

Distr.: General
2 February 2010
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة الرابعة والستون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة السابعة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الثلاثاء، ٢٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد موريه. (سويسرا)

رئيسة اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيدة ماكلورغ

المحتويات

البند ١٣٩ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة

هذا المحضر قابل للتصويب. ويجب إدراج التصويبات في نسخة من المحضر وإرسالها مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني في غضون أسبوع واحد من تاريخ نشر المحضر إلى: Chief, Official Records Editing Section, room DC2-750, 2 United Nations Plaza.

وستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في ملزمة مستقلة لكل لجنة على حدة.



افتتحت الجلسة الساعة ١٠/٠٥.

البند ١٣٩ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (A/64/7/Add.2 و A/64/30 و Corr.2 و A/64/358)

١ - السيد شتوكل (نائب رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية): عرض تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٩ (A/64/30)، وقال إن اللجنة قد استعرضت مدفوعات انتهاء الخدمة، بما في ذلك تعويض إنهاء الخدمة ومنحة الإعادة إلى الوطن ومنحة الوفاة، بغية ترشيد الممارسات في النظام الموحد.

٢ - وأشار إلى أن اللجنة قد قررت أن توصي الجمعية العامة بأن تقوم، في المنظمات التي نفذت الإطار التعاقدى الجديد، بالبداية في تطبيق مدفوعات إنهاء الخدمة للموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة الذين يتركون المنظمة عند انتهاء أجل عقودهم بعد قضاء ١٠ سنوات أو أكثر من الخدمة المتواصلة. وقال إنه علاوة على معالجة الإجحاف الحاصل في المعاملة الحالية للموظفين لدى انتهاء الخدمة، سيُيسر هذا الإجراء كلا من احتمال قبول موظف عقداً محدد المدة وعدم تمديد هذا العقد من جانب المنظمة، مما يتيح للمنظمات مزيداً من المرونة في وضع المزيج المناسب من التعيينات المستمرة والمحددة المدة. كما سيعكس واقع الخدمة المدنية الدولية حيث يمكن أن تفرض مجالس الإدارة، لأسباب متعلقة بالميزانية أو أسباب أخرى، قيوداً على استخدام التعيينات المستمرة، لا ترتبط بالضرورة باستمرار المهام التي يؤديها الموظف المعني. وعلاوة على ذلك، سيوافق هذا التدبير ممارسات العمالة المتبعة خارج المنظمات، والتي تتوافر بموجبها استحقاقات البطالة، وتشمل نظاماً منها نظام الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة؛ ولا يستفيد معظم موظفي النظام الموحد من تلك الاستحقاقات التي تمنحها حكوماتهم الوطنية. وأخيراً، بما أن مدفوعات نهاية الخدمة تُقترح

باعتبارها جزءاً رئيسياً من الإطار التعاقدى الجديد، فستشجع على العمل به في النظام الموحد بأكمله. وتقدر تكاليف الإجراء المقترح بمبلغ ٤,٦ ملايين دولار سنوياً على نطاق المنظومة بأسرها.

٣ - وقال إنه فيما يتعلق بأحقية الحصول على منحة الإعادة إلى الوطن ومنحة الوفاة، أوصت اللجنة الجمعية العامة بأن تكرر طلبها لمجالس إدارة المنظمات المشاركة في النظام الموحد أن توائم أحكامها مع الأحكام المعمول بها في الأمم المتحدة.

٤ - واستطرد قائلاً إن اللجنة قد نظرت بصورة أولية في إمكانية تغيير السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، حسب طلب الجمعية العامة بناء على التوصية الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية عن إدارة الموارد البشرية (A/63/526). وقد لاحظت اللجنة أن طلب الجمعية ينطوي على نطاق للدراسة أوسع بكثير يدمج عدداً من جوانب سياسات الموارد البشرية والمعاشات التقاعدية، فأصدرت تعليمات لأمانتها بأن تعد، بالتعاون مع المنظمة والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، تقريراً شاملاً يتضمن توصيات، ويراعي الآثار على الموارد البشرية والمعاشات التقاعدية. وبما أن الصندوق قد بدأ فعلاً في إجراء استعراض لنظام المعاشات التقاعدية، قررت اللجنة معاودة النظر في المسألة في دورتها الثانية والسبعين.

٥ - وأضاف قائلاً إن الاستعراض الذي أجري في تموز/يوليه ٢٠٠٩ لجدول المرتبات للموظفين من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في مقر الأمم المتحدة، قد خلص إلى توصية بأن يظل ذلك الجدول على حاله، بناء على تقلص بنسبة ١,١ في المائة في الرقم القياسي ذي الصلة لأسعار الاستهلاك على مدى فترة الأشهر الاثني عشر منذ تموز/يوليه ٢٠٠٨. كما أُبقي على مرتبات فئة الخدمات

موظفي الأمم المتحدة والولايات المتحدة الذين يشغلون مناصب مماثلة ٨، ١٢٣، وبلغ متوسط مستوى الهامش لفترة السنوات الخمس الماضية ٢٠٠٥-٢٠٠٩ معدل ٦، ١١٣. ورغم أن متوسط السنوات الخمس أقل من نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥، فإن الأمر لا يثير قلقا مباشرا لدى اللجنة، عند مراعاة المستوى الحالي للهامش ودينامياته في السنوات الأخيرة.

