

اللجنة الخامسة  
الجلسة الثلاثون  
المعقودة يوم الجمعة  
١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٠  
الساعة ١٥/٠٠  
نيويورك

الأمم المتحدة  
**الجمعية العامة**  
الدورة الخامسة والأربعون  
الوثائق الرسمية

UN LIBRARY  
JAN 3 1991  
UN DOCUMENT COLLECTION

محضر موجز للجلسة الثلاثين

الرئيس : السيد مايكوك (بربادوس)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية : السيد مسيلي

المحتويات

البند ١٢٧ من جدول الأعمال : النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع)

البند ١٢٨ من جدول الأعمال : نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (تابع)

البند ١١٦ من جدول الأعمال : التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة وتقارير مجلس مراجعي الحسابات (تابع)

.../...

Distr. GENERAL  
A/C.5/45/SR.30  
11 December 1990  
ARABIC  
ORIGINAL: SPANISH

\* 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 في الساعة ١٥/٣٠

البند ١٢٧ من جدول الاعمال : النظام الموحد للأمم المتحدة (A/45/30 ؛ A/C.5/45/23 ، A/C.5/45/24 ، و A/C.5/45/29 ، A/C.5/45/43) (تابع)

البند ١٢٨ من جدول الاعمال : نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (تابع) (A/45/699 و A/C.5/45/7 ، A/C.5/45/22 ، A/C.5/45/43)

١ - السيد آتيساري (وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم) : قال إن بيان لجنة التنسيق الإدارية (A/C.5/45/43) يعكس القلق الذي يساور الأمين العام وجميع الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة ازاء ظروف عمل موظفي الفئة الفنية وما فوقها ، التي ما زالت غير قائمة على المنافسة . كما أنه يبرز ضرورة توفير الاستقرار والوضوح ، وبصفة خاصة فيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية . وفي السنوات الأخيرة ، توقفت الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة عن أن تكون عنصرا للمقارنة يبعث على الارتياح ، بل إنها أدت الى حدوث انحرافات خطيرة في نظام الاجور في الخدمة المدنية الدولية . ووفقا لما تشير اليه لجنة التنسيق الادارية في الفقرة ٩ من البيان ، سيكون من غير المناسب ، على الاطلاق ، اتخاذ تدابير تؤدي الى تجميد جديد للاجور في ظل هذه الظروف .

٢ - ويعتبر موظفو الخدمة الميدانية هم العمود الفقري لانشطة وعمليات الأمم المتحدة في العالم أجمع . ويعيش هؤلاء الموظفون أحيانا في ظروف تتسم بعدم الاستقرار ومخوفة بالخطر ، ويتحتم عليهم أن يكونوا دائما على أهبة الاستعداد للانتقال من مكان الى مكان آخر بإخطار لا يتجاوز ٤٨ ساعة . لذلك يعرب المتكلم عن ارتياحه للقرار الذي اتخذته لجنة الخدمة المدنية الدولية بمراقبة تطور أجور الخدمة الميدانية بعد مضي سنتين ، ولا سيما فيما يتعلق بتطبيق مصغوفة التنقل والمشقة (A/45/30 ، الفقرة ٢٦٩) .

٣ - وفيما يتعلق بمركز المرأة في مختلف المؤسسات ، فإن الأرقام تعكس بعض التحسن في الموقف تجاه المرأة الموظفة ، ومع ذلك ما زال يتعين حل بعض المشاكل الأساسية ، سواء في اطار فئة الخدمات العامة أو الفئة الفنية . ومن بين هذه المشاكل التخفيض

(السيد آتيساري)

الأخير الذي حدث في مجال تعيينات وشرقيات المرأة في الوظائف الادارية من الرتبة ف - ٥ وما فوقها ، وستجري محاولة لتعويض ذلك عن طريق تطبيق برنامج عمل يجري إعداده في الوقت الحالي .

