

Distr.: General
6 February 2012
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة السادسة والستون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الثانية عشرة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الاثنين، ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد تومو مونتيه (الكاميرون)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد كيلايل

المحتويات

البند ١٤١ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة

هذا المحضر قابل للتصويب. ويجب إرسال التصويبات مذيعة 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.

افتتحت الجلسة الساعة ١٠/٠٣.

البند ١٤١ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (A/66/7/Add.4 و A/66/30 و Corr.2 و A/66/394)

١ - السيد رودس (رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية): عرض تقرير اللجنة لعام ٢٠١١ (A/66/30 و Corr.2)، فقال إن اللجنة، التي تدرك الأثر القاسي بوجه خاص للواقع الاقتصادي الراهن على الدول الأعضاء، لا يزال تركيزها موجها إلى وسائل الابتكار والتعاون، في سبيل إيجاد طرائق جديدة لحل المشاكل، مع كفالة أن تعمل الحلول التي تتوصل إليها لصالح جميع أصحاب المصلحة في ذات الوقت. وعلى الرغم من أن جهود اللجنة الرامية إلى إيجاد حلول منصفة للموظفين تتعرض لامتحان عسير، نتيجة تطورات خارجة عن سيطرتها، فإنها تواصل السعي إلى تطوير شروط خدمة تنافسية لا يمكن في غيابها بناء خدمة مدنية دولية فعالة أو كفالة استمرارها. وفي الوقت نفسه، تقرر اللجنة بضرورة زيادة المردود مع خفض التكلفة، وتعمل على تحقيق ذلك الهدف بلا كلل. وأشار الرئيس إلى أنه أكد، عند افتتاح دورة اللجنة الثالثة والسبعين، في تموز/يوليه ٢٠١١، أنه يتعين على اللجنة أن تنظر في جميع الخيارات المتاحة من أجل تنفيذ الولايات المتعددة الممنوحة لها من الدول الأعضاء، آخذة في اعتبارها الواقع الاقتصادي العسير الراهن. وإذ تدرك اللجنة أن استمرار العمل على النحو المعتاد لم يعد ممكنا، فقد رأت في الظروف غير المستقرة الحالية فرصة للتحلي بمزيد من المرونة والابتكار. وفي ذلك الصدد، ومع أن منظمات الأمم المتحدة لا تزال قادرة حتى الآن على استقدام موظفين ذوي كفاءة، بسبب المزايا غير المادية التي تتيحها، مثل الطبيعة الفريدة للبعثات والرؤية المتفردة والاحساس بالارتياح للعمل من أجل بناء عالم أفضل، فإن هذه المنظمات قد تجد نفسها في المستقبل غير قادرة على

المنافسة من أجل الحفاظ على المركز الطليعي لقوة عمل مهيئة لتنفيذ مهام الولاية الموكولة إليها من الدول الأعضاء، ما لم تستمر في تقديم شروط الخدمة التنافسية تلك، بما فيها الظروف التي تحظى بتقدير العاملين في الوقت الحاضر، مثل فرص التعلم والتطوير الوظيفي وبرامج التكريم والجوائز، والتدابير المناسبة للتعامل مع ظروف الحياة الصعبة في مراكز العمل التي تتسم بالشدة. وتستند جميع التوصيات الواردة في التقرير إلى تقييمات تقنية، ويتمثل هدفها الأسمى في توفير الدعم لخدمة مدنية دولية فعالة.

٢ - ويشتمل المرفق الرابع للتقرير على إطار مستكمل لإدارة الأداء، جرى إعداده عملا بقرار الجمعية العامة ٢٥١/٦٣. ويختلف ذلك الإطار عن النهج السابقة، إذ رأت اللجنة أن نشوء ثقافة في المنظمة، تتيح إمكانية استمرار إشراك الموظفين والمحافظة على حماسهم للعمل، أفضل من أن يعمل النظام في غياب مثل ذلك التركيز. وهناك ارتباط مباشر بين إشراك الموظفين وحماسهم وفعالية المنظمة. وينبغي أن تحت الدول الأعضاء الرؤساء التنفيذيين على تبني القيم التي يشتمل عليها الإطار المستكمل، وعلى أن يمنحوا إدارة الأداء وتنفيذ الإطار في منظماتهم أولوية قصوى، آخذين في اعتبارهم أن القيم التي تروج لها الإدارة العليا تمثل جوهر ثقافة المنظمة.

