

Distr.  
GENERAL

A/C.5/53/27  
22 October 1998  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH

## الجمعية العامة



الدورة الثالثة والخمسون  
اللجنة الخامسة  
البند ١٢٠ من جدول الأعمال

النظام الموحد للأمم المتحدة

تعليقات اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية

مذكرة من الأمين العام

يحيل الأمين العام طياً وثيقة أعدها اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية (انظر المرفق) لكي تنظر فيها اللجنة الخامسة. وقد قدمت هذه الوثيقة عملاً بأحكام الفقرة ٢ (ب) من قرار الجمعية العامة ٢١٣/٢٥ المؤرخ ١٧ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٨٠، الذي كررت فيه الجمعية الإعراب عن استعدادها لتلقي آراء الموظفين الذي يقوم ممثل يسميه اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية بعرضها في وثيقة تقدم عن طريق الأمين العام.

## المرفق

### وثيقة مقدمة من اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية

#### أولا - مقدمة

١ - يعرب اتحاد رابطة موظفي الخدمة المدنية الدولية عن تقديره لإتاحة الفرصة له لإلقاء كلمة أمام اللجنة الخامسة، ولعرض شواغله على ممثلي الدول الأعضاء في الأمم المتحدة والسعي للحصول على دعمهم بشأن مسائل النظام الموحد.

٢ - ويرد في التذييل موجز عن مواقف الاتحاد بشأن توصيات ومقررات لجنة الخدمة المدنية الدولية؛ ويرد أدناه تفسير أكثر تفصيلا لمواقف الاتحاد من عدة قضايا رئيسية وهي: العملية الاستشارية في لجنة الخدمة المدنية الدولية، وتقرير الاستعراض الإداري لأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، وسلامة الموظفين وأمنهم، والإصلاح، وشروط الخدمة والتقدير للمعرفة اللغوية والأخلاق في المنظمات الدولية.

#### ثانيا - العملية الاستشارية

٣ - شارك اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية بحسن نية في الفريق العامل المعني بالعملية الاستشارية وترتيبات العمل التابع للجنة الخدمة المدنية الدولية، بعد أن شارك في صياغة الاختصاصات، واختيار المنسق وصياغة التقرير. ورغم مواصلة مقاطعة الاتحاد للجنة الخدمة المدنية الدولية، فقد حضر بصفة مراقب مناقشة اللجنة لتقرير الفريق العامل.

٤ - وكما يلاحظ من تقرير الفريق العامل (انظر A/53/30، المرفق الثاني)، فقد تم إحراز بعض التقدم بشأن تعزيز العملية الاستشارية من خلال إجراء تنقيحات للنظام الأساسي الذي يحكم وضع جدول الأعمال، وأساليب العمل وتقديم التقارير. إلا أن القسم الأخير من التقرير، الذي يتناول وجود لجنة عالية المستوى وتحظى باحترام جيد، يتطلب من الدول الأعضاء النظر فيه خلال الدورة الحالية للجمعية العامة.

٥ - ويعتقد الاتحاد اعتقادا جازما بأن العامل الرئيسي لضمان كفاءة اللجنة وحيادها واستقلالها يتمثل في تكوينها. وإذا ما أريد تحسين عمل اللجنة، فإن الاتحاد يعتقد بأنه من الضرورة بمكان توسيع قاعدة اختيار أعضاء اللجنة لتضم عددا أكبر من المرشحين لكل منصب شاغر، وقيام الدول الأعضاء والإدارة والموظفين بعرض المرشحين؛ وأن يستند الاختيار إلى الكفاءات المشهود بها، وبقدر الإمكان، الإقلال من إضفاء الطابع السياسي على هذه العملية. وفي ضوء ذلك، تقدمت الإدارات والموظفون بعرض المقترحات الواردة أدناه (انظر التذييل الخامس من تقرير الفريق العامل بشأن اختيار أعضاء اللجنة وتعيينهم).

٦ - وتوسعا في المادة الثالثة من النظام الأساسي للجنة، التي تنص على أن "الكفاءة المشهود بها" هي معيار العضوية الأول، فقد وافق كل من الإدارة والموظفين على الحاجة إلى تحديد الكفاءات الأساسية. أما بشأن عملية الاختيار، فإن الاتحاد يحبذ تغيير النظام الأساسي الحالي بحيث يشترط تقديم ترشيحات من الأطراف الثلاثة المعنية - الدول الأعضاء والمديرون التنفيذيون والموظفون - إلا أنه قد يقبل بدائل أخرى، مثل إنشاء لجنة استشارية مكونة من ثلاثة أطراف لتحديد واقتراح المرشحين، أو قيام لجنة التنسيق الإدارية، في الوقت المناسب وبالتشاور مع الدول الأعضاء وممثلي الموظفين بإعداد قائمة بالمرشحين تكون بمثابة المصدر الوحيد للمرشحين لعضوية اللجنة. وتمشيا مع روح التجديد، يجب أن يكون عدد فترات خدمة أعضاء اللجنة محدودا.

٧ - ومما يدعو للأسف، فقد كانت تجربة مناقشة اللجنة لهذا القسم من تقرير الفريق العامل مشبعة. فقد دأبت على تأكيد بعض أوجه القصور التي كان الفريق العامل قد حاول إصلاحها. ولم ينظر في مقترح قائمة الكفاءات الأساسية على نحو موضوعي. بل اعتبر بمثابة نقد لأعضاء اللجنة العاملين وانتخابهم. ولم يكن ذلك قصد المقترح. وكان من نتيجة ذلك أن خلصت اللجنة إلى أن المعايير المحددة في المادة الثالثة من نظامها الأساسي كافية.

