

Distr.: General
10 December 2013
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثامنة والستون

الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة السابعة عشرة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الأربعاء ١٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣، الساعة ١٠:٠٠

الرئيس: السيد تالاس (فنلندا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد رويز ماسيو

المحتويات

البند ١٤١ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة

هذا المحضر قابل للتصويب. وينبغي إدراج التصويبات في نسخة من المحضر مذيبة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني وإرسالها في أقرب وقت ممكن إلى: Chief of the Documents Control Unit (srcorrections@un.org).
وسيعاد إصدار المحاضر المصوّبة إلكترونياً في نظام الوثائق الرسمية للأمم المتحدة (<http://documents.un.org>).



الرجاء إعادة استعمال الورق



افتتحت الجلسة في الساعة ١٠:٠٥.

البند ١٤١ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (A/68/7/Add.4 و A/68/30؛ و A/C.5/68/3)

البشرية أية مسائل تتعلق بإدارة الأداء، وتحديد شباب القوة العاملة، والتوازن بين الجنسين والتوازن الجغرافي. وعلاوة على ذلك قدّر الخبير الاستشاري الاكتواري لصندوق الأمم المتحدة المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة أن الانخفاض الذي ينجم عن ذلك في العجز الاكتواري سيزيد من تحسين قدرة الصندوق على الاستدامة في الأجل الطويل. وسيؤدي التغيير أيضا إلى خفض الالتزامات المستحقة على المنظمة بشأن التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. وينبغي، كي يتاح وقت للمنظمات لتنفيذ التغيير، أن يسري التغيير اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، على أساس ألا يمس بحقوق الموظفين المكتسبة.

٣ - وأضاف قائلاً إن هامش الفرق بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة يبلغ ١١٩,٦ في ما يتعلق بعام ٢٠١٣، وأن متوسط الهامش للسنوات الخمس الممتدة من سنة ٢٠٠٩ إلى سنة ٢٠١٣ يبلغ ١١٥,٧. وقد اتفقت اللجنة على أن الحفاظ على الهامش ضمن النطاق المحدد الذي يتراوح من ١١٠ إلى ١٢٠ يستوجب عدم حدوث زيادة في تسوية مقر العمل بالنسبة لنيويورك في شباط/فبراير ٢٠١٤. وسيستبع الهامش الإجراءات المتعلقة بإدارته الذي وافقت عليه الجمعية في قرارها ١٩١/٤٦ للحفاظ على تعادل القوة الشرائية بين المرتبات في نيويورك والمرتبات في مراكز العمل الأخرى.

٤ - وفي ما يتعلق بمسألة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، قال إن اللجنة توصي بأن تعدّل الجمعية ذلك الجدول بنسبة قدرها ٠,١٩ في المائة لكي يعكس صافي الزيادة في المرتبات الأساسية في الخدمة المدنية الاتحادية الخاصة بالولايات المتحدة خلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢

١ - السيد رودس (رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية): عرض تقرير اللجنة لعام ٢٠١٣ (A/68/30)، فقال إن لجنة الخدمة المدنية الدولية تجرى، حسبما طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٥٧/٦٧، استعراضا لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد، وازعة في الاعتبار الحالة المالية للمنظمة وقدرتها على أن تجذب قوة عاملة تنافسية. وتدرك اللجنة إدراكا شديدا أيضا الحالة المالية الخطيرة التي تواجه الدول الأعضاء وخدمتها المدنية الوطنية. ويتطلب إجراء الاستعراض الشامل دعما من جميع أصحاب المصلحة؛ والهدف منه هو التوفيق بين الأولويات المتنافسة والتوصل إلى نظام منقح يكون متسقا وقابلا للاستدامة يراعي شواغل الدول الأعضاء، والمنظمات، والموظفين. وقد أنشئت أفرقة عاملة للنظر في ثلاثة بنود في إطار الاستعراض هي: هيكل الأجور، والتنافسية، والاستدامة؛ وحوافز الأداء، والمسائل الأخرى المتعلقة بالموارد البشرية. وتُلتمس مُدخلات من الرؤساء التنفيذيين للمنظمات ومن الموظفين من خلال استقصاء عالمي للموظفين. وسيشمل الاستعراض أيضا المنهجيات المتبعة في تحديد منحة التعليم، وبدلات إعالة الأولاد، وتسوية مقر العمل. ومحاولة إجراء الاستعراض باستخدام الموارد المتاحة قد فرض عبئا كبيرا على القدرة الإدارية والتشغيلية للجنة الخدمة المدنية الدولية.

