

Distr.: General
17 February 2011
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة الخامسة والستون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة العاشرة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الثلاثاء ٢٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد تاوانا (نائب الرئيس)..... (جنوب أفريقيا)

نائب رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد كيلاييلي

المحتويات

البند ١٣٦ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة

هذا المحضر قابل للتصويب. ويجب إرسال التصويبات مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني في غضون أسبوع واحد من تاريخ صدور 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.



العاديين، فلا يزال الموظفون المعينون في عمليات حفظ السلام هم الفئة الوحيدة التي لا تحصل على أي مقابل عن انتدابهم إلى مراكز عمل جرى تحديدها على أنها "بدون اصطحاب الأسرة". ويؤدي عدم الاتساق في تحديد المنظمات لمراكز العمل على أنها "باصطحاب الأسرة" و "بدون اصطحاب الأسرة" إلى تفاقم عدم المساواة في الأجور بين موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة وموظفي وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها. ويجب على جميع المنظمات التي وافقت على الالتزام بقواعد ومعايير مشتركة أن تقبل الآن اتباع نهج مشترك لدفع أجور خدمات الموظفين المعينين في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة. وكما أوصت اللجنة في عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨، فهي توصي الأمم المتحدة ومؤسسات النظام الموحد مرة أخرى بمواءمة الترتيبات الميدانية، وبأن تحدد الأمم المتحدة مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة استناداً فقط إلى التقييمات الأمنية.

٣ - وتابع كلامه قائلاً إن الهدف من المواءمة هو كفالة تقديم مجموعة عادلة من التعويضات باعتبار ذلك جزءاً من استراتيجية للموارد البشرية من شأنها تعزيز الاتساق في تنفيذ البرامج من خلال تحسين الأداء والكفاءة والمساءلة. ومن شأن توصيات اللجنة بمواءمة مجموعات التعويضات وبالتالي إنهاء التنافس على موظفي النظام الموحد العاملين في مركز العمل ذاته. ويعرض المرفق الثالث عشر من التقرير التوصيات المقدمة بشأن التنفيذ التدريجي للترتيبات التي تؤدي إلى المواءمة الكاملة على مدى خمس سنوات، ويتضمن المرفق الحادي عشر إطاراً للترتيبات الموائمة للاستراحة والاستجمام.

٤ - وأضاف قائلاً إنه من أجل معالجة مسألة الأسر المعيشية المنفصلة، فإن لجنة الخدمة المدنية الدولية توصي بأن

في غياب السيد روزنتال (غواتيمالا)، شغل السيد تاوانا (جنوب أفريقيا)، نائب الرئيس، رئاسة الجلسة.

افتتحت الجلسة الساعة ١٠/٠٥

البند ١٣٦ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (A/65/30، و A/65/493، و A/65/532)

١ - السيد رودس (رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية)، في معرض تقديمه تقرير اللجنة لعام ٢٠١٠ (A/65/30)، قال إن المنظمات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة تعمل في بيئة سياسية أكثر تعقيداً من أي وقت مضى ويعمل موظفوها على نحو متزايد في ظروف غير آمنة، بل وخطرة. وقد استجابت بعض المنظمات بشكل عملي للأخطار التي تتهدد أمن الموظفين وسلامتهم، مما أدى إلى اتخاذ مجموعة متنوعة من الترتيبات التي تحدد مفهوم خدمة مدنية دولية موحدة. وأوضح أن سبب وجود اللجنة هو كفالة وجود نظام موحد يحول دون المنافسة غير الضرورية فيما بين المنظمات، وبالتالي فإنه سيركز على التوصيات التي توائم شروط الخدمة للموظفين العاملين في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة، وعلى مقترحات لوضع إطار لإدارة الأداء على نطاق المنظومة.

٢ - وأضاف قائلاً إن المسألة الأكثر إلحاحاً في التقرير الحالي هي الحاجة إلى مواءمة الممارسات المتعلقة بالمقابل الذي يتقاضاه الموظفون العاملون في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة للإنفاق على أسرة معيشية مزدوجة إزاء التكاليف الإضافية التي يتكبدها. وقبل الإصلاح التعاقدية لعام ٢٠٠٩، اختلفت أجور الموظفين في عمليات حفظ السلام بشكل ملحوظ عن غيرهم من موظفي النظام الموحد. وحتى بعد تحويل موظفي حفظ السلام لوضع الموظفين

الترتيب أن يقضي على عدم المساواة في معاملة الموظفين، ويشجع على الإنتاجية في مراكز العمل الأكثر صعوبة ويدعم هدف "توحيد الأداء".

٦ - وقال إن إدارة الأداء لا تزال تشكل تحدياً ضخماً: إذ يساور القلق المؤسسات المعنية وموظفيها بشأن نقص فعالية نظم تقييم الأداء، التي لم تتمكن من إقامة صلة بين الأداء والتدرج الوظيفي عن طريق مكافأة الموظفين عن أدائهم الممتاز وفرض عقوبات على سوء الأداء. وقد أدى الإطار المنقح لإدارة الأداء إلى تعزيز الجهود السابقة ولكن العمل لا يزال جارياً بشأنه. لذا ستقدم اللجنة تقريرها بشأن الإطار المنقح إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والستين، مشفوعاً بتوصيات بشأن المكافآت والعقوبات، بما في ذلك استخدام خطوات الجدارة. وتمثل الحوكمة الرشيدة - بما في ذلك الالتزام القوي والقيادة من الإدارة التنفيذية - أمراً حاسماً لتحقيق الجدوى في نظام إدارة الأداء. لذلك رأت اللجنة أنه ينبغي للرؤساء التنفيذيين مناقشة إدارة الأداء، وينبغي الاستعانة باللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة لجعلها أولوية على جدول أعمال مجلس الرؤساء التنفيذيين للتنسيق التابع للأمم المتحدة. وبدون الالتزام الشخصي للرؤساء التنفيذيين، ستستمر المبادئ التوجيهية للأداء - مهما كانت جودة تصميمها - في كونها مخيبة للآمال.

