

محضر موجز للجلسة التاسعة عشرة

(رومانيا)	<u>السيد دينو</u>	<u>الرئيس:</u>
(النمسا)	الآنسة روزايسر (نايبة الرئيس)	ثم:
(رومانيا)	السيد دينو (الرئيس)	ثم:

المحتويات

- البند ١١١ من جدول الأعمال: جدول الأنصبة المقررة لقسمه نضقات الأمم المتحدة (تابع)
- البند ١١٢ من جدول الأعمال: مسائل الموظفين (تابع)
- البند ١٠٣ من جدول الأعمال: استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع)\*
- البند ١٠٤ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٢-١٩٩٣ (تابع)\*
- البند ١٠٥ من جدول الأعمال: تخطيط البرامج (تابع)\*

\* بنود نظر فيها مجتمعة.

Distr. GENERAL  
A/C.5/47/SR.19  
21 September 1993  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH

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 ١٠/١٥

البند ١١١ من جدول الأعمال: جدول الأنصبة المقررة لقسمه بنقات الأمم المتحدة (تابع) (A/47/11)

١- السيد بانتيرو (جمهورية مولدوفا): قال إن بعض جوانب المنهجية المستخدمة في تقرير جدول الأنصبة المقررة تثير قلقاً مباشراً لدى وفده. ففي وقت يشهد تغيرات سياسية واقتصادية واجتماعية في أوروبا وأجزاء أخرى من العالم، لا يمكن لفترة أساس مدتها عشر سنين أن تعكس على نحو كاف التطورات المفاجئة في قدرة البلد على الدفع. وإن فترة العشر سنين أقل مناسبة حتى من ذلك في حالة البلدان المستقلة حديثاً التي ظهرت إلى حيز الوجود بعد تضيخ دول أخرى. كما أن تقديرات دخلها الوطني التي يتم التوصل إليها بعملية حسابية بسيطة، هي قسمة الناتج القومي الإجمالي للدولة التي انضمت عنها، تقديرات مطعون في صحتها. ولذلك قال إن وفده يرحب بتخفيض فترة الأساس الإحصائية - لو خفضت - إلى خمس سنوات. ويجب أيضاً بذل جهود لتقرير ما إذا كانت المنهجية الراهنة كافية لمعالجة المشاكل الجديدة كل الجدة، التي لم يسبق لها مثيل، التي تواجهها البلدان المستقلة حديثاً أو التي تمر اقتصاداتها بفترة تحول. ويجد وفده صعوبة في قبول التعريف التقليدي للدخل القومي باعتباره أساساً لتقييم قدرة البلد على الدفع. وهو يعترف بالجهود التي بذلتها لجنة الاشتراكات لحل المشكلة وينهم الصعوبات المنهجية التي ينطوي عليها تقييم العواقب الاقتصادية لقبول موجات من اللاجئين. غير أن قدرة البلد على الدفع تتأثر تأثيراً مباشراً، دونما شك، بوجود نزاعات عسكرية في أراضيها، ومن سوء الحظ أنه لم يتم حتى الآن العثور على حل منهجي كاف.

٢- وفي مسألة أسعار صرف القطع الأجنبي، قال إن المقبول لدى الجميع هو أن سعر صرف الروبل بالدولار الذي كانت تأخذ به حكومة الاتحاد السوفياتي السابق، ومقداره ٠,٧٠ روبل للدولار الواحد، سعر غير معقول. فسعر الصرف الرسمي المعمول به حالياً في عاصمة مولدوفا يساوي نحو ٤٠٠ روبل للدولار، ولا يمكن أن يتوقع من بلده أن يدفع اشتراكاته على أساس سعر صرف أصبح بالفعل غير واقعي في حين أصبحت قدرته على الدفع أقل مما كانت عليه بأربعمئة مرة. والمنهجية التي لا تأخذ الواقع في الحسبان لا يمكن أن يوثق بها.

٣- وقال إن وفوداً أخرى تشاور معها بشأن النصيب المقرر على بلده (ومقداره ٠,١٥ في المائة) اتفقت معه في أن هذه النسبة لا تتناسب مع قدرة بلده على الدفع. وينطبق الشيء نفسه على الجمهوريات السوفياتية السابقة الأخرى التي استقلت حديثاً. وفي حين يمكن أن تكون التوصيات صحيحة من وجهة نظر منهجية بحتة فإن المنهجية نفسها غير كافية وتنطوي على تمييز.

(السيد بانتيرو، جمهورية مولدوفا)

٤- وختم كلمته بالقول إن نسبة الاشتراك المقترحة لمولدوفا غير مقبولة. وقال إن المنهجية الراهنة تشكل عقبة في طريق المناوصات والتعاون بين الدول، ويجب أن تعدل تعديلا حذريا لكي تتمكن لجنة الاشتراكات، في دورة عام ١٩٩٢، من التوصية بأنصبة مقررة جديدة ومنصفة لعام ١٩٩٤. ولذلك فإن وفده يتحفظ على موقفه بشأن اتخاذ اللجنة الخامسة قرارا في هذه المسألة. والوفد مدرك لأهمية التوصل إلى قرار بتوافق الآراء وسوف يظهر من المرونة ما أظهرته الوفود الأخرى ولكنه يشعر بأن التوصيات المتعلقة بكثير من البلدان المستقلة حديثا تشكل عقبة في سبيل توافق الآراء.

٥- السيد ميهاي (رومانيا): قال إنه بينما يوافق وفده على التعليقات والتحليل والتوصيات الواردة في تقرير لجنة الاشتراكات (A/47/11)، فهو يرى أن التوصيات بشأن التغييرات الممكنة في المنهجية الراهنة، التي طلبتها الجمعية العامة في قرارها ٢٢١/٤٦ ب، غير كافية. وأشار إلى أنه عهد، بالطبع، إلى لجنة الاشتراكات بمهمة شاقة جدا، نظرا إلى الوضع الذي لم يسبق له مثيل الذي ينبغي فيه التوصية بأنصبة جديدة للبلدان التي برزت إلى حيز الوجود نتيجة لتفكك دول سابقة.

٦- وقال إن التغييرات الحاصلة في العالم، ولا سيما في أوروبا، تستدعي تخفيضاً في فترة الأساس التي مقدارها عشر سنين. وينبغي زيادة دراسة الدخل المعدل وفقا لعامل الديون لأنه قد يؤدي إلى انعكاس أفضل لقدرة الدول الأعضاء على الدفع، وهي معيار أساسي في تقرير جدول الأنصبة المقررة. وأثنى على لجنة الاشتراكات على تحليلها الموضوعي لإنهاء نظام الحدود على مراحل، وأكد مرونة وفده فيما يتعلق بأي نهج موضوعي تجاه هذه المسألة.

٧- وفيما يتعلق بالتحسينات الممكنة للمنهجية الراهنة لوضع جدول الأنصبة المقررة قال إنه يرى ضرورة لزيادة التوكيد على تعديلات الدخل القومي ومتوسط الدخل الفردي والأخذ بأسعار صرف تعدل وفقا لأسعار السلع. ومن المأمول أن تعطي الجهود الراهنة التي تبذلها الشعبة الإحصائية لتحسين قاعدة بياناتها أرقاما أكثر موثوقية للجنة.

٨- وفيما يتعلق بتقرير أنصبة الدول الأعضاء الجدد، قال إن وفده يوافق على وجهة النظر التي أبدتها رئيس لجنة الاشتراكات والتي مفادها أن اللجنة اضطرت إلى العمل تحت قيود جعلت من المحتم إعطاء انعكاس غير كاف للظروف الراهنة، ولكنه يشعر بنفس القلق الذي أبداه عدد من الوفود في اللجنة الخامسة، ومن بينها وفود تمثل بعض الدول المستقلة حديثا، بشأن عدم ملاءمة جدول الأنصبة المقررة الموصى به. وأيد الملاحظات التي أبدتها ممثل جمهورية مولدوفا بشأن ملاءمة البيانات

(السيد ميهاي، رومانيا)

الإحصائية لفترة الأساس التي مدتها عشر سنين وسعر الصرف الذي استعملته اللجنة، وأعرب عن أمله في أن تأخذ اللجنة الخامسة هذه الحجج في الاعتبار. وأشاد بالتزام لجنة الاشتراكات بمبدأ المساواة في المعاملة الذي سيمنح جميع الدول الأعضاء الجدد. وأعرب عن أمله في أن تكون هذه المبادئ وقاعدة توافق الآراء هاديا للجنة الخامسة في مناقشاتها ومفاوضاتها.

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

٩- السيدة شيروز (الولايات المتحدة الأمريكية): قالت إن وفدها يؤيد بقوة جهود الأمين العام لإعادة تشكيل هيكل الأمانة العامة لأن من المهم أن تكون المنظمة منسقة وتكون لها سياسات وإجراءات واضحة بشأن الموظفين إذا أريد للأمم المتحدة أن تواجه التحديات الجديدة. فالموارد البشرية القادرة هي عماد قوة المنظمة، والموظفون يستحقون الشاء على تلبية المطالب المتزايدة باستمرار المطلوبة من الأمم المتحدة، على الرغم من الشكوك التي سببتها عملية إعادة التشكيل.

١٠- وأعربت عن قلق وفدها البالغ من الانتهاكات المتزايدة للحقوق المدنية وحقوق الإنسان لموظفي الأمم المتحدة، ولا سيما بشأن عدد حالات الوفاة بعنف التي أبلغ عنها في عام ١٩٩٢، وكذلك استمرار العدد المرتفع من حالات الاعتقال والاحتجاز والخطف. وقالت إن من مسؤولية كل الدول الأعضاء أن تضمن أمن وحماية موظفي الأمم المتحدة؛ ويجب عليها أن تستمر في تأييدها للأمين العام في مساعيه لضمان الإفراج عن جميع موظفي الأمم المتحدة المنقودين الآن أو المحتجزين دون مراعاة الأصول القانونية، وأن تحث على تعاون جميع السلطات المسؤولة لتحقيق هذه الغاية.

