

اللجنة الخامسة
الجلسة التاسعة
المعقودة يوم الجمعة
١٥ تشرين الاول / اكتوبر ١٩٧٦
الساعة ١٠ / ٣٠
نيويورك



الأمم المتحدة
الجمعية العامة
الدورة الحادية والثلاثون
UN LIBRARY
الوثائق الرسمية*
NOV 5 1976

UN/SA COLLECTION
مركز بوجور للجلسة التاسعة

الرئيس : السيد المنتصر (الجمهورية العربية الليبية)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية : السيد مسلي

المحتويات

- البند ٩٣ من جدول الاعمال : الخطة المتوسطة الاجل (تابع)
(أ) الخطة المتوسطة الاجل للفترة ١٩٧٨ - ١٩٨١ والخطة المنقحة لعام ١٩٧٧ (تابع)
البند ١٠٢ من جدول الاعمال : مسائل الموظفين (تابع)
(أ) تكوين الامانة العامة : تقرير الامين العام (تابع)

Distr. GENERAL
A/C.5/31/SR.9
3 November 1976
ARABIC
ORIGINAL: SPANISH

* هذه الوثيقة قابلة للتصويب . ويجب أن تدرج التصويبات في نسخة
من الوثيقة وترسل في غضون اسبوع واحد من تاريخ النشر إلى :

Chief , Official Records Editing Section , Room LX-2332 .

وستصدر التصويبات بعد نهاية الدورة بأمد وجيز في ملزمة منفصلة
لكل لجنة على حدة .
76-90085

افتتحت الجلسة الساعة ١٠/٥٥

البند ١٣ من جدول الاعمال : الخطة المتوسطة الاجل (تابع)

(أ) الخطة المتوسطة الاجل للفترة ١٩٧٨ - ١٩٨١ والخطة المنقحة لعام ١٩٧٧ [A/31/3
(الفصل الثالث ، الفرع ٥١ ، والفصل السابع ، الفرع الف) ، 1 A/31/6/Add. (المجلدان
الاول والثاني و Corr. 1-5) ، A/31/38 ، A/31/139 ، A/C.5/31/15 ؛ E/RES/2017 ،
(LXI) 2091 (تابع)

١ - السيد لابوانت (كندا) : قال ان عدة فصول من الخطة المتوسطة الاجل تتضمن مقترحات بشأن نظم المعلومات ومصارف البيانات التي تعتمز الامانة العامة استخدامها لزيادة فعاليتها فسي تنفيذ بعض البرامج . و اضاف ان وفده يرحب باهتمام الامانة العامة بالتجهيز الالكتروني للبيانات الذي اصبح وسيلة مفيدة لمعالجة المعلومات بسرعة وباقتصاد .

٢ - ومضى قائلاً ان لجنة البرنامج والتنسيق قد تناولت المسألة في تقريرها (A/31/38 الفقرات ١٠١ - ١٠٥) ونظرت في اقتراح وضع نظام ، داخل ادارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية ، لتخزين واسترجاع وثائق الادارة . وذكر ان لجنة البرنامج والتنسيق قد طلبت تزويد اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية واللجنة الخامسة بمزيد من المعلومات عن هذه النقطة ، وانه يأمل فسي أن تقدم هذه المعلومات خلال الدورة الحالية . ولا حظ ان وفده يشاطر لجنة البرنامج والتنسيق قلقها ازاء تغشي الاقتراحات بشأن انشاء مصارف بيانات لانه لم ينظر بعد على نحو كاف في مسألة الاتساق بين شتى المصارف . واكد انه لا مريوى ، نظرا لارتفاع عدد نظم المعلومات القائمة ، ان تتخذ الهيئات المنسقة للامم المتحدة تدابير تضمن كون النظام المستخدمة او المقترحة متسقة مع بعضها بعضا وانها لا تؤدي الى ازدواج .

٣ - وادف قائلاً ان من شأن هذا الهدف ان يتعزز اذا عمدت الامانة العامة ، وخاصة دائرة التجهيز الالكتروني للبيانات ونظم المعلومات ، الى تطبيق عدد من المبادئ التوجيهية التي تتيح استخدام التجهيز الالكتروني للبيانات بطريقة رشيدة ومفيدة . وفي هذا الصدد قال انه ينبغي الاشارة الى انه قد جرى النص ضمن اطار برنامج نظام المعلومات العالمي للعلم والتكنولوجيا على اعداد دراسة ترمي الى وضع مبادئ توجيهية محددة من هذا النوع ، وان من المفيد جدا للامانة العامة واللجنة الخامسة الانتفاع باستنتاجات هذه الدراسة .

٤ - واسترسل قائلاً ان وفده قد احاط علما بتقرير الامين العام عن التجهيز الالكتروني للبيانات ونظم المعلومات في الامم المتحدة (A/C.5/31/3) ورأى ان من الافضل ، نظرا للانشطة المضطلع بها بالفعل في الوكالات المتخصصة ، وضع مبادئ توجيهية تنطبق على منظومة الامم المتحدة بأسرها .

(السيد لا بوانت ، كندا)

فهذه المبادئ التوجيهية من شأنها ان تمكن الدول الاعضاء من تقرير ما اذا كانت الاقتراحات بشأن نظم المعلومات سليمة من الناحية المالية . وفي هذا الصدد ، قال انه ينبغي الاشارة الى أن جميع الاقتراحات بشأن هذا الموضوع ينبغي ان يصحبها تحليل وتقدير للطلب استنادا الى معايير من قبيل عدد المستخدمين للحساب الالكتروني المتوقعين وعدد مرات الاستخدام ؛ وقد يكون من الضروري أيضا الوقوف على آراء المستخدمين وتقاضي مبلغ ادنى منهم يقابل الخدمات المتاحة لهم .

٥ - واكد انه لا بد من اخذ الامداد بالبيانات أيضا بعين الاعتبار وأنه نظرا لان مصارف البيانات الناقصة لا ينتفع بها المستخدمون انتفاعا يذكر ، لا بد من ان تتضمن المصارف معلومات من جميع المصادر المتصلة بالموضوع ، فلا تستمد من الامانة العامة للامم المتحدة فحسب ، بل وكذلك من الوكالات المتخصصة ، والمنظمات الدولية الاخرى ، والدول الاعضاء .

٦ - والى جانب طلب البيانات وعرضها ، قال ان المعايير الاخرى تتيح تحديد فائدة التجهيز الالكتروني للبيانات ، وذكر ان وفده يؤيد أن يعلم ما اذا كانت الامانة العامة ترى ان بوسعها تقرير هذه المعايير ، بالاضافة الى ما يعتبر ضروريا من المعايير الاخرى ، وانه يرحب بان تبدى الامانة العامة رأيا أوليا حول هذا الموضوع . واضاف انه ينبغي ان تنطبق المبادئ التوجيهية ، فور تقريرها على جميع الاقتراحات بشأن نظم المعلومات ، وانه لا ينبغي تقديم هذه الاقتراحات لقرارها مالم يدل التقييم على ان هناك ما يبرر النظم تبريرا تاما وانها تستطيع ان تؤدي الى نتائج اغضل من الطرق التقليدية لتجهيز البيانات .

