

A

الأمم المتحدة

Distr.  
GENERAL

A/C.5/46/28  
25 October 1991  
ARABIC  
ORIGINAL : ENGLISH

الجمعية العامة  
NOV 6 1991  
UNION



الدورة السادسة والأربعون  
اللجنة الخامسة  
البند ١١٦ من جدول الأعمال

النظام الموحد للأمم المتحدة

تعليقات لجنة التنسيق للنقابات والرابطات  
المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة

مذكرة من الأمين العام

يحيل الأمين العام رفق هذا وثيقة مقدمة من لجنة التنسيق للنقابات والرابطات  
المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة ، لكي تنظر فيها اللجنة الخامسة (انظر  
المرفق) .

المرفق

آراء لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة  
لموظفي منظومة الأمم المتحدة

مقدمة

١ - شهد العالم ، منذ الدورة الخامسة والاربعين ، سلسلة من الوقائع التي أدت إلى إحداث تغييرات كبيرة في مجرى التاريخ وكذلك إلى فتح آفاق جديدة أمام الجنس البشري . ومع انتهاء الحرب الباردة ، يلاحظ أن الأمم المتحدة قد اكتسبت معنى وغرضا جديدين . وهي ترى أن مواردها متشعبة ، دون أن تبلغ حد الكفاية ، وذلك في الوقت الذي تسعى فيه إلى الاضطلاع بواجبات إضافية جاءت نتيجة تغير ديناميات الحالة العالمية .

٢ - وإذا أريد من الأمم المتحدة أن تفي بالآمال المتزايدة التي تعقدتها عليها الدول الأعضاء ، وأن تنجح فيما لم تنجح فيه في الماضي ، فإنه ينبغي على تلك الدول الأعضاء أن تلتزم تماما ، بالفعل والقول ، بأهداف هذه المنظمة . وفي نفس الوقت ، فإن موظفي النظام الموحد يقفون على أهبة الاستعداد ، كما هو شأنهم دائما ، كيما يدعموا الأمم المتحدة ، بكل طاقاتهم ، في كل ما تسعى إليه .

٣ - وبعد هذا ، فإن شمة إجماعا محبوبا بالقلق ، رغم ذلك ، بشأن ما يوجد من ضيق بمؤسسات النظام الموحد من جرّاء ما يحس به موظفو هذه المؤسسات ، بحق أو بدون حق ، بأن هناك محاولات متعمدة للنيل التعسفي من شروط خدمتهم ومن حقوقهم المكتسبة .

٤ - ومع اختلاط الحدود بين الدور السياسي للجنة الخامسة والمسؤوليات التقنية التي تضطلع بها لجنة الخدمة المدنية الدولية ، فاللجنة الخامسة تتناول بعض القضايا التقنية ولجنة الخدمة المدنية الدولية تقحم نفسها في مجالات سياسية ، يلاحظ أن شمة تعطلا لنظام المقارنة والموازنة الذي نشأ وتطور على نحو تدريجي خلال السنوات .

٥ - واللجنة الخامسة قد اضطلعت بمهام تقنية كانت قد تعودت في الماضي أن تعهد بها إلى هيئتها التقنية - لجنة الخدمة المدنية الدولية - ومن ثم ، فإنها تواجهه

اليوم موقفاً عسيراً يقتضيها بأن تبنت في مواضيع تقنية بالغة التعقيد من شأنها أن تمثل تحدياً لما اضطرت إلى اتباعه ، بحكم القيود الزمنية الشديدة التي تسود دورتها ذات الشهور الثلاثة ، من النظر في الأمور على نحو معجل . وهناك ، بالتالي ، تخوف كبير من أن تؤدي بعض قراراتها إلى عواقب غير متوقعة وغير مستحبة ، مع عدم ظهور تلك العواقب إلا بعد مرور أشهر عديدة .

٦ - ومن الملاحظ ، من ناحية أخرى ، أن لجنة الخدمة المدنية الدولية قد سمحت لنفسها في السنوات الأخيرة ، في إطار ما يكتنفها من ضغوط ، بالانغماس في دراسات غير تقنية .

