

Distr.: General
20 October 2016
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة الحادية والسبعون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الرابعة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الثلاثاء ١١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦، الساعة ١٠:٠٠

الرئيس: السيد كينغ (سانت فنسنت وجزر غرينادين)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد رويس ماسيو

المحتويات

البند ١٤٥ من جدول الأعمال: إقامة العدل في الأمم المتحدة

البند ١٣٩ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة للنظام الموحد في الأمانة العامة 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).

والمحاضر المصوّبة سيعاد إصدارها إلكترونياً في نظام الوثائق الرسمية للأمم المتحدة (http://documents.un.org).



الرجاء إعادة استعمال الورق



افتتحت الجلسة الساعة ١٠:٠٥.

البند ١٤٥ من جدول الأعمال: إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/71/62/Rev.1، A/71/117، A/71/117/Corr.1، A/71/117/Add.1، A/71/157، A/71/158، A/71/163، A/71/164، A/71/436)

جلسات استماع في الميدان، بغية تعزيز اللامركزية والشفافية والوصول إلى العدالة؛ وتوفير موجزات أحكام محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف لتكون بمثابة أدلة للاجتهاد القضائي، بهدف تعزيز الوصول إلى العدالة، ولا سيما للموظفين الذين يمثلون أنفسهم؛ والتشجيع على اللجوء إلى الوساطة لحل المنازعات؛ وتدريب المديرين في مجال إدارة النزاعات؛ واستعراض سلطة المحكمتين المتعلقة بالإحالة في قضايا المساءلة من خلال عملية تحت رعاية مجلس العدل الداخلي.

٣ - وتابعت قائلة إن الأمين العام يتفق أيضاً مع الفريق بأن كلاً من وحدة التقييم الإداري، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين وقلم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف يعانون من نقص في الموارد ويقدمون توصيات محددة لمعالجة هذا الوضع وتحسين كفاءة النظام وإنصافه وفعاليتيه. وبالمثل، وفيما يتعلق بمحكمة الاستئناف، فإنه يوصي بتحديد الأجر لقاء العمل القضائي المتعلق بالالتماسات العارضة والعمل الإداري للرئيس، بغرض الحد من عبء العمل الثقيل لدى المحكمة. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه يوصي بتعديل النظام الأساسي لمحكمة المنازعات عبر توسيع قائمة مؤهلات القضاة لتشمل الحياد وإتقان الإنكليزية أو الفرنسية شفويًا وكتابياً، من أجل مواءمتها مع النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، وعبر تمكين رئيس محكمة المنازعات من رصد إصدار الأحكام في الوقت المناسب. وأضافت قائلة إن الجداول الزمنية لبعض توصيات الأمين العام تخضع للتعديل استناداً إلى القرارات التي تتخذها الجمعية العامة، وهو يقترح أيضاً تقديم توصيات بديلة في بعض الحالات من أجل ضمان الاتساق مع هذه القرارات. وأخيراً، فإن الأمين العام لا يتفق في الرأي مع بعض توصيات الفريق وأشار بأنه ينبغي عرض بعض التوصيات على المحكمتين للنظر فيها.

١ - السيدة تايلور (المديرة التنفيذية، مكتب إقامة العدل): عرضت تقرير الأمين العام عن نتائج وتوصيات فريق التقييم المستقل المؤقت بشأن نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة، والتقديرات المتعلقة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ (A/71/163)، فقالت إن هذا التقرير قدّم عملاً بقرار الجمعية العامة ٦٩/٢٠٣، الذي قررت فيه الجمعية أن ينظر التقييم المستقل المؤقت في نظام إقامة العدل من جميع جوانبه، وأن يشمل ذلك تحليلاً لما إذا كان يجري تحقيق أهداف النظام ومقاصده الميئة في قرار الجمعية العامة ٦١/٢٦١ بكفاءة وبفعالية من حيث التكلفة، بهدف تحسين النظام الحالي. ويتضمن التقرير، الذي أعد بالتشاور مع أصحاب المصلحة، بمن فيهم الموظفون، تعليقات الأمين العام وتوصياته المتصلة بتقرير فريق التقييم المستقل المؤقت (A/71/62/Rev.1)، جنباً إلى جنب مع تقديرات الموارد المطلوبة لتنفيذ توصياته من أجل تعزيز النظام. وعموماً، يشاطر الأمين العام رأي الفريق بأن أهداف النظام قد تم الوفاء بها إلى حد كبير وأن ذلك يمثل تحسناً عن النظام السابق.

٢ - وأضافت قائلة إن الأمين العام يتفق مع توصيات الفريق بتعيين ثلاثة قضاة دائمين آخرين في محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ليحلوا محل القضاة المخصصين، مع توفير الدعم اللازم للموظفين، من أجل تمكين المحكمة من مواكبة حجم القضايا المعروضة عليها دون تقويض الاستقلال القضائي؛ وزيادة تنقل محكمة المنازعات من خلال عقد

عام ٢٠١٤ فيما يتعلق بمجموعة سابقة من الدعاوى المتعلقة بالدراسة الاستقصائية الدورية للمرتبات. وقد زاد عدد الموظفين الذين يمثلون أنفسهم أمام محكمة الاستئناف، في حين انخفض عدد الموظفين الذين يمثلون أنفسهم في القضايا المعروضة على محكمة المنازعات. وازداد عد طلبات المساعدة القانونية الواردة إلى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. وبالإضافة إلى ذلك، طرأت زيادة على عدد الدعاوى التي تلقاها قسم القانون الإداري، الذي يمثل الأمين العام أمام محكمة المنازعات، كما طرأت زيادة على عدد الدعاوى المرفوعة أمام محكمة الاستئناف من مكتب الشؤون القانونية، والممثل القانوني للأمين العام أمام محكمة الاستئناف. وتمت تسوية عدد كبير من الدعاوى دون الحاجة إلى البت في الأسس الموضوعية، بالنظر إلى استمرار بذل الجهود الرامية إلى تسوية المنازعات بشكل غير رسمي. وأخيراً، فإن الفرع الثاني يقدم إحصاءات ومعلومات عن أنشطة مختلف الكيانات المشاركة في النظام الرسمي.