٣ - وواصلت اللجنة رصد الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك ونظرائهم في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة؛ آخذة في اعتبارها جميع التطورات ذات الصلة بالأجر الصافي في كلا نصفي السنة التقويمية ٢٠١١، بما في ذلك تجميد مرتبات الأمم المتحدة في نيويورك، في الفترة من آب/أغسطس ٢٠٠٨ إلى آب/أغسطس ٢٠١١، وتجميد الأجور في الخدمة المدنية المتخذة أساسا

المدخلة على المنهجيات، بما في ذلك القرار الذي اتخذته اللجنة عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٣١/٦٤، بأن يولى اعتبار أكبر للخدمة المدنية الوطنية من بين أرباب العمل المعتمدين كأساس للمقارنة.

٥ - وأعلنت اللجنة عن إطار منح للراحة والاستجمام للموظفين في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة ومراكز العمل الشاق، عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٤٨/٦٥، وحددت معدلات لبدل المعيشة الموحد للعمليات الخاصة في الفترات الانتقالية.

٦ - ونظرت اللجنة أيضاً في طلب من مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، بأن تعدل، اعتباراً من السنة الدراسية الجارية، في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، السن الدنيا لاستحقاق منحة التعليم بخفضها إلى أقل من ٥ سنوات فيما يتعلق بالمؤسسات التعليمية التي تقتضي بموجب القانون بداية التعليم النظامي في سن أصغر، ووجدت اللجنة أن التكلفة الإضافية التي سيتحملها النظام غير ذات شأن، بسبب محدودية عدد الأطفال المتأثرين بذلك التدبير.

٧ - وأخيراً، قررت اللجنة وقف العمل ببدل المخاطر والانتقال إلى "بدل الخطر"، الذي يستند إلى شروط جديدة، على النحو المبين في المرفق الثاني للتقرير. وستنتج عن القرار وفورات تقدر بحوالي ١٩ مليون دولار سنوياً، جراء نقص عدد مراكز العمل المؤهلة وفقاً للشروط الجديدة.

٨ - السيد بيريدج (رئيس شعبة تخطيط البرامج والميزانية بالإجابة): قال، في سياق عرضه للبيان المقدم من الأمين العام وفقاً للمادة ١٥٣ من النظام الداخلي للجمعية العامة عن الآثار الإدارية والمالية المترتبة على القرارات والتوصيات الواردة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١١ (A/66/394)، إن توصيات اللجنة ستترتب عليها آثار مالية في ما يتعلق بتقل الموظفين وبدل العمل الشاق وبدل الخطر

للمقارنة لفترة السنتين الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢. وقدر الهامش للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ عند ١١٤,٩، قريباً من النقطة الوسيطة المستصوبة في نطاق الهامش الممتد من ١١٠ إلى ١٢٠، التي حددها قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٤٠، بينما بلغ متوسط مستوى الهامش للسنوات الخمس الماضية (٢٠٠٧-٢٠١١) ١١٤,١. وبرغم تجميد الأجور الذي نفذ في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، فقد أدى تغيير طفيف في جدول معدلات الضرائب الاتحادية، بجانب الاستثناءات الفردية والتخفيضات الموحدة، إلى حدوث زيادة صافية في المستوى المرجعي للأجور المتخذة أساساً للمقارنة قدرها ٠,١٣ في المائة في عام ٢٠١١، عمّا كانت عليه في عام ٢٠١٠. وقررت اللجنة بناءً على ذلك، أن توصي بزيادة قدرها ٠,١٣ في المائة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، وأن تطبق تلك الزيادة وفقاً للإجراء المعتاد للضم. وفي رد على طلب الأمانة العامة للأمم المتحدة المتعلق بمعالجة الفائض الذي تراكم لدى صندوق معادلة الضرائب، بأن تخفض عائدات الصندوق بنسبة ١٥ في المائة، أوصت اللجنة أيضاً بتنقيح معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، واستعراضها كل ٣ سنوات.

٤ - وأكملت اللجنة بنجاح استعراضها لمنهجيات الدراسة الاستقصائية لمرتبات فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، وأقرت، بمشاركة كاملة من اتحادات الموظفين في المنظمة، منهجيتين سيبدأ العمل بهما اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠١٢. وستطبق المنهجية الأولى على مراكز العمل الثمانية ذات المقار في النظام الموحد، وعلى ٦ مراكز عمل أخرى، بعد أن تقرر أن أسواق العمل في أماكنها شبيهة بأسواق العمل في مواقع مراكز العمل التابعة ذات المقار، بينما ستطبق المنهجية الثانية على جميع مراكز العمل الأخرى. واشتمل التقرير على تفاصيل لجميع التعديلات

٢٠١١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢، وستنعكس في تقديرات التكاليف للميزانية المقترحة للفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣.

