

الأمم المتحدة
الجمعية العامة

اللجنة الخامسة
الجلسة ٢٨
المعقودة يوم الجمعة
٨ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩١
الساعة ١٥/٠٠
نيويورك

الدورة السادسة والأربعون
الوثائق الرسمية

APR 29 1992

UN Doc. A/46/PV.28

محضر موجز للجلسة الثامنة والعشرين

الرئيس : السيد المنتصر (الجمهورية العربية الليبية)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية : السيد مسيلي

المحتويات

البند ١١٤ من جدول الأعمال : جدول الانصبه المقررة لقسمه نفقات الامم المتحدة

البند ١١٥ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)

.../...

Distr. GENERAL
A/C.5/46/SR.28
14 January 1992
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 ١١٤ من جدول الأعمال : جدول الانصبة المقررة لقسمه نفقات الامم المتحدة
(A/46/11 و Add.1 و 2)

١ - السيد علي (رئيس لجنة الاشتراكات) : عرض تقرير اللجنة (A/46/11 و Add.1 و 2) فقال إنه أوصي هذا العام باعتماد جدول أنصبة جديد يعكس التغييرات الحاصلة في الحالة الاقتصادية في العالم وفي عضوية الامم المتحدة . وقال ولئن كانت الجمعية العامة قد ذكرت صراحة انها تريد تقرير فترة تطبيق الجدول الجديد ، إلا أن لجنة الاشتراكات توصي باعتماد الجدول للسنوات ١٩٩٢ و ١٩٩٣ و ١٩٩٤ ، وفقا للمادة ١٦٠ من النظام الداخلي للجمعية العامة .

٢ - ولدى النظر في الجدول المقترح ينبغي أن يوضع في الاعتبار أن بيانات الدخل القومي المستخدمة في إعدادها هي ذات البيانات التي تقدمها الدول الاعضاء للمكتب الاحصائي للأمم المتحدة . وتعكس هذه البيانات التغييرات في الحالة الاقتصادية للدول الاعضاء في الفترة من ١٩٨٠ الى ١٩٨٩ . وبالرغم من هذه التغييرات ، سيستمر المساهمون العشرة الرئيسيون في تحمّل ٧٧,٦٩ في المائة من نفقات المنظمة ، بما يمثل زيادة قدرها ١٧ نقطة بالنسبة للمجموع الحالي . وتسهم ٨٢ دولة عضوا بمقدار ٠,٠١ و ٨ دول بمقدار ٠,٠٢ و ٧ دول بمقدار ٠,٠٣ في المائة لكل منها .

٣ - وتجدر الإشارة أيضا الى أن الجدول المقترح أعد بدقة وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٥٦/٤٥ ألف وجيم . وباستثناء انه جرى زيادة حد الدخل الفردي في صيغة الخمم المسموح به للدخل الفردي المنخفض من ٢ ٢٠٠ دولار الى ٢ ٦٠٠ دولار ، كانت المنهجية المستخدمة هي ذات المنهجية المستخدمة في حساب جدول الانصبة الحالي . ويبين المرفق الاول لتقرير اللجنة التعديلات التدريجية للدخل القومي على أساس منهجية تحديد جدول الانصبة المقررة الجديد .

٤ - ونظرا لأنه جرى مؤخرا قبول عدد جديد من الدول الاعضاء ، أصبح المقترح غير واف فعلا . ومع ذلك ، كانت اللجنة قد توقعت إدراج دولتي كوريا وكان ضروريا بالتالي إجراء تعديلات طفيفة على الجدول المقترح . وحسب المكتب الاحصائي للأمم المتحدة أنصبة دول البلطيق الثلاث على أساس البيانات التي أتاحتها هذه البلدان بشأن دخولها القومية ، مستخدما نفس المنهجية المطبقة على الدول الاعضاء الأخرى ومعدلات الصرف

(السيد علي)

السارية في الاتحاد السوفياتي خلال الفترة من ١٩٨٠ الى ١٩٨٩ . ويقتراح طرح انصبة هذه البلدان الثلاثة ، التي تبلغ في مجموعها ٠,٣٠ في المائة ، من النصيب المقترح للاتحاد السوفياتي ، وتخفيضه بذلك الى ٩,١١ في المائة . وقد حسب المكتب الاحصائي أيضا نصيبين مقدار كل منهما ٠,٠١ في المائة لولايات ميكرونيزيا الموحدة وجمهورية جزر مارشال . ويقتراح إضافة هذين النصيبين الى مجموع الجدول ، ليصبح بذلك ١٠٠,٠٣ . وسيترتب على هذه الزيادة في المجموع تخفيض طفيف في الانصبة الحقيقية لجميع الدول الاعضاء خلال فترة تطبيق الجدول . وبالمثل ، سيكون من الضروري إضافة أسماء دول البلطيق الثلاث وجمهورية جزر مارشال وولايات ميكرونيزيا الموحدة في الفقرات ٣ و ٤ و ٥ من توصية اللجنة ، المتعلقة على التوالي ، بالاشتراكات عن سنة القبول ، والاساس المقرر للانصبة لعامي ١٩٩١ و ١٩٩٢ والسلف لصندوق رأس المال المتداول .

٥ - وبالمثل ، توصي لجنة الاشتراكات بمعدلات انصبة جديدة للدول غير الاعضاء في الامم المتحدة ، وهذه المعدلات تشكل الاساس لحساب الانصبة السنوية لهذه الدول .

٦ - ووفقا لما جرت عليه العادة ، ترد في التقرير إضافة تتضمن البيانات المتعلقة بالمدفوعات الفعلية التي وردت خلال عامي ١٩٨٩ و ١٩٩٠ فيما يتعلق بالانصبة المقررة والمساهمات الطوعية من الدول الاعضاء وغير الاعضاء ، لكل واحدة من المؤسسات التابعة لمنظومة الامم المتحدة . ولتحقيق الاتساق في نشر هذه البيانات مع دورة الميزانية ، وقوامها عامان ، المطبقة حاليا في منظومة الامم المتحدة بأسرها ، تقترح الامانة العامة أن تنشر الإضافة التالية في الدورة التاسعة والاربعين عن السنوات ١٩٩١ الى ١٩٩٣ ومرة كل سنتين بعد ذلك .

البند ١١٥ من جدول الاعمال : مسائل الموظفين (تابع) (A/46/320 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 A/C.5/46/9 و A/C.5/46/13 ، و A/C.5/46/16 و A/C.5/46/21) .

٧ - السيد كبير (بنغلاديش) : قال إنه نظرا لان الامم المتحدة تستخدم ومعترف بها كأداة عامة للسلم والامن والتنمية على الصعيد الدولي ، ينبغي أن يكون لديها الآن أكثر من أي وقت مضى أمانة فعّالة . ولكي يستطيع موظفو المنظمة إعطاء أحسن ما عندهم ، ينبغي تحسين بيئة العمل من خلال نظام للنهوض بالحياة الوظيفية ، وإمكانيات التدريب ، ونظام للعدل سريع ومنصف وواضح ، والاخذ بأساليب الإدارة

(السيد كبير ، بنغلاديش)

الحديثة . ومن ناحية أخرى ، لا ينبغي نسيان أهمية استخدام موظفين على أعلى درجة من المقدره والكفاية والنزاهة .

