



محضر موجز للجلسة الثانية والعشرين

الرئيس: السيد دينو (رومانيا)

ثم: الأنتسة رودايسر (النمسا)
(ناشطة الرئيس)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

البند ١٠٢ من جدول الأعمال: التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة وتقارير مجلس مراجعي الحسابات (تابع)

البند ١١٢ من جدول الأعمال: مسائل الموظفين (تابع)

مسائل أخرى

Distr. GENERAL
A/C.5/47/SR.22
21 September 1993
ARABIC
ORIGINAL: SPANISH

هذه الوثيقة قابلة للتصويب . ويجب إدراج التصويبات في نسخة من الوثيقة وإرسالها مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني في غضون أسبوع واحد من تاريخ نشرها إلى :
Chief of the Official Records Editing Section, room DC2-794, 2
. United Nations Plaza
وستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في ملزمة مستقلة لكل لجنة من اللجان على حدة .

افتتحت الجلسة الساعة ١٦/٤٠.

السند ١٠٢ من جدول الأعمال: التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة وتقارير مجلس مراجعي الحسابات (تابع) (A/47/5 and Corr.1 (vols. I, II and III), Add.1-3 و Add.4، Corr.1، Add.5-7، Add.8، و Corr.1، A/47/315، A/47/460، A/47/500، A/47/510)

١- السيد بريسلر (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إنه ما لم تصحح حالات سوء الإدارة الوارد وصفها في تقارير مراجعي الحسابات على الفور، فإن ذلك سيقوض قدرة الأمم المتحدة على الاستجابة للمشاكل العالمية وقدرة داعميها على تقديم الموارد اللازمة. وأشار إلى أن سلسلة المقالات التي نشرتها صحيفة الواشنطن بوست كان لها وقع كبير في دوائر حكومة الولايات المتحدة. ومن رأيه الشخصي أنه سيكون من الأصعب على الولايات المتحدة أن توافق على تمويل الأمم المتحدة تحت حكم رئيس ديمقراطي، لأن الرئيس الجمهوري يستطيع أن يعتمد تلقائياً على تأييد الشيوخ والممثلين الجمهوريين المحافظين الذين يمكن أن يعارضوا، في ظروف مختلفة، تمويل الأمم المتحدة.

٢- وأضاف أن جانباً كبيراً من عملية مراجعة الحسابات هو استجابة المنظمة لتعيين جوانب الضعف في هيكلها الإداري. وإن الحاجة تدعو إلى خطة عمل ملموسة لضمان معالجة الأمانة العامة لتلك المشاكل على جناح السرعة. ويلزم أيضاً اختبار الضوابط الداخلية للمنظمة بصورة أكثر صرامة. ويمكن لمجلس مراجعي الحسابات، بدلا من تقديم معلومات عن حالات محددة من حالات سوء الإدارة وسوء الاستعمال، أن يقوم بمراجعة كاملة للضوابط الداخلية لتقرير مدى كفايتها وتقرير ما إذا كان يتم الالتزام بها. وينبغي أن تطلب الجمعية العامة من الأمانة العامة أن تقدم، في دورة سابعة وأربعين مستأنفة، خطة عمل مفصلة تبين الإجراءات التصحيحية وجدولا زمنيا لتنفيذها. وينبغي أن تدرج الأمانة العامة توضيحات في الحالات التي لا تتفق فيها مع الحل الذي أوصى به مجلس مراجعي الحسابات، وتقدم اقتراحها البديل في هذا الصدد. وينبغي أيضاً أن تطلب الجمعية العامة من مجلس مراجعي الحسابات أن يحلل كفاءة تدابير الأمانة العامة ويقدم النتائج التي يتوصل إليها إلى الجمعية العامة.

السند ١١٢ من جدول الأعمال: مسائل الموظفين (تابع) (A/47/416، A/47/508، A/C.5/47/5، A/C.5/47/6، A/47/9، A/C.5/47/14، A/C.5/47/20، A/C.5/46/2، A/C.5/46/7، A/C.5/46/9، A/C.5/46/13، A/C.5/46/16، A/46/326، Corr.1 و Add.1، A/47/140، و Add.1، A/47/168، و Add.1)

٢- السيد سيس (السنغال): قال إن نجاح الجهود المبذولة حالياً لإعادة تشكيل وإحياء منظومة الأمم المتحدة ستحتاج إلى دعم هيئة موظفين كفو وجادة ولديها حوافز كافية. وهذا بدوره يتطلب سياسة

(السيد سيس، السنغال)

موظفين جيدة تولي اهتماما خاصا لإجراءات التعيين، وهيكل وظيفي رشيد، وظروف عمل الموظفين، وبرامج تدريب وإعادة تدريب منظمة جيدا.

٤- وأضاف أن مسائل الموظفين من الأهمية بمكان يجعل من الضروري النظر فيها مجتمعة. وسوف يتناول وفده بضع مسائل منها فقط، وهي: تكوين الأمانة العامة، وتحسين مركز المرأة، واحترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة.

٥- فنيها يتعلق بتكوين الأمانة العامة، يرحب وفده بالجهود التي بذلت لامتثال المبادئ التي تنظم تعيين الموظفين واستخدامهم بموجب المادة ١٠١ من الميثاق. وقال إن التوكيد بشكل خاص على المهارات والمؤهلات والنزاهة كأساس للتعيين توكيد صحيح. ومع ذلك، لا ينبغي أن يسمح لهذه المبادئ أن تترك أثرا سيئا على تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل أو التمثيل المرضي للدول الأعضاء. وتشير الجداول الواردة في التقرير المقدم عن تكوين الأمانة العامة (A/47/416) تشير إلى استنتاجات معينة بشأن عدد الموظفين الذين يشغلون وظائف رفيعة المستوى من أبناء البلدان النامية، ولا سيما في إفريقيا. فمن بين ١٩ وظيفة برتبة وكيل الأمين العام، توجد وظيفتان فقط يشغلها إفريقيان من بلدين ناطقين بالإنكليزية. والموظف الإفريقي الوحيد من بين ١٥ موظفا برتبة أمين عام مساعد ترك الأمانة العامة بالفعل. ومن بين ٨٠ موظفا برتبة مد-٢، يوجد ١٤ إفريقيا فقط، ستة منهم من ثلاثة بلدان ناطقة بالإنكليزية، وثمانية من سبعة بلدان ناطقة بالفرنسية، وينتمي خمسة منهم إلى بلدان شمال إفريقيا. ومن بين ٢٤٢ موظفا برتبة مد-١ يوجد ٥٢ موظفا إفريقيا فقط، ١٧ منهم ينتمون إلى بلدان ناطقة بالفرنسية و١٢ من شمال إفريقيا. وأخيرا، من بين ٤٨٢ موظفا برتبة ف-٥، يوجد ٨٧ إفريقيا فقط، منهم ٢٧ من بلدان ناطقة بالفرنسية و٢٦ من شمال إفريقيا. هذه الأمثلة تبين أن تمثيل إفريقيا ليس قليلا فقط، وإنما يعاني اختلالا في التوازن الجغرافي واللغوي أيضا، مما ينبغي تصحيحه بزيادة تعيينات الموظفين الكبار من أبناء البلدان الناطقة بالفرنسية والناطقية بالإنكليزية.

٦- وأضاف قائلا إن جهودا كبيرة بذلت لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة، حيث ازداد عدد النساء اللاتي يشغلن وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي بأكثر من ١,٤ في المائة، من ٢٩,٢ في المائة في حزيران/يونية ١٩٩١ إلى ٣٠,٦ في المائة في حزيران/يونية ١٩٩٢. غير أنه ينبغي زيادة هذه الجهود لبلوغ هدف الـ ٣٥ في المائة في عام ١٩٩٥. وينبغي أيضا زيادة عدد النساء في الوظائف العليا لأنه في ٣٠ حزيران/يونية ١٩٩٢ لم تكن هناك امرأة واحدة برتبة وكيل الأمين العام، وكانت ثمة امرأة واحدة برتبة أمين عام مساعد، وليس من المؤكد أن تلك الوظيفة ستظل موجودة. وظل عدد النساء اللاتي

(السيد سيس، السنغال)

برتبة مد-٢ ثابتا عند الرقم ١٠، وارتفع عدد اللاتي برتبة مد-١ من ٢٢ إلى ٢٦؛ ومن بين ٤٨٢ موظفا برتبة ف-٥ يوجد ٩٤ امرأة.

٧- وقال إن التقرير المقدم عن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (A/47/508) يبين أن نسبة النساء اللاتي ينتمين إلى آسيا والمحيط الهادئ وغرب أوروبا وأمريكا اللاتينية لا تتجاوز ٣٠ في المائة. وإن تمثيل المرأة الإفريقية مدعاة للقلق، لأنه من بين الـ ١٠ نساء اللاتي برتبة مد-٢، توجد امرأة إفريقية واحدة، من شمال إفريقيا؛ ولا توجد امرأة واحدة من بلدان إفريقيا الواقعة جنوبي الصحراء؛ ومن بين ٢٦ موظفة برتبة مد-١، توجد امرأتان فقط من إفريقيا؛ ومن بين ٩٤ امرأة برتبة ف-٥، توجد ثماني نساء إفريقيات فقط، ثلاث منهن من بلدان شمال إفريقيا وخمس من بلدان ناطقة بالإنكليزية. ونسبة النساء الإفريقيات في الوظائف العليا ليست قليلة فقط، وإنما تفتقر أيضا إلى التوازن اللغوي والجغرافي. ومن الواضح أن إفريقيا، وخاصة إفريقيا السوداء الناطقة بالفرنسية، هي الأقل حظا من حيث التعيينات.

٨- وأضاف أن وفده يعتقد بأن الدول الأعضاء يجب أن تحترم امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة بدقة وعناية. غير أن هذه الامتيازات والحصانات لا ينبغي أن يساء استعمالها أو تستعمل لخدمة أغراض غير الأغراض التي قصدت بها أو منحت لأجلها. فهي تنطبق على الموظفين فقط في إطار الأنشطة المتصلة بصلاحياتهم الوظيفية أو مركزهم. وقد ذكرت جميع هذه المشاغل في القرار ٢٤٠/٤٥، وفيه أشارت الجمعية العامة إلى أنها مدركة للخلافات التي تنشأ عادة فيما يتعلق بادعاءات عدم احترام امتيازات الموظفين وحصاناتهم، وطلبت من الأمين العام أن يدرج في جميع تقاريره وجهات نظر الدول الأعضاء المعنية؛ ومن شأن هذا الحكم أن يمكن من تجنب عرض الوقائع بصورة مغرضة.

٩- وفيما يتعلق بإقامة العدل في الأمانة العامة والإصلاحات التي طلبتها الجمعية العامة بقرارها ٢٣٩/٤٥ باء، قال إن من المهم إقامة نظام فعال لتسوية ظلمات الموظفين تسوية غير رسمية ونظام تأديبي يعمل جيدا.

