



# تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

الجمعية العامة  
الوثائق الرسمية : الدورة الحادية والثلاثون  
الملحق رقم ٣٠ (A/31/30)

الأمم المتحدة



## تقرير

# لجنة الخدمة المدنية الدولية

الجمعية العامة

الوثائق الرسمية : الدورة الحادية والثلاثون

الملحق رقم ٣٠ (A/31/30)

الأمم المتحدة

نيويورك ١٩٧٦

### ملاحظة

تتألف رموز وثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام .  
ويعني إيراد أحد هذه الرموز الاحالة الى إحدى وثائق  
الأمم المتحدة

### ملاحظة خاصة بالنص العربي

لأسباب فنية أبقى الرسومات والأشكال البيانية  
الواردة في هذه الوثيقة بلغتها الأجنبية دون نقل  
تفاصيلها الى العربية

[الأصل : بالانكليزية]

<u>المحتويات</u>		
<u>الصفحة</u>	<u>النقرات</u>	
ح		كتاب الاحالة .....
		<u>الباب الأول - التقرير السنوي للجنة الخدمة المدنية الدولية</u>
		<u>الفصل</u>
٣	٣	الأول - قبول النظام الأساسي .....
٤	٥ - ٤	الثاني - الدورات .....
٤	٧ - ٦	الثالث - طرق عمل اللجنة .....
٤	١١ - ٨	الرابع - تطبيق نظام تسويات مقار العمل .....
٦	٢١ - ١٢	الخامس - مسائل أخرى أحالتها الجمعية العامة الى اللجنة .....
		١ - الانماء الوظيفي والترقيات فيما يتصل باعادة تصنيف الوظائف .....
٦	١٥ - ١٣	٢ - بدلات واستحقاقات موظفي فئة الخدمات العامة ..
٧	١٧ - ١٦	٣ - مركز الرعاية النهارية لأطفال الموظفين .....
٩	٢١ - ١٨	السادس - برنامج عمل اللجنة .....
١١	٣٢ - ٢٢	
		<u>الباب الثاني - تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية</u>
		<u>عن استعراض نظام مرتبات الأمم المتحدة</u>
١٧	٤٧ - ٣٣	الأول - مقدمة .....
		الثاني - موجز للاستنتاجات والتوصيات ولما يترتب عليها من آثار
٢٤	٨٦ - ٤٨	على الميزانية .....
٢٤	٤٨	ألف - هيكل النفقات .....
٢٥	٤٩	باء - هيكل الرتب .....
٢٥	٨١ - ٥٠	جيم - الفئة الفنية وما فوقها .....
٣١	٨٤ - ٨٢	دال - فئة الخدمات العامة .....
٣٢	٨٦ - ٨٥	هاء - موجز ما يترتب من آثار على الميزانية .....

الفصل	المحتويات (تابع)	الفقرات	الصفحة
الثالث	— الخدمة المدنية الدولية .....	٨٧ — ٩٨	٣٥
الرابع	— هيكل الفئات والرتب .....	٩٩ — ١١٧	٣٨
ألف	— هيكل الفئات .....	٩٩ — ١١٠	٣٨
باء	— هيكل الرتب .....	١١١ — ١١٧	٤٢
الخامس	— الفئة الفنية وما فوقها .....	١١٨ — ٣٢٧	٤٤
ألف	— المبدأ العام لتحديد شروط الخدمة .....	١١٨ — ١٢١	٤٤
باء	— تطبيق المبدأ .....	١٢٢ — ١٦٧	٤٦
	١ — اختيار الخدمة المدنية الوطنية التي يحصل موظفوها على أعلى المرتبات .....	١٢٣ — ١٣١	٤٦
	٢ — أوجه التعادل بين المراتب في النظامين .	١٣٢ — ١٤٨	٤٨
	٣ — عناصر الأجر اللازم مقارنتها .....	١٤٩ — ١٥٤	٥٨
	٤ — المكان الذي ينبغي اجراء المقارنة فيه ..	١٥٥ — ١٦٧	٦٠
جيم	— مستوى الأجور .....	١٦٨ — ١٨٨	٦٤
	الهامش بين الأجور في الأمم المتحدة والأجور في الولايات المتحدة .....	١٦٨ — ١٨٨	٦٤
دال	— هيكل الأجور .....	١٨٩ — ٣٢١	٧٠
	١ — بيان المسألة .....	١٨٩	٧٠
	٢ — المرتب الاجمالي والمرتب الصافي ، والاستقطاع الالزامي من المرتبات ، وتسوية مقر العمل .	١٩٠ — ٢٤٧	٧١
	( أ ) لمحة تاريخية : المرتب الاجمالي والمرتب الصافي ، والاستقطاعات الالزامية	١٩٠ — ١٩١	٧١
	( ب ) لمحة تاريخية : تسوية مقر العمل ..	١٩٢ — ١٩٥	٧٢
	( ج ) التدابير السابقة التي اتخذتها لجنة الخدمة المدنية الدولية .....	١٩٦ — ١٩٨	٧٤
	( د ) نظر لجنة الخدمة المدنية الدولية في الموضوع في عام ١٩٧٦ .....	١٩٩	٧٥

الفصل	المحتويات (تابع)	الفقرات	الصفحة
الخامس (تابع)	(هـ) آراء المنظمات والموظفين .....	٢٠٠ — ٢٠٢	٧٦
	(و) الاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين .....	٢٠٣	٧٨
	(ز) الفروق في المرتبات بين الموظفين المعيلين وغير المعيلين .....	٢٠٤ — ٢١٠	٧٨
	(ح) معدلات تسوية مقر العمل .....	٢١١	٨٠
	(ط) جداول الاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين والمرتبات وتسويات مقر العمل .....	٢١٢ — ٢١٩	٨١
	(ى) دمج فئة أو أكثر من فئات تسويات مقر العمل في المرتب الأساسي .....	٢٢٠ — ٢٣٣	٨٥
	(ك) استنتاجات .....	٢٣٤ — ٢٣٦	٩٠
	(ل) موجز التكاليف .....	٢٣٧	٩١
	(م) الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى .....	٢٣٨ — ٢٤٠	٩١
	(ن) تعديلات أخرى في نظام تسويات مقر العمل	٢٤١ — ٢٤٧	٩٣
	٣ — البدلات الانتقائية .....	٢٤٨ — ٣٢١	٩٦
	(أ) بدلات الاعالة .....	٢٤٨ — ٢٦٤	٩٦
	' ١ ' بدل الزوجة أو الزوج .....	٢٤٨	٩٦
	' ٢ ' بدل الأولاد .....	٢٤٩ — ٢٥٦	٩٦
	' ٣ ' بدل المعال من الدرجة الثانية	٢٥٧ — ٢٦٤	٩٨
	(ب) استحقاقات الاغتراب .....	٢٦٥ — ٢٩٣	١٠٠
	' ١ ' منحة العودة الى الوطن ...	٢٦٦ — ٢٧٠	١٠٠
	' ٢ ' اجازة زيارة الوطن والسفر لزيارة معالين .....	٢٧١ — ٢٧٤	١٠٢
	' ٣ ' منحة التعليم .....	٢٧٥ — ٢٩٣	١٠٣

الفصل	المحتويات (تابع)	الفقرات	الصفحة
الخامس (تابع)	( ج ) الاستحقاقات الخاصة .....	٢٩٤ - ٣١٥	١٠٨
	١ ' استحقاقات التعيين ، وتغيير		
	مقر العمل أو ترك الخدمة ..	٢٩٤ - ٣٠٠	١٠٨
	٢ ' تعويضات انتهاء الخدمة ...	٣٠١ - ٣٠٩	١١٢
	٣ ' عدم تجديد التعيينات المحددة		
	المدة .....	٣١٠ - ٣١٥	١١٥
	( د ) الحوافز على تعلم اللغات .....	٣١٦ - ٣٢١	١١٧
	هـ - ظروف الخدمة في الميدان .....	٣٢٢ - ٣٢٧	١١٩
السادس -	فئة الخدمات العامة .....	٣٢٨ - ٣٤٤	١٢٣
	ألف - تحديد مستويات المرتبات .....	٣٢٨ - ٣٣٧	١٢٣
	باء - البدلات والاستحقاقات الأخرى .....	٣٣٨ - ٣٣٩	١٢٦
	جيم - الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين والأجر		
	الداخل في حساب المعاش التقاعدي .....	٣٤٠ - ٣٤٤	١٢٧

### المرفقات

الأول	- الاحالات المرجعية الى تقارير هيئات الاستعراض السابقة .....	١٣١
الثاني	- حركة فئات تسويات مقر العمل لمراكز العمل الموجودة في المقار وحركة المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل،	
	١ نيسان / ابريل ١٩٧٥ - ١ حزيران / يونيه ١٩٧٦ .....	١٣٤
الثالث	- موظفو المنظمات التي تطبق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات	١٣٥
الرابع	- معادلة درجات الخدمة المدنية الفيدرالية للولايات المتحدة	
	ورتب الأمم المتحدة .....	١٤٣
الخامس	- مقارنة الأجر الصافي لموظفي الولايات المتحدة وموظفي الأمم	
	المتحدة .....	١٤٦
السادس -	موجز ظروف وآثار المقررات التي اتخذتها الجمعية العامة	
	لا دماج فئة أو أكثر من فئات تسوية مقر العمل في المرتب	
	الأساسي ، من ١٩٦٢ حتى الآن .....	١٥١

المرفقات (تابع)

الصفحة

السابع - جداول الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين ، وجداول	
المرتبات وجداول تسويات مقر العمل مع دمج أربع فئات من فئات	
تسوية مقر العمل .....	١٥٢
الثامن - جداول الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين ، وجداول	
المرتبات وجداول تسوية مقر العمل ، مع دمج خمس فئات من	
فئات تسوية مقر العمل .....	١٥٦
التاسع - مقارنة أجر الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة من مراكز العمل	
الموجودة في المقار .....	١٦١



كتاب الاحالة

في ١٦ آب/أغسطس ١٩٧٦

سيدى ،

أتشرف بان احيل طيه التقرير السنوى الثانى للجنة الخدمة المدنية الدولية ، المعد وفقا للمادة ١٧ من النظام الاساسى للجنة الذى أقرته الجمعية العامة في قرارها ٣٣٥٧ ( د - ٢٩ ) . ويتكون الجزء الرئيسى من هذا التقرير من تقرير اللجنة عن استعراض نظام مرتبات الأمم المتحدة الذى كلفت به من قبل الجمعية العامة بموجب القرارات ٣٠٤٢ ( د - ٢٨ ) و ٣٣٥٧ ( د - ٢٩ ) و ٣٤١٨ ( د - ٣٠ ) وقد ادرج فيه موجز للاستنتاجات الرئيسية التى خلصت اليها اللجنة والتوصيات التى وضعتها .

ويتضمن الباب الاول من التقرير اشارات تتعلق بالطريقة التى تعتمزم اللجنة أن تسلكها للاضطلاع بمهمتها الرئيسية القادمة وهى مباشرة مسؤولياتها بموجب المادتين ١١ و ١٢ من نظامها الاساسى فيما يخص مرتبات فئة الخدمات العامة .

وسأكون ممثنا لو تكرمتم بتقديم هذا التقرير الى الجمعية العامة واحالته كذلك ، كما تنص المادة ١٧ من النظام الاساسى ، الى الهيئات الادارية للمنظمات الاخرى المشتركة في أعمال اللجنة عن طريق رؤسائها التنفيذيين والى ممثلي الموفدين . وأنتهز هذه الفرصة لأجدد لسيادتكم اسمى آيات التقدير .

(التوقيع) راول أ. كيخانو

رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية

صاحب السعادة

السيد كورت فالدهايم

الامين العام للأمم المتحدة

الامم المتحدة ، نيويورك ، ١٠٠١٧

## الباب الأول

### التقرير السنوي للجنة الخدمة المدنية الدولية

Blank page

---

Page blanche

- ١ - تقدم لجنة الخدمة المدنية الدولية (١) ، وفقا للمادة ١٧ من نظامها الاساسي ( قرار الجمعية العامة ٣٣٥٧ (د - ٢٩) ، (المرفق) التقرير التالي عن أعمالها في عام ١٩٧٦ لتقديمه الى الجمعية العامة في دورتها الحادية والثلاثين ، واحالته الى الهيئات الادارية للمنظمات الاخرى التي تشارك في أعمالها عن طريق رؤسائها التنفيذيين ، والى ممثلي الموظفين .
- ٢ - عمدت اللجنة ، كما طلبت ذلك الجمعية العامة في قراراتها ٣٣٥٧ (د - ٢٩) المؤرخ في ١٨ كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٤ ، و ٣٤١٨ ألف (د - ٣٠) المؤرخ في ٨ كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٥ ، الى تكريس جهودها الرئيسية خلال عام ١٩٧٧ لاتمام استعراض مرتبات الامم المتحدة . ويشكل تقريرها عن ذلك الاستعراض الجزء الثاني من التقرير الحالي .

## الفصل الأول

### قبول النظام الاساسي

- ٣ - منذ اعداد التقرير السنوي الاول للجنة الخدمة المدنية الدولية (٢) ، قامت منظماتان أخريان تشاركان في النظام الموحد للامم المتحدة باخطار الامين العام بقبولهما النظام الاساسي للجنة وفقا لاحكام الفقرة ٣ من المادة ١ من ذلك النظام الاساسي . وهاتان المنظمتان هما : المنظمة العالمية للملكية الفكرية في ٦ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٧٥ ، ومنظمة الطيران المدني الدولي في ٢ كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٥ . وبذلك يبلغ عدد المنظمات التي قبلت النظام الاساسي حتى الآن ، بالاضافة الى الامم المتحدة ذاتها ، ١٠ منظمات (٣) . وقد قامت المنظمتان المتبقيتان (٤) ، وان كانتا لم تقبلا النظام الاساسي بصفة رسمية ، بالاشتراك في اعمال اللجنة على نحو فعال .

- 
- (١) للاطلاع على عضوية اللجنة ، أنظر الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/10030) الفقرة ٤ .
  - (٢) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/10030) .
  - (٣) منظمة العمل الدولية ، ومنظمة الامم المتحدة للاغذية والزراعة ، ومنظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ، ومنظمة الطيران المدني الدولي ، ومنظمة الصحة العالمية ، واتحاد البريد العالمي ، والاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية ، ومنظمة الارصاد الجوية العالمية ، والمنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية ، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية .
  - (٤) الوكالة الدولية للطاقة الذرية ، والاتفاق العام بشأن التعريفات والتجارة .

## الفصل الثاني

### الدورات

٤ - عقدت اللجنة دورتين خلال عام ١٩٧٦ وهما : الدورة الثالثة في مقر الامم المتحدة فـ في الفترة الممتدة من ٨ الى ٢٦ آذار/مارس ١٩٧٦ ، والدورة الرابعة في مقر منظمة الامم المتحدة للاغذية والزراعة في الفترة الممتدة من ٢٨ حزيران/يونيه الى ١٦ تموز/يوليه ١٩٧٦ وذلك بناء على دعوة من مدير عام المنظمة .

٥ - وكان البند الرئيسي في جدول اعمال هاتين الدورتين هو مواصلة استعراض نظام مرتبات الامم المتحدة . وتتناول الفقرات التالية المسائل الاخرى التي تم النظر فيها .

## الفصل الثالث

### طرق عمل اللجنة

٦ - واصلت اللجنة ، وفقا للهدف الوارد في الفقرة ١٩ من تقريرها السنوى الاول ( ١ ) ، ضمان اتاحة كل فرصة للرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشتركة ولممثلي الموظفين للقيام بالتعريف بآرائهم بشأن المسائل التي تنظر فيها . وقد أفادت اللجنة من البيانات الخطية المقدمة من لجنة التنسيق الادارية واللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ، وكذلك من اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية وغيره من ممثلي الموظفين . وقد اشترك في جلساتها ممثلو الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشتركة ، عن طريق اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ، وممثلو اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية كما اشترك فيها من آن لآخر ، تمشيا مع النظام الداخلي ، غيرهم من ممثلي الموظفين فيما يتعلق بمسائل معينة . وبذلك ضمنت اللجنة ان تكون الاستنتاجات التي خلصت اليها ، وان كان من المحال ان تحظى هذه الاستنتاجات على الدوام بالرضاء الكامل من قبل كلا الطرفين ، قد اتخذت على الاقل عن علم تام بآرائهما .

٧ - ونظرت اللجنة في دورتها الرابعة في مسألة طرحت فيما يتعلق باشتراك الموظفين الذين قد يعتبرون ذوى مصلحة خاصة في النتائج ، في الدراسات التقنية التي تعدها اللجنة . وتعمد الرئيس ان يأخذ في الحسبان ، لدى مباشرته المسؤوليات المنوطة به بموجب الفقرة ١ من المادة ٨ من النظام الاساسي ، الآراء التي اعرب عنها الاعضاء لتوجيه اعمال اللجنة وموظفيها .

## الفصل الرابع

### تطبيق نظام تسويات مقار العمل

٨ - واصلت اللجنة مباشرة المسؤوليات المسندة اليها بموجب المادة ١١ ( ب ) و ( ج ) من نظامها

الاساسي لابقاء جداول تصنيف مقار العمل مستثملة بقصد تطبيق تسويات مقار العمل ومعدلات بدلات الاقامة اليومية ، وقام الرئيس ، عملا بمقتضى السلطة المفوضة اليه من قبل اللجنة في دورتها الاولى ، باصدار تعميمات شهرية تتضمن الاعلان عن التغييرات الحاصلة في هذه الجداول .

٩ - وبين المرفق الثاني التغييرات التي طرأت ، خلال الفترة الممتدة من اول نيسان /ابريل ١٩٧٥ الى ١ حزيران /يونيه ١٩٧٦ ، في تصنيف تسويات مقار العمل الخاصة بمقار العمل التي هي مقار للمنظمات وفي المتوسط المرجح لتسويات مقار العمل الخاصة بجميع مقار العمل . فعلى الرغم من استمرار حالة التضخم فان المستوى العام لتسويات مقار العمل لم يشهد سوى زيادة متواضعة . وقد قابل الزيادات في مقار العمل التي قويت فيها العملة المحلية بالنسبة لدولار الولايات المتحدة ( جنيف وباريس مثلا ) انخفاضات حدثت بسبب ما طرأ على بعض العملات ( مثل الجنيه الانكليزي والليرا الايطالي ) من ضعف جديد بالنسبة لدولار الولايات المتحدة . وبلغ صافي الزيادة في مستوى المتوسط المرجح خلال الفترة الممتدة من نيسان /ابريل ١٩٧٥ الى حزيران /يونيه ١٩٧٦ نسبة قدرها ٨٧ في المائة . وكانت حركة معدلات بدلات الاقامة اليومية التي تعكس الزيادات العامة في أسعار الفنادق والمطاعم ، مماثلة لذلك .

١٠ - فضلا عن ذلك ، نظرت اللجنة في الدورة الثالثة في مسألتين تتعلقان بتطبيق نظام تسويات مقار العمل ، واحاطت علما بتقرير اجتماع مخصص للخبراء الاستشاريين عقد في تشرين الثاني /نوفمبر ١٩٧٥ . وقامت اللجنة بعد ان اذنت لها الجمعية العامة بموجب القرار ٣٤١٨ ألف (د - ٣٠) بتأسيس هيئة فرعية دائمة تعني بمسائل تسويات مقار العمل ، باقرار اختصاصات هذه الهيئة (التي ستعرف بوصفها اللجنة الاستشارية لمسائل تسويات مقار العمل) وبتت في الاجراءات التي ستتتبع في اختيار اعضائها . وقررت ، آخذة في الاعتبار طلب الجمعية العامة ايلاء المراعاة الواجبة لعدالة التوزيع الجغرافي ، أن تتألف اللجنة المذكورة من ستة أعضاء ، من بينهم أحد أعضاء اللجنة الاستشارية الذي سيكون رئيسا بحكم منصبه ، من المناطق الجغرافية التالية : أفريقيا ، وآسيا ، وامريكا اللاتينية ، وأوروبا الشرقية ، وأوروبا الغربية ، ودول أخرى . وعين السيد باسكال فروشو رئيسا بحكم منصبه . ونظرا للصفة العاجلة في تأليف اللجنة الاستشارية على نحو يمكنها من اسداء المشورة بشأن المسائل المتعلقة ، قررت اللجنة دعوة الاعضاء السابقين في لجنة الخبراء المعنية بتسويات مقار العمل الذين خدموا بوصفهم خبراء استشاريين في عام ١٩٧٥ ، الى مواصلة تقديم خدماتهم لمدة عام آخر ، والبحث كذلك عن مرشح مناسب من منطقة امريكا اللاتينية الاقليمية . وتم تبعا لذلك تأليف اللجنة على النحو التالي : السيد باسكال فروشو (سويسرا) ، رئيسا ؛ والسيد أ. ن. اومابو (غانا) ؛ والسيد يوري باتوفرين (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية) ؛ والسيد جوفري هـ. مور (الولايات المتحدة الأمريكية) ؛ والسيد ب. رامامورتي (الهند) ؛ وعضو من منطقة امريكا اللاتينية الاقليمية سيجرى تعيينه .

١١ - ونظرت اللجنة في دورتها الرابعة في مسألة تتعلق بالرقم القياسي لتسويات مقار العمل في روما ، وهي مسألة قامت رابطة الموظفين الفنيين في منظمة الاغذية والزراعة باستعراض نظر اللجنة اليها وفقا للفقرة ٢ (ز) من المادة ٦ ، من النظام الداخلي ( انظر ICSC/1 ) . وكان الموظفون قد عرضوا انه في احوال التخفيض الكبير للعملة المحلية بالنسبة لدولار الولايات المتحدة ، المقترن

بالتضخم السريع ، مثلما حدث في إيطاليا خلال الشهور الأخيرة ، فإن التطبيق العادي لنظام تسويات مقار العمل لا يوفر حماية كافية للموظفين من الخسائر . وطلبوا معاملة بعض الزيادات فسي تكاليف المعيشة ، مثل تلك الناجمة عن الزيادات الحادة في الضرائب على السلع الاستهلاكية ، معاملة خاصة عن طريق التجاوز ، على سبيل المثال ، عن فترة الانتظار ومدتها أربعة أشهر فيما يتعلق بالتخفيضات في تسويات مقار العمل : وبعد أن درست اللجنة الحالة خلال العامين الماضيين شهرا فشهر خلصت الى انه لم يحدث بوجه عام أى تخلف لا داعي له بين الارتفاع الفعلي في الرقم القياسي لتسويات مقار العمل وبين فئة تسويات مقر العمل السارية . وقررت تبعا لذلك أنه لا يوجد ما يبرر اتخاذ تدبير خاص بالنسبة لروما لكنها قررت اجراء مزيد من الدراسة لامكانية الحاجة الى تدابير خاصة في مثل هذه الاحوال ( انظر الفقرة ٢٤٥ أدناه ) .

### الفصل الخامس

#### مسائل أخرى أحالتها الجمعية العامة الى اللجنة

١٢ - بحثت اللجنة في دورتها الثالثة ثلاث مسائل محالة اليها من قبل الجمعية العامة فسي دورتها الثلاثين .

#### ١ - الانماء الوظيفي والترقيات فيما يتصل باعادة تصنيف الوظائف

١٣ - لاحظت اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية في تقريرها عن مقترحات الامين العام للميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٧٦-١٩٧٧ انه طلب اعادة تصنيف ٦٣ وظيفة بتحويلها الى الفئة الفنية وما فوقها وبتحويلها من رتبة الى اخرى ، ضمن النطاق المذكور ( ٥ ) . وأشارت اللجنة الى الاستنتاج الذي خلصت اليه منذ عامين ومفاده ان مثل هذه الطلبات في الكثير من الحالات ، تنطوي في الاساس على محاولة لتحسين امكانيات الترقية وليس على زيادة حقيقية في المسؤوليات المرتبطة بالوظائف المعنية ( ٦ ) . وفي حين أوصت اللجنة الاستشارية باعداد غالبية الوظائف المقترح اعادة تصنيفها ، أضافت الملاحظة التالية في الفقرة ٦٢ من تقريرها :

” وتأمل اللجنة الاستشارية في أن تقوم لجنة الخدمة المدنية الدولية ، في اطار دراسة الرواتب وما يتعلق بها من العلاوات بالنسبة لموظفي الفئة الفنية وما فوقها ، بتقديم توصيات الى الجمعية العامة ايضا بشأن ما يتصل بالموضوع من مسائل التطوير الوظيفي

( ٥ ) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الثلاثون ، الملحق رقم ٨ ( A/10008 و Corr.1-3 ) ، الفقرات ٥٩-٦١ .

( ٦ ) المرجع نفسه ، الدورة الثامنة والعشرون ، الملحق رقم ٨ ( A/9008 و Corr.1 ) ،

الفقرة ٥٦ .

والترقيات فتضع بذلك حدا للممارسة الحالية غير المستحبة القائمة على اتخاذ إعادة تصنيف الوظائف ، بصورة رئيسية ، وسيلة لتوفير فرص الترقية لشاغليها . وبناء على ذلك توصي اللجنة الاستشارية بالا يطلب الأمين العام إعادة أخرى لتصنيف الوظائف الى ان تنتهي لجنة الخدمة المدنية الدولية من النظر في هذا الموضوع ورفع تقرير عنه " (٧) .

١٤ - ولا حظت اللجنة انه لم يجر استعراض نظرها الى هذه المشكلة سوى في الاطار المعين للميزانية البرنامجية للامم المتحدة وذكرت اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية ان هذه المشكلة تتصل ، جزئيا على الاقل ، بانتقاء وجود هيكل متسق لتصنيف الوظائف في الامانة العامة للامم المتحدة . وفي حين انه تنشأ بالتأكيد مشاكل مماثلة من آن لآخر في المنظمات المشتركة الاخرى ، وان مشكلة " زحف الرتب " التي المحت اليها اللجنة الاستشارية تعتبر أمرا عاما ، فان انظمة تصنيف الوظائف القائمة في جميع المنظمات الاخرى باستثناء منظمين توفر قدرا من الرقابة على سلامة الاقتراحات المتعلقة باعادة التصنيف .

١٥ - وقررت اللجنة تبعا لذلك انه ليس من المناسب لها ان تحاول تناول هذه المشكلة في اطار الاستعراض العام لنظام المرتبات . ولا حظت انه تم مؤخرا انشاء قسم لتصنيف الوظائف في الامانة العامة للامم المتحدة ، ومن ثم لا يبدو من غير المعقول التوقع بان يصبح في متناول الأمين العام ، بحلول موعد تقديم مقترحات الميزانية البرنامجية لفترة السنتين القادمين عام ١٩٧٧ ، وسيلة ما يمكن بواسطتها اجراء دراسة مقارنة لطلبات اعادة التصنيف . وقررت اللجنة دعوة الأمين العام الى ان يزودها ، في الوقت المناسب ، بتحليل لمشكلة اعادة التصنيف في الامانة العامة للامم المتحدة ، وبمعلومات عن التقدم المحرز في سبيل انشاء وسيلة للرقابة من خلال نظام متسق لتصنيف الوظائف . وستعتمد اللجنة الى مقارنة ذلك بالمعلومات المتوفرة عن طريقة معالجة المشكلة في المنظمات الاخرى ، وستأخذه في الاعتبار عند نظرها في عام ١٩٧٧ في المواضيع ذات الصلة بالموضوع ( تصنيف الوظائف ، والانماء الوظيفي ، وسياسة الترقية ) وفقا للمادتين ١٣ و ١٤ من نظامها الاساسي وذلك بغية تقديم تقرير الى الجمعية العامة عام ١٩٧٧ . ونظرا لأن الميزانية البرنامجية للامم المتحدة تعتمد مرة كل سنتين ، وان الامر لا يستوجب اعادة تصنيف عدد كبير من الوظائف خلال العام الذي لا تصدر فيه الميزانية فان هذا التأخير لن ينطوي على صعوبة بالغة .

## ٢ - بدلات واستحقاقات موظفي فئة الخدمات العامة

١٦ - بعد طلب تقدم به الأمين العام الى الجمعية العامة (A/C.5/1716) لتفويضه ، كتدبير استثنائي ومؤقت ، باعطاء تفسير أوسع لحكم المادة ٣-٤ ( د ) من النظام الاساسي للموظفين (الذي يخوله سلطة تحديد معدلات بدلات الاعالة وشروطها على أن تؤخذ بعين الاعتبار اللازم الظروف السائدة في المكان الذي يقع فيه المكتب) قامت الجمعية العامة ، في القرار ٣٤٩٣ ( د - ٣٠ ) ،

(٧) المرجع نفسه ، الدورة الثلاثون ، الملحق رقم ٨ ( A/10008 و Corr.1-3 ) .



المؤرخ في ١٥ كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٥ ، بناءً على توصية اللجنة الخامسة (٨) ، بدعوة اللجنة الى النظر في امكانية دراسة المبادئ والمعايير التي تحكم تحديد البدلات والاستحقاقات لموظفي فئة الخدمات العامة كجزء من استعراضها الشامل لنظام مرتبات موظفي الامم المتحدة . واستندت اللجنة الخامسة في توصيتها على تقرير من اللجنة الاستشارية (A/10422) لاحظت فيه ما يلي :

( أ ) ان الطلب الموجه من الامين العام سوف يكون تعديلا على السلطة المفوضة من الجمعية العامة الى اللجنة بموجب المادة ١١ (ب) من نظامها الاساسي بأن تحدد معدلات العلاوات والاستحقاقات لموظفي فئة الخدمات العامة ، بما في ذلك بدلات الاولاد ؛

(ب) ان لجنة اعادة النظر في نظام المرتبات لسنة ١٩٥٦ فسرت الاحكام ذات الصلة من النظام الاساسي للموظفين على النحو التالي : " يجب أن تكون هناك مراعاة للممارسة الخارجية المحلية بشأن بدلات الاولاد ، ولأية إعفاءات ضريبية ممنوحة بموجب قانون الضرائب المحلي (٩) " ولم يشر الامين العام كما لم تشر لجنة موظفي مقر الامم المتحدة الى ان بدل الاطفال الذي يدفع للموظفين فئة الخدمات العامة في نيويورك ومقداره ٤٠٠ دولار سنويا هو أقل من الإعفاء الضريبي الممنوح بموجب قوانين الضرائب المحلية ؛

(ج) ان الحجج التي أوردها الامين العام تأييدا لطلبه ادخلت تفسيرات في المعايير التي ما زالت تحكم حتى الآن تحديد البدلات لموظفي فئة الخدمات العامة ، وهي المقارنة مع أفضل الظروف السائدة ؛ كما ان تحقيق التكافؤ مع بدلات موظفي الفئة الفنية في وقت تقوم فيه اللجنة باستعراض تلك الاخيرة سيؤدي الى تقييد غير مستحب لحرية عمل اللجنة في الاستعراض العام .

١٧ - وردت اللجنة على هذا الطلب في تقريرها عن استعراض نظام المرتبات (انظر الفقرة ٣٣٣ ادناه ) حيث جاء فيه ما يلي :

" تمشيا مع المبدأ القائل بأن يستمر تحديد مكافأة موظفي فئة الخدمات العامة بالمقارنة مع أفضل الظروف السائدة في كل مقر عمل ، فانه يلزم بالضرورة ان يستمر ايضا تحديد البدلات والاستحقاقات الاخرى (التي تشكل جزءا من المكافأة ) بالمقارنة مع الظروف المحلية في كل مقر عمل " .

وعليه ، فانه عند ما تضع اللجنة توصيات بشأن مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في نيويورك (أو تحدد هذه المرتبات بناءً على الطلب) ، فسوف تعتمد في الوقت نفسه الى دراسة المعدل المناسب لبديل الاولاد هناك .

---

(٨) المرجع نفسه ، الدورة الثلاثون ، المرفقات ، البند ١٠٤ من جدول الاعمال ، الوثيقة A/10450/Add.1 ، الفقرة ٦ .

(٩) المرجع نفسه ، الدورة الحادية عشرة ، المرفقات ، البند ٥١ من جدول الاعمال ، الوثيقة A/3209 ، الفقرة ١٩٥ .

### ٣ - مركز الرعاية النهارية لأطفال الموظفين

١٨ - فيما يتعلق بطلب الأمين العام اعتماد مبالغ إضافية من أجل المساعدة في إنشاء مركز للرعاية النهارية لأطفال الموظفين في جنيف ، اعتمدت اللجنة الخامسة توصية الى الجمعية العامة بما يلي :

" أن تدعو لجنة الخدمة المدنية الدولية الى القيام ، في اطار الدراسة المتعلقة بالمرتبات والبدلات وشروط العمل ، ببحث الحاجة الى توفير تسهيلات الرعاية النهارية لأطفال موظفي الأمم المتحدة مع مراعاة ملاحظات اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية الواردة في الفقرة ١٤ من تقريرها (A/10008/Add.28) (١٠) والتقدم بمقترحات بشأن هذا الموضوع الى الجمعية في دورتها الحادية والثلاثين" (١١).

١٩ - ولاحظت اللجنة ان المسألة قد أحيلت اليها بصيغة عامة تتجاوز المشروع المعين في جنيف ، ويمتد الى "موظفي الامم المتحدة" (الأمر الذي لا بد وأن يفسر ، افتراضا ، بأنه يعني موظفي جميع المنظمات داخل منظومة الامم المتحدة ، نظرا لأنه يجب الافتراض بأن أى مركز ينشأ سيكون مفتوحا لموظفي كافة المنظمات التي مقرها في نفس المدينة) . ولم تتمكن اللجنة بالاستناد الى المعلومات المتاحة لديها في دورتها الثالثة ، من اتخاذ موقف نهائي بشأن المسألة ريثما تتلقى المعلومات التي قد يرسلها الرؤساء التنفيذيون والموظفون كيما يتسنى لها دراسة المسألة بوصفها جزءا من سياسة شاملة ، وعلى الاخص مسألة ما اذا كان يمكن النظر ، داخل اطار استعراض نظام المرتبات ، في إنشاء مراكز للرعاية النهارية .

٢٠ - وكان امام اللجنة في دورتها الرابعة وثيقة مقدمة من مجلس موظفي مكتب الامم المتحدة في جنيف تتضمن معلومات عن القرارات ذات الصلة بالموضوع التي اتخذتها مختلف الهيئات داخل منظومة الامم المتحدة وعن الترتيبات المتخذة لمراكز الرعاية النهارية للاطفال ، القائمة في عدد من الدول الاعضاء . وحصلت شفويا على مزيد من المعلومات عن مركز الرعاية النهارية المنشأ في جنيف .

٢١ - ورأت اللجنة باتفاق الآراء ان مسألة مسؤولية صاحب العمل عن توفير مراكز للرعاية النهارية لأطفال الموظفين او المساعدة في توفيرها تعتبر مسألة متعلقة بالسياسة الاجتماعية ، وبالتالي بشروط الخدمة بوجه عام ؛ لكن لا يصح القول بأنها تشكل جزءا من نظام المرتبات . وقد أحيلت الى اللجنة من قبل الجمعية العامة بصيغة عامة ؛ ولكن اللجنة لم تتلق أية معلومات عن الاحتياجات المحتملة في مقام العمل الاخرى خلاف جنيف ، او اية مقترحات من المنظمات عما يجب ان تكون عليه السياسة الاجتماعية ، والكيفية التي ينبغي ان تنفذ بها ، وما قد يترتب عليها من آثار ادارية واثار بالنسبة للميزانية . وريثما يجري تقديم تلك المعلومات والمقترحات ، لم يكن بوسع اللجنة ،

(١٠) المرجع نفسه ، الدورة الثلاثون ، الملحق رقم ٨ ألف (A/10008/Add.1-28) .

(١١) المرجع نفسه ، الدورة الثلاثون ، المرفقات ، البند ٩٦ من جدول الاعمال ،

الوثيقة A/10500 الفقرة ٢١١ .

تبعاً لذلك ، الادلاء بأية آراء بشأن المشكلة العامة . ولاحظت اللجنة ، مع التعاطف ، الجهود التي بذلها الموظفون في جنيف لإنشاء مركز للرعاية النهارية ، والتعاون السخي من قبل السلطات السويسرية ، والدعم المقدم من إدارات الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية . بيد أنها رأت أن مسألة إمكانية تقديم دعم مالي من ميزانية الأمم المتحدة (سواء في شكل منحـة رأسمالية للمساعدة في إنشاء المشروع أو في أي شكل آخر) لا يدخل في نطاق اختصاصها ؛ كما أنها لا تعتقد ، بعد القيام ، في جملة أمور ، بمراجعة السابقة التي نشأت عن منح دعم مالي إلى مدرسة الأمم المتحدة الدولية ، أنه إذا ما تقدم الأمين العام بمثل هذا الاقتراح مرة أخرى فإن موافقتها ستتمسأية توصيات متعلقة بالسياسة العامة قد تتوصل إليها اللجنة في هذا المضمار فسي وقت لاحق .

## الفصل السادس

### برنامج عمل اللجنة

٢٢ - اشارت اللجنة في تقريرها السنوي الاول الى الجمعية العامة الى نواياها المتعلقة ببرنامج عملها لعام ١٩٧٧ ، وباضطلاعها تدريجيا بالمهام الكاملة الموكلة اليها بموجب نظامها الاساسي وذلك علاوة على تقديرات الميزانية المقابلة لها (١٢) . ولاحظت الجمعية العامة في قرارها ٣٤١٨ الف ( د - ٣٠ ) تلك الخطط والتقديرات المتعلقة بالميزانية .

٢٣ - وبعد أن اتمت اللجنة ، في دورتها الرابعة ، اعمالها المباشرة المتعلقة بالمهمة ذات الاولوية المسندة اليها ، وهي استعراض نظام مرتبات الامم المتحدة ، عمدت الى تقييم برنامج عملها للفترة المتبقية من عام ١٩٧٦ ولعام ١٩٧٧ .

٢٤ - وقد لاحظت اللجنة أولا أنها افردت في تقريرها عن استعراض نظام المرتبات عددا من النقاط لاجراء مزيد من الدراسة بشأنها . وتستلزم نقطتان من تلك النقاط دراسات واسعة وهما :

( أ ) استعراض استحقاقات المعاشات التقاعدية بوصفها جزءا من مجموعة عناصر المكافأة ( وسيجرى الاضطلاع به بالتعاون مع مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة ) . ( انظر الفقرة ٢٣٨ ادناه ) ؛

( ب ) استعراض شروط الخدمة في الميدان ( انظر الفقرة ٣٢٧ ادناه ) .

وقررت اللجنة تبعا لذلك أن تضع في دورتها الخامسة ( شباط / فبراير - آذار / مارس ١٩٧٧ ) المبادئ التوجيهية والوسائل الكفيلة بتنفيذ هاتين الدراستين اللتين سيجري بحث الاستنتاجات التي ستخلصان اليها ، ان أمكن ذلك ، في الدورة السادسة ( تموز / يوليه - آب / اغسطس ١٩٧٧ ) حتى يتسنى عرضها على الجمعية العامة في دورتها الثانية والثلاثين .

٢٥ - أما النقاط المتبقية الناشئة عن استعراض نظام المرتبات فسيجرى النظر فيها ، في أبعد حد ممكن ، في الدورة السادسة ، استنادا الى الدراسات التي ستعدها أمانة اللجنة

---

( ١٢ ) المرجع نفسه ، الدورة الثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ ، ( A/10030 ) الفقرات

بالتشاور مع المنظمات وممثلي الموظفين أو في وقت لاحق فيما يتصل بأعمال اللجنة بموجب المادتين ١٣ و ١٤ من نظامها الأساسي (١٣).

٢٦ - أكدت اللجنة عزمها السابق على النظر في دورتها الخامسة في الأجزاء الذي ينبغي عليها اتخاذها بموجب المادتين ١٤ و ١٥ من نظامها الأساسي استناداً إلى الدراسات التي يجري إعدادها عن الحالة القائمة في النظام الموحد فيما يتعلق بطرق ومعايير التوظيف ، وفهم الوظيفة في منظومة الأمم المتحدة ، وتدريب الموظفين ، وطرق تقييم الموظفين ، واستحداث أنظمة موحدة للموظفين .

( ١٣ ) وتلك المسائل (بالإضافة إلى الإشارات التي وردت عنها في الجزء الثاني من التقرير الحالي ) هي :

( أ ) " الوظائف الفنية المحلية " ( أو القومية ) والفئات الخاصة الأخرى غير المشمولة بالاستعراض (على سبيل المثال ، الخدمة الميدانية في الأمم المتحدة ) ( الفقرة ١٠٨ ) ؛  
( ب ) التغييرات الممكنة في عدد الزيادات داخل الرتبة ودورية استحقاقها ( الفقرة ١١٧ ) ؛

( ج ) استحداث نهج لاستبدال " التعويض الإجمالي " ( الفقرة ١٣ ) ؛

( د ) ممارسة بعض الدول الأعضاء دفع إضافة إلى المكافأة التي تدفعها الأمم المتحدة لبعض رعاياها ( الفقرة ١٨٠ ) ؛

( هـ ) اقتراح اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية بشأن منحة الإعادة إلى الوطن ( الفقرة ٢٦٠ ) ؛

( و ) حوافز اللغات ( الفقرة ٣٢٠ ) .

وفيما يلي المسائل المتعلقة بالمادتين ١٣ و ١٤ من النظام الأساسي :

( ز ) السياسة المتعلقة بالترقيات من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية [ المادة ١٤ ( د ) ] ( الفقرة ١٠٦ ) ؛

( ح ) الإدراج في فئة لوظائف كان من المناسب تصنيفها في فئة أخرى ( المادة ١٣ ) ( الفقرة ١٠٩ ) ؛

( ط ) التوسع في نطاق المرتبة في - ٦ ( المرجع نفسه ) ( الفقرة ١١٦ ) ؛

( ي ) معاملة بعض الفئات المهنية التخصصية في نظامي التصنيف والمرتبات ( مثلاً الأطباء ) ( المرجع نفسه ) ( الفقرة ١٤٨ ) .

٢٧ - بيد أن اللجنة سلمت بضرورة تكريس القسم الأكبر من جهودها خلال عام ١٩٧٧ للاضطلاع بمسؤولياتها فيما يتعلق بشروط الخدمة لفئة الخدمات العامة ، وعلى وجه الخصوص ، لوضع المناهج التي ينبغي أن تطبق بها مبادئ تمديد شروط الخدمة ( بموجب المادة ١١ (أ) من النظام الأساسي ) . ومن ثم تحديد الوقائع ذات الصلة المتعلقة بالتوصيات ، واعداد توصيات ( أو التحديدات عند الاقتضاء ) بشأن جداول المرتبات في مقار عمل معينة ( بموجب المادة ١٢ ، الفقرتان ( ٢ و ١ ) . وقد أوضحت اللجنة في تقريرها السنوي الاول الى الجمعية العامة نواياها في هذا الصدد ( ١٤ ) وهي أنها سوف تبدأ النظر في مشاكل فئة الخدمات العامة بمجرد انجازها مهمتها ذات الاولوية وهي استعراض نظام المرتبات ، ولكنها لا تتوقع أن تستطيع الاضطلاع بتحديد الوقائع المتعلقة بالتوصيات واعداد توصيات بشأن جداول المرتبات في مقار عمل معينة قبل النصف الثاني من عام ١٩٧٧ .

٢٨ - بيد أنه عرض على اللجنة في دورتها الرابعة رسالتان واردتان من مدير عام منظمة الصحة العالمية ومدير عام منظمة العمل الدولية باحالة قرارات اعتمدتها جمعية الصعوبة العالمية في دورتها التاسعة والعشرين ومجلس ادارة منظمة العمل الدولية في دورته المائتين . وتتضمن كلتا الرسالتان ابلاغ اللجنة برأى مفاده أنه ينبغي عليها الاضطلاع ، في اسرع وقت ممكن ، بوظائفها بموجب الفقرة ١ من المادة ١٢ ، ولا سيما فيما يتعلق بجنييف .

٢٩ - وبعد عرض المشكلة على اللجنة ، على هذا النحو ، قررت اللجنة ، وفقا للفقرة ٤ من المادة ١٢ ، مباشرة وظائفها بموجب المادة ١٢ فيما يتعلق بمقار العمل التي هي مقار للمنظمات اعتبارا من تاريخ انتهاء دورتها الرابعة . وأدرجت اللجنة في جدول اعمال دورتها الخامسة ( شباط / فبراير - آذار / مارس ١٩٧٧ ) النظر في النهج الذي سيطبق في تحديد مرتبات فئة الخدمات العامة ، وقررت خطط الدراسات التي ستجرى بين الدورتين الرابعة والخامسة للاعداد لهذا البند ، وأذنت للرئيس بأن يقوم ، بالتشاور مع الاعضاء بغية تحديد القضايا التي يتعين أن توجه اليها اللجنة اهتمامها ، وإذا أمكن أن يقترح حلول بديلة لتتأمل فيها حتى تتمكن من التعجيل بالتاريخ الذي تستطيع فيه اللجنة الاهتمام بالحالة في مقار عمل معينة .

٣٠ - واستنادا الى المعلومات التي تلقتها اللجنة في دورتيها الثالثة والرابعة بشأن الاستفتاء الذي اجري عام ١٩٧٥ في جنيف عن أفضل المعدلات السائدة والتسوية التي تم التوصل اليها هناك عام ١٩٧٦ مما أسفر عن زيادات في مرتبات فئة الخدمات العامة تتراوح

---

( ١٤ ) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/10C30) الفقرة ٨٦ .

بين ١١ و ١٥ في المائة ، تولد لدى اللجنة انطباع أولي بأن الحالة المتعلقة بمرتبات فئة الخدمات العامة في جنيف كانت تبعث على القلق البالغ . ونظرا لان اللجنة لم تجرب بنفسها بحثا عن أفضل الشروط السائدة هناك ، أو تدرس بالتفصيل الاستقصاء الذي تمت بناء عليه الموافقة على زيادة المرتبات ، فانها لم تستطع ابداء أى حكم بشأن المستوى المطـّـلق للمرتبات . بيد أنها لم تتخلف عن المشاركة في القلق الذي اعبت عنه جمعية الصحة العالمية (١٥) بشأن الحاجة الى القيام ، بأسرع وقت ممكن ، باستعراض المبادئ التوجيهية والنهج المطبق في تحديد مرتبات وبدلات فئة الخدمات العامة وبشأن ما للزيادة الاخيرة من آثار على الميزانية (١٦) .

٣١ - وبغية المساعدة في الاسراع بمباشرتها الفعالة لوظائفها فيما يتصل بمرتبات فئة الخدمات العامة ، رأت اللجنة ضرورة التعجيل بتاريخ قيام الموظفين الاضافيين الذين تنص عليهم الميزانية المعتمدة بالالتحاق بالخدمة للعمل في هذا المجال . ورأت اللجنة ، أنه ، من بين الوظيفتين من الفئة الفنية والوظيفيتين من فئة الخدمات العامة ، التي خصص لها اعتماد اعتبارا من الربح الثاني من عام ١٩٧٧ ، يجب ، ان امكن ذلك ، شغل وظيفة من الفئة الفنية ووظيفة من فئة الخدمات العامة ، اعتبارا من ١ تشرين الاول / اكتوبر ١٩٧٦ وشغل الوظيفتين الاخرين اعتبارا من ١ كانون الثاني / يناير ١٩٧٧ . ولاحظت كذلك انه يمكن مواجهة ما يستتبع ذلك من تكاليف اضافية من الوفورات المحققة من الوظائف الثابتة عام ١٩٧٦ ودون زيادة في الملاك العام (نظرا لان هناك وظيفة فنية أذن بها طيلة عام ١٩٧٦ لم تشغل) .

٣٢ - ولفت نظر اللجنة الى مسألة معينة تتعلق بتوظيف موظفي فئة الخدمات العامة في مقر منظمة الاغذية والزراعة عرضت عليها في دورتها الرابعة من قبل اتحاد موظفي فئة الخدمات العامة في منظمة الاغذية والزراعة بموجب الفقرة ٢ (ز) من المادة ٦ من النظام الداخلي ( انظر ICSC/1 ) . وقررت اللجنة العودة الى تلك المسألة في اطار استعراضها لشروط خدمة فئة الخدمات العامة .

---

( ١٥ ) قرار جمعية الصحة العالمية ٢٩-٢٥ الذي اتخذته الجمعية التاسعة والعشرون ، الفقرتان الثانية والرابعة من الديباجة .

( ١٦ ) رأى الاقلية : رأى بعض الاعضاء أن المعلومات التي تلقتها اللجنة تثير شكوكا خطيرة ظاهرة حول الطريقة التي يجرى بها تحديد مرتبات فئة الخدمة العامة حتى الآن في جنيف وبوجه خاص حول النهج المستخدم . وعلى ضوء تلك الشكوك فقد أعربوا عن الامل في أن تظل أية تغييرات أخرى في مستوى مكافأة فئة الخدمات العامة عند أدنى حد ريثما يحين الوقت الذي تباشر فيه اللجنة مسؤولياتها ، بموجب الفقرة ١ من المادة ١٢ ، فيما يتعلق بجنيف . ولما كان أى اجراء في هذا المضمار يظل خلال ذلك ضمن مسؤولية الرؤساء التنفيذيين ، فقد رأوا ضرورة ابلاغ ذلك الرأي فور انتهاء الدورة الرابعة ، الى الامين العام بوصفه رئيسا للجنة التنسيق الادارية .

## الباب الثاني

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية عن استعراض نظام مرتبات  
الأمم المتحدة



Blank page

---

Page blanche

## الفصل الاول

### مقدمة

#### الاختصاصات

٣٣ - عندما قررت الجمعية العامة في القرار ٣٠٤٢ (د - ٢٧) المؤرخ في ١٩ كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٢ ان تنشئ ، من حيث المبدأ ، لجنة الخدمة المدنية الدولية ، قررت كذلك ان تحيل الى اللجنة ، بمجرد انشائها ، تقرير اللجنة الخاصة لاعادة النظر في نظام مرتبات الامم المتحدة (١٧) بالإضافة الى التقارير والتعليقات ذات الصلة (١٨) للنظر فيها وتقديم توصيات بالتدابير التي تقترح اتخاذها في أقرب وقت ممكن . وطلبت الجمعية العامة الى اللجنة ، بموجب أحكام القرار ٣٣٥٧ (د - ٢٩) المؤرخ في ١٨ كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٤ ، الذي وافقت بمقتضاه على النظام الاساسي للجنة ، ان تعيد النظر ، على سبيل الاولوية ، في نظام مرتبات الامم المتحدة وفقا لما هو مقرر من قبل في الفقرة ٥ من القرار ٣٠٤٢ (د - ٢٧) وان تقدم الى الجمعية تقريراً مرحلياً في دورتها الثلاثين .

#### اللجنة الخاصة للفترة ١٩٧١ - ١٩٧٢

٣٤ - كانت اللجنة الخاصة لاعادة النظر في نظام مرتبات الامم المتحدة ( المشار اليها فيما بعد باسم " اللجنة الخاصة للفترة ١٩٧١ - ١٩٧٢ " ) هي الاخيرة في سلسلة من الهيئات التي قامت منذ عام ١٩٤٥ باعادة النظر ، كلياً أو جزئياً ، في نظام مرتبات الامم المتحدة (١٩) . واختصاصات اللجنة الخاصة ، التي انشأتها الجمعية العامة بموجب القرار ٢٧٤٣ (د - ٢٥) المؤرخ في ١٧ كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٠ والتي تتألف من خبراء ترشحهم حكومات احدى عشرة دولة من

(١٧) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة السابعة والعشرون ، الملحق رقم ٢٨

(A/8728 و Corr.1) .

(١٨) المرجع نفسه ، الملحق رقم ٢٨ ألف (A/8728/Add.1) ؛ A/8839 و Corr.1 و Add.1 ؛

A/8914 ؛ انظر ايضا A/C.5/1466 .

(١٩) وتلك الهيئات هي :

اللجنة التحضيرية للامم المتحدة (١٩٤٥) ؛

فريق الخبراء الاستشاري المعني بشؤون الادارة والموظفين والميزانية (١٩٤٦) ؛

لجنة الخبراء لنظم المرتبات والبدلات والاجازات (١٩٤٩) ؛

لجنة الخبراء المعنية بفروق المرتبات وتسويات تكاليف المعيشة وبدلات الاعالة

(١٩٥٥) ؛

( يتبع )

الدول الاعضاء ، هي الاضطلاع " بدراسة مستفيضة للمبادئ والمعايير الطويلة الاجل التي ينبغي أن تحكم كل نظام الامم المتحدة الموحد للمرتبات والملاوات والمنح ، واستحقاقات التقاعد والاستحقاقات الاخرى " . ومن بين المسائل المحددة التي أحيلت اليها : هيكل الفئات والرتب وأساس النظام ، والمبادئ التي يجب أن تنظم وضع جد اول المرتبات وسائر شروط الخدمة لمختلف الفئات ؛ ومستوى المرتبات والملاوات والاستحقاقات لمختلف الرتب . وعقدت اللجنة دورتين في عامي ١٩٧١ و ١٩٧٢ ، وبلغ مجموع الجلسات فيهما ٢١٧ جلسة . وبعد أن قدمت اللجنة تقريراً مؤقتاً الى الجمعية العامة في عام ١٩٧١ ( ٢٠ ) ، تقدمت في عام ١٩٧٢ بتقريرها الكامل الذي يقع في ثلاثة مجلدات ( ٢١ ) . ويغطي ذلك التقرير تقريباً كافة الجوانب الرئيسية لنظامي مرتبات كل من الفئة الفنية وما فوقها وفئة الخدمات العامة ، ويتضمن استنتاجات وتوصيات تتناول القسم الاكبر منهما . وقد نظرت الجمعية العامة في هذا التقرير ، بالاضافة الى تعليقات من المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية ( ٢٢ ) ، والامين العام بوصفه رئيساً للجنة التنسيق الادارية ( A/8839 و Corr.1 و Add.1 ) ، واتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ( A/C.5/1466 ) ، واللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية ( A/8914 ) . بيد ان الجمعية قررت الا تتخذ اي اجراء بشأن توصيات اللجنة الخاصة فيما يتعلق بنظام المرتبات ، وان تحيل تقريرها الى لجنة الخدمة المدنية الدولية .

### الجدول الزمني لاعادة النظر

٣٥ — وهكذا كانت المهمة المسندة الى لجنة الخدمة المدنية الدولية تنحصر في الواقع في اتمام اعادة النظر بدأت في عام ١٩٧٠ ، وكانت تعتبر ضرورية آنذاك بسبب الاوضاع الشاذة الخطيرة التي

( تابع الحاشية رقم ١٩ )

لجنة اعادة النظر في المرتبات ( ١٩٥٦ ) ؛

اللجنة الخاصة لاعادة النظر في مرتبات الامم المتحدة ( ١٩٧١ - ١٩٧٢ ) ؛

المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية الذي أعاد النظر في المرتبات الاساسية ،

وتسويات مقار العمل للفئة الفنية وما فوقها ( ١٩٦١ ) ، وجد اول مرتبات الفئة الفنية وما فوقها ( ١٩٦٥ ) ، والمبدأ الذي يحكم تقرير مرتبات الخدمة المدنية الدولية ( ١٩٦٦ - ١٩٦٩ ) ، وجد اول مرتبات الفئة الفنية وما فوقها ، وتطبيقات المبادئ التوجيهية على مرتبات فئة الخدمات العامة ( ١٩٧٠ ) ومرتبات الفئة الفنية وما فوقها وبدلات الموظفين ( ١٩٧٤ ) .

( ٢٠ ) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة السادسة والعشرون ، الملحق رقم ٢٨

( A/8428 ) .

( ٢١ ) المرجع نفسه ، الدورة السابعة والعشرون ، الملحق رقم ٢٨ ( A/8728 و Corr.1 ) .

( ٢٢ ) المرجع نفسه ، الملحق رقم ٢٨ ألف ( A/8728/Add.1 ) .

اكتشفتها الجمعية العامة في نظام المرتبات القائم . وفي غضون ذلك طرأت تغييرات هامة على الحالة الاقتصادية العالمية ؛ وكما ذكرت اللجنة في تقريرها السنوى الاول الى الجمعية العامة " فانه نظرا لان الجمعية العامة لم تعمل بتوصيات اللجنة ( الخاصة للفترة ١٩٧١ - ١٩٧٢ ) فقد تركت مسائل كثيرة ذات علاقة بالتطبيق الفعال لنظام المرتبات معلقة ، كما ان كثيرا من تلك المسائل قد تفاقمت في هذه الاثناء بسبب استمرار عدم الاستقرار النقدي واستمرار التضخم في العالم " ( ٢٣ ) . ومن ثم ادركت اللجنة تماما منذ البداية ضرورة قيامها بالتوصل الى استنتاجات في اسرع وقت ممكن . وعندما عقدت دورتها الاولى في ايار/مايو ١٩٧٥ ، قررت على الفور ان تعتمد ، استجابة الى طلب الجمعية العامة بان تولي اعادة النظر اولوية ، فتكريس الجانب الاعظم من مواردها خلال الثمانية عشر شهرا الاولى من وجودها لاعادة النظر حتى لو كان ذلك يعني انه لن يكون بمقدورها الاضطلاع على الفور بمعظم الوظائف الهامة الاخرى الموكلة اليها بموجب نظامها الاساسي . وأقرت الجمعية عزم اللجنة على اتمام اعادة النظر في الموعد المحدد حتى تنظر الجمعية في النتائج في دورتها الحادية والثلاثين ، وذلك عندما قامت في الفقرتين ٢ و ٣ من القرار ٣٤١٨ ألف ( د - ٣٠ ) ، بعد ان أحاطت علما مع التقدير بالتقرير السنوى الاول للجنة ، بدعوة اللجنة الى اتمام عملها بشأن نظام مرتبات الامم المتحدة في سنة ١٩٧٦ والى تقديم توصياتها النهائية الى الجمعية العامة في دورتها الحادية والثلاثين ولا حظت خطط اللجنة اللاحقة الرامية الى ان تضطلع تدريجيا بالمهام الاخرى الموكلة اليها بموجب نظامها الاساسي .

#### اعادة النظر وعلاقتها بالمهام الدائمة للجنة

٣٦ - وفي الوقت نفسه أدركت اللجنة انه وان كانت تستهدف اتمام اعادة النظر على أكمل وجه وفي أقصر وقت ممكنين ، فان مركزها ، بوصفها هيئة دائمة انشأتها الجمعية العامة وقبلت تقريرها كافة المنظمات الاخرى المشتركة في النظام الموحد للمرتبات نظامها الاساسي ، يختلف ، من حيث الاساس ، عن مركز الهيئات السابقة التي كانت معنية باعادة النظر في المرتبات والتي كانت اما هيئات مخصصة ذات ولاية وأجل محدودين او ، في حالة المجلس الاستشارى للخدمة المدنية الدولية ، ذات اختصاصات وامكانيات عمل محدودة . ان النظام الاساسي يعطي اللجنة مهامها ومسؤوليات مستمرة يشمل بعضها مسائل يجرى تناولها في نطاق اعادة النظر في نظام المرتبات ويجاوز بعضها ذلك النطاق ومن ثم فان اعادة النظر ذاتها تقع ضمن حدود المادة ١٠ من النظام الاساسي ( المرفق بقرار الجمعية ٣٣٥٧ ( د - ٢٩ ) ؛ انظر أيضا ICSC/1 ) التي يطلب بمقتضاها الى اللجنة ان تقدم توصيات الى الجمعية بشأن ( أ ) المبادئ العامة لتحديد شروط خدمة الموظفين ؛ ( ب ) وجداول المرتبات وتسويات مقر العمل لموظفي الفئة الفنية وما فوقها ؛ ( ج ) وعلاوات واستحقاقات الموظفين التي تحددها الجمعية ؛ ( د ) والاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين . ومنحت اللجنة ، في مواضع اخرى من نظامها الاساسي ، سلطات التقرير

( ٢٣ ) المرجع نفسه ، الدورية الثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ ( A/10030 ) الفقرة ٢٦ .

فيما يتعلق ببعض المسائل الداخلة في نطاق اعادة النظر في نظام المرتبات . وعلى سبيل المثال فانه يطلب اليها ، بموجب المادة ١١ ، تقرير الطرق التي تطبق بها مبادئ تحديد شروط الخدمة ، وكذلك علاوات واستحقاقات الموظفين خلاف تلك التي خصت بها الجمعية العامة بموجب المادة ١٠ ، كما أعطيت ، بموجب المواد من ١٢ الى ١٦ مهام تتعلق بعدد كبير من المسائل الاخرى المتصلة بشروط استخدام الموظفين وخدمتهم .

٣٧ - وتبعاً لذلك ، أخذت اللجنة أيضاً في الحسبان دورها الجارى الاضطلاع به وهي تجرى اعادة النظر هذه لنظام المرتبات . ومن ثم فانها حاولت ان تجعل اعادة نظرها كاملة قدر المستطاع خلال الفترة المتاحة فانها كانت تدرك انه يحتاج لها ، على خلاف الهيئات الاخرى التي كانت معنية باعادة النظر في المرتبات ، امكانية ارجاء بعض جوانب نظام المرتبات التي تكون اقل الاحا وأهمية لدراستها في وقت لاحق وعلى نحو اكمل داخل نطاق برنامج عملها العادى . وأحاطت علماً بهذه الجوانب في تقريرها وستعود اليها فيما بعد وتقدم توصيات بشأنها عند الاقتضاء الى الجمعية العامة في دورات مقبلة .

٣٨ - وبالمثل ، فقد قصرت اللجنة نفسها في هذا التقرير ، فيما يتعلق بالمسائل التي فوضت بسلطة التقرير بشأنها من قبل الجمعية العامة ، على تبيان الاتجاه العام للاجراءات التي تعتمزم اتخاذها حتى لا تكون الجمعية بحاجة الى تكريس وقتها للمسائل التي انشأت اللجنة من أجل تنظيمها .

٣٩ - وجدير بالذكر كذلك ان اعادة النظر من قبل اللجنة تختلف عن تلك التي اضطلعت بها معظم هيئات اعادة النظر السابقة من حيث الاسلوب الذى جرى به تمكين الرؤساء التنفيذيين وممثلي الموظفين من عرض آرائهم لتنظر فيها اللجنة . ويتفق هذا الامر مع الحكم الوارد في الفقرة ٢ المادة ٢٨ من النظام الاساسي للجنة بأن " للرؤساء التنفيذيين للمنظمات ولممثلي الموظفين حق القيام ، مجتمعين أو منفردين ، بعرض الحقائق والآراء بشأن أى أمر يدخل في نطاق اختصاص اللجنة " ، ومع الترتيبات التي ضمنتها اللجنة في نظامها الداخلى ( انظر ICSC/1 ) لوضع هذا الحق موضع التنفيذ . ان أتاحت اللجنة ، في كل مرحلة من مراحل اعادة النظر الفرص للرؤساء التنفيذيين ( من خلال لجنة التنسيق الادارية واللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ) ولممثلي الموظفين ( من خلال اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ) كي يعرضوا عليها آراءهم ، كتابة وشفويا ، وتود اللجنة ان تعرب عن تقديرها للتعاون القيم الذى لقيته من جانبهم .

٤٠ - وغني عن البيان ، مع ذلك ، أن اللجنة تتحمل وحدها المسؤولية عما خلصت اليه في النهاية من نتائج وكذلك عن توصياتها الواردة في هذا التقرير .

#### تنظيم اعادة النظر

٤١ - بدأت اللجنة اعادة النظر في دورتها الاولى ( ايار/مايو ١٩٧٥ ) بالاستماع الى ممثلي المنظمات والموظفين عن آرائهم في الغايات التي ينبغي نشدانها ، وبتقييم المشكلة بوجه عام . ووافقت في مستهل دورتها الثانية ( اب/اغسطس ١٩٧٥ ) على الاستراتيجية التي ستتتبعها ،

وشرعت بعدد ، وفقا لتلك الخطة ، في اجراء مناقشة عامة تناولت أولا المبادئ ثم بعض الجوانب المحددة لنظام المرتبات . وكان بين يديها ، بالاضافة الى تقرير اللجنة الخاصة للفترة (١٩٧١ - ١٩٧٢) وما يتصل بالموضوع من وثائق (٢٤) ، تحليل لاستنتاجات اللجنة الخاصة مقسم بحسب المواضيع ، وكذلك عن الاستنتاجات التي توصلت اليها كافة من سبقها من هيئات اعادة النظر في المرتبات . ويورد موجز لهذه الاستنتاجات في التقرير الحالي . وقد أولت اللجنة ، عند النظر في كل موضوع ، اهتماما خاصا للاستنتاجات ذات الصلة التي خلصت اليها اللجنة الخاصة ، في الوقت الذي لاحظت أن بعضها تأثر بالضرورة بتغير الظروف في السنوات الاربع التي مرت منذ اعدادها .

٤٢ - وأبلغت الجمعية العامة في التقرير السنوي الاول للجنة (٢٥) بالاعمال التي اضطلعت بهما اللجنة في دورتها الثانية من حيث تقييم نظام المرتبات بكامله ، ودراسة بعض الجوانب التي ورد ذكرها في تقارير سابقة باعتبار انها ماثار للمشاكل ، والاستماع الى آراء المنظمات والموظفين بشأنها ؛ وتحديد النقاط التي تحتاج الى مزيد من الدراسات ، والعناية بمسألتين تم استرعاؤها نظرها اليهما بوصفهما يستلزمان اتخاذ تدابير قبل اتمام اعادة النظر الشاملة وبعد أن نظرت الجمعية في ذلك التقرير اتخذت القرارين ٣٤١٨ الف وباء (د - ٣٠) .

٤٣ - وشرعت اللجنة في دورتها الثالثة ( اذار/مارس ١٩٧٦ ) في القيام ، وفقا لخطتها ، بمناقشة متعمقة لكافة القضايا الرئيسية المثارة في اعادة النظر بغية التوصل ، ان كان هناك اى امكان على الاطلاق ، الى اتفاق في الآراء ، من حيث المبدأ ، على كل منها . وكان امامها ، لذلك الغرض ، قائمة تحتوى على ٢٠ مسألة تغطي هذه القضايا جميعها ، وكذلك آراء تفصيلية عنها قدمتها لجنة التنسيق الادارية واتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ، ودراسات ووثائق تكميلية أخرى أعدتها امانة اللجنة . وخلصت اللجنة ، بالنسبة لمعظم المسائل ، الى استنتاجات مؤقتة أوضحت بانها تخضع لاعادة نظر في دورتها الرابعة عندما يكون امامها مشروع لتقريرها الى الجمعية ؛ وطالبت كذلك بمزيد من المعلومات والدراسات عن بعض النقاط . وتم ابلاغ تلك الاستنتاجات المؤقتة بعد الدورة مباشرة الى لجنة التنسيق الادارية واتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ، اللذين دعيا الى تقديم أية تعليقات أخرى بشأنها الى اللجنة للنظر فيها في الدورة الرابعة .