١١- وأضافت إن وفدها ما زال قلقا على عدم إمكانية الوصول الفوري إلى الموظفين المحتجزين وعدم شرح ظروف اعتقالهم أو احتجازهم. وهو يؤيد تمام التأييد الاقتراحات التي قدمها الاجتماع المشترك بين الوكالات المعني بالتدابير الأمنية والمنعقد في أيار/مايو ١٩٩٢، كما أعربت عن تأييدها القوي للمقترحات التي قدمها الفريق المخصص المشترك بين الوكالات، الذي اجتمع في حزيران/يونية ١٩٩١، وبخاصة فيما يتعلق بحق الموظفين المحتجزين بالعناية الطبية الكافية وضرورة المحافظة على الصلة القانونية بالموظفين المحتجزين أو المعتقلين بتجديد عقودهم. وقالت إنها تود أن تعلم إن كانت قد تمت متابعة هذه الاقتراحات أم لا، وإن لم تتم متابعتها فلماذا. وأضافت أنها تشعر بضرورة إيلاء

(السيدة شيروز، الولايات المتحدة)

مزيد من الاهتمام لأسر الموظفين المقنودين أو المحتجزين وقالت إن الموظفين الذين كانوا من قبل محتجزين يجب أن يعطوا تسهيلات كافية لرد اعتبارهم وإعادة دمجهم في مجتمع الأمم المتحدة.

١٢- وفي مسألة التطوير الوظيفي والقضايا المتصلة به، كالتدريب، وتقييم الأداء، وتصنيف الوظائف، والتنقل والترقية، قالت إن وفدها يرحب بالتفكير الإيجابي في كثير من هذه القضايا البادي في تقرير الأمين العام (A/C.5/47/6). وقالت إنها مع إدراكها لكون وضع نظام جيد للتطوير الوظيفي يستغرق زمنا طويلا، فقد مضت ١٤ سنة منذ الإعلان عن النية في وضع نظام من هذا القبيل. وأضافت أنه يبدو أن إساءة تصنيف الوظائف هي الوسيلة الرئيسية في الوقت الراهن "لتطوير" الحياة الوظيفية.

١٣- وفيما يتعلق بتخطيط الموارد البشرية قالت إن من المحزن أن يلاحظ المرء أن المنظمة لم تأخذ في الاعتبار حاجاتها من الموارد البشرية واستخدام هذه الموارد على الوجه الأمثل قبل ان تضطلع بعملية إعادة التشكيل. وفيما يتعلق بتعيين الموظفين، قالت إن إشارات وردت إلى مشكلة خطيرة هي مشكلة الاحتفاظ بالموظفين، ولكن لم تقدم أي أدلة مقنعة. ويود وفدها ان يحصل على معلومات عن نسبة الشواغر في وظائف الفئة الفنية والخدمات العامة قبل تعليق التعميمات الخارجية، وعن عدد الموظفين الذين تركوا المنظمة للعمل في وظائف مشابهة ولكن بمرتبات أعلى في القطاع العام أو الخاص.

١٤- وفيما يتعلق بنظام تنقلات الموظفين، قالت إن وفدها موافق على أنه يجب إيلاء مزيد من الاهتمام لتطوير نظام مناوبة وخطة تنقلات في إطار خطة التطوير الوظيفي، نظرا إلى دور الأمانة المتزايد في تقديم المساعدة الإنسانية وبعثات حفظ السلام. غير أن من المهم ضمان أن تكون الفوائد التي يعود بها هذا النظام أكثر من تكاليفه. وسألت، في هذا الصدد، عن الفوائد المنتظرة من إنشاء خطة تنقلات لفئة الوظائف اللغوية، وسألت إن كانت هذه الفوائد كبيرة إلى حد يبرر النفقات اللازمة لها.

١٥- وقالت إن تطوير الموظفين وتدريبهم ضروري جدا لأية خطة تطوير وظيفي، ويجب التأكيد على تطوير قدرة الموظفين على الاستجابة للتحديات الجديدة التي تواجهها المنظمة ولتوجيهاتها الجديدة. وأضافت ان وفدها يوافق على أن تقوية برنامج التدريب أمر أساسي إذا ما أريد للمنظمة أن تحافظ على قدرتها على معالجة التحديات الجديدة. وينبغي، بالإضافة إلى ذلك، أن يكون تطوير

## (السيدة شيراز، الولايات المتحدة الأمريكية)

مهارات إدارية فعالة لدى الموظف شرطاً للتقدم الوظيفي. غير أنها تساءلت إن كان الموظفون المعينون حديثاً في الرتبة الابتدائية يحتاجون إلى تدريب.

١٦- وأبدت ملاحظة مفادها أن مبدأ نظام تصنيف الوظائف، أو تقييم الوظائف بواسطة معايير أو مقاييس موحدة، يعني تساوي الأجور عن العمل الذي ينطوي على صعوبات أو مسؤوليات متساوية. وإن وفدها يعترض على الاقتراح الوارد في الفقرة ٢٦ من التقرير برصد اعتمادات في الميزانية للوظائف في الرتب من ف-٢ إلى ف-٤ على مستوى واحد كما يحدث في الوظائف من ع-١ إلى ع-٦. وأعربت عن اعتقادها بأن مثل هذا الإصلاح سيؤدي إلى زحف الدرجات ويقوض سلامة نظام تصنيف الوظائف. وقالت إنها قرأت باهتمام تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن مزايا ومساوئ نظام تصنيف الوظائف (A/47/168) وتعتقد بأن التوصيات الواردة فيه تستحق النظر فيها بكل عناية.

١٧- وأضافت أن وفدها يوافق على أن تقييم الأداء يشكل عنصراً هاماً من عناصر نظام التطوير الوظيفي، فقلة التقييم الصحيح للأداء الذي من شأنه أن يبين قدرة الموظف على تحمل مسؤوليات أكبر تعوق التطوير الوظيفي. وأشارت إلى أن رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين (فيكسا) بعث رسالة مفتوحة إلى الأمين العام، نشرت مؤخراً في صحيفة نيويورك تايمز، دعا فيها إلى إزالة "العناصر الميتة" من الأمم المتحدة، وقالت إن وفدها يؤيد هذا الموقف تأييداً تاماً.

١٨- وفي مسألة الامتحانات التنافسية، قالت إن وفدها يود أن يقدم اقتراحاً رسمياً بأن يعقد امتحان الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية مرة كل سنتين فقط وأن تنشأ قائمة بأسماء الناجحين تملأ منها الشواغر. ومن شأن هذا أن يقضي على التكرار وتبديد الموارد المحدودة ويوفر سلماً وظيفياً أكثر استقراراً لموظفي فئة الخدمات العامة. وفيما يتعلق بالامتحانات التنافسية الوطنية للتعيين في رتبة ف-٢، قالت إن وفدها الذي كان يؤيد هذه الامتحانات لديه بعض التحفظات على إبقائها أثناء فترة إعادة التشكيل. وهو يأمل، أولاً، ألا تكون عملية الامتحانات قد أثرت على إمكانيات الترقية لدى الموظفين المؤهلين للترقية من رتبة ف-٢ إلى ف-٢، وثانياً، أن يظل هناك عدد كاف من الوظائف لملئها بمرشحين من بين الناجحين يبرر نفقات إجراء الامتحانات التنافسية الوطنية للتعيين برتبة ف-٢. ويستفاد من التقرير عن الامتحانات التنافسية للرتبة ف-٢ (A/C.5/47/5) أن تعيينات عرضت على أربعة مرشحين فقط من بين المرشحين الـ ٩٢ الذين فازوا في امتحانات عام ١٩٩١. ويود وفدها أن يحصل على معلومات عن فعالية كلفة الامتحانات، ومع أن الوفد لا يحدد ترك هذه الامتحانات، وإنما تقليص عددها، فهو

(السيدة شيروز، الولايات المتحدة الأمريكية)

يعتقد أن من الأقل كلفة أن تُستخدم بعثات توظيف مؤلفة من ممثلي مكتب تنظيم الموارد البشرية والمكاتب الفنية المعنية لاختيار وتعيين المرشحين المؤهلين.

١٩- ويستفاد من التقرير عن تمثيل المرأة في الأمانة العامة (A/47/508) أن النساء يشكلن في الوقت الحاضر نسبة ٢٠,٦ في المائة من الموظفين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. ومع أن هذا يعكس تحسنا طفيفا، قالت إن وفدها ما زال يخشى أن يكون الرجال ما زالوا يعينون ويرقون بسرعة أكثر من تعيين وترقية النساء. وفي الرتب العليا قالت إن النساء ممثلات تمثيلا ناقصا جدا. واعربت عن تأييد وفدها للتدابير التي اتخذها الأمين العام بغية تحسين تمثيل المرأة في الأمانة العامة وحثت الدول الأعضاء على دعم هذه الجهود بترشيح عدد أكبر من النساء وبتشجيع النساء على ترشيح أنفسهن للوظائف الشاغرة. وقالت إن وفدها يرحب بالمبادئ التوجيهية والإجراءات التي وضعت لمعالجة قضية المضايقة الجنسية. ولكنه يأسف لكون هذه العملية استغرقت وقتا أطول مما يجب.

