

Distr.: General
22 November 2005
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الستون

الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة العاشرة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الجمعة ٢١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد آشي (أنتيغوا وبربودا)

والرئيس بالإنابة للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد ساها

المحتويات

البند ١٣١ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع)

البند ١٢٤ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧

(تابع)

البند ١٣١ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع)

الآثار الإدارية والمالية المترتبة على المقررات والتوصيات الواردة في تقرير لجنة الخدمة

المدنية الدولية لعام ٢٠٠٥ (تابع)

البند ١٣٢ من جدول الأعمال: تقرير الأمين العام بشأن أنشطة مكتب خدمات الرقابة

الداخلية (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 ١٠/٠٠.

البند ١٣١ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم

المتحدة (تابع) (A/60/30 و A/60/209)

البند ١٢٤ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية المقترحة

لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ (تابع)

البند ١٣١ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم

المتحدة (تابع)

الآثار الإدارية والمالية المترتبة على المقررات

والتوصيات الواردة في تقرير لجنة الخدمة المدنية

الدولية لعام ٢٠٠٥ (تابع) (A/60/7/Add.3)

و (A/60/421)

١ - السيدة سوني (كندا): تحدثت أيضا نيابة عن

أستراليا ونيوزيلندا، فقالت إن سياسات الموارد البشرية

والإدارة هي لب الجهود الرامية إلى تحسين أداء مؤسسات

منظومة الأمم المتحدة. ورأت أنه ينبغي للجنة الخدمة المدنية

الدولية أن تقوم بدور مهم في صياغة ممارسات حديثة

للموارد البشرية وتحسين ظروف الخدمة بما يلي التطلبات

التنظيمية، ويستجيب لتنوع ظروف التشغيل.

٢ - ومضت تقول إن استهلال استعراض نظام الأجور

والاستحقاقات في الدورة السابعة والخمسين للجنة كان

خطوة اتخذت في حينها. وإن الدراسة التجريبية بخصوص

توسيع النطاقات وربط الأجر بالأداء سوف تساعد على

تعزيز إدارة الموارد البشرية القائمة على نوعية الأداء.

وأضافت أن الوفود التي تتحدث نيابة عنها تتطلع إلى

الحصول على توضيح بشأن الاهتمامات التي أثارها منظمات

طوعية حول تصميم الدراسة، ومعرفة ما إذا كانت هناك

تغيرات يلزم إجراؤها لضمان تحقيق نتائج ملائمة وقابلة

للتطبيق.

٣ - وفيما يتعلق بنظام التنقل والمشقة، رحبت بالقرارات

القاضية بفصل عنصر التنقل عن عنصر المشقة وعدم ربط

بدلَي التنقل والمشقة بجدول المرتبات الأساسية/الدنيا.

وقالت إنه سيكون من المثير للاهتمام معرفة الكيفية التي

سيجري بها إقامة توازن بين العنصرين، والوسيلة التي

ستتبعها اللجنة لتقييم فعالية هذين البديلين باعتبارهما من

الحوافز. ولاحظت أنه سوف يتم استعراض المرتبات مرة

كل ثلاثة أعوام، وتساءلت عما إذا كانت اللجنة تنوي

تعديل البدلات في ضوء تحركات المرتبات.

٤ - وأعربت، نيابة عن الوفود الثلاثة التي تمثلها، عن

تقديرها لجهود اللجنة الرامية إلى تحديث وتبسيط البدلات،

إلا أنها قالت إن تلك الوفود لاحظت مع القلق، أن اللجنة

لم تُلبَّ طلب الجمعية العامة الوارد في القرار ٢٦٨/٥٩،

بإبلاغها عن الكيانات التي استخدمتها أساسا للمقارنة

لأغراض تحديد الاستحقاقات مثل الإجازات والبدلات،

وعما إذا كان من الممكن للجنة أن تطبق، كنقطة انطلاق،

ممارسات الخدمة المدنية للدولة المستخدمة أساسا للمقارنة

لأغراض المرتبات، وهي الولايات المتحدة الأمريكية.

وأشارت إلى ضرورة تقديم المعلومات ذات الصلة بدون

تأخير حتى يتسنى للجمعية العامة أن تتخذ قرارات مدروسة

بشأن هذه المسائل.

٥ - ومضت تقول إنه إذا ما أُخذ في الاعتبار نمو

العمليات الميدانية وتزايد المشاركة المتكاملة لكيانات الأمم

المتحدة في عمليات السلام المعقدة، فإن هناك حاجة لاتباع

نهج متناسق إزاء مسألة تحديد استحقاقات الموظفين المعيّنين

دوليا والذين يعملون في مراكز عمل لا يسمح فيها

باصطحاب الأسر. واعتبرت أن الجهود التي تبذلها

المؤسسات لتنسيق الممارسات في هذا المجال محل ترحيب.

غير أنها رأت أنه ينبغي للجنة أن تقوم أيضا بدور في تحديد

نهج عالمي للنظام الموحد.