٢ - وفي ما يتعلق بالسن الإلزامية لإنهاء الخدمة، قال إن اللجنة توصي برفع تلك السن إلى ٦٥ عاما للموظفين الموجودين حاليا، مراعاة لكون حكومات وطنية كبيرة عدّلت نظم التقاعد التي تطبقها وذلك لتيسير العمل مدة أطول. ومن الممكن أن تعالج السياسات المتعلقة بالموارد

الميزانية المقترحة للمحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا سابقا، سيجري تناولها في تقارير الأداء ذات الصلة.

٨ - واستطرد يقول إن اعتمادا إضافيا سيلزم من أجل فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ قدره ٧٠٠ ١٩٥ دولار بخصوص حصة الأمم المتحدة في الميزانية البرنامجية المقترحة في إطار الباب ٣١، الأنشطة الإدارية المشتركة التمويل، وسيحتمل على صندوق الطوارئ.

٩ - وأردف قائلا إن التوصيات ستستتبع، في ما يتعلق بميزانيات عمليات حفظ السلام، احتياجات إضافية قدرها ١١ ٠٠٠ دولار، للفترة المالية من ١ تموز/يوليه ٢٠١٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤، سيبلغ عنها في تقارير الأداء ذات الصلة، وستدرج في الميزانية المقترحة احتياجات إضافية قدرها ٢٢ ٠٠٠ دولار للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥.

١٠ - السيد رويز ماسيو (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض تقرير اللجنة الاستشارية ذا الصلة (A/68/7/Add.4)، فقال إن اللجنة الاستشارية توافق على عرض الأمين العام للآثار المالية المترتبة على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية. وإضافة إلى ذلك، تحتاج اللجنة إلى موارد إضافية قدرها ٦٠٦ ٠٠٠ دولار من أجل الإبلاغ عن التقدم المحرز في إجراء استعراضها الشامل للأجور وعن استنتاجات ذلك الاستعراض الأولية. وليس لدى اللجنة الاستشارية أي اعتراض على اقتراح تخصيص الأموال، ولكنها تنتظر بذل جهود لتحقيق أوجه كفاءة في استخدامها بالنسبة للتكلفة.

١١ - السيد بيس (رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين): قال إن الأزمة الاقتصادية العالمية دفعت في السنوات الأخيرة المنظمات الداخلة في النظام الموحد إلى خفض التكاليف والسعي إلى تحقيق أوجه كفاءة،

إلى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. والإجراء الموحد، الذي يزيد فيه المرتب الأساسي وينخفض فيه مضاعف تسوية مقر العمل بالتناسب، لن يسفر عن أي تغيير في الأجر الصافي.

٥ - وأردف يقول إن التقرير يتضمن أيضا معلومات عن استعراض المنهجية المتبعة في تحديد بدل إعالة الأولاد وبدل المعالين من الدرجة الثانية واستقصاء شروط التوظيف لموظفي فئة الخدمات العامة في باريس ومونتريال. ولم تتخذ اللجنة إجراء بشأن توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل المتعلقة بنظام تسويات مقر العمل، لأنها ترى أن أي تغييرات في النظام ينبغي إدخالها في أعقاب استعراض نظام الأجور.

٦ - السيد هويسمان (مدير شعبة تخطيط البرامج والميزانية): عرض البيان المقدم من الأمين العام وفقا للمادة ١٥٣ من النظام الداخلي للجمعية العامة بشأن الآثار الإدارية والمالية المترتبة على المقررات والتوصيات الواردة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٣ (A/C.5/68/3)، فقال إن ثمة آثارا مالية ستنشأ نتيجة لتوصيات اللجنة بشأن زيادة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، وإجراء خاص بشأن منحة التعليم في بلجيكا، واستقصاء أفضل شروط التوظيف السائدة لموظفي فئة الخدمات العامة في باريس ومونتريال.