٢٠- وفيما يتعلق بتقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/47/416)، ولا سيما الخيارات المختلفة المقترحة لمراجعة النطاقات المستصوبة للتوزيع الجغرافي لموظفي الفئة الفنية، المذكورة في الوثيقة A/C.5/46/2، قالت إن وفدها يعتقد بأنه لا ينبغي إدخال أي تغيير على النظام الحالي الساري منذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ فقط حتى يتاح له إثبات صحته. فبالنظر إلى العدد الكبير من الدول الأعضاء الجدد وتجميد التعيينات الخارجية، ترى أن فترة أربع سنوات غير كافية لأن يترك النظام أثرا، ومن شأن تغيير جديد في الصيغة أن يسفر عن زعزعة الاستقرار من جديد.

٢١- وأشارت إلى بيان الأمين العام بشأن القيود المفروضة على السفر الرسمي والشخصي لموظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات ذات الصلة (A/C.5/47/14، الفقرات ١٤-٢١)، فقالت إن الأحكام السارية على السفر الشخصي لموظفين من جنسيات معينة داخل الولايات المتحدة لا يقيد السفر الرسمي للموظفين المدنيين الدوليين ولا يعوق عملهم بأي وجه كان. والولايات المتحدة ملتزمة بمواصلة الوفاء بالتزاماتها كبلد مضيف وستواصل ضمان حرية سفر الموظفين في مهام رسمية. وفي هذا الصدد لا يوجد تناقض بين التزاماتها كبلد مضيف وبين حقها الأصلي في اتخاذ الخطوات اللازمة للحفاظ على أمنها الوطني. وقالت إن وفدها يعتقد بأن السياق الصحيح لمناقشة هذه المسألة هو تقرير لجنة العلاقات مع البلد المضيف، ولذلك يوصي بالأ النظر في هذه المسألة إلا في إطار ذلك البلد.

(السيدة شروز، الولايات المتحدة الأمريكية)

٢٢- واختتمت كلمتها بالقول إن موقف وفدها إزاء التقرير عن إقامة العدل في الأمانة العامة، والانتداب من الوظائف الحكومية، وتعديلات النظام الإداري للموظفين (A/C.5/46/7) وA/C.5/46/9 وA/C.5/46/13)، التي قدمت في الدورة الماضية، لم يتغير.

٢٣- السيد ستيت (المملكة المتحدة): تحدث باسم الدول الاثنتي عشرة الأعضاء في الجماعة الأوروبية فقال إنها تعلق أهمية على استقلال الأمانة العامة وكفاءة الموظفين. وبالنظر إلى التوقعات الكبيرة من الأمانة العامة، من الأساسي الآن أكثر منه في أي وقت مضى أن تدار الموارد البشرية بكفاءة.

٢٤- وقال إن الدول الاثنتي عشرة تؤيد تعليقات الأمين العام الواردة في تقريره عن أعمال المنظمة بشأن تفاني موظفي الأمم المتحدة وتعدد براعاتهم، وقد لبوا الطلب لأداء مهام لم تكن مألوفة من قبل وكثيرا ما كان ذلك في أوضاع شاقة وخطيرة.

٢٥- وأضاف أن هذه الدول تؤيد أيضا عملية إعادة التشكيل التي بدونها لا يمكن أن تحدث نهضة الأمم المتحدة. وقال إن النجاح في تنفيذ التغييرات الناتجة عن عملية إعادة التشكيل يتطلب مستويات عالية من المهارة في إدارة الموارد البشرية ودعمًا ناشطا من الموظفين على جميع المستويات. وأشار في هذا الصدد إلى المادة ٩٧ من الميثاق، التي تنص على أن الأمين العام هو المسؤول الإداري الأول، وإلى المادة ١٠١، التي تنص على أن يعين الأمين العام الموظفين. ونوه بأن الجمعية العامة أكدت هذه الوظائف المنصوص عليها في الميثاق مرارا وتكرارا.

٢٦- وقال إن الدول الاثنتي عشرة ترحب بما ورد في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/47/416) من طمأنة إلى أن المبادئ التي تحكم تعيين واستخدام الموظفين مستمدة من المادة ١٠١ من الميثاق، أي أهمية الحصول على أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة وتحقيق تعيين الموظفين على أوسع أساس جغرافي ممكن. وقال إن المادتين ٧ و٨ اللتين أنشئت بموجبهما الأمانة العامة بوصفها واحدا من الأجهزة الرئيسية، ونصتا على المساواة بين الرجال والنساء، يجب أن تحكما، هما أيضا، سياسة الموظفين في المنظمة. وذكر بما قاله الأمين العام في الدورة السادسة والأربعين من أن رؤيا الميثاق ما تزال صحيحة كما كانت دائما.

٢٧- وقال إن من المشروع لنا أن نتوقع أعلى مستويات الكفاءة في إدارة الموظفين. ومن الأساسي إجراء عملية توظيف قوية قائمة على معايير موضوعية، ونوه في هذا الصدد بمزايا الامتحانات



(السيد ستيت، المملكة المتحدة)

التنافسية. وقال إن الجماعة الأوروبية تحبذ الامتحانات التنافسية باعتبارها الطريقة العادية للتعيين في الرتبتين ف-١ وف-٢، وينبغي مواصلة الجهود لإدخال هذا النظام في التعيين بالرتبة ف-٣، بشرط ألا تضار إمكانيات ترقية الموظفين الذين هم في رتب الفئة الفنية الدنيا. وينبغي أيضا أن يولى انتباه لفعالية الكلمة في إجراءات التعيين، مع مراعاة التناسب بين عدد مقدمي طلبات العمل والمرشحين الناجحين وعدد الوظائف الشاغرة المتاحة. وتعتقد الجماعة الأوروبية بأن جميع الوظائف، الدائمة منها والمحددة المدة، يجب أن تكون مفتوحة لمواطني جميع الدول الأعضاء دون تمييز قائم على أساس الجنس.

٢٨- واذن أن نظام النطاقات المستصوبة يعكس أهمية تعيين الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن. وهو لا يرى سببا لتغيير المنهجية القائمة، التي أنشئت بتوافق الآراء في الدورة الثانية والأربعين.

٢٩- وقال إن الدول الاثنتي عشرة ترحب بالتقدم المحرز في تعيين وترقية النساء، ولا سيما الزيادة الكبيرة في عدد النساء اللاتي هن برتبة مد-١. وقال إنه يجب النهوض بمركز المرأة في الأمانة العامة بإتاحة المساواة في الفرص امام جميع المرشحين، مع المراعاة الواجبة لأعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة. وينبغي للدول الأعضاء أن ترشح نساء مؤهلات للوظائف وأن تشجع النساء على تقديم طلبات للامتحانات التنافسية.

٣٠- وفيما يتعلق بمهنة السكرتارية، لاحظ أن هناك زيادة في عدد الوظائف الأعلى رتبة، وبخاصة في الرتبة ع-٥، بعد مراجعة إعادة التشكيل. وقال إنه يرحب بالحصول على مزيد من المعلومات عن هذه المراجعة، بالإضافة إلى تفاصيل عن معايير ملء العدد الزائد من الوظائف العليا وأثر ذلك على تكاليف الموظفين. وأحاط علما بأن الأمين العام قد اصدر مبادئ توجيهية بشأن مسألة المضايقة الجنسية.

٣١- وقال إن الدول الاثنتي عشرة تدرك أهمية إتاحة الفرصة للموظفين لرفع مستوى مهاراتهم. وكانت من قبل قد لفتت الانتباه إلى ضرورة تقييم فائدة برامج التدريب القائمة في المنظمة. ومما هو مخيب للآمال أن تقرير الأمين العام عن برنامج التدريب في الأمانة العامة (A/C.5/47/9) جاء سلبيا بشأن إمكانيات تقييم أنشطة التدريب. وتأمل الدول الاثنتا عشرة في أن يتم تطوير مبادئ توجيهية وأدوات تقييم لجعل التقييم عنصرا من عناصر كل نشاط تدريبي. ونوه بالإشارات التي وردت في تقرير الأمين

## (السند ستيت، المملكة المتحدة)

العام وكذلك في بيان الأمين العام المساعد السابق لتنظيم الموارد البشرية إلى أهمية المهارات الكتابية للحصول على وظيفة دائمة في الخدمة المدنية الدولية.

٢٢- وأضاف أن الدول الاثنتي عشرة تشارك وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم قلقه إزاء نظام الموظفين المعوق في المنظمة. وقال إن ثمة حاجة إلى تقييم أداء ذي معنى لتقييم أداء الموظفين وضمان مساءلة المديرين. وبينما يجب ترك هذه المسألة للأمين العام باعتباره المسؤول الإداري الأول، فمن الأهمية بمكان تطوير إجراءات ذات مصداقية لكسب ثقة الموظفين والدول الأعضاء. ومما يفيد المنظمة أن تكون لديها نواة خدمة مدنية دولية يعيّن أفرادها على المستوى الابتدائي وتكون لديهم إمكانيات مرضية للترقّي. ويجب تجنب الإفراط في اللجوء إلى التعيينات الخارجية في الوظائف العليا. ومن شأن برنامج للتدريب أن يساعد في هذا الصدد، ولكن التدريب في حد ذاته لن يحل مشكلة محدودية إمكانيات الترقية ما دام متوسط أعمار الموظفين الجدد والرتب التي يعينون فيها عالياً.

٢٣- وذكر بأن الدول الاثنتي عشرة كانت قد أعربت من قبل عن قلقها إزاء عدم وجود نظام تنقل واقعي، لأن التنقل، فيما بين الوظائف المختلفة وكذلك فيما بين المقر والميدان، ينبغي أن يكون واحداً من المعايير التي تحكم تخطيط الحياة الوظيفية والترقيات. ومن شأن نظام كهذا أن يسهل نقل الموظفين ويحسن المرونة والكفاءة أيضاً.