٨ - وأبلغ اللجنة بأنه في ضوء الطلب الذي قدمته الجمعية العامة إلى اللجنة، في قرارها ٢٦٨/٥٩، أن ترصد التقدم المحرز في سبيل وضع شبكة لموظفي الإدارة العليا، فإن مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق قرر وقف أي أعمال أخرى بشأن ذلك المشروع. وقال إنه فيما يتعلق برصد التوازن بين الجنسين داخل النظام الموحد، قررت اللجنة ألا توصي بوضع قائمة مشتركة بين الوكالات تشمل النساء المؤهلات باعتبارها طريقة مجدية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين، بل أوصت بأن تستكشف المنظمات استراتيجيات مختلفة أخرى.

٩ - واسترسل قائلاً إن اللجنة قد أقرت جدول الأعمال للدورة الثانية والثلاثين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل، التي يُتوقع أن تقدم، أثناء الدورة المقبلة للجنة الخدمة المدنية الدولية، توصياتها النهائية بشأن المسائل المنهجية والترتيبات العملية للجولة المقبلة من الدراسات الاستقصائية. وقال إنه يمكن أيضا تغيير القواعد التنفيذية التي يستند إليها نظام تسوية مقر العمل بما أن بعض المنظمات قد أعربت عن القلق إزاء زيادات ضئيلة نسبيا في صافي الأجر المقبوض لموظفي الفئة الفنية في بعض مراكز العمل في أوروبا، ولا سيما المراكز الواقعة في منطقة اليورو. وقد وضعت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية نظاما جديدا يقدم تقارير مفصلة عن عمليات الاستعراض السنوي لتصنيفات تسوية مقر العمل، وهي تشارك مشاركة تامة في الأعمال

العامّة في جنيف ومديرد، التي استعرضت في آذار/مارس ونيسان/أبريل ٢٠٠٩ على التوالي، دون تغيير. وعقب الاستعراض الذي أجري في آب/أغسطس لتصنيف تسوية مقر العمل فيما يتعلق بنيويورك، والذي نتج عنه رقم قياسي لتسوية مقر العمل أقل من الرقم القياسي السائد للأجر بالنسبة للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، أُبقي على المرتبات في مستوياتها الحالية لفترة الأشهر الاثني عشر التالية، دون تغيير في جدول الأجر الداخّل في حساب المعاش التقاعدي لأولئك الموظفين.

٦ - وأشار إلى أن لجنة الخدمة المدنية الدولية استطاعت، عقب عمل مستفيض اضطلع به فريقها العامل التقني، أن تعرض على اللجنة الاستشارية معيارا شاملا لتقييم الوظائف في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة يمثل خطوة هامة إلى الأمام من حيث تيسير مواءمة الممارسات في النظام الموحد بأكمله، وينبغي أن يقبله جميع المستخدمين وأصحاب المصلحة. وقال إن تقرير عام ٢٠٠٩ (A/64/30) يصف بنية ذلك المعيار، ورغم أن عددا قليلا من المسائل التقنية لا يزال في حاجة إلى الصقل، فإن لجنة الخدمة المدنية الدولية تخطط لإصدار المعيار الجديد في دورتها المقبلة في مطلع عام ٢٠١٠، على أساس أن كل السمات الضرورية ستكون آنذاك مجتمعة من أجل التنفيذ السلس.

٧ - وقال إن اللجنة توصي بتعديل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا بنسبة ٣,٠٤ في المائة من خلال إجراء الضم المعتاد المتمثل في زيادة المرتب الأساسي مع خفض مستويات تسوية المقر بما يقابل تلك الزيادة، وذلك اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠. وتقدر الآثار المالية المترتبة على التعديل، فيما يتعلق بمدفوعات انتهاء الخدمة، بمبلغ ١,٤ مليون دولار سنويا على نطاق المنظومة بأسرها. واستنادا إلى مضاعف تسوية المقر بالنسبة لنيويورك اعتبارا من ١ آب/أغسطس ٢٠٠٨، بلغ هامش الأجر الصافي بين

الداخلي. وقال إن الاتحاد يدعم الاقتراح الداعي إلى تمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٢ عاما بالنسبة لجميع الموظفين، دون المساس بالحق المكتسب للموظفين المستحقين للتقاعد عند بلوغهم سن ٦٠ عاما، ويعتبر أن قرار التقاعد أو مواصلة الخدمة لا ينبغي أن يُترك للسلطة التقديرية للرئيس التنفيذي، بل ينبغي أن يرجع اتخاذه للموظف المعني وحده. وقال إنه سيدعو إلى إجراء استعراض آخر لرفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ عاما بالنسبة لجميع الموظفين بعد انتهاء صندوق المعاشات التقاعدية من الدراسة الاكتوارية في عام ٢٠١٠، واتخاذ مجلس إدارة الصندوق قرارا بشأن سن التقاعد.

١٩ - وذكر أن الاتحاد قد حدد، استنادا إلى تعليقات أعضائه، عددا من المسائل، تشمل حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام، وتعريف استغلال السلطة، وقوانين حصانة الحياة الخاصة، تشير إلى ضرورة استعراض معايير السلوك في الخدمة المدنية الدولية. ولذلك يدعم الاتحاد قرار اللجنة إجراء استعراض أولي لضمان استمرار تلك المعايير في تلبية احتياجات المنظمات والموظفين.