توفير أفضل ظروف خدمة لموظفي الأمم المتحدة لضمان تحقيق الأداء الأمثل. وفي هذا الصدد، قالت إن المجموعة تقدر أعمال لجنة الخدمة المدنية الدولية التي تقوم بدور أساسي في إدارة الموارد البشرية.

١٠ - وفيما يتعلق بمراجعة نظام الأجور والاستحقاقات، قالت إن المجموعة تتطلع إلى دراسة الاستكمالات السنوية في الدراسة التجريبية عن توسيع النطاقات وربط الأجر بالأداء، التي ينبغي أن تبين ما إذا كان يجري تحقيق الأهداف المتوخاة، وما هي طبيعة الجهود التي قد تلزم لبلوغ ذلك، وبيان الكيفية التي يؤثر بها توسيع النطاقات وربط الأجر بالأداء على معنويات الموظف في منظمات العمل الطوعي. وفي هذا الصدد، قالت إنه من المهم أن تجري مشاورات حقيقية مع الموظفين، كما أن المجموعة توافق على أن أي خروج عن طرائق إجراء الدراسة يحتاج إلى الموافقة المسبقة للجنة.

١١ - ومضت تقول إن المجموعة ترحب بقرار اللجنة تحديث البدلات وتبسيطها، وفي الوقت ذاته تؤكد على المساواة والشفافية. واعتبرت أن التغييرات المتوخاة تقلل التكاليف الإدارية وتحسن الفعالية. وأنه ينبغي الإبقاء على التمييز في الأجور بين الموظف الذي لا يعول معالين من الدرجة الأولى والموظف الذي يعول معالين من الدرجة الأولى، كما ينبغي الإبقاء على النسب الحالية بين الموظفين الذين يعولون والموظفين الذين لا يعولون في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا. وانتقلت إلى القول بأن الفريق أحاط علما بقرارات اللجنة بشأن النظم المتعلقة ببدلات التنقل/المشقة وعدم نقل الأمتعة الشخصية واللوازم المنزلية والانتداب وتعريفها للمعايير الجديدة لتطبيق بدل المخاطر، وأنه سوف يسعى للحصول على المزيد من المعلومات بشأن هذه المسائل في المشاورات غير الرسمية.

٦ - وأشارت إلى الاقتراح الذي يفيد بأنه في ضوء تطور هامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة، ينبغي أن تجري زيادة أحوار موظفي الفئة الفنية والفئات العليا بغية سد الفجوة بينهما. بمرور الوقت. ونوهت في هذا الصدد إلى أن مرتبات موظفي الخدمتين المدنيتين الألمانية والسويسرية اللتين تعتبران من أسخى نظم الخدمة المدنية في العالم اللتين تمت دراستهما كبديلين محتملين لنظام الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة كآساس للمقارنة، قيدتا الاستحقاقات التي تقدمها، وربطتا زيادة الأجور بمستوى الأداء، وزادت ساعات العمل، وخفضتا المعاشات التقاعدية أو وضعتا سقوفاً لها.

٧ - وتابعت حديثها قائلة إنه في حين لا تعترض الوفود الثلاثة، التي تمثلها، على مقترحات اللجنة بشأن الترتيبات التعاقدية، فإن تلك الوفود سوف تسعى، في غضون المشاورات غير الرسمية، إلى الحصول على مزيد من المعلومات بشأن مسائل الربط بين نوع العقد والاستحقاقات، وتطبيق إطار المبادئ التوجيهية الجديد المستخدم في التعيينات ومدد محدودة، في عمليات حفظ السلام على سبيل المثال.

٨ - وفي الختام، أشارت إلى أن الجمعية العامة عليها أيضا أن تبت في تقرير الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية (A/59/153). ذلك أنه، في الوقت الذي تعيد فيه الجمعية العامة فحص جميع خصائص نظام إدارة المنظمة لجعلها أكثر فعالية وأشد مساءلة وأعلى شفافية، تحيي توصيات الفريق بشأن مؤهلات أعضاء اللجنة وسبل اختيارهم ومدد خدمتهم وثيقة الصلة بالموضوع أكثر من أي وقت مضى.

٩ - **الآنسة تايلور روبرتس (جامايكا):** تحدثت نيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين، وقالت إن وجود خدمة مدنية دولية كفوءة وفعالة أمر ضروري لنجاح جميع المؤسسات المشاركة في النظام الموحد. وأشارت من ثم إلى وجوب

١٦ - واختتم بقوله إن المجموعة ترغب في التأكيد على أنه ليس بوسعها أن تقبل أي تدبير ينتهك استقلالية لجنة الخدمة المدنية الدولية.

