

اللجنة الخامسة
الجلسة العشرون
المعقودة يوم الجمعة
٢٠ تشرين الأول / أكتوبر ١٩٧٨
الساعة ١٠ / ٣٠
نيويورك



الأمم المتحدة
الجمعية العامة
الدورة الثالثة والثلاثون
الوثائق الرسمية*

محضر موجز للجلسة العشرين

الرئيس : السيد سكيي (غانا)
رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية : السيد مسيلي

المحتويات

البند ١٠٦ من جدول الأعمال : وحدة التفتيش المشتركة : تقارير وحدة التفتيش المشتركة (تابع)
موظفو فئة الخدمات العامة بالأمم المتحدة والوكالات المتخصصة التي مقرها جنيف (تابع)

البند ١١٠ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)
(أ) تكوين الأمانة العامة : تقرير الأمين العام (تابع)
(ب) مسائل الموظفين الأخرى : تقرير الأمين العام (تابع)

البند ١٠٦ من جدول الأعمال : وحدة التفتيش المشتركة : تقارير وحدة التفتيش المشتركة (تابع)
المرأة في الفئة الفنية وما فوقها بمنظومة الأمم المتحدة (تابع)

البند ١٠٩ من جدول الأعمال : تعيينات لملء الشواغر في عضوية الهيئات الفرعية للجمعية العامة (تابع)
(هـ) المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

البند ١٠٠ من جدول الأعمال : الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٧٨ - ١٩٧٩ (تابع)
إنشاء وحدة لخدمات المعلومات في إدارة الشؤون الدولية والاقتصادية (تابع)
استخدام الخبراء والخبراء الاستشاريين في الأمم المتحدة (تابع)
التسميات التنظيمية في الأمانة العامة

••/••

Distr. GENERAL
A/C.5/33/SR.20
21 February 1979
ARABIC
ORIGINAL : ENGLISH

* 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 A-3550.

وستصدر التصويبات بعد نهاية الدورة بأمد وجيز في ملزمة منفصلة
لكل لجنة على حدة .
78-57746

افتتحت الجلسة في الساعة ١٠/٣٠

البند ١٠٦ من جدول الأعمال : وحدة التفتيش المشتركة : تقارير وحدة التفتيش المشتركة (تابع)
موظفو فئة الخدمات العامة بالأمم المتحدة والوكالات المتخصصة التي مقرها جنيف (تابع) (A/33/327 و A/33/7 الفقرات ٤٣ — ٤٧ و A/33/129)

١ — السيد وب (مدير ، شعبة ادارة شؤون الموظفين) : قال في رده على النقاط التي أثيرت في مناقشة البند أن تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/33/327) قد قدم من قبل الى لجنة الخدمة المدنية الدولية ، غير أن الجمعية العامة ربما ترغب في أن تطلب الى الأمين العام أن يقدم التقرير الى اللجنة على أساس رسمي .

٢ — وأخاف أن الخدمة المدنية في الولايات المتحدة تستخدم حالياً بوصفها الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة لأغراض تحديد جداول المرتبات المناسبة لموظفي الفئة الفنية في الأمم المتحدة . ولم تبدأ لجنة الخدمة المدنية الدولية الا منذ وقت قريب في عقد مقارنات على أساس عوامل مثل ساعات الدوام . ان الأمم المتحدة غير ثابتة في تطبيق ساعات دوام محددة وتفضل بدلا من ذلك أن تتبع الممارسات المحلية مع تحديد نفس أسبوع العمل لجميع فئات الموظفين . والمقرر في الوقت الحالي هو مركز العمل الوحيد السارية فيه ساعات أسبوع عمل تقل عن أربعين ساعة . ويقصد جزئياً بأسبوع العمل الأقصر مراعاة الوقت الذي يقضيه في الغدو الى العمل والرواح منه في نيويورك ، ولكن من المهم أيضاً أن يشار الى انه كثيراً ما يطلب من موظفي الفئة الفنية أن يعملوا بعد انتهاء يوم العمل العادي وليس من حقهم بموجب الترتيبات القائمة الحصول على أى أجور اضافية أو اجازات بدلا من الوقت الذي يقضونه في اداء هذه الواجبات الاضافية .

٣ — ومضى يقول انه لم تتوفر معلومات عن عدد من يحضرون امتحانات اللغات وينجحون فيها في الأمم المتحدة لانه لا يمكن في نظام الحاسبات الالكترونية القائم تغذية الحاسبة بهذه المعلومات عن جميع الموظفين المعنيين وعدد هم حوالي بيد أن الاحصائيات المجمعة كتابة باليد تشير الى أن أقل من ٧٠ في المائة من جميع الموظفين الذين سجلوا أسماءهم في دورات اللغات في دورة خريف عام ١٩٧٦ قد حضروا امتحانات نهاية الدورة . ومن بين الذين تخلفوا عن حضور الامتحانات من لم يحضر أى دروس على الاطلاق مع تسجيل اسمائهم ، بينما وجد آخرون أن الدورات تحتاج الى جهد كبير وكان آخرون مشغولين جدا بمسؤولياتهم الأخرى . ان معدل التسرب في فترة الخريف عالية دائماً نظراً لما تتطلبه الجمعية العامة من الموظفين . ويبلغ معدل اتمام دورات اللغات الشامل حوالي ٧٥ في المائة . أما المعدل الوسيط للنجاح في امتحانات الكفاءة في اللغة فقد كان أقل من ٦٧ في المائة بقليل منذ عام ١٩٧٤ .

(السيد وب)

٤ — وأخاف رداً على ما يقال من أن امتحانات القبول في الوظائف الكتابية في المقر تبين تحيزاً ثقافياً وانحيازاً . إنه سيستبعد في هذه الامتحانات في المستقبل جميع أسئلة المعلومات العامة ويركز ببساطة على المهارات اللازمة للأداء الفعال للواجبات . وتجري تجربة الامتحان الجديد على عدد من الموظفين الذين يعتبر آداؤهم قياسياً .

البند ١١٠ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)

(أ) تكوين الأمانة العامة : تقرير الأمين العام (تابع) (A/33/176 و A/C.5/33/CRP.1 و 2)

(ب) مسائل الموظفين الأخرى : تقرير الأمين العام (تابع) (A/33/228 و A/C.5/33/2)

البند ١٠٦ من جدول الأعمال : وحدة التفتيش المشتركة : تقارير وحدة التفتيش المشتركة (تابع) (A/33/105)

المرأة في الفئة الفنية وما فوقها في منظومة الأمم المتحدة (تابع)

٥ — السيد الشرفي (اليمن) : أكد على الحاجة إلى مراعاة مبدأ التوزيع الجغرافي العادل في تكوين الأمانة العامة عند تعيين الموظفين . وقال إن صفات القدرة والكفاءة والنزاهة موجودة فسي البلدان النامية ، وتنفيذ مبدأ التوزيع الجغرافي العادل يضمن لهذه البلدان اشتراك مواطنيها في أعمال المنظمة . ولذلك فإنه مما يدعو إلى الأسف أن بعض الدول ، بما في ذلك دولته ، والتي هي أعضاء في المنظمة منذ الأربعينات ، مازالت ممثلة تمثيلاً ناقصاً بل وغير ممثلة .

