

Distr.: General  
19 December 2006  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة

الدورة الحادية والستون



### الوثائق الرسمية

#### اللجنة الخامسة

#### محضر موجز للجلسة العاشرة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الأربعاء، ٢٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد يوسف (الجزائر)

لاحقاً: السيد ميتسوبولوس (نائب الرئيس) (اليونان)

نائب رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد  
أبراشيفسكي

#### المحتويات

البند ١٢٥ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة

هذا المحضر قابل للتصويب. ويجب إدراج التصويبات في نسخة من المحضر وإرسالها مذيبة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني في غضون أسبوع واحد من تاريخ نشره إلى: Chief of the Official Records Editing Section, room DC2-0750, 2 United Nations Plaza.

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



افتتحت الجلسة الساعة ١٠/٠٥.

**البند ١٢٥ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (A/60/723؛ و A/61/30، و A/61/381، و A/61/484)**

١ - السيد بلحاج عمور (رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية): قدم تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٦ (A/61/30) قائلاً إنه نظراً لإرجاء مناقشة أجزاء من تقرير اللجنة لعام ٢٠٠٤ (A/59/30) ولعام ٢٠٠٥ (A/60/30) و Corr.1 إلى الدورة الحالية، فسيكون من المفيد أن يستعرض بعض المسائل المتعلقة من تقرير عام ٢٠٠٥، وخاصة التوصيات التي أبطلتها الآن توصيات أخرى وردت في تقرير عام ٢٠٠٦ (A/61/30).

٢ - وأضاف أن اللجنة قد حددت في تقريرها لعام ٢٠٠٥ ترتيبات جديدة لبدل التنقل والمشقة، القصد منها أن يكون هذا البدل نسبة موحدة من المرتب لا تتأثر بالتكاليف، وتقتصر اللجنة الآن موعداً جديداً للتنفيذ هو ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، وهو ما سينعدم معه حدوث آثار مالية نظراً لأن الترتيبات لن تكن مرتبطة بجدول المرتبات الأساسية/الدنيا. وما زال من المتعين أن يتم أول استعراض من الاستعراضات التي تجرى كل ثلاث سنوات لبدل التنقل والمشقة بموجب المنهجية المنقحة المقترحة في عام ٢٠٠٨.

٣ - ومضى يقول إنه لا يمكن المغالاة في تأكيد مدى قابلية الموظفين للتأثر خلال هذه الحقبة الخفيفة بالمخاطر. والهدف من التوصيات المبينة في الفقرة ١٤٧ من تقرير عام ٢٠٠٥ هو التصدي للتحديات الجديدة من خلال زيادة مستوى بدل المخاطر وتوسيع نطاق المعايير التي يُدفع هذا البدل على أساسها. وقد أوصت اللجنة أيضاً بأن تُطبق المنهجية المنقحة لاستعراض بدل التنقل والمشقة على بدل المخاطر، على أن يجري أول استعراض أيضاً في عام ٢٠٠٨.

٤ - وأضاف أن اللجنة قررت أن تجمع بين توصيتها المتعلقة بتسوية جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لعام ٢٠٠٥ وتوصيتها المتعلقة بنفس المسألة لعام ٢٠٠٦ لكي تعكس التحرك في المرتبات الصافية المتخذة أساساً للمقارنة خلال عامين. ومن ثم فقد أبطلت التوصية الواردة في الفقرة ٩٤ (أ) في تقرير عام ٢٠٠٦ تلك الواردة في الفقرة ١٩٣ من تقرير عام ٢٠٠٥. وكان مستوى الهامش في عام ٢٠٠٥، ١، ١١١، بينما بلغ ٣، ١١٤ فيما يتعلق بعام ٢٠٠٦؛ ومتوسط المستوى في السنوات الخمس الماضية هو ١١١،٤.