٧ - السيد يانكوفيتش (النمسا) : قال ان الامين العام قد قدم في الخطة المتوسطة الاجل أشمل عرض لانشطة الامم المتحدة ، وخاصة في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي ، وانه بهذا يمكن اللجنة الخامسة لأول مرة من اجراء مناقشة مستفيضة حول الخطة واستكمال النظر في مشاكل الادارة والميزانية البحتة بالنظر في مسائل التخطيط والبرمجة ، وهذا يبشر بالخير بالنسبة للمستقبل .

٨ - ومضى قائلا انه نظرا لان التخطيط المتوسط الاجل لا يزال في مرحلة تجريبية ، فمن الطبيعي ان يكون لدى الوفود آراء متضاربة ؛ وفي هذا الصدد ، فان المشكلة الاساسية تكمن في طبيعة الخطة المتوسطة الاجل وتتصل على نحو وثيق بمشكلة وضع الاهداف ضمن منظومة الامم المتحدة . وذكر ان من الواضح مدى صعوبة عملية وضع الاهداف اذا لم يغلب عن بال المرء ان المهام التي تولكها الدول الاعضاء للمنظمات الدولية لا يمكن التعبير عنها دائما بايضاح ودقة لان مدى اتفاق الرأى يتفاوت من حالة لاخرى .

٩ - وأشار الى انه ينبغي ، لدى تحديد طبيعة الخطة المتوسطة الاجل ، الا يغيب عن البال انه ينبغي ان يكتمل كل نشاط جديد تدريجيا حتى يبلغ مرحلة من النضج يكون فيها مفيدا ؛ ولهذا السبب ينبغي ان تتاح للخطة المتوسطة الاجل فرصة للتطور بصورة طبيعية دون تحديد جميع مآلها بدقة بالغة في هذه المرحلة المبكرة مما يعرقل امكانيات نضجها واستجابتها بمرونة للاحتياجات المتزايدة والمتبدلة للمنظمة .

(السيد يانكوفيتش ، النمسا)

١٠ - وفي أي حال ، قال ان من المؤكد انه يمكن القيام ، مؤقتا على الاقل ، بتحديد عدد من الخصائص التي ينبغي ان تتضمنها الخطة المتوسطة الاجل . وهكذا فانه يبدو من المناسب بادئ ذي بدء ، كما اقترح وفد ترينداد وتوباغو ، اعداد خطط متحركة مدتها اربع سنوات وتنق كل سنتين ؛ ثانيا ، وفيما يتعلق بمسألة ما اذا كان ينبغي ان تتضمن الخطة بيانات عن موارد الميزانية والموارد الخارجة عن الميزانية اللازمة لتنفيذ الأنشطة ، يمكن قبول التوصية المقدمة من اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية (A/31/139 ، الفقرة ١٧) بشأن تضمين الخطة استقائات ارشادية للميزانية ؛ وثالثا ، فانه يشاطر وفد ترينداد وتوباغو رأيه القائل ان غرض وثيقة الخطة المتوسطة الاجل هو اتاحة اطار يمكن فيه اعداد الميزانية البرنامجية واستعراضها .

١١ - ومن ناحية اخرى اكد من المهم ان تتخذ الجمعية قرارا فوريا بشأن الالية اللازمة للنظر في البرامج واقرارها . واخاف انه لدى اعتماد طريقة الميزنة البرنامجية اتضح مدى صعوبة اتخاذ القرارات بشأن الميزانية دون دراسة البرامج ذاتها . وذكر انه بالرغم من انه من الامثل ، نظريا ، ان تقوم هيئة واحدة بدراسة الميزانية والبرامج على السواء ، فان ثمة مجالا لتوزيع العمل ، وان تقرير لجنة البرنامج والتنسيق (A/31/38) يدل على انه يمكن اعتبار عمل اللجنة المذكورة وعمل اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية متممين لبعضهما بعضا . وعليه فان وفده يرى انه ينبغي على اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية التركيز على الميزانية البرنامجية واسداء المشورة الى الجمعية العامة حول شؤون الادارة والميزانية ، في حين انه ينبغي على لجنة البرنامج والتنسيق ان تنظر الى مهمتها الاساسية على انها تتألف من دراسة البرامج بتحقيق ، وتقييم فعاليتها ، وتحسين تحديد اهدافها ، وتحديد الاثار المالية المترتبة عليها .

١٢ - واسترسل قائلا ان لجنة البرنامج والتنسيق ذاتها قد اشارت الى الطريقة التي تقترح اتباعها للقيام بذلك : فبالاضافة الى الاضطلاع كل سنتين بدراسة تامة لكافة البرامج التي تتضمنها الخطة المتوسطة الاجل ، فانها ستعد دراسات متعمقة لبعض البرامج وتحاول تحقيق التنسيق في منظومة الوكالات بأسرها . ووضح ان وفده يعتبر هذه الطريقة المماثلة للطريقة المتبعة في منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية ، طريقة مفيدة وبالتالي يوصي بتطبيقها ؛ وهو يعتقد ايضا انه ينبغي ان تتاح للجنة البرنامج والتنسيق فرصة للاطلاع بدراسات تؤدي الى التعاون الحقيقي بين جميع وكالات منظومة الامم المتحدة .

١٣ - وقال ان من المأمول ان تستطيع لجنة البرنامج والتنسيق النهوض بجميع هذه المهام ، وان من المستصوب مضاعفة طول دورات لجنة البرنامج والتنسيق ؛ واخاف انه نظرا الى ان بعض اعضاء لجنة البرنامج والتنسيق يشتركون على مضى في مداولاتها ، فان وفده على استعداد لان ينظر على الوجه الادق في جميع الامكانيات التي قد تمكن كافة الدول الاعضاء في لجنة البرنامج والتنسيق من ايفاء ممثلها الاكثراهلية الى دورات اللجنة المذكورة .

(السيد يا:كوفيتش ، الفقرة ١٠)

١٤ - وأشار الى ان فصولا شتى من الخطة المتوسطة الاجل تتضمن اقتراحات بشأن نظم المعلومات ومصارف البيانات ، وهي الاقتراحات التي ناقشتها لجنة البرنامج والتنسيق في الفقرات (١٠١ - ١٠٥) من تقريرها (A/31/38) . وذكر انه رغم كون هذه التقنيات قيمة دون شك ، فان وفده يوافق على النهج الحذر الذي اعتمدته لجنة البرنامج والتنسيق في تناول المسألة ويعتقد انه نظرا للتفشي المتزايد لهذه التسهيلات واثرها المتزايد على الميزانية ، فان من الاجدى للامانة العامة ، وخاصة لدائرة التجهيز الالكتروني للبيانات ونظام المعلومات ، القيام بتحديد وتطبيق وإدارة مجموعة من المعايير التي تضمن الاستخدام الرشيد والاقتصادى لتقنيات التجهيز الالكتروني للبيانات .

