في حد ذاته ، وإنما يجب توجيهه على نحو يمكن معه الاستفادة إلى أقصى حد من فعاليته تكلفتة .

(السيد أوبراين ، نيوزيلندا)

١١ - وأوضح أن التحفيظ في حجم الأمانة العامة قد قلل ، إلى حد ما ، من فرص الترقى . وأضاف قائلاً إن شروط العمل واحتمالات التقدم المهني هي عامل حاسم في قدرة الأمانة العامة على اجتذاب أفضل الموظفين كفاءة ، والاحتفاظ بخدماتهم . بينما أنه ينبغي النظر بمنتهى الروحية في المقترنات الرامية إلى توسيع نطاق فرص ترقية الموظفين ، لضمان عدم تسبب ذلك في زيادة أعباء المنظومة ، وفي هدر التوفورات التي تم تحقيقها حتى الان . وأشار إلى أنه كلما تضاعف معدل تنقل الموظفين كلما تيسرت المرونة في الاستجابة للمهام الجديدة التي يتطلب من المنظمة أداؤها .

١٢ - ومضى يقول إن من الأهمية بمكان أن تتم ترقى الموظفين على جميع المستويات في الأمانة العامة ، حسب معايير حازمة وواضحة على غرار ما أوصت به مجموعة الـ ١٨ . وقال ، في هذا الصدد ، إنه يتطلع إلى التقرير الذي سيقدمه الأمين العام إلى الجمعية العامة في السنة المقبلة ، فيما يتعلق بمساواة خطة شاملة لتعزيز الامكانيات المهنية ، من شأنها أن إجراءات وافية ومنصفة وواضحة للترقية تكون فيها الجدارة المهنية المعيار الأساسي المعترف به ، في هذا المضمار على نحو ما ورد في قرار الجمعية العامة رقم ٤٤/١٨٥ .

١٣ - وذكر أيضاً أنه يوجد جانب آخر يتمسّ بأهمية حيوية بالنسبة لإدارة الموظفين هو وجود نظام داخلي فعال لإقامة العدالة ، يكون بمثابة عامل توازن في عملية إدارة وضع القرارات . ولقد أدخلت الأمانة العامة إصلاحات هامة في هذا الصدد منذ عام ١٩٨٧ وينبغي للدول الأعضاء أن تقابلها بارتياح كبير .

١٤ - وأضاف قائلاً إنه ينبغي من ناحية أخرى ، النظر بجدية في المقترن الداعي إلى النظر في مسائل الموظفين مرة واحدة في كل سنتين وذلك بغية تحسين فعالية عمل اللجنة الخامسة . إذ أن من شأن إدخال هذا الترهيد في جدول أعمال اللجنة أن يؤدي إلى التركيز ، بمزيد من الوضوح ، على النظر في الميزانية في الأعوام المناوبة وأن يتتيح للأمين العام مزيداً من الوقت للاستجابة إلى الطلبات التي توجهها إليه الجمعية العامة بشأن الحصول على معلومات عن المسائل المتعلقة بالموظفين .

(السيد أوبيرلين ، نيوزيلندا)

١٥ - وقال أخيراً إنه توجد شمة مشكلة أخرى تستحق إيلاءها اهتماماً خاصاً ، تتعلق بارتفاع عدد موظفي الأمانة العامة الذين يعملون في ظروف محفوفة بالمخاطر . وعلى الرغم من أن حالات اعتقال واحتجاز واحتطاف الموظفين قد انخفضت قليلاً خلال السنة الماضية ، فيما زالت مصدر قلق كبير . وأضاف إلى ذلك قائلاً إن انتهاكات امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة قد تؤدي إلى حالة يصبح فيها من المستحيل على الأمم المتحدة الوفاء برسالتها التي أنشئت من أجلها . وقال في ختام بيانه إنه ينضم إلى الوفود التي سبقته في مناشدة حكومات جميع الدول الأعضاء احترام الالتزامات التي تعهدت بها في هذا الأمر .

١٦ - السيد أيوب (أفغانستان) : قال إنه يود أن تكوين موظفي منظومة الأمم المتحدة يجب أن يعكس توزيعاً جغرافياً متوازناً وعادلاً ، وفقاً للمبادئ المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة . وأضاف أنه بالرغم من الجهود العديدة التي بذلت في هذا الاتجاه ، لم تتحسن الحالة بالقدر الكافي . فينبغي زيادة تعيين الموظفين من البلدان غير الممثلة والناقمة التمثيل ، كما أن على السلطات المختصة أن تتخذ تدابير خاصة لمساعدة البلدان المعنية في كفالة التوزيع الجغرافي العادل .

١٧ - وفيما يتعلق باحترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة ، أشار أن أفغانستان قد امثلت دائماً للأحكام ذات الصلة ، وبذلت ، بالرغم من حالة النزاع السائدة في البلد ، قصارى جهدها في سبيل ضمان أمن موظفي منظومة الأمم المتحدة . يبيد أن التزام الدول الأعضاء لضمان أمن موظفي الأمم المتحدة لا ينفي التزام هؤلاء بالامتناع عن إساءة استخدام مركزهم من خلال الدخول في أنشطة تهدد المصالح الوطنية للدول الأعضاء . وفي هذا الصدد ، تجدر الإشارة إلى أن المواطنين الأفغان الثلاثة الذين ذكرت أسماؤهم في تقرير الأمين العام وتوجد ضدتهم أدلة ثابتة قد أطلق سراحهم ، وبالتالي ينبغي إلغاء أسمائهم من القائمة الواردة في تقرير الأمين العام (A/C.5/46/4) . وقال إن أفغانستان ستواصل بذلك كل جهد ممكن من أجل ضمان أمن موظفي مختلف المؤسسات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة وتوفير ما يليق بهم من ظروف العمل والعيش .

١٨ - وفيما يتعلق بمسألة تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة ، ذكر أن وفده يرجح بوجه خاص بالتدابير التي اتخذتها الأمين العام خلال الفترة الممتدة من تموز / يوليه ١٩٩٠ إلى حزيران / يونيو ١٩٩١ . إذ أن من الضروري أن تتمتع المرأة ، أخيراً ، بفرص متكافئة مع الرجل في الأمانة العامة للأمم المتحدة .

