

تقرير
لجنة الخدمة المدنية الدولية
لعام ١٩٩١
المجلد الثاني

الجمعية العامة
الوثائق الرسمية : الدورة السادسة والأربعون
الملحق رقم ٣٠ (A/46/30)



الأمم المتحدة
نيويورك ، ١٩٩١

ملاحظة

تتألف رموز وثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام .
ويعني إيراد أحد هذه الرموز الاحالة الى إحدى وثائق
الأمم المتحدة

[الأصل : بالإنكليزية]

[٢٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩١]

المحتويات

المجلد الأول

الفقرات

الفصل

..... مسرد المصطلحات الفنية

..... رسالة إحالـة

موجز التوصيات التي تستدعي مقررات من الجمعية العامة والهيئات التشريعية في المنظمات المشتركة الأخرى

موجز الآثار المالية المترتبة على توصيات ومقررات اللجنة بالنسبة للأمم المتحدة والمنظمات المشاركة

٩ - ١	الاول - المسائل التنظيمية
٢ - ١	٦٧ - قبول النظام الأساسي
٦ - ٣	باء - العضوية
٨ - ٧	جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة والمسائل التي نظرت فيها
٩	٩٦ - الهيئة الفرعية

٤٥ - ١٠	الثاني - الإجراءات المتخذة فيما يتصل بالقرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها الخامسة والأربعين
١٠	٦٩ - استعراض أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية
١٥ - ١١	باء - الإجراءات المتخذة فيما يتصل بالطلبات الأخرى للجمعية العامة
٤٥ - ١٦	جيم - قرار الجمعية العامة ٣٦٨/٤٥ : النظام الموحد للأمم المتحدة ونظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

المحتويات (تابع)

الفقرات

الفصل

الثالث - الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي واستحقاقات المعاش التقاعدي ٤٦
٦٠ - الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي فيما يتعلق بالفئة الفنية والفئات الاعلى ٤٧
باء - الاستعراض الشامل للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة ٧٣
الرابع - شروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية والفئات الاعلى ٩١
٦٠ - أجور الفئة الفنية والفئات الاعلى : تطور الهامش بين الاجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة والاجر الصافي لموظفي منظومة الامم المتحدة ٩١
باء - جدول المرتبات الاساسية ١١٧
جيم - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل : تقرير عن الدورة ال السادسة عشرة للجنة الاستشارية المعنية بتسوية مقر العمل ١٢٨
٦١ - دراسة معادلات الرتب بين نظام الامم المتحدة والخدمة المدنية المتعددة اساسا للمقارنة ١٢٧
باء - تحديد الخدمة المدنية الوطنية الاعلى اجرا ١٣٧
وأو - الاستعراض الشامل لشروط الخدمة للموظفين في رتبيتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام ١٦٠
الخامس - شروط خدمة فئة الخدمات العامة والفئات المتمللة بها ١٧٤
٦٠ - دراسة استقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في جنيف ١٧٤
باء - دراسة استقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في فيينا ١٧٥
جيم - استعراض المنهجيات المستعملة في الدراسات الاستقصائية التي تتناول أفضل شروط التوظيف السائدة في مراكز الخدمة بالمقارن ومرافق الخدمة بغير المقارن ١٧٦

المحتويات (تابع)

الفقرات

السادس - شروط الخدمة المنطبقة على كلا الفئتين ١٨٦-١٨٥
المنهجية الازمة لتقرير مستوى منحة التعليم ١٨٦-١٨٥

السابع - الإجراءات التي اتخذتها اللجنة بموجب المادة ١٧ من
نظامها الأساسي ١٩٠-١٨٧
تنفيذ مقررات اللجنة وتوسيعاتها ١٩٠-١٨٧

المرفقات

الأول - الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات موظفي الخدمات العامة

الثاني - ألف - مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة
في نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن حسب
الرتب المعادلة
باء - إسقاطات مضاعفات تسوية مقر العمل والهواش الناتجة عنها

الثالث - مقارنة أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة
لعام ١٩٩٠

الرابع - ألف - الحد الأدنى لأساس المرتبات المقترن لموظفي الفئة الفنية
والفئات العليا
باء - معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين بالاقتران
مع مرتبات الأسر الإجمالي والمبالغ الإجمالية لمدفوعات
نهاية الخدمة للموظف الذي ليس له زوج معال أو ولد معال

الخامس - منهجية تحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجرا

المحتويات (تابع)

الفصل

الفقرات

السادس - استحقاق السكن الذي تدفعه نظام الخدمة المدنية المقارن لموظفي
بعثة الولايات المتحدة لدى الأمم المتحدة مقابل المقترنات المنقحة
المتعلقة بيعانة السكن المدفوعة لرتبتي أمين عام مساعد ووكيل
أمين عام

السابع - جدول المرتبات الموس بـ لفترة الخدمات العامة والفترات المتصلة بها ولموظفي تدريس اللغات في الأمم المتحدة : في جنيف

الثامن - جدول المرتبات الموصى به لفئة الخدمات العامة وفئة الحرف اليدوية ولموظفي تدريس اللغات في الأمم المتحدة : في فيينا

المجلد الثاني

الثالث - آراء اللجنة بشان وثيقة لجنة التنسيق الإدارية	٤٨-٣٥
الثاني - خلفية	٢٤-١٩
الأول - موجز تنفيذي	١٨-١

استعراض أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية

أولاً - موجز تنفيذي

١ - رحبت لجنة الخدمة المدنية الدولية بالاستعراض البناء للأدائها وبالفرصة التي أتيحت لها للتعليق على الوثيقة التي أعدتها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية ووافقت عليها لجنة التنسيق الإدارية . واعتبرت اللجنة الطلبات الأخيرة من جانب الجمعية العامة بأن تحسن أساليب عملها وسيلةً حسنة التوقيت لتحقيق تلك الغاية ، وذلك نظراً لمسؤوليتها الرئيسية عن الحفاظ على النظام الموحد وتعزيزه . ولاحظت اللجنة أن وثيقة لجنة التنسيق الإدارية (A/46/275) أشارت إلى أن أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية كان جيداً نسبياً ، على وجه الإجمال ، وأن نظامها الأساسي وثيقة سلية .

٢ - وقد كانت اللجنة تدرك طيلة سنوات وجودها البالغة ١٦ عاماً كلاً من ولايتها المعقدة ومهمتها الشاقة . وحاولت في جميع الأوقات أن تتصرف على نحو تقني وبنزاهة واستقلالية فيما يتعلق بالتوصل إلى توصياتها وقراراتها . وتطلب ذلك تقديرنا متوازناً بعينة لمصالح جميع الأطراف ، وهي : الدول الأعضاء ، ومحارروها أي ممثلو المنظمات وممثلو الموظفين . وفي مراحل معينة كانت تلك المصالح المتنافسة ، والمتضادة في كثير من الأحيان ، تجعل من الصعب على اللجنة أن تؤدي وظائفها دون أن تولد جدلاً مكثفاً .

٣ - وأعربت اللجنة في أوقات عن قلقها واحساسها بالإحباط فيما يتعلق بأدائها وفيما يتعلق بالآلية العامة لمعالجة مسائل إدارة الموارد البشرية في النظام الموحد . وبينما لم تتفق اللجنة تماماً مع ما أوردته لجنة التنسيق الإدارية من تحليل للمشاكل ومن توصيات ، فإنها وافقت على أن شمة تحسينات في عملية تقرير السياسة المتعلقة بشؤون الموظفين قد أجريت وأنه ينبغي استمرار إجراء تحسينات في ذلك الصدد . إلا أن اللجنة أشارت إلى أنها نظراً لكونها لا تعمل وحدها ، فإن هناك دوراً ينبغي أن تقوم به الأطراف المهمة الأخرى المذكورة أعلاه في مساعدة اللجنة في الوفاء بولايتها .

٤ - وقد انصب الانتقاد الذي وجّه إلى اللجنة في السنوات الأخيرة على افتقارها إلى الوضوح وعلى الحاجة إلى تحسين أساليبها فيما يتعلق بتقديم تقارير . وأشارت

وثيقة لجنة التنسيق الإدارية إلى أن لجنة الخدمة المدنية الدولية قد استجابات بطريقة إيجابية للانتقادات التي وجهت إليها وذلك بـإدخال عدد من التغييرات البناءة . وتضمنت هذه التغييرات تحسين شكل التقارير التي تقدمها ، وإتاحة حضور دوراتها التي تتخذ فيها قراراتها لممثلي المنظمات ولممثلي الموظفين ، وإنشاء أفرقة عاملة بشأن المسائل التقنية الهامة المعروضة عليها . وقد أدى مفهوم الأفرقة العاملة ، التي تضم أعضاء اللجنة وأمانتها ، وكذلك ممثلي المنظمات وممثلي الموظفين ، وهو المفهوم الذي انبثق من الاستعراض الشامل لشروط خدمة موظفي الفئة الفنية ، إلى تمكين المشتركيين في تلك الأفرقة من إجراء مناقشة حرة ، غير مقيدة بشكليات آلية الدورات ، ومن التوصل عن طريق توافق الآراء إلى توصياتهم التي يقدمونها إلى اللجنة . ونظراً لأن اللجنة تدرك أن ما من قدر من التحسين سيحصل المسائل المعروضة عليها التي تقسم بكونها بالغة التقنية واضحة تماماً ، فإنها ستواصل البحث عن طرائق تجعل بها تقاريرها أسهل فهماً .