١٧ - السيد شن يانجي (الصين): رحب بالتقدم الذي أحرزته المنظمات المشاركة في الدراسة التجريبية عن توسيع النطاقات وربط الأجر بالأداء، والذي يوضح رغبة الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المعنية في تحسين النظام الحالي للأجور والاستحقاقات وتعزيز الأداء. بيد أن طرائق الاختبار ينبغي أن تظل متمشية بدقة مع التوجه الذي وافقت عليه كل من الجمعية العامة ولجنة الخدمة المدنية الدولية. وتبعاً لذلك، ومن أجل ضمان أن تحقق الدراسة نتائج معقولة، قال إن أي خروج عن هذه الطرائق ينبغي أن يرهن بموافقة مسبقة من اللجنة. وينبغي أيضاً للاختبارات أن تتضمن معايير للتقييم العلمي والمنطقي للأداء لأن ذلك يعكس كونه إدارة الأداء وييسر تنفيذ نظام ربط الأجر بالأداء. ومضى يقول إنه ينبغي للجنة أن تقوي اتصالاتها مع المنظمات المشاركة ومع الأطراف المهتمة الأخرى، بغية إعطاء التوجيه اللازم المتعلق بالسياسات، وينبغي كذلك أن تجري استعراضاً للخبرات المكتسبة من أجل مزيد من النظر فيها في الجمعية العامة.

١٨ - وفيما يتصل بالترتيبات التعاقدية، قال إن تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية تضمن إطاراً للمبادئ التوجيهية يتعلق بالعمل بثلاث فئات من التعيينات (المستمرة، والمحددة المدة، والمؤقتة). ورأى أنه من أجل تعزيز الأداء وزيادة الفعالية والحفاظ على حيوية القوة العاملة وتلبية الاحتياجات التشغيلية للمنظمة، ينبغي أن تحل تدريجياً التعيينات المستمرة محل العقود الدائمة على أن يجري توخي العناية حتى لا تصبح هذه التعيينات عقوداً دائمة بحكم الواقع. ولذلك، يجب أن تخضع للمراجعة الدورية على أساس معايير واضحة المعالم تراعي، في جملة أمور، ما إذا كان قد تم الوفاء بتوقعات الأداء، وما إذا كانت معايير السلوك ذات الصلة قد

١٢ - وأعربت عن تقدير المجموعة لجهود اللجنة في ترشيد الترتيبات التعاقدية وعن رغبة المجموعة، في هذا الصدد، في التأكيد على أهمية الأمن الوظيفي لضمان حياد الموظف واستقلاله ونزاهته.

١٣ - واختتمت قائلة إنه فيما يتعلق بمذكرة الأمين العام بشأن شبكة الإدارة العليا (A/60/209)، فإن المجموعة تطلب الحصول على مزيد من التوضيح بشأن دور الشبكة في تعزيز قدرات الإدارة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، ودورها في العمل فيما يتعلق بالهياكل الأخرى للإدارة العليا المنشأة في سياق عملية الإصلاح، فضلاً عن معايير إدراج الموظفين في الشبكة.

١٤ - السيد تورس لوبوري (الأرجنتين): تحدث نيابة عن مجموعة ريو، معرباً عن رغبة المجموعة في إعادة التأكيد على أهمية النظام الموحد للأمم المتحدة والدور الجوهرية الذي تقوم به لجنة الخدمة المدنية الدولية في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة في المنظمات المشاركة. ومضى يقول إن المجموعة تقدر جهود اللجنة في معالجة استثناء الترتيبات التعاقدية، وإن الإطار المقترح للمبادئ التوجيهية يتسم بالاتساق، وفي الوقت ذاته يمنح المنظمات قدراً كافياً من المرونة لتعيين الموظفين. وقال إن المجموعة ترحب أيضاً بقرارات اللجنة بشأن بدل المخاطر بما في ذلك التوسع في معايير وضع البدل. وأشار إلى أن اللجنة تلحظ باهتمام التغييرات المقترحة في تطبيق نظام التنقل والمشقة وأن المجموعة سوف تتابع عن كثب استعراض منهجية تحديد مستوى منحة التعليم.

١٥ - وقال إنه ينبغي للجنة، في معرض نظرها في أجور موظفي الأمم المتحدة، أن تأخذ في اعتبارها الحاجة إلى اجتذاب أفضل الموظفين المؤهلين بتوفير أفضل شروط للخدمة وفقاً لمبدأ نوبلمير.

توسيع النطاقات وربط الأجر بالأداء، قال إن وفده يساوره القلق لعدم وجود نظام ملائم لتقييم الأداء، وإزاء الآثار المالية المحتملة لتطبيق نظام الأجر المربوط بالأداء. ومضى يقول إنه ينبغي للجنة، قبل أن تتخذ الجمعية العامة أي قرار بخصوص هذه المسألة، أن تبرهن على أن النظام الجديد للأجور يؤدي إلى تحسين الأداء وأنه أكثر فعالية من النظام القائم. ورأى أنه لا يمكن لأي نظام أن يكون فعالا إلا إذا اقترن بترتيبات تعاقدية تتسم بمزيد من المرونة، ويقدر أكبر من تفويض السلطات إلى المديرين، بما في ذلك سلطات التعيين والفصل من الخدمة.