٦ — وأخاف أن المرأة تقوم بدور كبير ومسؤول في البلدان النامية وينبغي أن تتولى مناصب هامة في الأمانة العامة أيها . وبالمثل فإنه يجب أن يسمح للشباب وهم أمل المستقبل بأن يساهموا في أعمال الأمم المتحدة . ويؤيد وفده عقد امتحانات للتوظيف من البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً .

٧ — السيد بيلي (توغو) : قال إنه ينبغي الالتزام الدقيق باحترام وتطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل كما هو وارد في المادة ١٠١ من الميثاق . ولذلك فإن العدل يقضي بإسلاء أولوية لتوظيف الموظفين من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو غير الممثلة في الرتب العليا في الأمانة العامة . ونظراً لتزايد الأهمية السياسية لأفريقيا يجب علاج الحالة السيئة لتمثيل القارة . وحتى الآن لا توجد نساء من بلده يعملن في الأمانة العامة .

٨ — وأخاف أنه ينبغي بذل جهود جادة لزيادة عدد النساء اللائي يعملن في الرتب العليا بإعطاء أولوية أكبر لتوظيف النساء ذوات المؤهلات والقدرات اللازمة . وينبغي أن تكون الترتيبات المتعلقة بإجازة الأمومة والعمل غير المتفرغ أكثر مرونة لجعل وصول النساء للوظائف أكثر سهولة . وينبغي أن تكون الجدارة هي المعيار الذي يحكم تعيين النساء في الفئة الفنية .

(السيد بيلي ، توغو)

٩ — وأنصاف قائلاً ان من رأى وفده أن هناك حاجة ملحة الى تحديد واضح وبالح الدقة للوظائف لانتهاء التفاوتات في المعاملة بين موظفي فئة الخدمات العامة في المقر وموظفي هذه الفئة في مكتب الأمم المتحدة في جنيف . ويجب استخدام سجل المرشحين وإيلاء أولوية للمرشحين من البلدان النامية غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً وللشباب والنساء من المتقدمين للوظائف . وينبغي الاعلان الواسع عن الوظائف الشاغرة وارسال بعثات توظيف الى البلاد المعنية .

١٠ — وأردف قائلاً ان وفده يحبذ التوظيف على أساس الاختيار بالمسابقة بالنسبة للفنيين — من الشباب الحاصلين على درجة جامعية مناسبة ويتمتعون بالمؤهلات اللازمة . وينبغي الاحتفاظ بعدد من الوظائف الجديدة والوظائف التي تخلو نتيجة للتقاعد لضمان توظيف المرشحين الناجحين .

١١ — وتابع كلامه قائلاً ان دوران الموظفين ينبغي أن يخدم مصالح المنظمة لا أن يكون مجرد وسيلة للترقية . وينبغي أن تقوم الترقية على أساس تقييم لمدى استحقاق الموظف المعني .

١٢ — وأنصاف انه يجب أن تكون لدى موظفي الأمم المتحدة أعلى مستويات الكفاءة والقدرة والنزاهة . ويؤيد وفده دون تحفظ توصيات وحدة التفتيش المشتركة الواردة في الوثيقة A/33/228 .

١٣ — السيد خان (بنغلاديش) : قال انه اذا أريد بلوغ أهداف ميثاق الأمم المتحدة فيجب أن تتاح لبلدان العالم الثالث وأقل البلدان نمواً الفرص الكافية للقيام بدورها في منظومة الأمم المتحدة . ولما كانت المشاكل التي يواجهها المجتمع العالمي منبثقة من مصائب العالم الثالث فان من الطبيعي أن يكون المتأثرون مباشرة أقدر الناس على فهم وتحليل هذه القضايا .

١٤ — وأنصاف ان سياسة الموظفين الحالية في الأمم المتحدة والتي تعامل بمقتضاها أقل البلدان نمواً وبلدان العالم الثالث على قدم المساواة مع البلدان المتقدمة النمو ، يمكن تحسينها . وينبغي أن تلتقى بلدان العالم الثالث معاملة تفضيلية وأن يكون أمامها مجال أوسع لوضع مواطنيها المؤهلين في وظائف الخدمة المدنية الدولية في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة . والمأمول أن تفسر الأمور المتعلقة بالامتحانات التنافسية المنتظمة على أساس اقليمي والتسك بمبدأ التوزيع الجغرافي العادل بطريقة تتيح معاملة بلدان العالم الثالث ولا سيما أقل البلدان نمواً على أساس تفضيلي .

١٥ — ومضى يقول انه لما يسعد وفده أن يلاحظ الاهتمام الذي أبدى في اللجنة بشأن توظيف المرأة . وهو يعتقد أنه ينبغي على جميع الأعضاء ولا سيما البلدان النامية أن تبذل جهوداً لتشجيع توظيف المرأة في الوظائف الفنية وفي جميع الرتب في ادارتها الوطنية وبذلك توفر رصيماً أكبر من المرشحين للعمل بالأمم المتحدة . وهو يحبذ توظيف المرأة في الفئة الفنية والمراعاة الدقيقة لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل عند توظيف المرشحين من بين الناجحين في الامتحانات التنافسية على المستوى الوطني .

(السيد خان ، بنغلاديش)

١٦ — وأخاف انه ينبغي أن تكون الأمم المتحدة نموذجاً للعدل والانصاف والضمير الحي . ويجب أن يكون لها جهاز لتقييم أداء موظفيها . وبالمثل ينبغي ايجاد وسيلة ما لمنع التعسف في التوظيف والمفارقات في تكوين الأمانة العامة بغية تحقيق قدر أفضل من التعاون والتفاهم بين الدول الأعضاء .