٢٠ - وقال إنه في حين أن الاتحاد رحب بقرار اللجنة دعوة مجالس إدارة المنظمات المشاركة في النظام الموحد إلى مواصلة جداولها الخاصة بتعويضات إنهاء الخدمة، فإنه يرى مع ذلك أن هذه التعويضات ينبغي أن تستند إلى طول مدة الخدمة فحسب، ولا ينبغي أن تختلف تبعا لنوع العقد. كما يرحب بالتوصية بالبدء في تطبيق مدفوعات إنهاء الخدمة للموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة الذين يتركون المنظمات المشاركة في النظام الموحد بعد انتهاء أجل عقودهم؛ غير أنه يطلب إلى اللجنة أن تنظر في خفض شرط الاستحقاق إلى خمس سنوات. ولذلك سيُشجّع الموظفون العاملون في المحاكم الدولية وسائر المنظمات المشاركة في النظام الموحد في إطار ولايات محدودة زمنيا على البقاء في مناصبهم إلى نهاية

٢٠١٠-٢٠١١، حسبما يرد في بيان الأمين العام (A/64/358)، تستند إلى الاتجاهات السابقة وربما تخضع من ثم للتغيير. وعلى وجه الخصوص، فرغم أن تحويل عقود الموظفين المتدئين لمدد محدودة إلى عقود محددة المدة بموجب الإطار التعاقدى الجديد لن يؤثر على التقديرات المتعلقة بالفترة ٢٠١٠-٢٠١١، من الواضح أنه قد يؤثر في فترات السنتين المقبلة.

١٥ - وأضافت قائلة إن اللجنة الاستشارية تحيط علما بالآثار المالية المترتبة على توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية بتعديل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا للفئة الفنية والفئات العليا بنسبة ٣,٠٤ في المائة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، حسبما هو محدد في البيان المقدم من الأمين العام (A/64/358)، وتحيط علما كذلك بأن الزيادة ستنفذ بالطريقة المعتادة.

١٦ - واسترسلت قائلة إن اللجنة الاستشارية ليس لديها أي اعتراض على النهج الذي اتبعه الأمين العام فيما يتعلق بمدفوعات انتهاء الخدمة للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا لأن هذه الاحتياجات ستعكس في إعادة حساب التكاليف لتقديرات الميزانيات المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١.

١٧ - الرئيس: دعا ممثلا لاتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى الإدلاء ببيان، عملا بقرار الجمعية العامة ٢١٣/٣٥. ووفقا لما اتفق عليه المكتب، دعا الرئيس أيضا ممثلا للجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة وممثلا لاتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين إلى الإدلاء ببيان.

١٨ - السيد موييو (اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين): رحب بإدراج آراء الموظفين في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٩، وفقا للمادة ٢٢-٢ من نظامها

العناصر المفصلة في تقرير اللجنة (A/64/30، الفقرة ١١٢). كما ينبغي أن يتضمن برنامج التنفيذ عنصر التدريب. واختتم قائلاً إن الاتحاد يرحب بتوصيات اللجنة التوجيهية المعنية بسلامة الموظفين وأمنهم التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى، وخصوصاً توصيتها بتمديد الاستحقاقات المرتبطة بالأمن فيما يتعلق بمعايير العمل الأمنية الدنيا لأماكن الإقامة لتشمل الموظفين الوطنيين رهناً بإجراء إدارة شؤون السلامة والأمن تقييماً للمخاطر الأمنية.

٢٤ - السيد لاند - كازلوسكاس (لجنة التنسيق للقطاعات والروابط الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة): قال إن على الجمعية العامة أن تعترف بطبيعة التهديدات التي تواجه موظفي الأمم المتحدة: فقد قُتل في عام ٢٠٠٩ تسعة موظفين تابعين لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) وبرنامج الأغذية العالمي. ويجب على الدول الأعضاء أن تكفل توفير الحماية التي يطلبها الميثاق للموظفين الذين يضطربون بعمل الأمم المتحدة.

٢٥ - وفيما يتعلق بمدفوعات انتهاء الخدمة، أشار إلى أن معظم الدول الأعضاء لديها تشريعات وطنية تستوجب شكلاً من أشكال تعويض إنهاء الخدمة للموظفين عند انتهاء عقد مستمر وتحظر تشغيل الموظفين لمدة طويلة في إطار سلسلة من العقود المحددة المدة. فعلى سبيل المثال، رغم أن الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة المتخذة أساساً للمقارنة لا تتيح تعويضات إنهاء الخدمة أو مدفوعات إنهاء الخدمة أو منح نهاية الخدمة لموظفي التعيينات المحددة المدة، فإن لديها ٩ موظفين من أصل ١٠ لديهم تعيينات دائمة. وفي المقابل، فإن ٨٠ في المائة تقريباً من موظفي الأمم المتحدة معيّنون بناء على عقود محددة المدة. ولذلك ترحب لجنة التنسيق بتوصية لجنة الخدمة المدنية الدولية بالبدء في تطبيق مدفوعات إنهاء الخدمة للموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة

عقودهم المحددة المدة، مما سيعالج مشكلة النقص الحاد في عدد الموظفين عند قرب انتهاء الولاية المسندة إلى المنظمة. ويتفق الاتحاد مع قرار اللجنة بعدم تغيير اسم منحة الإعادة إلى الوطن ودعوة مجالس الإدارة إلى مواصلة أحكامها المتعلقة بأحقية الحصول على منحة الوفاة مع الأحكام المعمول بها في الأمم المتحدة.

٢١ - واسترسل قائلاً إن الاتحاد يحيط علماً بتوصية اللجنة بتعديل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا للفئة الفنية والفئات العليا بنسبة ٣,٠٤ في المائة. ويحيط الاتحاد كذلك علماً بأن مستوى هامش الأجر الصافي للسنوات الخمس يقل عن نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥، وبأن متوسط الهامش في الرتب ف-٣ إلى ف-٥ لم يزد عن ١١٣ بالمقارنة بـ ١١٧ بالنسبة للموظفين في الرتبتين مد-١ ومد-٢، ولذلك يطلب إجراء تعديل لمرة واحدة لإعادة الهامش إلى 115 للدرجات من ف-٣ إلى ف-٥.