٦ - وانتقلت إلى الفرع ثالثاً من التقرير، فقالت إنه يقدم ردوداً على طلبات محددة من الجمعية العامة واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، بما فيها طلب معلومات عن لجوء أفراد من غير الموظفين إلى هذا النظام في عام ٢٠١٥؛ ومعلومات عن التقدم المحرز في تنفيذ التوصيات المتعلقة بمعالجة المسائل النظامية والشاملة الواردة في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/71/157)؛ وإصدار الاختصاصات المنقحة والمبادئ التوجيهية الخاصة بذلك المكتب؛ ونتائج المسائل المتعلقة بمساءلة المديرين الذين ثبت أن قراراتهم تنطوي على إهمال جسيم؛ وفعالية وحدة التقييم الإداري؛ وآلية التمويل التكميلي الطوعي للموارد الإضافية اللازمة لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين؛ ومقترح المدونة الوحيدة لقواعد سلوك جميع الممثلين القانونيين الذين

٤ - وانتقلت إلى عرض تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/71/164)، فقالت إن التقرير يتضمن ملاحظات على أداء النظام الرسمي لإقامة العدل في عام ٢٠١٥ بناء على تجارب إدارات الأمم المتحدة ومكاتبها وكياناتها، فضلاً عن المعلومات والإحصاءات المتعلقة بأنشطتها خلال تلك السنة ومنذ أن بدأ تشغيل النظام في عام ٢٠٠٩. وي طرح التقرير أيضاً استجابة موحدة لطلبات الجمعية العامة الواردة في قرارها ١١٢/٧٠.

٥ - وتابعت قائلة إن الفرع ثانياً من التقرير يتضمن عدداً من الملاحظات بشأن الاتجاهات التشغيلية في النظام. وقد لوحظ مرة أخرى وجود صلة بين القرارات التي تؤثر على عدد كبير من الموظفين واللجوء إلى النظام الرسمي في شكل دعاوى مجمعة أو جماعية. وعلى وجه الخصوص، أدت عمليات تقليص للعدد نُفذت في الميدان عام ٢٠١٥ إلى تحقيق زيادة في طلبات التقييم الإداري المقدمة من موظفين من كل من بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية والعملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور، بما يتسق مع الاتجاه التصاعدي في عدد هذه الطلبات المقدمة من موظفين في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة منذ عام ٢٠١٣. ومع ذلك، انخفض العدد الإجمالي لطلبات التقييم الإداري في عام ٢٠١٥. ويمكن عزو الزيادة في عدد الدعاوى التي تلقتها محكمة المنازعات في عام ٢٠١٥ إلى مجموعة الدعاوى المقدمة من الموظفين المتضررين من تجريد مؤقت للأحور كان قد فرض فيما يتعلق بدراسة استقصائية دورية للمرتبات ومجموعة أخرى من الدعاوى المقدمة من موظفين من بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية بسبب إلغاء الوظائف. وبالمثل، ازداد عدد الطعون المقدمة إلى محكمة الاستئناف نتيجة تقديم الطعون في الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات في

العلاقات الصعبة بين الأفراد وشروط الخدمة في الميدان والعمليات التنفيذية والممارسات الراسخة، كثيراً ما أسهمت في النزاع والمظالم. وقالت إن مكتبها ملتزم بالمساعدة في منع نشوب النزاعات وإدارتها وتسويتها تعزيزاً لقدرة الموظفين على التكيف والتركيز على المهمة الماثلة.

١٠ - وأضافت قائلة إن التقرير يقدم معلومات مستكملة عن الجهود التي تبذلها المفوضية من أجل توفير خدمات تسوية المنازعات لجميع الموظفين، بمن فيهم المديرين؛ والاضطلاع بأنشطة التوعية والأنشطة الرامية إلى تعزيز الكفاءة في تسوية المنازعات؛ وتحديد المسائل العامة داخل المنظمة. وفي عام ٢٠١٥، قدم المكتب المساعدة في أكثر من ٢٥٠٠ حالة في المجموع، وسجل ٧٨ قضية وساطة، مما يمثل زيادتين تبلغ نسبتهما ١٣ في المائة و ٢٢ في المائة، على التوالي، بالمقارنة مع ما سُجل عام ٢٠١٤. وهذه الاتجاهات تشير إلى تشجيع الوعي بدور الوساطة في الحد من النزاع ومنع تصعيده. وإن عدداً من المسائل العامة قد حدثت، بما فيها التأخيرات الإدارية وحالات عدم التجاوب؛ والحاجة إلى تعزيز التحقيقات؛ وضرورة التركيز على الممارسات الجيدة في مجالي التخطيط والاتصالات أثناء تقليص حجم البعثات. وقد واصل المكتب التركيز على تعزيز الكفاءة في مجال تسوية النزاعات بين الموظفين، بهدف تعزيز إدارة النزاعات ومنع حدوثها والمقاومة الشخصية. وفي هذا الصدد، أجرى المكتب أكثر من ٣٦٠ من أنشطة التوعية في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك ١٤٦ حلقة عمل ونشاطاً تدريبياً ودورة إعلامية لبناء المهارات.

١١ - وتابعت قائلة إن أحد الجوانب الأساسية لولاية المكتب هو توفير الموظفين، ولا سيما أولئك الذين يعملون في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة، مع سهولة الوصول إلى خدمات تسوية المنازعات بالوسائل

يمثلون أمام المحكمتين؛ وآثار تعديلات الجمعية العامة للنظامين الأساسيين للمحكمتين على البت النهائي في استئناف الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات.

٧ - ويتناول الفرع خامساً الاحتياجات من الموارد الناشئة عن تقرير الفريق، والمبينة في تقرير الأمين العام (A/71/163)، ويحدد الفرع سادساً استنتاجات الأمين العام وتوصياته بشأن الإجراءات التي يتعين أن تتخذها الجمعية العامة. وتتضمن مرفقات التقرير معلومات إضافية ترد إحالات مرجعيتها في الفروع ذات الصلة من التقرير.

