

Distr.: General
4 March 2005
Arabic
Original: French

الجمعية العامة

الدورة التاسعة والخمسون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة السابعة عشرة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الجمعة، ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد ماكيه (نيوزيلندا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد كوزنيتسوف

المحتويات

البند ١١٤ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)

البند ١١٧ من جدول الأعمال: نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (تابع)

البند ١١٦ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (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 في الساعة ١٠/١٠.

٣ - السيدة وترز (رئيسة نقابة موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة): قالت إن تدابير الإصلاح التي اتخذت خلال السنوات الستة الماضية كان لها تأثير عميق على الموارد البشرية للمنظمة، بل أضر بها أحيانا. وأشارت إلى أن وكالة الأمين العام للشؤون الإدارية قد صرحت أمام اللجنة الخامسة بأن لجنة الخدمة المدنية الدولية لن تستطيع إصلاح نفسها، وقال إن إدارة الأمم المتحدة تعكف مع ذلك على تنفيذ سلسلة من الإصلاحات التي تزيد صلاحيات الإدارة وتضعف المحاسبة في آن واحد. وأكدت أن نقابة الموظفين تنظر بإجلال إلى رؤية الأمين العام بشأن المنظمة وتؤيد أهداف برنامجه الإصلاحية، لكنها لا يمكنها أن تقبل بأن يكون السبيل إلى تنفيذ هذا البرنامج هو تقويض حقوق الموظفين وتفكيك آليات المراقبة، ولا يمكنها أن تواصل إضفاء المشروعية على مبادرات لا يقوم فيها الموظفون، عن طريق ممثليهم المنتخبين، بدور حقيقي.

٤ - وذكرت أن خبيرا استشاريا أجرى مؤخرا، بناء على طلب من مكتب خدمات الرقابة الداخلية، دراسة استقصائية عن نظرة الموظفين إلى مفهوم الاستقامة في الأمم المتحدة كشفت أن الموظفين يعتقدون أن التدابير الكافية لا تتخذ للتحقيق في التصرفات الدميعة وأن الموظفين يخشون الاقتصاص إن أبلغوا عن الانتهاكات، ويرون أن إجراءات التأديب لا تطبق على قدم المساواة. وأضافت أن نظرهم إلى كبار الموظفين الإداريين ليست إيجابية. وأوضحت أن ممثلي الموظفين لم يستشاروا بشأن هذه المسألة ولم يدعوا إلى المشاركة في مبادرات المتابعة العديدة التي حددها الأمين العام.

٥ - وأفادت بأن الأمين العام يود أن تعطي الأمم المتحدة المثل وتفي بمعايير الاتفاق العالمي. لكنها أكدت أن المنظمة، بدلا من أن تكون مثالا للمؤسسات المواطنة، لم تقيد بأحد

البند ١١٤ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع) (A/58/283، و A/58/666 و A/58/704؛ و A/59/65 و Add.1، و A/59/152، و A/59/211، و A/59/213 و Add.1، و A/59/217، و A/59/222، و A/59/253 و A/59/263 و Add.1 و 2، و A/59/264، و A/59/291، و A/59/299، و A/59/357، و A/59/388 و A/59/446؛ و A/C.5/59/4 و A/C.5/58/L.13)

١ - السيد سيمانكاس (المكسيك): أيد ما جاء في البيان الذي قدمه ممثل قطر باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، لا سيما ما يتعلق منه بتحويل عقود المجموعة ٣٠٠ إلى عقود المجموعة ١٠٠، وأيد كذلك ما ورد في بيانات ممثلي أستراليا وكندا ونيوزيلندا بشأن موضوع ترقية النساء والشباب في الأمانة العامة. وقال إنه سيدرس بإمعان ما قدمه ممثل اليابان من مقترحات بشأن الوظائف الفنية في الرتبة ف - ٢. وأكد ضرورة مراعاة شروط الفعالية والشفافية والسرعة لدى تعيين الموظفين ووجوب احترام مبدأ التمثيل الجغرافي العادل. وفي معرض حديثه عن مقترح تقليص الآجال المحددة لتقديم طلبات الترشيح الهادف إلى تسريع عملية التعيين، قال إن المشكلة لا تكمن في هذه الآجال بقدر ما تكمن في عملية انتقاء المرشحين. وأوضح، أخيرا، أنه، يستصوب إذا ارتفع عدد وظائف الرتبة ف - ٢ المخصصة للمرشحين الناجحين في امتحانات الانتقال من فئة موظفي الخدمات العامة إلى فئة الموظفين الفنيين، كما كان مقترحا، إيلاء الأولوية لمرشحي الدول الممثلة تمثيلا ناقصا.

٢ - الرئيس: أشار إلى قرار الجمعية العامة ٢١٣/٣٥ وإلى القرار الذي اتخذته اللجنة في جلستها الثالثة عشرة، ودعا رئيسة نقابة موظفي الأمم المتحدة إلى الإدلاء ببيان.

٩ - وأشارت أيضا إلى أن الاتفاقات التي يتم التوصل إليها في لجنة التنسيق بين الإدارة والموظفين كثيرا ما لا تنفذ أو تنفذ تنفيذا جزئيا أو يتأخر تنفيذها سنوات عديدة. وقالت، في هذا الصدد، إن نقابة الموظفين تؤيد تأييدا تاما الرأي الذي أوردته اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في الفقرة ١٠ من تقريرها عن إدارة الموارد البشرية (A/59/446) وتشكر اللجنة على إتاحة الفرصة لها لعرض آرائها بشأن هذه المسألة الهامة.

١٠ - وأشارت كذلك إلى أن ممثلي الموظفين في نيويورك انسحبوا من أجهزة المراقبة المركزية في نيسان/أبريل ٢٠٠٣ لاعتقادهم بأن دورها ينحصر في التحقق، من حيث الشكل، من احترام الإجراءات وإقرار القرارات الصادرة عن مديري البرامج، وبأنها لا تصلح إلا لإضفاء المشروعية على عملية اختيار الموظفين. على أنهم استشفوا من قرار الجمعية العامة ٥٥/٢٥٨ (الجزء الرابع) أنها تتوخى إجراء استعراض حقيقي لمؤهلات المرشحين. وأفادت المتحدثة بأن النظام الحالي يفتقر إلى الشفافية وينتهك حق الموظف في محاكمة عادلة (لعدم وجود أية إمكانية للطعن) ولا يتضمن الضوابط الضرورية لكفالة الإنصاف والتطبيق الجيد للقواعد. وقالت إن ممثلي الموظفين يلمسون من اللجنة الخامسة التفكير في تقديم تفسير واضح لقرار الجمعية العامة الوارد في القرار ٥٥/٥٢٨، لا سيما ما يتعلق منه باستعراض مؤهلات الموظفين.

١١ - واستطردت قائلة إن المنظمة لم تتخذ بعد أي تدابير لمحاسبة المشرفين محاسبة شخصية. واعتبرت أنه ينبغي استعراض القطاعات التي يتم فيها تفويض صلاحيات واسعة تتعلق بالموظفين (من قبيل إدارة عمليات حفظ السلام ومكتب خدمات الرقابة الداخلية) وإلغاء التفويض في حال ملاحظة أي تجاوزات. وذكرت أن ممثلي الموظفين يؤيدون موقف اللجنة الاستشارية بشأن آليات المساءلة، مشيرة إلى أن مكتب إدارة الموارد البشرية قد أبلغهم بعدم قدرته على

المبادئ الأساسية في الاتفاق ألا وهو حماية حرية تكوين الجمعيات والاعتراف بالحق في التفاوض الجماعي. وقالت إن استمرار المنظمة في الدفاع عن مثل لا تأخذ بها لا يمكن أن يكون إلا مصدر إرباك بالنسبة للموظفين ومصدر إحراج بالنسبة لها.

٦ - وذكرت أن عملية التشاور التي كانت جارية على أعلى مستوى بين الموظفين والإدارة علققت في نيسان/أبريل ٢٠٠٣ عندما انسحبت كل نقابات ورابطات الموظفين بالأمانة العامة من لجنة التنسيق بين الإدارة والموظفين، وأضافت أن حدثا لا سابق له وقع بعد ذلك بقليل إذ قررت الإدارة رسميا إلغاء ساعات الإجازة الممنوحة لممثلي الموظفين في نيويورك لممارسة مهامهم النقابية. وأكدت أن هذا الإجراء يشكل تدخلا مباشرا في الشؤون الداخلية لهيئة تمثيلية ذات سيادة أشير إليها في الفصل الثامن من النظام الأساسي للموظفين، موضحة أن الأمر لا يتعلق للأسف بحالة منعزلة.

٧ - وقالت إن حق الموظفين في محاكمة عادلة ومحيدة بات عرضة للخطر بسبب عدم وجود نظام داخلي مستقل لإقامة العدل. وأضافت أن النقابة تود إتاحة الفرصة لها لتقديم ملاحظات مفصلة بشأن هذا الموضوع لدى بحث البند المتعلق بإقامة العدل.