٢٢ - وأعرب عن تأييد الاتحاد لقرار اللجنة عدم التوصية بوضع قائمة مشتركة بين الوكالات تتضمن النساء المرشحات المؤهلات، وتأييده لقرارها الأخرى بشأن مسألة تحقيق التوازن بين الجنسين. وفيما يتعلق بتقرير اللجنة الاستشارية، علق الاتحاد على جدول أعمال الدورة المقبلة، وكذلك على قائمة البنود والمواصفات المقرر استخدامها في الجولة المقبلة من الدراسات المقارنة لمواقع العمل، والتي سيشجع جميع الموظفين على المشاركة فيها. وقال إنه من المخيب للأمل أن لجنة الخدمة المدنية الدولية لا ترى أي حاجة إلى إجراء دراسات أخرى بشأن التنبؤ بالأجر واستقراره، ولا سيما في مراكز العمل الميدانية.

٢٣ - وأشار إلى أن النظام الجديد لتقييم الوظائف فيما يتعلق بفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة لن يصدر أو يُنفذ إلا بعد إنجاز جميع عناصر الدعم، بما فيها

الفنية الوطنية. كما ينبغي إيلاء الاهتمام للمسائل التي تواجه النساء في سن الإنجاب و سن تربية الأطفال، اللاتي من الأرجح، وفقا لدراسات مختلفة، أن تترك المنظمة بسبب غياب هياكل الدعم. ولا يرجح أن تزيل أي قائمة الحواجز الأساسية التي تعترض تحقيق التوازن بين الجنسين.

٢٨ - واسترسل قائلاً إنه ينبغي ألا يُذخر أي جهد لإعادة هامش الأجر الصافي المعتمد في الأمم المتحدة/الولايات المتحدة إلى نقطة الوسط ١١٥ المستصوبة لجميع الموظفين. واحتتم قائلاً إنه ينبغي الترحيب بالنهج الحذر الذي اعتمده لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق بمعايير تقييم العمل بالنسبة لفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، لأن من الضروري استكمال جميع عناصر النظام الجديد قبل الموافقة على المعايير وإصدارها.

٢٩ - السيد جومي (اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين): قال، في معرض إشارته إلى توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن البدء في تطبيق مدفوعات إنهاء الخدمة، إن شرط الاستحقاق المتمثل في قضاء ما لا يقل عن ١٠ سنوات من الخدمة المتواصلة لا يدعم مواعمة شروط الخدمة بل، على العكس من ذلك، ينشئ جدولين متباينين للمدفوعات. كما أن شرط عدم سداد أي مدفوعات إنهاء الخدمة لموظف ينتقل إلى منظمة أخرى مشاركة في النظام الموحد لدى انتهاء أجل عقده لا يشجع على التنقل فيما بين الوكالات. وعلاوة على ذلك، فحالمًا ينفذ الإطار التعاقدى الجديد تنفيذًا تامًا، لن يكون هناك إلا عدد قليل جدا من الموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة ممن قضوا ١٠ سنوات من الخدمة المتواصلة. ولذلك يقترح الاتحاد أن يطبق تعويض إنهاء الخدمة للتعيينات المحددة المدة، حسبما يرد وصفه في المرفق الثاني لتقرير اللجنة (A/64/30)، على جميع حالات إنهاء الخدمة بشكل غير طوعي للموظفين المعيّنين لمدة محددة في النظام الموحد بأكمله بعد قضاء خمس سنوات من الخدمة

في الأمم المتحدة؛ غير أنها ترى أن تلك المدفوعات ينبغي أن تُمنح عند انتهاء أجل العقد بعد قضاء ٥ سنوات من الخدمة المتواصلة بدلا من ١٠. وقال إنه فيما يتعلق بالتوقيت والآثار المالية، من المهم التذكير بأن الإجراء المقترح ظل محل نقاش لما يزيد على ثلاثة عقود، وهي فترة قدمت فيها عدة منظمات مشاركة في النظام الموحد تلك المدفوعات دون أن تتعرض لكارثة مالية. وعلاوة على ذلك، لن تنطوي على هذا التدبير تكاليف على المنظمة إلا عند استخدامه. وأردف قائلاً إن لجنة التنسيق ترى أن الخيار البديل سيترتب عليه قدر أكبر للغاية من الآثار المالية، لأن البدء بتطبيق مدفوعات إنهاء الخدمة للموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة ليس مجرد مسألة تتعلق بالموظفين، بل مسألة ترتبط باستمرار مهمة المنظمة بحد ذاته. فالحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة، مثلا، التي ستشرع قريبا في تنفيذ مبادرة رئيسية لتقليص حجم الملاك، تعاني من زيادة في التناقص الطبيعي للموظفين أضحت تؤثر على قدرتها على أداء ولايتها. والبدء بتطبيق مدفوعات إنهاء الخدمة سيحد من ذلك التناقص، ومن ثم ينبغي اعتباره أداة أساسية لإدارة الموارد البشرية بفعالية.

٢٦ - وذكر أن لجنة التنسيق تؤيد اقتراح تمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٢ سنة، دون المساس بالحق المكتسب للموظفين المستحقين للتقاعد عند بلوغهم سن ٦٠ عاما مع الحصول على استحقاقاتهم كاملة. وينبغي النظر أيضا في مواصلة رفع سن التقاعد، عقب إنهاء صندوق المعاشات التقاعدية للدراسة الاكتوارية. وينبغي أن يرجع اتخاذ قرار التقاعد أو مواصلة الخدمة للموظف المعني وحده.

