

A

الأمم المتحدة

Distr.
GENERAL

الجمعية العامة



A/C.5/47/38
30 October 1992
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الدورة السابعة والأربعون
اللجنة الخامسة
البند ١١٣ من جدول الأعمال

النظام الموحد للأمم المتحدة

تعليقات مقدمة من اتحاد رابطات
الموظفين المدنيين الدوليين

مذكرة من الأمين العام

يحيل الأمين العام طي هذا ، وثيقة مقدمة من اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين لكي تنظر فيها اللجنة الخامسة . وقد قدمت هذه الوثيقة عملاً بأحكام الفقرة ٢ (ب) من قرار الجمعية العامة ٢١٣/٢٥ المؤرخ في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ التي قررت فيها الجمعية العامة الإعراب عن استعدادها لتلقي آراء الموظفين التي يقوم ممثل يسميه اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بعرضها في وثيقة تقدم بواسطة الأمين العام تحت بند جدول الأعمال المعنون "تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية" والنظر في هذه الآراء بإمعان .

مرفق

التعليقات المقدمة من اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين

١ - يسر اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن ينتهز هذه الفرصة لتناول مختلف التوصيات المقدمة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ١٩٩٣ ، نقطة بنقطة . والغرض من هذه الوثيقة هو توفير مدخل مباشر لمناقشات اللجنة الخامسة بشأن هذه البنود التي تتسم بأهمية كبرى بالنسبة لموظفي منظومة الأمم المتحدة بأسرها . وتشير أرقام الفقرات والفقرات الفرعية في هذه الوثيقة إلى الأرقام الواردة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية .

٢ - وعند الإبلاغ عن انسحاب ممثلي اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي الأمم المتحدة وعن الاجتماع العام الاستثنائي للموظفين الذي عقد أثناء الدورة السادسة والثلاثين للجنة الخدمة المدنية الدولية في الفقرتين ٩ و ١٠ ، لم يتضمن تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية القرار الذي اعتمدته اجتماع الموظفين وقدم إلى رئيس اللجنة . ويرد النص الكامل لذلك القرار في التذييل الأول لهذا التقرير ، وبعد انسحاب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ، حضر ممثل له فقط مناقشة البند الخامس بمرتبات فئة الموظفين الفنيين ليعرض وثيقة كان قد قدمها الاتحاد (ICSC/36/R.8/Add.1) ، ولم يشارك اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين في مناقشة أي بند آخر من جدول أعمال اللجنة ، ولا في اعتماد تقرير الدورة والتقرير السنوي . وحيث أن آراء الاتحاد بالنسبة للبنود التي تم النظر فيها قبل انسحابه كانت قد قدمت خطياً إلى أمانة اللجنة خلال الدورة ، فإنها وردت في تقرير اللجنة الذي قدمته إلى الجمعية العامة ، ويلاحظ أن آراء ممثلي الموظفين تلتصق قبل مناقشة بنود جدول الأعمال ، وعادة أثناء تلك المناقشة ، ولا تلتصق آراء ممثلي الموظفين أثناء قيام اللجنة بعملية صنع القرار ، أو بشأن القرارات نفسها .

٣ - وسيشير تطبيق نظام فترة السنتين ، على أعمال اللجنة واللجنة الخامسة ببعض المشاكل كما يلاحظ من الفقرة ٢٨ . وفي حين أن الاتحاد يتعاطف مع رغبة اللجنة الخامسة في ترشيد برنامج عملها ، فإنه يلاحظ أن هناك بعض القضايا التي لا تخضع ببساطة لهذه الخطة . وكما هو مبين في الفقرة ١٦ ، يرى اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن من غير المقبول تماماً أن يعاني الموظفون الاعتقال أو الاحتجاز لمدة يوم أكثر مما هو ضروري لأن اللجنة المعنية التابعة للجمعية العامة لم تنظر في

تقرير بشأن مركزهم خلال سنة لا تعقد فيها اجتماعا . وعلاوة على ذلك ، هناك العديد من شروط العمل التي عدلت بالفعل بتباطؤ لفترة طويلة بعد بلوغ نقطة "بدء التدخل" ، فهناك توصية بأن يعدل جدول المرتبات الأساسية الدنيا بعد ١٨ شهرا من تغيير الجدول المقارن ، وهي فترة تصل الى ٣٠ شهرا في إطار إجراء فترة السنتين . وقررت اللجنة أن تلتزم استثناءات من النظر في قضايا معينة كل سنتين . وإذا لم توافق اللجنة الخامسة على منح هذه الاستثناءات ، فإن الاتحاد سيطلب إليها النظر في إمكانية واثاحة الفرصة للأطراف المعنية بمعالجة هذه البنود الهامة التي يشكل فيها عامل الزمن عنصرا حرجا . وفي حين أنه قد يتعذر على اللجنة أن تعتمد فورا الى تقليص مدة انعقاد دوراتها في السنوات الفردية (الفقرة ٢٥) ، فإن نظام السنتين سيؤدي أيضا الى ترشيد أعمال اللجنة في المستقبل القريب . وقد كان ممثلو الموظفين يودون أن يتم اجراء استعراض شامل للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى في عام ١٩٩٤ بدلا من عام ١٩٩٦ . وأعرب الاتحاد عن تشككه في فائدة هذا الاستعراض الشامل في ضوء موافقة اللجنة (الفقرة ٩٥) على أن تستحدث ، بالتعاون مع أمانة مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية ، جدولا واحدا للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين يستخدم لتحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي على أساس الأجر الصافي لجميع فئات الموظفين ، وهي دراسة ستؤدي حتما الى استباق نتائج الاستعراض الشامل اللاحق .

٤ - وفي حين أن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين يفهم رغبة الجمعية العامة في الإشراف على نظام موحد لاستحقاقات وبدلات موظفي أسرة منظمات الأمم المتحدة واستمواج إزالة التنافس فيما بين هذه المنظمات ، من وجهة نظرها ، فإن الاتحاد يرى أنه ينبغي ألا يستغل النظام الموحد كمعوق يمنع الوكالات من استخدام وسائل مؤقتة ومبتكرة لمعالجة المشاكل القصيرة الأجل العاجلة . ولذلك فإن الاتحاد لا يوافق على قرارات اللجنة المقدمة في الفقرة ٤٣ .

٥ - وفي عرض مقارنة الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي واستبدال الدخل بين الأمم المتحدة والبلد المتخذ أساسا للمقارنة (الفقرة ٤٩) يلاحظ الاتحاد أن البيانات لا تعكس الصورة الحقيقية بسبب الاختلافات في الأوضاع والنظم السائدة في كلا طرفي المقارنة . واستنادا الى احصاءات أمانة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة فإن الموظف الفني "العادي" يشترك في صندوق المعاشات في أوائل الأربعينات من عمره ، في حين أن السن المتوسط للانضمام في البلد المتخذ أساسا للمقارنة أقل من ذلك بكثير . كما أن من التقاعد الإلزامي في الأمم المتحدة هو ٦٠ أو ٦٢ سنة ، أما في البلد المتخذ أساسا للمقارنة فلا يوجد شيء للتقاعد الإلزامي ،

وفي حين أن الأمم المتحدة تعترف بمدة خدمة مدفوع عنها اشتراكات ، ما لم تتجاوز ٢٥ سنة ، يبدو أنه لم يتمكن سوى موظف واحد معين تعيينا دوليا من دفع اشتراكات عن هذه الفترة الزمنية ؛ ويعترف البلد المتخذ أساسا للمقارنة بمدة خدمة مدفوع عنها اشتراكات قدرها ٤٠ سنة . وعلاوة على ذلك ، فإن البلد المتخذ أساسا للمقارنة لديه خطة اقتصادية اضافية للاشتراكات المناظرة للعاملين ؛ أما الأمم المتحدة فليس لديها شيء من هذا القبيل . وهكذا ، فعلى الرغم من أن الأرقام تبين أن نسب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الأمم المتحدة ونسب استبدال الدخل تتفق مع نسب البلد المتخذ أساسا للمقارنة ، فإن المعاشات التقاعدية التي يتلقاها الموظف "العادي" بالأمم المتحدة والموظف "العادي" في البلد المتخذ أساسا للمقارنة مختلفة للغاية .

٦ - ورأى اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن ترتيبات المعاشات التقاعدية خارج إطار الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة للموظفين المنتخبين غير المصنفين على رتب مسألة يتم حلها بين الموظف والمنظمة التي يخدمها . ولذا فإن الاتحاد لم يقدم أي تعليق على هذا البند (الفقرة ٦٩) .

٧ - رغم أن الموقف الأساسي للاتحاد بشأن الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمات العامة ينعكس وبشكل كاف في الفقرة ٨٣ ، فقد قام الاتحاد بإعداد تحليل أكثر تفصيلا لمختلف النقاط التي أثيرت أثناء المناقشة . وترد هذه الورقة في التذييل الثاني لهذه الوثيقة . ويواجه الاتحاد صعوبات حادة ازاء التوصيات المقدمة في الفقرتين ٩٩ و ١٠٠ ؛ فإذا ما قبلت الجمعية العامة هذه التوصيات بوصفها جزءا لا يتجزأ من تقرير اللجنة ، فإن الاتحاد يرى أنها ستواجه تحديا قانونيا بشأن الأسس الإجرائية . إذ أن المادة ذات الصلة من النظام الأساسي للصندوق (المادة ٤٩) تنص ، في جملة أمور ، على أنه "يجوز للمجلس أن يقدم توصيات بإدخال تعديلات على النظام الأساسي إلى الجمعية العامة التي يجوز لها أن تعدل هذا النظام الأساسي بعد التشاور مع المجلس" . ولإجراء "مشاورات" بين مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة والجمعية العامة ، لا بد من توافر حسن النية ؛ وبعبارة أخرى ، لا يمكن للجمعية العامة أن تتخذ أي قرار قبل إجراء هذه المشاورات . وإذا أحاطت اللجنة الخامسة علما بتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية (الفقرتان ٩٩ و ١٠٠) فإن الجمعية العامة تكون قد أعربت عن رغبتها . وبعد ذلك لا يمكن إجراء أية مشاورات "بحسن النية" بشأن هذا الموضوع . ومن شأن هذا الانتهاك للنظام الداخلي أن يمهّد السبيل إلى الاحتكام إلى القانون إذا ما اتخذ قرار إداري استنادا إلى توصية تتعلق بالأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية لموظفي فئة الخدمات العامة .

٨ - وليس لاتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أي تعليق فيما يتعلق بالإبلاغ (الفقرة ١٠٨) عن الهامش في إطار المنهجية الحالية لمرتبات الموظفين الفنيين .

٩ - وعند التوصية بزيادة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا (الفقرة ١١٨) ، فإن اللجنة تطبق منهجية متفق عليها . ولم يكن هناك اعتراض على المنهجية التي أشارها أي من أعضاء اللجنة . بيد أن الاتحاد لاحظ أن المنهجية الحالية تعدل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا بعد ١٨ شهرا من اعتماد البلد المتخذ أساسا للمقارنة الجدول الذي تقوم عليه المرتبات الأساسية/الدنيا . وما لم يستثن هذا البند من النظر كل سنتين ، فإن الفترة الزمنية قد ترتفع إلى ٣٠ شهرا . ويطلب الاتحاد إلى اللجنة الخامسة أن تنظر في إمكانية مواصلة إجراء هذا التعديل في الوقت المناسب .

١٠ - وفيما يتعلق بتسيير نظام إعانة الإيجار (الفقرة ١٢٢) ، أكد الاتحاد مجددا دعمه لتحرير أهلية الموظفين للاستفادة من هذا النظام . ويطلب الاتحاد إلى اللجنة الخامسة أن تعيد النظر في استعراض مقترحات اللجنة الداعية إلى توسيع نطاق النظام ليشمل الموظفين الذين يضطرون إلى تغيير مساكنهم بسبب تدهور أحوال الأمن في أماكن إقامتهم الحالية وحالات الأسباب القهرية . وقد نظرت الوثيقة المقدمة إلى اللجنة (ICSC/36/R.5) في مسألة الأمن فقط من النواحي المتعلقة بالمخدرات والجرائم ، أما المخاوف الأمنية الجسدية للموظفين في الميدان فقد تم تجاهلها تماما في النقاش . ونظرت اللجنة أيضا في مسألة إدراج الزيادات غير المعقولة في الإيجارات المرتبطة بالنسبة الناتجة عن ذلك بين الإيجار والدخل بما يتجاوز العتبة المحددة كأساس لتنفيذ الأحكام المتعلقة بالأسباب القهرية لنظام إعانة الإيجار ، ولكنها لم توافق عليها . غير أن هذه الحالة أكثر تكرارا بالنسبة للموظفين الميدانيين من الأسس المقبولة للتحويل إلى نظام المساكن التعاونية/المساكن ذات الملكية المشتركة ، التي عادة ما تحدث في مقر عمل واحد فقط .

١١ - ويؤيد الاتحاد اعتماد منهجية جديدة لقياس الفرق في تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة (الفقرة ١٤٢) . فقد كان الاتحاد يشير منذ أمد بعيد إلى أن المنهجية الحالية غير ملائمة وأنه ينبغي تغييرها ، واستنادا إلى المعلومات المقدمة إلى اللجنة من الخبير الاستشاري ، فإن المنهجية المقترحة تعد أكثر ملائمة لقياس هذه الإحصائية الهامة ، وإذا ما تم قبول التغيير ، لن تترتب على ذلك أية آثار مالية .

١٢ - ويقول مبدأ نوبلير ، كما يفسر في الوقت الراهن ، أنه ، لكي يتم اجتذاب الموظفين من ذوي المؤهلات العالية الذين يتطلبهم النظام الموحد للأمم المتحدة ،

ينبغي أن تقارن مرتبات الأمم المتحدة مع أعلى مرتبات أفضل خدمة مدنية وطنية من حيث الأجور . غير أن أفضل خدمة مدنية وطنية من حيث الأجور ليس لديها نظام متسق للأجور . وبدلاً من ذلك فهناك نظم مختلفة حسب العمل ، ومعدلات أجور خاصة حسب المهنة ، وحوافز حسب الموقع ، ومكافآت كجزء لا يتجزأ من المرتب . وعندما قررت اللجنة أنه لا لزوم لإدراج تلك النواحي لنظام مرتبات البلد المتخذ أساساً للمقارنة (الفقرة ١٥٣) ، فإنها تقلل من شأن قدرة منظومة الأمم المتحدة على اجتذاب أفضل الموظفين من جميع البلدان . كما أنها تستخف بالمبدأ نفسه .

١٣ - وكما ذكر في الفقرتين ١٥٨ و ١٥٩ ، اضطلع اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بدراسة لنظام المرتبات والمعاشات التقاعدية لموظفي الفئة الفنية بالأمم المتحدة . وتظهر هذه الدراسة كيف تطورت المرتبات والمعاشات التقاعدية منذ منتصف السبعينات في مراكز العمل بالمقار والمقارنة بينها وبين سائر المراكز التي تتألف منها أسرة الأمم المتحدة والتي ليست جزءاً من النظام الموحد ، فضلاً عن المنظمات الدولية الأخرى التي تستخدم موظفين مماثلين وتؤدي مهام مماثلة ، والملة بين المرتبات في البلد المتخذ أساساً للمقارنة وبين القطاع الخاص لذلك البلد ، وأشر المعدلات الخاصة في النظام المتخذ أساساً للمقارنة ، كما تقدم الدراسة نظرة شاملة على قانون الأجور المقارنة للموظفين الاتحاديين بالولايات المتحدة لعام ١٩٩٠ . ونظراً لحجم هذه المجلدات فسيتم توفير نسخ منها لكل بعثة لدى الأمم المتحدة مباشرة . وبالرغم من أن بعض أعضاء اللجنة قد رأى أنه ينبغي دراسة استمرار تطبيق التفسير الحالي لمبدأ نوبلمير (الفقرة ١٦٧) ، لم تتخذ اللجنة قراراً بإجراء هذه الدراسة . ومع ذلك ، فإن تجاهل مشكلة افتقار النظام الموحد إلى القدرة التنافسية ، التي أشارها الاتحاد واللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية وأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية لا يحل المشكلة ولا يؤدي إلى اختفائها . وإن اقتراح الاتحاد الداعي إلى إجراء زيادة حقيقية نسبتها ١٥ في المائة في الأجر الصافي في النظام الموحد بكامله ، تمنح على ثلاثة أقساط متساوية قبل عام ١٩٩٤ ، سيكون خطوة أولى متأخرة عن موعدها نحو تمحيص الافتقار إلى القدرة التنافسية الذي تتسم به المرتبات والمعاشات التقاعدية للفئة الفنية ، واستعادة القدرة الشرائية التي فقدتها في أغلب مراكز العمل على مدى الثمانية أعوام الأخيرة . وعلى أساس المنهجية المنقحة لحساب فرق غلاء المعيشة بين نيويورك وواشنطن ، سيستتب ذلك وقف الحد الأعلى للهامش لفترة قصيرة فقط إلى أن يؤدي تطبيق قانون الأجور المقارنة للموظفين الاتحاديين بالولايات المتحدة إلى رفع مرتبات النظام المتخذ أساساً للمقارنة إلى النقطة التي يهبط عندها الهامش من جديد إلى ما دون ١٣٠ .

١٤ - وبالنظر الى مستويات الهامش المنخفضة للرتبة مد - ١ وما فوقها ، وحاجة النظام الموحد الى اجتذاب مديرين ذوي كفاءة عالية للإشراف على المهام التي يتزايد عددها وتعقدتها بإطراد التي تسند الأمم المتحدة ووكالاتها ، يرى اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن اقتراح اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية الداعي الى زيادة المرتبات بهذه الرتب ، وهو اقتراح لا تؤيده لجنة الخدمة المدنية الدولية (الفقرة ١٧٦) هو اقتراح سليم . ويرى الاتحاد أن الاقتراح (الفقرة ١٧٧) الداعي الى إدخال المعدلات المهنية الخاصة في النظام الموحد هو اقتراح غير حكيم . فهو ينطوي على استخفاف بمفهوم الاجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة ، وبنظام تصنيف الوظائف ، والمقصود به أن يقيم للوكالات قدر كل وظيفة استنادا الى ما تفضلع به من مهام ومسؤوليات . وهو يضيء أيضا درجة أخرى من التعقد على نظام بالغ التعقد أصلا ومن شأنه أن يتطلب جهدا اداريا كبيرا لتنفيذه . ولما كانت المشكلة التي ستعالجها هذه المعدلات المهنية الخاصة هي مشكلة تتعلق بالتوظيف والاستبقاء ، فإن استعادة القدرة التنافسية للمرتبات والمعاشات التقاعدية لموظفي الفئة الفنية ، على النحو المقترح في الفقرة السابقة ، من شأنه أن يحل المشكلة دون مزيد من التعقيدات مثل الاثر الواقع على حسابات الهامش ، والاثر الواقع على الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، وتحديد أي الفئات المهنية ستحصل على معدلات خاصة ، وتقرير متى تنتهي الحاجة الى العمل بمعدلات خاصة ، وما الى ذلك . وسيكون من فوائده أيضا معالجة المشكلة فورا دون انتظار تقديم تقرير الى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والاربعين واتخاذها إجراء بشأن ذلك في دورتها التاسعة والاربعين ، نظرا لممارسة النظر في المسألة كل سنتين ..

١٥ - ويؤيد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين توصية اللجنة بشأن منهجية تحديد بدلات الإعالة للفئة الفنية والفئات العليا الواردة في الفقرتين ١٩١ و ١٩٢ ، باستثناء ما يتصل بمستوى بدل المعال من الدرجة الثانية . وكان المستوى الحالي لهذا البدل قد حدد في عام ١٩٧٧ بمبلغ ٣٠٠ دولار في السنة . وتقضي التوصية الحالية بزيادته الى ٤٥٠ دولارا ، وذلك يقابل زيادة قدرها ٤١ سنتا يوميا . ونظرا لأن بدل المعال من الدرجة الثانية لا يدفع إلا في حالة عدم وجود معال من الدرجة الاولى ، وعندما لا يفرق قانون الضرائب للبلد المتخذ أساسا للمقارنة بين الناس ، كما يحدث في التفريق بين مركز الإعالة من الدرجة الاولى ومركز الإعالة من الدرجة الثانية الذي تعترف به الأمم المتحدة ، فإن الاتحاد يكرر طلبه (الفقرة ١٨٣) بأن يكون بدل المعالين من الدرجة الثانية مساويا لبدل المعالين من الدرجة الاولى .

١٦ - وليس لدى الاتحاد أي تعليق على قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن

التقرير المقدم من المنظمة العالمية للملكية الفكرية بشأن الفريق العامل المعني
بأجر موظفي الفئة الفنية (الفقرة ٢٠٣) .

١٧ - كذلك لا تعليق للاتحاد على الموجز الوارد في الفقرة ٢٠٧ لآراء لجنة الخدمة
المدنية الدولية بشأن شروط الخدمة للموظفين في رتبتي الأمين العام المساعد ووكيل
الأمين العام والموظفين في الرتب المساوية لهما .