٨ - وأردفت قائلة إن ممثلي الموظفين على نطاق الأمانة العامة بأكملها يرون أن النية الحسنة منعدمة في عملية التشاور. وأشارت إلى أن الجمعية العامة طلبت إلى الأمين العام، في قرارها ٥٧/٣٠٧ بشأن إقامة العدل، أن يقدم إليها، بالتشاور مع أمين المظالم وممثلي الموظفين، مقترحات مفصلة عن دور وعمل فريق الباحثين المعني بالتمييز والمظالم الأخرى. وقالت إن الإدارة عدلت عن استشارة الموظفين بهذا الشأن حتى بعد أن بادر ممثلوهم إلى تقديم مقترح في هذا الصدد.

لتوظيفهم. وفيما يتعلق بالدراسة التي أجراها مكتب خدمات الرقابة الداخلية بشأن أثر إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/59/253)، قالت المتكلمة إن ممثلي الموظفين لم يستشاروا إلا في اجتماعين وكان لاجتماع الثاني مكرسا بوجه خاص للتشكيك في كل بيان يدلون به. وقد أرسلت النقابة رسالة رسمية إلى وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية تطلب منه عدم اعتبار ما جرى في هذين الاجتماعين مشاورات.

١٤ - وأشارت إلى أن آراء ممثلي موظفي الأمانة العامة بشأن كل هذه المسائل ترد بتفصيل في تقرير اللجنة الخامسة المنشور تحت الرمز A/C.5/59/4. وذكرت كذلك أن النقابة باشرت إصلاح نفسها في العامين الماضيين بإضفاء الطابع المهني على أعمالها والاستعانة بالخبراء الخارجيين وضمان سلامة إطارها القانوني وسداد سياساتها. وأضافت أنها تدرك أن إدارة الموارد البشرية بصورة جيدة تقتضي قيام شراكة حقيقية بين ممثلي الموظفين والإدارة، لكنها لا تنوي البتة أن تشارك في إدارة المنظمة، فهي تعرف حدودها وتحترم سلطة الأمين العام احتراما تاما. بيد أن أفراد الموظفين الذين تمثلهم هم الأطراف الرئيسيون الذين تمهمهم المسائل المتعلقة بظروف العمل. ولا يعني مراعاة آرائهم، استنادا إلى تجربة العمل الحالية، قبل اتخاذ أي قرارات، مشاركة في إدارة المنظمة بل تحسين إدارتها.

١٥ - السيد جوناه (سيراليون): ذكر بأنه أشرف على إدارة عدة مكاتب وإدارات في المنظمة وأنه كان رئيسا للموظفين في عام ١٩٧٨ عندما جرى تنفيذ مجموعة من الإصلاحات. وأفاد، في هذا الإطار، بأنه شارك في إنشاء لجنة التنسيق بين الإدارة والموظفين. وأشار بقلق إلى تآكل الخدمة المدنية الدولية وتداعياته الخطيرة التي تشهد عليها على وجه الخصوص الدراسة الكبيرة الحجم التي صدرت بشأن النظرة إلى مفهوم الاستقامة. وأفاد بأن بعض الإصلاحات المعتمدة أضعفت كثيرا الأمانة العامة للمنظمة، مضيفا أنه

تطبيق نظام من هذا القبيل لافتقاره إلى السلطة المركزية اللازمة. وحذرت المتكلمة تفكير اللجنة الخامسة في التوصية بالعمل على سبيل الأولوية على وضع تدابير ملموسة لكفالة المساءلة الشخصية، بالتشاور مع ممثلي الموظفين.

١٢ - وأفادت أيضا بأن الشروع في تعيين الموظفين بطريقة مستمرة من شأنه أن يحسن وضع الموظفين المعينين حاليا بعقود محددة المدة، لكن تدييرا من هذا القبيل ينبغي أن يكون مكملا لتدابير النظامين الإداري والأساسي للموظفين لا بديلا عن العقود الدائمة. وأشارت إلى ضرورة تحديد أسباب إنهاء العقود المستمرة بشكل واضح إذ سيكون الموظفون، إن أمكن إنهاؤها في أي وقت من الأوقات (خدمة لمصلحة المنظمة) في وضع يحتم عليهم إثبات الولاء لمديري البرامج بدلا من إثبات الولاء للمنظمة.

١٣ - وأوضحت أن الإشارات إلى الموظفين وأفرقة المناقشة الواردة في وثائق الأمانة العامة لا تعني حصول مشاورات بين الموظفين والإدارة بالمعنى المقصود في الفصل الثامن من النظام الأساسي (وقد يكون تنظيم مناقشات عامة أيضا وسيلة للتحايل على القواعد المعمول بها). وأكدت عدم إجراء مشاورات حقيقية مع ممثلي الموظفين بشأن المقترح الداعي إلى تعديل شروط تعيين موظفي فئة الخدمات العامة على الصعيد الدولي، وهي مسألة كانت موضوع تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية (A/59/388). وقالت إن الأفرقة العاملة المكلفة ببحث هذا الموضوع استنتجت كلها عدم وجود مرشحين مؤهلين كافين على الصعيد المحلي، موضحة أنه، في حال اعتماد المقترح، سيضطر مرشحو البلدان الأخرى إلى السفر إلى الولايات المتحدة والحصول بأنفسهم على تأشيرات السفر اللازمة، والإقامة بها على حسابهم الخاص خلال فترة توظيفهم. وسيظلون موظفين "دوليين" إذ لن يكون لديهم مركز مقيمين في الولايات المتحدة، لكن سيكون عليهم أن يقدموا أنفسهم كموظفين "محليين"

١٩ - السيدة ماكيري (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية): أحاطت علما باهتمام بمختلف الآراء التي أعربت عنها مجموعات الدول وشتى الوفود وشركاء المنظمة في عملية إصلاح إدارة الموارد البشرية، أي الموظفون، الذين مثلتهم رئيسة نقابة الموظفين، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، التي أكدت أهمية تقريره عن أثر إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/59/253)، ووحدة التفتيش المشتركة واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية. وردا على ملاحظة أبدأها الوفد التركي بشأن الخطر المتمثل في التقادم الذي ينجم عن طول العملية، قالت إنها لا تشك بإمكانية التوصل إلى استنتاجات مرضية قبل الوصول إلى تلك المرحلة، في ضوء تصميم جميع الأطراف على ذلك.

البند ١١٧ من جدول الأعمال: نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (تابع) (A/59/9 و Add.1 و A/59/447؛ و A/C.5/59/11).

٢٠ - السيد زلنراث (هولندا): تكلم باسم الاتحاد الأوروبي والبلدان المرشحة لعضوية الاتحاد (بلغاريا وتركيا ورومانيا وكرواتيا)، وبلدان عملية الاستقرار والانتساب المحتمل ترشيحها للعضوية (البوسنة والهرسك وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة وصربيا والجبل الأسود) وكذلك آيسلندا ولختنشتاين. وقال إن الاتحاد الأوروبي يولي أهمية كبرى لنظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ولإدارة واستثمار أصول الصندوق التي تقدر بمبلغ ٢٦,٢ بليون دولار. وأضاف أنه يحيط علما بارتياح بالملاحظات المتعلقة بعوائد استثمارات الصندوق وبكشف التقييم الإكتواري الذي أظهر فائضا للمرة الرابعة على التوالي. ويلاحظ أيضا أن أداء الصندوق أحسن قياسا إلى المؤشر المرجعي وأن استثماراته في البلدان النامية ارتفعت بنسبة ٥٥ في المائة. لكنه يدعو إلى التحلي بالحذر فيما يتعلق باستثمار

يكفي قراءة الصحف في العالم بأكمله للوقوف على الكيفية التي ينظر بها الناس إلى الأمم المتحدة وموظفيها، ومهما تكن هذه النظرة محففة، فإنها ليست إلا نتيجة تدابير اتخذت لتقويض أحكام في النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين.

١٦ - ومضى يقول إن اللجنة الخامسة توصلت إلى أن أعنى المقاومين للإصلاحات هم مديرو البرامج، ومن الصعب الاعتقاد بأنه تعزيز الخدمة المدنية الدولية سيتحقق بمنحهم صلاحيات أكبر. فممثلو الموظفين أشاروا عن حق إلى افتقار مكتب إدارة الموارد البشرية إلى السلطة اللازمة وإلى ما ينطوي عليه ذلك من مخاطر على تنفيذ النظام الإداري للموظفين وكفالة إدارة منصفة. ودعا اللجنة الخامسة إلى أن تراعي ذلك وتتذكر باستمرار أن ما أدى إلى ضياع عصبه الأمم هو إضعاف أمانتها على وجه الخصوص.

١٧ - وختم قائلاً إن الخدمة المدنية الدولية تتوقف أساسا على الموظفين الدائمين فيها. ولا شك أن بها أحشابا مسندة كما هو حال جميع الإدارات، لكنه ينبغي توخي أكبر قدر من الحذر فيما يتعلق بالتخلي عن العقود الدائمة لأن استقلالية الموظفين الدوليين تتوقف عليها مباشرة. ولا ينبغي للجنة الخامسة أن تستمع لآراء الموظفين فحسب بل أن توليهم أكبر قدر من الاهتمام أيضا.

١٨ - السيد فان شالكويك (جنوب أفريقيا): لاحظ، على غرار ممثلي مجموعة الدول الأفريقية ومجموعة ال ٧٧ والصين، أن العلاقات بين الموظفين والإدارة لا تقوم فيما يبدو على أساس صحيح. وأكد أن عملية إصلاح إدارة الموارد البشرية لا يمكن أن تنجح إلا إذا كان الموظفون يؤيدونها تأييدا تاما. وقال إن المنظمة ينبغي لها أن تعول، على أي حال، على أفراد مدربين تدريباً جيدا ومتحفزين ومتمسكين بالأهداف التي أنشئت من أجلها.