٧ - وفيما يتعلق بمسألة التنقل فيما بين الوكالات، لم يتم العثور على حل مرض حتى الآن. وقال إن أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ستجري دراسة خلال عام ٢٠١٠ بشأن عوائق التنقل وتحديد مجالات للعمل. وستقدم النتائج إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين.

٨ - وقال إن اللجنة كانت قد استعرضت مدفوعات تعويضات نهاية الخدمة لعام ٢٠٠٧ حتى عام ٢٠٠٩ ولم تستدل على تطبيق غير ملائم للنظام. ويبدو أن

تستحدث الأمم المتحدة عنصراً إضافياً للمشقة للموظفين العاملين في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة، وأنه ينبغي للوكالات والصناديق والبرامج الاستعاضة عن مجموعات الميزات الحالية لديها التي هي أكثر سخاء، بعنصر المشقة هذا. وتمثلت ميزة هذا الاقتراح في الاستناد إلى البدلات القائمة بدلاً من إنشاء بدلات جديدة، ويمكن كذلك مقارنتها إلى حد كبير مع "بدل عدم اصطحاب الأسرة" لموظفي الخدمة المدنية لغير الدبلوماسيين في الولايات المتحدة، التي هي أساس للمقارنة لدى الأمم المتحدة. وبطبيعة الحال ستستلزم توصيات اللجنة تكاليف إضافية على الأمم المتحدة التي بدونها، ستبقى الفجوة في التعويضات وعدم الإنصاف. إلا أن جميع المنظمات الأخرى، من الناحية الأخرى، ستجني وفورات مع مرور الوقت. ولن يتعرض موظفو هذه المنظمات، الذين يعملون بالفعل ولا يزالون يعملون في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة، إلى أي خسارة أو مكسب نقدي لفترة انتقالية تبلغ خمس سنوات، ولن يشعروا بالأثر إلا بعد إعادة التكليف لمركز عمل آخر من هذا القبيل. وخلال العامين الأولين، لن يكون هناك فرق كبير بين المبالغ التي يتم تقاضيها في إطار الترتيبات السابقة لبدلات الإعاشة للعمليات الخاصة وفي إطار الخطة الجديدة، وبدءاً من السنة الثالثة، سيتقاضى بعض الموظفين مبلغاً أكبر وغيرهم مبلغاً أقل من ذي قبل، وهذه نتيجة طبيعية لأي تدبير من تدابير المواءمة.

٥ - واستطرد قائلاً إن لجنة الخدمة المدنية الدولية كانت قد توصلت إلى توصياتها بعد استعراض مكثف لعدد من الخيارات والمناقشات التي جرت مع ممثلي المنظمات وهيئات الموظفين. وكان الترتيب الذي أوصت به في رأيها هو الأكثر فعالية من حيث التكلفة والأكثر شفافية وبساطة إدارياً، ومن شأنه أن يدعم بالشكل الأفضل استقدام واستبقاء الموظفين في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة. ومن شأن هذا

مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة؛ ووردت الآراء الجوهرية للجنة بشأن هذه المسألة في تقريرها المعني بإدارة الموارد البشرية (A/65/537).

١٨ - وقال إن تقديرات لجنة الخدمة المدنية الدولية تشير إلى أن تنفيذ هذه التوصية بشأن بدل المشقة الإضافية للخدمة في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة سيحقق وفورات في التكاليف تبلغ ٢٤,٩ مليون دولار سنويا لصناديق الأمم المتحدة ووكالاتها وبرامجها. وتصدر الإشارة، مع ذلك، إلى أن هذه الوفورات ستتحقق تدريجياً على مدى فترة خمس سنوات من خطة التنفيذ المقترحة.

١٩ - وقال إنه ليس لدى اللجنة الاستشارية اعتراض على النهج الذي أوضحه الأمين العام للنظر في الاحتياجات ذات الصلة في إطار الميزانية البرنامجية، وميزانيات حفظ السلام، وحساب الدعم.

٢٠ - السيد بيس (رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين) قال إن الاتحاد يدرك أنه ليس هناك أي نظام للخدمة المدنية بمأمن من آثار الحالة غير المستقرة للاقتصاد العالمي. ونظراً للتحديات التي تواجه مؤسسات منظومة الأمم المتحدة فمن الأهمية بمكان إجراء اتصالات فنية ومفتوحة بين الموظفين والإدارة والدول الأعضاء. ولسوء الحظ، فإن الجهود التي يبذلها الموظفون لإقامة حوار فعال مع المديرين غالباً ما تلقى بالرفض؛ ويمثل عدم إدراك قيمة مشاركة الموظفين خسارة للإدارة وللمنظمات ككل. وأعرب عن أمله في أن توافق اللجنة على التدابير الرامية إلى تعزيز العلاقات بين الموظفين والإدارة في إطار إدارة الموارد البشرية وستنظر لجنة الخدمة المدنية الدولية والهيئات المشتركة بين الوكالات في هذه التدابير خلال عام ٢٠١١.