٥ - ولاحظت اللجنة أن وثيقة لجنة التنسيق الإدارية حددت بعض المجالات التي مازالت يوجد انتقاد لها فيها والتي تندرج ، من وجهة نظر المنظمات ، في ثلاث مجموعات عامة : تزايد التسييس ؛ وعدم تقدير اللجنة للفروق بين المنظمات ؛ وكون برنامج عملها مثلاً وكون النهج الذي تتبعه إزاء المسائل نهجاً تنظيمياً .

٦ - أما فيما يتعلق بتزايد التسييس ، فقد أكدت اللجنة أنها تصرفت دائماً باستقلالية وموضوعية ، بحيث كانت تستند في توصياتها وقراراتها إلى اعتبارات تقنية سليمة . ورفضت رفضاً حازماً جميع ادعاءات التسييس ، مشيرة إلى عدم وجود أي دليل على الإطلاق على أن اللجنة كهيئة ترفض لضفوط من أي بلد أو أي مجموعة من البلدان أو لضفوط مصالح محددة ، أو على أن أعضاءها كلاً على حدة يرتكبون لمثل هذه الضفوط . وأشارت اللجنة إلى أن القرارات التي يختلف عليها محاوروها هي عادة تلك التي توصف بأنها "سياسية" .

٧ - وتدرك اللجنة أن انتقادات التسييس تنشأ أيضاً فيما يتعلق بمؤهلات الأعضاء وعملية اختيارهم . وتأكيد اللجنة ، التي ليس لها أي دور تقوم به في هذه العملية ، إدخال تحسين على الجانب التنفيذي لإجراءات الترشيح بغية جعل تلك الإجراءات أكثر تماشياً مع المادة ٤ من نظامها الأساسي . فهي ترى أنه رغم ضرورة واستصواب الاستمرارية في عضويتها بسبب الوقت اللازم للسيطرة على المسائل المعقدة التي تعالجها ، فإن إدخال دم جديد ونكر جديد من وقت لآخر أمر مرغوب بشدة أيضاً . وتحقيقاً لذلك التوازن

أيُّتِّلِّيَة قُصُرُ عَدْدِ الْمَدِدِ الَّتِي يَمْكُنُ لِلْعَضُوِّ أَنْ يَقْضِيهَا فِي خَدْمَةِ الْجَنةِ عَلَى ثَلَاثِ مَدِدٍ كَحْدِ أَقْصَى كُلِّ مِنْهَا تَسْتَفِرُ أَرْبَعَ سَنَوَاتٍ . وَمَعَ إِدْرَاكِ الْجَنةِ أَنَّ هَذِهِ الْأَمْرُورَ تَكُونُ فِي كَثِيرٍ مِّنِ الْأَحْيَانِ خَارِجَ نَطَاقِ سِيَطَرَةِ الْجَمْعِيَّةِ الْعَامَّةِ ، فَيَانِهَا أَعْرَبَتْ عَنْ تَفْضِيلِهَا لِلتَّأْكِيدِ مُسْبِقاً مَا إِذَا كَانَ الْمَرْشُحُونَ سِيكُونُونَ مَتَاحِينَ بِالْفَعْلِ لِقَضَاءِ مَدِدِ خَدْمَتِهِمْ كَامِلَةً وَلِلْوَفَاءِ بِالْمَسْؤُلِيَّاتِ الَّتِي تَسْتَبِعُهَا تَلْكَ الْوَلَاهِيَّاتِ . وَمَعَ تَسْلِيمِ الْجَنةِ بِأَنَّ ظَرْفَهَا افْطَرَارِيَّةٌ تَرْغُمُ أَحْيَانًا عَضْوَاهُ عَلَى التَّفْعِيبِ ، بِالرَّغْمِ مِنْ تَوَافِرِ النَّوَايَا الطَّيِّبَةِ إِلَى أَقْصَى حَدٍ ، فَقَدْ كَانَ رَأْيُهَا الرَّاسِخُ هُوَ أَنَّ الْبَدْلَاءَ يَنْبَغِي أَلَا يَحْلُوا مَحْلَ الْأَعْضَاءِ الْفَائِبِيْنَ . وَالْوَاقِعُ أَنَّ ذَلِكَ تَمْنَعُهُ الْمَادِدَةُ ٣ مِنِ النَّظَامِ الْأَسَاسِيِّ لِلْجَنةِ الَّتِي تَنْهَى عَلَى تَعْيِينِ أَعْضَاءِ الْجَنةِ بِمَفْتُومِهِ الْشَّخْصِيَّةِ . وَبِالرَّغْمِ مِنْ أَهْمَيَّةِ صُوتِ الْجَمْعِيَّةِ الْعَامَّةِ فِيمَا يَتَعَلَّقُ بِاِختِيَارِ الْأَعْضَاءِ ، كَانَ مِنْ رَأْيِ الْجَنةِ أَنَّ مِنْ الْمُمْكِنِ أَخْدُوكَامِ الْمَادِدَةِ ٤ مِنْ نَظَامِهَا الْأَسَاسِيِّ فِي الْحَسْبَانِ بِدَرْجَةِ أَكْبَرِ فِيمَا يَتَعَلَّقُ بِالْمَشَارِورَاتِ .

٨ - وَرَأَتِ الْجَنةُ أَنَّ الْمَنْظَمَاتَ كَانَ بِإِمْكَانِهَا فِي الْمَاضِ أَنْ تَفْعَلَ مَا هُوَ أَكْثَرُ لِتَوجُّهِ مُبَاشِرَةِ اِنتِباَهِ لِجَنةِ الْخَدْمَةِ الْمَدِنِيَّةِ الدُّولِيَّةِ إِلَى مَشَاكِلِهَا الْمُحَدَّدةَ . وَشَجَعَتِ الْجَنةُ تَلْكَ الْعَمَلِيَّةَ بِفَيْدِهِ تَمْكِينُهَا مِنْ التَّوْمُلِ إِلَى حلُولِ مَرْضِيَّةِ عَلَى نَحْوِ مُتَبَادِلِ . وَعَنْ طَرِيقِ الْقِيَامِ فِي أَنَّ وَاحِدَ بِأَخْدُوكَامِ تَنْوُعِ الْمَنْظَمَاتِ وَالْمُخَلَّفَاتِ الْمُتَعَلِّمَاتِ فِي الْاعْتِبارِ ، وَاحْتِرَامِ مَقْرَرَاتِ الْجَمْعِيَّةِ الْعَامَّةِ ، وَمَرَاعَاةِ قِيُودِ الدُّولِ الْأَعْضَاءِ ، سَعَتِ الْجَنةُ جَاهِدَةً إِلَى الْاِضْطَلَاعِ بِمَسْؤُلِيَّتِهَا لِتَسْيِيرِ تَنْفِيذِ مَؤْسَسَاتِ الْمَنْظَمَةِ لِبِرَامِجِهَا بِكَفَاءَةٍ . وَسَعَتِ الْجَنةُ جَاهِدَةً أَيْضَاً فِي وَضْعِ تَوْصِيَّاتِهَا وَاتِّخَادِ قَرَارَاتِهَا إِلَى مَرَاعَاةِ الْمُخَلَّفَاتِ بَيْنِ الْمَنْظَمَاتِ . وَكَانَ قَصْدُ الْجَنةِ فِي ذَلِكَ الصَّدَدُ هُوَ دَرَاسَةُ النَّتْهَجِ الَّتِي يَمْكُنُ اِتِّبَاعُهَا عَلَى نَطَاقِ الْمَنْظَمَةِ لِإِدْخَالِ درَجَةِ مَحْدُودَةٍ مِّنِ الْمَرْوُنَةِ فِي إِطَارِ النَّظَامِ الْمُوْحَدِ تَرَاعِيَ الشَّوَّالِيَّ الْمُشْرُوَّةِ وَالْمُخَلَّفَاتِ وَالْمُشَاكِلِ الْفَرِيدِيَّةِ لِلْمَنْظَمَاتِ الْمُخَلَّفَةِ . وَأَكَّدَتِ الْجَنةُ أَنَّ أَيِّ نَظَامٍ مُوْحَدٍ لَا يَمْكُنُ أَنْ يَؤْدِي مَهْمَتَهُ بِفَعَالِيَّةٍ إِلَّا إِذَا كَانَ هَنَاكَ تَعَاوُنٌ وَحَسَنَ نِيَّةٌ مِّنْ جَانِبِ جَمِيعِ الْأَطْرَافِ .