١٩ - السيد دينو (رومانيا) : قال إنه كان يتعين على اللجنة الخامسة خلال السنة الجارية التركيز على مسألة الميزانية وعدم النظر في مسائل الموظفين إلا بصورة عامة ، ومع ذلك فإن الأهمية التي تعلقها الدول الأعضاء على هذا البند هي كبيرة لدرجة أن مسائل الموظفين كانت في الواقع تبحث بالتفصيل كل سنة .

٢٠ - وأضاف قائلا إن تقرير الأمين العام الشامل عن تكوين الأمانة العامة (A/46/370) يحتوي على معلومات إحصائية قيّمة ، ولاحظ الجهود التي بذلتها الأمانة العامة لتخفيض عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والناقمة التمثيل . بيد أنه يبدو أن هذه الجهود لم تكن كافية ، حيث ظل هنالك عدد كبير من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقمة التمثيل بالرغم من توظيف عدد كبير نسبيا من مواطنين بعض هذه الدول . وربما جدر بالأمانة العامة أيضا أن تنظر إلى مسألة كيفية استبقاء خدمات الموظفين بالنظر إلى ارتفاع كلفة عملية التوظيف بالنسبة للأمم المتحدة .

٢١ - وتابع قائلا إن رومانيا لا تزال ناقمة التمثيل في الأمانة العامة . فحتى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩١ ، كان لدى رومانيا ثلاثة موظفين في الأمانة العامة مقارنة ببنطاق مستحب يترواح بين ٥ موظفين و ١٥ موظفا . ومع أنه قد تم اختيار ثلاثة مرشحين رومانيين من خلال الامتحان التنافسي الذي عقد في بوخارست لشغل وظائف موظفين مبتدئين في الأمانة العامة ، لم يمنع جميع أولئك الشبان تعيينات . وقال إن وفده يكون ممتنعا لو بادرت الأمانة العامة بتوضيح التدابير المتخذة لتوظيفهم . ورومانيا على استعداد لتقديم مرشحين ذوي خبرات متخصمة في شتى الميادين ويتم اختيارهم من خلال التطبيق المأمول للقواعد والممارسات السارية في الإعلان عن الشواغر واختيار المرشحين . وإن من الصعب فهم سبب عدم منح المرشح الوظيفة المعلنة دون إبطاء حالما يتم اختياره والموافقة عليه من جانب المجلس ، ومن الصعب فهم سبب إعادة توزيع الوظائف المعلنة داخليا بين الإدارات . وأوضح أن رومانيا تؤكد من جديد دعمها لنظام الامتحانات التنافسية ول فكرة توسيع النظام بحيث يشمل وظائف من رتبة ف - ٣ . بيد أن على الأمانة العامة أن تضع في الاعتبار أن الامتحانات التنافسية لن تجدي نفعا ما لم يمنج المرشحون الناجحون وظائف في أسرع وقت ممكن .

٢٢ - وفيما يتعلق بتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (A/46/377) ، أعرب عن أمل وفده في أن تكشف الأمانة العامة جهودها لتحقيق هدف الـ ٣٠ في المائة من وظائف الفئة الفنية قبل نهاية العام وهدف الـ ٢٥ في المائة بحلول نهاية عام ١٩٩٥ . بيد أن تحقيق هدف كفالة زيادة تمثيل المرأة في جميع المستويات يجب أن تصاحبه جهود

(السيد دينو ، رومانيا)

ترمی إلى تحقيق توزيع جغرافي أكثر عدالة . ومن ثافلة القول إن الهدفين يتساوقان تماماً مع الحاجة إلى كفالة أرفع معايير الفعالية والكفاءة والنزاهة المذكورة في الميثاق . وقد ورد في التقرير عن تحسين مركز المرأة (A/46/377) عدد من الجداول والرسوم البيانية يفهم أنها ترمي إلى تسهيل مناقشة اللجنة الخامسة واللجنة الثالثة للمسألة . وأعرب عنأمل وفده في لا يسفر نظر المختصين في البند عن إزدواجية في العمل أو وضع توجيهات متنافرة . وفي اعتقاد وفده أن المحفل الرئيسي للنظر في مسائل الموظفين والمسائل الإدارية الأخرى ينبغي أن يكون اللجنة الخامسة .

٢٣ - ومضى قائلاً إن رومانيا تتعلق الأهمية الكبرى على تمثيل جميع الدول الأعضاء بصورة سليمة في الأمانة العامة وتعتقد أن آلية منهجية تستخدمن في توزيع الوظائف بين الدول الأعضاء يجب أن تكون منصفة وواقعية ومرنة . وفي هذا الصدد ، تشارط رومانيا رأي الأمين العام بأن النظام الحالي للمناطق المستصوبية ينبغي أن يأخذ في الاعتبار المعايير الرئيسية اللازمة لكافلة توزيع منصف للوظائف بين الدول الأعضاء : العضوية والسكان والاشتراك (A/C.5/46/2 ، الفقرة ٢٤) بيد أن من الهام النظر بدقة في الوزن النسبي الذي يتغير إيلاؤه لمختلف العوامل ، ويتبين أن تسود روح من التوفيق في هذه المسألة . وتساءل عن الآثار التي يمكن أن تترتب على قبول مبع دول أعضاء جدد ، مؤخراً ، بالنسبة للمناطق المستصوبية وعن الآخر الذي يمكن أن يترتب على إدراج جدول جديد للاشتراكات . ومن المفيد أن تقدم الأمانة العامة نسخة منقحة عن الخيارات البديلة للمناطق المستصوبية آخذة هذه العوامل في الاعتبار .

٢٤ - وتتابع قائلاً إن وفده يعتقد أن تعيين الموظفين على أساس الإعارة من الخدمة الحكومية هو ترتيب ذو فائدة عظيمة بالنسبة للأمم المتحدة والدول الأعضاء والموظفيين أنفسهم . فال الأمم المتحدة تستفيد من مساهمة الموظفين المدربين الذين يمثلون جميع مناطق العالم وثقافاته ، والحكومات تستفيد من عودة الموظفين الذين اكتسبوا خبرة دولية فريدة ، والمزيد من الموظفين يودون في نهاية المطاف العودة إلى بلدانهم الأم لاستئناف وظائفهم هناك . والآن وقد أزيل معظم القيود عن التوظيف الطويل الأجل لمواطني جميع البلدان في الأمانة العامة ، ينبغي الاحترام لكافلة عدم زوال الإعارة ك الخيار ذي فائدة . ولدى الدول الأعضاء فرصة للعمل معاً من أجل ضمان عقد اتفاق ثلاثي منصف بشأن هذا الموضوع .

