

المجتمعية العامة



Distr.
GENERAL

A/C.5/46/35
7 November 1991

ARABIC
ORIGINAL : ENGLISH/FRENCH

Original Text

NOV 14 1991

الدورة السادسة والأربعون

اللجنة الخامسة

البند ١١٦ من جدول الأعمال

النظام الموحد للأمم المتحدة

تعليقات مقدمة من اتحاد رابطات
الموظفين المدنيين الدوليين

مذكرة من الأمين العام

يحيى الأمين العام طي هذا ، وثيقة مقدمة من اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين لكي تنظر فيها اللجنة الخامسة . وقد قدمت هذه الوثيقة عملاً بأحكام الفقرة ٣ (ب) من قرار الجمعية العامة ٢١٣/٣٥ المؤرخ في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ التي قررت فيها الجمعية العامة الإعراب عن استعدادها لتلقي "آراء الموظفين التي يقوم ممثل يسميه اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بعرضها في وثيقة تقدم بواسطة الأمين العام تحت بند جدول الأعمال المعنون 'تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية'^١ و 'النظر في هذه الآراء بعمان' " .

المرفق

تعليقات مقدمة من اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين

أولا - نظرة عامة

١ - عندما اجتمع هذا الاتحاد مع لجنة الخدمة المدنية الدولية في باريس في آذار/مارس ١٩٩١ شم في نيويورك في مرحلة لاحقة من العام نفسه ، جرى تبادل الآراء المعتمد الذي درجنا عليه والذي شابه الاحباط وقصر النظر وعدم حسم الامور . فقد عاد أعضاء اللجنة لكي يظهروا تصميمهم على التصدي لبيان جدول الاعمال متوكين المهد الوحيد المتمثل في تقليله وتخفيفه ، ومن شم تهويين أحكام وشروط الخدمة لجميع الموظفين التابعين للنظام الموحد للأمم المتحدة . وعندما يتواجد شخص ما في بيئته الخدمة المدنية الدولية لفترة ١٦ سنة على الأقل ، على نحو ما هو الحال بالنسبة لكثير من ممثلي الموظفين (وهو ليس كذلك بالنسبة للممثلين المحترمين من أعضاء اللجنة) ، فإن صبر الفرد أزاء عقلية التخفيف يصبح ضارا . وفي حقيقة الأمر فإن غرابة مواقف أعضاء اللجنة أصبحت أمرا يمكن التنبؤ به لدرجة أن ممثلي الموظفين باتوا قادرين على استباق ردود أفعال أعضاء اللجنة أزاء أي قضية مطروحة ؛ فلم يمد يعوز اللجنة بحال أن تلتزم طريقة تقديم تخفيف ما وإذا كان سبيل الاقتطاع بعيدا عن الوضوح ، عممت اللجنة إلى تأخير القضية بإن تطلب اجراء دراسة بشأنها .

٢ - خلال الدورة الأخيرة التي عقدتها لجنة الخدمة المدنية الدولية كان الذي يعني بعض أعضائها أن من السهل علينا أن ننتقدهم ، ومن شم اتهمونا بالافتقار إلى الشجاعة التي تدفعنا لأن نرفع موتنا مباشرة وبوضوح إلى اللجنة الخامسة . وقد أكدنا لهم أننا نملك كل أسباب الشجاعة ولن نفوت هذه الفرصة . وقد شجعنا أعضاء اللجنة على طرح آرائنا على اللجنة الخامسة بنفس الاماليد التي تتبعها معهم ، وبخاصة فيما يتعلق بعدها قضايا فنية من قبيل تجميد مرتبات الموظفين الفنلنديين ، والقرار غير المقبول بمواصلة دراسة ترمي إلى تغيير طريقة تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لفئة الخدمات العامة وفئات الموظفين المتصلة بها وهو نظام أدى دوره جيدا في الماضي .

- ٢ - ولقراة ١٦ عاما ، ما برح ممثلو الموظفين يتخاطبون مع اللجنة الخامسة على شكل بيان مكتوب يقدموه كل سنة . بيان يقدم وحوار مفقود . وعبر السنوات الـ ١٦ ، تلقت اللجنة الخامسة متأكلا كميات يعلم الله بها من الأوراق التي تحتوي على أعمدة لا حصر لها من الأحصاءات والتفسيرات والتبريرات التي تدعم اصرارنا على ضرورة الا تخضع أحكام وشروط الخدمة للموظف المدني الدولي للتحقيق إلى أصرف قاسم مشترك . وكم هي محلقة توقعات الجمعية العامة للأمم المتحدة من موظفيها الدوليين ، وكم هي مهمة تلك الواجبات التي توكلها إليهم ، ولكن كم هو قليل ذلك التعويض الذي تبدي الجمعية العامة استعدادها لمنحه . إن قلة قليلة من أعضائها هي التي استطاعت بالفعل أن تلم بطرف ما برح الموظفون يقولونه ؛ وهؤلاء الذين يفهمون بحق الحاجة إلى تشريع استخدام الموظفين الأكفاء من خلال تقديم تعويض تنافسي لهم ، فضلوا أن لا يفصحوا عن قناعتهم ربما خشية أن يقوم بكتبتها الدول الأعضاء الأكبر أو الأثقل .