١١ - السيد كيلايل (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قال، في سياق عرضه لتقرير اللجنة الاستشارية ذي الصلة (A/66/7/Add.4)، إن اللجنة حصرت نظرها المتعلق بالآثار المالية المترتبة على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية (A/66/30 و Corr.2) في التوصيات التي قدمها الأمين العام إلى الجمعية العامة في بيانه (A/66/394). وأضاف أنه ليس لدى اللجنة الاستشارية اعتراض على نهج الإجراءات الذي اقترحه الأمين العام في الفقرة ٣٣ من بيانه، إذا وافقت الجمعية العامة على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية.

١٢ - السيد بيس (رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين): أعرب عن اعتراض الموظفين الذين يمثلهم الاتحاد على تكرار الطلب إليهم أن يزدوا المردود مع خفض التكلفة. وقال إن معظم مؤسسات النظام الموحد قد عملت بالفعل على خفض التكاليف لعدة سنوات، بينما ازدادت في المقابل المطالب التي يواجهها الموظفون. وعلى الرغم من خطورة الأزمة الحالية، لا ينبغي الإصرار على استخدامها لتبرير التدابير التي يمكن أن تضير بشكل دائم بجوهر فعالية الخدمة المدنية الدولية. وقد أدى عدد من قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى الحد بقدر كبير من نمو مرتبات الموظفين خلال العقد الماضي. وعلاوة على ذلك، أثرت تدابير التقشف المتخذة على الصعيد الوطني بالفعل على مرتبات الموظفين في الفئة الفنية، التي جمدت بسبب تجميد المرتبات لمدة سنتين في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، بجانب تأثر مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة مباشرة بواقع الحال في الاقتصادات المحلية. ومن شأن التغيرات التي اعتمدت مؤخراً في المنهجيات أن تزيد حدة هذا الأثر. وبينما دعا بعض الدول الأعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى إلغاء تسوية تكلفة المعيشة التي منحت

واستمرار صرف البدلات على النحو الموجز في الجداول من ١ إلى ٣ في البيان.

٩ - وسيجري تناول الاحتياجات الإضافية للأمم المتحدة البالغة ٢٠٠ ١٥ دولار، لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١، في سياق تقرير الأداء. وفيما يتعلق بفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، سينعكس الانخفاض في الاحتياجات المتعلقة بالميزانية البرنامجية للأمم المتحدة البالغ ٤٠٠ ٣ ٢٧٥ دولار، والاحتياجات الإضافية المتعلقة بالميزانية البرنامجية المقترحة لكل من المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الجنائية الدولية ليوغسلافيا السابقة، البالغ قدرها ٢١٧ ٠٠٠ دولار و ١٥ ٠٠٠ دولار على التوالي، في تقديرات الميزانية المقترحة ذات الصلة لفترة السنتين المذكورة، قبل موافقة الجمعية العامة على الاعتمادات، في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١. وفيما يختص بعمليات حفظ السلام وحساب الدعم، سيجري التبليغ بالانخفاض الصافي في الاحتياجات البالغ ٤٠٠ ٤٧٣ ٢ دولار، للفترة المالية الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢، في تقارير الأداء ذات الصلة، بينما سيؤخذ الانخفاض الصافي في الاحتياجات البالغ ٨٠٠ ٢٧٥ ٥ دولار، للفترة المالية التالية، في الاعتبار في سياق الميزانيات المقترحة.

١٠ - وسينعكس الأثر المالي الناجم عن خفض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين في تقديرات الميزانية المقترحة للأمم المتحدة والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الجنائية الدولية ليوغسلافيا السابقة، لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، قبل تخصيص الاعتمادات كي تقرها الجمعية العامة، في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١. وفيما يتعلق بعمليات حفظ السلام وحساب الدعم، سيجري التبليغ بالأثر المالي الناجم عن خفض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين في سياق تقارير الأداء ذات الصلة للفترة المالية الممتدة من ١ تموز/يوليه

١٥ - ومع أخذ أهمية المساواة بين الموظفين الدوليين والمحليين فيما يختص ببدل الخطر في الاعتبار، طلب الاتحاد أن تستخدم الوفورات المتوقعة من تطبيق النظام الجديد من أجل زيادة معدل البدل وتحسين النظام المطبق على الموظفين المحليين. وكرر الاتحاد طلبه بمنح بدل الخطر للموظفين في منطقة وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، وكرر الإعراب عن أسفه للتخفيض الكبير في عدد مراكز العمل المؤهلة للحصول على ذلك البدل. بموجب الشروط الجديدة، التي تشتمل على قيود أكثر تشدداً بدرجة كبيرة.