٧ - والموظفون ، الذين حار بهم الأمر فيما بين هاتين اللجنتين ، قد تزايد شعورهم بالإحباط وهم يسعون إلى تحقيق الاقتناع بوجهات نظرهم . فلقد شهدوا الجمعية العامة ترفض توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية ، التي انبثقت عما قدموه من مدخلات ، مع حرمانهم في نفس الوقت من الوصول لذلك المحفل الذي يتخذ قرارات حساسة من شأنها أن تؤثر على أجورهم وشروط خدمتهم .

٨ - وفي هذه اللحظة الحاسمة من حياة المنظمة ، لا ينبغي إدخار أي جهد في سبيل وضع نظام يمكن الموظفين من المشاركة على نحو هادف في كافة المناقشات التي تؤثر على أجورهم وشروط خدمتهم .

#### أولاً - تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

٩ - نظرت لجنة الخدمة المدنية الدولية ، في دورتها الرابعة والثلاثين ، في قضيتين من القضايا ذات الأهمية القصوى بالنسبة لموظفي النظام الموحد : مرتبات الفئة الفنية (بما فيها مرتبات الأساس/الحد الأدنى) والأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي فيما يتعلق بفئة الخدمات العامة .

الف - مرتبات الفئة الفنية

١ - الهامش القائم بين أجور موظفي الولايات المتحدة  
وأجور موظفي الأمم المتحدة

١٠ - لا يزال موظفو الفئة الفنية يعانون من آثار تجميد الأجور الذي فرض في عام ١٩٨٥ ، والذي استمر ساري المفعول في بعض مراكز العمل حتى شهر تموز/يوليه من العام الماضي . والقدرة الشرائية التي فقدتها هؤلاء الموظفون خلال تلك السنوات (والتي تصل إلى ٣٠ في المائة في بعض مراكز العمل) ما زال ينبغي استعادتها .

١١ - ومنذ عام ١٩٨٤ ، والنظام الذي يضبط أجور موظفي الفئة الفنية ما فتح خاضعا لقيود الهامش (أو الفرق) ، الذي يبلغ ١١٠-١٢٠ ، والقائم بين أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة وأجور موظفي الأمم المتحدة . وقبل عام ١٩٨٤ ، كان هذا الهامش بمثابة هامش إرشادي فحسب ، ولم يكن يحدث تجميد تلقائي للأجور في حالة تجاوز الحد الأقصى للهامش (١٢٠) .

١٢ - وكانت شمة أشار ما لإدخال نطاق هامشي ثابت ، يبلغ ١١٠-١٢٠ ، من شأنه أن يربط على نحو متشدد بين أجور موظفي الأمم المتحدة وأجور موظفي إحدى الخدمات المدنية التي تتسم بالانخفاض بنسبة ٣٠ في المائة عن أجور موظفي القطاع الخاص بالولايات المتحدة (التي تمثل أساسا للمقارنة بذات الخدمة المدنية بالولايات المتحدة) ، وقد تفاقت هذه الآثار في أعقاب ما قرره الجمعية العامة في عام ١٩٨٩ (بالقرار ١٩٨/٤٤ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩) من جعل متوسط الهامش ١١٥ خلال فترة خمس سنوات تبدأ في عام ١٩٩٠ .

١٣ - ومن جراء إدخال نطاق هامشي ثابت وتحديد متوسط يبلغ ١١٥ لفترة خمس سنوات ، يلاحظ أن شمة تعطلا للاداء العادي لنظام تسوية مقر العمل ، وهو نظام يرمي إلى التعويض عن فروق تكلفة المعيشة بين مدينة الاساس (نيويورك) ومراكز العمل الأخرى ، إلى جانب التعويض عما يحدث من تضخم بكل مركز من هذه المراكز .