٤ - أما فيما يتعلق بالدراسات المختصة بأجور فئة الخدمات العامة ، فإنه يعرب عن ارتياحه لملاحظته أن المشكلة التي كانت قائمة في جنيف قد حلت . ومن الصعب الحصول في كل مكان على عناصر ملائمة للمقارنة . كذلك ليس من السهل تحقيق القبول المنهجي ، وبالتالي شرعية الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالأجور . ولكل مركز عمل مشاكله الخاصة . فعلى سبيل المثال ، وبالنسبة لفئة الخدمات العامة التي ينبغي ، من حيث المبدأ ، أن تتكون من موظفين "محلين" ، فإن تكوينها في نيويورك تكوين غير طبيعي . فمن بين الموظفين البالغ عددهم ٢ ٣٦٥ موظفا والذين يكونون فئة الخدمات العامة ، نرى أن أقل من ٢٨ في المائة منهم من رعايا البلد المضيف والباقي الذي يبلغ ٧٢ في المائة وافدون من ٩٦ بلدا مختلفا . ومن بين الـ ٧٢ في المائة ، نجد أن غالبيتهم في الحقيقة موظفون "دوليون" ، نظرا لأنهم يستخدمون لغتين على الأقل ، وأنهم قاموا بدراسات عليا في كثير من الحالات ويعيشون بالفعل بوصفهم مغتربين ، حتى وإن كان لا يعترف لهم بصفة الموظفين الدوليين عند التعيين . وهذا خروج بالغ على القياس يحدث في المقر ، ولم يصحح بعد .

٥ - وقد قرر الأمين العام ، الذي أخذ في اعتباره معنويات الموظفين في نيويورك ، النظر في التوصيات التي قدمتها لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق بالدراسة الاستقصائية المتعلقة بالأجور . وعلى الرغم من أن نتائج الدراسة تبعث على الدهشة للوهلة الأولى ، فقد تقرر تخفيض أجور موظفي فئة الخدمات العامة في حين تحصل فئات أخرى من الموظفين على زيادة في الرواتب تزيد على ١٠ في المائة ، فالمهم الآن هو المضي قدما . وليست معنويات الموظفين بمفهوم فارغ المضمون ، فهي التي يمكن أن تقرر مصير نجاح أية مؤسسة ، ولا يميل الأمين العام من تكرار أن أؤمن ما في المنظومة هم موظفوها . وفي السنوات الأخيرة ، ونتيجة لإعادة التنظيم وتخفيض الوظائف ، أصبح وضع الموظفين أصعب ، واتسم بالتوتر والمطالبة الملحة ، وزادت نسبة الذين يعملون عددا كبيرا جدا من الساعات الى حد ملحوظ . وبعد مرور سنوات كثيرة كانت فيها المنظومة مجالا للمداوات ، أصبحت تقوم الآن بدور تنفيذي ، ليس فيما يتعلق بأنشطة صون السلم فحسب ، بل أيضا فيما يتعلق بالتنمية الاقتصادية الدولية ، وبالبيئة ،

(السيد آتيساري)

وبإساءة استعمال المخدرات ، وبحقوق الإنسان . وبمقتضى هذا الدور الجديد التي تطلق به الأمم المتحدة ، ينبغي تعديل طريقة تناول المسائل المتعلقة بالموظفين . وستحظى حركة النقل بأهمية أكبر ، بكل ما يترتب عليها من نتائج . وهناك اقتراح مقدم فحواه أن تتطور المنظومة بحيث تنتهي الى تشكيل نواة صغيرة من الموظفين ، يزيد عددها لاداء مهام معينة . وتلك فكرة جديرة بالنظر ، وإن كان يترتب عليها مجموعة من المشاكل . ولن يتمكن بعض الموظفين من التكيف مع التغيرات ، وفي هذه الحالة ، ينبغي تحديد الطرق التي تيسر لهم متابعة الاعمال التي كرموا لها حياتهم . ومن الممكن أيضا أن يصبح من الضروري ، استجابة للمسؤوليات الجديدة ، إدخال تغييرات جديدة على هيكل المنظومة . ويتعين على الأمم المتحدة ، شأنها في ذلك شأن أي جهاز في عصر يشيع فيه التطور السريع ، أن تتكيف مع نفسها .

