

الأمم المتحدة



الجمعية العامة

الدورة التاسعة والأربعون  
الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة  
الجلسة ٢٣  
المعقودة يوم الأربعاء  
٢٣ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٤  
الساعة ١٠/٠٠  
نيويورك

محضر موجز للجلسة ٢٣

الرئيس : السيد تيرلنك (بلجيكا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

البند ١١٣ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)

البند ١١٤ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع)

البند ١١٥ من جدول الأعمال: نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (تابع)

././

Distr. GENERAL  
A/C.5/49/SR.23  
13 March 1995  
ARABIC  
ORIGINAL: FRENCH

هذه المحضر قابل للتصويب . ويجب إدراج التصويبات في نسخة من المحضر وإرسالها مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني في غضون أسبوع واحد من تاريخ نشره إلى :  
Chief of the Official Records Editing Section, room DC2-750, 2  
. United Nations Plaza  
وستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في ملزمة مستقلة لكل لجنة من اللجان على حدة .

94-82471

### افتتحت الجلسة في الساعة ١٠/٢٠

البند ١١٣ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع) (A/C.5/49/5)؛ A/49/527؛ A/C.5/49/6 و Corr.1 و Add.1، A/C.5/48/37 و Add.1، A/C.5/49/14، A/C.5/49/13، A/C.5/49/32، A/49/406، A/49/445؛ A/C.5/48/45، A/49/176 و Add.1، A/49/587 و A/49/219 و Add.1)

١ - السيد مسيلي (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): بيّن الطرائق التي ترغب اللجنة الاستشارية أن تتبعها للنظر في التقديرات المنقحة الواردة في الوثيقة A/C.5/49/5، التي تحدد استراتيجية جديدة لإدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة. وذكر بأن الموارد الإضافية مطلوبة لتزويد مكتب إدارة الموارد البشرية بقدرة حقيقية على التخطيط ولتحسين جميع جوانب سياسة إدارة الموارد البشرية (الفقرات من ١٢٥ إلى ١٢٧) ولوضع نظام تقييم الموظفين (الفقرتان ١٢٨ و ١٢٩). وسيكون مقدار المبلغ الصافي الذي ينبغي إدراجه في الباب ٢٥ جيم، ٩٠٠ ٨٧٩ دولار (الفقرة ١٣٣).

٢ - وأضاف أن اللجنة الاستشارية تقترح أن تنظر اللجنة أولاً في المسائل الموضوعية التي تثيرها الاستراتيجية المقترحة، ثم أن يحدد الأمين العام أرقام الآثار المالية المترتبة على القرارات التي قد ترغب اللجنة في توصية الجمعية العامة باتخاذها. وعندئذ تقوم اللجنة الاستشارية بالنظر في المبالغ المقترحة لإبداء رأيها للجنة، وفقاً للأحكام التي تنظم استخدام صندوق الاحتياطي (قرار الجمعية العامة ٢١١/٤٢). ولهذا فإن اللجنة الاستشارية لم تبت بعد بما اقترحه الأمين العام في الجزء الثالث من تقريره.

٣ - السيد ديموف (بلغاريا): قال إنه يرى أن استراتيجية إدارة الموارد البشرية هي عنصر هام من عوامل الإصلاحات الجارية. وسيكون من المناسب، من جهة ثانية، أن يتصل تخطيط هذه الموارد اتصالاً وثيقاً بالخطة المتوسطة الأجل والميزانية البرنامجية والولايات التي تحددها الهيئات التداولية. ومن جهة أخرى، يتمشى إضفاء الطابع اللامركزي على بعض جوانب إدارة الموارد البشرية وتفويض مزيد من السلطة لمديري البرامج مع التدابير الرامية إلى تعزيز نظام الالتزام بالمساءلة. وأخيراً ينبغي للبدء بأسلوب إدارة يأخذ بالشفافية والعلاقات الحسنة بين الموظفين والإدارة أن يكون إسهاماً حاسماً. وترجو بلغاريا أن تحظى السياسة الجديدة بتأييد جميع الموظفين وأن تستفيد من دعم جميع الدول الأعضاء.

٤ - ومضى يقول إن الإحصاءات المتعلقة بالوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، الواردة في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/49/527)، ليست سيئة كما كانت عليه عام ١٩٩٢؛ فإن عدد الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو تمثيلاً زائداً قد انخفض، في حين أن عدد الدول الواقعة في المستوى المرغوب ازداد. لكن التقدم المحرز هو غير كاف. وكما لاحظ آخرون فعلاً، ليس هناك من بلد لا يمكن للأمانة العامة أن

(السيد ديموف، بلغاريا)

توظف منه موظفين مؤهلين، على أن يشمل مبدأ التنوع جميع الوظائف، لا أن يقتصر على الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي.

٥ - وانتقل إلى تقرير الأمين العام عن تحسين مركز المرأة بالأمانة العامة (A/49/587) فقال إنه لم يبين سوى تقدم ضئيل. وينبغي السعي بمزيد من القوة والتصميم إلى الاتجاه نحو الأهداف المحددة فيما يتعلق بنسبة النساء في مختلف مستويات ورتب الوظائف في الأمانة العامة. وسيكون برنامج وحدة التفتيش المشتركة المكون من ١٠ نقاط والتدابير المحددة في تقرير الأمين العام مفيدتين للغاية في هذا الصدد.

٦ - وأخيرا قال إن بلغاريا ترحب باعتماد اللجنة الثالثة مشروع الاتفاقية المتعلقة بأمن موظفي الأمم المتحدة والموظفين المرتبطين بها، الذي ينبغي أن يساعد على الحد من المخاطر التي يتعرض لها العديد من الموظفين المشاركين في بعثات خطرة.

٧ - السيد بيرنباوم (الولايات المتحدة): أعرب عن اغتباطه الشديد بسلسلة الإصلاحات الجذرية لإدارة الأمم المتحدة، التي اقترحها الأمين العام، وقال إنه متفائل جدا إزاء الإصلاحات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية. وقد أصابت الإدارة الجديدة لإدارة الشؤون الإدارية والتنظيمية حين اعتمدت نهجا شاملا متكاملًا لإعداد الاستراتيجية العامة المعروضة في الوثيقة A/C.5/49/5. ولم تكتف بأن تحدد فيها أهدافا وتقترح تدابير عملية، بل بينت، بالنسبة لكل عنصر، ما هي مؤشرات النتائج التي ستتيح قياس التقدم المحرز.

٨ - وأضاف قائلا إن هذه الاستراتيجية مكيفة حسب الثقافة الجديدة التي يجب أن تتشربها الأمم المتحدة. فلم يعد الواجب الرئيسي للموظف أن يحترم النظام، كما يجب ألا يكون هذا النظام غلا. ويجب توظيف أفضل العناصر وإتاحة وسائل العمل لهم، وتحملهم مسؤولية نتائج عملهم، وتحفيزهم ومكافأهم أو معاقبتهم وفقا لمعايير محددة بوضوح. وهذا برنامج طموح، لكن نجاحه سيكيف فعالية المنظمة ذاتها في العقود المقبلة.

