

أولاً

الاستعراض الشامل لشروط الخدمة بالنسبة لموظفي الفئة الفنية وما فوقها

إذ تشير إلى أنها قد طلبت من لجنة الخدمة المدنية ، في الفرع الثالث من قرارها ٢٢١/٤٢ المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧ ، إجراء استعراض شامل لشروط الخدمة بالنسبة لموظفي الفئة الفنية وما فوقها من أجل توفير أساس منهجي سليم ومستقر لأجورهم ،

وإذ تعيد تأكيد المبادئ الواردة في الفقرة ١ من الفرع الثالث من القرار ٢٢١/٤٢ ،

وإذ تشير أيضاً إلى أنه قد طُلب إلى اللجنة ، في الفقرة ٢ من الفرع الثالث من القرار ٢٢١/٤٢ ، أن تقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والأربعين تقريراً أولياً عن الاستعراض الشامل يشتمل على تحليل للموضوع ، ويكون مشفوعاً بموجز لبديل واحد ممكن أو أكثر ،

وإذ تلاحظ أن التقرير الأولي عن الاستعراض الشامل الوارد في الفرع جيم من الفصل الثالث من تقرير اللجنة^(٩٤) ، لا يشتمل على التحليل المطلوب ،

وإذ تضع في اعتبارها أن اللجنة ينبغي أن تعطي أولوية عليا للاستعراض الشامل في برنامج عملها لعام ١٩٨٩ ،

وإذ تسلّم بأن نطاق الاستعراض لا ينبغي أن يقتصر ، بالضرورة ، على المجالات الأربعة التي حددتها اللجنة في تقريرها الأولي ،

وإذ تضع في اعتبارها الصلات المتبادلة بين هذه المجالات الأربعة والحاجة إلى شروط خدمة تكون مكوناتها متوازنة توازناً سليماً ،

وإذ تؤكد ، في ضوء الآثار الطويلة الأجل لهذا الاستعراض ، استصواب التعاون الوثيق بين اللجنة والمنظمات الداخلة في النظام الموحد للأمم المتحدة وممثلي الموظفين في عملية الاستعراض ،

١ - تطلب إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية ، على سبيل الأولوية ، أن تتابع الاستعراض الشامل ، وإذا لزم الأمر ، أن تكيف برنامج عملها وجدول اجتماعاتها لعام ١٩٨٩ ، بغية توفير الظروف المواتية لمناقشة الاستعراض الشامل مناقشة موضوعية والانتهاء منه في دورتها الثانية لعام ١٩٨٩ ؛

٢ - تدعو اللجنة إلى اتخاذ ترتيبات تسمح بأكمل اشتراك ممكن للمنظمات ولممثلي الموظفين في جميع جوانب الاستعراض الشامل وفي جميع مراحلها ؛

المادة ١ - ٨ من النظام الأساسي ، وعن الأحكام المناظرة التي تحكم موظفي الوكالات الأخرى ؛

١٠ - تطلب إلى الأمين العام استخدام جميع الوسائل المتاحة له للوصول إلى حل عاجل للحالات التي مازالت معلقة ، والمسار إليها في التقرير ؛

١١ - تطلب أيضاً إلى الأمين العام ، بوصفه المسؤول الإداري الأول للأمم المتحدة ، أن يواصل شخصياً العمل كمنسق لتعزيز وضمان مراعاة امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها ، مستخدماً في ذلك جميع الوسائل المتاحة له ؛

١٢ - تحث الأمين العام على إعطاء الأولوية ، من خلال منسق الأمم المتحدة لشؤون الأمن وممثليه الخاصين الآخرين ، للإبلاغ عن حالات الاعتقال والاحتجاز والمسائل المحتملة الأخرى المتصلة بأمن موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها وبالأداء السليم لمهامهم ، وللمتابعة الفورية لتلك الحالات والمسائل ؛

١٣ - تطلب إلى الأمين العام ، بوصفه رئيس لجنة التنسيق الإدارية ، استعراض وتقييم التدابير التي سبق اتخاذها لتعزيز حسن أداء الموظفين المدنيين الدوليين لمهامهم ، وسلامتهم وحمايتهم ، وتعديل تلك التدابير حينما يقتضي الأمر ذلك .

