

اللجنة الخامسة
الجلسة ٢٨
المعقودة يوم الثلاثاء
١٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٩
الساعة ١٥/٠٠
نيويورك

الأمم المتحدة
الجمعية العامة
الدورة الرابعة والأربعون
الوثائق الرسمية

محضر موجز للجلسة الثامنة والثلاثين

الرئيسي : السيد دانكوا (غانسا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية : السيد مسيلي

المحتويات

البند ١٢١ من جدول الأعمال : النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع)

البند ١٢٣ من جدول الأعمال : نظام المعاشات التقاعدية للأمم المتحدة (تابع)

.. / ..

Distr. GENERAL
A/C.5/44/SR.38
19 December 1989
ARABIC
ORIGINAL: SPANISH

* هذه الوثيقة قابلة للتصويب . ويجب إدراج التصويبات في نسخة من الوثيقة وإرسالها مذيّلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني في غضون أسبوع واحد من تاريخ نشرها الى :
Chief of the Official :
Records Editing Section, Room DC2-0750, 2 United Nations Plaza
وستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في تصويب مستقل لكل لجنة من اللجان على حدة .

افتتحت الجلسة في الساعة ١٥/٢٠

البند ١٢١ من جدول الأعمال : النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع) (A/44/30) ،
A/C.5/44/14 ، A/C.5/44/16 و A/C.5/44/18 و A/C.5/44/20)

البند ١٢٢ من جدول الأعمال : نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (تابع)
(A/44/9 و A/44/682 و A/C.5/44/6 و A/C.5/44/18)

١ - السيد بور (فرنسا) : تكلم باسم الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي فأعرب ، في المقام الأول ، عن امتنان الدول الاثنتي عشرة لرئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية وجميع أعضائها ولجميع من شاركوا في الاستعراض الشامل لشروط الخدمة . ولاحظ أيضا مع الارتياح التحسينات التي أدخلت على عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية وكون ممثلي الموظفين قد اشتركوا في أعمال اللجنة مؤخرا .

٢ - وفيما يتعلق بتقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية (A/44/30) والاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي ، قال إن وفده يلاحظ أن طريقة التسوية ، بعد أقل من ثلاث سنوات من موافقة الجمعية العامة عليها ، قد أصبحت بالية بالفعل ، مما يجعل ممن الضروري تنقيح النظام من أجل الاستعاضة عنه بنظام آخر بسيط ومستقر وثابت . وقال إن وفده ، في الوقت نفسه ، يقبل الصيغة التي اقترحتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في الفقرة ٤٢ من تقريرها . ومن اللازم مراعاة أن مقدار الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي ، الذي يؤثر في التوازن الاكتواري للصندوق ، يعتمد في الوقت نفسه على طريقة التسوية وهيكل المرتبات ومستوياتها ، وهي مسائل مترابطة وينبغي دراستها في آن واحد .

٣ - وفيما يتعلق بنشوء الهامش بين الاجر الصافي للخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة والاجر الصافي لمنظومة الأمم المتحدة ، قال إن وفده يلاحظ أن الفئة ١٠ من تسوية مقر العمل ينبغي ، في رأي لجنة الخدمة المدنية الدولية ، أن تمنح لنيويورك اعتبارا من أيار/مايو ١٩٨٩ ، وهو التاريخ الذي حدث فيه تعديل للقاعدة التي اعتمدت بقرار الجمعية العامة ٢٢٦/٤٢ . ونظرا لأنه توجد طرق مختلفة لحساب الهامش ، فمن المناسب أن تطبق مستقبلا طريقة بسيطة ومتسقة وثابتة .

(السيد بور ، فرنسا)

٤ - وفيما يتعلق بالاستعراض الشامل ، قال إن رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية قد أوضح نفسه أنه ما زال يتعين تحديد جانب هام يتمثل بهيكل الأجور ، بحيث أن تطبيق جزء كبير من التدابير المقترحة في التقرير (A/44/30) قد يتوقف إلى حد كبير على ما يتقرر بشأن هذه المسألة . ومن المناسب أن تبين الأمانة العامة العلاقات القائمة بين مختلف التدابير .

٥ - وأضاف يقول إن الفريق العامل الذي أنشأته لجنة الخدمة المدنية الدولية قد درس تفصيلا ذلك الجانب من جوانب الاستعراض الشامل وأوصى بفصل عنصر السكن عن العناصر الأخرى للأجر الشامل . وسيترتب على تعديل هيكل الأجور أشار على العوامل الأخرى ومن شأنه أن يثير عددا كبيرا من الأسئلة ، من بينها تلك التي بينتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في الفقرة ١٩٦ من تقريرها . ومن الضروري تقييم جميع الآثار ذات الصلة ، بما فيها الآثار المالية . ومن المناسب في هذا الشأن أن تنشر الأمانة العامة المعلومات المتوفرة فيما يتعلق بالبدلين بآء وزاي من المرفق الثالث من المجلد الثاني من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية .

٦ - ومضى يقول إن من بين المقترحات الأولى ، التي لا ريب في أنها ستثير جدلا كبيرا في اللجنة الخامسة ، الاقتراح الداعي إلى زيادة عامة في المرتبات قدرها ٥ في المائة . وقال إن وفده يود أن توضح الأمانة العامة النتائج التي ستترتب على مثل هذه الزيادة على مدى فترات مختلفة من عام ١٩٩٠ والعلاقة بين مستوى الزيادة المقترحة والزيادات المختلفة التي تقررت أو المتوخاة لعام ١٩٩٠ تطبيقا للآليات المعمول بها ، ولا سيما منح الفئة ١١ أو فئة أعلى لنيويورك ، والآثار المترتبة على زيادة المرتبات بنسبة ٣,٦ في المائة لموظفي الخدمة المدنية في الولايات المتحدة .

٧ - أما بشأن التوصية المتعلقة بمستوى الأجر العام وتلك المتعلقة بإنشاء حد أدنى للمرتب الأساسي بمستوى يعادل الأجر الأساسي الحالي مضافا إليه ١٢ نقطة بإدمساج جزء من تسوية مقر العمل ، فقال إن وفده يتساءل عن الأسباب التي بررت اختيار مثل هذا الإجراء حيث أن الجمعية العامة لم تطلب في القرار ٢٢٦/٤٣ إلا أن تدرس اللجنة إزالة التسوية السالبة لمقر العمل . وطلب من الأمانة العامة أن تقدم معلومات مفصلة من أجل تيسير الحكم على المزايا النسبية لكلتا الإمكانيتين .

(السيد بور ، فرنسا)

٨ - وفيما يتعلق بالخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة وبحساب الهامش ، قسأل إن اللجنة قد أكدت من جديد سلامة مبدأ نوبلمير ومفهوم هامش يذبغي أن يطبق على جميع الموظفين . على أن إجراء دراسة تفصيلية لمسألة الهامش سيقتضي الحصول على المزيد من المعلومات عن المنهجية التي تتوخاها لجنة الخدمة المدنية الدولية ، لاسيما فيما يتعلق بتحديد الهامش في إطار الحدود المناسبة المقترحة . وسيتمين على الجمعية العامة ، من أجل اتخاذ قرار بشأن الطرائق العملية لذلك الحساب ، أن تضع في اعتبارها العناصر الأخرى لنظام الأجور ، بما في ذلك الطريقة التي يظن بها الإسكان .

٩ - وواصل كلامه قائلا إن وفده قد لاحظ توصية اللجنة الرامية الى تبسيط وإيضاح آلية تسوية مقر العمل . ومن المهم أن نعرف أشار القرار القاضي بتطبيق الرقيم القياسي للنفقات خارج المنطقة في نيويورك واقترح مد التسوية السالبة لمقر العمل كي تشمل جميع مراكز العمل . وأضاف أن وفده مستعد أن يولي دراسة متأنية للمقترحات الرامية الى تعزيز التنقل وتحسين ظروف الخدمة في مراكز العمل الشاقة وكذلك طسرق زيادة انتاجية الموظفين وحوافزهم .

١٠ - واستطرد يقول إن من المناسب أن يكون لدى اللجنة ، من أجل تيسير عملها ، نماذج لتقييم الأثار المترتبة على التدابير المقترحة للأجر الصافي ، سواء اعتمست هذه التدابير كل على حدة أو في مجموعها ، على أساس عينة تمثل مختلف الفئات ومراكز العمل .

١١ - وذكر أن الدول الاثنتي عشرة مستعدة لأن تشارك ، في إطار المشاورات غير الرسمية في اللجنة الخامسة ، في السعي إلى تحقيق اتفاق عام على أساس المقترحات التي قدمتها لجنة الخدمة المدنية الدولية بغية ايجاد آلية جديدة أبسط ، يكون من الأيسر على المنظمات استخدامها وتكون أكثر عدلا وانصافا للموظفين في النظام الموحد .

١٢ - السيد منون (الهند) : قال إن لجنة الخدمة المدنية الدولية ، استجابة لقراري الجمعية العامة ٢٣١/٤٢ و ٢٣٦/٤٢ ، قد أجرت استعراضا شاملا لشروط خدمة الموظفين في الفئة الفنية وما فوقها (A/44/30) . ومع ذلك ، ونظرا لضيق الوقت ، لم تتمكن اللجنة من أن تنهي استعراضها لبعض عناصر المرتب الأساسي ، ولاسيما عنصر السكن .

(السيد منون ، الهند)

١٣ - وأضاف يقول إن وفده ، إذ يضع في اعتباره المصاعب القائمة في تعيين الموظفين واستبقائهم وفي فقد القوة الشرائية للمرتبات الأساسية للمنظومة ولمراكز العمل الأخرى ، يؤيد الزيادة العامة البالغة ٥ في المائة في مرتبات الموظفين من الفئة الفنية وما فوقها اعتباراً من عام ١٩٩٠ ، مثلما أوصت اللجنة .

١٤ - وفيما يتعلق بمسألة المستويات الدنيا للمرتب الأساسي ، قال إن وفده يسرى أن التوصية التي قدمتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في الفقرة ١١٨ من تقريرها (A/44/30 ، المجلد الثاني) ، بتحديد مستويات دنيا للمرتبات تساوي تقريباً المرتبات الأساسية الصافية الحالية مضافاً إليها ١٧ نقطة من تسوية مقر العمل ، هي توصية معقولة .

١٥ - وفيما يتعلق بمسألة هامش الأجر الصافي ، قال إن وفده يرى أنه ليس من المبرر تقنياً تطبيق عنصر الاعتراض في الهامش على الموظفين غير المغتربين ، ويرى وجوب مواءمة دراسة تلك المسألة في المشاورات غير الرسمية .

١٦ - واستطرد يقول إن وفده يرى أن توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية بأنه ينبغي استخدام السنة التقويمية باعتبارها الفترة المرجعية للهامش وأن المقارنات ينبغي أن تقوم على متوسط المرتبات لكل فئة في كلتا الإدارتين هي توصية معقولة . ومن ناحية أخرى ، فإن توصية اللجنة بهامش عائم بين ١١٠ و ١٢٠ تتعارض مع أحكام قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٤٠ الذي كان قد وافق على نطاق يتراوح بين ١١٠ و ١٢٠ على أن تكون النقطة الوسيطة المستتوية ١١٥ ، وذلك على أساس الحفاظ على الهامش بحلول النقطة الوسيطة لفترة من الوقت .

١٧ - وأردف يقول إن وفده لاحظ أن اللجنة قد قدمت عدداً من التوصيات المفيدة الرامية إلى تبسيط نظام تسوية مقر العمل وأنه يأمل ، مع استحداث تلك التدابير ، في أن يتحقق مزيد من الترشيح والاستقرار لذلك النظام .