٥ - واستطرد قائلاً إن هناك ثلاثة مواضيع مترابطة تترهن على استحالة اتخاذ قرارات بشأن المسائل المتعلقة بالموارد البشرية بمعزل عن بعضها البعض. أولها أن اللجنة قدمت في تقرير عام ٢٠٠٥ إطار عمل للترتيبات التعاقدية يوضح الخدمة الدائمة وغير الدائمة ويساعد على مواءمة الترتيبات القائمة. وقررت اللجنة التوصية بثلاثة أنواع من العقود: عقود مستمرة، وعقود محددة المدة، وعقود مؤقتة. ثانياً، فيما يتعلق باستحقاقات الموظفين المعيّنين دولياً الذين يعملون في مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر، خلصت اللجنة في الفقرة ١٦١ إلى أنه يتعين اتباع نهج منفصلة لتلبية احتياجات الفئات المختلفة من الموظفين الذين يعملون بموجب أنواع مختلفة من التعيين، وخاصة الموظفين العاملين في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية وبعثات بناء السلام. ثالثاً، تناولت اللجنة في تقريرها لعام ٢٠٠٦ مسألة البعثات الميدانية والممارسة المتعلقة بتحويل التعيينات. بموجب المجموعة ٣٠٠ (المحددة المدة) إلى المجموعة ١٠٠. وخلصت اللجنة، في ضوء المعلومات التفصيلية التي تلقتها من الأمم المتحدة، إلى وجود عدة قيود ترتبط بالمركز التعاقدى لموظفي البعثات تعوق تنفيذ البرنامج. ولذلك، فقد قررت استكشاف مسألة الخدمة الدائمة لأولئك الموظفين في الإطار

في هذا المجال، وستواصل رصد الحالة. ويرد في الفقرة ١١٢ من التقرير سرد مفصل لتوصياتها.

٩ - وأشار إلى أن اللجنة أعادت التأكيد على المبادئ التي تقرر في عام ١٩٩٤ عقب الدراسة التي أجرتها عن الموظفين الوطنيين من الفئة الفنية. وستواصل الدراسة بإجراء تحليل عن استخدام منهجية الأمم المتحدة ذات الصلة المتعلقة بالدراسات الاستقصائية للمرتبات في الدراسات الاستقصائية لمرتبات الموظفين الوطنيين من الفئة الفنية.

١٠ - وقال إن الدراسة التجريبية المتعلقة بتوسيع نطاق الرتب/ربط الأجر بالأداء ما برحت تحرز تقدماً، وتسجل التقارير تحقيقها لنتائج طيبة، ولا سيما في إدارة الأداء في بعض المنظمات المتطوعة. وتعتمد اللجنة مراقبة امتثال تلك المنظمات للإطار الذي أنشئ عند بداية المشروع عن كتب، وهو الإطار الذي يرد وصفه في المرفق الثاني من تقرير عام ٢٠٠٤ (المجلد الأول). وتتضمن الفقرات من ١٩ إلى ٣٢ من تقرير عام ٢٠٠٦ وصفاً للدراسة ذاتها.

١١ - وواصل كلامه قائلاً إن اللجنة قد أنجزت عملها مؤخراً بشأن ثلاثة أمور أخرى ذات أهمية. فأولاً، خلصت اللجنة، استناداً إلى الاستعراض الذي أجرته لأربع خدمات مدنية وطنية بغرض مقارنة الأجور الكلية، إلى عدم المضي في تنفيذ المرحلة الثانية من دراسة أي منها، نظراً لأن أيها لا يصلح بديلاً مناسباً للخدمة المدنية المتخذة حالياً أساساً للمقارنة. ثانياً، في ضوء النتائج التي خلصت إليها الدراسات المقارنة لتسويات مقر العمل وتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل، وافقت اللجنة على تصنيفات جديدة لتسوية مقر العمل للمواقع التسعة التي شملتها الدراسات الاستقصائية. ثالثاً، ترد في المرفقين التاسع والعاشر من تقرير عام ٢٠٠٥، والفقرات من ١٥٨ إلى ١٦٠ ومن ١٦٢ إلى ١٦٥ من تقرير عام ٢٠٠٦ على التوالي، جداول