٩ - وَمِنَ الْمَوَاضِيعِ الْمُتَكَرِّرَةِ فِي الْجَنةِ ، وَالَّتِي أَوْلَتْ لَهَا أَهْمَيَّةَ فَائِقَةً ، تَمَاسُكُ النَّظَامِ الْمُوْحَدِ . وَقَدْ أَشَارَتِ الْجَنةُ إِلَى أَنَّ ذَلِكَ النَّظَامَ أَنْشَأَهُ الْجَمْعِيَّةُ الْعَامَّةُ لِتَنظِيمِ وَتَنْسِيقِ شُرُوطِ الْخَدْمَةِ فِي النَّظَامِ الْمُوْحَدِ لِلْأَمْمِ الْمُتَحَدَّةِ . كَمَا أَنَّ الْمَنْظَمَاتِ الْمُخَلَّفَةِ ، بِدُورِهَا ، مُلْتَزِمَةٌ إِزَاءِ الْجَنةِ بِمَوْجَبِ مَا يَتَمَلَّقُ بِالْمَوْضُوعِ مِنْ أَحْكَامٍ الْمُخَلَّفَةِ عَلَى النَّحْوِ الْمُبَيِّنِ فِي الْمَادِدَةِ ٩ مِنِ النَّظَامِ الْأَسَاسِيِّ لِلْجَنةِ . وَمِنْ ثُمَّ فَيَانِهَا أَلْتَقَتِ الْجَنةُ الْعَامَّةَ لِيَسْتَ فَحْسِبُ السُّلْطَةِ السِّيَادِيَّةِ فِيمَا يَتَعَلَّقُ بِلِجَنةِ الْخَدْمَةِ الْمَدِنِيَّةِ الْدُولِيَّةِ بِلِ أَنَّ لَهَا ، مِنْ خَلَلِ الْاِرْتِبَاطِ الْمُوْصَفِ أَعْلاَهُ ، مَسْؤُلِيَّةَ عَامَّةَ فِيمَا يَتَعَلَّقُ بِجَمِيعِ أَمْرِيَّاتِ الْنَّظَامِ الْمُوْحَدِ .

١٠ - واتفقت اللجنة مع وثيقة لجنة التنسيق الادارية في اعتبار ادارة حجم العمل واحدة من أكثر مشاكلها إلحاحا . بيد أن اللجنة لم تر أن مقترنات لجنة التنسيق الادارية ستساعدها في حل تلك المشكلة . فالتوصية ٩ الواردة في وثيقة لجنة التنسيق الادارية عالجت ، في جملة أمور ، مشكلة حجم عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية باقتراح إنشاء لجنة لإقامة آلية لمعالجة جداول الاعمال المضافة مما لا يضمن ، في رأي اللجنة ، جعل جدول أعمالها أخف . وسلمت اللجنة بأن تزايد حجم جداول أعمالها يجعل من المستحيل عليها ، في الوقت المحدود المتاح لها ، النظر على نحو كامل ويتعمق في جميع المسائل ، ويرغمها على تأجيل توجيه انتباها إلى مجالات معينة تدخل في إطار اختصاصها . ورأى اللجنة وجود قدر ما من عدم التناوب بين اتساع نطاق المسائل المطلوب منها أن تتناولها والوقت المخصص لها لتناول تلك المسائل . وخلمت اللجنة عند دراسة سبل ايجاد حل لذلك التعارض إلى أن جدول أعمالها يجب في المستقبل إما أن يُخفي أو أن تُزاد الوسائل الموجودة تحت تصرفها .

١١ - وحيث أن اللجنة كانت في الأعوام السابقة تجتمع مرتين سنويا (واستكمل ذلك في ثلاثة مناسبات سابقة بعقد دورات مؤقتة استثنائية) في دورات مدة كل منها ثلاثة أسابيع ، فقد كانت تحتاج إلى آلية تمكّنها من استخدام الوقت المخصص لاجتماعاتها أكفاً استخدام ممكن . وأدى احتياج الأعضاء إلى الالهام بالتعقيبات المتغيرة للمسائل الأكثر اتساما بطبع تقني إلى إقناع اللجنة بأنها ينبغي أن تعقد في المستقبل اجتماع إحاطة يستغرق يومين أو ثلاثة أيام قبل انعقاد دوراتها ، وكذلك جلسات غير رسمية ، عند نشوء حاجة لذلك ، في أثناء أي دورة . وفي اجتماعات الإحاطة تلك تقوم الأمانة بالرد على الأسئلة وتقدم مزيدا من الشرح بشأن الأمور ذات الأولوية المعروضة على اللجنة والمتعلقة بالسياسة . وكانت احدى السمات التي حاولت اللجنة تحسينها هي سرعة تقديم تقاريرها إلى الجمعية العامة . ومن شأن اجتماعات الإحاطة الموسومة أعلاه أن تعزز تلك العملية وأن تيسر أيضا المناقشات التي تجري بعد ذلك وتمكن اللجنة من تجنب تأجيل قراراتها لحين التماس أيضاحات .

١٢ - وتمشيا مع رغبتها في زيادة كفاءتها وتبسيط أساليب عملها ، قررت اللجنة أيضا أن تركز انتباها كهيئه على المسائل الرئيسية فقط فيما يتعلق بالسياسة ، أما المسائل الأخرى مثل وضع معايير لتصنيف الوظائف في مراكز عمل معينة وتطبيق خطوة مراكز العمل الشاقة أو تطبيق منهجيات أخرى فسوف تعالج على مستوى آخر ، إما من جانب الرئيس ، أو نائب الرئيس ، أو مجموعة فرعية صفيرة مؤلفة من أعضاء يُسمون من بين أعضاء اللجنة ، حسب الاقتضاء . وكان مفهوما أن أي عضو من أعضاء اللجنة يمكنه

أن يطلب أن تنظر الهيئة بكمالها في أي بند معين من بنود جدول الأعمال . أما طرائق تفويض السلطة على ذلك النحو فسوف تحتاج إلى مزيد من البلورة وسيلزمها بذلك قدر معين من التجريب . وكانت اللجنة مستعدة لقبول فكرة أن يطلب من مجموعة فرعية من أعضائها البقاء بعد اختتام دوراتها لمعالجة الأمور غير المنتهية أو لاستبعاد المسائل الشانوية المتعلقة بالسياسة . وكانت اللجنة تعلم أن الإشار المتعلقة بذلك في الميزانية تتطلب اتباع نهج أكثر مرنة فيما يتعلق بعملية الميزنة .

١٣ - ونظرت اللجنة أيضاً في سبل أخرى لتبسيط جدول أعمالها كأن تتناول في دورتها الربيعية المسائل التي يمكن التوصل إلى قرارات بشأنها وتجري مناقشات أولية بشأن المسائل الأكثر اتساماً بطابع جوهري والتي تتطلب مناقشة مطولة ، وعندئذ يمكن أن تترك الدورة الصيفية بالكامل لإجراء مشاورات نهائية مع الأطراف المعنية ولاستخدام قرارات من جانب اللجنة . ونظرت اللجنة أيضاً في مسألة قيامها بتقديم تقرير إلى الجمعية العامة في سنوات وضع الميزانية ، لغرض العلم فقط ، بحيث تدعى الجمعية إلى الاحاطة بما ورد فيه وإسداء توجيهها ، حسب مقتضى الحال ، وقيامها في السنوات التي لا توضع فيها الميزانية بتقديم تقرير إلى الجمعية العامة عن المسائل التي تتطلب اتخاذ إجراء من جانب الجمعية . ويرد بحث هذه الاعتبارات على نحو أوفى في الفقرة ٤١ أدناه استجابة للتومية ٩ الواردة في وثيقة لجنة التنسيق الإدارية .

١٤ - وأوضحت اللجنة أن من العناصر الضرورية المكونة للاقتراح الوارد أعلاه وضع جداول أعمال واضحة ، تتاح لجميع الأطراف المعنية فرصة التعليق عليها ، قبل انعقاد الدورات . فذلك من شأنه إنهاء الممارسة الراهنة التي يستمر بواسطتها إضافة بنود إلى جدول الأعمال حتى آخر دقيقة . ولكن اللجنة ظلت مرنة فيما يتعلق بإضافة بنود تعتبر على درجة عالية من اللاحاجية بحيث لا يمكن أن تنتظر لحين انعقاد دورة أخرى .