٢١ - وأضاف قائلاً إن موازنة شروط خدمة الموظفين العاملين في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة مسألة تثير

الواردة في تقرير لجنة الخدمة المدنية لعام ٢٠١٠ (A/65/493)، قالت إنه ستنشأ آثار مالية عن توصيات اللجنة فيما يتعلق بمستوى منحة التعليم، وجدول المرتبات الأساسية/الدنيا، وبدلات إعالة الأطفال والمعاليين الثانويين، وشروط الخدمة في الميدان وتنسيق شروط الخدمة للموظفين العاملين في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة فيما يتعلق بتحديد مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة، وبدل المشقة الإضافية والراحة والسفر للاستجمام.

١٥ - وقالت إن مجموع الآثار المالية المترتبة على الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ وميزانيات عمليات حفظ السلام وحساب الدعم لعمليات حفظ السلام للفترة المالية ٢٠١١/٢٠١٠ قُدِّرت بمبالغ ١٠ ١١١ ٥٠٠ دولار، و ٢٠٣ ٦٠٠ دولار و ٣٢ ٥٠٠ دولار، على التوالي، على النحو الموجز في الجدولين ٤ و ٥ من البيان.

١٦ - وقالت إنه سَيُنظر في الاحتياجات في إطار الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ في سياق تقارير الأداء لفترة السنتين هذه، وسيكون النظر في الاحتياجات لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ في سياق الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين هذه. وبالمثل، فإن الاحتياجات في إطار ميزانيات عمليات حفظ السلام وحساب الدعم سترد في تقارير الأداء المتعلقة بالميزانيات للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١ وفي سياق الميزانيات المقترحة لفترة المالية اللاحقة.

١٧ - السيد كيلايل (نائب رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية)، في معرض تقديمه التقرير ذي الصلة للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/65/532)، قال إن اللجنة الاستشارية اقتصر نظرها على الآثار المالية المترتبة على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن الآثار المالية لموازنة شروط خدمة الموظفين العاملين في

الدراسة - موجودة الآن، وإذا لم تكن موجودة، هل هناك أية قيمة للممارسة. وتساءل الاتحاد أيضا لماذا يقارن موظفو النظام الموحد مع الخدمات المدنية الوطنية ولا يقارن مع الخدمات الأجنبية، ولماذا تستخدم الخدمات المدنية الأخرى باعتبارها مجرد "مقارنة مرجعية". ويلزم وجود تفسير محدث من مبدأ نوبلمير إذا كان للأمم المتحدة أن تظل قادرة على المنافسة مع أفضل الخدمات المدنية الدولية أجرا. وقد يكون بديل ذلك عملية باعثة على الإحباط تتأثر نتائجها باستبعاد معايير المقارنة الأساسية.

٢٣ - وقال إنه عما قريب سيدخل استعراض منهجيات لجنة الخدمة المدنية الدولية لإجراء الدراسات الاستقصائية للمرتبات لفئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محليا مراحلها النهائية. ولا يزال يتعين حلّ القضايا الرئيسية بشأن الشفافية في عملية الدراسة الاستقصائية، والقدرة على الحصول على بيانات جيدة لعوامل مقارنة قادرة على المنافسة في أسواق العمل المحلية والحاجة إلى إعداد جداول دقيقة للمرتبات المحلية. وأعرب عن أمله في ألا تضيق الفرصة المتاحة لتحقيق المستوى المطلوب من الشفافية والعدالة.

٢٤ - وسيكون استعراض المعاشات التقاعدية في عام ٢٠١١ أمرا ذا أهمية كبيرة للموظفين. وكان باعثا على مفاجأة الاتحاد ملاحظة أن مناقشات اللجنة للسن الإلزامية لانتهاج الخدمة - وهي مسألة تحظى باهتمام كبير من جانب اللجنة الخامسة وذات آثار واضحة بالنسبة للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة - قد أجلت حتى عام ٢٠١٢.

٢٥ - وأخيرا، أقرّ بالجهود الكبيرة التي بذلت لتحسين سلامة الموظفين وأمنهم. ومع ذلك، لا يزال الاتحاد يشعر بالقلق إزاء الحاجة إلى تحسين وتنسيق التدابير الأمنية للموظفين المعينين محليا.