٩ - وأوضح أن أحد العناصر الرئيسية في الاستراتيجية الجديدة يتمثل في القدرة على التخطيط التي يجب أن يزود بها مكتب إدارة الموارد البشرية ليكيف عمله بما يلائم التطور المتوقع للموارد والاحتياجات، بدلا من أن يكون رد فعل عليها على أساس يوم بعد يوم. وفوق ذلك، يتعلق الأمر بتعديل العلاقة بين الموظف والمنظمة رأسا على عقب. وستنصب الجهود بشكل خاص على التوظيف والتوازن بين الموظفين من الجنسين والتدريب وواجب المساءلة، والنظام الجديد لتقييم السلوك المهني، وتنظيم المستقبل الوظيفي.

## (السيد بيرنباوم، الولايات المتحدة)

وسيتوقف الأخذ بأسلوب جديد للإدارة الى حد بعيد على تنفيذ النظام الجديد للتقييم: ويجب أن يفهم الجميع أن تقييم النتائج هو التابع الذي لا بد منه لإسناد المسؤوليات وأن التقييم يستخدم كمكافأة الموظفين كما يستخدم لمجازاتهم، وذلك على جميع مستويات الوظائف ورتبها بدون استثناء.

١٠ - أما بالنظر الى تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة، فقال إنه جزء أساسي من الإصلاحات المرتقبة. إنه لمن المكدر في هذا الصدد أن نلاحظ أنه لن يتحقق أي هدف من الأهداف المحددة للذكرى الخمسين للأمم المتحدة. ففي نهاية عام ١٩٩٣، لم يتحقق من النسب المئوية المتوقعة لمشاركة النساء إلا في الوظائف من رتبة ف - ٣. ويمكن لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة أن تساعد على تسريع هذه العملية، ولكن لا يمكن أن ينوب شيء يقوم مقام التصميم، الذي يجب أن يتحلى به في هذا المجال كبار موظفي الأمم المتحدة والدول الأعضاء. ولا يزال هناك كذلك أمور كثيرة ينبغي عملها لوضع حد لكل مضايقة جنسية. والحل الوحيد يقوم على أن يلجأ كبار المسؤولين الى أشد التدابير فعالية: كحلقات التوعية، والتطبيق الدقيق للإجراءات التأديبية الى آخره. ويمكننا كذلك أن ننتظر الكثير من إقامة شبكة المسؤولين عن المسائل المتعلقة بالمرأة، التي ستكون مبادراتها في هذا المجال موضع الترحيب. ولا ينبغي أن يتمكن إنسان من اتهام الأمم المتحدة، خلال المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بأنها لا تطبق فعلا ما تدعو إليه قولاً.

١١ - ثم أردف قائلاً إنه بالنظر الى كون التدريب من الوسائل الأساسية لتغيير ثقافة المنظمة، فإننا نجد بأسف بالغ عند قراءة تقرير الأمين العام عن تدريب الموظفين (A/49/406) ضآلة المبلغ المخصص لمجالات غير الإعلام وتعلم اللغات: ٥ ملايين دولار في سنتين، أي ٧٥ دولاراً لكل موظف في السنة الواحدة. فإنه يجب أن نزيد الاستثمار في مجال التدريب، باللاجوء عند الاقتضاء الى تحويل بعض الموارد. ويجب كذلك، في مناسبة تقييم دروس اللغة المعلن عنه لعام ١٩٩٥، تحديد وسائل التأكد من أن البرامج المعنية تفيد الأمم المتحدة فائدة مباشرة.

١٢ - ومضى يقول إن الوفد الأمريكي يود أن يذكر بكثير من الاقتراحات التي قدمها في فترات سابقة، والتي يمكنها بلا شك أن تساهم في أسلوب جديد للإدارة. وينبغي أن يكون لزاماً على الموظفين من الرتب العليا والموظفين العاملين في مجال المشتريات أو عقد الصفقات أن يقدموا بيانات بجميع المعلومات المالية ذات الصلة، في سبيل تجنب تضارب المصالح أو تجنب المخالفات. وينبغي للأمين العام أن يفرض هذه القاعدة، كما يحق له ذلك فعلاً. وبالمثل، عندما يقوم بتعديل مدونة السلوك، ينبغي أن يحرص على أن تنطبق هذه المدونة على كل موظف يتقاضى أي أجر من المنظمة. وعلى الأمين العام كذلك أن يقدم اقتراحات دقيقة ترمي الى التجديد المنهجي للتوظيف في الرتب العليا لئلا تتعثر المنظمة بعناصر غير منتجة.

(السيد بيرنباوم، الولايات المتحدة)

١٣ - واستطرد قائلاً إن مسألة الاعتماد الإضافي الذي يناهز ٩٠٠ ٠٠٠ دولار، المخصص لتمويل تنفيذ استراتيجية إدارة الموارد البشرية يجب أن يجري النظر فيه دون تحيز، ولكن من دون أن نغفل كذلك المدى الذي يمكن فيه تمويل هذه النفقات ضمن حدود الاعتمادات التي سبق تخصيصها.

١٤ - وانتقل إلى النظام الداخلي لإقامة العدل فقال إنه بحاجة إلى إصلاح من حيث السرعة والشفافية. ويقترح الأمين العام، في تقريره عن هذه المسألة (A/C.5/49/13) تدابير يمكن وصفها بأنها هامة وبناءة، وتحظى، بالإضافة إلى ذلك، بموافقة الموظفين، كالأستعاضة عن الأجهزة القائمة بأفرقة وسطاء فنيين وبلجنة تحكيم، وإنشاء لجنة تأديبية. ولا شك في أن العمل بهذه المقترحات سيكون حساساً جداً. والوفد الأمريكي ينتظر باهتمام معرفة التغييرات التي تفترضها هذه التدابير على الصعيد المؤسسي والقانوني وصعيد النظام، والتي يجب أن تكون موضوع تقرير يقدمه الأمين العام إلى اللجنة عند استئناف الدورة الجارية.

١٥ - وأردف قائلاً إن الوفد الأمريكي ينتظر كذلك باهتمام توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية فيما يتصل بالنظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري، ولا سيما فيما يتعلق بأنواع التعيين في إطار السلسلة ٣٠٠.

١٦ - ثم بين أن الولايات المتحدة ترى أن لا مجال لتعديل نظام النطاقات المرغوبة، المطبق على تمثيل الدول الأعضاء، (A/49/527، الفقرة ١٣). ولم يحن بعد أوان تقييم النهج الراهن، الذي لم يدخل حيز التنفيذ إلا منذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ - وخاصة نظراً إلى تجميد التوظيف الذي لم يبلغ إلا مؤخراً.