الإكتوارية وأن يراعيها في التوصيات المتعلقة بتعديل معايير نظام المعاشات التقاعدية ومعدلات الاشتراك.

٢٣ - وأشار إلى أن زيادة القيمة السوقية للأصول تعكس في آن معا تأثير توجهات السوق وسداد القرارات التي اتخذتها دائرة إدارة الاستثمارات، موضحاً أن من مزايا صندوق المعاشات التقاعدية قياساً إلى صناديق أخرى أن استثماراته تتنوع بشكل كبير حسب الفئة والعملية والمنطقة الجغرافية. وينبغي له أن يستمر على هذا النسق مع السعي إلى الإفادة من إمكانيات السوق على أكمل وجه ومراعاة معايير الأمان والمردودية والسيولة وقابلية التحويل التي حددتها الجمعية العامة في قرارها ١١٩/٣٦ جيم.

٢٤ - وأضاف أن وفد بلده سيواصل عن كثب متابعة المداولات بشأن حجم المجلس المشترك وتكوينه، نظراً لضرورة كفاءة سير العمل بشكل حسن في هذه الهيئة، وأنه لا يستثني إيجاد حلول مبتكرة وبناءة لتعديل العلاقات بين الأفرقة الثلاثة الممثلة في المجلس المشترك، وربما زيادة تمثيل الرؤساء التنفيذيين.

٢٥ - السيد أوادي (كينيا): لاحظ بارتياح أن قيمة رصيد الصندوق تزيد على ٢٧ بليون دولار، وقال إن دورة المجلس المشترك لعام ٢٠٠٦، التي من المقرر أن تعقد في نيروبي، ستكون مناسبة لتقييم الصعوبات التي سيكون على المشاركين من البلدان النامية مواجهتها. وفي نفس الإطار، حث الصندوق، ولا سيما لجنة الاستثمارات، على تنويع الاستثمارات على المستوى الجغرافي مع الحرص على مراعاة معايير المردودية والسيولة وقابلية التحويل، مشيراً إلى أن البلدان النامية تتيح الآن إمكانيات وعوائد استثمارية أكبر بكثير.

٢٦ - وأضاف أن الوفد الكيني يحيط علماً بارتياح بالتقييم الإكتواري الذي أظهر مرة أخرى تسجيل فائض في

الأصول وتخصيص الفائض نظراً لتقلبات أسواق الصرف وأسواق الأسهم.

٢١ - وأفاد بأن الاتحاد الأوروبي يشيد بتكثيف التعاون بين الصندوق ومكتب خدمات الرقابة الداخلية فيما يتعلق بترتيبات مراجعة الحسابات الداخلية، لكن القلق يساوره بشأن التوصيات الـ ٢٧ التي أوردتها مجلس مراجعي الحسابات في تقريره عن البيانات المالية للصندوق لفترة السنتين المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ (A/57/9)، المرفق الثاني عشر) التي لم تنفذ منها جزئياً إلا ١١ توصية فيما ظلت ٩ منها حبراً على ورق. وقال إن الاتحاد الأوروبي يتفهم إقدام المجلس المشترك على إحالة مسألة استصواب إنشاء لجنة لمراجعة الحسابات في عام ٢٠٠٥ إلى اللجنة الدائمة للبت فيها حتى يتسنى إنعام النظر فيها، لكنه يود أن يقدم رد في غضون عامين على أقصى تقدير. وينظر بقلق، على غرار اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، إلى زيادة النفقات الإدارية.

٢٢ - السيد كوفالينكو (الاتحاد الروسي): قال إن التقييم الإكتواري لصندوق المعاشات التقاعدية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ يظهر فائضاً أقل من الفائض السابق إذ انخفض من ٢,٩ في المائة إلى ١,١٤ في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية، رغم زيادة قيمة الأصول. وأضاف أنه ينبغي، على نحو ما اقترحه المجلس المشترك، ألا توصى الجمعية العامة بإلغاء تدابير الاقتصاد التي اعتمدها في منتصف الثمانينات، والاقترصار على تنفيذ بعض التعديلات التي وافقت عليها في دورتها السابعة والخمسين فيما يتعلق بتسوية المعاشات التقاعدية حسب مؤشر أسعار الاستهلاك، من جهة، وتعديل نظام تسوية المعاشات التقاعدية لمواجهة المشاكل المترتبة على تخفيض العملة المحلية بشكل شديد قياساً إلى الدولار، من جهة أخرى. وينبغي للمجلس المشترك أن يرصد عن كثب نتائج التقييمات

المتعلقة بتوسيع نطاقات الأحرار وربط الأجر بالأداء حتى الآن إلا نموذج واحد. وأعرب عن تخوفه من أن يؤدي ذلك إلى التقليل من أهمية الأعمال الجارية، لا سيما أن التوصية التي ستوجهها لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى الجمعية العامة بهذا الشأن ينبغي أن تستند إلى نتائج ملموسة تثبت أن نظام المرتبات والاستحقاقات المقترح سيكون أكثر فعالية من النظام المعمول به حالياً وأنه لن يؤدي إلى نفقات إضافية تتكبدها الدول الأعضاء. وأضاف أنه ينبغي الحرص، لدى استعراض نظام الاستحقاقات، على التوصل إلى توصيات قيمة بتحسين البدلات وتبسيطها إجمالاً، وتقليص تكاليفها، إن أمكن. وقال إن وفد بلده يؤيد مبدئياً قرار اللجنة الذي يقضي بالفصل بين بدل التنقل والمشقة وجدول المرتبات الأساسية/الدنيا.

٢٩ - وذكر بأن الجمعية العامة هي الجهة التي لها أن تبت في مسألة إنشاء دائرة للإدارة العليا وبأن لجنة الخدمة المدنية الدولية هي الجهة الوحيدة التي يجوز لها أن تصدر توصيات بهذا الشأن. وأوضح أن مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق لم يكن مخولاً ليأذن، كما فعل في نيسان/أبريل ٢٠٠٤، بإنشاء آلية من هذا القبيل. وأضاف أنه لا يستقيم أي تفسير من تفسيرات الأمانة العامة التي أشارت فيها إلى أن الدائرة ستتخذ شكل "شبكة" مشاهمة لرابطة مهنية، مع العلم أنها لم تكن تتحدث عنها، قبل استعراض لجنة البرنامج والتنسيق لقرار مجلس الرؤساء التنفيذيين في دورتها المعقودة في تموز/يوليه ٢٠٠٤، إلا باعتبارها "برنامجاً تدريبياً" أو "أداة إدارية". وأشار المتكلم إلى أن الاتحاد الروسي قد حذر اللجنة الخامسة، خلال دورة الجمعية العامة السابعة والخمسين، من الآثار الوخيمة لإنشاء "ناد" من هذا القبيل على التعيين من خارج المنظمة وعلى الآفاق المهنية للموظفين غير المنتمين له. وأضاف أنه لم يوضح أي شيء فيما يتعلق بتكوين الدائرة،

الصندوق رغم اتجاهه نحو التديني، ويؤيد النداء، الذي وجهه الصندوق في الفقرة ٤٩ من تقريره (A/59/9) والذي يدعو فيه إلى الالتزام بالحذر لدى إدخال أي تعديل في نظام المعاشات التقاعدية، لا سيما في ضوء الظرفية الاقتصادية السائدة. ولاحظ أن توصية لجنة الإكتواريين التي تفيد أن الحكمة تقتضي الاحتفاظ بالجزء الأكبر من الفائض، لم تحظ بإجماع أعضاء المجلس المشترك. وأشار إلى أن كينيا لا تعترض، بالنظر إلى كون المجلس جهازاً ثلاثي الأطراف يتعين عليه التوفيق بين مصالح تتناقض أحياناً، على تحسين البدلات جزئياً إن كان من شأن ذلك الإسهام في تعزيز الثقة. لكنها توجه الانتباه إلى القرار ٢١٠/٥٣، الذي أوصت فيه الجمعية العامة المجلس المشترك بعدم إدخال أي تعديل ما دامت التقييمات المستقبلية لا تشير إلى تحقيق فوائض إكتوارية منتظمة.

٢٧ - وفيما يتعلق بعدد أعضاء المجلس المشترك وتكوينه، ذكر المتكلم بأن المجلس أوصى برفع عدد أعضائه من ٣٣ إلى ٣٦ عضواً، دون زيادة عدد المناوبين، وبأن الجمعية العامة لم توافق على هذه التوصية، لكنها طلبت من المجلس أن يواصل بحث المسألة. وقال إن وفده لا يود أن يصدر حكماً مسبقاً بشأن نتائج الفريق العامل المكلف مواصلة البحث، لكنه يرى أن الطابع الثلاثي للمجلس يجب أن يبقى دون تغيير، ولا ينبغي أن يضحى بالكفاءة، ولا ينبغي أن يخل أي مقترح يهدف إلى تعديل تكوين المجلس وعدد أعضائه المعينين من الجمعية العامة بمبدأ التمثيل الجغرافي.

البند ١١٦ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع) (A/59/30 (vol.I and II) و A/59/153، و A/59/399، و A/59/429، و A/59/522).