٤٤ - وكان أمام اللجنة في الدورة الرابعة ( حزيران/يونيه - تموز/يوليه ١٩٧٦ ) تعليقات خطية مقدمة من لجنة التنسيق الادارية واتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ، وكذلك تعليقات منفصلة مقدمة من ممثلين آخرين للموظفين . ودرست أولا النقاط الجوهرية التي ارجىء النظر فيها في الدورة الثالثة وخلصت الى استنتاجات بشأنها . واستعرضت ، عند النظر في مشروع تقريرها الى الجمعية ، الاستنتاجات المؤقتة توصلت اليها في الدورة الثالثة ، وأدخلت تعديلا على بعضها .

(٢٤) انظر الحاشيتين ١٧ و ١٨ .

(٢٥) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ .

(A/10030) الفصلان الخامس والسادس .

واعتمدت في ختام دورتها التقرير الحالي لتقديمه الى الجمعية ولا حالته ، وفقا للمادة ١٧ من نظامها الاساسي الى الهيئات الادارية للمنظمات الاخرى المشتركة ، عن طريق رؤسائها التنفيذيين ، في أعمالها ، وكذلك الى ممثلي الموظفين .

### نطاق إعادة النظر

٤٥ - تصورت اللجنة أن مهمتها المتعلقة بإعادة النظر تنحصر أساسا في إعادة بحث النظام المعمول به حاليا بغية تصحيح الاوضاع الشاذة التي لاحظتها فيه الجمعية العامة عام ١٩٧٠ و اجراء ما يلزم من التعديلات لتكييفه مع الظروف المتغيرة . بيد انه لم يكن بوسعها الاضطلاع بهذا الامر دون النظر اليه في ضوء اهدافه النهائية . وأول هذه الاهداف هي المبادئ التي تضمنتها المادتان ١٠٠ و ١٠١ من ميثاق الامم المتحدة ( والاحكام المناظرة في دساتير الوكالات المتخصصة ) وهي : الصفة الدولية البحتة لمسؤوليات الموظفين ، وضرورة الحصول في المقام الاول ، عند تحديد شروط خدمتهم ، على اعلى مستوى من المقدرة ، والكفاية والنزاهة ، وأهمية ان يراعى في اختيارهم اكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي . وبينما لا تشكل شروط الاجر سوى أحد العوامل التي ينطوى عليها بلوغ هذه الغايات فان الامر يقتضي تكييف نظام المرتبات مع الاحتياجات الخاصة لخدمة دولية واحتياجات موظفيها ، وينبغي ، فضلا عن ذلك الوفاء بالشروط الداخلية المعنية التالية :

- ( أ ) الانصاف ، من حيث وجوب منح تعويض عادل للجميع دون تمييز ؛
- ( ب ) التماسك ، من حيث ضرورة ترابط كافة عناصره بصورة منطقية ؛
- ( ج ) الشمول ، من حيث ضرورة امكانية تطبيقه من قبل جميع المنظمات الداخلة في النظام الموحد للامم المتحدة ومن قبل جميع المقار على نحو متسق قدر المستطاع ؛
- ( د ) الوضوح ، من حيث وجوب اتسام كل عنصر بوضوح الغرض ووجوب امكانية فهم النظام بأكمله ببساطة .

٤٦ - وقد أخذت اللجنة هذه الاهداف في الحسبان عند نظر التغييرات التي طرأت على النظام الحالي ، ومع ذلك لم تفسر ما ينتظر منها ان تفعله في هذه المناسبة بأنه اصلاح اساسي للنظام . وربما يكون مثل هذا الاصلاح اساسي امرا مستوصوا في المستقبل للمضي قدما في توفيق تطويع النظام مع الاحتياجات المتغيرة للمنظمات ، وهي الاحتياجات الناجمة عن قيام حكومات الدول الاعضاء بإعادة تحديد الخدمات التي تتوقع من المنظمات توفيرها . فبالإضافة الى واقع ان هذا الاصلاح ما كان من الممكن تحقيقه خلال الفترة الضيقة المقامة لإعادة النظر الحالية فانه ما كان من المناسب ، من وجهة نظر اللجنة ، ان تحاول الاضطلاع به دون اجراء دراسة تقنية أوفى ، وقبل كل شيء ، دون قيام الهيئات السياسية داخل منظومة الامم المتحدة بارساء المبادئ التوجيهية مسبقا بشأن القضايا المعنية .

٤٧ - وترى اللجنة ان التدابير التي تقترحها ، بالإضافة الى الدراسات الجديدة التي تعتمزم اجراءها والتدابير التي ستتخذها بنفسها داخل نطاق مسؤولياتها الجارية الاضطلاع بها ، ستسفر

عن تحسين ملموس في تلك الجوانب من نظام المرتبات التي تستوجب الاهتمام . وقد سعت اللجنة جاهدة الى ان تحقق ، في التوصيات التي تتقدم بها الان ، توازنا بين المعايير الواردة في الفقرة هـ أعلاه وما يترتب عليها من آثار مالية . بيد انها تود ان تؤكد على ان نظام المرتبات ليس الا احدى الوسائل التي يمكن بواسطتها بلوغ الهدف النهائي وهو تحقيق أقصى الفعالية والاقتصاد فيما تنفذه الامانات من أعمال تطلبها الدول الاعضاء منها . وثمة وسيلة اخرى ، لا تقل عن ذلك أهمية وهي ما يوصف عادة " بالتنظيم الادارى " . ان اللجنة مسؤولة عن التوصية بشروط خدمة الموظفين لكنها ليست مسؤولة عن التوصية بعدد الموظفين الواجب استخدامهم ، او عن كيفية توزيعهم . وتدخل تلك المسائل في نطاق اختصاص الهيئات التشريعية والرؤساء التنفيذيين لمختلف المنظمات . وترى اللجنة ، وبصفة خاصة عند النظر في التكلفة الشاملة لموظفي النظام وهي امر من المفهوم انه يسبب القلق للدول الاعضاء انه يتمين الاهتمام بمجال الادارة بنفس القدر الذي يهتم به بمجال المرتبات التي تعنى بها . وفي الحقيقة ، ربما يمكن تحقيق اقتصادات من خلال تحسين الادارة اكبر مما يحقق من خلال اتخاذ تدابير في مجال المرتبات . وان اللجنة على استعداد للتعاون الكامل داخل نطاق المسؤوليات الموكلة اليها بموجب النظام الاساسي ، في الجهود الاخرى التي ترى ضرورة بذلها في هذا المجال .



## الفصل الثاني

### موجز للاستنتاجات والتوصيات ولما يترتب عليها من آثار على الميزانية

ملحوظة : يرد هنا ملخص للاستنتاجات والتوصيات التي يتضمنها تقرير اللجنة عن إعادة النظر في نظام مرتبات الأمم المتحدة لتيسير الرجوع اليها . ولا تدرج بوصفها " توصيات " سوى النقاط التي تستوجب اتخاذ اجراءات معددة بشأنها من قبل الجمعية العامة ( على سبيل المثال ادخال تعديلات على الأحكام الحالية من انظمة الموظفين ، والتدابير الانتقالية ) . وتدرج بوصفها " استنتاجات " النقاط التي توصي اللجنة بشأنها بالابقاء على الوضع الراهن وكذلك المقررات المعنية بالنقاط المنهجية التي تشكل جزءاً من الأساس الذي تقوم عليه توصيات اللجنة لكنها لا تستوجب في حد ذاتها قراراً تشريعياً . كما تدرج اهم النقاط التي لاحظت اللجنة انه ينبغي عليها دراستها واتخاذ اجراءات بشأنها مستقبلاً ، بوصفها " استنتاجات " .

ومن المفروض ان الاستنتاجات لا تتطلب ، بقدر ما تعطي بقبول الجمعية العامة ، سوى ان يحاط بها علماً . ومن جهة اخرى فان التوصيات سترد بوصفها فقرات في منطوق القرار الذي قد تود الجمعية العامة اتخاذه عند الانتهاء من نظرها في التقرير . ومن المفروض ان صياغة التعديلات المترتبة على ذلك والتي يلزم ادخالها على نص انظمة موظفي الأمم المتحدة ستجرى بواسطة الأميين العام لتوافق عليها الجمعية وفيما بعد بواسطة الرئيس التنفيذي لكل منظمة اخرى لتوافق عليها الهيئة التشريعية المختصة .

ويرد في نهاية موجز النتائج والتوصيات موجز لما يترتب على توصيات اللجنة من آثار بالنسبة للميزانية .

### الف - هيكل الفئات

٤٨ - استنتاج : لا ينبغي اجراء أي تغيير في هيكل الفئات العالي . ولا حظت اللجنة انه ينبغي اجراء مزيد من الدراسة لما يلي :

- ( أ ) السياسة المتعلقة بالترقيات من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية ؛
- ( ب ) النسبة المثلثى لوظائف فئة الخدمات العامة الى وظائف الفئة الفنية ؛
- ( ج ) " موظفي الفئة الفنية المحليين ( او الوطنيين ) " والفئات الخاصة الأخرى ؛
- ( د ) معايير التفريق بين الوظائف العليا في فئة الخدمات العامة والوظائف الدنيا في الفئة الفنية .

( الفقرة ١١ )

## باء - هيكل الرتب

٤٩ - استنتاج : يجب الا يجرى تغيير في عدد الرتب في الفئة الفنية وما فوقها . ولا حظت اللجنة انه ينبغي اجراء مزيد من الدراسة لما يلي :

( أ ) امكانية التوسع في استخدام الرتبة ف - ٦ ؛

( ب ) عدد الدرجات في الرتب والطابع الدوري للدرجات .

( الفقرتان ١١٦ و ١١٧ )

## جيم - الفئة الفنية وما فوقها - ا

### ١ - المبدأ العام

٥٠ - استنتاج : ما من بديل مقبول يمكن الوصول اليه للممارسة المتبعة وهي تقرير مستوى الأجر في الأمم المتحدة بالمقارنة مع الأجر في الخدمة المدنية القومية التي يكون مستوى المرتبات فيها اعلى المستويات ، والتي يمكن المقارنة بها من نواح اخرى مقارنة ذات معنى ( " مبدأ نوبلمير " ) .

( الفقرتان ١٢٠ و ١٢١ )

### ٢ - الخدمة المدنية القومية التي يحصل موظفوها على اعلى المرتبات

٥١ - استنتاج : لا يوجد عاليا اى دليل يبرر التوصل الى استنتاج بالكف عن استخدام الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة ، التي استرشد بها طيلة الثلاثين عاما الماضية في تقرير مستوى الأجر في الأمم المتحدة ، لذلك الغرض وستبقى اللجنة مسألة الخدمة المدنية القومية التي يحصل موظفوها على اعلى المرتبات قيد النظر وستتابع الدراسات بغية التوصل الى نهج لمقارنة " التعويضي الشامل " .

( الفقرة ١٣١ )

### ٣ - اوجه التعادل في الرتب بين منظومة الأمم المتحدة والخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة

#### ٥٢ - استنتاج :

( أ ) وافقت اللجنة على استخدام اوجه التعادل التالية لهذا لاعادة النظر هذه :

رتبة ف - ٣ في الأمم المتحدة = رتبة خ ع - ١٢ / خ ع - ١٣ في الولايات المتحدة

رتبة غ - ٤ في الأمم المتحدة = رتبة خ ع - ١٤ في الولايات المتحدة

رتبة ف - ٥ في الأمم المتحدة = رتبة خ ع - ١٥ في الولايات المتحدة

ذلك انه من المفهوم انه سيجرى ، في اسرع وقت ممكن ، تقييم شامل للأعمال في النظامين باشتراك خبراء خارجيين بغية التوصل الى مقارنة وافية قدر المستطاع بين النظامين ؛ وانه لا يمكن اعتبار نقاط التماثل التي يتم اقرارها بأنها دائمة او غير قابلة للتغيير وسيتم التحقق منها بصفة دورية ، مثلا كل مرة ينتوى فيها اجراء تغييرات في مستوى الأجر في الأمم المتحدة او عندما تكون التغييرات في مستوى اجر الخدمة المدنية في الولايات المتحدة تبرر مثل هذا التحقق ؛

( الفقرة ١٤٧ )

( ب ) لاحظت اللجنة انه ينبغي اجراء مزيد من الدراسة لمستوى الأجر وادراج بعض الفئات من الاختصاصيين المهنيين في نظام التصنيف وجدول المرتبات .

( الفقرة ١٤٨ )

#### ٤ - عناصر الأجر الواجب مقارنتها

٥٣ - استنتاج : يجب الاستمرار في اجراء المقارنة بصورة رئيسية بين الأجر في منظومة الأمم المتحدة وفي الخدمة المدنية بالولايات المتحدة من حيث الأجر الصافي لموظف متزوج ليس له اولاد .  
( الفقرة ١٥٤ )

#### ٥ - المكان الذي ينبغي اجراء المقارنة فيه

٥٤ - استنتاج : يجب اجراء المقارنة بين اجر الخدمة المدنية المستخدمة كأداة للمقارنة في مقرها ( اى العاصمة واشنطن في حالة الولايات المتحدة الأمريكية ) واجر الأمم المتحدة في مقرها ( اى نيويورك ) مع الأخذ في الاعتبار الاختلاف في تكلفة المعيشة بين المدينتين ( كما يتبين من الرقم القياسي لتسوية مقر العمل في الأمم المتحدة ) . وينبغي التعبير عن المقارنة بوصفها متوسط النسبة خلال فترة ٢ شهورا اعتبارا من ١ تشرين الاول / اكتوبر الى ٣٠ ايلول / سبتمبر . وكانت النسبة بين اجر الولايات المتحدة في واشنطن ( = ١٠٠ ) واجر الأمم المتحدة في نيويورك ، بحساب متوسطها خلال الفترة ١ تشرين الاول / اكتوبر ١٩٧٥ - ٣٠ ايلول / سبتمبر ١٩٧٦ ، ١٢٢٤ الى ١٠٠ ، ومن الفرق الذى يبلغ ٢٢٤ نقطة تعزى ٩ نقاط الى الاختلاف في تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن وتمثل ١٣٤ نقطة الفرق الحقيقي الذى يزيد به اجر الأمم المتحدة على اجر الولايات المتحدة على اساس مستوى موحد لتكلفة المعيشة .

( الفقرة ١١٧ )

#### ٦ - الفرق بين اجر الأمم المتحدة واجر الولايات المتحدة

٥٥ - استنتاج : عند تحديد مستوى اجر الأمم المتحدة بالنسبة لمستوى اجر الخدمة المدنية في الولايات المتحدة ينبغي ايلاء المراعاة اللازمة للاختلاف بين الخدمتين وبوجه خاص لغلبة طابع الاغتراب على خدمة الولايات المتحدة . وترى غالبية اعضاء اللجنة انه سيكون من غير الملائم تحديد فرق امثل دقيق بين اجر الأمم المتحدة واجر الولايات المتحدة ؛ وانه يجب تحديد المستوى المناسب بصورة عملية ، مع اخذ كافة العوامل ذات الصلة في الحسبان . بيد ان بعض الأعضاء

رأى ان تعتمد اللجنة الى متابعة دراسة مدى استصواب تحديد حدود عليا ودنيا للفرق ، والنظر في هذه المسألة على ابعد حد في عام ١٩٧٧ .

( الفقرة ١٨٤ )

٥٦ - استنتاج : يعتبر المستوى الحالي لأجر الأمم المتحدة مرضيا بالنسبة لأجر الخدمة المدنية في الولايات المتحدة .

٥٧ - توصية : يجب ان توعز الجمعية العامة الى اللجنة ، بوصفها هيئة دائمة ، كي تقيس العلاقة بين مستوى الأجر في الخدمة المدنية الفيدرالية بالولايات المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة قيد النظر المستمر مع ايلاء المراعاة اللازمة لكافة العوامل ذات الصلة . بما في ذلك الاختلافات بين الخدمتين والخبرة التوظيفية . وعندما ترى اللجنة في أى وقت ضرورة اتخاذ تدبير تصحيحي فينبغي عليها اما ان توصي الجمعية العامة باتخاذ مثل هذا التدبير او تعتمد ، اذا اقتضى الأمر اتخاذ تدبير وقائي عاجل بين دورتين للجمعية بغية منع اتساع الفرق بين أجر الأمم المتحدة وأجر الولايات المتحدة على نحو لا مبرر له ، الى اتخاذ تدابير مناسبة بنفسها في إطار تطبيق نظام تسويات مقدار العمل .

( الفقرتان ١٨٨ و ٢٣٤ )

٧ - عناصر الأجر

( أ ) الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين

٥٨ - استنتاج : يجب الابقاء في الوقت الحاضر على نظام الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين ( الفقرة ٢٠٣ )

( ب ) التفريق بين أجور الموظفين المعيلين وغير المعيلين

٥٩ - استنتاج : يتعين اجراء عملية التفاضل بين الأجر الشامل الصافي للموظفين غير المعيلين وللموظفين المعيلين عن طريق معدلات تفاضلية للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين تطبق على مرتب اجمالي موحد وتؤدي الى معدلات تفاضلية في المرتب الصافي ( وليس عن طريق نظام تسويات مقدار العمل كما هو حاصل في الوقت الراهن ) .

( الفقرة ٢٠٧ )

٦٠ - استنتاج : توخيا لزيادة امكانية المقارنة بين اجور الأمم المتحدة واجور الولايات المتحدة يجب زيادة مدى التفاضل بين اجر الموظفين غير المعيلين والموظفين المعيلين مع ارتفاع مستوى المرتبات . وينبغي ان تتراوح النسبة الملائمة بين حوالي ٩٤ الى ١٠٠ عند مستوى ف - ١ و ٩١ الى ١٠٠ عند مستوى وكيل الأمين العام .

( الفقرتان ٢٠٥ و ٢١٤ )

( ج ) تسوية مقر العمل

٦١ - استنتاج : بعد تحقيق التفاضل بالدرجة المنشودة عن طريق تطبيق معدلات تفاضلية للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين ، ينبغي من الآن فصاعدا الحفاظ على التساوى في القوة الشرائية عند كافة فئات تسوية مقر العمل من خلال معدلات لتسويات مقر العمل تمثل عند كل رتبة وكل درجة نسبة مئوية موحدة من المرتب الصافي للموظفين المعيلين وغير المعيلين في كافة فئات تسويات مقر العمل .

( الفقرة ٢١١ )

٦٢ - استنتاج : ينبغي ان يكون معدل تسوية مقر العمل الواجب تطبيقه في الفئات السلبية ( بالخصم ) ٤ في المائة من المرتب الصافي لكل فئة من فئات المرتبات على جميع مستوياتها .

( الفقرة ٢١٨ )

٦٣ - استنتاج : ستقوم اللجنة ، بمساعدة اللجنة الاستشارية المعنية بتسويات مقر العمل باجراء مزيد من الدراسة على ما يلي :

( أ ) إمكانية تعديل نظام تسويات مقر العمل للاستعاضة عن تحرك الأرقام القياسية بمقدار خمس نقاط الذي يبرر اجراء تغيير في فئة تسوية مقر العمل بتحريك بمقدار خمس نقاط مئوية ؛

( ب ) مبررات وضع استثناءات للقاعدة التي تقضي بفترة انتظار مدتها اربعة اشهر في الظروف الخاصة ، مثلا التضخم السريع على نحو غير معتاد .

اذ ان اللجنة لا تجد مبررات مقنعة لاجراء خفض عام في فترة الانتظار البالغة اربعة شهور .

( د ) الاجراء الخاضع للاقتطاع المعاشي

٦٤ - استنتاج : ينبغي ان يظل الحكم الذي وافقت عليه الجمعية العامة بالقرار ١٥٦١ ( د - ١٥ ) المؤرخ في ١٨ كانون الاول / ديسمبر ١٩٦٠ بشأن التسوية الدورية لمستوى الأجر الخاضع للاقتطاع المعاشي فيما يتعلق بموظفي الفئة الفنية وما فوقها ، بتحريك المتوسط المرجح لتسوية مقر العمل ، ساريا ربثما تجرى مزيد من الدراسة .

( الفقرة ٢٢٥ )

( هـ ) مدفوعات نهاية الخدمة

٦٥ - توصية : بغية تقليل الحاجة مستقبلا الى دمج فئات تسوية مقر العمل في المرتب الأساسي ، ان التعبير عن مدفوعات نهاية الخدمة ( منحة الاعادة الى الوطن ، والمدفوعات بدلا من الاجازة السنوية المتراكمة ، وتعويضات انتهاء الخدمة ، وما شاكل ذلك ) التي يجري التعبير عنها استنادا الى الأجر الأساسي ، ينبغي ان يكون على ضوء الأجر الخاضع للاقتطاع المعاشي مطروعا من الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين .

( الفقرتان ٢٢٥ و ٢٤٧ )

( و ) الدمج

٦٦ - توصية : يجب القيام ، بالاقتران مع التغييرات الأخرى في نظام المرتبات التي توصي بها اللجنة في هذا التقرير ، بدمج عدة فئات من تسويات مقام العمل في المرتب الأساسي ؛ وينبغي أن يكون عدد الفئات الواجب دمجها هو العدد اللازم لإعادة الأجر الخاضع للاقتطاع المعاشي الذي علاقته التعادلية العادية بالنسبة للمرتب الإجمالي في ١ كانون الثاني / يناير ١٩٧٧ ( اى اربعمائة فئات وفقاً لمستوى الأجر الخاضع للاقتطاع المعاشي في عام ١٩٧٦ ، على النحو الذي عدل به بتحرك الرقم القياسي للمتوسط المرجح لتسويات مقام العمل ، وخمس فئات إذا ما ظل الرقم القياسي للمتوسط المرجح لتسويات مقام العمل عند ١٢٥ أو أكثر في ايلول / سبتمبر ١٩٧٦ ، ومما يبرر ، في ضوء قرار الجمعية العامة ( ١٥٦١ ) ( د - ١٥ ) زيادة الأجر الخاضع للاقتطاع المعاشي مرة أخرى بنسبة ٥ في المائة تسري اعتباراً من ١ كانون الثاني / يناير ١٩٧٧ ) .

( الفقرات ٢٣٤ و ٢٣٥ و ٢٤٧ )

( انظر ايضاً التوصية في الفقرة ٥٧ اعلاه )

( ز ) جداول الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين وجدول المرتبات وتسويات مقام العمل

٦٧ - توصية : يجب ان تسري الجداول المنقحة لمعدلات الاقتطاعات الإلزامية من الموظفين - من ومعدلات تسويات مقام العمل والمرتبات الإجمالية والصافية ، كما وردت في المرفق السابع ( ا و الثامن عند الاقتضاء ) اعتباراً من ١ كانون الثاني / يناير ١٩٧٧ ) .

( الفقرتان ٢٣٦ و ٢٤٧ )

( ح ) التدابير الانتقالية

٦٨ - توصية : يجب ان يدفع للموظفين الذين تقل اجورهم بموجب الجدول المنقحة عما كانت عليه بموجب الجدول الحالية ، الفرق يوصف ذلك تدبيراً انتقالياً مؤقتاً ؛ ويجب الاذن للجنة بتحديد الوسائل الكفيلة بامتصاص تلك المدفوعات الانتقالية تدريجياً والتخلص منها في النهاية .

( الفقرتان ٢١٩ و ٢٤٧ )

٦٩ - توصية : بغية تفادي التخفيضات في الأجر الخاضع للاقتطاع المعاشي ، يتعين الاحتفاظ مؤقتاً بالجدول المعمول به حالياً للأجور الخاضعة للاقتطاع المعاشي في حالة ما اذا كان اعلى من المستوى المنقح للأجور الخاضعة للاقتطاع المعاشي الى ان يحين الوقت الذي يتم تجاوزه بواسطة المستوى الجديد عقب اجراء تسوية بتحرك الرقم القياسي للمتوسط المرجح لتسويات مقام العمل .

( الفقرتان ٢٤٠ و ٢٤٧ )

( ط ) بدلات الاعالة

٧٠ - توصية : يجب الغاء العلاوة المنفصلة الحالية بالنسبة للزوج المعال او الزوجة المعالة - ( اذا تم دمج مبلغ العلاوة السائدة ، وهو ٤٠٠ دولار في السنة ، في المرتب الأساسي المنقح ) .

( الفقرة ٢٤٨ )

٧١ - استنتاج : لا يوصى في هذا الوقت بأية زيادة في المبلغ الحالي لبدل الأولاد أو بآى نظام لمقايضة البدل آليا . وستعيد اللجنة النظر بصفة دورية في مبلغ البدل وتقدم التوصية المناسبة ، عند الاقتضاء ، الى الجمعية العامة .

( الفقرة ٢٥٦ )

٧٢ - توصية : يجب زيادة مبلغ البدل المخصص للمعال من الدرجة الثانية من ٢٠٠ دولار الى ٣٠٠ دولار في السنة على ان تسرى الزيادة اعتبارا من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٧ .

( الفقرة ٢٦٣ )

#### (ى) استحقاقات الاغتراب

٧٣ - توصية : يتعين تنقيح الجداول المتعلقة بمبالغ منحة الاعداد الى الوطن للموظفين المعيلين وغير المعيلين في الفئة الفنية وما فوقها حسبما هو مبين في الفقرة ٢٧٠ اعتبارا من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٧ .

( الفقرة ٢٧٠ )

٧٤ - استنتاج : لا يوصى بأية تغييرات فيما يتعلق باعتمادات اجازة زيارة الوطن او السفر لزيارة المعالين .

( الفقرة ٢٧٤ )

#### (ك) منحة التعليم

٧٥ - توصية :

( أ ) يجب تنقيح شروط استحقاق منحة التعليم حتى يتمكن الموظف المغترب من المطالبة بنفقات تعليم ابن له في جامعة تقع في بلد مقر عمل الموظف ؛

( ب ) يتعين تنقيح النسبة المئوية للنفقات الواجبة الرد من اعتمادات المنحة على النحو التالي :

النفقات حتى ٢٠٠٠ دولار ..... ٧٥ في المائة

النفقات بين ٢٠٠١ دولار و ٣٠٠٠ دولار ..... ٥٠ في المائة

النفقات بين ٣٠٠١ دولار و ٤٠٠٠ دولار ..... ٢٥ في المائة

( ج ) تجب زيادة المبلغ الثابت المسموح به لنفقات الاقامة في حالة الانتظام في مؤسسة تعليمية تقع خارج مقر العمل وحيث لا توفر المؤسسة الاقامة الداخلية من ٦٥٠ دولار الى ٧٥٠ دولار .

( الفقرات ٢٨١ و ٢٨٦ و ٢٨٩ و ٢٩٢ )

٧٦ - استنتاج : لا توصي اللجنة باجراء أى تغيير في الحد العمري الحالي لاستحقاق منحة التعليم لكنها قد تبحث المسألة من جديد في موعد ما يكون مناسباً في المستقبل . وستعود الى الاحتياجات الخاصة للموظفين الميدانيين فيما يتصل بتعليم أبنائهم في سياق دراستها لشروط الخدمة في الميدان ، وستبحث كذلك من جديد الحالة الخاصة المتعلقة بالأبناء المعوقين .

( الفقرات ٢٨٢ و ٢٩٠ و ٢٩١ )

( ل ) الاستحقاقات عند التعيين أو تغيير مقر العمل أو انتهاء الخدمة

٧٧ - استنتاج : لا يوصي بإجراء أى تغيير فيما يتعلق بدرجة السفر أو منحة الاستقرار أو نفقات النقل . ولا يوصي بإجراء أى تغيير في مبالغ أو شروط بدل التكاليف لكن اللجنة ستستعرض المعدلات عند الاقتضاء .

٧٨ - توصية : يتعين تنقيح شروط ومعدلات تعويضات إنهاء الخدمة على أن تسرى ، كما وردت في الفقرة ٣٠٩ ، اعتباراً من ( كانون الثاني / يناير ١٩٧٧ ) .

( الفقرة ٣٠٩ )

٧٩ - توصية : ينبغي استحداث " منحة نهاية الخدمة " تكون واجبة الدفع بالمبالغ والشروط الواردة في الفقرة ٣١٤ للموظف المعين بعقد محدود الأجل ولا يجدد عقده بعد اكماله ست سنوات من الخدمة المتصلة شريطة ألا يكون قد تلقى عرضاً بالتجديد ورفضه .

( الفقرة ٣١٤ )

( م ) الحوافز على تعلم اللغات

٨٠ - استنتاج : ستقوم اللجنة ، في أقرب فرصة ، باستعراض مسألة الحوافز على تعلم اللغات ، التي يجرى توفيرها في الأمانة العامة للأمم المتحدة عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٤٨٠ ب٤ ( د - ٢٣ ) ( الفقرة ٣٢٠ )

( ن ) شروط الخدمة في الميدان

٨١ - استنتاج : ستجرى اللجنة ، في أقرب فرصة ، دراسة شاملة للشروط المناسبة للخدمة الميدانية .

( الفقرة ٣٢٧ )

دال - فئة الخدمات العامة

٨٢ - استنتاج : لا تستطيع اللجنة ، وهي لم تبحث بعد المشاكل الناشئة عن تطبيق المبدأ القائل بوجوب تحديد أجر فئة الخدمات العامة بالمقارنة بأفضل الشروط السائدة في كل مقرر ، أن تبدى أى رأى في المبدأ ذاته . وستقوم ، ببحث المسألة بالتفصيل في عام ١٩٧٧ عملاً بالمادة ١٢ من نظامها الأساسي كما تحتفظ بإمكانية تقديم توصيات فيما بعد ، إلى الجمعية العامة بشأن المبدأ العام إذا رأت ذلك مناسباً على ضوء المزيد من الخبرة في هذا المجال .

( الفقرة ٣٣٧ )

٨٣ - استنتاج : ينبغي مواصلة تحديد بدلات فئة الخدمات العامة وسائر استحقاقاتها ( التي تشكل جزءاً من الأجر ) بالمقارنة بالشروط المحلية في كل مقر عمل . وستحدد اللجنة ، تبعاً لذلك ، الطرق التي يطبق بها هذا المبدأ ، بالإضافة إلى تلك المتعلقة بالمرتبات ، وفقاً للمادة ١١ من



نظامها الأساسي ، وستدرس وتحدد معدلات بدلات فئة الخدمات العامة في مقار عمل معينة عند ما توصي بجدول مرتبات فئة الخدمات العامة في تلك المقار ( او تحدد ها بناء على الطلب ) وفقاً للمادة ١٢ من نظامها الأساسي .

( الفقرة ٣٣٨ )

٨٤ - توصية : ريثما يتم الحصول على نتائج من الدراسة الجديدة التي تجريها اللجنة عن أجر فئة الخدمات العامة ، وتفاديا لحدوث أى انخفاض ، في غضون ذلك ، في مستوى أجر فئة الخدمات العامة الخاضع للاقتطاع المعاشي قد ينجم عن تطبيق المعدلات المنقعة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين الموصى بها للفئة الفنية وما فوقها على مرتبات فئة الخدمات العامة ، يتعين ، كتدبير مؤقت ، استمرار المعدلات الحالية للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين ، على فئة الخدمات العامة .

( الفقرة ٣٤٤ )

هـ - موجز ما يترتب من آثار على الميزانية

٨٥ - تقدر النفقات الإضافية للتدابير التي أوصت بها اللجنة ، بالنسبة لجميع المنظمات الداخلة في النظام الموحد وجميع مصادر الأموال ، على النحو التالي :

مع الدمج في المرتب الأساسي

اربع فئات من فئات : خمس فئات من فئات  
تسويات مقار العمل تسويات مقار العمل

( أ ) التغييرات في جداول المرتبات

الاقتطاعات اللازمة من مرتبات الموظفين  
وتسويات مقار العمل

' ١ ' صافي الزيادات في نفقات المرتبات  
وتسوية مقر العمل .....

٢ ٣٧٠ . . . . ١ ٩٦٨ . . . .

' ٢ ' زيادة نفقات مدفوعات نهاية الخدمة

٢ . . . . . ١ ٦٠٠ . . . .

المجموع الفرعي ، نفقات مستمرة

٤ ٣٧٠ . . . . ٣ ٥٦٨ . . . .

' ٣ ' نفقات غير متكررة

٤٢٠ . . . . ٤٨٠ . . . .

( مدفوعات انتقالية ) .....

المجموع الفرعي ، البند ( أ )

٤ ٧٩٠ . . . . ٤ ٠٤٨ . . . .

لعام ١٩٧٧ .....

١ ٥٠٠ . . . . ١ ٥٠٠ . . . .

( ب ) منحة التعليم .....

٥٨ . . . . ٥٨ . . . .

( ج ) علاوة المعالين من الدرجة الثانية .....

٥٠ . . . . ٥٠ . . . .

( د ) تعويضات انتهاء الخدمة .....

( هـ ) منحة انتهاء الخدمة للموظفين المعيّنين

٣ ٥٠٠ . . . . ( أ ) ٣ ٥٠٠ . . . .

بمعقود محددة الأجل .....

٩ ٨٩٨ . . . . ٩ ١٥٦ . . . .

المجموع ، النفقات الإضافية لعام ١٩٧٧

( أ ) يستند التقدير العام الى البيانات الشاملة المتعلقة بنوع العقد ومدة الخدمة ،  
واستبدال الموظفين ؛ اما التقديرات التفصيلية القائمة على اساس الخبرة الفعلية لعدم تجديد  
العقود المحددة الأجل في عام ١٩٧٥ فيجرى الحصول عليها من المنظمات .



### الفصل الثالث

#### الخدمة المدنية الدولية

٨٧ - ان " نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات والمزايا الأخرى " ، الذي يعنى به هذا الاستعراض ، تطبقه الأمم المتحدة ذاتها والهيئات الأخرى التابعة للجمعية العامة (٢٦) ، والوكالات المتخصصة العشر التي قبلت النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية (٢٧) ، والوكالة الدولية للطاقة الذرية ومجموعة الاتفاق العام بشأن التعريفات الجمركية والتجارة . ولا يطبق النظام من قبل منظمتي " مجموعة واشنطن " ، اللتين تطبقان نظاما للمرتبات خاصا بهما (٢٨) .

٨٨ - ويبلغ مجموع الموظفين في تلك المنظمات نحو ٤٠٠٠٠ موظف وموظفة ، (٢٩) ينتمون الى أكثر من ١١٠ جنسيات مختلفة ، ويضمون مجموعة متنوعة كبيرة من المهن والفئات المهنية ، فمنهم الاقتصاديون ، والاحصائيون ، ورجال القانون ، والعلماء والمهندسون من أنواع عديدة ، والمهندسون الزراعيون ، والأطباء البشريون ، والمربون ، والاداريون من جميع الأنواع ، والمترجمون ، والمترجمون الشفويون ، وخبراء المكتبات ، والكتابة ، والطابعون والتقنيون ، والعمال اليدويين ، وكثيرون فيهم .

٨٩ - ويعمل هؤلاء الموظفون في ما يزيد عن ٤٠ بلدا واقليما في جميع أنحاء العالم وفي ما يقرب من ٧٠٠ مقر عمل مختلف توجد في تلك البلدان . ويعمل ما يقرب من ٤٤ في المائة منهم في مكاتب مقر المنظمات ؛ ويعمل ٣١ في المائة منهم في مكاتب دائمة أخرى ( مكاتب اقليمية أو مكاتب مناطق ، ومكاتب اتصال ، وما الى ذلك ) ؛ ويعمل ٢٣ في المائة منهم في مشاريع ميدانية ، تكون أحيانا في

(٢٦) هذه الهيئات تشمل : برنامج الامم المتحدة الانثائي ، ومؤسسة الأمم المتحدة لرعاية الطفولة ، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ، ومنظمة الأمم المتحدة للانماء الصناعي ، وبرنامج الأمم المتحدة لشؤون البيئة ، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث ، ووكالة الأمم المتحدة لغاثرة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى .

(٢٧) هذه الوكالات هي : منظمة العمل الدولية ؛ ومنظمة الامم المتحدة للأغذية والزراعة ؛ منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ؛ ومنظمة الصحة العالمية ؛ ومنظمة الطيران المدني الدولي ؛ واتحاد البريد العالمي ؛ والاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية ؛ والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية ؛ والمنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية ؛ والمنظمة العالمية للملكية الفكرية .

(٢٨) هاتان المنظمتان هما : المصرف الدولي وصندوق النقد الدولي .

(٢٩) جميع الاحصاءات ( فيما عدا الخاصة بالجنسية وتكاليف الموظفين ) مأخوذة من الاحصاءات التي أعدها مصرف بيانات الموظفين المحضرة الكترونيا التابع للجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ، عن الوضع في ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٥ .

عاصمة البلد الذى يكلفون بالعمل فيه ، ولكنها غالباً ما تكون في أماكن نائية . ويعمل ما يقل عن ١٥ في المائة منهم في مقر الأمم المتحدة بنيويورك ( انظر المرفق الثالث ، الفرع ألف ) .

٩٠ - ويعمل نحو ٤٥ في المائة من هؤلاء الموظفين في الأمم المتحدة و ٥٥ في المائة منهم في الوكالات المتخصصة ( انظر المرفق الثالث ، الفرع با\* ) .

٩١ - وتدفع مرتبات أربعة وخمسين في المائة منهم من الميزانيات العادية للمنظمات ؛ وتمول مرتبات ٢٥ في المائة منهم من التبرعات المقدمة الى الأمم المتحدة من الأموال الاستثمارية ، والمنح ، والترتيبات ( الأموال ) الواجبة الرد ( انظر المرفق الثالث ، الفرع جيم ) .

٩٢ - و ٤٤ في المائة ( أى ١٧ ٨٨٣ موظفاً ) منهم مصنّفون في الفئة الفنية وما فوقها ، و ٥٦ في المائة في فئة الخدمات العامة ( للاطلاع على وصف هاتين الفئتين ، انظر الفقرات ٩٩ و ١٠٠ و ١٠٤ ) .

٩٣ - ويرد في المرفق الثالث ، الفرع دال ، توزيع موظفي الفئة الفنية وما فوقها بحسب الرتب . وثلاث هؤلاء معيّنون لمدد غير محدودة أى بتعيينات دائمة وغير محددة المدة ، وثابتة ، وما السى ذلك ) ، أما الثلثان الباقيان فهم معيّنون لمدد محدودة ؛ وفيما يتعلق بالموظفين العاملين في المقار والمكاتب الدائمة الأخرى ، فان نسبة المعيّنين لمدد غير محدودة هي ٥٤ في المائة ( انظر المرفق الثالث ، الفرع ها\* ) . والتوزيع بحسب طول مدة الخدمة هو كما يلي :

#### في المائة

٥٠	أقل من ٥ سنوات
٢٢	٥ سنوات الى أقل من ١٠ سنوات
١٢	١٠ سنوات الى أقل من ١٥ سنة
٧	١٥ سنة الى أقل من ٢٠ سنة
٤	٢٠ سنة الى أقل من ٢٥ سنة
٥	٢٥ سنة فما فوق

والتوزيع بحسب السن كما يلي :

#### في المائة

٤٦	أقل من ٣٠ سنة
١٠٢	٣٠ سنة الى أقل من ٣٥ سنة
١٣٣	٣٥ سنة الى أقل من ٤٠ سنة
١٥	٤٠ سنة الى أقل من ٤٥ سنة
١٨١	٤٥ سنة الى أقل من ٥٠ سنة
١٩١	٥٠ سنة الى أقل من ٥٥ سنة
١٤٣	٥٥ سنة الى أقل من ٦٠ سنة

في المائة

٤٩

٦٠ سنة الى أقل من ٦٥ سنة

٥٠

٦٥ سنة فما فوق

٩٤ - و ٩٠ في المائة من موظفي الفئة الفنية من المغتربين ، أى أنهم يعملون خارج وطنهم ؛ وفيما يتعلق بالموظفين العاملين في المقار والمكاتب الدائمة الأخرى فان نسبة المغتربين منهم تبلغ ٨٥ في المائة .

٩٥ - وتبلغ نسبة الموظفات في الفئة الفنية وما فوقها ٢٥ في المائة ؛ وفي الرتب الفنية ف - ٥ وما فوقها ، تقل نسبة النساء عن ١ في المائة .

٩٦ - وكان مجموع عدد الموظفين الجدد الذين عينوا في الفئة الفنية وما فوقها أثناء سنة ١٩٧٥ هو ٣٧٩٢ موظفا ، وبلغ عدد حالات انتهاء الخدمة ٢٥٩٥ . وكان معدل الاستبدال ( ويحصل عليه بقسمة عدد حالات انتهاء الخدمة على عدد الموظفين في بداية العام ) ١٥ في المائة ( وكان هذا المعدل فيما يتعلق بفئة الخدمات العامة ٩ في المائة ) .

٩٧ - وكان عدد موظفي الفئة الفنية الذين يتقاضوا بدل زوج عن زوج معال ٣٩٠٣٠ ١٣ موظفا ، أو ٧٣ في المائة . وكان عدد الأولاد المعترف بهم بوصفهم معالين من أجل منح بدلات الأولاد ٢٣٢٥٣ ولدا ، أو ما متوسطه ١٣ لكل موظف .

٩٨ - ويبلغ مجموع تكاليف الموظفين لعام ١٩٧٦ ( بما في ذلك المرتبات والبدلات وغير ذلك من الاستحقاقات وتكاليف الموظفين غير المباشرة التي حملت على الميزانيات العادية لمنظمات النظام الموحد نحو ٨٠٠٠٠ ١٦٠ ٦١٨ دولار ، أو ٧١٥ في المائة من مجموع الميزانيات العادية ( ٣٥٨ ٠٠٠ ٨٦٤ دولار ) .

## الفصل الرابع

### هيكل الفئات والرتب

#### ألف - هيكل الفئات

#### نبذة تاريخية

٩٩ - ان التقسيم الحالي لموظفي منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة الى فئتين يرجع تاريخه من الناحية الرسمية الى عام ١٩٥١ ، وان كان المبدأ قد استقر بالفعل في وقت سابق لذلك التاريخ على أنه ينبغي اختيار الموظفين للرتب الكتابية واليدوية محليا ودفع مرتباتهم وفقا للمعايير المحلية ، ففي حين ينبغي اختيار موظفي الرتب الفنية ودفع مرتباتهم وفقا لنظام دولي عالمي . وبرغم تمايز الفئتين ( الفئة الفنية وما فوقها ؛ وفئة الخدمات العامة ) من حيث طبيعة واجباتهما ومسؤولياتهما ، فقد كان التصور بالنسبة لهما يستند من الناحية الأساسية الى معيار التوظيف هل هو دولي أم محلي ، ومن ثم دفع المرتبات هل يتم وفقا لنظام دولي أم محلي . وقد أيدت لجنة عام ١٩٥٦ لاعادة النظر في نظام المرتبات هذا الهيكل ؛ فقد درست امكانية ضم وظائف كانت تتسم أساسا بطابع تقديم الخدمات ، ويتم اختيار الموظفين لها في معظم الحالات على أساس محلي أو شبه محلي ، الى فئة خدمات عامة موسعة ، أو فئة خاصة للخدمات ، الا أنه لم يتم اتخاذ اجراء في هذا الشأن ( ٣٠ ) .

١٠٠ - وأشارت اللجنة الخاصة للفترة ١٩٧١ - ١٩٧٢ الى أن التمييز بين الفئتين يتعلق بما يلي :

( أ ) طبيعة الوظائف التي تشملها ؛

( ب ) طريقة التوظيف ؛

( ج ) طريقة تحديد شروط الخدمة .

وأشار تقرير اللجنة الى تفسيرات عديدة ممكنة هي : وضع هيكل جديد ووحيد للتصنيف ؛ استحداث فئة خاصة للخدمات ؛ تقسيم الفئة الفنية الى مجموعتين متمايزتين على أساس امكانية النقل من مجموعة الى أخرى ؛ ايجاد فئة خاصة للغات ؛ استحداث فئات للخدمة الاقليمية ؛ تحويل الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة الى فئة للخدمة الدولية وفئة للخدمات العامة المحلية . ورفضت اللجنة جميع هذه الامكانيات وخلصت الى أن التقسيم الى فئتين رئيسيتين سليم وأن أى تغيير في ذلك الهيكل لن يمكن المنظمات من الوفاء بشكل أفضل بمتطلباتها الحالية والمتوقعة من القوى العاملة ( ٣١ ) .

---

( ٣٠ ) انظر المرفق الأول . وتوخيا للسهولة ، جمعت المراجع الوثائقية الاحالات لتقارير

هيئات الاستعراض السابقة في المرفق الأول .

( ٣١ ) انظر المرفق الأول .

## آراء المنظمات والموظفين

١.١ - قامت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية بدراسة ثلاثة جوانب من المسألة من جديد ، في تقريرها المرفوع الى اللجنة .

١.٢ - ونذرت اللجنة أنه قد أوصى مرات عديدة ومن قبل جهات عديدة بدمج الفئتين الحاليتين في فئة وحيدة وذلك ، أساسا ، " من أجل ازالة استياء موظفي فئة الخدمات العامة ازا ما يعتبرونه معاملة من الدرجة الثانية " . وأشارت الى أنه وان كان من الممكن ايجاد نظام لتسمية الرتب يخفي وجود فئتين أو أكثر ، فالمحك الرئيسي هو ما اذا كان سيتسنى تطبيق سياسة وحيدة للتوظيف والمكافأة على الموظفين برمتهم أم لا . فاختيار الموظفين لجميع الوظائف على اساس عالمي من شأنه أن يكون معقدا ، وغير عملي ، وباهظ التكاليف دون داع ؛ أما السياسة العكسية التي تتمثل في اختيار جميع الموظفين محليا فستتعارض مع الدور الذي تقوم به منظمة دولية . وبالإضافة الى ذلك ، فان مفهوم الفئة الوحيدة سيستلزم انتقالا حقيقيا ، طيلة مدة الخدمة ، من المستويات الدنيا الى المستويات العليا دون وجود عوائق رسمية في أية مرحلة ، وهو ما لا يمكن التوفيق بينه وبين متطلبات التوزيع الجغرافي . والاحراج الذي اتخذه المصرف الدولي مؤخرا بإعادة تسمية جميع رتبته على شكل سلسلة وحيدة من الرتب من ألف الى فاء لم يؤد ، في الواقع ، الى تشكيل فئة جديدة وحيدة ؛ فقد استمرت تطبيق سياسات مختلفة للتوظيف والاحراج على مجموعات الرتب المقابلة للفئتين السابقتين . ومن ثم خلصت لجنة التنسيق الادارية الى أن مفهوم الفئة الوحيدة يتعارض مع متطلبات المنظمات ولا ضرورة لمواصلة بحثه .

١.٣ - ثانيا ، درست لجنة التنسيق الادارية مجددا الحجج المؤيدة لتوسيع فئة الخدمات العامة بأن تضم اليها بعض الوظائف التي تشملها الفئة الفنية بسبب طبيعتها واجباتها ومستوى مسؤولياتها ، ولكنها تشغل في العادة ، لأسباب عملية ، بموظفين يتم اختيارهم محليا ويحملون جنسية البلد الذي يوجد به مقر العمل ( ومثال ذلك الوظائف الاشرافية المختصة بصيانة المباني والمعدات ، والنقل واللوازم ، والطباعة واستنساخ الوثائق ) . وكما ترى لجنة التنسيق الادارية ، فان مزايا مثل هذا التدبير هي كما يلي : ( أ ) استبعاد بعض وظائف من الفئة الفنية لا تفي بشكل كامل بالمعايير الخاصة بتلك الفئة ؛ ( ب ) تحسين احصاءات التوزيع الجغرافي بخفض عدد مواطني البلد المضيف الشاغلين للرتب الفنية ؛ ( ج ) امكانية اتاحة بعض الفرص الاضافية للترقية لموظفي فئة الخدمات العامة . ومن الناحية الأخرى ، اشارت لجنة التنسيق الادارية الى أن عدد الوظائف التي قد تتأثر بذلك صغير نسبيا ( من مائة الى مائتي وظيفة ، من مجموع وظائف الفئة الفنية البالغ ١٧٥٠٠ ) ؛ ولن يترتب على ذلك أي وفر ، حيث أنه من المفترض أنه سيتمعين جعل مرتبات هاتين الرتبتين الجديدتين تزيد عن اعلى مستويات خالية لفئة الخدمات العامة ، التي تعادل بالفعل في بعض مقار العمل مرتبات الرتبة الفنية ف - ٢ أو ف - ٣ من حيث القيمة بالدولار ؛ ولا شك أن الاعتراضات على استبعاد عدد من الوظائف من نطاق التوزيع الجغرافي ، التي اثيرت عندما سيق النظر في الاقتراح من جانب الجمعية العامة في عامي ١٩٥٠ و ١٩٥٦ ومن جانب اللجنة الخاصة في الفترة ١٩٧١ - ١٩٧٢ ، ستثار من جديد . ومن ثم خلصت لجنة التنسيق الادارية الى أنه ولئن كان المفهوم يعتبر أمرا منطقيا فهو لن يؤدي الى اكتساب مزايا اضافية من شأنها أن ترجح كفة المساويى المسرودة اعلاه .



١٠٤- وأخيرا ، فبرغم ان امكانية زيادة تضيق نطاق الفئة الفنية أو الدولية قد استطلعت من وقت الى آخر ، فان لجنة التنسيق الادارية ، توخيا لحصر عدد الوظائف التي تسرى عليها المرتبات الدولية الشاملة ، رأت أنه ينبغي أن يستمر شمول الفئة لوظائف :

( أ ) تكون لها اختصاصات متعلقة بالأنشطة الفنية ( البرنامجية ) والادارية للمنظمات ، وخدمات الادارة العامة واللغات ؛

( ب ) ويستلزم أداؤها خلفية جامعية أو مهنية ، أو خبرة معادلة ؛

( ج ) وينبغي أن يكون التوظيف فيها ، بمقتضى طبيعة المنظمات ، على أساس عالمي ، مع اتباع توزيع جغرافي مناسب .

١٠٥- وكرر اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ، في مذكرته المرفوعة الى اللجنة ، الاعراب عن رأيه القائل بأن تقسيم الموظفين الى فئتين عقبة تحول دون تحقيق الهدف المتعلق بايجاد خدمة مدنية دولية وحيدة وموحدة . فالموظفون يبدون الاستياء ازاء بوصفه تمييزا طبقيا ؛ وهو قد أدى الى نواح من عدم العدالة في التصنيف ، والاجر ، والمزايا الاجتماعية ؛ وساهم في وجود تشديد زائد على المؤهلات الجامعية والخط من قدر الخبرة ؛ كما ساعد على الحد من فرص الانماء الوظيفي بالنسبة للموظفين . ولا حظ اتحاد رابطة موظفي الخدمة المدنية الدولية ان الخدمات المدنية القومية في عدد من البلدان قد وحدت الهياكل ؛ وان تلك التقسيمات التقليدية تواجه اعتراضات متزايدة في البلدان التي مازال هيكل الخدمة المدنية يقوم فيها على الطبقات . وفي حين سلم الاتحاد بأن وضع هيكل موحد لخدمة دولية عالمية يشير صعاب كبيرة ، فقد حث على مواصلة دراسة الموضوع . وأشار الاتحاد اعتراضات متعلقة بالمبدأ ، وذات صفة عملية ، على السواء ، ازاء امكانية انشاء فئة خدمات محلية ؛ فذلك من شأنه تضيق نطاق التوظيف الدولي وانتهاك مبدأ تساوى الاجور لقاء الأعمال المتساوية . ونظرا لأن المشكلة هي أن وظائف معينة قد صُنفت في إحدى الفئتين في حين أن الصحيح أن تكون في الفئة الأخرى ، فان الاتحاد يرى أن الحل يتشمل في ايجاد تصنيف أكثر دقة عن طريق بذل مزيد من العناية في تقييم الأعمال . وذكر الاتحاد ان ضم وظائف الى فئة الخدمات العامة تكون في الواقع ذات طابع فني لا يخلق نواح من عدم المساواة فحسب ، وانما هو أيضا أمر تلجأ اليه بعض المنظمات كوسيلة للتحويل على متطلبات التوزيع الجغرافي .

١٠٦- وأثناء نظر اللجنة للمسألة ، تم الاتفاق بشكل عام على أنه برغم احتمال وجود مزايا معينة من الناحية النظرية في ادماج الفئتين الحاليتين ( الفئة الفنية وما فوقها ؛ وفئة الخدمات العامة ) في فئة واحدة ، فان ما يوجد بينهما من اختلافات من ناحية الواجبات والمسؤوليات ، تنعكس في وجود سياسات مختلفة للتوظيف وطرق مختلفة لتحديد المرتبات ، هو من الأهمية بحيث يحول دون تحقيق هذا الادماج من الناحية العملية . وأشار بعض الأعضاء مع الارتياح الى أن الفئتين ليستا تقسيمين محكمين وان الترقية من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية أمر ممكن ؛ وأبدى غيرهم شكوكهم ازاء ما لهذه الترقيات من آثار على التوزيع الجغرافي ( على سبيل المثال ، ان هذه الترقيات تحد من فرص دخول الفنيين الشبان من الجنسيات المعنية الى الامانات ) وذكروا انهم يرون انه ينبغي النظر الى الفئتين على اعتبار انهما يشكلان سلكين منفصلين . وتساءل أحد الأعضاء ، مشيرا الى التداخل من

حيث الأجر بين الفئتين ، عن كيفية التوفيق بين مبدأ تساوى الأجور لقاء الأعمال المتساوية وبين كون ان الموظف في أعلى رتبة من فئة الخدمات العامة يتقاضى ، في بعض مقار العمل ، اجرا صافيا يعادل الاجر الصافي للرتبة الفنية ف - ٢ أو ف - ٣ وأجرا خاضعا للاقتطاع المعاشي يعادل أجر حتى أعلى الرتب الفنية . وردا على ذلك ، لاحظ ممثل اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أن وجود شيء من التداخل لا يعد خطأ بالضرورة ، وان كان مداه ، وخاصة من حيث الأجر الخاضع للاقتطاع المعاشي ، يتعرض للتشويه بفعل عامل سعر الصرف بوجه خاص ؛ وأضاف أن المنظمات عاكفة على دراسة معايير التصنيف للتدبير بين الرتب العليا من فئة الخدمات العامة والرتب الدنيا من الفئة الفنية . وأشارت اللجنة الى أن الموضوع يستدعي اجراء مزيد من الدراسة في تاريخ لاحق .

٧ . ١- وأشارت اللجنة الى مسألة أخرى تستحق مزيدا من الدراسة هي التناسب الأمثل بين عدد وظائف فئة الخدمات العامة والوظائف الفنية .

٨ . ١- وطرحتم اسئلة عن وجود وظائف " فنية محلية ( او قومية ) " ، في برنامج الاسم المتعددة الانمائي ومؤسسة الامم المتحدة لرعاية الطفولة ، يقوم شاغلوها بمهام فنية ولكن يتقاضون أجورهم وفقاً للمعايير المحلية بدت نفسى جداول مرتبات فئة الخدمات العامة أو امتداد لها . وقد اعترفت اللجنة الخاصة للفترة ١٩٧١ - ١٩٧٢ بما يقوم به الفنيون المحليون من أعمال قيمة وبالمزايا العملية لهذا التنظيم ومن ثم أوصت بالابقاء عليه ريثما تجرى اللجنة بشأنه مزيد من الدراسة ، بشرط ألا تجرى مثل هذه التعيينات الا على اساس محدد المدة (٣٢) . ووصف اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية هذا التنظيم بأنه تمييز يقوم على الجنسية ، من حيث أن هؤلاء الموظفين يتقاضون في معظم مقار العمل اجورا تقل عن اجور زملائهم من الفنيين الدوليين الذين يؤدون مهام مماثلة . وأعلنت اللجنة بأن عدد هذه الوظائف قليل ولكنها حيثما وجدت ثبت انها تقوم بدور نافع . واتفق رأى اللجنة على أنها ينبغي أن تقوم باجراء مزيد من الدراسة للمسألة في أقرب وقت ممكن .

٩ . ١- ووافقت اللجنة على أن الآثار العملية والمالية لتحويل وظائف معينة توجد الآن في الفئة الفنية الى فئة خدمات محلية أو الى فئة خدمات عامة موسعة ستكون محدودة بحيث لا تبرر اجراء أى تغيير في الوقت الحالي . كما وافقت على أن تقوم في وقت لاحق ، في اطار مهامها المتعلقة بتصنيف الأعمال ، بدراسة الزعم القائل بأنه توجد في بعض المنظمات وظائف تندرج في احدى الفئتين في حين أن الصحيح أنها ينبغي أن تصنف ، بمقتضى طبيعة مسؤولياتها والمؤهلات التي يشترط توافرها فيمن يشغلونها ، في الفئة الأخرى .

### الخلاصة

١١ . ١- لذلك خلصت اللجنة الى أنه ينبغي عدم اجراء أى تغيير في الهيكل الحالي للفئتين . وأشارت الى المواضيع الأربعة المذكورة في الفقرات ١٠٦ الى ١٠٩ اعلاه بوصفها مواضيع تستحق مزيدا من الدراسة

## باء - هيكل الرتب

### نبذة تاريخية

١١- ان الهيكل الحالي لرتب الفئات الفنية وما فوقها ( ٣٣ ) هو نتيجة لتوصيات لجنة الخبراء المعنية بنظم المرتبات والبدلات والجازات ( ٣٤ ) ويطبق بشكل متماثل في النظام الموحد برتمه ، باستثناء وجود رتبة ف-٦ في احدى المنظمات ، مستوى مرتبتها يماثل مستوى مرتب الرتبة مد - ١ . ومن الناحية الأخرى ، فان عدد الرتب الموجودة في فئة الخدمات العامة يختلف من مقر عمل الى آخر وفقا للحاجات والممارسات المحلية .

١٢- وألمح الى اللجنة الخاصة للفترة ١٩٧١ - ١٩٧٢ عن وجود حاجة الى رتبة ثالثة من مستوى المدير ( مد - ٣ ) ، الا أن اللجنة لم تجد مبررا لهذا الاقتراح ( ٣٥ ) .

### آراء المنظمات والموظفين

١٣- انتهت لجنة التنسيق الادارية الى اللجنة علما بأن بعض المنظمات تعتقد بأنه ستكون هناك فائدة في تقسيم النطاق الحالي للرتب الخمس في الفئة الفنية الى ست رتب ؛ فهي تعتقد بأن موظفيها الفنيين ينقسمون الى ست مستويات مختلفة من المسؤولية على الأقل يمكن تحديدها بوضوح وأن تصنيف الوظائف سيصبح أمرا سهلا اذا تم التسليم بذلك في هيكل التصنيف على أن لجنة التنسيق الادارية لم تعتبر أن هذه المشكلة على درجة من الالحاح تكفي لتبرير اعادة تشكيل نظام جداول الرتب والمرتبات بدافع من ذلك السبب وحده ، مع ما ستؤدي اليه اعادة التشكيل من تعقيدات اضافية لدى اجراء المقارنات اثناء الاستعراض الحالي . واقترحت ايضا أنه ينبغي أن يتم في وقت مناسب استعراض عدد الدرجات في كل رتبة ، مع امكان زيادة المدة المطلوبة للترقية من درجة الى الدرجة التي تليها في الدرجات العليا .

١٤- وتشكك اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية في وجود حاجة أو منفعة في استحداث رتبة اضافية في اطار النطاق الحالي للفئة الفنية المكون من خمس رتب ؛ ذلك أنه من الصعب بالفعل في عديد من الحالات التمييز بوضوح بين مستويات الرتب الحالية . وأعرب الاتحاد عن اعتقاده بأن شغل الدرجات العليا ينبغي أن يكون مفتوحا بشكل دائم للأشخاص المنوط بهم أعمال ذات مسؤوليات

- 
- ( ٣٣ ) خمس رتب فنية ( ف-١ الى ف-٥ ) يعامل بعضها في بعض المنظمات بوصفها رتبا مزدوجة ؛ ورتبتا مدير ( مد - ١ ومد - ٢ ) ؛ ومساعد أمين عام ( أو مساعد مدير عام ) ؛ ووكيل أمين عام ( أو وكيل مدير عام ) .
- ( ٣٤ ) انظر المرفق الأول .
- ( ٣٥ ) المرجع نفسه .

كبيرة أو صعوبة من الناحية الفنية وليست ذات طابع إداري . وفي ضوء التشديد المتزايد في الخدمة المدنية الدولية ، مثلها في ذلك مثل الخدمات المدنية القومية ، على العمل التقني الذي يتطلب توفر مستوى أعلى ، بكثير ، من الكفاءة المتخصصة في عدد أكبر ، بكثير ، من مختلف المهن ، فإن هؤلاء الأشخاص ينبغي أن يشجعوا على الاستمرار في العمل التقني بدلا من إجبارهم ، من أجل مستقبلهم الوظيفي ، على شغل وظائف إدارية لا يصلحون لها في كثير من الأحيان . ومن ثم اقترح اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية تعميم الممارسة التي تجرى عليها منظمة الصحة العالمية بتصنيف الوظائف في الإدارات العالية المستوى بوصفها ف-٦ ، مع منحها مكافآت مالية تعادل مزايا الرتبة مد - ١ ، بالإضافة إلى النظر في إيجاد رتبة جديدة هي ف-٧ ، تعادل رتبة مد - ٢ . وأيد الاتحاد زيادة عدد الدرجات الموجودة في رتب معينة ، بشرط أن يشكل ذلك توسيعا حقيقيا للرتبة .

#### نظر اللجنة في المسألة

١١٥- أعرب أعضاء اللجنة ، أثناء المناقشات ، عن تفضيلهم لعدم إجراء أى تغيير في الوقت الراهن في عدد الرتب الموجودة في الفئة الفنية . واقترح بعض الأعضاء أنه ينبغي إعادة دراسة التناسب بين مستويات أجور الرتب ، وكذلك عدد الدرجات الموجودة في كل رتبة والنقطة التي تتداخل فيها درجات إحدى الرتب مع درجات الرتبة الأعلى التالية . وأشار إلى أن الترقية في منظومة الأمم المتحدة إلى رتبة أعلى تتقرر ، بوجه عام ، على أساس الجدارة ( وليس على أساس طول مدة الخدمة ) وتخضع لتوفر وظيفة خالية من الرتبة الأعلى التالية .

#### الخلاصة

١١٦- اتفق رأى اللجنة على أنه لا ينبغي إجراء أى تغيير في عدد الرتب الموجودة في الفئة الفنية وما فوقها . ولاحظت ضرورة إجراء مزيد من الدراسة لامكانية التوسع في الممارسة الموجودة بالفعل في منظمة الصحة العالمية والخاصة بتسمية وظائف فنية معينة ذات مستوى عال جدا ، تفوق المستوى ف-٦ ، ولكنها غير مكلفة بمسؤوليات إدارية ، بوصفها ف-٦ ، على أن يكون مستوى مرتبتها نفس مستوى مرتب الرتبة مد - ١ .

١١٧- لاحظت اللجنة أيضا إجراء مزيد من الدراسة لمسألة إمكانية زيادة عدد الدرجات في بعض الرتب ، مع إمكان زيادة طول مدة الخدمة اللازمة للترقية إلى الدرجات الأعلى .

## الفصل الخامس

### الفئة الفنية وما فوقها

#### ألف — المبدأ العام لتحديد شروط الخدمة

#### نبذة تاريخية

١١٨ — أوصت اللجنة التحضيرية للأمم المتحدة في عام ١٩٤٥ "بأن تكون جداول مرتبات وبدلات موظفي الأمم المتحدة وشتى الوكالات المتخصصة . . . متكافئة مع جداول مرتبات وبدلات موظفي الخدمة المدنية والسلك الخارجي الذين يتقاضون أعلى المرتبات ، مع مراعاة العوامل الخاصة التي تؤثر في الخدمة بالأمم المتحدة" (٣٦) . وقد حددت لجنة الخبراء المعنية بتنظيم المرتبات والبدلات والاجازات تلك العوامل ، مستندة الى تقرير اللجنة التحضيرية ، كما يلي :

- " ( أ ) ما يقتضيه الميثاق من أن يتسم موظفو الأمم المتحدة ' بأعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة ' ، وأن يراعى في اختيارهم ' اوسع نطاق جغرافي ممكن ' ؛
- " ( ب ) التنوع الكبير في اجور العمل المماثل السائد في الاجهزة الحكومية بالبلدان الاعضاء في الأمم المتحدة والحاجة ، بالتالي ، الى كفالة كون شروط التوظيف الخاصة بالموظفين المعيّنين دولياً ، ' متكافئة مع الشروط الخاصة بتعيين موظفي الخدمة المدنية والسلك الخارجي الذين يتقاضون أعلى المرتبات ' ؛
- " ( ج ) مركز الخدمات الوطنية الافضل نسبياً ، بالمقارنة مع الخدمات الدولية ، لضمان الاستقرار والامن الوظيفي ؛
- " ( د ) كون امكانيات الترقى الى أعلى المناصب في امانة عامة دولية محدودة اكثر منها في معظم الخدمات الوطنية ؛
- " ( هـ ) كون عدد كبير من افراد اى هيئة موظفين دولية ملزماً بتكبد نفقات اضافية وتقديم بعض التضحيات بالعيش بعيداً عن الوطن " (٣٧) .

١١٩ — وقد قام المبدأ المذكور آنفاً على خبرة عصبة الأمم ومنظمة العمل الدولية قبل الحرب العالمية الثانية . ففي عام ١٩٢٠ اقترحت لجنة خبراء ( اصبحت معروفة باسم لجنة نوبلير ) ، انشاء مجلس العصبة جدولاً للمرتبات يستند الى الخدمة المدنية التي يحصل موظفوها على أعلى مرتبات في العالم وبررت ذلك بقولها انه اذا قدمت مرتبات ادنى فان من المستحيل الحصول على خدمات رعايا البلد الذى يحصل فيه موظفو الخدمة المدنية على أعلى مرتبات او البلدان الاخرى ذات

---

( ٣٦ ) المرجع نفسه .

( ٣٧ ) المرجع نفسه .

المستويات العالية من المرتبات في حين<sup>٣٨</sup> ان من الصعب ، من ناحية اخرى ، دفع مرتبات ادنى للموظفين من الجنسيات الاخرى لقاء نفس العمل<sup>( ٣٨ )</sup> . ومن تلك الاعتبارات استخلص المبدأ المعروف باسم مبدأ نوبلمير الذى اعيد تأكيده طوال وجود عصبة الامم. وصيغته المقبولة عموماً هي النصيغة الواردة في تقرير اللجنة الخاصة لاعادة النظر في مرتبات موظفي الامم المتحدة عن الفترة ( ١٩٧١ - ١٩٧٢ وهذا نصها :

” يقول هذا المبدأ ما مفاده انه حيث انه لا ينبغي ان يكون هناك فرق في المرتبات بسبب الجنسية ، فينبغي ان تكون شروط خدمة الموظفين الدوليين على نحو يجتذب مواطني البلد ذى اعلى مستوى من المرتبات ” ( ٣٩ ) .

