

الأمم المتحدة

الجمعية العامة

الدورة الحادية والأربعون

الوثائق الرسمية *



اللجنة الخامسة

الجلسة ١٣

المعقودة يوم الخميس

٢٣ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٦

الساعة ١٧/٤٠

نيويورك

محضر موجز للجلسة الثالثة عشرة

الرئيس : السيد فونتين - اورتيس (كوبا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية : السيد مسيلي

المحتويات

البند ٣٨ من جدول الأعمال : استعراض كفاءة الاداء الاداري والمالي للأمم المتحدة :
تقرير فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى لاستعراض كفاءة الاداء الاداري
والمالي للأمم المتحدة (تابع)

../..

Distr. GENERAL
A/C.5/41/SR.13
30 October 1986
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

* هذه الوثيقة قابلة للتصويب . ويجب إدراج
التصويبات في نسخة من الوثيقة وإرسالها مذيّلة
بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني في غضون أسبوع
واحد من تاريخ نشرها الى :
Chief of the Official :
Records Editing Section, Room DC2-0750, 2 United
Nations Plaza
وستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في ملزمة
مستقلة لكل لجنة من اللجان على حدة .

٥٢٥٤ 86-56937

افتتحت الجلسة في الساعة ١٧/٤٠

البند ٢٨ من جدول الأعمال : استعراض كفاءة الاداء الاداري والمالي للامم المتحدة :
تقرير فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى لاستعراض كفاءة الاداء والاداري
والمالي للامم المتحدة (تابع) (A/41/49 و 663)

١ - الرئيس : دعا رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية للرد على الاسئلة التي طرحت خلال الاجتماعات غير الرسمية بشأن البند .

٢ - السيد اكوي (رئيس الخدمة المدنية الدولية) : قال إن فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى لم يتشاور مع اللجنة بشأن المسائل التي تقع في نطاق ولاية اللجنة . ولذلك فإن اللجنة تابعت باهتمام كبير التعليقات التي أبدتها بعض الوفود ، واحاطت علما بالتعليقات التي تقترح احالة بعض البنود الى اللجنة ، وخاصة تلك التي تمس المنظمات الاخرى في النظام الموحد بالاضافة الى الامم المتحدة ، كما تابعت ما أعرب عنه من حذر في هذا الصدد . وقد وجه الامين العام الانظار الى عناصر النظام الموحد الواردة في التقرير ، في الفقرة ٩ من مذكرته (A/41/663) ، والدور المركزي للجنة فيما يتعلق بتنظيم وتنسيق شروط الخدمة في النظام الموحد للامم المتحدة .

٣ - ومضى قائلا ان إعادة تشكيل الامانة العامة واصلاحها هما مسألتان اداريتان تقع في نطاق اختصاص الامين العام . بيد أنهما ينطويان على بعض المبادئ الاساسية التي تبنيها اللجنة . وذكر ان تقرير فريق الخبراء لا يشرح على أي أساس اختيرت النسب المئوية للتخفيضات في عدد الموظفين وما اذا كانت تلك التخفيضات ناتجة عن تحليل سابق لاحتياجات إعادة التشكيل ، كما ينبغي ان تكون عليه الحال ، او عن احتياج مسبق لاحتياجات الميزانية البحتة . وفي غياب هذا التحليل ، ليس من الثابت ان يؤدي التخفيض بنسبة معينة الى زيادة كفاءة الاداء الاداري للمنظمة . فنظرا لاهمية وجود علاقات طيبة بين الادارة والموظفين والاثار الحتمية للتخفيضات على معنويات الموظفين ، فإن اللجنة تأمل في ألا يتم إجراء أية تخفيضات يرى أنها ضرورية لتحقيق الكفاءة إلا بعد إجراء تحليل مقنع ومشاورات وشيقة مع الموظفين . وقال إن اللجنة تدرك تماما قلق الامين العام بشأن رفاه الموظفين ومصالحهم المثلّى فضلا عن مصالح المنظمة . كما انه من الضروري ألا تجرى أية تخفيضات إلا بعد إجراء تقييم صحيح للاداء واستعراض للاداء الوظيفي المقارن . وقال إن اللجنة قدمت عدة توصيات لكي تسترشد بها المنظمات

(السيد اكوي)

في هذا الشأن . وان مما لا شك فيه أن الأمين العام يدرك صعوبة التوصية بانتهاء خدمة الموظفين غير الأكفاء في وحدات المكاتب المختلفة التي توجد فيها مستويات متباينة من عدم الكفاءة .

