الأمم المتحدة

A/C.5/55/SR.26

الجمعية العامة

الدورة الخامسة والخمسون

Distr.: General
25 January 2001
Arabic
Original: French

الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة السادسة والعشرين

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الجمعة، ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد بارك ها - يون (نائب الرئيس) ..... (جمهورية كوريا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

البند ١٢٤ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع)

البند ١٢٥ من جدول الأعمال: نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

عرض ومناقشة عامة

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.

00-73907 (A)
0073907

افتتحت الجلسة الساعة ١٠/١٠

البند ١٢٤ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (A/55/30، A/54/483 و A/55/526)

البند ١٢٥ من جدول الأعمال: نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة A/55/9، A/C.5/55/3 و A/55/481)

١ - **السيد بلحاج عمر** (رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية): عرض تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٠ (A/55/30) فقال إن نتائج أعمال اللجنة في عام ٢٠٠٠ قد تؤثر جذريا على مستقبل الخدمة المدنية الدولية. وفي معرض تعليقه على الوثيقة الأساسية لتلك الأعمال التي تتضمن إطار إدارة الموارد البشرية، والتي انتهى إعدادها بعد سنتين من الجهود من جانب الفريق العامل الذي أنشئ لهذا الغرض، أشار إلى أن ذلك الإطار يحدد العناصر المكونة لخطة عصرية ومتكاملة لإدارة الموارد البشرية، والروابط التي تجمع بين تلك العناصر والمبادئ التي ينبغي أن تنظم تطبيقها. وأفاد بأن اللجنة تعتزم دراسة كل عنصر من العناصر التي يتألف منها ذلك الإطار بغرض اقتراح توجيهات.

٢ - وأضاف أن لجنة الخدمة المدنية الدولية أعطت أولوية مطلقة لمسألة الأجور والاستحقاقات تلبية لرغبة المنظمات التي تطبق النظام الموحد. وكان من رأي اللجنة أن كفالة القدرة التنافسية لنظام الأجور والاستحقاقات ومواءمته مع تطور ولايات المنظمات وجعله يستجيب للمتطلبات الجديدة فيما يتعلق بالكفاءات، يقتضي إخضاعه لدراسة متعمقة. وقد سبق للجنة أن بحثت المسألة مع ممثلي المنظمات وموظفيها خلال شهر تموز/يوليه ٢٠٠٠ وستواصل تلك المشاورات حتى نهاية السنة في مدن المقار الثلاث مع المجموعات التي تمثل الموظفين وبذلك تكون قد بدأت أعمالها التي من المقرر أن تستمر سنتين على الأقل.

٣ - وفيما يتعلق بقواعد السلوك الذي ينبغي أن يتحلى به الموظفون الدوليون، قال إن اللجنة لم تتمكن من عرض صيغة مستكملة ونهائية لتلك القواعد التي لم يُعد النظر فيها منذ عام ١٩٥٤، وذلك لأن المنظمات طلبت مهلة إضافية لإجراء المشاورات. وأفاد بأن ذلك سيتم في عام ٢٠٠١ بعد تسلم الملاحظات النهائية من المنظمات.

٤ - ومضى يقول إن اللجنة درست في عام ٢٠٠٠، على غرار ما دأبت عليه كل خمس سنوات، المعادلات في الرتب بين منظومة الأمم المتحدة والإدارة الاتحادية بالولايات المتحدة. وتبين من استعراض المعادلات في الرتب أن الهامش بين الأجور الصافية بلغ ١٦,٣ خلال عام ٢٠٠٠. وذكّر أن عدم التوازن الملحوظ في هذا الهامش دفع بالبعض إلى اقتراح دراسة مسألة زيادة حقيقية في جدول المرتبات الأساسية الدنيا. وأشار إلى أن الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة تعتزم رفع مرتبات كبار موظفيها ولذلك فقد يكون من المفيد التساؤل عن كيفية إدراج هذه الزيادة في حساب الهامش بين الأجور الصافية المقابلة. وقال إنه سيتم تناول هذه المسألة لدى دراسة نظام الأجور والاستحقاقات.

٥ - وفيما يتعلق بالتسويات، ذكّر أن هناك دراسات استقصائية جارية بين المدن التي توجد بها مقار وفقا لتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل بخصوص تبسيط الطريقة المتبعة. وأشار إلى أن تقرير اللجنة يتضمن نتائج الدراستين الاستقصائيتين اللتين جرت إحداهما في مونتريال والثانية في نيويورك بغرض تحديد ظروف عمل الموظفين من فئة الخدمات العامة وكذلك جداول المرتبات الموصى بها. وأشار إلى تحليل القرار الذي اتخذته المحكمة الإدارية التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن طعن تقدم به موظفون يعملون في فيينا، ويرد هذا التحليل كذلك في تقرير اللجنة. وأفاد بأن أولئك الموظفين طعنوا في الطريقة التي

تتبعها اللجنة في إجراء الدراسات الاستقصائية، فيما يتعلق بأخذ الإلمام بلغات عمل الأمم المتحدة في الحساب حينما تكون هذه اللغات مختلفة عن اللغة الوطنية لبلد التعيين. وأشار السيد بلحاج عمر إلى أن المحكمة رفضت الشكاوى.

٦ - واسترسل يقول إن لجنة الخدمة المدنية الدولية أعدت تقريرا في عام ٢٠٠٠ وليس في عام ٢٠٠٣ كما كان متوقعا، حول مسألة التخلي عن بدل اللغة ونظام الحوافز لدراسة اللغات والاستعاضة عن ذلك بصيغ أخرى يتم تناولها في السياق العام للأجور والاستحقاقات. وأفاد بأن اللجنة درست خلال هذه السنة بشكل منتظم مبلغ منحة التعليم ولكنها ارتأت أنه سيكون من الأفضل استعراض الأساس المنطقي لبدلات الإعالة ونطاقها وتطبيقها لدى دراسة نظام الأجور والاستحقاقات. وأكدت اللجنة مجددا على المبدأ القاضي بأن بدل الأطفال المعالين والمعالين من الدرجة الثانية يشكل مزية اجتماعية مشيرة في تقريرها إلى الآثار المالية لهذا القرار.

٧ - **السيد شيرتسر** (رئيس مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة): عرض تقرير المجلس (A/55/9) وذكر بأن المجلس يضم ثلاثة أطراف. وأفاد بأن الممارسة ستقتضي إدراج جميع المسائل التي تستدعي قرارا من الجمعية العامة في مشروع قرار يرفق بالتقرير (المرفق السادس عشر). بينما يتضمن المرفق الثاني البيانات المالية لفترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩ وآراء مراجعي الحسابات. وأضاف أن تقرير مجلس مراجعي الحسابات يرد في المرفق الثالث وأن الفقرات من ١٠٥ إلى ١١٦ من تقرير مجلس الصندوق تتضمن تعليقات على تقرير مجلس مراجعي الحسابات. وأشار إلى مدى تعقيد العمليات التي يقوم بها مجلس المعاشات الذي يدفع استحقاقات تزيد في مجموعها عن بليون دولار بـ ٢٧ عُملة مختلفة لـ ١١٥ ٠٠٠ عضو موزعين على ١٩١ بلدا.

٨ - ومضى يقول إن التقييم الإكتواري للصندوق حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ أبرز وجود فائض اكتواري يعادل ٤,٢٥ في المائة من مجموع الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي، وهي نتيجة تعزى إلى المردود الجيد لاستثمارات الصندوق وارتفاع سعر الدولار وضعف نسبة التضخم. وبالنظر إلى تلك النتائج فإن لجنة الاكتواريين ارتأت أنه في حالة التفكير في رفع الاستحقاقات أو تخفيض الاشتراكات أو كليهما ينبغي الاحتفاظ، كتدبير احترازي، بجزء من الفائض يتراوح بين ٢ و ٢,٥ في المائة من الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي (الفقرات ٣٥ إلى ٣٧ والمرفقان الرابع والخامس). كما قرر مجلس الصندوق المشترك من جهته تأكيد قرارين مشروطين اتخذا في عام ١٩٩٨ وهما تخفيض سعر الفائدة المطبق لأغراض تحويل الاستحقاقات الدورية إلى مبلغ إجمالي، ليصل إلى ٦ في المائة ابتداء من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، وتخفيض العتبة المحددة للتسويات السنوية لتكاليف المعيشة، إلى ٢ في المائة ابتداء من ١ نيسان/أبريل ٢٠٠١ (الفقرات ٤٨ إلى ٥٦). وعلاوة على ذلك، قرر مجلس الصندوق المشترك إنشاء فريق عامل ثلاثي لإجراء دراسة متعمقة بشأن الأحكام المتصلة بالبدلات وسيهتم بصفة خاصة بالتدابير الثلاثة التي اقترحها أمين الصندوق والمتعلقة بتسويات مختلف المعاشات وفقا لتكاليف المعيشة، والحق في استرداد المبالغ المدفوعة خلال فترة اشتراك سابقة ونسبة الفائدة المنطبقة في حالة تصفية الحقوق ولتخفيض محتمل في نسبة الاشتراك والذي نصت عليه الجمعية العامة في قرارها ٥٣/٢١٠.