#### استنتاج

١٢٠ - لقد سبق للجنة ان ابلغت الجمعية العامة ، في تقريرها السنوى الاول ، بالاستنتاج المؤقت الذى توصلت اليه في دورتها الثانية بشأن المبدأ الذى ينبغي ان يقوم عليه مستوى اجر موظفي الفئة الفنية وما فوقها . وفيما يلي المقطع المتصل بالموضوع من ذلك التقرير تيسيراً للرجوع اليه :

” وبعد ان استعرضت اللجنة تاريخ مبدأ نوبلمير منذ ان وضع لأول مرة في اوائل عهد عصبة الامم ، والطريقة التي طبق بها في الامم المتحدة ، ومداولات اللجنة الخاصة التي تمخضت عن استنتاج ’ انه لا يوجد بديل جاهز ’ لمبدأ نوبلمير ، وصلت اللجنة الى رأى مؤقت مفاده انه لا يمكن ، فيما يتعلق بالخدمة المدنية الدولية ، تحقيق العدالة والحركة اللازمة للموظفين الا بنظام عالمي للمرتبات . وتمشيا مع مبدأ ” تساوى الاجور لقاء الاعمال المتساوية ” ، ليس من الممكن السماح بأى تمييز في اجور الموظفين المعيّنين دولياً بسبب جنسياتهم او مستويات المرتبات في بلادهم . ونظراً لانه يتعين على المنظمات ان تقوم بتوظيف واستبقاء موظفين من كافة الدول الاعضاء ، يتحتم ان يكون مستوى الاجور كافياً لاجتذاب الاشخاص القاديين من البلدان التي تبلغ المرتبات فيها اعلى مستوى - ونتيجة ذلك الحتمية هي ان المستوى سوف يكون اعلى من المستوى اللازم لاجتذاب موظفين من بلدان يكون مستوى المرتبات الوطني فيها منخفضاً ، كما قد يبدو ذلك المستوى مفرطاً لحكومات تلك البلدان ودافعي الضرائب فيها . وفي تحديد المستوى المناسب لمرتبات موظفي الامم المتحدة ، كانت النتيجة الاولى التي توصلت اليها اللجنة ، مثلها مثل سابقتها ، هي انه ما من بديل مقبول يمكن الوصول اليه للممارسة المتبعة وهي اجراء مقارنة —

---

( ٣٨ ) عصبة الامم ، وثائق الجمعية الثانية - اللجان الرابعة والخامسة والسادسة ، الصفحة ١٧٥ وما يليها .

( ٣٩ ) انظر المرفق الاول .

مرتبات الخدمة المدنية الوطنية للدولة العضو التي يكون مستوى المرتبات فيها اعلى المستويات ، والتي يمكن المقارنة بها من نواح اخرى مقارنة ذات معنى " ( ٤٠ ) .

١٢١ - واللجنة تؤكد هذا الاستنتاج .

#### باء - تطبيق المبدأ

١٢٢ - كما لاحظت اللجنة في تقريرها السابق ،

" في حين ان هذا المبدأ واضح في حد ذاته بالاضافة الى انه ، كما ورد في تقرير اللجنة الخاصة ، ' لا يمدوان يكون تحصيل الحاصل ' فقد نشأت عن تفسيره وتطبيقه مصاعب ادت الى الازعاج الشاذة التي اشير اليها في قرار الجمعية العامة ٢٧٤٣ ( ٥ - ٢٥ ) المؤرخ في ١٧ كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٠ " ( ٤١ ) .

ولهذا انتقلت الى النظر ، اولاً ، في الطريقة التي ينبغي ان يطبق فيها المبدأ ( اى اختيار الخدمة المدنية الوطنية التي يحصل موظفوها على اعلى المرتبات ؛ والرتب التي ينبغي اعتبارها متعادلة في خدمتين ؛ وعناصر الاجر التي ينبغي وضعها في الاعتبار على طرفي المقارنة ؛ والمكان الذي ينبغي اجراء المقارنة فيه ) ؛ وثانياً ، في المستوى الناتج للاجر ؛ وثالثاً ، في العناصر المختلفة التي تشكل مجموع الاجر .

#### ١ - اختيار الخدمة المدنية الوطنية التي يحصل موظفوها على اعلى المرتبات

##### الدراسة التي اعدتها اللجنة

١٢٣ - منذ تأسيس الامم المتحدة والخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الامريكية تعتبر الخدمة المدنية الوطنية التي يحصل موظفوها على اعلى المرتبات والتي ينبغي ان يقرر بالمقارنة معها مستوى اجر موظفي الفئة الفنية وما فوقها في المؤسسات التي تطبق النظام الموحد للاسمم المتحدة . وقد اعدت بناءً على طلب اللجنة دراسة للتحقق مما اذا كانت مرتبات موظفي اية خدمة مدنية وطنية اخرى اعلى حالياً من المرتبات بالولايات المتحدة .

١٢٤ - وأشارت الدراسة الى انه لكي تكون المقارنة ذات معنى ينبغي قصرها على الخدمات المدنية التي : ( أ ) توظف عدداً مماثلاً من الموظفين برتب مماثلة لرتب منظومة الامم المتحدة ؛ ( ب ) ولها نمط ثابت لتحديد الرتب ؛ ( ج ) ولها جداول ثابتة للمرتبات والاستحقاقات . ولا حظت ايضا ان المقارنة مع الخدمات المدنية بالدول المتمتعة بنظم بالغة التطور للضمان الاجتماعي اسر صعب وربما مضلل نظراً لان المستوى الاسمي للاجر مطروحاً منه الضرائب لا يعكس القيمة الحقيقية

---

( ٤٠ ) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ ( A/10030 ) ، الفقرة ٢٩ .

( ٤١ ) المرجع نفسه ، الفقرة ٣٠ .

للاستحقاقات الاجتماعية الكبيرة . وقالت الدراسة انه يجرى اعداد دراسات يقصد وضع منهجية لقياس هذه الاستحقاقات ضمن مفهوم " التمييز الاجتماعي " ؛ وعندما تتوفر مثل هذه المنهجية المناسبة للمقارنات الدولية ، فستتيح اجراء مقارنات ادق بين الولايات المتحدة وبلدان كالسويد .

١٢٥ - وفي هذه الاثناء تم اختيار بلدين لاعداد دراستين استقصائيتين عنهما على اساس ادلة تشير الى ان مستويات مرتبات موظفي الخدمة المدنية فيهما هي من اعلى المستويات ، وهما : كندا وجمهورية المانيا الاتحادية . وقد تم تحديد رتبتين في كل من الخدمتين المدنيتين وفي الخدمة المدنية بالولايات المتحدة وهما : الرتبة الابتدائية لتحسين الخريجين الجامعيين ، و " الرتبة الوظيفية القصوى " ، اى اعلى رتبة يمكن ان يتوقع اكثر الذين دخلوا الخدمة في الرتبة الابتدائية بلوغها ( في نهاية حياتهم الوظيفية . وقد قورنت الاجور في هاتين الرتبتين وذلك بأخذ المرتب الاجمالي الوارد في الجداول المنشورة رسميا ، بالاضافة الى اى بدلات تدفع بصورة منتظمة لموظفي الخدمة المدنية في عاصمة البلد ، مخصوما منه ضريبة الدخل التي يدفعها ( بعد مراعاة الاعفاءات العادية ) موظف متزوج وليس له اولاد . ثم تم تحويل صافي الدخل الناتج الى دولارات الولايات المتحدة وتعديله حسب الفرق في تكاليف المعيشة ، كما يتجلى في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل بالامم المتحدة ، بين العاصمة ( اوتاوا أو بون ) وكل من واشنطن ونيويورك ( ٤٢ ) .

١٢٦ - وقد جمعت البيانات بالتعاون مع السلطات الوطنية المعنية . ووفقا لما جرت عليه العادة ، لم تستخدم للمقارنة سوى البيانات المتصلة بالخدمة المدنية المحلية رغم القيام ايضا ، لافراض مرجعية بجمع معلومات عن الاستحقاقات الاضافية لموظفي السلك الخارجي مع مراعاة ان ٩٠ في المائة من موظفي الفئة الفنية بالامم المتحدة يعملون في الخدمة الاغترابية . ولم يتم قياس او شمول الاستحقاقات الاخرى من قبيل اعانات الاسكان ، والتأمين الصحي ، واستحقاقات المعاش المقاعدى واستحقاقات الاجازة بالمقارنة ولكن اشير اليها ايضا لافراض مرجعية ؛ ولم يوجد اى فرق رئيسي بين مستوياتها في البلدان الثلاثة المقارنة .

١٢٧ - والمقارنات المفصلة التي اجريت على هذا النحو اظهرت ، بايجاز ، انه لئن كانت اجور موظفي حكومتي كندا وجمهورية المانيا الاتحادية اعلى من اجور موظفي حكومة الولايات المتحدة ، سواء اقورنت مع اجور الموظفين الحكوميين العاملين في واشنطن ام نيويورك ، فان من الواضح ان اجور موظفي حكومة الولايات المتحدة اعلى " المستوى الوظيفي الاقصى " هي الاعلى .

( ٤٢ ) اعتبرت المقارنة مع اجور موظفي حكومة الولايات المتحدة العاملين في كل من واشنطن ونيويورك ضرورة لانه رغم تطبيق جداول مرتبات موظفي الخدمة المدنية بالولايات المتحدة تطبيقا موحدا في سائر انحاء الولايات المتحدة القارية دون مراعاة الفوارق في تكاليف المعيشة فان قيمتها الحقيقية تتأثر بكون ضرائب الدخل وكذلك تكاليف المعيشة اقل في واشنطن منها في نيويورك . وبهذا تكون القيمة الحقيقية لاجور موظفي حكومة الولايات المتحدة اعلى في واشنطن منها في نيويورك ؛ وعلى نفس المنوال ، تبدو القيمة الحقيقية لاجور موظفي الخدمة المدنية ببلد آخر اقل بالقياس الى اجور موظفي حكومة الولايات المتحدة العاملين في واشنطن منها بالقياس الى نيويورك .



١٢٨ - وفي الختام ، اشير الى ان اللجنة تود ، لدى تقرير ما اذا كان ينبغي استخدام اجور موظفي الخدمة المدنية في اى بلد آخر اساسا لتقرير مستوى اجور موظفي الامم المتحدة ، بدلا من اجور موظفي حكومة الولايات المتحدة ، ان تأخذ بعين الاعتبار ليس فقط الوضع النسبي في لحظة ما ( الذى يتأثر بسعر صرف دولار الولايات المتحدة ) بل وتطوره خلال فترة من الزمن . وهكذا فقد ازداد اجر موظفي الخدمة المدنية الكندية زيادة سريعة خلال السنوات القليلة الماضية ولكنه قد لا يستمر في الزيادة على هذا النحو ؛ اما اجور موظفي حكومة الولايات المتحدة فقد انخفضت عن مستوى اجور موظفي القطاع الخاص ، ومن المستحيل التنبؤ بما اذا كان سيسمح ، عند تعديلها المقبل في تشرين الاول / اكتوبر ١٩٧٦ ، لهذا التخلف بالاستمرار أو سيعوض .

### نظر اللجنة في المسألة

١٢٩ - اعرب ممثلو لجنة التنسيق الادارية واتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية عن موافقتهم على استنتاجات الدراسة ، و اضاف ممثل الاتحاد المذكور ان صعوبات القيام بمقارنة دقيقة التي اظهرتها الدراسة هي ، في نظر الاتحاد ، سبب اضافي لعدم التقيد في تقرير اجر موظفي الامم المتحدة بأجر موظفي الخدمة المدنية الوطنية في اى بلد يعينه تقيدا صارما للمضايقة .

١٣٠ - ولا حظ اعضاء اللجنة ايضا صعوبات القيام بمقارنة كهذه على نحو دقيق وحاسم تماما واعربوا عن رأى مفاده انه ليس ثمة ادلة ثابتة تبرراتخاذ بلد آخر اساسا للمراقبة في الوقت الحاضر . ورأوا انه ينبغي اعداد مزيد من الدراسات الاستقصائية من حين لآخر .

### الاستنتاج

١٣١ - اتفق رأى اللجنة على انه لا يوجد حاليا ادلة تبرر الخلو الى انه لا ينبغي ان تستخدم بعد الان الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الامريكية ، التي اتخذت طوال السنوات الثلاثين الماضية ، مرشدا في تقرير مستوى اجر موظفي الامم المتحدة ، لذلك الفرض بعد الان . واتفقت على ابقاء المسألة قيد النظر المستمر ؛ وعلى ان تقتصر المقارنة بذلك على الخدمات المدنية الوطنية التي توظف عددا هاما من الموظفين في المستويات ذات العلاقة والتي لديها انماط ثابتة لارتب وشروط ثابتة للاجر والاستحقاقات ؛ وعلى ان يستمر اعداد الدراسات بغية التوصل الى منهجية تتيح مقارنة " التمويض الاجمالي " ، بما في ذلك عناصر من قبيل استحقاقات المعاش التقاعدي واستحقاقات التأمين ، وغيرها من الاستحقاقات النقدية .

### ٢ - اوجه التعادل بين المراتب في النظامين

١٣٢ - يعد اختيار الخدمة المدنية الوطنية التي ينبغي استخدامها اساسا في تقرير مستوى اجر موظفي الامم المتحدة ، لا بد من تحديد المراتب التي ينبغي اعتبارها متعادلة في الخدمتين ، اى النقاط التي ينبغي ان توضع عندها سلالم الاجر بالخدمتين بجانب بعضها بعضا .

## نبذة تاريخية

١٣٣ - ان هيكل رتب نظام الامم المتحدة وهيكل رتب الخدمة المدنية بالولايات المتحدة ايسا تماثلين ؛ فالولايات المتحدة مثلا تقسم النطاق المقابل للفئة الفنية بالامم المتحدة الى عدد من الرتب اكبر من العدد المقابل بالامم المتحدة . وهكذا ليس من الممكن اجراء مقارنة آلية بين رتب الاولى ورتب الاخرى . ومنذ عام ١٩٦١ تستخدم مجموعة من نقاط الاتصال ، وهي النقاط التي اوصت بها في الاصل لجنة التنسيق الادارية والتي اصبحت تعرف باسم " نقاط التعادل التقليدية " . وقد علقت اللجنة الخاصة ( ١٩٧١ - ١٩٧٢ ) على هذه النقاط بقولها ان " نقاط الاتصال تلك قد اختيرت في الاصل لا على اساس معادلة رتبة ما في احد النظامين برتبة ما في النظام الاخر عن طريق تقييم الوظائف المقابلة لهذه الرتب ، ولكن على اساس تقييم عام للرتب الابتدائية واعلى الرتب في النظامين ، اللذين يحددان نطاق الوظائف في كلتا الحالتين ، وكذلك للرتب المتعادلة فيما بينهما " ( ٤٣ ) . وفي عام ١٩٦٧ جرت محاولة لتنقيح نقاط التعادل التقليدية . وبناء على طلب المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية ، طلبت المنظمات الى خبير استشاري للمساعدة في وضع معايير مشتركة لتحديد الرتب ان يقوم بدراسة المشكلة . فذكر الخبير الاستشاري انه قد اقتصر على مقارنة عامة تربط رتب الامم المتحدة ورتب موظفي حكومة الولايات المتحدة وذلك نظرا لعدم توفر البيانات اللازمة لتقرير قابليتها للمقارنة الحقة . وعلى اساس دراسة معايير تحديد المراتب الخاصة بربع وظائف فقط من وظائف الامم المتحدة ( موظف الميزانية ، والمترجم الشفوي ، والاحصائي والمترجم التحريري ) ، اقترح اوجه تماثل تختلف اختلافا طفيفا ( ٤٤ ) ولكنه اشار ايضا الى ان رتب موظفي حكومة الولايات المتحدة تشمل نطاقا من الصنوبات والمسؤوليات اضيق من نطاق رتب موظفي الامم المتحدة وان الترقيات في الخدمة المدنية بالولايات المتحدة اسرع . وفي ضوء ذلك الرأي ، قرر المجلس الاستشاري المحافظة على مقارنة الرتب التقليدية .

١٣٤ - واستعرضت اللجنة الخاصة ( ١٩٧١ - ١٩٧٢ ) ، نقاط التعادل التقليدية وتلك المقترحة في عام ١٩٦٧ ونظرت في امكانيات اخرى ( بما في ذلك تحديد نقاط التعادل في الرتب الابتدائية واعلى الرتب فقط من الفئة الفنية - ف - ١ و ف - ٥ ، مع تحديد المعادلات فيما بين

( ٤٣ ) انظر المرفق الاول .

( ٤٤ ) وهي ، كما وردت في الفقرة ١٨٢ من تقرير اللجنة الخاصة ( ١٩٧١ - ١٩٧٢ ) ،

كما يلي :

نقاط التعادل التقليدية	نقاط التعادل بناء على اقتراح الخبير الامريكي
ج*ع - ١/٧ - ف - ١/١	ف - ١/١ - ج - ٧ و ٥
ج - ١/١٢ - ف - ٥/٣	ف - ١/٢ - ج - ١١ و ٩
ج - ١/١٤ - ف - ٥/٤	ف - ١/٣ - ج - ١٢ و ١١
ج - ١/١٥ - ف - ١/٥	ف - ١/٤ - ج - ١٤ و ١٣
ج - ١/١٦ - مد - ١/١	ف - ١/٥ - ج - ١٥ و ١٤
ج - ١٨ - مد - ٢	
* اي الجدول العام (GS) .	

هاتين الرتبتين بالتوليه وفي الرتب الاعلى بالاستقراء ، ثم خلصت الى انه " قبل القيام بطرح نقاط التعادل التقليدية . جانباً وادخال نقاط جديدة محلها ، ينبغي دعم ضرورة التغيير بتقييم مناسب للوظائف " واقترحت اسناد تلك المهمة الى لجنة الخدمة المدنية الدولية المقترعة ( ٤٥ ) .

### الدراسة التي اعدتها اللجنة

١٣٥ - قررت لجنة الخدمة المدنية الدولية بناءً على ذلك ، في دورتها الثانية انه ينبغي اعداد مثل هذه الدراسة وأقرت منهجية لاعدادها . وتم اختيار الفئات الوظيفية التي تتسم بها الخدمة المدنية الدولية والتي ينبغي اجراء المقارنة على اساسها [ اخصائيون في الادارة الزراعية ، واقتصاديون ، ومهندسون ( في مجالات الزراعة والطيران ، والمواصلات السلكية واللاسلكية ، وخدمات الصحة البيئية ) ، واخصائيون طبيون ، ومحاسبون ، وعلماء نوويون ، واخصائيون ، ومترجمون ] . وطلب الى المنظمات التي تأخذ بالنظام الموحد للامم المتحدة تقديم البيانات التالية : اوصاف الوظائف النموذجية المقابلة لكل رتبة وعينات لاوصاف وظائف محددة ؛ وبيانات باحتياجات كل مرتبة من المؤهلات التعليمية والخبرة ؛ والتوزيع التكراري حسب السن وطول مدة الخدمة ؛ وتفاصيل سنة جميع الموظفين المعينين في الفئة الوظيفية في عام ١٩٧٤ ومؤهلاتهم التقنية ورتبتهم . وهذه البيانات تقارن ، تحت اشراف اللجنة ، ببيانات مماثلة يحصل عليها منه لجنة الخدمة المدنية بالولايات المتحدة وذلك بهدف تحديد سلسلة من نقاط التعادل تختلف باختلاف الفئات الوظيفية ولكنها تتيج بصورة اجمالية رسم صورة عامة للعلاقة بين الخدمتين .

١٣٦ - وقد وصف التقرير المقدم الى لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها الثالثة الطريقة التي اعدت فيها امانة اللجنة الدراسية ، تحت اشراف الرئيس والرئيس بالنيابة ، بمساعدة خبير استشاري مستقل ( السيد روى لوكن الذي كان سابقاً تابعاً لمجلس الخزانة الكندية ) ، ورئيس اللجنة الدائمة لتصنيف الوظائف التابعة للجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ، واخصائي التصنيف في امانة اللجنة الاستشارية ، ومثلي اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية . وبالتعاون مع لجنة الخدمة المدنية بالولايات المتحدة ، تم الحصول على الوثائق اللازمة عن نظام الولايات المتحدة واجتمع اعضاء الفريق في واشنطن مع اعضاء تلك اللجنة ومع المسؤولين المعينين بالتصنيف في تسع وزارات ووكالات حكومة الولايات المتحدة ( ٤٦ ) .

١٣٧ - ولا حظ التقرير انه رغم ان من المحتمل ان يكون نظام مراتب الخدمة المدنية بالولايات المتحدة اكثر ملائمة للمقارنة مع نظام الامم المتحدة من نظم الخدمات المدنية الاخرى ، فان ثمة فروقا رئيسية بين النظامين تجعل القيام بمقارنة دقيقة امراً صعباً ، ومن هذه الفروق :

( ٤٥ ) انظر المرفق الاول .

( ٤٦ ) وزارة الزراعة ؛ وزارة الصحة والتعليم والرعاية الاجتماعية ؛ وزارة العمل ( بما في ذلك مكتب الاحصاءات العمالية ؛ وزارة الخارجية ؛ دائرة الصحة العامة ؛ وكالة حماية البيئة ؛ وكالة الطيران الاتحادية ؛ مفوضية الاتصالات الاتحادية ؛ مفوضية تنظيم الطاقة النووية .

( أ ) الفرق بين وظائف الخدمتين ، حيث ان وظائف امانات مؤسسات منظومة الامم المتحدة اقرب الى وظائف الوزارات الحكومية في واشنطن منها الى وظائف الخدمة المدنية في سائر انحاء البلد التي تعمل اغلبية موظفيها في الانشطة التنفيذية المتصلة بإدارة الخدمات العامة ؛

( ب ) الفروق الهامة في حجمي النظامين ( حوالي ٧٢٥ . ٠٠٠ موظف في الرتب ذات العلاقة في الخدمة المدنية بالولايات المتحدة بالمقارنة مع حوالي ١٥ . ٠٠٠ في الامم المتحدة ) وفي اوجه توزيع أو " اهرام " الرتب فيهما ؛

( ج ) الفروق في عدد الرتب ، وعدد الدرجات في كل رتبة ، والفترة الدورية لمنهج الدرجات ، ومعدلات الترقية ، وممارسات التوظيف ( تميل الخدمة المدنية بالولايات المتحدة الى تعيين الموظفين في سن احدث ومرتبة ادنى في بدء الخدمة مما هو عليه الامر في الامم المتحدة - ولكنها تميل الى ترقيةهم بصورة اسرع كثيرا خلال المراحل التطورية ) ومدة الخدمة ( غلبة التوظيف مدى الحياة في حالة الولايات المتحدة ؛ وكثرة التوظيف لمدة محدودة قصيرة في حالة الامم المتحدة ) .

١٣٨ - وعليه ، لم يوجد اوجه تعادل دقيقة في طبيعة المسؤوليات والمهام الا في حالات قليلة جدا ، بينما وجد ان اكبر مجال للمقارنة هو مجال الاقتصاديين والاحصائيين . ولذلك كان لابد من طرح بعض الفئات الوظيفية التي اختيرت في الاصل ( مثلا ، الاختصاصيون في الادارة الزراعية - بسبب الفروق الهامة في طبيعة المهام ؛ والاحصائيون الطبييون - لسبب البدلات الخاصة التي تمنح لكثيرين منهم في نظام الولايات المتحدة والتي تزيد من اجرهم بحيث يتجاوز كثيرا اجر الفئات الوظيفية الاخرى ؛ والعلماء النوويون - الذين يختلف نمط رتبهم عن نمط رتب الجزء الاكبر من موظفي الخدمة المدنية ؛ والمترجمون - الذين يوجدون بأعداد صغيرة جدا فقط في الخدمة المدنية بالولايات المتحدة والذين تختلف وظائفهم عن وظائف المترجمين بالامم المتحدة ) . ومع ذلك فقد اعتقد الفريق ان الهيئة التي قورنت اخيرا تشكل مزيجا يمثل نوعا ما الوظائف الادارية والتقنية والعلمية التي ينبغي اخذها بعين الاعتبار في تحديد المستوى العام للجدول الوحيد لمرتبات موظفي الامم المتحدة .

١٣٩ - وقد تم اختبار عينة من اوصاف الوظائف المصنفة في كل من الفئات الوظيفية في حالة الامم المتحدة مقابل معايير تصنيف وظائف موظفي حكومة الولايات المتحدة وذلك لتحديد الرتبة في نظام الولايات المتحدة التي تعادلها كل فئة اوثق معادلة . وحيشما وجدت وظيفة ما في عدد من منظمات الامم المتحدة ، استخدمت اوصاف الوظائف المستعملة في كل منظمة منها قدر المستطاع ؛ وحيشما وجدت الوظيفة في مقار المنظمات وبمعيدا عن المقار على السواء ، استخدمت اوصاف الوظيفة المتصلة بكلتا الحالتين . واختير عدد كاف من اوصاف الوظائف في كل رتبة من رتب الامم المتحدة للاختبار بغية شمول جميع مواقع المنظمات المختلفة هذه . وكان بعض هذه الاوصاف يخص وظيفة واحدة فقط ، ولكن البعض الاخر ينطبق على عدد من الوظائف المتماثلة او شبه المتماثلة في واحدة او اكثر من المنظمات . وعليه قيد مجموع عدد الوظائف المشمولة بالمواد التي استقصيت في كل وظيفة وفي كل رتبة واسقط التوزيع التكراري الموجود في الهيئة على مجموع الموظفين . وترد النتائج المفصلة لذلك

التحليل في الفرع الاول من المرفق الرابع . وبايجاز ، كانت النتائج التي تشمل جميع الفئات الوظيفية كما يلي :

الرتبة بالامم المتحدة	المختبرة بين رتب الولايات المتحدة	التوزيع المقوى لوصاف وظائف الامم المتحدة	المعادل المؤقت
في المائة			
فا - ١ / فا - ٢ . . . . .	ج - ٧ : ٦		
	ج - ٩ : ٤٤		
	ج - ١١ : ٢٢	ج - ٩ / ج - ١١ . . . . .	
	ج - ١٢ : ٢٨		
فا - ٣ . . . . .	ج - ١٢ : ٦٠		
	ج - ١٣ : ٤٠	ج - ١٢ / ج - ١٣ . . . . .	
فا - ٤ . . . . .	ج - ١٤ : ١٠٠		
فا - ٥ . . . . .	ج - ١٤ : ١٠		
	ج - ١٥ : ٩٠	ج - ١٥ . . . . .	

١٤ - ثم اختبرت اوجه التعادل البسيطة ، الحاصلة على هذا النحو على اساس تصنيف الوظائف فقط ، من حيث الازواج الوظيفية للموظفين العاملين في الحرف المقابلة للرتب المختلفة في النظامين . وقد استخدم مؤشران هما :

( أ ) السن التي تعكس بوجه عام عدد سني الخبرة المهنية قبل دخول الخدمة ومنذ دخولها على السواء ؛ واذا وجد فرق ملحوظ في متوسطي اعمال الموظفين في رتب معينة في النظامين وهما المتوسطان اللذان كان يفترض انهما متعادلان ، فيمكن التساؤل عما اذا كانت الرتب تمثل في الواقع نفس مستوى الخبرة المهنية فينبغي ان يكون الاجر المقابل لها ماثلا ؛

( ب ) الدرجات داخل الرتبة ، وهي تعكس في الاغلب الاقدمية لا فرقا في مستوى المسؤوليات ، ولكنها قد تكون مرة اخرى ذات صلة عندما تستخدم الرتب لمقارنة مستويات الاجر . هذا وترد نتائج هذين الاختبارين في الفرعين الثاني والثالث من المرفق الرابع وهما يدلان ، بايجاز على ان موظفي الامم المتحدة ، في الرتب المقبولة مؤقتا باعتبارها متعادلة ، اكبر من نظرائهم في حكومة الولايات المتحدة بسنة ونصف واعلى منهم بحوالي درجة واحدة في الرتبة من حيث المتوسط . وعليه خلص الى ان ايا من المؤشرين الخاصين بالازواج الوظيفية لا يقدم اية مبررات لتغيير تعادل الرتب الذي وجد بمقارنة الوظائف ؛ وعلى العكس ، فهما يؤكدان ان الرتب المتعادلة تقابل الموظفين في النظامين ليس فقط الذين يقومون بعمل مماثل فحسب بل وقد بلغوا ايضا نقاطا ماثلة في وظائفهم المختلفة .

١٤١ - لاحظ التقرير ان الفروق في متوسط الاعمال والدرجات ابرز ما تكون في الرتب الدنيا ، وهذا يعكس الممارسات المختلفة فيما يتعلق بالاعمال والرتب التي يبدأ عندها التوافيق ومعدلات الترقية خلال السنوات الاولى المشار اليها آنفا . وعلى نفس المنوال ، لاحظ أن الاوضاع الوظيفية في النظامين تتفاوت تفاوتاً كبيراً في اعلى الجدول فوق ج ع - ١٥ وف - ٥ ؛ وفي المستويين الادنى والاعلى على السواء ، فان هيكل الرتب والمرتبات في كلا النظامين محدد في ضوء احتياجاته الداخلية الخاصة . وعليه ، يوصي التقرير بعدم أخذ مقارنة الرتب في هذين المستويين بعين الاعتبار بفرض مقارنة الأجر ، ولكن باجراء المقارنة من حيث أوجه التعادل في الرتب ف - ٣ ( ج ع - ١٢ / ج ع - ١٣ ) ، وف - ٤ ( ج ع - ١٤ ) ، وف - ٥ ( ج ع - ١٥ ) على أن يستخدم متوسط هذه الرتب الثلاث في حين ان اللجنة الخاصة ( ١٩٧١ - ١٩٧٢ ) ركزت في مقارنة الاجر على نقطة تعادل واحدة هي ج ع - ١٤ ، درجة ١ / ف - ٤ ، درجة ٥ ، ولكنها اقترحت دراسة امكانية استخدام نقاط متعادلة في المستويين الابتدائي والاقصى فقط .

١٤٢ - لاحظ التقرير اخيراً انه عندما استخدمت نقاط التعادل " التقليدية " لمقارنة صافي اجر موظفي حكومة الولايات المتحدة والامم المتحدة ، وجد تفاوت داخلي كبير بين النسب الناتجة في الرتب المختلفة ( وهذا قد يكون دلالة اضافية على أن نقاط التعادل التقليدية لم تعد تعكس العلاقة الحقة بين الرتب في الجدولين ) . وهذا يتجلى في الجدول التالي الذي يقدم النسب عندما يقارن صافي الاجر ( كما كان في ٣١ اذار / مارس ١٩٧٦ ) في نيويورك وواشنطن على السواء .

الجدول - نسب صافي أجر موظفي الأمم المتحدة الو. صافي  
أجر موظفي الخدمة المدنية بالولايات المتحدة  
في مختلف معادلات الرتب حسب نقاط  
التعادل التقليدية

النسب (الولايات المتحدة = ١٠٠)		الرتب
واشنطن	نيويورك	
١٣٣ر٨	١٤٢ر٥	ج ع - ١/٧ = ف - ١/١
١٣٦ر٨	١٤٧ر٢	ج ع - ١/١٢ = ف - ٥/٣
١٣١ر٨	١٣٣ر٠	ج ع - ١/١٤ = ف - ٥/٤
١١٧ر٢	١٢٩ر٥	ج ع - ١/١٥ = ف - ١/٥
١١٥ر٠	١٢٧ر٦	ج ع - ١/١٦ = مد - ١/١
١١٠ر٨ (أ) ١٣٥ر٧	١٢٦ر١ (أ) ١٥١ر٦	ج ع - ١/١٨ = مد - ٤/٢

(أ) ان المعدل الفعلي لمرتبات موظفي الخدمة المدنية بالولايات المتحدة محدود بمبلغ إجمالي قدره ٣٧ ٨٠٠ دولار . فالرقم الاول هو النسبة بناء على المرتب المنشور في الجدول العام ، والرقم الثاني مبني على هذا الحد الاعلى .

أما النسب الناجمة عن استخدام معادلات الرتب المقترحة فيتجلى فيها علاقة داخلية اثر تماسكها بكثير :

الجدول ٢ - نسب صافي اجر موظفي الامم المتحدة الى صافي  
أجر موظفي الخدمة المدنية بالولايات المتحدة  
بناءً على معادلات الرتب المقترحة

النسب ( الولايات المتحدة = ١٠٠ )		
الرتب	نيويورك	واشنطن
ج ١٢ - ع ١٣ المتوسط = ف - ١/٣	١٢٦٢٩	١١٤٢١
ج ١٤ - ع ١٥ = ١/١٤ - ف	١٢٠٢٩	١١٠٢٦
ج ١٥ - ع ١٦ = ١/١٥ - ف	١٢٦٢٥	١١٧٢٢
والمتوسط	١٢٤٢٤	١١٤٢٠

١٤٣ - ولوحنا ايضا ان النسبة بين أجور موظفي حكومة الولايات المتحدة والامم المتحدة يتقلب من حين لاخر نتيجة لاختلاف طرق التسوية المستخدمة في النظامين ( في حالة الولايات المتحدة ، بالتنقيحات السنوية بجدول المرتبات ؛ وفي حالة الامم المتحدة ، بتطبيق نظام تسوية مقر الحمل ) . ولمراعاة هذه التفاوتات " الموسمية " ، اشير الى انه يمكن التعبير عن النسبة على أدق وجه باعتبارها متوسط النسب الموجودة شهرا فشهر على مدى فترة اثني عشر شهرا تمتد من تشرين الاول / اكتوبر ( عندما يبدأ عادة نفاذ جداول المرتبات الجديدة بالولايات المتحدة ) الى أيلول / سبتمبر . وعليه فان متوسط النسب عن الفترة تشرين الاول / اكتوبر ١٩٧٥ - ايلول / سبتمبر ١٩٧٦ ، بناءً على معادلات الرتب المقترحة ، هي كما يلي :



الجدول ٣ - نسب صافي أجر موظفي الامم المتحدة الى صافي أجبـر  
موظفي الخدمة المدنية بالولايات المتحدة بناءً على معادلات  
الرتب المقترحة ، معبرا عنها باعتبارها متوسطا عن الفترة من  
تشرين الاول / اكتوبر ١٩٧٥ الى ايلول / سبتمبر ١٩٧٦

النسب ( الولايات المتحدة = ١٠٠ )		الرتب
نيويورك ( أ )	واشنطن ( أ )	
١٢٣٨	١١٣٨	ج ع - ١٢ ( المتوسط = ف - ١ / ٣ ) ج ع - ١٣ ( )
١٢١٨	١١٠٣	ج ع - ١٤ = ف - ١ / ٤
١٣٠٥	١١٦٦	ج ع - ١٥ = ف - ١ / ٥
١٢٥٤	١١٣٧	والمتوسط

( أ ) ان فئات تسوية مقر الحمل الداخلة في حساب أجر موظفي الامم المتحدة هي :

- نيويورك . . . . شهران في الفئة ٨
- ٥ أشهر في الفئة ٩
- ٥ أشهر في الفئة ١٠
- واشنطن . . . . شهران في الفئة ٦
- ٩ أشهر في الفئة ٧
- شهر واحد في الفئة ٨

### آراء المنظمات والموظفين

١٤٤ — أبلغ ممثلو المنظمات والموظفين على السواء اللجنة بأنهم يقبلون نتائج الدراسة ، وأشار اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية الى انه قد اهدى سابقا شذوكا حول كفاية نقــــاطل التعادل التقليدية .

### نظر اللجنة في المسألة

١٤٥ — رحب بعض أعضاء اللجنة بالدراسة باعتبارها اول محاولة لاجراء مقارنة تقوم على تقييم الوظائف على قرارها دعت اليه اللجنة الخاصة ( ١٩٧١ - ١٩٧٢ ) . وأشاروا الى الصعوبات الكامنة في اجراء مقارنة دقيقة بين نظامين مختلفين ؛ فلا يمكن قبول معادلات الرتب باعتبارها صحيحة في جميع الاوقات ، ان لا بد من أن تخضع لاستعراض مرحلي . ولاحظوا ان المقارنة تفتقر ايضا ان مراتب الوظائف محددة تحديدا صحيحا بالقياس الى المعايير ؛ غير ان ثمة ادلة على ان ذلك ليس صحيحا تماما في كلتا الحالتين ؛ وفيما يتعلق بنظام الامم المتحدة ، فان اللجنة ستتصدى للمسألة عند ما تتولى مسؤولياتها بموجب المادة ١٣ من نظامها الاساسي [ انظر قرار الجمعية العامة ٣٣٥٧ ( د - ٢٩ ) ، المرفق ] . وكان معظم الاعضاء على استعداد لقبول المعادلات المقترحة باعتبارها اساسا لعمل اللجنة في المستقبل .

### استنتاج

١٤٦ — ادركت اللجنة ان الدراسة المقدمة اليها كانت خطوة اولى في اتجاه " تقييم الوظائف المناسب " الذي دعت اليه اللجنة الخاصة ( ١٩٧١ - ١٩٧٢ ) ، مع مراعاة خصائص الوظائف ايضا . وكان في الدراسة بعض أوجه القصور نظرا للطريقة التي أعدت بها ، والوقت المتاح ، وكذلك قبل كل شيء ، الصعوبات الدائمة في القيام بمقارنة دقيقة بين النظامين اللذين يختلفان اختلافا بينا في طبيعة وظائفهما ، وهيكليتهما ، ونمطي رتبهما . ومما زاد في تعقيد المهمة عدم كفاية نظام تقييم الوظائف في بعض المنظمات وانعدام التوحيد فيما بينها — وهما مسألتان ستتصدى اللجنة لهما بموجب المادة ١٣ من نظامها الاساسي .

١٤٧ — ومع ذلك اتفقت اللجنة على ان تستخدم لضرض استعراض نظام مرتبات موظفي الامم المتحدة المعادلات الناجمة عن الدراسة ، أى :

الرتبة ف - ٣ بالامم المتحدة = الرتبة ج ع - ١٢ / ج ع - ١٣

الرتبة ف - ٤ بالامم المتحدة = الرتبة ج ع - ١٤ بالولايات المتحدة

الرتبة ف - ٥ بالامم المتحدة = الرتبة ج ع - ١٥ بالولايات المتحدة

على ان يكون مفهوما :

( أ ) انه سيجري تقييم شامل للوظائف ، في أقرب وقت ممكن ، بين النظام الموحد للامم المتحدة والخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة ، بالاشتراك مع خبراء خارجيين ، بغية الحصول على أتم مقارنة ممكنة بين النظامين ؛

( ب ) انه لا يمكن اعتبار نقاط التعادل ، التي تم التوصل اليها دائمة او ثابتة وانه لا بد من التحقق منها دوريا وذلك ، مثلا ، في كل مرة يراد فيها ادخال تعديلات على مستوى أجر موظفي الامم المتحدة أو في كل مرة تحدث تغييرات في مستوى أجر موظفي الخدمة المدنية الاتحادية — بالولايات المتحدة يوجد مبرر لمثل هذا التحقق .

١٤٨ - وقررت اللجنة ايضا انها ستواصل دراسة المشاكل التي استرعى انتباهها اليها والمتعلقة بمستوى أجر بعض الفئات الوظيفية المتخصصة ( مثل الاطباء ) وبأفضل طريقة لاستيعاب هذه الفئات في نمط رتب وجدول مرتبات موافق الامم المتحدة .

### ٣ - عناصر الاجر اللان مقارنة

١٤٩ - لدى مقارنة أجر أحد موظفي الخدمة المدنية بالولايات المتحدة مع أجر احد موظفي الامم المتحدة في رتبة معادلة ، ينبغي تقرير عناصر الاجر التي ستؤخذ بعين الاعتبار على آل جانب . ومن الواضح انه ينبغي أن يكون الهدف اختيار العناصر التي تتجلى فيها القيمة الفعلية لاجر الموظف على أجدى وجه .

### نهضة تاريخية

١٥٠ - لاحظت اللجنة الخاصة ( ١٩٧١ - ١٩٧٢ ) انه اذا أجريت مقارنة على اساس المرتب الاجمالي فسيتشأ تشويه خطير لان معدلات الاقطاع الالزامي المفروضة على المرتب الاجمالي لموظفي الامم المتحدة بغية الحصول على المرتب الاساسي الصافي ومعدلات ضرائب الدخل التي يدفعها موظف الخدمة المدنية بالولايات المتحدة والتي تحدد مرتبه الصافي ليست متساوية . وعليه خلصت الى انه ينبغي الاستمرار في اجراء المقارنة على اساس الاجر الصافي ( بعد الضرائب ) . وفي حالة الولايات المتحدة ، يتألف هذا من عنصر واحد : المرتب الاجمالي مخصوما منه مبلغ ضرائب الدخل المدفوعة ، نظرا لان جميع موظفي الخدمة المدنية لا تدفع لهم اى بدلات بوجه عام . وينبغي ان تكون ضرائب الدخل التي تؤخذ بعين الاعتبار تلك السارية في المكان الذي تجرى فيه المقارنة ( انظر الفرع التالي ) . وينبغي ان تراعى الاعفاءات العادية التي يطلبها دافع الضرائب ؛ ومع ذلك فان هذا ، كما لاحظت اللجنة الخاصة ، " لا يسفر الا عن مبلغ تقريبي للمرتب الصافي لان ... نظام ضريبة الدخل يتيح سلسلة من الاعفاءات التي تمكن الموظفين الافراد من مواجهة ظروفهم الخاصة " . اما في حالة الامم المتحدة ، فخلصت اللجنة الخاصة الى ان الاجر الصافي ينبغي أن يتألف من ثلاثة عناصر : صافي المرتب الاساسي ، وتسوية مقر العمل ، وبدل الزون \* . فتسوية مقر

\* لفظة الزوج تستخدم كمقابل للفظلة الانكليزية Soupsie ويقصد بها الزوجة او الزوج .

العمل ينهني شمولها لأنها جزء لا يتجزأ من الاجر الاساسي لموظفي الامم المتحدة ؛ وكذلك بدل الزوج ينهني شموله لأنه يقابل الاستحقاق الضريبي الذي يحق لدافع الضرائب بالولايات المتحدة التمتع به فيما يتعلق بالزوج ( ٤٧ ) .

١٥١ - واللجنة الخاصة ، ان خلصت الى الاستنتاجات سالفة الذكر ، انما افترضت انه سيستمر في اجراء المقارنة على أساس موافق متزوج لا تعمل زوجه لاجل الكسب وليس له أولاد .

### نظر اللجنة في المسألة

١٥٢ - أوصت لجنة التنسيق الادارية واتحاد رابطات موافق الخدمة المدنية الدولية كلاهما ، في بياناتهما المقدمة الى اللجنة ، بالاستمرار في اتباع الطريقة القائمة . ولا حظ الاتحاد المذكوران - نظرا لكون الخدمة المدنية الدولية اساسا خدمة اغترابية فانه يتعين اجتذاب الموشعين اليها من البلدان ذات أعلى المستويات من المرتبات للعمل خارج بلدهم ، فينهني ان تؤخذ بعين الاعتبار عناصر الاجر التي تدفعها الخدمة المدنية المتغذدة أساسا للمقارنة الى موافقها العاملين في الخدمة الاغترابية .

١٥٣ - ودرست اللجنة من جديد ، أثناء نظرها في المسألة ، أسباب اختيار الاجر الصافي بدلا من الاجر الاجمالي والشخص المتزوج الذي ليس له أولاد بدلا من الشخص الاعزب . ولا حظت انه لكي تجرى مقارنة ذات معنى من حيث الاجر الاجمالي لا بد من المطابقة الدقيقة بين معدلات الاقتطاعات الالزامية من مرتبات موافق الامم المتحدة ومعدلات ضرائب الدخل بالولايات المتحدة ( الضرائب الاتحادية ، والضرائب التي تفرضها الولاية والمدينة ) التي تخضع للتغييرات السنوية ، وان شمول تسوية مقر العمل ( التي هي صافية ) بهذه المقارنة أمر معقد . ولم تر اللجنة سبها وجيها للتغيير من أجر الشخص المتزوج الى أجر الشخص الاعزب . ولا حظت أيضا انه اذا أمكن وضع طريقة لتقييم التمويش الاجمالي ( انظر الفقرة ٢٤ أعلاه ) ، فقد يتيح ذلك في المستقبل أساسا انسب للمقارنة .

### استنتاج

١٥٤ - اتفق رأى اللجنة على الاستمرار ، لدى مقارنة الاجر بموجب نظام الامم المتحدة مع أجر موظفي الخدمة المدنية للولايات المتحدة ، في اجراء المقارنة الرئيسية من حيث صافي أجر الموافق المتزوج الذي ليس له أولاد ( أي ، في حالة الولايات المتحدة ، المرتب الصافي بعد دفع ضرائب الدخل ؛ وفي حالة الامم المتحدة ، المرتب الصافي زائدا تسوية مقر العمل زائدا بدل الزوج المعال ) ( لكن انظر الفقرة ٢٤٨ ادناه ) . وينهني ان تجرى المقارنة مع أجر موظفي الخدمة المدنية الوطنية المحلية

( ٤٧ ) انظر المرفق الاول .

على الا تغفل الفروق بين الخدمة المحلية والخدمة الدولية . ولدى النظر في التباين بين أجور الموظفين غير المعيلين وأجر الموظفين المعيلين ، لابد بالطبع من أن يؤخذ بعين الاعتبار ايضا صافي أجر الاعزب من موظفي الخدمة المدنية بالولايات المتحدة .

#### ٤ - المكان الذي ينبغي اجراء المقارنة فيه

##### نبذة تاريخية

١٥٥ - رابعا ، من الضروري تقرير المدينة التي ينبغي أن يقارن فيها أجر موظفي الخدمة المدنية بالولايات المتحدة مع أجر موظفي الامم المتحدة . وهذه المسألة تثار لانه لئن كانت مرتبات الخدمة المدنية بالولايات المتحدة متساوية اسميا في سائر أنحاء البلد ، فان القيمة الحقيقية لاجور موظفي الولايات المتحدة تتفاوت بتفاوت الفروق بين المدن في تكاليف المعيشة وفي مستويات ضرائب الدخل ؛ أما نظام الامم المتحدة فيسعى الى المحافظة على تساوى القيم الحقيقية للاجر في جميع مقار العمل ويراعى الفروق في مستويات تكاليف المعيشة عن طريق نظام تسوية مقر العمل . ولم تقم هيئات اعادة النظر في المرتبات السابقة قبل اللجنة الخاصة ( ١٩٧١ - ١٩٧٢ ) بدراسة العلاقة بين أجر موظفي الحكومة الامم المتحدة وأجور موظفي حكومة الولايات المتحدة في نيويورك أو واشنطن ، ولكنها استندت بدلا من ذلك الى الحكم على ما اذا كانت قد ثبتت كفاية جداول المرتبات القائمة لاختيار واستبقاء الموظفين اللازمين والى المقارنات مع تحركات الدخل الحقيقي لموظفي الخدمة المدنية في بلدان مختلفة . وعليه فقد استخدمت مفهوما مختلفا ، هو مفهوم " قاعدة النظام " ، عرف بانه المكان الذي تكون فيه مرتبات موظفي الامم المتحدة كافية لاجتذاب الموظفين ، بما في ذلك رعايا البلدان ذات أعلى المستويات من المرتبات . وحتى عام ١٩٥٦ كانت قاعدة النظام بهذا المعنى في نيويورك . وبناء على توصية لجنة اعادة النظر في المرتبات ( ١٩٥٦ ) ، نقلت القاعدة الى جنيف ، وكان المعيار المطبق هو ما اذا كان أجر موظفي الامم المتحدة في جنيف كافيا لاجتذاب احد مواطني الولايات المتحدة للعمل في الامم المتحدة هناك .

١٥٦ - وأوصت اللجنة الخاصة ( ١٩٧١ - ١٩٧٢ ) ، بعد أن أجرت مقارنات مفصلة بين أجور موظفي حكومة الولايات المتحدة والامم المتحدة في نيويورك ، بأن تكون قاعدة النظام " في نفس البلد المستخدم لتحديد جدول المرتبات ، أى الولايات المتحدة " ورفضت توصية لجنة التنسيق الادارية بأن تكون القاعدة واشنطن واختارت بدلا من ذلك نيويورك وذلك أساسا لانها " مقر الامم المتحدة وفيها عدد كبير من الموظفين الداخلين في النظام الموحد " . وعليه انتقلت الى مقارنة أجور موظفي حكومة الولايات المتحدة مع أجر موظفي الامم المتحدة في نيويورك ، وذلك بأخذ صافي مرتب موظف الخدمة المدنية بالولايات المتحدة في نيويورك بعد دفع ضرائب الدخل الاتحادية وضرائب الدخل التي تفرضها ولاية نيويورك ومدينة نيويورك وصافي أجر أحد موظفي الامم المتحدة ، بما في ذلك مبلغ تسوية مقر العمل المدفوع في نيويورك ( ٤٨ ) .

( ٤٨ ) انظر المرفق الاول .

### آراء المنظمات والموظفين

١٥٧ - أشارت لجنة التنسيق الإدارية ، في بيانها المقدم الى اللجنة ، الى انه لو اتخذت الخدمة المدنية في أى بلد آخر غير الولايات المتحدة أساسا للمقارنة فلا شك في ان المقارنة كانت ستجرى في عاصمة ذلك البلد ، بوصفها مقرا للخدمة المدنية الوطنية ، وأن تسوية مقر العمل في تلك المدينة ستؤخذ بعين الاعتبار في الطرف الخاص بالامم المتحدة من المعادلة . وفي حالة المقارنة ----- الولايات المتحدة ينبغي ، اذن ، منطقيا أن تكون نقطة المقارنة واشنطن ، كما ينبغي ان يقارن صافي مرتب موظفي حكومة الولايات المتحدة العاملين في واشنطن بصافي مرتب موظفي الامم المتحدة زائدا بدل الزوج وتسوية مقر العمل حسب المعدل الخاص بواشنطن . وينبغي ان يؤخذ بعين الاعتبار الفرق في تكاليف المعيشة بين واشنطن ونيويورك ، كما يتجلى في الفرق في تسوية مقر العمل ، لدى المقارنة مع مستوى أجور موظفي حكومة الولايات المتحدة في نيويورك .

١٥٨ - وقد مت لجنة التنسيق الإدارية كذلك ، تأييدا لاختيار واشنطن نقطة للمقارنة ، حجة مفادها أن مستويات المرتبات الحكومية وتكاليف المعيشة هناك أكثر تمثيلا للولايات المتحدة بوجه عام ----- مستويات المرتبات الحكومية وتكاليف المعيشة في نيويورك ؛ كما ان مرتبات موظفي الخدمة المدنية ----- بالولايات المتحدة تقرر بالقياس الى المرتبات في القطاع الخاص في سائر أنحاء البلد . والمنظمات لا توظف مواطني الولايات المتحدة الى أى حد من منطقة نيويورك بل من الخدمة المدنية و----- المؤسسات غير الحكومية من قبيل الجامعات ، والشركات الخاصة ، ومؤسسات الابحاث ، والمستشفيات في سائر أنحاء البلد . وعليه ، فان اختبار التوظيف الذى كان جوهر مبدأ نوبلير ، يمكن اجتيازه على أفضل وجه بالا جر المبنى على أجور موظفي حكومة الولايات المتحدة العاملين في واشنطن وتسويته في نيويورك لمراعاة الفرق في تكاليف المعيشة بين المدينتين .

١٥٩ - وأيد اتحاد رابطة موظفي الخدمة المدنية الدولية ، في بيانه المقدم ، ذلك الرأى مدعيا ان " المقارنة في نيويورك ، كما جرت عليه العادة فيما مضى ، تسفر عن المبالغة في الفارق بين الامم المتحدة والولايات المتحدة لانها تغفل الفرق في تكاليف المعيشة بين واشنطن ونيويورك " .

### نظر اللجنة في المسألة

١٦٠ - أكد بعض الاعضاء أثناء نظر اللجنة في المسألة ، ان النقطة الاساسية هي أن نظام مرتبات موظفي الخدمة المدنية بالولايات المتحدة لا يعترف رسميا بالفرق في تكاليف المعيشة بين واشنطن ونيويورك ، بينما نظام الامم المتحدة ، نظرا لانه يقوم على مبدأ المحافظة على تساوى القوة الشرائية للاجر ، يعترف بالضرورة بهذه الفروق بين جميع مقار العمل عن طريق نظام تسوية مقر العمل ويعوّن عنها . وعليه فان مقارنة اجر موظفي الامم المتحدة في نيويورك بأجور موظفي حكومة الولايات المتحدة استنادا الى واشنطن دون مراعاة الفرق في تكاليف المعيشة مقارنة مضللة . واذا جرت المقارنة فسي واشنطن ، فانها ستقوم على نفس مستوى تكاليف المعيشة الخاص بالخدمتين كليهما ؛ أما اذا جرت في نيويورك ، فلا بد من التسليم بأن حوالي ١٠ في المائة من الزيادة الظاهرة في أجر موظفي الامم

المتحدة عن أجور موظفي حكومة الولايات المتحدة لا تقابل مزية حقيقية في القوة الشرائية يمتاز بها موظف الامم المتحدة على موظف الخدمة المدنية بالولايات المتحدة ولكنها تقابل الفرق في تكاليف المعيشة .

١٦١ - وأبلغت اللجنة بأن الخدمة المدنية ، نظرا لان مرتبات الخدمة المدنية بالولايات المتحدة متساوية في نيويورك وواشنطن ، واجهت صعوبات في تعيين الموظفين في نيويورك ونقل الموظفين من الى هناك من مكان آخر . ويقدم عمليا شيء من التعويض عن ارتفاع تكاليف المعيشة في نيويورك وذلك ، مثلا بالاذن بجعل مرتبات بدء الخدمة لفئات معينة من الموظفين الذين يوظفون في نيويورك أعلى من المستوى المقرر ؛ وتتبع بعض الوكالات سياسة منح ترقية للموظفين الذين ينقلون الى نيويورك . وعلاوة على ذلك تدفع في بعض الحالات لموظفي البعثة الدائمة للولايات المتحدة لدى الامم المتحدة المعيّنين في نيويورك بدلات اسكان تمثل زيادة فايتها ١٠ في المائة في الاجر الصافي .

١٦٢ - ولا حظت اللجنة ان الرقم القياسي الذي تستخدمه الامم المتحدة لتقييم الفرق في تكاليف المعيشة بين واشنطن ونيويورك هو الرقم القياسي لتسوية مقر العمل بالامم المتحدة . وهذا الرقم القياسي يعكس مصروفات الموظفين ، وكلهم مغتربون ، في المدينتين ويمكن بالتالي ان تسفر عن نتائج تختلف عن نتائج المقارنة التي يجريها مكتب الاحصاءات العمالية لحكومة الولايات المتحدة والتي تتعلق بتكاليف رعايا الولايات المتحدة . وفي ايار/مايو ١٩٧٦ صنف الرقم القياسي لتسوية مقر العمل بالامم المتحدة وواشنطن ب ١٤٠١ ونيويورك ب ١٥١٦ ، أى أن الفرق بينهما يساوى ٨٢ في المائة .

١٦٣ - وتسائل الاعضاء عن الاثار الممكنة التي قد تترتب على اجراء المقارنة في واشنطن بدلا من نيويورك ، وتسائلوا خاصة عما اذا كان ذلك سيؤدي الى زيادة في المرتبات أو في التكاليف الإضافية الأخرى . وأشار الى أن لجنة التنسيق الإدارية قد اقترحت على اللجنة أن وجود زيادة تناهز ٢٥ في المائة في أجر موظفي الامم المتحدة عن أجور موظفي حكومة الولايات المتحدة في واشنطن أمر مناسب . غير أن قبول واشنطن باعتبارها نقطة المقارنة لا يستتبع أية زيادة تلقائية في المرتبات أو في التكاليف الأخرى ؛ بل ان المسألة تدور حول كيفية تصور الفارق القائم .

١٦٤ - وأشار بعض الاعضاء الى ان اللجنة الخاصة ( ١٩٧١ - ١٩٧٢ ) قد رفضت اقتراح لجنة التنسيق الإدارية بجعل واشنطن قاعدة النظام . ورأوا ان من الانسب اجراء المقارنة في نيويورك لانها مقر منظومة الامم المتحدة ويعمل فيها حوالي ١٤ في المائة من موظفي كامل المنظومة ، ولان عدد موظفي الامم المتحدة العاملين في نيويورك ( ٣٥٧ ) اكبر بكثير من اولئك العاملين في واشنطن ( ١٢٨ ) . وأشاروا الى ان موظف الخدمة المدنية الأمريكية المعين بمرتبة ج ع - ١٥ في واشنطن الذي ينضم الى الامم المتحدة في نيويورك بمرتبة ف - ٥ يتلقى زيادة في الاجر الصافي تناهز ٢٥ في المائة . وبالإضافة الى ذلك ، فان تحديد مستوى اجر موظفي الامم المتحدة لا يمكن ان يقوم على مدينتين - واشنطن فيما يتعلق بالمرتب الاساسي ونيويورك فيما يتعلق بتسوية مقر العمل .

١٦٥ - ورأى معظم الاعضاء ، رغم توصية اللجنة الخاصة ( ١٩٧١ - ١٩٧٢ ) ، ان عكس الفروق في تكاليف المعيشة بين المدن في نظام مرتبات موظفي الامم المتحدة يترتب عليه بالضرورة أخذ هذه

الفروق بعين الاعتبار ايضا لدى مقارنة الاجر في الخدمة بالولايات المتحدة والامم المتحدة . وأخذ بعض الاعضاء برأى مؤقت مفاده أن من الاكثر منطقا والاسهل اجراء المقارنة في واشنطن لان القيام بذلك يجنب اللجنة ادخال العوامل غير المؤكدة ، مثل التدابير الخاصة التي لجأت اليها الخدمة المدنية بالولايات المتحدة بغية تلبية احتياجاتها من الموظفين في نيويورك ، في المسألة .

١٦٦ - وخلصت الاغلبية الى ان المعيار المعتمد ينبغي أن يكون ايضا قابلا للتطبيق اذا اختير أى بلد آخر غير الولايات المتحدة أساسا للمقارنة . وعليه ينبغي اجراء المقارنة بين أجر موظفي الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة في مقرها ، أى عاصمة البلد المعني ، وأجر موظفي الامم المتحدة في مقرها ، أى نيويورك ؛ وفي هذه المقارنة ، لا بد من أن يؤخذ الفرق في تكاليف المعيشة بين المدينتين ( كما يتجلى في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل بالامم المتحدة ) بعين الاعتبار ( كما تؤخذ بعين الاعتبار أسعار الصرف اذا لم يكن المقارن في بلد واحد ) .

#### استنتاج

١٦٧ - خلصت أغلبية اعضاء اللجنة الى ان المقارنة بين أجر موظفي الخدمة المدنية بالولايات المتحدة والاجر بموجب نظام الامم المتحدة ينبغي ان تجرى بين مقرى النظامين ، أى واشنطن من ناحية - - - - - ونيويورك من ناحية أخرى ، مع أخذ الفرق في تكاليف المعيشة بين المدينتين ( كما يتجلى في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل بالامم المتحدة ) بعين الاعتبار . وينبغي التعبير عن المقارنة باعتبارها متوسط النسبة على مدى فترة ١٢ شهرا تمتد من ١ تشرين الاول / اكتوبر الى ٣٠ أيلول / سبتمبر . وهكذا ففي الفترة الممتدة من ١ تشرين الاول / اكتوبر ١٩٧٥ الى ٣٠ أيلول / سبتمبر ١٩٧٦ كانت نسبة الاجر بالامم المتحدة الى نسبة الاجر بالولايات المتحدة ١٢٢٤ : ١٠٠ ، وتعزى ٩ نقاط من هذا الفارق الى الفرق في تكاليف المعيشة بين واشنطن ونيويورك وتمثل ٣٤ نقطة منه الزيادة الحقيقية في اجر موظفي الامم المتحدة عن اجور موظفي حكومة الولايات المتحدة حسب مستوى موحد من تكاليف المعيشة ( ٤٩ ) .

---

( ٤٩ ) تقدم في المرفق الخامس أمثلة على حساب صافي اجر موظفي حكومة الولايات المتحدة والامم المتحدة في واشنطن ونيويورك .



جيم - مستوى الاجور

الهامش بين الاجور في الامم المتحدة والاجور في الولايات المتحدة

بيان المسألة

١٦٨ - كان من المسلم به دائما في تطبيق مبدأ نوبلمير انه اذا كان لاجور الامم المتحدة أن تكون مناسبة بدرجة تكفي الى اجتذاب موظف مدني في خدمة مدنية تدفع أعلى الاجور ، الى الخدمة المدنية في الامم المتحدة ، فان أجر الامم المتحدة يجب ان لا يكون مساويا فقط لاجر الخدمة المدنية الوطنية ، بل اعلى منه قليلا لكي يعوض عن الفرق بين طبيعة الخدمة المدنية الوطنية والخدمة المدنية الدولية وعن الاغتراب واحتمال الاغتراب . وهذا ما يطلق عليه " الهامش " .

لمحة تاريخية

١٦٩ - ادخل مبدأ الهامش عندما اقترح مبدأ نوبلمير لأول مرة في اوائل ايام عصبة الامم ، فقد ذكرت لجنة نوبلمير ، في تبريرها لجداول المرتبات التي اقترحتها ، ان هذه الجداول تحتوى على هامش ( نظرا للاغتراب ) فوق مستوى الاجور في الخدمة المدنية القومية التي تدفع أعلى المرتبات ( وكانت حينئذ المملكة المتحدة ) يعادل ٥٠ في المائة في ادني الدرجات ، ويقل تدريجيا الى أن يصل الى ٢٥ في المائة في أعلى الدرجات . فضلا عن ذلك أضيفت علامة بنسبة ٢٠ في المائة مقابل الفرق في تكاليف المعيشة بين لندن وجنيف . وفي المرات التي جرت فيها اعادة النظر بعد ذلك ( تقرير مالكولم رامزي ، ١٩٣٢ ، على سبيل المثال ) تأكد من جديد مبدأ وجود هامش يراعى النفقات الاضافية الناتجة عن الاغتراب ، ولكن مدى هذا الهامش لم يتحدد على وجه الدقة ؛ وكانت مرتبات عصبة الامم تعدل بعد ذلك من وقت لآخر على اساس المتغيرات في قيمتها الحقيقية والخبرة في تدبير الموظفين .

١٧٠ - وفي اول توصيات بخصوص مستوى الاجور في الامم المتحدة ( وهي توصيات اللجنة التحضيرية ، وفريق الخبراء الاستشاري المعني بشؤون الادارة والموظفين والميزانية ١٩٤٥ - ١٩٤٦ ، ولجنة الخبراء لنظم المرتبات والبدلات والاجازات ، ١٩٤٩ ) أكدت هذه التوصيات من جديد " ان ما يتطلبه الميثاق من أن يكون موظفو الامم المتحدة على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة ، وبالمراعاة الواجبة لتدبير الموظفين على أوسع اساس جغرافي ممكن " يقتضي أن تكون " شروط استخدام الموظفين المعينين على اساس دولي هي الارجح لدى المقارنة مع اجور أعلى المرتبات في الخدمة المحلية والخارجية " ، وانه ينبغي كذلك مراعاة " الوضع الافضل نسبيا للخدمة المدنية الوطنية بالمقارنة مع الخدمة المدنية الدولية من ناحية ضمان الاستقرار والامن الوظيفي " و " المحدودية النسبية لافاق الترقى الى أعلى المناصب في أمانة عامة دولية " و " ان نسبة كبيرة من الموظفين الدوليين سيتحملون

نفقات اضافية وتضحيات معينة بالعيش بعيدا عن بلدانهم " (٥٠) على انه لم ترد اى اشارة لدى تحديد معدلات المراتب الى الاجور المقارنة في الولايات المتحدة ولذلك لم يتحدد أى هامش .

١٧١ - اما الهيئات التي توالى بعد ذلك لاعادة النظر في المرتبات (لجنة الخبراء المعنية بفروق المرتبات ، وعمليات تكاليف المعيشة ، وبدلات الاعالة ، ١٩٥٥ ؛ ولجنة اعادة النظر في المرتبات ، ١٩٥٦ ؛ والمجلس الاستشارى للخدمة المدنية الدولية في استعراضه للمرتبات في اعوام ١٩٦١ و ١٩٦٥ و ١٩٦٨ ) فكانت توصياتها مبنية على اساس التغيرات في قيمة الدخل الحقيقي لاجور الامم المتحدة ، وتحركات المرتبات في وظائف الخدمة المدنية في عدد من البلدان ، وتوظيف المهنيين في كثير من البلدان ، والخبرة المكتسبة في تدبير الموظفين ، ولذا فهي لم تتناول على وجه التحديد مدى الهامش بين أجور الامم المتحدة وأجور الخدمة المدنية في الولايات المتحدة . وقد اهتم المجلس الاستشارى للخدمة المدنية الدولية ، في استعراضه للاجور في عام ١٩٧٠ ، بالتغيرات في العلاقة بين الدخل الحقيقي في الولايات المتحدة وفي الامم المتحدة خلال الفترة ١٩٦٠ - ١٩٧٠ ، ولكنه لم يتطرق الى تلك العلاقة ذاتها .

١٧٢ - وقد قامت اللجنة الخاصة للفترة ١٩٧١ - ١٩٧٢ ، لأول مرة ، باجراء مقارنة تفصيلية بين الاجور في الامم المتحدة وفي الولايات المتحدة ، وبعد ان سلمت تلك اللجنة بأن " مستوى الاجور في الامم المتحدة يجب أن يكون كافيا لتدبير موظفين من جميع البلدان واستبقائهم ، بما في ذلك موظفون من البلدان التي تبلغ المرتبات فيها أعلى مستوى " ، فقد خلصت الى انه " بما أن الغالبية العظمى من الموظفين المعينين على هذا النحو يعملون بعيدا عن بلدانهم ، فان اجورهم الاساسية يجب أن توضع على مستوى اعلى الى حد ما من المستوى الذى تدفعه الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة في الوظائف المقابلة " . و اضافت انه " مع تحسين تدابير التعيين وخطط الانماء الوظيفي فان نسبة تبلغ نحو ١١٥ في المائة بالنسبة لجدول مرتبات حكومة الولايات المتحدة في نيويورك ستكون كافية لاجتذاب واستبقاء موظفين للامم المتحدة من ذوى المقدرة العالية وحسب توزيع جغرافي مناسب " . وقد وجدت اللجنة ان النسبة في ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٢ ( باستخدام " نقاط التقابل التقليدية " ) كانت تتراوح ما بين ١١٨٦ في المرتبة مد - ١ / ١ و ١٣٥٢ في المرتبة ف - ٣ / ٥ وكانت ( ١٢٣١ في المرتبة ( ف - ٥ / ٤ = خ ع - ١ / ١٤ ) ، وهي المرتبة التي اتخذتها اللجنة نقطة اساسية للمقارنة . اما بالنسبة للهامش المقترح وهو ١١٥ ، فقد ذكرت اللجنة انه " بالرغم من الجهود المطولة للوصول الى اجماع ، الا انه لم يمكن التوفيق بين جميع وجهات النظر المتعارضة " ؛ فقد اوصى ثلاثة أعضاء بأن تكون النسبة ١١٨ ، وذكر عضو آخر انه لا يمكن عمل مقارنة صحيحة مع جدول مرتبات الولايات

( ٥٠ ) مقتبسة من تقرير لجنة الخبراء لنظم المرتبات والبدلات والاجازات ، ١٩٤٩ ؛ الوثائق الرسمية الجمعية العامة ، الدورة الرابعة ، اللجنة الخامسة ، مرفق للمحاضر الموجزة للجلسات ، المجلد الثاني ، البند ٣٩ من جدول الاعمال ، الوثيقة Corr.1 و A/C.5/331 ، الفقرة ٣ . وترد بيانات مشابهة في تقارير الهيئات الاخرى المذكورة .

