

محضر موجز للجلسة الثامنة والعشرين

(نيكاراغوا)	السيد فيلشيز آشر	<u>الرئيس:</u>
(أرمينيا)	السيد إبلان	<u>ثم:</u>
	(نائب الرئيس)	

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

البند ١٢١ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة

../..

Distr. GENERAL  
A/C.5/50/SR.28  
6 May 1996  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH

هذا المحضر قابل للتصويب. ويجب إدراج التصويبات في نسخة من المحضر وإرسالها مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني في غضون أسبوع واحد من تاريخ نشره إلى: Chief of the Official Records Editing Section, room DC2-794, 2. United Nations Plaza. وستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في ملزمة مستقلة لكل لجنة من اللجان على حدة.

### افتتحت الجلسة في الساعة ١٥/١٠

البند ١٢١ من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (A/50/30 و Corr.1؛ A/C.5/50/5، A/C.5/50/11، A/C.5/50/23، A/C.5/50/24 و Corr.1 و A/C.5/50/29)

١ - الأمين العام: تحدث أيضا بوصفه رئيسا للجنة التنسيق الإدارية، ووجّه الانتباه إلى البيان المتعلق بالنظام الموحد للأمم المتحدة والذي اعتمده لجنة التنسيق الإدارية في آخر جلسة لها (A/C.5/50/11).

٢ - ومضى قائلا، إنه كرر، عند تقديمه الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧ منذ خمسة أسابيع مضت، تأكيد التزامه الثابت بالإصلاح وبالمضي في تحسين فعالية المنظمة وكفاءتها. كما أكد أن تدابير زيادة فعالية وترشيد إدارة الأمانة العامة على نحو ما هو وارد في وثيقة الميزانية ينبغي أن تعتبر جزءا لا يتجزأ من الجهود الإصلاحية. كما أنه ينبغي أيضا اعتبار المسائل المعروضة على اللجنة للنظر فيها في إطار هذا البند جزءا من عملية إصلاح أوسع تشارك فيها بأساليب مختلفة كافة المنظمات التابعة للنظام الموحد.

٣ - وتابع قائلا إن المطلوب من المؤسسات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، في هذه المرحلة التي تشهد تغييرات سريعة، هو الاستجابة لتحديات جديدة وولايات جديدة. ويُبذل حاليا في كافة أنحاء المنظومة جهد متجدد لزيادة الفعالية من حيث التكاليف وتحسين الكفاءة الإدارية وتعزيز المساءلة والقضاء على الازدواجية والتبذير. كما أن ثمة التزاما متجددا في كافة أنحاء المنظومة بتعزيز الأثر الجماعي للبرامج من خلال تحسين تقسيم العمل بما يشجع كل منظمة على التركيز على ميزتها النسبية.

٤ - واسترسل قائلا إن جميع الرؤساء التنفيذيين للمؤسسات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة أعربوا في اجتماع للجنة التنسيق الإدارية عُنقد في الشهر الماضي في نيويورك عن إدراكهم التام لضرورة تحسين إدارة الأداء وزيادة الانتاجية في فترة تشهد تزايدا في الطلبات وندرة في الموارد المالية. وفي الوقت ذاته، استنتجوا، كل من منظور منظمته، أن العمل من أجل معالجة اضمحلال القدرة التنافسية لشروط خدمة الموظفين في النظام الموحد هو أمر أساسي لتحقيق هذه الأهداف بصورة كاملة. وأيا كان ميدان النشاط - اتصالات سلكية ولاسلكية أو طاقة نووية أو قانون براءات أو تعليم أو زراعة أو صحة أو طيران أو خدمات بريدية أو تجارة - فإن الهاجس الذي يشغل مؤسسات النظام الموحد جميعا هو فقدان القدرة التنافسية بالنسبة إلى سائر المنظمات الدولية والدوائر المدنية الوطنية. وأداء الموظفين هو العامل الذي يتوقف عليه نجاح الجهد الإصلاحي وقدرة المنظمة على تنفيذ البرامج التي عهدت بها إليها الدول الأعضاء بفعالية متنامية. ويجب أن يكون النظام قادرا على اجتذاب الموظفين ذوي الكفاءات العالية واستبقائهم. ولتحقيق ذلك ينبغي أن تكون لديه شروط خدمة تنافسية. والجمعية العامة، إذ تتخذ إجراء بشأن شروط الخدمة في إطار النظام الموحد، لديها فرصة فريدة من نوعها لدفع الجهد الإصلاحي العام إلى الأمام.

٥ - واستطرد قائلاً إن للجنة الخدمة المدنية الدولية مساهمة حاسمة في هذا الجهد في ضوء الدور الأساسي الذي تؤديه في عملية تحديد شروط الخدمة في النظام الموحد. ومنظمات النظام الموحد مدركة لمسؤوليات اللجنة في هذا الصدد وقد أيدت بقوة ما تقوم به من أعمال. ولا يمكن فصل موضوع تحسين شروط الخدمة عن المسألة العامة المتمثلة في قدرة المنظومة على الاستجابة للأولويات الدولية المتغيرة. وينبغي أن يتجه عمل اللجنة صوب مساعدة المنظومة في العملية الصعبة المتمثلة في مواجهة التغيير.

٦ - وأردف قائلاً إن الجمعية العامة طلبت مرارا إلى اللجنة خلال السنوات الثلاث السابقة دراسة كافة جوانب تطبيق مبدأ نوبلمير الذي يشكل أساس نظام الأجور للموظفين الفنيين الدوليين في النظام الموحد. وتشعر لجنة التنسيق الإدارية بأسف عميق لتأخر لجنة الخدمة المدنية الدولية في الرد على الطلبات المتكررة الواردة إليها من الجمعية العامة. وقد رحبت لجنة التنسيق الإدارية بالتدابير التي اقترحتها لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق بالمرتبات، ولو أنها أتت متأخرة جدا ولا تكفي لجعل النظام الموحد للأمم المتحدة قادرا على التنافس بصورة حقيقية، معتبرة أياها خطوة أولى ملحة باتجاه استعادة هذه القدرة.

٧ - وأشار إلى أن زملائه في لجنة التنسيق الإدارية يضمون أصواتهم إليه في حث اللجنة الخامسة على اعتماد توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي سوف تؤدي إلى رفع مستويات أجور الموظفين الدوليين والوصول بالهامش الحالي إلى نقطة الوسط في نطاقها، وفقا للمنهجيات التي وضعتها اللجنة. كما أنهم يطلبون إلى اللجنة الخامسة أن تؤيد توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المتعلقة بإعادة هيكلة جدول المرتبات لتصويب الاختلالات القائمة إزاء الخدمة المدنية الوطنية التي تشكل حاليا أساس المقارنة.

٨ - وأوضح أنه يعي تماما ما تواجهه الأمم المتحدة من مسائل مالية دقيقة معروضة على الدورة الحالية للجمعية العامة. بيد أنه أكد أن لدى الجمعية العامة مسؤوليات تضطلع بها على نطاق المنظومة بأسرها فيما يتعلق بشروط الخدمة، وهي مسؤوليات لا يمكن بل ولا ينبغي أن تحجبها اعتبارات أخرى. ومن الأهمية بمكان، بالفعل، التصدي للشكوك التي تحوم حاليا لا حول مسألة التمويل الذي يمكن التنبؤ به فحسب بل وحول شروط الخدمة، وذلك لكفالة استمرارية المنظمة والمنظومة ككل على المدى الطويل.

٩ - وأضاف قائلاً إنه سوف يتعين بالطبع على الرؤساء التنفيذيين ممارسة القدر اللازم من المرونة الإدارية، بالتشاور الوثيق مع مجالس إدارتهم، لتلبية احتياجات نظام أجور قابل للتنافس في ضوء الحالات السائدة من التكاليف.

١٠ - ومضى قائلاً إن اعتماد التدابير التي أوصت بها لجنة الخدمة المدنية الدولية يشكل أولوية فورية. وفي الوقت نفسه، ينبغي التقدم بسرعة من أجل وضع استراتيجية طويلة الأجل تجعل شروط الخدمة في النظام الموحد تعكس بالكامل حقائق سوق العمل العالمي المعاصر.

١١ - وواصل قائلاً إنه عندما وضع مبدأ نوبلمير في عام ١٩٢١ من أجل عصبة الأمم، لم يكن هنالك أي مؤسسات عالمية أخرى. وليست هنالك حاجة إلى بيان خضم التغييرات التي شهدتها الساحة الدولية منذ ذلك الحين. وعلاوة على ذلك فإن وتيرة التغيير مستمرة في التسارع. فمؤسسات بريتون وودز ومعها عدد متزايد من المؤسسات الدولية والإقليمية تتنافس بشكل متصاعد مع الأمم المتحدة والمنظمات الأخرى بالنظام الموحد لاجتذاب الموظفين المؤهلين. وجعل أجور الموظفين في النظام الموحد قادرة على التنافس أمر ضروري ليس من قبيل الإنصاف فحسب بل وفي سبيل الحفاظ على وحدة المنظومة ومبدأ العالمية.