١٤ - وفي العام الماضي ، أوصت لجنة الخدمة المدنية الدولية الجمعية العامة بإلغاء المتوسط البالغ ١١٥ والممتد لفترة خمس سنوات والمتعلق بنطاق الهامش ، كما أنها قد كررت تلك التوصية هذا العام . ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات

المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة تحت الجمعية العامة بقوة على الانصياع لهذه التوصية ، وتؤكد أنه في حالة عدم القيام بذلك فإن موظفي الفئة الفنية بالنظام الموحد سيتعرضون لتجميد جديد طويل الأجل من شأنه أن يطيح بالفعل بتلك الزيادة الشاملة التي مُنحت في عام ١٩٩٠ .

١٥ - بيد أن إلغاء شرط المتوسط البالغ ١١٥ قد لا يكون كافيا لتجنب تجميد أجور موظفي الفئة الفنية . وفي الدورة الرابعة والثلاثين للجنة الخدمة المدنية الدولية ، أُيد ممثلو الموظفين بقوة فكرة وقف العمل بنطاق الهامش البالغ ١١٠-١٢٠ إلى حين ظهور النتائج المتوقعة للقانون الاتحادي لإصلاح الأجور بالولايات المتحدة ، ظهورا كاملا . وتوصية لجنة الخدمة المدنية الدولية ، التي تقضي بمنح فئات جزئية من فئات تسوية مقر العمل في نطاق عدم تجاوز الحد البالغ ١٢٠ القائم بين أجور موظفي الولايات المتحدة وأجور موظفي الأمم المتحدة ، تعد من منتصفات الحلول بالنسبة لهذه المشكلة . ولجنة الخدمة المدنية الدولية قد أجمت مرة أخرى ، لاعتبارات سياسية ، عن وضع توصية تقنية . ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي الأمم المتحدة تحت الجمعية العامة واللجنة الخامسة على السماح بالسريان العادي لنظام تسوية مقر العمل ، وذلك من خلال وقف نطاق الهامش البالغ ١١٠-١٢٠ إلى حين بدء نفاذ القانون الاتحادي لإصلاح الأجور .

## ٢ - المرتبات الأساسية

١٦ - من أهداف الاستعراض الشامل لشروط خدمة الفئة الفنية وما فوقها ، الذي تضطلع به لجنة الخدمة المدنية الدولية بناء على طلب الجمعية العامة ، تبسيط وتوضيح ذلك النظام غير العملي المتعلق بأجور واستحقاقات تلك الفئات من الموظفين ، وهو نظام قد نشأ وتطور عبر سنوات عديدة اتسمت بحدّة التضخم وبتقلبات في أسعار الصرف ، مما عاكس فسادا بنظام كان يعد مستقرا في يوم من الأيام .

١٧ - ومن المجالات التي تحقق فيها قدر كبير من النجاح ، في هذا المضمار ، ما تم من الاستعاضة عن ذلك المزييج المزعج من التدابير الخاصة التي اتخذت عبر السنوات استجابة لمشاكل محددة بنظام يستخدم المرتبات الأساسية باعتبارها مرتبات دنيا يتعين ٠٩١٠٩١ في أي مكان بالمنظومة .

١٨ - وإلى جانب توفير المبالغ الدنيا التي يجب دفعها على صعيد المنظومة ، يلاحظ أن جدول المرتبات الأساسية/الدنيا يُستعمل في غرضين آخرين : جدول المشقة - التنقل الذي تحدد بوصفه جزءا من الاستعراض الشامل المتعلق بمجازاة التنقل والتعويض عن ظروف المشقة السائدة في بعض مراكز العمل ، ومدفوعات نهاية الخدمة .