٢٤- وقال إن الدول الاثنتي عشرة تشاطر الأمين العام قلقه إزاء العدد المتزايد باستمرار من الوظائف التي أعيد تصنيفها برفع رتبها. ولعل من المفيد إجراء مراجعة لهذه العملية بالتشاور مع لجنة الخدمة المدنية الدولية. وقال إن اقتراح وضع اعتمادات في الميزانية لوظائف الفئة الفنية في الرتب من ف-٢ إلى ف-٤ على مستوى واحد لا يبدو أن له ما يبرره من حيث تطبيق المعيار الرئيسي للجنة الخدمة المدنية الدولية. وليس من الواضح أيضاً أنه سيسهّل مهمة مديري البرامج ولا اللجنة الخامسة لدى نظرها في الميزانية البرنامجية المقترحة.

٢٥- وتحدث عن نظام إقامة العدل في الأمانة العامة فقال إنه نظام منغل وباهظ الكلفة وقد كثر الرجوع إليه. ويجب على المديرين أن يتجنبوا الإجراءات التي قد تسفر عن احكام ضد الأمين العام وصرف تعويضات نقدية للمشتكين، كما ينبغي تشجيع الموظفين على عدم إقامة قضايا ليس لها أساس.

(السيد ستيت، المملكة المتحدة)

٢٦- وقال إن سياسة الموظفين الحسنة تتطلب إعطاء مكافأة مادية مناسبة على العمل المؤدى. وينبغي ل خطة التطوير الوظيفي الحكيمة، التي تعترف بالأداء الجيد بالترقية، أن تكون حافزا للموظفين. وإن الدول الاثنتي عشرة سوف تتابع باهتمام بالغ المشروع التجريبي لتعريف خطة تطوير وظيفي.

٢٧- واخيرا، ذكر بأن الجماعة الأوروبية لفتت الانتباه أثناء الدورة السادسة والأربعين إلى مسألة توظيف الزوج، واعربت عن رغبتها في مناقشة المسألة في هذه الدورة. وقال إنه يرحب بأي معلومات عن السياسة المتبعة في هذه المسألة.

٢٨- السيد اويريان (نيو زيلندا): تحدث باسم وفدي أستراليا وكندا بالإضافة إلى وفده هو فقال إنه يرحب بالاعتراف في تقرير الأمين العام عن التطوير الوظيفي (A/C.5/47/6) بأن الأشخاص هم أهم عنصر في فعاليات المنظمة وأن سياسات الموظفين يجب أن تسهل تنمية قدرات الموظفين. وإن الوفود الثلاثة تؤيد برنامج تطوير وظيفي يوازن بين احتياجات المنظمة واحتياجات الموظفين. وينبغي أن ينطبق هذا التوازن على مختلف عناصر نظام متكامل للتطوير الوظيفي - التعيين، والترقية، وتقييم الأداء، والمناوبة، والانتداب، والتدريب - إذا أريد للمنظمة أن تنهض باعباء ولاياتها وأريد للموظفين أن يكونوا منتجين في الوقت الذي يتمتعون فيه بحياة وظيفية مرضية.

٢٩- ولا يمكن النظر في قضايا التطوير الوظيفي في معزل عن بعضها البعض وينبغي ربطها بخطة استراتيجية للمنظمة بأسرها. وأشار إلى أن فريق الخبراء الأستراليين والفرنسيين الذي قدم مؤخرا تقريرا عن نظام للتطوير الوظيفي للأمم المتحدة قد علق على عدم وجود خطة من هذا القبيل. وطلب إتاحة هذا التقرير على نطاق واسع.

٤٠- ورحب بزيادة استخدام الامتحانات التنافسية وكذلك بالتوكيد المجدد على تخطيط التطوير الوظيفي، وإن كان ينبغي إيلاء مزيد من الاهتمام لموظفي فئة الخدمات العامة. وقال إن التعيينات في جميع الرتب يجب ان تقوم على الجدارة، وينبغي أن تكون إجراءات التعيين منصفة وشفافة؛ والامتحانات التنافسية وسيلة لتحقيق هذه الغايات.

٤١- واحاط علما بالعزم على تقليل التعيينات الخارجية في الرتب العليا إلى الحد الأدنى، وقال إن من الأساسي تقييم الحاجة إلى الوظيفة التي تصبح شاغرة قبل ملئها. واشاد في الوقت نفسه بالرغبة في تحسين إمكانيات التقدم الوظيفي للموظفين الموجودين بعدم تعيين موظفين جدد من فوق

(السيد أوبران، سوزيلندا)

رؤوسهم. غير أن أي تخفيض للتعينات في الرتب العليا يجب أن يأخذ في الحسبان حقيقة أن كل منظمة تحتاج إلى التطعيم بدم جديد بانتظام وإن من شأن التقييد الشديد للتعينات أن يعوق التقدم نحو تحقيق الأهداف العددية لتعيين نساء في الوظائف العليا.

٤٢- وينبغي للترقية داخل المنظمة، شأنها في ذلك شأن التعيين، أن تقوم على الجدارة، وأن تكون منصفة ومتسقة وشفافة. وأشار إلى أن فريق الخبراء لاحظ أن النظام الحالي لتقييم الأداء خلو من المعنى وقدم اقتراحات طريفة لإدخال تحسينات عليه من شأنها أن تمكن عملية التقييم من المساهمة في التطوير الوظيفي. وقال إن من المهم، طبعاً، ضمان أن يكون كل نظام جديد بمثابة تحسين.

٤٣- وقال إن الوفود الثلاثة تشيد بالأمانة العامة على التقدم المحرز في التركيز من جديد على تدريب موظفي الأمم المتحدة. وإن الأولويات التي عينها الأمين العام - القيادة، والمهارات المتصلة بصنع السلم وحفظ السلم وبناء السلم، ومهارات الاتصال، والمهارات التكنولوجية والمهنية - كلها صحيحة. وإن مهارات التخطيط والتقييم أيضاً هامة. ويجب تمويل التدريب على الوجه الصحيح، ولا ينبغي أن ينظر إلى النفقات التي تنفق على التدريب على أنها تكلفة على المنظمة، وإنما باعتبارها استثماراً في أئمن مواردها، ألا وهو الموظفون. وينبغي أن يرتبط التدريب ارتباطاً وثيقاً بعمل المنظمة وكذلك باحتياجات التطوير الوظيفي للموظفين. ويجب وضع آلية فعالة لتقييم فعاليته. وقال إنه يرحب في هذا الصدد بأي معلومات عن الأساليب المستخدمة في تقييم الأداء في مواضيع غير اللغات.

٤٤- وذكر أن الانتداب إلى المنظمة ومنها يمكن أن يدخل مهارات جديدة ويطور الحياة الوظيفية للموظفين. ولا ينبغي للأمم المتحدة أن تحد من فرص مثل هذا الإثراء ولا ينبغي لها أن تبقى على خرافة أن الموظفين المنتدبين من وكالات خارجية يقطعون كل صلة لهم بأرباب عملهم السابقين الذين في يدهم إمكانيات التطوير الوظيفي الطويل الأجل لهؤلاء الموظفين. ومن يفعل ذلك يخلق أوضاعاً مستحيلة لموظفين محتملين يمكن أن تكون خبرتهم قيّمة جداً ويمكن أن يحرم موظفي الأمم المتحدة من فرصة لزيادة خبراتهم. وينبغي أن يكون هناك إجراء ما لتسهيل عمليات انتداب الموظفين إلى المنظمة ومنها مع المراعاة الواجبة للمادة ١٠٠ من الميثاق.

٤٥- ونوه بأن سلامة موظفي الأمم المتحدة مسألة تثير قلقاً كبيراً. وقال إن الدول الأعضاء تشاطر الأمين العام قلقه وهي تعمل على إيجاد حلول لها. وينبغي إعادة تقييم التوازن بين الموظفين المدنيين

(السيد أويريان، نيوزيلندا)

والعسكريين في البعثات التي يمكن أن تنطوي على خطورة، وينبغي توفير مزيد من التدريب لإعداد الموظفين للعمل في بيئات صعبة.

٤٦- وفيما يتعلق بمسألة مسؤولية الأمم المتحدة وموظفيها بعضهم تجاه بعض، رحب بمبادرات الأمين العام الرامية إلى تعزيز المبادئ الأخلاقية لدى الموظفين والتعجيل بإقامة العدل في الأمانة العامة. وقال إنه ينبغي توفير موارد كافية لمختلف الهيئات التي تنظر في شكاوى الموظفين. غير أن من المخيب للآمال أن تقرير الأمين العام عن إقامة العدل (A/C.5/46/7) لم يذكر مسألة المضايقة الجنسية، وهي ظاهرة محزنة جدا تؤثر على الرجال والنساء على السواء. غير أن من المطمئن أن نعلم أنه تم مؤخرا إصدار إجراءات جديدة لمعالجة مسألة المضايقة الجنسية. وينبغي التحقيق في الشكاوى المقدمة تحقيقا وافيا.

٤٧- وأشار إلى أنه جاء في تقرير فريق الخبراء المعني بالتطوير الوظيفي أن الممارسات الإدارية في الأمم المتحدة متأخرة عن نظيراتها في بعض أجهزة الخدمة المدنية الوطنية. وبالنظر إلى مركز المنظمة كمثل يحتذى في مختلف مجالات الإصلاح الدولي ينبغي لها، كما جاء في التقرير، أن تعطي أولوية لإصلاح نفسها.

٤٨- تولت نائبة الرئيس الأنسة رودابسر (النمسا) رئاسة الجلسة.