١٨ - وواصل كلامه قائلاً إن وفده لاحظ أن لجنة الخدمة المدنية الدولية قد اقترحت دمج بدلي المشقة والتنقل لتوفير حوافز كافية للموظفين للانتقال من المقر إلى مراكز العمل الميدانية أو من مركز عمل ميداني إلى مركز آخر . وفي هذا الصدد ، طلب وفده

(السيد منون ، الهند)

إلى أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقدم إلى اللجنة الخامسة تصنيفاً لجميع مراكز العمل في الفئة حاء وفي الفئات من ألف إلى هاء قبل أن تبدأ المشاورات غير الرسمية بشأن هذا البند . وفيما يتعلق بالمصفوفة المقترحة ، قال إن وفده يـرى أن الاستحقاقات المقترحة لمختلف مراكز العمل ، ولاسيما المراكز في الفئات ألف إلى جيم ، تبدو أزيد من اللازم . فضلا عن ذلك ، وحتى إذا قبلت الجمعية العامة المصفوفة ، فليس من المؤكد أن تحل المشاكل الحقيقية للموظفين في مراكز العمل الشاقة . ولا يكفي مقارنة الاستحقاقات الراهنة في منظومة الأمم المتحدة مع استحقاقات البلد المتخذ أساسا للمقارنة ؛ وينبغي على اللجنة أن تدرس تفصيلا بالاضافة إلى ذلك المصاعب الفعلية التي تواجهها الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الاعضاء في تعيين موظفين مناسبين في مراكز عمل محددة .

١٩ - ومضى يقول إن الهند تقبل التوصيات الواردة في الفقرة ٢٥٦ من تقرير اللجنة (A/44/30 ، المجلد الثاني) بشأن الحوافز والانتاجية ، على الرغم من أنها تعتقد بأن تحسين نظام تقييم الأداء ينبغي أن يسبق استحداث أي تغييرات موضوعية في ذلك المجال . وما لم تنبني الاستحقاقات المتعلقة بالحوافز على معايير موضوعية نسبيا فإنها يمكن أن تؤثر تأثيرا معاكسا على الروح المعنوية للأغلبية الكبيرة من الموظفين .

٢٠ - وأشار إلى أن وفده يرى أن التوصية المتعلقة بالأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الواردة في الفقرة ٤٢ من المجلد الأول لتقرير اللجنة ، والتي أدرجت أيضا في الفقرتين الفرعيتين (ج) و (د) من الفقرة ٩٣ من تقرير مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية (A/44/9) توصية منطقية . فنظرا للتغيرات التي حدثت أخيرا في القوانين الضريبية للولايات المتحدة ، فلن تعنى الزيادات في تكاليف المعيشة زيادة في الشريحة الضريبية .

٢١ - وفيما يتعلق بنسبة الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في الأمم المتحدة إلى مثيله في الولايات المتحدة ، قال إن وفده قد أحاط علما بالفقرتين ٣٦ و ٣٧ من المجلد الأول من تقرير اللجنة ، ويعتقد انه ينبغي للجنة وللمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية أن يبحثا ، أثناء الاستعراض الشامل للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في عام ١٩٩٠ ، كيفية ابقاء هذه النسبة داخل حدود معقولة ، مع مراعاة مبدأ نوبلمير ومفهوم الدخل البديل .

(السيد منون ، الهند)

٢٢ - وتابع كلامه قائلاً إن الهند تعتقد أن الممارسة التي تتبعها دول أعضاء معينة والمتمثلة في تقديم مدفوعات تكميلية للموظفين الذين هم من رعاياها تتنافى وأحكام الفقرة ٢ من المادة ١٠٠ من ميثاق الأمم المتحدة ، ويمكن أن تؤثر تأثيراً معاكساً على استقلال الخدمة المدنية الدولية . كما تعتقد الهند أنه ينبغي للجمعية العامة أن تطلب إلى الدول الأعضاء أن توقف منح تلك الاستحقاقات ، وأنه يمكن للأمين العام والرؤساء التنفيذيين للمؤسسات الأخرى في الأمم المتحدة أن يتخذوا تدابير لإشغاب الموظفين عن قبول هذه المدفوعات ، بغية احترام الفقرة ١ من المادة ١٠٠ من الميثاق .

٢٣ - واستطرد يقول إنه في حين أن وفده قد لاحظ بعض التحسينات في تقرير اللجنة ، فإنه يعتقد بأنه ما زال هناك مجال لتبسيطه وإيضاح التوصيات المعقدة تقنياً ، وتقصير بعض أجزائه ولاسيما تلك التي تعالج آراء المنظمات وممثلي الموظفين والمناقشات التي تدور في اللجنة . ويمكن للتقرير أن يشمل بعض التوضيح للمنهجية الحالية المتعلقة بنظام تسوية مقر العمل ، كما يمكن أن يتضمن جداول تقدم تفاصيل إضافية بشأن توصيات اللجنة .

٢٤ - وقال إن الهند تؤيد بقوة توصيات مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية بشأن تخفيض الخلل الاكتواري لصندوق المعاشات التقاعدية (A/44/9 ، الفقرة ٦٢) ، مما يمثل حلاً وسطاً بين مختلف المواقف التي أعربت عنها شتى المجموعات .

٢٥ - وتابع كلامه قائلاً إن وفده قد أحاط علماً بالفقرة ١٠٧ من تقرير مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية وأنه يؤيد الآراء المعرب عنها في الفقرة ١٠٩ . بيد أنه يحث المجلس على أن يضع في اعتباره مشاعر القلق التي أعرب عنها مؤتمر الاحتساب الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية حين أجرى الاستعراض الشامل للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في عام ١٩٩٠ ، وذلك بغية توفير استحقاقات مماثلة لموظفي جميع مؤسسات الأمم المتحدة في شتى مراكز العمل .

٢٦ - وذكر أن وفده يؤيد تقديرات الميزانية التي قدمتها أمانة مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لفترة السنتين ١٩٩٠-١٩٩١ ، والتحسينات التي اقترحتها الأمانة فيما يتعلق بتجهيز البيانات والهيكل التنظيمي والعمليات التنظيمية والاتصالات وغيرها من الشترتيبات الإدارية .

(السيد منون ، الهند)

٢٧ - واختتم كلمته قائلا إن الهند تهنئ فريق الاستثمارات الذي قدم المشورة لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية ؛ وإنه على الرغم من تقلب الأسواق المالية وارتفاع قيمة دولار الولايات المتحدة فإن عائد استثمارات الصندوق كان كبيرا .

٢٨ - السيدة شيراويز (الولايات المتحدة الأمريكية) : لاحظت أن مرتبات واستحقاقات موظفي الأمم المتحدة تشكل الجزء الرئيسي من ميزانية الأمم المتحدة . ويواجه كل من لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية مهام صعبة في العمل على أن تكون مستويات المرتبات والمعاشات التقاعدية عادلة وكافية لاجتذاب موظفين أكفاء واستبقائهم . وفي الوقت نفسه ، يجب أن توضع في الاعتبار مصالح الدول الأعضاء وقيود الموارد الشديدة التي تواجهها .

٢٩ - وقالت إن وفدها يرحب بالبداية الطيبة للاستعراض الشامل لشروط خدمة الموظفين من الفئة الفنية وما فوقها ، وهو الاستعراض الذي أسند إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية ، ويعتقد أن كثيرا من توصياته تستحق دراسة دقيقة . واستدركت تقول إن الولايات المتحدة تشعر بخيبة الأمل لأن لجنة الخدمة المدنية الدولية لم تكمل الاستعراض الشامل ، ولأنه لا يعرض على الجمعية العامة سوى مجموعة جزئية من التدابير التي تؤثر على أجور موظفي الفئة الفنية . وأشارت إلى أن وفدها استعرض التغييرات المقترحة في ضوء معايير ثلاثة : مرتبات واستحقاقات منصفة ؛ سياسات واضحة ومحكمة ؛ ودور مناسب للدول الأعضاء في عملية اتخاذ القرارات .

٣٠ - ومضت تقول إن الولايات المتحدة ترى أن التوصية الداعية إلى زيادة عامة بنسبة ٥ في المائة في مرتبات الموظفين من الفئة الفنية وما فوقها تصرف الانتباه عن الاستعراض الشامل الذي له أهمية كبرى في استعادة مصداقية النظام الموحد . ولسو أن الاستعراض الشامل كان قد أُكمل لو فر أساسا أفضل للنظر في الزيادة الموصى بها في المرتبات . وقالت إن وفدها يرى أن تقرير اللجنة لا يقدم أدلة تكفي لتبرير الزيادة في المرتبات ؛ إذ لا يقدم التقرير بيانات محددة أو تحليلا محددا يبين بصورة ملموسة أن مشاكل تعيين الموظفين واستبقائهم موجودة بالفعل ، وإلى أي مدى هي قائمة . ويبدو فعلا أن هناك مشاكل فيما يتعلق بمهن معينة وبمراكز عمل معينة ، لكن ليس من الواضح أن هذه المشاكل تتعلق بالنظام كله . كما أن الممارسات الإدارية غير الكفؤة وغير الملائمة تسبب مشاكل في تعيين الموظفين واستبقائهم ، وينبغي التصدي لهذه المسائل قبل أن يتسنى للمرء تقدير أثر الزيادة الموصى بها .

(السيدة شيراوز ، الولايات
المتحدة الأمريكية)

٣١ - وأضافت تقول إن هناك أيضا مسألة الخطوات التي قد يطلب الى الدول الاعضاء والامم المتحدة ذاتها أن تتخذها من أجل توفير زيادة في المرتبات بنسبة ٥ في المئة ، وهي الزيادة التي يمكن أن تضيف أكثر من ٦٠ مليون دولار سنويا الى ميزانيات مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة . ونظرا للماعب الاقتصادية الراهنة على نطاق العالم ، فإن كل دولة عضو تقريبا تجد أن عليها أن تدير الموارد بعناية وأن تخفض الانفاق . ومن شأن الموافقة على زيادة المرتبات أن ترفع تكلفة ادارة كل برنامج من برامج الامم المتحدة ، وأن تحدث أشرا معاكسا على الوكالات الممولة من التبرعات ، لأن رفع مستوى الانصبة المقررة من شأنه أن يخفّض الأموال المتاحة للتبرعات . ويجب إبقاء تكاليف الموظفين متناسبة تناسبا معقولا مع التكاليف العامة ، كما يجب النظر في بنود معوضة من أجل ابقاء التكاليف العامة في حدود معقولة .

٣٢ - واستطردت تقول إنه في حين أن وفدها يجد معوبة في قبول توصية بزيادة عامة في المرتبات ، فإنه يعتقد أن التوصيات التي تتمل اتصالا مباشرا بالاستعراض الشامل تستند الى أساس سليم في معظم الأحوال . ويؤيد وفدها ، في هذا الصدد ، التوصية الداعية الى تحديد مستوى أدنى للمرتبات الأساسية لموظفي الامم المتحدة . فمثل هذا التدبير يتمشى مع الممارسة المتبعة في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة . وتعتقد الولايات المتحدة أن هذه التوصية تعني أن المستوى الأدنى من الأجر الصافي في النظام الموحد للأمم المتحدة سيكون مساويا للمرتبات التي يحصل عليها موظفو الخدمة المدنية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة .

٣٣ - وأردفت تقول إن اتخاذ خدمة مدنية وطنية أساسا للمقارنة أمر جوهري لمداقية نظام الاجور . وذكرت أن وفدها يؤمن أنه ينبغي استمرار تطبيق مبدأ نوبلمير في تحديد شروط خدمة الموظفين ، وأنه ينبغي استمرار استخدام الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ، في الوقت الراهن ، لأغراض المقارنة . وقد أوصت لجنة الخدمة المدنية الدولية أيضا بإجراء استعراض كل خمس سنوات للخدمة المدنية الوطنية الاعلى اجرا ، وقالت إن وفدها يعتقد أن من الضروري التأكد من القدرة التنافسية للخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة ، وأنها تأسف لأن القدرة التنافسية للخدمة المدنية المتخذة حاليا أساسا للمقارنة لم تدرس في هذه المناسبة ، حيث أن هذا كان يمكن أن يحدث أشرا كبيرا على الجوانب الأخرى من التقرير .