٨ - وفي الختام، قالت إنها توجه انتباه اللجنة إلى تقرير مجلس العدل الداخلي عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/71/158)، الذي يتضمن آراء المجلس وتوصياته بشأن نظام العدالة وملاحظاته على تقرير الفريق. ويبين المرفقان الرابع والخامس لتقرير المجلس آراء قضاة محكمة الاستئناف ومحكمة المنازعات، على التوالي، عملاً بقرار الجمعية العامة ١١٢/٧٠.

٩ - السيدة منديز (مكتب الأمم المتحدة لأمين المظالم وخدمات الوساطة): قالت، في معرض تقديمها لتقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة في عام ٢٠١٥ (A/71/157)، يتعين على الأمم المتحدة، بالإضافة إلى جهودها الرامية إلى معالجة الصراعات في جميع أنحاء العالم، أن تركز على تسوية النزاعات داخل المنظمة نفسها، وفق ما أكده الأمين العام. ويمكن تسوية هذه النزاعات بشكل بناء عبر وسائل مختلفة، بما فيها العمليات غير الرسمية، التي تتناول الأسباب الكامنة وراء النزاع من خلال المساعدة على توضيح المصالح والاحتياجات، وحل الخلافات، واستعادة علاقات العمل وإيجاد بيئة عمل يسودها الوئام. وفيما يتعلق بما يزيد عن ٥٠ في المائة من موظفي الأمانة العامة العاملين في البعثات الميدانية، إن بيعات العمل شديدة الإجهاد والتي غالباً ما يتفاقم حالها بسبب ديناميات

١٤ - وفيما يتعلق بتقرير الأمين العام عن إقامة العدل (A/71/164)، يمكن للأمين العام أن يقدم، في تقريره السنوي عن إقامة العدل، تعليقات بشأن التوصيات المتعلقة بالمسائل العامة الواردة في التقرير عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة للدورة نفسها؛ ولذلك، ينبغي له تقديم هذه التعليقات في سياق تقريره السنوي المقبل عن الموضوع. وأخيراً، فإن اللجنة الاستشارية تشدد على أهمية دور نظام العدل غير الرسمي فيما يتعلق باتخاذ إجراءات مبكرة لتفادي التقاضي أو الحد منه.

١٥ - السيد شاملونغراسدر (تايلند): تكلم باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، فقال إن المجموعة تعلق أهمية كبيرة على إقامة العدل بوصفه جزءاً لا يتجزأ من الإدارة الفعالة للموارد البشرية وأداة للمساءلة. وفي حين أقرت المجموعة بأن النظام الحالي حقق أهدافه إلى حد كبير، ومن ثم مثل تحسناً عن النظام السابق، فقد رحبت بتوصيات الفريق المتعلقة بإجراء المزيد من التحسينات. وأشار إلى التقديرات المنقحة المقترحة بما مقداره ٨٠٠ ٥٠٢ ٢ دولار المتعلقة بتنفيذ هذه التوصيات، فقال إن المجموعة تعترم النظر في كل توصية من توصيات الفريق، فضلاً عن التعليقات المتصلة بها الصادرة عن الأمين العام، في ضوء ما قرره الجمعية العامة في الفقرة ٤ من قرارها ٢٦١/٦١.

١٦ - كما ستنظر المجموعة في التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/71/117 و A/71/117/Corr.1) جنباً إلى جنب مع توصيات فريق التقييم المستقل المؤقت، وهي تتطلع إلى الرسالة التي يُنتظر أن ترد من رئيس اللجنة السادسة بشأن الجوانب القانونية لإقامة العدل. وإذ تشير المجموعة إلى الزيادة المستمرة في الطلبات التي يتلقاها النظام، فإنها تشدد على ضرورة تعزيز ثقافة موجهة نحو الحوار داخل المنظمة، ولا سيما في ضوء التطورات الجارية من قبيل تنفيذ مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد، من أجل تفادي نشوب أي تنازع محتمل.

غير الرسمية. والتدخل الشخصي هو تدخل فعال بصفة خاصة في بناء الثقة في الحالات التي تنطوي على مسائل حساسة للغاية، ولا سيما في البيئات الميدانية. وفي المتوسط، ومنذ عام ٢٠١٠، انبثق عن البعثات الميدانية ما يقرب من نصف العدد الإجمالي للحالات، مما يعكس طلباً متسقاً على خدمات المكتب يمكن أن يعزى جزئياً لجهودها الرامية إلى زيادة إمكانية الوصول إلى هذه الخدمات.

١٢ - واختتمت قائلة من أجل ضمان عدم انتقاص التزايعات في مكان العمل من الأعمال الموضوعية للمنظمات، تعلمت تلك المنظمات الفعالة الدروس من تجاربها وحسنت من سياساتها وعملياتها وممارساتها باستمرار. وعلى وجه الخصوص، ينبغي تحديداً أن يدرج احترام جميع الذين يخدمون المنظمة، التي يمكن تعزيزها من خلال الأعمال الصغيرة إنما المجدية، على سلم أولويات الموظفين والمديرين على حد سواء. وقالت في هذا الصدد، إنها تعرب عن تقديرها للدعم المقدم من الجمعية العامة ومن الأمين العام لجهود المفوضية الرامية إلى هئية مكان أكثر انسجاماً للعمل داخل الأمم المتحدة وتحويل طريقة أدائها للأعمال بهدف تعزيز دورها البناء في العالم.

١٣ - السيد رويس ماسيو (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض تقرير اللجنة الاستشارية ذا الصلة (A/71/436)، وقال إنه فيما يتعلق بالتقديرات المنقحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ الواردة في تقرير الأمين العام (A/71/163)، لم يظهر ما يبرر النظر فوراً وبشكل استثنائي في تخصيص تمويل إضافي لنظام إقامة العدل من خارج دورة عملية الميزانية العادية، ولذا فقد أوصت اللجنة الاستشارية بعدم الموافقة على الاحتياجات المقترحة من الموارد. وقدمت اللجنة الاستشارية ملاحظات محددة بشأن عدد من مقترحات الأمين العام في الفرع ثانياً من تقريرها.