١٥ - وعليه فان وفده يتفق مع الوفد الكندى على انه ينبغي على الامانة العامة ان تقدم في موعد قريب تقريراً الى الجمعية العامة عن التقدم المحرز في اعداد المبادئ التوجيهية المتعلقة بتقييم الاقتراحات بشأن استخدام التجهيز الالكتروني للبيانات ونظم المعلومات .

١٦ - السيد بلياييف (جمهورية بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية) : قال انه لان كان العمل المتعلق بالنظام الجديد للتخطيط والميزنة البرنامجية مهماً ومفيداً ، فان النتائج المحققة في تطبيق الخطة المتوسطة الاجل محدودة نوعاً ما . وعليه فان وفده يوافق على الاستنتاج الذى خلصت اليه اللجنة الاستشارية في تقريرها (A/31/139، الفقرة ٥٣) ومفاده ان الوثيقة المعنية " ليست خطة متوسطة الاجل كما تصورتها لجنة الخبراء الخاصة المعنية ببحث مالية الامم المتحدة والوكالات المتخصصة واللجنة الاستشارية ، ووحدة التفتيش المشتركة ، والهيئات الاخرى " . وأضاف ان لجنة البرنامج والتنسيق قد ذهبت حتى الى ابعاد من ذلك في دراستها لهيكل وطريقة عرض الخطة المتوسطة الاجل للفترة ١٩٧٨ - ١٩٨١ ان ذكرت ان اربعة فقط من البرامج الفرعية البالغ عددها ٢٦ تعتبر " امثلة لجودة السيرد " (A/31/38، الفقرة ١) . غير ان العيب الرئيسى للخطة المتوسطة الاجل هو انها ناقصة ولا توفر المعلومات اللازمة عن النواحي النوعية ، والمواعيد المعتمدة ، والعلاقات بين الاولويات والمسائل الاخرى . وعليه ، فالخطة لا تيسر عمل المسؤولين عن تنفيذ البرامج او تنفيذ القرارات التي تتخذها هيئات تقرير السياسة العامة ، وهي في الوقت ذاته تزيد من صعوبة قيام هذه الهيئات باتخاذ القرارات . وذكر انه بالرغم من رغبة واضعي الخطة في التركيز على " التحسين التدريجي " للخطة (A/31/6/Add. 1، الفقرة ٢) ، فليس من شيء في الخطة يشير الى هذا التحسين ؛ بل على العكس ، غيبد وانها تدل على ان اللجنة الاستشارية قد حذرت عبثاً غسي عام ١٩٧٣ من ان نظام التخطيط الجديد لن يكون مجرد مسألة تغيير في الشكل .

١٧ - وادف قائلا ان المشاكل المستعصية لا تختلف عن المشاكل التي عالجتها اللجنة الاستشارية حين فحصت الميزانية البرنامجية الاولى ، اى أن الهيئات والخبراء مضطرون للعمل وليست لديهم بيانات كافية ويواجهون مقاومة ببروقراطية ، كما يتبين من موقف الامانة العامة ازاء تطبيق قرار الجمعية العامة ٣٥٣٤ (د - ٣٠) . ولا حظ انه يجب حل هذه المشاكل لان الخطة المتوسطة الاجل ينبغي

(السيد بلياييف ، جمهورية
بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية)

ان تكون عنصرا هاما من عمل الامم المتحدة وان تمكن من تحديد كيفية توزيع موارد المنظمة وتحديد المهام والاولويات الرئيسية . واكد ان كل اجهزة البرمجة والتخطيط ووضوح الميزانية ينبغي أن تسد الاحتياجات لاجهزة تقرير السياسة العامة، وذلك كما سبق، أن بينت اللجنة الاستشارية (٨/8739 ، الفقرة ٣٣) ، لكي تتيح التوصل الى قرارات بشأن تخصيص الاموال ، وتكون بمثابة اداة ادارة خلال فترة الميزانية ، وتوفر اساسا لتقييم تنفيذ البرنامج والميزانية في نهاية الفترة .

١٨ - ومراعاة لهذه الغاية ، قال ان من المستصوب القيام ، أولا ، بتنفيذ توصيات لجنة البرنامج والتنسيق واللجنة الاستشارية ، وثانيا ، توسيع سلطات لجنة البرنامج والتنسيق . وذكر ان وفده يوافق مبدئيا على هذه التوصيات على أن يكون مفهوما ان تنفيذها سيسهم في ايجاد عملية تخطيط افضل وسيساعد على ازالة ازدواج العمل ؛ وهو يعتقد ايضا انه ليس من المستصوب جدا اعطاء الاولوية لهذه التوصيات او تلك بل ينبغي تنفيذها جميعا . غير انه استرعى الانتباه الى ما قالته لجنة البرنامج والتنسيق من أن " معدل النمو الحقيقي لبعض البرامج قد لا يزيد عن الصفر كما قد يكون سالباً " (٨/31/38 ، الفقرة ٢٢) ؛ فهذه امكانية ينبغي على اجهزة تقرير السياسة العامة ايلائها المراعاة الواجبة لدى تحديد مستوى الاموال اللازمة لتنفيذ البرامج ؛ فمن شأن هذا ، مشغوعا بتركيز اكبر على التخطيط الطويل الاجل ، ومراقبة ازدياد المصروفات ، واستخدام الاموال المفرج عنها عن طريق الغاء البرامج التي فات اوانها أو الزائدة عن الحاجة ، ان يؤدي الى تحسين الانشطة الادارية والمالية .

١٩ - السيد كوزوبيك (تشيكوسلوفاكيا) : قال ان وفده قد ايد مقدمة الخطة المتوسطة الاجل لانه يحترف بفائدة نظام للتخطيط ، غير انه كان لا بد له في السنوات الاخيرة من استرعاء الانتباه الى الزيادة الملاحظة في الانشطة وفي موظفي الامانة العامة للامم المتحدة . وحرما على وضع حد لهذه الزيادة ، من الضروري تحديد اولويات تتسق مع الميثاق واهداف الامم المتحدة وذلك ، مثلا ، في ميادين صيانة السلم ، ونزع السلاح ، والعلاقات الدولية ؛ والانتفاع على نحو اكثر فعالية من موارد الميزانية وذلك بأن يتخذ موظفو الامانة العامة موقفا اكثر مسؤولية ؛ واعادة توزيع الموظفين والاموال وذلك بتعيينهم للمهام ذات الاولوية ؛ وازالة ازدواج العمل . وانضاف ان الخطة المتوسطة الاجل تسد هذه الاحتياجات وينبغي ان تلعب دورا هاما في بلوغ هذه الاهداف . غير ان وفده يود ان تتضمن الخطة معلومات اكثر وصفا وتوجه اهتماما اكبر الى المهام ذات الاولوية ، بما في ذلك تحديد فعالية البرامج وتقدير البيانات المقابلة لانشطة وفترات محددة ؛ وعلى اساس هذه الاعتبارات فانه سيؤيد اي جهد من شأنه ان يؤدي الى التخطيط الحقيقي وتحسين فعالية المنظمة .