٩ - وبخصوص الترتيبات الإدارية الطويلة الأجل التي اتخذها الصندوق (الفقرات ١١٧ إلى ١٥٤) ذكر أن الميزانية التي وافقت عليها الجمعية العامة لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١ تصل إلى ٦٢,٣ مليون دولار. وأفاد بأن المدير - الأمين أعد خطة استراتيجية على مرحلتين ترمي إلى

زيادة الإنتاجية بفضل إعادة تشكيل الإجراءات المعلوماتية المنطبقة على عمليات الصندوق وإقامة وصلات بينية بين نظام المعلومات المحوسبة التابع للصندوق والنظم التابعة للمنظمات المنتسبة وإبلاغ المعلومات إلى المشتركين في الصندوق عن طريق الإنترنت. وستتناول المرحلة الأولى تخطيط المشروع وإعداد إعلانات تقديم العروض. وأفاد بأن اهتمام المنظمات المنتسبة بالمشروع ولا سيما منظمة الأمم المتحدة التي يعمل بها في الوقت الراهن ٦٥ في المائة من المشتركين الفعليين في الصندوق أمر حاسم ويقتضي مساهمة جميع هذه المنظمات بموارد إدارية ومالية. وقال إن اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية تحث منظمة الأمم المتحدة على المشاركة في هذه المبادرة (A/55/481، الفقرة ١٧). وأضاف أن المرحلة الثانية ستكون مرحلة التنفيذ. وتتواصل المرحلة الأولى من المشروع في الوقت الراهن في حدود الموارد المتاحة وإذا اقتضى الحال ستنظر اللجنة الدائمة، في عام ٢٠٠١، في توفير الموارد التكميلية اللازمة.

١٠ - وفيما يتعلق بتوسيع نطاق وظائف مكتب جنيف قال إن المدير - الأمين قدم معلومات دقيقة عن إعادة توزيع الموظفين والجزء من ميزانية الصندوق المكرس لمكتب جنيف مفيدا بأنه سيعرض معلومات عن الدراسة بشأن فعالية التكلفة على اللجنة الدائمة خلال عرض ميزانية فترة السنتين ٢٠٠٢-٢٠٠٣. وقال إن المدير أبلغ كذلك لجنة الصندوق المشترك بأن ترتيبات اتخذت مع إدارة الأمم المتحدة فيما يخص سياسة شؤون الموظفين التي تتبعها أمانة الصندوق وإجراءات اقتناء الخدمات التعاقدية والمعدات من طرف الصندوق، مضيفا أن الجهود متواصلة من أجل الحصول على مزيد من المكاتب في نيويورك وهي مسألة سيعرض بشأنها تقرير إلى اللجنة الدائمة في عام ٢٠٠١.

١١ - واسترسل قائلا إن مجلس الصندوق المشترك يوصي بإدخال التعديلات التالية على النظام الأساسي للصندوق (الفقرات من ١٥٧ إلى ١٨٣): توسيع نطاق تطبيق المادة ٣٥ مكررا من النظام الأساسي لتشمل الأزواج المطلقين الباقين على قيد الحياة لقدامى المشتركين في الصندوق الذين أنهوا خدمتهم قبل فاتح نيسان/أبريل ١٩٩٩، وهو قرار سيكون له تأثير اكتواري أدنى؛ وإلغاء ''عقوبة الزواج ثانية'' للأزواج الخلف الذين تزوجوا ثانية قبل ١ نيسان/أبريل ١٩٩٩؛ وإسقاط الشرط الذي يقضي بأن تطبيق تسهيلات الأداء بغرض صرف النفقة خاضع لطلب صادر من المشترك أو من المشترك سابقا؛ وتعديل المادة ٣٠ التي تنص على إلغاء إمكانية تحويل جزء من المعاش إلى مبلغ مقطوع للمشتركين الذين يختارون تأجيل صرف المعاش التقاعدي لهم.

١٢ - **السيد شيرتسر**: أعرب عن أسفه لأن حكومة الاتحاد الروسي رفضت مشروع الاتفاق مع المجلس، الذي كان سيطبق في ١٩٩٧ (الفقرة من ٢٠١ إلى ٢٣٢). وقال إن مشروع الاتفاق المذكور، الذي اعتمدته الجمعية العامة في قرارها ٥١/٢١٧، كان قد تم التفاوض بشأنه مع كبار ممثلي الاتحاد الروسي. وتبعا لقرار الحكومة البحث عن حل داخلي لهذه المشكلة بدلا من ذلك المشروع، وهو ما أثار ردود فعل غاضبة لدى أعضاء رابطة قدماء الموظفين الدوليين في موسكو بسبب هزالة الإيرادات التكميلية التي سيتقاضونها نتيجة لذلك، أفادت السيدة ماتفيينكو، نائبة رئيس الوزراء، في رسالة وجهتها إلى أمين الصندوق في ١٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠ أن الحكومة بصدد اتخاذ إجراءات قانونية تنص على صرف تعويض شهري تكميلي لقدماء موظفي مؤسسات الأمم المتحدة. وأوضحت نائبة رئيس الوزراء أن الأشخاص المعنيين كانوا قد اختاروا، في إطار اتفاق التحويل الذي دخل حيز النفاذ في ١٩٨١، تحويل استحقاقاتهم من المعاشات التقاعدية التي ينص عليها النظام

الأساسي للصندوق إلى الاتحاد السوفياتي السابق. وذكر السيد شيرتسر أن المفاوضات المتعلقة بمشروع الاتفاق بين المجلس وحكومة الاتحاد الروسي قد جرت استجابة لعدة مطالبات من قدماء الموظفين الدوليين للاتحاد السوفياتي السابق، الذين أفادوا بأن أحكام اتفاق التحويل لا تُحترم وأنهم حُرموا من حقهم في المعاش التقاعدي. وأضاف قائلا إنه من المؤسف جدا حسب رأيه أن تُمنى بالفشل تسع سنوات من الجهود الرامية إلى إيجاد حل مقبول للضرر الذي لحق بالأشخاص المعنيين.

١٣ - وأشار رئيس المجلس إلى أن اللجنة قد أحاطت علما بالمعلومات التي قدمتها لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق بالجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين الذي يستخدم لتحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي (الفقرات من ٢٣٣ إلى ٢٤٠). وأضاف قائلا إن المجلس قد أوصى من جهة أخرى بالموافقة على مشروع اتفاق التحويل المبرم مع منظمة التجارة العالمية (الفقرات من ٦١ إلى ٦٤ والمرفق السابع) بالإضافة إلى مختلف التعديلات التي أجريت على النظام الأساسي للصندوق (الفقرات من ٢٥٣ إلى ٢٦٢ والمرفق الرابع عشر). وقال إن هذه التعديلات ستحدد مدة ولاية أعضاء المجلس في أربع سنوات [المادة ٦ (ب)]؛ وستجعل عملية مراجعة الحسابات تجري مرة كل سنتين [المادة ١٤ (ب)]؛ وستفرض عقوبات في حالة ارتكاب مشتركين في الصندوق أو مستفيدين منه لأعمال غش (المادة ٤٣). وأضاف قائلا إن تعديلين سيجريان على نظام تسوية المعاشات بهدف توضيح وتطبيق بعض عناصر نظام النهجين، تبعا لقرار اتخذته المحكمة الإدارية للأمم المتحدة (الفقرتان ٢٧٠ و ٢٧١).

١٤ - **السيد مسيلي** (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض تقرير اللجنة الاستشارية عن نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (A/55/481) وأشار إلى أن اللجنة الاستشارية، مع مراعاة الملاحظات التي أبدتها في الفقرة ٦ من تقريرها، تؤيد ما خلصت إليه لجنة الاكتواريين من نتيجة تفيد بوجوب الحفاظ على معدل الاشتراك المعمول به، أي ٢٣,٧ في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. وقال إن اللجنة الاستشارية لا توافق من جهة أخرى على توصيات مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، الذي يقترح تخفيض سعر الفائدة المطبق على الاستعاضة بمبالغ إجماليه عن الاستحقاقات الدورية من ٦,٥ في المائة إلى ٦ في المائة فيما يتعلق بالخدمة المسدد عنها اشتراكات والمؤداة بدءا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١ وتخفيض العتبة اللازمة لإجراء تسويات تكلفة المعيشة للمعاشات التقاعدية الجاري صرفها من ٣ في المائة إلى ٢ في المائة (الفقرة ٧ من التقرير).