١٩ - وثمة عنصر أساسي للنظام الجديد يتمثل في الاحتفاظ بالصلة بين مستوى جدول المرتبات الأساسية/الدنيا بالأمم المتحدة من تزي جدول المرتبات الأساسية بالولايات المتحدة ، وذلك من خلال الاضطلاع بغوص سنوية ترمي إلى استكمال جدول الأمم المتحدة ، عند الاقتضاء ، بواسطة دمج بعض فئات تسوية مقر العمل في المرتب الأساسي استنادا إلى عدم الزيادة أو النقصان . وينبغي أن يراعى ، مع هذا ، أن هذا الدمج لن يفيد الموظفين ، بمئة عامة ، بل إن فائدته تتصل فقط بمراكز عمل قليلة بعيدة عن المقر تتسم بانخفاض تكلفة المعيشة ، فضلا عن أولئك الموظفين الذين يتلقون مدفوعات ما في إطار جدول التنقل - المشقة .

٢٠ - والجمعية العامة قد طلبت إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقدم تقريرا إليها بشأن تطبيق نظام المشقة - التنقل ، وذلك في دورة الجمعية السابعة والأربعين . والمعلومات المتوفرة عن أداء هذا النظام الجديد تدل ، فيما يبدو ، على أنه قد حقق أغراضه فيما يتمثل بتشجيع تنقل الموظفين واجتذابهم للخدمة في مراكز عمل صعبة . ومن الضروري ، بالتالي ، أن يترك هذا النظام قائما لسنوات قليلة أخرى ، كما كان مزمعا من قبل ، حتى يجيء التقييم المقرر تقديمه إلى الجمعية العامة في عام ١٩٩٢ تقييما له أهميته ، وحتى لا يفقد النظام ما يحظى به من موثوقية لدى الموظفين .

### ٣ - الدراسة المتعلقة بالخدمة المدنية الوطنية الأفضل اجرا

٢١ - مما يتصل على نحو وثيق بقضية أجور الموظفين في الفئة الفنية وما فوقها ، تلك المسألة المعنية بدراسة الخدمة المدنية الوطنية الأفضل اجرا .

٢٢ - وما فتح الموظفين ، سنوات عديدة ، يقولون بأن الخدمة المدنية الاتحادية الأمريكية لم تعد هي الخدمة المدنية الوطنية الأفضل اجرا ، التي نص عليها مبدأ نوبلمير .

٢٣ - ومنها يميل إلى ترجيح هذا الرأي ، ما تحسُّ به بعض الحكومات من الاضطراب لتقديم مدفوعات تكميلية إلى رعاياها لتشجيعهم على العمل بالأمم المتحدة ، إلى جانب تلك الصعوبات التي تواجهها المنظمة في اجتذاب رعايا بعض من الدول الأعضاء الذين يفضلون العمل بالاتحاد الأوروبي أو بمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي .

٢٤ - ولقد سبق للجنة الخدمة المدنية الدولية أن شرعت في دراسة تتعلق بالخدمة المدنية الوطنية الأفضل اجرا ، ولكنها لم تصل إلى رد محدد . وجوهر هذه المشكلة يتمثل في تلك الأحكام المتصلة ببعض من العناصر من قبيل المعاشات التقاعدية وفروق تكلفة المعيشة .

٢٥ - والآن ، وقد وضعت لجنة الخدمة المدنية الدولية منهجية تتعلق بإجراء تحقيقات دورية لاسي المقارنة المحتملة ، وإن كانت منهجية أولية ، فإنه ينبغي المضي قدما إلى المرحلة الثانية . وهذا يتطلب تحديد الخدمات المدنية الوطنية التي ستجري دراستها بمزيد من التفصيل .

٢٦ - والجمعية العامة قد نمت ، في قرارها ١٩٨/٤٤ ، على إجراء مثل هذه التحقيقات كل خمس سنوات ، وقد كان من المقرر ، في الواقع ، الاضطلاع بهذا التحقيق كجزء من الاستعراض الشامل لشروط خدمة موظفي الفئة الفنية وما فوقها ، الذي أنجز في العام الماضي . ولقد أرجئ ، مع هذا ، لضيق الوقت .

٢٧ - ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة لا يمكنها أن تقبل مزيدا من التأجيل ، وهي تطلب إلى الجمعية العامة أن تكلف لجنة الخدمة المدنية الدولية بإجراء دراسة مفصلة لاسي المقارنة المحتملة ، التي تحددت في المرحلة الأولى ، وأن تقدم إليها تقريرا عن ذلك في دورتها القادمة .