٧ - وأضاف قائلا إن التوصيات ستستتبع، في ما يتعلق بفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، احتياجات إضافية قدرها ٩٠٠ ١٧ دولار في الميزانية البرنامجية، سيجري تناولها في تقرير الأداء لفترة السنتين. أما بالنسبة لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ فسوف تكون هناك احتياجات إضافية قدرها ٧٢ ٠٠٠ دولار في الميزانية البرنامجية المقترحة، وقدرها ٣٠٠ ٥ دولار في إطار الميزانية المقترحة للمحكمة الجنائية الدولية لرواندا، وقدرها ٧٠٠ ١ دولار في إطار

الاستعراض مدفوعا باحتياجات قصيرة الأجل؛ واتباع منهجية سليمة تجعل مجموعة عناصر الأجر في الأمم المتحدة مستندة إلى حقائق السوق سيكفل استرشاد تعيين الموظفين واستبقائهم بمبادئ المادتين ١٠٠ و ١٠١ من الميثاق.

١٣ - وأردف قائلاً إن دور الأمم المتحدة قد تطور نتيجة لتزايد الطلب على عمليات حفظ السلام وعلى المساعدة من أجل السكان واللاجئين الذين يتضورون جوعاً، وقد اقتضت العمليات في البيئات المحفوفة بالخطر إدخال تغييرات في تدابير السلامة والأمن وفي أجور الموظفين الذين يعملون في تلك البيئات. ومع ذلك، يظل اتساق النظام الموحد أمراً أساسياً لنجاح الخدمة المدنية الدولية. وقد أثبت نظام الأجور مرونته البالغة وصمد مبدأ فليمنغ ومبدأ نوبلير اللذان يستند إليهما أمام اختبار الزمن. ولذا ينبغي ألا يُعاد بناء النظام بالكامل، بل ينبغي بالأحرى إدخال أي تعديلات لازمة في حدود الإطار القائم.

١٤ - وتابع كلامه قائلاً إن النقطة الأخيرة هي أن الاتحاد يشعر بالقلق بشأن حالة العلاقات بين الموظفين والإدارة في كثير من المنظمات الداخلة في النظام الموحد. وقال، مشيراً إلى أن وحدة التفتيش المشتركة أصدرت تقريراً عن تلك العلاقات في الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة والنظام الموحد (JIU/REP/2012/10) في أعقاب تقريرها عن العلاقات بين الموظفين والإدارة داخل الأمم المتحدة (A/67/136)، إنه سيسعى إلى مناقشة المسألة مع الوفود بشكل غير رسمي، رغم أن المسألة ليست مدرجة في برنامج عمل اللجنة الحالي، وذلك لأن وجود علاقات جيدة بين الموظفين والإدارة أمر هام لوجود بيئة عمل إيجابية ومنتجة.

١٥ - السيدة أنالينا (رئيسة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي الأمم المتحدة): قالت إن لجنة التنسيق تؤيد هدف كفالة الاتساق في شروط التوظيف

وقد ساعدت هذه التدابير على التخفيف من المشاكل المباشرة المتعلقة بالميزانية. بيد أن عدم الاتساق في شروط التوظيف ما زال عائقاً يحول دون تنقل الموظفين بين الوكالات وعائقاً بالتالي يحول دون وجود نظام موحد حقاً. وقد قدمت لجنة الخدمة المدنية الدولية بعض التوصيات في تقريرها (A/68/30) التي يمكن أن تعزز اتساق النظام. والتوصية بزيادة السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ عاماً بالنسبة للموظفين الموجودين حالياً اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ تتسق مع الحاجة إلى اتباع نهج موحد في ما يتعلق بإنهاء الخدمة. فهذه توصية سليمة من الناحيتين الديمغرافية والاكتوارية وستخفف من مسؤوليات المنظمات في ما يخص التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. وإضافة إلى ذلك، فإنها ستسفر عن تحقيق وفورات نتيجة لقلّة اللجوء إلى التعاقد مع المتقاعدين وستعزز الإنصاف والاتساق والتنقل فيما بين وكالات الأمم المتحدة بإتاحتها لجميع الموظفين إمكانية التقاعد في نفس السن، بدون المساس بحقوقهم المكتسبة. وهذا التغيير، إذا عولج عن نحو سليم بواسطة إدارة الموارد البشرية، لن يعوق تجديد شباب القوة العاملة ولن يعوق تحقيق التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي العادل. وأعرب عن أمله في أن تؤيد اللجنة التوصية.

