

الأمم المتحدة
الجمعية العامة

دورة الخامسة والأربعين
الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة
 ٢٧ الجلسة
 المعقدة يوم الإثنين
 ١٢ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٠
 الساعة ١٠:٠٠
 نيويورك

محضر موجز للجلسة السابعة والعشرين

الرئيس : السيد مايكوك (بربادوس)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية : السيد مسيلي

المحتويات

البند ١٣٧ من جدول الأعمال : النظام الموحد للأمم المتحدة

البند ١٣٨ من جدول الأعمال : نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

البند ١٣٦ من جدول الأعمال : مسائل الموظفين (تابع)

(أ) تكوين الأمانة العامة (تابع)

(ب) احترام امتيازات وخصائص موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها (تابع)

(ج) مسائل الموظفين الأخرى (تابع)

.../...

Distr. GENERAL
 A/C.5/45/SR.27
 31 December 1990
 ARABIC
 ORIGINAL: ENGLISH

* هذه الوثيقة قابلة للتصويب . ويجب إدراج التصويبات في نسخة من الوثيقة وإرماها مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعنى في غضون أسبوع واحد من تاريخ نشرها إلى : Chief of the Official Records Editing Section, Room DC2-0750, 2 United Nations Plaza

وستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في تصويب مستقل لكل لجنة من اللجان على حدة .

افتتحت الجلسة في الساعة ١٠/٢٥

البند ١٣٧ من جدول الأعمال : النظام الموحد للأمم المتحدة (A/45/30) ، A/C.5/45/23 ، و 24 و 29

البند ١٣٨ من جدول الأعمال : نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (A/45/9) ، A/45/699 ، A/C.5/45/22 و A/C.5/4/7

١ - السيد أكوي (رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية) : قال ، وهو يقدم تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ١٩٩٠ (A/45/30) في إطار البند ١٣٧ من جدول الأعمال ، إن اللجنة أخذت في الاعتبار في تقريرهااقتراحات المفيدة التي قدمها عدد من أعضاء اللجنة ، إذ يتضمن التقرير مسراً للمصطلحات الفنية وموجاً للمقتررات والتوصيات والآثار المالية المرتبطة عليها .

٢ - وأضاف قائلاً إن اللجنة عدلت طرق عملها من أجل زيادة مشاركة الإدارة وممثلي الموظفين : فبعوسعهم ، كقاعدة عامة ، حضور جميع جلسات اللجنة التي تناقش فيها ظروف الخدمة في النظام الموحد للأمم المتحدة . أما فيما يتعلق بالمواضيع الرئيسية فيمكن إنشاء فريق عامل ثلاثي العضوية . وكما طلبت الجمعية العامة فإن اللجنة ستتعاون مع لجنة التنسيق الإدارية في استعراض أداء اللجنة وسيقدم تقرير في هذا الصدد عام ١٩٩١ .

٣ - ووفقاً لقرار الجمعية العامة ٢٠٨/٤١ ، استعرضت اللجنة بالاشتراك مع مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، منهجهية تحديد جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، ورصد مستوى الجدول وتعديلاته في الفترات الواقعة بين الاستعراضات الشاملة المتعلقة بالفئة الفنية من الموظفين وما فوقها . وأوصت اللجنة بضرورة موافقة استخدام منهجهية المتبعة لتحديد جدول الأجر في نيسان/أبريل ١٩٨٧ ، واجراء التعديل المؤقت بالصيغة المقترنة من جانب الجمعية العامة في عام ١٩٨٩ . كما أوصت بأن يتم مستقبلاً استخدام جدول منقح للإقطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين ، بالاقتران مع منهجهية حساب الأجر الداخل في المعاش التقاعدي لتلك الفئة . وطلبت الجمعية العامة أيضاً إلى اللجنة النظر في إنشاء نطاق هامشي بين الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي في النظام الموحد للأمم المتحدة ، وبين الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي في الخدمة المدنية المقترنة أساساً للمقارنة . وخلصت اللجنة إلى أن النطاق الهامشي ١١٠ - ١٢٠ المنطبق على صافي الأجر يتعين أن يطبق أيضاً على الأجل الداخل في حساب المعاش التقاعدي ؛

(السيد أكوي)

وأوصت باتخاذ اجراء لاحتساب هامش الاجر الداخلي في حساب المعاش التقاعدي وتقديم تقرير بذلك الى الجمعية العامة . ويرى المستشار القانوني انه لا القرار ٢٠٨/٤١ ولا النظام الاساسي للجنة ، يمنع لجنة الخدمة المدنية الدولية الصلاحية لاستعراض الاجر الداخلي في الحساب التقاعدي للموظفين في المناصب التي بدون رتب . ولذا قررت اللجنة عدم التعرض لهذا الموضوع .

٤ - وكانت اللجنة قد بدأت النظر في مسألة الاجر الداخلي في حساب المعاش التقاعدي بالنسبة لفئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محليا . وكان لابد من انشاء فريق عامل تحضيري مشترك ، يضم أعضاء اللجنة ومجلس المندوب المشتركة للمعاشات التقاعدية واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة ، ومن المتوقع أن تكون التوصيات التي ستقدم الى الجمعية العامة ، جاهزة في عام ١٩٩١ .

٥ - وقد نظرت اللجنة أيضا في نتائج الدراسات التي أجرتها فريق عامل جديد بشأن هيكل الأجر لنظام مرتبات موظفي الفئة الفنية وما فوقها . ونظرا لانه ما زالت هناك عدة مشاكل دون حل مرتبطة بفصل عنصر السكن عن تسوية مقر العمل ، فقد خللت اللجنة الى أنه لا ينبغي في الوقت الحاضر ، معالجة السكن كعنصر منفصل عن مجموعة بنود الاجر . وأوصت بمواصلة اجراء مقارنات بشأن السكن ، مع اتخاذ نيويورك كأساس ، واستخدام نظام تسوية مقر العمل ، ريثما يتم القيام بمزيد من الدراسات . وأوصت كذلك باتخاذ اجراءات منقحة للقيام بمقارنات تتعلق بتكلفة السكن والتغييرات المهمة في نظام الاعانة الإيجارية للمقر ومرافق العمل الأوروبية الأخرى . وأوصت ، فيما يتعلق بمرافق العمل الميدانية ، التي بها عدد صغير من الموظفين ، بأن يتم استرداد تكاليف السكن في إطار حد أقصى معقول ، على أن تستند تسويات مقر العمل الى مقارنة جميع عناصر الإنفاق باستثناء السكن . وسيتم استعراض الإجراءات الجديدة بعد شلال سنوات .

٦ - واستجابة لطلب الجمعية العامة ، تضمن التقرير معلومات مفصلة بشأن الممارسات التي تتبعها المنظمات فيما يتعلق بمنع استحقاقات الاغتراب للموظفين المقيمين في أوطانهم ، بينما تقع مراكز عملهم في بلد آخر ، وكذلك معلومات مفصلة بشأن مجموعة العلاوات في النظام الموحد . وسيقدم تقرير اضافي بشأن استحقاقات الاغتراب ، في عام ١٩٩١ .

(السيد أكوي)

- ٧ - وفيما يتعلق بشروط الخدمة لرتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام والرتب المعادلة رأت اللجنة أن هناك حاجة لصالح المسؤولين في هاتين الرتبتين ، الذين هم في حاجة إلى مساكن أرقى ، قريبة من مقار عملهم ، وأنها قدمت اقتراحات ستفيد المسؤولين الأقدم الذين يتkestدون نفقات سكن أعلى بكثير من المتوسط . على أنها رأت أن بدلات التمثيل الخاصة بهم لا تخضع للمعالجة على أساس النظام الموحد .

- ٨ - واستجابة أيضاً لطلب الجمعية العامة ، استعرضت اللجنة قرارها الصادر في عام ١٩٨٩ ، بشأن استعراض الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل في المقر ومراكز العمل الأخرى في أوروبا وأمريكا الشمالية . وخلصت إلى أن القرار يمثل أكثر الحلول انصافاً بالنسبة لجميع الموظفين . علاوة على ذلك ، فما دام النظام المنقح ينفذ على مدى فترة زمنية فلن تترتب عليه أي آثار مالية . ودرست اللجنة أيضاً مسألة مراكز العمل التي يحدث فيها عند تنفيذ نتائج الدراسة الاستقصائية المكانية فرق كبير بين مؤشر تسوية مقر العمل والمضاعف . وقررت اللجنة أنه إذا كان الفرق ٥ في المائة أو أقل ، فينافي تطبيق النظام العادي لتسوية مقر العمل ، أما إذا كان الفرق أكثر من ٥ في المائة ، فينافي اتخاذ خطوات محددة لخفض تصنيفات تسوية مقر العمل بهدف تضييق الفجوة .