٤ - واستطرد قائلا إن الفصل من التقرير الذي حاز على أكبر نصيب من اهتمام اللجنة هو الفصل الرابع ، الذي يجمع التدابير المتعلقة بالموظفين . فكما هو وارد في الفقرة ٤٦ ، اضطلعت اللجنة بالعديد من الدراسات وقدمت توصيات بشأن مجموعة متنوعة من المواضيع المتعلقة بإدارة الموارد البشرية ، لكي يسترشد بها الأمين العام للأمم المتحدة والرؤساء التنفيذيون في إطلاعهم بمسؤولياتهم . وقال إنه سيعلق في إطار هذا العنوان على عدد من التوصيات المحددة . فغيا يتعلق بالتوصيتين ٤٣ و ٥٧ ، بصفة خاصة ، لاحظ أن المسائل التي لها علاقة بالتوزيع الجغرافي للموظفين يجب أن يبت فيها أساسا عن طريق الجمعية العامة نظرا لطبيعتها السياسية فضلا عن تأثيرها على الأداء الإداري للأمانة العامة . ونظرا للاختلافات الموجودة في طبيعة المنظمات المختلفة وعضويتها واهدافها ، لم تعتمد اللجنة بعد أي نهج موحد تجاه المسألة ، التي ما زالت قيد الدراسة .

٥ - ومضى قائلا إن كثيرا من الوفود علقت على الامتحانات التنافسية ، وخاصة المستوى الذي ينبغي أن يتوقف إجراؤها عنده . وكانت هذه موضع خلاف كبير في اللجنة الخامسة بل وفي وحدة التفتيش المشتركة . وفي عام ١٩٨٥ ، أوصت اللجنة بعقد امتحانات تنافسية "للتعيين ، وخاصة لرتب المبتدئين" ، وأيضا للترقي من فئة الخدمات العامة إلى الرتبة الفنية . لذلك فإنه بإمكانها أن تؤيد التوصية ٤٣ .

٦ - ومضى قائلا إن نسبة التعيينات المحددة المدة إلى التعيينات الدائمة كانت أيضا موضع اهتمام ودراسة مستفيضة في اللجنة . وقد أعربت اللجنة عن رأيها بشأن المسألة في عام ١٩٧٩ ، عندما ذكرت أنه يلزم وجود نواة من الموظفين الدائمين أساسيين في الخدمة المدنية الدولية ، على أن يختلف حجم هذه النواة من منظمة إلى أخرى حسب الاحتياجات المحددة لكل منظمة ، وأنه ينبغي تحديد نسبة الموظفين الدائمين والموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة على أساس كل منظمة على حدة . ومن ثم فإن المقترحات الواردة في التوصية ٥٧ من الأفضل أن تترك لتبت فيها الجمعية العامة . ويمكن دائما لآلية منظمة ترغب في إحالتها إلى اللجنة لدراستها وتقديم توصيات أن تفعل ذلك .

(السيد اكوي)

٧ - واستطرد قائلاً إن الفترة التي ينبغي خلالها تقييم أداء الموظف قبل منحه عقدا دائما قد تغيرت في الأمم المتحدة في السنوات الأخيرة . ففي السابق ، كان الكثير من موظفي الفئة الفنية يعينون تحت الاختبار بعقد مدته سنتان ، يؤدي عادة إلى عقد دائم . وبعد ذلك ، ادخلت الأمم المتحدة ، بالإضافة إلى الكثير من المنظمات الأخرى ، نظاما يعين الموظفون بموجبه في سلسلة من التعيينات المحددة المدة ، مدة كل منها سنتان في المعتاد ، قبل أن ينظر في تعيينهم بعقد تحت الاختبار تلغى إلى تعيينات دائمة . وبعد أن استعرضت اللجنة الممارسة المعمول بها في النظام الموحد بأسره ، أوصت بإيلاء كل اعتبار معقول ، لمنح الموظفين المعيّنين بعقد محددة المدة ، لدى اكتمالهم فترة خمس سنوات من الخدمة الجيدة المتمثلة ، تعيينا دائما ، وقسرت الجمعية العامة ذلك في القرار ١٣٦/٣٧ في عام ١٩٨٢ . وفي التوصية ٤٥ ، أوصى فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى بأن يكون طول فترة الاستحقاق ثلاث سنوات دون أن يقدم مبررا لذلك . ويلزم بعض الإيضاح على الأقل . وأحد الجوانب التي لم تذكر بشأن تقصير الفترة هو مسألة تنفيذ الأمم المتحدة لقرار الجمعية العامة ٢٣٢/٣٨ ، الذي توصي فيه بأن تتخلى المنظمات في الأحوال العادية عن ضرورة التعيين تحت الاختبار كشرط أساسي للتعيين الدائم وذلك بعد انقضاء فترة خمس سنوات من الخدمة المرضية بعقد محددة الأجل . وقال إن مبلغ علمه أن الأمم المتحدة في المقر أو في مراكز العمل الأخرى لم تتبع حتى الآن توصية النظام الموحد هذه . وأنه يلزم أن تقوم اللجنة بدراسة الاقتراح الجذري المقدم من الفريق .