١٢ - واسترسل قائلاً إن اللجنة الخامسة تدرك تماماً أزمة الثقة التي أخذت تنشأ في المنظومة حيال أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية. فقد قررت رابطتنا الموظفين تعليق مشاركتها في أعمال هذه اللجنة. كما حثت الجمعية العامة نفسها اللجنة والمنظمات والموظفين على استعراض سبل تحسين العملية الاستشارية للجنة. وقد اتخذت اللجنة بعض الإجراءات الجديدة الجديرة بالترحيب. بيد أنه شاطر وجهة نظر زملائه في لجنة التنسيق الإدارية بأن هذه الإجراءات لا تساهم في تبيد الهاجس المحوري الذي يساورهم والمتمثل في الرغبة في تلقي مقترحات بمبادرات وحلول يمكنها أن تساعد على مواجهة التغيير. وترى لجنة التنسيق الإدارية أن هذه الأهداف يمكن أن تتحقق من دون تغيير النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية ودون المساس بسلطة الجمعية العامة باختيار أعضاء اللجنة. وسوف تحث لجنة التنسيق الإدارية على إنشاء آليات بحثية لتحديد أفضل المرشحين المؤهلين ممن لديهم أنسب المهارات الفنية والخبرة الإدارية للعمل في هذه اللجنة. وفي السياق نفسه، توصي لجنة التنسيق الإدارية بإعطاء المنظمات والموظفين فرصة اقتراح عدد صغير من المرشحين للعمل في اللجنة المذكورة. كما أن لجنة التنسيق الإدارية ترى أنه ينبغي قصر مدد تعيين أعضاء اللجنة المذكورة على مدتين تبلغ كل منهما أربع سنوات كما أنه ينبغي تحسين التوازن بين الجنسين.

١٣ - واستطرد قائلاً إن المرحلة تشكل تحدياً كبيراً للنظام الموحد. كما أن المهام الملقاة على عاتق اللجنة الخامسة معقدة، وثمة أولويات متضاربة ينبغي التوفيق بينها. ولكن ثمة أولوية أولى يعتقد بصحتها الرؤساء التنفيذيون والدول الأعضاء وهي كفالة أن يكون لدى منظومة الأمم المتحدة الموارد البشرية والمالية لمواجهة التحديات المرتقبة. وفي السياق نفسه، من الأهمية بمكان المحافظة على وحدة المنظومة وموقع الأمم داخل المنظومة. كما أنه ينبغي التطرق للشواغل التي لا تساور الأمانات وحدها بل تتعداها إلى بعض مجالس الإدارة، وهي تتعلق بعدم استجابة هيئات الأمم المتحدة الحكومية الدولية المركزية بالكامل للاحتياجات المتغيرة. ومما يتسم بأهمية أساسية اتخاذ الجمعية العامة في دورتها الحالية لتدابير أوصت بها لجنة الخدمة المدنية الدولية، علاوة على إجراءات لإعادة النظر في تطبيق مبدأ نوبلمير وتعزيز قدرة لجنة الخدمة المدنية الدولية ومساهمتها.

١٤ - واختتم قائلاً إنه لا يمكن تحقيق مزيد من التقدم باتجاه تشذيب هيكل الأمم المتحدة وجعله أكثر كفاءة ما لم يتم إعادة الاستقرار المالي للمنظمة. فالاشتراكات غير المسددة تبلغ قيمتها حالياً ٢,٨ بليون دولار. وسداد الدول الأعضاء للاشتراكات غير المسددة يتسم بأهمية حاسمة إلى أبعد الحدود. كما أن نجاح

المسعى الإصلاحى الإجمالى مرهون بإيجاد حل طويل الأجل للأزمة المالية. وأعرب عن ثقته فى أن اللجنة الخامسة سترتفع إلى مستوى التحديات التى تواجهها.

١٥ - السيد بلحاج عمر (رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية): قال إن هذه اللجنة مختلفة عن الأجهزة الأخرى بمنظومة منظمة الأمم المتحدة. فبوصفها جهازا تابعا للنظام الموحد، ينطبق عمليا كل ما تقوم به لا على الأمم المتحدة فحسب بل على منظومة تضم خمسة أجهزة وبرامج تابعة للأمم المتحدة و ١٤ منظمة أخرى. كما أن الولايات والهيكل والعمليات واحتياجات أعضاء النظام الموحد متنوعة للغاية. فبعض المنظمات حديث نسبيا، فيما الأخرى موجودة منذ القرن التاسع عشر. وتتنامى ولايات بعضها، فيما تتقلص ولايات أخرى. ووظيفة بعضها تكمن أساسا فى وضع المعايير أو أنها ذات اتجاه بحثي، فيما تضم أخرى شبكات تنفيذية فى عشرات من البلدان النامية. ومثل هذا التنوع يجعل مفهوم "النظام الموحد" حاسما وحساسا فى آن معا. ومن الأسباب الوجيهة لوجود هذا النظام الحاجة إلى الإنصاف فى شروط الخدمة، وتجنب المنافسة فى تعيين الموظفين. وقد أكدت الدول الأعضاء بثبات أهمية النظام الموحد فى القرارات التى تتخذ عاما بعد آخر. بيد أن جميع الأطراف المعنية أقرت بضرورة وجود درجة معينة من المرونة، ولم تكن اللجنة نفسها أقلها تأكيدا على ذلك. وقد بادرت الجمعية العامة إلى إنشاء لجنة الخدمة المدنية الدولية منذ عشرين سنة مضت فى محاولة لإيجاد توازن بين التنظيم القانوني والتنسيق، من جهة، وبين القدرة على الاستجابة والمرونة، من جهة أخرى. وهى لا تزال تشكل مفهوما فريدا ورائدا، إذ أنه لا يغطي النظام الموحد بأسره فحسب بل إن المنظمات الأعضاء والموظفين يشاركون فى أعمالها. وهى جهاز مكون من خبراء فنيين مستقلين ونزهاء، لا يخدمون عضو بعينه بل ينصتون للجميع ويخضعون للمساءلة أمام المنظومة ككل.

١٦ - ولدى عرضه لتقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية (A/50/30 و Corr.1)، أكد أنه ينطبق على النظام الموحد ككل، وأنه أخذ فى الاعتبار وجهات نظر مختلف المتحدثين، ويشكل حصيلة أعمال جهاز فني مستقل.

١٧ - ومضى قائلا إن اللجنة أنجزت دراستها لجميع جوانب تطبيق مبدأ نوبلمير، وفقا للولاية الواردة فى قرار الجمعية العامة ٢١٦/٤٧. وتحت هذا البند، جمعت اللجنة سلسلة من طلبات الجمعية العامة ذات الصلة فيما يتعلق بالشواغل المتصلة بأجور الموظفين الفنيين: وهى تطبيق قانون تماثل أجور موظفي الحكومة الاتحادية للولايات المتحدة؛ وإدارة الهامش؛ ونظم الأجور الخاصة للولايات المتحدة؛ واستخدام نظم التحقق الدوري لتحديد أعلى نسبة أجور فى الخدمة المدنية الوطنية، وإصلاح الاختلالات الهيكلية فى جدول الأجور. وقد استغرق إجراء هذه الدراسات أكثر من سنتين، تخللها تقديم تقرير مؤقت فى السنة الماضية.

١٨ - وأضاف قائلا إن اللجنة أكدت ضرورة التمييز بين مبدأ نوبلمير نفسه وتطبيق هذا المبدأ. فقد خضع هذا المبدأ لمختلف التأويلات على مر السنين، لكنه كان مقبولا من الجميع كونه يستلزم أن تكون شروط خدمة الموظفين الدوليين على نحو يجتذب موظفين من البلد الذى يتمتع بأعلى مستويات الأجور، وهذا

يعني بالنسبة لمنظومة الأمم المتحدة مستويات الأجور في القطاع العام، وتحديدًا في الخدمة المدنية الوطنية. وعليه فقد جرت الممارسة، فيما يتعلق بتطبيق المبدأ، على أن تكون الخدمة المدنية الوطنية التي تتمتع بأعلى مستوى للأجور هي المرجح بالنسبة لمرتبات منظومة الأمم المتحدة.

١٩ - واسترسل قائلًا إن اللجنة استنتجت من إعادة تقييم المبدأ وتطبيقه أن مبدأ نوبلمير لا يزال قابلاً للتطبيق كما أنه يبدو أن صيغة "الخدمة المدنية الوطنية التي تتمتع بأعلى مستوى للأجور"، بالإضافة إلى الفحص المرجعي مع المنظمات الدولية، هي صيغة سليمة، على أن يجري تناول هذه العملية في الوقت المناسب وأن يعكس نطاق الهامش بصورة واقعية استحقاقات الاغتراب في النظام المتخذ أساساً للمقارنة وأن يسفر ذلك عن نظام أجور قابل للمنافسة. وقد ترغب الجمعية العامة في النظر في إعادة تأكيد استمرار قابلية مبدأ نوبلمير للتطبيق في ظل تلك الظروف.