باء - المعاشات التقاعدية لموظفي فئة الخدمات العامة

الاستعراض الشامل للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي  
وما يترتب عليه من معاشات تقاعدية لموظفي فئة الخدمات  
العامة والفئات ذات الصلة

٢٨ - عُرض على اللجنة الخامسة ، في الدورة الحالية ، تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن المرحلة الأولى من الاستعراض الشامل للأجر الداخل في حساب المعاش

التقاعدني وما يترتب عليه من معاشات تقاعدية لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة ، وهو واجب قد اضطلعت به لجنة الخدمة المدنية الدولية في تعاون مع مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، واللجنة مكلفة بتقديم تقرير عن ذلك إلى الجمعية العامة ، في دورتها السادسة والأربعين ، بموجب أحكام القرار ٢٤٢/٤٥ المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ .

٢٩ - والمعاشات التقاعدية ، إلى جانب المرتبات ، تمثلان العنصرين الأساسيين لعملية الأجور . والمبدأ التوجيهي المتعلق بتحديد المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة قد وضعه فريق الخبراء المعني بالأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، وهو فريق من تشكيل لجنة التنسيق الإدارية . وقد ورد في تقرير هذا الفريق "عند وضع أي خطة شاملة للتقاعد ... ينبغي أن يراعى في هذه الخطة أن تكفل للمشاركين فيها ، عند بلوغهم سن التقاعد ، استحقاقات تؤمن لهم أن يعولوا أنفسهم في ظل ظروف لا تختلف كثيرا عن تلك الظروف التي كانت تكتنفهم في السنوات الأخيرة لخدمتهم" .

٣٠ - ونظام المعاشات التقاعدية بالأمم المتحدة قد ظل مطبقا ، على نحو مرضٍ ، خلال فترة سريانه الممتدة ٤٠ عاما . وهو يشكل ، بالإضافة إلى ذلك ، الصلة الأخيرة بين موظفي فئة الخدمات العامة والخدمة المدنية الدولية . وفي حالة قطع هذه الصلة ، فإن الاحتمالات المهنية لموظفي فئة الخدمات العامة سوف تتعرض للتأثر ، حيث لا توجد أي إمكانية لتعديل المعاشات التقاعدية فيما بين الفئات من أجل التسليم بسنوات من سنوات الخدمة .

٣١ - وحتى في هذه الحالة ، فإن نظام المعاشات التقاعدية بالأمم المتحدة معرض للنقد ، مرة أخرى . فاستنادا إلى بعض "الشذوذات" ، مضت لجنة الخدمة المدنية الدولية في تقويض نظام شبتت كفايته طوال السنوات ، وهو ليس بحاجة إلا إلى تهذيب بسيط للإيمان في تكييفه وفق الأحوال المتغيرة .

٣٢ - وتبرير خفض الاستحقاقات ، في هذه المرة ، لا يرجع إلى الخلل الاكتواري بصندوق المعاشات التقاعدية . ومن الملاحظ ، في الواقع ، أن هذا الخلل الضخم قد تلاشى تقريبا الآن ، مما لا يعود الفضل فيه إلى الدول الأعضاء ، كما تنص على ذلك أنظمة الصندوق ، فمعظم هذا الفضل يرجع إلى حدوث زيادة في مساهمات موظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة . (وينبغي أن يراعى في هذا الصدد أن أي تخفيض للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي سيؤدي إلى زيادة الخلل الاكتواري مرة أخرى) . ومن دواعي السخرية ، بالتالي ، أن يُعاد عقاب هؤلاء الموظفين دون أي داع .



