

Distr. General

19 January 1998
ARABIC
ORIGINAL: FRENCH

الجمعية العامة
الدورة الثانية والخمسون
الوثائق الرسمية



اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الثانية والثلاثين

المعقودة في المقر، بنيويورك، الجمعة، ٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧ الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد شودري (بنغلاديش)

ثم: السيدة دايس (نايبة الرئيس) (اليونان)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

البند ١٢١ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع)

البند ١٣٨ من جدول الأعمال: تمويل بعثة الأمم المتحدة في البوسنة والهرسك (تابع)

تنظيم الأعمال

هذا 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 DC2-0750, 2 United Nations Plaza.

وستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في ملزمة مستقلة لكل لجنة من اللجان على حدة.

افتتحت الجلسة الساعة ١٠/١٥

البند ١٢١ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع) (A/52/30 و A/52/439 و A/C.5/52/18)

١ - السيد بوند (الولايات المتحدة الأمريكية): أشار إلى أنه لا غنى عن أن يكون أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية ذوي كفاءة عالية وأن يكون بإمكانهم العمل باستقلال تام. وبالتالي فإنه ينبغي للدول الأعضاء أن تتأكد من أن مرشحيها يتمتعون بالكفاءات التقنية المطلوبة.

٢ - وأضاف قائلاً إن تقرير اللجنة يتناول باستفاضة تسوية مقر العمل في جنيف. وقد أوضحت المنظمات التي توجد مقارها في جنيف أنه لا يمكن ولا ينبغي تغيير النظام الحالي. وبالمقابل، فقد اتخذت الجمعية العامة موقفاً محدداً من هذه القضية في قرارها ٢٢٤/٤٨، وخصوصاً في قرارها ٢٠٨/٥٠ (الفقرة ٢ من الفرع أولاً - با٤)، حيث طلبت إلى اللجنة أن تقوم في عام ١٩٩٦ بتحديد معامل واحد لتسوية مقر العمل يراعي تكاليف المعيشة لجميع الموظفين الذين يوجد مقر عملهم في جنيف، ويكفل المساواة في المعاملة مع الموظفين في مقر العمل الأخرى؛ وأعدت تأكيد هذا الطلب في القرار ٢١٦/٥١. وتابع قائلاً إن الأمر يتعلق ولا شك بمسألة حساسة. ولكن ينبغي التذكير بأن من المفترض في تطبيق تسوية مقر العمل أن تضمن نفس القدرة الشرائية لجميع الموظفين، أيًا كان مركز العمل الذي يعملون فيه. ولكننا نلاحظ تفاوتات غير مقبولة لأن النظام لا يعكس تكلفة المعيشة الفعلية لعدد كبير من الموظفين في جنيف، وبالتالي يتعين إجراء تغيير.

٣ - وفيما يتعلق بشروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، أعرب ممثل الولايات المتحدة عن أسفه لأن اللجنة لم تبت في مسألة بدل الإقامة (المخصص للبعثات)، وقال إنه يأمل أن تقدم تقريراً بشأن هذا الموضوع دون تأخير. أما بخصوص شروط السفر، فإن اللجنة قد رأت أنه، بالنسبة للرحلات بالطائرة التي تدوم ست ساعات أو أكثر، من المعقول النظر في رفع درجة السفر من الدرجة السياحية إلى درجة رجال الأعمال. وأعرب عن عدم موافقته على ذلك وعن شكه بوجه خاص إزاء ملاحظات الدائرة الطبية بهذا الشأن.

٤ - وفيما يتعلق بمنهجيات الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في المدن المتخذة مقارا ومراكز العمل الأخرى، قال إنه يؤيد توصيات الفريق العامل المعني بهذه المسألة، وكذلك مقررات اللجنة. وهو يرى أنه ينبغي إجراء الدراسات الاستقصائية المتوخاة حسب المنهجيات المقترحة، وذلك ابتداءً من أول كانون الثاني/يناير ١٩٩٨ دون انتظار الاجتماع المقبل للفريق العامل، حتى وإن كان ممثلو الموظفين قد أعلنوا أنهم يزمعون المشاركة فيه هذه المرة. وتتفق القرارات التي اتخذتها اللجنة مع مبدأ فليمنغ ومع ممارسات أرباب العمل الدوليين الآخرين من القطاعين العام والخاص.