٨ - وفيما يتعلق بالتوصية ٤٦ ، قال إنه من الجدير بالذكر أن اللجنة كان لها قصب السبق في تعزيز التدابير الخاصة في توظيف المرأة وأنها تراقب عن كثب التقدم الحرز في جميع مؤسسات الأمم المتحدة . ومن ثم فإنه توجد توصيات قوية لكي يسترشد بها الأمين العام . وقد قدمت اللجنة تقريراً عن المسألة إلى الدورة الحالية للجمعية العامة وستقدم تقريراً مرحلياً آخر في عام ١٩٨٧ .

٩ - وانتقل رئيس اللجنة إلى التوصيات ٤٨ و ٤٩ و ٥٠ فقال إن التقرير الحالي للجنة (A/41/30) وتوصياتها بشأن التطوير الوظيفي الواردة في تقاريرها السنوية السابقة واضحة جداً . وأضاف إن تنفيذ هذه التوصيات فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية واحتياجات الأمم المتحدة أمر متروك للأمين العام . وقد عالجت اللجنة مسألة تحسين نظام تقييم الأداء من أجل التقييم المقارن للموظفين وأوصت بنموذج للنظام

(السيد اكوي)

الموحد ، ولكن لم تستخدمه أية منظمة . وقال إنه إذا ما نفذت عملية إعادة تشكيل هيكل الموظفين وخفض أعدادهم على أساس الجدارة كما ذكر ، وكما يفترضه هو ، فإن توصية اللجنة تستحق إهتماما جادا .

١٠ - وفيما يتعلق بالتوصية ٥٢ ، قال إنه ليس من الواضح لماذا يعتبر الفريق أنه من اللازم تعديل ولاية اللجنة بحيث يمكنها مراقبة تنفيذ الأمم المتحدة للمعايير المتعلقة بشؤون الموظفين . كما طرح سؤال عما إذا كانت هناك أية هيئة مشتركة بين الوكالات مسؤولة عن مراقبة تنفيذ المنظمات بالمقررات التي تهيئ النظام الموحد . وأردف إن اللجنة مكلفة بهذا الدور بالفعل بموجب نظامها الأساسي ، الذي اعتمدته الجمعية العامة في القرار ٢٣٥٧ (د-٢٩) المؤرخ في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٤ وقبلته حتى الآن ١٢ منظمة من المنظمات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة . وهناك منظميتان أخريان ، هما الصندوق الدولي للتنمية الزراعية ومجموعة الاتفاق العام بشأن التعريفات الجمركية والتجارة (مجموعت "غات") شاركتا مشاركة كاملة في أعمال اللجنة ، رغم أنهما لم تقبلا رسميا النظام الأساسي . وقال إن المادة ١ من النظام الأساسي تذكر أن اللجنة أنشئت بفرض "تنظيم وتنسيق شروط الخدمة في النظام الموحد للأمم المتحدة" . وتشير المادة ٩ إلى "إقامة خدمة مدنية دولية موحدة عن طريق تطبيق معايير وطرق وترتيبات موحدة فيما يتعلق بشؤون الموظفين". وتنص المادة ١٧ على أنه ينبغي أن يتضمن التقرير السنوي للجنة معلومات عن تنفيذ قراراتها وتوصياتها . وما برحت اللجنة تقدم تقارير عن قيام الأمم المتحدة والمنظمات الأخرى بتنفيذ قراراتها وتوصياتها وفقا للمادة ١٧ من نظامها الأساسي لسنوات كثيرة . وقال إن المطلوب هو أن تنظر اللجنة فيما يتعين عليها أن تتخذه من إجراءات بشأن تأخير التنفيذ أو عدم إحراز تقدم فيه .