- ٤ - وفي سنة ١٩٨٨ قررت اللجنة الخامسة أن تغير اسلوب عملها ، وتقيم نظاما من "الاجتماعات غير الرسمية" التي تستثنى المشاركة من جانب ممثلي الموظفين . وآدت هذه الخطوة إلى ممارسة غير مقبولة ومهينة من "الجلوس في الأروقة" التي كانت تنطوي على جلوس ممثلي الموظفين في الممر المفضي إلى قاعة الاجتماع بانتظار أستللة يطرحوها عليهم المندوبون . ولم تكن تلك اهانة تم كرامتنا فحسب ولكنها كانت اهانة أيضاً لأعضاء الجمعية العامة إذ تعين عليهم أن يظهروا عجزهم عن أن يشقوا في نفس العناصر التي عهدوا إليها ببرامج بلادهم . ولا شك أن اللجنة الخامسة ستتفق على أن المطلوب هو منظور جديد ، بعد أن أصبح من المسلم به في معظم البلدان أن مشاركة الموظفين تمثل مساهمة لها قيمتها في كفاءة إدارة منظمات القطاعين الخاص والعام على السواء .

- ٥ - وقد أتت حين من التهر خلال الستة عشر عاما ، كانت الأمم المتحدة فيه ، (وليس وكالاتها المتخصصة) ، ثعاني من أزمة في الشقة . وربما لم يكن في صالح بلدان كثيرة أن يكون هناك أمم متعددة قوية ، أو ربما كانت هناك أسباب أخرى للتدين الذي شاب مصداقية الأمم المتحدة . ومهمها كان الأمر ، فإن الآراء تتعرّف الآن لتفعيل وقد أثبتت الأمم المتحدة جدارتها يومها محفلا دوليا ، ويرجع الفضل في ذلك إلى حد كبير للجهود المتواصلة التي يبذلها أولئك الذين يقومون بالعمل فيها .

- ٦ - وفيما أصبحت المنظمة تحظى بالثناء ، فإن الموظفين لا يحظون إلا باعتراض فشيل من جانب المنظمة ومن جانب العالم بشكل عام . وفي حقيقة الأمر ، فإن همة إجراءات تتخذها الهيئة الفنية للجنة الخامسة يقصد بها تشبيط عزائم الموظفين .

على سبيل المثال ، لماذا تم خفض مستويات المعاش التقاعدي للموظفين الفنيين مرتين ؟ ولماذا جُمدت مرتبات الموظفين الفنيين لمدة أربع سنوات ؟ ولماذا تريد هذه الهيئة الفنية أن تهاجم نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الخدمات العامة ؟ ولماذا خلقت اللجنة الخامسة مشكلة تسمى "التدخل" عندما رفعت تعديل مرتبات الموظفين الفنيين ؟ ولماذا باتت الان راغبة في معالجة مشكلة التداخل التي خلقتها من خلال اتخاذها على تخفيض المرتبات والمعاشات التقاعدية لموظفي الخدمات العامة بدلاً من رفع مرتبات الموظفين الفنيين ؟ ولماذا هي عاجزة عن أن ترى أن هيئتها الفنية تخرب النظام الموحد من خلال اصرارها على أن تظل شروط الخدمة في حال مضطرب من التدهور ؟ ولماذا تعزز عن تفهم المشاكل الأساسية التي باتت اليوم تواجه المستخدم المدني الدولي ؟ إلى هذا الحد صارت بحق بعيدة عن معايشة الواقع ؟

٧ - وهناك عدة نقاط في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية نود أن نتعلق عليها ونحو نتوقع استجابة بناءً من جانب اللجنة الخامسة لموافقنا هذا العام .

ثانياً - المعاشات التقاعدية

٨ - يتوقع الموظفون معاشات تقاعدية أساسية بالعملة المحلية يتم مساواتها مع المعاشات التقاعدية في مدينة الاسكندرية - ٥٠ في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بعد ٣٥ سنة من الخدمة ، أو الخيار الكامل دال على نحو ما يرد في تقرير مجلس المستشار للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة الذي بات متاحاً للجنة الخامسة . وقد حان الوقت لزيادة الاشتراكات إلى ٢٤ في المائة (مع الحفاظ على نسبة الثالث/الثلثين) . وقد تم الاتفاق على هذا في عام ١٩٨٣ ولكنه لم يوجد بعد طريقه كاملاً إلى التنفيذ .

٩ - وينظر الموظفون الفنيون إلى المعاشات التقاعدية للنظام المتعدد أساساً للمقارنة فماذا يرون ؟ ليس من مقارنة إيجابية يمكن تبيتها في أقل القليل . إن العمر المتوسط للدخول إلى الخدمة المدنية للولايات المتحدة هو ٢٣ وليس هناك عمر للتყاعد الالزامي . والذين يتتقاعدون في سن ٦٢ يتراكمون الخدمة بمعدل تراكمي يبلغ ٧٨ في المائة من متوسط آخر أجر . والحد الأقصى الممكن للتراكم هو ٨٠ في المائة . وفي نظام الأمم المتحدة فيإن متوسط عمر دخول الخدمة للموظفين الفنيين هو ٤٣ ، وأقصى تراكم هو ٤٦ في المائة . والسياسة التي يؤيدوها الموظفون هي كفالة معدل تراكم

بنسبة ٢ في المائة يبدأ عند دخول الخدمة ويترافق بصفة ائتمان للاشتراك في المعاش التقاعدي في خلال ٣٥ سنة من الخدمة .