التعاقد الموصى به في تقرير عام ٢٠٠٥ وأنشأت فريقاً عاملاً لدراسة مواءمة الاستحقاقات والمزايا في جميع أنحاء المنظومة. ومن ثم فإن التوصيات الواردة في الفقرة ١٨١ من تقرير عام ٢٠٠٦ تبطل التوصيات الواردة في الفقرة ١٦١ من تقرير عام ٢٠٠٥.

٦ - وأشار إلى أن الأمر الثالث يتمثل في دراسة معادلة الرتب: فقد اتضح الآن أنها لن تكتمل حتى عام ٢٠٠٧، وستعرض نتائجها على الجمعية العامة في دورتها الثانية والستين. وقال إن التأخير يرجع إلى مشاكل إدارية في بعض البلدان المتخذة أساساً للمقارنة.

٧ - وانتقل إلى تقرير عام ٢٠٠٦ قائلاً إنه بموجب المنهجية المتبعة في دفع منحة التعليم، فإن الزيادات التي طرأت على مستوى المنحة تعود إلى زيادة المصروفات المدرسية وإلى النسبة المئوية للمطالبات التي تفوق الحد الأقصى للمصروفات المقبولة. وقال إن اللجنة أجرت عدداً من التعديلات على المنهجية لمعالجة الاختلالات الناشئة في فرنسا والنرويج وأوقفت العمل بالتدابير الاستثنائية المطبقة في رومانيا. وتتضمن الفقرة ٦٢ من التقرير تفاصيل كاملة عن الموضوع. وتعكف اللجنة حالياً على استعراض المنهجية: وهي تنظر، ضمن جملة أمور، في إمكانية دفع مبالغ مقطوعة وفي سبل تبسيط المنهجية وتحسينها، بما في ذلك إمكانية تنقيح معايير الأحقية. وسيقوم الفريق العامل المعني بالمسألة بتقديم تقرير عن استنتاجاته في عام ٢٠٠٧. كما تعتمد اللجنة استعراض المنهجية لتحديد بدلات الإعالة، التي ترد إشارة إلى مستوياتها المنقحة في المرفق الخامس من التقرير.

٨ - وأضاف أن الاستعراض الدوري للنهوض بالمرأة في المنظمات التابعة للنظام الموحد كشف عن إحراز تقدم محدود فحسب، وخاصة على مستوى الوظائف العليا. وقد حثت اللجنة المنظمات على تنفيذ سياسات لتصحيح عدم التوازن

توصيات وقرارات اللجنة في إطار الميزانية البرنامجية لفترة السنتين الحالية ستوضع في الاعتبار عندما يكتمل إعداد أول تقرير للأداء عن فترة السنتين.

١٤ - السيد أبراشيفسكي (نائب رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قدم تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية عن الآثار الإدارية والمالية المترتبة على القرارات والتوصيات الواردة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦ (A/61/484) قائلاً إنه تمشيا مع الممارسة السابقة للجنة الاستشارية، فقد اقتضت اللجنة لدى نظرها في الآثار المالية المترتبة على التوصيات الواردة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية على التوصيات التي قدمها الأمين العام إلى الجمعية العامة في بيانه (A/61/381). ولم تعلق اللجنة الاستشارية على التوصيات في حد ذاتها ولا على المنهجية التي تقوم عليها. وليس لدى اللجنة الاستشارية اعتراض على اقتراح الأمين العام بأن يتضمن تقرير الأداء الأول لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ الآثار المالية المترتبة على التوصيات المتعلقة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين المذكورة والمقدرة بـ ١٠٠ ٥٦٢ ٩ دولار.