٨ - أصبح الاتحاد الآن على قناعة أكثر من أي وقت مضى بأن استعادة الثقة التامة باللجنة، لا يتطلب مراجعة ترتيبات عملها فحسب، بل تكوينها كذلك. ولذا، فإن الاتحاد يلاحظ مع التقدير مبادرة الأمين العام بطلب تشكيل فريق مراجعة صغير متوازن جغرافيا لبحث مهام اللجنة وعضويتها وعملها؛ وسيقدم الفريق تقريره إلى الأمين العام في موعد لا يتجاوز تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩. إلا أن الاتحاد يرجو ألا يؤدي إنشاء فريق للمراجعة إلى تأخير النظر في المقترحات المشتركة للموظفين والإدارة بشأن اختيار أعضاء اللجنة، إذ أن كل مبادرة قد نشأت لهدف مختلف، وكانت جهود فريق العمل ترمي إلى تعزيز العملية الاستشارية. وتهدف مبادرة الأمين العام إلى دراسة مهام لجنة الخدمة المدنية الدولية في سياق برنامج الإصلاح.

٩ - وفي ضوء الجهود التي كرسها أعضاء الفريق العامل في عام ١٩٩٨ لمسألة التشاور على الصعيد الدولي، فإن الاتحاد يطلب إلى الدول الأعضاء اتخاذ موقف في الدورة الثالثة والخمسين الحالية للجمعية العامة، بشأن مقترح الموظفين والإدارة المشترك الوارد في التذييل الخامس من تقرير الفريق العامل بشأن اختيار أعضاء اللجنة وتعيينهم.

### ثالثا - الاستعراض الإداري لأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية

١٠ - بصورة عامة، يعتقد اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية بأن التقرير لا يمثل فحصا لعمل أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بقدر ما هو استعراض لنظام المرتبات في الأمم المتحدة. بيد أن التقرير

يؤكد وجهة نظر الاتحاد بأن اللجنة لا تعمل بأكثر الطرق كفاءة وفعالية. ويلاحظ الاتحاد أن المادة ٨-١ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية تنص على أن "الرئيس يوجه عمل اللجنة وموظفيها" وهو ما يفترض أن يشمل الأمانة أيضا. وليس بوسع الاتحاد التعليق على عمل العاملين في الأمانة، والرأي السائد في الاتحاد هو أن المشاكل تكمن في اللجنة وليس في كفاءات موظفي أمانتها.

١١ - وترد تعليقات تقنية محددة في ورقة الموقف المفصلة التي قدمها الاتحاد بشأن تقرير الاستعراض الإداري التي ستعتم على اللجنة الخامسة كوثيقة مستقلة.

#### رابعاً - سلامة الموظفين وأمنهم

١٢ - تشمل مبادرات اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية في هذا المجال السعي للحصول على صيغة مختصرة من دليل الأمن الميداني لتوزيعه على جميع الموظفين، واتخاذ إجراءات لصالح إجلاء الموظفين المحليين وتوفير تدريب أمني فعال.

١٣ - ويحيط اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية علما مع التقدير بالجهود التي بذلها مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة في دورته الراهنة لتحسين توفير الحماية للعاملين في الشؤون الإنسانية. وقد قتل من موظفي الأمم المتحدة الدوليين منهم والمحليين منذ عام ١٩٩٢ عدد بلغ مجموعه ١٥٣. ويذكر الأمين العام في تقريره المقدم إلى مجلس الأمن أنه في حين أن الامتثال لقواعد القانون الدولي في المنازعات ما فتئ يعتبر من المشاكل، فقد تدهورت الحالة بشكل مثير في السنوات الأخيرة بسبب تغير نمط المنازعات. ففي حالات المنازعات الداخلية على سبيل المثال، من العسير غالبا التمييز بين المحاربين وغير المحاربين. وقد أصبح الكثير من المنازعات يتسم بعنف وتعقيد بالغين نظرا لاشتراك المليشيات غير النظامية والمرترقة الأجانب والجنود الأطفال وغيرهم ممن لا تتوفر لديهم سوى معرفة طفيفة بالقانون الدولي أو احترام ضئيل له.

١٤ - وفي هذا السياق فإن اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية يود أن يوجه انتباه الجمعية العامة إلى التمييز الذي أجري في دليل الأمن الميداني بين الموظفين الدوليين والمحليين وتوفير درجات مختلفة من الحماية لكل منهما. وتشير دراسة قانونية مستقلة فوض الاتحاد بإجرائها بشأن مشاكل السلامة والأمن التي يواجهها الموظفون المدنيون الدوليون الذين يضطلعون بأنشطة في مجال الوفاء بولاية من ولايات الأمم المتحدة، أن هذا التمييز غير قانوني. وينبغي أن لا يكون موجودا لأن الخطر الذي يتعرض له موظفو الأمم المتحدة لا يختلف حسب مركز التوظيف. فترحيل أو إجلاء الموظفين المحليين أثناء المراحل ٣ و ٤ و ٥ على سبيل المثال لا يتم إلا إذا كان هؤلاء الموظفين يتعرضون للخطر بحكم وظيفتهم في إحدى منظمات الأمم المتحدة. بيد أن من العسير جدا، في أوقات الأزمات، ومن المستحيل أحيانا التفريق بين مختلف فئات الموظفين. فمعظم الموظفين يُستهدفون لأنهم من موظفي الخدمة المدنية الدولية سواء أكانوا

يعملون في مكتب، أو يقودون مركبة أو يحملون علم الأمم المتحدة. وستتاح الدراسة القانونية إلى اللجنة الخامسة كوثيقة مستقلة.

