

Distr.: General
8 January 2007
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة الحادية والستون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الحادية عشرة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الخميس، ٢٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد يوسف (الجزائر)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد ساها

المحتويات

البند ١٢٥ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع)

هذا المحضر قابل للتصويب. ويجب إدراج التصويبات في نسخة من المحضر وإرسالها مذيبة 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 ١٢٥ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع)

١ - السيدة لوك (جنوب أفريقيا): تحدثت نيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين، فشددت على أهمية الدور الحوري الذي تؤديه لجنة الخدمة المدنية الدولية في الإشارة على الدول الأعضاء بشأن طرق ووسائل تزويد موظفي المنظمة، وهم أثنى ما لديها، بأفضل شروط الخدمة. ورحبت بالتحسينات التي جرى إدخالها على تقرير اللجنة (A/61/30)، بما فيها الخطوة المفيدة جدا والمتمثلة في إدراج ملخص عن التوصيات المقدمة في السابق إلى الجمعية العامة. وأضافت أن هناك حاجة إلى إجراء المزيد من المداولات بشأن الأجور والاستحقاقات لتمكين اللجنة من اتخاذ قراراتها. وشددت على وجوب تحديث وتبسيط نظام البدلات بطريقة شفافة ومنصفة لضمان المزيد من الفعالية.

٢ - وانتقلت إلى الحديث عن المسائل الأخرى التي أثارها اللجنة، فشددت على أهمية منحة التعليم، ورحبت بتوصية اللجنة بزيادة حجم المنحة. وأعلنت أن مجموعة الـ ٧٧ والصين على استعداد أيضا لدراسة التسوية المقترحة لجدول المرتبات. أما بالنسبة إلى شروط الخدمة، ولا سيما بالنسبة إلى موظفي الخدمة الميدانية، فقد قالت إنه يتعين دراسة الموضوع ضمن إطار عملية إصلاح إدارة الموارد البشرية، وذلك بقصد تأمين تمتع موظفي الأمم المتحدة بأفضل الشروط الممكنة للعمل. وأعربت في ختام كلمتها عن قلقها البالغ إزاء عدم حصول أي تقدم نحو تحقيق التوازن بين الجنسين في المنظمة، ولا سيما في المستويات العليا. وقالت إن مجموعة الـ ٧٧ والصين تؤيد توصيات اللجنة الهادفة إلى تحسين مستوى تمثيل المرأة، ولا سيما من البلدان النامية.

٣ - السيدة سوني (كندا): تحدثت أيضا نيابة عن أستراليا ونيوزيلندا، فشددت على أهمية دور لجنة الخدمة المدنية الدولية والعلاقة المباشرة بين عملها والأداء الفعال لمنظمات النظام الموحد. وأعربت عن تقديرها لاستعراض اللجنة لكل استحقاق وبدل، ولكنها تساءلت في نفس الوقت عن كيفية إسهام هذه العملية في توفير مجموعة من عناصر الأجر حديثة وتنافسية وبمبسطة. وقالت إنه رغم اتخاذ نظام الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة كأساس للمقارنة بالنسبة إلى المرتبات، لا يوجد أي أساس للمقارنة بالنسبة إلى الاستحقاقات. ولذلك يوجد خطر اعتماد نهج انتقائي يجري بموجبه اختيار النموذج الأكثر جاذبية بالنسبة إلى كل استحقاق، ورأت أن المسألة تتطلب المزيد من الدراسة.

٤ - ورحبت بقرار اللجنة تشكيل فريق عامل معني باستحقاقات الموظفين المعيّنين دوليا العاملين في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب العائلات، ودعت إلى الإبقاء على الترتيبات التعاقدية الحالية في مجال حفظ السلام كتدبير مؤقت. ورأت أن اعتماد نهج نظام موحد لهذه المسألة قد تأخر أكثر من اللازم. وقالت إن من الهام بشكل خاص بالنسبة إلى الفريق العامل تحديد مجموعة تعويضات شفافة وسهلة الإدارة، كما كان مفترضا بالنسبة إلى التعيينات في إطار المجموعة ٣٠٠ والمستخدمين على نطاق واسع في مجال حفظ السلام. وأردفت قائلة إن عمل اللجنة في هذا المجال سيشكل جزءا لا يتجزأ من جهود الجمعية العامة لإصلاح إدارة الموارد البشرية.