١٦ - ولم يحدث تغيير كبير منذ الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين، التي أجرتها أمانة اللجنة في عام ٢٠٠٨، والتي أوضحت أن الموظفين الذين يرغبون في ترك الأمم المتحدة مدفوعون جزئياً بانعدام فرص النمو والنماء. وفي ذلك الصدد، ينبغي أن تعمل الهيئات الإدارية في تعاون وثيق مع الموظفين والمديرين على إعداد نظم مكافآت مقبولة. وأعرب الاتحاد عن تأييده للنظام الحالي للزيادات السنوية في الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، وعن اعتقاده بأن المكافآت ينبغي أن تشكل مبلغاً إضافياً ممولاً بالكامل وثابتاً وينصبّ تركيزه على العمل الجماعي.

١٧ - وبينما لاحظ الاتحاد قرار اللجنة بعدم الانتقال إلى المرحلة الثانية من دراسة نوبلمير، فقد أعرب عن اعتقاده بأن بعض العناصر التي جرى تحديدها في المرحلة الأولى كافية لأن تبرر إجراء دراسة مقارنة أكثر شمولاً. وينبغي استخدام الوقت المتاح حتى إجراء الدراسة التالية لاستعراض منهجية المقارنة في نظام نوبلمير، بغرض كفالة أن تكون شروط العمل في الأمم المتحدة تنافسية إلى أقصى حد ممكن. ومن الواضح أن المنهجية الحالية عرضة للتدخلات السياسية وغير كفيلة بتحقيق نتائج موضوعية.

مؤخراً للموظفين في نيويورك، أعرب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن ثقته في أن يحترم استقلال اللجنة وألا يطعن في مشروعية الزيادة المذكورة؛ تفادياً للمنازعات القضائية التي ستنشأ فوراً بلا شك.

١٣ - وأشار السيد بيس إلى أن الاتحاد قد أعرب بالفعل عن الأسف للقرار الذي اتخذته الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين بتنقيح وخفض استحقاقات موظفي الوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج، العاملين في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر، وحذر من مغبة تنفيذ المشروع الذي قد تنشأ عنه تحديات قانونية، مشيراً إلى أن طلباً قد قدم بالفعل إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات من أجل الطعن في البدل الجديد، ويرجح تقديم مزيد من الطلبات في ذلك الشأن. وبالإضافة إلى ذلك، شهد عام ٢٠١١ تغييرات في المنهجيات المستخدمة لتعديل المرتبات والبدلات، بما فيها بدل التنقل وبدل الشدة، أو تحفظاً بالغاً في تطبيقها. ودعا الاتحاد إلى استخدام منهجيات واضحة ومتناسكة وتطبيقها بشكل منهجي، عند تعديل المرتبات وتحديد البدلات وتطبيقها.

١٤ - وفيما يتعلق بالتخفيض الإضافي المقترح لمخصصات الراحة والاستجمام، أكد الاتحاد أن المسألة قيد النظر ليست مجرد مسألة تعديل استحقاق، بل إن إلغاء نهج العمليات الخاصة يعني إهمال العاملين في أماكن العمل الميدانية النائية. ويجب أن تراعى السياسة المتعلقة بالراحة والاستجمام خيارات إرسال الموظفين إلى مكان إقامتهم الدائمة، كما هو الحال في معظم النظم الوطنية، أو إرسالهم إلى مكان آخر ودفع بدل الإقامة اليومي لهم. وحث الاتحاد اللجنة على عدم قبول التوصية بتعديل مدة الغياب المأذون به في إطار الراحة والاستجمام من ٥ أيام عمل متتالية إلى ٥ أيام تقويمية متتالية، مضافاً إليها وقت السفر المعتمد.

٢١ - وبينما تدرك لجنة التنسيق الصعوبات التي تواجهها بعض الدول الأعضاء أثناء الأزمة المالية الحالية، ينتابها القلق لأن بعض التدابير ذات التأثير العميق على شروط الخدمة تقلل من قدرة الأمم المتحدة على اجتذاب واستبقاء موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة والأهلية والتراهة. ويثير القلق بوجه خاص خفض حوافز العمل الميداني في وقت ينتظر فيه ازدياد تنقل الموظفين.

٢٢ - وأعرب المتحدث عن معارضة لجنة التنسيق للفصل بين التنقل وبدل المشقة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، وعن انتقادها الشديد لانعدام الشفافية والموضوعية في قرارات اللجنة. وأعرب أيضا عن أسف اللجنة لخفض عدد مراكز العمل التي يشملها بدل الخطر، مشيرا إلى أن تأثير الشروط الجديدة قد تم توضيحه بالكامل. غير أن لجنة التنسيق ترحب بأن بدل الخطر سيدفع بانتظام للمؤهلين من الموظفين المحليين، الذين تقع في صفوفهم معظم الإصابات الناتجة عن الهجمات على الأمم المتحدة. وتثير القلق الشديد أيضا القرارات المتعلقة بتحديد حالة مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، نظرا لعدم مراعاة الظروف الصحية والظروف المعيشية الصعبة. وأكدت لجنة التنسيق أيضا أن شروط بدل الخطر تفتقر كثيرا إلى الموضوعية. وإذا تنتقل الأمم المتحدة من مفهوم "متى يجب المغادرة" إلى مفهوم "كيفية البقاء"، يتعين صرف البدل لجميع الأفراد المستهدفين بصورة مباشرة، مجرد أنهم يخدمون الأمم المتحدة.