المتحدة . اما قرار الاغلبية الذى استقر على ١١٥ فهو يأخذ في اعتباره ان هذه النسبة تماثل مستوى المرتبات الذى رأت لجنة استعراض المرتبات لعام ١٩٥٦ انها مناسبة ، رغم ان الاجراء الذى اتخذته الجمعية العامة في ١٩٥٧ كان من اثره زيادة النسبة الى ١١٩٢ (٥١) .

#### آراء المنظمات والموظفين

١٧٣ - أشارت لجنة التنسيق الادارية في مذكرتها الى لجنة الخدمة المدنية الى ان اى تقييم للجاذبية النسبية لظروف الخدمة في الامم المتحدة بالنسبة للبلد الذى تكون فيه مرتبات الخدمة المدنية على أعلى المستويات يجب ان يراعى كذلك شروط الخدمة التي ليس من السهل التعبير عنها بقيمة كمية ، ومنها : احكام الضمان الاجتماعي ، ومساعدات الاسكان ( اذا كانت الخدمة المدنية المقارنة تقدمها لموظفيها ) ؛ واحكام تأمين البطالة . واعربت اللجنة من جديد عن رأيها بضرورة وجود هامش ما اعلى من ظروف التوظيف في الخدمة المدنية التي تدفع اعلى المرتبات اذا اريد اجتذاب موظفين من هذا البلد للعمل في الامم المتحدة ، ورأت اللجنة ضرورة مراعاة ثلاثة عوامل في تحديد هذا الهامش :

( أ ) التعويض عن كون الخدمة في الامم المتحدة اقل فرصا في الترقيات واقل ضمانا من ناحية الاستمرار اذا قارناها بالخدمة المدنية الوطنية ، كما ان العاملين فيها يعتبرون جنودا مجهولين ؛

( ب ) ضرورة اجتذاب مواطنين من البلد الذى يرفع اعلى مستوى من مرتبات الخدمة المدنية ، للعمل خارج بلد هم كموظفين مغتربين ؛

( ج ) ضرورة اجتذاب موظفين للخدمة لاجل محدود ، وهي وظائف تدعو الحاجة اليها بشكل متزايد في جميع مؤسسات منظومة الامم المتحدة ، وخاصة في الخدمات الميدانية .

١٧٤ - وقد درست لجنة التنسيق الادارية مسألة ما اذا كان عنصر الاغتراب ينبغي أن يظل جزءا من الهامش العام الداخلى في المرتب الاساسي الذى يدفع للموظفين أو أن يعرض عنه بملاوة منفصلة تدفع للموظفين المغتربين دون غيرهم . وقد فضلت اللجنة الابقاء على التعويض عن الاغتراب بهامش محقول في المرتب ( بالاضافة الى الاستحقاقات الانتقائية الاخرى كاستحقاقات اجازة زيارة الوطن ، ومنحة العودة الى أرض الوطن ومنحة التعليم ) ، وقدرت أن يكون معدل هذا التمويض زهاء ١٠ الى ١٥ في المائة زيادة على المستوى المطلوب لاجتذاب مواطن البلد الذى يدفع اعلى مستوى من مرتبات الخدمة المدنية الى الخدمة في الامم المتحدة في بلده ، وقد اقترحت اللجنة أن يكون هذا المستوى أعلى بنسبة ١٠ في المائة من مستوى مرتبات الخدمة المدنية الوطنية .

١٧٥ - وقد أكد ممثلو اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية الى لجنة الخدمة المدنية

( ٥١ ) انظر المرفق الاول .

الدولية انهم وان كانوا يعتقدون ان من المناسب وجود هامش يتراوح بين ٢٠ و ٢٥ في المائة زيادة في مرتبات الامم المتحدة على مرتبات الولايات المتحدة مقارنة بواشنطن العاصمة ، فانهم لا يقترحون اى زيادة في المستوى الحالي للاجور .

١٧٦ - اما اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية فقد ايد في عريضته التوصيات التي توصلت اليها جميع هيئات اعادة النظر السابقة ، وكذلك ما خلصت اليه ، لجنة التنسيق الادارية - من أن الاغتراب باعتباره شرطا اصيلا واساسيا في الخدمة المدنية الدولية ، يجب أن يكون له تقديره من خلال هامش يدخل في المرتب ، وليس من خلال علاوات مستقلة . ومن العوامل التي ينبغي أخذها في الحسبان لدى تقدير حجم هذا الهامش (فضلا عن العوامل التي سبق ذكرها) يذكر الاتحاد العوامل التالية : ضرورة معرفة لغات اجنبية (بما في ذلك ضرورة توفر القدرة لدى كثير من الموظفين على العمل طول الوقت بلغة غير لغتهم) ، والقدرة على العمل في بيئة متعددة الثقافات ، ثم القيود الشديدة على الانتماء الاجتماعي والسياسي . غير أن الاتحاد لا يحدد تقرير هامش حسابي جامد ، بل يرى أن المقارنة بالخدمة المدنية في بلاد غير البلد الرئيسي المستخدم للمقارنة ، كالخدمة في السلك الخارجي في الولايات المتحدة وكندا وجمهورية المانيا الاتحادية ، أو بما هو متبع في المنظمات الدولية الاخرى ، قد يكون من شأنه توفير دلالات صالحة .

١٧٧ - ويذكر الاتحاد كذلك ان هناك دلائل عدة على وجود صعوبات في تدبير الموظفين ، ومن ذلك على سبيل المثال أن بعض المرشحين المناسبين يرفضون عروض التعيين المقدمة اليهم ، وان موظفين من بعض البلدان يعينون على درجات عالية من المرتبة ، او في مراكز أعلى مما تجزئه مهام الوظيفة ، ثم عدم الاستخدام الفعلي للمرتبتين ف - ١ و ف - ٢ وهما المرتبتان الطبيعيتان لوظائف المبتدئين ، وكذلك الممارسة التي تلجأ اليها بعض الحكومات (والتي يعتبرها الاتحاد مخالفة للميثاق) وهي دفع مرتب تكميلي لاجل الامم المتحدة الذي يتقاضاه موظفوها المعارون للخدمة المدنية الدولية . ولا حظ الاتحاد ان الهامش الحالي لا يتجاوز في المتوسط ١٤ في المائة (وهو ١٠ في المائة في المرتبة ف - ٤) وان لجنة التنسيق الادارية قد اقترحت هامشا يبلغ ٢٥ في المائة ، ولذلك حث الاتحاد اللجنة أن تؤكد من جديد اهمية وصول الهامش الى زهاء ٢٥ في المائة وان توصي اللجنة بتعديل عاجل في المرتب الصافي بزيادته بنسبة ١٠ في المائة في المتوسط .

١٧٨ - اما بالنسبة لحدوث عدم توافق في المستقبل في الطريقة التي تجرى بها التعديلات فسي الاجور في النظامين ، فيلاحظ الاتحاد ان احدى وظائف اللجنة هي الابقاء على مستويات الاجور قيد الاستعراض على فترات متقاربة اكثر مما كان في الماضي وان اللجنة ينبغي أن تقوم بهذا الاستعراض في وقت اعادة النظر في المرتبات فقط ، وان تستخدم في ذلك الاساليب الاحصائية المعترف بها لمقارنة سلسلتين زمنيتين ذاتي مراحل مختلفة .

#### نظر لجنة الخدمة المدنية الدولية

١٧٩ - تركزت مناقشة اللجنة بشكل رئيسي على مسألة تقدير عنصر الاغتراب من بين عناصر الهامش . وقد توفرت للجنة بيانات عن المزايا التي تمنحها الحكومات الى موظفي السلك الخارجي . فبالنسبة للولايات المتحدة تتراوح هذه المزايا ما بين ٣٠ و ٨٠ في المائة ، حسب درجة "المصاعب" التي

تنطوي عليها الوظيفة ؛ وقد قدمت اللجنة أمثلة من المعدلات المقارنة التي تدفعها حكومات أخرى وشركات من القطاع الخاص . وأشار بعض أعضاء اللجنة الى وجود فروق بين الاغتراب في الامم المتحدة والخدمة الدبلوماسية الوطنية ، ومن ذلك على سبيل المثال طبيعة التمثيل في السلك الدبلوماسي وزيادة درجة التنقل فيه ، اما الموظفون الذين يدخلون في خدمة الامم المتحدة فانهم يقبلون طبيعة الاغتراب فيها ، ولذلك فقد تساءلوا عما اذا كان من المناسب اجراء مقارنة بينها وبين العمل في السلك الدبلوماسي الوطني . وابدى بعض الاعضاء كذلك شكوكهم فيما اذا كان من الممكن التعويض ماليا عن متاعب الاغتراب . ومن ناحية أخرى اشار غيرهم الى أن اصحاب العمل الآخرين الذين لا بد وان تتنافس معهم الامم المتحدة يقدمون بالفعل هذه التعويضات ؛ وان المرشحين للوظائف لا بد وأن يقارنوا بين الاجور التي تعرضها الامم المتحدة والاجور التي سيتقاضونها اذا ما عملوا في نفس مقر العمل في السلك الدبلوماسي لبلد هم ، وليس ما يتقاضونه في الخدمة المدنية في بلد هم .

١٨٠ - وقد خلس الاعضاء من البيانات التي قدمتها المنظمات الى أنه بالرغم من مواجهة بعض الصعوبات في تدبير فئة معينة من الاختصاصيين ومن بلاد معينة [وان هذه الصعوبات كان يمكن ان تزيد لولا الترتيبات التي تلجأ اليها بعض الحكومات (والمشكوك في جوازها) ، باستكمال مرتبات الامم المتحدة بالنسبة لمواطنيها الذين ترغب هذه الحكومات في تشجيعهم على قبول وظائف في منظومة الامم المتحدة]، الا أن المعدل الحالي للاجور بوجه عام قد اثبت ملائمة لاغراض تدبير الموظفين واستبقائهم .

١٨١ - وازاء عدم وجود اقتراح بزيادة المستوى الحالي للاجور فان بعض الاعضاء قد تساءلوا عما اذا كان من الضروري تحديد هامش امثل من الناحية الحسابية ، وبالتالي عن ضرورة محاولة تحديد ما يخص كلا من العوامل المختلفة من اجزاء هذا الهامش . ويرى معظم الاعضاء ان تحديد صلة حسابية دقيقة بين اجور الامم المتحدة واجور الولايات المتحدة هو امر ليس مستحبا ؛ وان اللجنة ينبغي ان يكون لها حكمها الواقعي من وقت لآخر على مدى ملائمة المستوى الحالي ، في الحدود المعقولة ، لمواجهة ما تسفر عنه التجربة المزدوجة في تدبير الموظفين واستبقائهم .

١٨٢ - ولا حظت اللجنة ان النسبة بين اجور الامم المتحدة والولايات المتحدة تتفاوت من وقت لآخر بسبب اختلاف الطرق المتبعة في تعديل الاجور في كل من النظامين (٥٢) ، وهكذا اذا عدلت تسمية مقر العمل في اي من واشنطن او نيويورك او كليهما الى فئة اعلى نتيجة لزيادة تكاليف المعيشة فان الهامش يزداد ؛ وفي كل مرة تعدل فيها مرتبات الخدمة المدنية في الولايات المتحدة فان الهامش يتضاءل . وليس من الممكن حتى الان التنبؤ بما ستكون عليه الزيادة التالية في مرتبات الولايات المتحدة ، والتي يحل موعد ها في اول تشرين الاول / اكتوبر ١٩٧٦ . وتذكر اللجنة أن

(٥٢) ترد في المرفق الخامس امثلة لحساب الاجر الصافي لموظفي الولايات المتحدة وموظفي الامم المتحدة .

هذه التقلبات الدورية لا مفر منها ، بالرغم من اختلال الطرق المتبعة في تعديل مرتبات النظامين ، ولكنها غير ذات اثر دائم ، وانه يمكن الحصول على صورة ادى اذا وضع هذا الهامش على اساس متوسط النسب القائمة على مدى فترة ١٢ شهرا (انظر الفقرة ١٦٧ فيما سبق) .

١٨٣ - فضلا عن التقلبات الدورية في الهامش فان اللجنة نظرت فيما اذا كان من المستحسن ايجاد وسيلة للتحكم في التغيرات الطويلة الاجل في مدى هذا الهامش ، كما يحدث مثلاً حين تسبق أجور الامم المتحدة ، المعدلة على اساس تكاليف المعيشة من خلال نظام تسوية مقر العمل ، اجور الخدمة المدنية في الولايات المتحدة خلال فترة لم تواكب فيها التعديلات في اجور الخدمة المدنية في الولايات المتحدة الزيادات في تكاليف المعيشة (كما حدث في العامين الاخيرين) ، فدرست مسألة تحديد مدى فوق الهامش المقبول وتحت بحيث يكون بمثابة ضوء احمر امام اللجنة ، فاذا ما وصلت النسبة الى الحد الاعلى او الحد الادنى لهذا المدى كان على اللجنة ان تتخذ اجراء تصحيحيا ، ولا حظت اللجنة أن ذلك يفترض وجود هامش مسبق محدد بالارقام يعتبر الهامش الامثل ، الا ان معظم الاعضاء كان من رأيهم ان وجود وسيلة لتقائية لتعاشي الزيادة والنقصان هو امر غير مستصوب وغير ضروري في ضوء دور اللجنة باعتبارها هيئة دائمة تراقب الوضع باستمرار .

#### الخلاصة

١٨٤ - اتفقت اللجنة في الرأي على أنه ينبغي ، عند تحديد مستوى الاجور في الامم المتحدة وصلت بها بالاجور في الخدمة المدنية في الولايات المتحدة ، مراعاة الفروق بين الخدمتين ، وخاصة طبيعة الاغتراب الغالبة على الخدمة في الامم المتحدة . غير أن غالبية اعضاء اللجنة كان من رأيهم انه لن يكون من المناسب تحديد هامش أمثل دقيق بين اجور الامم المتحدة واجور الولايات المتحدة ، لان ذلك ينطوي على خطورة ربط اجور الامم المتحدة بطريقة حسابية جامدة بالاجور في بلد واحد ، وانما ينبغي تحديد المعدل المناسب بطريقة عملية ، يراعى فيها كافة العناصر ذات الصلة . على ان عددا من اعضاء اللجنة يرى ان من الضروري مواصلة دراسة ما اذا كان من المستصوب وضع حد أعلى وحد أدنى للهامش بين مرتبات الامم المتحدة والخدمة المدنية في الولايات المتحدة على أن ينظر هذا الامر في عام ١٩٧٧ ما أمكن ذلك .

١٨٥ - ولا حظت اللجنة انه باستخدام نقاط التقابل المعتمدة لاغراض الاستعراض الحالي فان الهامش على مدى فترة الاثنى عشر شهرا الواقعة بين تشرين الاول / اكتوبر ١٩٧٥ الى ايلول / سبتمبر ١٩٧٦ كان ٢٢ر٤ في المائة في المتوسط ، ومن ذلك ٩ نقاط تعزى الى الاختلاف في تكاليف المعيشة بين واشنطن ونيويورك و ١٣ر٤ نقطة تمثل الهامش الحقيقي بين اجور الامم المتحدة والاجور في الولايات المتحدة على اساس ثبات تكاليف المعيشة .

١٨٦ - وقد لاحظت اللجنة انه على الرغم مما ابلغت به من وجود صعوبات في تدبير فئات معينة من الموظفين ، الا انه لا توجد دلائل على أن المستوى الحالي للاجور ليس بوجه عام مناسباً لتدبير الموظفين اللازمين واستبقائهم . ولذلك فقد خلصت الى نتيجة مؤداها ان المستوى الحالي للاجور الامم المتحدة بالنسبة لاجور الخدمة المدنية في الولايات المتحدة يعد مرضيا .

١٨٧ - وفي ضوء هذه النتيجة ، ومراعاة ما هو معلوم من أن الخدمة المدنية في الولايات المتحدة والخدمة في الأمم المتحدة تختلفان من حيث إجراءات تعديل هذه الاجور ، فقد كان من رأى غالبية أعضاء اللجنة أنه ينبغي أن تظل العلاقة بين مستويات الاجور في النظامين في حدود معقولة ، وعليه فإن من مهمة اللجنة ، كهيئة دائمة ، أن تبقي هذه العلاقة تحت الملاحظة المستمرة ، وسيكون للجنة ، في أى وقت ترى ضرورة لذلك ، أن توصي الجمعية العامة باتخاذ إجراءات تصحيحية ، أو أن تقوم هي باتخاذ التدابير المناسبة ، اذا دعت الحاجة ، من خلال نظام تسوية مقر العمل . وشدد بعض أعضاء اللجنة على العواقب السلبية للتطبيق التلقائي لهذه التسويات لأنها تؤدي الى توسيع الفجوة بين مستوى اجور الأمم المتحدة واجور الخدمة المدنية في الولايات المتحدة ، وأعربوا عن رغبتهم في أن تقوم اللجنة الاستشارية المعنية بمسألة تسوية مقر العمل بالنظر في هذا الأمر وتقديم توصيات الى اللجنة .

١٨٨ - توصية : بأن تصدر الجمعية العامة تعليمات الى لجنة الخدمة المدنية الدولية ، بوصفها هيئة دائمة ، بالابقاء على العلاقة بين مستويات الاجور في الخدمة المدنية في الولايات المتحدة وفي منظمة الأمم المتحدة قيد الملاحظة المستمرة ، مع الاعتبار الواجب لكافة العناصر ذات الصلة ، بما في ذلك الفروق بين هاتين الخدمتين ، والخبرة في تدبير الموظفين . واذا وجدت اللجنة في أى وقت ضرورة لاتخاذ اجراء تصحيحي فعليها اما أن توصي الجمعية العامة باتخاذ ذلك الاجراء ، أو ، اذا ما احتاج الأمر الى تدابير صورية عاجلة فيما بين دورات الجمعية العامة منعاً لاتساع الهامش بين اجور الأمم المتحدة واجور الولايات المتحدة ، أن تتخذ التدابير الملائمة بنفسها من خلال نظام تسوية مقر العمل .

## دال - هيكل الاجور

### ١ - بيان المسألة

١٨٩ - تتكون اجور الفئة الفنية وما فوقها من موظفي منظومة الامم المتحدة في الوقت الحاضر مطيلي :  
( أ ) عنصران يدفعان عادة ، وهما :

١ ' المرتب الاساسي ، وهو محدد على أساس جدول عالمي للمرتبات بغض النظر عن جنسية الموظف أو المقر الذي يعمل فيه أو حالته العائلية ؛ ويعبر عنه على النحو التالي :

( أ ) المرتب الاجمالي وهو الذي يستخدم كأساس لتحديد مستوى الأجر الخاضع للاستقلاص لاغراض المعاش التقاعدي ،

( ب ) المرتب الاساسي وهو المبلغ الذي يتقاضاه الموظف فعلاً ، وهو عبارة عن المرتب الاجمالي مطروحاً منه الاستقلاص الالزامي ، وهو نوع من ضريبة الدخل الداخلية . والمرتب الاساسي الصافي

خاضع بدوره لاقطاع اجبارى وفاء لاشتراك الموظف في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ( وهو ٧ في المائة من المرتب الخاضع للاقطاع لفرض المعاش التقاعدى ) ؛

٢' تسوية مقر العمل وتختلف تبعاً لمقر العمل ( ايجاباً أو سلباً ) وللحالة العائلية للموظف ، والفرض منها اقامة مساواة في القوى الشرائية لمرتب ما في جميع مقر العمل مراعاة للفروق في تكاليف المعيشة وفي سعر الصرف بدولار الولايات المتحدة ( وهي العملة التي تحسب بها جميع المرتبات ) بالنسبة للعملة المحلية ( وهي العملة التي ينفق بها الموظف معظم نفقاته ) ؛

( ب ) علاوات انتقائية ، وتدفع فقط للموظف الذي يستوفي الشروط المطلوبة وهي :

١' بدلات الاعالة ( علاوة الزوج ، عن الزوج المعال أو الزوجة ، وعلاوة الاطفال عن الاطفال المعالين ، وعلاوة المعالين من الدرجة الثانية كأب معال أو أخ أو اخت حين لا يوجد زوج معال أو زوجة ) ؛

٢' استحقاقات الاغتراب ، وهي منحة التعليم وأجازة زيارة الوطن والسفر لزيارة الاسرة المعالة ومنحة الاعادة الى أرض الوطن ؛

( ج ) الاستحقاقات الخاصة

١' عند التعيين أو تغيير مقر العمل أو انتهاء الخدمة ( دفع نفقات السفر ، ونقل الأمتعة المنزلية ، ومنحة الاستقرار ، وبدل الانتداب ) ؛

٢' عند انتهاء الخدمة ( التعويض عن انتهاء الخدمة ) ( ٥٣ ) .

ويتناول هذا الفرع المرتب الاساسي وتسوية مقر العمل ، أما العلاوات والاستحقاقات فستتناولها الفروع التالية :

٢ - المرتب الاجمالي والمرتب الصافي ، والاستقطاعات الالزامي من المرتبات ، وتسوية مقر العمل

( أ ) لمحة تاريخية : المرتب الاجمالي والمرتب الصافي ، والاستقطاعات الالزامية

١٩٠ - كانت مرتبات الأمم المتحدة في الاصل عبارة عن مرتبات صافية ، لافتراض أنها ستكون معفاة من ضريبة الدخل القومية وفقاً لأحكام اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها ( ٥٤ ) ( الفرع ١٨ )

( ٥٣ ) لا يتناول الاجر في هذا الموضع الاستحقاقات الاجتماعية ( مثل الاجازة السنوية ، والاجازة الخاصة ، والاجازة المرضية ، وأجازة الوضع ، والمعاش التقاعدى ، والتعويض عن الوفاة أو العجز أو الاصابة أثناء العمل ) .

( ٥٤ ) الأمم المتحدة ، مجموعة المعاهدات ، المجلد الأول ، صفحة ١٥ ( للاطلاع على تصويبات الاتفاقية انظر المرجع نفسه ، المجلد ٩٠ صفحة ٣٢٧ ) .



واتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها (٥٥) (الفرع ١٩) . على أن دولاً أعضاء معينة ممن لم تصادق على الاتفاقيتين (أو صادقت عليهما مع تحفظات) فرضت ضريبة دخل على دخول مواالنيهما من الأمم المتحدة (ولازالت تفعل ذلك) . وضماناً للمساواة في الأجور بين جميع موظفي الأمم المتحدة بغض النظر عن جنسياتهم ، فإن الأمم المتحدة كانت تقوم بسداد مبالغ الضرائب التي يدفعها هؤلاء الموظفون اليهم ، ولكن ذلك أثار معارضة من جانب الدول الأعضاء التي لم تكن تأخذ ضرائب دخل من موظفيها العاملين في الأمانة العامة .

١٩١ - وقد اعترفت الجمعية العامة ، في قرارها ٢٣٩ (د - ٣) المؤرخ في ١٨ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٤٨ ، بعدم عدالة ذلك النظام ، ورغبت في "فرض اقتطاع مباشر من مرتبات موظفي الأمم المتحدة على غرار ضريبة الدخل القومية" . وقد أرادت بذلك إثناء الدول الأعضاء المعنية عن ممارسة تصل الى حد الازدواج الضريبي من جهة ، كما أرادت أن تعكس وجهة النظر السائدة بأنه ليس من المستصوب أن يكون الموظفون الدوليون طبقة لا تخضع لأي نوع من أنواع الضرائب . ولذا أدخل نظام المرتب الاجمالي في عام ١٩٤٨ ، فظلت المرتبات الصافية على ماهي عليه وأنشئ المرتب الاجمالي في المقابل ، عن طريق انشاء جدول استقطاعات الزامية طبقاً لمعدلات تصاعدية على غرار ما هو متبع عادة في نظم الضرائب القومية . وقد دأبت هيئات اعادة النظر في المرتبات فيما بعد على اقرار هذا النظام ، كما أعيد النظر من وقت لآخر في معدلات الاستقطاعات الالزامية من المرتبات ؛ وترد المعدلات الحالية في المرفق السابع . وبذلك ازيلت الاختلالات التي أشارت اليها الجمعية العامة فيما يتعلق بالدول الأعضاء ، عن طريق خطة الاقتطاعات الالزامية ، وبانشاء صندوق معادلة الضرائب بالقرار ٩٧٣ (د - ١٠) المؤرخ في ١٥ كانون الأول / ديسمبر ١٩٥٥ . ويأتي رصيد هذا الصندوق من الدخل من الاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين ، ويدفع للدول الأعضاء التي لا تفرض ضريبة دخل على دخول مواالنيها من الأمم المتحدة (وهي الفالبية العظمى من الدول الأعضاء) أرصدة تتناسب مع اشتراكاتها في المنظمة ؛ اما المبالغ التي تسددها الأمم المتحدة للموظفين الذين يدفعون ضريبة دخل قومية فتخصص من أرصدة الدول المعنية في هذا الصندوق .

#### (ب) لمحة تاريخية : تسوية مقر العمل

١٩٢ - قبل عام ١٩٥٧ كانت تلحق على المرتبات في نيويورك وغيرها من مقر العمل تسوية لتكاليف المعيشة ، لا تدخل في حساب المعاش ، وحددت فروق في المرتبات (سلبياً أو ايجابياً) فيما بين نيويورك وغيرها من مقر العمل ؛ ومع توسع منظومة الامم المتحدة أصبح هذا الترتيب صعب التطبيق للغاية . وقد تشكلت لجنة الخبراء المعنية بفروق المرتبات وتسويات تكاليف المعيشة وبدلات الاعالة في ١٩٥٥ ، لدراسة نظام بديل في المقام الأول ؛ الا أنه اتضح أن المشكلة تحتاج الى النظر فيها في اطار أوسع . وعليه عقدت الجمعية ، في قرارها ٩٧٥ (د - ١٠) المؤرخ في ١٥ كانون الاول / ديسمبر ١٩٥٥ بانشاء لجنة اعادة النظر في المرتبات لعام ١٩٥٦ "للقيام باستعراض شامل لنظام المرتبات والبدلات والاستحقاقات في منظومة الأمم المتحدة" .

١٩٣ - وقد أوصت لجنة إعادة النظر في المرتبات ، ١٩٥٦ " بالاستعاضة عن النظام الحالي لفروق الاجور وبدل تكاليف المعيشة المقصود به الحفاظ على مستوى معيشي متساو في مختلف المكاتب ، بنظام " تسوية مقر العمل " ( أى تسوية المرتب حسب مقر العمل ) ، وتتحدد هذه التسوية بمبلغ مقلوع صاف لا يخضع للمعاش ، محدد لكل مرتبة ويختلف فيما بين الموظفين الذين لديهم معالون من الدرجة الاولى وغير المعيلين " (٥٦) على أن يدخل في جدول مبالغ التسوية " انحدار رأسي " ، أى كلما زاد المرتب قل معدل التسوية بنسبة مماثلة ، و " انحدار افقي " ، أى كلما زادت تكاليف المعيشة ووحدات تسوية مقر العمل قل معدل التسوية بنسبة مماثلة . أما أساس النظام فهو تكاليف المعيشة في جنيف في ١ كانون الثاني / يناير ١٩٥٦ . وأوصت اللجنة بأن يكون معدل تسوية مقر العمل بالنسبة للموظف الذى ليس لديه معالون من الدرجة الاولى ثلثي المعدل بالنسبة للموظف المعيل . وقد وافقت الجمعية العامة على هذا النظام وبدأ سريانه في ١ كانون الثاني / يناير ١٩٥٧ . ثم قامت الجمعية بتعديله في ١٩٦٢ حيث ألغت " الانحدار الافقي " ؛ ولكنها لم توافق على المقترحات التي قدمت حينئذ بتوحيد المعدلات بالنسبة للموظف المعيل وغير المعيل ( على أن يصحب ذلك مقايضة معدلات بدلات الاعالة ) والغاء تسوية مقر العمل السلبية . وقد تغير تاريخ الأساس لهذا النظام عدة مرات فيما بين ١٩٥٧ و ١٩٧٣ ، ولكن اعتباراً من ١ كانون الثاني / يناير ١٩٧٤ تخير مكان الأساس لهذا النظام من جنيف الى نيويورك ، واتخذت تكاليف المعيشة في كانون الاول / ديسمبر ١٩٦٩ باعتبارها ١٠٠ [ انظر قرار الجمعية العامة ٣١٩٤ ( ٥ - ٢٨ ) وفي عام ١٩٧٢ أدخل نظام الوحدات الجزئية من وحدة تسوية مقر العمل ، وذلك بالنظر الى الزيادة الكبيرة في التكرار وفي مدى التقلبات في معدلات اسعار الصرف ، وبموجب هذا النظام ، كلما تغير الرقم القياسي نتيجة لتغير سعر الصرف ، محسوباً بسعر الصرف الجديد ، بمعدل نقطتين أو أكثر ، تضاف ( ١/٥ ) خمس وحدة من وحدات تسوية مقر العمل أو تخصم من المرتب في مقابل كل نقطة يتحرك بها الرقم القياسي .

١٩٤ - وقد عبرت اللجنة الخامسة للفترة ١٩٧١-١٩٧٢ عن رأيها (٥٧) بأنه " توجد عدة عيوب في تطبيق النظام الحالي لتسوية مقر العمل تؤدي فيما يبدو الى زيادات لا مبرر لها في الاجور " . الا أن أعضاء اللجنة المعارضين لهذا الرأي أشاروا الى أن هذا النظام ، ولو أنه يعزل الموظفين عن ارتفاع في تكاليف المعيشة على نطاق أكبر وأسرع مما هو سائد في الخدمة المدنية القومية ، الا أنه لا يقدم سوى تعويض بمعدل ٤ الى ٥ في المائة عن كل زيادة في تكاليف المعيشة تبلغ ٥ في المائة ؛ وذكروا أن الزيادة في الدخل الحقيقي في المرتبات خلال العقد السابق انما ترجع الى الزيادات في المرتب الأساسي وليس الى الطبيعة التلقائية لنظام تسوية مقر العمل . وقد أوصت اللجنة باستمرار النظام الحالي ، الى أن تتاح للخبراء دراسة المفاهيم الأساسية للنظام وعدد من الجوانب الخاصة به ، حيث أنه لم يتم التوصل الى بديل متفق عليه ، وأوصت كذلك بتغيير مكان الأساس بالنسبة للنظام الى نيويورك ( وهو أمر وافقت عليه الجمعية العامة بعد ذلك ، انظر الفقرة ٩٣ ( أعلاه ) وأن تستمر

(٥٦) انظر المرفق الأول .

(٥٧) المرجع السابق .

التغيرات في تصنيف مقر العمل لأغراض التسوية كلما زادت تكاليف المعيشة بنسبة هـ في المائة عن المستوى السابق وليس عن سنة الأساس ، أى هـ نقاط مقوية وليس هـ نقاط من الرقم القياسي . ومما أوجت اللجنة بدراسته مايلي :

( أ ) إمكانية إنشاء نظام لا يقضي بزيادات تلقائية عند الأساس ؛

( ب ) المنهجية الاحصائية المستخدمة في حساب الأرقام القياسية لتكاليف المعيشة وفي اجراء الدراسات المقارنة من مكان الى مكان ؛

( ج ) استثناء اشتراك العضو في المعاش التقاعدي ، وكذلك مدخراته الشخصية وغير ذلك من أجزاء المرتب التي لا تتأثر بالتغيرات في تكاليف المعيشة في المقر ، من حساب تسوية مقر العمل . ومن الامكانيات الاخرى التي نظرت فيها اللجنة جعل أساس تسوية مقر العمل هو المرتب الاجمالي وليس الصافي ، ومقايضة علاوات الاعالة ، وتخفيض فترة الانتظار ( بين الوقت الذي يصل فيه الرقم القياسي لتكاليف المعيشة الى المستوى الذي يبرر احداث تغيير في وحدات تسوية مقر العمل والوقت الذي يصبح فيه التغيير نافذا ) من أربعة أشهر الى ثلاثة أشهر ، واستثناء تكاليف الاسكان من الرقم القياسي ؛ ولكن اللجنة لم تصل الى نتائج في أى من هذه النقاط .

١٩٥ - وفي ١٩٧٤ حث المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية المنظمات على دراسة إمكانية واستصواب تخفيض فترة الانتظار من أربعة أشهر الى ثلاثة أشهر ، ملاحظا أنه ، في الأوقات التي ترتفع فيها الأسعار بسرعة ، تكون لامساك الزيادة لمدة ثلث السنة آثارا تختلف كثيرا عما كان الأمر عليه في السنوات الماضية مما يسبب متاعب للموظف . على أن هذا الاقتراح الذي قدمه الأمين العام رفضته الجمعية العامة بناء على مشورة اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية ، فقداعتبرت هذه اللجنة أن " الحماية من آثار ارتفاع الأسعار التي تتوفر لموظفي الأمم المتحدة من خلال نظام تسوية مقر العمل هي أفضل مما يطبق بالنسبة لمرتبات معظم موظفي الخدمة المدنية على المستويات الوطنية " ( ٥٨ ) .

( ج ) التدابير السابقة التي اتخذتها لجنة الخدمة المدنية الدولية

١٩٦ - في الدورة الثانية للجنة في آب / أغسطس ١٩٧٥ استرعت لجنة التنسيق الادارية انتباه اللجنة الى عيوب معينة اصبحت ظاهرة في تطبيق نظام تسوية مقر العمل ، ورأت لجنة التنسيق الادارية أنها تستدعي اجراء عاجلا قبل الانتهاء من عملية اعادة النظر في المرتبات . وقالت أن النظام يواجه زيادات في تكاليف المعيشة وتقلبات في أسعار الصرف ، خاصة بالنسبة الى دولار الولايات المتحدة ، بدرجة لم يكن أحد يتوقعها عند إنشاء هذا النظام ، ولذلك فانه عاجز عن الحفاظ على القيمة الحقيقية للمرتبات في الحالات التي ارتفعت فيها قيمة العملة المحلية بالنسبة للدولار . وقالت ان نظام وحدات تسوية مقر العمل المجزأة قد أدى الى حد كبير الى حماية حالة الموظف المعيل ، أما الموظف غير المعيل ( الذي يتلقى تسوية في حدود ثلثي المعدل الكامل للتسوية ) فقد تعرض لخسارة كبيرة من

ناحية الدخل الحقيقي حين ارتفعت قيمة العملة المحلية بالنسبة للدولار ، وكان نتيجة ذلك أن الموظف غير المعيل في مقر العمل المصنف في فئة عالية من فئات تسوية مقر العمل يتقاضى أقل بكثير من ناحية الدخل الحقيقي من زميله غير المعيل في مقر ذي وحدات أقل ، ومن ناحية أخرى فإن مدى الفرق بين أجره وأجر زميله المعيل أصبح كبيراً . واقترحت لجنة التنسيق الإدارية سبيلين ممكنين لعلاج الوضع : ازالة العنصر الخاص بالحالة العائلية من نظام تسوية مقر العمل ووضعها بدلاً من ذلك في نظام الاستقطاعات الإلزامية ، والتمييز في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل بين الجزء الذي يعود إلى الزيادات في تكاليف المعيشة بالعملة المحلية والجزء الناتج عن التقلبات في سعر الصرف بين العملة المحلية ودولار الولايات المتحدة . وقد اعترفت لجنة التنسيق الإدارية بأن الاقتراحين المقدمين ينطويان على تغييرات واسعة في نظام تسوية مقر العمل ، وأن وضعهما الصحيح هو ضمن استعراض اللجنة الشامل لنظام المرتبات ، ولذلك فقد حثت على دراستهما في هذا الإطار . على أنها اقترحت في نفس الوقت تدبيراً آخر لتنظر فيه اللجنة على وجه السرعة ، وهو يهدف إلى إيجاد نوع أبسط وأكثر مباشرة لتعويض مجموعة الموظفين غير المعيلين في مقر العمل ذات الوحدات العالية من تسوية مقر العمل . ويتكون هذا الاجراء من اضافة مؤقتة إلى معدل تسوية مقر العمل للموظفين غير المعيلين بالنسبة لفئات التسوية التي تزيد على عتبة معينة ، مما يحافظ في الوحدات الأعلى على تناسب بين أجور الموظفين المعيلين وغير المعيلين بنفس الدرجة القائمة عند مستوى العتبة المقررة .

١٩٧ - وفي تقرير لجنة الخدمة المدنية الأولى إلى الجمعية العامة ( ٥٩ ) قدمت اللجنة بياناً بنظرها في هذه المشكلة وأوصت ، كتدبير مؤقت مرحلي " يظل ساري المفعول فقط إلى أن يقرر حل عام طويل الأجل وليس من شأنه أن يؤثر بأي وجه كان على ذلك الحل طويل الأجل " بأن يزداد ذلك الجزء من تسوية مقر العمل لغير المعيل في مقر العمل المصنفة في الفئة ٨ وما فوقها من الثلثين إلى ٨٥ في المائة من المعدل الكامل . ومن شأن هذا الاجراء ضمان ألا يقل مجموع أجر الموظف غير المعيل ( المرتب وتسوية مقر العمل معاً ) عن نحو ٩٠ في المائة من مرتب الموظف المعيل .

١٩٨ - وقد وافقت الجمعية العامة على هذا التدبير في قرارها ٣٤١٨ با ( د - ٣٠ ) وسيبدأ سريانه في أول كانون الثاني / يناير ١٩٧٦ .

#### ( د ) نظر لجنة الخدمة المدنية الدولية في الموضوع في عام ١٩٧٦

١٩٩ - في نظر اللجنة حول هذا الموضوع نظرت في مسائل تتعلق به وهي : كيف يمكن التفريق في نظام المرتبات بين أجر الموظف المعيل وغير المعيل ، وماذا يكون عليه الفرق في كل مستوى من مستويات المرتب ، وربما في المستويات المختلفة لتكاليف المعيشة ؛ وما هو تأثير التغييرات التي تدخل في هذا الشأن على جداول الاستقطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين وعلى معدلات تسوية مقر العمل

( ٥٩ ) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ ( A/10030 )

الفقرات من ٣٧ إلى ٦٥ .

وبدلات الاعالة الراهنة ؛ وما اذا كانت ستصاحب هذه التغييرات ادماج وحدة أو أكثر من وحدات تسوية مقر العمل في المرتب الأساسي ، وما أثر هذه التغييرات على المرتب الخاضع للاقتطاع من أجل المعاش التقاعدي . كذلك نظرت اللجنة عرضا في تغييرات أخرى محتملة في نظام تسوية مقر العمل (أنظر الفقرات ٢٤١ الى ٢٤٦ فيما يلي ) .

#### (هـ) آراء المنظمات والموظفين

٢٠٠ - أكدت لجنة التنسيق الادارية من جديد في عريضتها الى لجنة الخدمة المدنية رأيها القائل بأن الطريقة الحالية التي تفرق بين مرتب الموظف المعيل وغير المعيل عن طريق اختلاف معدلات تسوية مقر العمل قد نتج عنها اختلافات في الظروف الراهنة التي تتميز بالتضخم السريع وتقلبات اسعار العملات وما ينجم عن ذلك من غلات عالية ومتغيرة من تسوية مقر العمل . ولذلك فقد أوصت بتحقيق هذا التفاضل عن طريق اختلاف معدلات الاقتطاع الالزامي من مرتبات الموظفين وليس عن طريق تسويات مقر العمل ، مما يقرب هذا النظام من الممارسات المعمول بها في الخدمة المدنية الوطنية ( حيث يتحقق هذا التفاضل عن طريق المعدلات التفاضلية لضريبة الدخل ) . وقد اقترحت اللجنة جدولا جديدا لمعدلات الاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين من شأنها أن تحقق هذا الهدف ، كما اقترحت التوسع في جدول الاقتطاعات الحالي ( الذي لم يتغير منذ عام ١٩٦٦ ) بحيث يشمل المستويات العليا من المرتب الاجمالي التي تم الوصول اليها منذ ذلك الوقت . كذلك اقترحت اللجنة جدولا جديدا لمعدلات تسوية مقر العمل من شأنه أن :

( أ ) يحسن كثيرا من حالة الموظف الأعزب في المناطق العالية التكلفة ، ويحل محل الاجراء الذي اقترحتة الجمعية العامة في عام ١٩٧٥ بناء على توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية ؛

( ب ) يحافظ بوجه عام على المستويات الراهنة لاجور الموظفين المعيلين ؛

( ج ) يحافظ على تناسب معقول بين أجور الموظفين المعيلين وغير المعيلين في كافة مستويات تسوية مقر العمل ؛

( د ) يعتبر اجراء كافيا لمواجهة اعادة تقييم العملات المحلية ( بحيث تقتصر الخسارة في حالة رفع سعر العملة المحلية بنسبة ١٠ في المائة على نحو واحد في المائة من المرتب الكامل ؛ واذا كان من المطلوب أن لا يتأثر الموظف حتى بهذه الخسارة فيمكن النظر من جديد في الاقتراحات المقدمة في عام ١٩٧٥ من منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ومجموعة غات للتمييز بين عنصرى تكاليف المعيشة وسعر الصرف في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل ) .

٢٠١ - وتقوم معدلات تسويات مقر العمل التي اقترحتها لجنة التنسيق الادارية على أساس المرتب دون أن يتضمن الاشتراك في صندوق المعاش التقاعدي ، لان هذا الاشتراك لا يتأثر بتكاليف المعيشة المحلية أو بالتغيرات في سعر الصرف ، وهي تقوم على أساس المرتب الصافي لانها اذا حسبت على أساس المرتب الاجمالي فان الاستقطاعات الالزامية سينجم عنها أن يكون التعويض عن كل ارتفاع في تكاليف المعيشة يصل الى ٥ في المائة أقل منه في الدرجات العليا عنه في الدرجات الادنى وذلك بسبب المعدلات التصاعدية للاستقطاعات ؛ كما أن المعدلات المقترحة تتضمن انحدارا رأسيا بمعنى أن النسبة المئوية للمعدل تتناقص كلما ارتفع معدل المرتب ، بنفس نسبة التصاعد ، في معدلات الاستقطاعات الالزامية .

٢٠٢ - وكرر اتحاد روابط الخدمة المدنية الدولية رأيه الذي أعرب عنه بأن مبدأ نوبلمير لا يعني أن نمثل الاجور وهيكلها بالنسبة لموظف الخدمة المدنية الدولية يجب أن يكون نسخة ابق الأصل من نمط وهيكل اجور الخدمة المدنية القومية المقارنة ، وانما ينبغي أن يكون متفقا مع الخصائص الفريدة للخدمة المدنية الدولية ، ومتطلبات المنظمة وحاجات الموظفين ؛ وقد كانت التغييرات المقترحة في خطة الاستقطاعات الالزامية قائمة على نظام الضرائب في الولايات المتحدة ، ولكن التشابه بين خطة الاستقطاعات الالزامية وبين أى نظام ضريبي وانني بعينه ليس له سوى نصيب محدود من الصحة . فالغرض الذي وجدت من أجله الاستقطاعات الالزامية يختلف اختلافا أساسيا عن أغراض ضرائب الدخل الوطنية ، حيث أن المنظمات ليست في وضع يمكنها من تقديم المزايا التي تقدمها الحكومات التي " دافعي الضرائب " . وانما الوظيفة الأساسية لهذه الاقطاعات هي توفير الاموال للمنظمات لكي تقوم بسداد المبالغ التي يدفعها الموظفون الخاضعون لضرائب الدخل القومية على ما يتقاضونه من الأمم المتحدة . وبذلك فان الاستقطاعات الالزامية لا تتصل بالموظفين الا بأوهى الأسباب ، فهي بالنسبة اليهم لا تزيد عن أنها تحدد مستوى المرتب الاجمالي الذي يحسب على اساسه مستوى الاجر الخاضع للاقتطاع للمعاش التقاعدي . وذكر الاتحاد انه يعارض بشدة أى تغييرات في معدلات الاستقطاعات الالزامية يكون من شأنها انقاص مستوى المرتب الخاضع للاقتطاع من المعاش ، وهو ما تؤدي اليه المقترحات التي قدمتها لجنة التنسيق الادارية الى لجنة الخدمة المدنية بالنسبة لجميع الدرجات ماعدا اعلاها . كذلك يرى الاتحاد أن تقدير بدل الاعالة يجب أن ينظر اليه باعتباره استحقاقا اجتماعيا ، يجب أن يمنح بقيمة واحدة في جميع الرتب ، ولذا يجب أن يدفع على انه علاوة بنفس المبلغ لجميع الرتب ، بيد انه ينبغي مقايستها بتكاليف المعيشة . اما اذا كان من الضروري تحديد بدل الاعالة كنسبة من المرتب ، فان خطة الاستقطاعات الالزامية قد تكون أداة مناسبة للتفريق بين المعيلين وغير المعيلين فتبقى الاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين المعيلين على ما هي عليه حاليا ، وتطبق معدلات تفاضلية بالنسبة لغير المعيلين ، على أن يكون الاقتطاع الاضافي معادلا لبذل الاعالة المرغوب ، وتقل النسبة المئوية للفرق كلما زاد مستوى المرتب ، للحفاظ على الطابع الاجتماعي للعلاوة . ويمكن اعتبار نسبة ٩٥ في المائة في المستوى ف - ٤ مناسبة . اما فيما يتعلق بنظام تسويات مقر العمل ، غنبنفي التعويض بالكامل عن الخسارة بسبب سعر الصرف بفض النظر عن الحالة العائلية ، بوسائل من قبيل الوسائل التي اقترحتها منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ومجموعات ، وهي مقترحات يأمل الاتحاد في أن تدرسها اللجنة بعناية . اما المعدلات ذاتها فينبغي أن تقوم على أساس منطقي يضمن تعويضا كاملا في أدني السلم ، ويطبق على المرتب الصافي دون أن يتضمن اشتراكات المعاش التقاعدي ، ويتناقض مع زيادة المرتب . ويرى الاتحاد أن المعدلات المناسبة عن كل زيادة في تكاليف المعيشة تبلغ ٥ في المائة يمكن أن تتراوح بين ٥٥ ٪ في المائة في المرتبة ف - ١ / ١ و ٣٩٥ ٪ في المائة في مرتبة نائب الأمين العام . ويرى الاتحاد انفساء فترة الانتظار المحددة حاليا بأربعة شهور ، لانها تعني انه اذا حدثت زيادة في تكاليف المعيشة بمعدل نقطة واحدة في الشهر فان التعويض عن هذه النقطة سيستغرق تسعة أشهر . وقال ان تغيير فئة تسوية مقر العمل ينبغي أن يسير وفق نظام " ٢٥ / ٧٠ " ( أى عند ما يصل الرقم القياسي الى نقطة المنتصف في المدى البالغ خمس نقاط وليس في نهاية هذا المدى ) ، وبهذا يكون التعويض متأخرا

بالنسبة للنصف الأول من فترة التحرك على مدى النقاط الخمس ومتقدما بالنسبة للنصف الثاني . ومن رأى الاتحاد أيضا أن يكون ادماج وحدات تسوية مقر العمل في المرتب الاساسي على فترات اقرب من الاختلالات في النظام وما يكون لها من آثار على العناصر الاخرى ، ومنها استحقاقات نهاية الخدمة ، وأن يكون تعديل الاجر القابل للاقتطاع للمعاش التقاعدي حسب المتوسط المرجح لتسوية مقر العمل على أساس المستوى المعلق للرقم القياسي وليس على أساس تحركات الرقم منذ تاريخ معين ؛ وينبغي النظر في ادماج خمس وحدات على الأقل من وحدات تسوية مقر العمل في المرتب الاساسي .

### ( و ) الاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين

٢٠٣ - قبل أن تنظر اللجنة في ادخال عامل جديد على الاستقطاعات الالزامية ( وهو التفريق بين مرتبات الموظفين المعيلين وغير المعيلين ) قامت باستعراض منشأ الاستقطاعات الالزامية ومبرر بقائها ؛ فلاحظت أن الجمعية العامة ، عند انشائها لهذا النظام ، قد أقرت له بغرضين : أولهما مفاهيمي ، وهو أنه بالنظر الى مبدأ عدم اخضاع مرتبات موظفي الأمم المتحدة لضرائب الدخل القومي ، فـأن موظفي الأمم المتحدة لا ينبغي أن ينظر اليهم مع ذلك على أنهم فئة متميزة معفاة من أى نوع من ضرائب الدخل ؛ والآخر عملي ، وهو أنه بالنظر الى أن بعض الدول الأعضاء لا تزال مع ذلك تفرض ضرائب دخل قومية على دخل مواطنيها من الأمم المتحدة فإن الاستقطاعات الالزامية توفر مصدرا يمكن منه تسديد المبالغ التي يدفعها هؤلاء الموظفون كضرائب اليهم ، وذلك ضمانا للمساواة في المعاملة بين جميع الموظفين بغض النظر عن جنسيتهم مع مراعاة عدم فرض عبء مالي اضافي على الدول الاعضاء التي لا تجني أى عائد على مساهمتها في ميزانية المنظمة في شكل ضريبة دخل [ وقد تحقق الغرض الثاني واكتمل من خلال انشاء صندوق معادلة الضرائب فيما بعد ( انظر الفقرة ١٩١ فيما سبق ) ] . ولاحظت اللجنة أنه يمكن أن يصبح الغرض الأول غير لازم اذا ما طبقت كافة الدول الأعضاء تطبيقا كاملا لاتفاقيتي الامتيازات والحصانات (٦٠) . على أن اتفاق الرأي الذي توصلت اليه اللجنة هو أن يستمر نظام الاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين في الوقت الحاضر ؛ وأيا كانت التفسيرات التي تدخل على هذا النظام فينبغي أن يراعى فيها ضمان استمرار هذا النظام في تلبية الغرض العملي منه وفي توفير المبالغ اللازمة لصندوق معادلة الضرائب .

### ( ز ) الفروق في المرتبات بين الموظفين المعيلين وغير المعيلين

٢٠٤ - كان هناك اتفاق عام على استمرار وجود فروق بين المرتب الاجمالي للموظف المعيل وغير المعيل ، تمشيا مع الممارسات السائدة في معظم البلدان وخاصة في الولايات المتحدة الامريكية .

٢٠٥ - اما من ناحية مدى هذه الفروق في مختلف مستويات الاجور فكان معروضا على اللجنة بيانات بشأن النتائج التي تسفر عنها مختلف نظم ضريبة الدخل في البلدان السبعة التي بها مقرر منظمتها

(٦٠) اتفاقية امتيازات منظمة الأمم المتحدة وحصاناتها ( الأمم المتحدة ، مجموعة المعاهدات ، المجلد الأول ، صفحة ١٥ ؛ وللاطلاع على تصويبات الاتفاقية انظر المرجع نفسه ، المجلد ٩٠ ، صفحة ٣٢٧ ) واتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها ( المرجع نفسه ، المجلد ٣٣ ، صفحة

الأمم المتحدة . وتبين هذه النتائج وجود اختلافات واسعة في النسبة بين الدخل للأعزب والمترزوج ( ففي فرنسا تتراوح مثلا النسبة بين ١١٢ و ١٠٠ في المائة عند مستوى من الدخل الاجمالي يعادل ١٠ آلاف دولار ، و ٩٣ في المائة عند دخل ١٠٠ ألف دولار ؛ وفي ايطاليا تتراوح بين ٩٩٣ في المائة و ١٠٠ في المائة ) ، وهي اختلافات تعزى من وجهة نظر اللجنة الى اختلاف السياسة الاجتماعية والفوائد التي يقدمها الضمان الاجتماعي ، على أن النسبة في الولايات المتحدة تتجه الى الانحدار من الدخل الادنى الى الدخل الاعلى ، ( أى انه كلما زاد الدخل زادت نسبيا الفوائد المادية التي تعود على دافع الضرائب المعيل ) ، بينما يتجه الانحدار في الدول الست الأخرى في الاتجاه العكسي ( أى كلما زاد الدخل قلت نسبيا الفوائد المالية التي تعود على دافع الضرائب المعيل ) ولا حظت اللجنة ان النمط الحالي المتبع في الامم المتحدة يتفق مع النمط المتبع في البلدان الاخرى غير الولايات المتحدة ، ففي الفئة السابعة من وحدة تسوية مقر العمل مثلا ترتفع النسبة من ٨٩٥ في المرتبة ف - ١ الى ١١٩١ عند مرتبة وكيل الامين العام . وبالرغم مما يقوله اتحاد رابلات موظفي الخدمة المدنية الدولية من أن تقدير بدل الاعالة يجب أن ينظر اليه باعتباره حقا اجتماعيا تتساوى فيه تقريبا جميع الرتب ، الا أن اللجنة ترى انه حرصا على المزيد من أوجه المقارنة ، ينبغي للنمط المستخدم في الامم المتحدة أن يتبع النمط المطبق في الولايات المتحدة ، بمعنى أن النسبة بين مرتب الاعزب والمترزوج يجب أن تقل كلما ازداد المرتب .

٢٠٦ - أما عن المدى الذى يحد النسبة بين مرتب الاعزب والمترزوج ، فان اللجنة تعترف أن هذه المسألة تقديرية الى حد كبير ، ولكنها ترى ، من جهة ، أن يسترشد في هذا المدى بما هو قائم في البلد المقارن به ( أى أن يتراوح ما بين ٩٥٦ عند المرتب الاجمالي ١٠٠٠٠ دولار و ٨٩٦ عند المرتب الاجمالي ٦٠٠٠ دولار ) ، وذلك مع اعترافها بأن حاجات الخدمة الدولية التي تعتمد كثيرا على الاغتراب قد تكون مختلفة عنها في الخدمة الوطنية وبذلك فلا يجب أن تتبعها الا عن بصيرة ، ومن جهة اخرى ، ألا تقل هذه النسبة عن النسبة الناتجة عن التدبير المرحلي الذى أقرته الجمعية العامة بناء على توصيات اللجنة ( أى نحو ٩٠ في المائة ) . وقد اقترح بعض الاعضاء مدى يتراوح بين ٩١ و ٩٤ ، وكان من رأى أعضاء آخرين أن النسبة يجب أن تحد في ضوء ما يترتب على أى تفسير مقترح من آثار مالية ( انظر الفقرة ٢١٤ فيما يلي ) .

٢٠٧ - ومن ناحية الطريقة التي تتحقق بها هذه الفروق ، فقد اتفق الاعضاء عموما على أن تحقيق هذه الفروق في الظروف السائدة من خلال نظام تسوية مقر العمل لم يعد مرضيا ، بل لقد اسفر عن اختلافات خطيرة . ولاحظوا أنه بينما يمكن تصحيح هذه الاختلافات في الفئات العليا من تسوية مقر العمل عن طريق تدابير على غرار التدابير المؤقتة التي اعتمدت في عام ١٩٧٥ ، الا أن نظام تسوية مقر العمل لا يقدم وسيلة لتصحيح الاختلافات القائمة في أدنى وحدات تسوية مقر العمل حيث يتقاضى الموظفون غير المعيلين مرتبات أعلى مما يجب اذا قررت بمرتبات الموظفين المعيلين . ( فمثلا عند الفئة ' صفر ' من تسوية مقر العمل نجد أن الفرق الوحيد هو علاوة الزوج وهي ٤٠٠ دولار سنويا . وان الموظف غير المعيل يتقاضى ما بين ٩٦٥ في المائة و ١٠٠ في المائة من مرتب الموظف المعيل ) ولذلك فقد خلصت اللجنة ، كما فعلت هيئات اعادة النظر السابقة ، الى أنه ينبغي تحقيق هذه الفروق أساسا عن طريق الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين وليس عن طريق تسوية مقر العمل ، وفي هذا اقتراب من الممارسات الوطنية كذلك .



٢٠٨ - وقرى اللجنة أن المرتب الاجمالي للموظف غير المعيل ينبغي أن يظل مساويا للمرتب الاجمالي للموظف المعيل ، وانما يتحقق الفرق في المرتب الصافي عن طريق تطبيق معدل للاستقطاعات الالزامية أعلى بالنسبة للموظف غير المعيل ؛ وفي هذه الحالة تلغى علاوة الزوج الراهنة . وينبغي أن يمنح الموظف ذى العائل من الدرجة الاولى غير الزوج ، مثل الموظف الارمل ، أو الموظفة الأرملة ، الذى له طفل ، علاوة تسوية مقر العمل بمعدل الموظف المعيل ( وفي هذه الحالة لا تصرف علاوة لطفل للطفل الأول ) .

٢٠٩ - وتكون معدلات الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين التي تطبق بالنسبة للموظف المعيل هي نفس المعدلات الحالية ، مع تخفيضها بالنسبة للمرتبات الدنيا ، كما اقترحت لجنة التنسيق الادارية ، بحيث تصبح المعدلات أقرب الى معدلات الضرائب في الولايات المتحدة ، وان يتسع شمولها بحيث تطبق بمعدل تصاعدي في مستويات المرتبات الاجمالية الاعلى مما تشمله المعدلات الحالية ، كما هو وارد في المرفق السابع ( أو المرفق الثامن حسب الحالة ) وفي هذه الحالة تبقى المرتبات الصافية للموظفين المعيلين بدون تغيير ، وان كان المرتب الاجمالي الجديد سيكون أقل قليلا عما هو عليه في ظل المعدلات الحالية للاستقطاعات .

٢١٠ - وتتقرر معدلات جديدة للاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين تطبق على الموظفين غير المعيلين يكون من شأن تطبيقها على المرتب الاجمالي ، بالاضافة الى المعدلات الجديدة لتسوية مقر العمل ، أن تصبح المرتبات الصافية الكلية للموظف غير المعيل في حدود النسبة المرغوبة بالمقارنة بالموظف المعيل .

### ( ح ) معدلات تسوية مقر العمل

٢١١ - وفيما يتعلق بالمعدلات الجديدة لتسوية مقر العمل تلاحظ اللجنة أن المعدلات الحالية لا تفي بتحقيق الغرض منها وهو الحفاظ على تعادل القوة الشرائية في جميع الحالات ، ذلك أن معدل التسوية للموظف غير المعيل تختلف عنها بالنسبة للموظف المعيل ( أى ثلثا المعدل الكامل حتى الفئة ٧ من فئات تسوية مقر العمل ، و ٨٥ في المائة منه فيما فوق الفئة ٧ ) ولذا فان القوة الشرائية للموظف غير المعيل تتضاءل نسبيا بالمقارنة مع الموظف المعيل كلما ارتفعت فئة تسوية مقر العمل كما لوحظ في عام ١٩٧٥ . وكان تبرير ذلك في الماضي ( في مستويات لتسوية مقر العمل أقل كثيرا مما هي عليه الآن ) على أساس أن الموظف غير المعيل لديه من المرونة من ناحية النسل الانفاقي اكثر مما لدى الشخص من مسؤوليات عائلية ، ولذا فهو أقل تأثرا بارتفاع تكاليف المعيشة . الا أن ما استقر عليه اتفاق الرأي في اللجنة هو أنه ما دامت النسبة المرغوبة للتفريق بين مرتبات الموظفين المعيلين وغير المعيلين في مختلف الرتب تتحقق خلال المعدلات الجديدة للاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين ، فينبغي إذن الحفاظ على المساواة في القوة الشرائية في جميع فئات تسوية مقر العمل ، وعليه فلا ينبغي ايجاد فروق في المستويات الاعلى من تسوية مقر العمل ، ولذا ينبغي ان تكون معدلات تسوية مقر العمل للموظفين المعيلين وغير المعيلين عبارة عن نسبة مئوية متساوية من المرتب في كل مرتبة ، ضمانا لثبات العلاقة بين الاجر الكلي لكل من الفئتين . ويلاحظ أن قيمة تسوية مقر العمل مقدرة بالدولار ستكون مختلفة حيث أن النسبة المئوية الموحدة ستطبق على مرتبات صافية

مختلفة القيمة ، ولولا ذلك لانحى أثر الانحدار الرأسي الذي ينتج عن معدلات الاستقطاعات الالزامية ، ولا اضطربت النسبة بين دخل الأعزب والمتزوج كلما ارتفع المرتب الكامل ، وفي هذه الحالة تتجه النسبة لصالح الموظف غير المعيل . ويمكن تلافي هذا الاثر اذا خضعت تسوية مقر العمل للاقتطاعات الالزامية من المرتب ، أى اذا نظر اليها نظرة المرتب الاجمالي . الا أن اللجنة لاحظت أن ذلك سيؤدى الى تعقيدات أخرى ، وخلصت الى انه ينبغي الاستمرار في حساب تسوية مقر العمل على أساس المرتب الصافي .

#### (ط) جداول الاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين والمرتبات وتسويات مقر العمل

٢١٢ - عرض على اللجنة في دورتها الثالثة عدة بدائل لجداول الاقتطاعات الالزامية وتسوية مقر العمل ، وقد طلبت اعداد مزيد من الجداول لدورتها الرابعة حسب المعالم الموضحة أعلاه ، مع عدم تغيير الدخل الصافي للموظف المعيل بصفة عامة . وأحد الجداول المقدمة ( الذي يشار اليه في الجدول التالي بعنوان " البديل واو " ) يسفر عن نسبة بين مرتب الموظف غير المعيل والموظف المعيل يتراوح مداها بين ٩١ و ٩٤ في المائة تقريبا ، ويجب حساب تكاليف آثار هذا الجدول على الميزانية . أما الجدول الآخر ( المشار اليه في الجدول التالي " بالبديل هاء " ) فيجب اعداده بحيث لا تزيد تكلفة الأجور فيه عن تكلفة النظام الحالي ( باستثناء اية علاوة شخصية قد يكون من الضروري اقرارها مؤقتا للحفاظ على مستوى الدخل الحالي للموظفين الذين يعملون حاليا والذي من تخفيض مرتباتهم نتيجة للنظام الجديد ) .

٢١٣ - وتسفر الجداول البديلة التي نظرت فيها اللجنة في دورتها الرابعة ، على افتراض عدم ادماج أى وحدات من تسوية مقر العمل في المرتب الأساسي ، عن المدى والنفقات الإضافية المبيينين في الجدول التالي بالمقارنة الى الوضع الراهن :

#### اقترح لجنة

#### الوضع الحالي البديل هاء البديل واو التنسيق الادارية

( أ ) المعدلات التجميعية للاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين : من مرتب اجمالي يبلغ ١٠٠٠٠ دولار :			
موظف معيل	٢٠٪	١٢ر٣٪	١٢ر٣٪
موظف غير معيل	٢٠٪	١٨ر٨٪	١٧ر٥٪
الى مرتب اجمالي يبلغ ٧٥٠٠٠ دولار :			
موظف معيل	٤١ر٢٪	٤٢ر١٪	٤٢ر١٪
موظف غير معيل	٤١ر٢٪	٤٨ر٥٪	٤٧ر٩٪

( يتبع )

الجدول ( تابع )

الوضع الحالي    البديل هـ    البديل واو    التنسيق الادارية				اقترح لجنة
( ب ) نسبة دخل الموظف غير المعيل الى الموظف المعيل ( = ١٠٠ ) في المرتبة ف - ٥ / ١ :				
٩٦٤٢	٩٢٣٧	٩٣٩	٩٥٦١	الفئة صفر
٨٩١٤	٩٢٣٧	٩٣٩	٩٥٦١	الفئة ١٠
٨٨١٨	٩٢٣٧	٩٣٩	٩٥٦١	الفئة ٢٠
في مرتبة وكيل الامين العام :				
٩٨٩١	٨٩٣٤	٩٠٧	٩٣٠٦	الفئة صفر
٩١٣٣	٨٩٣٤	٩٠٧	٩٣٠٦	الفئة ١٠
٨٩٩٤	٨٩٣٤	٩٠٧	٩٣٠٦	الفئة ٢٠
( ج ) نسبة المرتبات الاجمالية الجديدة الى المرتبات الاجمالية الحالية ( = ١٠٠ ) في المرتبة ف - ٥ / ١ : في مرتبة وكيل الامين العام :				
١٠٠	٩٤٩	٩٤٩	٩٤٩	١٠٠
١٠٠	٩٩٩٦	٩٩٩٦	٩٩٩٦	١٠٠
( د ) معدلات تسوية مقر العمل كنسبة مئوية من المرتب الاساسي الصافي :				
٤٤٥	٤٤٤	٤٤٤	٤٤٤	في المرتبة ف - ٥ / ١
٤٠٠	٣٩٥	٣٩٥	٣٩٥	في مرتبة وكيل الامين العام
( هـ ) التكاليف السنوية الاضافية :				
—	١٠٦ ٠٠٠	١ ٥٨٢ ٠٠٠	٤ ١٢٣ ٠٠٠	متكررة
—	١٠٦٩ ٠٠٠	٦٢٧ ٠٠٠	٩٥ ٠٠٠	غير متكررة ( تكاليف انتقالية )

٢١٤ - نظرت اللجنة أولا في الدرجة المرغوب فيها للتفريق بين أجر الموظف المعيل والموظف غير المعيل . ووضعت اللجنة نصب عينيهما المعيار الذي اعتمدته في التوصيات المؤقتة التي قدمتها للجمعية العامة في ١٩٧٥ ، وهي " انه لا يجب أن تقل نسبة الاجر الاجمالي عن حوالي ١٠٠ : ٩٠ " . (٦١) وبعد أن اخذت اللجنة في الحسبان النسب الناتجة عن نظام الضرائب في الوظائف المقابلة في الخدمة المدنية الوطنية والتي تتراوح بين ٨ ر ٩٣ في المائة للوظائف المعادلة للرتبة ف - ٣ ، و ٥ ر ٩٢ في المائة للوظائف المعادلة للرتبة ف - ٥ خلصت الى نتيجة مؤداها ان المدى المناسب يتراوح بين ٩٤ في المائة تقريبا للرتبة ف - ١ و ٩١ في المائة تقريبا لعلو الرتب . وعلى حين ان صيغة " عدم ترتب آثار مالية " ( البديل هـ ) سينتج عنها مدى يقل عن هذا المستوى ( ٩٢ - ٨٩ ) ، فان اقتراح لجنة التنسيق الادارية سينتج عنه مدى اعلى الى حد ما من هذا المستوى ( ٩٥ - ٩٣ ) . ولهذا اعرب غالبية اعضاء اللجنة عن تفضيلهم للبديل واو الذي ينتج عنه مدى النسب المرغوب فيه تقريبا ( من ٩٣ ر ٩٠ الى ٩٠ ر ٩٠ في المائة ) . بيد ان بعض الاعضاء اعربوا عن تفضيلهم لصيغة " عدم ترتب آثار مالية " التي تنتج عنها ، من وجهة نظرهم ، نسب مقبولة ، وتتطلب نفقات اضافية أقل .