١٥ - وأضاف قائلا إن اللجنة الاستشارية رأت في الفقرة ٨ من تقريرها أن صلاحيات الفريق العامل واسعة أكثر مما يلزم وقالت إنها واثقة من أن الفريق العامل سيقدم مع ذلك توصيات محددة. وأعربت اللجنة الاستشارية عن أملها في ألا يقوم الفريق العامل، لدى معالجته لمسألة إمكانية استخدام أي حصة من الفائض، بالنظر في إمكانية زيادة الاستحقاقات أو تخفيض الاشتراكات فحسب، وإنما يقوم أيضا بتخصيص جزء من ذلك الفائض لإعادة تنظيم عمليات الصندوق.

١٦ - وتابع كلامه قائلا إن الفقرات من ١٢ إلى ١٤ من التقرير مخصصة لمسألة مراجعة حسابات الصندوق. وأضاف قائلا إن اللجنة الاستشارية، بعدما درست تقرير مجلس مراجعي الحسابات عن المراجعة الداخلية لأنشطة الصندوق (A/55/9، المرفق السادس)، توصي مكتب خدمات الرقابة الداخلية بأن يضاعف جهوده من أجل إتمام برنامج عمله في المواعيد المحددة، وأن يطلب توفير ما قد يراه لازما من موارد الموظفين بالقدر الذي يتناسب مع المسؤوليات المناطة به.

١٧ - وفيما يتعلق بالترتيبات الإدارية الطويلة الأجل التي اتخذها الصندوق (الفقرات من ١٥ إلى ١٧ من التقرير)، رأت اللجنة الاستشارية أن من المهم تحسين عملية تبادل المعلومات ونقل البيانات بين الصندوق من جهة، والمنظمات الأعضاء فيه من جهة أخرى. وأضاف قائلا إنه من الأساسي أن تضع الأمم المتحدة وصلات بينية إلكترونية بين نظامها ونظامي الصندوق والمنظمات المشتركة فيه، وذلك نظرا لأن الأمم المتحدة والصناديق والبرامج التابعة لها تستخدم حاليا ٦٥ في المائة من عدد المشتركين العاملين. وقال إن اللجنة ستحث الأمم المتحدة بقوة على أن تتخذ التدابير اللازمة.

١٨ - **السيد كونور** (وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية): عرض تقرير الأمين العام عن استثمارات الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة للفترة من ١ نيسان/أبريل ١٩٩٨ إلى ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٠ (A/C.5/55/3)، وقدم نظرة شاملة لأداء استثمارات الصندوق، بصورة عامة وحسب كل فئة من العاملين (الفقرات من ١٨ إلى ٢٥ من التقرير).

١٩ - وأوضح قائلا إن الاستثمارات من الأسهم، وبخاصة الاستثمارات في الولايات المتحدة، واليابان، والمملكة المتحدة شكلت أفضل أداء، واحتلت الاستثمارات العقارية المرتبة الثانية. وأضاف قائلا إن اختيار الأسهم قد أثر بشكل إيجابي في الأداء بصورة عامة. بيد أنه كان لحافظة السندات أداء سلبي على مدى الأشهر الـ ١٢ من الفترة قيد النظر. وقال إن الأداء العام قد عانى أيضا من الانخفاض المستمر في قيمة عملة اليورو منذ بدأ العمل بهذه العملة في كانون الثاني/يناير ١٩٩٩. واسترعى انتباه اللجنة إلى الجدولين ٢ و ٣، اللذين يقدمان نظرة شاملة لمعدلات العائد السنوية للصندوق منذ ٤٠ عاما، وأشار إلى أن النتائج المحصلة على المدى القصير، والتي ترتبط بشدة بتقلبات الأسواق من يوم لآخر، ليست نتائج هامة. وقال إن الصندوق يسعى جاهدا قبل كل شيء إلى الحفاظ على توازن حذر بين المخاطر والعائدات المتوخاة في الأجلين المتوسط والطويل، بدلا من التعرض إلى مخاطر مرتبطة بالبحث عن عائدات كبيرة في مدة قصيرة.

٢٠ - ومضى يقول إنه منذ نهاية الفترة قيد النظر، واصل النمو الاقتصادي العالمي استقراره، لكن خطر التضخم أصبح حقيقيا، بعد ما ارتفعت أسعار النفط بنسبة تزيد على ٣٠ في المائة. وقال إن ''الاحتياطي الاتحادي'' للولايات المتحدة و ''البنك المركزي الأوروبي'' قد رفعا أسعار الفائدة عدة مرات، مما كان له أثر على ما يبدو، وبخاصة في الولايات المتحدة حيث بدأ النمو الاقتصادي في التراجع. وأضاف قائلا إنه منذ بداية الفصل الثالث من عام ٢٠٠٠، صارت الأسواق متقلبة للغاية، وكان أكثرها تقلبا سوق التكنولوجيا. وقال إن الصندوق يتحاشى مع ذلك الاستثمار في الشركات التي لا تستجيب للمعايير التي حددها الصندوق لاستثماراته وهي الأمان، والمردودية، والسيولة وقابلية التحويل.

٢١ - ومضى يقول إن أداء الصندوق خلال الأشهر السبعة الأخيرة دليل على صحة استراتيجية الاستثمار التي تركز على الأجل الطويل. وقال إن قيمة أصول الصندوق، التي كانت تقدر بـ ٢٦ بليون دولار حتى ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٠، قد انخفضت بمبلغ ١,٦ بليون دولار منذ ذلك الحين، لتستقر عند مبلغ ٢٤,٨ بليون دولار في ٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، وهو ما يشكل انخفاضا بنسبة ٦,٢ في المائة. واستطرد قائلا إن الأسواق المالية الرئيسية سجلت خلال الفترة ذاتها تراجعا بنسبة ١١ في المائة. ومقارنة بالمؤشر القياسي (الذي يجمع بين مؤشر شركة مورغان ستانلي الدولية لرأس المال بنسبة ٦٠ في المائة ومؤشر السندات الحكومية العالمي لشركة سلومون إخوان بنسبة ٤٠ في المائة)، فإن عائدات استثمارات الصندوق كانت منخفضة بعض الشيء بالنسبة للسنة المالية التي تنتهي في

٣١ آذار/مارس ١٩٩٩ (١١,٣ في المائة مقارنة بنسبة ١١,٨ في المائة التي يحددها المؤشر)، لكن هذه العائدات كانت مرتفعة بشكل واضح بالنسبة للسنة المالية التي تنتهي في ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٠ (١٨ في المائة مقارنة بنسبة ١٢,٨ في المائة التي يحددها المؤشر). وقال إن الشكل رقم ١ يبين تطور العائدات التراكمية لاستثمارات الصندوق مقابل المؤشر القياسي على مدى السنوات العشرين الأخيرة؛ وإذا كانت العائدات السنوية أقل بعض الشيء من المؤشر القياسي، فذلك راجع لكون حافظة الصندوق من الأوراق المالية تتضمن حصة من الأسهم أقل في بداية الفترة.

٢٢ - وأضاف قائلا إن التقرير يشير من جهة أخرى، ودائما بالنسبة للسنوات العشرين الأخيرة، إلى حجم مخاطر الصندوق مقارنة بالمؤشر القياسي. وقال إن مستوى المخاطر التي تتعرض لها حافظة ما يتحدد بصورة عامة بتقلب معدلات العائد. ويبين الشكل ٢ والجدول ٤ من التقرير مردودية الصندوق في الأجل الطويل بشكل جيد ويبينان أن نسبة المخاطر التي يتعرض إليها الصندوق هي نسبة أقل من نسبة المؤشر القياسي. ويرجع ذلك إلى كون الصندوق يملك حافظة متنوعة، تتضمن جميع الفئات الكبرى من الأصول وتتكون أساسا من أسهم من الطراز الأول.

٢٣ - وتابع كلامه قائلا إن الصندوق واصل تنويع استثماراته بقدر كبير حسب العملة، وفئة الاستثمارات والمناطق العالمية، وهذه أضمن طريقة للحد من المخاطر وتحسين العائدات على مدى فترات أطول. وقال إن الأشكال ٣ و ٤ و ٥ تبين تنوع أصول الصندوق، حسب فئة الاستثمارات، والمناطق والعملات على التوالي. وأشار إلى أنه نظرا لأن حسابات الصندوق تتم بدولار الولايات المتحدة، فإن القيمة المرتفعة للدولار تؤثر سلبيا على الأداء العام للاستثمارات الجارية بعملات أخرى. ولكنه قال إن التنوع الجغرافي يساهم عموما في الحد من المخاطر وفي تحسين العائدات نظرا لكون تقلبات العملات مقارنة بالدولار لا تحدث في الآن ذاته.