- ٩ - وفيما يتعلق بموضوع علاوات الاقديمة ، لاحظت اللجنة أن ممارسات منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية تختلف اختلافاً كبيراً عن ممارسات المنظمات الأخرى ولا يمكن أن تتفق مع توصياتها . ولذلك أوصت بأن يوعز الرؤساء التنفيذيون لمنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية ، إلى هيئاتها التشريعية بضرورة الاستعاضة عن النظام الحالي بنظام يستلزم دفع مكافآت نقدية لمرة واحدة لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي من أجل مكافأة الجدار .

- ١٠ - ولاحظت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن الهامش بين صافي أجر موظفي الأمم المتحدة في نيويورك وموظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة ، قريب من نقطة الوسط المستصوب وهي ١١٥ في عام ١٩٩٠ وقد تتحرك لتكون أقرب إلى الحد الأعلى وهو ١٣٠ في عام ١٩٩١ . وفي ضوء تلك الحالة لا يكون قرار الجمعية العامة بضرورة الإبقاء على متوسط هامش صافي الأجر خلال فترة خمس سنوات عند نقطة منتصف النطاق تقريباً ، قراراً عملياً ، وقد تتمخض عنه صعوبات تتعلق بتنظيم

(السيد أكوي)

الهامش ، ولذلك طلبت اللجنة من الجمعية العامة أن تعيد النظر في قرارها . واسترعت الاهتمام أيضاً إلى النتائج الخطيرة المترتبة على تجميد تسوية مقر العمل في نيويورك في عام ١٩٩١ بالنسبة للنظام الموحد باسمه ، وهو احتمال لا يمكن استبعاده إذا تحرك الهامش ليقترب من الحد الأعلى للنطاق . وعلقت اللجنة أيضاً برأيها على التطورات في نظام الرواتب في الخدمة المدنية المستخدمة أساساً للمقارنة وستقدم تقريراً أكثر تفصيلاً في عام ١٩٩١ .

١١ - وقد أوصت اللجنة في عام ١٩٨٩ ، بتحديد مستوى المرتبات الأساسية لموظفي الفئة الفنية وما فوقها من خلال الإشارة إلى الرتب المنازرة في الخدمة المدنية المستخدمة أساساً للمقارنة . ومن المقرر استخدام الجدول المقترن لحساب المدفوعات في إطار النظام الجديد للتنقل والمشقة ومدفوعات انتهاء الخدمة عدا ما يدفع من المبالغ المتعلقة باستبدال الإجازة السنوية التي لم ينتفع بها ، ومن ثم يتعين تعديله بصفة منتظمة ، وقررت اللجنة أن توصي بضرورة تنقيح جدول المرتبات الأساسية بزيادة ٨٥ في المائة ، اعتباراً من ١ آذار / مارس ١٩٩١ .

١٢ - وكما طلبت الجمعية العامة ، بدأت اللجنة برنامجاً لإجراء دراسات استقصائية مكانية استناداً إلى المنهجية المقترنة . واقتصرت نتائج الدراسات الاستقصائية التي أجريت في مراكز المقر وفي واشنطن العاصمة . وستجرى دراسات استقصائية لمراكز العمل التي يشكل موظفوها أكثر من ٩٠ في المائة من ملاك الموظفين بمنهاج عام ١٩٩١ ، وللمراكز الأخرى في عام ١٩٩٢ . وسيُقدم تقرير عن المسألة في شكل ملحق للتقرير السنوي الحالي . وتواصل اللجنة رصد البيانات الواردة من مختلف المصادر والمتعلقة بالمدفوعات التكميلية والاقتطاعات . وسيتم الإبلاغ ، عند الاقتضاء ، عن المعلومات الجديدة التي أتيحت .

١٣ - وأجرت لجنة الخدمة المدنية الدولية دراسات استقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة بالنسبة لفئة الخدمة العامة والغثاث المتعلقة بها في لندن ونيويورك وروما ، وأدرجت في التقرير جداول الأجور الموسّع بها للرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي تكون مقارها في تلك المراكز . وفيما يتعلق بنيويورك ، أوصى الأمين العام ومدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، والمدير التنفيذي لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة ، بأن تكون هناك ثلاثة جداول متصلة لفئات الخدمات العامة ، والعمال

(السيد أكوي)

اليدويين والحرفيين ، وخدمات الامن . وتمثل الجداول زيادات عامة بالنسبة لفئة العمال اليدويين والحرفيين وخدمات الامن ، أما بالنسبة لفئة الخدمات العامة فكان الجدول يقل بنسبة ٤٦٪ في المائة تقريبا عن الجدول الذي كان مطبقا في آذار/مارس ١٩٩٠ . وأشارت الدراسة الاستقصائية أيضا إلى ضرورة زيادة بدلات الإعالة لجميع الموظفين المعينين محليا في نيويورك . وقد نفذت توصيات اللجنة بشأن بدلات الإعالة بالنسبة لجميع فئات الموظفين ، وبشأن جداول المرتبات المتعلقة بفئة العمال اليدويين والحرفيين وخدمات الامن . على أن الأمين العام وزملاؤه قرروا ، لأسباب كانت مصدر قلق شديد للجنة ، عدم تنفيذ الجدول المقترن بالنسبة لفئة الخدمات العامة . وكانت لجنة الخدمة المدنية الدولية على ثقة من أن اللجنة ستنظر بدقة في تقريرها بشأن هذا الموضوع .

١٤ - درست لجنة الخدمة المدنية الدولية أيضا الآثار المترتبة بالنسبة لفئة الخدمات العامة والفئات المتعلقة بها على المقررات التي اتخذت بناء على الاستعراض الشامل لشروط الخدمة في الفئة الفنية وما فوقها . وأوصت بإدخال تعديلات ضرورية متصلة بقابلية ذلك للتطبيق على بدلات إعالة الأطفال فيما يتعلق بالاطفال المعوقين ، وبدل التنقل والمشقة وبدل الانتداب .

١٥ - وقد تضمنت جداول المرتبات التي أوصت بها لجنة الخدمة المدنية الدولية عام ١٩٨٧ بالنسبة لفئة موظفي الخدمات العامة والفئات المتعلقة بها في فيينا تسوية بنسبة ٢٤٪ في المائة تمثل الفوائد المتاحة من تعاونية الموظفين في المنظمات التي توجد مقارها في فيينا . وكان قد طعن في التسوية ، وحكمت محكمة منظمة العمل الدولية لصالح مقدمي الشكوى وقررت صرف النظر عن جداول المرتبات كما أمرت بإعادة القضايا لحساب الأجر من جديد . وقدرت اللجنة أن توازن دراسة المسألة في عام ١٩٩١ في ضوء الفتوى القانونية .

١٦ - وتسلم لجنة الخدمة المدنية الدولية بأهمية منحة التعليم وبالنهاية إلى أن توأكِب مستويات سداد التكاليف الزيادة في نفقات التعليم . وقد خلصت إلى أنه ولو أن الزيادة الشاملة لن تكون منصفة ، فإن هناك مبرراً للزيادة في المراكز التي زادت فيها نفقات التعليم زيادة كبيرة نتيجة للتتضخم . وهي تعتمد إجراء دراسة وافية لإجراءات تحديد مستويات منحة التعليم في عام ١٩٩١ .

(السيد أكوي)

١٧ - وكانت جداول المرتبات لفئات الخدمة الميدانية تحددها فيما سبق المقارنة مع مرتبات السلك الخارجي للولايات المتحدة . وقررت اللجنة حالياً أنه من الانسب أن تكون المقارنة مع فئة الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة . ولذلك أوصت بجدول رواتب منقح للمنظمات . وأقرت أيضاً تطبيق مصفوفة التنقل والمشقة المستنبطه في عام ١٩٨٩ بالنسبة لفئة الفنية وما فوقها على فئة الخدمة الميدانية .

١٨ - وواصلت لجنة الخدمة المدنية الدولية عملها بشأن التدابير الخاصة لتحسين مركز المرأة في الامانات ، وقدمت توصيات إلى المنظمات ينتظر أن تسفر عن تحسين في كل من الفئة الفنية وما فوقها . كما عينت فريقاً عاماً ثلاثة لدراسة مسألة مركز المرأة في فئة الخدمة العامة .