(السيد دينتو ، رومانيا)

٢٥ - وأكَدَ أن وفده مقتتنع تماماً بأهمية وضع نظام عدالة داخلي منصف وفعال في الأمانة العامة . ويورد تقرير الأمين العام (A/C.5/46/7) تفاصيل مجموعة هائلة ومتنوعة من آليات الاستجابة لكل مشكلة ممكِن تصورها من مشاكل الموظفين ، لكنه لا يفسر سبب وجود هذا الكم الكبير من الشكاوى المقدمة من الموظفين ضد قرارات الإدارية . وربما أمكن تفادي العديد من هذه الشكاوى لو أن مجمل عملية صنع القرارات الإدارية كان أكثر وضواحاً .

٢٦ - وذكر أن وفده يلاحظ باهتمام بالغ التقرير المعنى باحترام امتيازات وحصانات الموظفين (A/C.5/46/4) مؤكداً من جديد التزامه الشديد باحترام تلك الامتيازات والحقوق ، وكذلك التزامه بالعمل جنباً إلى جنب مع الأمانة العامة بشأن هذه المسائل .

٢٧ - واستطرد قائلاً إن الوثيقة التي تتضمن آراء ممثلي الموظفين في أمانة الأمم المتحدة (A/C.5/46/21) تتناول مسائل تتصل بالإدارة اليومية للأمانة العامة ، وهو يرى أنه لا ينبغي أن تدخل اللجنة في تفاصيل هذه المسائل . بيد أنه أعرب عن قلقه للنظرية القائمة التي ينظر بها ممثلو الموظفين إلى الحالة الراهنة فيما يتعلق بالتطوير الوظيفي والتدريب وسياسة الترقى والإدارة الداخلية للعدالة . ويعتقد وفده أن توفير الحافز لدى الموظفين يتسم بأهمية كبيرة في تمكين المنظمة من الاستجابة بفعالية لمتطلبات التغيرات السريعة الحاملة في العالم . وعليه فقد حثَ الأمانة العامة على إيلاء الأولوية لاستعراض أسباب احترام معنويات الموظفين واقتراح حلول بهذا الشأن .

٢٨ - واختتم قائلاً إن الجمعية العامة اتخذت في السنوات الأخيرة عدداً من القرارات والمقررات التي تتضمن توجيهات هامة للأمانة العامة فيما يتعلق بالتوظيف والتطوير الوظيفي . وتساءل عما إذا كان قد اتخذ أي تدبير لتنفيذها أو ما إذا كان قد استعير عنها بتوجيهات أخرى . وأعرب عن رغبة وفده في أن يطلب إلى الأمانة العامة تقديم تقرير شامل إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والأربعين عن السياسات المتعلقة بشئون الموظفين في المنظمة ، مع التركيز بشكل خاص على السياسات المنبثقة عن قرارات الجمعية العامة . وينبغي أن ينظر التقرير في وضع وتنفيذ خطط توظيفية تهدف إلى الوصول بمستوى تمثيل البلدان غير الممثلة أو الناقصة التمثيل إلى النطاق

(السيد دينو ، رومانيا)

المطلوب وزيادة نسبة النساء في الامانة العامة . كما ينبغي أن يقتضي إنشاء نظام ملائم للتطوير الوظيفي يوفر لجميع موظفي الامانة العامة ، سواء في الفئة الفنية أو في فئة الخدمات العامة ، فرصة متكافئة للترقى واحتلالات معقولة للتطوير الوظيفي .

٣٩ - السيد اليашف (إسرائيل) : أعرب عن تقديره للاهتمام المبدي إزاء رفاه موظفي وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) المحتجزين حاليا . وقال إن ما يفهمه هو أن السيد عبد ربه حسين أبو عون ، الذي يظهر اسمه في القائمة الواردة في تقرير الأمين العام (A/C.5/46/4) قد أطلق سراحه يوم ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٠ . أما الأفراد الآخرون الذين ترد أسماؤهم في القائمة فقد تم احتجازهم على النحو الواجب عملا بالقانون الساري في المناطق الواقعة تحت الإدارة ، وذلك بسبب اشتراكهم في أنشطة غير مشروعة . فمجرد كون الشخص موظفا من موظفي الأمم المتحدة لا يكفي لتوفير الحماية من القانون الساري ، وخصوصا عندما تتضمن الأنشطة غير المشروعة الإخلال بالنظام العام وارتكاب أعمال عنف وإرهاب . فالفقرة ١ من المادة المائة من الميثاق تشترط على موظفي الأمم المتحدة أن يتمتعوا عن القيام بأي عمل قد يسيء إلى مراكيزهم بوصفهم موظفين دوليين مسؤولين أمام الهيئة وحدها . وبناء عليه ، فإن التحرير على العنف ، والتدبير لارتكاب أعمال العنف وتنفيذها ، وغير ذلك من أعمال تهديد النظام العام والسلامة العامة ، إنما تمع مرکز الشخص المعنى باعتباره موظفا من موظفي الأمم المتحدة ، وتسبب ضررا بليغا بالمنظمة نفسها . والسلطات الإسرائيلية تبذل ما في وسعها لتحذير موظفي الأونروا المحليين من الاشتراك في الأنشطة التي تتضمن انتهاكات للقانون والنظام العام . وفي حالات عددة ، طلبت السلطات من الأونروا أن تعيد النظر في ممارسة تعيين موظفين ممن اشتركوا ، أكثر من مرة في بعض الأحيان ، في مثل هذه الأنشطة ، ولكن دون جدوى . ومن الممارسات المتبعة لدى السلطات الإسرائيلية أن تبلغ رؤساء مكاتب الأونروا في المناطق الواقعة تحت الإدارة ، بناء على طلبيهم ، بملابسات احتجاز موظفي الأونروا وكذلك بتفاصيل المحاكمات والاحكام . وقواعد عامة ، فإن المحاكمات التي تتم في المحاكم العسكرية بهذه المناطق مفتوحة أمام الجمهور . لذلك ، ليس هناك ما يمنع ممثلي الأمم المتحدة من الحضور . والأشخاص الذين تحتجزهم السلطات الإسرائيلية توفر لهم جميع التسهيلات الضرورية خلال احتجازهم ، بما في ذلك الإشراف والعلاج الطبي المستمر ، عند اللزوم ، والحق في أن يزورهم أفراد أسرهم ومحاموهم ، وغير ذلك من المزايا مثل الحق في الطعن في احتجازهم أمام مجلس طعون ، وفي أن يُنظر في قضيتهم أمام المحكمة

