

# A

الأمم المتحدة

Distr.  
GENERAL

## الجمعية العامة



A/47/140  
10 April 1992

ARABIC  
ORIGINAL: ARABIC/CHINESE/ENGLISH/  
FRENCH/RUSSIAN/SPANISH

الدورة السابعة والأربعون  
البندهان ١١١ و ١١٤ من القائمة الأولى\*

### وحدة التفتيش المشتركة

### مسائل الموظفين

تداخل الرتب

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى الجمعية العامة تقرير وحدة التفتيش  
المشتركة المعنون "تداخل الرتب" (JIU/REP/91/5 و Corr.1).

. A/47/50

\*

المرفق

تداخل الرتب

من اعداد

راؤول كيخانو  
وحدة التفتيش المشتركة

تصويب

المحتويات

لا ينطبق التصويب على النص العربي .

الصفحة ٣ - تحذف عبارة "تداخل الرتب" .

الصفحة ٦ - السطر الاخير من الفقرة ١٢ ، يستعاض عن عبارة "تقرير الامين العام A/C.5/632 ، الفقرة ٩" بالعبارة "تقرير الامين العام A/C.5/632 الفقرة ١٠" .

الصفحة ٦ - الفقرة ١٣ ، يضاف في نهاية السطر الاخير " (ACC/1987/PER/R.20) " .

الصفحة ١٠ - يستعاض عن العنوان "الف - مدى التداخل واسبابه" بالعنوان "الف - مدى تداخل الرتب واسبابه" .

الصفحة ٢٩ - لا ينطبق التصويب على النص العربي .

## تداخل الرتب

من اعداد  
راؤول كيخانـو

### وحدة التفتيش المشتركة

#### المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
١		..... موجز تنفيذي
٣	٤ - ١	..... أولا - خلفية الدراسة
٤	١٤ - ٥	..... ثانيا - مصدر هيكل الفتتين في منظومة الامم المتحدة
٨	٣٦ - ١٥	..... ثالثا - مدى التداخل بين مرتبات الموظفين الفنيين ومرتبسات موظفي الخدمات العامة وكيفية تاثير هذا التداخل على ادارة الموارد البشرية
١٠	٢٨ - ٢٤	..... الف - مدى التداخل واصبابه
١١	٣٣ - ٢٩	..... باء - التداخل الوظيفي
١٢	٣٦ - ٣٤	..... جيم - تاثير التداخل
١٤	٤١ - ٣٧	..... رابعا - ملاحظات ختامية
		<u>المرفقات:</u>
١٦		..... رسوم بيانية
١٧		..... رسوم بيانية بالاعمدة
٢٠		..... مقارنات بين الوظائف

## موجز تنفيذي

حدث على مدى أكثر من عشر سنوات تداخل في المرتبات بين الموظفين الاقدمين من فئة الخدمات العامة والموظفين المبتدئين من الفئة الفنية في منظومة الامم المتحدة . وعلى الرغم من قبول الوكالات لهذا القدر من التداخل ، تسبب اتساع نطاقه المستمر حتى المستويات الأدنى من فئة الخدمات العامة في حدوث قلق شديد في بعض الوكالات .

ويكمن سبب التداخل أساسا في اختلاف المنهجيات المستخدمة لتحديد مستويات الأجور وتساويتها . ذلك أن مرتبات الفئة الفنية تستند إلى مبدأ نوبلمير الذي يحدد مرتبات الموظفين المدنيين الدوليين على أساس مرتبات الخدمة المدنية الأعلى اجرا في الدول الاعضاء . وتحدد مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة على أساس أفضل المعدلات السائدة في النطاق المحلي . وأدى ، من ثم ، تطبيق هاتين المنهجيتين المختلفتين اللتين وافقت عليهما الجمعية العامة للأمم المتحدة إلى أوضاع شاذة في المرتبات . ولا تزال مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة تتفق مباشرة مع الأوضاع المحلية للخدمة ، التي تعتبر أساسا للقدر التنافسية للأمم المتحدة . ومن الجهة الأخرى ، لم ترفع مرتبات الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا إلى المستوى الذي وضعته الدراسات المختلفة التي اضطلعت بها لجنة الخدمة المدنية الدولية . ولو تم هذا ، لمنع حدوث المشكلة الحالية للتداخل مع جدول مرتبات الخدمات العامة .

ويحاول التقرير ، أن يوضح ، في الفصل الثاني ، منشأ هيكل الفئتين في منظومة الامم المتحدة . ولم يعترف نظام تصنيف الامم المتحدة الذي أخذ به في عام ١٩٤٦ والذي نصح في عام ١٩٤٧ بالتمييز بين فئتي الموظفين الدوليين وغير الدوليين (المحليين) وأوصى بالأخذ بهيكل من فئة واحدة . وأومت لجنة خبراء مستقلة معنية بنظام المرتبات والبدلات والاجازات ، استعرضت نظام المرتبات والبدلات في المؤسسات الداخلة في منظومة الامم المتحدة في عام ١٩٤٩ ، بالأخذ بهيكل الفئتين على أساس خفض التكاليف .

ويصف التقرير في الفصل الثالث نطاق المشكلة وكيفية تأثيرها على ادارة الموارد البشرية في الامم المتحدة . وهناك الى جانب تأثير المنهجيات المختلفة عوامل أخرى مثل تجميد مرتبات الموظفين الفنيين ، والتضخم ، وأسعار الصرف مقابل دولار الولايات المتحدة ، تؤثر تأثيرا كبيرا على توسيع نطاق التداخل .

ويستنتج المفتش ، في الفصل الرابع ، أنه على الرغم مما يشيره الوضع الحالي من قلق كبير في بعض مقار العمل الرئيسية ، لا سيما في روما وجنيف ، فمن المحتمل أن يؤدي إلى اضطراب خطير في نظام المرتبات في الأمم المتحدة . ورحب بطلب الجمعية العامة إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية (القرار ٢٤١/٤٥) (رابع عشر) المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٠) أن تعد دراسة بشأن هذه المشكلة .

## تداخل الرتب

### أولا - خلفية الدراسة

١ - تعرضت منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة طوال عدة سنوات لتزايد التداخل بين مرتبات الموظفين الفنيين ومرتبك موظفي الخدمات العامة . وحدث تدهور تدريجي في مرتبات الموظفين الفنيين بالمقارنة بمرتبات موظفي الخدمات العامة . ففي عام ١٩٧٠ ، مثلا ، كان مرتب الموظف الفني المبتدئ من الرتبة ف - ١ في روما مماويا لمرتب موظف الخدمات العامة من المستوى المتوسط في نفس المدينة . واليوم ، لا يتجاوز مرتب هذا الموظف الفني مرتب الموظف الذي يحتل أدنى الرتب في هيكل الخدمات العامة (انظر الشكل ١) . وترى منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة أن مدى هذا التداخل في المرتبات بين الفئتين من الموظفين غير منطقي وتعتقد أنه يمكن أن يؤدي إلى آثار سلبية فيما يتعلق بتعيين الموظفين ، والتطور المهني ، وتقييم الأداء ، والترقيات . ولذلك ، طلبت المنظمة من وحدة التفتيش المشتركة أن تستعرض الأسباب التي دعت إلى "تداخل الرتب" في الأجور ، وأن تقيم آثاره المحتملة .

٢ - وبينما ظهرت فكرة الدراسة في روما ، نتيجة للتجربة التي تعرضت لها منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ، فلقد أشار احتمال تأثر مقار عمل أخرى بالمثل قلقا حقيقيا خشية أن تؤدي مثل هذه الحالات إلى انتشار الاستياء بين فئة الموظفين المتأثرين . وكان لهذا القلق أثره على موافقة الوحدة على الانطلاق بهذه الدراسة .

٣ - وقد أسفر البحث عن عدم وجود أي دراسة مستقلة سابقة مكرمة لهذا الموضوع قامت بها وحدة التفتيش المشتركة أو أي منظمة أو هيئة تابعة للمنظمة . بيد أن المفتش علم ، أثناء إعداد هذه الدراسة ، أن لجنة الخدمة المدنية الدولية تعتزم تناول مسألة تداخل الرتب فيما يتصل بالمعاشات التقاعدية أثناء قيامها بإعداد دراسة ، في غضون عام ١٩٩١ ، بشأن المعاشات التقاعدية لموظفي الخدمة المدنية الدولية . والواقع أن الجمعية العامة قد طلبت من لجنة الخدمة المدنية الدولية ، لدى الإشارة إلى أن برنامج عمل وحدة التفتيش المشتركة يتضمن دراسة حول مسألة تداخل الرتب ، أن "تنظر في علاقات التناسب بين شروط خدمة الموظفين من الفئة الفنية وما فوقها وفي الفئات الأخرى ، فضلا عن المسألة الأعم المتمثلة في تعيين الموظفين والاحتفاظ بهم" (GA/RES/45/241(XIV)) .

٤ - وعليه ، فإن هذه الدراسة تدخل فعليا في خضم بحار بلا خرائط . ويدين المفتش بالامتنان ، الذي يعترف به في هذا المقام ، للمسؤولين بالمنظمات الذين اختيروا لهذه الدراسة وللمسؤولين في هيئات تمثيل الموظفين الذين ساعدوا في إنارة الطريق .

ثانيا - مصدر هيكل الفئتين في منظومة الأمم المتحدة

٥ - ذكرت وثيقة للجنة الخدمة المدنية الدولية (ICSC/R.9) في عام ١٩٧٥ لدى مناقشة أنواع الفئات والرتب التي تحتاج إليها المنظومة ما يلي: "خلال استعراضات سابقة ... بحثت اللجنة بعمق مسألة كيفية توخي تعيين الموظفين وهيكل الأجور على أفضل وجه يحقق كفاءة التعيين ، ووضع ترتيبات منصفة للأجور ، والاقتسام الإداري ... وكان القرار النهائي ، في كل مرة ، هو أنه ينبغي الاكتفاء بفئتين وأسمتين فقط هما الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة" . وربما يساعد الرجوع إلى الوراء قليلا على توضيح ذلك .

٦ - فلم يكن نظام تصنيف الوظائف في الأمم المتحدة الذي أخذ به في عام ١٩٤٦ والذي نصح في عام ١٩٤٧ يعترف بالتمييز بين فئتي الموظفين الدوليين وغير الدوليين (المحليين) وأوصى بالأخذ بهيكل الفئة الواحدة . بيد أنه تسببت بعض الصعوبات في إدارة هذا النظام ، ومن بينها تكاليفه ، في صدور قرار من الجمعية العامة خلال دورتها الثالثة بضرورة اطلاق الأمين العام باستعراض شامل لنظام المرتبات والبدلات . وعين الأمين العام بناء على ذلك ، في عام ١٩٤٩ ، لجنة خبراء مستقلة معنية بنظام المرتبات والبدلات والاجازات لاجراء استعراض شامل لنظام المرتبات والبدلات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة .

٧ - واسترعت لجنة الخبراء نظر الأمين العام إلى أنه قد تبين لها أن تعدد الرتب القائمة يجعل إدارة خطة التصنيف والمرتبات باهظة الكلفة ومبعدة للوقت بغير مقتض . وأوصى الخبراء بالتالي بما يلي: " (أ) إعادة تجميع الوظائف على نحو أفضل بحيث لا تزيد عن أربع فئات ، و(ب) اجراء خفض جوهري في عدد الرتب أو المستويات" . ثم ذكروا في الفقرة ٢١ من توصياتهم أنه: "إعادة تجميع الوظائف على نحو أفضل لن تؤدي ، في رأي اللجنة ، إلى أفضل النتائج إلا إذا تم خفض عدد المستويات في كل فئة أيضا" .