٨ - ونظرا لأن الأمم المتحدة منظمة دولية ، ينبغي لها الاستعانة بموظفين من رعايا جميع الدول الاعضاء ، وفي هذا الصدد ، لاحظ المتكلم أن عدد الدول الاعضاء غير الممثلة قد انخفض من ١١ في عام ١٩٩٠ الى ٩ في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩١ . ومن ناحية أخرى ، فمن دواعي الاسف أن عدد الدول غير الممثلة تمثيلا كافيا قد ارتفع من ١٩ الى ٢٤ في نفس هذه الفترة . وينبغي إذن تكثيف الجهود في هذا الميدان . ومع ذلك ، فوفقا للجدول جيم من الوثيقة A/46/370 ، ارتفع تمثيل البلدان النامية خلال الفترة من ١٩٨٧ الى ١٩٩١ ، وهذا أمر إيجابي .

٩ - لقد ترجم مبدأ التوزيع الجغرافي العادل بنظام واضح للنطاقات المستصوبه للتمثيل الجغرافي للدول الاعضاء ، يستخدم في حساب التمثيل فيما يتعلق بسكان كل بلد . ومن الممكن تحسين هذا التمثيل اذا زيد عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي . وفي نفس الوقت ، ينبغي اجراء التعيينات المتعلقة بأنواع الوظائف الأخرى على نحو لا يشوّه التوازن الذي أمكن تحقيقه في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي .

١٠ - وفيما يتعلق بالعوامل التي تؤخذ في الاعتبار لتقرير النطاقات المستصوبه ، تجدر الإشارة الى أنه في عام ١٩٨٧ جرى تخفيض النسبة المئوية لعامل السكان من ٧,٢ الى ٥ في المائة . وهذا التدبير لم يكن منصفا ، فأوصي في القرار ٢٣٠/٤٢ بإيلاء الاعتبار الواجب لضرورة رفع النسبة المئوية لوزن عامل السكان . ووفد بنغلاديش يؤيد هذه الفكرة ويأمل أن يعاد تقرير النسبة السابقة لعامل السكان . وبالمثل ، فلإعطاء طابع أكثر عالمية لتكوين الامانة العامة ، ينبغي العمل من أجل تخفيض التفاوت بين العوامل ذات الصلة بمفحة الدول الاعضاء وبالتمثيل المقرر . وقال ، لقد عرض الامين العام خيارات عديدة تمثل قاعدة متينة لحل هذه المسألة المعقدة . وأضاف أنه يأمل أن تبدأ الدول الاعضاء المفاوضات فيما يتعلق بوضع معيار واسع ومرن ، لايجاد حل مرض .

١١ - ويؤيد وفد بنغلاديش بقوة فكرة زيادة تمثيل المرأة في الامانة العامة ، التي أعرب عنها في القرارين ١٢٥/٤٥ و ٢٣٩/٤٥ . واذا كانت نسبة النساء اللاتي يشغلن وظائف تخضع للتوزيع الجغرافي قد ارتفعت ارتفاعا طفيفا ، من ٢٨,٣٠ في المائة في عام ١٩٩٠ الى ٢٩,١٩ في المائة في حزيران/يونيه ١٩٩١ ، من المؤسف أنه لم يمكن الوصول الى هدف الـ ٣٠ في المائة الذي حدد لواخر عام ١٩٩٠ . وينبغي التسليم بأنه

(السيد كبير ، بنغلاديش)

للموصول الى الهدف الجديد المحدد ب ٣٥ في المائة لعام ١٩٩٥ ينبغي اعتماد تدابير جديدة يتفق عليها . وأضاف أنه يأمل أن يكون للتدابير التي اعتمدها الأمين العام فعلا نتائج مرضية أكثر في السنوات المقبلة . ومع ذلك ، حث المتكلم الأمين العام على زيادة توظيف نساء مؤهلات من البلدان النامية . ففي السنة التي انتهت في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩١ ، كانت نسبة النساء القادمات معهن من البلدان النامية ٤٣,٩ فقط .

١٢ - وفيما يتعلق بتقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن تناوب موظفي الأمم المتحدة (A/46/326) ، يعلق وفد بنغلاديش أهمية كبيرة على إمكانات الحراك داخل منظومة الأمم المتحدة ويرى أنه ينبغي إيلاء مزيد من الاهتمام لذلك . وينبغي اعتماد برنامج نظامي للحراك والمناوبة يكون مربوطا باحتمالات الترقية الوظيفية . وقال إنه يأمل أن يقوم مكتب تنظيم الموارد البشرية بالنظر بعناية وعلى وجه السرعة في توصيات وحدة التفتيش المشتركة في هذا الصدد .

١٣ - وفيما يتعلق بتقرير الأمين العام عن احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة (A/C.5/46/4) ، تعلق بنغلاديش أهمية كبيرة على هذا الموضوع وتعرب عن أسفها لما أبلغ عنه الأمين العام من أن عدد حالات القبض على الموظفين واعتقالهم لا يزال مرتفعا . ومن ناحية أخرى ، أعرب عن اغتباطه لأنه أمكن الوصول الى حلول ايجابية في حالات عديدة لأشخاص ظلوا معتقلين لمدة طويلة . وقال إنه يأمل أن يستمر تعزيز العمل الذي تقوم به المنظمة في هذا الصدد وأعرب عن تأييده التام للتدابير التي اعتمدها الأمين العام لضمان أمن الموظفين الدوليين .

١٤ - السيد كريسزانيفسكي (أوكرانيا) : قال إن بلده يعلق أهمية كبيرة على الشروط الجديدة لاشتراكها في عمل المنظمات الدولية على أساس قواعد الخدمة المدنية الدولية المقبولة بوجه عام ، وخاصة ما تنص عليه الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق . وحتى وقت قريب كانت أوكرانيا من البلدان التي يعمل مواطنوها في أمانة الأمم المتحدة بعقود قصيرة الاجل ، بمفلة رئيسية . وهكذا ، ففي ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٠ كان ٨ في المائة فقط من بينهم يعملون بعقود دائمة . واليوم ، على عكس ذلك ، يقترب هذا الرقم من ٦٠ في المائة . ومع ذلك ، ستستمر أوكرانيا في العمل بنظام الإعارة . فمن ناحية ، تهتم حكومة اوكرانيا باجتذاب اخصائيين من العاملين ذوي الخبرة في الأمم المتحدة ، نظرا بوجه خاص لتزايد المنظمات المعنية في أوكرانيا بالعلاقات السياسية والتجارية مع الخارج نتيجة لاعتماد وثيقة اعلان استقلال اوكرانيا . ومن ناحية أخرى ، فمن شأن الأمم المتحدة أن تستفيد أيضا من دوران موظفي الامانة العامة . واذا كان من

(السيد كريزانيفسكي ، أوكرانيا)

الضروري في ميادين مثل الادارة والميزانية والشؤون المالية أن يتوافر موظفون دائمون يكونون على دراية بأعمال المنظمة ، ففي ميادين أخرى ، مثل السياسة والاعلام ، من المهم جدا الاستفادة من اسهام أفراد لديهم خبرة مباشرة بالتغيرات الحاصلة في العالم المعاصر . ولذلك ينبغي الابقاء على علاقة ما بين عدد موظفي الامانة المعينين بعقود دائمة والمعينين بعقود محددة الاجل . وربما كان ينبغي أن تتحدد هذه العلاقة بنسبة (١ الى ١) على نحو ما أوصى به فريق ال ١٨ .