١٥ - السيد هيرمان (مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق): قدم مذكرة الأمين العام عن بدل التنقل والمشقة (A/60/73) قائلاً إن المنظمات شددت، في البيان الذي اعتمده مجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في دورته العادية الثانية لعام ٢٠٠٥، على أهمية الدور الذي تؤديه قوة العمل المتنقلة في تمكينها من تحقيق أهدافها الاستراتيجية، وقد وضعت تلك المنظمات سياسات تستهدف تعزيز تنقل الموظفين. وأضاف أن المنظمات عملت مع بعضها على نحو وثيق وبالتعاون مع لجنة الخدمة المدنية الدولية بغية التوصل إلى خطة جديدة للتنقل والمشقة. ويؤيد الرؤساء التنفيذيون تأييداً تاماً النتائج التي

المرتببات الموصى بها نتيجة للدراسات الاستقصائية لشروط الخدمة للموظفين من فئة الخدمات العامة التي أجريت في باريس ومونتريال في عام ٢٠٠٥، وفي روما ونيويورك في عام ٢٠٠٦. ونظراً للصعوبة الكبيرة في تطبيق منهجية الدراسة الاستقصائية بالكامل على نيويورك، نظراً لأن بها خمس فئات مستقلة للموظفين المعيّنين محلياً، فقد قررت اللجنة إيقاف إجراء دراسات استقصائية منفصلة: وستقوم مستقبلاً بإجراء دراسة استقصائية لفئة الخدمات العامة في نيويورك وحدها، وستطبق نتائجها على مراكز العمل الأخرى.

١٢ - وأضاف أن اللجنة زودت بتقرير مرحلي عن مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق يتعلق بالخطط الرامية إلى مزيد من التطوير لشبكة الإدارة العليا. إلا أن الغموض ما زال يكتنف بعض المسائل، مثل اتساق الهدف والتنسيق بين كبار المديرين في مختلف المنظمات. وأوضح أن الدور الأساسي للنظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية هو تيسير ورصد وضع معايير للدخول إلى الشبكة وإقامة توازن بين التنوع الثقافي والاحتياجات التنظيمية. وأشار إلى أن اللجنة طلبت تزويدها بمعلومات مستكملة عن الحالة بالنظام.

١٣ - السيدة ناولان (شعبة تخطيط البرامج والميزانية): عرضت بيان الأمين العام عن الآثار الإدارية والمالية المترتبة على القرارات والتوصيات الواردة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦ (A/61/381)، فقالت إن البيان يغطي الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ على القرارات المتعلقة بجداول المرتبات الأساسية/الدنيا وجداول الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين؛ وتسوية مقر العمل؛ ومنحة التعليم؛ وبدل المخاطر؛ وشروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة في نيويورك. وكما يوضح البيان، فإن المتطلبات الناشئة عن

لأن هامش الأجر الصافي للولايات المتحدة/الأمم المتحدة لم يصل إلى نقطة الوسط المرجوة البالغة ١١٥ في متوسط سنواته الخمس منذ عام ١٩٩٧، وأعرب عن شعوره بخيبة الأمل لأن اللجنة لم تصدر توصية واضحة بشأن الرجوع إلى نقطة الوسط البالغة ١١٥. كما أعرب عن شعور الاتحاد بالإحباط الشديد لأن اللجنة قررت إنهاء دراستها الحالية التي تجريها في إطار مبدأ نوبلير لتحديد الخدمة المدنية الوظيفية الأعلى أجرا من خلال الاحتفاظ بأساس المقارنة الحالي، نظرا لأن الاتحاد لا يعتقد أن الدراسة كانت شاملة وجامعة بما يكفي.

٢١ - وفيما يتعلق بشروط التوظيف للموظفين من فئة الخدمات العامة، تشير التعليقات المستقاة من عدد من المواقع الميدانية إلى إلحاح الحاجة إلى زيادة مستوى مشاركة اللجان المحلية المعنية بدراسة المرتبات. وسيعمل الاتحاد مع اللجنة والمنظمات المسؤولة لتحقيق ذلك الهدف.