١٧ — السيد ثيودورا كويلوس (اليونان) : أعرب عن خيبة الأمل لعدم تحقق تقدم ملموس في تمثيل الدول غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً ، لأن الحالة الراهنة تتعارض مع أحكام الفقرة ٣ من المادة (١٠) من الميثاق . ومن رأى وفده أنه ينبغي على الإدارات المختصة في الأمانة العامة أن تسمع برنامجاً جديداً لتأمين توظيف المواطنين من هذه البلدان . وهو يتفق في هذا الصدد مع توصيات وحدة التفتيش المشتركة ٢ و ٤ و ٥ الواردة في الوثيقة A/33/228 ويشدد على أهمية اتخاذ التدابير لزيادة التوظيف من البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً ومن النساء والشباب كما هو مبين في التوصية رقم ٣ من نفس التقرير .

١٨ — وأردف قائلاً انه لما يدعو الى الأسف أيضاً عدم حدوث تقدم حقيقي فيما يتعلق بتعيين المرأة في الأمانة العامة . ان المقارنة التي عقدتها بعض الوفود مع حملة المرأة للحصول على حقوق مساوية هي مقارنة سليمة : ينبغي أن يكون للمرأة حق الاشتراك على أساس المساواة مع الرجل في العمل في الأمانة العامة للأمم المتحدة .

١٩ — وأخاف ان وفده يؤيد التوصيات ١ و ٢ و ٣ و ٤ الواردة في الوثيقة A/33/10٦ غير انه لا يمكنه أن يقبل التوصية ٨ في ذلك التقرير لأن المدير المقترح يتنافى مع مبدأ التوزيع الجغرافي العادل .

٢٠ — السيد جونسون (اكوادور) : قال انه بعد مناقشات وتوجيهات لا نهاية لها لم تتحقق حتى الآن نتائج ملموسة في توظيف المرأة في الوظائف الرئيسية في الأمانة العامة . ولا تستطيع اكوادور أن تقبل التوصية ٨ في تقرير المفتش سوم (A/33/105) بالنظر في تعيين المرأة بعد فترة تدريبية بصرف النظر عن التوزيع الجغرافي . وليس صحيحاً أن التوزيع الجغرافي عتبة في توظيف المزيد من النساء . ان مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لا يمكن التخلي عنه ، وينبغي أن تمثل جميع البلدان في وظائف الأمانة العامة وأن تشترك في أعمالها . وقد نصت على هذا المبدأ بوضوح مختلف قرارات الجمعية العامة . ويدعوه أن يرى أن بعض البلدان التي لها أكثر من نصيبها من رعاياها من النساء في وظائف الفئة الفنية في الأمانة العامة يلحون على الأمين العام للحصول على المزيد من هذه الوظائف . ويبدو أن الأشخاص الذين يعينون في هذه الحالات لا تتوافر فيهم مؤهلات التوظيف كاملة . ولا يمكن لاتباع هذه الأساليب الا أن يزيد من الاختلال القائم الذي ساد لفترة طويلة جداً . ان بعثات التوظيف الموقدة منذ وقت قريب لم تحل المشكلة لأن توظيف الجامعيين والفنيين الشباب لا يزال غير كاف . ولا يزال في الأمانة العامة من يعملون في الفئة الفنية ولا يحملون المؤهلات المطلوبة . وينبغي عند الترقية اتباع قواعد صارمة تراعى بدقة وتهدف الى تصحيح الاختلال الحالي وتوفير المزيد من الوظائف للنساء . وهو يأمل في اتخاذ خطوات إضافية لتوظيف المرشحين من الشباب وخاصة من البلدان النامية .

(السيد جونسون ، اكوادور)

٢١ - وأخاف ان اكوادور ترحب ببعض المقترحات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة للمفتش برتراند (A/33/228) ، ولا سيما التوصية رقم ٤ التي تدعو الى ضرورة الربط بين الدوران بين مراكز العمل ومكانات الترقية في الفئة الفنية ، والتوصية رقم ٥ التي تقترح استخدام وسائل الاختيار بالمسابقة للشباب من الموظفين في الفئة الفنية . فاذا حازت هاتان التوصيتان تأييد جميع الدول الأعضاء فان هذا لا بد وأن يساعد على اقامة حياة وظيفية سليمة في المجال الادارى .

٢٢ - السيد خاترى (نيبال) : قال ان رغبة جميع الدول الأعضاء في أن تمثل تمثيلا كافيا في الأمانة العامة يشهد على مدى ثقتها في المنظمة ، والأهمية التي تعلقها على أعمالها . ولذلك فان من المؤسف أن يكون عدد غير قليل من الدول اما غير ممثل أو ممثل تمثيلا ناقصا . وفي حين أن من الضروري الابقاء على أعلى مستويات الكفاءة والنزاهة والمقدرة للخدمة المدنية الدولية الفعالة ، فان مبدأ التوزيع الجغرافي العادل ينبغي تطبيقه بكل دقة . ويشاطر وفده مشاطرة كالملة الرأي القائل بأن المرشحين المؤهلين ليسوا موجودين في عدد قليل من البلدان فقط .

٢٣ - وأخاف ان جانبا آخر يدعو الى القلق في حالة الموظفين هو النقص في عدد النساء في الأمانة العامة وهو تطور سلطت عليه الأعضاء في تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن المرأة في الفئة الفنية وما فوقها في منظومة الامم المتحدة (A/33/105) . والتفسير القائل بأن الاختلال في العدد بين الذكور والاناث المستخدم في الأمانة العامة هو الى حد بعيد نتيجة لنقص المرشحات المؤهلات هو تفسير غير مرض على الاطلاق . ان هناك بلدانا بها نساء مؤهلات ، ومنها بلده ، غير ممثلة تمثيلا كافيا في الأمم المتحدة أو المؤسسات الأخرى في المنظومة . وسيؤيد وفده دون تحفظ أى جهد لتحسين نسبة النساء الموظفات في المنظومة .

٢٤ - ومضى يقول انه يلاحظ مع الارتياح أن تقدما كبيرا قد تحقق في تنفيذ الاصلاحات في سياسة الموظفين التي أقرتها الجمعية العامة وأنه سينفذ الكثير من هذه الاصلاحات بحلول نهاية العام . ان ما يعتزم من عقد امتحانات تنافسية للانتقال من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية سيكون خطوة ايجابية . ويؤيد وفده مقترحات وحدة التفتيش المشتركة عن حركة الموظفين من الفئة الفنية بين مراكز العمل . (A/33/228 ، التوصية رقم ٤) التي تتفق مع الهدف الممثل بايجاد خدمة مدنية دولية متمرسة بصفيف واسع من المشاكل المحدقة بالمجتمع الدولي .