٥ - وأعربت عن خيبة أملها لعدم إحراز تقدم كاف في زيادة تمثيل النساء في الفئة الفنية وما فوقها. وقالت إنه يتعين على اللجنة ومجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة مواصلة استعراض الوضع وتقديم توصيات عملية إلى

٨ - ومضى قائلا إن القرارات بشأن تعيين أعضاء شبكة الإدارة العليا هي الآن من صلاحيات الرؤساء التنفيذيين. ولتفادي عدم الموضوعية في عملية الاختيار، قال إن القرارات المتعلقة بالعضوية يجب أن تستند إلى معايير محددة بوضوح ومبادئ التوازن الجغرافي والجنساني. وشدد على وجوب تطوير الأدوات الإدارية لدعم برنامج بناء القدرات القيادية على نطاق المنظومة، وإن كان يتعين الاضطلاع بتلك الأنشطة ضمن حدود الموارد المتوفرة حاليا.

٩ - وأردف قائلا إن لجنة الخدمة المدنية الدولية، بصفتها جهاز خبراء يتبع الجمعية العامة، تؤدي دورا محوريا في تنظيم شروط الخدمة في كامل النظام الموحد. وأضاف أنه في حين تعمل المنظمة على تحسين نظام إدارة الموارد البشرية، يتعين على اللجنة أن تواصل تدعيم النظام الموحد وتعزيز اتصالاتها وتنسيقها مع المدراء التنفيذيين لجميع الوكالات الأعضاء.

١٠ - السيد تورينغتون (غيانا): تحدث باسم مجموعة ريو فقال إن مبادئ الخدمة المدنية الدولية توفر إطار عمل يضمن نزاهتها. وأعاد تأكيد أهمية النظام الموحد والحاجة إلى الحفاظ على استقلالية لجنة الخدمة المدنية الدولية ومستوى خبرتها في مجال تنظيم شروط الخدمة في النظام الموحد.

١١ - وانتقل إلى الحديث عن تقرير اللجنة (A/61/30)، فرحب بإدراج ملخص لتوصيات اللجنة للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦، وطالب بتوفير ملخصات مماثلة في التقارير المقبلة. وقال إن مجموعة ريو ستتناول بشكل بناء المقترحات المتعلقة بنظام البدلات، وشدد على الحاجة إلى متابعة مسائل الترتيبات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة ضمن إطار عملية إصلاح إدارة الموارد البشرية وإلى إشراك اللجنة وممثلي الموظفين في المناقشات ذات الصلة بالموضوع.

١٢ - ودعا إلى استعراض المنهجية المعتمدة لتحديد منح التعليم لضمان معاملة منصفة لجميع الموظفين. وأعرب عن

الجمعية العامة. واختتمت حديثها قائلة إنه يتعين على اللجنة الخامسة دراسة توصيات الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية المتعلقة بالمؤهلات ومدة الولاية وعملية اختيار الموظفين للعمل في لجنة الخدمة المدنية الدولية ضمن إطار عملية إصلاح إدارة الموارد البشرية. وقد قدمت مجموعة الـ ٧٧ والصين خلال الدورتين السابقتين للجمعية العامة، توصيات جوهرية في هذا المجال وهي تتطلع إلى إنهاء المناقشات حول هذا الموضوع.

٦ - السيد شين يانجي (الصين): رحب بقرار لجنة الخدمة المدنية الدولية بإنشاء فريق عامل بشأن الحاجة إلى مواءمة الحقوق والاستحقاقات في كامل النظام الموحد. وقال إنه يتعين على الفريق العامل أن يأخذ بعين الاعتبار عوامل مثل آثار الإصلاحات على الميزانية، وفعالية التكاليف، والاستمرارية الإجمالية لإجراءات الإصلاح ومدى توافقها، والمصالح الشرعية للموظفين، والتطبيق الشفاف والمنصف، ووجود آليات فعالة للإنصاف القضائي لحماية حقوق الموظفين ومصالحهم. وأضاف أنه يتعين على اللجنة أيضا أن تجري استعراضا شاملا لتأثير مقترحات مثل تبسيط العقود وإنشاء قوة دائمة ومحترفة لحفظ السلام واعتماد أنظمة لتتقل الموظفين، على النظام المشترك للأمم المتحدة.