٢٠ - السيد شميت (جمهورية ألمانيا الاتحادية) : كرر ما كان قد طلبه وفده الى الامانة العامة من اتاحة المعلومات عن المستوى المتوقع للاموال اللازمة للفترة ١٩٧٧ - ١٩٧٨ .

البند ١٠٢ من جدول الاعمال : مسائل الموظفين (تابع)

(أ) تكوين الامانة العامة : تقرير الامين العام [A/C.5/31/154 و Corr. 1 و 2 ؛ 1 A/C.5/31/CRP.] (تابع)

٢١ - السيد نياما (منغوليا) : قال ان وفده قد اكد عدة مرات انه لا يمكن تحقيق اعلى درجة من الفاعلية في الامانة العامة الا عن طريق التوظيف على اساس التوزيع الجغرافي العادل وفقا للمادة ١٠١ من ميثاق الامم المتحدة ونظام الحصص المقرر للدول الاعضاء ، غير ان وفده يلاحظ باسف أن التكوين الحالي للموظفين بعيد عن ان يكون مرضيا . وأضاف ان الجداول الاحصائية في تقرير الامين العام (A/31/154) تدل على ان بعض البلدان والمناطق لا تزال ممثلة تمثيلا مغرطا ؛ فالجدول ه ، مثلا ، يشير الى أن معظم الموظفين الذين شغلوا مناصب من المستوى العالي خلال الفترة الممتدة من ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٧٥ الى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٧٦ هم من رعايا المناطق الممثلة تمثيلا مغرطا . فهذا يدل على انه لايجرى تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل وقرارات الجمعية العامة المتصلة بالموضوع تنفيذا تاما . وذكر انه ينبغي ، عن طريق زيادة عدد العقود المحددة المدة تدليل العقبة الرئيسية ، وهي تعيين الموظفين بموجب عقد دائم ، التي تحد عدد المناسب المتاحة للمرشحين من البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا . فهذا من شأنه ان ييسر عمل الامانة العامة ، ويزيد مرونة السياسات المتعلقة بالموظفين ، ويضمن توازنا انصف من حيث الجنس والسن وتوزيعا جغرافيا عدل للمناصب من المستوى العالي .

٢٢ - واسترسل قائلا ان من الجدير بالملاحظة ان المناطق الممثلة تمثيلا ناقصا للخاية هي بالضبط البلدان التي لها اكبر عدد من الموظفين بموجب عقود محددة المدة ، في حين ان البلدان الممثلة تمثيلا مغرطا للخاية لا تزال لها اقل نسبة من الموظفين في هذه الفئة ؛ وبناء على الجدول ٩ ، فقد نقصت النسبة المئوية للموظفين المعيّنين من امريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي بعقود محددة المدة من ٢٨ر٥ في المائة الى ٢٥ر٨ في المائة بالمقارنة مع السنة السابقة . وعليه فان وفده يؤيد موقف الجمهورية الديمقراطية الالمانية والوفود الاخرى التي ترى أنه ينبغي وضع حد لتوظيف المرشحين من البلدان الممثلة تمثيلا مغرطا لاسيما منحهم عقودا دائمة حتى يقوم الاختلال .

٢٣ - وفيما يتعلق بالموظفين الذين بلغوا سن التقاعد ولا يزالون يشغلون مناصبهم (A/31/154) ، الجدول دال) ، قال انه ينبغي على الامين العام اتخاذ خطوات مناسبة لتشجيع هؤلاء الموظفين على ممارسة حقهم في التقاعد ، كما ينص على ذلك النظام الاداري للموظفين ؛ فهذا من شأنه أن ييسر تحقيق توزيع جغرافي أعدل وتشجيع تقدم الموظفين الاحدث سنا .

٢٤ - وأخيرا ، قال ان وفده يلاحظ مع الارتياح الخطوات المتخذة لزيادة توظيف المرأة في الامانة العامة ، غير أن هذا لاينبغي أن يؤدي الى مخالفة مبدأ التوزيع الجغرافي العادل ، وأنه يؤيد اقتراح الامين العام بتنقيح صيغة حساب النطاقات المستصوبة للدول الأعضاء .

٢٥- السيد برقأوى (ز تونس) : قال ان وفده ، الذى يؤيد المبادئ الصيغة في المادة ١٠١ من الميثاق ، يرى ان سياسة التوظيف للامم المتحدة ينبغي ان توفق بين متطلبين اساسيين : أى الاهلية الشخصية والتوزيع الجغرافي العادل ؛ وهو يرحب بالتقدم الذى احرزته ادارة شؤون الموظفين في هذا الصدد ويوافق على الاقتراح الذى قدمه الامين العام في تقريره (A/31/154).

٢٦- وفيما يتعلق بمبدأ التوزيع الجغرافي العادل ، قال انه يرى أن الصيغة الجديدة لحساب النطاقات المستصوبة (الفقرات من ٨ الى ١١) تمثل تقدماً نحو العدل ونحو توازن افضل لصالح البلدان ذات الدخل المنخفض بصرف النظر عما تقدمه من مساهمة ؛ وعلاوة على ذلك ، فان هذه الصيغة الجديدة اكثر ملائمة للتوزيع الجغرافي الحالي للموظفين وتفضي الى تحقيق العرونة المرجوة والى اتاحة القدر اللازم من حرية التصرف الذى يقتضيه التنظيم الادارى الجيد .

٢٧- ومضى قائلاً ان وفده يلاحظ مع الارتياح أن عدداً أكبر من النساء يعمل في الامانة العامة ، كما يلاحظ الشروط الجديدة لتوظيفهن ، وانه سيؤيد أى اقتراح بايجاد صيغة لتوظيف النساء خان النطاقات المستصوبة .