١٠- وأشار إلى أن الغرض من إعارة الموظفين من الدوائر الحكومية يجب أن تنظمها المصالح المتبادلة للجهاز الحكومي المرسل والمنظمة المستقبلية والموظف المعني. ولا يجد وفده كبير صعوبة في قبول التغييرات التشريعية المقترحة في التقرير المقدم عن الإعارة من الخدمة الحكومية

(السيد سيس، السنغال)

(A/C.5/46/9). غير أنه ينبغي تنقيح الفقرة (ج) من مرفق كتاب التعيين، لأن وجود إعارة الموظف لمدة محددة وصحة هذه الاعارة لا ينبغي أن يحددها كتاب التعيين. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تكون المدة المذكورة في كتاب التعيين مطابقة لمدة الإعارة التي تصورتها الخدمة المدنية المرسله، وأي تمديد لمدة الإعارة يجب أن ينظر فيه بالتشاور مع تلك الخدمة المدنية.

١١- السيد إلياشيف (إسرائيل): أشار إلى تقرير الأمين العام عن امتيازات وحصانات الموظفين (A/C.5/47/14)، فأكد للجنة أن إسرائيل تقدر حق التقدير القلق على موظفي وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) المحتجزين في الوقت الحاضر. وقال إن ثمانية من الأشخاص الذين وردت أسماؤهم في القائمة الواردة في تقرير الأمين العام قد أُخلي سبيلهم في الفترة من ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٠ إلى ١٧ آب/أغسطس ١٩٩٢، وقد أعطيت التفاصيل إلى الأمانة العامة.

١٢- وقال إن الأشخاص الذين ظهرت أسماؤهم في القائمة اعتقلوا عملاً بتطبيق القانون الساري في المناطق المدارة نتيجة اشتغالهم بأنشطة غير قانونية. فكون الشخص موظفاً لدى الأمم المتحدة لا يكفي، في حد ذاته، لإعطائه حصانة من تطبيق القانون الساري، ولا سيما عندما ينطوي النشاط غير القانوني على عرقلة الأمن والنظام، وعلى العنف والإرهاب. وفي هذا السياق، تطلب المادة ١٠٠ (١) من ميثاق الأمم المتحدة من الموظفين أن يمتنعوا عن أي عمل يمكن أن ينعكس على مركزهم كموظفين دوليين مسؤولين قبيل المنظمة فقط.

١٣- وأضاف أن السلطات الإسرائيلية تبذل جهوداً كبيرة لتبنيه سكان المناطق التي تستعملها الأونروا إلى تجنب انتهاكات القانون والنظام العام وطلبت من الأونروا أن تعيد النظر في ممارستها المتمثلة في تعيين موظفين اشتركوا، مراراً في بعض الأحيان، في مثل هذه الأنشطة. غير أن الأونروا لم تصغ إلى هذه الطلبات.

١٤- وقال إن جميع الأشخاص الذين احتجزوا قد أعطيت لهم جميع التسهيلات اللازمة، بما في ذلك الإشراف الطبي المستمر والمعالجة الطبية عند اللزوم، وحق الزيارة من قبل أسرهم أو محاميهم، وغير ذلك من الامتيازات، بما في ذلك الحق في تقديم استئناف إلى مجلس استئناف وفي طلب أن تعيد المحكمة العليا الإسرائيلية النظر في قضاياهم باعتبارها محكمة عدل عليا. وأضاف أن المحاكمات أمام

(السيد إلباشيف، إسرائيل)

المحاكم العسكرية مفتوحة للجمهور كقاعدة عامة، ولا يوجد أي عائق أمام ممثلي الأمم المتحدة لحضور هذه المحاكمات.

١٥- وأكد أن الأشخاص المحتجزين إنما احتجزوا بسبب اشتراكهم في أنشطة معادية، بغية منعهم من الاشتراك في أنشطة معادية في المستقبل، ولحماية سلامة السكان وأمنهم. وليس لاحتجازهم أي علاقة كانت بعملهم الرسمي، وإنما يتعلق فقط بأعمال تنتهك مهامهم كموظفين لدى الأمم المتحدة.

١٦- السيد الشّصف (البحرين): أعرب عن سروره لتركيز الاهتمام على معاملة البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً معاملة عادلة، وفقاً للقرار ٢٢٩/٤٥ والقرارات السابقة له الصادرة عن الجمعية العامة، كجزء من الاتجاه الرامح نحو تعزيز التعاون بين البلدان بغية تحقيق الترابط والتضام وإزالة كل العقبات التي يمكن أن تؤدي إلى اختلالات التوازن.

١٧- وأشار إلى أن البحرين و٢٨ دولة أخرى تقع في فئة البلدان غير الممثلة، المشار إليها في الفقرة ١٥ من تقرير الأمين العام (A/47/416). وينبغي، لتحقيق التوزيع الجغرافي العادل قدر الإمكان وفقاً للمادة ١٠١ من الميثاق، تعيين موظفين من البلدان غير الممثلة. ولهذه الغاية، عندما ترسل الأمانة العامة إعلانات بالوظائف الشاغرة إلى البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، يجب أن تتيج وقتاً كافياً أو أطول لتلقي الطلبات، لكي يتاح للوفود وقت كاف لإرسال نواذج الطلبات إلى عواصمهم وتلقي الترشيحات.

١٨- وقال إن مجموعات معينة من البلدان تحتكر بعض الوظائف. وينبغي مراعاة مبدأ تكافؤ الفرص وإقامة العدل على أساس الكفاءة والمقدرة والنزاهة، مع تجنب اختلالات التوازن في التوزيع. ومن الأهمية بمكان وضع قواعد منصفة للترقية، ويأمل وفده أن يأتي وقت تكون فيه جميع البلدان ممثلة في إطار النطاقات المستصوبة لها وكذلك في المناصب الرفيعة المستوى.

١٩- السيد تيميل (تركيا): أشار إلى أن الجمعية العامة طلبت، في قرارها ٢٤٠/٢٤، من جميع الدول الأعضاء أن تحترم امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها. وطلبت الجمعية أيضاً من الأمين العام أن يواصل العمل كمركز تنسيق في العمل على ضمان احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها.

(السيد تيميل، تركيا)

٢٠- وقال إنه في وقت تقوم فيه مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بمهام جديدة وخطيرة جدا، يكتسي احترام امتيازات الموظفين وحصاناتهم أهمية بالغة. وقد جاء في تقرير الأمين العام (A/C.5/47/14) أنه في الفترة من ١ تموز/يولية ١٩٩١ إلى ٢٠ حزيران/يونية ١٩٩٢ قتل ١١ موظفا ينتمون إلى منظمات مختلفة أثناء عمليات حفظ السلم والعمليات الإنسانية. وإن وفده يأسف أشد الأسف لقتل هؤلاء الناس ويحث الأمين العام على اتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان سلامة وحماية بعثات الأمم المتحدة. غير أنه يشاطر الأمين العام رأيه القائل إن المسؤولية الأولى عن سلامة الموظفين وحياتهم تقع على عاتق الحكومات المضيفة والسلطات الحكومية الأخرى. وفي هذا الصدد، قال إنه وإن كان من المشجع أن عدد حالات اعتقال الموظفين واحتجازهم قد انخفض، مازالت هناك حالات اعتقال واحتجاز وخطف موظفين، وهذا شيء لا يطاق.

٢١- وانتقل إلى الحديث عن مبدأ التوزيع الجغرافي العادل للموظفين فقال إنه يستحق اهتماما خاصا، لأن بنية هيئة الموظفين يجب أن تعكس وتصون الطابع الدولي للأمم المتحدة. غير أنه ما زال هناك كثير من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا، وليس لذلك الوضع ما يبرره. وكما يتبين من الجدول باء، الوارد في الوثيقة A/47/416، ظلت درجة تمثيل الدول مستقرة إلى حد ما طيلة السنوات الخمس الماضية، مما يشير إلى أنه لم يحدث تحسن يذكر، أو لم يحدث أي تحسن، في الاتجاه إلى توزيع جغرافي أكثر إنصافا للموظفين الفنيين في الأمانة العامة. وفي الفترة من ١٩٨٨ إلى ١٩٩١، كانت نسبة البلدان الممثلة في حدود نطاقها نحو ٦٥ في المائة فقط. وهذا الوضع هو نفسه فيما يتعلق بتوزيع الموظفين الذي هم في المستويات العليا ومستويات رسم السياسة في الأمانة العامة. وكما يتبين من الجدول جيم، بقيت نسبة الوظائف العليا التي يشغلها موظفون من البلدان النامية وبلدان أخرى ثابتة إلى حد ما على مدى السنوات الخمس السابقة، بل إن مركز البلدان النامية في الوظائف التي هي برتبة مد-٢ وأمين عام مساعد قد تدهور فعلا. ويأمل وفده في أن يتخذ الأمين العام تدابير أكثر فعالية لضمان التوزيع الجغرافي العادل لوظائف الأمانة العامة.

٢٢- وفيما يتعلق بقرار الأمين العام تعليق التعيينات الخارجية في وظائف الفئة الفنية حتى إشعار آخر، قال إن وفده، وإن كان على علم بجهود إعادة التشكيل الجارية، يعتقد بأن هذا التعليق سيطيل أمد التحيز الموجود حاليا في التوزيع الجغرافي لوظائف الفئة الفنية إلى أجل غير مسمى. وإذا ما ملكت الوظائف الشاغرة بمرشحين داخليين فقط، فسيكون من المستحيل إيجاد توزيع جغرافي عادل للوظائف، بينما يبقى عدد كبير من الدول الأعضاء إما غير ممثل أو ممثلا تمثيلا ناقصا. وتأمل تركيا في وضع الأمين العام خطة ملموسة لتعديل هذا الوضع.

(السيد تيمبل، تركيا)

٢٢- ويستفاد من التقرير المقدم عن الخيارات البديلة للنطاقات المستصوبة للتوزيع الجغرافي للموظفين في الفئة الخنية وما فوقها (A/C.5/46/2) أن ثلاثة عوامل أخذت في الحسبان لدى توزيع الوظائف الجغرافية، وهي: العضوية والسكان والاشتراك. ويمتد وفده بأنه ينبغي إعطاء أهمية أكبر لعامل السكان بزيادة النسبة المئوية لمعامل ترجيحه.

٢٤- وخلص إلى القول إن من الأهمية بمكان تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة. فعلى الرغم من أحكام قرار الجمعية العامة ٢٢٩/٤٥ جيم، ما زال عدد النساء في الوظائف الرفيعة المستوى قليلا جدا. وبناء على ذلك، من الضروري زيادة عدد النساء في الأمانة العامة وبخاصة في رتبة مد-١ فما فوقها.

٢٥- السيد رادي (أفغانستان): قال إن التوزيع الجغرافي المتوازن والعادل لموظفي منظومة الأمم المتحدة أمر غاية في الأهمية. والمؤسف أنه على الرغم من الجهود التي بذلت لم يتحسن الوضع إلى حد كاف لتلبية مصالح كل دولة من الدول الأعضاء، ٩ في ٢٠ حزيران/يونية ١٩٩٢ كان ما زال هناك ٢٩ دولة عضوا غير ممثلة و٢١ دولة ممثلة تمثيلا ناقصا. ومن الضروري زيادة عدد الموظفين من أبناء البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا إلى المستوى اللازم لتحقيق التوزيع الجغرافي العادل، مع المراعاة الواجبة لمبدأ الكفاءة والمقدرة والنزاهة.