١٨ - ويساور الاتحاد بالغ القلق لأن منهجية الدراسات الاستقصائية لافضل شروط
التوظيف السائدة في مراكز عمل المقار والتي أصدرتها لجنة الخدمة المدنية الدولية
ستضر ضررا بالغاً بإدء النظام الموحد . ونظرا لأهمية هذه المسألة ، فقد قدم اتحاد
رابطات الموظفين المدنيين الدوليين تعليقاته على التغييرات الواردة في الفقرة ٢٣١
في التذييل الثالث لهذه الوثيقة . وإذا ما كانت اللجنة الخامسة تشاطر الموظفين
شواغلهم فسيطلب الاتحاد من اللجنة الخامسة أن تعيد المسألة الى لجنة الخدمة
المدنية الدولية طالبة إعادة النظر في التغييرات في ضوء تعليقات اللجنة الخامسة .

١٩ - وفي حين يؤيد الاتحاد التوصيات المتعلقة بمنهجية ومستوى منحة التعليم
(الفقرة ٢٥٢) ، فإنه يطلب استعراض مستوى المنحة مرة كل سنتين في دورة يوافق
انعقادها النظر في مسائل النظام الموحد من قبل اللجنة الخامسة .

٢٠ - وبالرغم من أنه لم يسمح لخطة التنقل والمشقة بالعمل وفقا لبارامتراتهما
الاصلية ، حيث لم يعدل جدول المرتبات الاساسية/الدنيا وفقا لجدول مرتبات البلد
المتخذ أساسا للمقارنة ، فقد قررت اللجنة الابلاغ في الفقرة ٢٨٣ بأن الخطة تحقق
الاهداف التي وضعت من أجلها . والاتحاد يتفق مع هذا التقييم ويوافق على إجراء
استعراض في عام ١٩٩٥ نظرا لقصر الفترة التي طبقت فيها الخطة حتى الان .

٢١ - وتعكس الفقرة ٢٨٩ ، بصورة دقيقة ، آراء الاتحاد عن التقرير المتعلق بمركز
المرأة في منظومة الأمم المتحدة . وإضافة الى ذلك ، يؤيد الاتحاد القرارات التي
اتخذتها لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن هذه المسألة والواردة في الفقرتين ٢٩٦
و ٢٩٧ .

الحواشي

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة السابعة والأربعون ،
الملحق رقم ٣٠ (A/47/30) .

التذييل الاول

القرار الذي اتخذ في الاجتماع الاستثنائي لممثلي الموظفين في نظام الامم المتحدة الموحد

(لندن ، مقر المنظمة البحرية
الدولية ، ٢٢ تموز/يوليه ١٩٩٢)

إن موظفي نظام الامم المتحدة الموحد على مستوى العالم ، الممثلين في اجتماع استثنائي عقد في المنظمة البحرية الدولية في لندن يوم الاربعاء ، ٢٢ تموز/يوليه ١٩٩٢ ،

إذ يكررون تأكيد التزامهم التام تجاه مُثل وأعمال أسرة منظمات الامم المتحدة ،

وإذ يؤكدون أن نجاح منظمات الامم المتحدة وفعاليتها لا يمكن كفالتهما إلا بتوفر موظفين يتمتعون بأعلى مستويات الكفاية والمقدرة والنزاهة كما تقتضي المادة ١٠١ من ميثاق الامم المتحدة ،

وإذ يؤكدون أن كفالة توظيف واستبقاء هؤلاء الموظفين تستلزم استمادة وحماية القدرة التنافسية لشروط الخدمة في منظمات الامم المتحدة ، على النحو المتضمن في مبدأي نوبلمير وفليمينغ ،

١ - يحثون بقوة على أن تكفل القرارات التي ستتخذها لجنة الخدمة المدنية الدولية بخصوص موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها في دورتها الحالية ، ما يلي :

١-١ عدم إجراء أي تغيير في المنهجية المستخدمة في تحديد الاجر الداخلي في حساب المعاش التقاعدي ، وأن يستمر تعديل المستويات الحالية والمقبلة للمعاش التقاعدي وفقا للتحركات السنوية لفلاء المعيشة ؛

٢-١ أن يستخدم في تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي مجموع الأجر الصافي ، بما في ذلك العناصر غير الداخلة في حساب المعاش التقاعدي ، وأن يحدد إجمالي المبلغ بأكمله ، بغض النظر عن النظام المستخدم في حساب الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين ؛

٢-١ عدم إجراء أي تغيير في منهجية الدراسات الاستقصائية للمرتبات ينتج عنه أي تدهور ، بما في ذلك التجميد ، في مستويات المرتبات ، وأن يسمح للمرتبات بالنمو بما يتفق مع الظروف المحلية وغلاء المعيشة ، وينبغي ، على وجه التحديد :

- أن يمثل أرباب العمل الذين تشملهم الدراسة الاستقصائية عينة نموذجية معقولة للقطاعات التنافسية ؛

- أن يظل الحد الأدنى للموظفين لكل رب عمل مشمول بالدراسة الاستقصائية خمسين موظفا ؛

- أن يستمر استخدام طريقة المئين الـ ٧٥ ؛

- أن يتم الإبقاء على معامل التسوية اللغوية ؛

- أن يتم مضاهاة الوظائف حسب المهام والمتطلبات الوظيفية فقط ؛

- أن تكفل المشاركة التامة للموظفين خلال جميع مراحل الدراسات الاستقصائية للمرتبات ؛

- أن يقتصر دور أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية على الاشتراك في الدراسات الاستقصائية للمرتبات المحلية ، وليس الإشراف عليها .

٢ - يجشون كذلك ، فيما يتعلق بموظفي الفئة الفنية والفئات العليا ، على أن توصي لجنة الخدمة المدنية الدولية الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها السابعة والأربعين ، بما يلي :

١-٢ أن تستعيد القدرة التنافسية لمرتبات الأمم المتحدة ، وأن تعتمد ، كتدبير أولي ، إلى زيادة الأجر الصافي في جميع مواقع النظام الموحد بنسبة ١٥ في المائة على ثلاثة أقساط متساوية قبل عام ١٩٩٤ ، وذلك بالإضافة إلى أي تسويات قد تصبح مستحقة خلال تلك الفترة ؛

٢-٢ أن توقف ، نتيجة لذلك ، استخدام الهامش ؛

٣-٢ أن تستعرض منهجية الدراسات الاستقصائية لكل مكان على حدة ، بفرض تحسين أداؤها ، وأن تفضل بجولة جديدة من الدراسات الاستقصائية للتحقق من التكافؤ بين مراكز العمل ؛

٣ - يوعزون إلى رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ونائب رئيس لجنة التنسيق للحقائب والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن يقدموا هذا القرار إلى رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية لمناقشته في جلسة تعقدها اللجنة بكامل عضويتها ؛

٤ - يدعون رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى إلقاء خطاب أمام الموظفين المجتمعين في اجتماع استثنائي يوم الجمعة ٢٤ تموز/يوليه ، الساعة ١٣/٠٠ ، وأن يطلعهم على نتيجة مداولات اللجنة بشأن هذا القرار ؛

٥ - يبلغون اللجنة بأنهم أوعزوا إلى رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ورئيس لجنة التنسيق للحقائب والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة ، أن يتخذا كل التدابير اللازمة سواء كانت ذات طابع تقني أو سياسي أو في شكل إجراءات يقوم بها الموظفون ، إلى أن يتم تحقيق أهداف هذا القرار ؛

٦ - يطلبون من لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تدرج نص هذا القرار ضمن تقريرها إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها السابعة والأربعين .

التذييل الثاني

ورقة موقف اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بشأن الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتمثلة بها

مقدمة

- ١ - في عام ١٩٨٨ ، طلب مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، بناء على توصية من لجنته الدائمة ، إجراء دراسة لمنهجية تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وما يترتب عليها من معاشات تقاعدية لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتمثلة بها ، وذلك بالتعاون مع لجنة الخدمة المدنية الدولية . وقدمت اللجنة الدائمة التوصية في عام ١٩٨٧ نتيجة حالات نُظر فيها فجأة إلى المعاشات التقاعدية الأولية التي تدفع بالعملة المحلية لموظفي فئة الخدمات العامة على أنها مرتفعة للغاية بالمقارنة بالمعاشات التقاعدية لموظفي الفئة الفنية ، ونشأت تلك الحالات من تدهور المعاشات التقاعدية الأولية التي تدفع بالعملة المحلية لموظفي الفئة الفنية المتقاعدين في البلدان المرتفعة التكلفة .
- ٢ - وفي دورتها المعقودة في آذار/مارس ١٩٩٠ ، قررت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تجري ، على سبيل الأولوية ، الاستعراض الشامل للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وما يترتب عليه من معاشات تقاعدية لموظفي فئة الخدمات العامة . ووافقت اللجنة على أن يخطّط بهذا الاستعراض بالتعاون وتشاور وشيقيين مع مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة .
- ٣ - ومنذ البداية ، كان اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين من بين الذين أعربوا عن شكوكهم في لزوم وجدوى هذه الدراسة ، حيث أنه يعتبر ، إجمالاً ، أن نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة على النحو المطبق به على موظفي فئة الخدمات العامة يعمل على الوجه السليم ولا يستلزم إلا تعديلات طفيفة حتى تكفل له القدرة على مسايرة حالات محددة على نحو أفضل . ومع ذلك ، فإنه نظراً لأن القرار قد اتخذ بإجراء هذا الاستعراض فإن الاتحاد يوافق على الاشتراك فيه . إلا أنه أوضح أنه سيعترض على أي محاولة لاستخدام هذه الدراسة من أجل فرض تخفيضات تعسفية على الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لفئة الخدمات العامة .

٤ - وتركز هذه الوثيقة على منهجية حساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لفئة الخدمات العامة استنادا إلى الطريقة القائمة لتحديد صافي الأجر .

السبب وراء إجراء الدراسة

٥ - وافقت الجمعية العامة في قرارها ١٩٢/٤٦ على إجراء تلك الدراسة ، وبخاصة نظرا للآراء المتباينة الواردة في تقرير كل من لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بشأن ما إذا كانت المنهجية الحالية تسبب تناقضات ومشاكل . وكانت "التناقضات" و "المشاكل" التي حددها بعض أعضاء اللجنة هي التداخل بين الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لفئة الفنية والأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لفئة الخدمات العامة ، و"أوجه الإجحاف" الملموسة في النظام الحالي التي يمكن أن تؤدي إلى "عكس الدخل" ، وأشر التقلبات النقدية على الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لفئة الخدمات العامة .

٦ - ويصف مصطلح "عكس الدخل" ظاهرة يمكن فيها لموظف من فئة الخدمات العامة أن يحمل على أجر داخل في حساب المعاش التقاعدي أعلى من زميل له في الفئة الفنية كان يتقاضى مرتبا أعلى من مرتبه خلال حياته الوظيفية . وقد حدثت هذه الظاهرة في الاوقات وفي مراكز العمل التي زادت فيها قيمة العملة المحلية بالنسبة لدولار الولايات المتحدة (جنيف وروما وفيينا وطوكيو على سبيل المثال لا الحصر) .

٧ - وبالرغم من أن منهجية حساب وتسوية الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي هي واحدة تقريبا بالنسبة لكلتا الفئتين ، فهناك فرق رئيسي واحد :

(أ) بالنسبة للموظف من فئة الخدمات العامة ، يرتبط مستوى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وتسويته ارتباطا مباشرا بصافي المرتب في كل مركز من مراكز العمل . وتقدم الاشتراكات الشهرية في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بالعملة المحلية ، وتعادل نسبة مئوية من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي على النحو الذي حدده مجلس الصندوق (حاليا ٧,٩ في المائة) ؛

(ب) بالنسبة للموظف من الفئة الفنية ، يرتبط الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وتسويته ، منذ نيسان/أبريل ١٩٨٧ ، ارتباطا مباشرا بصافي المرتب وتسويته في المدينة المتخذة أساسا للنظام - نيويورك . وتدفع الاشتراكات الشهرية في الصندوق بدولارات الولايات المتحدة وهي واحدة بغض النظر عن مركز العمل . ولما كانت

تسوية مقر العمل تتفاوت من مركز عمل الى آخر ، فإنه ليس هناك إلا علاقة مباشرة بين
الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وصافي المرتب في المدينة المتخذة أساساً
للنظام . وهذه العلاقة تختل نتيجة للزيادة أو النقصان في مستوى تسوية مقر العمل
بالمقارنة بنيويورك . ويتضح ذلك من الجدولين ١ و ٢ اللذين يقارنان النسبة بين
الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والاجر الصافي ، والنسبة المقابلة بين
الاشتراك في المعاش التقاعدي والاجر الصافي ، وكذلك نسبة استبدال الدخل مع مرور
الوقت وفي مراكز العمل المختلفة لموظفي فئة الخدمات العامة وموظفي الفئة الفنية .
وكما يمكن أن يلاحظ فإن هذه العناصر تتفاوت بالنسبة لموظفي الفئة الفنية بصورة
أكبر منها بالنسبة لفئة الخدمات العامة وذلك كما يلي :

١١' إن اشتراك موظفي فئة الخدمات العامة في المعاش التقاعدي يبلغ ،
بوجه عام ، حوالي ١٠ في المائة من الاجر الصافي ، بينما يتراوح
الاشتراك بالنسبة لموظفي الفئة الفنية بين ٨ و ١١ في المائة ؛

١٢' وهذا صحيح أيضاً بخصوص نسبة استبدال الدخل التي تتراوح بالنسبة
لموظفي الخدمات العامة بين ٥٠ و ٦٤ في المائة في حين تتراوح
بالنسبة لموظفي الفئة الفنية من ٤٨,٥ الى ٦٨,٤ في المائة ؛

١٣' ينطبق نفس الشيء في جنيف مع تفاوتات أكبر في الفئة الفنية . وهنا
يمثل معدل اشتراك الموظف من فئة الخدمات العامة ١٠ في المائة
تقريباً من صافي الاجر في حين يتراوح اشتراك موظفي الفئة الفنية بين
١٠,٦ و ٥,٢ في المائة أي نصف المعدل لفئة الخدمات العامة . وبخصوص
نسبة استبدال الدخل فإنها انخفضت من ٦١,٦ الى ٦٥,٩ في المائة
بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة ومن ٦٧,٧ الى ٣٣,٤ في المائة
بالنسبة لموظفي الفئة الفنية ؛

١٤' بالرغم من أن مرتبات موظفي الفئة الفنية كانت أعلى بنسبة كبيرة
جداً من مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة ، فإن اشتراكاتهم في
الصندوق كانت متساوية تقريباً .

وهذا ناتج بصورة كاملة عن تقلبات أعمار الصرف . وبعد أن تم في ١ نيسان/
أبريل ١٩٩٢ إدخال نظام التعديل الجديد للمعاشات الأصلية بالعملة المحلية لموظفي
الفئة الفنية ، تم تدارك هذه الحالة .

الجدول ١

الاشتراك من الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي
في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية ونسبة
استبدال الدخل كنسبة مئوية من صافي المرتب في
جنيف عن سنوات مختارة

موظف برتبة ف - ٤/الدرجة الشارية عشرة له معالون (١)		موظف برتبة ع - ٥/الدرجة الشارية (١) بدون معالين		موظف برتبة ف - ٤/الدرجة الشارية عشرة له معالون (١)		موظف برتبة ع - ٥/الدرجة الشارية (١) بدون معالين		التاريخ
نسبة استبدال الدخل/ الصافي x	الاشتراك/ الصافي x	الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الصافي x	نسبة استبدال الدخل/ الصافي x	الاشتراك/ الصافي x	الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الصافي x	نسبة استبدال الدخل/ الصافي x	الاشتراك/ الصافي x	
٥٤,٠	٨,٢	١١٦,٨	٦٣,١	٩,٤	١٣٤,٢	١,٩٩	١٩٨٣	كانون الثاني/يناير
٥٦,٦	٨,٥	١٢٢,٣	٦٣,٢	٩,٩	١٣٦,٦	٢,١٨	١٩٨٤	كانون الثاني/يناير
٦٣,١	٩,٩	١٣٦,٥	٦٣,٩	٩,٨	١٣٥,٩	٢,٥٨	١٩٨٥	كانون الثاني/يناير
٦٧,٧	١٠,٦	١٤٦,٤	٦٣,٤	٩,٨	١٣٤,٩	٢,٨٣	١٩٨٥	١٥ آذار/مارس
٥٣,٩	٨,٤	١١٦,٦	٦٣,٦	٩,٨	١٣٥,٤	٢,٠٩	١٩٨٦	كانون الثاني/يناير
٤٣,٤	٦,٨	٩٣,٩	٦٣,٦	٩,٨	١٣٥,٣	١,٦٣	١٩٨٧	كانون الثاني/يناير
٣٣,٤	٥,٢	٧٢,٢	٦٣,٦	٩,٨	١٣٥,٣	١,٢٩	١٩٨٨	كانون الثاني/يناير
٤٣,٤	٦,٨	٩١,٦	٦٣,١	١٠,٢	١٣٦,٤	١,٥١	١٩٨٩	كانون الثاني/يناير
٤٤,١	٧,٢	٩٥,٤	٦٤,٥	١٠,٥	١٣٩,٥	١,٥٣	١٩٩٠	كانون الثاني/يناير
٣٨,٤	٦,٥	٨٣,٠	٦٥,٩	١١,٢	١٤٣,٦	١,٢٧	١٩٩١	كانون الثاني/يناير
٤٤,٦	٧,٦	٩٦,٤	٦١,٦	١٠,٥	١٣٣,١	١,٤٢	١٩٩٢	كانون الثاني/يناير

المصدر : اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ، استنادا الى الاحصاءات الرسمية .

(١) تبلغ سنوات خدمته المدفوعة عنها اشتراكات ٢٥ سنة .

الجدول ٢

الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، والاشتراك في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، ونسبة استبدال الدخل ، معربا عنها كنسب مئوية من المرتب الصافي ، لرتبتي ع - ٥ الدرجة السادسة و ف - ٤ الدرجة الثانية عشرة بعد ٢٥ سنة خدمة مع دفع الاشتراكات ، في مراكز مقار العمل في تاريخ ١ شباط/فبراير ١٩٩٢

مراكز العمل	مضاعف تسوية مقر العمل	الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي كنسبة مئوية من الاجر		الاشتراك المدفوع للصندوق كنسبة مئوية من الاجر		نسبة استبدال الدخل	
		ع	ف	ع	ف	ع	ف
جنيف	٩١,٠	١٢٣	١٠٥	١٠,٥	٨,٢٩	٦١,٦	٤٨,٥
مونتريال	٢٩,٦	١٢٩	١٤٤	١٠,٢	١١,٣	٥٩,٢	٦٨,٢
لندن	٦٨,٢	١٢٣	١١٩	١٠,٥	٩,٤	٦١,٦	٥٦,٦
نيويورك	٥٣,٦	١٣٥	١٣٠	١٠,٧	١٠,٣	٦٣,٦	٦٣,٠
باريس	٦٧,٤	١٣١	١٣٠	١٠,٣	٩,٥	٦٠,٦	٥٦,٩
روما	٦٠,٤	١٣٩	١٣٥	١٠,٩	٩,٩	٦٤,٣	٥٩,٤
فيينا	٦٨,٨	١٣٥	١١٩	١٠,٦	٩,٤	٦٣,٣	٥٦,٤
واشنطن	٢٩,٢	١٣١	١٤٤	١٠,٦	١١,٤	٦٠,٧	٦٨,٤

المصدر : اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ، احصاءات رسمية .

ع : فئة الخدمات العامة .

ف : الفئة الفنية .

المقررات/التوصيات المقدمة من الجمعية العامة إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية
والمندوب المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

٨ - نظر المجلس واللجنة ، في دورتيهما المعقودتين في شباط/فبراير وآذار/مارس ١٩٩١ على التوالي ، في مذكرة اشتركت في إعدادها أمانتها واستعرضها ونقحتها الفريق العامل التحضيري المشترك الذي أنشأته الهيئتان . وشارك اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية في أعمال هذا الفريق العامل وقدم فيما بعد ورقة موقف بشأن الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والمعاشات المنجزة عن ذلك لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتمثلة بها إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها الثالثة والثلاثين (ICSC/33/R.8/Add.4) . ونظرت اللجنة والمجلس في تقارير أخرى في دورتيهما المعقودتين على التوالي في تموز/يوليه وآب/أغسطس . ولم يتم التوصل إلى اتفاق داخل المجلس للابقاء على المنهجية القائمة أو لتأييد منهجية بديلة . ولذلك اقترح المجلس على اللجنة أنه ينبغي ، إلى حين دراسة منهجيات بديلة ، مواصلة العمل بالمنهجية القائمة رهنا باستعراض المعدلات الحالية للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين .

٩ - وبخصوص برنامج العمل في المستقبل ، اقترح المجلس إجراء دراسات بشأن (أ) جدوى تحديد الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لفئة الخدمات العامة والمعاشات المنجزة عنه بالإشارة إلى أفضل الممارسات السائدة في كل موقع ؛ و (ب) نهج استبدال الدخل ؛ و (ج) "النهج النطاقي" أو (د) التطبيق المباشر للمعدلات الضريبية المحلية من أجل تحديد قيمة إجمالي المرتبات وبالتالي الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي من صافي المرتبات الداخلة في حساب المعاشات التقاعدية .

١٠ - وذكر المجلس أيضا أنه يعتمزم ، بالاقتران مع دراسة المنهجيات البديلة ، أن يواصل النظر في (أ) التحديد الحالي للاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لفئة الخدمات العامة ، و (ب) المعاشات الدنيا ، و (ج) الإجراءات المتبعة لتحديد متوسط الاجر النهائي ، و (د) تعديل المعاشات في البلدان ذات نسبة التضخم العالية ، و (هـ) الاستحقاقات المعاشية لموظفي فئة الخدمات العامة المعيّنين دوليا .

١١ - خلعت لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها المعقودة في آب/أغسطس ١٩٩١ إلى ما يلي :

(أ) ستتولى اللجنة في الوقت الحاضر استعراض انتباه الجمعية العامة إلى نطاق المشاكل والتعقدات التي تنطوي عليها ؛

(ب) ستطلع أمانتا لجنة الخدمة المدنية الدولية والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بإجراء دراسة للممارسات المحلية فيما يتعلق بالمعاشات ؛

(ج) ستتولى الأمانتان ، في نفس الوقت مع ما هو منصوص عليه في (ب) أعلاه جمع كل البيانات ذات الصلة فيما يتعلق بإدخال نهج استبدال الدخل بالاقتران مع الضرائب المحلية لكي تنظر فيها اللجنة والمجلس في عام ١٩٩٢ ؛

(د) سيقدم إلى اللجنة في دورتها الربيعية لعام ١٩٩٢ تقرير مرحلي عن الدراسة المذكورة في (ب) أعلاه . وستقرر اللجنة على أساس ذلك التقرير المرحلي مدى استصواب مواصلة العمل من أجل توخي نهج الممارسة المحلية ؛

(هـ) ستقوم اللجنة ، على أساس التقريرين النهائيين من الأمانتين فيما يتعلق بالدراستين المبينتين بإيجاز في (ب) و (ج) أعلاه وفي إطار التعاون الوثيق والتشاور مع المجلس ، بصياغة توصياتها النهائية فيما يتعلق بالمنهجية المتوخاة لتحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والمعاشات المنجزة عن ذلك لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها وستقدم تلك التوصيات إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والأربعين .

١٢ - وقد وافقت الجمعية العامة على هذا النهج المرحلي في عام ١٩٩١ .

١٣ - نظرت اللجنة ، في دورتها الخامسة والثلاثين ، في وثيقة اشتركت الأمانتان في إعدادها بشأن المنهجيات المختلفة لتحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمات العامة وقررت أن ينشأ فريق عامل لتحليل تلك الوثيقة يتألف من ثلاثة أعضاء من اللجنة وثلاثة أعضاء تعيينهم المنظمات وعضوين يعينهم كل من اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي الأمم المتحدة . وحددت اللجنة أيضا اختصاصات ذلك الفريق العامل .

١٤ - اجتمع الفريق في نيويورك في الفترة من ١٨ إلى ٢٣ أيار/مايو ١٩٩٢ . وقدم تقريره إلى المجلس في حزيران/يونيه ١٩٩٢ وإلى لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها لشهر تموز/يوليه ١٩٩٢ (ICSC/36/R.12) وقد شارك اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية في هذا الفريق العامل وذلك ، على أساس حصري ، لكي يعرض بطريقتة

سليمة تقنيا وموضوعية مزايا وعيوب مختلف الخيارات التي فضّلتها لجنة الخدمة المدنية الدولية .

نظام المعاشات التقاعدية

١٥ - كما ذكر فريق الخبراء المعني بالأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الذي أنشأته لجنة التنسيق الإدارية في عام ١٩٥٨ :

"... إن المبدأ الذي يقوم عليه أي مخطط شامل للتقاعد هو أنه ينبغي أن يضمن للمشاركين البالغين من التقاعد استحقاقا يتيح لهم إمكانية إعالة أنفسهم في ظروف لا تختلف اختلافا بارزا عن الظروف التي حظوا بها خلال سنوات خدمتهم الأخيرة ."

١٦ - والعنصر الأساسي في تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمات العامة هو صافي المرتب المستعمل في حساب المعاش التقاعدي . ومسألة تداخل جداول المرتبات وكذلك الفجوات بين جداول فئة الخدمات العامة والفئة الغنية ليست قضية ذات صلة باستعراض الاستحقاقات المعاشية إذ أن هذه الاستحقاقات لا يمكن أن تحسب إلا على أساس قيمة المرتبات الفعلية وليس ، بالتأكيد ، على أساس ما ينبغي أن تكون أو ما قد كانت عليه .

أي نظام نختار ؟

١٧ - يمكن النظر في نظامين : نظام عالمي مثل النظام الحالي أو نظام قائم على أساس الظروف المحلية . وفي حين أن النظام الأخير يبدو مغريا على الصعيد النظري فإن تطبيقه سيكون صعبا جدا على الصعيد العملي . يتأثر النظام الوطني إلى أقصى حد بالحالة الاقتصادية والاجتماعية في البلد المعني . ويقوّض عدم الاستقرار والتضخم الحاد اللذان شوهدا في العديد من البلدان جهود العمال الرامية إلى الحصول على معاش تقاعدي يكون مستواه معقولا . فضلا عن ذلك ، لا يوجد في بعض البلدان أي نظام للمعاشات التقاعدية ، وفي حالة وجود نظام من هذا القبيل فإن البلدان لا تستطيع ضمان أن يتيح نظام المعاش التقاعدي معاشات كافية وأن يجري التضخم المتسارع . وينبغي أن يضاف إلى هذه الجوانب السلبية أن مخطط المعاش التقاعدي ينبغي أن تنعكس فيه الحالة التي لوحظت لدى أرباب العمل الذين تم اختيارهم لأغراض الدراسات

الاستقصائية للمرتبات . بيد أن أرباب العمل هؤلاء ، أو بعضاً منهم ، يمكن أن تتغير حالتهم في فترة ما بين دراسة استقصائية وأخرى ، فيؤثر ذلك في المعاش التقاعدي للموظفين في ذلك الموقع . وبالإضافة إلى ذلك فإن أرباب العمل ، لأسباب خاصة بهم أو من أجل الامتثال للتشريع المحلي ، يغيرون مخططاتهم للمعاشات التقاعدية مع مرور الوقت . وفي هذا الصدد ، ينبغي ملاحظة أن مخطط المعاش التقاعدي يجب أن يكون مستقراً لكي يتسنى له البقاء . لقد ضمنت الأمم المتحدة حتى الآن هذا الاستقرار في نظام معاشاتها التقاعدية . وسيكون من المؤسف أن تقوض قرارات سياسية متسمة بقصر النظر المبدأ الجوهري القائل بضرورة أن تُكفل للموظفين معاشات تقاعدية ملائمة ومستقرة لا تتأثر بالحالة الاقتصادية - الاجتماعية للبلد الذي يوجد به مركز عملهم . وبالإضافة إلى ذلك ، فبما أن مثل هذا النظام سيتغير من بلد إلى آخر فإنه لن يمكن ضمان أن يحصل الموظفون في أماكن عمل مختلفة على نفس استحقاقات الضمان الاجتماعي .

١٨ - أما النظام العالمي فهو النظام الذي لدينا الآن وهو قائم على أساس عملية وحيدة هي دولار الولايات المتحدة . وهو مُشغل بصورة جيدة ويضمن استحقاقات معاشية لها صلة مباشرة بصافي المرتب قبل التقاعد ويكفل بالتالي معاشات تقاعدية منصفة بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها (انظر ICSC/33/R.8/Add.4) .

استعراض الخيارات التي فضلتها لجنة الخدمة المدنية الدولية

(١) العامل الضريبي الذي سيستخدم

١٩ - كانت معاشات موظفي فئة الخدمات العامة تقوم أصلاً على أساس صافي المرتب ، لكن بما أن البلدان كانت تفرض ضرائب على هذه المعاشات ، فقد أدخل تعبير "نصف إجمالي" في عام ١٩٦٠ وتعبير "إجمالي تماماً" اعتباراً من سنة ١٩٦٥ . وتشكل هذه المنهجية جوهر النظام المنطبق على جميع موظفي فئة الخدمات العامة دون اعتبار لمكان عملهم .

معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين القائمة على أساس الدولار

٢٠ - في إطار المنهجية الحالية ، تتمثل نقطة الانطلاق لتحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمات العامة ، في صافي مرتبهم الأساسي الذي يتحدد

تبعاً لأفضل شروط الخدمة السائدة في كل مكان عمل . ويتم بعد ذلك إجمال صافي المرتب من خلال التطبيق العكسي لمعدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين القائمة على أساس الدولار ، وهي معدلات تستمد من متوسط معدلات الضرائب لاماكن عمل عديـدة (٢٥ حالياً) .

٢١ - إنه نظام عالمي قائم على أساس أقدار متوسطة ، وهو بالتالي ينطوي على مزايا بالنسبة للبعض وسلبيات بالنسبة لآخرين . وحتى الآن يمكن اعتبار أن النتائج المحرزة كانت مرضية ، ولو أن التضخم والتقلبات النقدية يمكن أن يكون لها تأثير على مستوى المعاشات . بيد أن هذه المشاكل مقصورة على بعض البلدان وينبغي تناولها في كل حالة على حدة . وقد تضمنت ورقة موقف اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية (ICSC/33/R.8/Add.4) عرضاً موجزاً للحلول الممكنة لهذه المشاكل . ولذلك فإن الاتحاد يتمسك برأيه بأن النظام الأساسي سليم وينبغي الإبقاء عليه . ويبين الجدول ٣ هذا الموقف . وهو يظهر أن النسب الصافية قريبة جداً من تلك التي وصفتها الجمعية العامة بأنها "معقولة" ، أي ٤٦,٢٥ في المائة من صافي المرتب بعد ٢٥ سنة من الخدمة (انظر أيضاً الجدول ٩ بخصوص نسب استبدال الدخل في ١٥ مركز عمل في الفترة من ١٩٨٥ إلى ١٩٩٢ بالنسبة لموظف يتقاعد وهو في الدرجة السادسة من رتبة ع - ٥) وعمره ٦٠ سنة بعد ٢٥ سنة من الخدمة مع دفع الاشتراك ، وهي نسب محسوبة إما بسعر الصرف الحالي أو بمتوسط ٣٦ شهراً) .

٢٢ - والمنهجية المستخدمة لتقرير نسب الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين في فئة الخدمات العامة ماثلة لتلك التي تستخدم بالنسبة لموظفي الفئة الفنية . ويتعلق الاختلافان الرئيسيان بما يلي : (أ) عدد البلدان المتخذة أساساً لحساب الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين (المقار السبعة بالنسبة للفئة الفنية و ٢٥ بلداً بالنسبة لفئة الخدمات العامة) و (ب) الفترة المتخذة إطاراً زمنياً لحساب متوسط سعر الصرف (١٢ شهراً للفئة الفنية و ٣٦ شهراً لفئة الخدمات العامة) . وللمحد من الفوارق الناجمة عن استخدام جدولين مختلفين ينبغي أن تجرى التنقيحات المقبلة في الجدولين في نفس الوقت بالنسبة للفئتين كليهما وأن تستخدم فيها نفس الفترة الزمنية لأغراض تحديد المتوسط (١٢ أو ٣٦ شهراً) .

٢٣ - نتجت عن أحدث جدول للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين بالنسبة لفئة الخدمات العامة نسب للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي مرتفعة عند مستويات الدخل المنخفضة لكنها كانت أدنى بكثير عند مستويات الدخل الأعلى . وكان ذلك أكثر

بروزا في مراكز العمل التي كانت تكلفة المعيشة بها مرتفعة حيث خفض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بنسبة تجاوزت ٧ في المائة (جنيف ، وروما ، وطوكيو ، وفيينا) وينبغي أيضا ملاحظة أن هذا الجدول يتسم بتدرج متباطئ بصورة غير طبيعية ، وعلى سبيل المثال كانت النسبة لمافي مرتب يبلغ ١٠ ٠٠٠ دولار ٢٠ في المائة تقريبا ولم تبلغ إلا ٢٦,٥ في المائة تقريبا حين كان مافي المرتب ٨٠ ٠٠٠ دولار . وفي معظم البلدان الصناعية كان تزايد الضرائب أسرع من ذلك بكثير . ويعتقد اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية أنه تم الحد من تدرج الجدول الجديد للاقتطاعات الالزامية من مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة بغية خفض مستوى المعاش التقاعدي عند مستويات الدخل المرتفعة في تلك الفئة .

الجدول ٣

صافي واجمالي المعاش الشهري بالعملة المحلية لموظف
برتبة ع - ١/٥ الدرجة السادسة يتقاعد في الستين من
عمره بعد ٢٥ سنة مع دفع الاشتراك ، وصافي المرتب
المقابل في بداية الشهر الاول بعد التقاعد

جنيف	لندن	مونتريال	نيويورك	باريس	روما	فيينا	واشنطن	
كانون الثاني/يناير ١٩٩٠								الامتيازات والضرائب
١ ٨٦	١ ٠٠١	١ ٨٥٦	٢ ٤١٩	١٦ ٣٩٤	٣ ١٣١ ٠٨٣	٢٩ ٣٤١	١ ٧٦٦	صافي المرتب (ع. م.)
٣ ١٦٥	٥٢٣	١ ٠٤٣	١ ٣٦٥	٨ ٥٨٩	١ ٧٣٣ ٩٨٦	١٥ ٩٩٥	٩٧٢	المعاش الاجمالي (ع. م.)
٢ ٤٤٣	٤١٨	٨٣٦	١ ٠٨٤	٦ ٧٩٥	١ ٣٧٧ ٩٩٩	١٢ ٧١١	٧٨١	صافي المعاش (ع. م.)
٢٣,٨	٢٠,٠	١٩,٨	٢٠,٥٧	٢٠,٨٩	٢٠,٥٣	٢٠,٥٣	١٩,٦٠	* المعدل الضريبي ، نسبة مئوية
								نسب استبدال الدخل عن
٦١,٠	٥٣,٢	٥٦,٢	٥٦,٤	٥٣,٤	٥٥,٤	٥٤,٥	٥٥,١	المعاش الاجمالي ، نسبة مئوية
								نسب استبدال الدخل عن
٤٧,١	٤٤,٠	٤٥,٠	٤٤,٨	٤١,٤	٤٤,٠	٤٣,٣	٤٤,٣	صافي المعاش ، نسبة مئوية
كانون الثاني/يناير ١٩٩١								
٥ ٩٠٥	١ ٣٨٥	١ ٩٤٩	٢ ٥٦١	١٧ ١٤٦	٤ ٠١٣ ١٦٧	٣٠ ٥٣٩	١ ٩٦٨	صافي المرتب (ع. م.)
٣ ٣٤٥	٦٠٧	١ ٠٨٣	١ ٤٤٣	٩ ٣٠١	١ ٩٦٣ ٦٩٦	١٧ ٦٠٦	١ ٠٣٣	المعاش الاجمالي (ع. م.)
٢ ٦٣٠	٤٨٣	٨٧٢	١ ١٤٣	٧ ٣١٤	١ ٥٤٢ ٦٧٩	١٣ ٩٠٧	٨٣٠	صافي المعاش (ع. م.)
٢٣,٦٨	٢٠,١٣	١٩,٥٠	٢٠,٧٨	٢١,٦٠	٢١,٤٠	٢١,٠١	١٩,٧٧	* المعدل الضريبي ، نسبة مئوية
								نسب استبدال الدخل عن
٥٦,٦	٤٧,٢	٥٥,٦	٥٦,٣	٥٣,٧	٤٨,٩	٥٧,٧	٥٢,٥	المعاش الاجمالي ، نسبة مئوية
								نسب استبدال الدخل عن
٤٤,٤	٣٧,٥	٤٤,٧	٤٤,٦	٤٢,١	٣٨,٤	٤٥,٥	٤٣,٣	صافي المعاش ، نسبة مئوية

.../...

١٩٧٦د(٩٣)

الجدول ٣ (تابع)

جنيف	لندن	مونتريال	نيويورك	باريس	روما	فيينا	واشنطن	الاستحقاقات والضرائب
كانون الثاني/يناير ١٩٩٣								صافي المرتب (ع. م.)
٦ ١٤٧	١ ٢٤٦	٢ ٠٣٧	٢ ٦٦١	١٧ ٨٤٠	٤ ٢٠٤ ٥٨٣	٢١ ٢٥٩	٢ ٠٣٥	المعاش الاجمالي (ع. م.)
٢ ٦٥٧	٧٠٩	١ ١٤٣	١ ٥٣٩	٩ ٨٨١	٢ ٢٨١ ٤١١	١٨ ٨٢٣	١ ١١٣	صافي المعاش (ع. م.)
٢ ٨٢٤	٥٣٧	٩١٨	١ ٢٠٩	٧ ٧٢٧	١ ٧٨٥ ٦٦٠	١٤ ٥٠٠	٨٩٠	* المعدل الفريبي ، نسبة مئوية
٢٣,٧٧	٢٠,٥٠	١٩,٧٥	٢٠,٩٥	٢١,٧٠	٢١,٧٣	٢١,٣٧	٢٠,٠٠	نسب استبدال الدخل من
٥٩,٥	٥٢,٧	٥٦,١	٥٧,٥	٥٥,٤	٥٤,٣	٦٠,٢	٥٤,٦	المعاش الاجمالي ، نسبة مئوية
٤٥,٩	٣٩,٩	٤٥,١	٤٥,٤	٤٣,٤	٤٣,٥	٤٧,٣	٤٣,٧	نسب استبدال الدخل من
								صافي المعاش ، نسبة مئوية

* معدلات الاقتطاعات الالزامية من مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة. والفئات المتمثلة بها في تاريخ
١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٣ .

ع. م. : عملة محلية .

المصدر : اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية . بيانات مُستمدة من منشورات رسمية ، أي من منشورات
لهيئات منظومة الأمم المتحدة في مراكز العمل المعنية .

٢٤ - يتسم النظام الحالي بميزة الإبقاء على علاقة وثيقة بين المرتب الاجمالي (المستمد من صافي المرتب) والمعاش
التقاعدي ، وهي علاقة أساسية بالنسبة لجميع نظم الضمان الاجتماعي في كل أنحاء العالم ، وبالتالي فإن المنهجية
المستخدمة لحساب المعاش التقاعدي مماثلة بالضرورة للمنهجية المستخدمة في جميع البلدان .

استخدام معدلات الضرائب المحلية

٢٥ - يمتاز هذا النهج بكونه يسمح بانعكاس الأوضاع المحلية بدقة شديدة ، وهي سمة هامة بالنسبة لاستحقاقات
اجتماعية مثل المعاشات . وفخلا عن ذلك ، فهو يمكن فهمه بسهولة . بيد أنه سود يمثل خروجاً عن المفهوم العالمي ولذلك
فهو سيُشَبَّه عن مراقبة النظام المشترك .

١٩٧٦د(٩٣)

.../...

٢٦ - ومن جهة أخرى فإن هذه المنهجية لن تشمل فئتي الموظفين . وسوف تتأثر بالأوضاع الاقتصادية - الاجتماعية المحلية وبالتغيرات السياسية ، الأمر الذي يمكن أن يؤدي إلى تغييرات جوهرية ، وهي ستتسم بشغل الأعمال الإدارية التي تتطلبها إذ سيتم إجراء الحسابات والاحتفاظ بها لما يربو على ١٥٠ مكان عمل ، ولن يتسنى تطبيقها بسرعة في أماكن العمل التي لا يوجد بها نظام ضريبي محكم التطوير وستكون معرضة بالتالي إلى إدخال تعديلات هامة عليها لمجاراة التطورات على الصعيد الوطني ، وسيتم تعديلها باستمرار لتفادي تعاضم التفاوتات فيما بين قيم الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي من دراسة استقصائية إلى الدراسة التالية ، وهي لن تحل مشكلة تناقص قيمة المعاشات بالدولار في البلدان ذات العملات غير القابلة للتحويل ، وأخيرا لن تكون قابلة للتطبيق على موظفي فئة الخدمات العامة المعيّنين دوليا .

٢٧ - وبالرغم من أن هذا النظام قد يكون حلا مغربا بالنسبة لبعض أماكن العمل ، فإن اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية يرى أن المشاكل التي ينشؤها تتجاوز بكثير مزاياه . وبقدر ما يتعلق الأمر بما يسمى "عكس الدخل" سيتسبب هذا النظام في تفاقم هذه الظاهرة بدلا من إزالتها .

