

الأمم المتحدة

# الجمعية العامة

اللجنة الخامسة

الجلسة ٢١

المعقودة في ٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٢

الساعة ١٠/٠٠

نيويورك

الدورة السابعة والأربعون

الوثائق الرسمية

محضر موجز للجلسة الحادية والعشرين

الرئيس : السيد دينو (رومانيا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية : السيد مسيلي

## المحتويات

البند ١١٢ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)

البند ١٧ من جدول الأعمال : تعيينات لملء الشواغر في الهيئات الفرعية وتعيينات  
أخرى (تابع)

(ب) تعيين أعضاء في لجنة الاشتراكات

(د) إقرار تعيين أعضاء في لجنة الاستثمارات

.../...

Distr. GENERAL  
A/C.5/47/SR.21  
10 November 1992  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH

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 ١٠/١٥

البند ١١٢ من جدول الاعمال : معائل الموظفين (تابع) ( A/46/326 and Corr.1 and Add.1 , A/47/140 and Add.1, A/47/168 and Add.1, A/47/416, A/47/508; 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/C.5/47/5, (A/C.5/47,6, A/C.5/47/9, A/C.5/47/14 and A/C.5/47/20

١ - السيد غودينا (اوكرانيا) : رحب بالتحسنات التي طرأت على عرض التقرير التقليدي للأمين العام عن تكوين الامانة العامة ، و اضاف ان من المفيد التعرف على اسباب عدم التمكن حتى الان من تنفيذ تعليمات الجمعية العامة بالكامل فيما يتعلق بالتمثيل الواقي للدول الاعضاء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي . و اشار الى وجود محاولة لشرح بعض الاسباب في الفقرة ١٧ من الوثيقة A/47/416 ، ومع ذلك فإنه ينبغي تقديم صورة اكمل باستخدام قاعدة احصائية اوسع . و اشار إلى مسألة أخرى تتمثل بذلك فقال إن وفده يشعر بالقلق لان قائمة الدول غير الممثلة قد زادت طولاً بدرجة كبيرة عقب تفتت الاتحاد السوفياتي السابق .

٢ - وأعرب عن ترحيب وفده بالمبادرة بالاصلاحيات التي جاءت استجابة للمهام المتغيرة الموكلة للامانة العامة . وينبغي لإعادة تشكيل الامانة العامة ان تضمن تدفق دماء جديدة في عروق الجهاز الإداري والقيام بإعادة تنظيم راديكالية تشمل المنظومة كلها فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية والاستخدام الحكيم للخبرات التي تم الحصول عليها خلال سنوات طويلة . أما الاعتبار الحاسم في توظيف الموظفين فلا يزال هو الاعتبار المتمثل في المبادئ المعرب عنها في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق والتي جرى تطويرها في قرار الجمعية العامة ٢٣٩/٤٥ ، في جملة أمور . و اشار إلى ما أكده القرار ذلك من أن الإعادة لا تتعارض مع المادتين ١٠٠ و ١٠١ من الميثاق فقال إن بلده يشعر بأن استمرار إعادة الموظفين ستكون مفيدة خاصة وأن حكومته في المرحلة الانتقالية الراهنة في اوكرانيا يمكن أن تستفيد من الخبرة التي يحصل عليها مواطنوها أثناء عملهم في الأمم المتحدة . ومن مصلحة الاستمرارية والتغير الديناميكي معاً أن تنفذ بصورة عملية التوصية التي كان قد قدمها فريق الخبراء الحكوميين الدوليين الرفيع المستوى المعني باستعراض فعالية الاداء الإداري والمالي للأمم المتحدة والتي تدعو إلى اقامة توازن بين التعيينات الدائمة والتعيينات الشابتة الاجل .

(السيد غودينا ، أوكرانيا)

٣ - وقال إن وفده يؤيد اتاحة فرص أكبر للمرشحين من داخل المنظمة وخارجها لإظهار مؤهلاتهم عن طريق المنافسة الصحية مع مراعاة المصالح المشروعة للدول الاعضاء ، ورحب بتقرير الامين العام فيما يتعلق بالامتحانات التنافسية للرتبة الفنية ف - ٣ وأعرب عن تأييد وفده لإجراء امتحانات مماثلة لملء الشواغر في الرتبتيين ف - ٢ و ف - ٣ . وتابع قائلاً إن وفده قرأ باهتمام تقرير الامين العام عن تحسين مركز المرأة في الامانة العامة وهو يؤيد الجهود التي تبذلها الامانة العامة لتحقيق الاهداف الواردة في قرارات الجمعية العامة ١٢٥/٤٥ و ٢٢٩/٤٥ (ج) و ١٠٠/٤٦ . واستدرك فأضاف أنه ينبغي توجيه مزيد من الاهتمام لمعالجة عدم التوازن في توزيع النساء حسب منطقتي المنشأ ، دون التعرض لأي تخفيض في المستويات الفنية .

٤ - وانتقل إلى المرفق الثاني من الوثيقة A/46/416 فقال إن وفده يجد أن من الممطع بعض الشيء أن عددا من دول آسيا الوسطى أدرجت باعتبارها تنتمي إلى أوروبا الشرقية .

٥ - وقال إن بلده يشعر بقلق شديد إزاء أمن موظفي الأمم المتحدة . فأعضاء المفزة الأوكرانية الذين يعملون في يوغوسلافيا قد تعرضوا لعدد من الاصابات فعلا . وأعرب عن اعتقاده بأن على الأمم المتحدة والدول المعنية اتخاذ كل ما يمكن من التدابير لضمان سلامة قوات حفظ السلم .

٦ - واختتم كلمته قائلاً إن وفده يشارك الامين العام في آرائه المتعلقة بإصلاح الامانة العامة على النحو المعرب عنه في تقريره السنوي حول أعمال المنظمة (A/47/1 ، الفقرة ٢٢) وهو يعتقد أن نجاح هذه الاملاحات يعتمد على ترشيد السياسات والممارسات الخاصة بالموظفين مع إيلاء الاعتبار الواجب لآراء الدول الاعضاء ومقترحاتها وكذلك للانتفاع الامثل بالموظفين الحاليين واجتذاب موظفين جدد .

٧ - السيد بتلر (استراليا) : تحدث باسم كندا ونيوزيلندا واستراليا فقال إن أحد المشاغل المستمرة للوفود الثلاثة يتمثل في أن الامانة العامة تختار موظفيها الفنيين بصورة رئيسية من نصف القوة العاملة المؤهلة فقط ، أي النصف الذي يشكله الرجال . وحذر من أن هذه الممارسة تشكل انتهاكا صريحا للميثاق لا لمجرد أنها تتعارض مع مبدأ المساواة في الحقوق بين الرجال والنساء ، بل لأنها تهدد أيضا المعايير الرفيعة المتعلقة بالفعالية والكفاءة والحيدة في توظيف الموظفين وفق ما تقتضيه المادة ١٠١ . ويتجلى من تقرير الامين العام الاخير حول هذا الموضوع (A/47/508) أن النساء

(السيد بتلر ، استراليا)

لا يوظفن ولا يرفعن بأعداد كبيرة بما فيه الكفاية لتحقيق الاهداف التي حددتها الجمعية العامة للنساء في الوظائف الفنية . فما يسمى بـ "السقف الزجاجي" يبقى على مستوى الرتبة ف - ٤ . ولذا فإن الوفود الثلاثة تشعر بالسرور لما رآته في تقرير الأمين العام من برنامج عمل يضع أهدافا سنوية للادارات فيما يتعلق بعدد النساء في الوظائف الفنية ويحمل المدراء المسؤولية الشخصية عن تحقيق هذه الاهداف . وامتدرك فقال إن هناك حاجة للمضي الى ما هو أبعد من ذلك . ومن الممكن أن يتحسن برنامج العمل بصورة كبيرة اذا تم إنشاء وحدة تعنى بالمساواة في فرص العمالة وتكون قادرة على التأثير على الاجراءات والتدابير المتصلة بشؤون الموظفين في مختلف أنحاء منظومة الأمم المتحدة وفيما يتعلق بجميع الوظائف ، وليس مجرد المجموعة الصغيرة نسبيا التي تستهدفها الجمعية العامة . وتوخيا لفعالية التدابير ، ينبغي أن تكون هذه الوحدة خارج نطاق مكتب تنظيم الموارد البشرية وينبغي أن ترفع تقاريرها بصورة مباشرة الى الأمين العام .