(السيدة شيراز ، الولايات

المتحدة الأمريكية)

٢٤ - وواصلت كلامها قائلة إن وفدها ينظر بعين الارتياح لتوصيات وقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية الساعية الى تبسيط نظام تسوية مقر العمل ، لكنه يود أن يتم النظر فيما إذا كان من المناسب إدراج عوامل معينة في الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة . ومثال ذلك أن وفدها لا يعتقد أن من المناسب إدراج دراسة استقصائية لتكاليف الخدمة المنزلية في نيويورك ويرى أن موظفي الأمم المتحدة ، لاسيما في الرتب الصغيرة ، ينبغي ألا يعوضوا عن تلك الخدمة . ويود وفدها أيضا أن يعرف الى أي مدى تعكس تسوية مقر العمل لمراكز العمل الأخرى تكاليف الخدمة المنزلية ، والترجيح الذي يعطى لذلك العامل .

٢٥ - وفيما يتعلق بموضوع التنقل وظروف العمل الشاقة ، قالت إن وفدها يهتم اهتماما خاصا بمشاكل توفير حوافز التنقل وتقديم تعويض كاف للموظفين في مراكز العمل الشاقة . والتدابير المقترحة تبسط القواعد الحالية كما أنها تعالج فعلا مراكز العمل التي تواجه أضخم المشاكل في مجال تعيين الموظفين واستبقائهم .

٢٦ - وفيما يتعلق بموضوع الحوافز والانتاجية ، قالت إن اللجنة قد أوصت بتغييرات هيكلية في جدول المرتبات من أجل تحسين حوافز الموظفين وفرصهم للتقدم الوظيفي ، وسياسات الترقية التي تتبعها الوكالات . وقالت إن وفدها يوافق على اقتراح إضافة عدد من الدرجات في المستوى الأعلى لكل رتبة لا كاعتراف بطول مدة الخدمة بل لأن مستوى التباين في الأجر المقترح لكل رتبة يوجد في حدود مقبولة . أما فيما يتعلق بجدول المرتبات المنقح الذي يرد في المرفق الثاني من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية (A/44/30 ، المجلد الثاني) ، وبالقدر الذي يعكس به هذا الجدول الزيادة البالغة ٥ في المائة في المرتبات ، فقالت إن وفدها يعارض المبالغ المبينة فيه .

٢٧ - وتابعت كلامها قائلة إن وفدها يؤيد بوجه عام التوصيات المتمثلة بالاستحقاقات وإن كان يود أن يعرف ، قبل الموافقة على التغييرات المقترحة ، الخطوات التي اتخذها الأمين العام والرؤساء التنفيذيون الآخرون لتحسين آليات الرقابة الداخلية التي تحكم دفع هذه الاستحقاقات . فقد وجد مجلس مراجعي الحسابات نقائص شديدة وكثيرا من حالات الغش وإساءة التصرف في المنظومة ؛ ولذلك فإن وفدها بحاجة ، إذا كسبان سيوافق على الزيادات في تلك الاستحقاقات ، الى التيقن من أن الاستحقاقات لن تذهب إلا الى الموظفين الذين يستحقونها .

(السيدة شيراز ، الولايات
المتحدة الأمريكية)

٣٨ - وأضافت قائلة إن وفدها يؤيد أيضا التوصية الواردة في الفقرة ٤٢ من المجلد الأول من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية (A/44/30) بعدم تطبيق العامل المضاعف ١,٢٢ عند تحديد التغييرات التي تدخل على الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، والتوصية بزيادة السن الالزامية لانتهاء الخدمة بالنسبة للموظفين الجدد من ٦٠ إلى ٦٢ عاما .

٣٩ - وتطرقت إلى تقرير مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية فامتدحت المهارة التي أدار بها الصندوق الاستثمارات ، وأعربت عن موافقتها على الخطط الراهنة للحفاظ على رأسمال الصندوق . ولاحظت أيضا مع الارتياح الخطوات التي اقترحتها مجلس الصندوق المشترك من أجل الاستمرار في خفض الخلل الاكتواري للصندوق وأيدت ، بناء على ذلك ، جميع مقترحات المجلس .

٤٠ - واختتمت كلمتها قائلة إن وفدها مستعد للعمل مع الوفود الأخرى بمدد تمحيص أوجه الشذوذ في نظام الأجور وجعله أكثر اتساما بالقدرة التنافسية وأكثر جاذبية للجميع .

٤١ - السيد هوهنفلتر (النمسا) : قال إن وفده يسعد استمرار العمل بالتكويين الثلاثي لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية وأن المقترحات التي قدمها المجلس إلى الجمعية العامة تستند إلى توافق في آراء جميع الأطراف المعنية .

٤٢ - وأضاف يقول إن وفده قد نظر بعناية في مجموعة التدابير التي يقترحها مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للقضاء على الخلل الاكتواري الحالي في الصندوق (A/44/9 ، الفقرة ٦٢) ويوافق المجلس على أن الزيادة في سن التقاعد لها ما يبررها تماما . على أن أي تغيير ينبغي أن يدخل تدريجيا ، ومن ثم فإن تطبيقه المقترح على الموظفين الجدد فقط يبدو سائما . كما أن الزيادة المقترحة في نسبة الاشتراك من ٢٢,٥ في المائة إلى ٢٣,٧ في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي هي خطوة معقولة لاستعادة التوازن المالي للصندوق . ولا تؤثر الخطوتان الأخريتان اللتان اقترحتهما الصندوق (A/44/9 ، الفقرة ٦٢ (ب) و (ج)) إلا على موقف المشتركين في الصندوق الذين يسهمون بذلك في الاستقرار المالي للنظام .

(السيد هوهنفلنر ، النمسا)

٤٢ - واستطرد يقول إن مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية قد اقترح ، بتأييد من اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية ، أن يبدأ نفاذ مجموعة التدابير المقترحة في أقرب وقت ممكن ، ومن الافضل أن يكون في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ ، ولكن في موعد لا يتجاوز ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١ ، حيث أن التأخير أكثر من ذلك سيؤدي الى تفاقم الخلل في الصندوق . وتجنباً لحدوث ذلك ، يوافق وفده على أن يبدأ نفاذ مجموعة التدابير المقترحة في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ .

٤٤ - وفيما يتعلق بالقرارات الأخرى التي اتخذها مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية ، قال إن بلده يلاحظ مع الارتياح التعديل المقترح ادخاله على النظام الأساسي للصندوق للسماح ببدء دفع استحقاق الطفل المعوق في نفس وقت استحقاق التقاعد المبكر (A/44/9 ، الفقرة ١٦٩) .

٤٥ - وذكر أن وفده يلاحظ مع التقدير تقرير الأمين العام عن الاستثمارات ، الذي يبين نتائج مشجعة ، ويتفق مع الأمين العام المساعد على أن تقلبات الأسواق المالية مستقبلاً قد تسفر عن عائد أقل للاستثمارات . كما يعتقد وفده أن الهدف الأساسي للأنشطة الاستثمارية هو الحفاظ على رأسمال الصندوق ، والعمل على الاقلال إلى أدنى حد من آثار هبوط ممكن في أسواق الأوراق المالية .

٤٦ - الآنسة بيروينوفيسكي (استراليا) : قالت إن وفدها يأمل في أن تتابع الدورة الحالية الطلبات التي قدمتها الجمعية العامة في القرارات ٢٠٨/٤١ و ٢٣١/٤٢ و ٢٣٦/٤٣ ، وأن توصي بتدابير تتعلق بشروط الخدمة يمكن أن تصبح جزءاً من عملية الإصلاح وعنصرها أساسياً في تخطيط الميزانية والأنشطة المقبلة . وأشارت إلى أن المسائل المتعلقة بالموظفين لها أهمية أساسية وأن الروح المعنوية للموظفين ، شأنها شأن الاستقرار في المستقبل وسلامة الموظفين ، تهم وفدها أهمية فائقة . واستدركت تقول إن تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية قد خيبا أمل وفدها في بعض المجالات . ولا تكمن النقائص في طريقة عرض التقريرين التسي أظهرت أن كل شيء ممكن قد بذل من أجل توضيح المسائل المعقدة والخلافية بطريقة يمكن فهمها ؛ كما أن وفدها لا يعترض عموماً على توصيات مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية ، ورغم أن الاستعراض الشامل للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لم يكتمل بعد . بيد أن وفدها لا يعرف على وجه اليقين ما ستحدثه الزيادة المقترحة في

(الآنسة بروينوفيسكي ، استراليا)

المرتبات الأساسية البالغة ٥ في المائة من أثر على المعاشات التقاعدية ، ولا الأثار التي ستحدثها الزيادة في سن التقاعد على تعيين موظفين صغار أو على فرصهم في الترقى الوظيفي .

٤٧ - وأردفت تقول إن وفدها لا يعارض من حيث المبدأ الزيادة في مرتبات موظفي الأمم المتحدة ، لكنه يشعر بالقلق لأن لجنة الخدمة المدنية الدولية ، في توصلها إلى نسبة ٥ في المائة الموصى بها ، لم تطبق مبدأ نوبلمير الذي هو أساس المقارنة بين أجور موظفي الأمم المتحدة وأجور الخدمة المدنية الأعلى أجرا ، مثلما أكدت الجمعية العامة من جديد في القرار ٢٢٦/٤٣ . وعلى الرغم من أنه ما يزال من الممكن إيجاد نظام جديد للحساب قد يسفر عن زيادة في الأجر الصافي ، فإن التخلي عن مبدأ راسخ وافترض منهجية جديدة لحساب الهامش قبل اتخاذ قرار بشأن هذا الموضوع سيرسي سابقة لزيادة الأجر أو تخفيضها تعسفا من عام إلى آخر .

٤٨ - واسترسلت تقول إن تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية قد أكد أن الزيادة بنسبة ٥ في المائة ستمكن الأمم المتحدة من استعادة قدرتها التنافسية كمصاحب عميل . غير أن وفدها ، شأنه في ذلك شأن بعض أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية نفسها ، يرى أن نتائج أفضل ستتحقق ، من حيث اجتذاب موظفين أكفاء مؤهلين ، بتطبيق إصلاحات تتعلق بالادارة والموظفين . وذلك أن وفدها قد أقلقه أن يسمع الأمين العام المساعد لمكتب تنظيم الموارد البشرية يذكر ان المنظمة تجتذب قلة قليلة من الخريجين الصغار السن وأن لديها في الوقت نفسه عددا كبيرا من الموظفين ينتظرون الترشح ، في ظل ظروف تظل فيها بعض مراكز العمل خالية من الموظفين أو تعاني من نقص الموظفين . وهذه مشاكل تتعلق بالادارة وتتجاوز مسألة المرتبات .

٤٩ - وواصلت كلامها قائلة إن هناك حاجة ماسة إلى استحداث نظام سليم ، في جميع أرجاء المنظمة ، للتقدير والترقية - القائمة على الجدارة - إلى الشواغر المعلنه . كما أن هناك حاجة أيضا إلى حل سريع لمشكلة الافتقار إلى فرص الترقى للموظفين ذوي القدرة المثبتة . وأشارت إلى أن وفدها ليس مقتنعا ، استنادا إلى تجربة استراليا ، بأن المنظمة تبذل قصاراها للإعلان عن الشواغر على الصعيد العالمي أو لعرض نفسها في صورة رب العمل التنافسي الذي يعرض على الشباب وظائف، ديناميكية ، أو أنها توفر برامج تدريب كافية للموظفين الذين أصبح تنقلهم وحواضهم المعنوية أكثر

(الآنسة بروينوفيسكي ، استراليا)

اهمية الآن بكثير عنها في السنوات السابقة على أزمة الميزانية . وذكرت أن وفدها سيسعده أن يرى ممثلي مكتب تنظيم الموارد البشرية يقومون بزيارات منتظمة إلى العواصم ، وينظمون حلقات دراسية عن التعيين ، ويجرون مقابلات لطالبي الوظائف ويجعلون المنظمة أكثر جاذبية ويجعلون إمكانية العمل بها أيسر لمن يستطيعون أن يأتوا بدم جديد إليها . فالقدرة التنافسية مسألة تتعلق بأسلوب الإدارة بقدر ما تتعلق بالمال .