الجلسة العامة ٨٤

٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٨

٢٢٦/٤٣ - النظام الموحد للأمم المتحدة : تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

إن الجمعية العامة ،

وقد نظرت في التقرير السنوي الرابع عشر للجنة الخدمة المدنية الدولية^(٩٤) والتقارير الأخرى ذات الصلة^(٩٥) .

(٩٤) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الثالثة والأربعون ، الملحق رقم ٣٠ والنصوب ١ و A/43/30 و Corr. 1 .

(٩٥) المرجع نفسه ، الملحق رقم ٧ (A/43/7 و Add. 1-13) ، الوثيقة A/43/7/Add. 3 ، و A/C. 5/43/12 ، و Add. 1 ، و A/C. 5/43/19 ، و A/C. 5/43/21 ، و A/C. 5/43/26 .

١ - تسييم المرتب الإجمالي إلى أجزائه المكونة الرئيسة ، ومن بينها الإسكان ، التي تعكس أنماط إنفاق الموظفين :

٢ - تبسيط نظام تسوية مقر العمل على نحو كبير ، بما في ذلك القضاء على التسوية السلبية لمقر العمل ، وفصل عنصر الإسكان ، وتبسيط الدراسة الاستقصائية لتكلفة المعيشة ، وعملية الحساب :

(ج) ينبغي للجنة أيضاً أن تستعرض الأساس المنطقي لجميع عناصر الأجور وحجمها :

(٣) الحافز والإنتاجية

ينبغي إيلاء الاعتبار للنهوض بالإنتاجية عن طريق إدخال حوافز للجدارة وجوائز للترقية تدفع على أساس مرة واحدة ، مع الافتراض بمكافأة مالية أقل على طول مدة الخدمة ، على أن ترتبط بنظام تقييم للأداء أكثر صرامة . وينبغي إيلاء الاعتبار أيضاً لإدخال ترتيبات إدارية وجوائز غير نقدية أخرى للخدمة الجديرة بالمكافأة . وينبغي للجنة أن تستعرض الممارسة الحالية المتمثلة في التقدم التلقائي إلى الدرجة التالية دون تقييم صارم للأداء والجوائز غير النقدية القائمة والجديدة الممكنة للأداء الجدير بالمكافأة ، وتقديم تقرير عن ذلك :

(٤) التنقل والمشقة

ينبغي للجنة أن تقوم بتحليل أفضل طريقة يمكن بها تقديم حوافز للتنقل والخدمة في مراكز العمل الشاقة . وينبغي أن تضع في الاعتبار الاحتياجات الخاصة للمنظمات التي تتطلب برامجها تنقل الموظفين فيما بين المقر والمواقع الميدانية . ولدى استعراض نطاق وهدف جميع البدلات الحالية المستحقة الدفع في حالات التنقل والمشقة ، يمكن أن تكون الاستحقاقات التي تقدمها الخدمة المدنية المقارنة للمغتربين غير الدبلوماسيين بمثابة نقطة مرجعية عامة . وينبغي للجنة ، في هذا الصدد ، وإضعة في الاعتبار الأنواع المختلفة للترتيبات التعاقدية الموجودة في النظام ، أن تستعرض ما إذا كان ينبغي تقديم الحوافز في شكل مبالغ إجمالية تدفع عند النقل بدلاً من أو إلى جانب مدفوعات جارية تدفع في شكل بدلات للتعويض عن المشقة :

٥ - تطلب إلى اللجنة أن تقوم بتحليل إمكانية استخدام المصادر القائمة للبيانات ؛ وينبغي ، في هذا الصدد ، إيلاء الاعتبار للمصادر العامة والخاصة على

٣ - تطلب أيضاً إلى اللجنة أن تقدم تقريراً ساملاً إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والأربعين مسبقاً عن أولى لأمر الوصيات ذات الصلة الواردة في ذلك التقرير على الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي :

٤ - تطلب كذلك إلى اللجنة أن تسترشد ، في استعراضها ، بما يلي :

(أ) ينبغي أن تدرس اللجنة جميع عناصر الشروط الراهنة للخدمة ، وأن تقترح ، بعد تحديد المشاكل ذات الصلة بتعيين الموظفين والاحتفاظ بهم وتنقلهم ، حلولاً لهذه المشاكل :

(ب) ينبغي أن تكون الحلول المقترحة مصحوبة ببيان للآثار المالية المترتبة عليها مع تقدير للتكاليف الشاملة :

(ج) ينبغي أن تكون التكاليف الشاملة مضاهية ، إلى الحد الممكن ، لتكاليف نظام الأجور الحالي :

(١) الخدمة المدنية المقارنة

(أ) ينبغي أن يستمر العمل مبدأ نوبلير كأساس للمقارنة بين تعويضات الأمم المتحدة وتلك الخاصة بأعلى خدمة مدنية أجراً - وهي حالياً الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة - التي يؤهلها لهذه المقارنة حجمها وتكوينها :

(ب) ينبغي للجنة أن تستعرض أفضل طريقة يمكن أن يضمن بها تطبيق مبدأ نوبلير فدرية أجر موظفي الأمم المتحدة على المنافسة دون اللجوء إلى المقارنة بالقطاع الخاص :

(ج) ينبغي للجنة ، في هذا الصدد ، أن تضطلع بدراسة مقارنة لمفهوم الخامس ، بما في ذلك الطريقة التي يراى له بها أن يعوض عن الاغتراب :

(٢) نظام الأجور

(أ) ينبغي أن يكون إيجاد جدول مرتبات وحيد على نطاق العالم هدفاً أساسياً لنظام الأجور . وفي هذا الإطار ، ينبغي إجراء استعراض لأفضل طريقة يمكن بها تلبية الاحتياجات الخاصة بالتعيين . وينبغي للجنة أن تنظر في التعدد الحالي لجدول المرتبات بغية إقامة الصلة بينها ، وإن أمكن ، إدماجها :

(ب) ينبغي للجنة ، في إطار تحقيق التساوي في القوة الشرائية ، أن تنظر ، من بين بدائل أخرى ، فيما يلي :

ملائم لتقديم ترشيحات للتعين في اللجنة لكي يتسنى إجراء مساورات كاملة وفي الوقت المناسب مع الأطراف الثلاثة المعنية :

٤ - تطلب أيضاً إلى الأمين العام أن يورد في تقريره إلى الجمعية العامة الآراء التي تسفر عنها المشاورات المشار إليها في الفقرة ٣ أعلاه :

٥ - تحث الهيئتين الممثلتين للموظفين على استئناف المشاركة في أعمال اللجنة في أقرب فرصة ممكنة :

ثالثاً

القرارات والتوصيات الواردة في تقرير
لجنة الخدمة المدنية الدولية

ألف - أداء تسوية مقر العمل في إطار نطاق الهامش

إذ تشير إلى أنها وافقت في قرارها ٢٤٤/٤٠ المؤرخ في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٥ ، على نطاق يتراوح بين ١١٠ و ١٢٠ مع استصواب نقطة وسط ١١٥ ، هامش صافي الأجور ، على أساس أن هذا الهامش سيستبقى لفترة من الوقت عند مستوى قريب من نقطة الوسط المستصوبة ١١٥ ،

وإذ تشير أيضاً إلى أنها قررت في الفقرة ١ من الفرع الأول من قرارها ٢٢١/٤٢ ، الإبقاء على المنهجية الوارد وصفها في المرفق الأول لتقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية الذي قدم إلى الجمعية العامة في دورتها الأربعين^(٩٦) ، لحساب الهامش بين صافي أجور موظفي الفئة الفنية وما فوقها في الأمم المتحدة وصافي أجور الخدمة المدنية المستخدمة أساساً للمقارنة ، والتي ينبغي استمرار تطبيقها في الوقت الحالي ،