٢١٥ - احاطت اللجنة علما بجدول الاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين لكل من الموظفين المعيلين والموظفين غير المعيلين والتي تتفق مع الحل الذي اوصى به غالبية اعضاء اللجنة ، مع اقتراضه لن يجرى دمج فئات تسويات مقر العمل في المرتب الاساسي مع ما يترتب على ذلك من نسب للتفريق في الاجر بين الموظف المعيل والموظف غير المعيل ( للاطلاع على الجدول التي اوصت بها اللجنة في النهاية ، انظر الفقرة ٢٣٦ ادناه ) .

٢١٦ - بعد ان وضعت اللجنة في الحسبان النتيجة التي خلصت اليها من قبل ( انظر الفقرة ٢١١ اعلاه ) ومفادها انه ما ان يتم الحصول على نسب التفريق في الاجر بين الموظف المعيل والموظف غير المعيل عن طريق تطبيق معدلات مختلفة للاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين ، فانه ينبغي من ذلك الحين فصاعدا المحافظة على تعادل القوة الشرائية في جميع فئات تسويات مقر العمل ، انتقلت اللجنة الى النظر في معدلات تسويات مقر العمل التي ستكون ( على عكس المعدلات الحالية نسبة مئوية موحدة في كل رتبة ودرجة ، من مرتب الموظف المعيل والموظف غير المعيل في جميع فئات تسوية مقر العمل ، وبهذا يمكن القضاء على " التراجع الافقي " الذي تنطوي عليه الجداول الحالية فيما يتعلق بالموظف غير المعيل مع الحفاظ على " التراجع الرأسي " . وسيتسنى الحفاظ على المبدأ الحالي القائل بانه ينبغي لتسويات مقر العمل عند رتبة ف - ١ ان تؤمن في مقابل كل حركة مقدارها ٥ في المائة في الرقم القياسي لتسويات مقر العمل تعويضا قدره ٥ في المائة في الاجر الصافي للموظف مخصصا منه ذلك الجزء المقابل لاشتراكه في صندوق المعاشات التقاعدية ( ٧ في المائة من الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى ، وهو اشتراك لا يتأثر سواء بالتضخم المحلي او بالتقلبات في اسعار العملات ) على حين ان التعويض الذي يمكن تأمينه بمقتضى النظام الحالي يقل تدريجيا في الرتب

( ٦١ ) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ ( A/10030 ) ،

الاعلى عن نسبة الـ ٥ في المائة كاملة . ومع هذا فان معدلات النسب المئوية لتسويات مقرر العمل ستخفض قليلا عما هي عليه الآن ليتمكن دمج مبلغ العلاوة الحالية للزوج او للزوجة ( ٤٠٠ دولار ) في المرتب الصافي الجديد .

٢١٧ - احاطت اللجنة علما ايضا بجدول تسويات مقر العمل التي تتفق مع الحل الذي اوصى به غالبية اعضاء اللجنة ، والذي من شأنه ان يحقق هذه النتائج دون دمج ، في المناطق التي تطبق فيها الفئة ١ وما فوقها من تسويات مقر العمل ، مع الابقاء على الاجر الشامل للموظف غير المعيل دون ان يطرأ عليه تغيير جوهري ( انظر الفقرة ٢٣٦ ادناه ) .

٢١٨ - نظرت اللجنة ، بصفة مستقلة ، في مسألة جداول تسويات مقر العمل في المناطق التي تطبق فيها تسويات مقر عمل سلبية . ويبلغ المبلغ المقتطع من المرتب الاساسي في مثل هذه المناطق في ظل النظام الحالي ثلثي كامل قيمة تسويات مقر العمل الايجابية . واذ تم في المناطق التي تطبق فيها تسويات مقر عمل سلبية خصم مبالغ تسويات مقر العمل الايجابية الموحدة المقترحة ، فان هذا سيؤدي الى تراجع معاكس ، ان أن معدل النسبة المئوية للخصم لكل فئة لموظف يتقاضى مرتبا منخفض المستوى ، اعلى منه لموظف يتقاضى مرتبا مرتفع المستوى ، وهو أمر غير منصف بصورة واضحة . وبعد ان استعرضت اللجنة مختلف البدائل ، وما يترتب عليها من آثار على الميزانية ، خلصت الى نتيجة مؤداها ان جداول تسويات مقر العمل السلبية القائمة على اساس نسبة مئوية ثابتة ، قدرها ٤ في المائة من المرتب الصافي لكل فئة في جميع مستويات المرتبات ستكون انسب الجداول . وترد في الفرع جيم " ٢ " من المرفقين السابع والثامن الجداول الناتجة .

٢١٩ - اما التكاليف الاضافية لهذه الاقتراحات ، بالمقارنة بالحالة الراهنة ، فتنتج عن تحسين اجور الموظفين غير المعيلين في الفئات العالية من تسوية مقر العمل ؛ وقد بينت اللجنة ، لـدى توصيتها بتدابير مؤقتة في ١٩٧٥ ، اسباب ضرورة هذا التصحيح للاختلال الذي طرأ على النظام الحالي . ومن شأن التدابير التي توصي بها الآن تنظيم وترشيد هذه التدابير المؤقتة . وتقابل هذه الزيادات تخفيضات مماثلة في أجر الموظفين غير المعيلين في الفئات الدنيا من تسويات مقر العمل ، الذين يجري الآن تعويضهم ، بالمقارنة بالموظفين المعيلين ، بما يتجاوز النسبة التي ترى اللجنة انها مستصوبة . وستسرى هذه التخفيضات على من يبعين من الموظفين الجدد ، وستؤدي الى وفورات في النهاية . اما فيما يتعلق بالموظفين الذين هم في الخدمة بالفعل ، فقد اقترحت اللجنة ، دون الدخول في مسألة تحديد عناصر التعويض التي تشكل حقوقا مكتسبة للموظفين ومن ثم لا يمكن تخفيضها ، بوجوب تجنب وقوع اية خسائر فعلية في الاجر ؛ وبناء عليه فانها ترى انه ينبغي ، كتدبير انتقالي مؤقت ، ان يدفع الفرق للموظف الذي سيصبح أجره في ظل الترتيبات المقترحة اقل عنه في ظل الترتيبات الحالية . ويرد بيان هذه التكاليف في الفرع ( هـ ) من الجدول الوارد في الفقرة ٢١٣ اعلاه تحت عنوان " التكاليف الانتقالية غير المتكررة " ، وقدرها ٦٢٧ . ٠٠٠ دولار سنويا ، لتحقيق الحل الموصى به . وتوصي اللجنة الجمعية العامة بان تأذن لها بتحديد وسائل الاستيعاب التدريجي لهذه المدفوعات الانتقالية والتخلص منها في النهاية .

### (ى) دمج فئة او اكثر من فئات تسويات مقر العمل فى المرتب الاساسى

٢٢٠ - درست اللجنة كذلك مسألة ما اذا كان ينبغي ان يقترن التعديل المذكور اعلاه بضم ( او دمج ) فئة او اكثر من فئات تسويات مقر العمل فى المرتب الاساسى . ولما كانت الجمعية العامة قد اتخذت تدابير مماثلة فى عدد من المناسبات فى الماضى ، فقد استعرضت اللجنة الظروف التى اتخذت فيها تلك التدابير والاسباب التى استند اليها فى اتخاذها . ويتضمن المرفق السادس عدد الفئات التى تم دمجها فى كل مناسبة ، وحركة الرقم القياسى للمتوسط المرجح لتسوية مقر العمل منذ الدمج السابق ، ومستوى هذا الرقم قبل الدمج وبعده ، وعدد فئات تسويات مقر العمل المعمول بها فى مقار عمل مختارة قبل الدمج وبعده ، والنسبة التى كانت تشكلها تسويات مقر العمل فى الاجر الاجمالى قبل الدمج وبعده ، ونسبة الاجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى الى المرتب الاجمالى قبل الدمج وبعده . وسعت اللجنة الى ان تستنبط من تجربة الماضى مبادئ تسترشد به فى تحديد الوقت المناسب للدمج وعدد الفئات التى ينبغي دمجها ، ولكنها لم تستطع العثور على أى نموذ واضح . وكان العنصر الثابت الوحيد يتمثل فى ان الاجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى كان يعاد فى كل مناسبة الى علاقته التعادلية النظرية مع المرتب الاجمالى ، بيد ان هذا لم يكن نتيجة للدمج وحده فلقد اقترن الدمج فى جميع المناسبات السابقة ، باستثناء مناسبة واحدة ، بزيادة مطلقة فى مستوى المرتب الاساسى . ومن المفارقات ، ان عملية الدمج فى السنوات ١٩٦٢ - ١٩٧١ ، عندما كان التضخم معتدلاً وكانت العملات مستقرة نسبياً ، تمت بسرعة اكبر مما كانت فى السنوات منذ ١٩٧٢ ، حيث ادى التضخم السريع فى كثير من البلدان ، والتقلب فى اسعار العملات ، الى ارتفاع فئات تسوية مقر العمل بسرعة اكبر من اى وقت مضى والى حدود لم يسبق لها مثيل .

٢٢١ - بحثت اللجنة لهذا فى اسباب الدمج . ومن المسلم به بوجه عام انه ينبغي الحفاظ على توازن معقول بين ذلك الجزء من الاجر الذى يدفع بشكل دائم كمرتب ، وذلك الجزء الذى يتألف من علاوات متغيرة ، وعندما يصل هذا العنصر المتغير ، وهو تسوية مقر العمل ، الى مستوى اعلى مما ينبغي ، يختل هذا التوازن ، ولا ينظر الى فئات تسويات مقر العمل التى كانت تدفع لفترة من الزمن لخاصية الموظفين على انها علاوة مؤقتة ومتغيرة ، وانما على انها جزء لا يتجزأ من الاجر ( تؤخذ فى الاعتبار مثلاً لدى مقارنة الاجور فى الامم المتحدة بأعلى اجور يتم تقاضيها فى الخدمة المدنية الوطنية) . والدمج اعتراف بهذه الحقيقة ، وهو يساعد على استعادة توازن مناسب بين العنصرين .

٢٢٢ - ثمة سبب ثان للدمج جرى الاستشهاد به فى مناسبات سابقة يتعلق بالاجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى . فنظراً لأن تسويات مقر العمل لا تدخل فى حساب المعاش التقاعدى ، فان جزءاً متزايداً من مرتب الموظف لا يدخل فى حساب المعاش التقاعدى عند ارتفاع عدد فئات تسويات مقر العمل ( أى ما ينوف على ٣٠ فى المائة عند مستوى المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل ، وما ينوف على ٤٥ فى المائة عند هذا المستوى فى جنيف فى تموز/يوليه ١٩٧٦ ) . وعلى هذا يحدث اختلال فى العلاقة بين الاجر الذى يتقاضاه موظف اثناء وجوده فى الخدمة وبين المعاش الذى يحصل عليه بعد التقاعد . الا انه امكن الى حد كبير تجنب هذا الاختلال عن طريق التدبير الذى اشارت اليه الجمعية العامة فى قرارها ( ١٥٦١ ) ( د - ١٥ ) المؤرخ فى ١٨ كانون الاول / ديسمبر ١٩٦٠ الذى الذى يقضى بتسوية الاجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى بمضاعفات نسبة ٥ فى المائة على اساس

حركة الرقم القياسي للمتوسط المرجح لتسويات مقر العمل . وتجري قراءة هذا الرقم القياسي فسي اذار/مارس وايلول/سبتمبر من كل عام ويصبح اى تعديل ( بالزيادة او بالنقص ) في الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى نافذا في شهر تموز/يوليه او كانون الثاني/يناير التالي . وهكذا ، فانه بعد أن اوضح الرقم القياسي في اذار/مارس ١٩٧٥ ان هناك تحرك ينوف على ٢٠ نقطة منذ آخر مناسبة ( كانون الثاني/يناير ١٩٧٤ ) تم فيها ادماج عنصر من عناصر تسويات مقر العمل في المرتب الاساسي ، اصبح الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى منذ ١ تموز/يوليه ١٩٧٥ ، ١٢٠ في المائة من المرتب الاجمالي ؛ اى ان ما يعادل اربع فئات من فئات تسويات مقر العمل تعامل بالفعل على انها داخلية في حساب المعاش التقاعدى . وبناء على ذلك فان دمج ما لا يزيد عن اربع من فئات تسويات مقر العمل في الوقت الحاضر لن يؤثر في مستوى الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى ، ولن ترتب عليه اية تكاليف اضافية فيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية ؛ ولن يؤدي الا الى استعادة العلاقة التعادلية النظرية بين المرتب الاجمالي والاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى .

٢٢٣ - ثمة سبب ثالث للدمج ، هو ان استحقاقات معينة يتقاضاها الموظفون لدى انتهاء الخدمة ( استحقاقات انتهاء الخدمة ، بما في ذلك منحة الاعادة الى الوطن ، والمبالغ التي تدفع في مقابل الاجازة السنوية المتراكمة وتعويضات انتهاء الخدمة ) يجري تحديدها على اساس المرتب الاساسي . وهذه المستحقات ايضا تفقد علاقتها الحقيقية بالاجر الفعلي عندما يتألف جزء كبير من هذا المرتب من تسويات مقر العمل التي لا تؤخذ في الاعتبار لدى حساب المستحقات التي تقوم على اساس المرتب الاساسي . كما ان الدمج يساعد كذلك على اعادة تثبيت قيمة هذه المستحقات ويساعد ايضا بصورة عرضية على الحد من تلك الحالة الشاذة التي تكون فيها المستحقات المقابلة لموظف في فئة الخدمات العامة ( التي تقوم على اساس المرتب الاجمالي ) اعلى بكثير في بعض مقار العمل عن مستحقات موظفي الفئة الفنية . وترى اللجنة ان هذا يبرر الدمج من حين لآخر ، ولكنها ترى ايضا انه يمكن تجنب هذه الصعوبة بالذات في المستقبل بنفس الطريقة التي امكن بها تجنب ضرورة القيام بعملية الدمج لتصحيح مستوى الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى ، اى باتخاذ قرار بأن تحدد مستحقات انتهاء الخدمة المعنية في المستقبل على اساس الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى ، مخصصا منه الاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين ( وليس على اساس المرتب الاساسي ) . وهكذا فانه سيجرى تعديل هذه المستحقات دوريا اسوة بما يحدث بالنسبة للاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى ( انظر ايضا الفقرة ٣٠٩ ) .

٢٢٤ - تصبح الحاجة الى الدمج اذن قاصرة على التصحيح الدوري للنظام " طريقة تبييض الصحيفة " ويمكن الاكتفاء بعمل ذلك في مناسبة عمليات الاستعراض الكبرى للمرتبات عند اعادة النظر فسي المستوى المطالب للمرتبات . ويمكن بهذا توفير الوقت الطويل الذي قضاه المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية حتى الآن ، والذي تقضيه الآن اللجنة ، والمنظمات ، والجمعية العامة في النظر في ضرورة الدمج بصفة سنوية تقريبا . كما يمكن تقليل خطر الدمج المفرط ( اى ان يقل فيما بعد الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى ، والذي يجري تعديله على اساس الرقم القياسي للمتوسط المرجح لتسويات مقر العمل ، عن المستوى الذي حدد عنده المرتب الاجمالي ) اذا جرى النظر في الدمج على اساس فترة زمنية مدتها ثلاث او اربع سنوات .

٢٢٥ - لهذا توصي اللجنة بما يلي :

( أ ) الإبقاء في الوقت الحاضر على الطريقة المتبعة حالياً لتسوية الأجر الداخل فـي حساب المعاش التقاعدي وفقاً لحركة الرقم القياسي للمتوسط المرجح لتسويات مقر العمل ، طبقاً لما قرره الجمعية العامة في دورتها الخامسة عشرة ؛

( ب ) توسيع نطاق هذا التدبير ليشمل استحقاقات انتهاء الخدمة ، وذلك بتحديد هامش على أساس الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، مخصصاً منه الاستقطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين ، على اعتقاد أن هذين التدبيرين سيسهلان إلى حد بعيد النظر مستقبلاً في مشكلة الدمج .

٢٢٦ - لدى النظر أيضاً فيما إذا كانت تنبغي التوصية بدمج فئة أو أكثر من فئات تسويات مقر العمل في المرتب الأساسي ، في معرض الدراسة الاستعراضية الحالية سلم معظم الأعضاء بأن عمليات الدمج الدورية هي إحدى خصائص النظام التي لا يمكن تجنبها في ظروف التضخم المستمر تقريباً . وعلى الرغم من أن اللجنة المعنية باستعراض المرتبات ، المنشأة في ١٩٥٦ لم تشر صراحة إلى هذه الضرورة عندما أوصت بنظام تسويات مقر العمل فقد اقترحت بها الجمعية العامة بموافقتها على الدمج في خمس مناسبات منذ ١٩٦٢ . ومن المعترف به أن الدمج لا يؤثر تأثيراً جوهرياً في الأجر الإجمالي للموظف ، وأنه ليس العملية تحويل لجزء من هذا الأجر من تسويات مقر عمل إلى مرتب أساسي . وعلى هذا فإن الدمج لا يؤثر في حد ذاته في المقارنة القائمة على مبدأ نوبلمير ، مع مرتبات أعلى موظفي الخدمة المدنية الوطنية أجراً . إلا أنه يقتضي ، مع ذلك ، نفقات إضافية ، ولا سيما فيما يتصل بزيادة مستوى مدفوعات انتهاء الخدمة ( المقدرة بنحو ٤٠٠ . ٠٠٠ دولار لكل فئة يجري دمجها ) ( ٦٢ ) .

٢٢٧ - رأى بعض الأعضاء أن مسألة العلاقة بين الدمج والمقارنة بين الأجور في الأمم المتحدة والأجور في الولايات المتحدة تشير في الواقع إلى مسألة أساسية بدرجة أكبر ، وهي المبدأ القائم بوجوب حماية القوة الشرائية لأجر موظفي الأمم المتحدة . ولقد كان هذا المبدأ بدوره نتيجة لمبدأ المساواة في المعاملة بين الموظفين بخفض النظر عن جنسيتهم أو مقر عملهم ؛ ولتأمين تساوي القوة الشرائية بين الموظفين في مختلف مقر العمل ، عمل النظام الحالي على حماية القوة الشرائية أينما في أساس النظام ذاته . وهذه الخاصية ( وليس الدمج ) هي التي يمكن أن تؤدي إلى

( ٦٢ ) كان عنصر آخر من عناصر التكاليف يمس في المناسبات السابقة إلى أن الموظفين غير المعيلين الذين كانوا يحصلون على تسوية مقر العمل بمعدل أقل ( الثلثين ) من المعدل الذي يحصل عليه الموظفون المعيلون قد استفادوا عند الدمج من القيمة الكاملة للفئات التي جرى دمجها . وسيتم التخلص من هذه التكاليف في المستقبل من خلال التدابير التي أوصت بها اللجنة ، وسيجرى في المناسبة الحالية دمج هذه التكاليف في التكاليف الإجمالية لاستحداث الجداول الجديدة للاستقطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين ولتسويات مقر العمل . وكذلك فإن الزيادة في تكاليف مدفوعات انتهاء الخدمة لن تظهر في المستقبل على أنها نتيجة لعملية الدمج إذا ما سويت هذه المدفوعات بصفة دورية على النحو الذي أوصت به اللجنة .



الى زيادة الفرق بين الاجور في الامم المتحدة والاجور في الخدمة المدنية بالولايات المتحدة، نظر الى ان الاخيرة قد تتخلف من حين لآخر في صيانة الدخل الحقيقي لموظفيها .

٢٢٨ - رأى بعض الاعضاء أن الحالة الراهنة تختلف اختلافا جوهريا عن الحالة التي كانت سائدة عندما اتخذت الجمعية العامة قراراتها السابقة بإنشاء النظام الحالي ، ان كان ذلك في حقبة تتسم بالارتفاع العام في الدخل الحقيقي . وكان من رأيهم أنه ينبغي على المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية أن يسعى الى الحصول على توجيهات من الجمعية العامة للبحث عن حلول بديلة وانه لا ينبغي في تلك الاثناء التوصية بأي دمج آخر .

٢٢٩ - رأى معظم الاعضاء أن اللجنة قد حصلت من قبل على مثل هذه الولاية من الجمعية العامة عندما طلبت الجمعية الى اللجنة استكمال الدراسة الاستعراضية لنظام المرتبات ، وأحالت اليها تقرير اللجنة الخاصة لعامي ١٩٧١ - ١٩٧٢ (٦٣) ، الذي تم فيه تناول المشكلة . كما انهم حثوا على أن تعتمد اللجنة الى استعراض انتباه الجمعية العامة الى المشكلة الاساسية بدرجة اكبر ، والسعي مواصلة السعي لايجاد حل لها ( ربما مثل التخلص من الحماية التلقائية للقوة الشرائية عند أساس النظام والربط التام بين مستوى الاجر عند هذا الاساس والمقارنة القائمة على اساس مبدأ نولمير مع الاجور في الخدمة المدنية الوطنية (المقابلة) . الا أنه من غير المحتمل ان يتيسر وضع نظام جديد تماما في غضون فترة تقل عن عامين ، ومن ثم ينبغي القبول في الوقت الحاضر بضرورة اجراء هذه التصحيحات التي هي تصحيحات في صلب النظام الحالي .

٢٣٠ - أيد هؤلاء الاعضاء لذلك التوصية بدمج عدة فئات من فئات تسويات مقر العمل في المرتب الاساسي بالاضافة الى التعديلات الاخرى التي كانت توصي بها اللجنة نتيجة للدراسة الاستعراضية التي قامت بها . ولا حظ هؤلاء الاعضاء ان القيام بذلك سيؤدي من ناحية الى تجنب بعض الخسائر في الاجر التي تنجم عن تطبيق هذه التوصيات دون ان تصحبها عملية دمج ، ويؤدي بذلك الى تقليل الحاجة الى المدفوعات الانتقالية ، كما أن النفقات الاجمالية للعملية ستكون من ناحية اخرى ، في حالة ما اذا تم الدمج جنباً الى جنب مع التدابير الاخرى ، أقل منها في حالة ما اذا تم الدمج بصورة مستقلة بعد عام او عامين من تنفيذ التدابير الاخرى (٦٤) .

(٦٣) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة السابعة والعشرون ، الملحق رقم ٢٨ A/8728 ، و Corr.1.

(٦٤) افيدت اللجنة بأن الدخل الوارد الى صندوق معادلة الضرائب من الاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين على اساس المرتب الاجمالي قد يصبح قريباً في كاف لسداد ضريبة الدخل التي يسقووم بعض الموظفين بدفعها ( وهذه الضريبة يجري تقديرها على اساس اجرهم الاجمالي ) . وفي حين أن الدمج ، الذي من شأنه أن يؤدي الى زيادة في المرتب الاجمالي وبالتالي الى زيادة في الدخل من الاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين سيخفف من حدة هذه الصعوبة ، فإن اللجنة لا ترى أن هذا في حد ذاته سبب قوي للدمج . وتعتقد انه ينبغي البحث عن وسائل اخرى لتأمين دخل كاف لصندوق معادلة الضرائب .

٢٣١ - قام أحد أعضاء اللجنة باستعراض انتباهها الى احدى نتائج الدمج على النحو الذى يطبق به حتى الان التي تنجم عنها بعض الخسارة في قيمة الدخل الحقيقي للمرتب . وقال ان هذه الخسارة كانت من المبررات التي ساقها المجلس الاستشارى للخدمة المدنية الدولية في ١٩٧٤ تأييدا للزيادة في المرتب التي أوصى بها حينئذ . وأوضح ذلك العضوان نظام تسويات مقر العمل لا ينص على تسوية ذلك العنصر من المرتب الاساسي المقابل للاشتراك الذى يؤديه الموظف الى صندوق المعاشات التقاعدية ، وهو ٧ في المائة من المرتب الاجمالي أو حوالي ١٠ في المائة من المرتب الصافي . وقال ان الاشتراك هو نفس الاشتراك بغض النظر عن مستوى تكاليف المعيشة في مقر العمل ، وأن من غير الانصاف أن يسوى هذا العنصر وفقا لمستوى تكاليف المعيشة في مقر عمل معين يعمل فيه الموظف . وعلى هذا تم تحديد تسويات مقر العمل ( للموظف المعيل ) بنسبة ٩٠ في المائة تقريبا من هـ في المائة من المرتب لكل فئة أو ٤٠ في المائة عند المستوى ف-١ ، مع تراجع قدره ٤ في المائة عند المستوى مد - ٢ وما فوقه . وأضاف ان الممارسة التي ما برحت تتبع لدى دمج تسوية مقر العمل في المرتب الاساسي ، هي ان تضاف في العادة ، عن كل فئة يجرى دمجها ، قيمة تسوية مقر العمل للموظف المعيل الى المرتب الاساسي ثم يجرى ضرب جميع الارقام القياسية في ١٠٠ / ١٠٥ و ١٠٠ / ١١٠ الخ ، وفقا لعدد الفئات التي يجرى دمجها . وعلى هذا فان المرتب يزيد بنسبة تتراوح بين ٤ و ١٠ في المائة ، على حين يقل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل بنسبة ٥ في المائة كاملة ؛ ولا تتيسر المحافظة على قيمة الدخل الحقيقي للمرتب .

٢٣٢ - اقترح ذلك العضو ، للتغلب على هذه الصعوبة أن يتم عند الدمج رفع قيمة تسويات مقر العمل التي يجرى دمجها في المرتب ، بنسبة ٤٠ في المائة من المرتب الاساسي لكل فئة ، مما يؤدي الى دمج ما يقرب من ٤٠ في المائة لكل فئة عند المستوى ف-١ و ٤٠ في المائة عند المستوى مد - ٢ وما فوقه ( بدلا من ٤٠ الى ٤٠ في المائة وفقا للممارسة المتبعة حاليا ) ؛ وقال انه يمكن مع ذلك التنبؤ بعدد بعض التراجع وفقا للمعدلات التصاعدية للاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين . وتقدر التكاليف الاضافية لهذا الاقتراح في حالة دمج اربع فئات من تسويات مقر العمل ، بنحو ٥ ملايين دولار .

٢٣٣ - على الرغم من أن أعضاء اللجنة الآخرين رأوا ان هذا الاقتراح سليم من الناحية التقنية ، فانهم لاحظوا ان الاثر العملي لاستعادة قيمة الدخل الحقيقي لهذا العنصر من عناصر الاجر سيتمثل في زيادة المرتب الاجمالي بالاضافة الى تسويات مقر العمل ، ومن ثم الى زيادة الفارق بين الاجور في الامم المتحدة والاجور في الولايات المتحدة . وكان من رأيهم أنه يكفي فيما يتعلق بالدراسة الاستعراضية الحالية تأمين أن تكون مبالغ تسويات مقر العمل لكل فئة بعد الدمج بما يجعل مرتب الموظف المعيل ، مضافا اليه تسويات مقر العمل ، هو نفس المرتب قبل الدمج ويعدده ( الا اذا كانت هناك مناطق تطبق فيها تسويات مقر عمل سلبية ) وانه لا يجب اجراء اية تعديلات قد تخير من هذا الفارق . وفي ضوء هذه الاعتبارات ، وفي ضوء آثار هذا الاقتراح على الميزانية ، اتفق رأى اللجنة على عدم متابعة هذا الاقتراح في اطار الدراسة الاستعراضية الحالية .

### (ك) استنتاجات

٢٣٤ - خلصت غالبية اللجنة ، بناءً على ذلك ، الى نتيجة مفادها انه ينبغي التوصية بدمج عدة فئات من فئات تسويات مقر العمل في المرتب الاساسي ، بالاضافة الى التعديلات الاخرى الموصى بها في نظام المرتبات . على ان تعتمد اللجنة بوصفها جهازاً دائماً الى ان تبقي قيد الاستعراض تطوّر النظام الشامل للاجور في الامم المتحدة ، والفارق الناتج على اساس تطبيق مبدأ نوبلمير . اما اذا ادى التطبيق التلقائي لنظام تسوية مقر العمل - الذي يُرى انه لا بد منه في نظام يطبق على نطاق عالمي - الى نشوء اختلافات مفرطة فان اللجنة ستعتمد في هذه الحالة الى المبادرة باقتراح التدابير الوقائية المناسبة على الجمعية العامة . بيد ان بعض الاعضاء تمسكوا بموقفهم ، المبين في الفقرة ٢٢٨ اعلاه ، والقائم على عدم التوصية بأى دمج .

٢٣٥ - فيما يتعلق بعدد الفئات الواجب دمجها ، لاحظ غالبية اعضاء اللجنة انه ينبغي ، تمشياً مع توصيات اللجنة المتعلقة بالسياسة التي ستتبع مستقبلاً بشأن الدمج ، ان تكون النتيجة المبرراد تحقيقها عن طريق الدمج ( كما حدث في عمليات الدمج السابقة التي قررتها الجمعية العامة ) هي وضع النظام مرة اخرى في نصابه " طريقة تبويض الصحيفة " وذلك بالعودة بالاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الى علاقته التعادلية الطبيعية مع المرتب الاجمالي . ولما كان الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في تموز/يوليه ١٩٧٦ هو ١٢٠ في المائة من المرتب الاجمالي فان دمج اربع من فئات تسويات مقر العمل من شأنه ان يحقق هذا الغرض . بيد ان اللجنة افيدت بأن الرقم القياسي للمتوسط المرجح لتسويات مقر العمل كان ١٢٨ في تموز/يوليه ، وانه اذا لم ينخفض هذا المستوى ، وهذا امر محتمل ، الى ما يقل عن ١٢٥ في ايلول/سبتمبر ، فستجرى ، بمقتضى احكام قرار الجمعية العامة ١٥٦١ ( د - ١٥ ) ، زيادة الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بنسبة ٥ في المائة اخرى اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٧٧ . وسيؤدي ذلك الى تكبد الزيادات الناتجة في التكاليف المترتبة على ميزانيات المنظمات الخاصة باشتراكات المعاشات التقاعدية ( وتقدر بنحو ٣ ملايين دولار ) سواء تقرر الدمج ام لم يتقرر . ولكن ينبغي في هذه الحالة ، تحقيقاً للهدف من الدمج ، ان تدمج خمس فئات . وقررت اللجنة ان يقوم رئيسها بافادة الجمعية العامة بالحالة في ١ ايلول/سبتمبر ١٩٧٦ كيما تتمكن الجمعية ، في حالة موافقتها على مبدأ الدمج ، من اتخاذ قرار بشأن العدد المناسب من الفئات التي ينبغي دمجها ، وذلك في ضوء الظروف السائدة آنذاك دورتها الحادية والثلاثين .

٢٣٦ - لكي يتسنى ابقاء مرتب الموظف المعيل على مستواه الراهن ، ولكي يتسنى ايضاً ابقاء على النسب التي اوصت بها اللجنة بين اجر الموظف المعيل والموظف غير المعيل ، يتعين اجراء تعديلات بسيطة في جداول الاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين وتسوية مقر العمل التي سيكون من المناسب تطبيقها دون دمج ( انظر الفقرة ٢١٥ اعلاه ) . وترد في الفرعين الف ، وجيم - من المرفقين السابع والثامن الجداول المناسبة في حالة دمج اربع او خمس من فئات تسويات مقر العمل . ويرد في الفرع باء من المرفقين السابع والثامن جداول المرتب الاجمالي والمرتب الاساسي الصافيين المترتبة على ذلك والتي توصي اللجنة الجمعية العامة باعتمادها .

( ل ) موجز التكاليف

٢٣٧ - تقدر تكاليف التدابير المذكورة اعلاه بالنسبة لجميع المنظمات وجميع مصادر الاموال على النحو الوارد في الجدول التالي .

مع دمج اربع من فئات تسويات مقر العمل	مع دمج خمس من فئات تسويات مقر العمل
بدولارات الولايات المتحدة	بدولارات الولايات المتحدة
( أ ) الزيادات الصافية في تكاليف المرتبات وتسويات مقر العمل	١ ٩٦٨ ٠٠٠
٢ ٣٧٠ ٠٠٠	
( ب ) الزيادة المقدرة في تكاليف مدفوعات انتهاء الخدمة	١ ٦٠٠ ٠٠٠
٢ ٠٠٠ ٠٠٠	
مجموع التكاليف المستديمة	٣ ٥٦٨ ٠٠٠
٤ ٣٧٠ ٠٠٠	
( ج ) التكاليف غير المتكررة (الانتقالية)	٤٨٠ ٠٠٠
٤٢٠ ٠٠٠	
مجموع التكاليف لسنة ١٩٧٧	٤ ٠٤٨ ٠٠٠
٤ ٧٩٠ ٠٠٠	

( م ) الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

٢٣٨ - واخيرا ، لاحظت اللجنة انه مهما تكن التدابير التي توصي بها فيما يتصل بمسـدلات الاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين والمرتب الاجمالي والدمج فانها قد تؤثر في مستويات الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي . وأشارت في هذا الصدد الى ما خلصت اليه اللجنة الخاصة في ١٩٧١ - ١٩٧٥ ومن نتيجة مؤداها انه " ينبغي ان يمثل المرتب الاجمالي في الامم المتحدة اساسا كافيا لحساب استحقاقات التقاعد لجميع الموظفين ، بغض النظر عن بلد المنشأة أو بلد التقاعد " (٦٥) . ووضعت اللجنة في اعتبارها ايضا ما ذكره اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية من انه لا ينبغي اتخاذ اي تدبير من شأنه أن يخفض مستوى الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين الذين هم في الخدمة ، نظرا لان هذا من شأنه ان يؤثر على مستوى المعاش التقاعدي الذي يتقاضونه عند التقاعد ، والذي كانوا يدفون اشتراكات عنه طوال مدة خدمتهم . وأشارت الى ان اهتمامها في اطار الدراسة الاستعراضية لنظام المرتبات ينصب على القيمة النهائية

( ٦٥ ) انظر المرفق الاول .

لا استحقاقات التقاعد بوصفها عنصرا من عناصر مجموع التعويض . ووضحت ان مستوى الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ليس الا أحد العوامل التي تحدد قيمة استحقاقات التقاعد ، بينما العوامل الأخرى هي المعدل السنوي للتراكم ، والحد الأقصى المسموح به من سنوات التراكم ، ونظام تسوية المعاشات التقاعدية في ضوء تكاليف المعيشة . اما عن العوامل الأخيرة المتعلقة بمعدلات المعاشات التقاعدية ، فانها مستبعدة على وجه التحديد من نطاق اختصاص اللجنة ، بموجب المادة (١١) (ب) من نظامها الأساسي [ قرار الجمعية العامة ٣٣٥٧ ( د - ٢٩ ) ، المرفق ] وتدخل في نطاق اختصاص الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة . وادركت اللجنة أن الأمر سيقتضي اجراء دراسة متعمقة لقيمة استحقاقات التقاعد بوصفها عنصرا من عناصر مجموع التعويض ، ويفضل أن يتم ذلك بالاشتراك مع مجلس المعاشات التقاعدية ؛ لكن برامج العمل والجدول الزمنية الخاصة بالهيئتين لم تسمح بذلك في اطار الحدود الزمنية للدراسة الاستعراضية الحالية .

٢٣٩ - لهذا اقتضت اللجنة في الوقت الحاضر على دراسة ما سيترتب على التدابير الأخرى التي اقترحتها من آثار على مستويات الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي . ولا حظت اللجنة أن المعدلات الأكثر تصاعديا التي توصي بها للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين ستسفر ( حين تطبق للابقاء على مستوى المرتب الصافي دون تغيير بالنسبة للموظف المعيل ) عن بعض الانخفاض في مستوى المرتب الاجمالي . ووضحت ان المستويات الجديدة للمرتب الاجمالي ( التي ستكون حينئذ هي ايضا مستويات الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ) ستكون نسبتها الى الاجر الحالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي ( اي المرتب الاجمالي مضافا اليه ٢٠ في المائة ) ، وذلك في حالة دمج اربع او خمس من فئات تسوية مقر العمل ، على النحو التالي :

بعد دمج		
المستوى	٤ فئات	٥ فئات
ف - ١ / ٥	٩٥٥٥	٩٩٩٩
ف - ٢ / ٥	٩٦٦٦	١٠١٠٠
ف - ٣ / ٥	٩٧٧٧	١٠٢٢٢
ف - ٤ / ٥	٩٨٨٨	١٠٣٣٤
ف - ٥ / ٥	٩٩٩٩	١٠٤٤٣
مد - ١ / ٥	٩٩٩٩	١٠٤٦٦
مد - ٢ / ٤	٩٩٩٩	١٠٤٥٥
مساعد الأمين العام	١٠٠٠٨	١٠٥٥٥
وكيل الأمين العام	١٠٢٠٠	١٠٦٩٩

٢٤٠ - توصي اللجنة ، تجنباً لحدوث انخفاض في الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، بأن تقرر الجمعية العامة الإبقاء على الجدول الحالي للاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، حيثما يكون هذا الاجر اعلى من المرتب الاجمالي المنقح الى ان يلحق به المستوى الجديد للاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بعد اجراء تسوية على اساس حركة الرقم القياسي للمتوسط المرجح لتسويات مقر العمل . ويقدر ان تكون التسوية الاولى ، ونسبتها ٥ في المائة ، كافية لهذا الغرض ، وان يختفي عندئذ التدبير الانتقالي .

#### ( ن ) تعديلات أخرى في نظام تسويات مقر العمل

٢٤١ - بالإضافة الى التعديلات الموصى بها اعلاه في نظام تسوية مقر العمل ، نظرت اللجنة فـي تعديلات أخرى ممكنة ، منها التعديلات التي اوصت بها اللجنة الخاصة في ١٩٧١ - ١٩٧٢ أو التي اشارت الى وجوب اجراء مزيد من الدراسة لها ( انظر الفقرة ١٩٤ اعلاه ) . وكانت اللجنة ، وهي تفعل ذلك ، تدرك ان الجمعية العامة قد عمدت لدى تصديقها على النظام الاساسي للجنة الى تكليفها ، بوصفها هيئة دائمة ، بمسؤوليات معينة فيما يتعلق بنظام تسويات مقر العمل . وفي حين ان الجمعية العامة قد احتفظت لنفسها بالتصديق على جداول تسويات مقر العمل ، وعلى الرغم من ان المادة ١٠ ( ب ) من النظام الاساسي تقضي بأن وظيفة اللجنة فيما يتعلق بهذه الجداول هي التقديم بتوصيات الى الجمعية العامة ، فان اللجنة مسؤولة ، بمقتضى المادة ١١ ، عن وضع الاساليب التي تطبق بها مبادئ تحديد شروط الخدمة ، وعن تصنيف مقر العمل بغرض تطبيق تسويات مقر العمل . وعلى هذا فان المسائل التقنية للمنهجية ، التي ينطوي عليها حساب الارقام القياسية لتسويات مقر العمل واجراء عمليات مقارنة بين مكان ومكان ، وزمان وزمان ، وتصنيف مقر العمل على اساس الارقام القياسية ، انما تقع في نطاق اختصاص اللجنة ؛ وتعتمد اللجنة الوفاء بواجباتها فـي هذا الصدد باستعراض هذه المسائل على اساس مستمر . وللمساعدة في أداء هذا العمل ، عمدت اللجنة ، عملاً بالتفويض المخول لها بموجب قرار الجمعية العامة ٣٤١٨ الف ( د - ٣٠ ) الى انشاء هيئة فرعية لتزويدها بالمشورة الفنية في مجال الاحصاء ، تسمى " اللجنة الاستشارية المعنية بمسائل تسويات مقر العمل " ( انظر الفقرة ١٠ اعلاه ) .

٢٤٢ - من المسائل التي ورد ذكرها في تقرير اللجنة الخاصة لعام ١٩٧١ - ١٩٧٢ ، او التي اثيرت اثناء مناقشات اللجنة ذاتها ، اتخذت اللجنة قراراً بشأن المسألتين التاليتين ، ضمن التوصيات التي قدمت اعلاه :

( أ ) ما اذا كان ينبغي ان تظل تسويات مقر العمل قائمة على اساس الاجر الصافي أو أن تصبح قائمة على اساس المرتب الاجمالي ؛

( ب ) ما اذا كان ينبغي الاستمرار في استبعاد اشتراك الموظف في صندوق المعاشات التقاعدية من مبلغ المرتب الصافي الذي تحسب على اساسه قيمة فئة تسويات مقر العمل . واهتت اللجنة في كلتا الحالتين بالإبقاء على الوضع القائم .

٢٤٣ - درست اللجنة بعناية التعديلين الممكنين الآخرين ، اللذين نظرت فيهما الجمعية العامة من قبل .

٢٤٤ - فيما يتعلق بالاقتراح القائل بأنه ينبغي ان تحدد حركة الرقم القياسي التي تبرر اجراء تعديل على فئة تسويات مقر العمل بأنها حركة بنسبة ٥ في المائة في مستوى الرقم القياسي المقابل للفئة السابقة وليست حركة بنسبة ٥ في المائة في اساس الرقم القياسي ، وكان من رأى اللجنة أن الاقتراح المطروح له مزايا معينة ، لا سيما من حيث الحد من تكرار اجراء تعديلات على الفئة عند مستويات الرقم القياسي العالية . ولهذا احوالت اللجنة الاقتراح الى اللجنة الاستشارية المعنية بمسائل تسويات مقر العمل لاجراء دراسة كاملة لجميع الآثار المترتبة عليه . وقد تتقدم اللجنة بتوصية الى الجمعية العامة في تاريخ لاحق في ضوء هذه الدراسة .

٢٤٥ - فيما يتعلق بالخفض المحتمل لفترة الانتظار البالغة اربعة اشهر فيما بين التاريخ الذى يتم الوصول فيه الى المستوى الذى يبرر اجراء تعديل في الفئات ، وتاريخ نفاذ التعديل ، فان اللجنة لم تجد اية اسباب مقنعة لخفض فترة الانتظار البالغة اربعة اشهر . وطلبت الى اللجنة الاستشارية المعنية بمسائل تسويات مقر العمل اسداء المشورة اليها بشأن تبرير اجراء استثناءات لهذه القاعدة في ظروف خاصة ( في حالة التضخم غير العادى السرعة ، على سبيل المثال ) ، وتقديم اقتراحات بمعايير مناسبة . وستقوم اللجنة ، في ضوء التقرير الذى سيرد اليها من اللجنة الاستشارية ، بالنظر فيما اذا كانت ترغب في السعي الى الحصول على تفويض من الجمعية العامة لاجراء استثناءات لمقتضيات فترة الانتظار العادية .

٢٤٦ - من المسائل التي ستمضي اللجنة في دراستها وستتخذ تدابير بشأنها ، حسب الاقتضاء ، وفي اطار وظائفها المستمرة ، المنهجية الاحصائية المستخدمة في حساب الارقام القياسية لتكاليف المعيشة ومقارنتها ؛ ومعالجة مصروفات الموظفين خارج نطاق منطقة مقر العمل في نطاق الارقام القياسية لتسويات مقر العمل .

٢٤٧ - توصية ( المرتب الاساسي ، الاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين ، تسويات مقرر العمل ، الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى ) :

ان اللجنة ان تضع في اعتبارها ما خلصت اليه من نتائج مؤداها :

انه ينبغي في المستقبل تحقيق الدرجة المرفوب فيها للتفريق بين الاجر الصافي الاجمالي للموظفين المعيلين والاجر الصافي الاجمالي للموظفين غير المعيلين في الفئة الفنية وما فوقها ، من خلال معدلات مختلفة للاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين ،

وانه ينبغي عامة الايقاء على اجر الموظفين المعيلين دون تعديل ،

وانه ينبغي دمج اربع او خمس من فئات تسويات مقر العمل في المرتب الاساسي ،

ترصي الجمعية العامة بما يلي :

( أ ) ان تعتمد ، اعتبارا من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٧ ، الجداول المنقحة

للاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين ، والمرتب الاجمالي والصافي ، ومعدلات تسويات مقرر العمل المبينة في المرفق السابع ( او الثامن ، حسب الاقتضاء ) ؛

(ب) ان تأذن بأن يدفع للموظف الذى سيكون أجره الصافي الاجمالي بعد تطبيق هذه الجداول اقل منه في ظل الجداول الحالية ، الفرق بين الاجرين ، كتدبير انتقالي مؤقت ، على ان تخول اللجنة من تحديد اساليب الاستيعاب التدريجي لهذه المدفوعات الانتقالية والتخلص منها في النهاية ؛

(ج) أن تقرر الابقاء بصفة مؤقتة على الجدول الحالي للاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، حيثما يكون هذا الاجر اقل من المستوى المنقح للاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الى ان يلحق به المستوى الجديد بعد اجراء تسوية على اساس حركة الرقم القياسي للمتوسط المرجح لتسويات مقر العمل ؛

(د) ان تقرر تقدير مدفوعات انتهاء الخدمة التي تحدد حاليا على اساس المرتب الاساسي ، على اساس الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي مخصوما منه الاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين .



### ٣ - البدلات الانتقائية

#### ( أ ) بدلات الاعالة

##### ١ ' بدل الزوجة أو الزوج

٢٤٨ - كما أوصت اللجنة أعلاه ، سيلغى البدل المستقل المخصص حاليا للزوجة المعالة أو الزوج المعال ، نظرا لادراج المبلغ السائد للبدل ( ٤٠٠ دولار سنويا ) في المرتبات الاساسية المعدلة .

##### ٢ ' بدل الأولاد

#### ( أ ) خلفية تاريخية

٢٤٩ - خلال الفترة من عام ١٩٤٦ حتى عام ١٩٥٧ كان يسمح برصد اعتمادات اعالة في نظام الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين للأولاد المعالين دون سن ١٦ ، أو دون سن ٢١ اذا كانوا منتظمين انتظاما كاملا في الدراسة باحدى المدارس أو الجامعات أو اذا كانوا مصابين بعجز كامل . وفي البداية كان مبلغ الاعتماد ١٤٤ دولارا رفع في ١٩٤٨ الى ٢٠٠ دولار . وبناء على توصية لجنة اعادة النظر في نظام المرتبات لعام ١٩٥٦ تم إلغاء اعتمادات الاعالة وحدد بدل الاعالة لأولاد الموظفين من الفئة الفنية وما فوقها بمبلغ ٣٠٠ دولار ( في حين يتوقف بدل الاعالة لأولاد الموظفين من فئة الخدمات العامة على الشروط المحلية ) . كما ألغى الحد الأقصى للسكن فيما يتعلق بالأولاد المصابين بعجز كلي ، ولكن أدخل شرط جديد هو أن يكون الأولاد غير متزوجين ( ٦٦ ) .

٢٥٠ - وقد لاحظت اللجنة الخاصة لعامي ١٩٧١ - ١٩٧٢ ، ان فروق الاعالة فيما يتعلق بالأولاد في النظم الضريبية القومية كانت تقل ، بوجه عام آنذاك ، عن قيمة ما تخصصه الأمم المتحدة من بدل للأولاد ؛ بيد أن المزية الضريبية كانت تتناسب مع مستوى دخل دافع الضرائب كما كان يكملها في كثير من البلدان بدل ضمان اجتماعي موحد ومستقل لكل ولد . وقد انخفضت القيمة الحقيقية لبدل الأولاد الموحد مع ارتفاع تكاليف المعيشة ؛ فكان لابد من زيادته في كانون الثاني /يناير ١٩٦٩ بمستوى الفئة العاشرة من فئات تسويات المقر الى ٦٤٥ دولارا لاعادة قيمته الشرائية الى ما كانت عليه في عام ١٩٥٦ . وقد أوصت اللجنة بتعديل قيمة البدل الحالية وقدرها ٣٠٠ دولار بفرق قدره ١٠ في المائة لكل فئتين من فئات تسويات المقر ؛ كما أوصت بعدم تطبيق نظام الفروق في مقدار العمل التي تخضع لنظام تسوية المقر السلبية . ونظرت اللجنة ايضا في امكان دمج الاستحقاق المخصص للأولاد المعالين في معدلات تفاضلية للاقتطاعات الالزامية لمرتبات الموظفين ولكنها انتهت الى أن هذا النظام سيكون معقدا ومتعارضا مع المفهوم المعاصر لبدلات الأولاد كمزية اجتماعية ، تدفع بمعدلات موحدة بصرف النظر عن المرتب ( ٦٧ ) .

( ٦٦ ) المرجع نفسه .

( ٦٧ ) المرجع نفسه .

٢٥١ - وفي عام ١٩٧٤ لاحظ المجلس الاستشاري للجنة الخدمة المدنية الدولية أنه لا بد ، لاعادة البدل الى ما كانت عليه قوته الشرائية في عام ١٩٥٧ ، من زيادته ، على أساس المتوسط المرجح لتسويات المقر ، الى ٦٠٠ دولار . بيد أن المجلس رأى أن اقتراح المقايضة الذي أوصت به اللجنة الخاصة يتجاوز نطاق الولاية المحدودة للدراسة التي أنيطت به في عام ١٩٧٤ ومن ثم فقد أوصى بزيادة البدل الى ٤٥٠ دولارا اعتبارا من ١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٥ ، وأن كان قد سلم بأن زيادة البدل بمبلغ موحد ستجعله عرضة لمزيد من التآكل والتفاوت من حيث قيمته الحقيقية فيما بين مختلف مقار العمل (٦٨) . وقد أقرت الجمعية العامة تلك التوصية في القرار ٣٥٨ (د - ٢٩) المؤرخ في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٤ .

#### (ب) آراء المنظمات والموظفين

٢٥٢ - أشارت لجنة التنسيق الادارية ، في عريضتها ، الى أن قيمة البدل قد حددت بالمقارنة مع الممارسة القومية فيما يتعلق بالاعتراف بالأولاد بموجب التشريعات الخاصة بضرائب الدخل وفيما يتعلق بأية استحقاقات للأولاد تدفع بموجب التشريعات الاجتماعية . وقد مت اللجنة أدلة تثبت الاستحقاقات المجتمعة الموجودة في بلدان المقر السبعة في ١ كانون الأول/يناير ١٩٧٥ والتي تتراوح ما بين ٢٩٧ دولارا في الولايات المتحدة و ٨٩٣ دولارا في فرنسا ، بمتوسط يبلغ ٤٧١ دولارا . ولم تقدم اللجنة أى اقتراح بزيادة قيمة البدل نظرا للزيادة التي كانت الجمعية العامة قد أقرتها مؤخرا ، ولكنهم كررت دعوتها الى اتخاذ تدبير ما لجعل قيمة البدل متماشية مع الظروف الاقتصادية المتغيرة . ولم توصي بالفهرسة على أساس فئة تسوية المقر الخاصة بكل مقر العمل ، وهو إجراء يمكن أن يسفر عن مبالغ لا تتماشى مع المعايير الأساسية لتحديد قيمة البدل وعن ايجاد فروق كبيرة بين مستويات السبلات المخصصة للفئة الفنية وفئة الخدمات العامة . وعليه فضلت لجنة التنسيق الادارية الابقاء على البدل كمعدل عام يتم تعديله بوسائل عامة . فالمقايضة على أساس المتوسط المرجح لتسويات المقر يمكن أن تؤدي الى ارتفاع سريع في قيمة البدل نظرا لما للتغيرات في أسعار الصرف من أثر على المتوسط المرجح لتسويات المقر . ومن ثم اقترحت لجنة التنسيق الادارية أن تقوم لجنة الخدمة المدنية الدولية باعادة النظر في قيمة البدل بصفة منتظمة .

٢٥٣ - أما اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية فقد أشار الى أن الزيادة التي تم ادخالها على بدل الأولاد في عام ١٩٧٥ لم تعد قيمة البدل الى ما كانت عليه في عام ١٩٥٦ ؛ ففي مقر عمل مثل جنيف يعطي المعدل الجديد البالغ ٤٥٠ دولارا أقل قيمة عند تحويله الى العملة المحلية أقل مما كان يعطيه المعدل القديم البالغ ٣٠٠ دولار ، وذلك نتيجة للتغيرات التي طرأت على سعر الصرف . ومن ثم حث الاتحاد على اعادة قيمة البدل الى ما كانت عليه في عام ١٩٥٦ وعلى أن يختلف المبلغ باختلاف تكاليف المعيشة في مقر العمل عن طريق تطبيق تسويات المقر ، كما أوصت بذلك اللجنة الخاصة لعامي ١٩٧١-١٩٧٢ . كذلك أوصى الاتحاد بالاستمرار في دفع البدل مادام الولد يتلقى تعليما رسميا ، وحتى سن ٢٥ .

### ( ج ) نظر اللجنة في الموضوع

٢٥٤ - كان من رأى اللجنة أنه لا يوجد في الوقت الحاضر ما يدعو الى زيادة قيمة البدل . وشدد بعض الأعضاء على أن شروط الخدمة للفئة الفنية وما فوقها قد حددت بالمقارنة مع شروط الخدمة المدنية في الولايات المتحدة وبعد أخذ القوانين الضريبية للولايات المتحدة في الاعتبار ؛ فضلا عن أن أخذ الشروط القائمة في البلدان التي لديها نظم متقدمة للضمان الاجتماعي في الاعتبار عند تحديد الاستحقاقات الاجتماعية يتعارض مع مبدأ نوبلمير . فالقيمة الحالية للبدل تعادل الاستحقاقات التي يتم الحصول عليها في الولايات المتحدة في صورة تخفيض ضريبي فيما يتعلق بكل ولد .

٢٥٥ - أما فيما يتعلق بالاقترح الداعي الى تطبيق نظام من نظم التسوية على البدل ، فقد كان من رأى اللجنة أنه يحسن ألا يطبق حاليا أى نظام من نظم التسوية الآلية للبدلات التي تأخذ شكل مبالغ محددة بالدولارات ، تميزا لها عن تلك التي تأخذ شكل نسبة من المرتب . ويمكن للجنة ، باعتبار ما لها من مركز دائم ، أن تعيد النظر في قيمة تلك البدلات بصفة دورية وأن توصي بإجراء تغييرات كلما اقتضى الأمر ذلك .

### ( د ) الخلاصة

٢٥٦ - كان اتفاق رأى اللجنة على عدم التوصية في الوقت الحاضر بأى زيادة في القيمة الحالية للبدل ، أو بأى نظام للفهرسة الآلية ، ولكن على إعادة النظر بصفة دورية في قيمة البدل وتقديم التوصيات المناسبة الى الجمعية العامة كلما اقتضى الأمر ذلك .

### ' ٣ ' بدل المعال من الدرجة الثانية

#### ( أ ) خلفية تاريخية

٢٥٧ - حتى عام ١٩٥٧ كان يمنح اعتماد اعالة قدره ٢٠٠ دولار للمعال من الدرجة الثانية بموجب نظام الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين . وبناء على توصية لجنة إعادة النظر في المرتبات لعام ١٩٥٦ رأت الجمعية العامة الاستعاضة عن اعتماد الاعالة ببدل قدره ٢٠٠ دولار لمعال واحد فقط من الدرجة الثانية ، شريطة أن يكون الموظف أو الموظفة لا يحصلان على بدل لزوجته معالة أو زوج معال . ان لا يجوز الاعتراف بأكثر من معال واحد من الدرجة الثانية ، مثل أحد والدى الموظف أو شقيق له أو شقيقة وفي حالة واحدة فقط هي أن يكون الموظف يساهم في اعالة هذا الشخص ماليا بمبلغ يعادل نصف المبلغ الاجمالي الذي تتكلفه اعالة هذا الشخص على الأقل وبحد لا يقل هذا المبلغ عن ضعف قيمة البدل . هذا ولم تتغير قيمة البدل المحددة بمبلغ ٢٠٠ دولار منذ عام ١٩٥٧ . ثم أوصت اللجنة الخاصة لعامي ١٩٧١-١٩٧٢ بتعديل البدل بنفس الطريقة التي أوصت بها فيما يتعلق ببدل الاولاد .

### ( ب ) آراء المنظمات والموظفين

٢٥٨ - علقت لجنة التنسيق الادارية بأنه لم يكن ثمة معيار واضح في الماضي لتحديد قيمة البدل ؛ ان كانت هذه القيمة في البداية هي نفس قيمة البدل المخصص للزوج أو الزوجة ثم أصبحت نصفها منذ عام ١٩٦٢ . وأشارت اللجنة الى أنه لم تتم زيادة البدل منذ عام ١٩٥٦ ، ولذا فهي ترى أنه يمكن

استكمال قيمته بنفس الطريقة التي قبلتها الجمعية العامة في عام ١٩٧٤ فيما يتعلق ببدل الأولاد ،  
أى بزيادتها بنسبة ٥٠ في المائة ، لتصبح ٣٠٠ دولار سنوياً . ونظراً لقلّة عدد الموظفين المستحقين  
لهذا البدل ، لم تر لجنة التنسيق الإدارية أنه يوجد ما يبرر زيادة تعقيد هذه المسألة عن طريق  
الاعتراف بها في شكل فارق في نظام الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين بدلاً من بدل موحد .

٢٥٩ - ومن ناحية أخرى رأى اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية أنه من المنطقي ومما  
يتمشى مع الممارسة الضريبية القومية الاعتراف بمعال من الدرجة الثانية لأغراض منح معدل الاقتطاع  
الإلزامي من مرتبات الموظفين الخاص بفئة " المعيلين " في حالة عدم وجود معال من الدرجة الأولى .  
فإذا أبقى على البدل كبديل مستقل ، أصبح واجباً دفعه لأكثر من معال واحد من الدرجة الثانية ؛  
كما ينبغي زيادة قيمته إلى حد كبير . وأشار الاتحاد إلى أن القيمة الاسمية بالعملة المحلية مثل  
الفرنك السويسري للبدل البالغ ٢٠٠ دولار قد انخفضت بنسبة تصل إلى ٤٠ في المائة منذ عام ١٩٥٦  
فضلاً عن الانخفاض في قيمته الحقيقية نتيجة لارتفاع تكاليف المعيشة . ورأى الاتحاد أن زيادة البدل  
إلى ٣٠٠ دولار التي أوصت بها لجنة التنسيق الإدارية غير كافية ؛ وأن قيمة البدل ينبغي ، على أقل  
تقدير ، أن تصبح مساوية لقيمة بدل الأولاد ، وأن يتم تعديلها بنفس الطريقة .

#### ( ج ) نظر اللجنة في المسألة

٢٦٠ - أيد بعض الأعضاء ، في معرض مناقشة اللجنة للموضوع ، الاقتراح الداعي إلى زيادة قيمة  
البدل ، مع مراعاة ما طرأ من ( أ ) تأكل قيمته الحقيقية منذ عام ١٩٥٦ ، ( ب ) وتزايد الاستحقاقات  
الممنوحة للمعالين من الدرجة الثانية في النظم الضريبية القومية ، ( ج ) والعلاقة الضمنية بينه وبين  
بدل الأولاد . واعترض أعضاء آخرون على مبدأ تضمين نظام المرتبات حكماً بشأن المعالين من الدرجة  
الثانية ؛ ومن ناحية أخرى ، حث بعض الأعضاء على ألا يميز نظام المرتبات ضد المرأة أو ضد رب  
الأسرة الذي يرعى أسرته بمفرده . وأبدت شكوك حول رأى اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية  
الدولية القائل بأنه ينبغي دفع بدل لمعال من الدرجة الثانية بالإضافة إلى دفع بدل لمعال من  
الدرجة الأولى . ولوحظ أن العمل الإداري الذي ينطوي عليه فحص طلبات الحصول على بدلات  
المعالين من الدرجة الثانية ينبغي ألا يكون غير متناسب مع قيمة البدل .

٢٦١ - وطلبت اللجنة بمزيد من المعلومات عن عدد المعالين من الدرجة الثانية الذين يدفع عنهم  
بدل حالياً ، وعن علاقتهم بالموظف ، وعن الممارسات المعمول بها في أسلاك الخدمة المدنية القومية  
والمنظمات الحكومية الدولية الأخرى ، واعتبارات السياسة العامة المتصلة بهذا الموضوع .

٢٦٢ - وقد تم تزويد اللجنة ببيانات عن عدد الحالات التي يدفع فيها البدل في الوقت الحاضر ،  
وعدها بالموظف والممارسات المعمول بها في أسلاك الخدمة المدنية القومية وفي المنظمات الحكومية  
الدولية الأخرى . وقررت اللجنة ، بناءً على المعلومات المتوفرة لديها ، أنه بالرغم من أن ممارسة  
البلد المقارن فيما يتصل بالتخفيضات الضريبية للمعالين من الدرجة الثانية ربما تكون بمثابة أساس  
لادخال شيء من التغيير في شروط البدل ، فإنه يحسن إعادة النظر في تلك المسألة عن كثب في مرحلة  
لاحقة . وفي الوقت نفسه ، اتفقت اللجنة على أنه ينبغي زيادة قيمة البدل بنفس النسبة التي زادت به  
قيمة بدل الأولاد اعتباراً من ١ كانون الثاني / يناير ١٩٧٥ ، أى بنسبة ٥٠ في المائة بحيث تصبح  
٣٠٠ دولار .

٢٦٣ - التوصية : ينبغي زيادة قيمة البدل المخصص لمعال من الدرجة الثانية من ٢٠٠ دولار الى ٣٠٠ دولار سنوياً اعتباراً من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٧ .

٢٦٤ - وتقدر الآثار المالية لهذه التوصية على الميزانية ، فيما يتعلق بجميع المنظمات وجميع مصادر الأموال ، بمبلغ ٥٨ ٠٠٠ دولار سنوياً .

#### (ب) استحقاقات الاغتراب

٢٦٥ - بعد أن قررت اللجنة التوصية باستمرار الاعتراف بصفة أساسية بالآثار المالية وغيرها ، للخدمة خارج بلد الموظف بواسطة حد يدرج في المرتب الأساسي الذي يدفع لجميع الموظفين ويكون أعلى من مستوى مكافأة الخدمة المدنية المحلية للبلد المقارن قامت بالنظر في الاستحقاقات الأخرى المنصوص عليها في النظام الحالي للموظفين المغتربين بالذات ، وهي منحة العودة الى الوطن ، وأجازة زيارة الوطن والسفر لزيارة معالين ، ومنحة التعليم .

#### ' ١ ' منحة العودة الى الوطن

##### ( أ ) خلفية تاريخية

٢٦٦ - كانت اللجنة التحضيرية قد أوصت في عام ١٩٤٥ ، بأنه ينبغي ، بالإضافة الى المرتبات الأساسية ، " النظر في امكان دفع بدلات خاصة للاغتراب " ولرد تكاليف الاستقرار الاولي ، ونفقات سفر ونقل أمتعة الموظفين وعائلاتهم عند التعيين وعند تغيير مقر العمل الرسمي وانتهاء الخدمة ، ونفقات سفر الموظفين وعائلاتهم في اجازة زيارة الوطن الى بلدان اقامتهم على فترات دورية ( ٦٩ ) . وقد انتهت لجنة الخبراء التي شكلت في عام ١٩٤٩ لدراسة نظم المرتبات والبدلات والاجازات الى أن تكاليف الاغتراب اثناء الخدمة تغطيها المرتبات العادية ومنحة التعليم وبدل الاستقرار ؛ الا أن اللجنة " اعترفت بأن الموظف يواجه لدى تركه للمنظمة وعودته الى بلده نفقات استثنائية معينة ، وان مثل هذه النفقات تبرر تماماً دفع منحة خاصة دفعة واحدة في ذلك الوقت " ( ٧٠ ) ، ومن ثم تم ادخال نظام لمنح العودة الى الوطن ( بدلاً من بدل الاغتراب الذي كان قائماً حتى ذلك الحين ) ، يبلغ معدلها مرتب شهر عن كل سنة من السنتين الاولي من الخدمة المتواصلة بعيداً عن الوطن ، ونصف هذا المبلغ عن كل سنة تالية بحد أقصى قدره مرتب ٢٨ أسبوعاً للموظف المعيل ( أي لمدة ١٢ سنة من الخدمة ) ؛ أما الموظف غير المعيل فيحصل على نصف هذا المعدل .

٢٦٧ - وقد ظل هذا الجدول دون تغيير ( باستثناء الغاء الحد الأقصى لقيمة المنحة ، وقدره ٥٠٠ دولار للموظف المعيل ، في عام ١٩٦٣ ) . وقد " انقسمت اللجنة الخاصة لعامي ١٩٧١ - ١٩٧٢ حول قيمة منحة العودة الى الوطن والقواعد التي تحكم استحقاقها . فقد رأى البعض أنه

( ٦٩ ) شرحه .

( ٧٠ ) شرحه .

ينبغي تخفيض المنحة بمقدار النصف بل وحتى الى ثمانية أسابيع في حين رأى آخرون أنه لا يمكن النظر في ذلك بمعزل عن القرارات التي ستتخذ بشأن إعادة تخصيص بدل للاغتراب " . وأوصت اللجنة بأن تعيد لجنة الخدمة المدنية الدولية النظر في هذه المنحة (٧١) .

#### (ب) آراء المنظمات والموظفين

٢٦٨ - لم تقدم لجنة التنسيق الإدارية أى اقتراح لتغيير الأحكام الحالية . أما اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية فقد أشار الى أن شروط المنحة لم تعد وافية بالفرص منها ؛ فالحد الأقصى للمدة التي تستحق عنها هذه المنحة وقدره ١٢ سنة من الخدمة لم يعد يتفق مع الطول الفعلي لمدة خدمة عديد من الموظفين ، وأن قيمتها النسبية ، التي يتم تحديدها حسب المرتب الصافي ، قد انخفضت نظرا لأن المرتب الصافي في كثير من مقار العمل يمثل حاليا نسبة لا تتجاوز ٦٠ في المائة من حصة الأجر الذي يتقاضاه الموظف بالفعل . واقترح الاتحاد أن يستعاض عن المنحة القائمة بعنصرين :

(أ) " منحة لترك الخدمة " أو " تعويض لانتهاء الخدمة " ، على أن يدفع أى منهما لجميع الموظفين ، سواء كانوا مخترعين أو غير مخترعين ، على أن تحدد القيمة على أساس طول مدة الخدمة ، بحد أقصى قدره مرتب سنة واحدة ولا تختلف تبعا لمركز الاعالة . وتحسب هذه المنحة أو التعويض على أساس صافي المرتب بالإضافة الى المستوى المطلق للمتوسط المرجح لتسويات مقار العمل

(ب) " منحة لإعادة الاستقرار " ، وتدفع للموظف الذي يعود الى وطنه أو ينقل الى مكان آخر على حساب المنظمة وتحسب بنفس الطريقة التي تحسب بها منحة الاستقرار .