٢٦- وقال إن أفغانستان واحدة من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا ولها الحق في أربعة وظائف أخرى لمواطنيها. ويتندر ما تسمح القيود المؤقتة، ينبغي للأمانة العامة أن تولي اعتبارا للمرشحين الذين تقدمهم أفغانستان.

٢٧- وأضاف قائلا إن أفغانستان تشاطر الأمين العام وممثلي الموظفين قلقهم على سلامة موظفي الأمم المتحدة وأمنهم. وإن على الدول الأعضاء واجب ضمان أمن الموظفين ومساكنهم، وكذلك مباني ومنشآت الأمم المتحدة، في تعاون وثيق مع السلطات والمكاتب المعنية. وقد حاولت حكومته دائما أن توفر سبل الحماية وضمن الأمن لجميع وكالات الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى. وأكد من جديد عزم حكومته على ألا تألو جهدا في سبيل توفير الأمن وظروف المعيشة والعمل اللائقة للموظفين.

(السيد رازي، أفاضان)

٢٨- وفيما يتعلق بتحسين مركز المرأة في الأمم المتحدة، قال إن وفده يحث الأمين العام على مواصلة جهوده لتحقيق الأهداف المبينة في القرار ١٢٥/٤٥، لكي ترتفع نسبة مشاركة النساء الإجمالية إلى ٢٥ في المائة في عام ١٩٩٥. وينبغي، لدى تعيين الموظفين في الضفة الغربية، أن تؤخذ في الاعتبار الظروف الخاصة التي تتقدم في ظلها المرشحات من بنات البلدان النامية، وخاصة أقل البلدان نمواً، دون مساس بالامتحان التنافسي الذي ينبغي أن يظل عاملاً صحيحاً في تحسين تمثيل المرأة في الأمانة العامة.

٢٩- السيد لوسون (سيراليون): قال إن جودة وكفاءة أي منظمة، بما في ذلك الأمم المتحدة، تتوقفان إلى حد كبير على الرجال والنساء الذين يعملون فيها، والذين تصبح خدماتهم أهم عامل في تقرير نتائج أنشطتها. وكلما ازدادت المسؤوليات التي تطلبها الدول الأعضاء من الأمم المتحدة، ازدادت كذلك توقعاتها للأداء الأمثل. وقد يبدو أحياناً أن الدول الأعضاء مشتركة في عملية تصارع إرادات: فهي تضر على أمانة أحل جسماً وأكثر تركيزاً، ومع ذلك تطالب بالنهوض بأعباء المهام المتضاعفة التي تكلف بأدائها مستخدمة الموارد المالية والبشرية الموجودة.

٣٠- وإذا ما أريد تحقيق أمانى الدول الأعضاء في عالم أكثر أمناً وازدهاراً فينبغي أن تتوفر لدى الموظفين المهارات والمعارف اللازمة. وفي هذا الصدد، تكتسي التدابير التي اتخذتها الأمانة العامة لتفصيل عملية اكتساب المهارات على قدر احتياجات المنظمة المعقدة والمتغيرة على كل المستويات، كما هي مفصلة في الوثيقة (A/C.5/47/9)، أهمية فائقة. وقال، بوجه خاص، إن التوكيد الذي يولي لتطوير القدرات الإشرافية للمديرين على المستويات العليا يمتشى تماماً مع تقنيات الإدارة الحديثة. ومن المهم تحقيق موازنة أكثر بين الموظفين وبيئة عملهم.

٣١- وقال إن ما من شك في أن نجاح خطة التطوير الإداري الشاملة يتوقف على مستوى الموارد المالية المخصصة لها في الميزانية. وإن نسبة الـ ٠,٢٩ في المائة من الموارد، المخصصة للتدريب في الميزانية ليست كافية، وسيكون وفده ممتناً لو رأى أية إشارة من الأمانة العامة إلى الطريقة التي تعتمد التغلب على المشكلة بها. ويكمن أحد الحلول في قيام الدول الأعضاء، بما فيها سيراليون، بدفع اشتراكاتها. وأشار إلى أنه على الرغم من تجميد التعيينات، ما زالت بعض الوظائف الشاغرة تملأ. وسيكون من المفيد أن تبين الأمانة العامة المعايير التي تستخدمها في ملء هذه الوظائف وتبني الدول الأعضاء على علم بالتقدم المحرز في تنفيذ برنامج التدريب الشامل. ولا تقل عن ذلك أهمية مسألة

(السيد لوسون، سيراليون)

تزويد الموظفين بالمهارات في مجالات مختارة، كالابتكارات التكنولوجية، والقدرات اللغوية وقدرات الاتصال، وحفظ السلم، وصنع السلم وبناءه، وحتى التوجيه للموظفين الجدد. وأحاط وفده علماً ببرامج التدريب المزمع تنفيذها في اثنتين من اللجان الإقليمية، وأعرب عن تقديره لحكومة اليابان على مساهمتها القيّمة في هذه العملية.

٢٢- وقال إن ما يتصل بالتدريب اتصالاً وثيقاً هو التطوير الوظيفي، وهو عامل لا غنى عنه في نظام يكافأ فيه على الأداء والإنتاجية وتبقى الحوافز العالية. والتنقل في منظومة معقدة كالأمم المتحدة يشكل دائماً نوعاً من التحدي. وإن درجة التوازن بين طلبات تشجيع الملكات وتهذيب المهارات المتنوعة في الداخل، وطلبات إدخال "دم جديد" فتوقف على التوازن الذي يجب إقامته بين الاحتياجات الحالية والتوجيه المقبل. ومن المستبعد أن يمكن تحقيق هذا التوازن الدقيق في الإطار الزمني المتوقع في الوثيقة A/C.5/47/6 بالنظر إلى الفجوة الحالية في التعيينات. ولا ينبغي الإفراط في التوقعات من الخطة المقدمة في الشكل ١، التي تبين عناصر هيكل التطوير الوظيفي التي سيدعمها نظام المعلومات الإدارية المتكامل، إذا ما ظلت علامة استفهام مخيمة على عنصر التعيينات. وأياً كانت الحال، يأمل المرء في ألا تكون النتيجة النهائية نظاماً متفاوت الترجيح لا يلبي احتياجات الموظفين إلى التقدم الوظيفي.

٢٣- وقال إنه إذا أُريد للنهج الشامل المقترح للتطوير الوظيفي أن يعزز ظهور أمانة مشدودة العزم وكفؤ ومتناسقة، فيجب أن يحدث تراجع متزايد عن الممارسات التمييزية التي تمارسها بعض الدول الأعضاء كإعطاء مواطنيها إعانات لمرتباتهم أو فرض ضرائب وطنية عليهم؛ وينبغي أن تكون إقامة العدل شفافة ومنصفة وسريعة وأن تستفيد بصورة متزايدة من أساليب الاتصاف الأقل كلفة؛ وينبغي تحسين سبل الاتصال العمودية باستمرار لتحسين التنسيق والتشجيع على الأداء الأمثل داخل المنظومة.

٢٤- وأضاف أن مما يشجع وفده أن يرى تحقيق تحسينات متواضعة في مركز المرأة في الأمانة العامة، ولكنه ليس جذلاً لأن زيادة عدد النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي من حزيران/يونية ١٩٩١ إلى حزيران/يونية ١٩٩٢، إذا حوفظ عليها سنوياً، ستظل قاصرة عن بلوغ هدف الـ ٢٥ في المائة في عام ١٩٩٥.

٢٥- وأشار إلى أن حماية موظفي منظومة الأمم المتحدة وسلامتهم ذات أهمية بالغة للطريقة التي ستعمل بها مؤسسات المنظومة في السنين القادمة. وبالنظر إلى تزايد المسؤوليات التي تلقها

(السيد لوسون، سيراليون)

الدول الأعضاء على عاتق الأمم المتحدة، وخاصة في ميدان حفظ السلم، من المحتمل أن يزداد تعرض الموظفين لأوضاع خطيرة بل أوضاع تهدد أرواحهم. بيد أنه حيث يكون من المرجح تعرض الموظفين للأذى بينما هم يقومون بأداء واجباتهم في أنشطة غوثية أو إنسانية في بيئات غير مستقرة، ينبغي بذل كل عناية ممكنة لتقليل المخاطر إلى الحد الأدنى. وفي هذا الصدد تؤيد سيراليون توصية الأمين العام الواردة في الوثيقة A/C.5/47/14 بشأن الخيارات المتاحة لمجلس الأمن في مثل هذه الأوضاع. وبالإضافة إلى ذلك قال إن وفده يترحم على الـ ١١ موظفا الذين لقوا حتفهم في عام ١٩٩٢ (A/C.5/47/14)، الفقرة (٧) وأعرب عن أمله في ألا يموت أحد في خدمة الإنسانية.

٢٦- ومضى فقال إنه بينما يمكن تجنب المخاطر التي تتعرض لها السلامة الشخصية للموظفين العاملين في أوضاع نزاع، باتخاذ عدد من التدابير الأمنية، فالأمر ليس كذلك عندما يقع الموظفون ضحية أعمال العنف أو انتهاك امتيازاتهم وحصاناتهم من قبل سلطات الدولة. فالتزامات الدول الأعضاء بموجب الميثاق، وكذلك مسؤولياتها بموجب القانون الدولي، تجاه موظفي المنظمات الدولية العاملين في أراضيها، لا يمكن أن تقدم عليها التزامات أخرى أو تُلغى من جانب واحد. وإن استمرار اعتقال الموظفين واحتجازهم وخطفهم أمر مزعج جدا. وليس من المقبول أن يظل هذا العدد الكبير من موظفي منظومة الأمم المتحدة رهن السجن لمدد طويلة، بينما يعجز رؤسائهم التنفيذيون عن ممارسة حقهم في حمايتهم. وما لم تكن الدول الأعضاء راغبة في الوفاء بمسؤولياتها القانونية الدولية تجاه الموظفين فإنها، بسلوكها هذا، تشجع القوات غير النظامية في مختلف أنحاء العالم على أن تحذو حذوها. وإن وفده يشجب بقوة اختطاف موظفي الأمم المتحدة مؤخرا على أيدي جماعة تشارلز تايلو في ليبيريا ويشجب كذلك قتل قواته لعدد من الرهائن كن يقمن بأعمال إنسانية. بيد أن وفده يعترف، بنفس القدر، بواجب الموظفين في طاعة قوانين البلد المضيف.