٢٨ - ولذلك فإن اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية لا يؤيد هذه المنهجية في الوقت الحاضر لكنه مستعد لإعادة النظر فيها في ضوء معلومات مفصلة بشأن جميع مراكز العمل المعنية .

بيانات المرتبات الاجمالية الخارجية التي تم بحثها

٢٩ - تقوم هذه الطريقة أيضا على أساس نظام محلي لفرض الضرائب خارج عن نظام الصندوق المشترك . وهي كذلك قريبة جدا من الظروف المحلية . ولذلك فهي جديرة بأن يُنظر فيها . بيد أنها تنطوي على نفس المشاكل المذكورة في الفقرة ٢٦ أعلاه . وبالإضافة إلى ذلك ، فإن المرتبات الاجمالية الخارجية تستبعد أحيانا عناصر يتم دائما اعتبارها في منظومة الأمم المتحدة داخلة في حساب المعاش التقاعدي . ومن المعروف جيدا أن أرباب العمل يحاولون عادة أن يستبعدوا من المرتب أكبر عدد ممكن من العناصر بغية التقليل من تكاليفهم الاجتماعية . وينبغي بالتالي تحليل العناصر المدرجة ضمن المرتبات الاجمالية الخارجية أو المستبعدة منها في كل مركز عمل ، وسيتم استخدام المعدلات الضريبية المحلية لحساب صافي المرتب المقابل أو لتضمين الأجر المحلي الداخل في حساب المعاش التقاعدي عناصر يكون أرباب العمل قد استبعدوها منه لكنها كان ينبغي أن تدرج فيه ، وفقا لمبادئ الضمان الاجتماعي العامة .

٣٠ - نظرا لعدم توافر البيانات ، لم يتسن النظر فيما إذا كانت هذه الطريقة متسمح بطرق المشاكل القائمة في البلدان ذات التضخم المرتفع وتحديد كيف يمكن أن يتم ذلك .

النهج النطاقي

٣١ - النهج النطاقي الذي اقترحتة اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية نظام عالمي ينطوي على عدد من المزايا : إنه أقرب من النظام الحالي الى المعدلات الضريبية الفعلية في كل بلد ، وهو يمكن أن ينطبق على مراكز المقار ومراكز العمل الأخرى ، وهو سيضع التضخم في الحسبان تلقائيا ، إذ أن الزيادة في صافي المرتب ستؤدي الى زيادة مماثلة في اجمالي الاجر ، ولن يتأثر بأسعار الصرف ، وسيسمح بتلافي التعويض الناقص للموظفين ذوي الرتب العليا في البلدان ذات الدخل المنخفض والتعويض الزائد للموظفين ذوي الرتب الدنيا في البلدان ذات الدخل المرتفع .

٣٢ - بيد أن هذا النهج ، مثل كل النهج القائمة على مقادير متوسطة ، سيفيد بعضا أكثر من غيرهم . وعلاوة على ذلك ، فهو لن يطرق مشكلة تناقص قيمة المعاشات المصروفة بالدولار في البلدان التي يكون التضخم مرتفعا فيها أو التي تنخفض قيمة عملتها انخفاضا هديدا .

٣٣ - ومع ذلك ، فإن هذا البديل قد يكون مهما وينبغي زيادة البحث في امكانية تطبيقه .

النتيجة بشأن العامل الضريبي الذي سيستخدم

٣٤ - رغم أن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين لا يعتقد بإمكانية تطبيق منهجية الضريبة المحلية (معدلات الضريبة المحلية ، بيانات المرتبات الاجمالية المستقاة خارج نطاق الصندوق المشترك) ، فإنه يرى ضرورة لإمعان النظر في الامكانية التي ينطوي عليها النهج النطاقي . ويرى في الوقت نفسه ، ضرورة الابقاء على النظام الحالي .

(ب) جزء الاجر الصافي المعتمد لحساب الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

٣٥ - يحسب المعاش التقاعدي للفئة الفنية في جميع البلدان عمليا ، بما فيها البلد المتخذ أساسا للمقارنة ، على أساس مجموع المرتب الاجمالي . ويصح هذا القول أيضا في جميع المنظمات الدولية الأخرى خارج النظام الموحد . أما في منظومة الأمم

المتحدة ، فإن المرتب الصافي هو الأساس الذي يحسب به موجب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، ويحسب المرتب الاجمالي عن طريق التطبيق العكسي لعامل الضريبة . ولهذا فإنه ينبغي أخذ مجموع الأجر الصافي بعين الاعتبار من أجل الوصول إلى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي .

٣٦ - وإن تطبيق معدلات استبدال الدخل المستمدة من الحساب الجزئي لاجمالي المرتب الصافي ، على فئة الخدمات العامة ، أيما كان عامل الضريبة المستخدم (منهجية الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين القائمة على دولارات الولايات المتحدة ، أو النهج النطاقي أو منهجية الضريبة المحلية) ، يجب أن يستند إلى مدة خدمة أختيرت بشكل اعتباطي وبالتالي لن يوفر لموظف تزيد سنوات خدمته عن المتوسط المختار ، تعويضا كافيا . وحتى لو استخدم الحد الأقصى لطول مدة الخدمة (أي ٢٥ عاما) ، فإن هذا النهج سيظل يمثل خطوة إلى الوراء باتجاه ما يسمى منهجية "نصف الاجمالي" ، التي اعتبرت غير كافية منذ عهد طويل يعود لعام ١٩٦٥ . والهدف الوحيد لإجراء الحساب الجزئي لاجمالي المرتب الصافي هو تخفيض حالات حساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي المحسوبة اعتباطيا والمعاشات التقاعدية الناجمة عنها . وهذا النوع من المنهجية عرضة لجميع أنواع التلاعب في المستقبل ولا يتفق مع مبادئ وممارسات الضمان الاجتماعي كافة .

٣٧ - ويعارض اتحاد رابطات الموظفين بشدة أي خروج عن المنهجية الحالية كما يعارض أية محاولة للاكتفاء بأخذ جزء من المرتب الصافي بعين الاعتبار لأغراض حساب الاجمالي . وسيعتبر الخروج عن هذا المبدأ بمثابة قرار متعمد لتخفيض المعاشات التقاعدية لموظفي فئة الخدمات العامة دون أي مبرر تقني على الإطلاق .

٣٨ - ويعارض اتحاد رابطات الموظفين معارضة كلية ، للأسباب المبينة أدناه ، النهج المحدد الذي يستخدم معدلات محددة ملغا لاستبدال الدخل .

نهج استبدال الدخل

٣٩ - بُدئ العمل بهذه الطريقة في عام ١٩٨٧ بوصفها الأساس لتحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظف من الفئة الفنية وما فوقها ، ويرد وصف لها في الوثيقة ICSC/36/R.11 . ولا تأخذ هذه الطريقة في الاعتبار سوى جزء من الأجر الصافي لأغراض حساب الاجمالي ، وأدت إلى انخفاض مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والمعاشات التقاعدية الناجمة عنها إلى حد غير مقبول بالنسبة للفئة الفنية .

ويبيّن الجدول - ٤ أن مستوى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي يقل بنسبة تزيد عن ٨ في المائة ، ومطيا ، عن مستوى نفس الأجر في الخدمة المدنية في الولايات المتحدة ، في حين ينبغي أن تكون بنفس مستواها على الأقل . ونتيجة لذلك ، سيتعرض موظفو فئة الخدمات العامة بشكل تلقائي لنفس عيوب نهج استبدال الدخل المستخدم بالنسبة لموظفي الفئة الفنية .

٤٠ - وقد أُعطيّ سببان لدراسة هذه الطريقة : تداخل المرتب بين فئة الخدمات العامة والفئة الفنية و "المظالم" المتصورة الناشئة عن تعاكس الدخل ، أي مستويات مختلفة للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لمستويات متطابقة من الأجر الصافي .

الآجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والمعاش التقاعدي
الناجم لوظف الفئة الفنية وما فوقها العاملين في
منظومة الأمم المتحدة والرتب المناظرة لهم في الخدمة
المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة وفقا للمستويات
المقارنة لأجر المالي

الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة - الولايات المتحدة / الاسم المتحدة									
الرتبة والدرجة	(1) (2) الصافي	(1) الاجمالي	(3) الصافي	(4) الاجمالي	(5) الصافي	(6) الاجمالي	(7) الصافي	(8) الاجمالي	(9) الصافي
الاجر بدولارات الولايات المتحدة	الاجر بدولارات الولايات المتحدة	الاجر بدولارات الولايات المتحدة	الاجر بدولارات الولايات المتحدة	الاجر بدولارات الولايات المتحدة	الاجر بدولارات الولايات المتحدة	الاجر بدولارات الولايات المتحدة	الاجر بدولارات الولايات المتحدة	الاجر بدولارات الولايات المتحدة	الاجر بدولارات الولايات المتحدة
٥/١	٢٨ ١٤٧	٤١ ٧١٤	١٩ ٢٩٢	٥٠,٥٨	٣٠٦	٨٧٧	٤٥	٢١٨	٥٥,٣٩
٧/٢	٤٩ ٤٧١	٥٥ ٩٦٩	٢٥ ٨٨٦	٥٢,٢٢	٧٢٨	١١٦	٢٨	١١٦	٥٦,٥٤
٦/٣	٥٧ ٨٢٣	٦٦ ٨٩٥	٣٠ ٩٢٩	٥٢,٥١	٨٩٠	٤٥١	٧١	٤٥١	٥٧,٠٨
٣/٤	٦٢ ٧٤٠	٧٢ ٩٧٥	٢٢ ٧٥١	٥٢,٨٠	٦٢ ٦٧٦	٤٨١	٧٩	٦٧٠	٥٨,٦٥
٦/٤	٦٥ ٤٠٥	٧٦ ٦٢٣	٢٥ ٤٤٢	٥٤,١٩	٨١٥	٤٧٩	٨٣	٦٠٩	٥٨,٦٦

(٨) معدل استبدال الدخل . النسبة بين العمودين ٨ و ٤ .

٤١ - سيؤدي استخدام الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين المحسوبة وفق معايير خاصة بكل فئة وبمواعيد مختلفة ، بكل تأكيد ، إلى نشوء اختلافات يمكن أن ينتج عنها ، حسب مستوى الأجر الصافي وتاريخ أعماله . ارتفاع في الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لمالك فئة أو لآخرى . ولا يمكن مقارنة معدلات الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة للفئة الفنية بصورة مباشرة مع المعدلات المستخدمة لفئة الخدمات العامة بالنظر إلى أن الأولى تشير إلى موظفين لهم معالون وتشير الأخيرة إلى موظفين ليس لهم معالين (انظر ، على سبيل المثال ، الوثيقة ICSC/36/R.11) . ولا يمكن إجراء مقارنة صحيحة إلاّ بين معدليّ استبدال الدخل بدون معال في كلتا الفئتين . فمقارنة موظف معال في كلا الفئتين لن يكون صحيحا بسبب المكوّن الاجتماعي لبديل الإعالة في فئة الخدمات العامة . ولا ينبغي أن يغيب عن البال أن القرار القاضي باستخدام جدولين مختلفين هو قرار مدروس الهدف منه مراعاة خصوصية موظفي الفئتين . ولهذا فإنه لا يمكن اعتبار الاختلافات الناجمة عنه بمثابة "مظالم" .

٤٢ - والهدف من نظام المعاشات التقاعدية للفئة الفنية ، من وجهة نظر تقنية بحتة ، هو توفير نفس مستوى المعاش التقاعدي بدولارات الولايات المتحدة بغض النظر عن مكان التقاعد ؛ ويُحدد مستوى هذا المعاش التقاعدي حسب مستوى المرتب الصافي في نيويورك . ولهذا يتفاوت معدل استبدال الدخل من مكان إلى آخر بتفاوت الفرق في تسوية مقر العمل بين المدينة الأساس والمكان المعني . ويبين الجدول ٥ أن معدل استبدال الدخل لموظف له معالون من الرتبة ف - ١/١ له ٢٥ سنة من الخدمة المدفوع عنها اشتراكات تراوح ما بين ٧٣ و ٤٩ في المائة في آذار/مارس ١٩٩٣ . وتراوحت النسبة المئوية المتعلقة بـ ٢٥ سنة من الخدمة المدفوع عنها اشتراكات ما بين ١٠٥ و ٧٠ في المائة . ويبين الجدول ٦ ، توزيع البلدان و/أو المناطق حسب مدى المضاعف (وتوجد نيويورك حاليا عند مستوى ٤٥) . وأن تطبيق هذا النظام على فئة الخدمات العامة ، كما هو مبين في الوثيقة ICSC/36/R.11 ، سيؤدي حتما إلى نشوء حالات من عدم التكافؤ بين مقر العمل ، ستكون أهد وضوحا مما هو عليه في النظام الحالي .

٤٣ - وعلاوة على ذلك ، يتم هذا النهج بحساسية بالغة بالنسبة للتقلبات النقدية كما هو مبين بوضوح في المثل المعطى في الجدول ٧ فيما يتعلق بجنيف ولندن وباريس وروما وفيينا . وقد وُضع هذا الجدول على أساس حالة موظف من الرتبة ف - ٤ الدرجة - ١٢ ، ولكن النتائج ستكون مماثلة بالنسبة لاية رتبة أخرى .

الجدول ٥

معدل استبدال الدخل لموظف له معال من الرتبة ف - ١/١
حسب مستوى تموية مقر العمل في بلد أو منطقة التقاعد
ومنوات الخدمة المدفوع عنها اشتراكات ، تواريخ مختارة

المضاعف					التواريخ
٥٠	٤٠	٣٠	١٥	صفر	

١ تموز/يوليه ١٩٩٠

٣١ ٤٥٥	٢٩ ٣٥٨	٢٧ ٣٦١	٢٤ ١١٦	٢٠ ٩٧٠	المرتب الصافي (١)
					الاجر الداخل في حساب المعاش
٢٣ ٧٦٩	٢٣ ٧٦٩	٢٣ ٧٦٩	٢٣ ٧٦٩	٢٣ ٧٦٩	التقاعد (١)
٤٩,٦٥	٥٣,٢٠	٥٧,٢٩	٦٤,٧٦	٧٤,٤٨	معدل استبدال الدخل : ٢٥ سنة
٦٠,٣٨	٦٤,٧٠	٦٩,٦٧	٧٨,٧٦	٩٠,٥٨	٣٠ سنة
٧١,١٢	٧٦,٣١	٨٢,٠٦	٩٢,٧٦	١٠٦,٦٩	٣٥ سنة

١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩١

٢٣ ٠٢٧	٢٠ ٨٢٥	٢٨ ٦٢٣	٢٥ ٣٣١	٢٣ ٠١٨	المرتب الصافي (١)
					الاجر الداخل في حساب المعاش
٢٦ ٩١٩	٢٦ ٩١٩	٢٦ ٩١٩	٢٦ ٩١٩	٢٦ ٩١٩	التقاعد (١)
٥١,٧٠	٥٥,٢٩	٥٩,٦٥	٦٧,٤٣	٧٧,٥٥	معدل استبدال الدخل : ٢٥ سنة
٦٢,٨٨	٦٧,٣٧	٧٢,٥٥	٨٢,٠١	٩٤,٣٣	٣٠ سنة
٧٤,٠٦	٧٩,٣٤	٨٥,٤٤	٩٦,٥٩	١١١,٠٩	٣٥ سنة

(يتبع)

.../...

(٩٢)٥١٩٧٦

الجدول ٥ (تابع)

المضاعف					التواريخ
٥٠	٤٠	٣٠	١٥	صفر	
١ آذار/مارس ١٩٩٣					
٢٥ ٠٠٩	٢٢ ٦٧٥	٢٠ ٢٤١	٢٦ ٨٤٠	٢٣ ٣٣٩	المرتب الصافي (١)
					الأجر الداخل في حساب المعاش
٢٦ ٩١٩	٢٦ ٩١٩	٢٦ ٩١٩	٢٦ ٩١٩	٢٦ ٩١٩	التقاعدي (١)
٤٨,٧٧	٥٢,٢٦	٥٦,٢٨	٦٣,٦٢	٧٣,١٦	معدل استبدال الدخل : ٢٥ سنة
٥٩,٢١	٦٣,٥٦	٦٨,٤٥	٧٧,٢٨	٨٩,٧٨	٣٠ سنة
٦٩,٨٦	٧٤,٨٦	٨٠,٦٢	٩١,١٢	١٠٤,٨٠	٣٥ سنة

(١) بيانات رسمية .

(ب) معدلات تراكمية اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٣ .
محسوب لتقاعد رسمي لسن ال ٦٠ عاماً بعد ٢٥ و ٣٠ و ٣٥ سنة من الخدمة المدفوع عنها اشتراكات ، يحمل الموظف على معاش تقاعدي يقابل ٤٦,٢٥ في المائة أو ٦٦,٢٥ في المائة من متوسط الأجر النهائي . استخدم الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بالتاريخ ذي الصلة عوضاً عن استخدام متوسط الأجر النهائي .

٤٤ - وأخيراً ، تستند هذه الطريقة الى بلد وحيد متخذ أسماً للمقارنة ولهذا فهي تتأثر بالقرارات السياسية التي تتخذ في ذلك البلد فيما يتعلق بالضرائب .

٤٥ - واستناداً لذلك ، يعارض اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بشدة إقرار هذه المنهجية التي ليس لها أي مبرر تقني ، وستُحدث حالات من عدم التكافؤ وستحوّل نظام المعاشات التقاعدية الى عملية يانصيب .

الجدول ٦

البلدان و/أو المناطق مبنوية
حسب مستوى المضاعف
(شباط/فبراير ١٩٩٣)

البلدان و/أو المناطق		
مستوى المضاعف	العدد	نسبة مئوية
أقل من ٧,٥	١٣	٧,٢
٧,٥ - ٢٢,٥	٥٣	٢٩,٢
٢٢,٥ - ٣٥,٠	٤٢	٢٣,٢
٣٥,٠ - ٤٥,٠	١٦	٨,٨
٤٥,٠ - ٥٥,٠	٢٤	١٣,٢
٥٥ وما فوق	٢٣	١٨,٢
المجموع	١٨١	١٠٠,٠

المصدر : تقرير البيانات الأصلية للجنة الخدمة
المدنية الدولية (ICSC 60-2-1)
٢٧ نيسان/أبريل ١٩٩٣

إجراءات التعديل المؤقتة

٤٦ - يأسف اتحاد رابطات الموظفين لأن الوثائق التي قدمتها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى الفريق العامل تمثل بيانات تم اختيارها لتدلل على وجود تناقضات هامة بين تطور الأجر الإجمالي والأجر الصافي ناجمة بشكل خاص عن التقلبات النقدية . وتبين البيانات المقدمة في الجدول ٨ بكل وضوح أن الفوارق بين الزيادة في المرتبات الصافية والإجمالية تعكس ، في غالبية الحالات ، أثر التصاعد الضريبي .

٤٧ - واستنادا لذلك ، ينبغي الإبقاء على النظام الحالي لحساب إجمالي الأجر الصافي المعدل . ويصح هذا القول بالنسبة لجميع الطرق المقترحة . وستؤدي أي محاولة لتغيير المنهجية وتطبيق نفس الزيادة على المرتب الإجمالي والصافي ، إلى تخفيض تعسفي في الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، بالنظر لأنها لن تأخذ في الاعتبار أثر للتصاعد الضريبي .

تعريف المرتب الصافي الداخل في حساب المعاش التقاعدي

٤٨ - يعتبر النهج الحالي الذي أصبح فيه بعض عناصر الأجر الصافي "غير داخلية" في حساب المعاش التقاعدي" نهجا غير مقبول على الإطلاق ، وليس هناك أي مبرر لتصنيف العناصر "غير الخاضعة للضريبة" بوصفها "غير داخلية" في حساب المعاش التقاعدي" . ويتعارض هذا النهج تعارضا كلياً مع المبدأ الأساسي الذي ينبغي للمعاشات التقاعدية بموجبه ، بما فيها المعاشات المدفوعة إلى موظفي الأمم المتحدة ، أن تهدف إلى ضمان مستوى من المعيشة خلال التقاعد لا يختلف اختلافا كبيرا عن المستوى المحرز خلال الخدمة الفعلية .

.../...