١٩ - السيد زادور (رئيس مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة) : قال وهو يقدم تقرير مجلس الصندوق (A/45/9) في إطار البند ١٢٨ من جدول الأعمال ، إن التقرير يغطي ثلاث دورات لا دورة واحدة . وقد احتاج الأمر إلى وقت إضافي للتحضير للاستعراض الشامل للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي من الفئة الفنية وما فوقها ، والمشاركة في ذلك الاستعراض بالتعاون مع لجنة الخدمة المدنية الدولية كما طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٠٨/٤١ . وكان المجلس يرغب أيضاً في تحقيق توافق في الآراء بشأن عدد من المواضيع البالغة التعقيد والمسببة للنزاع ، بما في ذلك معالجة الاختلال الاكتواري للصندوق ، ومستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، ومعاشات الموظفين من مختلف الفئات المترتبة على ذلك ، ونظام تسوية المعاشات . وأعرب عن ارتياحه للإبلاغ بأن المجلس قدتمكن من تحقيق الإجماع في توصياته إلى الجمعية العامة لاتخاذ إجراء من جانبها .

٢٠ - وباستعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي من الفئة الفنية وما فوقها ، اتفق كل من المجلس ولجنة الخدمة المدنية الدولية على منهجية تحديد جدول الأجر الداخلة في حساب المعاش التقاعدي ، كما اتفقا على الجدول ذاته ، وعلى تعديله في الفترات الواقعة بين الاستعراضات الشاملة . وفيما يتعلق بالخدمة المدنية لموظفي الأمم المتحدة ، والخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة والمتخذة أساساً للمقارنة ، اتفقت الهيئتان على ضرورة احتساب كل من العلاقة بين الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في الخدمتين ، ونسبة التشغيف عن الدخل في هاتين

(السيد زادور)

الخدمتين ، على النحو الذي أوصت به لجنة الخدمة المدنية الدولية ، كما ينفي تقدير متنوي بشارهما إلى الجمعية العامة . على أن المجلس لم يتمكن من التوصل إلى توافق في الآراء بشأن استصواب تحديد نطاق هامشي للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، ولذا اكتفى بملاحظة توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية ببيانه نطاق يتراوح من ١١٠ إلى ١٢٠ . وقد انقسم المجلس في الرأي بالنسبة لجواز أو استصواب قيامه باستكمال التعاريف الواردة في نظام المندوق بحيث تشمل الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للمسؤولين غير الموظفين على رتب . وقد تعهدت المنظمات الأعضاء في المندوق بتقديم المعلومات في المرفق الرابع الذي يوضح الممارسات المتباينة التي نشأت بالنسبة لأجور أولئك الموظفين ورؤسائهما التنفيذيين وهيئات إداراتها ، ليتسنى لها تقديم آرائها في هذا الصدد إلى المجلس في دورته العادية . وسترد هذه الآراء في توصيات المجلس المقدمة إلى الجمعية العامة . وناقشت المجلس أيضاً عدم وجود أي ذكر في النظام لعلاوات الاقمية و/أو مكافآت الجدار التي تتجاوز أقصى علاوة في جدول الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي .

٢١ - وفيما يتعلق باستعراض عام ١٩٩١ المقبل للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ومعاشات موظفي الخدمة العامة والموظفين الآخرين المعينين محلياً ، المترتبة على ذلك ، اتفق المجلس ولجنة الخدمة المدنية الدولية على ترتيبات مماثلة لتلك التي اتبعت بنجاح في استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين من الفئة الفنية وما فوقها .

٢٢ - وقد استعرض نظام تسوية المعاش التقاعدي مع إيلاء اهتمام خاص لائر التغيرات في قيمة الدولار بالنسبة للعمليات الأخرى . وبعد مناقشة مستفيضة لذلك الموضوع الذي كان مشاراً لنزاع شديد ، اتفق على تقديم توصية إلى الجمعية العامة بوضع "حد أدبي" ، شخص للمعاشات التقاعدية الأولية بالعملة المحلية للمشتركين من الفئة الفنية وما فوقها ، بحيث تناول المعاشات التقاعدية الأولية بالعملة المحلية التي كانوا سيحصلون عليها لو انتهت مدة خدمتهم في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ . وعلى أساس أن تلك المبالغ لن تتطبق إلا على المشتركين المؤهلين للحصول على استحقاق التقاعد أو التقاعد المبكر في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ ، الذين تنتهي مدة خدمتهم في ٣١ آذار/مارس ١٩٩٣ ، أو قبل ذلك . والهدف الأساسي من هذا التدبير

(السيد زادور)

المؤقت ، هو ألا يحمل المشتركون الذين يبقون بالخدمة بعد ٣١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٩٠ على معاشات أقل بالعملة المحلية . وقد انشأ المجلس فريقا تحضيريا لإعداد طريقة طويلة الأجل لتحديد المعاش التقاعدي الاولى بالعملة المحلية . وسيكون من المفيد جدا للمجلس أن يتلقى توجيهها من الجمعية العامة بشأن الاتجاه الذي ينبغي أن يأخذه هذا التعديل الطويل الأجل ، نظرا لأن أية تغييرات في النظام يتبعها أن تحظى بتأييد الدول الأعضاء ولا سيما إذا ترتب على تلك التغييرات تكاليف إضافية بالنسبة لها . ومن المهم بالنسبة للإجراءات التي يتخذها المجلس أن تoccus اهتمامات جميع المنظمات والمشتركيين والمستفيدين لتفادي نشوء مخططات لمعاشات تكميلية في بعض المنظمات مما قد يؤدي في نهاية المطاف إلى تقويض سلامة الصندوق .

- ٢٢ - وأشار في ختام كلمته إلى الحكم رقم ٩٠٠ ، بشأن "كفيير" (رقم ٣) ضد منظمة العمل الدولية ، فقال إن المجلس أوصى بالاستجابة لطلب منظمة العمل الدولية بشرط أن تلبي تلك المنظمة الشروط الواردة في الفقرة ١٩٠ من التقرير .

- ٢٤ - السيد فوران (الأمين العام المساعد ، ممثل الأمين العام لشؤون استثمارات الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة) : عرض تقرير الأمين العام بشأن استثمارات الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (A/C.5/45/7) ، في إطار البند ١٢٨ ، فقال إن تقرير عام ١٩٩٠ يتبع شكلا مماثلا للشكل الذي اتبع في التقارير الأخيرة تيسيرا للمقارنة . واستعرض بيأيجاز محتوى الوثيقة ، فلاحظ أن عائد الاستثمار يمكن اعتباره جيدا ، في ضوء عدم استقرار الأسواق المالية ، وضعف أسواق السندات خارج الولايات المرتفعة وارتفاع أسعار الفائدة في كثير من البلدان خلال الفترة قيد الاستعراض . ووجه الانتباه إلى الجدول ١ ، الذي يبيّن المعدلات الأساسية والحقيقة للمعائد عن السنوات الخمس والعشر والخمس عشرة والعشرين والخمس والعشرين والثلاثين الماضية فقال إن العائد بالقيمة الحقيقة على مدى فترة الثلاثين عاما كان ٣,٣٥ في المائة ، مما يتتجاوز بشكل طفيف الافتراض الاكتواري لاستثمارات الصندوق (٣ في المائة) . ويبيّن من الشكل ١ ، بشأن تدويع الاستثمارات ، أن تعامل الصندوق في الأسهم العادي قد انخفض انخفاضا طفيفا ، وأن نصيب السندات في الحافظة قد تزايد . واستجابة لطلبات الجمعية العامة ، فقد وافق الصندوق زيادة الاستثمارات في البلدان النامية .

(السيد فوران)

٢٥ - ونظرا إلى أن التقرير قد أعد في خضم فترة شهدت هبوطا في الأسواق المالية سببته الحالة بين العراق والكويت ، فقد أعرب عن رغبته في مناقشة أثر ذلك على استثمارات المندوب ، واستكمال بعض المعلومات الواردة في الوثيقة . وفي ٧ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٠ ، بلغت القيمة السوقية للمندوب ٩,٠١٠ من بلايين الدولارات ، أي بزيادة نسبتها ٥,٢ في المائة عما كانت عليه في ٣١ آذار/مارس ١٩٩٠ . ومرد تلك الزيادة ، بالدرجة الأولى إن لم يكن على وجه الحصر ، إلى الهبوط في قيمة الدولار . وبالنظر إلى اتسام السوق بعدم الاستقرار البالغ ، فهناك احتمال كبير في أن يصبح عائد المندوب ملبيا قبل انتهاء السنة المشمولة بالتقرير . وفي ٧ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٠ ، كانت القيمة السوقية للاسهم العادي ٣٦ من بلايين الدولارات (أي ٣٦ في المائة من القيمة السوقية للمندوب) ؛ وكانت القيمة السوقية للسندات ٣,٦ من بلايين الدولارات (أي ٤٠ في المائة) ؛ والقيمة السوقية للعقارات ٩٨٥ مليون دولار (أي ١١ في المائة) ؛ والقيمة السوقية للاستثمارات القصيرة الأجل والاحتياطيات ١,٢ من بلايين الدولارات (أي ١٢ في المائة) .