١٥ - وكانت اللجنة تواجه سنوياً بطلبات جديدة من الجمعية العامة . وبينما كان بعض تلك الطلبات لا يتطلب ردوداً في السنة التالية ، فقد كان كثير منها يتطلب ذلك ويفسّر إلى طلبات السنوات السابقة . وتريد اللجنة أن تبلغ الجمعية أنها مازالت على استعداد للاطلاع بأي مهمة تسندها إليها الجمعية العامة ولكنها تصر على الحاجة إلى إطار زمني مناسب ، وموارد في الميزانية ، لتمكينها من إجراء البحوث الضرورية وإعلان ردودها . وأكدت اللجنة أيضاً على الحاجة إلى تحديد أولويات بين هذه الطلبات من قبل الجمعية نفسها .

١٦ - وقد أشارت لجنة التنسيق الادارية الى أن من بين أكثر نتائج عملية الاستعراض إيجابية ذلك الانفتاح الذي تدير به اللجنة أعمالها . فخلال السنوات العديدة الماضية بدأت اللجنة ، في معظم الأحيان ، على التفاضي عن نظامها الداخلي فيما يتعلق بالدورات التنفيذية وقامت بتسهيل أعمالها في دورات مفتوحة ، وتضمن ذلك كل عمليات اتخاذ قراراتها . وقد أدى ذلك الى زيادة الاتصال مع جميع محاوريها ، وهو اتصال تزداد أن تطوره أكثر من ذلك بحيث يأخذ شكل زيارات يمكن بها للأعضاء أن يلموا بإجراءات الأمور في مراكز عمل المنظمات في المقر وفي الميدان . وشددت اللجنة على أن تلك الاتصالات المباشرة تيسّر معرفتها المادية بالمشاكل المعينة الموجودة في المنظمات كل على حدة ، وتيسّر إيجاد حلول لتلك المشاكل .

١٧ - ورحبـت اللجنة على وجه الخصوص بفرصة تناول المادة ٣٣ من نظامها الداخلي المتعلقة بالاشار المالية المتربطة على توصياتها وقراراتها . وكانت اللجنة مقتصرة بواجبها أن تهتم بالاشار المالية التي تتجاوز نطاق عملية الميزنة الروتينية . وهي تعتقد ، علاوة على ذلك ، أن تقدير فعالية توصياتها وقراراتها من حيث التكلفة في الأجلين القصير والطويل يشكل جزءاً أساسياً ولا يتجزأ من قدرتها على العمل .

١٨ - وفي الختام أشارت اللجنة إلى أنها تتعلق أهمية كبيرة على الحفاظ على تماسك النظام الموحد ووحدته . وسلمـت بمسؤوليتها الخامـة عن المساهمة في تعزيز النـظام الموحد بابداء تفـهم لقيود المنظمـات في تنفيـذ توصياتها وقراراتها وباظهـار مرونة ، حـيثـما يمكن ، إـزـاء الاحتـياجـات المختـلـفة للمـنظـمـات . وأكـتـت اللجنة أـيـضاً عـلـى دور مـحاـوريـها في تحسـين أدـائـها وعلـى فـكـرة المسـؤـولـيـة المشـترـكة نـظـراً لـأنـها ، في التـحلـيلـ الآخرـ ، لا تستـطـيعـ أن تكون فـعـالـةـ في عملـهاـ إـلاـ بـقـدـرـ ما تـتيـحـ لهاـ ذـلـكـ الـاطـرافـ المعـنيـةـ .

ثانياً - خلـفـيةـ

١٩ - أشارت اللجنة الى أن أربعة قرارات منفصلة من قرارات الجمعية العامة تناولـت طـلـباتـ تـتـعلـقـ بـأـدائـهاـ . فالـقرـارـانـ ٤٢/٤٢ و ٢٢١/٤٢ طـلـباـ الىـ اللـجـنةـ أنـ تـسـتـعـرضـ آـداءـهاـ ، بـيـنـماـ أـسـنـدـ القرـارـ ١٩٨/٤٤ـ المسـؤـولـيـةـ عنـ تـلـكـ العمـلـيـةـ الىـ الـأـمـيـنـ العـامـ للـأـمـمـ الـمـتـحـدـةـ بـالـاشـتـراكـ معـ زـملـائـهـ فيـ لـجـنةـ التـنـسـيقـ الـادـارـيـةـ . ثمـ جاءـ القرـارـ ٤٥/٤٥ـ الـذـيـ كـرـزـ الـطـلـبـاتـ السـابـقـةـ . وقدـ أـبـقـتـ اللـجـنةـ عـلـىـ الـبـيـنـدـ فيـ جـوـدـلـ أـعـمالـهاـ مـنـذـ بـدـءـ منـاقـشـتهـ فيـ عـامـ ١٩٨٨ـ ، وـسـتـواـصـلـ ذـلـكـ حـسـبـ مـقـتـضـ الحالـ .

٢٠ - وفكرة انشاء اللجنة والغرض الذي انشئت من أجله مبيّنان بإيجاز أدناه . ففي عام ١٩٧٠ ، في الدورة الخامسة والعشرين للجمعية العامة ، نظرت اللجنة في اقتراح يدعو إلى زيادة مرتبات الفئة الفنية والفتات العليا . ووجهت اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية ، في تقريرها عن ذلك الاقتراح ، الانتباه إلى عدد من نواحي الشذوذ والعيوب في طريقة تحديد مرتبات موظفي الفئة الفنية التي كانت متبعه آنذاك ، وخلصت إلى أن شمة حاجة إلى اجراء استعراض دقيق لنظام مرتبات موظفي الأمم المتحدة . وقررت الجمعية ان الاستعراض ينبغي أن تقوم به لجنة خاصة مكونة من خبراء تسميمهم الحكومات .

٢١ - وقد أيدت اللجنة الخاصة ، التي بدأ عملها في حزيران/يونيه ١٩٧١ ، بالاجماع رأي الرؤساء التنفيذيين ومفاده أن "من الضروري وجود جهاز مركزي لمعالجة الكثير من المشاكل المشتركة التي يواجهونها فيما يتعلق بادارة شؤون الموظفين وإدارة شؤون المرتبات^(١) . وأوصى الأمين العام بانشاء لجنة تنظيمية في مجال شروط الخدمة عموماً مثلما توجد لجنة من هذا القبيل في مجال المعاشات التقاعدية . وكانت أغلبية أعضاء اللجنة الخاصة تحبذ إنشاء لجنة حكومية دولية لأنها ترى أن أفضل طريقة تضمن بها الدول الأعضاء استخدام الموارد التي تتيحها للمنظمات الدولية استخداماً حكيمًا هي أن تقوم تلك الدول بدور نشط في صياغة وتطبيق السياسات المتعلقة بالمرتبات وبالموظفين . وبموجب ميثاق الأمم المتحدة تتولى الجمعية العامة مسؤولية الانضمام بوظائف الأمم المتحدة فيما يتعلق بتنسيق سياسات الوكالات المتخصصة ، بما في ذلك مسائل المرتبات والموظفين . ولذلك ، حيث أن المهمة الرئيسية لاني لجنة تتمثل في تنسيق السياسات الإدارية للنظام الموحد ككل ، فقد تقرر أن اللجنة ينبغي أن تنشأ كجهاز فرعي للجمعية العامة .

٢٢ - وأشارت اللجنة في ذلك الصدد إلى أن اللجنة الخاصة لاستعراض نظام مرتبات موظفي الأمم المتحدة كانت قد ذكرت في عام ١٩٧٣ ، لدى مناقشة فكرة اللجنة المقترحة وقتئذ ، أن تلك اللجنة ستحل محل عدد من الأجهزة القائمة للتنسيق فيما بين الوكالات . وخص تقرير اللجنة الخاصة بالذكر الهيئات التالية :

"ما يرد في بابنا أولاً هو الهيئتان المستقلتان اللتان أنشأتهما لجنة التنسيق الإدارية لإبداء المشورة لها بشأن شروط الخدمة ، وهما المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية وللجنة الخبراء لشؤون تسويات مقر العمل ، وثانياً اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية التي تقوم ، كما ذكر من

قبل ، بمساعدة لجنة التنسيق الإدارية في الاضطلاع بمسؤولياتها عن تنسيق السياسات والممارسات على المعهد المشترك بين الامانات^(٢) .