٤٩- السيد سوكمان (تشيكوسلوفاكيا): قال إن من المستحيل على المرء أن يتصور تطوير منظمة جاهزة للعمل وقابلة للتكيف إذا ما ظل موظفوها مقيدين بعبادات غير مرنة. وإن وفده يؤيد تمام التأييد الخطط الرامية إلى إصلاح نظام إدارة الموظفين بأكمله، وبخاصة فيما يتعلق بتدريب الموظفين وتقييم أدائهم. غير أنه إذا كان بعض الموظفين غير قادرين أو غير راغبين في تحسين أدائهم فينبغي اتخاذ تدابير حاسمة عندئذ.

٥٠- وأشار إلى التقرير المتعلق بامتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها (A/C.5/47/14) فقال إنه يأمل أن تؤدي مناقشة القضية إلى تحسين ظروف عمل هؤلاء الموظفين.

(السيد سويمان، تشيكوسلوفاكيا)

٥١- وفيما يتعلق بتقرير الأمين العام عن الامتحانات التنافسية للرتبة ف-٢ (A/C.5/47/5)، قال إن وفده يؤيد تمام التأييد لتنظيم امتحانات وطنية لشغل هذه الوظائف ولكنه يرى ان من اللازم التعجيل بتعيين المرشحين الناجحين.

٥٢- وقال إن تشيكوسلوفاكيا لا تمنع في كون العمل في الأمم المتحدة حياة وظيفية دائمة لمعظم موظفي الأمانة العامة. غير أنه يجب زيادة استخدام العقود المحددة المدة التي تشكل آلية جيدة لشغل الوظائف المتصلة بالبعثات والمهام الجديدة أو غير المتكررة ولتعيين الموظفين تحت التجربة. وحيث إن الانتداب يخدم هذه الأغراض نفسها فإن حكومته تحبذ هذه الممارسة. غير انه ينبغي لأمانات مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ان تلتزم بالقوانين التي تحكم الانتداب ولا تتخذ قرارات بشأن الموظفين المنتدبين دون موافقة الدولة المنتدبة.

٥٣- السيد كاربوتشكي (هنغاريا): قال إن تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/47/416) لم يحتو على مناقآت تذكر، وكرر الإعراب عن تأييد وفده لبحث بند مسائل الموظفين مرة كل سنتين.

٥٤- ولاحظ أنه وإن كانت هنغاريا ممثلة عند منتصف النطاق المستصوب لها فإن أعلى وظيفة يشغلها مواطن هنغاري هي في الرتبة ف-٤، على الرغم من كون مرشحين مؤهلين عديدين قد رشحوا لشغل وظائف أعلى. وأعرب عن سروره بتحسن التمثيل العام للبلدان النامية في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. إلا أنه فيما يتعلق بممارسة تجميع الدول الأعضاء في مناطق جغرافية، كرر الإعراب عن راي وفده الذي مفاده انه ما دام التعيين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي يخضع لمعيارين اثنين فقط - هما مؤهلات المرشح للوظيفة ونسبة تمثيل بلده - لا توجد حاجة إلى وضع إحصاءات بحسب التجمعات الإقليمية. وعلاوة على ذلك، قال إن هنغاريا، وإن قبلت بحقيقة أن العاملين الرئيسيين اللذين يحددان النطاق المستصوب للموظفين في وظائف الفئة الفنية وما فوقها هما عدد الدول الأعضاء واشتراكاتها المقررة، تعارض إدخال أي تغيير جذري على النسب الحالية القائمة بين الدول الأعضاء. وأخيرا قال إنه بالنظر إلى كبر عدد الدول غير الممثلة نتيجة للزيادة التي حدثت مؤخرا في عدد الدول الأعضاء، ينبغي اتخاذ خطوات لإصلاح هذا الوضع على الرغم من التجميد الحالي للتعيينات.

٥٥- وفيما يتعلق بالتدريب والتطوير الوظيفي قال إن مسألة ما إذا كان يجب تدريب الموظفين الحاليين أو استخدام موظفين جدد مؤهلين تأهيلا وافيا يجب أن يبت فيها بصورة جماعية على أساس فعالية الكلفة ومسؤولية المنظمة تجاه موظفيها، مع مراعاة أن متوسط طول خدمة ٧٥ في المائة من

(السيد كاربوتشكي، هنغاريا)

الموظفين هو ٢٠ سنة، وأن هناك مجالات نشاط معينة كحفظ السلم وحقوق الإنسان توجد لدى المنظمة فيها احتياجات تدريبية خاصة بها. وفي ضوء ما تقدم يوافق وفده على المجالات ذات الأولوية المعينة في التقرير المقدم عن برنامج التدريب في الأمانة العامة (A/C.5/47/9) مع إضافة تدريب مراقبي حقوق الإنسان وموظفي الانتخابات، كما اقترح الأمين العام في تقريره المعنون خطة للسلام (A/47/277).

٥٦- وفيما يتعلق بنظام التطوير الوظيفي المتكامل الذي نوقش في تقرير الأمين العام عن التطوير الوظيفي في الأمم المتحدة (A/C.5/47/6)، يجب تنفيذ تخطيط الموارد البشرية حالما تحقق الأمانة العامة الاستقرار الهيكلي النسبي. وينبغي عمل جرد بمهارات الموظفين لتنسيق تنقلات الموظفين وتدريبهم بموجب نظام المعلومات الإدارية المتكامل. وقال إن تنقلات الموظفين ستؤدي دورا هاما في النظام المتكامل ويأمل أن يكون المشروع التجريبي المعتمزم تنفيذه في هذا المجال مفيدا. وقال إن التعيين، وهو شئ يثير مسائل قدرة مرتبات الأمم المتحدة على المنافسة والتقدم الوظيفي للموظفين، سيكون عاملا في أي نظام متكامل.

٥٧- وفيما يتعلق بالتغييرات المقترحة في تصنيف الوظائف، قال إنه يمكن لوفده من حيث المبدأ أن يؤيد فكرة وضع اعتمادات في الميزانية للوظائف في الرتب من ف-٢ إلى ف-٤ كمجموعة واحدة. ولكنه يرغب في معرفة من سيكون عندئذ مسؤولا عن تصنيف الوظائف داخل المجموعة، وكيف ستمنع الأمانة العامة النظام الجديد من أن يعتبر وسيلة للترقية كالنظام القديم. وتساءل أيضا كيف سيتم تصنيف الوظائف التي هي برتبة مد-١ فما فوق، وما هي المعايير التي ستستخدم في تصنيف الوظائف التي تشغل بتعيينات سياسية، وما هي الفروق النوعية بين وظائف التعيينات الوظيفية والتعيينات السياسية، وما إذا كان من المنتظر إنشاء أي مستويات جديدة في تصنيفات الوظائف.

٥٨- وقال إن تقييم الأداء والترقية والحوافز الأخرى ذات أهمية بالغة لضمان التزام الموظفين وتمانيهم. ولا يمكن إبقاء التجميد الحالي للتعيينات قائما لفترة طويلة دون أن يضر ذلك بأداء المنظمة. وسيكون من الأسهل إجراء الامتحانات التنافسية الوطنية للتعيينات في الرتبة ف-٢، التي تؤيدها هنغاريا تأييدا تاما، إذا ما رفع التجميد وتم الإسراع في تعيين المرشحين الناجحين. وأحاط وفده علما مع الارتياح بتقرير الأمين العام عن هذه الامتحانات (A/C.5/47/5).

(السيد كاربوتشكي، هنغاريا)

٥٩- واختتم كلمته بإسداء شكر حكومته على التزم والمشورة الفنية التي قدمتها الأمانة العامة بشأن حل مشكلة الضريبة المفروضة على مواطنيها المعينين محليا في المكتب الفرعي لمفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين في بودابست.

٦٠- السيد خان (بنغلاديش): أعرب عن تقدير بلده العظيم للعمل الذي يقوم به موظفو الأمم المتحدة في ظروف صعبة وشاقة. وأثنى على الأمين العام لما يبذله من جهود للمحافظة على توازن بين مبدأ الكفاءة والمقدرة والنزاهة ومبدأ التمثيل الجغرافي العادل، ولا سيما في ضوء أزمة المنظمة المالية المستمرة. غير أن التقرير المقدم عن تكوين الأمانة العامة (A/47/416) يبدي نتائج مختلطة، حيث انخفض عدد الدول الممثلة تمثيلا ناقصا من ٢٤ إلى ٢١ دولة وارتفع عدد الدول غير الممثلة من ٩ إلى ٢٩ أثناء الفترة الممتدة من ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٢. وإن كانت الزيادة في عدد الدول غير الممثلة تعود في معظمها إلى قبول ١٩ دولة جديدة في عضوية الأمم المتحدة، تعتقد بنغلاديش بأن الأمانة العامة يجب أن تبذل جهودا أكبر لتحسين تمثيل الدول الأعضاء.

٦١- وقال إن المبالغة مستحيلة في تقدير أهمية نظام النطاقات المستصوبة للأمم المتحدة كمنظمة دولية. فهذا النظام يقوم على ثلاثة عوامل: العضوية والاشتراكات وعدد السكان. ويأسف وفده لكون الجمعية العامة لم تعط الاعتبار الواجب في دورتها الخامسة والأربعين لمطلب زيادة النسبة المئوية لمعامل ترجيح عامل السكان، كما جاء في القرار ٤٢/٢٢٠ ثالثا. وأعرب عن أمله في أن يستعاد معامل ترجيح ذلك العامل إلى المستوى الذي كان عليه في عام ١٩٨٧، وهو ٧,٥ في المائة.

٦٢- واعتبر زيادة عدد النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، بما في ذلك الزيادة الكبيرة في عددهن في رتبة مد-١، بادرة إيجابية. وقال إن وفده لاحظ باهتمام النتائج التي توصل إليها الحبير الاستشاري الذي عين لتبيين العقبات التي تعترض سبيل النساء في الأمانة العامة، وكذلك الخطوات التي اتخذت لإزالة تلك العقبات من خلال برنامج العمل، وخاصة فيما يتعلق بتنسيق التعيين والنقل والترقية ومساءلة المديرين. غير أنه يعتقد بوجود إيلاء مزيد من الانتباه لمشاركة المرأة في الرتب العليا وتعيين نساء من البلدان النامية.