٥ - السيد دينيكو (الاتحاد الروسي): قال إنه لا يعتقد أن من المناسب إعادة النظر في ولاية أو تشكيل لجنة الخدمة المدنية الدولية. وبالمقابل، فإن موقف رابطات الموظفين التي ترفض المشاركة في أعمال اللجنة في إطار الآلية الاستشارية القائمة غير مقبول. وهو يرى أنه في مواجهة مثل هذه المقاطعة قد يكون من المناسب إعادة النظر في الممارسة التي يسمح بموجبها لممثلي الرابطات بالتحدث أمام اللجنة الخامسة. وقال إنه يأمل على كل

حال في أن يُستأنف الحوار بدون تأخير، إذ أنه أمر لا غنى عنه حتى تتمكن اللجنة من الاضطلاع على أفضل وجه بدورها كمنظم لشروط الخدمة ضمن المنظمات التي تطبق النظام الموحد.

٦ - وتابع قائلاً إن تحديد رقم قياسي واحد لتسوية مقر العمل بالنسبة لجنيف، يراعي تكلفة المعيشة في هذه المدينة وفي البلدات الفرنسية المتاخمة، هو حل منطقي، حتى وإن نشأت عنه صعوبات إدارية وتقنية وقانونية. وأعرب عن أمله في أن تتخذ الجمعية العامة قراراً مبدئياً بهذا الشأن خلال دورتها الحالية، بوضع أحكام انتقالية والحصول على موافقة المنظمات التي تتخذ جنيف مقراً لها.

٧ - ومضى قائلاً إن الجمعية العامة طلبت إلى اللجنة دراسة المنهجيات المطبقة في تحديد مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة، مع دراسة إمكانية إعطاء وزن أكبر لأرباب العمل في القطاع العام، من أجل حل مسألة التداخل في الأجر بين هذه الفئة والفئة الفنية. وأعرب عن دهشته لأن اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية فسّرت ذلك الطلب، فيما يبدو، على أنه لا يشمل تلقائياً أخذ حالات الخدمة المدنية الوطنية في الاعتبار. وقال إن الوفد الروسي يرى، من ناحيته، أن مقررات اللجنة سوف تتيح التوفيق على نحو أفضل بين مبدأي نوبلمير وفليمغ، ولكنه يعتقد أنه ينبغي للجنة الخدمة المدنية الدولية أن تواصل متابعتها للمسألة عن قرب.

٨ - وفيما يتعلق بالتعيينات لمدد محددة، قال إن الوفد الروسي يعتبر أن هذا النوع من التعيينات يتيح مرونة أكبر ويسهل بالتالي إدارة الموارد البشرية. وبالطبع، لا غنى عن وجود نواة لموظفين دائمين، ولكن وجود توازن معقول بين التعيينات الدائمة والتعيينات لمدد محددة هو الحل الذي يلقي قبولا أكبر في الوقت الحالي - وهو يتمشى من جهة أخرى مع القرارات التي اتخذتها الجمعية العامة مؤخراً، لا سيما القرار ٢٢٦/٥١. ونظراً للآزمة المالية التي يواجهها حالياً عدد كبير من المنظمات الداخلة في النظام الموحد، فإنه ينبغي إيلاء الأولوية لهذا الحل وإجراء دراسة متأنية للخبرة التي اكتسبها الاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية في هذا الصدد.

٩ - واختتم قائلاً إن وفده يؤيد عموماً التوصيات التي قدمتها لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق بمسائل أخرى، وإنه سوف يدلي برأي وفده فيها أثناء إجراء المشاورات غير الرسمية بشأنها.