١٥ - ويطلب اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية إزالة التمييز بين الموظفين المحليين والدوليين لأغراض الحماية. ويتفق هذا الطلب مع المادة السابعة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي ينص على الحق في التمتع بحماية متكافئة من القانون وفي حماية متساوية ضد أي تمييز.

#### خامسا - الإصلاح

١٦ - عملت معظم منظمات النظام الموحد، إن لم يكن جميعها، على إدخال إصلاحات استجابة لوجود حاجة مفهومة إلى تحقيق مزيد من التماسك ووثاقة الصلة بالسياق العالمي المتغير. وعلى الرغم من ترحيب الموظفين بالجهود المبذولة لصقل الولايات التي عهدت إلى المنظمة وإعادة تحديدها، فقد لاحظوا مع ذلك مع القلق أن الإصلاح قد يترادف على ما يبدو مع تخفيض التكاليف والموظفين. ومن ثم فقد أحاط الاتحاد علما مع الارتياح بالبيان الذي أدلى به الأمين العام بأن الإصلاح ليس في جوهره مجرد عملية خفض تكاليف أو تقليل عدد الموظفين. لكنه عملية تستهدف تأكيد أهمية المنظمة في عالم متغير، وضمان تنفيذ المهام التي كلفتها بها الدول الأعضاء الـ ١٨٥ بفعالية وكفاءة في حدود الموارد التي تم تخصيصها لهذه الغايات.

١٧ - وعندما تمضي المنظمات قدما على طريق الإصلاح، فإن الاتحاد يعتقد أن التغيير ينبغي أن يسترشد بالمفاهيم التالية: (أ) ينبغي أن يعامل الموظفون على نحو نزيه ومنصف؛ (ب) نظرا لأننا نسير جميعا على أرض جديدة فيما يتعلق بالإصلاح، فإنه ينبغي لنا أن نمضي بحذر لكفالة أن لا تحتاج التغييرات التي يترتب عليها أثر هام إلى عكس اتجاهها خلال سنوات عدة؛ (ج) ينبغي أن تحترم جميع التغييرات المبادئ المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة وفي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. وقبل كل شيء، ينبغي أن لا تغيب عن النظام الموحد أهدافه الإنسانية.

١٨ - ويساور الاتحاد القلق من أن الإدارات، تحت ضغط الإصلاح، قد تذهب إلى أبعد مما ينبغي بأسرع من اللازم. ويساورنا القلق، على سبيل المثال، لإساءة استعمال عمليات الندب لفترة محدودة ويساورنا القلق من استخدام المتطوعين أو الموظفين المقدمين دون مقابل لتحقيق وفورات في مجال تكاليف الموظفين. ويساورنا القلق لأن المجموعة المتنوعة من العقود التي تستخدم لإعطاء الإدارات مزيدا من المرونة قد تتعارض مع حق الموظفين في الأجر المتساوي عن العمل المتساوي. ويساورنا القلق لأن الاستعانة بمصادر خارجية قد تؤدي إلى إضعاف قدرة المنظمة على تنفيذ البرامج لا إلى تقويتها، ولأنها لن تؤدي إلى تحقيق الوفورات المتوخاة. ويساورنا القلق لأن السعي لتحقيق المرونة والتبسيط قد يسفر عن ضياع الضوابط اللازمة للحفاظ على مهمة المؤسسات الأعضاء في منظومة الأمم المتحدة. ويساورنا القلق إزاء استقلال الخدمة المدنية الدولية لأنها تقترب من الشراكة مع القطاع الخاص.

### سادسا - شروط الخدمة

١٩ - على الرغم من أن الدول الأعضاء قد اعترفت بأن مرتبات الفئة الفنية لم تعد تنافسية وأن الخدمة المتخذة حاليا أساسا للمقارنة لم تعد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجرا، فإن لم يتخذ أي إجراء لتصحيح الوضع. فالتسوية التي تبلغ نسبتها ٢,٤٨ في المائة التي أوصت بها لجنة الخدمة المدنية الدولية، إذا تمت الموافقة عليها سيتم استيعابها عن طريق توحيد نقاط مضاعف تسوية مقر العمل في المرتبات الأساسية على أساس انتفاء الخسارة أو الكسب. ويعتقد الاتحاد أنه ينبغي زيادة مرتبات الفئة الفنية بالقيمة الحقيقية بنسبة ٢٥ في المائة للتعويض عن خسارة القدرة الشرائية على مدى السنوات الـ ١٥ الماضية. ويطلب الاتحاد اللجنة الخامسة بزيادة نطاق الهامش، والتطبيق الفوري لنقطة وسط جديدة ١٢٥ وفقا لقرار الجمعية العامة ٢١٦/٥٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٧، الذي أقرت فيه الجمعية العامة بصحة خيارها المتعلق بإدارة الهامش.