١٧ - وتابع قائلاً إن المجموعة تلاحظ مع الارتياح إصدار الاختصاصات المنقحة والمبادئ التوجيهية لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة؛ واقتراح وضع مدونة وحيدة لقواعد السلوك لجميع الممثلين القانونيين؛ وتوافر قاعات مناسبة لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، تمثيلاً مع قرار الجمعية العامة ١١٢/٧٠. وستسعى المجموعة إلى الحصول على المزيد من المعلومات في المشاورات غير الرسمية بشأن أمور من بينها آلية التمويل التكميلي الطوعي التجريبية.

١٨ - ونوه بمساهمة جميع أصحاب المصلحة المشاركين في عمليات نظام العدل الرسمي وغير الرسمي منذ عام ٢٠٠٩، مشدداً على ضرورة تنفيذ توصيات فريق التقييم المستقل المؤقت بهدف تعزيز النظام.

٢١ - واسترسلت قائلة إن وفدها يرحب بالتركيز على النوعية الرامية إلى إذكاء وعي الموظفين بالسبل غير الرسمية لتسوية المنازعات، والتي تمثل عنصراً حيوياً من عناصر نظام العدل يوسع نطاق الوصول إلى النظام مع الحد من الحاجة إلى اللجوء إلى إجراءات باهظة التكلفة ودعاوى قضائية تستغرق وقتاً طويلاً. وفي هذا الصدد، يمكن بذل الجهود بهدف تعزيز منع نشوب النزاعات وتحسين إمكانية الحصول على المعلومات قبل رفع دعاوى أمام النظام الرسمي. واختتمت ببيانها بالقول بأنه ينبغي أن تكفل الجمعية العامة أن تراعي المبادرات الرامية إلى تحسين نظام العدل احتياجات المنظمة الأوسع من الموارد البشرية والمالية، وأن تتواءم مع الاحتياجات الفعلية والنواتج النوعية الواضحة المتسقة مع أهداف المنظومة.

٢٢ - السيدة باومان (سويسرا): تكلمت أيضاً باسم إمارة ليختنشتاين، فقالت إنها تتطلع إلى استعراض الرسالة التي يُنظر أن ترد من رئيس اللجنة السادسة بشأن الجوانب القانونية لإقامة العدل.

٢٣ - وأشارت إلى أنه لا بد من بذل الجهود لضمان توافر الموارد الكافية لنظام العدل ولتحسين الأطر الحاكمة لعمليات

١٧ - وتابع قائلاً إن المجموعة تلاحظ مع الارتياح إصدار الاختصاصات المنقحة والمبادئ التوجيهية لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة؛ واقتراح وضع مدونة وحيدة لقواعد السلوك لجميع الممثلين القانونيين؛ وتوافر قاعات مناسبة لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، تمثيلاً مع قرار الجمعية العامة ١١٢/٧٠. وستسعى المجموعة إلى الحصول على المزيد من المعلومات في المشاورات غير الرسمية بشأن أمور من بينها آلية التمويل التكميلي الطوعي التجريبية.

١٨ - ونوه بمساهمة جميع أصحاب المصلحة المشاركين في عمليات نظام العدل الرسمي وغير الرسمي منذ عام ٢٠٠٩، مشدداً على ضرورة تنفيذ توصيات فريق التقييم المستقل المؤقت بهدف تعزيز النظام.

١٩ - السيدة بيليري (المراقبة عن الاتحاد الأوروبي): تكلمت أيضاً باسم ألبانيا وتركيا والجزيل الأسود وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقاً وصربيا؛ وبلد عملية تحقيق الاستقرار والانتساب البوسنة والهرسك؛ وكذلك أرمينيا وجمهورية مولدوفا وجورجيا، فشددت على أهمية إصدار جميع الوثائق المطلوبة بجميع اللغات الرسمية على نحو متزامن وفي الوقت المناسب لما لذلك من أهمية بالغة لتحقيق الشمول والشفافية اللازمين لمساعدة اللجنة على اختتام المفاوضات بنجاح. ولذلك، فقد أعرب وفدها عن أسفه لأن تقرير اللجنة الاستشارية (A/71/436) لم يصدر إلا قبل طرح بند جدول الأعمال ذي الصلة بفترة أربع وعشرين ساعة فقط. وفي هذا الصدد، قالت إنه ينبغي أن يكون مكتب اللجنة الخامسة مستعداً لتأجيل طرح بنود جدول الأعمال المقبلة، حسب الاقتضاء، تجنباً لحدوث مواقف مماثلة خلال الفترة المتبقية من الدورة.

٢٠ - ويرحب الاتحاد الأوروبي بصفة خاصة بدراسة نظم العدل الرسمية وغير الرسمية المقدمة في تقرير الفريق

المكتب الهيئات التشريعية للمنظمة بهذه المسائل، بوصفه كيانا يحظى بإمكانية الوصول إلى تلك الهيئات مباشرة، على نحو ما أوصت به وحدة التفتيش المشتركة.

٢٦ - السيد فوكودا (اليابان): رحب بالاستعراض الشامل الذي قدمه الفريق في الوقت المناسب، فضلا عن توصياته، التي يقتضي بعضها من الجمعية العامة أن تواصل النظر فيه. ورأى أنه في حين أن إصلاح النظام قد أسهم في تعزيز المساواة والمصادقية في الأمم المتحدة، فإن بعض التحسينات الموصى بها، بما في ذلك إضفاء الطابع النظامي على آلية التمويل التكميلي الطوعي التجريبية ومركز القضاة المخصصين، ينبغي النظر فيها كل على حدة أثناء تثبيت النظام.