٢٣ - وفي ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٣ قررت الجمعية العامة من حيث المبدأ ، بقرارها ٣٠٤٢ (د ٢٧-٢٧) ، أن تنشئ لجنة الخدمة المدنية الدولية كهيئة خبراء مستقلة تكون مسؤولة مباشرةً أمامها وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم ، بالاشتراك مع زملائه في لجنة التنسيق الإدارية ، مقترنات مفصلة ، تتضمن مشروع نظام أساسي للجنة . وقد خول مشروع النظام الأساسي ، الذي اعتمدته الجمعية بقرارها ٣٣٥٧ (د ٢٩-٢٩) المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٤ ، اللجنة سلطة تنظيم وتنسيق شروط الخدمة في النظام الموحد للأمم المتحدة . وقام الأمين العام ، بالاشتراك مع زملائه في لجنة التنسيق الإدارية ، بوضع مشروع مواد النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية بعد التشاور مع ممثلي الموظفين . وكان كل من المبادئ العريضة التي يقوم عليها مشروع النظام الأساسي والاحكام المحددة التي ستدرج فيه موضوع مناقشات مستفيضة فيما بين الوكالات . وتشاور الأمين العام وزملاؤه أيضاً مع كل من المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية واللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية والدول الاعضاء . وكان وضع الصيغة المحددة للنظام الأساسي عملية معقدة دار حولها قدر كبير من المناقشة من جانب الدول الاعضاء .

٢٤ - ويمثل النظام الأساسي الراهن ، إلى حد كبير ، حلًا وسطاً - هو نتاج موازنة دقيقة لآراء جميع الأطراف المذكورة أعلاه . وحددت بوضوح وظائف اللجنة وصلاحياتها في المواد ٩ إلى ١٨ من النظام الأساسي . وفيما يتعلق بأساس التنسيق في المادة ٩ تنص بالتحديد على أن :

"تسرد اللجنة في ممارستها لوظائفها بالمبدأ المنصوص عليه في الاتفاques المعقودة بين الأمم المتحدة والمنظمات الأخرى ، الذي يرمي إلى إقامة خدمة مدنية دولية موحدة ووحيدة عن طريق تطبيق معايير وأساليب وترتيبات موحدة فيما يتعلق بشؤون الموظفين" .

وقد أبقت اللجنة على هذا المبدأ في صداره مساعيها على مر السنين .

ثالثا - آراء اللجنة بشأن وثيقة لجنة التنسيق الادارية

٢٥ - أكدت اللجنة في البداية أنها تعرب عن آرائها في مرحلة من وجودها تتسم بحسن التوقيت بشكل خاص وأن تعليقاتها يجب أن تفهم في الإطار الذي تعمل حاليا فيه . وكان رأي لجنة الخدمة المدنية الدولية هو أن بوسعها أن تؤيد عددا من توصيات لجنة التنسيق الادارية إلا أن وثيقة تلك اللجنة كان يمكن أن تستفيد لو توفر مزيد من الوضوح والاتساق في تحليلها . وعلاوة على ذلك فإن توصياتها بشأن نواحي القصور المتتصورة في لجنة الخدمة المدنية الدولية تتجه إلى تجنب الاعتراف بدور ومسؤولية الأطراف الأخرى المعنية .

٢٦ - ولاحظت اللجنة باهتمام أن وثيقة لجنة التنسيق الادارية خلصت ، بعد تناولها للهيكل البديلة ، إلى أنه يوجد نقص متصل في أحكام النظام الأساسي للجنة التي تدين بوجودها لها والتي تقتضي منها أن تعمل باستقلالية كاملة وبنزاهة . وأشارت إلى أن القرار ٢٢٦/٤٢ أكد من جديد أهمية دورها كهيئه تقنية مستقلة مسؤولة أمام الجمعية العامة كما أكد ضرورة القيام باستعراض بغية تعزيز أعمالها . والواقع أن اللجنة كان من رأيها أيضا أن التحسينات ينبغي أن تظل في إطار أحكام النظام الأساسي الراهن .

٢٧ - وأشارت اللجنة إلى أن قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٤٢ يدعوها في جزء منه إلى القيام في أقرب فرصة ممكنة باستعراض نظامها الداخلي . وهي تود في المرحلة الراهنة أن تشير إلى إدراكها لتلك المسؤولية ، واضعة في الاعتبار أن المسألة تدخل في نطاق اختصاصها . ومع ذلك ، فنظروا لأن المقرر المسبق للجمعية العامة بشأن أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية قد يؤدي إلى ضرورة ادخال تغييرات أخرى في نظامها الداخلي ، فقد فضلت اللجنة لا تقوم بتلبيتها المهمة إلا بعد أن تكون الجمعية قد اتخذت مقرراتها .

٢٨ - وترد بالتفصيل آراء اللجنة بشأن توصيات لجنة التنسيق الادارية في الفقرات ٢٩ إلى ٤٦ أدناه .

التوصية ١ : ينبع أن تدخل لجنة التنسيق الادارية في مناقشات مع اللجنة الخامسة من أجل فصل تعينات لجنة الخدمة المدنية الدولية عن تعينات هيئات الأمم المتحدة الأخرى .

٢٩ - لقد نصت أحكام المادة ٣ - ٢ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية على التوزيع الجغرافي العادل ، وهو ما يمثل مسؤولية تشريعية روعيت دائمًا . أما المسائل المشار إليها في تقرير لجنة التنسيق الادارية عن صحة عملية التعيين فهي تقع على عاتق لجنة التنسيق الادارية والجمعية العامة .

التوصية ٢ : ينبع إنشاء لجنة بحث ثلاثية تقوم باعداد قائمة مرشحين للتعيين في لجنة الخدمة المدنية الدولية .

٣٠ - رأت اللجنة أن تلك التوصية من شأنها أن تتعقد مهمة كل من لجنة التنسيق الادارية والجمعية العامة دون أن تضمن وجود آلية من شأنها أن تعزز استقلالية المرشحين وموضوعيتهم . وأشارت اللجنة إلى أن لجنة البحث الادارية المقترحة ستكون مهمتها اختيار من بين أشخاص بارزين ويشغلون مناصب عالية ترشحهم الحكومات ، وتساءلت عما إذا كانت لجنة من هذا القبيل ستكون هي نفسها مؤهلة للحكم على جدارة المرشحين وما إذا كان ذلك النهج قد يؤدي ، على العكس من ذلك ، إلى تعريف استقلالية الأعضاء وموضوعيتهم المنشودتين للخطر . وفي ضوء تاريخ التعيينات في لجنة الخدمة المدنية الدولية كان واضحًا أن الجمعية تعلق أهمية على وجود خليط من المعرفة والخبرة ، بما في ذلك خليط معرفة وخبرة المرشحين من داخل النظام الموحد نفسه . ومع أن وثيقة لجنة التنسيق الادارية تنتقد فيما يبدو افتقار اللجنة إلى خبرة متخصصة في القطاع الخاص ، فقد حرصت الجمعية العامة دائمًا على اختيار أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية من لهم خلفيات تقنية وادارية متنوعة مما يشكل إجمالاً مزيجاً مناسباً من الخبرة ومما يتفق مع أحكام المادة ٣ - ١ من النظام الأساسي .

التوصية ٣ : ينبع وضع نبذة عن المؤهلات المطلوبة ، تتضمن إشارة إلى ضرورة وجود تباعين في الخبرة بين الأعضاء .

٣١ - رأت اللجنة أن من الأهمية الفائقة أن تتتوفر في أعضائها المؤهلات الضرورية ، بما في ذلك الكفاءة التقنية ، والنزاهة ، والاستقلالية . وبدون تلك المؤهلات لم تتمكن اللجنة ل تستطيع العمل بالفعالية التي عملت بها على مر السنين . وحيث أن المادة

٣ - وفرت توجيهها واضحًا فيما يتعلق بالمؤهلات المطلوب توافرها في أعضائها ، فإن محاولات ايضاح أو زيادة بلورة هذه المؤهلات المطلوبة قد تؤدي إلى الحد من نطاق النظام الأساسي . إذ تنطوي فكرة النبذة المقترحة على إمكانية متكاملة هي إمكانية إيجاد عضوية قاعدها ضيقة ولا يوفر تماثل الخلفية والخبرة فيها التنوع الذي يثيره ويعزز أعمال اللجنة . والنظام الأساسي الراهن يزود الأمين العام بمبادئ توجيهيهـة واضحة لقيامه بتقديم أسماء مرشحين يتسمون بالكفاءة والاستقلالية والموضوعية وتتوفر فيهم المؤهلات ذات الصلة وخبرة واسعة ، إلى الجمعية العامة . ولاحظت اللجنة التناقض بين توصية لجنة التنسيق الإدارية التي تدعو إلى وضع نبذة محددة وعباراتها الواردة في الفقرة ٣٦ من وثيقتها : "... فالمرشحون الذين تتتوفر فيهم تماماً الشروط الواردة في النبذة ليسوا بالضرورة "أفضل" أعضاء اللجنة ، كما لا يبدو أن الأشخاص ذوي المعرف العامة أو أولئك الذين ليس لديهم خبرة بادارة شؤون الموظفين هم "أسوأ" الأعضاء . والحقيقة أن الخبرة تدل على أنه قد يثبت تماماً أن أولئك الذين لديهم خبرة أكثر عمومية وفضول فكري هم الأعضاء الأبعد نظراً في اللجنة ، حيث لا تعوقهم قيود خبرتهم المهنية" .