٢٠ - وفيما يتعلق بمبدأ فليمينغ، فإن التنقيحات الأخيرة التي أدخلت على منهجية الدراسات الاستقصائية لمرتبات فئة الخدمات العامة ستجعل كفاءة تساوي مرتبات فئة الخدمات العامة مع أفضل المرتبات السائدة في مقر العمل أكثر صعوبة. وتجدر الإشارة إلى أن مرتبات فئة الخدمات العامة، أثناء الجولة الأخيرة من الدراسات الاستقصائية، قد جمدت في كثير من مراكز عمل المقار لسنوات عدة، مع ما يترتب عليها من تأثير مدمر بنفس القدر على المعاشات التقاعدية. وإن بعض مراكز العمل في طريقها للانتعاش من هذه الحالة، ومع ذلك فإنها ستعرض في ظل المنهجية المنقحة لخطر تجميد جديد. وإذا ما كانت هذه هي الحال، فإن الرسالة الموجهة إلى موظفي فئة الخدمات العامة ستكون واضحة: أن عليهم أن يتحملوا الجزء الأكبر من عبء القيود المالية التي تواجهها المنظمة. ويصر الاتحاد على احترام مبدأ فليمينغ وتنفيذه بشكل كامل على النحو الذي تم توحيه أصلا.

٢١ - وفيما يتعلق بموظفي فئة الخدمات العامة في مراكز عمل غير المقار، يلاحظ الاتحاد أن مديري مراكز عمل الأمم المتحدة في الميدان يعترفون صراحة حاليا بأنهم يواجهون بصورة متزايدة صعوبة في توظيف موظفين مؤهلين في فئة الخدمات العامة والاحتفاظ بهم نظرا للافتقار إلى القدرة التنافسية لمرتبات منظومة الأمم المتحدة. كما يود الاتحاد أن يلفت النظر إلى أوجه التضارب الضارة الموجودة بين منهجية الدراسات الاستقصائية لمرتبات غير المقار على النحو الذي وضعت له لجنة الخدمة المدنية الدولية وتطبيقها على النحو المنصوص عليه في دليل اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية. وقد تضررت من جراء هذه التنقيحات بشكل بالغ مراكز العمل التي تعرضت للآثار السلبية البالغة للأزمات الاقتصادية الإقليمية. فعلى سبيل المثال، تنص أحكام دليل اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية المتعلقة بتطبيق التدابير الخاصة على إجراء تخفيض في قيمة العملة بنسبة ٥٠ في المائة وحساب التضخم بنسبة ١٠٠ في المائة خلال شهرين في مركز العمل، في حين أن نص المنهجية المنقحة لا يعترف بهذه المعايير؛ وهو يدعو بدلا من ذلك إلى توخي المرونة. ويشير الاتحاد إلى أنه كان يجري توخي المرونة في الماضي في اعتماد التدابير الخاصة بالنسبة لبوتان واليمن وفقا للمنهجية. ولا تزال هذه الأحكام قائمة وينبغي تطبيقها.

وفي حال عدم وجود نهج يتسم بالمرونة، فإن الموظفين في أفريقيا يطلبون إلى اللجنة إجراء استعراض، باشتراك ممثلي الموظفين، لمنهجية الدراسة الاستقصائية لمرتبات غير المقار وتطبيقها. ويلتمس الاتحاد تأييد الأعضاء لاتباع نهج يتسم بالمرونة لتطبيق التدابير الخاصة لكفالة تقديم مساعدة عاجلة في أعقاب الأزمات الاقتصادية.

#### سابعاً - التقدير بالمعرفة اللغوية في منظومة الأمم المتحدة

٢٢ - تتسم المعرفة باللغات بأهمية بالغة في منظومة الأمم المتحدة. فتبادل الأفكار والآراء والمفاهيم وإيجاد تفاهم مشترك بين الأمم يتم من خلال اللغة وينبغي تشجيع جميع الذين يؤمنون بمثل أسرة الأمم المتحدة، ولا سيما الموظفون الذين يقومون بخدمة الدول الأعضاء، على زيادة معرفتهم باللغات. ومع وضع هذا الهدف في الاعتبار، قامت مؤسسات منظومة الأمم المتحدة باستحداث وتطبيق حوافر لموظفيها لتطوير كفاءتهم في أكثر من لغة من اللغات الرسمية ولغات العمل. وتعمل هذه الحوافر، حيثما طبقت، بشكل جيد.

٢٣ - وفي أعقاب استعراض أجري مؤخراً لمخططات تقدير المعرفة اللغوية في منظومة الأمم المتحدة، فإن لجنة الخدمة المدنية الدولية، على الرغم من أنها ذكرت أنها تؤيد مخططات التقدير للمعرفة اللغوية، فإنها مع ذلك تقترح إلغاء المخططات القائمة واستبدالها بمخطط يعرض حافزاً أقل للموظفين لزيادة معرفتهم باللغات. وتعتبر توصيتها في تناقض كامل مع طلبات الإدارات التي اعتمدت مخططات أكثر تقدمية ولا ترغب في أن تضطر لاتخاذ خطوة رجعية في هذا الصدد.