١٢ - واستطرد قائلاً إن نظام إدارة المرتبات الموضوع من أجل الحيلولة دون حدوث تقلبات لا يمكن التكهّن بها في مرتبات الأمم المتحدة قد حقق الغرض منه في أعقاب تجميد أجور موظفي الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. وفي الوقت نفسه، يثير الاستعراض الشامل للأجور الذي تجريه لجنة الخدمة المدنية الدولية توقعات ومخاوف لدى الدول الأعضاء والمنظمات والموظفين. ويرى اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن البارامترات التي تحكم الأجور ينبغي عدم تغييرها إلا بعد أن تُعرف نتائج ذلك الاستعراض. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن يكون

صغيرة من الموظفين هي فقط التي ستتأثر، ليس من المرجح أن يؤثر التغيير تأثيراً سلبياً على تجنيد شباب القوة العاملة أو على الجهود الرامية إلى تحسين التوازن الجغرافي.

١٨ - وواصلت كلامها قائلة إن شروط الخدمة ذات أهمية بالغة لروح الموظفين المعنوية وقدرتهم على أداء واجباتهم. ولذا من المخيب للآمال عدم تمكين نظام تسويات مقر العمل من أداء وظيفته وفقاً للمنهجية المتفق عليها. إذ لا يوجد تركيز كاف على مفاهيم من قبيل مبدأ نوبلمير، الذي يرمي إلى كفالة دفع أجر تنافسي من أجل جذب قوة عاملة متنوعة وموهوبة. فالموظفون يمثلون أصلاً بالغ الأهمية، لا مصروفات. وفي كل يوم، يجازف الموظفون بأرواحهم ويضحون بعلاقاتهم الأسرية من أجل أداء عمل الأمم المتحدة على النحو الذي تقرره الدول الأعضاء؛ وهم يستحقون الاعتراف بهم لما يبدونه من تفان، ويستحقون الحصول على أجور وفقاً لذلك. وبالنسبة للموظفين الموجودين في الميدان، الذين يخدمون من هم أكثر حرماناً، والذين يتعرضون هم أنفسهم في بعض الأحيان لخطر فقدان حياتهم، ليس الأمن شكلاً من أشكال التعويض، بل هو ضرورة، ولذا فهو يشكل جزءاً بالغ الأهمية من عمليات الوكالات.

١٩ - وأكدت أن العلاقات بين الموظفين والإدارة تمر بأزمة خطيرة بعد قيام الأمين العام على نحو انفرادي بسحب حق ممثلي الموظفين في التفاوض مع الإدارة. ولا تطالب نقابات الموظفين بأن تشارك في إدارة المنظمة، ولا أن تمارس حق النقض في ما يتعلق بالتغيير، بل هي تطالب باتباع الإجراءات الواجبة وبحق التفاوض بشأن المسائل المتعلقة بالسلامة في الميدان، في الوقت الذي تُقتل فيه أعداد قياسية من الموظفين المدنيين - أكثر من ٢٠٠ منهم في السنوات العشر السابقة - في هجمات.

في النظام الموحد للأمم المتحدة بأكمله، مما يعزز المساواة ويشجع على الكفاءة. وقد كان التحليل الفني للمسائل والامتثال للمنهجيات المقررة نافعاً للنظام بشكل جيد. ووجود علاقات جيدة بين الموظفين والإدارة قائمة على الحوار وتبادل الأفكار والمعلومات أمر حاسم الأهمية؛ ولن تساعد العلاقات المتأزمة التي سادت في الآونة الأخيرة على حل المسائل الشائكة الكثيرة التي هي قيد المناقشة.