٢٨- وأشار الى ان ما جرت عليه العادة من اعطاء مجموعة ما من البلدان احتكاراً أو امتيازات بشأن مناصب معينة في الوقت الذى توجد فيه بلدان غير مثلة أو مثلة تمثيلاً ناقصاً قائلاً انه احد أوجه النقص في سياسة التوظيف الراهنة . وأوضح انه لا ينبغي أن تعرقل الحياة المهنية لبعض الموظفين بسبب عدم التوصل الى مناصب تعتبر حكراً على جنسية معينة ؛ ولتفادى ذلك ، ينبغي على الامانة العامة اجراء المزيد من التعيينات المحددة المدة . وذكر ان متوسط سن الموظفين ، بناءً على تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/31/54) ، لا يزال مرتفعاً جداً كما يتضح كذلك من الجدول دال من تقرير الامين العام (A/31/154) .

٢٩- وبين أنه ينبغي اتخاذ خطوات تدريجية لادخال عناصر فنية في ملاك الموظفين على جميع المستويات ، مما يضمن عدم احتكار فئة معينة لبعض المناصب . و اضاف ان الحاجة تدعو بالتالي الى تعزيز سلطة ادارة شؤون الموظفين في موضوع التوظيف وأن من المستصوب حفظ نسبة كبيرة من المناصب الجديدة للشباب من خريجي الجامعات وتيسير اجراءات القبول .

٣٠- واختتم كلمته بقوله انه لان كان يمكن فيما مضى معرفة لغة واحدة للقبول في المناصب من المستوى العالي في الامانة العامة ، ينبغي للموظفين الآن اتقان لغتين على الاقل ، وخاصة ابتداءً من الرتبة مد-١ وما فوقها . ولاحظ انه ينبغي على الامين العام ان يضمن أن المرشحين الجدد والموظفين الحاليين يفون بهذا الشرط وفقاً لقرارات الجمعية العامة المتصلة بالموضوع .

٣١- السيد توماس (ترينيداد وتوباغو) : شكر الامين العام على تقريره (A/31/154) ، وأشاد بعرضه المنظم ، وقال انه يود تحليل الآثار المترتبة على الاحصاءات المقدمة .

(السيد توماس ترينيداد وتوباغو)

٣٢- وفيما يتعلق بالفرع بـ (توظيف المرشحين من البلدان غير المثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً) ، قال ان وفده يحيط علماً بالايضاح المقدم في الفقرة ١٦ ويتحسن حالة البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً ، وانه يتطلع الى حصول تطورات اكثر ايجابية في التقارير اللاحقة للامين العام .

٣٣- وأشار الى قرار الجمعية العامة ٣٤١٧ ألف (د - ٣٠) بشأن مسألة استصواب اجراء زيادة في عدد الموظفين المعيّنين من رعايا البلدان النامية لشغل المناصب العالية في الامانة العامة ، والى مقرر اتخذته الجمعية العامة في دورتها التاسعة والعشرين ينص على وجوب عدم اعتبار المناصب العالية في الرتب العليا بالامانة العامة حكراً على جنسية واحدة أو بضع جنسيات . وذكر أن الاحصاءات الواردة في الجدول جيم من التقرير والجدول هـ من المرفق تدل على انه لا يتم الالتزام باحكام ذلك القرار والمقرر .

٣٤- واسترسل قائلاً ان وفده يود أن يسأل : (١) الى أى حد جرت المحاولة لتنفيذ هذين القرارين ؛ وبعبارة أدق ، ماهي السياسات والممارسات المحددة المتعلقة بالموظفين التي تضمن النظر في أمر توظيف المرشحين من البلدان النامية وإيلاء مزيد من الاهتمام لتقييمهم ؛ (٢) ما اذا كان باستطاعة ممثل الامين العام أن يقدم تحليلاً للموظفين من متقلدى المناصب العالية الذين انتهت خدمتهم منذ الدورة التاسعة والعشرين للجمعية العامة وللموظفين الذين حلوا محلهم في هذه المناصب حسب الجنسية ، وذلك كي يمكن تقييم مدى تنفيذ ذلك القرار بالذات ؛ (٣) ما اذا كان ينبغي أن يفهم ، في حالة امريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي ، انه لم يعتبر حتى شخص واحد من ستة بلدان نامية مناسباً لشغل منصب عال ؛ (٤) ما اذا كان ممثل الامين العام يستطيع ان يقدم احصاءات عن عدد رعايا البلدان النامية الذين نظر في أمر توظيفهم لشغل هذه المناصب ، واحتفظ باسمائهم في قائمة صغيرة للاختيار منها ، وكم هو عدد الشواغر التي اعلن عنها بالفعل في البلدان النامية قبل تبلور عملية الاختيار .

٣٥- ومضى قائلاً انه ينبغي على ادارة شؤون الموظفين ان يكون لديها قائمة تتنبأ بالمناصب التي قد تصبح شاغرة في الاثني عشر شهراً القادمة عن طريق التقاعد وانتهاء مدة العقود .

٣٦- وأضاف انه ينبغي ألا يغيب عن البال ان الجمعية العامة قد ذكرت في القرار ٣٤١٧ ألف (د - ٣٠) أنه ينبغي ان تمثل البلدان النامية التمثيل المناسب على مستويات تقرير السياسة العامة ؛ فان من الاهمية بمكان ، في هذا العصر الذي يشهد فيه على الانماء الاقتصادي والاجتماعي ، ان تشكل المميزات الثقافية للبلدان النامية المدخلات الاولى على مستوى تقرير السياسة العامة .

٣٧- وأشار الى ان الدورتين الاستثنائيتين السادسة والسابعة قد اوضحتا الفروق بين البلدان المتقدمة النمو والبلدان النامية من حيث النهج الذي تتبعه في معالجة المشاكل الانمائية . وأضاف ان البلدان النامية تستطيع الاسهام بقدر كبير في صياغة البرامج ؛ من حيث انها تتناولها من زاوية

(السيد توماس، ترينيداد وتوباغو)

احتياجاتها هي ، وهذه هي الطريقة الوحيدة لتوجيه صياغة البرنامج الوجهة المبتغاة . وذكر أن المجلس الاقتصادي والاجتماعي قد أكد ، في قراره ٢٠٤٢ (د - ٦) ، عدم الاتساق بين مقررات الامم المتحدة والتوجيهات المتعلقة بتنفيذها .

٣٨ - وفيما يتعلق بمسألة تقسيم الموظفين حسب السن ، قال انه يوافق على البيانات الواردة في الفرع دال من التقرير بشأن ضرورة توظيف مرشحين شباب من آسيا والشرق الاقصى وامريكا الشمالية، ومنطقة البحر الكاريبي ، وامريكا اللاتينية . ولا حظ ان ربع رعايا بعض البلدان سيبلغ سن التقاعد خلال السنوات الخمس القادمة ، وانه ينبغي على الامين العام ان ينتهز هذه الفرصة لأن يحل محلهم موظفين من الشباب الكفاء بصرف النظر عن الجنسية .