٢٢ - ورحب باسم وفده بالنظم الجديدة للتنقل والمشقة، وعلى وجه الخصوص بقرار اللجنة فصل بدلي التنقل والمشقة عن جداول المرتبات الأساسية/الدنيا. وأشار مع الرضا إلى أنه وفقا للترتيبات الجديدة، سترداد الأجور التي تؤدي نظير الخدمة في الأماكن المتسمة بالمشقة، في حين تنخفض بدلات التنقل وعدم نقل الأمتعة الشخصية واللوازم المنزلية، كما أن هذه التغييرات لن تؤثر على التكلفة. ومضى يقول إن وفده يساوره في الوقت ذاته قلق كبير إزاء توصية اللجنة بتأجيل تنفيذ الترتيبات الجديدة إلى ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦. فمن المفترض، أن تزداد الأجور تلقائيا وفقا للنظام القديم في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، تمشيا مع الزيادة المقترحة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، وعليه سيتعين مراجعة هذه المبالغ مرة أخرى عندما يتم العمل بالنظام الجديد. ورأى أن ذلك يمكن أن يؤدي إلى ادعاء الموظفين بأن حقوقهم المكتسبة تنتهك. وفوق ذلك، فإنه إذا وافقت الجمعية العامة على مقترحات الأمين العام فيما يتعلق بالتنقل الإلزامي للموظفين سينتفي مبرر دفع علاوة التنقل.

٢٣ - وفيما يتصل بالزيادة المقترحة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، لاحظ أن اللجنة الاستشارية طلبت من

روعيته. وبالإضافة إلى ذلك، فإن عتبة التعيينات المستمرة ينبغي أن تكون عالية من حيث عدد سنوات الخدمة المتوقعة. واستدرك قائلا إنه من أجل تعزيز المرونة الإدارية، فإن وفد الصين يرحب مع ذلك بالتوسع في استخدام العقود المحددة المدة.

١٩ - وفيما يتعلق بإعادة تسمية دائرة الإدارة العليا إلى شبكة الإدارة العليا، قال إن الصين ترحب بجهود أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق بشأن اتخاذ تدابير استباقية لتعزيز القدرات التنظيمية والإدارية وتقوية أواصر الوحدة والتعاون على نطاق المنظومة. بيد أن العمل بأدوات لتطوير القادة وللتنمية الإدارية يجب أن يتم في حدود الموارد المتوافرة حاليا وألا يؤدي إلى طلب وظائف أو مخصصات إضافية في الميزانية.

٢٠ - واحتتم بقوله إنه درس بعناية تقرير الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية (A/59/153) وإنه قلق لأن الفريق قدم توصيات متعلقة بالسياسات تخرج عن نطاق ولايته. وأكد أن لجنة الخدمة المدنية الدولية هيئة مستقلة، وأنها بهذا الوصف، تقوم بدور مهم في تحديد وتنسيق شروط خدمة الموظفين في النظام الموحد. وأضاف أن الجمعية العامة والرؤساء الإداريين للوكالات يشاركون أيضا في الجهود الرامية إلى تحديث إدارة الموارد البشرية، ويتعين من ثم على لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تزيد تعزيز اتصالاتها وتنسيقها معهم لكي يتسنى لهم الاستجابة معا بشكل أفضل للتحديات التي يواجهها النظام الموحد.

٢١ - السيد كوفالينكو (الاتحاد الروسي): قال إن اللجنة تستحق الشناء للعمل البارز الذي قامت به في دراسة المسائل المتعلقة بإصلاح إدارة الموارد البشرية، ولما رجعتها لنظام الأجور والاستحقاقات. وفيما يتعلق بالدراسة التجريبية عن

٢٦ - واختتم بقوله إنه فيما يتعلق بتقرير الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية (A/59/153)، فإن وفده سيسير على نهج إضفاء مزيد من القوة على لجنة الخدمة الدولية، وإعادة تأكيد الدور الحاسم للدول الأعضاء في تعيين أعضاء اللجنة، وأهمية الحفاظ على عملية التشاور الثلاثية الأطراف القائمة.

٢٧ - السيد ياماموتو (اليابان): قال إن وفده طالما أيد النظام الموحد وأن هذا النظام لا يُمكن فقط كل منظمة مشاركة فيه من تفادي ترتيبات إدارية مثقلة لكاهلها وإنما يكفل أيضا شروط المساواة والاتساق في الخدمة، الأمر الذي يستبعد التنافس غير الضروري.