٨ - ونظرا لان تحسين المناهج المتعلقة بتقييم أداء المدراء هو مسألة شديدة الأهمية لإنجاح برنامج العمل ، فإن مما يسر الوفود الثلاثة أن تلاحظ في تقرير الأمين العام عن التطوير الوظيفي (A/C.5/47/6) أن الجهود جارية لاستعراض النظام الحالي لتقييم الأداء . على أن هذه الوفود تعاني من صعوبة في تفهم فكرة التركيز على التعيينات الخارجية للرتبتين ف - ٢ و ف - ٣ مقابل الإبقاء على حد أدنى من التوظيف في الرتب العليا ، فمن شأن هذا أن يؤدي الى البطء في توظيف النساء في الوظائف العليا . كذلك فإن الوفود الثلاثة لا تقبل القول بأن السياسة الحالية للترقيات تدل على الاعتراف بمساهمة الموظفين في تحقيق أهداف المنظمة ، حيث أن من الواضح أن تلك السياسة لا تهتم بهذا الامر فيما يتعلق بالنساء .

٩ - كذلك فإن مما يشير أشد القلق أن برنامج العمل موجه فقط لتلبية أهداف الجمعية العامة فيما يتعلق بوظائف النساء في الرتبة ف - ٣ وحتى الرتبة مد - ١ . خلال السنة الماضية لم يرتفع عدد النساء في الوظائف برتبة مد - ١ وفوقها إلا بخمس بينما لا يوجد أية نساء على مستوى وكيل الأمين العام ولا يوجد إلا امرأة واحدة على مستوى الأمين العام المساعد . واذا كان للأمانة العامة أن تفي بأهداف الجمعية العامة فإن الحاجة قائمة الى اضافة ٥٠ وظيفة للنساء وليس خمس وظائف على المستويات العليا بحلول عام ١٩٩٥ .

(السيد بتلر ، استراليا)

١٠ - وطالب الدول الاعضاء ببذل مزيد من الجهود لتعزيز مركز المرأة في الامانة العامة من خلال تحديد اعداد أكبر من النساء لشغل وظائف عليا في وضع السياسة واتخاذ القرار . وأعلن تأييد الوفود الثلاثة لاقتراح الامين العام الرامي الى وضع قوائم للنساء من خارج منظومة الامم المتحدة من اللاتي يمكن أن يشغلن وظائف بتلك الرتب . ونبه الى أنه يستحيل تحقيق تقدم كبير في تحسين مركز المرأة على أي مستوى من مستويات الامانة العامة اذا لم يكن هناك التزام واضح من جانب الامين العام ومن جانب وكيل الامين العام لشؤون الادارة والتنظيم . ولذا فإن الوفود الثلاثة تشعر بالارتياح للموقف الذي اتخذته الامين العام في تقريره السنوي حول أعمال المنظمة (A/47/1) والذي اتخذته وكيل الامين العام في كلمته الافتتاحية أمام اللجنة . على أن مما له أهميته بالنسبة للعمل على تحقيق الأهداف التي وضعتها الجمعية العامة ، أن نتذكر أن هذه الأهداف هي ببساطة معالم على طريق تحقيق المساواة الحقيقية في العمل بالنسبة للنساء .

١١ - السيد العريبي (عمان) : قال إن المهام الجديدة الملقاة على عاتق المنظمة تتطلب من الجميع المزيد من التعاون لضمان قيام المنظمة بواجباتها على أكمل وجه . وفي هذا الصدد ، ينبغي بذل الجهود لضمان توظيف مواطني الدول غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا ولاسيما من البلدان النامية في الرتب العليا ومستويات تقرير السياسة ، بما يتماشى مع قرار الجمعية العامة ٢٣٩/٤٥ ألف . ونبه الى أن حصة وفد بلاده في نطاق الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي لا تزال كما هي منذ عشر سنوات على الرغم من ارتفاع عدد سكان بلده بنسبة ٢٥ في المائة وارتفاع مساهمة بلاده في ميزانية الامم المتحدة بنسبة ٥٠ في المائة . ولذا فإن وضع حصة بلاده في ظل هذه التغيرات يستوجب إعادة النظر والتصحيح .

١٢ - وقال إن الوثيقة A/47/416 تظهر أن عدد الموظفين الخاضعين لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل لا يزال يمثل نسبة ضئيلة من اجمالي موظفي الامم المتحدة كما أن عدد الدول الممثلة تمثيلا زائدا هو في ارتفاع علاوة على أن تمثيل البلدان النامية في الرتب العليا ومستويات تقرير السياسة في الامانة العامة لا يدعو الى الرضا . ويدعو وفده الى إقامة توازن مقبول لتمثيل مواطني الدول الاعضاء على جميع المستويات وفقا لمقاصد ميثاق الامم المتحدة ومبادئه وقرارات الجمعية العامة ذات الصلة . وأشار أيضا الى ضرورة اتخاذ الاجراءات التي تحد من ظاهرة احتكار المناصب العليا على مجموعة من الدول دون سواها وكذلك ضمان أن الموضوعات المطروحة في الامتحانات التنافسية تراعي الاختلافات الثقافية بين المرشحين من مختلف المناطق .

(السيد العريمي ، عمان)

١٣ - وأعلن أن وفده يرحب بالتقدم المحرز في تحسين وضع المرأة وهو يأمل في أن يتم احراز المزيد في هذا الاتجاه وخاصة في الوظائف العليا ، على ألا يستغل هذا كمبرر للمساو بمبدأ التوزيع الجغرافي العادل . كذلك يؤيد وفده الاحكام الخاصة بالإعادة والواردة في الجزء الثاني من القرار ٢٣٩/٤٥ الف ، على أن تؤخذ في الاعتبار المصالح المشروعة للمنظمة وللخدمة الحكومية المعنية والافراد المعينين على هذا الاساس .

١٤ - وقال إن عملية إعادة تشكيل الامانة العامة تستحق الدعم القومي وكذلك تطوير المهارات من خلال التدريب الملائم وتوفير الحوافز . فبهذا وحده يمكن للمنظمة أن تستجيب بصورة فعالة للتحديات الجديدة المتمثلة في حفظ السلم وبناء السلام والإبقاء على الكفاءات الموجودة حاليا وتشجيع غيرها على الانضمام للمنظمة .

١٥ - وأعرب عن أسف بلاده لانتهاكات امتيازات وحصانات موظفي الامم المتحدة ، الامر الذي يؤثر بصورة خطيرة على قيام المنظمة بأداء وظائفها على الوجه السليم . وناشد الدول الاعضاء أن توفر الحماية لهؤلاء الموظفين استنادا الى المادة ١٠٥ من الميثاق . واختتم كلمته مرحبا بتقرير الامين العام المعني بالمعاكسات الجنسية وأعرب عن امله في مواجهة أي انتهاكات من هذا النوع بسرعة وحزم .