٢٧- وحيثما يبدي سبب محتمل في قضية تتعلق بدولة عضو وموظف لدى منظمة دولية، فيجب على الدولة العضو أن تقدم كل الضمانات بأنها ستراعي الأصول القانونية، وتوفر للموظف تمثيلا قانونيا صحيحا وكل عناية طبية لازمة. وفيما يتعلق بالموظفين الذين تحتجزهم أو تخطفهم قوات غير نظامية، فإنه يناشد من هم في مركزهم من ذلك أن يستخدموا نفوذهم لدى الجهات المعنية لضمان إطلاق سراحهم. ففني عن القول إنه حيثما يقع الموظفون ضحية أعمال عنف عشوائية ينبغي لسلطات البلد المضيف أن تتخذ الخطوات اللازمة لتقديم الجناة للعدالة.

(السيد لوسون، سيراليون)

٢٨- وقال إن وفده، وقد استعرض مقترحات الأمين العام (A/C.5/47/14، الفرع الخامس)، يرى من المناسب لمنسق الأمن في الأمم المتحدة أن يعين منسقين محليين في البلدان التي يوفر وجودهم فيها حماية إضافية للموظفين في الميدان. ولا يمكن إنكار الحاجة إلى صرف بطاقات هوية موحدة للموظفين في جميع مراكز العمل.

٢٩- وأشار إلى أن المنظمة ستطلب من الموظفين، بمضي الوقت، أداء أفضل وإنتاج أكثر في مجالات نشاط أوسع وأكثر تنوعاً. ويمكن للدول الأعضاء أن تسهم في نجاح هذه العملية بالتشجيع على بيئة لا تضعف النزاهة أو تقوض الكفاءة أو تضعف الروح المعنوية لدى الموظفين. وينبغي لسياسة الموظفين التي تتبعها المنظمة أن تزود الموظفين باتزان وظيفي أفضل في ظروف يسودها الإجهاد، وبالمرونة لمعالجة المسؤوليات الجديدة، وبالحماس لمعالجة القضايا المعقدة.

٤٠- السيد داكوستا بيريرا (البرتغال): قال إنه يؤيد تمام التأييد وجهات النظر التي أعرب عنها ممثل المملكة المتحدة باسم الجماعة الأوروبية والدول الأعضاء فيها بشأن البند ١١٢ من جدول الأعمال، ولكنه قال إن البرتغال قلقة بوجه خاص من ضآلة تمثيلها في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي والوظائف التي هي على مستوى رسم السياسة.

٤١- وأشار إلى أن التقرير المقدم عن تكوين الأمانة العامة (A/47/416) يبين أن بلده ممثل تمثيلاً ناقصاً للسنة الثالثة على التوالي، رغم الامتحانات التنافسية التي أجريت في عام ١٩٩٠. وقال إن فترة الانتظار بين تاريخ الامتحان وتاريخ اختيار وتعيين المرشحين أطول مما ينبغي، ومعظم المرشحين لن يكونوا متاحين للتوظيف بعد سنتين من الامتحان.

٤٢- وذكر أن وفده أيد إجراء امتحانات تنافسية للتعيين في الرتبة ف-٢ لضمان اختيار أفضل المرشحين تأهيلاً، وكذلك لتكون أداة لتحسين تمثيل الدول الأعضاء في منتصف سلم الوظائف الفنية. وقال إن المعايير التي استخدمتها الأمانة العامة في اختيار الدول الأعضاء التي تجرى فيها امتحانات تنافسية تدعو إلى الدهشة. فإثنتان من هذه الدول الأعضاء تقعان في منتصف النطاق المستصوب لهما وهما ممثلتان جيداً على كل المستويات. وتساءل لماذا أعطيتا هذه الفرصة بينما توجد بلدان كثيرة جداً في وضع أسوأ من وضعهما. وسيكون ممثنا لو قدمت الأمانة العام توضيحات في هذا الشأن.

(السيد دا كوستا بربرا، البرتغال)

٤٣- وأشار إلى أن الجمعية العامة طلبت، في قرارها ٢٢٩/٤٥ ألف، من الأمين العام، للمحافظة على مبدأ التوزيع الجغرافي العادل ومبدأ المناوبة في المناصب العليا، أي في رتبته وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد، أن يضمن تساوي الفرص أمام المرشحين من جميع الدول الأعضاء لدى تعيين مرشحين في المناصب العليا. وقال إنه يؤيد إعادة تشكيل الأمانة العامة التي قام بها الأمين العام بغية تبسيط البيروقراطية، التي كانت مثقلة في القمة، وزيادة فعاليتها؛ وأعرب عن أمله في أن يأخذ الأمين العام في الاعتبار، لدى تعيين الموظفين، القرارات العديدة المتعلقة بالتوزيع العادل والمناوبة في المناصب العليا.

٤٤- وقال إن من الفني عن القول إن وفده يحترم مبادئ الميثاق. فمن الأساسي ضمان تعيين موظفين على أعلى مستويات المقدرة والكفاءة والنزاهة، وليس من المعقول أن يكون مواطنو دول معينة هم فقط الذين يفون بهذه المعايير العالية. وبناء على ذلك ينبغي أن تتاح الفرصة للمرشحين من جميع الدول الأعضاء.

٤٥- وفي الختام أثنى على موظفي الأمم المتحدة لتفانيهم واجتهادهم في تلبية الطلبات المتزايدة باستمرار المطلوبة من المنظمة في الوقت الحاضر.

تولت الأنسة رودابسر (النمسا) رئاسة الجلسة.

٤٦- السيد رازفين (الاتحاد الروسي): قال إن وفده يعلق أهمية كبيرة على مسائل الموظفين، ليس فقط لأن تكاليف الموظفين تستأثر بأكثر من ثلثي نفقات الميزانية، ولكن أيضا لأن موظفي الأمانة العامة في معظم الحالات أخصائيون مؤهلون يمثلون جميع مناطق العالم، وقد تجمعت لديهم خبرة عالمية في معالجة عدد كبير متنوع من المشاكل.

٤٧- وقال إن بلده، كبلد ديمقراطي جديد، يتمسك بقوة بمبدأ استقلال الخدمة المدنية الدولية وفقا لميثاق الأمم المتحدة وينوي، فيما يتعلق بمسائل الموظفين، أن يشترك في أعمال المنظمات الدولية على أساس القواعد والمعايير الثابتة بغية زيادة فعالية مؤسسات المنظمة.

٤٨- وأضاف أنه ينبغي لسياسات الأمم المتحدة في شؤون الموظفين أثناء فترة إصلاح الأمانة العامة هذه، مراعاة لطبيعة ونطاق المهام المتعددة الجوانب التي تواجه المنظمة، أن تقوم على أساس ضرورة

(السيد رازفين، الاتحاد الروسي)

ضمان مستوى عالٍ من الأداء والمقدرة والتفاني، وعلى القدرة على تركيز موارد الموظفين بسرعة عندما تدعو الحاجة إلى معالجة مشاكل جديدة.

٤٩- وفيما يتعلق بتقرير الأمين العام عن التطوير الوظيفي في الأمم المتحدة (A/C.5/47/6)، أعلن تأييده للأفكار الكامنة وراء مفهوم التطوير الوظيفي، ولا سيما تلك التي تهدف إلى زيادة فعالية أنشطة الأمم المتحدة بينما المسؤوليات الملقاة على عاتقها مستمرة في التطور والاتساع، وإلى تطوير صفات النزاهة وقابلية الحركة والتفكير المبدع. غير أن لديه تحفظات ومخاوف معينة فيما يتعلق بالزخم العام للتقرير.

٥٠- فهناك أولاً ميل إلى عزل موظفي الأمانة العامة عن العالم الخارجي. وهو قلق بوجه خاص من أنية في توسيع نطاق خيار تعيين مرشحين داخليين ليشمل الفئة الفنية وذلك لملء وظائف في الرتب الدنيا، وكذلك لملء معظم الوظائف التي هي في الدرجات العليا. وقال إن من شأن هذا النهج أن يضر ببدأ افتتاح الخدمة المدنية الدولية، وسينطوي على تكاليف باهظة لتدريب الموظفين وإعادة تدريبهم. ولذلك من الأساسي الامتثال بدقة للمطلب الوارد في الفقرة ١١ من قرار الجمعية العامة ٢٢٩/٤٥ ألف بتساوي الفرص أمام المرشحين الخارجيين والداخليين في ملء الوظائف على جميع المستويات. فهذه هي الطريقة الوحيدة التي تضمن مستوى عالياً حقاً من الكفاءة في الأمانة العامة.

٥١- وقال إنه غير راضٍ أيضاً عن بعض عناصر النظام المقترح لتقييم أداء الموظفين. فلا يتضح من التقرير كيف ستعالج مشكلة "الحطب اليابس" التي لا ينكر أحد وجودها. وأضاف أنه تلزم تفاصيل إضافية عن تنقيح الأمانة العامة لنظام تقييم الأداء الرامن، وهو أبعد ما يكون عن الكمال.

٥٢- وقال أن أغلبية مشاكل إدارة الموظفين ما كانت لتظهر لو كان هناك تناسب مقبول بين عدد الموظفين الذين يعملون بعقود دائمة والموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة، كما هي الحال في الوكالات المتخصصة، كمنظمة الصحة العالمية. وإن كان لا يطعن في الحاجة إلى نواة من الموظفين الدائمين لضمان استمرار الهيكل الإداري، قال إنه يعتقد بأن النسبة الحالية للموظفين بعقود دائمة، وهي ٧٦ في المائة، تشكل عائقاً حقيقياً أمام الكفاءة في الأمانة العامة. وإن هذا الوضع يرغم الأمانة العامة على فرض تجميدات متكررة على التعيينات، مما يحرم الموظفين في نهاية المطاف من الحوافز على تطوير أنفسهم وظيفياً وينقل التركيز إلى نظام تدريب باهظ الكلفة.

(السيد رازفين، الاتحاد الروسي)

٥٢- ويبدو من المناسب، في هذه الظروف، محاولة تحقيق المساواة في النسبة بين الموظفين المعيّنين بعقود دائمة والمعيّنين بعقود محددة المدة في جميع أنحاء الأمانة العامة في المستقبل القريب، و تمديد تجميد التعيينات الدائمة مدة سنتين أو ثلاث سنوات أخرى، أو على الأقل حتى يتم تطوير نظام فعال لتقييم الأداء وذلك كوسيلة لتحقيق هذه المهمة .

٥٤- وقال إن وفده قلق، ولقلقه ما يبرره، إزاء حقوق الموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة، ويخشى، على وجه الخصوص، من أن يؤدي تجميد التعيينات الذي يهدف إلى تحقيق التخفيضات اللازمة في عدد الوظائف، إلى ترك أثر كبير على تمثيل الدول الأعضاء التي يعمل معظم مواطنيها بعقود محددة المدة. وقال إنه يود أن يعرف على وجه التقريب إلى أي مدى ستطول فترة تجميد التعيينات. وأضاف أنه يعتقد أيضا بأن من المفيد زيادة عدد التعيينات بعقود محددة المدة على أساس الإعارة من أجهزة الخدمة الحكومية، ويرحب بتقرير الأمين العام حول هذا الموضوع (A/C.5/46/9) الذي اقترح نظاما واضحا وبسيطا للترتيبات القانونية لمثل هذه التعيينات. وقال إن من شأن التوسع في استخدام نظام الإعارة أن يوفر مرونة في تنظيم الموارد البشرية، ويجعل الدول الأعضاء تتحمل مسؤوليات أكبر عن المرشحين الذين تعيرهم، ويخلق ظروفا تيسر التبادل المثري للطرفين بين أجهزة الخدمة المدنية الدولية والوطنية. وفي الوقت نفسه، ينبغي أن تؤخذ في الحسبان مصالح الموظفين والمنظمة والدول الأعضاء المعنية.