٢٤ - ويعارض الاتحاد بقوة توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية للأسباب التالية:

(أ) إن المعرفة باللغات لا يقتصر استعمالها على أداء مسؤوليات العمل فحسب. فهي تستخدم في الاتصال بالزملاء وبالمجتمعات المحلية والسكان المحليين الذين تجري خدمتهم وفقاً للتوكيد الذي يضيفه الأمين العام على تعزيز الروابط مع المجتمع المدني ومع ممثلي الدول الأعضاء. وهي تيسر التنوع الثقافي. ولم تعالج اللجنة مسألة تيسير التنوع الثقافي وإنما اقتصر على التوصل إلى طريقة أرخص لتقدير مهارة من المهارات الأساسية. وقد تؤدي توصيتها فعلياً إلى تقويض التنوع الثقافي نظراً لأن الموظفين سيركزون على الكفاءة اللغوية في لغة وحيدة من اللغات القليلة المستخدمة عموماً داخل منظومة الأمم المتحدة بما يضر باللغات الأخرى؛

(ب) تتطلب مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، أكثر من أي وقت مضى، قوة عاملة تتسم بالمرونة، لا داخل كل منظمة من المنظمات فحسب بل وفيما بين مختلف المنظمات. وقد أضفى الكثير من المنظمات توكيداً جديداً على التنقل والتناوب بين المقر والميدان. وتعتبر الكفاءة اللغوية أمراً حاسماً لهذا النوع من

المرونة والتنقل. ونظرا لأن توصية اللجنة، تمثل تدهورا في تقدير الكفاءات اللغوية، فإنها لن تساعد في عملية إيجاد قوة عمل تتسم بالمرونة والقدرة على التنقل؛

(ج) سيكون من العسير تنفيذ توصية اللجنة. إذ أن مخططات تقدير المعرفة اللغوية الحالية تنص على إضافة عنصر يدخل في حساب المعاش التقاعدي إلى مشمول الأجر. وأي محاولة لحرمان الموظفين منه سيعني تدهورا في مشمول أجورهم سيحري الطعن فيه قانونا. وإذا ما تم اعتماد توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية وتطبيقها بنهج تدريجي، فإن الموظفين الذين يبدون في المستقبل كفاءة في أي لغة من لغات المنظمة لن يكون لهم الحق في التقدير نفسه الذي لا يزال يستفيد منه زملاؤهم. وسيعتبر هذا من قبيل التمييز، ولن يكون بمثابة حافز للحصول على الكفاءة في أي لغات إضافية، ولا سيما من جانب الموظفين الذين يعملون في المنظمات التي لا تقدم برامج تدريبية لغوية مجانية للجميع والذين سيكون حصولهم على لغة إضافية يستلزم بالفعل قيامهم شخصيا بتسديد رسم مالي؛

(د) يعتقد الاتحاد بأن أي نهج لتعزيز التعددية داخل منظمات الأمم المتحدة ينبغي أن يعتمد على نظم موجودة بالفعل وتعمل بصورة جيدة لا أن يقوضها. والطريق إلى الأمام يكون من خلال التدريب والتطوير الوظيفي في سياق بيئة عمل في المنظمة تقيم وتشجع حقا الكفاءة اللغوية في الموظفين.

٢٥ - وطلب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين الاحتفاظ بالمخططات الحالية لحوافز اللغة وتطبيقها في كامل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

#### ثامنا - الأخلاق في الخدمة المدنية الدولية

٢٦ - يرحب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بالإجراء الذي اتخذته الجمعية العامة الذي يستجيب، في جزء منه على الأقل، للشواغل التي أعرب عنها ممثلو الموظفين إزاء المدونة المقترحة لقواعد السلوك في الأمم المتحدة. بيد أن الاتحاد يلاحظ أن الجمعية العامة طلبت إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تستكمل معايير السلوك لعام ١٩٥٤ بالتعاون مع اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية وبالتشاور مع جميع الأطراف المهمة.

٢٧ - وتحسبا لاستعراض معايير عام ١٩٥٤ يود اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، أن يبدي بعض التعليقات العامة والمحددة. أولا، سيكون الاتحاد ممتنا لو جرى توضيح الظروف التي حدثت بالدول الأعضاء إلى طلب استكمال المعايير إذ أن مثل هذا التوضيح سوف يساعد في إجراء الاستعراض. وعلى سبيل المثال، فإذا كان هناك شعور بالقلق لأن ازدياد التعاون مع القطاع الخاص ربما يستلزم اتخاذ تدابير لا تعتبر حتى الآن ضرورية، فلعله يكون من الأفضل إعادة النظر في أنماط العمل مع القطاع الخاص بدلا من اعتماد مدونات سلوك تقمع الموظفين. وباستطاعة الأمم المتحدة أن ترفض العمل مع الشركات التي لم تعتمد مدونة لأخلاق العمل. ويرى اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن من المهم أن يفرض أي



استكمال لمعايير السلوك إلى وضع معايير أساسها الاستقامة لا الامتثال وألا تقتصر على ذكر مسؤوليات والتزامات الموظفين فحسب، بل كذلك على مسؤوليات والتزامات المنظمة إزاء الموظفين.