١٠ - السيد سكيوسبرغ (النرويج): تناول مسألة أجور الخدمة المدنية الدولية، فلاحظ أن بعض المنظمات المتعددة الأطراف، مثل مؤسسات بريتون وودز، تدفع أجوراً أعلى بكثير من الأجور التي تدفعها الأمم المتحدة، وأن بعض مؤسسات المنظومة قد يواجه صعوبات في توظيف أشخاص ذوي كفاءات عالية. وقال إنه ينبغي جعل النظام الموحد من المرونة بحيث يمكنه معالجة هذه المشاكل.

١١ - وأردف قائلاً إنه مما لا شك فيه أن منظمة الأمم المتحدة بحاجة إلى موظفين ذوي كفاءة، ولذلك ينبغي أن يشكل تحسين إدارة الموارد البشرية جزءاً لا يتجزأ من خطط إصلاح المنظمة. وقال إن وفده أحاط علماً ببيان لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة الذي طالب بإنشاء آلية مشتركة بين المنظمات يكون يمثل فيها الموظفون، لمراقبة علمية إنشاء دور الأمم المتحدة وإدماج مختلف الكيانات الموجودة في الميدان، وذلك لضمان الشفافية والإنصاف. وأعرب عن ترحيب وفده بعمل اللجنة على إيجاد توازن

بين مختلف الميادين المشمولة بولايتها، كما أعرب، في هذا الصدد، عن تأييد وفده بشكل خاص لانعقاد المنتدى المعني بالاتجاهات الجديدة في إدارة الموارد البشرية مؤخرا.

١٢ - وتابع قائلا إن وفده لاحظ مع الاهتمام الفقرة ٥٤ من التقرير، التي أشير فيها إلى أن الأجر الإجمالي لموظفي الخدمة المدنية الألمانية أعلى بنسبة ١٠,٥ في المائة عن الأجر الإجمالي للخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة، مما يدعو وفده إلى الاعتقاد بأنه ينبغي اتخاذ خدمة مدنية أخرى أساسا للمقارنة أو جعل الهامش بين الأجر الصافية يتراوح بين ١٠ - ٢٠ في المائة إلى ٢٠ - ٣٠ في المائة.

١٣ - واسترسل قائلا إن اللجنة أوصت بتعديل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا بزيادته بنسبة ٣,١ في المائة بالأسلوب العادي اعتبارا من ١ آذار/مارس ١٩٩٨. وأعرب عن تأييد وفده لهذه التوصية، وكذلك للتوصية المتعلقة بالجدول المنقحة للاشتراكات.

١٤ - وفيما يتعلق بتسوية مقر العمل في جنيف، قال إن وفده لاحظ أنه لا يمكن تطبيق رقم قياسي واحد لتسوية مقر العمل في أول كانون الثاني/يناير ١٩٩٨، كما طلبت الجمعية العامة ذلك في قرارها ٢١٦/٥١. فحسب قول المستشار القانوني، فإن أي تعديل للصيغة الحالية قد يؤدي إلى إجراءات طويلة أمام المحكمتين الإداريتين. ولهذا ينبغي في مرحلة أولى أن تجري اللجنة الدراسة المشار إليها في الفقرة ١٠٢ من تقريرها.

١٥ - وفيما يتعلق بمتابعة السلوك المهني ولا سيما نظم المكافآت، فقال إن القرارات التي اتخذتها اللجنة في الفقرة ٢١٩ من تقريرها تعتبر نقطة انطلاق جيدة.

١٦ - وأما فيما يتعلق بتعيين الموظفين، فقال إن وفده بالرغم من تسليمه بأن العقود الدائمة ينبغي أن تبقى هي القاعدة بما يسمح بتخطيط الوظائف، فإنه يرى أن التعيينات لمدد محددة تتميز بالمرونة وأنه يمكن تشجيع المنظمات على اللجوء إليها من باب التجربة.