١٦ - السيد مايكوك (بربادوس) : قال ، متحدثا باسم الاتحاد الكاريبي ، ان بلدان الاتحاد لا ترى أي مبرر لتخفيض وظيفة رئيس مكتب تنظيم الموارد البشرية من رتبة مساعد الامين العام الى رتبة د - ٢ خاصة في الوقت الذي تركز فيه المنظمة على تحسين كفاءة هيئة الموظفين . وتحدث عن مقترحات التطوير الوظيفي والتدريب الواردة في الوثيقتين A/C.5/47/6 و A/C.5/47/9 وقال إنها معقولة في حد ذاتها ولكنها تحتاج الى مزيد من إمعان النظر اذا لم يكن مركز وظيفة مكتب تنظيم الموارد البشرية موضع شك .

١٧ - وأضاف أن وفود الاتحاد الكاريبي لا تجد صعوبة إزاء فكرة إعادة التشكيل في حد ذاتها . إلا أنها يجب أن تكون قائمة على التخطيط والتحليل ، ويجب أن تظمن السدول الاعضاء والموظفون الى أن هذا قائم بالفعل . ويبدو أن الدول الاعضاء ستواجهه بالمرحلة الثانية من عملية إعادة التشكيل حتى قبل تقديم التقرير المطلوب بموجب قرار الجمعية العامة ٢٣٣/٤٦ للنظر فيه . وكانت الدول والموظفون يأملون في أن يتم

(السيد مايكوك ، بربادوس)

توضيح المرحلة الاولى ، التي تتناقض مع كثير من قرارات الجمعية العامة ، على الاقل قبل اقتراح المرحلة الثانية ، وأن تعرض المرحلة الثانية والمراحل اللاحقة على الدول الاعضاء للنظر فيها قبل تنفيذها . وأضاف أنه يبدو أن كثيرا من الوفود مقتنعة بأن القرارات التي اتخذت بشكل تعسفي فيما يبدو سوف تؤدي الى المزيد من الكفاءة ، ولكن الوفود التي لم تحظ بوصول المعلومات اليها بطرق خاصة كانت مضطرة الى الاعتماد كلية على قوة الملاحظة ، وما رآته كان مشيرا للقلق الشديد . إذ يبدو لها أن المكاسب المتوقعة في الكفاءة ما هي إلا سراب ، ذلك أن معنويات الموظفين منخفضة . واقترح إلقاء نظرة فاحمة على الساعات الإضافية التي أداها الموظفون في المجالات التي تأثرت بتخفيض الموظفين وتجميد التعيينات ، وقال إن وفود الاتحاد الكاريبي ستكون سمتنة لو تم تقديم تقرير عن تعيينات الموظفين المؤقتين والخبراء الاستشاريين منذ شباط/فبراير ١٩٩٢ .

١٨ - ومضى قائلا إن تقرير الأمين العام بشأن تكوين الأمانة العامة (A/47/416) يشير الى أن ثلث بلدان الكاريبي ممثلة تمثيلا ناقصا ، وأن أربعة منها دون نقطة الوسط بكثيرة في النطاق المستصوب . ومع إن ثلاث دول أخرى ممثلة تمثيلا زائدا ، فإن هذا يعود بشكل أساسي الى نجاح مواطنيها في امتحانات الانتقال من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية . وقال إن منطقة الكاريبي بكاملها ليس لها أي تمثيل على مستوى مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام ، وأن ثلاثة موظفين من رعايا هذه الدول في مستوى د - ٢ سيحالون الى التقاعد بحلول عام ١٩٩٣ . ومع ذلك فإن هذا كله لا يبدو في الاحصاءات الواردة في تقرير الأمين العام لأن دول الكاريبي موضوعة في فئة واحدة مع الولايات المتحدة وكندا ، ومن ثم فإن البيانات تبدو مظللة .

١٩ - وقال فيما يتعلق بامتحانات الانتقال من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية إن هذه الامتحانات شبت فائدتها على مدى السنوات ، إلا أن المرشحين الناجحين في تلك الامتحانات يتعرضون لضغط لا مبرر له حين يطلب منهم إعادة الامتحان اذا لم يتم وضعهم في وظائف مناسبة خلال سنة واحدة . وربما كان من الافضل تمديد فترة الأهلية تلك الى ثلاث سنوات مثلا .

٢٠ - وقال إن ممثلي بلدان الاتحاد الكاريبي قد مرها ما تلاحظه من تحسينات طرأت في مجال تعيين النساء في الأمانة العامة ، وهي ترحب ببرنامج العمل لتعزيز اشتراك المرأة في وظائف الأمانة العامة . وهي تأمل في أن يتم بنفس الحماس إزالة حالات

(السيد مايكوك ، بربادوسي)

التمثيل الناقص أو عدم التمثيل بالنسبة للبلدان النامية . وقال إن الممارسات الشاملة في تعيين الموظفين موف تحل تلك المشاكل في جميع هذه المجالات . وأضاف أن هذه الدول ، إذ تلاحظ إصدار مبادئ توجيهية لتعزيز تساوي المعاملة بين الرجال والنساء وكذلك إجراءات التعامل مع حالات المضايقة الجنسية ، لتأمل في أن تسهم هذه التعليمات بالإضافة إلى الجهود التي تبذل في مجال تحسين إدارة العدالة ، في تحقيق تناغم أفضل في الامانة العامة .

٢١ - السيد تانج جوانجتنج (الصين) : قال إنه يلاحظ من تقرير الأمين العام بشأن تكوين الامانة العامة (A/47/416) أن عدد دول التمثيل الناقص قد تناقص بينما زاد عدد الدول غير الممثلة . إلا أن هذه الزيادة مفهومة في ضوء انضمام عدد من الدول الجديدة إلى المنظمة . ولكن غير المفهوم هو زيادة عدد دول التمثيل الزائد في كل سنة منذ ١٩٨٩ . وقال إن على الامانة العامة أن تسعى إلى تدبير موظفين من دول التمثيل الناقص والدول غير الممثلة أو من الدول الاعضاء التي يقل تمثيلها عن منتصف النطاق المستصوب .

٢٢ - وأثنى على جهود الأمين العام من أجل زيادة عدد النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي وخاصة وظائف تقرير السيادة العليا ووظائف اتخاذ القرارات ، وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٣٩/٤٥ جيم . وقال إن من المؤكد أن الامانة تستطيع تحقيق أهداف الجمعية العامة اذا ما نفذت التدابير الواردة في برنامج العمل وحظيت بتعاون الدول الاعضاء .

٢٣ - وتحدث عن موضوع النطاق المستصوب فقال إن من المؤسف عدم التوصل إلى اتفاق في الرأي حول المقترحات المقدمة من مجموعة بلدان أثناء الدورة السادسة والاربعين للجمعية العامة بشأن الخيارات البديلة والاوزان التي يمكن تطبيقها لدى تحديد عوامل العضوية والمساهمة المالية والسكان . وأعرب عن أمله في إمكانية التغلب على الصعوبات القائمة أثناء الدورة الحالية .