٢٣ - وفيما يختص بالراحة والاستجمام، أعربت لجنة التنسيق عن القلق بشأن مقترح تنقيح الإطار ليتحول من ٥ أيام عمل متتالية إلى ٥ أيام تقويمية متتالية، قائلة إن قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية اتخذ بدون مناقشة مفتوحة ولم يؤد إلى وفورات في التكاليف. وعلاوة على ذلك، ترى لجنة التنسيق أن الاتجاه إلى إدراج عطلة نهاية الأسبوع في فترة

١٨ - وعبر الاتحاد عن الانزعاج للزيادة المضطربة في استخدام أفراد من غير الموظفين في جميع المنظمات؛ حيث أشار تقرير استشاري قدم مؤخرا إلى أن ١٠٦ ٠٠٠ موظف يعملون بعقود محددة المدة وعقود مستمرة، بينما يعمل ٨٦ ٠٠٠ فرد بعقود مغايرة لعقود الموظفين. ويثير ذلك الوضع عددا من المسائل، من قبيل ضرورة تمكن الأفراد من غير الموظفين من الاحتكام إلى نظام العدالة؛ والتوزيع الجغرافي غير السليم؛ وقلة الرصد والمساءلة على الصعيد الميداني؛ وانعدام البدلات الاجتماعية؛ والاختلافات في علاقات أصحاب العمل والموظفين؛ وازدياد مخاطر التأثير سلبا على استقلال لجنة الخدمة المدنية الدولية. وينبغي تحديد مسؤوليات منظمات الأمم المتحدة تجاه الأفراد من غير الموظفين على نحو أفضل وتحسينها، وبخاصة في سياق الأحوال الأمنية الناشئة.

١٩ - السيد زرغوني (رئيس لجنة التنسيق للنقابات والروابط الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة): أعرب عن عدم ارتياح لجنة التنسيق لقصر المدة التي أتيحت لها كي تبلغ شواغلها والمسائل التي تؤثر على الموظفين إلى الدول الأعضاء، على الرغم من ترحيبها بالتقدم المحرز في مستوى العلاقات بين الموظفين والإدارة وتحسن نوعية تلك العلاقات في الأمانة العامة للأمم المتحدة.

٢٠ - وأعرب عن خيبة أمل لجنة التنسيق لأن كثيرا من قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية بدا وكأنه يستند إلى أفكار مسبقة بشأن كيفية تحقيق أكبر قدر ممكن خفض الميزانية، وأنها اتخذت "نهجا براغماتيا" عوضا عن تطبيق منهجيات واضحة ومتناسكة وموضوعية، أو العمل لتحقيق هدف إنجاز أفضل نتائج تشغيلية. وعلاوة على ذلك، لم تفتح اللجنة المجال لتقديم المقترحات من المنظمات أو ممثلي الموظفين. وعليه تجد اللجنة أمامها الآن عددا من القرارات المثيرة للتساؤلات كي تنظر فيها.

٢٦ - وفيما يختص بمبدأ نوبلمير، أكدت لجنة التنسيق مجددا ضرورة إجراء مقارنة كاملة مع الخدمة المدنية الوطنية والاعتراف بأهمية العوامل الإضافية التي يواجهها موظفو الأمم المتحدة الذين لا يدعمهم نظام وطني، مثل ظروف الشدة والتنقل. وأعربت اللجنة عن الإحباط للحالة الراهنة فيما يتصل بالمرتبات الأساسية، وبخاصة أنه لم تنفذ دراسة كاملة في إطار مبدأ نوبلمير، منذ ١٥ عاما على أقل تقدير.

٢٧ - ورأت لجنة التنسيق أن التوصيات التي صدرت عن اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل في العاملين الماضيين قد تؤدي إلى خفض المرتبات أو تشكل خروجاً على مبدأ فليمغ. وقد أثارت لجنة التنسيق، في آخر اجتماع للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل، عدة مسائل تتعلق بالمنهجية المستخدمة في نظام تسويات مقر العمل، ولا سيما تأثير الإنفاق خارج منطقة البعثة، ومنهجية جمع البيانات المتعلقة بالإيجارات ومصادرها.