٥٥- وقال إن تقرير الأمين العام عن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (A/47/508) أشار إلى أن عدد النساء بين موظفي الأمانة العامة يزداد بالمعدل المنصوص عليه في الخطة المتوسطة الأجل للفترة ١٩٩٢-١٩٩٧. وأن من الممكن بلوغ الأهداف المحددة لعام ١٩٩٥. وإن وفده على استعداد لتشجيع الجهود الرامية إلى تحقيق هذه الغاية بأية وسيلة ممكنة، مع مراعاة أن التمثيل الصحيح لا ينبغي أن يتحقق على حساب المبدأ المبين في الميثاق وهو أن تعيين الموظفين يجب أن يكون على أساس أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة.

٥٦- وفي الجو الدولي المعقد في الوقت الحاضر، حيث أصبح دور الأمم المتحدة في حفظ السلم أكثر أهمية، أصبح من الأهمية بمكان أن تحترم جميع الدول الأعضاء، بدقة، امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة. وبناء على ذلك، يرحب وفده بالوثيقة A/c.5/47/14 ويوافق على التدابير الجاري وضعها لزيادة أمن وسلامة موظفي المنظمة والوكالات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة.

(السيد رازفين، الاتحاد الروسي)

٥٧- وقال إنه يحترم وجهات نظر ممثلي الموظفين (A/C.5/47/20) ويعلق أهمية كبيرة على أنشطتهم لحماية حقوق الموظفين وصيانة أمنهم. وفي الوقت نفسه، لا يستطيع أن يقبل بمحاولات أولئك الممثلين الذين يحاولون التدخل في حل مشاكل محددة للموظفين، يكون البت فيها بموجب الميثاق من اختصاص الأمين العام وحده.

٥٨- وخلص إلى القول إن الاتحاد الروسي مستعد للتعاون مع وفود جميع الدول الأعضاء ومع كبار موظفي الأمانة العامة في صياغة تدابير لجعل عمل الموظفين والمنظمة بأسرها أكثر كفاءة.

٥٩- السيد كوفاسيتش (سلوفينيا): قال إن تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/47/416) يعطي صورة دقيقة لتمثيل الدول الأعضاء والأنشطة تعيين الموظفين، ولكنه يحتوي أيضا على معلومات تدعو إلى القلق البالغ. فقد جاء في الفقرة ١٥ أنه في ٢٠ حزيران/يونية ١٩٩٢ كانت هناك ٢٩ دولة من الدول الأعضاء غير ممثلة في الأمانة العامة، مقارنة بتسع دول قبل مجرد سنة. والدول الـ ١٩ التي قبلت مؤخرا في عضوية الأمم المتحدة، بما فيها سلوفينيا، ليست ممثلة. وينبغي اتخاذ تدابير حاسمة لتمكين هذه الدول الأعضاء الجدد من الحصول على حصتها من الوظائف الخاضعة لتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة للأمم المتحدة.

٦٠- وقال إن سلوفينيا مهتمة بصدق بتعيين مواطنيها في وظائف في الأمانة العامة. والخطوة الأولى اللازمة لتحقيق ذلك هي تعيين النطاق المستصوب لها، ومن المتوقع أن يتم ذلك أثناء الدورة الجارية للجمعية العامة على أساس المعايير المحددة من قبل.

٦١- وأشار إلى أن بعض الوفود ربما تطعن في صحة المعايير والمنهجية القائمة لتحديد النطاقات المستصوبة، وقال إن هذه النطاقات، كما أشار عدة متحدثين، ما هي إلا وسيلة لتحقيق التوزيع الجغرافي العادل. وإن سلوفينيا تؤيد الرأي القائل بعدم جدوى مناقشة المنهجية ما دامت الأمانة العامة لم تنجح في تحقيق النطاقات المستصوبة لأغلبية الدول الأعضاء.

٦٢- وقال إن تعليق التعيينات منذ شهر شباط/فبراير ١٩٩٢، علاوة على كونه يعوق جهود تحقيق التوزيع الجغرافي العادل، يشكل عقبة أمام تمثيل الدول الأعضاء غير الممثلة في المستقبل. وبناء عليه، يعتقد بأنه ينبغي حتى أثناء عملية إعادة التشكيل الجارية استثناء مواطني الدول الأعضاء غير الممثلة

(السيد كوسافيتش، سلوفينيا)

وفي النهاية الممثلة تمثيلا ناقصا - من التجميد. ويود وفده أن يسمع تعليقات الأمانة العامة على إمكانيات تعيين مواطنين من الدول الأعضاء الجدد والدول الأخرى الممثلة تمثيلا ناقصا. فمن الواضح أن الامتحانات التنافسية الوطنية لا يمكن أن تكون الجواب الوحيد على المسألة، نظرا إلى طول عملية التعيين وامتناع الوصول، نسبيا، إلى الوظائف العليا.

٦٣- وقال إن من المؤسف أيضا أنه، بينما توجد ٢٩ دولة عضوا ليس لها ممثل واحد في الأمانة العامة، ازداد عدد الدول الممثلة تمثيلا زائدا خلال السنوات الثلاث الماضية من ١٩ دولة في عام ١٩٩٠ إلى ٢٤ دولة في عام ١٩٩٢. وينبغي أن تقدم الأمانة العامة توضيحا للاعتبارات التي أدت إلى هذا التطور. وقال أيضا إن من الصعب على المرء أن يفهم لماذا لم يكن، من بين ١٢٨ موظفا عينوا في الفترة المشمولة بالتقرير لشغل وظائف شاغرة خاضعة للتوزيع الجغرافي، سوى ٢٩ موظفا فقط، أي ٢٢,٧ في المائة، من مواطني البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا.

٦٤- وانتقل إلى الحديث عن تمثيل المرأة في الأمانة العامة فقال إن الجمعية العامة حثت الأمين العام، في قرارها ٢٢٩/٤٥ جيم، على مواصلة جهوده لزيادة عدد النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، ولا سيما في الوظائف العليا المختصة برسم السياسة واتخاذ القرارات، لضمان بلوغ مشاركة المرأة بنسبة إجمالية مقدارها ٢٠ في المائة في نهاية عام ١٩٩٠، وبقدر الإمكان ٢٥ في المائة في عام ١٩٩٥. ولاحظ مع الارتياح أن نسبة النساء في الأمانة العام آخذة في الارتفاع باطراد. فقد جاء على لسان الأمين العام (A/47/416 و A/47/508) أنه في ٢٠ حزيران/ يونيو ١٩٩٢ كانت النساء يشغلن ٧٩٧ وظيفة، أي ٢٠,٥٦ في المائة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، وهذا يمثل زيادة مقدارها ١,٤ في المائة عن السنة السابقة. غير أنه لا توجد أي امرأة برتبة وكيل أمين عام، وتوجد امرأة واحدة فقط برتبة أمين عام مساعد، و١٠ نساء فقط برتبة مد-٢. ورغم أنه حدثت زيادة كبيرة في عدد النساء اللاتي من برتبة مد-١، ينبغي بذل مزيد من الجهود لرفع نسبة النساء اللاتي يشغلن وظائف رفيعة المستوى في الأمانة العامة.

٦٥- وقال إن صورة تمثيل المرأة بوجه عام تبدو أقل جمالا عندما نعلم أن ٦٩ دولة عضوا لا توجد من مواطناتها أي امرأة في وظيفة خاضعة للتوزيع الجغرافي. وينبغي أن تعطي الأمانة العامة أولوية لتعيين النساء من مواطنات الدول غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا.

(السيد كوسافيتش، سلوفينيا)

٦٦- وأشار إلى أن صياغة خطة شاملة للتطوير الوظيفي كانت محور اهتمام الأمانة العامة واللجنة الخامسة منذ عدة سنين. وقال إنه يؤيد مفهوم التطوير الوظيفي المتكامل ويحيط علما مع الاهتمام بالمقترحات الجديدة المقدمة في هذا الصدد. ومن الأهمية بمكان اعتماد نهج دينامي لتنظيم الموارد البشرية، يمكن من ترتيب الحياة الوظيفية لموظفي الأمانة العامة من تاريخ تعيينهم حتى تركهم الخدمة. ومن الواضح أن المفهوم المقترح يهدف إلى تقليل التعيينات في الرتب من ف-٤ إلى مد-٢ إلى الحد الأدنى. ولا ينبغي أن تتخذ خطة التطوير الوظيفي ذريعة لتجميد التعيينات الخارجية عمليا. فالمستوى

العالي من كفاءة الموظفين ومقدرتهم وتزامتهم يمكن تحقيقه ليس فقط بالتدريب الدائم للموظفين الموجودين بالخدمة فعلا، وبنظام قابل للتحقق لتقييم أدائهم، وإنما أيضا بالتعيينات الخارجية المطردة على أساس مبادئ توجيهية محددة بوضوح.

٦٧- وفيما يتعلق بسلامة الموظفين وأمنهم، قال إن من المزعج جدا أن يعلم المرء أنه، في الوقت الذي يعهد فيه إلى المنظمة بمهام جديدة ذات طبيعة متزايدة التعقيد، لا يمكن دائما ضمان حتى المعايير الدنيا لسلامة الموظفين وأمنهم. ومع أن حالات اعتقال الموظفين وإساءة معاملتهم أصبحت أقل تكرارا، من المحزن جدا أن نعلم أن عدد الموظفين المدنيين الدوليين الذين لاقوا حتفهم وهم في بعثات في عام ١٩٩١ يضاهي تقريبا عدد الذين لاقوا حتفهم في كل السنين السابقة مجتمعة. وقال إن سلامة الموظفين وأمنهم مسؤولية مشتركة على منظمات الأمم المتحدة ويجب عليها أن توفر الدعم اللازم والتخطيط للطوارئ. إلا أن مساعدة الدول الأعضاء وتعاونها هما فقط اللذان يضمنان سلامة الموظفين وأسرهم.

٦٨- الآنسة شيتاخا (كينيا): تكلمت في تقرير الأمين العام عن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (A/47/508) وعن احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها (A/C.5/47/14).