١٥ - وأعرب المتكلم عن ارتياحه للتعديلات على النظام الاساسي للموظفين التي اقترحها الامين العام في الوثيقة A/C.5/46/9 ، ومن شأنها أن تسهل نظام الإعارة وتعطيه أساسا قانونيا متينا . وقال إن أوكرانيا تحترم التزاماتها في هذا الصدد منذ وقت . والإعارة هي اتفاق بين ثلاثة أطراف : الموظف والادارة والحكومة المعنية . ولا ينبغي للسياسة المتعلقة بالموظفين أن تفسر بمصالح أي طرف من هذه الأطراف . وفي العام الماضي ، أعلن المستشار القانوني مرات عديدة أن حكومة أوكرانيا لم تراعى الشروط الضرورية للإعارة السلمية ، دون أن يستشير حكومة أوكرانيا في هذا الرأي . وتساءل المتكلم ، على أي أساس يعطي المستشار القانوني لنفسه الحق في البت في هذه الحالات من جانب واحد .

١٦ - ولا يرى وفد أوكرانيا أن الفرع الرابع من القرار ٢١٠/٢٥ المتعلق بإمكانية الاستعاضة بموظفين من البلدان غير الممثلة تمثيلا كافيا ، أصبح غير ذي موضوع . وبوجه خاص ، سيكون من السابق لأوانه إنهاء هذا النظام في حالة أوكرانيا ، التي انخفض تمثيلها في السنتين الأخيرتين . لقد انخفضت امكانيات التوظيف الخارجي في السنوات الأخيرة نتيجة لمنح الأفضلية للمرشحين الداخليين . وإذا كان لهذه الممارسة ما يبررها لدى تجميد التعيينات ، إلا أنه ينبغي حاليا إعطاء فرص متساوية للمرشحين الداخليين والخارجيين .

١٧ - وفيما يتعلق بتقرير الامين العام عن الخيارات البديلة للنطاقات المستصوبة (A/C.5/46/2) ، من الجلي أن نقطة الوسط لبلد معين تتفاوت من خيار الى آخر فيما يتعلق ببعض الوظائف على الأقل . ومن ناحية أخرى ، فمع دخول أعضاء جدد في الأمم المتحدة أصبح من الضروري اعادة النظر في النطاقات المستصوبة . ولذلك ترى أوكرانيا أنه ينبغي أن توزن بعناية فائقة جميع الجوانب السياسية لتعديل النطاقات المستصوبة ، للوصول الى توزيع جغرافي منصف . وأي قرار يتخذ في هذا الصدد ينبغي أن يعتمد بتوافق واسع .

(السيد كريزانيفسكي ، أوكرانيا)

١٨ - وتؤيد أوكرانيا الجهود لزيادة تمثيل المرأة في الامانة العامة ، وهي جهود لا ينبغي أن تتعارض مع المبادئ العامة للتوزيع الجغرافي المنصف ، وتكرر استعدادها لتقديم مرشحين من ذوي الكفاءات العالية للمسابقات التي تنظم لشغل الوظائف من الرتبة ف - ٣ .

١٩ - السيدة شينويك (الولايات المتحدة الامريكية) : قالت إن على الامم المتحدة التخلص من هيكلها المشغل المتقادم واعتماد تنظيم مبسط ذي سياسات وإجراءات واضحة المعالم فيما يتعلق بشؤون الموظفين . وأعربت عن دعم وفدها للإجراءات التي بينها الامين العام في تقريره عن الإعارة من الخدمة الحكومية (A/C.5/46/9) ، على أساس تطبيق هذه الاجراءات في جميع الحالات والاعتراف بالوثائق ذات الصلة الواردة من جميع الاطراف بوصفها دليلا كافيا على صلاحية الإعارة . بيد أنه تجدر الإشارة الى أن التعديلات المقترحة لا تذكر حق الموظف المعار في إعادة توظيفه من جانب حكومة بلده . وينبغي أن ينص كتابيا على هذا الجانب لضمان أن يكون مفهوما . وبغية جعل ظروف الإعارة واضحة تماما للطرف الثلاثة المعنية ، اقترح وفدها التعديل التالي على الفقرة (ج) الجديدة من المرفق الثاني للنظام الاساسي الذي اقترحه الامين العام :

"(ج) تكون رسالة التعيين لموظف معار من الخدمة الحكومية ، الموقع عليها من الموظف ومن الامين العام أو نيابة عنه ، والوثائق الداعمة ذات الصلة بأحكام وشروط الإعارة المتفق عليها من جانب الدولة العضو والموظف ، [...] دليلا على جميع الاغراض المتعلقة بوجود الإعارة من الخدمة الحكومية الى المنظمة وملاحتها خلال الفترة المنصوص عليها في رسالة التعيين" .

ويمكن بل وينبغي استخدام الإعارة لما فيه صالح منظومة الامم المتحدة مادامت تمارس على أساس محدود . ومن شأنها أن تصبح وسيلة فعالة لاجتذاب الموظفين الرفيعي المستوى عندما يحتاج الى مهارات تقنية عالية أو الى شغل وظائف مؤقتة .

٢٠ - وأعربت عن موافقة الولايات المتحدة على ما اخلص إليه الامين العام من ضرورة وقف إجراء الاستبدال . وإذا كان الاعتبار الاهم في اختيار موظفي الامانة العامة هو في الواقع ضرورة كفاءة أعلى معايير الفعالية والكفاءة والنزاهة ، فإنه يجب أن يصبح بوسع الامين العام اختيار مرشحين من دول أعضاء غير تلك التي يشغل مواطنوها حاليا وظائف محددة . وما ينص عليه القرار ٣٥/٣١٠ من السماح بتوارث الوظائف من جانب

(السيدة شينويك ، الولايات
المتحدة الأمريكية)

البلدان التي يخدم مواطنوها بشكل أساسي بموجب عقود محددة المدة قد أصبح بصورة متزايدة الوضع غير ذي صلة حيث تتجه الدول الاعضاء بشكل متزايد نحو السماح لمواطنيها بالخدمة في الامانة العامة بموجب عقود دائمة .