٢٠ - ومضى قائلًا إن اللجنة أجرت، لدى دراسة تطبيق مبدأ نوبلمير، دراسات مقارنة للتعاقد والأجر الإجمالي مع نظام الخدمة المدنية من المحتمل اتخاذهما أساساً للمقارنة: ألمانيا وسويسرا. وفي حالة البلد الحالي المتخذ أساساً للمقارنة (الولايات المتحدة)، فقد حدثت نظام التعادل في الرتب وأعدت النظر في منهجية المقارنة. بالإضافة إلى ذلك فقد قامت بفحوص مرجعية مع منطمتين دوليتين هما البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وقد أسفرت نتائج هذه الدراسات عن كون الخدمة المدنية الألمانية تقدم شروطاً تفوق شروط النظام المقارن الحالي، وثمة ما يدعو إلى الافتراض بأن النظام المقارن سيتغير. وفي ضوء الصعوبات التقنية التي أثارها السلطات الألمانية فيما يتعلق بالمقارنات مع النظام المقارن المحتمل (A/50/30، الفقرات ١٥٧ - ١٦١)، فإن اللجنة لم تعتبر أن الشروط المطلوبة لتغيير النظام المقارن متوفرة حالياً. ومع ذلك فقد قررت مواصلة رصد الأجر الإجمالي للخدمة المدنية الألمانية. كما أنها أقرت بأن تفوق شروط تلك الخدمة المدنية يمكن أن يفضي إلى اعتبار هذه الخدمة نقطة مرجعية لإدارة الهامش.

٢١ - وأردف قائلًا إن اللجنة استعرضت آنذاك مسألة إدارة الهامش. ويبلغ هذا الهامش حالياً ١٠٥,٧ وهو ينقص بما يزيد على ٤ نقاط عن الحد الأدنى للنطاق الذي حددته الجمعية العامة قبل عشر سنوات. وللوصول بالهامش إلى نقطة الوسط المتصورة البالغة ١١٥، توصي لجنة الخدمة المدنية الدولية بزيادة المعدل الصافي للأجور بنحو ٩,٢ في المائة. لكنها ليست بصدد طلب إجراء زيادة شاملة لأن الجمعية العامة طلبت إلى اللجنة معالجة الاختلافات التي طرأت مع الزمن في هيكل جدول مرتبات الفئة الفنية. وتوصي اللجنة أيضاً بتطبيق الزيادة على مرحلتين وبطريقتين مختلفتين: الأولى زيادة الأجر الأساسي اعتباراً من ١ آذار/مارس ١٩٩٦ بمتوسط قدره ٤,١ في المائة بحيث يستخدم زهاء ١ في المائة لمعالجة الاختلافات الهيكلية في جدول المرتبات؛ ويسري الجزء الثاني من الزيادة اعتباراً من ١ تموز/يوليه ١٩٩٦، وقدره ٥,١ في المائة، عن طريق وضع جداول لمؤشرات تسوية مقر العمل. وقد قدر بأن هاتين الزيادةتين سوف تسفران معاً عن هامش قدره زهاء ١١٥ لعام ١٩٩٦.

٢٢ - وفيما يتعلق بالزيادة المقترحة في آذار/مارس، قال إنه من المتوخى ألا تقل الزيادة المرجوة لمرتبات أي موظف من أي فئة عن الـ ٣,١ الناتجة عن إجراء تسوية المرتب الأساسي، ومع أنه اقترح إدخال زيادة أكبر في الوظائف العليا لتصحيح الاختلالات التي تراكمت عبر السنين، فسوف تظل نسب الأجور أعلى في الفئات الدنيا، كما يتضح من الفقرة ٢٢٢ من التقرير.

٢٣ - وفيما يتعلق بمستويات الهامش، قال إن المستوى الحالي للهامش قد نتج عن سلسلة من القياسات المستكملة ومن قرارات منهجية اتخذت استنادا إلى الوقائع. ومن الهام في هذا الصدد ملاحظة أن الولايات المتحدة سنت في عام ١٩٩٠ تشريعات تهدف إلى سد الثغرة البالغة زهاء ٣٠ في المائة والقائمة بين قطاعيها الاتحادي وغير الاتحادي، وهي خطوة كانت منتظرة على نطاق واسع لتقليل معدلات الأجور الخاصة في الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة. بيد أن قانون تماثل أجور موظفي الحكومة الاتحادية المتصلة بذلك لم يُنفذ كما هو مقرر واستمرت أنظمة الأجور الخاصة في التطور بسرعة. وفي محاولة سابقة لمعالجة الحالة، قضت اللجنة باستخدام معدلات أجور وظيفية خاصة في النظام الموحد، لكن المنظمات المعنية لم تعتبر ذلك خيارا صالحا. وعليه فقد غدا من الهام إيجاد سبيل لتبيان نظم الأجور الخاصة للولايات المتحدة في الهامش. ففي إطار إجراء القياس السابق، طمس مجهود تلك الأنظمة بفعل نظام الأجور العليا والأجور الدنيا، المسمى بالجدول العام. وقد عمل الإجراء المنقح على تصحيح هذا الشذوذ. وقد أدت تلك التحسينات وسواها من التحسينات التقنية التي طرأت على قياس الهامش والتي وافقت عليها اللجنة إلى تخفيض الهامش، لكنها لا تهدف إلى تحقيق رقم معين للهامش.

٢٤ - وواصل قائلا إن الدراسات المرجعية التي أجريت مع المنظمات الدولية بينت أن أجور منظومة الأمم المتحدة متخلفة إلى حد كبير عن التعويضات التي يوفرها البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. ومع أن اللجنة ليست بصدد التوصية باستخدام أي من هاتين المنظمتين كأساس للمقارنة، فإن من غير الممكن تجاهل ثغرات بهذا الحجم. وثمة مجموعة من الآراء القوية داخل اللجنة تؤيد الاعتراف بجانب من النقص الإضافي في القدرة التنافسية والتي تدل عليها المؤشرات المختلفة. بيد أن آخرين لا يشاطرون هذا الرأي. وقد كانت الاستنتاجات التي تم التوصل إليها بمثابة حل نوفيقي بين المدرستين الفكريتين وهي تنطوي على الوصول بمستوى الهامش إلى نقطة الوسط المستصوبة من النطاق على نحو يعكس جانبا من النقص.

٢٥ - وأضاف قائلا إن البعض قد يعتبر أن التوصيات لا تذهب إلى الحد اللازم وآخرين يعتبرون أنها تجاوزت حدها. وتعتبر اللجنة أنها معقولة. ومن شأن الموافقة على هذه المقترحات أن يشكل خطوة نحو إعادة الميزة التنافسية لمنظومة الأمم المتحدة. وفي وقت تحتفل فيه أكبر مؤسسات المنظومة بذكرى تأسيسها الخمسين وبينما ينتهز العديد من رؤساء الدول والحكومات الفرصة للدعوة إلى إعادة تنشيط الأمم المتحدة، لا ينبغي التنازل بأي شكل من الأشكال على صعيد النوعية في قوة العمل.

٢٦ - وفيما يتعلق بالآثار المالية لتوصيات اللجنة (A/50/30)، الفقرة ٢٦٧، قال إنه في حين أن تدابير الكفاءة هي مسؤولية الإدارة وليست مسؤولية اللجنة، إلا أن اللجنة تعتقد اعتقاداً راسخاً أن التحسينات في شروط الخدمة ينبغي أن تواكب بتحسينات في الأداء. فإن دوامة الإحباط وهبوط المعنويات التي تؤدي إلى خسارة في الأداء تفضي بدورها إلى اضمحلال الدعم من جانب الدول الأعضاء ينبغي أن تترد عكسياً بحيث يكون لدى المنظومة قوة عمل تتمتع بالحوافز اللازمة لمواجهة التحديات الجديدة الماثلة أمامها. وأكد أن كافة الدراسات التي أجرتها اللجنة في هذا الميدان قد جرت على نحو يمثل بدقة للمنهجيات المعتمدة وأعلن استعداداه لتقديم أي إيضاحات إضافية لازمة بهذا الشأن.

٢٧ - وفيما يتعلق بالعملية التشاورية في إطار اللجنة، لاحظ أن الاستعراضات التي أجرتها اللجنة لهذه العمليات ولأساليب العمل كانت جارية نوعاً ما منذ منتصف الثمانينات وقد أدت إلى عدد من الإصلاحات الهادفة إلى زيادة الشفافية. وخلال الفترة الجارية، اضطلعت اللجنة أو تعهدت بالاضطلاع بعدد كبير من التحسينات الجوهرية، بما في ذلك إجراء تغييرات لزيادة فعالية عملية عقد دورات اللجنة تمشياً مع الترتيبات التي سنتها اللجنة الخامسة بشأن عقد دورة كل سنتين. وفيما أقر بأن الأمر عائد للدول الأعضاء لاتخاذ قرار فيما إذا كانت ترغب في الإبقاء على لجنة الخدمة المدنية الدولية في شكلها الحالي، أعرب عن وجهة نظر اللجنة الثابتة، انطلاقاً من خبرتها المستمرة منذ ٢٠ عاماً، بأن من شأن تحويل لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى جهاز يمثل مجموعات المصالح أن يلحق الضرر بالعملية التشاورية بدلاً من أن يحسنها. وفي ضوء المسؤوليات الكثيفة التي تواجهها اللجنة، فإنه من الجوهري أن يتمتع أعضاؤها بمؤهلات رفيعة وباستقلالية وألا تناط بهم أي مصالح.