الجدل استحوذت بالكامل تقريبا على جميع مناقشات لجنة الخدمة المدنية الدولية. ونظرا لأن لجنة الخدمة المدنية الدولية وأمانتها كانتا قد أشادتتا في وقت سابق بنجاح نهج العمليات الخاصة وأيدتا الإبقاء عليه جنبا إلى جنب مع بدل الإقامة المخصص للبعثة، تشكل التوصيات الحالية للجنة نهجا جديدا جذريا جرى البت فيه دون إجراء تقييم ملائم لتأثيره المحتمل على عمليات الوكالات والصناديق والبرامج المتخصصة. وقد تفهم الاتحاد ضرورة قيام الأمم المتحدة بتطبيق ميزة الإنفاق على أسرة معيشية ثانية، إلا أنه أعرب عن أسفه لاحتمال وقوع خسارة تترتب على نهج العمليات الخاصة. وقال إن العديد من الموظفين سيعانون من خسائر مالية نتيجة لذلك؛ وستكون هناك تحديات قانونية لأي قرار بتقليل الاستحقاقات أو القضاء عليها، التي يعتبرها الكثيرون حقا مكتسبا. وأعرب الاتحاد عن قلقه أيضا بأنه إذا تمت الموافقة على التوصية فمن شأنها أن تقلل من فعالية البرامج في المواقع التي يكون عمل الأمم المتحدة في أمس الحاجة إليها. ولذلك ناشد اللجنة بعدم الموافقة على توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية وبدلا من ذلك أن تطلب من لجنة الخدمة المدنية الدولية جمع البيانات اللازمة ووضع اقتراح جديد من شأنه أن يحظى بقبول جميع أصحاب المصلحة.

٢٢ - وفيما يتعلق ببرنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة ٢٠١١-٢٠١٢، أشار إلى أن إجراء مقارنة مجموع التعويضات وفقا لمبدأ نوبلمير سيتطلب قدرا كبيرا من الوقت والموارد البشرية. ولما أظهرت الدراسات السابقة التي أجرتها لجنة الأمانة العامة للخدمة المدنية الدولية أن الخدمة المدنية الدولية بألمانيا هي الأعلى أجرا، خلصت اللجنة إلى أن الشروط اللازمة لتغيير أساس المقارنة ليست موجودة. وتساءل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عما إذا كانت شروط اعتماد معايير جديدة للمقارنة أو - ما إذا كانت معايير جديدة ستنبثق من هذه

استعراض كامل، ينبغي أن يكون للمنظمات خيار الاستمرار في استخدام نهج العمليات الخاصة. وينبغي في الوقت نفسه أن يواصل الموظفون والإدارة جهودهم الرامية إلى حل هذه المسألة.

٢٩ - وفيما يتعلق بالترتيبات التعاقدية، فقد أشار تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى أن معظم مؤسسات النظام الموحد اعتمدت الإطار التعاقدى الذي أقرته الجمعية العامة وهي تعمل على القضاء على التعيينات محدودة المدة. وأعرب عن أسفه من أن المؤسسات غير قادرة على تنفيذ ذلك الإطار بالكامل لأن الجمعية لم توافق بعد على معايير لمنح العقود المستمرة.

٣٠ - وقالت إن حالة عدم اليقين المحيطة بالترتيبات التعاقدية أثرت على قدرة المنظمات على اجتذاب الموظفين واستبقائهم، إذ رفض مرشحوون مؤهلون التعيينات لأن العقود المقدمة إليهم لم تكن مساندة لطموحاتهم الوظيفية. ومن ناحية أخرى، كان يطلب من الموظفين الداخليين العمل في مناطق النزاعات أو في أماكن يُستهدف فيها موظفو الأمم المتحدة مع الإفلات من العقاب. ولم يكن مستغرباً أن يفضل الموظفون البقاء في مركز العمل بالمقر، حيث يكونون واثقين من سلامتهم، بدلاً من العمل في الميدان. لذا تحث لجنة التنسيق الجمعية العامة على الموافقة على طريقة تمنح بموجبها مؤسسات النظام الموحد العقود المستمرة.

٣١ - وقالت إن لجنة التنسيق تؤيد مقترحات اللجنة فيما يتعلق بمنحة التعليم، وتتطلع إلى استعراض المنهجية المقترحة. وفيما يتعلق بشروط الخدمة للخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعينين محلياً، تدعم لجنة التنسيق وضع إطار للسياسات التنظيمية بشأن توظيف الموظفين الفنيين الوطنيين. إلا أنها سترحب بإجراء استعراض متعمق لهذه الفئة بأسرها، بما في ذلك تقييم ما إذا كان هناك

٢٦ - السيدة والاس (رئيسة لجنة التنسيق لاتحادات الموظفين الدولية وروابط العاملين بالأمم المتحدة) قالت إنه فيما يتعلق بمواءمة شروط الخدمة للموظفين العاملين في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة، فقد أيدت اتحادات الموظفين الثلاثة تقديم بدل للأسرة المعيشية الثانية لموظفي حفظ السلام. كما اتفقت من حيث المبدأ مع لجنة الخدمة المدنية الدولية في أنه ينبغي ألا تكون هناك أي ثغرات في مجموعات تعويضات الموظفين المعينين في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة عبر النظام الموحد. إلا أن لجنة التنسيق تخشى أن يؤثر سد هذه الثغرات سلباً على عمل الصناديق والبرامج.

٢٧ - وقال إن لجنة التنسيق المشتركة تشاطر الأمين العام القلق من أن بعض المقترحات لمواءمة شروط الخدمة في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة سيكون لها عواقب وخيمة على تنفيذ البرامج، وستؤدي إلى القضاء على الدعم البالغ الأهمية الذي يقدمه النظام الحالي إلى المنظمات التي تستخدم نهج العمليات الخاصة. وتتمثل الميزة الكبرى لنهج العمليات الخاصة في تشجيع الموظفين على التماس أو قبول تعيينات في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة عن طريق السماح لهم بالاحتفاظ بقاعدة سكنية في مكان قريب. ويتيح هذا النهج أيضاً مزايا لوجستية: حيث يمكن للمنظمات نقل الموظفين بسهولة أكبر من موقع إلى آخر عندما تكون مستعدة إلى مكان تكليف إداري واحد.