٣٩ - وأوضح ان مؤتمر الشباب العالمي المعقود في عام ١٩٧٠ قد حدد نهاية فترة الشباب بسن الخامسة والعشرين ؛ وعليه ، ينبغي على ممثل الامين العام اعلام اللجنة بعدد الذين تقدموا في السنوات الاخيرة بطلبات لشغل المناصب من الفئة الفنية ممن هم دون الخامسة والعشرين حيث أن الخبرة المطلوبة للتوظيف برتبة ف-٢ وف-٣ لا تحول دون توظيف الشباب .

٤٠ - وفيما يتعلق بتوظيف المرأة في الامانة العامة (الجزء رابعا من التقرير) ، أعلن انه قد طرأ تحسن طفيف جدا على التوازن بين الرجال والنساء في الامانة العامة رغم انه يدرك أنه قد نشأت صعوبات خطيرة في هذا الصدد . وطلب الحصول على معلومات عن توصيات اللجنة الاستشارية المشتركة ولجنتها الدائمة ؛ فرغم كون هذه التوصيات جديدة بالتقدير ، فهو يود أن يعرف ماهي التدابير التي اتخذت والتي تتخذ الآن في هذا الشأن .

٤١ - وبدلا من " النظر الجدي " في المسألة وتوجيه " اهتمام متزايد " لها ، فان وفده يؤثّر أن يشهد اتخاذ تدابير محدودة ما ، كتعيين موظف للشكاوى أو لجنة وعقد حلقات تدريب وما أشبه ذلك ، وهي التدابير المذكورة في الفقرة ٢٤ من التقرير . وأضاف انه يود ان يعلم ايضا كيف سيتم تحديد موضوعية اللجنة او الهيئة المسؤولة عن تقييم اداء الموظفين والحفاظ عليها .

٤٢ - وانتقل الى مسألة التوزيع الجغرافي العادل ، وهي من اكثر نواحي التقرير اثارا للخلاف ، فأثنى على الطريقة الجديدة التي اقترعها الامين العام والتي تتيح امكانيات كثيرة نتيجة لبساطتها ومرونتها ؛ وقال ان وفده على استعداد لقبولها مع ابداء عدد من الملاحظات .

٤٣ - ولا حظ أنه من بين العوامل الثلاثة التي تحدد التوزيع الجغرافي العادل لا يلقى عامل العضوية الاهتمام المطلوب . فالامم المتحدة تطبق المبدأ القائل ان الدولة التي تسهم باشتراك اكبر يحق لها عدد اكبر من المناصب ، وهذا منطق قد استعصى دائما ادراكه على وفده ، لأنه ليس من المناسب في هذه الحالة الاشارة الى " التوزيع الجغرافي العادل " .

٤٤ - واسترسل قائلا ان عامل الاشتراكات هام ولكن لا ينبغي ايلأؤه أهمية مبالغا فيها حين بدور الامر حول توزيع المناصب لان نسبة كبيرة من الاشتراكات تتحول مباشرة الى مرتبات موظفين . وذكر

(السيد توماس، ترينيداد وتوباغو)

أن الجدول ألف في التقرير يشير الى أن أوروبا الشرقية وأوروبا الغربية وأمريكا الشمالية ومنطقة البحر الكاريبي الشرقي واليابان تسهم بنسبة ٨٤٢٨ في المائة من ميزانية الامم المتحدة ؛ وهذه البلدان تشغل ٦٤١ في المائة من المناصب ؛ وكما هو معلوم جيداً ، فإن حوالي ٧٥ في المائة من الميزانية العادية للامم المتحدة تذهب لدفع المرتبات و ٢٥ في المائة تذهب للبرامج . وأضاف أن من الطريف أن يعرف النسبة المئوية التي تستخدم من نسبة الـ ٧٥ في المائة التي ذكرها لدفع مرتبات موظفي الفئة الفنية .

٤٥ - واختتم كلمته بقوله ان من المعقول زيادة أهمية عامل العضوية وتقدير حد اقصى لعامـل الاشتراكات قدره . ٥ في المائة . وذكر ان وفده لا يعتبر النطاق المستصوب الجديد البالغ ٢ : ٧ عادلاً ؛ فقد كان هذا النطاق ٢ : ٨ ، وليس ثمة أدلة على ان الاغلبية في الدورة الثلاثين تؤيد هذا التخفيض . وأكد ان من الضروري ، على الاقل ، ان يدرس من جديد الاختلال القائم داخل المنظمة فيما يتعلق بالبلدان النامية .

٤٦ - السيد كرومن (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية) : قال انه لكي تنهض الامانة العامة بنجاح بالمهام الموكولة اليها بموجب الميثاق ، فلا بد ان يكون موظفوها على قدر عال من الكفاءة والديناميكية وان تكون لديهم الخلفية النظرية والخبرة العملية المطلوبتين . وأضاف انه يتجلى في تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن مشاكل الموظفين في الامم المتحدة المقدم الى اللجنة الخامسة في الدورة التاسعة والعشرين ، والذي صدر تلخيص له بوصفه الوثيقة A/8826 ، وكذلك في بيانات وفود عديدة ، قلق ازاء أوجه القصور لدى موظفي الامانة العامة ، وانه قد وجه الانتقاد الى ادارة شؤون الموظفين على هيكل وطرق عملها والسياسات المتبعة في مجال الموظفين .

٤٧ - ومضى قائلاً ان تقرير وحدة التفتيش المشتركة قد لاحظ ، فيما لاحظ ، ان نسبة كبيرة من موظفي الفئة الفنية لم تبلغ مستوى كافياً من الدراسة الجامعية ، وأوضح ان هذه الحالة ناشئة عن اوجه القصور في اجراءات التوظيف ومخالفة مبدأ التوزيع الجغرافي ، واتخاذ قرارات غير صحيحة في مجال الترقية ؛ ويلاحظ التقرير أن هذه الحالة تصبح اسوأ عندما يرقى الموظفون المعينون محلياً الى المناصب من الفئة الفنية اعترافاً بدول مدة خدمتهم .

٤٨ - وأردف قائلاً ان تقرير وحدة التفتيش المشتركة وبيانات الوفود تتضمن توصيات تهدف الى زيادة فعالية الامانة العامة ؛ وعلى سبيل المثال ، فقد اقترح انشاء نظام للتعاون بين الامم المتحدة والادارات القومية لشؤون الموظفين في الدول الاعضاء بغية اتاحة تبادل منتظم في الموظفين فيما بينها ، وهو نظام من شأنه ان يسفر ، فيما يسفر عنه ، عن رفع مستوى موظفي الامم المتحدة وذلك بتمكنهم من اكتساب الخبرة في الخدمة المدنية الدولية والخدمة المدنية القومية على السواء .