٢٥ - وواصل كلامه قائلا ان فعالية الأمم المتحدة لا تعتمد فقط على الارادة السياسية لدى الدول الاعضاء على حل المشاكل الدولية داخل اطار المنظمة وانما تعتمد أيضا على الفعالية والموضوعية التي تنفذ بها الخدمة المدنية الدولية قرارات الهيئات الدولية الحكومية . ولذلك فان من الضروري اجراء الاصلاحات المتعلقة بالموظفين مع التزام أقصى قدر من الحرص والعدل . وكما أشار الأمين العام في تقريره عن أعمال المنظمة فانه يتحتم على الأمانة العامة ايلاء اهتمام أكبر مما يولى حاليا بكثير لتحديد العوامل التي تحد من الانتاجية العالية ، والمحافظة على المستويات العالية ، فضلا عن ضمان الترقى الوظيفي المناسب لجميع الموظفين (أنظر A/33/1 ، الجزء الحادى عشر) .

٢٦ — السيد لوفويزو — بيزويل (زائير) : قال ان القائمة الطويلة من المتكلمين حول البند ١١ تبين ما يعلق من أهمية كبيرة على موضوع مسائل الموظفين ، وخاصة فيما يتعلق بعلاقته بعالمية الأمم المتحدة . لقد كان هناك في المناقشة اتفاق واسع حول الحاجة الى أكبر درجة ممكنة من التمثيل الجغرافي ، واستصواب التوازن بين الرجال والنساء بين موظفي الأمانة العامة ، والتوظيف في الوظائف الرئيسية على أساس امتحانات تنافسية .

٢٧ — وأضاف انه يرغب في أن يقتصر في تعليقاته على تكوين الأمانة العامة ، وأن يتناول أولاً الاختلال في تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة العامة . ان من غير المقبول أن تكون معظم الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً من البلدان الأفريقية . ويبين الجدول ٩ من مرفق تقرير الأمين العام (A/33/176) ان من بين ٢٣ بلداً غير ممثل في الأمانة العامة يوجد ١١ بلداً أفريقياً ، ويعني هذا أن ٥ في المائة من البلدان غير الممثلة تأتي من قارة واحدة فقط من القارات الخمس . كذلك فان أفريقيًا مغبونة فيما يتعلق بمستوى الوظائف ، لأن الجدول نفسه يبين أن معظم الموظفين من البلدان الأفريقية يشغلون وظائف تتراوح بين الفئتين ف — ١ وف — ٥ . ومن المرجح الى حد بعيد أن يستمر هذا الاتجاه طالما بقيت ممارسة الاحتفاظ بوظائف معينة في الرتب الرئيسية لبلدان معينة . كذلك ينبغي ملاحظة أن الأفريقيين الذين يحصلون على وظائف رئيسية يجدون هذه الوظائف خالية من مضمونها الحقيقي .

٢٨ — واستطرد قائلاً انه فيما يتعلق بتمثيل المرأة فان حالة تمثيل المرأة بصفة عامة والمرأة الأفريقية بصفة خاصة بعيدة عن أن تبيح على الارتياح . وهو يرحب ترحيباً حاراً باقتراح الأمين العام اتخاذ خطوات لتأمين توازن أكثر انصافاً بين الموظفين والموظفات في الأمانة العامة قبل نهاية عقد الأمم المتحدة الانمائي الثاني .

٢٩ — وأخيراً ان وفده يرى أن التوظيف في الوقت الحالي في الأمانة العامة تمييزي ، وهو يؤيد كل الجهود الرامية الى تأمين توزيع جغرافي أفضل بين الموظفين وتوظيف أكثر فعالية . ويرحب باقتراح الأمين العام تنظيم امتحان تنافسي اقليمي في عام ١٩٧٩ لرعايا البلدان الأفريقية غير الممثلة .

٣٠ — السيد أبانكو (غانا) : قال ان الأمين العام أعرب في الخطاب الذي ألقاه في حفل الفداء الذي أقامه اتحاد الصحفيين في الأمم المتحدة في أيلول/سبتمبر الماضي عن بعض الأفكار بشأن الاتجاه السائد في الأمم المتحدة . وقال ان هناك ميلاً الى وصف هذا الاتجاه اما بالتفاؤل أو بالتشاؤم ، ولكنه أخاف ان التفاؤل والتشاؤم صفتان لا صلة لهما بالمنظمة ، والا قرب الى الصدق وصف هذا الاتجاه بالواقعية والالتزام والتصميم على تحقيق التقدم .

٣١ — وأخيراً ان الوفد الغاني يرى أن الواقعية في دراسة مسألة الموظفين في الأمانة العامة للأمم المتحدة لا يمكن أن تؤدي الا الى نتيجة مفادها أن التمثيل الزائد للبلدان المتقدمة النمو

(السيد أبانكوا ، غانا)

مرتبط بمفهوم ما يسمى بالاشتراكات الكبيرة . ومن الواضح أن البلدان المتقدمة النمو مصممة على ادامة الحالة بوسائل مثل وراثة الوظائف وترقية قدامى الموظفين في فئة الخدمات العامة الى الرتب الدنيا في الفئة الفنية . وقد يقال ان غانا ممثلة تمثيلا زائدا ، ولكن تمثيلها الزائد المزعوم لا يمكن تشبيهه بتمثيل بلد متقدم النمو يدفع اشتراكا كبيرا ويملك القوة والتصميم على ادامة الحالة الراهنة . فكم من الدول الاعضاء النامية لديها القدرة على الاحتفاظ بأى وظيفة في الأمانة العامة حكرا لها دون غيرها ؟ وأى دولة عضو نامية تستطيع وراثة الوظائف في الرتب العليا جدا في الأمانة العامة ، وتستطيع في الوقت نفسه أن تصر على توليف رعاياها من الشباب في الرتب الدنيا عن طريق امتحانات ربما تعقد لرعايا تلك الدولة العضو فقط ؟ ان غانا قد تكون ممثلة تمثيلا زائدا ، ولكن كما قال رئيس جمهورية غانا الراحل عشية الاستقلال ان استقلال غانا لن يكون له معنى ما لم يرتبط بالتحريك الكامل للقارة الافريقية ، ولذا فان غانا ترى اليوم ان تمثيلها في منظومة الامم المتحدة لن يكون له معنى ما لم يرتبط بتمثيل عادل لكافة الدول النامية . وقد كان يزعم دائما ان برامج الأمم المتحدة تستهدف مساعدة البلدان النامية في التنمية . وينبغي أن يوضع هذا في اعتبار الدول الأعضاء التي تمارس ضغطا على الأمين العام لزيادة مكاسبها الخاصة ، بعد أن كان ميزة السبق في توزيع الوظائف في الأمانة العامة والتصميم على الابقاء على الوضع القائم .