٢٨ - وأكدت لجنة التنسيق مجددا عدم موافقتها على مواءمة شروط الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة. وعلى وجه الخصوص، الانخفاض الملحوظ في استحقاقات الموظفين غير المتزوجين، وهم الأشد قابلية للعمل في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، الأمر الذي لا يشجع على التنقل.

٢٩ - السيد سواريز سالفيا (الأرجنتين): تحدث نيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين فقال إن المجموعة تؤكد مجددا دعمها للجنة الخدمة المدنية الدولية، وتؤكد ضرورة حصول موظفي المنظمات المشاركة في النظام الموحد، الذين يعملون في ظروف مماثلة، على معاملة مماثلة. وتحمل الدول الأعضاء مسؤولية تقديم مجموعات أجور لائقة للموظفين، وتشتمل على حوافز كافية وبدلات تمكنهم من أداء عملهم بكفاءة وفعالية وسط كل تلك التحديات. ولذلك أيدت

الغياب المأذون بها للموظفين بغرض الراحة والاستجمام عمل غير قانوني، وأعربت عن اعتزامها الطعن في ذلك القرار حال تنفيذه. وفيما يتعلق بتأثير إلغاء نهج العمليات الخاصة، سيؤدي وقف العمل بنهج مكان الانتداب الإداري إلى حدوث تمييز في معاملة الموظفين على أساس جنسيتهم. ولذا ينبغي أن تراعى في سياسة الراحة والاستجمام خيارات إرجاع الموظفين إلى أماكن إقامتهم الدائمة أو إرسالهم إلى مواقع أخرى وصرف بدل الإقامة اليومي لهم. وأعربت لجنة التنسيق عن تأييدها لوتيرة فترات الاستراحة الدورية المطبقة حالياً. وأعربت عن تأييدها أيضاً لترتيبات الراحة والاستجمام الأكثر تواتراً، المخصصة للظروف الاستثنائية للغاية.

٢٤ - وأبدت لجنة التنسيق أيضاً قلقها لإحجام الموظفين عن المشاركة في استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. وأكدت أنه لا ينبغي مقارنة نظام صندوق المعاشات التقاعدية بالأمم المتحدة بنظام الولايات المتحدة لتقاعد الموظفين الاتحاديين، لأن نظام الأمم المتحدة ليس فيه ما يعادل استحقاقات التأمين الاجتماعي بالإضافة إلى المعاش التقاعدي للخدمة المدنية. وقد آن الأوان لاستبعاد استحقاقات التقاعد من المقارنة واستعراض نظم أخرى للاستحقاقات المحددة داخل وخارج الولايات المتحدة الأمريكية.

٢٥ - وأعربت لجنة التنسيق عن ارتياحها للإشارة الواردة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن تهيئة بيئة عمل محفزة. وفي ذلك الصدد، تمثل إدارة الأداء ونظم استقدام واختيار الموظفين المنصفة والتي تنسم بالشفافية وآليات التطوير الوظيفي النشط والمدفوع بالحوار مجتمعة، جزءاً من المعادلة. وبينما ترحب اللجنة بإيجاد وسائل لتحفيز الموظفين وتقديم مكافآت للأداء المتميز، فإن تلك المكافآت لا ينبغي أن يستعاض بها عن الآليات الحالية. وينبغي بصفة خاصة الاستمرار في تطبيق النظام الحالي للزيادات السنوية في المرتبات بناء على الأداء المرضي.

بأن ذلك ليس هو الغرض من البديل الجديد وأن كفالة فعالية نظام الراحة والاستجمام ينبغي النظر فيها على انفراد.

٣٣ - ورحب المتحدث بقرار اللجنة المتعلق بدراسة سياسات الاستقدام بغرض تعزيز التنوع في النظام الموحد للأمم المتحدة وعن تطلعه لرؤية توصيات شاملة ومحددة بشأن تعزيز التنوع الجغرافي للموظفين في جميع المنظمات المشاركة في النظام الموحد.

٣٤ - السيد تورسيلا (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن وفده، الذي يؤيد عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية بقوة، يرحب بالتقدم المحرز حتى تاريخه في تنفيذ مسألة مواءمة شروط الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة ويتوقع أن تواصل اللجنة رصد الحالة عن كثب.