٢٨ - ومن شأن الاقتراح الذي قدمته اللجنة أن يحدث تغييراً جذرياً في نموذج نهج العمليات الخاصة وهو يتناقض مع هدف مواءمة جميع الممارسات بالنحو الأكثر فعالية من حيث التكلفة مع تلبية احتياجات مؤسسات النظام الموحد. وكان الاستعراض الذي قامت به اللجنة روتينياً ومتعجلاً، ولم يراع الأثر المحتمل على جميع المنظمات وأن تنجز البرامج في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة. وإلى أن يجري

يشكلن أكثر من نصف القوى العاملة في الرتب من ف-١ إلى ف-٣، فقد ظل تمثيلهن ناقصا في المستويات العليا. ويرى اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أن تحقيق التوازن بين الجنسين ينبغي أن يكون أحد أهداف التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة. ويتطلب تحقيق التوازن بين الجنسين في مؤسسات النظام الموحد وضع نهج منسق ومتواءم. وعلى هذه المؤسسات أن تنظر أيضا في أسباب عدم تمكنها من جذب النساء المؤهلات. وفي هذا الصدد، فإن معالجة مسألة التوازن بين العمل والحياة أمر بالغ الأهمية لاجتذاب واستبقاء موظفين أكفاء، رجالا ونساء.

٣٦ - وفيما يتعلق بتطور هامش الأجر الصافي في الأمم المتحدة والولايات المتحدة، فقد أشار إلى أنه في عام ٢٠١٠، ظل الهامش دون المستوى المرغوب فيه وهو ١١٥، بعد أن انخفض إلى مستوى يقدر بـ ١١٢,٨. لذا ينبغي أن مواءمة الهامش في مستوى واحد يبلغ على الأقل ١١٤,٨ للموظفين في جميع الدرجات، بغية تحقيق الهامش البالغ ١١٥.

٣٧ - وأضاف قائلا إن هناك اتجاهات متزايدة لاستخدام الموظفين الفنيين الوطنيين باعتبارهم عمالة رخيصة، كما يتضح من استجابة منظمة الأغذية والزراعة للتخفيضات في ميزانيتها. إلا أن استخدام مؤسسات النظام الموحد للموظفين الفنيين الوطنيين كمي يحلوا محل الموظفين الدوليين أدى إلى المزيد من تآكل الخدمة المدنية الدولية. ويرحب اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين بأن تقوم اللجنة الخامسة بتقييم البرنامج الوطني للموظفين الفنيين من جديد.

٣٨ - وقال إن اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين يرحب بالجهود المبذولة لتوحيد شروط الخدمة للموظفين العاملين في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة. ويعكس ارتفاع معدل الشواغر بصورة غير طبيعية في بعض البعثات الميدانية عدم المساواة في التعويضات التي يتلقاها الموظفون،

ما يبرر استمرار وجود هذه الفئة في القرن الحادي والعشرين.

٣٢ - وأضافت أن لجنة التنسيق شاركت في استعراض لجنة الخدمة المدنية الدولية لمعايير تقييم وظائف الخدمة العامة واستمرت في المشاركة في الاستعراض الجاري لمنهجيات رواتب فئة الخدمات العامة بغية معالجة أوجه التفاوت التي تواجه الموظفين الوطنيين.

٣٣ - السيد ساماراس (رئيس اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين) قال إن المحسوبة هي جانب مؤسف للتنقل بين الوكالات يلقي بظلاله على عملية التوظيف. فبعد تقلد المديرين ووظائفهم في منظمة جديدة، فهم يسعون بنشاط لاستقطاب أو استقدام أصدقائهم أو مساعديهم السابقين لمنظمتهم الجديدة. وثمة عائق آخر في وجه التنقل وهو أن المنظمة الأم لا تعترف بالترقيات التي تم الحصول عليها في مؤسسات النظام الموحد. وفي الواقع، تشترط إحدى المنظمات على الموظفين المعينين من منظمة أخرى الاستقالة من وظائفهم السابقة والتخلي عن جميع استحقاقاتهم، بما في ذلك الأقدمية، قبل انضمامهم إليها.

٣٤ - وقال إنه بعد نحو ١٦ عاما من استحداث إطار إدارة الأداء، فإنه لم يحقق بعد النتائج المرجوة لأن المنظمات تفتقر إلى الإرادة والشجاعة لتطبيق نظام فعال لإدارة الأداء. وقد أرسى الإطار آليات للمسؤولية دون وضع آليات متناسبة للمساءلة. إن الكثيرين ممن يطلق عليهم "مديرون" ينظرون إلى مسؤولياتهم على أنها عبء عليهم لأنهم كانوا أخصائيين أكفاء تمت ترقيتهم إلى مديرين غير راغبين أو غير أكفاء.