٢٨ - ومضى يقول إن اليابان ترحب بالجهود المبذولة حاليا لتنفيذ الدراسة التجريبية المتعلقة بتوسيع النطاقات وربط الأجر بالأداء، وتعرب عن تأييدها عموماً للعمل بتلك المبادرات كوسيلة لضمان أن يعكس نظام الأجور والاستحقاقات أداء الموظفين. وفي ذلك الصدد، قال إن نظاماً منصفاً يعول عليه لتقييم الأداء أمر لا غنى عنه، وأنه يلزم وضع تدابير تمنع تصاعد تكاليف الموظفين تصاعداً كبيراً. ومع أن لجنة الخدمة المدنية الدولية قررت الإبقاء على التمييز في الأجر بين الموظفين الذين يعولون معالين من الدرجة الأولى، والموظفين الذين لا يعولون معالين من الدرجة الأولى، فإن مسألة استحقاقات الزوج يجب أن تعالج في سياق تطبيق توسيع النطاقات وربط الأجر بالأداء. وقال إن اليابان ترحب أيضاً بمقررات اللجنة المتعلقة ببدل التنقل والمشقة والترتيبات التعاقدية.

٢٩ - واختتم بقوله إنه في حين أقرت لجنة الخدمة المدنية الدولية التغيير المقترح، من بدل الإقامة المخصص للبعثة إلى بدل الإقامة اليومي بعد انقضاء ٦٠ يوماً، واعتباره الأساس لحساب بدل المعيشة للعمليات الخاصة بموجب نهج العمليات

الإدارة أن تبين ما إذا كانت هذه الزيادة، عندما تنفذ باستخدام طريقة دمج نقاط معامل تسوية مقر العمل، لن تنطوي في الواقع على أي تكلفة إضافية تتكبدها الأمم المتحدة. وأعرب عن ثقته في أن توضح اللجنة الاستشارية في المشاورات غير الرسمية شواغلها في هذا الصدد.

٢٤ - ومضى يقول إن اللجنة وافقت على الأساس المنطقي للحفاظ على نظامين مستقلين لاستحقاقات الموظفين المعينين دولياً الذين يعملون في مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر. وتمنى أن يضع ذلك حداً للمناقشة المتعلقة بإمكانية تقديم مجموعة استحقاقات أكثر سخاء على غرار مجموعات الاستحقاقات التي تقدمها صناديق الأمم المتحدة وبرامجها إلى الموظفين العسكريين ورجال الشرطة والموظفين المدنيين الذين يخدمون في عمليات حفظ السلام. وفي الوقت ذاته، رأى أنه ينبغي للجنة أن تُبقي قيد الاستعراض استحقاقات موظفي الصناديق والبرامج الذين يعملون في الميدان لكي تبلغ الجمعية العامة بأي زيادة غير مبررة.

٢٥ - ومضى يقول إن وفده لاحظ نية اللجنة الاستمرار في استعراض منهجية تحديد مستوى منحة التعليم، ومواصلة النظر في معايير تقييم الوظائف في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها. وأضاف أنه ينبغي للجنة أن تتابع أيضاً عن كثب أنشطة شبكة الإدارة العليا بقصد تنبيه الجمعية العامة فوراً إذا ما تجاوزت الشبكة صلاحياتها على النحو المبين في الفقرة ٦ من الوثيقة A/60/209. وقال إن وفده يعتبر أن الأهداف المدرجة في هذه الفقرة كان يمكن أن تتحقق بدون إنشاء شبكة لهذا الغرض. وفضلاً عن ذلك، قال إن وفده قلق من أن تستخدم الآلية الجديدة جزءاً كبيراً من ميزانيات التدريب المحدودة أصلاً المخصصة للمنظمات المشاركة.

الخدمة المدنية الدولية، وأن آراء الاتحاد أخذت بعين الاعتبار في تقرير اللجنة، حتى ولو جاء ذلك بشكل مختصر نتيجة القيود المفروضة على حجم الوثائق.

٣٤ - الرئيس: ذكّر اللجنة بأحكام الفقرة ٥ من القرار ٢١٣/٣٥ التي لاحظت الجمعية العامة فيها أنه عندما يُلقى أعضاء اللجنة الخامسة أسئلة تعقيماً على البيانات التي يلقونها ممثل عن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، فإنه يمكن الرد عليها كتابة من قِبَل ممثل الاتحاد في وثيقة تكميلية وحيدة تقدم عن طريق الأمين العام. وعلى ذلك الأساس، يمكن لوفد نيجيريا أن يتوقع تلقي رد من الاتحاد عبر القنوات المناسبة.

٣٥ - السيد بلحاج عمور (رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية): قال مجيباً على الممثلين الذين أعربوا عن قلقهم أو طرحوا أسئلة حول تقرير اللجنة (A/60/30)، إن الآراء التي تم الإعراب عنها ستُدرس، كما درست دائماً، باهتمام كبير من قِبَل لجنة الخدمة المدنية الدولية.

٣٦ - ومضى يقول إن بعض الوفود أعرب عن القلق حيال الدراسة التحريية بشأن توسيع النطاقات وربط الأجر بالأداء، التي اعتبروها خروجاً عن الأبعاد التي كانت قد حددتها اللجنة. ورداً على ذلك، قال إن الطرائق التي قدمتها اللجنة في تقريرها إلى الجمعية العامة في عام ٢٠٠٤ بالنسبة لتطبيق الدراسة التحريية كانت قد تبلورت بمضي الوقت وبمشاركة كاملة من قِبَل ممثلي المنظمات والموظفين، وأن جميع الأطراف وافقت عليها. أما المشكلة التي برزت فتمثل في أن منظمة واحدة كانت تسعى إلى توسيع تلك الطرائق كي تفي بمتطلبات تنظيمية معينة. وقال إن تلك المنظمة أبلغت لجنة الخدمة المدنية الدولية بتلك الاحتياجات وأنه، في حدود عدم خروجها عن إطار العمل، فإن لجنة الخدمة المدنية الدولية على استعداد للنظر في طلب تلك المنظمة.