٣٢ — واستطرد قائلا ان عددا من المتكلمين قد شكوا من أن التدابير التي اتبعتها اللجنة الخامسة على مر السنين لتحقيق تمثيل متوازن في الأمانة العامة لم تؤد الى النتائج المتوقعة . والسبب بسيط . فان التصميم على احراز هذه الأهداف لم يكن مساويا لتصميم هؤلاء الذين تكمن مكاسبهم في الابقاء على الوضع القائم .

٣٣ — وأضاف ان سببا آخر من أسباب عدم احراز تقدم هو البلبلة التي يثيرها الارشاد التشريعي . وفي قرارات الجمعية العامة عبر الأعوام عولجت النواحي المختلفة لتكوين الأمانة العامة ووضع سياسات لارشاد الأمين العام في اختيار الموظفين . وكما جاء في الفقرة ٢ من الوثيقة A/33/176 ، فان هذه السياسات لم تكن ثابتة دائما وقد لقيت تشديدا متباينا عبر الأعوام . ونتيجة لذلك اختار الأمين العام ممارسة تقديره الشخصي كما أشير في الفقرة ٣ من نفس التقرير ، ولكن دون مراعاة كافية لحقائق الحالة . وبناء عليه يجب أن تحدد المنظمة أهدافها وأن تضع توجيهات واضحة ومحددة .

٣٤ — وأضاف قائلا فيما يتعلق بالتمييز ضد المرأة انه يرغب في أن يقول انه ليس هناك أى تمييز في التوظيف من هذا القبيل في بلده . والحقيقة أن معظم النساء في غانا تعملن لأنفسهن ولهن قوة اقتصادية ملموسة . ووفقا لذلك فان آراء غانا بشأن توظيف المرأة في الأمانة العامة مماثلة للآراء التي قدمتها ترينيداد وتوباغو وبلدان أخرى كثيرة . فغانا ترى ان فكرة الأرقام المستهدفة التي تقترحها وحدة التفتيش المشتركة ليست جامدة دون داع فحسب ، ولكنها كذلك عذر جاهز للدول الاعضاء الممثلة تمثيلا زائدا لممارسة ضغط غير مناسب على الأمين العام لاتباع سياسة في غير صالح الغالبية الكبرى من الدول الاعضاء . وتؤيد غانا الاشتراك الكامل والتمثيل العادل للنساء في

(السيد أبانكوا ، غانا)

جميع المستويات في منظومة الأمم المتحدة ، ولكنها لا تعتقد أن بالامكان تحقيق ذلك عن طريق نظام يستهدف حرمان شخص لصالح شخص آخر .

٣٥ — وأخاف أن أحد المصادر الأخرى الممكنة للبليلة في توجيهات الجمعية العامة للأمين العام هو المبالغة في التشديد على الشباب . وقد ذكرت غانا في الدورة السابقة انها مهتمة بأن ترى البلدان النامية ممثلة التمثيل الواجب ، ولا سيما في مستويات تقرير السياسة في الأمانة العامة ، ولكن لا صلة لذلك بمسألة ما اذا كان ذلك التمثيل ممكن التحقيق عن طريق توظيف شباب أو كهول . وتعترف غانا بأن التشديد على الشباب ، مثله في ذلك مثل التشديد على توظيف المرأة ، يمكنه أن يؤدي تماما الى تحقيق نتائج معاكسة للأمني المشروعة لجميع الدول الأعضاء التي ستمثل في الأمانة العامة .

٣٦ — ومضى يقول ، فيما يتعلق بوراثة الوظائف في المستويات العليا في الأمانة العامة أن وفده كان يمكن أن يكون أكثر سعادة لو أن الأمين العام تحفظ في بيانه في الفقرة (١) من الوثيقة A/33/176 ، عندما قال انه " كلما شغل منصب في هذا المستوى تصبح مهمة الأمين العام أكثر صعوبة في معظم الأحيان ، لأن الدولة العضو التي يخلي أحد رعاياها مناصبا تقدم في جميع الأحيان تقريبا فردا آخر من رعاياها لشغل منصب في نفس المستوى كخليفة لمن سبقه " ومن المؤكد أن هذا ليس صحيحا بالنسبة لجميع الدول الأعضاء . وينبغي في هذه الدورة أن تعتمد الكثرة الى اقناع القلة بالانضمام اليها في تأمين التوقف عن هذه الممارسة توقفا كاملا . وان غانا لتنتظر بلهفة الاحصاءات التي طلبها ممثل ترينيداد وتوباغو عن جنسية الأشخاص الذين أخذوا وشغلوا المناصب في الرتبة مد - ١ وما فوقها خلال السنوات العشر الماضية .

٣٧ — وأردف قائلا ان انتباه غانا قد استرعى في الدورة الثانية والثلاثين الى مقرر اتخذه مجلس الموظفين في مكتب الأمم المتحدة بجنيف يتعلق بالمعاملة التمييزية ضد رعايا البلدان النامية في التوظيف في فئة الخدمات العامة في جنيف . وهو يدرك تماما أن توظيف موظفي فئة الخدمات العامة في الأمانة العامة في نيويورك أو جنيف لا يقوم على أساس المبدأ نفسه الذي يتم به توظيف موظفي الفئة الفنية ، ولكنه يأمل في أن يدرك المسؤولون في جنيف عن توظيف موظفي فئة الخدمات العامة انهم يعملون باسم منظمة دولية وألا يرتكبوا خطأ الاعتقاد بأنه ما دام يشار الى مكتب جنيف بأنه المكتب الأوروبي للأمم المتحدة فلا يجوز أن يعين فيه غير الأوروبيين موظفين في فئة الخدمات العامة . وسيواصل الوفد الغاني مراقبة الحالة .

٣٨ — وأخاف أن غانا تشعر بخيبة الأمل بالنسبة للفصل الخامس من تقرير الأمين العام (A/33/176) الذي يتناول فيه فريق التحقيق في ادعاءات المعاملة التمييزية . ولم يرد ذكر لما كان يمكن أن يكون حقا المشكلة الأساسية للفريق ، ألا وهو ضيق الوقت وكذلك ما يمكن أن يكون هناك من تعارض أمام أعضاء الفريق بين متطلبات مهامهم في الفريق وبين تقدمهم الوظيفي . ويأمل في أن يتاح للفريق التشجيع اللازم والموارد التي تمكنه من الاضطلاع بأعماله .