١٧ - أما فيما يتصل باحترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والهيئات التابعة لها، فقال إن الولايات المتحدة تأسف، كما تأسف باقي الدول الأعضاء، للأخطار المتزايدة في الشدة التي يتعرض لها هؤلاء الموظفون، الذين قتل ١٨ منهم في ظروف مأساوية في غضون الفترة المشمولة بالتقرير (A/C.5/49/6). وهذه البلدان تحث الأمين العام على أن يضاعف الجهود المبذولة لإقامة نظام منسق على صعيد مجموع الأجهزة، يضمن أمن جميع الموظفين العاملين في الميدان، ولا سيما الموظفين المعيّنين محلياً، الذين أصبحوا مستهدفين اليوم أكثر من أي وقت مضى. وقد كان الاجتماع المشترك بين الوكالات الذي عقد خطوة أولى، ولكن لا مفر إطلاقاً من اتخاذ تدابير عملية. ومن جهة ثانية، تؤيد الولايات المتحدة مشروع الاتفاقية المتعلقة بأمن موظفي الأمم المتحدة والموظفين المرتبطين بها، وهي تعول على الدول الأعضاء لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لتأمين تطبيقها.

(السيد بيرنباوم، الولايات المتحدة)

١٨ - ومضى يقول فيما يتصل بتنقل موظفي الأمم المتحدة في الولايات المتحدة (الفقرات من ١١ إلى ١٣ في التقرير) أن من الأهمية بمكان التأكيد على أن الأحكام التي تنظم عمليات التنقل الخاصة لا تترتب عليها آثار في الرحلات المأذون بها وفي عمل المعنيين. وفي هذا الصدد، تواصل الولايات المتحدة، وستستمر على ذلك في المستقبل، احترام التزاماتها بصفتها بلدا مضيفا، ولا تعارض إطلاقا بين هذه الالتزامات والحق في ضمان أمن أراضيها. ويجب أن تتناول اللجنة السادسة أيضا هذه المسألة، والواقع أن اللجنة السادسة ينبغي أن تكون الهيئة الوحيدة التي تعرض عليها، لأنها هي التي تنظر في تقرير لجنة العلاقات مع البلد المضيف.

١٩ - وأخيرا قال إن الولايات المتحدة تأمل كثيرا في أن تؤتى ربح الإصلاح التي تهب على الأمم المتحدة ثمارها في مجال إدارة الموارد البشرية، وهي على استعداد للتعاون بشكل وثيق مع الأمانة العامة والدول الأعضاء الأخرى سعيا إلى تحقيق ذلك.

٢٠ - السيد ميهاي (رومانيا): أشار إلى ما يزيد على ثلاثة أرباع موارد الأمم المتحدة مكرس للانفاق على الموظفين. ويظهر ذلك الأهمية التي تنطوي عليها الاستراتيجية المتصلة بإدارة الموارد البشرية المقدمة في تقرير الأمين العام (A/C.5/49/5)، والتي ستسمح، في حالة تطبيقها تطبيقا صحيحا، بزيادة فعالية المنظمة عن طريق تحسين التنظيم وتحديد المسؤوليات تحديدا واضحا. وقال أيضا إن الوفد الروماني يترقب الكثير من اعتماد سياسة للتطوير الوظيفي تكون أقل تقييدا وتسمح، بوجه خاص، بإتاحة فرص حقيقية ومنصفة للترقية والتدريب، ومن وضع نظام جديد لتقييم الأداء.

٢١ - وأحاط ممثل رومانيا علما بتأكيدات الأمين العام في الفقرة ٧ من تقريره عن تكوين الأمانة العامة (A/49/527) فيما يتعلق بالمبادئ المنظمة لتعيين واستخدام الموظفين. وأعرب عن تأييده للملاحظات التي أبدتها وفود أخرى فيما يتعلق بضرورة احترام المادتين ٧ و ٨ من الميثاق بصورة خاصة. وفي هذا السياق، يولي الوفد الروماني أهمية خاصة للامتحانات التنافسية الوطنية. وإذا كان وفده مدركا تماما لصعوبات التنظيم، فإنه يود أن يتم توخي مزيد من المرونة في تحديد مواعيد تلك الامتحانات وتقليل المدد التي يستغرقها تعيين الفائزين فيها. وأعرب عن أمل وفده في أن تؤدي الامتحانات التنافسية التي ستجرى قريبا في رومانيا إلى تعيين موظفين من ذوي الكفاءات العالية وتحسين تمثيل بلده الذي بقي خلال فترة طويلة ممثلا تمثيلا ناقصا داخل الأمانة العامة. وأضاف أن نظام النطاقات المستصوبة في شكله الحاضر يضي بالغرض ولا يرى الوفد الروماني أن هناك فائدة من إعادة النظر فيه. ومن الهام بوجه خاص ضمان التمثيل المتوازن للمناطق والجنسين في الأمانة العامة.

(السيد ميهاي، رومانيا)

٢٢ - وقال إن الوفد الروماني يشاطر أوجه القلق التي أعربت عنها وفود أخرى بشأن تعديل توزيع وظائف الرتبة ف - ٢ بين المرشحين المعيّنين عن طريق الامتحانات الداخلية والفايزين في الامتحانات الخارجية. وأردف قائلاً إن وفده يأمل من ناحية أخرى أن يتم توخي أكبر قدر من الاحتراز في تطبيق اللامركزية وفي تفويض السلطات التي كانت حتى الآن من اختصاص مكتب إدارة الموارد البشرية.

٢٣ - وفيما يتعلق بأمن وسلامة موظفي الأمم المتحدة، فإن الوفد الروماني يأسف للعدد الكبير من الموظفين الذين فقدوا حياتهم وهو يؤيد دون تحفظ مشروع الاتفاقية المعنية بسلامة أمن موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها ويدعو الدول الأعضاء إلى التفكير في أن تصبح أطرافاً فيها.

٢٤ - السيد انكولوي (بوتسوانا): قال إنه في مواجهة الحالة العالمية المتسمة بالتعقيد والتطور السريع، من الضروري أن تضيي الأمم المتحدة قدراً من الدينامية والتحديث على إدارتها للموارد البشرية. ولذلك فإن وفد بوتسوانا يؤيد دون أي تحفظ الإصلاحات المقترحة في مجال المساءلة وواجب المحاسبة وإحلال اللامركزية. كما أن الوفد يؤيد بصفة خاصة التدابير المتعلقة بتفويض السلطات، والتدريب، وإقامة نظام جديد لتقييم الأداء، وإصلاح النظام الداخلي لإقامة العدل.

٢٥ - وذكر ممثل بوتسوانا أنه، حسب التقرير المتعلق بتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (A/49/587)، فإن نسبة تمثيل المرأة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي قد ارتفعت من ٣١,٣ في المائة في حزيران/يونيه ١٩٩٣ إلى ٣٢,٦ في المائة في حزيران/يونيه ١٩٩٤، وأكد أنه ينبغي بذل مزيد من الجهود لضمان تمثيل أكثر إنصافاً للمرأة.