(السيد البياشف ، إسرائيل)

الإسرائيلية العليا ، باعتبارها محكمة عليا للعدل . وأعرب ، في ختام كلمته ، عن رغبة وفد بلده في التأكيد على أن إسرائيل ، عندما تقرر احتجاز شخص ما ، فإنها تفعل ذلك بعد اتخاذ جميع الاحتياطات الواجبة والتأكد من أن الاحتجاز ضروري . والأفراد المذكورة أسماؤهم في القائمة قد احتجزوا بسبب اشتراكهم في أنشطة معادية ، وذلك بغية منع اشتراكهم في أنشطة معادية في المستقبل ، ولحماية سلامة السكان وأمنهم . واحتجاز أولئك الأفراد ليس له أي صلة على الإطلاق بنشاطتهم المهنية ، وإنما بأعمال لا تتفق ومهامهم كموظفي الأمم المتحدة .

٣٠ - وانتقل إلى مسألة فرض الضرائب ، المشار إليها في تقرير الأمين العام (A/C.5/46/4/Add.1) ، فأعرب عن رغبته في توضيح أن رسوم الارصنة البحرية حسب القيمة ، التي تفرضها هيئة الموانئ الإسرائيلية في ميناء حيفا ، ليست ضريبة . وعلاوة على ذلك ، فإن الجهة التي تفرضها هي هيئة مستقلة وليس حكومة إسرائيل . وهي رسوم لا تفرض إلا نظير خدمات تقدم ، وتسددها بدون اعتراض جميع الهيئات المعفاة من الضرائب ، بمن في ذلك الدبلوماسيون والبعثات الأجنبية . وفرض هذه الرسوم حسب القيمة لا يعني إلا الأسلوب المحاسبي الذي اختارته هيئة الموانئ ، ويجب إلا يحمل المرء على الخلوص إلى أنها تشكل ضريبة . وللوكالات المعنية أن تتصل بالسلطات المختصة في إسرائيل للحصول على مزيد من المعلومات .

٣١ - السيد ويلتسكي (استراليا) : تكلم بنيابة عن كندا ونيوزيلندا واستراليا فقال إن تحقيق درجة أكبر من المساواة بين الجنسين في الأمم المتحدة يمثل قضية أساسية من حيث حقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية وتنفيذ مبادئ الميثاق . فإذا ما أردنا لمشاكل نصف الجنس البشري أن تؤخذ تماما في الاعتبار ، تعين أن تمثل المرأة في المستويات العليا لتقرير السياسات . والترقية الإنضافية للمرأة على أساس الجدارة ستعمل على زيادة كفاءة المنظمة . فمثل هذه السياسة لن تكفل فقط بلوغ الموظفين ذوي الكفاءات العالية مناسب تتفق وقدراتهم ، وإنما ستعمل كذلك على إغلاق هذه المنافس في وجه الأشخاص الأقل كفاءة الذين يمكن أن يتسببوا في انخفاض الروح المعنوية لمروءوسيهم . فمعظم الموجودين قد شهدوا خروج منافسيهم عن السباق بقواعد متخصصة واتجاهات تمييزية ، سواء كان ذلك عن وعي أو عن غير وعي . وبالنظر إلى أن من بين الممثلين الدائمين ١٦٦ ، هناك ١٦٣ من الرجال ، وأن من بين كبار موظفي الأمانة العامة ٤٥ ، هناك ٤٣ من الرجال ، جاز للمرء أن يتساءل عن عدد الرجال الذين كان يمكنهم بلوغ هذه المناصب لو أعطيت فرص متكافئة للنساء اللائي كانوا ينافسون على الترقية .

(السيد ويلنسكي ، استراليا)

٢٢ - وأقر بإيجاز قدر من التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين ، وخصوصاً في المستويات الابتدائية ، إلا أن الإيقاع لا يزال بطيئاً . ففي عام ١٩٨٥ ، كانت نسبة الإناث في الرتبة مد - ١ وما فوقها ٧,١٢ في المائة . وبعد ذلك بست سنوات ، ازدادت النسبة المئوية بما يقل عن ١,٥ في المائة لتصل إلى ٨,٦ في المائة . ومن النقاط التي أنت تكون الأمم المتحدة تابعة ، لا رائدة ، في الحركة الراامية إلى تحقيق المساواة في العالم . وفي تقريره السنوي عن أعمال المنظمة ، ذكر الأمين العام أن المساواة بين الجنسين أمر يحظى باهتمام فائق (A/46/1 ، الجزء عاشر) . والواقع أن ٤٤,٤ في المائة من كبار الموظفين بمكتب الأمين العام من الإناث . إلا أن اهتمام الأمين العام لا تتشاطره ، فيما يبدو ، أغلبية المدراء في الأمانة العامة . فانعدام إيجاز تقدم على مر ١٢ شهراً الماضية يدل على أن كبار المسؤولين غير ملتزمين تماماً بالنهوض بالمرأة . ويبقى إثبات مثل هذا الالتزام باتخاذ إجراءات ملموسة بوضوح .

٢٣ - وأشار بالإيجار الجديد الذي أقره الأمين العام في ١٨ آذار/مارس ١٩٩١ (A/46/377 ، الفقرة ٥) . وقال إن مثل هذا الإجراء لم يكن ليلزم لو طبق برنامج شامل لتحقيق تكافؤ الفرص في التعليمين . ورغم أن من السابق لوانه تقييم آثار مثل هذا الإجراء ، فمن المهم أن تراقب الإدارة العليا الحالة خلال الأشهر القادمة ضماناً لتحقيق النتائج المرجوة .