٢٦٩ - وأحاطت اللجنة علما بالاقتراح الذي قدمه اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية وقررت أن تدرسه في موعد لاحق . كما قررت أن قيمة المنحة لا تستدعي أى تغيير . بيد أنها لاحظت أن الجدول الحالي يفرق بين الموظف المعيل والموظف غير المعيل ، الذى تبلغ قيمة المنحة بالنسبة اليه نصف أجره عن عدد الأسابيع الذى يحسب عن كل سنة من سنوات الخدمة للموظف المعيل . ورأت اللجنة أن معدلات المرتب ستختلف ما بين الموظف المعيل والموظف غير المعيل نتيجة لتوصية اللجنة بشأن الاقتطاعات الالزامية لمرتبات الموظفين - الأمر الذى سيؤدى الى تدهور اوضاعهم اذا استمر الجدول الحالي . وعليه توصي اللجنة بالاستعاضة عنه بجدول معدل ، يرمي الى الإبقاء ، قدر الامكان ، على النسبة الحالية القائمة ما بين قيمتي المنحة للفتتين .

---

(٧١) المرجع نفسه .

٢٧٠ - التوصية : ينبغي تعديل جداول قيمة منحة العودة الى الوطن لموظفي الفئة الفنية وما فوقها ، المعيلين منهم وغير المعيلين ، اعتباراً من ( كانون الثاني /يناير ١٩٧٧ ) ، على النحو المبين في الجدول التالي :

الموظفون المعيلون		الموظفون غير المعيلين	
الأسابيع المقترحة		الأسابيع المقترحة	
للأجر الخاص		للأجر الخاص	
لنظام المعاشات		لنظام المعاشات	
التقاعدية مطروحا		التقاعدية مطروحا	
سنوات الخدمة المتصلة	الأسابيع	سنوات الخدمة المتصلة	الأسابيع
بعبء عن الوطن	الاجرة	بعبء عن الوطن	الاجرة
الدالية	الموظفين	الدالية	الموظفين
١	٤	٢	٣
٢	٨	٤	٥
٣	١٠	٥	٦
٤	١٢	٦	٧
٥	١٤	٧	٨
٦	١٦	٨	٩
٧	١٨	٩	١٠
٨	٢٠	١٠	١١
٩	٢٢	١١	١٣
١٠	٢٤	١٢	١٤
١١	٢٦	١٣	١٥
١٢ أو أكثر	٢٨	١٤	١٦

( وينبغي الاستمرار في تطبيق الجداول الحالية على موظفي فئة الخدمات العامة ، بانتظار دراسة اللجنة لاجور تلك الفئة مرة أخرى )

## ٢ ' أجازة زيارة الوطن والسفر لزيارة معالين

### ( أ ) خلفية تاريخية

٢٧١ - نصت اللجنة التحضيرية على المبدأ القائل بأنه ينبغي تمكين الموظف الذي يعمل خارج وطنه من العودة اليه بصفة دورية . وقد عرفت لجنة الخبراء التي شكلت في عام ١٩٤٩ لدراسة نظم المرتبات والبدلات والافازات الغرض من أجازة زيارة الوطن بأنه " خدمة لمصلحة المنظمة في المقام

الأول ، أى تمكين الموظفين من الاحتفاظ بروابطهم واهتماماتهم القومية ، ولا سيما اهتماماتهم المهنية والرسمية ، حتى يظل الطابع " التمثيلي " ( من حيث الثقافات والتجارب المختلفة ) للموظفين في مجموعهم حيا ، وفي المقام الثاني ، إتاحة الفرصة للموظف لتجديد روابطه واتصالاته الشخصية وتعميقه بذلك بعض الشيء عن مركزه كمغترب " ( ٧٢ ) . وحتى عام ١٩٥١ كان الاستحقاق ينص على دفع نفقات السفر ومنح أجازة لمدة أسبوعين لا تخصص من الإجازة السنوية . وقد ألغى الحكم الأخير في عام ١٩٥١ . كما خفض في عام ١٩٥٦ استحقاق سابق بمدة سفر قدرها ثلاثين يوما الى الاستحقاق الموحد للسفر بطريق الجو . ونص فيما بعد على استحقاق للموظف الذى لم يلحق به أحد من معاليه في مقر العمل ، بالسفر الى وطنه أو المكان الذى تم توظيفه منه أو لمقر عمله السابق مرة في كل سنة لا يستحق فيها أجازة زيارة الوطن ، وذلك لزيارة أسرته .

٢٧٢ - وقد أوصت اللجنة الخاصة لعامي ١٩٧١-١٩٧٢ ( ٧٣ ) بأن تطبق كل المنظمات نظام منح أجازة زيارة الوطن كل سنتين ( ٧٤ ) وبأن يحسب الوقت المسموح به للسفر الرسمي في أجازة زيارة الوطن على أساس السفر بطريق الجو فقط . كما أوصت اللجنة بمنح نفقات السفر في أجازة زيارة الوطن للزوج أو الزوجة ، سواء كان أو لم يكن معترفا به أو بها كعمال لأغراض أخرى ( وقد وضعت هذه التوصية موضع التنفيذ منذ ذلك الحين ) .

#### ( ب ) آراء المنظمات والموظفين

٢٧٣ - لم تقدم لجنة التنسيق الإدارية أية اقتراحات لإدخال تغييرات . وأوصى اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية بتحرير القواعد وتطبيقها بمرونة أكبر . واقترح النظر في منح أجازة زيارة الوطن للموظفين الميدانيين على فترات أكثر تقاربا ، ربما مرة كل ١٨ شهرا ، وتدير أنواع السفر المختلفة في حالة انفصال العائلات ، للسماح بلم شملها على فترات أكثر تقاربا .

#### ( ج ) نظر اللجنة في المسألة

٢٧٤ - كان هناك اتفاق في رأى اللجنة على عدم التوصية بأية تغييرات بشأن أجازة زيارة الوطن أو السفر لزيارة معالين .

#### ' ٣ ' منحة التعليم

#### ( أ ) خلفية تاريخية

٢٧٥ - لقد تم الاعتراف منذ عام ١٩٤٦ بالمبدأ القائل بأنه ينبغي على المنظمات مساعدة الموظفين المغتربين على مواجهة التكاليف الإضافية والمشاكل الأخرى التي يلقونها في توفير تعليم لأولادهم المعالين يمكّنهم فيما بعد من الذوبان في بلد هم عند عودتهم اليه ، أما لمواصلة تعليمهم أو للعثور

( ٧٢ ) المرجع نفسه .

( ٧٣ ) المرجع نفسه .

( ٧٤ ) تمنح منظمة واحدة هي منظمة الأغذية والزراعة أجازة زيارة الوطن كل ١٨ شهرا للموظفين الذين يعملون في مقار عمل تعتبر " صعبة " .



على عمل . وقد أعادت اللجنة الخاصة لعامي ١٩٧١-١٩٧٢ التأكيد بأن المبدأ الأساسي الذي تقوم عليه منحة التعليم لا يتمثل في رفع عبء النفقات العادية التي يتحملها الوالدان لتعليم أولادهم بل في مساعدة الموظف المغترب ، في الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة على السواء ، على مواجهة المصروفات الإضافية الناجمة عن اغترابه في خدمه المنظمة (٧٥) . وكانت المنحة في البداية قاصرة على التعليم في بلد الوطن ، ثم اتسع نطاق استحقاق المنحة على مراحل بحيث شمل في عام ١٩٤٧ المدارس القومية الخاصة أو مدرسة دولية في منطقة مقر العمل ، ثم شمل في عام ١٩٦١ المدارس أو الجامعات في أي بلد ، باستثناء جامعات بلد مقر العمل . وارتفعت قيمة المنحة من ١٤٤ دولارا في عام ١٩٤٦ عن الولد الواحد الى ٧٥ في المائة من التكاليف المعتمدة بعد أقصى قدره ١٠٠٠ دولار في عام ١٩٦٩ .

٢٧٦ - ولأحظت اللجنة الخاصة لعامي ١٩٧١-١٩٧٢ أن الارتفاع في تكاليف التعليم منذ عام ١٩٦٥ كان أسرع كثيرا من الارتفاع في التكاليف العامة للمعيشة وأن ارتفاع تكاليف التعليم يؤثر على الموظفين الميدانيين بوجه خاص ويحول دون توظيفهم والاحتفاظ بهم وقدرتهم على الحركة . ونظرا الى أن الحد الأقصى للمنحة الذي كان (١٠٠٠ دولار) لا يكفي لمواجهة ٧٥ في المائة من التكاليف في ١٠ في المائة من الحالات تقريبا فقد أوصت اللجنة برفع الحد الأقصى الى ١٥٠٠ دولار وبإمكان حساب التكاليف ككل في الحالات التي يستحق فيها دفع المنحة لأكثر من ولد واحد من أولاد الموظف . كما أوصت اللجنة ( بدلا من الحد الأقصى الحالي للسن وقدره ٢١ عاما ) بأن تكون المنحة مستحقة الدفع حتى نهاية السنة الرابعة من الدراسة الجامعية أو الحصول على أول درجة علمية معترف بها ، أيهما أقرب . كذلك أوصت اللجنة بالخاء استبعاد الدراسة الجامعية في بلد مقر العمل ؛ بيد أنها لم توص بحد الاستحقاق الى الموظفين غير المغتربين ، فيما يتعلق بكل من التعليم الجامعي أو الانضمام في مدارس دولية . ولم تتخذ الجمعية العامة ، في قرارها ٢٩٩٠ ( د - ٢٧ ) المؤرخ في ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٢ ، أي إجراء بناء على توصيات اللجنة الخاصة ولكنها قررت ، تحت بند آخر من بنود جدول أعمالها ، رفع الحد الأقصى لمنحة التعليم الى ١٥٠٠ دولار اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٧٣ . وقد نظر المجلس الاستشاري للجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٧٤ في اقتراح من المنظمات يدعو الى رفع الحد الأقصى للمنحة الى ٢٠٠٠ دولار ، ولكنه لم يقدم أية توصية في هذا الصدد ، مراعاة للزيادة الكبيرة الممنوحة في السنة السابقة والضالة النسبية لعدد الحالات التي وجد فيها أن الحد الأقصى الحالي غير كاف . وادأط المجلس علما " مع العطف " بالاقتراحات التي أوصت بها اللجنة الخاصة لادخال تغييرات في شروط المنحة (٧٦) .

#### (ب) نظر اللجنة في المسألة في عام ١٩٧٥

٢٧٧ - طلبت لجنة التنسيق الإدارية الى لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها الثانية ، المعقودة في آب/أغسطس ، أن تنظر ، كمسألة عاجلة تتطلب اتخاذ تدابير قبل استكمال إعادة النظر في نظام

(٧٥) أنظر المرفق الأول .

(٧٦) المرجع نفسه .

المرتبات ، في رفع الحد الأقصى لمنحة التعليم . وقد ضمنت اللجنة تقريرها عن هذه المسألة في الفقرات ٦٦ الى ٧٢ من تقريرها السنوى الأول الى الجمعية العامة (٧٧) . وكان اتفاق رأى اللجنة هو أن " حجة زيادة المنحة في عام ١٩٧٥ كمسألة ملحة ليست مقنعة تماما . ومن ثم قررت اعـلام الجمعية العامة بذلك ، على أن يكون مفهوما أنها ستعود الى هذا الموضوع في سياق استعراضها الشامل لنظام المرتبات ، استنادا الى بيانات أوفي ، بالاقتراح مع التغييرات الاخرى في شروط منحة التعليم الموصي بها من قبل اللجنة الخاصة ( والتي اعتبرتها ذات أهمية جوهرية أكبر ) " .

### ( ج ) آراء المنظمات والموظفين

٢٧٨ - ومن أجل استئناف اللجنة النظر في منحة التعليم في دورتها الثالثة ، كررت لجنة التنسيق الادارية دعوتها الى اقرار التغييرات الثلاثة في الشروط التي أوصت بها اللجنة الخاصة :

( أ ) إلغاء استثناء التعليم الجامعي في بلد مقر عمل الموظف ( حيث أن المعيار المتصل بهذا الشأن هو الاغتراب ، أى المقارنة مع ما كان الموظف المغترب سيتكلفه لتعليم ولده لو بقي في وطنه ، لا المقارنة مع ما يتكلفه الموظف غير المغترب لتعليم ولده في بلده ؛ كما أشير الى أن هذا التغيير قد يحقق بعض الوفورات في تكاليف السفر الخاصة بمنحة التعليم في حالة الأولاد الذين يتم ارسالهم الى خارج بلد مقر العمل لمواصلة الدراسة الجامعية حتى يظلوا مستحقين للمنحة ) ؛

( ب ) مد استحقاق المنحة حتى نهاية السنة الرابعة من الدراسة الجامعية أو الحصول على أول درجة علمية معترف بها ، أيهما أقرب ( نظرا لأن الحد الأقصى الحالي للسن وهو واحد وعشرون عاما لا يتفق مع الأنماط التعليمية الشائعة ، حيث ان الملحقين بالجامعات يكونون عادة في منتصف دراستهم في هذا السن ) ؛

( ج ) إمكانية قيام الموظف الذى يوجد لديه عدة أولاد في المدرسة أو الجامعة بالمطالبة برد ٧٥ في المائة من المجموع الاجمالي لفواتيره بدلا من رد ٧٥ في المائة من كل فاتورة على حدة .

٢٧٩ - وفيما يتعلق بالحد الأقصى للمنحة قدمت لجنة التنسيق الادارية ادلة تثبت ارتفاع التكاليف ، في الفترة الواقعة بين العامين الدراسيين ١٩٧٢/١٩٧٣ و ١٩٧٦/١٩٧٥ ، في عدد من المدارس التي يلتحق بها عادة أولاد الموظفين كما تثبت التكاليف المتكبدة بالفعل مقابل تعليم الأولاد الذين دفعت من أجلهم منح تعليمية في عام ١٩٧٤/١٩٧٥ . وقد بينت هذه الأدلة أن التكاليف تجاوزت ٢٠٠٠ دولار ( وهو المستوى الذى يقابله رفع الحد الأقصى لمنحة التعليم وقدره ٥٠٠ دولار ) في ١٩٧٣ في المائة من جميع الحالات . ولذلك أوصت اللجنة برفع الحد الاقصى الى ٢٠٠٠ دولار . وفي النهاية استرعت لجنة التنسيق الادارية النظر الى استصواب فهرسة مبلغ المنحة بشكل ما ، ولكنها خلصت الى أن الحل الممكن الوحيد هو أن تعيد اللجنة النظر في المسألة بصفة دورية ، وذلك نظرا الى أن منحنى الارتفاع في تكاليف التعليم يختلف عن منحنى الارتفاع في تكاليف المعيشة بوجه عام .

( ٧٧ ) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ ( A/10030 ) .

٢٨٠ - أما اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية فقد استرعى النظر الى تآكل قيمة المنحة بالعملة المحلية في كثير من مقار العمل ، بحيث تقلصت الى ما لا يتجاوز ٤٠ في المائة من التكاليف الفعلية في حالات كثيرة . ولذلك حث الاتحاد على رفع الحد الأقصى للمنحة الى ٢٥٠٠ دولار وعلى تجاوز هذا الحد في الحالات الاستثنائية التي تتجاوز فيها تكاليف المرافق التعليمية الملائمة المتاحة المبلغ الذي يشمل معدل رد التكاليف هذا . واقترح الاتحاد اعادة النظر بصفة سنوية في مبلغ المنحة لحماية قوتها الشرائية من التضخم ومن التقلب في أسعار العملات . وأيد الاتحاد الاقتراحات الداعية الى تجميع التكاليف حيثما كانت المنحة مستحقة الدفع فيما يتعلق بأكثر من ولد واحد والى إلغاء استثناء تكاليف التعليم الجامعي في بلد مقر العمل . كما دعا الاتحاد الى تمكين الموظفين من تجميع تكاليف التعليم ، والاىواء والوجبات والنقل وأن ترد اليهم هذه التكاليف على أساس المجموع . كذلك اقترح الاتحاد رفع الحد الأقصى للسكن الذى تستحق عنه منحة التعليم الى ٢٥ عاما وادراج التعليم فيما قبل المرحلة الابتدائية . وحث اللجنة على تحسين شروط منحة التعليم فيما يتعلق بالأولاد المعوقين وقدم اقتراحا محددا في هذا الصدد . وأخيرا اقترح الاتحاد زيادة استحقاق السفر المتعلق بمنحة التعليم ( بين مكان التعليم ومقر العمل ) الى رحلتين سنويا ، تمشيا مع الممارسة القومية السائدة والسماح بلم شمل الاسرة على فترات أكثر تقاربا .

#### ( د ) نظر اللجنة في المسألة

٢٨١ - كان اتفاق رأى اللجنة مؤيدا للإلغاء الحكم الحالي الذى يقضي باستثناء تكاليف الدراسة الجامعية من المنحة لأولاد الموظف المغترب في بلد مقر عمله .

٢٨٢ - وفيما يتعلق بالحد الأقصى للسكن أو مدة دفع المنحة ، سلمت اللجنة بأن الحد الأقصى الحالي للسكن وقدره ٢١ عاما لا يتيح في معظم الحالات استكمال الدراسة الجامعية . بيد أن بعض الأعضاء تساءلوا عن مدى مسؤولية المنظمات عن تعليم أولاد الموظفين وكان من رأيهم أن مد هذه المسؤولية حتى سن ٢٤ أو ٢٥ عاما أمر يتجاوز الحدود . كما كان من رأيهم أنه نظرا الى كون الموارد محدودة ، فانه ينبغي التشديد على رفع العتبة الرئيسية للتعليم الابتدائي والثانوي عن كاهل الموظفين المغتربين . وقال هؤلاء الأعضاء أن الموظفين يرغبون في كثير من الاحيان في أن يظل أولادهم الذين هم في سن المدرسة في مقر العمل بدلا من إلحاقهم بمدارس داخلية ؛ وان هذا الأمر يندرج ، في أماكن معينة ، على تكاليف باهظة جدا ، حسب المرافق التعليمية المتاحة . أما على المستوى الجامعي ، فانه يوجد أمام الموظفين مجال واسع للاختيار ، يشمل الدراسة في الوطن ، ومن ثم فان التكاليف لا تصبح نتيجة للاغتراب على النحو المباشر الذى هي عليه . ولهذا الاسباب كان هناك اتفاق في رأى اللجنة على عدم التوصية في المرحلة الراهنة بأى تغيير في الحد الأقصى للسكن فيما يتعلق باستحقاق المنحة على أساس أنه ربما يحاد النظر في المسألة في وقت آخر مناسب .

٢٨٣ - ولم تؤيد اللجنة الاقتراح الداعي الى السماح للموظف الذى يوجد لديه ولدان أو أكثر يستحقون منحة التعليم بتجميع التكاليف بالنسبة لجميع أولاده لغرض حساب استحقاق رد هذه التكاليف .

٢٨٤ - وفيما يتعلق بالحد الأقصى لقيمة المنحة ، لم تر اللجنة أن نسبة الحالات التي ثبت فيها أن المنحة الراهنة لا تكفي لمواجهة ٧٥ في المائة من التكاليف تشكل معيارا مرضيا لتقرير ما اذا كان ينبغي

رفع الحد الأقصى . وكان من رأى بعض الاعضاء أنه لا بد لقبول هذا المعيار من أن تصل النسبة المئوية للحالات التي يكون فيها الحد الأقصى غير كاف لرد ٧٥ في المائة من التكاليف الى ما يتراوح بين ٤٠ و ٥٠ في المائة قبل احداث تغيير . ولذلك تمت دراسة وسائل أخرى بديلة منها : جدول تنازلي لرد التكاليف تقل فيه النسبة المئوية للتكاليف المردودة عن ٧٥ في المائة فيما يتجاوز ٢٠٠٠ دولار ؛ أو نظام انتقائي يمكن بمقتضاه تجاوز الحد الأقصى الحالي وقدره ١٥٠٠ دولار في حالات معينة محددة بشكل قاطع ( وخاصة في حالة الموظفين الميدانيين ) .

٢٨٥ - وكان من رأى معظم الاعضاء أن نظاما انتقائيا سيفي على أحسن وجه بأغراض زيادة المنحة لأنه سيساعد بشكل مباشر الموظفين الذين يتحملون ، لأسباب خارجة عن ارادتهم ، تكاليف تعليمية باهظة ولا يشجع الموظفين الآخرين على الحاق أولادهم بمؤسسات تعليمية باهظة التكاليف . بيد أن ممثلي المنظمات أعربوا عن شكوكهم حول امكان تطبيق نظام انتقائي من الناحية الادارية : فقد كانوا يخشون ألا تمارس الانتقائية بشكل موحد مما قد يسفر عن وقوع ظلم . ومن ناحية أخرى ، لاحظ أعضاء اللجنة أن ممارسة تقدير اداري في تطبيق نظام انتقائي هي جزء لا يتجزأ من المسؤولية الشاملة للمديرين .

٢٨٦ - ووافقت اللجنة على أن توصي الجمعية العامة بنظام تنازلي ، من شأنه أن يخفف بعض الشيء من أعباء الموظفين الذين يتحتم عليهم تحمل تكاليف تعليمية باهظة ، ولكنه يثني عن تحمل نفقات لا داعي لها ويتسم بالبساطة الادارية . وكان من رأى اللجنة أن يستمر رد التكاليف حتى المستوى الحالي البالغ ٢٠٠٠ دولار بمعدل ٧٥ في المائة ؛ وأن ترد التكاليف التي تتجاوز ٢٠٠٠ دولار حتى ٣٠٠٠ دولار بمعدل ٥٠ في المائة ؛ بينما ترد التكاليف التي تتجاوز ٣٠٠٠ دولار حتى ٤٠٠٠ دولار بمعدل ٢٥ في المائة . وبذلك يكون الحد الأقصى للمنحة المستحقة الدفع عن مصروفات قدرها ٤٠٠٠ دولار سنويا هو ٢٢٥٠ دولار . وشددت على أنه ينبغي للمنظمات أن تمارس رقابة صارمة لضمان برد الفئات المعتمدة فقط من فئات النفقات .

٢٨٧ - واسترعى نظر اللجنة الى انخفاض قيمة المنحة في بعض مقار العمل بالعملة المحلية التي تدفع بها المصروفات . ونظرت اللجنة في اقتراح يدعو الى تحديد حد أدنى للمبلغ الأقصى للمنحة بالعملة المحلية ؛ بحيث لا تقل قيمة المنحة بالعملة المحلية في أى وقت عما كانت عليه عند تحديد مبلغ المنحة لآخر مرة .

٢٨٨ - وسلمت اللجنة بأن هذا الاجراء سيحقق درجة من الاستقرار للقيمة النقدية للبدل بالنسبة للموظفين الذين يتحملون مصروفات تعليمية بعملات أخرى غير دولار الولايات المتحدة . بيد أن معظم الاعضاء رأوا ، من ناحية ، أن الجدول التنازلي الذى يسمي بالرد الجزئي لمستوى من المصروفات أعلى يقطع بالفعل شوطا في مواجهة هذه الحالة بالذات ؛ كما رأوا من ناحية أخرى أن الاثار المترتبة على الاقتراح تتطلب دراسة أوفى . ومن ثم كان اتفاق رأى اللجنة على عدم التوصية بهذا الاقتراح في هذه المرحلة على أن تضعه نصب عينيه لدراسته في المستقبل .

٢٨٩ - ونظرا للتغيير الذى اقترحه اللجنة بشأن مبلغ التكاليف التعليمية التي يمكن ردها ، فقد نظرت أيضا فيما اذا كان الأمر يقتضي ادخال تغيير في المبلغ الموحد الحالي وقدره ٦٥٠ دولار الذى يدفع لتكاليف الدراسة الداخلية حيثما كان الولد يقيم في سكن داخلي خاص وليس في مبنى المدرسة أو

الكلية . وكان من رأيها أنه نظرا لاستمرار تكاليف الإقامة الداخلية في الارتفاع على نطاق عالمي منذ تحديد هذا المبلغ آخر مرة ، فسيكون من المناسب تعديل المبلغ بحيث يصبح ٧٥٠ دولارا .

٢٩٠ - ووافقت اللجنة على العودة الى المشاكل الخاصة التي يعاني منها الموظفون الميدانيون فيما يتعلق بتعليم أولادهم وذلك عند نظارها في شروط الخدمة الميدانية .

٢٩١ - كما قررت إعادة دراسة الحالة الخاصة للأطفال المعوقين على أسس معلومات إضافية يقدمها اليها كل من المنظمات والموظفين .

٢٩٢ - التوصية : ( أ ) ينبغي تعديل شروط استحقاق منحة التعليم لتمكين الموظف المفترق من المطالبة بالمنحة فيما يتعلق بمصروفات تعليم ولد في إحدى جامعات بلد مقر عمل الموظف .

( ب ) ينبغي أن تكون النسبة المئوية للتكاليف المعتمدة القابلة للرد بمقتضى أحكام المنحة ٧٥ في المائة حتى أول ٢٠٠٠ دولار ؛ و ٥٠ في المائة من التكاليف التي تتراوح بين ٢٠٠١ دولار و ٣٠٠٠ دولار ؛ و ٢٥ في المائة للتكاليف التي تتراوح بين ٣٠٠١ دولار و ٤٠٠٠ دولار .

( ج ) ينبغي زيادة المبلغ الموحد المستحق الدفع لتكاليف التعليم بالمدارس الداخلية من ٦٥٠ دولارا الى ٧٥٠ دولارا .

٢٩٣ - وتقدر تكلفة هذه التوصيات بمبلغ ١٥ مليون دولار سنويا فيما يتعلق بجميع المنظمات وجميع مصادر الأموال .

### ( ج ) الاستحقاقات الخاصة

' ١ ' استحقاقات التعيين ، وتغيير مقر العمل أو ترك الخدمة

#### ( أ ) خلفية تاريخية

٢٩٤ - كانت اللجنة التحضيرية قد أرست المبدأ القائل بأنه ينبغي للمنظمات أن تدفع تكاليف سفر الموظفين ومعاليتهم ، وكذلك تكاليف نقل متاعهم المنزلي عند التعيين الأولي وعند تغيير مقر العمل فيما بعد ، وعند انتهاء الخدمة ( وفقا لشروط معينة ) ، فأدرج في النظام الأساسي للموظفين منذ عام ١٩٤٦ . وبناء على توصيات الهيئات الاستعراضية المتعاقبة ، تم تعديل مستوى السفر المسموح به للموظفين وفقا للظروف المتغيرة ؛ وقررت الجمعية العامة في قرارها ٣٠٤٨ ( د - ٢٧ ) المؤرخ في ١٩ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٢ ، أن يكون المستوى الموحد للسفر بطريق الجو الدرجة السياحية ، حيث يقتصر السفر بالدرجة الاولى على الأمين العام وكبار المسؤولين المرافقين له والذين يسميهم هو ، وعلى وكلاء الأمين العام ومساعديه . وقد سنت معظم المنظمات الاخرى أحكاما مماثلة .

٢٩٥ - أما منحة الاستقرار ، والغرض منها تغطية تكاليف السكن المؤقت والنفقات الاخرى غير المتكررة في الفترة الأولية التي تعقب الوصول الى مقر العمل ، فقد حددت بناء على توصية لجنة ١٩٥٦ لاعادة

النظر في نظام المرتبات بما يعادل ثلاثين يوما من بدل المعيشة اليومي الموحد (٧٨) للمنطقة المعنية وذلك للموظفين المعيلين وبما يعادل خمسة عشر يوما للموظفين غير المعيلين ، مع امكان مدّ هاتين المديتين حتى ٦٠ و ٣٠ يوما ، على التوالي ، في مقار العمل التي توجد فيها صعوبات استثنائية فيما يتعلق بالاسكان (٧٩) . وقد أوصت اللجنة الخاصة لعامي ١٩٧١-١٩٧٢ ، نظرا لعدم توفر معلومات لديها عن سهولة أو صعوبة العثور على مكان اقامة دائم في مقار العمل المختلفة ، بأن تعيد لجنة الخدمة المدنية الدولية النظر في شروط هذه المنحة (٨٠) .

٢٩٦ - أما الحكم الذي ينص على دفع تكاليف نقل الامتعة الشخصية والممتلكات المنزلية للموظفين عند التعيين ، أو تغيير مقر العمل أو ترك الخدمة ، فيخضع لشروط محددة . ولم تغلق أية هيئة استعراضية على هذا الحكم منذ أن قامت بذلك لجنة اعادة النظر في نظام المرتبات لعام ١٩٥٦ . وبناء على توصية تلك اللجنة ، تم ادخال حكم اضافي هو الحكم المتعلق ببذل الانتداب ، لتعويض الموظفين الذين ينتدبون للعمل في مقر عمل معين لفترة محددة تصل الى خمس سنوات عندما لا تتحمل المنظمة تكاليف نقل اغراضهم المنزلية . وقد حدد البذل كمبلغ سنوي ثابت ، يختلف باختلاف الدرجة ومركز الاعالة (٨١) . وقد لاحظت اللجنة الخاصة لعامي ١٩٧١-١٩٧٢ أنه نظرا لعدم زيادة قيمة البذل منذ عام ١٩٥٤ ، رغم ارتفاع متوسط تكاليف المعيشة بما يتراوح بين ٥٠ و ٦٠ في المائة ، فان البذل لم يعد كافيا في مقار العمل التي يلزم فيها وجود حافز قوي . وأوصت اللجنة باستمرار دفع البذل كتعويض عن عدم نقل الممتلكات المنزلية ، ولكن على أن يطبق معدلان هما : معدل منخفض للمقر الرئيسي ومقار العمل المقارنة ( حيث ينبغي دفع البذل في حالة الانتداب لمدة تقل عن عامين ) ومعدل أعلى لجميع مقار العمل الاخرى ( حيث ينبغي دفعه طيلة مدة الانتداب ) (٨٢) .

٢٩٧ - ولا حظ المجلس الاستشاري للجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٧٤ أن قيمة البذل كانت تمثل ، عند تحديد ها في عام ١٩٥٧ ، زيادات كبيرة على المرتب وأنه نظرا لتجاوزها للتكاليف الاضافية للسكن المؤقت وقتئذ فقد كانت بالفعل حافزا هاما للخدمة الميدانية . الا أن الارتفاع في تكاليف المعيشة في مختلف مقار العمل منذ ذلك الحين قد قوض هذا الحافز في مقار العمل الميدانية ، رغم أنه ظل كافيا في المقر الرئيسي ومقار العمل الأخرى في أوروبا وأمريكا الشمالية لتعويض تكاليف عدم نقل الاثاث والممتلكات المنزلية . ولذلك أوصى المجلس الاستشاري بتطبيق معدلات متفاوتة ، بحيث تظل

(٧٨) يستند هذا البذل ، المنطبق على الموظفين وغيرهم الذين يسافرون في مهمات رسمية ، الى تكاليف الاقامة الفندقية ، والوجبات وغيرها من المصروفات ذات الصلة . وقد انتقلت الى لجنة الخدمة المدنية الدولية عند انشائها ، بموجب المادة ١١ (ب) من نظامها الاساسي ، مسؤولية تحديد معدلات لكل الامكان في شتى انحاء العالم وتكميلها بصفة مستمرة .

(٧٩) انظر المرفق الاول .

(٨٠) المرجع نفسه .

(٨١) المرجع نفسه .

(٨٢) المرجع نفسه .

المعدلات الحالية في مقار العمل الأوروبية والأمريكية الشمالية على ما هي عليه وترفع معدلات جميع مقار العمل الأخرى لاستعادة بعض ما فقده البديل من قيمة كحافز في الخدمة الميدانية (٨٣). وقد أقرت الجمعية العامة هذا الاقتراح في قرارها ٣٣٥٨ (د-٢٩) المؤرخ في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٤ وبدأ تنفيذه في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٧٥ بالمعدلات التالية :

المعيلون		غير المعيلين	
( بدولارات الولايات المتحدة )		( بدولارات الولايات المتحدة )	
<hr/>			
<u>المقر الرئيسي ومقار العمل</u>			
<u>الآخري في أوروبا وأمريكا</u>			
<u>الشمالية</u>			
ف - ٥ وما فوقها	١ ١٠٠	١ ٤٠٠	
ف - ٣ و ف - ٤	٩٥٠	١ ٢٠٠	
ف - ١ و ف - ٢	٨٠٠	١ ٠٠٠	
<u>مقار العمل الأخرى</u>			
ف - ٥ وما فوقها	١ ٩٠٠	٢ ٤٠٠	
ف - ٤ وما دونها	١ ٦٠٠	٢ ٠٠٠	

#### ( ب ) آراء المنظمات والموظفين

٢٩٨ - لم تقترح لجنة التنسيق الإدارية أية تغييرات بشأن مستوى السفر ، ومنحة الاستقار أو مصروفات نقل الامتعة والممتلكات . أما فيما يتعلق ببديل الانتداب ، فقد أشارت اللجنة الى أن هذا البديل كان يمثل ، بمعدلاته الأعلى التي تم اقرارها في عام ١٩٧٤ ، الاعتراف المالي العام الوحيد بالخدمة الميدانية . ولم تقترح اللجنة ادخال أى تغيير في قيمة البديل ، ولكنها حثت على أن تعيد لجنة الخدمة المدنية الدولية النظر فيها كلما اقتضى الامر ذلك .

٢٩٩ - واقترح اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ، نظرا لارتفاع التكاليف ، أن تدفع منحة الاستقرار بمعدل ٦٠ يوما من بدل المعيشة لجميع الموظفين ، المعيلين منهم وغير المعيلين ، وبأن تشمل المنحة التكميلية التي تدفع في بعض مقار العمل الميدانية ، جميع مقار العمل وأن يعاد النظر في قيمتها . وفيما يتعلق ببديل الانتداب ، أيد الاتحاد الاقتراح الداعي الى إعادة النظر في مبلغ

الهدل على فترات متقاربة واقتح أن يدفع هذا الهدل لمدة تتجاوز خمس سنوات في الحالات التي تحتفظ فيها منظمة بأحد المسؤولين في نفس مقر العمل لصالح العمل .

( ج ) نظر اللجنة في المسألة

٣٠٠ - كان اتفاق رأى اللجنة على عدم اقتراح أى تغيير بشأن مستوى السفر ، ومنحة الاستقرار أو مصاريف نقل الامتعة والممتلكات أو مبلغ بدل الانتداب وشروطه ولكن على اعادة النظر في المعدلات كلما اقتضى الامر ذلك ( انظر ايضا الفقرة ٣٢٧ أدناه ) .



## ٢٠٢ تعويضات انتهاء الخدمة

### (أ) تاريخ المسألة

٣٠١ - ابتداءً من عام ١٩٤٦ ، تدفع تعويضات للموظفين الذين تنهي المنظمة تعييناتهم قبل وأنها لأسباب خاصة بها مثل الغاء الوظيفة ، أو تخفيض عدد الموظفين ، أو عدم القدرة على مواصلة الخدمة نتيجة لسوء الحالة الصحية ، أو الخدمة غير المرضية ، أو سوء التصرف ، وكذلك " تعزيباً لحسن الإدارة " عندما لا يطعن الموظف في الانهاء ، أى " الانهاء المتفق عليه " . وقد حدد معدل التعويض بالمرتبة الاساسي لشهر واحد عن كل سنة من الخدمة ، بحد أقصى قدره تسعة شهور ؛ أما في حالة انتهاء تعيين لمدة محددة أو تعيين مؤقت ، فتدفع تعويضات أقل . وفي عام ١٩٧٠ ، اقترح المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية ، بعد أن لاحظ أن خدمة كثير من الموظفين تتجاوز تسع سنوات ، زيادة الحد الأقصى إلى ١٨ شهراً من المرتبة الاساسي (٨٤) ؛ ولم يتخذ اجراء بشأن تلك التوصية أو التوصيات الاخرى باجراء تغييرات في شروط التعويض والتي قد منها المجلس الاستشاري في الوقت نفسه .

٣٠٢ - ولا حظت اللجنة الخاصة للفترة ١٩٧١ - ١٩٧٢ أن المعدلات القائمة تؤدي الى ضروب من عدم الانصاف بين ( أ ) الموظفين الذين تنهى تعييناتهم الدائمة بعد خدمة طويلة ، بالمقارنة مع ذوى الخدمة الاقصر ؛ ( ب ) الموظفين ذوى الخدمة الطويلة الذين يعملون بعقود محددة المدة بالمقارنة مع المعيّنين تعييناً دائماً ؛ ( ج ) الموظفين الذين تنهى تعييناتهم بدون أى ذنب منهم بالمقارنة مع من تنهى تعييناتهم لان خدمتهم غير مرضية أو لسوء تصرفهم . وقد رأت أغلبية أعضاء اللجنة أن التعويض غير الكافي عن انتهاء التعيين من طرف واحد يمكن أن يكون عقبة أمام تخفيض عدد الموظفين أو إعادة الملاك الى وضعه السابق ، وبالتالي يكون وفراً زائفاً ؛ واقترحوا ، واضعين في اعتبارهم أيضاً الممارسات الوطنية الحسنة ، زيادة الحد الأقصى للتعويض الى ١٨ شهراً حيثما لا يتضمن سبب الانهاء ذنباً من جانب الموظف الا أن بعض الأعضاء الآخرين رأوا أنه ينبغي أن ينظر الى تعويض انتهاء الخدمة بالاقتران مع الاحكام الخاصة بمنحة العودة الى الوطن واستبدال الأجازة السنوية المتراكمة ؛ واقترحوا ألا يزداد الحد الأقصى الا الى ١٢ شهراً ، اعتقاداً منهم أن السخاء المفرط في الاستحقاقات يمكن أن يشكل اغراء للموظفين الراغبين في ترك الخدمة باختيارهم - لا يباحثوا على طرق للحصول على استحقاق تلقي تعويض انتهاء الخدمة . كما اقترحت اللجنة دفع التعويض الى الموظف الذى لم يمدد عقده المحدد المدة بعد أن خدم لفترة أكثر من خمس سنوات (٨٥) .

### (ب) نظر اللجنة في المسألة

٣٠٣ - وكان أمام اللجنة وثيقة أعدها رئيسها ، تلخص توصيات اللجنة الخاصة للفترة ١٩٧١ - ١٩٧٢ ، وتقترح عدة تحسينات بسيطة في صياغتها . وكبدل ممكن الترتيب الذى اقترحتة اللجنة

(٨٤) المرجع نفسه .

(٨٥) المرجع نفسه .

الخاصة ، والذي بمقتضاه يتلقى الموظف الذي تنتهي خدمته عند سن ٥٥ سنة أو فوقها ، وبعد اكمال ٢٥ سنة من الخدمة الداخلة في حساب المعاش التقاعدي تعويضا يعادل الفرق بين استحقاق التقاعد المبكر الذي يدفع له بمقتضى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة واستحقاق التقاعد الذي يتلقاه لو كان قد وصل الى سن ٦٠ سنة ، واقترح معدل تنازلي للتعويضات ، يقوم على الجمع بين الخدمة المتراكمة وتوقع الاستمرار في الخدمة حتى سن ٦٠ سنة .

٣٠٤ - وأعرب ممثلو المنظمات عن تأييدهم لتوصيات اللجنة الخاصة للفترة (١٩٧١-١٩٧٢) ، بصيغتها المنقحة . وأشار اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية الى أن المقترحات بتحسين تعويضات انتهاء الخدمة هي قيد النظر منذ أمد يرجع الى عام ١٩٦٨ . واقترح زيادة الحد الأقصى للتعويض الى ٢٥ شهرا ، وتعويض الموظفين بعقود محددة المدة ، الذين لا تجد عقودهم بعد خمس سنوات أو أكثر من الخدمة على نفس الاساس الذي يعرض به ذوو التعيينات الدائمة . كما حث الاتحاد على أن تحسب التعويضات بالنسبة الى المرتب الاساسي مضافا اليه تسوية مقر العمل على المستوى المطلق للرقم القياسي للمتوسط المرجح لتسويات مقار العمل .

٣٠٥ - وأكد بعض الاعضاء ، أثناء مناقشة اللجنة ، على أهمية كفاية تعويضات انتهاء الخدمة بوصفها وسيلة لمساعدة المديرين في التخلص من لاخير فيهم بين موظفيهم . الا أن أغلب الاعضاء رأوا أن تعويضا يعادل مرتب ١٨ شهرا مفرط في ضوء الممارسات القومية ، مفضلين أن يكون الحد الأقصى هو ١٢ شهرا . وقد أشير الى أن انتهاء الخدمة بسبب الغاء الوظيفة أو تخفيض عدد الموظفين هو أمر قليل الحدوث نسبيا ؛ والى أنه في الوقت الذي ينبغي فيه ، دون ريب ، دفع تعويض لانتهاء الخدمة لأسباب صحية ، الا انه من المشكوك فيه وجود أي مبرر لدفع تعويض عند ما يكون الباعث على انتهاء الخدمة هو سوء التصرف أو الخدمة غير المرضية . واقترح أن تعالج الحالة الاخيرة عن طريق تحسين طرق تقييم الموظفين ؛ ومن ناحية أخرى ، أشير الى أن الموظف الذي كانت خدماته مرضية على امتداد سنوات كثيرة قد لا يعود في وسعه تقديم خدمات مرضية لا لذنوب منه ، وانما ، على سبيل المثال ، لتغير احتياجات العمل أو لسوء صحته ، مما لا يبرر ، مع ذلك ، انتهاء خدمته لأسباب صحية . وكان اتفاق الرأي الذي توصلت اليه اللجنة هو أن التعويض في مثل هذه الحالات ينبغي ألا يتجاوز نصف المبلغ الكامل ، وأن يترك الى الرئيس التنفيذي سلطة التقدير لمنح تعويض أقل أو عدم منح تعويض على الاطلاق ، وذلك في ضوء ظروف كل حالة .

٣٠٦ - وفيما يتعلق بالاقتراح المتعلق بتخفيض تعويضات انتهاء الخدمة أو جعله متناقضا تدريجيا في حالة الموظفين الذين تنهى خدماتهم عند سن ٥٥ سنة أو أكثر ، رأى بعض الاعضاء أنه يمكن تقديم حجج قوية تأييدا لدفع كامل مبلغ التعويض المتوجب الدفع عادة ، للموظفين الاكبر سنا حتى لو كانوا يستحقون بالفعل استحقاق تقاعد مبكر ، على أساس أن مثل هؤلاء الموظفين سيواجهون في الغالب على عمل بديل يعادل عملهم صعبة أكبر مما يواجهه زملاؤهم الا صغر سنا . وبالإضافة الى ذلك ، فان عدد الموظفين المحتمل انتهاء خدماتهم بعد سنة ٥٥ سنة لا يكفي لتبرير وجود نص خاص . ولذا قررت اللجنة ألا توصي بإجراء تغيير في الاحكام القائمة في هذا الشأن .

٣٠٧ - كما اتفقت اللجنة على أن التعويضات المستحقة للموظفين العاملين بعقود محددة المدة ، في حالة انائها قبل انقضاء مدد عقودهم بصورة طبيعية ، لا ينبغي أن تكون بعد خدمة عدد

من السنوات أقل من التعويضات المستحقة للموظفين الدائمين في الأحوال المماثلة ؛ ورأت أن خدمة تسع سنوات هي مدة مناسبة لهذا الغرض .

٣٠٨ - وبالنظر إلى المعالم التالية :

( أ ) وجوب زيادة الحد الأقصى للتعويض من مرتب تسعة شهور بعد خدمة تسع سنوات إلى مرتب ١٢ شهرا بعد خدمة ١٥ سنة ؛

( ب ) وجوب عدم انخفاض التعويض المنقح عن التعويض القائم بأي حال ؛

( ج ) وجوب الاستمرار في جعل التعويض المدفوع للموظفين العاملين بعقود محددة المدة قائما على المدة المتبقية من عقودهم على أن يخضع لحد أدنى يجعله مساويا للتعويض الذي يدفع للموظفين الدائمين بعد خدمة تسع سنوات .

فان اللجنة تقدم التوصية التالية .

٣٠٩ - توصية : ينبغي تعديل جداول تعويض انتهاء الخدمة بسبب الخفاء الوظيفية أو تخفيض الموظفين ، والذي يدفع للموظفين الدائمين والعاملين بعقود محددة المدة على النحو التالي ( حيث يعبر عن مقدار التعويض ، وفقا للتوصية الواردة في الفقرة ٢٣ أعلاه ، بالنسبة إلى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي مطروحا منه الاقتطاعات الإلزامية من مرتب الموظف ) :

التعويض ( الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي مطروحا منه الاقتطاعات الإلزامية من مرتب الموظف )

السنوات التي قضاها الموظف في الخدمة	موظف معين تعيينا دائما	موظف يعمل بعقد محدد المدة
أقل من سنة واحدة	( لا شيء )	( لا شيء )
١	( لا شيء )	أسبوع واحد عن كل شهر متبقي من العقد ، مع اشتراط حد أدنى قدره ٣٠ يوم عمل = ( ١٥ شهرا )
٢	٣	
٣	٣	
٤	٤	
٥	٥	
٦	٦	٣ شهور
٧	٧	٥ شهور
٨	٨	٧ شهور

( يتبع )

التعويض ( الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى مطروحا منه الاقطاعات الالزامية من مرتب الموظف )

السنوات التي قضاها الموظف في الخدمة	موظف معين تعيينا دائما	موظف يعمل بعقد محدد المدة
٩	٩	٩ - شهر
١٠	٩.٥	٩.٥ - شهر
١١	١٠	١٠ - شهر
١٢	١٠.٥	١٠.٥ - شهر
١٣	١١	١١ - شهر
١٤	١١.٥	١١.٥ - شهر
١٥ أو أكثر	١٢	١٢ - شهر

وينبغي أن تكون التعويضات عن انتهاء الخدمة قبل الانقضاء العادى للعقد لاسباب غير الغاء الوظيفة أو تخفيض الموظفين هي المبالغ القياسية المذكورة أعلاه ، مع مراعاة الشروط التالية :

( أ ) انتهاء الخدمة بسبب عدم القدرة على مواصلة الخدمة لاسباب صحية . يكون التعويض القياسي كما هو مذكور أعلاه ، باستثناء أنه ينبغي تخفيض مبلغ التعويض بما يعادل مقدار أى استحقاق عجز يتلقاه الموظف عن الشهور التي يدفع عنها التعويض ؛

( ب ) انتهاء الخدمة بسبب الخدمة غير المرضية أو سوء التصرف . يجوز للموظف الذى ينهى تعيينه لأحد هذه الاسباب أن يتلقى ، بناء على تقدير الرئيس التنفيذى ، تعويضا لا يتجاوز نصف المبلغ القياسي الموضح أعلاه الذى كان يحق له لو أنه انتهى خدمته بسبب الغاء الوظيفة أو تخفيض عدد الموظفين ؛

( ج ) انتهاء الخدمة تحقيقا لحسن الادارة ( أى " الانهاء المتفق عليه " ) . التعويض القياسي كما هو مذكور أعلاه ، باستثناء أنه يجوز للرئيس التنفيذى ، بناء على تقديره زيادة مبلغ التعويض بمقدار حده الأقصى . ٥ في المائة اذا ما رأى في الظروف الخاصة لهذا الانهاء ما يبرر ذلك .

### ٣' عدم تجديد التعيينات المحددة المدة

٣١ - نظرت اللجنة بتفصيل تام في المقترح المقدم من اللجنة الخاصة للفترة (١٩٧١-١٩٧٢) بدفع تعويض الى الموظف الذى يعمل بعقد محدد المدة ، والذي لا يجدد عقده بعد خدمة عدد من السنوات . ورأى بعض الاعضاء عدم وجود مبرر لدفع تعويض في مثل هذه الحالات نظرا لان الالتزام التعاقدى بين رب العمل والموظف قد وفي به تماما عند انتهاء مدة التعيين ؛ وأعربوا عن خشيتهم

من أن يفسر دفع التعويض بعد ذلك على أنه ينطوي ضمنا على الحق في التمييز . وعلى أي حال ، ينبغي ، إذا ما دفع أي شيء ، فانه ينبغي ألا يوصف بأنه تعويض ، وانما ينبغي أن يكون له طابع المكافأة .

٣١١ - ومن ناحية أخرى ، أشير الى أن المنظمات تستخدم على نحو متزايد موظفين على فترات ممتدة ، بعقود محددة المدة ومتوالية ، نظرا للقيود التي تفرضها هيئات إدارتها على منح عقود دائمة . وليس أمام المنظمات ، تحقيقا للاستمرار ، بديل الا الاحتفاظ بالعديد من هؤلاء الموظفين على أساس محدد الاجل . واعترف أغلب أعضاء اللجنة بأنه عندما يحتفظ بموظف لعدد من السنين بتلك الطريقة ، فانه يتولد لديه نوع من التوقع الادبي بأنه سيستمر في الاحتفاظ بخدماته . فـإذا ما أنهيت خدماته قبل الانقضاء المادي لعقده ، فانه يتلقى تعويضا ؛ أما اذا اكتفى بالانتظار حتى انتهاء عقده بدون أن يجدد ، فانه لا يتلقى أي تعويض . وكان رأي الأغلبية هو أنه يحق له في مثل هذه الظروف تلقي مبلغ تعويضي ما ( وان لم يكن ذلك في شكل تعويض انتهاء الخدمة ) ، وأنه ينبغي أن يكون هذا المبلغ ، بعد خدمة عدد من السنين معادلا للتعويض الذي كان سيتلقاه لو أنه أنهيت خدماته . ونظرا لان المقصود من هذا المبلغ ، جزئيا على الأقل ، أن يساعد الموظف أثناء بحثه عن عمل آخر ، فقد رأى بعض الأعضاء أنه لا ينبغي تطبيقه على الموظفين المعارين الى المنظمات ، والذين يحق لهم العودة الى عملهم السابق عند تركهم هذه المنظمات . الا أن اللجنة خلصت الى أن التعقيدات الادارية التي ينطوي عليها تطبيق مثل هذا الاستثناء تفوق فائدته . آخذة في الاعتبار أيضا العدد الصغير نسبيا من الموظفين المحتمل ان يظلوا معارين بعد ان يبقوا في خدمة الامم المتحدة العدد من السنوات اللازم لاستحقاق التعويض .

٣١٢ - ورأت اللجنة ضرورة عدم قيام أي حق لتلقي منحة من هذا النوع قبل أن يكمل الموظف ست سنوات من الخدمة المتصلة بعقد واحد أو أكثر من العقود المحددة المدة ؛ وينبغي بعدها ، في رأي الأغلبية ، أن يكون مقدار المنحة معادلا للحد الأدنى للتعويض الذي يدفع للموظف بعقد محدد المدة في حالة انتهاء الخدمة قبل انقضاء مدة العقد .

٣١٣ - ولذا توصي اللجنة باستحداث منحة جديدة ( متميزة عن تعويض انتهاء الخدمة ) ، تعرف باسم " منحة نهاية الخدمة " .

٣١٤ - توصية : للموظف الذي يعمل بعد محدد المدة ، والذي لا يجدد عقده بعد أن يكون قد أكمل ست سنوات من الخدمة المتصلة ، الحق في منحة تحسب على أساس عدد السنوات التي أمضاها في الخدمة ، شريطة ألا يكون قد تلقى عرضا بتجديد العقد ورفضه ، ويكون مبلغها كما يلي :

عدد السنوات التي أمضاها الموظف في الخدمة	عدد شهور المكافأة الداخلة في حساب المعاش التقاعدي مطروحا منها الاستقطاعات الإلزامية من مرتب الموظف
٦	٣
٧	٥
٨	٧
٩	٩
١٠	٩ر٥
١١	١٠
١٢	١٠ر٥
١٣	١١
١٤	١١ر٥
١٥ فما فوق	١٢

٣١٥ - ولم تنظر اللجنة في اجراء أى تغييرات في الاحكام القائمة المتعلقة باستحقاق الوفاة الواجب الدفع للاشخاص المتبقين على قيد الحياة الذين يحملهم الموظف المتوفي أثناء الخدمة، أو المتعلقة باستبدال الاجازة السنوية المتراكمة عند ترك الخدمة ( بحد أقصاه ٦٠ يوم عمل ) .

#### ( ٥ ) الحوافز على تعلم اللغات

##### تاريخ المسألة

٣١٦ - في عام ١٩٦٧ ، عمدت الجمعية العامة ، بغية تحقيق توازن لغوى أفضل في الامانة العامة للأمم المتحدة ، الى الموافقة من ناحية المبدأ ، بقرارها ٢٣٥٩ باء (د-٢٢) المصنوخ في ١٩ كانون الاول / ديسمبر ١٩٦٧ ، على استحداث مكافأة لغوية للموظفين في الفئة الفنية الذين يستخدمون اثنتين من لغات العمل ( على ألا يسرى هذا قبل عام ١٩٦٩ ) ، وطلبت الى الامين العام أن يدرس الطرق اللازمة لتنفيذ ذلك ويرفع تقريراً عنها . وتقتصر المكافأة على الموظفين الذين يشغلون مناصب تخضع للتوزيع الجغرافي . وخلص المجلس الاستشارى للخدمة المدنية الدولية ، الذى طلبت لجنة التنسيق الادارية مشورته بشأن تنفيذ هذا التدبير ، الى أن دفع مكافأة لمن يحقق النتيجة المرجوة للأسباب التالية : فان اعطاء علاوة تقوم على معرفة لغة ثانية ، بغض النظر عما اذا كانت اللغة الثانية تستخدم أم لا ، يعني اعطاء كثير من الموظفين مكافأة لا يستحقونها ؛ ومن غير العدل أن تدفع المكافأة بنفس الشروط للموظفين الذين تكون لغتهم الأم لغة عمل وأولئك

الذين ليست لديهم تلك الميزة ؛ ومن شأن استبعاد الموظفين المؤهلين على أساس ان وظائفهم لا تخضع للتوزيع الجغرافي أن يحدث أثرا سيئا على الروح المعنوية بينهم ؛ كما أن التكلفة الكلية للخطة ستكون كبيرة ولا تتناسب مع الفوائد التي ستجني منها (٨٦) .

٣١٧ - وفي عام ١٩٦٨ ، أوقفت الجمعية العامة بقرارها ٢٤٨٠ ب٤ ( د - ٢٣ ) المؤرخ في ٢١ كانون الاول / ديسمبر ١٩٦٨ ، تطبيق نظام المكافأة اللغوية ، ووافقت بدلا من ذلك على تدابير مختلفة ، أحدها ( نفذ في الامانة العامة للامم المتحدة ابتداء من ١ كانون الثاني / يناير ١٩٧٢ ) ينص على تخفيض فترات الحصول على زيادات في المرتبات من ١٢ شهرا الى ١٠ شهور (أو ، حيثما يقتضي الامر من ٢٤ شهرا الى ٢٠ شهرا ) في حالة الموظفين الذين يشغلون وظائف تخصص للتوزيع الجغرافي والذين يكون لديهم المام كاف وثابت بلغة ثانية من اللغات الرسمية للامم المتحدة . كما ينص أحد هذه التدابير على أن تكون جميع الترقيات من رتبة الى أخرى ، ابتداء من ف - ١ الى مد - ٢ ، مشروطة بالامام بلغة ثانية ، مالم ير الامين العام أن سير العمل بالامانة العامة على وجه حسن يستلزم الخروج على ذلك .

٣١٨ - ولم تطبق أى من المنظمات الاخرى التي تتبع النظام الموحد هذه التدابير . وأشارت هذه المنظمات في تقرير الى المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٧٠ الى ما لهذه التدابير من آثار مشبعة على التنقلات بين الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي والوظائف غير الخاضعة له ، وعلى توافيق الموظفين الفنيين المتخصصين الذين قد لا يكون تدريبهم قد أتاح لهم فرصة تعلم لغة ثانية ، وعلى الاحتفاظ بهم . وبالرغم من قبولها أغراض التدبير قبولا تاما ، فقد أعربت عن اعتقادها بأنها تحقق تلك الأغراض عن طريق اتباع الطرق الحديثة لتعليم اللغات التي تمكن أغلب الموظفين من اكتساب لغة عمل ثانية بسرعة . ولا حظ المجلس الاستشاري النتائج المتحققة باستخدام تلك الطرق ، ورأى أنها يمكن ، في النهاية ، أن توفر أفضل حل لمشكلة معقدة (٨٧) .

٣١٩ - ورأت اللجنة الخاصة للفترة ١٩٧١ - ١٩٧٢ أن ما اعتمدته الجمعية العامة من تدابير في قرارها ٢٤٨٠ ب٤ ( د - ٢٣ ) قد تضعف قدرة الامم المتحدة على تدبير موظفين ، وعلى احتمالات تقدم الموظفين في أعمالهم ونظام المرتبات نفسه . ورأت اللجنة أن منح الموظفين مكافأة لغوية سيكون أفضل من الترتيبات القائمة ، وأنه ينبغي ، عند منح أى مزايا للموظفين الذين يظهرون الماما بلغة رسمية ثانية ، عدم حساب اللغة الأم للموظف ، بأى حال ، كواحدة من اللغتين الرسميتين ؛ وأضافت أن عدم انطباق أحكام القرار الا على موظفي الامانة العامة للامم المتحدة الذين يشغلون وظائف تخصص للتوزيع الجغرافي ، وقرار المنظمات الاخرى بعدم تطبيق تدابير مماثلة يوفران ميزة لبعض الموظفين الاعضاء في منظمة واحدة ، مما يشوه نظام المرتبات . ورأت اللجنة أنه أيا كان الحافز الذي قد يقرر في نهاية الامر ، فانه ينبغي أن يسرى على النظام الموحد بأكمله (٨٨) .

(٨٦) المرجع نفسه .

(٨٧) المرجع نفسه .

(٨٨) المرجع نفسه .

٣٢٠ - وأشارت اغلبية أعضاء اللجنة الى أن الاحكام القائمة ، التي لا تنطبق الا على بعض موظفي منظمة واحدة ، تشكل امرا شاذا في النظام الموحد . وقررت اللجنة ، بالنظر الى دورها المنصوص عليه في نظامها الاساسي وهو تعزيز " تطبيق مقاييس وطرق وترتيبات عامة بالنسبة للموظفين " في النظام المشترك بأكمله ، ان تستعرض المسألة في اقرب فرصة ، على اساس دراسة للحالة القائمة فيما يتعلق بالمهام الموظفين بملفات غير لفتهم الام واستخدامهم لها ، وبحاجة المنظمات ، واضعة نصب عينيهما اهمية الاغراض التي ادت بالجمعية العامة الى اعتماد التدابير القائمة .

٣٢١ - ورأى اثنان من الاعضاء ان اللجنة ليست في وضع يسمح لها بأن تقول ان التدابير المنشأة وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٤٨٠ باء ( د - ٢٣ ) تشكل امرا شاذا ، نظرا لانها لم تقم بعد بدراسة المسألة بالتفصيل . واضافا انه بدون مساس بما قد ترى اللجنة فيما بعد اصداره من توصيات ، لا يمكن أن يستبعد مسبقا ان تكون الحالة القائمة في الامانة العامة للامم المتحدة في نيويورك تتطلب اتخاذ تدابير خاصة .

#### هـ - ظروف الخدمة في الميدان

٣٢٢ - يعمل حوالي ٤٢ في المائة من الموظفين في الفئة الفنية وما فوقها في النظام الموحد في ظروف " المشاريع " ، مقابل الخدمة في مكاتب المقار أو في المكاتب الأخرى الثابتة ( المكاتب الإقليمية ، ومكاتب المناطق ، ومكاتب الاتصالات ، وما الى ذلك ) . وهؤلاء الموظفون مخصصون عادة لمشاريع ذات مدة محددة ، ويقدمون مساعدة للدول الأعضاء ، ويمول الجزء الأكبر من مرتباتهم من أموال التبرعات . ويطلق عليهم عادة اسم " الموظفين الميدانيين " . وتنطبق عليهم الأحكام الموحدة للنظام الموحد فيما يتعلق بأنماط التصنيف وجداول المرتبات وغير ذلك من المستحققات ( مع وجود بعض الاختلافات البسيطة نسبيا فقط في بعض المنظمات ) ؛ الا انه قد اعترف دائما بأن ظروف عملهم ومعيشتهم تختلف اختلافا كبيرا ، من نواح كثيرة ، عن ظروف عمل وحياة زملائهم في المقار أو المكاتب الثابتة الأخرى . ونظرا لما لاسلاعمال التي يقومون بها من أهمية بالنسبة لمهمة الأمم المتحدة ، فانه ينبغي أن تكون ظروف خدمتهم مناسبة لاجتذاب الموظفين الذين تتوفر لديهم المؤهلات والاستعدادات اللازمة . وقد تطورت هذه ، وما زالت تتطور مع تغير طابع المساعدة الفنية التي تطلبها الدول الأعضاء من الأمم المتحدة ؛ ولما كانت برامج المعونة الثنائية الوطنية تقدم في كثير من الاحيان نفس النوع من المساعدة ، فان هذه البرامج بالتالي تطلب موظفين من نفس النوع ، مما يجعل اجراء مقارنة مع ظروف الخدمة التي تقدمها هذه البرامج أمرا لا فائدة منه . وفي الوقت نفسه ، فانه ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار العلاقة بين ظروف عمل الموظفين الدوليين العاملين في مشروع ما ، وظروف عمل نظرائهم الوطنيين ( وهم غالبا ذوي مكانة فنية ماثلة ) ؛ ويتعين وجود مبرر منطقي من ناحية العوامل الموضوعية ومستلزمات التوظيف لوجود ما لا بد من وجوده من مثل هذه الاختلافات .

٣٢٣ - ولذا أولت اللجنة ، ليلية إعادة الاستعراض ، اهتماما خاصا لمحاولة تحديد النواحي التي لا تفي فيها الظروف القائمة للخدمة وفاء تاما بمتطلبات الخدمة الميدانية ، اذا ما وجدت مثل هذه النواحي اطلاقا ، وتحديد التغييرات التي يمكن ادخالها لاسهام في تعزيز فعالية المنظمات في



هذا المجال الهام من مسؤولياتها . وكان أحد الصعاب الرئيسية التي صادفتها اللجنة في النظر في ظروف انتقائية للخدمة هو تحديد الموظفين الذين قد تنطبق عليهم هذه الشروط تحديدًا مرضيًا . ومن الواضح أنه في الوقت الذي يمكن أن تؤدي فيه العزلة الجغرافية أو الثقافية والظروف الصحية أو ندرة السلع والمرافق ، في بعض مقار العمل الميداني ، إلى ظروف معاشية أقل ملاءمة بوضوح من تلك الموجودة في بعض مقار العمل التي هي مقار لمنظمات رئيسية ، فإن الظروف المعيشية في بعض مقار العمل الميداني الأخرى قد لا تكون أقل ملاءمة من تلك الموجودة في بعض مقار العمل التي تقع فيها المقار أو غيرها من المكاتب الثابتة . وتقدم الدوائر الأجنبية وبرامج المعونة الثنائية دائمًا تعويضًا إضافيًا عن أي خدمة خارج بلد المولدين ، وتصنف كثير منها مقار العمل الأجنبية وفقًا لمقياس " المشقة " الذي تطلبه حسب ثقافتها ونمط حياتها ؛ ولكن لا يمكن اتباع أي من هذين الحلين فسي خدمة دولية . وأحد السمات المميزة للخدمة الميدانية التي تشير إليها هو أن التعيينات تكون عادة لفترة محددة ومدتها أقصر ، وأن ضمان استمرارها أقل مما هو عليه في حالة الخدمة في المقر ، نظرًا للطابع المحدود لمشاريع المعونة والطابع التبرعي لتمويلها . ولكن هذا صحيح أيضًا ( وبصفة متزايدة ) بالنسبة للخدمة في المقار وغيرها من المكاتب الثابتة ، بحيث أنه يجوز أن يكون المعيار ، إلى الحد الذي يمكن أن تستدعي فيه هذه السمة إجراء بعض التعديل في ظروف الخدمة ، هو مدة الخدمة واستمرارها لا وقوعها في الميدان أو في المقر .

#### ٢١ المنظمات والموظفين

٣٢٤ - عدت لجنة التنسيق الإدارية ، في طلبها إلى اللجنة ، بعض مغريات الخدمة الميدانية ( على سبيل المثال ما تنطوي عليه الحالات التي يوجد فيها مجال للتجديد والمبادرة من حفز وتحد ) وعيوبها ( العزلة ، سواء عن مركز قرارات السياسة العامة والقرارات المتعلقة بالموظفين في المنظمة التي ينتمي إليها الموظف ، أو عن الروابط العاطفية والمهنية ؛ ومدتها المحدودة وعدم التأكد من استمرارها ؛ الحان الاضطراب في الحياة العاطفية وتعليم الأطفال ) . وأكدت اللجنة أن حلول أغلب تلك المشاكل لا تكمن في تقديم تعويض مالي إضافي . وأشارت إلى أن المنظمات تبذل جهودًا لتخفيف الشعور بالعزلة ، عن طريق تحسين إدارة الموظفين ، وتوفير فرص للتطوير الذاتي للموظفين الميدانيين ، وإشراكهم في المشاورات بشأن الدور الذي تقوم به أعمالهم ، وطرق القيام بهذه الأعمال ، وتناوب الموظفين بين الخدمة في الميدان وفي المقر . ثم درست لجنة التنسيق الإدارية عددًا من التدابير المالية الانتقائية المختلفة التي يجري اتخاذها لتخفيف بعض المشاكل المتصلة بالخدمة الميدانية :

( أ ) إعانات الاسكان ، لمواجهة الحالات التي يضطر فيها بعض الموظفين ، بسبب ندرة السكن المناسب ، لدفع أيجارات أعلى بكثير من المستوى المتوسط المنعكس في حساب الرقعة القياسي لتسوية مقر العمل ؛ ويوجد نظامان ( يتلقى الموظف ، بمقتضى أحدهما - وهو مقبول لجميع المنظمات - إعانة تعادل ٨٠ في المائة من زيادة الإيجار الذي يضطر لدفعه عن مستوى مبدئي محدد لمقر العمل المعني ؛ بينما يتلقى ، بمقتضى الآخر - الذي لا يطبقه إلا برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومؤسسة الأمم المتحدة لرعاية الطفولة - ٨٠ في المائة من مقدار زيادة الإيجار الذي يدفعه عن -

٢٠ في المائة من المجموع الصافي لمرتبه الاساسي وتسوية مقر العمل وعلاوة الندب ) وتدرس المنظمات مقترحات ترمي الى ادماج النظامين في نظام واحد ؛

(ب) اجازة استجمام ، يدفع بمقتضاها في عدد محدود من مقار العمل " الشاقــــــــــــــــة" للموظفين ومن معهم من الاشخاص الذين يعولونهم ، تكلفة السفر ، في السنة التي لا يستحقون فيها اجازة زيارة الوطن ، الى مركز اجازة محدد ؛ وبالرغم من أن بعض الصعوبات ، ولا سيما ارتفاع التكاليف في أماكن الاجازة المحددة ، قد قيدت من مدى استفادة الموظفين المستحقين من هذا النظام فان المنظمات تعتقد ان هذا النظام يخدم غرضا قيما ، وتعتمد الاستمرار فيه ومواءمة الاعادة النظر فيه ؛

(ج) علاوة الندب ، التي يرد وصف لدورها بوصفها حافزا للخدمة الميدانية فــــــــــــــــي الفقرتين ٢٩٦ و ٢٩٧ أعلاه .