٢٤ - وقال إن من شأن خطة شاملة للتطوير الوظيفي كالتي ورد وصفها في الوثيقة A/C.5/47/6 أن تؤدي إلى تحسين معنويات وإنتاجية الموظفين مما ينعكس بدوره على زيادة كفاءة المنظمة بشكل عام . وأعرب عن أمله في تنفيذ الخطة بفعالية . أما فيما يتعلق بتقرير الأمين العام بشأن اعارة الموظفين من الحكومات (A/C.5/47/9) فقال إن

(السيد تانج جوانجتنج ، الصين)

قرار الجمعية العامة ٢٢٩/٤٥ قد اعترف بوجود اختلافات لا مفر منها من ناحية اعارة الموظفين من الخدمات الحكومية الى الامم المتحدة واعارة الموظفين فيما بين وكالات الامم المتحدة . ومن المنطقي إذن وجود خلافات في القواعد التي تحكم هذين النوعين من الاعارة . أما الاعارة من الحكومات فيجب أن تقوم على مبدأ الاتفاق بين الاطراف الثلاثة : الامم المتحدة والحكومة المعيرة والموظف المعار . ومضى قائلاً إن وفده لا يقبل وجهة النظر السائدة التي تقول بأن أيا من الاطراف ، بعد مضي الوقت ، لا يكون له رأي في الموضوع . وحول نفس الموضوع ذكر أنه يفهم من التقرير المعني بالاعارة أن الجمعية العامة قد ترغب ، في ضوء زيادة عدد أعضاء المنظمة ، وأحكام القرار ١٢٦/٢٧ الذي يجيز عرض تعيينات دائمة على الموظفين المعارين ، في النظر في إزالة الامتناء الخاص بالاعارة الوارد في القرار ١٢٠/٢٧ من مبدأ عدم جواز الاحتفاظ بوظيفة لتكون حصراً على أي دولة عضو . وقال إن الوفد الصيني يود أن يكرر معارضته لهذه الخطوة التي تؤدي ، من وجهة نظره ، الى نصف مبدأ التوزيع الجغرافي العادل .

٢٥ - ومضى قائلاً إن أكثر من ١٠٠٠ من الموظفين تم تنسيبهم الى عمليات صيانة السلم في السنوات الأخيرة ، مما أدى الى نقص عدد الموظفين في مقار المنظمة . وبالنظر الى الزيادة المستمرة في عبء العمل ، يرى وفده تعيين موظفين محل الموظفين المنسبين الى بعثات وأن الوقت قد حان لإعادة النظر في إنهاء التجميد الحالي للتعيينات .

٢٦ - الأمين العام : قال إنه يتوجه بخطابه الى اللجنة الخامسة بإحساس عميق بالمسؤولية الملقاة على عاتقه ، وأنه يتحدث أمام اللجنة عن قلب وروح الامم المتحدة ، ويعني بذلك الرجال والنساء من جميع الاجناس الذين دخلوا خدمة المنظمة .

٢٧ - وقال إنه يود أولاً قبل الدخول في صلب الموضوع أن يحيي موظفي الامم المتحدة حيثما كانوا يعملون . وهو يدرك جيداً أنهم في أحوال كثيرة يعملون في ظروف صعبة وحتى في جو مخوف بالمخاطر الجسدية . وأضاف أن الرجال والنساء في الميدان ، والعاملين في مختلف مكاتب الامم المتحدة حول العالم ، والذين يخدمون في مقر الامم المتحدة في نيويورك ، كلهم جزء من خدمة مدنية متفانية وكفؤة ونشطة . وهم يمثلون في عالم معاصر يواجه تحديات شتى ، مصدراً غنياً حقاً ، بل ربما كانوا أهم كنوز المنظمة . والكل ، يعرف مدى إدراكه لضخامة مسؤولياتهم ، وهذا في الوقت نفسه دليل على قدر هؤلاء الموظفين .

(الأمين العام)

٢٨ - ومما يزيد من قيمة موظفي هذه المنظمة العالمية أن المهمة الملقة على عاتقها ، نظرا لطبيعتها العالمية على وجه التحديد ، هي أبعد ما تكون عن البساطة . بل إن هذه المهمة تتزايد صعوبتها باستمرار في عالمنا المعاصر ، وقد تزداد تعقيدا في السنوات القادمة .

٢٩ - وبعد إيضاح هذه النقطة ، ذكر أنه لا بد من الاعتراف بأن المنظمة كانت تحت ضغط الظروف تعمل ببطء ، حيث خيم عليها الروتين . وكان لا بد من نسمة هواء جديدة لإعادة الحماس المفقود . وقد أتاحت التحركات السريعة الجارية على المسرح الدولي فرصة سانحة ، إن أضعناها ، فإن الأجيال المقبلة سوف نحاسبنا نحن أمانة ودولا أعضاء على إضاعته . فالأمم المتحدة أصبحت الآن عنصرا حيويا في بناء السلم في أنحاء العالم . ومطلوب من المنظمة تلبية مطالب جهات كثيرة . وهكذا ، ونتيجة لضغط الأحداث ، برزت دينامية جديدة تتطلب روحا جديدة في الأمانة العامة وفي الأنشطة العادية لجميع موظفيها .

٣٠ - وقال الأمين العام إنه تحدث من قبل عن التغييرات الكاسحة على الصعيد الدولي مع قرب نهاية هذا القرن . وقد ألفت هذه التغييرات بمزيد من الأعباء التي لم يسبق لها مثيل على المنظمة . فمن جهة ، واجهت المنظمة مشاكل لم تواجهها من قبل ، ومن جهة أخرى أتاحت لها فرص لم يسبق لها مثيل لحل تلك المشاكل . ومن هنا قوله إن مهمة المنظمة ، التي كانت صعبة في الماضي ، قد ازدادت صعوبة . وهناك أسباب أخرى بالإضافة إلى السبب الرئيسي . ينبثق أحد هذه الأسباب من زيادة تعقيد العالم المعاصر ، بما يؤثر تأثيرا مباشرا على منظومة الأمم المتحدة من خلال وكالاتها المختلفة ويزيد من صعوبة مهمة التنسيق الحيوية . ويرجع أحد الأسباب الأخرى إلى تهاوي نظم التفكير القديمة ، إذ أصبح العالم مكانا لا توجد فيه تفسيرات جاهزة . وهذا أيضا عقد مهمة المنظمة لأن التحديات كانت دائما تتحدى الخيال . وبذلك أضيف إلى قابلية التحرك الوظيفي والجسدي ، التي تحكم الحياة الوظيفية لموظفي الأمانة العامة في كثير من الأحيان ، نوع آخر من التحرك الفكري وهو شيء لا يرجح أن يسهل عملهم .

٣١ - ومضى قائلا إنه لا يريد الاستطراد في بيان صعوبة الموقف ولكنه يود أن يشير إلى مشكلة أخرى جديرة بالذكر ، ألا وهي زيادة صعوبة ما تلقاه المنظمة في سعيها لضمان موارد تكفي التزاماتها . فمنذ وقت طويل والزيادات في موارد المنظمة تقصر عن

(الأمين العام)

مواكبة التوسع في أنشطتها . وتراكم العجز من سنة الى أخرى وانخفضت الاحتياطيات وحل الشك محل اليقين ، وكانت هذه هي الهموم اليومية للمسؤولين عن ادارة مالية المنظمة . وهذه ليست مشكلة جديدة ولكنها أصبحت مشكلة مزمنة . وقد تصل بنا قريبا الى وضع في غاية الحرج . والاسوأ من ذلك أن التبرعات للبرامج الإنمائية والانسانية تتضاءل هي الأخرى .

٢٢ - وأضاف قائلاً ، ببساطة ، إن المنظمة ما لم تقم على قاعدة مالية أسلم ، فلن يكون بإمكانها أن تنهض بأعباء مسؤولياتها الجديدة . وعليه يهيب بجميع الدول الاعضاء مرة أخرى وبقوة ، باسم الأمم المتحدة ، أن تقطع على نفسها عهداً بأداء التزاماتها ودفع انصبتها المقررة كاملة ، لا مقسّطة ، وفي وقتها المحدد ، أي كانون الثاني/يناير وليس كانون الأول/ديسمبر . وأكد أن هذه الشروط ولئن كانت غير كافية في حد ذاتها ، إلا أنها ذات أهمية مطلقة .