٢٨ - وبصورة أدق، استعرض الاتحاد معايير عام ١٩٥٤ بهدف تحديد الجوانب الهامة بالنسبة لممثلي الموظفين المنتخبين. وتوجه الفقرتان ٢٩ و ٣٠ الانتباه إلى قيام رابطات الموظفين بتنمية تفهم مسؤول لدى أعضائها للتزامات التي تترتب على حق التشاور، خاصة فيما يتعلق بالتقيد بالاتفاقات التي يتم التوصل إليها. والتشاور داخل منظومة الأمم المتحدة لا يترتب عليه التزام بالتوصل إلى اتفاق بين ممثلي الموظفين وهيئة صنع القرار، سواء على مستوى المنظمة أو على المستوى المشترك بين الوكالات. وإذا ما تم التوصل إلى اتفاق فعلي فإنه ينبغي أن يكون ملزماً لجميع الأطراف، وليس فقط لممثلي الموظفين. ويطالب الاتحاد بتنقيح المعايير لتتضمن النص على أن الاتفاقات التي يتم التوصل إليها عن طريق التشاور بين ممثلي الموظفين وهيئات صنع القرار ينبغي أن تكون ملزمة لجميع الجهات الأطراف في الاتفاق وأن يتقيدوا بها. وعلى عكس النص الوارد في معايير عام ١٩٥٤ القائل إنه من الواضح أن مشاركة ممثلي الموظفين في المناقشات الفعلية التي تجريها الهيئات التشريعية بغرض التمسك بأرائهم مقابل آراء الرئيس التنفيذي أمر غير مقبول، ويرى الاتحاد أنه ينبغي أن يكون لممثلي الموظفين الحق في عرض آرائهم على الهيئات التشريعية التي تتخذ القرار النهائي بشأن شروط الخدمة، وأن من واجبهم أن يفعلوا ذلك. وينبغي أيضاً أن يكون لممثلي الموظفين الحق في التوجه إلى وسائل الإعلام بشأن أي مسألة تتعلق بشروط خدمتهم.

٢٩ - ويسعى الاتحاد إلى الحصول على دعم الدول الأعضاء لضمان أن تضع اللجنة في اعتبارها ضرورة تقيد معايير السلوك الكامل بحقوق الإنسان وحقوق العمل الدولية الأساسية لموظفي الخدمة المدنية الدولية.

#### تاسعا - خاتمة

٣٠ - يأمل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين في أن تولي اللجنة الخامسة اهتماماً لآرائه وطلباته. وقد قدمت هذه الآراء والطلبات بالنيابة عن ٣٠ ٠٠٠ موظف يمثلهم الاتحاد في جميع أنحاء العالم، بهدف تعزيز الرؤية المشتركة ووحدة الهدف اللتين تكمنان في صميم منظومة الأمم المتحدة واللتين يجب أن تستمر.

## تذييل

### ورقة موقف مقدمة من اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بشأن تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ١٩٩٨

#### مدونة قواعد السلوك

يرحب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بقرار الجمعية العامة الذي استجابت فيه جزئياً على الأقل، للشواغل التي أعرب عنها ممثلو الموظفين بشأن مدونة قواعد السلوك في الأمم المتحدة. ويلاحظ الاتحاد أن الجمعية العامة قد طلبت إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تستكمل معايير السلوك لعام ١٩٥٤ بالتعاون مع اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية وبالتشاور مع جميع الأطراف المهمة. وتحسباً لهذا الاستعراض، أعد الاتحاد تعليقات عامة ومحددة لكي تطلع عليها الدول الأعضاء. وترد هذه التعليقات في الفقرات من ٢٦ إلى ٢٩ أعلاه.

#### تقرير مجلس مراجعي الحسابات بشأن الاستعراض الإداري لأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية

يرى اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن التقرير لا يمثل فحصاً لسير عمل أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بقدر ما هو استعراض لنظام المرتبات في الأمم المتحدة. بيد أن التقرير يؤكد وجهة نظر بأن لجنة الخدمة المدنية الدولية لا تعمل بأكثر الطرق كفاءة وفعالية. ويلاحظ الاتحاد أن المادة ٨-١ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية تنص على أن "الرئيس يوجه عمل اللجنة وموظفيها"، وهو ما يفترض أن يشمل الأمانة أيضاً. وليس بوسع الاتحاد التعليق على عمل موظفي الأمانة. والرأي السائد في الاتحاد هو أن المشاكل تكمن في اللجنة وليس في كفاءات موظفي أمانتها.

وترد تعليقات تقنية محددة في ورقة الموقف المفصلة التي قدمها الاتحاد بشأن تقرير الاستعراض الإداري التي ستعتم على اللجنة الخامسة كوثيقة مستقلة.

#### العملية الاستشارية وترتيبات العمل في اللجنة

يمكن استعراض تقرير الفريق العامل المعني بالعملية الاستشارية وترتيبات العمل في اللجنة في جزئين. ويتناول الجزء الأول التغييرات التي أدخلت في النظام الداخلي وهو ما سبق أن نظرت فيه اللجنة واتخذت قراراً بشأنه. ويتناول الجزء الثاني عملية تعيين أعضاء اللجنة وهذا ما يتطلب أن تنظر فيه الجمعية العامة في دورتها الحالية.

وفيما يتعلق بالتغييرات المدخلة على النظام الداخلي، فقد حضر اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين مناقشات اللجنة كمراقب ولكنه لم يشترك في المداولات. ويعترف الاتحاد بأنه تم إحراز تقدم في المجالات التي تتعلق بتنظيم جدول الأعمال، وجمع المعلومات، وإنشاء الأفرقة العاملة المعنية بجميع المسائل الأساسية. بيد أن الاتحاد شعر بخيبة أمل بسبب بعض التعديلات التي أجرتها اللجنة على مقترحات الفريق

العامل، لا سيما في المادتين ٦-١ و ١٢-٢ من النظام الداخلي والفقرة ٣٩ من تقرير الفريق العامل، مما يعكس رفض اللجنة اعتبار الإدارة والموظفين طرفين متساويين في عملية التشاور.