٥٠ - ومضت تقول إن وفدها ليس مقتنعا باستصواب السماح بتقلب الهامش إلى حد يبلغ ١٢٠ بدلا من بقائه حول النقطة الوسيطة للنطاق ، مثلما أوصت الجمعية العامة في دورات السابقة . فإذا سمح لذلك بأن يحدث ، سرعان ما سيتحول الهامش إلى نطاق وسيصبح حدا أعلى موضع جدل ، معرضا بذلك للخطر المفهوم المنهجي الذي أرسى في القرار ٣٢١/٤٢ . وأشارت إلى أن وفدها يشك أيضا في أن الاقتراح القاضي بجعل حساب المرتبات يستند إلى متوسط المرتبات بدلا من الدرجة الأولى قد يحدث أثرا تضخميا . ولا يمكن الحكم ، استنادا إلى المعلومات المعروضة على اللجنة الخامسة ، بما إذا كان هذا هو الحال أو ما إذا كان استخدام متوسط ١٢ شهرا كأساس لتحديد الفارق في تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن ، بدلا من طريقة الحساب الحالية ، ستكون له أيضا آثار تضخمية . وفيما يتعلق بتلك المسألة ، وكذلك باقتراح استخدام السنة التقويمية كفترة مرجعية للهامش ، فقد يتكشف أن أفضل سبيل للعمل هو فترة تجريبية يعقبها إجراء استعراض .

٥١ - وتابعت كلامها قائلة إن التدابير التي أوصت بها لجنة الخدمة المدنية الدولية من أجل تبسيط نظام تسوية مقر العمل خليقة بأن تحل إلى حد كبير المشاكل المتعلقة بانخفاض القوة الشرائية وتقلبات العملة في بعض مراكز العمل . ومع ذلك ، فإن التقرير لم يول اهتماما لحالات إعادة تقويم العملات أو زيادة القوة الشرائية ، هي الحالات التي يمكن أن تحدث أيضا في بعض الأحيان . وتبدو قدرة لجنة الخدمة المدنية الدولية على تمويض موظفي الخدمة المدنية الدولية عن ارتفاع التكاليف وعن الضعف المالي أكثر تطورا من قدرتها على خفض هذا التمويض ومن ثم الإفراج عن الأموال لاستخدامها في أغراض أخرى تتعلق بالمرتبات .

(الآنسة بروينوفيسكي ، استراليا)

٥٢ - وقالت إن مصفوفة التدغل/المشقة التي اقترحتها لجنة الخدمة المدنية الدولية تلبية حاجة واضحة للموظفين في مراكز العمل الشاقة أو الخطرة ، كما انها تحفز على زيادة تنقل الموظفين بين مراكز العمل . على انها تبدو وكأنها تغيد بعض الموظفين الذين لا يعملون في ظل ظروف مشقة حقيقية . فإذا كان هذا هو الحال ، فإن وفدها يفضل أن يعاد توجيه التعويض بحيث يمل الى المراكز التي تتسم بمشقة أكبر .

٥٢ - وقالت إن وفدها يأسف لأن لجنة الخدمة المدنية الدولية قد أجلت حتى عام ١٩٩٠ عملها بمدد تكاليف الإسكان وبعض المسائل المتعلقة بالمعاشات التقاعدية . ومع ان وفدها يقدر العمل الذي أنجزته اللجنة والجهد الكبير الذي بذلته ، فإنه يشعر بخيبة الامل إزاء التركيز الذي وضعتة على تحقيق زيادة مهدئة في الاجور بدلا من اقتراح تدابير أكثر رشادا لتحسين الإدارة والترقية والتعيين . وقالت إن وفدها يأمل في أن يتوفر لدى اللجنة الخامسة في عام ١٩٩٠ ، عندما تعرض على الجمعية العامة الأعمال المتبقية للجنة الخدمة المدنية الدولية وتوصياتها النهائية ، أساس سليم ومستقر ومنهجي لنظام للأجور طلبته في عام ١٩٨٧ .

٥٤ - السيد دي سوتو (كولومبيا) : رحب باشتراك المنظمين اللتين تمثلان الموظفين في العمل المتعلق بشروط الخدمة . وقال إن تحسين العلاقات بين لجنة الخدمة المدنية الدولية ومنظمات الموظفين بالغ الأهمية ومن ثم فمن المشجع ملاحظة التقدم الذي أحرز في هذا الصدد . ومن الضروري ، في هذه العملية ، أن تعمل جميع الأطراف المعنية بروح التفويق . ومثلما أدخلت لجنة الخدمة المدنية الدولية تغييرات في طرق عملها ، ينبغي على منظمات الموظفين ، ولا سيما اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ، أن تواصل الحوار مع اللجنة بروح الاحترام المتبادل والاعتراف بالهدف المشترك ، وهو رفاهة موظفي الأمم المتحدة والعاملين بها .

٥٥ - وأضاف يقول إن توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن إيجاد زيادة عامسة قدرها ٥ في المائة في المرتب الأساسي للموظفين في النظام الموحد هي توصية معقولة ومن ثم فإن وفده يؤيد موافقة الجمعية العامة عليها . كما يؤيد وفده المقترحات الأخرى التي قدمتها اللجنة ، حيث انه يشعر بأنها تشكل كلا متكاملًا ولأنها محبوبة بتوضيحات مرضية . ومن هنا فإن وفده مستعد لتأييد الموافقة عليها في الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٠ - ١٩٩١ .

(السيد دي سوتو ، كولومبيا)

٥٦ - واستطرد يقول إن من المفترض أن الأرقام الواردة في تقرير الأمين العام (A/C.5/44/18) بشأن الآثار المالية المترتبة على التوصيات قد أعدت على أساس أن جميع التسويات سيبدأ نفاذها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١ . ولا يبدو هذا بالأمر السهل إذا وضعنا في الاعتبار أن الوقت المتاح للتوصل إلى قرار في هذا الموضوع قصير . وعليه ، قال إنه يفضل الحصول على إيضاح من الأمانة العامة بشأن الكيفية التي ستنفذ بها التوصيات وتوقيت تلك العملية ، كيما يتسنى تسوية التكاليف .

٥٧ - وتابع كلامه قائلاً إن مسألة ما يسمى بالمدفوعات التكميلية التي تدفعها دول أعضاء معينة لبعض رعاياها ما زالت تبعث على قلق خاص . وبالرغم من النقد العام الذي تعرضت له هذه الممارسة فإنها تبدو آخذة في الازدياد . ويجب إيجاد حل لهذه المشكلة إما بتنقيح الميثاق والنظامين الإداري والاساسي للموظفين أو بالعمل على وضع حد لهذه الإعانات بإجراء التعديلات اللازمة في إطار قانوني . ومن المناسب تحديد أجل لإنهاء هذه المشكلة ؛ والموافقة على مقترحات اللجنة تهيء فرصة مواتية للقيام بذلك .

٥٨ - وذكر أن من الواضح حدوث انحسار في حوافز التحاق مواطنين مناسيين من جميع البلدان بالعمل في المنظمة ، ومن الصعب بوجه خاص العثور على موظفين يرغبون في العمل في الميدان ، ومن الأصعب ملء الشواغر في الأماكن التي يتعرضون فيها للمخاطر . على أن تحليل الاحصاءات يبيّن انه يبدو أن ليس ثمة مشكلة في استبقاء الموظفين من الفئة الفنية وما فوقها نظراً للمعاملة المواتية التي يحظى بها هؤلاء الموظفون في ظل نظام المعاشات التقاعدية ، بالمقارنة مع الموظفين الآخرين . وإذا كان هذا هو الحال ، فمن المهم تأمين السلامة المالية لصندوق المعاشات التقاعدية . وفي هذا الصدد ، تعد التدابير التي اقترحتها مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في تقريره (A/44/9) تدابير مناسبة .

٥٩ - وأشار إلى أن الاقتراح الذي قدمه الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية إلى مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية (A/44/9) ، الفقرات ١٠٦ إلى ١١٦) وتوصية المجلس ذات الصلة تبرزان الحاجة إلى قيام هيئات إدارة شتى الوكالات بتطبيق النظام الموحد للأمم المتحدة في مسائل الموظفين وإلى انضمام الوكالات إلى ذلك النظام إذا كانت لم تنضم إليه بعد .

(السيد دي سوتو ، كولومبيا)

٦٠ - وختاما ، كرر الإعراب عن التزام بلده بالأمم المتحدة وأكد ثقته في استعانة المنظمة بحيويتها ، الأمر الذي أشار إليه الأمين العام حين تحدث أمام اللجنة الخامسة . كما أكد أيضا تأييده لتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية على الرغم من انه يجد من الصعب أن يقدم أي تبرير لذلك - باستثناء تأكده من انها ستحقق فوائد في المستقبل - بالنظر الى أن القوة الشرائية التي فقدها العمال في الأغلبية الساحقة من البلدان النامية أكبر كثيرا من تلك التي يعاني منها الموظفون في منظومة الأمم المتحدة .

٦١ - السيد ناصر (مصر) : قال إنه يسره ملاحظة أن الخلل الاكتواري قد انخفض من ٤,٤ في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي اعتبارا من ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦ الى ٣,٧١ في المائة اعتبارا من ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٨ . غير أن استمرار وجود خلل هو مبعث لقلق الدول الأعضاء . وكما لاحظ رئيس مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، فإن الانخفاض في الخلل أقل مما كان يمكن توقعه . وأشار الى أن التدابير التي اقترحتها المجلس لعلاج الخلل (A/44/9 ، الفقرة ٦٢) وتفسير الخلل (المرجع نفسه ، الفقرة ٢٤) يتطلبان دراسة متأنية .

٦٢ - وأردف يقول إن الحسابات والاسقاطات الاكتوارية ينبغي ، من الناحية المنطقية ، أن تقام على أساس الوقائع الفعلية وشروط الخدمة ، وليس العكس . ولذلك يبدو من الخطأ اقتراح تغييرات في شروط الخدمة من أجل الوفاء باسقاطات وافتراسات يمكن أن يثبت في نهاية المطاف أنها غير دقيقة . وقال إن وفده كان سيكون أول من يؤيد التغيير المقترح في سن التقاعد العادي لو كانت تلك هي رغبة الموظفين في ضوء تزايد العمر المتوقع ، أو لو كان الرؤساء التنفيذيون قد طلبوا اجراء هذا التغيير من أجل تيسير برامج التطوير الوظيفي وخط التعيين الراهنة . إلا أنه لا يمكن لوفده أن يؤيد التغيير المقترح اذا كان الغرض هو التعويض عن النقص في القرارات الإدارية الماضية وعدم دقة الاسقاطات الاكتوارية . ذلك أن اعتماد هذا الاقتراح سيعطي الانطباع الخاطئ لجميع الاطراف المعنية .

٦٣ - واستطرد يقول إن السنة المنتهية في ٣١ آذار/مارس ١٩٨٩ لم تكن سنة طيبة بالنسبة لاستثمارات الصندوق ، حيث لم يتجاوز العائد سوى ٠,٩ في المائة بالقيمة

(السيد ناصر ، مصر)

الحقيقية مقابل معدل سنوي حقيقي للعائد قدره ٣,١٥ في المائة على مدى العقود الثلاثة الماضية . وليس من المناسب في هذا السياق المقارنة مع معدل العائد للسنة الماضية حيث أن أزمة أسواق الأوراق المالية في تشرين الاول/اكتوبر ١٩٨٧ ، كما هو معروف جيدا ، جعلت تلك السنة سنة سيئة بدرجة استثنائية . وكان هناك ما يدعو إلى الأمل في الحفاظ على عائد استثمارات الصندوق ، إن لم يكن تحسینه . وأشار إلى أن تبرير العائد الفعلي ، المقدم في الفقرة ٧١ من التقرير ، ليس مقنعا بوجه خاص .