٢٨ - واستطرد قائلاً إن لجنة الخدمة المدنية الدولية استهلكت في عام ١٩٩٥، وفقاً لرغبات ممثلي الموظفين، استعراض المنهجية المنقحة لدراسة مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة. وقد أجري الاستعراض الأصلي في جو بالغ الإيجابية وسوف يجري استعراض نهائي بانتهاء الجولة الحالية لدراسات المقر. وفيما يتعلق بالاستقصاء الذي تقوم به اللجنة فيما يتعلق بجدول تكاليف المعيشة في جنيف (A/50/30)، الفقرة ٣١٩)، لاحظ أن اللجنة أنشأت فريقاً عاملاً معنياً بتنفيذ نظام تسوية مقر العمل، مهمته بحث سبل تحسين أداء هذا النظام.

٢٩ - وفيما يتعلق بمسألة تسوية مقر العمل، سلّم بأن الإجراء المنقح لتحديث الرقم القياسي لتسوية مقر العمل أدى إلى الانتقال بعض الشيء من قيمة الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل بصورة طفيفة، وذكر أن اللجنة قامت في أعقاب تحليل تفصيلي للحالة باتخاذ إجراء تصحيحي يتعلق بمعالجة مساهمات المعاشات التقاعدية في تسويات مرحلية لهذه الأرقام القياسية.

٣٠ - وختاماً، قال إن لجنة الخدمة المدنية الدولية ترحب على الدوم بأي نقد بنّاء وتحاول الرد عليه. ولكونها جهازاً مستقلاً، فإنه لا مناص في بعض الأحيان من أن تفشل في إرضاء هذا الجانب أو ذلك، ومن ثم فإنه قد يُساء تأويل إجراءاتها. وقد أحرزت اللجنة تقدماً، قد لا يكون بالقدر الذي كانت تتوخاه،



وأعرب عن أمله في أن تصل اللجنة، في ضوء التعهد اللازم لإنجاح عمل النظام - وهو تعهد لا يجب أن ينبثق من اللجنة وحدها - إلى تحقيق نتائج أفضل في أداء ولايتها لتدعيم وتعزيز وتحديث النظام الموحد.

٣١ - تولى رئاسة الجلسة السيد ابيليان (أرمينيا) نائب الرئيس.

٣٢ - السيد أنديميكايل (الوكالة الدولية للطاقة الذرية): قال، متحدثاً باسم المدير العام للوكالة الدولية للطاقة الذرية، إن الوكالة عضو في النظام الموحد للأمم المتحدة. ولذلك فإن القرارات التي تتخذها اللجنة الخامسة والجمعية العامة بشأن النظام الموحد وشروط التوظيف لها أثر مباشر على قدرتها على تعيين موظفين ذوي كفاءة عالية والاحتفاظ بهم. وأضاف أن الوكالة، شأنها شأن عدة وكالات أخرى بعيدة عن نيويورك، يساورها قلق متزايد حول عدم معالجة النظام الموحد لمشاكلها الخاصة. وذكر أن الجمعية العامة اعترفت ضمناً بهذا القصور عندما دعت في قرارها ١٩١/٤٦ الوكالة الدولية للطاقة الذرية إلى زيادة استجابتها في إطار النظام الموحد لشواغل واحتياجات المنظمات المختلفة. فمنظومة الأمم المتحدة لم تُصمم لكي تكون وحدة متجانسة. فالوكالة الدولية للطاقة الذرية ولكل وكالة من الوكالات المتخصصة ولاياتها وبرامجها ومواردها المالية والبشرية الخاصة. ولكن هذا التنوع لم يؤخذ في الاعتبار إلا بقدر ضئيل نسبياً في تقرير شروط التوظيف. ويمكن تعزيز التفهم لاحتياجات الوكالات التقنية، ولا سيما الوكالات البعيدة عن نيويورك، عن طريق تعيين بعض الأعضاء في لجنة الخدمة المدنية الدولية يتم اختيارهم من بين مجالس إدارات تلك الوكالات، على نحو ما تدعو إليه لجنة التنسيق الإدارية

٣٣ - وأضاف أن الوكالة تؤيد الاقتراح الذي تقدمت به لجنة التنسيق الإدارية بأن تُعين الجمعية العامة في المستقبل ثلاثة من أعضاء اللجنة تختارهم من قائمة تضم ستة مرشحين على الأقل تقترحهم هيئات الموظفين. وفي حال إنشاء آلية ثلاثية أيضاً فإن تكوين اللجنة في المستقبل سيُفي بالحاجة إلى الكفاءة وإلى معرفة مشاكل النظام الموحد.

٣٤ - وفيما يتعلق بمسألة الأجور، قال المتحدث إن الوكالة الدولية للطاقة الذرية مدركة للقيود المالية التي تواجهها معظم الدول الأعضاء في الداخل وإن الوكالة، شأنها شأن العديد من المؤسسات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة قد شهدت خلال عقد قيوداً حادة في الميزانية في الوقت الذي كانت مضطرة لأن تواجه تحديات جديدة كبيرة، كالقيام، بعد حادثة تشيرنوبيل، بوضع اتفاقيات دولية جديدة وتوفير خدمات تتصل بالسلامة النووية والوقاية من الإشعاع، والقيام، بعدما تم اكتشافه في العراق، بتعزيز نظام الضمانات باكتشاف المنشآت النووية السرية. وقد وجهت هذه التحديات من خلال الموارد الخارجة عن الميزانية التي أسهمت بها الحكومات الأعضاء، والجهود المتواصلة المبذولة لتحسين كفاءة وولاء موظفي الوكالة ومهاراتهم وقدراتهم الإبداعية وتعدد مواهبهم.

٣٥ - وتابع المتحدث يقول إنه لا توجد أية صلة مباشرة بين الأجور والإنتاجية. فبالنسبة لمعظم الموظفين، فإن العمل في جو الوكالة المتعدد الثقافات يعود بالمنفعة الشخصية عليهم ويُشكل إسهاماً مفيداً

في تأمين السلامة من الإشعاع النووي في جميع أنحاء العالم. ومع ذلك، يصعب في كثير من الأحيان العيش في جو ثقافة غريبة. فضلا عن ذلك، فعلى الرغم من السفر من جاذبية، فإن السفر المتكرر يرهق كاهل حياة الموظفين الأسرية، والسمة الأخرى للوكالة تتمثل في سياسة تناوب الموظفين من خلال توظيف الخبراء لفترات تتراوح من ٥ إلى ٧ سنوات كحد أقصى، والهدف منها هو توفير تدفق متواصل للمواهب الجديدة من مختبرات البحوث، والمنشآت النووية وغيرها من المؤسسات. بيد أن الخبراء الوطنيين غالبا ما يواجهون صعوبة في العثور على عمل لدى عودتهم إلى بلدانهم، أو أنهم لا يُمنحون الإجازات المطلوبة. وقد يكون من الأيسر إجراء التوظيف في فترات أقصر، ولكن الوكالة لا تعتبر ذلك مرضيا.

٣٦ - وأضاف المتحدث أن نظام الأجور الحالي لم يعد يلبي متطلبات القوى العاملة العالية التخصص ولا يوفر حافزا كافيا لإغراء عدد كبير لازم من المتخصصين الذين يتمتعون بالمؤهلات الضرورية على وقف مسار حياتهم المهنية في أوطانهم للعمل في الخارج لفترة محدودة من الزمن. ففي فيينا، مثلا، يعادل مرتب الموظف من فئة الخدمات العامة في أعلى مرتبة من السلم الوظيفي مرتب موظف من الفئة الفنية في الرتبة ف - ٣ الدرجة ٥، وقد أدى ذلك إلى نشوء مشاكل خطيرة تتعلق بالعدالة والمساواة ومعنويات الموظفين. وأكد أن العديد من المرشحين يتمتعون عن تقديم الطلبات للوظائف في الوكالة لأنهم يتلقون عرضا أفضل في أماكن أخرى.