١١ - واستطرد قائلا إن اللجنة يمكنها أن تؤيد التوصية ٥٨ تأييدا كاملا . وقد شددت في مناسبات كثيرة على أهمية برامج التدريب الموجهة نحو تلبية احتياجات المنظمات وتخصيم الموارد ، سواء البشرية أو المالية ، على الوجه الأمثل .

١٢ - وفيما يتعلق بالتوصية ٦١ ، التي تتناول مجموع استحقاقات الموظفين (الرواتب وشروط الخدمة الأخرى) ، قال إنه لسوء الحظ لم يرد ما يقيم الدليل على صحة الزعم بأن مجموع الاستحقاقات قد بلغ حدا يسبب قلقا بالغا . وقال إنه نظرا إلى أن أساس

(السيد اكوي)

المقارنة هو شروط الخدمة في الخدمة المدنية ، فإنه ينبغي استعراضها لا بصورة انتقائية فحسب ، بل على أساس مقارنة التمويش الكلي للقيمة الشاملة لاستحقاقات كل من الأمم المتحدة والولايات المتحدة . ومن شأن هذا ان يتفق على نحو اوثق مع المعنى الحقيقي لمبدأ نوبلمير ، الذي لم يكن في أي وقت من الاوقات يعني انتقاء استحقاقات فردية للمقارنة ، بل يستهدف مقارنة ظروف الخدمة على كلا الجانبين بصفة عامة مع ايلاء الاعتبار الواجب للفروق بين الخدمتين . فإذا وجد ان قيمة استحقاقات الامم المتحدة مرتفعة أكثر مما ينبغي ، فعندئذ فقط يمكن البدء في إتخاذ تدابير لتخفيض الاستحقاقات الفردية . ولا يوجد في الوقت الحالي أي معيار للقياس لأنه لم يحدد حتى الآن هامش لمقارنة التمويش الكلي ، حيث أن المنهجية التي تستخدمها لجنة الخدمة المدنية الدولية حاليا غير كاملة لأنها مبنية على استحقاقات غير المفتربين فقط . ولا يمكن اصدار حكم هادف بشأن مستوى مجموع الاستحقاقات الى ان تأذن الجمعية العامة باتباع منهجية لمقارنة التمويش الكلي تشمل استحقاقات كل من غير المفتربين والمفتربين . والعنصران الواردان في التوصية ٦١ ، وهما منحة التعليم والاجازة السنوية ، هما استحقاق للمفتربين واستحقاق للمفتربين جزئيا على التوالي ، ولذلك لا يمكن الحكم عليهما في الوقت الحالي في مقارنة شاملة ولكن على أساس فردي وغير كامل فحسب . وقال إنه تم تزويد عدد من الوفود ببعض المعلومات المتعلقة بتاريخ وتطور هذه الاستحقاقات كما وافقت عليها الجمعية العامة ، فضلا عن بعض التعليقات على جوانب معينة . وما زالت هناك نسخ من الوثيقة متاحة للوفود المهتمة بالموضوع .

١٣ - ومضى قائلا إنه طرح سؤال محدد يستفسر عن الخدمات المدنية الوطنية التي يوجد بها استحقاق مكافئ لاستحقاق منحة التعليم التي تقدمها الأمم المتحدة ، التي تعدد تكاليف الدراسة بعد المرحلة الثانوية حتى نهاية السنة الرابعة أو منح الدرجة الجامعية الاولى ، أيهما أسبق . وأضاف إن المعلومات المتوفرة لدى اللجنة بشأن هذه المسألة ليست محددة جدا في كثير من الحالات ويلزم استكمالها . فعلى سبيل المثال ، حيثما يوضع حد عمري ، لا يحدد ما إذا كان ذلك يشمل التعليم الجامعي . ومعظم البلدان يوفر منحاً دراسية ومنحاً للدراسات الجامعية لاهناء المستحقين من المواطنين ، بموجب شروط متباينة ، وهذه غير متاحة لغير المواطنين مثل المفتربين العاملين بالأمم المتحدة . بل إن بعضها يوفر تعليمًا جامعيًا بالمجان . وتقدم الولايات المتحدة والكثير من الحكومات الأخرى مساعدات أكثر سخاء عما تقدمه الأمم المتحدة للدراسة حتى المستوى الثانوي ، تصل في كثير من الحالات الى السداد