ويتطلب الجزء الثاني من تقرير الفريق العامل أن تنظر فيه الدول الأعضاء. ويحث الاتحاد الدول الأعضاء على أن تعتمد في الدورة الحالية الثالثة والخمسين للجمعية العامة موقفا بشأن تعيين أعضاء اللجنة يحول دون ترجيح الاعتبارات السياسية على المؤهلات المهنية والفنية.

### أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

#### جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

تعكس التسوية البالغة ٢,٤٨ في المائة التي أوصت بها اللجنة زيادة في أجور الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة؛ وإذا تمت الموافقة على هذه التسوية فإنها ستستوعب عن طريق توحيد نقاط مضاعف تسوية مقر العمل في المرتبات الأساسية على أساس انتفاء الخسارة أو الكسب ويحيط اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية علما بالتسوية، ويؤكد في الوقت ذاته أن المرتبات ينبغي (أ) أن تستند إلى مرتبات الخدمة المدنية الوطنية التي تتلقى أعلى أجر (ولا ينطبق ذلك على الخدمة المدنية للولايات المتحدة)؛ (ب) أن تزداد بالقيمة الحقيقية بنسبة لا تقل عن ٢٥ في المائة للتعويض عن الخسارة في القوة الشرائية على مدى السنوات الـ ١٥ الماضية.

### تطور الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة والأجر الصافي لموظفي

#### منظومة الأمم المتحدة

تدهورت مرتبات موظفي الفئة الفنية في منظومة الأمم المتحدة لأن الأجور في منظومة الأمم المتحدة مرتبطة بأجور الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة، وهي أجور لم تستطع منافسة أجور القطاع الخاص منذ سنوات عديدة. فلم يعد هناك هامش في الرتب العليا في جدول مرتبات الأمم المتحدة. وفي مركز عمل واحد على الأقل، كانت المرتبات الصافية لرتب مد - ٢ ومد - ١ وف - ٥ أقل بصورة مستمرة من مرتبات موظفي الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة. وما فتئت لجنة الخدمة المدنية الدولية تزيد سنويا منذ عام ١٩٩٥ بأن الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة لم تعد الخدمة المدنية الأعلى أجرا. وقد اقترح الاتحاد عدة خيارات لمعالجة هذه المسألة: زيادة حقيقية في المرتبات تشمل جميع الموظفين؛ وتغيير الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة؛ وزيادة نطاق الهامش من ١١٠-١٢٠ إلى ١٢٠-١٣٠. مع إجراء تسوية فورية لنطاق الهامش بإعادته إلى نقطة الوسط البالغة ١٢٥.

#### معاملة الاغتراب

يوافق اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية على أنه لا يوجد هناك انخفاض ملحوظ في درجة الاغتراب مع مرور الزمن، وليس هناك ما يبرر تخفيض الهامش أو الاستحقاقات المرتبطة بالاغتراب. ويجري الاتحاد دراسة مقارنة لمستحقات الاغتراب في الخدمة المدنية الوطنية في دول أعضاء رئيسية.

وتشير النتائج الأولية إلى أن مستحقات الاغتراب لرعايا هذه الدول الأعضاء العاملين في الخارج أعلى من مستحقات الاغتراب في منظومة الأمم المتحدة.

#### بدلات الإعالة

يؤيد اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية التوصيات المقدمة لزيادة بدلات إعالة الأطفال وبدلات المعالين من الدرجة الثانية، مما يعكس زيادة نسبتها ١٤,٦ في المائة من قيمة الخصم الضريبي ومدفوعات تشريعات الضمان الاجتماعي في مراكز عمل المقار السبعة في الفترة بين كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ وكانون الثاني/يناير ١٩٩٨.

#### تسوية مقر العمل في المدينة المتخذة أساسا للنظام الموحد

يعترض اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية بشدة على إلغاء تسوية مقر العمل في المدينة المتخذة أساسا للنظام، ويرحب بالبيان الذي أدلت به اللجنة وقالت فيه إن النظام الحالي لجدول المرتبات الأساسية مضافا إليه تسوية مقر العمل في المدينة المتخذة أساسا للنظام الموحد ما زال أفضل طريقة تضمن بقاء الهامش ضمن النطاق المستصوب. ويلاحظ الاتحاد ما ثبت من أن التدابير التقنية الراهنة المستخدمة في إدارة نظام تسوية مقر العمل ضمن النطاق الموافق عليه مناسبة من الناحية التنفيذية.

#### تسوية مقر العمل في جنيف

يوافق اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية على أنه ما زالت هناك صعوبات تقنية وقانونية وإدارية معقدة تحول دون وضع إجراءات غير قياسية لمركز العمل هذا.

#### أجور فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محليا

##### قرار المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

أعرب اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية عن اغتباطه لحكم المحكمة على نداء روما المتعلق بعامل اللغة، ويعتقد أنه كان ينبغي تطبيق نفس الحكم على فيينا. ويعترض الاتحاد بشدة على إلغاء عامل اللغة من المنهجية، ويرى في استرجاع النص المعتمد قبل عام ١٩٩٢ على أنه القرار الصحيح الوحيد الذي يمكن أن تتخذه اللجنة. والخيار '٢' غير سليم بما أنه لا يشمل الحالات التي تشترط فيها الشركات المتخذة أساسا للمقارنة على الموظفين استخدام إحدى لغات العمل المستعملة في الأمم المتحدة، وعليه، لا تستقيم عملية مقابلة الوظائف.