٦ - وعندما ننظر في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية ، فالمهم هو أن نكون مدركين دائما أن ما تجري دراسته الآن هو الوسائل التي تتيح للأمين العام وغيره من الرؤساء التنفيذيين الوفاء بالمسؤوليات التي عهد المجتمع العالمي بها اليهم ، وهذه الوسائل هي أساسا "وسائل إنسانية" . وتعتمد منظمة كالاتم المتحدة على المعنويات والمرونة والصفات الحميدة لدى موظفيها ، وعلى فعالية هيكلها ، وعلى واجب الدول الاعضاء في أن تفي على الوجه الاكمل بالتزاماتها المالية . وينبغي للجنة الخامسة وللجنة الخدمة المدنية الدولية وإدارة الأمم المتحدة أن توحد جهودها في المهمة المشتركة الرامية الى إعداد المنظومة للاطلاع بمهامها في الحاضر والمستقبل ، في مجالات السلم ، والتنمية الاقتصادية ، والعدل ، وحقوق الإنسان .

٧ - السيد أخطار الزمان (بنغلاديش) : قال إنه يتفق في الرأي بوجه عام مع توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المتعلقة بالاستعراض الشامل لمنهجية تحديد الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بالنسبة لموظفي الفئة الفنية وما فوقها ، ولا سيما مع الرأي المعرب عنه في الفقرة ٣٤ من تقريرها (A/45/30) . ومع ذلك ، فإنه يرى أنه ينبغي للجنة الخدمة المدنية الدولية الاستمرار في دراسة كيفية إيجاد هامش محدد تحديدا جيدا للمعاش التقاعدي ، يتمشى مع الاجر الصافي .

٨ - أما فيما يتصل بالمسألة الصعبة المتعلقة بهيكل الاجور ، فإنه يتفق في الرأي ، بصفة عامة ، مع قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية ، كما يتفق موقفه مع

## (السيد أخطار الزمان ، بنغلاديش)

عدم استثناء السكن من نظام تسوية مقر العمل ، وألا ينظر اليه ، الآن على الأقل ، بوصفه عنصراً منفصلاً عن الأجر الأجمالي . كذلك يشارك التوصية القائلة بأن تجري ، في المقر وفي مراكز العمل في أوروبا والمراكز الرئيسية الأخرى ، مقارنات مختلفة بين نغقات الإسكان وفقاً للمدينة الأساس ، نيويورك ، مع تطبيق نظام تسويات مقر العمل . ومن ناحية أخرى ، يعرب عن امتنانه في حالة توفير المزيد من المعلومات عن الممارسة المتعلقة بتقديم منحة للعودة إلى الوطن إلى الموظفين الذين يعيشون في بلدانهم الأصلية ولكنهم يعملون في مراكز خدمة موجودة في بلد آخر .

٦ - وفيما يتعلق بمسألة شروط الخدمة لرتبتي الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام والرتب المعادلة ، يرى أنه على الرغم من القرارات التي اتخذتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في هذا الصدد ، قد يكون من المناسب العودة إلى دراسة هذه المسألة في المستقبل . لكنه يوافق ، على قرارات اللجنة فيما يتعلق بتعديل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا وتطبيقه والنظر فيه في المستقبل ، ويتفق في الرأي بشكل عام مع ما توصلت إليه من نتائج بشأن استخدام نظام تسوية مقر العمل لتعويض الفروق في القوة الشرائية التي تتراكم مع مرور الزمن وفيما بين مقر العمل المختلفة . وينطبق هذا الرأي نفسه على دراسة لجنة الخدمة المدنية الدولية لشروط عمل موظفي الخدمة الميدانية ، وإن كان المتكلم يعتقد أنه ينبغي تحليل هذه المسألة بمفصلة مستديمة ، في ضوء تغير الظروف .

١٠ - وتؤثر الممارسة المتمثلة في المدفوعات التكميلية والاقتطاعات على حياة الموظف العام الدولي ، وينبغي للأمانة العامة توفير المزيد من المعلومات في هذا الصدد ، وبصفة خاصة ، فيما يتعلق بالتدابير التي اتخذت لعدم التشجيع على هذه الممارسة .

١١ - وفيما يتعلق بتقرير الأمين العام بشأن استثمارات الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (A/C.5/45/7) ، فإنه يعرب عن ارتياحه لملاحظة أنه ، على الرغم من الظروف الاقتصادية غير المواتية ، كانت عائدات استثمارات الصندوق المشترك مرضية ، بالمقارنة بمناديق أخرى للمعاشات . ومن المأمول أن يواصل الأمين العام تطبيق سياسة تنويع وانتقاء الأدوات الاستثمارية المنوه عنها في الفقرة ١٧ من هذا التقرير .