٦٤ - ومضى يقول إن وفده أحاط علما بجهود المجلس لتنويع عملاته وتركيب حافظته استثماراته ، وأنه يبحث المجلس على مواصلة إيلاء المراعاة الواجبة للاستثمار في البلدان النامية ، وذلك وفقا لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة . وقال إنه سيغدو ممثنا لو أمكن للمجلس أن يقدم مزيدا من التفاصيل في هذا الصدد ، ولاسيما فيما يتعلق بالنتيجة التي ستتمخض عنها البعثة المزمع إيفادها إلى شتى البلدان الأفريقية ؛ وأنه يود أيضا أن يعرف المزيد عن حجم استثمارات المجلس المباشرة وغير المباشرة في أفريقيا وجنوب غربي آسيا .

٦٥ - وفيما يتعلق بتقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية ، قال إن وفده يسترى أن الممارسة التي تقوم بموجبها دول أعضاء معينة بتقديم مدفوعات تكميلية لموظفي الأمم المتحدة الذين هم من رعاياها تتنافى مع الميثاق والنظامين الإداري والأساسي للموظفين ، نما وروحا . فضلا عن ذلك ، فإنه يتوقع من الموظفين في المستويات العليا بوجه خاص أن يضربوا المثل برفض هذه المدفوعات التكميلية . وتجدر أيضا ملاحظة أن هذه المدفوعات تقدم على أساس انتقائي لأفراد في مراكز رئيسية وليس لجميع الموظفين من جنسية معينة . وقال إن وفده يبحث الأمين العام على الإتصال بالدول الأعضاء ؛ على أعلى مستوى ، كي يطلب منها أن تقدم المعلومات ذات الصلة وأن يبحث الدول التي تتبع هذه الممارسات على إعادة النظر في موقفها .

٦٦ - وذكر إن وفده يعرب عن تقديره للجنة الخدمة المدنية الدولية على العمل الذي أنجزته حتى الآن فيما يتعلق بالاستعراض الشامل لشروط خدمة موظفي الفئة الفنية ومساوقها ، وفقا للمطلب الوارد في قرار الجمعية العامة ٢٣٦/٤٣ . كما يرحب وفده باستئناف هيئات الموظفين المشاركة في أعمال اللجنة .

(السيد ناصر ، مصر)

٦٧ - واختتم كلمته قائلا إنه يجب الحفاظ على القدرة التنافسية لمنظومة الأمم المتحدة ، فيما يتصل بتعيين الموظفين واستبقائهم . بيد أنه ينبغي النظر في جميع العناصر المكونة لمجموعة الأجر سويا . وذكر أن وفده يعتقد أنه ينبغي زيادة تنقل الموظفين ، ويرى أنه ينبغي تعويض الموظفين وأسره من المصاعب التي يتعرضون لها نتيجة ذلك التنقل ، وأن هذا التعويض ينبغي أن ينعكس في شكل تدابير مالية وفي فرص معجلة للتقدم على حد سواء .

٦٨ - السيد كبير (بنغلاديش) : قال إن لجنة الخدمة المدنية الدولية ، برغم المصاعب التي تواجهها ، قد بذلت جهدا شاقا وشاسعا وأصدرت مجموعة من التوصيات . ومن السار أيضا ملاحظة أن لجنة التنسيق للشباب والرابطة المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة قد اشتركت في جميع مراحل أعمال اللجنة بشأن الاستعراض الشامل بالاضافة الى جوانب أخرى ؛ إلا أن اتحاد رابطة موظفي الخدمة المدنية الدولية لم يشترك إلا في الاستعراض الشامل . ومن المأمول أن تشترك هيئات الموظفين مستقبلا اشتراكا كاملا في جميع جوانب عمل اللجنة .

٦٩ - وأضاف يقول إن الإصلاحات التي اعتمدت في الأمم المتحدة وفقا لقرار الجمعية العامة ٢١٣/٤١ ، برغم أنها حققت كثيرا من النتائج الايجابية ، قد أشرت أيضا على الأجر وغيرها من استحقاقات موظفي الأمم المتحدة ، ومن ثم على روحهم المعنوية . وقد حدث هذا التدهور في وقت يطلب فيه الى الأمم المتحدة أن تؤدي دورا متزايد الأهمية في الحفاظ على السلم الدولي وتعزيز التعاون والتنمية . ومن المهم أن تكون هناك أمانة عامة كفؤة وفعالة بالنظر الى تزايد نطاق الأنشطة والبرامج التي تضطلع بها الأمم المتحدة . وقال إن وفده قد نظر بعناية ، في هذا السياق ، في مجموعة التوصيات التي قدمتها لجنة الخدمة المدنية الدولية ، ويتفهم المبرر المنطقي لاقتراحها إحداث زيادة عامة في المرتبات بنسبة ٥ في المائة . وسيكون هذا بمثابة خطوة أولى نحو استعادة مستويات للمرتبات قادرة على المنافسة واستعادة الصلة مع مستويات الأجر في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة . غير أنه من المفيد الحصول على المزيد من المعلومات ، ولاسيما فيما يتعلق بمستوى مستويات الأجر ومختلف مراكز العمل ، بما في ذلك المقار . ومن الأهمية بمكان أن تكمل اللجنة دراستها لسائر مجموعة العناصر المكونة لأجر الأمم المتحدة قبل حلول عام ١٩٩٠ .

(السيد كبير ، بنغلاديش)

٧٠ - ومضى يقول إن مبدأ نوبلمير ينبغي أن يظل الأساس لتحديد شروط خدمة موظفي الأمم المتحدة كما ينبغي أن تظل الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة . ومع ذلك ، فإن دور الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة كأساس للمقارنة ينبغي أن يبقى قيد الاستعراض ، ولاسيما في ضوء قدرتها التنافسية كخدمة محلية . فضلا عن ذلك ، فإن شروط خدمة الموظفين المغتربين ينبغي أن تشكل الأساس لاية مقارنة . وينبغي أن يستمر تطبيق نطاق الهامش الذي يتراوح بين ١١٠ و ١٢٠ مع النقطة الوسيطة المستموية ١١٥ ، مثلما حدد في قرار الجمعية العامة ٣٤٤/٤٠ ، إلا أن وفده يقبل اقتراح لجنة الخدمة المدنية الدولية الداعي إلى المرونة في تطبيقه .

٧١ - وأردف قائلا إنه يوافق عموما على النتائج التي توصلت إليها لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق بتسويات مقر العمل ، ويود أن يرى استحداث نظام بسيط وأوضح ويكون قادرا على معالجة التغيير السريع والتغيرات الواسعة النطاق في الظروف الاقتصادية والاجتماعية .

٧٢ - واستطرد يقول إن مسألة التعويض المناسب عن ظروف العمل والمعيشة غير المواتية في الميدان ومسألة تنقل الموظفين هي من المجالات التي تشغل بال الجميع . ويسره أن اللجنة قد نظرت في ذلك المجال وقدمت توصية محددة وأنه بينما يؤيد عموما الفقرة ٣٣٣ من تقرير اللجنة (A/44/30 ، المجلد الثاني) ، يرى أنه ينبغي إبقاء المسألة قيد الاستعراض المستمر في ضوء الظروف المتغيرة .

٧٣ - وتابع كلامه قائلا إن الاقتراح بزيادة عدد الدرجات بغية تحسين الحوافز وفرض الترقى الوظيفي للموظفين لن يساعد على تحقيق الهدف المنشود ما لم تنشأ صلة واضحة بين الجدارة والمكافأة ، على أن تبني سياسة الترقية على نظام فعال ومجد ومحايد . وينبغي أن يظل النظام الحالي قائما لحين اكمال استعراض الوضع . كما أن توظيف الموظفين المعينين حديثا في درجات متقدمة ينبغي أن يقوم على أساس مبادئ توجيهية واضحة ومحددة وموضوعية . وعليه فإن ذلك المجال يتطلب مزيدا من الدراسة ، مع اتخاذ تدابير لتحسين تخطيط التطوير الوظيفي ، والتدريب والمجالات الأخرى . وقال إن وفده يؤيد عموما التوصيات التي قدمتها اللجنة فيما يتعلق بهيكل البدلات ، ولكن هذا أيضا يتطلب استعراضا مستمرا يتمشى مع الظروف المتغيرة والأحوال الاقتصادية .

(السيد كبير ، بنغلاديش)

٧٤ - وذكر أن مجموع تكاليف مجموعة التدابير التي تومي بها اللجنة يبلغ تقريبا ٩٠ مليون دولار ، وأنه يدرك تماما الاختلافات الشديدة في الرأي فيما يتعلق بتلك التدابير ويأمل في أن تحل تلك الاختلافات عن طريق عملية من المشاورات والتفاهم . والمسألة الحقيقية هي تأمين خدمة مدنية دولية فعالة وناشطة في مواجهة طلبات لا تفتأ تتزايد . وما لم تعمل اللجنة الخامسة بتبصر وحكمة فإنها قد تواجه حالة حرجة ، مثلما أوضح الأمين العام في بيانه .

٧٥ - واختتم كلمته قائلا إن أهم قضية يثيرها تقرير مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (A/44/9) هي قضية الخلل الاكتواري . وقد انخفض هذا الخلل بفضل عدد من التدابير ، إلا أنه لم ينخفض بالقدر الذي كان متوقعا . وأعرب عن أمله في أن تنظر اللجنة الخامسة نظرة جادة وإيجابية إلى التدابير الرامية إلى استعادة التوازن الاكتواري ، الواردة في الجزء الأول من مشروع القرار المقترح لاعتماده من الجمعية العامة (A/44/9 ، المرفق الثالث) ، الذي وافق عليه مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية بتوافق الآراء ، كما أعرب عن أمله في أن تسهم هذه التدابير في تحقيق الهدف المنشود .

٧٦ - السيد تيلمان (النرويج) : تكلم أيضا باسم ايسلندا والسويد وفنلندا ، فأعرب عن ارتياحه لاشتراك لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة واتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية في أفرقة العمل . وبسندون اشتراك ممثلي الموظفين ، كان الاستعراض الشامل لشروط الخدمة سيصبح بلا معنى تقريبا . وهناك مصاعب أساسية تتصل بجهاز لجنة الخدمة المدنية الدولية ولا يمكن التغلب عليها إلا إذا كان هناك حوار حقيقي بين جميع الأطراف المعنية . وتؤيد بلديان الشمال المبدأ القائل بحق الموظفين العموسيين في التفاوض ، وتؤمن بفكرة المفاوضات المباشرة ، لكنها لا ترى أن هذه امكانية حقيقية في المرحلة الراهنة . وقد بيأتي وقت يكون من الممكن فيه التطلع إلى إحداث تغييرات في النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية . وينبغي ألا يغيب عن الأذهان في هذا الصدد أن الجزء الثاني من قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٤٢ دعا اللجنة إلى استعراض نظامها الداخلي للسماح بأكمل مشاورات ممكنة مع الموظفين .

(السيد تيلمان ، النرويج)

٧٧ - وأضاف يقول إن وفود بلدان الشمال تؤيد توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية وترى أنها ينبغي أن تعتمد كصفحة شاملة . ومن المهم أن يتوفر للأمم المتحدة في الوقت الحاضر ، أكثر من أي وقت آخر مضي ، موظفون مؤهلون جيدا في الأمانة العامة . وهذا أمر عسير ، حيث إن نظام الأجور الحالي لم يعد يتسم بالقدرة التنافسية وهناك خطر من أن تفقد المنظمة الموظفين الكفاء أو تعجز عن اجتذابهم . وينبغي للأمم المتحدة أن تكون قادرة على اجتذاب مواطنين أكفاء من جميع البلدان . وتشعر بلدان الشمال أيضا بالقلق إزاء ازدياد استخدام المدفوعات التكميلية ، ويمكن لأجور تتسم بالقدرة التنافسية أن تساعد في إنهاء تلك الممارسة . وفي حين أن الحافز والرضا لا يعتمدان فقط على الأجور ، فإن الموظف الراضي النفس الذي لديه الحافز أكثر كفاءة بكثير من موظف غير راض عن شروط عمله .