٣٧ - وأردف المتحدث قائلا إن التصدي لهذه المشاكل على نطاق المنظومة يتسم بالبطء. وأضاف أنه أجري عدد كبير من الدراسات التقنية ولكنها لم تتمخض عن أي عمل. وأكدت النتائج التي توصلت إليها لجنة الخدمة المدنية الدولية رأي الوكالة القائل بأن نظام الأمم المتحدة للأجور غير تنافسي إذا ما قورن بالأجور في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي. وهناك خدمة مدنية وطنية واحدة على الأقل تُدفع فيها أجور أعلى من الأجور التي تُدفع في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة. وأشار إلى أن الوكالة ترحب بتوصية لجنة الخدمة المدنية بزيادة الرواتب على مرحلتين في عام ١٩٩٦، موضحا أن الزيادة من شأنها أن توصل أجور الأمم المتحدة إلى منتصف النطاق الحدي الذي أقرته الجمعية العامة. وأكد على ضرورة استكمال هذه الخطوة باستراتيجية طويلة الأجل بغية استعادة التنافسية، على النحو الذي اقترحه لجنة التنسيق الإدارية. وما لم تتمكن المنظمات من تعيين موظفين فنيين من ذوي الكفاءات العالية من أي مكان من العالم - وهو ما لا يمكن تحقيقه إلا إذا كانت الأجور تنافسية على الصعيد الدولي - فسيصعب عليها أن تقوم بمواصلة تحسين نواحي الجودة والفعالية التي تسعى أمانات مؤسسات الأمم المتحدة بحق إلى تحقيقها.

٣٨ - السيد أوميج (رئيس لجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة): قال إن توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المتعلقة بأجور موظفي الفئة الفنية جاءت نتيجة عملية طويلة وشاقة تخلت أثناءها اللجنة عن المسؤولية المنوطة بها، حتى تعذر على لجنة التنسيق مواصلة مشاركتها في أعمال اللجنة. وأوضح أن السبب الرئيسي لانسحاب لجنة التنسيق ليس هو عدم رضوخ اللجنة لمطالب ممثلي الموظفين، مثلما لُحِمَ بذلك أحيانا، بل هو رفضها الوفاء بالتزاماتها القانونية. وبما أن هذه الأسباب

التي كان ممثل لجنة التنسيق قد عرضها بالتفصيل في بيان قدمه إلى اللجنة وفي رسالة إلى رئيس لجنة الخدمة المدنية، قد حذفت من تقرير اللجنة، فإن النصوص المعنية كانت قد عُممت بشكل مستقل في الوثيقة A/C.5/50/5.

٣٩ - وأضاف أن رفض اللجنة التوصية بإجراء تغيير في أساس المقارنة، لبواعث سياسية، هو بمثابة نكوص عن ولايتها التقنية، مما أتاح مجال الغلبة لآراء الأقلية من أعضائها. وكان هذا النهج مدعاة لأسف كبير نظرا لتأخر اللجنة ست سنوات عن اضطلاعها بدراسة تتناول الخدمة المدنية الوطنية التي تُدفع فيها أفضل الأجور. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه يجري النظر في توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية في سياق الأزمات المالية المتكررة للمنظمة. وأشار، في هذا الصدد، إلى أنه في حين أن كثيرا من مرتبات الخدمة المدنية الوطنية تترافق على نحو جيد مع تعديلات بدلات غلاء المعيشة، فإن الأجور في الأمم المتحدة قد جُمدت، وخسر موظفوها ١٨ في المائة على الأقل من قوتهم الشرائية.

٤٠ - وأعرب عن أسفه لعدم التوصل إلى حل للمشاكل القائمة بين اللجنة وجميع محاورها المعتمدين. ويمكن التكهن بأن الاقتراح الرئيسي للجنة الخدمة المدنية الدولية المتعلق بأدائها لوظائفها هو اقتراح إجرائي محض إذ أنه ليس من غير المحتمل أن يؤدي هذا الاقتراح إلى تحسين أداء اللجنة، فحسب، بل قد يؤدي أيضا إلى زيادة النفقات.

٤١ - واسترسل قائلا إن لجنة التنسيق ترى أن مسألة إصلاح لجنة الخدمة المدنية الدولية أو استبدالها يجب أن تعالجها اللجنة الخامسة وليس لجنة الخدمة المدنية نفسها. وأن أية ترتيبات ترمي إلى تحسين لجنة الخدمة المدنية الدولية أو استبدالها ينبغي أن تضمن اتسام أعمالها - بما فيها أعمال أمانتها - بالشفافية بالنسبة لجميع الأطراف. وتحقيقا لهذا الهدف، ينبغي أن تكون جميع الجلسات علنية وأن تخضع جميع الوثائق للتوزيع العام؛ ومن شأن هذا أن يوفر نظاما للضوابط والتوازنات غير متوافر حاليا وأن يضمن الانفتاح بالمقارنة بالترتيبات في أساس المقارنة الحالي. وبالإضافة إلى ذلك فإن لجنة يتم إصلاحها أو استبدالها يجب أن تكون بحق هيئة تقنية أنشئت لإعداد توصيات تقنية تُقدم إلى الجمعية العامة تُتخذ بناء عليها القرارات المالية والسياسية.

٤٢ - وتابع المتحدث يقول إنه إذا تقرر الإبقاء على لجنة الخدمة المدنية الدولية بشكلها الحالي، فإن ثلث أعضائها على الأقل ينبغي أن يكونوا من موظفين من الرتب الرفيعة من المكاتب الإحصائية الوطنية ولديهم خلفية صلبة في مجال المقارنات الدولية لتكلفة غلاء المعيشة والمسائل المتعلقة بالأجور. ولا يمكن إلا لترتيب من هذا النوع أن يتيح إجراء معالجة سليمة للمشاكل المعقدة التي تواجه النظام الموحد. وأشار إلى أنه إذا كان لا بد لقرارات الجمعية العامة من أن تقوم على أساس الاعتبارات المالية فقط، فليست هناك حاجة لمثل هذه الآلية المكلفة، التي لا تخدم إلا أغراضا سياسية.

٤٣ - ولما كانت لجنة الخدمة المدنية الدولية قد تخلت عن المسؤولية المخولة لها وخضعت للضغوط السياسية، فإن لجنة التنسيق ترى أنها لم تعد صالحة للاستمرار، وبالتالي فقد طلبت إلى الجمعية العامة تعليق النظر في مسائل الأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية إلى أن يتم حل مسألة العملية الاستشارية.

٤٤ - وأشار المتحدث إلى أنه في حين أن لجنة الخدمة المدنية الدولية أكدت تفسيرها التقليدي لمبدأ نوبلمير، فإنها لم توضح حتى الآن بتغيير أساس المقارنة، مع أن رعايا الدول الأعضاء الذين يتمتعون بمستويات معيشة عالية يتقاضون مدفوعات تكميلية. وتساءل عما إذا كان للنظام الحالي سياسة للمدفوعات مبنية على أي اعتبارات أخرى غير الاعتبارات المالية البحتة.

٤٥ - ومضى المتحدث إلى القول إن المشكلة الأساسية هي أكبر بكثير من مسألة وجود أو زوال لجنة الخدمة المدنية الدولية فهي مشكلة تتعلق بالالتزام بالمنظمة ومقاصدها. فأى منظمة تبتلى باستمرار بالمشاكل المالية وتقرر فيها السياسات المتعلقة بالموظفين في كثير من الأحيان بالضغوط السياسية قلما تستطيع العمل بفعالية، مهما بلغت الدرجة التي تحققت في إعادة التشكيل أو تخفيض النفقات.

٤٦ - وفي هذا المجال، شدد المتحدث على ضرورة متابعة العمل بحذر عند إعادة تشكيل أي جزء من أجزاء النظام الموحد في أي مكان من العالم. فالموظفون ملتزمون التزاما كاملا بتحقيق مقاصد المنظمة. وهم، في الوقت نفسه، يتوقعون أن يعاملوا بإنصاف وعدالة في النظام بأكمله ويتطلعون إلى الحصول على توجيه الأمين العام ولجنة التنسيق الإدارية وإلى الدول الأعضاء للحصول منها على أجوبة على هذه المسائل التي لا يمكن معالجتها إلا في اللجنة الخامسة. وأشار إلى أن لجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة تأمل في أن تتخذ الجمعية العامة قرارات تمكن الموظفين من إعادة النظر في مسألة المشاركة في الإجراءات التي تعالج شروط الخدمة في مؤسسات النظام الموحد.

٤٧ - السيد ديكسون (رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين): قال إن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين كان قد اقترح، ردا على طلب الجمعية العامة، في القرار ٢٢٣/٤٩، إلى هيئات الموظفين والمنظمات واللجنة أن تستعرض على وجه السرعة البالغة الطريقة التي يمكن أن تعزز بها عملية التشاور التي تضطلع بها اللجنة، وضع اتفاق ملزم يتم التوصل إليه بتوافق الآراء عن طريق المفاوضات من خلال آلية ثلاثية. وأضاف أن هذه الآلية ستتألف من ٢١ عضوا، تنتخب مجالس الإدارة أو تُعيّن سبعة منهم؛ ومن هؤلاء الأعضاء السبعة، يكون ثلاثة أعضاء من الجمعية العامة للأمم المتحدة وأربعة من مجالس إدارة الوكالات المتخصصة بالتناوب. وتُعيّن الإدارات سبعة أعضاء، ثلاثة منهم تُعيّنهم الإدارات التي تقدم التقارير مباشرة إلى الجمعية العامة في حين تُعيّن الأربعة الآخرين إدارات الوكالات المتخصصة، على أساس التناوب أيضا. وتنتخب هيئات الموظفين سبعة أعضاء على أساس التمثيل النسبي، مستخدمة في ذلك الإحصاءات السنوية للموظفين التي تنظمها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية. وستواصل

مجالس إدارات النظام الموحد اتخاذ أي قرار نهائي بشأن المسائل الأساسية المتعلقة بالتعويضات. وستستبدل أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بمكتب تقني أصغر يعكس الطابع الثلاثي للآلية الجديدة.