٦٩- وقالت إن كينيا لاحظت من قبل أنه افتراض وأمل الكثيرين أن يكون واحد من الأهداف الضمنية لعقد الأمم المتحدة للمرأة أن يصبح النهوض بالمرأة بسرعة قضية مقبولة جدا بحيث لا تدعو الحاجة إلى الإدلاء بتصريحات علنية بشأنها. ومن الواضح أنه لم يتم بعد بلوغ ذلك الهدف، على الرغم من الزيادة المتواضعة التي حدثت في عدد النساء اللاتي يشغلن وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي خلال

(الآنسة شيتاخا، كينيا)

الفترة المشمولة بالتقرير، ومقدارها ١,٤ في المائة. وقالت إن ما هو أكثر مدعاة للقلق هو غياب النساء كلية عن الوظائف الرفيعة المستوى في المنظمة حيث فقدت امرأتان برتبة وكيل الأمين العام وظيفتهما في العام الماضي، والوظيفة الوحيدة برتبة أمين عام مساعد التي تشغلها امرأة من المقرر إلغاؤها كجزء من السعي الدؤوب وراء الإصلاح دون اعتبار لأثره على الموظفين أو على البرامج. وقالت إن وفدها يتفق تمام الاتفاق مع آراء اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في أن من المستحيل اتخاذ القرارات المناسبة بشأن عملية إعادة التشكيل دون معرفة كامل آثار الإصلاحات التي اضطلع بها بالعمل. وبالإضافة إلى ذلك لم يتغير عدد النساء اللاتي هن برتبة مد-٢. وإن كان قد حدث شيء من التحسن في تعيين وترقية النساء في الرتب الدنيا من وظائف الأمانة العامة، فإن من المأمول أن يبذل كل جهد ممكن لضمان مشاركة المرأة مشاركة كافية في الوظائف التي على مستوى رسم السياسة واتخاذ القرارات.

٧٠- وقالت إن قلة تمثيل المرأة الإفريقية في الأمانة العامة تشكل مصدر قلق خاص لوفدها. إفريقية ككل تأتي في المنزلة قبل الأخيرة من حيث تمثيلها في الوظائف الفنية الخاضعة للتوزيع الجغرافي بحسب المناطق وبحسب الجنس، إذ تبلغ نسبتها ١٦,٨ في المائة. والأسوأ من ذلك حقيقة أن النساء الإفريقيات يشغلن ٢,٨ في المائة فقط من مجموع الوظائف الفنية، ويشكلن ٩,٨ في المائة من جميع الموظفين. وأشارت إلى أن وفدها قد اقترح في اللجنة الثالثة، ويكرر اقتراحه الآن، أن تقوم وكالات الأمم المتحدة الأخرى، بالإضافة إلى الأمانة العامة، بدعم زيادة عدد الإفريقيين بين موظفيها بسرعة وأن توفر موارد لتطوير الموارد البشرية وبناء القدرات لدى النساء الإفريقيات. وأضافت قاطلة إن من مسؤولية الدول الأعضاء أن ترشح نساءاً للتعيين، ومن المؤسف أن جهود كينيا لترشيح نساء قد أحبطت بسبب التجميد الحالي للتعيينات في الأمانة العامة. وإن الوفد الكيني يضم صوته إلى أصوات الوفود الأخرى في طلب جعل التجميد مؤقتاً فقط، وأن تعطى الأولوية، حين رفعه، لتعيين نساء من البلدان النامية والبلدان الأخرى التي تضررت بسبب عملية إعادة التشكيل الجارية الآن.

٧١- وفي موضوع التطوير الوظيفي، قالت إن وفدها يوافق تماماً على نهج الأمانة العامة إزاء تدريب الموظفين وترقيتهم. وقالت إن من الأهمية بمكان، طبعاً، إقامة نظام فعال لتقييم الأداء بغية ضمان ترقية الموظفين بإنصاف وحياد في سائر أنحاء المنظومة. وهذه مسألة ذات أهمية بالغة في وقت شهد فيه بعض الموظفين زيادة هائلة في عبء العمل الملقى على عاتقهم دون تقدير واضح لجهودهم. ومن شأن

(الآنسة شيتاخا، كينيا)

نظام فعال لتقييم الأداء مقرون بفرص ترقية أن يمضي إلى حد بعيد في استعادة الروح المعنوية للموظفين. وتؤيد كينيا، علاوة على ذلك، تنفيذ نظام تنقلات مع تقديم حوافز كافية لتشجيع الموظفين على شغل وظائف في جميع أجزاء منظومة الأمم المتحدة. وأضافت أن تعليقات الجماعة الأوروبية في هذا الصدد تستحق أن تؤخذ في الاعتبار.

٧٢- وفي مسألة امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها، قالت إن الوفد الكيني يشعر بنفس القلق الذي أعرب عنه الأمين العام والأمين العام المساعد السابق لتنظيم الموارد البشرية والمستشار القانوني بشأن استمرار وتزايد المخاطر التي يضطر الموظفون إلى التعرض لها في أدائهم لواجباتهم. وأشارت إلى أن كينيا بلد مضيف لمكاتب هامة تابعة للأمم المتحدة وقد اتخذت وستظل تتخذ كل التدابير اللازمة لضمان أمن وحماية موظفي الأمم المتحدة في أراضيها. غير أن من سوء الحظ أنه لا يمكن تجنب بعض المآسي. ويؤكد وفدها من جديد أسفه لوفاة السيد آفي رابابورت، وهو موظف لدى منظمة الطيران المدني الدولي، في حادث سطو مسلح. ويؤكد للأمين العام أن حكومة كينيا تنظر إلى المسألة بعين الخطورة، وقد اتخذت تدابير احتياطية إضافية لسلامة موظفي الأمم المتحدة في نيروبي. ويشكر أيضا موظفي اليونيسيف على تعازيهم بوفاة موظفي اليونيسيف الذين لقوا حتفهم في السودان في أيلول/سبتمبر ١٩٩٢، ومن بينهم مواطن كيني.

٧٣- وأعربت عن قلق كينيا الشديد إزاء التقرير الخاطيء الوارد في المذكرة المتضمنة آراء ممثلي موظفي الأمانة العامة (A/C.5/47/20). فقد جاء في ذلك التقرير أن كينيا احتجرت ثلاثة من موظفي الأونروا بينما الواقع، كما ينهم وفدها، أنهم لم يكونوا في القارة الإفريقية أبدا. وقد أعربت الأونروا نفسها عن الدهشة لهذه التهمة وأكدت أن هذه المعلومات كاذبة. وفيما يتعلق بادعاء آخر بالاحتجاز، بين تقرير الأمين العام بوضوح أن ذلك يعني احتجاز مواطن كيني في بلد مجاور، والادعاء الثالث تجاوزته الأحداث. ومع أن وفدها يقدر ويقبل الاعتذارات التي قدمها رئيس لجنة موظفي الأمم المتحدة عن هذه الأخطاء، فهو يحث ممثلي الموظفين على بذل عناية أكبر في تقاريرهم المقبلة. ويتطلع قدما إلى إصدار تصويب رسمي.

٧٤- السيد ستيت (المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية): تحدث باسم الدول الأعضاء في الجماعة الأوروبية فقال إن امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة لم تعط لفائدة الموظفين الشخصية، وإنما لكي تسهل عمل المنظمة. وفي الفترة المشمولة بالتقرير كان عدد حالات اعتقال

(السيد ستيت، المملكة المتحدة)

واحتجاج موظفي الأمم المتحدة أقل منه في السنوات السابقة، ولكنه مازال عالياً إلى حد غير مقبول. يضاف إلى ذلك أن ١١ موظفاً قتلوا، حتى ساعة إعداد التقرير، وهم يؤدون واجبهم. وأضاف أن هذه الانتهاكات تناقض مبادئ الميثاق والاتفاقيات الدولية وتثير قلقاً شديداً. وتود الدول الأعضاء في الجماعة الأوروبية أن تؤكد من جديد الإعراب عن قلقها البالغ على مصير السيد أليك كوليت، الذي اختطف في لبنان في شهر آذار/مارس ١٩٨٥.

٧٥- وقال إن هذه البلدان تناشد الحكومات المعنية مرة أخرى أن تضع حداً لكل انتهاكات امتيازات وحصانات الموظفين الدوليين لكي يتمكنوا من ممارسة مهامهم على وجه تام، وتؤيد الجهود المستمرة التي يبذلها الأمين العام لضمان تنفيذ الاتفاقات الدولية المتصلة بامتيازات وحصانات المنظمات الدولية وموظفيها، ونداءاته إلى جميع الدول الأعضاء لدعمه في مساعيه هذه.

٧٦- وأضاف أن الدول الأعضاء في الجماعة الأوروبية تشعر بالقلق العام على سلامة موظفي حفظ السلم والموظفين الآخرين، لا سيما المعنيين بعمليات الإغاثة الإنسانية. وهي تؤيد أيضاً استخدام أفرقة طبية مستقلة عندما تدعو الحاجة، على أساس مبدأ أن من حق كل الأشخاص المحتجزين أو المسجونين أن تتاح لهم العناية الطبية والعلاج.

٧٧- السيدة جونسدوتير-هورد (آيسلندا): تكلمت باسم بلدان الشمال الأوروبي (آيسلندا والدانمرك والسويد وفنلندا والنرويج) فقالت إن هذه البلدان تود أن تركز الانتباه على أربعة مجالات ذات أهمية خاصة، وهي: (أ) تعيين واستخدام الموظفين؛ (ب) التطوير الوظيفي؛ (ج) تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة؛ (د) احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة.

٧٨- وقالت إن من الأساسي ضمان التمثيل الجغرافي العادل لجميع الدول الأعضاء بغية المحافظة على الطابع الدولي للأمم المتحدة، وإن هناك ثلاثة معايير رئيسية لتحقيق ذلك، هي: العضوية وعدد السكان والاشتراك.

٧٩- وأضافت أن بلدان الشمال تؤيد أيضاً نظام الامتحانات التنافسية لتعيين نساء ورجال شبان مؤهلين، وترحب بتوسيع النظام ليشمل التعيينات في رتبة ف-٣. غير أنه ينبغي التعجيل بعملية التعيين لأنها قد تستغرق الآن ما يقرب من سنة بعد إجراء الامتحان.

(السيدة جوت دوتير-هورد، آيسلندا)

٨٠- وقالت إن المرشحين الداخليين ينبغي أن يظلوا المصدر الرئيسي للتعيينات في الوظائف العليا، سواء في فئة الخدمات العامة أو في الفئة الفنية، على أن يؤخذ في الاعتبار دائما مبدأ التوزيع الجغرافي العادل.

٨١- وأشارت إلى أن من الأساسي تعيين موظفين مؤهلين، ولكن من الأساسي بنفس المقدار المحافظة على الموظفين المؤهلين جيّدا والمحفوظين بقوة. ولذلك يكتسي نظام التطوير الوظيفي الشامل لجميع فئات الموظفين أهمية كبيرة، لأنه سيعزز فعالية الأمم المتحدة ويتيح للموظفين فرص الرضى الشخصي. ولكي تضمن نجاح النظام، من المهم تقييم لا أنشطة التدريب فحسب، وإنما أداء المديرين أيضا. وسوف ترحب بلدان الشمال بسياسة لتنظيم الموارد البشرية أكثر اتساقا وشاملة للمنظومة بأسرها، تيسر التنقلات والتطوير الوظيفي للموظفين بين مختلف منظمات الأمم المتحدة وتحسّن روح الجماعة في سائر أنحاء المنظومة. وترحب هذه البلدان أيضا بإدخال ظروف عمل أقوى على المنافسة واعتماد مبادئ توجيهية لشؤون الموظفين تأخذ في الحسبان الأوضاع العاطية ولنوارق الثقافية للموظفين والاحتياجات الخاصة للموظفات.