٢٨ - السيد يوسفوف (الاتحاد الروسي): لاحظ أنه لم يجرب من النماذج الأربعة المقررة في الدراسة التجريبية

الرتب ومتابعة الترقى المهني في إطار نظام يعتمد مبدأ توسيع النطاقات.

٣٢ - وقال إن وفد بلده، الذي يرى من غير المحدي الرجوع إلى مبدأ نوبلمير بدعوى عدم وجود أي دليل على أن المؤسسات التابعة للأمم المتحدة تجد صعوبة في تعيين الموظفين واستبقائهم، يؤيد الجدول المقرر لاستعراض نظام البدلات والاستحقاقات في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦، بما في ذلك إجراء دراسة بشأن الخدمة المدنية للبلد الأعلى أجرا وإجراء مقارنة بين النظام الموحد للأمم المتحدة والإدارة الاتحادية للولايات المتحدة. وأضاف أن وفده يلاحظ أن لجنة الخدمة المدنية الدولية ستفرغ من استعراض مدى تعادل الرتب بين الخدمتين المدنيتين في عام ٢٠٠٥، ويتنظر باهتمام تقديم تقرير بهذا الشأن في عام ٢٠٠٦.

٣٣ - وأشار إلى أن اللجنة تهم حاليا بمسألة الترتيبات التعاقدية، وقال إن وفده يبحث على إنهاء أعمالها في أقرب وقت ممكن حتى يتسنى للدول الأعضاء تكوين رؤية أوضح عن هذه المسألة التي باتت أساسية نظرا لتطور الأولويات، وحتى تتأتم لهم العناصر الضرورية لاستعراض المقترحات التي سيقدمها الأمين العام إلى الجمعية العامة في دورتها الستين. وأضاف أنه ينوه بتوصيات اللجنة الرامية إلى مساعدة الموظفين على التوفيق بين متطلبات الحياة المهنية وتبعات الحياة الأسرية، لا سيما إقرار إجازة والدية، لكنه يعتبر المقترحات مفرطة بالنظر إلى الممارسة السائدة في الخدمة المدنية المرجعية، وعدد أيام الإجازة التي سبق منحها للموظفين، ويوصى باعتماد طرائق تتيح للوالدين تقاسم الشهور الأربعة المقررة حاليا باعتبارها إجازة للأومومة. وتابع يقول بأنه يؤيد قرار اللجنة القاضي بالفصل بين بدل التنقل وبدل المشقة، وفصلهما معا عن جدول المرتبات الأساسية/الدينا، ويعول على الفريق العامل الذي أنشأته اللجنة ليقتراح طرائق جديدة لتشجيع التنقل. وختم قائلاً إن

واختيار أعضائها، وتحديد اختصاصاتها، منذ ذلك الحين، وأن القرارات المتعلقة بإنشائها قد تؤثر تأثيراً عميقاً على سياسة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التي تطبق النظام الموحد لكونها لا تخضع لسيطرة الدول الأعضاء. وأعرب عن أمل وفده في أن تواصل اللجنة بحث هذه المسألة تحت رعاية لجنة الخدمة المدنية الدولية.

٣٠ - وأشار إلى ضرورة التقييد الصارم بمبدأ نوبلمير الذي يحدد مرتبات موظفي النظام الموحد قياساً إلى مرتبات موظفي الخدمة المدنية للبلد الأعلى أجرا، واعتبر أنه لا مجال في الوقت الراهن لقياس هذه المرتبات بمرتبات موظفي القطاع الخاص، أو الرجوع إلى شروط العمل السائدة في منظمات دولية أخرى. وقال إن وفد بلاده يود التشديد بوجه عام على الدور المركزي للجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة في اتخاذ القرارات المتعلقة بشروط العمل في كافة المؤسسات التي تطبق النظام الموحد. وأشار إلى أنه من الضروري بلا شك استشارة إدارة المؤسسات وموظفيها، لكن للدول الأعضاء أن تمارس رقابة صارمة في هذا المجال. وفي معرض إشارته إلى تقرير الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية، أفاد بأن تنفيذ بعض التوصيات المتعلقة، على وجه الخصوص، بأساليب عمل اللجنة، قد يؤدي على ما يبدو إلى تحويل هذه الهيئة إلى لجنة ثلاثية الأطراف، وهذا أمر لم ينص عليه نظامها الأساسي وقد يخل بفعالية عملها.

٣١ - السيد غارسيا (الولايات المتحدة الأمريكية): أشار إلى المقترحات المتعلقة بنظام توسيع النطاقات ومبدأ ربط الأجر بالأداء، وأعرب عن توجسه من أن تفضي الدراسة التحريية إلى نتائج مغلوبة إن لم تبرهن نظم التقييم والتنقيط المستخدمة في المنظمات المشاركة فيها على نجاعتها وإن لم تحظ بقبول جميع الأطراف. وقال إنه ينبغي، في سياق الدراسة التحريية، إيلاء الاعتبار الواجب لطريقة معادلة

المستصوب الأخذ بمقترح الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية الداعي إلى ربط النظام الموحد بالقطاع الخاص وبالمؤسسات المالية الدولية، وتأمّل مواصلة تحديد شروط العمل في المؤسسات التي تطبق النظام الموحد استناداً إلى شروط العمل المعمول بها في الخدمة المدنية المرجعية، نظراً للطبيعة الحكومية الدولية والدولية لمنظومة الأمم المتحدة. وأفاد بأن الصين تعتقد بأن الفريق العامل قد طرح أفكاراً هامة في تقريره (A/59/153) لكنها تأسف لعدم إقدامه على إجراء دراسة شاملة ومنهجية ولعدم برهنته على امتلاك ما ينتظر منه من مؤهلات. وبعد أن أكد أن إصلاح إدارة الموارد البشرية يقتضي قيام تعاون وثيق بين لجنة الخدمة المدنية الدولية والرؤساء التنفيذيين والموظفين، تحت إدارة الجمعية العامة، دعا جميع الأطراف إلى تحسين تنسيق إجراءاتها لتزويد مؤسسات الأمم المتحدة بالوسائل التي تمكنها من النهوض بمهامها.

٣٦ - السيد ياماموتو (اليابان): دعا لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى مواصلة القيام بدور هام في إصلاح إدارة الموارد البشرية، وأكد أهمية الحفاظ على النظام الموحد الذي يغني المؤسسات التي تطبقه من وضع ترتيباتها الخاصة والدخول في تنافس فيما بينها لاجتذاب المرشحين إذ تعرض على هؤلاء شروط عمل موحدة. وقال إن بلده، الذي يشدد على استقلالية اللجنة والطبيعة التقنية للمسائل التي تعالجها وأهمية الاستمرار وتراكم التجربة، يؤيد الملاحظات التي أبدتها اللجنة والتي تفيد فيها بأنها لا يمكنها أن تدعم توصية الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية الداعية إلى حصر عدد ولايات أعضاء اللجنة.

٣٧ - وأضاف أن اليابان تؤيد الشروع في إجراء دراسة تجريبية عن توسيع النطاقات وربط الأجر بالأداء، وتوجه الانتباه إلى ضرورة كفاءة الوثوقية والإنصاف في نظم التقييم والتنقيط التي سينبني عليها نظام الأجر حسب الأداء، ووضع

وفد بلده لا يتفق مع بعض التوصيات الواردة في تقرير الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية، لكنه يجيب رغبته في تعزيز إدارة الموارد البشرية وتحسين القدرة التنافسية والتنقل والأمن في المؤسسات التي تطبق النظام الموحد.

٣٤ - السيد هاو بين (الصين): أعرب عن استيائه من صدور تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية في وقت متأخر (A/59/30, vol. I and II) وأحاط علماً بالتقدم المحرز في إطار الدراسة التجريبية عن توسيع النطاقات وربط الأجر بالأداء، لا سيما وضع المبادئ التوجيهية للدراسة، والشروع فيها، وزيادة عدد المؤسسات التي قبلت المشاركة فيها، ورأى في ذلك دليلاً على رغبة الرؤساء التنفيذيين في إصلاح النظام الحالي للمرتبات والاستحقاقات وتحسين الأداء. وأوضح أنه ينبغي للجنة، إلى جانب العمل على زيادة تنقيح معايير التقييم مع تقدم الدراسة للتوصل إلى نتائج ملموسة، أن توفر كل المساعدة للمؤسسات المشاركة حتى يتسنى لها إجراء الدراسة بالكفاءة اللازمة في الآجال المحددة.

٣٥ - وقال إن وفد بلده يرى أن مركز الموظف الدولي ما فتى يجتذب على مدى ستين عاماً تقريباً مرشحين تواقين إلى الالتحاق بالخدمة المدنية الدولية. وأكد أن جدول المرتبات المعمول به في المؤسسات التي تطبق النظام الموحد لا يزال تنافسياً جداً وأن مبدأ نوبلمير، الذي يحدد شروط العمل في الخدمة المدنية الدولية قياساً إلى شروط العمل في الخدمة المدنية المرجعية، لا يزال أفضل صيغة مقبولة في الظروف الحالية. وأوضح أن الصين لا تعتز بطبيعة الحال على قيام اللجنة ببحث سبل تكييف مبدأ نوبلمير مع واقع القرن الحادي والعشرين بالاسترشاد بالتدابير التي اتخذتها بلدان عديدة لإصلاح نظم الخدمة المدنية بها، وترأى بوجه خاص أن إصلاح نظام المرتبات والاستحقاقات ينبغي أن يراعي، باعتباره جزءاً لا يتجزأ من إصلاح إدارة الموارد البشرية، أداء الموظفين. لكنها بالمقابل ترى من غير

لتحديد جدول المرتبات، مع الاحتفاظ بهامش يتيح للمؤسسات تعيين موظفين مقتدرين.