٢٤ - وتابع كلامه قائلا إن الصندوق لم يقم بإعادة تنظيم هيكل حافظاته من حيث فئات الاستثمارات فحسب، لكنه قام أيضا بتغيير استثماراته في كل فئة على حدة، لكي يطبق في الآن ذاته الاستراتيجية التي اعتمدها في مجال الاستثمارات ويستفيد من الظرف الاقتصادي، ومن التوجهات الجديدة للأسواق المالية ومن تقلبات العملات وأسعار الفائدة. وقال إن الجدول ٥ من التقرير يقدم تفاصيل عن إعادة توزيع الاستثمارات حسب البلدان والمناطق.

٢٥ - ولا يزال الصندوق يستعين بخدمات أربعة مكاتب استشارة في مجال الاستثمارات وهي: شركة الاستئمان المالي الدولية، وتُستشار فيما يتعلق بأسواق الأسهم في أمريكا الشمالية، وأمريكا اللاتينية، وأفريقيا، والشرق الأوسط والسندات العالمية المحددة؛ وشركة نيكو لإدارة الأصول، وتُستشار في مجال الأسهم الآسيوية؛ وشركة بنك باريس الوطني باريبا لإدارة الأصول وتُستشار في شؤون الأسهم الأوروبية؛ وشركة التحالف الاستشاري للمعاشات التقاعدية وتُستشار في مجال الاستثمارات العقارية. ويقوم المستشارون بتقديم توصيات تتعلق باستراتيجية الاستثمار واستثمارات الصندوق، ويجرون أبحاثا ويعدون دراسات اقتصادية وتحليلية للأسواق والسندات. واسترشادا بالمعايير التي اعتمدها الصندوق، سيتمكن الصندوق من تفادي أي خسارة كبيرة رغم التقلب الذي تشهده الأسواق المالية حاليا.

٢٦ - **السيد سيفيلي** (الأمين العام المساعد لتنسيق السياسات وشؤون الوكالات، وأمين لجنة التنسيق الإدارية): عرض تقرير الأمين العام عن تعزيز الخدمة المدنية الدولية (A/55/526)، وأشار إلى أن الأمين العام أكد، في الخطاب

الذي ألقاه أمام لجنة الخدمة المدنية الدولية خلال دورة تموز/يوليه، على التحديات الجديدة التي يتعين على الخدمة المدنية الدولية أن تواجهها، وعلى الدور الأساسي الذي تقوم به إدارة الموارد البشرية في إطار عملية الإصلاح الشامل التي بدأت في المنظومة بكاملها وعلى المهام الجديدة التي تنتظر اللجنة في هذا السياق الجديد.

٢٧ - وتابع كلامه قائلا إن الأمين العام شدد على أنه ينبغي للمنظمة أن تكون قادرة على جذب أكثر الموظفين كفاءة والاحتفاظ بهم، ملاحظا أن الموظفين يمثلون بالنسبة إلى الدول الأعضاء مقومات ثمينة جدا، وأن المنظمة في حاجة إلى دعم اللجنة من أجل الاحتفاظ بهؤلاء الموظفين الأكفاء. وأضاف قائلا إن للجنة دورا حاسما عليها القيام به فيما يتعلق بتنفيذ الإصلاحات بنجاح. وقال إن الأمين العام قد أعرب عن ارتياحه للأعمال التي اضطلعت بها اللجنة في إطار إدارة الموارد البشرية بصورة متكاملة، وبخاصة بشأن النهج الثلاثي الذي اتبعته اللجنة لوضع هذا الإطار، ولاحظ أن رؤساء الأمانة يتطلعون إلى المقترحات المبتكرة التي قد تُبديها اللجنة. وأضاف قائلا إن الأمين العام كان قد أوضح أن الدراسة التي طلب إلى اللجنة أن تجريها في مشروع إصلاحه الأول تدخل في إطار الدراسات العديدة الجارية من أجل تعزيز المنظومة، وأعرب عن الأمل في أن يتعزز التعاون بين اللجنة وشركائها (من منظمات ورابطات ممثلة الموظفين)، حتى تتمكن اللجنة من المساهمة بصورة ملموسة أكثر في الإصلاحات الجارية. وأضاف قائلا إن هذه الوثيقة المعروضة أعدت انطلاقا من هذه الروح.

٢٨ - وأكد المتدخل أن أعضاء لجنة التنسيق الإدارية يؤيدون مقترح الأمانة العامة والروح البناءة التي ألهمت هذا المقترح. وأضاف قائلا إن المدير العام للوكالة الدولية للطاقة الذرية أعلن أيضا في ٦ تشرين الثاني/نوفمبر أمام الجمعية العامة أن المقترح المتعلق بدراسة اللجنة ينبغي النظر فيه بجدية نظرا لأن هذا المقترح يرمي، في نهاية المطاف، إلى تعزيز الخدمة المدنية الدولية وإلى جعل النظام الموحد قادرا على المنافسة من جديد.

٢٩ - وقال إن الدراسة المزمع القيام بها تستهدف قبل كل شيء تحديد الدور الذي يمكن للجنة أن تقوم به من أجل تحسين الخدمة المدنية الدولية. وقال إن لعنوان التقرير مغزى في هذا الصدد، وإن الأهداف التي بيّنها الباب الثالث واضحة: إذ يتعلق الأمر بتدعيم النظام الموحد، وتطوير قدرته على التكيف وعلى المشاركة في إنجاح الإصلاحات الجارية، وبتعزيز قدرة اللجنة على تحقيق هذه الأهداف. وأردف قائلا إن التقرير يقدم من جهة أخرى في الباب الرابع منه نتائج الدراسات السابقة ويقدم في الباب الخامس المسائل التي ينبغي أن تشكل موضوع الدراسة المزمع القيام بها.

٣٠ - وتابع كلامه قائلا إن من المهم ولا شك تحديد المشاكل التي ينبغي حلها، سواء أتعلق الأمر بإعادة تحديد مهمة اللجنة من أجل تكييفها مع الواقع الجديد، أم بإعادة النظر في عملية اختيار أعضاء اللجنة، في إطار الاحترام الكامل لصلاحيات الجمعية العامة لكن مع الالتزام أيضا بروح المادتين ٣ و ٤ من النظام الأساسي للجنة، اللتين تنصان على وضع طرائق من شأنها أن تضمن كفاءة أعضاء اللجنة ونزاهتهم، أو بضرورة تعزيز قدرة اللجنة على إبداء آراء متخصصة، لا سيما بشأن المناهج الحديثة لإدارة الموارد البشرية. لكنه أوضح أن هذه الدراسة ينبغي ألا يكون الدافع لإجرائها هو وجود مشاكل يجب إيجاد حلول لها، وإنما ينبغي أن يكون الدافع لإجرائها هو الرغبة في اقتراح حلول لمسائل تكتسي طابعا يتسم بالأولوية، مثل مستقبل الخدمة المدنية الدولية، والرغبة في وضع إطار مؤسسي يساعد على التوصل إلى نتائج إيجابية.

٣١ - وتابع كلامه قائلا إن استقلالية اللجنة، وقدرتها على اتخاذ القرارات، ونظامها الأساسي أمور ليست موضع شك. وقال إن هذه الدراسة ترمي، على العكس من ذلك، إلى ضمان تطبيق نص وروح أحكام النظام الأساسي للجنة بأقصى ما يمكن من الأمانة، وبخاصة الأحكام التي تؤكد على استقلالية أعضاء اللجنة ونزاهتهم، مع تكييف طرائق تطبيق هذه الأحكام لتتلاءم مع واقع جديد واحتياجات جديدة. وقال إن هذه الدراسة ينبغي لها أيضا أن ترمي إلى الحفاظ على تماسك النظام الموحد، مع إفساح المجال لإجراء مناقشة مفتوحة وهادئة بشأن الدعم الذي يمكن للجنة أن تقدمه إلى الجمعية العامة في عملها التوجيهي. وأوضح قائلا إن رؤساء الأمانة يرون بطبيعة الحال وجوب إدخال مرونة أكبر على عمل النظام الموحد. غير أنه قال إن التماسك والمرونة يمكن الجمع بينهما كما لاحظ ذلك رئيس اللجنة، السيد بلحاج عمر، في عرضه بشأن الدور الذي ستقوم به اللجنة مستقبلا. وأوضح قائلا إن المبادرات الأخيرة التي اتخذتها اللجنة تدل على ما يبدو على أن أهداف اللجنة هي عموما الأهداف ذاتها التي ترمي إليها الدراسة المزمع القيام بها وأن بإمكان هذه الدراسة أن تحقق النتائج المرجوة بالتعاون مع اللجنة، كما يُلاحظ ذلك من الفقرة ٢٤ من التقرير.