٢٧ - وبالنظر إلى أن العديد من الدعاوى المرفوعة أمام نظام العدل ناتجة عن ضعف التواصل أو عدم فهم السياسات المتعلقة بالموارد البشرية، فإن تعزيز التعاون والتواصل المباشر، فضلا عن وضع سياسات واضحة ومتسقة للموارد البشرية، سيكونان من العوامل الحاسمة لتفادي الدعاوى القضائية غير الضرورية وهتئة بيئة عمل إيجابية. وبالإضافة إلى ذلك، ففي حين أن جميع الموظفين يتمتعون بحق الطعن، ينبغي أن يُوضَّح للإدارة والموظفين على حد سواء مزايا الطعن ومساوئه فيما يتعلق بالتطوير الوظيفي والسُّمة. وفي هذا الصدد، فإن مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة ينبغي أن يتعاون مع المكاتب والإدارات الأخرى للموارد البشرية على المدى البعيد لسد الفجوة بين القول والفعل فيما يتعلق بأداء نظام العدل والثقافة السائدة حوله. وهذا النظام بوصفه طريقة موثوقة للانتصاف في الحالات التي لا يمكن حلها في المراحل المبكرة من الوساطة، يهدف إلى هتئة بيئة عمل يسودها الانسجام تفضي إلى التنفيذ الفعال لمشاريع المنظمة وبرامجها تحقيقا لولاياتها.

العدل وإدارة شؤون الموظفين، وذلك لتعزيز أداء النظام وخفض عدد الشكاوى. وفي هذا الصدد، أعربت عن تأييدها لطلبات الأمين العام من وظائف وموارد إضافية استجابةً لتوصيات الفريق؛ وتوصيات مجلس العدل الداخلي والفريق بشأن ضرورة وضع إطار تنظيمي واضح وفعال للموظفين؛ والتوصيات التي تركز بشكل أعم على الحاجة إلى تحسين السياسات والعمليات وإجراءات التحقيق، بهدف تعزيز الكفاءة والحد من عدد الدعاوى المرفوعة ومن تكاليف النظام.

٢٤ - وأشارت مع القلق إلى أن نسبة ٤٥ في المائة من القوة العاملة في المنظمة لا تستطيع الوصول إلى نظام العدل الداخلي، وأعربت عن تأييدها لتوصية الفريق المتعلقة بتوسيع نطاق الوصول ليشمل جميع الموظفين، بصرف النظر عن مركزهم بوصفهم موظفين أو غير موظفين. وفي ضوء ما أبداه الأمين العام من قلق بشأن التكلفة الزائدة التي ستنتج عن زيادة عدد الأفراد الذين يمكنهم الوصول إلى النظام إلى الضعف تقريبا، قالت إنها تحث الجمعية العامة على دعوته إلى تقديم خيارات بديلة لكفالة وصول الأفراد من غير الموظفين إلى سبل انتصاف فعالة.

٢٥ - ومضت تقول إنه بالنظر إلى أهمية ضمان سلامة الموظفين الذين يبلغون عن سوء السلوك من أجل صون معياري المهنية والتزاهة في المنظمة، مما يؤسف له أن النظام الرسمي لا يزود الموظفين بأدوات مناسبة لمواجهة الإجراءات الانتقامية. وعلى وجه الخصوص، فإن فشل مكتب الأخلاقيات في ضمان الحماية المناسبة لضحايا الإجراءات الانتقامية لم يدع لهم ملاذا بديلا مناسباً، وهو وضع يجب معالجته. وأنتت على عمل مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة والملاحظات التي قدمها بشأن المسائل العامة موضع النزاع، وشددت على ضرورة أن يبلغ

٢٨ - السيدة نورمان شاليه (الولايات المتحدة الأمريكية): رحبت بزيادة استقلالية نظام العدل وشفافيته ومهنيته ولا مركزيته وقدرته على معالجة عبء القضايا المرفوعة أمامه، على نحو ما لاحظته الفريق. وقالت إنه على الرغم من نجاح الجهود المبذولة منذ عام ٢٠٠٩ لتحسين المساءلة الإدارية عن القرارات المتخذة وتمكين الموظفين من التماس سبل الانتصاف، ينبغي مواصلة إدخال التحسينات على كل من العناصر الرسمية وغير الرسمية للنظام، بالبناء على التجارب المكتسبة حتى الآن.

٢٩ - وتابعت قائلة إن النظر في تقريرَي الفريق والأمين العام في السياق الأوسع لإدارة الموارد البشرية من شأنه أن يمكّن اللجنة من تعزيز الشفافية والمساءلة في المنظمة، فضلا عن تبسيط إطار إدارة الموارد البشرية بهدف تفضي النزاعات. وأعربت عن ترحيبها، في هذا الصدد، بالعمل الذي يقوم به مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة من أجل تبسيط إدارة العدل وترشيدها، وشجعت على مواصلة استكشاف سبل الاستفادة من النظام غير الرسمي لتجنب الدعاوى القضائية غير الضرورية. وأعربت أيضا عن اتفاقها في الرأي مع الفريق مع ما ذكره من أن التقييمات الإدارية تسهم في زيادة الشفافية في عملية صنع القرار والتوصل لفهم أفضل للأنظمة والقواعد والإجراءات بين المديرين. ولعن نوهت، في هذا الصدد، بمبادرات الأمين العام الرامية إلى تعزيز التواصل فيما يتعلق بأنظمة المنظمة وقواعدها وقراراتها الإدارية وشرحها على نحو واضح، فقد شجعت على بذل المزيد من الجهود من أجل زيادة التواصل وتعزيز الوعي بهذه السياسات فيما بين الموظفين العاملين في الميدان؛ وتدريب المديرين على أفضل الممارسات وتدريب الموظفين على الإطار التنظيمي؛ والإبلاغ بالسياسات الجديدة والمنقحة في الوقت المناسب وبطريقة فعالة.