٤٨ - وفي حين يُسلم اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بأن اقتراحه يمثل تغييرا جذريا يختلف عن الهيكل الحالي للجنة الخدمة المدنية الدولية، فإنه يرى أن إجراء تغييرات طفيفة لن يكون كافيا، لأن اللجنة بشكلها الحالي ليست مستجيبة وسياسية ومكلفة إلى أبعد الحدود.

٤٩ - وأضاف المتحدث أن المنهجية المنقحة للمسح الذي أجري لرواتب موظفي فئة الخدمات العامة ما زالت تعطي نتائج غير مقبولة بالنسبة للموظفين. وأشار إلى أن الاتحاد يشجب الطريقة التي تجري فيها لجنة الخدمة المدنية الدولية المسوح وبالطريقة التي نشرت بها إحدى الوكالات من طرف واحد نتائج المسح الذي أجري في جنيف من دون التشاور مسبقا مع غيرها من الوكالات في مركز العمل هذا. وأعرب عن عدم ارتياح الاتحاد للجزء من التقرير السنوي للجنة الخدمة المدنية الدولية المتعلق بالمسح الذي أجري في جنيف والذي جاء فيه أن ممثلي الموظفين هددوا بالإعلان عن أية حالات شاذة ترد في المسح، منتهكين بذلك سرية البيانات التي قدمها أصحاب العمل المشتركين. وفي حين أنه إذا كان صحيحا أن ممثلي الموظفين قد اتصلوا بأرباب العمل الخارجيين لإثناهم عن المشاركة في مسح مُنظما تنظيما سيئا، فإنهم أبلغوا في الوقت نفسه أرباب العمل بأنه قد وجه بالفعل نداء وأن أي نتائج سلبية ستؤدي إلى توجيه نداء آخر، يجري في أثناءه مناقشة البيانات والنتائج، بحيث يطرح أي خلل لتدقيق علني.

٥٠ - واسترسل قائلا إن رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية يرى أن الإجراء الذي اتخذته الاتحاد يُشكل عائقا لأعمال اللجنة وانتهاكا خطيرا لمدونة السلوك التي تحكم سلوك موظفي الخدمة المدنية الدولية. وأضاف أن إدارة الأمم المتحدة في نيويورك نفذت توصيته في شكل التوبيخ الموجه من أحد ممثلي الموظفين في جنيف وطلب إلى الرؤساء التنفيذيين للوكالات القائمة في جنيف أن تحذو حذوها.

٥١ - ومضى المتحدث إلى القول إن الاتحاد يعتبر هذه الإجراءات انتهاكا فاضحا لحق أعضائه في التجمع. فالتمثيل المستقل للموظفين حق غير قابل للتصرف منصوص عليه في مختلف صكوك الأمم المتحدة وفي اتفاقيات وقرارات منظمة العمل الدولية. كما أن تدخل لجنة الخدمة المدنية الدولية في كل مؤسسة من مؤسسات النظام الموحد وإدارتها إدارة جزئية يُشكلان انتهاكا لولايتها.

٥٢ - واسترسل قائلا إن الاتحاد سبق له أن قدم إلى الأمين العام قرارا يطلب فيه زيادة عامة بنسبة ٢٥ في المائة على مرتبات موظفي الفئة الفنية في النظام الموحد بأسره. ورغم الأزمة المالية الحالية فإن هذا الطلب تبرره أدلة راسخة وضرورة إعادة التنافسية إلى النظام الموحد ووكالاته المتخصصة. ومن المفارقات أن اللجنة نفسها كانت قد استنتجت أن مرتبات البنك الدولي أعلى بمعدل ٥٠ في المائة من المرتبات في نظرائه في النظام الموحد للأمم المتحدة.

٥٣ - وفي مطلق الأحوال، فإن الاتحاد يرى أن المسوح الموقعية واستعراض الأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية والمسوح التي لم تجر حتى الآن بشأن رواتب موظفي فئة الخدمات العامة ينبغي تعليقها إلى أن تتم تسوية العملية الاستشارية. وأشار إلى أن لجنة الخدمة الدولية لم تعد تحظى بدعم أو ثقة أي من شركائها لأنها أصبحت مُسيّسة ولم تعد هيئة تقنية.

٥٤ - وأضاف أن لجنة الخدمة المدنية الدولية كانت قد أقنعت، في عام ١٩٩٣، اللجنة الخامسة، من خلال بيانات مضملة، باعتماد قرار يخولها ضمان أن تسوية مقر العمل في جنيف تعكس إلى حد ما تكلفة المعيشة في مناطق مجاورة من فرنسا. ولم تتمكن لجنة الخدمة المدنية من تحقيق تلك الولاية. وأشار إلى أن مهمتها تتمثل في تقديم توصيات إلى الجمعية العامة بشأن المبادئ العامة لتحديد شروط خدمة الموظفين، ولكنها بدلا من ذلك تأتي الآن لتطلب توجيهها من الجمعية العامة. ويرى الاتحاد أن أي قرار لتعديل تسويات مقر العمل في برن وجنيف وزيورخ ولوزان يُشكل انتهاكا تقنيا خطيرا لمنهجية تسوية مقرات العمل.

٥٥ - واستطرد إلى القول بأن العديد من العناصر المكونة للاتحاد تواجه احتمال تسريحها في مهلة قصيرة جدا من تاريخ إشعارها بذلك، بحيث يصبحون ضحايا بريئة للسياسات المحلية لإحدى البلدان المانحة الكبرى. وأكد أن الاتحاد لا يقبل بأن يتم التخلص من الموظفين الذين ظلوا يخدمون منظماتهم بإخلاص لسنوات عديدة. وفي حين أن الموظفين يرغبون في مواصلة تعاونهم في الإصلاحات الإدارية، فإن لذلك حدودا. وقد بلغت هذه الحدود في جنيف في ٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٥، عندما تظاهر ما يزيد على ٢ ٠٠٠ موظف دولي ضد تسييس النظام الموحد والتخفيضات التي أجريت في الميزانية لدوافع سياسية والتأخيرات في دفع الاشتراكات من جانب دولة عضو واحدة. وطلب المتظاهرون أيضا إلغاء لجنة الخدمة المدنية وعقدوا العزم في إصرار على الإضراب إذا ما قبلت الجمعية العامة مجمل التوصيات الواردة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية.

٥٦ - وختم المتحدث كلامه قائلا إن موظفي الوكالات المتخصصة والبرامج التقنية يرون أن مصيرهم أخذ يختلف اختلافا جوهريا عن مصير "الأخ الكبير" في نيويورك. فلم يعودوا يحتفلون نظاما يُملي سياسات تلحق الضرر برفاههم وتقررها قوى تكاد لا تعترف بوجودهم. وليس هناك سوى حلين: الحل الأول يتمثل في إجراء تغيير جذري على النظام الموحد بحيث يتم إدماج الوكالات المتخصصة باعتبارها من العناصر الفاعلة الأساسية في تقرير شروط الخدمة للموظفين؛ ويتمثل الحل الثاني في السماح لموظفي الوكالات المتخصصة والبرامج التقنية بوضع النظام الخاص بهم حتى يتمكنوا من الاضطلاع بالمهام الكبيرة التي تتطلب المعالجة بشكل ملح.

٥٧ - السيد دينكو (الاتحاد الروسي): أشار إلى اقتراحات اللجنة بشأن زيادة أجور موظفي الفئة الفنية وما فوقها فقال إن وفده يجد صعوبة في قبول هذه التوصيات ليس لما يترتب عليها من آثار مالية لم يسبق لها مثيل فحسب، ولكن أيضا لعدم وجود مبرر معقول لهذه الزيادة. ودعا اللجنة إلى إيلاء اهتمام خاص لثلاث نقاط عند البت في هذا الموضوع.

٥٨ - أولاً، في الوقت الذي تبدو فيه الزيادة المقترحة في المرتبات متفقة مع المنهجية، فإن ذلك لا يرجع إلى أي تغيير في النظام الموحد بشأن شروط الخدمة وإنما إلى التغيير الذي حدث في المنهجية نفسها، والذي تم لغرض وحيد هو تضييق هامش الأجر الصافي. فمثلاً، وافقت الجمعية العامة على جميع الزيادات التي أوصت بها لجنة الخدمة المدنية الدولية منذ عام ١٩٩١، ومع ذلك انخفض الهامش بما يزيد عن ١٣ في المائة خلال الفترة ذاتها. وكان التطور الوحيد الذي ذكرته لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٩٥ هو زيادة بنسبة ٣,٢٢ في المائة في المرتبات الإجمالية لموظفي الخدمة الاتحادية في الولايات المتحدة مما أدى إلى تضييق الهامش من ١١٣ إلى ١١٠ تقريباً وهو رقم يظل ضمن النطاق الذي وافقت عليه الجمعية العامة.