٢١ - وأشارت الى عدم وجوب إدخال أية تعديلات على نظام النطاقات المستموية الى أن يتم الوصول بجميع الدول الاعضاء الى النطاقات المقررة لها حاليا . وهذا النظام معمول به منذ ثلاثة أعوام ، وهي ليست بالفترة الكافية التي تسمح بأن يكون له أثر . كما أن من شأن إدخال مزيد من التغيير أن يؤدي الى عدم استقرار في التوزيع الجغرافي .

٢٢ - وأعربت عن دعم وفدها لإعداد نظام شامل للتطوير الوظيفي ، واتخاذ تدابير لتحسين فرص التنقل والتدريب للموظفين في جميع مقار العمل واستمرار نظام إدارة الشواغر . وهي تؤيد أيضا استخدام نظام المسابقات لملء الوظائف من فئة ف - ٣ لكنها تأمل ألا تؤثر هذه العملية سلبيا على توقعات الترقية بالنسبة للموظفين المؤهلين للترقية من مستوى ف - ٣ الى مستوى ف - ٣ . وقالت إن وفدها يأمل أن يتاح عدد كاف من الوظائف يبرر النقصات المتكبدة من جراء المسابقات الوطنية .

٢٣ - ومضت قائلة إن وفدها مازال يشعر بالقلق لما جاء في الوثيقة A/46/377 من أن توظيف وترقية الرجال مازال يجرى بمعدل أعلى من توظيف النساء وترقيتهن . والولايات المتحدة تؤيد التدابير التي اتخذها الأمين العام لتحسين مركز المرأة وتمثيلها في الامانة العامة ، وتحث الدول الاعضاء على تسمية المزيد من المرشحات ، وتحديد النساء وتشجيعهن على تقديم الطلبات لملء الوظائف الشاغرة ، على وضع قوائم وطنية للمرشحات تشارك فيها الامانة العامة للأمم المتحدة .

٢٤ - وأعربت عن القلق إزاء إقامة العدالة في الامانة العامة وقالت إنه يتعين تعديل القواعد والانظمة التي تحكم إقامة هذه العدالة . إن القواعد والانظمة الحالية تشجع الموظفين على تقديم المظالم وتثني الادارة عن اتخاذ المبادرات خوفا من الانتقام . وعلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن الموضوع الى الجمعية العامة في دورتها السابعة والاربعين . ولدى وفدها تحفظات تتعلق بالاستنتاجات الواردة في الفقرة ٢٥ من الوثيقة A/C.5/46/7 التي جاء فيها إن تزايد عدد ادعاءات سوء الادارة لا يعني تدهورا في نوعية اتخاذ القرارات الادارية وإنما يعني أنه قد أصبحت لدى الموظفين ثقة أكبر في إجراءات التقويم . وينبغي التصدي للأسباب الاساسية للعدد

(السيدة شينويك ، الولايات
المتحدة الأمريكية)

الكبير من المظالم من خلال استعراض لإجراءات تقديم المظالم وكذلك استعراض نظام إدارة شؤون الموظفين ، واتخاذ اجراءات تصحيحية حسب الاقتضاء .

٢٥ - وفيما يتعلق بالسفر الرسمي والخاص لموظفي الامم المتحدة في الولايات المتحدة (A/C.5/46/4 ، الفقرتان ١٣ و ١٤) ، أكد وفدها أن الأحكام التي تنظم السفر الخاص لا تقيّد السفر الرسمي للموظفين المدنيين الدوليين . فالولايات المتحدة طالما كفلت حرية سفر الموظفين في المهام الرسمية سوف تواصل القيام بذلك . ولا يوجد تناقض بين التزامات الولايات المتحدة بوصفها البلد المضيف وبين حقها الاصيل في اتخاذ ما يلزم من خطوات قانونية لضمان أمنها القومي .

٢٦ - كما أعرت عن قلق وفدها البالغ إزاء زيادة عدد حالات اعتقال واحتجاز واختطاف موظفي الامم المتحدة والوكالات المتخصصة ، ولاسيما الحالات التي لا يتوافر فيها الوصول الفوري الى الموظفين المحتجزين ولا تفسير أسباب اعتقالهم أو احتجازهم . ووفدها يؤيد بكل صدق المقترحات التي قدمها الاجتماع المشترك بين الوكالات المخصص للشؤون الامنية المعقود في جنيف في حزيران/يونيه ١٩٩١ ، ولاسيما فيما يتعلق بحاجة المحتجزين وحقهم في الحصول على رعاية طبية كافية ، وضرورة إقامة صلة قانونية بالموظفين المحتجزين أو المعتقلين من خلال مواصلة تجديد عقودهم الى أن تُحل المسألة قانونيا .

٢٧ - وفيما يتعلق بالإبلاغ مستقبلا ، طلب وفدها أن تُبلِّغ اللجنة الخامسة شفويا بالحالات التي حصلت بعد فترة الإبلاغ ، على نحو ما جرى في السنة الحالية ، وطلبت من جميع الدول الاعضاء دعم الامين العام في جهوده في هذا الميدان .

٢٨ - واختتمت كلمتها قائلة إنه ليس لدى وفدها أي اعتراض على التعديلات المقترحة على النظام الاداري والاساسي للموظفين على نحو ما جاء في الوثيقتين A/C.5/46/13 و A/C.5/46/16 .

٢٩ - السيد سعيد (باكستان) : قال إن مما يكتسب أهمية أساسية في اضطلاع المنظمة بعدد متزايد من المهام أن تعمل الامانة العامة على توظيف واستبقاء أشخاص يتمتعون بأفضل مؤهلات مهنية ولديهم حوافز مناسبة للعمل ، يأخذون في اعتبارهم دائما المبادئ الاساسية الواردة في الفقرة ٣ من المادة (١٠) من الميثاق ، ألا وهي ضرورة كفالة

(السيد سعيد ، باكستان)

"أرفع معايير الفعالية والكفاءة والنزاهة" مع إيلاء الاعتبار اللازم لـ "أهمية تعيين الموظفين على أوسع قاعدة جغرافية ممكنة".

٣٠ - وأضاف قائلاً إنه ، وفقاً للفقرة ٨ من تقرير الأمين العام (A/46/370) ، هناك حالياً ٦٠٠ ٣ فقط من مجموع ٢٩ ٢٤٦ وظيفة قائمة في منظومة الأمم المتحدة بكاملها خاضعة للتوزيع الجغرافي . وهذه مسألة تثير بعض القلق لاسيما وأن هذا الرقم هو أدنى من الرقم الأساس المشار إليه في الفقرة ١٨ (٤) من الوثيقة A/C.5/46/2 والبالغ ٢٧٠٠ ، فضلاً عن ذلك فإن هذا الرقم لم ينقح منذ عام ١٩٨٧ . وقد يكون من المفيد معرفة عدد الوظائف الجديدة التي استحدثت في منظومة الأمم المتحدة منذ عام ١٩٨٧ وعدد الوظائف الجديدة التي أضيفت إلى قائمة الوظائف التي ينبغي أن تُشغل على أساس مبدأ التوزيع الجغرافي العادل . وعلى الأمانة العامة أيضاً أن توضح عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي من بين الوظائف الـ ٨١ الجديدة التي اقترحها الأمين العام في الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٢ - ١٩٩٣ .