البند ١٣٩ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة للنظام الموحد في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/70/896) و (A/70/961 و A/70/896/Corr.1)

٣١ - السيد كيسوب (مكتب إدارة الموارد البشرية): عرض مذكرة الأمين العام بشأن تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة للنظام الموحد في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/70/896 و A/70/896/Corr.1)، وقال إن الجمعية العامة وافقت، في قرارها ٧٠/٢٤٤، على التغييرات المدخلة على مجموعة عناصر الأجر للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، على أن تدخل حيز النفاذ في ١ تموز/يوليه ٢٠١٦، بما في ذلك تعديل شرط الأهلية لمنحة الإعادة إلى الوطن، وإدخال تغييرات على العناصر المتصلة بالانتقال والتغييرات المدخلة على البدلات والاستحقاقات الميدانية، بما في ذلك بدل المشقة، وبدل المشقة الإضافي، وبدل التنقل والسفر في

المطلوبة لتنفيذ الجدول الموحد الجديد للمرتبات الأساسية/الدنيا، لن يكون الحل التقني عمليا قبل ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧. أما التغييرات المتبقية التي ستطرأ على مجموعة عناصر الأجر المقرر أن تدخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ فستُنَفَّذ في السنة الدراسية التي تكون جارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨. وقدم الأمين العام في مذكرته موجزا للتحديات التقنية والتنفيذية التي تواجهها الأمانة العامة والتي تتسبب في تأخير لا مفر منه في تنفيذ بعض عناصر مجموعة عناصر الأجر الجديدة.

٣٤ - ومضى قائلا إن التأخير لا يعزى إلى متعهد نظام تخطيط موارد المؤسسة، وإنما إلى التعقيد في الترميز الحاسوبي لبعض عناصر مجموعة عناصر الأجر، الأمر الذي يعني أن تقديم الحل التقني من المتعهد تم دون إعطاء مهلة كافية للأمانة العامة لتتيح لها إجراء جميع الأنشطة المطلوبة لمرحلة ما قبل الانتشار، بما في ذلك الاختبار التقني الواسع النطاق للحل الجديد.

٣٥ - وأوضح أن التغييرات المدخلة على جدول الموحد الجديد وما يتصل به من بدلات الإعالة المقررة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، ستؤثر على معظم البنود في الكشف الشهرية للموظفين المعيّنين دوليا في الفئة الفنية والفئات العليا وفي فئة الخدمة الميدانية. وقد يؤدي ارتفاع مستوى الخطر المتمثل في عدم دقة البيانات إلى زيادة المسؤوليات القانونية والمالية التي تتحملها المنظمة. وسعيًا لتخفيف هذا الخطر، لا بد من أن تنفذ الأمانة العامة مجموعة عناصر الأجر الجديدة بأقل قدر ممكن من المشاكل التقنية.

٣٦ - واختتم بالقول إن الأمانة العامة قامت، منذ صدور مذكرة الأمين العام، بجمع إسهامات إضافية وردت من لجنة الخدمة المدنية الدولية والمجلس المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وحددت، من خلال التعاون الوثيق

إجازة معجلة لزيارة الوطن. وأضاف أن الجمعية العامة قرّرت كذلك، في القرار نفسه، أن يبدأ سريان الهيكل الموحد المقترح لجدول المرتبات الأساسية/الدنيا في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ وأن يبدأ العمل بالتغييرات المقترح إدخالها على منحة التعليم اعتبارا من السنة الدراسية التي تكون جارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨.

٣٢ - وتابع قائلا إن الجمعية العامة وافقت، في قرارها ٢٥٦/٧٠، على التعديلات المدخلة على النظام الأساسي للموظفين المطلوبة في ١ تموز/يوليه ٢٠١٦، أما التعديلات المدخلة على النظام الإداري المؤقت للموظفين المطلوبة في ١ تموز/يوليه ٢٠١٦، إلى جانب التعديلات الإضافية اللازمة على النظامين الأساسي والإداري للموظفين المطلوبة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، فقد وردت في تقرير الأمين العام عن التعديلات على النظامين الأساسي والإداري للموظفين (A/71/258)، الذي كان معروضا على اللجنة في الدورة الحالية. وستُقدم التعديلات المطلوبة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والسبعين. وعموما، فإن إطار سياسات الأمانة العامة جاهز أو سيكون جاهزا لمباشرة تنفيذ جميع التغييرات وفقا للمواعيد التي قرّرتها الجمعية العامة.

٣٣ - وأشار إلى أن الأمانة العامة نفّذت، في ١ تموز/يوليه ٢٠١٦، أغلبية العناصر في مجموعة عناصر الأجر الجديدة المقرر تنفيذها في المرحلة الأولى من الجدول الزمني للتنفيذ. ومع ذلك، وبسبب الحاجة إلى اختبار البيانات وتنقيتها، لا يزال عنصران معلقين في إطار تلك المرحلة هما: إدخال حافز التنقل عوضا عن بدل التنقل، ووقف العمل بعنصر عدم نقل الأمتعة. وسينفذ هذان العنصران في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، وسيطبقان بأثر رجعي. وإضافة إلى ذلك، ونظرا لتعقد عملية الترميز الحاسوبي

العامة في تنفيذ المجموعة الجديدة، لكنها تذكر أنها ليست مقتنعة تماما أنه لا يمكن من الناحية العملية تنفيذ مجموعة العناصر مع الحفاظ على المواعيد الفعالة المقررة، وترى أنه ينبغي استكشاف خيارات بديلة من أجل تنفيذ التغييرات بأثر رجعي. وفي هذا الصدد، فهو يرحب بتدابير التخفيف التي أعلنت عنها الأمانة العامة، ويعرب عن أمله في أن المزيد من المعلومات ستقدم في الوقت المناسب. وأخيرا، قال إن اللجنة الاستشارية شددت على أهمية الحفاظ على الاتساق بين مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة في تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة.