٤١ - السيدة أودو (نيجيريا): قالت إن وفد بلدها ينوي أن يرصد عن كثب بعض المسائل المطروحة، لا سيما تلك التي أثارها ممثل الولايات المتحدة بشأن توسيع النطاقات ونظم التقييم والتنقيط، ويود التأكد مما إذا كانت هذه النظم موضوعة بشكل جيد.

٤٢ - الرئيس: أشار إلى قرار الجمعية العامة ٢١٣/٣٥ وإلى المقرر الذي اتخذته اللجنة في جلستها الثالثة عشرة، ودعا رئيسة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة ورئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى الإدلاء ببيان.

٤٣ - السيدة وترز (رئيسة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة): قالت إن اللجنة، بصفتها عضوا نشيطا في الشبكة المشتركة بين الوكالات لإدارة المسائل الأمنية تُحترم آراؤه في موضوع أمن الموظفين، بل ويؤخذ بها، ترى أنه من غير المعقول أن تجرى دراسة بشأن مسألة إعادة هيكلة نظام إدارة الأمن وتقديم مقترحات بشأنها دون استشارة ممثلي الموظفين. وأوضحت أن إنشاء وظائف عديدة في الرتب العليا بمديرية الأمن لن يؤدي إلا إلى تخفيف المسؤوليات. إذ سيكون من الأيسر إلقاء اللوم عن القرارات الخاطئة على موظفي المستويات المتوسطة. وأكدت أن المقترح يهدف إلى إضفاء الطابع المؤسسي على شكل "من المسؤولية الجماعية" التي يعترض عليها ممثلو الموظفين اعتراضا تاما. ودعت إلى أن يتوفر لدى المنظمة في الميدان موظفون يمتلكون الكفاءات التقنية اللازمة والخبرة الضرورية في مراكز العمل الشاقة. ودعت أيضا إلى الاستناد إلى الحكمة الجماعية لخبراء من العالم أجمع بدلا من الاستناد إلى مجموعة صغيرة من الخبراء

التدابير الكفيلة بضبط نفقات الموظفين، وإجراء الدراسة دون ترتب تكاليف إضافية عليها.

٣٨ - وأكد أن وفد بلده يرى أن مبدأ نوبلمير ما زال يقوم بدوره ألا وهو مساعدة المؤسسات التي تطبق النظام الموحد على تعيين موظفين من دول أعضاء مختلفة والحفاظ عليهم إذ تعرض عليهم شروط عمل تنافسية حددت بعد مقارنتها بشروط عمل الخدمة المدنية المرجعية. واعتبر أنه من غير المجدي على ما يبدو الرجوع إلى هذا الموضوع. وأكد أن اليابان تؤيد قرار اللجنة القاضي بالفصل بين بدل التنقل وبدل المشقة وفصلهما عن جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لتشجيع الموظفين على التنقل أكثر. وتؤيد من جهة أخرى قيام اللجنة ببحث مدى تعادل الرتب بين النظام الموحد للأمم المتحدة والإدارة الاتحادية للولايات المتحدة وشروعها في إجراء مقارنة بين المرتبات الإجمالية في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦ لتحديد الخدمة المدنية الأعلى أجرا.

٣٩ - وختم قائلاً إن اليابان تدرك كل الأهمية التي يكنسها تعزيز مهام الإدارة، لكنها ترى أن إنشاء دائرة للإدارة العليا ليس السبيل الوحيد الذي ينبغي بحثه وتعتبر أنه من السابق لأوانه اتخاذ قرار بهذا الشأن نظرا لعدم وجود خطة ملموسة. وتؤيد بناء عليه القرار الذي اتخذته اللجنة بمواصلة نظرها في مسألة تحسين القدرات الإدارية قبل البت في موضوع إنشاء دائرة للإدارة العليا.

٤٠ - السيد توريس ليوري (الأرجنتين) يسأله السيد بوليدو ليون (فنزويلا): رأى أن الاستقلالية والموضوعية اللتان تطبعان أعمال اللجنة هما اللتان تضمنان حسن سير أعمالها. وأكد أن وفد بلده يؤيد الإبقاء على النظام الموحد فيما يتعلق بالأجور والمعاشات، ويدعم التدابير المتخذة في هذا الاتجاه. ويرى أيضا أنه ينبغي التمسك بمبدأ نوبلمير

المبادرة والطريقة التي ستستفيد بها المنظومة بأكملها من الكفاءات المكتسبة في المستويات العليا. وأوضحت أن الموظفين يدركون عن تجربة أنه لا يكفي تنظيم دورات تدريبية للأطر الإدارية أو إسناد دراسات أو استقصاءات إلى خبراء استشاريين لتحديث نمط الإدارة.

٤٧ - وعبرت عن حيبة أمل لجنة التنسيق من قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية القاضي بالفصل بين بدل التنقل وبدل المشقة والفصل بينهما وبين جدول المرتبات الأساسية/الدنيا. وقالت إن هذه المبادرة لا يمكن إلا أن تثبط همة من يودون الذهاب إلى أي مكان، في أي وقت، للنهوض بالمهام المنوطة بالمنظمة وخدمة شعوب العالم. وأبدت استعداد لجنة التنسيق للإسهام في أنشطة الفريق العامل المكلف اقتراح طرائق مختلفة لتعويض الموظفين المعينين في مراكز العمل الشاقة وتشجيع التنقل.

٤٨ - وأكدت أن لجنة التنسيق تؤيد دون تحفظ الرأي الذي أبداه الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية في الرسالة المؤرخة ٦ تموز/يوليه ٢٠٠٤ التي أحال بها تقريره إلى الأمين العام، ومفاده أن شروط التعيين التنافسية، إلى جانب فعالية إدارة الموارد البشرية القائمة على الممارسات الإدارية العصرية، هما عنصران حاسمان لتعزيز الخدمة المدنية الدولية، وأن ما شهدته الآونة الأخيرة من اتجاهات نحو تدهور بعض شروط التعيين يدعو إلى قلقه، وأنه يوصي بعكس هذا الاتجاه. وأضافت المتحدثة أن أعضاء لجنة التنسيق، بصفتهم ممثلين للموظفين، يؤيدون تأييدا تاما هذا الموقف.

٤٩ - وقال الرئيس إن السيدة وترز قبلت تلاوة بيان اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، نظرا لغياب رئيس الاتحاد.

٥٠ - السيدة وترز: تكلمت باسم اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، وقالت إن الاتحاد يعتبر أمن الموظفين مسألة

الآتين من عدد محدود من الدول الأعضاء. وأشارت إلى أن لجنة التنسيق قدمت بلندن في آذار/مارس ٢٠٠٤ قرارا ومقترحا عن الأمن انبثقا عن دراسة جادة إلى اللجنة الرفيعة المستوى للشؤون الإدارية. ولم تتلق أي رد بل لم تتلق حتى طلب توضيح.

٤٤ - وأكدت بأن موقف الإدارة هذا يتنافى بلا شك مع الفقرة الفرعية (أ) من المادة ٨-١ من النظام الأساسي للموظفين التي تطلب إلى الأمين العام ضمان مشاركة الموظفين بصورة فعالة في تحديد ودراسة وحل القضايا المتصلة برفاههم، بما في ذلك أوضاع العمل والأحوال المعيشية العامة وغير ذلك من السياسات الخاصة بشؤون الموظفين. وأفادت بأن الموظفين هم الذين يقتلون ويجرحون ومن غير المعقول ألا يستشاروا بشأن مسألة بهذا القدر من الأهمية. وتحت اللجنة أعضاء اللجنة الخامسة على كفالة الاستماع للموظفين والتشاور معهم بشأن موضوع الأمن، وفقا للقواعد السارية.

٤٥ - وأشارت إلى أن الترتيبات التعاقدية لها دور أساسي في تعيين الموظفين واستبقائهم، معتبرة الأمن الوظيفي حجر الزاوية الذي تقوم عليه استقلالية الخدمة المدنية الدولية. وأضافت أنه ينبغي التمييز بين أساس هذه الخدمة المدنية وإخفاق الإدارة في تشجيع الموظفين على أخذ زمام المبادرة، وترقية الموظفين الذين يحققون نتائج ممتازة، واتخاذ إجراءات ضد أولئك الذين يؤدون أداء سيئا. وأكدت أن إخفاق الإدارة في وضع نظام مناسب لإدارة الموظفين لا ينبغي أن يضر بحقوق الموظفين الذين ينبغي أن يتسنى لهم أن يتخذوا ما يروق لهم من إجراءات لصالح المنظمة دون أن يخشوا فقدان مصدر رزقهم.