١٦ - وأضافت قائلة إن لجنة التنسيق يسرها أن تشارك في استعراض الأجور، رغم بعض المخاوف من أن الدافع إليها قد يكون وجود ميل مفرغ إلى النظر إلى الموظفين على أنهم يمثلون خصوماً مالية لا على أنهم مساهمون هامون في قيم الأمم المتحدة وغاياتها. ومن المستصوب انتظار نتائج الاستعراض قبل النظر في إدخال أي تغيير في نظام الأجور الحالي، لا سيما هامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة. وبالنظر إلى ما يتسم به الاستعراض من طابع شامل، فإن أي تغيير يُدخل فوراً على الوضع القائم قد يعرض للخطر السلامة الفنية ويعرض للخطر بالتالي نتيجة الاستعراض. ومن الضروري إجراء عملية استعراض مفتوحة وتعاونية.

١٧ - وأعربت عن تأييد لجنة التنسيق لتوصية لجنة الخدمة المدنية الدولية الداعية إلى تغيير السن الإلزامية لإهاء خدمة الموظفين الحاليين بحيث يصبح ٦٥ عاماً على أن يسري ذلك اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. وقالت إن ذلك سيكون متسقاً مع الاتجاه العالمي نحو زيادة سن التقاعد وسيكون له أثر إيجابي محتمل على المركز المالي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. ويؤيد الموظفون بوجه عام ذلك التغيير، بشرط ألا يؤثر على حقوقهم المكتسبة. ومنح الموظفين خيار البقاء في الخدمة بضع سنوات إضافية سيمكّنهم من المساهمة في صندوق المعاشات التقاعدية مدة أطول ويتيح للمنظمة الاستفادة من مهاراتهم وخبرتهم. ولما كانت نسبة مئوية

- ٢٠ - السيد طومسون (فيجي): تكلم باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، فقال إن لجنة الخدمة المدنية الدولية تؤدي دورا حاسم الأهمية في موازنة شروط خدمة موظفي الأمم المتحدة. بموجب قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣. وستسعى المجموعة إلى الحصول على مزيد من المعلومات عن تنفيذ القرار. وستلتزم أيضا بآراء ممثلي الموظفين، والمنظمات الداخلة في النظام الموحد، والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بشأن توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية الداعية إلى رفع السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين الحاليين.
- ٢١ - وفي ما يتعلق بتطور هامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة، قال إن المجموعة ستحتاج إلى رؤية الأرقام الحديثة الخاصة بكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ وتلك المتوقعة لشباط/فبراير ٢٠١٤ كي تقيم الوضع تقييما أفضل. وإضافة إلى التغيير في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل لنيويورك الذي سيبدأ سريانه في شباط/فبراير ٢٠١٤، لن تتاح بعض البيانات المستخدمة في حساب الهامش إلا بعد ذلك التاريخ. وقال، مشيرا إلى أن لجنة الخدمة المدنية الدولية قد نظرت في الاتجاهات المحتملة في المتغيرات الرئيسية وتأثيرها على الهامش، إن المجموعة ترغب في الحصول على إيضاح من اللجنة بشأن أثر تلك المتغيرات على الأرقام الخاصة بشباط/فبراير ٢٠١٤ وعلى دورة تسوية مقر العمل التي ستبدأ في ذلك الشهر.
- ٢٢ - واحتتم كلمته قائلا إن المجموعة لديها مخاوف جدية بشأن عدم كفاية التقدم الذي أحرزته المنظمات الداخلة في النظام الموحد في تحقيق التوازن بين الجنسين، لا سيما على المستويات العليا. وتؤيد المجموعة توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية الرامية إلى تحسين تمثيل المرأة وترى ضرورة بذل جهود أكبر لتوظيف نساء من البلدان النامية.
- ٢٣ - السيد فان دون آكر (المراقب عن الاتحاد الأوروبي): قال، متكلما أيضا باسم البلدان المرشحة للانضمام إلى الاتحاد، الجبل الأسود وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقا وصربيا، وبلدي عملية تحقيق الاستقرار والانتساب، ألبانيا والبوسنة والهرسك، إضافة إلى أوكرانيا وجمهورية مولدوفا وجورجيا، إن الاتحاد الأوروبي يؤيد استقلال لجنة الخدمة المدنية الدولية التي لها دور هام عليها أن تؤديه في تحسين الأداء الفعلي للمنظمات الداخلة في النظام الموحد، لا سيما في وقت يشهد أزمة مالية واقتصادية.
- ٢٤ - وأضاف قائلا إن الموظفين هم عماد الأمم المتحدة. ويجب أن تواصل الأمانة العامة إيجاد سبل لتحسين أداء المنظمة، وذلك لأن الموظفين المتسمين بالهمة الوثائقين من أن العمل الجيد يلقي جزاء وأن الضحالة لن يُسمح بها هم الذين سيكون أداؤهم على أعلى مستوى. والاتحاد الأوروبي ملتزم بأن يقدم للموظفين الدعم المناسب الذي يمكنهم من العمل بفعالية وأمان، لا سيما في ظل الظروف المحفوفة بالمخاطر. ومن الضروري، في الوقت نفسه، العمل في ظل نفس المعوقات التي تفرضها دول أعضاء كثيرة على الخدمات المدنية فيها نتيجة للصعوبات المالية التي تواجهها. إذ لم يعد ممكنا استمرار عزل موظفي الأمم المتحدة عن الواقع الاقتصادي الحالي بدون تعريض استدامة النظام للخطر. وابتعاد هامش الأجر الصافي عن نقطة الوسط المستصوبة وهي ١١٥ مدعاة للقلق ويجب معالجته.
- ٢٥ - وفي ما يتعلق بإمكانية رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ عاما للموظفين الموجودين حاليا، قال إنه يلاحظ بقلق عدم توصل لجنة الخدمة المدنية الدولية وممثلي المنظمات الداخلة في النظام الموحد إلى اتفاق بشأن كيفية المضي قُدما. وسيلزم مزيد من المعلومات عن مزايا من هذا القبيل وغيوبها.