٢٤ - واستطرد يقول إن من بين التطورات المشجعة تماماً في عام ١٩٩١ تعيين إمرة قديرة بصورة بارزة ، وهي السيدة أوغاتا ، في منصب مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين . إلا أن البيانات الواردة في التقرير المتعلقة بتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (A/46/377) ليست مشجعة . ومن أوضاع المؤشرات على ذلك النسبة العامة للإناث في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، والتي ازدادت خلال الفترة من ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩١ بأقل من ١ في المائة . وإذا استمر مستوى التقدم هذا في الفترة ١٩٩١-١٩٩٢ ، فإن نسبة الـ ٣٠ في المائة المستهدفة بلوغها بحلول نهاية عام ١٩٩٠ ستتحقق ، على أفضل التقديرات ، قبل سنتين من الموعد المقرر لها . وما لم يتخذ إجراء لكسر نمط السنوات الخمس الماضية ، فإن المنظمة لن تحقق النسبة المستهدفة ، البالغة ٢٥ في المائة ، التي حددتها الجمعية العامة لسنة ١٩٩٥ . والمستويات الأعلى هي التي تجلّ فيها الإخفاق في النهوض بمركز المرأة في الأمانة العامة . وعلى الرغم من النسبة المستهدفة التي حددتها الجمعية العامة في

(السيد ويلنسكي ، استراليا)

القرار ٢٣٩/٤٥ جيم ، البالغة ٢٥ في المائة من معدل مشاركة المرأة في الوظائف براتبة مد - ١ وما فوقها ، فإن المرأة ، في عام ١٩٩١ ، تمثل نسبة مئوية ضئيلة تبلغ ٨,٦ في المائة . ولا يزال هناك امرأتان فقط من رتبة وكيل الأمين العام ، ولا توجد امرأة واحدة من رتبة الأمين العام المساعد .

٣٥ - ومضى يقول إن من بين التعيينات التي جرت خلال الفترة ١٩٩٠-١٩٩١ ، لم تكن هناك امرأة بين وكيلي الأمين العام اللذين تم تعيينهما ؛ والأمين العام المساعد الوحيد الذي تم تعيينه ليس امرأة ؛ ومن بين التعيينات الستة في الرتبة مد - ٢ ، ليس هناك إلا امرأة واحدة ؛ بل ومن بين التعيينات التسعة في الرتبة مد - ١ ، ليس هناك سوى ثلاثة إناث . ولا يقل عن ذلك غرابة أن من بين الـ ٢٦ شخصاً الذين تمت ترقيتهم من الرتبة ف - ٥ إلى الرتبة مد - ١ خلال الفترة نفسها ، ليس هناك سوى ثلاثة إناث . وتساءل عما إذا كان هناك من يرمي التعيينات ويعرضها على الأمين العام ، حيث أنها تمثل استهزاء بجموعة كاملة من القرارات التي تدعوا ، بالتحديد ، إلى زيادة عدد الإناث في الوظائف العليا ووظائف اتخاذ القرار .

٣٦ - وتتابع كلامه قائلًا إن توزيع الإناث في مختلف مجالات الأمانة العامة يمثل أيضًا مدعاه للقلق . فبعض المجالات ، مثل دوائر الترجمة التحريرية والترجمة الشفوية ، قد أصبحت "مجالات نسائية" ، ولا تزال المرأة معزولة عن وظائف اتخاذ القرار . فرغم أن الوظائف العليا في إدارة شؤون المؤتمرات ومكتب تنظيم الموارد البشرية لا تمثل سوى ٨ في المائة ، فإن نسبة الإناث اللائي يشغلن وظائف عليا في هذين المجالين تزيد على الثلث . ومن جهة أخرى ، لا تشقق المرأة أبداً من الوظائف العليا إلى ٤٨ في الأونكتاد وفي إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الدولية .

٣٧ - وأهار إلى إمكان اتخاذ خطوات عملية أخرى لترجمة مبدأ تكافؤ الفرص إلى حقيقة واقعة . ويمكن أن تتضمن مثل هذه الخطوات ، على سبيل المثال ، إجراء تقييم وتحليل شاملين لتحديد الحاجز التي تعترض المشاركة المتكافئة للمرأة ، وإيجاد حلول لإزالة هذه الحاجز ؛ ووضع برنامج عمل يستهدف إحداث التغييرات الهيكيلية والفكريّة المطلوبة ؛ وإقامة آليات إدارية لتحديد مسؤولية المشرفين فيما يتعلق بتعزيز المساواة بين الجنسين ؛ وإنشاء وحدة مستقلة عن مكتب تنظيم الموارد البشرية ، تكون مسؤولة عن تحقيق تكافؤ الفرص في العمل ، وقدرة على ممارسة سلطنة فعلية على الإجراءات المتعلقة بشؤون الموظفين على نطاق المنظومة ؛ وزيادة ما تبذله

(السيد ويلنسكي ، استراليا)

الدول الاعضاء من جهود لتحديد وتسمية المرشحات المؤهلات لشغل وظائف الامانة العامة . وأشار إلى أن الوضع بالنسبة لأوروبا الشرقية يتسم بخطورة بالغة . وفي الوقت نفسه ، أعرب عن سرور وفدى بلده للتحسين في نسبة تمثيل المرأة الإفريقية .

٢٨ - وأردف يقول إن هناك قضية أخرى لا تخفي على علم أحد ، وهي قضية المضايقات الجنسية ، التي لم تحظ بقدر كبير من النقاش العام في الأمم المتحدة . فالمبادئ التوجيهية البدائية المتعلقة بالمضايقات الجنسية ، المعتمول بها في الأمم المتحدة ، يجب تطويرها وتعزيزها والتعریف بها على نطاق واسع حتى تعرف المرأة ويعرف الرجل حقوقهما . والإدارات الحكومية في استراليا وكندا ونيوزيلندا لديها مبادئها التوجيهية التي يمكن أن تُتَّخَذ نموذجا ، رغم أن الممارسات المتعلقة بشؤون الموظفين في الأمم المتحدة يجب أن تكون دوما متقدمة الممارسات المناظرة في الدول الاعضاء .