٣٨ - السيدة وايراتبانيج (تايلند): تكلمت باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، فقالت إن المجموعة تؤكد من جديد دعمها لمقترحات لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن مجموعة عناصر الأجر للنظام الموحد، وتلاحظ مع القلق التأخير في تنفيذ بعض العناصر من المجموعة المتعلقة بالموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا بسبب الصعوبات التقنية والتنفيذية. وأضافت أن المجموعة تقر بأهمية النظام الموحد، وتشير إلى أن إكمال الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر بالتشاور مع جميع الأطراف المهتمة وأصحاب المصلحة، بمن فيهم ممثلو وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها، تطلب أن تعمل اللجنة طيلة ثلاث سنوات. وقالت إن المجموعة، مع تسليمها بتعقد القضايا التي ينطوي عليها الأمر، تأمل في أن تواصل الأمانة العامة جهودها الرامية إلى إيجاد حل عملي يتيح تنفيذ مجموعة عناصر الأجر، حسب التكاليف الصادر عن الجمعية العامة، مع إيلاء الاعتبار الواجب لامتيازات الموظفين واستحقاقهم. وختمت بالقول إن المجموعة تعرب عن ترحيبها بحل التخفيف المؤقت الذي أعلنت عنه الأمانة العامة وعن تطلعها إلى تلقي معلومات خطية تحسبا للمشاورات غير الرسمية.

مع المتعهد، حلا تخفيفيا مؤقتا من شأنه أن يتيح لها تنفيذ الجدول الموحد اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، حسب التكاليف الصادر عن الجمعية العامة، وبالتالي تنتفي الحاجة إلى أي تعديل لتاريخ التنفيذ. وبالإضافة إلى ذلك، فإن حل التخفيف المؤقت من شأنه أيضا تقليل أوجه التفاوت في الأجر الصافي الشهري للموظفين بين ما ينبغي أن يتقاضوه وما سيتلقونه فعلا خلال فترة التأخير (من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ آب/أغسطس ٢٠١٧). ونتيجة لهذا الحل التخفيفي المؤقت، ستظل هناك ضرورة لإعادة الحساب ولكن مع إدخال تعديلات محدودة على صافي أحوار الموظفين مما يحد بالتالي من مخاطر المسؤوليات القانونية والمالية، ويزيل المشاكل المحتملة أن تنشأ بالنسبة للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. وستقدم الأمانة العامة المزيد من التفاصيل عن الحل التخفيفي المؤقت خلال المشاورات غير الرسمية وهي تتطلع إلى أن تتخذ الجمعية العامة قرارا يقضي بمساعدة الأمانة العامة على معالجة الدعاوى التي يحتمل أن يرفعها الموظفون خلال الفترة الانتقالية. وتجدد الإشارة إلى أن التدابير التي تتخذها الأمانة العامة، بما في ذلك حل التخفيف المؤقت، لن يكون لها أي أثر على الوفورات المتوقعة المرتبطة بمختلف عناصر المجموعة على النحو الوارد في البيان المقدم من الأمين العام بشأن الآثار المالية المترتبة على التوصيات الواردة في تقرير اللجنة (A/C.5/70/3).

٣٧ - السيد رويس ماسيو (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض التقرير ذا الصلة للجنة الاستشارية (A/70/961)، وقال إن اللجنة الاستشارية نظرت في تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة للنظام الموحد في دورتها السابقة، وقد تجاوزت بعض التعليقات التطورات الجديدة التي قدمتها الأمانة العامة للتو. وتسلم اللجنة الاستشارية، في تقريرها، بالصعوبات التي تواجهها الأمانة

٤١ - السيد فوكودا (اليابان): قال إن الأمانة العامة تتحمل المسؤولية عن التنفيذ الكامل لنظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات وغيرها من شروط الخدمة. وقال إن وفد بلده يشعر بالقلق لأن من شأن التأخير في تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة للنظام الموحد في الأمانة العامة للأمم المتحدة أن يؤثر على تطبيق النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين العاملين في منظمات الأمم المتحدة الأخرى، الأمر الذي قد لا يستحدث مجموعات جديدة لعناصر الأجر على الرغم من أن الكثير منها كان يسعى إلى إدخال التعديلات اللازمة على نظم عناصر الأجر التنفيذية وكان قادرا على تنفيذها على النحو المقرر.

٤٢ - وواصل كلامه قائلا إن النظم التنفيذية الجيدة ضرورية لإدارة السياسات إدارة جيدة. بيد أنه يجب على الأمانة العامة أن تبذل كل ما في وسعها لتنفيذ قرارات الجمعية العامة عن طريق السياسات التي تتبعها وينبغي أن تمتنع عن التماس التأجيل دون تقديم اقتراح بديل للتنفيذ الملائم، بما في ذلك التعديل بأثر رجعي، حسب الاقتضاء. واختتم بالقول إن وفد بلده يرحب بحل التخفيف المؤقت الذي اقترحت الأمانة العامة على التو، ويتطلع إلى النظر فيه في مرحلة لاحقة.

٤٣ - السيد كالوغين (الاتحاد الروسي): قال إن التغييرات المدخلة على مجموعة عناصر الأجر للنظام الموحد التي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٧٠ تشكل أول عملية إصلاح واسعة النطاق على مدى ٢٥ عاما، وتؤثر على جميع العناصر الرئيسية من مجموعة عناصر الأجر وتجعلها أكثر مرونة وإنصافا وفعالية. وفي الوقت نفسه، ظلت مجموعة عناصر الأجر جذابة للموظفين، وتضمن شروطا تنافسية للخدمة في مؤسسات النظام الموحد بالمقارنة مع مؤسسات القطاعين العام والخاص، التي لديها أيضا مصلحة في توظيف الفنيين ذوي المؤهلات العالية.

٣٩ - السيد عبد الله (تشاد): تكلم بالنيابة عن مجموعة الدول الأفريقية، فقال إن المجموعة تعيد تأكيد دعمها القوي لمبادرات التحول التي تم تمكن المنظمة من تنفيذ ولايتها بأكثر الطرق كفاءة وفعالية. فالمجموعة لا تزال أيضا ملتزمة بتنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة، على النحو الذي أقرته الجمعية العامة، ولذلك فهي تشعر بقلق بالغ إزاء التأخيرات في الجدول الزمني للتنفيذ. وأردف قائلا إن المجموعة تحيط علما بتوضيح أسباب التأخيرات ومواعيد التنفيذ المنقحة التي قدمتها الأمانة العامة، وتدعو إلى أن يبذل جميع أصحاب المصلحة جهودا إضافية بما يكفل إيلاء الأولوية للتغلب على العقبات مع الحفاظ على جميع استحقاقات الموظفين. وتشجع المجموعة أيضا الأمين العام على إجراء عملية توعية بهدف إطلاع الموظفين على التحديات القائمة والتواريخ المتوقعة من الحلول. وتتطلع المجموعة إلى المزيد من الإرشادات بشأن هذه المسألة من الأمانة العامة خلال المشاورات غير الرسمية.