٧٨ - واستطرد يقول إنه برغم الإعراب عن القلق بشأن حجم تكاليف الإصلاح ، فإن بلدان الشمال تعتقد أن هذه الأموال يمكن أن تكون استثمارا طيبا بالنسبة للمستقبل . وينبغي معالجة هذه المصاريف في التقديرات المنقحة لفترة السنتين ١٩٩٠ - ١٩٩١ .

٧٩ - ومضى يقول إن وفود بلدان الشمال مستعدة ، للأسباب المذكورة في الفقرة ١٠٩ من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية ، أن تؤيد زيادة المرتبات بنسبة ٥ في المائة . وحتى بعد هذه الزيادة سيظل الهامش ١١٢,٧ فقط ، الأمر الذي لن يجعل مرتبات الأمم المتحدة متسمة بالقدرة التنافسية .

٨٠ - وواصل كلامه قائلا إن إصلاح نظام المشقة والتنقل كان يجب أن يحدث فيما بيننا منذ وقت طويل . وأشار إلى أن التوصية الواردة في الفقرة ٢٢٢ من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية قيمة وأن بوسع وفود بلدان الشمال أن تؤيدها . وسيكون تنفيذ هذه التدابير خطوة هامة نحو تأمين التنقل في المنظومة . كما تؤيد بلدان الشمال عمومًا التعديلات والتغييرات في نظام تسوية مقر العمل ، وتقدر كل جهد يبذل لمحاولة جعله أبسط وأيسر فهما . كذلك فإن اقتراح إلغاء التسوية السالبة لمقر العمل اقتراح جيد سليم .

٨١ - وذكر أن مبدأ نوبل مير ينبغي أن يظل الاساس لتحديد الأجور وأنه ينبغي اجراء فحص دوري لتقرير الخدمة المدنية الاعلى اجرا .

(السيد تيلمان ، النرويج)

٨٢ - وقال إن وفود بلدان الشمال تفهم أن فريق العمل لم يتح له الوقت للدخول في تفاصيل بشأن استبعاد عنصر السكن من تسوية مقر العمل . ولو أن هذا العنصر أدرج في الاستعراض في الدورة الحالية لكان ذلك أمرا مفيدا ، غير أن هذه ليست صعوبة رئيسية ، ويمكن تقديم دراسة بشأن هذا الموضوع إلى الجمعية العامة في دورتها المقبلة .

٨٣ - وختاما قال إن بلدان الشمال تعتقد أنه ينبغي النظر إلى نظام الاجور نظرية مستقلة ، وأنه ينبغي بذل الجهود في مجالات أخرى من أجل تأمين شروط عمل طيبة ومرضية لكل فرد في النظام الموحد .

٨٤ - الآنسة عياي (باكستان) : قالت إن الأمم المتحدة تواجه مشكلة متزايدة فيما يتعلق بانخفاض الروح المعنوية ، وأن باكستان تقدر التفاني الذي يمارس به الموظفون واجباتهم استجابة لمسؤوليات المنظمة المتزايدة ، بالرغم من تدهور شروط خدمتهم . وتعد الحاجة إلى موظفين على مستوى عال من الكفاءة والقدرة والاخلاص للعمل أكبر ما تكون في الوقت الراهن . ولذلك فإن الاستعراض الشامل الذي طلبته الجمعية العامة في دورتها الثانية والأربعين مهمة بالغة الأهمية .

٨٥ - وأضافت تقول إنه يجب على اللجنة الخامسة أن تتخذ التدابير الضرورية والقرارات المناسبة كي تستعيد وتحفظ القدرة التنافسية للنظام الموحد ومقدرته على تنفيذ البرامج المكلف بها . وقالت إن وفدها يأسف لأن لجنة الخدمة المدنية الدولية لم تتمكن بسبب ضيق الوقت من إكمال عملها في عام ١٩٨٩ ؛ إلا أن باكستان تأمل في أن يؤدي تمديد برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى تمكينها من اختصار النتائج التي تسفر عنها شتى المقترحات والخيارات فضلا ، عن إجراء مزيد من الدراسات المتعمقة للعناصر الرئيسية في نظام الاجور .

٨٦ - وواصلت كلامها قائلة إن خطورة المشكلة المتعلقة بتعيين الموظفين واستبقائهم قد وصفت بتفصيل كبير في الفصل الثالث من المجلد الثاني من تقرير اللجنة . وتترتب على التوصية بإجراء زيادة عامة في مستوى الاجور بنسبة ٥ في المائة آثار مالية للدول الاعضاء ، ومن ثم فإن أي تردد في هذا الصدد أمر مفهوم . ومع ذلك فإن وفدها ، شأنه شأن كثير من الوفود الأخرى ، يؤيد استمرار تطبيق مبدأ نوبلمير الذي ينبغي

(الآنسة عباس ، باكستان)

بموجبه استخدام الخدمة المدنية الاعلى اجرا أساسا للمقارنة . غير أن تغير الوقائع الاقتصادية يحتم اجراء تعديلات مناسبة بين وقت وآخر . ويقل الاجر في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة بنسبة ٢٨,٦ في المائة عما ينبغي أن يكون عليه وفقا لقانون التماثل في الاجور . فضلا عن ذلك ، فإن هناك فجوة متزايدة في الاجور بين النظام الموحد والبنك الدولي (٣٦,٧ في المائة) ؛ والاتحادات الاوروبية (٢٢,٢ في المائة) ؛ ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (٢٠,٢ في المائة) . وقد انخفضت القوة الشرائية لمرتبات الموظفين في المقر بنسبة ٧,٥ في المائة وبأكثر من ذلك في مراكز عمل اخرى . وينبغي عدم تجاهل هذه الحقائق اذا أريد الحفاظ على المعايير المبينة في المادة ١٠١ من الميثاق . وتتعترف باكستان بأن حجم المشكلة يتباين مع تباين المستويات والاماكن في مختلف الاعمال وفيما بين الجنسيات . غير أنه لمن يتسنى ، نظرا لطابع الأمم المتحدة المركب ولحجمها ، اجراء تعديلات لتلبية احتياجات كل حالة محددة ، ولذا فإن أبسط نهج يتبع هو اجراء زيادة عامة في الاجور .

٨٧ - وأردفت تقول إن الممارسة التي تتبعها بعض الحكومات لتقديم مدفوعات تكميلية لرعاياها غير مقبولة . فلا يجب السماح بهذه الحالة - التي تثير استياء فيما بين الموظفين ، وتقوض مبدأ المساواة ؛ وكما أوضح الأمين العام المساعد تسبب حرجا أيضا للحكومات التي تقدم هذه المدفوعات ول كبار الموظفين الذين يتلقونها . وتشكل الممارسة المعنية انتهاكا للنظامين الإداري والاساسي للموظفين ، وتتطلع باكستان الى تلقي توصيات اللجنة بشأن هذه المسألة في الدورة المقبلة . على أن الوقت قد يكون حان كي يتناول الأمين العام المسألة مباشرة على أعلى مستوى حكومي مع جميع الدول الأعضاء .

٨٨ - وذكرت أن اللجنة اقترحت إحداث تغييرات في منهجية الهامش . ومن شأن هذه التغييرات أن تتيح لنظام تسوية مقر العمل أن يعمل وفقا للغرض الاصلي منه ، وهو التعويض عن التضخم وتقلبات العملة . وإضفاء المرونة على الهامش يجعل النظام أيسر عملا وفهما ويفضي الى تحسين الاستجابة الى الظروف السائدة في السوق ، الامر الذي ييسر بدوره تعيين واستبقاء موظفين من النوعية المطلوبة . وقالت إن باكستان تؤيد قرار اللجنة بمراجعة منهجية الهامش وتعتقد أن التغييرات المقترحة ستؤدي الى تبسيط عملية حساب الهامش وترشيدها وتشبيتها .

(الآنسة عباس ، باكستان)

٨٩ - وتابعت كلامها قائلة إن التوصيات الواردة في الفصل السابع من المجلد الثاني من تقرير اللجنة ، التي تعالج مسألة التنقل والمشقة ، معقولة ولها ما يبررها تماما بالنظر الى المشاكل الحادة التي نشأت .

٩٠ - وقالت إنه نظرا لترابط مختلف عناصر التوصيات المقدمة في سياق الاستعراض الشامل ، ينبغي دراستها كلها سويا كمجموعة متكاملة .

٩١ - وأعلنت أن باكستان يسعد بها أن تلاحظ أن منظمتي الموظفين ، لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة واتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ، قد استأنفتا اشتراكهما في الاستعراض الشامل .

٩٢ - وختاما ، قالت إن الخلل الاكتواري لمندوق المعاشات التقاعدية أخذ ينمو منذ بعض الوقت . وبعد مفاوضات طويلة ، أصدر أعضاء مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية بتوافق الآراء مجموعة تدابير تعد بأن تزيل العجز الاكتواري للصندوق وينبغي لذلك الموافقة عليها . ومن بين أجزاء هذه المجموعة الاقتراح الداعي إلى رفع سن التقاعد من ٦٠ إلى ٦٢ عاما للموظفين الذين يعينون بعد ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ . وحيث أن هذا الاقتراح يمكن أن يؤثر في سياسات الموظفين ، يجب رصده عن كثب وإبقاؤه قيد الاستعراض .

٩٣ - السيد بلاييف (جمهورية بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية) : قال إن تقرير اللجنة (A/44/30) هو أساسا عرض لأنشطة اللجنة في مجال تنفيذ قرارات الجمعية العامة (٢٢١/٤١ و ٢٢٦/٤٢ ، اللذين طلبا إجراء استعراض شامل لشروط خدمة الموظفين من الفئة الفنية وما فوقها من أجل توفير أساس سليم ومستقر ومنهجي لأجور الموظفين .

٩٤ - وأضاف يقول إنه يحق للموظفين وللدول الأعضاء معا أن يتوقعوا من اللجنة أن تقدم توصيات ومقترحات محددة لحل المشاكل التي نشأت ، وأن الحلول المطروحة يجسب أن تصبحها معلومات حول الآثار المالية المترتبة عليها وتقدير لمجموع التكاليف ، الذي ينبغي أن يكون ماثلا قدر الإمكان لتكلفة نظام الأجور الحالي .

(السيد بلاييف ، جمهورية

بييلوروسيا الاشتراكية السوفياتية)

٩٥ - وأردف يقول إن هذه المعايير أساسية تماما . وتشاطر جمهورية بييلوروسيا الاشتراكية السوفياتية الرأي الذي أعربت عنه وفود أخرى والقائل بأن اللجنة وممثلي الموظفين قد حققوا الكثير ، وأن بعض النتائج والتوصيات المنبثقة عن الاستعراض يمكن أن تستخدم أساسا لنظام جديد للأجور .

٩٦ - واستدرك يقول إن اللجنة لم تنجز كل المهمة التي أسندت إليها حيث أنها لم تتمكن ، مثلما اعترفت اللجنة نفسها في الفقرة ٢٥ من المجلد الثاني من تقريرها ، من أن تنظر بسبب ضيق الوقت في عدد من شروط خدمة الموظفين نظرة متعمقة . ولذلك لا يمكن النظر إلى التقرير باعتباره استعراضا شاملا .

٩٧ - ومن ناحية أخرى ، قال إنه لا يمكن أن يقال إن التوصيات التي قدمتها اللجنة بشأن شروط خدمة الموظفين تمثل طريقة سليمة لحل جميع المشاكل المتمثلة بإدارة الموارد البشرية . ويتضمن التقرير مجموعة كاملة من التوصيات التي ليس لها ما يبررها تماما ، مثل التوصية بزيادة مافي المرتبات بنسبة ٥ في المائة وإحداث تغييرات في نظام الاستحقاقات والبدلات . ولا يكفي اتباع نهج تقني ؛ وينبغي إجراء تعديلات بشأن المعايير والمبادئ التوجيهية الواردة في القرارات المعنية . ولذلك فإن جمهورية بييلوروسيا الاشتراكية السوفياتية ليست راضية عن الدراسات التي أجرتها اللجنة حتى الآن . كما أن اللجنة ، بدلا من أن تبسط النتائج التي توصلت إليها وتعرضها بطريقة أوضح وأكثر اقناعا كيما يمكن للأطراف المعنية أن تشرف على نظام الأجور في الأمم المتحدة ، قدمت مجموعة من التوصيات التي لا تمكن الدول الأعضاء من اتخاذ قرار مستنير ما لم تولى المسائل قيد البحث مزيدا من الدراسة . وينبغي لذلك أن تُعطى اللجنة الفرصة لمتابعة إجراء استعراضها الشامل لشروط خدمة الموظفين من الفئة الغنية وما فوقها ، ولعله ينبغي أيضا ، لفائدة اللجنة ، التذكرة بالمبادئ التوجيهية التي وضعتها الجمعية العامة .