٣٣ - وبعد مشاهدة التدهور الذي لحق بالمعاشات التقاعدية لموظفي الفئة الفنية ببعض مراكز العمل ، من جراء نقص قيمة دولار الولايات المتحدة والمآخذ التي تكتنف أساس المقارنة الراهن (الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة) ، لم تقم لجنة الخدمة المدنية الدولية بتقويم هذه السلبيات ، بل إنها قد ارتأت بدلا من ذلك أن من الأنسب لها أن تبلغ الجمعية العامة بأن "الشذوذات" ترجع إلى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمات العامة ، وهو أجر "يتمس بالضخامة" .

٣٤ - ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة تشعر بقلق بالغ إزاء هذا القرار التعسفي ، الذي اتخذته لجنة الخدمة المدنية الدولية ، والمتعلق بقصر نطاق الاستعراض الشامل على دراسة نهجين اثنين فقط ، وهما استبدال الدخل والممارسة المحلية ، مما يعني ، بالتالي ، تجاهل اللجنة للخيارات الأخرى التي اقترحها الفريق العامل المعني بالاستعراض الشامل للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، ولا سيما ذلك الخيار المتمثل بالإبقاء على النظام القائم . ولجنة التنسيق تنبه بصفة خاصة ، علاوة على ذلك ، إلى أن لجنة الخدمة المدنية الدولية تقترح إجراء دراسة من دراسات الجدوى دون أن تقوم ، في البداية ، بتحديد منهجية للاضطلاع بها .

٣٥ - ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة تقول بأن المشاكل المحددة ، التي ظهرت في النظام الحالي ، بحاجة إلى حلول محددة أيضا . ولجنة الخدمة المدنية الدولية تقترح الآن الشروع في دراسة باهظة التكلفة وبألغة التعقد للخطط المحلية للمعاشات التقاعدية ، وهي تقول بأن نفس المعيار المطبق عند تحديد مرتبات فئة الخدمات العامة (وهو معيار الممارسة المحلية) يجب تطبيقه كذلك عند تحديد المعاشات التقاعدية لهذه الفئة . وهذا المنطق يتجاهل حقيقة بألغة الأهمية تتمثل في أن أصحاب الأعمال المحليين ليست لديهم معاشات تقاعدية من أي نوع بالكثير من البلدان ، إن لم يكن بمعظمها . وهذا يعني أن موظفي الأمم المتحدة المعيّنين على أساس محلي يجب حرمانهم من الحصول على معاش تقاعدي .

٣٦ - ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة ما فتئت دوما مستعدة للتعاون مع كافة الهيئات التي تتناول شروط الخدمة لأي من فئات الموظفين . ومن ثم ، فإنها تلاحظ ، مع الأسف ، أن الأعمال المضطلع بها فيما يتصل بالاستعراض الشامل للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة قد جرت في سياق من التشاور المصطنع الذي يرمي إلى تبرير قرارات سبق اتخاذها .

٣٧ - وموظفو فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة يشكلون نسبة مئوية كبيرة من المساهمين في صندوق المعاشات التقاعدية ، ولقد طُلبوا ، عبر السنوات ، بتحمل جزء متزايد من تكاليفه . وهم يعانون بالفعل من التقسيم التعسفي للموظفين إلى فئتين مستقلتين ، فضلا عن محدودية الإمكانيات الوظيفية المتوفرة لهم ، مما يؤدي إلى انخفاض مستويات معاشاتهم التقاعدية . وهم لا يستطيعون ، بالتالي ، تفهم هذا الاعتداء الجديد على شروط خدمتهم من خلال أجرهم الداخل في حساب المعاشات التقاعدية .

### ثانيا - أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية

٣٨ - إن لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة تؤيد ، كما سبق القول فيما مضى ، التفاوض المباشر بين الموظفين وأرباب أعمالهم بشأن شروط الخدمة . بيد أن لجنة التنسيق تنوي ، في الوقت الذي تتوفر فيه الآلية الراهنة ، استخدام تلك الآلية على أحسن وجه ممكن ، وهي ستعاون بالتالي مع جميع الأطراف المعنية في مجال تحسين أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية ، طالما كانت هناك مراعاة تامة للاهتمامات المشروعة للموظفين عند وضع توصيات لتقديمها إلى الجمعية العامة .