٤٠ - السيدة تشرنلهازي (المراقبة عن الاتحاد الأوروبي): قالت إن الاتحاد الأوروبي يدرك التحديات التي تواجهها الأمانة العامة في تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا. ولذلك، تشعر بالارتياح لعلمها أنه تم إيجاد حل للمشكلة يحترم مواعيد التنفيذ المقررة ويحد أيضا من الاحتياج إلى إعادة حساب المدفوعات إلى الموظفين. وينبغي تنفيذ الحل وفق أكثر الطرق كفاءة وفعالية مع الحفاظ على الاتساق فيما بين مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن يكفل الأمين العام أن يجري تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة في امتثال تام للتواريخ الفعلية المقررة المنصوص عليها في قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٧٠ وأن يطلع الموظفون اطلاعا كاملا على التطورات.

حل المشكلة، لكنه يشدد على ضرورة معادلة التكاليف من حيث الأثر. وسيتعين تغطية أي نفقات إضافية يمكن أن تنشأ من خيارات بديلة من الموارد المتاحة.

٤٧ - السيدة ماسييل غونزاليس (باراغواي): أكدت من جديد تأييد وفد بلدها لمقترحات لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن مجموعة عناصر الأجر للنظام الموحد، وقالت إن وفد بلدها شارك بنشاط في المفاوضات بشأن هذه المسألة خلال السنوات الثلاث الماضية بهدف ضمان أخذ آراء جميع الأطراف المهتمة في الحسبان ووضع جدول زمني مناسب للتنفيذ. وفي حين يسلم وفد بلدها بالطابع المعقد للتغييرات التي ينطوي عليها الأمر، فإنه يشعر بالقلق إزاء التأخير في تنفيذ بعض عناصر المجموعة الجديدة بسبب صعوبات تقنية وتنفيذية، ويأمل أن تستخلص الأمانة العامة الدروس من التجربة حتى تتمكن من الاستعداد على النحو المناسب لمبادرات ذات طابع مماثل في المستقبل. وقالت إن وفد بلدها يأمل أيضا أن تواصل الأمانة العامة السعي لإيجاد حل سريع وعملي لتنفيذ مجموعة عناصر الأجر، في ظل الامتثال التام للولاية التي حددها الجمعية العامة ومع المراعاة الواجبة لاستحقاقات الموظفين وحقوقهم، ويتطلع إلى تلقي المزيد من التفاصيل عن الحل المؤقت للتخفيف الذي تم الإعلان عنه تولا.

٤٨ - السيدة نورمان شاليه (الولايات المتحدة الأمريكية): قالت إن وفد بلدها يقدر الجهود التي تبذلها الأمانة العامة بغية التقيد بالجدول الزمني التي أقرتها الجمعية العامة لتنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة، وترحب بالمعلومات الجديدة المقدمة في الاجتماع الحالي. وقالت في الختام إن وفد بلدها يتطلع إلى إجراء مشاورات بشأن الخطوات المقبلة التي يتعين اتخاذها.

رُفعت الجلسة الساعة ١١:٣٥.

٤٤ - وقد سبقت اتخاذ القرار جهود مكثفة بذلتها الوفود، بما فيها وفد بلده، من أجل التوصل إلى توافق في الآراء بشأن الترتيبات المحددة لمجموعة عناصر الأجر الجديدة والجدول الزمني لتنفيذها. لذا فإن وفد بلده يشعر بخيبة أمل عميقة لأن المنظمة غير قادرة على الوفاء بمقتضيات القرار ٢٤٤/٧٠ في موعدها. وخلال المناقشات التي دارت بشأن مجموعة عناصر الأجر الجديدة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، أحررت الدول الأعضاء مشاورات نشطة مع ممثلي الأمانة العامة بشأن جميع الجوانب الرئيسية للتنفيذ، بما في ذلك الجدول الزمني لإدخال العناصر الرئيسية الثلاثة للمجموعة. وفي هذا السياق، قال إن وفد بلده لا يفهم السبب في أن مذكرة الأمين العام التي تطرح الاقتراح الداعي إلى تأخير إصلاح نظام عناصر الأجر لم تصدر إلا في أيار/مايو ٢٠١٦، أي بعد خمسة أشهر ونصف الشهر من الموافقة على مجموعة عناصر الأجر. وأضاف أن وفد بلده يشعر أيضا بقلق بالغ لأن الاقتراح من شأنه أن يفضي إلى خسارة للميزانية: فالوفورات القصوى التي ينبغي تحقيقها بعد التنفيذ النهائي لمجموعة عناصر الأجر الجديدة ستؤجل لمدة سنة، وتلك السنة ستفقد إلى الأبد.

٤٥ - ومضى قائلا إن تنفيذ قرار الجمعية العامة ينبغي أن يتم بالكامل ودون تأخير. وفي هذا الصدد، يشير وفد بلده إلى الاستنتاج الذي خلصت إليه لجنة الخدمة المدنية الدولية بما مفاده أن قرار إرجاء الانتقال إلى مجموعة عناصر الأجر الجديدة في الأمانة العامة للأمم المتحدة من شأنه أن يتسبب في اختلالات كبيرة داخل النظام الموحد وأن يؤدي إلى اختلافات في شروط الخدمة فيما بين مؤسساته.

٤٦ - واحتتم بالقول إن وفد بلده إذ يضع في اعتباره توصيات اللجنة الاستشارية والمعلومات التي قدمتها الأمانة العامة، يعرب عن استعداده النظر في خيارات بديلة من أجل