٢٣ - واستطرد قائلاً إن إعادة تشكيل الامانة العامة وتهيئتها للاضطلاع بمهامها الجديدة والموسّعة كانتا على رأس أولوياته عندما تولى مهام منصبه في مطلع هذه السنة . وقد اعترفت الدول الاعضاء وأغلبية الرجال والنساء الذين يعملون في المنظمة بضرورة إحداث هذا التغيير . وقد رأى أن من واجبه أن يجعل هذه المهام ضرورات حتمية ، وسعى عن قصد إلى تأكيد هذه الأولوية منذ بدء ولايته . وفي الآونة الأخيرة ، عاد إلى لفت الانتباه إلى هذه الضرورة في تقريره السنوي وبيانه الذي أدلى به أمام لجنة البرنامج والتنسيق . وفعل ذلك أيضاً منذ بضعة أيام عندما ألقى كلمة في الجلسة العامة للجمعية العامة بشأن موضوع متابعة مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية . وقال إنه مهتم بالاصلاح لا لمجرد الاصلاح ويعتقد لا شيء أكثر عقماً من استحواذ المخططات التنظيمية على تفكير المرء . وأكد أن هدفه هو أن يجعل الامانة العامة ، التي تمثل في واقع الامر العمب الحسام للمنظومة ، أداة فعالة قادرة على الاستجابة لأي أولوية ، ولكل أولوية ، تضعها لها الدول الاعضاء .

٢٤ - وثمة حاجة إلى زيادة في تنظيم هيكل الامانة العامة ، بحيث تتحدد فيه خطوط أوضح للمسؤولية ويقوم على نمط إداري أكثر مصداقية . ولا بد أن ينتشر الوعي بأن مختلف المهام المنوطة بالمنظمة إنما هي جميعها جزء من كل أكبر . وأن كل موظف يخدم في منظمة أو برنامج أو صندوق متخصص مرتبط بجميع الموظفين الآخرين ، ولا بد أن يشعر بأنه متحد مع غيره من الموظفين تحت لواء الأمين العام .

(الأمين العام)

٢٥ - ومضى يقول إنه تم في المرحلة الاولى لإعادة التشكيل خفض عدد من الوظائف الرفيعة المستوى . ونتيجة لذلك ، أصبحت عملية صنع القرار عملية أبسط ومباشرة بدرجة أكبر . وأضاف أنه عندما تحدث أمام الجمعية العامة في مطلع الاسبوع عن موضوع الإصلاح في القطاعات الاقتصادي والاجتماعي والبيئي ، دعا إلى التوصل إلى رؤية أكثر تكاملا وإلى زيادة درجة الانسجام بين الوظائف التي يُضطلع بها في المقر وفي باقي أنحاء المنظومة . وأضاف أنه لا يود أن يعيد ما قاله بشأن هذا الموضوع بالذات ، الذي يعكس ، على أية حال ، النهج العام الذي فرغ توا من تحديد ملامحه العريضة أمام اللجنة وهو نهج تحكمه ضرورتان توأمتان : التنظيم المنطقي ، واللامركزية التي يسودها الانسجام .

٢٦ - وانتقل إلى نقطة أخرى فقال إن وقف التعيينات المؤقت في الوظائف الفنية الذي طبّقه في مطلع السنة استهدف جرد الموارد البشرية الموجودة لدى المنظمة . وكان قصده هو الوقوف على حالة الموارد البشرية ، واستخدام هذه الموارد على أفضل وجه عن طريق إعادة وزعها إلى مجالات صارت ذات أولوية في ضوء الحالة الدولية الراهنة . وهكذا ، بات كثير من موظفي المنظمة يمثلون الآن مراكز ذات مسؤولية في مناطق العالم المختلفة التي تتواجد فيها الأمم المتحدة من خلال مهام صنع السلم وحفظ السلم والمهام الانسانية والتعاون الاقتصادي وغير ذلك في يوغوسلافيا وكمبوديا وجنوب افريقيا والصومال والسلفادور وأنغولا وطاجيكستان وبييلاروس ، على سبيل المثال لا الحصر .

٢٧ - وأوضح أن أحد أركان عملية إعادة التشكيل التي قصد أن يستهلها منذ بدء ولايته ، هو استعراض أداء كل جزء من أجزاء الامانة العامة . وقد روعيت في هذا الاستعراض كافة الاعتبارات التي أوردتها الجمعية العامة في قرارها ٢٢٢/٤٦ ، بهدف القضاء على الازدواجية ، وزيادة الاختصاصات والمسؤوليات . وقال إن تقديم مقترحات الميزانية البرنامجية لفترة السنتين القادمة سيتيح فرصة لإجراء استعراض شامل لعدد الوظائف ولتوزيع الموارد من الموظفين بين مختلف قطاعات النشاط . وقال إنه أجرى ، في الوقت الحاضر ، استعراضا للشواغر في فئة الوظائف الفنية . وسوف يجري أيضا استعراض هذه الشواغر ضمن سياق شامل يتضمن اعتبارات الموظفين والاعتبارات المالية والإدارية .

(الامين العام)

٢٨ - وقال إنه وإن كان سيحافظ على مستويات معقولة من الوظائف ، فإنه يعتقد أن إعادة توزيع الموظفين بين قطاعات النشاط المختلفة ضرورية ضرورة مطلقة . وثمة حاجة للتحلي بقدر أكبر من المرونة في استخدام المنظمة لمواردها البشرية . ولا بد من أن يُنظر إلى المقترحات المعروضة على اللجنة ، والتقديرات المنقحة للفترة ١٩٩٢-١٩٩٣ والخطوط العامة لميزانية فترة السنتين المقبلة ، في ضوء الضرورة الحتمية . وأعلن أنه يعتزم تقديم مقترحات محددة عن هذا الموضوع في الميزانية التي ستتخذ اللجنة قرارا بشأنها في العام المقبل . وأكد أن هدف هذه المقترحات هو كفاءة الاستخدام الأكثر كفاءة للوظائف التي تضعها الجمعية العامة تحت تصرفه .

٣٩ - ومضى قائلاً إن التغييرات الهيكلية لا تنجح إلا إذا صاحبها أساليب جديدة للتفكير والعمل . وبعض هذه التغييرات من مسؤولية الامانة العامة . أما البعض الآخر فلا يمكن أن يحالفه النجاح إلا إذا أظهرت الدول الاعضاء إرادة سياسية واضحة ، لأن نزاهة موظفي الأمم المتحدة واستقلالهم يعتمدان على الدول الاعضاء أيضا . ويجب أن تضمن شروط التعيين أن تظل الأمم المتحدة قادرة في المستقبل على اجتذاب رجال ونساء من جميع أنحاء العالم ذوي كفاءات عالية وإخلاص شديد للمهمة النبيلة المنوطة بالمنظمة أولا وقبل كل شيء ، وإبقاءهم فيها . ويجب أن نجتمع بصورة متزايدة بين أفضل تقاليد الخدمة العامة وأحدث ممارسات الإدارة . وهو واجب يقع على عاتق الامانة العامة والدول الاعضاء سواء بسواء .

٤٠ - وأكد أنه ملتزم باتخاذ كافة التدابير الممكنة لتعزيز الخدمة المدنية الدولية . ويود أن يكون ذلك هو التراث الذي يخلفه وراءه في المنظمة .

٤١ - وأكد أن موظفي المنظمة هم أعز ما لديها ولا يدانيهم أي من مواردها الأخرى المادية والمعنوية . وأن من حق الدول الاعضاء عليه أن تختار المنظمة أفضل الناس لتوظيفهم وأن تستخدم موظفيها بأقصى فعالية ممكنة . كما أن من حق الموظفين عليه أن يضمن لهم أن تلقى خدمتهم للمنظمة التقدير الواجب ، وأنهم سيحظون بالاعون والتطوير السليمين ، وسيجوزون أعدل الجزاء .