٣١ - ومضى قائلاً إن الجمعية العامة قررت في قرارها ٤٢/٢٣٠ أن تستعرض في دورتها الـ ٤٥ النطاقات المستصوبة للتوزيع الجغرافي للموظفين في الفئة الفنية وما فوقها ، آخذة في الاعتبار مفهوم التعادل بين عاملي العضوية والمساهمة والوزن النسبي للعامل السكاني . وعلى اللجنة أن تنظر في الدورة الحالية في زيادة وزن العامل السكاني الذي أثر انخفاضه التدريجي على مر السنوات تأثيراً سلبياً على البلدان ذات أخصم عدداً للسكان . ويجب أن ييسر تقرير الأمين العام عن النطاقات المستصوبة (A/C.5/46/2) مهمة الوصول إلى مزيج أكثر توازناً وموضوعية للمعايير الثلاثة .

٣٢ - واختتم كلمته قائلاً إن تقرير الأمين العام (A/46/377) يشير إلى إحراز تقدم في تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة . بيد أن على الأمانة أن تكشف جهودها حتى تضمن أن تشغل المرأة بحلول عام ١٩٩٥ ، ٣٥ في المائة من الوظائف الفنية . وعلى نحو ما أشارت إليه عدة وفود ، فإن هدفي تمثيل أعلى للمرأة على جميع المستويات وتحقيق توزيع جغرافي أكثر إنصافاً متساوئان وينبغي أن يتابعا بصورة متزامنة .

٣٣ - السيد الدوسري (البحرين) : قال إن هنالك ، وفقاً لأحكام قرار الجمعية العامة ٢٣٩/٢٥ والقرارات السابقة ، حاجة إلى مواصلة الجهود من أجل كفالة تمثيل عادل للبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو غير ممثلة على الإطلاق في الأمانة العامة . وأعرب عن ارتياح وفده للتقدم الذي أحرز في ميدان التعاون بين الدول لكنه شدد على ضرورة

(السيد الدوسري ، البحرين)

تكثيف ذلك التعاون الذي ينبغي أن يستند الى مبادئ الإنصاف والعدالة ، بغية زيادة تمثيل تلك الدول ، ولاسيما في الوظائف العليا .

٣٤ - وأضاف قائلاً إن البحرين تشكل ، وفقاً للفقرة ١٥ من تقرير الأمين العام (A/46/370) ، إحدى الدول الاعضاء غير الممثلة . إن كفاءة توزيع جغرافي أكثر عدلا ينسجم وأحكام المادة ١٠١ من الميثاق ويقتضي تعيين عدد أكبر من الموظفين من البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو غير الممثلة . ولهذه الغاية ، ينبغي على الامانة العامة ، عندما ترسل الى البعثات الدائمة إعلانات عن الشواغر ، أن تتيح الوقت الكافي لإرسال هذه الاعلانات الى العواصم ولكي يقدم المرشحون الملائمون طلبات بشأنها .

٣٥ - ومضى قائلاً إن التوظيف ينبغي أن يستند أساساً الى معايير القدرة والكفاءة والنزاهة . وعليه ينبغي وضع اجراءات لتقييم كفاءة الموظفين بغية تجنب حالات الفساد وكفاءة تطبيق معايير موحدة للترقيات .

٣٦ - واختتم كلمته قائلاً إن الوظائف العليا مازالت حكرًا على بلدان معينة على الرغم مما ورد في قرار الجمعية العامة ٢٣٩/٤٥ من ضرورة كفاءة توزيع جغرافي واسع ومنصف للموظفين . وينبغي لذلك تشجيع الأمين العام على مواصلة جهوده لتحسين تكوين الامانة العامة بغية كفاءة تمثيل مناسب في المستقبل للدول غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في الوقت الحالي .

٣٧ - السيد ويبيسونو (اندونيسيا) : قال إن على المنظمة أن تتيح لموظفيها شروط خدمة مناسبة إذا ما رغبت في اجتذاب ذوي المهارات المهنية المطلوبة واستبقائهم للاضطلاع بالمهام الهامة الموكلة إليهم .

٣٨ - وأضاف قائلاً إن تقرير الأمين العام عن تكوين الامانة العامة (A/46/370) يشير الى أن أقل من ١٠ في المائة من مجموع عدد وظائف الأمم المتحدة خاضع للتوزيع الجغرافي ، وينبغي إعادة النظر في هذه النسبة على ضوء الاحكام التي تنظم تعيين الموظفين الواردة في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق . ويتيح تقرير الأمين العام الوارد في الوثيقة A/C.5/46/2 أساساً جيداً لاستعراض نظام النطاقات المستصوبة حيث أنه يُقدم خيارات حتى للنطاقات المستصوبة للتوزيع الجغرافي للموظفين في الفئة الفنية وما فوقها . وفي هذا الصدد ، ينبغي إيلاء العناية اللازمة لاقتراح الوفد الهندي ، الذي يؤيده وفده تأييداً كاملاً ، والقائل بإعادة وزن العامل السكاني الى

(السيد ويببسونو ، اندونيسيا)

مستواه السابق ، وهو ٧,٢ في المائة ، لكفالة معاملة الدول الاعضاء ذات المجموعات السكانية الكبيرة معاملة منصفة عند تطبيق مبدأ النطاقات المستصوبة .

٣٩ - وقال إنه يأسف لملاحظات ازدياد عدد الدول الممثلة تمثيلا ناقصا ، وطلب الى الامانة العامة نظرا لإدراج بلده اعتبارا من ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩١ في قائمة هذه الدول ال ٢٤ ، أن تفسر عدم قيامها حتى الآن بتوظيف إثنين من المرشحين الاربعة الذين اجتازوا المسابقة الوطنية في جاكرتا قبل سنتين ، وأن تسرع في عملية توظيفهما .

٤٠ - وتابع قائلا ، فيما يتعلق بمركز المرأة في الامانة العامة ، أن وفده مفتبسط لان هدف ال ٣٥ في المائة قد تحقق على المستويات الدنيا في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، بيد أن التقدم في تمثيل المرأة في وظائف الغئات العليا مازال مخيبا للآمال . وأعرب عن تقدير وفده للجهود التي يقوم بها الامين العام لمعالجة هذا الخلل ، معربا عن أمله في أن يتم إحراز مزيد من التقدم في هذا المجال .