٤٦ - وفيما يتعلق بإنشاء دائرة للإدارة العليا، قالت المتكلمة إن على الدول الأعضاء أن تمنع في تكلفة هذه

٥٣ - وأشارت إلى أن الاتحاد قد شارك مشاركة كاملة في الدورتين اللتين عقدتهما لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ٢٠٠٤، وترد مواقفه بشأن المسائل التي تم بحثها في المجلد الأول من تقرير اللجنة (A/59/30). وأوضح أن الاتحاد لم يعترض أبداً على مبدأ الإصلاح الذي يعتبر ضرورياً لكن قلقاً بالغاً يساوره إزاء استعراض نظام المرتبات والاستحقاقات. فهو يعترض بشدة على تطبيق نظام توسيع النطاقات ونظام ربط الأجر بالأداء لأسباب عديدة منها صعوبة كفالة أجور موحدة ومنصفة على نطاق المنظومة، وإمكانية انتداب الأفراد بطريقة عشوائية، وإمكانية تصنيف الوظائف بطريقة غير منصفة. واستطردت تقول إن الاتحاد يرى، على خلاف الحجج المقدمة، أن العمل الجماعي سيتأثر من جراء ذلك أيضاً إذ سيدخل الموظفون في دوامة من المنافسة في سعيهم إلى الحصول على العلاوات، وأشارت إلى أن المديرين الذين دربوا على رصد أداء الموظفين لا يزالون قسليين وأن أولئك الذين لم يدربوا بعد لا يستوعبون بالضرورة ما يقدم لهم. وعلاوة على ذلك، يستند نظام الدفع الجديد المتوخى تطبيقه إلى نظام موثوق به لتابعة أداء الموظفين، وهو نظام يفتقر إليه كثيراً النظام الموحد. ويزيد تفويض صلاحيات واسعة جداً للأطر الإدارية من خطر المحاباة والمحسوبية.

٥٤ - وأضافت المتكلمة أن الاتحاد يساوره قلق بالغ أيضاً بسبب إقدام لجنة الخدمة المدنية الدولية على إجراء دراستها التحريية دون تحليل عواقب اعتماد نظامي الدفع المتوخى تطبيقهما في نظم الخدمة المدنية الأخرى خارج منظومة الأمم المتحدة. وتفيد البيانات التي جمعها الاتحاد بنفسه أن ثمة مؤشرات قليلة على أن هذين النظامين يسهمان في تحسين فعالية أداء الموظفين أو تحفيزهم. ويبدو أن المؤسسات التي قبلت المشاركة في الدراسة تعتمد كلها نهجاً فيها شيء من المرونة. وتساءلت عما إذا كانت المبادئ التوجيهية والإطار

تبعث على القلق بوجه خاص. فمنذ الهجوم الذي وقع في بغداد في آب/أغسطس ٢٠٠٣، باتت الأمم المتحدة هدفاً، مما حدا بالاتحاد ولجنة التنسيق إلى إبلاغ الأمين العام قلقهما إزاء نشر موظفين مدنيين في العراق. وأحاطا علماً بالتوضيحات الواردة في الرد الذي تلقياه في ١٨ تشرين الأول/أكتوبر والذي أشار إلى إمكانية وصول وحدات إضافية أذن بنشرها بموجب قرار مجلس الأمن ١٥٤٦ (٢٠٠٤). وأفادت بأن الأمين العام صرح مؤخراً بأن الحكومات التي تطلب منه إرسال موظفين مدنيين إلى العراق ترفض توفير هذه الوحدات وأنه أكد ضرورة حدوث تحسن في الحالة الأمنية واتخاذ ترتيبات وقائية لزيادة أعداد الأفراد. وقالت إن الاتحاد يشيد بهذا الموقف لكنه سيظل حذراً.

٥١ - وأضافت أن أمن موظفي وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (أنروا) يشكل شاغلاً آخر. فقد ازدادت الحالة الأمنية تدهوراً في الآونة الأخيرة بفعل الادعاءات الموجهة إلى موظفين في الوكالة. وقالت إن الاتحاد يطلب إلى الدول الأعضاء تهيئة الظروف التي ستتيح لأنروا النهوض بولايتها واتخاذ كافة التدابير اللازمة لحماية صحة ورفاه وأرواح موظفيها وأفراد أسرهم.

٥٢ - وفيما يتعلق بالمبادرات المتخذة لتحسين نظام إدارة الأمن، قالت إن الاتحاد يود التشاور بدرجة أكبر بشأن التدابير المعتمدة، لكنه مع ذلك يرحب بالمقترحات التي قدمها الأمين العام في تقريره A/59/365 لتعزيز هيكل إدارة الأمن. وأضافت أنه يحث الدول الأعضاء على توفير التمويل اللازم لإنشاء هذا الهيكل الذي من شأنه أن يكفل للموظفين على نحو منصف ومتسق ودائم الحماية اللازمة، بصرف النظر عن الوكالات التي ينتمون إليها.

٥٧ - وذكرت أن الاتحاد أحاط علما بتوصية لجنة الخدمة المدنية الدولية الداعية إلى تسوية بالزيادة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا الحالي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا بنسبة ١,٨٨ في المائة، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، على أساس "ألا يكون هناك كسب أو خسارة". وأوضحت أنه لا يؤيد تخفيض هذا الجدول الذي سبق الحد من زيادته إثر قرار اتخذ بعدم مراعاة التسوية التي قررتها الإدارة الاتحادية في ضوء الظروف المحلية في واشنطن العاصمة.

٥٨ - وأضافت أن الاتحاد أحاط علما، خلال الدورة الصيفية للجنة، بالهامش المقرر لعام ٢٠٠٤، وقدم وثيقة تبين أن الهامش المتوسط كان يبلغ ١٢,٥ في المائة خلال السنوات العشر الماضية (١٩٩٥-٢٠٠٤) و ١١,٢ في المائة خلال السنوات الخمس الماضية (٢٠٠٠-٢٠٠٤)، وهما معدلان بعيدان جدا عن نقطة الوسط في النطاق المستصوب (١٥ في المائة). وبالنظر إلى أن نسبة ٦٣ في المائة من الموظفين الفنيين الحاليين بدأوا عملهم منذ عشر سنوات أو أقل، فإن هذين الرقمين يعينان أن أكثر من نصف الموظفين في هذه الفئة حصلوا على أجر يقل عن الأجر الذي اعتبر "مستصوبا" في قرارات شتى. وقالت إن الاتحاد يقترح على سبيل الاستدراك، تحديد الهامش في ١٨,٨ في المائة بالنسبة للسنوات الخمس المقبلة (٢٠٠٥-٢٠٠٩) أو في ١٧,٥ في المائة بالنسبة للسنوات العشر المقبلة.

٥٩ - وأشارت إلى أن الاتحاد أكد للجنة، في ملاحظات خطية، أن الموظفين يؤيدون ثلاثة أنواع من العقود هي: العقود القصيرة المدة والعقود المحددة المدة والعقود الدائمة. وأوضحت أنه من الضروري، للحفاظ على استقلالية الخدمة المدنية الدولية، الإبقاء على العقود الدائمة. وينبغي أيضا أن تتاح إمكانية لتحويل العقود المحددة المدة إلى عقود دائمة، وأن يتاح للمؤسسات تعيين موظفين لمدة قصيرة على

الذي حددته اللجنة ستتبع، مؤكدة، أنه في حال عدم اتباعها، سيكون من المستحيل تقييم نتائج هذه التجربة حسب الأصول.

٥٥ - وفيما يتعلق ببدل التنقل والمشقة، قالت إن الاتحاد يشير إلى أن هذا البديل، الذي حُدد بعد تفكير ملي في عام ١٩٨٩، أتاح تعويضا مجزيا للموظفين الذين يقبلون الانتقال إلى مراكز عمل صعبة للعمل بها. وبناء على طلب الجمعية العامة، أعادت اللجنة النظر في هذا البديل انطلاقاً من أن تكلفته أصبحت غير مقبولة. وقررت فصل عنصري البديل وفصله عن جدول المرتبات الأساسية/الدنيا. وأعربت السيدة وترز عن دهشتها لاتخاذ هذه التدابير التوفيرية في وقت يجري فيه السعي إلى إيجاد صيغ دفع تتيح للمؤسسات تعيين الموظفين وزيادة التنقل. وأكدت أن الاتحاد مقتنع بضرورة تشجيع هذا البديل وتعويض الموظفين الذين يقبلون العمل في مراكز عمل صعبة، لكنه يرى أنه لا ينبغي فصل البديل عن جدول المرتبات الأساسية/الدنيا ولا تقليص قيمته.

٥٦ - وأشارت من جهة أخرى إلى أن الاتحاد أثار من جديد، في الدورة الصيفية للجنة الخدمة المدنية الدولية، مسألة دفع بدل عن الخطر لموظفي الأونروا المعينين على الصعيد الإقليمي، في غزة أو في الضفة الغربية. وأفادت بأن اللجنة أيدت مرة أخرى دفع هذا البديل، وقالت مجدداً إن القرار منوط بالمفوض العام للوكالة، وأشارت إلى أن المفوض العام سعى دون جدوى للحصول على التمويل الضروري من الجهات المانحة. وأكدت أن الاتحاد يناشد الجمعية العامة أن تتصدى، باسم العدل والإنصاف، لهذا التمييز الذي يعانیه موظفو الأونروا المعينون على الصعيد الإقليمي. وأوضحت المتحدثة أن دفع منحصات سنوية خاصة قد يوفر حلاً تكون تكلفته قليلة وأهميته كبيرة بالنسبة لمعنويات الموظفين.