٨٢- وأشارت إلى أن للأمم المتحدة دورا رئيسيا تؤديه في النهوض بالمرأة، وأن الجمعية العامة قد وضعت هدفا لها بلوغ نسبة النساء في الوظائف الفنية الخاضعة للتوزيع الجغرافي ٢٥ في المائة في عام ١٩٩٥. وأشار تقرير الأمين العام إلى أن نسبة النساء في هذه الوظائف ارتفعت بواقع ١,٤ في المائة بين عامي ١٩٩١ و ١٩٩٢، وأن الزيادة السنوية ينبغي أن تكون أكبر من ١ في المائة لتحقيق ذلك الهدف في عام ١٩٩٥. وترحب بلدان الشمال بكون نحو ٤٠ في المائة من الأشخاص الذين عينوا في الرتبين ف-٢ وف-٢ في عام ١٩٩٢ نساء. غير أن التقدم بطيء، ولا سيما من حيث عدد النساء في الوظائف العليا. وقالت إنه ينبغي إزالة العقبات التي تعترض سبيل النساء المرشحات للتعين، كما ينبغي زيادة تعيينات النساء في الوظائف العليا، ليزداد وجودهن في وظائف اتخاذ القرارات. ويمكن للحكومات أن تساعد في هذا الاتجاه بترشيح نساء مؤهلات من بلدانها وتشجيع النساء على ترشيح أنفسهن للوظائف الشاغرة.

٨٢- وقالت إن وفود بلدان الشمال ترحب بالتدابير التي أعلنها الأمين العام لمعالجة قضية المضايقة الجنسية وكذلك وضع إجراءات ومبادئ توجيهية محددة لمعالجة هذه الاتهامات.

(السيدة جونز دوتير-وورد، آيسلندا)

٨٤- وأضافت أن بلدان الشمال ستظل تؤيد الأمين العام في مساعيه لضمان احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والمنظمات المتصلة بها. وقالت إن من غير المقبول أن تتعرض سلامة وأمن هذا العدد الكبير من الموظفين لمثل هذه الخطورة. ففي عام ١٩٩٢ لقي ١٢ موظفا حتفهم، كما حدث عدد كبير إلى حد غير مقبول من حالات الاعتقال والاحتجاز التعسفي. وهذه الحوادث من مسؤولية الحكومات المضيفة، التي ينبغي أن تحافظ على الأمن والنظام وتحمي الأشخاص الذين هم تحت ولايتها. وتناشد بلدان الشمال جميع الحكومات المعنية أن تحترم التزاماتها الدولية.

٨٥- السيد باريماني (جمهورية إيران الإسلامية): قال إنه بانتهاء الحرب الباردة بدأ عصر جديد من التعاون الدولي وأصبحت المنظمة تواجه تحديات جديدة في ميداني حفظ السلم وصنع السلم. وهذه الطلبات والتوقعات الإضافية لا سيما في وقت فيه الوارد المالية محدودة، تجعل من الضروري للمنظمة أن تدير مواردها البشرية بكفاءة أكبر.

٨٦- وقال إن خطة التطوير الوظيفي الشاملة، بينما تعطي وصفا دقيقا إلى حد ما لمختلف عناصر سياسة موظفين سليمة، تقصّر عن اقتراح المبادرات اللازمة لتحسين سياسة الموظفين في مجال التطوير الوظيفي. ونظرا إلى تجميد التعيينات والترقيات في الأمانة العامة، توجد الآن شواغر على جميع المستويات تنطوي على وظائف نقلت من برامجها الأصلية إلى برامج أخرى أو بقيت في مجموع الوظائف الشاغرة الذي أنشأه الأمين العام للاستعمال في وقت لاحق. وغني عن القول إن هذه الوظائف يمكن، في الأحوال العادية، أن تستخدم للترقيات والتقلات والتعيينات الجديدة من الخارج، مما يعزز التطوير الوظيفي في الأمانة العامة. وهنا يثور سؤال حول الكيفية التي ينوي الأمين العام استخدام الشواغر بها، وخاصة إذا استمر تجميد التعيينات. فإذا أريد ملء هذه الشواغر بتعيينات مؤقتة أو بخبراء استشاريين، فما هي الضمانات التي يمكن إعطاؤها فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي العادل.

٨٧- وقال إنه يود أن يتلقى من الأمانة العامة قائمة كاملة بجميع الخبراء الاستشاريين العاملين حاليا في الأمانة العامة، بما في ذلك رتبهم، والجهة التي يعملون فيها، وجنسياتهم، ومدد عقودهم. وسوف يرحب أيضا بمعلومات أكثر تفصيلا عن برامج النشاط التي أهملت أو أوقفت بسبب شحة الموارد. وأضاف أن عملية حسابية بسيطة تبين أنه برغم ازدياد أنشطة حفظ السلم والأنشطة الإنسانية المتصلة بها أضعافا مضاعفة في السنوات الأخيرة، انخفض عدد موظفي المنظمة بنحو ٢٠ أو ٢٥ في المائة. وبناء عليه يشعر وفده بالقلق من أثر السياسات الراهنة على الروح المعنوية للموظفين وأدائهم، وهما من أهم عناصر تخطيط شؤون الموظفين والتطوير الوظيفي في الأمانة العامة.

(السيد باريماني، جمهورية إيران الإسلامية)

٨٨- وأضاف أن وفده يعلق أهمية بالغة على نظام النطاقات المستصوبة وعلى معاملات الترجيح النسبية، المعطاة للعضوية وعدد السكان والاشتراك، في تقرير عدد الوظائف التي تخصص لكل دولة من الدول الأعضاء. وينبغي زيادة معامل ترجيح عامل السكان كما ينبغي المساواة بين عاملي العضوية والاشتراك. وعلاوة على ذلك، طلب توضيحات للسبب الذي لأجله بقي عدد الوظائف المخصصة لجمهورية إيران الإسلامية ثابتا بينما ارتفع اشتراكها من ٠,٦٩ في المائة إلى ٠,٧٧ في المائة.

٨٩- وأشار إلى أنه وإن ارتفع عدد البلدان غير الممثلة نتيجة، في الغالب، لقبول أعضاء جدد، فإن عدد الدول الممثلة تمثيلا ناقصا أخذ في الانخفاض، وقال إن هذا الاتجاه الأخير ينبغي أن يستمر.

٩٠- وقال إن ازدياد تمثيل المرأة في الأمانة العامة يبعث على الرضى، ولكن ينبغي بذل جهود أكبر لتحقيق الهدف الذي وضع في مختلف قرارات الجمعية العامة برفع نسبة التمثيل هذه إلى ٢٥ في المائة في عام ١٩٩٥. وينبغي أيضا إيلاء اهتمام خاص لتعيين نساء مؤهلات من بنات البلدان النامية.

٩١- وفي عملية الإصلاح وإعادة التشكيل، قال إنه ينبغي اتخاذ تدابير خاصة لعدم التأثير على البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا أو ممثلة في حدود نطاقها. وإذا دعت الحاجة إلى تخفيض الوظائف فيجب أن تبدأ العملية بمواطني البلدان الممثلة تمثيلا زائدا.

٩٢- وقال إن وفده يلاحظ بقلق أن عدد حالات اعتقال موظفي الأمم المتحدة واحتجازهم ما زال عاليا، وخاصة في حالة الأونروا. وكما جاء في الوثيقة A/C.5/47/14، ما زال موظفو الأونروا يعانون صعوبات في دخول الضفة الغربية وقطاع غزة والخروج منهما. ويطلب وفده من الأمين العام أن يعطي أولوية لمتابعة قضايا الاعتقال والاحتجاز والمسائل الأخرى المتصلة بأمن الأونروا والوكالات الأخرى وعملها على الوجه الصحيح دون إبطاء.

٩٣- وقال إن وفده، وإن كان يعترف بقيمة الامتحانات التنافسية لتعيين موظفين في الرتبتين ف-٢ وف-٢، يعتقد أن هذه الامتحانات لا ينبغي أن تشكل عائقا لتعيين مرشحين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا.

(السيد باريماني، جمهورية إيران الإسلامية)

٩٤- وأضاف أن جمهورية إيران الإسلامية من بين البلدان غير الممثلة تمثيلا كافيا في الأمانة العامة. ولذلك، يأمل أن يبذل الأمين العام، في التعيينات المقبلة، كل جهد ممكن لإعطاء الأولوية للمرشحين من الدول الأعضاء التي لم تبلغ بعد النطاق المستصوب لها.

٩٥- السيد سوه (جمهورية كوريا): قال إن وفده يؤيد مقترحات الأمين العام لزيادة كفاءة الأمانة العامة والأمم المتحدة إلى الحد الأقصى.

٩٦- وبينما يؤيد وفده من حيث المبدأ الخطوات التي اتخذها الأمين العام لتجميد التعيينات في الرتب العليا ولتعيين مرشحين في الرتب الدنيا بواسطة امتحانات وطنية تجرى مرة كل ثلاث سنوات، قال إن مما يدعو إلى القلق أن هذه السياسة ربما تجحف بحق الدول غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا. وأضاف أن المواطنين الكوريين يشتركون لأول مرة في الامتحانات الوطنية. وإنه يتوقع أن ينضم أربعة أو خمسة من المرشحين الناجحين إلى ملاك الأمانة العامة قريبا برتبة ف-٧. غير أنهم سيمثلون مجرد نحو سدس عدد الوظائف المسموح بها للمواطنين الكوريين بموجب نظام النقاط المرجحة الذي يحكم توزيع الوظائف بين الدول الأعضاء (A/47/416، الجدول ١٠).

٩٧- وأضاف أنه ينبغي إيلاء اعتبار خاص في عملية التعيين للدول غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا لتحقيق توزيع جغرافي عادل. ومن المأمول أيضا أن تولي الأمانة العامة انتباها خاصا للدول الأعضاء الجدد لكي يتسنى ملء الوظائف المخصصة لها في أسرع وقت ممكن. ولعل من المفيد في هذا الصدد عمل استثناء من قاعدة تجميد التعيينات ليتسنى تعيين مواطني الدول الأعضاء الجدد في وظائف برتب عالية لن يصلوا إليها بدون ذلك.

٩٨- وذكر أن الامتحانات لشغل وظائف في الرتبة ف-٢ وسيلة مثالية لاجتذاب الأشخاص ذوي المؤهلات العالية، ونظرا إلى نجاح هذه الامتحانات في عامي ١٩٩١ و١٩٩٢، ينبغي أن تعقد كل سنة للدول الأعضاء الجدد.

٩٩- وقال إنه ينبغي إتاحة الفرصة لموظفي الأمم المتحدة للاستفادة على أتم وجه من قدراتهم في خدمة المنظمة، ولهذه الغاية يكتسي التطوير الوظيفي أهمية خاصة. وأعرب عن أمله في أن يسفر

(السيد سو، جمهورية كوريا)

المشروع الرائد لفئة الوظائف الإدارية، وتطبيق النظام فيما بعد على كل الفئات الوظيفية، عن نتائج إيجابية. ونوه بأهمية توفير آلية للتطوير الوظيفي الطويل الأجل لموظفي الأمم المتحدة.