٤١ - وفي الختام ، قال إن وفده يود الإعراب عن استعداده لمساعدة الامانة العامة في شغل وظائف بعثة الامم المتحدة المتقدمة في كمبوديا حيث أن مستوى الوظائف اللازمة للبعثة يفوق ال حد كبير ، على حد قول الامين العام المساعد لشؤون تنظيم الموارد البشرية ، قدرة الامانة العامة .

٤٢ - السيد بين يونغيان (الصين) : قال إنه يرحب بالجهود التي بذلتها الامانة العامة لتحسين تكوينها ، ولكنه يأسف لأن هذه الجهود لم تكن مثمرة كما كان متوقعا ، فقد ازداد عدد البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا . وأضاف قائلا إنه على الرغم من أن عدد الوظائف ذات الرتب العالية في الامانة العامة التي يشغلها الآن موظفون من البلدان النامية أكبر من عددها في عام ١٩٩٠ ، فإن النسبة المئوية للوظائف التي تشغلها البلدان النامية على مستوى رتبة مد - ٢ وما فوقها ظلت منخفضة للغاية .

٤٣ - وأضاف إن تقرير الامين العام الوارد في الوثيقة A/46/377 يدل على إحراز تقدم في تنفيذ قراري الجمعية العامة ١٣٥/٤٥ و ٣٢٩/٤٥ جيم ، اللذين دعوا الى تحقيق معدل كلي لمشاركة المرأة نسبته ٣٠ في المائة بحلول نهاية عام ١٩٩٠ ، و ٣٥ في المائة بحلول عام ١٩٩٥ : والواقع أنه بحلول نهاية شهر حزيران/يونيه ١٩٩١ بلغ المعدل ٢٩,٢ في المائة . وقال إنه مازال هناك ، مع ذلك ، شوط طويل ينبغي أن يقطع لضمان تحقيق توزيع أكثر إنصافا للوظائف بين الرجال والنساء في مختلف الوحدات

(السيد بين يونغيان ، الصين)

التنظيمية في الامانة العامة . وقال إنه ينبغي تشجيع الدول الاعضاء على التعاون مع الامانة العامة التي ينبغي حشها كذلك على اتخاذ تدابير إيجابية وفعالة لتصحيح اختلال التوازن ، بينما تضع تماما في الاعتبار حقيقة مغادها أن المعايير الاساسية للتوظيف ينبغي أن تكون الكفاءة ، والمقدرة ، والنزاهة ، والحاجة الى ضمان التوزيع الجغرافي العادل .

٤٤ - وفيما يتعلق بالإعارة ، أشار الى أن الجمعية العامة اعترفت ، في قرارها ٢٣٩/٤٥ ألف ثانيا ، بوجود فوارق أساسية بين إعارة الموظفين من الخدمة الحكومية الى الأمم المتحدة وبين الاعارة بين الوكالات الداخلة في النظام الموحد للأمم المتحدة . وقال إن وفده يعتقد ، بناء على ذلك ، أن الانظمة المتصلة بنوعي الإعارة ينبغي أن تقوم على مبادئ مختلفة . وقال إنه ينبغي ، بمفء محددة ، أن يكون النوع الاول من الإعارة مبنيا على عقد يبرم بين الأطراف الثلاثة المعنية (الامانة العامة للأمم المتحدة ، وحكومة البلد المعني ، والموظف) ، وإنه يجب أن يجري أي تعديل في العقد بموافقة صريحة من كل طرف من الأطراف الثلاثة ، وأن يرفض رفضا باتا أي اتفاق إعارة لا يقوم على هذا المبدأ .

٤٥ - وأضاف إن مبدأ التوزيع الجغرافي العادل هو أحد المعايير الاساسية التي تنظم التوظيف في الأمم المتحدة . وقال إنه ، لضمان تنفيذ هذا المبدأ ، ينبغي تطبيق نظام الإعارة وتبديل الموظفين بآخرين يتمتعون بنفس الجنسية من الخدمات الحكومية بالنسبة للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي . وقال إن وفده ، بناء على ذلك ، لا يستطيع أن يؤيد اقتراح الأمين العام الوارد في الفقرة ٧ من الوثيقة A/C.5/46/9 ، الذي يفيد بأن الجمعية العامة ، بموجب تطبيق أحكام الجزء رابعا من قرار الجمعية العامة ١٣٦/٢٧ ، ونظرا لقبول عدد من الدول في عضوية الأمم المتحدة في الفترة الاخيرة ، ربما تود النظر فيما إذا كان ينبغي إنهاء العمل بإجراء الاستبدال الوارد في القرار ٣١٠/٢٥ . وقال إنه على الرغم من أن الأمين العام يؤكد في تقريره أن إبطال العمل بهذا الاجراء الاستثنائي لن يؤثر في التزامه بضمان التوزيع الجغرافي العادل ، من الواضح أنه متى لم يعد الحكم الذي يضمن التوزيع العادل قائما ، فلن يكون المبدأ نفسه قائما إلا بالاسم .

٤٦ - وأضاف إنه ينبغي أيضا الإشارة الى أن إعارة الموظفين من الخدمات الحكومية التابعة للدول الاعضاء يساعد على المحافظة على نسبة سليمة بين الموظفين الذين لديهم عقود محددة المدة والموظفين الدائمين . وشرح قائلا إن العقود المحددة المدة

(السيد بين يونغيان ، الصين)

تمكّن الأمم المتحدة من توظيف موظفين فنيين ممتازين لا يمكنهم خدمة المنظمة على أساس دائم ، فيقدم ذلك للأمانة العامة درجة من المرونة لإجراء تعديلات في موظفيها في ضوء الاحتياجات الفعلية . وقال إن العقود الدائمة ، بالمقارنة ، تقدم للأمم المتحدة نواة ثابتة من الموظفين الملمين إماما تاما بواجباتهم . واستنتج قائلا إن من الأساسي ، بناء على ذلك ، ضمان النسبة السليمة بين نوعي العقود .

٤٧ - واستأنف قائلا إنه فيما يتعلق بمسألة النطاقات المستموية ، وقد نظر وفده بصورة متأنية في مختلف الخيارات المقدمة في الوثيقة A/C.5/46/2 ، يؤيد وفده تأييدا تاما اقتراح وفدي باكستان والهند بأن يُزاد من وزن النسبة المئوية لعامل السكان . وقال إنه ينبغي ، بالإضافة إلى ذلك ، اتخاذ الخطوات التي تكفل التنفيذ التدريجي لمبدأ المساواة بين عاملي العضوية والاشتراك .

٤٨ - السيد فاليف (بلغاريا) : قال إن ضرورة ضمان أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة ، والتمثيل الجغرافي العادل للدول الأعضاء في الأمانة العامة مبدآن متكاملان يؤدي تنفيذهما المتسق إلى كفاءة وجود أمانة عامة مستقلة ومؤهلة وملتزمة حقا . وقال إن من الأهمية بمكان مواصلة تبسيط الأمانة العامة وفقا لتوصيات مجموعة الـ ١٨ وأن وفده ، في هذا الصدد ، يرحب بجميع الاقتراحات البناءة لترشيد هيكل الأمانة العامة ، وثقادي الإزدواجية غير اللازمة للأنشطة ، وتحسين الاستفادة من الموارد البشرية والمالية .

