

تقرير
لجنة الخدمة المدنية الدولية
لعام ١٩٨٧

الجمعية العامة
الوثائق الرسمية : الدورة الثانية والأربعون
الملحق رقم ٣٠ (A/42/30)



الأمم المتحدة

تقرير
لجنة الخدمة المدنية الدولية
لعام ١٩٨٧

الجمعية العامة

الوثائق الرسمية : الدورة الثانية والأربعون
الملحق رقم ٣٠ (A/42/30)



الأمم المتحدة

نيويورك ، ١٩٨٧

ملاحظة

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

الأمم المتحدة

[الاصل : بالإنكليزية]
[٢٨ آب / ١ أغسطس ١٩٨٧]

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>العبارات</u>	<u>الفصل</u>
ح	كتاب الإحالة	
	موجز التوصيات التي تستدعي اتخاذ قرارات بشأنها من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة والاجهزة التشريعية للمنظمات المشتركة الأخرى	
ط	موجز بمقررات اللجنة وتوصياتها الأخرى	
ن	موجز الاثار المالية المترتبة على توصيات اللجنة ومقرراتها بالنسبة للأمم المتحدة والمنظمات المشتركة ...	
ظ	تصدير	
١	المسائل التنظيمية	الاول -
٢	٧-١	
٢	٢-١	ألف - قبول النظام الاساسي
٢	٤-٢	باء - العضوية
		جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة والمسائل التي نظرت فيها
٣	٦-٥	دال - الهيئة الفرعية
٢	٧	الثاني - الاجراءات المتخذة فيما يتصل بقرارات ومقررات الجمعية العامة في دورتها الحادية والاربعين
٤	٤٦-٨	توصيات فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى لاستعراض كفاءة الاداء الاداري والمالي للأمم المتحدة
٦	٤٦-١٣	الثالث - شروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا
٢٠	١٨٠-٤٧	ألف - أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا
٢٠	١٥٤-٤٧	١ - تطور الهامش بين الاجور في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة والاجور في منظومة الامم المتحدة على اساس المقارنة بين صافي الاجور
٢٠	٥٢-٤٧	٢ - المنهجية المستخدمة في حساب الهامش على اساس صافي الاجر
٢٢	٨٧-٥٢	٣ - مقارنة التمويش الكلي بين الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ونظام الامم المتحدة
٢٩	١٠٤-٨٨	

المحتويات (تابع)

<u>المفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>الفصل</u>
٤٦	١٢٢-١٠٥ ٤ - دمج تسوية مقر العمل في المرتب الاساسي	
	٥ - وضع معادلات الرتب ومقارنة الاجور بين الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة	
٥٢	١٢٢-١٢٢ والامم المتحدة	
٥٧	١٤٦-١٢٢ ٦ - المدفوعات التكميلية	
٦٢	١٥٤-١٤٧ ٧ - منحة التعليم	
٦٥	١٨٠-١٥٥ بء - المسائل المتملة بتسوية مقر العمل	
	تقرير الدورة الثانية عشرة للجنة الاستشارية لشؤون	
٦٥	١٨٠-١٥٥ تسوية مقر العمل	
٧٤	١٨١ الرابع - اجور فئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها	
٧٤	١٨١ دراسة استقصائية لافضل الشروط السائدة للخدمة في فيها ..	
٧٤	٢٤٢-١٨٢ الخامس - شروط الخدمة في الميدان	
٧٤	١٩٩-١٨٢ الف - اعتبارات عامة	
٨٢	٢١١-٢٠٠ بء - بدل الانتداب	
	جيم - تقرير الفريق العامل التابع للجنة الاستشارية	
	المعنوية بالمسائل الادارية ، وممثلي الموظفين	
٨٩	٢٢٠-٢١٢ وائمة اللجنة	
	دال - ترتيبات مالية استقصائية للموظفين العاملين	
٩٢	٢٢٤-٢٢١ في بيروت	
٩٤	٢٢٢-٢٢٥ هاء - الموظفون الفنيون الوطنيون	
٩٧	٢٤٢-٢٢٢ واو - فئة الخدمة الميدانية	
	السادس - الاجراءات التي اتخذتها اللجنة بموجب المادة ١٢ من	
١٠١	٢٧٧-٢٤٢ نظامها الاساسي	
١٠١	٢٤٦-٢٤٢ الف - تطبيق المعيار الرئيسي (المستوى الاول)	
١٠٢	٢٥١-٢٤٧ بء - تعريف عمل فئة الخدمات العامة	
١٠٢	٢٥٤-٢٥٢ جيم - وضع معيار لتصنيف الوظائف في بغداد	
	دال - وضع معايير لتصنيف وظائف فئة الخدمات العامة	
١٠٤	٢٥٧-٢٥٥ في سنتياغو	
	هاء - معيار التصنيف الموحد لفئة الخدمات العامة في	
١٠٤	٢٦٢-٢٥٨ مراكز العمل الصغيرة والمتوسطة	

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>الفصل</u>
	واو - تنفيذ تصنيف وظائف فئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها في نيويورك	
١٠٦	٢٦٧-٢٦٢	
	زاي - تنفيذ معايير تصنيف الوظائف لفئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها في فيينا	
١٠٧	٢٧٢-٢٦٨	
١٠٨	٢٧٧-٢٧٢	حاء - تنفيذ معايير تصنيف الوظائف في أديس أبابا
	الإجراءات التي اتخذتها اللجنة بموجب المادة ١٤ من نظامها الاساسي	السابع -
١١٠	٢٢٢-٢٧٨	
١١٠	الف - سياسة التوظيف
	١ - التوزيع الجغرافي العادل : تقارير أخرى عن البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا	
١١٠	٢٨٨-٢٧٨	
	٢ - التقدم المحرز منذ الدورة الرابعة والعشرين في مجال اتخاذ تدابير خاصة لتوظيف المرأة	
١١٢	٢٩٦-٢٨٩	
١١٦	٢٠٥-٢٩٧	باء - تقييم الاداء والاعتراف بالجدارة
١١٩	٢٠٩-٢٠٦	جيم - سياسات التدريب : تقييم التدريب
١٢١	٢٢٢-٢١٠	دال - تنقلات الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا ..
	الإجراءات التي اتخذتها اللجنة بموجب المادة ١٥ من نظامها الاساسي	الثامن -
١٢٥	٢٢٩-٢٢٤	
١٢٥	٢٢٩-٢٢٤	النظام الاساسي الموحد للموظفين
	الإجراء الذي اتخذته اللجنة بموجب المادة ١٧ من نظامها الاساسي	التاسع -
١٢٧	٢٤٤-٢٣٠	
١٢٧	٢٤٤-٢٣٠	تنفيذ توصيات ومقررات اللجنة
	الإجراء الذي اتخذته اللجنة بموجب المادة ١٨ من نظامها الاساسي	العاشر -
١٢٢	٢٥٠-٢٤٥	
١٢٢	٢٥٠-٢٤٥	أمن واستقلال الخدمة المدنية الدولية
	الإجراء الذي اتخذته اللجنة بموجب المادة ٢٩ من نظامها الاساسي	الحادي عشر -
١٢٦	٢٥٥-٢٥١	
	استعراض المواد ١٧ و ٢٠ و ٢٢ و ٢٣ و ٢٦ و ٢٧ من النظام الداخلي للجنة	
١٢٦	٢٥٥-٢٥١	

المحتويات (تابع)

الصفحة

المرفقات

١٤١	الاول - مقرر مجلس ادارة منظمة العمل الدولية في جلسته ٢٣٥ (جنيف ، آذار/مارس ١٩٨٧) : المعاشات التقاعدية للموظفين
١٤٢	الثاني - قرارات المجلس الاداري للاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية (جنيف ، حزيران/يونيه ١٩٨٧)
١٤٢	الف - القرار ٩٦٢ : الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة : دراسة التدابير المطلوبة لتعديل المعاشات التقاعدية
١٤٢	باء - القرار ٩٧١ : شروط الخدمة
١٤٥	الثالث - موجز لاعمال المؤتمر العالمي العاشر للارصاد الجوية : شروط الخدمة في النظام الموحد (جنيف ، ايار/مايو ١٩٨٧)
١٤٦	الرابع - مقارنة الاجر الصافي لموظفي الامم المتحدة في نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة على اساس الدرجة الاولى من كل رتبه باستخدام معدلات الضرائب لعام ١٩٨٨
١٤٧	الخامس - المعلومات المتعلقة بمستوى الاجور في نيويورك وسائر مراكز العمل الرئيسية بالمقار
١٥٣	السادس - معدلات الاقتطاعات الالزامية من مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا
١٥٤	السابع - جدول المرتبات للفئة الفنية والفئات العليا مبهنا اجمالي وصافي المرتبات السنوية (بعد تطبيق معدلات الاقتطاع الالزامي من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران مع المرتب الاساسي الاجمالي والمبالغ الاجمالية لمدفوعات نهاية الخدمة)
١٥٥	الثامن - مدفوعات نهاية الخدمة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا (استبدال الاجازة السنوية ، منحة العودة الى الوطن ، منحة الوفاة ، تعويض لإنهاء الخدمة)
١٥٦	التاسع - رسالة مؤرخة في ١١ ايار/مايو ١٩٨٧ موجهة من رئيس اللجنة الى الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الامم المتحدة بشأن مسألة المدفوعات التكميلية

المحتويات (تابع)

الصفحة

العاشر - رسالة مؤرخة في ٢٦ أيار/مايو ١٩٨٧ موجهة من رئيس اللجنة الى الممثلين الدائمين للدول الاعضاء لدى الامم المتحدة في نيويورك ، عدا جمهورية ألمانيا الاتحادية والولايات المتحدة الأمريكية واليابان ، بشأن مسألة المدفوعات التكميلية	١٥٨
الحادي عشر - رسالة مؤرخة في ٢٦ أيار/مايو ١٩٨٧ موجهة من رئيس اللجنة الى الممثلين الدائمين لجمهورية ألمانيا الاتحادية والولايات المتحدة الأمريكية واليابان لدى الامم المتحدة بشأن مسألة المدفوعات التكميلية	١٦٠
الثاني عشر - المدفوعات التكميلية : الردود الواردة من الدول الاعضاء حتى ٢٠ تموز/يوليه ١٩٨٧ على رسالة رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية المؤرخة في ٢٦ أيار/مايو ١٩٨٧	١٦٢
الثالث عشر - المدفوعات التكميلية : الردود الواردة من المنظمات على رسالة رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية المؤرخة في ١١ أيار/مايو ١٩٨٧	١٦٥
الرابع عشر - جداول المرتبات الموصى بها للموظفين في فيينا	١٦٧
الخامس عشر - القواعد والمبادئ التوجيهية لتقييم الاداء والاعتراك بالجدارة .	١٦٩
السادس عشر - انتدابات الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا من عام ١٩٨٠ الى عام ١٩٨٥ (بما فيها حالات الانتقال فيما بين المنظمات) ...	١٨٤
السابع عشر - طول مدة الخدمة (بالسنوات) في مركز العمل الحالي في ٣١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٥	١٩٢

كتاب الاحالة

١٢ آب/أغسطس ١٩٨٧

سعادة الامين العام ،

أتشرف بأن أحيل وفق هذا التقرير السنوي الثالث عشر للجنة الخدمة المدنية الدولية ، المعد وفقا للمادة ١٧ من نظامها الاساسي . ويتضمن التقرير معلومات عن تنفيذ المنظمات الداخلة في النظام الموحد للأمم المتحدة لتوصيات اللجنة وقراراتها .

وأكون ممتنا لو تكرمتم بتقديم هذا التقرير الى الجمعية العامة ، وإحالاته أيضا طبقا للمادة ١٧ من النظام الاساسي الى هيئات ادارة المنظمات الاخرى المشتركة في أعمال اللجنة ، عن طريق رؤسائها التنفيذيين والى ممثلي الموظفين .

وآنتهز هذه الفرصة لأجدد الاعراب لسعادتكم عن أسى آيات التقدير .

(التوقيع) ريتشارد م. أكوى

رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية

سعادة السيد خافيير بيريز دي كوبيار
الامين العام للأمم المتحدة
نيويورك

موجز التوصيات التي تمتدعي اتخاذ قرارات بشأنها
من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة والاجهزة
التشريعية للمنظمات المشتركة الاخرى

المقررات المرجعية/مواد
النظام الاساسي للجنة
الخدمة المدنية الدولية

توصيات فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى
لاستعراض كفاءة الاداء الاداري والمالي للأمم المتحدة

قررت اللجنة فيما يتعلق بالتوصيتين ٥٢ و ٦١ ما يلي :

الفقرة ٤٤

المواد ١ و ٩ و ١٣ و ١٤
و ١٧

(أ) التوصية بعدم تعديل ولاية اللجنة نظرا لان مهمة
الرمد التي تطلع بها تشملها بالفعل وبشكل واضح
المواد ١ و ٩ و ١٣ و ١٤ و ١٧ من نظامها الاساسي ؛

(ب) تكرار توصياتها السابقة المتعلقة بمنحة التعليم
للدراة بعد المرحلة الثانوية والتوصية بعدم
تغيير الاستحقاق الموجود ؛

المادة ١٠ (ج)

(ج) التوصية بعدم تغيير استحقاق الاجازة السنوية
الحالي الذي يبلغ ٣٠ يوما في السنة .

المادة ١٠ (ج)

وترد الاجراءات التي اتخذتها اللجنة فيما يتعلق
بتوصيات الفريق الاخرى في الفقرتين ٤٥ و ٤٦ من
التقرير .

الفئة الفنية والفئات العليا

منهجية حساب هامش الاجر الصافي

توصي اللجنة بالاستمرار في تطبيق منهجية حساب هامش الاجر
الصافي الحالية ، بصيغتها المعدلة في الفقرات الفرعية
٦٩ (أ) و (د) و (هـ) من تقريرها السنوي الثاني عشر ،
خلال السنوات الثلاث المقبلة ، وباستعراض المنهجية بمد
ذلك وتقديم تقرير عنها الى الجمعية العامة في دورتها
الخامسة والاربعين .

الفقرة ٨٣

المادة ١٠ (ب)

الفقرات المرجعية/مواد
النظام الاساسي للجنة
الخدمة المدنية الدولية

توصيات فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى
لاستعراض كفاءة الاداء الاداري والمالي للأمم المتحدة

وضع معدلات جديدة للاقتطاعات الالزامية من مرتبات
الموظفين بدلا من إدماج تسوية مقر العمل في
المرتب الاساسي

توصي اللجنة الجمعية العامة بما يلي : (١) الابقاء على
المستوى الحالي للاقتطاعات الالزامية من المرتبات
بالنسبة للموظفين الذين لهم زوج معال أو ولد معال ،
وذلك لانعراض تحديد الاجر الداخل في حساب المعاش
التقاعدي والمعاشات التقاعدية ، و (ب) الموافقة على
المعدلات المنقحة للاقتطاعات الالزامية من مرتبات
الموظفين لتطبيقها على المرتبات الاساسية الاجمالية
والمبالغ الاجمالية لمدفوعات نهاية الخدمة للموظفين
بمعدلات المعيلين وللموظفين بمعدلات غير المعيلين .
وترد المعدلات المقترحة للاقتطاعات الالزامية من مرتبات
الموظفين ، وجدول المرتبات الاساسية وجدول مدفوعات
نهاية الخدمة في المرفقات السادس والسابع والثامن .
ويقتراح بدء العمل بهذه التقييمات اعتبارا من ١ نيسان/
ابريل ١٩٨٨ .

الفقرتان ١١٩ و ١٢٠
المادة ١٠ (ب)

مسائل تسوية مقر العمل

دراسة إمكانية إلغاء تسوية مقر العمل في المدينة
الاساسي ، نيويورك

توصي اللجنة الجمعية العامة بالابقاء ، في الوقت الحالي
على تسوية مقر العمل في المدينة الاساسي ، نيويورك .

الفقرتان ١٧٧-١٧٨
المادة ١٠ (ب)

توصيات فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى
لامتراض كفاءة الاداء الاداري والمالي للأمم المتحدة

شروط الخدمة في الميدان

نظرا للأثار الضارة لتقلبات العملة على مستوى الاجر
الصافي الذي يقبضه الموظفون في مراكز العمل التي تكون
فيها تسويات مقر العمل منخفضة وسلبية ، مما يخلق
للمنظمات مشاكل تتعلق بتوظيف الموظفين والاحتفاظ بهم
في مراكز العمل هذه ، توصي اللجنة بادخال التعديلات
التالية على نظام تسوية مقر العمل واعتبارها تدبيرا
مؤقتا يطبق على مراكز العمل المذكورة التي تقع خارج
اوروبا والولايات المتحدة وكندا :

الفقرة ١٩٧
المادة ١٠ (ب)

(أ) ينبغي حساب رقم قياسي يقابل الاجر المطبق في
نيويورك مع تعديله بتنزيل نسبة ١٥ في المائة منه .
وينبغي أن تطبق على جميع مراكز العمل الميدانية التي
يقبل فيها الرقم القياسي لتسوية مقر العمل عن الرقم
القياسي المعدل لنيويورك المذكور أعلاه ، نسبة ٧٥ في
المائة فقط من الفرق بين الرقم القياسي المعدل
لنيويورك والرقم القياسي الفعلي لتسوية مقر العمل في
مركز العمل . وينبغي أن تقابل تصنيفات تسوية مقر
العمل لمراكز العمل الواقعة في إطار الفئة المذكورة
أعلاه الرقم القياسي المعدل لتسوية مقر العمل ؛

(ب) لدى تطبيق الصيغة المذكورة أعلاه ، ينبغي أن يوضع
لتسويات مقر العمل حد أدنى مطلق للمضاعف مطروحا منه
خمس نقاط ؛

(ج) في حالة بعض مراكز العمل الميدانية ، تكون
تصنيفات تسوية مقر العمل أعلى بكثير من التصنيفات

الفقرات المرجعية/مواد
النظام الأساسي للجنة
الخدمة المدنية الدولية

توصيات فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى
لاستعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة

المطبقة في المدينة أساس النظام ، نيويورك ، ومن المعروف أن أسعار الصرف فيها ظلت ثابتة بالنسبة لدولار الولايات المتحدة لعدة سنوات خلت . وفي هذه الحالات تقرر أن التصنيف المرتفع لتسوية مقر العمل هو بالدرجة الأولى نتيجة لحركة الرقم القياسي لأسعار المستهلكين المحلية . وفي مراكز العمل هذه ، ينبغي أن تطبق نسبة ٨٠ في المائة فقط من الفرق بين الرقم القياسي الفعلي لتسوية مقر العمل في مركز العمل والرقم القياسي لتسوية مقر العمل المقابل للأجر في نيويورك ، بغية تحديد رقم قياسي معدل لتسوية مقر العمل . وينبغي أن يستخدم الرقم القياسي لتسوية مقر العمل على هذا النحو لتحديد تصنيف تسوية مقر العمل لمراكز العمل الواقعة في إطار هذه الفئة . وينبغي أن تستعرض أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ، على أساس كل حالة على حدة ، مراكز العمل هذه وأن تقدم إلى رئيس اللجنة توصيات محددة تتعلق بالمراكز التي يقترح تخفيض تصنيفات تسوية مقر العمل فيها ، وذلك للموافقة عليها .

منحة التعليم

توصي اللجنة الجمعية العامة بتعديل الأحكام الحالية بشأن منحة التعليم فيما يتعلق بالموظفين العاملين في مواقع لا توجد فيها مرافق تعليمية أو تعتبر المرافق الموجودة فيها غير كافية ، لتمكينهم من المطالبة باسترداد ١٠٠ في المائة من تكاليف المبيت والطعام بحد أقصى ١٥٠٠ دولار في السنة ك مبلغ إضافي للحد الأقصى للمنحة البالغ ٤٥٠٠ دولار .

الفقرة ١٥٢
المادة ١٠ (ج)

المقرات المرجعية/مواد
النظام الاساسي للجنة
الخدمة المدنية الدولية

توصيات فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى
لاستعراض كفاءة الاداء الاداري والمالي للأمم المتحدة

عتبات إعانة الأيجار

الفقرة ١٩٨

قررت اللجنة أنه في حالة مراكز العمل التي يقابل فيها تصنيف تعوية مقر العمل الأجر المساوي للأجر في نيويورك مطروحا منه هامش الـ ١٥ في المائة ، يجب أن تستخدم اعتبارا من ١ آب/أغسطس ١٩٨٧ النسب الفعلية بين الدخل والأيجار دونما أي تسوية بوصفها عتبات للأيجار لتحديد اعانات الأيجار .

تنفيذ توصيات اللجنة وقراراتها
درجة الخدمة الطويلة

كررت اللجنة توصيتها للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية بإدخال درجة إضافية واحدة في جداول المرتبات عن الخدمة الطويلة في الرتب من ف - ١ إلى ف - ٥ .

الفقرة ٣٤٤ (هـ)
المادة ١٠ (ب)

موجز بمقررات اللجنة وتوصياتها الاخرى

وضع معادلات الرتب والمقارنة بين الاجور في الخدمة المدنية
الاتحادية للولايات المتحدة والاجور في الامم المتحدة

الفقرة المرجعية

قررت اللجنة ما يلي :

١٢٢

(أ) استخدام متوسط مرتبات "الخدمة التنفيذية العليا" في
مقارنات الاجور ؛

(ب) إبقاء مسألة معادلة رتبتي الامين العام المساعد ووكيل
الامين العام قيد الدراسة ؛

(ج) استبعاد وظائف المترجمين التحريريين من مقارنات الاجور ؛

(د) الاحاطة علما بمعدل الاتفاق الاكثر مدعاة للارتياح في عملية
التحقق من الصحة ؛

(هـ) الانتهاء من استعراض أشر طول مدة الخدمة على متوسط
المرتبات ، مع ملاحظة نقص البيانات التي يمكن على أساسها
إجراء تقييم مناسب ؛

(و) استخدام أسلوب الجذر التربيعي للترجيح في حساب مرتبات
الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة التي تمثل
متوسطات رتب النظام الموحد للأمم المتحدة .

مسائل تسوية مقر العمل

استعراض خطة إعانة الايجار لمواقع المقار والموقع خارج

المقار

قررت اللجنة ما يلي :

١٦٢

وضع معادلات الرتب والمقارنة بين الاجور في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة والاجور في الاسم المتحدة

- (أ) لتحديد عتبات اعانة الايجار في مراكز العمل الميدانية ، ينبغي استبعاد جميع الايجارات المفرطة وذلك بالاقتران على استخدام الايجارات المحددة في الفترة كمتوسط للايجار زائداً أو ناقصاً انحرافين معياريين . لحساب متوسط الايجار عند تحديد عتبات إعانة الايجار في مراكز العمل في كندا والولايات المتحدة وكذلك في جميع المقار وبعض مراكز العمل الأخرى في أوروبا ، ينبغي استبعاد ايجارات الموظفين الموجودين في مركز العمل منذ أقل من ٥ سنوات ؛
- (ب) في جميع المواقع ، ينبغي تطبيق هامش بحد أقصى ٢٠ في المائة على نسب الايجار الى الدخل في جدول متدرج للوصول الى عتبات إعانة الايجار ؛
- (ج) في مراكز العمل في كندا والولايات المتحدة وكذلك في جميع المقار وبعض مراكز العمل الأخرى في أوروبا ، ينبغي تجميد معدلات سداد الاعانة خلال فترة تجميد تسوية مقر العمل في نيويورك . طوال فترة استمرار التجميد الحالي لتسوية مقر العمل في نيويورك ، ينبغي إعادة معدل السداد اعتباراً من تاريخ تنفيذ هذه التوصية (١/٢ أغسطس ١٩٨٧) ، بالمستوى المطبق عند تنفيذ التجميد (١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٤) أو عند التحاق الموظفين المعيّنين بالخدمة ، أيهما يلي الآخر . وعند إنتهاء التجميد في نيويورك ، ينبغي استئناف التنفيذ المادي للخطة في جميع مراكز العمل المتأثرة ويطبق لمدة ١٢ شهراً مستوى السداد الأقل من المستوى المعاد . وينبغي أن تطبق بعد ذلك اجراءات الالفاء التدريجي العادية . ولا تدفع أية مبالغ بأثر رجعي .

وضع معادلات الرتب والمقارنة بين الأجور في الخدمة المدنية
الاتحادية للولايات المتحدة والأجور في الأمم المتحدة

الفقرة المرجعية

تنقيح منهجية حساب عامل توالي الأسعار

قررت اللجنة أن يستند مؤقتا عامل توالي الأسعار خارج المنطقة ، الذي يحسب على أساس شهري اعتبارا من ١ أيلول/سبتمبر ١٩٨٧ ، الى سلة من العملات تشمل العملات الداخلة في الوحدة النقدية الأوروبية ، بالإضافة الى عملات النمسا وهونغ كونغ واليابان والبلدان الاسكندنافية وسنغافورة وسويسرا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة .

١٦٥ و ١٦٦

اجراءات الاقلال الى الحد الادنى من اثار تقلبات العملة على

الاجر المقبوض

قررت اللجنة في دورتها الخامسة والعشرين أنه ينبغي ، في البلدان التي يطبق فيها عامل تصحيح الاجر وانخفضت فيها قيمة دولار الولايات المتحدة بالنسبة للعملة المحلية بمقدار ٣٠ في المائة أو أكثر منذ آخر دراسة استقصائية فيما بين المدن ، تطبيق الاجراءات التالية لمدة ٥ أشهر اعتبارا من ١ نيسان/ابريل ١٩٨٧ :

١٧٠

(١) يحسب سعر صرف ناتج من انخفاض قدره ٣٠ في المائة في قيمة دولار الولايات المتحدة مقابل العملة المحلية منذ آخر دراسة استقصائية فيما بين المدن ؛

(٢) يحدد صافي الاجر المقبوض (صافي المرتب الاساسي زائدا تسوية مقر العمل ناقصا الاشتراك الخاص بالمعاش التقاعدي) بالعملة المحلية المقابل لتصنيف تسوية مقر العمل (بما في ذلك عامل تصحيح الاجر) بسعر الصرف الوارد في الفقرة (١) اعلاه ؛

وضع معادلات الرتب والمقارنة بين الاجور في الخدمة المدنية
الاتحادية للولايات المتحدة والاجور في الامم المتحدة

الفقرة المرجعية

(ج) إذا انخفضت قيمة دولار الولايات المتحدة الى ما دون المعدل الوارد في الفقرة (أ) أعلاه ، يحدد حينئذ تصنيف تحوية مقر العمل على نحو يضمن عدم انخفاض صافي الاجر المقبوض الناتج بالعملة المحلية دون المستوى المبين في الفقرة (ب) أعلاه .

قررت اللجنة في دورتها السادسة والعشرين ما يلي :

١٧٢

(أ) ينبغي استخدام عامل توالي الاسعار خارج المنطقة الناجم عن تطبيق الاجراءات التي وافقت عليها اللجنة في دورتها السادسة والعشرين لحساب عامل تصحيح الاجر بالنسبة لجميع مراكز العمل التي تنطبق فيها اجراءات عامل تصحيح الاجر ،

(ب) ينبغي إعادة حساب مبالغ حماية الحد الأدنى المحددة وفقا للاجراءات التي وافقت عليها اللجنة في دورتها الخامسة والعشرين بعد مراعاة أشار الاجراءات المنقحة لعامل توالي الاسعار خارج المنطقة ؛

(ج) ينبغي تحديد الحد الاقصى للاجر في البلدان التي تطبق فيها اجراءات حماية الحد الأدنى بالاستناد الى سعر الصرف الناتج عن زيادة قدرها ٢٠ في المائة في قيمة دولار الولايات المتحدة مقابل العملة المحلية فيما يتعلق بسعر الصرف الساري وقت آخر دراسة استقصائية فيما بين المدن ؛

(د) ينبغي استخدام العامل المنقح لتصحيح الاجر ، ومبالغ حماية الحد الأدنى والاحكام المتعلقة بالحد الاقصى المشار اليها في الفقرات الفرعية (أ) الى (ج) أعلاه لتحديد تصنيفات تحوية مقر العمل لمراكز العمل المتأثرة وذلك اعتبارا من ١ ايلول/سبتمبر ١٩٨٧ .

وضع معادلات الرتب والمقارنة بين الأجور في الخدمة المدنية
الاتحادية للولايات المتحدة والأجور في الأمم المتحدة

الفقرة المرجعية

قررت اللجنة أيضا أن تنشئ فريقا عاما صغيرا يتألف من موظفين من أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ومن ممثلي المنظمات والموظفين لدراسة المشاكل المتملة بالفعل بين آثار التضخم وتقلبات العملة في نظام تسوية مقر العمل ، وموافاة اللجنة في آذار/مارس ١٩٨٨ بالنتائج التي يتوصل إليها .

١٧٤

شروط الخدمة في الميدان

بدل الانتداب

قررت اللجنة رفع مستوى بدل الانتداب للموظفين من الرتبين د - ١ و ف - ٢ الى نفس المبالغ المطبقة حاليا على الموظفين من الرتبين د - ٣ و ف - ٤ المنتدبين الى مراكز عمل في أوروبا وكندا والولايات المتحدة . وقررت اللجنة أيضا زيادة بدل الانتداب ليشمل حافز تنقل بموجب الشروط المحددة في الفقرة ٢١٠ من هذا التقرير .

٢١٠

تصنيف مراكز العمل حسب ظروف المعيشة والعمل

قررت اللجنة وضع مستويات جديدة للحوافز المالية يبدأ نفاذها اعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٨٧ بالنسبة للموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا العاملين في مراكز العمل الشاقة ، كما هو محدد في الفقرة ٢١٩ من التقرير . وقررت اللجنة أيضا الموافقة على تنقيحات نظام تصنيف مراكز العمل حسب ظروف المعيشة والعمل كما هو مبين في الفقرة ٢٢٠ .

٢١٩ و ٢٢٠

ترتيبات مالية استثنائية بالنسبة للموظفين العاملين في بيروت

• ترد مقررات اللجنة في الفقرة ٢٢٤ .

٢٢٤

الموظفون الفنيون الوطنيون

فيما يتعلق بمعيار تصنيف الوظائف للموظفين الفنيين الوطنيين ، قررت اللجنة :

٢٢٠ - ٢٢٢

وضع معادلات الرتب والمقارنة بين الأجور في الخدمة المدنية
الاتحادية للولايات المتحدة والأجور في الأمم المتحدة

قوة المرجعية

(أ) إن المعيار الرئيسي لتصنيف وظائف الفئة الفنية هو المعيار المناسب لتصنيف وظائف الموظفين الفنيين الوطنيين ؛

(ب) إنه ينبغي للمنظمات أن تقدم في الدورة الثامنة والعشرين للجنة مقترحات بشأن كيفية معالجة التداخل في اختصاصات الموظفين من مستوى فئة الخدمات العامة الموضع والموظفين من فئة الموظفين الفنيين الوطنيين .

وأقرت اللجنة المنهجية المقترحة للدراسة الاستقصائية بالنسبة للموظفين الفنيين الوطنيين ، بما في ذلك :

(أ) انتقاء الوظائف وجهات العمل موضوع الدراسة الاستقصائية ؛

(ب) تسوية فروق أسبوع العمل ؛

(ج) استخدام الترجيح في تحليل البيانات على أساس كل رتبة على حدة ؛

(د) تحليل البدلات غير الداخلة في حساب المعاش التقاعدي بصورة مستقلة عن مشيلاتها بالنسبة لفئة الخدمات العامة .

وأقرت أيضا وضع بدلات اعالة على نفس الاساس الذي تقوم عليه مشيلاتها بالنسبة لفئة الخدمات العامة ووافقت على ألا يدفع أجر اضافي أو بدل اللغة الى الموظفين الفنيين الوطنيين .

تصنيف الوظائف

تنفيذ المعيار الرئيسي (المستوى الاول)

قررت اللجنة :

وضع معادلات الرتب والمقارنة بين الأجور في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة والأجور في الأمم المتحدة

(أ) أن تحيط علما بمعدل تنفيذ المعيار الرئيسي وإقرار الرتب في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ، وأنه لا حاجة إلى المزيد من الإحصائيات المفصلة من هذه المنظمات ؛

(ب) أن تحيط علما بارتفاع معدل إقرار الرتب المصنفة للوظائف في منظمة الأغذية والزراعة ، وبأن معدل التنفيذ قد لحق بمعدل الدوران المتراكم ، وأنه لا حاجة إلى المزيد من الإحصائيات المفصلة من تلك المنظمة ؛

(ج) أن تحيط علما بمعدل تنفيذ المعيار الرئيسي البالغ ٢٠ في المائة وارتفاع المعدل الشامل للإقرار في منظمة الصحة العالمية فيما يتعلق بوظائف الفئة الفنية ، بما فيها وظائف المشاريع ، وأن تطلب إلى المنظمة أن تقدم إحصائيات مفصلة عن مواصلة التنفيذ في عام ١٩٨٧ في الدورة السابعة والعشرين ؛

(د) أن تطلب إلى المنظمات أن تقدم تقارير مفصلة ، كل ثلاث سنوات ، عن تنفيذ المعيار الرئيسي ، وذلك عند تقديمها المعلومات المتعلقة بتنفيذ ودراسة توصيات اللجنة وقراراتها .

تعريف عمل فئة الخدمات العامة

قررت اللجنة :

٢٥١

(أ) أن تعلن تعريفا لعمل فئة الخدمات العامة ، وأن تعتمد الاجراء ذا الخطوتين المتعلق بتحديد مستوى العمل هذا ؛

وضع معادلات الرتب والمقارنة بين الأجور في الخدمة المدنية
الاتحادية للولايات المتحدة والأجور في الأمم المتحدة

الفقرة المرجعية

(ب) أن تحيط علما بأن هذا الاجراء سيدرج في النص المنقح
للتصنيف الموحد للمجموعات المهنية .

وضع معيار لتصنيف الوظائف في بغداد

قررت اللجنة :

٢٥٤

(أ) أن تفوض رئيسها سلطة إعلان معيار تصنيف الوظائف فيما
يتعلق بفئة الخدمات العامة في مركز العمل ببغداد ،
واعتماد توصيفات الوظائف القياسية ،

(ب) أن تطلب الى المنظمات المعنية أن تقدم ، في الدورة
السابعة والعشرين ، تقريراً مرحلياً عن تنفيذ معيار تصنيف
الوظائف .

وضع معايير لتصنيف وظائف فئة الخدمات العامة في منتياغو
أشارت اللجنة الى مداولاتها السابقة بشأن عدم إحراز تقدم في
منتياغو ، وقررت أن تلاحظ مع الاسف عدم إحراز تقدم في منتياغو
وأن تطلب من الأمم المتحدة أن تضمن تقديم تقرير مرحلي ، يشمل
مشروع المعايير ، في دورتها السابعة والعشرين .

٢٥٧

معيار التصنيف الموحد لفئة الخدمات العامة في مراكز العمل
الصغيرة والمتوسطة

نظرت اللجنة في الوثيقة التي أعدتها اللجنة الاستشارية
المعنية بالمسائل الادارية ، ولاحظت أهمية استكمال وضع معيار
موحد لتصنيف وظائف فئة الخدمات العامة في معظم مراكز العمل
الميدانية .

٢٦٢

وضع معادلات الرتب والمقارنة بين الأجور في الخدمة المدنية
الاتحادية للولايات المتحدة والأجور في الأمم المتحدة

وقررت اللجنة :

- (أ) أن تعلن ، بأثر فوري ، معيار مصفوفة التقييم بالنقط ؛
- (ب) أن تعلن ، بأثر فوري ، أساس القياس لوظيفة مساعد اداري من الرتبة ع - ٦ ؛
- (ج) أن تحذف من المعايير القياسية التي سبق إعلانها أساس القياس لوظيفة مشغل معدات مكتبية من الرتبة ع - ٢ ؛
- (د) أن تلاحظ أن المنظمات قد وضعت مجموعة من أدوات التفسير لاستخدامها بالاقتران مع المعيار ، وهي توافق على أن يبطل الإبقاء على المعيار الموحد لتصنيف الوظائف من مسؤوليات المنظمات ؛
- (هـ) أن توافق على تأجيل استعراض العلاقة بين مستوى فئة الخدمات العامة الموسع ومعيار التصنيف الموحد الى حين اكتساب المزيد من الخبرة في تطبيق المعيار ؛
- (و) أن تحيط علما بالاجراءات التي وضعتها المنظمات لتتسيق تنفيذ المعيار ، وأن تطلب من المنظمات أن تقدم في هذا الصدد خلال دورتها التاسعة والعشرين تقريراً مرحلياً يتناول التقدم المحرز في وضع هيكل موحد للرتب ، والعلاقة بين المعيار وعمل مستوى فئة الخدمات العامة الموسع .

تنفيذ تصنيف وظائف فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها

في نيويورك

قررت اللجنة :

وضع معادلات الرتب والمقارنة بين الأجور في الخدمة المدنية
الاتحادية للولايات المتحدة والأجور في الأمم المتحدة

الفقرة المرجعية

(أ) ملاحظة أن نتائج تصنيف وظائف فئة الخدمات العامة والفئات
المتصلة بها في نيويورك يجري تنفيذها اعتباراً من ١
كانون الثاني/يناير ١٩٨٥ ؛

(ب) التأكيد من جديد على الحاجة إلى توصيفات ووظائف قياسية ؛

(ج) أن تكرر طلبها من المنظمات الثلاث التي مقرها نيويورك أن
تضع توصيفات موحدة لوظائف قياسية لفئة الخدمات العامة
والفئات المتصلة بها في نيويورك من أجل استعراضها في
الدورة السابعة والعشرين .

تنفيذ معايير تصنيف الوظائف لفئة الخدمات العامة والفئات
المتصلة بها في فيينا

قررت اللجنة إعلان ثلاثة أسس للقياس إضافية . كما أحاطت علماً
بالتقدم المحرز في تنفيذ المعايير حتى ذلك الوقت ، وطلبت من
المنظمات التي مقرها فيينا أن تقدم تقريراً مرحلياً آخر في
دورتها الثامنة والعشرين .

٢٧٢

تنفيذ معايير تصنيف الوظائف في أديس أبابا

قررت اللجنة :

٢٧٧

(أ) أن تحيط علماً بالتقارير المرحلية المتعلقة بتنفيذ
المعايير الموحدة لتحديد الرتب في أديس أبابا ؛

(ب) أن تحث المنظمات التي لم تفعل ذلك بعد أن تنفذ المعايير
الموحدة لتحديد الرتب التي أعلنت في عام ١٩٨٥ ؛

وضع معادلات الرتب والمقارنة بين الأجور في الخدمة المدنية
الاتحادية للولايات المتحدة والأجور في الأمم المتحدة

الفقرة المرجعية

(ج) أن تطلب من المنظمات المعنية إبلاغ اللجنة بالتقدم المحرز في تنفيذ المعايير الموحدة لتحديد الرتب في دورتها الثامنة والعشرين ؛

(د) أن ترجو من لجنة التنسيق ، عن طريق الأمم المتحدة ، أن تزود لجنة الخدمة المدنية الدولية ، للعلم ، بالمبادئ التوجيهية النهائية لتنفيذ تحويل مستويات الرتب في أديس أبابا ؛

(هـ) أن تكرر طلبها ، عن طريق الأمم المتحدة ، بأن تضع لجنة التنسيق المزيد من توصيفات الوظائف التي تتخذ أساساً للقياس بالنسبة لفئة الخدمات العامة والفئات المتمثلة بها في أديس أبابا .

سياسة التوظيف

التوزيع الجغرافي العادل : تقارير أخرى عن البلدان غير
الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً
ترد استنتاجات اللجنة وتوصياتها في الفقرتين ٢٨٦ و ٢٨٧ .

٢٨٧ و ٢٨٦

التقدم المحرز منذ الدورة الرابعة والعشرين في مجال
اتخاذ تدابير خاصة لتوظيف المرأة
قررت اللجنة بعد أن لاحظت التقدم المحدود المحرز في هذا المجال خلال السنة الماضية :

٢٩٦

(أ) أن تعيد تأكيد صريان توصياتها السابقة ؛

(ب) أن تبقى البند في برنامج عملها عن طريق إجراء رصد شامل كل سنتين على أساس تقارير مرحلية كاملة ، وفي السنوات التي بينها ، على أساس البيانات الإحصائية .

وضع معادلات الرتب والمقارنة بين الاجور في الخدمة المدنية
الاتحادية للولايات المتحدة والاجور في الامم المتحدة

لمقرة المرجعية

تقييم الاداء والاعتراف بالجدارة

أوصت اللجنة بما يلي :

٣٠٥

(أ) ينبغي أن تأخذ المنظمات في الاعتبار مبادئ تقييم الاداء
ال ١١ والخطوط التوجيهية المرتبطة بها الواردة في
المرفق الخامس عشر ، وينبغي لها أن تقيم أداء جميع
الموظفين بانتظام حتى الرتبة مد - ١ ؛

(ب) ينبغي للمنظمات أيضا أن تأخذ في الاعتبار المبادئ
والخطوط التوجيهية المرتبطة بها والمتعلقة بالاشارة
المناسبة لمختلف مستويات الاداء الواردة في المرفق
الخامس عشر ؛

(ج) ينبغي للمنظمات أن تضع نصب أعينها ، بصورة نشطة ،
أهدافا لجعل نظمها في تقييم الاداء متسقة مع المبادئ
والخطوط التوجيهية لتقييم الاداء ، على أن يتحقق الاتساق
في أقرب وقت ممكن بدرجة معقولة وبشرط ألا يتجاوز ذلك بأي
حال من الاحوال ١ تموز/يوليه ١٩٩٢ .

(د) ينبغي للمنظمات أن ترسل خطتها ونظمها ونماذجها لتقييم
الاداء والاعتراف بالجدارة الى أمانة لجنة الخدمة المدنية
الدولية من أجل إجراء المشاورات المناسبة .

تَقْلُ الموظفون في الفئة الفنية والفئات العليا

قررت اللجنة أن توجه انتباه الجمعية العامة والاجهزة
التشريعية للمنظمات الاخرى الى المعلومات المتعلقة
بانتدابات الموظفين في النظام الموحد .

٣٢٣

رفقان
سادس عشر
سابع عشر

وضع معادلات الرتب والمقارنة بين الأجور في الخدمة المدنية
الاتحادية للولايات المتحدة والأجور في الأمم المتحدة

الفقرة المرجعية

تنفيذ توصيات ومقررات اللجنة

قررت اللجنة :

٣٤٤

(أ) الإعراب عن التقدير للرؤساء التنفيذيين لقيامهم باستعراض نظرها إلى الإجراءات التي اتخذتها هيئات الإدارة في منظماتهم ؛

(ب) الطلب إلى المنظمات التي حادت في تطبيق التوصيات المتعلقة بمواعيد التنفيذ ، مواعمة ممارساتها في المستقبل مع المنظمات الأخرى حسب المواعيد الموصى بها ؛

(ج) الطلب إلى الأمم المتحدة مواعمة مواعيد التنفيذ مع المنظمات المعنية الأخرى فيما يتعلق بتسويات تكاليف المعيشة المؤقتة لفئة الخدمات العامة في نفس مراكز العمل ؛

(د) تكرار توصياتها في مجال السياسات المتعلقة بشؤون الموظفين لاسيما فيما يتعلق بسياسة التوظيف ، والطلب من المنظمات بذل كل جهد لتنفيذها والقيام ، عند اتخاذ هذه الإجراءات ، باخطار أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية في وقت مناسب لتمكينها من تقديم تقرير إلى اللجنة في الدورة التالية لتاريخ موافقة الأجهزة التشريعية للرؤساء التنفيذيين ؛

(هـ) تكرار توصياتها إلى الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية الواردة في تقريرها السنوي العاشر ، بشأن درجات الخدمة الطويلة ، بإدخال درجة إضافية واحدة في جداول المرتبات عن الخدمة الطويلة في الرتب من ف - ١ إلى ف - ٥ ، والس برنامج الأمم المتحدة

وضع معادلات الرتب والمقارنة بين الأجور في الخدمة المدنية
الاتحادية للولايات المتحدة والأجور في الأمم المتحدة

الفقرة المرجعية

الانمائي ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة
(اليونسكو) والمنظمة العالمية للملكية الفكرية بشأن
الرتب المترابطة ، وتطلب إلى هذه المنظمات تقديم تقرير
إلى اللجنة بشأن هذه المسائل في دورتها السابعة
والعشرين ؛

(و) الطلب إلى المنظمات التي لم ترسل إلى أمانة لجنة الخدمة
المدنية الدولية نسخاً من القرارات والمقررات والتقارير
ذات الصلة بشأن اجتماعات الهيئات التشريعية ، أن تفعل
ذلك .

استعراض المواد ١٧ و ٣٠ و ٢٢ و ٢٣ و ٢٦ و ٢٧ من النظام
الداخلي للجنة

ترد في الفقرة ٢٥٤ الإجراءات التي اتخذتها اللجنة لدى
استعراضها لمواد النظام الداخلي .

٢٥٤

موجز الاثار المالية المترتبة على توصيات
اللجنة ومقرراتها بالنسبة للأمم المتحدة
والمنظمات المشتركة

الفقرات
المرجعية

منهجية حساب هامش الاجر الصافي

سينتج عن الموافقة على التفسيرات الموصى بها هبوط في الهامش الى اقل من ١١٥ في السنة المالية ١٩٨٨ اي قبل نحو ٥ اشهر من الموعد في إطار المنهجية الحالية . وسينتج عن هذا نفقات بمبلغ ٢,٨٥ مليون دولار ، لعام ١٩٨٨ . وستكون هناك نفقات اضافية اقل بكثير بعد عام ١٩٨٨ . بيد أنه لا يمكن حساب المبلغ الدقيق في هذه المرحلة .

٨٦

إعانات الايجار : مراكز العمل في الميدان والمقار

قدرت التكلفة التي تتحملها المنظمات من جراء هذه المقررات بمبلغ ٣٥٠ ٠٠٠ دولار بالنسبة لعام ١٩٨٨ وتصبح محايدة من حيث التكلفة عند انتهاء تجميد تسوية مقر العمل .

١٦٢ - ١٦٤

الفصل بين اثار التضخم وتقلبات العملة في نظام تسوية مقر العمل

قدرت التكلفة التي تتحملها المنظمات نتيجة لتمديد تطبيق عامل تصحيح الاجر وتطبيق العامل الجديد لتوالي الاسعار خارج المنطقة بحد أدنى وأقصى ٣٠ في المائة بمبلغ ٥,٥ مليون دولار سنويا باسعار الصرف السارية في ١ تموز/يوليه ١٩٨٧ . فاذا ازدادت قيمة دولار الولايات المتحدة قولا بما فيه الكفاية في المستقبل القريب بالنسبة للعملة الأخرى فإن هذه التدابير ستنتج عنها وفورات للمنظمات .

١٧٠ - ١٧٣

و ١٧٦

الجوانب التنفيذية لنظام تسوية مقر العمل

قدر الاثر المالي المترتب على هذا المقرر بمبلغ ٣٥٠ ٠٠٠ دولار سنويا .

١٧٩ و ١٨٠

منهجية حساب هامش الاجر الصافي

دراسة استقصائية لافضل شروط التوظيف السائدة لفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في فيينا

تبلغ الاثار المالية المترتبة على توصيات اللجنة التي تتحملها المنظمات المشتركة في النظام الموحد في فيينا على اساس الدراسة الاستقصائية التي اجرتها هناك ، ٤ ملايين دولار سنويا . ومن هذا المبلغ يبلغ نصيب فئة الخدمات العامة ٣ ٩٠٢ ٠٠٠ دولار وفئة العمال اليدويين ٩١ ٠٠٠ دولار والمدربين ٧ ٠٠٠ دولار .

١٨١

شروط الخدمة في الميدان

مراكز العمل ذات تصويات مقر العمل المنخفضة او السلبية
قدرت التكلفة في حالة موافقة الجمعية العامة على التوصيات بمبلغ ٢,٨٦ مليون دولار سنويا على نطاق المنظومة .

١٩٧ - ١٩٩

بدل الانتداب : مراكز العمل خارج اوروبا وامريكا الشمالية

قدرت تكلفة زيادة مستوى بدل الانتداب هذا واطافة عامل تنقل بمبلغ ١,٢٤ مليون دولار و ١,٩٣ مليون دولار و ٣,٢٤ ملايين دولار و ٤,٥٤ ملايين دولار و ٥,٢٢ ملايين دولار سنويا على التوالي للسنوات ١٩٨٨ و ١٩٨٩ و ١٩٩٠ و ١٩٩١ و ١٩٩٢ والسنوات التالية .

٢١٠ و ٢١١

تكاليف المبيت والطعام في مراكز عمل مختارة

قدرت تكلفة هذا المقرر بمبلغ ٧٥ ٠٠٠ دولار سنويا بالنسبة للمنظمات .

١٥٢ و ١٥٤

الحوافز المالية : مراكز العمل الشاقة

قدرت تكلفة قرار زيادة مستويات الحوافز المالية بمبلغ ١,٤ مليون دولار سنويا على نطاق المنظومة .

٢١٩

ترتبت على ثلاثة تنقيحات لمتبات تحديد الاستحقاقات اثار مالية اضافية قدرها ٢٧ ٠٠٠ دولار سنويا بالنسبة للنظام الموحد .

٢٢٠

الفقرات

المرجعية

منهجية حساب هامش الاجر الصافي

الحافز المالي المؤقت والعلاوة : بيروت

قدرت التكلفة السنوية للزيادة في الحافز المالي المؤقت وفي العلاوة بمبلغ ٢٤٠ ٠٠٠ دولار .

٢٢٤

يبلغ مجموع الاشار المالية المترتبة على مقررات وتوصيات اللجنة ذات الصلة في عام ١٩٨٧ بالنسبة للنظام الموحد للامم المتحدة ، حوالي ١٩,٨ مليون دولار لعام ١٩٨٨ .

تصدير

تود اللجنة أن توجه الانتباه الى تعدد وتعقد المواضيع التي طلب اليها أن تستعرضها خلال العام الماضي ، وهي مواضيع تحتاج الى تقرير مفصل بشكل خاص نظرا لما يترتب عليها من آثار بعيدة المدى بالنسبة للأمم المتحدة وصائر المؤسسات المشتركة في النظام الموحد .

الفصل الاول

المسائل التنظيمية

الف - 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 - وخلال السنوات الست الاولى لوجود اللجنة ، لقي نظامها الاساسي قبولا من ١١ منظمة ، اشتركت ، مع الامم المتحدة ذاتها ، في نظام الامم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات^(١) . وقد ابلغت منظمة الامم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) التي اصبحت وكالة متخصصة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٦ ، اللجنة أنها قبلت أيضا نظامها الاساسي . وهناك منطمتان آخريان 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 الحادية والاربعين ، ستة أعضاء جدد وأعادت تعيين عضوين آخرين من أعضاء اللجنة لمدة تبدأ في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٧ (المقرر ٣١٧/٤ المؤرخ في ١١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٦) .

٤ - ونتيجة لذلك ، تكون عضوية اللجنة لعام ١٩٨٧ كما يلي :

السيد ريتشارد م. أكوي (غانا) رئيسا***

السيد ايفان بافلوفيتش أبويموف (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية)*

السيد غنيشي أكاتاني (اليابان)**

السيد أمجد على (باكستان)*

السيد ميشيل أوشير (فرنسا)**

-
- | | |
|---|-----|
| * تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٨ . | * |
| ** تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٩ . | ** |
| *** تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٩٠ . | *** |

- السيدة كلوديا كولي (الولايات المتحدة الامريكية)**
السيدة تركية دادة (موريتانيا)***
السيدة فرانسيسكا يتوندي أمانويل (نيجيريا)*
السيد كاريل هومكا (تشيكوسلوفاكيا)***
السيد انطونيو فونسيكا بيمنتيل (البرازيل)**
السيد اندريه اكسافيه بيرسون (بلجيكا)***
السيد عمر سري (مصر)*
السيد اليكسيس ستيفانو (اليونان)**
السيد كارلوس فيخيفا (الارجنتين) ، نائبها للرئيس***
السيد م. ا. فيلودي (الهند)*

-
- * تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٨ .
** تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٩ .
*** تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٩٠ .

جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة والمسائل التي نظرت فيها

١ - عقدت اللجنة دورتين في عام ١٩٨٧ : الدورة الخامسة والعشرين والدورة السادسة والعشرين ، وعقدتا كلياها بمقر الامم المتحدة في نيويورك ، في الفترة من ٢٧ الى ٢٨ آذار/مارس ١٩٨٧ ومن ٦ الى ٢٤ تموز/يوليه ١٩٨٧ على التوالي .

٢ - وقد درست اللجنة في دورتها الخامسة والعشرين والسادسة والعشرين 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 بصددها أو النظر فيها من قبل اللجنة .

دال - الهيئة الفرعية

١ - عقدت اللجنة الاستشارية لشؤون توعية مقر العمل ، التي أنشأتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٧٦ ، دورتها الثانية عشرة في الفترة من ٥ الى ١٢ ايار/مايو ١٩٨٧ في مقر المركز الدولي للتدريب التقني والمهني المتقدم التابع لمنظمة عمل الدولية في تورينو . وكانت اللجنة مكونة من الاعضاء التالية اسماؤهم : السيد كارلوس م. فيخيفا (الارجنتين) ، نائب رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية ورئيس اللجنة الاستشارية ، والسيد أوغ بيكار (فرنسا) ، والسيدة كارمن مكفرلين (جامايكا) ، والسيد سو سوي هوك (سنغافورة) ، والسيد يوري ايفانوف (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية) ، والسيد جرماية ب. باندا (زامبيا) .

الفصل الثاني

الاجراءات المتخذة فيما يتصل بقرارات ومقررات الجمعية العامة في دورتها الحادية والأربعين

٨ - اتخذت اللجنة اجراءات تتصل بالقرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها الحادية والأربعين والناشئة عن التقرير السنوي الثاني عشر للجنة على النحو الوارد بيانه أدناه ، وذلك فيما يتعلق بالمسائل التالية :

القرار ٢٠٧/٤١ المؤرخ في ١١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٦

وافقت الجمعية العامة على أن يسري ، اعتبارا من ١ نيسان/ابريل ١٩٨٧ ، الجدول المنقح للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين والجدول المنقح للمرتبات الأساسية وجدول مدفوعات نهاية الخدمة بالنسبة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا على النحو الوارد في المرفقات الاول والعاشر والحادي عشر من التقرير السنوي الثاني عشر للجنة^(٣) ، ووافقت بالتالي على أن تسري ، اعتبارا من ١ نيسان/ابريل ١٩٨٧ ، التعديلات المدخلة على النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة لتحل ، بالنسبة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا ، محل الجدول الحالي للمرتبات المافية والاجمالية وجدول الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين . ووافقت الجمعية العامة أيضا على أن يعمل اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٧ ، بالجدول المنقح للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لفئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها ، فضلا عن أسلوب التطبيق ، بما في ذلك الترتيبات الانتقالية ، على نحو ما أوصت به لجنة الخدمة المدنية الدولية في الفقرتين ١٣٩ و ١٤٠ والمرفق الثالث عشر من تقريرها^(٣) ، ووافقت بالتالي على أن تسري اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٧ التعديلات المدخلة على النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة لكي تحل محل الجدول الحالي للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها (انظر الفقرات ١١٩ - ١٢٢ أدناه) .

القرار ٢٠٨/٤١ المؤرخ في ١١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٦

أحاطت اللجنة علما بالقرار الذي يتناول في جملة أمور ، الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للفئة الفنية والفئات العليا ،

القرار ٢١٣/٤١ المؤرخ في ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦

استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (انظر الفقرات

١٣-٤٦ أدناه)

٩ - عرضت على اللجنة في دورتها الخامسة والعشرين والسادسة والعشرين ، في شهري آذار/مارس وتموز/يوليه ١٩٨٧ على التوالي ، الاجراءات التي اتخذتها مجالس ادارة المؤسسات الأخرى في النظام الموحد للأمم المتحدة في أعقاب الدورة الحادية والأربعين للجمعية العامة وشمل ذلك مقرر مجلس ادارة منظمة العمل الدولية بشأن المعاشات التقاعدية ، وقرارين للمجلس الاداري للاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية بان شروط الخدمة (أحدهما بشأن المعاشات التقاعدية) ، وخطمة لآعمال المؤتمر العاشر لمنظمة العمل الدولية للأرماد الجوية بشأن شروط الخدمة . واستعرضت اللجنة هذه الاجراءات في سياق مداولاتها فكانت معينة لها على التوصل الى مواقف بشأن شتى المواضيع . وترد هذه الاجراءات في المرفقات الاول الى الثالث من هذا التقرير .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

١٠ - أشار ممثل منظمة العمل الدولية الى القرار المذكور أعلاه الذي اتخذته مؤخرا مجلس ادارة منظمة العمل الدولية . فقد كانت الحالة فيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية سببا رئيسيا في لجوء موظفي منظمة العمل الدولية الى الاضراب يوم ٢٦ شباط/فبراير ١٩٨٧ . فضلا عن ذلك ، لاحظ مجلس ادارة منظمة العمل الدولية بعض أوجه التقلبات التي يتسبب فيها تقلب سعر الدولار في مواجهة العملات الأخرى .

١١ - وذكرت رئيسة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن اللجنة الخامسة للجمعية العامة صادفت في سياق مناقشتها لمشروع القرار الذي اعتمده الجمعية العامة فيما بعد بومفه القرار ٢٠٨/٤١ ، مشاكل من جراء القصور التقني في جدول الاجر الذي خل في حساب المعاش التقاعدي الذي اقترحتة اللجنة وانعدام التعاون بين اللجنة ومجلس المعاشات التقاعدية . وقالت انه نتيجة لذلك تم على عجل وضع جدول وسط لا يتند الى نهج من أي نوع . وذكرت انه يسبب إغفال اللجنة الخامسة ، لتسرعها ، عدة نقاط مهمة ، وبمففة خاصة أن إجراء تخفيض في الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي يترتب عليه انخفاض غير مقبول في التعويض عن اصابات العمل أو المرض أو الوفاة ، يتعين على اللجنة ومجلس المعاشات التقاعدية أن يبحثا المسألة دون إبطاء .

استنتاجات اللجنة

١٢ - أحاطت اللجنة علما بالإجراء الذي اتخذته الجمعية العامة فيما يتعلق بالسياسات المتعلقة بالموظفين ، تكوين الامانة العامة للامم المتحدة وتكوين مستوياتها العليا ، والنطاقات المستوية للتوزيع الجغرافي للموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا ، وتحسين مركز المرأة في الامانة العامة (القرار ٢٠٦/٤١ المؤرخ في ١١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٦) ، ومسائل الموظفين الاخرى بما فيها احترام امتيازات وحصانات موظفي الامم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتمثلة بها (القرار ٢٠٥/٤١ المؤرخ في ١١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٦) ، والتعديلات على النظام الاداري لموظفي الامم المتحدة (المقرر ٤٦٤/٤١ المؤرخ في ١١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٦) ، ومسائل متعلقة بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٨٦-١٩٨٧ ، بما في ذلك المحكمة الادارية للامم المتحدة رقم ٣٧٠ بشأن وقف تطبيق الفئة ١٢ من تسوية مقر العمل في نيويورك وتنفيذ تصنيف وظائف فئة الخدمات العامة والفئات المتمثلة بها ، (القرار ٢٠٩/٤١ المؤرخ في ١١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٦) ، ومكتب أمين المظالم وتبسيط إجراءات الطعون (المقرر ٤٦٣/٤١ المؤرخ في ١١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٦) ، وتحسين مركز المرأة في الامانة العامة (المقرر ٤٦٣/٤١ المؤرخ في ١١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٦) ، وميزانية اللجنة (القرار ٢١١/٤١ المؤرخ في ١١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٦) .

توصيات فريق الخبراء الحكومي الدولي
الرفيع المستوى لامتعراض كفاءة الاداء
الاداري والمالي للامم المتحدة^(٤)

١٣ - كان معروضا على اللجنة وشائق أعدتها أمانتها ، تشير ، في جملة أمور ، إلى أن الجمعية العامة قررت بموجب قرارها ٢٣٧/٤٠ المؤرخ في ١٨ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٥ انشاء فريق خبراء حكومي دولي رفيع المستوى لامتعراض كفاءة الاداء الاداري والمالي للامم المتحدة . وقررت الجمعية العامة بموجب قرارها ٢١٣/٤١ الجزء اول ، الفقرة ا (ج) ، في جملة أمور ، أن يحيل الامين العام إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية التوصيات التي لها اثر مباشر على النظام الموحد للامم المتحدة (التوصيتان ٥٣ و ٦١) طالبا منها أن تقدم تقريرا في هذا الشأن إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والاربعين ، حتى يتسنى للجمعية العامة اتخاذ قرار نهائي . وذكرت الجمعية العامة كذلك أنه ينبغي الاستفادة من خبرة لجنة الخدمة المدنية الدولية في تناول بعض التوصيات الاخرى التي للجنة ولاية إساءة المشورة وتقديم التوصيات بشأنها . وفي هذا الصدد ، حددت اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة التوصيات ٤٢ و ٤٣ و ٤٥ و ٤٨ و ٥٠ و ٥٢ و ٥٥ و ٥٧ و ٥٨ و ٦٠ بأنها ذات صلة بقضايا اللجنة ولاية تقديم توصيات بشأنها إلى المنظمات (المادتان ١٤ و ١٥ من النظام الاساسي للجنة الخدمة المدنية

دولية) . وعلاوة على ذلك ، استرعت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية انتباه اللجنة الى خمس توصيات أخرى لفريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى (٤ و ٩ و ٤٦ و ٥١ و ٥٩) قد تهم اللجنة على الرغم من أن الجمعية لم تحيلها بصورة محددة الى اللجنة . وتضم الوثائق أيضا ، حسب طلب اللجنة ، موجزا لجميع التوصيات ولمقررات السابقة للجنة بشأن المواضيع الأخرى التي تناولها الفريق ، بالإضافة الى توصيات بشأن القضايا التي تحتاج الى مزيد من الدراسة .

١١ المنظمات وممثلي الموظفين

٤ - ذكر رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن المنظمات تشارك اللجنة رأبها الذي يفيد بأنه لا حاجة لتعديل ولاية اللجنة طالما أن مسؤولياتها بحسبة الى وضع معايير للموظفين ورمد تنفيذها قد حددت بوضوح في النظام الاساسي لجنة . وأشار فيما يتعلق بمسألة منحة التعليم للدراسة بعد المرحلة الثانوية (توصية ٦١) الى أنها كانت موضع استعراضين على الأقل (المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٦٨ ولجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٧٨) ، وقد ادى كلاهما بالابقاء على هذا الاستحقاق . ولاحظ أن منحة التعليم قد أصبحت عاملا رئيسيا في قبول العمل وأن أي عبث بها قد يزيد فقط من اعاقه جهود المنظمة لتعيين مرشحين على مستوى رفيع والاحتفاظ بهم . وكرر موقف لجنة التنسيق الإدارية بالابقاء على الوضع الحالي لمنحة التعليم دون تغيير . وفيما يتعلق بمسألة الاجازة السنوية التي أشارتها التوصية ٦١ ، فقد كانت موضع استعراض من قبل أربع هيئات (اللجنة الحضيرية (١٩٤٦) ، ولجنة فلمنغ (١٩٤٩) ، ولجنة استعراض المرتبات (١٩٥٦) ، واللجنة الخاصة لاستعراض نظام مرتبات الأمم المتحدة (١٩٧١-١٩٧٢)) ، وقد أوصت كلها بتظل الاستحقاقات الحالية دون تغيير . وأشار الى الاتجاه الواضح نحو زيادة ادحقاقات الاجازة في الخدمات المدنية الوطنية . وكرر موقف لجنة التنسيق الادارية التي اذنت بوجود بقاء استحقاقات الاجازة السنوية الحالية دون تغيير . أما فيما يتعلق بتوصيات الأخرى التي لم تحلها الجمعية صراحة إلى اللجنة فإن من رأي اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أنها ليست ذات صلة بالنظام الموحد ولكنها تتواءم بالأمم المتحدة على وجه التحديد . وأشار إلى أن جميع المواقف التي اتخذتها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية مجتمعة أو من جانب فرادى المنظمات بشأن أي من الموضوعات المذكورة ما زالت صحيحة . وأعرب أخيرا عن تحفظات قوية فيما يتعلق بالتوصية القائلة بأن في مقدور اللجنة تحديد قضايا يمكن أن تتخذ بشأنها ترتيبات مرنة خاصة ، إذا كان هذا يعني ضمنا أنه لن تكون هناك مرونة في حالة عدم وجود هذه التوصية .

١٥ - واقتصر بيان رئيسة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين على التوصيات التي تهم موظفي النظام الموحد . وقالت إنه لا يمكن لاتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن يقبل التوصية ٦١ لأنها بنيت على تعليل لا يستند إلى أي حجج تؤيده . وفيما يتعلق بالتخفيض المقترح في الاجازة السنوية من ٣٠ إلى ٣٠ يوما ، أيد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين النتائج التي توصلت إليها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية . ولكون ما يزيد على ٩٠ في المائة من الموظفين الفنيين مغتربين ، فإن الاستحقاق الحالي للاجازة السنوية ليس زائدا بحال من الأحوال بالمقارنة مع مثيله في الخدمات المدنية الوطنية ، ونظرا لاضطلاع المنظمات بأنشطة متعددة اللغات ، فلا بد لها أن تعتمد على موظفين مؤهلين من فئة الخدمات العامة الذين وإن كانوا يعينون محليا إلا أنهم مغتربون في كثير من الحالات . ومن شأن ذلك أن يؤدي إلى تطبيق نظام تمييزي للاجازة السنوية على موظفين يعملون جنبا إلى جنب مما يخلق مشاكل جمة بالنظر إلى الحقوق المكتسبة للموظفين العاملين . وقد شدد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين على أن منحة التعليم للدراسة بعد المرحلة الثانوية عنصر هام في جنب واستبقاء الموظفين المغتربين . ومن شأن التخفيضات المقترحة في هذين الاستحقاقين أن تؤدي إلى ثورات خطيرة جدا بين الموظفين . وفيما يتعلق بالتوصيات ٤٥ و ٥٥ و ٥٧ ، أبدى اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أسفه لأن المنظمات لم تطبق جميعا توصية اللجنة بشأن منح التعيينات الدائمة . إن التوصية ٥٥ التي ترمي إلى الحد من نسبة الموظفين المعينين على أساس عقود محددة المدة موجهة ضد إساءة استعمال بعض الدول الأعضاء لاعارة مواطنيها وضد الممارسة المتمثلة في حجز الوظائف لمواطني دول معينة . ويؤيد الاتحاد كل التأييد تطبيق هذه التوصية . وفي تأييده للتوصية ٥٧ يرى الاتحاد أن النسبة بين الموظفين الدائمين والموظفين المعينين تعيينا محدد المدة يجب أن تترك لكل منظمة لتقررهما . ويوافق الاتحاد على التوصيات ٤٣ و ٤٨ و ٥٠ و ٥١ بالقدر الذي ستقيم فيه التطوير الوظيفي والترقية على معايير عادلة وواضحة . ولدى الاتحاد تحفظات فيما يتعلق بهد استخدام امتحانات المسابقة للترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية ليشمل مؤسسات النظام الموحد . وتشكل امتحانات المسابقة بصورتها الحاضرة عقبات إضافية أمام التطوير الوظيفي للموظفين من فئة الخدمات العامة . وتحظى التوصية ٤٦ بشأن تحسين مركز المرأة في المنظمات الدولية بتأييد كامل من الاتحاد . ومن الضروري تقرير رصد منتظم للتقدم المحرز . وأشار الاتحاد فيما يتعلق بالتوصية ٥٢ بشأن من التقاعد ، إلى أن مد السن الإلزامي لانهاء الخدمة أمر مهم في المنظمات الدولية بالنظر إلى الحياة الوظيفية القصيرة نسبيا لكثير من الموظفين الذين يدخلون النظام في سن ٤٠ أو يزيد . ولا يمكن للاتحاد أن يؤيد التوصية ٥٩ طالما أن الحاجة للمشاركة النشطة لممثلي الموظفين معترف بها في النظام الأساسي والنظام الإداري لموظفي المنظمات والنظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية . إن إتاحة الفرصة لممثلي الموظفين والدعم الذي تقدمه المنظمات من حيث توفير

المساعدة السكرتارية والمرافق المكتبية أمر تمليه ضرورة المشاركة التي تسمح بها
النظم لممثلي الموظفين في بعض أنشطة المنظمات . إن ذلك يتفق مع صكوك العمل
الدولية وممارسات كثير من الخدمات المدنية الوطنية . كما أن نظام إقامة العدل
(التوصية ٦٠) في منظومة الأمم المتحدة أدنى بكثير من المنشود ، وتشهد على ذلك
الأحكام الأخيرة للمحكمة الإدارية التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن تسوية مقرر
العمل والأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، الأمر الذي يظهر بوضوح أن هناك
فراغا قانونيا بالنسبة لموظفي الوكالات المتخصصة فيما يتعلق ببعض جوانب شروط
الخدمة .

١٦ - وذكر ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم
المتحدة أنه قد تم استرعاء انتباه اللجنة إلى الكثير من النقاط المهمة فيما يتعلق
بالتوصيات ولذلك فإنه يرغب في أن يتناول بندين فقط هما منحة التعليم واستحقاقات
الاجازة . وقال إن تكلفة التعليم في جميع المراحل أخذت في الارتفاع تصاعديا منذ
النظر في المنحة آخر مرة . لذلك فإن لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة
لموظفي منظومة الأمم المتحدة تؤيد بشدة ليس ابقاء منحة التعليم للدراسة بعد
المرحلة الثانوية فحسب ولكن تعتقد أن هناك دليلا كافيا يبرر تقرير زيادة كبيرة في
مستوى المنحة . وعلاوة على ذلك ، فإن لجنة التنسيق ترى وجوب إيلاء اعتبار خاص
للموظفين في مراكز العمل التي تكون فيها المرافق التعليمية المحلية غير كافية أو
حتى منعدمة ، وذلك بقصد زيادة تعويض أولئك الذين يجب أن يرملوا أطفالهم بعيدا إلى
المدارس الداخلية ، ومد المنحة للموظفين المعينين محليا على أساس الحاجة . وفيما
يتعلق باستحقاقات الاجازة فإن لجنة التنسيق تعتبر أن الاجازة التي تمنح حاليا
للموظفين ليست زائدة بأية حال . وعلى النقيض ، فإن استحقاقات الاجازة لكثير من
الخدمات المدنية الوطنية تماثل تلك التي توفرها مؤسسات النظام الموحد ، أو تزيد
عليها في بعض الحالات . وتود لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي
منظومة الأمم المتحدة أن تذكر مرة أخرى أن الاغلبية الساحقة للموظفين يكونون في
حالة اغتراب طوال حياتهم الوظيفية .

١٧ - واسترعى ممثل الأمم المتحدة انتباه اللجنة لتقرير الأمين العام المعلنون
"الاصلاح والتجديد في الأمم المتحدة : تقرير مرحلي للأمين العام عن تنفيذ قرار
الجمعية العام ٣١٣/٤١" (A/42/234 و Corr.1) ، الذي حدد الموقف الذي يتخذه الأمين
العام فيما يتعلق بتوصيات فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى . ولاحظ أن
المشورة التي قدمتها اللجنة في الماضي قد أخذت في الاعتبار بالفعل وأكد للجنة أن
أية توصيات أخرى سوف تؤخذ في الاعتبار أيضا .