٣٩ - وفي ضوء المناقشات التي جرت في الدورة الرابعة والثلاثين للجنة الخدمة المدنية الدولية ، فإن لجنة التنسيق تصر مرة أخرى على أنه ينبغي للجنة أن تعمل بوصفها هيئة تقنية بحتة .

٤٠ - ومن المؤسف أن السنوات القليلة الماضية قد شهدت ميلا من اللجنة نحو الخروج عن دورها التقني والدخول في قرارات سياسية ، وذلك في الوقت الذي حاولت فيه اللجنة الخامسة أن تزايد على اللجنة بشأن نقاط تقنية معقدة .

٤١ - وفي الوقت الذي قامت فيه اللجنة بإدخال بعض من التعديلات البنّاءة في أسلوب عملها ، من خلال تمكين ممثلي وهيئات الموظفين من حضور جلسات اتخاذ القرارات ، فإن لجنة التنسيق ليس أمامها سوى أن تلاحظ ، بغلق متزايد ، أن هناك فيما يبدو في الوقت الراهن محاولة للإرساء الرسمي للممارسة المتعلقة بعقد جلسات للإحاطة ، وهي ممارسة قد بدأت هذا العام في الدورة الرابعة والثلاثين للجنة . وهذه الجلسات يمكن أن تصبح ماثلة للجلسات التنفيذية ، بكل ما يحيط بها من مخاطر بسبب استبعاد ممثلي الموظفين . وبمجرد اتخاذ قرار ما في مثل هذه الجلسات ، فإنه يستحيل تقريبا إقناع

أعضاء اللجنة في جلسة علنية بتغيير رأيهم ، ولا سيما إذا كان قد تم التوصل لهذا القرار بتوافق الآراء . ومن رأي لجنة التنسيق أن تشكيل أفرقة عاملة ثلاثية بشأن القضايا الرئيسية يعدُّ بمثابة الطريق الوحيد للاهتداء إلى الأمام . ويجب إشراك ممثلي الموظفين في جميع مراحل أعمال اللجنة ، بما فيها إعداد الوثائق .

٤٢ - والاعتبارات المالية والاقتصادية كشيء ما تصبح الشغل الشاغل عند مناقشة قضية ما ، وذلك حتى عندما لا تكون اللجنة مشغولة باتخاذ قرار من قراراتها ، مما ورد في المادة ٣٣ من نظامها الداخلي ، بل عند مجرد تقديم توصية إلى الجمعية العامة لاعتمادها أو رفضها .

٤٣ - وكون اللجنة ملتزمة بالعمل داخل الإطار العام ، الذي حددته قرارات الجمعية العامة ، فإن هذا لا يعني أنها لا تستطيع الاضطلاع بمبادرة لتقديم الاقتراحات التي توجد مبررات تقنية لها . ولجنة التنسيق مقتنعة تماما بأن لجنة الخدمة المدنية الدولية يجب عليها ، باعتبارها هيئة تقنية بحتة أن تضع توصيات لعرضها على الجمعية العامة ، وأن تترك للجمعية العامة أمر اتخاذ القرارات السياسية .

٤٤ - وإذا أُريد من الموظفين أن يشقوا في تلك العمليات ، التي تحدد شروط خدمتهم ، فإنه يجب إبلاغهم بأن ممثليهم يشتركون في كل مرحلة من مراحل وضع التوصيات ونظر اللجنة الخامسة فيها . ولجنة التنسيق تطلب بشكل عاجل ، في هذا المضمار ، بالسماح لممثلي الموظفين بالمشاركة في الاجتماعات غير الرسمية للجنة الخامسة . ومن الضروري ، في رأي لجنة التنسيق ، أن تتاح لهؤلاء الموظفين فرصة مواجهة أرباب أعمالهم في هذه المرحلة من مراحل عملية اتخاذ القرار .

-----