٢٢ - وأضاف أن الاتحاد يلاحظ أن التقارير المرحلية عن الدراسات التجريبية بشأن توسيع نطاق الرتب وربط الأجر بالأداء بينت أن معظم المنظمات الخمس المتطوعة المشاركة تتخذ حاليا تدابير لكفالة وجود آليات صالحة لتقييم الأداء لديها. وهو أمر ينطوي على تناقض، حيث ذكر في بداية الدراسة أن من شروط مشاركة المنظمات المتطوعة أن تكون المنظمة لديها بالفعل نظم من هذا القبيل. ويكرر الاتحاد الإعراب عن شواغله الجديدة التي تساوره منذ وقت طويل إزاء الاستعراض الجاري حاليا لنظام المدفوعات والاستحقاقات وملاءمة مفاهيم من قبيل ربط الأجر بالأداء وتوسيع نطاق الرتب بالنسبة للنظام الموحد. كما يساور الاتحاد القلق إزاء ما ذكر من أن المنظمات المتطوعة لم تلتزم بدقة بالمعايير المحددة للدراسة التجريبية، ومن ثم المجازفة بالاستهانة بالبارامترات الموضوعية، والمجازفة أكثر بأن تأتي

أسفرت عنها هذه الجهود المشتركة، وهم يبحثون الجمعية العامة على اعتماد الخطة الجديدة.

١٦ - تولى الرئاسة نائب الرئيس السيد ميتسوبولوس (اليونان).

١٧ - الرئيس: دعا رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى الإدلاء ببيان، عملا بقرار الجمعية العامة ٢١٣/٣٥.

١٨ - السيد ويسل (رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين): قال إن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين شارك مشاركة تامة في مداوات اللجنة بشأن المسائل المتعلقة بالنظام الموحد خلال عام ٢٠٠٦، وتجلت آراؤه بوضوح في التقرير الوارد في الوثيقة (A/61/30)، وإن ذكرت على نحو أكثر إيجازا بكثير مما كان الاتحاد يود أن تكون عليه نظرا للقيود المتعلقة بطول الوثائق.

١٩ - وأضاف أن الاتحاد ما برح يشعر بالقلق إزاء بعض توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي قدمتها في عام ٢٠٠٥، والتي ما زالت معلقة. وتمثل إحدى المسائل الرئيسية في خطة التنقل والمشقة المقترحة. ففي حين كان الاتحاد يفضل الإبقاء على الخطة الحالية، فإنه يعتقد أن الاقتراح يقدم أفضل الحلول التوفيقية نظرا للقيود التي طُرحت في البداية، وهو يؤيد تماما توصية اللجنة بأن تُنفذ الخطة الجديدة ابتداء من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧.

٢٠ - وفيما يتعلق بمرتبات الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا، قال إن الاتحاد يحيط علما بتوصية اللجنة بزيادة قدرها ٤,٥٧ في المائة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا على أساس انتفاء الخسارة أو الكسب اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، وبأن التوصية تعكس حركة صافي المرتبات المتخذة أساسا للمقارنة لعامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦. ومع ذلك، ما زال الاتحاد يشعر بالقلق الشديد

لهذا الغرض. وكرر المتكلم التأكيد على الاقتراح القائل بأن أحد الحلول الممكنة لهذه المشكلة قد يتمثل في تخصيص اعتماد سنوي خاص من الدول الأعضاء، المانحة وغير المانحة على السواء، لتمويل دفع بدل المخاطر، مشيراً إلى أن موظفي الوكالة العاملين في غزة والضفة الغربية، وخاصة أثناء الأزمة الحالية، معرضون لمخاطر أمنية شديدة وهم يؤدون عملهم في بيئة مضطربة حافلة بالمشاق.