تمديد الولايات في جميع الإدارات والكيانات إلى صعوبة رصد الوظائف والمهام والماليات رسداً حكيماً. ولا يمكن عزو الصعوبات المتعلقة بالميزانية إلى أجور الموظفين وحدها.

٣٠ - **السيدة كوياما** (اليابان): قالت إن وفد بلدها يؤيد هدف النظام الموحد، وهو ضمان كفاءة وفعالية شروط خدمة الموظفين في جميع المنظمات المشاركة في النظام. فأعظم ما تملكه الأمم المتحدة من أصول هو موظفوها، ولكن ارتفاع تكاليف الموظفين عامل رئيسي من عوامل زيادات الميزانية. ولذا فهي ترحب باستعراض مجموعة عناصر الأجر الذي تجريه لجنة الخدمة المدنية الدولية؛ ومن اللازم أيضاً استعراض هامش الأجر الصافي.

٣١ - وأضافت قائلة إن توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن رفع السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين الحاليين إلى ٦٥ عاماً تتطلب النظر فيها بعناية، لأنها سيكون لها أثر كبير على إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك بخصوص التوزيع الجغرافي للوظائف وتجديد شباب المنظمة. وسيكون وفد بلدها على استعداد لمناقشة إرجاء تطبيق ذلك على الموظفين الحاليين.

٣٢ - وحثت في ختام كلمتها لجنة الخدمة المدنية الدولية على مواصلة إبلاغ الجمعية بأي تحديات تواجهها في توجيه المنظمات الداخلة في النظام الموحد نحو إدارة الموارد البشرية على نحو أكثر اتساقاً وفعالية.

٣٣ - **السيد كيم جيهون** (جمهورية كوريا): قال إن موظفي الأمم المتحدة يستحقون أجوراً واستحقاقات تكافئهم مكافأة كافية على مساهمتهم في عمل المنظمة وتراعي وضعهم الفريد كموظفين مدنيين دوليين. وفي الوقت ذاته، من الضروري كفالة ألا تجذب مجموعة عناصر الأجر قوة عاملة تنافسية فحسب بل أن تلهم الموظفين العاملين أيضاً ليتفوقوا في حياتهم الوظيفية.