(السيد اكوي)

الكامل . ويختلف المبلغ الاجمالي الذي تسدده الولايات المتحدة وفقا لمركز العمل ، ويمكن أن يمل ، على سبيل المثال ، إلى ٢٠ ٠٠٠ دولار في السنة . وإذا كان القصد من الاقتراح المتعلق بإلغاء منحة التعليم للدراسة بعد المرحلة الثانوية هو جعل استحقاق الامم المتحدة يتمشى مع الممارسة المعمول بها في الولايات المتحدة ، فمن المسلم به أنه ينبغي تطبيق المنطق ذاته على منحة التعليم حتى المستوى الثانوي ، وهو ما يعني زيادة النفقات بالنسبة للامم المتحدة . وقد التزم الفريق الصمت بشأن تلك النقطة . وعلاوة على ذلك ، فإنه فيما يتعلق بالتعليم بعد المرحلة الثانوية ، تسدد الولايات المتحدة ، على سبيل المثال ، تكاليف السفر المتعلقة بالتعليم بعد المرحلة الثانوية لاهناء الرعايا العائدين الى الولايات المتحدة بفرض الالتحاق بالتعليم الجامعي .

١٤ - واستطرد قائلا إنه طرح سؤال بشأن التكلفة الحالية لعدد الامم المتحدة لمصاريف الدراسة بعد المرحلة الثانوية . وقال إن أفضل تقدير لإدارة الشؤون المالية بالامم المتحدة على أساس المعلومات المتاحة عن استخدام منحة التعليم في المستويات التعليمية المختلفة هو في حدود ٤ ملايين دولار في السنة للميزانية العادية ، ويشمل المبلغ السفر المتصل بمنحة التعليم . بيد أنه نظرا لتعدد المسألة ، فإنه يلزم استعراضها بعمق وضمن السياق .

١٥ - واسترسل قائلا إنه طرحت بعض الاسئلة أيضا بشأن مقدار الاجازة السنوية التي يتمتع بها الموظفون العاملون في البلدان الاخرى والوفد التقديري الناتج عن تخفيض الاجازة السنوية من ستة أسابيع الى أربعة أسابيع في الامانة العامة للامم المتحدة . وأضاف إنه سيكون من المفضل بطبيعة الحال حساب تخفيض الاجازة من ستة أسابيع الى أربعة كوفر ما قدره اسبوعان لكل موظف ، سواء في فئة الخدمات العامة أو في الفئة الفنية ، حيث أنه لن ينتج عنها بالضرورة زيادة في الانتاجية أو الكفاءة . وليس هناك شك في أنه ينبغي أن يكون باستطاعة الامم المتحدة توفير تقديرات . وأضاف أن المعلومات التي في حوزة اللجنة عن استحقاقات الاجازة السنوية في كثير من الدول الاعضاء لا تشمل الاجازات الرسمية المدفوعة الاجر ، وهي كثيرة في بعض البلدان ، ويلزم استكمال هذه المعلومات . وقد أوصت جميع لجان استعراض المراتب بالامم المتحدة والتي قامت باستعراض نظام الاجازات بتطبيق نفس القدر من الاجازات على موظفي فئة الخدمات العامة والفئة الفنية . وإذا ما أخذ بنظام جديد توضع بموجبه استحقاقات

(السيد اكوي)

الاجازات لموظفي فئة الخدمات العامة وفقا للظروف السائدة في مركز العمل ، فإن مقدارها يمكن أن يتراوح بين أقل من ستة أسابيع بكثير الى أكثر من ذلك بكثير . فالمعدل في روما ، على سبيل المثال ، هو ٤٢,٥ يوم عمل ، أي ثمانية أسابيع ونصف . وفي فيينا المعدل هو ٤٠,٩ يوم عمل ، أي ثمانية أسابيع . وقد كانت ميامي منظومة الأمم المتحدة هي أن يكون بها مقدار قياسي لا يتغير باختلاف مركز العمل .