٢٦ - وقال إن وفد بوتسوانا يرحب بوضع البرنامج الجديد للتدريب المقرر أن يبدأ شهر كانون الثاني/يناير ١٩٩٥، حيث أن التدريب يعتبر أساسياً لحسن سير عمل الأمم المتحدة على المدى الطويل. ويرى وفده أن تعيين الموظفين ينبغي أن يتم بصورة عادلة وأن يكون متسماً بالشفافية، وأن تصبح جميع المناطق ممثلة طبقاً للمبادئ المبينة في الميثاق. وليس من الطبيعي ونحن على أبواب الذكرى السنوية الخمسين لإنشاء الأمم المتحدة أن يكون تمثيل جميع الدول الأعضاء في الأمانة العامة بطريقة منصفة لم يتحقق بعد. وأعرب عن ترحيب بوتسوانا باقتراح الأمين العام الهادف إلى القيام بحملات تعيين أكثر نشاطاً في الجامعات وعن طريق الإعلانات وأن يتم ذلك في جميع مناطق العالم.

(السيد انكولوي، بوتسوانا)

٢٧ - وقال إن إصلاح النظام الداخلي لإقامة العدل يتيح المجال لتحقيق قدر أكبر من الشفافية وتحسين الإجراءات التأديبية، وذلك بفضل إقامة علاقات سليمة بين الإدارة والموظفين. ورحب المتكلم أيضا بوضع نظام جديد لتقييم أداء الموظفين قائلا إن من شأن ذلك أن يساعد على تحقيق تنقل الموظفين.

٢٨ - وأعرب عن أمل وفد بوتسوانا في أن تكون الاتفاقية المعنية بسلامة وأمن موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها، والتي اعتمدت للجنة السادسة مشروعها، ستتيح الفرصة لمحاكمة أولئك الذين يتعمدون انتهاك أحكام القانون الدولي. كما أن وفد بوتسوانا يشجع البلدان الأخرى على ضمان سلامة وأمن مبعوثي السلام الموفدين من الأمم المتحدة.

٢٩ - السيد يوو (جمهورية كوريا): قال إنه على يقين من أن السير السليم لأعمال المنظمة يقتضي تشجيع الموظفين على تقديم أفضل أداء وذلك عن طريق توفير شروط خدمة ومستقبل وظيفي مرضية، وهو لذلك يرحب بالمبادرات التي قدمها الأمين العام في تقريره عن استراتيجية تنظيم الموارد البشرية (A/C.5/49/5). وأضاف أنه يؤيد رأي الأمين العام بوجوب تعزيز قدرة مكتب إدارة الموارد البشرية في مجالات التخطيط، والتطوير المهني، ومتابعة السلوك المهني. وذكر أن تحقيق لامركزية الوظائف الإدارية أمر مرغوب فيه، لكن، فيما يتعلق بمهام التعيين، ينبغي أن يتم بقدر كبير من الاحتراز. كما أن فكرة الاستعانة بأجهزة خارجية لأغراض تعيين الموظفين مفيدة شريطة احترام مستلزمات الشفافية والمردودية. وينبغي الحرص أيضا على نشر المعلومات عن الوظائف الشاغرة على الدول الأعضاء بأكثر سرعة، ليس فقط عن طريق البعثات الدائمة، بل وكذلك بواسطة مكاتب المنظمة في كافة أنحاء العالم.

٣٠ - واستطرد المتكلم قائلا إن وفد جمهورية كوريا يرحب ببدء العمل قريبا بالنظام الجديد لتقييم الأداء الذي يقوم بصورة خاصة على تخطيط مشترك للعمل من جانب رؤساء الدوائر ومروؤسيهم وأعرب عن أمله في أن هذا النظام الجديد، الذي يتوقف نجاحه الى حد ما على التقييم العادل والواقعي لعمل كل موظف، سيتمكن هذه المرة من أن يفرض نفسه وأنه سيسمح بتهيئة بيئة عمل سليمة يكون من شأنها الإفضاء الى تحقيق نتائج أفضل. كما أن وفده يرى من ناحية أخرى أن الإنفاق المكرس للتدريب ينبغي اعتباره بمثابة استثمار لا بد منه وأن الاقتراحات المتصلة بتوسيع برنامج التدريب وبإعارة صغار الموظفين بدون مقابل جديدة بأن ينظر فيها بعناية.

٣١ - وقال إن وفد جمهورية كوريا يؤيد تعزيز دور المسؤول عن إدارة المسائل المتصلة بالمرأة. وينبغي وضع آليات اتصال فعالة بين الأمانة العامة والدول الأعضاء بغية تشجيع هذه الدول على تقديم المزيد من المرشحات المؤهلات.



(السيد يوو، جمهورية كوريا)

٣٢ - ولاحظ السيد يوو مع الارتياح أن التعيين عن طريق الامتحانات التنافسية أصبح من الممارسات الراسخة. وقال إنه يأمل أن تظل الامتحانات الوطنية الوسيلة الرئيسية لتعيين الموظفين المبتدئين، في انتظار أن تشمل هذه الطريقة الموظفين من رتبة ف - ٣. وقال إن هذه الامتحانات ينبغي أن تنظم على سبيل الأولوية في البلدان غير الممثلة، أو البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا أو تلك التي تقع دون المستوى المتوسط داخل النطاق المستصوب؛ وبالإضافة إلى ذلك، فإن المرشحين لوظائف الرتبة ف - ٤ أو ما فوقها والقادمين من هذه البلدان ينبغي أن يمنحوا أولوية.

٣٣ - وقال إن وفد جمهورية كوريا يؤيد، من حيث المبدأ، النهج الذي اعتمده الأمين العام لإصلاح النظام الداخلي لإقامة العدل. كما أن وفده يأمل، أخيرا، أن يتم التوصل إلى ضمان الحد الأقصى من الأمن والسلامة لموظفي الأمم المتحدة في العالم بأسره لكي يكف العنف الذي يتعرض له هؤلاء الموظفون.

٣٤ - السيد زينل (قطر): أعرب عن أمله في أن تؤيد الجمعية العامة استراتيجية تنظيم الموارد البشرية للمنظمة (A/C.5/49/5). وقال في هذا الصدد إن اختيار الموظفين ينبغي أن يستجيب لمبادئ العالمية والتوزيع المنصف بين المناطق الجغرافية وبين الرجال والنساء مع ضمان الكفاءة والخبرة اللتين تحتاج اليهما الأمم المتحدة. ومن أجل تهيئة ظروف عمل تسمح للموظفين بتقديم أفضل أداء، ينبغي العمل على تحقيق الشفافية واتساق السياسات المتعلقة بالموظفين وخصوصا ما يتصل بالترقية والتعيين، وأكد أن وجود نظام لتقييم الأداء قائم على أساس النتائج ومكمل بتدابير الحفز وفرض العقوبات هام أيضا في هذا الشأن.