٤٢ - واستطرد قائلاً إنه على ثقة من أن الدول الاعضاء تدرك فوائد وجود خدمة مدنية دولية على أعلى المستويات تقوم على الاستقلال الحقيقي والتوازن الجغرافي . وإنه يؤمن بأن وجود امانة عامة على هذه الشاكلة يمكن أن يوفر للدول الاعضاء الدعم الفعال والمتكامل إلى أبعد حد .

(الامين العام)

٤٣ - والمح إلى أن النهج الذي يتبعه إزاء الخدمة المدنية الدولية يقوم على شقين هما : المحافظة على استقلالها ونزاهتها ، والعمل على تحقيق أرفع مستويات الكفاءة والمقدرة لديها .

٤٤ - وأشار إلى المادة ١٠٠ من الميثاق التي تحدد بشكل واضح أن الامين العام والموظفين هم "موظفون دوليون مسؤولون أمام الهيئة وحدها" . ومن ثم فإن اصطلاح "الخدمة المدنية الدولية" يعني مجموعة من الموظفين الغنيين ، من الرجال والنساء ، المكرمين لخدمة المجتمع الانساني . ووفقا للمادة ١٠٠ ، تتعهد كل دولة عضو في الأمم المتحدة "باحترام الصفة الدولية البحت لمسؤوليات الامين العام والموظفين وبـالآ تسعى إلى التأثير فيهم عند اضطلاعهم بمسؤولياتهم" .

٤٥ - وأردف قائلاً إن أحد العناصر المهمة لمفهومه هو لاستقلال الخدمة المدنية الدولية هو التمييز الواضح بين التعيينات السياسية والتعيينات المهنية . فالتعيينات السياسية ، في رتبتيّ وكيل الامين العام والامين العام المساعد يجب ، بحكم التعريف ، أن تكون محدودة المدة . وكقاعدة عامة ، يجب ألا تمتد مدد هذه الوظائف إلى ما بعد فترة ولاية الامين العام ، أو رئيس البرنامج الذي قام بالتعيين الاول . ويمكن أن تكون مدد هذه الوظائف أقصر إذا اقتضى تغير الظروف ذلك . والموظفون المهنيون الذين يختارون قبول هذه التعيينات يفقدون تلقائيا مركز التعاقد الدائم . وبعبارة أخرى ، لن يمكن التحرك بين الفئتين والمحافظة على مزاياها معا .

٤٦ - وقال إنه ، كجزء من الجهد الذي يبذله للتقليل من تجزؤ الإدارات وتعزيز المسؤولية الإدارية على مستوى المدراء ، يعتمزم استمرار تخفيض عدد وظائف الامين العام المساعد في جميع أنحاء الأمم المتحدة . وينطبق هذا على ما قام به بالنسبة لإعادة تشكيل إدارة الشؤون الإدارية والتنظيمية ، التي تحتاج إلى الاخذ بنهج متكامل إزاء جميع المسائل الإدارية المترابطة يقوم بتنسيقه رئيس هذه الادارة .

٤٧ - وقال إن الخدمة المدنية الدولية المهنية يجب أن تقوم على التعيين التنافسي بدرجة الموظف الفني المبتدئ وعلى عملية تطوير وظيفي شفافة تشغل في سياقها أغلبية الوظائف من الداخل . وأكد أن الصرامة في منح الوظائف الدائمة ومراجعتها جزء لا يتجزأ من هذا المفهوم .

(الامين العام)

٤٨ - وأضاف أنه يتوخى هيكلًا وظيفيًا يمكن فيه للموظف الشاب أن يدخل المنظمة ، ويعمل في وظائف مختلفة ، في المقر وغيره من مراكز العمل ، ويشترك في بعثات ميدانية ويتلقى تدريبات دورية تتصل بمهامه الجديدة . ويمكن لأفضل العناصر بين موظفي الخدمة المدنية الدولية أن يطمحوا إلى أعلى المناصب ضمن الهيكل المهني وبالنسبة لمسؤوليات إدارية مختارة رفيعة المستوى ، قال إنه يقوم في الوقت الحاضر بدراسة إمكانية إدخال رتبة مهنية معادلة لرتبة الأمين العام المساعد .

٤٩ - وقال إن الخدمة المستقلة استقلالًا حقيقيًا تتطلب وضع حد لممارسة دفع إعانات وطنية إلى بعض الموظفين ، باعتبار أن هذه الممارسة غير أخلاقية ؛ فهي تشير قضايا تنازع المصالح بصورة لا يمكن تجاهلها . كما أنها تحجب الحاجة الحقيقية إلى تصحيح مستويات التعويض . وقد سجل اعتقاده بأن هذه الإعانات غير مقبولة بالمرّة ، ويطلب إلى اللجنة أن تساعد على إلغائها قائلًا إن أعلى مستويات النزاهة لا ينبغي التنازل عنها حتى بمنطق الإغضاء .

٥٠ - وأوضح أنه سيطلب الحفاظ في جميع الاوقات على الالتزام بأعلى مستويات ممكنة للسلوك ، ولن يتسامح بصورة خاصة مع كبار المسؤولين الذين يسعون لدى الحكومات لحماية أو تدعيم مصالحهم .

٥١ - ومضى يقول إن الدعامة الثانية لخدمة مدنية دولية قوية تتمثل في ضرورة توخي أعلى المستويات من الفعالية والكفاءة ، وأعرب عن عزمه على أن يرسي دعائم نظام حديث لإدارة شؤون الموظفين مع العمل على توفير ظروف وشروط تنافسية للخدمة ، ذلك لأن نجاح المنظمة في مواجهة التحديات الجديدة المطروحة أمامها إنما يتوقف في نهاية المطاف على ارتفاع مستوى الموظفين ودرجة حماسهم .

٥٢ - ثم أعرب عن ارتياحه لاستجابة الموظفين للواجبات الجديدة والإضافية التي أُلقيت على عاتقهم إبّان العام الماضي . وقال إن عدد الموظفين الموفدين في بعثات لحفظ السلم لم يسبق له مثيل . فهناك في الوقت الحالي نحو ٦٠٠ من الموظفين الفنيين وأكثر من ١٠٠٠ من موظفي الخدمات العامة منتدبون لهذه البعثات . وكثير منهم يخوضون غمار ميادين جديدة تمامًا وغالبًا ما يتم هذا دون هياكل دعم قائمة ، وكثيرًا ما يعيشون في ظروف صعبة . وقد اضطر الكثير منهم إلى ترك عائلاتهم وراءهم لفترات طويلة ، فيما تحوّل الآخرون إلى أداء وظائف جديدة بالمقر تحملوا فيها مسؤوليات

(الأمين العام)

أكبر . وإذا كان ما أبدوه من إخلاص واقتدار متنوع أمرا مرموقا ، إلا إنه لا يمكن استمرار هذا الوضع في الأجل الطويل دون تغييرات أساسية في نظام إدارة شؤون الموظفين الحالي الذي عفى عليه الزمن .

٥٣ - ومضى قائلا إن طبيعة القضايا المطروحة مفهومة لدى الجميع . فهناك ما يكفي من الدراسات والمقترحات الجاهزة . ونوّه بمدى التقدم الكبير الذي أحرز في لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة بشأن كثير من هذه الأمور معربا عن تقديره للسدول الاعضاء التي أسهمت بدراسات عن التطور الوظيفي وللدول التي قدمت المزيد من المساعدة ، ومنبّها إلى أن الوقت قد حان لاتخاذ إجراءات عملية في هذا المضمار .