٨ - ووضعت نتيجة لذلك خطة لتصنيف الوظائف في الامانة العامة للأمم المتحدة على النحو التالي: المديرين والموظفون الرئيسيون ، والخدمات الفنية ، والخدمات الخاصة ، والخدمات العامة . وتضمنت هذه الفئة الأخيرة جميع الوظائف الكتابية ووظائف السكرتارية ، والسعاة ، وعمال الهاتف ، والحراس ، كما شملت أيضا المسؤولين عن تشغيل الآلات والواجبات الادارية الروتينية (A/C.5/331) . وكان لدى الامانة العامة للأمم المتحدة إلى حين صدور توصية اللجنة المشار إليها أعلاه في عام ١٩٤٩ هيكل مسن فئة واحدة تتدرج المستويات فيها من المستوى ٢ إلى المستوى ١٨ .

٩ - وفي عام ١٩٥١ ، قدم الامين العام وثيقة تبين فئات ومستويات الموظفين التي تتفق مع توصيات لجنة الخبراء . وكانت الرموز المستخدمة للفئات والمستويات الجديدة والتي تتفق الى حد ما مع النظام الحالي كما يلي:

فئة الموظفين والمديرين

مد - ١	موظف رئيسي
مد - ٢	مدير
مد - ٣	مدير رئيسي

الفئة الفنية

ف - ١	موظف مساعد
ف - ٢	موظف معاون
ف - ٣	موظف ثان
ف - ٤	موظف اول
ف - ٥	موظف اقدم

فئة الخدمات العامة

ع - ١	مستوى بداية القبول في الخدمة
ع - ٢	مستوى المبتدئ
ع - ٣	المستوى المتوسط
ع - ٤	المستوى الاقدم
ع - ٥	المستوى الرئيسي

١٠ - وكان اساس هيكل وسياسة المرتبات للفنيين في الامم المتحدة الذي حددته لجنة الخبراء المستقلة كما يلي:

"النطاق الواسع للاجور المقررة للعمل المماثل السائد في الوظائف الحكومية بالدول الاعضاء في الامم المتحدة وبالتالي ضرورة كفالة التماثل الايجابي بين شروط التعيين للموظفين المعينين دوليا وشروط التعيين في اعلى الخدمات الداخلية والخارجية اجرا" ، (تقديرات الميزانية للسنة المالية ١٩٥٠ . تقرير لجنة الخبراء المعنية بنظام المرتبات والعلاوات والاجازات (A/C/4/331) المؤرخ في تشرين الاول/اكتوبر ١٩٤٩ ، الفقرة ٣(ب) .

١١ - وايدت اللجنة مبدأ (وممارسة) تعيين الموظفين المحليين في المقر الرئيسي وغيره من المقار "بافضل المعدلات السائدة محليا" ( ICSC/R.11/PART II B ، الصفحة ٤٥ ، الفقرة ٤٦٩ ) .



١٢ - وتستخدم في الهيكل الوظيفي المؤلف من فئتين منهجيات مكافآت مختلفة لتحديد مرتبات الموظفين الفنيين وموظفي الخدمات العامة . والمبدأ العام الذي تأخذ به جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة هو أنه "ينبغي أن تتسم المرتبات التي تدفع للموظفين الدوليين بطابع عالمي ولذلك لا ينبغي أن تخضع للظروف المحلية . وعلى الموظفين المعيّنين دولياً أن يتوقعوا الخدمة في أي مكان في العالم . وهذه العناصر تعطي لوضعهم طابع العالمية الذي ينبغي أن ينعكس في طبيعة المرتب" . (تقديرات الميزانية للسنة المالية ١٩٥٦ ، فوارق المرتبات ، وتسوية تكاليف المعيشة ، وبدلات الاعالة: تقرير الأمين العام ، A/C.5/632 ، الفقرة ٩) .

١٣ - ووصفت لجنة الخدمة المدنية الدولية الوظائف الفنية ووظائف الخدمات العامة في تقريرها الذي قدمته إلى الدورة الخامسة والثلاثين للجمعية العامة (A/35/30) على النحو الوارد أدناه . وتأخذ جميع الوكالات بهذا النموذج:

"العمل الفني عمل تحليلي ، وتقييمي ، ومفاهيمي ، وتفسيري و/أو إبداعي ومن ثم يتطلب تطبيق المبادئ الرئيسية لمجموعة منظمة من أصول المعرفة النظرية ، مثل أحد ميادين العلم ، أو المعرفة أو فروع التخصص . أنه عمل عويص ينطوي على قدر من الصعوبة والتعقيد ، يتطلب ليس فقط تعيين ودراسة الترابط بين عناصره المكونة ، وهي ذات طبيعة متباينة ومتنوعة ، ولكن أيضاً الإلمام بالسياق والمنظور العريضين اللذين يؤدي العمل في نطاقهما ، بما في ذلك تأثيره على الأهداف والبرامج الكبرى للمنظمة وارتباطه بها . ويتطلب هذا العمل أن يجتهد المرء لتحليل وتقييم المشاكل وعند اتخاذ القرارات التي تستلزم حسن اختيار بين مناهج بديلة للعمل .

ويتطلب العمل الفني فهماً لمجموعة منظمة من أصول المعرفة النظرية التي تكون على مستوى يعادل مستوى الدرجة الجامعية" .

ومن جهة أخرى ،

"عمل الخدمات العامة إجرائي ، أو تنفيذي ، أو تقني بطبيعته ويُدعم تنفيذ برامج المنظمة . ويتراوح هذا العمل من الروتين البسيط أو الواجبات المتكررة التي تعتمد على اتباع تعليمات تفصيلية إلى واجبات مختلفة ومعقدة تحتاج إلى تحديد الأساليب البديلة للعمل ودراستها بناء على دراية عملية واسعة ومتعمقة بالمجال المتعلق بموضوع معين . وتؤدي الواجبات عموماً بمفصلة مستمرة . وتنمى معرفة المجالات المتعلقة بالموضوع وزيادة مستوى المهارات المتعلقة به عموماً بالخبرة الطويلة والاعتماد على الإجراءات والأنظمة والسوابق الواجبة التطبيق على مشاريع المنظمة في مجال تقني محدود أو في نشاط دعم إداري" .

١٤ - ويشمل وصف بعض المهام الفنية ومهام الخدمات العامة كثيرا عناصر يمكن اسنادها الى الفئة الأخرى . بيد أنه تعتقد المنظمات أنه لا يوجد أي خلط بين الفئتين من الموظفين فيما يتعلق بمسؤولياتهم ومهامهم اليومية . وتتعترف المنظمات في نفس الوقت بوجود بعض التداخل بين التوصيف الوظيفي لمهام الوظائف الفنية ومهام وظائف الخدمات العامة ، غير أنه لا توجد لدى معظم المنظمات أي مشكلة فيما يتمثل بالقدر الحالي من التداخل هريطة الا يستمر في الاتماع .

ثالثا - مدى التداخل بين مرتبات الموظفين الفنيين  
ومرتبات موظفي الخدمات العامة وكيفية تأثير  
هذا التداخل على إدارة الموارد البشرية

١٥ - تنص المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة ، في جملة أمور ، على أنه "ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن تراعى في المقام الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة" .

١٦ - وللاعتدال لهذه المستويات التي وضعها الميثاق فيما يتعلق باستخدام الموظفين ، ينبغي أن تكون المرتبات التي تدفعها لهم المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة ذات قدرة تنافسية لاثاحة تعيين موظفين ذوي مكانة ومؤهل عاليلة . وبينما لا تعتبر المرتبات التي تقدمها المنظمات التابعة للأمم المتحدة الدافع الوحيد إلى الانضمام إلى المنظومة فإنها تؤثر مع ذلك تأثيرا كبيرا على نوع وكفاءة الأفراد الذين يجتذبهم العمل في هذه المنظمات .

١٧ - وتعتمد مرتبات الموظفين الفنيين على مبدأ نوبلمير الذي يحدد مرتبات الموظفين المدنيين الدوليين في المستوى الفني على أساس مرتبات الخدمة المدنية الأعلى اجرا في الدول الأعضاء . وتحدد مرتبات موظفي الخدمات العامة ، من جهة أخرى ، على أساس أفضل الامعار السائدة في النطاق المحلي ؛ ويعاد النظر في هذه المرتبات بصفة منتظمة .

١٨ - ولقد سبق استعراض نظام مرتبات الموظفين الفنيين ، بما في ذلك البدلات والفوائد وشروط الخدمة الأخرى ، مرات عديدة منذ قيام اللجنة التحضيرية للأمم المتحدة بتقديم تقريرها المتعلق بذلك في عام ١٩٤٥ . وحسبما هو مبين في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ١٩٨٩ (A/44/30) ، كان آخر استعراض نظرت فيه الجمعية العامة هو الاستعراض الثاني عشر لمجموعة الدراسات الرئيسية التي اجريت في هذا الشأن . ولقد اتاح استعراض نظام المرتبات بصفة مستمرة اجراء التسويات اللازمة . ومع ذلك ، زاد في بعض مقار العمل التداخل بين مرتبات الموظفين الفنيين ومرتبات موظفي الخدمات العامة .

١٩ - ويقدم المرفق بهذا التقرير دليلا بيانيا لمدى التداخل ، بمرور الزمن ، بين مرتبات الموظفين الفنيين ومرتبات موظفي الخدمات العامة الذي يعملون في جنيف ، وباريس ، ونيويورك ، وروما .

٢٠ - وفي حالة روما ، يكشف الرسم البياني ألف بالمرفق الأول أن مرتب الموظف الفني كان عند مستوى الدخول (ف - ١ ، الدرجة الأولى) في آذار/مارس ١٩٧٠ مساوياً لمرتب موظف الخدمات العامة من الرتبة ع - ٥ . واعتبرت الأعمال الوظيفية المتعلقة بهاتين الرتبتين ، رغم عدم قابليتهما للمقارنة ، مقبولة على أساس كفايتها على هذا النحو ، ولم تحبب أي جزع . وبعد عشر سنوات ، تراجع مستوى الرتبة المقابلة من الخدمات العامة إلى أقل من المستوى ع - ٤ ، وبعد سبع سنوات أخرى إلى المستوى ع - ٣ . وفي حزيران/يونيه ١٩٨٩ ، تدهور مرتب الموظف الفني من الرتبة ف - ١ ، نتيجة لاستمرار الاتجاه الانخفاضي النسبي لهذا المرتب ، إلى المستوى ع - ٢ .

٢١ - ويظهر الرسم البياني جيم ، الذي يبين الحالة في جنيف ، المشكلة بنفس الوضوح تقريبا . ومع ذلك ، يكشف الرسمان البيانيان المتعلقان بباريس ونيويورك (باء ودال) بوضوح عن وجود اتجاه عكسي حتى عام ١٩٨٥ ، أي عن وجود انخفاض في مجال التداخل . ويبين المرفق الثاني ، في شكل رسم بياني بالأعمدة ، مجالات التداخل بين جداول مرتبات موظفي الخدمات العامة والموظفين الفنيين في منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو) في روما حيث يتداخل ثلثا موظفي الخدمات العامة مع الرتبة الأدنى في الفئة الفنية وتتداخل فئة الخدمات العامة بأكملها تقريبا مع الرتبة الأربعة الأدنى في الفئة الفنية . ويتضمن المرفق الثالث رسما بيانيا بالأعمدة يوضح أن التداخل في مكتب الأمم المتحدة بجنيف ، بعد الدراسة الاستقصائية الأخيرة لمرتبات الخدمات العامة التي أصفرت عن التوصية بزيادتها بنسبة ٩ر٨٩ في المائة ، يبدأ بتداخل الرتبة ع - ٣ ، الدرجة السادسة مع الرتبة ف - ١ ، الدرجة الأولى ، وتتداخل الرتبة ع - ٧ ، الدرجة الحادية عشرة مع الرتبة ف - ٤ ، الدرجة الأولى ويبين المرفق الرابع المتعلق باليونسكو بباريس أن هناك تداخلا بين الرتبة ع - ٤ ، الدرجة الخامسة مع الرتبة ف - ١ ، الدرجة الأولى ، وبين الرتبة ع - ٦ ، الدرجة الأخيرة مع الرتبة ف - ٢ ، الدرجة الحادية عشرة . بيد أن التداخل لا يبلغ في هذه الحالة نفس جسامته التداخل في منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة في روما ، أو مكتب الأمم المتحدة في جنيف . ويبين المرفق الخامس التداخل في مقار العمل المختلفة ويكشف عن وجود اختلافات ضخمة في مدن كثيرة .

٢٢ - ولا بد من ابداء تعليق عند هذه النقطة فيما يتعلق بأسمى المقارنة بين المرتبات . فمرتبات الموظفين الفنيين ، في هذه المقارنات ، لا تشمل البدلات التي يحصلون عليها مثل أجازة زيارة الوطن ، ومنحة التعليم ، وبدل السكن . ومن شأن ادراجها خفض مدى التداخل .

٣٣ - وعند النظر الى الصورة في مقر العمل الاربعة الرئيسية المذكورة ، ينبغي ملاحظة انه لا يوجد تداخل في اغلب مقر العمل المنتشرة في جميع أرجاء العالم (انظر المرفق الخامس) حيث توجد بهذه المقار فعلا فجوة كبيرة بين جداول مرتبات الموظفين المحليين وجداول مرتبات الموظفين الفنيين . وبناء على ذلك ، تقتصر المشكلة على المقار الرئيسية المشار اليها اعلاه وعلى القلق البالغ الذي اعربت عنه عدة منظمات قائمة في جنيف وروما وفيينا بشأن حجم المشكلة . وفي فيينا ، تتداخل الرتبة ع - ٨ ، الدرجة الحادية عشرة مع الرتبة ف - ٣ ، الدرجة الرابعة .

#### الف - مدى التداخل واسبابه

٣٤ - تبين من الدراسة الاستقصائية للمرتبات التي اجريت في عام ١٩٥٦ انه لم يوجد في السنوات الاولى للأمم المتحدة تداخل للمرتبات بين مرتبات الموظفين الاقدمين في فئة الخدمات العامة ومرتببات الموظفين الفنيين المبتدئين في نيويورك وفي مقر العمل الاخرى . بيد انه على مدى فترة من الزمن حول السبعينات ، بدأ التداخل في الحدوث للمنهجيتين المختلفتين المستخدمتين لحساب المرتبات . واستمر نطاق التداخل في الزيادة خلال النصف الاول من الثمانينات ولكن بمستوى مقبول وفي منتصف الثمانينات ، بدأ في الاتساع اتساعاً كبيراً مما اثار قلق بعض الوكالات . وإلى جانب تأثير هاتين المنهجيتين المختلفتين اللتين تم التأكيد عليهما ، هناك عوامل اخرى اشارت تاثيرا كبيرا على توسيع نطاق التداخل .

٣٥ - فلم ترفع مرتبات الموظفين الفنيين بالقيمة الحقيقية طوال السنوات الخمس عشرة الاخيرة . ومما ادى إلى تفاقم هذه المشكلة انه كان ينبغي أن يكون الرقم القياسي لتسوية مقر العمل في نيويورك الذي يتخذ اصافا لجميع مقر العمل اقل مما كان عليه في ذلك الحين . فتم نتيجة لذلك "تخفيض" المرتبات بالمقدار المناظر من تسوية مقر العمل الذي كان مستحقا ولم يمنع . وتأثر كل مقر من مقر العمل بطريقة مختلفة . وتبعا لتفاعل عنصرين من عناصر تسوية مقر العمل - التضخم واسعار الصرف مقابل دولار الولايات المتحدة - اختلفت تسوية مقر العمل في كل بلد عن غيره بطسرق شتى: ففي البلدان ذات التضخم الحالي مثل البرازيل والارجنتين ، عوّض المقدار المحتسب من تسوية مقر العمل ؛ اما في البلدان ذات المعدل المنخفض جدا للتضخم مثل سويسرا ، اقتصرت التسوية على تقلبات اسعار الصرف فقط واستمر التخفيض مدة اطول .

٣٦ - ويمثل تداخل المرتبات بين الموظفين الاقدمين من فئة الخدمات العامة والموظفين الفنيين المبتدئين من الرتبة ف - ١/٤ - ٢ ، في وحدات المقار الرئيسية ، حالة مقبولة بمفء عامة لدى منظمات كثيرة . وتبهر المنظمات تداخل المرتبات باكتساب

موظفي الخدمات العامة الاقدمين ، خلال فترة زمنية طويلة ، خبرة عملية بشأن المنظمات . أما الموظفين بالمستويين ف - ١ وف - ٢ فإنهم يكونون في مستهل عملهم بالمنظمة المعنية بالامم المتحدة ولا ينتظر منهم الالمام بهذه المعرفة العامة . وفي بعض المنظمات ، لا يكون التداخل في المرتبات بين الرتب ع - ٧ وف - ١ وف - ٢ ، ولكن بين الرتب ع - ٧ وف - ٥ وف - ٤ ، وهو ما يدعو الى القلق .

٢٧ - وقد يظل بعض الموظفين الفنيين راسبين في نفس الرتبة بينما قد يمضي موظف الخدمات العامة الاقدم ما لا يقل عن ١٠ الى ٢٥ سنة في المنظمة للحصول على الرتبة ع - ٧ ويكونون قد بلغوا في معظم الاحوال اكثر من ٥٠ سنة من العمر . بيد أن التوقعات المهدية لمثل هؤلاء الموظفين من فئة الخدمات العامة تكاد تكون معدومة بينما يستطيع الموظف الفني المبتدىء الذي تخرج حديثا من كلية أو جامعة ولا يملك أي خبرة وعين في الرتبة ف - ١ وف - ٢ وف - ٢ أن يتوقع الترقية خلال فترة قصيرة نسبيا ( ما بين سنتين وأربع سنوات ) .

٢٨ - وابتد بعض الوكالات أيضا قلقها لما يؤدي اليه تداخل المرتبات الواسع النطاق الذي لا يندرج في نطاق هذا التقرير ، من آثار سلبية على الموظفين الفنيين في الحالات التي يحملون فيها على مرتبات مساوية أو أقل من مرتبات موظفي الخدمات العامة الذين يتحملون نسبيا قدرا أقل من المسؤوليات . وقد لا يكفي لاجتذاب الموظفين الفنيين المبتدئين أن تعرض مرتبات اعلى من مرتبات موظفي الخدمات العامة عليهم إذ ينبغي أن تكون هذه المرتبات قادرة على منافسة المرتبات في قطاعات الاقتصاد الأخرى التي تعرض نفس النوع من الوظائف . وقد لا تعتبر بدلات الاغتراب مثل اجازة زيارة الوطن وبدل السكن ومنحة التعليم عنصراً حاسماً بالنسبة لبعض المتقدمين للوظائف الفنية .

#### باء - التداخل الوظيفي

٢٩ - تشير تحليلات توصيف الوظائف التي قدمتھا المنظمات المختلفة إلى أن موظفي الخدمات العامة الاقدمين الذين يوجدون في هذه المنظمات منذ سنوات كثيرة والذين اكتسبوا الخبرة اللازمة في مجالات مهنية معينة مثل الادارة ، والميزانية ، والشؤون المالية وشؤون الموظفين ، يباشرون مهام اشرافية تتطلب أن يقوم بها موظفون فنيون مبتدئون . ويبرر هذا التداخل الوظيفي تداخل المرتبات بين مرتبات أقصى درجات الرتبة ع - ٧ ومرتبات الموظفين الفنيين المبتدئين من الرتبة ف - ١/٢ ( انظر المرفق السادس ) . ومع ذلك ، لا يعتبر هذا مبرراً للتداخل مع مرتبات الموظفين الفنيين الاقدمين من الرتبة ف - ٥ مثلا أو حالة الموظفين الفنيين من الرتبة ف - ٣ الذين يشرفون على موظفين اقدمين من فئة الخدمات العامة يحصلون على مرتبات تفوق مرتباتهم .

٣٠ - وينتقل الموظفون الغنيون من مقر عمل الى آخر بينما قد يظل موظفو الخدمات العامة في مركز خدمة واحد لضمان قدر من الاستمرارية . ويمكن تبرير بعض التداخل الوظيفي بين الموظفين الفنيين المبتدئين وموظفي الخدمات العامة الاقدمين بضرورة سد الفجوة الناشئة عن مثل هذه الانتقالات .

٣١ - ولا يوجد التداخل الوظيفي نتيجة لسياسة رسمية ولكنه يحدث من منطلق النفعية فهناك بعض الوظائف التي تكون فنية بطبيعتها تنشا وتبقى في فئة الخدمات العامة لاسباب مختلفة: '١' الموظفون الغنيون اكثر تكلفة من موظفي الخدمات العامة بسبب بدلات الاغتراب مثل منحة التعليم ، واجازة زيارة الوطن ، الخ . '٢' هناك ايضا وظائف في الفئة الفنية حاليا يمكن ان تكون وظائف رئيسية في فئة الخدمات العامة . ويعاد تصنيفها إما لتوفير آفاق للتقدم لشاغلي الوظائف او لاسباب تتعلق بالتسلسل الرئاسي (مشرف على عدد من كبار موظفي الخدمات العامة) .

٣٢ - وقدمت للمفتش امثلة ملموسة تشير الى التداخل الوظيفي بين الوظائف الفنية ووظائف الخدمات العامة: (١) ففي مكتب الأمم المتحدة في جنيف ، ألغيت بعض الوظائف الفنية بسبب الازمة المالية مما أدى الى تحميل بقية الموظفين ، لا سيما بعض موظفي الخدمات العامة الاقدمين ، بمزيد من المسؤوليات على الصعيد الفني . (ب) نظرا لعدم وجود وظائف فنية ، يستخدم رؤساء الدوائر الموظفين الاقدمين الكفاء من فئة الخدمات العامة ، في وظائف تتطلب عادة أن يضطلع بها موظفون فنيون . (ج) في منظمة العمل الدولية ، عندما تسند مهام من المستوى الفني الى أحد موظفي الخدمات العامة ، يستحق من يشغل هذه الوظيفة استعراضا جديدا لوظيفته بمقتضى آلية استعراض الوظائف المستمرة في المنظمة .

٣٣ - وبناء على النتائج المشار اليها اعلاه ، يحتاج التداخل القائم بين الموظفين الفنيين المبتدئين وموظفي الخدمات العامة الاقدمين وضرورة النظر الى التدابير المناسبة التي ينبغي اتخاذها الى مقارنة بين مختلف وظائف الفئتين من الموظفين .

#### جيم - تأثير التداخل

٣٤ - يبدو أن تطور تداخل الرتب قد أدى حاليا إلى بعض المشاكل في مجال ادارة شؤون الموظفين من حيث التعيين ، والترقية ، والتنمية المهنية . والحجة المقدمة هي ان المتقدمين المحتملين للوظائف الفنية في منظومة الأمم المتحدة قد لا يقبلون منطق انهم سيحملون على مرتبات تقل عن مرتبات الموظفين الذين من المتوقع أن يكونوا رؤوسهم . وفي مجال الترقية والتطور المهني ، أعرب بعض موظفي الخدمات العامة الاقدمين عن عدم رغبتهم في المنافسة على الترفيع الى الفئة الفنية بالنظر إلى ان هذا لا يحقق لهم زيادات ذات شأن في مرتباتهم . وبذلك لا تتمكن المنظمة من الاستفادة من هؤلاء الافراد استفادة كاملة .

٣٥ - ويؤدي تطور تداخل الرتب أيضا الى وجود مشاكل معنوية للموظفين الموجودين بالخدمة . فلقد تلقت بعض المنظمات طلبات من بعض المسؤولين لتخفيض مستوى وظائفهم او انتدابهم إلى وظائف ذات مسؤوليات اقل .

٣٦ - ومن اسباب القلق الاخرى المتعلقة بتداخل الرتب والتي أعربت عنها الوكالات تشير التداخل على المعاش التقاعدي في حالة نقل الموظف إلى الفئة الفنية لا سيما في جنيف . ففي حزيران/يونيه ١٩٩٠ ، مثلا ، كان الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بالنسبة للرتبة ع - ٧ ، الدرجة الحادية عشرة (١٣١ ٠٤٠ فرنك سويسري) بسمر الصرف المعمول به لذلك الشهر في الامم المتحدة الذي بلغ ١,٤١ (٦٣, ٩٧١, ٩٢ دولار) يناظر تقريبا الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظف الفني من الرتبة ف - ٥ ، الدرجة الثامنة . بيد أن المرتب المقبوض يعادل الرتبة ف - ٢ الدرجة التاسعة/ العاشرة . وكما أشير في الفقرة ٣ ، ستدرس لجنة الخدمة المدنية الدولية الحالة خلال عام ١٩٩١ . ومن المفيد لدى اعداد هذه الدراسة ان تنسق اللجنة المعاش التقاعدي وتداخل المرتبات حيث ينبغي أن يتصل المعاش التقاعدي لكل موظف بمرتبه المقبوض .



### رابعا - ملاحظات ختامية

٢٧ - إن المبادئ والمنهجيات المختلفة المستخدمة في تحديد مرتبات الموظفين فسي فئة الخدمات العامة والفئة الفنية في منظومة الأمم المتحدة تسبب تداخلا متزايدا بين اجور الموظفين من الرتب الفنية الادنى ومجموعة واسعة من موظفي الخدمات العامة . والوضع السائد في الحالة الخاصة التي تمثلها منظمة الاغذية والزراعة هو ان جدول مرتبات موظفي الفئة الفنية وجدول مرتبات موظفي الخدمات العامة متوازيان مسن الناحية العملية .

٢٨ - وفي المرحلة الاولى من الدراسة ، اظهرت المشاورات مع سائر المنظمات انه حتى عندما يكون هناك تداخل ، فإن الحالة لا تشير مشاكل خطيرة حيث انه يمكن إيجاد طرق عملية لمعالجة هذه المشاكل . أما التحفظات إزاء المشكلة فقد أبدتها ادارات شؤون الموظفين أو تنمية الموارد البشرية المعنية بالمشاكل المتصلة بتعيين الموظفين ، والتطور الوظيفي ، وحالات النقل من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية ، والتصنيف ، وما إلى ذلك . وقد أعرب المسؤولون عن العمليات وأعمال المشاريع فضلا عن المدراء ورؤساء الاقسام والشعب ، إلخ ، عن رأي مفاده أن المشاكل المتصلة بالتداخل لا تؤثر على التنفيذ العادي للمشاريع . بيد أنه عندما أرسل المفتش المشروع النهائي إلى الوكالات في نيسان/ابريل ١٩٩١ لإبداء تعليقاتها عليه ، كان الوضع قد تغير واصبحت الوكالات تشعر الآن بقلق إزاء وجود عدم تناسق واضح بين الاجور ومستوى المسؤوليات .

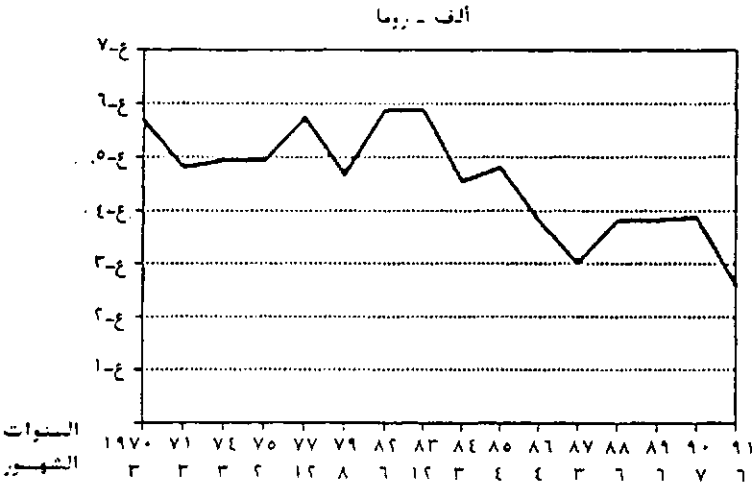
٢٩ - ويمثل تطور تداخل المرتبات بين فئتي الموظفين موضوعا يجري النظر إليه بقلق متزايد لا في روما فحسب بل وفي أماكن أخرى أيضا . والمشكلة في روما تمثل حالة خاصة جدا نجحت عن جملة أمور منها وجود هيكل أجور معقد في تلك المدينة حسبما هو مبين تماما في وثيقة لجنة الخدمة المدنية الدولية الممنونة "أجور فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة: دراسة استقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في روما (ICSC/32/R.26 ، ٦ ايلول/سبتمبر ١٩٩٠) . وفي جنيف وصل هذا التداخل الآن إلى أكثر من ثلاثة مستويات بالنسبة لمافي الاجور وأربعة مستويات بالنسبة للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي . ومستويات التداخل هذه لا تتفق مع مبادئ الادارة الطليمة ، وهي تجعل من المستحيل انتهاج سبيل واقعي للتطور الوظيفي من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية . غير أن القلق إزاء هذه المشكلة يمكن أن يتضاءل ، إن لم يكن في روما ففي مقار عمل أخرى بالتاكيد . والسبب في ذلك هو أن الوكيل الاتحادي الممنون بالاجور في الولايات المتحدة قد اعترف مؤخرا اعترافا صريحا بأن مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية ، المتخذة أساما للمقارنة بموجب مبدأ نوبلمير متخلفة بنحو ٢٨ في المائة عن مرتبات العاملين في القطاع الخاص وأنه يتعين على المجلس التنفيذي

لحكومة الولايات المتحدة أن يتخذ خطوات (من المسلم به أنها ستكون صغيرة) لتصحيح هذه الحالة مع مرور الوقت (١٠ سنوات) (قانون مقارنة أجور الموظفين الاتحاديين لعام ١٩٩٠). وغني عن البيان أنه لو كان مُسح لمرتبات الموظفين الفنيين أن تتخذ مسارها الطبيعي ، أي أنه لو كانت هذه المرتبات قد جُعلت متسقة مع استنتاجات لجنة الخدمة المدنية الدولية ، لغدت درجة التداخل بين مرتبات موظفي الفئة الفنية وموظفي فئة الخدمات العامة هامشية .

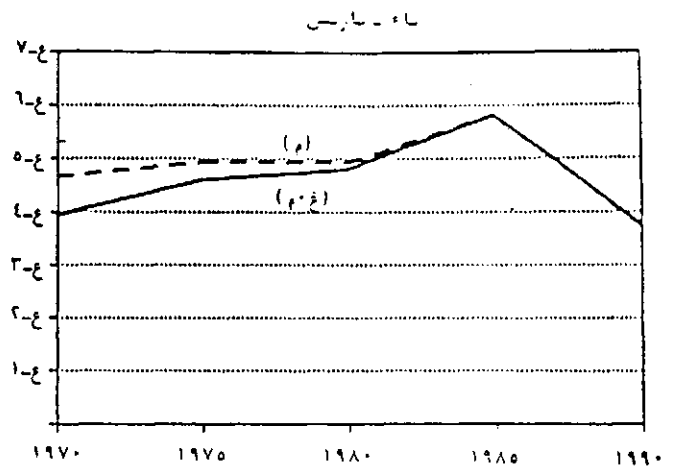
٤٠ - كما نظر المفتش في إمكانية اعتماد هيكل واحد للرتب كحل ممكن لمشكلة تداخل المرتبات . غير أنه كانت هناك مقاومة مستمرة للفكرة عبّرت عنها لجان استعراض المرتبات في عامي ١٩٥٦ و١٩٧٢ ، والجمعية العامة ولجنة الخدمة المدنية الدولية . ومن الأسباب الرئيسية التي قد تحول دون اعتبار الهيكل الواحد للرتب حلا لمشكلة تداخل المرتبات هو أن ذلك سيعني أنه لا يمكن المحافظة على مبدأ نوبلمير دون إشارة خلل سلبي خطير في مرتبات الخدمات العامة ، ولا سيما في مقار العمل الرئيسية . وهذا يرجع إلى أن مرتبات موظفي الخدمات العامة لن تعود قائمة على أساس أفضل المعدلات السائدة في المناطق المحلية بل على أساس الدولة المتخذة أساسا للمقارنة . وأي إجراء لتغيير هيكل فئتي الرتب ، إذا ما تقرر أن ذلك ضروري ، سيتطلب إجراء بحوث تقوم على أساس قوية واعتماد صيغة جديدة يمكن تطبيقها بإنصاف على المنظومة كلها على نطاق العالم .

٤١ - ويلاحظ المفتش بارتياح قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة (القرار ٢٤١/٤٥ رابع عشر) المؤرخ في ٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠) الذي يطلب إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تنظر في علاقات التناسب بين شروط وأوضاع خدمة الموظفين في الفئة الفنية وما فوقها وفي الفئات الأخرى . ويأمل المفتش أن تكون المواد الواردة في هذا التقرير مفيدة للدراسة التي تقوم بها اللجنة التي يمكنها ، من خلال السلطة المستمدة من ولايتها ، أن تقدم تدابير للسيطرة على حالة أدت إلى إشارة قلق جسدي وتنطوي على إمكانات إشارة اختلال خطير في نظام المرتبات في الأمم المتحدة .

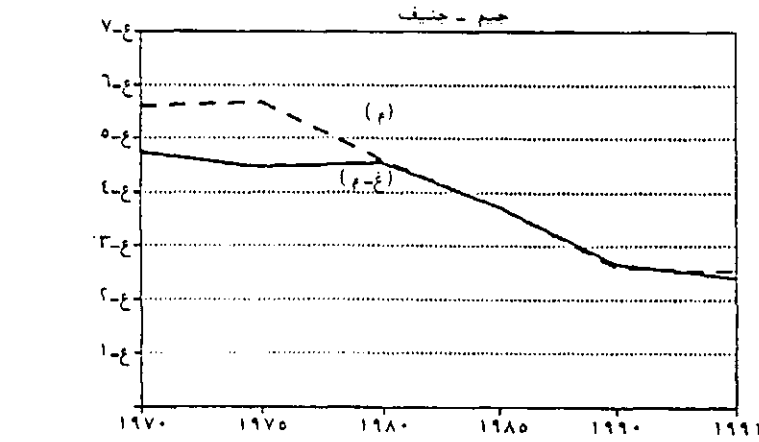
المرفق الاول  
تطور التداخل بين مرتبات موظفي الخدمات  
العامة والموظفين الفنيين



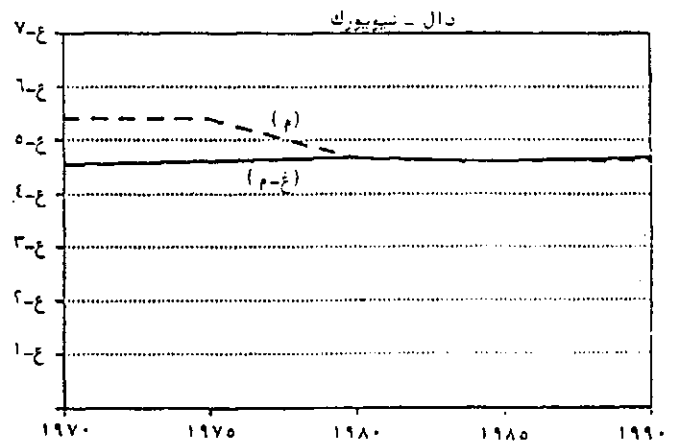
المصدر: منظمة الأغذية والزراعة ، روما .



المصدر: اليونسكو ، باريس .  
ملاحظة : (م) = مرتب الموظف المعيل ،  
(غ-م) = مرتب الموظف غير المعيل .



المصدر: مكتب الأمم المتحدة في جنيف .  
ملاحظة : (م) = مرتب الموظف المعيل ،  
(غ-م) = مرتب الموظف غير المعيل .



المصدر: الأمم المتحدة ، نيويورك .  
ملاحظة : (م) = مرتب الموظف المعيل ،  
(غ-م) = مرتب الموظف غير المعيل .

ملاحظة: الرسوم البيانية الواردة أعلاه تبين على أساس سنوي تطور مرتب موظفي الخدمات العامة الذي كان معادلا لمرتب الموظف الفني في مستوى الرتبة ف - ١/١ في ع ٤ مقار عمل رئيسية .

المرفق الثاني

منظمة الاغذية والزراعة

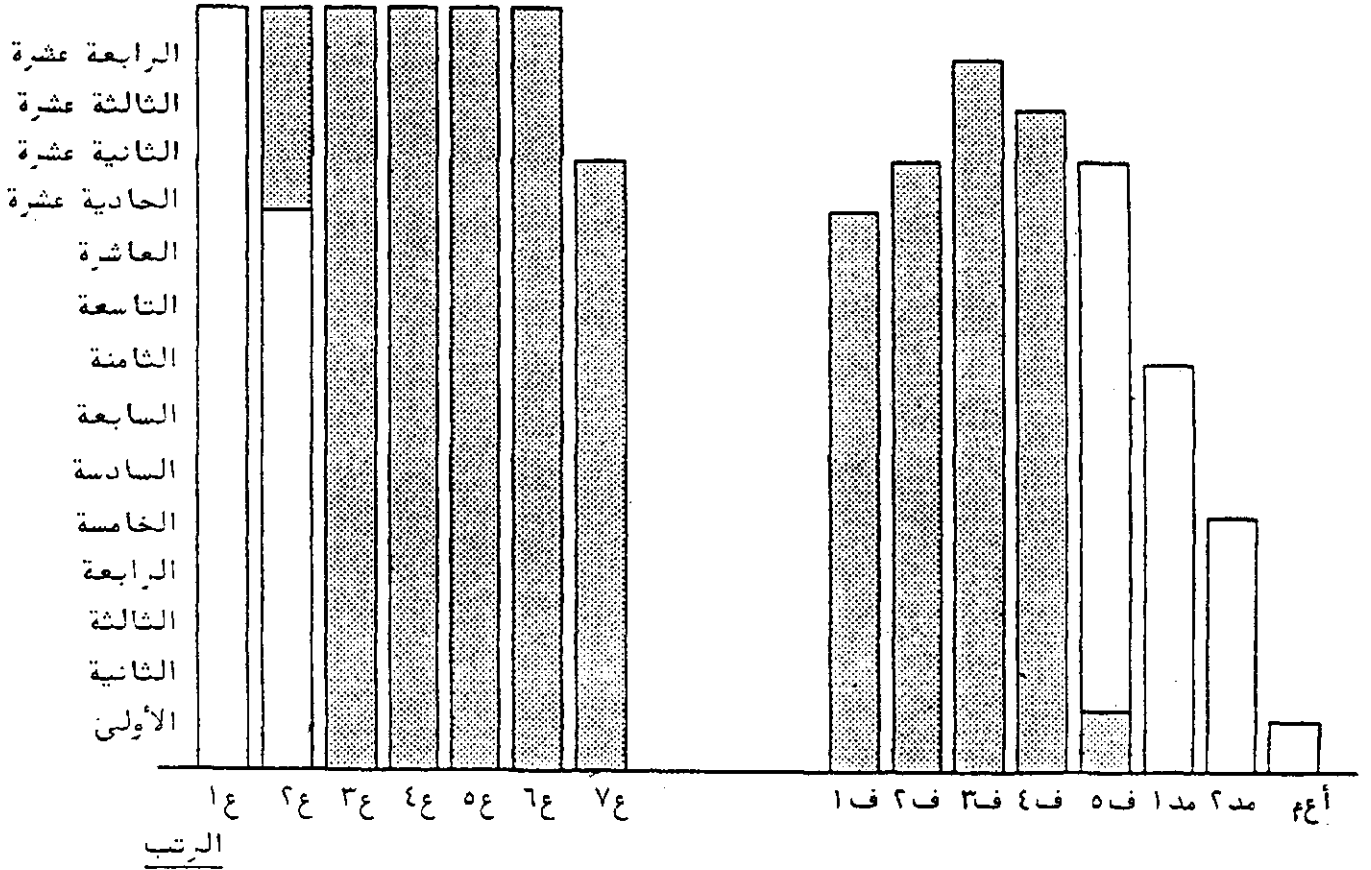
التداخل بين مرتبات موظفي الخدمات العامة والموظفين الفنيين

(في روما ، كانون الثاني/يناير 1991)

فئة الخدمات العامة

الفئة الفنية والفئات العليا

الدرجات



المصدر: منظمة الاغذية والزراعة .  
ملاحظة: تمثل المساحات المظلمة التداخل بين مرتبات فئة الخدمات العامة والفئة الفنية .

ويبدأ التداخل في منظمة الاغذية والزراعة في روما بتداخل الرتبة ع - 2 ، الدرجة الحادية عشرة مع الرتبة ف - 1 ، الدرجة الاولى وينتهي عند تداخل الرتبة ع - 7 ، الدرجة الثانية عشرة مع الرتبة ف - 0 ، الدرجة الاولى . وهكذا فإن مرتبات ثلثي موظفي الخدمات العامة تتداخل مع مرتب ادنى رتبة فنية وهي ف - 1 ، الدرجة الاولى ، بينما تتداخل مرتبات أعلى رتب فئة الخدمات العامة ، ع - 7 ، الدرجة الحادية عشرة مع مرتبات أكثر من نصف موظفي الفئات الفنية .

وتحدد مرتبات الفئة الفنية على اساس مبدأ نوبلمير الذي يحدد مرتبات الموظفين الدوليين من المستوى الفني على اساس الخدمة المدنية الاعلى اجرا في الدول الاعضاء . ومن جهة ثانية ، فإن مرتبات موظفي الخدمات العامة تحدد على اساس افضل المعدلات السائدة في المنطقة المحلية .

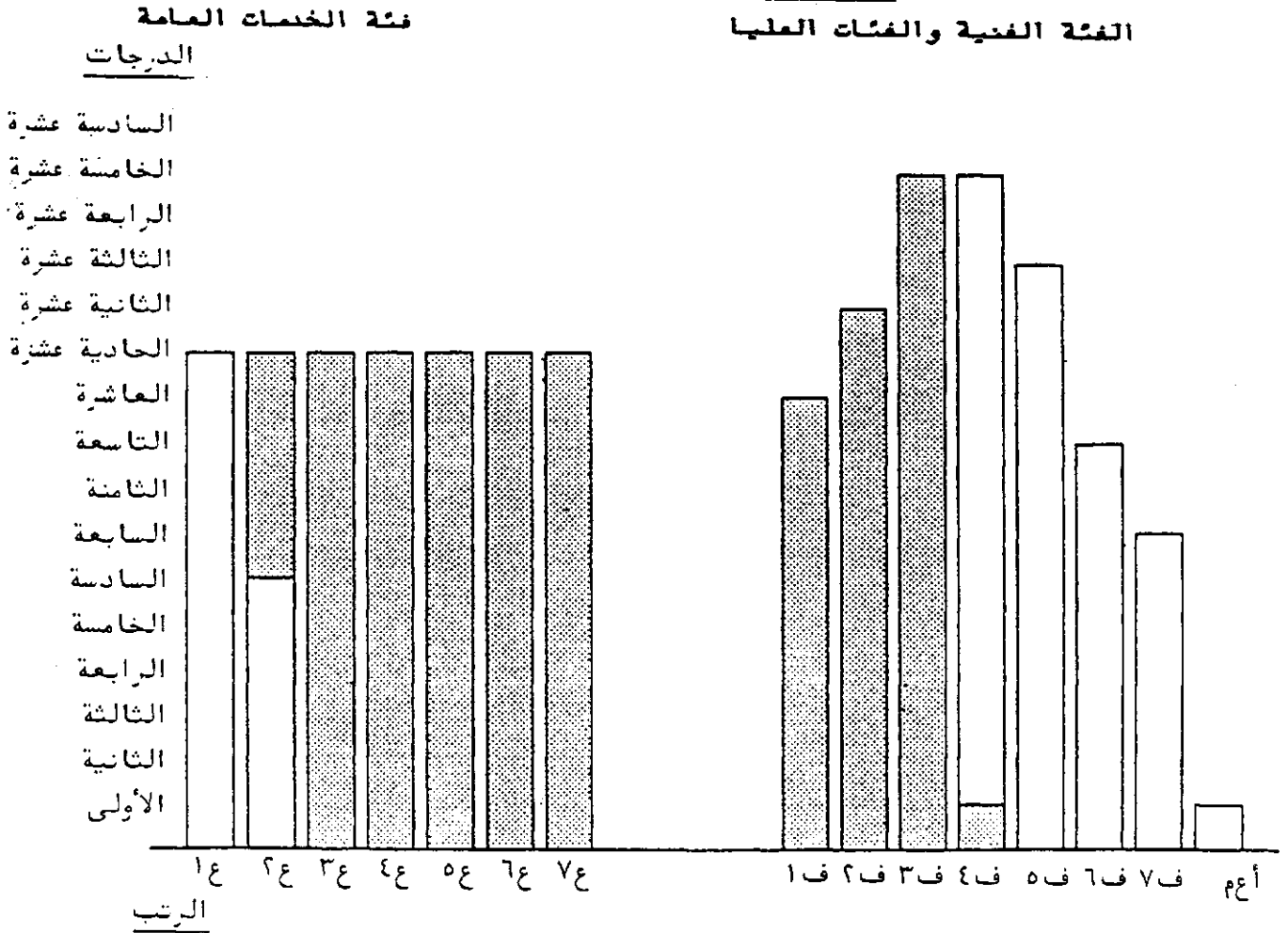
تشمل مرتبات موظفي الخدمات العامة المبالغ المتصلة بمخطط إنتهاء الخدمة . المرتبات هي مرتبات الموظفين الذين ليس لهم أزواج أو أولاد معالون .

المرفق الثالث

مكتب الأمم المتحدة في جنيف

التداخل بين مرتبات موظفي الخدمات العامة والموظفين الفنيين

(في جنيف ، كانون الثاني/يناير ١٩٩١)



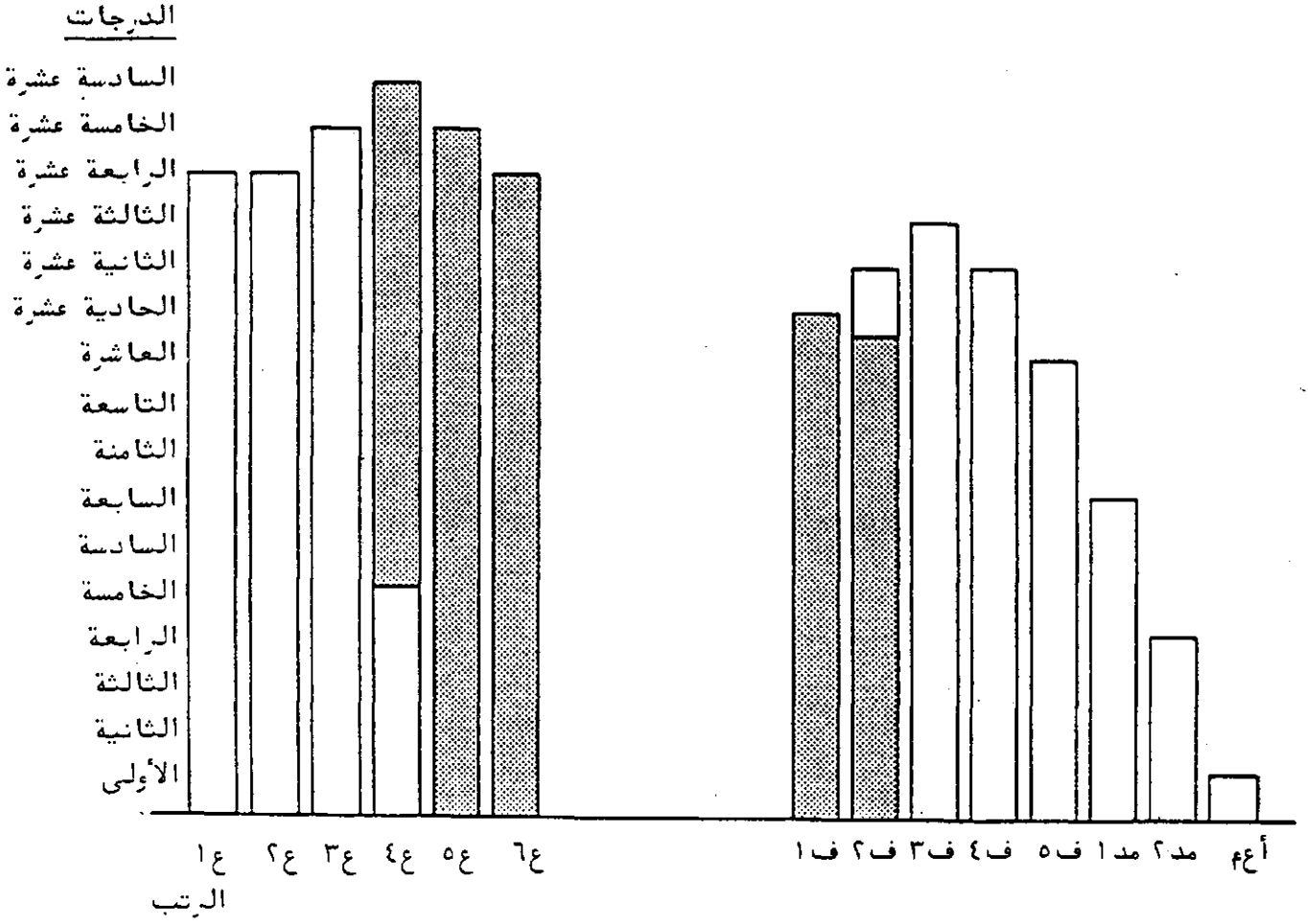
المصدر: مكتب الأمم المتحدة في جنيف .  
 ملاحظة: المساحات المظللة تمثل التداخل بين مرتبات فئة الخدمات العامة والفئة الفنية . ويبدأ التداخل في مكتب الأمم المتحدة في جنيف بتداخل الرتبة ع - ٣ ، الدرجة السادسة مع الرتبة ف - ١ ، الدرجة الأولى وينتهي عند تداخل الرتبة ع - ٧ ، الدرجة الثانية عشرة مع الرتبة ف - ٤ ، الدرجة الأولى .

وتحدد مرتبات الفئة الفنية على أساس مبدأ نوبلمير الذي يحدد مرتبات الموظفين الدوليين من المستوى الفني على أساس الخدمة المدنية الأعلى أجرا في الدول الأعضاء . ومن جهة ثانية ، فإن مرتبات موظفي الخدمات العامة تحدد على أساس أفضل المعدلات السائدة في المنطقة المحلية .  
 والمقارنة هي على أساس مرتب الموظف الذي ليس له زوج معال أو ولد معال ، وعلى أساس سعر الصرف ١,٢٧ من الفرنكات السويسرية لكل دولار أمريكي .

المرفق الرابع

منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)  
التداخل بين مرتبات موظفي الخدمات العامة والموظفين الفنيين  
(في باريس ، كانون الثاني/يناير 1991)

الفئة الفنية والفئات العليا فئة الخدمات العامة



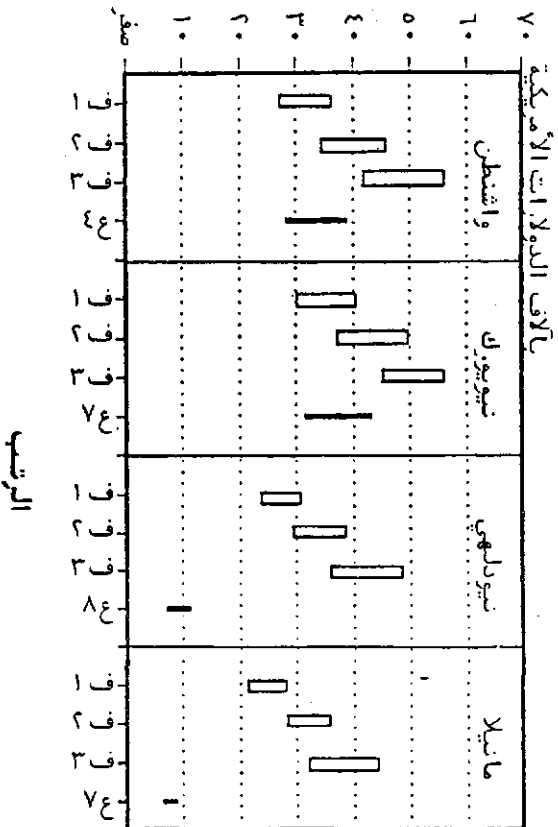
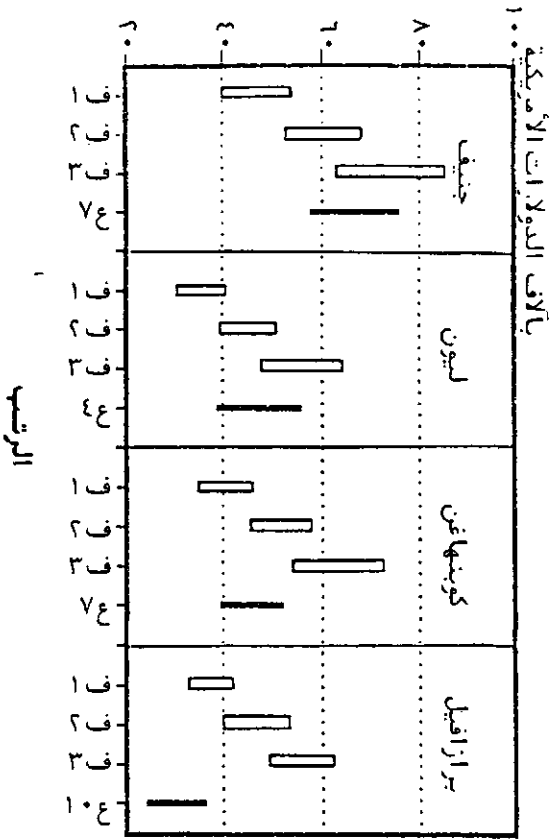
**المصدر:** اليونسكو ، 1 دولار أمريكي = 0,76 من الفرنكات الفرنسية ، المضاعف 80,4 .  
**ملاحظة:** يبدأ التداخل في اليونسكو بتداخل الرتبة ع - 4 ، الدرجة الخامسة مع الرتبة ف - 1 ، الدرجة الأولى . وينتهي عند تداخل الرتبة ع - 6 ، الدرجة الرابعة عشرة مع الرتبة ف - 2 ، الدرجة الحادية عشرة . إلا أن التداخل ليس بحسبة التداخل في منظمة الاغذية والزراعة في روما ، أو في مكتب الامم المتحدة في جنيف .

وتحدد مرتبات الفئة الفنية على اساس مبدأ نوبلمير الذي يحدد مرتبات الموظفين الدوليين من المستوى الفني على اساس الخدمة المدنية الاعلى اجرا في الدول الاعضاء . ومن جهة ثانية ، فإن مرتبات موظفي الخدمات العامة تحدد على اساس افضل المعدلات السائدة في المنطقة المحلية .  
والبيانات المقدمة من اليونسكو تتصل بشهر تموز/يوليه 1990 ولذلك فهي تشمل الزيادة بنسبة 5 في المائة في مرتبات الفئة الفنية التي اذنت بها الجمعية العامة .

## المرفق الخامس

### منظمة الصحة العالمية

البيانات بين مرتبات موظفي الخدمات العامة و الموظفين الفنيين  
(في مختلف المكاتب ، بما فيها المقر في جنيف ، كانون الثاني/يناير ١٩٩١)



المصدر:  
ملاحظة:

منظمة الصحة العالمية . تمثل الرتب الفنية التي تتراوح بين ف - ١ و ف - ٢ . أما المساحات السوداء ، فتتمثل مرتبات موظفي الأعمدة العليا ، تمثل الرتب الفنية التي تتراوح بين ف - ١ و ف - ٢ . أما المساحات السوداء ، فتتمثل مرتبات موظفي الأعمدة المختلفة . وفي بعض المدن مثل جنيف ، يبلغ مرتب موظف الخدمات العامة الأقدم مستوى أعلى من مرتب الموظف الفني من الرتبة ف - ٣ ، بينما يقل عن مستوى الرتبة ف - ١ في مدن مثل مانيلا . وهو يعادل أو يفوق مستوى الرتبة ف - ٢ .

صافي المرتب السنوي زائداً تنويع مقر العمل بالنسبة للرتب ف - ١ و ف - ٢ و ف - ٣ . الدرجة الأولى ، وبالنسبة لرتبة الخدمات العامة/الدرجة القصوى .

وتحدد مرتبات اللغة الفنية على أساس مبدأ توظيف الفني الذي يحدد مرتبات الموظفين الدوليين من المستوى الفني على أساس الخدمة المدنية الأعلى اجرا في الدول الاعضاء . ومن جهة ثانية ، فإن مرتبات موظفي الخدمات العامة تحدد على أساس أفضل المعدلات السائدة في المنطقة المحيطة .

التداخل الوظيفي بين الموظفين الغنيين المبتدئين وموظفي  
الخدمات العامة الاقدمين في نفس المجموعات الوظيفية

١ - منظمة الاغذية والزراعة

<u>الف - المجموعة الوظيفية</u>	<u>الف - المجموعة الوظيفية</u>
<u>موظف فني مبتدئ من الرتبة ف - ٢</u>	<u>موظف فني مبتدئ من الرتبة ع - ٧</u>
موظف إداري	مساعد إداري
وحدة الدعم الاداري	البرنامج والميزانية
<u>باء - الواجبات والمسؤوليات</u>	<u>باء - الواجبات والمسؤوليات</u>
تحت إشراف الرئسي:	تحت الاشراف العام للمكتب التنفيذي:
- تنسيق اعداد برنامج العمل والميزانية لفترة السنتين ؛	- مباشرة وبيان المعاملات الادارية للشعبة بما في ذلك الميزانية ، والمالية ، والمشتريات ، وإدارة شؤون الموظفين ، والاتصالات والخدمات الادارية العامة لتمثيل المنظمة ؛
- ضمان أن تكون النفقات التشغيلية وفقا للبرنامج المعتمد ؛	- إعداد مدخلات الميزانية مع برنامج العمل والميزانية للبرنامج الرئسي ٣ - ٤ وإجراء عمليات استعراض لميزانيات فرادى ممثلي المنظمة لاعتمادها من قبل المكتب التنفيذي ؛
- صياغة واقتراح التدابير الخاصة التي يتعين اتخاذها ؛	- إعداد تقارير عن الميزانية للبرامج ؛
- مساعدة شعب الشؤون العامة والاعلام في إعداد خطط الميزانية والمالية وفي تنفيذ المشاريع في الميدان والمقر ؛	- إعداد تقارير تحليلية للنفقات لبرنامج ممثلي المنظمة ؛
- الاضطلاع بمشاريع ودراسات خاصة للاجراءات الادارية ؛ وتجهيز واقترح التوصيات المناسبة ؛	- القيام بالتعاون الوثيق مع الموظفين المسؤولين بإعداد وثائق المشاريع ؛
- الاشراف على إعداد تقارير دورية عن الميزانية وتنبؤات بالنفقات مقابل الرصيد المتاح وإعداد جداول مفر وتقارير مفر دورية ؛	- الاشراف على استعراض عمليات المحاسبة ؛
- القيام بما يلزم من الواجبات الاخرى ذات العلاقة .	- الاشراف على التطبيق الصحيح للبرامج المتملة بشراء المعدات واللوازم ؛



- تقييم ووضع إجراءات منقحة في مجالات الميزانية والمحاسبة وإدارة شؤون الموظفين وإدارة المكاتب العامة ؛
- توفير التدريب بشأن مختلف جوانب الإجراءات الادارية ؛
- الاضطلاع بما يلزم من الواجبات الاخرى ذات الصلة .

جيم - المؤهلات المطلوبة

- شهادة إتمام مرحلة التعليم الثانوي (مع دورات دراسية في مجال المحاسبة أو مسك الدفاتر) ؛
- ست سنوات من الخبرة المكتسبة في مجالات الادارة والمحاسبة والميزانية والمالية أو شؤون الموظفين ، بما في ذلك سنتا خبرة على مستوى الرتبة ع - ٦ ؛
- معرفة عملية (المستوى جيم) باللغة الانكليزية ؛
- معرفة بالاجراءات والممارسات الادارية للمنظمة ؛ القدرة على التعبير عن الافكار بوضوح وإيجاز شفويا وكتابة ؛ والقدرة على التخطيط والاشراف على عمل الآخرين ؛ والاهتمام باستخدام معدات تجهيز الكلمات/ الحاسبات الالكترونية والاستعداد لذلك ؛ والقدرة على إقامة ومواصلة علاقات عمل فعالة مع أشخاص من مختلف الخلفيات الوطنية والثقافية .

جيم - المؤهلات المطلوبة

- شهادة جامعية في ادارة الاعمال او المجالات ذات الصلة ؛
- ثلاث سنوات من الخبرة الفنية في مجالات الادارة/الميزانية والمالية ، ويفضل أن تكون الخبرة في المنظمات الدولية أو الوطنية أو الحكومية أو غيرها من المنظمات الكبيرة ؛ ومعرفة عملية (المستوى جيم) باللغات الانكليزية والفرنسية والاسبانية .
- القدرة على تخطيط وتنظيم وتطوير سياسات وإجراءات وعلاقات عمل فعالة . ومعرفة تامة بإجراءات الميزنة والاجراءات المالية ، ومعرفة بإدارة المكاتب . المبادرة والاحساس بالمسؤولية . والقدرة على صياغة خطط مالية وحفظ السجلات المالية ومجلات الميزانية . والقدرة على العمل بفعالية مع الموظفين من مختلف الجنسيات . والاستعداد لاستخدام نظم تجهيز الكلمات .

عدد الوظائف التي يشرف عليها: وظيفتان من الرتبة ع-٦ مساعد إداري ؛ ووظيفتان من الرتبة ع-٥ كاتب إداري ؛ ووظيفتان من الرتبة ع-٣/٢ كاتب إداري .

المصدر: منظمة الاغذية والزراعة .

٢ - منظمة المحطة العالمية

الف - المجموعة الوظيفية	الذ - المجموعة الوظيفية
<u>موظف فني مبتدئ من الرتبة</u>	<u>موظف خدمات عامة اقدم من الرتبة</u>
ف - ٢	ع - ٧
موظف ميزانية	مساعد (شؤون الميزانية)
<u>باء - الواجبات والمسؤوليات</u>	<u>باء - الواجبات والمسؤوليات</u>
الاطلاع بتوجيه من موظف ميزانية اقدم بالمسؤولية عن مجال معين بشأن اعداد الميزانية والتنفيذ ومراقبة العمل .	مساعدة موظفي الميزانية المسؤولين عن برنامج رئيسي واحد فيما يتعلق بوضع تقديرات الميزانية ومراقبتها ؛
- مراجعة وفحص عرض الميزانية المقدم من مدراء البرامج ومن موظفي الميزانية ومن المناطق ؛	- فحص واجازة المستندات الضرورية الروتينية ؛
- متابعة الاجراءات الناشئة عن اعتماد المدير العام للتقديرات ؛	- اعداد تقديرات التكاليف ؛ واصدار/ تنقيح اخطارات التوزيع ؛ والتحقق من مراقبة الدفعات ذات الصلة ؛
- المساعدة في اعداد البيانات لادراجها في تقديرات الميزانية؛	- الاحتفاظ بملفات المخصصات ، والمراسلات ذات الصلة ؛
- المساعدة في اعداد المواد المبوبة للميزانية البرنامجية لفترة السنتين ؛	- فحص واجازة نماذج "طلبات الموظفين" الروتينية والمساعدة في رصد ملفات "قوائم الاوضاع المالية المرخص بها" وفحص واجازة الطلبات الروتينية الخاصة بالعمل الاضافي وتقارير العمل الاضافي والمساعدة في تحليل تقارير كشوف المرتبات الشهرية ؛
- اعداد اخطارات التوزيع ؛ ورصد الاوضاع المالية المرخص بها ؛ والتحقق من مراقبة الدفعات اليومية والمخصصات ؛ واعداد تحليل لمركز المخصصات ؛ ورصد نمط آداء الميزانية ؛ واعداد تقديرات للتكاليف ؛ واعداد وتوحيد بيانات الرصد ؛ والاحتفاظ بملفات للمخصصات ؛	- رصد آداء الميزانية وتحديد التباينات والابلاغ عنها ؛ المساعدة في اعداد البيانات لادراجها في تقديرات الميزانية ؛ المساعدة في استعراض وفحص نماذج تقديم الميزانية ؛ تشغيل وحدات شبكة الحاسب الالكتروني ؛

- مطابقة القيود اليومية مع مجاميع المراقبة ؛
- التحقق من دقة الوثائق الصادرة عن ادارة شؤون الميزانية ؛
- الاضطلاع بما يلزم من الواجبات الاخرى ذات الصلة .

جيم - المؤهلات المطلوبة

شهادة معادلة لشهادة التخرج من مدرسة ثانوية او تجارية ؛ الحصول على تدريب في مجال ادارة الاعمال او المحاسبة .  
خبرة واسعة في مجال المحاسبة و/او اعداد الميزانية ومراقبتها في مجال عمل دولي و/او واسع النطاق (خاص او حكومي) .

الامام بالسياسات والخصائص الادارية والبرنامجية لمنظمة الصحة العالمية .  
معرفة ممتازة باللغة الانكليزية او الفرنسية ومعرفة عملية باللغة الاخرى .  
المفاهيم الشخصية: المنهجية والانضباط والدقة . والقدرة على مواجهة ضغط العمل . والقدرة على العمل بانسجام مع الموظفين من جنسيات اخرى .

- اداء ما يلزم من الواجبات الاخرى ذات الصلة .

جيم - المؤهلات المطلوبة

شهادة تخرج من جامعة او مدرسة تجارية معترف بها مع معرفة جيدة بممارسات المحاسبة وتدريب متخصص في ادارة الاعمال او المحاسبة .  
ثلاث سنوات خبرة على الاقل في مجال الميزانية و/او الحسابات على المستوى الوطني او الدولي .

معرفة ممتازة باللغة الانكليزية تحدثا وكتابة ومعرفة باللغة الفرنسية .  
يجب ان تكون لدى شاغل الوظيفة خبرة في اعداد تقديرات التكاليف وفي اعمال المحاسبة . وسيتعين عليه التخطيط لانشطته لكي يتمكن من اداء مهامه تحت حد ادنى من الاشراف كما ينبغي ان يكون ملما تماما بعمليات تجهيز البيانات لتطبيقها في العمل المتعلق بالميزانية .  
تخصص في مراقبة الميزانية وادارتها .

---

المصدر منظمة الصحة العالمية .

٢ - مكتب الأمم المتحدة في جنيف

- الف - المجموعة الوظيفية
- موظف فني مبتدئ من الرتبة
- ٢ - ٢
- موظف لشؤون السكان
- الف - المجموعة الوظيفية
- موظف خدمات عامة من الرتبة ع - ٦
- مساعد ثان (شؤون السكان)
- باء - الواجبات والمسؤوليات
- أجراء البحوث وصياغة التقارير بشأن الاتجاهات الديمغرافية الاقتصادية ، ولا سيما هيكل قوة العمل وسياسة العمالة ، فضلا عن ماطر المسائل التي تهم الدول الاعضاء في اللجنة الاقتصادية لأوروبا .
- باء - الواجبات والمسؤوليات
- أجراء بحوث أساسية فيما يتعلق بمشاريع الدراسات/البحوث المخطط لها من قبل رئيس قسم شؤون السكان ؛
- أجراء بحوث مكتبية وتجميع البيانات الاحصائية اللازمة ، وتحويل البيانات إلى نماذج موحدة بالنسبة لجميع البلدان ؛
- جيم - المؤهلات المطلوبة
- شهادة جامعية في الاقتصاد عموما مع التشديد بصفة خاصة على سوق العمل والمشاكل الديمغرافية .
- اتقان اللغة الانكليزية ، وتستحسن معرفة اللغة الفرنسية أو الاسبانية .
- باء - الواجبات والمسؤوليات
- أجراء بحوث أساسية فيما يتعلق بمشاريع الدراسات/البحوث المخطط لها من قبل رئيس قسم شؤون السكان ؛
- أجراء بحوث مكتبية وتجميع البيانات الاحصائية اللازمة ، وتحويل البيانات إلى نماذج موحدة بالنسبة لجميع البلدان ؛
- جيم - المؤهلات المطلوبة
- شهادة جامعية في الاقتصاد عموما مع التشديد بصفة خاصة على سوق العمل والمشاكل الديمغرافية .
- اتقان اللغة الانكليزية ، وتستحسن معرفة اللغة الفرنسية أو الاسبانية .
- المصدر: مكتب الأمم المتحدة في جنيف .
- باء - الواجبات والمسؤوليات
- أجراء بحوث أساسية فيما يتعلق بمشاريع الدراسات/البحوث المخطط لها من قبل رئيس قسم شؤون السكان ؛
- أجراء بحوث مكتبية وتجميع البيانات الاحصائية اللازمة ، وتحويل البيانات إلى نماذج موحدة بالنسبة لجميع البلدان ؛
- جيم - المؤهلات المطلوبة
- شهادة جامعية في الاقتصاد عموما مع التشديد بصفة خاصة على سوق العمل والمشاكل الديمغرافية .
- اتقان اللغة الانكليزية ، وتستحسن معرفة اللغة الفرنسية أو الاسبانية .

جيم - المؤهلات المطلوبة

- شهادة اتمام التعليم الثانوي وسنتان من التخصص .
- خبرة لفترة تتراوح بين خمس وست سنوات ، وسنة تكيف .
- اتقان اللغتين الانكليزية والفرنسية .
- ومعرفة لغة اوروبية شالطة ميزة اضافة .

٤ - منظمة العمل الدولية

الف - المجموعة الوظيفية  
موظف خدمات عامة من الرتبة ع - ٦  
كاتب احصائي

الف - المجموعة الوظيفية  
موظف فني مبتدىء من الرتبة  
٣ - ف  
موظف احصائي

باء - الواجبات والمسؤوليات  
المساهمة في اعداد الكتاب السنوي  
والنشرة:  
- فرز واستقصاء المنشورات الاحصائية  
الوطنية ؛ وتحليل الاستبيان السنوي  
لمنظمة العمل الدولية ، واختيار  
السلال ذات الملة ، وجمع وتعديل  
واجراء المراقبة على النوعية ؛ ووضع  
ملاسل لادراجها في قاعدة بيانات  
الحاسبة الالكترونية لمنظمة العمل  
الدولية بشأن احصائيات العمل ؛  
وتنقيح السلال واعداد الرسائل التي  
يطلب فيها تقديم معلومات رقمية  
ومنهجية ؛ وتقديم مقترحات لتنقيح  
المعيار ١٢٥ ؛ ومواكبة التطورات في  
احصاءات العمل ، ومنهجيات ومفاهيم  
وتعاريف الاستقصاء .  
- وضع مفاهيم الاستبيانات المنهجية  
وتصميم وصياغة هذه الاستبيانات ؛  
- تحديد وتحليل وتفسير الممارسات  
القطرية على اساس الردود على  
الاستبيانات والوثائق الوطنية  
المتاحة ؛  
- اعداد وتحرير المواصفات المنهجية  
للسلال ذات الملة المنشورة في  
الكتاب السنوي ؛

باء - الواجبات والمسؤوليات  
بحث وتجميع وتحليل البيانات  
الاحصائية ووصف الاساليب والمفاهيم  
والتعاريف المتملة بالبيانات في مجالات  
محددة من مجموعة متنوعة من المصادر  
لتوزيعها على المستعملين . وتقتضي  
مسؤوليات الوظيفة ان يظلع شاغلها بما  
يلي:  
- بحث وتجميع وتحليل البيانات  
الاحصائية ؛  
- صون قاعدة البيانات والاشراف  
على المدخلات المقدمة من موظفي  
الدعم الاحصائي ؛  
- تدريب موظفي الدعم الاحصائي  
وتوجيه عملهم ؛  
- رصد الممارسات القطرية واجراء  
تحليلات لادراجها في الدراسات  
التقنية المنهجية ؛  
- اعداد مشاريع التقارير  
التقنية ؛  
- الرد على الاستفسارات الواردة  
من المستعملين فيما يتعلق  
بالمعلومات المنشورة ومدى  
توافر البيانات .

- الاضطلاع بتنفيذ مشروع منهجية الاستقواء
- الاتصال وضمان التعاون مع قسم التحرير ؛
- اعداد النشرات الصحفية ، وكتابة برامج الحاسبات الالكترونية ؛ وتحليل البيانات الناتجة عن ذلك واعداد التقارير ؛
- الاضطلاع بأنشطة متنوعة .

#### جيم - المؤهلات المطلوبة

- شهادة اتمام الدراسة الثانوية . والحصول بعض التدريب المتقدم .
- خبرة لمدة تتراوح بين سنتين وخمس سنوات في معالجة وتحليل البيانات الرقمية ، وقواعد بيانات الحاسبات الالكترونية ، والمفاهيم الاحصائية .

#### المهارات المستخدمة أثناء العمل:

- منهجية الاستقواء ، ومفاهيم وتعاريف احصاءات العمل الوطنية وتطبيقات الحاسبة الالكترونية .
- المتطلبات اللغوية: الانكليزية ، الفرنسية ، الاسبانية (لغة غير رسمية مثل الايطالية ، الالبرتغالية ، الهولندية ، الالمانية ، الخ ..) .

#### جيم - المؤهلات والمؤهليات

- مستوى من المعرفة النظرية يعادل ذلك الذي يتم الحصول عليه من خلال الحصول على درجة جامعية اولى في ميادين الاحصاء أو الرياضيات أو الاقتصاد أو غير ذلك من التخصصات ذات الصلة .
- معرفة بعلوم الحاسبات الالكترونية وتطبيقاتها في العمل الاحصائي .
- حد أدنى من الخبرة يتراوح بين سنة وخمس سنوات على المستوى الوطني أو بين سنة وسنتين على المستوى الدولي في مجال تجميع وتحليل البيانات الاحصائية التي يتم تطبيقها عادة من خلال معالجتها بالحاسبات الالكترونية .
- اتقان واحدة من لغات عمل المنظمة .

#### المصدر: منظمة العمل الدولية ،

٥ - منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)

الف - المجموعة الوظيفية

موظف فني مبتدئ، من الرتبة

ف - ١/ف - ٢

مساعد أخصائي لبرنامج السياسات

التربوية والتخطيط التربوي

باء - الواجبات والمسؤوليات

يوظف شاغل الوظيفة تحت توجيه مدير

الشعبة وإشراف رئيس قسم المساعدين

التربويين والأخصائيين في الإدارة

والتنظيم ، بالوظائف التالية:

١ - المساعدة في اعداد وحفظ نظام

للمعلومات التقنية يكون ملائماً لدعم

قدرة اليونسكو على مواكبة التطورات ،

وتوفير الخدمات الاستشارية ودعم أنشطة

التدريب في الإدارة والتنظيم

التربويين . ويوظف بذلك بالتعاون مع

مراكز التوثيق التابعة لليونسكو (قسم

السياسات التربوية والتخطيط التربوي ،

ومكتب التربية الدولي ، والمعهد

الدولي لتخطيط التربية ، وقسم التربية/

وحدة التنسيق والتقييم. والمكتب ، الخ)

مع استخدام الخدمات التي يتيحها كل

منها إلى أقصى حد ممكن . وتتألف مهام

هذه الوظيفة من الأنشطة التالية:

- طلب مواد الوثائق حسب اللزوم ؛

- المساعدة في اعداد واستيفاء

موسوعة الإدارة والتنظيم

التربويين ؛

- المساعدة في اعداد وتنقيح

ببليوغرافيا مختارة بشأن

الإدارة والتنظيم التربويين ؛

الف - المجموعة الوظيفية

موظف خدمات عامة أقدم من الرتبة ع - ٦

رئيس كتبة تخطيط سياسات التربية

باء - الواجبات والمسؤوليات

سيوظف شاغل الوظيفة تحت ملطة مدير

الشعبة وإشراف رئيس قسم سياسات

واستراتيجيات التربية . بالوظائف

التالية:

- المشاركة في تنفيذ الأنشطة ، فيما

يتعلق بإضفاء الطابع الديمقراطي على

التربية ولا سيما بالنسبة لتنسيق

السياسات الخاصة بالتعليم في إطار

المناهج الدراسية والتعليم الحر ،

- المساهمة في صياغة واعداد الوثائق

التقنية المعنية بسياسات

واستراتيجيات التربية ، بما في ذلك

نشرها والمساهمة أيضا في اعداد

القوائم المرجعية وقوائم المؤسسات

في المجالات المذكورة ؛

- التعاون مع سائر الاخصائيين في القسم

في تحليل المعلومات التقنية عن

التطورات الجديدة في السياسات

والاستراتيجيات التربوية وخصوصا فيما

يتعلق بأمريكا اللاتينية ؛

- المساهمة في التحضير للبعثات وغير

ذلك من أنشطة الدعم للدول الاعضاء في

تحسين السياسات والاستراتيجيات

التربوية ، على مستوى الاعلام

والتدريب والبحوث ؛



- القيام بالتعاون مع ADS/SID و/أو مكتب التربية الدولي بوضع فهرس للمواد المطبوعة والمواد السمعية البصرية لتمكين المنظمة بواقطة الحاسبات الالكترونية والقوائم المفهرمة ؛
- المحافظة على الاتصال مع المؤسسات خارج اليونكو والتي توجد لديها مواد تهتم برنامجنا ؛
- ٢ - المحافظة على اتصال القسم بالمكاتب الاقليمية والمساعدة في ترجمة الوثائق وفي المراسلات باللفة الاسبانية ؛
- ٣ - مساعدة رئيس القسم حسب اللزوم في اي مهمة تتصل بعمل القسم .

جيم - المؤهلات والخبرة

- اتمام مرحلة الدراسة الثانوية او ما يعادلها ؛
- خبرة كبيرة في اعمال الوثائق والمكتبات ؛
- فهم جيد لتطبيق الحاسبات الالكترونية في اعمال الوثائق والمكتبات ؛
- معرفة ممتازة باللفة الاسبانية والفرنسية او الانكليزية ومعرفة جيدة باللفة الاخرى ؛
- قدرة جيدة على الصياغة باللفة الاسبانية ؛
- القدرة على تنظيم اساليب عمل مستقلة والعمل في اطار فريق دون اشراف وثيق

جيم - المؤهلات والخبرة

- (أ) شهادة جامعية في التربية ؛
- (ب) خبرة خمس سنوات في مجال الاعلام وتدريب الموظفين في تحسين الادارة التربوية على المستوى الدولي ، واكثر من ١٠ سنوات خبرة على المستوى الوطني ؛
- (ج) معرفة شاملة باللفات الفرنسية والانكليزية والاسبانية .

المصدر: اليونكو .

-----