١٣ - السيد أوسيا (الأرجنتين) : قال إن مبدأ استبدال الدخل أساسي في تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، وفي هذا الصدد يوافق وفده على استمرار العمل بالمنهجية المقررة في جدول عام ١٩٨٧ ، بالتعديلات التي أدخلت عليه في الدورة الرابعة والأربعين . ومع ذلك ، وبغية اضاء الاستقرار على الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، ينبغي أن يتم حسابه وفقاً لنظام هامش مماثل للنظام المستخدم في جدول الأجر . وبهذا الشكل يمكن تجنب الوقوع في شفرة ، لأسباب ضريبية ، بين الأجر الداخل والأجر غير الداخل في المعاش التقاعدي في المنظومة وفي الخدمة المدنية المستخدمة للمقارنة . ومن الجوانب الأخرى التي تثير القلق وضع المشتركين في الصندوق الذين يحصلون على معاشاتهم التقاعدية بالعملة المحلية . وفي هذه الحالة ، ينبغي دراسة إمكانية تطبيق نوع من أسعار الصرف الدنيا إلى حين أن تقوم لجنة الخدمة المدنية الدولية بتقديم مقترحاتها النهائية في هذا الصدد . لذلك فإنه يرحب بإنشاء فريق عامل تحضيرى مشترك يطلع ، في عام ١٩٩١ ، باستعراض شامل للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وما يتبعه من معاشات تقاعدية لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها (A/45/30 ، الفقرة ٥٥) .

١٣ - أما التوصية المتعلقة بالإبقاء على الإسكان في نطاق نظام تسوية مقر العمل فهي توصية تتسم بالحكمة ، لكن ينبغي أيضاً مواصلة دراسة الموضوع للتوصل إلى قرار نهائي فيما إذا كان يتعين أم لا استبعاد الإسكان من الأجر الأساسي . ويبدو مما جاء في التقرير أنه سيكون هناك نظامان متميزان لمعالجة عنصر الإسكان : الأول ، وهو الذي سيطبق على الغالبية العظمى من مقر العمل ، يدرج الإسكان في تسوية مقر العمل ، والآخر ، وهو ذو طابع تجريبي ، يستبعد عنصر الإسكان . وربما كان من المهم أن نعترف هل وقع الاختيار على مقر العمل تلك أم لا ، وما هي المعايير التي يُبنى عليها ذلك ، بخلاف المعايير التي سبق ذكرها في الفقرة ٩٥ من التقرير . وعلاوة على ذلك ، تترتب على المقترحات المقدمة آثار مالية يتعين تحليلها .

١٤ - وينبغي أن يستمر العمل بمبدأ نوبلمير بوصفه المبدأ الذي يوجه سياسة تحديد مرتبات الموظفين والقاعدة التي تستند إليها المقارنة بين أجور الأمم المتحدة وأجور أفضل خدمة مدنية عامة . ويؤيد وفد الأرجنتين الاستعراض الدوري لعنصر المقارنة ويرحب بقرار لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تطلب إلى أمانتها توفير منهجية لها لتحديد أفضل خدمة مدنية من حيث المرتبات . وفي هذا الصدد ، يعتبر الهامش هو الطريقة

(السيد أوسيا ، الأرجنتين)

العملية لتطبيق مبدأ نوبلمير ، نظرا لانه يتيح الإبقاء على علاقة مقبولة بين أجور الأمم المتحدة وأجور عنصر المقارنة . أما قرار الجمعية العامة بالإبقاء على الهامش عند المستوى ١١٥ لفترة خمس سنوات فمن شأنه أن يؤدي الى تجميد للمرتبات في المستقبل . ويتعين أن يكون في وسع الهامش التارجح بين حدية الأقصى والادنى ، حسب الاقتضاء . وسيكون من المناسب ايضاح التدابير التي ستتخذ في حالة تجاوز مستوى الهامش الحد الأقصى البالغ ١٢٠ ، وهو ما يمكن أن يحدث ، وفقا للإسقاطات الراهنة ، وأيضا ايضاح الاشار التي يمكن أن تترتب على التجميد .