١٧ - واختتم كلامه قائلا إن وفده يشعر بالقلق لتطور العلاقات بين لجنة الخدمة المدنية الدولية ورابطات الموظفين. وأحاط علما ببيان اتحاد رابطات الموظفين الدوليين الذي يعرب عن استيائه لعدم وجود عملية استشارية عادلة. ولاحظ أن أول اجتماع للفريق العامل المعني بالعملية الاستشارية وترتيبات عمل اللجنة قد أرجئ إلى بداية عام ١٩٩٨. وأعرب عن أمل وفده في أن يجرى الحوار عندئذ على أسس أسلم.

١٨ - السيد مادينس (بلجيكا): تحدث بالنيابة عن البلدان الأعضاء في الاتحاد الأوروبي فضلا عن إستونيا وبلغاريا وبولندا ورومانيا وسلوفاكيا وقبرص ولاتفيا وليتوانيا، فأشار بوجه خاص، فيما يتعلق بشروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، إلى الأهمية التي يعلقها الاتحاد الأوروبي على احترام مبدأ نوبلمير والنظام الموحد الذي يوفر مزايا عديدة ولكنه يفرض أيضا واجبات، وإن كان أداءه الحالي يشير بعض التساؤلات.

١٩ - وفيما يتعلق باستعراض الخدمة المدنية الدولية المتخذة أساسا للمقارنة، قال إن رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية أكد أن دراسة المقارنة التي أجريت بين الخدمة المدنية الألمانية والخدمة المدنية الأمريكية لم تظهر فروقا هامة إذا ما قورنت بالفرق المسجل عام ١٩٩٥. وقال إنه ينبغي أن تواصل اللجنة نظرها في هذه المسألة. وفيما يتعلق بجدول المرتبات الأساسية الدنيا، قال إنه لا داعي لزيادة جدول المرتبات في هذه المرحلة نظرا لأن الهامش يقع حاليا فوق نقطة الوسط.

٢٠ - وفيما يتعلق بشروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة والموظفين المعنيين محليا، قال إن الاتحاد الأوروبي قد أحاط علما بتوصية اللجنة الرامية إلى تحديد معايير رقمية لاختيار أرباب العمل من القطاعين العام والخاص من أجل إجراء الحسابات اللازمة لتطبيق مبدأ فليمنغ. أما فيما يتعلق بمبدأ فليمنغ في حد ذاته، فلا ينبغي للأمم المتحدة أن تحاول دائما التنافس مع أفضل أرباب العمل في السوق المحلية إذ أن مستوى الأجور ليس الميزة الوحيدة التي يوفرها العمل في الأمم المتحدة.

٢١ - ومضى يقول إن النتائج الناجمة عن تطبيق المنهجية التي اعتمدت في عام ١٩٩٢ لتحديد مستوى منحة التعليم مرضية جدا. أما فيما يتعلق بمتابعة السلوك المهني، فقال إنه لا مفر من تشجيع الأخذ بنظم لمنح المكافآت أو التقديرات بالاستناد إلى حسن الأداء. وقال إنه ينبغي للمنظمات أن تتخذ التدابير اللازمة أو المستصوبة في هذا الصدد.

٢٢ - واختتم كلامه بتهنئة اللجنة على التحسينات التي أدخلتها على طريقة عرض تقريرها، وشدد على ضرورة أن تقوم لجنة الخدمة المدنية الدولية ورابطات الموظفين بالعمل على استعادة الثقة بأسرع ما يمكن في علاقاتهما المتبادلة حتى يمكن استئناف الحوار بشأن مجمل المسائل التي تهم النظام الموحد والتي يمكن تناولها.