٧ - وبالنسبة إلى المقترح بإيجاد ثلاثة أنواع من العقود: المؤقتة، والمحددة المدة، والمستمرة، دعا إلى وجوب أن يستهدف إصلاح نظام التعاقد تحسين الأداء، والمحافظة على حركية القوة العاملة وتلبية الاحتياجات التشغيلية للمنظمة. وأضاف أنه يجب أن يستند تجديد العقود المستمرة إلى الأداء لتفادي تحولها فعليا إلى عقود دائمة. وأكد أن التحويل الآلي للعقود إلى عقود مستمرة إثر تقييم وحيد يعادل إعادة إدخال التعيينات الدائمة؛ وأوضح أن العقود المستمرة يجب ألا تُمنح إلا وفقا لإجراءات شفافة تستند إلى استعراضات أداء منتظمة ومعايير واضحة.

ولكنه رأى أنه يتعين إدخال عنصر يتعلق بالمساءلة الإدارية عن تحقيق الأهداف الجنسانية.

١٧ - واسترسل قائلاً إن وفد بلده يتفهم أسباب الاستعراض المقترح لإجرائه لبدلات الإعالة، لكن اعتماد منهجية أفضل سيتطلب إجراء فحص شامل للمسألة. وأضاف أن المقترحات لزيادة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا على أساس انتفاء الكسب أو الخسارة، تستحق أن تدرس بشكل جدي. وأكد الحاجة إلى إصلاح فئة الخدمة الميدانية، موضحاً أن توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية مفيدة وأنه يجب معالجة هذه المسألة ضمن إطار إصلاح نظام إدارة الموارد البشرية.

١٨ - السيد بندر (العراق): قال إن التوصيات الهامة جداً التي قدمتها لجنة الخدمة المدنية تتطلب متابعة مستمرة بعد إجراء تحليل دقيق للمسائل المطروحة. وأكد أن من الحيوي تحسين التوازن الجنساني في النظام الموحد، ولا سيما بتوظيف نساء من البلدان النامية الممثلة تمثيلاً ناقصاً، على أن يخضع ذلك للمعايير المعتمدة.

١٩ - السيد كوفالينكو (الاتحاد الروسي): قال إنه يجب بدء العمل بالترتيبات الجديدة بشأن بدل التنقل والمشقة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، ولكن يجب إجراء مشاورات غير رسمية لدراسة مدى استصواب إجراء أول استعراض لهذه الترتيبات عام ٢٠٠٨. وأضاف أن وفد بلده أحاط علماً بتعليقات اللجنة بشأن هامش الأجر الصافي في الأمم المتحدة/الولايات المتحدة، وبقرارها سحب توصيتها السابقة بمواصلة اعتماد نهج منفصلة للأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها بالنسبة إلى الموظفين العاملين في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب العائلات. وقال إنه سيرحب بالحصول على مزيد من المعلومات عن سبب تغيير الموقف.

تأييده لقيام الجمعية العامة بإعادة تأكيد مبدأ نوبلمير كعامل لضمان نجاح المنظمة في اجتذاب موظفين ممتازين.

١٣ - السيد محث (بنغلاديش): قال إن وفد بلده شدد على أهمية النظام الموحد وولاية لجنة الخدمة المدنية الدولية لتنظيم شروط الخدمة وتنسيقها مع الحفاظ على مستويات رفيعة في الخدمة الدولية.

١٤ - ورحب بالتقدم المحرز في الدراسة التجريبية عن توسيع نطاقات/ربط الأجر بالأداء، فهي مهمة لتعزيز إدارة الموارد البشرية القائمة على الأداء. وأضاف أن اللجنة كانت محقة في إشارتها إلى إدارة الحياة الوظيفية كأساس لقبول الموظفين بالمشروع. ورحب بمشاركة عدد أكبر من المنظمات في الدراسة، لكنه شدد على ضرورة احترام المعايير التي حددها لجنة الخدمة المدنية الدولية للدراسة. وقال إن الاستكمالات السنوية يجب أن تبين ما إذا كانت تحقق الأهداف المحددة وأثر الهياكل الجديدة للموارد البشرية عليها.

١٥ - ومضى قائلاً إن الهامش كان خلال السنوات القليلة الماضية دون نقطة الوسط المستصوبة، ولكنه ارتفع منذ عام ٢٠٠٥ بنسبة ٢,٩ في المائة ليصل إلى ١١٤، ويجدر تذكّر أن النقطة الوسطى مستصوبة وليست إلزامية. وأضاف أنه يجب إجراء المزيد من المناقشات لهذه المسألة عندما تتوفر نتائج الدراسات المتعلقة بمعالجة الرتب.