ثالثا - المرتبات

١٠ - على مدى ستة عشر عاما ، ظلت القدرة الشرائية لمرتبات الموظفين الفنيين في حال من الانخفاض المضطرب من خلال سياسة التخفيضات التي اتبعتها عameda اللجنة الخامسة ورفقت وفقها أن تكفل التكيف الكامل مع زيادات تكاليف المعيشة . وعندما فررت التجديد في عام ١٩٨٤ ، ضمنت أن مرتبات الموظفين الفنيين لن تستطيع قط أن تلتحق تكاليف المعيشة .

١١ - وفي عام ١٩٨٩ كان الهاشم قد حدد عند متوسط لنقطة الوسط يبلغ ١١٥ لمدة خمس سنوات . وما هم أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية يعاودون التوصية بالفاء هذا المتوسط ومنع فئات جزئية لتسوية العمل شريطة لا تحرك الهاشم ليزيد على ١٢٠ . والنتيجة بالنسبة للموظفين الفنيين هي تجميد جزئي . ويوصي الموظفون برفع الحد الأعلى للهاشم لكي يصل إلى ١٢٥ على الأقل لحين معرفة الآخر الكامل الناجم عن قيامون المقارنة لأجر المستخدمين الاتحاديين للولايات المتحدة .

رابعا - إعادة تشكيل لجنة الخدمة المدنية الدولية

١٢ - مرفق بهذا التقرير نسخة من ورقة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن إداء لجنة الخدمة المدنية الدولية . ونحن نشّق أن اللجنة الخامسة ستأخذ وقتها في قراءته بإيمان وتولي مقتراحاتها نظرا دقيقا . وقد حان الوقت الذي ينبغي أن يُعطى فيه الموظفون الحق الكامل في التفاوض مع رب عملهم . ولكي يتم هذا ، فنحسن بحاجة إلى آلية للتفاوض تتسم بالعِدْة الكاملة وبارتفاع المستوى المهني وبال موضوعية .

خامسا - الامن والاستقلالية للموظفين
المدنيين الدوليين

١٣ - يشعر اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ببالغ القلق إزاء الانتهاكات الجارية ضد استقلالية وأمن الموظفين المدنيين الدوليين وبخاصة عدد الموظفين من وكالة إغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الادنى (الأونروا) الذين لا يزالون محتجزين أو مسجونين في الشرق الاوسط .

١٤ - ويناشد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين اللجنة الخامسة أن تضاعف جهودها لكي توضح بجلاء للحكومات ومائر الهيئات عدم مشروعية احتجاز موظفين مدنيين دوليين دون تفسير ، حتى ولو كان هؤلاء الموظفون من رعايا البلد الذي يحتجزون فيه . وفي حالة اعتقال ، يتبعين على الأمم المتحدة ووكالاتها أن تلتزم سبل الاتصال بالموظفي المحتجز ، وأن تتحمل المسؤلية كاملة عن الزيارات الطبية المنتظمة التي يقوم بها له طبيب أو فريق من الأطباء .

١٥ - وبعد إطلاق سراح الموظف من الاحتياز ، ينبغي أن يتم إعادة إدخال الموظف إلى الخدمة بسرعة ويس وبغير ضفوط قدر الإمكان ودون تأخير بيروقراطي .

١٦ - وينبغي أن ينشأ في مكتب منسق الأمم المتحدة لشؤون الأمن نظام معلومات كامل محوسب عن المحتجزين والمفقودين من الموظفين .

١٧ - ولا يزال القلق يساور اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إزاء العدد المتزايد من الموظفين المغاربة من حكوماتهم ، أو الذين يخدمون في إطار إعارات مسددة النفقات أو الذين يعملون بوصفهم خبراء منتسبيين . إن هذه الممارسات لابد من رصدها عن كثب بما يحمي استقلالية الخدمة المدنية الدولية . وفضلاً عن ذلك ، ينبغي حظر الأسلوب التي تتبعه بعض الحكومات التي يقضي بتقديم مدفوعات تكميلية لبعض رعاياها العاملين في منظومة الأمم المتحدة .

سادسا - النتائج

١٨ - من شأن القرارات التي تدعى اللجنة الخامسة إلى اتخاذها في دورة هذا العام أن ينجم عنها أثر في غاية الخطورة بالنسبة لاحكام وظروف خدمة ٥٢ ٠٠٠ فرد في آناء

العالم كله . ونود أن نرى اللجنة الخامسة وقد تهضت بمسؤولياتها على نحو جاد هذه السنة . ولا ينبغي لها أن تكتفي ببساطة بقبول توصيات هيئتها الفنية . بل يجدر بها أن تفكّر مليا في تلك التوصيات ، وأن تدرس بجدية الاشار المترتبة عليها ، وأن تضاهيها مع مواقف الموظفين ومن ثم تقد إلى جانب العدالة .