٢٦ - ومن قائل إن استراتيجية الاستثمار التي يتبعها المندوب موجهة نحو الأجل الطويل وتركز على السلامة . وأي تقييم لداء المندوب ينبغي أن يقوم على أساس تحليل لعائدات الاستثمارات على مدى فترة طويلة . ومن رأى المندوب ، أن الاستراتيجية الوقائية التي اعتمدها في أواخر عام ١٩٨٥ ، وسياسة التنويع التي يتبعها قد أسمها في قوته مركزه نسبيا خلال الأزمة العالمية التي تشهدنا الأسواق المالية . وما لم يتغير مناخ الاستثمار ، فسيظل يركز على استثمارات العائد الثابت .

٢٧ - وذكر أن رأس المال الأمللي للمندوب ، خلال السنوات الخمس من ٣١ آذار/مارس ١٩٨٥ إلى ٣١ آذار/مارس ١٩٩٠ ، وهي فترة شهدت هزات مالية أكثر مما تحتمل ، قد تجاوز الضعف ، حيث ارتفع من ٣,٩٣٥ من بلايين الدولارات إلى ٨,٥٨ من بلايين الدولارات . وربما كان المركز الجيد نسبيا الذي بلغه المندوب ، على الرغم من الأضطراب الذي ساد الأسواق المالية العالمية خلال الشهور القليلة الماضية ، يرجع إلى حد كبير إلى الاهتمام الشخصي الذي أبداه أعضاء لجنة الاستثمار في ضمان حماية أصوله .

٢٨ - السيد دنتي (رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين) : عرض التعليقات المقدمة من اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين (A/C.5/45/23) فقال إن شروط الخدمة في الأمم المتحدة قد تدهورت إلى حد أن المنظمة أصبحت تواجه صعوبات متزايدة في توظيف واستبقاء الموظفين المؤهلين . وقد دأبت لجنة التنسيق الإدارية على توجيهه انتباه اللجنة الخامسة إلى الحاجة الماسة لدخول تحسينات كبيرة على تلك الشروط . فالقوة الشرائية للموظفين من الفئة الفنية وما فوقها ما زالت تتقلص في مراكز العمل مثل فيينا ولندن وروما وباريis وجنيف . ومع ذلك ، فإنه على الرغم من الطابع الملحق للحالة ، فإن الاستعراض الشامل لشروط خدمتهم ، المطلوب في قرار الجمعية العامة ٢٢١/٤٢ ، قد مني بفشل ذريع ، لأنه لم يحسم أياً من القضايا الرئيسية ، مثل مستويات الأجر ، والقدرة على المنافسة ، وتبسيط نظام تسوية مقر العمل ، و اختيار الخدمة المدنية التي تتخذ أساساً للمقارنة . وعلى الرغم من أن توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية في سياق الاستعراض الشامل لهيكل الأجر وهامش الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وخطة إعانة الإيجار تعتبر ، فيما يبدو ، عن زيادة في الوعي ، لم يتم ، مع ذلك ، التصدي للمشاكل الحقيقة في الواقع .

٢٩ - ومض قائلاً إن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين يرحب بقرار لجنة الخدمة المدنية الدولية بالتخلي عن اقتراحها الداعي إلى فصل الإسكان عن بقية عناصر الأجر والتوصية بالإبقاء على الهيكل الحالي . إذ ربما أدى هذا التدبير إلى زيادة تعقد إدارة نظام عقد بالفعل . كما دأب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين على القول طوال سنوات عديدة بأن جوهر المشكلة يكمن في الخدمة المتنفذة أساساً للمقارنة . وفي ضوء تدهور حالة الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة سيصبح من الأنسب ربط النظام الموحد للأمم المتحدة بالبنك الدولي ومنذوق النقد الدولي .

٣٠ - وفيما يتعلق بهامش الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، قال إن لجنة الخدمة المدنية الدولية نفسها قد سلمت بأن تجميد الأجر مرة أخرى لفترة طويلة ستكون له عواقب وخيمة بالنسبة للنظام . وحتى التجميد لفترة قصيرة سيؤدي إلى المسار إلى حد كبير بالروح المعنوية للموظفين . ومن الجدير باللاحظة أن كونفدرالية الولايات المتحدة قد بت لتوه في مسلسلة من التدابير الرامية إلى وقد تدهور المرتبات في القطاع العام ورأب الفجوة البالغة ٣٣ في المائة بين القطاعين العام والخاص في الولايات المتحدة . ولهذه الأسباب ، فإن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين يعتقد أن اللجنة الخامسة ينبغي أن توصي الجمعية العامة بـالفاء أي حد أعلى يفرض على الهامش . كما قد تطلب إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية إجراء استعراض آخر

(السيد دنتري)

لشروط خدمة موظفي الفئة الفنية وما فوقها ، من أجل إيلاء النظر على الوجه الصحيح لأثر القطاع الخاص في الولايات المتحدة عند وضع جدول لمرتبات الموظفين المعنيين .

٣١ - ومضى قائلاً إن الاتحاد يؤيد تأييدها تماماً الخطة المقترنة لإعانته الإيجار التي اقترحتها لجنة الخدمة المدنية الدولية ، مما يمثل تقدماً حقيقياً يتجاوز الترتيبات الحالية .

٣٢ - وفيما يتعلق بالاستعراض الشامل للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية وما فوقها ، قال إن لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس المعاشات التقاعدية لم يحددا نظاماً سليماً تتنبأ له أسباب البقاء يقوم على أساس الانصاف وسلامة الحكم . وعواضاً عن ذلك أوصيا بتمديد أجل نظام معيب لم يوفر أي حل طويل الأجل لمشكلة حماية المعاشات التقاعدية التي تدفع بالعملة المحلية للموظفين التقاعديين في بلدان ذات عملة قوية . وبصفة خاصة أوصيا باستخدام خدمة مدتها ٢٥ سنة كأساس للمنهجية التي تتبع عند تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، على الرغم من أن جميع البلدان ، بما فيها الخدمة المتعددة أساساً للمقارنة ، تضع حساباتها على أساس فترة الخدمة بالكامل . كما أن الاقتراحات ، باستبعادها كلية أثر تدرجية الضرائب على الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي متؤدي إلى بخس قيمة المعاشات التقاعدية بانتظام . وذكر أن الاقتراحات لا تتفق أيضاً مع المبادئ التوجيهية للجنة الخامسة ، نظراً لأنها تعمل على تفاقم الفروق ، في المعاشات التقاعدية التي تدفع بالعملة المحلية ، بين الموظفين ذوي الخدمة المتساوية المدة الذين يتتقاعدون في تواريخ مختلفة . ومن رأي اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أنه ينبغي رفع المقترنات كلية ، والطلب إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس المعاشات التقاعدية اجراء مزيد من الاستعراض للمسألة . ويبيّني أن توصي اللجنة الخامسة الجمعية العامة بتمديد الأخذ بسعر الصرف الأدنى عند حساب المعاشات التقاعدية التي تدفع بالعملة المحلية للموظفين الذين يتتقاعدون بعد ٢١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٩٠ ، إلى أن يقدم مجلس المعاشات التقاعدية مقترنات محددة بشأن تدابير طويلة الأجل لحماية المعاش التقاعدي . ومن شأن هذا التمديد أن يساعد على استعادة ثقة الموظفين في المؤسسات الدولية ويكرّل إلا يواجه النظام في نهاية السنة بخروج عدد كبير من الموظفين منه . ووفقاً لرأي الخبراء ، فإن التكلفة الافتراضية للتمديد ستكون ضئيلة جداً .