٣٩ - السيد باندای (نيبال) : قال إنه منذ أكثر من عام واهتمام المجتمع الدولي منصب على الأمم المتحدة بصورة لم يسبق لها مثيل في تاريخها . وعودة الثقة في قدرة المنظمة تفرض عليها مطالب جديدة لن يمكن تلبيتها إلا بموظفيين مناسبين . وفي إطار المشاورات الجارية بشأن تشريع الأمم المتحدة ، أعرب عنأمل وفدى بلده في أن يولي الاهتمام الواجب لتطبيق نظام انصافي للتطوير الوظيفي ، مشفوع بنظام واقعى للحوافز . فموظفو الامانة العامة بحاجة إلى أن يتتوفر لهم الضمان بأن آليات شؤون الموظفين واضحة وتعمل وفقا للنظمتين الأساسية والإداري لموظفي الأمم المتحدة . كما أنهم بحاجة إلى أن يكون لديهم ثقة في الآليات المعنية بغير تظلماتهم . ولعل من المناسب ، في هذا الصدد ، دراسة دور اللجنة المعنية بطلبات مراجعة حكام المحكمة الإدارية .

٤٠ - ومضى يقول إن احترام مركز الموظفين الدوليين أمر ضروري إذا ما كان للأمانة العامة أن تتمتع بشقة الدول الاعضاء . واحتياج الموظفين تحديدا للقواعد التي تنظم امتيازات ومحاصالت الموظفين الدوليين هو عمل يجب شجبه ، شأنه شأن القيود التي تفرض على سفر الموظفين المنتسبين إلى جنسيات معينة . والموظفوون ، بدورهم ، عليهم أن يتصرفوا بأسلوب يعود بالفائدة على المنظمة التي يخدمونها ، كما أن ولاءهم يجب أن يكون للأمم المتحدة دون سواها .

(السيد باندai ، نيبال)

٤١ - وأشار إلى ضرورة تحسين الإدارة في الأمانة العامة على جميع المستويات ، وهي مهمة ينبغي للأمين العام الجديد أن يمنحها أولوية عليا . فكفاءة الإدارة تستتبع تحقيق قدر أكبر من تنقل الموظفين ، الأمر الذي ينبغي أن يرتبط ، بدوره ، بفرض التطوير الوظيفي . وأشار ، في هذا الصدد ، إلى تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/46/326) .

٤٢ - وأضاف قائلا إن الإدارة السليمة ينبغي أن تكون أيضا ممحوبة بتحسين فرص المرأة في الأمانة العامة . ومن المثير للهم ملاحظة النسبة الهزيلة لتمثيل المرأة في الوظائف العليا . والمشكلة لا تقتصر على الترقى ، وإنما تنسحب أيضا على التعيينات . إذ يجب أن تكون هناك مجموعة من المرشحات المؤهلات للترقى إلى الفئات الأعلى . وأعرب عن تأكيد وفده على ضرورة إيلاء اهتمام خاص للمرشحات المؤهلات من البلدان النامية ، كما أعرب عن الأمل في أن تكون الإدارة على وعي تام باهتمامات الدول الأعضاء ، ولا تدخل وسعا في بلوغ الأهداف المحددة في قرار الجمعية العامة ٢٣٩/٤٥ جيم .

٤٣ - وكسر توجيهه نداء وفده بتحقيق الاختلال القائم بين الدول الممثلة تمثيلا ناقما والدول الممثلة تمثيلا زائدا في الأمانة العامة . وأشار إلى حدوث قدر من التحسن في تمثيل الموظفين من البلدان النامية في الرتبة مـ - ١ ، كما أن عدد الموظفين من الدول الممثلة تمثيلا زائدا قد ازداد فيما يبدو . وقال إن وفده بلده يبود أن يعرف سبب عدم ترقية الموظفين من البلدان النامية ، خلال السنتين الماضيتين ، إلى الوظائف الخاصة للتوزيع الجغرافي من رتبة الأمين العام المساعد وما فوقها .

٤٤ - وأشار إلى أن وفده قد قام بدراسة تقرير الأمين العام عن الخيارات البديلة للمناطق المستمرة للتوزيع الجغرافي للموظفين في الفئة الفنية وما فوقها (A/C.5/46/2) ، وأن الوفد يرى أن الخيارين واو و ياء متوائمان ، وأن الخيار ياء هو الأكثر استمرا با .

٤٥ - وأعرب ، في ختام كلمته ، عن رغبة وفده في التأكيد على ضرورة الحفاظ على علاقة بناءة بين الموظفين ، عن طريق ممثليهم المنتخبين ، والإدارة . فيشاشة جو من الشقة أمر أساسى إذا ما كان للموظفين أن يبدلو أفضلا ما عندهم لتحقيق أهداف الأمم المتحدة في هذه المرحلة من التشريع .

٤٦ - السيد رازفيين (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية) : قال على الرغم من أن وفد بلده راض تماماً عن حجم وجوهر الوثائق المتوفرة لديه ، فإنه يأسف لعدم توافق التقارير المتعلقة باستعراض القواعد والأنظمة والمعايير المتعلقة بترقية الموظفين داخل إطار نظام ملء الشواغر ، والتقارير المتعلقة بالعلاقة بين الموظفين والإدارة . وما لا ريب فيه أن الأمم المتحدة على اعتاب مرحلة من التجديد الشامل الذي يملئه واقع النظام العالمي الجديد في فترة ما بعد المواجهة ، كما تملئه الحاجة إلى إصلاح وتطويع آليات التعاون الدولي القائمة لتواءك التحديات والمتطلبات الجديدة التي تواجه المجتمع الدولي . ومن ثم ، فإن هناك حاجة ماسة إلى تجديد أو تنقيح سياسة وممارسة تنظيم الموارد البشرية . فهذه السياسة يجب أن تتحقق عن المبدأ المنصوص عليه في ميثاق الأمم المتحدة ، والمفصل في قرار الجمعية العامة ٢٣٩/٤٥ ، والقاضي بأن تراعى في المقام الأول ضرورة كفالة "أعلى مستوى من الكفاءة والمقدرة والنزاهة" في القرارات المتعلقة بتعيين الموظفين أو ترقيتهم أو منحهم عقوداً دائمة أو استعراض هذه العقود ، وكذلك في التطوير الوظيفي . وأشار إلى أن معيار "أعلى مستوى" قد اضمر نوعاً ما على مر الزمن ، وشاعت الاستعاضة عنه بمفاهيم مجرد الأداء "العالى" أو "الكافؤ" أو "الجيد" أو "المرضى" . وهذا يؤشر تأشيراً سلبياً على الروح المعنوية للموظفين الذين يفون بمعيار "أعلى مستوى" ويستحقون مستقبلاً مهنياً ناجحاً في المنظمة . ومن ناحية أخرى ، تهيات فرصة ، لا مبرر لها ، لأي شخص لا يكون راضياً عن قرارات الإدارة فيما يتعلق بشؤون الموظفين ، لأن يطعن فيها .