٤٩ - واستطرد قائلاً ان تقرير الامين العام الذي يصف التدابير المتخذة فيما يتعلق بتقرير وحدة التفتيش المشتركة وتوصيات دائرة التنظيم الاداري (A/C.5/31/9) يدل على أن بعض هذه التدابير

(السيد كرومن ، اتحاد)

الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية

تهدف حقا الى تحسين فعالية الموظفين ؛ وهي تتضمن خطة دولية الاجل لاختيار الموظفين ، التي من شأنها ان يشكل تنفيذها وسيلة فعالة للقضاء على الاختلال في تكوين الامانة العامة وتخطيطها. التعمين ، واستخدام الحاسبات الالكترونية في انشاء نظام عام للمعلومات المتعلقة بالموظفين ، ووضع قائمة بالمرشحين المؤهلين ؛ ويمكن اعتبار هذه التدابير جميعا مفيدة .

٥ - وأشار الى أن وفده يوافق على أن من الضروري ادخال بعض التغييرات في هيكل ادارة شؤون الموظفين ونقل بعض المهام الثانوية الى الدوائر والمنظمات الاخرى . غير أن ادارة شؤون الموظفين لا ينبغي أن تتخلى بأي حال من الاحوال عن مسؤوليتها عن وضع وتنفيذ سياسة شؤون الموظفين ، وينبغي أن تراقب عن كثب التطبيق الموحد للنظم الاساسي والاداري للموظفين من جانب كل دائرة ومؤسسة في منظومة الامم المتحدة . وأوضح ان نقل المهام يمكن أن يفضي عطيا الى استبدال السياسة المشتركة لشؤون الموظفين باحكام تهدف الى تعزيز مصالح بعض فئات الموظفين ؛ وعلى سبيل المثال ، تجدر الملاحظة الى ان زيادة السلطة المفوضة لأونكتاد ، ودائرة الخدمات العامة ، وبعض الدوائر الاخرى لا تستخدم لتعيين مزيد من الموظفين من البلدان المثلة تمثيلا ناقصا في الامانة العامة منذ سنين عديدة .

١ - ومضى قائلا ان تقرير الامين العام يذكر ايضا تنظيم دورات تدريب كدورات اللغة ؛ فهذه الدورات يمكن أن تكون وسيلة مفيدة لزيادة فعالية الامانة العامة ؛ وفي أي حال فان التدريب المقدم داخل الامم المتحدة لا يمكن ولا يجب أن يحل محل التدريب المقدم في الجامعات القومية وغيرها من مؤسسات التعليم العالي . وذكر ان التدابير المتخذة بشأن تصنيف المناصب وتعريف المجموعات المهنية في الفئة الفنية تدابير مفيدة ولكن ينبغي استكمالها بالتدابير اللازمة للتنفيذ الكامل لقرارات الجمعية العامة بشأن موظفي الامانة العامة وتحسين فعاليتها .

٢ - ولاحظ أن تقرير الامين العام عن تكوين الامانة العامة (A/31/154) يتيح الخلل الى أنه قد اتخذ مؤخرا عدد من التدابير الرامية الى القضاء على الحالة الشاذة التي نشأت عبر السنين في هذا الصدد وأن احكام الميثاق بشأن التوزيع الجغرافي العادل للمناصب تراعى الآن على نحو أدق نوع ما في اختيار الموظفين الجدد . واستدرك قائلا انه لا يمكن ، للأسف ، أن تعتبر المشكلة ككل قد حلت ، وانه لايجرى تنفيذ العديد من قرارات الجمعية العامة بشأن اختيار الموظفين تنفيذا تاما . وفي هذا الصدد ، فان وفده يحيد تضمين النظم الاساسي والاداري للموظفين احكام القرارات المتعلقة بمبدأ التوزيع الجغرافي العادل .

٣ - وبين أن الجداول الواردة في الوثيقة A/31/154 تشير الى الاستمرار في ما درج عليه من توظيف المواطنين من البلدان المثلة تمثيلا مفرطا مما يضر بالبلدان المثلة تمثيلا ناقصا ؛ فمن الظلم ان يكون من اصل ٢٩٢ موظفا جديدا عينوا في الفترة بين حزيران /يونيه ١٩٧٥ وحزيران /يونيه ١٩٧٦ ١٠٥ من بين رعايا البلدان المثلة تمثيلا مفرطا ، بما فيهم ٤٤ من رعايا بلدان أوروبا الغربية .

(السيد كرومن ، اتحــار
الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية

٥٤- وقال ان البلدان التي يشغل رعاياها بصورة لا مبرر لها عددا مرتفعا من المناصب ذات النفوذ في الامانة العامة للامم المتحدة منذ الايام الاولى لوجود المنظمة والتي تستخدم الامانة العامة لمآربها السياسية الخاصة لا تريد أن تفقد مركزها الامتيازى ، وهي تحاول تشويه فكرة اعادة التوازن السياسي والجغرافي للامانة العامة ؛ وهي ان تضع هذا الهدف نصب عينيهما انما تقوم بمهاجمة الموظفين الجدد الذين ينظرون نظرة جديدة الى العالم ويتسمون بأفكار جديدة ، وتزعم دون مبرر أن الموظفين الجدد ليس لديهم تدريب مهني كاف بالمقارنة مع الذين يعتزلون الخدمة .

٥٥- وأوضح المزاعم الخاطئة القائلة أن البلدان الرأسمالية المتقدمة النمو هي وحدها التي ترسل الى الامانة العامة مرشحين مؤهلين على مستوى عال من المقدرة والكفاية والنزاهة لها هدف سياسي واضح ، أى ممارسة النفوذ غير الجائز على اختيار الموظفين مع ابقاء المناصب الرئيسية في منظومة الامم المتحدة حكرا في أيدي بضعة بلدان . وأكد أن من الواضح ان التوزيع الجغرافي العادل للمناصب يتمشى تمشيا تاما مع روح ونص الميثاق وانه طالما استمر مارج عليه من اختيار الموظفين من البلدان الممثلة تمثيلا مفرطا ، فان الامانة العامة لن تكون غير متحيزة في اتجاهها السياسي وستعوزها بالتالي الفعالية .

٥٦- وذكر ان الجدول ٩ من الوثيقة A/31/154 يدل على ان النسبة المئوية للموظفين بموجب عقود محددة المدة قد ازدادت ولكن ازديادها كان بطيئا جدا ؛ غير أن عدد الذين لديهم عقود دائمة لا يزال مرتفعا اكثر مما ينبغي وهو يمنع الامانة العامة من الحفاظ على مستوى عال في الفئة الفنية لانه يعرقل عملية تجديد الموظفين وتعيين الموظفين الجدد . وعليه فان الوفد السوفياتي يحبذ الغاء التعيينات الدائمة وادخال نظام التعيينات المحددة المدة .

٥٧- واسترسل يقول ان الطريقة الجديدة المقترحة لحساب الحصص أصح من الطريقة الحالية الا أن ما يسمى " بالمرونة " البالغة ١٥ في المائة صعودا أو هبوطا موضع للشك نوعا ما ، ثم انه يخشى أن تستخدم لصالح البلدان الممثلة تمثيلا مفرطا .