٩٨ - وذكر أن وفده مستعد ، في ضوء التعليقات التي أدلى بها في اللجنة الخامسة ، أن يقبل الاقتراح الذي يقضي بإجراء مشاورات غير رسمية بشأن التوصيات . وبعض توصيات اللجنة غير مقبولة بمورثتها الحالية ، لا سيما التوصية التي تدعو إلى إجراء زيادات عامة في المرتبات قدرها ٥ في المائة .

(السيد بلاييف ، جمهورية
بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية)

٩٩ - وفيما يتعلق بتقرير مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية (A/44/9) ، قال إن وفده يرحب بنتائج التدابير المعتمدة ، التي مكنت من إجراء خفض كبير في الخلل الاكتواري للصندوق على مدى الفترة من ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧ إلى ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩ . وأشار إلى أن موقف وفده بشأن هذه المشكلة ، من حيث المبدأ ، معروف جيدا وما زال دون تغيير . والخلل الاكتواري يمكن أن يزال ، ويجب أن يزال ، بواسطة تدابير فعالة للاقتصاد وليس بزيادة العبء المالي على الدول الأعضاء . وأعلن أن وفده مستعد ، مع ذلك التحفظ ، أن يعمل صوب التوصل إلى توافق في الآراء ، وتحقيق اتفاق على تدابير لازالة الخلل الاكتواري للصندوق ، لا سيما بشأن الاقتراح برفع سن التقاعد للمشاركين الجدد من ٦٠ إلى ٦٢ عاما وبزيادة معدلات الاشتراك .

١٠٠ - السيد زهيد (المغرب) : قال إن الجمعية العامة قد أعربت مرارا عن الاهتمام بتحسين شروط الخدمة في الأمم المتحدة من أجل تأمين أن يكون لدى المنظمة موظفون تتوفر فيهم أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة ، وأنها أعربت عن ذلك مؤخرا في قرارها ٢٢١/٤٢ و ٢٢٦/٤٣ . وهذا هو السبب الذي طلب من أجله إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تجري استعراضا شاملا لشروط خدمة موظفي الفئة الفنية وما فوقها .

١٠١ - وأضاف يقول إن شروط الخدمة قد هبط مستواها إلى حد غير مقبول ، مثلما أوضح الأمين العام . وأبلغ دليل على هذا التدهور هو الممارسة التي تتبعها بعض الدول والمتمثلة في تقديم مدفوعات تكميلية لمواطنيها العاملين في الأمم المتحدة . فهذه الممارسة غير مشروعة لأنها تعطي ميزة غير عادلة لبعض الموظفين ، وتقوض استقلال الخدمة المدنية الدولية ، وتقلل من فعالية المنظمة .

١٠٢ - وقال إن هناك حاجة ماسة إلى تحسين شروط الخدمة كيما يتسنى تعيين واستبقاء موظفين مؤهلين ، ومواصلة عملية الإصلاح الإداري التي بدأت في عام ١٩٨٦ بحيث تكفل بالنجاح . وعلاوة على ذلك فإن الازمة المالية للأمم المتحدة قد أحدثت أشرا كبيرا على الروح المعنوية للموظفين ، الذين ابدوا باستمرار الصبر والتفاني الضروريين للمنظمة ، لا سيما في وقت يتسع فيه نطاق أنشطتها المتعلقة بميانة السلم والأمن الدوليين . ولذلك ينبغي النظر بعين التأييد إلى شتى التوصيات التي قدمتها لجنة الخدمة المدنية الدولية .

(السيد زهيد ، المغربي)

١٠٣ - وفي هذا الصدد ، قال إن وفده يرى أن توصية زيادة المرتبات الأساسية بنسبة ٥ في المائة توصية معقولة ، وأن هذا هو رأيه أيضا في التوصيات الأخرى المتعلقة بتحسين شروط خدمة الموظفين الميدانيين . ومن شأن الزيادة البالغة ٥ في المائة أن تساعد على استعادة القوة الشرائية لمرتبات الموظفين ، التي تآكلت بشدة في السنوات الأخيرة . وخليق بهذا التدبير ، بجانب التدابير المتصلة بالتنقل والمشقة ، أن تساعد في جملة أمور على تحسين حالة بعض الهيئات مثل اللجنة الاقتصادية لأفريقيا ، وعلى التخفيف من حدة المصاعب التي تواجه في تعيين واستبقاء موظفين أكفاء ، وهسي المصاعب التي وجه إليها الانتباه رؤساء الأمانات المختلفة .

١٠٤ - ومضى يقول إن فعالية أية منظمة تعتمد على ما توفره من شروط خدمة ونظام للحوافز . ولا يمكن لسوء شروط الخدمة أو عدم اليقين بشأن فرص التقدم الوظيفي أو الافتقار إلى فرصة الترقى أن تؤدي إلى فعالية المنظمة . وعليه ينبغي إيلاء دراسة متأنية لتوصية لجنة الخدمة المدنية الدولية المتعلقة بحوافز الموظفين . وفي سياق الترقيات ، ينبغي الالتزام بالشروط الذي يقضي بأن تكون لدى الموظفين معرفة بهذا لا يقل عن لغتين من لغات العمل في المنظمة .

١٠٥ - وذكر أن وفده يقدر جهود مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية الرامية إلى خفض الخلل الاكتواري . وفي هذا الصدد ، فإن التدابير الجديدة المقترحة ، ولا سيما اقتراح زيادة معدل الاشتراك إلى ٢٣,٧ في المائة وزيادة السن الإلزامية للتقاعد من ٦٠ إلى ٦٢ للمشاركين الجدد ، يمكن أن تزيل الخلل الاكتواري في الأجل الطويل . وقال إن وفده يؤيد توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية فيما يتعلق بهذه المسائل .

١٠٦ - وفيما يتعلق بمسائل الموظفين ، ولا سيما التمثيل الجغرافي العادل ، قال إن وفده يأسف لأن عدد البلدان غير الممثلة قد زاد ولأن عدد الدول الممثلة تمثيلا ناقصا ظل دون تغير تقريبا . وينبغي على الأمانة العامة أن تواصل جهودها الرامية إلى تأمين تمثيل أكبر عدد ممكن من الدول الأعضاء ، لا سيما الدول الواقعة في المناطق دون الإقليمية الممثلة تمثيلا ناقصا ، ألا وهي الشرق الأوسط وأفريقيا . كما أن هناك حاجة إلى إجراء تحسينات في تمثيل البلدان النامية في الوظائف العالية المستوى . وفيما يتعلق بتمثيل المرأة ، حققت التدابير التي اعتمدها الأمين العام استجابة

(السيد زهيد ، المغرب)

لقرار الجمعية العامة ٢٣٤/٤٣ زيادة في عدد النساء في الفئة الفنية ، على الرغم من حدوث تأخر في الوضع العام فيما يتعلق بالمرأة . وهناك حاجة إلى بذل جهود جديدة ، لا سيما فيما يتعلق بمنطقة افريقيا التي لا تتعدى نسبة الموظفين منها ١٢,٢ في المائة فحسب .

١٠٧ - وأعلن أن وفده ، إذ يشعر بالقلق إزاء ضخامة عدد انتهاكات مزايا وحصانات الموظفين الدوليين ، يؤيد جميع التدابير الرامية إلى ضمان السلامة والامن الضروريين لموظفي المنظمة .

١٠٨ - السيد لعجوزي (الجزائر) : أشار أولا إلى الخلل الاكتواري للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، فقال إنه نظرا لاحتمال أن يسوء الخلل بسبب الفائدة المتركمة ، اقترح مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية مجموعة من التدابير تستهدف تصحيح الوضع (A/44/9 ، الفقرة ٤٥ وما يليها) ، بالنظر إلى أن تدابير الاقتصاد التي ادخلت سابقا لم تكن كافية لتحقيق الهدف المرجو .

١٠٩ - وأضاف يقول إن التدابير المقترحة ينبغي أن تطبق كمجموعة متكاملة من أجل تأمين التوازن في التضحيات والجهود المطلوب بذلها من مختلف الأطراف المعنية - وهي المنظمات الحكومية الدولية والأمانات والموظفون . وقال إن وفده في الظروف العادية ليس مستعدا لأن يؤيد زيادة سن التقاعد العادي من ٦٠ إلى ٦٢ عاما للمشاركين الجدد ، لما يمكن أن يحدثه ذلك من أثر على سياسة الموظفين في الأمم المتحدة وعلى التوازن الجغرافي للأمانة العامة ، ولأن التشريع لموظفين غير موجودين أمر مجحف .

١١٠ - واستطرد يقول إن التدابير الرامية إلى الاثراء عن التقاعد المبكر وزيادة اشتراكات المشاركين تنطوي على تضحيات كبيرة بالنسبة للموظفين ، في حين أن الزيادة في معدل الاشتراك هي نتيجة جهد جماعي من الدول الاعضاء والموظفين ، بالرغم من أنها تقل عن ٢٤ في المائة ، وهو المعدل الذي سبق أن أوصى به كل من مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية ولجنة الاكتواريين .

١١١ - ومضى يقول إنه حدثت خلافات في الرأي بين أعضاء المجلس فيما يتعلق بالمزايا النسبية لكل تدبير من التدابير الموصى بها ، لكن خطورة العجز الراهن حفزت

(السيد لعجوزي ، الجزائر)

المجلس ، بعد مفاوضات ممتدة وصعبة ، الى تقديم التوصيات الواردة في الفقرة ٦٢ من تقريره . وقال إن وفده قد وافق على بعض هذه التدابير ، بوصفه عضوا في مجلس الصندوق المشترك ، على أساس أنها تشكل مجموعة ينبغي أن تقبل بصفاتها تلك ، ويأمل في أن يشاركه جميع أعضاء اللجنة الخامسة في هذا الفهم ويوافقون على مجموعة التدابير ككل .

١١٢ - وتطرق الى اقتراح انشاء صندوق لحماية القوة الشرائية للمعاشات التقاعدية للموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا بالاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية ، فقال إنه بينما يؤيد وفده النتائج التي توصل اليها مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية ومؤداها انه ينبغي النظر في هذا الاقتراح في سياق الاستعراض الشامل للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بوصفه نهجا واحدا يمكن أن يتبع في الأجل الطويل تسوية المعاشات التقاعدية بالعملة المحلية ، فإنه يشعر بساكنة حادة الى أن يوضح أن الدول الأعضاء الممثلة في مؤتمر المفوضين قد قررت منذ البداية انشاء مثل هذا الصندوق . وعلى أية حال ، ينبغي ايجاد حل في سياق النظام الموحد للأمم المتحدة .

١١٣ - واستطرد يقول إن عائد استثمارات الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للسنة المنتهية في ٣١ آذار/مارس ١٩٨٩ كان مرضيا ، إذ بلغ ٥,٩ في المائة ، وذلك بفضل سياسة التنويع التي انطوت على الاستثمار في أفضل الاسواق أداء . ومع أن الوفد الجزائري يوافق على رأي الأمين العام بأن سياسة التنويع والاختيار الحصيف لادوات الاستثمار ، بجانب البحث عن فرص الاستثمار في البلدان النامية ، هي أفضل سبيل للحفاظ على رأسمال الصندوق وزيادة معدل عائداته في الأجل الطويل ، فإنه يعتقد بساكنة من الضروري أن تشجع الجمعية العامة زيادة الاستثمار في البلدان النامية وذلك ، مثلا ، بجعل معايير الاستثمار أقل صرامة ، وتوخي أشكال جديدة من الاستثمار في البلدان النامية التي لا توجد فيها بعد بورصات للأوراق المالية أو أسواق مالية .