١٥ - ومع أن لجنة الخدمة المدنية الدولية قامت بإعداد دراسة جادة ودقيقة ومعدلة وفقا للمنهجية السائدة عن أفضل شروط العمل لموظفي فئة الخدمات العامة في نيويورك ، فإن وفد الأرجنتين يؤيد قرار الأمين العام باعتماد جدول للمرتبات يبتعد عن توصيات اللجنة ، لكنه يتكيف مع الاحتياجات الادارية للمنظمة في الوقت الذي جرى فيه تبريره سياسيا . كذلك يقترح الوفد ضرورة أن تستكمل اللجنة الدراسات المتبقية التي ينبغي تحقيقها في المقر في أقرب وقت ممكن ، وأن تنقح المنهجية اللازمة لدراسة أفضل شروط للعمل ، وأن تظلع ، على أساس المنهجية الجديدة ، بدراسة جديدة في نيويورك . وينبغي مواصلة استعراض منح التعليم ، ويبدو أن اجراء تنقيح دوري لهذه المنح هو أكثر الخيارات استمواجا . ومن المناسب القيام بزيادة انتقائية للدعم القائم على الاحتياجات الحقيقية تعكس الظروف في مقر مختارة زادت فيها تكاليف التعليم زيادة كبيرة .

١٦ - ويرحب وفد الأرجنتين باستكمال المعلومات المطلوبة في الجزء ثالثا جيم من قرار الجمعية العامة ١٩٨/٤٤ ، الذي ترد فيه الاشارة الى تجميع معلومات عن الممارسة المتمثلة في المدفوعات التكميلية والاقتطاعات ، وهو ما يتناقض مع مبدأ أساسي في علاقات العمل وهو مبدأ الاجر المتكافئ عن العمل المتكافئ . وينبغي إبقاء هذه المسألة قيد الاستعراض حتى يتسنى التوصل الى حل حاسم . وعلاوة على ذلك ، يلاحظ مع الارتياح أن لجنة الخدمة المدنية الدولية قد حسنت من أساليب عملها من خلال إضفاء المزيد من الوضوح والصراحة على عملية اتخاذ القرارات ، مما أتاح استئناف اتصالات الموظفين لمشاركتها في مداورات اللجنة . ويعتبر إنشاء أفرقة ثلاثية طريقة ملائمة لتحليل المواقف التي تؤثر على ظروف عمل جميع الموظفين . ومن ناحية أخرى ، ينبغي الوقوف على وجهات نظر لجنة التنسيق الادارية حتى يمكن أن تؤخذ مصالح جميع القطاعات المرتبطة بمنظومة الأمم المتحدة في الاعتبار .

١٧ - السيد ميريفيلد (كندا) : قال إنه يتفق مع الرأي القائل بأنه ينبغي السعي للتوصل الى إنشاء نظام للأجور يكفل تقديم أجور عادلة وتنافسية لقاء العمل القيم الذي يظطلع به موظفو الخدمة المدنية الدولية . وحتى يتسنى الإبقاء على الحافز والمعنويات والانتاجية والنوعية في جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ، يتعين معاملة موظفي جميع المؤسسات على قدم المساواة . وفي كل قرار تتخذه الجمعية العامة ، ينبغي المحافظة على وحدة النظام الموحد . وحتى يستمر هذا النظام ، ينبغي أن يشعر الموظفون في مختلف مزار العمل بأن الطرق المستخدمة في تحديد الأجور تتميز بالعدالة . لكن لسوء الحظ ، وعلى مدى السنين أخذ ينشأ نظام تعتبر فيه تسويات مزار العمل من العناصر الأساسية لتحديد الأجور ، لا للمساواة في القوة الشرائية ، في جميع مزار العمل . والواقع أن النظام أصبح الآن معقدا الى درجة أنه لم يعد من السهل تحديد ما اذا كانت التوصيات متمشية مع السياسات المقررة أم لا . وعلى الرغم من عدم توفر أدلة قاطعة أخرى . فإن بعض الموظفين يشكون في أنهم أقل حظا من زملائهم في مزار عمل أخرى . وينبغي للجنة الخدمة المدنية الدولية العمل على تبديد هذا الشك من أذهانهم في اطار النظام السائد ، لكنه قد يكون من المناسب أيضا ، في القريب العاجل ، اعتماد نظام يتسم بمزيد من الوضوح ويكون سهل الفهم .