٣٥ - وأضاف قائلا إنه على الرغم من نجاح بعض مؤسسات النظام الموحد في تحقيق التوازن بين الجنسين، فإن غالبية المنظمات لم تحقق بعد هذا الهدف. ومع أن النساء

ظروف صعبة للغاية. ومن ثم يجب على المنظمة أن تظل قادرة على ضمان أعلى مستوى من الكفاءة والفعالية والتزاهة عند توظيف الموظفين. وتكمن هذه الفكرة في صلب قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، وينبغي الاسترشاد بها في مناقشة اللجنة الخامسة لمقترحات لجنة الخدمة المدنية الدولية.

٤٢ - وقال إن الاتحاد الأوروبي مدافع قوي عن النظام الموحد ويعتقد أن تطوير ممارسات الموارد البشرية يتماشى مع مفهوم "توحيد الأداء". ومن شأن السماح للموظفين بالتحرك بسهولة أكثر من منظمة إلى أخرى أن يعزز الإنتاجية والإبداع، وبالتالي ينشئ نظاما موحدًا أكثر فعالية.

٤٣ - وأضاف قائلاً إن الموازنة تتطلب تنازلات من جانب المؤسسات والموظفين على حد سواء. ولا يمكن أن يتحقق إصلاح نظام الموارد البشرية بين عشية وضحاها، ولم يتم بعد تقييم آثار الإصلاحات الماضية تماما. ويتعين تقييم مزايا كل مقترح من مقترحات الإصلاح إزاء ما يترتب عليه من آثار في الميزانية. لذلك فمن الضروري التدقيق في كل اقتراح بغية تحقيق التوازن بين احتياجات المنظمات إزاء الظروف المالية الدولية الحالية.

٤٤ - السيد ليبرمان (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن وفد بلده يساوره القلق إزاء وجود فوارق كبيرة بين شروط الخدمة لموظفي الأمانة العامة والشروط المتعلقة بموظفي الوكالات والصناديق والبرامج. وأوضح أن أحد أوجه التباين هذه هو نتيجة لقرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، الذي قررت فيه الجمعية تحديد البعثات المنشأة بوصفها بعثات باصطحاب الأسرة والبعثات الخاصة القائمة باعتبارها بعثات بدون اصطحاب الأسرة. ومن أجل معالجة هذا الوضع الشاذ، يؤيد وفد بلده اقتراح لجنة الخدمة المدنية الدولية بأن توائم الأمم المتحدة تحديد مراكز العمل بدون

بما في ذلك تلك التي تدفع بمعدل واحد للمعينين في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة. لذلك ناشد اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين الجمعية العامة لتطبيق خطة التعويض نفسها التي كانت قد اقترحت للموظفين المعيلين على الموظفين الذين يدفع لهم بمعدل واحد، دون الخصم البالغ ٥٠ في المائة.

٣٩ - وفيما يتعلق باستعراض حساب المعاش التقاعدي، لاحظ بقلق أن قوانين بعض الدول الأعضاء تحرم الأرملة/الأرمل من الحصول على المعاش التقاعدي للموظف المتوفى. ويهيب اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين بالجمعية العامة كي تعالج هذه المسألة في سياق صندوق الأمم المتحدة للمعاشات التقاعدية للأمم المتحدة.

٤٠ - السيد الشهاري (اليمن)، متكلما باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، أعاد تأكيد تأييد المجموعة للجنة الخدمة المدنية الدولية وشدد على أن الموظفين في أنحاء النظام الموحد العاملين بشروط مماثلة ينبغي أن يحظوا بمعاملة متساوية. وتناولت مقترحات اللجنة التناقضات في النظام الموحد على نحو متوازن وينبغي تنفيذها بشكل شامل باعتبارها مسألة ذات أولوية. وينبغي للجمعية العامة تخصيص الموارد الكافية المناسبة لذلك من أجل التنفيذ الكامل والفوري لمقترحات اللجنة بشأن موازنة شروط الخدمة.

٤١ - السيد لامبرت (بلجيكا)، متكلما باسم الاتحاد الأوروبي والبلدان المرشحة للانضمام كرواتيا، وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة، وأيسلندا، وبلدان عملية الاستقرار والانتساب ألبانيا والجبل الأسود وصربيا، بالإضافة إلى جمهورية مولدوفا وأوكرانيا، قال إن تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية يتضمن اقتراحات قد يكون لها تأثير كبير على الحياة اليومية للموظفين وعلى ظروف عملهم. وتواجه الأمم المتحدة تحديات تزداد تعقيدا ويُطلب إلى موظفيها العمل في

وقال إن وفد بلده على استعداد لدراسة الحلول الممكنة لهذه المشكلة الخطيرة المتمثلة في وجود شواغر في البعثات الميدانية دون إغفال الآثار المالية. ومع ذلك، فإن الآثار المترتبة على تحسين مجموعة المميزات المنصوص عليها في قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ لم يتم تحليلها بشكل دقيق بعد. لذلك فإنه يسعى للحصول على معلومات مستكملة عن تلك الآثار وعمّا إذا كان تحسين الأجور والبدلات ساعد في حل مشكلة التوظيف في مراكز العمل الأكثر صعوبة.

٤٨ - واحتتم كلامه قائلاً إنه لن تتحقق موازنة شروط الخدمة إلا بالنظر في كافة الاستحقاقات والبدلات في إطار النظام الموحد، بما في ذلك، ضمن جملة أمور، منحة التعليم وبدل التنقل والمشقة. وقال إن وفد بلده يعلق أهمية كبيرة على مسألة إدارة الأداء. وتتيح توصيات اللجنة بشأن العديد من القضايا الأخرى أساساً ممتازاً لمداولات اللجنة.