٢٧ - وقال إن تمثيل النساء لا يزال تمثيلا ناقصا في الرتب العليا في المنظمة، وتمثيلا زائدا في الرتب الدنيا. وسيكون من الأسهل بكثير تحقيق تكافؤ الجنسين والأهداف المتعلقة بتنوع الموظفين عندما تُبذل جهود لتحديد وتطوير المواهب الداخلية، التي تشمل النساء في فئة الخدمات العامة والفئات

٣١ - وأشار إلى إحراز تقدم هائل منذ نشأة مشروع وضع نظام شامل لتقييم العمل بالنسبة لفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، غير أن أدوات وصف الرتبة الوظيفية لا تزال عامة للغاية ولا ينبغي استخدامها محل المواصفات التقنية التي تحدّد بناء على عملية استعراض التصنيف. ويرى الاتحاد أنه بينما يمكن استخدام تلك الأدوات للتحديد الأولي للميزانية أو التصميم التنظيمي، فإنه لا ينبغي ربطها بالمعيار الرئيسي أو وصفها باعتبارها وسيلة تصنيف بديلة صالحة. ومع مراعاة الوقت والعمل المستثمر في وضع معيار رئيسي للفئة الفنية والدروس المستفادة فيما بعد، ينبغي النظر في القيام بتنفيذ تجريبي للمعيار الرئيسي الخاص بفئة الخدمات العامة فقط، رهنا باستكمال الإجراءات المعروضة في الفقرة ١١٣ (د) من تقرير اللجنة (A/64/30) وتأجيل اتخاذ قرار بشأن اعتماد المعيار الرئيسي وإصداره حتى يتم تقييم التنفيذ التجريبي.

٣٢ - واستطرد قائلاً إنه بالرغم من وجود بعض ما يبرر وضع قائمة مشتركة بين الوكالات تتضمن النساء المؤهلات، فإنه من المهم النظر في الأسباب التي تجعل نظام الأمم المتحدة الموحد لا يجتذب الموظفين ذوي المؤهلات العالية، ولا سيما النساء، وأسباب استمرار العراقيين التي تواجه النساء داخل المنظومة في الترقى إلى الرتب العليا. ويمكن استخدام مقابلات إنهاء الخدمة واستعراض التكوين الديمغرافي والمسار المهني وموجزات عمل/حياة الموظفين الذين يعملون فعلاً في النظام الموحد لتصميم تدابير على المدى الطويل تهدف إلى اجتذاب الموظفين المؤهلين واستبقائهم بصرف النظر عن نوع الجنس.

٣٣ - وأعرب عن ترحيب الاتحاد بالاستعراض المقبل لمعايير السلوك للخدمة المدنية الدولية، وأعرب عن ثقته بأن المقترحات الحالية المتعلقة بتنقيح نظامي الموظفين الإداري والأساسي ستضمن تدابير لمواءمة مدونة الأخلاق المقترحة

المتواصلة. وقد أثبت الموظفون، بمن فيهم الموظفون المحليون في البعثات الميدانية، الذين قضوا على الأقل خمس سنوات من الخدمة، قدراً من الالتزام حيال المنظمة ويتوقعون منها التزاماً مماثلاً في المقابل، ولا سيما وأنهم غير مؤهلين للحصول على استحقاقات البطالة في بلدتهم الأصلي. وينبغي الإشارة إلى أن الموظفين العاملين منذ فترة طويلة كثيراً ما يتحولون من أخصائيين إلى أفراد متعددي المهارات، مما يزيد من صعوبة عودتهم إلى العمل في القطاع العام أو الخاص في بلدتهم بعد انتهاء خدمتهم في المنظمة.

٣٠ - وأعرب عن خيبة الأمل لإرجاء اتخاذ قرار بشأن السن الإلزامية لإنهاء الخدمة. ونظراً إلى التحسن الكبير الذي طرأ على العمر المتوقع خلال العقود الخمسة الماضية وارتفاع متوسط العمر عند بدء الخدمة، فإن من المفارقات أن يُطلب من الموظفين التقاعد في سن ٦٠ عاماً، ولا سيما وأن متوسط عمر متخذي القرارات في رتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد أعلى بكثير وأن فعالية الموظف تحددها جزئياً الخبرة المكتسبة في الخدمة. كما أن محاولات تجديد شباب المنظمة باستقدام موظفين أصغر سناً في المستويات العليا يمكن أن تؤدي إلى مشاكل استبقائهم، من جراء انعدام فرص ترقيتهم إلى رتب أعلى. وقال إن السن الإلزامية الحالية لإنهاء الخدمة أصبحت بالية وتتعارض ليس فقط مع سياسات العديد من الدول الأعضاء فحسب، بل أيضاً مع المادة ١٢ من الإعلان السياسي المعتمد في الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة في عام ٢٠٠٢. ومن ثم ينبغي مواءمة سن انتهاء الخدمة في سن ٦٢ عاماً بالنسبة لجميع الموظفين اعتباراً من عام ٢٠١٠، دون المساس بالحقوق المكتسبة للموظفين المستحقين الذين يرغبون في التقاعد في سن ٦٠ عاماً. وأضاف قائلاً إن الاتحاد سيرحب أيضاً، بناء على شروط، برفع اختياري فيما بعد لسن التقاعد إلى ٦٥ عاماً أو أكثر.