٣٩ — السيد العياشي (تونس) : تكلم باسم أعضاء مجموعة الـ ٧٧ فقال انه كانت هناك شكاوى كثيرة أثناء المناقشة من البلدان النامية بشأن التمثيل الناقص في المستويات العليا في الأمانة العامة ، وتؤكد الجداول الواردة في تقرير الأمين العام (A/33/176) هذه الشكاوى تماما . ان تكوين الأمانة الحالي لا يعكس بدقة العضوية الحالية للمنظمة أو مبادئ الميثاق . والأرقام الواردة عن الرجال والنساء تبين أن البلدان النامية ممثلة تمثيلا ناقصا ، وعلى سبيل المثال ، فان من بين جميع النساء في وظائف الرتبة مد — ٢ لا توجد سوى واحدة من بلد نام .

٤٠ — وأخاف انه لا يعرف مدى مسؤولية ادارة شؤون الموظفين عن هذه الحالة ولكن سلطة الادارة ينبغي أن تزداد حتى يمكن حمايتها من الضغوط والمناورات التي أشارت اليها بعض الوثائق وعدد من الوفود . ولا تؤدي هذه المناورات الى ادارة سليمة ، وهي تمنع الأمين العام من القيام باختيار الموظفين الرئيسيين على الأساس الموضوع في الميثاق والوارد في قرارات الجمعية العامة ذات الصلة . وينبغي أن تكون جميع النصائح والاقتراحات المقدمة من ادارة شؤون الموظفين للأمين العام متفقة مع هذه المبادئ والسياسات التي وضعتها الجمعية العامة . وليست لدى البلدان النامية رغبة في التدخل في مهام الأمانة العامة ولكن ما لم يتحقق بعض التقدم في اصلاح هذه الممارسات فلا بد ايلاء نظرة جادة لانشاء جهاز دولي حكومي لتأمين احترام مقررات الجمعية العامة ومساعدة الأمين العام على ضمان احترامها .

٤١ — ومنى يقول ان من الممارسات المقلقة بصفة خاصة وراثه الوظائف الرئيسية . وانا استمر ذلك فلن يكون هناك أبدا افريقي أو امريكي لاتيني أو آسيوي في وظيفة رئيسية ، لأن جميع هذه الوظائف يشغلها رعايا من البلدان المتقدمة النمو . ووفقا للجدول ١٣ من المرفق للوثيقة A/33/176 يوجد خمسة افريقيين فقط في وظائف الرتبة مد — ٢ في الأمانة العامة بينما يشغل نفس الرتبة ١٤ موظفا من أوروبا الشرقية و ٢٢ من أوروبا الغربية .

٤٢ — واستطرد قائلا انه في الوقت الذي يعاد فيه فتح الحوار بين الشمال والجنوب بموافقة عامة ، يرغب الوفد التونسي في أن يشجب ، باسم مجموعة الـ ٧٧ ، التوزيع غير العادل للمسؤولية الحقيقية في الأمانة العامة . والمأمول أن يتمكن الفريق العامل المعني بشؤون الموظفين في وقت قريب من تقديم مقترحات جريئة وبناءة لعلاج كافة حالات الاختلال القائم . وسيقوم أعضاء مجموعة الـ ٧٧ بتقديم مشاريع قرارات مناسبة بشأن هذا الموضوع بغية تحقيق اتخاذ تدابير معينة تستحق الأولوية العليا .

٤٣ — الرئيس : أعلم اللجنة بأن مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين سيلقي بيانا في الأسبوع التالي للرد على الاسئلة التي أثارها الوفود في سياق المناقشة ولا سيما الاسئلة التي وجهها ممثل النمسا في الجلسة ١٢ .

البند ١٠٩ من جدول الأعمال : تعيينات لملء الشواغر في عضوية الهيئات الفرعية للجمعية العامة (تابع)

(هـ) المحكمة الإدارية للأمم المتحدة (A/33/125 و A/C.5/33/26)

٤٤ — الرئيس : قال ان السيد فرانسيسكو فورتيسا من أوروغواي والسيد أندريه آستور من هنغاريا ، العضوين في المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ، واللذين ستنتهي فترة ولايتهما في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٨ قد رشحتهما حكومتاهما لاعادة التعيين .

٤٥ — وأضاف ان المادة ٩٢ من النظام الداخلي تقتضي بأن تجرى جميع الانتخابات بالاقتراع السري . الا انه وفقا للسابقة التي أرستها الجمعية العامة واللجنة الخامسة فانه يمكن الاستغناء عن الاقتراع السري عندما لا يكون هناك اعتراض . واذا لم يسمع أى اعتراض فانه سيعتبر ان اللجنة تقرر انه نظرا لوجود مرشحين اثنين للشاغرين فانه يمكن الاستغناء عن الاقتراع السري .

٤٦ — وقد تقرر ذلك .

٤٧ — الرئيس : قال انه اذا لم يسمع أى اعتراض فانه سيعتبر ان اللجنة توافق على أن توصي بتعيين السيد فورتيسا والسيد آستور في المحكمة الإدارية للأمم المتحدة لفترة ثلاث سنوات تبدأ في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٧٩ .

٤٨ — وقد تقرر ذلك .

البند ١٠٠ من جدول الأعمال : الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٧٨ - ١٩٧٩ (تابع)

انشاء وحدة لخدمات المعلومات في ادارة الشؤون الدولية الاقتصادية والاجتماعية (تابع)
(A/33/7/Add.2 و A/C.5/33/4 و A/C.5/33/L.7/Rev.2) .

٤٩ — السيدة موسبرغ (السويد) : قالت ان الفقرة الثالثة من مشروع المقرر الوارد في الوثيقة A/C.5/33/L.7/Rev.2 قد نقحت لمراعاة الاقتراحات التي قدمها ممثل جمهورية بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية في الجلسة السابقة (A/C.5/33/SR.19 ، الفقرة ٣٢) .

٥٠ — السيد غاريدو (الفلبين) : قال ان مشروع المقرر المنقح أخذ بعين الاعتبار تعليقات كافة الوفود وهو يقترح اعتماده بتوافق الآراء .

٥١ — السيد كتنفهام (الولايات المتحدة الأمريكية) : سأل عما اذا كان مدير دائرة نظم المعلومات والتجهيز الالكتروني للبيانات يعتزم الرد على الاسئلة التي تثار أثناء المناقشة .