١٦ - ومضى قائلا إن جميع هذه المسائل المعقدة نسبيا لا تمس الأمم المتحدة فحسب بل أيضا بقية المنظمات التابعة للنظام الموحد . ومن المسلم به أن اللجنة لا تود الأخذ بنظام معين للأمم المتحدة من شأنه أن يؤدي الى منح استحقاقات مختلفة في الاجازات والتعليم لموظفي المنظمات المختلفة في مركز العمل ذاته ، ومن ثم تغيير مفهوم التعويض المتكافئ عن العمل ذي القيمة المتكافئة . وعلاوة على ذلك ، فإن الفريق يدعو في التوصية ٦١ الى التنفيذ العاجل لمقترحاته المتعلقة بمنحة التعليم وبمنح الاجازة السنوية بواقع أربعة أسابيع . وإذا ما أخذ هذا النهج ، بالاقتران بالنهج الوارد في التوصية ٤٢ ، فإنه يكون مدعاة للقلق الشديد .

١٧ - واستطرد قائلا إن الفريق أكد في التوصية ٤٢ مع اعتقاده بأن وجود نظام موحد متماسك هو أمر مستصوب للغاية ، ولكنه انتقل بعد ذلك لكي يوصي بـ "امكانية تطبيق هذه القواعد والأنظمة الجديدة على مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى" . وهذه التوصية تشير سببين للقلق يمسان صميم أساس النظام الموحد . أولهما ، أنه يبدو أن الفريق يقول ما معناه أن ما هو مناسب للأمم المتحدة يكون مناسباً لجميع المؤسسات الأخرى . وليس هذا صحيحاً بالضرورة ، لأنه لا يمكن للجنة أن تنشئ نمطا عاما ملائماً للمنظومة ككل إلا عن طريق تحقيق الانسجام والتنسيق بين الممارسات المختلفة المعمول بها في مختلف المؤسسات الداخلة في النظام الموحد . وثانيا ، لا يمكن تطبيق أي من توصيات الفريق على النظام الموحد إلا بعد التشاور مع المؤسسات الأخرى . ومن ثم فإنه من الممكن جدا أن يؤدي اعتماد هذه التوصيات الى توجيه ضربة الى صميم الاسس التي يقوم عليها النظام الموحد . وقال إن عبارة "التنفيذ العاجل" المقترحة في التوصية ٦١ تهم أيضا النظام الموحد . وإن السير بهذا الأسلوب الاحادي الجانب من شأنه الإضرار بتماسك النظام . وفي الواقع ، فإن مجرد نظر الجمعية العامة في هذه التوصيات من المرجح أن يؤدي الى إشارة المخاوف لدى المؤسسات الأخرى من أن الأمم المتحدة قد تكون تسعى الى "املاء ارادتها" ، في الواقع ، على النظام الموحد .

(السيد اكوي)

١٨ - واستطرد قائلاً إن الجمعية العامة أعربت في عام ١٩٨٥ ، في القرار ٢٤٤/٤٠ ، عن قلقها إزاء الإجراءات التي اتخذتها بعض المنظمات الأخرى والتي أدت إلى حدوث تفاوتات في النظام الموحد . وليس هناك من شك في أنها لا تود أن تتخذ مثل هذه الإجراءات باسم الأمم المتحدة ، حيث أن توصيات الفريق بشأن هاتين المسألتين من شأنها أن تتعارض مع التعليمات الدائمة للجمعية العامة وأحكام المادة ١٥ من النظام الأساسي للجنة التي تقضي بأن تقوم اللجنة بالتنسيق بين الأنظمة الأساسية لمختلف المنظمات الداخلة في النظام الموحد .

١٩ - واختتم بيانه بقوله إن اللجنة تود أن تساعد الجمعية العامة بأي طريقة ممكنة لكي تستعرض على وجه السرعة أي مسائل تحال إليها للتشاور عن طريق الإجراءات المعتادة المشتركة بين الوكالات . وسيكون بمقدورها تقديم توصيات ملائمة إلى الجمعية العامة في عام ١٩٨٧ .

٣٠ - واستجابة لطلبات السيد شوا (سنغافورة) والسيد ايدون (بنن) والسيد مقطري (اليمن) ، قال الرئيس أنه متاح للوفود ، بالانكليزية فقط ، نسخ من بيان رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية .

رفعت الجلسة الساعة ١٨/١٥