١٩٧٦د(٩٣)

الجدول ٧

نسب إحلال الدخل المحددة مسبقا

حالة موظف برتبة د - ١٢/٤ له معالون
ويتقاعد بعد ٢٥ سنة خدمة مع دفع الاشتراكات
(كانون الثاني/يناير ١٩٨٥ - شباط/فبراير ١٩٩٢)

	Geneva		London		Montréal		New York		Paris		Rome		Vienna		Washington	
	36 month average	current exch. rate	36 month average	current exch. rate	36 month average	current exch. rate	36 month average	current exch. rate	36 month average	current exch. rate	36 month average	current exch. rate	36 month average	current exch. rate	36 month average	current exch. rate
1985 Jan	52.93	63.12	55.62	71.41	66.14	71.41	57.96	57.96	57.83	71.97	67.27	83.36	58.29	69.27	60.64	60.64
Feb	53.13	64.89	55.95	73.69	67.62	71.41	57.96	57.96	57.73	71.97	66.90	83.36	58.37	70.32	60.64	60.64
Mar	52.96	67.75	55.97	74.86	67.13	73.10	57.96	57.96	57.96	74.86	65.39	84.26	57.96	71.97	60.64	60.64
Apr	54.49	64.44	58.67	67.75	67.37	73.10	57.96	57.96	59.76	71.41	66.39	82.69	60.12	69.27	60.64	60.64
May	54.97	64.44	59.23	67.75	68.07	73.10	57.96	57.96	60.47	71.41	66.46	82.69	59.49	69.27	60.64	60.64
Jun	55.70	63.56	59.79	67.75	67.78	73.10	57.96	57.96	61.20	71.41	67.27	82.69	60.34	69.27	60.64	60.64
Jul	56.10	62.69	60.72	65.62	68.39	73.10	57.96	57.96	62.72	71.41	67.19	79.38	60.94	69.27	60.64	60.64
Aug	57.67	57.96	61.97	61.04	69.03	73.10	57.96	57.96	64.48	66.23	66.66	76.75	63.40	63.82	60.64	60.64
Sep	57.80	57.96	61.30	64.89	69.21	73.10	57.96	57.96	65.66	66.77	66.29	76.04	64.21	64.44	60.64	60.64
Oct	58.52	55.67	62.52	61.44	69.39	73.10	57.96	57.96	66.81	64.89	70.51	73.10	62.04	62.69	60.64	60.64
Nov	58.78	54.86	63.16	60.24	68.56	73.10	57.96	57.96	66.90	64.00	70.30	73.10	62.20	62.69	58.71	58.71
Dec	59.11	53.92	63.63	59.09	69.41	74.26	57.96	57.96	67.79	61.85	71.76	71.41	67.51	61.44	58.71	58.71
1986 Jan	59.16	53.92	63.36	60.24	69.63	74.26	57.96	57.96	68.02	61.85	72.19	71.41	68.37	61.44	58.71	58.71
Feb	59.80	52.39	62.89	61.44	69.53	75.49	57.96	57.96	68.63	59.85	73.42	68.75	69.70	59.09	58.71	58.71
Mar	60.71	49.32	63.77	58.34	70.77	75.49	57.96	57.96	70.17	56.21	73.14	64.44	70.86	56.56	58.71	58.71
Apr	59.79	51.51	63.26	59.09	71.01	75.49	57.96	57.96	69.17	56.71	73.91	67.23	69.66	57.61	58.71	58.71
May	60.79	48.54	64.23	56.56	70.60	74.26	57.96	57.96	69.81	57.26	73.06	64.00	70.69	55.34	58.71	58.71
Jun	59.99	50.12	63.77	57.96	71.33	74.26	57.96	57.96	68.91	56.47	74.04	65.82	69.34	57.61	58.71	58.71
Jul	60.47	48.28	63.81	57.96	71.04	74.26	57.96	57.96	69.35	56.71	74.21	64.89	70.23	56.56	58.71	58.71
Aug	60.96	45.66	63.84	57.96	71.26	74.26	57.96	57.96	69.32	57.61	73.01	62.27	71.03	54.86	58.71	58.71
Sep	59.56	43.84	63.67	57.83	72.18	75.00	57.96	57.96	69.35	55.81	73.09	61.04	70.36	52.51	58.71	58.71
Oct	59.20	43.84	63.47	59.93	72.41	75.00	57.96	57.96	69.07	55.81	74.21	61.12	69.93	52.51	58.71	58.71
Nov	58.71	44.52	63.12	60.80	72.63	75.00	57.96	57.96	68.99	55.81	73.97	60.24	69.51	52.51	58.71	58.71
Dec	58.34	44.52	63.69	60.72	72.86	75.00	57.96	57.96	68.62	55.07	76.46	59.47	69.02	52.51	58.71	58.71
1987 Jan	58.26	43.43	64.14	59.47	73.07	75.00	57.96	57.96	68.74	54.36	76.07	59.47	68.99	51.80	58.71	58.71
Feb	58.68	40.64	64.89	57.40	73.97	73.57	57.96	57.96	69.23	51.98	74.46	55.14	70.37	48.16	58.71	58.71
Mar	57.93	41.26	64.83	57.40	74.66	73.57	57.96	57.96	68.43	51.96	73.56	56.26	69.46	49.00	58.71	58.71
Apr	54.86	39.39	62.82	53.44	72.36	69.65	55.85	55.85	63.91	50.07	70.90	54.22	63.10	45.61	56.56	56.56
May	54.43	38.18	63.03	52.37	70.93	69.76	55.85	55.85	63.72	49.40	70.09	54.22	64.47	45.24	56.56	56.56
Jun	53.84	38.91	62.03	52.43	70.47	69.76	55.85	55.85	63.16	49.40	69.65	54.22	63.63	45.61	56.56	56.56
Jul	53.24	38.91	62.11	53.44	70.53	69.76	55.85	55.85	64.29	50.07	68.47	54.28	63.07	46.27	56.56	56.56
Aug	52.52	39.64	61.00	53.44	70.56	69.76	55.85	55.85	63.57	50.64	67.53	53.36	62.26	46.91	56.56	56.56
Sep	51.74	38.51	60.79	52.37	71.21	69.33	55.85	55.85	62.57	49.66	66.85	54.22	61.31	45.66	56.56	56.56
Oct	50.98	39.22	60.33	52.37	69.59	67.23	55.85	55.85	62.03	49.66	66.19	54.22	60.41	45.99	56.56	56.56
Nov	50.43	37.07	60.41	50.01	69.59	67.23	55.85	55.85	61.55	49.02	66.06	52.43	59.69	43.99	56.56	56.56
Dec	49.76	35.11	60.59	48.44	69.59	67.23	55.85	55.85	61.40	47.25	65.71	51.11	58.96	41.64	56.56	56.56

الجدول ٧ (تابع)

1988	Jan	49.01	33.42	60.26	46.96	70.11	67.23	55.85	55.85	61.15	45.61	65.07	50.41	58.03	40.29	56.56	56.58
	Feb	47.94	34.89	58.56	48.76	68.06	64.32	55.85	55.85	59.63	46.96	63.63	51.40	56.77	42.31	56.56	56.56
	Mar	46.80	35.84	57.71	48.76	68.99	64.32	55.85	55.85	58.33	47.56	62.68	51.40	55.56	42.97	56.56	56.56
	Apr	45.91	35.84	57.81	47.10	67.54	61.63	55.85	55.85	57.96	47.51	61.78	51.40	54.65	42.31	56.56	56.56
	May	45.01	35.84	57.29	46.84	67.36	61.63	55.85	55.85	56.88	47.51	60.52	51.11	53.62	42.31	56.56	56.56
	Jun	45.83	38.26	58.53	48.89	69.78	64.05	56.26	56.26	56.83	48.89	60.42	53.22	54.61	45.03	58.76	58.76
	Jul	44.90	40.25	57.26	52.32	69.83	62.75	56.26	56.26	55.38	51.35	59.22	54.28	53.41	47.43	58.76	58.76
	Aug	44.29	41.00	57.12	51.67	68.23	61.50	56.26	56.26	53.96	51.39	57.75	55.72	52.60	48.48	58.76	58.76
	Sep	43.57	41.89	56.58	53.10	67.83	62.32	56.26	56.26	53.39	52.14	57.06	56.67	51.93	48.84	58.76	58.76
	Oct	43.12	41.89	56.28	53.10	66.19	62.32	56.26	56.26	52.93	52.49	56.59	57.02	51.26	48.84	58.76	58.76
	Nov	42.91	40.01	56.18	50.88	68.16	61.50	56.26	56.26	52.72	50.32	56.34	54.03	50.70	46.76	58.76	58.76
	Dec	42.54	38.51	56.03	49.04	67.88	61.50	56.26	56.26	52.44	48.76	56.00	52.73	50.27	45.03	58.76	58.76
1989	Jan	44.15	42.35	58.42	53.06	71.13	64.69	56.77	56.77	54.67	52.88	58.40	56.11	52.22	49.24	61.82	61.82
	Feb	43.55	44.31	57.97	53.94	71.38	64.69	56.77	56.77	54.22	54.79	57.85	58.06	51.68	50.68	61.82	61.82
	Mar	43.32	43.40	57.71	53.94	70.48	64.69	56.77	56.77	54.16	54.24	57.68	58.06	51.40	50.68	61.82	61.82
	Apr	42.79	45.68	57.27	53.92	70.17	64.69	56.77	56.77	53.88	55.35	57.27	58.19	51.00	51.78	61.82	61.82
	May	43.00	48.20	57.64	56.14	71.17	65.34	57.33	57.33	56.80	57.86	58.96	60.43	53.67	54.30	65.34	65.34
	Jun	43.58	49.64	57.17	60.29	69.73	65.34	57.33	57.33	56.24	61.73	57.64	62.26	51.96	58.82	65.34	65.34
	Jul	43.90	47.84	56.92	60.29	69.45	65.34	57.33	57.33	56.26	60.43	57.48	61.36	51.92	53.78	65.34	65.34
	Aug	44.01	46.58	56.97	57.20	69.16	65.34	57.33	57.33	56.33	58.37	57.78	58.97	52.51	53.74	62.56	62.56
	Sep	43.86	47.84	55.79	58.44	69.31	64.12	57.33	57.33	56.10	60.00	56.88	60.64	51.63	55.72	62.56	62.56
	Oct	43.92	47.05	55.74	57.68	68.99	64.12	57.33	57.33	56.16	58.77	56.85	59.58	51.73	53.91	62.56	62.56
	Nov	43.92	46.25	54.97	58.44	68.67	64.12	57.33	57.33	56.25	57.59	56.82	58.24	51.72	52.42	62.56	62.56
	Dec	43.86	46.25	54.45	58.50	68.92	64.12	57.33	57.33	56.22	56.39	57.22	57.27	51.61	51.27	62.56	62.56
1990	Jan	43.98	44.14	54.51	56.64	64.92	62.56	57.33	57.33	56.39	53.13	57.21	56.02	51.68	48.70	62.56	62.56
	Feb	44.80	43.80	55.37	55.82	64.52	64.01	55.82	55.82	57.31	53.81	58.40	55.64	52.52	49.16	63.62	63.62
	Mar	44.77	43.80	55.41	55.52	65.77	64.01	55.82	55.82	57.21	53.81	58.38	55.64	52.41	49.16	61.02	61.02
	Apr	44.74	43.80	54.29	56.97	65.90	63.24	55.82	55.82	57.03	54.20	57.92	55.70	52.30	49.95	61.02	61.02
	May	44.81	43.01	54.32	56.97	65.96	62.48	55.82	55.82	55.44	51.65	56.20	55.04	52.26	49.16	61.02	61.02
	Jun	44.84	41.64	53.70	53.48	64.63	62.48	55.82	55.82	55.41	51.53	56.12	52.41	52.16	49.16	61.02	61.02
	Jul	45.24	42.09	53.73	52.43	64.23	61.80	55.85	55.85	55.49	51.71	56.20	52.57	52.58	49.06	60.80	60.80
	Aug	45.40	40.88	54.05	50.01	64.36	60.62	55.85	55.85	55.51	50.50	56.44	51.45	52.56	48.14	60.80	60.80
	Sep	45.36	39.20	53.96	48.03	63.80	59.63	55.85	55.85	55.71	48.37	56.36	49.83	52.54	46.20	60.80	60.80
	Oct	45.19	39.20	53.82	49.30	63.45	60.27	55.85	55.85	55.38	48.63	56.06	50.58	52.27	46.54	60.80	60.80
	Nov	45.07	39.20	53.60	47.59	62.88	60.96	55.11	55.11	55.38	47.31	56.07	49.24	52.21	44.99	60.80	60.80
	Dec	45.07	38.56	53.60	47.04	62.66	60.96	55.11	55.11	55.22	46.88	56.01	48.43	52.17	44.21	58.22	58.22
1991	Jan	45.06	38.56	50.50	45.73	59.80	58.39	53.11	53.11	52.54	45.99	55.57	48.14	52.00	45.38	58.22	58.22
	Feb	44.99	38.56	50.54	44.84	59.63	58.39	53.11	53.11	52.65	45.13	55.42	48.14	51.97	44.21	58.22	58.22
	Mar	47.10	41.49	52.84	48.07	62.59	60.92	55.81	55.81	54.94	48.52	58.06	51.23	54.38	47.30	61.19	61.19
	Apr	46.59	45.37	52.38	51.75	62.48	60.92	55.81	55.81	54.33	52.34	57.36	56.42	53.50	52.20	61.19	61.19
	May	46.44	46.39	52.31	54.05	62.56	60.92	55.81	55.81	56.03	54.62	57.26	57.60	53.46	53.42	61.19	61.19
	Jun	46.69	45.67	52.57	52.40	62.24	60.92	55.81	55.81	54.26	53.55	54.29	53.77	53.52	52.60	61.19	61.19
	Jul	44.65	46.34	52.37	55.28	59.53	57.84	55.81	55.81	54.05	56.19	54.07	56.26	52.91	54.62	61.19	61.19
	Aug	44.66	45.67	52.63	53.70	59.45	57.84	55.81	55.81	54.09	54.92	54.06	55.28	53.06	53.56	61.19	61.19
	Sep	44.61	45.67	52.63	53.70	59.34	57.84	55.81	55.81	54.00	54.82	53.99	55.28	52.97	53.56	61.19	61.19
	Oct	44.65	44.30	52.64	52.40	59.33	57.44	55.81	55.81	54.00	53.21	54.07	53.42	53.12	51.68	61.19	61.19
	Nov	46.58	46.04	54.76	54.46	61.68	59.28	55.81	55.81	56.03	55.30	56.15	54.25	55.11	53.71	63.59	63.59
	Dec	46.68	44.88	54.96	53.37	61.37	60.11	55.81	55.81	56.18	52.65	56.16	53.04	55.26	51.21	61.58	61.58
1992	Jan	46.75	42.56	53.62	49.10	61.21	60.54	55.81	55.81	55.34	49.32	56.20	52.33	53.23	49.55	61.58	61.58
	Feb	46.40	44.88	53.22	50.96	61.01	61.40	55.81	55.81	54.67	51.21	55.80	53.44	54.85	50.78	61.58	61.58

الجدول ٨

تعديل المرتبات الصافية والاجمالية بين دراسات
استقصائية للمرتبات في مراكز عمل مختارة ، ١٩٨٨-١٩٩٣

(استنادا إلى مرتب موظف في الفئة ٤-٦/٥)

نيويورك		مونتريال		لندن		جنيف	
التاريخ	التعديل %	التاريخ	التعديل %	التاريخ	التعديل %	التاريخ	التعديل %
اجمالي صافي	اجمالي صافي	اجمالي صافي	اجمالي صافي	اجمالي صافي	اجمالي صافي	اجمالي صافي	اجمالي صافي
٤,١	٤,٦	٤,٤	٥,٢	٩,٠	١٠,٦	٣,٩	٤,٧
كانون الاول/ديسمبر ٨٨	كانون الاول/ديسمبر ٨٨	كانون الاول/ديسمبر ٨٨	كانون الاول/ديسمبر ٨٨	كانون الاول/ديسمبر ٨٨	كانون الاول/ديسمبر ٨٨	كانون الاول/ديسمبر ٨٨	كانون الاول/ديسمبر ٨٨
٤,٩	٥,٥	٥,٠	٦,٠	٥,١	٦,٢	٣,٩	٥,٢
تشرين الاول/اكتوبر ٨٩	تشرين الاول/اكتوبر ٨٩	تشرين الاول/اكتوبر ٨٩	تشرين الاول/اكتوبر ٨٩	تشرين الاول/اكتوبر ٨٩	تشرين الاول/اكتوبر ٨٩	تشرين الاول/اكتوبر ٨٩	تشرين الاول/اكتوبر ٨٩
٥,٩	٦,٧	٤,٥	٥,٢	٥,١	٥,٨	٣,٦	٤,٧
ايلول/سبتمبر ٩٠	ايلول/سبتمبر ٩٠	ايلول/سبتمبر ٩٠	ايلول/سبتمبر ٩٠	ايلول/سبتمبر ٩٠	ايلول/سبتمبر ٩٠	ايلول/سبتمبر ٩٠	ايلول/سبتمبر ٩٠
٣,٩	٤,٤			٤,٩	٥,٧	٤,١	٣,٥
ايلول/سبتمبر ٩١	ايلول/سبتمبر ٩١			ايلول/سبتمبر ٩١	ايلول/سبتمبر ٩١	ايلول/سبتمبر ٩١	ايلول/سبتمبر ٩١
				٤,٧	٥,٠		
واشنطن		فيينا		روما		باريس	
التاريخ	التعديل %	التاريخ	التعديل %	التاريخ	التعديل %	التاريخ	التعديل %
اجمالي صافي	اجمالي صافي	اجمالي صافي	اجمالي صافي	اجمالي صافي	اجمالي صافي	اجمالي صافي	اجمالي صافي
٣,٦	٣,٩	٣,١	٣,٨	٤,٢	٦,٠	٣,٨	٣,٥
تشرين الثاني/نوفمبر ٨٨	تشرين الثاني/نوفمبر ٨٨	تشرين الثاني/نوفمبر ٨٨	تشرين الثاني/نوفمبر ٨٨	تشرين الثاني/نوفمبر ٨٨	تشرين الثاني/نوفمبر ٨٨	تشرين الثاني/نوفمبر ٨٨	تشرين الثاني/نوفمبر ٨٨
٥,٠	٥,٦	٩,٢	١٢,٠	٧,٣	٩,٣	٣,٧	٤,٧
تشرين الاول/اكتوبر ٨٩	تشرين الاول/اكتوبر ٨٩	تشرين الاول/اكتوبر ٨٩	تشرين الاول/اكتوبر ٨٩	تشرين الاول/اكتوبر ٨٩	تشرين الاول/اكتوبر ٨٩	تشرين الاول/اكتوبر ٨٩	تشرين الاول/اكتوبر ٨٩
٣,٤	٣,٨	٤,١	٥,٠	٩,٤	١١,١	٤,٦	٥,٥
آب/أغسطس ٩١	آب/أغسطس ٩١	آب/أغسطس ٩١	آب/أغسطس ٩١	آب/أغسطس ٩١	آب/أغسطس ٩١	آب/أغسطس ٩١	آب/أغسطس ٩١
				٤,٨	٥,٥	٤,٠	٤,٨
				كانون الثاني/يناير ٩١	كانون الثاني/يناير ٩١	كانون الثاني/يناير ٩١	كانون الثاني/يناير ٩١

٤٩ - ومن الواضح أن هذه العناصر تلعب دورا يكون أحيانا رئيسيا في المستوى المعيشي للعاملين . ولذلك لا يوجد مبرر لشطبها عند تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، الذي يجدد مستواه في نهاية الأمر ، ما إذا كان من الممكن كسب معاش لائق .

٥٠ - وعلاوة على ذلك ، تجدر الإشارة إلى أن الغالبية العظمى من التشريعات الوطنية للضمان الاجتماعي تنص بوضوح على أنه ينبغي أن تؤخذ جميع العناصر التي تطرأ بشكل منتظم في الأجور في الاعتبار بالنسبة للمشاركة في صندوق المعاشات التقاعدية ولاغراض الاستحقاقات . وينبغي أن يطبق هذا المبدأ أيضا على ما يسمى بـ "المكون النقدي" غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي" لصافي المرتبات التي تدفع بعض مراكز العمل لأنها يمكن أن تشكل جزءا كبيرا من المرتب الإجمالي .

٥١ - وعلى أية حال ، لم تتوافر للفريق العامل المعلومات التفصيلية اللازمة لإجراء دراسة متعمقة لهذه القضية ولتقديم توصيات موضوعية . غير أنه كان من الواضح أنه كان هناك التباين الكامل في هذا الميدان وأن هناك معايير مختلفة تستخدم في مختلف مراكز العمل .

٥٢ - ويعد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين على ضرورة الإبقاء على المنهجية الحالية في الوقت الراهن ، مع إجراء دراسة دقيقة لتحديد العناصر التي ينبغي أن تدخل فعلا في حساب المعاش التقاعدي بأسرع ما يمكن وفقا لمبادئ الضمان الاجتماعي .

الاستنتاجات الخاصة بالجزء الذي سيتم الإبقاء عليه من الأجر الصافي

٥٣ - يصر اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين على أن تعود المبادئ التالية في أية منهجية مقبلة لتحديد الأجر الصافي الداخل في حساب المعاش التقاعدي :

(أ) ينبغي إدراج جميع العناصر ، ما لم يكن هناك دليل واضح على أنها ينبغي ألا تدخل في حساب المعاش التقاعدي ؛

(ب) ينبغي أن تطبق معايير متشابهة في جميع مراكز العمل ؛

(ج) وبإزالة العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، لم يعد ممن الضروري الاحتفاظ بهامش لمنع التغيرات المفاجئة في الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي من دراسة استقصائية إلى أخرى بسبب التغيرات التي تحدث من صاحب العمل الذي أجريت دراسة استقصائية بشأنه ؛

(د) وينبغي ألا يكون الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بأي حال أقل من صافي المرتب .