٣٢٥ - كذلك قام اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية بتحليل مغريات الخدمة الميدانية ومضاعفها ، وأكد على أن أحد أهم الخلافات بينها وبين الخدمة في المقار هو انها تتمتع بدرجة اكبر من الحركة . وحث على اتخاذ خطوات لمواجهة أربعة من مجالات المشاكل الرئيسية :

(أ) ضمان استمرار شغل الوظيفة ، وهو أمر يتصل بنوع ظروف الخدمة المقدمة ، بالرغم من كونه أساسا مسألة تتعلق بالانماء الوظيفي وتدريب الموظفين ؛

(ب) انفصال أفراد العائلة ، وهذه مسألة ينبغي تخفيف نتائجها عن طريق تطبيق قواعد السفر والاجازات بصورة أكثر حرية ومرونة ( على سبيل المثال ، السماح للموظفين الميدانيين بأجازات لزيارة الوطن على فترات أقصر ، والسفر للمنحة التعليمية مرتين سنويا ) ؛

(ج) تعليم الأطفال ، فتدهور قيمة المنحة التعليمية يوصف بأنه أهم دواعي الشكــــــــــــــــوى بالنسبة للموظفين الميدانيين ؛

(د) الاسكان ، الذي ينبغي أن تنعكس تكلفته على نحو أكثر دقة في الرقم القياسي لتسويات مقار العمل ، وان تواجه الحالات الاستثنائية عن طريق اتباع نظام افضل لاعانات الاسكان .

وبصفة عامة ، اكد اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية انه ينبغي في تحديد ظروف الموظفين الميدانيين ، ايلاء اهتمام أكبر للظروف التي تطبقها وكالات المعونة الشئاعية التي تستخدم ، لاداء المهام المماثلة ، موظفين ذوي القدرات المماثلة .

#### نظر اللجنة في المسألة

٣٢٦ - أشار بعض الاعضاء ، اثناء مناقشات اللجنة ، الى انه لا ينبغي المبالغة في عنصر المشقة في الخدمة الميدانية ، والى انه ينبغي تذكر المقارنة بين الظروف المعيشية للخبير الدولي والظروف المعيشية لنظيره الوطني . فينبغي ، في دراسة المقترحات الخاصة بزيادة الاجازات ، ألا يغفل المرء ما سيكون لها من آثار على تنفيذ البرنامج ، الذي هو محل الاهتمام الرئيسي للبلدان المستفيدة . وقد اشير الى أن بعض الموظفين الميدانيين معارون من عملهم الوطني ، وبذا لا يكون ضمان استمرار

شغل الوظيفة مشكلة بالنسبة لهم . فهذه لا تصبح مشكلة الا عندما يظل الموظف الميداني في الخدمة لاربع أو خمس سنوات ، وبالتالي يقطع روابله مع رب عمله السابق ؛ ولكن مهام الخبير ، بطبيعتها الحال ، غير مضمونة الدوام ومؤقتة ، وبذا يكون السعي لاعطاء الخبراء مركزا دائما نهجا خاطئا .

### الخلاصة

٣٢٧ - خلصت اللجنة ، في ضوء الآراء المقدمة اليها من لجنة التنسيق الادارية واتحاد رابلات موظفي الخدمة المدنية الدولية ، ومناقشاتهما هي ، الى أنه ينبغي عليها أن تقوم ، في اقرب فرصة ممكنة ، باجراء دراسة شاملة للظروف المناسبة للخدمة الميدانية ، مقابل الخدمة في المقار أو غيرها من المكاتب الثابتة . وينبغي عليها ، لذلك الغرض ، دعوة لجنة التنسيق الادارية ، ولا سيما المنظمات المضللة بأكبر البرامج الميدانية ، والموظفين ، الى تقديم معلومات ومقترحات ؛ وينبغي عليها الاستعلام عن آراء الحكومات ، سواء تلك التي تستفيد من برامج التعاون التقني أو تلك التي تتبرع بأموال وتقوم بنفسها بتنفيذ أنشطة ثنائية ماثلة . ولهذا الغرض ، يمكن اعداد استبيان يوجه ايضا الى أعضاء اللجنة ؛ ومن شأن قيام رئيس اللجنة ونائب رئيسها بزيارات لمقار العمل الميدانية توفير معلومات نافعة . وفي الوقت الذي ينبغي فيه على الدراسة أن تأخذ في الاعتبار التطور في برامج التعاون التقني ، وبالتالي ، احتياجات توفير الموظفين لها ، فانها ينبغي أن تكون موجهة للتثبت مما هو لازم وممكن اقتصاديا من التغيرات في ظروف الخدمة الميدانية . وفي الوقت نفسه ، ينبغي تشجيع لجنة التنسيق الادارية واتحاد رابلات موظفي الخدمة المدنية الدولية على أن يقدموا الى اللجنة ، في اقرب وقت ممكن ، مقترحاتها بشأن مسألة التعويض الكافي والعادل عن تكاليف الاسكان في مقار العمل الميدانية ؛ وينبغي عند الاقتضاء ، أن تدرس اللجنة الاستشارية المعنية بتسويات مقار العمل ، تلك المقترحات ، الى الحد الذي قد تؤثر فيه في انعكاس تكاليف الاسكان على الارقام القياسية لتسويات مقار العمل ، قبل أن تأخذ اللجنة قرارات بشأنها .

## الفصل السادس

### فئة الخدمات العامة

#### ألف - تحديد مستويات المرتبات

#### نبذة تاريخية

٣٢٨ - رغم أن فئة الخدمات العامة ، بعد ذاتها ، لم تنشأ إلا في عام (١٩٥١) ، فقد أيسر تمييز منذ البداية بين الموظفين المعيّنين محليا والموظفين المعيّنين دوليا . وقد أيدت لجنة الخبراء المعنية بنظم المرتبات والبدلات والاعازات (١٩٤٦) المبدأ (الذي أشارت الى أنه كان منطبقا بالفعل) القائل بأنه ينبغي أن تكون مرتبات الموظفين المعيّنين محليا في المقروفي مقام العمل الأخرى على السواء حسب "أفضل المعدلات المحلية السائدة" . وأكدت استصواب تعيين الموظفين محليا ولكنها وافقت على التعميم غير المحلي حيثما تعذر الحصول على المهارات اللازمة محليا . وقالت أنه ينبغي أن يتلقى الموظفون "شبه المحليين" (أي المعينون من خارج بلد مقدر العمل) نفس المرتب الأساسي الذي يتلقاه الموظفون "المحليون" على أن يحق لهم تلقي بدل غير المقيم واستحقاقات الاغتراب (٨٩) . وعلى اثر انشاء فئة الخدمات العامة في عام (١٩٥١) ، أقرت الجمعية العامة توصية "لجنة اعادة النظر في المرتبات" (١٩٥٦) بالمحافظة على السياسة القائمة المتمثلة في تحديد مرتباتهم على أساس أفضل شروط العمل السائدة محليا في المنطقة المحلية (٩٠) . وفي عام ١٩٦٥ ، حدد المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية الطريقة التي ينبغي فيها تفسير عبارة "أفضل الشروط السائدة" بقوله أنه ينبغي فهمها على أنها الشروط السارية بين أفضل أرباب العمل ولكن ليس بالضرورة أفضلهم على الاطلاق ، وأنه ينبغي تقييمها على أساس عام ، بما في ذلك تقييم جميع العوامل القابلة للقياس مثل الأجر ، والعلاوات ، والمنح ، والبدلات ، ومخصصات الضمان الاجتماعي . وأعاد المجلس الاستشاري النظر أيضا في تقنين أعدته اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية لطريقة تطبيق مبدأ "أفضل المعدلات السائدة" (مايدعى باسم "المبادئ التوجيهية" ) (انظر ISCAR/XIII/I) .

٣٢٩ - لاحظت اللجنة الخاصة (١٩٧١ - ١٩٧٢) أن ثمة غموضا متأصلا في صيغة "أفضل المعدلات السائدة" أدى الى تعقيد تطبيق المبدأ والى وجود فروق في هياكل المرتبات في المقار الرئيسية للمنظمات ، وأن هذا يشير الى وجود عيوب في الطريقة ويسفر في بعض الحالات ، عن مستويات مرتبات أعلى من اللازم . واقترحت صياغة المبدأ من جديد على النحو التالي : "ينبغي

(٨٩) المرجع نفسه

(٩٠) المرجع نفسه

أن تكون أجور وشروط خدمة الموظفين المحليين محلها في فئة الخدمات العامة متوافقة مع تلك الخاصة بالموظفين المحليين الخارجيين المستندمين في أعمال مماثلة بوجه عام " ( ١ ) .

### آراء المنظمات والموظفين

٣٣٠ - استعرضت لجنة التنسيق الإدارية بالتفصيل ، في بيانها المقدم إلى اللجنة ، تاريخياً ، تطبيق مبدأ " أفضل المصداقات السائدة " في المقر ومقار العمل الأخرى وخلصت إلى أن " تطبيق الأحوال في مقار العمل المتعددة قد أسفر عن اختلاف كبير في تطبيق تفاصيل المبدأ الأساسي " ؛ وذكرت أن هذا قد ولد أيضاً لدى الموظفين قلقاً شراً مما يولده إنشاء شروط لموافي الفئة الفنية ، وأظهر ضرورة إشراك ممثلي الموظفين إشراكاً كاملاً في جميع مراحل العملية . ومن الصعوبات التي ووجهت ، ذكرت لجنة التنسيق الإدارية ما يلي :

( أ ) صعوبة محاولة تطبيق مبدأ غير دقيق ، وهو نفسه ، على أحوال مختلف مقار العمل التي تتفاوت تفاوتاً كبيراً جداً ؛

( ب ) تعريف " أفضل الشروط السائدة " ؛

( ج ) نقص إمكانيات المقارنة بين الوظائف في المنظمات والوظائف في سوق العمل الخارجي مما أدى بالمنظمات إلى تضيق نطاق وظائف المقارنة المستقصاة إلى حد كبير ؛

( د ) اختيار أرباب العمل الخارجيين اللازم استقصاؤهم ، وقد اندلج هذا إما على اتخاذ حكم مسبق بشأن الذين هم من بين أفضل أرباب العمل ، وإما استخدام تقنية المعاينة إذا أريد استقصاء كامل السوق ؛

( هـ ) كون معدل الأجر مرتبلاً بالشخص بدلاً من الوظيفة في كثير من أسواق العمل ؛

( و ) طريقة تعديل المرتبات في الفترة التي تتخلل الاستقصاءات الرئيسية وذلك إما بالاستقصاءات المحدودة وأما عن طريق الأرقام القياسية المحلية المتعددة الأنواع .

٣٣١ - وأوصت لجنة التنسيق الإدارية بتتبع " المبادئ التوجيهية " القائمة ، وقسمتها إلى شقيتين مستقلتين : تتألف أولاً من توسيع للمبادئ الأساسية الواجب تطبيقها في كل مكان ؛ وتتألف الثانية من مجموعة من الإجراءات التي ينبغي أن تأخذ بعين الاعتبار الظروف المتباينة التي تحيط بمقار العمل المختلفة .

٣٣٢ - وأد اتحاد رابحات موافى الخدمة المدنية الدولية من جديد أيضاً ، في بيانه المتقدم ، مبدأ أفضل الشروط المحلية السائدة ورفق الصيانة الجديدة التي اقترحتها اللجنة الخاصة ( ١٩٧١ - ١٩٧٢ ) . ونذهب إلى أن الصعوبات لم تنشأ إلا عندما أجريت الاستقصاءات بنسب

---

( ١ ) المرجع نفسه .

على تفسير انفرادي " للمبادئ التوجيهية " دون الاشتراك الفعال للموظفين ؛ وذكر أن مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة ينبغي أن تحدد من طريق المفاوضات بين الإدارة والموظفين على المستوى المحلي . وأعرب الاتحاد عن أسفه لتضمين المادة ١٢ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية [ قرار الجمعية العامة ٣٣٥٧ ( د - ٢٦ ) ، المرفق ] أحكاماً يمكن أن تبدال مفصول ذلك المبدأ ، ولا حائل مع الارتياح التأكيد المقدم من الأمين العام للأمم المتحدة وبعض الرؤساء التنفيذيين الآخرين بأنه لن يطلب إلى اللجنة تحديد مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة بموجب الفقرة ٢ من تلك المادة ( تمييزاً عن تقديم التوصيات بشأنها ) دون الموافقة المسبقة لممثلي الموظفين .

### نظر اللجنة في المسألة

٣٣٣ - لاحظت اللجنة أن المسؤوليات التي تتعلق بمرتبات موظفي فئة الخدمات العامة والمستوى وأكالتها إليها الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات المشتركة الأخرى بموجب نظامها الأساسي الأساسي تتصل بالقدر الذي ينبغي عليها أن تعالج به هذه المسألة في استعراضها الحالي لنظام المرتبات .

٣٣٤ - وتنص المادة ١٠ ( أ ) من النظام الأساسي على أن :

" تقدم اللجنة توصيات إلى الجمعية بشأن :

( أ ) المبادئ العامة لتحديد شروط خدمة الموظفين " .

وفي حين أن صلاحية البت في تحديد جداول المرتبات وتسويات مقار العمل ومعدلات العلاوات والاستحقاقات لموظفي الفئة الفنية وما فوقها قد قصرت على الجمعية العامة بموجب الأحكام اللاحقة من المادة ١٠ ، فإن صلاحية تحديد جداول مرتبات وعلاوات موظفي فئة الخدمات العامة لم تقصر على الجمعية بموجب تلك المادة . وقد غولت الجمعية اللجنة ، بموجب المادة ١١ ، مسؤولية تقرير الطرق التي تطبق بها مبادئ تحديد شروط الخدمة ، وكذلك معدلات علاوات واستحقاقات موظفي فئة الخدمات العامة .

٣٣٥ - وتنص المادة ١٢ ( ١ ) من النظام الأساسي على ما يلي :

" تثبت اللجنة الوقائع المتعلقة بجداول المرتبات ، وتعد التوصيات بشأن هذه الجداول ، بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرهم من الفئات المعينة محلياً ، وذلك في المقار الرئيسية للمنظمات وفي مقار العمل الأخرى التي تضاف من وقت لآخر بناء على طلب لجنة التنسيق الإدارية . "

وتنص الفقرة ٢ من نفس المادة على ما يلي :

" وبرغم أحكام الفقرة ١ أعلاه ، يجوز للرئيس التنفيذي أو للرؤساء التنفيذيين المعنيين توجيه طلب إلى اللجنة ، بعد التشاور مع ممثلي الموظفين ، لكي تقوم بتحديد جداول المرتبات في أحد مقار العمل بدلاً من تقديم توصية . وتسرى جداول المرتبات التي تحدد بهذا الشكل على جميع الموظفين الذين يندرجون تحت نفس الفئة فـ... ذلك المقرر . "

وتنص الفقرة ٣ على أن على اللجنة ، في ممارسة هذه الوظائف ، التشاور مع الرؤساء التنفيذيين وممثلي الموظفين ؛ وتنص الفقرة ٤ على أن : " تحدد اللجنة التاريخ أو التواريخ التي يمكنها فيه أو فيها أن تباشر الوظائف المبينة في هذه المادة " . وفي هذا الصدد ، أبلغت اللجنة الجمعية العامة في الفقرة ٨٦ من تقريرها السنوي الأول أنه :

" قبل أن تستلجح اللجنة وضع توصيات أو ، إذا لزم منها ذلك ، وضع تحديدات بشأن جدول مرتبات فئة الخدمات العامة في مقار عمل معينة ، فلا بد أن توافق اللجنة على المبادئ والمناهج التي تطبق في جميع الحالات ، وهي لا تتوقع أن تستلجح عمل ذلك قبل دورتها الأولى في ١٩٧٧ " ( ٦٢ ) .

وستحدد اللجنة في الوقت المناسب التاريخ أو التواريخ التي ستنهض فيه أو فيها بمسؤولياتها المحددة بموجب المادة ١٢ من النظام الأساسي ، كما أنها ضمنت مقترحاتها المتعلقة بالميزانية الاعتماد اللازم كي تبدأ القيام بذلك في عام ١٩٧٧ . وقد أحاطت الجمعية علماً بذلك الجدول في الفقرة ٣ من القرار ٣٤١٨ ألف ( د - ٣٠ ) المؤرخ في ٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٥ .

٣٣٦ - وفي ضوء المهام الدائمة التي أولتها الجمعية العامة إلى اللجنة ، فإن اهتمام اللجنة يقتصر في الاستعراض الحالي على " المبادئ العامة " لتحديد شروط خدمة موظفي فئة الخدمات العامة .

٣٣٧ - واستناداً إلى المعلومات والآراء المقدمة من المنظمات والموظفين ، لاحظت اللجنة أن التطبيق العملي للمبدأ الذي أيدته الجمعية العامة حتى الآن ( مبدأ المقارنة مع " أفضل الشروط السائدة " في كل مقر من مقار العمل ) قد أسفر عن صعوبات عديدة وممارسات مختلفة في مناهج مختلفة . وقد تجلت هذه الصعوبات في المشاكل التي نشأت في جنيف في معرض أحدث استقصاء لأفضل الشروط السائدة هناك . وحيث أن اللجنة لم تقم بعد بدراسة المشاكل التي تنشأ في معرض تطبيق المبدأ ، فإنها ليست في مركز تستطيع معه إصدار حكم على المبدأ ذاته . وهي تنوي دراسة المسألة بالتفصيل في عام ١٩٧٧ . انجازاً للمهام الموكولة اليها بموجب المادة ١٢ من النظام الأساسي وقد أشارت في موضع آخر من هذا التقرير إلى التغييرات التي تنوي إدخالها على برنامجها للعمل بغية تقديم التاريخ الذي تستلجح فيه القيام بذلك ( انظر الفقرتين ٢٦ و ٣١ أعلاه ) . وتحثف اللجنة بإمكانية تقديم توصيات إلى الجمعية بشأن المبدأ العام ان رأت ذلك مناسباً في ضوء المزيد من الخبرة المكتسبة في معالجة هذه المسألة .

#### باء - البدلات والاستعقاقات الأخرى

٣٣٨ - نمشياً مع المبدأ القائل بأنه ينبغي الاستمرار في تقرير أجر موظفي فئة الخدمات العامة

بالمقارنة مع أفضل الشروط السائدة في كل مقر من مقر العمل ، فانه ينتج عن ذلك أنه ينبغي الاستمرار أيضا في تقرير البدلات والاستحقاقات الأخرى ( التي هي جزء من الأجر ) بالمقارنة مع الشروط المحلية في كل من مقر العمل . وعليه ، فان اللجنة هي التي تحدد ، بموجب المادة ١١ من النظام الأساسي ، الطرق التي يابن بها هذا المبدأ بالاقتران مع الطرق التي تحدد بها المرتبات . وعندما توصي اللجنة بجدول لمرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في أحد مقر العمل ( أو تحدد لها عند الطلب ) ، فانها ستتناظر في الوقت ذاته في معدلات بدلات موظفي فئة الخدمات العامة في ذلك المقر وتحدد لها .

٣٣٦ - وبهذا تكون اللجنة قد استجابت للدألب المقدم اليها من الجمعية العامة ، فيما يتعلق بإمكانية احدث تغيير في معدلات بدل الأولاد لموظفي فئة الخدمات العامة في نيويورك ، الذي يدعوها الى " النظر في إمكانية دراسة المبادئ والمعايير التي تحكم تحديد البدلات والمخصصات لموظفي فئة الخدمات العامة " [ قرار الجمعية ٣٤٦٣ ( د - ٣٠ ) ] ؛ انظر أيضا الفقرتين ١٦ و ١٧ أعلاه ] . وعندما ستتناظر اللجنة في مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في نيويورك ، فانها ستقوم أيضا بدراسة المعدلات المناسبة لبذل الأولاد هناك .

### جيم - الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين والأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

٣٤٠ - تحدد مستويات مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في كل مقر عمل على حدة على أساس المرتبات الصافية بالقياس الى الأجر الصافي الخاربي . ولنفس الأسباب التي تقرر من أجلها مرتب اجمالي لموظفي الفئة الفنية وما فوقها ( انظر الفقرة ١٨٠ أعلاه ) ، وكما أكدت الجمعية العامة فسي الفقرة ١ من القرار ٢٠٥٠ ألف ( د - ٢٠ ) المؤرخ في ١٣ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٥ ، فان المرتب الذي هو المعادل الاجمالي للمرتب الصافي يحدد بتأبيق معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين . ويشكل المرتب الصافي العاصل على هذا النحو الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمات العامة ، وهو الأجر الذي تقوم عليه اشتراكات الموظفين والمنظمة في صندوق المعاشات التقاعدية واستحقاقات الموظفين عند التقاعد . ولما كانت حركة تكاليف المعيشة في المنطقة المحلية ، التي تتأثر بصورة غير مباشرة في أفضل الشروط المحلية السائدة ، تتجلى في التعديلات التي تدخل على المرتب الأساسي لموظفي فئة الخدمات العامة ، فان التعديلات التي تدخل أحيانا على مستوى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية وما فوقها ، بناء على حركة الرقم القياسي للمتوسط المرجح لتسويات مقر العمل ، لا تتأيق على فئة الخدمات العامة . وهكذا فان مجموع الأجر لموظفي هذه الفئة يدخل في حساب المعاش التقاعدي - على خلاف الفئة الفنية حيث لا يدخل عادة في حساب المعاش التقاعدي ذلك الجزء من مجموع الأجر الذي يسدد في شكل تسوية مقر العمل .



## آراء المنظمات والموظفين

٣٤١ - عندما اقترحت لجنة التنسيق الإدارية معدلات منقحة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين تفرق بين الموظفين المعيلين والموظفين غير المعيلين ، كانت تدرك أنه قد لا يكون من المناسب تطبيق تلك المعدلات العامة الجديدة على موظفي فئة الخدمات العامة ، وأشارت إلى أنه من المنطقي أن توضع معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة ، على غرار جداول مرتباتهم ، على أساس الممارسة السائدة في كل منطقة محلية ، أي على أساس الممارسة الضريبية المحلية . غير أن لجنة التنسيق الإدارية أبلغت اللجنة ، بعد المزيد من الدراسة ، بأن القيام بذلك سيسفر عن ارتفاع معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين ( والمرتبات الجمالية ) في بعض مقار العمل الرئيسية وانخفاضها في مقار أخرى بالقياس إلى المعدلات التي ستنتج عن تطبيق المعدلات العامة الجديدة المقترحة ، وأن هذا ، علاوة على ذلك ، ينطوي على تعقيدات إدارية كبيرة من حيث تتبع ضرائب الدخل المحلية في ما يزيد على ١٠٠ مقر من مقار العمل الميدانية . وعليه فقد تشككت لجنة التنسيق الإدارية فيما إذا كانت المزايا المتاحة من الناحية المنطقية تستحق التكاليف الإدارية ، ولكنها ذكرت أنها تنوى متابعة دراستها للمسألة بغية تقديم تقرير آخر إلى اللجنة عندما تفرغ من معالجة موضوع مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة بالتفصيل .

٣٤٢ - أما اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية فكرر الاعراب عن موقفه ومفاده أن ماتمله معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين من أهمية بالنسبة إلى الموظفين لا تتعدى دورها في تحديد مستوى المرتبات الجمالية التي تشمل ، بالنسبة إلى فئة الخدمات العامة ، مستوى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ؛ وذكر أنه يعارض بشدة أي تدبير من شأنه أن يؤدي إلى تخفيض المستويات القائمة للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وبالتالي لاستحقاقات التقاعد لموظفي فئة الخدمات العامة .

## نظر اللجنة في المسألة

٣٤٣ - لاحظت اللجنة أن تطبيق المعدلات القائمة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين على مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة قد أسفر ، في بعض المناطق المحلية ، عن تداخل مستويات المرتبات الجمالية والأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي إلى حد بعيد جدا مع المستويات الخاصة بالفئة الفنية . وهكذا ، ففي جنيف فإن الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي أعلى درجة من أعلى مرتبة من مراتب فئة الخدمات العامة ( ع - ١١ / ٧ ) قبل نفاذ جداول المرتبات المنقحة المعتمدة في نيسان / أبريل ١٩٧٦ ، معادلا للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للدرجة الثالثة من المرتبة ف - ٤ ، ومعادلا ، بعد التنقيح ، للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للدرجة الثالثة من المرتبة ف - ٥ ؛ وفي باريس في أيار / مايو ١٩٧٦ كان معادلا لممثل ذلك الأجر عن الدرجة الرابعة من المرتبة ف - ٤ ؛ وفي نيويورك في أيار / مايو ١٩٧٦ معادلا لمثيله عن الدرجة الثالثة من المرتبة ف - ٢ ( انظر المرفق التاسع ) . ومن حيث الأجر الصافي العام كان هناك أيضا بعض التداخل ولكن بدرجة أقل كثيرا ( بسبب ادراج تسوية مقر العمل في أجر موظفي الفئة الفنية ) ؛ ففي جنيف مثلا ، فإن المستوى الأقصى لأجر موظفي فئة الخدمات العامة

يقابل أجر موظف معيل بمرتبة ف - ٢ ، من الدرجة الثانية ، قبل تنقيح مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة ، وأصبح يقابل أجر موظف بمرتبة ف - ٢ ، من الدرجة السابعة ، بعد التعديل ؛ وفي باريس ، كان يقابل أجر موظف بمرتبة ف - ٢ ، من الدرجة الثالثة ؛ وفي نيويورك ، كان يقابل أجر موظف بمرتبة ف - ١ ، من الدرجة الرابعة . وقد استوقف انتباه اللجنة ، دون أن تعسرها عن رأيها في تلك المرحلة حول درجة التداخل المستتوية ، الفروق الكبيرة بين درجة التداخل في مقار العمل المختلفة وكذلك ، قبل كل شيء ، بين درجة التداخل من حيث الأجر الصافي والأجر الإجمالي والأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي . وعليه خلصت اللجنة الى أنه لا بد لها من إيلاء انتباه خاص الى مستوى الأجر الإجمالي والأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمات العامة في دراساتها الأخرى لمشاكل فئة الخدمات العامة ، وأنه قد يتعين عليهم عندئذ أن تدرس من جديد معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين التي ينبغي تطبيقها على تلك الفئة .

٣٤٤ - توصية : ريثما تظهر نتائج مواصلة اللجنة لدراسة أجر موظفي فئة الخدمات العامة وتبادلا لما قد يحدث في هذه الأثناء من تخفيضات في المستوى القائم للأجر الداخل في المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمات العامة ، بصورة متفاوتة في بعض المناطق المحلية وعلى بعض المستويات ، نتيجة لتطبيق المعدلات المنقحة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين الموصفين بها للفئة الفنية وما فوقها على مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة ، ينبغي الاستمرار في تطبيق المعدلات القائمة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين ، كإجراء مؤقت ، على فئة الخدمات العامة .

Blank page

---

Page blanche

## المرفق الأول

### الاحالات المرجعية الى تقارير هيئات الاستعراض السابقة

#### الحاشية

- اللجنة التحضيرية للأمم المتحدة ( ١٩٤٥ )
- ٣٦ تقرير اللجنة التحضيرية . . . (P/C.20) ، ص ٩٣ ، الفقرة ٦٨
- ٦٩ المرجع نفسه ، ص ٩٤ ، الفقرة ٧١
- لجنة خبراء نظم المرتبات والبدلات والاجازات ( ١٩٤٩ )
- ٣٤ الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الرابعة ، اللجنة الخامسة ، مرفق المحاضر الموجزة للجلسات ، المجلد الثاني ، البند ٣٩ من جدول الأعمال ، الوثيقة A/C.5/331 و Corr.1 ، الفقرات ١٩ - ٢٢ .
- ٣٧ المرجع نفسه ، الفقرة ٣
- ٧٠ المرجع نفسه ، الفقرتان ١٠٧ - ١٠٨
- ٧٢ المرجع نفسه ، الفقرة ١٢٢
- ٨٩ المرجع نفسه ، الفقرات ٦٠ - ٨٢
- لجنة اعادة النظر في نظام الأمم المتحدة للمرتبات والبدلات والمزايا ( ١٩٥٦ )
- ٣٠ الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الحادية عشرة ، المرفقات ، البند ٥١ من جدول الأعمال ، الوثيقة A/3209 ، الفقرات ٦١ - ٦٣
- ٥٦ المرجع نفسه ، الفقرات ١٣٧ - ١٤٧
- ٦٦ المرجع نفسه ، الفقرة ١٩٢
- ٧٩ المرجع نفسه ، الفقرة ٢٧٣
- ٨١ المرجع نفسه ، الفقرات ٢٧٨ - ٢٨٨
- ٩٠ المرجع نفسه ، الفقرات ١٠١ - ١٠٧
- دراسة من اعداد المجلس الاستشارى للخدمة المدنية الدولية ( ١٩٦٨ )
- ٨٦ ICSAB/XVI/1 ، الفرع السادس

الحاشية

دراسة من اعداد المجلس الاستشارى للخدمة المدنية الدولية ( ١٩٧٠ )

- ٨٤ ICSAB/XVIII/1 ، الفقرات ٥٠ - ٦٣ .  
٨٧ المرجع نفسه ، الفقرات ٩٣ - ٩٦ .

اللجنة الخاصة لاعادة النظر في نظام مرتبات الأمم المتحدة ( ١٩٧١ - ١٩٧٢ )

- ٣١ الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة التاسعة والعشرون ، الملحق رقم ٢٨ ( A / 8728 و Corr.1 ) ، المجلد الأول ؛ CR 16 ( أ ) ؛ الفقرات ٦٤ - ٧٦ .  
٣٢ المرجع نفسه ، الفقرة ٧٧ .  
٣٥ المرجع نفسه ، الفقرتان ٧٢ ، ٧٧ .  
٣٩ المرجع نفسه ، الفقرة ١٣٩ .  
٤٣ المرجع نفسه ، الفقرات ١٦٤ و ١٨٢ - ١٨٣ .  
٤٥ المرجع نفسه ، الفقرتان ١٨٦ - ١٨٧ .  
٤٧ المرجع نفسه ، الفقرات ١٥٨ - ١٥٩ و ١٦٣ .  
٤٨ المرجع نفسه ، الفقرتان ١٥٤ - ١٥٥ .  
٥١ المرجع نفسه ، CR ٦ و ٧ و ٢٦ ( د ) ؛ الفقرة ١٧٠ .  
٥٧ المرجع نفسه ، CR ١٢ و ٢٨ ( ب ) ؛ المرفق الأول ، الفقرة ٢٥ .  
٦٥ المرجع نفسه ، CR ٣٥ ( ب ) .  
٦٧ المرجع نفسه ، CR ٣٠ ( أ ) ؛ الفقرات ٢٩٠ - ٢٩٤ .  
٧١ المرجع نفسه ، الفقرة ٣٧٦ .  
٧٣ المرجع نفسه ، CR ٣٤ ( د ) ؛ الفقرتان ٣٦٣ - ٣٦٤ .  
٧٥ المرجع نفسه ، الفقرات ٢٩٨ - ٣١٩ .

( أ ) تحمل النتائج والتوصيات ، والتقارير الرئيسي ، رقمين مستقلين . وتشير " CR " الى فقرات النتائج والتوصيات ؛ أما الاحالات الأخرى فهي الى التقرير الرئيسي .

الحاشية

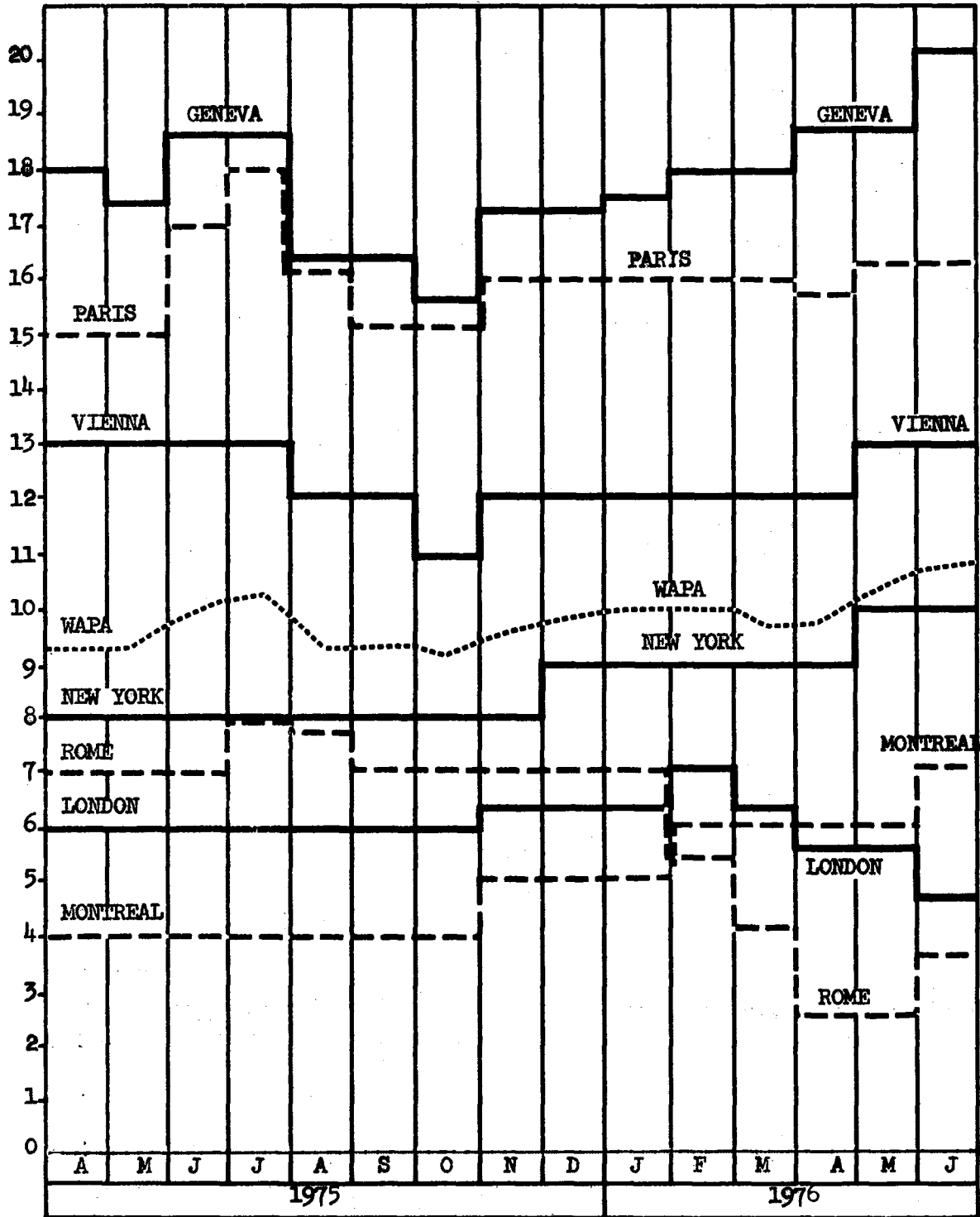
- ٨٠ المرجع نفسه ، CR ٣٤ ( هـ ) ؛ الفقرة ٢٦٨ .
- ٨٢ المرجع نفسه ، CR ٣٢ ؛ الفقرات ٣٢٥ - ٣٣١ .
- ٨٥ المرجع نفسه ، CR ٣٣ ؛ الفقرات ٣٣٥ - ٣٤٢ .
- ٨٨ المرجع نفسه ، CR ٣٤ ( ب ) ؛ الفقرتان ١٠٨ و ٣٤٨ .
- ٩١ المرجع نفسه ، CR ٩ و ٢٩ ( أ ) ؛ الفقرات ٢٦٢ - ٢٦٤ .

دراسة استعراضية من اعداد المجلس الاستشارى للخدمة المدنية الدولية ( ١٩٧٤ )

- ٥٨ الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة التاسعة والعشرون ، الملحق رقم ٣٠ (A/9630) ، الفقرة ٤٥ ( وتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية - الفقرة ٢٢ (A/9919) ،
- ٦٨ المرجع نفسه ، الفقرات ٤٦ - ٥٠ .
- ٧٦ المرجع نفسه ، الفقرات ٦٢ - ٦٩ .
- ٨٣ المرجع نفسه ، الفقرات ٥٧ - ٦١ .

حركة فئات تسويات مقر العمل لمراكز العمل الموجودة في المقار وحركة المتوسط المرجح

لتسويات مقر العمل ، ١ نيسان / ابريل ١٩٧٥ - ١ حزيران / يونيو ١٩٧٦



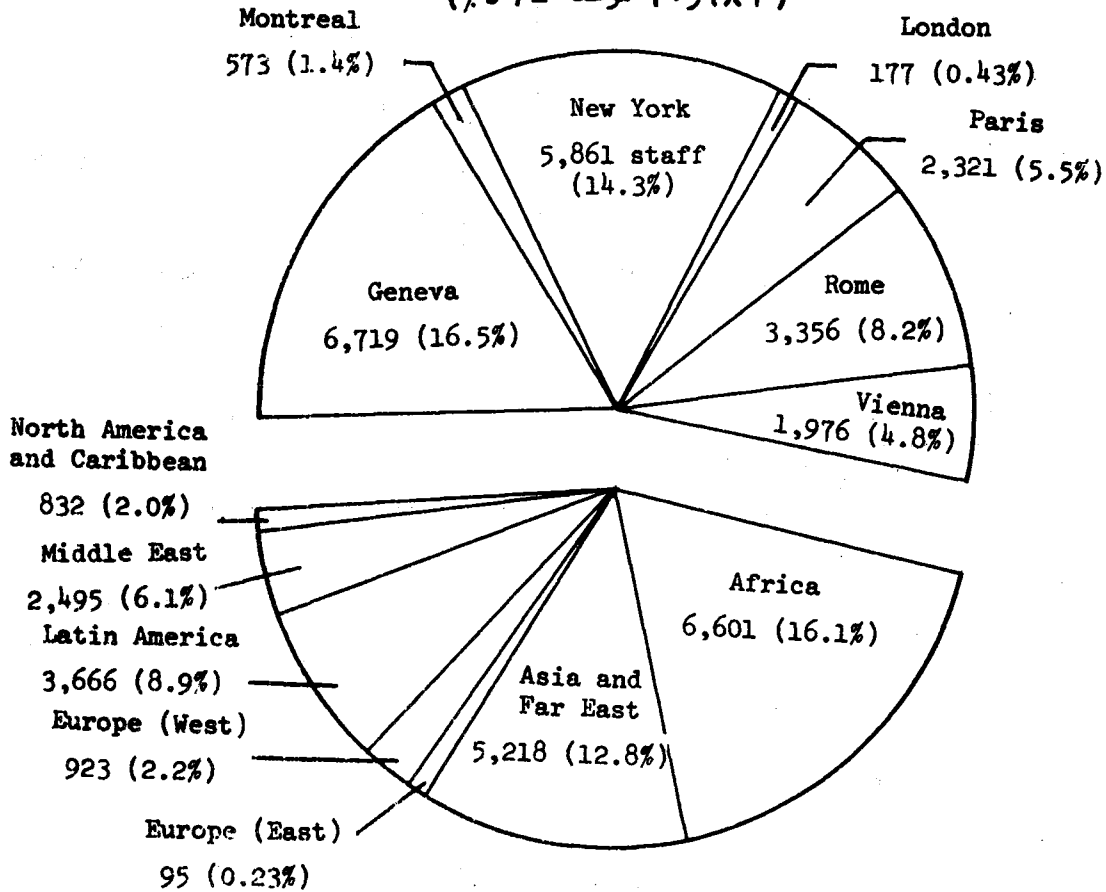
المرفق الثالث ( أ )

موظفو المنظمات التي تطبق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والهدلات

ألف - توزيع الموظفين حسب المواقع التنظيمية ( ب )

مدن المقار ( ج )

( ٢٠٩٨٣ موظفا = ٥١ ٪ )



مراكز العمل الأخرى ( د )

( ١٩٨٣٠ موظفا = ٤٩ ٪ )

( أ ) المصدر : احصاءات الموظفين في ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٥ التي أعدها مصرف البيانات المجهزة الكترونيا التابع للجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية .

( ب ) الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة معا .

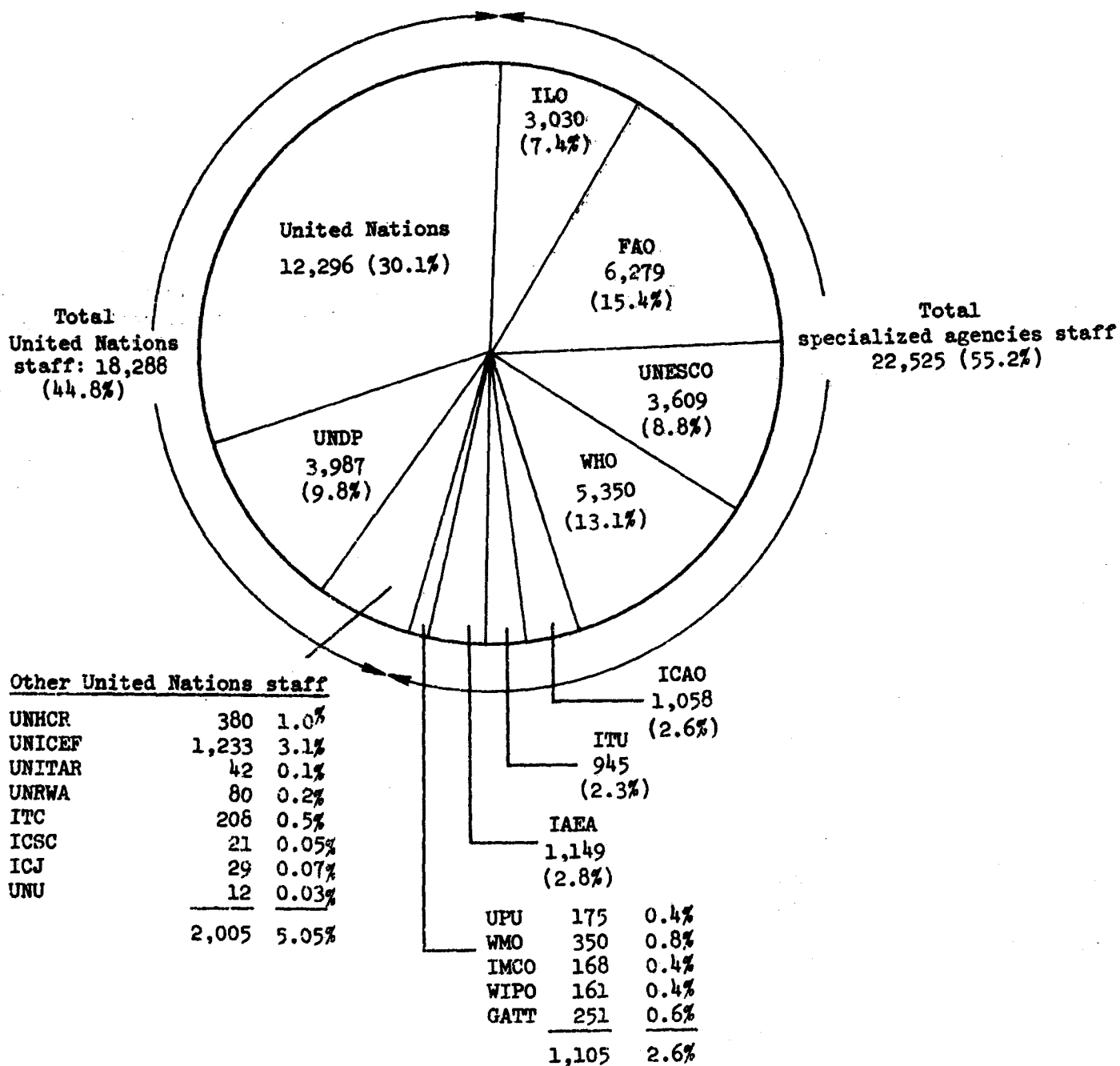
( ج ) بما في ذلك الموظفون المكلفون بالعمل في مدن المقار وان لم يكن ذلك في مقار المنظمات التي يتبعونها ( مثل موظفي مكاتب الاتصال للمنظمات الأخرى في نيويورك ) .

( د ) بما في ذلك موظفو المكاتب الدائمة ( فيما عدا الموجودين في مدن المقار ) وموظفو

المشاريع .



٤ - توزيع الموظفين حسب المنظمات



/...

جيم - توزيع الموظفين حسب مصادر التمويل

الميزانية العادية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مصادر أخرى (أ)						المنظمة
النسبة المئوية من مجموع الموظفين	عدد الموظفين	النسبة المئوية من مجموع الموظفين	عدد الموظفين	النسبة المئوية من مجموع الموظفين	عدد الموظفين	
٢٣	٢ ٨٨٥	٩	١ ١٣٥	٦٧	٨ ٢٧٦	الأمم المتحدة
صفر	صفر	١٠٠	٣ ٩٨٧	صفر	صفر	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
٧٤	١ ٤٨٠	صفر	١	٢٦	٥١٥	مؤسسات أخرى تابعة للأمم المتحدة (ب)
١١	٣٤٠	٣٥	١ ٠٧٨	٥٣	١ ٦١٢	منظمة العمل الدولية
٣٠	١ ٩٣٢	٣١	١ ٩٥٢	٣٨	٢ ٣٩٥	منظمة الأغذية والزراعة
١٣	٤٩٧	٢٢	٨٠٢	٦٣	٢ ٣٠٥	اليونسكو
١٧	٩٥١	٥	٢٧٢	٧٧	٤ ١٢٧	منظمة الصحة العالمية
٣	٣٩	٣٨	٤١٣	٥٧	٦٠٩	منظمة الطيران المدني الدولية
٩	١٦	٢١	٣٨	٦٩	١٢١	اتحاد البريد العالمي
						الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية
٦	٥٨	٤٠	٣٨٧	٥٢	٥٠٠	واللاسلكية
٤	١٧	٣٣	١١٧	٦١	٢١٦	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
						المنظمة الاستشارية الحكومية الدولية
صفر	صفر	٢٠	٣٤	٧٩	١٣٤	للملاحة البحرية
صفر	صفر	صفر	١	٩٩	١٦٠	المنظمة العالمية للملكية الفكرية
٥	٦٨	صفر	٧	٩٣	١ ٠٧٤	الوكالة الدولية للطاقة الذرية
٢٥	٦٥	صفر	صفر	٧٤	١٨٦	مجموعة " الفات "
٢٠	٨ ٣٤٨	٢٥	١٠ ٢٣٥	٥٤	٢٢ ٢٣٠	المجموع

( أ ) جميع المصادر الأخرى ، بما فيها الأموال الاستثنائية والمنح والتبرعات والترتيبات القابلة للاسترداد .

( ب ) مجاميع موحدة لما يلي : مفوضي الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ، واليونسيف ، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث ، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى ، ومركز التجارة الدولية ، ولجنة الخدمة المدنية الدولية ، ومحكمة العدل الدولية ، وجامعة الأمم المتحدة .

دال - التوزيع حسب فئات الموظفين

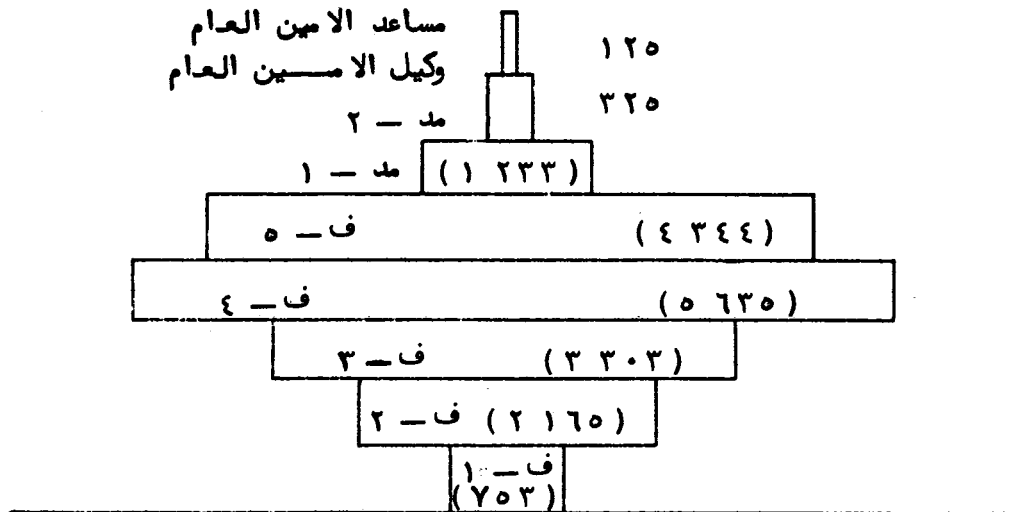
المنظمة	الفئة الفنية وما فوقها		فئة الخدمات العامة		مجموع الموظفين
	عدد الموظفين	النسبة المئوية من مجموع الموظفين	عدد الموظفين	النسبة المئوية من مجموع الموظفين	
الامم المتحدة	٤ ٩٤٢	٤٠	٧ ٣٥٤	٦٠	١٢ ٢٩٦
برنامج الامم المتحدة الانمائي	٨٥٦	٢١	٣ ١٣١	٧٩	٣ ٩٨٧
مفوضية الامم المتحدة لشؤون اللاجئين	١٥٧	٤١	٢٢٣	٥٩	٣٨٠
اليونيسيف	٣٤٥	٢٨	٨٨٨	٧٢	١ ٢٣٣
معهد الامم المتحدة للتدريب والبحث	١٢	٢٩	٣٠	٧١	٤٢
وكالة الامم المتحدة للاغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الادنى	٦٨	٨٥	١٢	١٥	٨٠
مركز التجارة الدولية	١٣٤	٦٤	٧٤	٣٦	٢٠٨
لجنة الخدمة المدنية الدولية	٨	٣٨	١٣	٦٢	٢١
محكمة العدل الدولية	١٤	٤٨	١٥	٥٢	٢٩
جامعة الامم المتحدة	١٠	٨٣	٢	١٧	١٢
المجموع الفرعي	٦ ٥٤٦	٣٦	١١ ٧٤٢	٦٤	١٨ ٢٨٨
منظمة العمل الدولية	١ ٦٣١	٥٤	١ ٣٩٩	٤٦	٣ ٠٣٠
منظمة الاغذية والزراعة	٣ ٥٣٠	٥٦	٢ ٧٤٩	٤٤	٦ ٢٧٩
اليونسكو	١ ٧٣٩	٤٩	١ ٨٧٠	٥٢	٣ ٦٠٩

(يتبع)

الجدول (تابع)

المنظمة	الفئة الفنية وما فوقها		فئة الخدمات العامة		مجموع الموظفين
	عدد الموظفين	النسبة المئوية من مجموع الموظفين	عدد الموظفين	النسبة المئوية من مجموع الموظفين	
منظمة الصحة العالمية	٢ ٤٧٠	٤٦	٢ ٨٨٠	٥٤	٥ ٣٥٠
منظمة الطيران المدني الدولية	٥٥١	٥٢	٥٠٧	٤٨	١ ٠٥٨
اتحاد البريد العالمي	١٠٦	٦١	٦٩	٣٩	١٧٥
الاتحاد الدولي للمواصلات السلوية واللاسلكية	٤٨٩	٥٢	٤٥٦	٤٨	٩٤٥
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	١٨٨	٥٤	١٦٢	٤٦	٣٥٠
المنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية	٧٦	٤٥	٩٢	٥٥	١٦٨
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	٥٧	٣٥	١٠٤	٦٥	١٦١
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	٣٧٩	٣٣	٧٧٠	٦٧	١ ١٤٩
مجموعة "الغات"	١٢١	٤٨	١٣٠	٥٢	٢٥١
المجموع	١٧ ٨٨٣	٤٤	٢٢ ٩٣٠	٥٦	٤٠ ٨١٣

هاء - توزيع موظفي الفئة الفنية وما فوقها حسب الرتبة



واو - نسب موظفي الفئة الفنية وما فوقها حسب نوع التعيين

(أ) غير محدد المدة (أ)

(ب) محدد المدة

جميع المنظمات:

المفتاح:



Without time-limit



Fixed-term

Headquarters and other established offices:

5,574	54.3%	4,688	45.7%
-------	-------	-------	-------

Project staff:

354	4.7%	7,267	95.3%
-----	------	-------	-------

All staff:

5,928	33.2%	11,955	66.8%
-------	-------	--------	-------

كل منظمة على حدة : النسبة المئوية للتعيينات غير المحددة المدة

المنظمة	المقار والمكاتب الدائمة الاخرى (النسبة المئوية)	موظفو المشاريع (النسبة المئوية)	جميع الموظفين (النسبة المئوية)
الامم المتحدة	٦٥	١٨٨	٤٥
برنامج الامم المتحدة الانمائي	٥٣	٠٢٢	٤٠
اخرى (ب)	٥٩	١٠	٥١
منظمة العمل الدولية	٦٦	٠١	٣٢
منظمة الاغذية والزراعة	٦٨	٩٢	٣٢
اليونيسكو	٢٦	٠٩	١٦
منظمة الصحة العالمية	٣٠	٢٨	١٧
منظمة الطيران المدني الدولية	٤٤	صفر	٢٥
اتحاد البريد العالمي	٨٣	صفر	٤٨

المنظمة	( النسبة المئوية )	موظفو المشاريع	جميع الموظفين
المقار والمكاتب الدائمة الاخرى	( النسبة المئوية )	( النسبة المئوية )	( النسبة المئوية )
الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية	٧٩	صفر	٣١
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	٤٦	صفر	٢٨
المنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية	٤٢	صفر	٣٣
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	٨٠	صفر	٧٩
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	١٧	صفر	١٧
مجموعة " الغات "	٦١	صفر	٦١
المجموع	٥٤٣	٤٧	٣٣٢

( أ ) مثل التعيينات الدائمة وغير المحددة ومدى الحياة المصلية .

( ب ) النسب المئوية الموحدة لما يلي : مفوضية الامم المتحدة لشؤون اللاجئين ، واليونيسيف ، ومعهد الامم المتحدة للتدريب والبحث ، ووكالة الامم المتحدة لاغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الادنى ، ومركز التجارة الدولية ولجنة الخدمة المدنية الدولية ومحكمة العدل الدولية وجامعة الامم المتحدة .

المرفق الرابع

معادلة درجات الخدمة المدنية الفيدرالية للولايات المتحدة ورتب الامم المتحدة

ألف - نتائج مقارنة أوصاف وظائف الامم المتحدة بمعايير التصنيف في الخدمة المدنية للولايات المتحدة

ما وجد من نواحي التعادل مع الرتب في الولايات المتحدة والوجود في عدد الوظائف المقابل *						عدد الاوصاف المقارنة والوجود في ( ) عدد المنظمات المأخوذة العينات منها		المجموعات المهنية في الامم المتحدة ورتبها	
٤٥	٤٤	٤٣	٤٢	٤١	٤٠	٣٩	٣٨	٣٧	٣٦
<b>الاقتصاديون</b>									
(٣)									
-	-	-	-	-	٢(٥٨)	١(١٩)	٧٧	٤	فد١/فد٢
-	-	-	٢(٨٤)	١(٤٢)	-	-	١٢٦	٣	فد٣
-	٢(١٧٧)	-	-	-	-	-	١٧٧	٢	فد٤
٢(١٤٣)	-	-	-	-	-	-	١٤٣	٢	فد٥
							٥٢٣	١١	المجموع
<b>المهندسون:</b>									
(١)									
<b>الزراعيون</b>									
-	-	-	-	-	-	-	١	-	فد١/فد٢
-	-	١(٢)	-	-	-	-	٢	١	فد٣
-	١(٦)	-	-	-	-	-	٦	١	فد٤
							٣	-	فد٥
							١٢	٢	المجموع
(١)									
<b>الطيران</b>									
-	-	-	-	١(١)	-	-	١	١	فد١/فد٢
-	-	-	-	-	-	-	٤	٢	فد٣
١(٢)	٢(٤)	-	-	-	-	-	٢	١	فد٤
							٧	٤	المجموع
<b>المواصلات السلوكية والاسلوكية</b>									
(١)									
-	-	١(٤٢)	-	-	-	-	٣	-	فد١/فد٢
-	٣(٣٠)	-	-	-	-	-	٤٢	١	فد٣
٢(٩)	-	-	-	-	-	-	٣٠	٣	فد٤
							٩	٢	فد٥
							٨٤	٦	المجموع
<b>المحاسبون</b>									
(٤)									
<b>الحسابات والميزانية</b>									
-	-	-	٥(٣٢)	٤(٢٦)	-	-	٥٩	٩	فد١/فد٢
-	-	٦(٤٨)	-	-	-	-	٤٨	٦	فد٣
-	٤(٤٥)	-	-	-	-	-	٤٥	٤	فد٤
٢(٣٢)	-	-	-	-	-	-	٣٢	٢	فد٥
							١٨٤	٢١	المجموع
(٧)									
<b>الاخصائون</b>									
-	-	-	-	-	٤(٤١)	-	٤١	٤	فد١/فد٢
-	-	١(٢٣)	٢(٤٧)	-	-	-	٧٠	٣	فد٣
-	٥(٧٨)	١(١٦)	-	-	-	-	٩٤	٦	فد٤
٢(٢٥)	١(١٢)	-	-	-	-	-	٣٧	٣	فد٥
							٢٤٢	١٦	المجموع
<b>المجانب ، لسائر المجموعات</b>									
(٨)									
-	-	-	٥(٥٠)	٤(٤٠)	٨(٨١)	١(١٠)	١٨١	١٧	فد١/فد٢
-	-	٩(١٧٣)	٤(٧٧)	٢(٣٩)	-	-	٢٨٩	١٥	فد٣
-	١٨(٣٥٦)	-	-	-	-	-	٣٥٦	١٨	فد٤
٩(٢٠٣)	١(٢٣)	-	-	-	-	-	٢٢٦	١٠	فد٥
							١٠٥٢	٦٠	المجموع

\* ج ع = الجدول العام ( تسلسل رتب الخدمة المدنية في الولايات المتحدة ) .  
( أ ) في نطاق الوظائف التي قدمت المنظمات معلومات عنها - وليس بالضرورة مجموع العاملين بالنسبة لجميع منظمات الامم المتحدة .



باء - متوسط السن حسب رتبة الموظفين في عينات المجموعات المهنية

الولايات المتحدة		الامم المتحدة	
الرتبة	متوسط السن	الرتبة	متوسط السن
ج-٧	٢٩٤	عينات المجموعات	موظفو الفئة الفنية برمتهم
ج-٩	( ٣٣٠ ) *٣٥	( ٣٧٧ ) *٣٩١٥	( ٣٥٠ ) *٣٨٢٢
ج-١١	( ٣٦٣ )	( ٣٩٤ )	( ٣٩٢ )
ج-١٢	( ٣٨٧ ) *٨٤٠	٤٣٢	٤٣٢
ج-١٣	( ٤٢٦ )	٤٣٢	٤٣٢
ج-١٤	٤٦٩	٤٥٩	٤٧٢
ج-١٥	٤٩٢	٤٩٨	٥٠٩

\* المتوسط المرجح لرتبتين .

جيم - متوسط درجة رتبة الموظفين في عينات المجموعات المهنية

الولايات المتحدة			الامم المتحدة		
الرتبة	متوسط الدرجة	النسبة المئوية للمرتب فيما فوق الدرجة ١ من الرتبة	الرتبة	متوسط الدرجة	النسبة المئوية للمرتب فيما فوق الدرجة ١ من الرتبة
ج-٢	٣٢٦	١١٠٨			
ج-٩	(٣٣٤	(١١١١	ف-١	(٥٣	(١٧٥
ج-١١	(٤١٣	(١١٣٧	ف-٢	(٥٠	(١٤٠
ج-١٢	(٤٠٩	(١٠٣	ف-٣	٥٢	١٣٩
ج-١٣	(٤٥٢	(١١٧			
ج-١٤	٤٧٨	١٢٦	ف-٤	٥٣	١٣٧
ج-١٥	٤٩٥	١٣٢	ف-٥	٥٥	١٢٨

## المرفق الخامس

### مقارنة الأجر الصافي لموظفي الولايات المتحدة وموظفي الأمم المتحدة

١ - يورد هذا المرفق تفاصيل الطريقة التي حسب بها الأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية في الولايات المتحدة وموظفي الأمم المتحدة لأغراض المقارنة ، وطريقة حساب الفرق بين الأجر في الخدمتين .

#### ألف - حساب الأجر الصافي

- ١ - الولايات المتحدة
- ٢ - استخدمت المراتب الاجمالية السارية في ١ تشرين الأول / اكتوبر ١٩٧٥ كما هي منشورة في الجدول العام .
- ٣ - حسبت ضريبة الدخل على النحو الآتي :

#### ( أ ) الضرائب الفيدرالية

- ٤ - أجريت حسابات الضريبة الفيدرالية حسب الوضع في ١ تموز / يوليه ١٩٧٥ على أساس المعدلات الخاصة بمسئرد مشترك لزوج وزوجة دون أولاد . وحسبت الاقتطاعات فيما يتعلق ببنود مثل الفوائد والضرائب والتبرعات على أساس متوسط الاقتطاعات حسب حجم الدخل الاجمالي المعدل لدافعي الضرائب في الولايات المتحدة عام ١٩٧٢ .

#### ( ب ) ضرائب الولايات والمدن

- ٥ - كذلك أجريت حسابات ضرائب الولايات والمدن حسب الحالة في ١ تموز / يوليه ١٩٧٥ وفقا للأحكام الضريبية المعمول بها في جهات الاختصاص الضريبية المعنية ، مع استخدام ضريبة ولاية نيويورك وضريبة مدينة نيويورك في اجراء المقارنات فيما يتعلق بنيويورك ، واستخدام متوسط ضرائب مقاطعة كولومبيا ( منطقة العاصمة ) وماريلاند وفيرجينيا فيما يتعلق بواشنطن . وحسبت الاقتطاعات على أساس الاقتطاعات المستخدمة في حسابات ضريبة الدخل الفيدرالية مطروحا منها ضرائب الولايات والمدن .
- ٦ - وفيما يلي الأجر الصافي الناتج ( بدولارات الولايات المتحدة ) للرتب المستخدمة للمقارنة مع رتب الأمم المتحدة :

	نيويورك				واشنطن			
	١/١٢-٤٤	١/١٣-٤٤	١/١٤-٤٤	١/١٥-٤٤	١/١٢-٤٤	١/١٣-٤٤	١/١٤-٤٤	١/١٥-٤٤
المرتبة الاجمالي مطروحا منه : الضرائب الفيدرالية	١٩٣٨٦	٢٢٩٠٦	٢٦٨٦١	٣١٤٠٩	١٧٣٨٦	٢٠٦٩٦	٢٦٨٦١	٣١٤٠٩
ضرائب الولايات	٢١١٣	٢٤٩٢	٤٢٥٣	٥٥٩٧	٨١٧٦	٢٦٣٧	٤٦١٦٣	٥٣٧٥
ضرائب المدن	١٣١	١٧٥	٢٢٥	٢٨٨	٧٣٩	٦٥٦	٥٦١١	٣٦٣١
المرتبة الصافي	٦٨٦٧٦	١٨١١٩	٢٠٥٣٥	٢٣١٤٢	١٥٨٣٠	١٨٣١٣	٢١٠٥٠	٢٤٠٠٣٦
					متوسط ١/١٢-٤٤ و ١/١٣-٤٤ : ١٧٠٧١			

٢ - الأمم المتحدة

- ٧ - استخدمت معدلات المرتب الصافي وعلاوة الزوجة التي سرت في كانون الثاني/يناير ١٩٧٥ . وعلى أساس تسوية مقر العمل للموظفين المعيلين التي تعادل الفئة ١٠ فيما يتعلق بنيويورك ( التي سرت في ١ ايار/مايو ١٩٧٦ ) وتعادل الفئة ٨ فيما يتعلق بواشنطن ( التي سرت في ١ ايلول/سبتمبر ١٩٧٦ ) ، فان مجموع الأجر الصافي ( بدولارات الولايات المتحدة ) يصبح كما يلي :

	نيويورك			واشنطن		
	فا - ١/٣	فا - ١/٤	فا - ١/٥	فا - ١/٣	فا - ١/٤	فا - ١/٥
المرتب الصافي	١٤ ٥٨٥	١٧ ٥٣٢	٢١ ٣٢٤	١٤ ٥٨٥	١٧ ٥٣٢	٢١ ٣٢٤
تسوية مقر العمل	٦ ٤٢٠	٧ ٦٥٠	٩ ١٥٠	٥ ١٣٦	٦ ١٢٠	٧ ٣٢٠
علاوة الزوجة	٤٠٠	٤٠٠	٤٠٠	٤٠٠	٤٠٠	٤٠٠
مجموع الصافي	٢١ ٤٠٥	٢٥ ٥٨٢	٣٠ ٨٧٤	٢٠ ١٢١	٢٤ ٠٥٢	٢٠ ٠٤٤

باء - حساب الفرق

- ٨ - ترى اللجنة ، وفقا لما اشارت اليه في الفقرة ١٨٢ من التقرير ، أنه لما كانت مرتبات الخدمة المدنية في الولايات المتحدة تنقح مرة كل سنة ، حيث يتم ذلك عادة في تشرين الأول/اكتوبر ، في حين أن أجور الأمم المتحدة تعدل بتغيير فئة تسوية مقر العمل في تواريخ غير ثابتة ، فانه يمكن الحصول على صورة أدق للعلاقة بين الاثنين بإجراء المقارنة عند كل نقطة تعادل ، أي مقارنة مجموع الأجر الصافي في الأمم المتحدة خلال فترة ١٢ شهرا من تشرين الأول/اكتوبر حتى نهاية أيلول/سبتمبر مع الأجر الصافي في الولايات المتحدة أثناء نفس الفترة ، بدلا من مقارنة الأجر في وقت محدد ما . وباستخدام هذه الطريقة ، فان المقارنة فيما يتعلق بالفترة من تشرين الأول/اكتوبر ١٩٧٥ الى غاية ايلول/سبتمبر ١٩٧٦ تكون وفقا لما هو وارد في الجداول التالية : الجدول ٤ ويورد مقارنة للوضع في نيويورك وواشنطن بهذا الترتيب ؛ والجدول ٥ ويبين الوضع فيما لو قورن أجر الأمم المتحدة في نيويورك بأجر الخدمة المدنية للولايات المتحدة في واشنطن .

