

Distr.: General
21 March 2002
Arabic
Original: French

الجمعية العامة

الدورة السادسة والخمسون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة السابعة والعشرين

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الجمعة، ٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد ايفاه - ابينتينغ (غانا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

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

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 ١٠/١٠.

البند ١٢٧ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع) (A/56/30 و A/56/485)

إصلاحات في هذا المجال في تعزيز فعالية الأمانة العامة. لذلك فإنه من السابق لأوانه ومن غير المنطقي إصلاح نظام التعويض مع عدم وجود نظام فعّال لتقييم الأداء، وخاصة عدم وجود إصلاح أساسي للترتيبات التعاقدية في الأمم المتحدة، بما في ذلك بصفة خاصة الإنهاء التدريجي للعقود الدائمة. ويعتقد الاتحاد الروسي اعتقاداً جازماً أنه ينبغي أن يرتبط استعراض نظام التعويض ارتباطاً دقيقاً بالمناقشة الجارية بشأن إصلاح الترتيبات التعاقدية، الأمر الذي من شأنه أن يعجل بمعدل تجدد الموظفين بصفة عامة. وقد أولت اللجنة حتى الآن عناية غير كافية لهذه المسألة، وركّزت بدلا من ذلك على استعراض نظم الأجور في القطاع الخاص والخدمات المدنية الوطنية، التي لا تمثل بالضرورة نماذج يمكن تطبيقها على المنظمات الداخلة في النظام الموحد. ولا يبدو أن الأسباب المقدمة في هذا الصدد تبرر تنقيح نظام التعويض. وفضلا عن ذلك، فإن المقترحات المطروحة للنظر يمكن أن تطوي على آثار مالية لا ينبغي للدول الأعضاء إغفالها بالنظر إلى الأولويات الأخرى التي يتعين على الأمم المتحدة أن تخصص موارد لها. وينبغي أن يوضع نصب الأعين أيضا أنه حتى مع عدم توفير موارد مالية إضافية فإن هناك احتياجات من الكفاءة غير مستغلة في أمانات المنظمات. ومن ثم ينبغي النظر في كيفية مكافأة الموظفين الأفضل أداءً والأكثر وعياً دون استخدام إعادة تصنيف الوظائف، والنظر في الوقت نفسه في كيفية علاج المشكلات المتعلقة بعدم الكفاءة أو الأداء دون المستوى. وأشار في هذا الصدد، إلى أن نظام التعويض في مجموعه يناسب أهداف المنظمة ووكالاتها المتخصصة، ويعرض مستويات للأجور جذابة بدرجة كافية، ويبقى على توازن داخلي في المنظمات.

٤ - وقال إن تقرير اللجنة لعام ٢٠٠١ يتسم بالتوازن في عمومه، وأن توصياته التقنية بشأن عناصر تعويض الموظفين في الفئتين غير متناقضة، وإن كانت الآثار المالية لتوصياته

١ - السيد يوسيفوف (الاتحاد الروسي): قال إن استنتاجات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية على جانب كبير من الأهمية في الوقت الذي تشهد فيه المنظمة بأسرها إصلاحات كبرى. وأعرب عن اغتباطه لأن أتمت اللجنة، بعد مشاورات معقدة استمرت ثلاث سنوات، أعمالها بشأن معايير السلوك في الخدمة المدنية الدولية وأوصت بأن تعتمدها الجمعية العامة. وترد هذه المعايير في نص توفيقى يعكس آراء الأطراف المعنية ويشكل مثالا يمكن لكل منظمة من المنظمات المشاركة في النظام الموحد أن تستعمله حسبما تراه مناسبا.

٢ - وأضاف أن اللجنة قامت أيضا باستعراض نظام الأجور والاستحقاقات في عام ٢٠٠١، وقد تم ذلك بالدرجة الأولى عن طريق أفرقة متخصصة. وذكر أن وفده يتساءل، في هذا الصدد، عن فعالية عمل اللجنة على أساس ثلاثي: ذلك أنها عندما حاولت التعاون مع شركائها، لم تكن النتائج تفي بالتوقعات. ويدرك الوفد الروسي جيدا أن اللجنة كانت تتعرض لضغط متواصل، ولكن من المهم ألا تسفر الرغبة في التعاون مع الشركاء عن الحد من فعالية عمل هيئة مسؤولة أمام الجمعية العامة. وقال إن وفده كان يتوقع من اللجنة أن ترصد بعناية هذه العمليات وأن ترفع تقريراً إلى الجمعية العامة، في دورتها السابعة والخمسين، عن تنفيذ نظامها الداخلي المنقح، على نحو ما طلبت الجمعية العامة في الفقرة ٥ من الجزء الثالث من قرارها ٢٠٠٩/٥٣.