٣٥ - وقال السيد زينل إنه يؤيد التدابير التي من شأنها أن تزيد من تنقل الموظفين، ومنها برنامج التدريب وصيغة الإعارة. ولاحظ أن إصلاح النظام الداخلي لإقامة العدل الذي يقترحه الأمين العام يستهدف الإسراع بتسوية الخلافات وإضفاء الطابع الفني على إجراءات الطعن والإجراءات التأديبية. وقال في نهاية كلمته إن وفد قطر، إذ يساوره قلق بالغ بسبب أعمال العنف التي يقع ضحيتها موظفو الأمم المتحدة، يرحب باعتماد اللجنة السادسة مشروع الاتفاقية المعنية بسلامة وأمن موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها.

٣٦ - السيد مايفا (مالي): قال إن تحقيق أهداف الأمم المتحدة يتوقف إلى حد بعيد على الإدارة الحازمة لمواردها البشرية. وإن التدريب المستمر ووضع سياسة جديدة للتعيين ولتخطيط التطوير الوظيفي ضروريان لكي تتمكن المنظمة من أداء المهام الجديدة المناطة بها. وقال السيد مايفا إنه يؤيد تدابير إحلال اللامركزية وتفويض السلطة التي اقترحها الأمين العام.

(السيد مايفا، مالي)

٣٧ - ولاحظ من ناحية أخرى أن تمثيل المرأة مازال غير كاف في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، ولا سيما وظائف الرتبة مد - ١ وما فوقها، وأكد على ضرورة احترام مبدأ الإنصاف في توزيع الوظائف بين المناطق والبلدان، واقترح إسناد عدد أكبر من الوظائف لنساء افريقيات. وأضاف أن الافريقيات لا يمثلن في الواقع سوى ٢,٩٤ في المائة من مجموع الموظفين في الأمانة العامة. وقال إن مسألة التعيينات، ولا سيما تكوين الملفات بالتعاون مع الدول الأعضاء، وتحسين أجور الموظفين وظروف عملهم، جديرة بأن ينظر فيها بصورة متعمقة. وكذلك الحال بالنسبة للتحكيم وتسوية المنازعات في إطار إصلاح النظام الداخلي لإقامة العدل. وأبرز السيد مايفا في ختام كلمته أن الأمم المتحدة لا يمكن لها أن تضطلع بمهمتها في مجال السلم والتنمية على النحو المطلوب ما لم تؤمن لموظفيها ظروف أمنية مرضية.

البند ١١٤ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع) (A/49/30، A/49/480، A/C.5/49/10، A/C.5/49/7 و A/C.5/49/33)

البند ١١٥ من جدول الأعمال: نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (تابع) (A/49/9، A/C.5/49/3 و A/C.5/49/7).

٣٨ - السيد تورنكويس (جزر البهاما): تحدث باسم البلدان الأعضاء في الجماعة الكاريبية وسورينام فقال إنه لا يشك في أن لجنة الخدمة المدنية الدولية، مثلما فعلت في الماضي، ستقدم التوجيه اللازم للجمعية العامة بشأن ما يتعين عليها اتخاذه من قرارات بخصوص مرتبات وشروط خدمة الموظفين. وأعرب عن ارتياحه للتوصيات والقرارات الواردة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ١٩٩٤ (A/49/30) ولكنه يأسف لأن اتحاد رابطات الموظفين الدوليين قد قرر مجددا تعليق مشاركته في أعمال اللجنة. وقال إنه يأمل أن يستأنف الحوار وأن يجري رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية المشاورات اللازمة من أجل كفالة أن تدرج في التقرير السنوي للجنة في المستقبل كل الآراء التي أبدت. وأعرب عن أسفه لأن لجنة الخدمة المدنية الدولية لم تستكمل بعد دراساتها بشأن تطبيق مبدأ نوبلمير، وقال إنه يوافق على تقديم هذا التقرير في عام ١٩٩٥ على أقصى تقدير ولو أن ذلك يشكل خروجاً على قاعدة تنظيم أعمال اللجنة الخامسة على فترات سنتين. وأعرب عن تأييده لتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق بجدول المرتبات الأساسية الدنيا وبدلات الإعالة.

٣٩ - وأعرب السيد تورنكويس أيضاً عن تأييده للمعايير الجديدة التي أوصت بها لجنة الخدمة المدنية الدولية بالنسبة لموظفي الفئة الفنية المعينين على الصعيد الوطني (A/49/30، المرفق السادس). وقال إنه قد أحاط علماً بتوصيات اللجنة فيما يتعلق بالتعيينات المحددة المدة ويأمل، نظراً لتزايد عدد التعيينات والشواغل التي تثيرها لدى الدول الأعضاء في أن تجرى دراسة متعمقة لهذا الموضوع في عام ١٩٩٥، خاصة فيما يتعلق بمشكلة أمن الموظفين المعينين.

(السيد تورنكويست، جزر البهاما)

٤٠ - وأضاف السيد تورنكويست قائلاً إنه قد لاحظ مع الارتياح أن المبادئ التوجيهية المتعلقة بنظام تقييم الأداء ومراقبة السلوك الفني تحقق توازناً عادلاً بين العقوبات والمكافآت وتولي أهمية خاصة للتدريب، إذ يعتبر تقييم الأداء مجرد عنصر من عناصر النظام ككل. وأعرب عن أمله في أن تحظى هذه المبادئ التوجيهية بالتأييد من المنظمات الداخلة في النظام الموحد.

٤١ - واختتم السيد تورنكويست كلمته قائلاً إن التوصيات التي اقترحها الأمين العام في تقريره عن قرارات المحاكم الإدارية (A/49/480)، لا تستجيب بصورة كاملة للشواغل التي أعربت عنها الجمعية العامة في الفرع السادس من قرارها ٢٢٤/٤٨ وهو يأمل، تبعاً لذلك، أن يعاد النظر في هذه المسألة.

٤٢ - السيد شينفانو (تايلند): قال إن الأمم المتحدة بحاجة إلى موظفين أكفاء تتوفر لديهم الحوافز اللازمة، وينطوي ذلك على ضرورة أن تكون المرتبات وشروط الخدمة ملائمة. وأضاف أنه يؤيد توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية المتعلقة بزيادة الجدول الحالي للمرتبات الأساسية/الدينية لموظفي الفئة الفنية وما فوقها بنسبة ٤,١ في المائة عن طريق ضم تسوية مقر العمل، اعتباراً من ١ آذار/مارس ١٩٩٥. ولاحظ مع ذلك أن هذه الزيادة أقل مما اقترحت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية. وأضاف أنه يؤيد كذلك اقتراحات لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن بدلات الإعالة، وبدل تكاليف التعليم وبدل الخطر.