١٨ - وقال ممثل الصندوق الدولي للتنمية الزراعية إن منظمته تعمل وفق معايير النظام الموحد . ومع ذلك ، فإن تقرير أي تخفيضات أخرى في شروط الخدمة سيجعل من الصعب على الصندوق أن يتنافس مع معارف التنمية الاقليمية في تعيين الموظفين . وإذا ما أجريت تخفيضات في شروط واضحة جدا للعيان مثل الاجازة السنوية ومنحة التعليم فإن الصندوق قد يضطر إلى أن يبحث مع مجلس ادارته امكانية ترك النظام الموحد . وأشار إلى المعلومات الأولية التي قدمتها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بأن هامش التعويض الكلي للأمم المتحدة / الولايات المتحدة يبلغ بالنسبة لروما ٧٩,٩ ، وأيد توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية بأن "المقارنات يجب أن تقام على أساس شامل ، يتضمن عناصر الاغتراب" .

١٩ - وأشار ممثل منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية إلى أن التشريع الاتحادي النمساوي بشأن الاجازة السنوية يوفر استحقاقات مناسبة للاجازة تماثل في طولها الاجازة التي تقدمها الأمم المتحدة . وعلاوة على ذلك ، يوفر التشريع الاتحادي النمساوي ١٣ يوما للمعطلات العامة بالاضافة الى يوم واحد لأعضاء المعتقدات الدينية المعنية ، في حين توفر الأمم المتحدة ٩ أيام للمعطلات العامة . وبناء على هذه الحقائق ، قد تؤدي أية تخفيضات في طول الاجازة السنوية في الأمم المتحدة الى زيادة في مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة وفئة العمال اليدويين في فيينا . أما بالنسبة للموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا فإن ٩٠ في المائة منهم في النظام الموحد مفتربون . ولهذا فإنه من الضروري بالنسبة اليهم الاحتفاظ بملة وثيقة بأوطانهم وثقافتهم . وفي الواقع ، ان هذا هو السبب في أن النظام الاساسي للموظفين قد نص على قضاء فترة دنيا من الاجازة السنوية في الوطن كشرط لمنح اجازة زيارة الوطن . وعلاوة على ذلك ، يعمل عدد كبير من الموظفين الفنيين على أساس عقود محددة المدة ، الامر الذي يعني أن من المتوقع أن يبدأ أغلبيتهم حياة وظيفية جديدة في أوطانهم وإن يعيدوا ادماج أسرهم في مجتمعات كل منهم . ويتفق ممثل منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية مع موقف لجنة التنسيق الادارية بشأن القضايا موضع البحث ، والقاضي بعدم اجراء أي تغيير في أي من الاستحقاقين .

مناقشات اللجنة

٢٠ - كان من رأي اللجنة أن التوصيتين ٥٣ و ٦١ هما التوصيتان الاساسيتان اللتان ينبغي للجنة أن تقدم تقريراً عنهما الى الجمعية العامة . واقترح بعض الاعضاء أن تجرى مناقشة باقي التوصيات عندما تثار في مجرى تدارس برنامج العمل .

٢١ - وبالنسبة للتوصية ٥٣ التي تتناول رصد تنفيذ معايير تنظيم شؤون الموظفين ، كان من رأي اللجنة أن لا حاجة تدعو إلى تعديل ولاية اللجنة بما يمكنها من رصد تنفيذ الأمم المتحدة لمعايير تنظيم شؤون الموظفين . ذلك أن مسؤوليات اللجنة فيما يتعلق بتطبيق معايير لتنظيم شؤون الموظفين ورصد تنفيذ الأمم المتحدة فضلا عن باقي مؤسسات النظام الموحد لهذه المعايير قد حددت بشكل واضح في نظامها الأساسي ، ولا سيما في المواد ١ و ٩ و ١٣ و ١٤ و ١٧ . ومع هذا ، فقد أعربت اللجنة عن أملها في أن يقدم الأمين العام تقريرا سنويا إلى الجمعية العامة ، لا عن الإجراءات التي تتخذها الأمم المتحدة استجابة لتوصيات اللجنة ومقرراتها وحسب ، بل بمفته أيضا رئيسا للجنة التنسيق الإدارية ، عن الإجراءات المتخذة عن طريق لجنة التنسيق الإدارية لتمييز الانجاز والتنسيق في الإجراءات التي تتخذها جميع المؤسسات المشتركة في النظام الموحد ، بشأن شروط الخدمة ، عملا بالقرارات الأخيرة للجمعية العامة ، بما في ذلك القرارات ٢٣٣/٣٦ المؤرخ في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١ ، و ٢٤٤/٤٠ المؤرخ في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٥ ، و ٢٠٧/٤١ .

٢٢ - أما بمدد التوصية ٦١ الخاصة بمجموع استحقاقات الموظفين ، فقد نظرت اللجنة في ثلاث طرائق لمعالجة المسألة . إذ يمكن أن يستند ذلك ، على سبيل المثال ، إلى التمييز الكلي شاملا عناصر الاغتراب ، أو إلى اعتبار الاستحقاقات كل على حدة ، على ما كان جاريا إلى هذا التاريخ ، أو إلى المرتبات والمعاشات التقاعدية وحدها . وقال أحد الأعضاء إنه يمكن أن يكون ثمة طرائق أخرى لتناول هذه المسألة . وكان من رأي عضوين في اللجنة أن النتيجة التي خلص إليها الفريق بشأن تخفيض مستوى استحقاقات الموظفين ليست بلا مبرر ، وأشار إلى أن إبداء القلق لم يقتصر على الفريق وحده ، بل تعداه إلى كثير من الدول الأعضاء أيضا . على أنه كان من رأي معظم الأعضاء أن فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى لم يستند إلى قاعدة أو أساس منطقي فيما أعلنه ، التوصية ٦١ ، من أن مجموع استحقاقات الموظفين (المرتبات وشروط الخدمة الأخرى) قد بلغت حدا يسبب قلقا بالغا ، وينبغي تخفيضه . ولا يمكن النظر إلى توصيات الفريق المحددة بشأن إلغاء منحة التعليم بالنسبة للدراسة بمد المرحلة الثانوية وقرار نظام للاجازة السنوية بواقع أربعة أسابيع لجميع الموظفين ، إلا على أنها توصيات غير مؤيدة بدليل وبالتالي ذاتية . وذكر بعض الأعضاء أنه ربما كان يمكنهم فهم هذه الملاحظات المقدمة بشأن مستوى الاستحقاقات في منظومة الأمم المتحدة قبل تجميد مستوى الأجور عن طريق نظام تسوية مقر العمل في كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٤ عملا بقرار الجمعية العامة ٣٧/٢٩ المؤرخ في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٤ وتوصيات اللجنة في دورتها الرابعة والعشرين بتخفيض مستوى الأجر الداخل بحساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا . ولاحظوا بمد هذه المسألة الأخيرة أن الجمعية العامة علاوة على ذلك خفضت ، بقرارها ٢٠٨/٤١ ، المستوى

الاجمالي للاجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدي للفئات المذكورة اعتبارا من اول نيسان/ابريل ١٩٨٧ . وتساءلوا عما قد يتحقق من اجراء مزيد من التخفيضات فى الاستحقاقات سوى زيادة عدم الارتياح فى صفوف الموظفين ، لان مستوى الاستحقاقات ، على ما يرون ، لا يبدو مرتفعا اكثر مما ينبغي . وفى هذه الظروف لا يبدو صحيحا زعم فريق الخبراء الحكومى الدولى الرفيع المستوى بان مجموع استحقاقات الموظفين قد بلغ حدا يسبب قلقا بالغا وينبغي ان يخفض .

٢٣ - ولاحظت اللجنة ان منحة التعليم كانت تدفع اعتبارا من عام ١٩٤٦ لتعليم الاولاد ، بما فى ذلك الدرامة بعد المرحلة الثانوية ، حتى سن الحادية والعشرين فى وطنهم . وفى عام ١٩٥٥ ، تم توسيع النطاق ليشمل الدرامة محليا فى مدارس وطنية ذات طابع خاص وفى المدارس الدولية . وفى الفترة (١٩٧١/١٩٧٢) اومت لجنة الامم المتحدة الخاصة المعنية باستعراض نظام مرتبات الامم المتحدة برفع الحد الخاص بالسن ، وقدمت اللجنة ، من ثم ، توصيات مماثلة . وفى عام ١٩٧٨ ، وافقت الجمعية العامة بقرارها ١١٩/٢٣ على تقديم منحة التعليم حتى نهاية السنة الرابعة من الدرامة فى مرحلة ما بعد الثانوية او حتى الحصول على اول درجة علمية معترف بها ، ايهما اقرب وتوسيع نطاق تقديم منحة التعليم الى البلد او المنطقة التى يوجد فيها مركز عمل الموظف . وفى عام ١٩٨٢ ، تقدمت اللجنة بتوصية اعتمدها الجمعية العامة فى قرارها ٣٧/١٢٦ ، من انه يجوز ان يتلقى المواطنون العائدون الى مركز العمل فى وطنهم هذه المنحة للفترة المتبقية من السنة الدراسية . وقد اعتمدت منظمات دولية اخرى احكاما مماثلة ، مع ان بعض البلدان تتيح لمواطنيها المستحقين الدرامة فى الجامعات مجانا او بشبه المجان ، او تقدم منحا دراسية واعفاء من الضرائب ، او تقدم تسهيلات اخرى قد لا تتوفر للمفتربيين من موظفي منظومة الامم المتحدة . ولاحظت اللجنة الى ذلك ان اسباب تقديم المساعدة للموظفين الميمين دوليا لتعليم اولادهم فى مرحلة ما بعد الثانوية لم تتغير ، بل ان الحاجة اليها قد تعاظمت ، لان موظفي منظومة الامم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا والخبراء ، يمينون عادة فى منتصف حياتهم المهنية ، و ٩٠ بالمائة منهم هم مفتربون ، فى حين ان نسبة المفتربين كانت اذنى عند انشاء منظومة الامم المتحدة . ولاحظت ايضا ان عدد الدول الاعضاء قد ازداد ، على مر السنين ، من ٥ الى اكثر من ١٥٠ ، وان عدد مراكز العمل ، ولا سيما المراكز الميدانية ، قد تزايد من بضعة مراكز وحسب الى نحو ٦٠٠ مركز قائم حاليا .

٢٤ - واعادت اللجنة توكيد ما استخلصته عام ١٩٧٨ من نتائج تذهب الى ان الجمعية العامة ، إذ قررت بعد عام ١٩٤٦ ان تكاليف الدرامة بعد المرحلة الثانوية حتى سن معينة يجوز ان تسدد فى إطار منحة التعليم ، فإنه يتعين ان يكون لديها اسباب جد قوية تدفعها الى التوصية الان بتغيير هذه السياسة الثابتة . ولم يحمل ان ابدت أي

اسباب من هذا القبيل ، وبالعكس ، فسيكون من غير السوي ، على ضوء الاتجاه العام الى توسيع نطاق التعليم في مرحلة ما بعد الثانوية ، تبني موقف أكثر تقييدا من الموقف المتخذ من ٣٠ عاما . واللجنة ، في استخلاصها هذه النتيجة ، لم يفترب عن بالها كون كثير من الحكومات الوطنية ، بما في ذلك الحكومة التي أخذت الخدمة المدنية فيها اساما للمقارنة لاغراض تحديد الرواتب ، لا تقدم مساعدة (باستثناء الاعانة المخمصة لبلدات السفر) لدراسة اولاد موظفيها المفتربين في مرحلة ما بعد الثانوية ، على أن من رأي اللجنة أنه ينبغي عقد هذه المقارنات بحرص ، ولا سيما فيما يتعلق بالدراسة في المرحلة المذكورة ، لأن لاغتراب هؤلاء الموظفين الوطنيين واغتراب الموظفين المدنيين الدوليين انماطاً ، كثيرا ما تختلف اختلافاً بيناً . ذلك أن الدبلوماسي ينقل من بلد الى بلد على نحو أكثر انتظاماً من نقل معظم الموظفين المدنيين الدوليين ، وقد يعمل ، بين الحين والحين أثناء خدمته ، في وطنه لفترة معينة ، ولذلك يحتمل أن تتواصل علاقات اولاده على نحو أوثق بالوطن ، مما لعلاقات اولاد الموظفين المدنيين الدوليين ، الذين كثيرا ما تكون تنشئتهم بالكامل خارج بلاد ابيهم ، وبذلك ايخا قد يكون هناك احتمال أقوى ، بطبيعة الحال ، أن يتلقى اولاد الدبلوماسي الدراسة الجامعية في وطنهم .

٢- وبمعد الاجازة السنوية ، لوحظ أن الحجة المقدمة بشأن حالة الموظف المغترب ، يمكن الاستناد اليها بشكل معقول إلا لتبرير الاجازة السنوية الممنوحة للموظفين من فئة الفنية والفئات العليا . وتبين المعلومات المقدمة للجنة أن استحقاقات لمفتربين لاجازات في المنظمات الدولية الأخرى وفي عدد من الخدمات المدنية لوطنية ، بما في ذلك اجازة زيارة الوطن والعطلات الرسمية الوطنية المحلية ، يبلغ مجموعها أكثر من ٣٠ يوما في السنة . أما الموظفون من فئة الخدمات العامة ، فينبغي برير اجازتهم السنوية بمبررات أخرى ، أي بأفضل الشروط السائدة للخدمة . ولاحظت للجنة في هذا السياق تشابه ال ٣٠ يوما عطلة سنوية وال ٩ أيام عطلة رسمية في عدد مراكز العمل في المقار ، بالاستحقاقات المماثلة التي يوفرها أفضل ارباب العمل المحليين ، بل أن مجموع أيام الاجازة هذه هو في بعض الحالات أدنى مما يمنح محليا .

١- وعند استمرار التوصية ٤٣ المتعلقة بمسألة تحقيق الانسجام بين أنظمة موظفين ، أشارت اللجنة الى أنها طلبت من أمانتها إجراء دراسة عن تحقيق الانسجام بين النظم الأساسية للموظفين في مؤسسات النظام الموحد ، ومواصلة هذه الدراسة مدرجة ابرنامج عملها المقترح للفترة ١٩٨٨ - ١٩٨٩ . وفيما كان للجنة بالتالي أن تمدد ميات بشأن وضع أنظمة موحدة للموظفين ، تقدمها لمؤسسات النظام الموحد ، بما في ذلك الأمم المتحدة ، فإنها تفهم أن الأمم المتحدة متنسق جهودها في هذا المجال مع ود اللجنة وأمانتها .

٢٧ - ولدى نظر اللجنة في التوصية ٤٣ التي تتناول امتحانات المسابقة ، لاحظت ان توصياتها السابقة في هذا المجال^(٥) ذات صلة مؤكدة بالأمم المتحدة . وبالإضافة الى ذلك ، قدمت اللجنة توصيات بشأن تقنيات اجراء القابلات واختبار قدرات المرشحين على الصياغة . لذلك فانها تعتبر التوصية ٤٣ متفقة مع توصيات اللجنة السابقة في هذا الميدان .

٢٨ - وبالنظر الى التوصية ٤٥ المتعلقة بمسألة أهلية الموظفين للتعيين الدائم ، ذكرت اللجنة بانها قدمت توصيتها السابقة بقضاء خمس سنوات^(٦) بحيث يشمل ذلك النظام الموحد بأكمله ، ولم يكن المقصود بها أن يكون ذلك شرط الحد الأدنى للتعيين في وظيفة دائمة . وهي ترى أن تطبيق الأمم المتحدة لفترة ثلاث سنوات يُعتبر تحسينا .

٢٩ - وبالإشارة الى التوصية ٤٨ بشأن التطوير الوظيفي داخل الفئات المهنية ، ذكرت اللجنة بتوصياتها السابقة في هذا المجال^(٧) . وقد ركزت اللجنة في مناسبات مختلفة على الحاجة الى المرونة في تنقلات الموظفين ولاحظت أنه لا بد ، دون شك ، من العمل بالتطوير الوظيفي على أوسع نطاق ممكن ، وينبغي ألا يقتصر ، في الواقع ، على الفئات المهنية . بل ينبغي أن تقوم الفئات المهنية والفئات المتملة بها في كل منظمة وكل مركز عمل بالتطوير الوظيفي ، لتسهيل امكانية التنقل افقيا ورأسيا على حد سواء .

٣٠ - وبمعد التوصية ٤٩ المتعلقة بمسألة امكانية التنقل ، لاحظت اللجنة أن هناك افتقارا عاما الى هذه الامكانية في منظومة الأمم المتحدة . وركزت اللجنة على ضرورة تشجيع التنقلات وربطها بالتطوير الوظيفي . على أنه أشير الى أن امكانية التنقل لدى بعض المنظمات محدودة ، بسبب طبيعة برامجها وحصر موقعها في مركز عمل واحد .

٣١ - وبالنظر الى التوصية ٥٠ التي تتناول تقييم الأداء ، أوصت اللجنة بأن تضع المنظمات في الاعتبار إطار المبادئ والخطوط التوجيهية التي وضعتها أمانتها لتقييم الأداء ، وبأن تقوم بانتظام بتقييم أداء جميع موظفيها حتى مستوى مد - ١ . وعلاوة على ذلك ، أوصت اللجنة بأن تعمل المنظمات على تحقيق الاتساق بين نظم تقييمها للأداء والمبادئ والخطوط التوجيهية لتقييم الأداء ، في مدة أقصاها أول تموز/يوليه ١٩٩٢ . وفي هذا الصدد ، طلب من المنظمات أن توافي لجنة الخدمة المدنية الدولية بما لديها من نظم ونماذج لتقييم الأداء ، لاجراء ما يناسب من مشاورات .

٣٢ - وأثناء استمرار التوصية ٥٢ المتعلقة بالتطبيق الصارم للسن الانزامية لانتهاء الخدمة ، أشارت اللجنة الى أنها لم توصي في مناسبتين سابقتين بتغيير السن الانزامية لانتهاء الخدمة ، وأنها قررت أن تبقى هذه المسألة قيد الدراسة والعودة

اليها في ظروف أنسب^(٨) . وكررت اللجنة إبداء وجهة نظرها القائلة بوجوب تطبيق السنن
الالزامية لانتهااء الخدمة بأكبر قدر ممكن من الصرامة .

٣٣ - وبصدد التوصية ٥٥ المتعلقة بمسألة التوزيع الجغرافي ، كررت اللجنة إبداء
وجهة نظرها القائلة أن نسبة الموظفين الدائمين إلى الموظفين المعيّنين بعقود محددة
الأجل لكل دولة عضو ، مسألة ثبت فيها الهيئات التشريعية للمنظمات بالاستناد إلى
ما لكل منظمة من احتياجات مختلفة^(٩) . وأشارت إلى النتيجة التي خلصت إليها قبل
ذلك ، والتي تفيد أن لدى المنظمات مرونة لتحديد نسب الموظفين الدائمين إلى
الموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة ، تبعاً لما لها من احتياجات برنامجية خاصة .

٣٤ - وبالإشارة إلى التوصية ٥٧ المتعلقة بنسبة الموظفين الدائمين إلى المعيّنين
بعقود محددة المدة ، أبدت اللجنة نفس الرأي الذي أبدته بصدد التوصية ٥٥ والقائل
أن الهيئات التشريعية للمنظمات هي الجهة التي ثبت في هذه الشؤون ، وأن لدى
المنظمات مرونة لتحديد هذه النسب بنفسها . وبالإشارة إلى دراستها السابقة لهذه
المسألة^(٩) ، الواردة في التوصيتين ٥٥ و ٥٧ ، لا ترى اللجنة أن من المناسب الاستناد
في نتائجها إلى نظام الحصص الوطنية .

٣٥ - وأشارت اللجنة عند النظر في التوصية ٥٨ المتعلقة بموضوع التدريب ، إلى
التوصيات السابقة في هذا المجال ،^(١٠) والتي ينبغي للأمم المتحدة اتخاذها كمبادئ
توجيهية لتنفيذ تلك التوصية .

٣٦ - وأحيطت اللجنة علماً فيما يتعلق بالتوصية ٦٠ بشأن نظام إقامة العدل ، أن
الفريق العامل الذي أنشأته الأمم المتحدة للقيام باستمرار أداء عمليات مراجعة
الدعوى والإجراءات التأديبية في المنظمة ، قد أنجز أعماله . وأعربت اللجنة عن
الأسف لأن دورها في هذه المسألة قد تجاوزته الأحداث . وذكرت أنه ، بالرغم من عدم
الشك في أن الأمين العام سيقدم تقريراً عن النتائج التي توصل إليها فيما يتعلق
بالأمم المتحدة ، فإن اللجنة قررت بالفعل دراسة هذه المسألة بالنسبة للنظام الموحد
وتقديم تقرير عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والأربعين .

٣٧ - وفيما يتعلق بالتوصية ٤ بشأن موضوع اجتماعات هيئات الأمم المتحدة في مقار
كل منها أو بناء على دعوات من الحكومات ، أشير إلى أنه وفقاً للفقرة ١ من المادة ١
من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية ، أنشئت اللجنة لتنظيم وتنسيق
شروط الخدمة في النظام الموحد للأمم المتحدة ككل وليس في الأمم المتحدة فحسب . ومنذ
وقت مبكر يرجع إلى عام ١٩٧٥ ، وضعت اللجنة القاعدة ٤ من نظامها الداخلي ، وقد

أحاطت الجمعية العامة علما بها ، وتم بموجبها وضع مبدأ إمكان اجتماع اللجنة خارج مقر الأمم المتحدة بدعوة من إحدى المنظمات المشتركة . ومنذ عام ١٩٧٥ تجتمع اللجنة بصفة منتظمة في مراكز عمل أخرى حفاظا على الروابط المناسبة مع المنظمات الأخرى في النظام الموحد . ولاحظت اللجنة التناقض بين القاعدة ٤ من نظامها الداخلي التي تجعل من الممكن للجنة أن تجتمع في أي مكان بدعوة من أي من الوكالات المشتركة وبين القرار ٢٤٣/٤٠ المؤرخ في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٥ ، الذي يحصر إمكانية اجتماعها إما في مقر اللجنة ، في نيويورك ، أو في مقر وكالة مشتركة . وأعربت اللجنة مرارا عن رأيها بأن من المفيد أن تجتمع من وقت لآخر في مركز عمل ميداني . وترى اللجنة أن لديها المرونة لاقتراح مثل هذا الاجتماع على الجمعية العامة ، متى كان ذلك ملائما .

٢٨ - وفيما يتعلق بالتوصية ٩ المتملة بموضوع التنسيق فيما بين الوكالات والترتيبات المعدة لأغراض معينة ، فإن ضرورة تبسيط التنسيق فيما بين الوكالات تعد هدفا ينسجم مع جهود اللجنة للحفاظ على النظام الموحد وتحسينه في مجال القضاء على التفاوت في شروط الخدمة للموظفين في النظام الموحد . وفي كل عام ، تنظر فيه الجمعية العامة في التقرير السنوي للجنة ، تشير إلى الدور التنسيقي للجنة وتتخذ مقررات بشأن كل من توصيات اللجنة مما أشر بالتالي في إجراءات كل من المنظمات ومن ثم أدى إلى تعزيز التنسيق فيما بين الوكالات بالنسبة لهذه المسائل . وقد قامت اللجنة ، علاوة على ذلك ، في إطار المادة ١٧ من نظامها الأساسي ، بتقديم تقرير سنوي إلى الجمعية العامة بشأن تنفيذ المنظمات لمقرراتها وتوصياتها ، الأمر الذي سهل أعمال الجمعية العامة وغيرها من الهيئات التشريعية بالنسبة لتنسيق شروط الخدمة للموظفين في مختلف المنظمات .

٢٩ - ولاحظت اللجنة زيادة على ذلك ، أن لجنة التنسيق الإدارية ، التي تتألف من الرؤساء التنفيذيين للأمم المتحدة والوكالات ذات الصلة ، يرأسها الأمين العام ، الذي يشترك بهمة هو وممثلوه ، في مداوات الجمعية العامة التي لها السلطة التشريعية الأساسية بالنسبة لتنسيق شروط الخدمة بين الأمم المتحدة والوكالات ذات الصلة . ولذلك فإن الأمين العام يتمتع بمركز فريد في التنسيق فيما بين الوكالات . وهو لا يقوم فحسب بإبلاغ توصيات اللجنة ومقررات الجمعية العامة إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات الأخرى إعمالا للمادة ٢٤ من النظام الأساسي للجنة ، بل يقود أيضا المشاورات فيما بين الوكالات بشأن شروط خدمة الموظفين بما في ذلك مجالات المشاكل ، وعقب ذلك يقوم بإبلاغ اللجنة والجمعية العامة بالأراء الجماعية للجنة التنسيق الإدارية .

٤٠ - ولاحظت اللجنة أيضا أن التفاوت في معاملة المنظمات المختلفة لموظفيها على المستوى الميداني يمكن أن يتراوح بين التفاصيل الإدارية الصغيرة والفروق الكبيرة

في تقرير الاستحقاقات مما يكون له آثار كبيرة من الناحية المالية . وتم تأكيد الدور الهام الذي يقوم به منسق الأمم المتحدة المقيم في المساعدة على حل مثل هذه الاختلافات بالتشاور مع مقار جميع المنظمات ، وقد اعتبر التأييد النشط الذي تقدمه المنظمات في هذا الصدد أمرا جوهريا . وقام كل من رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية وأمانتها من وقت لآخر باستعراض اهتمام المنظمات الى مثل هذه التناقضات في اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية ، وتحققت تحسينات من خلال تلك الهيئة .

٤١ - وأشارت اللجنة ، عند استعراض التوصية ٤٦ ، الى أنها واصلت بهمة جهودها بزيادة تعيين المرأة في المنظمات . وفي عام ١٩٨٥ ، اعتمدت اللجنة عددا من التوصيات تستهدف تحسين النسبة العامة للنساء في الوظائف من الفئة الفنية والفئات العليا ، ولا سيما في الرتب العليا وفي المجالات المتعلقة بالأعمال الموضوعية لرئيسية للمنظمات .^(١١) وعلى إثر هذه التوصيات ، إتخذت الجمعية العامة ، في دورتها الأربعين ، القرار ٢٥٨/٤٠ بآء المؤرخ في ١٨ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٥ ، كررة ، ضمن أمور أخرى ، رجاءها للدول الأعضاء بدعم جهود المنظمات المشتركة في لنظام الموحد من أجل زيادة نسبة النساء في الفئة الفنية والفئات العليا . ولاحظت للجنة التقدم المحدود في المنظمات وقررت لذلك أن تكرر تأكيد مريان توصياتها لسابقة ومواصلة رصد التقدم في حالة المرأة في المنظمات على أساس ما تمدره لمنظمات من تقارير مرحلية كل سنتين ومن بيانات إحصائية في السنوات التي بينها .

٤٢ - وخلصت اللجنة ، فيما يتعلق بالتوصية ٥١ بشأن سياسة الترقية ، الى أن لتوصية ٥٠ تنجم مع توصياتها السابقة بشأن سياسات الترقية .^(١٢) وأعربت مع ذلك ن تحفظات تتعلق بتشكيل هيئات التعيين والترقية "على أساس الفئات المهنية" . عوضا عن ذلك اعتبرت اللجنة أنه يمكن لهيئة واحدة تتألف من أعضاء من عدد ممن لفئات المهنية أن تكفل مزيدا من الاتساق والعدالة بحيث يضمن الاتساق مع الفئات المهنية الأخرى في الوقت ذاته الذي يتم فيه النظر في تعيين وترقية الموظفين في أي فئة مهنية .

٤٣ - ولاحظت اللجنة ، عند النظر في التوصية ٥٩ المتعلقة بدور ومهام اتحاد موظفي الأمم المتحدة ، أن الاتحاد لم يرقم حتى تاريخه بمعالجة موضوع العلاقات بين الموظفين الإدارية على وجه التحديد . وعلى الرغم من ذلك فقد قام بهذا الأمر ضمنا من خلال صياته في مجالات ذات صلة مثل سياسة الترقية وتقييم الأداء . ووجدت أنه فيما يخص إجراءات المتعلقة بدور اتحادات الموظفين ومهامها ، وتمويلها ، فإنها تقع بدرجة أكبر ضمن اختصاصات كل من المنظمات .

توصيات اللجنة

٤٤ - قررت اللجنة فيما يتعلق بالتوصيتين ٥٣ و ٦١ ما يلي :

- (١) التوصية بعدم تعديل ولاية اللجنة نظرا لأن مهمة الرصد التي تضطلع بها تشملها بالفعل وبشكل واضح المواد ١ و ٩ و ١٣ و ١٤ و ١٧ من نظامها الاساسي ؛
- (ب) تكرار توصياتها السابقة المتعلقة بمنحة التعليم للدراسة بعد المرحلة الثانوية^(١٣) والتوصية بعدم تغيير الاستحقاق الموجود ؛
- (ج) التوصية بعدم تغيير استحقاق الإجازة السنوية الحالي الذي يبلغ ٣٠ يوما في السنة .

٤٥ - وفيما يتعلق بالتوصيات ٤٢ و ٤٣ و ٤٥ و ٤٨ الى ٥٠ و ٥٢ و ٥٥ و ٥٧ و ٥٨ و ٦٠ ، قررت اللجنة :

- (١) إبلاغ الأمين العام بأنها ستدرس موضوع تنسيق النظام الاساسي للموظفين في إطار برنامج العمل المقترح للفترة ١٩٨٨ - ١٩٨٩ وأن من المفهوم لديها أن الأمم المتحدة ستنسق جهودها في هذا المجال مع جهود اللجنة وأمانتها (التوصية ٤٢) ؛
- (ب) تكرار توصياتها السابقة في مجال امتحانات المسابقة ، وأصاليب المقابلات واختبار المرشحين^(١٤) والإشارة الى أن التوصية ٤٣ تنسجم مع تلك التوصيات ؛
- (ج) الترحيب بفترة الثلاث سنوات كحد أدنى لغرض التعيين الدائم في الأمم المتحدة (التوصية ٤٥) ؛
- (د) تكرار توصياتها السابقة بشأن التطوير الوظيفي^(١٥) والتوصية بالآ يقتصر هذا على الفئات المهنية ، بل أن يشمل أيضا المجموعات ذات الصلة (التوصية ٤٨) ؛
- (هـ) التأكيد على ضرورة تشجيع التنقل وربطه بالتطوير الوظيفي (التوصية ٤٩) ؛

(و) التوصية بأن تضع الأمم المتحدة في اعتبارها إطار مبادئ تقييم الاداء وخطوطه التوجيهية التي اعتمدها اللجنة في دورتها السادسة والعشرين (التوصية ٥٠) ؛

(ز) تكرار رأيها بضرورة تطبيق السن الإلزامية لانتهااء الخدمة تطبيقاً صارماً قدر الإمكان ريثما تقوم باستعراضها المتوقع للموضوع (التوصية ٥٢) ؛

(ح) تكرار رأيها السابق بأن موضوع نسب الموظفين المعيّنين بمقود دائمة الى الموظفين المعيّنين بمقود محددة المدة هو من المواضيع التي تفعل فيها الهيئات التشريعية للمنظمات على أساس الاحتياجات المختلفة لكل منظمة^(١٦) (التوصيتان ٥٥ و ٥٧) ؛

(ط) تكرار توصياتها السابقة فيما يتعلق بالتدريب^(١٧) ، والتي ينبغي استخدامها كمبادئ توجيهية لتنفيذ الأمم المتحدة للتوصية ٥٨ ؛

(ي) التأكيد بأنها ستدرس مسألة إقامة العدل في النظام الموحد على النحو الوارد في برنامج عملها المقترح للفترة ١٩٨٨ - ١٩٨٩ وستقوم اللجنة بتقديم تقرير عن هذه المسألة الى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والأربعين (التوصية ٦٠) .

٤٦ - وفيما يتعلق بالتوصيات ٤ و ٩ و ٤٦ و ٥١ و ٥٩ قررت اللجنة :

(أ) ملاحظة التضارب بين القاعدة ٤ من نظامها الداخلي وبين قرار الجمعية العامة ٢٤٣/٤٠ والإعراب عن رأيها بأن لديها المرونة لاقتراح عقد اجتماع في أي مركز عمل خارج المقر إن كان ذلك ملائماً (التوصية ٤) ؛

(ب) التأكيد على ضرورة مواصلة تعزيز النظام الموحد بنشاط من خلال لجنة التنسيق الإدارية واللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية ، على المستوى الميداني ، بمساعدة المنسق المقيم وعن طريق اللجنة ذاتها (التوصية ٩) ؛

(ج) الترحيب بالتوصية ٤٦ المتعلقة بتعيين المرأة ، والتي تنسجم مع التوصيات السابقة للجنة في هذا المجال ؛

(د) ملاحظة أن التوصية ٥٥ المتعلقة بسياسة الترقية تنسجم مع التوصيات السابقة للجنة في هذا المجال^(١٨) ، مع الإشارة الى ضرورة تشكيل هيئات التمييز والترقية من أعضاء ينتمون لعدد من الفئات المهنية ؛

(هـ) ملاحظة أن موضوع دور اتحادات الموظفين ومهامها وتمويلها يقع بدرجة أكبر ضمن اختصاص كل من المنظمات (التوصية ٥٩) .

الفصل الثالث

شروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا

الف - أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

- ١ - تطور الهامش بين الأجور في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة والأجور في منظومة الأمم المتحدة على أساس المقارنة بين صافي الأجور

٤٧ - مازالت اللجنة ، وفقا للولاية التي أناطتها بها الجمعية العامة ، تبقي قيد الاستعراض العلاقة بين مستويات الأجور المافية في الأمم المتحدة ومستويات الأجور المافية في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ، المتخذة أساسا للمقارنة حاليا . وبموجب القرارين ٢٢٤/٤٠ و ٢٠٧/٤١ رجت الجمعية العامة من اللجنة أن تجري مزيدا من التطوير لمنهجية حساب الهامش على أساس صافي الأجر (للاطلاع على التفاصيل ، انظر الفقرات ٥٢ إلى ٨٧ من هذا التقرير) . وقد أجريت هذه المقارنة ، على غرار الممارسة السابقة ، على أساس صافي أجر الموظفين في الخدمتين المدنيتين الذين يعملون أزواجا وليس لهم اولاد ، وبين مقرري النظامين ، أي نيويورك بالنسبة للنظام الموحد للأمم المتحدة وواشنطن (العاصمة) فيما يتعلق بالخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة . كما وضعت في الاعتبار الفروق في تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن عند حساب الهامش . واستخدمت معادلات الرتب ، حسبما أقرتها الجمعية العامة في قرارها ١٦٥/٢٤ المؤرخ في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٩ ، بفرض حساب الهامش . وأخذ متوسط الحسابات في فترة الـ ١٢ شهرا من ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٦ إلى ٢٠ أيلول/سبتمبر ١٩٨٧ .

٤٨ - وبعد تقديم تقرير اللجنة السابق إلى الجمعية العامة ، وقّع قانون الإصلاح الضريبي في الولايات المتحدة لعام ١٩٨٦ وأصبح نافذا . وقد ترتبت على هذا القانون ، علاوة على إحداث تغييرات أساسية في النظام الاتحادي للضرائب في الولايات المتحدة ، آثار معينة في حساب الهامش فيما يتعلق باستخلاص صافي مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة المستخدمة في الحسابات الحالية . وجرى النظر في بدليين لحساب الهامش . وقام هذان البديلان على أساس استخدام : (أ) معدلات ضريبة الدخل عام ١٩٨٦ واحصاءات عام ١٩٨٣ للخصومات المبنّدة والعادية (آخر البيانات المتاحة) ؛ أو (ب) معدلات ضريبة الدخل عام ١٩٨٨ وتقديرات عام ١٩٨٨ للخصومات المبنّدة العادية .

راء المنظمات وممثلي الموظفين

٤ - أحاط رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية علما بهامش الفترة لمرجعية تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٦ إلى أيلول/سبتمبر ١٩٨٧ . وأشار إلى المقترحات التي قدمتها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية في الدورات السابقة للجنة لخدمة المدنية بضرورة تغيير الفترة المرجعية لحساب الهامش لتطابق السنة لتقويمية ، كي تتوافق مع الفترة المشمولة بزيادة مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ، وهو اقتراح قوبل ببعض التأييد من داخل لجنة الخدمة المدنية الدولية . وقد حبتت المنظمات استخدام معدلات ضريبة الدخل عام ١٩٨٨ بالإضافة إلى قديرات عام ١٩٨٨ للخصومات المبنّدة والعادية ، بالنظر إلى أنها أقرب إلى الواقع لى الأرجح من احصاءات عام ١٩٨٣ ، التي فات أوأنها لأنها تتعلق بممارسات كانت وجودة قبل قانون الاملاح الضريبي لعام ١٩٨٦ . وقد أشار المستوى الحالي للهامش سالة تنفيذ نظام تسوية مقر العمل في نطاق الهامش المعتمد . وأن لجنة التنسيق لإدارية تنتظر أن تتخذ خطوات مناسبة وفي حينها لضمان أنه إذا ما هبط الهامش إلى دنى من نقطة الوسط في النطاق ، يُرفع تجميد تسوية مقر العمل ويمنح الموظفون لعاملون في نيويورك فئة إضافية أو جزءا من فئة .

٥ - وأحاطت رئيسة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين علما بالهامش اشارت إلى اقتراح الاتحاد باستخدام السنة التقويمية كفترة مرجعية . وفيما يتعلق التغييرات في معدلات الضريبة الاتحادية في الولايات المتحدة ، أعربت عن تأييدها استخدام المعدلات الضريبية والاحصاءات لعام ١٩٨٨ لأنها أكثر دقة لأغراض حساب الهامش . بالنظر للتجميد المفروض على تسوية مقر العمل ينبغي حساب الهامش بأقصى درجة من دقة . وأعربت رئيسة الاتحاد عن عدم ارتياحها لاضطرابها للتعليق على تطور الهامش . إن أن تتلقى الوثيقة المتعلقة بمنهجية حساب الهامش .

٦ - وأحاطت رئيسة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين علما بمستوى هامش .

بنتائج اللجنة

١ - قررت اللجنة تطبيق معدلات ضريبة الدخل لعام ١٩٨٨ وما يقابلها من تقديرات احصاءات الضريبية لاستخلاص صافي مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة . وأحاطت علما بمستوى الهامش البالغ ١١٦ للفترة من ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٦ إلى ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٨٧ محسوبا على أساس المنهجية الحالية . وترد تفاصيل حسابات الهامش المرفق الرابع من هذا التقرير .

٣ - المنهجية المستخدمة في حساب الهامش على
أساس صافي الأجر

٥٣ - ينص قرار الجمعية العامة ٢٠٧/٤١ ، في الجزء أولاً ، على ما يلي :

"إن الجمعية العامة ،

"وإن تلاحظ أنه ، فيما يتعلق بالمبادئ العامة لتحديد شروط خدمة الموظفين ، يتمثل دور لجنة الخدمة المدنية الدولية ، بموجب المادة ١٠ (أ) من نظامها الأساسي^(١) ، في تقديم توصيات إلى الجمعية العامة ،

"وإن تشير إلى أن الجمعية العامة بقرارها ٢٤٤/٤٠ المؤرخ في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٥ ، قد اعتمدت مدى يتراوح بين ١١٠ و ١٣٠ مع استصواب ١١٥ كنقطة وسط فيما يتعلق بهامش صافي الأجر ، على أن يكون مفهوماً أن هذا الهامش سيستبقى لفترة من الوقت عند مستوى قريب من نقطة الوسط المستصوبة ١١٥ ، وإن ترى ضرورة أن يستبقى مدى الهامش لبعض الوقت ،

"وإن تلاحظ أن اللجنة قد وافقت ، في جملة أمور ، في المناقشات التي أجرتها في عام ١٩٨٦ بشأن التوصيات التي يتعين أن تعرض في نهاية الأمر على الجمعية العامة ، على ضرورة إجراء مقارنات الأجر على أساس صافي الأجر في الخدمتين المدنيتين في نيويورك ، وألاً يؤخذ في الاعتبار في حسابات الهامش فارق تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن (العاصمة)^(٢) ،

"وإن تلاحظ أيضاً أن اللجنة لاحظت ، في الفقرة ٧٠ من تقريرها^(٣) ، أن القرارات التي اتخذتها في دورتها الرابعة والعشرين ستؤدي إلى تغييرات كبيرة في منهجية حساب الهامش ، وفي مستوى الهامش ، وفي مدى الهامش ذاته ،

(١) القرار ٣٣٥٧ (د - ٢٩) ، المرفق .

(٢) انظر الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الحادية والأربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/41/30 و Corr.1 و 2) ، الفقرتان ٦٩ (ب) و ٦٩ (ج) .

(٣) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الحادية والأربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/41/30 و Corr.1 و 2) .

"وإذ تلاحظ أن اللجنة كانت تأخذ في اعتبارها دائما ، عند إعدادها التقارير المتعلقة بالهامش ، فارق تكاليف المعيشة بين واشنطن (العاصمة) ونيويورك ،

"ترجو من لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تعيد النظر ، مع مراعاة الآراء التي أعرب عنها في الدورة الحادية والأربعين للجمعية العامة (٤) ، في المسائل التي تناولتها في الفقرتين ٦٩ (ب) و ٦٩ (ج) من تقريرها (٣) ، وأن تقدم توصياتها بشأن منهجية حساب الهامش على أساس صافي الأجر إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والأربعين" .

٤ - واستجابة للطلب أعلاه ، أجرت اللجنة استعراضا للمسألتين المجلتين في الفقرتين ٦٩ (ب) و (ج) من تقريرها السنوي . ويرد أدناه مجمل لتفاصيل مداولات اللجنة .

٢. المنظمات وممثلي الموظفين

٥ - أبلغ الأمين العام للأمم المتحدة اللجنة أن لجنة التنسيق الإدارية قد عقدت دورة استثنائية في ٢١ حزيران/يونيه ١٩٨٧ لغرض وحيد هو النظر في سبل ووسائل علاج الردي المستمر في شروط خدمة موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة . وقال الأمين العام ، في معرض الإشارة إلى البيان الذي اعتمده لجنة التنسيق الإدارية ، ووزع على لجنة الخدمة المدنية الدولية ، أن اللجة التوكيدية التي يتسم بها هذا البيان تمس الاقتناع الجماعي للمنظمات . وقال إن لجنة التنسيق الإدارية اتخذت موقفا لا لبس فيه فيما يتعلق باستبعاد فارق تكلفة المعيشة بين واشنطن ونيويورك من حسابات الهامش ، وأضاف أن لجنة التنسيق الإدارية عارضت بشدة هذا الاستبعاد لعدم وجود أي مبرر تقني له على الإطلاق . وأشار إلى أنه جرى استخدام هذا العنصر في تحديد نطاق الهامش لمافي الأجور الذي أوصت به اللجنة ووافقت عليه الجمعية العامة . وعندما قدمت إلى الجمعية العامة توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية باستبعاد هذا العنصر من حسابات الهامش ، طلبت الجمعية إلى اللجنة أن تعيد النظر في المسألة . وبغيبابة عن لجنة التنسيق الإدارية ، أعرب الأمين العام عن الأمل في أن تتوصل لجنة الخدمة المدنية الدولية ، تمشيا مع تقاليدھا المتمثلة في عدم التحيز والموضوعية ، إلى نتائج وأن تقدم توصيات يقبلها جميع الأطراف وأن تضع أساسا متينا لا يرقى إليه ال ؛ لحساب الهامش .

(٤) المرجع نفسه ، الدورة الحادية والأربعون ، اللجنة الخامسة ، الجلسات ٢٢ إلى ٢٦ ، و ٢٨ ، و ٤٤ والتصويب .

٥٦ - وقال رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية إنه عندما حددت الجمعية العامة نطاق الهامش الحالي الذي يتراوح بين ١١٠ و ١٣٠ ، مع استمواب ١١٥ كنقطة وسط ، فقد راعت مجموعة عوامل ، كان أحدها مراعاة فارق تكلفة المعيشة بين واشنطن (العاصمة) ونيويورك . ولذلك لم يكن هناك مبرر لتغيير هذا العامل بدون تعديل نطاق الهامش تبعاً لذلك . وقد حبذت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية استمرار مراعاة عامل فارق تكلفة المعيشة في حساب الهامش واستبقاء نطاق الهامش الحالي لسببين أساسيين . أولاً ، أن هيكل مرتبات موظفي الفئة الفنية في النظام الموحد يقوم على مبدأ تعادل القوة الشرائية بين جميع مراكز العمل ، استناداً إلى أساس النظام ، نيويورك . وهذا المبدأ يعني ضمناً أن المقارنة مع الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ينبغي أن تجرى مع واشنطن العاصمة ، المدينة أساس الخدمة المقارنة . وإذا جرت مقارنة تكلفة المعيشة ، ليس مع المدينة أساس الخدمة المقارنة ولكن مع مركز عمل آخر ، على أساس أن المرتبات هي ذاتها في مركز العمل هذا كما هي في المدينة الأساس ، فإن المنطق يميل أن يدفع نظام الأمم المتحدة هو أيضاً ذات المرتبات إلى موظفيه العاملين في المدينة أساس الخدمة المقارنة (واشنطن ، العاصمة) والمدينة أساس نظام الأمم المتحدة (نيويورك) . وبعبارة أخرى ، ينبغي أن تكون تسوية مقر العمل في واشنطن ، العاصمة ، هي ذاتها في نيويورك . ومن شأن هذا المنطق أن يحدث بذاته تناقضاً فيما يتعلق بمعادلة القوة الشرائية . ثانياً ، إن استبعاد عامل فارق تكلفة المعيشة لن يتمشى مع كون معادلات الرتب قد وضعت في واشنطن ، العاصمة ، للولايات المتحدة ، وفي نيويورك ، للأمم المتحدة . وأضاف رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن الخروج على ممارسة يعود تاريخها إلى عدة عقود ، الأمر الذي كان بالفعل محل استعراض ، يتعين أن يقوم على حجج تقنية مقنعة تماماً . وترى اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن تلك الحجج لم ترد في الحالة التي نحن بصددنا فضلاً عن أنها غير موجودة .

٥٧ - وأشارت رئيسة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى أن قرار الجمعية العامة ٢٠٧/٤١ طلب إلى اللجنة أن تدرس على وجه التحديد توصيتين من توصياتها لتغيير منهجية حساب الهامش على أساس الأجر الصافي . وفيما يتعلق بالمكان الذي تجري فيه المقارنة ، قالت إن الاتحاد لا يستطيع أن يفهم كيف يمكن أن توفق اللجنة بين وضع معادلات الرتب على أساس المقارنة مع الخدمة المدنية الاتحادية في واشنطن ، العاصمة ، واستخدام نيويورك في حساب الهامش . وقد كان فارق تكلفة المعيشة بين واشنطن العاصمة ، ونيويورك ، سمة متأصلة في المنهجية ولا ينبغي تجاهله ما لم ترد أسباب تقنية مقنعة . كما أن هذا الفرق جزء لا يتجزأ من نظام مرتبات الأمم المتحدة ، الذي يقوم على مبدأ المساواة في القوة الشرائية . وإذا ما قررت اللجنة

أن تحذف فارق تكلفة المعيشة بين واشنطن ، العاصمة ، ونيويورك ، فإنه كنتيجة منطقية ، سيتعين اجراء تغييرات رئيسية معينة في نظام تسوية مقر العمل في الامم المتحدة :

(أ) . سيتعين رفع تصنيف تسوية مقر العمل في واشنطن ، العاصمة ، لتكون مماثلة لتسوية مقر العمل في نيويورك ؛

(ب) لا يمكن أن تقل تسوية مقر العمل في أي مركز عمل عنها في نيويورك ؛

(ج) سيتعين الفاء تسوية مقر العمل السالبة .

وأعاد الاتحاد إلى الأذهان أن الجمعية العامة لم تعترض على التغييرات المقترحة الأخرى في المنهجية ، مثل استخدام متوسط المرتبات واستبعاد المكافآت والمنح التي تدفع في الخدمة المدنية للولايات المتحدة .

٥٨ - وأشار ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الامم المتحدة إلى أن توصيات اللجنة لا تستند إلى أساس تقني سليم لكي تبني عليه مقارنات هامش الأجر الصافي في نيويورك للخدمتين وتحذف فارق تكلفة المعيشة . وعلى وجه الخصوص ، قال الممثل إن حذف فرق تكلفة المعيشة يشكل خروجاً على مبدأ معادلة القوة الشرائية الذي يمثل أساس نظام الأجور في الامم المتحدة . ورجا الممثل من اللجنة أن تبني قراراتها على اعتبارات تقنية وألا تنساق على وجه الحصر وراء ممارسات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة ، التي قد تكون قائمة على اعتبارات سياسية وطنية .

مناقشات اللجنة

(١) مقدمة : الفرض من الاستعراض ومضمونه

٥٩ - ذكر الرئيس عند شرحه خلفية المسألة ان فارق تكلفة المعيشة في حسابات الهامش برز للمرة الأولى بشكل جدي في اللجنة الخامسة خلال الدورة الأربعين للجمعية العامة في عام ١٩٨٥ . ففي ذلك الوقت رأت بعض الوفود أن هامش الأجور بين الامم المتحدة والخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة أعلى بكثير مما ورد في تقارير اللجنة لأنها همت حساباتها فارق تكلفة المعيشة بين واشنطن العاصمة ونيويورك . ورأت هذه الوفود ان ذلك كان له أثر في تشويه حقيقة معينة هي ان الأجور في الامم المتحدة مرتفعة للغاية مقارنة بأجور الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة وأنه ينبغي بناء على ذلك تخفيضها . ولهذا رجت الجمعية العامة من اللجنة في قرارها ٢٤٤/٤٠ " ان تدرس امكانية حساب الهامش ... على أساس مقارنة صافي الأجر للخدمتين

المدنيتين معا في نيويورك . وأن تقدم تقريرا بهذا الشأن الى الجمعية العامة في دورتها الحادية والاربعين" . وكان مشروع القرار الاولي يرجو من اللجنة "أن تدرس امكانية حساب الهامش ... على أساس مقارنة صافي الأجر للخدمتين المدنيتين معا في نيويورك ، وبالتالي إزالة الأساس المنطقي لفارق تكلفة المعيشة بين واشنطن العاصمة ونيويورك" . غير انه لاجل الحفاظ على التوافق في الآراء ، حذفت عبارة "وبالتالي إزالة الأساس المنطقي لفارق تكلفة المعيشة بين واشنطن العاصمة ونيويورك" . وكان ذلك مقبولا لدى الأعضاء الذين دعوا لإلغاء فارق تكلفة المعيشة .

٦٠ - وتشير فقرات الديباجة في القرار ٢٠٧/٤١ الى بعض أوجه الاهتمام الرئيسية للوفود . أولا ، رجت الجمعية العامة من اللجنة أن تأخذ في اعتبارها الاختلافات في الطابع والوظائف بين الخدمة المدنية الدولية والخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة . وثانيا ، ذكرت الجمعية العامة اللجنة انها كانت قد اعتمدت بالفعل مدى الهامش الحالي الذي يتراوح بين ١١٠ و ١٢٠ مع استمواب ١١٥ كنقطة وسط وذلك في قرارها ٢٤٤/٤٠ "على أن يكون مفهوما ان هذا الهامش سيستبقى لفترة من الوقت عند مستوى قريب من نقطة الوسط المستموبة ١١٥ ، وانها ترى ضرورة أن يستبقى مدى الهامش لبعض الوقت" . وثالثا ، لاحظت الجمعية العامة أن اللجنة كانت في السابق تأخذ في اعتبارها دائما فارق تكاليف المعيشة . ولذلك فإن استنتاجات اللجنة في الفقرتين ٦٩ (ب) و (ج) من تقريرها السنوي الثاني عشر^(٢) ، لم يبدو في نظر الجمعية العامة أنها تستجيب للاهتمامات المذكورة أعلاه . ورابعا ، ذكرت الجمعية العامة اللجنة انه "فيما يتعلق بالمبادئ العامة لتحديد شروط خدمة الموظفين ، يتمثل دور لجنة الخدمة المدنية الدولية ، بموجب المادة ١٠ (أ) من نظامها الاساسي ، في تقديم توصيات الى الجمعية العامة" . ولذا ، ألمحت الجمعية العامة ، عندما رجت من اللجنة في فقرة المنطوق في الجزء أولا من قرارها أن تقدم توصيات الى أنه ليس للجنة أن تتخذ قرارات بشأن هذه التغييرات . وخامسا ، رجت الجمعية العامة من اللجنة أن تأخذ في اعتبارها الآراء التي أعربت عنها الوفود في اللجنة الخامسة .

(ب) تعليقات عامة

٦١ - أعرب بعض الأعضاء عن الرأي بأن اللجنة لم تقدم ايضاحات كافية الى الجمعية العامة بشأن الحاجة الى التغييرات التي كانت قد اتخذت قرارا بشأنها وأشارها على استحقاقات الموظفين ، وأشاروا الى أن الجمعية العامة ربما خامرتها فكرة أن اللجنة كانت تسعى لخفض استحقاقات الموظفين . وأوضح الرئيس أن جميع الايضاحات الضرورية قد قدمت الى اللجنة الخامسة وأن المحاضر الموجزة تكشف بوضوح ان المشكلة بالنسبة لمعظم الوفود تتمثل في انها لم تكن مقتنعة بالحجج الداعية لاجراء التغييرات التي قررتها اللجنة . وذكر أيضا انه تم استخدام لفظة "review" (استعراض) للمحافظة على

توافق الآراء في القرار . ولم يفسر بعض الاعضاء هذا "الاستعراض" على أنه يعني طلب تغيير مواقف يتمسك بها أصحابها بقوة . وأشار أحد الاعضاء الى أن اللجنة كانت قد غيرت موقفها عندما طلبت اليها الجمعية العامة في عام ١٩٨٤ أن تعيد النظر في قرارها بشأن الزيادة في تسوية مقر العمل في نيويورك . ولاحظ عضو آخر أن الجمعية العامة استخدمت لفظة "Review" (استعراض) بدلا من لفظة "reconsider" (إعادة النظر) في هذه الحالة . ولذلك فإن الحالتين تختلفان اختلافا واضحا . وأخيرا ، ذكر العضو انه بمجرد النظر عما اذا كانت لفظة "استعراض" تعني ضمنا رغبة أو طلبا للتوصل الى نتيجة مختلفة ، فإن اللجنة ، بوصفها مجموعة خبراء ، تقع عليها مسؤولية القيام بما شراه مناسب . بيد أن اللجنة وافقت على انه من الضروري ، مهما كانت النتيجة ، أن تقدم على نحو واضح تماما الى الجمعية العامة ايضاحا لقرارها في محاولة لتعريف تفهم موقفها بشأن هذه المسألة .

٦٢ - وخلال المناقشات وجهت الامانة انتباه اللجنة الى الحقائق التالية : سلمت عمدة الأمم عقب مدور مبدأ نوبلمير بأنه ينبغي أن تستند مقارنة أجور الخدمة المدنية الدولية وأجور الخدمة المقارنة ، المملكة المتحدة آنذاك ، الى صافي الدخل الحقيقي في كل من الجانبين . ولذلك ، أخذت عمدة الأمم نفسها في الاعتبار فارق تكلفة المعيشة في مقارنتها . وأجرت المقارنة بالاستناد الى مقر عمدة الأمم (جنيف) ومقر الخدمة المقارنة (لندن) . ومنذ ذلك الوقت ظلت كل هيئة تظلع باستعراض المرتبات وكذلك المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية ولجنة الخدمة المدنية الدولية ، تعيد تأكيد هذه المبادئ وتنفيذها باستمرار . وفي عام ١٩٧٤ ، لاحظ المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية الصعوبات الكامنة في عقد مقارنات بين أجور الخدمتين في نيويورك نظرا الى أن تكلفة المعيشة في نيويورك أعلى مما هي في واشنطن العاصمة . ولم يستند المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية وغيره من هيئات استعراض المرتبات في توصياتها المتعلقة بالمرتبات على مقارنات صافي الأجور وحدها بل أخذت في اعتبارها عوامل أخرى مثل حركة الدخل الحقيقي .

٦٣ - ورأى أحد الاعضاء ان استعراض المنهجية كان ينبغي أن يسبق تحديد مدى الهامش . وانه ما كان ينبغي تحديد مدى الهامش الملائم بين أجور النظامين إلا بعد الانتهاء من الاستعراض . وردا على ذلك اشارت الامانة الى انه عندما رجت الجمعية العامة في دورتها التاسعة والثلاثين في عام ١٩٨٤ من اللجنة أن تحدد مدى هامش صافي الأجر فإنها ذكرت كذلك ان الهامش في الماضي كان يتراوح ما بين ٩,٣ و ١٨,٢ . واستند في تحديد ارقام الهامش هذه على المنهجية التي تستخدمها اللجنة وقبلتها الجمعية العامة منذ عام ١٩٧٦ . ولم تطلب الجمعية العامة في عام ١٩٨٥ دراسة منهجية الهامش إلا بعد أن قدمت اللجنة توصياتها المتعلقة بمدى هامش صافي الأجر .

٦٤ - ونوقشت كذلك مسألة ما اذا كان ينبغي الابقاء على مقررات اللجنة بصيغتها الواردة في الفقرتين ٦٩ (ب) و (ج) من تقريرها السنوي الثاني عشر أو اعتماد استنتاجات جديدة . وذكر بعض الاعضاء انه وفقا للنظام الداخلي فان المقررات السابقة التي اتخذتها اللجنة تظل سارية الى أن تنسخها استنتاجات بديلة تعتمد عليها أغلبية أعضاء اللجنة . وأعرب عن رأي آخر مفاده ان المقررات السابقة لم تقبلها الجمعية العامة وانها طلبت اجراء استعراض بشروط مختلفة تماما وهو ما كان يتوقع أن يسفر عن تقديم توصيات . ولذلك ينبغي البت من جديد فيما ينبغي أن تكون عليه توصيات اللجنة بعد هذا الاستعراض ، الأمر الذي سيستدعي إجراء تصويت جديد .

٦٥ - وفي محاولة للتوصل الى توافق في الآراء ، اقترح عضو انه ينبغي الإبلاغ عن شكلين للحسابات المتعلقة بالهامش على النحو التالي : (١) هامش غير معدل قائم على الفرق الفعلي بين صافي أجور الأمم المتحدة وصافي أجور الموظفين الغنبيين في الولايات المتحدة ، (ب) هامش معدل قائم على صافي أجور معدل بالفرق بين تكلفة المعيشة في واشنطن العاصمة ونيويورك . وبهد ان بعض الاعضاء رأوا ان وجود عدة حسابات للهامش من شأنه أن يربك الجمعية العامة . واقترح أعضاء آخرون ان يقدم الى الجمعية العامة هامش قائم على مقارنة التعويض الكلي ، بما في ذلك استحقاقات الاغتراب .

(ج) النظر في المسائل الموضوعية

٦٦ - برز داخل اللجنة ، عند تناولها المسائل الموضوعية المتعلقة بطلب الجمعية العامة ، رأيان رئيسيان هما : (١) رأي يؤيد الإبقاء على مقررات اللجنة بصيغتها الواردة في الفقرتين ٦٩ (ب) و (ج) من تقريرها السنوي الثاني عشر ، (ب) رأي آخر يؤيد الابقاء على الجوانب ذات الصلة من المنهجية الحالية .

١١' البديل (١)

٦٧ - أيد بعض أعضاء اللجنة البديل الأول . واستند هؤلاء الاعضاء في آرائهم على الاعتبارات التالية :

(١) تحدد الأجور في منظومة الأمم المتحدة عند مستويات من شأنها أن تسمح للأمم المتحدة ، وفقا لمبدأ نوبلمير ، أن تعين موظفين من جميع الدول الاعضاء وتستبقيهم ، بما في ذلك الدول الاعضاء التي تبلغ فيها مستويات الأجور في الخدمة المدنية الوطنية أعلى المستويات . ومعنى ذلك على صعيد الممارسة أن الأجور في الأمم المتحدة تخدد بالرجوع الى الدولة العضو التي تدفع أعلى الأجور . ويقتضي تنفيذ هذه السياسة الاجابة على سؤاليين متعلين ولكنهما منفصلان من حيث المفهوم ، هما :

١١ ما هو الفرق بين أجور الأمم المتحدة وأجور الخدمة المدنية الوطنية التي تدفع أعلى الأجور (أو الخدمة المتخذة أساسا للمقارنة) ؟

١٣ في أي هامش أعلى من أجور الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة ينبغي للأمم المتحدة أن تحدد أجورها لاجتذاب أكفأ الأشخاص من جميع الدول الاعضاء ؟

(ب) وحساب الهامش الفعلي الذي تفوق بموجبه أجور الأمم المتحدة أجور الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة (الولايات المتحدة) هو أساسا مسألة وقائية تسمح ، ضمن إطار طريقة الحساب الخاصة المختارة ، برد "صحيح" تقنيا . وتحديد هامش ملائم هو من ناحية أخرى قرار يتعلق بالسياسة العامة وقد لا يسمح بسهولة بأي رد واضح واحد . والمسألة قيد البحث هي حساب الهامش الفعلي . وسواء كان الهامش الفعلي ، بعد أن يتم حسابه ، يبين أجور الأمم المتحدة بأنها مرتفعة للغاية أو منخفضة للغاية فإن ذلك لا علاقة له بالحساب نفسه .

(ج) تتضمن الطريقة الحالية لحساب الهامش خطوتين هما تحديد معادلات الرتب ، ومقارنة الأجور .

٦٨ - ورد مؤخرا في الوثيقة ICSC/23/R.4 المؤرخة في ٢١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٦ ، وصف لوضع معادلات الرتب الذي يُعد الخطوة الأولى في عملية حساب الهامش :

(١) كما ورد في الفقرتين ١٥ و ١٦ من تلك الوثيقة ، فإن اختيار الوظائف التي تدرج في دراسة المعادلة يستند الى العدد النسبي من الموظفين الذين يـؤدون وظائف معينة في كامل النظام الموحد للأمم المتحدة ولا يقتصر على نيويورك . وفي حين ان الكثير من العاملين بالوظائف المحددة يشتغلون في مقر الأمم المتحدة في نيويورك فإن كثيرا منهم لا يعملون في هذا المقر .

(ب) تم اختيار الوظائف فيما يتعلق بالولايات المتحدة من بين وظائف الخدمة المدنية للولايات المتحدة الواقعة في واشنطن العاصمة ، وامتنادا الى مسمى الوظيفة ، بدت هذه الوظائف مشابهة لاهم الوظائف في الأمم المتحدة من الناحية الاحصائية . والمنطقة التي اختيرت منها وظائف الولايات المتحدة تقتصر حاليا على واشنطن العاصمة بالدرجة الأولى ، ولكن ليس على سبيل الحصر ، وذلك ببساطة لكونها ملائمة اداريا لعملية الاختيار . ومن الناحية المثالية يكون اختيار وظائف الولايات المتحدة من مجتمع وظيفي يشمل كامل الخدمة المدنية في الولايات المتحدة . ونظرا

للتنوع الكبير في وظائف الولايات المتحدة التي توجد في واشنطن العاصمة ، ونظرا الى ان الولايات المتحدة تستخدم نظاما موحدا لتصنيف رتب الوظائف على الصعيد الوطني ، فإن اختيار وظائف الولايات المتحدة الواقعة في واشنطن العاصمة تشكل بديلا ملائما للخدمة المدنية ككل في الولايات المتحدة . ولذا يكون من قبيل الدقة وصف الدراسة الحالية لمعادلة الرتب بانها دراسة تقارن هياكل الرتب في النظامين وليست دراسة تقارن جزءا محدودا من الناحية الجغرافية (وبالتالي خاصا) من نظام ما بجزء محدود جغرافيا من نظام آخر .

٦٩ - ويمكن القيام بكامل جزء معادلة الرتب من حساب الهامش دون الرجوع الى معدلات الاجور في أي من نظامي الامم المتحدة أو الولايات المتحدة . وعندما يتم جزء معادلة الرتب من هذه العملية ، يبقى عنصر مقارنة معدلات الاجور :

(١) معدلات اجور الامم المتحدة ليست متطابقة في جميع أنحاء العالم ؛ إذ تختلف باختلاف المكان حتى تفي بهدف تكافؤ القوة الشرائية . غير ان معدلات الاجور تقارن في جميع الاماكن على اساس الاجور في نيويورك ، أي ان القوة الشرائية التي تتيحها الاجور في نيويورك هي اساس القياس للاماكن الأخرى . وبالتالي ، فمن الملائم ان تستخدم معدلات اجور موظفي الامم المتحدة في نيويورك ، وهي المدينة الاساس في النظام للمقارنة بمعدلات اجور موظفي الولايات المتحدة .

(ب) يختلف هيكل الاجور في الولايات المتحدة نوعا ما عن هيكل الاجور في الامم المتحدة . فثمة جدول مرتبات وحيد ، يسمى الجدول العام ، يطبق في جميع أنحاء الولايات المتحدة وعددها ٤٨ ولاية ، ومن بينها نيويورك وواشنطن العاصمة . ولا علاقة بين معدلات الاجور والمواقع الجغرافية بالنسبة لوظائف العاملين الفنيين (تقابلها في الامم المتحدة الرتب من ف - ١ الى مد - ٢) . (يحق للموظفين الذين يعيشون خارج الولايات المتحدة الثماني والاربعين - أي في غوام ، والاسكا ، وبورتوريكو ، وهاواي ، وجزر فرجن - الحصول على بدل تكلفة معيشة يضاف الى معدلات اجورهم السواردة في الجدول العام . ولا تشكل هذه البدلات جزءا من الاجر الاساسي ، ولا تؤثر في الاستحقاقات الأخرى من الاجور ؛ ولا تؤخذ البدلات مثلا في الاعتبار عند حساب المعاشات التقاعدية) . ونظرا لانه لا توجد للولايات المتحدة "مدينة اساس" لاغراض حساب الاجور ، من المناسب استخدام جدول الاجور الاساسي لوظائف الولايات المتحدة ، أي معدلات الجدول العام .

٧٠ - طلبت الجمعية العامة الى اللجنة ان تستعرض صحة ادراج فرق تكلفة المعيشة بين واشنطن ونيويورك في حساب الهامش . وكان من رأي هؤلاء الاعضاء ان ادراج هذا العنصر امر غير سليم وينبغي استبعاده . غير ان هذا الاستنتاج لا يعني في نظرهم انه

من غير المناسب لمنظومة الأمم المتحدة أن تسلم في نطاقها بمراعاة فرق تكلفة المعيشة في تطبيق نظام الأجور بها . ولا حاجة حقا لان يسير نظام أجور الأمم المتحدة في خط مواز مع نظام أجور الولايات المتحدة .

٧١ - وسلّم هؤلاء الأعضاء بأن فرق تكلفة المعيشة ادرج في حساب الهامش في الماضي ، غير انه ينبغي استبعاد هذا الفرق من الحساب في المستقبل نظرا لان ادراجه يكون غير ملائم من الناحية الفنية . وكما أشير سابقا فحساب الهامش يتضمن خطوتين مستقلتين ولكن بينهما صلة بحكم التسلسل :

(١) الخطوة الاولى ، وهي معادلة الراتب بين وظائف الأمم المتحدة ووظائف الولايات المتحدة ، ليس دقيقا وصفها بأنها مقارنة بين نيويورك وواشنطن العاصمة : فوظائف الأمم المتحدة تنتقى من مجموع وظائف العاملين بها في جميع انحاء العالم ، وليس في نيويورك فحسب ؛ أما الوظائف في جانب الولايات المتحدة فتمثل فعلا عينة لكامل وظائف الخدمة المدنية للولايات المتحدة وان كانت تنتقى من واشنطن العاصمة ؛

(ب) وفي الخطوة الثانية من مقارنة الأجور ، تستخدم معدلات أجور نيويورك في جانب الأمم المتحدة لأن نيويورك هي المدينة الاساس لنظام أجور الأمم المتحدة . ومن المناسب أن تكون معدلات الأجور المختارة لاغراض المقارنة في جانب الولايات المتحدة المعدلات المستخدمة في أساس نظام أجور الولايات المتحدة . وهذه المعدلات هي بالنسبة للولايات المتحدة معدلات الجدول العام الوحيد الذي يطبق في جميع انحاء الولايات المتحدة ، بما فيها نيويورك وواشنطن العاصمة .

٧٢ - واستنادا الى التحليل السابق ، ينبغي أن يكون واضحا أن تعديل أجور الولايات المتحدة بفرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة شيء غير ضروري وبالفعل غير ملائم من الناحية الفنية . فمراعاة هذا الفرق في مقارنة أجور الأمم المتحدة بأجور الولايات المتحدة يعطي صورة خاطئة عن الفروق القائمة فعلا :

(١) ان عبارة "اعطاء صورة خاطئة" المستخدمة في هذه الفقرة ، محايدة من حيث معناها . فعملية المقارنة ترمي الى وصف الفرق بين أجور الأمم المتحدة والولايات المتحدة ، وليس ما ينبغي أن يكون عليه الفرق .

(ب) لا يظهر حساب الهامش في حد ذاته ما اذا كانت أجور الأمم المتحدة بالغة الارتفاع أو الانخفاض . وبدلا عن ذلك ، يقدم الهامش الاساس الوقائعي الذي يمكن الامتناد اليه عند اتخاذ أي قرار في اطار السيادة العامة بشأن ما ينبغي أن تكون عليه الأجور . ومن طبيعة قرارات السيادة انها تتغير من حين لآخر .

٧٣ - وأجمع الأعضاء الذين يحبذون استبعاد عامل تكلفة المعيشة من حساب الهامش على أن ادراج هذا العامل يكون غير ملائم من الناحية الفنية . واختلفت آراء هؤلاء الأعضاء بشأن أشار الاستبعاد .

٧٤ - وهدد بعض هؤلاء الأعضاء على أنه لا ينبغي لقرار استبعاد عامل تكاليف المعيشة أن يطيل فترة التجميد الحالية لأجور نيويورك التي بدأت في آب/أغسطس ١٩٨٤ . وقيل إن من الضروري إعادة تحديد نطاق الهامش نتيجة للتغيرات المتعلقة بمنهجية هامش صافي الأجور . ولاحظ هؤلاء الأعضاء أن نطاق الهامش الذي أومت به اللجنة الجمعية العامة في عام ١٩٨٥ يستند الى مستويات الهامش ، بما في ذلك فرق تكلفة المعيشة ، للفترة ١٩٧٦ - ١٩٨٥ . ولو لم يؤخذ فرق تكلفة المعيشة في الاعتبار ، لكان معدل الهامش للفترة المذكورة ١٢٤ تقريبا . وعلى هذا الأساس ، يكون نطاق الهامش ، وفق منهجية الهامش التي تستبعد فرق تكلفة المعيشة ، بين ١١٥ و ١٢٥ تقريبا ، بنقطة وسط مستموبة تبلغ ١٢٠ . وشعر هؤلاء الأعضاء أن من المنطقي ، إن لم تتجه نية اللجنة الى خفض استحقاقات الموظفين ، زيادة نطاق الهامش . ورأى أحد الأعضاء أنه لا ينبغي أن تقدم هذه التوصية مرة واحدة لا تتكرر . وبعد تعديل نطاق الهامش (١١٥ الى ١٢٥) والهامش نفسه (نقطة وسط مستموبة تبلغ ١٢٠) ، ستترتب على تنفيذ جميع قرارات اللجنة ، كما وردت في الفقرة ٦٩ من تقريرها ، آثار ايجابية للموظفين ، معجلة نوعا ما بالزيادة التالية في تسوية مقر العمل لنيويورك .