٢٦ - واختتم كلمته قائلاً إن الاتحاد الأوروبي سيدرس بعناية مسائل أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا، والتنقيح المقترح لجدول المرتبات الأساسية/الدنيا، وشروط خدمة موظفي فئة الخدمات العامة وغيرهم من الموظفين المعيّنين على أساس محلي. وسيكون استعراض لجنة الخدمة المدنية الدولية لمجموعة عناصر الأجر حيويًا في كفالة استدامة النظام الموحد. ويجب إنشاء نظام أكثر واقعية وتبسيطاً يستجيب لاحتياجات المنظمات استجابة أفضل.

٢٧ - **السيد حق** (الهند): قال إن لجنة الخدمة المدنية الدولية ساهمت مساهمة هامة في إصلاح الموارد البشرية بمواءمة شروط خدمة موظفي الأمم المتحدة وإضفاء الطابع المؤسسي على الآليات المعقدة لإدارة الأجور. وقد ساعدت على كفالة جذب المنظمة قوة عاملة موهوبة تتقاضى أجوراً مناسبة. وسيشكل استعراض اللجنة لمجموعة عناصر الأجر نوعية القوة العاملة في المستقبل، والأمل معقود على أنه سيحسن تنوع تلك القوة العاملة من الناحيتين الجغرافية والجنسانية.

٢٨ - وأضاف قائلاً إن إرجاء الجمعية اتخاذ قرارات بشأن النظام الموحد، بما يشمل إعادة تقدير التكاليف ذات الصلة بالوظائف، قد أدى إلى تشوهات في ترتيبات الأجور ويقتررب مستوى هامش الأجر الصافي بسرعة من الحدود المقبولة. وبالنظر إلى التجميد الحالي للأجور في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، وإلى عدم اليقين بشأن ما إذا كان ذلك التجميد سيستمر بعد كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، ينبغي وضع تدابير للحفاظ على الهامش عند نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥. وينبغي تمكين نظام تسويات مقر العمل من أن يعمل بشكل طبيعي وفقاً للمنهجية المعتمدة من الجمعية.

٢٩ - واستطرد قائلاً إن من الضروري توفير موارد كافية لكفالة تنفيذ توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية. إذ تُنشأ وظائف على المستويات العليا بوتيرة متزايدة السرعة ويؤدي