٥٢ — الرئيس : قال ان البيان الذي ألقاه مساعد الأمين العام لتخطيط البرامج والتنسيق في الجلسة السابقة (A/C.5/33/SR.19) ، الفقرات ٢٧ - ٣١) قد أعدت بعد التشاور مع مدير دائرة

(الرئيس)

نظم المعلومات والتجهيز الإلكتروني للبيانات ولقيت موافقة الأخير الكاملة • ولذلك فلا يبدو من الضروري ان يلقي مدير الدائرة بياناً منفصلاً •

٥٣ — السيد كننغهام (الولايات المتحدة الأمريكية) : قال انه سيكون من المفيد بالرغم من ذلك الحصول على تأكيد من المدير نفسه بأنه سوف يؤمن التنسيق اللازم •

٥٤ — السيد سلوتر (مدير دائرة نظم المعلومات والتجهيز الإلكتروني للبيانات) : قال ان الدائرة وإدارة الشؤون الدولية والاقتصادية والاجتماعية قد بدأت اجراء مناقشات للتنسيق بين وحدة خدمات المعلومات والوحدات الأخرى المسؤولة عن نظم المعلومات • وقد اجتمع بالفعل فريق عامل تقني ووافق على مشروع نموذج للبيانات متفقاً تماماً مع نظام الأمم المتحدة للمعلومات الجيولوجرافية ولذلك فانه يؤيد كل التأييد البيان الذي ألقاه مساعد الأمين العام لتخطيط البرامج والتنسيق في الجلسة السابقة •

٥٥ — السيد كوشاري (الهند) : قال انه في حين يؤيد مشروع المقرر فان وفده يرغب في التشديد على أهمية توفير المساعدة لبلدان نامية كثيرة تفتقر الى الهياكل الأساسية التقنية لكي تستفيد استفادة كاملة من وحدة خدمات المعلومات •

٥٦ — الرئيس : قال انه اذا لم يكن هناك أى اعتراض فانه سيعتبر ان اللجنة ترغب في اعتماد مشروع المقرر الوارد في الوثيقة A/C.5/33/L.7/Rev.2 بتوافق الآراء •

٥٧ — وقد تقرر ذلك •

٥٨ — السيد بالامارتشوك (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية) : قال ان وفده لستم يعترض على اعتماد مشروع المقرر على أساس أن تكاليف الإبقاء على وحدة خدمات المعلومات لن تنقل في المستقبل الى الميزانية العادية للأمم المتحدة • وقبل اتخاذ مقرر نهائي بشأن وحدة خدمات المعلومات ، حتى داخل إطار الموارد الخارجة عن الميزانية ، لابد من دراسة المسألة من جانب الهيئات الحكومية الدولية المختصة واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية •

٥٩ — السيد كوياما (اليابان) : قال ان وفده انضم الى توافق الآراء بشأن مشروع المقرر • بيد أن مسألة التنسيق ينبغي أن تكون مسؤولية المدير العام للتنمية والتعاون الاقتصادي الدولي ، وهو يؤيد في هذا الصدد الآراء التي أعرب عنها ممثل ترينيداد وتوباغو في الجلسة السابقة (A/C.5/33/SR.19 ، الفقرة ١٤) •

استخدام الخبراء والخبراء الاستشاريين في الأمم المتحدة (تابع) (A/C.5/33/L.6)

٦٠ — الرئيس : دعا اللجنة الى اتخاذ قرار بشأن مشروع القرار A/C.5/33/L.6 •

٦١ — اعتمد مشروع القرار A/C.5/33/L.6 بتوافق الآراء •

٦٢ — السيد بيكودي كوانيا (اسبانيا) : قال ان وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم لم يرد في بيانه في الجلسة ١٨ على سؤال تقدم به وفده فيما يتعلق باستخدام الخبراء والخبراء الاستشاريين • بيد أن المسألة لا تتعلق ، بأي حال من الأحوال ، بمشروع القرار الذي أعتمدتوا والذي يؤيده وفده تأييدا كاملا • وبالرغم من ذلك فانه يرغب في أن يعرف ما اذا كان هناك أى احتمال لتلقي رد في الجلسة الحالية •

٦٣ — السيد دافيدسون (وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم) : أشار الى أن أفضل طريق يمكن أن يتبعه ممثل اسبانيا وأى ممثلين آخرين يرغبون في تلقي معلومات إضافية هو الاتصال مباشرة بإدارة شؤون الموظفين •

التسميات التنظيمية في الأمانة العامة A/C.5/33/6

٦٤ — السيد دافيدسون (وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم) : قال ان تقرير الأمين العام بشأن التسميات التنظيمية في الأمانة العامة (A/C.5/33/6) أورد سردا للتقدم المحرز حتى الآن في تنفيذ مقترحات التسميات الواردة في تقرير الأمين العام للجمعية العامة في دورتها الثانية والثلاثين (A/C.5/32/17) • وقد أنشأ الأمين العام فريقا عاما مشتركا بين الإدارات للنظر في أفضل الطرق لتطبيق التسميات المقترحة للعناصر التنظيمية المعددة في الفقرة ٣ من الوثيقة A/C.5/33/6 • وقد تناولت توصيات الفريق العامل العناصر التنظيمية للمستوى ١ • ولم يوافق الأمين العام على جميع المقترحات المقدمة من الفريق العامل ، وترد في الفقرة ١٣ من التقرير الحالي العناصر التي أرجئ اتخاذ مقرر نهائي بشأنها على أساس توصيات الفريق العامل المتعلقة بها • وتشير الفقرة ١٧ الى أن عملية تطبيق التسميات التنظيمية الجديدة أثبتت انها صعبة وتستغرق وقتا كبيرا ، ولهذا السبب فان الأمين العام قرر استخدام قدر من المرونة في تطبيق مقترحاته بشأن التسميات تشبها مع الرأى الذى أعربت عنه اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في الدورة الثانية والثلاثين (A/32/8/Add.6 ، الفقرة ٧) • وينبغي التزام الحذر لتأمين عدم التشديد أكثر من اللازم على عدد الموظفين فسي عنصر تنظيمي ما أو على رتبة رئيس هذا العنصر على حساب الاعتبارات الأخرى •

٦٥ — وأضاف أن الأمين العام قد أشار في الفقرة ٧ من تقريره الحالي الى انه سيقدم تقريرا آخر الى الجمعية العامة في الدورة الرابعة والثلاثين ، ويأمل أن يكون قد تم الفراغ من هذه المهمة حينذاك • وتأمل اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية أن يكون بإمكان الأمين العام أن يشير في ذلك التقرير الى الأثر الكامل لتطبيق التسميات الجديدة في الأمانة العامة بأكملها •

٦٦ — السيد أكاشي (اليابان) : قال ان تقرير الأمين العام قد اتخذ خطوات هامة نحو تلبية الحاجة التي شددت عليها الجمعية العامة في الدورة الثانية والثلاثين الى تسميات تنظيمية منطقية ومتناسكة لصالح اقامة هيكل أرشد وأكثر اتساما بالعملية • ويقدر وفده العمل الذى أنجز حتى الآن ويعرب عن أمله في أن يتضمن التقرير النهائي للأمين العام توصيات بشأن جميع المجالات التي لا تزال بحاجة الى دراسة •