وإذ تؤكد أن مقررات اللجنة المتضمنة في الفقرة ١٧ من تقريرها^(٩٤) تتفق مع مقرر الجمعية العامة المتضمن في الفقرة ١ من الفرع الأول من قرارها ٢٢١/٤٢ ،

وإذ تلاحظ أنه ينبغي بحث تقرير البارامترات لتشغيل نظام تسوية مقر العمل في إطار نطاق الهامش بوصفه مبدأ في إطار المادة ١٠ (أ) من النظام الأساسي للجنة ،

وإذ تلاحظ أيضاً أن قاعدة الأربعة أشهر المعمول بها حالياً تقضي بأنه عندما يزداد مؤشر تسوية مقر العمل بنسبة ٥ في المائة عن المستوى المناظر لفئة تسوية مقر العمل التي تدفع حالياً ، لا تصبح فئة جديدة من تسوية مقر العمل سارية المفعول

السواء ، التي تنشر بيانات مستكملة ودفينة عن المواضيع ذات الصلة :

ثانياً

أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية

إذ تشير إلى الفقرة ١ من قرارها ٣٠٤٢ (د - ٢٧) المؤرخ في ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٢ ، التي قررت بها أن تُنسأ ، مبدئياً ، لجنة للخدمة المدنية الدولية مؤلفة من خبراء مستقلين تتوفر فيهم المؤهلات والخبرات المقتضاة ويعينون بصفتهم الشخصية من قبل الجمعية العامة ،

وإذ تشير أيضاً إلى إنشاء لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما بعد بمقتضى قرار الجمعية العامة ٣٣٥٧ (د - ٢٩) المؤرخ في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٤ ،

وإذ تؤكد من جديد أهمية الدور الذي تقوم به اللجنة بوصفها هيئة تقنية مستقلة مسؤولة أمام الجمعية العامة ،

وإذ تشير كذلك إلى طلبها الوارد في الفرع الثامن من القرار ٢٢١/٤٢ ، الذي طلبت فيه إلى اللجنة إجراء دراسة لأدائها بغية تعزيز أعمالها ،

وإذ تعرب عن قلقها إزاء الموقف الذي اتخذته ممثلو الموظفين بتعليق مشاركتهم في أعمال اللجنة ،

وإذ تلاحظ أن اللجنة لم تتمكن من إجراء استعراض أكثر تعمقاً لأدائها ،

وإذ تلاحظ أيضاً ضرورة القيام ، في أسرع وقت ممكن ، باستعراض كامل لأداء اللجنة ، بما في ذلك تحديد دور اللجنة فيما يتعلق بتوفير شروط خدمة الموظفين ، وعلاقة اللجنة بالجمعية العامة ،

١ - تطلب إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية توسيع استعراضها لأدائها وذلك بالتشاور مع المنظمات الداخلية في النظام الموحد للأمم المتحدة وممثلي الموظفين وتقديم مقترحات في ذلك الشأن إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والأربعين :

٢ - تدعو اللجنة إلى القيام في أقرب فرصة ممكنة باستعراض نظامها الداخلي لإتاحة أكبر قدر ممكن من المشاورات مع المنظمات وممثلي الموظفين وإتاحة الفرصة أمامهم ، على أوسع مدى ممكن ، لحضور مداولاتها ؛

٣ - تطلب إلى الأمين العام أن يقترح على الجمعية العامة ، في سياق المادة ٤ من النظام الأساسي للجنة آخر موعد

(٩٦) المرجع نفسه ، الدورة الأربعون ، الملحق رقم ٣٠ والنصوب (A/40/30 و Corr. 1) .

جيب - أمور أخرى

إذ تشير إلى قراراتها ٢٤٤/٤٠ و ٢٠٧/٤١ المؤرخين في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٥ و ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦، وإذ تعرب عن القلق إزاء التقدم متفاوت الذي أحرزته المنظمات الداخلة في النظام الموحد للأمم المتحدة فيما يتصل بتنفيذ توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي وافقت عليها الجمعية العامة في عام ١٩٨٥.

وإذ تشير أيضاً إلى الفرع الثاني من قرارها ١٢٦/٣٧ المؤرخ في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢، والفرع السابع من قرارها ٢٢١/٤٢.