٣ - وليس هناك من مغالاة في أهمية استعراض نظام الأجور والاستحقاقات؛ وهذه الممارسة تتطلب، تبعا لذلك، نهجا مدروسا بعناية. وينبغي أن يتمثل الهدف من أي

للمنظمة أن تعتمد على موظفين أساسيين ذوي خدمة مدنية محترفة مع الحفاظ على المنافسة واستبعاد الموظفين غير الأكفاء. وتأمل الصين في أن تقوم اللجنة بإعداد قائمة لجميع أنواع العقود الحالية مع تحديد مواصفات الموظفين الذين تنطبق عليهم وبيان إعدادهم، وتقديم القائمة إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والخمسين.

٧ - السيد النكري (الجمهورية العربية السورية): قال إنه يوافق من حيث المبدأ على مجموع توصيات اللجنة ومقترحاتها بشأن نظام الأجور والاستحقاقات ومعايير السلوك. وقال إن نظم الرصد المنصوص عليها في الفقرات ٨ و ١٣ و ١٦ من مدونة قواعد السلوك مناسبة. ومن الصحيح أن نصت الفقرتان ٢٩ و ٣٠ على أنه ينبغي ألا يكون هناك أي تدخل في شؤون الدول الأعضاء، ولكن ينبغي إعطاء المزيد من التفاصيل بشأن التزام موظفي الخدمة المدنية الدولية باحترام قانون البلد الذي يوجد به مكان عملهم. وقد كان البيانان الصادران عن لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة وعن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، مفيدتين للغاية وينبغي مراعاتهما بالعناية الواجبة.

٨ - وفي هذا الضوء، فقد أدهشه عدم وجود أي ممثل للجنة الاستشارية في الجلسة. وأشار إلى أنه كان قد طلب تقديم تقرير اللجنة الاستشارية بشأن الآثار المالية لقرارات اللجنة وتوصياتها (A/56/485) إلى اللجنة الخامسة في جلسة رسمية، وقال إنه يحتفظ ببعض تعليقات وفده حين تقديم هذا التقرير.

٩ - الرئيس: أوضح أنه سبق له أن قال في إحدى الجلسات أن اللجنة الاستشارية ليس لديها أي اعتراض بشأن الوثيقة المعنية. وبالتالي، فما من سبب يدعو إلى قيام رئيس اللجنة الاستشارية أو ممثل آخر لها بحضور الجلسة.

ومقرراته في عام ٢٠٠١ تدعو للقلق. وفيما يتعلق بجدول المرتبات الأساسية/الدنيا، يلاحظ الوفد الروسي وجود مراكز عمل أكثر فأكثر (قراءة ٣٠ في المائة) بدون تسويات لمقر العمل أو ذات تسويات منخفضة للغاية، في حين أن القصد من تسوية مقر العمل هو كفالة المساواة في القوة الشرائية فيما بين الموظفين. وعلى اللجنة أن تدرس إمكانية تصحيح هذا الوضع الذي ينطوي على آثار مالية بالنسبة للدول الأعضاء. ويمكنها بصفة خاصة النظر في تخفيض جدول المرتبات الأساسية/الدنيا للقضاء على النفقات التي لا داعي لها في مراكز العمل التي لا توجد بها تسوية لمقر العمل حيث تسفر مستويات الأجور بالفعل عن قدر من القوة الشرائية أكبر منه في المدينة الأساس، نيويورك.

٥ - السيد لي تايشانغ (الصين): قال إن بلاده تؤيد بالفعل جهود اللجنة لتحسين النظام الموحد. وبالنظر إلى التغييرات في طريقة عمل الأمانات والتغييرات في البيئة الدولية، فإنه يتعين على موظفي الخدمة المدنية الدولية أن يتمشوا مع معايير للسلوك أكثر تحديدا من أجل خدمة المثل العليا المبينة في ميثاق الأمم المتحدة على نحو أفضل. لقد تم تحديد المعايير المنقحة التي جاءت نتيجة لمشاورات واسعة، لتناسب مقتضيات القرن الجديد. ويأمل الوفد الصيني الاستمرار في تفتيحها لدى تنفيذها، حتى يظل موظفو الخدمة المدنية الدولية تحركهم الدوافع ويحتفظون بصورة موجبة.

٦ - وبالنسبة للمسألة المهمة المتعلقة بالترتيبات التعاقدية، أكدت اللجنة وجوب الحفاظ على درجة من المرونة. وينبغي بحث طبيعة البعثات والمهام المقرر الاضطلاع بها على أساس كل حالة على حدة وأن تحدد منطقيا طابع العقد، الذي يتوقف أيضا على نوعية الموظف المعني. وللعقود الدائمة مزايا، ولكنها لا تمثل ضمنا مطلقا لقدر أكبر من الكفاءة. ومن ثم، فإن الأمر يحتاج إلى حلول مرنة ومتنوعة حتى يمكن

وبالنسبة لأساليب العمل الجديدة والنظام الداخلي الجديد التي تم إعدادها بالتعاون مع ممثلي المنظمات والموظفين، فقد قامت اللجنة بتنفيذها على الفور استبقا لعودة ممثلي الموظفين. وقد كانت اللجنة في الواقع تستخدم بعض هذه الأساليب لعدة سنوات، وخاصة استخدام أفرقة متخصصة وأفرقة عاملة.