١٨ - ويؤيد وفد كندا تأييدا تاما التوصية التي ترد في الفقرة ١٦٢ من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية ، وأيضا التوصية المتعلقة بالإسكان ، فيما عدا ما يتصل باقتراح تغيير خطة اعانات الايجار ، الذي لا يؤدي إلا الى تعقيد النظام . ومن ناحية أخرى ، ينبغي دعم التوصية بزيادة الأجر الأساسي بواقع ٨,٥ في المائة ، لأنها تسهم في زيادة وضوح نظام الأجور . وفيما يتعلق بذلك ، من الصعب أن نفهم لماذا لا تعكس المضاعفات المستخدمة لإقرار المساواة بين مزار العمل المختلفة الفروق في القوة الشرائية بالأرقام المطلقة .

١٩ - وفي حين تنشأ من حيث لآخر شكوك حول ملاءمة الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة كعنصر مقارن ، فإن الإيحاء بأن هذا العنصر ليس ملائما للمقارنة لم يشب برهانه بعد . وصحيح أن الفرق بين أجور القطاع العام وبعض الأجور المحددة في القطاع الخاص في الولايات المتحدة قد اتسعت في الفترة الأخيرة ، ومع ذلك فإن الولايات المتحدة ليست هي البلد الوحيد الذي حدث فيه ذلك بلا شك . ومن الممكن أن يسهم الاستبيان الذي قامت لجنة الخدمة المدنية الدولية بتعميمه بشأن هذه المسألة



(السيد ميريفيلد ، كندا)

في ايضاح ذلك ، وإن كان يتعين الاشارة هنا الى أنه لن يكون من السهل تفسير البيانات .

٢٠ - إن وفد كندا يفهم ويؤيد ، بشكل عام ، التوصيات التي ترد في الفقرة الفرعية (د) من الفقرة ١٢٤ من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن إسكان موظفي الفئات العليا . وقد يكون من المفيد دراسة الاحكام السارية ذات الصلة التي تتبعها كندا في مجال الخدمة الكندية في الخارج ، كمرجع في هذا الصدد . أما فيما يتعلق بفئة الخدمات العامة ، فقد يكون من المناسب الحصول على تفسير فيما يتعلق بطبيعة الدراسات الاستقصائية المنجزة .

٢١ - وما زال صندوق المعاشات التقاعدية المشترك يعاني من مشكلة تأمين مستقبل آمن لاصحاب المعاشات التقاعدية التابعين للنظام في اطار الموارد المتاحة . وقد يكون من الملائم التوصل الى حل قابل للبقاء على المدى الطويل ، وفي هذه الاثناء ، توصي كندا باعتماد الحل المؤقت المقترح .

السند ١١٦ من جدول الاعمال : التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة وتقارير مجلس مراجعي الحسابات (تابع) (A/C.5/45/L.5)

٢٢ - السيد كوليك (جمهورية أوكرانيا الاشتراكية السوفياتية) : قدم مشروع القرار A/C.5/45/L.5 الذي أعد خلال المشاورات غير الرسمية التي قام بإدارتها بوصفه نائبا للرئيس ، وقال إن مشروع القرار هو نتاج توافق في الآراء تطلب تحقيقه تعديل الثلث الاخير تقريبا من النص الاصلي وحذف حوالي سبع فقرات منه . ويتبع مشروع القرار الخطوط التي سارت عليها القرارات السابقة ، ويأخذ في اعتباره المسائل التي اشارها مجلس مراجعي الحسابات واللجنة الاستشارية والدول الاعضاء ، ويشكل تقدما بالنسبة للقرار ١٨٣/٤٤ .

٢٣ - الرئيس : قال إنه في حالة عدم وجود أية اعتراضات ، فسيعتبر أن اللجنة تقرر اعتماد مشروع القرار A/C.5/45/L.5 دون تصويت .

٢٤ - وقد تقرر ذلك .

٢٥ - الرئيس : أعلن أن اللجنة قد أنهت النظر في البند ١١٦ من جدول الأعمال .

رفعت الجلسة الساعة ١٦/٤٠