تذليل

ورقة موقف مقدمة من اتحاد رابطات
الموظفيين المدنيين الدوليين بشأن
إنشاء إطار لتحديد شروط الخدمة

مقدمة

١ - أعدت هذه الوثيقة استجابةً إلى مقرر صادر عن الجمعية العامة بإجراء استعراض لأداء لجنة الخدمة المدنية الدولية . في القرار ١٩٨/٤٤ ، دعي الأمين العام للقيام ، بالتشاور مع ممثل الموظفين ، إلى تقديم تقرير عن هذه المسألة مقترباً بآراء اللجنة ذاتها ، إلى الدورة السادسة والأربعين للجمعية العامة في عام ١٩٩١ . ويشمل هذا التقرير مقترنات اتحاد رابطات الموظفيين المدنيين الدوليين بشأن إنشاء مفصل للتفاوض حول شروط الخدمة .

٢ - وما من شك أن من العوامل المساهمة التي أدت إلى صدور القرار عن الجمعية العامة لاستعراض أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية ، الموقف الذي اتخذه اتحاد رابطات الموظفيين المدنيين الدوليين في عامي ١٩٨٨ و ١٩٨٩ . فنتيجة للانفصال في إنشطة اللجنة في عام ١٩٨٨ ، قدمت تعديلات على أسلوب عمل اللجنة في السنة التالية مما أتاح مزيداً من ممارسة العملية الديمقراطية للتشاور بين جميع الأطراف المعنية حتى مرحلة اتخاذ القرار عندما وصلت إلى طريق مفاجئ مسدود . وإذا كانت التحسينات التي شهدتها عام ١٩٨٩ قد لقيت الترحيب بوصفها خطوة أولى ، إلا أنها قصرت عما يظل اتحاد رابطات الموظفيين المدنيين الدوليين يراه بمثابة السبيل العملي الوحيد لتقرير شروط الخدمة : المفاوضات مع أصحاب العمل .

٣ - ويشعر الاتحاد بالقلق لأن الاستعراض الحالي لأداء لجنة الخدمة المدنية الدولية ، وإن كان يتتيح فرصة لإफفاء عدد من التحسينات ، إلا أنه يتتجاهل المشاكل الأساسية التي تصادر تحديد شروط الخدمة . لقد هُم الموظفون بالإحباط بسبب ما شاب مستوى التشاور من سطحية ومن قصور كامل . فمن جانبها ، اعترضت الدول الأعضاء على النظام الداخلي لجنة الخدمة المدنية الدولية إذ لم تراع كثيراً التقييد الدقيق بالاحكام الواردة في الفقرة ١ من المادة ٣ والفقرة ١ من المادة ٦ . كذلك فإن اتحاد رابطات الموظفيين المدنيين الدوليين أحاط علمًا بتقرير اللجنة الاستشارية المعنية

بالمسائل الإدارية بشأن أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية . ويشير المدى الذي تتسم به بعض التغييرات التي تقتربها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية لما يسود من سخط من جانب الإدارات إزاء لجنة الخدمة المدنية الدولية في شكلها الحالي . وبعد نظر مستفيض في ورقة موقف اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية ، فضلا عن استعراض لتجارب الاتحاد الأخيرة مع لجنة الخدمة المدنية الدولية في إطار طرائق عملها "الجديدة" ، فإن الاتحاد يعتقد أن من اللازم اقتراح تغييرات أساسية في العملية المقضية إلى تحديد شروط الخدمة .

محفل جديد للتفاوض حول شروط الخدمة

معلومات أساسية

٤ - في عام ١٩٧٢ قررت الجمعية العامة إنشاء لجنة للخدمة المدنية الدولية ، وبعد سنتين من ذلك التاريخ تم إقرار النظام الداخلي الحالي للجنة الخدمة المدنية الدولية . وقد استجذت تغيرات ملحوظة في كل أنحاء العالم في ميدان العلاقات الصناعية العامة والخاصة على السواء . ويرغب أن هذه التغيرات قد انطوت على مشاركة متزايدة وفعالة جانبا المستخدمين وممثليهم في تقرير أحكام وشروط الخدمة ، إلا أن النظام الداخلي للجنة الخدمة المدنية الدولية ظل دون تغيير .

٥ - ويأتي العقد الراهن ليرتتب مطالبات متزايدة على عاتق الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة . ولتلبية هذه المطالب ، تدعو الحاجة إلى موظفين يتحلون بكفاءات ودافعية عالية ويكونون قادرين ، من خلال ممثليهم المنتخبين ، على المشاركة والمفاوضة مباشرة فيما يتعلق بأحكام وشروط استخدامهم . إن التشاور ليس بديلا مقبولا عن التفاوض .