١ - تؤيد توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية الواردة في الفترة ٩١ من تقريرها^(٩٤) والمتعلقة بالتدابير الخاصة التي يتعين أن تتخذها المنظمات لتوظيف المرأة، وتطلب إلى اللجنة أن تقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والأربعين عن التقدم المحرز في هذا الصدد، مشفوعاً بالبيانات المدعمة عن كل منظمة من المنظمات الداخلة في النظام الموحد للأمم المتحدة؛

٢ - تطلب إلى اللجنة أن تواصل استعراضها للممارسات المدفوعة التكميلية والاحتياجات، وأن تواصل جمعها للمعلومات عن تلك الممارسات وأن تدرج تلك المعلومات في تقريرها إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والأربعين.

الجلسة العامة ٨٤

٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٨

٢٢٧/٤٣ - نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة إن الجمعية العامة،

إذ تشير إلى قرارها ٢٢٢/٤٢ المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧،

وقد نظرت في تقرير مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة لعام ١٩٨٨ إلى الجمعية العامة والمنظمات الأعضاء في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة^(٩٧)، وفي تقرير الأمين العام عن استشارات الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة^(٩٨)، وفي تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية المتصل بالموضوع^(٩٩)،

(٩٧) المرجع نفسه، الدورة الثالثة والأربعون، الملحق رقم ٩ (A/43/9).

(٩٨) A/C.5/43/3.

(٩٩) A/43/712.

في المقر إلا بعد فترة انتظار مدتها أربعة أشهر، ستحتج ألا ينخفض الرقم القياسي لنسوية مفر العمل خلالها دون المستوى المناظر للفترة الجديدة.

١ - تحيط علماً بالمبادئ التوجيهية التي يتعين اتباعها للحفاظ على هامش صافي الأحرار على مقربة من نقطة الوسط المستصوبة ١١٥ لفترة من الوقت، والمتضمنة في الفقرة ٢٣ من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية^(٩٤)، وتقرر أن الهامش الناتج، المشار إليه في الفقرتين ٢٣ (ب) و (ج)، سعلق بمعدل الهوامش المتتابعة التي قدمت تقارير عنها إلى الجمعية العامة منذ بداية فترة حساب الهامش وهي من ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٥ إلى ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٨٦ والتي ستقدم تقارير عنها في الفترات التالية إلى أن يقدم التقرير عن منهجية الهامش الذي طلب تقديمه في القرار ٢٢١/٤٢ إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والأربعين؛

٢ - تقرر، كتدبير مؤقت وإلى أن تعقد الدورة الخامسة والأربعون للجمعية العامة، أنه لا ينبغي أن يسفر تطبيق المبادئ التوجيهية المذكورة أعلاه عن منح فئات متتابعة من نسوية مفر العمل في نيويورك قبل مرور فترات فاصلة طولها أربعة أشهر؛

باء - البدلات

وقد استعرضت الفصلين الخامس والثالث عشر من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية^(٩٤).

١ - تطلب إلى اللجنة أن تعمل على إدراج دراسة لما يلي، بوصفها جزءاً لا يتجزأ من الاستعراض الشامل:

(أ) الغرض من منحة التعليم وشروطها؛

(ب) غرض ومنهجية بدلات الإعالة لموظفي الفئة الفنية وما فوقها؛

٢ - توافق على ما يلي كتدبير مؤقت إلى حين اعتماد نظام منقح على أساس الدراسة المذكورة أعلاه:

(أ) توصيات اللجنة فيما يتعلق بمنحة التعليم حسبها هو وارد في الفقرة ٧٥ من تقريرها؛

(ب) توصيات اللجنة فيما يتعلق ببديل إعالة الأولاد للفئة الفنية وما فوقها حسبها ترد في الفقرة ٧٩ (أ) من تقريرها؛

٣ - توافق بناءً على ذلك على إدخال التعديلات ذات الصلة على البندين ٣-٢ و ٣-٤ (أ) من النظام الأساسي للموظفين؛