٤٩ - وأضاف أنه يأسف إذ أنه يلاحظ ، على نحو ما يتضح من تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/46/370) ، لم يتم تحقيق تقدم يذكر خلال السنة الماضية بشأن تحسين تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة العامة . وقال إنه على الرغم من انخفاض عدد الدول الأعضاء غير الممثلة ، فإن عدد الدول الممثلة تمثيلا ناقصا والدول الممثلة تمثيلا زائدا قد ازداد . وقال إن وفده يعرب عن استغرابه الشديد من أنه من أصل ١٧٠ تعيينا في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، لم يكن سوى ٢٨ وظيف منها ، أي ١٦,٥ في المائة ، لرعايا من دول غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا . وهذه النسبة المئوية الصغيرة غير كافية للوفاء بشرط قرار الجمعية العامة ٣٣٩/٤٥ ألف . وقال إن وفده يقدر الصعوبات التي ينطوي عليها تحقيق الأهداف المحددة ، وهو مستعد للنظر في أي اقتراح مقبول يمكن أن يسهل عملية تحقيق تمثيل أكثر اتزاناً للدول الأعضاء في الأمانة العامة . وقال إنه قد يكون من المستصوب لتحقيق هذه الغاية ، زيادة عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي .

(السيد فاليف ، بلغاريا)

٥٠ - وأعرب عن تأييد وفده لإجراء امتحانات تنافسية وطنية ، وهو ما شبتت فائدته كطريقة لاكتشاف الموظفين الشباب والمؤهلين تأهيلا جيدا وتوظيفهم . وأضاف إن وفده مفتبط لأن المسابقات التي أجريت لشغل الوظائف بالرتب ف-١ و ف-٢ و ف-٣ قد أدت إلى نتائج مرضية ، ولأنه سيستمر العمل بهذه الطريقة بل سيتم توسيع نطاقها لتشمل بلدانا أخرى ومجموعات مهنية أخرى . وقال إن وفده يؤيد خطط الامانة العامة الرامية إلى تعزيز قسم الامتحانات والاختبارات ويتطلع إلى الامتحانات التنافسية الوطنية المقرر عقدها في النصف الأول من عام ١٩٩٢ في بلده . وأعرب أيضا عن الأمل في أن يتم الإسراع في تعيين المرشحين الناجحين .

٥١ - وقال إنه ، فيما يتعلق بتحسين مركز المرأة في الامانة العامة ، كان يمكن للنتائج أن تكون مشجعة أكثر ، لكنه مازال بالامكان تحقيق نسبة الـ ٣٥ في المائة المستهدفة بحلول عام ١٩٩٥ ، شريطة أن تنفذ بعض التدابير الإضافية . وقال إن الزيادة التدريجية والمطرده في النسبة المئوية للنساء اللاتي يشغلن وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي تبرر هذه التوقعات . وقال إنه فيما يتعلق بتمثيل المرأة على مستوى رتبة مد-١ وما فوقها ، لا تدعو الحالة إلى التفاؤل ، فمن أجل تحقيق نسبة الـ ٢٥ في المائة المستهدفة ، من الضروري زيادة عدد الموظفين في الرتب العليا خلال السنوات الأربع القادمة ثلاث مرات تقريبا . وقال إنه لا يمكن تحقيق هذا الهدف الطموح للغاية ، وإن لم يكن مستحيلا ، إلا عن طريق التطبيق الدقيق للتدابير المذكورة في تقرير الأمين العام (A/46/377) ، وبدعم وتعاون كاملين من الدول الاعضاء . وقال إنه ينبغي ملاحظة أن لأوروبا الشرقية ، من بين جميع المجموعات الاقليمية ، أقل عدد وأقل نسبة مئوية من النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي - وهي حالة ينبغي أن توضع في الاعتبار عند النظر في تعيين موظفات جديدات . وأعرب عن اعتقاد وفده أن تحسين مركز المرأة في الامانة العامة ينبغي ألا يصبح هدفا في حد ذاته ، أو أن يتم تحقيقه على حساب نوعية الموظفين ، وقال إن وفده على ثقة من أن الامانة العامة ستتعرف على أكثر النساء تأهيلا وقدرة وتوظفن دون أن يؤثر ذلك في الشروط المعمول بها بالنسبة لجميع موظفي الأمم المتحدة .

٥٢ - وأضاف إن وفده متفق في الرأي مع الأمين العام (A/C.5/46/2) ، الفقرة ٣٤) في أن العضوية والسكان والاشتراك هي المعايير الرئيسية اللازمة لضمان التوزيع العادل للوظائف بين الدول الاعضاء . وأعرب ، فيما يتعلق بالوزن النسبي لكل عامل ، عن اعتقاده بأن التكافؤ الكامل بين عاملي العضوية والاشتراك ينبغي أن يتحقق تدريجيا . وقال إنه يمكن اعتبار الخيار ياء الوارد في التقرير بمثابة الهدف النهائي ، وأن

(السيد فاليف ، بلغاريا)

الزيادة بالأرقام النسبية ، ومن ثم بالأرقام المطلقة ، للوظائف الموزعة بناء على عامل العضوية له ما يبرره بفضل الزيادة في عدد الدول الاعضاء . وقال إنه على الرغم من وجود حاجة الى نوع من المرونة في حساب النطاقات المستتوية ، ينبغي استخدام معيار أكثر توحيداً لتحديد العلاقة بين نقطة الوسط والحدين الاعلى والادنى . وقال إنه في إطار المنهجية المتبعة حالياً ، استعيض ، بالنسبة لمعظم الدول ، عن عامل المرونة البالغ ١٥ في المائة بعدد ثابت من الوظائف قدره ٤,٨ من الوظائف ، وهو ما يعادل في كثير من الأحيان حوالي ٧٠ في المائة من نقطة الوسط لكل دولة . وأعرب عن اعتقاد وفده أنه عند تقييم مستوى تمثيل كل دولة من الدول الاعضاء على حدة ، يتمثل المعيار الأكثر دقة في عدد الموظفين بالنسبة لنقطة الوسط لا بالنسبة للنطاق المستتوب .

٥٣ - وأضاف أن بلغاريا تؤيد الاقتراح الذي قدمته الوفود الأخرى ومفاده أن يند مسائل الموظفين ينبغي أن ينظر فيه كل سنتين ، وذلك في السنوات التي لا يطلب فيها من اللجنة أن تدرس الميزانية البرنامجية المقترحة .