(السيد دنتي)

٢٣ - وأردف يقول إن الاتحاد يحده وظيف الأمل في أن يوصي المسؤولون عن استعراضاً أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية بالأخذ بالمقاييس في النظام الموحد ، واضعين في اعتبار الاتجاهات الراهنة في مجال علاقات العمل ، وروح اتفاقات منظمة العمل الدولية ذات الصلة . ويأمل الاتحاد في أن يقدم وثيقة شاملة بشأن هذا الموضوع إلى لجنة التنسيق الإدارية في دورتها المقبلة . فامتناع اتصالاته بلجنة الخدمة المدنية الدولية لا يعني أنه أقل تمميمياً من قبل على الحصول على الاعتراف بالحق في التفاوض وإنما ذلك الحق دون مزيد من الإبطاء .

٢٤ - وقال إن الاتحاد يرى أنه ينبغي أن يصبح بمقدور كل مؤسسة في النظام الموحد أن تأخذ ، على نحو مستقل ، بدرجات إضافية على أساس الجدارة أو طول مدة الخدمة ، تكون داخلة في حساب المعاشات التقاعدية ، وأن تتخذ ما تراه ضرورياً من تدابير أخرى للحفاظ على فعاليتها ، هريطة إلا تشكل تلك التدابير خروجاً أساسياً على النظام الموحد .

٢٥ - واسترسل قائلاً إن الاتحاد يؤيد اقتراح لجنة الخدمة المدنية الدولية الوارد في الفقرة ٢٠٧ من تقريرها ، ويعرب عن أمله في أن يجري التوفيق في المستقبل بين جدول المرتبات الأساسية/الدنيا وبين الجدول المستخدم أساساً للمقارنة ، فوراً لا بعد ١٤ شهراً ، حسب الممارسة الحالية . كما أنه يؤيد المقترنات الواردة في الفقرة ٢٥١ (١) و (د) و (ه) ، وإن كان يرى أنه ينبغي عدم اختيار نهج بصورة قاطعة تجاه مسألة منحة التعليم قبل إجراء دراسة دقيقة . وذكر أن الاتحاد يؤيد كذلك المقترنات الواردة في الفقرة ٢٣٥ (١) و (ب) و (ج) ولكنه يعرب عن الأسف لعدم شمول فئة الخدمة العامة بالترتيب القاضي بمنع زيادة في المرتب تعادل درجتين على الأقل ، في حالة الترقية في إطار الفئة الفنية وما فوقها ، وأعرب عن أمله في أن تتدارك اللجنة الخامسة هذا الإجحاف خلال الدورة الحالية .

٢٦ - وذكر أن الاتحاد يرى أنه يتحتم تمكين المرأة ، دون إبطاء ، من تبوء مكانها الصحيح في النظام الموحد على جميع المستويات . ولذلك ينبغي بذلك جهود أكبر لا لتوظيف مرشحات لشغل الوظائف الشاغرة فحسب بل أيضاً لزيادة امكانيات تدريب الموظفات لشغل الوظائف على مستويات صنع القرارات . والمقرر الذي اتخدته لجنة الخدمة المدنية الدولية في الآونة الأخيرة بشأن إنشاء فريق عامل ثلاثي معنى به مركز

(السيد دنستري)

المراة في كل من فئة الخدمات العامة والفئة الفنية يمثل ، فيما يبدو ، خطوة في الاتجاه الصحيح .

٣٧ - واستطرد قائلاً إن ممارسة دفع مبالغ تكميلية أو إجراء اقتطاعات أمر غير مقبول بالمرة ، وأن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ينادي العدد المتزايد من البلدان المعنية أن تكفل عن تلك الاستخدامات المخلة . كما طلب إلى اللجنة الخامسة أن تسهر على ضمان تقييد جميع الدول الأعضاء بمبادئ الميثاق . وفيما يتعلق بأمن الموظفين ، قرر اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن يضم جهوده إلى جهود الجماعات الأخرى بمناسبة الذكرى السنوية الثانية والأربعين للإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، في التعريف بالحالة التي تدعو إلى الانزعاج فيما يتعلق بالعدد الكبير من موظفي الخدمة المدنية الدولية وأفراد أسرهم المحتجزين ضد ارادتهم .

٣٨ - السيد سنداراسان (رئيس لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة) : قال إنه على الرغم من تفاني وتحفيزات الموظفين في التسلیم بالتحديات الجديدة التي تواجهها المنظمة ، تعجز الخدمة المدنية الدولية باطراح عن اجتذاب واستبقاء الموظفين المؤهلين تأهيلاً عالياً ، بسبب تدهور شروط التوظيف ، وعدم وجود آفاق وظيفية محددة تحديداً واضحاً ، وعدم التيقن من استحقاقات المعاش التقاعدي ، وتنامي القوة الشرائية .

٣٩ - ومضى قائلاً إن مجموعة التدابير المتعلّقة بأجر الفئة الفنية ، المعتمدة في عام ١٩٨٩ ، وإن لم تكن شيئاً يسْتَهان به ، فقد قصرت دون التوقعات . إذ أن الزيادة الشاملة في المرتبات الموافق عليها بموجب القرار ١٩٨٤/٤٤ لم تسفر عن إعادة القوة الشرائية التي فقدتها موظفو الفئة الفنية حالتها الأولى . ويمكن جوهر المشكلة في الحالة المتعلقة بالخدمة المقارنة ، الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ، حيث تقل المرتبات فيها عن مرتبات القطاع الخاص بنسبة كبيرة تصل إلى ٣٠ في المائة . وإذا بقيت القيود الحالية المتعلقة بالهامش ، فإن تسوية مقر العمل قد يتم تجميدها مرة أخرى في عام ١٩٩١ لمدة سنوات . ولذلك فإن لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة تتحمّل الجمعية على الأخذ بموقف أكثر مرونة تجاه المشكلة .

(السيد سدار اسان)

٤٠ - وفيما يتعلق بالموضوع المعقد المتعلق بالإسكان ، قال إن لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة تؤيد تمام التأكيد اقتراحات لجنة الخدمة المدنية الدولية الداعية إلى موافلة إجراء مقارنات للإسكان على أساس الإيجارات الإجمالية ، وتعزيز الخطة الحالية لإعانته الإيجار . كما أنها ترى أن عنصر الإسكان يجب استبعاده من معيار الهاشم . وإلى أن يحين الوقت الذي تقع فيه لجنة الخدمة المدنية الدولية منهجهة لتعيين الخدمة المدنية المختلفة أساساً للمقارنة ، فإن لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة تؤيد بقوة تعديل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا ليعكس تحرك الأجر في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة . كما أنها تؤيد توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية بتطبيق زيادات انتقالية في مستوى منحة التعليم ، وتوّكّد ضرورة تعديل ذلك الاستحقاق آلياً . والواقع أنه ينبغي استعراض جميع شروط التوظيف على أساس مستمر ، وتكثيفها بما يتلاءم مع الاحتياجات المتغيرة لمؤسسات النظام الموحد بشكل حسن التوقيت .

٤١ - ومن قائل إن لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة قد دأبت على التأكيد على أن يظل التعويض عن الدخل أساساً لمنهجية تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي . ولهذا الفرض ، ينبغي موافلة الأخذ بمجموع الأجر الصافي في المدينة المختلفة أساساً للنظام ، وهي نيويورك ، بما في ذلك فرق تكاليف المعيشة لنيويورك وواشنطن . كما ينبغي تفادى إدخال أي تعديلات أو إضافات تؤدي إلى تعقد النظام ، بما في ذلك تحديد هامش للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي . وبينما تشجع مجال المعاشات التقاعدية على إيجاد حل طويل الأجل لمشكلة التقاعد في القوة الشرائية للمتقاعدين في مختلف مراكز العمل ، وإلى أن يحين الوقت الذي يُهتدى فيه إلى حل ، فإن لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة تؤيد الإبقاء على التدابير المؤقتة الحالية ، بما في ذلك تدابير حماية الحد الأدنى .

٤٢ - واسترسل قائل إن لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة تعتقد دائماً أن لجنة الخدمة المدنية الدولية ينبغي أن تكون هيئه تقنية مستقلة ، ومما يلخص صدرها القرارات الأخيرة التي جعلت مشاركة الموظفين في أعمال لجنة الخدمة المدنية الدولية أكثر فعالية . وهي تعتزم المشاركة بنشاط في

(السيد سندار اسامان)

استعراض أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية الذي صدر به تكليف بموجب قرار الجمعية العامة ١٩٨٤٤ . كما ينبغي دعوة ممثلي الموظفين لحضور المشاورات غير الرسمية التي تجريها اللجنة الخامسة ، في الحالات التي يجري فيها إيضاح اقتراحات تقنية مقدمة من لجنة الخدمة المدنية الدولية . وأردف يقول إن وجود تنافصات فاحشة بين استحقاقات الموظفين الذين يستخدمهم مختلفات في مركز عمل واحد يبين أن الآلية المنشأة لضمان اتساق شروط الخدمة في جميع أنحاء النظام الموحد لا تعمل على النحو المتوقع . وفي هذا الصدد ، فإن الاقتراح المقدم من فريق عامل من المديرين الطبيين بالنظام الموحد والداعي إلى الإذن بإصدار تذاكر درجة رجال الأعمال في حالة السفر الرسمي الذي يتتجاوز خمس ساعات اقتراح جدير بالاهتمام الجدي من جانب الدول الأعضاء .