٦٣- وقال إن وفده يتطلع قدما إلى تنفيذ المفهوم المتكامل للتطوير الوظيفي القائم على المشروع التجريبي. غير أنه لا ينبغي فرض تقييدات لا لزوم لها على التعيينات الخارجية في الرتب من ف-٤ إلى مد-٢، لأن الملكات الجديدة في جميع الرتب حيوية لدينامية المنظمة. ورحب بالجهود الرامية إلى



(السيد خان، بنغلاديش)

تحسين تقييم الأداء وتدريب الموظفين، مما سيساعد على إعداد المنظمة لمعالجة التحديات الجديدة وتلبية توقعات الدول الأعضاء.

64- وأخيرا، أعرب عن قلقه إزاء تعليقات الأمين العام المساعد السابق لتنظيم الموارد البشرية، التي قال فيها إن الأمم المتحدة ربما لن تكون قادرة على ضمان الحد الأدنى من الأمن والسلامة لموظفيها. وأعرب عن الأمل في أن تبذل جميع الدول الأعضاء كل جهد ممكن لضمان سلامة وأمن موظفي الأمم المتحدة ليتمكنوا من أداء عملهم. وينبغي أيضا فعل المزيد لمساعدة أسر الموظفين الذين اختطفوا أو اعتقلوا أو أودوا أو قتلوا.

65- السيد هوهنفلتر (النمسا): قال إنه مع زيادة عبء العمل على موظفي الأمم المتحدة، من الأساسي تحسين الحوافز ورفع الروح المعنوية بتوفير الظروف الصحيحة للعمل. وإن وجود نظام تطوير وظيفي مرضٍ أمر حيوي. وأثنى على الأمين العام لجهوده الرامية إلى تحسين هذا النظام. وأضاف أن وفده يرى أن خطة التطوير الوظيفي يجب أن تشمل نظاما فعالا للترقية إلى جميع الرتب، وإيجاد حوافز للتنقل وغطاة فرص مختلفة للتدريب أثناء العمل طيلة الحياة الوظيفية للموظف. ومن الطبيعي أن تنفيذ نظام كهذا يتكبد تمويلا كافيا.

66- وفيما يتعلق بالتمثيل الإجمالي للمرأة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، أعرب عن سرور وفده إذ لاحظ أن النسبة ارتفعت الآن إلى ٢٠,٦ في المائة. غير أن الحالة ما زالت غير مرضية في رتبة مد-١ وما فوقها حيث ما زالت النسبة المئوية ١٠,٢٩ في المائة. ودعا إلى ترقية مزيد من النساء فوق الرتبة ف-٤. وقال إنه مقتنع بأن هناك كثيرا من النساء الممتازات مرشحات للتعيين لأن أداء النساء لم يقل عن أداء الرجال في الامتحانات التنافسية. وشجع الأمين العام على مواصلة جهوده. وأضاف أن الدول الأعضاء تشترك في حمل المسؤولية عن تحسين تمثيل المرأة في الأمانة العامة؛ وسوف تبذل النمسا كل ما في وسعها لترشيح مزيد من النساء. وحث البلدان الأخرى على أن تحذو حذوها.

67- وفيما يتعلق بامتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها (A/C.5/47/14)، قال إن من الضروري ضمان سلامة وأمن هؤلاء الموظفين لكي يتمكنوا من أداء عملهم. وإن النمسا كبلد مضيف تحترم كل هذه الامتيازات والحصانات.

٦٨- السيد أبيواه (نيجيريا): قال إنه مع اتساع عمليات حفظ السلام من حيث نطاقها وطابعها لمواجهة التحديات الجديدة والمسؤوليات الثقيلة التي تواجهها الأمم المتحدة بعد انتهاء الحرب الباردة، ستلزم موارد أكبر للقيام بهذه العمليات وسيُطلب من أعداد متزايدة من الموظفين المشاركة فيها في أوضاع صعبة. وقال إنه يتفق تمام الاتفاق مع الأمين العام المساعد السابق لتنظيم الموارد البشرية في قوله إنه يجب على الدول الأعضاء أن تبذل كل ما في وسعها لحماية الموظفين وأسره وأن تواصل جهودها لضمان الإفراج عن الموظفين المحتجزين أو المسجونين انتهاكا لاتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها. واعرِب عن شديد أسفه لكون عدة موظفين قد فقدوا أرواحهم خلال الأشهر الأخيرة.

٦٩- ورحب بتناقص عدد الدول الممثلة تمثيلا ناقصا من ٢٤ في حزيران/يونية ١٩٩١ إلى ٢١ في حزيران/يونية ١٩٩٢، غير أنه قلق لارتفاع عدد الدول غير الممثلة من ٩ دول إلى ٢٩ في نفس الفترة، وهذا تطور يعزى إلى تجميد التعيينات وقبول ١٢ دولة جديدة في عضوية الأمم المتحدة. وقال إن هذه المراقبة يمكن، بل يجب، تصحيحها لتحسين التوزيع الجغرافي للوظائف.

٧٠- ورحب بالجهود المبذولة لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة، ولا سيما النجاح في بلوغ نسبة الـ ٢٠ في المائة المستهدفة لتمثيل المرأة. ورحب أيضا بكون النساء يشغلن الآن ٢٠,٦ في المائة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. فهذا يفوق نسبة الـ ٢٠ في المائة التي استهدفتها الجمعية العامة لعام ١٩٩٠ ولكنه ما زال دون نسبة الـ ٢٥ في المائة المستهدفة لعام ١٩٩٥. واعرِب عن أمله في أن تبذل الأمانة العامة كل جهدها لبلوغ هذا الهدف. ويسره ان يلاحظ أن عددا لا بأس به من النساء يشغلن الآن وظائف في رتب عالية. غير أنه يأسف لأنه من بين الوظائف الخمسين اللاتي عيّن في الفترة من تموز/يوليه ١٩٩١ إلى حزيران/يونيه ١٩٩٢ كانت ١٢ امرأة فقط من البلدان النامية. وقال إن على الأمانة العامة أن تصحح هذا الوضع بتعيين نساء مؤهلات من البلدان النامية وخاصة في إفريقيا.

٧١- وذكر بأن وفده اقترح في الدورة السادسة والأربعين زيادة معامل ترجيح عامل السكان من النسبة الراهنة، ومقدارها ٥ في المائة، إلى ٧,٥ في المائة. وقال إن من الأهمية بمكان ان يتم الاتفاق على نطاق منصف بصورة نهائية أثناء الدورة الجارية.

٧٢- وفي الختام أعرِب عن الأسف لعقد امتحان تنافسي في بلد واحد فقط في إفريقيا للتعين في رتبة ف-٢، ولم يعقد أي امتحان على الإطلاق للتعين في رتبة ف-٣. وقال إنه ينبغي بذل جهود لإجراء مزيد من الامتحانات في إفريقيا لتعيين مزيد من الموظفين من أبناء المنطقة.

٧٣- السيد إيتيما (إثيوبيا): علق على تقرير الأمين العام بشأن امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة (A/C.5/47/14) الذي وردت فيه إشارات إلى سلامة وأمن موظفي الأمم المتحدة ومنظمات أخرى في بلدان مختلفة، منها بلده هو نفسه، فقال إن إثيوبيا التي تستضيف منظمات دولية وإقليمية رئيسية سعت قدر جهدها دائما للحفاظ على سلامة موظفي هذه المنظمات. وكانت نتيجة ذلك أنه لم تحدث مشاكل كبيرة خلال العقود الثلاثة الماضية. وإن كانت بعض مشاكل الأمن قد ظهرت عقب سقوط الحكومة السابقة نتيجة لتسريح قوات الجيش والشرطة السابقة، فقد تمت الآن إعادة وضع الأمن إلى نصابه تماما بعد أن أنشأت الحكومة الانتقالية قوة شرطة جديدة وشكلت لجان سلم واستقرار.

٧٤- وفيما يتعلق بمقتل السيد لورنزو موتاكا، موظف مفضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، وهو من مواطني موزامبيق، الذي أشير إليه في الفقرة ٧ من التقرير، قال إنه تم اعتقال أربعة أشخاص مشتبه بهم وإن الحكومة تبذل كل ما في وسعها لتقديم المسؤولين إلى العدالة. وقال أيضا إنه يود أن يعتذر مخلصا عن حادث أطلقت فيه النار على موظف ثم اعتقل لأنه رفض التوقف بعد أن خالف قوانين المرور عن غير قصد. وأكد أن هذه الحوادث ومثيلاتها وقعت بعد تغير الحكومة مباشرة. وقال إن الحكومة الانتقالية قد أعادت حالة الأمن إلى نصابها الآن في العاصمة والمناطق الريفية كذلك، وهي تبذل قصارى جهدها لإيجاد ظروف عمل مواتية للمنظمات الدولية والإقليمية في أديس أبابا. والواقع أنه تم التوصل إلى اتفاق بين الحكومة الانتقالية والمسؤولين في اللجنة الاقتصادية لإفريقيا على العمل معا في تعاون وثيق في كل المجالات ذات الاهتمام المشترك، بما في ذلك أمن موظفي الأمم المتحدة.