#### الجدول ٤

مقارنة الأجور الصافي لموظفي الأمم المتحدة وموظفي الولايات المتحدة في  
نيويورك وفي واشنطن  
( تشرين الأول / أكتوبر ٧٥ - أيلول / سبتمبر ٧٦ )

واشنطن		نيويورك			الرتب
النسبة ( الولايات المتحدة = ١٠٠ )	الولايات المتحدة	النسبة ( الولايات المتحدة = ١٠٠ )	الولايات المتحدة	الأمم المتحدة (أ)	
١١٣ر٨	١٧٠٧١	١٢٣ر٨	١٦٨٩٣	٢٠٩٢٤	١٢-٤٤ المتوسط ١٣-٤٤ ١/٣-١
١١٠ر٣	٢١٠٥٠	١٢١ر٨	٢٠٥٣٥	٢٥٠٠٨	١/٤-١٤ ١/٤-١٤
١١٦ر٩	٢٤٠٠٠	١٣٠ر٥	٢٣١٤٢	٣٠١٨٨	١/٥-١٥ ١/٥-١٥
١١٣ر٧		١٢٥ر٤			متوسط النسبة

( أ ) نيويورك : يشمل تسوية مقر العمل كما يلي : ( ب ) واشنطن : يشمل تسوية مقر العمل كما يلي :

- شهران بالفئة ٦ ؛  
٩ شهور بالفئة ٧ ؛  
شهر واحد بالفئة ٨ .
- شهران بالفئة ٨ ؛  
٥ شهور بالفئة ٩ ؛  
٥ شهور بالفئة ١٠ .

الجدول هـ  
مقارنة الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن

الرتب	الأمم المتحدة ، نيويورك ( أ )	الولايات المتحدة ، واشنطن	النسبة = (الولايات المتحدة / الولايات المتحدة ) ١٠٠
ج ع - ١/١٢ المتوسط = ( ج ع - ١/١٣ ف - ١/٨ )	٢٠ ٩٢٤	١٧ ٠٧١	١٢٢٦
ج ع - ١/١٣ = ف - ١/٤	٢٥ ٠٠٨	٢١ ٠٥٠	١١٨٨
ج ع - ١/١٥ = ف - ١/٥	٣٠ ١٨٨	٣٠ ٠٠٠	١٢٥٨
متوسط النسبة			١٢٢٤

( أ ) يشمل تسوية مقر العمل كما يلي :

شهران بالفئة ٨ ؛

٥ شهور بالفئة ٩ ؛

٥ شهور بالفئة ١٠ .

[illegible]

(أ) "حركة" ، على شكل نسخة مطبوعة ، من تاريخ سريان دمج الى التاريخ السابق مباشرة للدمج الذي يليه (لم يحسب م ت م ق ل و ك بين الثاني/يناير ٢٠١١ و٢٠١٢)

(ب) أى من مقر عمل تسرى عليه فترة نسوية مقر عمل مساعدة لـ م ت م ع .

(ج) على أساس المرتب العائلي.

(د) على أساس " نصف الاجتماعي " ؛ وفيما بعد على أساس الاجتماعي .

(هـ) فئات م ت م ح و نتيجة متر العمل لمتوسط و مختلف ، في ١٩٧٦ و أغسطس ١٩٧٦

(٥) اللجنة لرياضيين في الملوك / سبتمبر ١٩٧٦ •



المرفق السابع

جداول الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين ،  
وجداول المرتبات وجداول تسويات مقر العمل مع د مـج  
أربع فئات من فئات تسوية مقر العمل

ألف - جدول الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

مع د مـج أربع فئات		موصى به		مع د مـج أربع فئات	
غير معيّل		معيّل		معيّل	
المرتبة	مستوى التراكم الحالي	المرتبة	مستوى التراكم الحالي	المرتبة	مستوى التراكم الحالي
النسبة (النسبة المئوية)	النسبة (النسبة المئوية)	النسبة (النسبة المئوية)	النسبة (النسبة المئوية)	النسبة (النسبة المئوية)	النسبة (النسبة المئوية)
١٠.٠٠٠	١٠.٠٠٠	١٠.٠٠٠	١٠.٠٠٠	١٠.٠٠٠	١٠.٠٠٠
٢.٠٠٠	١٢.٠٠٠	٢.٠٠٠	١٢.٠٠٠	٢.٠٠٠	١٢.٠٠٠
٢.٠٠٠	١٤.٠٠٠	٢.٠٠٠	١٤.٠٠٠	٢.٠٠٠	١٤.٠٠٠
٢.٠٠٠	١٦.٠٠٠	٢.٠٠٠	١٦.٠٠٠	٢.٠٠٠	١٦.٠٠٠
٤.٠٠٠	٢٠.٠٠٠	٤.٠٠٠	٢٠.٠٠٠	٤.٠٠٠	٢٠.٠٠٠
٤.٠٠٠	٢٤.٠٠٠	٤.٠٠٠	٢٤.٠٠٠	٤.٠٠٠	٢٤.٠٠٠
٤.٠٠٠	٢٨.٠٠٠	٤.٠٠٠	٢٨.٠٠٠	٤.٠٠٠	٢٨.٠٠٠
٥.٠٠٠	٣٣.٠٠٠	٥.٠٠٠	٣٣.٠٠٠	٥.٠٠٠	٣٣.٠٠٠
٥.٠٠٠	٣٨.٠٠٠	٥.٠٠٠	٣٨.٠٠٠	٥.٠٠٠	٣٨.٠٠٠
٥.٠٠٠	٤٣.٠٠٠	٥.٠٠٠	٤٣.٠٠٠	٥.٠٠٠	٤٣.٠٠٠
٦.٠٠٠	٤٩.٠٠٠	٦.٠٠٠	٤٩.٠٠٠	٦.٠٠٠	٤٩.٠٠٠
٦.٠٠٠	٥٥.٠٠٠	٦.٠٠٠	٥٥.٠٠٠	٦.٠٠٠	٥٥.٠٠٠
٦.٠٠٠	٦١.٠٠٠	٦.٠٠٠	٦١.٠٠٠	٦.٠٠٠	٦١.٠٠٠
٧.٠٠٠	٦٨.٠٠٠	٧.٠٠٠	٦٨.٠٠٠	٧.٠٠٠	٦٨.٠٠٠
٧.٠٠٠	٧٥.٠٠٠	٧.٠٠٠	٧٥.٠٠٠	٧.٠٠٠	٧٥.٠٠٠
باقي المدفوعات					
الخاصة					
للاقتطاع					
الإلزامي					
٦٣.٦	٦٠	٦٣.٦	٦٠	٦٣.٦	٦٠

( بدو رأيت الولايات المتحدة )

1101071

م ا ع = مساعد ابن عاصم : و ا م = وحييل ابن عاصم

الحمد لله

- $\mu$  معدل تسوية مقر العمل الذي يعمد على الموظفين الذين يعملون زيجات أو أولاد
- $\mu$  معدل تسوية مقر العمل الذي يعمد على الموظفين الذين ليس لهم زيجات أو أولاد

٢٠ الاعطالات ( حيث تكون تكاليف المبيتة أكثر منها عند الأضراس )

البدون

الرتبة	الأول	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشر	الحادية عشرة	الثانية عشرة
ن-١	٤٦٠	٤٧٦	٤٩٢	٥٠٨	٥٢٤	٥٤٠	٥٥٦	٥٧٢	٥٨٨	٦٠٤	٦٢٠	٦٣٦
غ	٤٣٢	٤٤٨	٤٦٤	٤٨٠	٤٩٦	٥١٢	٥٢٨	٥٤٤	٥٦٠	٥٧٦	٥٩٢	٦٠٨
ن-٢	٥٨٢	٦٠٠	٦١٦	٦٣٢	٦٤٨	٦٦٤	٦٨٠	٦٩٦	٧١٢	٧٢٨	٧٤٤	٧٦٠
غ	٥٣٦	٥٥٢	٥٦٨	٥٨٤	٦٠٠	٦١٦	٦٣٢	٦٤٨	٦٦٤	٦٨٠	٦٩٦	٧١٢
ن-٣	٧٠٢	٧٢٢	٧٤٢	٧٦٢	٧٨٢	٨٠٢	٨٢٢	٨٤٢	٨٥٨	٨٧٦	٨٩٢	٩١٢
غ	٦٥٥	٦٧٢	٦٩٢	٧١٢	٧٣٢	٧٥٢	٧٦٢	٧٨٠	٧٩٦	٨١٢	٨٢٨	٨٤٤
ن-٤	٨٤٠	٨٦٦	٨٩٢	٩١٨	٩٤٤	٩٦٨	٩٩٢	١٠١٨	١٠٤٤	١٠٦٨	١٠٩٢	١١١٨
غ	٧٨٠	٨٠٦	٨٣٢	٨٥٨	٨٨٤	٩١٠	٩٣٦	٩٦٢	٩٨٨	١٠١٤	١٠٤٠	١٠٦٦
ن-٥	١٠٦٥	١٠٩١	١١١٦	١١٤٢	١١٦٨	١١٩٤	١٢٢٠	١٢٤٦	١٢٧٢	١٢٩٨	١٣٢٤	١٣٥٠
غ	٩٣٨	٩٦٤	٩٩٠	١٠١٦	١٠٤٢	١٠٦٨	١٠٩٤	١١٢٠	١١٤٦	١١٧٢	١١٩٨	١٢٢٤
ن-٦	١٣٠	١٣٥	١٤٠	١٤٥	١٥٠	١٥٥	١٦٠	١٦٥	١٧٠	١٧٥	١٨٠	١٨٥
غ	١٢٨	١٣٣	١٣٨	١٤٣	١٤٨	١٥٣	١٥٨	١٦٣	١٦٨	١٧٣	١٧٨	١٨٣
ن-٧	١٦٠	١٦٥	١٧٠	١٧٥	١٨٠	١٨٥	١٩٠	١٩٥	٢٠٠	٢٠٥	٢١٠	٢١٥
غ	١٥٨	١٦٣	١٦٨	١٧٣	١٧٨	١٨٣	١٨٨	١٩٣	١٩٨	٢٠٣	٢٠٨	٢١٣
ن-٨	٢١٠	٢١٥	٢٢٠	٢٢٥	٢٣٠	٢٣٥	٢٤٠	٢٤٥	٢٥٠	٢٥٥	٢٦٠	٢٦٥
غ	٢٠٨	٢١٣	٢١٨	٢٢٣	٢٢٨	٢٣٣	٢٣٨	٢٤٣	٢٤٨	٢٥٣	٢٥٨	٢٦٣
ن-٩	٢٦٠	٢٦٥	٢٧٠	٢٧٥	٢٨٠	٢٨٥	٢٩٠	٢٩٥	٣٠٠	٣٠٥	٣١٠	٣١٥
غ	٢٥٨	٢٦٣	٢٦٨	٢٧٣	٢٧٨	٢٨٣	٢٨٨	٢٩٣	٢٩٨	٣٠٣	٣٠٨	٣١٣
ن-١٠	٣١٠	٣١٥	٣٢٠	٣٢٥	٣٣٠	٣٣٥	٣٤٠	٣٤٥	٣٥٠	٣٥٥	٣٦٠	٣٦٥
غ	٣٠٨	٣١٣	٣١٨	٣٢٣	٣٢٨	٣٣٣	٣٣٨	٣٤٣	٣٤٨	٣٥٣	٣٥٨	٣٦٣
ن-١١	٣٦٠	٣٦٥	٣٧٠	٣٧٥	٣٨٠	٣٨٥	٣٩٠	٣٩٥	٤٠٠	٤٠٥	٤١٠	٤١٥
غ	٣٥٨	٣٦٣	٣٦٨	٣٧٣	٣٧٨	٣٨٣	٣٨٨	٣٩٣	٣٩٨	٤٠٣	٤٠٨	٤١٣
ن-١٢	٤١٠	٤١٥	٤٢٠	٤٢٥	٤٣٠	٤٣٥	٤٤٠	٤٤٥	٤٥٠	٤٥٥	٤٦٠	٤٦٥
غ	٤٠٨	٤١٣	٤١٨	٤٢٣	٤٢٨	٤٣٣	٤٣٨	٤٤٣	٤٤٨	٤٥٣	٤٥٨	٤٦٣
ن-١٣	٤٦٠	٤٦٥	٤٧٠	٤٧٥	٤٨٠	٤٨٥	٤٩٠	٤٩٥	٥٠٠	٥٠٥	٥١٠	٥١٥
غ	٤٥٨	٤٦٣	٤٦٨	٤٧٣	٤٧٨	٤٨٣	٤٨٨	٤٩٣	٤٩٨	٥٠٣	٥٠٨	٥١٣
ن-١٤	٥١٠	٥١٥	٥٢٠	٥٢٥	٥٣٠	٥٣٥	٥٤٠	٥٤٥	٥٥٠	٥٥٥	٥٦٠	٥٦٥
غ	٥٠٨	٥١٣	٥١٨	٥٢٣	٥٢٨	٥٣٣	٥٣٨	٥٤٣	٥٤٨	٥٥٣	٥٥٨	٥٦٣
ن-١٥	٥٦٠	٥٦٥	٥٧٠	٥٧٥	٥٨٠	٥٨٥	٥٩٠	٥٩٥	٦٠٠	٦٠٥	٦١٠	٦١٥
غ	٥٥٨	٥٦٣	٥٦٨	٥٧٣	٥٧٨	٥٨٣	٥٨٨	٥٩٣	٥٩٨	٦٠٣	٦٠٨	٦١٣
ن-١٦	٦١٠	٦١٥	٦٢٠	٦٢٥	٦٣٠	٦٣٥	٦٤٠	٦٤٥	٦٥٠	٦٥٥	٦٦٠	٦٦٥
غ	٦٠٨	٦١٣	٦١٨	٦٢٣	٦٢٨	٦٣٣	٦٣٨	٦٤٣	٦٤٨	٦٥٣	٦٥٨	٦٦٣
ن-١٧	٦٦٠	٦٦٥	٦٧٠	٦٧٥	٦٨٠	٦٨٥	٦٩٠	٦٩٥	٧٠٠	٧٠٥	٧١٠	٧١٥
غ	٦٥٨	٦٦٣	٦٦٨	٦٧٣	٦٧٨	٦٨٣	٦٨٨	٦٩٣	٦٩٨	٧٠٣	٧٠٨	٧١٣
ن-١٨	٧١٠	٧١٥	٧٢٠	٧٢٥	٧٣٠	٧٣٥	٧٤٠	٧٤٥	٧٥٠	٧٥٥	٧٦٠	٧٦٥
غ	٧٠٨	٧١٣	٧١٨	٧٢٣	٧٢٨	٧٣٣	٧٣٨	٧٤٣	٧٤٨	٧٥٣	٧٥٨	٧٦٣
ن-١٩	٧٦٠	٧٦٥	٧٧٠	٧٧٥	٧٨٠	٧٨٥	٧٩٠	٧٩٥	٨٠٠	٨٠٥	٨١٠	٨١٥
غ	٧٥٨	٧٦٣	٧٦٨	٧٧٣	٧٧٨	٧٨٣	٧٨٨	٧٩٣	٧٩٨	٨٠٣	٨٠٨	٨١٣
ن-٢٠	٨١٠	٨١٥	٨٢٠	٨٢٥	٨٣٠	٨٣٥	٨٤٠	٨٤٥	٨٥٠	٨٥٥	٨٦٠	٨٦٥
غ	٨٠٨	٨١٣	٨١٨	٨٢٣	٨٢٨	٨٣٣	٨٣٨	٨٤٣	٨٤٨	٨٥٣	٨٥٨	٨٦٣
ن-٢١	٨٦٠	٨٦٥	٨٧٠	٨٧٥	٨٨٠	٨٨٥	٨٩٠	٨٩٥	٩٠٠	٩٠٥	٩١٠	٩١٥
غ	٨٥٨	٨٦٣	٨٦٨	٨٧٣	٨٧٨	٨٨٣	٨٨٨	٨٩٣	٨٩٨	٩٠٣	٩٠٨	٩١٣
ن-٢٢	٩١٠	٩١٥	٩٢٠	٩٢٥	٩٣٠	٩٣٥	٩٤٠	٩٤٥	٩٥٠	٩٥٥	٩٦٠	٩٦٥
غ	٩٠٨	٩١٣	٩١٨	٩٢٣	٩٢٨	٩٣٣	٩٣٨	٩٤٣	٩٤٨	٩٥٣	٩٥٨	٩٦٣
ن-٢٣	٩٦٠	٩٦٥	٩٧٠	٩٧٥	٩٨٠	٩٨٥	٩٩٠	٩٩٥	١٠٠٠	١٠٠٥	١٠١٠	١٠١٥
غ	٩٥٨	٩٦٣	٩٦٨	٩٧٣	٩٧٨	٩٨٣	٩٨٨	٩٩٣	٩٩٨	١٠٠٣	١٠٠٨	١٠١٣
ن-٢٤	١٠١٠	١٠١٥	١٠٢٠	١٠٢٥	١٠٣٠	١٠٣٥	١٠٤٠	١٠٤٥	١٠٥٠	١٠٥٥	١٠٦٠	١٠٦٥
غ	١٠٠٨	١٠١٣	١٠١٨	١٠٢٣	١٠٢٨	١٠٣٣	١٠٣٨	١٠٤٣	١٠٤٨	١٠٥٣	١٠٥٨	١٠٦٣
ن-٢٥	١٠٦٠	١٠٦٥	١٠٧٠	١٠٧٥	١٠٨٠	١٠٨٥	١٠٩٠	١٠٩٥	١١٠٠	١١٠٥	١١١٠	١١١٥
غ	١٠٥٨	١٠٦٣	١٠٦٨	١٠٧٣	١٠٧٨	١٠٨٣	١٠٨٨	١٠٩٣	١٠٩٨	١١٠٣	١١٠٨	١١١٣
ن-٢٦	١١١٠	١١١٥	١١٢٠	١١٢٥	١١٣٠	١١٣٥	١١٤٠	١١٤٥	١١٥٠	١١٥٥	١١٦٠	١١٦٥
غ	١١٠٨	١١١٣	١١١٨	١١٢٣	١١٢٨	١١٣٣	١١٣٨	١١٤٣	١١٤٨	١١٥٣	١١٥٨	١١٦٣
ن-٢٧	١١٦٠	١١٦٥	١١٧٠	١١٧٥	١١٨٠	١١٨٥	١١٩٠	١١٩٥	١٢٠٠	١٢٠٥	١٢١٠	١٢١٥
غ	١١٥٨	١١٦٣	١١٦٨	١١٧٣	١١٧٨	١١٨٣	١١٨٨	١١٩٣	١١٩٨	١٢٠٣	١٢٠٨	١٢١٣
ن-٢٨	١٢١٠	١٢١٥	١٢٢٠	١٢٢٥	١٢٣٠	١٢٣٥	١٢٤٠	١٢٤٥	١٢٥٠	١٢٥٥	١٢٦٠	١٢٦٥
غ	١٢٠٨	١٢١٣	١٢١٨	١٢٢٣	١٢٢٨	١٢٣٣	١٢٣٨	١٢٤٣	١٢٤٨	١٢٥٣	١٢٥٨	١٢٦٣
ن-٢٩	١٢٦٠	١٢٦٥	١٢٧٠	١٢٧٥	١٢٨٠	١٢٨٥	١٢٩٠	١٢٩٥	١٣٠٠	١٣٠٥	١٣١٠	١٣١٥
غ	١٢٥٨	١٢٦٣	١٢٦٨	١٢٧٣	١٢٧٨	١٢٨٣	١٢٨٨	١٢٩٣	١٢٩٨	١٣٠٣	١٣٠٨	١٣١٣
ن-٣٠	١٣١٠	١٣١٥	١٣٢٠	١٣٢٥	١٣٣٠	١٣٣٥	١٣٤٠	١٣٤٥	١٣٥٠	١٣٥٥	١٣٦٠	١٣٦٥
غ	١٣٠٨	١٣١٣	١٣١٨	١٣٢٣	١٣٢٨	١٣٣٣	١٣٣٨	١٣٤٣	١٣٤٨	١٣٥٣	١٣٥٨	١٣٦٣
ن-٣١	١٣٦٠	١٣٦٥	١٣٧٠	١٣٧٥	١٣٨٠	١٣٨٥	١٣٩٠	١٣٩٥	١٤٠٠	١٤٠٥	١٤١٠	١٤١٥
غ	١٣٥٨	١٣٦٣	١٣٦٨	١٣٧٣	١٣٧٨	١٣٨٣	١٣٨٨	١٣٩٣	١٣٩٨	١٤٠٣	١٤٠٨	١٤١٣
ن-٣٢	١٤١٠	١٤١٥	١٤٢٠	١٤٢٥	١٤٣٠	١٤٣٥	١٤٤٠	١٤٤٥	١٤٥٠	١٤٥٥	١٤٦٠	١٤٦٥
غ	١٤٠٨	١٤١٣	١٤١٨	١٤٢٣	١٤٢٨	١٤٣٣	١٤٣٨	١٤٤٣	١٤٤٨	١٤٥٣	١٤٥٨	١٤٦٣
ن-٣٣	١٤٦٠	١٤٦٥	١٤٧٠	١٤٧٥	١٤٨٠	١٤٨٥	١٤٩٠	١٤٩٥	١٥٠٠	١٥٠٥	١٥١٠	١٥١٥
غ	١٤٥٨	١٤٦٣	١٤٦٨	١٤٧٣	١٤٧٨	١٤٨٣	١٤٨٨	١٤٩٣	١٤٩٨	١٥٠٣	١٥٠٨	١٥١٣
ن-٣٤	١٥١٠	١٥١٥	١٥٢٠	١٥٢٥	١٥٣٠	١٥٣٥	١٥٤٠	١٥٤٥	١٥٥٠	١٥٥٥	١٥٦٠	١٥٦٥
غ	١٥٠٨	١٥١٣	١٥١٨	١٥٢٣	١٥٢٨	١٥٣٣	١٥٣٨	١٥٤٣	١٥٤٨	١٥٥٣	١٥٥٨	١٥٦٣
ن-٣٥	١٥٦٠	١٥٦٥	١٥٧٠	١٥٧٥	١٥٨٠	١٥٨٥	١٥٩٠	١٥٩٥	١٦٠٠	١٦٠٥	١٦١٠	١٦١٥
غ	١٥٥٨	١٥٦٣	١٥٦٨	١٥٧٣	١٥٧٨	١٥٨٣	١٥٨٨	١٥٩٣	١٥٩٨	١٦٠٣	١٦٠٨	١٦١٣
ن-٣٦	١٦١٠	١٦١٥	١٦٢٠	١٦٢٥	١٦٣٠	١٦٣٥	١٦٤٠	١٦٤٥	١٦٥٠	١٦٥٥	١٦٦٠	١٦٦٥
غ	١٦٠٨	١٦١٣	١٦١٨	١٦٢٣	١٦٢٨	١٦٣٣	١٦٣٨	١٦٤٣	١٦٤٨	١٦٥٣	١٦٥٨	١٦٦٣
ن-٣٧	١٦٦٠	١٦٦٥	١٦٧٠	١٦٧٥	١٦٨٠	١٦٨٥	١٦٩٠	١٦٩٥	١٧٠٠	١٧٠٥	١٧١٠	١٧١٥
غ	١٦٥٨	١٦٦٣	١٦٦٨	١٦٧٣	١٦٧٨	١٦٨٣	١٦٨٨	١٦٩٣	١٦٩٨	١٧٠٣	١٧٠٨	١٧١٣
ن-٣٨	١٧١٠	١٧١٥	١٧٢٠	١٧٢٥	١٧٣٠	١٧٣٥	١٧٤٠	١٧٤٥	١٧٥٠	١٧٥٥	١٧٦٠	١٧٦٥
غ	١٧٠٨	١٧١٣	١٧١٨	١٧٢٣	١٧٢٨	١٧٣٣	١٧٣٨	١٧٤٣	١٧٤٨	١٧٥٣	١٧٥٨	١٧٦٣
ن-٣٩	١٧٦٠	١٧٦٥	١٧٧٠	١٧٧٥	١٧٨٠	١٧٨٥	١٧٩٠	١٧٩٥	١٨٠٠	١٨٠٥	١٨١٠	١٨١٥
غ	١٧٥٨	١٧٦٣	١٧٦٨	١٧٧٣	١							

المرفق الثامن

جداول الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين ، وجداول  
المرتبات وجداول تسوية مقر العمل ، مع دمج خمس فئات  
من فئات تسوية مقر العمل

ألف - جدول الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين

موصى به مع دمج خمس فئات						
معيّل			غير معيّل			
شريحة المرتب الاجمالي	مستوى المرتب الاجمالي	التراكم الحالي ( النسبة ) ( المئوية )	حسب شريحة		حسب شريحة	
			المرتب ( النسبة ) ( المئوية )	التراكم ( النسبة ) ( المئوية )	المرتب ( النسبة ) ( المئوية )	التراكم ( النسبة ) ( المئوية )
١٠٠٠٠ الأولى	١٠٠٠٠	٢٠٠	١٢ر٣	١٢ر٣	١٢ر٣	١٢ر٣
٢٠٠٠ الثانية	١٢٠٠٠	٢١ر٦	٢٥	١٤ر٤	٢٩ر٧	١٩ر٤
٢٠٠٠ التالية	١٤٠٠٠	٢٣ر٧	٢٨	١٦ر٤	٣٢ر٧	٢١ر٣
٢٠٠٠ التالية	١٦٠٠٠	٢٦ر٠	٣١	١٨ر٢	٣٥ر٦	٢٣ر١
٤٠٠٠ التالية	٢٠٠٠٠	٢٧ر٥	٣٤	٢١ر٤	٣٩ر٥	٢٦ر٤
٤٠٠٠ التالية	٢٤٠٠٠	٢٩ر٢	٣٧	٢٤ر٠	٤٢ر٥	٢٩ر٠
٤٠٠٠ التالية	٢٨٠٠٠	٣٠ر٦	٤٠	٢٦ر٣	٤٥ر٥	٣١ر٤
٥٠٠٠ التالية	٣٣٠٠٠	٣١ر١	٤٣	٢٨ر٨	٤٨ر٥	٣٤ر٠
٥٠٠٠ التالية	٣٨٠٠٠	٣٢ر٩	٤٦	٣١ر١	٥١ر٥	٣٦ر٣
٥٠٠٠ التالية	٤٣٠٠٠	٣٤ر٧	٤٨	٣٣ر٠	٥٣ر٥	٣٨ر٣
٦٠٠٠ التالية	٤٩٠٠٠	٣٦ر٥	٥٠	٣٥ر١	٥٥ر٥	٤٠ر٤

( يتبع )

جدول الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين (تابع )

موصى به مع دمج خمس فئات						
معيل			غير معيل			
شريحة المرتب الاجمالي	مستوى المرتب الاجمالي	التراكم الحالي (النسبة المئوية)	حسب شريحة المرتب (النسبة المئوية)	التراكم (النسبة المئوية)	حسب شريحة المرتب (النسبة المئوية)	التراكم (النسبة المئوية)
٦ . . . التالية	٥٥ . . .	٣٨ر٠	٥٢	٣٧ر٠	٥٧ر٥	٤٢ر٣
٦ . . . التالية	٦١ . . .	٣٩ر٢	٥٤	٣٨ر٦	٥٩ر٥	٤٤ر٠
٧ . . . التالية	٦٨ . . .	٤٠ر٣	٥٦	٤٠ر٤	٦١ر٥	٤٥ر٨
٧ . . . التالية	٧٥ . . .	٤١ر٢	٥٨	٤٢ر١	٦٣ر٥	٤٧ر٤
باقي الاقتطاعات الخاضعة للاقتطاع الالزامي						
			٦٠	—	٦٤ر٥	—



جيم - جدول تسويات مقر العمل ( المبلغ لكل فقرة بدورات الولايات المتحدة )  
'١' الاضافات ( حيث تكون تكاليف المقيمة أعلى منها عند الأساس )

الدرجة

الرتبة	الاولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة
ف-١	٥٣١	٥٤٩	٥٦٧	٥٨٥	٦٠٣	٦٢١	٦٤٠	٦٥٦	٦٧٣	٦٩٠	٧٠٧	٧٢٣
ف-٢	٤٩٩	٥١٦	٥٣٣	٥٥٠	٥٦٧	٥٨٣	٦٠٠	٦١٥	٦٣١	٦٤٦	٦٦٢	٦٧٨
ف-٣	٦١٧	٧٨٧	٧٠٥	٧٢٤	٧٤٣	٧٦٢	٧٨١	٧٩٩	٨١٨	٨٣٧	٨٥٥	٨٧٣
ف-٤	٦٢٦	٦٤٣	٦٦٠	٦٧٧	٦٩٥	٧١٢	٧٢٩	٧٤٦	٧٦٣	٧٨٠	٧٩٧	٨١٤
ف-٥	٨٠٣	٨٢٦	٨٤٧	٨٦٧	٨٨٩	٩١١	٩٣٤	٩٥٦	٩٧٥	٩٩٣	١٠١٢	١٠٣٠
ف-٦	٧٤٩	٧٧٠	٧٨٩	٨٠٧	٨٢٧	٨٤٧	٨٦٨	٨٨٨	٩٠٥	٩٢١	٩٣٩	٩٥٥
ف-٧	٩٥٧	٩٧٩	٩٩٩	١٠٠١	١٠٢٢	١٠٤٦	١٠٦٥	١٠٨٤	١١٠٣	١١٢٧	١١٤٧	١١٦٢
ف-٨	٨٨٩	٩٠٩	٩٢٩	٩٤٨	٩٦٩	٩٨٦	١٠٠٣	١٠٢٠	١٠٣٨	١٠٥٩	١٠٨٠	١١٠٠
ف-٩	١١٤٤	١١٦٣	١١٨١	١١٩٩	١٢١٩	١٢٣٦	١٢٥٦	١٢٧٥	١٢٩٤	١٣١٢	١٣٣١	١٣٥٠
ف-١٠	١٠٥٧	١٠٧٤	١٠٩٠	١١٠٦	١١٢٤	١١٣٨	١١٥٦	١١٧٣	١١٨٩	١٢٠٦	١٢٢٣	١٢٤٠
ف-١١	١٢٤٩	١٢٧٢	١٢٩٤	١٣١٧	١٣٣٩	١٣٦٢	١٣٨٤	١٤٠٦	١٤٢٩	١٤٥١	١٤٧٣	١٤٩٥
ف-١٢	١١٥٠	١١٧١	١١٩٠	١٢١٠	١٢٢٩	١٢٤٩	١٢٦٩	١٢٨٩	١٣٠٩	١٣٢٩	١٣٤٩	١٣٦٩
ف-١٣	١٣٨٤	١٤١٤	١٤٤٤	١٤٧٤	١٤٩٤	١٥١٤	١٥٣٤	١٥٥٤	١٥٧٤	١٥٩٤	١٦١٤	١٦٣٤
ف-١٤	١٢٦١	١٢٨١	١٢٩٤	١٣١٧	١٣٣٩	١٣٦٢	١٣٨٤	١٤٠٦	١٤٢٩	١٤٥١	١٤٧٣	١٤٩٥
ف-١٥	١٥١٢	١٥٣٢	١٥٥٢	١٥٧٢	١٥٩٢	١٦١٢	١٦٣٢	١٦٥٢	١٦٧٢	١٦٩٢	١٧١٢	١٧٣٢
ف-١٦	١٨١٠	١٨٣٠	١٨٥٠	١٨٧٠	١٨٩٠	١٩١٠	١٩٣٠	١٩٥٠	١٩٧٠	١٩٩٠	٢٠١٠	٢٠٣٠
ف-١٧	١٦٤٢	١٦٦٢	١٦٨٢	١٧٠٢	١٧٢٢	١٧٤٢	١٧٦٢	١٧٨٢	١٨٠٢	١٨٢٢	١٨٤٢	١٨٦٢

م = معدل تسوية مقر العمل الذي يسرى على الموظفين الذين يعملون زوجات أو أولاد .  
ف = معدل تسوية مقر العمل الذي يسرى على الموظفين الذين ليس لهم زوجات أو أولاد .

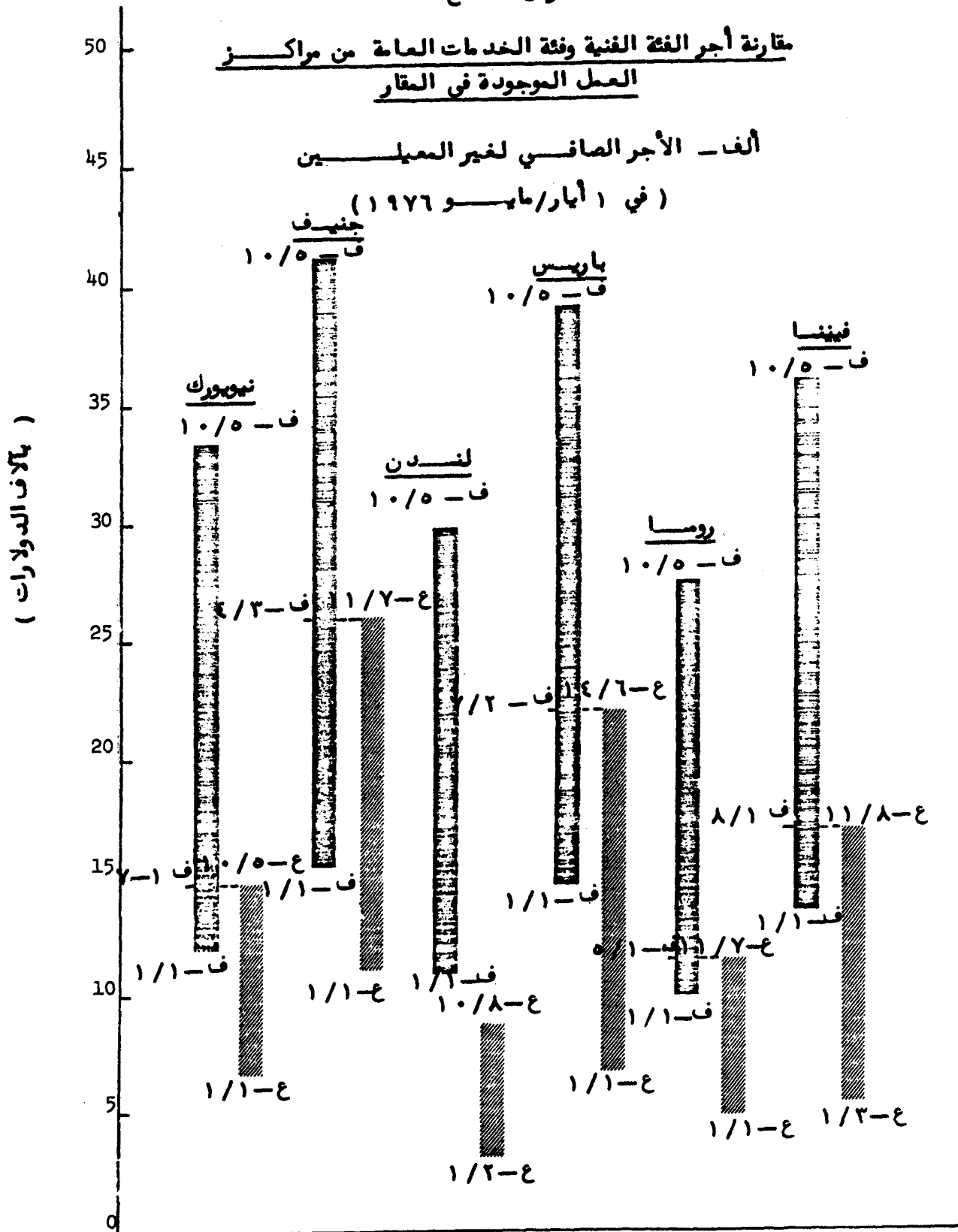


٢٠٠٠ : الاقتطاعات ( حيث تكون تكاليف المعيشة أدنى منها عند الاساس )

# الدرجات

الدرجة	الاولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاثرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة	الثالثة عشرة
ف-١	٤٧٧	٤٩٣	٥١٠	٥٢٧	٥٤٣	٥٦٠	٥٧٧	٥٩٣	٦١٠	٦٢٦	٧٧٧	٩٣٦	١١٠٠
ف-٢	٤٤٩	٤٦٤	٤٨٠	٤٩٥	٥١١	٥٢٦	٥٤١	٥٥٦	٥٧١	٥٨٦	٧٢٤	٨٨١	١٠٠٠
ف-٣	٤١٤	٤٢٩	٤٤٤	٤٥٩	٤٧٤	٤٨٩	٥٠٤	٥١٩	٥٣٤	٥٤٩	٦٨٦	٨٤١	١٠٠٠
ف-٤	٣٨٩	٤٠٤	٤١٩	٤٣٤	٤٤٩	٤٦٤	٤٧٩	٤٩٤	٥٠٩	٥٢٤	٦٦١	٨١٦	١٠٠٠
ف-٥	٣٦٤	٣٧٩	٣٩٤	٤٠٩	٤٢٤	٤٣٩	٤٥٤	٤٦٩	٤٨٤	٤٩٩	٦٣٦	٧٩١	١٠٠٠
ف-٦	٣٣٩	٣٥٤	٣٦٩	٣٨٤	٣٩٩	٤١٤	٤٢٩	٤٤٤	٤٥٩	٤٧٤	٦١١	٧٦٦	١٠٠٠
ف-٧	٣١٤	٣٢٩	٣٤٤	٣٥٩	٣٧٤	٣٨٩	٤٠٤	٤١٩	٤٣٤	٤٤٩	٥٨٦	٧٤١	١٠٠٠
ف-٨	٢٨٩	٣٠٤	٣١٩	٣٣٤	٣٤٩	٣٦٤	٣٧٩	٣٩٤	٤٠٩	٤٢٤	٥٦١	٧١٦	١٠٠٠
ف-٩	٢٦٤	٢٧٩	٢٩٤	٣٠٩	٣٢٤	٣٣٩	٣٥٤	٣٦٩	٣٨٤	٣٩٩	٥٣٦	٦٩١	١٠٠٠
ف-١٠	٢٣٩	٢٥٤	٢٦٩	٢٨٤	٢٩٩	٣١٤	٣٢٩	٣٤٤	٣٥٩	٣٧٤	٥١١	٦٦٦	١٠٠٠
ف-١١	٢١٤	٢٢٩	٢٤٤	٢٥٩	٢٧٤	٢٨٩	٣٠٤	٣١٩	٣٣٤	٣٤٩	٤٨٦	٦٤١	١٠٠٠
ف-١٢	١٨٩	٢٠٤	٢١٩	٢٣٤	٢٤٩	٢٦٤	٢٧٩	٢٩٤	٣٠٩	٣٢٤	٤٦١	٦١٦	١٠٠٠
ف-١٣	١٦٤	١٧٩	١٩٤	٢٠٩	٢٢٤	٢٣٩	٢٥٤	٢٦٩	٢٨٤	٢٩٩	٤٣٦	٥٩١	١٠٠٠
ف-١٤	١٣٩	١٥٤	١٦٩	١٨٤	١٩٩	٢١٤	٢٢٩	٢٤٤	٢٥٩	٢٧٤	٤١١	٥٦٦	١٠٠٠
ف-١٥	١١٤	١٢٩	١٤٤	١٥٩	١٧٤	١٨٩	٢٠٤	٢١٩	٢٣٤	٢٤٩	٣٨٦	٥٤١	١٠٠٠
ف-١٦	٩١٤	٩٢٩	٩٤٤	٩٥٩	٩٧٤	٩٨٩	١٠٠٤	١٠١٩	١٠٣٤	١٠٤٩	٣٦١	٥١٦	١٠٠٠
ف-١٧	٨٨٩	٩٠٤	٩١٩	٩٣٤	٩٤٩	٩٦٤	٩٧٩	٩٩٤	١٠٠٩	١٠٢٤	٣٣٦	٤٨١	١٠٠٠
ف-١٨	٨٦٤	٨٧٩	٨٩٤	٩٠٩	٩٢٤	٩٣٩	٩٥٤	٩٦٩	٩٨٤	٩٩٩	٣١١	٤٥٦	١٠٠٠
ف-١٩	٨٣٩	٨٥٤	٨٦٩	٨٨٤	٨٩٩	٩١٤	٩٢٩	٩٤٤	٩٥٩	٩٧٤	٢٨٦	٤٣١	١٠٠٠
ف-٢٠	٨١٤	٨٢٩	٨٤٤	٨٥٩	٨٧٤	٨٨٩	٩٠٤	٩١٩	٩٣٤	٩٤٩	٢٦١	٤٠٦	١٠٠٠
ف-٢١	٧٨٩	٨٠٤	٨١٩	٨٣٤	٨٤٩	٨٦٤	٨٧٩	٨٩٤	٩٠٩	٩٢٤	٢٣٦	٣٨١	١٠٠٠
ف-٢٢	٧٦٤	٧٧٩	٧٩٤	٨٠٩	٨٢٤	٨٣٩	٨٥٤	٨٦٩	٨٨٤	٨٩٩	٢١١	٣٥٦	١٠٠٠
ف-٢٣	٧٣٩	٧٥٤	٧٦٩	٧٨٤	٧٩٩	٨١٤	٨٢٩	٨٤٤	٨٥٩	٨٧٤	١٨٦	٣٣١	١٠٠٠
ف-٢٤	٧١٤	٧٢٩	٧٤٤	٧٥٩	٧٧٤	٧٨٩	٨٠٤	٨١٩	٨٣٤	٨٤٩	١٦١	٣٠٦	١٠٠٠
ف-٢٥	٦٨٩	٧٠٤	٧١٩	٧٣٤	٧٤٩	٧٦٤	٧٧٩	٧٩٤	٨٠٩	٨٢٤	١٣٦	٢٨١	١٠٠٠
ف-٢٦	٦٦٤	٦٧٩	٦٩٤	٧٠٩	٧٢٤	٧٣٩	٧٥٤	٧٦٩	٧٨٤	٧٩٩	١١١	٢٥٦	١٠٠٠
ف-٢٧	٦٣٩	٦٥٤	٦٦٩	٦٨٤	٦٩٩	٧١٤	٧٢٩	٧٤٤	٧٥٩	٧٧٤	٩٦	٢٣١	١٠٠٠
ف-٢٨	٦١٤	٦٢٩	٦٤٤	٦٥٩	٦٧٤	٦٨٩	٧٠٤	٧١٩	٧٣٤	٧٤٩	٩٣	٢٠٦	١٠٠٠
ف-٢٩	٥٨٩	٦٠٤	٦١٩	٦٣٤	٦٤٩	٦٦٤	٦٧٩	٦٩٤	٧٠٩	٧٢٤	٩٠	١٨١	١٠٠٠
ف-٣٠	٥٦٤	٥٧٩	٥٩٤	٦٠٩	٦٢٤	٦٣٩	٦٥٤	٦٦٩	٦٨٤	٦٩٩	٨٦	١٥٦	١٠٠٠
ف-٣١	٥٣٩	٥٥٤	٥٦٩	٥٨٤	٥٩٩	٦١٤	٦٢٩	٦٤٤	٦٥٩	٦٧٤	٨٣	١٣١	١٠٠٠
ف-٣٢	٥١٤	٥٢٩	٥٤٤	٥٥٩	٥٧٤	٥٨٩	٦٠٤	٦١٩	٦٣٤	٦٤٩	٨٠	١٠٦	١٠٠٠
ف-٣٣	٤٨٩	٥٠٤	٥١٩	٥٣٤	٥٤٩	٥٦٤	٥٧٩	٥٩٤	٦٠٩	٦٢٤	٧٦	٨٨	١٠٠٠
ف-٣٤	٤٦٤	٤٧٩	٤٩٤	٥٠٩	٥٢٤	٥٣٩	٥٥٤	٥٦٩	٥٨٤	٥٩٩	٧٣	٨٥	١٠٠٠
ف-٣٥	٤٣٩	٤٥٤	٤٦٩	٤٨٤	٤٩٩	٥١٤	٥٢٩	٥٤٤	٥٥٩	٥٧٤	٧٠	٨٢	١٠٠٠
ف-٣٦	٤١٤	٤٢٩	٤٤٤	٤٥٩	٤٧٤	٤٨٩	٥٠٤	٥١٩	٥٣٤	٥٤٩	٦٧	٧٩	١٠٠٠
ف-٣٧	٣٨٩	٤٠٤	٤١٩	٤٣٤	٤٤٩	٤٦٤	٤٧٩	٤٩٤	٥٠٩	٥٢٤	٦٤	٧٦	١٠٠٠
ف-٣٨	٣٦٤	٣٧٩	٣٩٤	٤٠٩	٤٢٤	٤٣٩	٤٥٤	٤٦٩	٤٨٤	٤٩٩	٦١	٧٣	١٠٠٠
ف-٣٩	٣٣٩	٣٥٤	٣٦٩	٣٨٤	٣٩٩	٤١٤	٤٢٩	٤٤٤	٤٥٩	٤٧٤	٥٨	٦٠	١٠٠٠
ف-٤٠	٣١٤	٣٢٩	٣٤٤	٣٥٩	٣٧٤	٣٨٩	٤٠٤	٤١٩	٤٣٤	٤٤٩	٥٥	٥٧	١٠٠٠
ف-٤١	٢٨٩	٣٠٤	٣١٩	٣٣٤	٣٤٩	٣٦٤	٣٧٩	٣٩٤	٤٠٩	٤٢٤	٥٢	٥٤	١٠٠٠
ف-٤٢	٢٦٤	٢٧٩	٢٩٤	٣٠٩	٣٢٤	٣٣٩	٣٥٤	٣٦٩	٣٨٤	٣٩٩	٤٩	٥١	١٠٠٠
ف-٤٣	٢٣٩	٢٥٤	٢٦٩	٢٨٤	٢٩٩	٣١٤	٣٢٩	٣٤٤	٣٥٩	٣٧٤	٤٦	٤٨	١٠٠٠
ف-٤٤	٢١٤	٢٢٩	٢٤٤	٢٥٩	٢٧٤	٢٨٩	٣٠٤	٣١٩	٣٣٤	٣٤٩	٤٣	٤٥	١٠٠٠
ف-٤٥	١٨٩	٢٠٤	٢١٩	٢٣٤	٢٤٩	٢٦٤	٢٧٩	٢٩٤	٣٠٩	٣٢٤	٤٠	٤٢	١٠٠٠
ف-٤٦	١٦٤	١٧٩	١٩٤	٢٠٩	٢٢٤	٢٣٩	٢٥٤	٢٦٩	٢٨٤	٢٩٩	٣٧	٣٩	١٠٠٠
ف-٤٧	١٣٩	١٥٤	١٦٩	١٨٤	١٩٩	٢١٤	٢٢٩	٢٤٤	٢٥٩	٢٧٤	٣٤	٣٦	١٠٠٠
ف-٤٨	١١٤	١٢٩	١٤٤	١٥٩	١٧٤	١٨٩	٢٠٤	٢١٩	٢٣٤	٢٤٩	٣١	٣٣	١٠٠٠
ف-٤٩	٩١٤	٩٢٩	٩٤٤	٩٥٩	٩٧٤	٩٨٩	١٠٠٤	١٠١٩	١٠٣٤	١٠٤٩	٢٨	٣٠	١٠٠٠
ف-٥٠	٨٨٩	٩٠٤	٩١٩	٩٣٤	٩٤٩	٩٦٤	٩٧٩	٩٩٤	١٠٠٩	١٠٢٤	٢٥	٢٧	١٠٠٠
ف-٥١	٨٦٤	٨٧٩	٨٩٤	٩٠٩	٩٢٤	٩٣٩	٩٥٤	٩٦٩	٩٨٤	٩٩٩	٢٢	٢٤	١٠٠٠
ف-٥٢	٨٣٩	٨٥٤	٨٦٩	٨٨٤	٨٩٩	٩١٤	٩٢٩	٩٤٤	٩٥٩	٩٧٤	١٩	٢١	١٠٠٠
ف-٥٣	٨١٤	٨٢٩	٨٤٤	٨٥٩	٨٧٤	٨٨٩	٩٠٤	٩١٩	٩٣٤	٩٤٩	١٦	١٨	١٠٠٠
ف-٥٤	٧٨٩	٨٠٤	٨١٩	٨٣٤	٨٤٩	٨٦٤	٨٧٩	٨٩٤	٩٠٩	٩٢٤	١٣	١٥	١٠٠٠
ف-٥٥	٧٦٤	٧٧٩	٧٩٤	٨٠٩	٨٢٤	٨٣٩	٨٥٤	٨٦٩	٨٨٤	٨٩٩	١٠	١٢	١٠٠٠
ف-٥٦	٧٣٩	٧٥٤	٧٦٩	٧٨٤	٧٩٩	٨١٤	٨٢٩	٨٤٤	٨٥٩	٨٧٤	٧	٩	١٠٠٠
ف-٥٧	٧١٤	٧٢٩	٧٤٤	٧٥٩	٧٧٤	٧٨٩	٨٠٤	٨١٩	٨٣٤	٨٤٩	٤	٦	١٠٠٠
ف-٥٨	٦٨٩	٧٠٤	٧١٩	٧٣٤	٧٤٩	٧٦٤	٧٧٩	٧٩٤	٨٠٩	٨٢٤	١	٣	١٠٠٠
ف-٥٩	٦٦٤	٦٧٩	٦٩٤	٧٠٩	٧٢٤	٧٣٩	٧٥٤	٧٦٩	٧٨٤	٧٩٩	٠	٠	١٠٠٠
ف-٦٠	٦٣٩	٦٥٤	٦٦٩	٦٨٤	٦٩٩	٧١٤	٧٢٩	٧٤٤	٧٥٩	٧٧٤	٠	٠	١٠٠٠
ف-٦١	٦١٤	٦٢٩	٦٤٤	٦٥٩	٦٧٤	٦٨٩	٧٠٤	٧١٩	٧٣٤	٧٤٩	٠	٠	١٠٠٠
ف-٦٢	٥٨٩	٦٠٤	٦١٩	٦٣٤	٦٤٩	٦٦٤	٦٧٩	٦٩٤	٧٠٩	٧٢٤	٠	٠	١٠٠٠
ف-٦٣	٥٦٤	٥٧٩	٥٩٤	٦٠٩	٦٢٤	٦٣٩	٦٥٤	٦٦٩	٦٨٤	٦٩٩	٠	٠	١٠٠٠
ف-٦٤	٥٣٩	٥٥٤	٥٦٩	٥٨٤	٥٩٩	٦١٤	٦٢٩	٦٤٤	٦٥٩	٦٧٤	٠	٠	١٠٠٠
ف-٦٥	٥١٤	٥٢٩	٥٤٤	٥٥٩	٥٧٤	٥٨٩	٦٠٤	٦١٩	٦٣٤	٦٤٩	٠	٠	١٠٠٠
ف-٦٦	٤٨٩	٥٠٤	٥١٩	٥٣٤	٥٤٩	٥٦٤	٥٧٩	٥٩٤	٦٠٩	٦٢٤	٠	٠	١٠٠٠
ف-٦٧	٤٦٤	٤٧٩	٤٩٤	٥٠٩	٥٢٤	٥٣٩	٥٥٤	٥٦٩	٥٨٤	٥٩٩	٠	٠	١٠٠٠
ف-٦٨	٤٣٩	٤٥٤	٤٦٩	٤٨٤	٤٩٩	٥١٤	٥٢٩	٥٤٤	٥٥٩	٥٧٤	٠	٠	١٠٠٠
ف-٦٩	٤١٤	٤٢٩	٤٤٤	٤٥٩	٤٧٤	٤٨٩	٥٠٤	٥١٩	٥٣٤	٥٤٩	٠	٠	١٠٠٠
ف-٧٠	٣٨٩	٤٠٤	٤١٩	٤٣٤	٤٤٩	٤٦٤	٤٧٩	٤٩٤	٥٠٩	٥٢٤	٠	٠	١٠٠٠
ف-٧١	٣٦٤	٣٧٩	٣٩٤	٤٠٩	٤٢٤	٤٣٩	٤٥٤	٤٦٩	٤٨٤	٤٩٩	٠	٠	١٠٠٠
ف-٧٢	٣٣٩	٣٥٤	٣٦٩	٣٨٤	٣٩٩	٤١٤	٤٢٩	٤٤٤	٤٥٩	٤٧٤	٠	٠	١٠٠٠
ف-٧٣	٣١٤	٣٢٩	٣٤٤	٣٥٩	٣٧٤	٣٨٩	٤٠٤	٤١٩	٤٣٤	٤٤٩	٠	٠	١٠٠٠
ف-٧٤	٢٨٩	٣٠٤	٣١٩	٣٣٤	٣٤٩	٣٦٤	٣٧٩	٣٩٤	٤٠٩	٤٢٤	٠	٠	١٠٠٠
ف-٧٥	٢٦٤	٢٧٩	٢٩٤	٣٠٩	٣٢٤	٣٣٩	٣٥٤	٣٦٩	٣٨٤	٣٩٩	٠	٠	١٠٠٠
ف-٧٦	٢٣٩	٢٥٤	٢٦٩	٢٨٤	٢٩٩	٣١٤	٣٢٩	٣٤٤	٣٥٩	٣٧٤	٠	٠	١٠٠٠
ف-٧٧	٢١٤	٢٢٩	٢٤٤	٢٥٩	٢٧٤	٢٨٩							

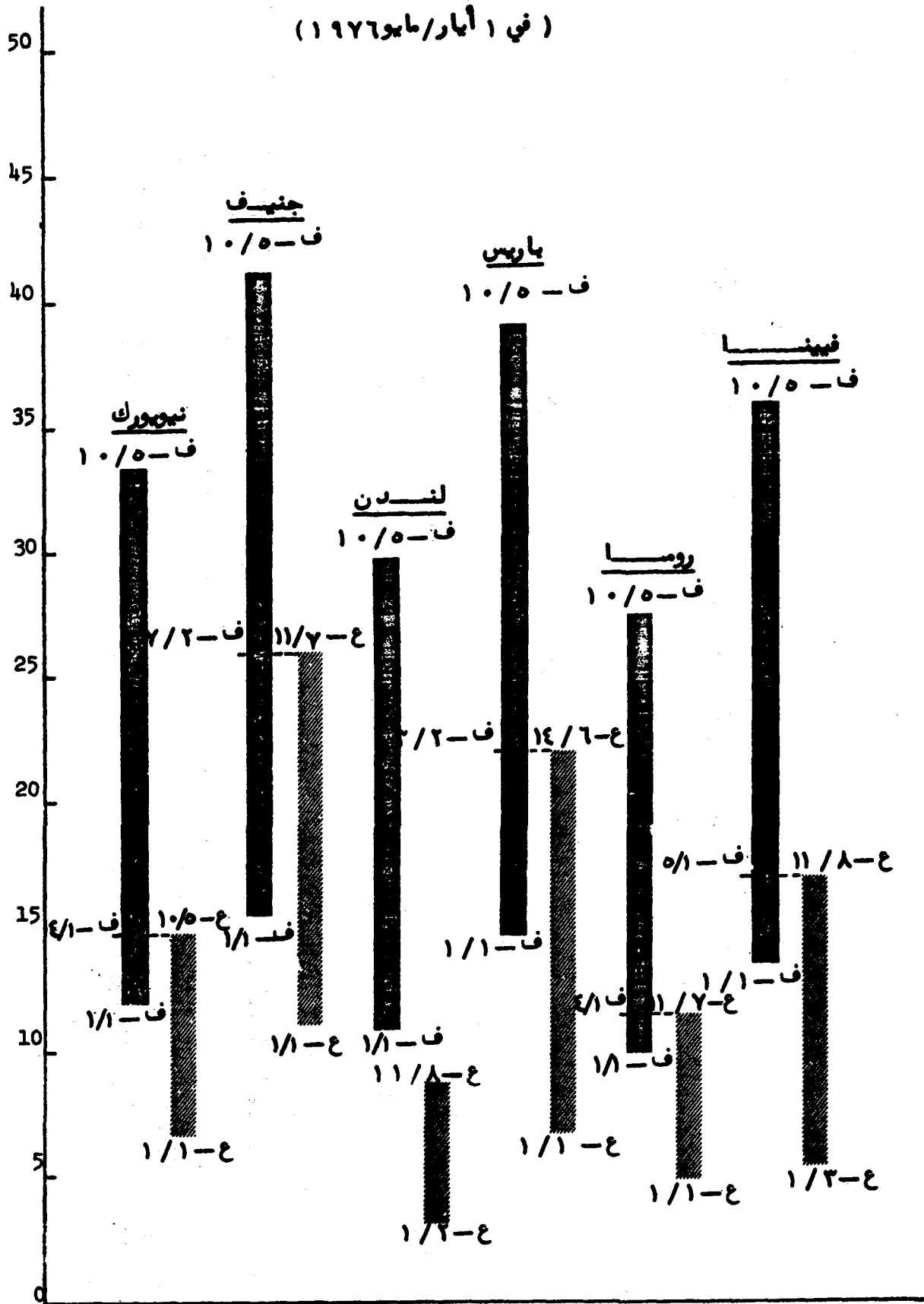
المرفق التاسع



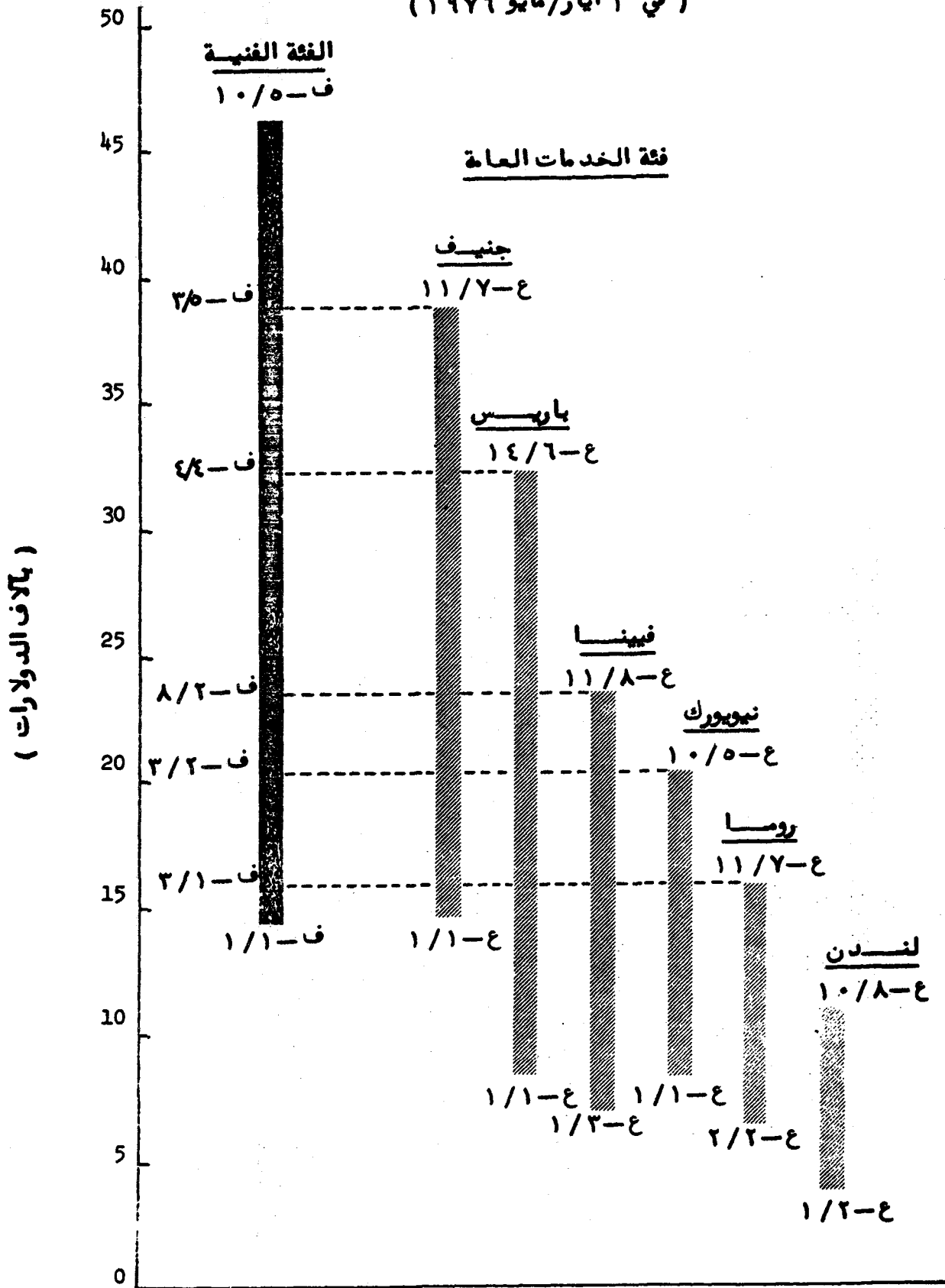
باء - الأجر الصافي للمعمّلين

( في ١ أيار/مايو ١٩٦٦ )

( مئالف الدولارات )



جيم - المرتب الذى يحسب عنه معاش تقاعدى  
( في ١ أيار/مايو ١٩٢٦ )



دال - أجر موظفي المقار في أيار / مايو ١٩٧٦ (١)  
( بدولارات الولايات المتحدة )

معدلات استحقاقات نهاية الخدمة (ج)	الأجر الذي يحسب منه معاش تقاعدى	الأجر الصافي (ب)		مركز العمل	مستوى المرتب	لغير المعيلين	للمعيلين
جنيف							
٩٤١٤	١٤٤٢٤	١٧٣١٠	١٥٥٨٧	١٨ $\frac{4}{5}$ الفئة	ف - ١/١		
٢٥٧٠٤	٤٦٠٤٤	٤٥٤٤٤	٤١١٤١	( بسعر ٢٥٤ )	ف - ١٠/٥		
١١٨٨٩	١٤٥٠٩	١١١٨٠			ع - ١/١		
٢٦٠٩٤	٢٨٨٨٢	٢٦٠٩٤			ع - ١١/٧		
لندن							
٩٤١٤	١٤٤٢٤	١٢١٠٩	١٠٩٨٢	( الفئة ٥ $\frac{3}{5}$ )	ف - ١/١		
٢٥٧٠٤	٤٦٠٤٤	٣١٥٨٤	٢٩٦٢٤	بمصره ٥٤٠	ف - ١٠/٥		
٣٢٢٦	٣٥٩٨	٣٢٢٦			ع - ١/٢		
٨٩٩٨	١٠٧٩٤	٨٩٩٨			ع - ١٠/٨		
نيويورك							
٩٤١٤	١٤٤٢٤	١٣٦١٤	١٢٤٤٥	( الفئة ١٠ )	ف - ١/١		
٢٥٧٠٤	٤٦٠٤٤	٣٦٢٠٤	٣٣٢٨٣		ف - ١٠/٥		
٦٨٣٥	٨١٨٠	٦٦٣٥			ع - ١/١		
١٤٩٦٣	٢٠٢٥٠	١٤٩٦٣			ع - ١٠/٥		
باريس							
٩٤١٤	١٤٤٢٤	١٦٣٠٢	١٤٧٣٠	( الفئة ١٦ $\frac{3}{5}$ )	ف - ١/١		
٢٥٧٠٤	٤٦٠٤٤	٤٢٩٢٤	٣٨٩٩٨	بمصر ٤٦٥	ف - ١٠/٥		
٧٧٣٨	٨٣٦٨	٦٧٤٩			ع - ١/١		
٢٣٠٦٣	٣٢٢٢١	٢٢٠٧٤			ع - ١٤/٦		
روما							
٩٤١٤	١٤٤٢٤	١٠٥٠٦	١٠١٤٢	( الفئة ٢ $\frac{3}{5}$ )	ف - ١/١		
٢٥٧٠٤	٤٦٠٤٤	٢٨٤٣٤	٢٧٥٢٤	بمصر ٨٩٥	ف - ١٠/٥		
٥٢٣٩	٦١٦٤	٤٩٩٨			ع - ١/١		
١١٨٠٤	١٥٧١٦	١١٥٦٣			ع - ١١/٧		
فيينا							
٩٤١٤	١٤٤٢٤	١٤٨٧٤	١٣٥١٦	( الفئة ١٣ )	ف - ١/١		
٢٥٧٠٤	٤٦٠٤٤	٣٩٣٥٤	٣٥٩٦٢	بمصر ١٨٠٥	ف - ١٠/٥		
٧٠٤٣	٦٨٣٠	٥٦٠٣			ع - ١/٢		
١٨٣٧٠	٢٣٤١١	١٦٩٣٠			ع - ١١/٨		

(١) جداول مرتبات فئة الخدمات العامة التي استخدمت في المقارنة هي كما يلي :

- جنيف : Rev.23/Amend.1 المؤرخ في نيسان/ابريل ١٩٧٦ ، والسارى المفعول في ١ شباط/فبراير ١٩٧٦ .
- لندن : السارى المفعول في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٧٦ .
- نيويورك : ST/ADM/SER.A/1949 ، السارى المفعول في ١ شباط/فبراير ١٩٧٦ .
- باريس : Revision 50 ، شباط/فبراير ١٩٧٦ ، السارى المفعول في ١ شباط/فبراير ١٩٧٦ .
- روما : السارى المفعول في ١ أيلول/سبتمبر ١٩٧٥ .
- فيينا : السارى المفعول في ١ شباط/فبراير ١٩٧٥ .

(ب) المرتب الاساسي الصافي مضافا اليه تسوية مقر العمل بالنسبة للموظفين من الفئة الفنية .

(ج) الفئة الفنية : المرتب الاساسي الصافي ؛ فئة الخدمات العامة ؛ مضافا اليه البدل الممنوح لغير المعيلين .

---

### كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

يمكن الحصول على منشورات الأمم المتحدة من المكتبات ودور التوزيع في جميع أنحاء العالم . استلم عنها من المكتبة التي تتعامل معها أو اكتب الى : الأمم المتحدة ، قسم البيع في نيويورك أو في جنيف .

#### 如何购取联合国出版物

联合国出版物在全世界各地的书店和经售处均有发售。请向书店询问或写信到纽约或日内瓦的联合国销售组。

#### HOW TO OBTAIN UNITED NATIONS PUBLICATIONS

United Nations publications may be obtained from bookstores and distributors throughout the world. Consult your bookstore or write to: United Nations, Sales Section, New York or Geneva.

#### COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DES NATIONS UNIES

Les publications des Nations Unies sont en vente dans les librairies et les agences dépositaires du monde entier. Informez-vous auprès de votre libraire ou adressez-vous à : Nations Unies, Section des ventes, New York ou Genève.

#### КАК ПОЛУЧИТЬ ИЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Издания Организации Объединенных Наций можно купить в книжных магазинах и агентствах во всех районах мира. Наводите справки об изданиях в вашем книжном магазине или пишите по адресу: Организация Объединенных Наций, Секция по продаже изданий, Нью-Йорк или Женева.

#### COMO CONSEGUIR PUBLICACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

Las publicaciones de las Naciones Unidas están en venta en librerías y casas distribuidoras en todas partes del mundo. Consulte a su librero o diríjase a: Naciones Unidas, Sección de Ventas, Nueva York o Ginebra.

---