٦ - ويدرك اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أنه في ظل بيئه خدمة عامة/دولية ، فإن التفاوض المباشر مع متخذي القرارات ينطوي على التفاوض على مستوى الهيئة التشريعية . ولقد يكون هذا أمرا صعبا وغير عملي لأسباب شتى أقلها ما سوف يتعلق بحجم اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة ، وضرورة لا يكون المشرعون جزءا من التوصيات المتفاوض عليها التي سيعتمد عليهم لاحقا أن يستعرضوها ويبتُوا فيها . ومن ثم فإن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين يقترح نظاما يكفل المفاوضات الكاملة وال موضوعية بين رب العمل والموظف دون الشيل من سلطة اتخاذ القرار للهيئة التشريعية .

٧ - و تستند مقتراحات الاتحاد على عملية التفاوض حول شروط الخدمة بالنسبة للموظفين العموميين في السياق الوطني . ففي صياغة هذه المقتراحات ، احاط اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إحاطة كاملة بالشكل الدولي ذاتصلة مثل اتفاقية علاقات العمل (الخدمة العامة) (رقم ١٥١) والتومية (رقم ١٥٩) ، ١٩٧٨ واتفاقية المساومة الجماعية (رقم ١٥٤) والتومية (رقم ١٦٢) لمنظمة العمل الدولية . كما وضع في اعتباره الكامل أعمال اللجنة المشتركة المعنية بالخدمة العامة ، التابعة لمنظمة العمل الدولية ، التي درست في عام ١٩٨٨ ، بصورة معمقة ، مسألة الحق في المساومة الجماعية للمستخدمين العموميين .

٨ - واتباعاً لمنطق المساومة الجماعية ، يرغب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين في أن يعالج من ثم جميع القضايا الأساسية التي ينبع منها تفاوض حقيقي في الخدمة العامة فيما يتعلق بتحديد رب العمل ، وتحديد التشريع ، والبنود التي ستخضع للتفاوض ، وعملية التفاوض واتخاذ القرار .

رب العمل

٩ - الأمين العام للأمم المتحدة وكذلك الرؤساء التنفيذيون للوكالات المتخصصة مسؤولون عن اختيار وتعيين الموظفين كل في المنظمة المسئول عنها . وهم من ثم يعتبرون بمثابة أرباب عمل الموظفين .

الهيئة التشريعية

١٠ - الجمعية العامة - وبشكل أكثر تحديداً اللجنة الخامسة - هي الهيئة التشريعية التي تقوم في الوقت الحالي بتحديد شروط خدمة موظفي الأمم المتحدة وعائلتها . وبرغم أن هذا قد يبدو ترتيباً عملياً ، إلا أنه يشوبه عدد من السلبيات الواضحة :

(١) أعضاء الوفود المنتدبون إلى اللجنة الخامسة (كثيراً ما يكونون من الدبلوماسيين المحدثين) لا يتم اختيارهم بحكم مؤهلاتهم الفنية في ميدان إدارة الموارد البشرية أو العلاقات الصناعية أو العمل ، ومع ذلك يطلب إليهم اتخاذ قرارات تتربّع عليها آثار طويلة المدى بالنسبة لمقدرة ونوعية وكفاءة موظفي الأمم المتحدة ، ومن ثم بالنسبة للمنظمات ذاتها . لا عجب إذاً أن تستند القرارات المتخذة إلى اعتبارات سياسية بدلًا من الاعتبارات الفنية ؛

(ب) مركز المندوبين في اللجنة الخامسة بوصفهم أعضاء في وفود وطنية كثيرة ما يعوق ترافق الخبرة والدرائية بالقضايا المعقدة المطروحة للنقاش : إن الاستمرارية فيما بين المندوبين عنصر ثادر نسبياً بسبب سيامة التناوب المعتادة في مفهوم الدبلوماسيين . كذلك فإن انخفاق مستوى التمهيل لكثير من الوفود يمكن الأولوية الدنيا المعطاة من جانب الحكومات المعنية لمناقشة القضايا الإدارية وقضايا الموظفين في اللجنة الخامسة ؛

(ج) بالنسبة لكثير من المندوبين لدى الجمعية العامة ، فإن الأمم المتحدة معناتها الأمانة العامة للأمم المتحدة في نيويورك ، في ضوء قلة الوعي أو الإدراك لوجود مكاتب الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة في المقار ومراكز العمل الميدانية الأخرى ؛

(د) إن نظر قضايا الموظفين يقتضي عليه بانتظام الازمات العالمية المطروحة للنقاش في سائر اللجان الأساسية التابعة للجمعية العامة ؛

(هـ) اللجنة الخامسة مسؤولة في آن واحد عن قضايا النظام الموحد - في مجال أحكام وشروط الاستخدام - والقضايا المحددة للأمم المتحدة في مجال الميزانية والمالية ، والقرارات المتعلقة بقضايا النظام الموحد وميزانية الأمم المتحدة جديرة بأن تتخذ ضمن سياسة العامل الأخير ، ومن ثم تتتجاهل إلى حد كبير الاحتياجات المحددة للوكالات المتخصصة .