٣٢ - وختاما، رأي السيد سيفيلي أن أفضل وسيلة يمكن للجنة الخامسة أن تبرهن بها على أنها تعتبر تعزيز الخدمة المدنية الدولية ونجاح الإصلاحات الجارية من الأولويات، هي أن تشرع إلى جانب الدول الأعضاء، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، وأعضاء لجنة التنسيق الإدارية وشركاء آخرين، في مشاورات بشأن وضع طرائق تنظيمية لهذه الدراسة. فهذه الدراسة لن تحقق النتائج المتوخاة إلا إذا اهتمت الجمعية العامة بالفكرة وأعطتها الدفع اللازم لتحقيقها. ويمكن أن تشكل هذه المبادرة جزء من التدابير التي ستتخذها الجمعية في إطار الاحتفال بالذكرى الخامسة والعشرين لإنشاء اللجنة وتعزيز قدراتها.

٣٣ - **السيدة مدارشاهي** (رئيسة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة). قالت إن ما يزيد من تقديرها الشديد للفرصة المتاحة لها للتحدث أمام اللجنة الخامسة اعتبار وجودها غير ضروري أو غير مرغوب فيه، كما حدث لدى الاحتفال بالذكرى الخامسة والعشرين للجنة الخدمة المدنية الدولية. ولهذا فهي حريصة على أن تعرب عن ترحيبها بما قامت به اللجنة من أجل الدفاع عن حقوق الموظفين وترجيح السياسات المنصفة في إدارة الموارد البشرية المنتشرة في كافة أرجاء العالم.

٣٤ - ومنذ نيسان/أبريل ١٩٩٩، عادت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إلى المشاركة في الاجتماعات التي تعقدها لجنة الخدمة المدنية الدولية. وقد شاركت في الفريق العامل المعني بإصلاح إدارة الموارد البشرية وهي تعرب عن موافقتها على تقريره، كما شاركت في الفريق العامل الثلاثي الذي كلفته اللجنة بمراجعة النص الذي وضع عام ١٩٥٤ لمعايير سلوك موظفي الأمم المتحدة، وهي ترى بالمقابل أن تقريره غير واف. فلجنة التنسيق تعتبر أنه ينبغي لوثيقة كهذه أن تتضمن مبادئ وقيما، بل ومثلا عليا، تطبقها جميع المنظمات الداخلة في النظام الموحد، بدل أن تكون مجرد تجميع لقواعد ومحظورات لا ترتفع حتى إلى مستوى الأنظمة الأساسية لهذه المنظمات.

٣٥ - وواصلت كلامها قائلة إن الأزمة المالية التي تعاني منها المنظمة منذ أكثر من عقد من الزمن قد أدت إلى تدهور شروط الخدمة، حتى أن عدد الموظفين الذين تركوا المنظمة منذ عام ١٩٩٧ تجاوز عدد الأشخاص الذين عينوا في الفترة نفسها. فهجرة المهارات تدل على أنه يشق على الأمم المتحدة استقطاب الأشخاص الذين يتحلون بالصفات

المنصوص عليها في الميثاق والاحتفاظ بهم. ومن أجل التصدي لهذه الحالة، فإن القائمين على الإصلاح مستعدون لاستكشاف كل السبل ولإعادة النظر في كل شيء. فعلى سبيل المثال، ستجتمع أفرقة للمناقشة في فيينا وجنيف ونيويورك من أجل المساهمة في إعداد تقرير عن نظام جديد للأجور يتعين على لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تنظر فيه في الدورة التي ستعقدها في حزيران/يونيه ٢٠٠١. ومن الأفكار التي طرحت والتي لقيت استحسانا لدى بعض ممثلي الإدارة هي فكرة توسيع النطاقات، وهي عبارة عن ضم عدد كبير من الوظائف ضمن مستوى واحد ووضع نظام للأجور يستند إلى القيمة السوقية للعمل. وهذا النظام الذي لم تثبت جدارته على الإطلاق يتعارض مع بعض المبادئ الرئيسية لنظام الأجور الحالي مما قد يؤدي إلى زعزعته.

٣٦ - وفي الدورة الثانية والخمسين للجنة الخدمة المدنية الدولية، أعلن رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن النظام الحالي للأجور عفا عليه الزمن، وأن التعيينات الدائمة بوجه خاص لم تعد تتلاءم مع احتياجات جميع المنظمات. واستطردت قائلة إن هذا لا يبرر اعتماد نظام جديد مبني على مجرد الآمال والافتراضات، علما بأن القطاع الخاص نفسه لم يتأكد من مزاياه، بل إنه نظام سيلقى صعوبة أكبر في تلبية احتياجات منظمات متعددة الأطراف تعالج مشاكل معقدة وصعبة في إطار متعدد الثقافات. فالأمم المتحدة لا تشبه أي مؤسسة أخرى؛ وإن سلوكها درب القطاع الخاص قبل أن تعرف نهاية هذا الدرب قد يعرضها لخسارة ما اكتسبته بالخبرة، وهي مكتسبات ثبتت قيمتها على مر الزمن.

٣٧ - وتابعت قائلة إن المنظمة وإن كانت تمر بأزمة مالية لا ينبغي لها أن تقلِّد ما تفعله المؤسسات الخاصة. فهي تستحق ما هو أفضل من اللجوء إلى حلول تخضع حصرا لقوانين السوق، وينبغي لها أن تطبق المبادئ الأساسية لحقوق العمل وضمان الحقوق الأساسية للموظفين.

٣٨ - ولكن هذا لا يعني أنه لا داعي لتحسين نظام الأجور، على سبيل المثال عن طريق ربط الأجر والترقية بالأداء والجدارة، على أن يكون ذلك على أساس انتقال مدروس وليس تغييرات مفاجئة. فالنظام الحالي يشوبه بالفعل عدد من أوجه القصور، كما أشارت إلى ذلك لجنة التنسيق لنقابات ورابطات موظفي منظومة الأمم المتحدة في ورقة المفاهيم التي قدمتها إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها التي عقدت في نيسان/أبريل ٢٠٠٠، وأوجه القصور هذه لا تعيق فقط عملية التعيين بل تؤدي إلى تدني الروح المعنوية لدى الموظفين وإلى انخفاض إنتاجيتهم.

٣٩ - وأشارت إلى أن لجنة التنسيق تعرب عن ارتياحها لاعتراف لجنة الخدمة المدنية الدولية بأن وضع المعرفة اللغوية في الاعتبار هو حق مكتسب ولقرارها بعدم اتباع نظامين مختلفين بالنسبة للأجور ولو بصورة مؤقتة. أما فيما يتعلق بمنحة التعليم، فترى اللجنة أن موظفي فئة الخدمات العامة لهم مثل غيرهم من الموظفين الحق في الحصول على هذه المنحة، وهي تؤيد تبسيط الإجراءات الخاصة بالمنحة شرط ألا يؤدي ذلك إلى عدم الإنصاف فيما بين مراكز العمل، وفيما بين الموظفين في مركز العمل الواحد. وأردفت قائلة إن لجنة الخدمة المدنية الدولية كانت محقة في أن تقرر مواصلة تطبيق الجدول الحالي للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين واستعراض موضوع استخدام الاقتطاعات الضريبية للمتقاعدين في تحديد معدلات الاقتطاعات الإلزامية. أما فيما يتعلق بالدراسات الاستقصائية للمرتبات الخارجية، فأعربت عن ترحيب لجنة التنسيق بروح التعاون التي أبدتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في استعراض نتائج تلك الدراسات، وعن أملها بأن يعاد النظر في المنهجية الحالية وتبسيطها

وتكييفها قبل إجراء الجولة المقبلة من الدراسات الاستقصائية.

٤٠ - وقالت إن اللجنة يقلقها تغير مستوى الهامش بين المرتبات الصافية للخدمة المدنية في الولايات المتحدة وتلك المطبقة في المنظمة. فقد فقدت المنظمة ميزتها بالنسبة للوظائف من الرتب المتوسطة والرتب العليا. فالخدمة المتخذة أساسا للمقارنة ترفع بانتظام المرتبات الأساسية (تقررت زيادة جديدة بنسبة ٥,١ في المائة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠١)، ولن تكفي الزيادة في المرتبات التي اقترحتها لخدمة الخدمة المدنية الدولية لإعادة التوازن المقبول إلى مستوى الهامش. فالمنهجية التي تتبعها اللجنة لتحديد الهامش غير مرضية على الإطلاق، ولن تؤدي الاقتراحات المتعلقة بنظام الأجور الجديد إلى حل المشكلة. وإن سحب بعض المزايا الاجتماعية التي يتمتع بها فلان من أجل منح مكافأة لعلان، يتعارض مع مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي وقد يتعارض مع مبدأ التوزيع الجغرافي المتوازن.

٤١ - واختتمت كلامها قائلة إنه لا بد من توفير شروط جيدة للخدمة من أجل استقطاب أكفأ الأشخاص والاحتفاظ بهم. فلا يكفي أن تتميز المنظمة بسمو المهام التي تضطلع بها فحسب، بل كذلك بالمنهجية التي تتبعها في تحديد شتى المخصصات التي تمنحها وهيكل جدول المرتبات الذي تطبقه.