الخاصة، فإن وفده لديه شواغل بشأن ذلك الاقتراح. وقال إن معدلات بدل الإقامة المخصص للبعثة خفضت لكي تعكس تكلفة الإقامة و/أو الطعام الذي توفره المنظمة، وهي حقيقة يجب أن تؤخذ كاملة بعين الاعتبار عند معالجة هذه المسألة. وقال إن اليابان تود أن تحصل على مزيد من التوضيح حول المسألة خلال المشاورات غير الرسمية.

٣٠ - السيد ديبابش (الجزائر): أشار إلى أن لجنة الخدمة المدنية الدولية تقوم بدور قيّم من خلال تعزيزها لاستخدام الموارد استخداماً فعالاً في الأمم المتحدة. وقال إنه في وقت نرى فيه القضايا الأخلاقية تناقش في سياق برنامج الإصلاح، فإن وفده يأمل في أن تشارك لجنة الخدمة المدنية الدولية مشاركة أوثق في تناول ذلك الجانب من الإصلاح.

٣١ - السيدة أودو (نيجيريا): قالت إن ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ألقى في الجلسة التاسعة عدداً من البيانات وأن وفدها يرغب في تلقي بعض التوضيحات بشأنها.

٣٢ - وأوردت على سبيل المثال ذكر ممثل اتحاد الرابطات أن الموظفين يقفون موقف المتفرج على ما يجري أمام أعينهم بدلاً من مشاركتهم مشاركة نشطة في عملية إصلاح منظومة الأمم المتحدة، وأنه أيضاً نتيجة التطورات التي حدثت في السنوات الأخيرة خضعت أوضاع الموظفين للتمحيص وكانت قدراتهم والتزامهم بالخدمة موضع تساؤل، كما كان هناك ابتعاد واضح عن المبادئ التي تقوم عليها خدمة مدنية دولية حقيقية، وأنه أتى في النهاية على ذكر مسألة أساسية هي مسألة أمن الموظفين، حيث أشار إلى هدفين ما زالا غير متحققين من أجل إقامة نظام عملي وقوي موحد لإدارة الأمن.

٣٣ - وفي الختام، قالت إن وفدها مسرور وهو يلاحظ أن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين يتعاون مع لجنة

اللجنة لا تتوقع أية آثار قانونية فيما يتعلق بالترتيبات الجديدة.

٣٩ - وردا على طلب توضيح الأساس المنطقي لعدم تمييز مراكز العمل التي بها مقار عن مراكز العمل الأخرى، أشار إلى أن القصد من المبالغ التي تُدفع للتنقل والمشقة هو التعويض عن خدمة في مراكز عمل صعبة وتشجيع التنقل، وبموجب الخطة الحالية، فإن الشروط التي وُضعت لمدفوعات التنقل إلى الموظفين الذين ينتقلون إلى مراكز عمل بها مقار أشد صرامة من الشروط التي حددت لتنقل الموظفين في الميدان. وقال إنه بوضع الترتيبات على ذلك الأساس المنطقي وبملاحظة أن أية حركة تخلق صعوبات للموظف، وافق الفريق العامل على ضرورة استمرار مدفوعات التنقل بالنسبة لكل مراكز العمل. وقال إنه في الوقت الذي قبلت فيه اللجنة توصية الفريق العامل فإنها تعتزم العودة إلى دراسة هذه المسألة عند الاستعراض القادم. ولاحظ أن الاقتراح المعروض على اللجنة جاء نتيجة للتعاون والتوافق. وقال إن لجنة الخدمة المدنية الدولية مقتنعة بأن الترتيبات الجديدة، التي هي ثابتة التكاليف، تعبر بشكل أنسب عن شواغل الجمعية العامة من حيث أن الزيادات التلقائية في المستحقات ما عادت تطبق ذاتيا بفعل الزيادات في المرتبات الأساسية/الدنيا، وأشار إلى أن مؤشرات واضحة من أجل الاستعراض ستطبق في المستقبل. ومضى قائلاً إن لجنة الخدمة المدنية الدولية ستستعرض بشكل واقعي الترتيبات في الوقت المعين، وأنها ستقدم تقريراً دورياً عن ذلك إلى الجمعية العامة. ولاحظ بارتياح دعم الدول الأعضاء للجهود التعاونية التي يبذلها الفريق العامل من أجل الوصول إلى توافق في الرأي حول مدفوعات التنقل والمشقة، وأشار إلى أن استخدام فريق عامل لم يكن خروجاً جديداً عن المألوف؛ فلجنة الخدمة المدنية الدولية استخدمت مثل هذه الأفرقة على مدى سنين من أجل معالجة قضايا معقدة وحساسة مدرجة في برنامج عملها

وأكد على أن لجنة الخدمة المدنية الدولية ترصد عن كثب التقدم المحرز في الدراسة التجريبية في المنظمات المشاركة وأنها تتقيد بالطرائق المتفق عليها وبأحكام قرار الجمعية العامة ٢٦٨/٣٩.