٤٩ - السيد كاناموري (اليابان): قال إنه عند النظر في مقترحات اللجنة بشأن موازنة شروط الخدمة، من المهم فهم أوجه الاختلاف والتشابه في شروط الخدمة للموظفين المكلفين في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة بوصفهم جزءاً من قوة حفظ سلام أو بعثة سياسية خاصة، وشروط خدمة أولئك الذين يعملون لدى البرامج والصناديق والوكالات. ويعتقد وفد بلده أنه، بالإضافة إلى الاختلافات في ولايات الأمانة العامة والصناديق والبرامج فهناك اختلافات في سياسات تنقل الموظفين فيما بينها.

٥٠ - وقال إن وفد بلده سيكون مهتماً بمعرفة عما إذا كانت الأمانة العامة والصناديق والبرامج والوكالات تتنافس مع بعضها على الموظفين. وقال إن وفد بلده يرغب في معرفة على وجه التحديد كيفية التي انتقل بها العديد من الموظفين من عمليات حفظ السلام أو من البعثات السياسية الخاصة إلى الصناديق والبرامج أو الوكالات المتخصصة منذ إلغاء بدل

اصطحاب الأسرة على أساس التقييم الأمني، كما هو مطبق حالياً من جانب بقية النظام الموحد.

٤٥ - وأضاف قائلاً إن ثمة وجهاً آخر من أوجه التباين نابع من تفاوت الطرق التي تستخدمها مختلف مؤسسات النظام الموحد لتعويض الموظفين للإنفاق على الأسرة المعيشية الثانية عندما يكلفون بالعمل في مراكز عمل بدون اصطحاب الأسرة. ومع أن الوكالات والصناديق والبرامج تقدم لموظفيها بدلاً لتغطية تكاليف الإنفاق على الأسرة المعيشية الثانية، فإن موظفي الأمانة العامة لا يتلقون أي بدل من هذا القبيل، حتى عندما يخدمون في نفس المواقع ويؤدون نفس المهام التي يقوم بها نظراؤهم.

٤٦ - وقال مشيراً إلى أن استقدام الموظفين واستبقائهم مسائل تهم جميع المنظمات، إن وجود نظام موحد قوي أمر ضروري من أجل تمكين المنظمات من الاستجابة للتحديات المعاصرة بطريقة منسقة. وينبغي فرض موازنة شروط الخدمة بموجب قرار الجمعية العامة، وتحقيقه بطريقة عادلة ومنطقية. ولا ينبغي للموظفين الذين يعملون حالياً في مواقع خطيرة أن يطلب منهم تحمل هبوط حاد في شروط خدمتهم لأن ذلك قد يضر بقدرة المنظمات على استبقاء الموظفين المؤهلين. ومن ناحية أخرى، يجب على الدول الأعضاء أن تضع في اعتبارها المناخ السائد من التقشف المالي عند اتخاذ إجراء بشأن الاقتراح المعروض على اللجنة.

٤٧ - السيد شوماكوف (الاتحاد الروسي) قال إن لجنة الخدمة المدنية الدولية قد أدت دوراً محورياً في ضمان نزاهة، وتطوير وموازنة النظام الموحد للمرتبات والبدلات وشروط الخدمة للموظفين في النظام الموحد للأمم المتحدة. وبالإضافة إلى كفاءة أن يتقاضى الموظفين رواتب عادلة ومنصفة، تود الدول الأعضاء التأكد من أن المنظمات تعمل بشكل اقتصادي ولا تتنافس فيما بينها للحصول على الموظفين.

مما يؤدي إلى مزيد من الفعالية في تنفيذ البرامج. ومن شأنه أيضا أن يعزز التنقل بين الوكالات عن طريق القضاء على التفاوت في التعويض. ومع ذلك، ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر بعناية في الآثار المالية المترتبة على الاقتراح في ضوء الظروف الاقتصادية الصعبة. ومن ثم ينبغي أن تمول التدابير المقترحة من خلال الوفورات التي تتحقق في مجالات أخرى.

٥٥ - وقال إنه من الضروري تعزيز موقف اللجنة باعتبارها الهيئة الوحيدة المسؤولة عن استعراض شروط الخدمة لجميع موظفي الأمم المتحدة. واكتسب هذا الدور أهمية إضافية لأن بعض مؤسسات النظام الموحد التي لا تتبع للجمعية العامة لم تضطلع بعد بمراجعة شاملة لسياسات الموارد البشرية لديها. وأعرب عن ثقته بأن الأمين العام سوف يتخذ التدابير اللازمة لكفالة أن تنفذ جميع مؤسسات النظام الموحد توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية.

٥٦ - واستطرد قائلاً إنه ينبغي للجمعية العامة إرجاء النظر في اقتراح اللجنة باستحداث إطار للراحة والاستجمام يشمل دفع نفقات السفر. ومع ذلك، فقد أشار إلى استعداد وفد بلده للعمل مع الدول الأعضاء الأخرى، بطريقة تدريجية ومسؤولة، بشأن أولويات أخرى تتعلق بمواءمة شروط الخدمة، مع مراعاة الوضع المالي الحالي.