11 - إن اللجنة الخامسة إذ تتحمل المسؤولية عن مجال لا يقع ضمن اختصاصها ، تعجز عن استخدام الموارد المتاحة لمنظومة الأمم المتحدة . ولم يكن من نية الأمانة للأمم المتحدة قط أن تغطي جميع مجالات الاختصاص . فالوكالات المتخصصة مسند لكل منها ولها تعهد لها بمهمة تنسيق انشطتها في ميدان تخصصها المحدد . وتحديد معايير الاستخدام أمر مقصور الاختصاص فيه على منظمة العمل الدولية التي تأسست في عام 1919 ، والتي يتالف مجلس إدارتها من ممثلي الدول الأعضاء وممثلي العاملين وأرباب الأعمال . وإذا ما عهد إلى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ، على سبيل المثال ، واجب البت في شروط الخدمة للأمم المتحدة وعائلتها ، لا يمكن التوصل إلى استخدام حكيم للموارد المالية والبشرية على السواء . وبنقل مسؤولية اتخاذ القرار بعيداً عن اللجنة الخامسة ، يزداد الاحتمال المرجح بأن القرارات سوف تأتي مستندة إلى مجموعة كاملة من الاعتبارات ذات الصلة بالقضايا المطروحة بدلاً من اقتصارها على الاعتبارات

السياسية والقيود المالية . وبطبيعة الحال فإن النسبة التي تشكلها تكاليف الموظفين ضمن الميزانية الشاملة سوف تتطلب إطاراً للمناقشة واتخاذ القرارات . ومن المعتقد أيضاً أن هذا المستوى الإضافي من الخبرة ، وجانب منه مستحسن من خدمة متواصلة أطول في مجالات إدارة الموارد البشرية وعلاقات الموظفين/الإدارة ، سوف تنجم عنه آثار إيجابية بعيدة المدى بالنسبة لمقدرة ونوعية وكفاءة الموظفين والإدارة ضمن منظومة الأمم المتحدة .

١٢ - إن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين يعتقد أن الوقت قد حان لأن تعمد منظومة الأمم المتحدة إلى الانتفاع بصورة أفعى من ميادين خبرتها المتميزة . وشمة إمكانية أخرى تتمثل في إقامة هيئة تنسيق تشريعية جديدة تتالف من مثلث عن مجلس إدارة كل منظمة مشاركة ، وتتمتع بالسلطات الكاملة للموافقة على أي شروط متفاوض عليها وتقررها هيئة التفاوض وبالتالي تعتمد الأموال .

هيئة التفاوض

١٣ - يستند النظام الموحد إلى اتفاقات مبرمة بين الأمم المتحدة وكل وكالة متخصصة تتتفقان بموجبه "على وضع معايير وأساليب وترتيبات موحدة فيما يتعلق بشؤون الموظفين تهدف إلى تجنب أوجه التباين الخطيرة من حيث شروط التعيين بفترة تجنب المناسبة فـ تدبـير الموظفين وتسهيل تبادلـهم للحصول على أقصـى فائدة ممكـنة من خدماتـهم" . وتتفقان أيضاً على التشاور بشأن مجموعة متنوعة من مسائل الموظفين "بـقـية ضـمان أكبر قدر من الـاتفاق المـمـكن عـملـياً بـشـأن هـذـه المسـائل" [التـاكـيد مـضـاف] . وتتفقان كذلك على التعاون في مجال تبادلـ الموظفين ، عندما يكون ذلك مستـوسـباً ، على أساس مؤـقت أو دائم ، مع التـكـفل على النـحو الواـفي بالـحـفـاظ علىـ الحقـ فيـ الـاقـدمـية وـفيـ المـعـاشـ التقـاعـدي . وقد أـنشـئت لـجـنة الخـدـمة المـدنـية الدـولـية لـإنـفـاد هـذـه الـاـتـفـاقـاتـ التي لا يمكن لـاتـحاد رـابـطةـ الموـظـفـينـ المـدنـيـينـ الدـولـيـينـ إـلاـ أنـ يـؤـكـدـ مـلـتهاـ بـالـمـوـضـوعـ . وـمـاـ يـدعـوـ إـلـىـ الـاسـفـ أـنـ أـداءـ لـجـنةـ الخـدـمةـ المـدنـيةـ الدـولـيةـ وـالـنـظـامـ المـوـحدـ قدـ تـجـاهـلـ وـشـوـهـ رـوحـ هـذـهـ الـاـتـفـاقـاتـ وـأـهـدـافـهـ .

١٤ - ويـشـبـيـ أنـ يـقـتـصـ دورـ هـيـئةـ التـفـاوـضـ المقـترـحةـ عـلـىـ تـحـدـيدـ القـوـاءـدـ وـالمـبـادـئـ العـامـةـ المـتـعـلـقـةـ بـظـرـوفـ الخـدـمةـ وـالـمـسـائـلـ ذاتـ الـصلةـ وـالـتـكـفـلـ بـتـوفـيرـ الحـدـ الـادـنىـ منـ شـروـطـ الخـدـمةـ الـتـيـ يـجـبـ أنـ تـكـوـنـ مـوـحـدـةـ بـالـنـسـبـةـ لـجـمـيعـ الـمـؤـسـسـاتـ الـتـيـ تـشـكـلـ جـزـءـ اـمـنـ منـ منـظـومـةـ الـأـمـمـ الـمـتـحـدـةـ . وـعـلـوةـ عـلـىـ هـذـاـ الحـدـ الـادـنىـ الـمـلـزـمـ يـسـبـيـ أنـ تـتـوـفـرـ لـكـلـ مـنـظـومـةـ الـحـرـيـةـ فـيـ أـنـ تـنـاقـشـ مـعـ موـظـفـيـهاـ مـبـاـهـرـةـ التـحـسـيـنـاتـ ذاتـ الـصـلـةـ لـصالـحـ كـلـ مـنـ الـمـوـظـفـينـ .