١٤ - وقال إن أي إصلاح حقيقي يهدف إلى تحسين الكفاءة ينطوي على تكلفة بشرية ومالية، وهو يخاطر بالقول وإن بدا ذلك استفزازيا، بأن الإبقاء على الوضع القائم يمكن أن ينطوي على قدر من الآثار المالية أكبر مما ينطوي عليه الإصلاح، وذلك لأن الوضع القائم لم يعد يخدم مصالح المنظمات المختلفة. وأكد عزم اللجنة على احتواء النفقات واحترام مبدئي نوبلمير وفليمغ، وقال إن الهدف من استعراض الأجور والاستحقاقات هو تزويد المنظمات المعنية بنظام يمكنها من تعيين موظفين من أعلى نوعية واستبقائهم، نظام يثيب الموظفين على أساس الجدارة والكفاءة ويمكن إدارته بقدر أكبر من البساطة.

١٥ - الرئيس: قال ردا على ممثل الجمهورية العربية السورية، أن طلبه قد أبلغ، ولكن لما كان من الممكن توفير كتابة تقرير، فلا يوجد تقرير لتقديمه. وسوف تذكر موافقة اللجنة الاستشارية في المحاضر الموجزة ذات الصلة.

١٦ - السيد النقري (الجمهورية العربية السورية): قال إنه ينبغي احترام النظام الداخلي كمسألة مبدأ. وإذا كان لدى المنظمة الوسائل اللازمة لإعادة إصدار الوثائق من أجل تصحيح الأخطاء التي يقع فيها الموظفون، فلا ينبغي أن تبخل بإعداد تقرير تتطلبه القواعد. وفي الحالة المطروحة، فإن اللجنة الخامسة إذا ما وافقت على توصية اللجنة الاستشارية فإنها لن تعرف أي وثيقة ينبغي أن تشير إليها.

١٠ - السيد النقري (الجمهورية العربية السورية): أصر مع ذلك على إجابة الطلب الذي تقدم به وفده. وقال إنه ينبغي توزيع تقرير اللجنة الاستشارية باللغات الست وعرضه شفويا، وإن كان العرض موجزا فقط. وبصفة عامة، فإن الخروج الشائع بشكل متزايد عن الإجراءات المتبعة يشكل إساءة للاستعمال ينبغي وقفه.

١١ - السيد بلانكو دومينغيز (الجمهورية الدومينيكية): أيد التعليقات التي أدلى بها ممثل شيلي نيابة عن مجموعة ريو وأعلن موافقته على تقرير اللجنة، وخاصة الاقتراحات المتعلقة بإصلاح الترتيبات التعاقدية من أجل تهيئة أفضل ظروف ممكنة للعمل لتمكين الخدمة المدنية الدولية من اجتذاب أفضل المرشحين في بيئة تتسم بالمنافسة. ورحب بالتقدم المحرز بشأن نظام الأجور والاستحقاقات، وأعرب عن الأمل في تنفيذه على وجه السرعة. كما أعرب عن ارتياحه لاعتماد النسخة المنقحة لمعايير السلوك في الخدمة المدنية الدولية، وقال إنه يأمل في أن يفيد تنفيذها منظومة الأمم المتحدة.

١٢ - السيد بلحاج عمور (رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية): رد على الممثلين الذين أعربوا عن تحفظاتهم إزاء المبادرات التي اتخذتها اللجنة لتبسيط نظام الأجور والاستحقاقات وجعله أكثر مرونة، وقال إن من شأن أي إصلاح أن يثير آراء مختلفة وأن يواجه صعوبات. غير أنه أكد أن اللجنة سوف تلتزم ببحث جميع وجهات النظر دون استثناء وسوف تأخذها في الاعتبار لدى قيامها بإعداد تقريرها.

١٣ - وفيما يتعلق بالتعليقات التي أدلى بها ممثلو الموظفين، قال إنه ينبغي التأكيد على أن بعض المسائل المطروحة لا تدخل في اختصاص اللجنة، وبالنظر إلى طابعها الثنائي فإنه ينبغي دراستها من جانب مختلف المنظمات المعنية.

١٧ - السيد بلحاج عمور (رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية): أوضح أن قرارات اللجنة الاستشارية تعنى عادة بالأمم المتحدة فقط. وهذا ينطبق على توصياتها بشأن الوثيقة A/56/485، وينبغي على مجالس إدارة المنظمات الأخرى أن تبين الآثار المالية الواقعة عليها والمترتبة على توصيات اللجنة.

١٨ - السيد النقري (الجمهورية العربية السورية): قال إن المحاضر الموجزة غير موثوق بها بدرجة كافية لأن تستخدم كمرجع لإصدار قرار. غير أنه استثناء من ذلك واحتراما لرئيس اللجنة، فإنه يقبل إيضاح الرئيس، ولكنه يؤكد وجوب ألا تكون هناك استثناءات في النظام الداخلي في المستقبل.

رفعت الجلسة الساعة ١١/٠٠.