٤٣ - واستطرد قائلاً إن المشاكل التي تمس مركز المرأة في مؤسسات النظام الموحد تتضمن التفاوت الملحوظ في توزيع الرتب ، وبطء معدلات التقدم ، وضيق نطاق المهن ومحدودية آفاق التطور الوظيفي . وبالرغم من قيام الجمعية العامة وللجنة الخدمة المدنية الدولية بوضع الخطوط العريضة للتدارك اللازمة لتدارك الحالة ، لم يتحقق سوى عدد قليل من الأهداف المقابلة . والمسؤولية عن تنفيذ تلك التدابير تقع ، بالدرجة الأولى ، على عاتق المنظمات نفسها ، حيث تتطلب مستوى مرتفعاً من الالتزام وتعاوناً مشتركاً بين الوكالات ، كما تشمل جهوداً تبذلها الإدارات والدول الأعضاء كل على حدة . وفي هذا السياق ، فإن لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة ترحب بقيام لجنة الخدمة المدنية الدولية بإنشاء فريق عامل ثلاثي معنى بمركز المرأة في كل من فئة الخدمات العامة والفئة الفنية .

٤٤ - وذكر أن الدراسات الاستقصائية للمرتبات المحلية في مختلف مراكز العمل قد اتسمت بعدم وجود حوار بناء ، والخطأ في تفسير المنهجية ، والافتقار إلى الموضوعية من جانب لجنة الخدمة المدنية الدولية وأمانتها . وفي حالة نيويورك بالذات ، فإن الانخفاض البالغ في معدل المشاركة يعني أن الدراسة الاستقصائية لم تشمل سوى ٢٥ في المائة من مجموع عدد موظفي فئة الخدمات العامة . كما لم يوجه رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية انتباه تلك اللجنة إلى نزاع خطير نشأ بين الموظفين وأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن المؤهلات الدراسية الضرورية لشغل وظائف الرتب العليا من فئة الخدمات العامة ، مما يخالف متطلبات المنهجية ذات الصلة . كما لم تتوفر أي مبادئ توجيهية مكتوبة لمطابقة الوظائف . وفضلاً عن ذلك ، فقد رفضت لجنة الخدمة

(السيد سنداراسان)

المدنية الدولية طلب الموظفين إرجاء النظر النهائي في الدراسة الاستقصائية المتعلقة بنيويورك إلى دورتها الثانية والثلاثين . وبالرغم من أن دور لجنة الخدمة المدنية الدولية يتلخص في التقدم بتوصية بشأن وضع جداول مرتبات فئة الخدمات العامة ، ودور الأمين العام يتلخص في اتخاذ القرارات ، فإن لجنة الخدمة المدنية الدولية أشارت ضمناً في الفقرة ٣٠١ من تقريرها إلى أنه يجب على الأمين العام أن يقبل توصيات اللجنة دون تسؤال . وعلى عكس ما تدعوه لجنة الخدمة المدنية الدولية من أنه كان ينبغي للأمين العام أن يعيد إليها المسألة لتنظر فيها مرة أخرى ، فإن لجنة الخدمة المدنية الدولية هي في الواقع التي دأبت على رفع النظر في المسألة مرة ثانية ، أو تحديد وقائع القضية أو الاضطلاع بدراسة استقصائية معجلة بشأن موظفي فئة الخدمات العامة في نيويورك . وبالاستناد في قضيتها إلى استنتاجات تقنية لا يشوبها خطأ فرضاً ، اضطاعت اللجنة بدور وكالة تنظيمية لا دور هيئة استشارية . وقد تود اللجنة الخامسة ضمان أن تجرى الدراسات الاستقصائية المقبولة بشكل واضح وجلي ، من أجل تفادي إمكانيات حدوث أي سوء تفسير .

البند ١٢٦ : مسائل الموظفين (تابع) A/45/3 ، A/45/541 و A/45/548 ، A/C.5/45/10 و A/C.5/45/11 ، Corr.1 و 12 و 18 و 19

(أ) تكوين الامانة العامة (تابع)

(ب) احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها (تابع)

(ج) مسائل الموظفين الأخرى (تابع)

٤٥ - السيد دانكاو (غانجا) : قال إن وفده أجرى استعراضاً شاملًا لمسائل الموظفين ، اقتضى منه بيان السبيل الرئيسي إلى بلوغ أهداف الميثاق وتنفيذ البرامج التي صدر بها تكليف ، بكفاءة ، يكمنان في موظفي المنظمة ، التي ينبغي ضمان طابعها الدولي بمراعاة مبدأ التوزيع الجغرافي العادل . فالمسائل مثل الامتحانات الداخلية والخارجية ، وبلوغ الرقم المستهدف لتوظيف النساء ونسبة ٣٠ في المائة ، وال الحاجة إلى التوزيع الجغرافي العادل ، ولاسيما في المستويات العليا ومستويات تقرير السياسة ، لا يمكن حسمها إلا عن طريق التطوير الوظيفي .

٤٦ - ومضى قائلاً إن وفده يتشارط القلق الذي أعرب عنه الأمين العام المساعد لشؤون تنظيم الموارد البشرية بشأن عدم تنقل الموظفين ، مدركًا الإحباط الذي يشعر به

(السيد دانكاو ، غانا)

الموظفون من رتبتي ع - ٤ و ف - ٣ . وفي حين يصدق القول بأن عملية تخفيض الموظفين ونظام التصنيف قد عاقد التقدم ، فإن مشكلة التقدم لا يمكن حلها دون إيلاء المراعاة الواجبة لملك الموظفين المعتمد . فمنع الترقى دون مراعاة لما إذا كانت الوظيفة شاغرة أم لا ، كما تذكر الأمانة العامة ، يؤدي إلى عدم الاستقرار في التنظيم والإدارة ، ويلغي المكاسب التي تتحقق عن طريق الأصلاحات . ولا تستطيع المنظمة تفادى الإحباط والجمود إلا عن طريق وضع نظام للتطوير الوظيفي يقصر التوظيف إلى حد كبير على الرتب الدنيا ويترك الرتب العليا متاحة للترقية . والتوصيات ٤٣ و ٤٤ و ٤٨ و ٤٩ و ٥٤ لفريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى لاستعراض كفاءة الأداء المالي والإداري للأمم المتحدة (فريق الشهانية عشر) توفر مبادئ توجيهية سليمة للتطوير الوظيفي الشامل ويمكن ، إذا طبقت على الوجه الصحيح ، أن تؤدي إلى إيجاد شواغر يمكن ترقية الموظفين إليها .

٤٧ - ومض قائلا إن توصيات فريق الشهانية عشر تتضمن ، فيما يبدو ، بعض أوجه التضارب أو الافتقار إلى الواقعية . فمثلا التوصية بإجراء توظيف مباشر لشغل وظائف من الرتبتين ف-٤ و ف-٥ على أساس خطة تقرر القدرة على الصياغة ، تتطلب تعريفها أوضاع لربطها بأفاق تقدم الموظفين في الرتب ف - ١ إلى ف - ٣ . كما أن الإصرار على توفر القدرة على الصياغة أمر مجحف بالنسبة لمواطني بعض الدول الأعضاء ، ويعرقل الجهود الرامية إلى تحقيق التمثيل الجغرافي العادل . وذكر أن الإصرار الشام على توفر فترة خدمة مدتها عشر سنوات في الرتب العليا لا يراعي الموظفين الذين تم تعيينهم عن طريق الترقية من الرتب الدنيا ولم يبلغوا بعد من التقاعد .