٦٢ - وأشارت إلى أن أمين اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى وجه رسالة خطية إلى الاتحاد ولجنة التنسيق في ٢٢ آذار/ مارس ٢٠٠٤ داعيا إياهما إلى الإدلاء برأي بشأن التدابير التي ينبغي اتخاذها لتعزيز اللجنة ومدتها، ضمن نظامها الأساسي، بالموارد الضرورية لها لتنفيذ مهامها، وذلك مع تعزيز استقلاليتها وحيادها وفعاليتها. وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٤، قدم الاتحاد خطيا ملاحظاته إلى الفريق، عن طريق أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين. ونظرا لولاية الفريق ودوافع الاستعراض المطلوب، لم تتناول هذه الملاحظات إلا هيكل لجنة الخدمة المدنية الدولية وسير عملها.

٦٣ - وتابعت قائلة إن الاتحاد تلقى نسخة من تقرير الفريق في تموز/يوليه ٢٠٠٤ خلال اجتماع شبكة الموارد البشرية. وأكدت أنه على الرغم من أن الاتحاد يرى أنه كان من الممكن الاستفاضة في التوصيات من ١ إلى ٨، فإنه يرحب بها باعتبارها مرحلة أولى من مراحل العملية. على أن التوصيات الأخرى أثارت دهشته كثيرا إذ لا تحترم على ما يبدو الولاية المحددة في الوثيقة A/57/612. وأفادت بأن هذه التوصيات نتجت عن التفسير الذي قدمه الفريق عن مهمته في الفقرة ١٥ من تقريره حيث أعلن أنه قرر تقديم تدابير ملموسة تهدف، في جملة أمور، إلى تعزيز إدارة الموارد البشرية. وأضافت المتكلمة أن الاتحاد كان سيحبذ لو أذعن الفريق لطلب الجمعية العامة بإجراء تحليل لدور الخدمة المدنية الدولية وخصائصها الرئيسية، وهو تحليل كان سيرغب في المشاركة فيه. وأشارت إلى أن الفريق كلف أساسا بالنظر في التدابير التي ينبغي اتخاذها لتمكين اللجنة من استعراض شروط العمل في النظام الموحد وتقديم توصيات بهذا الشأن. وختتمت البيان الذي تلتته بالقول إن الاتحاد يبحث الدول الأعضاء على إيلاء الاهتمام للتوصيات من ١ إلى ٨ وإغفال التوصيات الأخرى التي تتناول مسائل ترد في برنامج عمل اللجنة وتندرج حصرا ضمن ولاية هذه الهيئة.

ألا يكون ذلك لتغطية احتياجات مستمرة وألا يؤدي إلى نشوء مظاهر ظلم بين الموظفين.

٦٠ - وأكدت أن الأمن الوظيفي، أيا كانت نظرة البعض إليه، يكتسي أهمية قصوى بالنسبة لكل من الموظفين المحليين والموظفين الدوليين نظرا للعواقب التي تنجم عن إنهاء العقود. فالترتيبات التعاقدية غير المأمونة غالبا ما تفضي إلى اللجوء إلى المحاكم الإدارية، ولها أيضا تأثير على صحة الموظفين الذين يعانون آثار الإجهاد والذين قد يجرمون من استحقاقات التأمين الصحي. وأردفت قائلة إن الأمر أكثر تعقيدا بالنسبة للموظفين المعيّنين على الصعيد الدولي الذين يقضون الجزء الأعظم من حياتهم المهنية في الخارج لكنهم لا يندمجون تماما في البلد المضيف ولا يظلون مندجين في البلد الأصلي. وأكدت أن اللجنة على حق في سعيها إلى تبسيط الترتيبات التعاقدية لكن الجمعية العامة ينبغي لها أن تحرص على كفاءة سبل الاستمرار في مزاوله المهن في منظومة الأمم المتحدة.

٦١ - وفيما يتعلق بتقرير الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية، ذكرت بتأييد الاتحاد لاستعراض العملية الاستشارية للجنة الذي طلبت الجمعية العامة إجراؤه في عام ١٩٩٥ في قرارها ٢٢٣/٤٩، وليبان لجنة التنسيق الإدارية السابقة (التي استعيض عنها بمجلس الرؤساء التنفيذيين) الذي جعل من اختيار أعضاء اللجنة أحد محاور إصلاح الهيئة. وقالت إن نفاذ الصبر نتيجة ببطء الإصلاح أدى إلى اعتماد قرار في عام ٢٠٠٢ يطلب بوضوح إجراء دراسة، كان الاتحاد على استعداد كامل للمشاركة فيها، إذ يعتبر "تعزيز الاتصال والتشاور بين الموظفين والإدارة بهدف زيادة مساهمة الموظفين إلى أقصى حد في عملية الإصلاح وتعزيز أداء المنظمة" أحد أهداف الإجراء ١٨ الذي أشار إليه الأمين العام في الوثيقة A/51/950.

الدراسة التجريبية في مقترحات إصلاح نظام المرتبات والاستحقاقات. وردا على سؤال بشأن ما إذا كانت السنوات الثلاث المقررة للدراسة ستكون كافية لاستعراض كل الاستحقاقات، أوضح أن استحقاقات الاغتراب تمثل ٢٠ في المائة من الأجر الإجمالي (ويمثل المرتب والمعاش التقاعدي ٨٠ في المائة منه) وذكر أن اللجنة أعدت جدولاً زمنياً لاستعراضها وبدأت في أكثرها أهمية ألا وهي منحة التعليم وبدل التنقل والمشقة وقال إن الهدف هو استعراض الأجر دعماً للجهود الإصلاحية التي تبذلها المؤسسات.

٦٩ - وقال إن اللجنة انكبت مرة أخرى على بحث مسألة دفع منح التعليم العالي. وأشار إلى أن الدراسات الثانوية مجانية في الخدمة المدنية المرجعية وأن الدراسات العليا مُعانة بصورة كاملة بالنسبة للمغتربين في حين أن النظام الموحد يعينها بنسبة ٧٥ في المائة. وأفاد أن مقارنة تفصيلية للمنع الممنوحة من قبل الخدمة المدنية المرجعية والنظام الموحد للأمم المتحدة كانت لصالح الخدمة المدنية المرجعية في عدة حالات. ومن جهة أخرى، هناك دول أوروبية عديدة تتكفل بصورة كاملة بتكاليف الدراسات العليا في حين أن بعض المؤسسات الدولية تقدم إعانات إلى غاية الحصول على شهادة الماجستير.

٧٠ - وفيما يتعلق بمبدأ نوبلمير، قال إن فكرة المقارنة بين الأجر الذي تعرضه بعض المؤسسات الدولية والأجر المعروض في النظام الموحد ليست فكرة جديدة. ففي منتصف التسعينات، وافقت الجمعية العامة على مقترح تقدمت به لجنة الخدمة المدنية الدولية لإدراج مؤسستين في الدراسة هما البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. ولوحظ أن المرتبات الصافية التي تقدمها المؤسسات تزيد عن المرتبات الممنوحة في النظام الموحد بنسبة ٣٠ في المائة و ٥٠ في المائة على التوالي. وأجرت الخدمة

٦٤ - السيدة غويكوتشيا (كوبا): اعتبرت أن من الهام جدا تمكين ممثلي الموظفين من إغناء النقاش بالإدلاء بآرائهم. وأحاطت علماً باهتمام بالمعلومات المقدمة بشأن موضوع الأمن الوظيفي. وقالت إن قلقاً بالغاً يساورها بشأن المقترحات المقدمة في إطار استعراض إدارة الموارد البشرية وتقرير اللجنة، فيما يتعلق بوجه خاص بهيكل توسيع النطاقات ونظام ربط الأجر بالأداء. وأيدت الملاحظات التي أبدتها ممثل نيجيريا ورأت أن المقترحات المقدمة قد تحدد بالإدارة إلى تطبيق معايير ذاتية واتخاذ قرارات عشوائية نظراً لانعدام نظام تنقيط أكثر موثوقية من النظام المعمول به، ونظام حقيقي لإقامة العمل. وأبدت أيضاً تحفظات بشأن إنشاء دائرة لإدارة العليا، مشيرة إلى أن هذه المسألة استعرضت في لجنة البرنامج والتنسيق واللجنة الخامسة، لكن لم يصدر بشأنها قرار من الجمعية العامة.

٦٥ - السيد إيلجي (الجمهورية العربية السورية): رأى أنه لا يمكن أن تنجح أية عملية إصلاحية دون تعاون حقيقي مع الموظفين. وأكد أنه ينبغي الحرص بناء على ذلك على ضمان مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات وكفالة استجابة الإدارة بصورة كافية لاحتياجاتهم.

٦٦ - السيدة أودو (نيجيريا): قالت إنها عازمة على إنعام النظر في كافة النقاط المثارة في بياني ممثلي الموظفين اللذين تشاطر عدداً من شواغلهم.

٦٧ - السيد جوناه (سيراليون): ذكر بالدور الهام الذي تقوم به لجنة الخدمة المدنية الدولية في كفالة الأداء الجيد بالخدمة المدنية الدولية. وأشار بارتياح إلى البيانين الجيدين اللذين قدمهما ممثلاً الموظفين وإلى روح التعاون الذي برهنا عليه.