٤٢ - **السيد غرانجان** (اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين): قال إنه يعتبر الطريقة التي اعتادت أن تقدم بها لجنة الخدمة المدنية الدولية تقاريرها طريقة مضللة وذلك لإيرادها عناوين من قبيل ''آراء ممثلي الموظفين''. ففي الواقع أن الآراء الوحيدة الواردة في التقرير هي آراء لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إذ أن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين قد رفض منذ زمن بعيد المشاركة في دورات اللجنة. والسبب الرئيسي لذلك، كما يتبين من القراءة المتأنية للتقرير، أن آراء الموظفين لا تؤخذ حقا في الاعتبار. كما أن الاتحاد يفضل أن يكون غائبا على أن يبارك ممارسة إعطاء الكلمة ورفض الإنصات. فضلا عن أن تقرير هذه السنة يدل على أن الحوار مع المنظمات ليس أفضل منه مع ممثلي الموظفين.

٤٣ - وأضاف قائلا إن الاتحاد يرحب بإطار إدارة الموارد البشرية الوارد في المرفق الثاني من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية إذ أنه يوفر جدولا ترد فيه مختلف العناصر والروابط القائمة بينها وكذلك تعريف لتوزيع المسؤوليات بين أجهزة النظام الموحد والمنظمات. أما إذا أريد يوما استعمال هذا الإطار من جديد فلا بد من أن يركز النص على الموظفين بدل التركيز على الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية، كما ينبغي تحديد المسوِّغ القانوني للعمل في منظمة دولية، وأخذ التطورات الأخيرة التي حصلت في العلاقات بين الموظفين والإدارة في الاعتبار.

٤٤ - وفي نيسان/أبريل ١٩٩٩، وجه ممثلو الإدارات ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة انتقادات شديدة لمشروع مدونة قواعد السلوك التي قدمتها لجنة الخدمة المدنية الدولية مما حدا بهذه الأخيرة إلى إنشاء فريقين عاملين كلفتهما بالتوصل إلى اتفاق بشأن نص جديد. وقد شارك الاتحاد في الاجتماعات التي عقدها الفريق العامل الأول. وحتى اليوم الأخير وعندما قاربنا من التوصل إلى تقارب مقبول بين جميع الأطراف، أتى ممثل للأمم المتحدة مبعوث من نيويورك ليغيِّر بعض المعطيات الأساسية، فعلى سبيل المثال قُصِرت العلاقات بين الموظفين والإدارة على المسائل المتعلقة بشؤون الموظفين، حيث لم يعد بإمكان ممثلي هؤلاء سوى ''المساهمة بنشاط في اتخاذ القرارات''؛ وأما فيما يتعلق بمسألة السلامة والأمن، فاقتصر الأمر على التأكيد بأن من حق الموظفين الدوليين أن يتوقعوا عدم

تعريضهم لمخاطر مفرطة وأن تُتخذ إجراءات لحمايتهم وحماية أفراد أسرهم. وقال السيد غرانجان إنه وفاء لذكرى زملائه المتوفين فسيكتفي بذلك القدر من الكلام بشأن الموضوع.

٤٥ - واستطرد قائلا إن الفريق الثاني لم يعقد أي اجتماعات. وقد قُدم النص الذي أعده الفريق الأول إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية في الدورة التي عقدتها في نيسان/أبريل ٢٠٠٠، غير أن صيغة هذا النص أدت إلى الخلط بين مختلف صيغ المشروع. وفي ظل تلك الظروف جرى اعتماد نص نهائي لتقديمه إلى الجمعية العامة وإلى المنظمات الداخلة في النظام الموحد. ومنذ ذلك الحين، قدمت عدة منظمات ملاحظات أو أعادت التأكيد على ما سبق أن قدمته من ملاحظات وأعربت عن عدم رضاها. وتكلمت إحداها عن شفافية مقنعة، وأعلن مكتب العمل الدولي أنه بصدد وضع قواعد خاصة به على أساس المشروع الذي قدمه الفريق العامل. ولم يتمكن القرار الوارد في الفقرة ٣١ من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية من حجب معارضة المنظمات والموظفين لمشروع النص الذي قدمته اللجنة. ويرى الاتحاد أنه ينبغي توجيه تعليمات إلى اللجنة إما لكي تستأنف أعمالها على أساس مشروع النص الذي أعده الفريق العامل أو لكي تدع الإدارات والموظفين يحلان هذه المشكلة.

٤٦ - واستعرضت لجنة الخدمة المدنية الدولية نظام الأجور والاستحقاقات الذي ليس للاتحاد اعتراض عليه، غير أن الاتحاد يعتبر إنجاز ذلك العمل خلال سنتين أمرا غير واقعي، ما لم ينطو الأمر على شيء من التحايل. وتساءل الاتحاد أيضا عما إذا كان ذلك يُتخذ ذريعة حتى لا يجري خلال ذلك الوقت تناول مسألة زيادة الأجور ومسألة انعدام الهامش على مستوى مرتبات المدراء، إذ أن الجمعية العامة قد لاحظت منذ أكثر من ١٠ سنوات أن الأمم المتحدة لم تعد قادرة على المنافسة في سوق العمل. ولن تكون الدراسة التي تجريها اللجنة ذات جدوى إذا كان الهدف منها هو مجرد تغيير تعريف الطريقة المتبعة في توزيع نفس مقدار المخصصات. وقد توصلت اللجنة الاستشارية إلى النتيجة نفسها، ويرى الاتحاد أنه ينبغي أن يطلب إلى اللجنة أن تضع على وجه السرعة اقتراحات بشأن مستوى الأجور.

٤٧ - وتابع قائلا إن الاتحاد كان على أهبة الاستعداد لتأييد التوصيات التي قدمتها اللجنة عام ١٩٩٨ بشأن وضع المعرفة اللغوية في الاعتبار لو أن تلك العلاوة لم تُستبعد من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. فالأمر لا يتعلق بهدية تقدم إلى الموظفين باسم تعددية اللغات ولكنه أجر يقدم مقابل مؤهلات لا يمكن للمنظمات الاستغناء عنها. وأعرب عن الأسف لأن بعض التوصيات القديمة قد أهملت بحجة أن نظام الأجور كان لا يزال قيد الدراسة.

٤٨ - وقال إن الاتحاد يسوؤه أيضا القرار المتخذ بإرجاء استعراض جدول الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين حتى عام ٢٠٠٤، إذ أن مثل ذلك القرار يدل على نوع من عدم الاكتراث تجاه المنظمات والدول الأعضاء والموظفين على السواء، وعلى شيء من التسرع من جانب اللجنة. وأكد من جديد أنه ينبغي أن يطلب إلى اللجنة وضع مقترحات فيما يتعلق بإدخال زيادة حقيقية على المرتبات بما يعيد إلى منظمات الأمم المتحدة قدرتها على التنافس في سوق العمل. أما فيما يتعلق بمستويات منحة التعليم وبدل الإعالة، فلا بد من الإشارة إلى أن التعديلات المقترحة ناجمة حصرا عن تطبيق المنهجيات السارية.

٤٩ - وأشار السيد غرانجان في معرض تفسيره لعدم مشاركة الاتحاد في أعمال لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى أن القرار بهذا الشأن يتخذ كل سنة حسب الوضع القائم. ومن ناحية أخرى، ينبغي عدم إسداء صبغة شخصية على المشكلة المعقدة المرتبطة بعملية المشاركة ولا على النقد الذي يوجهه

الاتحاد. أما فيما يتعلق بمشروع قواعد السلوك، فقد بذل السيد بلحاج عمر كل ما في وسعه لإرضاء الإدارات والموظفين.

٥٠ - وعاد السيد غرانجان إلى مسألة استعراض نظام الأجور فأعرب عن قلقه لأن ما سمي بأفرقة المناقشة لا يمثل وسيلة للحوار بين الشركاء المعنيين، فلذا لم يرفض الاتحاد وحده عدم المشاركة فيها فحسب، بل إن لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة رفضت المشاركة فيها أيضا. ولذلك فإن التأكيد الذي جاء في الفقرة ٢٣ من الوثيقة A/55/526 ونصه ''وقد رحبت المنظمات وممثلو الموظفين بهذه التطورات'' غير صحيح، مما قد يدعو إلى الاعتقاد بأن الشكوك بوجود تلاعب له ما يبرره. وقد أوضح الاتحاد ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة لممثلي اللجنة النقاط التي ينبغي تصحيحها، وهما يأملان أن يكون للصواب الغلبة. فلا يمكن لممثلي الموظفين أن يقفوا وقفة المتفرج في لعبة ورق توزع فيها الأوراق الرابحة على اللاعبين الآخرين، وينبغي أن يطلب إلى رئيس اللجنة تغيير طريقة عمل أفرقة المناقشة حتى تصبح عملية التشاور حقيقية.