التوصيات والاستنتاجات

٥٤ - يرى اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن النظام الحالي لتحديد الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمات العامة مرضيا . وهناك حاجة إلى ادخال بعض التعديلات لطرق المشاكل المتصلة بالتضخم السريع للعملة المحلية والانخفاض الناتج عن ذلك في المعاش التقاعدي بدولار الولايات المتحدة . وعلى مجلس صندوق المعاشات أن يعالج هذه المشاكل بشكل عاجل .

٥٥ - ولحساب الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، يرى الاتحاد أنه ينبغي أن يتم الإبقاء على طريقة جدول الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين الذي يقوم على الدولار في الوقت الراهن ، غير أنه يمكن إجراء مزيد من الدراسة لمنهجية النهج النطاقي . وفي نظرنا أن استخدام الضرائب المحلية لأغراض "إجمال المرتب" ليست حلا قابلا للاستمرار في الوقت الراهن ، وذلك للأسباب المبينة في الفقرة ٢٦ . وينبغي استخدام صافي الاجر الإجمالي لحساب الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، كما هو الحال في جميع البلدان .

٥٦ - ويعارض الاتحاد تماما تطبيق نسب استبدال الدخل على موظفي فئة الخدمات العامة ، على النحو المستخدم به بالنسبة لموظفي فئة الموظفين الفنيين ، إذ أنه لا يتناول مسائل انعكاس الدخل أو مسائل التداخل ، ويفتقر إلى أي مبرر تقني ، كما يجلب أشكالا من الظلم .

٥٧ - وفيما يتعلق بتفسير صافي المرتب الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، ينبغي النظر في جميع العناصر لحساب الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، ما لم يبين بوضوح أنه ينبغي عدم القيام بذلك .

٥٨ - ومهما كان النظام الذي سيتم الإبقاء عليه ، فإن مستوى الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ينبغي أن يعدل بين الدراسات الاستقصائية . وينبغي أن يستمر إجراء هذه التعديلات حسب المنهجية المستخدمة في الوقت الراهن ، أي من خلال إجمال المرتتب لصافي الاجر زائدا العناصر الداخلة في حساب المعاش التقاعدي .

٥٩ - ومما يؤسف له أن البيانات الواردة في الوثائق المقدمة إلى الفريق العامل كانت غير مكتملة وغير متسقة . لذلك فقد تعذر تقييم الاثر الحقيقي لمختلف المنهجيات المقترحة ، ولا سيما المنهجيات القائمة على الإجمالي الخارجي والنهج النطاقي . ففي النهج النطاقي لم يكن وصف المنهجية مفهوما كما كانت البيانات المقدمة تقتصر على فترة واحدة .

٦٠ - يتسم اختيار منهجية لتحديد الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بأهمية تحتم اختيار البيانات بعناية فائقة وبأقصى قدر من الموضوعية . وكان لدى اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين انطبعا واضحا بأن هذه البيانات قد اختبرت لتحقيق هدف معين هو إجراء تخفيض هام في الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وفي المعاشات التقاعدية الناتجة عن ذلك لموظفي فئة الخدمات العامة (انظر المثال الوارد في المرفق الحادي عشر للوثيقة (ICSC/36/R.12) .

٦١ - وما يريد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين لجميع الموظفين هو معاشات تقاعدية كافية لا تنطوي على مكاسب أو خسائر غير محتسبة ، وينبغي عدم المفامرة بنظام المعاشات التقاعدية .

الجدول ٩

نسب استبدال الدخل لـ ١٥ مركز عمل

GS step 6

(كانون الثاني/يناير ١٩٨٥ - شباط/فبراير ١٩٩٢)

	Geneva		London		Montreal		New-York		Paris		Rome		Vienna		Washington	
	30 month average	current rate	30 month average	current rate	30 month average	current rate	30 month average	current rate	30 month average	current rate	30 month average	current rate	30 month average	current rate	30 month average	current rate
1985 Jan	68.0	61.1	56.6	72.6	54.3	57.1	57.0	57.0	72.6	90.4	54.3	67.3	64.4	76.3	54.8	54.8
Feb	66.0	60.6	57.3	73.5	54.7	57.6	55.4	55.4	73.2	91.2	54.8	68.3	62.4	75.1	53.0	53.0
Mar	66.3	65.1	58.0	77.5	53.0	59.9	53.7	53.7	73.7	93.3	53.3	73.0	62.4	77.7	53.2	53.2
Apr	64.4	76.2	58.3	67.5	53.7	56.2	56.0	56.0	74.2	86.6	53.8	69.3	62.6	72.1	51.4	51.4
May	64.7	75.9	53.9	63.9	53.9	57.9	56.3	56.3	74.6	84.2	56.3	70.3	62.8	73.2	55.6	55.6
Jun	64.8	73.9	54.1	63.6	54.1	58.4	56.6	56.6	73.0	87.3	57.0	70.1	63.0	72.1	53.8	53.8
Jul	64.7	72.3	56.2	69.9	54.3	58.0	56.9	56.9	73.0	83.3	57.2	67.6	63.0	71.6	56.0	56.0
Aug	64.4	64.7	56.1	53.3	54.4	57.6	57.1	57.1	74.7	79.0	57.4	64.1	62.8	63.2	53.8	53.3
Sep	64.1	64.3	56.3	59.6	54.6	57.7	57.4	57.4	71.3	72.3	57.6	65.8	62.6	62.8	54.0	54.0
Oct	63.7	60.9	56.2	53.3	54.9	57.6	57.7	57.7	70.8	64.7	57.3	59.6	62.3	63.0	54.3	54.3
Nov	63.4	59.2	56.3	53.7	55.1	56.7	57.9	57.9	70.2	67.2	57.3	59.6	62.1	62.3	54.3	54.3
Dec	63.2	57.6	56.1	52.0	53.3	59.2	56.2	56.2	69.6	63.3	57.3	57.2	61.7	56.2	54.7	54.7
1986 Jan	63.1	57.3	56.1	53.3	53.3	59.2	56.4	56.4	69.3	63.0	57.6	57.0	61.6	53.4	55.0	55.0
Feb	63.0	53.2	55.9	54.6	53.7	60.3	57.4	57.4	68.6	60.0	51.3	48.2	61.4	52.0	55.2	55.2
Mar	63.1	51.2	55.3	50.8	53.9	59.7	57.7	57.7	68.3	54.8	51.8	44.4	61.2	48.8	55.4	55.4
Apr	63.3	54.7	53.4	51.8	54.2	57.7	57.9	57.9	68.3	57.9	52.3	47.6	61.3	50.3	53.7	53.7
May	63.3	50.7	52.3	46.3	54.8	57.3	56.2	56.2	67.9	53.7	52.6	44.8	61.2	46.1	53.9	53.9
Jun	63.9	53.4	52.6	48.0	54.7	56.9	56.4	56.4	67.7	56.4	53.1	47.2	61.3	50.8	56.1	56.1
Jul	64.2	51.2	53.1	46.2	54.9	57.4	56.7	56.7	67.3	57.1	53.6	46.8	61.3	49.4	56.4	56.4
Aug	64.4	48.3	53.4	48.3	53.1	57.3	56.0	56.0	67.2	53.9	54.0	44.6	61.4	47.4	56.6	56.6
Sep	64.7	47.6	53.7	49.8	53.3	57.3	56.2	56.2	67.1	54.0	54.4	44.2	61.3	43.9	56.7	56.7
Oct	63.0	48.2	54.1	51.1	53.6	57.6	56.3	56.3	67.1	54.2	54.9	43.2	61.7	46.3	56.9	56.9
Nov	63.4	49.6	54.5	52.3	53.8	57.6	56.7	56.7	66.9	53.8	53.3	43.0	61.7	46.6	53.9	53.9
Dec	63.3	50.0	54.7	52.0	56.0	57.6	56.9	56.9	64.0	51.2	53.6	43.2	61.7	46.9	56.1	56.1
1987 Jan	64.1	47.8	54.7	50.7	56.2	57.6	56.8	56.8	63.7	50.4	56.0	43.8	59.6	44.7	56.3	56.3
Feb	64.1	44.4	54.8	48.4	56.3	56.0	56.0	56.0	63.3	47.3	54.3	40.2	59.4	40.6	56.4	56.4
Mar	64.4	43.9	55.0	46.7	56.5	55.7	56.2	56.2	63.2	48.0	53.0	42.0	53.1	38.9	56.6	56.6
Apr	64.6	46.4	53.2	46.8	55.1	53.0	56.3	56.3	63.1	48.0	53.3	42.7	53.3	38.9	56.8	56.8
May	64.6	43.3	52.6	43.9	55.3	54.4	56.3	56.3	63.1	47.4	56.1	43.4	53.9	39.2	57.0	57.0
Jun	63.1	47.0	53.2	43.0	55.3	54.5	56.6	56.6	63.0	47.6	56.3	44.0	56.2	40.2	57.1	57.1
Jul	63.2	47.6	53.3	46.0	53.7	53.0	56.8	56.8	62.8	48.9	57.0	43.2	56.3	41.4	57.3	57.3
Aug	63.3	49.2	53.7	47.0	53.8	53.2	56.9	56.9	62.8	50.0	53.0	43.1	56.8	42.8	57.3	57.3
Sep	63.3	48.6	53.9	46.4	53.9	54.3	60.1	60.1	62.7	49.8	53.4	44.9	56.9	42.4	57.6	57.6
Oct	63.3	50.2	54.0	46.8	56.1	54.2	60.2	60.2	62.3	50.0	53.7	43.6	57.0	43.4	57.7	57.7
Nov	63.1	47.9	54.0	44.7	56.2	54.3	60.3	60.3	62.2	49.3	53.9	44.4	57.0	42.0	58.3	58.3
Dec	63.0	43.8	54.0	43.2	56.4	54.3	56.3	56.3	61.9	47.6	56.2	43.7	54.2	38.3	53.7	53.7

الجدول ٩ (تابع)

1988 Jan	33.4	93.0	48.6	36.3	43.9	46.8	23.1	62.4	49.9	31.2	33.9	89.0	63.4	43.1
Feb	33.0	93.0	48.4	36.1	44.1	46.7	24.8	62.3	50.0	31.4	34.3	88.4	63.6	43.3
Mar	36.6	93.0	48.2	39.2	44.2	46.7	26.5	63.4	50.2	31.3	34.7	87.9	63.6	46.4
Apr	38.3	94.2	47.9	39.3	44.3	47.1	22.1	49.9	46.2	47.9	33.3	85.3	63.0	46.2
May	39.9	94.2	47.8	39.9	44.7	47.1	23.6	50.4	46.6	48.1	33.8	83.4	63.0	47.1
Jun	61.6	94.2	47.7	41.0	45.0	47.2	23.1	50.8	46.9	48.4	34.1	84.3	62.9	48.1
Jul	63.3	96.3	47.6	44.1	45.2	47.2	26.5	51.1	47.3	51.8	33.3	83.8	62.8	51.0
Aug	65.0	96.3	47.5	45.2	45.6	47.4	27.8	51.3	47.6	51.8	33.3	83.3	62.8	51.8
Sep	66.8	96.3	47.3	46.4	33.2	36.4	29.2	51.6	47.8	51.9	33.6	82.8	62.7	54.0
Oct	68.5	97.2	47.6	47.2	35.8	37.4	30.5	51.9	48.2	54.6	32.6	80.3	62.8	54.9
Nov	70.2	97.2	47.5	45.3	36.6	38.0	31.8	52.2	48.5	54.7	32.8	80.1	62.7	52.3
Dec	61.3	82.8	47.3	44.2	37.3	38.6	33.2	52.3	48.8	56.3	32.9	39.7	62.8	51.9
1989 Jan	62.8	83.3	45.7	44.3	38.0	39.3	34.6	52.8	49.1	56.3	30.1	36.0	62.8	33.3
Feb	64.4	83.3	46.0	46.3	38.7	39.9	30.7	43.3	49.4	56.8	30.2	33.7	62.9	36.0
Mar	65.9	83.3	46.2	46.3	39.3	40.3	31.9	47.2	49.6	56.3	30.3	33.4	63.1	36.7
Apr	67.5	87.5	46.4	47.6	39.9	41.1	33.1	48.0	50.2	58.3	30.4	37.6	62.3	39.0
May	68.7	88.4	46.3	47.4	40.3	41.7	31.9	43.4	50.5	58.3	30.3	33.9	62.8	39.6
Jun	70.1	90.7	46.7	31.2	41.1	42.2	33.1	46.4	50.6	43.7	30.8	33.6	63.0	63.4
Jul	71.2	90.0	46.7	30.2	41.8	43.3	30.9	43.4	36.9	44.3	43.0	31.9	63.1	63.9
Aug	71.8	89.3	46.8	48.3	42.4	44.0	32.1	43.9	37.2	44.3	43.3	33.7	63.3	64.3
Sep	72.4	88.3	47.0	30.3	39.2	40.6	33.3	44.4	37.4	44.3	43.3	33.3	63.3	66.1
Oct	73.0	87.8	47.1	49.2	39.8	41.7	34.6	46.2	37.7	43.4	43.8	34.3	63.7	63.0
Nov	73.4	87.0	47.2	48.3	40.3	42.3	33.8	48.4	38.1	43.4	48.3	34.3	63.8	63.4
Dec	73.9	86.2	47.3	47.3	41.1	42.9	37.0	48.8	38.3	43.4	48.8	36.3	63.8	67.1
1990 Jan	67.1	77.7	47.3	44.8	41.8	44.3	33.4	43.6	33.8	42.3	42.2	31.0	63.8	68.4
Feb	67.3	78.7	47.3	44.7	42.4	44.9	36.5	46.0	36.1	42.4	42.7	31.2	64.0	68.6
Mar	67.8	73.8	47.7	44.9	43.1	45.3	37.6	48.4	36.4	42.4	43.3	31.3	64.1	70.2
Apr	67.7	76.0	47.9	43.3	43.7	47.1	38.5	48.3	36.8	43.2	44.0	31.6	64.3	74.3
May	67.8	73.0	48.1	44.9	44.4	47.6	39.4	48.3	37.1	43.3	44.6	31.9	64.3	74.3
Jun	67.3	74.0	48.3	44.9	43.0	48.2	40.3	48.7	37.4	43.3	43.3	32.3	64.7	71.2
Jul	68.8	73.3	48.4	43.1	43.7	49.4	41.2	50.3	34.6	40.1	41.0	46.9	64.9	73.2
Aug	68.3	74.2	48.5	44.2	40.8	43.9	28.0	33.6	35.0	40.2	41.7	47.3	64.8	70.3
Sep	63.7	73.1	48.6	42.2	41.7	48.4	29.0	34.3	35.4	40.3	42.3	48.6	64.9	68.4
Oct	63.1	72.9	48.8	43.0	42.3	50.9	30.1	33.7	35.6	42.1	43.3	49.9	64.9	63.2
Nov	64.6	71.8	48.9	41.8	43.3	54.9	31.1	36.3	38.2	42.1	44.0	31.6	64.2	60.3
Dec	64.0	73.1	49.2	41.8	44.1	53.3	31.9	37.0	38.3	42.2	44.8	34.8	64.4	60.7
1991 Jan	34.8	62.3	38.7	33.9	44.7	35.6	32.7	37.7	36.9	42.2	39.7	48.8	64.9	64.8
Feb	34.0	61.3	39.3	33.7	43.4	33.9	29.2	33.4	37.3	42.3	40.4	49.3	63.1	63.1
Mar	33.3	67.1	39.9	33.2	46.0	36.3	30.1	34.6	37.7	44.7	41.1	49.7	63.4	63.3
Apr	32.9	68.3	40.6	38.1	46.7	36.6	30.9	33.4	38.1	43.1	41.9	50.9	63.8	66.4
May	32.3	66.7	41.1	41.4	47.3	36.9	31.7	33.9	38.6	47.0	42.6	31.3	68.1	66.3
Jun	31.6	63.1	41.6	40.9	48.0	37.2	32.4	36.3	38.1	48.4	43.4	31.7	66.4	66.6
Jul	30.9	63.7	42.0	43.6	48.6	37.3	33.2	37.7	39.9	61.1	39.1	46.9	66.6	66.7
Aug	30.2	62.2	42.4	43.0	41.7	48.9	30.3	34.2	40.7	61.1	39.9	47.4	66.8	66.8
Sep	30.3	61.8	42.7	43.3	42.4	47.3	31.1	34.8	41.3	61.1	40.7	47.9	66.9	66.9
Oct	30.7	61.3	43.0	42.4	43.0	47.8	32.0	36.0	42.4	63.1	41.6	49.8	67.0	64.3
Nov	30.9	61.1	43.4	42.8	43.3	48.1	32.8	36.6	43.2	63.1	42.4	50.3	67.2	63.7
Dec	31.1	60.6	43.8	41.0	44.0	48.3	33.7	37.3	44.1	63.1	43.3	52.2	67.3	63.8
1992 Jan	31.3	60.4	44.1	39.2	44.6	48.1	34.3	37.9	44.7	39.9	44.1	33.3	67.7	61.3
Feb	31.3	60.0	44.3	41.6	43.1	48.4	33.4	38.3	45.4	39.9	44.9	31.3	67.9	61.7

الجدول ٩ (تابع)

	Alexandria		Brasilia		Marrakech		Mazatlan		New-Delhi		Santiago		Tokyo	
	30 months average	current rate	30 months average	current rate	30 months average	current rate	30 months average	current rate	30 months average	current rate	30 months average	current rate	30 months average	current rate
1965 Jan	36.9	36.9	50.7	63.0	43.8	60.9	66.1	104.6	47.3	57.1	45.6	77.5	59.2	61.1
Feb	37.6	37.6	51.2	63.8	44.7	62.7	68.5	106.7	47.8	58.7	47.1	77.5	59.5	62.4
Mar	38.3	38.3	51.7	66.8	45.6	62.7	55.6	85.4	48.3	60.4	48.9	87.9	59.8	64.3
Apr	39.0	39.0	52.2	62.3	42.1	56.7	57.0	87.2	48.8	59.2	50.6	89.4	59.9	61.8
May	39.6	39.6	52.7	62.1	42.9	56.7	58.5	88.8	49.1	56.7	52.6	89.4	60.1	61.9
Jun	40.3	40.3	53.1	61.9	43.7	56.7	60.0	90.6	49.5	56.7	54.5	93.4	60.2	62.0
Jul	41.0	41.0	53.3	60.7	44.8	57.2	52.5	78.5	49.9	57.9	48.4	88.7	60.3	62.1
Aug	41.7	41.7	53.4	56.6	45.4	57.2	54.4	106.8	50.1	55.2	50.1	88.7	60.2	58.5
Sep	42.3	42.3	53.5	54.4	46.3	57.2	56.4	112.0	50.3	55.1	51.7	88.7	60.2	58.7
Oct	43.0	43.0	51.7	50.2	47.1	58.2	58.5	117.0	45.2	49.3	51.5	88.1	60.1	53.8
Nov	43.6	43.6	51.8	49.5	47.9	58.1	61.3	146.2	45.5	49.5	53.0	90.5	58.4	51.6
Dec	44.2	44.2	52.0	47.4	45.5	51.8	64.2	150.6	45.8	49.5	54.4	90.4	58.4	49.4
1966 Jan	39.2	39.2	52.3	47.6	44.3	53.0	68.0	134.1	48.1	49.8	53.4	87.7	58.6	49.7
Feb	39.9	39.9	52.4	45.7	45.1	53.0	51.8	107.6	48.4	50.0	54.7	88.3	58.7	48.8
Mar	40.7	40.7	52.6	42.1	45.9	56.5	53.0	105.9	48.8	50.0	56.0	88.0	58.7	45.3
Apr	41.3	41.3	48.6	39.6	46.6	58.0	54.1	104.2	47.1	50.4	56.8	88.8	58.9	45.8
May	42.0	42.0	46.9	38.4	47.6	58.0	55.5	112.1	47.4	50.4	58.1	88.6	59.0	43.2
Jun	42.7	42.7	47.3	40.6	48.4	57.9	57.4	132.4	47.8	52.3	59.4	88.3	59.4	45.1
Jul	43.3	43.3	47.5	40.2	49.1	58.3	44.9	104.6	48.1	52.8	59.4	84.8	59.7	43.6
Aug	44.8	72.2	47.8	39.7	49.9	58.3	48.1	99.5	48.4	52.8	60.5	84.3	59.9	41.9
Sep	45.6	72.3	48.0	38.6	50.5	58.2	47.7	111.6	48.8	52.8	61.4	84.4	60.3	42.6
Oct	46.4	72.4	48.3	39.0	51.0	58.1	49.3	116.7	49.1	53.0	60.5	82.9	60.7	43.3
Nov	47.3	72.5	48.5	39.0	51.4	58.1	51.0	122.1	49.4	53.0	61.1	85.1	58.1	42.9
Dec	48.1	72.6	48.7	39.0	47.7	53.4	41.3	98.9	49.8	54.6	62.0	84.4	58.6	43.7
1967 Jan	49.0	72.7	48.9	38.7	48.2	53.4	42.7	101.6	48.0	50.1	60.3	80.4	59.1	44.5
Feb	49.9	72.8	48.7	36.6	48.6	53.3	44.3	105.2	48.4	50.2	61.0	79.6	59.5	42.4
Mar	50.7	72.9	48.8	37.0	48.9	53.1	45.0	109.0	48.8	50.3	61.6	80.7	60.1	44.2
Apr	51.6	73.0	48.8	37.1	49.3	53.0	52.5	78.9	47.1	49.5	59.0	75.8	60.6	42.7
May	40.3	56.1	48.9	36.8	49.6	52.9	53.8	81.9	47.5	49.7	59.5	76.6	61.2	42.0
Jun	42.1	91.3	48.9	37.1	49.7	52.8	55.3	86.0	47.9	49.9	59.9	75.6	61.7	42.9
Jul	43.7	91.3	48.9	38.1	49.8	52.5	59.7	72.4	48.3	50.0	57.6	73.9	62.2	45.4
Aug	45.3	91.3	49.0	39.0	49.9	52.5	50.6	73.5	48.6	50.2	58.4	73.3	62.6	47.9
Sep	46.9	91.3	49.1	38.9	50.0	52.4	52.0	75.6	48.9	50.3	59.3	73.0	62.7	46.1
Oct	48.5	92.6	49.0	39.2	50.1	52.7	56.9	63.7	49.2	51.1	57.0	69.1	63.0	47.0
Nov	50.1	92.6	48.9	39.0	50.1	52.6	58.2	65.7	49.4	51.2	57.6	72.3	63.2	47.2
Dec	51.7	92.6	48.8	37.6	43.8	46.0	50.2	93.1	49.7	51.4	55.7	68.8	63.4	46.3