٦٨ - السيد بلحاج عمور (رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية): أشار إلى أن اللجنة ستتعلم النظر خلال جميع مراحل

أفاد المتحدث بأن اتباع نمط اختيار آخر غير الانتخاب أو نمط اختيار يخل بصلاحيات الجمعية العامة لن يكون مقبولاً. إذ أن عملية الانتخاب تهدف إلى كفالة حياد أعضاء اللجنة، وهو شاغل يشاطره هؤلاء مع ممثلي الدول الأعضاء.

٧٤ - وقال من جهة أخرى إن التوصية الداعية إلى الحد من عدد الولايات ليست بسيطة. فتنقيح المادة ٥ من نظامها الأساسي في هذا الاتجاه لا يمكن إلا أن يضعفها. فالوقت وحده هو الذي يتيح لأفرادها اكتساب المهارات اللازمة للبت في المسائل المعقدة التي من دونها ستجد اللجنة نفسها في موقف ضعيف أمام فاعلين أقوياء لديهم سنوات طويلة من التجربة. وفيما يتعلق بمدة الدورات، التي سبق تقليصها أسبوعين منذ سنوات، قال إن زيادة تقليصها يقتضي تقليص جدول أعمال مشحون جدا لتجنب أي تأخر في معالجة القضايا. وأكد أن إنشاء أفرقة عاملة لن يحل المشكل نظرا للقيود المتصلة بالميزانية والصعوبات التي تصادف في البحث عن الأعضاء.

٧٥ - وفيما يتعلق بدائرة الإدارة العليا، كرر ما قاله في بيانه في ٢٧ تشرين الأول/أكتوبر من أن اللجنة لم تعتبر هذه المسألة المتعلقة باستعراض نظام المرتبات والاستحقاقات مسألة ذات أولوية لكنها كانت ترصد عن كثب أعمال مجلس الرؤساء التنفيذيين. وعلاوة على ذلك، تؤكد اللجنة، التي تقر بأن المجلس يمكنه أن يتخذ تدابير لتعزيز القدرات الإدارية للأطر الإدارية، أنها الجهة الوحيدة المخولة بأن توصي بإنشاء هيئة من هذا القبيل وأن القرار يعود إلى الجمعية العامة.

٧٦ - السيد ويزل (رئيس اتحاد رابطات الموظفين الدوليين): شكر رئيسة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة على تلاوة بيان الاتحاد. وأبلغ المشاركين بأنه رهن إشارتهم للرد على استفساراتهم.

المدينة المرجعية دراسة مماثلة توصلت إلى نفس النتائج. وأفاد بأن استعراض مبدأ نوبلمير سيبدأ في صيف عام ٢٠٠٥.

٧١ - وأشار إلى أن لجنة الخدمة المدنية الدولية استعرضت مرات عديدة مسألة تنافسية مرتبات النظام الموحد بناء على طلب المؤسسات. وبينت المعلومات المفصلة الوحيدة التي قدمتها إلى اللجنة بشأن الصعوبات التي تصادف في التعيين وجود مشاكل منعزلة في بعض مجالات النشاط. ويرد موجز للمناقشة التي جرت بشأن هذه المسألة في الفقرتين ٢٦٥ و ٢٦٦ من التقرير. وأفاد المتحدث أيضا بأن اللجنة تنكب، بالتعاون مع الموظفين والمؤسسات، على إعداد مجموعة من المبادئ التوجيهية المتعلقة بالترتيبات التعاقدية، وستقدم إلى الجمعية العامة تقريرا عن أعمالها بمجرد الانتهاء منها. وفي حال قبول مقترح اللجنة، ينبغي أن تشرع الأمم المتحدة في إدخال تعديلات لكفالة اتساق النظام الموحد.

٧٢ - ومضى يقول إن اللجنة تلاحظ أن عددا من توصيات الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية تصب في نفس اتجاه القرارات التي اتخذتها في دوراتها الأخيرة. غير أن أعضاءها يجمعون على إبداء تحفظات على بعض التوصيات. وأعرب المتكلم بصفة شخصية عن ذات التحفظات في الفريق الذي يُعتبر عضوا فيه بحكم القانون، لكنه قرر الانضمام إلى توافق الآراء.

٧٣ - وذكر بأن نظام سير العمل في اللجنة استعرض مرات عديدة في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات، تنفيذا لقرارات الجمعية العامة ٢٢١/٤٢ و ٢٢٦/٤٣ و ١٩٨/٤٤، وأن تحسينات عديدة أدخلت عليه، نتيجة شواغل أعربت عنها اللجنة نفسها أحيانا. وفي ٣٠ عاما من عمر اللجنة، لم يغب عن نظرها أبدا أن ولايتها ولاية معقدة تقتضي امتلاك الكفاءات التقنية والتحلي بالحياد والاستقلالية. وسعت إلى مراعاة مصالح كافة الأطراف المعنية بصورة متوازنة مع ما ينطوي عليه ذلك من خطر نشوء جدل حاد عند تضاربها. وفيما يتعلق بتعيين أعضاء اللجنة،

٨٢ - الرئيس: قال إن الجلسات ستعقد من الساعة ٩/٣٠ حتى الساعة ١٢/٣٠ ومن الساعة ١٤/٣٠ حتى الساعة ١٦/٣٠ في الفترة الممتدة من ١ إلى ١٢ تشرين الثاني/نوفمبر. وأعلن أن الأمين العام سيقدم تقريره عن إقامة نظام معزز وموحد لإدارة الأمن في الأمم المتحدة (A/59/365) في ١ تشرين الثاني/نوفمبر وستُجرى المناقشة يومي ٣ و ٤ تشرين الثاني/نوفمبر.

٨٣ - السيدة أودو (نيجيريا): طلبت توضيحات بشأن الإجراءات المتعلقة بمشاركة ممثلي الموظفين في استعراض النظام الموحد وإدارة الموارد البشرية.

٨٤ - السيد أبلان (أمين اللجنة): أشار إلى أن ممثلي الموظفين سيردون خطياً على أسئلة الوفود، وفقاً لقرار الجمعية العامة ٢١٣/٣٥.

٨٥ - السيدة غويكوتشيا (كوبا): قالت إنها تود أن تعرف متى ستلقى الوفود تقرير اللجنة الاستشارية عن الأمن نظراً لأهمية هذه المسألة ومستوى النفقات المتوقعة العالي جداً.

٨٦ - السيد أبلان (أمين اللجنة): قال إن تقرير اللجنة الاستشارية (A/59/539) سيودع في صناديق الدول الأعضاء يوم الاثنين، ١ تشرين الثاني، في الساعة ٦/٠٠.

٨٧ - السيدة غويكوتشيا (كوبا): رأت أن الفترة التي تفصل بين موعد إتاحة التقرير للوفود واستعراضه في اللجنة ليست كافية.

٨٨ - الرئيس: قال بأنه قد تعذر إرجاء بيان الأمين العام وبأنه قد تم إرجاء المناقشة العامة للسماح للوفود ببحث تقرير اللجنة الاستشارية.

رفعت الجلسة في الساعة ١٢/٥٠.

٧٧ - السيدة غويكوتشيا (كوبا): قالت إن المشكلة فيما يتعلق بإنشاء دائرة للإدارة العليا تكمن بالتحديد في أن الإدارة اتخذت إجراءات قبل أن تتخذ الجمعية العامة قراراً بهذا الشأن.

تنظيم الأعمال

٧٨ - السيدة أودو (نيجيريا): أبدت دهشتها لإقدام اللجنة الخامسة على عقد اجتماع في وقت تنظر فيه الجمعية العامة في جلسة عامة في عدد من مشاريع قراراتها، موضحة أن أعضاء بعض الوفود لم يتمكنوا من الحضور في بداية الجلسة الجارية للسماع على وجه الخصوص لبيان رئيسة نقابة الموظفين الذي تناول مسائل هامة جداً، إذ لم يكن عددهم كافياً للمشاركة في الجلستين. ورحبت بتقديم توضيحات بشأن ممارسة اللجنة في هذا الإطار.

٧٩ - الرئيس: قال إن الجلسة عُقدت لتجنب مزيد من التأخر في أعمال اللجنة علماً أن المشاريع المقدمة إلى الجمعية العامة قد اعتُمدت بتوافق الآراء. لكنه اقترح على أعضاء اللجنة بحث المسألة خلال المشاورات غير الرسمية لانتخاذ قرار فيما إذا كان بإمكانهم فعلاً عقد جلسة رسمية لدى نظر الجمعية العامة في مشاريع القرارات التي قدموها لها.

٨٠ - السيد جوناه (سيراليون): ذكّر بأن هذا المشكل ليس للأسف مشكلاً جديداً، وقال إن اللجنة لا ينبغي لها أن تجتمع عندما تنظر الجمعية العامة في مشاريع قراراتها. وأضاف أنه ليس من اختصاص الدول الأعضاء بل من اختصاص الأمانة العامة حل هذه المسألة.

٨١ - السيد أبلان (أمين اللجنة): أشار إلى أن الجمعية العامة لم تستطع لأسباب مختلفة أن تبحث في وقت أبكر المشاريع التي قدمتها لها اللجنة. وكان عليها أن تقوم بذلك في اليوم نفسه لأن ذلك اليوم هو آخر أجل محدد للإدلاء برأيها بشأن هذه المسائل التي يتعلق العديد منها بتمويل عمليات حفظ السلام.