والانتساب وهي ألبانيا، والبوسنة والهرسك، والجبل الأسود، وصربيا؛ إضافة إلى أرمينيا وأوكرانيا وجمهورية مولدوفا وليختنشتاين، فقال إن اللجنة قدمت إسهاما ثميناً للأداء الفعال للنظام الموحد. وقال إن الاتحاد الأوروبي يحيط علماً ببرنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، فضلاً عن القرارات والتوصيات الواردة في تقريرها (A/64/30). وفيما يتعلق باستعراض مدفوعات انتهاء الخدمة، بما في ذلك تعويض إنهاء الخدمة، ومنحة الإعادة إلى الوطن، ومنحة الوفاة، فإن الاتحاد الأوروبي يدعم الجهود المبذولة لتعميم تلك الممارسات داخل النظام الموحد. وسيدرس بعناية التوصية المتعلقة بالبدء في تطبيق مدفوعات إنهاء الخدمة بالنسبة للموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة، وما يترتب على ذلك من آثار إدارية ومالية، في ضوء التنفيذ الجاري للإطار التعاقدى الجديد والوضع الاقتصادي العام.

٣٦ - السيد كاناموري (اليابان): قال إنه، تمشيا مع الممارسة المعتادة، ينبغي الموافقة على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن مستويات المرتب الأساسي للفئة الفنية والفئات العليا بدون تغيير. وأشار إلى ما قرره الجمعية العامة، في قرارها ٣٦/٢٥٠، المتمثل في عدم إفساح المجال لأي توقعات قانونية أو غيرها بتجديد عقد محدد المدة أو تحويله إلى نوع آخر، أيا كان طول مدة الخدمة، فقال إن وفده لا يقبل توصية اللجنة ببدء تطبيق مدفوعات إنهاء الخدمة بالنسبة للموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة الذين يتركون المنظمة بعد قضاء ١٠ سنوات أو أكثر في الخدمة، على اعتبار أنه لا يوجد من بين الأسباب التي أوردتها اللجنة في تقريرها ما يشكل مبرراً صحيحاً لاتخاذ ذلك الإجراء.

٣٧ - وفيما يتعلق بمشكلة تحقيق التوازن بين الجنسين، قال إن وفده يتفق مع اللجنة بشأن أهمية جهود التوعية الموجهة الرامية إلى اجتذاب نساء مؤهلات للوظائف من جميع الرتب ويشجعها على اتخاذ مزيد من الإجراءات في هذا المجال.

مع معايير السلوك، لأن ذلك ضروري لتفادي اللبس والتكرار والغموض. وقال إن الاتحاد يحيط علماً بقلق بأن متوسط السنوات الخمس لهامش الأجر الصافي في الأمم المتحدة/الولايات المتحدة يقل بشكل ثابت عن ١١٥، وبأن متوسط الهامش في الرتب ف-٣ إلى ف-٥ لم يزد عن ١١٣ بالمقارنة بـ ١١٧ بالنسبة للموظفين في الرتبين مد-١ ومد-٢، ولذلك يقترح مواءمته عند مستوى وحيد لا يقل عن ١١٤,٣ بالنسبة لجميع الدرجات، بهدف الوصول به إلى ١١٥ في الأجل القصير. واحتتم قائلًا إن الاتحاد يرحب باستعراض نظام التنقل والمشقة في عام ٢٠١٠، ويتطلع إلى مشاركة مستمرة في فريق لجنة الخدمة المدنية الدولية العامل الثلاثي الأطراف المعني بتصنيف مراكز العمل وفقاً لظروف الحياة والعمل.

٣٤ - السيد الحاج (السودان): تحدث بالنيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين، فكرر تأكيد دعمها للجنة الخدمة المدنية الدولية وشدد على أهمية الإعراب عن التقدير لجميع الموظفين العاملين في النظام الموحد لمنظومة الأمم المتحدة. وقال إن معظم الموظفين يريدون العمل لدى المنظمة لأنهم يؤمنون بغاياتها وأهدافها، وتحمل الدول الأعضاء مسؤولية توفير مجموعة كبيرة من العناصر المكونة لأجر كبير الموظفين، ترافقها حوافز كافية، لكي يعملوا بفعالية في ظل التحديات المتواصلة. وأعرب عن دعم المجموعة التام لتوصية اللجنة ببدء تطبيق مدفوعات إنهاء الخدمة للموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة الذين يتركون المنظمة لدى انتهاء عقود عملهم بعد قضاء ١٠ سنوات أو أكثر من الخدمة المتواصلة، لأن تلك طريقة لتقدير السنوات العديدة من الخدمة الممتازة التي قدموها للمنظمة.

٣٥ - السيد راسبرانت (السويد): تحدث بالنيابة عن الاتحاد الأوروبي؛ والبلدين المرشحين وهما كرواتيا وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة؛ وبلدان عملية الاستقرار

الوظيفة. أما المدفوعات التي تستند إلى أي معيار آخر، من قبيل طول مدة الخدمة، فإنها تغير غرض التعويض من التعويض عن وقف الخدمة قبل انتهائها إلى التعويض عن عدم تجديد العقد.

٤٠ - وقال إنه في حين أن بعض المزايا ضرورية لاجتذاب الموظفين المتفانين ذوي الكفاءات العالية واستبقائهم، ولكن يجب أن تكون سليمة مفاهيمياً وتتسم بالمسؤولية المالية، ولا سيما بالنظر إلى الضغوط المالية الحالية. فتكاليف الموظفين تشكل فعلاً نسبة ماثوية كبيرة من النفقات في إطار ميزانية فترة السنتين.