٢٦ - وفيما يتعلق بالأزمة الراهنة في الشرق الأوسط، أعرب عن تعازي الاتحاد في من فقدوا أرواحهم من الزملاء المدنيين والعسكريين، وعن إشاداته بكل من هب على وجه السرعة للعمل من أجل ضمان أمن وسلامة عدد كبير من الموظفين وعائلاتهم. وقال إن الاتحاد يود أن يذكر اللجنة بأنه لا يمكن ضمان مستوى متسق ومستدام من الحماية لكافة الموظفين في جميع أنحاء المنظومة إلا من خلال التمويل الدائم المركزي المنتظم لنظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن.

٢٧ - ومضى قائلاً إن الاستعراض الذي تجريه اللجنة يتسم بالأهمية وحسن التوقيت، وستكون له آثار طويلة الأمد على شروط الخدمة. وأعرب عن تأييد الاتحاد للتوصيات الثماني الأولى التي قدمها الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية، التي تقترح تدابير لتعزيز أداء اللجنة وتكوينها، مشيراً إلى أن إصلاح اللجنة عملية تمس الحاجة إليها.

٢٨ - السيدة بيرهمان (فنلندا): تكلمت بالنيابة عن الاتحاد الأوروبي والبلدين المرشحين للانضمام للاتحاد، تركيا وكرواتيا؛ وبلدي عملية الاستقرار والانتساب، البوسنة والهرسك وصربيا؛ بالإضافة إلى أوكرانيا وآيسلندا ومولدوفا والنرويج، فقالت إن اللجنة تقوم بدور فريد في النظام الموحد للأمم المتحدة بوصفها مركزاً لمثلث تتكون أضلاعه من الدول الأعضاء، والإدارة، والموظفين. فإذا فشلت اللجنة في معالجة احتياجات الأطراف الثلاثة وفشلت في إيجاد التوازن

النتائج مشوهة، وبذلك يصبح من المستحيل إجراء تقييم منصف وحقيقي.

٢٣ - وأضاف أن اعتماد اللجنة إطاراً عاماً للترتيبات التعاقدية ما زال معلقاً، وكرر القول بأن أي ترتيبات جديدة ينبغي ألا تكون منصفة وشفافة فقط، بل ويجب أن توفر أيضاً إمكانية توفير خدمة دائمة لنسبة معينة من الموظفين. ويحث الاتحاد اللجنة على رفض أي شروط تعاقدية للخدمة لا توفر هذه الإمكانية. وقال إن ضمان حياد واستقلال الخدمة المدنية الدولية يتوقف على وجود خدمة مدنية دولية دائمة.

٢٤ - وأعرب عن سعادة الاتحاد لأن اللجنة حثت المنظمات على إرساء سياسات واستراتيجيات لتحسين التوازن بين الجنسين. وهو أقل ما يمكن عمله نظراً لأن الأمم المتحدة ما زال أمامها طريق طويل عليها أن تقطعه قبل أن تحقق المساواة بين الجنسين، ولا سيما في الرتب العليا. ومن الختم أيضاً التوصل إلى فهم السبب في المعدلات العالية لترك الخدمة بين النساء بعد قضاء فترة قصيرة نسبياً في الخدمة. وأعرب عن تأييد الاتحاد لتوصية اللجنة المتعلقة بإنشاء فريق عامل لدراسة التحويل من المجموعة ٣٠٠ إلى المجموعة ١٠٠ في النظام الإداري للموظفين والتدابير المؤقتة المقترحة، وهو يتطلع إلى المشاركة في الفريق العامل.

٢٥ - وأعلن عن تأييد الاتحاد العام لتوصية اللجنة في عام ٢٠٠٥ بتنفيذ الزيادة التي طال استحقاقها في بدل المخاطر لموظفي الفئة الفنية. والواقع أن الاتحاد يرغب في اقتراح زيادة أكبر من ذلك لبدل المخاطر، نظراً لأنه مجال لا يمكن أن يخضع لتقليص النفقات أو تحقيق الوفورات. ومنذ سنوات والاتحاد يطالب بضرورة دفع بدل المخاطر لموظفي وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، غير أنه لم يُدفع شيء ولم تُخصص أموال

الذي حال دون اتخاذ قرار بشأن التوصيات، بما في ذلك ما يتعلق منها بشروط خدمة الموظفين.