٧٥ - رأى بعض الأعضاء الآخرين في هذه المجموعة أنه في حين لا تنوي اللجنة خفض الاستحقاقات ، ليس من المنطقي أيضا أن يستنتج أحد أنه يجب تلقائيا إعادة تحديد الهامش المستموب بحيث يعكس تغيرا واحدا في منهجية الحساب . وقد حصلت عدة تغييرات أخرى في حساب الهامش خلال الفترة ١٩٧٦ - ١٩٨٥ ، واقترحت للمستقبل تغييرات أخرى غير التغيير في تكلفة المعيشة . وقد أدت أغلب التغييرات الماضية الى خفض الهامش . فقد عدل مثلا حساب صافي الأجور التي يتلقاها موظفو الخدمة المدنية في الولايات المتحدة بما يلي :

(أ) استخدام المرشبات المقترحة لكبار الموظفين التنفيذيين بدلا من المبالغ الفعلية التي يتلقونها (وهذه ممارسة بقيت سارية المفعول لمدة ٤ سنوات من العشر سنوات في المتوسط) ؛

(ب) ادراج المكافآت ومنح الاداء الخاصة التي يتلقاها كبار الموظفين التنفيذيين (شنادي التوصيات الحالية بتفسير ذلك) ؛

(ج) تغيير معادلات الرتب للرتبة ف - ٥ والرتب العليا ؛

(د) تغيير نهج حساب صافي الاجور بعد خصم الضريبة .

ان اقتراح الانتقال من استخدام الدرجة الاولى من مرتبة الاجر الى استخدام المتوسط الفعلي للاجر سيؤدي ايضا الى خفض الهامش ، ووفقا للتقرير الذي قدمته اللجنة الى الجمعية العامة في دورتها الاربعين ، من شأن هذا التغيير وحده ان يخفض الهامش بثلاث نقاط .

٧٦ - وكان من رأي احد الاعضاء الذين يجهدون استبعاد فرق تكلفة المعيشة انه ينبغي رغم ذلك ان يتلقى المفتربون المعينون حديثا في نيويورك فرق تكلفة المعيشة المذكور خلال سنة أو سنتين من تاريخ التعيين ، وذلك بسبب التكاليف الاضافية التي يتحملونها زيادة على ما يتحملة مواطنو البلد المتخذ اساسا للمقارنة ، الذي لا يعرفون عنه الكفاية .

٧٧ - وخلص أعضاء اللجنة ، الذين ذكرت آراؤهم في الفقرات من ٦٧ الى ٧٥ أعلاه ، الى انه ينبغي عند حساب الفرق الفعلي مقارنة صافي اجور موظفي الخدمة المدنية الدولية في نيويورك بصافي الاجور في النظام المتخذ اساسا للمقارنة . وليس من السليم فنيا مراعاة فرق تكلفة المعيشة عند حساب الفرق الفعلي في صافي الاجور .

١٣١ البديل (ب)

٧٨ - أيّد أعضاء آخرون في اللجنة البديل الثاني من البديلين الواردين في الفقرة ٦٦ للأسباب المبينة أدناه في الفقرتين ٧٩ و ٨٠ .

٧٩ - وكان من رأي هؤلاء الاعضاء ان التوجيه الذي قدمته الجمعية العامة في فقرة المنطوق من الفرع أولا من القرار ٣٠٧/٤١ بضرورة ان تعمد اللجنة ، مع مراعاة الآراء التي أعرب عنها في الدورة الحادية والاربعين للجمعية العامة ، الى اعادة النظر في المسائل التي تناولتها في الفقرتين ٦٩ (ب) و (ج) من تقريرها الى الجمعية العامة في تلك الدورة ، هو نتيجة مباشرة للقلق الذي كان يشعر به كثير من الوفود في تلك الدورة بأن المقترحات الواردة في هاتين الفقرتين لا تتفق مع الموقف الذي اتخذته اللجنة بشأن تلك المسائل والمسائل ذات الصلة في الماضي . وهدر أولئك الاعضاء حسبما جاء في تقرير اللجنة السنوي الثاني الى الجمعية العامة "ان المقارنة بين الاجور في الخدمة المدنية للولايات المتحدة والاجور في نظام الأمم المتحدة ينبغي ان تجرى بين مقر النظامين أي واشنطن من جهة ونيويورك من جهة أخرى" (١٩) ، وذلك للأسباب التالية :

(٢) قررت اللجنة منذ انشائها أنه تمشيا مع مبدأ التمثيل ، ينبغي قصر مقارنة الأجور على نظم الخدمات المدنية الوطنية التي تستخدم اعدادا كبيرة من الموظفين في الرتب ذات الملة ، وظهر بجلاء من الاحصاءات التي قدمت الى اللجنة أن من بين الوظائف الواردة في دراسة معادلات الرتب على الجانب المتخذ أساسا للمقارنة ، كان هناك ٥٧ ٦٦٢ وظيفة في واشنطن ، العاصمة ، مقابل ٢ ٤١٦ وظيفة في نيويورك .

(ب) ذكرت اللجنة في الفقرة ٦٩ (١) من تقريرها الى الجمعية العامة في دورتها الحادية والأربعين انه ينبغي الاستمرار في وضع معادلات الرتب باستخدام وظائف النظام الموحد للأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا ووظائف الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في واشنطن ، العاصمة . وبالتالي اذا وضعت معادلات الرتب على أساس الوظائف الموجودة بواشنطن على جانب الولايات المتحدة فلا مبرر لإجراء المقارنة بين الأجور على أساس الأجر في الخدمتين معا في نيويورك . والحجة القائلة بإمكانية استقرار أوضاع وظائف الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة الموجودة في واشنطن ، العاصمة ، في نيويورك لتيسير إجراء المقارنة في نيويورك يصعب قبولها لأن هذه الوظائف أولا لا توجد في نيويورك وثانيا لأن أسلوب الاستقرار لا يتفق مع سياسة الولايات المتحدة التي تضع في الاعتبار فرق تكلفة المعيشة في بعض أنحاء الولايات المتحدة وهي الاسكا وغوام وهاواي وبورتوريكو وجزر فرجين التابعة للولايات المتحدة ، دون غيرها .

(ج) يتطلب مبدأ العالمية أنه في حالة اختيار أي بلد أساسا للمقارنة ، يجب وضع مقر حكومة ذلك البلد في الاعتبار لأغراض المقارنة . ولذلك لا يمكن إجراء المقارنة إلا بين المقربين وفي هذه الحالة بين واشنطن ، العاصمة ، للخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ونيويورك للنظام الموحد للأمم المتحدة . وبالمثل اذا أصبحت جمهورية ألمانيا الاتحادية أو فرنسا البلد المقارن في يوم ما ، سيتم إجراء المقارنة بالضرورة بين نيويورك من جهة وباريس من جهة أخرى .

٨٠ - وكنتيجة مباشرة للموقف المذكور في الفقرات السابقة كان من رأي هؤلاء الاعضاء أيضا أن الاقتراح الوارد في الفقرة ٦٩ (ج) من تقرير اللجنة الى الجمعية العامة في دورتها الحادية والأربعين بشأن امتداد فارق تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن ، العاصمة ، من حساب الهامش لا يعتبر سليما من الناحية الفنية ولذلك لا يمكن تطبيقه للأسباب الإضافية التالية :

(١) لإجراء مقارنة ذات معنى بين الأجور في موقعين مختلفين لا محيد عن مراعاة فرق تكلفة المعيشة في الموقعين وإلا فإن نتائج مقارنات الهامش تكون مضللة

وقد تترتب عليها آثار خطيرة فيما يتعلق بمنطق وضع هامش بين مستويات الأجور في الخدمات .

(ب) ينبغي الإشارة الى أن مبدأ نوبلمير الذي طبقته عصبة الأمم المتحدة حتى في عام ١٩٢٠ أقر اجراء المقارنة على أساس صافي الدخل الحقيقي ولذلك شمل ضمن عناصره الرئيسية الفرق بين مستوى تكاليف المعيشة في لندن وهي المدينة عاصمة البلد الذي كان يدفع أفضل الأجور في ذلك الوقت وفي جنيف مقر عصبة الأمم . وقد طبق ذلك المفهوم وتلك الممارسة منذ ذلك الحين جميع هيئات استعراض المرتبات والمجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية .

(ج) عندما تم الاتفاق منذ ما يزيد عن عشر سنوات على ضرورة استخدام واشنطن ، العاصمة ، أساسا لأغراض حسابات قاعدة نوبلمير نظرا لأن واشنطن ، العاصمة ، يتركز فيها أكبر تجمع من موظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ، ذكر بوضوح أن هذا النهج سيشترط عليه تطبيق عامل الفارق في تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن على مرتبات الخدمة المدنية للولايات المتحدة لتحديد مستويات الأجور المناسبة لنيويورك . وفي الممارسة ، ظل تعريف الهامش الذي اعتمده اللجنة منذ عام ١٩٧٦ يقوم على صافي الأجر الحقيقي ولذلك فقد روعي فيه فارق تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة ، ولم تكن هذه المنهجية محل اعتراض قط في الجمعية العامة . ويتفق ذلك مع النظرية والممارسة في المجال الاقتصادي حيث يتطلب الأمر أن تؤخذ في الاعتبار دائما في مقارنة التكاليف والأجور بين المدن عوامل مثل الضرائب وتكاليف المعيشة كي تكون المقارنة بالقيم الحقيقية . ومن هنا نشأت الممارسة التقليدية للأمم المتحدة المتمثلة في مقارنة صافي الأجر الحقيقي وبالتالي مراعاة فارق تكاليف المعيشة .

(د) اعتمدت الجمعية العامة في دورتها الأربعين عام ١٩٨٥ نطاقا بين ١١٠ و ١٢٠ مع استصواب ١١٥ كنقطة وسط فيما يتعلق بالهامش مع العلم التام بأنها وضعت في الاعتبار فارق تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن ، العاصمة . وسيعني استبعاد فارق تكاليف المعيشة من حسابات الهامش بلا جدال ، تغيير مستوى الهامش ونطاق الهامش (١١٠ - ١١٥ - ١٢٠) الذي اعتمده الجمعية العامة من قبل . ولكن ذلك سيتعارض مع قرار الجمعية العامة ٢٠٧/٤١ الذي ذكر أن نطاق الهامش قد اعتمد "على أن يكون مفهوما أن هذا الهامش سيستبقى لفترة من الوقت عند مستوى قريب من نقطة الوسط المستصوبة ١١٥" .

(ه) ان التبرير الوحيد المقدم لاستبعاد فارق تكاليف المعيشة بيسن نيويورك وواشنطن ، العاصمة ، هو أنه ولأسباب محلية بحتة لا يوجد فارق بين أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في نيويورك وواشنطن . وحتى هذه السياسة العامة التي تتبعها الولايات المتحدة فيما يتعلق بتوحيد المرتبات فسي الامتداد القاري للولايات المتحدة ليست متسقة نظرا لأن الاسكا جزء من الامتداد القاري للولايات المتحدة ويؤخذ فارق تكاليف المعيشة في الاعتبار فيما يتعلق بتلك الولاية . وتعامل ولايات أخرى أيضا بخلاف سياسة الأجور هذه كما ذكر آنفا . فضلا عن ذلك ، فإن هذه الحجة تشير بعض الصعوبات لأنها تغفل العامل البالغ الأهمية المذكور بوضوح فسي ديباجة قرار الجمعية العامة (٢٠٧/٤) والقاضي بضرورة مراعاة الاختلاف في الطابع والوظائف بين الخدمة المدنية الدولية والخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة . وأحد الاختلافات المهمة بين نظامي الخدمتين هو أن النظام الموحد للأجور في الأمم المتحدة يقوم على مبدأ تكافؤ القوة الشرائية ، كما يظهر بدهاء من الأرقام القياسية المختلفة لتسوية مقر العمل لكل من نيويورك وواشنطن ، العاصمة ، في حين أن البلد المتخذ أساسا للمقارنة يتبع عموما نظام تساوي الأجر في الامتداد القاري للولايات المتحدة . ونظرا لأن نظام تسوية مقر العمل جزء أساسي من نظام المرتبات في الأمم المتحدة فإن مبدأه الأساسي ، أي تكافؤ القوة الشرائية ، ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار في جميع القرارات المتعلقة بأنظمة الأجور التي تنطبق على موظفي الأمم المتحدة فسي الفئة الفنية والفئات العليا . كما أن استبعاد فارق تكاليف المعيشة في حسابات الهامش بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة سيفرض منهجية حساب الأجور في الولايات المتحدة على نظام الأمم المتحدة ، وهو ما لا يتفق مع مبدأ نوبلمير الذي لم يشر إلى الكيفية التي ينبغي أن تجرى بها المقارنة . ومنهجية الأمم المتحدة تتفق مع نظامها الأساسي ومع الإجراءات الاقتصادية العالمية .

(و) هناك قبول عام للمبدأ القائل بأنه لا ينبغي أن يكون نظام الأمم المتحدة نسخة طبق الأصل من نظام الولايات المتحدة . بل ومن الأهم ألا تؤخذ في الاعتبار جوانب محددة من الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة على أساس انتقائي لدى تحديد مستوى أجور موظفي الأمم المتحدة . والخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة لا تميز بين أجور موظفيها المدنيين العاملين في الولايات المتحدة بامتدادها القاري (عدا الاسكا) ، وبالمثل فإن المرتبات لا تخف دون المستوى الأساسي حتى لو كان تكاليف المعيشة في مكان ما داخل البلد أو خارجها أقل مما هي عليه في واشنطن ، العاصمة . أما فيما يتعلق بنظام الأمم المتحدة فهناك أجور تدفع في مراكز عمل عديدة تقل كثيرا عن الأجور السارية في نيويورك وهي المدينة أساس النظام ، ليس ذلك فحسب وإنما تحدث أيضا في حالات عديدة حسومات من المرتبات الأساسية بسبب انخفاض تسويات مقر العمل . فاذا أدخل أحد جوانب الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة ،

أي جانب عدم التفريق في المرتبات بصرف النظر عن مكان العمل داخل الولايات المتحدة بامتدادها القاري (عدا الاسكا) كعنصر من عناصر نظام الأمم المتحدة ، فان الجانب الآخر وهو المتعلق بعدم اجراء تسوية سلبية في المرتبات الاساسية ، ينبغي بالمثل أخذه في الاعتبار . فاذا أخذت في الاعتبار بعض العناصر من الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة على أساس انتقائي دون العناصر الأخرى ، فستعرض اللجنة للنقد من جانب المؤسسات والموظفين وكذلك من الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمؤسسات الأخرى الداخلة في النظام الموحد .

٨١ - وللأسباب التي سبق توضيحها أعلاه ، أوصى أعضاء اللجنة الذين وردت آراؤهم في الفقرتين ٧٩ و ٨٠ أعلاه بما يلي :

(١) ينبغي الاستمرار في إجراء مقارنة الأجر الصافي على أساس نيويورك (بالنسبة للأمم المتحدة) وواشنطن ، العاصمة (بالنسبة للبلد المتخذ أساسا للمقارنة) ؛

(ب) ينبغي الاستمرار في مراعاة فارق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن ، العاصمة ، وفقا للممارسة الحالية .

٨٢ - وأخيرا ، تجدر الإشارة الى انه بالنسبة لأغلبية أعضاء اللجنة فإن اعتماد المنهجية القائمة على أساس الفقرة ٦٩ من تقريرها السنوي الثاني عشر لم يكن المقصود منه أن يؤثر بمسورة سلبية على مستوى اجور الخدمة المدنية الدولية في أساس النظام عندئذ . ورأى عدة أعضاء آخرين أن البيان السابق غير مناسب حيث أن منهجية الهامش ينبغي تناولها على أسس فنية بحتة .

(د) التوصية

٨٣ - في ضوء البحث السابق ، ومع مراعاة ديباجة القرار ٢٠٧/٤١ وأن من المتوقع أن يتم في غضون ثلاث سنوات استعراض منهجية تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للفئة الفنية والفئات العليا ، وهو أمر ذو صلة بالأجر الصافي ، وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٠٨ / ٤١ ، توصي اللجنة وفقا لنظامها الداخلي بالاستمرار في تطبيق منهجية حساب هامش الأجر الصافي ، بصيغتها المعدلة في الفقرات ٦٩ (١) و (د) و (هـ) من تقريرها السنوي الثاني عشر ، خلال السنوات الثلاث المقبلة ، وباستعراض المنهجية بعد ذلك وتقديم تقرير عنها الى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والأربعين . ولذلك ستقوم اللجنة سنويا بتقديم تقرير الى الجمعية العامة (١) عن الفرق الفعلي بين الأجر الصافي للأمم المتحدة والخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة ، و (ب) عن الهامش كما يجري حسابه حاليا وعلى النحو المعدل أعلاه .

٨٤ - واعترض أربعة أعضاء على جانب التوصية المتمثل بتنفيذ الفقرات الفرعية ٦٩ (١) و (د) و (هـ) حيث أن هذه الجوانب من منهجية حساب الهامش لا يمكن فصلها عن (ب) و (ج) . فعلى سبيل المثال ، سيكون للقرار المتمثل بمكان الدراسات الاستقصائية أشر على حساب متوسطات الأجور ، وأيد هؤلاء الأعضاء تأجيل التوصيات المتعلقة بجميع عناصر منهجية حساب الهامش عوضاً عن تأجيل التوصيات المتعلقة بأجزاء مختارة مما من شأنه أن يخل بالتوازن الذي يمثله مجموع التوصيات .

(هـ) الآثار المترتبة على توصية اللجنة

٨٥ - ستقوم اللجنة ، على أساس المنهجية الواردة أعلاه ، بأعمال نظام تسوية مقرر العمل ضمن نطاق الهامش بما يكفل أن يقترب المستوى المتوسط للهامش لفترة الـ ١٢ شهراً بأقصى ما يمكن من نقطة الوسط المستموية البالغة ١١٥ . ويعقب مباشرة أي تغيير في مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ، إذا حدث التغيير في كانون الثاني/يناير من السنة أن تمنح نيويورك فئة جديدة من فئات تسوية مقر العمل ، أن كانت مستحقة ، شريطة أن يسفر مستوى الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة الناتج عن ذلك ، إذا قورن بمستوى أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ، عن هامش يقارب ١١٥ لكامل فترة الهامش . إلا أنه إذا كان التنفيذ الفوري لفئة جديدة من فئات تسوية مقر العمل في نيويورك يسفر عن زيادة متوسط الهامش عن نقطة الوسط المستموية ، عندئذ يؤول منح فئة تسوية مقر العمل هذه إلى تاريخ لاحق . وفي ظل هذه الظروف ، يكون مستوى الهامش للفترة بين تشرين الأول/أكتوبر وتاريخ تنفيذ الفئة الجديدة من تسوية مقر العمل في نيويورك أقل من نقطة الوسط المستموية البالغة ١١٥ . ويكون مستوى الهامش لبقية فترة الهامش ، أي من تاريخ تنفيذ الفئة الجديدة لتسوية مقر العمل وحتى نهاية فترة الهامش أعلى من نقطة الوسط المستموية . إلا أن المستوى المتوسط للهامش لكامل فترة الـ ١٢ شهراً سيكون أقرب ما يمكن من ١١٥ . وفي كل الأوقات ، يتم تحقيق التكافؤ في القوة الشرائية لجميع مراكز العمل الأخرى مع القوة الشرائية لنيويورك ضمن إطار نظام تسوية مقر العمل .

٨٦ - وتدعو اللجنة الجمعية العامة إلى ملاحظة أنه بالاعتماد على المستوى الحالي للهامش (انظر الفقرة ٥٢ أعلاه) ، والزيادة المقترحة ابتداءً من كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ، والتغير في منهجية الهامش على النحو الوارد في الفقرة ٦٩ (هـ) من التقرير السنوي الثاني عشر للجنة ، فإن الهامش سينخفض إلى مستوى يقل عن ١١٥ في عام ١٩٨٨ . وفي الواقع فإن من المتوقع بالاعتماد على الاعتبارات الواردة أعلاه ، أن ينخفض الهامش ابتداءً من كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ إلى مستوى أقل من ١١٢ . وسيسفر منح الفئة التالية لتسوية مقر العمل في نيويورك عن زيادة متوسطة في الأجور تبلغ حوالي ١,٣ في المائة بالنسبة لموظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا . ولذلك فإنه إذا

منحت الفئة التالية لتسوية مقر العمل في نيويورك ابتداء من ذلك التاريخ ، فإن الهامش سيبلغ مرة أخرى مستوى يقارب ١١٥ ، وذلك هو الهدف من اعتماد الجمعية العامة لنطاق الهامش والاجراء المتعلق باعمال نظام تسوية مقر العمل ضمن ذلك النطاق . فإذا لم يؤخذ متوسط الأجور في الاعتبار في حساب هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة ، تصبح الفئة التالية لتسوية مقر العمل واجبة في نيويورك اعتباراً من ١ حزيران/يونيه ١٩٨٨ تقريباً . ولذلك يتمثل أثر تغيير المنهجية ، الذي ترتب عليه استخدام متوسط الأجور ، في تقديم موعد منح الفئة التالية لتسوية مقر العمل في نيويورك بقراءة خمسة أشهر . وسيقدم موعد منح الفئة التالية لتسوية مقر العمل في بعض مراكز العمل الأخرى أيضاً بعدد متفاوت من الأشهر يتراوح بين ١ و ٥ . وستبلغ الأثار المالية المترتبة على تقديم موعد منح فئة تسوية مقر العمل لنيويورك وبعض مراكز العمل الأخرى . مايقارب ٢,٨٥ مليون دولار في عام ١٩٨٨ . ومع أن بعض الأثار المالية ستستمر بعض الوقت بعد عام ١٩٨٨ رغم أنها ستكون أقل بكثير من المبلغ المذكور أعلاه ، فإنه لا يمكن حساب المبلغ بالتحديد في الوقت الحالي حيث أن تلك الحسابات ستعتمد على مستوى الزيادة الممنوحة لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في عام ١٩٨٩ وما بعده والمستويات النسبية للتضخم بين نيويورك ومراكز العمل الأخرى بعد عام ١٩٨٨ .

٨٧ - وترد في المرفق الخامس ، بناء على طلب عضوين ، معلومات اضافية تتعلق بمستوى الأجور في نيويورك وبعض مقار العمل الرئيسية الأخرى .

٣ - مقارنة التعويض الكلي بين الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ونظام الأمم المتحدة

٨٨ - شرعت اللجنة في دورتها الخامسة والعشرين باستعراض عدد من المسائل المتملة باستمرار استخدام منهجية التعويض الكلي في إطار مقارنات أجور موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة والخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة . ورغم أن اللجنة أدرجت ذلك الاستعراض أصلاً ضمن برنامج عملها ، فإن الحاجة الى الاستعراض قد عززها طلب الجمعية العامة في قرارها ٢٠٧/٤١ من اللجنة "أن تنظر في مجموع الاستحقاقات (المرتبات وغيرها من شروط الخدمة) لكلتا الخدمتين بفية تحديد امكانية وفائدة إجراء مقارنة ، وأن تقدم تقريراً عن ذلك الى الجمعية العامة في دورتها الثانية والأربعين" .

٨٩ - كذلك ، رجت الجمعية العامة في قرارها ٢١٣/٤١ من الامين العام أن يحيل الي اللجنة للاستعراض توصيات فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى التي لها أثر

مباشر على النظام الموحد . وفي إطار منهجية التعويض الكلي ، يكون للتوصية ٦١ لفريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى أهمية خاصة حيث انها تنص على مايلي :

"بلغ مجموع استحقاقات الموظفين (الرواتب وشروط الخدمة الاخرى) حدا يسبب قلقا بالغا وينبغي أن يخفض . وينبغي ، على الاخص ، أن ينظر في إلغاء منحة التعليم للدراسة بعد المرحلة الثانوية وإقرار نظام للاجازة السنوية بواقع أربعة اسابيع لجميع الموظفين بقصد التنفيذ العاجل"^(٢٠)

٩٠ - ورجت اللجنة من أمانتها بنية ، الاستجابة لطلب الجمعية العامة ، أن تظلمع بمقارنة شاملة للتعويض الكلي وذلك بهمراعاة عناصر الاجازات وساعات العمل ، وأحكام نظام المعاشات التقاعدية الجديد لكلتا الخدمتين المدنيتين وخاصة بهمراعاة استحقاقات الاغتراب في الجانبين .

آراء المنظمات ومخلى الموظفين

٩١ - لاحظ رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أن الجمعية العامة قد طلبت من لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقدم تقريرا عن امكانية وفائدة إجراء مقارنة للتعويض الكلي وأن اللجنة بمدد دراسة المسألة من ناحية إجراء مقارنة تشمل استحقاقات الاغتراب . وبعد فحص دقيق للدراسة استنتجت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ان مقارنة التعويض الكلي بما في ذلك الاستحقاقات غير المرتبطة بالاغتراب ، فضلا عن استحقاقات الاغتراب ، ممكنة تماما . إلا انه لاحظ ان هناك حاجة الى المزيد من المعلومات وان بعض العناصر الداخلة في المقارنة على الجانبين تستوجب تحديدا أفضل .

٩٢ - وأضاف ان اللجنة الاستشارية ما انفكت تؤكد أن مقارنة التعويض الكلي هي عنصر لا غنى عنه للمنهجية القائمة لمقارنات الاجر الصافي . ولاحظ رئيس اللجنة الاستشارية كذلك أن لجنة التنسيق الادارية قد شددت على ضرورة موافقة لجنة الخدمة المدنية الدولية على تطبيق أساس أكثر واقعية للمقارنة بين أجور الامم المتحدة والولايات المتحدة ، وذلك من خلال مقارنة تقوم على أساس جميع الاستحقاقات في كلا الجانبين ، بما في ذلك استحقاقات الاغتراب . وان المنظمات تعتبر أن هذه هي الطريقة الصحيحة الوحيدة لهمراعاة كون ٩٠ في المائة من موظفيها من الفئة الفنية من المفتربيين وان اكثر من ٥٥ في المائة منهم يقيمون في مراكز عمل ليست بمقار . وان اللجنة الاستشارية لم تقترح أبدا انه ينبغي إجراء المقارنة بموظفي السلك الخارجي للبلد المتخذ أساسا للمقارنة ، بل انه ينبغي مقارنة التعويض المقدم لموظفي الفئة الفنية

بالتعويض المقدم للموظفين المماثلين في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة ،
والتي تضم قرابة ٣٩ ٠٠٠ موظف يعملون بالخارج .

٩٣ - وأومت اللجنة الاستشارية بأن تقوم لجنة الخدمة المدنية الدولية بإبلاغ
الجمعية العامة بأن مقارنة التعويض الكلي ليست ممكنة فحسب بل انها تتيح أيضا
وبدرجة كبيرة تحسين المقارنة بين الأمم المتحدة والبلد المتخذ أساسا للمقارنة .
وفاطر رئيس اللجنة الاستشارية أمانة لجنة لخدمة المدنية الدولية الرأي بأن
من المشكوك فيه ان فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى كان سيتوصل الى
الاستنتاجات الواردة في توصيته ٦١ إذا منحت له فرصة الاطلاع على النتائج التي يمكن
التوصل اليها بمقارنة التعويض الكلي على أساس منهجية سليمة فنيا وموثقة جيدا .
واوصى بأن تطلب لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى أمانتها اتمام مقارنة التعويض
الكلي بحلول الدورة السابعة والعشرين ، وهي مقارنة تم بالفعل تجميع عناصرها
الاساسية . وعرض توفير معلومات اضافية عن القوة العاملة للنظام الموحد وهي
معلومات توجد في متناول اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية وتتطلبها
المقارنة .

٩٤ - وليس في مقدور المنظمات ان توافق على الرأي القائل إن من غير المعقول
إجراء مقارنات بين موظفي الخدمة المدنية الدولية الدائمين والموظفين المفتربيين
التابعين للبلد المتخذ أساسا للمقارنة والعاملين بالخارج لفترات زمنية قصيرة .
وفي هذا الصدد ، اشير الى انه في المقام الاول فإن الموظفين العاملين في الخدمة
المدنية الدولية ليحوا جميعا موظفين دائمين . فعدد كبير من الموظفين يعمل لحساب
المنظمات الدولية على أساس عقود محددة المدة لفترات زمنية قصيرة نسبيا ، وفي
الواقع فإن بعض الموظفين ، وخاصة موظفي المشاريع ، يعينون لمهام قصيرة الاجل تقل
مدتها عن خمس سنوات . إلا ان الأهم من ذلك هو ان تلك المقارنات تكون صحيحة ويمكن
تبريرها فنيا بقدر ما لا يكون القصد إجراء المقارنات بين أفراد وإنما على أساس
الوظائف المتشابهة ومجموع الاجور والاستحقاقات التي تنطبق على من يؤديون مهام
متطابقة في كلتا الخدمتين المدنيتين . ولذلك فإن مسألة مدة الخدمة ليست في الواقع
ذات أهمية في إطار مقارنات التعويض الكلي حيث تجري مقارنة مجموع المرتبات
والاستحقاقات الأخرى التي تنطبق على مجتمع معياري مختار في منظومة الأمم المتحدة
بمجموع المرتبات والاستحقاقات المقدمة لنفس المجتمع المعياري في الخدمة المدنية
المتخذة أساسا للمقارنة .

٩٥ - وأشارت رشيمة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين الى ان الاتحاد يؤمن
دوما بان التعويض الكلي ، بما في ذلك استحقاقات الاغتراب ، يشكل الاساس الوحيد

المفيد للمقارنة ، ولكن الاتحاد في الوقت نفسه لا يقلل أبدا من شأن الصعوبات التي ينطوي عليها هذا النهج . وأعربت عن رأيها بأن المشاكل قد حسمت الآن الى حد كبير جدا وذكرت ان في استطاعة اللجنة أن تعلم الجمعية العامة بأن مقارنة التعويض الكلي ممكنة ومفيدة . ولاحظت أن مقدار التعويض في النظام الموحد ، في كل مركز عمل اجريته له المقارنة ، باستثناء نيويورك ، أقل منه في البلد المتخذ أساسا للمقارنة ، مما يبين أن شكوى الرؤساء التنفيذيين فيما يتعلق بالصعوبات المتصلة بالتوظيف والاحتفاظ بالموظفين صحيحة . فالنظام لم يعد قادرا على التنافس مع برامج المعونة الشائبة والشركات متعددة الجنسيات في اجتذاب أحسن خبراء الاقتصاد والخبراء الماليين وغيرهم من المتخصصين . وإذا كان الاتحاد يشعر بالقلق إزاء هذه المسألة فإن ذلك لا يعسود أساسا الى المصلحة الذاتية وإنما الى الايمان بضرورة أن تكون منظومة الأمم المتحدة قادرة على توفير خدمات على أعلى مستوى من الجودة للمجتمع الدولي . وأضافت ان مقارنة التعويض الكلي مفيدة أيضا في إطار مراكز العمل بالمقار التي تتكون الاغلبية العظمى من موظفيها من المغتربين ، كما هو الشأن في الميدان . وان تقرير الامانة يوفر للجنة الخدمة المدنية الدولية الوسائل اللازمة لدحر ادعاءات فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى المتعلقة بمستوى الاجور في الأمم المتحدة . وهو أيضا الأساس الذي يمكن أن تعتمد عليه لجنة الخدمة المدنية الدولية لاتخاذ تدابير تجعل المنظومة قادرة من جديد على التنافس بدرجة تمكنها من اجتذاب موظفين من أعلى مستوى والاحتفاظ بهم .

٩٦ - وأعرب ممثل اجتماعات لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن رأيه بأن مقارنات التعويض الكلي ، بما في ذلك استحقاقات الاغتراب ، ممكنة وضرورية . ولذلك فهو يؤيد الدراسة المضطلع بها وينتظر باهتمام بالغ النتائج النهائية .

مناقشات اللجنة

٩٧ - لاحظت اللجنة ان هامش التعويض الكلي القائم على أساس الاستحقاقات غير المرتبطة بالاغتراب يبلغ ١١٣,٧ . ولاحظت كذلك ان هذا الهامش يشمل أثر التغييرات في قاعدة الاستحقاقات المطبقة على موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة الذين تم توظيفهم في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٣ أو بعد ذلك ، وأثر فارق تكلفة المعيشة بين واشنطن ونيويورك من حيث انطباقه فقط على عنصر المرتبات من مجموع مفردات التعويض الكلي . وباستثناء هذين التعديلين ، فإن هامش التعويض الكلي هذا يتماشى مع الهوامش التي سبق ابلاغ الجمعية العامة بها .

٩٨ - وقد عكست مناقشات اللجنة ، في تناولها لمسألة امكانية وفائدة مقارنات الترمويز الكلي ، وجهتي نظر رشيستين . تتمثل الاولى في ان مقارنات الترمويز الكلي ليست مفيدة فحسب بل ضرورية أيضا بالنظر الى طلبات الجمعية العامة التي التمس آخرها من اللجنة ليس فقط " أن تنظر في مجموع الاستحقاقات (المرتبات وغيرها من شروط الخدمة) لكلتا الخدمتين" (القرار ٢٠٧/٤) وانما أيضا أن تستعرض التوصية ٦١ التي قدمها فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى في إطار "مجموع الاستحقاقات" والتي حث فيها على إلغاء منحة التعليم للدراسة بعد المرحلة الثانوية وإقرار نظام للاجازة السنوية بواقع أربعة اسابيع . ولذلك اذا فات اللجنة ادراج استحقاقات الاغترباب في مقارنتها للترمويز الكلي فإنها تكون في الواقع قد تجاهلت طلبي الجمعية العامة الواردين اعلاه . وقد اعتبر الاعضاء الذين يؤمنون بوجهة النظر هذه ادراج استحقاقات الاغترباب في مقارنة الترمويز الكلي امتدادا منطقيًا للمنهجية القائمة . ولم يوافق هؤلاء الاعضاء على الرأي القائل ان ادراج استحقاقات الاغترباب للبلد المتخذ اساسًا للمقارنة يسفر عن حساب الاغترباب مرتين . وهددوا على أن استحقاقات الاغترباب وعنصر الاغترباب ضمن إطار الهامش الشامل مسالتان منفصلتان تماما . أما فيما يتعلق بالرأي الذي اعرب عنه بعض أعضاء اللجنة والتمثل في ان مقارنات الترمويز الكلي ، وخاصة المقارنات التي تشمل استحقاقات الاغترباب ، غير مناسبة بالنظر الى الفروق في الخدمتين المدنييتين ، فإن هؤلاء الاعضاء يتفقون مع الآراء التي اعربت عنها المنظمات في الفقرة ٩٤ اعلاه . فهم يعتبرون ان الفروق في طبيعة الخدمتين المدنييتين ليست اساسًا صحيحًا يبرر عدم القيام بمقارنات للترمويز الكلي حيث ان الاستحقاقات والوظائف المتساوية وليس الافراد وحياتهم الوظيفية هي التي تشكل أساس مقارنات الترمويز الكلي . وايدوا ادراج استحقاقات الاغترباب في إطار الدراسات المستمرة للترمويز الكلي واعتبروا أن تحفظ الجمعية العامة السابق في الموافقة على إدراج استحقاقات الاغترباب في مقارنات الترمويز الكلي انما يعود الى حد كبير الى تقديرات التكلفة التي قدمتها اللجنة في السابق الى الجمعية العامة بشأن هذا البند . وأشير الى أن تقديرات التكلفة تلك لم تعد صحيحة نظرا للمقترحات الحالية للامانة التي تتوقع تكاليف متواضعة تقوم على أساس اجراءات تقييم مبسطة تختلف عن تقنيات التقييم المقعدة التي كانت الخية تتجه اليها في السابق . علاوة على ذلك فقد كان من رأيهم ان الجمعية العامة لم تذكر أبدا أن مقارنات الترمويز الكلي غير ضرورية وينبغي أن تتوقف . ووفقا لهذا الرأي يكون من المفيد وجود قدر من المقارنة الشاملة للترمويز الكلي لأغراض توجيه السياسة ومن باب العلم بالأمور ، وانه اذا أُريد أن يكون لذلك أهمية بالنسبة للخدمة المدنية الدولية ، فإنه ينبغي ادراج استحقاقات الاغترباب . وفي هذا الصدد ، أشاروا الى أن اللجنة ذاتها تعتمد نهجا يقوم على الترمويز الكلي لاجراء الدراسات الاستقصائية المتعلقة بأجور فئة الخدمات العامة منذ نشأتها وأن البنك الدولي والحكومة الكندية والقطاع الخاص تستخدم أيضا منهجية الترمويز الكلي على نطاق واسع مما يثبت أن هذه المنهجية مفيدة وممكنة . وهدد هؤلاء الاعضاء على انه

لا يمكن للجمعية العامة أن تقدر الأوضاع الحقيقية للخدمة الدولية المدنية بالمقارنة بأوضاع الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة إلا بإجراء مقارنات دورية للتمويش الكلي . وحيث أن الاستحقاقات غير المرتبطة بالاعتراب لا تتأثر إلا بقراءة ٧٠ في المائة فقط من مجموع مفردات الأجور (بما في ذلك استحقاقات الاعتراب) التي تنطبق على الجانبين فإن استبعاد استحقاقات الاعتراب لن يقدم للجمعية العامة إلا صورة جزئية عن المقارنة وفقا لمبدأ نوبلمير .

٩٩ - وأفاد الرأي المعارض بأن هذه المنهجية غير مفيدة بدرجة كبيرة ، ملاحظا صعوبات التقنية المعقدة وارتفاع مستوى النفقات المطلوبة لتحقيق نتائج . الأمر الذي يخضع تطبيقها لمعوقات عديدة غير قابلة للحل . ولاحظ الاعضاء الذين يأخذون بهذا الرأي أن المشاكل التقنية المرتبطة بمقارنات عنصر واحد بمفرده ، وهو عنصر صافي الأجر ، هامة ومتزايدة . وبما أن مشاكل مشابهة سوف تنشأ حتما بإضافة كل عنصر إلى نهج التمويش الكلي ، فإن عدم الدقة المرتبط بكل عنصر من العناصر سيتراكم إلى نسب غير مقبولة في القياس الكلي . إلا أن أحد هؤلاء الاعضاء رأى أن مقارنة التمويش الكلي ، بما في ذلك استحقاقات الاعتراب ، مفيدة لأنها توفر مؤشرا أوليا تقريبا للاستحقاقات الاجمالية لكلتا الخدمتين على فترات دورية . ولاحظ عضو آخر أن المقارنات قد جرت بالفعل بشأن الأجر الصافي والمساهمات التقاعدية ، وأن الهوامش قد اتفق عليها بشأن هذين العنصرين . وبما أن هذين العنصرين يشكلان قرابة ٩٠ في المائة من مجموعة الاستحقاقات الكلية ، باستثناء استحقاقات الاعتراب لموظفي الأمم المتحدة ، فإنه يمكن الوصول إلى استنتاجات عامة بشأن نسبة الـ ١٠ في المائة المتبقية بدون اللجوء إلى طرق قياس مكلفة وخاطئة من الناحية التقنية . وأشار بعض الاعضاء الذين يأخذون بهذا الرأي إلى وجوب مواصلة المقارنات الحالية للتمويش الكلي بالاستناد إلى الاستحقاقات غير المتعلقة بالاعتراب . إلا أن هؤلاء الاعضاء لم يكن من رأيهم أن تشمل هذه المنهجية استحقاقات الاعتراب ، ملاحظين أن الجمعية العامة قد قررت استبعاد استحقاقات الاعتراب من مقارنات التمويش الكلي ، وذلك بعدم تخصيصها الموارد الضرورية لتوسيع نطاق المقارنات بحيث تشمل استحقاقات الاعتراب . وفي التوصل إلى هذه الاستنتاجات ، ركزوا على صعوبة مقارنة الأجر الصافي مقارنة دقيقة من الناحية التقنية بدون الإشارة إلى مجموعة من المشاكل الصعبة للغاية المتعلقة بمقارنات التمويش الكلي . وعلاوة على ذلك ، ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار أيضا تجربة البلد المتخذ أساسا للمقارنة حاليا في المقارنات التي يجريها للتمويش الكلي والتي هي حاليا قيد الاستعراض بعد بضع سنوات من الجهد . ولاحظ بعض هؤلاء الاعضاء أن إدراج استحقاقات الاعتراب في المقارنة يجعل من الضروري إجراء استعراض لدور الهامش لأن جزءا على الأقل من مبررات الهامش يتصل بمركز الاعتراب . وأكدوا أيضا النقص المفاهيمي الأساسي في المقارنة بين استحقاقات معينة من الاستحقاقات التي تقدم إلى موظفي الخدمة المدنية الوطنية في الولايات المتحدة

عند تعيينهم للخدمة في الخارج لفترات مؤقتة وبين الاستحقاقات العامة التي تقدم الى موظفي الفئة الفنية الدائمين في الأمم المتحدة . واعتبر بعض هؤلاء الاعضاء أن الهامش بين البلد المتخذ أساسا للمقارنة وبين الخدمة المدنية الدولية قد وضع في الأصل لتغطية عامل الاغتراب ومن شأن نظام تسوية مقر العمل أن يؤدي هذا الهامش في جميع مراكز العمل هو ادراج استحقاقات الاغتراب التي يقدمها البلد المتخذ أساسا للمقارنة الى حساب الاغتراب مرتين في جانب الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة . والمقارنة بين موظفي الخدمة المدنية الدولية الدائمين وبين الموظفين المفتربين عن البلد المتخذ أساسا للمقارنة والمكلفين بالعمل في الخارج لفترات قصيرة من الزمن ليست مقارنة معقولة لأنها لا تأخذ في الاعتبار كامل الحياة الوظيفية للموظفين وما يتصل بها من مزايا وعيوب . وهذه المقارنة سوف تكون مثار خلاف ولوحظ كذلك أن موظفي الخدمة المدنية الدولية يستفيدون من الهامش ، أي من استحقاقات الاغتراب ، أثناء كامل حياتهم الوظيفية . وبالمقارنة ، لا يستفيد الموظفون المفتربون التابعون للخدمة المتخذة أساسا للمقارنة من هذا العنصر الا أثناء الخدمة خارج البلد الام .

١٠٠ - وأشار أحد الاعضاء الى أنه بالإضافة الى الخطأ الاساسي المتمثل في ادراج استحقاقات الاغتراب ، أوضح التحليل الذي قدمته الامانة تنوع وحجم المعوقات والعيوب المرتبطة بوضع منهجية دقيقة . فعلى سبيل المثال ، كان الرقم الخاص بالاجازة المرضية في جانب الولايات المتحدة رقما مبالغا فيه لأنه يمثل متوسط جميع الموظفين وليس موظفي الفئة الفنية ؛ وشمل تحليل مراكز العمل الـ ٢٧ أقل من ١ في المائة من موظفي الخدمة المدنية الوطنية في الولايات المتحدة العاملين في الخارج ، ولا يوجد في ثلث مراكز العمل أي موظف من موظفي الخدمة الوطنية للولايات المتحدة ؛ وفي التحليل حذفت اجازة الامومة من الجانب المتعلق بالأمم المتحدة في المعادلة .

١٠١ - وفي هذا السياق ، أشار بعض الاعضاء الى أن المقارنة الاولى للتعويض الكلي ، بما في ذلك استحقاقات الاغتراب ، شملت مراكز عمل تمثل قرابة ٧٠ في المائة من موظفي الفئة الفنية في النظام الموحد للأمم المتحدة . ولوحظ أيضا أنه من المقرر أن يدخل في المقارنات التي تجري في المستقبل أية تحسينات متصلة بجمع بيانات أدق عن استحقاقات معينة مثل اجازة الامومة والاجازة المرضية . وفي هذا الصدد ، اعتبرت التفسيرات المفصلة التي قدمتها الامانة مرضية .

استنتاجات اللجنة

١٠٢ - اضطلعت اللجنة بمقارنات للتعويض الكلي تستند الى الاستحقاقات غير المتعلقة بالاغتراب منذ عام ١٩٨١ ، وأبلفت الجمعية العامة بالنتائج . وفي هذا الصدد ، أوصت اللجنة الجمعية العامة باعتماد منهجيات للمقارنة بمدد الاجر الصافي والمعاشات

التقاعدية . وثابتت الجمعية العامة باهتمام أعمال اللجنة في هذا المجال ، وطلبست الى اللجنة أن تقدم تقريراً سنوياً عن نتائج هذه المقارنات .

١٠٣ - ورأى بعض الأعضاء أن مقارنة التعمييض الكلي وحدها ، بما في ذلك استحقاقات الاغتراب ، سوف تمكن الجمعية العامة من اجراء مقارنة عامة لمجمل استحقاقات موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة وموظفي الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة . ولذلك استنتجوا أن هذه المقارنة للتعمييض الكلي ، بما فيه استحقاقات الاغتراب ، ليست عملية ومفيدة فحسب ولكنها ضرورية أيضاً ، ويمكن الاضطلاع بها بتكلفة متدنية .

١٠٤ - واذا لاحظ بعض أعضاء اللجنة وجود تعقيدات مفاهيمية وتقنية عديدة وارتفاع مستوى النفقات المطلوبة للتوصل حتى الى نتائج هامشية ، استنتجوا أن منهجية التعمييض الكلي محدودة الفائدة جداً ، ويتبني قطعاً ألا تتضمن استحقاقات الاغتراب . وأشاروا الى كثرة وتزايد المشاكل التقنية المتعلقة بمقارنات عنصر واحد ، هو عنصر الاجر الصافي . وبالنظر الى وضوح وجود مشاكل مماثلة عند اضافة كل عنصر في نهج التعمييض الكلي ، تتضاعف أوجه عدم الدقة المتمثلة بكل عنصر من العناصر وتتراكم فتبلغ مستويات غير مقبولة في القياس الكلي . وتزداد هذه العيوب تفاقماً عند ادراج استحقاقات الاغتراب ، لأن هذا النهج ينطوي على حالات في نظام الولايات المتحدة لا يقابلها في نظام الخدمة المدنية الدولية أي أساس مناسب لأغراض المقارنة . ولذلك فإنه من غير الحكمة ومن غير المثمر اتباع منهجية مكلفة تؤدي الى قياسات تقنية مشوهة وغير موثوقة والى توقعات مضخمة .

٤ - دمج تسوية مقر العمل في المرتب الأساسي

١٠٥ - في الدورة الخامسة والعشرين للجنة ، طلب ممثل الأمم المتحدة أن يدرج في جدول أعمال الدورة السادسة والعشرين للجنة بند بشأن دمج تسوية مقر العمل في المرتب الأساسي للفئة الفنية والفئات العليا . وأوضحت الأمم المتحدة في رسالة خطية لاحقة أن طلبها يرجع الى العجز المسقط في صندوق معادلة الضرائب الخاص بالأمم المتحدة بنهاية عام ١٩٨٧ ، والذي من المتوقع أن يبلغ قرابة ١٤ مليون دولار بحلول عام ١٩٩١ اذا لم يتخذ أي اجراء من جانب اللجنة وبعد ذلك من جانب الجمعية العامة . وعزى النقص المتوقع الى تطبيق معدلات جديدة للاقتطاعات الالزامية من مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا وكذلك فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها اعتباراً من ١ نيسان/ابريل و ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٧ على التوالي . ويتوقع أن يتصل العجز المسقط كله تقريباً بالقسم الذي يخص الولايات المتحدة من الصندوق نظراً لان نسبة ٩٩,٩ في المائة من مجموع الضرائب التي تسدها الأمم المتحدة تتصل بالضرائب

التي تفرضها الولايات المتحدة على الأجور التي يتلقاها من الأمم المتحدة مواطنو الولايات المتحدة أو المقيمون فيها . وإذا لم تتخذ أية تدابير لاعادة تغذية موارد الصندوق ، حُمِلت الميزانية العادية للأمم المتحدة بالمعجز المسقط ، ويمسح المعجز بالتالي عبثًا على جميع الدول الأعضاء ، بما فيها تلك التي لا تفرض ضرائب على مواطنيها العاملين في الأمم المتحدة . ولذلك طلبت الأمم المتحدة ادماج ما لا يقل عن ٣٠ نقطة من نقاط تسوية مقر العمل في الراتب الاساسي الصافي اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ . وتشير التقديرات الحالية الى أن هذا الاجراء من شأنه أن يؤدي الى تحقيق رصيد ايجابي في صندوق معادلة الضرائب بحلول عام ١٩٩١ .

١٠٦ - والى جانب النظر في اقتراح الأمم المتحدة ادماج ٣٠ نقطة من نقاط تسوية مقر العمل ، نظرت اللجنة في دورتها السادسة والعشرين في بديل اقترحته أمانتها ومن شأنه أن يعالج الاختلال المسقط في صندوق معادلة الضرائب بدون اللجوء الى الادماج ويتألف هذا البديل من وضع جدول خاص للاقتطاعات الالزامية من مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا لا يستخدم الا في تحديد المرتبات الاساسية الاجمالية . أما الجدول الحالي للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين المعمول به اعتبارا من ١ نيسان/ابريل ١٩٨٧ فيظل منطبقا في جميع الاغراض الاخرى .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

١٠٧ - قام رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية بابلاغ لجنة الخدمة المدنية الدولية بأن معظم المنظمات تعترض اعتراضا قويا على اقتراح ادماج ٣٠ نقطة من نقاط تسوية مقر العمل في الراتب الاساسي وذلك بالنظر الى ما سوف يؤدي اليه هذا الاجراء من زيادة كبيرة في عدد مراكز العمل التي تصنف تسوية مقر العمل فيها تصنيفا سلبيا . فبعد الادماج المقترح سوف يمتد قرابة نصف مجموع مراكز العمل تصنيفات سلبية لتسوية مقر العمل . ورغم أن معظم المنظمات تفضل الابقاء على الوضع الراهن ، فانها ستكون مع ذلك مستعدة للنظر في بديل له مماثل لذلك الذي اقترحته أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية . وسوف تكون الأمم المتحدة أيضا على استعداد للنظر في هذا النهج . الا أن المنظمات رأت أن الاشارة المترتبة على مثل هذا الحل سوف تتطلب دراسة دقيقة . وكان على جانب خاص من الأهمية قابلية المقترح للانسجام مع النظم الاساسية للموظفين في المنظمات وأشره المحتمل على تعريف مدفوعات نهاية الخدمة والتعويض عن الاصابة أو المرض الناجمين عن الخدمة . ومما يتطلب الدراسة أيضا مسألة ما اذا كان من الضروري وجود جدولين مستقلين . ولذلك اقترحت المنظمات أن يقوم فريق عامل صغير مكون من ممثلين عن ادارات المنظمات ، وممثلي الموظفين ، وأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بالانطلاق بهذا الاستعراض أثناء الدورة الحالية بغية تمكين لجنة الخدمة المدنية من التوصل الى قرار . ويكون هدف الفريق العامل وضع بديل عملي للادماج ، منع استخدام مقترح أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أساسا للمناقشة .

١٠٨ - وذكر ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن الأمم المتحدة هي المنظمة الوحيدة التي تواجه صعوبة في إعادة تغذية صندوق معادلة الضرائب عن طريق الإيرادات من الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين . وأعرب الاتحاد عن أسفه لأن الولايات المتحدة تواصل رفض إعفاء مواطنيها العاملين في المنظمات الدولية من ضريبة الدخل ، مما يؤدي بالتالي إلى أعمال ومشاكل إضافية نتيجة لتسديد الضرائب . وفي الوقت نفسه ، تساءلت الولايات المتحدة عن فعالية عمليات الأمم المتحدة من حيث التكاليف ، وانتقدت التعقيدات الموجودة في نظام المرتبات بالأمم المتحدة . وأشار الاتحاد إلى أن المعدلات الراهنة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين والتي تستند إلى متوسط معدلات الضرائب في مراكز المقار السبعة أصبحت نافذة اعتباراً من ١ نيسان/أبريل ١٩٨٧ . أما تنقيح هذه المعدلات للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين بحيث تناسب الغرض من صندوق معادلة الضرائب فمن شأنه أن يكون تعسفياً تماماً وأن يزيد من عدم الاستقرار في نظام المرتبات . وفي المقابل ، سوف يؤدي اقتراح ادماج ٣٠ نقطة من نقاط الرقم القياسي إلى تصنيف عدد كبير من مراكز العمل الأخرى تصنيفاً سلبياً فيما يتعلق بتسوية مقر العمل وبالنسبة لما يزيد عن ٢٥ في المائة من موظفي الفئة الفنية في النظام ، فإن الخصومات سوف تكون من المرتبات الأساسية . وما لم يتم إيجاد حل مناسب للموظفين في مراكز العمل التي توجد فيها تسوية مقر عمل سلبية ، فإن الاتحاد لا يستطيع أن يوافق على الادماج . ولا يستطيع الاتحاد أيضاً أن يؤيد البديل المقترح للادماج والذي يتألف من وضع جدول مستقل للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لأغراض صندوق معادلة الضرائب . فهذا من شأنه أن يزيد من عدد جداول المرتبات المستخدمة إلى خمسة جداول ، الأمر الذي ليس في مصلحة الاستقرار والوضوح . وسوف يكون الاتحاد رغم ذلك مستعداً للمشاركة في الفريق العامل المقترح من قبل اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية . ويتحفظ الاتحاد في موقفه من وضع جدول جديد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لأغراض صندوق معادلة الضرائب .

١٠٩ - وأعرب أيضاً ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن الاستعداد للمشاركة في الفريق العامل الذي اقترحت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية . إلا أن لجنة التنسيق أعربت عن رغبتها في الإشارة إلى أنه لو وقعت جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة على اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها ، لما نشأت هذه المشكلة اليوم . وقال إن لجنة التنسيق تعتقد بأن الحل الأفضل في ظل هذه الظروف هو الاقتداء بمثال البلد المتخذ أساساً للمقارنة والغاء تصنيفات التسوية السلبية لمقر العمل . واقترح الاقتداء بمثال البلد المتخذ أساساً للمقارنة نفسه والقيام في الحالات المناسبة بالغاء تسوية مقر العمل السلبية أياً كانت .

مناقشات اللجنة

١١٠ - وافقت اللجنة على انشاء الفريق العامل الذي اقترحته اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية . وابلغت في وقت لاحق بأن الفريق توصل ، بعد استعراض المسائل الرئيسية المعنية ، الى صيغة معدلة للبدل عن الادمج المقدم من امانة لجنة الخدمة المدنية الدولية . واحاطت اللجنة علما برأي الأمم المتحدة القائل بأن اعتماد التدبير المقترح من قبل الفريق العامل سوف يترك أثرا على موارد صندوق معادلة الضرائب مماثلا لأثر الادمج . ولاحظت اللجنة أيضا أن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين تحفظ في موقفه من وضع جدول جديد للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين لأغراض صندوق معادلة الضرائب . وبالنظر الى قصر الوقت المتاح ، لم يتمكن الاتحاد من دراسة ما يشتركه الجدول المقترح من أثر على عناصر النظام الأخرى ، ولا من دراسة ما اذا كان وضع جدول جديد لهذا الغرض يتماشى مع الأنظمة الادارية والاساسية للموظفين في مؤسسات النظام الموحد . ولاحظت اللجنة كذلك أن لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة قد أيدت المقترح المقدم من الفريق العامل .

١١١ - وبالاستناد الى تصنيفات تسوية مقر العمل في حزيران/يونيه ١٩٨٧ ، لاحظت اللجنة أن الادمج سوف يؤدي الى تصنيفات سلبية لتسوية مقر العمل في ٤٨ بلدا آخر أو منطقة أخرى ، مما يرفع المجموع الى ٨١ . وما يقرب مجموعه من ١٠٠ ٥ موظف سوف يتعرضون لخصومات من مرتباتهم الاساسية لتسوية مقر العمل مقابل نحو ٨٥٠ ١ موظفا في اطار التصنيفات الحالية لتسوية مقر العمل . وأشارت اللجنة أيضا الى أن للادمج أثرا هامة من حيث التكاليف . فالادمج الأخير الذي جرى في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٥ أدى الى تكبد تكلفة لمرة واحدة بمبلغ ٢٥٠ ٠٠٠ دولار وهو رقم مدور ، وتكلفة متكررة تبلغ نحو ٢٤٠ ٠٠٠ دولار في السنة لفترة سنتين أو ثلاث سنوات بالنظر الى الفوارق في معالجة الاضافات والخصومات لتسوية مقر العمل من الراتب الاساسي .

١١٢ - وانتقلت اللجنة الى المقترح المقدم من الفريق العامل ، فلاحظت أن هذا البديل يتألف من وضع جدول منقح للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين يستخدم بالاقتران مع المرتبات الاساسية الاجمالية وكذلك المبالغ الاجمالية لمدفوعات نهاية الخدمة . وهذا الجدول المنقح سوف يحدد عند مستوى عال يكفي لاعادة تفضية موارد صندوق معادلة الضرائب . ومثلما هو الحال في اطار الجدول الحالي للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين ، سوف تكون هناك مجموعتان من المعدلات لهذا الغرض ، واحدة للموظفين الذين يتلقون أجورهم بمعدلات المميعلين والأخرى للموظفين الذين يتلقون أجورهم بمعدلات غير المميعلين . والمعدلات الحالية للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين الذين لديهم معال من الدرجة الأولى ، سوف تظل نافذة لأغراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والمعاشات التقاعدية . وسوف ترد معا في جدول

للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين مؤلف من ثلاثة أعمدة مجموعة معدلات الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين اللتان تستخدمان بالاقتران مع المرتبات الاساسية الاجمالية ، والمبالغ الاجمالية لمدفوعات نهاية الخدمة ، وكذلك معدلات الاقتطاعات الالزامية لأغراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والمعاشات التقاعدية .

١١٣ - وعلى هذا الأساس ، وعن طريق استخدام الشرائح الحالية للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين ، وضع جدول منقح للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين بمعدلات المعيلين وغير المعيلين تستخدم بالاقتران مع المرتبات الاساسية الاجمالية ، والمبالغ الاجمالية لمدفوعات نهاية الخدمة . أما الجدول المقترح للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين بمعدلات المعيلين فقد تم التوصل اليه بطريقة تولد الايرادات المطلوبة لصندوق معادلة الضرائب بدون أن يؤدي ذلك الى مستويات للمرتبات الاجمالية تتجاوز المستويات الحالية للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي . ورشي أنه لا ينبغي للمرتبات الاجمالية أن تتجاوز الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لاية فئة من الموظفين . وفي سبيل هذا الهدف ، زينت المعدلات الحالية للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين الذين لديهم معال من الدرجة الاولى زيادة بنسبة ٢٥ في المائة للشريحة الدنيا وبنسبة مئوية تتناقص تدريجيا للشرائح المتبقية . وقد جرى تدوير النتيجة الى اقرب رقم صحيح .

١١٤ - وحسبت المرتبات الاساسية الاجمالية المقترحة بأن طبقت على المرتبات الاساسية الصافية الحالية ، بمعدلات المعيلين تطبيقا عكسيا المعدلات المقترحة للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين التي تستخدم بالاقتران مع المرتبات الاساسية الاجمالية والمبالغ الاجمالية لمدفوعات نهاية الخدمة . وعلى هذا الأساس . وضعت المعدلات المقترحة للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين الذين ليس لديهم معال من الدرجة الاولى بطريقة تؤدي قدر الامكان الى سد الفجوة الفاصلة بين المرتبات الاساسية المقترحة والمرتبات الاساسية الصافية الحالية بمعدلات غير المعيلين . وحسبت بعدئذ المرتبات الاساسية الصافية المقترحة بمعدلات غير المعيلين وذلك بأن طبقت على المرتبات الاجمالية المقترحة المعدلات المنقحة للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين بمعدلات غير المعيلين التي تستخدم بالاقتران مع المرتبات الاساسية الاجمالية والمبالغ الاجمالية لمدفوعات نهاية الخدمة .

١١٥ - واستخدمت طريقة مماثلة في التوصل الى المبالغ الاجمالية والصافية المقترحة لمدفوعات نهاية الخدمة وذلك على النحو التالي :

(١) حسب المبالغ الاجمالية المقترحة لمدفوعات نهاية الخدمة بأن طبقت على المبالغ الصافية الحالية لمدفوعات نهاية الخدمة بمعدلات المعيلين تطبيقا عكسيا للجدول المنقح للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين ، بمعدلات المعيلين ، التي تستخدم بالاقتران مع المرتبات الاساسية الاجمالية والمبالغ الاجمالية لمدفوعات نهاية الخدمة ؛

(ب) حسب المبالغ الصافية المقترحة لمدفوعات نهاية الخدمة بمعدلات غير المعيلين بأن طبق على المبالغ الاجمالية المقترحة اعلاه لمدفوعات نهاية الخدمة ، الجدول المقترح للاقتطاعات الالزامية بمعدلات غير المعيلين التي تستخدم بالاقتران مع المرتبات الاساسية الاجمالية والمبالغ الاجمالية لمدفوعات نهاية الخدمة .

١١٦ - ولاحظت اللجنة ان البديل الذي وضعه الفريق العامل لن يؤثر في تصنيفات تسوية مقر العمل ، وبالتالي لن يضع أية مراكز عمل اضافية في تصنيفات سلبية لتسوية مقر العمل . وهذا التدبير المقترح لن يترك أي أثر على العناصر الأخرى لنظام الأجور ، فيما عدا خسائر أو مكاسب طفيفة في الراتب الاساسي الصافي وفي المبالغ الصافية لمدفوعات نهاية الخدمة للموظفين الذين يتلقون أجرهم بمعدلات غير المعيلين . وهذه الخسائر والمكاسب الطفيفة سوف تنجم عن التغيير المطلوب اجراؤه في جدول الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين بمعدلات غير المعيلين . وتمل المبالغ المعنية الى ١٠ دولارات أو أقل في السنة للموظف الواحد في معظم الحالات ، ولا تزيد عن ٣٠ دولارا . وهذه الخسائر والمكاسب تميل الى موازنة بعضها بعضا ، ولذلك يتوقع أن تكون الأثار المالية المترتبة على التدبير المقترح آثارا لا تذكر . وسوف يتطلب اعتماد المقترح المقدم من الفريق العامل تنقيح النظام الاساسي و/أو النظام الاداري للموظفين في مؤسسات النظام الموحد ، ولكن هذه التنقيحات تتسم بطابع روتيني .

١١٧ - وأعرب بعض أعضاء اللجنة عن القلق من أن يساء في أوساط معينة فهم الزيادة في المرتبات الاساسية الاجمالية وفي المبالغ الاجمالية لمدفوعات نهاية الخدمة نتيجة لاعتماد مقترح الفريق العامل على أنها زيادة حقيقية في الاجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة . ورأوا أن ذلك غير مستصوب بصفة خاصة في المناخ الحالي . وأعربوا أيضا عن القلق ازاء الاثر الذي يمكن أن يتركه التغيير على عناصر الاجر الأخرى ، بما في ذلك الخفوط التي قد تنشأ لاستخدام المعدلات الجديدة للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين لأغراض خلاف تحديد المرتبات الاساسية الاجمالية والمبالغ الاجمالية لمدفوعات نهاية الخدمة . وأعربوا أيضا عن رأي مفاده أن وجود بضعة جداول للمرتب الاجمالي تختلف باختلاف الاهداف يعتبر أمرا مؤسفا من حيث أنه يعقد النظام تمقيدا لا داعي له .

١١٨ - الا أنه لوحظ أن الادمج يؤدي أيضا الى زيادة في المرتب الاجمالي ، وأن هناك بالفعل بضعة جداول سارية للمرتبات الاجمالية ، فهناك جدول للمرتب الاساسي الاجمالي ، و جدول للأجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدي ، و جدول للمبالغ الاجمالية لمدفوعات نهاية الخدمة . ولوحظ علاوة على ذلك أن المطلوب اتخاذ اجراء عاجل بالنظر الى الحالة الحرجة لمندوق معادلة الضرائب .

توصيات اللجنة

١١٩ - خلصت اللجنة على ضوء الاعتبارات المذكورة أعلاه إلى أن الاقتراح الذي قدمه الفريق العامل سيكون أقل الاقتراحات إخلالا في ظل الظروف الحالية . ولذلك قررت أن توصي الجمعية العامة بما يلي : (١) الإبقاء على الجدول الحالي للاقتطاعات الإلزامية من المرتبات بالنسبة للموظفين الذين لهم زوج معال أو ولد معال ، وذلك لأغراض تحديد الأجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدي والمعاشات التقاعدية ؛ (ب) الموافقة على المعدلات المنقحة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لتطبيقها على المرتبات الاساسية الإجمالية والمبالغ الإجمالية لمدفوعات نهاية الخدمة ، على أن تكون هناك مجموعة معدلات تنطبق على الموظفين الذين لهم زوج معال أو ولد معال ومجموعة معدلات أخرى للموظفين الذين ليس لهم زوج معال أو ولد معال .

١٢٠ - وترد في المرفق السادس المعدلات المقترحة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين على أساس معدلات المعيلين ومعدلات غير المعيلين لتطبيقها على المرتبات الاساسية الإجمالية والمبالغ الإجمالية لمدفوعات نهاية الخدمة ، جنبا إلى جنب مع المعدلات المعدة لأغراض بيان الأجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدي والمعاشات التقاعدية ، المعمول بها اعتبارا من ١ نيسان/ابريل ١٩٨٧ . ويرد في المرفقين السابع والثامن الجدول المقترح للمرتبات الاساسية والجدول المقترح لمدفوعات نهاية الخدمة وتظهر بهما المبالغ الإجمالية والمبالغ الصافية بمعدلات المعيلين ومعدلات غير المعيلين . وإعطاء المنظمات الوقت الكافي لإجراء التغييرات اللازمة فى أنظمتها الإدارية و/أو الاساسية ، أومت اللجنة ببدء العمل بالتغييرات المقترحة فى جدول الاقتطاعات الإلزامية من الموظفين وكذلك بما يترتب عليها من تغييرات فى جدول المرتبات الاساسية و جدول مدفوعات نهاية الخدمة ، اعتبارا من ١ نيسان/ابريل ١٩٨٨ .

١٢١ - وإن اللجنة ، بتقديمها هذه التوصية ، إنما تؤكد أن الهدف الوحيد من التقييد المقترح هو زيادة إيرادات صندوق معادلة الضرائب . ولا يتضمن التدبير المقترح أي تغيير فى صافي المرتبات الاساسية الحالية على أساس معدلات المعيلين ولا فى صافي المبالغ الحالية لمدفوعات نهاية الخدمة على أساس معدلات المعيلين بسل يتضمن فقط تعديلات ثانوية فى صافي المرتبات الاساسية الحالية وصافي مبالغ مدفوعات نهاية الخدمة على أساس معدلات غير المعيلين . ويتوقع أن تكون التكاليف المترتبة

على ذلك شيئاً لا يذكر . ونظراً للقلق الذي أعرب عنه عدة أعضاء في اللجنة ، أومت اللجنة كذلك برصد تطبيق التدبير المقترح رصداً دقيقاً لضمان عدم ترتب عواقب غير متوقعة .

١٢٢ - وأشارت اللجنة إلى أنها كانت قد ذكرت في تقريرها السنوي السابع " أن الجمعية العامة قد شرغت في تجديد طلبها من الدول الأعضاء التي لم تفعل ذلك ، أن تتخذ الإجراءات المناسبة لإعفاء رعاياها من ضريبة الدخل ، مما يمكن أن يؤدي إلى إلغاء صندوق معادلة الضرائب" (٢١) . وكانت الجمعية العامة قد طلبت شيئاً بهذا المعنى في الفقرة ٥ من قرارها ٣٧/٣٩ . بيد أنه حتى الآن لا تزال هناك حاجة إلى صندوق معادلة الضرائب . وقررت اللجنة في ظل هذه الظروف ، نظراً للصعوبات الراهنة التي يواجهها صندوق معادلة الضرائب ، أن تتقدم بهذه التوصية التي لديها تحفظات عليها ، ولكن تعتبرها أقل اخلافاً من فكرة الإدماج . ولذلك ، وعلى ضوء وجهات نظر اللجنة في المسألة وعلى ضوء البيانات المقدمة من المنظمات وممثلي الموظفين ، وافقت اللجنة الجمعية العامة بشدة أن تتخذ الإجراءات الضرورية لتفادي تكرر الصعوبات الحالية لصندوق معادلة الضرائب في المستقبل .

٥ - وضع معادلات الرتب ومقارنة الأجور بين

الخدمة المدنية الاتحادية للولايات

المتحدة والأمم المتحدة

١٢٢ - حددت اللجنة في دورتها الرابعة والعشرين عدداً من المسائل فيما يتصل بالدراسة الجارية لمعادلة الرتب التي طلبت اللجنة من أجلها معلومات إضافية . وقد تمت هذه المعلومات في الدورة الخامسة والعشرين كما تستعرض اللجنة المسائل التالية :

(أ) مقارنات الأجور للخدمة التنفيذية العليا ؛

(ب) معادلات الرتب لوظيفتي الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام ؛

(ج) معادلات الرتب لوظائف المترجمين التحريريين ؛

(د) نتائج إجراء المزيد من المشاورات للتحقق من صحة المقارنة ؛

(هـ) أشر اختلاف مدة الخدمة الوظيفية في الخدمتين على متوسطات المرتبات المقترح استخدامها في المقارنات ؛

(و) استخدام تقنيات الترجيح في عملية المقارنة .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

١٣٤ - لم يجد رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أي مبرر فني لاستخدام الحد الوسيط لرتب الخدمة التنفيذية العليا في عملية مقارنة الأجور ، وأشار في الوقت ذاته إلى الصعوبة الكامنة في أن تدرج في المقارنة وظائف تقوم على نهج يربط بين المرتبة والشخص . وينبغي للجنة أن تستخدم مستويات رواتب الوظائف الفعلية للخدمة التنفيذية العليا ، مما من شأنه أن يؤدي في الأحوال العادية إلى صحة المقارنة . وفيما يتعلق بوظيفتي الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام ، فقد تأكد لدى أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بعد إجرائها المزيد من البحث أن وظيفتي الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام في النظام الموحد ليسا في الحقيقة قابلين للمقارنة مع وظائف مماثلة ظاهريا في إدارة البلد المتخذ أساسا للمقارنة . وقد أدت مجموعة العوامل التالية إلى هذه النتيجة : الاختلافات في الهيكل التنظيمي وفي نطاق المهام ؛ حجم العينة المحدود ؛ الصعوبات الناجمة عن مقارنة وظائف تقوم على نهج يربط بين المرتبة والشخص ؛ تأثير العوامل السياسية على تلك المستويات . وبينت هذه العوامل بشكل قاطع أنه يجب الاستمرار في تحديد وظيفتي الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام عن طريق الاستقراء . أما وظائف المترجمين التحريريين ، فقد لاحظت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أنه ينبغي استبعادها من دراسة معادلات الرتب نظرا لأن بذل المزيد من المحاولات لإيجاد عدد كاف قابل للمقارنة من الوظائف في الولايات المتحدة لم يلق نجاحا . ولاحظت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أيضا أنه ، إثر قيام مصنفي إدارة شؤون الموظفين التابعة للولايات المتحدة بالمزيد من عمليات اختبار المعيار الأساسي ، أمكن التوصل إلى نسبة ايجابية في الاختبار قدرها ٧٥,٨ في المائة . واعتبرت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن هذه النسبة مرضية مشيرة إلى أن نسبة ايجابية قدرها ٧٥ في المائة تعتبر مقبولة من وجهة نظر لجنة الخدمة المدنية الدولية . وفيما يتعلق بمسألة أشر مدة الخدمة الوظيفية على متوسطات الأجور ، كان من رأي اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أنه ليس هناك حاجة إلى النظر في مدة الخدمة الوظيفية بمزيد من التفصيل لأغراض مقارنة مافي الأجور ، وذلك بشرط ألا تكون المعلومات المقدمة عن متوسطات الأجور متأثرة بمدى الخدمة الوظيفية . وأخيرا ، ففيما يتعلق بمسألة تقنيات الترجيح ، أكدت اللجنة الاستشارية من جديد تحبيلها لصيغة الترجيح القائمة على الجذر التربيعي .