٤١ - السيدة هي يي (الصين): قالت إن وفدها يشعر بالقلق إزاء إمكانية تغيير السن الإلزامية لإنهاء الخدمة. ورغم أن ذلك التغيير سيجلب بعض المزايا من حيث الحفاظ على استقرار الموظفين، يمكن أن يؤثر سلباً على استقدام موظفين جدد، وقدرة موظفي الأمانة العامة على المنافسة، ويؤثر في بعض الحالات، على نوعية العمل المنجز. ومن المهم وضع جميع العوامل في الحسبان وعدم تنفيذ أي تغييرات متسارعة.

٤٢ - وأردفت قائلة إنه مما يدعو إلى السرور أن العديد من المنظمات المشاركة في النظام الموحد قد دججت في قواعدها وأنظمتها معايير السلوك في الخدمة المدنية الدولية. وينبغي أن تخضع عمليات تحديث المعايير لتنسيق لجنة الأخلاقيات وأن تتماشى مع مدونة الأخلاق. وفيما يتعلق بمسألة التوازن بين الجنسين، أعربت عن تقدير وفدها لجهود اللجنة الرامية إلى تحسين تمثيل النساء في المنظمات المشاركة في النظام الموحد. وينبغي أن تقوم تلك المنظمات بوضع آليات للإدارة والرصد والتحفيز وتدمج أهداف التوازن بين الجنسين في تقييم أداء الموظفين الإداريين.

٤٣ - واسترسلت قائلة إن قرار مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق القاضي بوقف العمل

وقال إنه لما كان التكافؤ بين الجنسين قد تحقق في الرتبين ف-١ وف-٢، حسبما يرد في آخر تقرير من الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/64/352)، ومراعاة للممارسة العامة المتبعة في المنظمات الدولية المتمثلة في إعطاء الأولوية للمرشحين الداخليين على الخارجيين، ينبغي إعادة النظر في نظام اختيار الموظفين بهدف تحقيق التكافؤ بين الجنسين. وأعرب عن أمله في أن تعمل اللجنة على إجراء ذلك الاستعراض بحلول دورتها المقبلة.

٣٨ - وأشار إلى أن وفده يعتقد اعتقاداً راسخاً في أن تنوع الموظفين الجغرافي يمكن أن يعزز قدرة المنظمة على معالجة مشاكل كثيرة متنوعة، غير أنه يساوره القلق إزاء استمرار اللجنة في إيلاء قليل من الاهتمام لمشكلة التوزيع الجغرافي المستمرة. وقال إن وفده يحث اللجنة على وضع تلك المسألة على جدول أعمالها، بغية التوصية بالتدابير المناسبة لتحسين الوضع، وهو على استعداد لتقديم كل ما يمكن من مساعدة لتحقيق تلك الغاية.

٣٩ - السيد تشين (الولايات المتحدة الأمريكية): أعرب عن القلق من توصية اللجنة بأن تبدأ الجمعية العامة في تطبيق مدفوعات إنهاء الخدمة للموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة الذين يغادرون منظمة مشاركة في النظام الموحد لدى انتهاء أجل العقد بعد قضاء ١٠ سنوات أو أكثر من الخدمة المتواصلة، لأن وفده يعتقد بأن الالتزامات القانونية للأمم المتحدة إزاء كل موظف تنتهي بانتهاء أجل عقده. وعلاوة على ذلك، فإن أي مدفوعات تعوض الموظفين عن عدم تجديد عقودهم تعد انتهاكاً لمبدأ عدم إفساح المجال لأي توقعات بتجديد عقد محدد المدة أو تحويله، حسبما يرد بوضوح في قرار الجمعية العامة ٣٦/٢٥٠. وفيما يتعلق بتعويض إنهاء الخدمة، يجب أن يرتبط المبلغ المدفوع بالفترة المتبقية من العقود المحددة المدة، لأن الغرض من مدفوعات إنهاء الخدمة هو تعويض الموظفين عن فقدانهم لتوقع بقائهم في

الوظيفي، ويمكن أن يثير كذلك عددا من المشاكل المرتبطة بإدارة المراحل النهائية للخدمة. كما سيتعين النظر في نتائج الاستعراض الاكتواري المقبل الذي سيجريه الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للموظفين.

٤٧ - وأضاف قائلاً إنه يجب النظر بعناية في مسألة دفع منحة نهاية الخدمة، وينبغي، في غضون ذلك، إرجاء تطبيقها. ولا ينبغي النظر إلى تلك المنحة باعتبارها تلبية للتوقعات الوظيفية بل مساعدة في البحث عن عمل وهي تقدم للموظفين الذين انتهت خدمتهم وقد كانوا غائبين عن سوق العمالة لمدة طويلة. كما ينبغي أن تزيد من جاذبية العقود القصيرة الأجل وتعزز بذلك المرونة في إدارة القوة العاملة.

٤٨ - السيد سيمبسون (نيوزيلندا): تحدث أيضا بالنيابة عن أستراليا وكندا، فقال إن الوفود الثلاثة تقدر إسهام اللجنة الثمين في كفالة جودة واتساق سياسات العمالة وممارستها في النظام المتكامل بأسره. وقال إن الوفود ترحب على وجه الخصوص، بدور اللجنة في المناقشات بشأن إمكانية إدخال تغييرات على السن الإلزامية لنهاية الخدمة ويعملها المتعلقة بمعايير السلوك في الخدمة المدنية الدولية. وبخصوص توصيتها المتعلقة بالبدء في تطبيق مدفوعات إنهاء الخدمة للموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة، تلاحظ الوفود وجود بعض أوجه الاختلاف في الرأي بين أعضاء اللجنة، وستلتزم الحصول على ضمانات بتدعيم المقترح بمبررات واضحة وتحليل سليم ودراسة متينة للجدوى، لأن استحداث استحقاقات جديدة تنطوي عليها التزامات مالية مستمرة كبيرة أمر ينبغي دائما توخي الحذر في تناوله. وبما أنه لم يتم الاتفاق بعد على بعض المجالات الرئيسية المتعلقة بتنفيذ الإطار التعاقدى الجديد، بما في ذلك بعض الجوانب التي تترتب عليها آثار في دور العقود المحددة المدة والعقود المستمرة داخل المنظمة في المستقبل، فقد يكون من العسير في