التوصية ٤ : ينبع أن تنتهي دورة التعيينات بحيث يعين أربعة أعضاء في كل سنة من السنوات الثلاث الأولى من دورة السنوات الأربع ، ويعين ثلاثة أعضاء في السنة الأخيرة من الدورة .

٣٢ - أشارت اللجنة إلى أن دورة الانتخاب حددتها المادة ٥ من النظام الأساسي ، ومن ثم فإن التقريع المقترح كان سيطلب ادخال تغيير على ذلك النظام . وحيث أن دورة الانتخاب الحالية كانت ناجحة حتى الان ، فمن الصعب رؤية ما هو النفع أو ما هو التحسين في إداء اللجنة الذي يمكن أن يتم من مثل هذا التغيير . وحيث أنه أثيرت مسائل أيضاً بشأن عدد الولايات الأعضاء ، فقد أعلنت اللجنة تأييدها لقصر التعيينات على ثلاث مدد كحد أقصى كل منها تستغرق منها أربع سنوات .

التوصية ٥ : ينبع أن تقدم لجنة التنسيق الإدارية بتعليقاتها على التقرير السنوي للجنة الخدمة المدنية الدولية ؛ وينبع أن تقدم هذه التعليقات إلى الجمعية العامة والى الهيئات التشريعية الأخرى مصحوبة بالتقدير السنوي للجنة .

٣٣ - أيدت اللجنة التوصية . وكانت اللجنة ، بعد مناقشتها للمسألة في الماضي ، قد اعتبرت أن من المهم أن تصبح لجنة التنسيق الإدارية ضالعة بشكل أكثر مباشرة في

القرارات والتوصيات التي تصدر عن اللجنة وأومنت بأن تكون لدى الجمعية العامة ، عند النظر في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية ، تعليقات لجنة التنسيق الإدارية عليه .

التوصية ٦ : يشفي أن يتحدث ممثل (ممثلو) لجنة التنسيق الإدارية أمام اللجنة الخامسة بمناسبة النظر في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية ، وتكلمه للمادة ٣٣ من النظام الأساسي ، يشرح ممثلو لجنة التنسيق الإدارية كيفية قيام منظمات النظام الموحد بتمويل التدابير المقترحة من لجنة الخدمة المدنية الدولية .

- ٣٤ - أشارت اللجنة إلى أن التوصية الواردة أعلاه بشأن تمثيل لجنة التنسيق الإدارية أمام اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة هي مسألة يرجع البت فيها إلى الجمعية . وأكدت اللجنة أنه على الرغم من أن ولايتها لا تتضمن التدخل في العمليات الداخلية للمنظمات فيما يتعلق بالميزانية فإن عليها التزاما إزاء الجمعية العامة بشأن تنظيم بعثة في الآثار المالية والإدارية ، بالنسبة للهيئات التشريعية للمنظمات ، النابعة من قراراتها وتوصياتها ، وأن تقييم فعالية تلك التوصيات والقرارات من حيث التكلفة في الأجلين القصير والطويل . وأشارت اللجنة كذلك إلى أنها كانت تضع في اعتبارها دائما مسؤولياتها المتعلقة بأحكام المادة ٣٣ وأنها ضمنت على الدوام تقاريرها السنوية إلى الجمعية العامة الآثار المالية .

التوصية ٧ : يشترك ممثل (ممثلو) لجنة التنسيق الإدارية وممثلو الموظفين بصورة كاملة في المشاورات غير الرسمية للجنة الخامسة بشأن تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية . وإذا ما وجدت اللجنة الخامسة ، خلال استعراضها ، أنه من الضروري تغيير توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية ، فإنه يشفي دعوة اللجنة ، وممثل لجنة التنسيق الإدارية ، والهيئات الممثلة للموظفين ، للدلاء بآرائهم بشأن هذا التغيير .

- ٣٥ - أشارت اللجنة إلى أن لجنة التنسيق الإدارية قد مثلها في المشاورات غير الرسمية للجنة الخامسة أمين اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية ، بينما شاركت بعض المنظمات أيضا في تلك المشاورات بصفة مراقب من خلال ممثليها الذين وفدو من مكاتب الاتصال في نيويورك . وكانت اللجنة مقتبعة بجدوى المشاركة الكاملة من جانب أمانتها في العملية ، إلى جانب أمين المشاورات غير الرسمية ، كمسألة مبدأ ومسألة جوهر على السواء .

٣٦ - وأكدت اللجنة من جديد موقفها الذي أعربت عنه في الفقرة ٣٠٠ من تقريرها السنوي السادس عشر^(٣) ، فيما يتعلق بقيام الجمعية العامة بإدخال تعديل على توصية للجنة الخدمة المدنية الدولية ، ورأى اللجنة أنه فيما يتعلق بمسائل الجوهر ينبغي إغفاله مثل هذا التغيير الذي تجريه الجمعية إلى اللجنة مرة أخرى لتعيد النظر فيه ، وبذلك تتاح لممثلي لجنة التنسيق الإدارية ولممثلي الموظفين على السواء في ذلك الوقت فرصة لإبداء تعليقات .

التوصية ٨ : ينفي ، لزيادة فهم الاحتياجات المختلفة للمنظمات ، تشجيع زيادة الاتصالات بين أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية وجميع منظمات النظام الموحد ، ويمكن أن يشمل هذا توجيه الدعوات إلى أعضاء اللجنة لحضور "برنام" أو اجتماعات أخرى للوكالات ومشاركة أعضاء اللجنة في الزيارات الميدانية .

٣٧ - أيدت اللجنة التوصية ، التي كانت هي نفسها تشجعها على مر السنين . وأعربت عن رغبتها في إجراء مزيد من الاتصالات الفردية مع المنظمات ومع موظفي المنظمات ، مشيرة مع التقدير إلى زيارتها الميدانية أثناء دورة ١٩٨٦ في نيروبي ، وكذلك الزيارات اللاحقة التي قام بها بعض أعضائها بناء على دعوة من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي . واعتبرت اللجنة ما قيل في الفقرة ٤٦ من وثيقة لجنة التنسيق الإدارية من أنه "كانت هناك محاولات قليلة جدا لإشراك أعضاء فرادى في اللجنة في أعمال الوكالات المتخصصة ، ولا سيما في هيئات إدارتها" تقصيرًا من جانب كل من لجنة التنسيق الإدارية واللجنة الاستشارية للمسائل الإدارية ولغير تقصيرًا من جانب اللجنة . وأشارت اللجنة إلى أنه في كل عام ، عندما كانت منظمة مختلفة تقوم بدور المضيف للجنة الخدمة المدنية الدولية ، كانت تضيّع فرصة ذهبية لتعريف اللجنة بالعمل المحدد الذي تقوم به الوكالة ، والصعوبات التي تواجهها ، والمشاكل الإدارية ، والعلاقات بين الموظفين والإدارة ، وإمكانيات التطوير الوظيفي ، ومزاج هيئات الإدارة ، وما إلى ذلك . وظلت اللجنة مستعدة لمعرفة المزيد عن المنظمات كل على حدة وعن مشاكلها .

٣٨ - وفي ضوء الأحداث الأخيرة التي جازفت بتعريف أساس النظام الموحد للخطر ، أرادت اللجنة أن تكرر توصيتها التي مفادها أنه كلما ناقشت الهيئات التشريعية للمنظمات مسائل تدخل في نطاق اختصاص اللجنة فإنه ينبغي دعوة ممثل للجنة للحضور . وأعربت اللجنة عن أسفها لأن ذلك لم يحدث حتى الآن ولأن عددا من حالات سوء الفهم ومن المشاكل قد نشأ نتيجة لذلك .

التوصية ٩ : إن الجمعية العامة مدعوة إلى تأييد التوصيات المتعلقة بـالحلبـتوافزفي
برامج عمل اللجنة ، وإنشاء لجنة توجيهية ، وتقسيم العمل بين الدورتين ، وولاية
اللجنة الاستشارية لشؤون تسویات مقر العمل ، وال الحاجة إلى أولويات طويلة الأجل
ومتوسطة الأجل (تترد في الفقرات ٦٦ إلى ٧٣ من التقرير) لتقديمها إلى لجنة الخدمة
المدنية الدولية من أجل اتخاذ الإجراء المناسب .