٤٨ - وفي حين وافق على ضرورة عدم خضوع بعض الوظائف للتوزيع الجغرافي ، قال إن مبدأ التمثيل الجغرافي العادل في الأمانة العامة ينبغي الاهتداء به في التوظيف في جميع الرتب ، ولاسيما التوظيف في فئة الخدمات العامة والفنان ذات الصلة . وفي هذا المدد ، طلب إيضاحا لما ذكر من أن مركز الاقامة الذي متقدم بطلب هو الذي يحدد مدى استيفاؤه للشروط الأولية للتوظيف في أي وظيفة من فئة الخدمات العامة .

٤٩ - وأردف قائلا إنه على الرغم من الجهد الجدير بالثناء الرامية إلى بلوغ الرقم المستهدف لتمثيل المرأة في الأمانة العامة وهو ٢٠ في المائة ، فإن مما يدعو للأسف أنه نجم عن ذلك زيادة الاجحاف في التمثيل ، لاسيما بين البلدان المتقدمة النمو

(السيد دانكاو ، غانا)

البلدان النامية . ويلزم بذلك جهود خاصة ، بما في ذلك الدعاية ، للتوجيه انتباه المرأة في البلدان النامية لعملية التوظيف والإشراك الدول الاعضاء ، بشكل مباشر أو غير مباشر ، في تلك العملية . وقال إنه يتبع من خبرة غانا أن الإعلانات عن الشواغر تصل في أحيان كثيرة بعد موعد انتهاءها .

٥٠ - واستطرد قائلا إن الانتهاكات التي أفادت عنها التقارير للاتفاقيات المتعلقة باحترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة ، مسألة تشير القلق بالنسبة لبلده . بيد أنه يتوجب التمدي للحالة الصعبة التي يواجهها رعايا بلد مضيف لمكتب للأمم المتحدة ومن موظفي الأمم المتحدة أيضا . فائي مواطن لمثل هذا البلد يرتكب أو يغفل عملاً لأسباب شخصية ، ولا يكون ذلك في أداء واجباته الرسمية ، لا يمكن أن يطالبه بامتيازات وحصانات . كما لا يمكن التنصل من دعوة لاداء الواجب الوطني بالاحتجاج بتلك الامتيازات وال Hutchinson .

٥١ - وقال إن من دواعي سرور وفده أن يلاحظ الانخفاض الكبير الذي طرأ على القضايا التي لم يبيت فيها في نظام المحاكم . وقال إنه يحث الادارة على اتخاذ مزيد من الخطوات للحد جذرياً من الحاجة إلى الالتجاء إلى ذلك النظام . وختاماً ، أكد ضرورة اتباع نهج شامل تجاه مسائل الموظفين من أجل ضمان أن تتتوفر للمنظمة خدمات موظفين ذوي دوافع قوية ، بما يعكس طابعها الدولي ، وذلك دون التضحية بالكفاءة والمقدرة والنزاهة .

٥٢ - السيد بالجاج (تونس) : قال إن من أكبر مصادر قوة المنظمة توفر موظفين يتسمون بالكفاءة والتخصص . ولهذا فإن إحدى المهام البالغة الإلحاح الماثلة أمامها تتلخص في الاحتفاظ بموظفيها بأن تشجع لهم آفاقاً وظيفية لائقة وشروط عمل مأمومة ومواتية . وفي هذا السياق ، يكتسب تدريب الموظفين وإعادة تدريسيهم أولوية . وذكر أن وفده يؤيد الأنشطة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية ، والمقترحة في الخطة المتوسطة الأجل (A/45/6) .

٥٣ - ومض قائلا إن وفده ينظر مع القلق إلى التقارير العديدة المتعلقة بالانتهاك الصارخ لامتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة . وما يجب إلا يغرس عن البال باستمرار ليس فقط احترام الخدمة الرسمية التي يؤديها أي ممثل للأمم المتحدة بل

(السيد بالحاج ، تونس)

أيضا ، وأولا وقبل كل شئ ، احترام كرامته الإنسانية وحقوقه الأصلية . وذكر أن وفده يؤيد جميع الجهدات التي يبذلها الأمين العام في سبيل التدخل في حالات الاعتقال والاحتجاز لموظفي الأمم المتحدة أثناء تأدية مهامهم ، وفقاً للمادة ١٠٥ من الميثاق ، ويلاحظ أن الغالبية الساحقة من الانتهاكات توجد في الشرق الأوسط ، ولاميما في الأرض العربية المحتلة . ويبيّن في أن يتصرف المجتمع الدولي بما يتسمق مع ما يقوم به الأمين العام لإنقاذ الذين لا يحترمون الأنشطة الإنسانية التي تتطلع بها المنظمة في هذا الجزء من العالم ، بتغيير ممارساتهم .

٥٤ - وانتقل إلى مسألة التوزيع الجغرافي العادل داخل الأمانة العامة ، فقال إن النقص الكبير في عدد الوظائف التي يشغلها رعايا البلدان النامية ، ولاسيما في المستويات العليا ، منذ الأخذ بالإصلاح ، مسألة تشير القلق وتستدعي المزيد من التعديلات . فتمثيل البلدان العربية ، سواء من حيث عدد الوظائف أو رتبها ، غير كاف بشكل صارخ على وجه الخصوص . وعلى سبيل المثال ، استشهد بمكتب الشؤون القانونية ، الذي لا يوجد به موظف واحد من أي بلد عربي ببرتبة ف - ٥ وما فوقها ، وسوى موظف واحد في فئة ما ، في كل المكتب ، على الرغم من أن المقصود من المكتب هو أن يمثل النظام القانوني القائم بأكمله . وحث الأمانة العامة على إيلاء المزيد من الاهتمام لمسألة تقديم تقارير دورية عن التقدم المحرز . وفيما يتعلق بالموضوع نفسه ، قال إن وفده يضم موته إلى صوت الوفود التي أشارت إلى ضرورة ضمان لا تكون هناك وظيفة قاصرة أو حكراً على أي فرد أو دولة أو مجموعة من الدول ، وطالب بمزيد من الوضوح في هذا الصدد .

٥٥ - وأضاف قائلاً إن الوضوح يجب أن يكون هو القاعدة أيضاً عندما يتعلق الأمر بإدارة الشواغر . وكما أوضح ممثلاً غالباً ، فإن الإعلانات المتعلقة بالشواغر تتعلّم إلى الوفود في وقت متاخر جداً ، وفي أحياناً كثيرة بعد الموعد النهائي لتقديم الطلبات . وأشار إلى أنه يتتفق أيضاً مع ممثلاً استراليَا على ضرورة الكف عن الممارسة الشائعة المتمثلة في عدم الإعلان عن الشواغر إلا بعد اختيار الشخص الجديد الذي سيشغلها .

٥٦ - واسترسل قائلاً إن وفده يؤيد الجهدات التي يبذلها الأمين العام في سبيل زيادة تمثيل المرأة في الأمانة العامة من أجل بلوغ الرقم المستهدف ونسبة ٣٠ في المائة .

(السيد بالحاج ، تونس)

٥٧ - وأردف يقول إن تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمانة العامة (A/C.5/45/11) موجز إلى حد ما ، ولم يرد فيه ، مثلا ، ذكر المحكمة الإدارية للأمم المتحدة . وعلى نحو أكثر تحديدا ، قال إنه يرجح ، بشأن موضوع سير عمل مجلس الطعون المشترك ، بمزيد من المعلومات عن إجراءات التناوب داخل المجلس . وفي هذا الصدد ، فإن الوثيقة المعنية "الدراسة الاستقصائية لاستفادة من الأعضاء" التي تتضمن قائمة بأسماء جميع أعضاء مجلس الطعون المشترك وعدد القضايا التي وقع عليهم الاختيار للعمل بصفتها ، قد تكون مفيدة إذا اتيحت للمفوض . وفضلا عن ذلك ، فإنه على نقاش السياسة التي تتبعها الإدارة والمتمثلة في قبول التوصيات التي تصدر بالإجماع عن مجلس الطعون المشترك ، إلا في الحالات التي يتعلق فيها الأمر بمسألة قانونية أو بمبدأ هام ، أفادت التقرير أنه تم رفع خمس توصيات صادرة بالإجماع عن مجلس الطعون المشترك . وقال إن التوضيحات في هذا الصدد ستقابل بالترحيب ، شأنها شأن المزيد من التفاصيل عن كل توصية من التوصيات الصادرة بالإجماع عن مجلس الطعون المشترك ورفضت على هذا النحو وعن عدد التوصيات التي صدرت بالإجماع عن مجلس الطعون المشترك ورفضتها الإدارة ثم أكدتها بعد ذلك المحكمة الإدارية .