١٠٠- ورحب بالتقدم الذي أحرز حتى الآن بشأن مركز المرأة في الأمانة العامة، مع أنه ما زال ينبغي عمل الكثير، ولا سيما في تعيين نساء في الرتبة مد-٢ وما فوقها. وقال إن وفده يؤيد تدابير المتابعة التي اتخذت ويؤيد الأهداف التي أعلنتها الأمين العام في الجلسة الحادية والعشرين.

١٠١- وقال إن جمهورية كوريا تشعر، كغيرها، بالقلق على أمن موظفي الأمم المتحدة، وخاصة الذين يعملون منهم في الميدان، وغالبا ما يكون ذلك في أوضاع صعبة، ويأمل أن توفر لهم جميع وسائل الأمن الممكنة في المستقبل. واليوم، حيث يطلب من أعداد متزايدة من موظفي الأمم المتحدة أن يؤديوا واجبات في مناطق محتملة الخطر، ينبغي أن ينظر إلى حمايتهم كهدف ذي أولوية. وإن مما يدعو إلى الغضب الدولي أن يمنع الموظفون أحيانا من الدخول، أو يؤخذوا أسرى، أو يرفض إعطاؤهم تأشيرات دخول، أو يعاقبوا بأي وجه آخر عن أداء عملهم. ويجب مواصلة النظر في تدابير مناسبة لضمان سلامتهم.

١٠٢- وإحياء المنظمة بعد خمول دام عقودا من الزمن، قال إنه ينبغي بذل كل جهد ممكن لإدخال أقدار الناس في النظام، مع المراعاة الواجبة للتوزيع الجغرافي العادل. وينبغي بعد ذلك تمكين هؤلاء الأفراد من تحقيق كامل إمكاناتهم في إطار الأمم المتحدة لكي يتسنى الاعتماد على مهاراتهم وخبرتهم للسير بالمنظمة إلى عهد جديد من السلم والازدهار.

١٠٣- السيد مايفا (مالي): قال إن المناقشة المتعلقة بمسائل الموظفين جرت بينما كانت المنظمة تنظر في مسائل من شأنها أن تشكل أنشطتها المقبلة، وهي: تعزيز دور المنظمة في صيانة السلم والأمن الدوليين، وتعزيز دور منظومة الأمم المتحدة في التعاون الدولي والتنمية، وإعادة تشكيل القطاعين الاقتصادي والاجتماعي في الأمم المتحدة، وتعزيز الوسائل المتاحة للمنظمة في ميدان الدبلوماسية الوقائية وحل المنازعات.

١٠٤- وقال إن ترجمة هذه الأهداف إلى برامج أنشطة يمكن تنفيذها يقتضي تعاون كل واحد من الموظفين. لأن تحقيق تحسين حيوي ودائم في الكفاءة الإدارية داخل الأمانة العامة، يقتضي إدخال تغييرات نوعية على ظروف العمل، وتطوير وظيفي وتدريب للموظفين.

(السيد مايفغا، مالي)

١٠٥- ورحب وفده بالمقترحات التي قدمها الأمين العام في تقريره عن برنامج التدريب في الأمانة العامة (A/C.5/47/9) بشأن تدريب الموظفين على مهام حفظ السلم. وقال إنه ينبغي التركيز بوجه خاص على تدريب الموظفين على الأنشطة الإنمائية والإغاثة في حالات الطوارئ.

١٠٦- وأضاف قائلا إنه ينبغي قياس التقدم المحرز في تنفيذ القرارات العديدة المتعلقة بتكوين الأمانة العامة إزاء مبادئ العالمية والتوزيع الجغرافي العادل. وبينما يرحب وفده بالتقدم المحرز في تطبيق هذه المبادئ، يرى أن ثمة حاجة إلى اتخاذ تدابير تصحيحية لوضع حد لاختلالات التوازن الناتجة عن التمثيل الزائد، والتمثيل الناقص، وعدم تمثيل بعض الدول على الإطلاق. ولتحقيق هذه الغاية ينبغي إجراء امتحانات تنافسية للتعيين في رتبتي ف-١ وف-٢ في البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا.

١٠٧- وقال إنه ينبغي أيضا اتخاذ تدابير لرفع مستوى تمثيل المرأة في الأمانة العامة وفقا لقراري الجمعية العامة ١٢٥/٤٥ و ٢٢٩/٤٥ جيم. وينبغي، بالإضافة إلى ذلك، التأكيد على تعيين وترقية النساء اللاتي ينتمين إلى مناطق ممثلة تمثيلا ناقصا، كبلدان إفريقيا، مثلا. وقد أشار تقرير الأمين العام عن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (A/47/508) إلى أن نسبة النساء اللاتي ينتمين إلى إفريقيا والشرق الأوسط وأوروبا الشرقية أقل كثيرا من النسبة المئوية السائدة حاليا ومقدارها ٢٠ في المائة. وفي حزيران/يونية ١٩٩٢، كانت ٦٩ دولة عضوا، من بينها مالي، لا تشغل أي امرأة من مواطناتها وظيفته خاضعة للتوزيع الجغرافي.

١٠٨- واختتم كلمته بالقول إن مالي تثني على موظفي الأمم المتحدة الذين لم يألوا جهدا، في المقر وفي المكاتب الميدانية، للنهوض بالمثل النبيلة للأمم المتحدة، وإن كلنهم ذلك أرواحهم في بعض الأحيان.

١٠٩- السيد جاكوتا (الجزائر): قال إن عملية الإصلاح الهيكلي والتنفيذي الهائلة، الجارية الآن في المنظمة قد حولت بعض جوانب القطاع الذي هو أكثر قطاعاتها حساسية، وهو العنصر البشري.

١١٠- وأضاف أن عملية الإصلاح تنطوي على تحسين هيكل وأداء الأمانة العامة وتحديث إدارة شؤون الموظفين. وما من شك في أنه يمكن فعل ذلك مع احترام مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لضمان التمثيل النسبي.

(السيد جاكتا، الجزائر)

١١١- وقال إنه ينبغي تعديل جدول النطاقات المستصوبة المستخدم في حساب تمثيل كل دولة من الدول الأعضاء، لأن العوامل الثلاثة التي تؤخذ في الحسبان - العضوية والاشتراك وعدد السكان - تقييدية في نظر وفده. وسيكون من الأفضل تصميم وسائل أخرى من شأنها أن تصحح اختلال التوازن الحالي.

١١٢- ونوه بأن التطوير الوظيفي مجال ذو أولوية. وقال إنه ينبغي صياغة خطة تطوير وظيفي شاملة في أسرع وقت ممكن على غرار ما أوصت به الجمعية العامة. وينبغي إيلاء اعتبار مجدد لتكوين وأداء هيئات التعيين والترقية الداخلية بغية تحسين الشفافية والتماكك. ويجب، بالإضافة إلى ذلك، أن تؤخذ في الحسبان حقيقة أن إعادة التشكيل الضرورية تزيد الشكوك في داخل الأمانة العامة. وينبغي أن يصاحب هذه العملية اعتراف أكبر بالخدمة المدنية الدولية واحترام أكثر لمن يعملون فيها.

١١٣- وقال إنه إذا كان الهدف هو إيجاد أمانة عامة أقوى وأكثر استقلالا وكفاءة، ولديها القدرة على الاستجابة بمرونة للطلبات الجديدة والولايات المتغيرة، فمن الضروري إنشاء هيكل وظيفي أبسط وتحديد المسؤوليات تحديدا أفضل، في الوقت الذي تبسط فيه الإجراءات وتنتهي الممارسات التي لا لزوم لها.

١١٤- ومما لا شك فيه أن تحسين ظروف العمل، بما في ذلك سياسات التعيين، وهيكل الفئات المختلفة، والتطوير الوظيفي لكل فئات الموظفين، سيساعد على تحسين الكفاءة داخل الأمانة العامة.

١١٥- وأضاف أن مركز المرأة في الأمانة العامة ما زال يشغل بال الدول الأعضاء. وقد أدت التعيينات إلى رفع نسبة النساء إلى ٣٠,٦ في المائة من المجموع، كما جاء في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/47/416). وهذا الوضع مشجع، حيث أن هدف الـ ٢٥ في المائة في عام ١٩٩٥ يوشك أن يتحقق. ومع ذلك فإن تمثيل نساء البلدان النامية، وخاصة البلدان الإفريقية، ضئيل؛ فالنساء الإفريقيات يمثلن ٢,٨ في المائة من مجموع عدد الموظفين. وأضاف أن وفده يعلق أهمية خاصة على تكثيف الجهود لزيادة عدد الموظفين من البلدان النامية في الوظائف العليا للمنظمة.

١١٦- وأيد ما قالته الوفود الأخرى من أنه يجب التحقيق تحقيقا وافيا في جميع حالات المضايقة الجنسية التي يبلغ عنها في الأمانة العامة.

(السيد جاكوتا، الجزائر)

١١٧- وقال إن التدريب عنصر أساسي لتحسين المهارات الفنية للموظفين، الذين أصبحت واجباتهم أكثر فأكثر تعقيدا وتعددا في النهوض بأعباء الولايات المنوطة بالمنظمة. ويجب إيلاء اهتمام خاص للتدريب وتخصيص موارد كبيرة له.

١١٨- وأشار إلى أن الأمين العام صرح في يوم الموظفين، ١١ أيلول/سبتمبر ١٩٩٢، بقوله إن ثروة الأمم المتحدة تكمن في موظفيها. ويستنتج من ذلك أن العمل ضد مصالح موظفي الأمم المتحدة وضد تطويرهم الوظيفي يعتبر بمثابة تدمير للمنظمة.

مسائل أخرى

١١٩- السيد المقطري (اليمن): قال إن الخطاب الذي أدلى به الأمين العام في الجلسة الحادية والعشرين للجنة من الأهمية بمكان ينبغي معه تعميمه باللغات الرسمية الست للأمم المتحدة.

١٢٠- عقب تبادل للآراء اشترك فيه السيد اينوماتا (اليابان)، والسيد كلافيجو (كولومبيا)، والسيد سياتز (هولندا)، والسيد تانغ غوانفتينغ (الصين)، والسيد أحمد (العراق)، والسيد رازفين (الاتحاد الروسي)، والآنسة إيريكسون فوغ (السويد)، والسيد ياريماني (جمهورية إيران الإسلامية)، والسيدة إيرسون (البرتغال)، والسيدة شيتاخا (كينيا)، والسيد كنيشين (المملكة المتحدة)، اقترح الرئيس أن يطلب من الأمانة العامة أن تورد الخطاب بكامله في المحضر الموجز للجلسة الحادية والعشرين، وأن يتم توزيع المحضر في أسرع وقت ممكن.

١٢١- تقرر ذلك.

رفعت الجلسة الساعة ١٩/٤٥.