٥١ - وقال إن الاتحاد ينتظر باهتمام استعراض ولاية اللجنة وعضويتها وأدائها لعملها. وأضاف أن هذه المسألة قد اتخذت طابعا شخصيا في العام الماضي وطلبت الجمعية العامة تقديم مبررات للنظر في هذه المسألة، أي تقديم أمثلة عملية عن الأخطاء التي ارتكبتها اللجنة أو عن أوجه القصور في أدائها. وليس الهدف العودة إلى الشكاوى الماضية بل النظر إلى المستقبل لنرى ما هي التغييرات التي يمكن أن تجعل اللجنة أكثر فعالية في معالجة المشاكل التي تواجه مؤسسات الأمم المتحدة. ولقد حان الوقت لطرح السؤال، ويدعو الاتحاد الجمعية العامة إلى اعتماد مبدأ إجراء دراسة شاملة استعدادا للمستقبل.

٥٢ - **السيدة دانتوان** (فرنسا): قالت متحدثة باسم الاتحاد الأوروبي إن بلدان أوروبا الوسطى والشرقية المنتسبة للاتحاد الأوروبي (إستونيا، وبلغاريا، وبولندا، والجمهورية التشيكية، ورومانيا، وسلوفاكيا، وسلوفينيا، ولاتفيا، وليتوانيا، وهنغاريا)، وقبرص ومالطة (البلدين المنتسبين أيضا) والبلدين العضوين في الرابطة الأوروبية للتجارة الحرة وفي المنطقة الاقتصادية الأوروبية (أيسلندا والنرويج) تنضم إلى بيانها. ونظرا لما لشروط التوظيف من أهمية قصوى للسماح للأمم المتحدة بجذب أكفأ الموظفين والاحتفاظ بهم، يعلق الاتحاد الأوروبي أيضا أهمية كبيرة جدا على النظام الموحد. ويهدف هذا النظام إلى الحرص على اتساق شروط التوظيف في كل المنظمات، ويجب في نفس الوقت أن يتحلى بالمرونة الكافية. وإن دور لجنة الخدمة المدنية الدولية واستقلالها أمران أساسيان في هذا الصدد.

٥٣ - ويرحب الاتحاد الأوروبي باهتمام بالإطار الموضوع لإدارة الموارد البشرية الذي اعتمدته اللجنة، كما يرحب بكل المبادئ التوجيهية المعرفة فيه. ويتعين على مجالس إدارة المنظمات في النظام الموحد أن تدرس هذه المبادئ التوجيهية وتعتمد عليها، وقد يكون من المفيد أن تقدم اللجنة عندما يحين الوقت معلومات عن مدى وضع نتائج عملها في الاعتبار.

٥٤ - وكانت لجنة الخدمة المدنية الدولية على حق عندما قررت تركيز أعمالها على دراسة نظام الأجور والاستحقاقات فيمكن أن تؤدي هذه الدراسة إلى التوصل إلى سبل جديدة تسمح لهذا النظام بأن يكون أكثر دينامية ويفسح مجالا أكبر للكفاءات والمسؤوليات والنتائج. ويلاحظ الاتحاد الأوروبي أن اللجنة ستدرس في إطار نظرها في الموضوع المسألة التي تهتم بها وهي مسألة تشجيع الموظفين على اكتساب الكفاءات اللغوية واستخدامها. ومن ناحية

أخرى، يرحب الاتحاد الأوروبي بقرارات اللجنة المتعلقة بمنحة التعليم.

٥٥ - والاتحاد الأوروبي قلق لأن الهامش قليل في الرتب العليا في الإدارة. وبينما يؤيد الاتحاد الأوروبي إحداث زيادة في جدول المرتبات الأساسية الدنيا للموظفين من الفئة الفنية وما فوقها كما أوصت بذلك اللجنة، فإنه يرى أنه ينبغي دراسة مسألة إحداث زيادة فعلية في جدول المرتبات.

٥٦ - ويرحب الاتحاد الأوروبي بتقرير الأمين العام عن تعزيز الخدمة المدنية الدولية (A/55/526) الذي يشكل في نظره بداية طيبة للدراسة التي ينبغي أن تقوم بها لجنة الخدمة المدنية الدولية. ويتفق الاتحاد الأوروبي بصفة خاصة مع تحليل الأمين العام بشأن ما يمكن أن تقدمه اللجنة لتحديث الخدمة المدنية الدولية ولإدارة التغييرات. وإذ يؤيد الاتحاد المسائل المختارة التي سيتم دراستها (المرجع نفسه، الفرع خامسا)، يرى أن الوقت قد حان للقيام بهذه الدراسة.

٥٧ - وقالت السيدة دانتوان في حديثها عن تقرير الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (A/55/9) إنها تلاحظ بارتياح أن التقييم الاكتواري أظهر فائضا للسنة الثانية عن التوالي. وترحب أيضا بمردود استثمارات الصندوق وبالنتائج المالية الممتازة التي تم تحقيقها. وعليه، فإنها تحيي ممثل الأمين العام ودائرة إدارة الاستثمارات، ولجنة الاستثمارات. ويؤيد الاتحاد الأوروبي النتائج التي توصل إليها الصندوق المشترك حول ضرورة اتباع الحذر واحترام أحكام قرار الجمعية العامة ٥٣/٢١٠ الذي أشارت فيه إلى أنه ينبغي عدم تعديل نظام المعاشات التقاعدية ما لم يكن هناك فائض اكتواري منتظم وبشكل متتال.

٥٨ - ويؤيد الاتحاد الأوروبي أن تتسم بالمرونة الشروط المنصوص عليها في المادة ٣٥ مكررا من النظام الأساسي للصندوق المشترك فيما يتعلق بحق الأزواج والأزواج السابقين في الحصول على استحقاقات الخلف. ويرى الاتحاد أن الوقت قد حان لكي يدرس الصندوق المشترك مسألة معاشرة شخصين من نفس الجنس أو من جنسين مختلفين، لمنع التمييز في هذا الصدد، وأحاط الاتحاد علما بتبادل الآراء الذي أجراه الصندوق والذي أورده فيه الفقرتين ١٨٤ و ١٨٥ من تقريره.

٥٩ - **السيدة ماكلورغ** (الولايات المتحدة الأمريكية): قالت إنه يجب الحرص على الوضع المالي لصندوق المعاشات وتلبية احتياجات المشاركين في الصندوق. وأشارت إلى أن القيمة الإجمالية لأصول الصندوق بلغت ٢٤,٨ بليون دولار في ٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، أي أقل مما كانت عليه منذ ثمانية أشهر بمقدار ١,٢ بليون دولار وهو فرق يبين أن أرصدة صندوق المعاشات غير مستقرة. وينبغي ألا تتجاهل اللجنة الخامسة أبدا هذه الحقيقة عندما تدرس التوصيات المتعلقة بصندوق المعاشات التقاعدية. غير أن وفد الولايات المتحدة يعرب عن ارتياحه للاستراتيجية الطويلة الأجل التي يتبعها الصندوق فيما يتعلق بالاستثمارات ويثني على لجنة الاستثمارات.

٦٠ - ويؤيد وفد الولايات المتحدة إدخال تدبيرين كانا قد تم البت فيهما أثناء فترة العجز، وهما تخفيض سعر الفائدة المطبقة عند تحويل الاستحقاقات الدورية إلى مبلغ مقطوع من نسبة ٦,٥ في المائة إلى ٦ في المائة، وتخفيض الحد الأدنى للتسوية السنوية للمعاشات التقاعدية لكي تتناسب مع تكاليف المعيشة من نسبة ٣ في المائة إلى ٢ في المائة. ونظرا لأن استحقاقات التقاعد التي تمنح للموظفين السابقين هي إحدى العناصر التي تعطي للمنظمات القدرة على المنافسة في سوق العمل، يؤيد وفد الولايات المتحدة إنشاء فريق عامل ثلاثي مكلف بإعادة النظر بطريقة متعمقة في الأحكام المتصلة بالاستحقاقات،.ويرحب بكون إيرادات الصندوق من الاستثمارات أكبر من إيراداته من الاشتراكات.