٥٤ - وأردف قوله إن سرعة تنفيذ نظام شامل للتطور الوظيفي أمر لا غنى عنه ، وإن العناصر الأساسية لمثل هذا النظام واضحة . وقد سبق له أن أشار إلى بعض منها وهي تشمل التركيز أساسا على التوظيف التنافسي على الصعيد القطري ، مع التقليل إلى أدنى حد من التعيينات الخارجية على رتب أعلى من الرتبة ف-٢ ، وكذلك تحسين مركز المرأة في المنظمة ولا سيما في فئات الموظفين العليا ، والأخذ بنظام أفضل لتقييم الأداء يراعي قدرة الموظفين على التكيف مع التحديات الجديدة ، فضلا عن نظام واضح الشفافية في الترقيات يثيب الموظف على كفاءته وابتكاره وتنوع قدراته ، إضافة إلى التنقل الوظيفي بصورة متزايدة مع شدة الاهتمام بوجود برنامج موسع للتدريب والأخذ بتدابير تكفل أن يُساءل الموظفون على جميع المستويات عن آدابهم وعن سلوكهم المهني .

٥٥ - وأعرب عن توقعه من إدارة الشؤون الإدارية والتنظيمية المعاد تشكيلها أن تبادر سريعا إلى وضع هذا البرنامج موضع التنفيذ ، وقال إنه طلب طرح مقترحات محددة مصحوبة بجدول زمني لوضع جميع العناصر في مكانها بأسرع وقت ممكن . ونبّه إلى أن شمة حاجة لاتباع منطلق جديد إزاء تسيير شؤون الموظفين يتجسد في توجيه إيجابي للخدمة وإجراءات مبسطة في آدابها .

٥٦ - وأكد أنه يعطي أولوية خاصة للتدريب الذي يشكل عنصرا جوهريا في النهوض بمستوى الإدارة في الأمانة العامة ، كما يزود الموظفين بالمهارات التنفيذية اللازمة للخدمة الميدانية . وأكد على أن شمة صلة قوية بين فعالية القيادة والإدارة وبين ارتفاع الروح المعنوية للموظفين وزيادة إنتاجيتهم وارتياحهم الوظيفي . وأشار إلى

(الأمين العام)

أن الأمم المتحدة لا تخصص حالياً سوى ٠,٢٧ في المائة من تكاليف الموظفين لديها لأغراض التدريب ، وأنه سوف يقترح زيادة كبيرة في الموارد المخصصة لهذا النشاط في الميزانية القادمة ، ويطلب من اللجنة أن تعزز هذا العنصر الاسمي من عناصر سياسة شاملة للموظفين ، ذلك لأن التدريب ينبغي أن يعمد ، في سياق التقيّد الماليّ الشامل ، استثماراً لا غنى عنه لنجاح المؤسسة في المستقبل .

٥٧ - ثم أكد من جديد أن السياسة الشاملة للموظفين يجب أن تكفل تكافؤ الفرص بحيث يتاح لجميع الموظفين المؤهلين استثمار مهاراتهم كاملاً لخدمة المنظمة . ومن دواعي الاعتزاز أن الميثاق نصّ صراحة على أنه "لا تفرض الأمم المتحدة قيوداً تحدّ بها جواز اختيار الرجال والنساء للاشتراك بأية صفة وعلى وجه المساواة في فروعها الرئيسية والثانوية" .

٥٨ - لكن ليس من دواعي الاعتزاز أن الحقائق تكشف فيما يتعلق بالمرأة عن واقع بعيد عن الهدف الأمثل بكثير . وإن كان من الصحيح أن أبعد الثورات مدى من بين التحولات الاجتماعية الواسعة النطاق في العصر الحالي ، تجسّدت في دخول المرأة على نطاق واسع إلى مضمار جميع المهن بما في ذلك الشؤون العامة وأمور الحكم ، فمن الواضح أن الجهود الرامية إلى تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة في السنوات الأخيرة لم تصل إلى المستويات المتوقعة . والمسألة ليست مسألة إنصاف فقط ؛ وإنما لم يعد بوسع العالم أن يتحمل حرمان الحياة العامة من مواهب نصف البشرية كلها . وهناك بطبيعة الحال قضايا معقدة في هذا الشأن . وقد أظهرت التعيينات على المستوى الابتدائي نتائج ممتازة ، ولكنها لا يمكن أن تعوض النقص الحاصل في عدد النساء بوظائف الإدارة أو في المرشحات للتعين على المستوى السياسي . وأعرب عن عزمه على أن يفعل من جانبه كل ما يستطيع لتحقيق التوازن المنشود في وظائف رسم السياسات حتى أن تصل إلى ٥٠/٥٠ قدر الإمكان بحلول الذكرى السنوية الخمسين لتأسيس الأمم المتحدة .

٥٩ - ومضى يقول إن الشروط التنافسية للخدمة أمر جوهري للحفاظ على أمانة عامة تتمتع بأعلى مستويات الكفاءة والمقدرة واسترعى الانتباه إلى البيان المعروض على اللجنة من جانب لجنة التنسيق الإدارية ، وهي هيئة يوليها أهمية قصوى . وقال إنه اجتمع في تشرين الأول/أكتوبر مع زملائه في لجنة التنسيق الإدارية لمناقشة السبل التي يمكن بواسطتها أن يتولى النظام الموحد على أكمل وجه تنفيذ المهام المتنوعة والمتشابكة باستمرار التي باتت موكلة إلى منظمات ووكالات الأمم المتحدة . ولقد ساد

(الامين العام)

توافق في الآراء . إذ أن الإيقاع والمدى اللذين تتسم بهما المطالب الجديدة يشكّلان تحدياً نهض الجميع إلى مواجهته بأقصى ما يستطيعون . بيد أن هذه المطالب امتنفت الموارد البشرية والمالية للمنظمة إلى أقصى حد . وأوضح أن الكثير من المنظمات تبينت أن من الصعب تدبير موظفين أكفاء أو الحفاظ على هذه النوعية من الموظفين في ظل المستويات الحالية من المرتبات والعلاوات . وقال إنه يلاحظ في هذا الصدد أن هناك جهات استخدام دولية أخرى مثل البنك الدولي وصندوق النقد الدولي تعطي مرتبات بمستويات أكثر إغراءً بكثير .

٦٠ - وأضاف أن لجنة التنسيق الإدارية أكدت في بيانها إلى الجمعية العامة أن شروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية وما فوقها ليست شروطاً تنافسية ومن ثم ينبغي المبادرة على الفور إلى اتخاذ إجراءات في هذا الصدد وأعرب عن قناعته بأن الحالة هي كذلك بالفعل .

٦١ - وأعرب كذلك عن مشاركته الموظفين حرصهم على عدم السماح بتدهور شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة ، معرباً عن رغبته في استرعاء الانتباه إلى هذه القضايا بوصفها أمراً له صفة الاستعجال ، وطلب من اللجنة أن تؤيد المقترحات التي طرحها الرؤساء التنفيذيون للنظام بعد دراسة متعمقة ، قائلاً إن القرارات التي ستتخذ بشأن هذه القضايا تتصل بإيجاد خدمة مدنية دولية قوية ومستقلة .

٦٢ - وأكد أن كفالة الأمن والسلامة لموظفي الأمم المتحدة من أكبر مشاغله . فعندما يتم إيفاد موظفي الأمم المتحدة في ظروف صراع ، سواء من أجل الدبلوماسية الوقائية ، أو صنع السلم ، أو بناء السلم أو للأغراض الإنسانية ، فإن سلامتهم ينبغي أن تمثل اعتباراً له الأسبقية عما عداه . فالرجال والنساء الذين يتعلق بهم الأمر إنما يستحقون الاحترام والجزاء الأوفى على ما يحتملون من مخاطر وقال إنه سيبدل أقصى ما يستطيع لكي يضمن ألا يتعرض هؤلاء الموظفون ، بكل إخلاصهم ، إلى أخطار لا مبرر لها ، كما سيواصل التشاور مع الموظفين بصورة منتظمة بشأن مسائل الأمن والسلامة .