الجدول ٩ (تابع)

1988	Jan	64.8	44.2	54.1	42.1	56.5	54.2	56.8	56.8	59.8	44.6	56.4	43.7	54.4	57.7	55.9	55.9
	Feb	64.7	47.1	54.2	43.1	56.6	53.5	57.0	57.0	59.8	46.9	56.6	45.7	54.5	40.6	56.0	56.0
	Mar	64.2	49.2	54.1	45.7	56.7	52.9	57.1	57.1	59.2	48.2	56.6	46.4	53.3	41.2	56.2	56.2
	Apr	61.5	48.0	49.6	40.6	56.5	51.6	57.3	57.3	58.6	48.2	56.7	47.2	53.3	41.3	56.4	56.4
	May	61.2	48.8	50.1	41.0	56.6	51.8	57.3	57.3	58.6	48.9	56.7	47.9	53.3	42.1	56.6	56.6
	Jun	61.1	51.0	50.5	42.1	56.7	52.1	57.6	57.6	58.3	50.2	54.4	47.9	53.4	44.0	56.7	56.7
	Jul	60.9	54.6	50.9	46.6	56.8	51.0	57.8	57.8	58.2	54.0	54.6	50.0	53.4	47.4	56.9	56.9
	Aug	60.9	56.4	51.4	48.5	56.9	51.3	58.0	58.0	58.2	55.4	54.8	52.6	53.5	49.3	57.1	57.1
	Sep	60.8	56.5	51.7	48.5	57.1	52.4	58.1	58.1	58.2	56.6	54.9	54.5	53.7	50.5	57.2	57.2
	Oct	60.9	59.1	52.0	49.0	57.2	52.5	58.3	58.3	58.2	57.6	55.1	55.5	53.8	51.2	57.3	57.3
	Nov	60.6	56.7	52.2	47.3	57.3	51.7	58.4	58.4	58.2	55.6	55.2	52.9	53.6	49.6	55.4	55.4
	Dec	60.7	55.0	50.0	43.8	57.3	51.9	58.3	58.3	58.3	54.2	55.4	52.2	54.0	48.4	55.5	55.5
1989	Jan	60.8	56.3	50.5	45.6	57.4	52.2	58.5	58.5	58.9	55.0	55.6	53.5	54.3	51.2	55.7	55.7
	Feb	61.0	62.0	50.6	47.3	57.4	52.0	58.6	58.6	57.1	57.7	58.0	56.2	54.6	53.5	55.9	55.9
	Mar	61.1	60.9	51.3	47.9	57.5	52.8	57.0	57.0	57.4	57.5	56.5	56.7	50.3	49.6	56.0	56.0
	Apr	59.5	63.5	51.7	50.5	55.1	50.8	57.2	57.2	57.6	59.2	56.5	56.4	50.7	51.5	56.2	56.2
	May	59.7	63.9	52.1	50.7	55.2	50.6	57.4	57.4	57.8	59.0	56.7	56.1	51.2	51.8	56.3	56.3
	Jun	59.9	64.2	52.6	55.5	55.3	51.6	57.6	57.6	58.0	63.7	53.1	57.4	51.7	56.5	56.5	56.5
	Jul	59.8	65.3	52.9	56.1	55.4	52.2	57.7	57.7	58.1	62.4	53.4	57.0	52.0	55.9	56.7	56.7
	Aug	60.2	63.7	50.6	50.6	55.6	52.5	57.9	57.9	58.2	60.5	53.6	54.8	52.4	53.6	56.8	56.8
	Sep	60.4	65.9	51.1	53.5	55.7	51.5	58.1	58.1	58.5	62.5	54.1	57.7	53.0	57.1	57.0	57.0
	Oct	60.6	64.9	51.4	53.1	55.8	51.9	58.6	58.6	58.8	61.3	54.4	56.8	53.5	53.6	54.4	54.4
	Nov	60.6	64.0	51.7	54.9	55.9	52.2	58.9	58.9	58.8	60.2	54.7	55.9	53.7	54.5	54.6	54.6
	Dec	60.9	64.2	52.0	55.8	56.1	52.1	58.2	58.2	58.9	59.1	55.1	58.1	54.1	53.6	54.6	54.6
1990	Jan	61.0	61.3	52.2	54.3	56.2	52.5	58.4	58.4	52.4	49.4	58.4	54.2	54.5	51.4	55.1	55.1
	Feb	61.3	59.9	52.5	52.8	56.4	54.3	56.7	56.7	52.7	49.5	55.8	53.1	55.1	51.6	55.3	55.3
	Mar	61.5	60.2	52.9	53.0	53.8	52.4	56.9	56.9	53.0	49.9	48.7	53.4	50.1	55.5	55.5	55.5
	Apr	59.5	56.5	45.6	45.8	54.1	51.9	57.1	57.1	53.3	50.7	48.5	48.6	53.8	51.4	55.7	55.7
	May	59.8	57.4	44.5	46.5	54.2	51.4	57.4	57.4	53.6	50.1	49.0	48.5	54.3	51.0	55.9	55.9
	Jun	60.0	55.7	44.8	44.7	54.4	52.6	57.6	57.6	53.9	50.1	49.6	48.5	54.7	51.5	56.1	56.1
	Jul	60.5	56.1	45.4	44.5	54.6	52.5	57.9	57.9	54.2	50.5	50.1	48.9	55.1	51.6	56.3	56.3
	Aug	60.4	54.4	45.9	42.5	54.7	51.5	58.1	58.1	54.4	49.5	50.6	48.1	55.4	50.7	50.7	50.7
	Sep	60.7	52.4	46.5	41.4	54.9	51.4	55.1	55.1	54.6	47.4	51.1	48.2	55.7	49.0	51.1	51.1
	Oct	60.9	52.6	47.2	43.4	55.0	52.5	55.4	55.4	54.9	48.4	51.6	48.4	56.1	50.0	51.4	51.4
	Nov	61.3	53.5	45.6	40.5	55.2	53.6	55.8	55.8	55.2	47.2	52.2	45.8	54.6	48.7	51.8	51.8
	Dec	61.7	52.5	46.4	40.7	55.4	53.9	56.1	56.1	55.6	47.2	52.6	45.7	57.1	48.4	52.1	52.1
1991	Jan	56.6	48.2	47.2	42.8	58.6	54.3	56.3	56.3	53.7	47.0	48.9	42.4	57.7	50.5	52.5	52.5
	Feb	57.5	48.9	47.9	42.5	55.8	54.6	56.6	56.6	54.1	48.4	49.7	43.2	56.1	49.4	52.8	52.8
	Mar	57.9	51.0	48.7	44.5	53.5	52.1	56.9	56.9	54.6	48.2	50.5	44.5	56.6	50.9	53.1	53.1
	Apr	58.6	57.1	49.5	48.9	53.8	52.5	57.1	57.1	55.2	53.2	51.5	50.5	56.5	55.1	53.4	53.4
	May	59.2	59.1	50.3	52.0	54.0	52.6	57.4	57.4	55.6	54.2	52.0	52.5	58.3	58.3	53.7	53.7
	Jun	59.6	56.4	50.9	50.8	54.5	53.1	57.6	57.6	56.0	55.1	50.2	49.8	56.7	57.7	54.1	54.1
	Jul	60.1	62.4	51.6	54.5	54.6	53.0	57.9	57.9	56.4	58.6	51.0	53.0	59.0	60.9	54.4	54.4
	Aug	60.4	61.3	52.1	53.2	54.8	53.5	58.2	58.2	56.6	57.4	51.5	52.6	59.2	59.8	52.9	52.9
	Sep	60.7	61.9	50.5	51.5	55.1	53.7	58.2	58.2	56.6	57.7	52.0	53.2	59.4	60.1	53.2	53.2
	Oct	60.9	62.2	50.8	50.6	55.3	53.5	58.6	58.6	56.9	56.1	52.4	51.6	59.5	57.9	53.6	53.6
	Nov	61.3	60.6	51.5	51.2	55.5	53.4	56.9	56.9	57.2	56.5	53.0	51.2	59.8	56.5	54.0	54.0
	Dec	61.7	59.3	52.1	50.6	55.8	54.7	57.2	57.2	57.4	53.8	53.6	50.7	60.0	55.6	54.5	54.5
1992	Jan	59.5	54.2	52.7	48.2	56.1	55.4	57.5	57.5	55.4	49.4	54.5	50.5	60.2	54.0	54.6	54.6
	Feb	59.8	57.8	53.4	51.1	56.3	56.7	57.7	57.7	55.7	52.2	54.9	52.6	60.5	56.0	55.0	55.0

ضميمة

استعراض المنهجية العامة لاستقصاء أفضل
الشروط السائدة للعمل في مراكز العمل

معلومات أساسية

١ - طلبت الجمعية العامة ، في دورتها الخامسة والاربعين ، إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقوم ، بالتشاور مع موظفي اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية ، باستعراض المنهجية العامة لاستقصاء أفضل الشروط السائدة للعمل في مراكز العمل .

٢ - وفي دورتها الربيعية لعام ١٩٩٢ ، نظمت لجنة الخدمة المدنية الدولية في تقرير فريق عامل غير رسمي يتألف من ممثلين للموظفين وللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية ، وكذلك مذكرة منفصلة بشأن التفاوت بين الرتب ، وتعيين الموظفين وإبقائهم في فئة الخدمات العامة . وما يتصل بها من فئات . وعقب هذا الاستعراض ، قررت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تشكل فريقاً عاملاً رسمياً يتألف من ثلاثة ممثلين للجنة وثلاثة ممثلين للجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية وممثلين لكلا من اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين للجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة . وقد أنيطت الولاية التالية بهذا الفريق العامل :

(أ) استعراض البيانات المقدمة من الفريق العامل في ضوء الآراء الممرب عنها في الدورة الخامسة والثلاثين للجنة الخدمة المدنية الدولية وأية معلومات إضافية يرى أنها تتصل بهذا الموضوع ؛

(ب) تقديم يبلغ اللجنة في دورتها الصيفية لعام ١٩٩٢ بآراء حول مبدأ فليمنغ ، ومنهجيات تطبيقية ومنهجية الدراسة الاستقصائية . وعندما تطلب أية تنقيحات ، فإنها ستقدم في شكل خيارات لتنظر فيها اللجنة .

٣ - وقدم الفريق استنتاجاته إلى الدورة السادسة والثلاثين للجنة الخدمة المدنية الدولية المعقودة في تموز/يوليه ١٩٩٢ في المنظمة البحرية الدولية في لندن .

مقدمة

٤ - أعرب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن دهشته للإجراء غير العادي الذي اتبعته لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها السادسة والثلاثين في اتخاذ مقرراتها وصياغة توصياتها بشأن هذه القضية الأساسية .

٥ - وبعد مرور يومين من المناقشات غير الرسمية (كالمسائل المقدمة من أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى أعضاء الفريق العامل وأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية) ، توقع الموظفون ، كما كان الحال في الماضي ، أن تجرى مناقشة رسمية لإتاحة الفرصة لممثلهم ومثلي اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية لإبداء تعليقات معينة وعرض موقفهم من مختلف أجزاء المنهجية . وازدادت دهشة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عندما قرر أعضاء اللجنة اتخاذ مقرراتهم وصياغة توصياتهم دون إجراء أية مناقشات أخرى . ولا يمكن أن يتفاضى الاتحاد عن هذا الإجراء .

٦ - وتجدر الإشارة إلى أن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين قرر ، في عام ١٩٨٨ ، الانسحاب من لجنة الخدمة المدنية الدولية بسبب الموقف السلبي المتخذ من مثلي الموظفين وإجراءات العمل ، مما يعد سخريّة من المشاورات بين الموظفين والإدارة . بل أن الجمعية العامة طلبت إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تعتمد إجراءات عمل أكثر تمثيلاً مع الممارسات الحديثة للموظفين والإدارة .

٧ - وفي عام ١٩٩٠ ، وافق الاتحاد على استئناف مشاركته في لجنة الخدمة المدنية الدولية بعد قرار رسمي اتخذته اللجنة لتغيير إجراءات عملها من أجل ضمان مناقشات وعمليات رسم قرار أكثر وضوحاً وانفتاحاً ، على أن يكون مفهوماً بأن الاتحاد سيعاود الانسحاب إذا عادت اللجنة إلى أساليب عملها السابقة .

٨ - وقد اضطر الموقف الذي اتخذته لجنة الخدمة المدنية الدولية أثناء دورتها لعام ١٩٩٢ اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ، والآن أيضاً لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة ، إلى الانسحاب مرة أخرى وفورا من المشاركة في دورات اللجنة . وفي هذه المرة كان الوضع أسوأ حالا لأنه أشار مسائل تتمثل بالجواهر وليس بالشكل . فقد كانت مداورات اللجنة منافية لروح مبدأ فليمنغ ، رغم أن اللجنة نفسها كانت قد أكدت مجدداً على هذا المبدأ بوصفه أساساً لاستعراض منهجية استقصاء المرتبات . وينص المبدأ ، بالصيغة التي أعدته بها اللجنة في دورتها الخامسة عشرة ، على ما يلي :

"تنص المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة على أنه "ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة". وللامتثال للمعايير التي حددها الميثاق لاستخدام الموظفين المعيّنين محلياً ، ينبغي أن تكون مؤسسات منظومة الأمم المتحدة منافسة لأصحاب العمل في سوق العمل الأخرى الذين يعينون موظفين من ذوي المستويات والمؤهلات العالية لعمل مشابه من حيث الطابع ومساو من حيث القيمة لعمل هذه المؤسسات . إن الاحتفاظ بالقدرة التنافسية من أجل اجتذاب موظفين من هذه المستويات العالية والاحتفاظ بهم يستدعي تحديد شروط الخدمة للموظفين المعيّنين تعييناً محلياً بالرجوع إلى أفضل الشروط السائدة للعمل لدى أصحاب العمل الآخرين في البلد ، كما أن شروط العمل ، بما فيها الأجر المدفوع وغيره من العناصر الأساسية للمكافآت ، ينبغي أن تكون من أفضل الشروط في البلد ، دون أن تكون أفضلها بصورة مطلقة ."

وكما هو مبين أدناه ، فإن التغييرات التي اعتمدها اللجنة دون أن تكفل مناقشات مفتوحة ، أدخلت عناصر في المنهجية غيرت بشكل أساسي ما ذهب إليه هذا المبدأ . ومن أمثلة ذلك قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية ألا يبقى في الدراسات الاستقصائية سوى على أصحاب العمل الذين يفوق عدد العاملين لديهم المائة . وسيؤدي ذلك ، من بعض مراكز العمل ، إلى استبعاد غالبية أصحاب العمل ، لذلك فإن هذا القرار يتنافى تماماً مع مبدأ فليمنغ . وعلاوة على ذلك ، يشير اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى أن الدراسة الاستقصائية السنوية للمرتبات التي أجراها مكتب الإحصاءات العمالية في سياق قانون مقارنة مرتبات الموظفين الاتحاديين تشمل شركات يملع عدد موظفيها إلى ٥٠ وأكثر .

المنهجية الجديدة

٩ - تتضمن الوثيقة الحالية موقف اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين وتعليقاته على التغييرات التي اقترحت/قررت اللجنة إدخالها على المنهجية^(١) .

المرحلة التحضيرية (الفقرة ٢٢١ (ب))

دور الأمانة (الفقرة الفرعية ١٤)

١٠ - جرى حتى الآن اسناد المرحلة التحضيرية إلى فريق عامل مخصص محلي مؤلف من ممثلي الإدارات والموظفين في مركز العمل المعني ، بسبب معرفتهم بالاحوال المحلية . وتألقت مهمة هذا الفريق من إعداد قائمة بالشركات والوظائف التي ستخضع للدراسة

الامتقائية والرمالة التي متوجه إلى أرباب الأعمال لطلب تعاونهم في الدراسة الامتقائية .

١١ - وتمت تأدية المهام بالتعاون مع أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية وخضع أي تغيير لموافقة رئيسها . وجاءت الموافقة النهائية من اللجنة نفسها . وفي جميع الحالات ، اتبع الفريق التوجيهات العامة للجنة بحذافيرها .

١٢ - والقرار الذي اتخذته لجنة الخدمة المدنية الدولية إنما يغير الحالة تماما . ففي المستقبل ، ستتولى أمانة اللجنة نفسها الاشراف على هذه المرحلة التحضيرية ، وسيقتصر دور الموظفين والإدارة على كونهم مسؤولين تحت اشراف الامانة .

١٣ - ويعتبر الاتحاد هذا التغيير ، الذي لا يمثل أي تحسن ، تدبيراً محبطاً آخر ضد الموظفين . ولذلك يصر الاتحاد على الاحتفاظ بالاجراء المتبع حالياً .

انتقاء أرباب الأعمال

١٤ - رغم أن الاتحاد يوافق على المبدأ الذي يقضي بأن يمثل أرباب الأعمال ، الذين يدخلون في الدراسة الاستقصائية ، عينة نموذجية للقطاعات الاقتصادية التنافسية العامة والخاصة (الفقرة الفرعية ١٥) ، فإنه يعترض تماماً على الادراج التلقائي في العينة للقطاع العام أو المؤسسات شبه الحكومية إذا لم يكن هؤلاء من بين أفضل أرباب الأعمال المحليين . ويصر الاتحاد على الاحتفاظ بالاجراء المتبع حالياً .

١٥ - وتهدف الدراسة الاستقصائية للمرتبات المحلية إلى تحديد أفضل أرباب الأعمال على صعيد السوق المحلية إجمالاً وليس في جزء واحد معين فقط من تلك السوق ، أي أرباب الأعمال الذين يستخدمون ١٠٠ شخص أو أكثر (الفقرة الفرعية ١٦) . وكان الاتحاد قد وافق بمسبة استثنائية لأسباب عملية ، في الجولة الأخيرة من الدراسات الاستقصائية ، على أن تدرج فقط شركات لديها ٥٠ موظفاً أو أكثر ، على أساس الفهم بأنه يمكن ادراج أرباب الأعمال ممن لديهم عدد أقل من الموظفين إذا كان هيكل السوق المحلية يبرر هذا الاستثناء .

١٦ - وفي حالة جنيف ، فإن اقتراح اللجنة باستبعاد جميع الشركات التي يقل عدد موظفيها عن ١٠٠ موظف سوف يستبعد أغلبية أرباب الأعمال . وسيتنافى ذلك مع مبدأ فلمينغ الذي أعادت اللجنة نفسها تأكيده .

١٧ - وحسبما ذكر في الفقرة ٨ أعلاه ، فإن مكتب الإحصاءات العمالية يقوم ، في إطار قانون مقارنة مرتبات الموظفين الاتحاديين ، بإدراج شركات في دراساته الاستقصائية السنوية للمرتبات لديها ٥٠ موظفا أو أكثر ، من أجل اجراء مقارنة بين القطاع الخاص في الولايات المتحدة والخدمة الاتحادية للولايات المتحدة .

١٨ - ولذلك يصر الاتحاد على اعتماد نهج مرن في تحديد حجم أرباب الاعمال الداخليين في الدراسة الاستقصائية بحيث يعكس على نحو دقيق قدر الإمكان هيكل سوق العمل المعنية .