٤٧ - وفي هذا الصدد ، ينبغي للأمانة العامة ، عملاً بالفقرة ٣ من القرار ٢٣٩/٤٥ ، أن تستعرض الوثائق المعايير الداخلية المتعلقة بشؤون الموظفين ، وأن تقدم التعديلات اللازم إدخالها على النظمتين الأساسية والإداري للموظفين . كما ينبغي تطبيق معيار مماثل ، استناداً إلى الميثاق ، يكون أساساً لجدول التطوير الوظيفي المقرر أن يقمنه الأمين العام إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والأربعين .

٤٨ - وأعرب عن ترحيب وفده بلده باعتزام تقديرىن إعارة الموظفين من الخدمة الحكومية . فالإجراءات التي حددها الأمين العام في تقريره (A/C.5/46/9) مبسطة وفعالة ، ومن المحتمل أن تكون ، في ظل الظروف الراهنة ، الإطار القانوني العملي الوحيد للإعارة . وفي معرض تأييده للإجراءات المقترحة ، أعرب عن أمله في تخلص هذه المسألة ، نهائياً ، من الطابع السياسي وتسويتها وفقاً للمصالح المشروعة للمنظمة والحكومات والأفراد المعنيين ، على النحو المنصوص عليه في الفقرة ٢ من الجزء ثانياً من القرار ٢٣٩/٤٥ .

(السيدي رافدين ، اتحاد
الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية)

٤٩ - وفيما يتعلق بالاستنتاج الوارد في الفقرة ٨ من الوثيقة (A/C.5/46/9) من القرار ١٣٦/٣٧ ينطبق على جميع الموظفين ، بمن فيهم المعيارون ، أكد على أن ذلك القرار ينص ، في المقام الأول ، على حق الموظف في أن يؤخذ أداؤه في الاعتبار ، لا في أن يعين تعيناً دائمًا . وفي هذا الصدد ، يلزم تحديد معالم نطاق القرار وتوضيح أن التعيين الدائم يمكن أن يُمْنَع بعد خمس سنوات من الخدمة ، شريطة أن يبدي المرشح ، بأمانة ، "على مستوى من الكفاءة والمقدرة والنزاهة" ؛ إذ لا يكفي تحقيق أداء جيد . والفقرة ٥ من الجزء رابعاً من القرار ١٣٦/٣٧ يجب أن تُفهم في إطار الفقرة ٤ السابقة لها ، والتي تنص على أن تحدد المنظمات ، على أساس مستمر ، احتياجاتها من الموظفين الدائمين والمعيدين لفترة محددة . وعلى الرغم من أن فريق الـ ١٨ قد ناقش إمكانية تحقيق توازن معقول بين شتى أنواع التعيينات كوسيلة لزيادة الكفاءة ، فإن الأمانة العامة لم تتبع المسألة ، على ما يبدو ، حيث لا تتوافر أي معايير أو حتى سياسة مؤقتة بشأن هذا الموضوع . ومن المجدى النظر في تحديد نسبة ملائمة بين العقود الدائمة والمحددة المدة بالنسبة لمختلف الفئات المهنية ، ولا سيما لدى توافر احتمالات الأخذ بتكنولوجيات جديدة وتحقيق زيادة في الإنتاجية ، وكذلك بالنسبة للإدارات والوحدات ذات المهام المحدودة المدة . وستعمل زيادة نسبة العقود المحددة المدة على تيسير توزيع الموارد البشرية ، وعلى إيجاد حل جزئي لمشكلة تدريب الموظفين ، وكذلك على زيادة قدرة الأمانة العامة على ضمان تنقل وتناوب واستقدام المواهب الجديدة على جميع المستويات .

٥ - وفيما يتعلق بالحاجة إلى زيادة الكفاءة في الأمانة العامة ، أشار إلى القاعدة ١٣/١٠٤ من النظام الإداري للموظفين ، المتعلقة باستعراض التعيينات الدائمة في نهاية السنوات الخمس الأولى من الخدمة . فعلى ما يبدو أن تلك القاعدة قد تم تجاهلها تماماً . لذلك ، إما أن تُلغى وإما أن تُتَّخذ خطوات بشأن البدء في تنفيذها ، ولاسيما من خلال تطبيق نظام جديد لتقدير الأداء . فالمقترنات التي تؤكّد بدرجة أكبر على المنافسة الصحية في المسائل المتعلقة بالموظفين ستعود بالفائدة على الموظفين الذين تعتبرهم المنظمة أعظم رصداً لديها ، أي الموظفين الذين يغدو أداؤهم عاماً بعد عام ، بمعايير "أعلى مستوى" . ويجب أن تشمل سياسة شؤون الموظفين في الأمانة العامة حكماء تنص على مكافأة أولئك الموظفين .

(السيد رازفيين ، اتحاد
الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية)

٥١ - واستطرد يقول إن المحاولات الرامية إلى سد باب التعيين في الشواغر أمام المرشحين غير المنتهين إلى إدارة أو شعبة ما ، أو إلى الأمانة العامة بوجه عام ، إنما هي محاولات معطلة للانتاج من حيث ضمان أعلى مستوى من المقدرة لدى الموظفين . وقال إن وفده يرى أن مثل هذا النهج يتعارض ومبدأ تحقيق تكافؤ الفرص ، كما أنه يعرقل استقدام مواهب جديدة على جميع المستويات . وفي هذا الصدد ، أكد مرة أخرى على ضرورة الامتثال التام للاحكام المتعلقة بتحقيق تكافؤ الفرص ، الواردة في القرار ٢٣٩/٤٥ . فالمتحانات التنافسية الوطنية لشغل الوظائف من الرتبتين ف - ٢ و ف - ٣ تشجع التنافس وتساعد على الاختيار النزيه للموظفين الجدد . وأعرب عن أمله في تزايد اللجوء إلى ممارسة التعيين هذه التي تبشر بالنجاح ، بشكل خاص ، من زاوية تحسين التمثيل الجغرافي وتمثيل المرأة .