(السيد أكاشي ، اليابان)

٦٧ — وأخاف أن التسميات التنظيمية الرشيدة ينبغي أن توضح حدود السلطة والمسؤولية وأن تعيّن أي تدخل أو ازدواجية ، وتحدد المجالات التي يكون فيها عدد الموظفين من الفئات العليا مخمّجا ، أو يكون الموظفون فيها في مراتب أعلى ، وأن تعمل عن طريق فرض انضباط تنظيمي أكبر ، على تصعيب المطالبة بتوسعات لا مبرر لها في وحدات الأمانة العامة . ان وفده مستعد لتأييد الخط الرئيسي في تقرير الأمين العام ذلك رهنا بمراعاة ملاحظات قليلة . انه يعتقد ، كما ذكر في ٣ تشرين الثاني /نوفمبر ١٩٧٧ (A/C.5/32/SR.34 ، الفقرة ٤٤) أن أهم معيار لتحديد تسمية وحدة معينة هو مركزها في الهيكل السكلي للأمانة العامة ، وخاصة علاقتها بالأمين العام ودرجة المسؤولية التي تحملها . ولذا فانه يرى أن هناك خطرا الى حد ما في الاعتماد الكامل على استخدام المعايير العددية في تحديد التسمية ، ويعتقد انه ينبغي التمييز بين الوحدات الادارية والفنية فيما يتعلق بما يعطى من وزن لحجم الوحدة . بيد أن الاعتراف بالعنصر الكيفي ينبغي ألا ينظر اليه باعتباره رخصة للتمادي في البعد عن المعايير القائمة على أساس العناصر الكمية .

٦٨ — ومضى يقول ان وفده يلاحظ بارتياح أن استخدام اصطلاح " مركز " قد قل كثيرا وهو يتطلع الى زيادة الحد منه . وبالرغم من انه كان يفضل التطبيق الموحد لاصطلاح " فرع " للمستوى ٤ فانه مستعد ، على شيء من المضض ، أن يقبل استخدام اصطلاح " دائرة " لتسمية العناصر التنظيمية في نفس المستوى . وهو يشعر بالقلق الى حد ما بشأن الاستخدام الموازي لعدد من التسميات الخاصة مثل " مختبر " و " فصيلة " و " مصنع " وما الى ذلك ، كما انه غير مرتاح الى تسمية " مكتبة " في المستوى ٦ وفي المستوى ٣ أيضا .

٦٩ — وأردف قائلا انه واثق من أن وكيل الأمين العام للادارة والتنظيم سيواصل ، ومع دائرة التنظيم الإداري ، الجهود الجادة الرامية الى زيادة ترشيد هيكل الأمانة العامة ، ومما لا شك فيه أن مهمة التسميات أداة فعالة في هذا الصدد . وهو يلاحظ أن الأمين العام هو وحده في آخر الأمر المسؤول أمام الجمعية العامة عن التنظيم الإداري للأمانة العامة ، ولذلك فان عليه أن يطبق مبادئ ومنهجية التسميات التنظيمية على حالات محددة داخل الاطار الذي تضعه الجمعية العامة .

٧٠ — السيد ماجولي (ايطاليا) : أعرب عن أمله في يأخذ الأمين العام بعين الاعتبار بعض الآراء التي أعرب عنها في اللجنة والتي قد تعينه في اعداد تقريره العام القادم . ويؤيد وفده تأييدا كاملا الفكرة القائلة بأن من المهم الوصول الى تسميات منطقية ورشيدة لتفادي البلبلة ولجعل هيكل الأمانة العامة مفهوما بدرجة أكبر . ومن المهم أن يحكم الرشاد والصيغة العملية عمل الأمانة العامة لصالح أعضاء الأمم المتحدة والقضايا العامة التي تهمّل بها الأمم المتحدة . بيد أنه يرى أن المسألة ذات أهمية ثانوية بالنسبة للمسألة الهامة حقيقة والخاصة بما تقوم به المكاتب المختلفة بالفعل . واذ ما أفرطنا فيما نعلقه من أهمية على أسماء مختلف الأقسام في الأمانة العامة فان التنافس قد ينشأ بين المكاتب المختلفة ، وربما يدفع رؤساء الأقسام في نهاية الأمر الى محاولة الحصول على المزيد من الموظفين والمعدات . وسيؤدي هذا في نهاية المطاف الى زيادة التكاليف

(السيد ماجولي ، إيطاليا)

الادارية وتقليل الاهتمام الذى يولى للمهمة الرئيسية للادارات وحي المساعدة بطريقة انسابية وسهلة في تنمية بلدان العالم الثالث وتعزيز السلم والتقدم الاجتماعي في كل مكان . وهو يأسف لعدم التسميات المختلفة المعددة في الفقرة ٣ من التقرير ، ويسأل عما اذا كان هذا التنوع في الأسماء ضرورى وهام حقيقة . ويقترح كأسلوب أبسط استخدام اسم واحد في جميع الحالات . وحيث انه لم يستقر بعد على عناصر تنظيمية أخرى كثيرة ، وحيث أن الأمين العام سيقدم تقريراً نهائياً ، فإنه يعرب عن أمله في أن يؤخذ بعين الاعتبار اقتراحه وضع تسمية موحدة . وبالرغم من أن العمل الذى تنطوى عليه هذه العملية صعب ويستغرق وقتاً كبيراً ، فلا يجوز أن لا يسمح لتعقيدات المسألة أن تحجب المسألة الحقيقية ، وحيث ليست أسماء مختلف الوحدات وانما ما تفعله .

٧١ — السيد غاريدو (الفلبين) : رحب بتقرير الأمين العام ولا حظ بارتياح الأعمال التى يقوم بها الفريق العامل المشترك بين الادارات ودائرة التنظيم الادارى . وأشار الى أن ادارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية وادارة التعاون التقني من أجل التنمية لا تزالان موضع دراسة وأعرب عن أمله في أن توليا الاهتمام المناسب لانهما بموجب ولايتيهما تقومان بدور هام في النظام الاقتصادى الدولى . وهو يتطلع الى توصيات الفريق العامل والى القرار النهائى بشأن الشعب المعددة في الفقرة ١٣ من التقرير والتوصيات بشأن المكاتب التى لا تزال موضع دراسة . وطلب من رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية أن يحدد المعايير التى يطبقها الأمين العام عند ممارسته المرونة وأعرب عن أمله في أن يحدد التقرير النهائى للأمين العام الآثار الادارية والمالية للتسميات التنظيمية .

رفعت الجلسة الساعة ١٢/٥٥