٥٩ - ويُعزى الهبوط الإضافي بما يزيد عن ٤ في المائة في الهامش، والذي جعله يقل عن النطاق، إلى التغيير في منهجية الحساب التي طبقتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٩٥. وأهم تلك الابتكارات المتعددة، التي طبقتها والتي لم تطلع عليها الجمعية العامة حتى الآن، هو القرار المتعلق بالحد من تأثير الجدول العام للبلد المتخذ أساساً للمقارنة، بإعطاء وزن مماثل لمختلف نظم مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة بصرف النظر عن عدد الموظفين في كل واحد من هذه النظم. وقال إن وفده لا يرى مبرراً لذلك القرار نظراً لأنه يربط المستوى الأساسي للأجور في النظام الموحد بمستويات أجور غير تمثيلية في قطاعات فرعية مختارة من الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة. وينبغي أن يتسم نهج اللجنة الخامسة بالاتساق التام وألا تستند في عملية اتخاذ القرار إلى هذا الأسلوب المثير للجدل.

٦٠ - ثانياً، إن وفده ما زال غير مقتنع بأن الأمم المتحدة جهة عمل غير قادرة على التنافس. وأشار إلى النتائج التي توصلت إليها اللجنة في عام ١٩٩٤ بأن الصعوبات التي تظهر في بعض الرتب من مستويات معينة فيما يتعلق ببعض المهن أو الجنسيات لا تقدم دليلاً مقنعاً على أن النظام الموحد يعاني مشاكل عامة أو حادة فيما يتعلق بالاحتفاظ بالموظفين أو بالتعيين. إن تقييم وفده للقدررة على المنافسة التي تتميز بها "أجور النظام الموحد" هو تقييم يشاركه فيه الغالبية العظمى من موظفي الأمم المتحدة أنفسهم. ومن بين ٢٥٢ ٤ موظفاً تم استجوابهم في الدراسة الاستقصائية التي أجريت على نطاق عالمي بمناسبة الذكرى السنوية الخمسين للأمم المتحدة، ذكر ٣,٥ في المائة فقط ممن تم استجوابه أن مستوى الأجور يعتبر عائقاً في تعيين أفضل المرشحين تأهيلاً.

٦١ - ثالثاً، لا تزال الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة هي الخدمة المتخذة أساساً للمقارنة للأمم المتحدة ولم ترد توصية من اللجنة بشأن تغيير نظام الخدمة المتخذ أساساً للمقارنة، ولذلك فإن أية إشارة إلى بلدان أخرى يحتمل أن تكون أساساً للمقارنة تعتبر غير مقبولة إطلاقاً، بل وتشكل في رأي وفده أولى الخطوات لوضع سابقة خطيرة لاستخدام مجموعة من البلدان كأساس للمقارنة.

٦٢ - ومضى يقول من الواضح إذا أنه لا توجد حاجة ملحة لزيادة أجور موظفي الفئة الفنية: والتوصية الخاصة باستعادة نقطة النصف ١١٥ هي توصية معيبة - إذ ينبغي الإشارة إلى أن نقطة النصف قد ألغيت عندما كان تطبيقها يهدد بتجميد الأجور. ورغم ذلك فعندما لاحظت الجمعية العامة في الدورة التاسعة والأربعين أن الهامش يقل عن نقطة النصف لم تتخذ إجراءً تصحيحياً. وفضلاً عن ذلك فإن الطريقة التي اقترحت بها اللجنة زيادة الهامش إلى ١١٥ هي طريقة مشبوهة: فعلى سبيل المثال، ليس هناك سابقة للاقتراح الخاص بزيادة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا دون إجراء توحيد مكافئ في تسوية مقر العمل، ويصدق ذلك أيضاً على التوصية الغربية بزيادة الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل. وتتعارض التوصية الأخيرة مع فكرة تسوية مقر العمل ذاتها، التي قُصد منها التعويض عن الفوارق في مستويات المعيشة بين مقار العمل المختلفة.

٦٣ - ومضى قائلاً إن الاقتراح الخاص بضرورة تقسيم الزيادة في الأجور إلى قسمين ينطوي على اعتراف من اللجنة بأن الزيادة التي أوصت بها هي زيادة مفرطة. وقد منحت على أساس المرتبات الأساسية دون غيرها، وستؤدي إلى ابتعاد جدول المرتبات الأساسية/الدنيا للأمم المتحدة عن نظيره في البلد المتخذ أساساً للمقارنة وإلى زيادات في العلاوات السخية غير المقبولة أصلاً. وقال إن وفده يعارض كذلك الربط غير المرن بين نظام التنقل والمشقة وجدول المرتبات الأساسية.

٦٤ - ومضى يقول، وفي إطار السياق العام للآزمة المالية وجهود خفض التكاليف فإن الاقتراح الوحيد الذي يمكن لوفده قبوله هو تعديل المرتبات داخل إطار عمل المنهجية الحالية فقط بحيث تعكس التغييرات الفعلية أثناء السنة وهي الزيادة بنسبة ٣,٢٢ في المائة في الأجر الإجمالي للبلد المتخذ أساساً للمقارنة التي تم منحها في كانون الثاني/يناير ١٩٩٥. وينبغي تطبيق الزيادة الملائمة وقدرها ٣,١ في المائة لصافي الجدول عن طريق توحيد تسوية المقر.

٦٥ - وأعرب عن تأييد وفده لتوصية اللجنة بشأن الاستمرار في تطبيق مبدأ نوبلمير الذي ينبغي أن يستند حصراً إلى الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً دون غيرها. وقال إن المبدأ يفسر تفسيراً مفرطاً في السخاء. وأضاف أنه لا يستبعد إمكانية تغيير البلد المتخذ أساساً للمقارنة، وإلى أن يحدث ذلك، فإنه سيكون من المهم الاستمرار في اتباع جميع أوجه المنهجية الحالية. وفيما يتعلق بالإصلاح المحتمل للجنة الخدمة المدنية الدولية فإن وفده يوافق على النتائج التي توصلت إليها اللجنة ولا يؤيد فكرة تحويلها إلى هيئة ثلاثية.

٦٦ - ومضى يقول، وفي الوقت الذي يرحب فيه وفده بالتدابير الرامية إلى تعزيز التعاون مع المنظمات والموظفين فإنه يرى ضرورة توخي الحذر حتى لا تكون بمثابة إشارات خاطئة إلى العناصر النشطة في اللجنة. وقال إن طلب استعراض العملية الاستشارية للجنة قد أسيء تفسيره من قبل هيئات الموظفين التي قررت الانسحاب من المشاركة في مداولات اللجنة. وينبغي النظر في اتخاذ تدابير لحماية لجنة الخدمة



المدنية الدولية من الضغوط الخارجية. وأخيرا ذكر أنه لم يستغرب لا لشكل ولا محتوى بيانات ممثلي الموظفين بشأن لجنة الخدمة المدنية الدولية وهي هيئة حكومية دولية.

٦٧ - السيد مونوز (اسبانيا): تكلم بالنيابة عن الاتحاد الأوروبي فقال إن بلغاريا وقبرص والجمهورية التشيكية وأستونيا وهنغاريا ولاتفيا وليتوانيا ومالطة وبولندا ورومانيا وسلوفاكيا تؤيد بيانه أيضا. وقال إن الموظفين يمثلون قيمة مهمة. كما أن الموظفين المتحمسين المؤهلين الأكفاء الذين يتحملون المسؤولية ويخضعون للمساءلة هم أساس الأداء السليم للمنظمة ووسيلة لتحقيق أهدافها. ويمثل النظام الموحد أهمية كبيرة لأنه يوفر مزايا للمنظمات المشاركة يمثل إطار عمل مرجعي يعزز الاتساق داخل المنظومة.

٦٨ - ومضى يقول ينبغي أن تضمن الدول الأعضاء أن تكون شروط عمل الموظفين شروطا مغرية تراعي المبادئ المكرسة في المادة ١٠١ من الميثاق لضمان احترام مبدأ الحصول على مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة.

٦٩ - وقال إن الاتحاد الأوروبي يولي أهمية كبيرة لمبدأ نوبلمير كأساس لأجور موظفي الفئة الفنية. وأعرب عن تقديره للتقدم المحرز في الدراسة الخاصة بتحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجرا ولكنه أعرب عن أسفه لأن اللجنة ما زالت في وضع لا يسمح لها بعرض نتائج الدراسة. وقال إن من المهم التغلب على أية معوقات تحول دون تحديد البلد المحتمل اتخاذه أساسا للمقارنة من أجل تطبيق مبدأ نوبلمير بصورة أفضل لأن الفشل في ذلك قد يؤدي الى صعوبات عملية في أداء النظام الموحد. وقال إن الاتحاد الأوروبي يتوقع أن يرى النتائج قبل بداية الدورة الحادية والخمسين.