٥٨- وأكد ان من المهم الملاحظة ، كما يتجلى في الجدول ٨ ، أن مايزيد عن ٥٠ من الدول الاعضاء ومنطقتين قد تجاوزت الى حد بعيد المستوى الاقصى لحصصها ، في حين أن مناطق اخرى ، بما في ذلك ، بلدان اوربا الشرقية ، هي دون المستوى الادنى لحصصها بكثير . و اضاف انه ينبغي اتخاذ الخطوات لتقويم هذه الحالة الشاذة والكف عن توظيف رعايا البلدان الممثلة تمثيلا مفرطا التي يبلغ عدد موظفيها ضعفي حصصها أو اكثر .

٥٩- وأعرب عن تأييد وفده التام للتدابير المعروضة في تقرير الامين العام والمقصود منها التعجيل بتوظيف المرأة ، وتحسين شروط عملها ، وضمان ترقيتها وتدريبها المهني ؛ غير انه ينبغي ان يتم توليف المرأة وترقيتها ضمن الحصص المحددة من الوظائف لكل من الدول الاعضاء كي لا يتحول هذا الاجراء الى عقبة اضافية تعترض تحقيق التوزيع الجغرافي العادل للمناصب .

(السيد كرومن ، اتحاد الجمهوريات
الاشتراكية السوفياتية)

٦٠ — وأشار الى ان الوفد السوفياتي يرى ان حكومات الدول الاعضاء وحدها هي التي تستطيع أن تقرر من من رعاياها يمكن أن يكونوا موظفين في الامانة العامة بموجب حصصها وانه يتحتم على الامانة العامة ان تلتزم موافقة الحكومات . وذكر انه يؤيد تماما ما أدلى به الوفد الجزائري من ملاحظات حول هذه القضية .

٦١ — وأخيرا ، قال انه لا بد من التنفيذ الدقيق للاحكام السارية بشأن تقاعد الموظفين الذين بلغوا السن المحددة وشغل المناصب الشاغرة بتعيين رعايا البلدان المثلة تشيلا ناقصا في المناصب الخاضعة للتوزيع الجغرافي .

٦٢ — السيد كارانكو ابيلا (المكسيك) : قال ان تحليلنا موجزا لهيكل الامم المتحدة الاداري يظهر طابعه المضاد للديمقراطية وهذا يتجلى في الجداول الاحصائية الواردة في تقرير الامين العام (A/31/154) والتي تبين الاشتراك غير المتكافئ للموظفين من البلدان المصنعة وخاصة فيما يتعلق بحوالي ٦٠٠ ٢ موظف ، وهم الموظفون الذين يشكلون ما يسمى بالامانة العامة الداخلية أوالمباشرة ، أى موظفو الفئة الفنية .

٦٣ — وفيما يتعلق بنقطة اخرى ، قال ان وفده يود أن يعلم لماذا لم يحتفل في الجداول الاحصائية بالتوزيع الجغرافي التقليدي في خمس مناطق ولماذا أدرجت منطقة البحر الكاريبي مع امريكا الشمالية بدلا من امريكا اللاتينية ، وهي المنطقة التي تنتمي اليها بطبيعة الحال . و اضاف ان وفده يعتقد ايضا ان توصية الامين العام الواردة في الفقرات ٢٧ و ٢٨ و ٢٩ وكذلك ، بصورة غير مباشرة ، في الفقرة ١١ من الوثيقة A/31/154 جدرة بالدراسة الجديدة ؛ وفي أى حال ، فسيكون من الاسهل قبول هذه الاقتراحات لو كان المقصود منها تحقيق توازن بين الموظفين من نصف الكرة الارضية الشمالي والموظفين من نصف الكرة الارضية الجنوبي . واعرب عن الامل في ان تبذل الامانة العامة جهودا أكبر تضمن منح البلدان غير المثلة أو البلدان المثلة تشيلا ناقصا المناصب المخولة لها في اقرب وقت ممكن . ولاحظ ان من دواعي سرور وفده الخطوات التي اتخذت بشأن توزيع الموظفين حسب الجنس وانه يود ، من ناحية اخرى ، ان يشير الى ان الموظف المكسيكي الوحيد الذي يشغل منصبا في فئة مد-١ ، كما يتجلى في الجدول ١٠ من الوثيقة A/31/154 ، قد تقاعد ؛ وبناء على المعلومات المتوفرة فان هذا المنصب تشغله الآن افريقيا الجنوبية . واستدرك قائلا ان الوفد المكسيكي يأمل في أن تكون هذه المعلومات خاطئة والا فانه يمكن وصف المرونة التي تظهرها الامانة العامة بأنها مدهشة .

٦٤ — السيد منشيف (بلغاريا) : قال ان الجهود التي تبذلها الامانة العامة في سبيل القضاء على الاختلال في التوزيع الجغرافي للموظفين غير كافية . فتمثيل مجموعتين من المجموعات الاقليمية السبع ، وهما اوربا الشرقية وآسيا والشرق الاقصى ، لا يزال يقل كثيرا عن الحد الأدنى لنطاقهما المستصوب ، بينما يستمر في الوقت ذاته تعيين رعايا من البلدان المثلة تشيلا مفرطا . فينبغي

(السيد منشيف ، بلغاريا)

الكف عن اتباع هذا النهج ، كما ينبغي تخفيض عدد الموظفين المعيّنين بموجب عقود دائمة ، الذين هم أساسا من رعايا البلدان الممثلة تمثيلا مفرطا ، الى الصفر أو الى الحد الأدنى .

٦٥ — وأردف قائلا ان ثمة طريقة أخرى لاعادة التوازن وهي تتمثل في تعيين المرشحين الشباب والمؤهلين مهنيا في المناصب التي تشغرها بانتهاء خدمة الموظفين الذين يبلغون سن التقاعد .

٦٦ — واختتم كلمته بقوله ان وفده يرحب بالتقدم المحرز فيما يتعلق بتعيين النساء في الامانة العامة ويرى ان المساوي المقبلة في هذا الصدد ينبغي ان تأخذ بعين الاعتبار مبدأ التوزيع الجغرافي العادل ؛ و اضاف ان وفده يلاحظ ايضا مع الارتياح الجهود التي تبذلها الامانة العامة لتحقيق توزيع منصف وعادل للمناصب ؛ وهو يرى في هذا الصدد أن الاقتراحات المتعلقة بالتغييرات الواجب ادخالها في طرق التوظيف والتدابير التي اقترحها في الدورة الحالية وفدالاتحاد السوفياتي معقولة ومن شأنها ان تسهم في القضاء على الاختلال القائم .

رفعت الجلسة الساعة ١٠ / ٣