والأدارة . وفي الواقع ، إن ولاية لجنة الخدمة المدنية الدولية ، وفقاً للمادة ١ من نظامها الأساسي ، ذات شقين : فهي لا تتضمن تنظيم شروط الخدمة فحسب بل أيضاً تنسيقها ، والأمر الثاني مختلف تماماً عن الأمر الأول . ووفقاً للمادة ١٠ من النظام الأساسي ذاته فإن توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية تقتصر فعلاً على "المبادئ العامة لتحديد شروط خدمة الموظفين" بينما تكون هذه التوصيات ، عندما تقرهما الجمعية العامة ، على النقيض من ذلك ملزمة فحسب بالنسبة لممتلكات الموظفين من الفتى الفنية وجدول الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين وعدد محدود من البطلات . وبعبارة أخرى ، لا ينبغي أن يفسر النظام الأساسي لجنة الخدمة المدنية الدولية بصيغته الحالية على أنه يحد من سلطة كل منظمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمسائل ذات الصلة بشروط الخدمة غير المنصوص عليها صراحة في المادة ١٠ (ب) و (ج) و (د) .

١٥ - وبالرغم من أن شروط التعيين في عالم مثالي ينبغي أن تكون متطابقة في مائة أنحاء الخدمة المدنية الدولية ، فإن أوجه التباين في مراكز العمل كثيراً ما تتطلب تطبيقاً مرتنا للمبادئ المشابهة . والاحوال المناخية ودرجة المشقة والتقاليد المحلية من بين العوامل المسؤولة عن أوجه التباين ، على سبيل المثال ، في ساعات العمل ودرجات السفر والاستحقاقات في الإجازات المرضية وما إلى ذلك . وينبغي أن يكون هناك اتجاه نحو الحد من عدد المسائل التي تدخل في نطاق اختصاص هيئة التفاوض . أما التوجيه المتعلق بالمسائل التي يبت فيها بين الموظفين ورب العمل (الرئيس التنفيذي) في مركز العمل فينبغي أن توافق اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية تقديمها ، وهي الهيئة التي ينبغي لها أن تطلع بدور هام في مجال التنسيق .

١٦ - وينبغي منع اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية سلطة التفاوض مباشرة مع ممثلي الموظفين على تلك المسائل التي لا تقع ضمن مجال الاختصاص المحدد للهيئة التشريعية . وبينما ينبغي تحديد مستوى البطلات أو الاستحقاقات والحد الأدنى لتطبيقها على نطاق المنظومة ، ينبغي إعطاء الرؤساء التنفيذيين مجالاً للتفاوض المسموح به في التوسع في تطبيق البطلات والاستحقاقات إذا ما رغبوا في ذلك اعتماداً إلى الاحوال السائدة في مركز العمل وغيرها من العوامل . ومن الأمثلة على ذلك ، في جملة أمور ، بدل الاغتراب بالنسبة للموظفين من فئة الخدمات العامة المعينين دولياً ومكافآت وحوافز الجدارة وترتيبات السفر لزيارة الوطن وما إلى ذلك .

١٧ - وتمثل المفاوضات بين اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية وممثلي الموظفين التي تجرى على قدم المساواة ، توسيعا في عملية التفاوض التي توجد فعلا على صعيد غالبية المنظمات . ويواصل الجانبان المتفاوضان عقد الاجتماعات لتطوير مواقفهما ولكن لا ينبغي اتخاذ قرارات إلا في جلسات تفاوض مشتركة .

١٨ - و سيكون الشاغل الأساسي لهيئة التفاوض وأمانتها هو وضع منهجية لمرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة والفئة الفنية ، وتسوية مقر العمل ، والبدلات ، والاستحقاقات في المعاشات التقاعدية والإجازات . وستعمل هيئة التفاوض وأمانتها أيضا من حين لآخر بمسائل أخرى ، من بينها تطوير الحياة الوظيفية والمركز التعاقدى وتصنيف الوظائف ومكافآت الجدارة والاستحقاقات الأخرى . وفي هذه الحالة فإن المشاركة تكون لأغراض إعداد بيانات بمعايير معينة تمثل الحد الأدنى وتحليلها واقتراحها . وينبغي مساعدة المنظمات التي تحتاج إلى دعم فيما يتعلق بإنفاذ الحد الأدنى من الشروط بينما ينبغي للمنظمات الأكش تقدما أن تواصل تحديد شروط تعين أكثر موافاة نظرا لأنه لا يقترح صراحة أو ضمنا وضع حد أعلى .