#### شروط الخدمة المطبقة على كلتا الفئتين من الموظفين

##### منحة التعليم

يرحب اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية بالتوصية المقدمة لإجراء زيادات في منحة التعليم ستسري اعتبارا من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩.

### التقدير للمعرفة اللغوية في منظومة الأمم المتحدة

يعترض اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية بشدة على توصية تحويل المخططات القائمة إلى مكافآت غير داخلة في حساب المعاشات التقاعدية للأسباب المعروضة في الفقرات ٢٢-٢٥ أعلاه.

### الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

يوافق اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية على أنه ينبغي مواصلة تطبيق الجدول الحالي للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لأن الجدول لم يكن ساري المفعول إلا لمدة سنة واحدة وقد تغيرت الضرائب بنسبة ٠,٥ في المائة فقط.

### معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين مقابل الضرائب المحلية

يوافق اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية على أن "النهج القائم على الممارسات المحلية" غير مناسب. غير أنه يمكن أن ينظر على نحو منفصل في البيانات المستمدة من مخططات المعاشات التقاعدية المحلية في حالة وجود مشكلة في مركز عمل معين (مثلا مونتريال) على أن يوضع في الاعتبار تعقيد العملية.

### بدل الخطر

يؤيد اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية الزيادة البالغة ١ ٠٠٠ دولار ويرى أن مبلغ بدل الخطر ينبغي أن ينطبق على جميع الموظفين الدوليين والمحليين العاملين في مراكز عمل يتعرضون فيها لخطر كبير بما أن هذا الخطر ينطبق على الجميع. ومن الأساسي أن تكون هناك معاملة متساوية في هذا المجال بما أن قيمة حياة جميع الموظفين متساوية.

### معايير السفر وبدل الإقامة اليومي

يوافق اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية على جميع قرارات لجنة الخدمة المدنية بشأن هذه المسألة باستثناء القرار المتعلق بوقفات الاستراحة عند السفر لزيارة الوطن. فيرى الاتحاد أن قرار جعل وقفات الاستراحة تقتصر على مدة السفر لزيارة الوطن التي تتجاوز ١٢ ساعة قرار مقيد. ويفضل الاتحاد تخفيض الفترة القصوى البالغة ١٢ ساعة، لا سيما بالنسبة للأسر التي فيها أطفال صغار.

### بدل الإقامة المخصص للبعثة

لا يؤيد اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية استخدام بدل الإقامة المخصص للبعثة للموظفين الذين يعملون في بعثات خاصة لا تستقبل الأسر. وعلى الرغم من أنه يتوقع أن يغطي تقريبا هذا البديل نفس عناصر الإنفاق، فإن معدلات بدل الإقامة المخصص للبعثة أقل من معدلات بدل الإقامة اليومي. ويرى الاتحاد أن هذا يعني تحقيق وفورات على حساب الموظفين. وينبغي أن يكون للموظفين

الذين يعملون في البعثات، ولو كانت هذه البعثات بعثات خاصة، الحق في الحصول على تسوية مقر العمل، وبدل التنقل والمشقة في مقر عملهم مضافا إليه بدل الإقامة اليومي.

#### وضع إطار لإدارة الموارد البشرية

لم تضع اللجنة إطارا لإدارة الموارد البشرية، لا في شكل مخطط لإجراء دراسة شاملة بشأن هذا الموضوع ولا في شكل نظام متكامل جاهز للتنفيذ. وبينما يقدر اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية تشكيل فريق عامل لدراسة هذه المسألة، فإن اشتراك الموظفين سيعتمد على نتيجة الاقتراحات الواردة في تقرير الفريق العامل المعني بالعملية الاستشارية وترتيبات عمل اللجنة.

#### التوازن بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة

يعرب اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية عن خيبة أمله لأن مسألة التوازن بين الجنسين برمتها في منظومة الأمم المتحدة لا تتجاوز قواعد البيانات ومصادر التوظيف. وعلى الرغم من أن هذين العاملين مهمان، فإن مسألة التوازن بين الجنسين مسألة أوسع وتشمل موضوع التطوير الوظيفي ومخطط للعمل والأسرة. وبالإضافة إلى ذلك، يعرب الاتحاد عن قلقه لأن العناصر الثلاثة المستخدمة في اختيار الموظفين - أعلى مستويات الأهلية والكفاءة، والتوزيع الجغرافي، والتوازن بين الجنسين - تتضارب أحيانا فيما بينها، وليست هناك مبادئ توجيهية لكي يتم بصفة موضوعية تقييم وزن كل عنصر والأولوية المعطاة إليه. ويقوض ذلك شفافية عملية الاختيار.

#### بناء القدرات على إدارة التغيير

يلاحظ اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية أن الدراسات الاستقصائية الأخيرة التي اضطلعت بها شركة رونزهايمر الدولية تبين أن الانتداب الدولي لمدة ثلاث سنوات في المتوسط، في القطاع الخاص، يكلف مليون دولار وينطوي على معدل فشل مذهل يصل إلى 50 في المائة. وموظفو منظومة الأمم المتحدة بالمقابل يحققون نجاحا أكبر عند العمل في وسط متعدد الثقافات. ويؤيد الاتحاد الجهود المبذولة لتعزيز تقدير التنوع ويعارض التدابير التي لا تحقق هذا الهدف، مثل توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن التقدير للمعرفة اللغوية في منظومة الأمم المتحدة.

-----