٧٥- السيد المقطري (اليمن): أعرب عن ثقته في أن يكون تعيين رئيس جديد لمكتب تنظيم الموارد البشرية أكثر فائدة بكثير، من حيث تحسين أداء الموظفين وتخفيف حدة الأزمة المالية بصورة غير مباشرة، من استعمال خدمات خبير استشاري خارجي. ومن شأنه أيضا أن يساعد على حل قضية الدول الممثلة تمثيلا ناقصا، وبلده واحد منها، التي باءت محاولاتها المتكررة لتعيين مواطنيها في وظائف شاغرة في منظومة الأمم المتحدة بالفشل مرارا وتكرارا دون مبرر. وقال إن تلك البلدان تحاول جاهدة ضمان الاحترام التام لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل في جميع الوظائف وتتوقع أن ترى ذلك المبدأ يطبق تطبيقا صحيحا وفقا لأحكام قرار الجمعية العامة ٢٢٩/٤٥ ألف. وفي الوقت نفسه، يود وفده أن يعرف المبرر القانوني للتعيينات المباشرة التي أجراها الأمين العام لمدد لا تقل عن سنة في وظائف في الفئة الفنية وما فوقها، كما جاء في الفقرة ١٠ من الوثيقة A/47/416.

٧٦- وبينما يتفق وفده مع الأمين العام في أن الامتحانات التنافسية تساعد على اجتذاب موظفين مؤهلين، فإنه يأمل في ألا تعوق هذه الامتحانات تعيين موظفين من البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا، وأبدى

(السيد المقطري، اليمن)

قلقه للتأخر في إرسال نماذج الطلبات للوظائف الشاغرة إلى هذه الدول، واعرب عن أمله في أن ترسل الطلبات بسرعة في المستقبل. وقال إن من الأساسي أيضا أن تضمن المساواة في المعاملة بين اللغات الرسمية الست، بما في ذلك استخدامها في الامتحانات المكتوبة والشفوية، وفي تعيين الموظفين للإشراف على الامتحانات. وإذ يشيد وفده بخطط الأمانة العامة لتعزيز المهارات اللغوية ومهارات الاتصال لدى الموظفين، فإنه يطلب أيضا إنشاء وحدة اتصالات لتغطية مهارات مثل الصياغة وخدمة الاجتماعات، والعروض الشفوية، والاتصالات مع وسائل الإعلام، بجميع اللغات الست دون تمييز.

٧٧- السيد تمّار (المملكة العربية السعودية): قال إن المهام الجديدة التي عهد بها إلى منظومة الأمم المتحدة خلال السنوات الخمس الماضية، ولا سيما في ميدان حفظ السلم وصنع السلم، جعلت من الضروري زيادة المسؤوليات في وضع الموارد في حدودها، والقيام بعملية إعادة التشكيل، وجعل المنظمة أكثر فعالية في الوقت الذي يعطى فيه الموظفون دورا أكثر إيجابية في تخطيط وتطوير حياتهم الوظيفية من خلال نظام متكامل لتنظيم الموارد البشرية.

٧٨- ومما زاد من تعقيد إناطة مهام جديدة بالمنظمة احتياج بعض الموظفين إلى العمل في ظروف بالغة الخطر. وقال إن وفده، الذي يقلقه أيما قلق فقدان أرواح الموظفين واحتجازهم أو اختطافهم، كما هو مشار إليه في الوثيقة A/C.5/47/14، يؤكد من جديد احترامه لامتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها، ويحث لجنة التنسيق الإدارية على اتخاذ تدابير عاجلة لضمان أمن جميع الموظفين.

٧٩- وأشار إلى موجز النتائج الرئيسية للاستعراض المطلوب في الفقرة ٢٦ من قرار الجمعية العامة ١٩٠/٤٦ (A/47/336) فقال إن يوفده يأمل في أن تؤخذ التوصيات التالية في الاعتبار: تخطيط احتياجات الاجتماعات من حيث الترجمة الشفوية والوثائق تخطيطا دقيقا مسبقا؛ إبلاغ وحدة خدمات الاجتماعات فورا بأي تغيير في الاحتياجات، واستخدام الوسائل الإلكترونية في تنظيم خدمات المترجمين الشفويين والموظفين الآخرين اللازمين للاجتماعات؛ إجراء المزيد من المبادلات بين موظفي اللغات؛ توزيع الاجتماعات بالتساوي على مدار السنة وبين مختلف مكاتب الأمم المتحدة؛ الاستمرار في استخدام تكنولوجيا تجهيز النصوص والنشر الإلكتروني دون تكبد تكاليف إضافية؛ توفير حواسيب للمترجمين في المقر لتسهيل الرجوع إلى المصطلحات؛ تحليل تكاليف وفوائد عقد المؤتمرات بواسطة الفيديو كبديل عن إرسال المترجمين الشفويين لخدمة الاجتماعات في الخارج. وأخيرا قال إن وفده، في سياق الاستعراض الأعم للأمانة العامة، يأمل في إجراء دراسة مفصلة لتطورات الترجمة العربية، بما في ذلك

(السيد تمار، المملكة العربية السعودية)

تقييم الأداء والإنتاجية منذ عام ١٩٧٥ وعن المشاكل التي تحول دون تحسين مستويات الترجمة التحريرية والشفوية إلى اللغة العربية.

٨٠- وفي ضوء الحاجة إلى تحسين مهارات ومؤهلات موظفي المنظمة باستمرار قال إن وفده يأسف لتدني مستوى الإنفاق على تدريب الموظفين تدنيا بالغا بالمقارنة مع المنظمات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة، وأوصى بزيادة المستوى الحالي للنفقات على برنامج تدريب الموظفين. ودعا إلى تأييد جهود مكتب تنظيم الموارد البشرية لوضع برامج طويلة الأجل وإيلاء الانتباه اللازم للتدريب اللغوي. وقال إن استخدام اللغة العربية، كواحدة من اللغات الرسمية الست، ذو أهمية خاصة في هذا الصدد. وأضاف أن وفده يعتقد أيضا بأن الوقت قد حان لفتح سبل الاتصال بين الإدارة والموظفين لاستعادة الثقة والشفافية فيما يتعلق بإمكانيات التقدم الوظيفي في سياق إعادة التشكيل الطويلة الأجل.

٨١- وبالنظر إلى الاعتبار الأسمى في تعيين الموظفين، المعرب عنه في المادة ١٠١ من الميثاق، قال إن من المؤسف أن يبقى عدد كبير من الدول غير ممثل أو ممثلا تمثيلا ناقصا. ويدعو وفده إلى مد نطاق أحكام الفقرة ٦ من قرار الجمعية العامة ٢٣٩/٤٥ ألف لتشمل جميع الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. وفيما يتعلق بالمدفوعات التكميلية، قال إن وفده يرحب ببيان الأمين العام القائل إن هذه الممارسات غير مقبولة على الإطلاق. وفي الختام قال إن وفده يعتقد بأن عملية إعادة التشكيل يجب أن تستمر لكي يضمن استخدام موارد المنظمة على أفضل وجه حيثما كانت الحاجة إليها أكبر.

٨٢- استئناف السيد دينو (رومانيا) رئاسة الجلسة.

السند ١٠٣ من جدول الأعمال: استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (تابع) (A/47/327) و Corr.1 و Add.1؛ A/C.5/47/16؛ A/C.5/46/CRP.1

السند ١٠٤ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٢-١٩٩٣ (تابع) (A/47/7/Add.1) و A/C.5/47/2، Corr.1، A/C.5/47/7

السند ١٠٥ من جدول الأعمال: تخطيط البرامج (تابع) (A/47/3)، A/47/6، A/47/16 (Part I) و A/47/16 (Part II) و Add.1، A/47/32، A/47/116، A/47/159 و Add.1، A/47/407 (E/1992/11 and Add.1 and 2)، A/47/408 (E/1991/143)

٨٣- السيد زهيد (المغرب): قال إن التقديرات المنقحة ذات صلة قوية بالأداء الإداري الفعال للأمم المتحدة. فقد طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٣٢/٤٦ من الأمين العام أن يقدم تقريرا عن الآثار المالية والآثار البرنامجية للتغييرات التنظيمية، ولكن تقرير الأمين العام (A/C.5/47/2) تناول الجوانب المالية لإعادة التشكيل فقط، وإن وفده يشعر بنفس الدواعي القلق التي أعربت عنها لجنة البرنامج والتنسيق واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بشأن قلة المعلومات عن الجوانب البرنامجية لعملية إعادة التشكيل.

٨٤- ونوه بتأكيدات الأمين العام أن برامج الأنشطة التي اعتمدها الجمعية العامة في الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٢-١٩٩٣ لم تتأثر تأثرا مباشرا بإعادة التشكيل، وقال إنه يؤيد الغاية من العملية، وهي تدعيم وترتيب أنشطة المنظمة في فئات وظيفية واضحة المعالم لضمان التنفيذ الفعال لأهداف الميثاق والولايات الموكولة إلى أجهزة صنع القرارات.

٨٥- ولاحظ أن المرحلة الأولى من إعادة التشكيل انطوت على إعادة تنظيم مختلف الإدارات، وإلغاء ١٨ وظيفة عالية المستوى، وإنشاء خمس وظائف جديدة عالية المستوى، وتوفير ما يقرب من ٤,٤ مليون دولار. وقال إنه واثق من أن التوزيع الجغرافي العادل سيظل قائما فيما يتعلق بالوظائف العالية المستوى وأن تنفيذ الأنشطة المقررة لن يتضرر.

٨٦- وفيما يتعلق بمعاملة الشواغر، أكد التقرير أن الآلية الراهنة تجعل من الصعب الاستجابة بسرعة للاحتياجات المتغيرة وأن الحاجة تدعو إلى مرونة أكبر في تنظيم الموارد البشرية. وإذ أخذ الأمين العام هذه الأمور بعين الاعتبار، اقترح إنشاء إجراء داخلي يدرس بواسطته استمرار لزوم الوظائف التي تشغر أثناء فترة السنتين وترشيدها باستخدامها. وقال إن وفده يعتقد بأنه ينبغي إعطاء الأمين العام المرونة اللازمة في إطار القواعد التي تحكم نقل الموارد من باب إلى آخر في الميزانية.