٢٣ - السيدة تاكوردا - راباغو (الفلبيين): أعادت تأكيد تمسك بلدها بنظام موحد واحد ومتجانس وبالذور الذي تؤديه لجنة الخدمة المدنية الدولية في مجال تنظيم ومواءمة شروط الخدمة لموظفي المنظمة. وقالت إن وفدها يولي أهمية كبيرة للحوار بين اللجنة ورؤساء الأمانات وممثلي الموظفين، ويرحب بإنشاء الفريق العامل المعني بالعملية الاستشارية وأساليب عمل اللجنة. إلا أنها أعربت عن أسفها لعدم تمكن ممثلي الموظفين من المشاركة في اجتماع الفريق العامل الذي كان من المزمع عقده في تموز/يوليه ١٩٩٧. وأعربت عن أمل وفدها في أن يجري، في الاجتماع المقرر عقده في بداية عام ١٩٩٨، إيجاد حل للمشاكل التي أثارها العملية الاستشارية يكون مرضيا لجميع الأطراف المعنية.

٢٤ - وفيما يتعلق بالقدرة التنافسية للأجور المعروضة من المنظمات التي تطبق النظام الموحد، قالت إنها تود التذكير بأن الجمعية العامة لم توافق على التوصيتين السابقتين للجنة الراميتين إلى زيادة مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا بنسبة ٩,٢ في المائة في عام ١٩٩٥ وبنسبة ٤,١ في المائة في عام ١٩٩٦. وأعربت عن موافقة وفدها على توصية اللجنة بزيادة جدول المرتبات الأساسية الدنيا بنسبة ٣,١ في المائة لكي يتناسب مع الجدول الذي يقابله في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة.

٢٥ - ومضت قائلة إن وفدها يحيط علما بنتائج الدراسة الخاصة بتحديد رقم قياسي واحد لتسوية مقر العمل في جنيف، فضلا عن ملاحظات المستشار القانوني وأوجه الاعتراض القانونية التي أعربت عنها المنظمات التي تتخذ جنيف مقرا لها. وقبل أن تتخذ الجمعية العامة قرارا نهائيا بشأن هذه المشكلة المعقدة، ينبغي أن تقوم اللجنة بتحليل تكاليف ومزايا تطبيق مثل هذا الرقم القياسي في جنيف.

٢٦ - وذكرت أنه نظرا لوجود ما يقرب من ١١٠٠ موظف حاليا بتعيينات لمدد محددة، فإن وفدها يسلم بأن هذه الصيغة تتيح للمنظمة المرونة التي تحتاجها عند تعيينها لموظفين غير دائمين لمهام معينة لمدد محددة، مثل عمليات حفظ السلام وغيرها من البعثات الميدانية. إلا أنه لا ينبغي الاستعاضة على المدى البعيد بهذه التعيينات عن العقود الدائمة التي يعمل بموجبها الموظفون الذين يضطلعون بالمهام الأساسية للمنظمة. وأعربت عن القلق لحصول مواطني البلدان المتقدمة النمو على نسبة كبيرة جدا من التعيينات لمدد محددة. وقالت إنها تؤيد آراء اللجنة التي توصي بأن يكون تعيين الموظفين ضمن هذا الإطار على أوسع أساس جغرافي ممكن. وأعربت بالتالي عن موافقة وفدها على المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التي اقترحتها اللجنة بهذا الشأن في المرفق العشرين من تقريرها. وهي ترى فضلا عن ذلك أنه، بانتظار تقييم اللجنة للآثار المترتبة في الأجل الطويل على التعيينات لمدد محددة، ينبغي أن تطبق هذه الترتيبات التعاقدية الجديدة على أساس تجريبي فقط. وطلبت إلى اللجنة موافاة الدول الأعضاء تباعا بما يستجد في هذا الشأن.