٣٥ - وفيما يتصل بمنهجيات استقصاء مرتبات فئة الخدمات العامة، أعرب عن قلق وفده لأن الممارسة الحالية المتعلقة بتحويل بعض الاستحقاقات التي يقدمها أصحاب العمل الذين تشملهم الاستقصاء إلى قيمة نقدية، ثم إدماج تلك القيمة النقدية في المرتبات الأساسية، تؤدي إلى تضخم المبالغ الفعلية المدفوعة وتزيد بلا مبرر الاستحقاقات الممنوحة لموظفي الخدمة العامة، التي تحسب استناداً إلى المرتب الأساسي. وأعرب عن أسف وفده لأن اللجنة تأخرت في اتخاذ قرار بشأن تلك المسألة، وطلب إدراجها في برنامج عملها للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

٣٦ - وقال إن الإجراء الذي اتخذته اللجنة مؤخراً، في آب/أغسطس ٢٠١١، بشأن اعتماد زيادة بنسبة ٣ في المائة تقريباً في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل بنيويورك، لا يتفق مع مبدأ نوبلمير، لأنه يجافي بوضوح الممارسة المتبعة في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. وأضاف أن مرتبات الموظفين الاتحاديين في الولايات المتحدة الأمريكية خاضعة للتجميد الآن، بشكل يؤثر على مرتباتهم

المجموعة توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المتعلقة بتعديل الجدول الحالي للمرتبات الأساسية/الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا؛ والزيادة البالغة ٢,٥ في المائة في مستوى بدلات التنقل والمشقة وعدم نقل الأمتعة والخطر؛ وتنفيذ نتائج الدراسات الاستقصائية المقارنة لمواقع العمل لعام ٢٠١٠؛ والتغييرات المقرر إدخالها على نظام إعادة تصنيف المشقة. وينبغي أن تخصص الجمعية العامة موارد مناسبة للتنفيذ الكامل والفوري لمقترحات اللجنة.

٣٠ - وأعرب المتحدث عن ترحيب المجموعة بالدراسة الاستقصائية والتقرير المتعلقين بالتنوع في النظام الموحد للأمم المتحدة، وعن استعدادها لمناقشة كيفية صياغة سياسات مناسبة لاستقدام الموظفين بغرض تعزيز ذلك التنوع.

٣١ - السيد كاناموري (اليابان): أعرب عن رغبة وفده في معرفة السبب في تعديل عنصر المشقة الإضافي لعدم اصطحاب الأسرة في غضون فترة وجيزة جداً عقب إدخاله، والسبب في استمرار ربطه بمستوى بدل المشقة المقابل له، إذا أخذ في الاعتبار أن العنصر الإضافي أدخل في تموز/يوليه ٢٠١١ فقط، ولم تخضع بعد للدراسة فعاليته في التعويض عن الشدة المالية والنفسية التي يعانيها الموظفون في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة.

٣٢ - وعلى الرغم من تأييد وفده لقرار منح بدل الخطر للموظفين الدوليين، ونظراً إلى أن النظام الجديد يركز بشكل أكبر على التهديد المحدق بالموظفين وأنشطتهم، أعرب المتحدث عن رغبته في معرفة ما إذا كان البدل سيصرف للموظفين عن الفترات التي يقضونها في الراحة والاستجمام بعيداً عن مراكز العمل. ومع أن اللجنة ترى أن مثل هذه المدفوعات تحفز الموظفين على استخدام استحقاقهم من الراحة والاستجمام، أعرب المتحدث عن اعتقاد وفده

فيه على مدى يتراوح بين ١١٠ و ١٢٠ مع استصواب النقطة الوسيطة ١١٥ فيما يتعلق بهامش صافي الأجور، قد اعتمد في عقد الثمانينات، حين كان التضخم على أشده في الولايات المتحدة الأمريكية وحدثت زيادات كبيرة في تسوية مقر العمل، علاوة على تطورات أخرى تتصل بتفعيل النظام في جنيف. واعتمدت الزيادة في التسوية، التي منحت في آب/أغسطس ٢٠١١، في إطار التشغيل المعتاد للنظام، وعلى أساس أن النقطة الوسيطة المستصوبة لن يتم الوصول إليها، ومع مراعاة متوسط الخمس سنوات البالغ ١١٤,١. وقد وضعت اللجنة نصب عينها أيضا تطور الأجور في كل من الأمم المتحدة والخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الأمريكية، بهدف كفالة عدم وصول الهامش إلى ١٢٠ في المستقبل، وأخذت في اعتبارها أن تجميد الأجور في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة سينعكس على صافي الأجور في الأمم المتحدة في عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣. وعلى الرغم من أن اللجنة أحاطت علما بالتطورات في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة فيما يتعلق بمقارنة الهامش، فإن الأمم المتحدة، بوصفها منظمة دولية، لا تساير أجور الولايات المتحدة في كل خطوة، ولم تقرر اللجنة أو تعتمد أية زيادات في أجور الأمم المتحدة، برغم ارتفاع الأرقام في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. وبالإضافة إلى ذلك، سيكون من الصعوبة بمكان الإبقاء على الهامش عند ١١٥، نظراً إلى أن الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الأمريكية استخدمت الرقم القياسي لتكلفة العمالة وعوامل أخرى للتصعيد، بينما كان عامل التصعيد الذي استخدمته الأمم المتحدة لتحديث الرقم القياسي لتسوية مقر العمل بنيويورك، هو الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك المستخدم لجميع المستهلكين في المدن: أي متوسط الرقم القياسي للمدن في الولايات المتحدة الأمريكية. وجرى حساب تسوية مقر العمل لمراكز العمل الأخرى على