١١٤ - وواصل كلامه قائلا إن الجمعية العامة طلبت في القرار ٢٣١/٤٢ من لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تجري استعراضا شاملا لشروط خدمة الموظفين من الفئة الفنية وما فوقها من أجل توفير أساس سليم مستقر ومنهجي لاجورهم . ووضعت الجمعية أيضا في ذلك القرار وفي القرار ٢٣٦/٤٢ مبادئ توجيهية لاجراء الاستعراض الشامل كان بعضها ، فسي

(السيد لعجوزي ، الجزائر)

رأي وفده ، أمريا أكثر من اللازم بالنسبة لهيئة من الخبراء مثل لجنة الخدمة المدنية الدولية . ولم تثبت اللجنة ، ربما بسبب الافتقار الى الدقة في المبادئ التوجيهية للجمعية العامة ، مما إذا كانت الخدمة المدنية المستخدمة حاليا أساسا للمقارنة لا تزال الخدمة الأعلى اجرا في العالم . وكان يحسن باللجنة ، عملا على الاحترام الكامل لمبدأ نوبلمير وعدم تحريف البيانات الناتجة عن الاستعراض الشامل ، أن تستكمل نظرها في المقارنة بين أجور الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة وأجور خدمات مدنية معينة أخرى اعتبرت ، ربما خطأ ، أكثر قدرة على المنافسة . وينبغي للجنة أن تبقى هذه المسألة باستمرار مدرجة في جدول أعمالها حيث أنها تمثل جانبا بالغ الأهمية من المبدأ الذي تقوم عليه الأجور في الأمم المتحدة . وانتشار الممارسة التي تتبعها بعض الدول الأعضاء في تقديم مدفوعات تكميلية لمواطنيها يؤكد شكوك وفده في أن الخدمة المدنية المستخدمة حاليا أساسا للمقارنة هي في واقع الأمر الخدمة الأعلى اجر .

١١٥ - وأردف يقول إنه برغم أن الأمين العام قد أكد الأثر السلبي للمدفوعات التكميلية التي تقدمها بعض البلدان لرعاياها ، لم تكمل اللجنة فحص تلك الممارسة ولا أكدت أهميتها بوصفها مؤشرا على عجز النظام الحالي للأجور عن اجتذاب واستبقاء أكفأ الموظفين . واستمرار الممارسة في حد ذاته يبرر توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية باجراء زيادة عامة قدرها ٥ في المائة في أجور الأمم المتحدة .

١١٦ - وتابع كلامه قائلا إن من الواضح أن هناك أسبابا أخرى تبرر هذه الزيادة بالإضافة الى الحجج ذات الطابع التقني التي استخدمتها لجنة الخدمة المدنية الدولية والنداء الذي وجهه الأمين العام . وتشمل هذه الأسباب فقد القوة الشرائية للأجور الراهنة والاشارة المترتبة في شروط الخدمة على الازمة المالية التي لم يسبق لها مثيل والتي تمر بها جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة تقريبا ، بالإضافة الى شروط الخدمة البالغة الصعوبة القائمة في البلدان النامية ، حيث يعد وجود الأمم المتحدة ضروريا ونافعا الى أقصى حد .

١١٧ - وقال إن توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية بإنشاء مرتب أساسي بمستوى يعادل المرتب الأدنى/الأساسي الراهن مضافا اليه ١٧ نقطة من تسوية مقر العمل تستخدم اعتبارا خاصا . وقد طعن في اللجنة الخامسة وفي لجنة الخدمة المدنية الدولية ،

(السيد لعجوزي ، الجزائر)

بصفة دورية ، في الممارسة التي تقضي بأن يكون المرتب الأساسي هو ذلك الذي تدفعه الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة في واشنطن . وترجع الزيادة البالغة ١٧ نقطة على المرتب الأساسي الحالي الى أن زيادات وتسويات معينة متوخاة في مجموع التدابير التي تنادي بها لجنة الخدمة المدنية الدولية قد وضعت في الاعتبار . وإذا كان هذا هو الحال ، يمكن للمرء عندئذ أن يخلص الى أن أهم جانب في التوصية هو انشاء طريقة جديدة لحساب الاجر الأساسي .

١١٨ - واسترسل قائلا ان فكرة تحديد مستوى أدنى للمرتب الأساسي مقبولة لدى وفده . غير أنه يود أن يثيقن من أنها تتمشى مع مبدأ نوبلمير ومع كون الخدمة المدنية المستخدمة حاليا أساسا للمقارنة هي خدمة الولايات المتحدة . وينبغي أن تقرر شروط خدمة الموظفين من الفئة الفنية وما فوقها في الأمم المتحدة على أساس مبدأ نوبلمير ، كما ينبغي أن تكون الخدمة للمدنية المستخدمة أساسا للمقارنة هي الأعلى اجرا . وينبغي إجراء فحص دوري للمقدرة التنافسية للخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة ، وهذا يمكن أن يجري على فترات كل منها ٥ سنوات من أجل تأمين درجة من الاستقرار في نظام الأجور . كما يمكن أن يقوم تواتر المراجعة على أساس التغييرات الهامة التي تحدث في أجور الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة وشروط الخدمة في الأمم المتحدة .

١١٩ - وقال إن وفده يشاطر وفد كندا ما أعرب عنه من شكوك بشأن الحاجة الى السماح للهامش بالتذبذب بحرية داخل النطاق الذي وافقت عليه الجمعية العامة في القرار ٢٤٤/٤٠ . ويود وفده من رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية أن يقدم معلومات اضافية عن استصواب الموافقة على تلك التوصية التي تعني ، عمليا ، تعديلا كبيرا في قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٤٠ .

١٢٠ - ونظرا لأن لجنة الخدمة المدنية الدولية قد أجرت استعراضا شاملا لشروط الخدمة ، قال إنه يود أن يسأل رئيسها كيف أخذ عامل الاغتراب في حساب الهامش وما هو النظام المرجعي الذي استخدم . وبعبارة أخرى ، يود أن يعرف ما اذا كان حساب الهامش يقوم أيضا على الاستحقاقات والتسهيلات التي تمنح لموظفي الولايات المتحدة المفتربين . وقبل أن تخلص لجنة الخدمة المدنية الدولية الى أن هذه الاستحقاقات والتسهيلات يجب ألا تؤخذ في الاعتبار لأغراض المقارنة ، ينبغي أن تكون اللجنة في موقف

(السيد لعجوزي ، الجزائر)

يمكنها من أن تؤكد ما إذا كانت المزايا والاستحقاقات التي تعتبر الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة أنها لا تشكل جزءا من المرتب الأساسي هي في واقع الأمر الجوانب التي تتيح لتلك الخدمة المدنية أن تظل متممة بالقدرة على التنافس .

١٢١ - وأضاف يقول إن وفده يرى أنه ينبغي تحسين الطريقة المستخدمة لحساب الفارق في تكلفة المعيشة بين واشنطن ونيويورك بحيث يكون بمثابة عنصر هام في حساب الهامش . فهذا الفارق له أهميته ، لاسيما إذا وضع في الاعتبار ارتفاع تكلفة السكن في نيويورك .

١٢٢ - وأعقب ذلك، بقوله إن وفده يؤيد معظم توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية الرامية إلى تبسيط نظام تسوية مقر العمل ، لاسيما إلغاء التدابير الخاصة واستخدام المصادر الخارجية للبيانات بالنسبة للأسعار وتكاليف السكن . ومن المأمول أن يؤدي التطبيق الحثيث للتوصية التي تقضي باستخدام مجموعة وحيدة من المعاملات الموحدة لترجيح النفقات في جميع مراكز العمل إلى زيادة مراعاة العوامل التي تحد من القوة الشرائية لأجور موظفي الخدمة المدنية الدولية في المناطق التي زادت فيها تكلفة المعيشة بسبب نقص الضروريات وتخلف الهياكل الأساسية الاجتماعية .

١٢٣ - وأشار إلى أن الجزائر ما زالت تشعر بالقلق إزاء عدم قدرة الأمم المتحدة على وضع نظام لتنقل الموظفين بين مراكز العمل في أوروبا وأمريكا الشمالية ومراكز العمل الشاقة . وينبغي للأمم المتحدة أن تتخذ خطوات ايجابية لضمان أن تتوفر للخدمة المدنية الدولية ، قدر الإمكان ، درجة من التنقل مماثلة لتلك المتوفرة في السلك الدبلوماسي الوطني لمختلف البلدان . وقبل تأييد مجموعة التدابير المحددة التي أوصت بها لجنة الخدمة المدنية الدولية ، تود الجزائر أن تحصل على معلومات بشأن ما يترتب على تلك التدابير من آثار على شروط العمل في اللجان الإقليمية ، وخاصة اللجنة الاقتصادية لأفريقيا ؛ كما تود أن تعرف أيضا التصنيف الذي أعطاه المقر للجان الإقليمية الواقعة في البلدان النامية . وسوف تؤيد الجزائر مجموعة التدابير المذكورة إذا كان من شأنها أن تساعد على تخفيض معدل الشواغر المرتفع في اللجنة الاقتصادية لأفريقيا وعلى زيادة فعالية وجود الأمم المتحدة في مناطق من العالم متممة بالمشقة .

(السيد لعجوزي ، الجزائر)

١٢٤ - واسترسل يقول إنه سيكون من المستصوب أيضا توضيح الموقف فيما يتعلق بدفع منح الانتداب الى مراكز العمل في أوروبا وأمريكا الشمالية ، إذ لا يبدو أن هناك ما يبرر هذه المنح كحافز للموظفين كي ينتقلوا الى مراكز عمل سهلة نسبيا . ومن الأفضل تشجيع العكس ، حيث أن هدف التنقل هو تأمين الوجود الفعال للأمم المتحدة في المناطق المتسمة بالمشقة ، التي توجد في البلدان النامية عموما .

١٢٥ - وذكر ان التدابير المتعلقة بالحافز والانتاجية الموصى بها في الفصل الثامن من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية غير كافية . وقال إنه لا يعتقد أن إضافة درجات أو تقديم درجتين عند الترقية الى رتبة أعلى سيكون حافزا حقيقيا للموظفين أو يزيد انتاجيتهم . على أن ذلك سيكون مفيدا كإجراء مكمل للزيادة العامة البالغة ٥ في المائة ولمجموعة التدابير الموصى بها فيما يتعلق بالتنقل والمشقة . وتعد الزيادات في البدلات الواردة في الفصل التاسع من تقرير اللجنة مقبولة تماما .

١٢٦ - وأضاف إن وفده يود الحصول على معلومات إضافية بشأن توصيات لجنة الخدمة الدولية التي أشار اليها ، لأن ذلك سيتيح له النظر في قبول التوصيات في مجموعها . كما أن وفده يوافق أيضا على النظر في التوصيات على أساس جدارتها الموضوعية ، مع الوفود الأخرى المهتمة بالأمر ، شريطة أن يظل الهدف المشترك للدول الأعضاء هو جعل أجور الأمم المتحدة قادرة على التنافس وتحسين شروط الخدمة في المناطق الشاقة في البلدان النامية .

١٢٧ - وقال إنه ينبغي عند قبول توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية في مجموعها ألا تستبعد امكانية العودة الى النظر في تدابير معينة ، لاسيما إذا وضع في الاعتبار أن الاستعراض الشامل لم يكتمل بعد .

١٢٨ - واختتم كلمته قائلا ان وفده يلاحظ مع الارتياح المساهمة التي قدمتها رابطات الموظفين في الاستعراض الشامل ، ويحسبها ، مثلما يبحث لجنة الخدمة المدنية الدولية ، على أن تقيم علاقة عمل دائمة ، لأن ذلك من شأنه أن ييسر عمل الجمعية العامة بمسدد مسألة جوهرية مثل شروط خدمة الأمم المتحدة .

رفعت الجلسة الساعة ١٨/٢٠