١٦ - وواصل حديثه قائلاً إن بنغلاديش ترحب بتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن بدل المخاطر وتثني على التزام الموظفين العاملين في مواقع خطيرة. وأضاف أنه يشارك اللجنة شعورها بخيبة الأمل حيال التقدم المحرز في تمثيل المرأة في النظام الموحد. وأوضح أن إقامة مراكز تنسيق بشأن المسائل الجنسانية تشكل مثلاً يجدر بجميع المنظمات أن تقتضي به. ورحب بتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية،

٢٤ - ومضت قائلة إن وفد بلدها يود معرفة ما إذا كانت أي من المنظمات الكبرى، ولا سيما الأمانة العامة للأمم المتحدة، قد تطوعت للمشاركة في الدراسة التجريبية عن توسيع النطاقات/ربط الأجر بالأداء، وإنه سيرحب بالحصول على مزيد من المعلومات بشأن عملية التفريق الوظيفي. وأضافت أنه نظرا للأهمية الآتية لهذه المسألة، بإمكان لجنة الخدمة المدنية توفير استكمال إضافي لحالة استعراض الترتيبات التعاقدية للموظفين العاملين في الميدان. ونيجيريا تؤكد أن القلق الذي أعربت عنه لجنة الخدمة المدنية إزاء بطء التقدم نحو بلوغ هدف التوازن الجنساني، ولا سيما بالنسبة إلى توظيف النساء من البلدان الأفريقية وغيرها من البلدان النامية.

٢٥ - السيد بلحاج عمر (رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية): قال إن جميع المسائل التي أُثيرت في اللجنة الخامسة ستلقى عناية جدية من قبل لجنة الخدمة المدنية الدولية التي تدرك دورها الرئيسي في إصلاح منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما في ما يخص إدارة الموارد البشرية. وأضاف أن أمام اللجنة مهمة صعبة تتمثل في اتخاذ قرارات بشأن المسائل العديدة المدرجة في جدول الأعمال، ولكنها ستتنجز من دون شك هذه المهمة بنجاح.

رُفعت الجلسة الساعة ١١/٠٠.

٢٠ - ومضى قائلاً إنه قبل أن تبت الجمعية العامة في مسألة اعتماد نظام جديد للمرتبات، يتعين على لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تثبت بوضوح أن هذا النظام سيحسن أداء الأمانة العامة وسيكون أكثر فعالية من الترتيبات القائمة. وذكر مجدداً أنه سيرحب بالحصول على مزيد من المعلومات.

٢١ - وأكد أنه يتعين على اللجنة أن تواصل رصد تطور شبكة الإدارة العليا وأن تخطر الدول الأعضاء بأي إمكانية لإنشاء فئة موظفين منفصلة أو ناد مغلق لكبار المدراء يتمتعون بحقوق خاصة.

٢٢ - ومضى قائلاً إن وفد بلده يعيد تأكيد اقتناعه بوجوب تعزيز لجنة الخدمة المدنية بصفتها الجهاز المركزي على نطاق كامل المنظومة المعني بتنظيم المرتبات وشروط الخدمة، وأن الوفد سيسترشد بهذا الاقتناع أثناء دراسة اللجنة الخامسة للمقترحات التي تقدم بها الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية. وكذلك باقتناعه بوجوب أن يكون للدول الأعضاء دور رئيسي في تعيين أعضاء لجنة الخدمة المدنية وبضرورة المحافظة على عملية التشاور الثلاثية الأطراف. وأضاف أن وفد بلده لا يستطيع أن يفهم كيف ربط بعض الوفود بين الاتفاق في اللجنة الخامسة على التوصيات التي قدمها الفريق، واعتماد قرار بشأن النظام الإجمالي للمرتبات والبدلات. وأوضح أن هذا النهج يمنع اللجنة الخامسة من مناقشة هذه المسألة في الدورة الستين؛ وأكد على ضرورة عدم تكرار مثل هذه الحالة.

٢٣ - السيدة أودو (نيجيريا): قالت إن البيان الذي أدلى به ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين مفيد لأن من المهم أن تستمع اللجنة الخامسة إلى آراء الموظفين؛ وأردفت قائلة إنه يجدر الترحيب بأي بيان تصدره لجنة التنسيق للقطاعات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة.