

تقرير
لجنة الخدمة المدنية الدولية
لعام ١٩٩٠

الجمعية العامة
الوثائق الرسمية : الدورة الخامسة والأربعون
الملحق رقم ٣٠ (A/45/30)



الأمم المتحدة
نيويورك ، ١٩٩٠

ملاحظة

تتألف رموز وشائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام . ويعني
إيراد أحد هذه الرموز الإحالة إلى إحدى وشائق الأمم المتحدة .

[الاصل : بالإنكليزية]
[أيلول/سبتمبر ١٩٩٠]

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>الفصل</u>
٥	رسالة إحالة	
	صوجز التوصيات التي تستدعي مقررات من الجمعية العامة وهيئات الإدارة في المنظمات الأخرى المشتركة	
٥	صوجز الأشار المالية المترتبة على توصيات ومقررات اللجنة بالنسبة للأمم المتحدة والمنظمات المشتركة	
١	٧- ١ المسائل التنظيمية	الأول -
١	٢- ١ قبول النظام الاساسي	آلف -
١	٤- ٢ العضوية	باء -
٢	٦- ٥ الدورات التي عقدتها اللجنة والمسائل التي نظرت فيها	جيم -
٢	٧ الهيئة الفرعية	دال -
٤	١٩- ٨ الإجراءات المتخذة فيما يتصل بالقرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها الرابعة والأربعين	الثاني -
٥	١٩- ١١ استعراض أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية	

المحتويات (تابع)

<u>المفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>الفصل</u>
٩	٥٧- ٢٠	الثالث - الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي واستحقاقات المعاش التقاعدي
٩	٤٩- ٢٠	الف - الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للفئة الفنية والفئات العليا
٩	٢٨- ٢٠	١ - الاستعراض الشامل
١٧	٤٣- ٣٩	٢ - رصد الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي
١٨	٤٩- ٤٤	٣ - الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بالنسبة للموظفين غير ذوي الرتب
٢٠	٥٧- ٥٠	باء - الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها
٢٤	٢٣٠- ٥٨	الرابع - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية وما فوقها
٢٤	١٧٢- ٥٨	الف - الاستعراض الشامل لشروط خدمة موظفي الفئة الفنية وما فوقها
٢٤	٩٨- ٥٨	١ - الامكان وهياكل الاجور
٤٦	١٠٩- ٩٩	٢ - نبذة عن البدلات ومنح استحقاقات الاغتراب للموظفين المقيمين في اوطانهم عندما يكون مقر عملهم في مراكز عمل تقع في بلد آخر
٥٠	١٢٤-١١٠	٣ - شروط الخدمة لرتبتي مساعد الامين العام ووكيل الامين العام والرتب المعادلة

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفصل</u>	<u>الفقرات</u>
٥٦	٤ -	استعراض الأرقام القياسية لتسوية مقرر العمل في المقر ومراكز العمل الأخرى في أوروبا وأمريكا الشمالية
٥٩	٥ -	الفروق بين مؤشرات تسوية مقر العمل والمضاعفات
٦٢	٦ -	علاوات الأقدمية
٦٩	٧ -	ظروف عمل الموظفين المعينين لفترات قصيرة
٧٠	٨ -	تحديد الخدمة المدنية الوطنية التي تتلقى أعلى الأجور
٧١	باء -	أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا
٧١	١ -	تطور الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة والأجر الصافي لموظفي منظومة الأمم المتحدة
٨٠	٢ -	المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل : تقرير عن الدورة الخامسة عشرة للجنة الاستشارية المعنية بتسوية مقر العمل
٨٢	٣ -	جدول المرتبات الأساسية
٨٦	٤ -	المدفوعات التكميلية والاقتطاعات
٩٠	الخامس -	شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها

المحتويات (تابع)

<u>المفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>الفصل</u>
٩٠	٢٢١	الف - دراسة استقصائية لافضل شروط الخدمة السائدة في لندن
٩٠	٢٢٢	باء - دراسة استقصائية لافضل شروط الخدمة السائدة في نيويورك
٩١	٢٢٢	جيم - دراسة استقصائية لافضل شروط الخدمة السائدة في روما
٩١	٢٢٥-٢٢٤	دال - الاشار المترتبة بالنسبة لفئة الخدمات العامة والفئات المتمثلة بها على المقررات التي اتخذت بناء على الاستعراض الشامل لشروط الخدمة في الفئة الفنية والفئات العليا
٩٥	٢٢٩-٢٢٦	هاء - الحكم الصادر عن محكمة منظمة العدل الدولية بشأن مسألة تعاونية الموظفين في فيينا
٩٧	٢٥٢-٢٤٠	السادس - شروط الخدمة المطبقة على كلا الفئتين
٩٧	٢٥٢-٢٤٠	استعراض مستوى منحة التعليم
١٠٤	٢٧٠-٢٥٤	السابع - شروط الخدمة في الميدان
١٠٤	٢٧٠-٢٥٤	استعراض شروط الخدمة لفئة الخدمة الميدانية
١١٠	٢٨٨-٢٧١	الثامن - الإجراءات التي اتخذتها اللجنة بموجب المادة ١٤ من نظامها الاساسي
١١٠	٢٨٨-٢٧١	مركز المرأة

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>الفصل</u>
١١٠	٢٧٢-٢٨٠	الفئة الفنية والفئات العليا
١١٢	٢٨١-٢٨٨	فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها
١١٧	٢٨٩-٣٠٦	التاسع - الاجراءات التي اتخذتها اللجنة بموجب المادة ١٧ من نظامها الاساسي
١١٧	٢٨٩-٣٠٦	تنفيذ توصيات وقرارات اللجنة

المرفقات

١٢٧	الاول - مسرد المصطلحات الفنية
١٢٤	الثاني - المنهجية المستخدمة في تحديد جدول الاجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي ، في ١ نيسان/ابريل ١٩٨٧
١٣٥	الثالث - الجدول المقترح للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لأغراض الاجور الداخلة في حساب المعاشات التقاعدية للفئة الفنية وما فوقها
١٢٧	الرابع - الإجراءات التي تستخدم لحساب هامش الاجور الداخلة في حساب المعاشات التقاعدية والإبلاغ عنه
١٢٨	الخامس - مقارنة متوسط الاجور الداخلة في حساب المعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة في الرتب من ف-١ إلى مد-٢ في نيويورك والخدمة المدنية المقارنة في واشنطن العاصمة
١٢٩	السادس - الفريق العامل المعني بهياكل الاجور : الولاية والنظر في المشاكل المتعلقة بالسكن في نظام الاجور الراهن

المحتويات (تابع)

المفحة

المرفقات (تابع)

- السابع - استعراض بدلات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة والخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة ١٤٥
- الثامن - موجز الممارسات التي تطبقها المنظمات في استحقاقات المفتربين (منحة التعليم ، واجازة زيارة الوطن ، ومنحة العودة الى الوطن) المدفوعة الى الموظفين المقيمين في بلدانهم الاصلية ولكنهم يعملون في مراكز خدمة موجودة في بلد آخر ١٧٩
- التامع - مصادر تعيين موظفي الأمم المتحدة من رتبة مساعد الامين العام ووكيل الامين العام ١٨٢
- العاشر - النسبة بين الاجور الصافية لموظفي الأمم المتحدة في الرتب ف-١ إلى مد - ٢ في نيويورك والمستويات المناظرة في الخدمة المدنية بالبلد المقارن في واشنطن العاصمة ١٨٢
- الحادي عشر - تنفيذ نظام إعانة الإيجار المقترح بعد تنقيحه بالنسبة للموظفين من رتبتي مساعد الامين العام ووكيل الامين العام ... ١٨٤
- الثاني عشر - مقارنة بين متوسط صافي الاجر المدفوع لموظفي الأمم المتحدة من رتبة ف - ١ الى مد - ٢ في نيويورك وبين الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة في واشنطن العاصمة ١٨٦
- الثالث عشر - تحركات رواتب موظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة والرقم القياسي لاسعار المستهلكين ١٨٧
- الرابع عشر - صافي المرتبات السنوية المقترحة لموظفي الفئة الفنية وما فوقها اعتبارا من ١ آذار/مارس ١٩٩١ ١٨٨

المحتويات (تابع)

الصفحة

المرفقات (تابع)

- الخامس عشر - المدفوعات والاستقطاعات التكميلية : قائمة الدول غير المجيبة
حتى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٠ ١٨٩
- السادس عشر - جدول المرتبات الموسى به لفئة الخدمات العامة في لندن ١٩٠
- السابع عشر - جدول المرتبات الموسى به لفئة الخدمات العامة والفئات
المتملة بها في نيويورك ١٩١
- الثامن عشر - جدول صافي المرتبات الموسى به لفئة الخدمات العامة في روما
..... ١٩٤
- التاسع عشر - جداول مرتبات فئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها في
فيينا بعد استبعاد استحقاق تعاونية الموظفين ١٩٥
- العشرون - توزيع منحة التعليم حسب العملات : حالات الانفاق التي تتجاوز
التكاليف المسموح بها ١٩٦
- الحادي والعشرون - جدول المرتبات الموسى به لفئة الخدمات الميدانية ، وهو يبين
اجمالي المرتبات السنوية وصافي المرتبات التي تعادلها بعد
استبعاد الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين ١٩٧

رمالة إحالة

٢٧ آب/أغسطس ١٩٩٠

سيدي ،

أشرف بأن أحيل اليكم التقرير السنوي السادس عشر للجنة الخدمة المدنية الدولية ، الذي أعد وفقا للمادة ١٧ من نظامها الاساسي . ويحتوي التقرير على معلومات عن تنفيذ توصياتها ومقرراتها من قِبَل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة .

أكون ممتنا لو تفضلتم بتقديم هذا التقرير الى الجمعية العامة ، وإحالتهم أيضا ، وفقا للمادة ١٧ من النظام الاساسي ، الى هيئات ادارة المنظمات الاخرى المشتركة في اعمال اللجنة ، عن طريق رؤسائها التنفيذيين ، والى ممثلي الموظفين .

وأغتنم هذه الفرصة لأعبر لكم مجددا عن أسى آيات الاحترام ،

(توقيع) ريتشارد م. اكواي

رئيس اللجنة

صاحب السعادة

السيد خافيير بيريز دي كوييار

الامين العام للأمم المتحدة

نيويورك

موجز التوصيات التي تستدعي مقررات من الجمعية العامة وهيئات الادارة في المنظمات الاخرى المشتركة

فقرة
التقرير

الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين من الفئة الفنية وما فوقها

الاستعراض الشامل

قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بالاساس الذي يستخدم في منهجية تحديد الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للفئة الفنية وما فوقها وبالمنهجية ذاتها ، وجدول الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين ، وإجراءات التسوية المؤقتة ، ونطاق الهامش للاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، والطريقة التي تتبع في حساب هامش الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ونسبة استبدال الدخل ، وفي الإبلاغ عنهما ، وطرائق تنفيذ إجراءات التسوية المؤقتة في إطار نطاق هامش الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، وجدول الاجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي المقترح العمل بها من أول كانون الثاني/ يناير ١٩٩١ .

٢٨

شروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية وما فوقها

(الف) الاستعراض الشامل لشروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية وما فوقها

الاسكان وهيكل الاجور

قررت اللجنة أن توصي بأن يظل السكن ضمن نظام تسوية مقر العمل في المقرر وفي مراكز العمل في أمريكا الشمالية وأوروبا والمراكز الميدانية التي يمكن إجراء مقارنات فيها فيما يتعلق بالإسكان بدون مشقة كبيرة ، ولكن يستبعد عنصر السكن من نظام تسوية مقر العمل في مراكز العمل الميدانية التي يصعب فيها أو يستحيل إجراء مقارنات فيما يتعلق بالإسكان . وقدمت اللجنة مقترحات محددة بشأن معاملة عنصر السكن في كل من مجموعتي مراكز العمل ، كما أوصت بنظام منقح لإعانة الإيجار يطبق بشكل متسق في مراكز العمل التي يستمر فيها العمل بمقارنة تكاليف السكن .

٩٥

شروط الخدمة للموظفين من رتبتي مساعد الامين العام ووكيل الامين العام والرتب المناظرة

134(ب) قررت اللجنة أن توصي بترتيبات منقحة فيما يتعلق بالإمكان تطبيق على مرتبات الموظفين من الفئات المذكورة أعلاه .

علاوات الاقدمية

162 قررت اللجنة التوصية بأن يقوم الرؤساء التنفيذيون لمنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية بعرض موضوع العلاوات الاضافية التي تزيد على العلاوات المقررة في جداول مرتبات موظفي الفئة الفنية وما فوقها التي اعتمدها الجمعية العامة وجداول مرتبات موظفي الخدمات العامة والفئات المتملة بها في النظام الموحد ، على الهيئتين التشريعيتين للمنظمتين ، وقررت كذلك أن توصي بأن تقوم المنظمة العالمية للملكية الفكرية باتخاذ ما يلزم لتغيير النظام الاساسي للموظفين لديها بغرض إلغاء النص المتعلق بإدخال علاوة اضافية في الرتب ف - 1 الى ف - 5 ، كما أوصى بذلك في عام 1984 .

(باء) أجور الفئة الفنية وما فوقها

188(د) قررت اللجنة أن توصي بأن يطلب الى الجمعية العامة أن تعيد النظر في ما طلبته من اللجنة من تنظيم الامن خلال فترة خمس سنوات بحيث يكون متوسط الهامش قريبا من نقطة منتصف النطاق .

207 وقررت اللجنة توصية الجمعية العامة بزيادة جدول المرتبات الاساسية الحالي عن طريق ضم فئات من تسوية مقر العمل بنسبة 8,5 في المائة .

شروط الخدمة لموظفي الخدمة العامة والفئات المتملة بها

221 دراسة استقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في لندن
على أساس مسح لأفضل شروط الخدمة السائدة في لندن لفئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها ، أوصت اللجنة بجدول مرتبات لاعتماده من قبل الامين العام للمنظمة البحرية العالمية .

دراسة استقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في نيويورك

على أساس مسح لأفضل شروط الخدمة السائدة لفئة الخدمات العامة والعمال
اليدويين وخدمات الأمن في نيويورك ، أومت اللجنة بجداول مرتبات لهذه
الفئات ليعتمدها الرؤساء التنفيذيون للمنظمات التي لديها موظفون في
نيويورك .

٢٢٢

دراسة استقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في روما

على أساس مسح لأفضل شروط الخدمة السائدة في روما لفئة الخدمات العامة
والفئات المتملة بها ، أومت اللجنة بجداول مرتبات لاعتماده من قِبَل
الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي لديها موظفون في روما .

٢٢٣

الآثار المترتبة على المقررات الناشئة عن الاستعراض الشامل لشروط الخدمة
لموظفي الفئة الفنية وما فوقها على موظفي فئة الخدمات العامة والفئات
المتملة بها

قررت اللجنة أن توصي بأن يكون بدل إعالة الأطفال بالنسبة للأطفال
المعاقين ، الذي يتقاضاه موظفو الخدمة العامة والفئات المتملة بها ، ضعف
المبلغ المعتاد لبدل إعالة الأطفال الذي يتقاضاه الموظفون في تلك
الفئات . كذلك قررت أن توصي بأن تنطبق مصفوفة التنقل والمثقة التي
اعتمدت لموظفي الفئة الفنية وما فوقها على موظفي فئة الخدمات العامة
المعينين دولياً ، مع بعض التعديل في النقطة المرجعية وهي الدرجة السادسة
من الرتبة ف - ٤ . وأومت كذلك بأن تنطبق منحة الانتداب على موظفي فئة
الخدمات العامة .

٢٣٥

شروط الخدمة التي تنطبق على كلتا الفئتين

قررت اللجنة أن توصي بزيادة الحد الأقصى المسموح به لنفقات التعليم ،
والحد الأقصى لمنحة التعليم ، والحد الأعلى لتكاليف الإقامة الداخلية
للطلاب ، وذلك في المناطق التي تدفع فيها المصاريف المتملة بالتعليم
بعملات معينة (الفقرة ٢٥١ (ب)) . وقررت كذلك أن توصي بتعديل الحد الأعلى
لمنحة التعليم الخاص للأطفال المعاقين في تلك المناطق وفقاً للحد الأعلى
المنقح لنفقات التعليم المسموح بها . أما بالنسبة للمناطق الأخرى فقد
أومت بأن تبقى الحدود المذكورة أعلاه دون تغيير .

٢٥١

استعراض شروط الخدمة لفئة الخدمات الميدانية

٢٧٠(ب) قررت اللجنة أن توصي الأمين العام للأمم المتحدة باعتماد جدول أساسي للمرتبات ، يرد في المرفق الحادي والعشرين ، لتطبيقه على فئة الخدمات الميدانية .

مركز المرأة

٢٧٩ اتخذت اللجنة توصيات محددة لعرضها على المنظمات بشأن تدابير خاصة لتدبير مرشحات لوظائف الفئة الفنية وما فوقها .

موجز الاشار المالية المترتبة على توصيات ومقررات
اللجنة بالنسبة للأمم المتحدة والمنظمات المشتركة

فقرة
التقرير

الف - الاشار المالية المترتبة على توصيات اللجنة الى الجمعية العامة

الإسكان وهيكل الاجور

قدرت الاشار المالية المترتبة على توصيات اللجنة بشأن الإجراءات المنقحة لمعاملة عنصر الإسكان ودفع إعانة الإيجار بمبلغ ٤,٨ مليون دولار سنويا . أما الاشار الاخرى الناتجة عن استخدام الإيجار الاجمالي في المقارنات المكانية للرقم القياسي لتسوية مقر العمل في كل من نيويورك وواشنطن العاصمة ، وبالتالي على فارق تكاليف المعيشة بين المدينتين ، فتزد في الفقرة ٩٨ من التقرير .

٩٥

جدول المرتبات الاساسية

يقدر مجموع الاشار المالية المترتبة على توصية اللجنة بتعديل جدول المرتبات الاساسية بمبلغ ٥,٥ مليون دولار سنويا . ولما كانت التوصية تقضي بأن يبدأ العمل بجدول المرتبات المقترح اعتبارا من اول آذار/مارس ١٩٩١ ، فإن التكاليف الاضافية لعام ١٩٩١ ستكون نحو ٤,٦ مليون دولار .

٣٥٥

استعراض مستوى منحة التعليم

قدرت الاشار المالية المترتبة على توصية اللجنة بشأن الحد الاقصى المسموح به لنفقات التعليم والحد الاقصى لمنحة التعليم والحد الاعلى لتكلفة الإقامة الداخلية في مناطق معينة ، وما يتبع ذلك من تعديل منحة التعليم الخاص للأطفال المعوقين ، بمبلغ ٣,١٦ مليون دولار سنويا .

٣٥١

باء - الاشار المالية المترتبة على توصيات اللجنة الى الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات النظام الموحد لمنظومة الامم المتحدة

دراسة استقصائية لافضل شروط الخدمة السائدة في لندن

قدرت الاشار المالية المترتبة على توصية اللجنة بشأن جدول مرتبات فئة الخدمات العامة في لندن ، بمبلغ ٦١٦ ٠٠٠ دولار سنويا .

٣٣١

فقرة
التقرير

دراسة استقصائية لافضل شروط الخدمة السائدة في نيويورك

٢٢٢ قدرت الاشار المالية المترتبة على توصية اللجنة بشأن جداول مرتبات فئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها في نيويورك بمبلغ ١,٨ مليون دولار سنويا .

دراسة استقصائية لافضل شروط الخدمة السائدة في روما

٢٢٣ قدرت الاشار المالية المترتبة على توصية اللجنة بشأن جدول مرتبات فئة الخدمات العامة في روما ، بمبلغ ٤,٥ مليون دولار سنويا .

الاشار المترتبة على المقررات الناشئة عن الاستعراض الشامل لشروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية وما فوقها على فئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها

(١)٢٢٥ قدرت الاشار المالية المترتبة على توصية اللجنة بشأن بدل إعالة الاطفال المعوقين ، المدفوع لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها ، بمبلغ ١٠٠ ٠٠٠ دولار سنويا .

(ب)٢٢٥ و قدرت الاشار المالية المترتبة على توصية اللجنة بشأن بدل التنقل والمشقة
(ج)٢٢٥ ومنحة الانتداب لموظفي الخدمات العامة المعينين دوليا بمبلغ ٢٨٥ ٠٠٠ دولار سنويا .

استعراض شروط الخدمة لموظفي الخدمات الميدانية

(ب)٢٧٠ قدرت الاشار المالية المترتبة على توصية اللجنة بشأن جدول مرتبات فئة الخدمات الميدانية بمبلغ ٢,١٤ مليون دولار سنويا .

(ج)٢٧٠ و قدرت الاشار المالية المترتبة على مقررات اللجنة بشأن بدل التنقل والمشقة
(د)٢٧٠ ومنحة الانتداب لموظفي فئة الخدمات الميدانية بمبلغ ١,٧٤ مليون دولار سنويا .

الفصل الأول

المسائل التنظيمية

ألف - قبول النظام الاساسي

١ - تنص المادة ١ من النظام الاساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية ، الذي اعتمده الجمعية العامة في قرارها ٣٣٥٧ (د - ٢٩) المؤرخ في ١٨ كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٤ ، على ما يلي :

"تؤدي اللجنة وظائفها فيما يخص الامم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات الدولية الاخرى التي تشترك في النظام الموحد للامم المتحدة والتي تقبل هذا النظام الاساسي ...".

٢ - وقد قبلت النظام الاساسي للجنة حتى الان ١٢ منظمة ، اشتركت ، مع الامم المتحدة ذاتها ، في نظام الامم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات (١) . وهناك منطمتان اخريان تشتركان اشتراكا كاملا في أعمال اللجنة على الرغم من أنهما لم تقبلا النظام الاساسي بصفة رسمية (٢) .

باء - العضوية

٣ - عينت الجمعية العامة في دورتها الرابعة والاربعين عضوا جديدا واحدا وأعدت تعيين خمسة من أعضاء اللجنة السابقين لمدة تبدأ في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ (المقرر ٣٣٠/٢٤ المؤرخ في ١٩ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٩) .

٤ - وعضوية اللجنة لعام ١٩٩٠ هي كما يلي :

- السيد ريتشارد م. أكوي (غانا) ، رئيسا*
- السيدة فرانسيسكا يتوندي إيمانويل (نيجيريا)**
- السيد ميشيل جان باردو (فرنسا)***
- السيد اندريه اكسافيه بيرسون (بلجيكا)*
- السيد انطونيو فونسيكا بيمنتيل (البرازيل)***

- السيد كو تاشيرو (اليابان)***
السيد فلادسلاف بيتروفيتش تيريكوف (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية)**
السيدة تركية دادة (موريتانيا)*
السيد اليكسيس ستيفانو(اليونان)***
السيد عمر سري (مصر)**
السيد لاديسلاف سميد (تشيكوسلوفاكيا)*
السيد أمجد على (باكستان)**
السيد كارلوس فيغيغا (الارجنتين) ، نائبا للرئيس*
السيد م. أ. فيلودي (الهند)**
السيدة كلوديا كولي (الولايات المتحدة الامريكية)***

-
- | | |
|---|-----|
| * تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٩٠ . | * |
| ** تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٩٣ . | ** |
| *** تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٩٣ . | *** |

جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة
والمسائل التي نظرت فيها

٥ - عقدت اللجنة دورتين في عام ١٩٩٠ ، الدورة الحادية والثلاثين والدورة الثانية والثلاثين . وعقدت الدورة الاستثنائية الحادية والثلاثون في الفترة من ٥ الى ٢٣ آذار/مارس ١٩٩٠ ، في مقر الامم المتحدة بنيويورك . أما الدورة الثانية والثلاثون ، فقد عقدت في مقر منظمة العمل الدولية في جنيف في الفترة من ٩ تموز/يوليه الى ٢ آب/أغسطس ١٩٩٠ .

٦ - وقد درست اللجنة في دورتها الحادية والثلاثين والثانية والثلاثين المسائل المنبثقة من مقررات وقرارات الجمعية العامة فضلا عن المسائل المنبثقة من نظامها الاساسي . وترد في هذه الوثيقة تقارير عن عدد من المقررات والقرارات التي اتخذتها الجمعية العامة واستلزمت اتخاذ إجراء بمددها أو النظر فيها من قِبَل اللجنة .

دال - الهيئة الفرعية

٧ - عقدت اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل ، التي أنشأتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٧٦ ، دورتها الخامسة عشرة في الفترة من ٢ الى ٨ أيار/مايو ١٩٩٠ بمقر الوكالة الدولية للطاقة الذرية في فيينا . وكانت اللجنة مكونة من الاعضاء التالية أسماؤهم : السيد كارلوس س. فيفيغا (الارجنتين) ، نائب رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية ورئيس اللجنة الاستشارية ؛ والسيد جيريميا ب. باندا (زامبيا) ؛ والسيد يوري ايفانوف (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية) ؛ والسيد اسحاق كرستينتسكي (البرازيل) ؛ والسيد يوكي ميورا (اليابان) والسيد إيغ بيكار (فرنسا) .

الفصل الثاني

الاجراءات المتخذة فيما يتمل بالقرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها الرابعة والاربعين

٨ - اتخذت اللجنة اجراءات فيما يتمل بالقرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها الرابعة والاربعين على النحو الوارد أدناه فيما يتعلق بالمسائل التالية .

٩ - في القرار ١٩٨/٤٤ المؤرخ في ٢١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٩ ، والمعنون "النظام الموحد للأمم المتحدة : تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية" ، اتخذت الجمعية العامة اجراءات بشأن عدد من التوصيات التي عرضتها اللجنة والناشئة عن الاستعراض الشامل لشروط الخدمة بالنسبة لموظفي الفئة الفنية وما فوقها . وطلبت الجمعية العامة أيضا إلى اللجنة أن تتناول عددا من المسائل المحددة الذي تمت معالجتها كجزء من الاستعراض الشامل . وقد تناولت اللجنة هذه الطلبات ضمن قيامها بالنظر في المسائل المطروحة عليها ، على النحو المبين في الفقرات من ٥٨ إلى ١٧٢ أدناه . وأشارت الجمعية العامة ، في نفس القرار تحت الفرع ثانيا ، إلى طلباتها بشأن استعراض أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية على النحو الوارد في القرار ٢٢١/٤٢ المؤرخ في ٢١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٧ والقرار ٢٢٦/٤٢ المؤرخ في ٢١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٨ ، وطلبت إلى الأمين العام أن يقوم ، هو وزملاؤه في لجنة التنسيق الادارية وبعد التشاور مع ممثلي الموظفين المشتركين في لجنة الخدمة المدنية الدولية ، باستعراض أداء اللجنة ، وأن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والاربعين تقريرا عن المسألة . ويرد نظر اللجنة في هذا الموضوع في الفقرات من ١١ إلى ١٩ أدناه .

١٠ - وأحاطت اللجنة علما بالمقررات والقرارات التالية :

(أ) المقرر ٢٢٠/٤٤ ، بشأن تعيين ستة أعضاء في اللجنة ؛

(ب) القرار ١٩٩/٤٤ ، المعنون "نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة" . وقد أخذت اللجنة بعين الاعتبار الكامل طلب الجمعية العامة الوارد في

الفقرة ٣ تحت الفرع ثانيا من ذلك القرار وذلك كجزء من الاستعراض الشامل لمنهجية تقرير الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للفئة الفنية وما فوقها والمسائل الأخرى ذات الصلة . وترد تفاصيل نظر اللجنة في هذا الموضوع في الفقرات من ٢٠ إلى ٢٨ أدناه ؛

(ج) المقرر ٤١٣/٤٤ ، بشأن تنسيق النظامين الأساسيين والقواعد والممارسات فيما بين المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة ؛

(د) القرار ١٨٦/٤٤ والمقرر ٤٤٠/٤٤ ، المعنونان "احترام امتيازات وخدمات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها" ؛

(هـ) القرارات ١٨٥/٤٤ من ألف إلى دال ، المعنونة "مسائل الموظفين" ؛

(و) المقرر ٤٣٩/٤٤ ، المعنون "تعديلات النظام الإداري للموظفين" .

استعراض أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية

١١ - قامت اللجنة في دورتيها الحادية والثلاثين والثانية والثلاثين المعقودتين في آذار/مارس وتموز/يوليه ١٩٩٠ ، بعد أن أشارت إلى نظرها في السابق في هذا الموضوع في دورتيها السابعة والعشرين والثامنة والعشرين وفي الدورة الاستثنائية الثانية والدورة التاسعة والعشرين ، بإيلاء مزيد من النظر للمسائل المتعلقة بأداء اللجنة في ضوء أحكام قرارات الجمعية العامة ٢٢١/٤٢ و ٢٢٦/٤٣ و ١٩٨/٤٤ .

١٢ - واستعرضت اللجنة في دورتها الحادية والثلاثين المادة ٢٥ من نظامها الداخلي بشأن موضوع الدورات التنفيذية . وتم أيضا بحث أحكام القرارين ٢٢٦/٤٣ و ١٩٨/٤٤ وبوجه خاص استمرار صلاحية القرارين ٢٢١/٤٢ و ٢٢٦/٤٣ . واتخذت اللجنة مقررات في ثلاث مجالات رئيسية هي : أساليب العمل ؛ ودور اللجنة في استعراض أدائها ؛ وشكل تقارير اللجنة .

مقررات واستنتاجات اللجنة

(٢) أساليب العمل

١٣ - اعتمدت اللجنة اعتبارا من دورتها الحادية والثلاثين ، التعديلات التالية لاداء أعمالها :

(٢) كقاعدة عامة ، فيما يتعلق بجميع المسائل التي تمس شروط خدمة موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة ، يجوز للممثلين المعيّنين بمقتضى المادة ٣٧ ، الفقرة الفرعية (٢) من النظام الداخلي للجنة الخدمة المدنية الدولية ، حضور جميع جلسات اللجنة بما في ذلك الجلسات التي تتخذ فيها القرارات ؛

(ب) فيما يتعلق بالمسائل الرئيسية ، كما تقرها اللجنة بمبادرة منها أو بناء على اقتراح من ممثلي المنظمات أو الموظفين ، يجوز للجنة انشاء أفرقة عاملة ثلاثية العضوية وفقا للمبادئ التوجيهية التالية :

١١) تحدد عضوية الفريق العامل المعني بمسألة معينة واختصاصاته ومواعيد اجتماعاته وقت انشاء هذا الفريق ، وعلى أساس المشاورات بين جميع الأطراف المعنية . ومن المفهوم أن الأفرقة العاملة تتألف من أعضاء اللجنة أو من أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بالإضافة إلى ممثلين عن المنظمات والموظفين . ويُدعى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة أو أمانته للاشتراك في الفريق حسب الاقتضاء ؛

١٢) يشارك الأعضاء الذين تسميهم اللجنة في عضوية هذه الأفرقة العاملة بصفتهم الشخصية ؛

١٣) تقدم الأفرقة العاملة تقاريرها إلى اللجنة أو إلى أي هيئة تسميها اللجنة . وينبغي أن تركز تقارير هذه الأفرقة على بعض الوقائع والخيارات والاستنتاجات ذات الصلة لكي تنظر فيها اللجنة ؛

١٤) ينبغي أن تسعى الأفرقة العاملة قدر الإمكان إلى تحقيق توافق فسي الآراء بشأن جميع المسائل الموكولة اليها ، وفي حالة تعذر التوصل إلى توافق في الآراء ، ينبغي أن تعكس التقارير الآراء المتباينة .

١٤ - المقررات الواردة أعلاه لا تتنافى مع حق اللجنة في عقد دورة تنفيذية .

١٥ - ينبغي أن تتاح مشاريع قرارات اللجنة في وقت متزامن وفي حينه لأعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية ولأعضاء اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ولممثلي الموظفين .

(ب) شكل تقارير اللجنة

١٦ - قررت اللجنة اصدار مسرد للمصطلحات التقنية كجزء من تقريرها السنوي . ويسرد هذا المسرد في المرفق الأول من هذا التقرير .

(ج) استعراض أداء اللجنة

١٧ - في حين لاحظت اللجنة أن الجمعية العامة قد طلبت في الفرع الثاني ، الفقرة ١ من قرارها ١٩٨/٤٤ ، إلى الأمين العام أن يقوم هو وزملاؤه في لجنة التنسيق الادارية وبعد التشاور مع ممثلي الموظفين المشتركين في لجنة الخدمة المدنية الدولية ، باستعراض أداء اللجنة وأن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والأربعين تقريراً عن المسألة مقترناً بآراء اللجنة في هذا الشأن ، إلا أنها رأيت ضرورة اشراكها في جميع مراحل الاستعراض . وقد نقل رئيس اللجنة هذا الرأي إلى لجنة التنسيق الادارية في دورتها المعقودة في أيار/مايو ١٩٩٠ .

١٨ - وفي الدورة الثانية والثلاثين ، أبلغت اللجنة بأن لجنة التنسيق الادارية في دورتها المعقودة في أيار/مايو ١٩٩٠ ، قد طلبت بموجب مقررها ٨/١٩٩٠ إلى اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أن تقوم بما يلي :

(أ) اعداد ورقة مناقشة أولية لكي تنظر فيها لجنة التنسيق الادارية في دورتها العادية الثانية لعام ١٩٩٠ ؛

(ب) التشاور مع ممثلي الموظفين ومع لجنة الخدمة المدنية الدولية في اعداد ورقة المناقشة ؛

(ج) تقديم تقرير عن الاستعراض لكي تنظر فيه لجنة التنسيق الادارية في دورتها العادية الأولى لعام ١٩٩١ .

١٩ - وفي ضوء ما ورد أعلاه ، أعدت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية وثيقة أولية قدمتها إلى اللجنة للتعليق عليها ، أعربت فيها عن آرائها في هذا الصدد . وستظلع لجنة التنسيق الادارية بالمرحلة القادمة لهذه المسألة حيث سيعرض عليها مجموعة من المسائل الرئيسية المقدمة من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية والتي تعكس آراء اللجنة وممثلي الموظفين . وقد وافقت اللجنة على طلب المنظمات الاشتراك في النظر في هذه المسألة عن طريق فريق عامل يتألف من أعضاء اللجنة وممثلي اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية وممثلي الموظفين .

الفصل الثالث

الاجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدي

واستحقاقات المعاش التقاعدي

الف - الاجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدي

للفئة الفنية والفئات العليا

١ - الاستعراض الشامل

٢٠ - طلبت الجمعية العامة ، في الفقرة ٦ من منطوق الفرع أولاً من قرارها ٣٠٨/٤١ ، الى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تظلم ، بالتعاون الكامل مع مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة ، باستعراض شامل آخر للمنهجية المتبعة في تحديد جدول الاجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدي للفئة الفنية وما فوقها ، من أجل رصد مستوى المبالغ المدرجة في الجدول وتعديله في الفترات الواقعة بين الاستعراضات الشاملة ، وأن تقدم توصياتها بشأن هذا الموضوع الى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والاربعين . وقد تم إبلاغ الجمعية العامة في التقرير السنوي الخامس عشر للجنة الخدمة المدنية الدولية^(٣) بالترتيبات التي جرى الاتفاق عليها بين اللجنة ومجلس المعاشات التقاعدية لاجراء الاستعراض الشامل . وفي الفقرة ٢ من منطوق الفرع الثاني من القرار ١٩٩/٤٤ ، طلبت الجمعية العامة الى اللجنة أن تحرص لدى اضطلاعها بالاستعراض الشامل للاجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدي للفئة الفنية وما فوقها على مراعاة ما يلي : (١) التوصيات ذات الصلة بشأن هيكل الاجور ؛ (ب) الاعتبارات الواردة في الفقرات ٣٤ الى ٤١ من المجلد الاول من تقرير اللجنة^(٤) وفي الفقرات من ٨٤ الى ٩٥ من تقرير المجلس^(٥) ، وذلك لدى دراسة مدى استصواب وضع نطاق للهامش بين الاجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدي لموظفي النظام الموحد للامم المتحدة والاجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدي للموظفين الذين يشغلون درجات مناظرة في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة ، وأن تقدم تقريرها عن هذا الموضوع الى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والاربعين .

آراء مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة

٢١ - قال رئيس مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة إن المجلس يعلق أهمية على تحقيق أقصى قدر من الاستقرار في مجال المعاشات التقاعدية .

وما لم توجد أسباب ملزمة ، فإنه ينبغي عدم اللجوء مرارا الى ادخال تعديلات على ترتيبات المعاشات التقاعدية أو على منهجية تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي . ولاحظ أنه إذا أدى تغيير ما في هيكل الأجر الى اجراء تغيير في طريقة المقارنة بين الأجر الصافي في الامم المتحدة والأجر الصافي في الخدمة المدنية المقارنة ، فإن هذا سوف يؤثر على المقارنة في المستقبل بين الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ومعدلات استبدال الدخل في الخدمتين . اضافة الى ذلك ، اذا أدخلت تعديلات في حسابات هامش الأجر الصافي وفي نطاق الهامش المرتبط به ، فإنه ينبغي مراعاة ذلك في تحديد ما إذا كان من الواجب وضع نطاق للهامش للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، وفي تحديد كيفية ذلك . كذلك فإن اخراج السكن من تسويات مقر العمل والتعويض عنه ببدل للسكن سيغير أيضا من التناسب بين تكاليف المعيشة بين نيويورك وغيرها من مقار العمل وبذلك سيؤثر على عملية نظام تسوية المعاشات التقاعدية . ولاحظ رئيس المجلس أن المسألة الرئيسية ، في نهاية المطاف ، هي ما إذا كان الأثر الكلي للتغير في هيكل الأجر هو أن يجعل شروط الخدمة في الامم المتحدة ككل أكثر قدرة على المنافسة ، وفي تقييم كهذا ، ينبغي عدم التقليل من أهمية المعاشات التقاعدية .

٢٢ - وقال رئيس المجلس إنه إذا تم الإبقاء على هيكل الأجر الحالي ، فإنه ينبغي الاستمرار بالعمل بالمنهجية تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، وهي المنهجية التي كانت مطبقة في عام ١٩٨٦ ، وكذلك الاستمرار بالإجراء المنقح للتسوية المؤقتة الذي أقرته الجمعية العامة في عام ١٩٨٩ . ونظرا لأن مفهوم استبدال الدخل كان الدعامة الأساسية لمنهجية عام ١٩٨٦ ، فإن التقارير السنوية المقدمة الى الجمعية العامة عن الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ينبغي أن تتضمن نسب استبدال دخل المعاش التقاعدي الى الأجر الصافي في كل من الخدمة المدنية للأمم المتحدة والخدمة المدنية المقارنة . كذلك وافق المجلس على أنه إذا كان من المطلوب تقديم تقارير سنوية عن هامش الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بين الخدمة المدنية للأمم المتحدة والخدمة المدنية للولايات المتحدة ، وإذا كان من المطلوب تحديد نطاق للهامش ، فإن طريقة حساب الهامش ينبغي أن تتفق مع تلك الطريقة المطبقة في حساب الأجر الصافي .

٢٣ - وفي الجلسة التي عقدها المجلس في حزيران/يونيه ١٩٩٠ ، قرر إرجاء البت في مدى تحييد وضع نطاق للهامش للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وأبلغ اللجنة بأنه سيقوم ببذل مزيد من الجهود لحل الخلافات في الآراء حول هذه المسألة وذلك في

جلسة خاصة يعقدها في آب/أغسطس ، على ضوء قرارات اللجنة حول جميع المسائل المتعلقة بالأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي . وذكر رئيس المجلس أن من بعض أعضاء المجلس يرون أن نطاق هامش الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي هو ، في أفضل الأحوال ، غير ضروري لأن هذا الأجر إنما يتم التوصل إليه مباشرة بالاستناد إلى الأجر الصافي الذي يجري التحكم فيه عن طريق نطاق هامشه ، وأنه ، في أسوأ الأحوال ، يمكن أن يتعارض هذا النطاق مع المفهوم الأساسي الخاص باستبدال الدخل . على أن أعضاء آخرين في المجلس كانوا مستعدين للموافقة على موقف اللجنة حول وضع نطاق هامش الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي يكون ١١٠ - ١٢٠ ، شريطة أن يتقرر هذا الهامش بنفس الأسلوب الذي يتقرر به هامش الأجر الصافي وأن القرارات المتعلقة بتشفيل إجراء التسوية المؤقتة ستبقى من اختصاص الجمعية العامة بناء على توصيات من اللجنة ومن المجلس .

آراء المنظمات

٢٤ - شدد رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية على الحاجة لاستقرار في ميدان الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والمعاشات التقاعدية الناتجة عنه . وقال إن اللجنة تؤكد على أن استبدال الدخل يجب أن يبقى الأساس لمنهجية تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، كما أن الأجر الصافي الإجمالي في نيويورك يجب أن يؤخذ في الاعتبار وهو ما تعترف به الجمعية العامة فعلا . وقد وافقت اللجنة الاستشارية على أن من المناسب في تطبيق المنهجية استخدام ٢٥ سنة من سنوات الخدمة التي تسدد عنها اشتراكات ، فهذا يتصف بالاتساق .

٢٥ - وكان من رأي المنظمات أن إجراء التسوية المؤقتة سيكون بمثابة آلية تنظيمية لمبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وأنه لذلك لا فائدة من وضع هامش لهذا الأجر . على أنه إذا كان سيُنظر في وضع هامش مواز للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، فإنه ينبغي لهذا الهامش أن يتسق مع هامش الأجر الصافي وأن يراعي الفرق في تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة . كذلك ينبغي أن ينعكس هذا الاتساق في نطاق الهامش .

٢٦ - ولاحظ رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أنه يوجد حاليا جدولان منفصلان لحساب الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين وهما يُستخدمان للفئة الفنية وما فوقها : الجدول الأول يستخدم فيما يتصل بإجمالي وبصافي المرتب والآخر يستخدم في تحديد مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي . وذكر بأن العمل

بدأ بالجدول الأول عام ١٩٨٨ لتفادي العجز في صناديق معادلة الضرائب التي تحتفظ بها بعض المنظمات . على أن ما تعتمده لجنة الخدمة المدنية الدولية من استعراض سنوي لجدول المرتبات الأساسية سيفني عن الحاجة الى ايجاد طرق لاستكمال صندوق معادلة الضرائب بصورة دورية . ونظرا لهذه التطورات فقد كان من رأي المنظمات أنه ينبغي في أقرب فرصة ممكنة إعادة النظر في الاستمرار باستخدام الجدولين المنفصلين للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين .

آراء ممثلي الموظفين

٢٧ - قال رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إن وضع دراسة متعمقة لنظام المعاشات التقاعدية يتيح فرصة فريدة لتقديم مقترحات حقيقية للاملاح تؤدي الى تحقيق تحسينات كبيرة يقبلها جميع المعنيين بالامر . وينبغي لهذه الدراسة أن تتيح الفرصة لدراسة النواقص الفعلية في النظام الحالي ولصياغة حلول طويلة الاجل وقابلة للبقاء . ولخص موقف الاتحاد بما يلي : (أ) ينبغي أن يكون هناك حد أدنى للمعاشات التقاعدية يقرر على أساس مرتبات نيويورك ، (ب) ينبغي استخدام الاجر الصافي الاجمالي في نيويورك كأساس لحساب الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، وليس الاجر الذي يقابل ٢٥ سنة من الخدمة ؛ (ج) ينبغي تنفيذ تسويات الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي عند زيادة الاجر الصافي في نيويورك ، كما ينبغي مراعاة تصاعدية الضرائب .

٢٨ - وفي هذا الصدد قدم رئيس الاتحاد اقتراحا مفصلا الى اللجنة . وقال إن المنهجية التي يقترحها الاتحاد تقوم على مفهوم الاستبدال الكامل للدخل بعد نهاية ٣٥ سنة من الخدمة التي تسدد عنها اشتراكات . كما تضمنت وثيقة الاتحاد بعض المقترحات المحددة لتطبيق معدلات الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين للتوصل الى مبالغ اجمالية للاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي على أساس مبالغ الاجر الصافي ، وكذلك اقتراحات تتعلق بعملية التسوية المؤقتة . ولاحظ رئيس الاتحاد أن المرتب الكامل للبلد المقارن هو الذي يستخدم في حساب المعاش التقاعدي . وأضاف أن نسب استبدال الدخل في منظومة الأمم المتحدة هي أقل من تلك المعمول بها في الخدمة المدنية المقارنة وأن هذه المشكلة لا يمكن أن تحل إلا باستخدام الاجر الصافي لموظفي الامم المتحدة في نيويورك الذي يقابل ٢٥ سنة من الخدمة ، في تطبيق المنهجية ، بدلا من الاجر المقابل لـ ٢٥ سنة من الخدمة .

٢٩ - ولاحظ رئيس لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الامم المتحدة أن العامل الحاسم في المسائل المتعلقة بالمرتبات التقاعدية إنما هو

الاستقرار ، ولذلك فإن المنهجية المستخدمة عام ١٩٨٦ التي تقوم على مبدأ استبدال الدخل كأساس للنظام ينبغي أن تستمر . كذلك ينبغي الاستمرار في مراعاة الفرق بين تكاليف المعيشة في نيويورك وواشنطن والهامش بينهما . وفي حال تغيير هيكل الأجر لاستبعاد عنصر السكن من الاعتبارات الخاصة بالهامش ، فإن الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ينبغي أن يستمر حسابه بالاستناد الى الأجر الإجمالي الأساسي . وأضاف ان عملية التسوية المؤقتة ينبغي أن يعاد النظر فيها وذلك في إطار الاستعراض الحالي . وبينما يمكن لتغيير هيكل الأجر أن يبرر وضع نطاق الهامش للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، فإنه ليس هناك من حاجة لهذا النطاق في إطار الهيكل الحالي . وقال إن لجنة التنسيق لا تعارض وجود هامش إرشادي شريطة أن يكون مبدأ استبدال الدخل بالاستناد الى الأجر الأساسي هو المبدأ الناظم للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي .

المناقشة التي أجرتها اللجنة

٣٠ - قررت اللجنة أن توصي بالاستمرار في الإبقاء على السكن ، على الأقل في الوقت الحاضر ، كعنصر من مجموعة الأجر . (انظر الفقرة ٩٥ أدناه) . أما بالنسبة لآراء مجلس المعاشات التقاعدية ، فقد لاحظت اللجنة أنه بينما يوجد قدر كبير من الاتفاق على الجوانب المختلفة لمنهجية تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وإجراء التسوية المؤقتة ، فإن المجلس لم يتخذ بعد موقفا نهائيا فيما يتعلق بوضع نطاق الهامش للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي . وبما أنه كان مقررا للمجلس أن يجتمع بعد دورة لجنة الخدمة المدنية الدولية في تموز/يوليه ، فقد كان من رأي اللجنة أنه ليس أمامها أي بديل غير صياغة توصياتها التي ستقدمها إلى الجمعية العامة على أساس آراء المجلس الحالية . وعلى ضوء ذلك ، وعلى ضوء التوصيات التي ستقدمها اللجنة إلى الجمعية العامة فيما يتعلق بمعاملة مسألة السكن ، قررت اللجنة أن تتخذ توصيات حول مختلف جوانب طلبات الجمعية العامة الواردة في قرارها ٢٠٨/٤١ و ١٩٨/٤٤ ، على النحو المعروض أدناه في الفقرة ٣٨ .

٣١ - وأعدت اللجنة التأكيد على الرأي الذي أعربت عنه سابقا فيما يتعلق بالحاجة إلى الاستقرار في مجال الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وفي المعاشات التقاعدية . وعلى هذا الأساس ينبغي الحفاظ على العنصر الأساسي في منهجية ١٩٨٦ ، وهو شجع استبدال الدخل ، باعتباره حجر الأساس في منهجية تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي . كذلك ينبغي مراعاة العلاقة بين مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الغنية وما فوقها وللموظفين

المناظرين لهم في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة . ولذلك ينبغي ، في إطار الهيكل الحالي للأجر ، استخدام الأجر الصافي الاجمالي في نيويورك كأساس في تطبيق المنهجية مع استخدام فترة ٢٥ سنة من الخدمة التي تسدد عنها اشتراكات . واعتبرت اللجنة أن إجراء التسوية المؤقتة المعمول به حالياً بالصيغة التي عدلتها الجمعية العامة في دورتها الرابعة والأربعين بناء على توصية اللجنة ، هو إجراء سليم بصفة عامة .

٣٢ - وفيما يتعلق بمعدلات الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين ، لاحظت اللجنة أن الاجراء المقترح استخدامه في الاستعراض الحالي شبيه بالاجراء المستخدم في عام ١٩٨٦ . ورأت اللجنة أنه ينبغي ، لدى تطبيق ذلك الاجراء ، الاستمرار في استخدام أسعار الصرف طيلة فترة ١٢ شهرا ، حيث أن المتوسطات من ذلك القبيل تكون أكثر تماشياً مع آخر وضع .

٣٣ - ونظرت اللجنة بعد ذلك في مسألة استصواب وضع نطاق لهامش الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي مثلما طلبت ذلك الجمعية العامة . وفي هذا الصدد أشير الى أن كلا من اللجنة والمجلس أوصيا الجمعية العامة ، في عام ١٩٨٦ ، بوضع نطاق لهامش الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي . إلا أن الجمعية العامة لم تقر التوصية حيث افترض أن سيطرة الجمعية العامة على كل من مبالغ الأجر الصافي ومعدلات الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين تعني ضمنا سيطرتها على حركة الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي . وفي الواقع فإن عوامل أخرى خارجة عن نطاق سيطرة الجمعية العامة ، مثل ضرائب الولايات المتحدة ، يمكن أن تؤثر أيضا على العلاقة بين مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للأمم المتحدة والولايات المتحدة .

٣٤ - وفي ضوء ما ورد أعلاه ، هناك رأي عام بأن السيطرة على الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بمجرد رصده وبدون نطاق للهامش محدد بوضوح وموافق عليه لا تكفي . وهناك حاجة الى الاتفاق مسبقا على ما يشكل مستويات قصوى ودنيا مناسبة للهامش . وينبغي ألا تترك المستويات القصوى والدنيا ، التي يتعين عندها اتخاذ اجراءات ، مفتوحة يبت فيها على أساس كل حالة على حدة . ورسد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بدون نطاق للهامش يحدد مسبقا من شأنه أن يشكل نهجا يتسم إلى حد ما بعدم الدقة ويمكن أن يشير خلافت في تقدير تطور معين إذا ما وقع . وهذا يجعل التوصل الى اتفاق فيما يتعلق بطريقة العمل الواجب اتباعها صعبا على نحو غير ضروري . وعلى هذا الأساس ، سجل تأييد عام داخل اللجنة لوضع نطاق لهامش الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي .

٣٥ - وعلى العموم اعتبر أيضا أن وضع نطاق للهامش محدد تحديدا جيدا قد يؤدي على الأمد الطويل إلى الاستقرار المطلوب في النظام شريطة أن يتم ذلك بصورة تتماشى مع هامش الأجر الصافي . وتم التشديد في هذا الصدد على أن الإجراء المستخدم لحساب هامش الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ينبغي أن يتماشى مع الإجراء المستخدم لحساب هامش الأجر الصافي .

٣٦ - ورأى بعض أعضاء اللجنة أن وضع هامش للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والسيطرة على الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي داخل نطاق الهامش ذلك قد يتعارض مع المبدأ الأساسي لنهج استبدال الدخل الذي أقرته الجمعية العامة في عام ١٩٨٦ . ولذلك ارتأى أولئك الأعضاء ، أنه ينبغي استخدام هامش للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بحسب بطريقة شبيهة بطريقة حساب هامش الأجر الصافي ولكن بدون نطاق محدد مسبقا لهامش الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ويكون هذا الهامش بمثابة مرشد عملي تستعين به اللجنة ومجلس الصندوق المشترك في توصياتهما إلى الجمعية العامة باتخاذ الإجراءات المناسبة .

٣٧ - ولاحظت اللجنة أنه إذا وافقت الجمعية العامة على مواصلة استخدام المنهجية المستخدمة في عام ١٩٨٦ (انظر المرفق الثاني) على النحو الموصى به في الفقرة ٣٨ ، وأقرت جدول الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين الوارد في المرفق الثالث ، فإنه سيتعين تحديد جدول جديد للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بالنسبة للفئة الفنية والفئات العليا . وفي هذا الصدد ، نظرت اللجنة في جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي المستمد من منهجية عام ١٩٨٦ ، ومبالغ الأجر الصافي لشتى الرتب والدرجات ابتداء من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ في نيويورك ، والجدول المقترح للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين . ولاحظت أنه إذا تعين تغيير الجدول الناتج عن هذه الطريقة وفقا للتسويات التي قام بها الفريق العامل غير الرسمي التابع للجنة الخامسة في عام ١٩٨٦ ، فإن الجدول الناتج عن ذلك سيكون قريبا جدا عموما من جدول ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ الحالي . وخلصت اللجنة إلى أنه ينبغي عدم تغيير العلاقات النسبية الداخلية بين الرتب والدرجات في جدول ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ المعاد تشكيله . ولذلك فهي تعتقد أن جدول ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ينبغي أن يعتبر الجدول المناسب للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بعد ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ ، رهنا بأية تسويات شاملة ضرورية تدخل عليه قبل نهاية عام ١٩٩٠ بموجب إجراءات التسوية الواردة في المادة ٥٤ (ب) من النظام الأساسي لصندوق المعاشات التقاعدية .

القرارات التي للجنة

٣٨ - قررت اللجنة توصية الجمعية العامة بما يلي :

(أ) ينبغي الاستمرار في استخدام استبدال الدخل في نيويورك كأساس منهجية تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية وما فوقها . وينبغي أن توضع أيضا في الاعتبار العلاقة بين مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا ، ولنظرائهم في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ؛

(ب) ينبغي الاستمرار في المستقبل في استخدام المنهجية المستخدمة لوضع جدول ١ نيسان/ ابريل ١٩٨٧ للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والوارد وصفه في المرفق الثاني ؛

(ج) ينبغي أن يستخدم في المستقبل جدول الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين الوارد في المرفق الثالث لتحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بالنسبة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا ؛

(د) ينبغي مواصلة إجراء التسوية المؤقت بالصيغة المعدلة من قبل الجمعية العامة في دورتها الرابعة والأربعين ؛

(هـ) إن نطاق الهامش ١١٠-١٣٠ المنطبق على الأجر الصافي ينبغي أن ينطبق أيضا على الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ؛

(و) ينبغي استخدام الاجراء المبين في المرفق الرابع لحساب هامش الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والإبلاغ عنه ؛

(ز) ينبغي في كل مرة يجري فيها حساب هامش الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي أن يجري أيضا حساب معدلات استبدال الدخل المعمول بها خلال فترة السنوات الثلاث المنتهية في ٣١ كانون الاول/ديسمبر من سنة الهامش وذلك بالنسبة لكل من البلد المتخذ كأساس للمقارنة ولمنظومة الأمم المتحدة ، وأن تبلغ الجمعية العامة بذلك ؛

(ج) ستقوم اللجنة ، إثر استعراض هامش الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ومعدلات استبدال الدخل ، وبالتعاون مع مجلس الصندوق المشترك ، بتقديم توصيات مناسبة الى الجمعية العامة ، خاصة عندما يكون الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي قد بلغ أو عندما يكون من المتوقع أن يبلغ الحد الأقصى أو الحد الأدنى لنطاق الهامش ، ما دامت سلطة اتخاذ اجراء من ذلك القبيل بيد الجمعية العامة ؛

(ب) مع مراعاة الاعتبارات الواردة في الفقرة الفرعية (ح) أعلاه ، ينبغي استخدام جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بالنسبة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا المعمول به في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ لاجراء تسويات وفقاً للأحكام الراهنة المنصوص عليها في المادة ٥٤ (ب) من النظام الاساسي لصندوق المعاشات التقاعدية ، التي يبدأ نفاذها بعد ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١ .

٢ - رصد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

٣٩ - واصلت اللجنة ، في إطار الولاية الدائمة التي أوكلتها إليها الجمعية العامة كما وردت في القرار ٢٠٨/٤١ ، رصد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا ولموظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة من الرتب المماثلة .

آراء المنظمات

٤٠ - أشار رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أن الهامش المقدر للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لعام ١٩٩٠ - بما في ذلك فارق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن - بلغ ١١٦,٥ . وأشار أيضاً الى أن معدلات استبدال الدخل المحسوبة بعد ٢٥ سنة من الخدمة تقوم على أساس البيانات المتاحة بالنسبة للموظفين في أعلى درجة من الرتبة وليس على متوسط مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي التي لم تكن متاحة في ذلك الحين .

آراء ممثلي الموظفين

٤١ - رأى رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين وممثل لجنة التنسيق للقطاعات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن وضع هامش للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي غير ضروري نظراً للصلة المباشرة بين الأجر الصافي والمعاشات التقاعدية من خلال مبدأ استبدال الدخل . وانخفاض معدل استبدال الدخل للأمم المتحدة

بالمقارنة بالخدمة المدنية للبلد المتخذ كأساس للمقارنة دليل واضح على أن معدلات الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة لتحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي أقل من معدلات ضريبة الولايات المتحدة .

المناقشة التي أجرتها اللجنة

٤٢ - بحثت اللجنة لدى نظرها في طلب الجمعية العامة المتعلق بدراسة استصواب وضع نطاق لهامش الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، في طرق شتى لحساب هامش الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، ورصد مستوى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا . وترد تفاصيل نظر اللجنة في هذا الموضوع في الفقرات من ٢٠ الى ٢٨ أعلاه . وفي انتظار اتخاذ الجمعية العامة لإجراء بشأن توصيات اللجنة الواردة في الفقرة ٢٨ أعلاه ، حسبت اللجنة هامش الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وفقا للإجراء المبين هناك .

القرارات التي اتخذتها اللجنة

٤٣ - قررت اللجنة أن تحيط علما بمعدلي الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وهما ١١٦,٥ بفارق تكلفة المعيشة و ١٢٩,٧ بدونه ، على أساس متوسط مبالغ الأجر المعمول بها في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير الى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ . ولاحظت اللجنة أيضا أن معدلي استبدال الدخل القائمين على متوسط مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي المعمول بها في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ الى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ واللذين يقابلان ٢٥ سنة من الخدمة بلغا ٥٦ و ٥٨ بالنسبة للخدمة المدنية في الأمم المتحدة وفي البلد المتخذ كأساس للمقارنة على التوالي . وترد في المرفق الخامس تفاصيل حسابات هامش الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي .

٣ - الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

بالنسبة للموظفين غير ذوي الرتب

٤٤ - أُبلغت اللجنة ، كجزء من الاستعراض الشامل للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا ، بأن المادة ٥٤ (ب) من النظام الأساسي لصندوق المعاشات التقاعدية تدرج ، فيما يتعلق بالمشاركين من الفئة الفنية والفئات العليا ، تدييلا يتضمن جدولا للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي . إلا أن ذلك الجدول لا يحدد ، في جملة أمور ، الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

للموظفين غير ذوي الرتب مثل الرؤساء التنفيذيين للوكالات المتخصصة . وتطرقت اللجنة الى مسألة الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي لهؤلاء الموظفين في السياق المذكور اعلاه .

آراء المنظمات

٤٥ - ارتأت المنظمات أن شروط الخدمة بالنسبة للرؤساء التنفيذيين والموظفين الذين يشغلون وظائف أخرى بدون رتب ، بما في ذلك أجرهم الداخلى في حساب المعاش التقاعدي ، ينبغي أن تحددها مجالس إدارة الوكالات بصورة فردية . ولذلك أشار رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية الى أنه ليس من المناسب أن تدخل اللجنة في مناقشة موضوعية لهذا الموضوع .

المناقشة التي أجرتها اللجنة

٤٦ - لاحظت اللجنة أن الامين التنفيذي كتب الى المستشار القانوني للأمم المتحدة يطلب منه فتوى بشأن ما اذا كانت اللجنة مسؤولة قانونية أو ولاية نابعة إما من قانونها الاساسي أو من الفقرة ٦ من قرار الجمعية العامة (٢٠٨/٤١) (أولا) ، عن النظر في مستويات الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي بالنسبة للموظفين الذين يشغلون وظائف بدون رتب والذين يشاركون في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة .

٤٧ - وذكر المستشار القانوني للأمم المتحدة في رده أن الصلة المباشرة بالموضوع تتمثل في أن الجدول الحالي للاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي (الوارد في المادة ٥٤ من النظام الاساسي والاداري للصندوق وتذييلها) قد تقرر بموجب الفقرة ١ من الفرع الأول من قرار الجمعية العامة (٢٠٨/٤١) ذاته ، حيث يرد ذلك الجدول في تذييل ذلك القرار . وقد وضع ذلك الجدول بالنسبة للمشاركين من "الفئة الفنية وما فوقها" ، وكانت الفئات المحددة ، على وجه الحصر ، هي ف - ١ الى ف - ٥ (بالنسبة للفئة الفنية) ومد - ١ و مد - ٢ والامين العام المساعد ووكيل الامين العام (بالنسبة للفئات العليا) . وفي رأيه أن عبارة "الفئة الفنية وما فوقها" ينبغي أن تأخذ نفس المعنى في الفقرتين ١ و ٦ من الفرع الأول من القرار (٢٠٨/٤١) . وأضاف أن عبارة "وما فوقها" الواردة في عبارة "الفئة الفنية وما فوقها" يمكن اعتبارها ، في حد ذاتها ، مفتوحة ، ومع ذلك فقد منحت معنى محدودا في الصكوك التشريعية الاكثر صلة بهذا البحث . ولذلك فإنه يرى أن القرار (٢٠٨/٤١) لم يمنح اللجنة ولاية استعراض الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي للوظائف بدون رتب والتي لا تقع ضمن الفئات المحددة .

٤٨ - ونظر المستشار القانوني أيضا في النظام الأساسي للجنة وخاصة في الفصل الثالث منه المعنون "الوظائف والسلطات" وخلص إلى أنه لا يوجد هناك حكم يمنح اللجنة صلاحية استعراض الأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية للوظائف بدون رتب بمسورة مستقلة عن الفرع الأول من قرار الجمعية العامة (٢٠٨/٤١) (الف) . ولذلك خُصص إلى أن التوصيات المتعلقة بجداول الأجور (التي يقوم عليها الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي) للرؤساء التنفيذيين تقع خارج نطاق ولاية اللجنة . وأشار كذلك إلى أن اللجنة لم تقم عمليا في الماضي بتقديم توصيات من ذلك القبيل . إلا أن المستشار القانوني أضاف أن ذلك لا يعني أن طريقة تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للوظائف بدون رتب ينبغي ألا تخضع للتنظيم وأنه يمكن للجنة الخدمة المدنية الدولية ، إذا أرادت ذلك ، أن توجه نظر الصندوق المشترك إلى هذه المسألة . ولاحظت اللجنة أن مجلس الصندوق المشترك نظر في هذه المسألة في الدورة التي عقدها في حزيران/يونيه ١٩٩٠ .

القرار الذي اتخذته اللجنة

٤٩ - قررت اللجنة ، على أساس ما ورد أعلاه ، ألا تطرق مسألة الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين الذين يشغلون وظائف بدون رتب حيث أنه ليس لها لا السلطة القانونية ولا ولاية من الجمعية العامة للقيام بذلك .

باء - الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي
لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات
المتصلة بها

٥٠ - أبلغت اللجنة الجمعية العامة ، في تقريرها السنوي الخامس عشر ، بقرارها القاضي بإدراج موضوع الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في برنامج عملها لعام ١٩٩٠^(٦) . وبدأت اللجنة ، وفقا لهذا القرار ، نظرها الأولي في هذا الموضوع في دورتها الخامسة والثلاثين .

آراء المنظمات

٥١ - ذكر رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن تعقد المشكلية يجعل اللجنة تود الاسهاب في الحديث عن فحوى هذا العنصر الرئيسي من شروط خدمة فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها . ولكن من الاجدى حاليا التركيز على الطرائق والجدول الزمني للنظر في البند في عام ١٩٩١ . وقال إن المنظمات تولي أهمية كبيرة

عملية التشاور الثلاثي التي تقتضي تعاوننا كاملا في مرحلة باكرة بين لجنة الخدمة المدنية الدولية والمجلس المشترك لصندوق المعاشات التقاعدية للموظفين . وينبغي أن ينطبق على فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها الاسلوب المتبع في الاستعراض الشامل للأجر الداخل في المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية وما فوقها .

آراء ممثلي الموظفين

٥٢ - وافق رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين على اقتراح انشاء فريق عامل ثلاثي لمعاودة النظر في المسألة . ومع ذلك رأى أن المسؤول الأول عن القضية هو اللجنة ، ولذلك يجب على اللجنة أن تنشئ فريقا عاملا ثلاثيا يشارك فيه المجلس عند اللزوم . وينبغي تكليف الفريق العامل بإعداد الوثائق ، وبحث القضية ، للتوصل الى خيارات معينة تقدم الى اللجنة .

المناقشة التي جرت في اللجنة

٥٣ - على أساس دراسة أولية لهذه المسألة ، انتهت اللجنة الى أن الاستعراض الشامل للأجر الداخل في المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمات العامة وما يتصل بها هو قضية معقدة ، وأن التعمق في بحث المشكلة يقتضي كثيرا من الوقت والموارد . ولما كانت اللجنة في خضم استعراضاتها الشاملة لشروط خدمة موظفي الفئة الفنية وما فوقها ، فقد رأت أنها لا تستطيع تخصيص موارد بشرية كافية لتناول قضية الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في عام ١٩٩٠ . لذلك وافقت على طرح المسألة في برنامج عملها لعام ١٩٩١ باعتبارها قضية ذات أولوية .

٥٤ - ونظرا للصلة الوثيقة بين الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي واستحقاقات المعاش التقاعدي ، رأت اللجنة أسوة بالاستعراض الشامل للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية أن تجري أيضا الدراسة الخاصة بموظفي فئة الخدمات العامة بتعاون وتشاور وشيقيين مع المجلس المشترك لصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة . وبناء على ذلك ، وبعد النظر في طلب المجلس في هذا الشأن ، وافقت اللجنة على عقد فريق عامل تحضيري مشترك من بعض أعضاء اللجنة والمجلس ، على غرار الفريق الذي أقيم من أجل الاستعراض الشامل للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية وما فوقها . كما وافقت اللجنة بسبب طبيعة أساليب عملها على ضرورة أن يرشح كل من اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة عضوا للتحاق بهذا

الفريق العامل . ووافقت اللجنة على أن ترشح ثلاثة من أعضائها للاشتراك في الفريق العامل ، وعلى أن تدعو المجلس لاختيار ستة أعضاء كما فعلت في فريق العمل السابق . كذلك وافقت اللجنة على أن تكون ولاية الفريق العامل مماثلة لولاية الفريق العامل الذي أقيم لأجل الاستعراض الشامل للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية وما فوقها .

قرار اللجنة

٥٥ - قررت اللجنة :

(أ) أن تجري في عام ١٩٩١ ، على سبيل الأولوية استعراضا شاملا للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وما يتبعه من معاشات تقاعدية لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها ، بتعاون وتشاور وشيخين مع المجلس ؛

(ب) أن تشكل فريقا عاملا تحضيريا مشتركا يضم ثلاثة أعضاء من اللجنة وستة أعضاء من المجلس وعضوا واحدا يختاره كل من اتحاد رابطات الموظفين ولجنة التنسيق للالتحاق بالفريق العامل ؛*

(ج) أن تكلف الفريق العامل باستعراض التحليل المبدئي الذي أعدته أمانتا اللجنة والمجلس ، وأن يضع وثائق لتقديمها الى الاجتماعات الأولى التي ستعقدتها اللجنة والمجلس في عام ١٩٩١ ؛

(د) أن تدعو وفدا يختاره المجلس لحضور دورة اللجنة في آب/أغسطس ١٩٩١ ، تسهيلا لمحاولة التوصل الى توصيات تكون موضع الاتفاق المشترك لتقديمها الى الجمعية العامة في دورتها السادسة والأربعين .

٥٦ - وعلمت اللجنة أن مجلس المعاشات التقاعدية قد استعرض في دورته الأربعين فسي حزيران/يونيه ١٩٩٠ الترتيبات التي وافقت عليها اللجنة وأبدى اتفاقه معها . كما اختار المجلس ستة من أعضائه للاشتراك في عمل الفريق العامل التحضيري المشترك على أساس أن يمثل كل من مجالس الإدارة ، والمشاركين ، والرؤساء التنفيذيين بعضوين . كذلك لاحظت أن مجلس المعاشات التقاعدية قد قرر عقد دورة خاصة في شباط/فبراير ١٩٩١ للنظر في الوثائق التي يضعها الفريق المذكور أعلاه .

٥٧ - واتفقت اللجنة على أن يجتمع الفريق العامل التحضيري المشترك في أواخر كانون الثاني/يناير ١٩٩١ . كما اتفقت على ترشيح ثلاثة من أعضائها وهم السادة اندريه ك. بيرسون وعمر سري و م. أ. فيلودي ، للاشتراك بصفتهم الشخصية في مداولات الفريق العامل . وكما جاء في الفقرة ٥٥ (د) ، ستعرض التوصيات التي تتفق عليها اللجنة مع المجلس على الجمعية العامة في دورتها السادسة والأربعين .

الفصل الرابع

شروط خدمة موظفي الفئة الفنية وما فوقها

الف - الاستعراض الشامل لشروط خدمة موظفي الفئة الفنية وما فوقها

١ - الاسكان وهياكل الاجور

٥٨ - طلبت الجمعية العامة في الفرع الاول من قرارها ٢٢٦/٤٢ من اللجنة ان تنظر في بدائل منها تقسيم المرتب الإجمالي الى مكوناته الرئيسية التي منها الاسكان . واستجابت اللجنة لذلك بأن نظرت خلال ١٩٨٩ في عدد من الطرق البديلة لتناول الهيكل الحالي للاجور ، وهو يتألف من عنصرين هما المرتب الاساسي وتسوية مقر العمل . وبعد تحليل مفصل قررت إيلاء أولوية لاستقصاء امكانية معالجة نفقات الاسكان باعتبارها عنصرا منفصلا خارج نظام تسوية مقر العمل . ولكنها عندما أبلغت الجمعية العامة في تقريرها السنوي لعام ١٩٨٩ ان المسألة تحتاج مزيدا من الدراسة وأنها ستقدم تقريرا عن ذلك في الدورة الخامسة والاربعين ، لاحظت الجمعية العامة مع القلق في الفرع الاول من قرارها ١٨٩/٤٤ أنه لم يتسن للجنة ان توصي بالاعتماد بهيكل منقح للاجور في النظام الموحد للأمم المتحدة ، وحثت اللجنة على الانتهاء من نظرها في جميع المسائل المتعلقة بتقديم هيكل منقح للاجور في النظام الموحد للأمم المتحدة ، بما في ذلك أشره على اعتبارات الهامش وعلى احتياجات إسكان الموظفين في مراكز العمل الشاقة ، وعلى التقدم بنتائجها النهائية والكاملة الى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والاربعين .

٥٩ - وقد نظرت اللجنة في المسألة في دورتها الحادية والثلاثين والثانية والثلاثين . ومراعاة للتسلسل الزمني للأحداث ، نورد فيما يلي الإطار الذي نظرت فيه اللجنة في المسألة في كل من الدورتين .

نظر اللجنة في المسألة في الدورة الحادية والثلاثين

٦٠ - نظرت اللجنة في تقرير الفريق العامل الذي أنشئ في الدورة الثلاثين للجنة ، لاستعراض جميع المسائل المتعلقة بهيكل الاجور . ودرس الفريق العامل نتائج الاختبارات التي أجرتها أمانة اللجنة بشأن أثر استبعاد الإسكان من تسوية مقر العمل . وبحث الفريق ثلاثة بدائل لهيكل الاجور . ويقضي الهيكل الاول باعتبار الإسكان

عنصرا منفصلا في الأجر الإجمالي في مراكز العمل كافة . وينص الهيكل الثاني على اعتباره عنصرا منفصلا في مراكز العمل الميدانية وحدها ، أما في أوروبا وأمريكا الشمالية فسيكون إجمالي الأجر - كما هو حاليا - من عنصرين ، بينما ينقسم في مقار العمل الميداني إلى ثلاثة عناصر متميزة كما جاء في الهيكل الأول أعلاه . والهيكل الثالث في أساسه هو النظام الحالي بعد إدخال تحسينات على نظام تسوية مقر العمل . كما وافق الفريق العامل في حالة استبعاد الإسكان من تسوية مقر العمل على استبعاده أيضا من حسابات الهامش ، إلا إذا رُئي أن تكون حركة بدل الإسكان حرة في كل مكان باستثناء نيويورك .

آراء المنظمات

٦١ - حلت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية كلا من الهياكل الثلاثة المطروحة من حيث البساطة ، وجدوى التكاليف ، وإمكانية التنبؤ ، والإنصاف والعالمية . وانتهت من التحليل إلى أمور أولها أن الهيكلين الثاني والثالث ليسا خيارين عمليين . أما عن الخيار الثاني فقد رأَت اللجنة الاستشارية أن مشاكل المقارنات بين المدن ليست قاصرة على المواقع الميدانية ، وبذلك اختلفت مع المبدأ الذي أقيم الهيكل عليه . وفيما يتعلق بالهيكل الثالث ، رأَت اللجنة الاستشارية أن وضع ترجيحات "أفضل" للنظام الحالي لا يتصدى تماما لنقاش الهيكل الحالي ، وقد يسبب ضغوطا واختلالات جديدة . كما وجدت اللجنة الاستشارية صعوبات كبيرة في تقبل هذا الهيكل من ناحية الإنصاف والنجاح الإداري ، فهو في الواقع يخلق نظامين منفصلين للأجر .

٦٢ - وقد جاء الهيكل الأول أقرب من غيره إلى تحقيق أهداف الاستعراض . فلهذا الهيكل فائدة كبرى متوقعة هي أن بدل الإسكان المحدد سوف يعكس تكاليف السوق الفعلية بشكل أفضل . ومع ذلك يصعب أن نتصور أن تحسين التعبير عن التكاليف الفعلية للإسكان سيظهر من بداية النظام . كما أن للجنة الاستشارية مخاوفها من الآثار العملية التي يتركها الهيكل في اعتبارات الهامش . وهناك عامل حرج هو أن تسويات بدل الإسكان سوف تنفذ بمعزل عن اعتبارات الهامش . وبدون توخي المرونة في هذا المجال ، سيكون من التناقض عزل عنصر الإسكان ثم وضع حد أعلى له يجعل الإسكان رهنا باعتبارات الهامش كليا أو جزئيا . كما لاحظت اللجنة الاستشارية الصعوبات التي يحتمل أن تنشأ من فصل الإسكان سواء من حيث الأساس الذي تقام عليه معدلات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي أو تسوية المعاش التقاعدي مع مرور الزمن .

٦٣ - يضاف إلى ذلك أن اللجنة الاستشارية لم تقتنع بأن دفع بدل الإسكان لجميع الموظفين أيما كانت تكاليف الإسكان الفعلية حل مناسب . ومن ناحية أخرى اعترفت اللجنة الاستشارية بأنها رفضت قبل ذلك سداد تكاليف الإسكان الفعلية في مراكز العمل التي توجد فيها تجمعات كبيرة من الموظفين ، على أساس أن ذلك ليس عمليا من الناحية الإدارية .

٦٤ - ومع مراعاة العوامل المذكورة أعلاه في مجملها ، انتهت اللجنة الاستشارية إلى أنه رغم ما في الهيكل الأول من مزايا بالقياس إلى النظام الحالي ، ورغم أنه يلبي بعض الأهداف المرجوة من الهيكل الجديد للأجور ، فإنه لا يستوفي جميع هذه الأهداف ، كما أنه يحمل عدة مخاطر . وعند الموازنة ، نجد أن عيوب الهيكل ومزالقه المحتملة أكثر من مزاياه . لذلك انتهت اللجنة الاستشارية إلى أنه ليس من المناسب البحث في هذا الخيار أكثر من ذلك . بيد أن اللجنة الاستشارية رأت أنه إذا أريد للإسكان أن يظل داخل نظام تسوية مقر العمل ، ينبغي البحث عاجلا عن سبل لتحسين طريقة قياسه . كما رأت ضرورة إعادة بحث المسألة في وقت يسمح بعرضها على الدورة الثانية والثلاثين للجنة .

آراء ممثلي الموظفين

٦٥ - اتفق اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين مع طلب اللجنة الاستشارية بإنشاء فريق عامل ثلاثي يقدم مقترحات بشأن الإسكان في الدورة المقبلة للجنة . كما وافق الاتحاد للجنة الاستشارية على الحاجة العاجلة إلى تحسين نظام إعانة الإيجار ، خصوصا فيما يتعلق بالمبلغ المدفوع ، ومدة الأهلية ، ومجموعة الموظفين المستحقين لهذا البدل . ومن شأن الاقتراحات المذكورة أن تضيء بساطة ومزيديا من الوضوح والشفافية على النظام ، ولكنها لا تحسن شروط الخدمة .

٦٦ - وترى لجنة التنسيق من واقع الاختبارات أن أي هيكل يقوم على فصل عنصر الإسكان عن تسوية مقر العمل يمكن العمل به بشكل جيد ، وأنه يمثل الحل الشامل الوحيد لمشكلة الإسكان . ومع ذلك لا يمكن دعم هذا الهيكل إلا باستيفاء شروط معينة . وكما لاحظ الفريق العامل ، لا بد من استبعاد الإسكان من حسابات الهامش إذا استبعد من تسوية مقر العمل . ولا يمكن للجنة التنسيق أن تأخذ بالهيكل الجديد إلا إذا أفادت اللجنة الجمعية العامة بوضوح أن الاختيار المطلوب سيكون بين هيكل يستبعد الإسكان من تسوية مقر العمل ومراقبة الهامش ، وبين الهيكل الحالي .

٦٧ - والاعتراف عام بأن النظام الحالي غير مرض ، كما يبدو أن وضع هيكل جديد هو السبيل الوحيد للتغلب على المظالم الحالية . وإذا استمر الهيكل الحالي ، يصعب تصور حل المشاكل الأساسية . ومع ذلك فإن لجنة التنسيق مستعدة للاشتراك في دراسة أية تحسينات يمكن تحقيقها في نطاق أضيق من ذلك رغم أنها ليست متحمسة كثيرا لذلك .

مناقشة اللجنة

٦٨ - لاحظ أعضاء اللجنة أن توصيات اللجنة الاستشارية قد تغيرت كثيرا منذ آخر مرة نظرت فيها لجنة الخدمة المدنية الدولية في مسألة الهيكل عام ١٩٨٩ . وأشار عضو الى ان الموظفين فقدوا فرصة ثمينة لتحسين المساواة وتعزيز شروط الخدمة . ولاحظ آخر أن الخطة الكبيرة لتنقيح نظام الاجور التي جاءت حصيلة الاستعراض الشامل يحل محلها الآن النظام الحالي المعدل . ورحب بعض الاعضاء بموقف اللجنة الاستشارية لانه قائم على تقييم واقعي للمشكلة . ومع ذلك كان الاتفاق عاما على أهمية أن تبدأ مناقشة قضية الهيكل على أساس تفسيرات واضحة للمواقف المتخذة . ومن شمة طلب عدة أعضاء إيضاح الأسباب التي حثت باللجنة الاستشارية الى تقديم آراء معدلة في هيكل الاجور خلال الدورة الحالية .

٦٩ - وعلم أعضاء اللجنة من الرد على أسئلتهم أن الموقف المنقح للمنظمات يقوم على عدة عوامل أهمها الطابع غير النهائي لنتائج الاختبار واعتبارات الهامش والمعاش التقاعدي . وتساءل بعض أعضاء اللجنة عما اذا كان تغير موقف اللجنة الاستشارية يرجع الى خيبة الأمل في نتائج الاختبار أكثر مما يرجع الى مسائل المبدأ بشأن الهيكل ، ولكن رئيس اللجنة الاستشارية نفى ذلك . وذهب آخرون الى أن المقترحات السابقة بشأن الهيكل المنقح أخرجت عن الإمكان من حسابات الهامش أكثر مما حلت مشاكل الإسكان في حد ذاتها . وقد اتضح في هذا الصدد من واقع إيضاح رئيس اللجنة الاستشارية والمناقشة التي تلتها أن إعادة النظر في المزايا النسبية للهيكل المقترحة لم تكن نتيجة عامل واحد بمفرده .

٧٠ - وذكر بعض الاعضاء أنهم ليسوا مستعدين لاتخاذ قرار نهائي بشأن اختيار هيكل الاجور في الدورة الحادية والثلاثين ، وأنهم يفضلون بدلا من ذلك أن يزدادوا فهما للمقترحات الحالية والعودة اليها في الدورة الثانية والثلاثين ، نظرا لطلب مزيد من الإيضاحات . ولاحظ أعضاء آخرون أنه رغم قيام الفريق العامل بولايته ، فإنه لم يخرج بإجابات على جميع الاسئلة المتعلقة حول الهياكل الثلاثة . ورأوا على وجه الخصوص أن الاشكال المفصلة لمراقبة الهامش كما وردت في الهيكلين الاول والثاني غير واضحة .

كذلك لم تتحدد طرق للإبطاء من حركة تكاليف الإسكان في الوقت الذي يظل فيه صافي الأجر مجمدا بسبب اعتبارات نطاق الهامش . ورأى عدة أعضاء أنه إذا أُريد تعديل بدل الإسكان خارج نطاق الهامش فلا بد من النظر في مقدار البديل الذي يدخل في حساب المعاش التقاعدي .

٧١ - وأبدى بعض الاعضاء تخوفهم من التسرع في اتخاذ قرار في الدورة الحالية . ومن ناحية أخرى أشير الى أن تأجيل القرار حتى تموز/يوليه سيسبب للمجلس المشترك مشاكل إدارية في الوفاء بدوره في الاستعراض الشامل الحالي للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية وما فوقها . ومع ذلك اتفق الاعضاء عموما على ضرورة اتخاذ موقف سليم بشأن الهيكل لتوصية الجمعية العامة به في الدورة الخامسة والأربعين . لذلك لوحظ أن باستطاعة المجلس أن يبدأ عمله ، مراعيًا احتمال أن تصدر اللجنة قرارا يؤيد تنقيح الهيكل أو يعارضه .

٧٢ - ولاحظ أعضاء اللجنة أن اقتراح اللجنة الاستشارية بإنشاء فريق عامل للنظر في الإسكان والهيكل كان موضع تأييد ممثلي الموظفين . على أنهم أكدوا أن من الضروري في حالة إنشاء هذا الفريق إجراء استعراض فني للحلول الممكنة للمشاكل بعد تحديدهما جيدا . ولذلك ينبغي أن يصدر هذا الفريق أولا بيانا متماسكا عن المشاكل القائمة بشأن الإسكان في إطار نظام تسوية مقر العمل . وبعد ذلك يستعرض الفريق مقدار مساهمة كل هيكل من الهياكل الثلاثة - أيًا كانت تعديلاتها - في حل المشاكل المرصودة . وكان الاتفاق عاما على الاستعراض سوف يقدم المسوغ المناسب لاية توصية توجهها لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها الثانية والثلاثين إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والأربعين .

٧٣ - وبناء على الاعتبارات المذكورة قررت اللجنة إنشاء فريق عامل يتألف من أعضاء من أمانة كل من اللجنة واللجنة الاستشارية والاتحاد ولجنة التنسيق ، لمعاودة دراسة أسلوب تناول قضية الإسكان وما يتصل بها في إطار نظام الأجر . وترد تفاصيل ولاية الفريق العامل في الجزء (ألف) من الملحق السادس لهذا التقرير .

نظر اللجنة في المسألة في دورتها الثانية والثلاثين

٧٤ - تلقت اللجنة في دورتها الثانية والثلاثين تقرير الفريق العامل الذي أنشأته في دورتها السابقة . وقد شكّل تقرير الفريق العامل ، إلى جانب تقرير الدورة الخامسة عشرة للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل ، الأساس الذي واصلت اللجنة

بموجبه نظرها في هياكل السكن والاجر . وقدم تقرير الفريق العامل بيانا مفصلا للمشاكل المرتبطة بمعالجة مسألة السكن في نظام الاجر الحالي ، فضلا عن موجز للمزايا والمساوئ المحددة فيما يتعلق بالهياكل ١ و ٢ و ٣ . وبالإضافة إلى ذلك ، وضع التقرير بديلا موجزا لمعالجة مسألة السكن في نظام الاجر الحالي ، بما في ذلك إدخال تعديلات على خطة إعانة الايجار وعلى قياس تكاليف السكن في نظام تسوية مقر العمل .

٧٥ - وقام الفريق العامل بالإبلاغ عن المشاكل التالية المرتبطة بمعالجة مسألة السكن في نظام الاجر الحالي وهي : عدم التكافؤ ، وعدم دقة القياس ، والصعوبات المجابهة فيما يتعلق بالخطة الحالية لإعانة الايجار ، وأثر ارتفاع تكاليف السكن في ظل تجميد تسوية مقر العمل . ولاحظ الفريق العامل أيضا أن إعانات الايجار لا تدفع ، بموجب نظام الاجور الحالي ، إلا للموظفين الذين يستأجرون مساكنهم ، ويستبعد مالكو المنازل من تطبيقه . ولاحظ الفريق الآثار المترتبة على قرار الموظف بالايجار/أو الشراء ولكنه استبعد النظر في مسألة تملك الموظفين للسكن باعتبار أن هذه المسائل تتجاوز نطاق اختصاص اللجنة . ويرد في المرفق السادس من هذه الوثيقة موجز عن نظر الفريق العامل في مشاكل السكن في إطار نظام الاجور الحالي .

٧٦ - وكانت المزايا والمساوئ النسبية للبدائل الثلاثة لهيكل الاجور الحالي التي اقترحت على اللجنة للنظر فيها ، موضع مناقشات مكثفة في اللجنة في دورتها الحادية والثلاثين (انظر الفقرات ٦٨ - ٧٢) . وقدم الفريق العامل تقريرا آخر عن الموضوع كشف النقاب عن أنه بالرغم من أن لكل اقتراح عددا من المزايا والمساوئ فإنه لم يكن من المستطاع الانتهاء إلى موقف قاطع بشأن أفضل هيكل من حيث المبدأ .

٧٧ - ونتيجة لعمل الفريق العامل ، كان معروضا أمام اللجنة مجموعة تدابير مقترحة لتحسين معالجة مسألة السكن في نظام الاجور الحالي . ويمكن تلخيص هذه التدابير كما يلي :

(أ) الإبقاء على النهج الذي يقضي بإجراء مقارنات في مجال السكن ، بوصفه قاعدة عامة . والاستثناء الوحيد من ذلك سيكون مراكز العمل الصغرى التي يعمد فيها إجراء تلك المقارنات ؛

(ب) استخدام الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل استنادا إلى الايجارات الاجمالية عوضا عن الايجارات الصافية ؛

(ج) تقديم خطة معدلة لإعانات الأيجار ؛

(د) استخدام مصادر خارجية للبيانات ومعايير السكن لتوفير معلومات موضوعية عن أسعار السوق لأغراض القياسات التي تجري من حين إلى آخر .

آراء المنظمات

٧٨ - قام رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية بإبلاغ لجنة الخدمة المدنية الدولية بأن اللجنة الاستشارية قد درست بعناية تقرير الفريق العامل المتعلق بهيكل السكن والأجر . وفيما يخص مسألة البديل المتعلق بمعالجة مسألة السكن في إطار نظام الأجر الحالي ، قامت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية ، بعد أن راعت بدقة الآراء التي أعربت عنها اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقرر العمل ، بإعادة تأكيد النتيجة التي توصلت إليها من قبل وهي أنه ينبغي معالجة مسألة السكن ، على وجه العموم ، بوصفها عنصرا مستقلا في مجموعة العناصر المكونة للأجر . ورحبت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية بالخطة التكميلية المقترحة للإيجارات لأنها ستعالج إلى حد كبير حالات الشذوذ وعدم التكافؤ وعدم الكفاية التي تنطوي عليها خطة إعانة الأيجار الحالية ، وتتضمن الخطة المقترحة بمفصلة خاصة : (أ) إزالة التفرقة في المعاملة بين المقر ومراكز العمل الميدانية ؛ (ب) توفير شروط أكثر واقعية للاستحقاق ؛ (ج) إزالة الأثر المثبط الكامن في طلب الخطة الحالية وذلك بجعل الإعانة بمثابة تكملة بدلا من كونها إعانة ممولة ذاتيا ؛ (د) توفير صورة أفضل عن عنصر السكن باستخدامها الأيجارات الاجمالية عوضا عن الأيجارات الصافية في حساب الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل . وقد استجابت هذه الأفكار المبتكرة للشواغل التي أعربت عنها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية في عدد من المناسبات . ومن المفهوم لدى اللجنة الاستشارية أنه يمكن تقديم خطة تكميلية منقحة للإيجارات في مرحلة مبكرة ، وقبل أي اقتراح آخر تقريبا لمعالجة مسألة السكن في نظام تسوية مقر العمل . وهاتان المسألتان ، رغم أنها مترابطتان ، فإن الواحدة منهما تعتبر مستقلة عن الأخرى ومن ثم يمكن معالجتهما بصورة منفصلة .

٧٩ - وبالإشارة إلى المقترحات المتعلقة بمعالجة مسألة السكن في إطار نظام تسوية مقر العمل ، رأت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن تعريف ما يشكل مقر عمل "صغير" يحتاج إلى دراسة متأنية للغاية ، ينبغي أن يمتد نطاقها ليشمل الطريقة التي تُعالج بها مسألة السكن في مراكز العمل تلك ، وطريقة حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل في تلك الأماكن . وأشار رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل

الإدارية إلى ضرورة مواصلة التوسع في المعايير المستخدمة في الدراسات الاستقصائية التي تجري من حين لآخر . ويلزم كذلك أن تصاغ بدقة المواصفات التي ستستخدم بالاقتران مع الحصول على أسعار السوق من مصادر خارجية للبيانات . وأعرب عن ارتياحه للمقترحات الرامية إلى استخدام مصادر خارجية للبيانات استخداما أكبر وهو ما دعت إليه اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية لعدة سنوات .

٨٠ - ولوحظ أن استخدام الايجارات الاجمالية عوضا عن الايجارات الصافية في حساب الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل يشكل خطوة مفيدة جدا في عملية ايجاد طريقة أفضل لبيان عنصر السكن في نظام تسوية مقر العمل . ومن الواضح أنه سيكون من الضروري العمل بتدبير من هذا القبيل في نفس الوقت الذي يُعمل فيه بالخطوة التكميلية الجديدة للايجارات بغية تلافي ظاهرة الانخفاض الحزوني للإعانة .

آراء ممثلي الموظفين

٨١ - ذكر رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن أحد الأهداف الرئيسية للاستعراض يتمثل في وضع خطة تكميلية للايجارات تكون منصفة وطويلة المدى لا تتأثر بدون داع بوضع الموظفين على حدة . وقال إن الاقتراح القاضي باستخدام الايجارات الاجمالية بدلا من الايجارات الصافية لتحديد النسب يشكل خطوة في طريق التحسين . إلا أن الاتحاد سيظل يطالب باستخدام أسعار السوق باعتبارها الأساس الموضوعي الوحيد . وينبغي العمل بالاييجارات الاجمالية بصورة تدريجية لتجنب حدوث أية آثار تعويقية ناشئة عن أي تغيير في المنهجية . ومن رأي الاتحاد أنه ينبغي ألا يُعامل الموظفون من رتبتي مد - ١ ومد - ٢ معاملة تفضيلية . وكرر الاتحاد موقفه السابق القائل بأن فصل عنصر السكن عن تسوية مقر العمل ليس هو العلاج لنظام الأجر المتداعي . وتقع على عاتق اللجنة مسؤولية إبلاغ الجمعية العامة بأن طريقة المقارنة الحالية مع الخدمة المدنية في الولايات المتحدة والعمل بنظام تسوية مقر العمل في نطاق هامش بال ، قد أسفرا عن نتائج غير مقبولة ، أي مستويات رواتب غير كافية وتجميد الرواتب لفترات طويلة . وطالما ظلت الزيادات في الرواتب السنوية لموظفي الخدمة المدنية في الولايات المتحدة متخلفة عن التضخم ، فإنه لا مفر من أن يؤدي الإبقاء على الهامش إلى التجميد . وكلما زاد الفارق بين التضخم وتسوية الرواتب في البلد المقارن ، طالبت فترة التجميد في منظومة الأمم المتحدة . وبالنظر إلى تطور حساب الأجر في الأمم المتحدة والخسائر الكبيرة في القوة الشرائية في معظم مراكز العمل التابعة للمقر ، فإن الموظفين سيعارضون أي تجميد اضافي . وقد حث رئيس الاتحاد اللجنة على أن تجد ، باقصى سرعة ممكنة ، أساسا صحيا لنظام الأجر من خلال النظر في جملة أمور ، منها

إدخال القطاع الخاص في المقارنة ، وإعادة وضع تعريف واقعي لنطاق الهامش أو إلغاءه . أما الإبقاء على النظام الحالي فسيشكل خطرا كبيرا على استمرار وجود النظام الموحد . وأعرب عن عدم موافقته ، جملة وتفصيلا ، على التعليقات التي أدلى بها أحد أعضاء اللجنة والواردة في الفقرة ٩٤ أدناه ، والتي شكك فيها في دوافع الفريق العامل .

٨٢ - وذكرت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة أنه تم الاضطلاع بالاستعراض الشامل لشروط خدمة موظفي الفئة الفنية وما فوقها من أجل إعادة تشكيل نظام الأجور الذي تعرض لتقلبات خطيرة نتيجة لعوامل داخلية وخارجية على السواء ، بما فيها الازمة المالية للمنظمة . وقالت حيث أن السكن يشكل ، فيما يبدو ، المصدر الرئيسي للمشكلة ، فإن الاقتراح الأولي كان يدعو إلى فصل هذا العنصر في هيكل الأجر . وللأسف ، أغفل هذا الخيار إلى حد كبير بسبب الخوف من العواقب غير المعروفة التي قد ينطوي عليها اتباع نهج جذري من هذا القبيل . وقد تم تحديد عنصرين رئيسيين في الاقتراح بوصفهما عنصرين متصلين اتصالا وثيقا بالمسألة ، وهما : تمديد إعانة الأيجار واستخدام الأيجارات الاجمالية كخطوة أولى نحو استخدام أسعار السوق . ويعتبر استخدام الأيجارات الاجمالية ضروريا من أجل تصحيح الأثار الضارة للاتجاه التنافسي الحلزوني على الرواتب الذي نشأ نتيجة لاستخدام الأيجارات الصافية في حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل . ورأت أنه قد حان الوقت لأن تفهم الجمعية العامة أنه من المستحيل عمليا العثور على حل شامل رشيد لمشاكل نظام الأجور وذلك بالنظر إلى القيود المفروضة على الهامش الذي حدد بدوره تبعاً لأهواء القرارات السياسية المتعلقة بمسائل الرواتب في الخدمة المدنية المقارنة .

المناقشة التي أجرتها اللجنة

٨٣ - أعرب بعض أعضاء اللجنة عن خيبة أملهم إزاء تقرير الفريق العامل . وارتأوا أنه كان ينبغي للفريق أن يجري مزيدا من التحليل لكل هيكل مقترح بما في ذلك مسألة مراقبة الهامش وحساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي . وارتأى هؤلاء الأعضاء أن الفريق العامل استبعد ، فيما يبدو ، الهيكل الأول مستخدما ذرائع ليست مقنعة لجميع الأعضاء . فبعض المساوئ المدرجة حاليا كانت في الواقع مزايا أفضت باللجنة إلى أن تُبلغ الجمعية العامة في السنة الماضية بتفضيلها للهيكل الذي يعالج مسألة السكن على نحو منفصل . وما يزال بعض الأعضاء يعتقدون أن نظاما جديدا قائما على استبعاد السكن من تسوية مقر العمل من شأنه أن يحل المشاكل المتعلقة بالمقارنات بين المدن ، والتكافؤ والتبسيط . بيد أنه أُشير إلى أن عددا من المشاكل الرئيسية المتعلقة بالمعاش التقاعدي والهامش ليست ذات طابع تقني بحت .

٨٤ - ولاحظ بعض أعضاء اللجنة أيضا أن اللجنة قد أبلغت الجمعية العامة في العام الماضي بأنه من المستصوب وجود هيكل للرواتب يفصل مسألة السكن عن مقارنات تسوية مقر العمل . إلا أن أعضاء آخرين ذكروا بأن التقرير السنوي لعام ١٩٨٩ المقدم إلى الجمعية العامة لم يتضمن قرارا ما وإنما أشار ، عوضا عن ذلك ، إلى تحفظات واضحة بشأن اتخاذ موقف معين قبل إكمال مزيد من الدراسات للمشاكل المتملة بذلك الهيكل .

٨٥ - وبعد الاستماع إلى الشرح المفصل المقدم من أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن المشاكل التقنية والتشغيلية التي ظهرت خلال مرحلة الاختبار والمحاكاة لعدة دراسات لهياكل الرواتب أجرتها أفرقة عاملة عديدة ، واللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل واللجنة ذاتها ، وافق بعض أعضاء اللجنة على أن فصل مسألة السكن عن نظام تسوية مقر العمل يمكن أن يؤدي من الناحية العملية إلى انحرافات خطيرة بل إلى تعطيل نظام تسوية مقر العمل ذاته . وأبدى آخرون رأيا مفاده أنه ليست لديهم معلومات كافية عن تقرير الفريق العامل تمكنهم من اتخاذ قرار لصالح فصل مسألة السكن أو ضدها . وإن مقترحات الفريق العامل لم تحل جميع المشاكل ولا تشكل إصلاحا للنظام ، وفق ما تصورته اللجنة من قبل ، ولكنها ستسهم ، في الواقع ، في تحسين وتبسيط النظام وتخفيف بعض حالات عدم التكافؤ التي لا تزال موجودة فيه . ورأى أحد الأعضاء أن مسألة السكن ينبغي أن تُفصل الآن عن مجموعة العناصر المكونة للأجر .

٨٦ - ووافقت اللجنة على أنه لا يمكن موالة التأخير في تقديم التقرير النهائي إلى الجمعية العامة وأنه ينبغي اعتماد مقترحات الفريق العامل مع بعض التعديلات التي اقترحتها اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل والتحسينات التي أُدخلت عليها خلال الدورة . ومع ذلك رأى الأعضاء أنه ينبغي للجنة أن تواصل دراسة الطرائق التي يمكن أن تؤدي إلى الفصل الكامل لعنصر السكن عن سائر العناصر الأخرى المكونة لمجموعة عناصر الأجر .

٨٧ - وتساءل بعض أعضاء اللجنة عن سبب توصية الفريق العامل بأن تستند مقاييس تسوية مقر العمل لأغراض السكن إلى أسعار السكن بدلا من تكاليف السكن . وقدم شرح مفاده أن الفريق العامل أوصى بذلك كهدف مستصوب في الأجل الطويل وليس بقصد التنفيذ الفوري إذ أن هناك عددا من المشاكل التقنية البارزة ، فضلا عن احتمال حدوث أضرار سلبية على نسب تسوية مقر العمل إذا ما عمل به بشكل مفاجئ . وأشار أيضا إلى أن جميع العناصر الأخرى لنظام تسوية مقر العمل قورنت على أساس المرجحات والأسعار عوضا عن التكاليف . ولوحظ أيضا أن استخدام التكاليف عوضا عن الأسعار فيما يتعلق بمسألة

السكن يمثل أحد أسباب الاتجاه التنازلي الحلزوني الذي أدى فيه استخدام الإيجارات الصافية بالاقتران مع مقارنات تكاليف السكن في ظل ارتفاع الإيجارات في السوق وتجميد تسوية مقر العمل ، إلى الانخفاض التدريجي في مستوى السكنى . والمقارنات القائمة على التكاليف هي مقارنات بين مقادير غير محددة من المساكن ونوعيتها في كل مركز من مراكز العمل . ويتطلب استخدام الأسعار اجراء مقارنات نموذجية من حيث المتغيرات الهامة المتعلقة بالنوعية والمكان والحجم . وبالإضافة إلى ذلك ، يتسم استخدام أسعار السكن عوضا عن تكاليف السكن بميزة توفير بيانات موضوعية تعكس الحقائق القائمة في السوق . ويعني الاستخدام الحالي للتكاليف أن النظام يعتمد بشدة على تعاون الموظفين في الدراسات الاستقصائية ، وحتى عندما تكون معدلات الاستجابة كافية فإن النتائج تعاني من حركة الدوران ، من حيث أن السكن الذي يحصل عليه الموظف هو عملية تتوقف على مستوى دخله ، ومع ذلك فإن مستوى هذا الدخل ذاته حددته آلية تمثل ، جزئيا ، عملية تتوقف على المبلغ المنفق على السكن .

٨٨ - واستفسر الأعضاء أيضا عن الأساس المنطقي للتحول من صيغة الإيجارات الصافية إلى صيغة الإيجارات الاجمالية في حساب عنصر تكاليف السكن في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل . وأوضحت الأمانة أن استخدام صيغة للإيجارات الاجمالية بدلا من الصافية ، من شأنه أن يعكس العوامل النسبية بشكل صحيح ، وأنه لما كان الأساس يخضع لتحديد الهامش ، فهو لن يتغير نتيجة لاستخدام الإيجارات الاجمالية أو الصافية ، ولكن لا يمكن ضمان صحة العوامل النسبية إزاء مقر العمل الأخرى إلا باستخدام الإيجارات الفعلية غير المعدلة (أي الاجمالية) ، لتحديد نسبة الأسعار . وقد أكدت اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل سلامة هذا الترتيب من الناحية التقنية . وقد نشأت الحاجة إلى هذا التغيير لأن الاستخدام السابق للإيجارات الصافية في تسوية مقر العمل سبب تباينا مستمرا بين الإيجارات الاجمالية والصافية بمرور الوقت ، حيث أخذت الإيجارات المرتفعة التي تعكس التضخم في الاعتبار في حساب مدفوعات الاعانات ولم تدخل في حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل الذي انخفض انخفاضا مصطنعا نتيجة لذلك ، حيث لم يعكس إلا الإيجارات الصافية . ولوحظ أيضا وجود مشاكل تتعلق بالترتيبات الحالية بسبب ارتكاز تسوية مقر العمل على الإيجارات الصافية ، التي تدخل في تحديدها الاعانات المدفوعة ، وفي الوقت ذاته ، فإن مدفوعات الاعانات تدخل أيضا في حساب مستويات تسوية مقر العمل . ولذلك كان من الضروري استخدام اجمالي الإيجارات (أي الإيجارات الفعلية) ، كعامل موضوعي خارجي لتحديد المستويات النسبية لتسوية مقر العمل . وفي وقت تنفيذ النظام الجديد ، فإن بعض مراكز العمل التي يقل متوسط الاعانات فيها عن نيويورك ، بما في ذلك واشنطن العاصمة ستشهد بعض التخفيض للأرقام القياسية لتسوية

مقر العمل يتراوح بين ١ إلى ٢ في المائة . على أن من المحتمل التعويض عن ذلك الانخفاض الطفيف بمرور الوقت ، نظرا لأن الدراسات الاستقصائية التي تجري من حين لآخر للسكن ، استنادا الى الايجارات الاجمالية ستعكس بمزيد من الدقة تحركات التكاليف السوقية للسكن . وأحاطت اللجنة علما أيضا بالتوضيح المقدم من الأمانة بأن تقدير الايجارات الاجمالية لمن يمتلكون مساكنهم سيكون له أثر ضئيل في عمليات الحساب . وكانت تكاليف السكن بالنسبة لمن يمتلكون مساكنهم تؤخذ في الاعتبار في الأرقام التوجيهية وفي المعدلات المتعلقة بالسكن ، بيد أن متوسط الايجار الصافي المحسوب بالنسبة للمستأجرين يستخدم في تقدير الايجارات بالنسبة لمن يمتلكون مساكنهم . وسيتمخض التغيير المقترح عن ارتفاع طفيف في معاملات التوجيه بالنسبة للسكن في الأماكن التي بها نسبة كبيرة من أصحاب المساكن ، وسيكون الأثر مظاهيا للأثر الناتج عن التحول من الايجارات الصافية الى الايجارات الاجمالية ، في حساب تسوية مقر العمل . وعندما يبدأ العمل بهذا النظام ، من المتوقع حدوث بعض التخفيض في بعض مراكز العمل ، بيد أنه اذا استمرت تكاليف السكن في الارتفاع بأسرع مما ترتفع به أسعار السلع الاستهلاكية الأخرى ، فإن تسويات مقر العمل سترتفع بصورة أسرع قليلا بمرور الوقت .

٨٩ - وأشارت أسئلة بشأن الأحكام المتوقع النص عليها في خطة منقحة لإعانات الايجار . ووجهت استفسارات بمفصلة خاصة حول السبب في المساواة بين خطتي المقر والميدان وفي تعديل صيغة الاعانة المتناقضة المحددة بفترة زمنية في المقر بحيث تعكس نفس الأحكام القائمة بالنسبة للميدان . وأشار الى أن الصيغة الحالية للمقر تنص على رد ٨٠ في المائة من قيمة الايجار التي تتجاوز مستويات العتبة ، وذلك لمدة سنتين ، ثم ٦٠ في المائة في السنة الثالثة و ٤٠ في المائة في السنة الرابعة و ٣٠ في المائة في السنة الخامسة . وأشار الى أن اختلاف المعاملة بالنسبة لكلا المجالين ، هو خروج عن مبدأ المحافظة على المساواة في المعاملة من خلال موازنة تماثل القوة الشرائية في كل مركز عمل . وأحاطت اللجنة علما بأن الفريق العامل قدم تقريرا بشأن المشاكل المرتبطة بتنفيذ الخطط الحالية لإعانة الايجار في الميدان والمقر . ولاحظ الفريق العامل أنه بينما تضمنت خطة المقر حدا زمنيا وتخفيضاً متتابعا في مبالغ الاعانة على مدى خمس سنوات ، فإن الخطة الميدانية تخلو من ذلك . وأفاد الفريق العامل أيضا أنه ولو أن الغرض من الخطة هو التخفيف عن الموظف الذي يواجه نسبة أعلى من المتوسط بين الايجار والدخل فإن الخطة في المقر تنتقص من هدفها باستمرار ، نظرا لإعمال الصيغة المتناقضة والحدود الزمنية تلقائيا . وبالتالي فإن سحب إعانة الايجار من الموظف الذي ما زال يواجه نسبة أعلى من المتوسط بين الايجار

والدخل معناه أن المبدأ الأساسي للمساواة لا يُعمل به جيدا . وقد أدى هذا الترتيب إلى مصاعب فعلية في بعض الحالات ، أضر فيها الموظف إلى الانتقال من مسكنه عندما تنتهي إعانة السكن أو عند تناقص هذه الإعانة . ولم يتفق بعض أعضاء اللجنة مع الفريق العامل على ضرورة معاملة الموظف في المقر وفي مراكز العمل الميدانية بنفس الأسلوب لأغراض خطة إعانة الإيجار .

٩٠ - وفيما يتعلق بالتوصية بأن يوقف في المقر استخدام صيغة الاسترداد المتناقص ، فقد أوضح أيضا أن هذا ضروري حيث أظهرت التجربة أن ذلك الترتيب ينتقص من الغرض من إعانة الإيجار وهو تشجيع المساواة بين المستأجرين العاملين في أي مركز من مراكز العمل بصرف النظر عن مواعيد وصولهم . وهناك مشبطات أخرى لا تشجع الموظف على الحصول على مسكن باهظ التكلفة بلا ضرورة . وهذه الضوابط أو المشبطات هي :

(أ) أن الموظف يدفع فعلا ٢٠ في المائة على الأقل من الإيجار الزائد عن العتبة ؛

(ب) أن مستويات العتبة محددة عند ٢ في المائة (من الدخل) فوق متوسط الإيجارات الإجمالية ؛

(ج) أن نظام الحد الأقصى المعقول للإيجارات يحول صراحة دون استئجار المساكن الباهظة التكاليف التي لا تناسب الموظف من حيث الحجم أو النوعية .

ولوحظ بالإضافة إلى ذلك أن تطبيق الحد الزمني ومدته خمس سنوات والتخفيض المتناقص التلقائي من ٨٠ في المائة إلى صفر في المائة ، لإعانة الإيجار الزائد عن العتبة ، قد يحدثان في بعض الظروف ، قبل أن تنخفض نسبة الإيجار إلى دخل الموظف بصورة طبيعية إلى مستوى نسبة الإيجار إلى الدخل المتوخاة في مستوى تسوية مقر العمل . وفي هذا الصدد أحاطت اللجنة علما بأن الفريق العامل أفاد في تقريره بأن الذين وقفوا في الأصل وراء خطة المقر ، اعتقدوا أنه في المدى الطويل ، متى بقي الموظفون الذين وصلوا حديثا إلى مركز العمل أكثر من فترة السنوات الخمس الفاصلة وانقطع انتفاعهم من خطة إعانة الإيجار بسبب الحد الزمني ، والصيغة المتناقصة ، فإن إيجاراتهم التي تزيد على المتوسط سترفع في خاتمة المطاف الرقم القياسي لتسوية مقر العمل . على أنه نظرا للتجميد الذي حدث بعد بدء العمل بخطة المقر ، فإن الدخول لم تزد بصورة كافية بالمقارنة بتكاليف السكن ، وكانت نتيجة ذلك أن نسب الإيجار إلى دخل القادمين

الجدد لم تنخفض بمرور الوقت كما كان مفترضا . ونتيجة لذلك التجميد ، تعين تعديل خطة إعانة الايجار لتمديد الحدود الزمنية المفروضة على الاستحقاقات . ومع ذلك فإن نسب الايجار الى الدخل للقادمين الجدد ظلت مرتفعة بصورة غير مريحة حتى وإن ظلوا في نفس مركز العمل بعد فترة السنوات الخمس الفاصلة ، وكانت نتيجة ذلك أنه اضطر بعضهم الى الانتقال الى مساكن أرخص تكلفة في نهاية فترة استحقاقهم . وعلاوة على ذلك ، فإن تباعد الايجارات الاجمالية والايجارات الصافية بدلا من تقاربهما بمرور الوقت يعني أن العوامل النسبية لتكاليف السكن من مكان الى آخر أصبحت مشوهة بسبب استخدام الايجارات الصافية لا الايجارات الاجمالية في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل . وكانت النتيجة أن خطة إعانة الايجار في المقر ، بسبب تصميمها ، عززت حدوث انخفاض سريع في مستوى الدخل نظرا لان الصيغة المتناقضة الحالية حرمت الموظف الذي يواجه ايجارات أعلى من المتوسط من الدعم اللازم ، قبل أن تسنح فرصة للتكيف بصورة عادية ، هذا التكيف الذي يمكن أن يحدث مع ارتفاع الدخل بصورة أكبر من ارتفاع الايجارات ، وهو ما يحدث عادة بسبب الزيادات السنوية داخل الرتبة والاداء العادل لنظام تسوية مقر العمل في مواجهة التضخم .

٩١ - ولاحظ الاعضاء أنه نظرا للمشاكل التي تكتنف مقارنة السكن في مراكز العمل الصغيرة ، فإن من المناسب وضع ترتيبات مختلفة لمعالجة تكاليف السكن . على أن الترتيبات المحددة التي تفي على أفضل وجه باحتياجات تلك الاوضاع الاستثنائية ، ما تزال موضع نقاش . وقد نُظر في اقتراح بديل لاقتراح الفريق العامل ، يقضي بعدم اجراء المقارنات بحسب الاماكن ، وبأن تكون اعانة السكن جزءا من نظام تسوية مقر العمل ، مع استخدام الارقام القياسية الزمنية المحلية للسكن . على أنه رثي أنه لا يمكن العمل على تحقيق ذلك لاعتماده على وجود بيانات لا تتوفر بشكل عام في مراكز العمل هذه . ولذلك فُضلت ترتيبات استرداد تكاليف السكن في اطار حد أقصى معقول . على أنه لوحظ أن من الضروري اتباع تلك الترتيبات على أساس تجريبي فقط ليتسنى تحديد فعاليتها .

٩٢ - ووجهت أسئلة عديدة بشأن الضوابط التي ستوجد في النظام المعدل ، ليتسنى استبقاء التكاليف ضمن الحدود المعقولة . وأبلغ الاعضاء أن كلا من الفريق العامل واللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل درس المسألة ، وأنه يمكن النظر فيها في إطار أربعة عناوين :

(١) المقارنات الزمنية ؛

- (ب) معايير السكن ؛
(ج) المقارنات التي تجري بين مكان وآخر ؛
(د) أحكام إعانة الإيجار .

وفيما يتعلق بالمقارنات الزمنية لوحظ ، أن الأرقام القياسية المبنية على البيانات الخارجية ، تحتاج إلى تنظيم لكي تصبح ذات صلة بالمناطق التي يقطنها معظم الموظفين ، ولكي يعكس حجم ونوع المساكن في الرقم القياسي ، تكوين موظفي الأمم المتحدة ، وأن تشمل الإيجارات مزيجاً من المساكن المستأجرة حديثاً والمستأجرة منذ وقت أطول . وبعبارة أخرى ، ينبغي أن يرتبط الرقم القياسي بالواقع بدلا من الأمانس . وفيما يتعلق بمعايير السكن ، فإنه يمكن ضبطها من خلال التحديد الدقيق للاستحقاقات وفقا لحجم الأسرة ، وموقع السكن ، ونوع المرافق ومستويات الدخل . وستكفل تلك المواصفات أن تكون معايير السكن ، عند تطبيقها على الحد الأقصى للقيمة الإيجارية المعقولة في خطة إعانة الإيجار متسمة بالموضوعية وأن تكون عاملا مشبطا عن الحصول على سكن باهظ التكلفة دون داع . وبالإضافة إلى ذلك ، لوحظ أنه سيستمر العمل بإجراء مقارنات السكن من مكان إلى آخر عن طريق الدراسة الاستقصائية لمجتمع الموظفين الفعليين في الأمم المتحدة .

٩٣ - وفيما يتعلق بتقييم الترتيبات الجديدة لإعانة الإيجار في المقر ، اتفق على ضرورة الرصد الدقيق للنتائج من أجل استبعاد احتمال حدوث مشاكل طويلة الأجل نابعة مرة أخرى من كون النظام يعمل بطريقة منافية للقصد . ووفقا لذلك ، ووفق على خطة المقر على أساس تجريبي ، على أن يجري تقييمها بعد مضي ثلاثة سنوات كاملة على العمل بها . وأصر الأعضاء على أنه لا يمكن أن تشكل أية تغييرات في الأحكام أساسا لحقوق مكتسبة .

٩٤ - وأعلن أحد أعضاء اللجنة ، بعد الإشارة إلى الآراء التي أعربت عنها من قبل لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن فصل عنصر السكن عن هيكل الأجور^(٧) ، أنه لا يتفق مع توافق الآراء الذي توصلت إليه اللجنة بشأن التدابير التصحيحية الجزئية لمعالجة مسألة السكن ، نظرا لاشرها غير المؤكد وصعوبة قياس نتائجها المحتملة . وأضاف قائلاً إن التدابير المقترحة لا تشكل استجابة ملائمة وشاملة لقراري الجمعية العامة ٢٣١/٤٢ و ٢٣٦/٤٣ اللذين يتناولان الاستعراض الشامل لهيكل الأجور ، وخاصة عنصر السكن . وقال

إنه يرى أن الغريق ، بسبب الخوف من المجهول ، ووزن المزايا المكتسبة المتباينة والاهتمام بالمحافظة على كل من المستوى والإجراءات الحاليين لتقرير الأجر الداخل في صاب المعاش التقاعدي ، قد نحى جانبا قبل الاوان إمكانية فصل عنصر السكن إما كلياً أو جزئياً عن هيكل الأجر . وقال إن الخدمة المدنية الدولية ستعاني ، للأسف ، في المدى الطويل ككل من عدم تبصر الأمور على هذا النحو . وأعرب عضو من أعضاء اللجنة عن رأي مفاده أن تلك الملاحظات تمثل هجوماً لا مبرر له على دوافع الغريق العامل ، ولذا فإنها غير مناسبة في سياق المناقشة التقنية للقضية .

توصية اللجنة

٩٥ - دعت اللجنة الجمعية العامة إلى أن تحيط علماً بأنها مخولة ، وفقاً لسلطتها القانونية باتخاذ قرارات تتعلق بمسائل تسوية مقر العمل ، وإعانة الإيجار . على أن اللجنة إذ تضع في اعتبارها أن مقترحاتها الموجزة أدناه في هذا المجال تشكل جزءاً لا يتجزأ من الأوضاع العامة لموظفي الفئة الفنية وما فوقها ، وأنها ناجمة عن الامتراض الشامل ، وأن ثمة آثاراً مالية كبيرة مرتبطة بهذه المقترحات فإنها ترى أن من المناسب تقديم توصيات إلى الجمعية العامة تتعلق بمعالجة مسألة السكن في إطار نظام الأجر والخطة المنقحة لإعانة الإيجار . واستناداً إلى ما هو مذكور أعلاه قررت اللجنة توصية الجمعية العامة بما يلي :

(أ) ينبغي تحسين معالجة عنصر السكن في إطار نظام الأجر ، وذلك باتخاذ مجموعة من التدابير التي تنصب على التمييز بين مراكز العمل التي يمكن فيها استبقاء عنصر السكن في إطار نظام تسوية مقر العمل ، وتلك التي ينبغي فيها فصل عنصر السكن عن نظام تسوية مقر العمل . وينبغي الإبقاء على عنصر السكن في نظام تسوية مقر العمل ، في مراكز العمل من الفئة (ألف) ، التي تشمل مراكز العمل في المقر وأمريكا الشمالية وأوروبا ، وكذلك مراكز العمل الميدانية التي يمكن فيها إجراء مقارنات تتعلق بالسكن دون صعوبة شديدة . ويتعين استبعاد عنصر السكن من نظام تسوية مقر العمل بالنسبة لمراكز العمل في الميدان التي يكون من الصعب أو من المستحيل فيها إجراء مقارنات صحيحة تتعلق بالسكن . وهذه تشكل الفئة (باء) من مراكز العمل .

(ب) وتكون معالجة عنصر السكن في حساب الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل في مراكز العمل من الفئة (ألف) كما يلي :

١١' تُستبقى المقارنات المتعلقة بتكاليف السكن من مكان إلى آخر ، كجزء لا يتجزأ من نظام تسوية مقر العمل ؛

١٢' تشتمل الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل على العوامل النسبية لتكاليف السكن المستمدة من الإيجارات الإجمالية ، بدلا من الإيجارات الصافية لكي تعكس العوامل النسبية الصحيحة لتكاليف السكن من مكان إلى آخر . وتستخدم في حالة من يمتلكون مساكنهم الإيجارات الإجمالية التي تعزى إلى سكنهم ؛

١٣' تجرى التعديلات الزمنية لعنصر السكن في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل على أساس الرقم القياسي لأسعار البيوت مع استخدام البيانات الخارجية وفقا لما توصي به اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل ، والمحددة على النحو التالي :

أ - يجب أن تستوفي المناطق المشمولة معايير مقبولة من حيث الأمان ومسافة الانتقال وتوفر المشتروات وكفاية الخدمات العامة ، وغير ذلك ، كما ينبغي ، من ناحية المبدأ ، أن تكون من المناطق التي يقطن فيها وقت المسح معظم الموظفين في مركز العمل ؛

ب - ينبغي أن يعكس حجم ونوع المساكن هيكل مجتمع النظام الموحد ، والمزيج الحالي في النظام الموحد من المستأجرين ومن يمتلكون مساكنهم في المناطق المختارة ، وينبغي ألا تكون المساكن دون المعايير الدنيا للسكن من حيث حجم السكن بالنسبة لحجم الأسرة المعيشية ؛

ج - ينبغي ، إذا أمكن ، الحصول على بيانات الإيجارات المستخدمة في حساب العوامل النسبية للسكن ، وفيما يتعلق بالمساكن المستأجرة حديثا وغيرها ؛

د - ينبغي ، إذا أمكن ، إعطاء الرقم القياسي وزنا ترجيحيا ليعكس خصائص مجتمع النظام الموحد في المناطق المختارة ، فيما يتعلق بحجم ونوع السكن ومدة الإقامة فيه . ويتعين أن تكون العناصر هي نفسها التي اشتمل عليها قرار اللجنة فعلا .

الخطة المنقحة لإعانة الإيجار : يحق للموظفين الذين تنطبق عليهم الشروط في مراكز العمل من الفئة (أ) ، الحصول على إعانات إيجار . وتطبق خطة منقحة موحدة لإعانات الإيجار في كل من مواقع المقر والميدان ، ويتم فيها إجراء مقارنات تتعلق بالسكن من خلال نظام تسوية مقر العمل . على أن الخطة المنقحة ينبغي أن تطبق في مواقع المقر على أساس تجريبي وتخضع لاستعراض وتعديلات شاملين حسب الاقتضاء بعد العمل بها لمدة ثلاث سنوات كاملة . ووفقا للخطة المنقحة ، يستعاض عن صيغة الاسترداد المتناقضة الحالية في المقر وهي (٨٠ و ٦٠ و ٤٠ و ٢٠ في المائة) ، بمعدل استرداد موحد بواقع ٨٠ في المائة . ويظل معدل الاسترداد هذا مطبقا حتى تنخفض نسبة الإيجار إلى الدخل للموظف إلى مستوى العتبة . ومن ثم لا يخضع هذا الاستحقاق لحد زمني محدد سلفا ، وبالتالي يوقف العمل بالنظام الحالي المحدد بفترة خمس سنوات . ويعمل بهذه الاستحقاقات المنقحة في مراكز العمل بالمقر وغيرها من مراكز العمل في أمريكا الشمالية وأوروبا ، على أساس تجريبي ولا تؤخذ على أنها تشكل حقوقا مكتسبة .

الإيجارات المعقولة القصوى (المقر والميدان) : تخضع مدفوعات الإعانة الإيجارية للموظفين من الرتبة ف - ١ إلى الرتبة مد - ٢ ، لاقصى حد معقول للإيجارات ويتحدد عند نقطة تعادل ثلاثة أرباع نطاق الإيجارات السائدة في مركز العمل كما تحدده مصادر خارجية باستخدام مواصفات تقوم على معايير السكن في مركز العمل (انظر (واو) أدناه) . ويعني تطبيق هذا العامل المشبط عن الحصول على سكن فخم وبلا داع ، أن القاعدة الحالية التي تحدد الحد الاقصى للإعانة ب ٤٠ في المائة من الإيجار الإجمالي لن تكون ضرورية .

- ١٦١ معايير الاسكان (في المقر وفي الميدان) : تتولى امانة لجنة الخدمة المدنية الدولية وضع معايير للاسكان لاستخدامها في التحديث الزمني لتكاليف الاسكان ، وكذلك في تحديد الايجارات المعقولة القسوة المتعلقة بخطط الاسكان . وسوف تستند عناصر هذه المعايير ، بالنسبة لكل مركز من مراكز العمل ، الى ما يلي :
- ١٧١ مستويات العتبة (في المقر وفي الميدان) : ستستخدم طريقة مبسطة لحساب هذه المستويات في المستقبل ، وذلك بإضافة نقطتين مئويتين الى متوسط نسبة إجمالي الايجار الى الداخل .
- ١٨١ الاستحقاق (في المقر وفي الميدان) : يحدد الاستحقاق في مدفوع إعانة الايجار كما يلي :
- ١ - من يتلقون بالفعل إعانة ايجار عند ادخال الخطة الجديدة ؛
- ٢ - القادمون الجدد الى مركز العمل ؛
- ٣ - من يُضطرون الى تغيير المسكن بسبب تغير عدد أفراد الأسرة ؛

- د - من يُضطرون الى الانتقال الى مسكن آخر بسبب تدهور الامن في موقع سكنهم الحالي ؛
- هـ - من يرغبون في الانتقال الى مسكن ذي مستوى مقبول ، وذلك من مسكن الذي لا يفي بالمعايير المحددة ؛
- و - حالات الظروف القاهرة ، بما فيها الطرد الاجباري ، والهدم ، والتحويل الى تعاونية سكنية أو ملكية مشتركة ، و حدوث مجموعة من الزيادات الايجارية غير المعقولة تؤدي الى ارتفاع نسبة الايجار الى الدخل من مستويات العتبة .

تناول مسألة الاسكان في مراكز العمل من المجموعة باء

١١١ يمكن تحديد مراكز العمل هذه على أن يكون المعيار ، في هذا الصدد هو توفر الشروط التالية ، أو ما يماثلها ، بشكل جزئي أو كلي :

- أ - قلة أعداد الموظفين بمركز العمل ؛
- ب - سرعة حركة تعاقب الموظفين بمركز العمل ؛
- ج - وجود تباين كبير في تكاليف الاسكان ؛
- د - توفير مساكن من قبل الحكومة ؛
- ١٢١ تستخدم القواعد الاجرائية التالية في رد تكاليف السكن بكل مركز من مراكز العمل في نطاق حد أقصى معقول ، وفي حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل :
- أ - يحسب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل استنادا الى عقد مقارنات بين جميع بنود الانفاق ، باستثناء السكني ؛

ب - تردد تكاليف السكن الفعلية التي يتحملها الموظفون ، بكاملها ، في نطاق حد أقصى معقول يجري تحديده وفق أسعار السوق وحالة أسرة الموظف ؛

ج - يتألف مجموع الأجر الاجمالي الذي يتقاضاه الموظف من المرتب الاساسي ، وتسوية مقر العمل ، عند الاقتضاء ، وتكاليف سكنية قابلة للسداد ، وذلك على أساس الخضاع كافة هذه العناصر لحد أدنى يعادل المرتب الاساسي .

١٣١ يجري البدء في هذه الترتيبات التجريبية في ٢٥ مركز عمل ميدانياً تقريباً يختارها رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية بالتشاور مع المنظمات ومع الموظفين . ويتم الاختيار على أساس جغرافي واسع النطاق يتضمن بعض مراكز العمل التي تتوفر فيها مصادر خارجية للبيانات .

٩٦ - تخضع الاجراءات المنقحة المتعلقة بتناول مسألة الاسكان في مراكز العمل هذه للاستعراض والتقييم بعد تطبيقها لمدة ثلاث سنوات كاملة . وعلى أساس التجربة المكتسبة ، تقوم لجنة الخدمة المدنية الدولية بالنظر في تعديل الشرتيبات ، عند الاقتضاء ، ولاسيما فيما يتصل بمراجعة المعايير الواردة في البند (أ) من الفقرة ٩٥ . ولا تُعتبر الاستحقاقات المقدمة في اطار هذه الخطة حقوقاً مكتسبة .

الآثار المالية

٩٧ - لاحظت اللجنة أن توصياتها يمكن أن تؤدي الى بعض الآثار المالية . ولقد حسبت الآثار المالية التقديرية ، التي بحثتها اللجنة ، استناداً الى أفضل المعلومات المتاحة ، كما تقوم هذه الحسابات أيضاً على عدد من الافتراضات التي لزم وضعها في حالة عدم توفر بيانات فعلية . وهذا العنصر الأخير يُبرز أن هذه التقديرات تقريبية الى حد كبير ، ومن ثم ، فإنه ينبغي النظر الى الأرقام الواردة أدناه باعتبارها أرقاماً ارشادية ، لانهائية :

مليون دولار

	(١) فيما يتعلق بمن يتلقون بإعانة إيجار ، والقادمين الجدد :
١,٢	١١' رد مصروفات بمعدل ٨٠ % بالنسبة للجميع [التوصية (ب) "٤"]
٠,٣	١٢' إلغاء نسبة ال ٤٠ % المحددة لدفع الاعانات [التوصية (ب) "٥"]
١,٣	(ب) فيما يتعلق بالموظفين الذين ينتقلون الى مساكن تتسم بالمزيد من الملاءمة [التوصية (ب) "٨"]
١,٠	(ج) إلغاء الحد الزمني [التوصية (ب) "٤"]
١,٠	(د) رد القيمة الايجارية بالكامل بحد أقصى معقول بالنسبة لمراكز العمل من المجموعة باء [التوصية (ج) "٢"]
٤,٨	المجموع

٩٨ - والاستعاضة عن الايجارات الصافية بالايجارات الاجمالية عند عقد مقارنات بين مكان وآخر لن يكون لها اثر يذكر على النسبيات القائمة بين سائر مراكز العمل ونيويورك . وبالتالي ، فليس ثمة توقع بحدوث زيادة كبيرة في التكاليف . وقد لوحظ أن هناك احتمال لتحقيق وفورات ضئيلة ، وذلك لان النسبيات المتعلقة بتكاليف السكنى بين نيويورك وبعض مراكز العمل يمكن أن تهبط في ظل الاستعاضة السالفة الذكر . وقد قيل ، مع هذا ، أن ثمة احتمالاً لتزايد فارق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن بنسبة تتراوح بين ١ و ٢ في المائة . ولا يمكن تمييز أثر التغير في هذا الفارق إلا إذا كان الهامش عند الحد الأدنى أو الأعلى للنطاق . ومن المفهوم أن اعتبارات نطاق الهامش قد تؤدي الى تأجيل منح زيادة مستحقة في تسوية مقر العمل في نيويورك لعدة

شهور . وفي حالة ارتفاع فارق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة بمقدار ١ في المائة مثلا ، بسبب استخدام الايجارات الاجمالية بدلا من الايجارات الصافية ، فإن فترة التأجيل سوف تختصر في هذا الوضع بمدة شهر أو شهرين . ومن ثم ، فإن الوفورات المتوقعة في التكاليف والمرتبطة بالتأجيل سوف تتعرض للانخفاض . ولقد قدرت اللجنة أنه ، عند حدوث هذه الحالة المذكورة آنفا ، فإن ثمة تكلفة غير متكررة تناهز ٣,٢ مليون دولار في المرتبات والأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي سوف يجري تحملها فيما يتصل بارتفاع فارق تكلفة المعيشة بنسبة ١ في المائة .

٢ - نبذة عن البدلات ومنح استحقاقات الاغتراب للموظفين المقيمين في أوطانهم عندما يكون مقر عملهم في مراكز عمل تقع في بلد آخر

٩٩ - طلبت الجمعية العامة ، بموجب قرارها ٣٣٦/٤٣ ، الفرع الثالث (باء) ، أن تدرج اللجنة دراسة عن الغرض من منحة التعليم وشروطها وغرض ومنهجية بدلات الإعالة لموظفي الفئة الفنية وما فوقها ، وذلك بوصفها جزءا لا يتجزأ من الاستعراض الشامل . ولقد وردت دراسة اللجنة لمختلف البدلات المتعلقة بموظفي الفئة الفنية وما فوقها في تقريرها السنوي الخامس عشر (٨) .

١٠٠ - وبموجب القرار ١٩٨/٤٤ ، الفرع الأول (زاي) ، طلبت الجمعية العامة الى اللجنة أن تجمع المعلومات اللازمة عن ممارسات المنظمات الداخلة في النظام الموحد للأمم المتحدة فيما يتعلق بمنح استحقاقات الاغتراب للموظفين المقيمين في أوطانهم عندما يكون مقر عملهم في مراكز عمل تقع في بلد آخر ، بغية تقدير امكانية تنسيق الممارسات فيما بين المنظمات . وكذلك طلبت الجمعية العامة أن تعيد النظر في منهجية تحديد بدلات الإعالة في ضوء الممارسات الضريبية المتبعة في البلد المتخذ أساسا للمقارنة . وقد طلبت أيضا الى اللجنة أن تقدم عرضا عاما لمجموعة البدلات في النظام الموحد ، بما في ذلك مستوى كل بدل وسببه والإجراء الخاص باستعراضه ، وذلك عن طريق جملة أمور منها الرجوع الى مجموعة البدلات التي يقدمها البلد المتخذ أساسا للمقارنة ، وأن تقدم تقريرا عن هذه المسائل الى الدورة الخامسة والأربعين للجمعية العامة .

آراء المنظمات

١٠١ - أشار رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية الى البيان الوقائي للبدلات والاستحقاقات المتاحة لموظفي منظمة الامم المتحدة مع الإحالة الى البيانات

والاستحقاقات المقدمة من البلد المتخذ أساسا للمقارنة . وأوضح أن طريقة العرض مفيدة . وذكر ، فيما يتعلق بطلب الجمعية العامة لإجراء استعراض للمنهجية من أجل تحديد بدلات الإعالة ، بما قرره اللجنة من عدم دراسة هذه المسألة إلا بعد تقديم البيانات الضريبية اللازمة من البلد المتخذ أساسا للمقارنة . ونظرا لأن هذه المعلومات لم تقدم بعد ، فقد ارتأت اللجنة الاستشارية ألا تتخذ أي إجراء آخر في هذه المسألة في المرحلة الراهنة .

١٠٢ - وفيما يتعلق بمنح استحقاقات اغتراب للموظفين المقيمين في أوطانهم عندما يكون مقر عملهم في مراكز عمل تقع في بلد آخر ، لاحظ أن القضايا المشار إليها في هذا المجال تتسم بالتعقيد وتتطلب مزيدا من الدراسة من قبل جميع الأطراف المعنية .

آراء ممثلي الموظفين

١٠٣ - قال ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إن الاتحاد بحاجة إلى تكريس المزيد من الوقت لدراسة مسألة البدلات ، مما تعذر القيام به حتى الآن بسبب التأخر في توزيع الوثيقة . وهذا يتصل بصفة خاصة بذلك الجزء من الوثيقة الذي يتناول استحقاقات الاغتراب ، والذي يتطلب إجراء استعراض متأن ، مما يشمل الجوانب القانونية وقرارات المحاكم . والاتحاد قد أيد دائما استخدام منهجية للتعويض الكلي عند مقارنة الاستحقاقات في منظومة الأمم المتحدة بالاستحقاقات المعمول بها في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة ، وهو يعارض اتباع نهج مجزأ مثل ذلك النهج الوارد في الوثيقة قيد المناقشة . فالمعلومات التي ستعرض على الجمعية العامة يجب أن تكون كاملة وأن تكون وقائعا صحيحة ، وذلك إذا ما أريد القيام بأي مقارنات ذات جدوى .

١٠٤ - وأعرب رئيس لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن أسفه وأن الجمعية العامة لم توافق على اقتراح اللجنة الذي يتضمن تحديد بدلات الأولاد باعتبارها نسبة مئوية من إجمالي المرتب بمركز العمل المعني ، مما يكفل تعديل تكلفة المعيشة على نحو تلقائي . وبين أن اللجنة ترى ، فيما يخص إعادة النظر في بدلات الإعالة التي طلبتها الجمعية العامة بموجب قرارها ١٩٨/٤٤ ، أن الممارسة الحالية المتعلقة بتقدير المزايا الاجتماعية على أساس متوسط قيمتها في مقر مراكز العمل مازالت ممارسة صحيحة . وثمة اقتناع قوي لدى اللجنة بأنه ينبغي المساواة في المزايا الاجتماعية بين موظفي الفئة الفنية وموظفي فئة الخدمات العامة ، وذلك من خلال هذه البدلات المختلفة . وأوضح أن قضية استحقاقات الاغتراب جديرة بالدراسة على

نحو أكثر دقة ، وهذا في ضوء قيام بعض المنظمات بتقديم هذه الاستحقاقات في حين أن البعض الآخر لا يقوم بذلك . وصرح بأن الأساس الحقيقي للمقارنة ، فيما يتصل بالأمم المتحدة ، هو الخدمة الأجنبية بالولايات المتحدة .

المناقشة التي أجرتها اللجنة

١٠٥ - لاحظت اللجنة أن الاستعراض المطلوب لبدلات الإعالة في ضوء الممارسات الضريبية المتخذة أساسا للمقارنة لا يمكن المضي فيه إلا على أساس الاضطلاع بتحليل دقيق مفصل لتلك البيانات الضريبية . وأحاط الأعضاء علما بالتحليل الأولي الذي قدمته الأمانة العامة وبما ورد من أن الممارسات الضريبية المتخذة أساسا للمقارنة لم تتوفر حتى الآن . ومن ثم ، فقد اتفق على الرجوع الى هذه المسألة بمجرد تقديم المعلومات الضرورية من قبل هيئة الضرائب بالبلد المتخذ أساسا للمقارنة .

١٠٦ - وقد درست اللجنة المعلومات المفصلة المتملة بمختلفة البدلات السارية على موظفي الأمم المتحدة من الفئة الغنية وما فوقها ونظرائهم في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة . وهذه المعلومات واردة في المرفق السابع .

١٠٧ - وفيما يخص طلب الجمعية العامة جمع المعلومات اللازمة بشأن ممارسات المنظمات ازاء منح استحقاقات اغتراب للموظفين المقيمين في أوطانهم عندما يكون مقر عملهم في مراكز عمل تقع في بلد آخر (انظر المرفق الثامن) ، بهدف إجراء تقييم لجدوى تنسيق الممارسات فيما بين سائر المنظمات ، خلصت اللجنة الى أن هذه القضية دقيقة ومعقدة . ولاحظت أن هذه القضية المحددة ، وأن أي توصيات متعلقة بها ، من شأنها أن تؤثر بشكل أساسي على المواطنين الفرنسيين الذين يعملون بجنيف ويعيشون في فرنسا . وقد أشارت اللجنة الى أن النظامين الإداري والاساسي للموظفين يختلفان في هذا الشأن من منظمة الى أخرى . ولاحظت أيضا أن الأمم المتحدة والبرامج التابعة لها تتبع النظامين الإداري والاساسي لموظفي الأمم المتحدة اللذين لا يتضمنان منح استحقاقات تتمثل بالاغتراب لموظفيها من الفئة السالفة الذكر . بيد أن بعض المنظمات الأخرى تقوم بمنح هذه الاستحقاقات لموظفي تلك الفئة . وفيما يلي أسماء هذه المنظمات وأعداد الموظفين الذين يتلقون هذه الاستحقاقات :

<u>عدد الموظفين المعيّنين</u>	<u>المنظمة</u>
١٣	الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية
٦	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
١١	المنظمة العالمية للملكية الفكرية
٣٥	منظمة العمل الدولية
٥٠	منظمة الصحة العالمية
١	الوكالة الدولية للطاقة الذرية

١٠٨ - وكان من رأي بعض أعضاء اللجنة أن ثمة تعقيدات تكتنف هذه المسألة ، وأنه لا يجوز بالتالي اتخاذ قرار متسرع لأن مثل هذا القرار من شأنه أن يؤدي إلى عواقب خطيرة ، وذلك من قبيل تقديم طعون أمام المحاكم . ومع هذا فقد رأى أعضاء آخرون ، رغم الطبيعة الدقيقة لهذا الموضوع وما يترتب عليه من آثار قانونية ، إمكانية القيام بعرض اقتراح على المنظمات الواردة في الفقرة ١٠٧ أعلاه يتضمن مطالبته بالتنسيق ممارساتها ، التي تتعلق باستحقاقات الاغتراب المتصلة بالمواطنين المقيمين في أوطانهم والمنتدبين للخدمة في مقر عمل خارج حدود تلك الأوطان ، مع الممارسات ذات الصلة بالأمم المتحدة . وكان ثمة اقتراح بمراعاة الحقوق المكتسبة للموظفين العاملين مع وقف هذه الممارسة بالنسبة للموظفين الذين يلتحقون بالخدمة بعد كانون الثاني/يناير ١٩٩١ . بيد أن اللجنة قد انتهت بصفة عامة إلى أن هذه المسألة بحاجة إلى مزيد من الدراسة مع التشاور بشكل وثيق مع الإدارات القانونية بالمنظمات .

قرارات اللجنة

١٠٩ - قررت اللجنة :

(أ) أن تحيط علماً بالتقرير الأولي للأمانة بشأن تناول بدلات الإعالة ، وأن توافق على الرجوع إلى هذه المسألة بمجرد تقديم البيانات الضريبية الضرورية المتعلقة بالبلد المتخذ أساساً للمقارنة ؛

(ب) أن تعرض على الجمعية العامة المعلومات المتصلة بالبدلات السارية على موظفي الفئة الفنية وما فوقها بالنظام الموحد ونظيرتها الواردة في الخدمة المدنية أساس المقارنة ، بصيغتها المذكورة في المرفق السابع .

(ج) أن تدرس قضية استحقاقات الاغتراب التي تقدم الى الموظفين المقيمين في اوطانهم عندما يكون مقر عملهم في مراكز عمل تقع في بلد آخر ، في تشاور وثيق مع المنظمات ، بغية تقديم تقرير عن ذلك الى الجمعية العامة في دورتها السادسة والاربعين .

٣ - شروط الخدمة لرتبتي مساعد الامين العام
ووكيل الامين العام والرتب المعادلة

١١٠ - استعرضت اللجنة شروط الخدمة لرتبتي مساعد الامين العام ووكيل الامين العام كجزء من الاستعراض الذي أجرته لشروط الخدمة لمراتب الفئة الفنية وما فوقها في عام ١٩٨٩ ، حيث أرجئت متابعة دراسة هذا البند الى عام ١٩٩٠ .

١١١ - وبناء على ذلك استعرضت اللجنة المسائل التالية :

(أ) مقارنة الاجور ؛

(ب) السكن ؛

(ج) المعاشات التقاعدية ؛

(د) البدلات بما في ذلك بدلات التمثيل (الضيافة) .

وفي هذا الاستعراض استرعت الامانة العامة انتباه اللجنة الى الخصائص الوظيفية التالية باعتبارها خاصة برتبتي الامين العام المساعد ووكيل الامين العام :

(أ) إن التعيين في هاتين الرتبتين يكون لمدة محددة ، وفي كثير من الحالات لمدة قصيرة نسبيا ؛

(ب) تجرى التعيينات لوظائف تشمل ، في بعض الحالات ، عنصرا تمثيليا بوصفه جزءا لا يتجزأ من المسؤوليات الوظيفية ؛

(ج) إن المعيّنين هم في غالبيتهم العظمى من مرشحي الحكومات بشكل من أشكال الإغارة ، وفي حالة الأمم المتحدة ، هم في أغلب الأحيان ، من السلك الدبلوماسي . ويرد في المرفق التاسع تفصيل لمصادر التوظيف لرتبتي الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام الحاليين في الأمم المتحدة في ٣١ أيار/مايو ١٩٩٠ ؛

(د) المعيّنون هم من المستوى المتقدم من حيث المؤهلات والخبرة والسن .

آراء المنظمات والموظفين

١١٢ - أشار رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية الى أنه يوجد تماثل فيما بين الموظفين الذين يتم استخدامهم كمساعدين للأمين العام ووكلاء للأمين العام في الأمم المتحدة في مختلف المواقع ، بينما التماثل فيما بين الموظفين في الفئات العليا الذين يتم تعيينهم في المنظمات الأخرى هو أقل بكثير . فعلى سبيل المثال ، في حين أن مساعدي الأمين العام ووكلاء الأمين العام يعينون غالبا من خارج الأمم المتحدة على أساس سياسي ، فإن الموظفين الأقدمين في الوكالات المتخصصة هم إما منتخبون من قبل مجالس الإدارة أو أنهم يصلون الى مرتبة مساعدين أو نواب للمدير العام بعد خدمة طويلة . ونتيجة للاختلاف فيما بين الموظفين الذين ينبغي أن يشملهم الاستعراض الراهن ، ولكن لم ترد الإشارة إليهم بالتفصيل فيه ، رأت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن من العسير في المرحلة الراهنة إبداء تعليقات موضوعية في هذا الصدد . وعلاوة على ذلك ، وقبل أن تتمكن اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية من الإفاضة في التعليق ، تقضي الضرورة بأن تنظر لجنة التنسيق الإدارية في المسائل المطروحة حيث أن هناك حاجة كذلك الى مناقشة هذا الموضوع على صعيد النظام الموحد .

١١٣ - وذكر ممثل اليونسكو أن استعراض اللجنة تصدى الى عدد من المقترحات الإيجابية التي لو أومت بها اللجنة ووافقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة ، لتقدمت شوطا بعيدا في تحسين شروط الخدمة لمسؤولي النظام الموحد في رتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام . وأكد بوجه خاص على ضرورة ضمان تزويد الموظفين الأقدمين المعنيين بمرافق سكنية يمكنهم تحمل تكاليفها وتتناسب مع مقتضيات مسؤولياتهم ووظائفهم الهامة . وأشار ممثل الاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية الى أنه ينبغي أن يقتصر نظر اللجنة فيما يتعلق بنطاق الدراسة الراهنة على رتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام والرتب المساوية لهما ، وألا يتسع نطاقها بحيث يشمل شروط خدمة المسؤولين الآخرين غير المصنفين . فهؤلاء الموظفون يعملون بمقتضى شروط

خدمة تقررهما مجالس إدارة المنظمات التي يعملون فيها وهم في كثير من الحالات منتخبون لا معينون . وأعرب ممثل الأمم المتحدة عن ترحيبه بالمقترحات وقال إنه يعتقد أنها تمثل أساسا مفيدا لتحقيق التحسينات الضرورية جدا في ميدان كان مهملًا حتى الآن لسوء الحظ . ولم يقدم ممثل الموظفين أي رأي بشأن الموضوع .

آراء المجلس المشترك لصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

١١٤ - أبلغ أمين مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة اللجنة أن الأمين العام للأمم المتحدة ، بموجب أنظمة مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة هو الشخص الوحيد الذي لا يشمل الصندوق بوصفه موظفا ، أما جميع الموظفين الآخرين فوق رتبة مد - ٢ (الذين تبلغ خدمتهم ستة أشهر أو أكثر) فهم مدرجون فيه . كما أشار إلى أنه عندما تقدمت اللجنة عام ١٩٨٧ بتوصيات فيما يتعلق بالأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية لرتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام ، فإن الجمعية العامة لم تشكك مطلقا في ولاية اللجنة بالرغم من أنها لم توافق على توصيتها في ذلك الوقت .

مناقشات اللجنة

١١٥ - ناقشت اللجنة أهليتها للتقدم بتوصيات بشأن هذا البند ملاحظة أن جميع جداول الرواتب الخاصة بموظفي الفئات الفنية وما فوقها التي أوصت بها اللجنة تتضمن رتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام . وعلاوة على ذلك ، فإن التوصيات التي تتقدم بها اللجنة بشأن جميع البدلات تنطبق على هذه الفئة من الموظفين . وفيما يتعلق ببدل التمثيل الذي وضع قبل إنشاء اللجنة ، فإن كلتا المادتين ١٠ و ١١ يمكن تفسيرهما على أنهما تشملان ولاية اللجنة في هذا الصدد .

١١٦ - وأشارت اللجنة إلى أنه سبق لها أن أجرت عدة دراسات لتعادل الرتب مع الخدمة المقارنة لتقرير ما إذا كانت مستويات صافي الأجر لرتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام تعتبر مناسبة بالنسبة لمستويات الخدمة المقارنة . بيد أن الجهود المبذولة لتقرير معادلات الرتب قد فشلت ، نظرا لأنه لا يوجد لا في الخدمة المقارنة ولا في النظام الموحد للأمم المتحدة نظام للتصنيف يشمل هاتين الرتبتين . والسبب في عدم وجود نظام للتصنيف في هذا الصدد يرجع إلى أن كل وظيفة تعتبر فريدة ، مما يجعل المقارنة مستحيلة عمليا . ومع ذلك فقد أشار عدة أعضاء في اللجنة إلى أنه يمكن النظر في القيام بمحاولة أخرى لتعادل الدرجات مع زيادة التركيز على أوجه الشبه العامة بدلا من إجراء المقارنات بين الوظائف واحدة بواحدة .

١١٧ - واستعرضت اللجنة البيانات التي أظهرت أن هامش صافي الأجر لرتب مد - ٢ التي تستمد منها رتبها مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام يعتبر أضيّق نطاقا من الرتب الأدنى كما يظهر في المرفق العاشر . واعتبر بعض أعضاء اللجنة أن هذه المعلومات تشير إلى أن جذور المشكلة تعود إلى مستويات الأجر لرتبتي مد - ١ و مد - ٢ وليس إلى رتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام . فهم يرون أنه إذا تم تصحيح هذه المشكلة في رتبتي مد - ١ و مد - ٢ أمكن أيضا تصحيح أية مشكلة قد تكون موجودة في رتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام ، نظرا لأن هذه الرتب تقرر عن طريق الاستمداد من رتبة مد - ٢ . وفي هذه الحالة يمكن المحافظة على الفوارق المستخدمة للاستمداد فوق رتبة مد - ٢ دون تغيير .

١١٨ - وفيما يتعلق بالسكن ، رأت اللجنة أن هناك حجة لصالح المسؤولين الذين يحتاجون ، بسبب مقتضيات العمل ، إلى العيش في سكن أوسع وأفضل وأقرب إلى مقر عملهم مما يمكن أن يتوفر حاليا . ولاحظت كذلك أن الفائدة التي تعود على رتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام من مخطط إعانة الأيجارات أو تنقيحه المقترح هي ضئيلة إن لم تكن معدومة . واقترح أن من الضروري إدخال تعديلات أخرى في نظام إعانة الأيجار إذا أريد أن يكون له أي تأثير في هذه المشكلة .

١١٩ - ولاحظ عدد من الأعضاء أنه ربما كانت هناك صلة ما بين ترتيبات الإسكان الحالية غير الكافية وممارسة بعض المسؤولين المتمثلة في قبول قبض مدفوعات إضافية . وفي عدد من الحالات يبدو أن المدفوعات الإضافية موجهة نحو تزويد كبار المسؤولين بمستوى سكن أفضل مما يتمكنون من الحصول عليه في ظل ترتيبات الأجر الراهنة . ووفقا لذلك أعرب بعض الأعضاء عن اعتقادهم بأن توفير سكن أفضل للموظفين في رتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام يتفق مع حل مشكلة المدفوعات الإضافية . ومع ذلك ، فقد أعرب بضعة أعضاء عن الشك في هذه النقطة ، نظرا لأنهم يرون أنه سيستمر دفع وقبض المدفوعات الإضافية حتى بعد توفير ترتيبات سكن أفضل .

١٢٠ - واتفق الأعضاء على أنه إذا كان يتعين البت في تحسين ترتيبات السكن لرتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام والرتب المساوية لهما فإن أفضل الوسائل لتحقيق ذلك يقتضي تخويل الرؤساء التنفيذيين بممارسة محاكمة عقلية لتقدير الحاجة إلى اتخاذ هذه الترتيبات على أساس كل حالة على حدة . بناء على ذلك ، أعربت اللجنة عن اعتقادها بأن الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات الأخرى قد شرى منح الرؤساء التنفيذيين للمنظمات السلطة اللازمة لتحديد كبار المسؤولين الذين ينبغي أن

يكون لهم الحق في مسكن في موقع مناسب وأكثر اتساعا من مسكن متناسب بدقة مع حجم أسرهم . ومن الأفضل أن تقوم كل منظمة من المنظمات بوضع مبادئ توجيهية دقيقة لتلبية احتياجات كل منها على أساس احتياجاتها الخاصة .

١٢١ - وعندما يتقرر حق المسؤول الكبير في استئجار سكن أكبر وفي موقع مناسب بسبب طبيعة وظائفه ، ينبغي عندئذ أن تسدد المنظمات جزءا كبيرا من الكلفة الإضافية التي تترافق مع حيازة مثل هذا السكن . ويتم اتخاذ الترتيبات اللازمة لدفع هذا المبلغ عن طريق وضع حد أعلى لمبلغ إعانة الإيجار وليس من خلال مبلغ الإيجار المدفوع . وفي هذا الصدد كان من رأي اللجنة أن الحد الأقصى لمبلغ إعانة الإيجار المدفوع إلى أي مسؤول من الفئة المذكورة أعلاه يمكن أن يساوي ٧٥ في المائة من عتبة الإيجار المقررة لوظيفته . ويمكن الاطلاع على بعض أمثلة تطبيق هذه الصيغة في المرفق الحادي عشر .

١٢٢ - وفيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية لاحظت اللجنة أن بعض المسؤولين من رتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام يعينون من مصادر خارجية في حين أن آخرين ارتقوا إلى هذه الوظائف بعد خدمة طويلة جدا في الرتب الأدنى ضمن النظام الموحد . ونظرت اللجنة في اقتراح يقضي باعتماد نظام مزدوج للمعاشات التقاعدية لهاتين الرتبتين بحيث يدفع للموظفين المعيّنين لمدة قصيرة استحقاق تقاعدي على شكل مبلغ إجمالي لدى ترك الخدمة في حين يتلقى المسؤولون ذوو الخدمة المهنية الدائمة استحقاقا تقاعديا على النحو المعمول به حاليا . بيد أن اللجنة رأت أن ليس لديها معلومات كافية لمعالجة هذه المسألة في الدورة الراهنة .

١٢٣ - وكان من رأي بعض أعضاء اللجنة أن كفاية بدل التمثيل يعتبر مشكلة بالنسبة لمنظمة الأمم المتحدة . فالمعلومات المتعلقة ببدلات الأمم المتحدة المعروضة على اللجنة تشير إلى أنه لم تجر أية تعديلات لبدلات التمثيل منذ أكثر من ١٥ سنة . بيد أن الأعضاء لاحظوا كذلك وجود تنوع في الاحتياجات والممارسات بين المنظمات وداخلها . ومع ادراكهم بأنه قد تكون هناك وظيفة تمثيلية بالنسبة لبعض المسؤولين من رتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام ، في عدد من المنظمات ، فقد رأوا أن الاحتياجات ليست متماثلة . ووفقا لذلك ، اعترفوا بأن مسألة الرتبة المناسبة وأشكال منح بدلات الضيافة للوظائف التمثيلية لا تقبل المعالجة على أساس النظام الموحد . ويمكن معالجة هذه البدلات بأفضل طريقة من جانب الرؤساء التنفيذيين عن طريق استخدام محاكمتهم العقلية الخاصة ، في هذا الصدد ، وفقا لتوجيهات مجالس إدارة كل منهم .

ولذلك فقد قرر الاعضاء أنه ليست هناك أية فائدة من دراسة المسألة بمزيد من التفصيل .

مقررات اللجنة وتوصياتها

١٢٤ - قررت اللجنة ما يلي :

(أ) ليس هناك ضرورة في الوقت الراهن لاتخاذ أي إجراء فيما يتعلق بمقارنة الأجر ؛

(ب) توصية الجمعية العامة بوضع ترتيبات سكن منقحة لرتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام والرتب المساوية لهما على النحو التالي :

١١) تخويل الرؤساء التنفيذيين بممارسة تقديرهم في الموافقة على منح ترتيبات الإعانة هذه إلى رتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام والرتب المساوية لهما في الحالات التي يحتاج فيها هؤلاء المسؤولون لاستئجار سكن مناسب من حيث الحجم والموقع .

١٢) الاستعاضة عن الترتيبات الراهنة التي تقضي بتحديد الحد الأقصى للأجر المسموح به لأغراض حساب إعانات الإيجار بترتيبات جديدة يتلقى بموجبها المسؤولون الذين لهم الحق حدا أقصى من إعانة الإيجار يبلغ ٧٥ في المائة من عتبة الإيجار بالنسبة للشخص المعني (للاطلاع على مزيد من التفصيل انظر المرفق الحادي عشر) ؛

(ج) إبلاغ الجمعية العامة بأن اللجنة قامت بإجراء استعراض أولي للاقتراح المتعلق بالأخذ بديل أكثر مرونة للمعاش التقاعدي ولترتيبات نهاية الخدمة ، غير أنها انتهت إلى أنه ينبغي عدم القيام بأي عمل إضافي في هذا الصدد دون تلقي معلومات إضافية بشأن هذا الموضوع ؛

(د) إبلاغ الجمعية العامة أنه تقرر ، بعد دراسة بدلات التمثيل ، أن المسألة لا يمكن معالجتها على أساس النظام الموحد ، وأن أفضل وسيلة لمعالجتها هي عن طريق الرؤساء التنفيذيين وفقاً لتوجيهات مجالس إدارة منظمات كل منهم .

٤ - استعراض الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل في المقر ومراكز العمل الأخرى في أوروبا وأمريكا الشمالية

١٢٥ - تناولت اللجنة طلب الجمعية العامة الوارد في القرار ١٩٨/٤٤ والموجه إلى اللجنة بأن تعيد النظر في قرارها المتعلق بإجراءات استعراض تصنيف تسوية مقر العمل في المقر ومراكز العمل الأخرى في أوروبا وأمريكا الشمالية بالنسبة لزيادات تكلفتها المعيشة .

آراء المنظمات

١٢٦ - أعرب رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية عن تأييد المنظمة المتواصل لقرار اللجنة فيما يتعلق باستعراض عمليات تصنيف تسوية مقر العمل وحسب اللجنة على أن تعيد تأكيد ذلك القرار بغية إيجاد قدر أكبر من الاستقرار في الأجر المقبوض . وذكر أن القلق إزاء إدارة الهامش يعتبر عاملا إضافيا في التأييد الذي تبديه اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية لذلك القرار . ورأى أنه حان الوقت لإدخال تحركات في تسوية مقر العمل في النقاط المضاعفة (أي في الفئات الجزئية) في قاعدة النظام ، بغية التمكن من إدارة نظام تسوية مقر العمل بصورة فعالة . ورأى رئيس اللجنة الاستشارية أنه لا ينبغي لزيادات تسوية مقر العمل ، وفقا لقرار اللجنة قيد النظر ، أن تؤدي إلى أية زيادات أخرى إلا بعد أن يتم تسجيل حركة أخرى في الرقم القياسي بنسبة قدرها ٥ في المائة بالكامل ، أو انقضاء ١٢ شهرا ، أي إلا يكون الشرطان تراكميين .

آراء ممثلي الموظفين

١٢٧ - حث رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين وممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لمنظومة الأمم المتحدة اللجنة بشدة على التمسك بقرارها المتعلق بإجراءات الاستعراض الزمني لتصنيف تسوية مقر العمل في المقر ومراكز العمل الأخرى في أوروبا وأمريكا الشمالية . واسترعى انتباه اللجنة إلى أهمية هذا القرار خاصة بالنسبة لمراكز العمل التي تتسم بانخفاض معدلات التضخم .

١٢٨ - وذكرت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لمنظومة الأمم المتحدة أيضا أنه ليس من العدل تخفيض الأجر الصافي للموظفين بغية التعويض عن عمليات تجميد تسوية مقر العمل وغير ذلك من التدابير التي طبقت في الماضي .

١٢٩ - وكان من رأي اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق لل نقابات وال رابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن التطبيق العادي لنظام تسوية مقر العمل من شأنه أن يسهل من إزالة الفروق عن طريق إدخال تعديل على المؤشر لتعويض التضخم .

المناقشة التي أجرتها اللجنة

١٣٠ - أشارت اللجنة الى أن النظام الحالي يقضي بتحريك المؤشر بمقدار ٥ نقاط مئوية كاملة ، أو فئة واحدة ، قبل إدخال أي تعديل يتعلق بالتضخم . وقيل إن شمة فئات جزئية من فئات تسوية مقر العمل يجري منحها ، في إطار النظام الحالي ، فيما يتصل بتقلبات العملات . بيد أن الزيادات لا تقدم ، فيما يخص التضخم ، إلا إذا ابتعد المؤشر بمقدار خمس نقاط مئوية كاملة عن مستواه السابق . والقرار قيد الاستعراض من شأنه أن يؤدي الى منح فئات جزئية من فئات تسوية مقر العمل ، وهي ليست واجبة الاداء إلا فيما يتعلق بالتضخم ، في أماكن العمل التي تقل فيها معدلات التضخم عن ٥ في المائة في العام . وفي هذا الصدد ، أعادت اللجنة تأكيد سياستها الحالية التي تتمثل في عدم منح زيادات لتسوية مقر العمل إلا في حالة ارتفاع مؤشر تسوية مقر العمل عن المؤشر المقابل للمضاعف .

١٣١ - وعند مناقشة اللجنة لمسألة إعادة نظرها في قرارها المتعلق بالقيام باستعراضات زمنية لفئات تسوية مقر العمل بالمقر وبسائر مراكز العمل بأوروبا وأمريكا الشمالية ، حاولت اللجنة أن تتيقن مما إذا كان طلب الجمعية العامة متمصلا بتحديد سلطتها فيما يتعلق بالموضوع في إطار المادة ١٠ أو المادة ١١ من النظام الأساسي للجنة ، أم أن هذا الطلب متمل باعتبارات تقنية يستند اليها القرار . ولقد أبلغت اللجنة أن بعض المشتركين في المناقشات غير الرسمية باللجنة الخامسة قد أعربوا عن شككهم في سلطة اللجنة في أن تثبت في إدخال تغيير على النظام الحالي . وقد انتهت اللجنة ، بعد إجراء دراسة كاملة لاحكام المادتين ١٠ و ١١ من نظامها الأساسي ، الى أن قرارها المتعلق باستعراض فئات تسوية مقر العمل بالمقر وبسائر مراكز العمل في أوروبا وأمريكا الشمالية ، من أجل تطبيق تسويات مقر العمل ، متخذ على نحو سليم في إطار المادة ١١ (ج) .

١٣٢ - وأشارت اللجنة الى أنه قد سبق لها أن نظرت في إمكانية منح فئات جزئية من فئات تسوية مقر العمل في نيويورك أثناء نظرها في تطبيق تسوية مقر العمل في نطاق الهامش في عام ١٩٨٥ . ولقد كان من رأيها ، مع هذا ، أنه لا ينبغي منح هذه الفئات

الجزئية في نيويورك . وعندما قررت اللجنة ، في عام ١٩٨٩ ، أن تمنح فئات جزئية في تلك الحالات التي تقل فيها معدلات التضخم عن ٥ في المائة كل عام ، أشارت الى قرارها في عام ١٩٨٥ بشأن تطبيق تسوية مقر العمل في إطار نطاق الهامش ، بغية تحديد ما إذا كان هناك أي تضارب محتمل بين هذين القرارين . ولاحظت اللجنة أن الطرائق المحددة لإدارة الهامش في نطاق الهامش المقرر تحول دون وقوع تضارب . والمعايير الحالية تنص على إمكانية منح زيادات تصل الى خمس نقاط مئوية كاملة في تسوية مقر العمل إذا كان هذا الإجراء لن يؤدي الى زيادة الهامش عن الحد الهامشي الاعلى البالغ ١٢٠ . أما إذا كان منح الزيادة سيؤدي الى وجود هامش يتجاوز الحد الهامشي البالغ ١٢٠ ، فإنه يتعين في ذلك الوقت تأجيل تلك الزيادة ، كما يتعين تطبيق المنهجية الراهنة المتعلقة بتجميد تسوية مقر العمل ، وذلك الى حين التمكن من منح هذه الزيادة مع إبقاء الهامش في حدود النطاق في نفس الوقت . وثمة إجراءات مماثلة تنطبق أيضا في تلك الحالات التي يقل فيها التغيير في مؤشر تسوية مقر العمل عن ٥ في المائة في نهاية فترة إثني عشر شهرا ولكن منح هذه الزيادة ، التي تقل عن ٥ في المائة ، من شأنه أن يدفع بالهامش الى ما وراء ١٢٠ .

١٢٣ - وقد نظرت اللجنة في الاثر المحتمل لقرارها بالنسبة لتسوية مقر العمل في نيويورك . ولاحظت أنه في حالة ارتفاع قيمة دولار الولايات المتحدة مع بقاء معدل التضخم في مستوى منخفض ، فثمة تصور بأن هذا القرار يمكن أن يؤثر على تسوية مقر العمل في نيويورك . وفيما خلا ذلك ، فإن احتمالات تأشير هذا القرار على نيويورك ستظل منخفضة . كما أن اللجنة قد لاحظت أن قرارها المتعلق بتطبيق فئات جزئية في المدينة أساس النظام - أي نيويورك ، في نهاية فترة تمتد إثني عشر شهرا في حالة تحرك مؤشر تسوية مقر العمل بمعدل يقل عن خمسة في المائة ، قد يؤثر على التكلفة فيما يتصل بالاجر الصافي والاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي لموظفين الغئة الفنية وما فوقها . وهذا يعني أنه ، في نهاية فترة إثني عشر شهرا ، ستحدث زيادة في الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي بنفس النسبة التي زيد بها الاجر الصافي . والاشارة ذات الصلة بالنسبة للتكلفة ، التي تترتب على هذا الوضع ، ترجع الى إمكانية زيادة الاجر الصافي ، بالإضافة الى الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي ، في وقت أكثر تبيكيرا مما هو عليه الحال في إطار النظام الراهن القائم على أساس نسبة كاملة تبلغ خمسة في المائة ، وإن كانت هذه الزيادة المحتملة ستكون بنسبة أقل قدرا . وقد كانت هناك دراسة أيضا لآثر هذا القرار على الاجر الصافي وكذلك على الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي ، على المدى الطويل . ولوحظ أنه ، نظرا لكون نظام قياس التغيرات في تسوية مقر العمل وفي الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي يعسَاد

تحديده عند حدوث أي من التغيرين ، فإن الفارق المتبقي بين نسبة الخمسة في المائة بكاملها وبين الزيادة التي تقل عن هذه النسبة والممنوحة في نهاية ١٢ شهرا ، سوف يجري ترحيله الى ما بعد التاريخ الذي كان سيتم فيه قياس ومنح نسبة ٥ في المائة بالكامل في إطار النظام الحالي . وقد قيل إن الاثر التراكمي للتأجيل الذي ورد وصفه اعلاه ستعادله بشكل عام التكاليف التي سبق ذكرها .

قرار اللجنة

١٣٤ - قررت اللجنة أن تكرر قرارها الوارد في تقريرها السنوي الخامس عشر (٩) ، بنفس صيغته ، والذي يقضي باستعراض مؤشرات تسوية مقر العمل في المقر وفي مراكز العمل بأوروبا وأمريكا الشمالية ، على أساس شهري ، فيما يتعلق بحركة تكلفة المعيشة وكذلك بحركة سعر الصرف . والتغيرات في تسوية مقر العمل/بدلات تكلفة المعيشة فيما يتصل بتكلفة المعيشة ، ينبغي منحها بعد شتوت حدوث ارتفاع يبلغ ٥ في المائة بالكامل أو بعد مرور فترة ١٢ شهرا على آخر تغير وقع ، أيهما يحدث أولا . أما التغيرات المترتبة على تقلبات أسعار الصرف وحدها فيجب الاستمرار في تنفيذها على النحو المعمول به في إطار النظام الحالي .

٥ - الفروق بين مؤشرات تسوية مقر العمل والمضاعفات

١٣٥ - تناولت اللجنة بحث طلب الجمعية العامة وضع تدابير مناسبة لمعالجة حالة مراكز العمل التي يحدث فيها ، عند تنفيذ نتيجة ما لدراسة استقصائية مكانية ، فرق كبير بين مؤشر تسوية مقر العمل والمضاعف الفعلي .

آراء المنظمات

١٣٦ - قام رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية بلغت الانتباه الى مدى تعقد هذه القضية ، وذكر أن شمة حاجة الى الاضطلاع بتحليل دقيق ، لاسيما فيما يتعلق بأسباب حدوث اختلافات من هذا القبيل . وكان من رأيه أن تخفيض الفروق بين مؤشرات تسوية مقر العمل والمضاعفات ، على مراحل ، يعد نهجا مقبولا . وقد ارتأت المنظمات ، مع هذا ، أنه ينبغي الإبقاء على المزايا التي ترتبت على تلك التدابير ، والتي وافقت عليها الجمعية العامة ، والتي تقضي بحماية صافي المرتب بالعملة المحلية في حالة حدوث تقلبات في أسعار الصرف .

آراء ممثلي الموظفين

١٣٧ - شدد رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين على ما يتسم به تناول الفروق القائمة بين مؤشرات تسوية مقر العمل ومؤشرات الرواتب من صعوبة ، لاسيما وأن هذه الفروق ناجمة عن سببين مختلفين . وذكر أن أي حل في هذا الصدد ينبغي أن يراعي بالتالي أساس وتاريخ المشكلة التي تترتب على الاختلافات التالية : (أ) استخدام تقديرات تقريبية بدلا من إجراء دراسات استقصائية ؛ (ب) القيام بدراسات استقصائية مكانية ينتج عنها انخفاض الأرقام القياسية عن المضاعف المعمول به ؛ (ج) اتخاذ تدابير حمائية إزاء هبوط دولار الولايات المتحدة مقابل العملات الأجنبية ؛ (د) "الجدولة الرجعية" في سياق ضبط الهامش وتجميد تسوية مقر العمل . وإذا أدت آثار هذه العوامل ، منفصلة أو مجتمعة ، إلى حدوث فارق في تسوية مقر العمل يبلغ فئة واحدة أو أكثر ، فإنه قد يترتب على ذلك حدوث انخفاض في المرتب الصافي ، مما لا يمكن تبريره على الإطلاق في الحالات (أ) و (ب) و (ج) المذكورة أعلاه . ومن ثم ، فقد طوِّب باتخاذ نهج انتقائي . وطوِّب كذلك بالإبقاء على النظام الحالي إلى حين قيام أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ، بالتعاون مع المنظمات والموظفين ، بدراسة هذه المسألة بالتفصيل . وقد اقترح اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين الانضلاع بإعداد خيارات محددة لعرضها على الدورة القادمة للجنة الخدمة المدنية الدولية . وفيما يتصل بالعثات الجزئية لتسوية مقر العمل ، كان من رأي الاتحاد أن تطبيق هذه العثات سيؤدي إلى تحسين مقارنة النسبيات وإلى جعل النظام أكثر عدالة .

١٣٨ - وقال رئيس لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة إنه ليس من الإنصاف أن يخفض صافي مرتب الموظف من أجل التعويض عن تجميدات لتسوية مقر العمل وعن تدابير أخرى تم اتخاذها في الماضي . وكان من رأي اللجنة أن التطبيق العادي لنظام تسوية مقر العمل من شأنه أن يسهل من إزالة الفروق ، وذلك عن طريق إدخال تعديلات في المؤشر المتعلق بالتضخم .

المناقشة التي أجرتها اللجنة

١٣٩ - لاحظت اللجنة أن مختلف التدابير الخاصة والقرارات الاستثنائية التي اتخذت خلال السنين قد أدت ، في بعض الحالات ، إلى حدوث فروق بين مؤشرات تسوية مقر العمل والمضاعفات . وسلمت بأن الإجراءات المتخذة لتجميد تحركات تسوية مقر العمل في المدينة أساس النظام ، وفي سائر مراكز العمل بعد ذلك ، قد أسهمت في تكوين هذه الفروق . وقالت إنها ستتولى دراسة المنهجية المستخدمة في تجميد تسوية مقر العمل التي ترجع إلى اعتبارات نطاق الهامش . كما أنها لاحظت أن طلب الجمعية العامة متصل

بإجراء دراسات استقصائية مكانية . وكان من رأيها ، بالتالي ، أنه ينبغي الاضطلاع على سبيل الاولوية بإجراء دراسة استقصائية لمراكز العمل التي توجد بها فروق كبيرة بين مؤشرات تسوية مقر العمل وبين المضاعف ، وذلك على أن تراعي في نفس الوقت أعداد الموظفين بهذه الاماكن . وأقرت أيضا بأن التحسينات المدخلة في نظام تسوية مقر العمل ، بموجب الاستعراض الشامل ، قد تؤدي الى إحداث تغيير كبير بهذه الحالة .

١٤٠ - وكان من رأي اللجنة أن تخفيض نقاط المضاعف الزائدة ، على أساس مرحلي ، يعد نهجا مناسباً . وقد أخذت في اعتبارها أن ثمة هامشا للخطأ يرتبط عادة بالدراسات الاستقصائية لتكلفة المعيشة ، وبالتالي ، فقد أخذت بالرأي القائل بأن الاختلافات ، التي تعادل فئة واحدة ، فيما بين مؤشر تسوية مقر العمل والمضاعف القائم ينبغي أن تترك دون تغيير ، وذلك في إطار ما يتوقع من سد هذه الشفرة على نحو مرض من خلال التحرك العادي لمؤشر تسوية مقر العمل استجابة للتضخم . وكان من رأي اللجنة أيضا أن الاختلافات بين مؤشر تسوية مقر العمل والمضاعف ، التي ترتبت على تطبيق عامل تصحيح الاجر وتدبير حماية الراتب الاساسي ، مما سبق آخر دراسة استقصائية مكانية ، ومما اطلع به لحماية المرتب الصافي بمعدلات العملة المحلية ، لا يجوز لها أن تتأثر بالتدابير الموصى بها أدناه والتي ترمي الى إزالة نقاط المضاعف الزائدة .

قرارات اللجنة

١٤١ - قررت اللجنة ما يلي فيما يتعلق بالحالات التالية :

(أ) عند تنفيذ نتائج الدراسة الاستقصائية المكانية ، وعندما يتبين أن مؤشرات تسوية مقر العمل الناتجة عن الدراسة تقل عن مؤشر الراتب الحالي (أي المضاعف + ١٠٠) بمقدار فئة واحدة ، أو أقل ، من فئات تسوية مقر العمل ، يستمر التطبيق العادي لنظام تسوية مقر العمل ، أي يتاح لمؤشرات تسوية مقر العمل أن تلحق بالمضاعف من خلال التعديل المتعلق بالتضخم ؛

(ب) عند تنفيذ نتائج الدراسة الاستقصائية المكانية ، وعندما يتبين أن مؤشرات تسوية مقر العمل الناتجة تقل عن مؤشر الراتب الحالي (أي المضاعف + ١٠٠) بما يزيد عن فئة واحدة من فئات تسوية مقر العمل ويقل عن ست فئات ، يخفض تصنيف تسوية مقر العمل القائم بمقدار فئة واحدة كل ستة أشهر حتى يصبح الفارق بين مؤشرات تسوية مقر العمل وبين المؤشر الوطني فئة واحدة فقط . ومن المتصور ، في إطار هذا النهج ، أن مرور فترة تبلغ ١٨ شهرا سوف يستوعب ثلاث فئات ، وقد يؤدي التضخم خلال تلك الفترة الى امتصاص فئة رابعة ؛

(ج) عند تنفيذ نتائج الدراسة الاستقصائية المكانية ، وعندما يتبين أن مؤشرات تسوية مقر العمل الناتجة تقل عن مؤشر الراتب الحالي (أي المضاعف + ١٠٠) بمقدار ست فئات ، أو أكثر ، من فئات تسوية مقر العمل ، تزال الزيادة في تسوية مقر العمل التي تتجاوز ست فئات بمعدل فئة واحدة كل ثلاثة أشهر حتى يصبح تصنيف تسوية مقر العمل القائم زائدا على مؤشرات التسوية بمقدار ست فئات فقط ، وفي هذه المرحلة ، يجري العمل بالإجراء الوارد ذكره في الفقرة الفرعية (ب) ، أي يُغيّر معدل التخفيض في تصنيف تسوية مقر العمل الى فئة واحدة كل ستة أشهر ، الى أن يصبح الفارق بين مؤشر تسوية مقر العمل والمؤشر الوطني فئة واحدة فقط .

١٤٢ - يطبق النظام الخاص بإزالة الفروق تدريجيا ، كما ورد في الفقرتين الفرعيتين (ب) و (ج) أعلاه ، على الفرق بين مؤشرات تسوية مقر العمل وبين مؤشر الأجور الذي يتعدى ٥ في المائة (فئة واحدة من تسوية مقر العمل) مضافا إليه ما قد يتراكم نتيجة تطبيق التدابير التي ترمي إلى معالجة آثار تقلبات سعر الصرف التي حدثت في الفترة الممتدة حتى إجراء آخر دراسة استقصائية مكانية ويتم تطبيق عمليات تضيق الفجوة المتبقية وفقا للإجراءات الموجزة بالفقرتين الفرعيتين (ب) و (ج) أعلاه .

٦ - علاوات الاقدمية

١٤٣ - أوصت اللجنة في تقريرها السنوي العاشر ، بموجب المادة ١٠ (ب) من نظامها الأساسي ، بأن تُمنح علاوة واحدة من العلاوات السنوية للموظفين ذوي الخدمة الطويلة في الرتب من ف - ١ الى ف - ٥ . وترد المعايير الخاصة بمنح هذه العلاوة الإضافية كجزء من توصيات اللجنة (١٠) .

١٤٤ - قررت اللجنة ، وفقا لاحكام المادة ١٢ (١) من نظامها الأساسي ، أن توصي الرؤساء التنفيذيين للمنظمات بأن يتم ادراج علاوة مماثلة للخدمة الطويلة ، بنفس المعايير ، للموظفين بفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة بمقر العمل التي لا توجد فيها علاوات للاقدمية في ذلك الوقت . وطبقت منظمات النظام الموحد توصية اللجنة فيما يتعلق بموظفي فئة الخدمات العامة وموظفي الفئات الأخرى المعيّنين محليا . بيد أن منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية استمرت في العمل وفقا لترتيباتها الأولى ، وبالتالي منح أكثر من علاوة واحدة من علاوات الاقدمية إلى الموظفين بفئة الخدمات العامة وبالفئات الأخرى المعيّنين محليا .

١٤٥ - وفيما يتعلق بالفئة الفنية ، لم تتخذ الجمعية العامة أي إجراء إيجابياً فيما يتعلق بتوصية اللجنة ، بل طلبت من اللجنة ، في الفقرة ٢ من الفرع الثاني من قرارها ٦٩/٣٩ المؤرخ في ١٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٤ ، أن تستعرض ، عملاً بأحكام المادة ١٠ من نظامها الأساسي ، ممارسات المنظمات التي يشملها النظام الموحد للأمم المتحدة فيما يتعلق بعلاوة الأقدمية لموظفي الفئة الفنية ، وأن تدرس السبل التي من شأنها أن تكفل تحقيق الاتساق بخصوص هذه المسألة في إطار النظام الموحد وأن تقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الأربعين تقريراً عن ذلك .

١٤٦ - وقررت اللجنة في تقريرها السنوي الحادي عشر أن تشير على الجمعية العامة بأنها سوف تبقى على التوصية المقدمة في تقريرها السنوي العاشر بشأن إنشاء علاوة للخدمة الطويلة للفئة الفنية^(١١) . ولم تتخذ الجمعية العامة ، مرة أخرى ، أي إجراء فيما يتعلق بتوصية اللجنة بشأن علاوات الخدمة الطويلة لموظفي الفئة الفنية ، بل أعربت في الفقرة ٤ من الفرع الرابع من القرار ٢٤٤/٤٠ ، عن قلقها إزاء الإجراءات التي اتخذتها بعض المنظمات المشتركة والتي أدت إلى حدوث تفاوتات بالنظام الموحد للأمم المتحدة .

١٤٧ - وكجزء من الاستعراض الجاري لعلاوات الأقدمية التي تدفعها بعض المنظمات خارج نطاق جداول المرتبات التي أقرتها الجمعية العامة ، جرى جمع معلومات تفصيلية من المنظمات وعُرضت على اللجنة .

آراء المنظمات

١٤٨ - أعلن رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن المسألة المعروضة على اللجنة تتمدى الموضوع المحدود المتعلق بعلاوات الأقدمية ، ولها آثار أوسع تترتب عليها فيما يتعلق بها إذا كان في مقدور الهيئات التشريعية صاحبة السيادة بمنظمات النظام الموحد أن تتخذ قرارات تكون في صالح سير العمل بالمنظمات المعنية بصورة مناسبة . وأشار إلى أن العلاوات الإضافية التي أبقت عليها منظمة العمل الدولية ومنظمة المحة العالمية قررتها الهيئات التشريعية المستقلة بالمنظمتين المعنيتين . وقد نشأ النظام المتبع في منظمة المحة العالمية نتيجة لمقرر من المجلس التنفيذي لمنظمة المحة العالمية القائم منذ نحو ٤٣ سنة وأعاد المجلس تأكيده في مناسبات تالية . وقال إنه شعر أن هذه المرونة أساسية بالنسبة للمنظمات إذا ما وجدت أن بعض الخروج عن شروط الخدمة بالنظام الموحد هو لصالح المنظمات وفقاً لرأي هيئاتها التشريعية . وأضاف قائلاً إن الغرض من العلاوات الإضافية التي أبقت عليها منظمة العمل

الدولية ومنظمة الصحة العالمية كان خليطا من علاوات الاقدمية والجدارة وليس فقط الاقدمية . وأشار إلى أن هذه العلاوات الإضافية ليس لها علاقة بالعلاوات السنوية الإضافية التي أدرجت في جدول المرتبات المنقح الذي أقرته الجمعية العامة والذي دخل حيز النفاذ في ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ نظرا لأن معايير منحها مختلفة تماما . وأكد رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أنه عند النظر في مسائل هامة مثل المسألة المعروضة على اللجنة ، ينبغي على اللجنة وأمانتها ألا تعتمد فقط على المشورة المقدمة من المستشار القانوني للأمم المتحدة ، ولكن عليها أن تستشير المستشارين القانونيين للوكالات المعنية .

١٤٩ - وأعلن ممثل منظمة الصحة العالمية أن منظمته لا تمنح علاوات اقدمية مماثلة لتلك المدرجة في جدول المرتبات الذي دخل حيز النفاذ في ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ . فالنظام المطبق في منظمة الصحة العالمية هو نظام للجدارة وليس للاقدمية وهو قائم على أساس إحدى قواعد النظام الإداري لموظفي منظمة الصحة العالمية الذي أقره المجلس التنفيذي في أولى دوراته في عام ١٩٤٨ . وأضاف أن المجلس التنفيذي أقر في عام ١٩٦٩ مادة بالنظام الإداري للموظفين يستحق بموجبها الموظف الذي أتم ٢٠ و ٢٥ و ٣٠ سنة من الخدمة المرضية بالمنظمة زيادات للجدارة . وأضاف أن نظام الجدارة بمنظمة الصحة العالمية مضى عليه ٤٢ سنة وخدم مصلحة المنظمة بطريقة مرضية لجميع الاغراض . وقال إنه شعر بأن من غير المناسب للجنة أن توصي الهيئتين التشريعتين لمنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية بما يرقى إلى مرتبة الاقتراح النهائي بأن تلغيا ممارسة العلاوات الإضافية هذه . وسيكون من المناسب للجنة أن تحيل المسألة إلى الهيئة التشريعية لمنظمة الصحة العالمية لاستعراضها وفقا للمادة ٣٦ من الدستور التي تنص على أن تتوافق شروط خدمة موظفي المنظمة ، بقدر الإمكان ، مع شروط مؤسسات الأمم المتحدة الأخرى . وسيكون من الملائم أيضا إحالة المسألة إلى الهيئة التشريعية لمنظمة الصحة العالمية لاستعراضها بموجب أحكام المادة ٣-٣ من النظام الأساسي للموظفين والتي يحدد بموجبها المدير العام جدول المرتبات والعلاوات على أن يأخذ بصفة أساسية نمط جداول المرتبات والعلاوات للأمم المتحدة . وأضاف قائلا إن المسألة ٣-٢ من النظام الأساسي للموظفين تنص أيضا على أن أي انحراف عن جداول مرتبات وعلاوات الأمم المتحدة قد يكون ضروريا لاحتياجات منظمة الصحة العالمية سيكون مرهونا بموافقة المجلس التنفيذي ، أو أن يكون قد أذن به . وذكر أن نظام الزيادة للجدارة بمنظمة الصحة العالمية مطبق على موظفي فئة الخدمات العامة وكذلك على موظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى . ولذلك فإن استعراض هذه المسألة سوف يكون أكثر ملاءمة من حيث التوقيت إذا جرى بصورة متزامنة مع الاستعراض الشامل لشروط التوظيف لموظفي فئة الخدمات العامة .

١٥٠ - وذكر ممثل منظمة العمل الدولية أن العلاوات الإضافية التي اعتمدت في أعقاب الاستعراض الشامل لم تكن تهدف سواء إلى تحفيز أداء أفضل أو الاعتراف بالمعالم الهامة في الحياة الوظيفية للموظف كما هو الحال في نظام منظمة العمل الدولية . علاوة على ذلك ، ليس هناك توصية محددة أصدرتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في إطار الاستعراض الشامل بإلغاء العلاوات التي تفوق الحد الأقصى للرتبة . بل على العكس ، فقد اعترفت اللجنة ذاتها في وقت سابق بقيمة هذه العلاوات عندما أوصت في عام ١٩٨٤ بعلاوة للأقدمية بفئة الخدمات العامة والفئة الفنية والفئات الأعلى على السواء . ويطبق نظام منظمة العمل الدولية على كلا الفئتين . ومن غير المنصف إلغاؤه بالنسبة لفئة الخدمات العامة بما أنه لم يتم إرساء أي أساس ، في الاستعراض الشامل أو غيره ، من أجل إلغاء استحقاق هذه الفئة ولن يكون من المحقق للفعالية أو الانصاف أو في مصلحة العلاقات بين الموظفين والإدارة إلغاؤه فقط بالنسبة للفئة الفنية والعليا من الموظفين . وقد أبلغ المدير العام بالفعل مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في مناسبتين بتوصية لجنة الخدمة المدنية الدولية بإلغاء النظام وبعترامه الاحتفاظ به . ولم يقترح مجلس الإدارة في أي من المناسبتين أن يفعل المدير العام غير ذلك . وبعد أن بين ممثل منظمة العمل الدولية هذا الرأي ، أعلن أن منظمته تجري عملية إعادة دراسة للنظام نظرا لان الإدارة والموظفين يشعرون بأنه لا يحقق جميع أهدافه بالكامل .

آراء ممثلي الموظفين

١٥١ - أعلنت ممثلة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن الوثيقة قيد المناقشة أشارت قضايا أساسية فيما يتعلق بمفهوم النظام الموحد ، والمركز المستقل للوكالات المتخصصة وسلطة الجمعية العامة للأمم المتحدة . وقالت إن الاتحاد يؤيد النظام الموحد طالما أنه لا يسفر عن أي تدنٍ وطالما أنه يترك مجالا للحلول التي تتكيف مع هيكل المنظمات واحتياجاتها . ويؤيد الاتحاد أيضا التحسينات الخاصة بموظفي أي منظمة معينة بشرط ألا تكون هذه التحسينات على حساب موظفين آخرين . وقد لوحظ أن الموظفين شهدوا في السنوات الأخيرة ميلا متزايدا نحو مركزية القرار المتخذ في نيويورك من قبل الجمعية العامة . ولم يكن هذا التوجه مساعدا على تعزيز ثقة الموظفين في النظام المشترك ولجنة الخدمة المدنية الدولية .

١٥٢ - وأعربت ممثلة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن أسفها لحملات الهجوم الموجهة ضد وكالتيين من الوكالات المتخصصة اللتين أدخلتا علاوات الأقدمية منذ سنوات عديدة بهدف الاستجابة لاحتياجاتهما الخاصة ، ووافق عليها مجلسا إدارة

الوكالتين المعنيتين ، وأكدا الحاجة إلى مثل هذه العلاوات الاضافية . وأضافت قائمة إن جميع الرابطات والاتحادات الاعضاء بالاتحاد ، والتي جرى استشارتها بشأن المسألة أعلنت تأييدها للموقف المتمثل في أن للمنظمات حرية الإبقاء على علاوات اضافية - أو إدخالها - تدخل في حساب المعاش التقاعدي في جداول المرتبات وذلك على أساس احتياجاتها وسياساتها فيما يتعلق بتخطيط الموارد البشرية .

مناقشات اللجنة

١٥٢ - لاحظت اللجنة أن جميع المنظمات ، فيما عدا منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية ، لا تمنح علاوات اضافية زيادة على تلك المدرجة في جدول المرتبات الحالي ، والذي وافقت عليه الجمعية العامة ، للموظفين بالفئة الفنية والفئات العليا . وفيما يتعلق بموظفي فئة الخدمات العامة وموظفي الفئات الأخرى المعنيين محليا ، أدرجت جميع المنظمات فيما عدا منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية ، وفقا لتوصيات اللجنة ، علاوة اضافية واحدة للخدمة الطويلة بمراكز العمل التي لا يتضمن جدول المرتبات بها بالفعل علاوات للاقدمية .

١٥٤ - ولاحظت اللجنة أيضا أن منظمة العمل الدولية لديها علاوتان اضافيتان في الرتب من ف ١- إلى مد ٢- زيادة على ما في جدول المرتبات الذي أقرته الجمعية العامة . وفيما يتعلق بمنظمة الصحة العالمية لوحظ أنه في حين يمكن بصفة عامة منح ما يصل إلى ست علاوات اضافية زيادة على الجدول الذي أقرته الجمعية العامة للرتب من ف ١- إلى مد ٢- فإنه يمكن في بعض الحالات منح سبع علاوات اضافية .

١٥٥ - وأبلغت اللجنة أن هيئات الادارة بالمنظمة العالمية للملكية الفكرية قد وافقت ، عملا بتوصية لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٨٤ ، على نظام أساسي للموظفين في أيلول/سبتمبر - تشرين الأول/اكتوبر ١٩٨٥ ، على أساس مؤقت ، وعلى أن يسري مفعوله اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٥ ، ينص على علاوة واحدة للخدمة الطويلة للموظفين في الرتب من ف ١- إلى ف ٥- . بيد أنه في الوقت الحالي لا يوجد موظفون بالمنظمة العالمية للملكية الفكرية يندرجون تحت هذه الفئة . وبناء على ذلك فإن مسألة كيفية تنفيذ هذا القرار الصادر عن هيئات الادارة بالمنظمة العالمية للملكية الفكرية ليس محل بحث في الوقت الحالي .

١٥٦ - وأشارت اللجنة إلى أنها في حين أوصت في تقريرها السنوي العاشر بإدراج علاوة واحدة للخدمة الطويلة في الرتب من ف ١- إلى ف ٥- فإنها ذكرت في تقريرها إلى

الجمعية العامة أن "... بعض الموظفين ، رغم أداؤهم الممتاز ، لا يمكن النظر في ترقيةهم إلى الرتبة الأعلى التالية لأسباب متعددة ، منها قيود تصنيف الوظائف . ورأت اللجنة أنه في حالة هؤلاء الموظفين يمكن منح علاوة إضافية واحدة زيادة على العلاوات المنصوص عليها في جدول المرتبات للموظفين من ذوي الجدارة العالية وبشرط الوفاء بالشروط الواردة في الفقرة ١٩٣ أدناه" (١٣) . ورأت اللجنة كذلك أن المعلومات المقدمة من منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية والمتعلقة بممارساتهم الحالية الخاصة بمنح علاوات زيادة على جدول المرتبات الذي أقرته الجمعية العامة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا يتعين النظر إليها في ضوء بعض التطورات الأخيرة المتعلقة بهيكل جدول المرتبات .

١٥٧ - وأشارت اللجنة إلى أن الفريق العامل المعني بالاستعراض الشامل قد وجه نظر اللجنة إلى هيكل جدول المرتبات باعتباره ذا صلة مباشرة بالتأشير الحفاز لمجموعة عناصر الاجر ، وهو يهدف ، بهذه الصفة ، إلى تحقيق التقدم الوظيفي للموظفين . وأشارت أيضا إلى أن جدول المرتبات الساري المفعول في الوقت الحالي يفتقر إلى التماسك ويتعين اعتباره عاملا معوقا في مجال حفز الموظفين وبالتالي في الانتاجية . وقد نظر أيضا الفريق العامل الذي أنشأته اللجنة والمعني بالاستعراض الشامل في المشاكل المحددة المتعلقة بالموظفين الذين وصلوا إلى قمة رتبهم ، واسترعى نظر اللجنة إلى أن أحد العوامل المشببة التي يشار إليها بصورة شديدة التواتر في الخدمة المدنية بالأمم المتحدة هو مشكلة الموظفين الذين بلغوا قمة رتبهم . واقترح الفريق العامل ، بغية التخفيف من حدة هذه المشكلة ، اضافة علاوتين اضافيتين إلى الرتب ف-٣ و مد-١ و مد-٢ وثلاث علاوات اضافية إلى الرتبتين ف-٤ و ف-٥ . واقترح أيضا منح هذه العلاوات الاضافية كل سنتين ، مما يكبح سرعة الوصول إلى قمة الرتب . وقد وافقت اللجنة على النتائج الانفة الذكر للفريق العامل وأومت بإدخال تحسينات هيكلية محددة على جدول المرتبات . وقد أقرت الجمعية العامة تلك التحسينات بوصفها جزءا من جدول المرتبات المنقح الذي سري مفعوله اعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ .

١٥٨ - ورأت اللجنة أن كلا من الخدمة الطويلة والجدارة قد روعيت ضمنا في توصياتها المتعلقة بإدراج علاوة إضافية بالرتب من ف-١ إلى ف-٥ . ورأت كذلك أن الاعتبارات الموجزة في الفقرة السابقة والتي أسفرت عن إدراج علاوات إضافية في جداول المرتبات قد عالجت بصورة كافية مسألة الخدمة الطويلة والمشاكل التي واجهها أولئك الذين بلغوا قمة الرتب . وفي ضوء هذه التطورات رأيت اللجنة أن توصياتها المادرة في عام ١٩٨٤ والتي أعيد تأكيدها في عام ١٩٨٥ والمتعلقة بإدراج علاوة إضافية بالرتب من ف-١ إلى ف-٥ قد اندرجت في توصيتها الأخيرة المتعلقة بجدول الاجور . وهي ترى لذلك

أنه لا ينبغي تطبيق التوصية الأولى من الآن فصاعدا وأنه ينبغي على المنظمات التي نفذتها بالفعل أن تتخذ خطوات لتغيير النظم الإدارية للموظفين بها لإلغاء هذا النص . وفيما يتعلق بالجدارة أشارت اللجنة إلى أنها أصدرت توصيات محددة تتعلق بمكافأة الجدارة في تقريرها السنوي الخامس عشر (١٣) . وأعدت اللجنة في هذا الصدد مرة أخرى تأكيد رأيها المتمثل في أنه في حين ينبغي المكافأة على الجدارة بطريقة ملائمة ، فإنه ينبغي أن تكون هذه المكافآت في صورة مكافآت نقدية خارج جدول المرتبات ولا تدخل في حساب المعاش التقاعدي .

١٥٩ - ورأت اللجنة أن المشروعات المقدمين من منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية والمتعلقين بعلاوات اضافية قد أوجدا بعض حالات عدم المساواة في النظام سواء فيما يتعلق بالمرتبات المدفوعة أثناء الخدمة أو المعاشات التقاعدية المتلقاة بعد التقاعد . وفي هذا الصدد ، لوحظ أن المرتبات ومبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وفيما بعد المعاش التقاعدي مختلفة بالنسبة لنفس الفئة من الموظفين في مدينة ما . ولوحظ كذلك أن المرتبات والمعاشات التقاعدية التي يحصل عليها بعض موظفي منظمة الصحة العالمية يمكن أن تكون أعلى بمقدار ١٦ في المائة من تلك التي يحصل عليها زملاؤهم العاملون بمنظمات أخرى بنفس الرتبة وب نفس طول مدة الخدمة . ورأت اللجنة أنه ينبغي تجنب مثل هذا الوضع الشاذ .

١٦٠ - ورأت اللجنة أنه ينبغي للرئيسيين التنفيذيين لمنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية أن يحلوا هذه المسألة إلى الهيئتين التشريعيتين بالمنظمتين مع التوصية بالاستعاضة عن النظام الحالي الذي يستلزم استخدام علاوات اضافية خارج نطاق جدول المرتبات الذي أقرته الجمعية العامة بنظام يجري فيه دفع علاوات لمرة واحدة لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي كمكافأة للخدمة المتسمة بالجدارة .

١٦١ - ورأى أحد أعضاء اللجنة أن منظمة الصحة العالمية تواجه مشكلة محددة تتعلق بتعيين الأطباء المؤهلين وأن نظام العلاوات الاضافية الساري المفعول له ما يبرره .

مقررات اللجنة

١٦٢ - قررت اللجنة أن توصي بما يلي :

(١) ينبغي للرئيسيين التنفيذيين لمنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية أن يحلوا مسألة العلاوات الاضافية خارج نطاق جداول مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا والتي أقرتها الجمعية العامة ، وكذلك جداول النظام الموحد

لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة ، إلى الهيئتين التشريعتين بهما مع التوصية بالاستعاضة عن النظام الحالي لمنح المكافآت من خلال توسيع جداول المرتبات بإدخال نظام يستلزم دفع مكافآت نقدية لمرة واحدة لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي من أجل مكافأة الجدارة ؛

(ب) أن تتخذ المنظمة العالمية للملكية الفكرية ، في ضوء العلاوات الإضافية التي أدرجت في جدول المرتبات والأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والتي سرى مفعولها اعتباراً من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ ، اجراءات مناسبة لتغيير النظام الاساسي للموظفين بها لإلغاء النص المتعلق بإدراج علاوة واحدة اضافية للرتب من ف -١ إلى ٥- حسب ما جرت التوصية به في عام ١٩٨٤ .

١٦٢ - وقررت لجنة الخدمة المدنية الدولية كذلك أن تطلب الى منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية تقديم تقرير مفصل عن هذه المسألة الى اللجنة في دورتها السادسة والثلاثين في عام ١٩٩٢ .

٧ - ظروف عمل الموظفين المعيّنين لفترات قصيرة

١٦٤ - أبلغت لجنة الخدمة المدنية الدولية الجمعية العامة في تقريرها السنوي الخامس عشر بأنه لم يتيسر ، في إطار الوقت المتاح للاستعراض الشامل ، النظر بتعمق في ظروف خدمة الموظفين المعيّنين لفترات قصيرة^(١٤) . وقد قدم للجنة في دورتها المعقودة في شهر تموز/يوليه ١٩٩٠ إطاراً للتدابير التي يتعين اتخاذها للنظر في هذا البند بتعمق . وكما قدم إليها موجز عن البيانات التي جمعتها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية بشأن مجموعات الموظفين المختلفة التي يمكن اعتبارها ضمن هذه الفئة من الموظفين .

آراء المنظمة

١٦٥ - أشار رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية الى أن لجنة الخدمة المدنية الدولية قد ترغب في استعراض المعلومات المفصلة التي جمعتها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية لتقديم صورة أكمل عن الحالة . ولاحظ أن اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية تعتزم الدعوة الى اجتماع فرقة عمل تدعى الى حضوره أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية في أواخر عام ١٩٩٠ للنظر في البند بالتفصيل .

آراء ممثلي الموظفين

١٦٦ - أعلن ممثلو اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن الاتحاد يولي هذا البند أهمية كبيرة نظرا الى تكاثر أنواع التعيين وفئات الموظفين . وقد أدت هذه الممارسات بصورة متزايدة الى التحايل على النظام الاساسي أو النظام الاداري للموظفين ، وكثيرا ما أدت الى انتهاك صارخ لهما . وأيد الاتحاد اقتراح إحالة المسألة على فريق عامل ثلاثي ، يشارك فيه الاتحاد مشاركة كاملة ، لفحصها بتمعق .

١٦٧ - وانضم ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الامم المتحدة الى الموقف الذي أعرب عنه ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين . وأشار الى أن تكاثر أنواع التعيين وفئات الموظفين ناتج الى حد ما عن الصعوبة التي واجهتها مؤسسات المنظومة لتلبية احتياجات معينة من الموظفين بمستويات الأجور الحالية .

المناقشة التي أجرتها اللجنة

١٦٨ - اعتبرت لجنة الخدمة المدنية الدولية أنه يصعب تناول هذا البند بسبب تنوع ممارسات المؤسسات في هذا الصدد . وأشارت اللجنة الى أنه لا يوجد حقا أي تعريف موحد للموظفين المعيّنين لفترات قصيرة ، مما أعاق النظر في هذا البند في هذه المرحلة .

١٦٩ - ورأت اللجنة أنه لا يتوفر لديها ما يكفي من المعلومات للشروع في النظر في هذا البند . ونتيجة لذلك ، رحبت اللجنة بنية اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية للدعوة الى اجتماع فرقة عمل لتقصي المسألة ، مع مراعاة احتياجات المنظمة في الوقت الحاضر وفي المستقبل على حد سواء . وأعربت لجنة الخدمة المدنية الدولية عن تطلعها لتتلقى تقرير عن نظر فرقة العمل في هذه المسألة في دورة اللجنة الرابعة والثلاثين التي ستعقد في آب/أغسطس ١٩٩١ .

٨ - تحديد الخدمة المدنية الوطنية التي

تتلقى أعلى الأجور

١٧٠ - تقدمت لجنة الخدمة المدنية الدولية كجزء من الاستعراض الذي أجرته لظروف خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا الوارد في تقريرها السنوي الخامس عشر ، بتوجيه الى الجمعية العامة بأن تقوم اللجنة بإجراء عمليات تحقق دورية مرة كل خمس سنوات لتحديد الخدمة المدنية الوطنية التي تتلقى أعلى الأجور (١٥) . وأقرت الجمعية

العامه في الفقرة ٢ (د) من المادة الاولى (باء) في قرارها ١٩٨/٤٤ توصية اللجنة ، وطلبت الى اللجنة أن تقدم الى الجمعية العامة في دورتها السادسة والاربعين منهجية لإجراء تلك العمليات . وتناولت اللجنة في دورتها الحادية والثلاثين المسائل التي تحتاج الى حل لكي تنتقل اللجنة الى تطوير منهجية لإجراء عمليات التحقق ، وذلك استجابة لطلب الجمعية العامة ، فضلا عن اعتزام اللجنة العودة الى النظر في المسألة بعد إجراء الاستعراض الشامل . وتتصل تلك المسائل بمعادلة الدرجات الوظيفية ، مع مراعاة الفوارق الموجودة في العملات/غلاء المعيشة ، وتقدير حجم وقيمة الاجور غير النقدية .

القرارات التي اتخذتها اللجنة

١٧١ - قررت اللجنة أن تطلب الى الامانة أن تمدها في شهر آذار/مارس ١٩٩١ بمنهجية لتحديد الخدمة المدنية الوطنية التي يتلقى موظفوها أعلى الاجور . ووجهت اللجنة أمانتها الى تطوير منهجية مرنة تراعي ضرورة إجراء دراسة أولية لتحديد بلدان المقارنة المحتملة ، تعقبها مقارنة أدق عندما يتضح احتمال تبديل البلد المقارن حاليا ببلد مقارنة محتمل . وأقرت اللجنة في هذا الصدد بضرورة تطبيق المنهجية المقترحة على أساس تجريبي لعدة بلدان مقارنة محتملة .

١٧٢ - ويمكن الشروع في المرحلة الثانية من العملية التي ستشمل مسائل متصلة بكيغية الشروع في تطبيق المنهجية المقترحة ، وذلك على أساس المنهجية التي ستقدم الى اللجنة في شهر آذار/مارس ١٩٩١ .

باء - أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

١ - تطور الهامش بين الاجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة والاجر الصافي لموظفي منظومة الأمم المتحدة

١٧٣ - واصلت لجنة الخدمة المدنية الدولية رصد الهامش بين الاجر الصافي للموظفين الذين يشغلون رتبا مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة ، وذلك وفقا للولاية الدائمة الصادرة عن الجمعية العامة . وتم إبلاغ اللجنة بأن هامش السنة التقويمية ١٩٩٠ قُدِّر بنسبة ١١٧,٤ ، وذلك على أساس تطور الاجور في النظامين حتى تاريخ ٣١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٩٠ ، وعلى أساس منهجية

الهامش المنقحة التي أقرتها الجمعية العامة في قرارها ١٩٨/٤٤ (انظر المرفق الثاني عشر) . وقدمت الى اللجنة كذلك تقديرات تمهيدية للغاية عن هامش الاجر الصافي للسنة الهامشية ١٩٩١ .

آراء المنظمات

١٧٤ - أحاط رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية علما بالمستوى المقدر للهامش البالغ ١١٧,٤ للسنة التقويمية ١٩٩٠ . وأحاط علما كذلك بالمعلومات المتعلقة بالهامش المحتمل لعام ١٩٩١ . وأعرب عن جزعه إزاء أشر الحسابات الرياضية على تأدية نظام الاجور وظيفته ، والآثار المؤسفة المترتبة على الادارة الجزئية التي قامت بها الجمعية العامة لنطاق الهامش من أجل أعمال نظام تسوية مقر العمل . وأعلن عن قلقه بوجه خاص بشأن إمكانية عدم منح زيادات تسوية مقر العمل المسقطه في نيويورك في شهري تشرين الاول/اكتوبر وتشرين الثاني/نوفمبر ، مما يلغي أشر الزيادات العامة التي أصبحت نافذة المفعول بتاريخ ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ . واستنادا الى المعلومات المتوفرة ، ومراعاة لما يكتسبه تقدير الهامش لعام ١٩٩١ من طابع تمهيدى للغاية في هذه المرحلة ، خلصت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية الى أنه لا توجد أية أدلة مقنعة في هذه المرحلة لتأخر منح زيادات تسوية مقر العمل المتوقعة للربع الاخير من عام ١٩٩٠ . وذلك ليس بسبب الطعن القانوني المحتمل في مثل هذا الإجراء ، بل بسبب الغموض الكامن الذي يحيط بما قد يحصل للهامش في عام ١٩٩١ .

١٧٥ - وطلب رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية الى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تتناول في موعد لا يتجاوز دورة آذار/مارس ١٩٩١ المنهجية المتعلقة بأي تجميد لتسوية مقر العمل قد يحدث بسبب تحول الهامش الى الحد الاعلى من النطاق . وهذا أمر أساسي للغاية في إطار مقر العمل خارج نيويورك التي كثيرا ما يكون فيها أشر تجميد تسوية مقر العمل أشد وطأة من تجميده في مقر المنظومة . وأشار رئيس اللجنة الى أنه أصبح من المستحيل فعليا في مقر العمل التي تتلقى زيادة في الاجور أقل مما يتلقاه مقر المنظومة أن يفسر مديرو شؤون الموظفين لموظفيهم سبب إعادة تجميد مرتباتهم نتيجة لحدوث تطورات في مقر عمل أخرى . وعلى سبيل إيضاح هذا المشكل ، قدم رئيس اللجنة المعلومات التالية الى لجنة الخدمة المدنية الدولية :

تغيرات صافي الاجور في المقار السبعة وفي واشنطن العاصمة

التغيرات من حيث القيمة المطلقة
(بالنسبة المئوية)

التغير حتى نوز/يوليه ١٩٩٠	نيويورك	واشنطن	جنيف	لندن	مونتريال	باريس	روما	فيينا
منذ كانون الثاني/ يناير ١٩٨٥	٢٣,٠+	١٧,٦+	٠,٥+	١١,٩+	٢٤,٠+	٠,٥+	٢٦,٥+	٦,٨-
منذ تموز/يوليه ١٩٨٨	١٩,٢+	١٣,٨+	٥,٢+	١٦,١+	١٧,٢+	٧,٦+	١٤,٥+	٥,٠+

التغيرات بالقيمة الفعلية ، أي معدلة حسب التضخم
(بالنسبة المئوية)

التغير حتى نوز/يوليه ١٩٩٠	نيويورك	واشنطن	جنيف	لندن	مونتريال	باريس	روما	فيينا
منذ كانون الثاني/ يناير ١٩٨٥	٥,١-	٩,١-	١٣,٢-	١٩,٦-	١,٨-	١٦,٤-	٥,٠-	١٧,٠-
منذ تموز/يوليه ١٩٨٨	٦,٥+	٢,٠+	٢,٧-	٢,٤-	٨,٩+	٠,٠٢+	٢,٢+	٠,١+

وتقدم في الجدولين الواردين اعلاه تفاصيل عن تطور الاجور الصافية بالقيمة الاسمية وبالقيمة الحقيقية ، أي معدلة حسب نسب التضخم ، بالنسبة الى جميع المقار وفي واشنطن العاصمة ، من كانون الثاني/يناير ١٩٨٥ وتموز/يوليه ١٩٨٨ الى تموز/يوليه ١٩٩٠ . ومراعاة لما ورد اعلاه ، أعلن رئيس اللجنة عن أنه يتوقع من لجنة الخدمة

المدنية الدولية أن تطلب الى الجمعية العامة إعادة النظر في فرض معدل الهامش الذي يدوم خمس سنوات ، وهو معدل تعتقد اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أنه لا يمكن العمل به إطلاقا .

آراء ممثلي الموظفين

١٧٦ - ركز رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين على أن البند قيد النظر تجاوز بكثير مجرد الحسابات الرياضية للتنبيؤ بالهامش . فأجور موظفي الخدمة المدنية في الولايات المتحدة ، التي ظلت متخلفة عن أجور القطاع الخاص والتي تظهر حاليا تخلفا عن أجور القطاع الخاص بنسبة ٣٠ في المائة ، لم تعد أساسا سليما للمقارنة . وأصبح بالتالي من الملح للغاية إعادة النظر في هذا الأساس بهدف إدراج القطاع الخاص في عملية تحديد الهامش . وقد اختارت فعلا جهات توظيف أخرى تتنافس مع منظومة الأمم المتحدة على توظيف موظفين مؤهلين تأهيلا عاليا ، مثل صندوق النقد الدولي والبنك الدولي ، أرباب عمل من القطاع الخاص كجهات مرجعية . ونظرا الى أن أجور موظفي الخدمة المدنية في الولايات المتحدة تخلّفت حتى عن زيادات غلاء المعيشة التي حصلت في الولايات المتحدة ، أصبح نطاق الهامش المتراوح بين ١١٠ و ١٢٠ ، بنقطة وسط تبلغ ١١٥ ، نطاق هامش غير واقعي للغاية . وينبغي نتيجة لذلك إما تعليق العمل بنطاق الهامش أو إعادة تعريفه .

١٧٧ - وحث اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين لجنة الخدمة المدنية الدولية على اتخاذ موقف جريء وشجاع ، وعلى أن توصي اللجنة بأن تعتمد الجمعية العامة أساسا لنظام الأجور أسلم من الأساس الحالي . ونظرا الى أن البحث عن بلد مقارنة آخر سيتطلب إجراء دراسات طويلة ، يلزم اتخاذ إجراءات مباشرة للحيلولة دون حدوث تجميد مطسول للأجور في جميع مقر العمل . فالموظفون لن يقبلوا أبدا أي تجميد آخر للأجور قسي أي مقر من مقر العمل . ولن يمكن تفادي ظهور مشاكل حادة في علاقات الموظفين والادارة إلا إذا اتخذت حاليا إجراءات تصحيحية للحيلولة دون حدوث تجميد الأجور . ورأى اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين في نهاية الامر أن الزيادة في تسوية مقر العمل المستحقة لنيويورك في نهاية عام ١٩٩٠ زيادة تستند الى المنهجية القائمة التي يجب تطبيقها الى أن تغيّر .

١٧٨ - وأعلن ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن أي مناقشة للهامش ستؤدي حتما الى إشارة مخاوف الموظفين . فالهامش يشكل إطارا مقيدا لنظام أجور الأمم المتحدة لم ينفك على الإطلاق يشير الصعوبات . ولاح فسي

الائق مرة أخرى شبح تجميد آخر للأجور نتيجة للتغير المتسارع في مؤشر تسوية مقرر العمل في نيويورك ، وبالخصوص نظرا الى أنه كان من المفروض أن تبقى لجنة الخدمة المدنية الدولية الهامش طيلة السنوات الخمس المقبلة بنسبة ١١٥ تقريبا في المتوسط ، وهي مهمة مستحيلة . غير أن هذا الأمر لا يبرر تأخير منح فئات تسوية مقار العمل اللازمة في نيويورك في نهاية السنة . لأن هذا الأمر يعني فرض تجميد الأجور ، وهو كفيل بإلغاء أثر الزيادة البالغة نسبتها ٥ في المائة التي أصبحت سارية المفعول منذ وقت قليل . وبالإضافة الى ذلك ، ستكون النتائج وخيمة بالنسبة الى مقار عمل مثل جنيف التي تبلغ الزيادة فيها أقل من ٥ في المائة والتي لم يرفع فيها تجميد الأجور . ومن اللازم في الاجل الطويل فصل منظومة الأمم المتحدة عن التحرك العشوائي الحاصل في أجور موظفي الخدمة المدنية لبلد المقارنة ، وأن تبذل في نفس الوقت جميع الجهود لتفادي تجميد الأجور في الوقت الحالي . غير أنه إذا كان تجميد الأجور أمرا حتميا ، فلا يمكن استثناء أي مقرر عمل من تطبيق التجميد ، وإلا سيظل النظام الموحد موحدا إسميا فقط .

البناقشة التي أجرتها اللجنة

١٧٩ - في بادئ الأمر ، نظرت اللجنة في حركة الأجور للفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك . وفي هذا الصدد ، أشارت الى أنه استنادا الى جدول المرتبات النافذ حتى نهاية شهر حزيران/يونيه ١٩٩٠ ، طبقت في تسوية المقر الفئة ١١ (مضاعف ٧) ابتداء من شباط/فبراير ١٩٩٠ وفقا لحكم قاعدة الاربعة أشهر التي ينص عليها نظام تسوية المقر . وقد أدى تنفيذ جدول المرتبات الجديد الذي وافقت عليه الجمعية العامة ابتداء من ١ حزيران/يونيه ١٩٩٠ الى تحقيق زيادة متوسطة ٥ في المائة فيما يتعلق بالأجور المدفوعة لموظفي الأمم المتحدة في نيويورك .

١٨٠ - وأشارت اللجنة الى أن الجمعية العامة وافقت في قرارها ١٩٨/٤٤ على جملة أمور من بينها ، الجدول المنقح لإجمالي وصافي مرتبات الفئة الفنية والفئات العليا وحددت اجراءات لتنفيذها في المرفق الثالث لذلك القرار . ووفقا لهذه الاجراءات ، سيتم التغيير الاول في تصنيف مقر العمل نتيجة لحركة تكاليف المعيشة في كل مقر من مقر العمل في التاريخ الذي يلي ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ والذي يبلغ فيه الرقم القياسي لتسوية المقر المطبق قبل الاخذ بهذا الجدول مستوى من شأنه أن يحرك فئة كاملة تالية من تسوية المقر بموجب تشغيل نظام تسوية المقر . وبعد ذلك ستجرى التغييرات على اساس حركة الرقم القياسي المنقح لتسوية المقر .

١٨١ - ووفقا لقرار الجمعية العامة المشار اليه أعلاه واستنادا الى حركة الرقم القياسي لتسوية المقر في نيويورك ، كان من المتوقع أن تنجم زيادة جديدة في تسوية المقر في تشرين الاول/اكتوبر أو تشرين الثاني/نوفمبر من هذه السنة . وتعزى الزيادة السريعة في مؤشرات تسوية المقر المستخدمة في شباط/فبراير وتشرين الاول/اكتوبر/تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٠ الى معدل تضخم محقق سنويا نسبته ٦,٦ في المائة بالنسبة لنيويورك والضعف المستمر لدولار الولايات المتحدة . وقد نتج عن العامل الأخير زيادة محققة سنويا بنسبة ١٧ في المائة فيما يتعلق بالرقم القياسي لخارج المنطقة . وقد أدى الأثر المشترك لهذين العاملين الى زيادة الرقم القياسي لتسوية المقر في نيويورك بما يقارب ٥,٤ في المائة على مدار فترة الثمانية الى التسعة أشهر . وتستند الزيادة المتوقعة في شهري تشرين الاول/اكتوبر/تشرين الثاني/نوفمبر الى سلسلة من الأرقام القياسية لتسوية المقر المطبقة حتى نهاية شهر حزيران/يونيه ١٩٩٠ . ومنذ ذلك الحين يتم استخدام الرقم القياسي لتسوية المقر القائم على أساس جدول المرتبات المنقح الذي دخل حيز التنفيذ في ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ . وعلى أساس الرقم القياسي الجديد ، قد ينتج عن ذلك تصحيح بسيط لتسوية المقر يبلغ ٠,٨ نقاط مضاعف في الشهر الذي يلي الزيادة الأولى لتسوية المقر المشار اليها أعلاه . ونتيجة لذلك ، يكون تطبيق مضاعفات تسوية المقر في نيويورك للفترة من ١ كانون الثاني/يناير حتى ٣١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٩٠ كما يلي :

<u>المضاعف</u>	<u>التاريخ (١٩٩٠)</u>
٦٣	١ كانون الثاني/يناير
٧١	١ شباط/فبراير حتى ٣٠ حزيران/يونيه
(٦) ٤٧,٤	١ تموز/يوليه الى ٣٠ ايلول/سبتمبر
٥٤,٢	١ تشرين الاول/اكتوبر (مسقط)
	١ تشرين الثاني/نوفمبر الى ٣١ كانون الاول/
٥٥	ديسمبر (مسقط)

وفي الجدول الوارد أعلاه ، تتصل تصنيفات تسوية المقر للفترة من ١ كانون الثاني/يناير حتى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٠ بجدول المرتبات النافذ حتى نهاية شهر حزيران/يونيه ١٩٩٠ ، في حين تتصل تصنيفات الفترة من ١ تموز/يوليه وحتى نهاية السنة بجدول المرتبات المنقح الذي أقرته الجمعية العامة .

١٨٢ - وكننتيجة للتطورات المشار إليها أعلاه تكون أجور موظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئة العليا في نيويورك قد ارتفعت بنسبة ١٤,٥ في المائة من كانون الثاني/يناير الى ٣١ كانون الأول/ديسمبر عام ١٩٩٠ . ومن جهة أخرى ، بلغت الزيادة بالنسبة لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة ٣,٦ في المائة في الفترة نفسها . وكانت الزيادات في أجور موظفي الأمم المتحدة في نيويورك وموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة لعام ١٩٨٩ على التوالي ٩,٠ و ٤,١ في المائة . ومن رأي اللجنة أنه في حين أن حركات أجور موظفي الأمم المتحدة في عام ١٩٨٩ وعام ١٩٩٠ بالمقارنة مع حركات أجور نظرائهم في الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة لها ما يبررها بالنسبة لإدارة الهامش ، إلا أنه من الممكن أن ينشأ عن ذلك بعض الصعوبات في نطاق الهامش في المستقبل القريب .

١٨٢ - ولاحظت اللجنة أنه استنادا الى مستويات المرتبات المطبقة في الخدمتين المدنيتين والفرق في تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة ، يُقدر الهامش بحوالي ١١٧,٤ للسنة الهامشية ١٩٩٠ . ويلاحظ أيضا أنه من المتوقع زيادة المرتبات لجميع موظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة بنسبة ٤,١ في المائة . علاوة على ذلك ، سوف يتم منح زيادة في المرتبات يبلغ متوسطها ٢٢ في المائة الى العاملين الأقدمين في الخدمة التنفيذية للخدمة المدنية المقارنة . وفي حال افتراضنا بأن تصنيف تسوية المقر المحقق في نيويورك في أواخر هذه السنة ، سيتم الإبقاء عليه لكامل الفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير وحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩١ ، وأن فارق تكاليف المعيشة سيظل على المستوى الحالي دون تغيير ، فإن الهامش للفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير وحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩١ قد يصل الى مستوى ١٣٠ تقريبا . وتسترعي اللجنة انتباه الجمعية العامة الى أن التقدير لمستوى الهامش لعام ١٩٩١ هو تقدير أولي جدا ، إذ قد يتأثر بأي من العوامل التالية :

(أ) الزيادات الفعلية في المرتبات الممنوحة للخدمة المدنية المقارنة في عام ١٩٩١ ؛

(ب) أشار التغييرات في منهجية الدراسة الاستقصائية لتكاليف المعيشة ، التي تم الأخذ بها في العام الماضي والمقترحات للمقارنات التي تجرى فيما بين المدن بالنسبة لتكاليف السكن (انظر الفقرة ٩٥ (ب) ١٣١ أعلاه) على الرقم القياسي لتسوية المقر في واشنطن العاصمة بالمقارنة مع الرقم القياسي في نيويورك وما يتبع ذلك من أشار في الفارق بين نيويورك وواشنطن العاصمة بالنسبة لتكاليف المعيشة ؛

(ج) حركة الرقم القياسي لسعر الاستهلاك في واشنطن العاصمة بالمقارنة مع الرقم القياسي في نيويورك وما يتبع ذلك من آثار على فارق تكاليف المعيشة ؛

(د) أثر تقلبات معدلات الصرف على الرقم القياسي في خارج المنطقة وبالتالي على مؤشرات تسوية المقر في نيويورك وواشنطن العاصمة ، مما قد يؤدي إلى تغيير في فارق تكاليف المعيشة .

١٨٤ - وأشارت اللجنة إلى أنه فيما يتعلق بصافي هامش الأجور ، فقد أوصت اللجنة الجمعية العامة "بأن يكون بالإمكان أن يتحرك الهامش بحرية في نطاق معين . وطالما أن النسبة بين صافي الأجور في منظومة الأمم المتحدة والخدمة المدنية المقارنة تظل ضمن النطاق ، فليس من الضروري اتخاذ أي إجراء . أما إذا أصبح من الواضح أن الهامش قد يصبح دون المستوى الأدنى ، فإن اللجنة ستقدم توصية إلى الجمعية العامة بزيادة المرتبات للجميع . ومن جهة أخرى ، إذا أصبح من الواضح أن الهامش قد يفوق المستوى الأعلى للنطاق ، فسيتم تجميد الأجور حتى تتم إعادة الهامش ضمن النطاق المتفق عليه" (١٧) . وقد أوصت اللجنة أيضا "بوقف إجراء الهامش التراكمي الذي وافقت عليه الجمعية العامة في دورتها الثالثة والأربعين" (١٨) . إلا أن الجمعية العامة طلبت من اللجنة في الفقرة الخامسة من الفرع الأول (جيم) من قرارها ١٩٨/٤٤ ، أن ترصد صافي هامش الأجور السنوي خلال فترة خمس سنوات تبدأ في عام ١٩٩٠ بهدف أن تضمن ، إلى أكبر حد ممكن ، أن يبلغ متوسط الهوامش السنوية المتتالية في نهاية تلك الفترة على وجه التقريب نقطة الوسط المستصوبة وهي ١١٥ .

١٨٥ - وترى اللجنة أنه من غير الممكن في الظروف الراهنة تلبية طلب الجمعية العامة بأن يبقى متوسط صافي هامش الأجور على مدى الخمس سنوات حول نقطة وسط النطاق . وإذا أبقينا نصب أعيننا الهوامش المسقطه للعامين ١٩٩٠ و ١٩٩١ ، يبدو من الواضح أن الترتيب المتمثل باعتماد متوسط للسنوات الخمس قد يتطلب إبقاء متوسط الهامش على مستوى ١١٢,٥ تقريبا في السنوات الثلاث المتبقية ، أي خلال السنوات الهامشية ١٩٩٢ - ١٩٩٤ . ولا يمكن تحقيق ذلك إلا إذا ظلت الأجور في نيويورك مجمدة للسنوات الثلاث المتبقية .

١٨٦ - وقد اعتبرت اللجنة أن تخلف المرتبات المتخذة أساسا للمقارنة في مواجهة حركة الرقم القياسي للأسعار الاستهلاكية ينشئ تفاوتات طويلة الأجل في عملية المقارنة لأن شدة علاقة مباشرة بين مرتبات النظام الموحد للأمم المتحدة وبين هذه الحركة . وفي

هذا المجال ، استعرضت اللجنة حركة مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة والتضخم كما يتبين في المرفق الثالث عشر . ولاحظت اللجنة أنه لغاية عام ١٩٧٧ ، عندما بدأت الخدمة المدنية في الولايات المتحدة تتخلى عن اتخاذ المرتب الكامل (١٩) أساسا للمقارنة بالمرتب الذي اتخذته أساسا للمقارنة ، واكبت حركة مرتبات الولايات المتحدة حركات التضخم وإن كان على مستوى أقل . ومنذ عام ١٩٧٧ ، انحرفت حركة مرتبات الولايات المتحدة كثيرا عن حركة الرقم القياسي للأسعار الاستهلاكية كما يتبين من المرفق الثالث عشر . وفي ضوء ما سلف ، اعتبرت اللجنة أن الشرط الذي يقضي بالحفاظ على الهامش عند نطاق قريب من نقطة المنتصف على أساس متوسط هو شرط غير واقعي ، سيما وأن الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة تخلفت بنسبة حوالي ٣٠ في المائة عن الأساس الذي اتخذته للمقارنة وأخذت تقترح إصدار قوانين لإعادة هيكلتها للأجور اعترافا منها بوجود عيوب كبيرة .

١٨٧ - وسيكون من شأن تجميد الأجور في نيويورك لفترات طويلة آثار سيئة لا تقتصر على نيويورك فحسب بل تتجاوز ذلك لكي تشمل مراكز العمل الأخرى . وجدير بالملاحظة أن بعض هذه المراكز لم يتلق الزيادة العادية لتسوية مقر العمل بسبب التجميد الذي فرض عام ١٩٨٤ . ولما كان أي تجميد جديد سيجري بتخفيض الرقم القياسي لتسوية مقر العمل في نيويورك ، ومادام الاحتفاظ بالنسبية مع مراكز العمل الأخرى قائما ، فإن من شأن ذلك أن يؤدي إلى تجميد جميع مراكز العمل . ومن شأن مطلب الجمعية العامة الذي يقضي بالحفاظ على متوسط الهامش في مستوى قريب من نقطة منتصف النطاق أن يرتب نفس الآثار المحددة بإيجاز أعلاه . ومع ذلك ، فلو سمح للهامش أن يتذبذب بحرية في إطار النطاق ، فقد يقتضي ذلك تجميد الأجور في نيويورك ، وبالتالي في مراكز العمل الأخرى لكي لا تتجاوز الحد الأعلى للنطاق ؛ ولكن هذا التجميد سيكون لفترة وجيزة وبالتالي أقل ضررا .

مقررات اللجنة

١٨٨ - قررت اللجنة ما يلي :

- (أ) تقديم تقرير إلى الجمعية العامة عن هامش صافي الأجور وقدره ١١٧,٤ للسنة التقويمية ١٩٩٠ (انظر المرفق الثاني عشر) ؛
- (ب) إبلاغ الجمعية العامة أن هامش صافي الأجور للسنة التقويمية ١٩٩١ ، استنادا إلى التنبؤات الحالية ، يمكن أن يكون ١٢٠ تقريبا ؛

(ج) رصد مستوى هامش صافي الأجرور والنظر في حساب الهامش لعام ١٩٩١ بمجرد أن تتوفر جميع المعلومات ذات الصلة في الدورة الرابعة والثلاثين ؛

(د) الطلب إلى الجمعية العامة أن تعيد النظر في ما طلبته من اللجنة من تنظيم الهامش خلال فترة خمس سنوات بحيث يكون متوسط الهامش قريبا من نقطة منتصف النطاق .

١٨٩ - وقررت اللجنة كذلك أن ترصد هامش صافي الأجرور عن كذب وأن تقدم تقريرا في هذا الصدد إلى الجمعية العامة لإطلاعها على جميع التطورات التي تطرأ في هذا المجال .

٢ - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل :
تقرير عن الدورة الخامسة عشرة للجنة
الاستشارية المعنية بتسوية مقر العمل

١٩٠ - نظرت اللجنة ، في دورتها الثانية والثلاثين ، في تقرير اللجنة الاستشارية المعنية بتسوية مقر العمل عن دورتها الرابعة عشرة . وتناول التقرير عددا من المسائل التقنية المتعلقة بتسوية المقر التي تتمثل بوجه خاص بالاستعراض الشامل الجاري لشروط خدمة الفئة الفنية والفئات العليا . ومن بين المسائل التي جرى بحثها منهجية الدراسة الاستقصائية لتنفيذ مقررات الجمعية العامة المتعلقة ببرنامج الدراسات الاستقصائية كما وردت في الفرع أولا (دال) من القرار ١٩٨/٤٤ . واستعرضت اللجنة الاستشارية كذلك مقترحات الفريق العامل الذي أنشأته لجنة الخدمة المدنية الدولية لاستعراض معاملة الاسكان في إطار نظام تسوية مقر العمل . ويرد في تقرير اللجنة عن هيكل الاسكان والأجرور ، الوارد أعلاه ، جوهر استعراض مقترحات الفريق العامل وتوصيات اللجنة الاستشارية المعنية بتسوية مقر العمل بخصوص هذا الموضوع .

آراء المنظمات

١٩١ - ذكر رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أنه فيما يتعلق بالدراسات الاستقصائية المكانية التي طلبت الجمعية العامة من اللجنة إنجازها بحلول عام ١٩٩٠ ، قامت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية وكذلك اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة بتعيين خبراء مستقلين لتحليل بيانات الاسعار التي تم جمعها . وقدم هؤلاء الخبراء تقريرا أوليا ، وتجري المنظمات تحليلا لهذا التقرير في الوقت الحاضر .

آراء ممثلي الموظفين

١٩٢ - أكد رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن اشتراك مراقبين مستقلين في الدراسات الاستقصائية لغلاء المعيشة عزز ثقة الموظفين في هذه الدراسات . وأعرب عن التقدير لأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية لتعاونها مع الخبراء المستقلين على أتم وجه . وتضمنت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة مع البيان الذي أدلى به اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين . بيد أن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أعرب عن القلق من جراء توقيت جولة الدراسات الاستقصائية هذه وأضاف أن الوقت المخصص لجمع وتحليل البيانات غير كاف . ولهذا ، يمكن أن تكون النتائج متحيّزة ، وأن يكون اشتراك الموظفين محدودا .

المناقشات التي دارت في اللجنة

١٩٢ - ذكرت اللجنة أنه سيجري إنجاز تجهيز بيانات الدراسات الاستقصائية لعام ١٩٩٠ لمراكز مقياس العمل في نهاية الربع الثالث من السنة ، ولهذا ينبغي عقد دورة استثنائية للجنة الاستشارية المعنية بتسوية مقر العمل في نيويورك في الفترة من ٢٢ إلى ٢٦ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٠ لاستعراض النتائج وتقديم تقرير عن ذلك إلى اللجنة .

المقرر الذي اتخذته اللجنة

١٩٤ - وافقت اللجنة على عدد من توصيات اللجنة الاستشارية المعنية بتسوية مقر العمل بخصوص منهجية الدراسات الاستقصائية التي تستخدم في تنفيذ طلب الجمعية العامة الذي يقضي بإنجاز الدراسات الاستقصائية المكانية بحلول عام ١٩٩١ ، على أن يكون مفهوما أنه سيجري إنجاز الدراسات الاستقصائية في مراكز العمل الرئيسية السبعة ومراكز العمل الأخرى التي يوجد فيها أكثر من ١٥٠ موظفا بحلول نهاية عام ١٩٩٠ أو بعد ذلك بقليل . وقررت اللجنة ، لكي تلبي هذا الطلب كما يجب ، أن تعقد دورة استثنائية للجنة الاستشارية المعنية بتسوية مقر العمل لاستعراض الدراسات الاستقصائية للمقار ولواشنطن العاصمة في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٠ . وأحاطت اللجنة علما بعملية المشاورات واشتراك الموظفين في عملية الدراسات الاستقصائية . ووافقت اللجنة كذلك على توصيات اللجنة الاستشارية المعنية بتسوية مقر العمل المتعلقة بشأن استبيان نفقات الأسرة في مراكز العمل الرئيسية السبعة وفي واشنطن العاصمة ، وعلى قائمة المنافذ التي سوف تستخدم لجمع الأسعار وعدد الأسعار المعروضة لكل سلعة ، وجمع عينات البيانات المتعلقة بنفقات الأسرة ومنهجية الجمع بين النفقات المرجحة وتكاليف الإسكان في حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل . وبفضل إدخال تغييرات

على نظام تسوية مقر العمل سيجري تبسيط عملية إجراء الدراسات الاستقصائية ، وتحسين الإجراءات التقنية وتيسير تنفيذ الإجراءات المعتمدة .

٣ - جدول المرتبات الأساسية

١٩٥ - أوصت اللجنة ، في تقريرها السنوي الخامس عشر ، بإنشاء مستوى مرتب صافى أساسي للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا بالقياس إلى مستويات المرتب الصافي المقابل للموظفين في المراكز المماثلة ، العاملين في المدينة الأساس للخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة^(٣٠) . وكان الجدول الأساسي جزءا من المجموعة المتكاملة المنقحة بعد إزالة الفئات السلبية من تسوية مقر العمل . فضلا عن ذلك ، اقترح استخدام الجدول الأساسي في حساب المدفوعات في إطار نظام تعويض مشروع التنقل والمشقة الجديد^(٣١) . وأوصت اللجنة كذلك بحساب جميع مدفوعات انتهاء الخدمة ، ماعدا المبلغ المدفوع بدلا من الاجازة السنوية ، باستخدام المبلغ الأساسي لنظام الاجور^(٣٢) . وفي ضوء ما سلف ذكره ، اعتبر أنه ينبغي تعديل جدول المرتبات الأساسية بصورة منتظمة .

آراء المنظمات

١٩٦ - ذكر رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أن لجنة التنسيق الادارية اتخذت موقفا رسميا في أيار/مايو ١٩٩٠ بشأن مستوى جدول المرتبات الأساسية وأنه ينبغي الحفاظ على الجدول كمرجع لتحديد مستويات مرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة . وأعاد إلى الازهان أن الجدول الأساسي لا يتضمن الحفاظ على مستوى أدنى لصافي المرتب فحسب بل انه يستخدم كأساس مرجعي لتحديد بدل التنقل والمشقة وجدول مدفوعات انتهاء الخدمة . وقد استحدث الجدول على أساس فهم واضح من الجمعية العامة بأنه سيعكس الصلة القائمة مع المرتبات المقابلة المتخذة أساسا للمقارنة في واشنطن العاصمة . وقد أوصت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية بالحفاظ على هذه الصلة عن طريق استكمال وتعديل جدول المرتبات الأساسية بصورة منهجية .

١٩٧ - ورأت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أنه ينبغي اتخاذ بعض الإجراءات بشأن جدول المرتبات الأساسية في هذه المرحلة . وقالت إن المؤسسات تشرى إدخال تعديل بزيادة جدول المرتبات الأساسية لكي ينسجم مع الجدول المتخذ أساسا للمقارنة بدلا من الإبقاء على الجدول الحالي ودفع مرتبات الموظفين على أساس عدد

أدنى من نقاط مضاعف تسوية مقر العمل . وعلى الرغم من أن هذا سوف يغني عن الحاجة للجوء إلى الجمعية العامة مرارا وتكرارا للالتماس زيادة في أساس المرتبات ، إلا أن اللجنة اقترحت فصل جدول المرتبات الأساسية عن الاغراض المستخدم من أجلها فيما يتعلق بمعدلات التنقل والمثقة ومدفوعات انتهاء الخدمة . وأحاطت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية علما باقتراح الأمانة الذي يقضي بتعديل الجدول الحالي على أساس مراعاة الزيادات في مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة للفترة ١٩٩٠ و ١٩٩١ ، وأشار تلك التغيرات على معدلات الضريبة . وهذا يؤدي إلى تعديل الجدول الحالي بنسبة ١٢ في المائة تقريبا . وأعرب رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية عن القلق من أن يطلب إلى الجمعية العامة أن توافق على جدول يعكس تنبؤات لما سيكون عليه مستوى الدخل في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة في العام الذي يلي اعتماد الجدول ذاته . وكبديل ، اقترحت اللجنة أن تجري لجنة الخدمة المدنية قراءة في شهر تموز/يوليه من كل سنة للمرتبات الصافية بعد خصم الضريبة للموظفين المماثلين في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة في واشنطن وتقديم توصيات ملائمة لتنقيح الجدول الأساسي إلى الجمعية العامة على الرغم من التأخير الذي سيترتب على ذلك . وقالت المنظمات إنه على الرغم من أن ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١ ينبغي أن يكون التاريخ النافذ لإجراء التغيير المقبل ، فهناك اعتبارات ادارية تقتضي إجراء التغيير المقبل اعتبارا من آذار/مارس ١٩٩١ .

آراء ممثلي الموظفين

١٩٨ - حث رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين اللجنة على إجراء تعديل للمرتبات الأساسية اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١ بالنظر إلى أن المستوى الحالي تم وضعه بالرجوع إلى أجور ودرجات الخدمة المدنية للولايات المتحدة في عام ١٩٨٩ . وقال إنه سيكون من المبرر ، بناء على ذلك ، إجراء زيادة حتى بأثر رجعي لتصحيح عيوب الحسابات التي أجريت في العام الماضي في مجال الوصول إلى المبالغ الدنيا . وسيعرف في شهر تشرين الأول/اكتوبر قرار رئيس الولايات المتحدة بشأن إجراء زيادة في أجور الخدمة المدنية ، وبذا يكون إجراء تعديل في الحد الأدنى لأجور الأمم المتحدة ممكنا تماما اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١ . ومن المؤكد أن إحداث تغيير في أنظمة كشوف المرتبات وبرامج الحاسبات الالكترونية لن يكون مشكلة يتعذر التغلب عليها بالنسبة لمنظمات الأمم المتحدة . وذكر أن الأمر الذي يعدّ بالغ الأهمية هو المعاملة العادلة للموظفين .

١٩٩ - وشدد ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة على أهمية قضية جدول المرتبات الأساسية . وأشار إلى أن الفريق العامل المعني بالاستعراض الشامل أكد ، عند استحداثه لمفهوم الحد الأدنى للأجور وتصوره لتطبيقه على كل من مدفوعات ترك الخدمة ومصغوفة التنقل/المشقة ، الحاجة إلى إجراء تعديل بصفة منتظمة للمبالغ الأساسية/الدنيا بما يتفق مع حركة أجور البلد المقارن به في واشنطن . وقال إن الجمعية العامة ذاتها اعترفت ضمنا بهذا المبدأ في القرار ١٩٨/٤٤ . ومع ذلك فإن الجدول ، الذي لم ينفذ إلا مؤخرا ، يعتبر أصلا متخلفا عن أجور الخدمة المدنية المقارن بها . لذلك من الضروري أن تتخذ اللجنة إجراء في الدورة الحالية . وإذا لم يتم ذلك فإننا سنعود إلى عهد الترتيبات المؤقتة التي اتجهت نية المقررات المتخذة في إطار الاستعراض الشامل إلى القضاء عليها . بيد أنه لا يمكن فصل الحد الأدنى للأجور عن تطبيقه على مدفوعات انتهاء الخدمة ومصغوفة التنقل/المشقة . ولهذا السبب لن يكون مقبولا سوى النهج العام المبين في إطار الاختيار المطالب بزيادة بنسبة ١٢ في المائة في الجدول . ويمكن أن تكون النسبة المئوية للتعديل وتاريخ التنفيذ مفتوحين للنقاش ولكن لا يمكن أن يكون هناك شك بالنسبة لضرورة اتخاذ إجراء في هذا العام .

المناقشات التي أجرتها اللجنة

٣٠٠ - أشارت اللجنة إلى أن جدول المرتبات الأساسية/الدنيا الذي قامت بتوصية الجمعية العامة به مبني على جدول مرتبات موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة لعام ١٩٨٩ . وقد زيدت تلك المرتبات بنسبة ٣,٦ في المائة في كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ ومن المتوقع حدوث زيادة أخرى بنسبة ٤ في المائة تقريبا اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١ . كما لاحظت اللجنة أنه يلزم إجراء تعديل بسبب التغييرات في اجراءات حساب الضرائب . وبالنظر إلى ما تقدم ، فقد رأت أنه من غير المناسب إبقاء جدول المرتبات الأساسية/الدنيا على مستواه الجاري .

٣٠١ - ورأت اللجنة أن حساب الزيادة اللازمة في جدول المرتبات الأساسية ينبغي أن يعكس الزيادات المنغدة وليست الزيادات المتوقعة في مرتبات البلد المقارن به ، نظرا لوجه عدم التيقن فيما يتصل بتعديلات مرتبات البلد المقارن به في السنوات الأخيرة . بيد أنه أشير إلى أن استبعاد الزيادات المقترحة في المرتبات من الحساب سيخلق بالضرورة تأخيرا لا يقل عن سنة بين الزيادة في مستويات مرتبات البلد المقارن به والزيادة المكافئة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لمنظومة الأمم المتحدة .

٢٠٢ - ورأت اللجنة أنه ينبغي إجراء هذه التعديلات بالقيام ، من خلال ضم تسوية المقر على أساس عدم الربح أو الخسارة ، بتطبيق تعديل بنسبة مئوية للجدول بكامله تساوي النسبة المئوية للتعديل في الخدمة المدنية للبلد المقارن به .

٢٠٣ - وبعد أن وضعت اللجنة في اعتبارها الزيادات في مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة اعتبارا من كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ بنسبة ٣,٦ في المائة والتغيرات ذات الصلة في حسابات الضرائب ، رأت أن الأمر يقتضي إجراء زيادة بنسبة ٨,٥ في المائة في جدول المرتبات الأساسية .

٢٠٤ - ولاحظت اللجنة الآراء التي أبدتها المنظمات فيما يتعلق بالصعوبات الادارية لتنفيذ جدول مرتبات منقح يسري من ١ كانون الثاني/يناير من السنة التي يجري فيها إدخال هذا التعديل . ورغم أنه كان من رأي بعض الأعضاء أن تنفذ التعديلات اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ، فقد وافقت اللجنة على التوصية بتنفيذ التعديل سالف الذكر لجدول المرتبات الأساسية/الدنيا بنسبة ٨,٥ في المائة اعتبارا من ١ آذار/مارس ١٩٩١ .

٢٠٥ - وأشار أحد أعضاء اللجنة إلى أن الجمعية العامة وافقت على إجراء زيادة كبيرة في بدل التنقل والمشقة اعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ . ولم يتم حتى الآن تقييم أثر تلك الزيادة على مجموعة العناصر الكلية للأجر . وسوف تؤدي الزيادة المقترحة بنسبة ٨,٥ في المائة في بدل التنقل والمشقة إلى تعديل تصاعدي إضافي لهذا البديل . ونتيجة لذلك سيصل بدل التنقل والمشقة إلى مستوى مرتفع جدا بعد وقت قصير من تنفيذ زيادة كبيرة في ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ .

٢٠٦ - ولاحظت اللجنة أنه نتيجة لزيادة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا بنسبة ٨,٥ في المائة ، سيحمل الموظفون في مراكز العمل التي تقل مضاعفات تسوية مقر العمل فيها عن ٨,٥ على استحقاق يعادل الفرق بين ٨,٥ والمضاعف الجاري تطبيقه . وقدّر أن التكاليف المتصلة بذلك ستبلغ نحو ٣٣٠ ٠٠٠ دولار في السنة . وحيث أن جدول المرتبات الأساسية/الدنيا يستخدم بالاقتران بمصفوفة التنقل/المشقة فإن هذه البدلات ستزداد أيضا نتيجة للتعديل التصاعدي لجدول المرتبات . كما قدر أن التكاليف الإضافية المرتبطة بهذا العنصر ستبلغ نحو ٤,٩ من ملايين الدولارات سنويا . ونتيجة لتعديل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا فإن مبالغ مدفوعات انتهاء الخدمة ، باستثناء المبالغ المتصلة باستبدال الاجازة السنوية ، سوف ترتفع أيضا بنحو ٣,٥ في المائة مما يؤدي إلى آثار مالية إضافية قيمتها ٣٥٠ ٠٠٠ دولار في السنة . وهكذا قدرت الآثار

المالية المترتبة على توصيات اللجنة بتعديل جدول المرتبات الاساسية/الدنيا بمبلغ ٥,٥ مليون دولار في السنة . وبناء على ذلك فإن التكاليف الاضافية لعام ١٩٩١ ستبلغ نحو ٤,٦ من ملايين الدولارات .

قرار اللجنة

٢٠٧ - قررت اللجنة توصية الجمعية العامة بزيادة جدول المرتبات الاساسية/الدنيا الحالي ، عن طريق ضم فئات تسوية المقر ، بنسبة ٨,٥ في المائة . كما قررت التوصية بأن ينفذ الجدول الناتج المبين في المرفق الرابع عشر اعتبارا من ١ آذار/مارس ١٩٩١ .

٢٠٨ - وقررت اللجنة أيضا أن تستعرض مستقبلا جدول المرتبات الاساسية/الدنيا على ضوء التغييرات في مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة والمعدلات الضريبية ذات الصلة والنظر في التقدم إلى الجمعية العامة بتوصيات حسبما يكون ذلك مناسبا .

٤ - المدفوعات التكميلية والاقتطاعات

٢٠٩ - نظرت اللجنة في طلب الجمعية العامة الوارد في القرار ١٩٨/٤٤ ، الفرع شالشا (جيم) ، بشأن استمرار اللجنة في جمع المعلومات عن الممارسة المتبعة بشأن المدفوعات التكميلية والاقتطاعات . وأظهرت أحدث المعلومات أن عدد الدول الاعضاء التي لم ترد بعد على الطلبات الاربعة الموجهة من رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية للحصول على المعلومات يبلغ ٥١ دولة من بينها أربعة من الاعضاء الدائمين في مجلس الأمن . وهي مدرجة في المرفق الخامس عشر من هذا التقرير . وفي رسالة مؤرخة في ٢٩ حزيران/يونيه ١٩٩٠ وموجهة إلى رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية ، أعرب الأمين العام للأمم المتحدة عن معارضته الشديدة لممارسة المدفوعات التكميلية والاقتطاعات . كما وردت معلومات من خمس منظمات هي : منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ، ومنظمة الصحة العالمية ، والاتحاد البريدي العالمي ، والاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية ، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية ، ردا على الطلب الموجه من رئيس اللجنة إلى الرؤساء التنفيذيين للحصول على المعلومات . وقدمت ثلاث دول أعضاء ، وافقت على ممارسة المدفوعات التكميلية أو الموازنة ، معلومات اضافية استعرضتها اللجنة .

آراء المنظمات

٢١٠ - كررت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية بأقوى العبارات تأكيد قلقها إزاء تناقض ممارسة المدفوعات التكميلية والاقتطاعات مع مبدأ الاجر المتكافئ عن العمل المتكافئ ونتائجها بالنسبة لاستقلالية الخدمة المدنية الدولية . ونشطت المنظمات في إبلاغ هذا القلق إلى مجالس ادارتها ، وكذلك إلى موظفيها . وتعهدت المدفوعات التكميلية دليل على انعدام القدرة التنافسية لمرتبات منظومة الامم المتحدة ، وعلى الاخص عندما يكون البلد المقارن أحد الدول الاعضاء .

٢١١ - واعتبر الامين العام المساعد للأمم المتحدة لشؤون ادارة الموارد البشرية أن هذه الممارسة تتناقض مع الميثاق وتخالف أنظمة الموظفين . وقال إنها تقوّض مبدأ الاجر المتكافئ عن العمل المتكافئ بالاضافة إلى كونها مخلّة بمبدأ أساسي من مبادئ الخدمة المدنية الدولية . وذكر أن الامين العام يزمع أن يجتمع بالدول الاعضاء في مجموعات صغيرة ويطلب اليها إلغاء هذه الممارسة . بيد أنه ذكر اللجنة بأنه يتعيّن عليها أن تدرك السبب الجذري للمشكلة وهو مستوى الاجور ومشكلة الاسكان في كثير من مراكز العمل . وقال إن الامين العام أنشأ فريقاً عاملاً رفيع المستوى لإجراء مزيد من الدراسة لقضية المدفوعات الاضافية . ولحين قيام الامين العام بالبت في كيفية التصرف في تقرير الفريق العامل ، لن يتسنى إشراك اللجنة في دراسة هذا التقرير .

آراء ممثلي الموظفين

٢١٢ - وافق رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين على البيان الذي أدلى به رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية وحث رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية على اتخاذ اجراءات أنشط مما اتخذت حتى الآن لوقف هذه الممارسة غير المقبولة .

٢١٣ - وقال ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الامم المتحدة إن الامين تابع شتى قضايا الفش في ضريبة الدخل التي وصلت إلى مرحلة الفصل النهائي من الخدمة ، في قضايا عدد من الموظفين . وقال إن من رأي لجنة التنسيق أن تلقي مدفوعات تكميلية هو خرق لا يقل خطورة لقواعد الموظفين وطالسب بتطبيق نفس معايير التحقيق والملاحقة القانونية في هذه الحالات لما يحدث في الحالات الأخرى . وأشار إلى أن لجنة التنسيق طلبت في البيان الذي أدلت به في السنة الماضية أمام لجنة الخدمة المدنية الدولية أن توصي الجمعية العامة بأن تبدأ شعبة المراجعة الداخلية للحسابات في التحقيق على الفور في هذه الممارسات . وأشار أيضا إلى

ممارسة الاقتطاعات التي توجد الآن أدلة مادية عليها والتي ينبغي أن تلقى اهتماماً مساوياً من اللجنة .

المناقشات التي أجرتها اللجنة

٢١٤ - أعادت اللجنة تأكيد معارضتها الجماعية والتامة لهذه الممارسات وناقشت الطرق الكفيلة بإنهائها . وقدرت اللجنة الجهود التي يبذلها الأمين العام في هذا الشأن . وأعربت عن أملها في أن يحدو الرؤساء التنفيذيون حذوه .

٢١٥ - ولاحظت اللجنة أن نحو ثلثي الدول الأعضاء استجاب حتى الآن للطلب الموجه من رئيس اللجنة للحصول على المعلومات بما في ذلك الدول الأعضاء الثلاث التي وافقت على الممارسة . ورأت اللجنة أنه بالرغم من اعتقادها بأن أغلبية الحكومات البالغ عددها ٥١ حكومة ، لم تشترك بالضرورة في هذه الممارسة ، فإن هناك بالتأكيد بعضاً من الحكومات الإحدى وخمسين يشترك فيها . ومما يثير قلق اللجنة تقاعس أربعة أعضاء دائمين في مجلس الأمن عن تقديم المعلومات في اللجنة . كما لاحظت اللجنة أن أحدث رسالة تلقتها من نائب الممثل الدائم لجمهورية ألمانيا الاتحادية لدى الأمم المتحدة أشار صراحة إلى دول أعضاء أخرى تقوم أيضاً بمدفوعات موازنة .

٢١٦ - وكان من رأي أحد أعضاء اللجنة أن عدداً كبيراً من الحكومات الإحدى والخمسين ، التي لم ترد ، لا يمنح مدفوعات تكميلية . ونتيجة لذلك فإنه ليس مما يشكل أولوية لها الرد على الاستبيانات المتعلقة بمشاكل من الواضح أنها لا تعنيها . ولذلك من المهم لو استطاع رئيس اللجنة أن يشرح لها من خلال الاتصالات الشخصية الأسباب التي تجعل ردودها مفيدة في التغلب على مشكلة المدفوعات التكميلية . وأشار الرئيس إلى أنه سبق للجنة معارضة هذه الفكرة .

٢١٧ - ورداً على الاقتراحات المقدمة من ممثلي الموظفين بقيام اللجنة بإعلان عدم قانونية هذه الممارسات ، أشار الرئيس إلى قرارات سابقة للجنة تذكر أن هذه المدفوعات غير ضرورية ، وغير مناسبة ، وأنها ، بالإضافة إلى ذلك ، تتناقض مع أحكام النظام الأساسي للموظفين^(٢٣) . وذكر أن من رأيه أن ذلك من اختصاص الرؤساء التنفيذيين الذين يدرك بعضهم وجود هذه الممارسة في منظماتهم .

٢١٨ - ورداً على الاستفسارات الموجهة من اللجنة عن ماهية الاجراءات التي اتخذتها الرؤساء التنفيذيون الذين لم يردوا . قام رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل

الادارية بطمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى أن أغلبية هؤلاء الرؤساء أبلغوا مجالس اداراتهم بهذه المسألة . وأوضح أن المسألة تثار بانتظام مع الوزارات التي تكون للمنظمات علاقات رسمية معها وأن هذه الاتصالات سوف تستمر .

٢١٩ - ودرست اللجنة ببعض الاسهاب إمكانية توصية الرؤساء التنفيذيين بأن يقوموا بوضع جزاءات أو اجراءات تأديبية ضد الموظفين الذين يتلقون مثل هذه المدفوعات . كما ناقشوا إمكانية مطالبة الموظفين بالإقرار بعدم تلقّيهم مثل هذه المدفوعات . بيد أنها قررت في هذه المرحلة عدم المضي في هذا النوع من الاجراءات حيث انه سيمثل تعديلا لا داعي له ، على أغلبية الموظفين الذين لا يتلقون مدفوعات تكميلية .

قرارات اللجنة

٢٢٠ - على ضوء ما تقدم ، قررت اللجنة :

(١) أن تبلغ الجمعية العامة بأن ٥١ دولة.عضوا لم ترد على الطلبات الأربعة الموجهة من الرئيس للحصول على المعلومات ؛

(ب) أن تعرب عن قلقها وإحباطها إزاء وجود أربع دول من أعضاء مجلس الأمن الدائمين ضمن الدول الأخرى الإحدى والخمسين المذكورة ، وهي اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية والصين وفرنسا والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وايرلندا الشمالية ؛

(ج) أن تؤكد من جديد أن هذه الترتيبات غير ضرورية وغير مناسبة وغير مستصوبة وتتناقض ، علاوة على ذلك ، مع أحكام النظام الاساسي لموظفي المنظمات الدولية ويجب لذلك وقفها ؛

(د) أن تحيط علما مع التقدير بالجهود التي يبذلها الأمين العام ، باعتباره الرئيس التنفيذي للأمم المتحدة وبصفته رئيس لجنة التنسيق الادارية ، للوفاء بالتزاماته في هذا الشأن ، وتعرب عن أملها في أن يتمكن قريبا من تقديم تقرير عن إحراز تقدم في هذا الموضوع ؛

(هـ) أن تكرر طلباتها السابقة الموجهة إلى الرؤساء التنفيذيين لمواصلة جهودهم لجمع المعلومات من موظفيهم بشأن هذه المسألة .

الفصل الخامس

شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها

الف - دراسة استقصائية لافضل شروط الخدمة السائدة في لندن

٢٢١ - في إطار مسؤولياتها المنصوص عليها بموجب المادة ١٢ من نظامها الداخلي، أجرت اللجنة دراسة استقصائية لافضل شروط الخدمة السائدة بالنسبة لفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في لندن . ويرد في المرفق السادس عشر لهذا التقرير جدول المرتبات الذي أوصت اللجنة باعتماده . وقُدرت الأثار المالية المترتبة على التوصيات بنحو ٦١٦ ٠٠٠ دولار سنويا ، باستخدام سعر الصرف الذي كان معمولاً به في ١ نيسان/ابريل ١٩٩٠ وهو ٠,٦٢ جنيها للدولار الواحد .

باء - دراسة استقصائية لافضل شروط الخدمة السائدة في نيويورك

٢٢٢ - في إطار مسؤولياتها المنصوص عليها بموجب المادة ١٢ من نظامها الأساسي، أجرت اللجنة دراسة استقصائية لافضل شروط الخدمة السائدة بالنسبة للموظفين في فئات الخدمات العامة والعمال اليدويين وخدمات الأمن في نيويورك . وترد في المرفق السابع عشر لهذا التقرير جداول المرتبات التي أوصت اللجنة باعتمادها بالنسبة لفئات الموظفين الثلاث المذكورة . وبدا تبلغ الزيادة الإجمالية في جداول المرتبات الموصى باعتمادها على التوالي ١٠,٧٣ في المائة ١٤,٠٩ في المائة لفئتي العمال اليدويين وخدمات الأمن مقارنة بالجداول التي كان معمولاً بها اعتباراً من ١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٩ . أما بالنسبة لفئة الخدمات العامة ، فقد بلغت الزيادة في الجدول الناتج عن المسح بنسبة ٠,٣ في المائة مقارنة بالجدول الذي كان معمولاً به اعتباراً من ١ تشرين الأول/اكتوبر ١٩٨٩ ، لكنها تمثل انخفاضاً قدره ٦,٤ في المائة مقارنة بالجدول الذي كان معمولاً به اعتباراً من ١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٩ . وقُدرت الأثار المالية المترتبة على تنفيذ جداول المرتبات بالنسبة لفئتي العمال اليدويين وخدمات الأمن بمبلغ ١,٨ مليون دولار سنويا . ويرد في الفقرات ٢٨٩ الى ٣٠٦ أدناه عرض للأثار المالية وغيرها من التفاصيل المتعلقة بتنفيذ جدول مرتبات الخدمات العامة .

جيم - دراسة استقصائية لأفضل شروط الخدمة
السائدة في روما

٢٢١ - أجرت اللجنة ، في إطار مسؤولياتها المنصوص عليها بموجب المادة ١٢ من نظامها الاساسي ، دراسة استقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة بالنسبة لفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في روما . ويرد في المرفق السابع عشر لهذا التقرير بدول المرتبات الذي أوصت اللجنة باعتماده . وقدرت الأثار المالية المترتبة على هذه التوصيات بنحو ٤,٥ مليون دولار سنويا باستخدام سعر الصرف الذي كان معمولاً به في (١ شباط/فبراير ١٩٩٠ وهو ١ ٢٥٥ ليرة للدولار الواحد .

دال - الأثار المترتبة بالنسبة لفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها على المقررات التي اتخذت بناء على الاستعراض الشامل لشروط الخدمة في الفئة الفنية والفئات العليا

٢٢٤ - بحثت اللجنة الأثار المترتبة بالنسبة لفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها على المقررات التي اتخذتها الجمعية العامة نتيجة لاستعراض شامل أجرته لشروط الخدمة في الفئة الفنية والفئات العليا . ففي تقريرها السنوي الخامس عشر ، كانت اللجنة قد لاحظت أن عددا من التوصيات المطروحة فيما يتعلق بتوفير الحوافز والانتاجية له نفس الأهمية بالنسبة لفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها (٢٤) . ومراعاة لذلك ، نظرت اللجنة في أشر المقررات المتخذة فيما يتعلق بالمسائل الثلاث المتصلة بفئة الخدمات العامة وهي :

(أ) بدل إعالة الأطفال فيما يتعلق بالأطفال المعوقين ؛

(ب) بدل التنقل المشقة لموظفي الخدمات العامة المعينين دوليا ؛

(ج) منح علاوتين من علاوات الفئة عند الترقية ، وتوصيات أخرى في مجال توفير الحوافز والانتاجية .

آراء المنظمات

٢٢٥ - وافق رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية على وجوب تحديد بدل إعالة الاطفال المعوقين بضعف مبلغ البديل العادي . ولاحظ كذلك انه إذا أدى كون الطفل المعوق هو أول مُعال إلى زيادة مبلغ بدل إعالة الاطفال ، فإن المبلغ المدفوع لإعالة الطفل المعوق ينبغي أن يكون ضعف البديل العادي لإعالة الاطفال . وهذا يتماشى والترتيبات المتفق عليها فيما يتعلق بالفئة الفنية والفئات العليا .

٢٢٦ - ورأت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أنه سوف يكون من الملائم اتخاذ تدابير بموجب الترتيبات الجديدة المتعلقة بالتنقل والمشقة بشأن العدد الضئيل للغاية لموظفي الخدمات العامة الذين يخدمون على أساس غير محلي في مراكز العمل التي تسري عليها هذه الترتيبات . ولاحظت اللجنة أن تطبيق مصفوفة التنقل والمشقة تستوجب استخدام نقطة إسناد ثابتة ، وبعد البحث ، خلصت اللجنة إلى أن المعدل الساري على موظفي الخدمات العامة المعينين دوليا يجب أن يكون معادلا للمعدل المستحق للموظفين في الرتب ف - ١ إلى ف - ٣ . وتستطع اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن تتفق مع اقتراح أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية باستثناء العنصر غير المتعلق بنقل الأثاث من هذا البديل . بيد أنها ، وبغية تجنب الإفراط في التعويض من حيث مجموع الأجر ، اقترحت وقف العمل ببديل الاغتراب في الحالات التي يزيد فيها مبلغ بدل التنقل والمشقة على بدل الاغتراب . وفي الحالات التي يقل فيها مبلغ بدل التنقل والمشقة ، اقترحت إضافة الفرق بين هذا البديل وبديل الاغتراب إلى بدل الاغتراب . كما أوصت هذه اللجنة بدفع منحة الانتداب لموظفي الخدمات العامة المعينين دوليا .

٢٢٧ - وأيدت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أيضا المقترحات الخاصة بمنح علاوتين من علاوات الفئة عند ترقية موظفي الخدمات العامة . وفي هذا الصدد ، أشار الرئيس إلى أن منح علاوتين عند الترقية ينطلق من ضرورة الاعتراف بالترقية على نحو ملموس ولا صلة له بالفارق بين العلاوات . وهكذا يكون من المنطقي تماما توسيع الخطة الموضوعة للموظفين الفنيين بحيث تشمل فئة الخدمات العامة . ولاحظ أيضا ، من وجهة نظر متعلقة بإدارة شؤون الموظفين ، عدم استصواب إضافة المزيد من الفروقات بين الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة . وأوصت اللجنة بأن تسري جميع هذه التدابير اعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ .

٢٢٨ - وأبدى ممثل الاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية آراءه بشأن مسألة منح علاوتين عند الترقية ، وغيرها من التوصيات في مجال توفير الحوافز والانتاجية . ورأى أن التغيير الحاصل في الفئة الفنية والفئات العليا تم في سياق توفير الحوافز والانتاجية والتغيير في هيكل الأجور . وقال إن قيمة العلاوة الواحدة بالنسبة للفنيين لا تتجاوز ٢,٤ في المائة من الأجر ، وهذا لا يؤدي الى تداخل يذكر في الرتب ، في حين أن قيمة العلاوة في فئة الخدمات العامة غالباً ما تكون أكثر ارتفاعاً (٣,٤ في المائة في جنيف مثلاً) . ونتيجة لذلك ، حدث تداخل كبير في الرتب في العديد من مراكز العمل في فئة الخدمات العامة . وعلى ذلك فإن منح زيادات اضافية في العلاوات يؤدي بموظفي هذه الفئة الى بلوغ السقف بسرعة أكبر بكثير ، وهذا بدوره يؤدي الى ايجاد مشكلة من نوع آخر . وأبدى استعداداً لاتباع القرار الذي اتخذته النظام الموحد بشأن هذه المسألة ، ولكنه دعا اللجنة الى النظر في جميع جوانب هذه القضية قبل صياغة توصيتها .

آراء ممثلي الموظفين

٢٢٩ - شدد رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين على ضرورة تطبيق عناصر معينة من الاستعراض الشامل لشروط الخدمة في الفئة الفنية والفئات العليا على موظفي الخدمات العامة انطلاقاً من مبدأ الانصاف . وقال إن هذا الامر يتعلق بصورة خاصة بالجوانب الثلاثة قيد البحث . ونتيجة لمشاركة الاتحاد في اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية وفريقها العامل المعني بالموظفين الميدانيين ، تم التوصل الى موقف مشترك أوصى الاتحاد اللجنة باعتماده .

٢٣٠ - وأبدى ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة استياءه من بعض البيانات المتعلقة بفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها . ورأى أن النظام الاساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية يؤكد ضرورة العمل على الوصول الى نظام متكامل وموحد للخدمة المدنية الدولية . وقال إنه ، استناداً الى البيانات التي أدلى بها بشأن النظام الموحد ، ينبغي أن تشمل وحدة المعاملة فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها . وأشار الى أنه لا ينبغي لقرارات اللجنة أن تُعزَّز الشعور الذي يساور بعض موظفي الخدمات العامة بأن هنالك مناخاً تمييزياً في بعض المنظمات .

مناقشة اللجنة للموضوع

٢٢١ - نظرت اللجنة في الاقتراح المتعلق ببدل اعالة الاطفال والذي يدعو الى تحديد قيمة بدل اعالة الاطفال المعوقين في فئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها بضعف المبلغ العادي لبدل إعالة الاطفال الساري على هذه الفئات . ورأت اللجنة ، استنادا الى التوصية الصادرة بهذا الصدد بالنسبة للفئة الغنية والفئات العليا^(٢٥) التي أيدتها الجمعية العامة بقرارها ١٩٨/٤٤ ، الفرع أولا (زاي) ، الفقرة ا (١) ، أن تحديد مبلغ بدل إعالة الاطفال المعوقين بضعف مبلغ البديل العادي لإعالة الاطفال ينبغي أن يسري كذلك على فئة موظفي الخدمات العامة والفئات المتملة بها .

٢٢٢ - وفيما يتعلق ببدل التنقل/المشقة لموظفي الخدمات العامة المعينين دوليا ، اختلفت الآراء حول مدى اختصاص اللجنة بالنظر في هذه المسألة . وكان من رأي عدة أعضاء أن النظر في هذه المسألة هو من اختصاص اللجنة لأن ولاية اللجنة تشمل شروط الخدمة في جميع فئات الموظفين . بيد أن أحد الأعضاء رأى أن المنظمات وليس اللجنة هي التي ينبغي أن تتخذ القرارات المتعلقة بهذه الفئة من الموظفين حتى يتاح للإدارة قدر أكبر من المرونة .

٢٢٣ - وقَبِلَ أغلب الأعضاء الايضاح الذي قدمه رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية بخصوص تعديل مصفوفة التنقل/المشقة وهو أن تكون نقطة الاسناد الثابتة في هذه الفئات بالرتبة ف - ٤/الدرجة ٦ مخفضة بنسبة ١٣ في المائة لتعكس المستويات النسبية لمرتبات هذه الفئة من الموظفين وتكفل الانصاف في المعاملة إزاء سائر فئات الموظفين في الوظائف المماثلة في نفس مركز العمل .

٢٢٤ - ثم نظرت اللجنة في مسألة منح علاوتين عند الترقية وغيرها من التوصيات في مجال توفير الحوافز والانتاجية . وأقرت بضرورة معاملة كلتا فئتي الموظفين على نحو متكافئ ، إلا أنها رأت أنه لا يوجد ترابط آلي في هذا المجال وأنه ينبغي معالجة هذه المسألة في سياق استعراض عام لشروط الخدمة في فئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها .

مقررات اللجنة

٣٣٥ - قررت اللجنة أن توصي بما يلي :

(أ) أن تحدد بدل إعالة الاطفال فيما يتعلق بالاطفال المعوقين لفئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها بضعف المبلغ العادي لسبدل إعالة الاطفال المطبق بالنسبة لهذه الفئات ، وذلك اعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ . وعندما يكون الطفل المعوق هو المعال الاول ، مما يترتب عليه دفع مبلغ أعلى من البديل ، ينبغي ان يكون المبلغ المدفوع ضعف البديل العادي لا ضعف المبلغ الاعلى ؛

(ب) ينبغي أن تطبق مصفوفة التنقل والمشقة التي جرت الموافقة عليها لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا أيضا على الموظفين من فئة الخدمات العامة المعينين دوليا ، وذلك اعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ ، والاستثناء الوحيد هو أن تكون النقطة المرجعية هي الدرجة السادسة من رتبة ف-٤ ، مخفضة بنسبة ١٣ في المائة كي تعكس نسبة الرواتب على نحو أكثر ملاءمة وتكفل الإنصاف في المعاملة مع الفئات الأخرى من الموظفين الشاغلين لوظائف مماثلة في نفس مركز العمل . وعندما تكون المبالغ الناتجة عن ذلك أقل من المبلغ الحالي لبديل الاغتراب المدفوع لموظفي فئة الخدمات العامة المعينين دوليا ، ينبغي ان يدفع مبلغ مماثل للفرق بينهما علاوة على علاوة الاغتراب ، وفقا للترتيبات الإدارية التي تحددها المنظمات ؛

(ج) ينبغي ان تدفع منحة الانتداب لموظفي فئة الخدمات العامة المعينين دوليا بنفس الاحكام والشروط المطبقة على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا اعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ .

وأحاطت اللجنة علما بأن الاثار المالية المترتبة على توصياتها الواردة في الفقرة الفرعية (أ) اعلاه تقدر بمبلغ ١٠٠ ٠٠٠ دولار سنويا ، بينما تبلغ تلك المتملة بالتوصية الواردة في الفقرتين الفرعيتين (ب) و(ج) اعلاه بمبلغ ٢٨٥ ٠٠٠ دولار سنويا .

هاء - الحكم الصادر عن محكمة منظمة العدل الدولية

بشأن مسألة تعاونية الموظفين في فيينا

٣٣٦ - استعرضت اللجنة في دورتها السادسة والعشرين (٦-٢٤ تموز/يوليه ١٩٨٧) الدراسة الاستقصائية لافضل شروط الخدمة السائدة لفئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها في فيينا . وفي أعقاب ذلك الاستعراض تقدمت اللجنة بتوصية إلى الرؤساء

التنفيذيين للمنظمات التي توجد مقارها في فيينا بشأن جداول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها في فيينا . وتضمنت الجداول الموصى بها ، ضمن عناصر أخرى ، تسوية بنسبة ٣,٤ في المائة تمثل الفوائد المتاحة من تعاونية الموظفين في المنظمات التي توجد مقارها في فيينا . وأبلغت اللجنة في دورتها الحادية والثلاثين أنه كان هناك طعن قانوني في جدول المرتبات الذي نفذه الرؤساء التنفيذيون فيما يتعلق بالفوائد العائدة من تعاونية الموظفين . وجرى النظر في الطعون في عام ١٩٨٩ من قبل كل من المحكمة الادارية للأمم المتحدة والمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية التي لها ولاية قضائية على المسائل المتعلقة بالأمم المتحدة والوكالة الدولية للطاقة الذرية ومنظمة الامم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) . والحكم الصادر عن المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية رقم ١٠٠٠ ملزم لكل من الوكالة الدولية للطاقة الذرية واليونيدو . وحكمت المحكمة لصالح مقدمي الشكوى وقررت صرف النظر عن جداول المرتبات التي دخلت حيز التنفيذ اعتباراً من ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٧ . وعلاوة على ذلك قررت المحكمة أن تعيد القضايا لإعادة حساب الأجر . وأشار ممثل الأمم المتحدة إلى أن الأمين العام سيتمك بوحدة النظام ولذا فإنه لن يطعن في القضية المماثلة المعروضة أمام محكمة الأمم المتحدة .

آراء المنظمات

٢٢٧ - أبلغ ممثل الوكالة الدولية للطاقة الذرية اللجنة أن منظمته ستلتزم بالحكم ، وطلب من اللجنة أن تومي بجدول مرتبات يتفق مع هذا الحكم . وطلب كذلك توجيهات اللجنة فيما يتعلق بالإشارة المترتبة على الحكم بالنسبة لمنهجية الدراسة الاستقصائية المقبلة للمرتبات في فيينا .

المناقشة التي أجرتها اللجنة

٢٢٨ - ناقشت اللجنة المسألة على أساس المعلومات المتاحة . بيد أنها وافقت على أنه لما كان الموضوع يؤثر على سلطاتها وولايتها بصيغتها الواردة في المادتين ١١ و ١٢ من نظامها الأساسي فإن المسألة تتطلب إجراء المزيد من الدراسة بناء على فتوى قانونية لم تصلها بعد .

مقرر اللجنة

٢٢٩ - أحاطت اللجنة علماً بالحكم رقم ١٠٠٠ الصادر عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية . وأوصت المنظمات التي توجد مقارها في فيينا بأن تطبق جداول المرتبات الواردة في المرفق التاسع عشر لهذا التقرير فيما يتعلق بموظفي فئة الخدمات العامة وفئة المهن والحرف وفقاً لهذا الحكم . وطلبت من أمانتها أن تزودها ببيان عن الأثار المترتبة على الحكم وقررت أن تعاود النظر في المسألة على هذا الأساس .

الفصل السادس

شروط الخدمة المطبقة على كلا الفئتين

استعراض مستوى منحة التعليم

٢٤٠ - في قرارها ١٩٨/٤٤ ، الفرع أولاً - جيم ، الفقرة ألف - ٢ ، أحاطت الجمعية العامة علماً بتوصيات اللجنة المقدمة كجزء من الاستعراض الشامل لظروف الخدمة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا^(٣٦) ومفادها (٤) إبقاء الترتيبات المنقحة بشأن العملة التي تدفع بها منحة التعليم على أن يتم تقييمها على أساس الخبرة المكتسبة من أول دفعة من طلبات منحة التعليم و (ب) استعراض مستوى المنحة كل سنتين في الأحوال العادية . ودرست اللجنة المقترحات المقدمة من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ومن أمانتها في هذا الصدد . ودعا المقترح المقدم من المنظمات إلى إجراء زيادة موحدة في مستويات النفقات المصرح بها ، وبناء عليه في الحد الأقصى لمبلغ منحة التعليم . ومن ناحية أخرى ، أوصت لجنة الخدمة المدنية الدولية بالأثر زيادات إلا في المناطق التي يجري فيها تكبد مصروفات ذات صلة بالتعليم بعملات محددة .

آراء المنظمات

٢٤١ - قدم رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية توصيات تقضي باستعراض مستوى منحة التعليم استناداً إلى دراسة استقصائية لنفقات الموظفين في مجال التعليم أثناء السنة الدراسية ١٩٨٨-١٩٨٩ . وأوضحت هذه الدراسة الاستقصائية أن ٨,١٩ في المائة من الحالات تجاوزت الحد الأقصى الحالي للتكاليف المسموح بها وقدره ٩ ٠٠٠ دولار . ولكي تتمشى نسبة هذه الحالات مع المستويات التي أسفر عنها الاستعراض السابقان لمنحة التعليم ، اقترحت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن يزداد الحد الأقصى الحالي إلى ١١ ٠٠٠ دولار سنوياً ، وأوصت بزيادة مصاحبة في الحد الأقصى لتكاليف المدارس الداخلية من ٢ ٠٠٠ إلى ٢ ٤٥٠ دولار . وبناء على استعراض حالات منحة التعليم الخاصة بالأطفال المعوقين اقترح أن يزداد الحد الأقصى للتكاليف المسموح بها إلى ١١ ٠٠٠ دولار سنوياً مع الإبقاء على القاعدة الحالية بسداد ١٠٠ في المائة من التكاليف بالعملة المحلية دون تغيير . ولما كانت المبالغ المذكورة آنفاً تمثل زيادة قدرها ٢٢,٢ في المائة ، اقترحت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل

الادارية ، فيما يتعلق بتلك المواقع التي تدفع فيها المنحة بالعملة المحلية ، تعديل المبالغ المدفوعة بالعملة المحلية سعودياً بنفس النسبة المئوية . وينبغي أن تنفذ هذه الاحكام اعتباراً من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١ . وإذ لاحظت اللجنة الاستشارية أن الحكم الخاص بسداد التكاليف الإضافية للمدارس الداخلية في مراكز عمل معينة قد جرى تنقيحه مؤخراً كجزء من الاستعراض الشامل (أي بزيادة في مبلغ الحد الأقصى من ٢ ٠٠٠ إلى ٣ ٠٠٠ دولار سنوياً مع اقتصار ذلك على مرحلتها الدراسية الابتدائية والثانوية) ، فإنها اقترحت أن يظل المبلغ المأخوذ به حالياً بالنسبة لهذا العنصر دون تغيير .

٢٤٢ - وفي الوقت ذاته ، أشارت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية إلى الحاجة إلى استعراض المنهجية المستخدمة في تحديد كفاية مستوى المنحة : وأعربت عن اعتزامها أن تظلع بهذا في المستقبل القريب مع التركيز بصفة متزايدة على الرسوم الدراسية ، أي الاسعار كمؤشر للتكاليف في مواقع محددة . وقد توصلت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية إلى نتيجة مؤداها أنه قد يكون من غير الحكمة التفكير في إجراء تغيير في أسلوب تعديل المنحة (التعديل بنسب مئوية معينة في مواقع مختلفة) قبل إتمام هذا الاستعراض المنهجي .

٢٤٣ - وفي معرض التعليق على مقترح أمانة لجنة الخدمة المدنية المتعلق بإجراء تعديلات وفقاً لاماكن محددة ، لاحظت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أيضاً أن لجنة الخدمة المدنية قد أكدت من جديد مؤخراً أن مبلغ منحة التعليم لا ينبغي التمييز فيه وفقاً لمرحلة التعليم أو مكان الدراسة . ورأت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن إجراء تعديلات وفقاً لمكان الدراسة قد لا يتماشى مع مبدأ المنحة غير التمييزية . وكان من الواضح أيضاً أنه ستكون هناك حاجة إلى وضع معايير لكفالة الإنصاف مع مضي الوقت بالنسبة لهذه التعديلات المتعلقة باماكن محددة . ولذا توصلت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية إلى نتيجة مؤداها أنه إلى أن تسوى هذه المسائل المتعلقة وغيرها من المسائل سيكون من الأصوب الإبقاء على نهج تعديلات موحد والتصدي لمسألة مزايا ومساوئ التعديلات العامة مقابل التعديلات القاصرة على أماكن محددة في سياق منهجي أعم . ولاحظت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية كذلك أن التعديل الموحد بالنسبة المئوية لن يعرض للخطر المعاملة المنصفة للموظفين في مختلف المراكز لأن المنحة التي تمثل نسبة مئوية من سداد التكاليف المتكبدة بالفعل يقصد منها الحيلولة دون الإفراط في التعويض .

آراء ممثلي الموظفين

٢٤٤ - ذكر رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أنه ولو أن الاتحاد لا يعترض على اتباع نهج انتقائي في حد ذاته فإنه يرى أن مثل هذا التغيير الجوهرى يجب أن تصحبه دراسة متعمقة لمزايا ومساوئ النظام الحالى . وعلاوة على ذلك ، فإن على أعضاء الاتحاد أن يعربوا عن رأيهم بشأن التغيير في منهجية تحديد المنحة وتعديلها . وأعرب عن تأييد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين لمقترحات اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية بشأن إجراء زيادة عامة في الحد الأقصى لمبلغ منحة التعليم تستند إلى تحليل ودراسة مفصلين اشترك فيهما الاتحاد .

٢٤٥ - وذكر ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لمنظومة الأمم المتحدة أنه تولى أهمية كبيرة لمستوى منحة التعليم ، وأعرب عن القلق بشأن ارتفاع تكاليف التعليم الملائم لأبناء الموظفين . وأعرب عن تقدير لجنة التنسيق لتوصيات لجنة الخدمة المدنية التي أقرتها الجمعية العامة باستعراض مستوى منحة التعليم كل سنتين . وترى لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لمنظومة الأمم المتحدة أن هذا نهج حكيم ورشيد بغية تجنب التجارب السابقة التي جعلت من الضروري زيادة مستوى منحة التعليم بنسبة ٥٠ في المائة . وأضاف أن إنشاء آلية تعديل تلقائية سيكون أنسب الأساليب وأكثرها منطقية للتصدي لهذه المشكلة لأنه سيدخل قدرا كبيرا من الوضوح والبساطة وإمكانية التنبؤ . وترى لجنة التنسيق أن إجراء زيادة عامة في المستوى الحالى للمنحة قد حان أو أنه منذ زمن . ولذا فقد أعربت عن تأييدها القوى لمقترحات اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية . وترى لجنة التنسيق أيضا أنه توجد حاجة إلى إجراء استعراض شامل لمعايير ومنهجية منحة التعليم في المستقبل القريب . وفي نطاق هذا الاستعراض ينبغي أن تدرس طبيعة المنحة وشروط استحقاقها دراسة وافية وبشكل موسع لمواجهة الاحتياجات المتغيرة للمنظمة والموظفين .

المناقشة التي أجرتها اللجنة

٢٤٦ - لاحظت اللجنة أنه تم ، في الاستعراض الذي أجري لعام ١٩٨٨ ، الاحتفاظ بالاحكام التي طبقت في استعراض عام ١٩٨٢ ، والمتعلقة بالحد الأدنى من العملة المحلية ، وذلك لكي لا تكون نسبة الزيادة التي يستفيد منها الموظفون العاملون في بعض مراكز العمل أقل من نسبة الزيادة الموحدة التي تمت التوصية بها واعتمادها . وأشارت اللجنة الى أن الجمعية العامة وافقت على زيادة سنة ١٩٨٨ المحسوبة على أساس المستحقات بالعملة المحلية للبلدان التي تطبق فيها عوامل تصحيح الاجور ، وقصرت الاستحقاقات المحسوبة بالدولار على البلدان المتبقية من العالم . وبالتالي استعيض عن الاستحقاق الوحيد

المحسوب بالدولار والمرتبب بترتيبات الحد الأدنى من أسعار الصرف بسبعة عشر مستوى مختلفا من مستويات الاستحقاق محسوبة بسبع عشرة عملة مختلفة . واعترف بعض الاعضاء بأنه تترتب على هذا التغيير في النظام آثار مباشرة في تحديد نوع نظام التسوية اللازم لاجراء استعراض دوري لمستوى منحة التعليم . وكان من رأي الاعضاء أنه نظرا للعلاقة المتبادلة القائمة بين العملة المعتمدة في ترتيبات الدفع والقيمة الحقيقية الفعلية لمنحة التعليم ، لا يمكن اجراء استعراض ملائم إلا بعد استعراض التجربة التي مرت بها الترتيبات المتعلقة بعملة الدفع ، بالاضافة الى استعراض الاثار المترتبة على نسب التضخم المتفاوتة للغاية .

٢٤٧ - ولاحظت اللجنة ، في ضوء الخبرة التي اكتسبتها من التنقيحات التي أجرتها للمنحة في سنتي ١٩٨٣ و ١٩٨٨ ، أن نظام التسوية المعمول به الآن والذي يعتمد على تسويات موحدة للتعويض عن التضخم بالاضافة الى حماية العملة حماية تامة قد أعطى نتائج ليست متساوية تماما بين مختلف مراكز العمل . وأشار الى أن هذا النهج لم يأخذ في الاعتبار نسب التضخم المتفاوتة للغاية بين مختلف مراكز العمل ، وأنه يميز لصالح مراكز العمل التي تُستخدم فيها العملات الصعبة والتي تشهد نسبة منخفضة من التضخم ، مقارنة بمقار العمل التي تستخدم فيها العملات الاضعف وتشهد نسبة عالية من التضخم . وقد يكون هذا الاثر بارزا بدرجة خاصة من الناحية العملية لان البلدان التي تستخدم عملات اضعف والتي تميل الى أن تشهد نسبة أعلى من التضخم عادة . فمثلا لقد تفاوتت القيمة الحالية للمنحة بأسعار الصرف الحالية (تموز/يوليه ١٩٩٠) ، بين ٦٧٥٠ دولارا في المناطق التي تستخدم دولار الولايات المتحدة ، و ١٠٣٠٠ دولار في المناطق التي تستخدم الين الياباني . ولوحظ في اطار هذا الترتيب أن مستوى تلبية الاحتياجات كان متفاوتا ، نظرا لان النسبة المئوية لتكاليف الانفاق الزائد عن الحد الأقصى للمستوى المسموح به ، تراوحت بين صفر في تسع من المناطق التي تستخدم العملات الصعبة بصفة رئيسية ، وبين ٢٦,٢ في المائة في منطقة الجنية الاسترليني . وكانت المناطق الثلاث التي فيها مقدار المنحة أدنى ما يمكن من المستوى اللازم لتغطية الاحتياجات وهي (المملكة المتحدة : ٢٦,٢ في المائة من الحالات تتعدى التكاليف ، ايطاليا : ١٥,٥ في المائة ، والمنطقة التي يستخدم فيها دولار الولايات المتحدة وما تبقى من بلدان العالم التي لا تستخدم عامل تصحيح الاجور : ١٠,٥ في المائة) ، هي المناطق التي يُسجل فيها أدنى المستويات المطلقة للمنح ، والمناطق التي تستخدم اضعف العملات وتشهد أعلى نسب التضخم . أما المناطق التي يسجل فيها أفضل مستويات المنح (مثلا المناطق التي ليس فيها أية حالة تتعدى التكاليف) فهي المناطق التي تستفيد من أعلى المستويات المطلقة للمنحة مسحوبة مقومة بمعادل دولار الولايات المتحدة .

٢٤٨ - ولقد قامت اللجنة في اطار هذه الخلفية ، بدراسة التوصية الموحدة التي قدمتها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية بشأن الاستمرار في تطبيق نظام التسوية الموجود وإعمال زيادة قدرها ٢٢ في المائة . ورغم أن اقتراح اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ، المتعلق بإعمال زيادة موحدة ، وهو اقتراح جذاب نوعا من حيث "البساطة" والوضوح ، إلا أنه سيزيد الحد الاقصى للنفقات المسموح بها حيثما تكون هناك حاجة شابتة لذلك (عندما تفوق التكاليف الفعلية الحد الاقصى من التكاليف المسموح بها حاليا) وفي حالات أخرى أيضا . ولن يسمح هذا النهج بالتركيز ، بصورة كافية ، على المجالات التي تتعدى فيها حالات الانفاق الحد الأدنى من التكاليف المسموح بها ، وبالتالي لن يحسن المساواة في المعاملة بين مختلف مقار العمل . ورغم أن تطبيق زيادة موحدة لن يؤدي الى الإفراط في تقديم التعويضات ، نظرا لأن المنحة تمثل نسبة مئوية من التكاليف التي ينبغي تسديدها ، لاحظ الاعضاء أن ذلك سيؤدي الى نقص في التعويض على نحو منهجي ، في مقار العمل التي تكون فيها الحاجة اكبر مما يؤدي الى ازدياد أوجه عدم المساواة . ولاحظت اللجنة ، بالاشارة الى نظام تسوية مقر العمل الذي يحقق المساواة بالحفاظ على تساوي القوة الشرائية عن طريق إجراء تسويات لاحتماب تقلبات أسعار الصرف أو تغيرات نسبة التضخم ، أن آلية التسوية المعمول بها ، حاليا ، لحساب منحة التعليم ، تفرق من حيث العملة فقط من خلال ترتيبات تحديد الحد الأدنى من العملة ، ولكنها لا تأخذ اختلافات نسبة التضخم في الاعتبار . ولقد أدت عملية التفريق تلك الى اتباع نهج انتقائي فعلي ، كما يدل على ذلك تفاوت منح التعليم المقدمة في مختلف مقار العمل من حيث الكم . وتبيين المعلومات الواردة في المرفق العشرين مستويات المنح المعمول بها ، وضرورة زيادتها كما يتبين من نسبة حالات الانفاق التي تزيد عن الحد الاقصى من التكاليف المسموح بها .

٢٤٩ - وأحاطت اللجنة علما بالمشاكل التي أشارت اليها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية في دراستها المتعلقة بالمسائل التي اشارتها الامانة فيما يتعلق بالنهج المتبع لاستعراض المنح ، وقررت أنها تستحق مزيدا من الدراسة في عام ١٩٩١ . ويمكن أن تشمل تلك الدراسة امكانية استخدام الرسوم المدرسية كمؤشر لتغير الأسعار بدل نهج التكلفة المتبع حاليا والمستند على إنفاق الموظفين .

٢٥٠ - كذلك قامت اللجنة باستعراض الاقتراحات التي قدمتها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية بشأن الحد الاقصى لتكاليف المدارس الداخلية ، والتسديد الإضافي لتكاليف هذه المدارس ، ومنحة التعليم الخاصة للأولاد المعوقين . ويرد في الفقرتين الفرعيتين أدناه (٢٥) (f) و (ب) مقرر اللجنة الذي اتخذ بشأن الحد

الاقصى لتكاليف المدارس الداخلية . ووافقت اللجنة ، فيما يتعلق بالتسديد الإضافي لتكاليف المدارس الداخلية ومنحة التعليم الخاصة للأولاد المعوقين ، على العودة الى تلك المسائل في اطار الدراسة الكاملة لعملية تحديد مستويات منحة التعليم في عام ١٩٩١ .

مقررات اللجنة

٢٥١ - قررت اللجنة التوصية بما يلي :

(أ) يظل الحد الاقصى من المبلغ المحدد للنفقات المقبولة ، والحد الاقصى المقبول لتكاليف المدارس الداخلية ، دون تغير على المستوى المحدد حاليا ، وذلك في المناطق التي تحسب فيها التكاليف المتعلقة بالتعليم بالبين الياباني ، والشلن النمساوي ، والفرنك السويسري ، والفيلدر الهولندي ، والمارك الفنلندي ، والفرنك البلجيكي ، والكرون الدانمركية ، والفرنك الفرنسي ، وفرنك الاتحاد المالي الافريقي ، والجنيه الايرلندي ، والكرون النرويجية ؛

(ب) في المناطق التي تحسب فيها النفقات المتعلقة بالتعليم بعملات غير العملات المبينة في الفقرة الفرعية (أ) أعلاه ، يحسب الحد الاعلى من المبلغ المقبول لتغطية النفقات ، والحد الاقصى المحدد للمنحة وتكاليف المدارس الداخلية وفقا لما هو مبين ادناه :

العملة	الحد الاقصى من نفقات التعليم المقبولة (بالعملة المحلية)	الحد الاقصى المحدد للمنحة (بالعملة المحلية)	الحد الاقصى المحدد للمدارس الداخلية (بالعملة المحلية)
مارك الماني	٣٦ ٣٩٥	١٩ ٨٠٠	٥ ٨٦٧
بيزيتا اسبانية	١ ٤٣٩ ٧٤٠	١ ٠٧٣ ٥٠٠	٣١٧ ٧٧٨
لير ايطالي	١٥ ٣٩٧ ٢٠٠	١١ ٥٤٩ ٩٩٧	٣ ٤٣٣ ٢٢٠
جنيه استرليني	٧ ١٨٣	٥ ٣٨٧	١ ٥٩٦
منطقة دولار الولايات المتحدة	١١ ٠٠٠	٨ ٢٥٠	٢ ٤٥٠

(ج) ابقاء التسديدات الاضافية لتكاليف المدارس الداخلية زيادة عن المنحة القصوى المدفوعة للموظفين في مقرر عمل محددة على المستوى الحالي للاستحقاق ؛

(د) يكون مقدار منحة التعليم الخاص لكل طفل معاق معادلا بنسبة ١٠٠ في المائة للمقدار المنقح للحد الاقصى لنفقات التعليم المقبولة لمنحة التعليم العادية ؛

(هـ) تطبيق التدابير المذكورة اعلاه اعتبارا من السنة المدرسية الجارية بتاريخ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١ .

وقررت اللجنة أن زيادات منحة التعليم الموصى بأعمالها فيما يتعلق بمراكز عمل معينة ، ليست سوى تدبير مؤقت ، على أساس فهم واضح بأن اللجنة سوف تقوم بإجراء دراسة كاملة في سنة ١٩٩١ عن عملية تحديد مستويات منحة التعليم .

الاشارة المالية

٢٥٢ - قدرت الاشارة المالية المترتبة على المقترحات المبينة اعلاه بمبلغ ١,٥٧ مليون دولار تقريبا فيما يتعلق بالزيادة في الحد الاقصى القابل للسداد ، و ٠,٦ مليون دولار فيما يتعلق بزيادة تكاليف المدارس الداخلية .

٢٥٣ - وأعرب رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن أسفه لما قدمته اللجنة من توصية لاعتقاده بأنها تستند الى اعتبارات سياسية . وشدد مرة أخرى على ضرورة ابلاغ الجمعية العامة بأن الاشارة المترتبة على التكاليف خلال السنة الاولى ستكون تقريبا نفس الاشارة التي تترتب على زيادة شاملة . وأعرب أيضا عن شكه في أن يتم انجاز دراسة متعمقة خلال سنة واحدة .

الفصل السابع

شروط الخدمة في الميدان

استعراض شروط الخدمة لفئة الخدمة الميدانية

٢٥٤ - استعرضت لجنة الخدمة المدنية الدولية ، منذ دورتها العشرين (تموز/يوليه ١٩٨٤) ، مختلف شروط الخدمة لفئة الخدمة الميدانية . ولاحظت خلال استعراضها أن عددا من المنظمات التابعة للنظام الموحد ، بخلاف الامم المتحدة ، تستعمل جداول مرتبات الخدمة الميدانية . وبناء عليه ، خلصت اللجنة إلى أن موضوع شروط الخدمة لفئة الخدمة الميدانية هو من مسائل النظام الموحد (٢٧) .

٢٥٥ - وأشارت اللجنة إلى أنها كانت قد لاحظت ، كجزء من نظرها في عنصر التنقل لبلد الانتداب في دورتها السادسة والعشرين (تموز/يوليه ١٩٨٨) "أن فئة الخدمة الميدانية هي بطبيعتها خدمة متنقلة وأن الموظفين يعرضون من خلال المقارنة مع السلك الخارجي للولايات المتحدة ، وأن احتمال النظر في منح حافز تنقل أو بدلات أخرى لفئة الخدمة الميدانية يمكن أن يُستعرض على نحو أكثر ملاءمة بعد أن تنجز اللجنة استعراضها لأجور فئة الخدمة الميدانية" (٢٨) . بيد أنه نظرا إلى أعمال اللجنة المتصلة بالاستعراض الشامل لشروط الخدمة لفئة الفنية والفئات العليا ، فقد قررت أن تعلق استعراض فئة الخدمة الميدانية إلى حين إنجاز الاستعراض الشامل .

٢٥٦ - وفي الدورة الحادية والثلاثين للجنة (آذار/مارس ١٩٩٠) ، أُبلفت اللجنة بأن التغييرات الطارئة على مجموعة أجور الفئة الفنية والفئات العليا الناجمة عن الاستعراض الشامل لشروط الخدمة للموظفين في تلك الفئات يترتب عليها آثار بالنسبة لاستحقاقات فئة الخدمة الميدانية . وبناء عليه ، اقترح اتخاذ إجراءات تتضمن منهجية مقارنة منقحة ، تستخدم النظام الحالي لتصنيف الوظائف لفئة الخدمة الميدانية وتسفر عن مستويات وعناصر أجور منقحة للفئة المذكورة . ولذلك قدمت إلى اللجنة في دورتها الحالية مجموعة أجور منقحة لفئة الخدمة الميدانية للنظر فيها استنادا إلى المعالم التالية :

(١) مقارنة الأجور مع فئة الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة)

(ب) دراسة لمعادلة الرتب مع فئة الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ٤

(ج) آلية تسوية لاجور الخدمة الميدانية تقوم على تسويات لعناصر أجور الفئة الفنية والفئات العليا .

وجهات نظر المنظمات

٢٥٧ - لاحظ ممثل الأمم المتحدة أن فئة الخدمة الميدانية تضم مجموعة واسعة من المهن المتمثلة بعمليات حفظ السلام ، وأنه ينبغي عدم الخلط بينها وبين موظفي المساعدة التقنية والإغاثة الإنسانية المشار إليهم عموماً بوصفهم موظفين ميدانيين . وقد تلقى موظفو الخدمة الميدانية زيادة في المرتب آخر مرة في عام ١٩٨١ . ومنذ ذلك الحين ، طرأ على عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة ، التي تُكرس لها أعمال الخدمة الميدانية ، تغير كبير في العدد والنطاق والتباين والحجم . ففي السنتين الأخيرتين وحدهما ، أنشئت بعثات جديدة في إيران والعراق وأفغانستان وناميبيا وأنغولا وأمريكا الوسطى . وقد لوحظ أن موظفي الخدمة الميدانية يُستخدمون لأنشطة الأمم المتحدة الأخرى ، مثل الانتخابات في ناميبيا ، بالإضافة إلى بعثات حفظ السلام . وأكد هذه التطورات لأن أساس القدرة على الوزع السريع ، التي تتوقف عليها هذه التطورات ، هو موظفو الخدمة الميدانية .

٢٥٨ - وقال إن هؤلاء الموظفين لا يطلب منهم بموجب شروط عقودهم أن يكونوا مستعديين للوزع في غضون ساعات فحسب ، بل يطلب منهم مرارا وتكرارا ، بحكم طبيعة عملهم ذاتها ، أن يعملوا في مناطق بالغة الخطر . وبناء على ذلك ، أكد أن استعراض شروط الخدمة لفئة الخدمة الميدانية ينبغي أن لا يتم في إطار العناصر التحليلية فحسب ، بل ينبغي أيضا أن يدخل في الحساب طبيعة العمليات ، والبيئة السياسية لأنشطة حفظ السلام ، والاحتياجات الهامة من الموظفين ، التي تُلقى كلها على عاتق المنظمة عند إنشاء بعثات جديدة . ولاحظ أن أمانتي لجنة الخدمة المدنية الدولية والأمم المتحدة ، فضلا عن موظفيهما ، قد عملتا معا بشكل وثيق بشأن هذا الاستعراض وأن الأمين العام قد رحب بتصايح اللجنة وآرائها بشأن هذا البند .

٢٥٩ - وذكر أنه منذ عام ١٩٨١ ، استُخدم السلك الأجنبي للولايات المتحدة كأساس للمقارنة بالنسبة لفئة الخدمة الميدانية ، وهذا ما أعربت اللجنة عن قلقها بشأنه في مناسبات عديدة . وبناء عليه ، أُجريت في الاستعراض الحالي دراسة لمعادلة الرتب

مع الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة على أساس معيار تصنيف الوظائف للخدمة الميدانية . ومن ثم ، تم اختيار خمسة بلدان مضيغة لأغراض مقارنة الأجور (وهي إسرائيل والجمهورية العربية السورية وباكستان وقبرص ومصر) لأن فيها أكبر بعثات حفظ السلام عددا وثلاثة أرباع مجموع موظفي الخدمة الميدانية . وقد بينت هذه المقارنة أن المعدل الوسطي العام المرجح في أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في الخارج هو أعلى من المعدل الوسطي العام المرجح لفئة الخدمة الميدانية للأمم المتحدة في هذه المواقع بمقدار ٢٠ في المائة .

٢٦٠ - وقال إنه يسرُّه أن يلاحظ أن فريق الدراسة الثلاثي أوصى ، استنادا إلى هذه المقارنة ، ومع مراعاة عنصري إعادة الوزن والتنقل المطلوبين من موظفي الخدمة المدنية وظروف الحياة والعمل الواضحة الصعوبة ، بتطبيق مجموعتي عناصر التنقل والمشقة على فئة الخدمة الميدانية . وبتطبيق مصفوفة التنقل والمشقة ومجموعة عناصر منحة الانتداب على فئة الخدمة الميدانية ، يلغى الحافز المالي ، وإجازة زيارة الوطن بعد ١٨ شهرا ، والعناصر الثابتة في بدل البعثة الشهري ، ومنحة الاستقرار ، والبدل الممنوح قبل المغادرة ، المعمول بها في الوقت الحالي .

٢٦١ - وفيما يتعلق بجدول المرتبات الأساسية الموصى به ، لاحظ أنه قد تم تكوينه بإدماج ١٢ نقطة مضاعفة لتسويات مقر العمل في الجدول ، على نحو ما جرى بالنسبة لفئة الغنية والفئات العليا ، بغية التوصل إلى مستوى مشابه من التعويضات الإجمالية كأساس للمقارنة في مقر العمل التي يعمل فيها أكبر عدد من موظفي الخدمة الميدانية . وقد أسفر الجدول الناجم عن ذلك عن زيادة ، حسب الرتب ومراكز العمل ، تتراوح بين ٤ و ١٠ في المائة .

٢٦٢ - وأشار إلى أن الأمين العام يرى أن موظفي فئة الخدمة الميدانية قد قدموا أعظم الخدمات للمنظمة ، وأن هذه الخدمة قد اعتُرف بها دوليا ، وأنه ينبغي مكافأتها تبعا لذلك . كما أوصى الأمين العام اللجنة بتأييد هذه الاقتراحات .

وجهات نظر ممثلي الموظفين

٢٦٣ - لاحظ ممثل موظفي فئة الخدمة الميدانية أنه لم يجر استعراض حقيقي لشروط عمل الخدمة الميدانية منذ عام ١٩٨١ . وأفاد أن الموظفين قد وقعوا في حيرة بسبب عدم تطبيق عنصر التنقل على هذه الفئة ، نظرا لأن التنقل مطلوب في غضون ٤٨ ساعة . وشدد على الخلل الحاصل في الحياة العائلية نتيجة لشرط التنقل . وأعلن عن موافقته على استعمال الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة كأساس للمقارنة .

مناقشات اللجنة

٣٦٤ - لاحظت اللجنة أن التعديلات المقترحة إدخالها على أجور فئة الخدمة الميدانية إنما تمثل أساسا تسميما جديدا لهيكل الأجور ونظاما منقحا لتسوية الأجور . وفي هذا الصدد ، أعربت عن وجهة نظر مفادها أن موظفي فئة الخدمة الميدانية الذين تماثل واجباتهم ومسؤولياتهم واجبات ومسؤوليات موظفي الخدمات العامة المعينين محليا ينبغي أن يتلقوا أجورا مماثلة . بيد أنها سلمت بالشروط الغريذة التي تتطلبها وظائف الخدمة الميدانية فيما يتعلق بخطط اتصال مأمونة وسريية وما يتصل بها من اعتبارات ، والتي لها ما يماثلها في الخدمة المتخذة أساسا للمقارنة . وقد أسفر هذا في كلتا الخدمتين عن تلقي الموظفين في مراكز عمل معينة أجورهم إما على أساس الشروط المحلية لهذه الوظائف حيث لا تكون هذه الاعتبارات ذات شأن ، أو على أساس مفهوم جدول أساسي للأجور حيث تكون هذه الاعتبارات هامة .

٣٦٥ - ولاحظت اللجنة أنه استنادا إلى التوصيات ستكون أجور فئة الخدمة الميدانية من الآن فصاعدا على ارتباط وثيق بأجور الفئة الفنية والفئات العليا . وفي هذا الصدد ، اعترفت بأن موظفي هاتين الفئتين يعينون على أساس دولي ، وأن ظروف المشقة تنطبق بالتساوي عليهما في مركز عمل معين ، وأن شرط التنقل يهيم فئة الخدمة الميدانية أيضا بقدر ما يهيم بعض الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا .

٣٦٦ - وفيما يتعلق بعنصر التنقل ، أعربت اللجنة عن قلقها من أن مصفوفة التنقل والمشقة التي وضعت خصيما للفئة الفنية والفئات العليا ستنتطبق الآن على فئة أخرى قد تكون فيها للاعتبارات الأخرى أهمية أقصى . وأشارت اللجنة إلى إحصاءات التنقل للخدمة الميدانية ، على سبيل المثال ، التي تبين أن موظفي الخدمة الميدانية ينتقلون بين عدد أكبر من مراكز العمل خلال فترة أقصر من الوقت بالمقارنة مع موظفي الفئة الفنية والفئات العليا . بيد أنها رأت أن موظفي الخدمة الميدانية يمشون في مركز العمل لفترة من الوقت أقصر من الفترة التي يمكث فيها موظفو الفئة الفنية والفئات العليا ، مما يقلل من إمكانية تطبيق المصفوفة المذكورة . وأشارت أيضا في هذا الصدد إلى أن الإدارات تتحكم إلى حد ما في درجة التنقل ، مما يؤدي إلى تحكمها أيضا في المدفوعات المستحقة بموجب مصفوفة التنقل والمشقة . واعترفت في هذا الصدد بأن المصفوفة المذكورة ستنتطبق على مستويات المرتبات لبعض موظفي الخدمة الميدانية الذين يقترح لهم جدول المرتبات الموصى به نقطة بداية تعادل الدرجة السادسة من الرتبة ف - ٤ مخفضة بنسبة ١٣ في المائة .

٢٦٧ - وفيما يتعلق بجدول المرتبات الاساسية المقترح ، لاحظت اللجنة أن الدرجة السادسة من الرتبة م - ٧ من جدول الخدمة الميدانية ترتبط بالدرجة السادسة من الرتبة ف - ٤ من جدول المرتبات الاساسية للفئة الفنية والفئات العليا ، التي ترتبط بدورها بمستوى بأجور الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة في واشنطن العاصمة في الرتبة المعادلة . ولاحظت كذلك أنه في حين تمثل الدرجة السادسة من الرتبة ف - ٤ نقطة الوسط في جدول المرتبات الاساسية للفئة الفنية والفئات العليا ، تمثل الدرجة السادسة من الرتبة م - ٧ القمة في جدول المرتبات الاساسية للخدمة الميدانية ، حيث يتناقص الجدول من تلك النقطة إلى ما دون الرتبة ف - ١ .

٢٦٨ - وكرر بعض الاعضاء وجهة النظر التي أعرب عنها في دورة سابقة للجنة ، التي مفادها أن فئة الخدمة الميدانية هي فئة فريدة من نوعها تتصل بعمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة ، وأنها بهذه الصفة ليست من مسائل النظام الموحد . وأشاروا في هذا الصدد إلى أن استخدام منظمات أخرى (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الأغذية والزراعة) لهذه الفئة من الموظفين آخذ في التناقص . وكان من رأيهم أنه ينبغي استخدام هذه الفئة لعمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة ، وأعربوا عن الأمل في أن تحجم المنظمات الأخرى عن استخدامها . ورأى أعضاء آخرون أن هذه الفئة ستظل من مسائل النظام الموحد مادامت هناك منظمات أخرى غير الأمم المتحدة تستخدم موظفين في هذه الفئة . وذكر الرئيس للجنة أيضا أنه سبق لها أن قررت أن هذه المسألة هي من مسائل النظام الموحد ، وأنه لوحظت زيادة مطردة في الطلب على هذه الفئة لاستخدامها في تنظيم الانتخابات في مناطق حساسة ، مثل نيكاراغوا والمغرب والناميبيا وكامبوديا .

٢٦٩ - ورأت اللجنة أنه سيكون من الضروري لها أن تراقب تطور أجور الخدمة الميدانية بعد مضي سنتين ، ولاسيما فيما يتعلق بتطبيق مصفوفة التنقل والمشقة .

مقررات اللجنة

٢٧٠ - قررت اللجنة ما يلي :

(أ) أن تستعمل الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة لأغراض المقارنة مع فئة الخدمة الميدانية ؛

(ب) أن توصي بتطبيق جدول المرتبات الاساسية المبين في المرفق الحادي والعشرين على فئة الخدمة الميدانية ؛

(ج) أن توافق على تطبيق مصفوفة التنقل والمشقة للفئة الفنية والفئات العليا على فئة الخدمة الميدانية^(٢٩) ؛ على أن يُشار إلى المراجع في جدول المرتبات الأساسية للخدمة الميدانية الموصى به في الفقرة (ب) أعلاه ، لدى تطبيق هذه المصفوفة ؛

(د) أن توافق على تطبيق منحة الانتداب على فئة الخدمة الميدانية ؛

(هـ) أن توافق على التعديلات المقبلة في جدول المرتبات الأساسية للخدمة الميدانية وبدلاتها بالاتصال بالتعديلات الطارئة على عناصر الأجور للفئة الفنية والفئات العليا . وفي هذا الصدد ، أشارت إلى أنها توصي الجمعية العامة في دورتها الخامسة والأربعين (انظر الفقرة ٢٠٧) بإدخال زيادة على جدول المرتبات الأساسية للفئة الفنية والفئات العليا ؛

(و) أن ترصد تطور أجور الخدمة الميدانية ، ولاسيما تطبيق مصفوفة التنقل والمشقة ، بعد مضي سنتين .

ولاحظت اللجنة أن الأثار المالية المترتبة على توصيتها المتعلقة بجدول المرتبات المنقح لفئة الخدمة الميدانية تُقدر بمبلغ ٢,١٤ مليون دولار في السنة ؛ وأن الأثار المالية المتصلة بمقرراتها المتعلقة ببدل التنقل والمشقة ومنحة الانتداب لهذه الفئة تُقدر بمبلغ ١,٧٤ مليون دولار في السنة .

الفصل الثامن

الإجراءات التي اتخذتها اللجنة بموجب المادة ١٤

من نظامها الاساسي

مركز المرأة

٢٧١ - قامت اللجنة ، في دورتها الحادية والثلاثين المعقودة في آذار/مارس ١٩٩٠ ودورتها الثانية والثلاثين المعقودة في تموز/يوليه ١٩٩٠ ، بالنظر في مسألة مركز المرأة في المنظمات ، في كل من الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة ، في سياق البند الدائم في جدول أعمالها والمتعلق بالتدابير الخاصة لتوظيف المرأة .

الفئة الفنية والفئات العليا

٢٧٢ - شمل نظر اللجنة في هذه المسألة رصد توصياتها السابقة واستعراض البيانات الاحصائية المؤلفة من تحليل مقارن للوقت الذي يقضيه في الرتبة كل من الرجل والمرأة في الفئة الفنية والفئات العليا وذلك في (٣ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٨ .

آراء المنظمات

٢٧٣ - طلبت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية إيلاء مزيد من الاهتمام مستقبلا للولايات والقرارات التي تعتمدها هيئات الادارة الاخرى ، لا الجمعية العامة وحدها . ولاحظت اللجنة الاستشارية أن المنظمات لا تفرض حظرا مطلقا على تعيين الأزواج . ففي بعض المنظمات ، يمكن توظيف الأزواج رهنا بشروط معينة (منها مثلا ألا تكون هناك علاقة رئاسية مباشرة في مكان العمل) ؛ وفي منظمات أخرى لا يُسمح عادة بتعيين الأزواج ، ولكن الاستثناءات من ذلك ممكنة . ولاحظت اللجنة الاستشارية أن بعض المنظمات التي تكون أعداد موظفيها ضئيلة جدا ، لا يمكن فيها بداية تعيين الأزواج .

٢٧٤ - أما ممثل منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) فكان من رأيه أن الهدف المتمثل في زيادة توظيف النساء والاستعانة بهن لا يمكن تحقيقه بجهود المنظمات وحدها ، بل بجهود الدول الأعضاء أيضا . وطلب الممثل الى اللجنة أن تحث الدول الأعضاء على تكثيف جهودها الرامية الى تحديد النساء المؤهلات للتعيين في الوظائف في المنظمات . ومن المشاكل المشتركة التي تجابه كثيرا من المنظمات مشكلة

النساء اللاتي يُعرض عليهن التعيين في وظائف ويرفضن هذه العروض بسبب عدم تمكن أزواجهن من الحصول على إذن اداري من السلطات الوطنية المختصة المعنية بالعمل في مركز العمل المعني . وطلب الممثل الى اللجنة أن توصي بأن تطلب الجمعية العامة الى البلدان المضيفة للمنظمات الدولية أن تزيل القيود التي تشوب سياساتها المتعلقة بمنح تصاريح العمل لأزواج موظفي النظام الموحد .

آراء ممثلي الموظفين

٢٧٥ - ذكرت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن المشكلة الرئيسية التي تجابه المرأة في فئة الخدمات العامة ليست نقص التمثيل بل هي مشكلة التطوير الوظيفي . ومن المتضررين من ذلك بصفة خاصة العاملات بالسكرتارية ، كفئة . وفي كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٩ كانت نسبة النساء المعينات في الأمم المتحدة في وظائف الفئة الفنية الخاضعة للتوزيع الجغرافي ٢٧,٢ في المائة في حين أن النسبة المستهدفة التي حددتها الجمعية العامة لعام ١٩٩٠ هي ٣٠ في المائة . وفي عام ١٩٨٩ ، لم تتجاوز نسبة النساء ضمن المعينين الجدد ٢٢ في المائة . وعرضت بعد ذلك بعض الإحصاءات المتعلقة بتمثيل المرأة في مختلف الرتب في الأمم المتحدة . وأضافت قائلة إن من الواضح في ضوء بطء معدل التقدم أن هذا القرن سينتهي دون تحقيق تغيير يُذكر .

المناقشة التي أجرتها اللجنة

٢٧٦ - وافقت اللجنة على أن المواقف التقليدية لا تزال تمثل أكبر عقبة أمام تحسين مركز المرأة . ووافقت اللجنة كذلك على أن المؤهلات ينبغي أن تكون المعيار الرئيسي بل والوحيد أيضا في توظيف الرجال والنساء وترقيتهم . بيد أنه بعد كفالة التكافؤ من جميع الوجوه ، كان من رأي معظم أعضاء اللجنة أنه الى أن تحقق المنظمات ما حددته من أهداف ، فإن برامج العمل الايجابي التي تعطي الافضلية للنساء ستظل أمرا لازما . ورأى بعض الاعضاء أنه قد يكون من المفيد الحصول على بيانات توضح تقدم المرأة من الرتبة ف - ٥ الى الرتبة مد - ٢ فيما يتعلق بالتوظيف والترقية منذ عام ١٩٨٠ حتى الآن .

٢٧٧ - ورأى بعض الاعضاء أن من المهم توجيه انتباه الدول الاعضاء الى الإمكانيات التي تتوفر للمرأة في منظمات الأمم المتحدة وأنه ينبغي توجيه مزيد من الجهود الى البلدان التي تكون مواطناتها ممثلات تمثيلا ضئيلا . وطرح هؤلاء الاعضاء تساؤلا مؤداه أنه بالإضافة الى العقبات الأخرى المحددة ، قد يكون مركز المرأة أكثر تضررا من مركز الرجل في الاوقات التي تحيط فيها القيود بالميزانية .

٢٧٨ - وفيما يتعلق بقرار الجمعية العامة ٢٣١/٤٢ ، الجزء خامسا ، الفقرة ا (ب) ، رأيت اللجنة أنه ينبغي أن يُطلب الى المنظمات أن تقدم بيانات تفيد في تحديد بعض المشاكل التي تجابه المرأة في فئة الخدمات العامة بحيث تتمكن اللجنة من إبلاغها للجمعية العامة في دورتها الخامسة والاربعين .

المقررات التي اتخذتها اللجنة

٢٧٩ - في ضوء ما سبق ، قررت اللجنة أن توصي المنظمات بما يلي :

(أ) في الحالات التي تشتت فيها الادارات الوطنية الكفالة ، ينبغي للمنظمات أن تبذل كل ما في وسعها لإعلام تلك الادارات بالاهمية التي تعلقها بالمنظمات على التقدم بمرشحات ؛

(ب) ينبغي للمنظمات ذات الاختصاصات العالية التقنية التي أفادت بأنها تجابه صعوبة بالغة في تعيين المرأة أن تنظر في إنشاء برامج تدريب ارشادية على غرار البرنامج الذي وضعته المنظمة البحرية الدولية ؛

(ج) ينبغي للمنظمات أن تكشف جهودها الرامية إلى زيادة عدد النساء في الرتبة ف - ٥ وما فوقها وفي وظائف اتخاذ القرارات ورسم السياسات في جميع مجالات العمل في المنظمات ؛

(د) ينبغي للمنظمات التي لم تحدد بعد أهدافا واضحة يخضع تنفيذها للرصد ، أن تفعل ذلك ؛

(هـ) ينبغي للمنظمات ، عند الاقتضاء ، أن تكشف جهودها الرامية إلى زيادة عدد الخبرات الاستشاريات والمستشارات التقنيات ؛

(و) ينبغي للمنظمات التي لم تلغ بعد من نظامها الإداري القواعد التي تحظر تعيين الأزواج في الوظائف العادية ، أن تفعل ذلك ؛

(ز) ينبغي للمنظمات أن تكشف جهودها الرامية إلى تيسير تعيين أزواج الموظفين ، حسب الاقتضاء ؛

(ح) ينبغي للمنظمات التي لم تعدل بعد نماذج السيرة الشخصية التي تستعملها بحيث تتيح للمرشحين بيان استعدادهم لاطلاع الوكالات الأخرى على النماذج التي يقدمونها ، أن تفعل ذلك .

٢٨٠ - واستجابة لقرار الجمعية العامة ٢٣١/٤٢ ، الجزء خامسا ، الفقرة ١ (ب) ، قررت اللجنة كذلك أن تطلب إلى أمانتها الاجتماع بممثلي أمانة اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية وممثلي الموظفين لصياغة استبيان يجري إرساله فيما بعد إلى المنظمات مع طلب إعادة الاستبيانات بعد استكمالها إلى أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية في موعد يتيح لها إعداد وثيقة لتقديمها إلى اللجنة .

فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها

٢٨١ - استجابة لطلب الجمعية العامة المشار إليه في الفقرة السابقة ، نظرت اللجنة في تقرير يتعلق بمركز المرأة في فئة الخدمات العامة على أساس المعلومات التي جمعتها أمانتها بالتشاور ، وفقا للمتفق عليه ، مع ممثلي اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية وممثلي الموظفين . وشملت المعلومات المقدمة من المنظمات : (١) تحليلا للفئات المهنية (باستخدام النظام الكودي للتصنيف الموحد للفئات المهنية) حسب الجنس والرتبة ؛ و (ب) الوقت المنقضي في الرتبة حسب الجنس وحسب الفئة المهنية ؛ و (ج) الترقيات حسب الجنس من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الغنية خلال عام ١٩٨٩ .

آراء المنظمات

٢٨٢ - وجدت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية شيئا من الصعوبة في تفهم الهدف من طلب الجمعية العامة تحليل التدابير المتخذة لتحسين مركز المرأة في فئة الخدمات العامة . وحيث أن المرأة ممثلة بوجه عام تمثيلا جيدا في فئة الخدمات العامة ، فإنه لا يُظن أن المسألة هي التمثيل العالمي بل التطوير الوظيفي للمرأة في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها . وقد اتفقت اللجنة الاستشارية من جهة مع النتيجة التي توصلت إليها الأمانة ومُؤداها أنه لا يوجد تمييز بين الرجل والمرأة في هذه الفئة فيما يتعلق برتبة التعيين أو معدل الترقية ، في حين أنها أقرت من جهة أخرى بأن هذه النتائج قد جرى التوصل إليها على أساس بيانات لا تعتبر بيانات ممثلة . ورأت اللجنة الاستشارية أن هذه المسألة تتطلب اتباع نهج مفاهيمي أكثر عملية يتجاوز مجرد التحليلات الإحصائية .

آراء ممثلي الموظفين

٢٨٣ - أشار نائب رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى التركيز الذي ساد خلال العقد الماضي على انخفاض تمثيل المرأة في الفئة الفنية ، وبخاصة في الوظائف الأقدم . وأردف قائلاً إنه في حين أن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين يؤيد الجهود الرامية إلى تصحيح هذا الخلل ، فإنه يوجه النظر إلى أن أغلبية النساء في معظم المنظمات يعملن في فئة الخدمات العامة . وقد تعمقت الدراسة التي اضطلعت بها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بسبب نقص الوقت والافتقار إلى المدخلات الصالحة للاستخدام . ومن ثم فإنها لم تصل إلى لب المشكلة : فحيث أن معظم النساء يعملن في وظائف السكرتارية والوظائف الكتابية ، فإن إمكانيات تقدمهن إلى ما بعد الرتبة ع - ٥ محدودة نظراً للرتب المحددة لتلك الوظائف في تصنيف الوظائف . وبينبغي إجراء استعراض لسياسات التوظيف والترقية والتطوير الوظيفي للتوصل إلى نهج متوازن في مجال تنمية الموارد البشرية . وبينبغي تشجيع توظيف النساء في الوظائف التي يغلب فيها تقليدياً شغل الذكور لها ، بما فيها وظائف العمال اليدويين والأمن . واقترح اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إنشاء فريق عامل ثلاثي كي يظطلع بدراسة متعمقة لمركز المرأة في فئة الخدمات العامة ويقرر ، في جملة أمور ، الطرق التي يرى أن تتبع في إجراء الدراسة ، وأن يقترح توصيات وحلولاً .

٢٨٤ - وأعربت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن أسفها لعدم إيلاء اللجنة أولوية لهذا الموضوع الهام . وقالت إن من الضروري تعيين مزيد من النساء في الفئة الفنية وما فوقها وترقيتهن إلى وظائف اتخاذ القرارات عن طريق برامج العمل الإيجابي . وقالت إن المشكلة التي تجابه المرأة في فئة الخدمات العامة ليست نقص التمثيل ، إذ أنها تشغل أغلبية الوظائف في تلك الفئة ، بل هي مشكلة التطوير الوظيفي . واعترضت ممثلة لجنة التنسيق اعتراضاً قوياً على النهج المتخذ في وثيقة لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن مسألة المرأة في فئة الخدمات العامة ، وأعربت عن اعتقادها أن تلك المسألة تستلزم مزيداً من الدراسة والنظر المتعمقين . وقالت الممثلة إن لجنة التنسيق ترى أن روح ومقصد الجزء خامساً من قرار الجمعية العامة ٢٣١/٤٢ لم يفسراً تفسيراً صحيحاً . ومن ثم فإن لجنة التنسيق تطلب إلى اللجنة ألا تؤيد النتائج المتوصل إليها في الوثيقة التي أعدتها الأمانة انطلاقاً من أنها لا تفي بما طلبته الجمعية العامة وأنها مؤسسة على بيانات ناقصة . وأردفت قائلة إن لجنة التنسيق تحث اللجنة على النظر في إنشاء فريق عامل مشترك يقوم بدراسة هذه المسائل بمزيد من التفصيل ، بغية صياغة تدابير تؤدي

على وجه التحديد الى تحسين التقدم الوظيفي للمرأة في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها وتعزز بوجه عام مركز جميع النساء في النظام الموحد للامم المتحدة .

المناقشة التي أجزتها اللجنة

٢٨٥ - أشارت اللجنة الى توصياتها العديدة بشأن مسألة مركز المرأة في الفئة الفنية ، وهي مسألة ظلت بندا ثابتا على جدول أعمالها طوال السنوات الخمس الماضية . وعلى الرغم من أن اللجنة قد اتخذت في عام ١٩٨٥ عددا من التوصيات بالنسبة لموظفي الفئة الفنية في إطار نظرها في موضوع تخطيط الموارد البشرية^(٣٠) ، فإنها تنظر في هذه المسألة في السياق الحالي للمرة الأولى . وأعربت اللجنة عن قلقها لأن الأولويات المعمول بها مؤخرا فيما يتصل بمسؤولياتها إزاء الاستعراض الشامل لشروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا قد حالت دون تكريس مزيد من الاهتمام لهذه الفئة من الموظفين التي تسهم إسهاما بالغ القيمة في أعمال المنظمات . بيد أنه لا يسعها أن تتفق مع ممثلي الموظفين في أن هذه المسألة قد افتقرت الى الأولوية . فقد كانت اللجنة هي أول هيئة توجه انتباه الجمعية العامة الى مشاكل المرأة وتصدر توصيات لحلها .

٢٨٦ - ولاحظت اللجنة أنه نظرا لمحدودية البيانات المتاحة ، تعذر على الامانة أن تخلص الى نتائج رئيسية . بيد أن النتيجة العامة التي يمكن استخلاصها ، استنادا الى المواد المتاحة ، هي أنه لا يوجد فيما يبدو أي تمييز بين الرجل والمرأة ، وهو ما تراه أيضا اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية . ولاحظت اللجنة أيضا تحليل البيانات الذي يوضح أنه لا يوجد اختلاف يذكر في معدل التقدم بين الرجل والمرأة من ميدان الى آخر من ميادين العمل وأن الوقت المنقضي في الرتبة لا يرتبط بنوع الجنس الذي يشغل معظم وظائف أي ميدان معين من ميادين العمل ؛ وأن المرأة ، التي تشغل ثلثي مجموع الوظائف تقريبا في فئة الخدمات العامة ، تقضي في الرتبة وقتا لا يجاوز ما يقضيه الرجل بل هو عادة أقل ؛ وأنه فيما يتعلق بالترقيات من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية خلال عام ١٩٨٩ ، كان وضع الرجل أفضل من وضع المرأة بدرجة طفيفة بلغت ٠,١٥ نقطة مئوية .

٢٨٧ - وأقرت اللجنة بأنه في حين أن الوثيقة قد ركزت على الحالات النسبية للمرأة والرجل في فئة الخدمات العامة ، فإن من الواضح أن ممثلي الموظفين يودون توسيع نطاق النظر في المسألة ليشمل مسألة أكبر هي التطوير الوظيفي . ولاحظت اللجنة أنه رغم الشمول الذي تتسم به قاعدة بيانات شؤون الموظفين التابعة للجنة الاستشارية

المعنية بالمسائل الادارية ، فإنها لا تتضمن جميع المعلومات اللازمة ، وراى أنها ينبغي أن تُستكمل بجمع بيانات إضافية حسب الاقتضاء . بيد أن اللجنة أعربت عن إدراكها أنه في هذا الوقت الذي يقيد فيه النمو الصغري ميزانيات كثير من المنظمات ، كثيرا ما تكون مختلف إدارات شؤون الموظفين المسؤولة عن إنتاج هذه البيانات هي أول من يتعرض لتخفيضات الموظفين .

المقررات التي اتخذتها اللجنة

٢٨٨ - في ضوء ما سبق ، قررت اللجنة ما يلي :

(أ) تلبية للطلب الوارد في الجزء خامسا من قرار الجمعية العامة ٣٢١/٤٢ ، ستقوم الامانة بالكتابة الى المنظمات مُذكرةً إياها بتوصياتها السابقة بشأن موضوع التطوير الوظيفي للموظفين في فئة الخدمات العامة مع مطالبتها بإرسال ردودها بشأن تنفيذ هذه التوصيات وأي إجراءات أخرى تكون قد اتخذتها ؛

(ب) تشكيل فريق عامل ثلاثي معني بمركز المرأة في كل من فئة الخدمات العامة والفئة الفنية تكون اختصاصاته المحددة واسعة . وهدفه العام هو تحديد المشاكل التي تجابه المرأة في منظومة الأمم المتحدة ومساعدة اللجنة في وضع استراتيجيات لتنفيذ توصياتها .

الفصل التاسع

الاجراءات التي اتخذتها اللجنة بموجب

المادة ١٧ من نظامها الاساسي

تنفيذ توصيات وقرارات اللجنة

٢٨٩ - في خريف عام ١٩٨٩ أجرت اللجنة دراسة استقصائية لافضل شروط الخدمة السائدة للموظفين في فئات الخدمات العامة والمهن والحرف والامن في نيويورك . وفي الفقرة ٢٢٢ من هذا التقرير ترد تفاصيل توصيات اللجنة في هذا الصدد والاشارة المالية المترتبة عليها .

٢٩٠ - وعقب قيام اللجنة في دورتها المعقودة في آذار/مارس ١٩٩٠ بالنظر في البيانات المجمعة من أرباب العمل الخارجيين وبعد أن اتخذت إجراء بشأن التوصيات التي تقدم إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي لديها موظفون في نيويورك ، قابلت اللجنة وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة والتنظيم والأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية بالأمم المتحدة ، اللذين أعربا عن قلقهما بشأن نتائج الدراسة الاستقصائية . ونظرا لاهمية الموضوع ، طلب الموظفان المذكوران إلى اللجنة "فترة لتهدئة الخواطر" حتى تموز/يوليه ١٩٩٠ . ونُقلت إلى اللجنة كذلك عن طريق رئيسها حالات القلق التي أعرب عنها الأمين العام بشأن نتائج الدراسة الاستقصائية . وتناولت اللجنة بالدراسة الدقيقة للغاية للتوصيات التي أصدرها الأمين العام وغيره من كبار الموظفين . بيد أنها خلصت إلى نتيجة مؤداها أن المنهجية التي طبقت في الدراسة الاستقصائية طبقت بطريقة كفؤة من ناحية فنية ومن ثم لا يوجد ما يدعو إلى الشك في نتائج تلك الدراسة . ولهذا السبب لم تستطع اللجنة إيجاد أي مبرر لتأجيل تقديم نتائج الدراسة الاستقصائية المتعلقة بفئة الخدمات العامة إلى موعد لاحق .

٢٩١ - وأُبلغت اللجنة ، في الدورة التي عقدتها في تموز/يوليه ١٩٩٠ ، بأن الأمين العام كان قد قرر التوصية بتطبيق جداول المرتبات المنقحة للموظفين في فئات المهن والحرف ودائرة الامن حسبما اقترحت اللجنة . كذلك جرى ، اعتبارا من ا تشرين الأول/ اكتوبر ١٩٨٩ ، تنقيح بدلات الإعالة للموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها ، حسبما أوصت اللجنة . غير أنه فيما يتعلق بفئة الخدمات العامة قرر الأمين العام إنشاء لجنة استشارية مشتركة خاصة تمثل فيها الأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/مندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة . وقامت

اللجنة بإنشاء فريق عامل لاستعراض منهجية ونتائج الدراسة الاستقصائية لمرتبات فئة الخدمات العامة . وقرر الأمين العام أن يوصي بعدم تطبيق جدول المرتبات الذي أوصت به اللجنة بالنسبة لفئة الخدمات العامة حتى تتم دراسة التقرير الذي تعده اللجنة الاستشارية المشتركة الخاصة .

٢٩٣ - ونتيجة لذلك ، قرر الأمين العام عدم تطبيق الجدول الذي أوصت به اللجنة فيما يتعلق بفئة الخدمات العامة وبدلاً من ذلك أوصى بتنفيذ الجدول المذكور في التشريعين الثاني/نوفمبر ١٩٨٩ ، على أن يسري مفعوله بأثر رجعي من ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٩ ، وذلك نتيجة لتطبيق نظام التسوية المؤقتة الذي أوصت به اللجنة وقت إجراء الدراسة الاستقصائية لعام ١٩٨٤ في نيويورك . ونظراً لهذه التطورات ، وكجزء من المسؤولية المناطة باللجنة وفقاً للمادة ١٧ من نظامها الأساسي ، نظرت اللجنة في هذه المسألة في دورتها المعقودة في تموز/يوليه ١٩٩٠ .

آراء ممثلي الأمم المتحدة

٢٩٣ - منذ البداية أكد ممثل الأمم المتحدة على أنه إنما يتحدث باسم جميع المنظمات التي توجد مقرها في نيويورك ، والتي أصبحت نتائج الدراسة الاستقصائية لفئة الخدمات العامة تشكل مشار قلق بالنسبة لها . ومضى يقول إن الأمين العام على اقتناع بأنه يلزم بذل جهد شامل للتصدي لطائفة من حالات القلق تؤثر على هذه الفئة من الموظفين . وأكد ممثل الأمم المتحدة أن اللجنة الاستشارية المشتركة الخاصة تلقت مساعدة في عملها من قبل أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ؛ وأن الأمين العام ، بعد أن درس استنتاجات وتوصيات هذه اللجنة الخاصة ، لا يرى أنه باستطاعته تجاهل المشاكل التي ووجهت أثناء إجراء الدراسة الاستقصائية وبعد إجرائها ، وكذلك أشارها على علاقات الإدارة والموظفين . وهذه الاعتبارات قد جاءت في وقت قدم فيه موظفو الأمانة العامة ، بما في ذلك موظفو فئة الخدمات العامة ، إسهاماً هاماً في إنجازات المنظمة في ناميبيا . كما أن الأمين العام لا يستطيع أن يتجاهل أن جميع فئات الموظفين الأخرى في نيويورك قد استفادت منذ عهد قريب من زيادات في رواتبها . وأكد ممثل الأمم المتحدة من جديد أن البيانات الخارجية التي استخدمت في الدراسة الاستقصائية مقبولة تماماً لدى الأمين العام ، ولكنه ركز على المجالات التي يتعين فيها ممارسة عنصر حسن التقدير . وأضاف أن الأمين العام ، وأضاح هذه الاعتبارات فسي ذهنه ، قرر التوصية بتنفيذ جدول فئة الخدمات العامة بنيويورك في تشريعين الثاني/نوفمبر ١٩٨٩ وذلك بأثر رجعي اعتباراً من ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٩ . وقدم ممثل الأمم المتحدة أمثلة للمشاكل المحددة التي عينتها اللجنة الاستشارية المشتركة الخاص والتي تشكل الأساس لقرار الأمين العام . وقال إن الأمين العام قبل ، فيما

قبل ، توصية اللجنة الاستشارية المشتركة الخاصة بأن يُطلب إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية إجراء دراسة استقصائية معجلة لرواتب فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في نيويورك ، بمجرد إنجاز استعراضها لمنهجية الدراسة الاستقصائية للمرتبات في المقر .

٢٩٤ - وأبلغ الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية بالأمم المتحدة اللجنة بأن تقرير اللجنة الاستشارية المشتركة الخاصة يعتبر وثيقة مؤقتة وبالتالي لا يجوز توزيعه بالخارج . وأضاف أن الإدارة أدركت ، بعد إعادة النظر في الاحداث ، أنه كان باستطاعتها معالجة بعض القضايا بطريقة مختلفة . فمثلا ، فيما يتعلق بتطبيق التسوية المؤقتة التي أصبحت مستحقة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٩ ، أي بعد شهر واحد من بدء عملية جمع البيانات في نيويورك ، ترك ذلك لدى الموظفين انطبعا بأن رواتبهم تتماشى مع الرواتب المعمول بها في سوق العمل بنيويورك . وحث اللجنة على أن تفهم أن الأمين العام لا تعوزه الثقة بلجنة الخدمة المدنية الدولية ، وإنما يود ، في الواقع ، أن يواصل تعاونه التام مع اللجنة في المستقبل .

آراء ممثلي الموظفين في نيويورك واتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية

٢٩٥ - ذكر ممثل موظفي الأمم المتحدة في نيويورك اللجنة بأنه كان قد ناشد اللجنة في نهاية دورة آذار/مارس ١٩٩٠ ، أن تؤجل قراراتها المتعلقة بمسألة الدراسة الاستقصائية لمرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في نيويورك ريثما يتم إجراء دراسة أخرى لمجالات المشاكل التي تم تحديدها . وأضاف أن الأمين العام وجه إلى اللجنة مناشدة مماثلة . بيد أن اللجنة قررت أنها لا تستطيع ذلك ، وقد اتخذت قرارا ارتأت أنه مبرر من ناحية فنية ولا يمكن مهاجمته . وتجنبنا للحالة السائدة كان باستطاعة اللجنة أن تؤجل قرارها النهائي بشأن هذه المسألة إلى هذه الدورة لكي تتاح لها كل فرصة لاستعراض مجالات القلق لدى الموظفين . إذ لم تكن ثمة آثار سلبية لقرارات الأمين العام ولا آثار مالية مترتبة عليها . وأبلغ اللجنة بأن اللجنة الاستشارية المشتركة الخاصة قد حددت عددا من المشاكل ذات الصلة بإجراء الدراسة الاستقصائية ووفرت تفاصيل بشأن تلك المشاكل . وأشار ممثل موظفي الأمم المتحدة إلى أنه يبدو أن اللجنة تعتزم أن تنقل المناقشة المتعلقة بالدراسة الاستقصائية لمرتبات موظفي فئة الخدمات العامة بنيويورك وبتنفيذها من المحفل الحالي للجنة الخدمة المدنية إلى اللجنة الخامسة ، وإلى أن المناقشة التي تدور في اللجنة الخامسة لن تأخذ مجراها بين اللجنة والأمين العام ، وإنما بين ممثلي الموظفين ولجنة الخدمة المدنية الدولية واللجنة الخامسة . وتساءل عما إذا كانت اللجنة تعتزم إشارة مشكلة سياسية داخل اللجنة الخامسة تكون موجهة ضد الموظفين وضد الأمين العام .

٢٩٦ - وذكر رئيس اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية لجنة الخدمة المدنية الدولية بأن المدير العام لمنظمة العمل الدولية كان قد قرر ، في عام ١٩٧٩ ، مؤيدا من قبل مجلس الادارة ، تعديل مرتبات فئة الخدمات العامة في منظمة العمل الدولية في جنيف ، بمقدار ثلاثة في المائة ، بعد تجميد طويل ، ومضى يقول إنه تقديرا للموظفين واعترافا بالجهود التي يبذلونها وبثغانيهم في خدمة المنظمة فإن مثل هذا القرار من شأنه أن يشجع الموظفين .

المناقشة التي أجرتها اللجنة

٢٩٧ - في البداية أعادت اللجنة الى الاذهان ولايتها التي تتمثل في إصدار توصية بشأن جداول مرتبات فئة الخدمات العامة والفئات المتمثلة بها للموظفين الموجودين بالمقر لكي تقدمها الى الأمين العام والرؤساء التنفيذيين الآخرين في النظام الموحد . وسُلم بأن المسائل المتعلقة بتطبيق تلك الجداول لا تزال امتيازاً للرؤساء التنفيذيين ، وبأنه يجوز للأمين العام رفض توصيات اللجنة المتعلقة بجداول المرتبات والشروط الأخرى للاستخدام بالنسبة لموظفي الخدمات العامة ، وبأن الأسباب المتعلقة بهذا الاجراء يمكن أن تشمل أية مسائل أخرى خلاف المسائل الفنية ، مثل الأثر النفسي ، وهبوط معنويات الموظفين ، وأشار الثقليسي ، وهلم جرا ، كما أوجزها ممثل الأمم المتحدة . بيد أن هذه المسائل لا تشكل عنصرا فنيا محضا وبالتالي لا تدخل ضمن اختصاص اللجنة . وأعربت اللجنة عن رأي مؤداه أنه لو كان الأمين العام قد قدم أسبابا خلاف الأسباب الفنية التي قدمها ، لما ترك للجنة إلا قدرا ضئيلا للغاية مما تقوله أو لربما لم يترك لها أي شيء تتفوه به . وبذلك تكون هذه المسألة من اختصاص اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وليس سواها . غير أن الأمين العام اتبع نهجا آخر ، حيث قدم مبررا فنيا لتنحية توصية فنية محضة قدمتها اللجنة .

٢٩٨ - وأشارت اللجنة الى أنه أتاحت لإدارة وموظفيها ، خلال المداولات التي أجرتها اللجنة في دورتها المعقودة في آذار/مارس ١٩٩٠ ، كل فرصة لإبداء ما لهم من آراء لكي تدرسها اللجنة بعد ذلك دراسة متعمقة . كما أشارت الى أن موقف الإدارة في آذار/مارس ١٩٩٠ هو أن الدراسة الاستقصائية نُفِذت بطريقة كفؤة وأن كل ما طُلب هو "فترة لتهدئة الخواطر" . وأشار كذلك الى أن ممثلي الإدارة لم يقدموا أي شكوى بشأن أي خروج على المنهجية التي اتبعت في الدراسة الاستقصائية . وأشارت اللجنة الى أنه في حين أن موظفي المنظمات التي توجد مقارها في نيويورك أشاروا قضايا محددة ، فإنهم لم يتقدموا بأي قضية مقنعة بشأن تطبيق المنهجية بشكل غير مناسب أو خاطئ ، رغم الطلبات المتكررة التي وجهها اليهم عضو باللجنة لكي يستشهدوا بمشال واحد فقط . بيد أن موقف الإدارات في دورة تموز/يوليه ١٩٩٠ للجنة هو موقف مختلف .

٢٩٩ - وُسِّلم بأن الامين العام مجابه بفئتين منفصلتين من التوصيات المتعلقة بروتاب فئة الخدمات العامة في نيويورك . فالفئة الاولى مصدرها اللجنة ، نصّ فسي ولايتها ، بموجب المادة ١٢ (٢) من نظامها الاساسي ، على أن "تثبت ... الوقائع المتعلقة بجداول المرتبات ، وتعد التوصيات بشأن هذه الجداول ، بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرهم من الفئات المعينة محليا" . أما التوصية الثانية فمصدرها اللجنة الاستشارية المشتركة الخاصة ، التي تتألف من ممثلي الموظفين والإدارة فقط . وأشير الى أنه بما أن هذه اللجنة تتألف من طرفين ، خلافا للجنة الخدمة المدنية الدولية ، فإنه لا توجد أية ضمانات باتباع نهج موضوعي .

٣٠٠ - وأعدت اللجنة الى الازهان أن شركاءها ظلوا يرددون القول من حين لآخر بأن الجمعية العامة قامت بتنقيح قرارات اللجنة مع إيلاء قدر ضئيل من الاعتبار لما أسهمت به المنظمات والموظفون من مُدخل قيم في تلك القرارات . كما أُعرب مرارا عن رأي مؤداه أنه إذا لم توافق الجمعية العامة على قرار بعينه من قرارات اللجنة فينبغي أن تحيل المسألة اليها لكي تعيد النظر فيها ، وهذا هو رأي اللجنة أيضا . وإذا ما ارتأى الامين العام أنه لا يستطيع قبول توصية من توصيات اللجنة ، نظرا لأوجه القصور الفنية المتصورة للدراسة الاستقصائية ، فينبغي أن يعيد تلك التوصية الى اللجنة لكي تنظر فيها مرة أخرى .

٣٠١ - ولهذه الاسباب وُضعت بادرة تُعتبر مدعاة للأسف وهي : إن من شأن أي توصية من اللجنة ، بصرف النظر عن انطباقها فنيا ، أن تؤدي ، من الآن فصاعدا ، الى ضغط مكشوف من قبل الموظفين على الرؤساء التنفيذيين لكي يتخذوا قرارات تناقض توصيات اللجنة . وترى اللجنة أن القرار المتعلق بنيويورك يشير مجازفات خطيرة بالنسبة للنظام الموحد .

٣٠٢ - وفيما يتعلق بتوصية اللجنة الاستشارية المشتركة ، وقبول الامين العام لها وهي أن تقوم لجنة الخدمة المدنية الدولية بإجراء دراسة استقصائية معجلة لمرتبات فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في نيويورك بمجرد انجازها للاستعراض الذي تجريه لمنهجية الدراسة الاستقصائية للمرتبات بالمقر ، قال بعض الاعضاء إنهم لا يستطيعون تصور جواز أن يتوقع من اللجنة ، بكل جدية ، أن تقوم بمثل هذه المهمة مرة أخرى . وارتأى هؤلاء الاعضاء أنه ينبغي عدم الاضطلاع بأية دراسة استقصائية الى أن يتم ايضاح هذه الحادثة التي لا لزوم لها .

٣٠٣ - وأشارت اللجنة الى أن موظفي فئة الخدمات العامة في نيويورك سيستمرّون فـ قبض رواتب تزيد بنحو ٤,٦ في المائة الى أن تؤدى الدراسة الاستقصائية المقبلـ للمرتبات الى تغيير في جدول المرتبات الذي يطبقه الأمين العام . وأشارت اللجنـ كذلك الى أن الأثار المالية المرتبطة بذلك تصل الى ٥ ملايين دولار في السنة .

مقرر اللجنة

٣٠٤ - في ضوء ما تقدم ، قررت اللجنة ، وفقا للمادة ١٧ من نظامها الأساسي ، أ تبلغ الجمعية العامة بأن الأمين العام للأمم المتحدة ، بالتزامن مع الرئيسـ التنفيذي لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) وبرنامج الأمم المتحدـ الإنمائي ، لم يقبل جدول المرتبات الذي أوصت به اللجنة على أساس الدراسـ الاستقصائية لأفضل الشروط السائدة في نيويورك في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٩ ، وبدلا عـ ذلك قام بتطبيق جدول مرتبات تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٩ اعتبارا من ١ تشرينـ الأول/أكتوبر ١٩٨٩ .

٣٠٥ - أما الأسباب الفنية التي قُدمت لهذا الاجراء فهي "... الصعوبات التي وجّهـ في الدراسة الاستقصائية للمرتبات ، ... وضرورة تحقيق المزيد من الاتساق بيـ الدراستين الاستقصائيتين لعام ١٩٨٤ و ١٩٨٩ فيما يتعلق بنقاط المضاهاة الداخليـ والعناصر ذات الصلة" وهي عناصر يبدو أنها تفتقر الى أساس جيد نظرا لان الدراسـ الاستقصائية نُفذت بطريقة صحيحة من الناحية الفنية ، وفقا للمنهجية العامة لمثـ هذه الدراسات الاستقصائية . وبالإضافة الى ذلك ، فإن الدراسة الاستقصائية جرى الأفضلا بها بمشاركة ممثلي الإدارة ذاتها وممثلي الموظفين الذين لم يستطيعوا أن يبينـ بالإشباتات أي خروج على المنهجية أثناء اجراء الدراسة الاستقصائية وذلك لدى الإجابـ على أسئلة مباشرة من لجنة الخدمة المدنية الدولية خلال المناقشة التي أجريـ للدراسة الاستقصائية في دورة آذار/مارس ١٩٩٠ .

٣٠٦ - وتأسف اللجنة لهذا الإجراء لأنه يشكل انتهاكا لمبدأ أفضل الشروط المحليـ السائدة الذي تحدد بمقتضاه مرتبات فئة الخدمات العامة ، وبذلك يضع ذلك الاجرا بادرة غير حميدة قد تلحق الضرر في المستقبل بالنظام الموحد المقبول لدى المنظمـ المشتركة فيه . فضلا عن ذلك فإن من شأن هذا القرار أن يُضعف الثقة في اللجنـ وبالتالي يقفّض سلطتها ومن ثم قدرتها على أداء مهامها المنصوص عليها في النظما الأساسي .

الحواشي

- (١) منظمة العمل الدولية ، منظمة الاغذية والزراعة ، اليونسكو ، منظمة الطيران المدني الدولي ، منظمة الصحة العالمية ، الاتحاد البريدي العالمي ، الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية ، المنظمة العالمية للارصاد الجوية ، المنظمة البحرية الدولية ، المنظمة العالمية للملكية الفكرية ، الوكالة الدولية للطاقة الذرية ، اليونيدو .
- (٢) مجموعة الاتفاق العام بشأن التعريفات الجمركية والتجارة (مجموعة "غات") ، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية .
- (٣) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الرابعة والأربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/44/30) ، المجلد الاول ، الفقرتان ٥٠ - ٥١ .
- (٤) المرجع نفسه ، المجلد الاول .
- (٥) المرجع نفسه ، الملحق رقم ٩ (A/44/9) .
- (٦) المرجع نفسه ، الملحق رقم ٣٠ (A/44/30) ، المجلد الاول ، الفقرة ٥٣ .
- (٧) المرجع نفسه ، المجلد الثاني ، الفقرات ١٨٣ - ١٩٧ .
- (٨) المرجع نفسه ، الفقرات ٣٥٩ - ٤٥٤ .
- (٩) المرجع نفسه ، المجلد الثاني ، الفقرة ٣٥٠ (٤) .
- (١٠) المرجع نفسه ، الدورة التاسعة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/39/30) ، الفقرة ١٩٨ .
- (١١) المرجع نفسه ، الدورة الاربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/40/30) ، الفقرة ١٧٤ .

الحواشي (تابع)

- (١٢) المرجع نفسه ، الدورة التاسعة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/39/30) ،
الفقرة ١٩١ .
- (١٣) المرجع نفسه ، الدورة الرابعة والأربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/44/30) ،
المجلد الثاني ، الفقرة ٣٥٧ .
- (١٤) المرجع نفسه ، المجلد الثاني ، الفقرة ٣٥ .
- (١٥) المرجع نفسه ، الفقرة ١٧٣ .
- (١٦) استند جدول (تموز/يوليه ١٩٩٠ الذي وافقت عليه الجمعية العامة الى
إدماج ١٣ نقطة من نقاط تسوية مقر العمل في المرتبات الأساسية الصافية وعدم تطبيق
الآثر الرجعي على مبالغ تسوية مقر العمل لكل نقطة من نقاط الهامش . كما يتضمن
الجدول المنقح بندا من أجل زيادة المرتبات بنسبة ٥ في المائة . ولتحقيق أهداف
الإدماج وعدم تطبيق الآثر الرجعي على أساس عدم تحقيق خسارة أو مكسب ، تعين تخفيض
مضاعفات تسوية مقر العمل التي بدأ العمل بها اعتبارا من (تموز/يوليه ١٩٩٠ عن
مستوياتها السابقة ؛ ومن ثم ، هبوط مضاعف تسوية مقر العمل في نيويورك من (٧ الى
٤٧,٤ . وجرى حساب المضاعفات المسقطه لـ (١ تشرين الأول/أكتوبر و (١ تشرين الثاني/
نوفمبر باستخدام مضاعف (تموز/يوليه كأساس .
- (١٧) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الرابعة والأربعون ، الملحق
رقم ٣٠ (A/44/30) ، المجلد الثاني ، الفقرة ١٧٣ (هـ) .
- (١٨) المرجع نفسه ، الفقرة ١٧٣ (و) .
- (١٩) وضع قانون تماثل الأجور ، وهو قانون سنه كونغرس الولايات المتحدة في
عام ١٩٧٠ ، للمحافظة على التماثل الكامل في الأجور بين موظفي الخدمة المدنية
الاتحادية للولايات المتحدة والموظفين المقارنين ، أي موظفي القطاع الخاص في
الولايات المتحدة . وأنشأ القانون كيانين ، وكالة الأجور (حاليا وزير العمل ومديرو
مكاتب الإدارة والميزانية وإدارة الموظفين) واللجنة الاستشارية المعنية بالأجور

الحواشي (تابع)

الاتحادية (فريق مكون من ثلاثة أعضاء من ممثلي القطاع الخاص) . وطبقا للقانون ، يطلب الى وكالة الأجور أن تقدم تقريرا سنويا الى رئيس الولايات المتحدة يحدد "الفجوة" بين أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية وأجور موظفي القطاع الخاص وأن توصي بتسوية للمرتبات تؤدي الى إزالة "الفجوة" . ويطلب الى اللجنة الاستشارية أن تقدم آراءها الى الرئيس بشأن تقرير وكالة الأجور . كما أعطى القانون الرئيس إمكانية التوصية بتسوية بديلة لتعديل المرتبات استنادا الى أسباب تتعلق بحالة طوارئ وطنية أو ظروف اقتصادية تمس الرفاه العام . وما لم يرفض كونغرس الولايات المتحدة التوصية البديلة المقدمة من الرئيس ، فإنها تصبح قانونا . ومنذ عام ١٩٧٨ ، لم يأخذ الرئيس بتوصيات وكالة الأجور ولم يرفض كونغرس الولايات المتحدة ما قرره الرئيس باستثناء تسوية ضئيلة في السنة المالية ١٩٨٤ .

- (٢٠) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الرابعة والأربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/44/30) ، المجلد الثاني ، الفقرتان ١١٨ - ١١٩ .
- (٢١) المرجع نفسه ، الفقرة ٣١٦ .
- (٢٢) المرجع نفسه ، الفقرة ٤٥٣ (ز) .
- (٢٣) المرجع نفسه ، الدورة الثانية والأربعون ، الملحق رقم ٣٠ ، (A/42/30) ، الفقرة ١٤٦ .
- (٢٤) المرجع نفسه ، الدورة الرابعة والأربعون ، الملحق رقم ٣٠ ، (A/44/30) ، المجلد الثاني ، الفقرة ٣٤ .
- (٢٥) المرجع نفسه ، الفقرة ٤٣٩ (هـ) .
- (٢٦) المرجع نفسه ، الفقرة ٤٠٦ (ح) و (ط) .
- (٢٧) المرجع نفسه ، الدورة الثانية والأربعون ، الملحق رقم ٣٠ ، (A/42/30) ، الفقرة ٣٣٦ .

الحواشي (تابع)

(٢٨) المرجع نفسه ، الفقرة ٢٠٩ .

(٢٩) للاطلاع على توصيات اللجنة فيما يتعلق بإيلاء الاعتبار للخدمة الميدانية/التنقل/المشقة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا ، انظر الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الرابعة والاربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/44/30) ، المجلد الثاني ، الفقرتان ٣١٣ و ٣٣٣ (ب) .

(٣٠) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الاربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/40/30) ، الفقرتان ٢٣٩ - ٢٤٠ .

المرفق الاول

مسرد المصطلحات الفنية

تشير في المعنى الإحصائي العام الى قرب الحسابات أو التقديرات الى القيم الحقيقية .

الدقة

في هذه الوثيقة ، تستخدم عبارة الاتجاه الدائري في نفس السياق الذي تستخدم فيه عبارة الاتجاه الحلزوني النازل (انظر أدناه) . وفي سياق الأرقام القياسية للأسعار ، في المصطلحات الاحصائية ، يختلف معنى مصطلح الاتجاه الدائري اختلافا تاما .

الاتجاه الدائري

الانخفاض التدريجي في معيار أماكن سكن الموظفين الدوليين نتيجة استخدام مقارنات التكاليف الصافية للإيجارات والمساكن في نظام تسوية مقر العمل . وفي ظل ظروف ارتفاع الإيجارات في السوق ، فإن تقييد تسوية مقر العمل (تجميدها) يجعل مستويات الأجور غير حساسة للتغيرات في تكلفة المساكن ، وبالتالي ، يصبح الاتجاه الحلزوني النازل أمرا حتميا ومعززا لذاته .

الاتجاه الحلزوني
النازل

الإيجارات^(f) والتكاليف الأخرى ذات الصلة التي يدفعها موظفو الخدمة المدنية الدولية . وهي تتضمن الإيجار ، والتكاليف الموزعة ، والكهرباء ، والغاز ، ونفقات المياه ، والتدفئة ، وجمع القمامة ، والتكلفة الموزعة بالتناسب لموقد الطهي والثلاجة في حالة عدم قيام المؤجر بتوفيرهما ، والضرائب الإلزامية التي يدفعها المستأجرون ، والإصلاحات ، والدهانات ، والتحسينات (إذا كانت ضرورية لجعل المسكن صالحا للسكنى) (تتضمن عليها بوجه عام المساكن التي توفرها الحكومة) ، وأجهزة الأمن ، مطروحا منها أي مبالغ مستردة من الوكالة ، وحارس الأمن ، في الأماكن التي تستدعي ذلك ، وفقا لتصنيف وحدة الأمن التابعة للأمم المتحدة ، والخدمات المنزلية ، في البلدان النامية في حالة قيام أكثر من ٧٠ في المائة من الموظفين الذين تتوافر فيهم الشروط باستخدام ما لا يقل عن خادمة تعمل طول الوقت .

تكاليف المساكن

أسعار المساكن الإيجارات المدفوعة في السوق المحلية للمساكن التي تتوافر فيها المعايير المحددة في هذا التقرير مع مراعاة اختلاف مسددها .

معاملات ترجيح المساكن تمثل النسبة المنفقة من دخل الأسر على الإيجارات ، والمرافق والتكاليف الأخرى ذات الصلة بالمساكن . وفي سياق الاقتراح المتعلق بمعالجة المساكن في ظل الهيكل الحالي للأجور ، يمكن تعريف معاملات ترجيح المساكن بأنها إما أن تكون (أ) النسبة المئوية لمجموع النفقات المنفقة على الإيجار وتكاليف المسكن الأخرى ؛ أو (ب) متوسط تكاليف المسكن التي يبلغ عنها الموظفون معبرا عنه كنسبة مئوية من المرتب الأساسي الصافي مضافا إليه تسوية مقر العمل للموظف العائل من الرتبة ف - ٤/الدرجة السادسة .

نسب استبدال الدخل يستخدم هذا المصطلح في سياق الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي واستحقاقات المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا . وتعرف نسبة إحلال الدخل بأنها المعاش التقاعدي الإجمالي المقبوض عند التقاعد معبرا عنه كنسبة مئوية من الأجر الصافي المقبوض أثناء الخدمة .

الأرقام القياسية (الهوامش)

المتوسط الهندسي لرقمي "الاسبيريس" و "باش" القياسيين ، أو الجذر التربيعي لحاصل ضربهما (انظر أدناه) .

الاسبيريس : يتألف رقم "الاسبيريس" القياسي من متوسط معدلات أسعار سلة من السلع والخدمات ، مرجحة بنمط الاستهلاك في المدينة على أساس المقارنة (نيويورك) . ويمثل المتوسط وسطا حسابيا مرجحا .

باش : يتألف رقم "باش" القياسي من متوسط معدلات أسعار سلة من السلع والخدمات ، مرجحة بنمط الاستهلاك في مركز العمل المستهدف . ويمثل المتوسط وسطا توافقيا مرجحا .

أسعار السوق الإيجارات المدفوعة في السوق المحلية للمساكن المؤجرة فسي
الشهور الستة الأخيرة لمدة سنة أو أكثر وتتوافر فيها المعايير
المحددة في هذا التقرير (ب)

المصفة المعدلة طبقاً للمصفة المعدلة للجنة الخبراء لشؤون تسويات مقر العمل ،
للجنة الخبراء يقسم المستجيبون في دراسة استقصائية حالية وأخرى سابقة الى
لشؤون تسويات أربع فئات :
مقر العمل

- (أ) الذين يقطنون نفس المسكن بإيجار لم يطرأ عليه تغيير ؛
- (ب) الذين يقطنون نفس المسكن بإيجار طرأ عليه تغيير ؛
- (ج) الذين انتقلوا الى مسكن آخر ؛
- (د) الوافدون الجدد .

وفيما يتعلق بمن هم في الفئة (ب) ، يجري حساب الرقم القياسي للإيجار كمتوسط حسابي بسيط بمعدلات الإيجار كل على حدة . وفيما يتعلق بمن هم في الفئة (ج) ، يجري حساب الرقم القياسي للإيجار بمقارنة الإيجارات الجديدة بالمتوسطات للمساكن من نفس الحجم في السنة السابقة .

وفيما يتعلق بالوافدين الجدد ، المعرفين بأنهم المستجيبون الحاليون الذين وصلوا الى مركز العمل خلال الاثني عشر شهرا السابقة على تاريخ الدراسة الاستقصائية وكانوا مستأجرين في هذا التاريخ ، ويجري حساب معدلات الإيجار حسب حجم المسكن . ووضعت هذه المعدلات على أساس مقارنة الإيجارات المتوسطة بين الوافدين الجدد الحاليين ، حسب التعريف أعلاه ، والذين كانوا في حكم الوافدين الجدد وقت إجراء الدراسة الاستقصائية السابقة . ثم يجري حساب متوسط معدلات الإيجار بواسطة متوسط حسابي مرجح باستخدام توزيع الوافدين الجدد في تاريخ إجراء الدراسة الاستقصائية السابقة كعاملات ترجيح . وتجري معالجة بيانات الذين قدموا بيانات لأول مرة ، ويعرفون بأنهم قدموا بيانات لأول مرة في الدراسة الاستقصائية الحالية ، ولم يكونوا وافدين جدد ، بنفس كيفية معالجة بيانات الوافدين الجدد .

وافترض أن غير المستجيبين يدفعون ايجارات لم يطرأ عليها تغيير . بيد أنه استبعد من الحساب الموظفون الموفدون في مهام رسمية أو في اجازة لفترة ممتدة .

واستبعد أصحاب البيوت من المقارنة بعد اعادتهم الاستبيان المكتملة المطلوبة مستكملة على النحو الواجب . وخلافا لذلك ، فإنهم انضوا تحت الفئة (١) أعلاه ، أي اعتبروا مستأجرين بإيجارات لم يطرأ عليها تغيير .

وجرى حساب الرقم القياسي النهائي للإيجار كمتوسط حسابي مرجع للأرقام القياسية للإيجارات للفئات المذكورة أعلاه .

رقم والش القياسي المعدل رقم متعدد الاطراف لمقارنة الاسعار بين عدة مراكز عمل . ويختار أحد مراكز العمل كأساس للمقارنة . وتتمثل الصيغة الاصلية في متوسط هندسي لمعدلات الاسعار بين كل مركز عمل والمركز أساس المقارنة ، مرجحا بمعاملات الترجيح المتوسطة لجميع البلدان التي تشملها العملية . ورقم "والش" القياسي المعدل المعتمد لحساب الأرقام القياسية المكانية الجديدة لتكلفة المعيشة لا يستخدم ، لأغراض حساب معاملات الترجيح ، سوى معاملات ترجيح مراكز العمل في المقار وواشنطن .

رقم والش القياسي المعدل

يمثل الرقم القياسي خارج المنطقة تضخم الرقم القياسي المتوسط القائم على الدولار في عدد معين من البلدان ويستخدم لقياس حركة أسعار السلع والخدمات التي يشتريها الموظفون الدوليون خارج البلدان الموفدون اليها . ويستند الرقم القياسي خارج المنطقة المستخدم في حساب الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل في جميع مراكز العمل حتى آب/أغسطس ١٩٨٧ ولغاية أيلول/سبتمبر ١٩٨٩ في نيويورك وواشنطن ، الى التغييرات التي طرأت على تكلفة المعيشة وأسعار الصرف في حوالي ٥٠ بلدا عملتها قابلة للتحويل أو غير قابلة للتحويل . ومنذ أيلول/سبتمبر ١٩٨٧ ، استخدم رقم قياسي خارج المنطقة يستند الى ٢١ بلدا عملتها قابلة للتحويل لحساب الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل .

الاسعار خارج المنطقة

المقارنات المكانية	توفر الدراسة الاستقصائية المكانية المقارنة معلومات مرجعية لحساب الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل في كل مركز عمل . وتوفر جميع المقارنات المكانية متوسطا مرجحا للمستويات ذات الصلة لاسعار أصناف منتقاة مع مراعاة نمط انفاق الموظفين الدوليين .
العينة العشوائية	العينة العشوائية عينة مأخوذة بحيث يكون احتمال انتقاء كل عنصر في المجتمع الإحصائي معروفا بداهة .
الاجر	كانت جداول المرتبات ومبالغ تسوية مقر العمل لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا السارية لغاية ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٠ تسمح ، في حالة ارتفاع قيمة العملة المحلية مقابل دولار الولايات المتحدة في مركز العمل خارج الولايات المتحدة ، بأن يتكبد الموظفون خسائر في الاجر المقبوض محسوبا بالعملية المحلية . وفي حالة انخفاض قيمة العملة المحلية مقابل دولار الولايات المتحدة ، ينتج عن ذلك تحقيق مكاسب في الاجر المقبوض محسوبا بالعملية المحلية . ولإقلال هذه الخسائر والمكاسب الى الحد الأدنى ، وافقت اللجنة على نظام عوامل تصحيح الاجور . وطُبِّق النظام حتى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٠ في مراكز العمل في كندا واليابان وبلدان فرنك الاتحاد المالي الافريقي وفي مراكز العمل الاوروبية ذات العملة الصعبة . وتوقف تطبيق عوامل تصحيح الاجور اعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ بتطبيق جدول المرتبات المنقح .
الإيجار : الإجمالي	الإيجارات الفعلية التي يدفعها موظفو الخدمة المدنية الدولية دون حساب أية إعانة ايجار يتقاضاها الموظف .
الصافي	الإيجارات الفعلية التي يدفعها موظفو الخدمة المدنية الدولية مطروحا منها أي عنصر اعانة ايجار يتقاضاها الموظف .

- إعانة الإيجار دفع جزء من الإيجار للموظف حيث تكون الإيجارات باهظة طبقاً للمعايير المحددة . ويدفع جزء من الفرق بين نسبة مئوية محددة من أجر الموظف المقبوض وأقصى إيجار معقول لشقة مناسبة لحجم أسرته ، وذلك كإعانة إيجار . وفي المقر ، تقتصر الإعانة حالياً على خمس سنوات ويقل جزء الإيجار المعان بمرور الوقت . وليس هناك حد زمني في الميدان ولا ينقص جزء الإيجار المعان بمرور الوقت .
- تصميم العينة مجموعة قواعد أو مواصفات ، محددة قبل جمع أية بيانات ، للحصول على عينة من مجتمع احصائي معين .
- خطأ المعاينة ذلك الجزء من الخطأ في الكمية التقديرية بسبب أخذ تلك الكمية من عينة بدلا من تعداد يبلغ ١٠٠ في المائة باستخدام نفس الاجراءات . وهو متميز عن الأخطاء الناتجة عن عيوب الانتقاء ، والتحيز في الاستجابة أو التقدير ، وأخطاء الملاحظة والتسجيل ، وما شابه ذلك .
- حجم العينة يتحدد حجم العينة بتطبيق القواعد المحددة في تصميم العينة على بعض الخصائص المعروفة للمجتمع الاحصائي لتحقيق مستوى الموثوقية المرغوب فيه بدرجة محددة من الثقة . وفي حالة الدراسات الاستقصائية للنفقات ، فإن الخصيصة المعروفة هي دخل الموظف حسب الرتبة والدرجة في الفئة الفنية والمركز من حيث الإعالة .
- التغير الموسمي يتعلق بالآثار التي ترتبها على الأسعار العوامل الموسمية الناتجة عن الطلب وكذلك عن جانب العرض ، مثل التغير في الفصول والعطلات الخاصة ، والاجازات المدرسية ، وما شابه ذلك . وهو مؤشر لأي نوع من أنواع التغير ويتسم بطابع دوري يحدث خلال سنة .
- الانحراف المعياري مقياس للانتشار في مجموعة ملاحظات . وعلى سبيل المثال ، إذ كانت جميع القيم في مجتمع احصائي متماثلة ، سيكون كل انحراف عن الوسط (المتوسط) صفرا ومن ثم سيكون الانحراف المعياري مساويا للصفر ، وهو أدنى قيمة له . ومن ناحية أخرى ، إذا كانت المفردات مشتتة عن الوسط بصورة متزايدة الاتساع ، سيصعب الانحراف المعياري أكبر وأكبر .

العتبة عتبة الإعانة أو عتبة التكملة هي متوسط نسب الإيجار الاجمالي السى متوسط الدخل في مركز العمل ، مضافا اليها هامشا .

المقارنات الزمنية دراسات استقصائية لا تجري إلا في الاماكن التي لا يتوافر عنها رقم قياسي مناسب لاسعار المستهلكين ، أو حدث فيها تضخم مرتفع أو انخفاض كبير في قيمة العملة المحلية . وتتألف من مقارنة للأسعار في فترتين زمنيتين مختلفتين (بوجه عام ، في خلال عام واحد) في مركز العمل ذاته . وتستخدم نتائج الدراسات الاستقصائية الزمنية لاستكمال الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل طوال الوقت ، بنفس طريقة استخدام الأرقام القياسية لاسعار المستهلكين ، في البلدان التي تتوافر فيها وتعتبر مناسبة لتسوية مرتبات الموظفين الدوليين .

الحواشي

- (أ) يشمل مصطلح "الإيجارات" الإيجارات المفترضة في حالة أصحاب البيوت .
- (ب) البديل الذي صاغه اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين : الإيجارات المعروضة للمساكن في السوق وتتوافر فيها المعايير المحددة في هذا التقرير .

المرفق الثاني

المنهجية المستخدمة في تحديد جدول الاجور الداخلية في حساب المعاش التقاعدي ، في ١ نيسان/ابريل ١٩٨٧

تقتضي المنهجية التي يستند إليها جدول ١ نيسان/ابريل ١٩٨٧ استخدام الإجراءات التالية :

(أ) تم حساب مجموع مبالغ صافي الاجور (صافي المرتب الاساسي مضافا إليه تسوية مقر العمل عند المستوى الراهن للمضاعف ٤٣ للموظفين المعيلين) لموظفي الامم المتحدة في الرتب من ف - ١ إلى مد - ٢ في نيويورك ؛

(ب) تم تطبيق معدل تراكم الاستحقاقات التقاعدية بالنسبة لموظف بلغت خدمته ٢٥ سنة داخلية في حساب المعاش التقاعدي ، أي ٤٦,٢٥ في المائة ، على مجموع صافي مبالغ الاجور في جميع الرتب والدرجات (يتناسب معدل التراكم هذا مع المعدل في الخدمة المقارنة) ؛

(ج) تم حساب إجمالي المبالغ الناشئة في الفقرة (ب) أعلاه عن طريق التطبيق العكسي لجدول الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المطبق على الموظفين المعيلين (تمثل هذه المبالغ إجمالي مبالغ المعاشات التقاعدية التي يحصل عليها الموظف بعد ٢٥ سنة من الخدمة الداخلية في حساب المعاش التقاعدي) ؛

(د) تم حساب مبالغ الاجور الداخلية في حساب المعاش التقاعدي التي تنتج المعاش التقاعدي الإجمالي المحدد في الفقرة (ج) أعلاه عن طريق تقسيم مبالغ إجمالي المعاشات التقاعدية على ٠,٤٦٢٥ ؛

(هـ) جرى ، بعد ذلك ، تعديل الجدول الناتج ، لتقويم بعض أوجه التضارب في الرتب والدرجات الداخلية ولتوفير نسب أعلى لاستبدال الدخل بالنسبة لبعض الرتب عندما تكون النسب المقابلة للرتب المقارنة أعلى بدرجة كبيرة ، أي بالنسبة للرتب الدنيا .

المرفق الثالث

الجدول ١ - الجدول المقترح للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات
الموظفين لأغراض الأجور الداخلة في حساب المعاشات
التقاعدية للفئة الفنية وما فوقها

(الموظفون المعيلون)

<u>النسبة المئوية</u>	<u>الشريحة (بدولارات</u> <u>الولايات المتحدة)</u>
٤	ال ١٥ ٠٠٠ الأولى
٢٠	٢٥ ٠٠٠ - ١٥ ٠٠١
٢٥	٣٥ ٠٠٠ - ٢٥ ٠٠١
٢٩	٥٥ ٠٠٠ - ٣٥ ٠٠١
٢٢	٧٥ ٠٠٠ - ٥٥ ٠٠١
٢٥	٩٥ ٠٠٠ - ٧٥ ٠٠١
٢٧	١٢٥ ٠٠٠ - ٩٥ ٠٠١
٢٩	أكثر من ١٢٥ ٠٠٠

الجدول ٢ - الجدول الحالي للاقتطاعات الإلزامية من
مرتبات الموظفين

(الموظفون المعيلون)

<u>النسبة المئوية</u>	<u>الشريحة (بدولارات</u> <u>الولايات المتحدة)</u>
١٠	ال ١٥ ٠٠٠ الاولى
٢٥	٢٠ ٠٠٠ - ١٥ ٠٠١
٢٨	٢٥ ٠٠٠ - ٢٠ ٠٠١
٣٠	٣٠ ٠٠٠ - ٢٥ ٠٠١
٣٢	٣٥ ٠٠٠ - ٣٠ ٠٠١
٣٤	٤٥ ٠٠٠ - ٣٥ ٠٠١
٣٦	٥٥ ٠٠٠ - ٤٥ ٠٠١
٣٨	٦٥ ٠٠٠ - ٥٥ ٠٠١
٤٠	٨٠ ٠٠٠ - ٦٥ ٠٠١
٤٢	١٠٠ ٠٠٠ - ٨٠ ٠٠١
٤٤	١٠٠ ٠٠٠ فأكثر

المرفق الرابع

الإجراءات التي تستخدم لحساب هامش الأجور الداخلة
في حساب المعاشات التقاعدية والإبلاغ عنه

- (أ) يستخدم متوسط مبالغ الأجور الداخلة في حساب المعاشات التقاعدية في كلتا الخدمتين بالمعدلات المقارنة على مدى كل فترة من فترات الهامش من الثاني/يناير - ٣١ كانون الأول/ديسمبر من سنة الهامش) لحساب نسب الأجور في حساب المعاشات التقاعدية للرتب من ف - ١ إلى مد - ٢ في الأمم المتحدة ؛
- (ب) يجري حساب معدل متوسط مرجح بعدد موظفي النظام الموحد في كل رتبة ، ار المعدل المرجح لمتوسط هامش صافي الأجور ؛
- (ج) يتم تعديل المعدل المتوسط المرجح الوارد في الفقرة (ب) أعلاه في الفارق في كلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة ، على النحو المعمول حسابات صافي هامش الأجور ؛
- (د) ولدى تقديم تقرير إلى الجمعية العامة ، على النحو المعمول به بالنسبة لصافي الأجور ، ينبغي أن يتضمن كلا من نسب متوسط الأجور المرجحة غير الداخلة في حساب المعاشات التقاعدية ، والرقم النهائي للهامش بعد تعديله في فارق كلفة المعيشة .

المرفق الخامس

مقارنة متوسط الاجور الداخلة في حساب المعاشات
التقاعدية لموظفي الامم المتحدة في الرتب من ف - ١
إلى مد - ٢ في نيويورك والخدمة المدنية المقارنة
في واشنطن العاصمة

الرتبة	الامم المتحدة (بدولارات الولايات المتحدة)	الولايات المتحدة	نسبة الامم المتحدة إلى الولايات المتحدة	عوامل الترجيح
مد - ٢	١١٠ ٢١٣	٨٦ ٨٥٤	١٣٦,٩	٢,٨
مد - ١	٩٧ ٧٩٤	٧٦ ٧٤٥	١٣٧,٤	٧,٩
ف - ٥	٨٥ ٣٧٥	٦٦ ٦٣٧	١٢٨,١	٢١,٨
ف - ٤	٧٢ ٩٥٦	٥٦ ٥٢٨	١٢٩,١	٢٨,٠
ف - ٣	٦٠ ٥٣٨	٤٦ ٤٢٠	١٣٠,٤	٢٣,٢
ف - ٢	٤٨ ١١٩	٣٦ ٣١١	١٣٢,٥	١٣,٢
ف - ١	٣٥ ٧٠٠	٢٦ ٢٠٢	١٣٦,٢	٣,٠

نسبة المتوسط المرجح : ١٣٩,٧

معدلا لمراعاة فارق كلفة المعيشة (١١,٣ في المائة) : ١١٦,٥

المرفق السادس

الفريق العامل المعني بهياكل الأجور : الولاية والنظر
في المشاكل المتعلقة بالسكن في نظام الأجور الراهن

الجزء ألف - ولاية الفريق العامل

كانت ولاية الفريق العامل كما يلي :

- (أ) زيادة التوسع في تحديد جميع المشاكل التي تترافق مع معالجة السكن بموجب نظام الأجور الراهن . وتشمل المشاكل التي تقتضي مزيدا من التحليل :
- ١١١ فقدان عامل الانصاف في المعاملة فيما بين مراكز العمل وفيما بين الموظفين في مركز العمل نفسه ، بما في ذلك المشاكل الخاصة بالقادمين الجدد ؛
- ١٢١ انعدام الدقة في قياس تكاليف السكن ، (بما في ذلك مشاكل الشمولية) ، سواء مع مرور الزمن أو بين المدن ؛
- ١٣١ سير عملية برامج إعانات الايجار القائمة في الميدان وفي المقر ؛
- ١٤١ آثار ارتفاع تكاليف السكن في ظل ظروف تجميد تسوية مقر العمل ؛
- ١٥١ المشاكل الخاصة المتعلقة بمحدودية الخيارات وعدم توافر السكن المناسب في بعض مراكز العمل ؛
- (ب) النظر في الاجراءات التنفيذية المفصلة اللازمة لضبط الهامش وتحديد الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي وتعديلها إذا تم فصل السكن عن نظام تسوية مقر العمل ؛
- (ج) مقارنة المزايا والعيوب النسبية للهيكليين ١ و ٢ بالإضافة إلى مزايا و عيوب إقرار نظام معدل ومحسن لتسوية مقر العمل . وينبغي فيما يتعلق بالهيكليين ٢ و ٣ ، إيلاء اهتمام خاص لما يلي :

- ١١' تقرير عوامل ترجيح السكن ؛
- ١٢' تفسير الأرقام القياسية للسكن باستخدام البيانات الخارجية حسب الاقتضاء ؛
- ١٣' أية تعديلات ضرورية لنظم إعانة الإيجار بالاستناد إلى تحليل تفصيلي لسير عمل النظام الحالي ؛
- (د) وضع مقترحات لاتخاذ تدابير انتقالية بشأن جميع الهياكل الثلاثة ؛
- (هـ) إجراء تقدير للأثار المالية التي تترتب على مختلف الافتراضات الاقتصادية ، في الأجلين القصير والطويل .

الجزء بء - موجز المشاكل التي حددها الفريق العامل

١ - أفاد الفريق العامل أن فقدان عامل الانصاف في المعاملة فيما بين مراكز العمل ناجم عن تنفيذ النظام الرأهن لتسوية مقر العمل الذي يستخدم ، من أجل عمليات مقارنة السكن ، متوسط التكاليف الفعلية للإيجارات التي يتحملها الموظفون بدلا من أسعار السوق . فنظرا لتجميد تسوية مقر العمل والزيادة المتسارعة في الإيجارات ، لا يستطيع الموظفون في عدد من مراكز العمل ، تحمل تكاليف السكن إلا في مناطق نائية أو في مساكن أصغر حجما وأقل جاذبية . وتنعكس مستويات إيجارات هذه المساكن ، بدورها ، في تسوية مقر العمل على نحو يؤدي إلى حدوث هبوط تدريجي فيها . ولوحظ أن متوسط نفقات السكن التي يتكبدها الموظفون في نيويورك التي هي قاعدة النظام ، يساوي ثمن إيجار شقة بغرفة نوم واحدة ، في حين أن الموظف في معظم مراكز العمل يتمكن من الحصول على سكن مؤلف من غرفتين أو ثلاث غرف للنوم مقابل مبلغ مماثل . وتتصل مظاهر الظلم الأخرى بنوعية وبقراب السكن المتوفر للموظفين في مختلف مراكز العمل . وبالإضافة إلى ذلك ، فإن جودة السكن المتوفر للموظفين في مختلف مراكز العمل ، على سبيل المثال بين باريس وواغادوغو ، متناقضة إلى درجة تستعصي معها المقارنة المباشرة .

٢ - وأصبح عدم توفر عامل الانصاف في معاملة الموظفين في مركز العمل نفسه - من حيث السكن الذي يتمكنون من الحصول عليه - مشكلة أكثر حدة في بعض مراكز العمل ، من

المراكز الأخرى . ويشير تفصيل للإيجارات التي يدفعها الموظفون حسب حجم السكن وطول الخدمة إلى أن الإيجارات التي يدفعها القادمون الجدد في كثير من مراكز العمل لنفس حجم السكن أعلى بكثير من الإيجارات التي يدفعها زملاؤهم الذين عاشوا في مركز العمل مدة تزيد على خمس أو عشر سنين . واعترافا بتلك الظاهرة تم توسيع نطاق نظام إعانة الإيجار بحيث أصبح يشمل مراكز العمل في المقر . ومع ذلك ، يبدو أنه لا تزال توجد ، بعد أكثر من خمس سنين من تنفيذ هذا النظام ، مصاعب كبيرة تتعلق بالسكن ، نظرا للمعايير التقييدية للأحقية والصفة التنازلية لسداد إعانة الإيجار . ونظرا لهذا الوضع ، فإن كثيرا من الموظفين يحصلون على سكن أصغر من احتياجاتهم ، أو في الضواحي النائية البعيدة عن مقر عملهم . أما القادمون الجدد ، فهم ، حتى بعد وضع مبلغ إعانة الإيجار التي يتلقونها في الاعتبار ، يتحملون تكاليف سكن أعلى بكثير من زملاء الذين عاشوا في مركز العمل لفترة أطول من الزمن .

٣ - وفيما يتعلق بمشاكل مقارنة تكاليف السكن بين مراكز العمل ، أفاد الفريق العامل أنها ليست جديدة ، ففي حين أنه لا يوجد أي خلاف حول وجود هذه المشكلة ، إلا أن هناك آراء متضاربة فيما يتعلق بدرجة صعوبة إجراء مقارنات في هذا الصدد بين مراكز العمل . ويعتقد بعضهم أن الصعوبات التي تحيط بمقارنات تكاليف السكن بين نيويورك وجميع مراكز العمل الأخرى لا يمكن التغلب عليها ، ولذلك ، ينبغي التوقف عن إجراء هذه المقارنات في المستقبل . ومن ناحية أخرى ، هناك من يعتقد أنه يمكن معالجة هذه الصعوبات ، بالرغم من خطورتها ، عندما يتعلق الأمر بإجراء المقارنات بين نيويورك ومراكز العمل الأخرى التابعة للمقر في أوروبا وأمريكا الشمالية . وأفاد الفريق العامل أيضا أن عمليات المقارنة بين المقر ومراكز العمل في الميدان معقدة من جراء مشاكل عدم توفر المساكن واختلاف جودتها . ففي عدد من مراكز العمل في الميدان غالبا ما تكون الشقق غير متوفرة بحيث يضطر حتى الموظف العازب إلى استئجار منزل يتألف من غرفتين أو ثلاث غرف للنوم على الأقل . وفي هذه الحالات عندما يقارن إيجار منزل في الميدان مؤلف من غرفتين أو ثلاث غرف للنوم بمنزل في نيويورك مؤلف من غرفتين أو ثلاث غرف للنوم ، فلا بد أن يؤدي ذلك إلى تشوه النتائج . وفيما يتعلق بجودة السكن في الميدان ، فإن مصفوفة المشقة والتنقل تراعي هذه الحالات نوعا ما غير أنه لا يزال يتعين النظر فيما إذا كانت الخطة تعترف اعترافا كافيا بهذه المشاكل .

٤ - وثمة سبب آخر أدى إلى حدوث عدم الدقة في قياس تكاليف السكن هو اللجوء ، فيما مضى إلى ، استخدام الصيغة المعدلة التي وضعتها لجنة الخبراء لشؤون تسويات مقر العمل ، بالإضافة إلى منهجية الدراسة الاستقصائية التي لم تستخدم سوى تكاليف

السكن الفعلية التي يتكبدتها الموظفون الذين ردوا على استبيانات الدراسة الاستقصائية في كل مركز من مراكز العمل على حدة . وقد تفاقمت المشكلة من جراء اختلاف جودة أو موقع السكن الذي جرى قياسه ، بين مختلف مراكز العمل . وقررت اللجنة بالفعل ، في عام ١٩٨٩ الاستعاضة عن الصيغة المعدلة للجنة الخبراء لشؤون تسويات مقر العمل بصيغة بديلة أوصت بها اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل . وقد تفاقم عدم الدقة في قياس تكاليف السكن ، أيضا ، باستخدام صافي الأيجارات لدى حساب الأرقام القياسية لتسويات مقر العمل .

٥ - وتصدى الفريق العامل في تقريره ، أيضا ، إلى المشاكل التي رافقت تنفيذ النظامين الراهنين لإعانة الأيجار في الميدان وفي المقر . فنظام المقر يتضمن حدا زمنيا وتخفيضا تصاعديا في مبالغ الإعانة على مدى خمس سنوات ، في حين أن نظام الميدان لا يتضمن أيًّا منهما . وأفاد الفريق العامل ، أنه بينما الغرض من النظام هو تقديم إعانة للموظفين الذين يواجهون نسبة بين الأيجار والدخل أعلى من المتوسط ، فإن النظام في المقر يناقض هدفه ، بصورة منتظمة ، بسبب التنفيذ التلقائي للصيغة التنازلية والحدود الزمنية . وبناء على ذلك ، فإن سحب دعم إعانة الأيجار من الموظفين الذين لا يزالون يواجهون نسبة بين الأيجار والدخل أعلى من المتوسط يعني أن الركن الأساسي للانصاف لم يتحقق جيدا . وقد أدى هذا الترتيب إلى صعوبة حقيقية في بعض الحالات ، مما اضطر فيها الموظفون إلى الانتقال من سكنهم اما بسبب انتهاء أحكام تقديم إعانة الأيجار أو بسبب تخفيضها .

٦ - وذكر الفريق العامل ، أيضا ، بعض المصاعب الإضافية التي تمت مواجهتها في مراكز عمل المقر عندما يضطر الموظفون إلى الانتقال من سكن إلى آخر بسبب حدوث تغيير في ظروف الأسرة أو في طبيعة المسكن الذي يشغلونه . وبالرغم من وجود أحكام تعترف بوجود ظروف القاهرة ، فهي تقييدية أكثر مما ينبغي . وتعني الطريقة التي يتم بها ، حاليا تنفيذ هذا النظام في المقر أن عددا من الموظفين ممن قضاوا في الخدمة عددا سنوات ، يجبرون لأسباب خارجة عن إرادتهم ، على مواجهة سوق الأيجارات نفسه الذي يواجهه القادمون الجدد . ومع ذلك ، فهم غير مؤهلين للاستفادة من الاستحقاقات الناجمة عن نظام إعانة الأيجار ، ويعانون مع الظلم الناشئ من اضطرارهم إلى مواجهة كلفة سكن أعلى بكثير من الكلفة المنصوص عليها في تسوية مقر العمل .

٧ - وأفاد الفريق العامل أن النظم الراهنة لإعانة الإيجار لم تف بغرضها المقصود وفاء كافيا . فقد استند نظام المقر إلى عدد من الافتراضات التي ثبت فيما بعد أنها

تقوم على أساس صحيح ، وكانت النتيجة الصافية للنظام سلبية في الواقع . فبموجب نظم الراهنة لإعانة الإيجار ، وضع إجمالي الأيجارات التي دفعها الموظفون موضع اعتبار لدى حساب نسب الأيجار إلى الدخل وبالتالي لدى حساب عتبات إعانة الإيجار . من ناحية أخرى ، جرت مقارنات تكاليف السكن لأغراض تحديد الأرقام القياسية لتسويات العمل على أساس صافي الأيجارات ، أي على أساس إجمالي الأيجارات مطروحا منه أي إانة إيجار دفعت للموظف في مركز العمل . وأعرب المؤيدون الأمليون لنظام المقر عن تقادهم بأنه ، في المدى البعيد ، نظرا إلى أن الموظفين الجدد يظلون في مركز عمل لمدة تزيد على فترة الخمس سنوات المقطوعة ويتوقفون عن الاستفادة من نظام إانة الإيجار بسبب القيود الزمنية والصفة التنازلية فإن من شأن ارتفاع أيجاراتهم ، المعدل المتوسط أن يؤدي في نهاية المطاف إلى رفع الأرقام القياسية لتسوية مقر عمل . ولكن نظرا إلى أن عملية التجميد طبقت بعد وضع نظام المقر موضع التنفيذ فترة وجيزة ، لم يرتفع الدخل ارتفاعا كافيا لمواجهة تكاليف السكن مما أدى إلى تم انخفاض نسب الأيجارات إلى الدخل بالنسبة للقادمين الجدد على مر الزمن كما كان لتزوا . ونتيجة للتجميد ، كان يتمين تعديل نظام إعانة الأيجار بحيث يشمل نطاقه لقيود الزمنية المفروضة على الاستحقاقات . بيد أن نسب الأيجار إلى الدخل بالنسبة لموظفين الجدد ظلت مرتفعة بصورة غير مريحة حتى بعد بقائهم في مركز العمل نفسه با بعد فترة الخمس سنوات المقطوعة ، مما أدى إلى اضطراب بعض الموظفين إلى الانتقال إلى مساكن أرخص في نهاية فترة أهليتهم . وعلاوة على ذلك ، فإن تباعد إيجارات الإجمالية والصافية بدلا من تقاربها على مر الزمن قد أدى ، في الواقع إلى توية القيمة النسبية لتكاليف السكن من مكان إلى آخر من جراء استخدام صافي إيجارات بدلا من إجمالي الأيجارات في الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل . وبالفعل فإن نظام إعانة الإيجار في المقر ، بحكم تصميمه ، قد أدى إلى تعزيز الانخفاض التدريجي في الدخل .

1- وبإيجاز ، أشار الفريق العامل إلى أن بعض المشاكل الرئيسية التي بقيت بدون حل فيما يتعلق بنظم إعانة الإيجار تتمثل فيما يلي :

(أ) اختلاف معاملة موظفي المقر والميدان ؛

(ب) شروط الاستحقاق ؛

(ج) الحدود الزمنية المفروضة على الإعانات المستحقة الدفع في المقر ؛

- (د) الصيغة التنازلية للإعانات في المقر ٤
- (هـ) الطابع التقييدي لأحكام الظروف القاهرة ٤
- (و) عدم التوافق بين العتبة وإجراءات حساب تسويات مقر العمل ٤
- (ز) الإجراء المرهق على نحو لا لزوم له المستخدم لحساب العتبات .

المرفق السابع

استعراض بدلات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا
في منظومة الأمم المتحدة والخدمة المدنية المتخذة
أساساً للمقارنة

بدلات النظام الموحد والشروط الأخرى للخدمة

١- <u>منحة التعليم</u>	
١-١ منحة التعليم (العادية)	
٢-١ منحة التعليم - (الخاصة/المعوقين)	
٢- <u>بدلات الإعالة</u>	
١-٢ بدل إعالة الأولاد	
٢-٢ بدل إعالة الزوج	
٣-٢ بدل المعال من الدرجة الثانية	
٤-٢ معاملة الإعالة في البدلات الأخرى	
٣- <u>البدلات المتعلقة بالتنقل والمشقة</u>	
١-٣ بدل التنقل والمشقة	
٢-٣ منحة الانتداب	
٤- <u>استحقاقات الشحن والامتعة</u>	
١-٤ نقل الامتعة المنزلية	
٢-٤ شحن الامتعة الشخصية	
٣-٤ بنود التخزين	
٥- <u>السفر</u>	
١-٥ السفر في اجازة الوطن	
٢-٥ السفر المتعلق بمنحة التعليم	
٣-٥ السفر لزيارة الأسرة	

٦-	<u>مدفوعات انتهاء الخدمة</u>
١-٦	استبدال الاجازة السنوية غير المستعملة
٢-٦	تعويضات انتهاء الخدمة
٣-٦	منحة العودة الى الوطن
٤-٦	منحة الوفاة
٧-	<u>الاجازات</u>
١-٧	الاجازة السنوية (بما في ذلك اجازة زيارة الوطن)
٢-٧	الاجازة المرضية
٣-٧	اجازة الامومة
٤-٧	الاجازة الخاصة (بأجر أو بدون أجر)
٥-٧	العطلات الرسمية
٨ -	<u>التأمين الطبي</u>

١ - منحة التعليم

١-١ منحة التعليم (العادية)

الاساس المنطقي/الفرض : تستهدف منحة التعليم تغطية جزء من التكاليف الاضافية الناشئة عن اغتراب الموظف وتعليم اولاده .

تاريخ إنشائها لأول مرة : ١٩٤٦ .

معايير الاستحقاق : الموظفون المعينون دوليا لمدة سنة واحدة أو أكثر ويخدمون خارج وطنهم .

الاساس/الصيغة : تدفع للأولاد المنتظمين في معهد تعليمي طول الوقت بدءا من المرحلة الابتدائية الى نهاية السنة الرابعة في مرحلة ما بعد الثانوية أو حتى يحصل الولد على أول درجة علمية معترف بها أيهما أسبق ، رهنا ببلوغ حد أقصى لا يتجاوز سن ٢٥ .

المبلغ الحالي :

في حالة المؤسسة التعليمية في مركز العمل ، يكون المبلغ السنوي للمنحة للولد الواحد هو ٧٥ في المائة من ال ٩ ٠٠٠ دولار الاولى من النفقات المسموح بها بحد أقصى ٦ ٧٥٠ دولارا في السنة . واذا كانت المؤسسة خارج مركز العمل والتي توفر الاقامة الداخلية ، فإن المبلغ السنوي هو ٧٥ في المائة من رسوم الدراسة والمبيت حتى مبلغ ٩ ٠٠٠ دولار بحد أقصى ٦ ٧٥٠ دولارا في السنة . واذا كانت المؤسسة التعليمية لا توفر المبيت يدفع مبلغ مقطوع قدره ٢ ٠٠٠ دولار لتغطية تكاليف الطعام والاقامة بالاضافة الى ٧٥ في المائة من تكاليف الدراسة ، على الا يتجاوز المبلغ المدفوع مجموع الحد الاقصى وقدره ٦ ٧٥٠ دولارا . وفي مراكز العمل التي لا تتوافر فيها مرافق تعليمية أو التي يرى أنها غير ملائمة ، يجوز دفع ١٠٠ في المائة من تكاليف المبيت في المرحلتين الابتدائية والثانوية حتى مبلغ ٣ ٠٠٠ دولار في السنة كمبلغ اضافي وبحد أقصى للمنحة يبلغ ٦ ٧٥٠ دولارا في السنة . وفي مراكز العمل المحددة التي تستخدم العملة المعبئة ، يعبر عن المنحة بالعملة المحلية .

تاريخ النفاذ :

السنة الدراسية الجارية بتاريخ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٩ .

قيود الدفع :

لا تنطبق المنحة على الموظفين الذين يخدمون في أوطانهم . ومع ذلك ، يجوز للموظف المعاد انتدابه في مركز عمل داخل وطنه بعد الخدمة في مكان آخر ، الاستمرار في الحصول على منحة التعليم عن الفترة المتبقية من السنة الدراسية ، بما لا يتجاوز سنة دراسية كاملة واحدة بعد عودته من الخدمة كمغترب .

الاستعراض/اجراءات التحديث :

البيانات المتعلقة بمستوى الانفاق الذي يتكبده الموظف وعلى أساس الرسوم المدرسية .

الاساس/الصيغة :

يجري الاستعراض كل سنتين .

التواتر :

البلد أساس المقارنة

يمنح مواطنو الولايات المتحدة الذين يعملون في مناطق أجنبية بدل تعليم (أو التعليم المجاني في حالة المراكز التي توجد بها مدارس ومدرسين تابعين للولايات المتحدة) ، من مرحلة الروضة حتى مرحلة الدراسة الثانوية . وفي تلك المناطق التي لا تتوافر فيها مدارس مناسبة ، تمنح الإقامة والمبيت والنقل الدوري بين مركز العمل وأقرب موقع توجد فيه مدارس مناسبة متاحة . وتدفع التكاليف بنسبة ١٠٠ في المائة في إطار حدود مبالغ قصوى معينة . وتستند المبالغ القصوى المدفوعة للمدارس خارج مركز العمل ، الى دراسة استقصائية سنوية عن ٢٠ مدرسة تقريبا . أما بالنسبة للسنة الدراسية ١٩٩٠/١٩٨٩ فإن أعلى حد أقصى للمبلغ المدفوع كان ١٢٣ ١٥ دولارا مقابل رسوم الدراسة والمبيت والطعام الى جانب تكاليف النقل المسموح بها في حدود ثلاث رحلات ذهاب واياب في السنة الواحدة بالاضافة الى مبلغ ال ١٢٣ ١٥ دولارا . وكان أعلى حد أقصى للمبلغ المدفوع في ١ أيار/مايو ١٩٩٠ هو ٢٥ ٠٠٠ دولار للتعليم الثانوي في مدغشقر . ويتألف هذا الحد الأقصى من مبلغ ١٢٣ ١٥ دولارا لرسوم الدراسة والطعام والمبيت و ٩ ٨٦٧ دولارا لتكاليف النقل في السنة . ويُسمح للأباء بإرسال أولادهم الى المدارس التي يختارونها في الولايات المتحدة أو في الخارج بما في ذلك المدارس التي تُدرس مناهج غير مناهج الولايات المتحدة ، ويحصل الآباء على بدل تعليم لا يتجاوز الحد الأقصى المقرر لمركز العمل . ويتم استعراض المنحة حسب الضرورة ، ولمرة واحدة على الأقل سنويا . ويُمنح مبلغ اضافي قدره ١ ٥٠٠ دولار للسنة الدراسية الواحدة في تلك الحالات التي تقتضي وجود تعليم تكميلي بسبب وجود نقص في هذا النوع من التعليم في المدرسة القائمة في مركز العمل ، ومثال ذلك مواضيع معينة لا يشملها المنهج ، أو التعليم بلغة غير الانكليزية .

٢-١ منحة التعليم - الخاصة/المعوقين

الاساس المنطقي/الغرض : تقديم مساعدة للأولاد المعوقين داخل نطاق منحة التعليم .

١ كانون الثاني/يناير ١٩٧٩ . : بداية العمل بها :

الموظفون المغتربون وغير المغتربين الذين لديهم ولد معوق تحت سن ٢٥ (يجوز تمديد السن الى ٢٨) . : معايير الاستحقاق :

تقديم إشارات طبي بأن الولد لا يستطيع بسبب عجز جسماني
أو عقلي ، الانتظام في مؤسسة تعليمية عادية .

ص/الصيغة :

تدفع ١٠٠ في المائة من التكاليف المسموح بها بحد أقصى
قدره ٩ ٠٠٠ دولار في السنة . وفي مراكز عمل محددة ،
تستخدم فيها العملات الصعبة ، يعبر عن المنحة بالعملية
المحلية .

بلغ الحالي :

يُطلب الى الموظف تقديم إشارات بأنه قد استنفد
جميع الاستحقاقات التي يمكن أن تتوفر له من المصادر
الأخرى .

الدفع :

تعراض/اجراءات التحديث :

إحصاءات بشأن مستويات الانفاق .

الاساس/الصيغة :

استعراض كل سنتين .

واتر :

البلد أساس المقارنة

فيما يتعلق بتعليم ولد عاجز بين سن ٣ و ٢١ ، يمنح مقدار بدل منفصل كل سنة
سنة بحد أقصى ١٦ ٨٥٠ دولارا بدلا من مقدار المنحة التي تدفع الى مدرسة في مركز
مل أو بما يصل الى ٢٧ ٠٠٠ دولار للمدارس البعيدة عن مركز العمل .

٢ - بدلات الإعالة

١-٢ بدل إعالة الاولاد

استحقاق اجتماعي لمراعاة المصروفات التي تختلف حسب
عدد المعالين ولتوفير عامل معادلة لدخل الموظف
الذي يعيل اولادا .

اساس المنطقي/الغرض :

. ١٩٤٦

اية العمل به :

معايير الاستحقاق : يجب أن يكون الولد معالاً معترفاً به تحت سن ١٨ أو لم يبلغ سن الحادية والعشرين إذا كان منتظماً في مدرسة أو جامعة طول الوقت .

الاساس/الصيغة : على أساس المتوسط المرجح للإعفاءات الضريبية ذات الصلة ومزايا الضمان الاجتماعي في مراكز العمل السبعة التابعة للمقر فيما يتعلق بمرتب يعادل الرتبة ف - ٤ ، الدرجة السادسة .

المبلغ الحالي : البديل الحالي هو ١٠٥٠ دولاراً في السنة . وفي مراكز عمل محددة تستخدم فيها العملات الصعبة ، يعبر عن المبلغ بالعملة المحلية . ويضاعف مبلغ بدل الأولاد بالنسبة للأطفال المعوقين .

تاريخ النفاذ : ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٩ .

قيود الدفع : في حالة الحصول على مدفوعات بموجب نظم الضمان الاجتماعي الوطنية ، يتم تخفيض مقدار البديل وفقاً لذلك .

الاستعراض/إجراءات التحديث :

الاساس/الصيغة : على أساس الإعفاء الضريبي والمبالغ المدفوعة بموجب التشريعات الاجتماعية المتعلقة بالأولاد كنسبة مئوية من صافي مرتب الرتبة ف - ٤ ، الدرجة السادسة .

التواتر : كل ثلاث سنوات استناداً إلى استعراض تجريه لجنة الخدمة المدنية الدولية .

البند أساس المقارنة

يتم التمويل عن تكاليف الأولاد عن طريق النظام الضريبي للبند المتخذ أساساً للمقارنة من حيث المبلغ المقتطع (الإعفاء) بالنسبة لكل ولد والمصروفات المسموح باقتطاعها والتي تقلل من عبء الضريبة عموماً .

٢-٢ بدل إعالة الزوج

استحقاق اجتماعي لمراعاة المصروفات وتوفير عامل
معادل لدخل الموظف الذي يعول زوجة .

المنطقي/الغرض :

١٩٤٩ .

العمل به :

انظر الغرض . وفي حالة عدم وجود زوجة معالة فإن
أول ولد معال يجعل للموظف الحق في الحصول على مرتب
وتسوية عمل بمعدلات الإعالة .

الاستحقاق :

لا يوجد مبلغ محدد لبذل إعالة الزوج من هذا النوع
ولكن معدلات الاقتطاعات الالزامية المختلفة من
مرتبات الموظفين وتسوية العمل المختلفة تسفر عن
تخفيض صافي أجر الموظف الذي لا يعول زوجا أو
زوجة .

بلغ الحالي :

١ كانون الثاني/يناير ١٩٧٧ .

يغ النفاذ :

الحد الأدنى لدخل الزوج المستحق .

د الدفع :

عند قيام لجنة الخدمة المدنية الدولية باستعراض
المنهجية .

تعارض/إجراءات التحديث :

واتر :

البلد أساس المقارنة

يتم التعويض عن تكاليف الزوج عن طريق النظام الضريبي للبلد المتخذ أساسا
مقارنة سواء من حيث المبلغ المقتطع (الإعفاء) أو النفقات المقتطعة المسموح بها
في تقلل من عبء الضريبة عموما .

٣-٢ بدل المعال من الدرجة الثانية

- الاساس المنطقي/الفرض : التسليم بالمسؤولية عن المساهمة في إعالة معال من الدرجة الثانية .
- بداية العمل به : ١٩٤٦ .
- معايير الاستحقاق : يجوز في حالة عدم وجود أي معال رئيسي ، أن يصبح الأب أو الأم أو الأخ أو الأخت معالا ويجوز عندئذ الحصول على هذا البديل رهنا بوجود معايير محددة تحديدا كافيا بشأن إثبات الإعالة .
- الاساس/الصيغة : الإعفاء الضريبي الساري في بلد الخدمة المدنية المتخذ أساسا للمقارنة .
- المبلغ الحالي : ٣٠٠ دولار . وفي مراكز عمل محددة تستخدم فيها العملات الصعبة ، يعبر عن المبلغ بالعملة المحلية .
- تاريخ النفاذ : ١ كانون الثاني/يناير ١٩٧٧ .
- قيود الدفع : يجوز المطالبة بهذا البديل فيما يتعلق بمعال واحد فقط من الدرجة الثانية .
- الاستعراض/إجراءات التحديث : الاساس/الصيغة : الإعفاء الضريبي المعمول به في البلد المتخذ أساسا للمقارنة .
- التواتر : عند قيام لجنة الخدمة المدنية الدولية باستعراض المنهجية .

البلد أساس المقارنة

يعترف النظام الضريبي في البلد المتخذ أساسا للمقارنة بمعال واحد أو أكثر من الدرجة الثانية وذلك عن طريق المبلغ المقتطع (الإعفاء) والمصاريف الأخرى المسموح باقتطاعها والتي تقلل من عبء الضريبة .

٤-٢ معاملة الإعالة في البدلات الأخرى

يبرد ذكر حالات التفريق بين الموظفين المعيلين وغير المعيلين في الاستحقاقات الأخرى تحت الفروع ذات الصلة .

٢ - البدلات المتعلقة بالتنقل والمشقة

١-٣ بدل التنقل والمشقة

الاساس المنطقي/الغرض : يضم بدل التنقل والمشقة مبلغا يتفق حسب الدرجات المتفاوتة من المشقة في مراكز عمل مختلفة ، ومبلغا يتفاوت وفقا لعدد مرات الانتداب بحيث يأخذ التنقل في الاعتبار ويقدم حوافز له .

بداية العمل به : ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ .

معايير الاستحقاق : التنقل : بالنسبة لمراكز العمل في الفئات من ألف إلى هاء ، يستحق الدفع اعتبارا من الانتداب الثاني ، فقط بعد خمس سنوات متعاقبة أو أكثر من الخدمة في منظومة الأمم المتحدة . أما بالنسبة لمراكز العمل في الفئة ميم فيستحق الدفع فقط اعتبارا من الانتداب الرابع شرط أن يكون انتدابان منها على الأقل في مراكز عمل من الفئات من ألف إلى هاء .

المشقة : انتداب لمدة سنة واحدة أو أكثر في مراكز عمل معينة في الفئات من باء إلى هاء .

الاساس/الصيغة :

حسب تسمية مركز العمل (ميم ومن الف إلى هاء) .

بالنسبة للرتبتين ف - ٤ و ف - ٥ : نسبة مئوية من المرتب الاساسي/الحد الأدنى من المرتب للدرجة السادسة من الرتبة ف - ٤ .

بالنسبة للرتب من ف - ١ إلى ف - ٣ : نفس الصيغة ، مخصوما منها ١٣ في المائة .

بالنسبة للرتبة مد - ١ وما فوقها : نفس الصيغة ، مضافا إليها ١٣ في المائة .

المبلغ الحالي :

انظر المصفوفة الواردة أدناه للاطلاع على النسب المئوية المطبقة .

الموقع	عدد مرات الانتداب				
	٥ أو أكثر	٤	٣	٢	١
ميم (١)	٦ (ب)	٤ (ب)	صفر (ب)	صفر (ب)	صفر (ب)
الف	(٢١)	(١٩)	(١٧)	(١٥)	(٥)
باء	(٢٩)	(٢٧)	(٢٥)	(٢٣)	(١٣)
جيم	(٣٦) (ج)	(٣٤) (ج)	(٣٢) (ج)	(٣٠) (ج)	(٢٠) (ج)
دال	(٤١)	(٣٩)	(٣٧)	(٣٥)	(٢٥)
هاء	(٤٦)	(٤٤)	(٤٢)	(٤٠)	(٣٠)

(١) المقار : مراكز العمل في أمريكا الشمالية وأوروبا ومواقع معينة مماثلة .

(ب) يضاف إليها ٣ في المائة في مراكز العمل في المقار لحالات عدم نقل الاشياء ، وفقا للفقرة ٣٢٧ .

(ج) يخص منها ٥ في المائة لحالات نقل الامتعة المنزلية بكاملها .

تاريخ النفاذ : ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ .

القيود على الدفع : انظر معايير الاستحقاق .

الاستعراض/اجراءات التحديث :

الصيغة/الاساس : يجري استعراض تصنيف المشقة فيما يتعلق بمراكز العمل وفقا لمعايير شابتة (الصحة ، الامن ، المناخ ، وما إلى ذلك) .

التواتر : على الاقل مرة كل ثلاث سنوات ، سيستعرض جدول المرتبات الاساسية/الحد الأدنى من المرتبات المستعمل جنبا إلى جنب مع المصروفة في ضوء التغييرات في مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة والمعدلات الضريبية ذات الصلة .

٣-٣ منحة الانتداب

الاساس المنطقي/الغرض : المقصود من منحة الانتداب تزويد الموظفين بمبلغ نقدي معقول عند بداية الانتداب ، لمواجهة التكاليف المتكبدة نتيجة التعيين أو إعادة الانتداب .

معايير الاستحقاق : يستحق الدفع للموظفين الذين يسافرون ، لدى تعيينهم في مركز عمل أو إعادة انتدابهم إليه لفترة من الخدمة ينتظر أن تكون مدتها سنة واحدة على الاقل .

المبلغ الحالي : تتألف المنحة من الجزء المتعلق ببدل الإقامة اليومي والجزء المتعلق بالمبلغ النقدي المقطوع . والجزء المتعلق ببدل الإقامة اليومي يعادل ثلاثين يوما من بدل الإقامة اليومي بالنسبة للموظفين وخمسة عشر يوما من بدل الإقامة اليومي بالنسبة

لافراد الاسرة ذوي الاستحقاق . ويتألف الجزء
المتعلق بالمبلغ النقدي المقطوع من صافي مرتب
شهر أو شهرين من مرتبات مركز العمل الخاص
بالانتداب ، ويطبق على رتبة الموظف ودرجته وحالة
إعالته . ويتوقف المبلغ الفعلي على فترة انتداب
الموظف ، أو ما إذا كان يحق للموظف نقل أمتعته
الشخصية ، وعلى ما إذا كان الموظف منتدبا إلى
مركز عمل في الميدان (ألف - هاء) أو في مقر
(ميم) .

القيود على الدفع :
وفقا للصفة المذكورة أعلاه ، لا يدفع مبلغ نقدي
مقطوع لانتداب يدوم أقل من سنتين في مراكز العمل
ميم بالنسبة للموظفين الذين يحق لهم نقل الامتعة
المنزلية كاملة . وهناك قيود أخرى بالنسبة
لمراكز العمل ميم .

البلد أساس المقارنة

يوفر البلد أساس المقارنة عددا من البدلات والاستحقاقات التي يقصد منها
تشجيع الموظفين على الخدمة خارج الولايات المتحدة ومواجهة ظروف لا تشبه الظروف
الموجودة في الولايات المتحدة . ووفقا لذلك ، يصعب تحديد ما يعادل الاستحقاقات ذات
الملة في النظام الموحد للأمم المتحدة . ويمكن اعتبار أن البدلات والاستحقاقات
المقارنة التالية تتفق بصورة تقريبية مع اعتبارات التنقل والمشقة .

فروق مقر العمل

تتضمن الاحكام المتعلقة بالموظفين المدنيين الحكوميين للولايات المتحدة في
الخارج فروقا لمقر العمل خاضعة للضرائب تصل إلى ٢٥ في المائة من المدفوعات
الاساسية للوظائف في مراكز العمل حيث توجد ظروف صعبة للغاية أو غير صحية بصورة
ملحوظة أو توجد مشقة جسدية زائدة . وتوجد خمسة مستويات لتمنيف مراكز العمل من حيث
المشقة ويعبّر عنها بنسبة مئوية من المرتب الاجمالي عند قاعدة النظام (واشنطن) ،
على النحو التالي :

<u>الفئة</u>	<u>الحاقن المالي</u>
صفر	لا يدفع
١	١٠ في المائة
٢	١٥ في المائة
٣	٢٠ في المائة
٤	٢٥ في المائة

تعويض الخطر (١)

يمنح تعويض الخطر أيضا في مراكز العمل التي يوجد فيها تهديد بالضرر الجسدي أو يوجد خطر على الصحة أو على رخاء الموظف . أما مقدار تعويض الخطر فهو ١٥ أو ٢٠ أو ٢٥ في المائة من المرتب الأساسي وتدفع في مقابل الجزء المسمى بفروق مقر العمل التي تعزى للعنف السياسي . وليس المقصود من تعويض الخطر تغطية الاعمال التي تتميز بصورة رئيسية بوصفها جريمة اقتصادية .

ما قبل المغادرة

إن بدل نفقات ما قبل المغادرة مصمم لتغطية المبيت ووجبات الطعام وتنظيف الشيا ب لفترة حدما الاقصى ١٠ أيام بعد مغادرة منزل الإقامة قبل المغادرة (انظر أيضا (جيم) في إطار بدل الانتقال إلى بلد أجنبي أدناه) .

بدل مقر المعيشة

المقصود من هذا البديل هو تعويض الموظف عن تكاليف الإقامة أو السكن المؤقتين حينما لا يوفر له مسكن تملكه الحكومة أو مستأجر . وتتضمن التكاليف الاجرة ، مضافا إليها أية تكاليف لا تدخل في الاجرة كالتدفئة والنور والوقود والغاز والكهرباء والماء والضرائب والتأمين وأجور الوكيل التي يقضي القانون أو العرف بأن يدفعها المستأجر . وبدل المبيت المؤقت مكون من مكونات بدل مقر المعيشة ويقصد به تغطية التكلفة المعقولة للسكن المؤقت لفترة لا تتجاوز ثلاثة أشهر بعد الوصول الأول إلى وظيفة جديدة في منطقة أجنبية أو لفترة تنتهي بالانتقال إلى مسكن الإقامة (الدائم) ، إذا كان ذلك الاسبق . ويمنح هذا البديل أيضا عن الشهر الذي يسبق المغادرة النهائية من الوظيفة بعد الاخلاء اللازم لمسكن الإقامة .

(١) في ظروف استثنائية جدا ، يدفع تعويض الخطر لموظفي النظام الموحد للأمم المتحدة المعينين في مراكز عمل تسود فيها ظروف شديدة الخطر كالحرب أو المنازعات النشطة ، وحيث يتقرر اجلاء الاسر . وتتراوح مبالغ مثل هذا التعويض حسب الظروف .

وعندما يكون المسكن ملكا للموظف أو زوجه أو لكليهما ، ينظر في مبلغ يملأ الى ١٠ في المائة من ثمن الشراء الأصلي للمسكن على أنه المعدل السنوي للنفقات التقديرية للايجار . ويمكن اضافة النفقات التي تصرف على التدفئة والإضاءة والوقود (بما في ذلك الغاز والكهرباء) والماء ، وفي حالات نادرة ، ايجار الأرض ، وذلك فوق مقدار العشرة في المائة لتقرير بدل السكن للموظفين الذين يملكون سكنهم .

البدل التكميلي لمقر العمل

إن البدل التكميلي لمقر العمل مخصص فقط للموظفين الذين يواجهون نفقات كبيرة تتعلق بالفندق أو وجبات المطاعم . فقد يضطر هؤلاء الموظفون الى تكبد هذه النفقات الاضافية نظرا لعدم توفر سكن مؤقت مناسب يحتوي على مرافق المطبخ . ويدفع هذا البدل حتى غاية الأشهر الثلاثة الأولى بعد الوصول الأول الى مركز عمل جديد وكذلك في حدود شهر واحد قبل المغادرة النهائية من مركز العمل . والبدل التكميلي لمقر العمل هو نسبة يومية ثابتة يمكن ان تدفع اضافة لاي بدل لمقر العمل يدفع في مركز عمل مصنف على هذا النحو ويكون الموظف مستحقا له . ويتفاوت هذا البدل حسب حجم الأسرة ويمنح للموظف ولكل فرد في أسرته . ونظرا لانه يوجد جزء من البدل العادي لمقر العمل يتعلق بتكاليف الطعام ، فإن معدل البدل التكميلي لمقر العمل يتناسب عكسا مع البدل العادي لمقر العمل وطردا مع معدلات بدل السفر اليومي التي تحتوي على تكاليف وجبات المطاعم ، رغم انها لا تدفع بعد الوصول الى الوظيفة . ولا يتاح البدل التكميلي لمقر العمل للموظفين الذين يقيمون في سكن دائم في مركز العمل .

بدل الانتقال الى بلد أجنبي

يتكون بدل الانتقال الى بلد أجنبي من ثلاثة عناصر :

(٢) جزء يتعلق بمبلغ نقدي مقطوع مقابل النفقات المتنوعة للمساعدة فسي بعض التكاليف غير الاعتيادية . وفيما يلي قائمة بأنواع التكاليف غير الاعتيادية وما شابهها التي يقصد بأن يكون هذا البدل تعويضا عنها شرط أن تعتبر معقولة وضرورية في الحالة الافرادية :

١١' فك وتركيب الاجهزة والمعدات والتمديدات ؛

١٢' تحويل المعدات والاجهزة المنزلية كي تعمل بالتمديدات الموجودة (بما في ذلك محولات الكهرباء اللازمة) ؛

١٣١ قطع وتشبيت السجاد واغطية الاثاث والستائر المنقولة من مسكن السرى
آخر - ولا يعني ذلك تكلفة السجاد الجديد ، وما الى ذلك ؛

١٤١ دفع رسوم التمديدات أو ايداعات العقود التي لا تسترجع في النهاية ؛

١٥١ دفع رسم تسجيل السيارة وشهادة القيادة وما الى ذلك من رسوم ؛

١٦١ دفع تكاليف البرقيات والاتصالات الهاتفية الشخصية التي يرجع سببها
الى نقل الموظف وأسرته ولا تدخل في ذلك التكاليف التي تتعلق
بترتيبات السفر والمبيت بالفندق التي يجري التعويض عنها بالبدل
اليومي الذي يحق للموظف ؛

(ب) جزء يتعلق بمبلغ نقدي مقطوع مقابل النفقات على الملابس . لغرض هذا
الجزء ، تصنف مراكز العمل الى ثلاث مناطق وفقا للمناخ ويصنف الموظفون الى ثلاث فئات
وفقا لحجم الاسرة ؛

(ج) جزء يتعلق بتغطية نفقات المعيشة في فترة ما قبل المغادرة ينطبق
على المبيت ، ووجبات الطعام (بما في ذلك الاكراميات) ، وتكاليف غسل الثياب
وتنظيفها وكيها في السكن المؤقت للموظفين وكل فرد من أفراد أسرته الى فترة
اقصاها ١٠ أيام قبل المغادرة النهائية من وظيفة في الولايات المتحدة الى وظيفة في
منطقة اجنبية ، وبدءا بما لا يزيد عن ٣٠ يوما بعد اخلاء سكن الإقامة . اما تكاليف
النقل المحلي فلا تدخل في استحقاق هذا الجزء .

(ملاحظة : يمنح أيضا بدل انتقال للخدمة المنزلية بالنسبة لمراكز العمل في
الولايات المتحدة . ويتألف هذا البدل من نفس العناصر الثلاثة التي يتألف
منها بدل الانتقال الى بلد أجنبي) .

بدل الاعالة المؤقت

يقصد ببدل الاعالة المؤقت مساعدة الموظف الذي يضطر ، بسبب ظروف معيشة
خطرة ، أو غير صحية بصورة واضحة ، أو شديدة الصعوبة في مقر العمل الذي يندب اليه
في منطقة اجنبية ، أو بسبب ما تفرضه الحكومة ، الى تحمل تكاليف اضافية لإعالة
افراد أسرته في مكان آخر غير مكان عمله . ويمكن الاذن بهذا البدل أيضا لموظف يطلبه

بصورة شخصية ، استنادا الى الحاجات الخاصة أو المشقة التي يجد الموظف أو فرد في أسرته نفسه فيها .

٤ - استحقاقات الشحن والامتعة

توجد إكمانيتان :

النقل الكامل للامتعة المنزلية .

شحن الامتعة الشخصية ، وهو محدود أكثر من سابقه .

تقرر المنظمات على أساس متطلباتها التشغيلية (بما في ذلك طول فترة الانتداب المتوقع) ما إذا كان أحد هذين الترتيبين يتناسب مع حالة معينة . فإذا منح النقل الكامل للامتعة المنزلية يخضم ٥ في المائة من القيمتين المخصصتين لمصفوفة التنقل والمشقة (انظر ٣-١) في مراكز العمل في الفئات من ألف إلى هاء ؛ أما إذا ووفق على شحن الامتعة الشخصية فيضاف عامل بنسبة ٣ في المائة في المواقع من فئة ميم .

وفي مراكز عمل معينة ، قد تدفع المنظمة تعويضا عن ٧٥ في المائة من تكلفة نقل مركبة خاصة يملكها الموظف ، على أن يكون الحد الأعلى للتعويض ٢٠٠ دولار .

٤-١ نقل الامتعة المنزلية

الاساس المنطقي/الهدف : لتغطية النفقات التي يتكبدها الموظف لنقل الامتعة المنزلية عند تعيينه ، أو اعادة انتدابه ، أو انتهاء خدمته .

معايير الاستحقاق : رهنا بظروف معينة (تتضمن عادة على الاقل سنتين من الخدمة في مركز العمل) ، تدفع المنظمة تكاليف نقل امتعة الموظف المنزلية الى مركز عمل الانتداب أو منه .

الاساس/الصيغة : الحد الاقصى المسموح به من الوزن أو الحجم .

الموظف غير المعيل ٨٩٠ كغ .

المبلغ الحالي :

الموظف المعيل ١٥٠ كغ .

عادة على الاقل سنتان من الخدمة في مركز العمل .

لقيود على الدفع :

البلد أساس المقارنة

يحق لجميع الموظفين نقل الامتعة المنزلية الى أي مركز عمل يندبون اليه أو من هذا المركز أو تخزينها . فإذا نقل الموظف الى مركز عمل لا يكون فيه السكن مؤثماً فإن المبلغ الاقصى المسموح به للنقل أو التخزين هو ١٨ ٠٠٠ باوند ، أما إذا كان السكن مؤثماً فالمبلغ المسموح به هو ٧ ٣٠٠ باوند . وبالإضافة الى الامتعة المنزلية ، يسمح بتكلفة نقل سيارة إذا كان يملكها الموظف أو فرد من أفراد أسرة الموظف مأذون له بالسفر . كما يؤذن بالاستبدال الدوري للسيارة (عادة أربع سنوات) أو بالتغيير بسبب الطوارئ (بسبب فقدان السيارة أو تحطمها بالحريق أو السرقة أو الحوادث أو التدهور السريع الناتج عن الظروف المناخية القاسية أو ظروف القيادة العسيرة أو الاضطرابات المدنية ، أو الاعمال العسكرية ، أو أعمال الشغب أو الاسباب المشابهة) .

٤-٢ شحن الامتعة الشخصية

انظر الملاحظة أعلاه ، حيث لا ينطبق النقل الكامل للامتعة المنزلية .

الاساس المنطقي/الهدف :

انظر الملاحظة أعلاه .

معايير الاستحقاق :

انظر معايير الاستحقاق .

القيود على الدفع :

الامتعة الشخصية :

المبلغ الحالي :

الموظف - ١ ٠٠٠ كغ

الفرد الاول في أسرته - ٥٠٠ كغ

كل فرد إضافي في أسرته - ٣٠٠ كغ

البلد أساس المقارنة

عند النقل إلى وظيفة جديدة ، يحق للموظف شحن العفش ، بالإضافة إلى الامتعة المنزلية على النحو التالي :

الامتعة الشخصية الزائدة عن الوزن :

إن مقدار الامتعة الشخصية المرافقة الذي ينقل دون رسوم بواسطة شركات النقل يختلف وفقا لوسيلة النقل ودرجة النقل . وعندما يستعمل النقل الجوي في السفر الدولي في درجة دون الدرجة الاولى ، يؤذن بزيادة في شحن الامتعة يعادل مقدارها مجموع مقدار الامتعة المسموح بها دون رسوم بالدرجة الاولى . ويبلغ ذلك في المعتاد ٢٢ باوند (١٠ كيلوغرامات) من العفش الزائد عن الوزن لكل مسافر ، فيصبح مجموع مقدار العفش المنقول ٦٦ باوند (٣٠ كيلوغراما) لكل مسافر . وبالإضافة إلى هذا المقدار البالغ ٦٦ باوند (٣٠ كيلوغراما) ، يجوز للمسافرين بالجو في رحلة الذهاب والإياب في إجازة زيارة الوطن أن يختاروا بين شحن ٢٢ باوند إضافيا (١٠ كيلوغرامات) لكل مسافر من العفش الزائد في مقابل استعمال ما يسمح به من نقل العفش غير المرافق في جزء الذهاب أو الإياب من السفر أو في كليهما .

الامتعة الشخصية غير المرافقة

يسمح بنقل العفش غير المرافق للموظفين ومعاليمهم وفقا للجدول التالي :

إجمالي الوزن	بالباوند	بالكيلوغرام
الشخص الاول المسافر	٢٥٠	١١٣,٤
الشخص الثاني المسافر	٢٠٠	٩٠,٧٢
الشخص الثالث المسافر	١٥٠	٦٨,٠٤
الشخص الرابع المسافر أو أكثر من أربعة أشخاص مسافرين (لكل واحد)	١٠٠	٤٥,٣٦

إن بدل نقل الامتعة الشخصية غير المرافقة هو إضافة إلى بدل الامتعة المنزلية . ويجوز شحن العفش غير المرافق كحمولة بالجو بأقرب طريق بين نقطتي المنشأ والوصول المأذون بهما ، بغض النظر عن وسيلة السفر المستعملة .

ويعتبر أن الامتعة الشخصية غير المرافقة هي الأغراض الشخصية التي يحتاجها المسافر في طريق السفر أو عند وصوله مباشرة .

٣-٤ الاحكام المتعلقة بالتخزين

الاساس المنطقي/الهدف : إذا انتدب موظف الى مركز عمل آخر ، وكان له استحقاق بالنقل الكامل للامتعة المنزلية ، وأخذ معه شحنة من الامتعة الشخصية ، وكان يتوقع له أن يعود إلى مركز العمل السابق ، يجوز دفع تكلفة تخزين الامتعة المنزلية له لفترة من الزمن .

معايير الاستحقاق : الموظفون المعينون دوليا والمعاد انتدابهم .

الاساس/الصيغة : انظر الاساس المنطقي/الهدف .

القيود على الدفع : ينبغي ألا تزيد كمية الامتعة الشخصية والامتعة المنزلية عن الحدود المعينة في إطار تكاليف الانتقال .

البلد أساس المقارنة

بالنسبة لكمية الامتعة المختزنة انظر الفرع ٤-١ أعلاه .

التخزين المتواصل

يؤذن بالتخزين المتواصل للامتعة المنزلية في حالة تعيين أو نقل أحد الموظفين الى مقر عمل بالخارج أو إلى الولايات المتحدة في مدينة غير واشنطن العاصمة . أما بالنسبة للموظفين المعينين في واشنطن العاصمة فيجب الحصول على إذن خاص بالتخزين المتواصل .

التخزين المؤقت

يشكل الإذن بالسفر إذنا تلقائيا بتسديد تكاليف تخزين أمتعة أي موظف فسي المكان الذي توجد فيه الامتعة .

ويمكن تخزين الامتعة لفترات مؤقتة كالتالي :

(أ) يسمح بتخزين الامتعة المحفوظة رهن الشحن اعتبارا من تاريخ مغادرة الموظف وظيفته القديمة الى الوظيفة الجديدة ، أو ، في حالة الموظف الجديد ، اعتبارا من تاريخ المغادرة من مكان إقامة الموظف الجديد ، الى وقت إتمام عملية الشحن . ويؤذن بفترة اضافية للتخزين المؤقت لفترة ثلاثة أشهر بعد تاريخ وصول الموظف الى الوظيفة الجديدة أو الاستقرار في سكن للإقامة ، أيهما كان أقصر ، أو

(ب) خلال أية فترة يكون فيها الموظف غائبا عن مقر العمل بموجب أوامر صادرة اليه وليس هناك تأكيد بتوفر إقامة سكنية في مقر العمل ؛ أو

(ج) فيما يتعلق بانتهاء خدمة موظف ، يؤذن له بتخزين مؤقت لفترة اضافية مدتها ثلاثة أشهر .

في حالة توفر إسكان مؤث حكومي

في حالة توفر إسكان مؤث حكومي ملائم للموظف ، يؤذن له بشحن محدود للامتعة . وفي حالة اختيار الموظف شحن جميع المسموح له بشحنه المحدود ، أو جزء منه ، يسمح له بباقي المسموح له بالتخزين والشحن لاستخدامه للتخزين المتواصل . ومع ذلك ، وفي حالة قيام الموظف بشحن أمتعة الى مقر العمل تزيد عما يمكن ترتيبه في السكن المقدم له ، فإنه لا يجوز وضع هذه الامتعة تحت بند التخزين المتواصل على نفقة الحكومة فسي مكان الوظيفة .

في حالة عدم توفر إسكان مؤث حكومي

في حالة عدم توفر إسكان مؤث حكومي ، ولم يمنح الموظف الإذن بشحن كامل لامتعته ، للموظف أن يقرر ما هو الجزء من الامتعة الذي سيقوم بشحنه أو تخزينه فسي نطاق الاذن الممنوح له للتخزين والشحن .

التخزين في الحالات الطارئة

في حالة صدور إذن محدد لأحد الموظفين ، يمكن تخزين الاثاث والامتعة المعيشية والشخصية ، فضلا عن مركبة ذات محرك مملوكة له شخصيا اثناء فترة الطوارئ ، ولفترة اضافية لا تتجاوز ثلاثة شهور .

وتشمل الظروف الطارئة التي تخول اصدار إذن بالتخزين وان كانت غير محدودة به ، ما يلي :

(أ) عدم توفر مرافق عادية للنقل ؛

(ب) العصيان المدني العام أو التهديد الفوري الناتج عنه ، بما في ذلك الحرب ، أو الحرب المدنية ، أو الانتفاضات ، أو أعمال الشغب أو الاضرابات أو أنواع الحصار ، أو الاحكام العرفية ؛ وليس هذا على سبيل القصر ؛

(ج) قوانين الطبيعة ، بما في ذلك الزلازل ، أو الموجات المدية الجزرية ، أو الفيضانات ، أو الحرائق ، أو الزوابع ، أو الامراض ، أو الطاعون الناتج عن المحاجر الصحية أو رفض عملية النقل أو إدخال الامتعة وإخراجها ؛

(د) القيود والعقبات غير العادية التي تواجه الاستيراد والتصدير ، أو غيرها من الظروف المعترف بها بوصفها حالات طارئة .

٥ - السفر

تدفع المنظمة عادة ، على أساس توفر شروط معينة ، نفقات سفر الموظف في بدء تعيينه ، أو تغيير مقر عمله ، أو انفصاله عن الخدمة ، عندما يطلب اليه السفر في مهمة رسمية ، أو لقضاء إجازة الوطن ، أو للسفر لزيارة أفراد أسرته . كذلك تدفع نفقات السفر لزوج الموظف أو زوج الموظفة وأطفالهما في الحالات المذكورة أعلاه (فيما عدا في حالات السفر في مهام رسمية) ، على أساس توفر بعض الشروط الاضافية . أما السفر لقضاء إجازة الوطن ، والسفر المتعلق بالمنحة الدراسية ، والسفر لزيارة الاسرة ، فيرد ذكرها باختصار فيما يلي :

١-٥ السفر في إجازة الوطن

الاساس المنطقي/الغرض : القصد من إجازة الوطن هو تمكين الموظفين المعيّنين دولياً من تجديد روابطهم بأوطانهم بصفة دورية .

بدء العمل به : ١٩٤٩ .

معيار الاستحقاق : الموظفون المعيّنون دولياً الذين يخدمون في مقر عمل موجودة خارج وطنهم الام ، وكذلك الزوج أو الزوجة والاطفال المستحقون للإعالة .

الاساس/الصيغة : يستحق الموظف ، كل سنتين ، القيام بسفر مدفوع الأجر بـمقر العمل ومكان قضاء إجازة الوطن وبعض البدلات لنقل الاثاث . وفي مقر العمل ذات الظروف القاسية (جيم الـهـاء) يمكن قضاء إجازة الوطن كل ١٢ شهراً .

المبلغ الاجمالي الحالي : تسديد تكاليف السفر وبعض البدلات لنقل الاثاث .

القيود على الدفع : يجب قضاء فترة متكاملة دنيا من الوقت في الوطن الام . وليس هناك استحقاق اضافي للإجازة ، لكن وقت السفر لا يدخل في حساب الاجازة .

البلد أساس المقارنة

في حالة الوفاء ببعض الشروط يجوز للمستخدمين من غير موظفي الخارجية وللموظفي الخارجية تجميع إجازة الى الوطن على أساس ١٥ يوماً لقضاء إجازة في الوطن بعد انقضاء ١٢ شهراً من الخدمة في الخارج ، وخلاف ذلك تتجمع لهم إجازة الى الوطن كما يلي فيما بعد (بالاضافة الى أجازتهم السنوية) . وللمستخدمين حق اختيار السفر الى "مركز للراحة والاستجمام" أو الى أقرب ميناء دخول الى الولايات المتحدة الامريكية .

<u>المعدل المتراكم</u> <u>(عدد الايام سنويا)</u>	<u>بدل اغتراب مقر العمل</u>
١٥	٢٥
١٥	٢٠
١٠	١٥
١٠	١٠
٥	صفر

ويستحق المستخدمون المغتربون من غير موظفي الخارجية عموما السفر المدفوع لأجر لقضاء إجازة الوطن بعد سنتين من العمل بمقر العمل أو في نهاية فترة تعيينهم .

٢-٥ السفر المتعلق بمنحة التعليم

الاساس المنطقي/الغرض : تمكين ولد يحصل على تعليمه خارج منطقة مقر العمل ممن الالتحاق بأسرته بصفة دورية .

بدء العمل به : ١٩٤٦ .

معايير الاستحقاق : موظف له ولد يدرس في مؤسسة تعليمية خارج البلد الذي يوجد به مقر العمل .

المبلغ الاجمالي الحالي : تكلفة السفر ذهابا وإيابا سنويا بين المؤسسة التعليمية ومقر العمل . وفي مقر عمل معينة حيث لا تتوفر مرافق تعليمية ، تقدم تكلفة سفر لرحلة اضافية ذهابا وإيابا في السنة التي لا تستحق فيها إجازة الوطن .

تيود الدفع : ينبغي عدم تجاوز تكلفة السفر ذهابا وإيابا بين مقر العمل والوطن الام .

البلد أساس المقارنة

تدفع نفقات السفر للأفراد الذين يعولهم المستخدمون مرة واحدة سنويا من وإلى مدرسة في الولايات المتحدة لتمكين أولاد الموظفين من الحصول على التعليم الثانوي أو التعليم الجامعي لمرحلة الليسانس أو البكالوريوس . وتدفع نفقات السفر للتعليم على مستوى المرحلة الجامعية لتغطية تكلفة رحلة واحدة ذهابا وإيابا سنويا بين مقر العمل والكلية أو الجامعة في الولايات المتحدة حتى تاريخ الميلاد الثالث والعشرين . وبالنسبة للأولاد في مرحلة الدراسة الثانوية (الفصول ٩ - ١٢) تقدم رحلة مماثلة عوضا عن بدل التعليم . وفي حالة اختيار الآباء لتعليم ذي تكلفة منخفضة في بلد ثالث (لا يتقيد نهج الولايات المتحدة) يسمح بمزيد من الرحلات سنويا لكل إجازة مدرسية رسمية (على سبيل المثال ، أربع رحلات) في نطاق الحد الأقصى .

٣-٥ السفر لزيارة الأسرة

الأساس المنطقي/الغرض : حيثما لا يكون أي عضو من أعضاء أسرة الموظف المستحقين قد سافر إلى مقر العمل على نفقة المنظمة خلال الـ ١٢ شهرا السابقة ، تدفع المنظمة نفقات سفر الموظف لزيارة أسرته .

بدء العمل به : ١٩٥٦ .

معايير الاستحقاق : الموظفون المعينون دوليا الذين يعملون خارج وطنهم الام .

الاساس/الصيغة : السفر المدفوع النفقات إلى مكان قضاء إجازة الوطن ، أو مكان الاستخدام أو مقر العمل السابق .

المبلغ الاجمالي الحالي : تسديد نفقات السفر لرحلة ذهاب وعودة واحدة .

قيود الدفع : تمنح عادة في السنة التي لا يستحق فيها الموظف إجازة زيارة الوطن . وينبغي ألا تتجاوز نفقات السفر النفقات المتكبدة بين مقر العمل ومكان الإقامة المعترف به في الوطن الام .

البلد أساس المقارنة

لا يوجد استحقاق مماثل . ومع ذلك ، يوفر هذا الاستحقاق للذين يندرجون تحت
تأون الخدمة في الخارج بالنسبة لسفر الاطفال المنتهين لابيون منفصلين .

٦ - مدفوعات انتهاء الخدمة

يمكن تسديد المدفوعات التالية لدى الانفصال عن الخدمة : استبدال إجازة
سنوية غير مستعملة ، منحة العودة الى الوطن ، منحة الوفاة وتعويضات الانتهاء من
الخدمة . وتحسب المدفوعات الثلاثة الاخيرة طبقا لجداول زمنية محددة ، وتكون النقطة
المرجعية هي سلم المرتبات الاولي/الاساسي .

٦-١ استبدال الإجازة السنوية غير المستعملة

الاساس المنطقي/الغرض : تمكين الموظفين ، الذين لم يتمكنوا ، لاسباب تتعلق
بالخدمة ، من استنفاد إجازتهم السنوية ، وتحويل هذه
الإجازة غير المستعملة الى مبلغ نقدي لدى الانفصال من
الخدمة .

بدء العمل به : ١٩٤٦ .

معايير الاستحقاق : انظر السبب .

الاساس/الصيغة : يستند الى صافي مرتب الموظف في مقر العمل حيث كان يعمل
وقت الانفصال من الخدمة .

قيود الدفع : الحد الاقصى الذي يمكن تحويله هو ٦٠ يوما .

البلد أساس المقارنة

يجوز تحويل الاجازة السنوية المتراكمة بحد أقصى يبلغ ٣٤٠ ساعة نقدا لدى
الانفصال من الخدمة . ويبلغ الحد الاقصى للموظفين وراء البحار ٣٦٠ ساعة . وبالنسبة
لكبار الموظفين التنفيذيين ، ليس هناك تحديد للمبلغ المتراكم الاقصى .

٢-٦ تعويضات إنهاء الخدمة

الاساس المنطقي/الفرض : من أجل تعويض الموظفين للخسارة الناجمة من توقع الحصول على عمل وتزويدهم ببعض الدخل في الفترة الانتقالية التالية للانفصال من الخدمة .

بدء العمل به : ١٩٤٦ .

معايير الاستحقاق : قابل للدفع عند إنهاء تعيين موظف في وقت مبكر بناء على طلب المنظومة .

الاساس/الصيغة : يتوقف معدل تعويض إنهاء العمل على نوع العقد وطول مدة خدمة الموظف . بالنسبة للموظفين ذوي العقود الطويلة : من ثلاثة أشهر الى اثني عشر شهرا من الاجر الاساسي (منقوصا منها الاقتطاعات الالزامية من الموظفين) تبعا لطول فترة الخدمة . وبالنسبة للتعيينات المحددة المدة والتي تتجاوز ستة أشهر ، يدفع لهم أجر أسبوع عن كل شهر من الخدمة غير المستكملة بحد أدنى يبلغ ستة أسابيع وحد أقصى يبلغ ستة أشهر من الاجر لم تصل مدتهم الى خمس سنوات . وبالنسبة للذين قضا مدة خدمة تبلغ ست سنوات فأكثر : من ثلاثة أشهر الى اثني عشر شهرا من المرتب تبعا لطول فترة الخدمة .

المبلغ الاجمالي الحالي : يستند الى جدول زمني من مدفوعات إنهاء الخدمة المطبقة في إطار سلم المرتبات الاساسي .

قيود الدفع : لا تدفع أية تعويضات في الظروف التالية :

(أ) استقالة الموظف ، باستثناء حالة إخطاره بإنهاء

العمل والاتفاق على تاريخ الإنهاء ؛

(ب) استكمال تعيين محدد المدة ؛

(ج) طرد من الوظيفة ؛

(د) ترك الوظيفة ؛

(هـ) التقاعد .

وفي حالة إنهاء العمل لأسباب صحية ، تختم مستحقات الإقامة
من مبلغ تعويض إنهاء العمل .

البلد أساس المقارنة

يقدم تعويض مالي عن الفصل في حالة فصل موظف بصفة غير اختيارية نظرا لتخفيض
الوظائف . ويستند التعويض الى طول مدة الخدمة ، وبصفة عامة بواقع أجر أسبوع عن كل
سنة خدمة حتى ١٠ سنوات وأجر أسبوعين بعد ذلك الى حد أقصى يبلغ أجر سنة من المرتب
الأساسي .

٣-٦ منحة العودة الى الوطن

الاساس المنطقي/الغرض : التعويض عن النفقات المتكبدة نتيجة للاتي :

- الخسارة الناشئة ، أثناء تأدية الخدمة ، عن الاتصالات
المهنية والتجارية مع الوطن الام ؛
- الحاجة الى التخلي عن مقر الإقامة وتصفية الالتزامات
في البلد الاجنبي ؛
- العودة الى الاستقرار لدى الرجوع من الخدمة في
الخارج الى الوطن الام .

. ١٩٥٠

بدء العمل به :

معايير الاستحقاق : الخدمة المتواصلة بعيدا عن الوطن الام .

الاساس/الصيغة : يتغير المبلغ الإجمالي للمنحة تبعا لطول الخدمة ولمركز الإعالة .

المبلغ الاجمالي الحالي : المبلغ الإجمالي كالتالي :

أسابيع أجر
صافي/أساسي

موظف معه زوج
أو ولد معال

٤ سنة خدمة كحد أدنى
٢٨ ١٢ سنة خدمة كحد أقصى

موظف بلا زوج
أو ولد معال

٣ سنة خدمة كحد أدنى
١٦ ١٢ سنة خدمة كحد أقصى

قيود الدفع : إثبات النقل الجديد بعيدا عن بلد آخر مقر عمل .

البلد أساس المقارنة

لا توجد تعويضات مماثلة .

٦ - ٤ منحة الوفاة

الاساس المنطقي/الغرض : مساعدة الأشخاص الباقين على قيد الحياة التابعين لموظف توفي أثناء الخدمة خلال فترة الانتقال التي كثيرا ما تؤدي الى انتقالهم خارج مركز العمل .

مايبر الاستحقاق :

تدفع منحة الوفاة الى الزوج و/أو الاولاد المعالين للموظف المتوفى اثناء الخدمة إذا كان تعيينه لمدة سنة أو أكثر أو إذا كان قد أمضى في الخدمة سنة على الأقل .

بدء العمل به :

أدخلت الامم المتحدة هذه المنحة في عام ١٩٥٦ . ووافقت اللجنة الاستشارية للمسائل الادارية في عام ١٩٥٨ على تطبيقها في كل هيئات النظام العام .

الاساس/الصيغة :

تختلف وفقا لطول مدة خدمة الموظف وتتراوح بين ثلاثة أشهر من الاجر الاساسي عن فترة ثلاث سنوات أو أقل من الخدمة المستمرة وبين حد أقصاه تسعة أشهر عن مدة الخدمة التي تبلغ أو تتجاوز تسع سنوات .

البلد أساس المقارنة

يحق لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية الاشتراك في خطة حكومية واسعة النطاق للتأمين على الحياة وتتكون الخطة من مبلغ أساسي للتأمين يساوي الاجر السنوي الحالي للموظف (يقرب الى الالف دولار التالية مضافا اليها ٢٠٠٠ دولار) أو ١٠٠٠٠ دولار ، ايهما أكبر . وبالنسبة للموظفين الذين لا تتجاوز أعمارهم ٣٦ سنة بواقع ١٠ في المائة حتى بلوغ سن ٤٥ من العمر حين تتوقف هذه التغطية . ويغطي المخطط الاساسي أيضا الوفاة العرضية والتعويضات المترتبة على العجز ويجري تقاسم التكلفة على أساس الثلثين/الثلث بين الموظف وحكومة الولايات المتحدة على التوالي . وفي حالة رغبة أي موظف في الاشتراك في المخطط الاساسي فهناك ثلاث تغطيات اختيارية أخرى متوفرة كالاتي (وجميعها على حساب الموظف) .

(أ) تأمين اضافي على الحياة يبلغ ١٠٠٠٠ دولار ويتضاعف مرتين في حالة الوفاة بحادث أو فقد عضو أو أعضاء من جسده ؛

(ب) تأمين اضافي على الحياة يساوي اجرا سنويا واحدا أو اثنين أو ثلاثة أو أربعة أو خمسة ؛

(ج) تغطية تأمين على الحياة للزوج بمبلغ ٥٠٠٠ دولار ، ولكل ولد من الاولاد المعالين بمبلغ ٢٥٠٠ دولار .

٧ - الاجازات

١-٧ الاجازة السنوية (بما في ذلك اجازة زيارة الوطن)

الاساس المنطقي/الغرض : توفير فترة راحة سنويا .

بدء العمل به : ١٩٤٦ .

معايير الاستحقاق : الموظفون وهم يعملون بأجر كامل .

الاساس/الصيغة : يومان ونصف عمل شهريا .

المبلغ الاجمالي الحالي : ٣٠ يوم عمل سنويا . يمكن تجميع ٦٠ يوما كحد أقصى .

قيود الدفع : انظر معايير الاستحقاق .

البلد أساس المقارنة

الإجازة السنوية مستحقة حسب سنوات الخدمة الاتحادية - فالموظفون المتفرغون الذين خدموا ١٥ سنة أو أكثر لهم إجازة سنوية مدتها ٢٦ يوما كل سنة . أما من خدموا ثلاث سنوات وأقل من ١٥ سنة فلهم عشرون يوما ، وأما من خدموا أقل من ٣ سنوات فلهم ١٣ يوما . ويمكن للموظف أن يجمع لغاية ٣٠ يوما من إجازته السنوية ، بينما يحق للعاملين في الخارج تجميع ٤٥ يوما . ولا ينطبق الحد الاعلى لمدة الإجازة المتجمعة على الموظفين خلال عملهم في الخدمة التنفيذية العليا .

وللاطلاع على مزيد من المعلومات عن استحقاقات إجازة الوطن ، انظر الفرع ١-٥

أعلاه .

ويمكن تجميع التعويض عن الوقت الضائع في حالات خاصة في مراكز عمل معزولة أو

معزولة .

٢-٧ الإجازة المرضية

الاساس المنطقي/الغرض : منح الموظفين إجازة أثناء عجزهم عن أداء واجباتهم بسبب المرض أو الإصابة .

الاساس/الصيغة : ينال الموظفون إجازة مرضية رهنا بشهادة طبية مناسبة حسب الشروط التالية :

العاملون بعقود محددة المدة :
للعاملين أقل من سنة : يومان لكل شهر خدمة تعاقدية .

العاملون تحت الاختبار أو بعقود محددة المدة
العاملون أكثر من سنة وأقل من ٥ سنوات : ٣ شهور بأجر كامل ، وثلاثة شهور بنصف أجر خلال أي ١٢ شهرا متصلا .

الوظائف التي ليس لها حد زمني ، أو الخدمة التي مجموع مدتها ٥ سنوات أو أكثر
لغاية تسعة شهور بأجر كامل ، وتسعة شهور بنصف الأجر خلال أي أربع سنوات من الخدمة المتصلة .

تاريخ النفاذ : عام ١٩٥١ .

القيود على الدفع : الشهادة الطبية مطلوبة ابتداء من اليوم الثالث . ولا يمكن تجميع استحقاق إجازة المرض غير المستخدمة .

البلد أساس المقارنة

للموظفين المتفرغين ١٢ يوما من الإجازة المرضية كل عام . ولا حد للمسدة المستحقة التي يمكن تجميعها من الإجازة المرضية غير المستخدمة . ويضاف الرصيد غير المستخدم من الإجازة المرضية عند التقاعد إلى مدة الخدمة عند حساب استحقاقات التقاعد .

٣-٧ إجازة الامومة

- الاساس المنطقي/الغرض : منح إجازة مدفوعة للموظفات قبل الولادة وبعدها .
- بدء العمل بها : عام ١٩٤٦ .
- معايير الاستحقاق : انظر بند الغرض .
- المدة الحالية : ١٦ أسبوعا .
- تاريخ النفاذ : ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨١ .
- قيود الدفع : انظر بند الغرض .

البلد أساس المقارنة

لا توجد إجازة أمومة بهذا المعنى . فباستطاعة الموظفة ان تأخذ إجازة مرضية أو إجازة سنوية أو إجازة بدون مرتب أو مزيجا من كل ذلك . والمتبع عموما هنا هو أخذ إجازة بدون مرتب .

٤-٧ الإجازات الخاصة (بمرتب أو بدون مرتب)

- الاساس المنطقي/الغرض : لحضور دراسات متقدمة أو إجراء بحث يخدم المنظمة ، أو عند امتداد المرض ، أو عندما يتبنى الموظف طفلا ، أو عند وجود أسباب هامة أخرى .
- معايير الاستحقاق : انظر بند الغرض .
- قيود الدفع : انظر بند الغرض .

البلد أساس المقارنة

يجوز منح الموظفين إجازة بدون مرتب حسب تقدير الوكالة التي يعمل بها .
ويمكن منحها بصرف النظر عما يتجمع للموظف من رصيد الإجازات .

٥-٧ العطل الرسمية

الاساس المنطقي/الفرض : يحدد كل مركز عمل أيام العطل الرسمية التي لا تحسب ضمن الإجازة السنوية .

معايير الاستحقاق : للموظفين العاملين بأجر كامل .

المقدار الحالي : تسعة أيام سنويا .

قيود الدفع : انظر معايير الاستحقاق . والحد الاقصى هو تسعة أيام ، ويسري بغض النظر عن العرف المحلي .

البلد أساس المقارنة

للموظفين ١٠ أيام عطلات رسمية بالإضافة إلى يوم واحد كل أربع سنوات لانتخابات الرئاسة بالنسبة للموظفين في واشنطن العاصمة . كما ينال العاملون في الخارج جميع العطل القومية المحلية .

٨ - التأمين الطبي

الفرض : أن يشمل التأمين الموظف أو من يعولهم عن الإصابة أو المرض .

بدء العمل به : عام ١٩٤٦ .

معايير الاستحقاق : أن يعمل الموظف بأجر كامل .

الاساس/الصيغة : تختلف ترتيبات التأمين الصحي بين مراكز العمل ، وأحيانا بين المنظمات . ومع ذلك فإن دفع الاشتراكات لنظام التأمين الصحي في معظم الحالات يكون مناصفة بين الموظف والمنظمة التي يعمل فيها .

قيود الدفع : انظر معايير الاستحقاق .

البلد أساس المقارنة

يقوم برنامج الاستحقاقات الصحية على حرية الاشتراك ، وهو مفتوح لجميع الموظفين تقريبا . وتوجد منه نظم مختلفة يستطيع الموظف بها أن يحصل على خدمات الرعاية الصحية له ولاسرتة . وتدفع الحكومة ٦٠ في المائة من متوسط القسط العادي الذي يقع عليه الاختيار من بين ستة نظم تأمين كبيرة تمثيلية . ومع ذلك لا يتجاوز اشتراك الحكومة ٧٥ في المائة من مجموع الاقساط . واشتراك الحكومة واحد بالنسبة لجميع الموظفين المتفرغين .

المرفق الثامن

موجز الممارسات التي تطبقها المنظمات في استحقاقات
المغتربين (منحة التعليم ، واجازة زيارة الوطن ،
ومنحة العودة الى الوطن) المدفوعة الى الموظفين
المقيمين في بلدانهم الاصلية ولكنهم يعملون في مراكز
خدمة موجودة في بلد آخر

المنظمة	الاساس : النظام الاداري/ الاساسي للموظفين	عدد الموظفين المتأثرين	التعليقات
المتحدة (عدا البرنامج إنمائي واليونييسيف بفوضية اللاجئين)	النظام الاداري/الاساسي للموظفين في الأمم المتحدة		لا تدفع استحقاقات الاغتراب للموظفين المقيمين العاملين في موطنهم
ونيدو	النظام الاداري/الاساسي للموظفين في الأمم المتحدة		لا تدفع استحقاقات المغتربين للموظفين المقيمين العاملين في موطنهم
حاد البريدي العالمي			هذه الشروط غير موجودة
نروا			لا ينطبق هذا الشرط بسبب الحدود الوطنية السارية
نقاد الدولي للمواصلات السلكية والاسلكية	النظام الاداري للموظفين	١٢	يعتبر جميع موظفي الاتحاد معينين دوليا ، ولذلك يتلقون استحقاقات الاغتراب
منظمة العالمية للأرصاد الجوية	النظام الاداري للموظفين	٦	يعتبر جميع موظفي المنظمة معينين دوليا ، ولذلك يتلقون استحقاقات الاغتراب

المرفق الثامن (تابع)

التعليقات	عدد الموظفين المتأثرين	الاساس : النظام الاداري / الاساسي للموظفين	المنظمة
هذا الشرط غير موجود			المنظمة البحرية الدولية
استحقاقات المغتربين معطاة لكل الموظفين المعيّنين دوليا حسب النظام الاداري / الاساسي لموظفي المنظمة .	١١	النظام الاداري / الاساسي للموظفين	المنظمة العالمية للملكية الفكرية
هذا الشرط غير موجود .			منظمة الطيران المدني الدولي
لا تدفع استحقاقات المغتربين للموظفين المقيمين والعاملين في موطنهم .		النظام الاداري / الاساسي للموظفين في الامم المتحدة	الاتفاق العام بشأن التعريفات الجمركية والتجارة (الغات)
قرار خاص بكل حالة من واقع جنسية الموظف اذا اختلفت عن جنسية مركز العمل .	١		الوكالة الدولية للطاقة الذرية
استحقاقات الاغتراب غير مدفوعة للموظفين المقيمين والعاملين في موطنهم .		النظام الاداري / الاساسي للموظفين في الامم المتحدة	مركز التجارة الدولية
لا علم لها بآية موظفين يقيمون في موطنهم خلال عملهم في مكان آخر .			اليونسكو

المرفق الثامن (تابع)

التعليقات	عدد الموظفين المتأثرين	الاساس : النظام الاداري / الاساسي للموظفين	المنظمة
لا ينطبق هذا الشرط بسبب الموقع الجغرافي .			منظمة الاغذية والزراعة
استحقاقات الاغتراب مدفوعة لكل الموظفين المعيّنين دوليا .	٣٥	النظام الاداري للموظفين	منظمة العمل الدولية
استحقاقات الاغتراب مدفوعة لكل الموظفين المعيّنين دوليا .	٥٠	النظام الاداري للموظفين	منظمة المحة العالمية

(١) بالنسبة للموظفين الذين لهم استحقاق نقل الاشاث :

١١' في المقر والاماكن ("المتصلة" به) ، ينطبق بدل التنقل/المشقة حسب الممغوفة . ولا يسري على منحة الانتداب المبلغ المقطوع الذي يعادل مرتب شهر ؛

١٣' يسري على الاماكن الميدانية تخفيض ٥ نقاط مئوية من بدل التنقل/المشقة ، ولا يدفع سوى مرتب شهر واحد في منحة الانتداب .

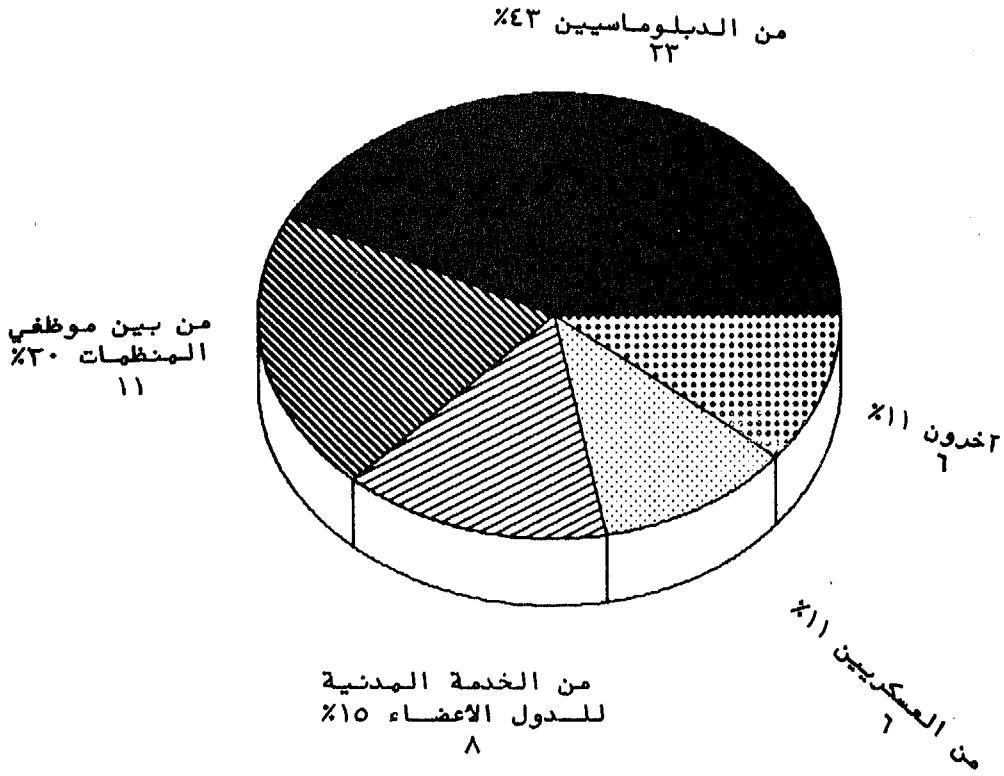
(ب) بالنسبة للموظفين الذين ليس لهم استحقاق نقل الاشاث :

١١' في المقر ومراكز العمل ("المتصلة" به) ، تزداد نقاط بدل التنقل/المشقة بمقدار ٣ في المائة في الخانة الخاصة بالمقر . وهذا يمثل القيمة التقريبية الحالية لبدل الانتداب . ويسري بدل الاستقرار على المقر ؛

١٣' في الميدان ، يسري بدل التنقل/المشقة حسب الممغوفة ومنحة الانتداب الميداني .

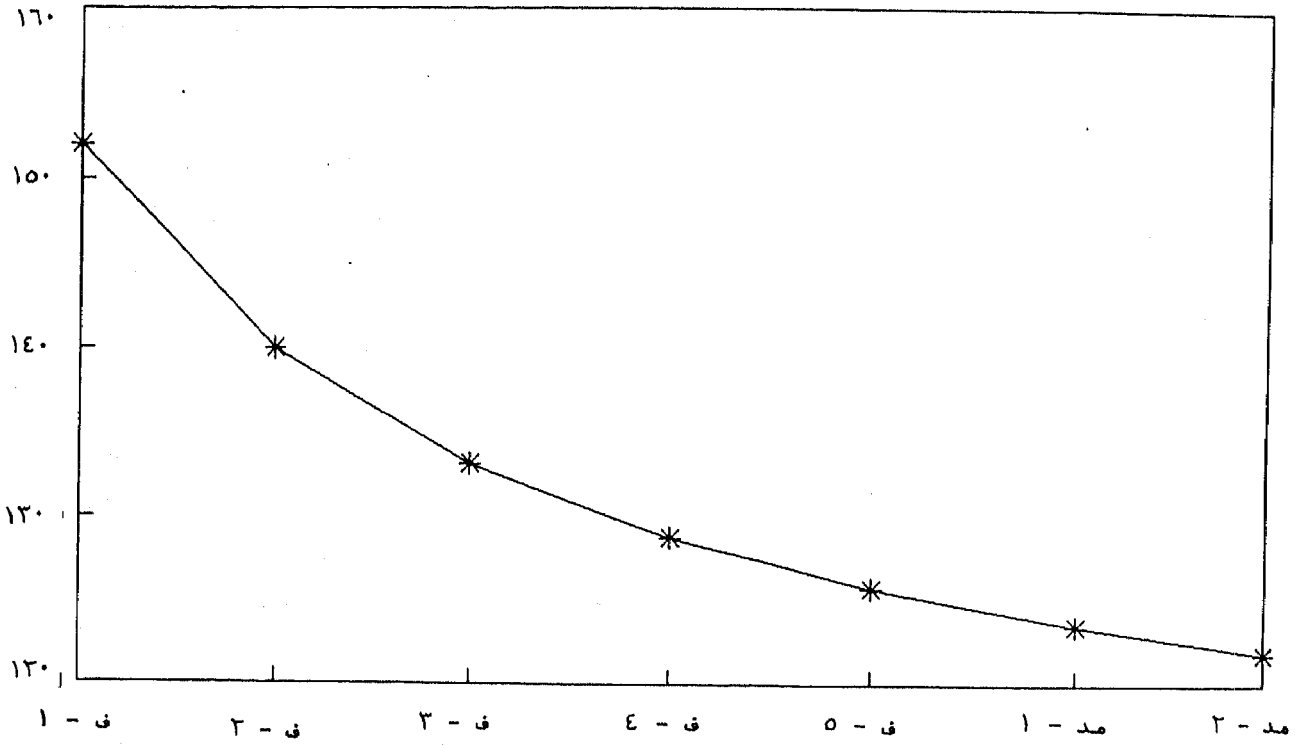
المرفق التاسع

مصادر تعيين موظفي الأمم المتحدة من رتبة
مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام



المرفق العاشر

النسبة بين الاجور الصافية لموظفي الامم المتحدة
في الرتب ف - ١ إلى مد - ٢ في نيويورك والمستويات
المناظرة في الخدمة المدنية بالبلد المقارن في
واشنطن العاصمة



نسبة الأمم المتحدة الى الولايات المتحدة

المرفق الحادي عشر

تنفيذ نظام إعانة الإيجار المقترح بعد تنقيحه بالنسبة للموظفين من رتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام

بدل السكن لمساعد الأمين العام ووكلاء الأمين العام
والموظفين الذين يعادلونهم في الرتب

يجوز رد المصروفات الإضافية التي يتحملها الموظفون في الرتبتيين المذكورتين أعلاه من أجل استئجار أماكن أوسع في مناطق مناسبة ، وذلك حسب تقدير الرؤساء التنفيذيين ، وعلى أساس صيغة تضع حدا أعلى لإعانة الإيجار المدفوعة لهم وليس على أساس مقدار الإيجار المدفوع . والحد الأعلى لإعانات الإيجار المدفوعة لهؤلاء الموظفين ستعادل ٧٥ في المائة من عتبة الإيجار للموظف المعني . مثال ذلك أن صافي الأجر (أي صافي المرتب الأساسي مضافا إليه تسوية مقر العمل) الذي يناله مساعد الأمين العام المعيل من الدرجة الأولى في نيويورك يعادل ٢٦٢ ٨ دولارا شهريا . أما عتبة إعانة الإيجار في نيويورك فتبلغ حاليا ٢٦ في المائة . وعلى ذلك يكون عتبة الإيجار الشخصي لموظف برتبة مساعد الأمين العام في نيويورك ٢ ١٤٨ دولارا شهريا . وبموجب الاقتراح تكون إعانة الإيجار المدفوعة لموظف برتبة مساعد الأمين العام لغاية ٧٥ في المائة من العتبة ، وقدرها ٢ ١٤٨ دولارا ، أي ١ ٦١١ دولارا كل شهر . وبذلك يستطيع الموظف من هذا المستوى أن يستأجر شقة تصل تكاليفها لغاية ٤ ١٦١ دولارا كل شهر وأن يحصل على الاستحقاق الكامل في النظام المقترح . أما إذا اختار موظف برتبة أمين عام مساعد أن يستأجر سنا يكلفه أكثر من ٤ ١٦١ دولارا شهريا فسيكون مسؤولا تماما عن أي فرق يتجاوز مبلغ ٤ ١٦١ دولارا .

أمثلة (من واقع أربعة موظفين برتبة مساعد الأمين العام في نيويورك)

يستأجر الموظف الأول سنا يكلفه ٢ ١٠٠ دولار شهريا . وحيث أن الإيجار أقل من العتبة المقررة للإيجار وهي ٢ ١٤٨ دولارا فسوف لا ينال إعانة . لذلك فإن مجموع المرتب الذي يقبضه هو ٢ ١٠٠ دولارا شهريا . وبذلك يبلغ صافي الإيجار الذي يدفعه الموظف ٢ ١٠٠ دولار شهريا .

والموظف الثاني يستأجر سكنا يكلفه ٣٤٠٠ دولار شهريا . ولذلك فإنه ينال إعانة الإيجار على أساس $(٣١٤٨ - ٣٤٠٠) \times ٠,٨ = ١٠٠٢$ دولار شهريا . ومن ثم فإن مجموع المرتب الذي يقبضه هو ٨٢٦٣ دولارا + ١٠٠٢ = ٩٢٦٥ دولارا . وبذلك يبلغ صافي الإيجار الذي يدفعه الموظف ٣٤٠٠ دولار - ١٠٠٢ = ٢٣٩٨ دولارا .

والموظف الثالث يستأجر سكنا يكلفه ٤١٦٠ دولارا شهريا . وبذلك ينال إعانة شهرية على أساس $(٣١٤٨ - ٤١٦٠) \times ٠,٨ = ١٦١٠$ دولارات شهريا . ومن ثم يكون مجموع المرتب الذي يقبضه ٨٢٦٣ + ١٦١٠ دولارات = ٩٨٧٣ دولارا . وبذلك يبلغ صافي الإيجار الذي يدفعه الموظف ٤١٦٠ دولارا - ١٦١٠ دولارا = ٢٥٥٠ دولارا شهريا .

أما الموظف الرابع فيستأجر سكنا يكلفه ٧٥٠٠ دولارا شهريا . وبحساب إعانة الإيجار العادية في هذه الحالة تكون إعانة الإيجار ٤٢١٨ دولارا شهريا . على أن أقصى إعانة للإيجار لا تتجاوز هنا ١٦١١ دولارا شهريا . ومن ثم يكون مجموع الأجر الذي يتقاضاه هو ٨٢٦٣ + ١٦١١ = ٩٨٧٤ دولارا . وبذلك يبلغ صافي الإيجار الذي يدفعه الموظف ٧٥٠٠ - ١٦١١ = ٥٨٨٩ دولارا شهريا .

المرفق الثاني عشر

مقارنة بين متوسط صافي الاجر المدفوع لموظفي الأمم المتحدة
من رتبة ف - ١ الى مد - ٢ في نيويورك وبين الخدمة المدنية
المتخذة أساسا للمقارنة في واشنطن العاصمة

صافي الاجر في واشنطن للرتب المعادلة
(الهامش في ١ حزيران/يونيه ١٩٩٠)

معاملات الترجيح عند حساب النسبة العامة (ج)	نسبة الأمم المتحدة الى الولايات المتحدة (باعتبار أن واشنطن العاصمة تمثل ١٠٠)	صافي الاجر		الرتبة (١)
		الولايات المتحدة (ب) دولار (٣)	الأمم المتحدة (١) دولار (٢)	
٣,٠	١٥٢,٠	٢١ ٩٢٥	٢٣ ٢٢٢	ف - ١
١٣,٢	١٤٠,٠	٣٠ ٤٣٢	٤٢ ٥٩٢	ف - ٢
٢٣,٢	١٣٣,٢	٣٨ ٩٣٩	٥١ ٨٦٠	ف - ٣
٢٨,٠	١٢٨,٨	٤٧ ٤٤٧	٦١ ١٢٩	ف - ٤
٢١,٨	١٣٥,٨	٥٥ ٩٥٤	٧٠ ٣٩٨	ف - ٥
٧,٩	١٢٣,٦	٦٤ ٤٦١	٧٩ ٦٦٧	مد - ١
٢,٨	١٢١,٩	٧٢ ٩٦٩	٨٨ ٩٣٦	مد - ٢

متوسط النسبة المرجحة قبل تسوية فرق تكاليف المعيشة بين نيويورك

١٣٠,٧

وواشنطن :

١١١,٢

نسبة تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن :

١١٧,٤

متوسط النسبة المرجحة بعد تسوية فرق تكاليف المعيشة :

(١) متوسط مرتبات الأمم المتحدة حسب الرتب بأثر انحداري .

(ب) متوسط مرتبات الوظائف المقارنة للخدمة المدنية الاتحادية للولايات

المتحدة في منطقة واشنطن كما جاءت من مكتب إدارة شؤون الموظفين ، وهي تمثل جداول
المرتبات المنشورة في كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ ، رهنا بالحد الأعلى لنسب المرتب
الأساسي .

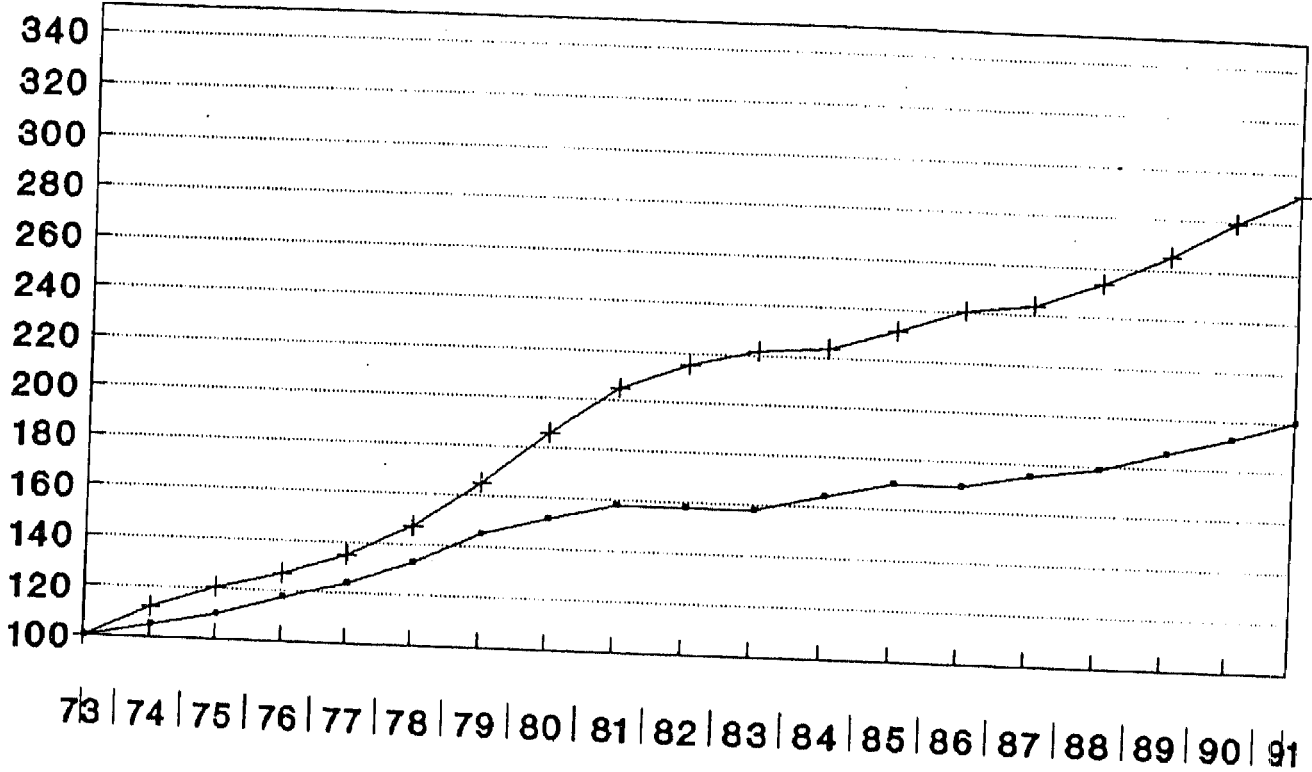
(ج) تتفق هذه الترجيحات مع موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة من رتبة

ف - ١ لغاية رتبة مد - ٢ الذين يعملون بالمقر والمكاتب الدائمة في ٣١ كانون الاول/

ديسمبر ١٩٨٨ .

المرفق الثالث عشر

تحركات رواتب موظفي الخدمة المدنية الاتحادية
بالولايات المتحدة والرقم القياسي لأسعار المستهلكين



المرتبات بالولايات المتحدة —●—
الرقم القياسي لأسعار المستهلكين —×—

المرفق الخامس عشر

المدفوعات والاستقطاعات التكميلية :

قائمة الدول غير المجيبة حتى

٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٠

اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية ، افغانستان ، الإمارات العربية المتحدة ، أنغولا ، أوروغواي ، إيران (جمهورية - الإسلامية) ، أيرلندا ، باراغواي ، بلغاريا ، بليز ، بنغلاديش ، بنن ، تشاد ، تشيكوسلوفاكيا ، تونس ، جمهورية افريقيا الوسطى ، جمهورية أوكرانيا الاشتراكية السوفياتية ، جمهورية بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية ، الجمهورية الدومينيكية ، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ، جيبوتي ، دومينيكا ، رومانيا ، ساموا ، سان تومي وبرينسيبي ، سانت كيتس ونيفيس ، السلفادور ، السنغال ، سوازيلند ، سورينام ، سيشيل ، الصين ، غامبيا ، غينيا ، غينيا الإستوائية ، فرنسا ، فييت نام ، الكامبيرون ، كوبا ، كوت ديفوار ، الكونغو ، الكويت ، لكسمبرغ ، مالي ، المملكة المتحدة لهريطانيا العظمى وايرلندا الشمالية ، منغوليا ، موزامبيق ، ميانمار ، نيبال ، النيجر ، اليمن .

المرفق السادس عشر

جدول المرتبات الموسمي به لفئة الخدمات العامة في لندن
(بالجنيه الاسترليني)

1 نيسان/ابريل 1990

الدرجة

الرتبة الاولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشره	الحادية
7 791	8 103	8 415	8 727	9 039	9 351	9 663	9 975	10 287	10 599	10 911
8 725	9 074	9 423	9 772	10 121	10 470	10 819	11 168	11 517	11 866	12 215
9 772	10 163	10 554	10 945	11 336	11 727	12 118	12 509	12 900	13 291	13 682
10 944	11 382	11 820	12 258	12 696	13 134	13 572	14 010	14 448	14 886	15 324
12 257	12 747	13 237	13 727	14 217	14 707	15 197	15 687	16 177	16 667	17 157
13 727	14 276	14 825	15 374	15 923	16 472	17 021	17 570	18 119	18 668	19 217
15 277	15 992	16 707	17 422	18 137	18 852	19 567	20 282	20 997	21 712	22 427
17 222	18 100	19 078	20 056	21 034	22 012	22 990	23 968	24 946	25 924	26 902

المرفق السابع عشر

جدول المرتبات الموسمي به لفئة الخدمات العامة والفئات
المتملة بها في نيويورك

الجدول ألف

جدول المرتبات الموسمي به لفئة الخدمات العامة في

١ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٨٩

(بدولارات الولايات المتحدة)

الدرجة										
المرتبة الاولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشر	الحادية عشرة
١٥ ٦٤١	١٦ ٢٣٤	١٦ ٨٢٨	١٧ ٤٢١	١٨ ٠١٥	١٨ ٦٠٨	١٩ ٢٠٢	١٩ ٧٩٥	٢٠ ٣٨٩		
١٧ ٢٨٢	١٧ ٩٣٩	١٨ ٥٩٥	١٩ ٢٥٢	١٩ ٩٠٩	٢٠ ٥٦٥	٢١ ٢٢٢	٢١ ٨٧٩	٢٢ ٥٣٥	٢٣ ١٩٢	
١٩ ٠٩١	١٩ ٨١٧	٢٠ ٥٤٤	٢١ ٢٧١	٢١ ٩٩٨	٢٢ ٧٢٥	٢٣ ٤٥٢	٢٤ ١٧٩	٢٤ ٩٠٦	٢٥ ٦٣٣	٢٦ ٣٥٩
٢١ ١٠٢	٢١ ٩٠٣	٢٢ ٧٠٤	٢٣ ٥٠٥	٢٤ ٣٠٦	٢٥ ١٠٧	٢٥ ٩٠٨	٢٦ ٧٠٩	٢٧ ٥١٠	٢٨ ٣١١	٢٩ ١١٢
٢٢ ٣٠٩	٢٤ ١٩٦	٢٥ ٠٨٢	٢٥ ٩٦٨	٢٦ ٨٥٥	٢٧ ٧٤١	٢٨ ٦٢٧	٢٩ ٥١٤	٣٠ ٤٠٠	٣١ ٢٨٦	٣٢ ١٧٢
٢٥ ٧٦٨	٢٦ ٧٤٦	٢٧ ٧٢٥	٢٨ ٧٠٣	٢٩ ٦٨٢	٣٠ ٦٦١	٣١ ٦٣٩	٣٢ ٦١٨	٣٣ ٥٩٦	٣٤ ٥٧٥	٣٥ ٥٥٣
٢٨ ٤٦٦	٢٩ ٥٤٩	٣٠ ٦٣١	٣١ ٧١٤	٣٢ ٧٩٧	٣٣ ٨٨٠	٣٤ ٩٦٣	٣٦ ٠٤٥	٣٧ ١٢٨	٣٨ ٢١١	٣٩ ٢٩٤

الجدول بء

جدول المرتبات الموسى به لغئة الحرف اليدوية

فى ١ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٨٩

(بدولارات الولايات المتحدة)

الدرجة							
الرتبة	الاولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة
١	٢١ ٦٩٦	٢٢ ٢٩١	٢٣ ٠٨٦	٢٣ ٧٨٠	٢٤ ٤٧٥	٢٥ ١٧٠	٢٥ ٨٦٤
٢	٢٣ ٧٩٤	٢٤ ٥٥٥	٢٥ ٣١٦	٢٦ ٠٧٧	٢٦ ٨٢٨	٢٧ ٥٩٨	٢٨ ٣٥٩
٣	٢٥ ٨٨٧	٢٦ ٧١٦	٢٧ ٥٤٤	٢٨ ٣٧٢	٢٩ ٢٠٠	٣٠ ٠٢٩	٣٠ ٨٥٧
٤	٢٧ ٩٨٢	٢٨ ٨٧٦	٢٩ ٧٧١	٣٠ ٦٦٥	٣١ ٥٦٠	٣٢ ٤٥٤	٣٢ ٣٤٨
٥	٣٠ ٠٧٣	٣١ ٠٢٦	٣١ ٩٩٩	٣٢ ٩٦٢	٣٣ ٩٢٥	٣٤ ٨٨٧	٣٥ ٨٥٠
٦	٣٣ ١٦٨	٣٣ ١٩٧	٣٤ ٢٢٧	٣٥ ٢٥٦	٣٦ ٢٨٥	٣٧ ٣١٤	٣٨ ٣٤٣
٧	٣٤ ٢٦٦	٣٥ ٢٦٣	٣٦ ٤٥٩	٣٧ ٥٥٦	٣٨ ٦٥٢	٣٩ ٧٤٩	٤٠ ٨٤٥
٨	٣٦ ٢٦٠	٣٧ ٥٢٤	٣٨ ٦٨٨	٣٩ ٨٥٢	٤١ ٠١٦	٤٢ ١٨٠	٤٣ ٣٤٤

المرفق التاسع عشر

الجدول ألف

جداول مرتبات فئة الخدمات العامة والغئات المتمثلة
بها في فيينا بعد استبعاد استحقاق تعاونية الموظفين

(المبلغ المافي بالشلن النمساوي في 1 اذار/مارس 1987)

الدرجة											
الرتبة	الاولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية
٢	١٩٧ ٦٠٩	٢٠٢ ٩٢٣	٢١٠ ٢٥٧	٢١٦ ٥٨١	٢٢٢ ٩٠٥	٢٢٩ ٢٢٩	٢٣٥ ٥٥٣	٢٤١ ٨٧٧	٢٤٨ ٢٠١	٢٥٤ ٥٢٥	٢٦٠ ٨٤٩
٤	٢٢١ ٩٩٣	٢٢٩ ٤١٧	٢٤٦ ٨٤١	٢٥٤ ٢٦٥	٢٦١ ٦٨٩	٢٦٩ ١١٣	٢٧٦ ٥٢٧	٢٨٣ ٩٦١	٢٩١ ٢٨٥	٢٩٨ ٨٠٩	٣٠٦ ٢٢٣
٥	٢٧٢ ٢٦٠	٢٨١ ٠٧٥	٢٨٩ ٧٩٠	٢٩٨ ٥٠٥	٣٠٧ ٢٢٠	٣١٥ ٩٣٥	٣٢٤ ٦٥٠	٣٣٢ ٢٦٥	٣٤٢ ٠٨٠	٣٥٠ ٧٩٥	٣٥٩ ٥١٠
٦	٢١٩ ٧٥٠	٢٢٩ ٩٨٢	٢٤٠ ٢١٤	٢٥٠ ٤٤٦	٢٦٠ ٦٧٨	٢٧٠ ٩١٠	٢٨١ ١٤٢	٢٩١ ٢٧٤	٣٠١ ٦٠٦	٣١١ ٨٢٨	٣٢٢ ٠٧٠
٧	٢٧٥ ٨٨٦	٢٨٧ ٢٩٨	٢٩٩ ٤١٠	٣١١ ٤٢٣	٣٢٣ ٤٣٤	٣٣٥ ٤٤٦	٣٤٧ ٤٥٨	٣٥٩ ٤٧٠	٣٧١ ٤٨٢	٣٨٣ ٤٩٤	٣٩٥ ٥٠٦
٨	٤٤٠ ٧٠٢	٤٥٤ ٨٠٥	٤٦٨ ٩٠٧	٤٨٣ ٠٠٩	٤٩٧ ١١١	٥١١ ٢١٢	٥٢٥ ٢١٥	٥٣٩ ٤١٧	٥٥٣ ٥١٩	٥٦٧ ٦٢١	٥٨١ ٧٢٣

الجدول باء

جدول مرتبات فئة العمال اليدويين في فيينا بعد استثناء
المرتبات عام 1987 دون خصم استحقاق تعاونية الموظفين

(المبلغ المافي بالشلن النمساوي في 1 اذار/مارس 1987)

الدرجة											
الرتبة	الاولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية
٢	١٦٠ ٥٥٩	١٦٥ ٦٩٧	١٧٠ ٨٢٥	١٧٥ ٩٧٣	١٨١ ١١١	١٨٦ ٢٤٩	١٩١ ٢٨٧	١٩٦ ٥٢٥	٢٠١ ٦٦٣	٢٠٦ ٨٠١	٢١١ ٩٢٩
٣	١٧٥ ٠١٠	١٨٠ ٦١٠	١٨٦ ٢١٠	١٩١ ٨١٠	١٩٧ ٤١٠	٢٠٣ ٠١٠	٢٠٨ ٦١٠	٢١٤ ٢١٠	٢١٩ ٨١٠	٢٢٥ ٤١٠	٢٣١ ٠١٠
٤	١٩٠ ٧٦١	١٩٦ ٨٦٦	٢٠٢ ٩٧١	٢٠٩ ٠٧٦	٢١٥ ١٨١	٢٢١ ٢٨٦	٢٢٧ ٢٩١	٢٣٣ ٤٩٦	٢٣٩ ٦٠١	٢٤٥ ٧٠٦	٢٥١ ٨١١
٥	٢٠٧ ٩٢٩	٢١٤ ٥٨٢	٢٢١ ٢٢٧	٢٢٧ ٨٩١	٢٣٤ ٥٤٥	٢٤١ ١٩٩	٢٤٧ ٨٥٣	٢٥٤ ٥٠٧	٢٦١ ١٦١	٢٦٧ ٨١٥	٢٧٤ ٤٦٩
٦	٢٢٠ ٨٠١	٢٢٨ ١٨٦	٢٤٥ ٥٧١	٢٥٢ ٩٥٦	٢٦٠ ٢٤١	٢٦٧ ٧٢٦	٢٧٥ ١١١	٢٨٣ ٤٩٦	٢٨٩ ٨٨١	٢٩٧ ٢٦٦	٣٠٤ ٦٥١
٧	٢٨١ ٦٣٣	٢٩٠ ٦٤٥	٢٩٩ ٩٤٦	٣٠٩ ٥٤٤	٣١٩ ٤٥٠	٣٢٩ ٦٧٣	٣٣٩ ٢٢١	٣٤٠ ٢٢١	٣٤٤ ٢٤٤	٣٥٣ ٩٢٩	٣٦٥ ٩٠٥

المرفق العشرون

توزيع منحة التعليم حسب العملات : حالات
الانفاق التي تتجاوز التكاليف المسموح بها

حالات الانفاق التي تتجاوز التكاليف القصوى المسموح بها		الحد الأقصى الخالي للمنحة بالعملة المحلية		الحد الأقصى الخالي للمنحة بالدولار الأمريكي فسي ١٩٩٠/٧/١		العملة
بعض الزيادات	الحالية	الموصى به بالعملة المحلية	الخالي للمنحة بالعملة المحلية	بما يعادلها بالدولار الأمريكي	الحد الأقصى الخالي للمنحة	
صفر	صفر	١ ٥٨٦ ٢٥٠	١ ٥٨٦ ٢٥٠	١٠ ٣٠٠,٣		الين الياباني
صفر	صفر	١١٤ ٠٧٥	١١٤ ٠٧٥	٩ ٧٥٠,٠		الشلن النمساوي
٠,٢	٠,٦٦	١٣ ٧٠٣	١٣ ٧٠٣	٩ ٧١٨,٠		الفرنك السويسري
صفر	٥,٣٦	(١) ١٩ ٨٠٠	١٦ ٣٠٠	٩ ٧٠٠,٦		المارك الألماني
٣,٤٥	٣,٤٥	١٧ ٨٨٨	١٧ ٨٨٨	٩ ٥١٤,٩		الغدر الهولندي
صفر	صفر	٣٦ ٤٥٠	٣٦ ٤٥٠	٩ ٣٧٤,٨		الماركا الفنلندي
صفر	صفر	٣١٧ ٢٥٠	٣١٧ ٢٥٠	٩ ٣٣٣,٤		الفرنك البلجيكي
صفر	صفر	٥٨ ٠٥٠	٥٨ ٠٥٠	٩ ١١٣,٠		الكرون الدانمركي
١٠,٣٤	١٠,٣٤	(١) ١٠٧٣ ٥٠٠	٨٧٧ ٥٠٠	٨ ٥١٩,٤		البيستا الإسباني
صفر	صفر	٤٩ ٩٥٠	٤٩ ٩٥٠	٨ ٢٨٣,٦		الكرون السويدي
١,٢١	١,٢١	٤٥ ٩٠٠	٤٥ ٩٠٠	٨ ١٩٦,٤		الفرنك الفرنسي
						فرنك الاتحاد المالي
صفر	صفر	٣ ٣٩٥ ٠٠٠	٣ ٣٩٥ ٠٠٠	٨ ١٩٦,٤		الافريقي
صفر	صفر	٤,٩٣١	٤,٩٣١	٧ ٩٣٧,٠		الجنية الأيرلندي
٠,٦	١٥,٩٣	(١) ١١ ٥٤٩ ٩٩٧	٩ ٤٥٠ ٠٠٠	٧ ٧١٤,٣		الليرة الإيطالية
١٠,٨	٣٦,٣	(١) ٥ ٣٨٧	٤ ٤٠٨	٧ ٦٦٦,١		الجنية البريطاني
صفر	صفر	٤٧ ٩٣٥	٤٧ ٩٣٥	٧ ٤٣٠,٣		الكرون النرويجي
٧,٣	١٠,٥	(١) ٨ ٣٥٠	٦ ٧٥٠	٦ ٧٥٠,٠		منطقة الدولار الأمريكي

(١) تبين هذه العلامة اختلافا عن المنحة الحالية .

البروق الحادي والمشرون

جدول المرتبات المزمع به لمدة الخدمات الميدانية ، وهو يبين اجال المرتبات السنوية وصافي المرتبات التي تمادها بعد استبعاد الانقطاعات الالتزامية من مرتبات الموظفين

(بدولارات الولايات المتحدة)

1 تموز/يوليه 1990

المرتبة	الاولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشر	الثانية عشر	الثالثة عشر	الرابعة عشر	الخامسة عشر
م 1	00 404	07 987	08 072	10 107	11 042	12 217	13 217	14 100	15 040	16 040	17 040	18 040	19 040	20 040	21 040
م 2	27 811	28 162	29 050	30 436	31 208	32 180	33 052	34 024	35 000	36 000	37 000	38 000	39 000	40 000	41 000
م 3	26 129	26 923	27 717	28 498	29 284	30 070	30 856	31 642	32 428	33 214	34 000	34 786	35 572	36 358	37 144
م 4	40 429	41 812	42 888	44 512	45 687	46 862	47 862	48 862	49 862	50 862	51 862	52 862	53 862	54 862	55 862
م 5	22 100	22 912	23 724	24 536	25 348	26 160	26 972	27 784	28 596	29 408	30 220	31 032	31 844	32 656	33 468
م 6	20 000	20 741	21 482	22 223	22 964	23 705	24 446	25 187	25 928	26 669	27 410	28 151	28 892	29 633	30 374
م 7	28 202	28 852	29 502	30 152	30 802	31 452	32 102	32 752	33 402	34 052	34 702	35 352	36 002	36 652	37 302
م 8	27 850	28 500	29 150	29 800	30 450	31 100	31 750	32 400	33 050	33 700	34 350	35 000	35 650	36 300	36 950
م 9	24 120	24 770	25 420	26 070	26 720	27 370	28 020	28 670	29 320	29 970	30 620	31 270	31 920	32 570	33 220
م 10	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 11	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 12	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 13	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 14	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 15	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 16	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 17	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 18	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 19	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 20	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 21	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 22	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 23	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 24	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 25	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 26	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 27	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 28	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 29	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 30	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 31	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 32	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 33	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 34	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 35	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 36	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 37	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 38	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 39	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 40	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 41	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 42	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 43	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 44	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 45	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 46	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 47	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 48	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 49	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 50	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 51	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 52	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 53	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 54	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 55	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 56	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 57	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 58	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 59	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 60	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140	28 890	29 640	30 390	31 140	31 890	32 640
م 61	22 140	22 890	23 640	24 390	25 140	25 890	26 640	27 390	28 140						

كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

يمكن الحصول على منشورات الأمم المتحدة من المكتبات ودور التوزيع في جميع أنحاء العالم . استعلم عنها من المكتبة التي تتعامل معها أو اكتب إلى : 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.