٧٠ - وتكلم عن لجنة الخدمة المدنية الدولية ذاتها فقال ينبغي ألا يغيب عن الأذهان أنها هيئة تتألف من خبراء مستقلين وأنه لا ينبغي لأعضائها طلب أو تلقي تعليمات من الحكومات أو المنظمات أو رابطات الموظفين. ودعا الى الإبقاء على الطابع التقني للجنة من خلال انتخاب خبراء تقنيين لا يتعرضون لأي تأثير سياسي. وقال إن الاتحاد الأوروبي على علم بالانتقادات الموجهة للجنة الخدمة المدنية الدولية في هذا السياق.

٧١ - واستطرد يقول وفيما يتعلق بطلب الجمعية العامة المتعلق بمراجعة العملية الاستشارية للجنة فإذا لم يتيسر الاتفاق على كيفية تحسينها أو إذا كان أي من الأجهزة التي تمثل الموظفين والمنظمات أو الدول الأعضاء قد وجد أن توصيات اللجنة غير مقبولة سيكون الاتحاد الأوروبي مستعدا حينئذ لمراجعة الصيغ المبتكرة للعملية الاستشارية.

٧٢ - وأعرب عن رغبة الاتحاد الأوروبي في أن يتلقى معلومات إضافية بشأن اتخاذ خدمة مدنية أخرى كأساس للمقارنة وبشأن التغيير في المنهجية التي ظلت تطبق في إجراء المقارنات مع نظام الولايات المتحدة وعلاقته بالهامش. وقال إن دول الاتحاد ترى أيضا ضرورة دراسة أشكال أقل تكلفة لإجراء دراسات

تكاليف المعيشة بما في ذلك إمكانية اللجوء الى جهات خارجية وذلك بغرض تحقيق وفورات على ألا يؤثر في نوعية الدراسات.

٧٣ - وقال إن الاتحاد الأوروبي ما برح يؤيد ولفترة طويلة مبدأ نوبلمير في ضوء الحاجة إلى ضمان قدرة شروط الخدمة في منظومة الأمم المتحدة على المنافسة. وفي حين أنه قد توجد آراء مختلفة بشأن مستويات الأجور الملائمة فإنه لا يقبل فكرة التأثير في شروط الخدمة بعدم سداد بعض الدول الأعضاء لاشتراكاتها المقررة. ويجب عند النظر في توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية اتخاذ قرارات نزيهة وسليمة تقنيا تحترم المبادئ الواردة في المادتين ١٠٠ و ١٠١ من الميثاق.

٧٤ - السيد بريسيدي (النرويج): قال إن هناك اتفاقا عاما على أن النظام الموحد قد خدم الأمم المتحدة بشكل جيد وينبغي الإبقاء عليه، إلا أن ذلك النظام لا يستطيع أن يعمل ما لم يتوفر الاحترام لبعض المبادئ الأساسية. فأولا، يجب أن يكون النظام قادرا على المنافسة حتى تستطيع الأمم المتحدة جذب موظفين مؤهلين تأهيلا رفيع المستوى وقادرين على مواجهة التحديات الجديدة التي تواجه المنظمة. وليس الأمر كذلك في الوقت الحاضر. إذ تقل أجور موظفي الفئة الفنية للأمم المتحدة عن نظرائهم من موظفي المنظمات الإقليمية مثل منظمة التنمية والتعاون في الميدان الاقتصادي والمنظمات العالمية مثل مؤسسات بريتون وودز. ثانيا، بعد وضع منهجية حساب التسويات في المرتبات والعلاوات والمعاشات التقاعدية ينبغي أن تطبق لجنة الخدمة المدنية تلك المبادئ بصورة موحدة وبطريقة فنية بحتة، في الوقت الذي ينبغي أن تحترم فيه الدول الأعضاء وبشكل كامل الصفة الفنية للجنة وأن تضمن إسهام أعضائها في الخبرة الفنية للجنة. ثالثا، لا يمكن للنظام الموحد أن يظل جامدا وإنما يجب مراجعته وتحديثه بانتظام.

٧٥ - ومضى يقول إن الأمم المتحدة بحاجة لتحسين إدارة الأداء وتعزيز فعالية التكاليف ولكن ذلك لا يتيسر دون وجود موظفين فنيين ومديرين من ذوي الكفاءات العالية. كما أن هناك ارتباطا بين الإصلاح ونوعية الموارد البشرية في المنظمة ويجب العمل على إعادة الشروط المغرية للخدمة. ويجب ألا يسمح لأوضاع عدم التيقن التي تكتنف الحالة المالية وشروط الخدمة في الوقت الحالي بإعاقة العمل المهم والمتمثل بتنفيذ البرامج المطلوبة من الأمم المتحدة.

٧٦ - ومضى يقول إن للإصلاح ثمننا يدفع على المدى القصير ولكنه يحقق مكاسب على المدى الطويل. ولا يمكن النظر إلى توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بمعزل عن إصلاحات التنظيم والإدارة. كما يجب تحقيق الاستثمار اللازم في منظمة أكثر كفاءة؛ وهذا يعني الاستثمار في الموارد البشرية بغرض جذب الموظفين المؤهلين والاحتفاظ بهم وتخصيص الموارد المالية لبرامج التدريب والتخطيط الوظيفي. وقال إن وفده يؤيد الزيادة في المرتبات التي اقترحتها لجنة الخدمة المدنية الدولية.

٧٧ - السيد باليز (إكوادور): تكلم بالنيابة عن مجموعة ريو فقال إن الطابع التقني والمستقل للجنة الخدمة المدنية الدولية يعتبر عنصرا أساسيا ويجب الإبقاء عليه وتعزيزه. وذكر اللجنة بأن لجنة الخدمة المدنية

الدولية أنشئت بناء على توصية قدمتها اللجنة الخاصة المعنية بإعادة النظر في نظام المرتبات في الأمم المتحدة في عام ١٩٧٤ ودعت فيها إلى إنشاء هيئة استشارية تقنية مستقلة. ومن الواضح أن هذه الهيئة يمكن أن تتعرض للانتقاد نتيجة أداؤها لولايتها على النحو الواجب ولكن ذلك ينبغي ألا يؤثر في ضرورة احتفاظها بحيادها وموضوعيتها.

٧٨ - ورحب بالجهود الرامية إلى تحسين طرق عمل اللجنة والتي تهدف إلى تزويد اللجنة الخامسة بالخيارات التقنية التي تيسر لها اتخاذ القرارات الملائمة. ومن شأن الاقتراحات الرامية إلى الاستعاضة عنها بمحفل تفاوضي أن تحرم الجمعية العامة من المشورة التقنية العملية اللازمة. ويجب أن تضع اللجنة المقترحات التي يمكن أن تعتمد الجمعية العامة وألا تتأثر بأراء الأطراف المعنية.

٧٩ - ولاحظ، فيما يتعلق بتطبيق مبدأ نوبلمير، أنه تم عقد مقارنات مع نظم الخدمة المدنية في ألمانيا وسويسرا وفي منظمات دولية أخرى لتحديد مدى قدرة النظام الموحد للأمم المتحدة على المنافسة. وقال إن النتائج التي توصلت إليها اللجنة في ذلك الصدد صحيحة من الناحية الفنية. كما أن قبول مقترحات اللجنة كلياً أو جزئياً يجب أن ينتظر نتائج المشاورات غير الرسمية.

٨٠ - وقال إنه يترقب باهتمام صدور توصيات الفريق العامل (الأمانة العامة) المعني بتشغيل نظام تسوية مقر العمل الذي أنشئ بغرض القضاء على الحالات الشاذة. وينبغي أن تواصل اللجنة عملها في ذلك المجال حتى تكفل مزيداً من الشفافية والنزاهة.

٨١ - وأعرب عن ثقته في أن الدراسة الاستقصائية التي أجرتها لجنة الخدمة المدنية الدولية لأفضل شروط الاستخدام السائدة ستنجز قريباً وأنه سيجري تحديد التغييرات اللازم إدخالها على المنهجية الحالية.

٨٢ - وأعرب عن أسف مجموعة ريو لقيام رابطات الموظفين بتعليق مشاركتها في مداوات لجنة الخدمة المدنية الدولية. وقال إن المجموعة غير راضية عن بعض توصيات اللجنة. إلا أن ذلك ينبغي ألا يشكل عائقاً أمام العملية الاستشارية الديمقراطية. فبدون إسهام رابطات الموظفين لا تستطيع اللجنة أن تدرج بشكل كامل جميع جوانب اهتمامات الموظفين. ولذلك تحث مجموعة ريو رابطات الموظفين على استئناف مشاركتها في عمل اللجنة لمصلحة الجميع.

رفعت الجلسة الساعة ١٧/٣٠