المتعلق بشبكة موظفي الإدارة العليا أمر مؤسف، لأن تطوير القيادة الاستراتيجية الذي اقترحه الشبكة قد أدى إلى تعزيز الإدارة الفنية للمنظمات المشاركة في النظام الموحد. ودعت إلى مواصلة تعزيز الجهود الرامية إلى بناء القدرات القيادية وإيلائها الاهتمام الكافي في النظام الموحد بالرغم من وقف العمل المتعلق بالشبكة.

٤٤ - السيد تشوماكوف (الاتحاد الروسي): قال إن وفده يحيط علما برغبة اللجنة في أن تصبح أداة أحدث لإدارة شؤون الموظفين من أجل الدول الأعضاء وتعمل كشريك لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

٤٥ - وأردف قائلاً إن مبدأ ثلاثية الأطراف قد أصبح عنصراً أقوى في عمل اللجنة في السنوات الأخيرة، ولا سيما من خلال زيادة تأثير الأفرقة العاملة الثلاثية الأطراف في اتخاذ القرارات. وينبغي في تلك الأفرقة وفي اللجنة ذاتها إيلاء الاهتمام الواجب ولكن غير الحاسم لآراء الإدارة، والتقييد الدقيق بمبادئ عملية التشاور الثلاثية الأطراف: أي أن اتخاذ القرارات في اللجنة يجب أن يقتصر على أعضائها.

٤٦ - واسترسل قائلاً إن وفده يولي أهمية كبيرة لدور اللجنة المركزي في تنظيم وحدة وتطور النظام الموحد للمرتبات والبدلات وشروط الخدمة والحفاظ عليهما. كما أنه من المهم ضمان الأداء الاقتصادي لمؤسسات المنظومة وكذلك منع المنافسة بينها. وتمثل السن الإلزامية لإنهاء الخدمة مسألة هامة جدا. وقال إن أغلبية أعضاء اللجنة لم تعترض على رفع سن التقاعد إلى ٦٢ عاما للمساواة بين حقوق الموظفين المعيّنين قبل عام ١٩٩٠ وبعده، غير أن الآراء اختلفت بشأن زيادة أخرى إلى ٦٥ عاما، ولم تقدم اللجنة أي توصيات في المرحلة الراهنة. ويجب ألا يغيب عن البال أن أي تغيير قد تكون له آثار على التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين وتجديد شباب القوة العاملة والتطوير

الدائمة. ولذلك فإن اللجنة ترى أن على كل منظمة أن تتخذ القرار الذي يناسبها بشأن استخدام التعيينات المستمرة؛ فلا يمكن للجنة ولا للجمعية العامة أن تقررا الإجراء اللازم للمنظومة بأكملها.
رفعت الجلسة الساعة ١١/٠٥.

الوقت الراهن الوصول إلى استنتاجات مؤكدة بشأن ضرورة المقترح وتكاليفه.

٤٩ - السيد عبد المغيث (بنغلاديش): قال إن وفده يرى أن الأساس المنطقي لاقتراح البدء بتطبيق مدفوعات إنهاء الخدمة معقول جدا، غير أنه قلق إزاء تأكيد اللجنة أن تلك المدفوعات ستعكس حقائق الخدمة المدنية الدولية، حيث يمكن لمجالس الإدارة، لأسباب تتعلق بالميزانية أو غيرها، أن تفرض قيودا على استخدام التعيينات المستمرة، التي لا ترتبط بالضرورة باستمرار بالمهام التي يؤديها الموظف المعني. وأعرب عن رغبته في معرفة تلك الحقائق وما يدفع اللجنة إلى اعتقاد أن مجالس الإدارة يمكن أن تفرض قيودا في المستقبل على استخدام التعيينات المستمرة، بينما لم تتخذ اللجنة بعد قرارا في تلك المسألة.

٥٠ - السيدة بيرلانغ (المكسيك): قالت إنه في ضوء الأزمة الاقتصادية الحالية، سينظر وفدها بعناية في مقترح البدء بتطبيق مدفوعات إنهاء الخدمة للموظفين المعينين بعقود محددة المدة. وقالت إن الحجج التي قدمتها اللجنة تأييدا للمقترح ليست مقنعة تماما، لا سيما بالنظر إلى قرار الجمعية العامة عدم إفساح المجال لأي توقعات قانونية أو غيرها بتجديد عقد محدد المدة أو تحويله إلى نوع آخر. وسيكون من الصعب في الوقت المتاح إيلاء الاعتبار الملائم للآثار المالية المترتبة على ذلك المقترح، الذي قُدم بعد انقضاء وقت قصير للغاية بعد إصلاح نظام إدارة الموارد البشرية.

٥١ - السيد شتوكل (نائب رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية): قال، في معرض رده على ممثل بنغلاديش، إن عدة منظمات مشاركة في النظام الموحد لم تستخدم البتة عقودا دائمة وأشارت إلى أنها لن ترغب في استخدام التعيينات المستمرة، لعدد من الأسباب. ومن المهم أيضا الإشارة إلى أن الجمعية العامة قد قررت فرض بعض القيود على منح العقود