١٩ - وفيما يتعلق باستصواب وجود أنظمة لتقييم الوظائف في الشركات الداخلة في الدراسة الاستقصائية (الفقرة الفرعية ١٩) ، يصر الاتحاد هنا أيضا على الاحتفاظ بالمنهجية الحالية المتممة بمرونة أكبر . وهذه المنهجية تمكن من إدراج أرباب العمل الذين يمثلون منافسا هاما في سوق العمل المحلية ، ولو أنه ليس لديهم نظام للتقييم والتصنيف .

٢٠ - والاتحاد لا يعارض التغيير المقترح بشأن أرباب العمل الذين يكون لديهم مراكز متعددة في موقع معين (الفقرة الفرعية ١٠) ، غير أن الدراسة الاستقصائية ينبغي أن تقتصر على الوحدة في المركز المختار . فكثيرا ما يحدث أن تكون الوحدات التابعة لنفس رب العمل موجودة في مراكز مختلفة في نفس الموقع ، وتكون ذات أهداف مختلفة وبالتالي ذات هياكل وأنظمة مختلفة للمرتبات (انظر الفقرة الفرعية ١٧) .

٢١ - ويوافق الاتحاد على الاقتراحات المقدمة في الفقرات الفرعية ٨ و ١١ و ١٢ .

انتقاء الوظائف (الفقرات الفرعية ١٢ - ١٨)

٢٢ - يوافق الاتحاد على الاقتراحات الواردة تحت هذا العنوان .

وضع المستويات القياسية

٢٣ - يشك الاتحاد في مدى جدوى وضع تصنيف موحد للوظائف بالنسبة لجميع مراكز العمل (الفقرتان الفرعيتان ١٩ و ٢٠) نظرا إلى أن شروط العمل وهياكل الموظفين يتم تكييفها حسب الظروف المحلية ، ومن ثم يمكن أن تختلف اختلافا كبيرا من مركز عمل لآخر . وهذا الاقتراح سابق لأوانه ويقتضى مزيدا من النظر فيه .

٢٤ - يعترض الاتحاد اعتراضا تاما على الاقتراح الوارد في الفقرة الفرعية ٢٠١ . فالدراسة الاستقصائية للمرتبات تهدف إلى مقارنة الشروط المعروفة من جانب رب العمل المحلي فيما يتعلق بالوظائف المماثلة للوظائف الموجودة في منظومة الأمم المتحدة . ولا تهدف الدراسة الاستقصائية إلى مقارنة هياكل السلم الوظيفي الموجودة في السوق المحلية بهياكل السلم الوظيفي في الأمم المتحدة . وهذه الهياكل والسالم تختلف من رب عمل لآخر حسب احتياجات كل منهما . وتوفير المعلومات المقترحة من جانب اللجنة لن تترتب عليه سوى آثار سلبية تتمثل في : فرض عبء إضافي على أرباب الأعمال ، والاختصار من ذلك ، أنها يمكن أن تحرف نتائج الدراسة الاستقصائية . ولذلك يصر الاتحاد على حذف هذا الاقتراح .

مرحلة جمع البيانات (الفقرة ٢١٣ ج)

مناظرة الوظائف

٢٥ - لدى مقارنة الوظائف ، من الأهمية بمكان أن يتم تحقيق مناظرة دقيقة بقدر المستطاع بشأن مهام ومسؤوليات الوظيفة التي سيخضع لها . ولذلك لا يمكن أن يوافق الاتحاد على اقتراح اللجنة بوجوب إعطاء نفس الوزن لمهام ومسؤوليات الوظيفة وللمؤهلات المطلوبة . ويعني الاقتراح الوارد في الفقرة الفرعية ٢١١ أن أي منصب يشغله موظف يقوم بممارسة مهام ومسؤوليات هذا المنصب بالكامل ولكن ليس لديه المؤهلات المطلوبة ، سوف يستبعد من عملية مقارنة الوظائف .

المؤهلات التعليمية

٢٦ - لا يوافق الاتحاد على الجملة الأخيرة في الاقتراح الوارد في الفقرة الفرعية ٢٢١ . وسوف يعني تطبيقها استبعاد بعض الوظائف من الدراسة الاستقصائية التي يشترط فيها أرباب العمل الخارجيون الحصول على درجات جامعية . ويجب أن تجري مناظرة الوظائف دائما على أساس المهام ذات الصلة بالهياكل المحلية والتي قد تختلف عن الهياكل المستخدمة في الأمم المتحدة . وتنبغي الملاحظة في هذا الصدد ، بأن عدة هيئات تابعة للأمم المتحدة ، بما فيها وحدة التفتيش المشتركة ، قد اعترفت بوجود تداخل بين مهام الفئتين من الموظفين في منظومة الأمم المتحدة .

نوع بيانات المرتبات التي سيجري جمعها (الفقرة الفرعية ٢٤١)

٢٧ - يمكن أن تؤثر الأقدمية في الوظيفة أو في الشركة تأثيرا كبيرا على مستوى المرتب . ولذلك من الأهمية أن تجمع معلومات بشأن الأقدمية ، بغض النظر عن الأسلوب المستخدم في مناظرة مستويات المرتبات الخارجية بمستويات المرتبات الداخلية .

٢٨ - فعلى سبيل المثال ، يمكن لشركة استُخدمت في دراستين استقصائيتين أو أكثر أن تغير السياسة التي تتبعها في التوظيف لأسباب خاصة بها ، فتنتقل من مرحلة الاندماج (عدم التوظيف أو التوظيف المحدود) إلى مرحلة التوسع (التوظيف المكثف) . ويمكن أن يؤثر ذلك على متوسط الأقدمية في تلك الشركة ، وبالتالي على متوسط المرتب في وظيفة معينة ويتوقف ذلك على المرحلة التي تُجرى فيها الدراسة الاستقصائية للمرتبات . وبالمثل ، يمكن أن يؤدي تغيير رب العمل بآخر إلى وجود فوارق في الأقدمية يمكن أن تؤثر على النتائج . ولهذا السبب يممم الاتحاد على جمع البيانات المتعلقة بالأقدمية في نفس الوقت الذي يتم فيه جمع البيانات الخاصة بالمرتبات ، إذ أن ذلك سوف يؤدي إلى تجنب التعرض لمخاطر الزيادة أو النقصان المتحيز في المرتبات .

تعاون أرباب الأعمال (الفقرة الفرعية ٢٥)

٢٩ - سوف يبذل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ورابطات ونقابات الموظفين المعنية كل ما يمكن بذله من جهود لتشجيع أرباب الأعمال على المشاركة في الدراسات الاستقصائية .

مرحلة تحليل البيانات (الفقرة ٢٣ (د))

استبعاد أرباب الأعمال

٣٠ - لا يوافق الاتحاد على تنقيح الاجراء المتبع حاليا (الفقرة الفرعية ٢٦) للأسباب التالية :

(أ) يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة الاستقصائية في جمع البيانات بشأن أرباب الأعمال في مركز عمل معين . واقتراح اللجنة (الفقرة الفرعية ٢٧) سوف يعطي نفس الوزن للبيانات المقدمة من أرباب العمل الافاضل وأرباب العمل السيئين . وهذا يتعارض تماما مع هدف الدراسة الاستقصائية ومع روح مبدأ فليمينغ . ويرى الاتحاد أنه ينبغي الإبقاء على المنهجية الحالية التي تقضي باستبعاد رب العمل الذي يكون متوسط المرتبات لديه أقل بنسبة ١٠ في المائة عن متوسط مرتبات جميع أرباب الأعمال المشتركين في الدراسة الاستقصائية ؛

(ب) سيفسخ الاقتراح الوارد في الفقرة الفرعية ٢٨ المجال لاتخاذ جميع أنواع القرارات التعسفية . ويفضل الاتحاد اتباع نهج أكثر مرونة تجاه هذه المشكلة الحساسة ولذلك يرغب في الاحتفاظ بالصيغة الحالية .

استبعاد الوظائف

٣١ - لا يوافق الاتحاد على التغييرات المقترحة في الفقرة الفرعية '٢٩' ، التي تقضي بأن يستبعد من مناظرة الوظائف أرباب الاعمال الذي يكون لديهم شاغل واحد فقط للوظيفة المستعرة ، ما لم يكن من الواضح أن الوظيفة المعنية فريدة من نوعها . وادخال هذا التغيير من شأنه أن يؤدي إلى :

(أ) استبعاد جميع أرباب الاعمال الصغيرة والمتوسطة الحجم بالفعل ؛

(ب) إلغاء الحكم الانتقالي الذي وضعته اللجنة في إطار الفقرة الفرعية '٦' الذي يقضي بالابقاء على أرباب الاعمال الذين يستخدمون أقل من ١٠٠ موظف ولكنهم اشتركوا في الدراسة الاستقصائية السابقة ؛

(ج) ممارسة الاستبعاد التام في تحديد الوظائف التي لن تحتاج إلى أكثر من شاغل واحد بالنسبة لكل رب عمل خضع للاستعراض ؛

(د) خفض العدد المستقبلي من أرباب الاعمال والمناظرات لتعيين مستوى المرتبات الخارجية بالنسبة لأي وظيفة محددة .

القياس الكمي للاستحقاقات الجانبية

٣٢ - لا يوافق الاتحاد على الاقتراح الوارد في الفقرة الفرعية '٣٣' الذي يقضي بأنه ينبغي تقييم الاستحقاق من حيث تكلفته بالنسبة لرب العمل . فإذا توقف شخص ما ، ذكرا كان أم أنثى ، عن العمل لدى شركة ما ، تعين عليه أن يدفع القيمة السوقية العادية لكي يحصل على هذا الاستحقاق . ولذلك لكي يكون التقييم محايدا ، فإنه يجب أن يقوم على أساس السعر السوقي وليس على أساس التكلفة بالنسبة لرب العمل . وينبغي الإبقاء على الاحكام الحالية الواردة في المنهجية .

أحكام الضمان الاجتماعي (الفقرتان الفرعيتان '٢٤' و '٢٥')

٣٣ - يشكل هذا العنصر ، بالإضافة إلى عنصر المرتبات ، أساسا لشروط التوظيف . ولذلك يلزم تقييم وزنه وتأثيره بدقة قدر الإمكان . ورغم أن الاتحاد لا يعترض على توصيات اللجنة ، فإنه ما برج يصر على دراسة هذه المسألة بالتفصيل دونما إبطاء . فهذه الدراسة تتسم الآن بطابع أكثر الحاحا بالنظر إلى أن اقتراحات اللجنة الواردة في هذه الوثيقة ستؤثر تأثيرا سلبيا على معدل الأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية وبالتالي على المعاشات التقاعدية لموظفي فئة الخدمات العامة .

أرباب الأعمال غير الخاضعين للضرائب (الفقرة الفرعية ١٣٧)

٣٤ - يجب أن تعتبر بيانات المرتبات التي لا تكون خاضعة للضرائب مرتبات صافية . وفي الوقت الحاضر ، يُجرى خصم تعسفي للضرائب . وقد رفع الموظفون شكوى إلى المحكمة الادارية بشأن هذه الممارسة . ولذلك ، يستحسن أن تتخذ اللجنة تدابير مناسبة لتمحيص هذا الوضع .

نسبة ٧٥ في المائة

٣٥ - يؤيد الاتحاد اقتراح اللجنة الوارد في الفقرة الفرعية ١٣٨ .

الهيمنة

٣٦ - يوافق الاتحاد على الاقتراح الوارد في الفقرة الفرعية ١٣٩ الذي يتفادى تأثير رب عمل واحد على نتائج الدراسة الاستقصائية .

اللغة (الفقرة الفرعية ١٤٠)

٣٧ - يعترض الاتحاد بشدة على إلغاء هذا المعامل التمحيص للمرتبات . فرب العمل الذي يحتاج ، لأسباب معينة ، إلى شخص يجيد لغة أجنبية ، يمنح مرتبا أعلى . وفي البلدان أو مراكز العمل التي لا تشكل اللغة المحلية فيها احدى اللغات الرسمية للمنظمة ، يستند التعيين إلى إجادة احدى هذه اللغات الرسمية . ولذلك يتعين أن يجيد الشخص المعين لغة أجنبية واحدة على الأقل ، ولهذه المعرفة قيمة خاصة في السوق المحلية . ولذلك ، فإن هذا المعامل التمحيص مبرر تماما ، ولا سيما أنه في معظم الحالات تشير بيانات المرتبات المجمعة في البلدان المعنية إلى الأشخاص الذين يتكلمون اللغة المحلية فقط . ومن المستصوب أن تستخدم عملية الدراسة الاستقصائية لتحديد مبلغ العلاوة المدفوعة للمهارات اللغوية في السوق المحلية ، بدلا من تحديد قيمة تعسفية كما يحدث حاليا .

التمييز بين الجنسين (الفقرة الفرعية ١٤١)

٣٨ - ان الاحصاءات المتعلقة بالمرتبات في جميع البلدان ، إن لم يكن كلها ، تميز في الواقع ضد المرأة (تشكل جنيف مثالا جيدا على ذلك) . ولذا ، من الهمية القصوى أن تولى هذه المسألة عناية خاصة في الدراسات الاستقصائية للمرتبات لتجنب النتائج المتحيزة بتضمينها أرباب الأعمال الذين يدفعون أجورا أقل للنساء . ويمكن أن يؤشر هذا التحيز تأثيرا كبيرا على التوظيف في المستقبل .

نقاط المناظرة الداخلية

٣٩ - في ضوء الاسباب الواردة في الفقرتين ٢٧ و ٢٨ أعلاه ، لا يوافق الاتحاد مع منطق اللجنة القائل بأنه لا ينبغي ادخال تعديلات بالنسبة للأقدمية عند تحديد نقاط المناظرة الداخلية/الخارجية باستخدام منهجية خط الاجر المزدوج (الفقرة الفرعية ١٤٣) ، فهذا الاقتراح شديد القسوة ويمكن أن يؤدي الى مشاكل خطيرة عندما تبين النتائج وجوب اختلافات غير عادية من دراسة لآخرى ، ومن الافضل اتاحة الامكانية لاجراء تعديلات على أساس مخصص يمكنها ، عند الاقتضاء ، أن تأخذ في الاعتبار الفوارق الخارجية/الداخلية في الاقدمية .

٤٠ - يوافق الاتحاد على الاقتراحات الواردة في الفقرة الفرعية ١٤٣ لانها تتماشى مع الهدف من الدرجة الاضافية التي أدخلتها اللجنة .

٤١ - ولا يمكن أن يوافق الاتحاد على الاقتراح الوارد في الفقرة الفرعية ١٤٤ إذ أنه سيعاقب الموظفين في منظمات الامم المتحدة التي لا تمنح فيها هذه الدرجات الاضافية . وانطلاقاً من مبدأ المساواة ، يطلب الاتحاد تطبيق نفس المنهجية هنا ، على النحو الوارد وصفه تحت الفقرة الفرعية ١٤٣ ، أي وضع الموظفين المعيّنين في الدرجة الأدنى التالية للدرجة الاضافية الممنوحة لطول مدة الخدمة ، التي وافقت عليها اللجنة .

مرحلة اتخاذ القرارات بها في ذلك وضع هيكل جدول المرتبات (الفقرة ٢٣١ هـ))

٤٢ - يخشى الاتحاد أن تتعرض اللجنة لإغراء استخدام هذه المعلومات (الفقرة الفرعية ١٤٥) لتغيير النتائج على هواها ، ولا يعترض الاتحاد على أن تكون اللجنة على علم ، ولكنه يود أن يتأكد من أن هذه المعلومات لن تستخدم للتلاعب في النتائج بحيث تضر بالموظفين .

٤٣ - يوافق الاتحاد تماماً على أن جميع خطوات العملية يجب أن تكون واضحة وأن تعرض على جميع الأطراف .

التسويات الدورية بين الدراسات الاستقصائية

٤٤ - لا يمكن للاتحاد أن يوافق على الاقتراح الوارد في الفقرة الفرعية ١٤٧ إذ أن ليس له مبرر تقني ، فمؤشر التسويات المؤقتة المختار يجب تطبيقه على الاجر دون اجراء أي تخفيض ، لا سيما في مراكز العمل التي اتخذت فيها تدابير لازالة آثار

التصاعد الضريبي على الاجر (نيويورك مثلا) . كما أنه أقل قبولا نظرا الى أن اللجنة تقترح في ذلك الفرع من التقرير الذي يتناول الاجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدات تسوية هذا الاجر على أساس نفس المؤشر ونفس النسبة المئوية المستخدمين في تسوية صافي الاجر . ويشكل الاجراء الذي اقترحتة اللجنة انحرافا تقنيا يهدف فقط الى تخفيض مرتبات ومعاشات الموظفين المعيّنين تخفيضا تعسفيا . ولذلك ينبغي الابقاء على المنهجية الحالية المتبعة في اجراء تسويات مؤقتة ، بالنسبة لصافي المرتبات وللأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية على السواء . وينبغي التذكير بأن المنهجية القائمة تطبق في جميع بلدان العالم .

٤٥ - يعترض الاتحاد بشدة على وقف اجراء أي تسويات مؤقتة حان موعد استحقاقها فسي تاريخ معين ، لأي سبب من الاسباب (الفقرة الفرعية ١٤٨) . ويجب على اللجنة أن تتخذ التدابير المناسبة لتأمين توافر نتائج الدراسات الاستقصائية وقت حلول موعد استحقاق التسوية المؤقتة . ويود الاتحاد أن يؤكد على أنه مع اتباع المنهجية الحالية ، تأخرت بالفعل تسوية القوة الشرائية للمرتبات سنة واحدة ، ولذلك لا يمكن أن يقبل الاتحاد أي مزيد من التباطؤ .

التوظيف والابقاء وتداخل الدرجات (الفقرة ٢٣١ (و))

٤٦ - لا يجد الاتحاد أي صعوبة فيما انتهت اليه اللجنة من امتحانها بأنها لا تعتبر أن هناك ما يدعو في الوقت الراهن لاجراء دراسة جديدة بشأن مسألة التوظيف والابقاء (الفقرة الفرعية ١٤٩) . إلا أن الاتحاد يتوقع أن تصبح هذه المشاكل أشد حدة اذا اعتمدت اللجنة الخامسة التوصيات المقدمة من لجنة الخدمة المدنية الدولية . ولذلك سيترك لادارات الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة أمر تدبير مواصلة رصد مشاكل التوظيف والابقاء في إطار اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية (شؤون الموظفين) . وميسم ذلك بتقديم بيانات دقيقة الى لجنة الخدمة المدنية الدولية وقت نظر اللجنة مرة أخرى في هذا الموضوع .

٤٧ - ولدى ملاحظة المدى الحالي لتداخل الدرجات ، من الاهمية أيضا أن يلاحظ أن تقرير وحدة التفتيش المشتركة المشار اليه كان قد صدر في حزيران/يونيه ١٩٩١ . ومن ثم فإن مدى تداخل الدرجات كان عتيقا لمدة تزيد على سنة واحدة وقت أن أحاطت اللجنة علما بالتقرير . بيد أن هناك نقاطا كثيرة أخرى أثيرت في تقرير وحدة التفتيش المشتركة^(٢) كان ينبغي لها أيضا أن تسترعي اهتمام اللجنة ، فالفقرتان ٢٤ و ٢٥ تشيران على وجه التحديد الى تجميد مرتبات الفئة الفنية وعدم زيادة مرتبات هذه الفئة بالارقام الحقيقية على أنهما أسهما في هذا التدخل .

ملاحظات اختتامية

٤٨ - يشعر الاتحاد بالقلق لأن التنقيحات المدخلة على المنهجية العامة للدراسات الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في مراكز العمل التابعة للمقر لن تكون في مصلحة الموظفين المعيّنين محليا مباشرة ، وستكون في مصلحة أداء النظام الموحد في الأجل المتوسط . وقد أعرب الاتحاد أعلاه عن اعتراضه على مختلف التغييرات المدخلة في المنهجية المقدمة من اللجنة وقدم اقتراحاته لتحسينها .

٤٩ - ويسلم الاتحاد بأنه من ضمن ولاية لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تصدر منهجية لأجراء هذه الدراسات الاستقصائية . ومن ثم ، فإن التغييرات تقدم لعلم الجمعية العامة . وقد قررت اللجنة أن تدمج هذه التغييرات في منهجية منقحة وأن يتم الاضطلاع بالجولة الحالية للدراسات الاستقصائية على أساس استخدام تلك المنهجية . فإذا كان أعضاء اللجنة الخامسة يشاركون الاتحاد في آرائه بأن هذه التغييرات متؤثر تأثيرا ضارا على الأداء الجيد للنظام الموحد ، فإن الاتحاد يقترح اعتماد قرار يطلب من اللجنة أن تستعرض المنهجية مرة أخرى قبل تنفيذها .

الحواشي

(٢) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة السابعة والأربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/47/30) ، الفصل الخامس .

(ب) A/47/140 .

- - - - -

١٩٧٦د(٩٢)