٨٧- وأضاف أنه وإن كانت المنظمة بحاجة إلى التكيف لكي تتصدى للتحديات التي أوجدها عالم متغير، فلا ينبغي أن يتم ذلك على حساب الأنشطة المقررة، ولا سيما في المجالات ذات الأولوية التي أيدتها الجمعية العامة بالفعل في الخطة المتوسطة الأجل وفي الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٢-١٩٩٣.

٨٨- وأشار إلى أنه اقترح إدخال عدة تنقيحات على الخطة المتوسطة الأجل لتأخذ في الحسبان الولايات المستمدة من مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية، والدورة الثامنة لمؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)، والمرحلة الأولى من إعادة التشكيل. وأوصت لجنة البرنامج والتنسيق في

(السيد زهيد، المغرب)

الفقرة ١٦ من تقريرها (A/47/16, Part II) بالموافقة على هذه التنقيحات على أن يكون مفهومًا أن تعديلات أخرى ستدخل على البرامج ذات الصلة لتأخذ في الحسبان أي قرارات متباعدة قد تتخذها الجمعية العامة بشأن هذه الولايات. وقال إن وفده يؤيد هذه التوصية وسوف يسعى جاهدا لضمان الموافقة على التنقيحات التي قدمتها لجنة البرنامج والتنسيق إلى الجمعية العامة لتنظر فيها. وأنه يؤيد أيضا النتائج الواردة في الفقرات ٢٠ و ٢١ و ٢٢ من التقرير بشأن الحاجة إلى المحافظة على المكانة البارزة للخطة المتوسطة الأجل بإيجاد سبل لتحسين النظر في الخطة، ولا سيما بتطوير نموذج أولي لشكل جديد ممكن. وأعرب عن أمله في أن تمكن الحلقة الدراسية المقترحة للأمانة العامة من صياغة اقتراح لهذه الغاية.

٨٩- الآنسة رودايسر (النمسا): قالت إنها ترحب بمبادرة الأمين العام إلى إصلاح الأمم المتحدة وإعادة تشكيل هيكلها لزيادة الكفاءة والتنسيق بترتيب الأمانة العامة وكفالة عدم ازدواجية الأنشطة. وقالت إنها وإن كانت تعترف بالصلاحيات الخاصة للأمين العام باعتباره المسؤول الإداري الأول بمقتضى المادة ٩٧ من الميثاق، فإنها تشاطر اللجنة الاستشارية قلقها إزاء الصعوبات العملية التي قد تنتج إذا لم يكن هيكل الميزانية مطابقا للهيكل التنظيمي للأمانة العامة.

٩٠- وبينما ترحب بتخفيض عدد الوظائف الرفيعة المستوى - مما سيوجد خطوط مسؤولية واضحة - والوفورات الناتجة عن ذلك في الميزانية، ومقدارها ٤,٤ مليون دولار، ترى أن إعادة التشكيل ليست غاية في حد ذاتها وإنما يجب أن تعزز قدرة المنظمة على تنفيذ الولايات التي ناطتها بها الدول الأعضاء. وقالت إنه لكي يتم تقييم آثار إعادة التشكيل تقييما تاما يلزم توفير معلومات منصلة عن أداء البرامج، وإن وفدها يتطلع قدما إلى تلقي تلك المعلومات قبل أن يتخذ موقفا تجاه التقديرات المنقحة. وقالت إن الحاجة تدعو أيضا إلى مشاورات واسعة النطاق بين الدول الأعضاء والأمين العام بشأن عملية الإصلاح التي أوصت بها لجنة البرنامج والتنسيق.

٩١- وفيما يتعلق بمعاملة الشواغر، قالت إنها تأسف لعدم وجود صورة واضحة لكل باب على حدة تبين الوظائف الشاغرة والتي ملئت مؤقتا، وأيدت طلب اللجنة الاستشارية معلومات إضافية عن هذه المسألة.

(الآنسة روزايسر، النمسا)

٩٢- ورحبت بعزم الأمين العام على تطبيق المادة ٤-٥ من النظام المالي والقاعدة ٤-١٠٤ من القواعد المالية إلى حد أكبر، التماسا منه لزيادة المرونة في إدارة الوظائف الشاغرة، ولكنها تريد مزيدا من المعلومات عن مقصد الاقتراح ونطاقه، وكذلك عن المعايير المقترحة التي ستتيح. وقالت إن زيادة المرونة دون ضوابط قد تضر بالأولويات التي حددتها الجمعية العامة وينبغي، من حيث المبدأ احترام الإجراءات الراهنة التي تقتضي موافقة الجمعية العامة على نقل الوظائف أو الموارد.

٩٣- وقالت إنه يلزم مزيد من المعلومات عن تأثير تجميد التعيينات على تنفيذ البرامج. وإنها توافق على أنه ينبغي إعادة النظر في سياسة إعطاء الأولوية لإرسال الموظفين إلى بعثات حفظ السلم إذا كان ذلك يعني عدم إمكانية تنفيذ البرامج ذات الأولوية على الوجه الصحيح.

٩٤- وأضافت أنها تتفق مع الرأي القائل بأنه يجب تحسين الخطة المتوسطة الأجل لكي تحقق مقصدها الأصلي بوصفها الأداة السياسية للمنظمة في ميدان التخطيط، وترى أن الحلقة الدراسية الفنية التي اقترحتها لجنة البرنامج والتنسيق يمكن أن تساعد على تحقيق ذلك الهدف. ورحبت أيضا باقتراحات الأمين العام المتعلقة بشكل جديد للميزانية.

٩٥- السيد ويسونو (إندونيسيا): قال إنه يؤيد مبادرة الأمين العام إلى إعادة تنظيم الأمانة العامة لتحسين فعاليتها. ورحب بتحقيق وفورات في الميزانية مقدارها ٤,٤ مليون دولار نتيجة تخفيض عدد الوظائف الرفيعة المستوى، ولكنه أعرب عن أمله في ألا ينظر إلى هذه الوفورات على أنها الغاية الرئيسية من عملية إعادة التشكيل، فالغاية ينبغي أن تكون تعزيز قدرة الأمانة العامة على اتخاذ القرارات، وترتيب هيكلها، والإسهام في التنفيذ المتناسك لجميع الولايات المنوطة بالمنظمة. وقال إن من الأساسي أن يضمن عدم إضرار إعادة التشكيل المضطلع بها بالبرامج المختلفة. وأشار إلى قلة المعلومات المتوفرة عن الجوانب العملية لإعادة التشكيل في تقرير الأمين العام، ويؤيد توصية لجنة البرنامج والتنسيق بأن يقدم الأمين العام إلى الجمعية معلومات ذات صلة عن مختلف الجوانب النوعية لعملية إعادة التشكيل.

٩٦- وفيما يتعلق باقتراح وضع نموذج أولي لشكل الميزانية الجديد (A/C.5/47/3)، قال إنه يؤيد توصية لجنة البرنامج والتنسيق، ويأمل أن يكون العرض بسيطا ومقروءا، ويرى أن بالإمكان تحسين نوعية السرد ودقته.



(السيد ويسونو، إندونيسيا)

٩٧- وأعرب عن تقديره لجهود الأمانة العامة الرامية إلى عرض موارد الميزانية العادية والموارد الخارجة عن الميزانية بصورة موحدة، وقال إنه يعتقد بضرورة المحافظة على سلامة عملية الميزنة. وأضاف أنه يتفق مع لجنة البرنامج والتنسيق في قولها إن الجمعية العامة يجب أن تولي الانتباه الواجب للعلاقة بين الولايات والبرامج وأبواب الميزانية وهيكل الأمانة العامة.

٩٨- وفيما يتعلق بمخطط الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٩٤-١٩٩٥ والأولويات الإضافية التي اقترحها الأمين العام في تقريره (A/47/358)، قال إنه لا يرى حاجة إلى إعادة تعريف هذه الأولويات، لأنها مبينة بوضوح في القرار ٢٥٢/٤٥ وهي تشمل حفظ السلم والأمن الدوليين، والتنمية الاقتصادية للبلدان النامية، والانتعاش الاقتصادي والتنمية في إفريقيا، والبيئة، والمراقبة الدولية للمخدرات. وهو يتفق مع الرأي الذي أعربت عنه لجنة البرنامج والتنسيق في هذه المسألة.

٩٩- وأشار إلى التنقيحات المقترحة للخطة المتوسطة الأجل، وبخاصة البرامج المعنية بالتجارة والتنمية، فقال إنه يوافق على الاقتراحات المتصلة بأولويات البرامج الفرعية التي وافق عليها مجلس التجارة والتنمية للأونكتاد ويأمل في أن تحترم التوصيات التي اعتمدت في الدورة الثامنة للأونكتاد في كرتاخينا احتراماً تاماً في أي قرار يتخذ في هذا الصدد.

١٠٠- وفيما يتعلق بالبرنامج ١ (المساعي الحميدة وصنع السلم وحفظ السلم والأبحاث وجمع المعلومات)، رحب بتقرير الأمين العام المعنون "خطة للسلم" باعتباره إسهاماً جاء في حينه لتعزيز دور المنظمة في حفظ السلم والأمن الدوليين. وحيث إن المسألة قيد البحث الآن في الهيئات الحكومية الدولية ذات العلاقة، فهو يؤيد توصية لجنة البرنامج والتنسيق بإعادة النظر في التنقيحات المقترحة في ضوء نتائج تلك المباحثات.

رفعت الجلسة الساعة ١٢/١٠.