٤٣ - وقال إن الوفد التايلندي إذ يحيط علماً بالشواغل التي أعربت عنها لجنة التنسيق الإدارية في الوثيقة الصادرة تحت الرمز A/C.5/49/10، يطلب بإلحاح إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تكمل في أقرب وقت ممكن دراسات المتعلّقة بتطبيق مبدأ نوبلمير، على النحو الذي طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢١٦/٤٧. وأضاف أن وفده يساوره قلق كبير لعدم قدرة النظام الموحد للأمم المتحدة على المنافسة، مما يفسر الصعوبات القائمة في مجال تعيين الموظفين واستبقائهم. وإذا كان من المستحيل بيان عدد المرشحين المحتملين الذين أعرضوا عن تقديم ترشيحاتهم لوظيفة ما بسبب عدم كفاية المرتبات المعروضة عليهم، فإن اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية قد لاحظت مع ذلك في الدراسة التي أنجزتها عن هذه المسألة أن نظام الأمم المتحدة لا يجتذب القدر الكافي من المرشحين المؤهلين. ومن الضروري بالتالي أن تعرض الأمم المتحدة مرتبات تنافسية.

٤٤ - وبالنسبة لأجور موظفي فئة الخدمات العامة والموظفين المعيّنين محلياً، ذكر ممثل تايلند أن لجنة الخدمة المدنية الدولية شرعت في إعداد سلسلة جديدة من التحقيقات الخاصة بأفضل شروط الخدمة. وأبدى قلقه لأن بعض الموظفين في مراكز عمل معينة قد رفضوا المشاركة في تلك التحقيقات. وأمام تهديد اتحاد رابطات الموظفين الدوليين بالانسحاب طلب ممثل تايلند إلى الطرفين استئناف الحوار البناء فيما بينهما. وكرر تأكيد دعم وفده للنظام الموحد للأمم المتحدة.

٤٥ - السيد أورلوف (الاتحاد الروسي): قال إن وفده يؤيد إجمالاً الطريقة التي تقوم بها لجنة الخدمة المدنية الدولية بالنظر في تطبيق مبدأ نوبلمير. ولاحظ في هذا الشأن أن لجنة الخدمة المدنية الدولية قد قررت الفصل بين المرحلة الثانية من دراسة الخدمات المدنية ذات الأجر الأعلى وجمع البيانات عن منظمات دولية أخرى. وقال إن مبدأ نوبلمير لا يستهدف ضمان أعلى مرتبات في العالم لموظفي الأمم المتحدة، بل السماح للمنظمات الدولية بكفالة تمثيل كل دولها الأعضاء في ملاك موظفيها.

٤٦ - وتابع قائلاً إن الوفد الروسي لا يعارض مقارنة مرتبات منظومة الأمم المتحدة بالمرتبات التي تقدمها منظمات دولية أخرى، وهي بحكم طبيعتها منافسة لها. بيد أن هذه المقارنات ينبغي أن تستند إلى جميع شروط الخدمة وليس فقط إلى الأجور، كما يتعين أن يسترشد فيها بمبدأ فليمغ بدلا من مبدأ نوبلمير.

٤٧ - وأردف المتكلم قائلاً إن الوفد الروسي مدرك للأسباب الموضوعية التي حالت دون أن تكمل اللجنة دراستها المتعلقة بخدمات مدنية أخرى يمكن أن تتخذ أساساً للمقارنة. ونظراً لتعدد العوامل في هذا الشأن، فإن وفده لا يرى ضرورة للتعجيل بإنجاز هذه الدراسات بغية تقديم نتائجها في ١٩٩٥ بدلا من ١٩٩٦ على النحو المقرر. وفضلاً عن ذلك، وعلى نحو ما يتبين من الفقرة ١٦٠ من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية، لا يبدو أن من المستحيل التغلب على مشاكل التعيين، خاصة أن الزيادة المرتقبة لأجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية من شأنها أن تسهم في حل بعض الصعوبات المذكورة.

٤٨ - وفيما يتعلق بالهامش بين أجور موظفي الأمم المتحدة وموظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة، قال إن الوفد الروسي لم ينفك يؤكد أن من المستصوب إبقاء متوسط الهامش على مدى فترة خمس سنوات حول نقطة الوسط البالغة ١٥ في المائة وذلك طبقاً لما أوصت به لجنة الخدمة المدنية الدولية في الفقرة ٧٩ (و) من تقريرها. وفي جميع الأحوال، ليس هناك ضرورة لتعديل هذه القاعدة ما لم يبدأ النفاذ الكامل للقانون المتعلق بتمائل أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة (قانون تماثل أجور موظفي الحكومة الاتحادية). أي حتى عام ٢٠٠٢، وطالما لم يتم تغيير الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة.

٤٩ - ودون الاعتراض على الزيادة الموصى بإجرائها في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، فإن الوفد الروسي لا يوافق على إقامة الصلة بانتظام بين هذا الجدول وقيمة بدل التنقل والمشقة.

٥٠ - ويؤيد الوفد الروسي الجهود التي تبذلها لجنة الخدمة المدنية الدولية من أجل اعتماد نظام لتقييم الأداء يسمح على نحو أفضل بإظهار النتائج التي يتم التوصل إليها بصورة فعلية. وهو يوافق أيضاً على الملاحظة الواردة في الفقرة ٣٢٠ من تقرير اللجنة ومفادها أن هيكل المرتبات المعمول به حالياً، والذي

(السيد أورلوف، الاتحاد الروسي)

يستند نظريا إلى الأداء، يقوم، في الواقع، على أساس الأقدمية. وهذه حقيقة ينبغي وضعها في الاعتبار لدى التفكير في مراعاة جداول المرتبات الجديدة للخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة لأغراض حساب الهامش.

٥١ - وقال إن الوفد الروسي يؤيد أيضا قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق بموظفي الفئة الفنية المعينين على الصعيد الوطني والمنهجيات التي ينبغي اتباعها لإجراء الدراسات الاستقصائية بشأن شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المرتبطة بها. ولكن الوفد في مقابل ذلك لديه تحفظات يود الإعراب عنها بخصوص التوصيات المتعلقة بزيادة بدل نفقات التعليم، حيث أن الطريقة المتبعة تختلف عن المنهجية المتوخاة لدى إجراء التسوية السابقة. وقال إن وفده لا يستطيع، بوجه خاص، الموافقة على الزيادات المنطبقة في الولايات المتحدة وفي المملكة المتحدة، ولا على رفع الحد الأقصى لتكاليف الإقامة في المبيت. وفيما يتعلق ببدل الإعاقة، استفسر عن البيانات المحددة التي استندت إليها توصيات اللجنة وعن سبب إدراج إسبانيا، وإيطاليا، والسويد، والمملكة المتحدة، في قائمة البلدان التي تدفع فيها هذه الاستحقاقات بدولارات الولايات المتحدة.