٣٩ - رحبت اللجنة بالانتباه الذي وجهته لجنة التنسيق الادارية الى برنامج عمل اللجنة الذي أصبح في السنوات الأخيرة ضخماً فخاماً غير عملية ، والذي يهتم بمسائل التعويضات على حساب المسائل الأخرى المتعلقة بالسياسة فيما يخص شؤون الموظفين . وأكيدت اللجنة على الأهمية التي علقتها دائماً على مسؤولياتها بموجب المواد ١٢ و ١٤ و ١٥ . وكما ذكر سابقاً ، فإن تحقيق توافز في برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية (الفقرة ٦٧ من وثيقة لجنة التنسيق الادارية) يمثل مسؤولية محاوريها مثلما هو مسؤولية اللجنة . وجداول الأعمال المثقلة بشكل مفرط ليست من صنع اللجنة ، بل هي بالأحرى من صنع ممثلي المنظمات وممثلي الموظفين ، الذين تضاف طلباتهم الى الطلبات النابعة من الجمعية العامة .

٤٠ - وفيما يتعلق بإنشاء لجنة توجيهية (الفقرة ٦٩ من وثيقة لجنة التنسيق الادارية) لتحديد الأولويات وتحطيم برنامج عمل اللجنة ، لم تر اللجنة حاجة إلى إضفاء طابع رسمي على عملية موجودة بالفعل . وأوضحت اللجنة أن الممارسة المتبعة بالفعل منذ بعض سنوات هي تزويد جميع المشتركين بمشروع جدول أعمال الدورة التالية إنشاء الدورة الجارية . وبذلك أتيحت باستهمار لممثلي المنظمات وممثلي الموظفين فرصة التعليق على مشاريع جدول الأعمال وإبداء آرائهم بشأنها قبل وضعها في صيغتها النهائية . وتتنصّ المواد ٦ و ٧ و ٨ و ٩ من النظام الداخلي الحالي ، ولا سيما المادة ٦ ، على وجوب قيام الأمين التنفيذي بتقرير جداول الأعمال ، وفقاً للنظام الأساسي وبالتشاور مع الرئيس . وقد دأبت اللجنة منذ أمد طويل على تفسير هذه المادة تفسيراً عريضاً وذلك بالدعوة إلى إجراء مناقشة وبالتمام تعليقات محاوريها قبل وضع الصيغة النهائية لجدول أعمال دوراتها المقبلة . وشددت اللجنة على أنه بينما تدعو وثيقة لجنة التنسيق الادارية إلى تحقيق توافز في برنامج العمل فإن الطرف نفسه توافق في الوقت نفسه طلب إضافة بنود بعد أن يكون قد انقضى وقت طويل على اختتام المناقشات بشأن جداول الأعمال والاتفاق على البنود .

٤١ - وعارضت اللجنة فكرة تقسيم نفسها إلى أفرقة تقنية وأخرى معنية بالسياسة وفكرة اسناد "صلاحيات" تتصل ب المجالات خبرات أعضائها (الفقرة ٧١ من وثيقة لجنة التنسيق الإدارية) ، خاصة بالنظر إلى أن إعادة تنظيم أساليب عملها على هذا النحو لن تعزز كفاءتها ولن تيسر تحقيق فهم أفضل للمسائل الأكثر فنية التي تتطلب مناقشة مفتوحة من جانب جميع الأعضاء . ومع ذلك كانت اللجنة مستعدة لاستكشاف طائق آخر لتبسيط أساليب عملها كان تقوم ، مثلا ، بتقسيم دوراتها حسب المسائل ، بحيث تنظر في دورتها الربعية في المسائل التي يمكن اتخاذ قرارات بشأنها (مثل مسائل تصفييف الوظائف ، والدراسات الاستقصائية للمرتبات ، وما إلى ذلك) وتجري مناقشات أولية بشأن المسائل الأكثر فنية والتي تتطلب مناقشة مطولة ؛ ومن الممكن أن يطلب إلى ممثلين المنظمات وممثلي الموظفين إبداء تعليقاتهم على جميع المسائل أثناء الدورة التي تعقد في آذار/مارس ، بحيث تُترك الدورة الصيفية بأكملها لإجراء مشاورات نهائية مع الأطراف المعنية لاتخاذ قرارات من جانب اللجنة . وكان نهج آخر نظرت فيه اللجنة هو تخفيف أعمال اللجنة الخامسة ، التي تضطر بمدة سنوية إلى قضاء ساعات طويلة في دراسة تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية ؛ وفكّرت اللجنة في أن تقدم إلى الجمعية العامة في سنوات وضع الميزانية تقريراً لاغراض العلم وإبداء توجيهاتها حسب مقتضى الحال ، وأن تقدم لها في السنوات التي لا توضع فيها الميزانية تقريراً عن المسائل التي تتطلب اتخاذ إجراء من جانب الجمعية . وقررت اللجنة فيما يتعلق بالمستقبل القريب أن تنظم دورات إحاطة وأن تفوض صلاحيات فيما يتعلق بمواضيع معينة ، على النحو المبين في الفقرتين ١١ و ١٢ أعلاه .

٤٢ - وفيما يتعلق بتبسيط أعمال اللجنة الاستشارية لشؤونتسويات مقر العمل (الفقرة ٧٢ من وثيقة لجنة التنسيق الإدارية) ، أشارت اللجنة إلى أنها تبني استعراض اختصاصات تلك اللجنة وجعلها معايرة للمستجدات إذا ومتى كان ذلك ضروريا . وترى اللجنة في الوقت الراهن أن اللجنة الاستشارية لشؤونتسويات مقر العمل لم تتجاوز صلاحياتها ، وبالتالي لا يلزم استعراض تلك الصلاحيات الآن . وأشارت اللجنة إلى أن الدول الأعضاء أنشأت اللجنة الاستشارية لشؤونتسويات مقر العمل بغية ضمان الاستفادة من خبرة مستقلة وتنسم بشدة فنيتها ، وفي رأيها أن تلك الخبرة القيمة لا يمكن أن تحل محلها لجنة فرعية تقنية أو أن يحل محلها خبير استشاري . وقد أدت هذه الهيئة الفرعية وظيفة هامة لكل من لجنة الخدمة المدنية الدولية ومحاوريها .

التوصية ١٠ : ينبغي إنشاء "فريق" صغير "للبحث/التعيين" على أساس ثلاثي كي يتولى وضع قائمة بالمرشحين المحتملين من داخل النظام الموحد وخارجه للتعيين في وظائف أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية .

٤٣ - أعربت اللجنة عن ثقتها الكاملة في استقلالية ونزاهة أمانتها ومن شئ لم تر حاجة إلى الخروج عن عملية التعيين المتتبعة حاليا ، التي أثبتت قيمتها . وأشارت اللجنة إلى أن أمانتها تخدار دائمًا وفقا لإجراءات المبينة في نظامها الأساسي .

التوصية ١١ : ينبغي تشجيع موظفي أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية على القيام بمزيد من الزيارات إلى الوكالات المتخصصة . كما ينبغي وضع ترتيبات لإعارة موظفي أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى هذه المنظمات بناء على الطلب . كذلك ينبغي أيضًا التشجيع على إعارة موظفين من هذه المنظمات للجنة الخدمة المدنية الدولية على أساس قصير الأجل وطويل الأجل .

٤٤ - أعربت اللجنة عن تأييدها للتوصية ، ما دامت توضع في الاعتبار آثارها المالية والمتعلقة بالموارد البشرية . وبينما أشارت اللجنة إلى أن موظفي أمانتها ينبع أن يكونوا ملتزمين بتحديد أولوية لاعمالهم ، فقد كان من رأيها أن عمليات التبادل هذه يمكن أن تعزز الاتصال بين الوكالات التي يتعامل معها موظفو الامانة بصفة يومية وأن تؤدي إلى تحسين فهمهم لتلك الوكالات . وأشارت اللجنة إلى أنها تتعلق أهمية على اقتراح استضافة موظفين من منظمات النظام الموحد في أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية لتقديم احاطات لهم ولكي يلموا بأعمالها بشكل عام . كما أشارت إلى تفضيلها في الماضي للاستعانة بموظفين معارين وذلك بسبب المزايا الواضحة المترافق في هذا الترتيب ، إلا أنها تدرك أهمية استغلال مصادر التوظيف الأخرى وكذلك أهمية تأمين التوازن وال موضوعية . وفي الوقت نفسه أشارت اللجنة إلى أن عدد الطلبات التي وردت من منظمات خارج نيويورك عندما أُعلن عن وظائف في أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية كان ضئيلا جدا .