٣٧ - وفيما يتعلق بالترتيبات التعاقدية، أشار إلى أن سؤالاً طُرح عما إذا كانت إجراءات انتهاء الخدمة الموحدة تُطبق حالياً على الموظفين الذين يعملون بعقود لمدة محدودة، وإن لم يكن الأمر كذلك، ما هي التكلفة الإضافية والأساس المنطقي لاعتماد مثل هذه الإجراءات. وردا على ذلك، قال إنه وفقاً للممارسة المتبعة حالياً فإن إجراءات انتهاء الخدمة الموحدة تطبق على جميع المنظمات في منظومة الأمم المتحدة بالنسبة للموظفين الذين يعملون بعقود لمدة محدودة، وذلك كما هو محدد في إطار العمل الذي وضعته لجنة الخدمة المدنية الدولية. وقال إن إطار العمل ذاك يتناول إجراءات انتهاء الخدمة العادية وأن اللجنة لا تتوقع أن يولد ذلك تكاليف إضافية نتيجة تنفيذها.

٣٨ - ومضى يقول إنه تم الإعراب عن القلق حيال تاريخ التنفيذ المقترح وهو ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ للترتيبات الجديدة المتعلقة بالتنقل والمشقة؛ وطلبت توضيحات أيضاً حول الآثار المالية والقانونية الناجمة عن اختيار ذلك التاريخ. وشرح قائلاً إن تاريخ التنفيذ المقترح في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ حُدد استجابة لطلب جاء من منظمات أشارت إلى أنه لن يكون عملياً بالنسبة لها أن يبدأ التنفيذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ بسبب الصعوبات المرتبطة بإعادة برمجة نظم المرتبات في تلك المنظمات بعد موافقة الجمعية العامة. وكما جاء في تقرير اللجنة، فإن الآثار المالية المترتبة على ذلك ستبلغ ١,١٩ مليون دولار. ولو صادقت الجمعية العامة على تاريخ التنفيذ في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ بالنسبة للترتيبات المتعلقة بالتنقل والمشقة وتاريخ التنفيذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ بالنسبة لزيادة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، فإن

٤٤ - السيدة تايلور روبرتس (جامايكا): قالت متحدثة باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين إن اللجان الإقليمية عليها مسؤوليات هامة في مجال تعزيز جدول أعمال التنمية للمنظمة. وقالت إن اللجان الإقليمية تمثل نقطة الاتصال الأولى بين الأمم المتحدة وقواعدها العالمية وأنها، بالإضافة إلى ذلك، أُنيطت بمتابعة تنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية ونتائج المؤتمرات الرئيسية. وقالت إن مجموعة الـ ٧٧ والصين بالتالي ترحب بجهود تلك اللجان من أجل مواصلة برامج عملها وهياكلها مع تلك الولايات الإضافية، مع الإدراك بأن كل لجنة تعمل في بيئة اقتصادية ومؤسسية مختلفة. وشددت أيضا على الدعم القوي الذي تقدمه اللجان الإقليمية إلى مختلف المبادرات الإقليمية.

٤٥ - وأقرت بأهمية الكفاءة والفعالية في الممارسات الإدارية ورحبت بحقيقة أن غالبية توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية قد نفذت أو أنها ستكون موضع التنفيذ في عام ٢٠٠٦. كما أشادت باللجان الإقليمية على جهودها لتبسيط هياكلها ومهامها. غير أنها أردفت قائلة إن الأمين العام يجب أن يضمن توفير الأمانة العامة الدعم اللازم إلى اللجان الإقليمية. وقالت إن اتباع نهج منسق يعتبر أمرا جوهريا من أجل تنفيذ استراتيجية شاملة للاتصال وتقليص معدلات الشواغل المرتفعة حاليا، وإن عدم المشاركة والتفاعل والتنسيق بشكل كاف بين المقر واللجان يمكن أن ينال من الجهود الجماعية التي تبذلها اللجان لدعم جدول أعمال التنمية للمنظمة.

٤٦ - وأخيرا، قالت إنه في حين أن اللجان يجب أن تستعمل مواردها على أكفأ نحو ممكن، فإن على الدول الأعضاء مسؤولية مشتركة في أن تقدم لها الأموال الكافية. ورأت أنه لن يكون من الواقعية بمكان توقع اعتماد اللجان على موارد خارجة عن الميزانية من أجل تنفيذ ولاياتها الأساسية.