١٣٥ - وأعرب ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن تقديره لإنجاز الدراسات المتعلقة بالمسائل التي لم يبت فيها ، مما أتاح للجنة الاستفادة من نتائج دراسة التعادل في حسابات الهامش . وفيما يتعلق بالمسائل التي لا تزال مفتوحة للبحث ، حث الاتحاد استخدام الوظائف الفعلية للخدمة التنفيذية العليا لأغراض مقارنة الرواتب ، ملاحظا أن إحدى المشاكل الرئيسية في هذه المقارنة قد نجمت عن ضغط الجدول بشكل مصطنع في جانب الولايات المتحدة . واعتبر الاتحاد أن إدراج معادلات وظيفتي الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام في المقارنة ليس من الأولويات . وأكدت النتائج التي توصلت إليها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية موقف الاتحاد من أنه ليس في الإمكان إدراج وظائف المترجمين التحريريين في المقارنة بسبب الفروق الحقيقية البالغة في المحتوى الوظيفي في كلتا الخدمتين . وأعرب ممثلو الاتحاد عن وجهة نظر مفادها أن الفروق في مدة الخدمة الوظيفية ستراعى بشكل أنسب في دراسة التعويض الكلي ، حيث كانت قد ظهرت في الأصل . وكرر الاتحاد الإعراب عن خيبة أمله لأن اللجنة قررت إلغاء هذا الجانب من مقارنة التعويض الكلي . فالفروق في مدة الخدمة الوظيفية لا يمكن تناولها باستعراض سياسات المنظمات التي تحدد التتابع الوظيفي . وأخيرا ، وانسجاما مع مقارنة عام ١٩٧٨ ينبغي استخدام صيغة الجذر التربيعي في خطة الترجيح .

مناقشات اللجنة

١٣٦ - أعرب أعضاء اللجنة عن تقديرهم للمعوقات التي تنجم عن كون الخدمة التنفيذية العليا تمثل نظاما للتمنيف ترتبط فيه المرتبة بالشخص . وتظهر هذه المعوقات في مجال مقارنة مستويات الأجور ذات الملة لموظفي الأمم المتحدة وموظفي الولايات المتحدة الذين يشغلون مناصب متعادلة . كما اتفقوا على ضرورة استخدام متوسط الرواتب بالنسبة لكامل نطاق مستويات أجور الخدمة التنفيذية العليا ، لأغراض المقارنة ، لأن ذلك من شأنه أن ينتج أثرا محمودا يتمثل في تخفيض التقلبات في أنماط تحديد الرتب ما بين دراسة لمعادلة الرتب ودراسة تالية .

١٣٧ - وأدركت اللجنة أن هناك صعوبات كبيرة في طريق التوصل إلى أية نتائج بشأن تعادل الوظائف على مستويي الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام . ومع ذلك فقد قررت أن تبقى المسألة قيد الدراسة .

١٣٨ - وكان من رأي جميع أعضاء اللجنة ، باستثناء عضو واحد ، بعد التعليم بالفروق في المحتوى الوظيفي لوظائف المترجمين التحريريين المعادلة وبعدم وجود عدد مجد لأغراض المقارنة من وظائف الترجمة التحريرية في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ، أنه ينبغي عدم إدراج المترجمين التحريريين في عملية المقارنة .

١٢٩ - وفيما يتعلق بنتائج المشاورات التي جرت بين أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية وموظفي إدارة شؤون الموظفين التابعة للولايات المتحدة فيما يتعلق بالتحقق من سلامة سير عملية تحديد الرتب ، أعربت اللجنة عن سرورها بالتوصل الى درجة من الاتفاق أكثر إرضاء بين المصنفين في الخدمتين نتيجة لاجراء المزيد من المشاورات .

١٣٠ - وأحاطت اللجنة علما بالجهود التي بذلتها الامانة للحصول على بيانات ذات صلة بشأن طول مدة الخدمة في الوظائف المتخذة أساسا للمقارنة الداخلة في الدراسة لأغراض تقدير أثر طول مدة الخدمة على حساب متوسطات المرتبات . كما لاحظت أن نظم بيانات شؤون الموظفين في البلد المتخذ أساسا للمقارنة لا تحتوي على معلومات من هذا القبيل .

١٣١ - ولدى تناول مسألة تقنيات الترجيح التي ستستخدم في حساب متوسطات المرتبات ، أحاطت اللجنة علما بقرارها في دراسة معادلات الرتب لعام ١٩٧٨ الذي يقضي باستعمال أسلوب الجذر التربيعي لأغراض الترجيح للاقلال من سيطرة تأثير الوظائف التي يشغلها عدد كبير من الموظفين .

استنتاجات اللجنة

١٣٢ - قررت اللجنة ما يلي :

- (أ) استخدام متوسط مرتبات "الخدمة التنفيذية العليا" في مقارنات الأجر ؛
- (ب) ابقاء مسألة معادلة رتبتي الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام قيد الدراسة ؛
- (ج) استبعاد وظائف المترجمين التحريريين من مقارنات الأجر ؛
- (د) الاحاطة علما بمعدل الاتفاق الأكثر مدعاة للارتياح في عملية التحقق من الصحة ؛
- (هـ) الانتهاء من استعراض أثر طول مدة الخدمة على متوسط المرتبات ، مع ملاحظة نقص البيانات التي يمكن على أساسها إجراء تقييم مناسب ؛

(و) استخدام أسلوب الجذر التربيعي للترجيح في حساب مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة التي تمثل متوسطات رتب النظام الموحد للأمم المتحدة .

٦ - المدفوعات التكميلية

١٣٣ - استعرضت اللجنة في دورتها السادسة والعشرين وثيقة ومذكرة أعدتها الامانة التابعة لها وكذلك مذكرة قدمها اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بشأن مسألة المدفوعات التكميلية . وقد أشار الاتحاد هذه المسألة في الدورة الخامسة والعشرين ، وطلبت اللجنة من أمانتها أن تجمع معلومات اضافية عن طبيعة هذه المدفوعات وأسبابها المحددة للنظر فيها .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

١٣٤ - قال رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية انه سبق للجنة الخدمة المدنية في مناسبات سابقة أن درمت مسألة المدفوعات التكميلية والخصومات الالزامية من المرتبات . وقال ان القلق لا يزال يساور الرؤساء التنفيذيين من جراء هذه الممارسات ، التي تضعف استقلال الخدمة المدنية الدولية . و اضاف ان من المؤكد أن مؤسسي نظام الأمم المتحدة لم يخطر ببالهم أبدا ولم يكن قصدهم اطلاقا أن تحدث حالات خروج من هذا القبيل . ولاحظ أن الدول الاعضاء المعنية هي المسؤولة في المقام الاول عن القضاء على هذه الحالات ، ولكن اللجنة الاستشارية ترحب بكافة المبادرات الرامية الى تحقيق هذه الغاية ، وسوف تتابع باهتمام كبير مدى الامتجابة لمراسلات لجنة الخدمة المدنية الدولية .

١٣٥ - وأشار رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين الى أن الاتحاد طلب من لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تتناول موضوع المدفوعات التكميلية نظرا لان عددا متزايدا من الدول الاعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا يجد من الضروري تقديم هذه المدفوعات لحفز مواطنيه على العمل في المنظمات الدولية . وقد صرحت هذه الدول الاعضاء ذاتها أن مستوى الاستحقاقات في النظام الموحد مرتفع للغاية . وقد أخذت هذه الممارسة في التزايد لان شروط العمل في منظومة الأمم المتحدة تقل جاذبية . وقد أشبت الحاجة الى تقديم مدفوعات تكميلية أن مبدأ نوبلمير لم يعد يحترم . وقدم الاتحاد معلومات في مذكرته عن ثلاث دول أعضاء توجد لديها نموس رسمية بشأن هذه المدفوعات . وفضلا عن ذلك ، سمع الاتحاد أن ثمة دولا أعضاء أخرى مثل فرنسا ، وكندا ، وبعض بلدان الشمال

الأوروبي قدمت بعض مدفوعات لموظفيها العاملين أساساً في نيويورك . وأضاف أن قلقاً شديداً يساور الاتحاد من جراء هذه الممارسات التي تضعف استقلال ونزاهة الخدمة المدنية الدولية . ولا يتمثل الحل في إدانة الدول الأعضاء التي تقدم مدفوعات تكميلية فحسب بل أيضاً في رفع مستوى مجموع الأجر في جميع مراكز العمل إلى مستوى يكون جذاباً لمواطني جميع البلدان . وقال إن الاتحاد تقلقه أيضاً الممارسة المتبعة في بعض الدول الأعضاء وتمثل في اقتطاع جزء من مرتبات مواطنيها الذين يعملون في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة . إلا أن الاتحاد لم يتمكن للأسف من الحصول على نصوص رسمية بشأن هذا الموضوع .

١٣٦ - وأعرب ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن قلقه الشديد لأن بعض الدول الأعضاء تنتهك البند ١ - ٦ من النظام الأساسي للموظفين انتهاكاً صريحاً بتقديم مدفوعات تكميلية لمواطنيها العاملين في النظام الموحد . وقال إن هذه الممارسة تعرض لخطر استقلال الخدمة المدنية الدولية وتخلق تشويشات وعدم تكافؤ في شروط العمل . وأضاف أن هذه الممارسة ، وإن كانت تشبعت أن الأجور غير كافية ، فإنه يصعب فهمها لأن بعض الدول الأعضاء المعنية هي ذاتها التي تطالب بتخفيض استحقاقات الموظفين .

١٣٧ - وفيما يتعلق بالمراسلات المتبادلة بين رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية ورؤساء المنظمات التنفيذية ، قال ممثل منظمة الطيران المدني الدولي أنه يتعذر الحصول على معلومات ذات قيمة من الموظفين . وعلى الرغم من أن المنظمة بذلت جهوداً إضافية فامتلت ببعض الموظفين الأقدمين ، فإنها لم تتمكن من الحصول على أية معلومات إضافية . وتساءل ممثل المنظمة عن الفائدة المرجوة من الحصول على هذه المعلومات . وقال إنه يتفق مع الاتحاد في الرأي بأن الحل لا يتمثل في إدانة الحكومات المعنية بل في الإشارة بالأحرى إلى تناقض موقفها عندما تعارض تحسين شروط الخدمة بل وتصر على تخفيض استحقاقات الموظفين . وقال إن المنظمة ترى أنه حيث أن ثمة ثلاث دول مسهمة رئيسية ترى من الضروري تقديم مدفوعات تكميلية (شريطة أن تكون لا تزال تفعل ذلك) فهذا دليل كاف على ضرورة زيادة المرتبات .

١٣٨ - وفيما يتعلق بالمعلومات التي طلب الحصول عليها رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن الموظفين المعماريين من قبل الحكومات ، قالت منظمة الصحة العالمية أنها اقتصر على تقديم بيانات بشأن اتفاقات الاعارة التي تكون تكاليفها قابلة للمداد حسب ما طلب منها ، وإن كان لديها عدد مشابه من الموظفين المعماريين على أساس عدم مداد تكاليف الاعارة .

مناقشات اللجنة

١٢٩ - أوضح الرئيس أنه عندما نظرت اللجنة في هذه المسألة عام ١٩٨١ ، كان قد كتب الى ثلاث دول فقط من بين الدول الاعضاء التي لديها ترتيبات قانونية لتقديم مدفوعات تكميلية أو مدفوعات تسوية لمواطنيها أثناء العمل في منظومة الأمم المتحدة ، أو بعد انتهاء مدة عملهم فيها . وقال إنه طلب معلومات هذه المرة من ١٥٥ دولة من الدول الاعضاء يعمل مواطنوها في المؤسسات الداخلة في النظام الموحد وكذلك من رؤساء المنظمات .

١٤٠ - وأبلغت اللجنة أن ثمة ردودا وردت من ٢٨ دولة من الدول الاعضاء في ذات الحين الذي كان يناقش فيه هذا البند . وأن إحدى الدول ردت قائلة إن أحدا من مواطنيها لا يعمل حاليا في المنظمات ، وردت ٢١ دولة قائلة إنها لن تقدم مدفوعات تكميلية وأحالت ثلاث دول المسألة الى عواصمها . وأشارت الولايات المتحدة الأمريكية أنها لا تزال تتبع سياسة عدم تقديم مدفوعات تكميلية أثناء عمل الموظفين المدنيين التابعين للولايات المتحدة في المؤسسات الداخلة في النظام الموحد ، ولكنها لا تزال تقدم مدفوعات تسوية عند عودة الموظفين لخدمة الحكومة بعد ترك مؤسسات النظام الموحد ، على النحو الذي سبق ابلاغ اللجنة به في عام ١٩٨١ . ولم تتناول الولايات المتحدة مسألة المواطنين الأمريكيين المعارين على أساس سداد التكاليف أو عدم سدادها . وقالت كندا انه وإن كانت ، تمشيا مع سياستها العامة ، لا تقدم مدفوعات تكميلية لمواطنيها الذين يعملون في منظمات الأمم المتحدة ، فإنها تقدم مساعدات مالية وإدارية في مجال الامكان والخدمات ذات الصلة لإثنين من كبار الموظفين بشروط تماثل ما تقدمه لكبار موظفي الخارجية . وردت حكومة جمهورية ألمانيا الاتحادية قائلة إن الحكومة تدرس من جديد كل سنة ترتيبات المدفوعات التكميلية في ضوء التفسير الذي يطرأ على هياكل الأجور في جمهورية ألمانيا الاتحادية وفي المنظمات الدولية ، وكذلك على ضوء تقلبات العملة ، واختلاف الزيادة في تكاليف المعيشة . وأضافت أنها ترى أن هذه التدابير الإدارية تتمشى مع نص وروح وتفسير وتطبيق الميثاق والنظام الأساسي للموظفين ، وأنه لا علاقة لها بالمسؤوليات التي يضطلع بها مواطنو جمهورية ألمانيا الاتحادية الذين يعملون في الأمم المتحدة . وقد أشارت أغلبية البلدان أنها لا تقتطع شيئا من مرتبات مواطنيها أثناء عملهم في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة . ولم تتناول بعض الدول الاعضاء هذه المسألة ، ولم يرد معظم الممثلين الدائمين على مسألة الاعارة بتكاليف قابلة أو غير قابلة للسداد . وقد استنسخت صور من رسائل الرئيس التي وجهت الى الرؤساء التنفيذيين والممثلين الدائمين في المرفقات التاسع الى الحادي عشر في هذا التقرير ، وكذلك قائمة ترد في المرفق الثاني عشر بالدول الاعضاء التي ردت والدول التي لم ترد .

١٤١ - كما أُبْلِغَت اللجنة بأن ١٢ منظمة ردت في ذات الحين الذي كان يناقش فيه هذا البند (للاطلاع على تفاصيل أخرى ، انظر المرفق الثالث عشر) . وذكر أن الأمم المتحدة سترد في وقت قريب على عدد من الأسئلة المحددة التي أُشِيرَت في اجتماع عقد مع الأمين التنفيذي في أيار/مايو ١٩٨٧ . ولاحظت اللجنة المشاورات غير الرسمية التي عقدتها الأمانة مع عدد من البعثات الدائمة لدى الأمم المتحدة في نيويورك ، وإن بضع دول أعضاء أخرى (بالإضافة إلى جمهورية ألمانيا الاتحادية ، والولايات المتحدة الأمريكية ، واليابان ، التي لديها ترتيبات قانونية) تقدم مساعدات في شكل مساكن لبعض مواطنيها ، لاسيما العاملين منهم في المستويات العليا ، على أساس فردي . كما أُبْلِغَت الأمانة أن حكومات أخرى تقدم مدفوعات تكميلية للموظفين الممارسين من حكوماتهم وطلبت الحصول على معلومات أكثر تحديدا من إيطاليا وفرنسا وبعض الحكومات الأخرى في هذا الصدد .

١٤٢ - وأحاطت اللجنة علما مع القلق بتزايد عدد البلدان التي تقدم مساعدات لبعض مواطنيها على أساس فردي وكثرة الموظفين الممارسين على أساس سداد أو عدم سداد التكاليف في بعض المنظمات . كما لاحظت أنه لم يرد سوى ردين في هذا المجال من الدول الأعضاء المعنية حتى هذا الحين .

١٤٣ - وأوضح عضو في اللجنة أن حكومة الولايات المتحدة بدأت العمل بنظام مدفوعات التسوية في عام ١٩٨٥ . باعتباره حافزا للموظفين في الخدمة المدنية الاتحادية لشغل وظائف بصفة مؤقتة في المنظمات الدولية . وتدفع هذه البدلات في عدد محدود جدا من الحالات ولا تقدم أي مدفوعات للموظفين طوال مدة عملهم في المنظمات الدولية . ويشترط للحصول على بدل التسوية أن يكون الفرد مواطنا يعمل في الخدمة المدنية التابعة للولايات المتحدة وأن يكون قد قبل العمل في الأمم المتحدة لفترة مؤقتة وأن يكون قد عاد بعد ذلك إلى الخدمة المدنية الوطنية التابعة للولايات المتحدة . وقد تمت إعارة حوالي ٣٠٠ موظف بهذه الكيفية ، وكان عدد قليل فقط منهم يستوفي الشروط اللازمة للحصول على هذه المدفوعات عند العودة . كما لوحظ أن مئات الموظفين من مواطني الولايات المتحدة الذين يعملون في الخدمة المدنية الدولية لا يستوفون شروط الحصول على هذه المدفوعات إذ أنهم لا يكونون ممارسين من الخدمة المدنية الوطنية للولايات المتحدة ولا يعودون إليها .

١٤٤ - ورد رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية على الشواغل التي أعرب عنها في اللجنة قائلا إنه يتمين أحيانا على الرؤساء التنفيذيين ، من أجل

تنفيذ برامجهم ، أن يلجأوا الى حلول من قبيل الاعارة على أساس سداد أو عدم سداد التكاليف كي يتمكنوا من اجتذاب الاختصاصيين بالكفاءة المطلوبة . وأشار ممثل منظمة الامم المتحدة للتنمية الصناعية أن منظمته تواجه صعوبات أيضا في اجتذاب موظفين من ذوي الكفاءات العالية والخبرة في المجال الصناعي من الولايات المتحدة واليابان وفرنسا وبعض البلدان الأخرى . وأضاف أن الوضع مماثل في الميدان ، وقال إن منظمته تلجأ الى استخدام اتفاقات الإعارة على أساس سداد أو عدم سداد التكاليف من أجل توظيف الخبراء ، ولولا ذلك لما أمكن تلبية توقعات البلدان النامية . وذكر أن ردا رسميا على رسالة الرئيس سيقدم قريبا .

١٤٥ - وقال ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ردا على التعليقات التي أبدتها أعضاء اللجنة إن الاتحاد يعلق كذلك أهمية كبيرة على استقلال الخدمة المدنية الدولية وأن الاتحاد ، في المساعي التي يبذلها للتوصل الى حلول ، يرى أن الحل يتمثل في زيادة الأجور .

استنتاجات اللجنة

١٤٦ - أحاطت اللجنة علما بمختلف الايضاحات المقدمة . وراة أنه ينبغي ، بالنظر الى أن معظم الدول الاعضاء والمنظمات لم تقدم بعد المعلومات المطلوبة ، بذل كل جهد للحصول على تلك المعلومات . ولذلك قررت اللجنة متابعة المسألة بغية دراستها في دورتها السابعة والعشرين وتقديم تقرير آخر عنها الى الجمعية العامة في عام ١٩٨٨ . بيد أنها أعربت عن رغبتها في أن تبلغ الجمعية العامة الآن في هذه المرحلة بما يساورها من مخاوف في مجالين : (أ) تزايد ممارسة البلدان الممتثلة في تقديم المساعدات الى رعاياها على أساس فردي أثناء عملهم في منظومة الامم المتحدة مما يتعارض مع المادة ١ - ٦ من النظام الأساسي لموظفي الامم المتحدة والقواعد المقابلة في النظام الإداري للموظفين ومفادها أنه لا يجوز للموظف أن يقبل أي تكريم أو وسام أو جليل أو هدية أو مكافأة من أية حكومة ، و (ب) استخدام اتفاقات الاعارة التي تسدد تكاليفها أو لا تسدد تكاليفها ويتم بموجبها توفير الموظفين للمنظمات طبقا لشروط الخدمة الوطنية (المغتربين) والتي إما أن تسدد تكاليفها الى الدول الاعضاء أو لا تسدد . كما أعربت اللجنة عن رغبتها في أن تذكر الجمعية العامة بالتوصيات التي كانت قد قدمت اليها في تقاريرها السنوية السادس والسابع والثامن والتي رجحت فيها من الجمعية العامة أن تتخذ التدابير المناسبة لعلاج الحالة والتي أوصت فيها بتوجيه انتباه الدول الاعضاء الى أن ممارسة المدفوعات التكميلية هي ممارسة غير ضرورية ، وغير ملائمة وغير مستحبة ، وعلاوة على ذلك ، لا تتماشى مع أحكام النظام

الاساسي للموظفين . وتنطبق هذه التوصيات على جميع أنواع المدفوعات التكميلية ، الحالية والمستقبلية . وأشارت اللجنة على وجه الخصوص الى الفقرة ٣ من الجزء شانيا ، من القرار ١٣٦/٣٧ التي وجه فيها انتباه الدول الاعضاء الى أن ممارسة المدفوعات التكميلية أو الاقتطاعات لا تتمشى مع أحكام النظام الاساسي لموظفي الامم المتحدة ، ولذلك فهي غير ملائمة .

٧ - منحة التعليم

١٤٧ - كان من المقرر أصلا النظر في هذا البند في الدورة الرابعة والعشرين للجنة ، غير أنه أرجئ أولا الى دورتها الخامسة والعشرين وبعد ذلك الى الدورة السادسة والعشرين . وأجرت اللجنة استعراضها استنادا الى وثيقتين مقدمتين من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ، كانت الاولى منهما معدة من أجل الدورة الرابعة والعشرين وتتعلق بنطاق وغرض ومستوى المنحة ، أما الاخرى فقد كانت توفر أساسا مستكملا لإجراء استعراض لمستوى المنحة يستند الى بيانات عن نفقات التعليم في السنة الدراسية ١٩٨٥/١٩٨٦ . وقد أومت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ، على هذا الأساس ، بزيادة التكاليف المسموح بها من المستوى الحالي البالغ ٦٠٠٠ دولار الى ٨٠٠٠ دولار ، وبذلك يرتفع الحد الاقصى للمنحة من المبلغ الحالي وقدره ٤٥٠٠ دولار الى ٦٠٠٠ دولار . كما أومت المنظمات بزيادة الحد الاقصى للتكاليف المسموح بها للأطفال المعوقين بالمثل الى ٨٠٠٠ دولار ، مع بقاء القاعدة الحالية المتمثلة في صداد نسبة ١٠٠ في المائة بدون تغيير ، وبمنح الموظفين العاملين في أماكن لا تتوفر فيها مرافق تعليم ، أو تعتبر المرافق الموجودة فيها غير كافية ، الحق في المطالبة باسترداد تكاليف المبيت والطعام التي تصل الى ١٥٠٠ دولار في العام بوصفها مبلغا اضافيا للحد الاقصى للمنحة البالغ ٦٠٠٠ دولار ، وبالإبقاء على الاحكام الحالية بشأن حد العملات الأدنى . كذلك أومت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية بتطبيق التدابير أعلاه اعتبارا من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

١٤٨ - قام رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ، عند عرضه للوثيقة بتوجيه اهتمام اللجنة الى الزيادة الكبيرة التي حدثت منذ إجراء الاستعراض الأخير لمستوى المنحة ، في عام ١٩٨٣ ، في نفقات الموظفين وفي رسوم التعليم في المدارس التي يلتحق بها عادة أولاد موظفي منظومة الامم المتحدة ، ففي العام الدراسي ١٩٨٥ - ١٩٨٦ تجاوز أكثر من ١٧ في المائة من الموظفين الحد الاقصى للمبلغ المسموح

باسترداده وقدره ٦٠٠٠ دولار في السنة . ومن ناحية رسوم التعليم وحدها ، أي مع إغفال التكاليف الأخرى المسموح بها ، فقد تراوحت الزيادات بالعملية المحلية ما بين ١٧ في المائة في جنيف و ٨٥ في المائة في روما و ٨٧ في المائة في باريس . وبسبب أسعار الصرف الحالية ، تصبح الزيادة في تكاليف التعليم في جميع أماكن المقار خلاف نيويورك ومونتريال أعلى بكثير إذا عبر عنها بدولارات الولايات المتحدة بدلا من العملة المحلية . ولذلك هناك مبرر كاف لزيادة مستوى المنحة . وبموجب الأحكام الحالية ، فإن الموظفين الذين يضطرون الى تعليم أولادهم بعيدا عن مركز العمل بسبب عدم توافر أو عدم كفاية مرافق التعليم يقل نسبيا أحيانا ما يحصلون عليه ، على سبيل استرداد نفقاتهم التعليمية ، عما يحصل عليه أولئك الذين يلتحق أولادهم بالمؤسسات التعليمية في مركز العمل أو بالقرب منه . ويرجع هذا الى أن الحد الأقصى الشامل يتضمن المبلغ المسموح به للمبيت والطعام . وترى اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أنه يلزم تصحيح هذا الشذوذ فيما يتعلق بالموظفين العاملين في مراكز عمل ذات مرافق تعليمية غير كافية . أما القصد من توصية المنظمات بشأن الأحكام المتعلقة بحد العملات الأدنى فهو ضمان معاملة الموظفين في جميع مراكز العمل بصورة عادلة .

١٤٩ - وأعرب الأمين العام لاتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن تأييده للنتائج الرئيسية التي انتهت اليها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ، مشيرا في الوقت ذاته الى السياسة القديمة العهد للاتحاد التي تقضي بضرورة دفع المنحة التعليمية الى جميع الموظفين كاستحقاق اجتماعي . وأشار الى أنه في حين ظلت المرتبات مجمدة ، ارتفعت تكاليف التعليم ارتفاعا حادا . وقال ان الاتحاد يرى أن الزيادة في المنحة التي تقترحها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية لا غنى عنها ، بل وكان يجب منحها قبل ذلك . وفيما يتعلق بالأحكام الخاصة بحد العملات الأدنى ، يرى الاتحاد أن استخدام متوسط سعر الصرف على مدى ٣٦ شهرا المسقط في كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ سيمثل صيغة أكثر عدالة ، لأنه سيحقق زيادات في مجموع العملات الاقصى أكثر تمثيا مع الزيادات الملحوظة في مختلف البلدان . ويؤيد الاتحاد بشدة اقتراح اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية بشأن سداد تكاليف المبيت والطعام على حدة في حالة عمل الموظف في أماكن لا تتوفر فيها مرافق تعليمية أو تعتبر المرافق الموجودة فيها غير كافية . ومن شأن هذا التدبير أن ييسر على الموظفين الذين يعولون أولادا قبول الانتداب الى عدد من مراكز العمل الميدانية المنعزلة .

١٥٠ - وأكد ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة حدوث زيادة حادة في تكاليف التعليم منذ الاستعراض الأخير لمستوى المنحة . وقال إن المعلومات المتاحة توفر مبررا كافيا لزيادة المنحة زيادة كبيرة . وتوافق لجنة التنسيق على ضرورة إيلاء اعتبار خاص للموظفين في مراكز العمل التي تعتبر المرافق التعليمية فيها غير كافية أو التي لا توجد فيها مثل هذه المرافق ، وتؤيد توصية اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية في هذا الصدد . وبالإضافة إلى ذلك ، ترى لجنة التنسيق ضرورة مد نطاق المنحة لتشمل الموظفين المعيّنين محليا وذلك حسب الحاجة .

مناقشات اللجنة

١٥١ - استعرضت اللجنة بعناية المعلومات المعروضة عليها بشأن الزيادة الكبيرة التي حدثت منذ الاستعراض الأخير في نفقات الموظفين على التعليم وفي رسوم التعليم في المدارس التي يلتحق بها عادة أولاد الموظفين . كما لاحظت اللجنة أنه لم تحدث زيادة في مستوى المنحة منذ عام ١٩٨٢ . وامتنادا إلى الاحصاءات المقدمة ، رأت اللجنة أن هناك مبررا لإعادة النظر في مستوى المنحة . بيد أن اللجنة وجدت ، عند استعراضها لهذا البند ، أن من الضروري مراعاة القرارات والتوصيات المادرة في المجالات الأخرى والآثار المالية المترتبة عليها .

١٥٢ - وارتأى بعض أعضاء اللجنة أنه ينبغي ، على ضوء البيانات المقدمة ، النظر في هذه المسألة على سبيل الأولوية . وفي اعتقادهم أنه على الرغم من القيود الحالية ، فإن التوصية بزيادة مستوى المنحة هي توصية في محلها . وأعرب عن التأييد بالاجماع لتحسين أحكام السداد للموظفين العاملين في الأماكن التي لا توجد فيها مرافق تعليمية أو التي تعتبر المرافق الموجودة فيها غير كافية . وفي حين حيد بعض الأعضاء وضع توصية لمالح الموظفين العاملين في مراكز العمل ذات المرافق التعليمية الهزيلة فإنهم ارتأوا ضرورة التوصية في الوقت ذاته بزيادة مستوى المنحة بقدر قليل على أساس أن ذلك من شأنه أن يكفل تخفيف العبء بقدر ما على الموظفين في جميع مراكز العمل . بيد أنه بسبب المعوقات المالية الحالية التي تواجهها منظومة الأمم المتحدة ، ففضل معظم أعضاء اللجنة إرجاء التوصية المتعلقة بالمستوى الشامل للمنحة حتى عام ١٩٨٨ ، بدلا من اقتراح زيادة جزئية في هذا الوقت . ودعا عدة أعضاء في اللجنة إلى النظر في هذه المسألة على سبيل الأولوية في الاستعراض القادم الذي تجريه اللجنة .

توصية اللجنة

١٥٣ - قررت اللجنة أن ترجى النظر في المستوى الشامل للمنحة والاحكام ذات الصلة الى دورتها التي ستعقد في تموز/يوليه ١٩٨٨ . بيد أنها قررت أن توصي الجمعية العامة بتعديل الاحكام الحالية بشأن منحة التعليم فيما يتعلق بالموظفين العاملين في مواقع لا توجد فيها مرافق تعليمية أو تعتبر المرافق الموجودة فيها غير كافية وذلك اعتبارا من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ لتمكينهم من المطالبة باسترداد ١٠٠ في المائة من تكاليف المبيت والطعام بحد أقصى قدره ١ ٥٠٠ دولار في السنة كمبلغ اضافي للحد الاقصى للمنحة البالغ ٤ ٥٠٠ دولار .

١٥٤ - وقد قدرت التكلفة السنوية لهذه التوصية بمبلغ ٧٥ ٠٠٠ دولار في السنة على معيد المنظومة .

باء - المسائل المتصلة بتسوية مقر العمل

تقرير الدورة الثانية عشرة للجنة الاستشارية

لشؤون تسوية مقر العمل

١٥٥ - نظرت اللجنة في دورتها السادسة والعشرين في التقرير الكامل للدورة الثانية عشرة للجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل . وقد تناول التقرير مسائل مختلفة بشأن تسوية مقر العمل . وكان من بين المسائل التي بحثت منهجية تكلفة المعيشة ، ونظام إعانة الايجار للمقر ومراكز العمل الميدانية على حد سواء ، والفصل بين آثار التضخم وآثار تقلبات أسعار العملات ، وإلغاء تسوية مقر العمل في المدينة الأساس ، وعامل تصاعد الأسعار خارج المنطقة ، وتعدد أسعار الصرف .

١٥٦ - وشرح رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل ، عند عرض التقرير ، توصيات اللجنة وكرر تأكيد أن نظام تسوية مقر العمل ينجح فعلا في الهيئة التي انشئت فيها ، أي مع الاستقرار المالي وثبات أسعار الصرف . وقال إن التحول ناحية العملات العائمة وعدم استقرار الاسواق المالية يحولان دون التوصل الى حل دائم وشامل لمشكلة تؤثر على جميع جوانب مجموعة الأجر . وأوضح أن المرتبات الأساسية ، وتسوية مقر العمل ، والبدلات الأخرى مترابطة بصورة وثيقة ومن غير المستطاع معالجة تسوية مقر العمل بمعزل عن العناصر الأخرى . وفي الوقت ذاته ، تقترح اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل حلا يمكن تنفيذه لأجل غير مسمى ، ولو أنه ليس شاملا .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

١٥٧ - أشار رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية الى الرأي الذي أعربت عنه لجنة التنسيق الادارية ومفاده أنه ينبغي متابعة البحث عن حل مقبول عموماً لمشكلة الأثار التي ترتبها تقلبات أسعار العملة على تسوية مقر العمل وذلك كمسألة لها صفة عاجلة . وقال إن المنظمات تؤيد توصية اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل بأن تستخدم في حساب الرقم القياسي خارج المنطقة سلة عملات ، مما يُظهر على نحو أفضل أنماط نفقات الموظفين المغتربين ريثما تجرى دراسة لأثاره في مراكز عمل مختارة . كما أيد التوصيات المتعلقة بتحديد عتبات إعانة الأيجار وكذلك المقترحات المتعلقة بتعديل فترات السداد في مراكز عمل المقر لتعويض الأثار المترتبة على تجميد تسوية مقر العمل ، عقب استعراض الأثار الادارية للتدابير المقترحة . وذكر أن اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ترحب بالمقترحات الرامية الى تحسين استجابة التدابير الخاصة للتضخم الشديد والانخفاض المستمر والمطرّد في قيمة العملة المحلية . وأشار رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية الى أن المنظمات تعارض بشدة إلغاء تسوية مقر العمل في المدينة الأساس ، مما سيضع عدداً كبيراً من مراكز العمل في موقف تكون فيه تسوية مقر العمل سالبة ولا يمكن إلا أن يُعقد مشاكل التنفيذ والادارة التي يواجهها حالياً الرؤساء التنفيذيون .

١٥٨ - وأعربت رئيسة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن خيبة أمل الاتحاد إزاء إجماع اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل عن التفكير في حلول دائمة لمشاكل نظام تسوية مقر العمل في الوقت الحاضر . وقالت إن الاتحاد يود أن يشارك عن كثب في الفريق العامل المقترح المعني بالفصل بين آثار التضخم وآثار تقلبات أسعار العملات على تسوية مقر العمل . وذكرت أن اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل قد أوضحت هي ذاتها أن تنفيذ نظام تسوية مقر العمل يصير صعباً بتحديد الهامش وبالتجميد . وأيدت توصيات لجنة تسوية مقر العمل بشأن النفقات خارج المنطقة . وقالت إن الاتحاد يعرب فيما يتعلق بالدراسة الاستقصائية لنيويورك عن تحفظاته بشأن الطريقة المستخدمة في معالجة نفقات الاسكان ولهذا السبب لا يمكنه أن يلتزم بقبول نتائج المقارنة فيما بين المدن . وذكرت أن الاتحاد يطلب أن تجعل لجنة الخدمة المدنية الدولية الحد الأدنى والحد الأقصى متناسبين في إطار النظام الحالي لعامل تصحيح الأجر . كما ذكرت أن الاتحاد يعلن مجدداً معارضته لالغاء تسوية مقر العمل في نيويورك .

١٥٩ - ووجه ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة انتباه اللجنة الى مسألة عامل تصحيح الأجر والجولة القادمة للدراسات الاستقصائية فيما بين المدن ، وهما مسألتان يعتبرهما في غاية الترابط . وتشير هذه العلاقة المسألة الرئيسية المتمثلة في معرفة سعر الصرف ومستوى الأجر المقبوض اللذين تكون لجنة الخدمة المدنية الدولية على استعداد لقبولهما والدفاع عنهما . وفيما يتعلق بالأول ، أشار الى أنه في حين أن عامل تصحيح الأجر يسلم بالمشكلة التي يثيرها النقصان في الأجر المقبوض بسبب انخفاض قيمة الدولار بالنسبة للعملة المحلية في تاريخ دراسة استقصائية معينة ، يعتبر تنفيذ الخطة تحكيميا . فمن ناحية ، يقوم الحد الأدنى الذي يبدأ عنده عامل تصحيح الأجر على أساس زيادة قيمة العملة المحلية بنسبة ٣٠ في المائة أو أكثر ، ومن ناحية أخرى ، يحدد الحد الأعلى بسعر الصرف السائد وقت آخر دراسة استقصائية . وقال إن هذا ليس نهجا متوازنا ، وأنه لا بد من وضع خطة تزيل عدم التيقن ، وتُثبت النظام ، وتمكّن الموظفين في الفئة الغنية والفئات العليا من القيام بعملية تخطيط عادي وطويل الأجل لأنفسهم . وأشار الى أنه في كل مرة تجرى فيها دراسة استقصائية تكون النتيجة نقصانا في الأجر المقبوض . ولذلك فإن الموظفين ، وقد تراكمت خسائرهم طوال فترة الـ ١٣ سنة الماضية ، يعارضون أية جولة جديدة من الدراسات الاستقصائية لحين فصل أشار التضخم وأشار تقلبات أسعار العملات في نظام تسوية مقر العمل . وقال إن لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة تؤيد التوصية المقترحة بشأن خطة إعانة الأيجار وتعارض إلغاء تسوية مقر العمل في المدينة الأساس .

١ - استعراض منهجية الدراسة الاستقصائية

لتكلفة المعيشة

استنتاجات اللجنة

١٦٠ - وافقت اللجنة على عدة توصيات كانت قد قدمتها اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل بشأن التفسيرات المنهجية . والمنهجية المنقحة التي تشتمل على تلك التفسيرات التي تتناول تكاليف التعليم ، وتكاليف الخدمات المنزلية والإسكان ، وقياس النفقات غير الاستهلاكية خارج المنطقة وشراء السيارات ، سوف تستخدم في اجراء الدراسات الاستقصائية المقبلة لتكلفة المعيشة .

٢ - استعراض خطة اعانة الايجار لمواقع المقار
والمواقع خارج المقار

مناقشات اللجنة

١٦١ - لاحظت اللجنة أنه في الفترة التي فرض فيها تجميد على مستويات الاجور ، كان معنى تطبيق صيغة تنازلية على مستويات سداد إعانة الايجار في مواقع المقار حدود خسارة في الأجر المقبوض للقادمين الجدد الذين تكون ايجاراتهم مرتفعة بقدر أكبر من متوسط الايجار الذي أخذ في الاعتبار عند تحديد تسوية مقر العمل . وفي مراكز العمل الميدانية ، أدى الارتفاع البالغ في الايجارات الى تضخم مستويات العتبة .

استنتاجات اللجنة

١٦٢ - لذلك قررت اللجنة ما يلي :

(أ) لتحديد عتبات إعانة الايجار في مراكز العمل الميدانية ، ينبغي استبعاد جميع الايجارات المفرطة وذلك بالاقتران على استخدام الايجارات المحددة في الفترة كمتوسط للايجار زائدا أو ناقصا انحرافين معياريين . ولحساب متوسط الايجار عند تحديد عتبات اعانة الايجار في مراكز العمل في كندا والولايات المتحدة وكذلك في جميع المقار وبعض مراكز العمل الأخرى في أوروبا (٢٢) ، ينبغي استبعاد ايجارات الموظفين الموجودين في مركز العمل منذ أقل من خمس سنوات ؛

(ب) في جميع المواقع ، ينبغي تطبيق هامش بحد أقصى ٣٠ في المائة على نسب الايجار الى الدخل في جدول متدرج للوصول الى عتبات إعانة الايجار ؛

(ج) في مراكز العمل في كندا والولايات المتحدة وكذلك في جميع المقار وبعض مراكز العمل الأخرى في أوروبا (٢٣) ، ينبغي تجميد معدلات سداد الاعانة خلال فترة تجميد تسوية مقر العمل في نيويورك . وطوال فترة استمرار التجميد الحالي لتسوية مقر العمل في نيويورك ، ينبغي إعادة معدل السداد اعتبارا من تاريخ تنفيذ هذه التوصية (١ آب/اغسطس ١٩٨٧) بالمستوى المطبق عند تنفيذ التجميد (١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٤) أو عند التحاق الموظفين المعنيين بالخدمة ، أيهما بعد الآخر . وعند انتهاء التجميد في نيويورك ، ينبغي استئناف التنفيذ العادي للخطة في جميع مراكز العمل المتأثرة ويطبق لمدة ١٢ شهرا مستوى السداد الأقل من المستوى المعاد . وينبغي أن تطبق بعد ذلك اجراءات الإلغاء التدريجي العادية . ولا تدفع أية مبالغ بأثر رجعي .

١٦٣ - وستصبح القرارات اعلاه سارية اعتبارا من ١ آب/اغسطس ١٩٨٧ .

١٦٤ - ولاحظت اللجنة ان الاثار المالية للقرارات اعلاه ستبلغ ٣٥٠ ٠٠٠ دولار لغتسرة ال ١٢ شهرا القادمة وانه لن تترتب اية اثار مالية بعد ذلك .

٣ - آثار التضخم وتقلبات أسعار العملة على نظام تسوية مقر العمل

الف - تنقيح منهجية حساب عامل توالي الاسعار خارج المنطقة استنتاجات اللجنة

١٦٥ - قررت اللجنة ضرورة حساب عامل توالي الاسعار خارج المنطقة على أساس شهري . وعامل التوالي ينبغي أن يقوم مؤقتا على أساس سلة عملات تشمل العملات الداخلة فسي الوحدة النقدية الأوروبية بالإضافة الى عملات النمسا وهونغ كونغ واليابان والبلدان الاسكندنافية وسنغافورة وسويسرا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة .

١٦٦ - وطلبت اللجنة من أمانتها أن تجري دراسة استقصائية خاصة للنفقات خارج المنطقة ، الاستهلاكية منها وغير الاستهلاكية على حد سواء ، ليتسنى للجنة أن تعتمد مؤشرات ملائمة لتحديث حساب النفقات الاستهلاكية والالتزامات غير الاستهلاكية . وفي الوقت ذاته ، ينبغي استخدام عامل التصاعد خارج المنطقة ، بميفته المنقحة ، لتحديث حساب النفقات الاستهلاكية وغير الاستهلاكية خارج المنطقة على أساس تجريبي لمدة عام واحد . وقررت اللجنة أن يكون تاريخ تنفيذ عامل خارج المنطقة الجديد هو ١ أيلول/سبتمبر ١٩٨٧ .

باء - اجراءات الاقلال الى الحد الأدنى من آثار تقلبات العملة على الاجر المقبوض

مناقشات اللجنة في دورتها الخامسة والعشرين

١٦٧ - أشارت اللجنة الى النتيجة التي انتهت اليها في دورتها الرابعة والعشرين ومفادها أن اتخاذ قرار بشأن هذه المشكلة القديمة العهد يعتبر ضرورة ملحة . ولاحظت أن المشكلة تعود الى الاتجاه التنازلي لمبالغ تسوية مقر العمل لكل نقطة قياسية والى عنصر خارج المنطقة الذي يحتسب على أساس سلة من العملات القابلة للتحويل والعملات غير القابلة للتحويل . وتحدث التقلبات في صافي الاجر المقبوض بالعملية المحلية عندما تنقح تصنيفات تسوية مقر العمل بسبب التغيرات التي تطرأ على سعر صرف العملة المحلية مقابل دولار الولايات المتحدة ، مما يؤدي الى حدوث زعزعة كبيرة فسي

مستوى الاجر المقبوض بالعملة المحلية . وقد أُبْلِغَت الجمعية العامة بالقرارات السابقة للجنة بشأن هذه المسألة في التقرير السنوي الثاني عشر للجنة (٢٣) .

١٦٨ - ولاحظت اللجنة في دورتها الخامسة والعشرين أن الاجراءات التي تقتضي تطبيق عامل تصحيح الاجر قد أسفرت عن نتائج مرغوب فيها في معظم الحالات ، بيد أنه في عدد مغير من البلدان ، وبسبب الانخفاض المستمر والكبير في قيمة دولار الولايات المتحدة مقابل العملات المحلية ، لا تزال بعض المشاكل باقية .

مناقشات اللجنة في دورتها السادسة والعشرين

١٦٩ - بحثت اللجنة في دورتها السادسة والعشرين طلب المنظمات تطبيق تدابير لحماية الحد الأدنى في البلدان التي انخفضت فيها قيمة دولار الولايات المتحدة مقابل العملات المحلية بنسبة ١٠ في المائة واستخدام نفس نسبة الحد الأقصى البالغة ١٠ في المائة لتحديد حد أقصى للاجر في البلدان التي زادت فيها قيمة الدولار بأكثر من ١٠ في المائة فيما يتعلق بسعر الصرف الساري وقت آخر دراسة استقصائية فيما بين المدن . بيد أن اللجنة ارتأت أن موافقتها على الاجراءات المنقحة لحساب عامل تصاعد الاسعار خارج المنطقة ، والتي توصي بها اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل ، واستخدام العامل الناتج لتصاعد الاسعار خارج المنطقة لحساب عامل تصحيح الاجر ومبالغ حماية الحد الأدنى سيؤدي الى زيادة تخفيف الاعباء عن الموظفين في مراكز العمل التي تطبق فيها حاليا تدابير عامل تصحيح الاجر وحماية الحد الأدنى . ولذلك فانها لا يمكن أن توافق على حماية الحد الأدنى عند انخفاض قيمة دولار الولايات المتحدة بنسبة ١٠ في المائة كما تقترح المنظمات .

استنتاجات اللجنة في دورتها الخامسة والعشرين

١٧٠ - قررت اللجنة في دورتها الخامسة والعشرين أنه ينبغي ، في البلدان التي يطبق فيها عامل تصحيح الاجر وانخفضت فيها قيمة دولار الولايات المتحدة بالنسبة للعملة المحلية بمقدار ٢٠ في المائة أو أكثر منذ آخر دراسة استقصائية فيما بين المدن ، تطبيق الاجراءات التالية لمدة خمسة أشهر اعتباراً من ١ نيسان/ابريل ١٩٨٧ :

(١) يحسب سعر صرف ناتج من انخفاض قدره ٢٠ في المائة في قيمة دولار الولايات المتحدة مقابل العملة المحلية منذ آخر دراسة استقصائية فيما بين المدن ،

(ب) يحدد صافي الأجر المقبوض (صافي المرتب الاساسي زائداً تسوية مقرر العمل ناقصاً الاشتراك الخاص بالمعاش التقاعدي) بالعملة المحلية المقابل لتصنيف تسوية مقر العمل (بما في ذلك عامل تصحيح الأجر) بسعر الصرف الوارد في (أ) أعلاه ؛

(ج) إذا انخفضت قيمة دولار الولايات المتحدة الى ما دون المعدل الوارد في الفقرة (1) أعلاه ، يحدد حينئذ تصنيف تسوية مقر العمل على نحو يضمن عدم انخفاض صافي الأجر المقبوض الناتج بالعملة المحلية دون المستوى المبين في (ب) أعلاه .

١٧١ - كما قررت اللجنة أنه فيما يتعلق بالبلدان الواقعة في المجموعة أعلاه ينبغي تحديد صافي الأجر المقبوض بالعملة المحلية المقابل لتصنيف تسوية مقر العمل بسعر الصرف الساري وقت آخر دراسة استقصائية فيما بين المدن . وإذا زادت قيمة دولار الولايات المتحدة في فترة تطبيق التدابير المخممة وبلغت مستوى أعلى من سعر الصرف الساري وقت آخر دراسة استقصائية فيما بين المدن ، ينبغي عدم السماح بزيادة صافي الأجر المقبوض عن المستوى المحدد بسعر الصرف المبين في الدراسة الاستقصائية .

١٧٢ - وحددت اللجنة أنه ينبغي تطبيق القرارات المبينة أعلاه اعتباراً من ١ نيسان/ابريل وحتى نهاية آب/اغسطس ١٩٨٧ من قبل جميع المنظمات المشتركة وفي جميع مراكز العمل المتأثرة . كما كررت تأكيد أن القرارات التي اتخذتها في دورتها الرابعة والعشرين بشأن عامل تصحيح الأجر ينبغي أن تطبقها جميع المنظمات الداخلة في النظام الموحد ، بما فيها المنظمات التي لم تفعل ذلك بعد .

استنتاجات اللجنة في دورتها السادسة والعشرين

١٧٣ - قررت اللجنة في دورتها السادسة والعشرين ما يلي :

(أ) ينبغي استخدام عامل توالي الاسعار خارج المنطقة الناتج عن تطبيق الاجراءات التي وافقت عليها اللجنة في دورتها السادسة والعشرين لحساب عامل تصحيح الأجر بالنسبة لجميع مراكز العمل التي تنطبق فيها اجراءات عامل تصحيح الأجر ؛

(ب) ينبغي إعادة حساب مبالغ حماية الحد الأدنى المحددة وفقاً للاجراءات التي وافقت عليها اللجنة في دورتها الخامسة والعشرين بعد مراعاة آثار الاجراءات المنقحة لعامل توالي الاسعار خارج المنطقة ؛

(ج) ينبغي تحديد الحد الاقصى للأجر في البلدان التي تطبق فيها اجراءات حماية الحد الأدنى بالاستناد الى سعر الصرف الناتج عن زيادة قدرها ٢٠ في المائة في قيمة دولار الولايات المتحدة مقابل العملة المحلية فيما يتعلق بسعر الصرف الساري وقت آخر دراسة استقصائية فيما بين المدن ؛

(د) ينبغي استخدام العامل المنقح لتصحيح الأجر ، ومبالغ حماية الحد الأدنى والاحكام المتعلقة بالحد الاقصى المشار اليها في الفقرات الفرعية (أ) الى (ج) اعلاه لتحديد تصنيفات تسوية مقر العمل لمراكز العمل المتأثرة وذلك اعتبارا من ١ ايلول/سبتمبر ١٩٨٧ .

١٧٤ - وقررت اللجنة في دورتها السادسة والعشرين وجوب انشاء فريق عامل صغير يتألف من موظفين من امانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ومن ممثلي المنظمات والموظفين لدراسة المشاكل المتعلقة بالفصل بين آثار التضخم وتقلبات العملة في نظام تسوية مقر العمل . ولاحظت اللجنة أنه قد عرضت على اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل والى اللجنة ذاتها عدة أساليب/حلول لمعالجة المشكلة . ورأت أنه ينبغي تقييم تلك الأساليب/الحلول وغيرها من الحلول الممكنة التي قد يضعها الفريق العامل ذاته وذلك من ناحية سلامتها التقنية وآثارها العملية . وفي الوقت ذاته ، ينبغي أن يبحث الفريق امكانية ايجاد حل طويل الاجل ويمكن تطبيقه بصفة عامة . وينبغي أن تقدم نتائج الفريق العامل الى اللجنة في دورتها السابعة والعشرين المقرر عقدها في آذار/مارس ١٩٨٨ . وعلى أساس التقرير المقدم من الفريق العامل والمعلومات الاضافية التي قد تقدم حسب الاقتضاء ستعود اللجنة الى هذه المسألة في دورتها التي ستعقد في تموز/يوليه ١٩٨٨ بغية التوصل الى حل طويل الاجل . وينبغي أن تظل قرارات اللجنة المبينة في الفقرة ١٧٣ اعلاه سارية الى أن تعيد اللجنة النظر في المسألة في دورتها التي ستعقد في تموز/يوليه ١٩٨٨ .

١٧٥ - وأرثأى عضوان في اللجنة أن ولاية الفريق العامل كما هي مبينة في الفقرة ١٧٤ اعلاه عامة أكثر مما ينبغي وأن تكوين الفريق العامل غير متوازن .

١٧٦ - أما الاثار المالية للقرارات التي اتخذتها اللجنة في دورتها الخامسة والعشرين والسادسة والعشرين بشأن عامل تصحيح الأجر ، واجراءات حماية الحد الأدنى ، واستخدام العامل المنقح لتساعد الاسعار خارج المنطقة لتحديد عامل تصحيح الأجر ، ومبالغ حماية الحد الأدنى ، فإنها ستبلغ ٥,٥ مليون دولار في السنة بأسعار المصرف السارية في تموز/يوليه ١٩٨٧ .

٤ - دراسة امكانية الغاء تسوية مقر العمل في
المدينة الاساس ، نيويورك

مناقشات اللجنة

١٧٧ - استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ٤ ، الفرع أولاً ، من القرار ٢٤٤/٤٠ ، نظرت اللجنة في مسألة امكانية الغاء تسوية مقر العمل في نيويورك . وبحث اللجنة نتائج الدراسة التفصيلية التي اجرتها في هذا المدد اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل ولاحظت أن العدد الصغير من المزايا الناتجة عن الغاء تسوية مقر العمل في المدينة الاساس يفوقه الى حد بعيد عدد كبير من المساوئ . ولاحظت اللجنة أن طلب الجمعية العامة دراسة امكانية الغاء تسوية مقر العمل في نيويورك أتى فسي وقت كان القلق يساور فيه الجمعية العامة ازاء مستوى الهامش . وتم بعد ذلك وضع مدى للهامش واتخذت اجراءات مما مكن اللجنة من تنفيذ نظام تسوية مقر العمل في اطار المدى المحدد للهامش . وكما لاحظت الجمعية العامة ، فإن الاجراءات التي استخدمتها اللجنة لتنفيذ نظام تسوية مقر العمل في حدود مدى الهامش قد أسفرت عن نتائج مستموية . وبناء عليه ، فإن الغاء تسوية مقر العمل في المدينة الاساس ، الذي كان يدفع اليه قلق الجمعية العامة كما هو مبين أعلاه ، لن يكون له مبرر في هذا الوقت على ما يبدو .

توصية اللجنة

١٧٨ - وبناء على ذلك أوصت اللجنة الجمعية العامة بالابقاء ، في الوقت الحالي ، على تسوية مقر العمل في المدينة الاساس ، نيويورك .

٥ - استعراض الجوانب التنفيذية لنظام
تسوية مقر العمل

مناقشات اللجنة واستنتاجاتها

١٧٩ - وافقت اللجنة على أن تُنفذ اعتباراً من ١ آب/اغسطس ١٩٨٧ توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل بشأن التدابير الخاصة المتعلقة بالتضخم المرتفع والانخفاض المستمر والمطرد في قيمة العملة ، والتي قصد بها اتساق المنهجية الحالية وتبسيط الاجراءات المطبقة حالياً .

١٨٠ - ولاحظت اللجنة أن الاثار المالية المترتبة على القرار أعلاه ستبلغ ٢٥٠ ٠٠٠ دولار في السنة .

الفصل الرابع

أجور فئة الخدمات العامة والفئات المتمثلة بها

دراسة استقصائية لأفضل الشروط السائدة للخدمة في فيينا

١٨١ - أجرت اللجنة ، كجزء من مسؤولياتها بموجب المادة ١٢ من نظامها الأساسي ، دراسة استقصائية عن أفضل الشروط السائدة للخدمة لفئة الخدمات العامة والفئات المتمثلة بها في فيينا . ويرد هذا في وثيقة أعدتها أمانتها (ICSC/26/R.8) ومذكرة أعدتها إدارة اليونيدو للدورة السادسة والعشرين للجنة (ICSC/26/CRP.9) . وتورد جداول المرتبات الناتجة الموصى بها للرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي تقع مقرها في فيينا ، في المرفق الرابع عشر لهذا التقرير . وتبلغ الأثار المالية المترتبة على هذه التوصيات ٤ ملايين دولار في السنة تقريبا .

الفصل الخامس

شروط الخدمة في الميدان

ألف - اعتبارات عامة

١٨٢ - درست اللجنة ، في دورتها السادسة والعشرين ، وثائق مقدّمة من أمانتها تتعلق بشروط الخدمة في الميدان لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا . وقد ألقى اللجنة أيضا موجز مقتضب بالأجراءات التي اتخذتها منذ أيامها الأولى بخصوص شروط الخدمة في الميدان . وأبلفت اللجنة أنه رغم هذه التحسينات التي أدخلتها اللجنة على مدى السنين على مجموع الأجر الشامل لموظفي الميدان ، فإن إدارات المنظمات التي يعمل فيها موظفون ميدانيون تواجه مشاكل خطيرة في تعيين الموظفين والاحتفاظ بهم ، لا سيما في الشهور الأخيرة .

١٨٣ - وعرض على اللجنة ملخص للبيانات الواردة الى أمانة اللجنة من إدارات المنظمات ومن الممثلين والموظفين الميدانيين بشأن مستويات تسوية مقر العمل المطبقة على عدد كبير من مراكز العمل الميدانية . وقد أثير الى أن تسوية مقر العمل هي أهم عنصر متغيّر في مجموع الأجر وأن الإدارات والموظفين في حالات كثيرة تعتبر لهذا السبب أن مجموع الأجر الشامل غير كاف في مراكز العمل التي تكون فيها

تصنيفات تسوية مقر العمل منخفضة أو صلبية . وعلى أساس النتائج الأولية التي توصلت إليها الأمانة ، أُبْلِغَت اللجنة أيضا أن مجموع الأجر المطبَّق على موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا غير مؤاتية إذا قورنت بما تقدمه الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة ، أي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ، لموظفيها العاملين في الخارج . ولوحظ في هذا الصدد أن الأمانة أجرت مقارنتها على أساس ما يدفع لوظائف مماثلة للوظائف التي تؤدي في منظومة الأمم المتحدة ، وأن المقارنات لم تأخذ في الحسبان أبدا استحقاقات موظفي السلك الخارجي للولايات المتحدة . وأفيدت اللجنة أنه يبدو أيضا ، على أساس المعلومات المقدمة إلى الأمانة ، أن مجموع الأجر في بعض برامج المعونة الثنائية الأخرى والمنظمات الدولية الأخرى أفضل كثيرا مما تقدمه منظومة الأمم المتحدة . وعرضت على اللجنة حالات محددة تتعلق بالمصاعب التي تكتنف تعيين الموظفين والاحتفاظ بهم في مراكز عمل مختلفة ، وتم ذلك بإعطاء أمثلة . وقدمت الأمانة مجملا لمقترحات تتعلق بحلول قصيرة الأجل وطويلة الأجل للمشاكل التي تواجهها المنظمات في الوقت الراهن .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

١٨٤ - في معرض نظر اللجنة في هذه المسألة ، أدلى المدير المعاون لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ببيان أمام اللجنة . وفي البداية ، ذكر أن ملاحظاته لا تعكس الاحتياجات والمشاعر في منظمة واحدة دون سواها . وأكد للجنة أنه وإن كان يتحدث بوصفه ممثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، فإن جميع مؤسسات النظام الموحد التي يهتما فعالية النظام الموحد للأمم المتحدة في البلدان النامية تشاركه الرأي . وأضاف أن اللجنة فعلت الكثير على مدى السنين من أجل تحسين شروط الخدمة في الميدان ، ومع ذلك لا يزال يتميّن الاضطلاع بالمزيد في هذا المضمار . وحذّر من أن الميدان يشهد حالة بالغة الخطورة ، وأن المنظمات تواجه حالة ذات أبعاد متأزمة تهدد بافشال الجهود الإيجابية للجنة ، بل تهدد في الواقع بالنيل من العمل الحيوي الذي تفضلع به جميع منظمات الأمم المتحدة في الميدان . وقال إن هذا الأمر يسبب قلقا خطيرا للرؤساء التنفيذيين ، وأنه كان جليا في الدورة الخامسة للجنة التنسيق الإدارية التي عقدت في حزيران/يونيه ١٩٨٧ . وقال إن لجنة التنسيق الإدارية والأمين العام أوليا تأكيدا خاصا على شروط الخدمة في الميدان في ضوء المصاعب التي جابهتها المنظمات .

١٨٥ - وأشار المدير المعاون لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى أهمية الولاية التي تسيطها الحكومات الاعضاء بأسرة منظمات الأمم المتحدة . وقال إنها تستدعي إيلاء

الاهتمام ، على سبيل المثال لا الحصر ، الى مشاكل نقص التغذية ، وتفشي الامراض الجديدة ، والمشاكل المزمنة للبطالة التي تنتشر على نطاق واسع ، وازمة الديون التي بلغت ابعادا لم يسبق لها مثيل . وازداد ان منظومة الأمم المتحدة تواجه هذه التحديات يوميا بخيال واسع وجسارة وفعالية . وقد كانت الأمم المتحدة ويجب ان تبقى في الخندق الامامي لعملية التنمية . واستدرك قائلا ، إن المنظمات تواجه الان خطر المعجز عن تعيين رجال ونساء موهوبين ومتحفزين للعمل تحتاج اليهم لتنفيذ الولايات المنوطة بها من الدول الاعضاء ، والاحتفاظ بهم . وفي هذا الصدد ، أخطر اللجنة عن دراسة استقصائية اضطلع بها برنامج الأمم المتحدة الانمائي مؤخرا ، وقدم ملخصات للمعلومات التي تم جمعها من هذه الدراسة الاستقصائية . وذكر ان هذه النتائج اقنعت برنامج الأمم المتحدة الانمائي بأن المنظمات لا تستطيع في الواقع ان تأمل في ادارة برنامج ناجح ما لم يحدث تغيير عكسي كبير في الحالة المتعلقة بأجر الموظفين والخبراء في المواقع الميدانية . وقال إن المعلومات التي جمعها برنامج الأمم المتحدة الانمائي تشير على وجه التحديد الى ان المنظمات تواجه خسارة فادحة في موظفي المساعدة التقنية المدربين الذين تجتذبهم الوكالات المنافسة خارج نطاق النظام الموحد للأمم المتحدة . وتتمثل إحدى التبعات الخطيرة للمعوية الراهنة في التأخير المزمع في تنفيذ المشاريع ، وثمة تبعه أخرى هي ترقّي نوعية الخبرات . ومضى يقول إنه كان ضروريا للمنظمات ان تلجأ في بعض الحالات الى الاستعانة بترتيبات للأجر خارج الهيكل العادي للمرتبات في الأمم المتحدة ، الامر الذي أدى في نهاية المطاف الى تكبّد هذه المنظمات تكاليف أعلى بكثير . وأوعز الى ان موظفي الميدان يسودهم شعور عام بأن المنظومة الدولية تتخلى عنهم في محنتهم ، وأنهم محاصرون في طريق مسدود لا يئمت فيه أحد لمشاكلهم أو لما يقدمونه من نصيحة . وقد أدت جميع المشاكل المذكورة أعلاه الى حدوث تدهور خطير في معنويات الموظفين العاملين في الميدان .

١٨٦ - وفي اشارة لمسألة تنقل الموظفين ، ذكر المدير المعاون لبرنامج الأمم المتحدة الانمائي ان تنقل الموظفين قد لا يكون عنصرا جوهريا لبعض المنظمات ، لكنه لبعض الآخر كبرنامج الأمم المتحدة الانمائي هو شريان الحياة . ولاحظ في هذا الصدد ان اللجنة تلقت من المنظمات مقترحات محددة بشأن ادراج عنصر تنقل ضمن بدل الانتداب ، وأعرب عن أمله ان يلقى هذا التحسين الجوهري ولكنه معقول موافقة اللجنة .

١٨٧ - وأعرب رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية عن ترحيبه الحار بالنهج الايجابي والبناء الذي اتخذته أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية إزاء بعض

المشاكل الأكثر الحاحا التي يواجهها الموظفون العاملون في الميدان . وقال إن اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية تؤيد الجهود التي تنشد الحصول على معلومات اضافية عن شروط التوظيف التي يقدمها أرباب العمل الآخرون الذين يشتركون في أنشطة انمائية مشابهة ، كجزء من الدراسة الشاملة التي تقترحها الأمانة . بيد أن المنظمات تفضل الانتظار لحين استخلاص النتائج من مقارنات مجموع التعويض بما فيه استحقاقات الاغتراب . وقال إنه رغم الترحيب باقتراح أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن تقديم إعانة الى مراكز العمل التي تكون فيها تصنيفات تسوية مقر العمل منخفضة أو سلبية وذلك من خلال نظام تسوية مقر العمل ، قامت المنظمات من جانبها بتقديم اقتراحات بديلة للجنة للنظر فيها . وفيما يتعلق بالتعديلات التي تقترح الأمانة ادخالها على نظام إعانة الايجار ، قال إن اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية تؤيد استخدام النسب الفعلية للايجار الى الدخل كعتمبات لإعانات الايجار في المراكز ذات الرقم القياسي لتسوية مقر العمل الذي يقل عن ١٢٢ . بيد أن اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أعربت عن شيء من القلق فيما يتعلق بالفاء التخفيضات المتعلقة بالايجار في ذات المراكز . وبمصد اقتراح الأمانة رفع معدل سداد منحة التعليم من ٧٥ الى ١٠٠ في المائة بالنسبة للآباء الذين لا تتوفر لاطفالهم مرافق تعليمية في مراكز عمل معينة ، أوضح أن المنظمات لا تستطيع أن تؤيد هذا الاقتراح . أما فيما يتعلق بسداد مصروفات المبيت والطعام التي لا يشملها الحد الاساسي البالغ ٦٠٠٠ دولار ، بحد أقصى قدره ١٥٠٠ دولار يتعلق بمنحة التعليم في ذات مركز العمل ، فقال إن المنظمات قدمت الى اللجنة مقترحات مماثلة .

١٨٨ - وذكرت رئيسة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بأن مبدأ تعادل القوة الشرائية ونظام تسوية مقر العمل أرسيا في وقت كانت فيه الحالة الاقتصادية أكثر استقرارا الى حد بعيد مما هي عليه الآن . وأضافت أن المنظمات ذات التوجهات الميدانية والمنظمات التي تتبعها مكاتب اقليمية كبيرة تواجه مشاكل في تعيين الموظفين في الميدان ونقلهم والاحتفاظ بهم . وقالت إن الاتحاد يوافق تماما على أن الموظفين الدوليين لا تحركهم فقط الاعتبارات المالية ، وان كان يجب الاقرار بأن نظراءهم في الوكالات الأخرى يُظهرون نفس المثل الانسانية . وبناء على ذلك ، يتعيّن أن يقدم النظام الموحد مرتبات منافسة اذا أريد له أن يجتذب أفضل الموظفين . وأعربت عن تأييد الاتحاد لمقترحات الأمانة بشأن تقديم اعانة للموظفين العاملين في مراكز العمل التي تكون فيها تصنيفات تسوية مقر العمل منخفضة أو سلبية وللتوصيات المتعلقة بنظام اعانة الايجار في مراكز العمل التي تندرج في الفئة أعلاه . ويرحب الاتحاد أيضا بالاقترحات المتعلقة بمنحة التعليم وسداد المصروفات المتعلقة بالمبيت والطعام .

١٨٩ - وشدد ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة على مسيس الحاجة للموافقة على التدابير المؤقتة المقترحة لاعانة تسوية مقرر العمل ، وأعرب في هذا الشأن عن تفضيله للنظام الأبسط لامانة لجنة الخدمة المدنية الدولية . وأضاف أن لجنته تؤيد أيضا اقتراح المنظمات واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بشأن زيادة علاوة الانتداب ابتفاء تقليل الحوافز السلبية للخدمة في الميدان . وقال إنه لوحظ أن الموظفين في كثير من مراكز العمل يعانون من انخفاض موهن للعزيمة في القيمة المطلقة لمافي الاجر المقبوض ومن تدهور نسبي في شروط الخدمة إزاء منظمات دولية وبرامج معونة ثنائية أخرى . وقال إن لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة تؤيد أيضا التحسين الموصى بادخاله على مجموع منحة التعليم في مراكز العمل التي لا تتاح فيها المرافق التعليمية ، وان كانت ترى اجراء مزيد من الدراسات بشأن تنفيذ التغييرات المقترحة في نظام اعانة الايجار . وأعرب ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن تأييده للدراسة الشاملة بشأن شروط الخدمة في الميدان طالما أنها لا تعطل على أي نحو تنفيذ تدابير الامانة الطارئة .

مناقشات اللجنة

١٩٠ - لاحظت اللجنة ، عند نظرها في الجوانب العامة لشروط الخدمة في مراكز العمل الميدانية ، القلق الذي أعرب عنه الأمين العام باسم لجنة التنسيق الادارية . وتتفق اللجنة على وجه العموم مع ما ذهب اليه الرؤساء التنفيذيون من أن مؤسسات النظام الموحد عليها أن تتنافس في السوق المفتوحة للعشور على المهارات المتخصصة التي تحتاج اليها في ميادين مختلفة عديدة . وبات واضحا للجنة من المعلومات التي وضعها أمامها المدير المعاون لبرنامج الأمم المتحدة الانمائي ، أن نظام الاجور الحالي ، في بعض الحالات على الأقل ، يسفر عن مجموع أجر شامل قد لا يكون منافسا بقدر كاف لتعيين موظفين يتحلون بالصفات المطلوبة للخدمة في الميدان والاحتفاظ بهم . وتلك الشواغل التي أعرب عنها لرئيس اللجنة ونائبه الرؤساء التنفيذيون للمنظمات التي توجد مقرها الرئيسية في سويسرا وتفضلع بأنشطة واسعة للتعاون التقني و/أو برامج انسانية ، هي أيضا دليل على أنه من الضروري أن تتخذ اللجنة والجمعية العامة اجراءات فورية في حالات بعينها .

١٩١ - ولاحظت اللجنة ، على أساس المعلومات المعروضة عليها ، أن المصاعب التي تواجهها المنظمات في الاغلبية الكبرى من الحالات فيما يتعلق بتعيين الموظفين والاحتفاظ بهم ونقلهم يمكن ارجاعها الى العلاقة بين مجموع الأجر الشامل لموظفي الأمم

المتحدة في مراكز العمل المعنية والمجموعات المناظرة المطبقة في بعض مواقع المقار الرئيسية ، مثل نيويورك وجنيف . ولاحظت اللجنة كذلك أنه في مراكز العمل التي ينخفض فيها مجموع الأجر الشامل انخفاضا ملموسا عما يطبق في نيويورك أو جنيف ، تواجه المنظمات عددا أكبر من المشاكل . وبما أن تسوية مقر العمل لا تزال أهم عنصر متغير في نظام الأجور في الأمم المتحدة بمورثتها التي تطبق على الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا ، يمكن الخوض إلى أن المنظمات والموظفين يواجهون عددا أكبر من المصاعب حيثما تكون تصنيفات تسوية مقر العمل أقل بكثير مما يطبق في المدينة أساس النظام . واستنتجت اللجنة من ثم ، أنها يجب أن تركز جهودها على تقديم توصيات محددة إلى الجمعية العامة إزاء مراكز العمل التي تطبق فيها حاليا تصنيفات منخفضة جدا أو سلبية لتسوية مقر العمل .

١٩٢ - وفيما يتعلق بالتدابير المحددة التي ستوصي بها الجمعية العامة ، نظرت اللجنة في بدائل مختلفة . وأعرب عن رأي مؤداه أن الإسكان ، على وجه العموم ، هو العنصر الأكثر أهمية في المصروفات العامة التي يتكبدها الموظفون ، وأن أفضل طريقة من ثم لتناول الحالة هي بالتمويض الكامل والمباشر عن عنصر الإسكان . ومع ذلك ، لوحظ أيضا أنه ما لم يتم اخراج العنصر المتعلق بالإسكان من نظام تسوية مقر العمل ، تقتصر هذه الإجراءات بحصول الموظفين الذين يعملون في بعض مراكز العمل على استحقاقات أفضل كثيرا مما يحصل عليه غيرهم في مراكز العمل الأخرى . وأنه ما لم تجر دراسة متعمقة لنظام تسوية مقر العمل لتحديد الأثار التي تترتب على امتداد الإسكان من نظام تسوية مقر العمل ، فمن الممكن أن تنشأ بعض الحالات الشاذة نتيجة لذلك . وحيث سيحتاج الأمر إلى بعض الوقت قبل تقديم نتائج هذه الدراسة إلى اللجنة كي تنظر فيها ، انتهت اللجنة إلى أنها لن تستطيع في الوقت الحاضر المضي قدما في متابعة هذا البديل . وأعرب أيضا عن رأي بديل مؤداه أن أفراد عنصر الإسكان بوصفه مؤشرا على المشكلة العامة في جميع مراكز العمل أمر غير واقعي ، لأن مشاكل مراكز العمل في الميدان ذات طبيعة متنوعة . وثمة عناصر أخرى ، على سبيل المثال التزامات الموظف خارج المنطقة في بعض مراكز العمل التي تكون فيها تسوية مقر العمل منخفضة ، ربما كانت أكثر أهمية من عنصر الإسكان . ونظرا لهذه الحقائق الأساسية ، فإنه من الممكن لحل ما ، في سياق نظام تسوية مقر العمل ، أن يقدم امكانيات أكثر انصافا لموظف في مركز عمل من هذا القبيل . ومع ذلك طلبت اللجنة من أمانتها أن تدرس هذه الامكانية في أقرب فرصة ممكنة وأن تقدم إليها النتائج التي ستشتمل إليها كجزء من الدراسة الشاملة لشروط الخدمة في الميدان التي وافقت اللجنة على الاضطلاع بها (انظر الفقرة ١٩٥ أدناه) .

١٩٣- كما نظرت اللجنة في امكانية التوصية بدفع بدل خاص للموظفين العاملين في مراكز العمل التي تطبق فيها حاليا تسويات لمقر العمل منخفضة أو سالبة . واقترح في هذا الشأن أن يتغير مقدار البديل تبعا للفرق بين الأجر الصافي المطبق في مركز ما من مراكز العمل بالنسبة للأجر الصافي المطبق في المدينة أساس النظام ، وكلما ازداد الفرق بين الاثنين ، ازداد مقدار البديل الخاص . غير أن اللجنة استنتجت بأن استحداث بدل آخر يتغير وفقا لتصنيف تسوية مقر العمل في أحد مراكز العمل يمكن أن يؤدي إلى ادخال مزيد من التعقيدات على نظام معقد بالفعل ويمكن أن تنشأ عنه أيضا بعض الصعوبات الإدارية . وعلى هذا رأيت اللجنة أن هذا البديل يتطلب أيضا مزيدا من الدراسة . ونتيجة لذلك طلبت من أمانتها أن تقوم بمزيد من الدراسة لهذا الاقتراح .

١٩٤- ولاحظت اللجنة أن نتائج الدراسات المذكورة أعلاه لن تكون متاحة لكي تنظر فيها اللجنة قبل عام على الأقل . وحيث أن المنظمات والموظفين العاملين في بعض مراكز العمل الميدانية يواجهون حاليا صعوبات خطيرة ، فإنه من الضروري اتخاذ إجراء مؤقت ريثما يتم النظر في نتائج الدراسات المقترحة . وفي هذا الصدد كانت اللجنة تفضل ألا تدخل مزيدا من التعديلات على نظام تسوية مقر العمل . بيد أنها لاحظت أنها كانت قد لجأت إلى إجراء تعديلات في نظام تسوية مقر العمل في حالات محددة نشأت فيها صعوبات حقيقية نتيجة لتضخم عال جدا أو انخفاض متواصل ومترد في قيمة العملة و/أو انخفاض كبير وحاد في قيمة العملات المحلية ، وكذلك الحالات التي تمخض فيها انخفاض قيمة الدولار عن خسائر جسيمة في الأجر المدفوع الصافي ، ولاسيما في بعض مراكز العمل في أوروبا . واستنادا لذلك وافقت اللجنة أن تقدم إلى الجمعية العامة ، كتدبير مؤقت ، وبانتظار نتيجة دراستها الإضافية المقترحة ، توصيات محددة من شأنها التخفيف بعض الشيء عن كاهل الموظفين العاملين في مراكز العمل الواقعة في الفئة المذكورة أعلاه . إلا أن اللجنة تود أن تؤكد على أن يتم تنفيذ توصياتها المقدمة إلى الجمعية العامة والمتعلقة بتعديلات نظام تسوية مقر العمل كما هي مبينة في الفقرة ١٩٧ أدناه ، كتدبير مؤقت لا يطبق إلا في حالة فئة محددة من البلدان الواقعة خارج أوروبا وأمريكا الشمالية . وفضلا عن ذلك ، يجب التأكيد على عدم استخدام توصيات اللجنة ، إذا ما حظيت بموافقة الجمعية العامة ، كقاعدة يستند إليها لاقتراح القيام بتعديلات مماثلة في حالة مراكز العمل في أوروبا وأمريكا الشمالية . ويجب أن يوضع في الاعتبار أيضا أن اللجنة لا توصي في هذه المرحلة بإجراء تغيير أساسي طويل الأجل في نظام تسوية مقر العمل ، وأن توصياتها بالشكل الموجز أدناه ، إذا ما وافقت عليها الجمعية العامة ، يجب ألا ينظر إليها بوصفها قاعدة يستند إليها الموظفون للمطالبة بحقوق مكتسبة .

١٩٥- وبعد أن وافقت اللجنة على تقديم بعض التوصيات الى الجمعية العامة بهدف توفير علاج مؤقت للتخفيف عن كاهل الموظفين العاملين في مراكز العمل التي تطبق فيها تصنيفات لتسوية مقر العمل منخفضة أو سالبة ، وجهت اهتمامها نحو الاهتداء الى حلسول طويلة الاجل للمشكلة قيد البحث . وفي هذا الصدد ، قررت أن تطلب من أمانتها أن تظطلع باجراء دراسة شاملة لشروط الخدمة في الميدان وأن تقدم نتائج تلك الدراسة الى اللجنة في دورتها الثامنة والعشرين . وستقدم اللجنة على أساس المعلومات التي ستوفرها الأمانة ، توصيات محددة الى الجمعية العامة فيما يتعلق بوضع سياسة طويلة الاجل لمسألة حساب الأجر للموظفين المنتدبين للعمل في مراكز العمل الميدانية . كما طلبت اللجنة من أمانتها دراسة المشاكل المحددة التي تواجهها المنظمات فيما يتعلق بتعيين موظفين والاحتفاظ بهم لبرامج التعاون التقني والمساعدة الانسانية . ويجب القيام ، كجزء من هذه الدراسة الشاملة ، باستكشاف مختلف البدائل لاجراء تعديلات للنظام الحالي للرواتب والبدلات والاستحقاقات حسبما تطبق على موظفي الأمم المتحدة العاملين في الميدان من الفئة الفنية والفئات العليا . وطلبت اللجنة أيضا من أمانتها أن تقدم اليها في دورتها السابعة والعشرين تقريراً مرحلياً مؤقتاً يحدد نطاق الدراسة .

١٩٦- وأبدى أحد أعضاء اللجنة اعتراضات شديدة تتعلق بالقرارات الخاصة بتعديل تصنيفات تسوية مقر العمل السالبة أو المنخفضة للغاية ، والآثار المالية الكبيرة المترتبة على ذلك . ويرى أن الأدلة والحسابات التي قدمت فيما يتمل بهذه المشكلة لم تقدم حججاً مقنعة يمكن أن تؤيد ضرورة اتخاذ أية تدابير جذرية قبل القيام بدراسة كاملة لشروط الخدمة في الميدان في العام القادم . ويرى كذلك أن التدابير المقترحة تقوض في الواقع المبدأ الأساسي لمعادلة القوة الشرائية في نظام تسوية مقر العمل . وينبغي عدم النظر في هذه التدابير الهامة إلا في إطار استعراض كامل لنظام تسوية مقر العمل على أن يشكل جزءاً من استعراض عام لنظام الرواتب والبدلات المعمول به في النظام الموحد .

توصيات اللجنة

١٩٧- توصي اللجنة الجمعية العامة أن يجري اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ ما يلي :

(١) ينبغي حساب رقم قياسي يقابل الأجر المطبق في نيويورك مع تعديله بتنزيل نسبة ١٥ في المائة منه . وينبغي أن تطبق على جميع مراكز العمل الميدانية

التي يقل فيها الرقم القياسي لتسوية مقر العمل عن الرقم القياسي المعدل لنيويورك المذكور أعلاه ، نسبة ٧٥ في المائة فقط من الفرق بين الرقم القياسي المعدل لنيويورك والرقم القياسي الفعلي لتسوية مقر العمل في مركز العمل . وينبغي أن تقابل تصنيفات تسوية مقر العمل لمراكز العمل الواقعة في إطار الفئة المذكورة أعلاه الرقم القياسي المعدل لتسوية مقر العمل ؛

(ب) لدى تطبيق الصيغة المذكورة أعلاه ، ينبغي أن يوضع لتصنيفات تسوية مقر العمل حد أدنى مطلق للمضاعف مطروحا منه خمس نقاط ؛

(ج) في حالة بعض مراكز العمل الميدانية تكون تصنيفات تسوية مقر العمل أعلى بكثير من التصنيفات المطبقة في المدينة أساس النظام ، نيويورك ؛ ومن المعروف أن أسعار الصرف فيها ظلت ثابتة بالنسبة لدولار الولايات المتحدة لعدة سنوات خلت . في هذه الحالات تقرر أن التصنيف المرتفع لتسوية مقر العمل كان بالدرجة الأولى نتيجة لحركة الرقم القياسي لأسعار المستهلكين المحلية . وفي مراكز العمل هذه ، ينبغي أن تطبق نسبة ٨٠ في المائة فقط من الفرق بين الرقم القياسي الفعلي لتسوية مقر العمل في مركز العمل والرقم القياسي لتسوية مقر العمل المقابل للأجر في نيويورك بغية تحديد رقم قياسي معدل لتسوية مقر العمل . وينبغي أن يستخدم الرقم القياسي لتسوية مقر العمل المعدل على هذا النحو لتحديد تصنيف تسوية مقر العمل لمراكز العمل الواقعة في إطار هذه الفئة . وينبغي أن تستعرض أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية على أساس كل حالة على حدة مراكز العمل هذه ، وأن تقدم إلى رئيس اللجنة توصيات محددة تتمثل بالمراكز التي يقترح تخفيض تصنيفات تسوية مقر العمل فيها وذلك للموافقة عليها .

استنتاجات اللجنة

١٩٨- يوجد في الوقت الحاضر ، في إطار نظام اعانة الايجار ، عاملان مشبطان يقفان في وجه استئجار مساكن باهظة الاجرة لا لشيء إلا لتوفر إعانات الايجار . ففي المقام الأول رفع متوسط نسب الدخل إلى الايجار في جميع مراكز العمل باستخدام صيغة هامش تراجمي للوصول إلى عتبات اعانة الايجار . وأضيف عامل مشبط آخر عن طريق رد ٨٠ في المائة فقط من الفرق بين الايجار الفعلي والايجار الحدي المحسوب باستخدام عتبات إعانة الايجار . وبغية التخفيف عن كاهل الموظفين العاملين في مراكز العمل التي تطبق فيها تصنيفات منخفضة لتسوية مقر العمل والتي تدفع فيها للموظفين معدلات أعلى بكثير من متوسط الايجار المأخوذ في الحسبان في تسوية مقر العمل ، قررت اللجنة أنه

في حالة مراكز العمل التي يقابل فيها تصنيف تسوية مقر العمل الأجر المساوي للأجر في نيويورك مطروحا منه هامش الـ ١٥ في المائة ، يجب أن تستخدم اعتبارا من ١ آب/أغسطس ١٩٨٧ النسب الفعلية بين الدخل والإيجار دونما أية تسوية بوصفها عتبات للإيجار لتحديد إعانات الإيجار . ومن شأن هذا الإجراء من جانب اللجنة أن يزيل أحد العاملين المشبطين المذكورين أعلاه ويؤدي بالتالي إلى إعانات أعلى للموظفين الذين يدفعون إيجارات أعلى بكثير من متوسط الإيجار المأخوذ في الحسبان في نظام تسوية مقر العمل . ولن تترتب على هذا الإجراء من جانب اللجنة أية آثار مالية .

١٩٩- ولاحظت اللجنة أن توصياتها المتعلقة بتعديل نظام تسوية مقر العمل كما هي موجزة في الفقرة ١٩٧ أعلاه مترتب آثارا مالية تبلغ حوالي ٣,٨٦ مليون دولار في العام .

باء - بدل الانتداب

٣٠٠- استجابة لطلب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ، نظرت اللجنة في مسألة بدل الانتداب للموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا . وبغية تمكين اللجنة من الاضطلاع بدراسة متعمقة لهذه المسألة قدمت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين وثائق لكي تنظر اللجنة فيها .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

٣٠١- قدم رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية اقتراحات المنظمات المتعلقة بتعديل بدل الانتداب بهدف ادراج عنصر للتعويض عن التنقل . وأشير في البداية إلى أن نطاق الهدف الأصلي لبدل الانتداب وهو تمكين الموظفين من الحصول على أشاك أو إقامة مفروشة بدلا من نقل اللوازم المنزلية ، كان قد وُضِع في عام ١٩٧٤ ليشمل عنصر الخدمة في الميدان . ووصفت المنظمات في وثيقتها كيف تطورت متطلبات التنقل في العقود الأخيرة ، دون أن تنعكس هذه الاحتياجات ، مع ذلك ، في مجموع الأجر المطبق في النظام الموحد للأمم المتحدة . وأقرت المنظمات بالحاجة إلى التمييز بصفة محددة عن حالات الاضطراب والخسائر المادية الناشئة عن حالات الانتداب المتكررة والمنظمة . وترى المنظمات أنه قد حان الوقت للاعتراف بالتنقل بوصفه سمة ضرورية من سمات الخدمة في بعض المنظمات المشتركة في النظام الموحد والتعويض عن هذا العامل تبعا لذلك .

٢٠٢- ولم تقترح المنظمات ادخال أي تعديل على مقدار بدل الانتداب الحالي رغم انها مقتنعة أنه يمكن التدليل على ضرورة اجراء زيادة في المستويات الحالية لبديل الانتداب الذي ظل على حاله بدون تغيير منذ عام ١٩٨٣ . ويعزى هذا الى أن المنظمات تولي اولوية عليا لادراج عنصر التنقل . بيد أن اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية اقترحت اجراء تغيير هيكل في بدل الانتداب يستعاض بموجبه عن الهيكل الحالي المؤلف من ثلاثة مستويات (ف - ١/ف - ٢ و ف - ٣/ف - ٤ و ف - ٥ وما فوقها) بهيكل مؤلف من مستويين (ف - ١/ف - ٤ و ف - ٥ وما فوقها) ، مماثل لما هو مطبق في مراكز العمل الواقعة خارج أوروبا وأمريكا الشمالية . وهناك تغيير رئيسي اقترحته اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية يتعلق بالآخذ بعنصر التنقل الذي يمكن اضافته الى المستوى الاساسي للبديل . وشرح رئيس اللجنة الاستشارية بالتفصيل الشروط المتصلة بدفع مقابل لعنصر التنقل . واقترحت المنظمات ، فيما يخص مراكز العمل الميدانية ، دفع مبلغ يتمل بعوامل التنقل للموظف المعيل قدره ٣٠٠ ٤ دولار ، بينما حدد المبلغ المقترح دفعه للموظف بدون معالين من الدرجة الاولى ب ١٠٠ ٢ دولار . وفيما يخص مراكز العمل الواقعة في أوروبا وأمريكا الشمالية حدد المبلغ المقترح للتنقل ب ١٠٠ ٢ دولار للمعيل ، و ١٠٥٠ دولار لغير المعيل . وإضافة لذلك اقترحت المنظمات ضرورة قيام اللجنة مرة كل ثلاث سنوات باستعراض مبالغ بدل الانتداب ، بما في ذلك عنصر التنقل .

٢٠٣- وقدر رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية تكلفة عنصر التنقل والتغيير في هيكل المستوى الاساسي للبديل الذي تتحمله منظومة الأمم المتحدة ، بنحو ٧,٨٢ مليون دولار في العام . بيد أن اللجنة الاستشارية ، ادراكا منها للآثار المالية المترتبة على اقتراحها ورغبة منها في الحد من الأثر المترتب على المنظمات في عام ١٩٨٨ ، اقترحت تدابير انتقالية لتدريج المستوى المعزز لبديل الانتداب في عام ١٩٨٨ والاعوام اللاحقة .

٢٠٤- وأشار ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين الى أن آخر استعراض لبديل الانتداب يعود الى عام ١٩٨٣ ، وأن الزيادة التي اعتمدت في ذلك الوقت لم تُعِد القدرة الشرائية للبديل الى مستواها الأصلي . ولم تعد المبالغ الحالية للبدلات كافية لمواجهة غرضها المزدوج ، أي التعويض عن التكاليف الإضافية الناشئة عن عدم نقل اللوازم المنزلية وأن تشكل حافزا للخدمة في الميدان . وقد وضع نظام رواتب الأمم المتحدة في إطار خدمة مفتربة بدرجة كبيرة ولكنها غير متنقلة . إلا أن التوسع في أنشطة التعاون التقني قد أدى الى تزايد عدد الموظفين المتنقلين بكثرة . ولا يوجد

في الوقت الحاضر تعويض مناسب ، ناهيك عن أية حوافز للتنقل ولا سيما بالنسبة للموظفين الذين ينتقلون الى مراكز عمل لا ترقى فيها ظروف الخدمة من حيث المعيشة والعمل الى ظروف الانتدابات السابقة .

٢٠٥- وتتألف مقترحات اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين من ثلاثة أجزاء :
الاول ، يجب أن يلقى الاختلاف القائم على أساس الرتبة بالنظر الى أنه غير ضروري ولا يفي بأغراض البديل . والثاني ، ينبغي في ضوء الحاجة الى تحسين استحقاقات الخدمة في الميدان ، أن يرفع البديل في مراكز العمل الواقعة خارج أوروبا وأمريكا الشمالية الى ضعف المبلغ المدفوع هناك . والثالث ، هو أنه بغية انشاء حافز حقيقي للتنقل يجب أن يرفع بدل الانتداب المشتمل على عنصر التنقل بنسبة ١٠٠ في المائة . وتختلف فلكليات اقتراحات الاتحاد نوعا ما عن الاقتراحات التي قدمتها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية في حين أن كليهما يرمي الى الهدف نفسه . ويرى الاتحاد أن النهج القائم على التدرج الذي اقترحتة اللجنة الاستشارية والذي يميز بين الموظفين المعاد انتدابهم قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ وبعده - هو نهج غير منصف وسيخلق بكل تأكيد مشاكل ادارية .

٢٠٦- ووافق ممثل لجنة التنسيق للانتدابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة على الاقتراح الذي قبه اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين فيما يتعلق بالمستوى الاساسي لبدلات الانتداب ، كما وافق على المستويات المعززة بما فيها عنصر التنقل .

مناقشات اللجنة

٢٠٧- لاحظت اللجنة وجود عنصر مشترك يجمع بين اقتراحات اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية واقتراحات اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ، وهو الاعتراف بالتنقل ، إلا أن اقتراحاتها تختلف فيما بينها من حيث التفاصيل اختلافًا كبيرًا . ففي حين تعلم اللجنة الاستشارية من جهة بالحاجة الى اجراء زيادة في المستويات الاساسية لبديل الانتداب ، فانها لم تقترح اجراء هذه الزيادة ووافقت على التركيز بدرجة أكبر على التنقل . ومن جهة أخرى لم يدع اقتراح اتحاد رابطات الموظفين الى الاعتراف بعنصر التنقل فحسب بل طلب ايضا اجراء زيادة في المستويات الاساسية للبديل . كما لاحظت اللجنة انه بالمقارنة مع اقتراح المنظمات متترتب على اقتراح الاتحاد آثار مالية أعلى بكثير .

٣٠٨- وبعد أن درست اللجنة المعلومات المعروضة عليها المتعلقة ببدل الانتداب وكذلك المعلومات الاضافية التي قدمتها المنظمات لكي تدرج في الدراسة التي تعدها اللجنة بشأن التنقل (انظر الفقرات ٣١٠ الى ٣٣٣ ادناه) ، والدراسة المتعلقة بالاعتبارات العامة لشروط الخدمة في الميدان (انظر الفقرات ١٨٣ الى ١٩٩ اعلاه) ، ترى ايلاء اولوية عليا لتوفير مستويات ملائمة من الحوافز بما يكفل تعزيز تنقل الموظفين الى مراكز العمل في الميدان . ونظرا الى ان المعلومات التي قدمتها المنظمات وأمانة اللجنة نفسها قد اولت قدرا أكبر من التركيز على المشاكل التي تواجهها المنظمات حاليا فيما يتعلق بالتوظيف والاحتفاظ بالموظفين وانتدابهم للعمل في وظائف في الميدان ، فان اللجنة ترى أنه ينبغي توفير حافز كبير عن طريق صرف مستوى أعلى لبدل الانتداب يشتمل على عنصر التنقل للموظفين المنتدبين للعمل في الميدان . غير أنها لم تجد أي مبرر ، في الوقت الحاضر على الأقل ، لدفع المستوى المرفوع لبدل الانتداب بما فيه عنصر التنقل لاعادة الانتداب لمراكز عمل المقر في أوروبا وأمريكا الشمالية . والواقع أن اللجنة ترى أنه يجب أن يكون هناك فرق كبير بين مستويات بدل الانتداب للموظفين العاملين في مراكز العمل في أوروبا وأمريكا الشمالية والموظفين العاملين في مراكز العمل الميدانية الأخرى . إلا أنها وافقت على اضافة حافز التنقل لبدل الانتداب لموظفي الفئة الفنية العاملين في برامج التعاون التقني والبرامج الانسانية في مراكز العمل خارج المقر في أوروبا ، ويعود تقرير ذلك الى تقدير الرؤساء التنفيذيين . واعترفت اللجنة أنه بينما يمكن أن تواجه بعض المنظمات التي تتبع سياسة روتينية بالنسبة للنقل الدوري فيما بين موظفيها ، صعوبات في بعض الحالات في نذب موظفيها من الميدان الى مراكز المقر ، فان طابع هذه المشاكل يقل خطورة بكثير عن المشاكل التي تواجهها المنظمات عندما يعين موظف في وظائف ميدانية أو يعاد انتدابه اليها . واعترفت بأن اعادة الانتداب أو الاحتفاظ بالموظف أو تعيين موظفي الميدان ، يمكن أن تتم كلها على نحو أفضل عن طريق منح الموظفين حافز التنقل في انتدابهم الثاني للعمل في الميدان .

٣٠٩- ولاحظت اللجنة ان فئة الخدمة الميدانية هي بطبيعتها خدمة متنقلة وأن الموظفين يعوضون من خلال المقارنة مع السلك الخارجي للولايات المتحدة . وإن احتمال النظر في منح حافز تنقل أو بدلات أخرى لفئة الخدمة الميدانية يمكن أن يُستعرض على نحو أكثر ملاءمة بعد أن تستكمل اللجنة استعراضها لاجور فئة الخدمة الميدانية .

استنتاجات اللجنة

٣١٠ - قررت اللجنة ما يلي :

(١) ترفع المبالغ الاساسية لبدل الانتداب ، بالنسبة لموظفي الرتبتين ف - ١ و ف - ٢ المنتدبين الى مراكز عمل في أوروبا والولايات المتحدة وكندا ، الس ٤٣٥ دولارا للموظفين غير المعيلين و ٨٠٠ دولار للموظفين المعيلين . وبناء عليه تصبح مبالغ بدل الانتداب ذاتها مطبقة على جميع الموظفين في الرتب من ف - ١ الس ف - ٤ المنتدبين في مراكز عمل في أوروبا والولايات المتحدة وكندا ؛

(ب) في مراكز العمل خارج أوروبا والولايات المتحدة وكندا ، ترفع مستويات مبالغ بدل الانتداب الى المستويات التالية بالنسبة للموظفين المستوفين للشروط المحددة في الفقرة ج أدناه :

<u>ف - ١ الى ف - ٤</u>	<u>ف - ٥ وما فوقها</u>	
بالدولار	بالدولار	معدل المعيلين
٧ ٣٠٠	٧ ٨٠٠	معدل غير المعيلين
٤ ٥٠٠	٤ ٩٥٠	

(ج) تبقى معايير الاهلية مثلما حددتها اللجنة سابقا بالنسبة لبدل الانتداب للموظفين المنتدبين في مراكز عمل في أوروبا والولايات المتحدة وكندا . وفيما يتعلق بالموظفين المنتدبين في مراكز عمل ميدانية يقوم الاستحقاق في بدل الانتداب الذي يميزه عنصر التنقل على المبادئ التالية :

١١١ يتلقى المستوى الاساسي لبدل الانتداب موظفو الفئة الفنية والفئات العليا الذين هم أهل للحصول على بدل الانتداب والقائمون بالخدمة في مركز عملهم الاول أو الذين انتدبوا الى مركز عمل ثان أو لاحق ولكن لديهم أقل من خمس سنوات من الخدمة المتواصلة في المنظومة ؛

١٣١ أما موظفو الفئة الفنية والفئات العليا الذين هم أهل للحصول على بدل الانتداب والقائمون بالخدمة في مركز عملهم الثاني أو اللاحق ولديهم خمس سنوات أو أكثر من الخدمة المتواصلة في نظام الأمم المتحدة الموحد ، فيتلقون مستوى من بدل الانتداب يتضمن عنصر تنقل

لفترة محددة لا تزيد عن أربع سنوات لكل انتداب . ويمكن تمديد فترة الاستحقاق لمدة سنة أخرى اذا ما قررت المنظمة ، نظرا لضرورات الخدمة ، أن يبقى الموظف في مركز العمل سنة أخرى . واذا لم يعود الموظف الذي يعمل في مركز عمل ميداني معين مؤهلا لمستوى التنقل ، فإنه يعود الى المستوى الاساسي لبدل الانتداب لما تبقى من فترة الاهلية في مركز العمل المعني على الا يتجاوز ذلك حدا أقصى قدره سنتان ؛

(د) وفي ظروف استثنائية ، يمكن توسيع نظام بدل الانتداب ذي المستويين المذكور أعلاه بحيث يشمل الموظفين العاملين في برامج التعاون التقني والبرامج الانسانية في مراكز عمل ميدانية في أوروبا ، بشرط أن يزود الرؤساء التنفيذيون ببيانات وشائقية كافية تثبت الحاجة الى هذا التوسيع ؛

(هـ) يكون موعد تنفيذ التعديلات المحددة أعلاه فيما يتعلق بنظام بدل الانتداب ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ . وتستخدم التدابير المؤقتة المذكورة أدناه لأغراض إدخال المستوى المعزز لبدل الانتداب بالتدريج بما في ذلك عنصر التنقل :

١١' إبتداء من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ ، يعتبر جميع الموظفين الذين لديهم خمس سنوات أو أكثر من الخدمة المتواصلة في نظام الأمم المتحدة الموحد والذين يعملون في مراكز عملهم الثالثة أو اللاحقة أهلا للحصول فورا على بدل الانتداب على أساس مستوى التنقل ، شريطة أن تكون خدمتهم في مراكز عملهم الحالية أقل من أربع سنوات ؛

١٣' يعتبر جميع الموظفين الآخرين الذين انتقلوا الى مركز عملهم الثاني أو الثالث بعد ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ أهلا للحصول على بدل الانتداب على أساس مستوى التنقل ابتداء من تاريخ تعيينهم مركز عملهم اذا ما كان لديهم في ذلك الوقت خمس سنوات من الخدمة المتواصلة في النظام الموحد ، أو ابتداء من تاريخ اتمامهم خمس سنوات من الخدمة المتواصلة إن كان هذا قد حصل بعد ذلك .

٣١١ - وقد لاحظت اللجنة أن الآثار المالية المترتبة على النظام المنقح لبدل الانتداب المطبق وفقا للإجراءات التدريجية المبينة في الفقرة ٣١٠ (هـ) أعلاه متبلغ ١,٢٤ و ١,٩٣ و ٣,٢٤ و ٤,٥٤ و ٥,٢٢ مليون دولار في السنة بالنسبة لاعوام ١٩٨٨ و ١٩٨٩ و ١٩٩٠ و ١٩٩١ و ١٩٩٢ ، بالترتيب ، والاعوام اللاحقة .

جيم - تقرير الفريق العامل التابع للجنة الاستشارية
المعنية بالمسائل الادارية ، وممثلي الموظفين
وأمانة اللجنة

٢١٢ - قدمت الى اللجنة في الدورة الرابعة والعشرين مقترحات بشأن نظام تصنيف مراكز العمل الميدانية حسب ظروف الحياة والعمل . وطلبت اللجنة الى فريق العمل الثلاثي المعني بتصنيف مراكز العمل حسب ظروف الحياة والعمل ، الذي يضم ممثلين عن اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية وعن الموظفين وعن أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ، أن يستعرض تلك المقترحات وأن يقدم توصيات بشأنها في دورتها الخامسة والعشرين .

٢١٢ - وقد اجتمع الفريق العامل في تشرين الاول - اكتوبر/تشرين الثاني- نوفمبر ١٩٨٦ كما اجتمع ثانية في شباط/فبراير ١٩٨٧ . وتتضمن مقترحات الفريق العامل ، فيما تتضمنه ، تعديلات في مستوى الحافز المالي ، والسفر المتعلق بمنحة التعليم وتحسينات في الاستبيان ، وتعديلات في الحدود التي تقرر الاستحقاقات ، وتقديم استحقاقات للموظفين الذين يواجهون نقما مؤقتا في السكن ، والفاء الشرط الذي يوجب استعراض مراكز العمل كل ثلاث سنوات . وبالإضافة الى المقترحات المقدمة الى اللجنة ، أوصى الفريق العامل أيضا بأن تنظر اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية في الفاء القيود المتعلقة بالاهلية بالنسبة لاستحقاقات الشحن الإضافية ، كما أوصى بتيسير شروط الحصول على إجازة لإجراء الفحوص الطبية الدورية . وأوصى الفريق العامل أيضا بإجراء عدة تعديلات ادارية في إدارة الخطة .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

٢١٤ - قال رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية انه على الرغم من أن الموظفين الذين يخدمون في مراكز عمل صعبة يقدرّون الجهود التي بذلت لتحسين أحوال عملهم وحياتهم ، فإن الحوافز المقدمة للخدمة في تلك المراكز ما برحت في مستوى متواضع . كما أن اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية تؤيد مقترح الفريق العامل الثلاثي الذي يدعو الى زيادة الحافز المالي . وفي حين أن المبالغ المقترحة تبدو كبيرة ، فإن الزيادات التي تتراوح بين ٧٥ دولارا و ٢٠٠ دولار شهريا ليست مفرطة في السخاء . وعلاوة على ذلك ، فإن هذه هي المرة الاولى التي تقترح فيها منهجية من شأنها وضع مجموعة من القواعد للزيادات في المستقبل . وفيما يتعلق بالمقترحات بشأن إزالة القيود على السفر الاضافي المتعلق بمنحة التعليم ، تعاطفت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية مع وجهة النظر القائلة بأن الحصول على استحقاق يجب ألا يلغى استحقاقا آخر . بيد أنها اقترحت صيغة أكثر تحديدا بالنسبة لمقترح الفريق

العامل ، أي أن يمنح الموظفون القائمون بالخدمة في مراكز عمل لمدة ١٢ شهرا والمؤهلون أيضا للحصول على مصاريف سفر إضافي متعلق بمنحة التعليم هذا الاستحقاق مرة كل سنتين . وأقرت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية التنقيحات المقترحة للاستبيان والمقترحات الداعية الى إجراء تعديلات في الحدود بالنسبة لاستحقاقات معينة . كما أيدت اللجنة المذكورة المقترح الداعي الى نظام يتجاوب مع النقص المؤقت في السكن بالنسبة للوافدين الجدد دون أن يؤدي ذلك الى جعل جميع الموظفين في مركز العمل أهلا للحصول على استحقاق مراكز العمل الشاقة . وهذا المقترح سيضيق من ثغرة موجودة في النظام . وبعد أن استعرضت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية توصية الفريق العامل الداعية الى إلغاء اشتراط أن يكون مركز العمل مؤهلا للحصول على إجازة زيارة الوطن كل ١٢ شهرا قبل أن ينظر في اعطائه استحقاقات الشحن الاضافية ، أقرت هذه التوصية . وأخيرا ، قررت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية منح إجازة لإجراء الفحوص الطبية ، ليس بالاقتران مع إجازة زيارة الوطن فحسب بل ومع الاجازة السنوية أيضا .

٢١٥ - وأفاد ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بأن ثمة مشاكل عويصة في تعيين واستبقاء الموظفين ذوي المؤهلات العالية في المنظمات الداخلة في النظام الموحد ، ولا سيما في مراكز العمل الشاقة ، قد أدت الى حصول تأخير في تنفيذ البرامج . وتعزى هذه المشاكل جزئيا الى البطء في تجاوب منظومة الأمم المتحدة مع الحاجات المتغيرة والى أن البرامج الشنائية المتنافسة وغيرها تقدم شروطا أفضل . وأفاد ممثل الاتحاد أن المستوى الحالي للحافز المالي الذي يبلغ ١٢ دولارا يوميا بالنسبة لأكثر مراكز العمل مشقة هو غير كاف على الإطلاق ، وأنه ينبغي مراعاة أن الراتب الصافي ، في كثير من مراكز العمل الشاقة ذات تسويات مقر العمل المنخفضة أو السلبية ، هو أقل من الراتب الصافي في المقر بمقدار ٥٠ في المائة . وفي حين أن الزيادة المقترحة في الحافز ستمكن منظومة الأمم المتحدة من تقديم شروط خدمة تنافسية أفضل مما تقدمه في الوقت الحاضر ، فانها تظل أقل من مثيلتها في البرامج الأخرى للمساعدات الإنمائية . وذكر أن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين يؤيد التنقيحات المقترحة في الاستبيان للتثبت من درجة المشقة في مراكز العمل المعنية . وقد أدلى ممثل للموظفين من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، كان قد دعاه الاتحاد ، بشهادته فيما يتعلق بمشاكل الحياة العملية التي يصادفها الموظفون عموما في مراكز العمل الشاقة ، وذلك على أساس خبرته الميدانية الخاصة . وأخيرا أكد الاتحاد الحاجة الى تقدير الموظفين الذين يواجهون مصاعب يومية تعيق جهودهم المبذولة في سبيل تطورهم ، وإلى مكافأتهم بشكل عادل .

٢١٦ - وأفاد منظم اجتماعات لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن اللجنة تؤيد بشدة زيادة الحوافز المالية الى مبلغ ٧ ٢٠٠ دولار . وفيما يتعلق بدورة إجازة زيارة الوطن التي مدتها ١٨ شهرا ، فإن اللجنة تؤيد الموقف الذي يتصف بقدر أكبر من المرونة في استعمال هذا الاستحقاق ، نظرا للصعوبة التي لاقاها موظفون كثيرون في الاستفادة من هذا الاستحقاق استفادة كاملة . كما أيدت اللجنة المذكورة إجراء تحسينات في شروط الخدمة في الميدان ، وعلى وجه التحديد ، السماح بالسفر المتعلق بمنحة التعليم في نفس السنة التي يحصل فيها السفر في إجازة زيارة الوطن ، ووجوب منح استحقاقات شحن إضافية في مراكز العمل المنعزلة للموظفين الذين لم يتلقوا استحقاق إجازة الوطن بعد انقضاء اثني عشر شهرا . ونظرا لأن الخدمة الميدانية عنصر حيوي في برامج الأمم المتحدة ، أعربت اللجنة عن أسفها لأنه لم يكن في الإمكان تعزيز نظام الحوافز . وأخيرا لفتت لجنة التنسيق نظر لجنة الخدمة المدنية الدولية الى أن الكثير من المشاكل في مراكز العمل الميدانية قد إزدادت سوءا من جراء تسويات مقر العمل السلبية ، وحثت اللجنة على مراعاة هذا في مداولاتها مراعاة كاملة .

مناقشات اللجنة

٢١٧ - طرح أعضاء اللجنة ، بعد أن لاحظوا أنه مضت ثلاث سنوات على استعراض مستويات الحوافز المالية ، عددا من الأسئلة المفصلة ، واستعرضوا منهجيات بديلة لتحديد مستويات الحوافز المالية . وقد أقر أنه من الضروري الإبقاء على منهجية تحديد مستويات الحوافز المالية المناسبة في أبسط صورة ممكنة واتفق على حساب هذه المستويات بشهور من المرتب . ومع ذلك ، لا ينبغي أن يصبح نظام زيادة مستويات الحوافز المالية ذا صبغة آلية .

٢١٨ - وأثناء المناقشة ، أشار أعضاء اللجنة الى أن مبررات غير كافية ، قدمت لادخال تغيير على استحقاقات السفر الإضافي المتعلق بمنحة التعليم على النحو الذي اقترحه الفريق العامل أو حسب التعديل المقدم من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية . وأشار الى أن التغييرات المقترحة في مقاييس تحديد بعض الاستحقاقات لن تتكلف سوى ما يقرب من ٢٧ ٠٠٠ دولار سنويا على نطاق المنظومة . وفيما يتعلق بالاقتراح الخاص بالموظفين الذين يعانون من مشاكل مؤقتة في الاسكان فمن رأي اللجنة أن من الأنسب توفير الاستحقاقات للموظفين الذين يعانون من مشقة في هذا الصدد وعدم توفيرها لمن لا يعانون هذه المشقة . ومع ذلك لاحظ أعضاء اللجنة أن هذا الاقتراح من شأنه أن يسد شفرة قائمة حاليا تمكن كل الموظفين في مركز من مراكز العمل من الاستفادة من المشقة التي يعانيها قلة منهم . وأثناء مناقشة الاقتراح المتعلق بإلغاء الشرط الذي يتطلب من مراكز العمل أن تقدم استبيانات كل ثلاث سنوات ، أكد

الاعضاء أهمية الحصول على معلومات مستكملة موثوق بها بصفة دورية فيما يتعلق بالتغييرات التي تطرأ على الحالة في مراكز العمل . فمعظم العوامل التي تؤثر في ظروف الحياة وأوضاع العمل عوامل غير شابتة ويمكن أن تتغير تغيرا كبيرا في فترة زمنية قصيرة نسبيا . وقال كثير من الاعضاء أنه سيكون من الصعب على الامانة ، من موقعها الممتاز في نيويورك ، أن تعرف التغييرات بدون الحصول على المعلومات المفصلة التي تنطوي عليها الاستبيانات . وقد وجد أن الاستبيان الجديد أفضل من الاستبيان السابق .

استنتاجات اللجنة

٢١٩ - قررت اللجنة ما يلي :

(١) أن توضع المستويات التالية للحوافز المالية الجديدة (ما يعادل صافي مرتب شهرين للرتبة ف - ٤ ، الدرجة ٦ ، عند الأساس في نيويورك) وذلك اعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٨٧ :

<u>مع وجود معالين</u>	<u>بدون معالين</u>	
دولار	دولار	
٥ ٤٠٠	٢ ٧٠٠	الحافز المالي من المستوى الاول
٧ ٢٠٠	٢ ٦٠٠	الحافز المالي من المستوى الثاني

وقد قدرت الاثار المالية لهذا الاجراء بمبلغ ١,٤ مليون دولار بالنسبة للنظام الموحد ٤

(ب) أن تستعرض مستويات الحوافز المالية عندما يحدث تغيير في صافي المرتب عند الأساس في نيويورك ٤

(ج) أن يحتفظ بالقيود الراهنة المفروضة على استحقاقات منحة التعليم الاضافية ٤

(د) أن يحتفظ بالشرط الحالي الذي يتطلب إجراء استعراض كل ثلاث سنوات ٤ أو قبل ذلك لمراكز العمل التي يحمل موظفوها على استحقاقات وذلك إذا ما قررت امانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ذلك أو طلب الموظفون في مركز العمل ذلك .

٢٢٠ - وقررت اللجنة أيضا ما يلي :

(١) الموافقة على التغييرات التي أوصى الفريق العامل بإدخالها على الاستبيان ٤

(ب) الموافقة على التنقيحات الثلاثة التي اقترح ادخالها على مقاييس تحديد الاستحقاقات ، مع ما يترتب عليها من آثار مالية تقدر بمبلغ ٢٧ ٠٠٠ دولار سنويا بالنسبة للنظام الموحد ؛

(ج) الموافقة على توصية الفريق العامل بمنح استحقاقات اجازة زيارة الوطن المعجلة للموظفين الذين يعانون من أزمة اسكان مؤقتة على أساس أن تقتصر هذه الاستحقاقات على نحو صارم على الموظفين الذين لا يتمكنون من العثور على مسكن دائم وان تكون هناك مراقبة وتحقق صارمان من جانب المنسق المقيم التابع للأمم المتحدة لمثل هذه الحالات ؛

(د) إجراء استعراض آخر لنظام منح استحقاقات اجازة زيارة الوطن المعجلة المشار اليها في الفقرة (ج) أعلاه في غضون سنتين على أساس تجربة العمل بهذا النظام .

دال - ترتيبات مالية استثنائية للموظفين العاملين في بيروت

٣٢١ - قامت اللجنة بدراسة مذكرة مقدمة من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية تقترح فيها زيادة الحافز المالي من ٥٥٠ دولارا شهريا الى ١ ١٠٠ دولار شهريا اعتبارا من ١ نيسان/ابريل ١٩٨٧ بالنسبة لكل الموظفين الدوليين الذين يقع مركز عملهم في بيروت وزيادة العلاوة التي تدفع للموظفين المعيّنين محليا الذين يطلب منهم أن يمارسوا عملهم في بيروت من ٢٠ في المائة الى ٣٠ في المائة . والاساس الذي بنيت عليه هذه الاقتراحات هو التدهور المستمر في حالة الأمن في بيروت ، ولا سيما في الشهور القليلة الماضية ، وما ينتج عن ذلك من صعوبة في تعيين موظفين في مركز العمل هذا . وقد قدم ممثل الامم المتحدة عرضا شفويا لهذا الموضوع ، بوصفه منسق الامن للنظام الموحد نيابة عن اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية .

آراء ممثلي الموظفين

٣٢٢ - أعرب رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن تضامن الاتحاد مع موظفي منظومة الامم المتحدة الذين يخدمون في بيروت في ظل ظروف بالغة الصعوبة والخطورة . وأكد الاتحاد في مجال إعرابه عن تأييده الكامل للزيادة المقترحة في الترتيبات المالية ، أن هذه الزيادة لا ينبغي أن ينظر اليها على أنها "علاوة" خطر وهي بلا شك ليست الحل الوحيد للمشكلة . وقد اتخذ الاتحاد بالفعل خطوات لاشارة موضوع أمن الموظفين في محافل أخرى .

مناقشات اللجنة

٢٢٢ - أعرب أعضاء اللجنة عن تقديرهم للموظفين الذين يمارسون عملهم في بيروت وسلموا بالحاجة الى توفير مستوى للحوافز يأخذ حالة الامن الخطرة في الاعتبار . ولاحظت اللجنة ان هناك دوائر أخرى تعوض موظفيها عن الخدمة في الظروف الخطرة في بيروت ، بما في ذلك البلد المتخذ أساسا للمقارنة ، الذي يدفع لموظفيه مبلغا تكمليا يساوي ٥٠ في المائة من الاجر الاساسي الصافي . وبالتالي فان مضاعفة الحافز المالي الحالي لموظفي منظومة الامم المتحدة لن يكون خارجا ، فيما يبدو ، عن المتبع في ظل الظروف القائمة في بيروت .

استنتاجات اللجنة

٢٢٤ - قررت اللجنة ما يلي :

(١) زيادة الحافز المالي المؤقت للموظفين المعيّنين دوليا في بيروت من ٥٥٠ دولارا شهريا الى ١١٠٠ دولار شهريا ، (على أن يطبق ذلك بالتناسب على الموظفين المكلفين بمهام مؤقتة في بيروت) ، اعتبارا من ١ نيسان/ابريل ١٩٨٧ ؛

(ب) زيادة العلاوة التي تدفع للموظفين المعيّنين محليا المطلوب منهم العمل في بيروت ، من ٢٠ الى ٣٠ في المائة من مرتباتهم الاساسية ، اعتبارا من ١ نيسان/ابريل ١٩٨٧ ؛

(ج) توجيه رجاء الى رئيسها لكي يجري استعراضا للحالة في بيروت كل ستة شهور أو قبل ذلك حسب الاقتضاء ، وأن يبت ، بموجب سلطة تفوض اليه من اللجنة ، في ضوء هذا الاستعراض ، فيما اذا كان ينبغي الاستمرار في دفع الحافز المالي المؤقت .

وقدرت الاثار المالية المترتبة على الاجراءات الواردة في الفقرة (١) والفقرة (ب) ببلغ ٠,٢٤ مليون دولار في السنة .

هاء - الموظفون الفنيون الوطنيون

٢٢٥ - كان معروضا على اللجنة وثيقة أعدتها الامم المتحدة ، وبرنامج الامم المتحدة الانمائي ، واليونيسيف ، ومفوضية الامم المتحدة لشؤون اللاجئين ، تتعلق بمعيار تصنيف الوظائف والمنهجية المستخدمة في إجراء دراسة استقصائية للمرتبات بالنسبة للموظفين الفنيين الوطنيين ، وكان معروضا على اللجنة أيضا ، مذكرة اضافية تحوي احصاءات مقدمة من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية بشأن استخدام هذه المنظومات للموظفين الفنيين الوطنيين .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

٢٢٦ - أشار ممثل الأمم المتحدة الى أن الأمم المتحدة ، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ، شرعت في استخدام فئة الموظفين الفنيين الوطنيين في منظماتها بعد أن أصدرت اللجنة المعيار الرئيسي لتصنيف العمل من المستوى الفني وأن هذه المنظمات استخدمت المعيار الرئيسي في تصنيف جميع وظائف الموظفين الفنيين الوطنيين . وقد لجأت اليونيسيف ، التي كان لديها نظام للتصنيف خاص بها لتعيين رتب الوظائف الدولية من المستوى الفني منذ عام ١٩٧٨ ، الى استخدام نفس المعايير لتصنيف الوظائف الفنية الدولية ، ووظائف المشاريع ، ووظائف الموظفين الفنيين الوطنيين . وفي أعقاب اصدار المعيار الرئيسي في عام ١٩٨٠ ، قامت اليونيسيف باختبار مدى اتساق هذا المعيار مع نظامها . وفي عام ١٩٨٤ ، قررت اليونيسيف تطبيق المعيار الرئيسي تدريجيا ، وبعد ذلك قامت بتصنيف جميع طلبات إجراء التصنيفات في وظائف موظفي الفئة الفنية الدولية والوطنية على السواء حسب المعيار الرئيسي . ونتيجة لذلك تم تصنيف نحو ٦٠ في المائة من جميع وظائف الموظفين الفنيين الوطنيين حسب المعيار الرئيسي . وأكد ممثل الأمم المتحدة أيضا أن المعيار الرئيسي يمكن أن يعالج عنصرين هامين من عناصر فئة الموظفين الفنيين الوطنيين ، وهما معرفة اللغة المحلية ، وعدم وجود الشرط الخاص بتوفر خبرة العمل الدولي ، واعتبرت المنظمات الأربع أن المعيار الرئيسي هو المعيار المناسب . وقد لوحظ أيضا أنه لا يوجد حاليا أي نظام تصنيف لموظفي مستوى الخدمات العامة الموع ، ولكن المنظمات تود استعراض هذا الموضوع في وقت تكون قد اكتسبت فيه خبرة أكبر في مجال تطبيق معيار التصنيف لوظائف الخدمات العامة في مراكز العمل الصغيرة والمتوسطة ، وهو المعيار الذي تتوقع اللجنة وضعه في الدورة الحالية .

٢٢٧ - وعرض ممثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي جزء الوثيقة الذي يعالج منهجية الدراسة الاستقصائية للمرتبات . وذكر أن منهجية الدراسة الاستقصائية المطبقة حاليا على الموظفين المعيّنين محليا في مراكز العمل غير المقار هامة الى حد كبير في تحديد شروط الخدمة بالنسبة للموظفين الفنيين الوطنيين . ودع ذلك ، فقد وجه انتباه اللجنة الى سمتين من سمات المنهجية المقترحة :

(٢) ستستخدم تصنيفات الوظائف الموحدة المستعملة في الدراسة الاستقصائية والقائمة على المعيار الرئيسي بصرف النظر عن مركز العمل ، وسيكون التأكيد ، في عملية مضاهاة الوظائف ، على مستوى مسؤولية المنصب لا على مهام الوظيفة ؛

(ب) ستنتقى جهات العمل التي تتناولها الدراسة الاستقصائية بصورة محددة لهذه الفئة من الموظفين ، وستجرى تحليلات مستقلة للاستحقاقات الكمية غير النقدية مع تحديد المكونات غير الداخلة في حساب المعاشات التقاعدية ، إذا كان ذلك مناسباً .

واقترح ألا ينطبق أجر العمل الإضافي أو بدل اللغة على الموظفين الفنيين الوطنيين وأن تكون بدلات الاعالة وعملية التسوية المرحلية مطابقة لما هي عليه بالنسبة لفئة الخدمات العامة .

٣٢٨ - وأحاط ممثلاً اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للقطاعات والروابط المستقلة لموظفي الأمم المتحدة علماً بالوشائق .

مناقشات اللجنة

٣٢٩ - أكدت اللجنة من جديد اعترافها بالحاجة إلى موظفين فنيين وطنيين في ظل ظروف محددة ولكنها أعربت عن بعض القلق بشأن العدد المتزايد من الموظفين في هذه الفئة وعن الخوف من أن تتوقع هذه الفئة من الموظفين ، التي يتم توظيفها لأغراض محددة ، أن يجري تعيينها على المستوى الفني الدولي . وأبلغت اللجنة بأن الموظفين في هذه الفئة لا تسري عليهم إعادة التوظيف وأنه لا يوجد التزام من جانب المنظمات ، ولا آمال من جانب هؤلاء الموظفين ، أن يؤدي تعيينهم في نهاية الأمر إلى تعيين على المستوى الفني الدولي . أما بالنسبة للمنهجية المقترحة للدراسة الاستقصائية . فقد لاحظت اللجنة انطباق المنهجية الحالية للدراسة الاستقصائية لغير المقار على موظفي فئة الخدمات العامة . وأعرب أحد الأعضاء عن القلق بشأن انتقاء جهات العمل في هذه الدراسة واقترح أن يأخذ هذا الانتقاء في الاعتبار ما يتصل بالأمر من شروط خدمة موظفي الخدمة المدنية الوطنية .

استنتاجات اللجنة

٣٣٠ - فيما يتعلق بمعيار تصنيف الوظائف للموظفين الفنيين الوطنيين ، قررت اللجنة :

(أ) أن المعيار الرئيسي لتصنيف وظائف الفئة الفنية هو المعيار المناسب لتصنيف وظائف الموظفين الفنيين الوطنيين ؛

(ب) أنه ينبغي للمنظمات أن تقدم في الدورة الثامنة والعشرين للجنة مقترحات بشأن كيفية معالجة التداخل في اختصاصات الموظفين من فئة مستوى الخدمات العامة الموسع والموظفين من فئة الموظفين الفنيين الوطنيين .

٢٣١ - وأقرت اللجنة المنهجية المقترحة للدراسة الاستقصائية بالنسبة للموظفين الفنيين الوطنيين ، بما في ذلك :

(أ) انتقاء الوظائف وجهات العمل موضوع الدراسة ؛

(ب) تسوية فروق أسبوع العمل ؛

(ج) استخدام الترتيب في تحليل البيانات على أساس كل رتبة على حدة ؛

(د) تحليل البدلات غير الداخلة في حساب المعاشات التقاعدية بصورة مستقلة عن مثيلاتها بالنسبة لفئة الخدمات العامة .

٢٣٢ - كما أقرت وضع بدلات إعالة على نفس الأساس الذي تقوم عليه مثيلاتها بالنسبة لفئة الخدمات العامة ووافقت على ألا يبدع أجر اضافي أو بدل لفئة للموظفين الفنيين الوطنيين .

واو - فئة الخدمة الميدانية

٢٣٣ - نظرت اللجنة في دورتها الخامسة والعشرين في مذكرة أعدتها أمانتها وفي تقرير من الأمانة العامة للأمم المتحدة عن وضع معيار تصنيف الخدمة الميدانية وتوصيفات الوظائف القياسية . وكان النظر في هاتين الوثيقتين قد أُرجئ من الدورة الرابعة والعشرين للجنة . كما أُبلغت اللجنة من قبل أمانتها بأن منظمة الأغذية والزراعة ، التي تطبق بعض جداول مرتبات الخدمة الميدانية فيما يتعلق ببعض اختصاصات ، قد وضعت توصيفا وظيفيا قياسياف اضافيا بالنسبة للكاتب الاداري ، من المستوى خ م - ٥ ، للاستعمال الداخلي . وهذا المقياس اتيح أيضا للجنة بصورة مستقلة . وفي الدورة السادسة والعشرين أُعيد استعراض هذه المسألة على أساس ايضاحات اضافية قدمتها الأمم المتحدة بناء على طلب اللجنة .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

٢٣٤ - أشار ممثل الأمم المتحدة الى أن هذا البند هو أحد البنود التي خصَّها الأمين العام بالتعليق . فالخدمة الميدانية مميزة للأمم المتحدة وكمهام حفظ السلم التي تقوم بها ، ويعتبر الأمين العام نفسه مسؤولا مسؤولية شخصية عن ظروف خدمة فئة الخدمة الميدانية . وعند التعليق على وثيقة أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ، تساءل ممثل الأمم المتحدة عما إذا كانت الجملة الثانية من المادة ١٣ من النظام الاساسي

للجنة الخدمة المدنية الدولية ستكون يوما ما قابلة للتطبيق إن لم تطبق في حالة الخدمة الميدانية . وطلب مشورة اللجنة في أن الأمم المتحدة تريد أن تكون هذه المعايير منسجمة مع المعايير التي وضعتها اللجنة بالفعل أو قد تضعها في المستقبل . أما فيما يتصل بالنقاط الفنية بدرجة أكبر التي أشارتها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية والتي ستلقى مشورة اللجنة بشأنها الترحيب أيضا ، فقد بين ممثل الأمم المتحدة أن الوظائف "ذات المستوى التوظيفي" تدل على المستوى الذي يوظف فيه الموظفون ويبقون فيه بضع سنوات لان الأمم المتحدة لا توظف للخدمة الميدانية سوى الأشخاص ذوي التدريب الجيد والخبرة . كما ذكر أنه من غير العملي ، في حالة الخدمة الميدانية ، تقديم نسب مئوية لحالات إقرار التعيين ، والترفيغ ، والتنزيل ، لأنه لا يطبق حاليا نظام للتصنيف وتقوم الرتب جزئيا على أساس نهج ربط المرتبة بالشخص فحسب ، بل كذلك لان العاملين في جميع الوظائف تقريبا قد تغيروا خلال هذه الاثنا . وكانت إحدى النتائج العملية لوضع هذه المعايير هي تعديل نظام التعيينات بحيث يُعطى لمستوى الوظيفة التي يُعاد تعيين الموظف فيها ترجيح أكبر في عملية إعادة التعيين . أما بالنسبة لصدق تمثيل الوظائف القياسية والعلاقة بين تلك الوظائف والتصنيف العام للفئات المهنية فقد أُتيح للجنة جدول يبين صدق تمثيل هذه الوظائف وعلاقتها بالتصنيف الموحد للمجموعات المهنية . وتوافق الأمم المتحدة على أن توصيفا قياسي للوظائف للسائقين على الرتبة م - ١ مناسب ، رغم أنه لا توجد هذه الوظيفة في الوقت الحاضر . كما سيعد توصيف قياسي للوظائف للمساعدين في مجال المشتريات . وقال ممثل الأمم المتحدة أن الأمين العام بين موقفه بوضوح بشأن الإعلان أو المشورة ، وأنه قد تم وقف التنفيذ ريثما تُستكمل العملية المتعلقة بفئة الخدمات العامة في نيويورك ، إلا أن الأمم المتحدة تأمل في أن تتمكن من تقديم تقرير عن ذلك قبل الدورة السابعة والعشرين . وذكر في الدورة السادسة والعشرين أنه جرى بحث هذه المسألة مليا في الدورة السابقة وبين ، بالاشارة الى الايضاحات التي طلبتها اللجنة ، أن الأمم المتحدة لم تتمكن من الرد بصورة محددة لانه لا يعلم ما يُناقش في الجلسات المغلقة . وقال ممثل الأمم المتحدة أن الأمين العام سينظر في مشورة اللجنة وهو مستعد لتعديل المعيار بحيث يأخذ في الاعتبار أي تعليق ترغب اللجنة في تقديمه .

٢٢٥ - وأيدت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي الأمم المتحدة الموقف القائل بأن فئة الخدمة الميدانية ينبغي أن تظل فئة مستقلة . وأكد ممثل لجنة التنسيق أنه نظرا لطبيعة العمل فإن الطريقة الوحيدة للحصول على نتائج متماثلة هي النظر الى معايير النقاط والعوامل جنباً الى جنب مع توصيفات الوظائف القياسية . وأيد ممثل لجنة التنسيق إدراج توصيف وظيفه السائق في قائمة الوظائف القياسية .

مناقشة اللجنة

٢٢٦ - لدى دراسة هذا البند ، ركزت اللجنة على مسألة ما إذا كان عليها أن تعلق المعيار أو تسدي مشورة . وهذه المسألة مرتبطة بمسألة ما إذا كانت ميادين العمل في فئة الخدمة الميدانية ماثلة لميادين العمل في المنظمات الأخرى . وقد نُكسر أن الأمين العام للأمم المتحدة قد أقر بالفعل هذا المعيار وقدمه الى اللجنة طلباً لمشورتها ، لأنه اعتبر أن الخدمة الميدانية مميزة للأمم المتحدة وأن هذا المعيار ينطبق على ميدان للعمل غير عام بالنسبة لمنظمات أخرى . وأشارت اللجنة الى أن المنظمات كانت قد أبلغتها في دورتها الثالثة والعشرين أن استعمال المنظمات الأخرى لجدول مرتبات الخدمة الميدانية يُجرى الفأوه تدريجياً . وتم إيضاح أن منظمة الأغذية والزراعة تواصل استعمال تلك الجداول ، وأن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يدفع مرتبات لما يتراوح بين ٥٠ و ٦٠ من موظفيه على ذلك الأساس ، وأن مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين تستعمل جداول مرتبات الخدمة الميدانية لبعض موظفيها . لذلك ترى اللجنة أن هذه المسألة هي مسألة تخص النظام الموحد . كما أبلغت اللجنة بأن منظمات أخرى تطبق حلولاً مختلفة لارسال موظفي فئة الخدمات العامة المعيينين دولياً الى مراكز عمل ميدانية إن لم يتسن تعيين موظفين مؤهلين تعييناً محلياً .

٢٢٧ - وأعربت اللجنة عن قلقها بشأن الفروق في الأجور التي قد تحدث في مركز عمل واحد فيما يتعلق بأداء واجبات متماثلة . فقد يدفع لأحد موظفي النظام الموحد أجر على مستوى الخدمة الميدانية بينما قد يدفع لغيره أجر على مستوى فئة الخدمات العامة أو مستوى الفئة الفنية . واستعرضت اللجنة مرة أخرى المعلومات المتعلقة بمستويات مرتبات الخدمة الميدانية ، وقارنتها بمستويات السلك الخارجي للولايات المتحدة وجدول مرتبات الفئة الفنية في مراكز عمل مختلفة ، وهي معلومات كانت قد تلقتها في الدورة الثالثة والعشرين .

٢٢٨ - ولدى النظر في هذه البيانات ، أهدت اللجنة قلقها إزاء المفارقات الواضحة في شروط الأجر في بعض مراكز العمل . كما انتقدت كون منظمات أخرى تطبق جداول مرتبات الخدمة الميدانية ، وذلك لأنه لو كانت الخدمة الميدانية فئة خاصة بالأمم المتحدة ، لوجب أن يكون استعمال تلك الجداول قاصراً على الأمم المتحدة ، وفيما يتعلق بالخدمة الميدانية فقط ولوجب ألا يستعملها غيرها من المنظمات . أما إذا واملت المنظمات الأخرى استعمال هذه الجداول فإن المسألة تصبح مسألة تخص النظام الموحد .

٢٢٩ - ورغم أن منظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بيّنا أنهما يعتبران هذا المعيار مقبولاً ، رأت اللجنة أنه لم يتوفر تنسيق كاف في وضع هذا المعيار بين هاتين المنظميتين والأمم المتحدة بالرغم من طلب اللجنة السابق أن تنسق

الأمانة العامة للأمم المتحدة مع المنظمات الأخرى المعنية . كما لاحظت أن أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية لم تشترك في وضع ذلك المعيار وأن هناك اقتراحات قدمتها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية لم تُدرج في هذا المعيار لأن الأمين العام كان قد أقره .

٢٤٠ - وبناء على طلب اللجنة ، أبلغ الرئيس الأمين العام بالتحفظات فيما يتعلق بترشيحات الأجور لفئة الخدمة الميدانية ووضع معايير لتصنيف الوظائف بالنسبة لتلك الفئة . وقد استرعى انتباه الأمين العام بمورة خاصة إلى استخدام منظمات أخرى في النظام الموحد للأمم المتحدة مستويات الأجور ومعايير الوظائف هذه ، وإلى أنه لم تشرك تلك المنظمات ولا أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية في وضعها ، رغم أن الأمم المتحدة وفرت بعد ذلك بعض المعلومات للأطراف المهتمين . كما دعا الرئيس الأمين العام إلى إيضاح آرائه بشأن دور اللجنة وأمانتها ، في هذه الظروف ، في تقديم المشورة التي كان قد طلبها بشأن تلك المعايير التي سبق أن أقرها ، أي تقديم تلك المشورة بعد وقوع الحدث . وتساءل الأعضاء عن دور اللجنة في إعلان معيار سبق أن اعتمد ولم تشترك أمانتها اشتراكا كافيا في وضعه ، أو إسداء المشورة بشأن ذلك المعيار . ووجدت اللجنة أن استجابة الأمم المتحدة اللاحقة لطلبها إيضاحات لم تكن استجابة شاملة بما فيه الكفاية واستنتجت أنه ينبغي لامانتها أن تجري دراسة للأساس الذي ينبغي أن يقوم عليه نظام المرتبات ، وأن تأخذ في الاعتبار في ذلك معايير تصنيف الوظائف . كما ينبغي تنسيق الدراسة مع المنظمات التي تستعمل جداول مرتبات الخدمة الميدانية .

استنتاجات اللجنة

٢٤١ - لاحظت اللجنة أن فئة الخدمة المدنية تنطبق على النظام الموحد لأن عدة منظمات تستعمل معايير تصنيف وظائف الخدمة المدنية ونظام أجورها .

٢٤٢ - لذلك طلبت اللجنة من أمانتها :

(أ) أن تجري دراسة لوضع أساس مناسب لإنشاء جداول لمرتبات الخدمة الميدانية وبدلات خاصة بها ؛

(ب) أن تأخذ في الاعتبار معايير تصنيف الوظائف التي وضعتها الأمم المتحدة لأغراض تلك الدراسة وأن تقدم توصيات لتعديل تلك المعايير حسب الاقتضاء ؛

(ج) أن تنسق هذه الدراسة مع الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات التي تطبق جداول الخدمة الميدانية .

الفصل السادس

الاجراءات التي اتخذتها اللجنة بموجب المادة ١٣ من نظامها الاساسي

الف - تطبيق المعيار الرئيسي (المستوى الاول)

٢٤٣- استعرضت اللجنة التقارير المتعلقة بتطبيق المعيار الرئيسي من قبل المنظمات ، التي اعدتها امانتها استنادا الى الاحصائيات المفصلة المقدمة من منظمة الاغذية والزراعة وبرنامج الأمم المتحدة الانمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) ومنظمة الصحة العالمية ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

٢٤٤- لاحظ رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ، مع الارتياح ، ان المعيار الرئيسي قد تم تطبيقه في النظام الموحد بكامله ، وان الاحصائيات المفصلة السالفة الذكر تكمل المعلومات المقدمة من المنظمات بشأن التطبيق ، على النحو الذي طلبته اللجنة . وأعرب عن موافقته على التوصية القائلة بأنه ينبغي مطالبة المنظمات بأن تقدم تقارير عن تطبيق المعيار الرئيسي بالتفصيل ، كل ثلاث سنوات ، الى جانب توفير المعلومات المتعلقة بتنفيذ توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية وقراراتها .

٢٤٥- أما اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للقطاعات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة فقد أحاط علما بالقرارات التي تقترحها اللجنة .

استنتاجات اللجنة

٢٤٦- قررت اللجنة :

(١) أن تحيط علما بمعدل تطبيق المعيار الرئيسي ، وإقرار الرتب في برنامج الأمم المتحدة الانمائي واليونيسيف ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ، وأنه لا حاجة الى المزيد من الاحصائيات المفصلة من هذه المنظمات ؛

(ب) أن تحيط علماً بارتفاع معدل إقرار الرتب المصنفة للوظائف في منظمة الأغذية والزراعة ، وبأن معدل التطبيق قد لحق بمعدل الدوران المتراكم ، وأنه لا حاجة إلى المزيد من الاحصائيات المفصلة من تلك المنظمة ؛

(ج) أن تحيط علماً بمعدل تطبيق المعيار الرئيسي البالغ ٣٠ في المائة وارتفاع المعدل الشامل للإقرار في منظمة الصحة العالمية فيما يتعلق بوظائف الفئة الفنية ، بما فيها وظائف المشاريع ، وأن تطلب إلى المنظمة أن تقدم احصائيات مفصلة عن مواصلة التطبيق في عام ١٩٨٧ في الدورة السابعة والعشرين ؛

(د) أن تطلب إلى المنظمات أن تقدم تقارير مفصلة ، كل ثلاث سنوات عن تطبيق المعيار الرئيسي وذلك عند تقديمها المعلومات المتعلقة بتطبيق ودراسة توصيات اللجنة وقراراتها .

باء - تعريف عمل فئة الخدمات العامة

٢٤٧- استعرضت اللجنة ، في دورتها السادسة والعشرين ، التعريف التالي لعمل فئة الخدمات العامة ، الذي وضعته أمانتها في مشاور وشيق مع اللجنة الفرعية المعنية بتصنيف الوظائف التابعة للجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية :

"ان عمل فئة الخدمات العامة يتسم بطبيعة اجرائية أو تشغيلية أو تقنية ، وهو يدعم تنفيذ برامج المنظمة . وهو يتراوح بين أداء الواجبات البسيطة الروتينية أو المتكررة التي تستند إلى اتباع تعليمات مفصلة ، وبين القيام بمهام مختلفة معقدة تتطلب تحديد ودراسة سهل بديلة للعمل بناء على معارف عملية مستفيضة متعمقة في مجال موضوع محدد . وعادة ، تؤدي المهام بصفة مستمرة . ومعرفة مجال الموضوع وارتفاع مستوى المهارة يتأتيان عموماً من خلال طول الخبرة والإلمام بأساليب وأنظمة وسوابق المنظمة أو مشاريعها في ميدان تقني شيق أو في نشاط من أنشطة الدعم الاداري" .

وقد طلب إلى اللجنة أن تعلن هذا التعريف لاستخدامه كخطوة في المنهجية المتعلقة بالتمييز بين عمل الفئة الفنية وعمل فئة الخدمات العامة . وفي حالة اعلانه ، فإن التعريف والاجراء المتبع سيدرجان في النص المنقح للتصنيف الموحد للمجموعات المهنية الذي قدم إلى اللجنة ، في نفس الدورة ، للعلم .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

٢٤٨- أشار رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية الى ان تعريف عمل فئة الخدمات العامة قد وُضع بالتشاور الوثيق مع اللجنة الفرعية المعنية بتصنيف الوظائف ، وان اللجنة الاستشارية قد أقرت بعد ذلك التعريف المقترح .

٢٤٩- أما ممثلا اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الامم المتحدة فقد أحاطا علما بمذكرة الامانة ، ولكنها صرحا بأنها لا يوافقان على المبدأ العام القائل بالتمييز بين الفئتين .

٢٥٠- وذكر ممثل منظمة العمل الدولية ، بوصفه رئيسا للجنة الفرعية المعنية بتصنيف الوظائف ، ان التعريف المقترح سيشكل اضافة بالغة الاهمية الى منهجية التمييز بين عمل الفئة الفنية وعمل فئة الخدمات العامة . وقال ان المنظمات سيكون في استطاعتها ان تحدد تصنيف الوظائف الحدودية على نحو أكثر وضوحا .

استنتاجات اللجنة

٢٥١- قررت اللجنة ، بعد تقديم بعض الايضاحات من أمانتها :

(أ) أن تعلن تعريفا لعمل فئة الخدمات العامة ، وأن تعتمد الإجراء ذا الخطوتين المتعلق بتحديد مستوى العمل هذا ؛

(ب) أن تحيط علما بأن هذا الاجراء سيُدرج في النص المنقح للتصنيف الموحد للمجموعات المهنية .

جيم - وضع معيار لتصنيف الوظائف في بغداد

٢٥٢- استعرضت اللجنة ، في دورتها الخامسة والعشرين ، مشروعاً لمعيار تصنيف الوظائف فيما يتعلق بموظفي فئة الخدمات العامة في بغداد ، وطلبت وضع توصيفات للوظائف القياسية لتكملة هذا المعيار .

آراء الامم المتحدة

٢٥٣- في الدورة السادسة والعشرين ، أوضح ممثل الامم المتحدة ان توصيفات الوظائف القياسية لن تكون متاحة حتى أواخر آب/أغسطس ١٩٨٧ ، وطلب الى اللجنة أن تعطي رئيسها سلطة اعتماد هذه التوصيفات .

مناقشات اللجنة واستنتاجاتها

٢٥٤- قررت اللجنة :

(أ) أن تفوض رئيسها سلطة إعلان معيار تصنيف الوظائف فيما يتعلق بفئة الخدمات العامة في مركز العمل ببغداد ، واعتماد توصيفات الوظائف القياسية ؛

(ب) أن تطلب الى المنظمات المعنية أن تقدم ، في الدورة السابعة والعشرين ، تقريراً مرحلياً عن تطبيق معيار تصنيف الوظائف .

دال - وضع معايير لتصنيف وظائف فئة الخدمات العامة في سنغافو

٢٥٥- نظرت اللجنة في دورتها الخامسة والعشرين في تقرير يتناول التقدم المحرز في مجال وضع معايير لتصنيف فئة الخدمات العامة في سنغافو .

آراء الأمم المتحدة

٢٥٦- شارك ممثل الأمم المتحدة اللجنة قلقها لعدم إحراز تقدم في سنغافو ، وأكد مجدداً أن الأمم المتحدة ستبذل كل جهد ممكن لإنعاش المشروع في مركز العمل هذا .

مناقشات اللجنة واستنتاجاتها

٢٥٧- أشارت اللجنة الى مداولاتها السابقة بشأن عدم إحراز تقدم في سنغافو ، وقررت أن تلاحظ مع الأسف عدم إحراز تقدم في سنغافو وأن تطلب من الأمم المتحدة أن تضمن تقديم تقرير مرحلي ، يشمل مشروع المعايير ، في دورتها السابعة والعشرين .

هاء - معيار التصنيف الموحد لفئة الخدمات العامة في مراكز العمل الصغيرة والمتوسطة

٢٥٨- استعرضت اللجنة ، في دورتها السادسة والعشرين ، معياراً مسانداً لوظائف فئة الخدمات العامة في مراكز العمل الصغيرة والمتوسطة .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

٢٥٩- لاحظ رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أن معايير التصنيف الموحدة تتألف من معايير قياسية أصدرتها اللجنة في دورتها الثالثة والعشرين ، ومن

معيار مساند . والحقيقة أن مرفوعة تقدير النقاط هذه صورة منقحة تنقيحاً طفيفاً من المعيار الذي سبق أن أصدرته اللجنة لمركز العمل في أديس أبابا . وقد عدل هذا المعيار خلال إختباره في بغداد بحيث يتفق مع خصائص العمل في مراكز العمل المفسرة والمتوسطة . كما اقترح إلغاء وظيفة مشغل معدات مكتبية برتبة ع - ٢ ، وإضافة وظيفة قياسية لمساعد إداري برتبة ع - ٦ . وبالإضافة إلى ذلك ، وضعت المنظمات مجموعة من وسائل التفسير لاستعمالها بالاقتران مع المعيار ، وهي تشمل مبادئ توجيهية لتطبيق المعيار ، ومسرداً للمصطلحات وتعريف لمستويات الرتب النوعية .

٢٦٠- وأحاط ممثلو إتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للقطاعات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة علماً بالوثيقة المقدمة من أمانة اللجنة .

مناقشات اللجنة واستنتاجاتها

٢٦١- نظرت اللجنة في الوثيقة التي أعدتها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية ، ولاحظت أهمية استكمال وضع معيار موحد لتصنيف وظائف فئة الخدمات العامة في معظم مراكز العمل الميدانية .

٢٦٢- وقررت اللجنة :

- (أ) أن تعلن بأثر فوري ، معيار مرفوعة التقييم بالنقط ؛
- (ب) أن تعلن ، بأثر فوري ، أساس القياس لوظيفة مساعد إداري من الرتبة ع - ٦ ؛
- (ج) أن تحذف من المعايير القياسية التي سبق إعلانها أساس القياس لوظيفة مشغل معدات مكتبية من الرتبة ع - ٢ ؛
- (د) أن تلاحظ أن المنظمات قد وضعت مجموعة من أدوات التفسير لاستخدامها بالاقتران مع المعيار ، وهي توافق على أن يظل الإبقاء على المعيار الموحد لتصنيف الوظائف من مسؤولية المنظمات ؛
- (هـ) أن توافق على تأجيل استعراض العلاقة بين مستوى فئة الخدمات العامة الموضع ومعيار التصنيف الموحد إلى حين اكتساب المزيد من الخبرة في تطبيق المعيار ؛

(و) أن تحيط علما بالاجراءات التي وضعتها المنظمات لتنسيق تنفيذ المعيار ، وأن تطلب من المنظمات أن تقدم في هذا الصدد خلال دورتها التاسعة والعشرين تقريراً مرحلياً يتناول التقدم المحرز في وضع هيكل موحد للرتب ، والعلاقة بين المعيار وعمل مستوى فئة الخدمات العامة المومع .

واو - تنفيذ تصنيف وظائف فئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها في نيويورك

٢٦٣- نظرت اللجنة ، في دورتها الخامسة والعشرين ، في مذكرة أعدتها أمانتها وبها أحدث معلومات ثلقتها من الأمم المتحدة عن تنفيذ تصنيف وظائف فئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها في نيويورك .

آراء الأمم المتحدة

٢٦٤- أقرت ممثل الأمم المتحدة بتنفيذ العملية الأولى في آذار/مارس ١٩٨٧ ، وأشار الى مرفق مذكرة لمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية يورد جدولاً برتب ومستويات جميع الوظائف من فئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها في مقر الأمم المتحدة ، حسب تبويب التصنيف الموحد للفئات المهنية .

آراء ممثلي الموظفين

٢٦٥- وجه منظم اجتماعات لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة إهتمام لجنة الخدمة المدنية الدولية الى مشكلة تتعلق بالملسة بين مساعدي الإعلام ومعيار تصنيف وظائف فئة الخدمات العامة .

مناقشات اللجنة

٢٦٦- أقرت الرئيسة اللجنة ، في دورتها السادسة والعشرين ، بإجراء مشاورات مع الأمم المتحدة ، تقرر بعدها استمرار اعتبار وظيفة مساعدي الإعلام فئة مستقلة من الموظفين بسبب الشروط الخاصة بتعيينهم ، وإدخال هيكل من ثلاثة مستويات يسهل التعرف عليها . ووافقت على هذا النهج الإدارات والمكاتب المعنية ، فضلاً عن ممثلي الموظفين .

استنتاجات اللجنة

٢٦٧- قررت اللجنة :

(٤) ملاحظة ان نتائج تصنيف وظائف فئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها في نيويورك يجري تنفيذها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٥ ؛

(ب) التأكيد من جديد على الحاجة الى توصيفات ووظائف قياسية ؛

(ج) أن تكرر طلبها من المنظمات الثلاث التي مقرها نيويورك أن تضع توصيفات موحدة لوظائف قياسية لفئة الخدمات العامة والفئات المتمثلة بها في نيويورك من أجل استعراضها في الدورة السابعة والعشرين .

زاي - تنفيذ معايير تصنيف الوظائف لفئة الخدمات العامة والفئات المتمثلة بها في فيينا

٢٦٨ - نظرت اللجنة ، في دورتها الخامسة والعشرين المعقودة في آذار/مارس ١٩٨٧ ، في تنفيذ معايير تصنيف الوظائف ، بما في ذلك اقتراح بوضع ثلاثة توصيفات اضافية للوظائف برتبة ع - ٨ ، فضلا عن معدلات لتثبيت توصيفات الوظائف التي تتخذ أصاصا للقياس في الدراسة الامتقائية للمرتبات ، وذلك باستخدام المعايير الموحدة لتحديد الرتب . واستعرضت اللجنة في دورتها السادسة والعشرين تقريرا عن اجراء تقدم جديد في تنفيذ هذه المعايير .

آراء المنظمات ومخلى الموظفين

٢٦٩ - أشار ممثلو اليونيدو الى قرار اللجنة بعدم الحاجة الى إجراء عملية تصنيف شامل بسبب ارتفاع معدل التثبيت في المعايير الجديدة بالقياس الى ما سبق استخدامه في مركز العمل في فيينا . ولذلك كان تركيز إجراءات التصنيف عند صريان المعايير الجديدة في اليونيدو والوكالة الدولية للطاقة الذرية ، في آب/أغسطس ١٩٨٦ وفي كانون الثاني/يناير ١٩٨٧ على التوالي ، منصبا بالدرجة الاولى على الوظائف الشاغرة والجديدة ، وعلى الوظائف التي لم يسبق تصنيفها .

٢٧٠ - وذكرت الامم المتحدة أنها بمدد إقرار مند تفويض لتصنيف الوظائف الذي سيقوم عليه في المستقبل استعراض جميع وظائف مكتب الامم المتحدة في فيينا من واقع المعايير الصادرة .

٢٧١ - وأحاط ممثل الموظفين العاملين في المنظمات التي مقرها فيينا علما بالوثائق التي أعدتها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية .

استنتاجات اللجنة

٢٧٢ - قررت اللجنة إعلان ثلاثة أسس للقياس اضافية . كما أحاطت علما بالتقدم المحرز في تنفيذ المعايير حتى ذلك الوقت ، وطلبت من المنظمات التي مقرها فيينا أن تقدم تقريرا مرحليا آخر في دورتها الثامنة والعشرين .

حاء - تنفيذ معايير تصنيف الوظائف في أديس أبابا

٢٧٢- استعرضت اللجنة التقارير المرحلية التي وردت من عدة منظمات بشأن تنفيذ معايير تصنيف وظائف فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في أديس أبابا .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

٢٧٤- ذكر ممثل الأمم المتحدة انه ينبغي استكمال الاستعراض الخاص بتصنيف جميع الوظائف في اللجنة الاقتصادية لأفريقيا في أوائل آب/أغسطس ، وأن الأمم المتحدة أبلغت المنظمات بعزمها على إجراء دراسة استقصائية للمرتبات في أوائل الخريف . وأشار الى تشكيل لجنة تنسيق مهمتها التنسيق بين أنشطة جميع المنظمات التي لها موظفون في مراكز العمل من أجل تنفيذ عملية تصنيف الوظائف ، ووضع وظائف أخرى تتخذ أساساً للقياس حسبما طلبته اللجنة .

٢٧٥- وأحاط ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين علماً بالتقارير المرحلية . وأشار ممثلو لجنة التنسيق للقطاعات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة الى خيبة أمل موظفي أديس أبابا لعدم إجراء دراسة استقصائية لمرتبات موظفي فئة الخدمات العامة مؤخراً ، بسبب عدم تنفيذ التصنيف المعياري .

مناقشات اللجنة واستنتاجاتها

٢٧٦- نظرت اللجنة في التقدم المحرز والمبلغ عنه في تنفيذ معايير تصنيف الوظائف لمركز العمل في أديس أبابا . ولاحظت ان أغلبية المنظمات تتوقع أن تستكمل إجراءات تصنيفها في مستهل الخريف ، وهو الوقت الذي تعتمزم فيه الأمم المتحدة إجراء دراسة استقصائية للمرتبات . وأعربت عن قلقها لأن منظمة واحدة على الأقل لم تنفذ حتى الآن المعايير التي أصدرتها اللجنة في عام ١٩٨٥ ، ورجت من الأمم المتحدة أن تنسق هذه المسألة مع منظمة الأغذية والزراعة وأية منظمة أخرى معنية بها .

٢٧٧- وقررت اللجنة :

(أ) أن تحيط علماً بالتقارير المرحلية المتعلقة بتنفيذ المعايير الموحدة لتحديد الرتب في أديس أبابا ؛

(ب) أن تحث المنظمات التي لم تفعل ذلك بعد أن تنفذ المعايير الموحدة لتحديد الرتب التي أعلنت في عام ١٩٨٥ ؛

(ج) أن تطلب من المنظمات المعنية إبلاغ اللجنة بالتقدم المحرز في تنفيذ
العايير الموحدة لتحديد الرتب في دورتها الثامنة والعشرين ؛

(د) أن تطلب من لجنة التنسيق ، عن طريق الأمم المتحدة ، أن تزود لجنة
الخدمة المدنية الدولية ، للعلم ، بالمبادئ التوجيهية النهائية لتنفيذ تحويل
منويات الرتب في أديس أبابا ؛

(هـ) أن تكرر طلبها ، عن طريق الأمم المتحدة ، بأن تفع لجنة التنسيق
الزائد من توصيفات الوظائف التي تتخذ أساس للقياس بالنسبة لفئة الخدمات العامة
والفئات المتعلقة بها في أديس أبابا .

الفصل السابع

الإجراءات التي اتخذتها اللجنة بموجب المادة ١٤ من نظامها الأساسي

الف - سياسة التوظيف

١ - التوزيع الجغرافي العادل : تقارير أخرى عن البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا

٢٧٨ - نظرت اللجنة في مسألة التوزيع الجغرافي العادل في إطار سياسة التوظيف في دورتها الثالثة والعشرين والخامسة والعشرين . وكان معروضا على اللجنة بيانات بشأن البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا والبلدان ذات التمثيل الزائد ، لاسيما حيث تنطبق هذه البيانات على المنظمات الكبرى الخمس في النظام الموحد ، وهي الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة ، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونيسكو) ومنظمة الصحة العالمية ، وتوفر الأساس الذي تبني عليه توصياتها بشأن تحسين مصادر التوظيف من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

٢٧٩ - ذكر رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية المشتركين بأن مسألة التوزيع الجغرافي موضوع يكتسي أهمية سياسية كبيرة بالنسبة لهيئات الادارة ، عندما تكون سياسات المنظمات في هذا الشأن محددة . وتؤيد المنظمات توثيق التعاون في مجال التوظيف إلا أن الظروف غير مؤاتية حاليا للتوظيف بصورة عامة . غير أن المنظمات ستعمل جاهدة ، قدر الإمكان ، على التعاون ومساعدة بعضها البعض في الجهود التي تبذلها لتحقيق توزيع جغرافي عادل . وأخيرا ، أعربت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية عن تقديرها للمواد المرجعية المفيدة الموجودة في الجداول المرفقة بوثيقة الأمانة .

٢٨٠ - وأبلغ ممثل الأمم المتحدة اللجنة بأنه سيجري البدء في استعمال نطاقات أدنى في الأمانة العامة ، نظرا لأن فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى المعنسي باستعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة أوصى بتخفيض عدد الموظفين .

وإن لم يكن قد تم بعد تقرير ما إذا كان الرقم الاسمي بالنسبة للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي سيخضع بنسبة ١٠ في المائة أو ١٥ في المائة ، إلا أن التخفيض سيؤدي الى ارتفاع عدد الدول ذات التمثيل الزائد الى حد ما وانخفاض عدد البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا .

٢٨١ - وأكد ممثل اليونيسكو للجنة أنه على الرغم من الاعتبارات المتعلقة بالوظائف اللغوية المبينة في الوثيقة المعلنونة "التوزيع الجغرافي للموظفين ونظام الحصص" والمقدمة الى المجلس التنفيذي لليونيسكو في دورته المائة والخمسة والعشرين ، لا ينوي المدير العام لليونيسكو ولا أغلبية الدول الاعضاء حاليا ادراج الوظائف اللغوية في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي .

٢٨٢ - وذكر ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بموقف الاتحاد الذي يفيد أن التوزيع الجغرافي من السمات الاساسية للخدمة المدنية الدولية إلا أنه يجب ألا يكون موضوع الاهتمام الرئيسي في التوظيف . لذلك لا يمكن للاتحاد أن يؤيد التفسير الذي قدمته اللجنة في عام ١٩٨٦ والذي مفاده أن التوزيع الجغرافي غير شائوي على الاطلاق . والواقع أن أحد الاحكام التي أصدرتها مؤخرا المحكمة الادارية للأمم المتحدة (AT/DEC/310) ، أثبت أن التوزيع الجغرافي يأتي في المرتبة الثانية . وطلب الاتحاد من اللجنة أن تدرس من جديد مسألة المدفوعات التكميلية التي تقدمها بعض الدول الاعضاء من بين الدول الممثلة تمثيلا ناقصا لتوفير حافز على العمل في منظومة الأمم المتحدة . وتشكل هذه المدفوعات اشارة واضحة الى عدم كفاية مجموع الاجر الحالي ، مما يؤثر تأثيرا بالغا على التوازن الجغرافي .

مناقشات اللجنة

٢٨٢ - وردا على ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ، الذي أكد أن التوزيع الجغرافي لا يشكل في عملية التوظيف المعيار الرئيسي ، أعرب عن رأي مفاده أن معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة معايير لا غنى عنها في عملية التوظيف ، إلا أن التوزيع الجغرافي عنصر بالغ الأهمية لأنه يضمن على المنظمات طابعها العالمي .

٢٨٤ - وأعرب أحد الاعضاء عن رأي مفاده أن نظام النطاقات الذي وضعت المنظمات الخمس الكبرى ينحو الى حجب الحالة الحقيقية فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي ، واقترح صيغة جديدة لحساب الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، تساعد على تفادي الانحرافات الكبيرة عن نقطة الوسط في هذه النطاقات . وأعرب العضو نفسه عن مخاوفه

من أن تدرج اليونيسكو الوظائف اللغوية في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، مما من شأنه أن يضر ببعض البلدان . ووافق عضو آخر على هذا الرأي . ورات الاغلبية أنه ليس للجنة أي ولاية لتحديد النطاقات المستصوبة بالنسبة للمنظمات ، بما أنها بالفعل موضوع مداوات واسعة النطاق في الهيئات التشريعية للمنظمات كل على حده .

٢٨٥ - وأشار عدة أعضاء الى النقطة التي أشارها اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين فيما يتعلق بالبلدان التي تبلغ فيها الأجور مستويات مرتفعة لدرجة تجعل من الضروري تقديم مدفوعات تكميلية لمواطنيها العاملين في وكالات الأمم المتحدة ، وطلبوا مزيدا من المعلومات عن طبيعة هذه المدفوعات والأسباب المحددة لدفعها . وطلبت اللجنة من أمانتها أن تجمع هذه المعلومات لتنظر فيها في دورتها السادسة والعشرين .

استنتاجات اللجنة وتوصياتها

٢٨٦ - خلصت اللجنة الى ما يلي :

(أ) يمكن أن تقوم المنظمات الكبرى في النظام الموحد بوضع الممايير المستخدمة لتحديد التوزيع الجغرافي العادل ، أما بالنسبة للمنظمات الصغرى فيجب أن يحدد هذا التوزيع طبقا لبرامجها ولايتها الخاصة ؛

(ب) إن أغلبية البلدان غير الممثلة تختمي عادة الى فئات رئيسية عديدة وهي الدول الحديثة الاستقلال ؛ والدول الجزرية الصغيرة ؛ والدول المنتجة للنفط ، وخاصة في الشرق الاوسط ، وأماكن أخرى أيضا ؛ والبلدان المعرفة بأقل البلدان نموا .

٢٨٧ - أوصت اللجنة بأن تشترك المنظمات في التعاون بصورة أوثق على وضع برنامج متضافر للبحث عن موظفين من البلدان غير الممثلة يشمل المراحل التالية :

(أ) شن حملة دعائية للتعريف بالفرص الحالية للتوظيف في النظام الموحد وفي الوقت نفسه للتشديد على الطابع المستمر لبرنامج التوظيف للمرشحين المحتملين ؛

(ب) القيام قدر المستطاع ، ومع مراعاة قيود التوظيف التي تواجهها عدة منظمات ، بايفاد بعثات توظيف مشتركة بين الوكالات الى البلدان أو المناطق غير الممثلة ، وذلك لدراسة امكانيات التوظيف في بلد معينة وتحديد المرشحين ، وخاصة

الشباب الذين يمكن زيادة استعدادهم للعمل في الخدمة الدولية . وسوف تستند هذه البعثات الى الشواغر المتوقعة للفترة متوسطة الاجل ، وتتألف من اخصائيين في مجال التوظيف ؛

(ج) تهيئة فرص التدريب الداخلي وايجاد زمالات توفر التدريب والخبرة أثناء العمل للمرشحين الشباب الذين يتوقع لهم النجاح في العمل ، لكن مازال ينقصهم التأهيل التام ؛

(د) تشجيع المنظمات التي لا تتوفر لديها الان برامج للموظفين الفنيين المبتدئين ومعاوني الخبراء والشباب على وضع خطط من هذا القبيل موجهة للفنيين الشباب ؛

(هـ) اتخاذ الترتيبات لتوظيف فنيين على أساس الإعارة بالنسبة للبلدان التي لا يمكن لها أن تستغني عن كوادرها المدربة لصالح المنظمات الدولية لمدة تتجاوز سنوات قليلة في كل مرة .

٢٨٨ - كما أوصت اللجنة المنظمات التي لم تمنح بعد الأولوية في جهودها في مجال التوظيف الى البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا وفقا للمبادئ التي وضعتها الأمم المتحدة ومنظمة الصحة العالمية ، بأن تنظر في أن تفعل ذلك .

٢ - التقدم المحرز منذ الدورة الرابعة والعشرين في مجال اتخاذ تدابير خاصة لتوظيف المرأة

٢٨٩ - واصلت اللجنة ، في دورتها السادسة والعشرين ، نظرها في هذه المسألة ، التي شرعت في تناولها للمرة الأولى في دورتها الثانية والعشرين . ودرست اللجنة ، بالاستناد الى تقرير مؤقت أعدته أمانتها ، مجموعة من البيانات المتصلة بتوظيف المرأة وترقيتها في منظمات النظام الموحد في السنتين ١٩٨٥ و ١٩٨٦ . ولوحظ في وثيقة الامانة أن معظم المنظمات لا تزال توظف الرجال بمعدلات أعلى من معدلات توظيف النساء وأن هذا التوظيف بالنسبة للمرأة يتم عادة في مستويات دون الرتبة ف - ٤ . أما الترقيات التي لم توفر من قبل بيانات بشأنها فقد تمت في معظمها في هذا المجال أيضا دون الرتبة ف - ٤ وإن كان معدلها بين النساء ايجابيا بالمقارنة بمعدل ترقيته الرجال .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

٢٩٠ - أحاطت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية علما بالمعلومات الاحصائية الواردة في هذه الوثيقة ، وأضافت أن المنظمات تعلق أهمية شديدة على هذا الموضوع . وهو أحد البنود الدائمة في برنامج عمل لجنة التنسيق الادارية ، وجهت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية في متابعة توصيات الاجتماع المشترك بين الوكالات الذي عقدته في السنة الماضية بشأن التدابير اللازمة لزيادة توظيف المرأة في الوظائف الاساسية ووظائف المشاريع في منظومة الأمم المتحدة . وستقدم اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية الى لجنة التنسيق الادارية في العام المقبل تقريراً عن تدابير تعزيز تنقل المرأة فيما بين المنظمات . ووافقت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية على اقتراح الأمانة المتعلق بتقديم تقارير مرحلية كاملة عن هذا الموضوع مرة كل سنتين ، وتكون هذه التقارير مبنية على البيانات الاحصائية التي تقدم في السنوات الفاصلة ولا تقدم الاحصاءات جميع المعلومات لكنها تستخدم بمثابة مؤشر وأداة تنبه المنظمات الى وضعها والى ما هي بحاجة الى القيام به إذا أرادت تحقيق الاهداف التي حددتها بنفسها . وحذرت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية من التحليلات السطحية لهذه البيانات . فالقيام بتحليل تام ، من قبيل التحليل الذي قدمته بكفاءة أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية في الدورة الرابعة والعشرين ، سيتطلب إجراء مناقشة لأنواع الوظائف التي ترغب المنظمات في ملئها والنسبة المئوية للنساء اللاتي قدمن طلبات لشغلها وعوامل أخرى بالغة الأهمية . وأعدت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية تأكيد التزامها بهذا الموضوع ، وأعربت عن تطلعها الى التطرق اليه في السنة المقبلة عندما تتاح لها فرصة استعراض تقرير مرحلي كامل .

٢٩١ - ولاحظ رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أنه لو لم تشمل الاحصاءات ، المقدمة في وثيقة لجنة الخدمة المدنية الدولية ، الوظائف اللغوية غير الخاضعة للتوزيع الجغرافي حيث المرأة ممثلة تمثيلاً كبيراً ، لكانت هذه الاحصاءات أسوأ بكثير مما هي عليه . ومما يؤسف له أن هذه الاحصاءات لم تشمل موظفي المشاريع ، لاسيما أن ضرورة إيلاء مزيد من الاهتمام لدور المرأة في التنمية الاقتصادية أمر معترف به الآن . وبينما تبذل بعض المنظمات الجهود لزيادة مشاركة المرأة تتباطأ منظمات أخرى . ونظراً لتجميد التوظيف المطبق في بعض المنظمات ، فإن الطريق الوحيد لتحقيق تقدم هو إعطاء الأفضلية للمرأة في الترقية كلما كانت خبرتها ومؤهلها مماثلة لخبرة ومؤهل الرجل من المرشحين .

٢٩٢ - وأقر ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة بالطابع الاحصائي أساسا لوثيقة لجنة الخدمة المدنية الدولية ، وأعرب عن أمله ليس فقط في أن تقرر اللجنة أن تخصص بانتظام تقريرا كاملا ومفصلا عن التقدم المحرز نحو تحسين مركز المرأة في منظمات النظام الموحد ، بل ان تجهد أيضا في تشجيع تنفيذ التوصيات التي قدمتها في الدورات السابقة . ورغم جفاف الاحصاءات المقدمة ، فقد برهنت ببلاغة على أنه لا يزال يتعين بذل جهد كبير لتصحيح أوجه عدم الانصاف وتقويم الاختلالات القائمة منذ أمد بعيد في مجالي توظيف المرأة وترقيتها .

مناقشات اللجنة

٢٩٣ - شرعت اللجنة في اجراء مناقشة شاملة للموضوع . وأوضحت الاحصاءات المقدمة في ورقة لجنة الخدمة المدنية الدولية أن المنظمات ما زالت لا تتابع هذه المسألة بنشاط كاف . واقترح أن يتم تشكيل هيئات التعمين والترقية بطريقة أكثر عدالة ، وتم بذلك تأكيد توصية صدرت في الدورة الثانية والعشرين . وأعرب العديد من أعضاء اللجنة عن رأي مفاده أن أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ينبغي أن تعتبر قدوة للمنظومة وأعربوا عن أملهم في أن يتم كذلك تطبيق السياسات الموصى بها والمتعلقة بالعدالة في التوظيف والترقية داخليا . وفي هذا الصدد أكد الرئيس أن هذا ينطبق على كل من الامانة واللجنة . واقترح أن يتم إدراج أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية في التقارير الاحصائية المقبلة .

٢٩٤ - وتم الاعراب عن بعض القلق ازاء اقتراح اللجنة التوجيهية المتعلق بتحسين مركز المرأة في الامانة العامة والذي يقضي بالنظر في اجراء ترقيات معجلة للخصماء المستحققات في الأمم المتحدة واللاتي من المحتمل أنهن لم يكملن الاقدمية المطلوبة . وفي حين صدرت هذه التوصية باسم منظمة واحدة فقط ، فإنه تم أيضا في منظمات عديدة لم تحصل المرأة على نصيب عادل نظرا لأنه يلزمها فترة أكبر من الرجل للترقية من رتبة الى الرتبة التالية لها ، وهذا يحض على الأخذ بالتوصية السابق الاشارة اليها ، التي تمثل محاولة لتصحيح الحالات الشاذة في الماضي .

٢٩٥ - وأحاطت اللجنة علما بنية اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية في اجراء درامة وفي تقديم تقرير في السنة المقبلة عن التنقل فيما بين المنظمات ، ومحاوول هذه الدرامة أيضا تحديد أسباب ما لاحظته من عدم تنقل المرأة . وفي هذا الصدد أعرب بعض أعضاء اللجنة عن قلقهم ازاء مصاعب الانتداب التي يواجهها الزوجان الموظفان ، في منظمة واحدة أو في منطمتين مختلفتين من منظمات النظام الموحد .

استنتاجات اللجنة

٣٩٦ - قررت اللجنة ، على أساس بيانات الامانة ، ومع ملاحظة التقدم المحدود المحرز في هذا المجال خلال السنة الماضية :

(أ) أن تعيد تأكيد سريان توصياتها السابقة ؛

(ب) أن تبقى البند في برنامج عملها عن طريق اجراء رمد شامل كل سنتين على أساس تقارير مرحلية كاملة ، وفي السنوات التي بينها ، على أساس البيانات الاحصائية .

باء - تقييم الاداء والاعتراف بالجدارة

٣٩٧ - نظرت اللجنة في وثيقة أعدتها أمانتها تقترح فيها مجموعة من المبادئ والمبادئ التوجيهية لتقييم الاداء والاعتبارات التي ينبغي أن توجه الاعتراف بالجدارة . وترد هذه المبادئ علاوة على المبادئ التوجيهية المحددة في المرفق الخامس عشر لهذا التقرير .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

٣٩٨ - أعلن رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية موافقته على البيان الوارد في وثيقة الامانة بأنه "من المهم أن تتحلى المنظمات بأقصى مرونة ممكنة لوضع وتشغيل نظم لتقييم الاداء متملة بأوثق طريقة باحتياجاتها" . ويشهد عدم تحقيق نظم التقييم هذه العرض الموحد والاستخدام الموحد في جميع وحدات النظام الموحد على عدم تلبية نموذج تقييم الاداء ، الذي اقترحه اللجنة في عام ١٩٨١ ، لاحتياجات المنظمات . وأضاف إنه ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار الخبرة المكتسبة من النموذج المقترح في عام ١٩٨١ ، وقد اقترحت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أن تترك جوانب التنفيذ النهائية والتفصيلية ، بما في ذلك بعض ما ذكر منها في المبادئ التوجيهية ، للمنظمات بما في ذلك صياغة النماذج . وقد وافقت المنظمات على النهج العام المنعكس في مبادئ تقييم الاداء العشرة حتى ولو كان العديد من تلك المبادئ ، وأساسا المبادئ الخامس والسادس والسابع ، قد وضعت بروح "الادارة بالاهداف" ، التي قد تشير مشاكل في الفهم ، وحتى في التنفيذ ، في بيئة متعددة الثقافات مثل منظومة الأمم المتحدة . وتود اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية الاشارة الى أن تحديد الواجبات وتقييم الاداء هما من مسؤوليات الادارة . وبينما أعلن موافقته على

المبدأ الحادي عشر ، المتعلق بالآثار المناسبة بالنسبة لمختلف مستويات الأداء ، فإن المبادئ التوجيهية المرتبطة بها والمتعلقة بالتنفيذ ينبغي أن تترك للمنظمات . وأشار الى أن المنظمات وافقت على تحديد أهداف بفية جعل نظم تقييمها للأداء متسقة مع مبادئ تقييم الأداء بحلول تموز/يوليه ١٩٩٢ . وقد وافقت أيضا على ارسال خططها ونظمها ونماذجها المتعلقة بتقييم الأداء والاعتراف بالجدارة الى أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية للعلم ولكن اجراء استعراض (كما هو موسى به في وثيقة الامانة) لمدى الاتساق مع المبادئ والمبادئ التوجيهية الموصى بها قبل التنفيذ بواسطة أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ينتهك صلاحيات الرؤساء التنفيذيين .

٢٩٩ - وأعرب ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن أسفه لأن وثيقة الامانة لا تربط بين تقييم الأداء وتخطيط الموارد البشرية وتطوير الحياة الوظيفية وتدريب الموظفين . وقال إن هذا الربط ذو أهمية خاصة في الوقت الذي يواجه فيه العديد من المنظمات صعوبات مالية . وهو أيضا أداة قيمة لتحقيق المزيد من الرضا عن العمل . وقدر ركزت الوثيقة تركيزا مغرطا على دور المشرفين في تقييم الأداء ولم تركز بصورة كافية على الدور الاساسي للموظفين أنفسهم . ويجب أن توفر للموظفين اجراءات انتصاف مناسبة من خلال الجهاز المشترك بين الموظفين والادارة للطعن في تقييمات الأداء . وأضاف أنه لحماية الموظفين من اساءة استخدام الجزاءات ، ينبغي أن تكون هناك مشاركة كاملة من جانب الموظفين على المستوى التنظيمي في وضع المعايير التي يتعين الوفاء بها قبل امكن توقيع أي جزاء . وذكر الاتحاد أن اشارة الامانة الى توفر أموال لمنح علاوات الدرجات وتمديدات العقود كانت في غير موضعها في اطار تقييم الأداء . واقترح الاتحاد مراجعة وثيقة الامانة ، قبل وضع مبادئ توجيهية تتعلق بتقييم الأداء موجهة للمنظمات . وتقدم الاتحاد بموقفه من تقييم الأداء خطيا وأكد ما يلي : ينبغي أن يكون وضع أهداف البرنامج والادارة والتدريب جزءا من عملية التقييم . وتشمل أهداف تقييم الأداء تحسين أداء الموظف وتوفير أساس للقرارات الادارية وتعزيز أهداف الحياة الوظيفية وتحديد احتياجات التدريب . وأكد أن تقييم الأداء هو أداة هامة لتحديد امكانيات الفرد للنقل الى وظيفة أخرى ، سواء في ذات مسار الحياة الوظيفية أو الى مجموعة مهنية أخرى ، بهدف تطوير الحياة الوظيفية وزيادة الرضا عن العمل .

٣٠٠ - وأعرب ممثل لجنة التنسيق للقطاعات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن قلقه بصفة خاصة ازاء مقترحات استبعاد الشكاوى المتعلقة بتقييمات الأداء من اجراءات الطعن والتظلم ، وقال إن الفاء اجراء يعتبره الموظفون حيويًا لتقييمات

الاداء العادلة والدقيقة والامتعاضة عنه بمجرد استعراض للتقييم بواسطة المشرف من المف الثاني فقط متكون خطوة كبيرة الى الوراء في تطور اجراءات الانتصاف

مناقشات اللجنة

٣٠١ - اعادت اللجنة تأكيد أهمية تقييم الاداء بوصفه أداة يمكن أن تساعد في تحسين الاتصال بين المشرفين والموظفين ويمكن ، عند استخدامها بطريقة ملائمة ، أن تؤدي الى ادخال تحسينات على أداء الموظفين وكفاءة وفعالية منظمات النظام الموحد . ومن المهم أن يتلقى الموظفون تقييمات دورية لأدائهم .

٣٠٢ - وأكد الاعضاء أنه عندما يبرر أداء موظف ضرورة حدوث تحسن ، فإنه ينبغي أن يتلقى الموظفون التدريب اللازم سواء في شكل منظم من خلال الدورات والحلقات التدريبية أو تقديم المشورة والتوجيه أثناء العمل . وبالمثل ، فإنه ينبغي أن يتلقى الموظفون ، الذين سيغيد تطوير مهارات أخرى لديهم المنظمات وكذلك الموظفين أنفسهم ، المزيد من التشجيع اللازم من خلال التدريب . ويعتمد تطوير وتخطيط الموارد البشرية على تطوير الحياة الوظيفية والتدريب . وفي حين أن بعض المنظمات قد لا تجد أنه من المناسب تضمين تقييم الاداء تفضية تفصيلية لتطوير الحياة الوظيفية والتدريب ، فإن كل الجوانب الثلاث لادارة شؤون الموظفين مرتبطة بمورة لا فكاك منها .

٣٠٣ - وفيما يتعلق بالطعون ، استنتجت اللجنة أنه من المهم وجود شخص مستقل أو فريق مراجعة يمكن للموظفين أن يتقدموا اليه بظمن عندما تكون تقييمات أدائهم أقل من مرضية . وينبغي أن يكون هذا فضلا عن حق الطعن في الحالات التي يعتقد فيها الموظفون أنهم ضحية للتمييز أو عند عدم اتباع الاجراءات المحيطة في عملية تقييم الاداء . وتم أيضا الاعتراف مع ذلك بصعوبة اضطلاع شخص ثالث أو فريق بتقييم موظف غير مطلعين على أدائه بصورة جيدة .

٣٠٤ - ولاحظت اللجنة أن النموذج الحالي لتقييم الاداء الذي أصدرته اللجنة في عام ١٩٨١ لم تعتبره المنظمات مفيدا كمييار لجميع المنظمات وأنه لم يعد قيد النظر . ولاحظ الاعضاء أن أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية تعتمزم تطوير نموذج جديد لتقييم الاداء كجزء من ورقة ستقدم الى اللجنة في دورتها الثامنة والعشرين ومتربط بتقييم الاداء بتخطيط الموارد البشرية . وأكدت اللجنة أن الشكل النموذجي المقترح سيستخدم فقط كمثال للنموذج المقبول ، والذي يمكن للمنظمات إما اعتماده أو تكييفه ليلائم أوضاعها الخاصة ، أو يمكنها وضع نموذج آخر بمبادرتها الخاصة .

توصيات اللجنة

٣٠٥ - أومت اللجنة بما يلي :

(أ) ينبغي أن تأخذ المنظمات في الاعتبار مبادئ تقييم الأداء الـ ١١ والخطوط التوجيهية المرتبطة بها الواردة في الفقرات من ١ إلى ٢٨ من المرفق الخامس عشر من هذا التقرير ، وينبغي لها أن تقيم أداء جميع الموظفين بانتظام على الأقل حتى الرتبة مد - ١ بما فيهم شاغلو هذه الرتبة ؛

(ب) ينبغي للمنظمات أيضا أن تأخذ في الاعتبار المبادئ والخطوط التوجيهية المرتبطة بها والمتعلقة بالأشياء المناسبة لمختلف مستويات الأداء الواردة في المرفق الخامس عشر لهذا التقرير ؛

(ج) ينبغي للمنظمات أن تضع نصب أعينها ، بصورة نشطة ، أهدافا لجعل نظمها في تقييم الأداء متسقة مع المبادئ والخطوط التوجيهية لتقييم الأداء ، على أن يتحقق الاتساق في أقرب وقت ممكن ومعقول وبشرط ألا يتجاوز ذلك بأي حال من الأحوال ١ تموز/يوليه ١٩٩٢ ؛

(د) ينبغي للمنظمات أن ترسل خططها ونظمها ونماذجها لتقييم الأداء والاعتراف بالجدارة إلى أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية من أجل إجراء المشاورات المناسبة .

جيم - سياسة التدريب : تقييم التدريب

٣٠٦ - وكان معروضا على اللجنة وثيقة بشأن تقييم التدريب مؤجلة من دورتها الرابعة والعشرين . وتضمنت الوثيقة بعض الاعتبارات العامة ولخصت أربعة نهج أساسية للتقييم : (أ) رد الفعل ، (ب) التعلم ، (ج) التطبيق أو التنفيذ ، (د) الأثر ، وأشارت الوثيقة إلى أن المسؤولية عن النوعين الأولين تقع على كاهل المدرب وأن المسؤولية عن النوعين الآخرين تقع على كاهل المدير . وأرفق بالوثيقة استبيان وضعته الأمانة عن تقييم التدريب وتمت صياغته بالتشاور مع مؤسسات النظام الموحد وعمم عليها للرد . وفي أثناء الدورة زودت معظم المنظمات ، إن لم تكن كلها ، أمانة لجنة خدمة اللجنة المدنية الدولية بالمعلومات .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

٣٠٧ - أعرب رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية عن موافقة المنظمات على الاعتبارات العامة الواردة في الوثيقة وكذلك على النهج الاساسية الاربعة للتقييم الملخمة فيها . وقال إن المنظمات أيضا تؤكد الافكار المتعلقة بمسألة تقييم التدريب . وأشار رئيس اللجنة الاستشارية إلى أن الرؤساء التنفيذيين لهم مشكلة فيما يتعلق بالتدريب وهي أنهم يؤمنون به ويؤيدونه ، ولكن الموارد المالية الإضافية اللازمة لزيادة تطوير البرامج التدريبية لا يمكن إتاحتها في وقت تعارض فيه الهيئات الإدارية أي نمو في الميزانية . كما أن تخصيص نفس الاعتمادات في الميزانية في فترات السنتين المتتالية يعني انخفاض هذه الاعتمادات حيث أن زيادة التكاليف لا يمكن التعويض عنها بالكامل .

٣٠٨ - ورحب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بالوثيقة التي وضعتها الامانة وأيد توصياتها . ورأى في الوقت نفسه لزاما عليه أن يشير إلى أن التدريب مازال غير كاف إلى أقصى حد في كثير من مؤسسات النظام الموحد . وفي الوقت الذي تتطلب فيه التشريعات في العديد من البلدان تخصيص ما لا يقل عن ١ في المائة من قيمة الرواتب لتدريب الموظفين ، لا تنفق بعض المنظمات سوى ربع ذلك المبلغ . وانطباع الاتحاد هو أنه لم يجر الكثير بالفعل لتقييم الاحتياجات التدريبية نظرا لانعدام الموارد اللازمة لتلبية هذه الاحتياجات . وهذا يدعو للاسف لأنه نتيجة لذلك مازال التدريب يعطى أولوية دنيا في الميزانية . وللتدريب في الواقع دور أكثر أهمية في أوقات الازمة ، نظرا لان المنظمات مضطرة لاستخدام مواردها المحدودة من الموظفين على أفضل نحو ممكن لكي يتسنى لها تنفيذ برامجها .

استنتاجات اللجنة

٣٠٩ - نظرا لاهمية تدريب الموظفين ، أعربت اللجنة عن الاسف لان هذا الموضوع قد أرجئ وعلى ذلك توقف إحراز التقدم في هذا المجال . وقد طلبت اللجنة من أمانتها متابعة المشاورات في الاجتماعات الإقليمية للجنة الفرعية المعنية بتدريب الموظفين والتابعة للجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية ، وهي الاجتماعات المقرر عقدها في خريف عام ١٩٨٧ ، وكذلك في دورة اللجنة الفرعية بأكملها المقرر عقدها في ربيع ١٩٨٨ . ورهنا بنتيجة تلك المداولات ستكون اللجنة في وضع يسمح لها بالنظر في نموذج تقييم التدريب في دورتها الثامنة والعشرين .

دال - تنقلات الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا

٣١٠ - رجت الجمعية العامة بقراريها ٢٤٤/٤٠ و ٢٠٧/٤١ من لجنة الخدمة المدنية الدولية "أن تظلم بدراسة تتعلق بتنقل موظفي الفئة الفنية ضمن النظام الموحد للأمم المتحدة ، بما في ذلك معدل تكرار تكليفهم بالعمل في مراكز العمل المختلفة ومتوسط مدد التكليف" .

٣١١ - وقد استند نظر اللجنة في هذا البند على وثيقة أعدتها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية احتوت تفاصيل عن تنقل الموظفين العاملين في ١٩ من منظمات وبرامج النظام الموحد خلال الفترة ١٩٨٠ - ١٩٨٥ .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

٣١٢ - عرض رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية الوثيقة التي بنيت على بيانات جمعت من عدد من منظمات وبرامج النظام الموحد وتشمل السنوات ١٩٨٠ إلى ١٩٨٥ . وأكد على أنه بينما قدم قدر معين من البيانات الإحصائية في المرفقات ، فقد تجاوزت الوثيقة مجرد العرض الإحصائي لتشمل النواحي المتعلقة باحتياجات المناوبة وسياستها وممارستها ، وأنماط الانتداب والمناوبة داخل المنظمات وفيما بينها على حد سواء ، والحاجة إلى سياسات للمناوبة والانتداب والتجارب المتعلقة بهما ، والعقبات التي تقف في سبيل الانتداب والتنقل ، والتدابير التي يمكن إتخاذها على صعيد النظام الموحد لتعزيزهما . وأشار رئيس اللجنة الاستشارية إلى أن البيانات لا تقابل بدقة المعلومات التي طلبتها الجمعية العامة . وعلى وجه الخصوص ليس من السهل جمع المعلومات المتعلقة بمتوسط طول مدة التكليف في مواقع معينة ولا يمكن الحصول عليها من المنظمات بشكل منهجي . وأشار إلى أن الخدمة في الخارج للبلد المتخذ أساما للمقارنة ، والتي رجت من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية توفير بيانات إحصائية عن الانتداب ، ردت بأن هذه مهمة عسيرة ولا تستطع إلا توفير معلومات عامة عن سياساتها المتعلقة بالانتداب . وبالرغم من وجود بعض الفجوات في تقارير المنظمات عن مختلف نواحي التنقل وعدم وجود ترابط تام بين هذه التقارير ، تعتقد اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن المعلومات المعطاة توفر نظرة عامة صحيحة من الناحية الإحصائية عن أنماط الانتداب في منظومة الأمم المتحدة .

٣١٣ - وبينما زادت احتياجات التنقل للمنظمة بصفة عامة وبدرجة كبيرة منذ أيامها الأولى ، فذلك ليس هو الحال في جميع المنظمات . وبحسب طبيعة البرامج والأنشطة قد

يكون التنقل من الاحتياجات الحيوية أو من المميزات المرغوبة أو قد لا يكون له صلة مباشرة على الإطلاق بسير العمل في منظمة معينة . وتختلف أنماط التوظف في الخدمة المدنية الدولية عنها في أي خدمة خارجية وطنية . وتنشأ الاحتياجات التشغيلية لمنظمة ما بشكل مباشر فيما يتعلق بالتنقل من ولايتها التشريعية . فالمنظمة التي تكون أنشطتها موجهة أساسا نحو الميدان ، مثل منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) أو مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين أو برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، يكون من المنطقي أن تعين أغلبية موظفيها في الميدان . أما المنظمة التي لا يكون لها سوى مكتب واحد مثل الصندوق الدولي للتنمية الزراعية أو مجموعة الاتفاق العام بشأن التعريفات الجمركية والتجارة (مجموعة غات) ، فلا تحتاج إلى نقل موظفيها من موقع إلى آخر بل في الواقع لا تستطيع ذلك . وهناك منظمات أخرى مثل الأمم المتحدة ومنظمة الصحة العالمية ، لها هياكل إقليمية إضافة إلى المقار والمكاتب الميدانية . وحالما يستقر هيكل للمنظمة إستجابة للأنشطة المكلفة بها ، يحدد هذا الهيكل درجة تنقل موظفي هذه الوكالة . ويؤدي اختلاف الولايات والهياكل إلى وجود مجموعة مختلفة من السياسات والممارسات والمواقف تجاه مناوبة الموظفين .

٣١٤ - وفي الوقت الحالي وضعت مت منظمات وبرامج خططا أو سياسات رسمية للمناوبة . ومع ذلك ، فوجود سياسة للمناوبة لا يضمن في حد ذاته التنقل . وتتأثر درجة التنقل داخل كل منظمة بالاحتياجات التشغيلية لنقل موظفيها من مكان إلى آخر ، وتوزيع الموظفين فيما بين المواقع المختلفة ، وعدد الوظائف الخاضعة للمناوبة . وكان عدد تنقلات الموظفين فيما بين المنظمات خلال الفترة ١٩٨٠ - ١٩٨٥ صغيرا ، إذ بلغ نحو ٠,٥ في المائة من موظفي الفئة الفنية ، ولم يزد كثيرا منذ استعرضت اللجنة المسألة منذ عدة سنوات مضت وذلك نتيجة لعدد من العوامل ورد وصفها في التقرير . وبينما تبدو فرص زيادة التنقل فيما بين المنظمات ضئيلة في ظل الظروف الحالية ، وافقت المنظمات على الامتثال لأحكام الاتفاق بين المنظمات بشأن نقل الموظفين وانتدابهم وإعارتهم التي تستهدف تسهيل هذه التنقلات . ووجود درجة من تنقل الموظفين هو دائما ميزة كما أنها مفة مرغوبة على وجه الخصوص بالنسبة للموظفين العاملين في وسط دولي . ولكن تنقل الموظفين لا يمكن أن يكون غاية في حد ذاته . وحيث أن احتياجات المنظمات بالنسبة للتنقل تختلف بدرجة كبيرة ، فمن الواضح أن النظر إلى النظام الموحد بوصفه كيانا واحدا أمر لا معنى له في هذا السياق .

٣١٥ - وقد أدت دراسة التجارب المتعلقة بسياسات وممارسات الانتداب والمناوبة إلى استنتاج أنه يوجد حاليا ثلاثة أنواع متميزة من مشبطات التنقل في منظومة الأمم

المتحدة : المساوئ المادية ، والقيود المتعلقة بالتطوير الوظيفي ، والمشاكل المتعلقة بالحياة الاسرية . وقد انتهت اللجنة الإستشارية المعنية بالمسائل الإدارية إلى أن هناك ثلاث فئات من الإجراءات التي يمكن وينبغي أن تتخذ على صعيد النظام الموحد لتشجيع التنقل والتعويض عنه . وهذه الإجراءات عبارة عن تدابير لتسهيل عملية الاستقرار في مكان جديد ، وتدابير لتحسين مجموعة التعويضات ، وجهود مشتركة لتحسين الظروف المحلية . وقد تحركت المنظمات بالفعل لمعالجة المشكلة بأن قدمت إلى اللجنة في دورتها الحالية اقتراحا محددا بإضافة عنصر يتعلق بالتنقل إلى بدل الانتداب . وستقوم اللجنة الإستشارية المعنية بالمسائل الإدارية بدراسة التدابير الأخرى التي يمكن اتخاذها لتشجيع التنقل بشكل أكثر ملاءمة فيما يتعلق بالنواحي المادية وغير المادية على حد سواء .

٣١٦ - وقد أكدت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية على الحاجة إلى التمييز بين التنقل والاعتراب . فموظفو منظومة الأمم المتحدة هم مغتربون مثلما كانوا دائما ، حيث أنه في أي وقت معين يعمل ٩٠ في المائة من موظفي الفئة الفنية والفئات العليا خارج أوطانهم . وبعض موظفي الأمم المتحدة لم يعملوا على الإطلاق في أوطانهم خلال فترة حياتهم الوظيفية . والفرق هو أن موظفي الأمم المتحدة أصبحوا أكثر تنقلا . والاعتراب يحمل في طياته صعوباته الخاصة بمرور النظر عن طول الإقامة بعيدا عن الوطن ، وهذه الصعوبات يعوض عنها من خلال العنصر المتعلق بالاعتراب في الهامش . ويحتاج النظام إلى التعويض عن التنقل .

٣١٧ - ورحب ممثل إتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بالتقرير الممتاز الشامل . وقال إن الإتحاد يقبل الاستنتاجات التي أعربت عنها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية فيما يتعلق بالتنقل ، وأن الإتحاد يرى أن التنقل ينبغي أن يكافأ ويعزز من خلال أحكام مناسبة تتعلق بمجموع الأجر وكخطوة أولى ينبغي أن يحتوى بل الانتداب على حافز للتنقل .

٣١٨ - وأعلن ممثل لجنة التنسيق للقطاعات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة إتفاقه في الرأي مع بياني اللجنة الإستشارية المعنية بالمسائل الإدارية وإتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين .

مناقشات اللجنة

٣١٩ - رحبت اللجنة بالتقرير الذي وفر قدرا كبيرا من المعلومات المفيدة عن تنقل موظفي النظام الموحد . وترد الإحصاءات التي تبين عدد حالات الانتداب للسنوات ١٩٨٠

إلى ١٩٨٥ لمنظمات النظام الموحد في المرفق السادس عشر . ويرد طول فترة الخدمة بالسنوات في مقر العمل الحالي للموظف في المرفق السابع عشر . ولاحظت اللجنة أيضا الاستنتاجات المعرب عنها في الوثيقة والتي أكدها من جديد رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية في بيانه (انظر الفقرة ٣١٦ أعلاه) .

٣٢٠ - ولاحظ الاعضاء أن هناك عدة أنواع مختلفة من التنقل . فيمكن أن يحدث التنقل داخل منظمة ما من المقر إلى المكاتب الإقليمية وغيرها من المواقع الميدانية وبالعكس ، وفيما بين المكاتب الإقليمية المختلفة ، وفيما بين المكاتب الميدانية المختلفة . ويمكن أن تكون هناك أيضا تنقلات فيما بين المنظمات . وأعربت اللجنة عن دهشتها للاختلافات الواسعة في التنقلات بين المنظمات . ومع وجود الاتفاق بين المنظمات المشار اليه في الفقرة ٣١٤ بشأن تنقل الموظفين فيما بين المنظمات التي تطبق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات ، وإنتدابهم وإعارتهم ، فإنه يهدف إلى تنظيم التنقل أكثر مما يهدف إلى تشجيعه . ومن الظاهر أن زيادة التنقل فيما بين المنظمات أمر مرغوب فيه ويمكن تشجيعه لصالح المنظمات والموظفين . وحتى في داخل منظمة معينة يوجد بعض الموظفين كثيري التنقل وآخرون لا يبدو أنهم يتنقلون على الإطلاق .

٣٣١ - وسلمت اللجنة بأن هناك درجة كافية من تنقل الموظفين بين المقر والمواقع الميدانية . وفي هذا الخصوص قررت اللجنة الموافقة على عنصر جديد للتنقل في بدل الانتداب . ومع ذلك أشار الاعضاء إلى أن هناك تدابير إدارية وتدابير أخرى لتشجيع التنقل ينبغي أن تلجأ إليها جميع المنظمات بالإضافة إلى الحوافز المالية . ومع ذلك فمن المفهوم أن التنقل يعتمد أيضا إلى حد ما على الأهداف البرنامجية للمنظمة المعنية .

٣٣٢ - وانتهت اللجنة إلى أن هناك حاجة إلى المزيد من استعراض الوثائق المتعلقة بالتنقل بغية القيام بشكل أكثر تحديدا بتعيين المشاكل المتعلقة بالتنقل وتحديد الخيارات الأخرى المتعلقة بالسياسات والتي قد يستلزمها الأمر .

قرارات اللجنة

٣٣٣ - قررت اللجنة أن توجه انتباه الجمعية العامة والاجهزة التشريعية للمنظمات الأخرى إلى المعلومات المتعلقة بإنتدابات الموظفين في النظام الموحد . ونظرا إلى أهمية التنقل داخل المنظمات وفيما بينها والمصوبات التي أبرزتها المنظمات في هذا الخصوص ، رجت اللجنة من أمانتها أن تتابع تحليل هذه المشاكل لتنظر فيها في دورتها السابعة والعشرين .

الفصل الثامن

الاجراءات التي اتخذتها اللجنة بموجب المادة ١٥ من نظامها الاساسي

النظام الاساسي الموحد للموظفين

٢٢٤ - نظرت اللجنة في مسألة النظام الاساسي الموحد للموظفين في دورتها الخامسة والعشرين في آذار/مارس ١٩٨٧ ، وفي ذلك الوقت وافقت على برنامج عمل اولي وسلمت بوجوب جعل مادة النظامين الاساسي والإداري للموظفين متجانسة على قدر الإمكان . وتحقيقا لهذه الغاية وافقت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية على تزويد لجنة الخدمة المدنية الدولية بتحليل مقارن مستكمل بأحدث المعلومات لشروط الخدمة كما تظهر في النظامين الإداري والاساسي لموظفي المنظمات .

٢٢٥ - وعرض على اللجنة في دورتها السادسة والعشرين (تموز/يوليه ١٩٨٧) وثيقة من إعداد أمانتها تحتوي على دراسة للبنود الثلاثة الأولى من المادة الثالثة من النظام الاساسي لموظفي الأمم المتحدة ، وهي المرتبات والبدلات المتعلقة بها ، ومنحة التعليم والاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين ، وتحدد المجالات التي يوجد فيها اختلافات .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

٢٢٦ - قال رئيس اللجنة المعنية بالمسائل الادارية إن النقاط المشاره في الوثيقة التي أعدتها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية قد جرى امتعاضها . وفي هذا الخصوص أكد للجنة أن المنظمات مهتمة إهتماما حقيقيا بتحقيق التجانس بين ممارساتها وانها تبذل جهودا كبيرة بشكل متواصل لضمان التناسق والتجانس في الممارسة . وأضاف قائلا انه نظرا لأن الكثير من المسائل المشاره تتضمن نقاطا تتعلق بتفاصيل إدارة شؤون الموظفين والشؤون المالية وتتعلق بالتطبيق اليومي للاستحقاقات ، فإن اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية تفضل إعطاءها وقتا للتشاور مع الأشخاص الذين يقومون فعلا بالأعمال الإدارية المتعلقة بهذه الاستحقاقات وذلك قبل التعليق على إمكانية تنفيذ اقتراحات أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية . وعلى ذلك رجا من اللجنة الامتشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن تعود الى دراسة الورقة في الدورة السابعة والعشرين في آذار/مارس ١٩٨٨ وقال إنه سيكون لديها في ذلك الوقت رد كامل على جميع النقاط التفصيلية المشاره في الوثيقة .

٣٢٧ - وأعرب ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن الأسف لأنه نظرا لامتلاء الوثيقة في وقت متأخر ، لم يكن من الممكن بحث النقاط المشارية على أساس النظامين الإداري والاساسي لموظفي المنظمات الاعضاء في الاتحاد . وأضاف قائلاً إن الاتحاد سيحتاج أيضا إلى التشاور مع أعضائه بشأن إمكان إجراء أية تغييرات . وعلى ذلك فالاتحاد يؤيد اقتراح استكمال مناقشة البند في الدورة التالية .

مناقشات اللجنة

٣٢٨ - أسفت اللجنة لأن اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية قد اقترحت مرة أخرى تأجيل هذه المسألة . وأعتبر كثير من أعضاء اللجنة أن هذا يشكل مثلاً لقلّة إهتمام المنظمات نسبياً بالمجالات التي لا تتعلق بالأجر . وكان من رأي اللجنة ، نظراً للقيود التي طرحتها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الاستشارية ، أنه ينبغي لها تمثيلاً مع قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٤٠ المؤرخ في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٥ ، أن تبحث هذه المسألة على وجه السرعة ، وأن تحاول أن تحرز تقدماً على قدر الإمكان في هذا المجال .

استنتاجات اللجنة

٣٢٩ - قررت اللجنة أن تلاحظ طلب اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية تأجيل البند إلى الدورة السابعة والعشرين . وأعربت عن قلقها لموقف اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية ورجت منها أن تتقدم في دورتها التالية بتوصيات موضوعية مبنية على اقتراحات الأمانة وعلى آرائها هي نفسها بشأن الإجراءات اللازمة لزيادة التجانس بين النظم الأساسية للموظفين على الصعيد المشترك بين المنظمات .

الفصل التاسع

الإجراء الذي اتخذته اللجنة بموجب المادة ١٧ من نظامها الأساسي

تنفيذ توصيات ومقررات اللجنة

٣٣٠ - درست اللجنة في دورتها السادسة والعشرين وشيقة اقترحتها أمانتها وتتملق بتنفيذ توصيات اللجنة ومقرراتها . وكما تقرر في الدورة الرابعة والعشرين للجنة ، فقد طلب من الأمانة أن تقدم تقريراً سنوياً عن قيام المنظمات بالتنفيذ حسب مقتضيات النظام الأساسي . وتقدم المنظمات من جانبها معلومات مفصلة فقط كل ثلاث سنوات وتلفت في الوقت نفسه نظر اللجنة إلى القضايا المهمة المتعلقة ولا سيما في مجال السياسات المتعلقة بشؤون الموظفين . ونظراً لأن الأمانة قد طلبت منها تقديم تقرير عام ، فقد طلبت من المنظمات إرسال الوثائق ذات الصلة المقدمة إلى هيئات إدارتها بدلاً من استنباط معلومات بالتفصيل عن طريق الاستبيانات كما حدث في مناسبات سابقة . ولقد تلقت أمانة اللجنة ووثائق ذات صلة من منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ومنظمة الطيران المدني الدولي ومنظمة الصحة العالمية والاتحاد البريدي العالمي والمنظمة البحرية الدولية. علماً بأن التنفيذ من جانب الأمم المتحدة قد تم استعراضه أثناء الدورة الخامسة والعشرين تحت البند الذي يتناول القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة . وتوفرت معلومات أخرى من المنظمة العالمية للأرصاد الجوية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية .

٣٣١ - بعد تقديم ورقة الأمانة ، قدمت اليونسكو ووثائق ذات صلة عرضت على مجلسها التنفيذي وتبين أنها قد طبقت الجداول الجديدة للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والاقطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين ومدفوعات نهاية الخدمة وعامل تمحيح الأجر . وستطبق الاقطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة في وقت لاحق من عام ١٩٨٧ عندما يتم استعراض المرتبات . وأوضحت ووثائق اليونسكو أيضاً أنها قدمت ومستظل تقدم تقرير للجنة الخدمة المدنية الدولية السنوي إلى مجلسها التنفيذي . كما استرعت اليونسكو نظر مجلسها التنفيذي بوجه خاص إلى توصيات اللجنة بشأن سياسة التوظيف وتقييم الأداء والاعتراف بالجدارة . ووردت رسالة أيضاً من المنظمة العالمية للأرصاد الجوية بشأن قرار أصدرته هيئة إدارتها وفيه ما يهم اللجنة بوجه خاص كما قدم الاتحاد البريدي العالمي معلومات تفيد بأنه قد تخلص عن سياسته المتعلقة بدرجات الخدمة الطويلة في عام ١٩٨٦ وأنه يتفق الآن مع توصية اللجنة ذات الصلة .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

٣٣٣ - ذكر رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أنه يمكن للمنظمات أن توافق على جوهر التوصية الأولى ، أي أن تعمل في المستقبل على تنسيق ممارساتها مع المنظمات الأخرى حسب المواعيد الموصى بها . وتود المنظمات أن تبين ، مع ذلك أن العديد منها ملزم بلوائحها للحصول على موافقة هيئات إدارتها قبل تنفيذ توصيات اللجنة . وذكر أنه مع وضع ذلك في الحسبان ، وافقت اللجنة على الاقتراح بأن يصبح ١ نيسان/أبريل موعداً لتنفيذ آخر توصياتها المتعلقة بالأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لتيسير اتخاذ تدابير التنفيذ الملائمة من جانب هيئات الإدارة المختلفة . ولذلك اقترح بأن تومي اللجنة بمواعيد التنفيذ بعد التشاور مع المنظمات المعنية . وقد طلبت المنظمة العالمية للملكية الفكرية من رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية إخطار لجنة الخدمة المدنية الدولية بأنها على عكس ما جاء في الوثيقة ، تطبق عامل تصحيح الأجر منذ ١ أيلول/سبتمبر ١٩٨٦ طبقاً لمقرر اللجنة . وذكر أيضاً أن التوصية (ب) التي تكرر توصيات سابقة في مجال سياسة شؤون الموظفين وتطلب من المنظمات أن تبقى أمانة اللجنة على علم بالإجراء الذي تتخذه هيئات الإدارة فيما يتعلق بهذه التوصيات ، هي توصية مقبولة بالتأكيد لدى اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية . ولاحظ أن التوصية الثالثة تخاطب منظمات معينة . وأخيراً ، من المؤكد أن المنظمات ستواصل موافاة أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بنسخ من القرارات والمقررات والتقارير ذات الصلة بشأن اجتماعات هيئاتها التشريعية .

٣٣٣ - وامترعى انتباه اللجنة أيضاً إلى المقرر التالي الذي اتخذته المجلس التنفيذي للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية بشأن تنفيذ توصيات ومقررات اللجنة :

"١٣-٣ إحاط المجلس التنفيذي علماً أيضاً بالحاجة التي عبرت عنها اللجنة كي يشترك ممثلوها في جلسات مختارة من دورة المجلس وطلب إلى الأمين العام اتخاذ الترتيبات الملائمة لذلك بالتشاور مع اللجنة" . (جنيف ، حزيران/يونيه ١٩٨٧)

٣٣٤ - وذكر ممثل منظمة الصحة العالمية أن الرئيس التنفيذي للمنظمة قدم اقتراحاً إلى مجلسها التنفيذي في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٥ لتغيير سياستها المتعلقة بدرجات الخدمة الطويلة طبقاً لتوصيات اللجنة ذات الصلة . غير أنه اقترح الانتظار ريثماً يصدر مقرر من الجمعية العامة بشأن هذه المسألة . وفي ٨ كانون الثاني/يناير ١٩٨٦ ،

كان هذا البند معروضا على المجلس التنفيذي للمنظمة مرة أخرى وأُخطِر بأن الجمعية العامة لم تقبل توصية اللجنة وعليه اعتبر المدير العام أن ذلك لم يعد موضوعا من موضوعات النظام الموحد وقرر سحب اقتراحه .

٢٣٥ - وذكر ممثل منظمة العمل الدولية أنها كانت قد بدأت سياستها فيما يتعلق بدرجات الخدمة الطويلة في عام ١٩٨٠ قبل أن تتناول اللجنة هذه المسألة . وقد عرضت المنظمة توصية اللجنة بشأن منح درجة واحدة عن الخدمة الطويلة على هيئة إدارتها بيد أنه رُئي أن النظام الحالي الذي يسمح بدرجتين للخدمة الطويلة أو للجدارة كحد أقصى ، لا يعتبر مغرطا ، ولم يحظ اقتراح اللجنة بالتأييد .

٢٣٦ - وذكر ممثل اليونسكو أن منظمته لم تلجأ إلى تعميم استخدام نظام الرتب المترابطة إلا أنها طبقت على المستوى ف - ١/ف - ٢ . وستدرس اليونسكو على نحو جاد توصية اللجنة بشأن هذه المسألة مرة أخرى .

٢٣٧ - ولاحظ ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن الصعوبات التي واجهتها منظمة العمل الدولية والمنظمات الأخرى بشأن تطبيق جدول مدفوعات نهاية الخدمة تؤكد حاجة اللجنة إلى التأكد من أن التوصيات التي تقدمها إلى الجمعية العامة لا تنتهك المبادئ القانونية . وفيما يتعلق بدرجة الخدمة الطويلة للموظفين من فئة الخدمات العامة ، كان من المفهوم لدى اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن منظمة واحدة على الأقل (الوكالة الدولية للطاقة الذرية) لم تطبق بهذا الإجراء . ومما يشير الدهشة أن تلحظ اللجنة فقط أخفاق الأمم المتحدة في تطبيق جداول مرتبات فئة الخدمات العامة الموصى بها . أما الموظفون فقد رفعوا الأمر من جانبهم إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة .

٢٣٨ - وبعد أن لاحظ ممثل لجنة التنسيق للقطاعات والمستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة تأجيل بعض المنظمات لتنفيذ التوصيات والمقررات التي أصدرتها اللجنة ، أعرب عن أسفه لأن التوصيات التي لا تكون في مصلحة الموظفين يسارع إلى تنفيذها عادة ، في حين يتأجل تنفيذ تلك التي تفيدهم . وأشار إلى حالات التأجيل المختلفة من جانب الأمم المتحدة في تنفيذ التسويات المؤقتة في مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة وأكد أن هذه الفئة تعاني مزيدا من الحرمان من حقوقها . وذكر أيضا أن موظفي الفئة الفنية في الأمم المتحدة قد سلموا حقهم لعدة شهور في تطبيق عامل تصحيح الأجر .

٣٣٩ - وفي معرض رده على بيان ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة ، أعرب ممثل الأمم المتحدة عن أسفه لاضطرار المنظمة لتأجيل تطبيق التسويات المؤقتة لمرتبات موظفي فئة الخدمات العامة وعامل تصحيح الأجر . ولكنه ذكر أن الأمين العام اضطر للقيام بذلك بسبب الأزمة المالية .

مناقشات اللجنة

٣٤٠ - رأت اللجنة أن توزيع عرض الموضوعات طبقاً للمواد ذات الصلة من نظامها الأساسي مفيد للغاية وأن المعلومات مفصلة بشكل كاف . وأشار إلى التوصية ٥٣ الصادرة عن فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى لاستعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة التي تتطلب بأن تكون تقارير اللجنة السنوية المتعلقة بتنفيذ توصياتها ومقرراتها مكتملة بقدرة الإمكان . ولوحظ أيضاً أن عدداً من البنود في مجال السياسات المتعلقة بشؤون الموظفين أساساً ، ستتم معالجتها على نحو مستقل في أجزاء أخرى من التقرير السنوي ، ويشمل ذلك المسائل التالية : "تطبيق المعيار الرئيسي" ؛ "التقدم المحرز منذ الدورة الرابعة والعشرين في اتخاذ تدابير خاصة لتوظيف المرأة" ؛ "تقييم الأداء والاعتراف بالجدارة" . وأخطرت اللجنة أن مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين تطبق النظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة ولذلك لا توجد ضرورة لاتخاذ إجراء مستقل من جانبها .

٣٤١ - وبجانب الاختلافات الطفيفة في تواريخ التنفيذ وحالات التأخير فيه بالرغم من الأثر الرجعي الذي سببه توقيت الاجتماعات للأجهزة التشريعية ، فإن أجزاء قرار الجمعية العامة المتعلقة بتوصيات اللجنة بموجب المادة ١٠ من نظامها الأساسي قد طبقت على نحو منتظم في أنحاء النظام الموحد . وفيما يتعلق بمقررات اللجنة بموجب المادة ١١ من نظامها الأساسي فقد لاحظت اللجنة أن المنظمة العالمية للملكية الفكرية ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة لا تزالان تحيدان في تطبيق عامل تصحيح الأجر . بيد أن المدير العام للمنظمة العالمية للملكية الفكرية قد أخطرت اللجنة بأنه سيستعرض نظر هيئات إدارة المنظمة في أيلول/سبتمبر ١٩٨٧ إلى مقررات اللجنة بشأن اثر تقلبات العملة على الأجر الصافي .

٣٤٢ - ويجري تنفيذ توصيات اللجنة المقدمة بموجب المادة ١٢ من نظامها الأساسي والمتعلقة بجداول مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة في مراكز العمل بالمقار بشكل منتظم عادة بواسطة المنظمات . بيد أن الأمم المتحدة أجلت تنفيذ تسويات تكاليف المعيشة المؤقتة بسبب الأزمة المالية ، ولاحظت اللجنة أنه يتعين أن تبدل الأمم

المتحدة كل جهد لمواءمة تواريخ التنفيذ مع المنظمات الأخرى في مراكز العمل المعنية . ولوحظ أن مقررات اللجنة المتعلقة بمعايير التصنيف الوظيفي قد طبقت عموماً بواسطة المنظمات . إلا أن تنفيذ توصيات اللجنة بشأن السياسات المتعلقة بشؤون الموظفين المقدمة بموجب المادة ١٤ من نظامها الأساسي تعتبر مخيبة للآمال بعض الشيء . ولاحظت اللجنة مع الارتياح الجهود الكبيرة التي بذلتها منظمة المحنة العالمية لتحسين توظيف المرأة وتحسين مركزها في تلك المنظمة .

٣٤٣ - واسترعى انتباه اللجنة إلى بعض المسائل المعلقة مثل درجات الخدمة الطويلة في منظمة العمل الدولية ومنظمة المحنة العالمية بالإضافة إلى الرتب المترابطة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونسكو والمنظمة العالمية للملكية الفكرية . وذكر رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أنه في الوقت الذي قدمت فيه اللجنة توصياتها بشأن السياسات المتعلقة بشؤون الموظفين كتخطيط الموارد البشرية ، كانت بعض المنظمات تبدي بعض التحفظات . وإن التوصيات ليست ملزمة بشكل صارم على عكس مقررات اللجنة ولهذا طبقت بقدر أقل من جانب المنظمات . وذكر ممثل منظمة العمل الدولية أن المنظمة قبلت تماماً مبادئ تخطيط الموارد البشرية ولكنها ستطبقها فقط عندما تقتضي نظاماً متكاملًا لشؤون الموظفين يعمل بالحاسب الإلكتروني ، وهو النظام الذي أجلت هيئة إدارتها انشاءه لاسباب تتعلق بالميزانية .

استنتاجات اللجنة وتوصياتها

٣٤٤ - قررت اللجنة :

(أ) الإعراب عن التقدير للرؤساء التنفيذيين لقيامهم بامتراء نظرها إلى الإجراءات التي اتخذتها هيئات الإدارة في منظماتهم ؛

(ب) الطلب إلى المنظمات التي حادت في تطبيق التوصيات المتعلقة بمواعيد التنفيذ ، مواءمة ممارساتها في المستقبل مع المنظمات الأخرى حسب المواعيد الموصى بها ؛

(ج) الطلب إلى الأمم المتحدة مواءمة مواعيد التنفيذ مع المنظمات المعنية الأخرى فيما يتعلق بتسويات تكاليف المعيشة المؤقتة لفئة الخدمات العامة في مراكز العمل نفسها ؛

(د) تكرار توصياتها في مجال السياسات المتعلقة بشؤون الموظفين لا سيما فيما يتعلق بسياسة التوظيف ، والطلب من المنظمات بذل كل جهد لتنفيذها والقيام ، عند اتخاذ هذه الإجراءات ، بإخطار أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية في وقت مناسب لتمكينها من تقديم تقرير إلى اللجنة في الدورة التالية لتاريخ موافقة الأجهزة التشريعية للرؤساء التنفيذيين ؛

(هـ) تكرار توصياتها إلى الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية بشأن درجات الخدمة الطويلة ، بإدخال درجة إضافية واحدة في جداول المرتبات عن الخدمة الطويلة في الرتب من ف - ١ إلى ف - ٥^(٢٤) ، وإلى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونسكو والمنظمة العالمية للملكية الفكرية بشأن الرتب المترابطة الوارد ذكرها في تقريرها السنوي الثامن^(٢٥) وتطلب إلى هذه المنظمات تقديم تقرير إلى اللجنة بشأن هذه المسائل في دورتها السابعة والعشرين ؛

(و) الطلب إلى المنظمات التي لم ترسل إلى أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية نسخاً من القرارات والمقررات والتقارير ذات الصلة بشأن اجتماعات الهيئات التشريعية ، أن تفعل ذلك .

الفصل العاشر

الاجراء الذي اتخذته اللجنة بموجب المادة ١٨

من نظامها الاساسي

أمن واستقلال الخدمة المدنية الدولية

٢٤٥ - كان معروضا على اللجنة في دورتها السادسة والعشرين مذكرة أعدتها لجنة التنسيق لل نقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة تناولت مشكلة الاعتقال والاحتجاز التعسفي لموظفي الأمم المتحدة في مراكز الخدمة في أرجاء العالم وتضمنت مقترحات عن كيفية تصرف المنظمات في مثل هذه الحالات .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

٣٤٦ - أشار رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية الى أن هذا الموضوع كان من بين المواضيع التي حظيت بأقصى أهمية من جانب الرؤساء التنفيذيين . وهو فضلا عن ذلك مسألة خاضعة لإشراف الجمعية العامة الدائم وفقا للاجراءات التي حددها القرار ٢٣٢/٣٦ المؤرخ في ١٨ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨١ . وقد ترغب اللجنة لذلك في أن تبدي رأيها فيما اذا كانت تود أن تتناول هذا الموضوع الذي يتجاوز مسألة أمن الموظفين ويتصل بأمور تتعلق بعلاقات المنظمات بالدول الاعضاء . وكثيرا ما أكدت لجنة التنسيق الادارية والرؤساء التنفيذيون على ضرورة القموى لاحترام اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها . ويخضع العديد من الأمور التي أشيرت في ورقة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة لاستعراض فعال حاليا ، وسوف يخضع لمزيد من الدراسة في الاجتماع المقبل المشترك فيما بين الوكالات المعنية بأمور الأمن .

٢٤٧ - وأوضح اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أنه مهتم بالدفاع عن أمن واستقلال الموظفين المدنيين الدوليين قدر اهتمامه بشروط الخدمة الأخرى . وينبغي للجنة ، بموجب المادة ١٠ (١) من نظامها الاساسي ، أن تقدم توصيات عن هذا الموضوع الى الجمعية العامة وأن تقوم بالإبلاغ عن حالات الانتهاكات الصارخة للغاية لهذه المبادئ . واللجنة بوصفها هيئة تضم خبراء مستقلين هي في وضع ملائم لتذكير الدول الاعضاء بمسؤولياتها . ويمكنها أيضا أن تقدم توصيات الى المنظمات بشأن التدابير التي يمكن اتخاذها في مواجهة الدول الاعضاء التي تنتهك التزاماتها القانونية . وقد

قام اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين من جانبه مؤخرا بمطالبة لجنة التنسيق الادارية بوقف تعيين المواطنين الرومانيين الى أن يسمح للسيد ليفيو بوتسا بالعودة الى منصبه كموظف مدني دولي . كما أن الاتحاد يشعر بالقلق إزاء أسيرة السيد يوجين سولوفيف ، الموظف باليونسكو . ومما يؤسف له أن الأمم المتحدة ، على الرغم من جهودها العظيمة لحماية حقوق الانسان ، أحيانا ما تعجز عن حماية هذه الحقوق بالنسبة لموظفيها .

٢٤٨ - وقالت ممثلة لجنة التنسيق لل نقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة أنها مقتنعة بأن اللجنة يمكنها أن تؤدي دورا هاما في تعزيز بذل جهود منتظمة ومنسقة لضمان أن يحظى الموظفون في النظام الموحد بحماية القانون الدولي التامة . وعلى الرغم من أن الشواغل التي تترك لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة في هذا المجال قد عرضت بشكل تفصيلي في وثيقتها ، فإن اللجنة تود أن تؤكد من جديد نقطتين لهما أهمية خاصة . أولهما الحاجة الى وضع صيغة شاملة وموحدة لتدوين ونقل المعلومات المتعلقة بحالات الاحتجاز غير القانوني للموظفين وانتهاك حقوقهم . أما النقطة الثانية فهي الحاجة الى وجود رد مؤسسي يتسم بالحمس والسرعة والعلنية التامة حتى يزيد ادراك كل دولة من الدول الاعضاء بأن الانتهاكات الجسيمة لحقوق الموظفين المدنيين الدوليين سيترتب عليها نتائج معينة من جميع وكالات النظام الموحد التي تعمل في مركز العمل هذا . وقالت أيضا إن الموظفين يكونون عرضة بصفة خاصة لانتهاكات من النوع الذي تمت مناقشته فيما سبق عندما يوفدون في مهمة أو أجازة بالقرب من نهاية فترة تعاقدهم . فإذا ما احتجزوا يمكن أن تنقضي عقودهم مما يجعل مركزهم كموظفين مدنيين دوليين موضع شك . وينبغي وضع سياسة موحدة تمكن من التمديد التلقائي لعقد الموظف طالما لم يبيت في حالة اعتقاله أو احتجازه أو اختفائه التي تكتنفها الشكوك . ومع ذلك فينبغي ألا تأول آراء لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة على أنها انتقاد لاعمال اللجان القائمة التي تتناول هذه المشكلة .

مناقشات اللجنة

٢٤٩ - لاحظت اللجنة الاجراءات التي اتخذتها بالفعل الجمعية العامة والمبادرات التي قام بها الأمين العام والرؤساء التنفيذيون الآخرون لتسوية حالات صعبة . ولغت العديد من أعضاء اللجنة الانتباه الى أن استقلال وأمن الخدمة المدنية الدولية أمر مهم للغاية ولكنه ينطوي أيضا على قضايا بالغة الحساسية والتعقيد . ولوحظ أن هذه القضية تقع ضمن اختصاص اللجنة إلا أنها لم تتناولها من قبل . ومع ذلك فينبغي ، قبل التوصل لاية نتائج ، جمع البيانات اللازمة ودراسة الحقائق بعناية . وقد أعرب بعض

أعضاء اللجنة عن شكوكهم إزاء أي إجراء عملي قد تتوخاه اللجنة . ورأى أحد الاعضاء أن استعراض اللجنة ينبغي أن يتركز على البعد المعنوي أكثر من تركيزه على الإجراءات العملية التي قد يصعب وضعها وتنفيذها في إطار سيادة الدول الاعضاء . وأكدت اللجنة أن أي ورقة تعدّها الأمانة بشأن هذا الموضوع ينبغي أن تستند على أدلة وحقائق تسم فحصها بعناية . وستجري أمانتها مشاورات وثيقة بشأن هذه الأمور مع المنظمات المعنية وإدارة الشؤون القانونية بالأمم المتحدة .

قرارات اللجنة

٣٥٠ - قررت اللجنة أن تطلب إلى أمانتها إجراء دراسة عن أمن واستقلال الخدمة المدنية الدولية ، وأن تقدم إليها تقريرا عن ذلك في دورتها الثامنة والعشرين .

الفصل الحادي عشر

الاجراء الذي اتخذته اللجنة بموجب المادة ٢٩
من نظامها الاساسي

استعراض المواد ١٧ و ٣٠ و ٣٢ و ٣٣ و ٣٦ و ٣٧ من
النظام الداخلي للجنة

٢٥١ - نظرت اللجنة في وثيقة أعدتها أمانتها بشأن استعراض البنود ١٧ و ٣٠ و ٣٣ و ٣٦ و ٣٧ من نظامها الداخلي . وقد كان هذا الاستعراض لازماً إثر صدور القرار رقم ٣٧٠ (AT/DEC/370) للمحكمة الادارية للأمم المتحدة بشأن تعليق الرقم القياسي لتسوية مقر العمل من الفئة ١٢ في نيويورك اعتباراً من ١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٤ ومساءلة المهلة الزمنية العامة أو الخاصة التي أثيرت فيما يتصل بتنفيذ الأمم المتحدة لعامل تصحيح الاجر في عام ١٩٨٦ . وضمت هاتان المسألتان شروح المادتين ٣٢ و ٣٣ على التوالي . وفي هذا الصدد ، استعرضت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية جميع المواد التي لها شروح وقدمت تعديلات لهذه المواد والشروح الى اللجنة لتنظر فيها .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

٢٥٢ - لم تجد اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية عيوباً في المقترحات التي قدمتها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية في وثيقة هذه اللجنة فيما يتصل بالمواد ١٧ و ٣٠ و ٣٢ و ٣٦ و ٣٧ . أما فيما يتعلق بالفقرة ١ من المادة ٣٣ فإن اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية اتفقت على أنه ينبغي ادراج التفسير الوارد في الشرح في المادة نفسها . فإذا ما طلب من الرؤساء التنفيذيين الإداء بآرائهم بشأن الآثار المالية والادارية المترتبة على قرار موضوعي ما ، فإنه ينبغي تحديد المهلة الزمنية لورود الردود المتعلقة بكل طلب بعد النظر الواجب في حجم العمل الاضافي الذي ستحتاجه المنظمة المعنية . واقترحت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أن يكون نص الجملة الاضافية كما يلي : "وسيحدد كل طلب من هذا النوع مهلة مناسبة لورود الردود" - أو بعبارة أخرى اضافة كلمة "مناسبة" . وبما أن لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي الأمم المتحدة استوفت خلال السنوات القليلة الماضية معايير اشتراك الموظفين التي وضعتها اللجنة في عام ١٩٨٢ ، فقد اتفقت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية على وجوب الاشارة الى ذلك في المواد المناسبة .

مناقشات اللجنة

٣٥٣ - فيما يتعلق بالمادة ٣٢ ، تساءل أعضاء اللجنة عن السبب الذي جعل اللجنة تقرر ، عند وضع نظامها الاساسي ، ألا تستخدم في الوقت الحاضر الحكم المتعلق بالتصويت دون اجتماع . وكان مفهوما أن سبب ذلك الشرح هو أن اللجنة سوف تتخذ مقرراتها عادة بتوافق الآراء بعد أن يتبادل جميع المشتركين وجهات النظر ، بينهما التصويت عن طريق الابلاغ يجعل ذلك مستحيلا . وأوضح الرئيس أنه ينبغي استخدام المادة ٣٣ بحذر وذكر بأنها طبقت في ثلاث مناسبات فقط . وعندما استخدمت فيما يتصل بتعليق الرقم القياسي لتسوية مقر العمل من الفئة ١٢ ، لم يتبع الاجراء بشكل صارم ، وكان ذلك عنصرا هاما في مداوات المحكمة الادارية للأمم المتحدة . وفيما يتعلق بشرح المادة ٢٧ لاحظت اللجنة أنه يمكن حذف الجزء الثاني من الجملة الاخيرة لأن للجنة ملطة تعديل نظامها الداخلي بموجب المادة ٢٩ . وأكدت الامانة أن التعديلات التي أدخلت على المواد ٥ و ٦ و ٨ و ٢٢ و ٣٦ و ٣٧ لتعكس اشتراك لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الامم المتحدة سوف تجعل تلك اللجنة على قدم المساواة مع اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بموجب الفقرة ١ من المادة ٣٧ . وبناء على اقتراح من اللجنة الاستشارية المعنية بالمعائل الادارية ، قررت اللجنة ادراج مفهوم المهلة المناسبة في الجملة الاخيرة من المادة ٣٣ .

استنتاجات اللجنة

٣٥٤ - قررت اللجنة ما يلي :

- (أ) الإبقاء على المادة ١٧ وعلى شرحها بصيغتهما الحالية ؛
- (ب) الإبقاء على مبدأ الاصوات الايجابية الثمانية بموجب الفقرة ٢ من المادة ٣٠ ، وحذف شرح المادة ٣٠ ؛
- (ج) حذف شرح المادة ٣٢ ؛
- (د) تطبيق مهلة مناسبة في كل حالة من الحالات في المستقبل وادراج اشارة الى ذلك في المادة ٣٣ ، مع حذف شرح تلك المادة ؛
- (هـ) تعديل المواد ٥ و ٦ و ٨ و ٢٢ و ٣٦ و ٣٧ لتعكس اشتراك لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الامم المتحدة وتعديل شروح المادتين ٣٦ و ٣٧ بإزالة الاشارة الى الاستعراض أو التنقيح في ضوء التجربة .

٢٥٥ - وسوف يصدر النظام الداخلي المنقح للجنة مع نظامها الاساسي تحت الرمز
• ICSC/1/Rev.1

الخواشي

(١) منظمة العمل الدولية ، منظمة الاغذية والزراعة ، اليونسكو ، منظمة الطيران المدني الدولي ، منظمة الصحة العالمية ، الاتحاد البريدي العالمي ، الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاملكية ، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية ، المنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية (المنظمة البحرية الدولية حاليا) ، المنظمة العالمية للملكية الفكرية ، الوكالة الدولية للطاقة الذرية .

(٢) "الغات" والمندوق الدولي للتنمية الزراعية .

(٣) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الحادية والاربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/41/30 و Corr.1 و 2) .

(٤) المرجع نفسه ، الملحق رقم ٤٩ (A/41/49) .

(٥) المرجع نفسه ، الدورة الاربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/40/30 و Corr.1) ، الفقرة ٣٦٣ ، والمرجع نفسه ، الدورة التاسعة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/39/30 و Corr.1 و 2) ، الفقرتان ٣١٩ و ٣٢٠ .

(٦) المرجع نفسه ، الدورة السابعة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/37/30) ، المرفق الاول ، التذييل الثاني ، الفقرات ٦١ - ٦٧ .

(٧) المرجع نفسه ، الفقرة ١٧ ، والمرجع نفسه ، الدورة الاربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/40/30 و Corr.1) ، الفقرتان ٣٣٩ و ٣٤٠ .

(٨) المرجع نفسه ، الدورة الحادية والاربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/41/30 و Corr.1 و 2) ، الفقرات ١٥٠ - ١٥٢ .

(٩) المرجع نفسه ، الدورة السابعة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/37/30) ، المرفق الاول ، التذييل الثاني ، الفقرة ٦٧ .

الحواشي (تابع)

- (١٠) المرجع نفسه ، الفقرات ١٠٢ - ١٠٧ ؛ والمرجع نفسه ، الدورة التاسعة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/39/30 و Corr.1 و 2) ، الفقرة ٣٣٦ .
- (١١) المرجع نفسه ، الدورة الاربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/40/30 و Corr.1) ، الفقرات ٢٤٥ - ٢٤٧ .
- (١٢) المرجع نفسه ، الدورة التاسعة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/39/30 و Corr.1 و 2) ، الفقرتان ٣٣٣ و ٣٣٣ .
- (١٣) المرجع نفسه ، الدورة الحادية والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/31/30 و Add.1) ، الفقرات ٢٧٩ - ٢٩٣ ؛ المرجع نفسه ، الدورة الخالصة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/33/30 و Add.1) ، الفقرات ٣٢٤ - ٣٢٤ ؛ المرجع نفسه ، الدورة السابعة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/37/30) ، الفقرتان ١٩٧ و ١٩٨ ؛ والمرجع نفسه ، الدورة الاربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/40/30 و Corr.1) ، الفقرة ١٩١ .
- (١٤) المرجع نفسه ، الفقرة ٣٦٣ ؛ والمرجع نفسه ، الدورة التاسعة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/39/30 و Corr.1 و 2) ، الفقرتان ٣١٥ و ٣١٨ .
- (١٥) المرجع نفسه ، الدورة السابعة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/37/30) ، المرفق الاول ، التذييل الثاني ، الفقرة ١٧ ؛ والمرجع نفسه ، الدورة الاربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/40/30 و Corr.1) ، الفقرتان ٣٣٩ و ٣٤٠ .
- (١٦) المرجع نفسه ، الدورة السابعة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/37/30) ، الملحق الاول ، التذييل الثاني ، الفقرة ٦٧ .
- (١٧) المرجع نفسه ، الفقرات ١٠٢ - ١٠٧ ؛ والمرجع نفسه ، الدورة التاسعة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/39/30 و Corr.1 و 2) ، الفقرة ٣٣٦ .
- (١٨) المرجع نفسه ، الفقرتان ٣٣٣ و ٣٣٣ .

الحواشي (تابع)

- (١٩) المرجع نفسه ، الدورة الحادية والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/31/30) و Add.1 ، الفقرة ١٦٧ .
- (٢٠) المرجع نفسه ، الدورة الحادية والأربعون ، الملحق رقم ٤٩ (A/41/49) ، الفصل الرابع ، الفرع جيم .
- (٢١) المرجع نفسه ، الدورة السادسة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/36/30) و Corr.1 ، الفقرة ٢٥٦ .
- (٢٢) تتضمن مراكز العمل هذه اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية ، اسبانيا ، البانيا ، جمهورية المانيا الاتحادية ، ايسلندا ، ايطاليا ، البرتغال ، بلجيكا ، بلغاريا ، بولندا ، تشيكوسلوفاكيا ، الدانمرك ، رومانيا ، سويسرا ، السويد ، فرنسا ، المملكة المتحدة ، النمسا ، هنغاريا ، هولندا ، يوغوسلافيا ، اليونان .
- (٢٣) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الحادية والأربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/41/30 و Corr.1 و 2) ، الفقرات ١٢٥ - ١٢٧ .
- (٢٤) المرجع نفسه ، الملحق رقم ٣٠ (A/39/30 و Corr.1 و 2) ، الفقرتان ١٨٨ و ١٨٩ ، والمرجع نفسه ، الدورة الأربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/40/30 و Corr.1) ، الفقرتان ١٦٥ و ١٦٦ .
- (٢٥) المرجع نفسه ، الدورة السابعة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/37/30) ، المرفق الاول ، التذييل الثاني ، الفقرات ٢٦ - ٣٦ .

المرفق الاول

مقرر مجلس ادارة منظمة العمل الدولية في جلسته ٢٢٥
(جنيف ، آذار/مارس ١٩٨٧) : المعاشات التقاعدية للموظفين

ان مجلس الادارة ،

اذ يشعر بالقلق إزاء ما وصلت اليه الحالة فيما يتعلق بنظم المعاشات
التقاعدية لموظفي منظمة العمل الدولية ؛

يوجه نظر الجمعية العامة للأمم المتحدة ، ولجنة الخدمة المدنية الدولية ،
والهيئات المختصة الأخرى الى المسؤولية الدستورية لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق
بالمسائل الاجتماعية بصورة عامة ، والضمان الاجتماعي بصورة خاصة ، إزاء جميع العمال
في كافة أنحاء العالم ، بدون استثناء موظفي الخدمة المدنية الدولية ؛

يرجو مراعاة واستخدام الاختصاص التقني لمكتب العمل الدولي والهيكل المكونة
لمنظمة العمل الدولية ، بما في ذلك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال .

المرفق الثاني

قرارات المجلس الإداري للاتحاد الدولي
للمواصلات السلوكية واللاسلكية
(جنيف ، حزيران/يونيه ١٩٨٧)

الف - القرار ٩٦٣ : الصندوق المشترك للمعاشات
التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة : دراسة
التدابير المطلوبة لتعديل المعاشات التقاعدية

إن المجلس الإداري ،

إذ يضع في اعتباره الأهداف التي سبق أن وضعتها لجنة المعاشات التقاعدية
لموظفي الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية والواردة في التقرير الذي قدمه
المجلس الإداري إلى مؤتمر المفوضين (نيروبي ، ١٩٨٢) فيما يتعلق بمستوى المعاشات
التقاعدية ؛

وإذ يلاحظ أنه بالرغم من القلق الذي أعرب عنه في عام ١٩٨٥ في القرار رقم
٩٣٧ (CA40) المتعلق بمقررات الجمعية العامة التي ترتب عليها تخفيض كبير في
استحقاقات المعاشات التقاعدية ، فقد تم اتخاذ مقررات أخرى غير مواتية في الدورة
الحادية والأربعين للجمعية العامة للأمم المتحدة ؛

وإذ يلاحظ أيضا أن الدورة الأربعين للمجلس الإداري قد وجهت في القرار رقم
٩٣٣ ، نظر الجمعية العامة للأمم المتحدة ، ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات
التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، ولجنة الخدمة المدنية الدولية إلى ما يشعر به من
قلق إزاء مستوى الاستحقاقات ومستقبل الصندوق ؛

وإذ يلاحظ كذلك أن تقرير الأمين العام (الوثيقة CA42/6634) ، المطلوب في
قرار المجلس الإداري رقم ٩٥٦ (CA41) يشير إلى ما يلي :

(١) زيادة تدهور استحقاقات الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي
الأمم المتحدة مما سيؤثر على مستوى المعاشات التقاعدية للموظفين في الفئة الفنية

وما فوقها نتيجة للمقررات التي اتخذت في الدورة الحادية والاربعين للجمعية العامة للأمم المتحدة ؛

(ب) القلق البالغ لدى الموظفين في هذه الفئات ذاتها نتيجة لاستمرار انخفاض قيمة الدولار مما سيمس موظفي الاتحاد الذين سيحاولون الى التقاعد في السنوات القليلة القادمة في بلدان ذات عملات قوية بالمقارنة بعملة الولايات المتحدة ؛

يوعز الى الامين العام بدراسة مقترحات بشأن الإجراءات المناسبة الواجب اتخاذها من قبل المجلس وفقا لقرار مؤتمر المفوضين رقم ٦١ (نيروبي ، ١٩٨٢) فيما يتعلق بتطور النظام الموحد ، وتقديم تقرير عن ذلك الى الدورة الثالثة والاربعين للمجلس الاداري .

باء - القرار ٩٧١ : شروط الخدمة

إن المجلس الاداري ،

وقد أحاط علما بالمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الحادية والاربعين بشأن شروط الخدمة في النظام الموحد للأمم المتحدة وكذلك بالطلبات الداعية الى قيام لجنة الخدمة المدنية الدولية بالمزيد من الدراسات ؛

وقد أحاط علما أيضا بتقارير الامين العام عن ذلك وبخطاب رئيس مجلس موظفي الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية وخاصة بما يساور موظفي الفئة الفنية من شكوك نتيجة لانخفاض قيمة الاجور الصافية في السنوات الاخيرة وتدهور استحقاقات المعاشات التقاعدية ؛

وإذ يشمر بالقلق إزاء الحالة فيما يتعلق بإداء الاتحاد وخاصة إزاء الصعوبات الادارية الناجمة عن تقاعد الموظفين الاساسيين الاقدم نتيجة لاستمرار تآكل استحقاقاتهم من المعاشات التقاعدية ؛

وإذ يسلم بالحاجة الى إبقاء الاجور على مستوى كاف . لاجتذاب موظفين مؤهلين وتوظيفهم والاحتفاظ بهم وفقا للبند رقم ١٠٤ من الاتفاقية الدولية للمواصلات السلوكية واللاسلكية ، وإذ يدرك الحاجة الى مواصلة احتواء التكاليف الإدارية وتكاليف الموظفين ؛

وإذ يأخذ في الاعتبار أن نجاح الاتحاد وبلوغه أهدافه يعتمدان إلى حد كبير على الموظفين ووجود دافع لديهم ؛

وإذ يؤكد من جديد أن السياسات السليمة لإدارة الموظفين تتطلب نظاما لا تتقلب فيه مستويات الأجور بدرجة كبيرة وبصورة غير متوقعة ، ويكافأ فيه الموظف على تزايد مسؤولياته ، عند الترقية ، وينعكس فيه طول مدة الخدمة انعكاسا مناسباً في استحقاقات المعاشات التقاعدية ؛

وإذ يؤكد من جديد أيضا مشاركة الاتحاد في النظام الموحد للأمم المتحدة ؛

يبدو أعضاء الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية إلى توجيه نظر ممثلي حكوماتهم في الجمعية العامة للأمم المتحدة إلى تدهور ظروف الخدمة في جنيف حتى تراعي مقررات الجمعية العامة على نحو مناسب الحاجات الحقيقية للموظفين في الوكالات الموجودة خارج نيويورك ؛

يوعز إلى الأمين العام بمواصلة دراسة هذه المشكلة ؛ واقتراح خطوات يمكن أن تحمي مصلحة الاتحاد في توفير ظروف خدمة مناسبة لموظفي الاتحاد لكي تستجيب على نحو فعال لأهداف الاتحاد كما ترد في الاتفاقية ولكي تتماشى مع تطلعاتهم المشروعة ومع الخدمات التي يقدمونها ؛ واتخاذ إجراءات في الهيئتين المختصتين التابعتين للنظام الموحد للأمم المتحدة ، وهما لجنة الخدمة المدنية الدولية والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، بغية تحديد خطوات علاجية للحالة الراهنة وتطبيقها في أقرب وقت ممكن ؛

يوعز كذلك إلى الأمين العام بتقديم تقرير عن هذا الموضوع وعن التقدم المحرز إلى المجلس في دورته القادمة .

المرفق الثالث

موجز لأعمال المؤتمر العالمي العاشر للأرصاد

الجوية : شروط الخدمة في النظام الموحد

(جنيف ، أيار/مايو ١٩٨٧)

٩-٤-١٣- اعتبر المؤتمر أن من الهام إتاحة الفرصة للموظفين لتقديم آرائهم الى المؤتمر وأعرب عن تقديره واعترافه بتفانيهم المستمر ، وأشار الى أن نجاح المنظمة وبلوغها لاهدافها يعتمدان الى حد كبير على الموظفين وعلى معاملتهم بصورة مرضية .

٩-٤-١٣- أعرب المؤتمر عن قلقه إزاء ما يشعر به موظفو الفئة الفنية من ألم وحك نتيجة انخفاض قيمة الاجور الصافية في السنوات الاخيرة وسلم بأهمية تأمين قدرة المنظمة العالمية للأرصاد الجوية على توفير مستويات مستقرة للأجور وخطه مناسبة للمعاشات التقاعدية تكفي لتوظيف موظفين مؤهلين تأهيلا مناسبيا والاحتفاظ بهم .

٩-٤-١٤- أعرب المؤتمر ، مع تسليمه بالحاجة الى كبح التكاليف الإدارية وتكاليف الموظفين ومع إعادة تأكيد التزامه بالنظام الموحد للأمم المتحدة ، عن رأيه القائل بأن شروط التوظيف في النظام الموحد ينبغي أن تأخذ في الاعتبار الحاجات الحقيقية للموظفين في الوكالات الموجودة خارج نيويورك .

٩-٤-١٥- رجا المؤتمر من الأمين العام للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية أن يوجه نظر الهيئات المعنية التابعة للنظام الموحد الى هذه الآراء وأن يواصل العمل مع أجهزة النظام الموحد بغية الاستجابة للاهداف المشار اليها في الفقرات ٩-٤-١٢ و ٩-٤-١٣ و ٩-٤-١٤ أعلاه .

المرفق الرابع

مقارنة الاجر الصافي لموظفي الامم المتحدة في نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة على اساس الدرجة الاولى من كل رتبة باستخدام معدلات الضرائب لعام ١٩٨٨ (١)

(تشرين الاول/ اكتوبر ١٩٨٦ - ايلول/سبتمبر ١٩٨٧)

(الهامش في حزيران/يونيه ١٩٨٧)

الامم المتحدة ، نيويورك	الولايات المتحدة - واشنطن العاصمة		معاملات الترجيح	الاجر الصافي المرجح	النسبة بين الامم المتحدة والولايات المتحدة بعد تعديلها بحساب فارق تكلفة المعيشة (الولايات المتحدة - واشنطن = ١٠٠)	معاملات الترجيح المتخدمة لحساب النسبة العامة (د)
	الرتبة	الرتبة				
١/١-د	٢٤ ٨٠٥ ج.ع.	١/٩	١٩ ٢٨٤	١٠٠	١٢٠,٦	٢,٨
١/٢-د	٢١ ٢٨١ ج.ع.	١/١١	٢٢ ٢٤٢	٦٢	١١٨,٨	١٢,٥
	٠.ع.	١/١٢	٢٧ ٢٨٤	٢٨		
١/٣-د	٢٧ ٦٥٢ ج.ع.	١/١٢	٢٧ ٢٨٤	٤٥	١١٧,٨	٢٢,١
	٠.ع.	١/١٣	٢٢ ٢٥٦	٥٥		
١/٤-د	٤٤ ٩٢٨ ج.ع.	١/١٢	٢٢ ٢٥٦	٢٢	١١٨,٤	٢٨,٦
	٠.ع.	١/١٤	٤٧ ٤٤٤	٦٧		
١/٥-د	٥٢ ٩٨٤ ج.ع.	١/١٥	٤٢ ٨٨٧	٩٢	١١٥,٧	٢١,٥
		٢.ع.ت.ع.	٥٢ ٦٥٦			
		٤.ع.ت.ع.	٥٧ ٥١٩	٨		
١/١-د	٥٩ ٤١٤ ج.ع.	١/١٦	٤٩ ٢٥٥	٦	٩٩,٢	٧,٨
		١.ع.ت.ع.	٥١ ٧٢٤	١٢		
		٤.ع.ت.ع.	٥٧ ٥١٩	٧٥		
١/٣-د	٦٦ ٨٩٨ ج.ع.	١/١٧ (هـ)	٥٥ ٢٤٧	٧	١٠٩,٢	٢,٧
		١/١٨ (هـ)	٥٥ ٢٤٧	٩		
		٤.ع.ت.ع.	٥٧ ٥١٩	٥٠		
			٥٩ ٠٥٦	٢٩		
			٦٠ ٤٢٥	٥		

نسبة تكاليف المعيشة في نيويورك الى واشنطن العاصمة : ١٠٦,١
متوسط النسبة المثوية المرجح بعد تعديله بحساب فارق تكلفة المعيشة : ١١٦,٠ (هامش)

- (١) على اساس بيانات الضرائب المقدرة لعام ١٩٨٨ بالنسبة لكامل الولايات المتحدة .
 (ب) يشمل تسوية مقر العمل لمدة ١٢ شهرا في الفئة ٢+٧/٧ (المضاعف ٤٢) .
 (ج) على اساس معدلات المرتبات المنشورة والمعمول بها ابتداء من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٥ و ١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٧ لفترة ثلاثة اشهر وتسعة اشهر على التوالي (بما في ذلك العلاوات الإضافية والمكافآت الاستثنائية حيثما ينطبق ذلك) .
 (د) تتعلق معاملات الترجيح هذه بالموظفين الخاضعين للنظام الموحد للامم المتحدة في الرتب من ف-١ لغاية مسد-٢ ممن كانوا يعملون في المقر والمكاتب الثابتة في ٣١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٦ .
 (هـ) يقتصر ذلك على الحد الاعلى لمعدلات الاجر الاساسي في الجدول العام .

المرفق الخامس

المعلومات المتعلقة بمستوى الأجور في نيويورك
وسائر مراكز العمل الرئيسية بالمقار

١ - كان من رأي عضوين من الاعضاء أن تقدم إلى الجمعية العامة في سياق نظر اللجنة في منهجية هامش صافي الأجر ، معلومات بشأن مستويات الأجور (صافي المرتب الأساسي ، مضافا إليه أو مطروحا منه ، حسب الاقتضاء ، تسوية مقر العمل ، في مستويات رتب مختارة فيما يتعلق بنيويورك وبعض مراكز العمل الرئيسية بالمقار . وكان من رأيهما في هذا الصدد أن المعلومات التالية ستفيد الجمعية العامة :

الجدول ١ - صافي أجور موظفي الأمم المتحدة في نيويورك
 وجنيف وباريس وروما وفيينا ، في رتب مختارة
 (بدولارات الولايات المتحدة)

الرتبة	المرتب (١)	نيويورك (في عام ١٩٨٨)	جنيف	باريس	روما	فيينا (في ١ تموز/يوليه ١٩٨٧)
ف-١/الدرجة	المرتب الأساسي	٣١ ٠٤٧	٣١ ٠٤٧	٣١ ٠٤٧	٣١ ٠٤٧	٣١ ٠٤٧
السادسة	تسوية مقر العمل	٨ ٩٥٥	٣٠ ٩٦٩	١١ ٤٥٥	٨ ٨٨٠	١٤ ١٧٩
	المجموع	٣٠ ٠٠٣	٤٢ ٠١٦	٣٢ ٥٠٢	٢٩ ٩٣٧	٣٥ ٣٣٦
ف-٤/الدرجة	المرتب الأساسي	٣٦ ٦٠٢	٣٦ ٦٠٢	٣٦ ٦٠٢	٣٦ ٦٠٢	٣٦ ٦٠٢
السادسة	تسوية مقر العمل	١٥ ٣٦٥	٣٥ ٧٤٥	١٩ ٥٣٦	١٥ ١٣٨	٢٤ ١٧٠
	المجموع	٥١ ٨٦٧	٧٢ ٣٤٧	٥٦ ١٣٨	٥١ ٧٤٠	٦٠ ٧٧٢
مد-٣/الدرجة	المرتب الأساسي	٤٩ ٤٠٦	٤٩ ٤٠٦	٤٩ ٤٠٦	٤٩ ٤٠٦	٤٩ ٤٠٦
الأولي	تسوية مقر العمل	١٩ ٥٢٧	٤٥ ٧٣٥	٢٤ ٩٧٨	١٩ ٣٦٤	٣٠ ٩١٨
	المجموع	٦٨ ٩٣٣	٩٥ ١٣١	٧٤ ٣٨٤	٦٨ ٧٧٠	٨٠ ٣٢٤
واع	المرتب الأساسي	٦٤ ٥٣٥	٦٤ ٥٣٥	٦٤ ٥٣٥	٦٤ ٥٣٥	٦٤ ٥٣٥
	تسوية مقر العمل	٢٥ ٥٤٥	٥٩ ٨١٨	٣٣ ٦٧٦	٢٥ ٣٣٣	٤٠ ٤٤٦
	المجموع	٩٠ ٠٨٠	١٢٤ ٣٥٣	٩٧ ٢١١	٨٩ ٨٦٧	١٠٤ ٩٨١

(١) صافي المرتب الأساسي وتسوية مقر العمل للموظفين الذين لديهم معال من الدرجة الأولى .

٢ - وفي الجدول ١ أعلاه ، تمثل مبالغ الاجور الصافية الواردة في العمود المتعلق بنيويورك الاجور التي ستدفع عقب منح الفئة التالية من تسوية مقر العمل في نيويورك في عام ١٩٨٨ . اما مبالغ الاجور الصافية الواردة في الاعمدة المتعلقة بجنيف وباريس وروما وفيينا فهي مبالغ الاجور التي كانت سارية في ١ تموز/يوليه ١٩٨٧ ، وعلى أساس المعلومات المتوفرة حاليا ، ستطبق فئة تسوية مقر العمل التالية على الأرجح ، في وقت ما من عام ١٩٨٨ ، في روما وباريس . بيد أنه لا ينتظر ادخال زيادة على تسوية مقر العمل بالنسبة لجنيف وفيينا في عام ١٩٨٨ ، بصرف النظر عما اذا كانت المنهجية الحالية ستستخدم في تحديد هامش الاجر الصافي بالولايات المتحدة/الامم المتحدة ، أو ما اذا كانت المنهجية المنقحة ، بصيغتها التي توصي بها اللجنة في الفقرة ٨٢ من التقرير ، هي التي ستستخدم بعد اقرارها من قبل الجمعية العامة .

٣ - ومن ناحية أخرى كان من رأي العديد من الأعضاء الآخرين أن تقديم المعلومات الواردة في الجدول ١ أعلاه إلى الجمعية العامة ، في سياق منهجية حساب هامش الاجر الصافي ، سيكون غير ضروري وغير مناسب ومضلا للأسباب المذكور أدناه .

٤ - ان حسابات هامش الاجر الصافي بالامم المتحدة/الولايات المتحدة تجرى على أساس المنهجية الحالية المعتمدة من قبل الجمعية العامة ، وذلك بمقارنة مبالغ الاجور الصافية لموظفي الامم المتحدة بمختلف الرتب في نيويورك بمبالغ الاجور الصافية السارية على موظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الذين يشغلون رتبا مماثلة في واشنطن العاصمة . وتقديم اجور صافية مماثلة في مراكز العمل الأخرى لم يكن على الاطلاق جزءا من هذه المنهجية . وبالتالي فإنه يكفي اذن ، في حالة تقديم المعلومات المتعلقة بمافي اجور موظفي الامم المتحدة إلى الجمعية العامة ، الا تعرض إلا مبالغ الاجور المتعلقة بالموظفين المكلفين بالعمل في نيويورك . وحيث ان هذه المعلومات تقدم بالفعل كل سنة إلى الجمعية العامة ، بوصفها جزءا من تقرير اللجنة بشأن تطور الهامش (انظر المرفق الرابع) ، فليس هناك ما يدعو إلى تكرارها مرة أخرى .

٥ - واذا تقرر عرض المعلومات المتعلقة بالاجور الصافية السارية على موظفي الامم المتحدة ، فلا ينبغي اذن أن تعرض هذه المعلومات على أساس اختياري فيما يتصل بأربعة أو خمسة فقط من مراكز العمل . ويجب أيضا أن تدرج جميع مراكز العمل ، بما فيها المراكز التي تنخفض فيها الاجور الصافية لموظفي الامم المتحدة عن الاجور الصافية المطبقة في نيويورك ، المدينة الأساس بالنسبة للنظام . وفي تموز/يوليه ١٩٨٧ ، كان يوجد ١٢٠ تقريبا من مراكز العمل هذه .

٦ - والفرض الأساسي من نظام تسوية مقر العمل هو معادلة القوة الشرائية لمبالغ الاجور السارية في نيويورك وجميع مراكز العمل الأخرى . وهذا النظام يفي عموماً بالهدف منه على نحو معقول . وعند القيام بعملية معادلة القوة الشرائية هذه ، فإن معدل التضخم النسبي بين نيويورك ومركز من مراكز العمل يمثل احد العناصر التي تؤخذ في الحسبان . بيد أن سعر الصرف الساري في البلد مقابل دولار الولايات المتحدة ، وهو كذلك عنصر هام ، يؤخذ بدوره في الاعتبار . ومن ثم ، فإن المبالغ المحسوبة بدولار الولايات المتحدة والتي ينبغي دفعها ، بوصفها تمثل الاجر الصافي في بلد ما ، تتباين تبانياً كبيراً حسب سعر الصرف الساري في وقت معين . ومبالغ الاجور الصافية في تموز/يوليه ١٩٨٧ المبينة في الجدول ١ فيما يتعلق بجنيف وباريس وروما وفيينا تتضمن المبالغ اللازمة محسوبة بدولارات الولايات المتحدة وفق أسعار الصرف السارية في تموز/يوليه ١٩٨٧ ، في البلدان الاربعة المعنية . وفي حالة ارتفاع قيمة دولار الولايات المتحدة ، فإن المبالغ الدلارية اللازمة لمعادلة القوة الشرائية في هذه البلدان الاربعة تنخفض بشكل كبير . ومن ناحية أخرى ، اذا تعرض دولار الولايات المتحدة للمزيد من الانخفاض فإن المبالغ اللازمة ، محسوبة بالدولار ترتفع كثيراً . ويمكن توضيح هذه النقطة بالاحالة إلى المعلومات الواردة في الجدول ٢ ، الذي يبين مبالغ الاجور الصافية ، بدولارات الولايات المتحدة ، السارية في نيويورك وجنيف وفيينا في ١ تموز/يوليه ١٩٨٥ و ١٩٨٦ و ١٩٨٧ .

الجدول ٣ - مبالغ الاجور المسافية (1) في تموز/يوليه ١٩٨٥ و ١٩٨٦ و ١٩٨٧ في نيويورك وجنيف ونييما (ب)

الرتبة	نيويورك		جنيف		نيويورك	
	تموز/يوليه ١٩٨٥	تموز/يوليه ١٩٨٦	تموز/يوليه ١٩٨٥	تموز/يوليه ١٩٨٦	تموز/يوليه ١٩٨٥	تموز/يوليه ١٩٨٧
	دولار	دولار	دولار	دولار	دولار	دولار
تموز/يوليه ١٩٨٧	١٩٨٧	١٩٨٦	١٩٨٥	١٩٨٧	١٩٨٥	١٩٨٧
دولار	١٩٨٧	١٩٨٦	١٩٨٥	١٩٨٧	١٩٨٥	١٩٨٧
الولايات هن	١٩٨٧	١٩٨٦	١٩٨٥	١٩٨٧	١٩٨٥	١٩٨٧
المتحدة نمساوي	١٩٨٧	١٩٨٦	١٩٨٥	١٩٨٧	١٩٨٥	١٩٨٧
ف-٤/المرجة	٢٩.٦٩	٢٩.٨١٦	٢٤.٦١٩	٢٣.٤٤٤	٢٥.٠٣٩	٣١.٨٣٠
الساحمة	٥٠.٣٧٧	٧٩٩.٠١٠	٤٣.٠٠٨	١٠.٩٢٤٩	١٨.٤٧٣	٤٦.٤٦٠
مد-٣/المرجة	٦٦.٨٩٩	٨٠.٣٣٤	٥٦.٣٣٣	١٤٣.٦٤٨	٧٩.٩١٦	١٥٨.١٤٣
الاولى	٨٧.٤١٩	١٠٣.٧٥٧	٧٣.٥٨٣	١٨٧.٩٦٤	١٨٩.٠٥٣	٢٠٦.٦٣٤
وإع						

(١) صفى المرتب الاساسي معافاة اليه تموية مقر العمل للموظفين الذين لديهم معال من المرجة الاولى .

(ب) الارقام المتعلقة بجنييف ونييما مقدمة هنا كامتلاء ، ويمكن تقديم ارقام معافاة ، وتؤدي إلى نفس المتنتائج ، بالمتسمية لمراكز العمل الاخرى .

٧ - ونظرا للتجميد المفروض حاليا على تسوية مقر العمل في نيويورك ، وضرورة معادلة القوة الشرائية بين نيويورك ، من ناحية ، وجنيف وفيينا من ناحية أخرى ، لم تمنح زيادات ترجع إلى التضخم في مركزي العمل هذين منذ تطبيق التجميد في نيويورك . ومن ثم ، فإن التغييرات في مبالغ الاجور الصافية ، محسوبة بالدولار ، في مركزي العمل هذين ، التي طرأت في الفترة الواقعة بين كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٤ (تاريخ تطبيق التجميد في نيويورك) تموز/يوليه ١٩٨٧ ، قد جاءت نتيجة ثقلبات في العملة . ونظرا لاستمرار انخفاض دولار الولايات المتحدة في تموز/يوليه ١٩٨٥ ، وتموز/يوليه ١٩٨٧ ، كان من الضروري أن تزداد مبالغ الاجور الصافية المحسوبة بدولارات الولايات المتحدة ، لكفالة عدم تغير المبالغ المدفوعة بالعملة المحلية إلى الموظفين في مركزي العمل هذين ، بشكل اجمالي . وفي الواقع ، فإنه بسبب انخفاض قيمة الدولار خلال السنتين الاخيرتين والارتدادية المتأصلة في نظام تسوية مقر العمل ، فإن مبالغ الاجور الصافية المسددة بالعملة المحلية لموظفي الأمم المتحدة في مركزي العمل هذين قد انخفضت كثيرا منذ تموز/يوليه ١٩٨٥ ، ومن الممكن ملاحظة هذه الظاهرة أيضا من المعلومات الواردة في الجدول ٣ .

٨ - وفي ضوء هذه الاعتبارات ، ارشأى هؤلاء الاعضاء أن عرض مبالغ الاجور الصافية بدولارات الولايات المتحدة في مراكز العمل الاربعة ، بالاضافة إلى نيويورك ، الواردة في الجدول ١ حسب سعر الصرف الساري في تموز/يوليه ١٩٨٧ من شأنه أن يترك انطبعا خاطئا بأن الموظفين في مراكز العمل هذه يتلقون اجورا تزيد كثيرا عن الاجور السارية في نيويورك . ومن ناحية أخرى ، اذا قدمت معلومات مماثلة مع استخدام سعر الصرف الساري في تموز/يوليه ١٩٨٥ ، لكان من المحتمل إلى حد كبير ترك انطباع مناقض ، وان كان انطباعا خاطئا أيضا ، يتمثل في أن أجور موظفي الأمم المتحدة في مراكز العمل هذه تقل بشكل كبير عن أجور نظرائهم العاملين في نيويورك .

٩ - وبالإضافة إلى ذلك اذا كان المراد أن تعرض على الجمعية العامة مورة كاملة عن الحالة بامرها إلى جانب مبالغ الاجور الصافية السارية على موظفي الأمم المتحدة في كل مراكز العمل أو في بعض منها ، فإنه ينبغي أيضا عرض المبالغ المماثلة المطبقة على موظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة بنفس الأماكن . فمن شأن اتباع نهج كهذا أن يضع المسألة في منظورها السليم ، ليس هذا فقط من حيث عرض المستويات النسبية للأجور السارية في منظومة الأمم المتحدة في نيويورك ، وهي المدينة الأساس بالنسبة لنظام الأمم المتحدة ، وفي مراكز العمل الأخرى ، بل أيضا من حيث عرض المبالغ المماثلة السارية على موظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات

المتحدة العاملين في واشنطن العاصمة ، وهي المدينة الاساس بالنسبة للخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ، وفي مراكز العمل الاخرى . وهذا النهج وارد في الجدول ٣ :

الجدول ٣ - مقارنة بين صافي الاجور في الولايات المتحدة /
الامم المتحدة ، في مراكز عمل بمقار مختارة ،
على اساس الرتبتيين ف - ٤ / الدرجة السادسة
(بالامم المتحدة) وخ ع ٦ / ١٤ بالولايات المتحدة
في ١ نيسان / أبريل ١٩٨٧

(بدولارات الولايات المتحدة)

الولايات المتحدة	الامم المتحدة	الهامش (ب/١)
(١)	(ب)	(ج)
٧٧ ٤١٨	٧٢ ٣٤٧	٠,٩٣
٦٦ ٤٠٨	٥٦ ١٢٨	٠,٨٥
٦١ ٠٣٨	٥١ ٧٤٠	٠,٨٥
٦٥ ٣٧٣	٦٠ ٧٧٣	٠,٩٣

١٠ - وكما هو ملاحظ في الجدول ٣ ، كان صافي أجر موظفي الامم المتحدة (صافي المرتب الاساسي مضافة اليه تسوية مقر العمل) اقل من صافي الاجر الساري على موظفي الولايات المتحدة الذين يشغلون مواقع معادلة (وهو يشمل صافي الاجر الاساسي والبدل الوظيفي وبدل الاسكان) في كل من مراكز العمل هذه . وهذا الهامش لمالح موظفي الولايات المتحدة بنسبة ٧ في المائة في جنيف ، وبنسبة ١٥ في المائة في باريس وروما . وهذا يبرز بشكل غاية في الوضوح ، ان مقارنة صافي الاجر الحالية غير مناسبة ، كما يبين عدم امكانية القيام بمقارنة حقيقية إلا اذا اخذت جميع مراكز العمل في الاعتبار .

معدلات الاقتطاعات الانزامية من مرتبات موظفي
المنحة الفنية والتمتات العليا

معدلات الاقتطاعات الانزامية من مرتبات الموظفين المستخدمين	معدلات الاقتطاعات الانزامية مع الامتيازات الاجمالي والمبالغ الاجمالية	معدلات الاقتطاعات الانزامية من مرتبات الموظفين الاخرى	معدلات الاقتطاعات الانزامية من مرتبات الموظفين الاخرى
١٧,٠	١٢,٠	٠,٠١	٠,٠١
١٦,٦	٠,١١	٠,٥١	٠,٥١
١٦,٧٢	٠,٣١	٠,٧١	٠,٧١
١٦,٢٣	٠,٨١	٠,٠١	٠,٠١
١٦,٣٣	٠,٩١	٠,٢١	٠,٢١
١٦,٦٦	٠,١٣	٠,٣١	٠,٣١
١٦,٧٣	٠,٤٣	٠,٦١	٠,٦١
١٦,٠٥	٠,٥٣	٠,٧١	٠,٧١
١٥,١٥	٠,٦٣	٠,٠٣	٠,٠٣
١٤,٣٥	٠,٧٣	٠,٤٣	٠,٤٣
١٣,٦٥	٠,٨٣	٠,٦٣	٠,٦٣
١٣,٠٥	٠,٩٣	٠,٠٣	٠,٠٣
١٢,٤٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
١٢,٠٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
١١,٦٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
١١,٢٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
١٠,٨٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
١٠,٤٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
١٠,٠٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
٩,٦٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
٩,٢٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
٨,٨٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
٨,٤٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
٨,٠٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
٧,٦٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
٧,٢٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
٦,٨٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
٦,٤٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
٦,٠٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
٥,٦٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
٥,٢٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
٤,٨٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
٤,٤٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
٤,٠٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
٣,٦٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
٣,٢٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
٢,٨٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
٢,٤٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
٢,٠٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
١,٦٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
١,٢٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
٠,٨٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
٠,٤٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
٠,٠٥	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣

المرفق السابع

جدول المرتبات للفئة الفنية والفئات العليا مبيّنا إجمالي وافي المرتبات السنوية
(بعد تطبيق معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران مع المرتب
الأساسي الإجمالي والسيالغ الإجمالية لمدفوعات نهاية الخدمة)
(بدولارات الولايات المتحدة)
(اعتبارا من ١ نيسان/أبريل ١٩٨٨)

الدرجات												
الرتبة	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة
وكيل الأمين العام												
و ٤ ع	١٠٥ ٣٥٩											
الصافي م	٦٤ ٥٣٥											
الصافي غ م	٥٨ ٣٧٦											
الأمين العام المساعد												
و ٤ م	٩٥ ١٠٠											
الصافي م	٥٩ ٣٠٣											
الصافي غ م	٥٣ ٨٩١											
المدير												
مد-٣	٨٣ ٥٥٠	٨٠ ٥٤١	٧٨ ٥٩٤	٧٦ ٦٧٧								
الصافي م	٥٣ ٥٥٣	٥١ ٤٨٧	٥٠ ٤٤١	٤٩ ٤٠٦								
الصافي غ م	٤٨ ١٥٥	٤٧ ٣٣٧	٤٦ ٣٠٨	٤٥ ٣٧٨								
الموظف الرئيسي												
مد-١	٧٦ ٤٥٧	٧٤ ٧٣٩	٧٣ ٩٥٠	٧١ ١٤٣	٦٩ ٣١٨	٦٧ ٥٠٥	٦٥ ٦٦٨					
الصافي م	٤٩ ٣٨٧	٤٨ ٣٥٤	٤٧ ٣٩٣	٤٦ ٤١٧	٤٥ ٤٣٣	٤٤ ٤٥٣	٤٣ ٤٦١					
الصافي غ م	٤٥ ٣٧٣	٤٤ ٤٣٤	٤٣ ٥٧١	٤٢ ٦٩٤	٤١ ٨٠٩	٤٠ ٩٣٠	٤٠ ٠٣٩					
الموظف الاقدم												
ف-٥	٧١ ٠٠٠	٦٩ ٥٧٥	٦٨ ١٣٥	٦٦ ٧٠٥	٦٥ ٣٦٦	٦٣ ٨٥٨	٦٣ ٤٣٠	٦١ ٠٣١	٥٩ ٥٧٧	٥٨ ٠٧٣		
الصافي م	٤٦ ٣٤٠	٤٥ ٥٧١	٤٤ ٧٩٣	٤٤ ٠٣١	٤٣ ٣٤٤	٤٣ ٤٧٣	٤١ ٦٨٧	٤٠ ٩١٣	٤٠ ١١٣	٣٩ ٣٩٠		
الصافي غ م	٤٣ ٦٣٥	٤١ ٩٣٤	٤١ ٣٣٥	٤٠ ٥٤٣	٣٩ ٨٤٤	٣٩ ١٥١	٣٨ ٤٤٥	٣٧ ٧٤٩	٣٧ ٠٣١	٣٦ ٣٩٣		
الموظف الاول												
ف-٤	٦١ ٧٤١	٦٠ ٣٦١	٥٨ ٩٣٩	٥٧ ٤٤٣	٥٥ ٩٧٦	٥٤ ٥٩٤	٥٣ ٣٤٩	٥١ ٨٩٤	٥٠ ٤٦٣	٤٩ ٠٦١	٤٧ ٦٤٧	٤٦ ٣٣٦
الصافي م	٤١ ٣٠٨	٤٠ ٥٤٩	٣٩ ٧٦١	٣٨ ٩٤٤	٣٨ ١٣٧	٣٧ ٣٦٩	٣٦ ٦٠٣	٣٥ ٨٣٠	٣٥ ٠١٤	٣٤ ٣١٥	٣٣ ٤٠٩	٣٣ ٦٠٥
الصافي غ م	٣٨ ١٠٥	٣٧ ٤٣٣	٣٦ ٧١٦	٣٥ ٩٨٣	٣٥ ٣٥٧	٣٤ ٥٧٧	٣٣ ٨٧٧	٣٣ ١٨٣	٣٣ ٤٤٨	٣١ ٧٣٨	٣١ ٠٠٣	٣٠ ٣٧٩
الموظف الثاني												
ف-٣	٥٣ ١٨٧	٥٠ ٩٨٣	٤٩ ٨٠١	٤٨ ٦٠١	٤٧ ٤١٩	٤٦ ٢١٧	٤٤ ٩٠٣	٤٣ ٦٠٥	٤٢ ٣٠٣	٤١ ٠٣٧	٣٩ ٧٨٣	٣٨ ٥٠٣
الصافي م	٣٥ ٩٩٧	٣٥ ٣١٠	٣٤ ٦٣٧	٣٣ ٩٥٣	٣٣ ٣٧٩	٣٣ ٥٩٤	٣١ ٨٤٣	٣١ ٠٧٧	٣٠ ٣٠٩	٢٩ ٥٥٦	٢٨ ٨٣٣	٢٨ ٠٦٧
الصافي غ م	٣٣ ٣٣٣	٣٣ ٧١٤	٣٣ ١٠٨	٣١ ٤٣٣	٣٠ ٨١٦	٢٠ ٣٦٩	٢٩ ٥٩٣	٢٨ ٩٠٠	٢٨ ٣٠٥	٢٧ ٥٣٣	٢٦ ٨٥٩	٢٦ ١٧٦
الموظف المساعد												
ف-٣	٤٠ ٣٩٤	٣٩ ٣١٥	٣٨ ١١٨	٣٧ ٠٣٣	٣٥ ٩٣٧	٣٤ ٨٤٠	٣٣ ٧٨٥	٣٣ ٧٣١	٣١ ٦٦٣	٣٠ ٦١١	٢٩ ٥٦٣	
الصافي م	٣٩ ١٣٤	٣٨ ٤٨٧	٣٧ ٨٤٠	٣٧ ١٩٣	٣٦ ٥٥٣	٣٥ ٩٠٣	٣٥ ٣٥٩	٣٤ ٦١٠	٣٣ ٩٦٥	٣٣ ٣٣٣	٣٣ ٦٧٥	
الصافي غ م	٣٧ ١٣٣	٣٦ ٥٥٦	٣٥ ٩٧٠	٣٥ ٣٨٥	٣٤ ٨٠٥	٣٤ ٢١٦	٣٣ ٦٣٧	٣٣ ٠٣٣	٣٣ ٤٤٣	٣١ ٨٥٦	٣١ ٣٦٣	
الموظف المساعد												
ف-١	٣٠ ٨٣٣	٢٩ ٨٩٣	٢٨ ٩٥٠	٢٧ ٩٩٠	٢٦ ٩٧٩	٢٥ ٩٩٠	٢٤ ٩٩٩	٢٤ ٠٧١	٢٣ ١١٦	٢٣ ١١٦	٢٣ ١٧٥	
الصافي م	٢٣ ٤٥٨	٢٣ ٨٨٣	٢٣ ٣٨٩	٢١ ٦٨٤	٢١ ٠٤٧	٢٠ ٤٣٤	١٩ ٨٠٠	١٩ ١٨٧	١٨ ٥٥٧	١٨ ٥٥٧	١٧ ٩٣٦	
الصافي غ م	٢١ ٩٧٩	٢١ ٤٥٣	٢٠ ٩٠٨	٢٠ ٣٥٣	١٩ ٧٦٩	١٩ ١٩٧	١٨ ٦٣٤	١٨ ٠٥٧	١٧ ٤٧٤	١٧ ٤٧٤	١٦ ٨٩٩	

م (معيّل) = المرتب الساري على الموظف الذي له زوج معال أو ولد معال
غ م (غير معيّل) = المرتب الساري على الموظف الذي ليس له زوج معال أو ولد معال

المرئق الشامن

مخفوعات نهاية الخمة لموظفي الفشة الفنية والفشات العليا (امتيدال الاجازة السنوية ، منحة العودة الى الوطن ، منحة الوفاة ، تموين انتهاء الخمة

المبالغ الاجمالية والمالية بمد تطبيق معدلات الانتطاع الالزامي من مرتبات الموظفين المستخمة بالاقتران مع المرتب الاساسي الاجمالي والمبالغ الاجمالية لمخفوعات نهاية الخمة (بدولارات الولايات المتحدة)
(اعتبارا من 1 نيسان/ابريل 1988)

الدرجات													
الرتبة	الاولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الخامسة	التاسعة	العاشره	الحادية عشره	الثانية عشره	الثالثة عشره
وكيل الامين العام و ا ع	104 242												
الصافي م	64 058												
الصافي في م	07 902												
الامين العام المساعد ا ع م	94 481												
الصافي م	08 870												
الصافي في م	02 608												
المدير مد-3	76 409	78 301	80 206	82 110	84 015	85 920	87 825	89 730	91 635	93 540	95 445	97 350	99 255
الصافي م	49 271	50 282	51 293	52 304	53 315	54 326	55 337	56 348	57 359	58 370	59 381	60 392	61 403
الصافي في م	48 248	49 166	50 107	51 048	52 000	53 000	54 000	55 000	56 000	57 000	58 000	59 000	60 000
الموظف الرئيسي مد-1	70 137	77 000	84 863	92 717	100 571	108 425	116 279	124 133	131 987	139 841	147 695	155 549	163 403
الصافي م	42 174	44 182	46 180	48 180	50 180	52 180	54 180	56 180	58 180	60 180	62 180	64 180	66 180
الصافي في م	39 781	40 687	41 588	42 480	43 372	44 264	45 156	46 048	46 940	47 832	48 724	49 616	50 508
الموظف الاقدم ف-5	07 000	09 062	10 028	11 000	12 000	13 000	14 000	15 000	16 000	17 000	18 000	19 000	20 000
الصافي م	39 002	39 820	40 646	41 472	42 298	43 124	43 950	44 776	45 602	46 428	47 254	48 080	48 906
الصافي في م	36 020	36 782	37 544	38 306	39 068	39 830	40 592	41 354	42 116	42 878	43 640	44 402	45 164
الموظف الاول ف-4	46 107	47 057	48 007	49 000	50 000	51 000	52 000	53 000	54 000	55 000	56 000	57 000	58 000
الصافي م	32 060	32 369	32 678	32 987	33 296	33 605	33 914	34 223	34 532	34 841	35 150	35 459	35 768
الصافي في م	30 229	30 967	31 705	32 443	33 181	33 919	34 657	35 395	36 133	36 871	37 609	38 347	39 085
الموظف الثاني ف-3	37 244	38 710	40 176	41 642	43 108	44 574	46 040	47 506	48 972	50 438	51 904	53 370	54 836
الصافي م	37 282	38 120	38 958	39 796	40 634	41 472	42 310	43 148	43 986	44 824	45 662	46 500	47 338
الصافي في م	30 007	31 222	32 437	33 652	34 867	36 082	37 297	38 512	39 727	40 942	42 157	43 372	44 587
الموظف المماون ف-3	29 721	30 791	31 861	32 931	34 001	35 071	36 141	37 211	38 281	39 351	40 421	41 491	42 561
الصافي م	32 781	33 423	34 065	34 707	35 349	35 991	36 633	37 275	37 917	38 559	39 201	39 843	40 485
الصافي في م	31 260	31 902	32 544	33 186	33 828	34 470	35 112	35 754	36 396	37 038	37 680	38 322	38 964
الموظف المساعد ف-1	22 282	22 228	22 174	22 120	22 066	22 012	21 958	21 904	21 850	21 796	21 742	21 688	21 634
الصافي م	18 072	18 697	19 322	19 947	20 572	21 197	21 822	22 447	23 072	23 697	24 322	24 947	25 572
الصافي في م	17 026	17 602	18 178	18 754	19 330	19 906	20 482	21 058	21 634	22 210	22 786	23 362	23 938

م (معيل) = المرتب الساري على الموظف الذي له زوج معال او ولد معال .
في م (غير معيل) = المرتب الساري على الموظف الذي ليس له زوج معال او ولد معال .

المرفق التاسع

رسالة مؤرخة في ١١ أيار/مايو ١٩٨٧ موجهة
من رئيس اللجنة الى الرؤساء التنفيذيين
لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة بشأن مسألة
المدفوعات التكميلية

اني أكتب اليكم بشأن مسألة المدفوعات التكميلية التي تقدمها بعض الدول الاعضاء الى مواطنيها في اثناء عملهم لدى احدى منظمات النظام الموحد . فقد رجبت اللجنة من أمانتها ، اثر تعليقات قدمها اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين في الدورة الخامسة والعشرين للجنة (٢ آذار/مارس ١٩٨٧) ، أن تتولى جمع معلومات عن المدفوعات التكميلية لكي تنظر فيها اللجنة في دورتها السادسة والعشرين .

وفي هذا الصدد ، فإن أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية قد طلبت بالفعل من مدراء شؤون الموظفين والادارة في المنظمات المشاركة ، في ٢٠ نيسان/ابريل ١٩٨٧ ، أن يقدموا معلومات عن المدفوعات التكميلية التي تقدمها أية حكومة أو أي طرف آخر خارج ادارة المنظمة الى الموظفين في تلك المنظمة ، سواء كان ذلك تكملة نقدية دورية ، أو مساعدة لدفع الايجار ، أو النقل أو في أي شكل آخر . إلا أن بعض الردود الاولية الواردة من بعض المنظمات الى الامين التنفيذي تشير الى أنه لا تتوفر حاليا معلومات من هذا القبيل .

وقد قامت اللجنة باستعراض هذا الموضوع في عام ١٩٨٠ وعام ١٩٨١ وعام ١٩٨٢ وسجل ذلك في تقاريرها السنوية السادسة والسابع والثامن (A/35/30 ، الفقرات ١١٥ - ١٢٢ ، و A/36/30 ، الفقرات ٨٥ - ٩٤ والمرفقان الخامس والسادس ، A/37/30 ، الفقرات ١١٩ - ١٢٤) . وينعكس الاجراء الذي اتخذته الجمعية العامة في الفقرة ٢ (و) من الجزء 'الثالث' من القرار ٢٢٢/٢٦ والفقرة ٢ من الجزء 'ثانيا' من القرار ١٢٦/٢٧ . وقد أشير في تلك التقارير الى أن الولايات المتحدة الامريكية وجمهورية ألمانيا الاتحادية ، واليابان ، لديها ترتيبات لتقديم مدفوعات تكميلية الى مواطنيها العاملين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة .

وقد وجه نظري بصورة غير رسمية الى أن بعض الحكومات الاخرى ، بالاضافة الى الدول الاعضاء الثلاث المذكورة اعلاه ، قد تساعد مواطنيها إما على أساس فردي أو كممارسة أعم . ولذلك فإنني أكتب اليكم لتوجيه نظركم الى قلق اللجنة البالغ إزاء

تلك المدفوعات ، راجيا العمل على الحصول على معلومات ، على أساس فردي عن طريق استبيان أو وسائل مناسبة أخرى ، من الموظفين في الفئات الفنية والفئات العليا بما في ذلك كبار الموظفين المعارين من الحكومات .

وقد اتضح أيضا ، من الاستعراضات السابقة للمدفوعات التكميلية ، وجود حالة عكسية تتمثل في قيام بعض الحكومات بخمم مبالغ من أجور الموظفين . ورغم ان هذا يضيء طابعا مختلفا على الموضوع ، فإنه يؤثر على مسألة استقلالية الخدمة المدنية الدولية . ولذلك فإني أكون ممتنا لو شغلتم بإعلامنا بأية ترتيبات تم اتخاذها بين منظماتكم وأية حكومات في هذا الصدد وكذلك لو تمكنتم من اكتشاف ما اذا كان لأي من موظفيكم التزامات من هذا القبيل مع حكوماتهم تتعلق بخصوصيات .

وأشير كذلك ، في الدورة الخامسة والعشرين للجنة ، الى أنه في حالة احدى المنظمات ، فإن بعض الدول الاعضاء توفر حاليا موظفين على أساس قروض قابلة للسداد لان المنظمة غير قادرة على مواجهة مستويات أجور الموظفين القادمين من بعض المنظمات الحكومية اثناء عملهم بالخارج . وأكون ممتنا جدا لو تمكنتم أيضا من توفير احصاءات عن عدد الموظفين العاملين على أساس قروض قابلة للسداد وتحديد المنظمة الحكومية المعنية .

وأكون ممتنا لو أمكن تقديم هذه المعلومات الى أمانة اللجنة قبل الدورة السادسة والعشرين للجنة .

(توقيع) ريتشارد م. أكوي

المرفق العاشر

رسالة مؤرخة في ٢٦ أيار/مايو ١٩٨٧ موجهة من
رئيس اللجنة الى الممثلين الدائمين للدول
الاعضاء لدى الأمم المتحدة في نيويورك ، عدا
جمهورية ألمانيا الاتحادية والولايات المتحدة
الأمريكية واليابان ، بشأن مسألة
المدفوعات التكميلية

أتشرف بالاشارة الى الاستعراض الحالي الذي تقوم به لجنة الخدمة المدنية الدولية للمدفوعات التكميلية التي تقدّم الى بعض موظفي الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الداخلة في النظام الموحد . فقد رجت اللجنة ، في دورتها الخامسة والعشرين المعقودة في آذار/مارس ١٩٨٧ ، من أمانتها جمع معلومات عن المدفوعات التكميلية المقدمة من الدول الاعضاء الى مواطنيها من العاملين كموظفين في النظام الموحد للأمم المتحدة للنظر فيها في دورتها السادسة والعشرين في تموز/يوليه ١٩٨٧ . ولذلك ساكون ممتنا لو تلقيت أي معلومات عن هذه المدفوعات التكميلية من حكومتكم ، في حالة وجود مثل هذه المدفوعات ، سواء كانت هذه المدفوعات تكملة نقدية دورية أو مساعدة تتعلق بالايجار أو بالنقل أو في أي شكل آخر .

وجدير بالذكر أن هذه المسألة استعرضتها اللجنة من قبل في عام ١٩٨٠ وعام ١٩٨١ وعام ١٩٨٢ كما هو مسجل في تقاريرها السنوية السادسة والسابع والثامن (A/35/30 ، الفقرات ١١٥-١٢٢ ، و A/36/30 ، الفقرات ٨٥-٩٤ والمرفقان الخامس والسادس ، و A/37/30 ، الفقرات ١١٩-١٢٤) . فضلا عن ذلك فإن الإجراءات التي اتخذتها الجمعية العامة بشأن تقارير اللجنة في هذا الصدد وردت في الفقرة ٢ (و) من الجزء 'الثالثا' من القرار ٣٣٣/٣٦ ، والفقرة ٢ من الجزء 'الثانيا' من القرار ١٣٦/٣٧ .

وفي الاستعراضات السابقة للمدفوعات التكميلية اشيرت الممارسة العكسية ، أي قيام بعض الحكومات بخمم مبالغ من أجور الموظفين . ولذلك ساكون ممتنا لو أمكنكم إبلاغي بأي ترتيبات اتخذتها حكومتكم مع المنظمات أو مع الموظفين الفرديين العاملين لدى منظمات النظام الموحد ، في حالة انطباق ذلك .

واشير أيضا الى أن بعض الدول الاعضاء تقدم موظفين حاليا على أساس قروض قابلة أو غير قابلة للسداد لأن المنظمة غير قادرة على دفع المستويات المعادلة لأجور الموظفين من بعض المنظمات الحكومية عند عملهم في الخارج . ولذلك سيكون من دواعي التقدير لو أمكنكم إبلاغي بما إذا كانت حكومتكم ، أو أيا من وكالاتها ، لديها مثل هذه الترتيبات مع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ، وإذا كان الأمر كذلك فبين أي المنظمات الحكومية ومؤسسات منظومة الأمم المتحدة توجد هذه الترتيبات .

وسأكون أكثر امتنانا لو أمكنكم اتخاذ ترتيبات لكي تقدم هذه المعلومات التي في موعد أقصاه نهاية حزيران/يونيه ١٩٨٧ .

(توقيع) ريتشارد م . أكوي

المرفق الحادي عشر

رسالة مؤرخة في ٢٦ أيار/مايو ١٩٨٧ موجهة من
رئيس اللجنة الى الممثلين الدائمين لجمهورية
المانيا الاتحادية والولايات المتحدة الامريكية
واليابان لدى الامم المتحدة بشأن مسألة
المدفوعات التكميلية

أتشرف بالاشارة الى الاستعراض الحالي الذي تقوم به لجنة الخدمة المدنية الدولية للمدفوعات التكميلية التي تقدم الى بعض موظفي الامم المتحدة وغيرها من المنظمات الداخلة في النظام الموحد . فقد رجت اللجنة ، في دورتها الخامسة والعشرين المعقودة في آذار/مارس ١٩٨٧ ، من أمانتها جمع معلومات عن المدفوعات التكميلية المقدمة من الدول الاعضاء الى مواطنيها من العاملين كموظفين في النظام الموحد للأمم المتحدة للنظر فيها في دورتها السادسة والعشرين في تموز/يوليه ١٩٨٧ .

وجدير بالذكر أن هذه المسألة استعرضتها اللجنة من قبل في عام ١٩٨٠ وعام ١٩٨١ وعام ١٩٨٢ كما هو مسجل في التقارير السنوية السادسة والسابع والثامن (A/35/30 ، الفقرات ١١٥-١٢٣ ، و A/36/30 ، الفقرات ٨٥-٩٤ والمرفقان الخامس والسادس ؛ و A/37/30 ، الفقرات ١١٩-١٢٤) . وفضلا عن ذلك فإن الإجراءات التي اتخذتها الجمعية العامة بشأن تقارير اللجنة في هذا الصدد وردت في الفقرة ٣ (و) من الجزء 'أ' من القرار ٣٦/٣٣ ، والفقرة ٣ من الجزء 'أ' من القرار ٣٧/١٣٦ .

وفي هذا الصدد سأكون ممتنا لو أمكنكم إبلافي بما إذا كانت الترتيبات ذات الصلة لاتزال سارية فيما يتعلق بحكومتمكم وبما إذا كانت قد أدخلت أي تعديلات أو وُضعت ترتيبات جديدة منذ عام ١٩٨٢ . وسأقدر جدا بصفة خاصة تلقي صور من النصوص الحالية لهذه الترتيبات التي تطبقها حكومتكم .

وأشير أيضا الى أن بعض الدول الاعضاء تقدم موظفين حاليا على أساس قروض قابلة أو غير قابلة للسداد لأن المنظمة غير قادرة على دفع المستويات المعادلة لأجور الموظفين من بعض المنظمات الحكومية عند عملهم في الخارج . ولذلك سيكون من دواعي التقدير لو أمكنكم إبلافي بما إذا كانت حكومتكم ، أو أي من وكالاتها ، لديها مثل هذه الترتيبات مع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ، وإذا كان الأمر كذلك فبين أي المنظمات الحكومية ومؤسسات منظومة الأمم المتحدة توجد هذه الترتيبات .

وسأكون أكثر امتناناً لو أمكنكم اتخاذ ترتيبات لكي تقدم هذه المعلومات السبّ
في موعد أقصاه نهاية حزيران/يونيه ١٩٨٧ .

(توقيع) ريتشارد م . أكوي

المرفق الثاني عشر

المدفوعات التكميلية

الف - الردود الواردة من الدول الأعضاء حتى ٣٠ تموز/يوليه ١٩٨٧
على رسالة رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية المؤرخة في
٢٦ أيار/مايو ١٩٨٧

قروض قابلة أو غير

الدولة العضو	مدفوعات تكميلية	خصومات	قابلة للسداد
اشيوبيا	لا توجد	لا توجد	
الارجنتين	لا توجد	لا توجد	
استراليا	لا توجد	لا توجد	
المانيا (جمهورية - الاتحادية)	لا توجد	لا توجد	
اندونيسيا	لا توجد	لا توجد	لا توجد
اوغندا	احيلت الى العاصمة		
ايسلندا	لا توجد	لا توجد	
ايطاليا	احيلت الى العاصمة		
البرازيل	لا توجد	لا توجد	
البرتغال	لا توجد	لا توجد	
بولندا	لا توجد		
جامايكا	لا توجد	لا توجد	لا توجد
جزر البهاما	لا توجد	لا توجد	لا توجد
جزر القمر	لا توجد	لا توجد	
جمهورية تنزانيا المتحدة	لا توجد	لا توجد	
الدانمرك	لا توجد	لا توجد	خبراء معاونون وموظفون مبتدئون من الفئة الفنية
رواندا	لا توجد		
سانت لوسيا	لا توجد		
سنغافورة	لا توجد	لا توجد	

(يتبع)

المرفق الثاني عشر (تابع)

قروض قابلة أو غير

الدولة العضو	مدفوعات تكهيلية	خصومات	قابلة للسداد
السويد	لا توجد	لا توجد	لا توجد
سيراليون	لا توجد	لا توجد	لا توجد
الصومال	لا توجد	لا توجد	لا توجد
غيانا	لا توجد	لا توجد	لا توجد
الغلبين	لا توجد	لا توجد	لا توجد
فنزويلا	لا توجد	لا توجد	لا توجد
فيجي	لا توجد	لا توجد	لا توجد
قطر	لا يوجد موظفون		
كمبوتشيا الديمقراطية	لا توجد	لا توجد	
كندا	حالتان	لا توجد	
مدغشقر	لا توجد	لا توجد	
ملاوي	احيلت الى العاصمة		
موريتانيا	لا توجد		
نيجيريا	لا توجد	لا توجد	
نيوزيلندا	لا توجد	لا توجد	
هايتي	لا توجد	لا توجد	
هنغاريا	لا توجد	لا توجد	
الولايات المتحدة الامريكية	توجد(عند العودة الى الخدمة المدنية الاتحادية) ^(١)	لا توجد	لا توجد
يوغوسلافيا	لا توجد		لا توجد

(١) يشار اليها باعتبارها "مدفوعات تسوية".

باء - لم ترد البلدان التالية على رسالة الرئيس حتى ٢٠ تموز/يوليه ١٩٨٧ :

اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية ، الأردن ، اسبانيا ، اسرائيل ، أفغانستان ، اكوادور ، الإمارات العربية المتحدة ، أنتيغوا وبربودا ، أنغولا ، أوروغواي ، ايران (جمهورية - الإسلامية) ، ايرلندا ، بابوا غينيا الجديدة ، باراغواي ، باكستان ، بربادوس ، بلجيكا ، بلغاريا ، بليز ، بنغلاديش ، بنما ، بنن ، بوتان ، بوتسوانا ، بوركينا فاسو ، بورما ، بوروندي ، بوليفيا ، بيرو ، تايلند ، تركيا ، ترينيداد وتوباغو ، تشاد ، تشيكوسلوفاكيا ، توغو ، تونس ، الجزائر ، جزر سليمان ، الجماهيرية العربية الليبية ، جمهورية افريقيا الوسطى ، جمهورية أوكرانيا الاشتراكية السوفياتية ، جمهورية بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية ، الجمهورية الدومينيكية ، الجمهورية الديمقراطية الألمانية ، الجمهورية العربية السورية ، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ، جنوب افريقيا ، جيبوتي ، دومينيكا ، الرأس الأخضر ، رومانيا ، زائير ، زامبيا ، زيمبابوي ، ساموا ، سان تومي وبرينسيبي ، سانت فنسنت وجزر غرينادين ، سانت كيتس ونيفيس ، سرى لانكا ، السلغادور ، السنغال ، سوازيلند ، السودان ، سورينام ، سويسرا (مراقب دائم) ، سيراليون ، سيشيل ، شيلي ، الصين ، العراق ، عمان ، غابون ، غامبيا ، غانا ، غرينادا ، غواتيمالا ، غينيا ، غينيا الإستوائية ، غينيا - بيساو ، فرنسا ، فنلندا ، فييت نام ، قبرص ، الكامبيرون ، كوبا ، كوت ديفوار ، كوستاريكا ، كولومبيا ، الكونغو ، الكويت ، كينيا ، لبنان ، لكسمبرغ ، ليبيريا ، ليسوتو ، مالطة ، مالي ، ماليزيا ، مصر ، المغرب ، المكسيك ، المملكة العربية السعودية ، المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وايرلندا الشمالية ، منغوليا ، موريشيوس ، موزامبيق ، النرويج ، النمسا ، نيبال ، النيجر ، نيكاراغوا ، الهند ، هندوراس ، هولندا ، اليابان ، اليمن ، اليمن الديمقراطية ، اليونان .

المرفق الثالث عشر

المدفوعات التكميلية

الف - الردود الواردة من المنظمات على رسالة رئيس
لجنة الخدمة المدنية الدولية المؤرخة في
١١ أيار/مايو ١٩٨٧

قروض قابلة أو غير

الخصومات قابلة للسداد

مدفوعات تكميلية

المنظمة

المنظمة	مدفوعات تكميلية	الخصومات	قروض قابلة أو غير
منظمة الامم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	توجد	توجد	
وكالة الامم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)	لا تتوافر بيانات رسمية	لا توجد	لا توجد
مفوضية الامم المتحدة لشؤون اللاجئين	لا توجد معلومات		
منظمة الامم المتحدة للأغذية والزراعة	تعتزم اجراء دراسة استقصائية داخلية	لا توجد	توجد
منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	لا تتوافر بيانات رسمية	لا توجد	
منظمة الصحة العالمية	لا تتوافر بيانات رسمية	لا تتوافر بيانات رسمية	توجد
منظمة الطيران المدني الدولي	تعتزم اجراء دراسة استقصائية داخلية	لا تتوافر بيانات رسمية	لا توجد
الاتحاد البريدي العالمي المنظمة العالمية للملكية الفكرية	لا توجد معلومات	لا توجد	لا توجد

المنظمة	مدفوعات تكميلية	الخصومات	قابلة للسداد	قروض قابلة أو غير
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	لا توجد معلومات			
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	لا تتوافر بيانات رسمية			
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	لا تتوافر بيانات رسمية			

باء - لم ترد المنظمات التالية على رسالة الرئيس :

الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية	الأمم المتحدة
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
مركز التجارة الدولية	المنظمة البحرية الدولية
منظمة العمل الدولية	مجموعة الاتفاق العام بشأن التعريفات الجمركية والتجارة (مجموعة "غات")

الرتب	الاولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية
٧	٦٦١	٠٦٧ ٦٣٣	٣٥٦ ٨٥٣	٧١٣ ١٨٣	٦٧١ ٥٧٣	٦٣٦ ٧٦٣	٠١٨ ٦١٥	٣٨٣ ٦١٥	٧٦١ ٠٣٥	٦٠٠ ٣٥٥	٦٦٨ ٨١٥
٨	٨٨٧ ٦٦٦	١٠١ ٧٨٦	٥٦٧ ٦٧٦	٦٣٥ ١٠٣	٦٨٦ ٦١٣	٨٦٦ ٣٦٣	١٦٨ ٦٦٣	٥٦٣ ٧٣٣	٦٦١ ٠٦٣	٦٦٧ ١٨٣	٨١٦ ١٨٣
٩	٦٨٠ ٦١٦	٦٦٠ ٦٦٦	٧٣٠ ٦٦٦	٣٦٠ ٦٣٦	٠٦٠ ٦٥٦	٦٠٠ ٦٦٦	٦٦٦ ١٨٦	٧٨٦ ١٧٦	٣٦٦ ١٦٦	٠٥٦ ١٠٣	٦٦٦ ١١٣
٥	٦٦٧ ٥٦٦	٦٦٦ ٣٧٦	٥٦٧ ٦٧٦	٦٣٦ ١٦٦	٨٣٧ ٦٦٦	٦٥٦ ٧٠٦	٦١٦ ٦١٦	٥٦٦ ٥٦٦	١٨٧ ٦٦٦	٨٨٦ ٦٣٦	٦٧٧ ٥٦٦
٣	٥٦٣ ٦٦٦	١٧٦ ٦٦٦	٧١٦ ٠٣٦	٦٦٦ ٧٣٦	٦٠٣ ٥٥٦	٥٥٦ ٦٦٦	١٠٦ ٦٦٦	٨٣٦ ٨٨٦	٦٦٦ ٣٧٦	٦٦٦ ١٦٦	٥٧٧ ٧٦٦
٢	٦٦٧ ٦٦٦	٧٦٠ ٦٦٦	٠٦٠ ٥٦٠	٦٧٦ ١١٦	٣٥٦ ٨١٦	٦٦٦ ٧٦٦	٧٨٧ ٦٦٦	٠٧٠ ٦٦٦	٦٦٦ ٦٦٦	٣٦٣ ٦٦٦	٦٧٥ ٣٥٦

الرتب

الدرجات

جدول المرتبات المزمع به لفترة الخدمات العامة
اعتباراً من ١/٦/١٩٨٧
(بالطنقات التمساوية)

الجدول رقم

جدول المرتبات المزمع بها للموظفين في فيينا

المرفق الرابع عشر

الجدول بـ

جدول المرتبات الموصى به لفئة العمال الجيوسين
اعتباراً من 1 آذار/مارس 1987
(بالعملات النمساوية)

الدرجات

المرتبة	الأولى	الثانية	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة
1	156 70 1	161 72 1	171 75 1	176 76 1	181 78 1	186 79 1	191 81 1	196 82 1	201 83 1	206 84 1
2	170 80 1	176 81 1	187 84 1	191 85 1	198 86 1	204 87 1	209 88 1	214 89 1	219 90 1	224 91 1
3	181 87 1	187 88 1	199 91 1	204 92 1	211 93 1	217 94 1	222 95 1	227 96 1	232 97 1	237 98 1
4	197 96 1	203 97 1	216 100 1	221 101 1	228 102 1	234 103 1	239 104 1	244 105 1	249 106 1	254 107 1
5	213 105 1	219 106 1	233 110 1	238 111 1	245 112 1	251 113 1	256 114 1	261 115 1	266 116 1	271 117 1
6	230 114 1	236 115 1	251 119 1	256 120 1	263 121 1	269 122 1	274 123 1	279 124 1	284 125 1	289 126 1
7	247 123 1	253 124 1	269 128 1	274 129 1	281 130 1	287 131 1	292 132 1	297 133 1	302 134 1	307 135 1

الجدول جيم

جدول المرتبات الموصى به لفئة مدرسي اللغات
اعتباراً من 1 آذار/مارس 1987
(بالعملات النمساوية)

الدرجات

المرتبة	الأولى	الثانية	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة
1	285 071	297 081	313 093	323 103	331 103	343 103	353 103	363 103	373 103	383 103	393 103
2	302 076	314 086	330 098	340 108	348 108	360 108	370 108	380 108	390 108	400 108	410 108
3	319 081	331 091	347 103	357 113	365 113	377 113	387 113	397 113	407 113	417 113	427 113
4	336 086	348 096	364 108	374 118	382 118	394 118	404 118	414 118	424 118	434 118	444 118
5	353 091	365 101	381 113	391 123	399 123	411 123	421 123	431 123	441 123	451 123	461 123
6	370 096	382 106	398 118	408 128	416 128	428 128	438 128	448 128	458 128	468 128	478 128
7	387 101	399 111	415 123	425 133	433 133	445 133	455 133	465 133	475 133	485 133	495 133

المرفق الخامس عشر

القواعد والمبادئ التوجيهية لتقييم الاداء والاعتراف بالجدازة

المبدأ الأول - ينبغي قبل اختيار أو استحداث نظام لتقييم الاداء تحديد الاهداف التي تنشدها المنظمة من تقييم الاداء

١- مع أن تقييم الاداء يعتبر أداة لتحسين الاداء والارتفاع به الى أقصى مستوى له ، من الممكن ان تستخدم المنظمات تقييم الاداء استخداما اداريا بطرق مختلفة لتحقيق هذه الغاية ، ومن بينها على سبيل المثال تحديد ما اذا كان ينبغي للموظف ان يتلقى زيادات توافر درجة داخل الرتبة ، أو اذا ما كان ينبغي أن يظل في نهاية عقود التعيين الاختباري أو العقود المحددة الأجل ، وأيضا لتحديد الموظف الذي ينبغي أن يتلقى زيادات في المرتب لجدارته من بين مجموعة الموظفين ، أو من سيتم استبقاؤه عند تخفيض القوى العاملة .

٢- والمعلومات المستمدة من تقييمات الاداء مفيدة في اتخاذ قرارات بشأن التطوير الوظيفي أو الترقية ولكنها لا تكفي لامداد أحكام بشأن من ينبغي ترقيته . كما أن الأمر يتطلب أيضا توافر معلومات عن مقدرة الموظف على النجاح في ظروف تتطلب مهارات مختلفة الى حد ما .

المبدأ الثاني - يجب جعل تقييم الاداء ذا أهمية ومغزى بالنسبة للمشرفين

٣- بغض النظر عن مدى جودة تصميم نظام تقييم الاداء فإنه اذا لم يحظ بدعم الإدارة العليا فسيهمل المشرفون تقييمات الاداء لصالح العمل "التي يحظى بالتقدير" . ويعتبر استحداث نظم ولوائح للموظفين تتعلق بتقييمات الاداء أحد سبل اضعاف الطابع المؤسسي على تقييمات الاداء وتحقيق قدر يسير من الدعم لها . إلا أن ذلك لا يكفي . إذ ينبغي أن يراعى في تقييمات أداء المشرفين مدى اطلاعهم بمسؤولياتهم المتعلقة بتقييم الاداء . فمثلما هي الحالة بالنسبة للعناصر الأخرى الهامة من وظيفة المشرف ، يجب أن تترتب آثار ايجابية على ثقائه لتقييم الاداء وعواقب سلبية على سوء أدائه لهذا العمل .

المبدأ الثالث - ينبغي أن يكون نظام تقييم الأداء ، بما فيه نماذجه واجراءاته ، أبسط ما يكون وأن يتسق مع الهدف (الاهداف) التي يخدمها

٤- من الممكن وضع نماذج واجراءات تفصيلية ومطولة لتقييم الاداء تتطلب من المشرفين واحيانا الموظفين قضاء ساعات طويلة في محاولة لاستيفائها . وهذه النماذج تكون هي ذاتها سببا في إحباط مراميها نظرا لانها تنتهي دوما بعدم النجاح في تحقيق شيء ، وتسبب بلبلة مفرطة ، وتولد عدااء ازاء نظام تقييم الاداء ككل . وتعتبر مشاركة المشرفين ، الذين سيضطلمون بمسؤولية تنفيذ الاجراءات ومله النماذج ، في تحديد ووضع الاجراءات والنماذج التي تفي باحتياجاتهم أحد سبل ضمان ملاءمة النظام وأهميته وفائدته . وايا كانت النماذج أو الاجراءات التي تتقرر ، فإنها ينبغي أن تختبر قبل تطبيقها على نطاق كامل .

المبدأ الرابع - ينبغي أن يتسم نظام (أو نظم) تقييم الاداء بالوضوح التام بالنسبة لجميع الأطراف المعنية ، أي المشرفين والموظفين ، وهذا معناه أن المشرفين والموظفين يجب أن يعوا تماما الاغراض المرجوة من تقييم الاداء وكذلك الاجراءات والنماذج المستخدمة

٥- إن لب تقييم الاداء هو اقامة اتصال واضح بين الموظفين والمشرفين بشأن ما هو متوقع من الموظفين أثناء اداء وظائفهم . فإذا ما كانت أسباب تقييم الاداء واجراءاته وأسمه معروفة للجميع ، وإذا ما كان تقييم الاداء يتصل بالمهام التي تعتمد عليها فعالية المنظمة ، فسيكون نظام تقييم الاداء أداة ادارية قوية لزيادة الكفاءة والفعالية . والى جانب وضع نظام تقييم الاداء في شكل نظم وقواعد ، من المفيد أيضا اصدار نشرات ادارية تفسر هدف (أو أهداف) تقييم الاداء ، والاجراءات والنماذج المستخدمة في تقييم الاداء وتوضح الصلة بين الاداء وعواقبه المناسبة .

٦- وعملية تحديد المهام المناسبة ، وما هو متوقع من الاداء ، ورصد الاداء ، والتشاور مع الموظفين وتحديدهم ومساعدتهم على تحسين أدائهم ، لا يوفق فيها بصورة طبيعية دائما الموظفون الذين غالبا ما يختارون أو يرقون نتيجة لدرابيتهم التقنية أكثر من قدرتهم الاشرافية أو الادارية . ومن المهم أن يحظى المشرفون بمعلومات وتوجيه كافيين وبتدريب ملائم ، حسب الاقتضاء ، للاضطلاع بمسؤولياتهم فيما يتعلق بتقييم الاداء .

المبدأ الخامس - ينبغي أن يوضع نظام تقييم الأداء بحيث يوفر امتعلا واضحا بيين
الموظف والمشرفين بشأن الاداء المتوقع والفعلي

٧- لتحقيق أقصى امكانية لتحسين الاداء ، من المهم أن يلتقي المشرف والموظف لمناقشة أداء الموظف . وينبغي عقد اجتماع بين المشرف والموظف في بداية فترة التقييم لتحديد الأنشطة التي من المتوقع أن يطلع بها الموظف ، والاهمية/الأولوية النسبية لكل نشاط ، وما هو المتوقع عند تنفيذ كل مهمة ؛ وأن يعقد اجتماع أو أكثر خلال الدورة لمناقشة التقدم المحرز في اتمام المهام ، والخطوات التي يمكن أن يتخذها الموظف لتحسين أدائه ، وأي تلميحات في الأولويات أو المهام ينبغي أن تؤخذ في الحسبان ؛ وأن يعقد اجتماع في النهاية لمناقشة تقدير الاداء والمهام والمعايير الجديدة .

٨- ومن ثم ينبغي أن تتكون دورة التقييم نفسها من الأنشطة التالية :

(أ) قيام المشرف بتحديد المهام والتوقعات ؛

(ب) ابلاغ المهام والتوقعات الى الموظف ؛

(ج) أداء الموظف للمهام ، ورصد المشرف للأداء ، واجراء مناقشات مع الموظف بشأن الاداء ؛

(د) تنقيح المهام الواردة في نموذج التقييم لتحديد واجبات أو مهام أو أولويات جديدة حسب الاقتضاء ؛

(هـ) قيام المشرف بتحديد تقديرات للأداء ومناقشة هذه التقديرات مع المرؤوس الذي قد يضيف تعليقات مكتوبة ؛

(و) اجراء استعراض للتقدير ، وهو ما يتولى اجراؤه في العادة المشرف من المستوى الثاني ؛

(ز) ادراج تقرير الاداء في ملف الموظف لدى شؤون الموظفين ؛

(ج) تطبيق ما يلائم من عواقب اختلاف مستويات الاداء ،

(ط) تكرار العملية .

المبدأ السادس - ينبغي ، بقدر الامكان ، ان تكون مهام العمل الموضوعية المستندة الى أداء المهام الهامة للتشغيل الكفاء والفعال للمنظمة هي أساس

التقييم

٩- ينبغي أن تتكون الواجبات أو المهام التي تستخدم في التقييم من الواجبات الأساسية التي يطلع بها الموظف خلال الفترة التي يشملها التقييم . وأما فإن ما يستلزمه نظام تقييم الاداء هو تحديد الأعمال التي يتوقع أن يؤديها الموظفون ، وابلغهم في نهاية فترة التقييم بما كان عليه أداءهم واستخدام هذه المعلومات من أجل الأغراض التي وضع النظام لخدمتها .

١٠- وهناك عدة مصادر مختلفة للمعلومات يمكن أن يلجأ اليها المديرون عند تحديد أهم واجبات أو مهام موظفيهم . واحد هذه المصادر الواضحة هو توصيف وظيفة الموظف . فإذا ما كان توصيف الوظيفة مكتوباً منذ عدد كبير من السنوات ، أو اذا ما طرأ تغيير على أنشطة وأولويات المنظمة ، فقد تصبح وشائق التخطيط و/أو الميزانية الأحدث أكثر فائدة من توصيفات الوظائف في تحديد المهام الهامة . وبالطبع ينبغي التشاور أيضاً مع الموظف بشأن الواجبات الفعلية التي يطلع بها . فالواجبات الواردة في توصيف الوظيفة والتي من غير المتوقع أن يطلع بها الموظف خلال فترة التقييم ينبغي ، ببساطة ، تجاهلها فيما يتعلق بهذا الغرض . ومع أنه من المحتمل أن تكون المهام الواردة في تقييم أداء الموظف مكتوبة على مستوى مختلف من التحديد عن ذلك الوارد في توصيف الوظيفة ، ينبغي أن يكون هناك قدر كبير من العلاقة بين الاثنين . أما اذا لم يكن الأمر كذلك فتنبغي إعادة كتابة توصيف الوظيفة .

١١- ومن المهم عند تقييم الاداء التقيد بالواجبات والمهام (ويسمى البعض أهداف الاداء أو عناصره أو أجزاءه) التي ينتظر من الموظف أن ينهض بها . وينبغي توخي الحرص حتى لا ثقاف التقديرات على السمات والاتجاهات لأن ذلك لا يمكن أن يؤدي إلا الى زيادة الطابع الذاتي للتقييمات ، وربما دفع بعض الموظفين الى اعتبار أن الرئيس والتقديرات كليهما متعسف وظالم . وليس معنى ذلك أنه يجب على الرئيس أن يتفادى في وصف أداء الموظف عبارات مثل "سباق" أو "مبادر" أو "مشاهر" . وكما يقلل الرئيس من الادعاءات بأنه متعسف أو ذاتي النزعة يتمين عليه اذا استخدم عبارات كهذه أن

يربطها مباشرة بمهام محددة وأن يدعمها بحالات الأداء عينها التي تتخذ أساسا لهذا التوكيد . وقد تبين أن هذه النوعية من العبارات مناسبة أكثر في اطار التعليقات العامة التي ترد في تقرير/نموذج تقييم الأداء .

١٢- وتقع مسؤولية تحديد مهام العمل المناسبة على عاتق الادارة ، وهي عادة لا تكون موضوعا للتفاوض مع الموظف ، إلا أن ذلك لا يمنع اشراك الموظف في العملية التي المدى العملي الممكن . وينبغي على وجه العموم ، تشجيع اشراك الموظف في مجمل عملية تقييم الأداء .

١٣- وعند تحديد الواجبات التي يشملها تقييم ما قد يكون من المفيد طرح عدة أسئلة ، مثلا : هل يتأثر عمل الوحدة/المنظمة تأثرا عكسيا اذا لم تنفذ المسؤولية/ المهمة (أو هل هناك اشتراط ما ، كنظام أو قاعدة أو طلب من مجلس الادارة للقيام بالمهمة) ؟ وهل يعتبر عدم الأداء سواء في حد ذاته أو مجتمعا مع طائفة أخرى من المسؤوليات/المهام على درجة من الأهمية تكفي لاتخاذ اجراء اداري ما (كحجب علاوات الرتبة أو النقل أو عدم تجديد العقد ، الى آخره) ؟ وهل تستغرق المهمة جانبا كبيرا من وقت الموظف؟

المبدأ السابع - على الرئيس أن يقوم بتحديد معايير الأداء والأولويات أو الأهمية المعطاة لكل مسؤولية أو مهمة وأن يخطر الموظف بها قبل أن يبدأ الموظف العمل

١٤- لا يكفي أن يجري ببساطة تحديد المهام التي تناط مسؤوليتها بالموظف . فمن المهم بنفس القدر وضع توقعات أو معايير أداء معقولة لكل مهمة من المهام المحددة . وقد تتعلق المعايير بالكمية التي يظلم بها بالعمل والنواتج المتوقعة منه . وربما شملت التدابير النموذجية توقيتات تنفيذ المهمة أو الانتهاء منها ونوعية و/أو كمية العمل المنتج ، ومدى دقة واكتمال العمل أو أي تصرفات أو نواتج ملحوظة أخرى . وترد أدناه قائمة بالأسئلة الأساسية التي تطرح عند وضع المعايير :

(١) ما الذي يجب على الموظف عمله لأداء المهمة ، وما هي الاجراءات التي يجب أن تتبع ، وما هي الجهات التي يجب الاتصال بها ، ومن الذين يجب أن يشاركوا ، وما هي الأساليب الفنية ، إن وجدت ، التي يجب أن تنتهج كي يعتبر أن الموظف أدى هذه المهمة بنجاح ؟ واذا كان هناك منتج ، كوثيقة مكتوبة من نوع أو آخر ، فما ينبغي عندئذ أن يضمن فيها وما هو الشكل الذي يجب أن تأخذه أو الناتج الذي يجب تحقيقه كي يعتبر الموظف ناجحا ؟

(ب) هل يمكن لموظف عادي في نفس رتبة الموظف الذي سيفطلع بالعمل أن يؤدي أو يعطي ناتجا بالمستوى المتوقع بقدر معقول من الجهد ؟ (إذا كان من حق الإدارة أن تحدد معايير الأداء فينبغي أن يستشار الموظفون في العملية ؛ فهم قبل كل شيء الخبراء بالوظيفة ومن المرجح أن يبذلوا قدرا أكبر من الجهد لتحقيق الأداء المطلوب إذا كان لهم يد في تحديد المستويات الملائمة) .

(ج) هل يمكن الحصول على المعلومات الخاصة بما إذا كان الموظف قد أنجز التصرف/الناتج المنتظر من عدمه دون انشاء اجراءات مكلفة أو طويلة ؟

(د) هل من الضروري الحصول على معلومات بشأن أداء الموظفين بالنسبة لمجموعة من مستويات الأداء ، مثلا إذا كان يجب أن تتخذ قرارات بشأن تحديد مقادير مكافأة التفوق التي تمنح لموظفين مختلفين ؟ وإذا كان الأمر كذلك فمن المهم أن يجري تحديد كل مستوى من مستويات الأداء حتى يكون من الواضح متى يؤدي الموظفون عملهم عند هذا المستوى .

١٥- ويجب أيضا أن يكون الموظف على علم بأولوية كل مهمة من المهام . فعلى سبيل المثال ، إذا كانت هناك مهمة أو مهمتان تنطويان على أهمية شديدة وحاسمة وتستدعيان تقديمهما على ما عداهما من المهام الأخرى ، يجب على الموظف أن يعرف ذلك . وإلا ربما يقضي جانبا كبيرا من فترة التقييم يعمل في مهام أقل أهمية .

المبدأ الثامن - يجب أن تتوفر على الأقل ثلاثة مستويات للأداء مع إيجاد مستويات ضرورية أخرى رهنا بأهداف التقييم

١٦- كحد أدنى ، يجب أن يتيح نظام تقييم الأداء تحديد ثلاثة مستويات للأداء ، واحد يفوق الأداء المرّضي ، وآخر للأداء المرّضي وشالّث يقل عن الأداء المرّضي لكل مهمة رئيسية تدرج في تقييم أداء الموظف . وربما اعتبرت المنظمات التي لا تستخدم التقييم إلا في تقرير منح علاوة سنوية للمرتب داخل الرتبة أو في تجديد العقود أن هذه المستويات الثلاثة كافية ، غير أن هذين ليسا إلا هدفين جد محدودين للتقييم ويستصوب الأخذ بنطاق أوسع لتقييم الأداء مع التمييز بين عدة مستويات للأداء .

١٧- أما المنظمات التي تعتمزم منح مكافآت للموظفين الذين يتجاوزون التوقعات ، والمنظمات التي ربما تعد لتخفيض القوى العاملة فيها ، فتحتاج الى عدة مستويات للتمييز في المستوى فوق المرّضي بغية تحديد الموظفين ذوي الأداء الجيد جدا الذين

يتخطون بشكل واضح الى حد ما المستوى المتوقع من أي شخص ، والموظفين ذوي الاداء المتفوق بصورة مؤكدة . وليس ضروريا تحديد كل مستوى للاداء إلا أنه من المهم تحديد كل مستوى من المستويات الأخرى تحديدا واضحا حتى يتسنى وضع أداء كل موظف في موضعه من الجدول القياسي . مثلا اذا كانت هناك ثلاثة مستويات للاداء يجب تحديد المستوى المتوسط تحديدا واضحا . فإذا أعطى شخص ما تقديرا في المستوى الأعلى ففي ذلك إشارة بأنه قد تخطى المستوى المحدد ، أما اذا أعطى تقديرا في المستوى الأدنى فإن ذلك معناه أنه فشل في بلوغ المستوى المحدد . وفي حالة وجود خمسة مستويات يجب أن يتم تحديد مستويين على الأقل هما الثاني من أسفل والثاني من أعلى حتى يتسنى البت بدقة في الموضع الذي يناسب أداء الموظف على الجدول القياسي .

المبدأ التاسع - ينبغي أن تتسق توقعات تقييم الأداء مع الاستخدام (الاستخدامات) الذي ستكرس له المعلومات

18- ينبغي الاهتمام في توقيت ومدّة دورات التقييم بالأغراض المطلوب استيفائها والانشطة التي سيضطلع بها . مثلا ، اذا كانت المعلومات ستستخدم في تحديد ما اذا كان يجري تجديد عقد ما فسوف يتعين الحصول على التقدير في أقرب موعد ممكن لتاريخ التجديد . أما اذا كان تقدير الأداء معنيا بالدرجة الأولى بالكيفية التي ينجز بها الموظف مشروعا كبيرا فإن التقدير كما هو واضح ينبغي أن يأتي في نهاية هذا المشروع . وقد يطلب الى المنظمات أيضا بموجب نظمها أو قواعدها أن تقدم تقديرات أداء سنوية كأساس لتقرير منح العلاوات السنوية للمرتب داخل الرتبة .

المبدأ العاشر - ينبغي أن توجد عملية آلية لاستعراض تقديرات الاداء والموافقة عليها ، إلا أن تقديرات الاداء في حد ذاتها لا ينبغي عادة أن تكون محلا للطعن أو تتخذ موضوعا للتظلم

19- تقديرات الاداء في حد ذاتها هي عمل من أعمال الإدارة . واذا سمح لأي موظف بأن يطعن أو يتظلم بشأن كل تقدير بصرف النظر عن مستوى الاداء ، لفرقت العملية كلها في حماة عمليات قانونية شكلية .

20- وفي جميع الأحوال يتعين أن توجد عملية لاستعراض التقييم من شأنها أن (أ) تتيح للموظف فرصة لاسماع آرائه في الحالات التي يعتقد فيها الموظف أن رئيسته لم يحدد أداءه على وجه الدقة ، (ب) تتيح لسلطة أرفع مستوى فحص اتساق التقديرات التي يضعها الرئيس ودقتها . ويتعين أن تتألف عملية الاستعراض من خطوتين كالتالي :

(أ) الأولى ، اذا تعذر على الرئيس والموظف أن يتوصلا الى اتفاق بشأن مستوى أداء الموظف بعد مناقشتهما للتقدير ، يسمح للموظف أن يقدم على نموذج تقديرات تقييم الأداء مباشرة تعليقات خطية بشأن التقدير و/أو العملية المستخدمة في التوصل اليها ؛

(ب) الثانية ، يقوم مُستعرض من مستوى ثان (عادة الرئيس من المستوى الثاني) باستعراض التقدير للتأكد من أن واضع التقدير قدم نماذج محددة لأعمال تؤيد التقديرات التي وضعها وأن التعليقات التي أبداها الموظف وتوقعه واردة على النموذج (النماذج) . ويتعين على الرئيس من المستوى الثاني أن يجري ، عند الاقتضاء ، مناقشات مع الرئيس و/أو الموظف وأن تجري مراجعة التقديرات والتعليقات قبل الوصول الى تقدير نهائي . فإذا أكد المُستعرض من المستوى الثاني التقدير يعتبر نهائيا ويُدْرَج في ملف خدمة الموظف مع مراعاة أي من الاستثناءات الثلاثة التي ستجري مناقشتها أدناه .

٣١- فثمة ثلاثة حالات يسمح فيها بتقديم طعون وتظلمات تتعلق بتقييم الأداء . الأولى ، في الحالات التي يقدر فيها الأداء بأقل من المستوى المُرضي ويظل الموظف بعد الاستعراض الذي يجريه الرئيس من المستوى الثاني غير موافق على التقدير . وفي هذه الحالات يتعين أن تتاح للموظف إمكانية اللجوء الى مستوى ثالث للاستعراض ، مثلا ، أن يقوم بالاستعراض شخصية مستقلة ، أو ديوان للمظالم ، أو مجلس لاستعراض الأداء في المؤسسة . والثانية ، في الحالات التي يُدعى فيها بوقوع تمييز . وفي مثل هذه الحالات يتعين أن يقوم الطعن أو التظلم الرسمي (باستخدام اجراءات التظلم التنظيمية القائمة ما أمكن) على أساس التمييز وحده . فإذا تبين وجود التمييز يمكن عندها فقط أن يعاد النظر في التقدير الفعلي . أما الاستثناء الثالث فيكون في الحالات التي يُدعى فيها بعدم اتباع نظم أو قواعد أو اجراءات تقييم الأداء في المؤسسة . وبالطبع ، يمكن للموظف دائما أن يلجأ الى تقديم طعون رسمية ضد القرارات الادارية التي تتخذ على أساس تقديرات الأداء .

المبدأ الحادي عشر - يجب أن تكون هناك عواقب لمستويات الأداء المختلفة ، معروفة للرؤساء والموظفين كليهما

٣٢- لا ينبغي أن يجري تقييم الأداء في فراغ . فجوهر تقييم الأداء أنه نوع واضح من الاتصال بين الموظفين والرؤساء ، ومع ذلك يجب أن تكون هناك عواقب مختلفة يعرفها الموظفون الذين يتفاوتون في أدائهم .

٢٣- وعلى وجه العموم ، يتعين على الموظفين الذين يكون أداؤهم أدنى من التوقعات إجراء مناقشة للمتابعة مع رؤسائهم تتضمن بحث الكيفية التي يستطيع الموظف بها أن يحسن من أدائه . فإذا لم تمحج أوجه القصور التي تعتري الأداء ، يتلو ذلك توقييع جزاءات . ولا ينبغي أن تكون الجزاءات هي الخطوة الأولى في التعامل مع الموظف الذي يقل أداؤه عن التوقعات . فالخطوة الأولى هي أن يناقش الرئيس الأداء مع الموظف وأن يدفعه لمحاولة تحسين أدائه . وفي بعض الحالات يعزى ضعف الأداء مباشرة الى انعدام المعرفة أو الافتقار الى المهارة عند الاضطلاع بالنشاط وهو ما يستدعي إمداد الموظف بالتدريب المنظم أو التدريب أثناء أداء الوظيفة . ولا تطبق الجزاءات إلا اذا لم يتحسن الأداء . وفي بعض الأحيان قد يكون الأداء من الأهمية بدرجة لا تترك خيارا سوى اتخاذ اجراءات بمجرد أن يتم اكتشاف ضعف الأداء ، إلا أن ذلك يفترض أنه من الأمور النادرة نسبيا .

٢٤- أما الموظف الذي يفي بالتوقعات فينبغي ، مع مراعاة عوامل أخرى ، أن يتجدد عقده وأن يحمل على العلاوات السنوية للمرتب داخل الرتبة عند استحقاقها . ومن وقت لآخر يمكن أن يوجد الموظف الذي يتخطى أداؤه التوقعات ، وهذا الأداء يجب أن يقدر وأن يكافأ . وينبغي أن يستند التقدير الى الجدارة فحسب ، وأن يكون ملموسا ويحدث على الفور . واذا لم يستند التقدير الى الجدارة وشمل التقدير مع ذلك الموظف الذي لا يستحق تقديرا خاصا ولم يشمل الموظف الذي يستحق تقديرا خاصا ، تقوضت مصداقية النظام .

٢٥ - وينبغي أن يكون عدد عواقب الاداء ونوعيتها مظاهيا لعدد مستويات الاداء التي يميز بينها نظام الاداء . فإذا كان نظام تقييم الاداء ، على سبيل المثال ، يميّز بين ثلاثة مستويات من الاداء ، وهي الاداء فوق المقبول والمقبول وغير المقبول ، فيجب ان تكون هناك ثلاثة مستويات للعواقب ، مثلا مكافأة واحدة أو أكثر لمستوى الاداء فوق المقبول ، ومكافأة واحدة أو أكثر للوفاء بالمتطلبات المتوقعة ، وجزاء واحد أو أكثر . وإذا كانت هناك ثلاثة مستويات محتملة من الاداء ، بينما لا توجد إلا نتيجتان محتملتان ، فإن المشرفين لن يكون أمامهم سوى التمييز بين مستويين من مستويات الاداء ، بينما سيتعلم الموظفون بسرعة أن يكيّفوا أداءهم للوصول الى مستويات الاداء ذات العواقب ، أو للابتعاد عنها .

٢٦ - والمكافآت والجزاءات الفعلية الموجودة بكل منظمة تتوقف على عوامل كثيرة ، منها حالة الميزانية ، والنظم والقواعد السارية ، وعدد الوظائف الدائمة ، وامكانيات الترقية الوظيفية المتاحة ، وفرص التدريب ، وما الى ذلك . ومن ثم ، فإنه لا ينبغي أن توضع قواعد جامدة غير قابلة للتغيير ، تشمل جميع المنظمات ، فيما يتصل بالجزاءات والمكافآت المتعلقة بمختلف مستويات الاداء . بيد انه يوصى بأن تستخدم المنظمات ، الى اقصى حد ، اسلوب تقدير الاداء ومكافاته كأداة لتحسين النظام .

٢٧ - وفي الوقت الذي يعتبر فيه تقييم الاداء مستقلا عن التطوير الوظيفي ، فإنه ينبغي أن تكون هناك علاقة ما بين التطوير الوظيفي وأداء الموظف .

٢٨ - ويوصى بأن تتخذ المنظمات اجراءات مناسبة لتناول مختلف مستويات الاداء . وترد فيما يلي الاجراءات التي ينبغي النظر فيها فيما يتعلق بالاداء المقبول وفوق المقبول وغير المقبول .

(٢) بالنسبة للاداء المقبول :

١١' الاحتفاظ بالوظيفة . يجب أن يحتفظ الموظف المعين تعيينا دائما بوظيفته . وينبغي أن تجدد عقود الموظفين العاملين بعقود محددة المدة أو ما يماثلها ، في حالة استمرار الحاجة الى الوظيفة وتوفر المال اللازم لتمويلها ؛

١٣١ العلاوات الدورية للمرشحات في إطار الرتبة . ينبغي للموظف أن يتلقى علاوات دورية لمرتبة في وقتها في إطار رتبته ؛

١٣١ تحويل التعيين . يجب أن يصبح الموظف مستحقا للنظر في تحويل تعيينه من تعيين محدد المدة الى تعيين دائم ، بما يتمشى مع التوصيات السابقة للجنة وقرار الجمعية العامة ١٣٦/٣٧ ، وذلك عقب خمس سنوات من الخدمة الجيدة ، استنادا الى تشهيمات مرضية تماما ؛

١٤١ الاعتبارات الأخرى . يجوز النظر في ترقية الموظف ، وفي إعادة اشتدابه باختياره ، وفي تدريبه لأغراض التطوير الوظيفي .

(ب) بالنسبة للأداء فوق المقبول :

١١١ التقدير الشفوي والكتابي . يجب تقدير الموظفين الذين تجاوز أداءهم التوقعات في بعض اجزاء عملهم مع وفائهم بالمتطلبات المتوقعة منهم في اجزاء العمل الأخرى . وعلى الأقل ، ينبغي للمشرف ان يمتدح الموظف شفويا على أدائه . وعندما يحين الوقت المناسب ، يجب على المشرف ان ينوه بهذا الاداء لدى المشرف من المستوى الثاني في حضور الموظف . كما ينبغي تسجيل التقرير كتابيا ، عند الاقتضاء ، من قبل المشرف على الموظف ، مع ارسال نسخ الى رؤساء الادارات ، والقيام ، عند استحقاق ذلك ، بإرسال نسخة لرئيس المنظمة ، ووضع نسخة في ملف خدمة الموظف ؛

١٣١ الفرص التدريبية الخاصة . يجوز أن يتلقى الموظفون ، الذين كان أداءهم متفوقا ، تدريبا خاصا لمساعدتهم على الاضطلاع بمسؤوليات أرقى . والتدريب من هذا القبيل يبين للموظف انه موضع تقدير ، كما يساعد المنظمة على تنمية مواردها البشرية . وتحديد الموظف الذي يرسل للتدريب يجب ان يكون مستندا الى معايير موضوعية أخرى (بخلاف معيار الاداء ، العادي وحده ، مثل عدد سنوات الخدمة وعدد مرات اظهار التفوق في الاداء ، وما الى ذلك) ، من أجل توقي اتخاذ قرارات على اساس تمييزي وغير تنافسي ، وهذا أمر طبيعي ، اللهم الا اذا كان بوسع المنظمة ان توفر فرسا من هذا القبيل لجميع الموظفين الذين يبلغون مستوى معيناً من الاداء .

١٣١ أولوية النظر في إعادة الانتداب . توجد بالمنظمات أحيانا فرص وظيفية ملائمة ، قصيرة الأجل أو حتى أطول أجلا ، ويمكن أن تشغل على نحو مناسب عن طريق إعادة الانتداب الداخلي . وفيما يتعلق بهذه الانتدابات ، ينبغي إيلاء المزيد من الاعتبار للموظفين الذين ثبت حسن ادائهم ، ولاسيما اذا كانت هذه الانتدابات توفر خبرة تفيدهم في حياتهم الوظيفية . أما المنظمات التي تتبع اسلوب تناوب الموظفين على مراكز العمل المختلفة و/أو الوظائف المختلفة ، فإنه يمكنها أن تبقي الموظف مدة إضافية في تلك الوظائف/مراكز الخدمة المفضلة لدى الموظفين ؛

١٤١ المكافآت النقدية . يمكن النظر في هذه المكافآت بالنسبة للموظفين الذين يكون ادائهم ، خلال فترة تقدير واحدة متجاوزا لما هو متوقع وذلك فيما يتعلق بجميع العناصر الهامة في عملهم . ويجوز للمنظمات ان تقدم ، بشكل استثنائي ، مكافأة نقدية لموظف يتجاوز التوقعات بالنسبة لمهمة واحدة او لبضع مهام تتميز بحساسية خاصة ، في الوقت الذي يكون فيه اداؤه في المستوى المتوقع فيما يتصل بعناصر العمل الأخرى . والمكافآت النقدية تتيح تقديم مكافأة واحدة على أداء شم مرة واحدة ، وهي لا تتضمن تكاليف دائمة . والمنظمات التي لا تستطيع ان توفر مكافآت أكثر دواما على الاستمرار في تجاوز التوقعات في مجال الأداء ، مثل العلاوات الدورية المعجلة للمرتبات في إطار الرتبة ، قد ترغب في استخدام اسلوب المكافآت النقدية المتكررة لتحقيق نفس الهدف ؛

١٥١ زيادة الاستحقاق فيما يتعلق بالقرارات الادارية . قد يعطى الموظفون ، الذين يتجاوز ادائهم مستوى التوقعات ، مزيدا من الاستحقاق فيما يتصل بأغراض بعض القرارات الادارية . وشمة امثلة لانواع مناسبة من الاستحقاق الإضافي ، وهي تشمل إعطاء الموظف استحقاقا في عدد معين من الشهور (مثل نصف شهر إضافي عن كل شهر من شهور العمل الفعلية) في مجال اهليته للترقية او الوفاء بالاشتراطات المتعلقة بقضاء فترة زمنية معينة في الرتبة بالنسبة لوظائف اخرى ذات رتبة أعلى . ويمكن تقديم استحقاق مماثل عند الوفاء باشتراطات قضاء وقت معين في الخدمة فيما يتصل بتحويل التعيينات المحددة

المدة لتعيينات دائمة . أما المنظمات التي يتعين عليها أن تقلل مواردها من الموظفين من خلال إنهاء العقود ، فقد تود توفير المزيد من الحماية للمتفوقين في الأداء في شكل استحقاق لمزيد من سنوات الخدمة عند النظر فيمن يجب إنهاء عقده ؛

١٦' العلاوات الدورية المعجلة في إطار الرتبة . من مزايا زيادات المرتب المعجلة في إطار الرتبة ، ومن عيوبها أيضا ، انها دائمة . فالموظف يستمر في تلقي الاستحقاقات لعدة سنوات بعد الأداء الذي كان سببا في تقديم المكافأة ، بصرف النظر عن مستوى الأداء في المستقبل . وهذه النوعية من المكافأة تناسب ، الى أقصى حد ، استمرار الأداء بمستوى عال ، ولاسيما على مدى سنوات عديدة ؛

١٧' أوقات الراحة كثير من الموظفين ، ممن يتجاوز اداؤهم التوقعات خلال سنوات كثيرة ، يظلمون بذلك عن طريق التقليل الى ادنى حد من وقت انقطاعهم عن العمل ، وتقسيم فترات اجازاتهم ، وعدم استغلال فرص التدريب وقد يكون في صالح المنظمة ان تقوم من وقت لآخر بإيفاد هؤلاء الموظفين في بعثات ، تساعد في اعدادهم لمهام مقبلة ، أو تعزز من انتاجيتهم ، كما تفيد في ذبوع اسم المنظمة ، وان كانت هذه البعثات لا تشمل مباشرة بأعمال الموظفين الحالية ، وينبغي ان ينظر بوضوح الى هذه البعثات على انها مكافأة على الأداء العالي المستوى ؛

١٨' الشهادات . ينبغي للموظفين الذين تجاوز مستوى اداؤهم التوقعات ، بالنسبة لجميع أجزاء عملهم ، أن يتلقوا مستوى أعلى الى حد ما من التقدير . ففي نهاية الحياة الوظيفية للموظف ، أو في مرحلة وظيفية هامة لديه ، تشكل شهادات الشكر والتقدير ، المعتمدة من رئيس الوكالة والمتصدرة لملف خدمته ، وسيلة من وسائل شكر الموظف على ادائه الذي تجاوز المستويات المتوقعة .

(ج) بالنسبة للأداء غير المقبول :

١٩' خطة تحسين الأداء والتدريب في هذا المجال . على النحو الوارد في الفقرة ٢٣ أعلاه ، عندما ينخفض أداء الموظف عن المستويات المتوقعة ، تكون الخطوة الأولى عادة هي محاولة مساعدته على رفع

مستوى ادائه الى الحد المقبول . ومن الاساليب المفيدة في هذا الشأن ، قيام المشرف بوضع خطة لتحسين الاداء تتضمن ما ينبغي للموظف ان يحاول عمله بشكل مخالف حتى يتحسن ، مع مناقشة هذه الخطة مع الموظف . وقد يتضمن هذا التدريب الرسمي ، حسب مقتضى الحال ؛

١٣١ كتاب التأنيب أو اللوم . وفي الوقت الذي توجد فيه أمثلة كثيرة من أمثلة ضعف الاداء التي قد تكون مبعثا لكتاب تأنيب أو لوم ، فإن ثمة حالتين بالتحديد تغفزان مباشرة الى الذهن . أحدهما هي الحالة التي يكون ضعف الاداء فيها متمثلا في عدم الاداء بالفعل أو رفض الاداء ، فيما يتعلق بمهمة واحدة أو أكثر من المهام التي جرى تنبيه الموظف الى إنها مهام ذات أهمية خاصة . والحالة الثانية هي الحالة التي يلاحظ فيها ضعف الاداء خلال دورة التقييم ، وتوضع خطة لتحسين أداء الموظف ، من أجل رفع مستوى الاداء ولا يقوم الموظف بتنفيذ هذه الخطة . ويجب ان يوضع كتاب التأنيب أو اللوم في ملف خدمة الموظف . ويمكن أن يرفع هذا الكتاب من ملف الخدمة ، إذا أشبه الموظف أن أداءه مقبول خلال دورتي التقييم التاليتين ؛

١٣١ إعادة الانتداب . في حالات نادرة ، ولأسباب مختلفة ، قد يكون الموظف ، ببساطة ، غير قادر على الاضطلاع بالمهام التي أوكلت إليه . وإذا تبين أن الحالة على هذا النحو ، يجوز للمنظمة ان تعيد تكليف الموظف بواجبات أخرى في نفس مستوى الرتبة يستطيع هذا الموظف ان يضطلع بها على نحو مرض . ولا ينبغي القيام بهذه الخطوة إلا عندما يتضح ، بعد اعطاء فرصة كافية للموظف كي يظهر مقبولية ادائه ، إنه لن يستطيع الاداء بالمستوى المطلوب . وينبغي أن تدرج ، في الملف الوظيفي للموظف ، ملاحظة تفيد إنه غير قادر على القيام بنوع معين من العمل ، حتى يتم تجنب تكليفه بمثل هذه المهام في المستقبل ؛

١٤١ تأجيل أو حجب العلاوة الدورية للمرتب في إطار الرتبة . يجوز للمنظمات ان تحجب أو تؤجل علاوة المرتب الدورية التالية في إطار الرتبة فيما يتعلق بالموظف الذي ينخفض مستوى ادائه ، في نهاية فترة التقييم ، عن المستوى المتوقع . ولاغراض الحفز ، يكون تأجيل العلاوة الدورية في إطار الرتبة عند حدوث ضعف الاداء لأول مرة حتى يصل الاداء الى مستوى مرض خلال فترة زمنية محددة ، عادة ، أسلوبا أفضل من حجب هذه العلاوة كلية . وينبغي قصر الحجب عموما على حالات تكرار عدم الاداء أو حالات شدة ضعف هذا الاداء ؛

١٥١ تخفيض الرتبة . عندما يكون الأداء ، الذي يتعلق بمهام حساسة او بمهام عديدة أقل حساسية ، غير مرض ، فقد يتعين إيلاء واجبات ذات مستوى أقل للموظف وتخفيض رتبته الى رتبة أدنى ؛

١٦١ إنهاء الخدمة . عندما يكون الموظف في السنة الاولى من تعيينه ويكون اداؤه دون المستوى المتوقع ، فقد يعين للمنظمة ان تنهي خدمته في نهاية فترة التقييم الاولى . وبالنسبة للموظف الذي حمل بالفعل على عقد جديد أو أكثر ، فإنه ينبغي ان يمنح عموماً تمديدا للعقد لفترة لا تتجاوز دورة عادية كاملة من دورات تقييم الاداء ، حتى يتحسن اداؤه قبل إنهاء خدمته . وبصرف النظر عن الحالة التعاقدية للموظف ؛ إذا كان الاداء دون المستوى المطلوب لغترشي تقييم متتاليتين ، أو لمدة سنتين من ثلاث سنوات ، فإنه يجب النظر في إنهاء خدمته .

المرفق السادس عشر

انتدابات الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا
من عام ١٩٨٠ الى عام ١٩٨٥ (بما فيها حالات الانتقال
فيما بين المنظمات)

الجدول ألف - الانتدابات خلال عام ١٩٨٠

المجموع	من المقر الى مراكز عمل غير المقر (فيما بين المنظمات فقط)	من مراكز عمل غير المقر الى مراكز عمل غير المقر	من مراكز عمل غير المقر الى مراكز عمل غير المقر	من المقر الى مراكز عمل غير المقر	
(د) ٢٢٩ (٣٠)	-	٨٨	٦٧	٧٤	الامم المتحدة (١)
(د) ١٤ (١)	-	١٠	٣	١ (ج)	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (ب)
					منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)
١١٩	٥	٨٢	١٩	١٣	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (ب)
٧٤	-	٢٠	٢١	٢٢	وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)
٥	-	٤	١	-	منظمة العمل الدولية (هـ)
٢٦		١٩	١٠	٧	منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة
٢٢١	-	٢٢٩	٥٩	٢٢	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)
٢٧	١٠	لا ينطبق	٨	٩	منظمة الطيران المدني الدولي
٢٦	٣	١٦	٥	٢	منظمة الصحة العالمية (و)
(د) ١٨٦ (٤)		١٥٩	١٨	٩	المنندوق الدولي للتنمية الزراعية
٥	٥	-	-	-	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
-	-	-	-	-	المنظمة الدولية للملاحة البحرية
-	-	-	-	-	المنظمة العالمية للملكية الفكرية
٢	٢				الاتحاد الدولي للمواصلات الملكية واللاسلكية
٢	-	٢	-	-	مركز التجارة الدولية
٢	١		١	١	المجموع
<u>١٠٤٩ (٢٥)</u>	<u>٢٦</u>	<u>٦٢٩</u>	<u>٢١٢</u>	<u>١٧٢</u>	

- (١) تشمل منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) .
- (ب) باستثناء الخبراء (أرقام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تشمل صندوق الأمم المتحدة للأنشطة السكانية) .
- (ج) صندوق الأمم المتحدة للأنشطة السكانية فقط ، وأرقام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لعام ١٩٨٠ غير متوفرة .
- (د) الأرقام المحصورة بين أقواس تدل على الانتقالات فيما بين المنظمات التي لم يتم توزيعها حسب النوع ؛ ومن ثم فقد تعذر وضعها في العمود المناسب .
- (هـ) باستثناء المركز الدولي للتدريب التقني والمهني المتقدم .
- (و) باستثناء منظمة الصحة للبلدان الأمريكية .

الجدول بء - الانتدابات خلال عام ١٩٨١

المجموع	من مقر الى مقر (فيما بين المنظمات فقط)	من مراكز عمل غير المقر الى مراكز عمل غير المقر	من مراكز عمل غير المقر الى مراكز عمل غير المقر	من المقر الى مراكز عمل غير المقر	من المقر الى مراكز عمل غير المقر
(ع) ٢٢٤ (٢١)	-	١٠٢	٦١	٦٠	الامم المتحدة (١)
١١٥		٥٨	٢٧	٢٠	برنامج الامم المتحدة الإنمائي (ب)
٩٩	٢	٧٤	٩	١٤	منظمة الامم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)
٧٢	-	٢٩	١٧	١٦	مفوضية الامم المتحدة لشؤون اللاجئين (ب)
٩	-	٤	٢	٢	وكالة الامم المتحدة لاغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)
٢٧		١٤	٧	٦	منظمة العمل الدولية (د)
٢٧٢	-	١٩٥	٤٢	٢٦	منظمة الامم المتحدة للأغذية والزراعة
٢٥	٢	لا ينطبق	١٢	١٠	منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)
٤٠	٥	٢٥	٦	٤	منظمة الطيران المدني الدولي
(ج) ١٥٦ (٥)	-	١٢٦	١٢	٨	منظمة الصحة العالمية (هـ)
١			١		الصندوق الدولي للتنمية الزراعية
٢			٢		المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
-	-	-	-	-	المنظمة الدولية للملاحة البحرية
					المنظمة العالمية للملكية الفكرية
٢	-	٢	-	-	الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية
٤	-	١	٢	١	مركز التجارة الدولية
<u>١٠٤٩ (٢٦)</u>	<u>١٠</u>	<u>٦٥١</u>	<u>٢٠٠</u>	<u>١٨٨</u>	المجموع

(١) تشمل منظمة الامم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) .

(ب) باستثناء الخبراء (أرقام برنامج الامم المتحدة الإنمائي تشمل صندوق الامم المتحدة للأنشطة السكانية) .

(ج) الأرقام المحصورة بين أقواس تدل على الانتقالات فيما بين المنظمات التي لم يتم توزيعها حسب النوع ؛ ومن ثم فقد تعذر وضعها في العمود المناسب .

(د) باستثناء المركز الدولي للتدريب التقني والمهني المتقدم .

(هـ) باستثناء منظمة الصحة للبلدان الأمريكية .

الجدول جيم - الانتخابات خلال عام ١٩٨٢

المجموع	من المقر الى مقر (فيما بين المنظمات فقط)	من مراكز عمل غير المقر الى مراكز عمل غير المقر	من مراكز عمل غير المقر الى المقر	من المقر الى مراكز عمل غير المقر	
(ع) ٢٠٨ (١٦)	-	١٠٠	٣٨	٧٠	الأمم المتحدة ^(١)
(ع) ١٤٢ (١٣)		٧٥	٢٧	٤١	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ^(ب)
٩٩		٧٠	١٦	١٣	منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)
١٠٥		٤٥	٢٩	٣١	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ^(ب)
٤		-	٣	١	وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)
٢٩		٩	١٥	٥	منظمة العمل الدولية ^(د)
٢٠٠	-	٢٠٢	٥٦	٤٢	منظمة الأمم المتحدة للتربية والزراعة
٢٧	٤	لا ينطبق	١٢	١١	منظمة الأمم المتحدة للثقافة والعلم والتربية (اليونسكو)
٢٩	٦	١٥	٤	٤	منظمة الطيران المدني الدولي
(ع) ١٤٦ (٢)		١٣٠	١٤	٢	منظمة الصحة العالمية ^(هـ)
٩	٧	-	-	٢	المنندوق الدولي للتنمية الزراعية
٦	-	٣	٣	-	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
-	-	-	-	-	المنظمة الدولية للملاحة البحرية
١	١				المنظمة العالمية للملكية الفكرية
٢	٢				الاتحاد الدولي للمواصمات السلوكية واللاملكية
١	-		١	-	مركز التجارة الدولية
(٢١) ١ ١٠٩	٢٠	٦٤٩	٢١٨	٢٢٢	المجموع

(١) تشمل منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) .

(ب) باستثناء الخبراء (أرقام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تشمل صندوق الأمم المتحدة للأنشطة السكانية) .

(ج) الأرقام المحصورة بين أقواس تدل على الانتقالات فيما بين المنظمات التي لم يتم توزيعها حسب

النوع ، ومن ثم فقد تعذر وضعها في العمود المناسب .

(د) باستثناء المركز الدولي للتدريب التقني والمهني المتقدم .

(هـ) باستثناء منظمه الصحة للبلدان الأمريكية .

الجدول دال - الانتدابات خلال عام ١٩٨٢

المجموع	من مقر عمل غير المقر	من مراكز عمل غير المقر	من مراكز عمل غير المقر	من المقر الى مراكز عمل غير المقر	من المقر الى مراكز عمل غير المقر
	مقر (فيما بين المنظمات فقط)	من مراكز عمل غير المقر	من مراكز عمل غير المقر	من المقر الى مراكز عمل غير المقر	من المقر الى مراكز عمل غير المقر
(ج) ١٥٠ (١٥)	-	٦٥	٣٦	٤٩	الامم المتحدة (١)
(ج) ١٤٩ (٨)	-	٩٤	٣٧	٢٨	برنامج الامم المتحدة الإنمائي (ب)
١٠١	-	٧١	١٦	١٤	منظمة الامم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)
١١٦	-	٤٩	٣١	٣٦	مفوضية الامم المتحدة لشؤون اللاجئين (ب)
١٤	-	٣	٧	٤	وكالة الامم المتحدة لاغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الادنى (الاوروا)
٢٨	-	٢٥	٥	٨	منظمة العمل الدولية (د)
٣٦٩	-	١٦٧	٦٥	٣٧	منظمة الامم المتحدة للأغذية والزراعة
١٧	١	لا ينطبق	١١	٥	منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)
٣١	١	١٧	١	٢	منظمة الطيران المدني الدولي
(ج) ١٢٨ (٤)	-	١٠٣	١٩	٦	منظمة الصحة العالمية (هـ)
٤	٤	-	-	-	المنندوق الدولي للتنمية الزراعية
٢	-	٢	-	-	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
-	-	-	-	-	المنظمة الدولية للملاحة البحرية
-	-	-	-	-	المنظمة العالمية للملكية الفكرية
٢	-	٢	-	-	الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية
-	-	-	-	-	مركز التجارة الدولية
<u>(٣٧) ١٠١</u>	<u>٦</u>	<u>٥٩٨</u>	<u>٢١٨</u>	<u>١٨٩</u>	المجموع

(١) تشمل منظمة الامم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) .

(ب) باستثناء الخبراء (ارقام برنامج الامم المتحدة الإنمائي تشمل مندوق الامم المتحدة للانشطة السكانية) .

(ج) الارقام المحصورة بين أقواس تدل على الانتقالات فيما بين المنظمات التي لم يتم توزيعها حسب النوع ، ومن ثم فقد تعذر وضعها في العمود المناسب .

(د) باستثناء المركز الدولي للتدريب التقني والمهني المتقدم .

(هـ) باستثناء منظمة الصحة للبلدان الامريكية .

الجدول هاء - الانتدابات خلال عام ١٩٨٤

المجموع	من المقر الى مراكز عمل غير المقر (فيما مقرر بين المنظمات فقط)	من مراكز عمل غير المقر الى مراكز عمل غير المقر	من مراكز عمل غير المقر الى المقر	من المقر الى مراكز عمل غير المقر	
(ج) ١٥٥ (١٢)	-	٦٩	٣٥	٥١	الامم المتحدة ^(١)
(ج) ١٤٩ (١٢)		٩٦	٣٩	٢٤	برنامج الامم المتحدة الإنمائي ^(ب)
					منظمة الامم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)
١١٧		٨٨	١١	١٨	مفوضية الامم المتحدة لشؤون اللاجئين ^(ب)
١٠٠		٤١	٢٨	٣١	وكالة الامم المتحدة لأغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)
١٨	٢	٨	٤	٤	منظمة العمل الدولية ^(د)
٢٨		١٦	١٠	٣	منظمة الامم المتحدة للأغذية والزراعة
٢٨٤		٣١٢	٤٣	٢٩	منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)
١٣	١	لا ينطبق	٤	٨	منظمة الطيران المدني الدولي
١٤	٢	٥	٥	٢	منظمة الصحة العالمية ^(هـ)
١٠٨		٩٨	٧	٣	المنندوق الدولي للتنمية الزراعية
١	١	-	-	-	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
٢		٢			المنظمة الدولية للملاحة البحرية
١	-	-	١	-	المنظمة العالمية للملكية الفكرية
-	-	-	-	-	الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية
٣	-	٢	-	١	مركز التجارة الدولية
١	-	-	١	-	المجموع
<u>٩٩٤ (٣٥)</u>	<u>٦</u>	<u>٦٣٨</u>	<u>١٧٧</u>	<u>١٧٣</u>	

(١) تشمل منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) .

(ب) باستثناء الخبراء (أرقام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تشمل مندوق الأمم المتحدة للأنشطة

السكانية) .

(ج) الأرقام المحصورة بين أقواس تدل على الانتقالات فيما بين المنظمات التي لم يتم توزيعها حسب

النوع ؛ ومن ثم فقد تمذر وضما في العمود المناسب .

(د) باستثناء المركز الدولي للتدريب التقني والمهني المتقدم .

(هـ) باستثناء منظمة الصحة للبلدان الأمريكية .

الجدول واو - الانتدابات خلال عام ١٩٨٥

المجموع	من مقر الى مراكز عمل غير المقر (فيما مقرر بين المنظمات فقط)	من مراكز عمل غير المقر الى مراكز عمل غير المقر	من مراكز عمل غير المقر الى المقر	من المقر الى مراكز عمل غير المقر	
(ج) ١١٠ (١٤)	-	٤٥	٢٣	٤٢	الامم المتحدة ^(١)
(ج) ١٥٩ (٨)	-	٨٦	٤٥	٢٨	برنامج الامم المتحدة الإنمائي (ب)
١٦٧	١	١٢٩	٢١	١٦	منظمة الامم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)
١٢٠	-	٥٢	٢٩	٣٩	مفوضية الامم المتحدة لشؤون اللاجئين (ب)
٢٠	-	٢	١٠	٨	وكالة الامم المتحدة لاعاشة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الادنى (الاوروا)
٥٢	-	٢٤	١٣	٧	منظمة العمل الدولية ^(د)
٢٢٦		١٦٦	٤٥	٣٥	منظمة الامم المتحدة للأغذية والزراعة
١٧	٢	لا ينطبق	٨	٦	منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)
٣٢	٤	٨	٥	٥	منظمة الطيران المدني الدولي
(ج) ٩٧ (٢)	-	٧٧	١٤	٦	منظمة الصحة العالمية ^(هـ)
١	-	-	١	-	الصندوق الدولي للتنمية الزراعية
٢	-	٢			المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
١	-	-	١	-	المنظمة الدولية للملاحة البحرية
٣	٣				المنظمة العالمية للملكية الفكرية
٧		٢	٣	٣	الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية
					مركز التجارة الدولية
<u>١٠٢٥ (٢٤)</u>	<u>١١</u>	<u>٦٠٢</u>	<u>٢٢٦</u>	<u>٦٥</u>	المجموع

(١) تشمل منظمة الامم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) .

(ب) باستثناء الخبراء (أرقام برنامج الامم المتحدة الإنمائي تشمل صندوق الامم المتحدة للأنشطة السكانية) .

(ج) الأرقام المحمورة بين أقواس تدل على الانتقالات فيما بين المنظمات التي لم يتم توزيعها حسب النوع ؛ ومن ثم فقد تعذر وضعها في العمود المناصب .

(د) باستثناء المركز الدولي للتدريب التقني والمهني المتقدم .

(هـ) باستثناء منظمة الصحة للبلدان الأمريكية .

الجدول زاي - إجمالي انتدابات الموظفين من الفئة الفنية
والفئات العليا ، حسب المنظمات ، خلال الفترة
١٩٨٥-١٩٨٠

١ - الاعداد الإجمالية للموظفين

١٩٨٥	١٩٨٤	١٩٨٣	١٩٨٢	١٩٨١	١٩٨٠	
١٣٤	١٦٨	١٦٥	٢٢٤	٢٤٥	٢٤٩	الأمم المتحدة
١٦٧	١٦١	١٥٧	١٥٦	١١٥	١٥	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (١)
١٦٧	١١٧	١٠١	٩٩	٩٩	١١٩	منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)
١٣٠	١٠٠	١١٦	١٠٥	٧٢	٧٤	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٢)
٢٠	١٨	١٤	٤	٩	٥	وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)
٥٢	٢٨	٢٨	٢٩	٢٧	٣٦	منظمة العمل الدولية (ب)
٢٢٦	٢٨٤	٢٦٩	٢٠٠	٢٧٢	٣٢١	منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)
١٧	١٣	١٧	٢٧	٢٥	٢٧	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)
٢٢	١٤	٢١	٢٩	٤٠	٢٦	منظمة الطيران المدني الدولي
٩٩	١٠٨	١٣٢	١٤٨	١٦١	١٩٠	منظمة الصحة العالمية (ج)
١	١	٤	٩	١	٥	الصندوق الدولي للتنمية الزراعية
٢	٢	٢	٦	٢	-	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
١	١	-	-	-	-	المنظمة الدولية للملاحة البحرية
٣	-	-	١	-	٢	المنظمة العالمية للملكية الفكرية
٧	٢	٢	٢	٢	٢	الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية
-	١	-	١	٤	٣	مركز التجارة الدولية
<u>١٠٤٩</u>	<u>١٠١٩</u>	<u>١٠٣٨</u>	<u>١١٤٠</u>	<u>١٠٧٥</u>	<u>١٠٧٤</u>	المجموع

(١) باستثناء الخبراء (أرقام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تشمل صندوق الأمم المتحدة للأنشطة السكانية) .

(ب) باستثناء المركز الدولي للتدريب التقني والمهني المتقدم .

(ج) باستثناء منظمة الصحة للبلدان الأمريكية .

٣ - معدلات الانتداب (بوصفها نسبة مئوية من مجموع
موظفي الفئة الفنية في كل منظمة)

١٩٨٥	١٩٨٤	١٩٨٣	١٩٨٢	١٩٨١	١٩٨٠	
(هـ) ٢,٤	٢,٠	٢,٧	٢,٦	٢,٩	٤,٣	الامم المتحدة (أ)
(هـ) ١٥,٢	١٣,١	١٤,٨	١٣,٣	٩,٥	١,٣	برنامج الامم المتحدة الإنمائي (ب)
(هـ) ٢٠,٤	١٠,٣	١٠,٠	١٣,٥	١٤,٣	١٩,٨	منظمة الامم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)
(هـ) ٢٣,٠	١٨,٥	٢٣,٤	٢٢,٢	١٦,٥	١٨,٩	مفوضية الامم المتحدة لشؤون اللاجئين (ب)
(هـ) ٢٣,٥	٢٣,٠	١٧,٩	٥,٢	١١,٨	٦,٩	وكالة الامم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الاونروا)
(هـ) ٣,٩	٢,٢	٢,٩	٢,١	١,٨	٢,٤	منظمة العمل الدولية (ج)
٧,٢	٨,٨	٨,٣	٩,١	٧,٨	٩,٠	منظمة الامم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)
٢,٩	٢,٢	٢,٢	٤,٢	٦,٠	٤,١	منظمة الطيران المدني الدولي
٦,٥	٧,٤	٨,٧	٩,٥	١٠,٢	١٢,٠	منظمة الصحة العالمية (د)
٢,٦	١,٢	٥,٤	١٢,٨	١,٤	٨,٣	الصندوق الدولي للتنمية الزراعية
١,١	١,٠	١,٠	٢,٠	٠,٩٥	-	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
٠,٩	٠,٨	-	-	-	-	المنظمة الدولية للملاحة البحرية
٢,١	-	-	١,١	-	٢,٣	المنظمة العالمية للملكية الفكرية
١,٦	٠,٧	٠,٥	٠,٤	٠,٤	٠,٤	الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية
-	٠,٧	-	٠,٧	٢,٦	٢,٠	مركز التجارة الدولية

(أ) تشمل منظمة الامم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) .

(ب) باستثناء موظفي المشاريع (أرقام برنامج الامم المتحدة الإنمائي تشمل صندوق الامم المتحدة للأنشطة السكانية) .

(ج) باستثناء المركز الدولي للتدريب التقني والمهني المتقدم .

(د) باستثناء منظمة الصحة للبلدان الأمريكية .

(هـ) استنادا إلى أرقام مقدمة من منظمات ولا تتماشى مع إحصائيات اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية .

678
E 6

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.