- ٣٤ - وفي ما يتعلق بمسألة هامش الأجر الصافي، قال إن وفد بلده يخشى إذا وصل مستوى الهامش إلى ١١٩,٨ بحلول نهاية عام ٢٠١٤ وظل مرتفعا هكذا أن يقترب متوسط السنوات الخمس من الحد الأعلى البالغ ١٢٠، مما يفرض عبئا إضافيا على الدول الأعضاء في وقت تتبنى فيه دول كثيرة منها تدابير تقشفية. واحتتم كلمته بالإعراب عن ثقته في أن لجنة الخدمة المدنية الدولية ستساعد الجمعية على معالجة المسألة.
- ٣٥ - السيد ليرمان (الولايات المتحدة): قال إن التدابير الجاري اتخاذها لمعالجة مسألة ارتفاع تكاليف الموظفين - وهي تحليل يجريه مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق لتأثيرات تزايد تكاليف الموظفين في النظام الموحد كله، واستعراض لجنة الخدمة المدنية الدولية للأحور، وتجميد الأجر الذي أوقف مؤقتا الزيادات التلقائية في تكلفة المعيشة - لن تنجح في احتواء تلك التكاليف بالسرعة الكافية لمراعاة شواغل منظمات كثيرة داخلية في النظام الموحد. وفي الأشهر الأخيرة، اعتمدت الأجهزة الرئاسية في منظمة الأغذية والزراعة، والمنظمة البحرية الدولية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية كلها قرارات تطلب إلى الجمعية ولجنة الخدمة المدنية الدولية اتخاذ إجراءات للتخفيف من ضغوط تكاليف الموظفين، ومن المرجح أن تفعل منظمات إضافية نفس الشيء في الأشهر المقبلة.
- ٣٦ - وأضاف قائلا إن هناك اتفاقا واسع النطاق، فيما يبدو، على ضرورة معالجة المشكلة على وجه السرعة. وسيكون أفضل حل، ريثما توضع تدابير طويلة الأجل، هو تعديل منهجية إدارة الهامش. ووفقا لمبدأ نوبلمير، تحدّد أجر موظفي الأمم المتحدة بأعلى خدمة مدنية وطنية أجرا، أي بتلك المتخذة أساسا للمقارنة، وهي الخدمة المدنية الوطنية الخاصة بالولايات المتحدة، ويُعرف الفرق بين مستويي الأجر بأنه الهامش. وعملا بقراري الجمعية العامة ٢٤٤/٤٠ و ٢٢٦/٤٣، تكفل لجنة الخدمة المدنية الدولية بقاء الهامش
- على مدار سنة واحدة في حدود ١١٠ إلى ١٢٠ في المائة من الأجر المتخذ أساسا للمقارنة وكون متوسط الهامش على مدى فترة خمس سنوات عند نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥.
- ٣٧ - وأردف قائلا إن المشكلة في الوقت الحاضر هي ارتفاع الهامش على مدى سنة واحدة من ١١٣,٣ في عام ٢٠١٠ إلى ١٢٢,٤ في عام ٢٠١٤ كما هو متوقع، بسبب تجميد الأجر المتخذة أساسا للمقارنة. ونتيجة لذلك، ارتفع المتوسط على مدى خمس سنوات إلى ما يتجاوز ١١٥ لأول مرة في التاريخ، بحيث بلغ ١١٥,٧ في عام ٢٠١٣. وتشير الإسقاطات التي أوردتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في تقريرها (A/68/30) إلى أن المتوسط سيرتفع إلى ١١٦,٩ في عام ٢٠١٤، وإلى ١١٨,٢ في عام ٢٠١٥، وإلى ١١٩,٤ في عام ٢٠١٦. وحدوث انخفاض في تسوية مقر العمل هو وحده الذي سيعيد متوسط فترة السنوات الخمس إلى نقطة الوسط المستصوبة؛ وإلا فإن المنظمات ستظل، في كل سنة يكون فيها هناك تجميد للأحور المتخذة أساسا للمقارنة، تدفع مرتبات لموظفي الفئة الفنية أعلى مما كانت الجمعية تقصده.
- ٣٨ - وتابع كلامه قائلا إن الجمعية حددت هدف السياسة ولكنها ينبغي أن توفر توجيهها أيضا للجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن المدة التي يستمر فيها تطبيق الإجراء التصحيحي. ويرى وفد بلده أن التصحيح الهبوطي ينبغي أن يحدث على مدة فترة قصيرة من أجل التخفيف فورا عن المنظمات. وكلما قصرت المدة كلما كان باستطاعة تلك المنظمات أن تعيد توجيه مواردها بعيدا عن تقديم مدفوعات مفرطة لموظفي الأمم المتحدة ونحو تعزيز ولاياتها.
- ٣٩ - واحتتم كلمته قائلا إن العمل الشاق والتفاني والقيادة من جانب موظفي الأمم المتحدة الفنيين هي أمور حاسمة الأهمية لعمل النظام الموحد. وتركيز وفد بلده على تكاليف الموظفين هو جزئيا محاولة للحفاظ على دور الموظفين

البحوري، وذلك لأن منظمات كثيرة خفضت أعداد موظفيها أو قامت باستبدالهم بخبراء استشاريين استجابة لضغوط الميزانية. وقد أثارت وحدة التفتيش المشتركة، في تقريرها عن عقود الخبراء الاستشاريين الأفراد في منظومة الأمم المتحدة، إلى أن تكلفة التعاقد مع خبير استشاري أقل من نصف تكلفة إنشاء وظيفة فنية. وما لم تقم الدول الأعضاء والإدارة بالوفاء بالتزامها بأن تمارس الإدارة على نحو يتسم بالإحساس بالمسؤولية سيستمر إحلال خبراء استشاريين محل الموظفين في عهد يشهد تقشفاً مالياً.

رُفعت الجلسة الساعة ١١:٢٥.