وأما تعترم مواصلة تلك الممارسة على أن يخضع ذلك لقيود الميزانية.

٤٠ - واسترسل قائلاً إن لجنة الخدمة المدنية الدولية ستواصل متابعة الدراسة المتعلقة بتعديل الرتب بين النظام الموحد للأمم المتحدة، والخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة به وأنها ستقدم تقريرا إلى الجمعية العامة عن ذلك في دورتها الحادية والستين.

٤١ - وواصل قائلاً إن نطاق الامتثال في المستقبل لطلب زيادة مادة التقرير المتعلقة بالتنفيذ من قبل المنظمات، سيُدرس على ضوء القيود المفروضة حرصا على تقديم التقارير بشكل مُبسَّط.

٤٢ - وأشار إلى ما ذكر بأن لجنة الخدمة المدنية الدولية لم ترد على طلب من الجمعية العامة يتعلق بالكيانات التي استعملت كخدمة مدنية مقارنة لأغراض تحديد المستحقات والبدلات. وطمأن اللجنة الخامسة أن الرد قدّم على ذلك وأن التفاصيل ترد في وثيقة كبيرة يمكن أن تتاح لأي وفد مهتم بتلقي التفاصيل الكاملة.

٤٣ - وفي الختام، قال إن لجنة الخدمة المدنية الدولية تجد صعوبة في تقديم التقارير ضمن الحدود التي فرضتها الجمعية العامة على حجم الوثائق وبالتالي فإن كثيرا من التفاصيل أسقطت. غير أنه أوضح أن ردودا مفصلة يمكن أن تقدم على أي أسئلة سواء في إطار المشاورات غير الرسمية أو في أطر غيرها وفي هذا الصدد اعتذر لأن الوثائق الداعمة ستقدم باللغة الانكليزية فقط.

البند ١٣٢ من جدول الأعمال: تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب خدمات الرقابة الداخلية (تابع)

تنفيذ توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية بشأن مراجعة الأداء الإداري للجان الإقليمية (تابع) (A/60/378)

٤٧ - السيد يو داي جونغ (جمهورية كوريا): لاحظ أن مستوى تنفيذ توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية يختلف بين لجنة وأخرى. وأضاف قائلاً إن الأمانات التنفيذية ينبغي لها بالتالي أن تقوم بدور استباقي أكبر لضمان تنفيذ التوصيات المتعلقة بمراجعة الأداء الإداري للجان. ورأى أن التقرير الوارد في الوثيقة A/60/378 كان ينبغي أن يقدم مزيداً من المعلومات المحددة والمفصلة حول ما آل إليه تنفيذ التوصيات وكذلك، حيثما أمكن، إحصاءات عن مستويات التنفيذ. وأخيراً، نوه إلى أن ثمة موضوعاً مشتركاً بين غالبية التوصيات يتمثل في الحاجة إلى تفادي الازدواجية وتعزيز التنسيق وتبادل أفضل الممارسات. وبالتالي، ينبغي التفكير في وضع آلية تعمل بشكل منهجي أكبر للتشاور فيما بين جميع اللجان.

٤٩ - وفي الختام قال من باب الرد على ملاحظات ممثلة جامايكا إنه على الرغم من أفضل الجهود التي تبذلها اللجان الإقليمية لجمع الأموال فإنها لا تستفيد إلاّ بكميات جد محدودة من الموارد الخارجة عن الميزانية. وعلى ضوء حقيقة أن الإفراط في الاعتماد على مثل تلك الموارد يمكن أن يضر بتنفيذ البرامج، فإن الولايات الأساسية للجان يجب أن تمول في المقام الأول من خلال موارد مضمونة.

رفعت الجلسة الساعة ١١/٣٠.

٤٨ - السيد رحمن (الرئيس بالنيابة لمكتب اللجان الإقليمية في نيويورك): قال إنه قد أحاط علماً بالأراء التي أعربت عنها الوفود. وأضاف إنه كما سبق أن أشار في بيانه الاستهلاكي (A/C.5/60/SR.8)، فإن بعض توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية تُفُذت بينما يجري حالياً تنفيذ بقيتها. ولاحظ أن رؤساء تخطيط البرامج في اللجان الإقليمية يجتمعون سنوياً لمناقشة توصيات الرقابة الداخلية ولضمان متابعتها على النحو المناسب. وأضاف يقول إن تلك الاجتماعات يستفاد منها أيضاً كمحفّل لتبادل الخبرات وأفضل الممارسات؛ وإنه في آخر اجتماع لأولئك الرؤساء عقد في بيروت، قرروا إنشاء فريقين عاملين للإشراف على تنفيذ توصيات محددة. وقال إن أحد الفريقين العاملين سترأسه اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ وسيكون مسؤولاً عن التوصية المتعلقة بالتقييمات الذاتية (التوصية ٥)، بينما يتولى الفريق العامل الآخر، الذي سترأسه اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، المسؤولية عن التوصية المتعلقة بالمنشورات (التوصية