الأساسية واستحقاقاتهم المحلية معاً. ومع أن تجميد المرتبات قد انعكس على المرتبات الأساسية لموظفي الفئة الفنية الدوليين بالأمم المتحدة، فقد ازدادت تسوية مقر العمل التي تعادل الاستحقاقات المحلية. وهو إجراء غير سليم ولا ضروري؛ كما أن تكلفته على المنظمة ليست قليلة. ويقوض ذلك القرار دعوة الأمين العام إلى شد الأحزمة على البطون عل نطاق منظومة الأمم المتحدة، وينبغي إلغاؤه. وينبغي أن يعود الرقم القياسي لتسوية مقر العمل في نيويورك إلى مستواه الذي كان عليه في تموز/يوليه ٢٠١١، وأن يظل صافي مرتبات موظفي الفئة الفنية الدوليين عند ذلك المستوى إلى حين رفع التجميد عن الاستحقاقات المحلية للموظفين الاتحاديين بالولايات المتحدة الأمريكية. وقال المتحدث إن وفده يدرك أن تجميد الأجور في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة ظرف استثنائي وأن نظام تسوية مقر العمل الحالي ليس مهياً بشكل جيد لتحمله؛ ولذا يطلب الوفد إلى اللجنة أن تنظر في التعديلات التي يتعين إدخالها على النظام للحيلولة دون حدوث حالة مماثلة في المستقبل. وأعرب أيضاً عن قلق الوفد لأن تدبيراً يمثل ذلك التأثير البعيد المدى لم يعرض أمام اللجنة بكامل هيئتها من أجل اتخاذ قرار بشأنه، وطلب تغيير تلك الممارسة في المستقبل.

٣٧ - السيد رودس (رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية): قال إن الأسئلة الهامة التي أثارها الوفود تتطلب شروحا تفصيلية، وسيكون من دواعي سروره أن يقدمها في المشاورات غير الرسمية

٣٨ - وأضاف أن أحدث دراسة أجريت من أجل تحديد الخدمة المدنية الوطنية التي تدفع لها أعلى الأجور وفق مبدأ نوبلمير، لم تكشف عن سبب قاهر يستدعي تغيير الخدمة المتخذة أساساً للمقارنة في الوقت الراهن. وفيما يتعلق بقدرة نظام تسوية مقر العمل على تحمل الظروف الاستثنائية، ينبغي الإشارة إلى أن قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٤٠، الذي وافقت

أساس معدلات التضخم في البلدان المضيفة ذات الصلة. ولذلك السبب، ولأسباب أخرى أيضاً، لا تماثل تسوية مقر العمل في الأمم المتحدة الاستحقاقات المحلية في الولايات المتحدة.

٣٩ - وفيما يتعلق بمسألة تحويل بعض الاستحقاقات التي يقدمها أصحاب العمل الذين شملهم الاستقصاء إلى قيمة نقدية، فهي مدرجة في برنامج عمل اللجنة، نظراً إلى أنها ذات صلة بمراتب الخدمة العامة في المكاتب الميدانية، التي وجدت فيها ممارسات متنوعة. وفي بعض الحالات، تحول الاستحقاقات إلى مقابل نقدي لأن المرتب الأساسي يكون أقل قيمة من البدلات التي تصرف للموظفين، إما لأسباب تتعلق بالسياسات أو بحالة الضرائب في ولاية قانونية معينة.

٤٠ - وأخيراً، وفيما يتعلق بالزيادة البالغة ٢,٥ في المائة في نظام التنقل/المشقة، قررت اللجنة أن تطبق النسبة نفسها على عنصر المشقة الإضافي لعدم اصطحاب الأسرة، فيما يتعلق بالموظفين العاملين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، بغرض تفادي حدوث نظام مفرط في التعقيد. وقد رؤي أنه من الأوفق الحفاظ على الروابط القائمة بين العنصر الإضافي ونظام الشدة/التنقل، عوضاً عن إدخال بدل جديد.

رُفعت الجلسة الساعة ١١/٤٠.