التصوية ١٢ : ينبغي اجراء استعراض لتنظيم الامانة في ضوء التوجيهات البرنامجية الجديدة والتغير التكنولوجي . وي ينبغي في هذا الاستعراض النظر بعينية في زيادة الانتفاع بالمصادر الخارجية ؛ ويمكن أن تشمل هذه المصادر الشركات الاستشارية وأقسام الجامعات والخبراء من الدول الأعضاء .

٤٥ - رحبـتـ اللـجـنةـ بـالـتـصـوـيـةـ الـتـيـ تـنـطـوـيـ عـلـىـ اـجـرـاءـ اـسـتـعـراـضـ اـدـارـيـ لـتـنـظـيمـ اـمـانـتـهـاـ وـأـشـارـتـ إـلـىـ اـعـزـامـهاـ اـجـرـاءـ مـثـلـ هـذـاـ اـسـتـعـراـضـ فـيـ الـمـسـتـقـبـ الـقـرـيبـ .

التصوية ١٣ : ينبغي دعوة لجنة الخدمة المدنية الدولية لايضاح الادوار الخامة لكل من الرئيس ونائب الرئيس والأمين التنفيذي حسبما نص عليها في المادتين ٨ و ٢٠ من النظام الأساسي والمادة ١٣ من النظام الداخلي .

٤٦ - أعربـتـ اللـجـنةـ عـنـ اـرـتـياـحـاـ لـوـصـفـ اـدـوـارـ هـؤـلـاءـ الـمـسـؤـولـينـ الـوـارـدـ فـيـ النـظـامـ الأسـاسـيـ . وـأـشـارـتـ اللـجـنةـ إـلـىـ الـعـبـارـاتـ الـوـارـدـةـ فـيـ الـفـقـرـةـ ١٤ـ مـنـ وـشـيـقـةـ لـجـنةـ التـنـسـيقـ الـادـارـيـ بـشـانـ هـذـهـ الـمـسـأـلـةـ ،ـ وـهـيـ :ـ "...ـ مـنـ الـاـهـمـيـةـ التـأـكـيدـ بـادـئـ ذـيـ بـدـءـ عـلـىـ أـنـ ...ـ عـمـلـ أـيـ هـيـكـلـ أـوـ هـيـثـةـ مـثـلـ لـجـنةـ الخـدـمـةـ الـمـدـنـيـةـ الـدـولـيـةـ بـكـفـاءـةـ وـفـعـالـيـةـ لـاـ يـتـوقـعـ فـحـسـبـ عـلـىـ أـحـكـامـهـاـ الـقـانـونـيـةـ أـوـ التـشـريـعـيـةـ إـنـمـاـ عـلـىـ الـطـرـيـقـةـ الـتـيـ تـطـبـقـ بـهـاـ تـلـكـ الـاحـکـامـ وـأـيـضاـ عـلـىـ الرـوـحـ الـاـيـجـابـيـةـ الـتـيـ يـبـدـيـهـاـ أـعـضـاءـ لـجـنةـ وـالـامـانـةـ وـالـشـرـكـاءـ فـيـ الـعـمـلـيـةـ التـشـاـورـيـةـ لـتـنـفـيـذـ هـذـهـ الـاحـکـامـ تـنـفـيـذـاـ فـعـالـاـ"ـ . وـوـافـقـتـ اللـجـنةـ عـلـىـ أـنـهـ نـظـرـاـ لـانـ تـلـكـ الـمـسـأـلـةـ وـشـيـقـةـ الـارـتـبـاطـ بـالـخـبـرـةـ الـتـقـنيـةـ وـالـخـصـيـاتـ الـفـرـديـةـ لـلـمـسـؤـولـينـ الـثـلـاثـةـ الـمـعـنـيـيـنـ ،ـ فـمـنـ غـيـرـ الـمـسـتـصـوبـ -ـ بـلـ وـلـرـيـمـاـ كـانـ مـاـ يـلـحـ ضـرـرـاـ فـيـ الـاجـلـ الـطـوـيـلـ -ـ مـحاـوـلـةـ تـعـرـيـفـ تـلـكـ الـادـوـارـ بـطـرـيـقـ أـكـثـرـ تـقـيـيدـاـ مـاـ هـيـ مـعـرـفـةـ فـيـ النـظـامـ الأسـاسـيـ .

٤٧ - وـأـشـارـتـ اللـجـنةـ إـلـىـ أـنـهـ بـالـرـغـمـ مـنـ أـنـ وـشـيـقـةـ لـجـنةـ التـنـسـيقـ الـادـارـيـ لـمـ تـتـفـمـمـ تـوـصـيـةـ رـسـمـيـةـ بـشـانـ مـوـقـعـ اـمـانـةـ لـجـنةـ الخـدـمـةـ الـمـدـنـيـةـ الـدـولـيـةـ فـقـدـ نـوـقـشـتـ هـذـهـ الـمـسـأـلـةـ مـنـاقـشـةـ مـسـتـفـيـضـةـ وـلـهـذـاـ السـبـبـ فـيـانـهاـ تـوـدـ أـيـضاـ أـنـ تـبـدـيـ آرـاءـهـاـ .ـ وـذـكـرـتـ اللـجـنةـ بـأـنـ اـجـرـاءـ تـفـيـيرـ فـيـ الـمـوـقـعـ يـسـتـتـبعـ تـفـيـيرـاـ فـيـ الـنـظـامـ الـاسـاسـيـ ،ـ وـهـوـ أـمـرـ أـيـدىـ جـمـيعـ أـعـضـاءـ لـجـنةـ تـحـفـظـاتـ بـشـانـهـ وـيـعـارـضـهـ مـعـظـمـهـ .ـ وـسـاقـ الـاعـضـاءـ أـسـبابـاـ مـؤـيـدةـ وـمـعـارـضـةـ عـلـىـ السـوـاءـ لـنـقـلـ الـامـانـةـ إـلـىـ أـورـوباـ .ـ وـرـأـتـ اللـجـنةـ أـنـ وـجـودـ الـامـانـةـ وـرـئـيسـهـاـ وـنـائـبـهـ رـئـيسـهـاـ فـيـ نـيـويـورـكـ لـاـ يـؤـشـرـ عـلـىـ قـدـرـتـهـاـ عـلـىـ فـهـمـ وـخـدـمـةـ الـنـظـامـ الـمـوـحـدـ وـالـمـوـظـفـيـنـ الـدـاخـلـيـنـ فـيـهـ عـلـىـ نـطـاقـ الـعـالـمـ .ـ وـمـعـ ذـلـكـ رـئـيـ اـيـضاـ أـنـ قـرـبـ عـدـدـ أـكـبـرـ مـنـ الـمـنـظـمـاتـ

الداخلة في النظام الموحد الى المقر يمكن أن يعزز التفاهم . ومن ثم ففيما يتعلق
بأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية لن يؤثر النقل على ذلك الجزء من وظيفتها الذي
ينطوي على خدمة دورات اللجنة .

- ٤٨ - ونظرت اللجنة أيضاً في وثيقة أعدها اتحاد رابطات الخدمة المدنية الدولية وأبىت اتفاقها مع لجنة التنسيق الادارية في أنه لن يكون من المناسب اتباع مقترنات الاتحاد الداعية إلى التفاوض بشأن شروط الخدمة . ورأى اللجنة أن فكرة المفاوضات المباشرة لا تتناسب ، بحكم تعريفها ، مع مفهوم هيئة تقنية مستقلة ونزيفة كلجنة الخدمة المدنية الدولية تضع توصيات وتتخذ قرارات تؤثر على النظام الموحد للمنظمات . وأشارت اللجنة إلى أن الجمعية العامة كانت قد عارضت منذ وقت طويل ، في عام ١٩٨٨ ، اقتراح اتحاد رابطات الخدمة المدنية الدولية الداعي إلى اجراء مفاوضات مباشرة . وأوضحت اللجنة أن النظم الأساسية والادارية لموظفي جميع المنظمات ينسان على نسق العلاقات بين الموظفين والادارة وأن اقتراح اتحاد رابطات الخدمة المدنية الدولية لا يتعارض فحسب مع النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية بل لا يتفق أيضاً مع تلك النظم الأساسية والادارية لموظفيين .

الحواشي

- (١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة السابعة والعشرون ، الملحق رقم ٢٨ (A/87/28) ، المجلد الثاني ، المرفق الثامن ، الفقرة ٥٩ .

(٢) المرجع نفسه ، المجلد الأول ، الفقرة ١٣٦ .

(٣) المرجع نفسه ، الدورة الخامسة والأربعون ، الملحق رقم (A/45/30) ٣٠ .