٥٨ - وفيما يتعلق بقرار الجمعية العامة ٢٣٠/٤٢ باء ، قال إنه لم يقدم بعد إلى الجمعية العامة أي رد رسمي بشأن تعين أمين للمظالم داخل الأمانة العامة . وينبغي إجراء دراسة بشأن هذا الموضوع .

٥٩ - واستطرد قائلا إن تكوين اللجنة المعنية بطلبات مراجعة أحكام المحكمة الإدارية وسير أعمالها وولايتها تقتصر كثيرا عن المنشود ، ويتبين في استعراضها لتمكين مقدمي الطلبات من عرض الطعون على هيئة تكون مختصة قانونا بالطعون . فحالات القضايا الإدارية إلى محكمة العدل الدولية المثقلة بالفعل بالاعباء ليس بالحل . وفضلا عن ذلك ، فإن الاستمرارية وتوفيق الالتزام والدافع لدى أعضاء تلك اللجنة ، سيكفلان على وجه أفضل إذا تم انتخابهم على أساس معيار آخر غير عضوية مكتب الجمعية العامة ، ولفتره أطول . واقتراح أن تعدد الأمانة العامة دراسة تستعرض فيها سير عمل تلك اللجنة وصلاحيتها ، لتتقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والأربعين .

٦٠ - السيد أبو حديد (الجمهورية العربية السورية) : أعرب عن دهشته لضائقة المعلومات التي وردت في التقرير المتعلق بإقامة العدل في الأمانة العامة

(السيد أبو حديد ، الجمهورية
العربية السورية)

(A/C.5/45/L.11) عن الخطوات العملية المستخدمة لتحسين الإجراءات غير الرسمية لتسوية تظلمات الموظفين ودياً ، على النحو المطلوب في القرار ١٨٥/٤٤ باء . وقال إن المرحلة الثالثة من إصلاح نظام العدل في الأمانة العامة كان من المقرر لها أن تختتم في نهاية عام ١٩٨٩ . كما أن التقرير المعروف الآن على اللجنة مشير فحسب وبشكل مهم نوعاً ما ، إلى تفسير لإجراء جديد يتمثل في قيام إحدى الإدارات بإنشاء فريق للتوقيف تابع لها ، سيتبعه إنشاء أفرقة مماثلة في إدارات أخرى على أساس تجرببي ، مما قد يحل ، في الوقت المناسب ، محل الهيئات التابعة للأمانة العامة والمعنية بالتمييز وسائر المظالم ، (الفقرة ١٧) .

٦١ - ومضى قائلاً إن مزايا ذلك الفريق لم يتم التتحقق منها بعد ، وحتى إذا ثبت نجاحه ، فإن هذا النجاح لا يمكن أن يتكرر بالضرورة في الإدارات الأخرى . وفي حالة عدم تسوية مشكلة ما ، سيتعين على الموظفين ، مع ذلك ، اللجوء إلى الإجراءات الرسمية . فهذه الأفرقة التابعة للإدارات قد تنقصها كثيراً الموضوعية والسرية التي تتميز بها الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم . وبالإضافة إلى ذلك فإن المظلة قد تكون ضد القائمين على تسيير الإدارة الذين يطلب إلى الفريق رفع تقريره إليهم ، وفي هذه الحالة تصبح الإجراءات الرسمية ضرورية مرة أخرى .

٦٢ - وأردف قائلاً إن الحاجة تدعو بشكل أوضح من ذلك إلى وجود الأفرقة المعنية بالتمييز وسائر المظالم ، في الحالات التي يتعلق فيها الأمر بمرافق العمل خارج المقر ، إذ أن عدداً كبيراً من الموظفين كان يؤشر في الماضي إحالة قضاياه مباشرة إلى فريق المقرر بسبب توفر قدر أكبر من الموضوعية . وعلى الرغم من أوجه القصور التي تشوب الأفرقة المعنية بالتمييز وسائر المظالم والتي كانت محل نقاش كثير ، فإنها تتطلع بدور رئيسي في إقامة العدل في الأمانة العامة عن طريق فصل القضايا غير الهمامة عن القضايا التي تتطلب الإحالة إلى الإجراءات الرسمية ، مما يؤدي إلى تخفيف العبء الواقع على كاهل نظام العدل الداخلي . وإذا أريد للموارد المالية المتاحة لنظام العدل الداخلي لا تتبدد على الكم الكبير من الطلبات الواهية ، سيلزم تعزيز الأفرقة المعنية بالتمييز وسائر المظالم لا استبدالها . فالافرقية التابعة للإدارات لن تكون ، بحكم طبيعتها التوفيقية ، في وضع يسمح لها ببحث مسألة التمييز الشديدة الخطورة .

(السيد أبو حديد ، الجمهورية
ال العربية السورية)

٦٣ - وذكر أنه يجب الكشف عن التمييز والمعاملة الموجفة ، وهي عملية كانت تعرقلها في الماضي إعادة كتابة تقارير الأفرقة دائمًا لتعكس مزيداً من السلامة في سير عمل النظام وعدم تقديم تلك التقارير إلى الجمعية العامة مباشرة . والحل لا يكمن في إلغاء الأفرقة ، مما سيؤدي إلى إضلال العملية غير الرسمية ، بل يكمن في الحفاظ على ما اشتهرت به من موضوعية عموماً ، مع تعزيز سلطتها ومركزها وضمان إدارتها بكفاءة . ومن السبل الكفيلة بتحقيق ذلك ، حماية أعضاء الأفرقة ومنسقيها من أي نوع من أنواع الضغط أو القسر ، وإتاحة أقصى قدر من المساعدة والتعاون لها ، وأي مزيد من الإبطاء في تنفيذ الإصلاح في هذا المجال عن طريق اقتراحات سابقة لآوانها بشأن استبدال النظام القائم ، سيكون بمثابة إخفاق في الامتثال للتوجيهات المحددة الصادرة عن الجمعية العامة .

٦٤ - وأضاف قائلاً إنه على الرغم من الالتفات الواردة في القرار ١١٩/٣٣ لدراسة إمكانية إنشاء محكمة إدارية واحدة للنظام بكماله ، والمناقشة الواسعة التي أعقبت ذلك ، لم يبت في المسألة حتى الان . فمحكمة العدل الدولية هي المسؤولة عن مراجعة أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية . كما أن للأسلوب المحدود الراهن لمراجعة أحكامهما يمثل أحد الجوانب البالغة التعقد والمثيرة للخلاف لسير أعمال هاتين الهيئتين . ومن الواقع أن الحاجة تدعو إلى وجود هيئة ما للمراجعة بخلاف اللجنة المعنية بطلبات مراجعة أحكام المحكمة الإدارية ، بحيث توجه من خلالها الطلبات التي تشمل الأفراد من الموظفين ، إذ يطلب إلى تلك اللجنة تلو المرة أن تنظر في قضايا ذات طابع قانوني شديد التعقد ، في حين أن ولايتها وتكوينها لا يتيحان لها إمكانية القيام بذلك على الوجه الصحيح فهي كهيئة سياسية ، لا ينبغي أن تكون مختصة بمراجعة قرارات هيئة قضائية ، ولكنها تفعل ذلك بسبب عدم توفير بديل . ونظام المراجعة القائم يعتمد على تلك اللجنة ، التي يتبين في النظر محدوداً في تكوينها وإجراءاتها لتمكينها من أداء المهام القضائية أو شبه القضائية على الأقل ، ولتكون أقرب شبهها إلى هيئة من المحلفين حتى تتناح لكل من مقدم الطلب والمدعى عليه فرصة حقيقة لطرح وجهات نظرهما كل على حدة . ولا يمكن القول بأن النظام القائم يراعي ويケفل على الوجه التام المصالح الفالبة للأمم المتحدة

(السيد أبو حديد ، الجمهورية
العربية السورية)

وادعاءات موظفيها المشروعة المتعلقة بالقانون . ومن أجل توحيد الاختصاص والموازنة بين الاجتهادات القانونية يصبح الشيء المثالي هو إنشاء محكمة إدارية من الدرجة الثانية تكون اختصاصاتها مراجعة قرارات محاكم الدرجة الأولى . ونظراً لأنه ثبتت مسؤولية تحقيق ذلك ، فينبغي إتاحة الفرصة للجنة معدلة معنية بطلبات مراجعة أحكام المحكمة الإدارية ذات تشكيل جديد وإجراءات جديدة ، كي تقوم بتحسين وتنسيق الحماية الإدارية لموظفي المنظمات الدولية ، مما سيمثل خطوة نحو الأخذ بمحكمة الدرجة الثانية تلك .

رفعت الجلسة الساعة ١٣١٠