٢٧ - السيد أتيانتو (إندونيسيا): قال إن وفده يدرك مدى تعقيد المشاكل الناجمة عن العملية الاستشارية. وقد أحاط علما في هذا الصدد بمدخلات رئيس لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة ورئيس اتحاد رابطات الموظفين الدوليين. وأكد من جديد الأهمية التي يوليها وفده لأعمال لجنة الخدمة المدنية الدولية، وأعرب عن أمله في أن يؤدي الاجتماع الذي سيعقده الفريق العامل المعني بالعملية الاستشارية وأساليب عمل اللجنة إلى استئناف الحوار. وأشار في هذا الصدد إلى أن الجمعية العامة دعت ممثلي الموظفين، في الجزء السابع من قرارها ٢١٦/٥١، إلى استئناف مشاركتهم في أعمال اللجنة بروح التعاون. واختتمت بقولها إن وفدها سوف يقدم ملاحظات أخرى على تقرير اللجنة أثناء المشاورات غير الرسمية.

٢٨ - السيد مانلان (كوت ديفوار): أعرب عن ترحيب وفده بالطابع الديمقراطي والمنفتح لأعمال لجنة الخدمة المدنية الدولية، وعن تأييده لمجمل التوصيات الواردة في تقريرها. كما أعرب عن تقدير وفده لتنظيم الأمانة العامة لاجتماع إعلامي بشأن أداء اللجنة، ولكنه يأمل في أن تعقد مثل هذه الاجتماعات بتواتر أكبر، وأن لا تعقد عشية تقديم اللجنة لتقريرها. وأعرب كذلك عن تقدير وفده لتنظيم المنتدى المعني بالاتجاهات الجديدة في إدارة الموارد البشرية، الذي يعكس حرص اللجنة على اتباع نهج أكثر حيوية وأكثر استشرافا تجاه الخدمة المدنية الدولية.

٢٩ - وتاب قائلاً إن وفده أحاط علما، فيما يتعلق بالرقم القياسي لتسوية مقر العمل في جنيف، بالصعوبات التي تواجه تنفيذ طلب الجمعية العامة الوارد في قرارها ٢١٦/٥١. وهو يؤيد الملاحظات التي قدمها المستشار القانوني، ويقترح أن تواصل لجنة الخدمة المدنية الدولية استعراضها للمسألة مراعية في ذلك مختلف وجهات

النظر التي أعرب عنها. ولكنه أعرب عن قلق وفده بأن تتكرر هذه المشكلة في مراكز عمل أخرى عندما يتم اتخاذ قرار بشأن جنيف.

٣٠ - وفيما يتعلق باقتراح اللجنة زيادة جدول المرتبات الأساسية الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا بنسبة ٣,١ في المائة، قال إن وفده يتساءل عما إن كانت الآثار المالية المترتبة على هذا التدبير قد أخذت في الاعتبار في مشروع الميزانية.

٣١ - ومضى يقول إن وفده قد أحاط علما بالملاحظات التي تفيد بأن الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة لم تعد الخدمة المدنية الأعلى أجرا، وبالاقتراح الرامي إلى جعل الهامش يتراوح بين ١٠ - ٢٠ في المائة و ٢٠ - ٣٠ في المائة بانتظار إجراء دراسة أكثر تعمقا للخدمة المدنية الألمانية. ولفت الانتباه إلى ضرورة توشي الحذر إزاء الافتراضات التي تقوم عليها الدراسة المقارنة لأنها لا تراعي اعتبارات رئيسية مثل إعادة تشكيل الخدمة المدنية الألمانية ونشوء الاتحاد الأوروبي. وأعرب عن تأييد وفده للاقتراحات المتعلقة بالهامش، ولكن، نظرا للآزمة المالية ولكون الخدمة المدنية الدولية المتخذة أساسا للمقارنة لم تنفذ تنفيذا كاملا بعد الإصلاحات التي ينص عليها القانون الاتحادي ذو الصلة، فإن وفده لا يرى ما يمنع من إعادة دراسة هذه المسألة في الدورة المقبلة للجمعية العامة.

٣٢ - واسترسل قائلا إن وفده يرحب بالجهود الرامية إلى توفير حوافز أكبر للموظفين في إطار الاستراتيجية الجديدة لإدارة الموارد البشرية. وأضاف في هذا الصدد أنه، بالرغم من بعض التحفظات التي سيثيرها وفده أثناء المشاورات غير الرسمية، فهو يرى أن التوصيات المتعلقة بمتابعة السلوك المهني ملائمة. وأعرب عن تأييد وفده لإنشاء الفريق العامل المعني بالعملية الاستشارية وأساليب عمل اللجنة، إذ أنه يعتقد، بالرغم من اعترافه بأن اللجنة تتمتع بالولاية اللازمة لتنظيم ومواءمة شروط الخدمة على نطاق المنظومة، بأن مثل هذه الآلية التشاورية الثلاثية الأطراف من شأنها أن تشجع الحوار بين مجمل الشركاء.

٣٣ - السيد درويش (مصر): أعرب عن تقدير وفده للجهود التي تبذلها لجنة الخدمة المدنية الدولية من أجل مساعدة منظمة الأمم المتحدة ومؤسسات المنظومة في التغلب على الصعوبات التي تواجهها في مجال شؤون الموظفين، وفي تحسين إدارة الموارد البشرية للمنظمة. وقال إنه من المهم تسوية الخلاف القائم حاليا بين اللجنة وممثلي الموظفين حتى يكون بالإمكان أخذ آراء الموظفين في الاعتبار على النحو الواجب في القرارات التي تتخذها اللجنة.

٣٤ - وأعرب عن تمسك وفده بالنظام الأساسي للجنة بوصفها هيئة حكومية دولية وأشار إلى أنه لا ينبغي في مشاريع إعادة التشكيل المساس بهذا النظام الأساسي. ويرى وفده أن شروط الخدمة ينبغي أن تتيح للمنظمة أن تعتمد على موظفين ذوي كفاءة عالية، ويرحب وفده بأي توصية تتيح تحقيق هذا الهدف. وتابع قائلا إن وفده يؤكد من جديد ما أعلنه سابقا من أنه ينبغي تحديد حقوق الموظفين وواجباتهم بشكل واضح. وفي هذا الصدد، يرى وفده أن مدونة قواعد السلوك التي تقترحها اللجنة هي نقطة انطلاق جيدة.

٣٥ - وفيما يتعلق بالرقم القياسي لتسوية مقر العمل في جنيف، قال إن الوفد المصري يفضل الإبقاء على الوضع الراهن ولكنه يعتقد بأنه من المناسب، نظرا لتعدد المسألة، دراسة جميع جوانبها مع مراعاة جميع وجهات النظر وجميع المقترحات. واختتم كلامه قائلًا إن الوفد المصري يؤيد عموما التوصيات التي قدمتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في تقريرها.

٣٦ - السيدة دايس (اليونان): نائبة الرئيس، تولت الرئاسة.

البند ١٢٨ من جدول الأعمال: تمويل بعثة الأمم المتحدة في البوسنة والهرسك (تابع) (A/C.5/52/L.8)

٣٧ - الرئيسة: دعت أعضاء اللجنة إلى استعراض مشروع المقرر A/C.5/52/L.8 المقدم من الرئيس في أعقاب مشاورات غير رسمية.

٣٨ - السيدة سيلوت برافو (كوبا): أشارت إلى أن وفدها قد تساءل، أثناء المشاورات التي أجريت بشأن المسألة، عما إذا كانت الفقرة (ج) من ديباجة مشروع المقرر التي ترمي إلى الاستعانة بموظفين محليين، قابلة للتطبيق بفعالية وما يمكن أن يترتب عليها من آثار بالنسبة لكفاءة الموظفين.