٥٢ - وقال في ختام كلمته إن الوفد الروسي يرى أن قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن التدابير الخاصة المتعلقة بالتصنيف لأغراض تسوية مقر العمل في روما موافقة تماما للمادة ١١ (ج) من نظامها الأساسي. وأضاف أن وفده يجدد تأكيد دعمه بوجه عام لأعمال اللجنة، ويأسف للموقف الذي اتخذته اتحاد رابطات الموظفين الدوليين ورابطات الموظفين في بعض مقر العمل، ويرى أن هذا الموقف يتعارض مع مصالح الموظفين.

٥٣ - السيد هانسن (كندا): قال، متحدثا باسم استراليا وكندا ونيوزيلندا إن وفود هذه البلدان تؤيد بصورة عامة التوصيات التي صاغتها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/49/576) ومجلس مراجعي الحسابات فيما يتعلق بتقرير مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. وقال إن هذه الوفود لاحظت مع الارتياح أن نتائج التقييم الاكتواري، على نحو ما طلبه الفريق التقني التابع للفريق المشترك لمراجعي الحسابات الخارجيين، مقدمة في آن واحد بالدولار في شكل نسب مئوية للمرتبات الداخلة في حساب المعاش التقاعدي، وأنها مصحوبة بمعلومات تكميلية. كما أن تقرير اللجنة المشتركة يتضمن أيضا معلومات عن مدى كفاية أصول الصندوق للوفاء بالالتزامات التي يتحملها بموجب المادة ٢٦ من النظام الأساسي، وعن الحالة الاكتوارية للصندوق في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣. وقال فيما يتعلق باستثمار أموال الصندوق، إن الوثائق المقدمة عن هذه المسألة تكتفي بذكر معدل العائدات من هذه الاستثمارات، دون توضيح مقارنتها بحقائب صناديق معاشات تقاعدية أخرى. ومن أجل السماح

(السيد هانسن، كندا)

بإجراء تقييم أفضل لأداء أموال الصندوق، يستصوب إدراج هذه المقارنة في التقارير بصورة منتظمة. وقد أجريت دراسة أولية من ناحية أخرى تناولت إمكانية وضع مؤشرات تتخذ أساساً للمقارنة لهذا الغرض. وعلى كل حال، فإن عناصر المقارنة المقدمة في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية غير كافية.

٥٤ - ومضى قائلاً إن مسألة الترتيبات الإيداعية الجديدة، التي ستتم بتعدد أمناء الاستثمار، ستسهم في تعزيز سلامة أصول الصندوق وتحقق فضلاً عن ذلك وفورات في عام ١٩٩٤ مقدارها مليون واحد من الدولارات في أتعاب أمناء الاستثمار، وهذا مما ينبغي الترحيب به. ولا بد مع ذلك من متابعة تطبيق هذه الترتيبات الجديدة بعناية وذكر حجم الوفورات التي تم تحقيقها فعلاً في التقرير المقبل، مع مقارنة أتعاب أمناء الاستثمار بما دفعته لهذا الغرض صناديق معاشات تقاعدية أخرى مماثلة. ومن ناحية أخرى، ربما كان من المستصوب، على نحو ما اقترحه عدد من أعضاء اللجنة المشتركة، الاستعانة بعدة مستشارين في مجال الاستثمارات وليس بمستشار واحد.

٥٥ - ونظراً لحجم عمليات الصندوق، ينبغي التوجه إلى إجراء مراجعة داخلية دورية للحسابات، ومن الممكن أن يعهد بهذه المهمة إما إلى مكتب الرقابة الداخلية، أو إلى آلية تنشأ خصيصاً لهذه الغاية. واستطرد قائلاً إن الوفود الثلاثة التي يتكلم بالنيابة عنها تؤيد التوصية التي صاغها في هذا الاتجاه مجلس مراجعي الحسابات وتنضم إلى اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في طلب أن يقدم المجلس المشترك، في إطار الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧، بياناً بالآثار المالية التي ستترتب على كل من الخيارين.

٥٦ - ولتدارك مشكلة الاستحقاقات المدفوعة خطأ، والتي أثّرت في الفقرات من ٣٠ إلى ٤١ من تقرير مجلس مراجعي الحسابات، ينبغي، على نحو ما أوصى به مراجعو الحسابات، الطلب إلى كل أرمل وأرملة تقديم شهادة مصدق عليها من موثق في كل سنتين يؤيد بأنهما لم يتزوجا، من جديد. وبما أن من شأن هذا التدبير أن يقلل من الغش، فقد يجدر بالإدارة، التي رفضت هذه التوصية، أن تغير موقفها. ومن جهة أخرى، يجب أن تكون البيانات المالية للصندوق المشترك مطابقة بصورة كاملة لجميع المبادئ المحاسبية لمنظومة الأمم المتحدة، ولا سيما فيما يتعلق بالعناصر المبينة في الفقرة ٢٩ من تقرير مجلس مراجعي الحسابات.

٥٧ - وبالنسبة للنظام الموحد، لا بد من التأكيد بشدة على الدور الحاسم الذي يتعين أن تقوم به لجنة الخدمة المدنية الدولية في مجال الإصلاح الجاري حالياً لإدارة الموارد البشرية. ولا بد أن تعتبر هذه اللجنة

(السيد هانسن، كندا)

بمثابة جهاز مستقل ومحاييد وأن تحظى بثقة الجميع. وفي هذا الصدد، من المؤسف أن نرى اتحاد رابطات الموظفين الدوليين يقرر وقف مشاركته في أعمال لجنة الخدمة المدنية الدولية، ومما يؤسف له بالإضافة إلى ذلك ما لاحظناه من تحول بعض التدخلات أمام اللجنة الخامسة إلى جدال. ومن الواضح أن إحدى العقبات الرئيسية تتمثل في المنهجية المستخدمة لتحديد أجور موظفي فئة الخدمات العامة. وقد اعترضت رابطات الموظفين على بعض جوانب هذه المنهجية، ولهذا يتعين على لجنة الخدمة المدنية الدولية إعادة النظر فيها قبل بداية دورتها المقبلة. واستطرد المتحدث قائلًا إن الوفود الثلاثة تدعو جميع الأطراف على وجه الاستعجال إلى التسليم بصحة المنهجية على الصعيد التقني، مع أن النتائج في حد ذاتها يمكن ألا تكون دائما موافقة لما يترقبه الجميع.

٥٨ - وأعرب عن أمله في أن لجنة الخدمة المدنية الدولية، حين تعيد النظر في المنهجية بعد إكمال مجموعة الدراسات الاستقصائية الجارية حاليا، سوف تقارن مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة بالأجر المتوسط المطبق في سوق العمل المحلية في كل مركز من مراكز العمل وذلك بغية تقرير ما إذا كان النظام المتبع حاليا صالحا. ويبدو على سبيل المثال أن أجور فئة الخدمات العامة في نيويورك تتجاوز بكثير المعدل الأقصى المعمول بها تطبيقا لمبدأ فليمينغ، وهو ٧٥ في المائة.