٥٤ - السيد بازابيدلا (الكونغو) : قال إن مسائل الموظفين ذات أهمية خاصة في الحقبة الحالية التالية للحرب الباردة التي أصبحت الأمم المتحدة فيها سبابة في الإجراءات الدولية في مختلف المجالات . وقال إن قدرة الأمم المتحدة على الاضطلاع بالمهام الجديدة تعتمد قبل كل شيء على كفاءة موظفيها ونزاهتهم وتفانيهم وعلى التنظيم الإداري .

٥٥ - وأضاف قائلاً إنه لم يتم تحقيق إلا القليل لتدارك حالة الدول غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً ، ومعظمها من البلدان النامية . وقال إن الكونغو إحدى الدول الاعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً في الامانة العامة ، إذ لم يكن هناك ، في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩١ ، الا سبعة موظفين كونغوليين في الأمم المتحدة معظمهم يشغل وظائف برتبة ف - ٥ و ف - ٤ و ف - ٣ . وقال إن الكونغو غير ممثلة في وظائف برتبة مد - ١ ومد - ٢ وما فوقهما ، وليس هناك امرأة كونغولية واحدة في الامانة العامة ، وإن من الأهمية بمكان تصحيح حالة اختلال التوازن وضمان وجود رعايا كونغوليين على جميع مستويات الامانة العامة ، لا سيما في الوظائف برتبتتي مد - ١ ومد - ٢ وما فوقهما . والموضوع ليس موضوع تدريب ، فقد أشبخت الكونغو الى حد كبير قدرتها على تزويد المنظمة بموظفين مؤهلين تأهيلاً عالياً .

(السيد بازابيديلا ، الكونغو)

٥٦ - واستطرد قائلاً إنه ينبغي للأمانة العامة في عملها المتعلق بالتوظيف ، أن تولي عناية خاصة بمبدأ التوزيع الجغرافي العادل ، وهو مبدأ يتفق تماما مع حاجة المنظمة الى موظفين يتمتعون بأعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة . وقال إن من الأهمية أيضا ضمان الالتزام الدقيق بالإجراءات المرعية في إعداد وإصدار الإعلانات عن الشواغر بغية ضمان نفس الفرص التوظيفية لرعايا جميع الدول الاعضاء سواء أكانوا موظفين فعلا في الأمم المتحدة أم خارجها . وأعرب عن تأييد الكونغو تأييدا تاما لمبدأ إجراء الامتحانات التنافسية ، على أن يعين المرشحون المختارون بدون تأخير في وظائف داخل منظومة الأمم المتحدة . وقال إنه ينبغي إعطاء الأولوية للبلدان النامية ، لا سيما البلدان الأفريقية .

٥٧ - ومضى قائلاً إنه على الرغم من التدابير المتخذة ، مازال المستوى الحالي لتمثيل المرأة في الأمانة العامة أقل من ٣٠ في المائة ، وهي النسبة المستهدفة بحلول نهاية عام ١٩٩٠ . وقال إن هنا أيضا خطر عدم الوصول الى نسبة الـ ٣٥ في المائة المستهدفة بحلول عام ١٩٩٥ التي حددها قرار الجمعية العامة ٣٣٩/٤٥ جيم . وقال إنه في حين ازداد عدد النساء اللاتي يشغلن وظائف برتبة مد-١ وما فوقها في عام ١٩٩١ ، مازال ينبغي تحقيق مزيد من التقدم . وقال إن وفده يعتقد أن المرأة لا تزال ممثلة تمثيلا ناقصا في الأمانة العامة ويعلق أهمية كبيرة على تنفيذ قرار الجمعية العامة ٣٣٩/٤٥ جيم و ١٨٥/٤٤ . وقال إن وفده يطلب من الأمين العام ، بناء على ذلك ، أن يضع برنامجا للفترة من عام ١٩٩١ الى عام ١٩٩٥ يرمي الى تحسين الحالة وأن يرفع تقريراً الى الجمعية العامة في دورتها السابعة والأربعين .

٥٨ - وأردف يقول إنه فيما يتعلق بتمثيل الدول الاعضاء ، يتفق وفده مع الأمين العام في أن المشكلة لا تتمثل في إيجاد منهجية جديدة لتحديد النطاقات المستموية ، بل في استحداث تعديلات ملائمة لمختلف العوامل من أجل ضمان جعل التوزيع الجغرافي أكثر تمثيلا مع روح الميثاق . وقال إنه ينبغي للدول الاعضاء أن تختار نظاما للنطاقات المستموية يستند أساسا الى التضامن والى إرادة تحقيق الأهداف المحددة ، مع مشاركة جميع الدول الاعضاء مشاركة مسؤولة وفعالة . وقال إن وجود اختلال ملحوظ للتوازن بين المعاملات المخصصة لمختلف العوامل (العضوية ، والسكان ، والاشتراك) لن يتمشى مع الرغبة في إنشاء نظام عالمي جديد قائم على المساواة بين الدول وتقاسم المسؤوليات . واستنتج قائلاً إن وفده يفضل بدون شك الخيار ياء من بين الخيارات التي يقترحها الأمين العام في الوثيقة A/C.5/46/2 ، لكنه يوافق على الخيار واو إذا كان ذلك يسهل الوصول الى توافق في الآراء .

(السيد بازابيديلا ، الكونغو)

٥٩ - وأضاف أن لمعنويات الموظفين تأشيرا أكيدا على أداء المنظمة لوظيفتها ، ولذلك فإن التطوير الوظيفي ، وتحسين ظروف العمل ، وتدريب الموظفين ، وتناوبهم ينبغي أن يستحوذ دائما على اهتمام الأمين العام . وقال إنه يستصوب أن تكون هناك درجة عالية من التنقل في بعض المجموعات المهنية في منظومة الأمم المتحدة من أجل تنويع خبرة الموظفين وتوسيع نطاق الفرص الوظيفية أمامهم . وقال إن وفده يطلب من الأمين العام ، بناء على ذلك ، أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والأربعين خطة للتطوير الوظيفي جيدة البنية والتنسيق تضمن لموظفي الأمم المتحدة احترام النظام الأساسي ، فضلا عن الترقيات والزيادات في المرتبات .

٦٠ - وقال إن وفده يرى أن من الضروري أن يوضع حد لسوء استخدام السلطة وعدم الاكتراث بقواعد العلاقات بين الموظفين والإدارة في بعض مقار العمل . وقال إن هذه الممارسات تخلق التوترات وتعرق تنفيذ برامج الأمم المتحدة .

٦١ - واختتم قائلا إن وفده يلاحظ مع الأسف حالات انتهاكات حقوق الإنسان والحريات الأساسية للموظفين الدوليين المذكورة في الوثيقة A/C.5/46/4 . وقال إن وفده يؤيد بشدة الجهود الجارية التي يبذلها الأمين العام لتعزيز الالتزام بالاتفاقات الدولية المتعلقة بامتيازات وحصانات المنظمات الدولية وموظفيها ويأمل أن تدعمها جميع الدول الأعضاء بقوة مماثلة .

رفعت الجلسة الساعة ١٧/٢٠