٣١ - وفيما يتعلق بتقرير اللجنة لعام ٢٠٠٦، قال إن وفده يلاحظ التقدم الذي تحرزه بعض المنظمات المشاركة فيما يتصل بالدراسة التجريبية بشأن توسيع نطاق الرتب وربط الأجر بالأداء، ويؤكد على الحاجة لوضع مؤشرات لتقييم نتائج الدراسة التجريبية. وفيما يتعلق بمسألة التوازن بين الجنسين، أعرب عن مشاطرة وفده اللجنة شعورها بخيبة الأمل إزاء عدم تحقيق تقدم، وقال إنه يتطلع لمناقشة توصياتها. وفيما يتعلق بملاك موظفي البعثات الميدانية، أعرب عن ترحيب وفده بقرارات اللجنة بتشكيل فريق عامل لاستعراض استحقاقات الموظفين المعيّنين دولياً في مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر. وقال إن الاستعراض ينبغي أن يأخذ في الاعتبار ضرورة مواءمة الاستحقاقات في جميع أنحاء النظام الموحد. واختتم كلامه قائلاً إن وفده يتطلع إلى النظر في نتائج الاستعراض، علاوة على التدابير المؤقتة التي اقترحتها لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن التعيينات بموجب المجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠. وأبدى استعداد وفده للعمل مع غيره من الوفود للنظر في الاقتراحات الرامية إلى إصلاح اللجنة وقرارات اللجنة المتعلقة بشروط خدمة الموظفين.

٣٢ - السيد جه (الهند): أشار إلى أن لجنة الخدمة المدنية الدولية أسهمت إسهاماً مجزياً عن التقييم في نجاح النظام الموحد للأمم المتحدة، ومن المهم للغاية منح الحوافز المالية وغيرها من الحوافز للموظفين من أجل جذب أفضل وأفضل المواهب المتاحة وتوفير الحوافز للموظفين الموجودين بالخدمة. وقال إن التوصيات التي قدمتها اللجنة فيما يتصل بشروط الخدمة، سواء في المقر أو الميدان، جديدة بأن يُنظر فيها بمجدية ودون إبطاء إذا أُريد لمنظومة الأمم المتحدة أن تظل قادرة على اجتذاب الموظفين، مقارنة بالقطاع الخاص، في سوق

المناسب بينها، فسيترتب على ذلك عرقلة عمل المنظمة على نحو خطير. وأضافت أنه يتعين على اللجنة أن تكون هي مركز الخبرة في المسائل المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، وتوجيه المنظمات المتعددة الأطراف داخل وخارج منظومة الأمم المتحدة. وأعربت عن ترحيب الاتحاد الأوروبي بتوصيات الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية كأساس جيد لتعزيز اللجنة.

٢٩ - ووصفت بعض المواضيع التي تناولتها اللجنة في تقاريرها بأنها تتسم بالبساطة، بينما تتسم مواضيع أخرى كونها أكثر تعقيداً وتتطلب مزيداً من الوقت لاستيعابها. ويوجد ترابط بين بعض المسائل. وقالت إن الاتحاد الأوروبي يتابع باهتمام التطورات المستجدة على الدراسة التجريبية ويتطلع إلى سماع المزيد في المشاورات غير الرسمية عما تحرزه تلك الدراسة من تقدم وما تواجهه من صعاب. واختتمت كلامها قائلة إن الاتحاد الأوروبي يعتزم البناء على العمل الذي تحقق بالفعل والسعي لتسوية أكبر عدد ممكن من المسائل قبل نهاية الدورة الرئيسية.