٥٩ - السيد الزميتي (مصر): قال إن اشتغال النظام الموحد للأمم المتحدة سيتواصل على نحو جيد إذا احترمت المنظمات المشاركة فيه احترامًا صارما للقواعد والاجراءات النافذة حاليا. وأضاف أنه يرى في ذلك الضمان الوحيد للإبقاء على شروط خدمة عادلة ومنصفة للموظفين. وأبرز أن جدول مرتبات الأمم المتحدة يجب أن يكون تنافسيا بالقياس إلى المنظمات الدولية الأخرى. ولذلك فإنه يأسف لعدم انتهاء لجنة الخدمة المدنية الدولية من دراسات عن الخدمة المدنية الدولية الأعلى اجرا وعن تطبيق مبدأ نوبلمير، على النحو الذي طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢١٦/٤٧. وطلب إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية إكمال أعمالها في أقرب وقت ممكن لكي تتمكن اللجنة الخامسة من البت بشأن التدابير الواجب اتخاذها.

٦٠ - وقال إنه إذا كان يؤيد توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق ببديل تكلفة الدراسة ويوافق على استخدام نظام تسوية مختلف، فهو يلاحظ أن النظام النافذ حاليا، والذي تسدد بمقتضاه نسبة ٧٥ في المائة من النفقات المتكبدة فعلا حتى نهاية المرحلة الأولى من التعليم العالي، يختلف عن نظام الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة، حيث تسدد تكلفة الدراسة بنسبة ١٠٠ في المائة للتعليم الابتدائي والثانوي. وأعرب ممثل مصر عن رغبته في أن تجرى دراسة مقارنة لتكاليف النظامين.

(السيد الزميتي، مصر)

٦١ - وقال إن الوفد المصري يؤيد أيضا الزيادة المقترحة في جدول المرتبات الأساسية لموظفي الفئة الفنية وما فوقها. ولكن وفده مقابل ذلك، يبدي تحفظات جادة بشأن الاستخدام المتزايد لعقود التعيين المحددة المدة (المجموعة ٣٠٠ من نظام الموظفين)، ولو أن من مزايا هذه الصيغة تعجيل عملية التعيين. وقال إن وفده يترقب باهتمام الدراسة الاستقصائية المفضلة التي ينبغي أن تقدمها لجنة الخدمة المدنية الدولية عن هذه المسألة إلى اللجنة الخامسة. وفيما يتعلق بالمسألة الأعم المتمثلة في سير عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية، يؤكد الوفد المصري بشدة على ضرورة أن تواصل كافة الأطراف الحوار بروح متفتحة وبناءة.

٦٢ - وفيما يتعلق بنظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، أبرز أنه يجري حاليا إعادة النظر بتعمق في نظم المعاشات في عديد من البلدان. وفي هذا السياق، يرى الوفد المصري أن من الهام، مثلما ذكرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، مراقبة العجز الاكتواري لصندوق المعاشات التقاعدية لكي يظل نظام معاشات الأمم المتحدة صالحا على المدى الطويل.

٦٣ - السيد دروزدوف (أوكرانيا): قال إن وفده قد أحاط علما مع الارتياح بتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق بتنظيم الموارد البشرية، ولا سيما وضع نظام لتقييم الأداء يتسم بالموضوعية والواقعية وقائم على النتائج، وأضاف أن هذا النظام سيشكل أحد العناصر الأساسية للترتيبات الهادفة إلى تحسين الإدارة.

٦٤ - وأردف قائلا إن الوفد الأوكراني قد درس عن كثب توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن الترتيبات المتصلة بالتعيينات المحددة المدة، وهي تعيينات تسترشد بطرائق العمل التجريبية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالنسبة للأنشطة القصيرة المدة. وقال إن هذه الصيغة مهمة وينبغي تحليلها بتعمق قبل بداية الدورة المقبلة للجمعية العامة.

٦٥ - وقال إنه من المؤسف أن تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لا يتناول مسألة حساب مرتبات موظفي جنيف، وهي مرتبات ينبغي تصحيحها على نحو ما طلب في مرات عديدة، لمراعاة النفقات الفعلية للموظفين المقيمين في فرنسا.

٦٦ - وقال إن الوفد الأوكراني يشترك مع لجنة التنسيق الإدارية فيما يساورها من قلق بشأن الافتقار إلى الطابع التنافسي فيما يتعلق بشروط الخدمة في الأمم المتحدة، وهي مشكلة لها انعكاسات على التعيين. وقال إن وفده، مثل لجنة التنسيق الإدارية، يأسف لعدم اتخاذ لجنة الخدمة المدنية الدولية أي إجراء في

(السيد دروزدوف، أوكرانيا)



هذا الصدد وأنه يدعو للجنة على سبيل الاستعجال إلى إنهاء الدراسات التي طلبتها الجمعية العامة في قرارها ٢١٦/٤٧، لكي يتسنى على هذا الأساس اتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان سير العمل الفعال للنظام الموحد بأسره.

٦٧ - وقال إن الوفد الأوكراني يرى أن زيادة جدول المرتبات الأساسية/الدينا الذي سيبدأ نفاذه في ١ آذار/مارس ١٩٩٥ لا ينبغي أن يؤدي إلى زيادة النفقات التي تتكبدها الدول الأعضاء.

٦٨ - واستطرد قائلاً إن التدابير المتعلقة بالنظام الموحد ينبغي أن تراعي توصيات وحدة التفتيش المشتركة الهادفة إلى تحسين شروط خدمة المرأة في الأمانة العامة، وينبغي أيضاً توسيع القاعدة الجغرافية لمشاركة المرأة ولا سيما من خلال تعيين نساء في الفئة الفنية من البلدان المستقلة حديثاً.

٦٩ - وقال إن أمن موظفي الأمم المتحدة جانب هام آخر. ويرحب وفد أوكرانيا باعتماد اللجنة السادسة مشروع الاتفاقية المتعلقة بهذه المسألة ويأمل أن يفضي ذلك إلى اتخاذ تدابير عملية تسمح بالتقليل إلى الحد الأدنى من الخسائر في الأرواح البشرية.

٧٠ - وفيما يتعلق بنظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، قال إن الوفد الأوكراني يحيط علماً بقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية المتعلقة ببعض البارامترات التي توضع في الاعتبار في تحديد المرتبات الداخلة في حساب المعاش التقاعدي، وكذلك بتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية عن مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية (A/49/576). وأعرب المتحدث عن أمله في أن تسهم التدابير التي اعتمدها الجمعية العامة في الفترة من ١٩٨٣ إلى ١٩٩٠ في إعادة التوازن الاكتواري للصندوق.

رفعت الجلسة في الساعة ١٢/٢٥