٥٢ - وفي هذا الصدد ، أكد على أن الجمعية العامة وضعت ، في عام ١٩٩٠ ، هدافعاً جديدة لتمثيل المرأة ، وحددت شرطين لتحقيقها ، هما منح الأولوية للمرأة قدر الإمكان ، وتحقيق المساواة في الأحوال الأخرى . وأي نهج آخر سيتجاوز هذه الولاية وستترتب عليه عواقب وخيمة بالنسبة للحالة العامة للموظفين في الأمانة العامة .

٥٣ - وانتقل إلى مسائل أخرى فأكّد على أن من غير المقبول إرجاء تنفيذ التوصية ٥٩ الصادرة عن فريق الـ ١٨ بشأن وضع مبادئ توجيهية واضحة لأنشطة اتحاد الموظفين وتمويله .

٥٤ - السيد عبد الرحمن (السودان) : قال إن بلده ما يبرح يحترم الاتفاقيات والاتفاقيات الدولية احتراماً كاملاً ، ولا سيما اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحمصاتها . وأشار إلى الوثيقة A/C.5/46/4/Add.1 ف قال إن هذه هي المرة الأولى التي يتم فيها بلده ، بعد نيله الاستقلال ، بانتهاك اتفاقية دولية . وهناك من الأسباب ما يحمل على الاعتقاد بأن تلك الوثيقة قد صدرت بحسن النية التام المتوقع من قرار صادر عن الأمم المتحدة . وأضاف قائلاً إن وفده يرى أن أعضاء لجنة التنسيق الإدارية قد حملوا أصدار الوثيقة في عجلة قبل أن يتلقوا ردًا من حكومته .

(السيد عبد الرحمن ، السودان)

٥٥ - ومضى يقول إن محتويات الوثيقة تفتقر إلى المصداقية ، وذلك للأسباب التالية . أولا ، فإن الحاجة التي سبقت فيها تستند إلى انتهاك مزعوم من قبل حكومته لاحكام البند ١٨ (ب) من المادة الخامسة من الاتفاقية . فتشريع عام ١٩٨١ المشار إليه في تلك الوثيقة قد ألغى واستعفي عن بقائه تنظيم شؤون المواطنين السودانيين العاملين بالخارج ، وهو لا يتضمن أي أحكام تنظم شؤون المواطنين السودانيين العاملين بالأمم المتحدة أو الوكالات المتخصصة أو المنظمات الأخرى ذات الصلة . وببناء عليه ، فإن استناد تلك الوثيقة في ججتها إلى قانون تم إلغاؤه إنما يدل على أنها تفتقر إلى المصداقية تماما .

٥٦ - وأشار إلى انقضاء أقل من ثلاثة أشهر منذ قيام إدارة الشؤون القانونية بارسال المذكورة المؤرخة ١١ تموز/يوليه ١٩٩١ ، المشار إليها في الوثيقة ، إلى بلده . فهذه فترة قصيرة لقيام حكومة بالرد على مسألة من هذا القبيل تمس سلطات شئون الدولة . وفيما يتعلق بالمذكورة الشفوية المؤرخة ٨ آذار/مارس ١٩٨٢ ، قال إن حكومته لا ترى سببا للرد على مذكرة كانت قد أرسلت منذ ما يزيد على تسع سنوات ، فيما وأن الأسباب الواردة في المذكورة لم تعد قائمة .

٥٧ - واستطرد يقول إن المذكورة المؤرخة ١١ تموز/يوليه ١٩٩١ تصنف التبرع الوطني المقدم من المواطنين السودانيين العاملين بالخارج على أنه ضريبة دخل . وهذا الاستنتاج خاطئ لأن ذلك التبرع يسدد نتيجة لجهد طوعي قام به مؤتمر المواطنين السودانيين العاملين بالخارج ، المعقود في الخرطوم في ١١ يولو/سبتمبر ١٩٨٩ ، بغية تزويد اقتصاد البلد بالعملة الأجنبية . وهذا التبرع عبارة عن مبلغ ثابت تم تحديده على أساس مختلف الفئات المهنية ، ولا يفرض على المرتبات والمكافآت التي يتلقاهاها المواطنون السودانيون العاملون بالخارج . والمبلغ الذي يدفعه المواطنون السودانيون العاملون بالمنظمات الدولية يتراوح بين ٣٠٠ و ٣٠٠ دولار سنويا . وضريبة الدخل محددة بنسبة مئوية معينة من مرتبات الموظفين ، وهي أعلى بكثير من الرقم المذكور . وببناء عليه ، فإن البند ١٨ (ب) من المادة الخامسة من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحماناتها لا ينطبق على ذلك التبرع .

٥٨ - وتتابع كلامه قائلا إن إدارة الشؤون القانونية ولجنة التنسيق الإدارية قد استجابتنا ، فيما يبدو ، لضغوط من موظف واحد أو عدد محدود من الموظفين السودانيين

(السيد عبد الرحمن ، السودان)

ممن يرغبون في أن يُعفوا من شرف المساهمة بمبلغ ضئيل من المال يُحمل لدى تجديد جوازات سفرهم . وأشار أن وفده على شقة من أن معظم الموظفين السودانيين بال الأمم المتحدة على استعداد لمواصلة تقديم ذلك التبرع الوطني . أما غير الموافقين على ذلك ، فيإمكانهم ابداء رأيهم ، كي تنظر الحكومة في موقفهم .

٥٩ - وقال في ختام كلمته ، إن حكومته سترد ، في حياته ، على المذكرة الواردة من إدارة الشؤون القانونية . وريثما يتم ذلك ، طلب استبعاد الوثيقة A/C.5/46/4/Add.1 من النظر في إطار البند ١١٥ (ب) من جدول الأعمال ، وأصدر تصويب لها نظراً لـ المسألة قد أشارت قبل أوائلها .

٦٠ - السيد موسالا (ليسوتو) : أعرب عن تأييده لسياسات التعيين ، والتمس من الأمانة العامة أن تحيل المعلومات المتعلقة بالشواغر في الوقت المناسب إلى بعثة جميع الدول الأعضاء ضماناً لاتسام العملية بالإنصاف والنزاهة والكفاءة ، وتنيسير إلزالة المعلومات على الفور إلى عوامها . كما أعرب عن تأييده لزيادة نسبة تمثيل المرأة في الوظائف العليا بال الأمم المتحدة .

رفعت الجلسة الساعة ١٧/٥٠