٦٣ - وأكد كذلك أن الموظفين يستحقون أيضاً كل ما تستطيع الدول الأعضاء توفيره لهم من تدابير الأمن . وهناك اعتبارات ثلاثة ينبغي التسليم بها في هذا الصدد : أولها أن هناك موظفين يتعرضون بصورة غير مشروعة للترجيع أو للإيذاء أو للاعتقال ، وينبغي للدول الأعضاء أن تحترم المكوك والالتزامات القانونية الدولية التي تقصد إلى حماية

(الأمين العام)

موظفي الأمم المتحدة في أداء مهامهم وأن تتقيد بتنفيذها . ثانياً ينبغي أن تتحلى الدول الأعضاء بالحكمة والمسؤولية عندما تطلب مزيداً من مشاركة الأمم المتحدة ، فهو لا يستطيع بضمير مستريح ولا من منطلق الوفاء بالثقة المعهود بها إليه أن يسمح للموظفين بتحمل مسؤوليات تتجاوز الموارد المتاحة للتمكين من إنجاز المهمة الموكلة إليهم ضمن سياق من الأمن مقبول . ثالثاً انه يومي مجلس الأمن بأن ينظر بكل اهتمام في أمر الإجراءات الواجب اتخاذها بحق الذين يعرضون موظفي الأمم المتحدة للخطر أو يتسببون في وفاتهم ، بما في ذلك اتخاذ تدابير جماعية متفق عليها مسبقاً لكي تنفذ في حالة ما تعرض للخطر بصورة منتظمة الهدف من بعثة للأمم المتحدة أو الموظفون العاملون بها أو في حالة اندلاع أعمال عسكرية . وأردف قوله إن بالإمكان إضفاء تحسين ملموس على سلامة وأمن موظفي الأمم المتحدة سواء بحكم القانون أو بالإضفاء لمصوت الحكمة أو باستخدام الردع .

٦٤ - وبوصفه أميناً عاماً ، ثم بوصفه المسؤول الإداري الأول للمنظمة ، هناك معايير فرضها على نفسه بالإضافة إلى الأهداف التي سبق له إيضاحها . ويمكن وصف هذه المعايير بأنها التفويض ، والتشاور والمساءلة .

٦٥ - وأشار إلى أن سياسته في الإدارة كانت وستظل هي التفويض . وقال إنه يتوقع من المديرين أن يديروا ، ومن جميع الموظفين أن يعملوا ، بصورة مبتكرة وبتآءة مع الالتزام بالإنجاز المنضبط ، معرباً عن الأمل في أن يشهد إحساساً عاماً بالمشاركة والمسؤولية في القمة والسفح من الهيكل الوظيفي . ويهتم اتصالاً وثيقاً بذلك ضرورة توافر حش جديد بالطابع المتكامل للأبعاد المتعددة لدور الأمم المتحدة ، إذ ينبغي إنجاز المهام الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية والإنمائية والسيئية جنباً إلى جنب مع التركيز التقليدي الأكثر من جانب المنظمة على قضايا السلم والأمن الدوليين . وإن مهمة خلق عالم أفضل لا تنطوي على جوانب منفصلة أو ثانوية . ثم أكد أنه يولي أهمية عليا في جميع هذه القضايا لتبادل الآراء مع الدول الأعضاء ، ومع آليات التشاور بين الموظفين والإدارة في المسائل المطروحة في إطار الأمانة العامة .

٦٦ - وخلص إلى القول إن هناك مهام عظيمة ينبغي إنجازها فيما تقترب الأمم المتحدة من الذكرى السنوية الخمسين لتأسيسها . وينبغي أن تكون عملية إعادة التشكيل والإصلاح عملية متواصلة بغير انقطاع . وأعرب عن التزامه بمواصله جهوده طيلة فترة ولايته قائلًا إن الرحلة بدأت بانطلاقة جيدة وأنه يتعهد ببذل أقصى ما في وسعه لكي تكتسب المنظمة بعداً جديداً ولكي تسري في روح ميثاقها حقيقة جديدة .

علقت الجلسة الساعة ١٢/١٠  
واستؤنفت الساعة ١٢/٢٥

البند ١٧ من جدول الاعمال : تعيينات لملء الشواغر في الهيئات الفرعية وتعيينات  
أخرى (يتبع)

(ب) تعيين أعضاء لجنة الاشتراكات (A/47/102 ؛ A/C.5/47/31)

٦٧ - الرئيسي : استرعى انتباه اللجنة إلى المادتين ١٥٨ و ١٥٩ من النظام الداخلي للجمعية العامة قائلا إنه طلب إلى الجمعية العامة تعيين ستة أشخاص لملء الشواغر التي ستنشأ في عضوية لجنة الاشتراكات في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢ . وطبقا لمذكرة الأمين العام (A/C.5/47/31) ، تم ترشيح سبعة أشخاص من جانب حكوماتهم للتعيين أو لإعادة التعيين . وبما أن عدد المرشحين من مجموعة الدول الأفريقية ومجموعة دول أوروبا الغربية والدول الأخرى تتفق مع عدد الشواغر المخصصة لهاتين المجموعتين ، فسيعتبر أن اللجنة ترغب في التوصية بتعيين السيد طارق بن حميدا (تونس) والسيد بيتر غريغ (استراليا) والسيد محمد محمود ولد الفوئ (موريتانيا) والسيد ديمتري راليس (اليونان) في لجنة الاشتراكات لمدة ثلاث سنوات تبدأ في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٢ .

٦٨ - وقد تقرر ذلك .

٦٩ - الرئيسي : قال إن هناك ثلاثة مرشحين لشاغرين في مجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي ومن ثم ستعقد اللجنة اقتراعا صريا .

٧٠ - بدعوة من الرئيسي ، تولى السيد بينيف (بلغاريا) والسيد الزميتي (مصر)  
والسيد جاد ماني (باكستان) عدّ الأصوات .

٧١ - أُجْرِي تَصَوِّتٌ بِالْاِقْتِرَاعِ السَّرِيِّ .

١٥٩	: عدد أوراق الاقتراع :
١	: عدد الأصوات الباطلة :
١٥٨	: عدد الأصوات الصحيحة :
صفر	: الممتنعون عن التصويت :
١٥٨	: عدد الأعضاء المصوّتين :
٨٠	: الأغلبية المطلوبة :

عدد الأصوات التي تم الحصول عليها :

١١٢	السيدة جيو كوشيا استينوس (كوبا) .....
١٠٦	السيد شابارو رويس (شيلي) .....
٦٩	السيد مولتيني (الأرجنتين) .....

٧٢ - بما أن السيدة جيو كوشيا استينوس (كوبا) والسيد شابارو رويس (شيلي) حصلتا على الأغلبية المطلوبة ، قررت اللجنة التوصية بتعيينهما عضوين في لجنة الاشتراكات لمدة ثلاث سنوات تبدأ في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٢ .

(د) إقرار تعيين أعضاء في لجنة الاستثمارات (A/47/104 ، A/C.5/47/33)

٧٣ - الرئيسي : قال إنه مطلوب من الجمعية العامة أن تقرّ تعيين الأمين العام ثلاثة أشخاص لشغل الشواغر التي ستنشأ في لجنة الاستثمارات في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢ . وأردف قوله إنه سيعتبر أن اللجنة ترغب في التوصية بإقرار أن يعاد تعيين السيد إيف اولترامار (سويسرا) والسيد إيمانويل نوي ايمابوي (غانا) والسيد جورغن ريمنيتسز (ألمانيا) في لجنة الاستثمارات لمدة ثلاث سنوات تبدأ في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٢ .

٧٤ - وقد تقرر ذلك .

رفعت الجلسة الساعة ١٣/٢٠