١٩ - وفي البلدان التي بلغت فيها آليات التفاوض درجة متقدمة من التطور (على سبيل المثال ، بلدان الشمال الأوروبي) ، تتمثل الممارسة العادلة هي الاستعانة بوسطاء مستقلين لمساعدة الطرفين على التوصل إلى توافق في الآراء في حالة الومض إلى طريق مسدود . وإذا قبل هذا الإجراء في إطار الخدمة المدنية الدولية فإن منظمة العمل الدولية ، بما لها من خبرة في مجال المفاوضات العمالية ، ستكون الجهاز الملائم للاضطلاع بهذا الدور .

٢٠ - وينبغي لهيئة التفاوض أن تمثل الجانبين وأن تتكون من ممثل رب العمل والموظفين المأذون لهم بالتفاوض على موقف يتفق عليه بشأن بنود جدول الأعمال واتخاذ توصيات مشتركة تقدم إلى الهيئة التشريعية لاتخاذ القرار النهائي .

أمانة هيئة التفاوض

٢١ - تُعين أمانة فنية للهيئة بغية توفير معلومات أساسية فنية ومعلومات إحصائية لهيئة التفاوض تساعدها على التوصل إلى مواقف وتوصيات عن طريق التفاوض . وتتكون هذه الأمانة من موظفين مؤهلين في شتى الموضوعات التي تنظر فيها هيئة التفاوض . ويُعين موظفو الأمانة من بين الموظفين العاديين التابعين لإحدى مؤسسات النظام الموحد وذلك لفترة محددة .

٢٢ - وشمة حاجة إلى أمانة مستقلة لديها موارد وملطة الحصول على بيانات تتعلق بظروف وشروط الخدمة في الخدمة المدنية الوطنية ، فضلاً عن الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة . ويتبين إنشاد سيامة تناوب للموظفين من الفئة الفنية في الأمانة والاستفادة من ترتيبات الإعارة والتنب للموظفين في المنظمات المشاركة . كما أن الموظفين المعينين في الأمانة يمكن إعارتهم للوكالات التي تطلبهم مما يكفل الحركة من الأمانة إليها بالنسبة للموظفين . وتطلع الأمانة بالمسؤولية عن إعداد الوثائق وتوزيعها في الوقت المناسب . ويبين التقرير الختامي الذي تعدد الأمانة المواقف و/أو التوصيات المتولدة إليها عن طريق التفاوض .

الأمين التنفيذي

٢٣ - يطلع فريق بحث مكون من ممثلين للطرفين المشاركين بجميع الإجراءات ذات الصلة بتحديد المرشح المناسب . ويتضمن هذا إعداد و MF للوظيفة وتقدير الطلبات المقدمة وإعداد قائمة بعدد محدود من المرشحين المؤهلين . ويرسل اسم المرشح الناجح إلى مكتب هؤون الموظفين المعنى لتعيينه .

إجراءات العمل

٢٤ - تدرج هيئة التفاوض في جدول أعمالها البينود التي يقترحها أي طرف من الطرفين . وتتلقى أيضاً وتفاوض على المواضيع والمسائل التي تطلبها الهيئة التشريعية . وتعطى هذه المسائل اعتبار الأسم ، لا سيما تلك المعنية بالتاريخ المقرر فيه تقديم الموقف المتولدة إليها عن طريق التفاوض إلى الهيئة التشريعية . ويتضمن جدول أعمال كل دورة عدداً من البينود الدائمة والبينود المقترحة في نهاية الدورة السابقة . وتتولى الأمانة المسئولة عن تنسيق الوثائق التي تحتوي على المعلومات الأساسية .

٢٥ - وتحدد هيئة التفاوض جدولها الزمني وعدد الاجتماعات حسبما تمهلها مقتضيات جدول الأعمال . ولتمكن هيئة التفاوض من أداء واجباتها بكفاءة وفي الوقت المناسب يتبين ألا تقتصر على عقد الاجتماعين العاديين سنوياً ، كما في حالة لجنة الخدمة المدنية الدولية ، كما يتبين توفير الموارد المناسبة من الميزانية .

٢٦ - وفي اختتام المفاوضات بشأن أي نقطة (نقاط) تعد الأمانة تقريراً ختاماً يوجه إلى الهيئة التشريعية . وقبل تقديم هذا التقرير يتبين أن يستعرضه الطرفان في هيئة التفاوض وأن يوقع عليه الرئيس .

العلاقة بين الهيئة التشريعية والتفاوضية

-١٦-

- ٢٧ - تتلقى الهيئة التشريعية تقرير هيئة التفاوض كيما تنظر فيه بالاقتران مع عزم شفوي يقدمه الرئيس عندما ترى هيئة التفاوض أن ذلك قد يكون مناسباً . ويحضر رئيس ونائب رئيس هيئة التفاوض اجتماع الهيئة التشريعية لتقديم آلية إيضاحات . وللهيئة التشريعية أن تصدر قراراً بقبول أو رفض التوصيات المتوصل إليها عن طريق التفاوض بشأن كل مسألة .
-