٣٩ - السيد ييو (نائب مدير شعبة تمويل عمليات حفظ السلام): رد قائلًا إن هذه الفقرة بالديباجة جرت صياغتها أصلا لتدرج في قرار يتعلق ببعثة مراقبي الأمم المتحدة في أنغولا، وكانت الفكرة من ورائها تخفيض عدد موظفي فئة الخدمات العامة المعيّنين دوليا في عمليات حفظ السلام، مع احتفاظ الأمانة العامة بنوع من حرية المناورة. وتابع قائلًا إن الأمين العام سوف يقدم تقريرا عن هذا الحكم وآثاره المحتملة في التقارير التي يقدمها في المستقبل عن تنفيذ ميزانية العمليات المعنية، وسوف يأخذها في الاعتبار في مشاريع الميزانية للفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩؛ واختتم قائلًا إنه يعتقد أنه سيجري تخصيص تقرير منفصل لهذه المسألة، على النحو المطلوب في نفس الفقرة (ج) بديباجة مشروع المقرر.

٤٠ - السيد مكثي (الجزائر): أشار في معرض شرحه لموقف وفده إلى أن وفده، بالرغم من موافقته على مشروع المقرر، بما فيه الفقرة (ج) من الديباجة، يحرص على التأكيد بأن هذا الحكم لا يمكن أن يطبق بشكل منهجي على جميع عمليات حفظ السلام وأنه ينبغي أن يتخذ القرار بإدراجه، وفقا لنموذج الفقرة (ج) من الديباجة، حسب كل حالة على حدة.

٤١ - الرئيسة: قالت إنه في حالة عدم وجود اعتراض فستعتبر أن اللجنة ترغب في اعتماد مشروع المقرر دون طرحه للتصويت.

٤٢ - اعتمد مشروع المقرر A/C.5/52/L.8.

٤٣ - الرئيسة: أشارت إلى أن اللجنة اختتمت بذلك النظر في البند ١٣٨ من جدول الأعمال وطلبت إلى المقرر أن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة مباشرة.

تنظيم الأعمال

٤٤ - السيد سليمان (الجمهورية العربية السورية): أشار إلى أنه معروض على اللجنة الثالثة مشروع قرار يتعلق بحماية موظفي الأمم المتحدة (A/C.3/52/L.50) يشار فيه إلى امتيازات وحصانات الأمم المتحدة وإلى أمن الموظفين، وهما موضوعان تناولتهما اللجنة الخامسة في إطار البند المعنون "إدارة الموارد البشرية". وقال إنه ينبغي تنبيه رئيس اللجنة الثالثة، قبل أن تتخذ هذه الأخيرة إجراء بشأن النص المقترح، إلى أن هاتين المسألتين أحيلتا إلى اللجنة الخامسة، وإلى أن أحد القرارات المشار إليها في ديباجة النص المذكور هو قرار اعتمد بناء على توصية اللجنة الخامسة.

٤٥ - السيدة بويرغو رودريغيز (كوبا): شاركت السيد سليمان في مخاوفه بأن تتداخل مقررات اللجنتين. وترى أن يتخذ المكتب جميع الخطوات اللازمة قبل أن تتخذ اللجنة الثالثة إجراء بشأن مشروع القرار. وأعربت عن قلقها، من ناحية أخرى، إزاء برنامج العمل المثقل جدا الذي ما زال يتعين إتمامه قبل نهاية الدورة. وقالت إنها تود معرفة ما هي المسائل التي لا بد من البت فيها وكيف يمكن للجنة تركيز أعمالها على البنود ذات الأولوية.

٤٦ - السيد مانلان (كوت ديفوار): قال إنه لا يعتقد أنه من غير المعقول أن تنظر لجنتان رئيسيتان في بعض المسائل. فمسألة الامتيازات والحصانات مثلا يمكن أن تهتم بها اللجنة الثالثة، بل اللجنة السادسة.

٤٧ - السيد أكابو - ساتشيفي (أمين اللجنة الخامسة): أشار في معرض رده على الوفد الكوبي إلى أن البندين اللذين لا بد للجمعية العامة من البت فيهما قبل تعليق الدورة هما جدول الأنصبة المقررة ومشروع الميزانية البرنامجية، إذ لا يمكن البت في بند منهما بمعزل عن الآخر.

رفعت الجلسة الساعة ١١/٤٠.

— — — — —