٣٠ - السيد غارسيا (الولايات المتحدة الأمريكية): أعرب عن شعور وفده بخيبة الأمل المستمرة لأن اللجنة عجزت عن التوصل إلى توافق في الآراء بشأن قرار يتعلق بالنظام الموحد في الدورة الستين للجمعية العامة نظراً للاختلاف حول التوصيات الواردة في تقرير الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية (A/59/153). وما زال من المتعذر التوصل إلى اتفاق بشأن الموافقة على أي منها. وأعرب عن قلق وفده لأن الجمعية العامة تبعث برسالة تنطوي على تناقض، فهي تدعو إلى إصلاح المنظمة في الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمي من ناحية، وتعجز من ناحية أخرى عن البت في أي من التوصيات الرامية لإصلاح لجنة الخدمة المدنية الدولية. وحث الوفود على إنهاء الجمود الذي لا داعي له والمخل

وسيُساعد الترتيب الجديد المتعلق ببدل التنقل والمشقة على جعل النظام أكثر شفافية. وأضاف أن مما يشجع وفده هو مشاركة اللجنة في جهودها الرامية لتنفيذ الدراسة التجريبية المتعلقة بنظام توسيع نطاقات الأجر وإجراء مقارنات للمرتبات وفقا لمبدأ نوبلمير. واختتم كلامه مشيراً إلى أن اللجنة ستواصل ذلك العمل وستوسع نطاقه لكي يشمل استحقاقات الإجازات، ومنهجية تحديد منحة التعليم، وغير ذلك من المسائل المدرجة في مرفق التقرير.

رفعت الجلسة الساعة ١١/٢٥.

العمل الدولية . ومما له أهمية قصوى أيضاً أن تستند التدابير الجاري النظر فيها إلى قواعد وألا تتسم بالتمييز وأن تُطبق على كافة الموظفين، سواء في المقر أو في الميدان.

٣٣ - وأضاف أن الهند تدعو إلى إجراء استعراض بروح من التفهم لبدل المخاطر وغيره من استحقاقات الموظفين المعيّنين دولياً العاملين في البعثات الميدانية، وخاصة من يعملون منهم في مناطق شديدة الخطورة. ويجب أن يتجلى الاعتراف بخدماتهم الممتازة من خلال شكل من أشكال المكافآت الاستثنائية. وفيما يتعلق بموضوع التوازن بين الجنسين، وهو موضوع حيوي، قال إن الهند قد دعت مراراً إلى تنفيذ جميع قرارات الجمعية العامة ذات الصلة في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة على وجه الاستعجال. ويتعين تشجيع جميع المنظمات على بلوغ الأهداف الجنسانية المحددة في غضون إطار زمني محدد، ومن يفشل في تحقيق تلك الأهداف، تتعين مساءلته. وأضاف أن الهند تدعو إلى التركيز بصفة خاصة على توظيف النساء بين البلدان النامية.

٣٤ - السيد كيشيموتو (اليابان): قال إن بعضاً من اقتراحات اللجنة يمكن النظر في البت فيها دون مزيد من التأخير، في حين أن البعض الآخر، مثل الترتيبات التعاقدية واستحقاقات الموظفين الدوليين، تقتضي أن تُدقق بغية إنشاء نظام أكثر تماسكاً وموثوقية في سياق سياسة الموارد البشرية. وفيما يتعلق بالموظفين الميدانيين، أعرب عن أمل وفده في أن يقوم الفريق العامل واللجنة في دورتها المقبلة بتحليل طبيعة العمل الذي يضطلع به الموظفون الدوليون في كل منظمة من المنظمات المشاركة في النظام الموحد، ودراسة المرتبات ونظم التعيين، والقيام بدراسة مماثلة بشأن الموظفين غير الدوليين لإجراء المقارنة.

٣٥ - ومضى قائلاً إن توصية اللجنة المتعلقة بمستوى المرتب الأساسي والبدلات تحترم المنهجية المعتمدة،