٦١ - وفيما يتعلق بحق الأزواج والأزواج السابقين الباقين على قيد الحياة في الحصول على استحقاقات الخلف، وهي مسألة لها أولوية اجتماعية في نظر الولايات المتحدة، يرى الوفد أن الصندوق المشترك للمعاشات يوصي بأن تضاف إلى المادة ٣٥ مكررا من النظام الأساسي للصندوق فقرة جديدة يدفع بموجبها الصندوق إلى الأزواج السابقين الباقين على قيد الحياة الذين لا تشملهم المادة ٣٥ مكررا معاشا تقاعديا تصل قيمته تقريبا إلى ٢٩٠ ٧ دولارا في السنة. ونظرا لما سيترتب على هذا الحكم الجديد من آثار مالية، لا يود وفد الولايات المتحدة أن يتم تجاوز هذا الحد في الوقت الراهن على الرغم من موافقته على المبلغ وعلى المعايير التي أوصى بها الصندوق المشترك. وأشارت إلى أن الصندوق المشترك يستطيع بمبادرة منه أن يعيد النظر في هذه الأحكام إذا رأى أن ذلك ضروري. ويلاحظ الوفد بارتياح أن المعاش التقاعدي المستحق للأزواج الخلف الذين سيستفيدون من إزالة عقوبة الزواج ثانية لن يصرف بأثر رجعي ولكن اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١. وقالت إنها تؤيد أيضا فكرة تعديل المادة ٤٥ بحيث يدفع بصورة مباشرة جزء من المعاش التقاعدي إلى الزوج السابق في إطار دفع نفقة الإعالة دون أن يضطر المستفيد إلى تقديم طلب. ويتفق هذا القرار مع مضمون تعميم الأمين العام المتعلق بالتزامات الموظفين تجاه أسرهم.

٦٢ - ويحيط وفد الولايات المتحدة علما بأن سلطات الاتحاد الروسي تعمل بنشاط الآن لوضع صك قانوني ينص على دفع مبلغ شهري تكميلي إلى المشتركين السابقين في صندوق المعاشات من رعايا الاتحاد الروسي لمساعدتهم. ويأمل الوفد أن تردّ السلطات الروسية المختصة بسرعة على الرسالة المؤرخة ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠ الذي وجهها صندوق المعاشات إلى نائبة رئيس الوزراء الأولى في الاتحاد الروسي. ويرى الوفد أن صندوق المعاشات يتصرف دائما في هذا الصدد وفقا للقانون ووفقا لرغبات المشتركين المكتوبة، ويأمل أن هذه الفترة العصيبة ستنتهي بالنسبة لهم.

٦٣ - وأخيرا يوافق الوفد الأمريكي على مشروع تعديل المادة ٦ من النظام الأساسي ومن شأن ذلك أن يجعل فترة ولاية ممثلي الجمعية العامة في الصندوق المشترك أربع سنوات. وقالت إنها ترحب أيضا بإعطاء موظفي الصندوق المشترك فرصة تقديم اقتراحات تتصل بتحسين أدائه كما ورد ذلك في الفقرتين ١٢٤ و ١٢٥ من تقرير الصندوق المشترك (A/55/9).

٦٤ - **السيد لي تايجانغ** (الصين): أثنى على العمل الذي أنجزته لجنة الخدمة المدنية الدولية. وفي تعليقه بصفة خاصة على المسائل التي تناولها تقرير اللجنة، قال إن وفده يحيط علما بالطريقة المتبعة لوضع إطار لإدارة الموارد البشرية (الفقرات ١٤ و ١٧ و ١٩ من التقرير). وذكر أن وفده يدعم وضع إطار متكامل لإدارة الموارد البشرية لا سيما وضع نظام للمعلومات بشأن الموارد البشرية. وينبغي ألا يسمح الإطار المتكامل بتحسين النظام الموحد فحسب بل أن يكون أيضا همزة وصل بين الأمم المتحدة والمؤسسات الأخرى في إدارة الإصلاح. ويجب أن يسمح أيضا بإدارة شؤون الموظفين الذين يشكلون أثمن ما هو موجود في النظام الموحد، كما ينبغي أن يسمح بأن يكون أساسا لإصلاحات تجري في المستقبل. ويأمل الوفد الصيني أنه يمكن تحقيق هذين الهدفين بسرعة.

٦٥ - ويرى الوفد الصيني أنه ينبغي وضع نظام للأجور والتعويضات في أقرب وقت ممكن يكون شفافا وبسيطا ومرنا وقادرا على المنافسة. ويلاحظ الوفد أن اللجنة أشارت إلى عيوب النظام الحالي الذي يستند إلى التعيينات الدائمة. ويرى أن تقديم مكافآت على أساس الكفاءات والنتائج والشعور بالمسؤولية بالاستناد إلى منافسة عادلة يجب أن يأتي على رأس القائمة من أجل تشجيع الموظفين ودفعهم إلى الأداء الممتاز. ويأمل أن اللجنة ستقدم في أقرب وقت ممكن إلى الجمعية العامة تقريرا عن الدراسة المتعمقة التي تجري

حول النظام الحالي بالإضافة إلى توصيات تتعلق بوضع نظام جديد للأجور والتعويضات.

٦٦ - ويرى الوفد الصيني أن النظام الموحد يجب تحسينه وتعزيزه لكي تستطيع المنظمات التي تطبقه أن تواجه التحدي الذي ينتظرها. والأمر يتعلق بتحسين نوعية عمل الموظفين، وتعزيز قدراتهم في مجال الإدارة وتنمية كفاءاتهم المتعددة التخصصات. وإن القدرة على جذب نوعية عالية من الموظفين والاحتفاظ بهم عامل حاسم. وسيُطلب من لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقوم بدور متزايد في إصلاح النظام الموحد مع الحرص على الإبقاء على تماسكه. وعليه، ينبغي أن تعزز اللجنة أيضا قدراتها الإدارية لكي تتكيف مع التغيير.

٦٧ - **السيد لوزينسكي** (الاتحاد الروسي): قال إن وفده يعرب عن اغتباطه لأن الحالة الاكتوارية لصندوق المعاشات في تحسن مستمر، بما أنه لوحظ أن هناك فائضا اكتواريا يعادل ٢٥,٤ في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. ويؤيد وفده، شأنه في ذلك شأن اللجنة الاستشارية، سياسة الحذر التي تتبعها اللجنة ويرى أيضا ضرورة متابعة تطور نتائج التقييمات الاكتوارية عن كثب (A/55/481، الفقرة ٦). فإذا تأكد الاتجاه الحالي لفترة من الوقت، يمكن عندئذ النظر في إمكانية زيادة الاستحقاقات على أن يوضع في الاعتبار في المقام الأول تخفيض اشتراكات الدول الأعضاء كما يشير إلى ذلك القرار ٥٣/٢١٠.

٦٨ - ويرى وفد الاتحاد الروسي أن اللجنة اتبعت سياسة حكيمة في مجال الاستثمارات، فقد ازدادت قيمة أصول الصندوق المشترك بما يقرب من ٣٠ في المائة خلال سنتين. وتؤكد هذه النتائج أن اللجنة كانت على حق في تفضيل الاستثمارات على المدى الطويل والمحافظة على سياسة التنوع واحترام معايير الأمان والمردود والسيولة والقابلية للتحويل.

٦٩ - ويود الوفد الروسي معرفة الأسباب التي من أجلها تم إيقاف العمل بنظام المحاسبة ومراقبة الاستثمارات وما هي الآثار المالية المترتبة على أنشطة دائرة إدارة الاستثمارات وما هي التدابير المتخذة لتجنب تكرار هذه الحالة. ويرى الوفد من ناحية أخرى، شأنه في ذلك شأن مجلس مراجعي الحسابات، أنه يجب تعزيز الصلات بين نظام المحاسبة في الصندوق والنظام المتكامل للإدارة في الأمم المتحدة. ويؤيد وفده وضع نظام على مرحلتين لتبادل البيانات بين الصندوق والمنظمات المنتسبة إليه.

٧٠ - وفيما يتعلق بحقوق المشتركين السابقين في الصندوق من رعايا الاتحاد الروسي في الحصول على معاش تقاعدي، قال الممثل إن مشروع الاتفاق بين حكومة الاتحاد الروسي والصندوق المشترك يبدو غير واقعي بالنسبة لحكومته نظرا لحالة البلد الاقتصادية والأولوية المعطاة إلى أكثر الفئات حرمانا. غير أن الحكومة وضعت مشروع قانون ينص على دفع استحقاقات شهرية تكميلية إلى الموظفين السابقين بغض النظر عن أي دخل آخر يحصلون عليه من الاتحاد الروسي على أن توضع في الاعتبار فترة خدمتهم ومبلغ الأموال المحولة من الصندوق المشترك إلى التأمينات الاجتماعية في الاتحاد السوفياتي سابقا. وسوف يتم حل المشكلة في مستقبل قريب على أن توضع في الاعتبار إلى أقصى حد مصلحة الموظفين السابقين.

٧١ - **السيدة عاشوري** (تونس): أبدت تحفظات شديدة على ملاحظة ممثل اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية عندما قال إن الاتحاد يحيط علما بأن المسألة اتخذت صفة شخصية السنة الماضية. وأشارت إلى أن بلدها اعتبر دائما أن آراء ممثلي الموظفين كانت مفيدة للغاية للهيئات التداولية. غير أنها يمكن أن تعيد النظر في هذا النهج لأنه ينبغي ألا يطلق ممثلو الموظفين أحكاما حول الطريقة التي تؤدي الهيئة الحكومية الدولية أعمالها.

رفعت الجلسة الساعة ١٢/٤٥.