٥٧ - وفيما يتعلق بالمعايير المستخدمة لتحديد أهلية الحصول على المنح التعليمية، لا سيما الحد الأدنى والحد الأقصى للسن، قال إن وفد بلده يعتقد أن السن القصوى الذي اقترحت لجنة الخدمة المدنية الدولية مرتفع للغاية، ودعا إلى إجراء استعراض موسع لمنهجية تحديد منحة التعليم.

٥٨ - وأضاف قائلاً إن لجنة الخدمة المدنية الدولية ستستعرض شروط خدمة فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محلياً في دورتها الثانية والسبعين في عام ٢٠١١. ولما كان موظفو الأمم المتحدة هم موظفو

الإقامة المخصص للبعثة في عام ٢٠٠٩ للموظفين العاملين في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة.

٥١ - وقال إن وفد بلده يساوره الشك في ما إذا كانت الحوافز النقدية يمكنها إقناع الموظفين بقبول تعيينات في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة. لذلك فإنه يرغب في معرفة ما إذا كان هناك أي تغيير في معدلات الشواغر في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة لدى الصناديق والبرامج بعد استحداث نهج العمليات الخاصة. قال إن وفد بلده سيدقق في توصية اللجنة بأن يتلقى الموظفون المعينون في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة بدل مشقة إضافية، مع مراعاة الترتيب القائم لدى النظام الموحد الذي يحصل من خلاله الموظفون العاملين في مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة على بدل المشقة، وبدل التنقل، وعند الاقتضاء، بدل الخطر.

٥٢ - وفيما يتعلق باقتراح اللجنة بشأن مواءمة الراحة والاستجمام، قال إن وفد بلده لاحظ أن فترة الراحة ودورة الاستجمام تتباين من مركز عمل إلى آخر. وتساءل عن كيفية تحديد فترات الراحة المختلفة ودورات الاستجمام وعمّا إذا كانت هناك مبررات كافية للدورات الحالية.

٥٣ - السيد رويس ماسيو (المكسيك): قال إن وفد بلده يأمل في أن تأخذ الجمعية العامة قراراً تقضي فيه بتحديد مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة فقط على أساس التقييمات الأمنية التي تجريها إدارة شؤون السلامة والأمن. وينبغي أن تعتمد الجمعية هذا القرار بغض النظر عن المقرر الذي اتخذ في ما يتعلق بمواءمة شروط الخدمة للموظفين العاملين في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة.

٥٤ - وأضاف قائلاً من شأن اقتراح لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن مواءمة شروط الخدمة كفالة حصول الموظفين الذين يعملون تحت ظروف مماثلة على معاملة متساوية،

وفد بلدها يرحب أيضا بالدراسات التي أجرتها لجنة الخدمة المدنية الدولية بغية تعزيز دورها وتعزيز التخطيط الاستراتيجي لديها.

٦٣ - وأخيرا، قالت إن وفد بلدها يرى أنه ينبغي للجنة مواصلة القيام بدورها بوصفها هيئة مستقلة من الخبراء تابعة للجمعية العامة في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة للموظفين في النظام الموحد للأمم المتحدة.

رفعت الجلسة في الساعة ١١/٥٥

خدمة مدنية، فإنه ينبغي للجنة الأخذ بالاعتبار رواتب القطاع العام عند إجراء هذا الاستعراض الهام.

٥٩ - السيدة هي يي (الصين) قالت إنه مما يسر وفد بلدها ما بذلته اللجنة من جهود في ما يتعلق بإطار أداء الإدارة. وينبغي للجنة الخدمة المدنية الدولية مواصلة العمل من أجل التنفيذ الناجح للإطار، الذي هو هدف استراتيجي هام، وتعزيز تعاونها مع الدول الأعضاء والأمانة العامة من أجل تحقيق هذا الهدف، مما ييسر إدارة الموارد البشرية في أنحاء النظام الموحد.

٦٠ - وأضافت قائلة إن ظروف الخدمة للموظفين المعينين في مراكز عمل بدون اصطحاب الأسرة ليست ذات صلة بالجهود التي تبذلها المنظمة لاستقدام الموظفين المؤهلين واستبقائهم فقط، بل بمصالح الموظفين العاملين في الميدان وتنفيذ التنقل فيما بين الوكالات كذلك. وأثنى وفد بلدها على الجهود التي تبذلها اللجنة لوضع حل لهذه القضية، الأمر الذي يتطلب من الدول الأعضاء تحقيق التوازن بين مصالح الموظفين والحاجة إلى الرقابة الإدارية والحصافة المالية.

٦١ - ومع أن جميع مؤسسات النظام الموحد كانت قد وضعت أهدافا واضحة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، فإن مما يؤسف له أن التقدم المحرز في تحقيق هذه الأهداف لم يبلغ بعد الوضع المثالي. وقالت إن وفد بلدها يكرر تأكيده بأنه من خلال التقييم الفعال للأداء وإنشاء آليات لتحسين المساءلة والرصد في جميع أنحاء النظام الموحد، يمكن تشجيع المديرين على القيام بدور أكثر فعالية في تحقيق المساواة بين الجنسين.

٦٢ - وقالت إن وفد بلدها يرحب بالجهود التي تبذلها لجنة الخدمة المدنية الدولية في السنوات الأخيرة من أجل تعزيز الاتصالات وتبادل المعلومات بين مؤسسات النظام الموحد، والدول الأعضاء، وأصحاب المصلحة الآخرين. وقالت إن