

تقرير

لجنة الخدمة المدنية الدولية

لعام ١٩٩٦

الجمعية العامة

الوثائق الرسمية: الدورة الحادية والخمسون

الملحق رقم ٣٠ (A/51/30)



الأمم المتحدة. نيويورك، ١٩٩٧

## ملاحظة

تتألف رموز وثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام،  
ويعني إيراد أحد هذه الرموز الإحالة إلى إحدى وثائق  
الأمم المتحدة

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>الفصل</u>
١	٦ - ١	- الأول - المسائل التنظيمية
١	٢ - ١	ألف - قبول النظام الأساسي
١	٣	باء - العضوية
٧	٥ - ٤	جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة والمسائل التي نظرت فيها
٧	٦	دال - الهيئة الفرعية
٣	٧٤ - ٧	- الثاني - الإجراءات المتخذة فيما يتعلق بقرارات ومقررات الجمعية العامة والهيئات التشريعية/الإدارية لمؤسسات النظام الموحد
٣	٧	ألف - قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٤٥ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠
٣	٨ - ٩	باء - قرار الجمعية العامة ٢١٦/٤٧ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢
٤	١٠	جيم - قرار الجمعية العامة ٢٢٣/٤٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤
٤	١١ - ٢٤	دال - قرار الجمعية العامة ٢٠٨/٥٠ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥
٨	٢٥ - ١٢٥	- الثالث - الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي واستحقاقات المعاش التقاعدي
٨	٢٦ - ٦٧	ألف - منهجية تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي
٢٢	٦٨ - ١٠٨	باء - جدول موحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين
٣٦	١٠٩ - ١٢٢	جيم - الرقم القياسي الخاص لأصحاب المعاشات التقاعدية
٤٠	١٢٣ - ١٢٥	دال - مقارنة الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي
٤٢	١٢٦ - ٢٠٨	- الرابع - شروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا
٤٢	١٢٦ - ١٢٨	ألف - تطور الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة والأجر الصافي لموظفي منظومة الأمم المتحدة
٤٣	١٢٩ - ١٥٥	باء - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>المقررات</u>	<u>الفصل</u>
٤٩	١٨٨ - ١٥٦	جيم - تقرير الفريق العامل المعني بتشغيل نظام تسوية مقر العمل .....
٥٨	١٩٦ - ١٨٩	دال - تقرير الدورة العشرين للجنة الاستشارية لمسائل تسوية مقر العمل .....
٦٢	٢٠٨ - ١٩٧	هاء - استعراض مستوى علاوة الإعالة .....
٦٥	٢١٧ - ٢٠٩	الخامس - أجور فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة .....
٦٥	٢١١ - ٢٠٩	ألف - الأعمال التحضيرية لاستعراض منهجيات الدراسات الاستقصائية لمرتبات فئة الخدمات العامة لمراكز العمل بالمقار وخارج المقار .....
٦٥	٢١٣ - ٢١٢	باء - الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في لندن .....
٦٦	٢١٧ - ٢١٤	جيم - الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في فيينا .....
٦٧	٢٤١ - ٢١٨	السادس - شروط الخدمة السارية على كلتا الفئتين .....
٦٧	٢٣٠ - ٢١٨	ألف - استعراض مستوى منحة التعليم .....
٧٠	٢٤١ - ٢٣١	باء - التعيينات المحدودة المدة .....
٧٤	٣٠٥ - ٢٤٢	السابع - شروط الخدمة في الميدان .....
٧٤	٢٩٩ - ٢٤٢	ألف - استعراض مخطط التنقل والمشقة .....
٨٠	٢٨٠ - ٢٦٧	١ - استخدام البدل وتكاليفه .....
٨٣	٢٩٩ - ٢٨١	٢ - بدل التنقل والمشقة .....
٨٣	٢٨١	(أ) المصنوفة العامة والمسائل المتصلة بها ..
٨٣	٢٨٢	(ب) تسديد نفقات إضافية تتعلق بمصاريف الإقامة للطلاب .....
٨٤	٢٨٨ - ٢٨٣	(ج) عنصر المشقة .....
٨٥	٢٩٢ - ٢٨٩	(د) عنصر التنقل .....
٨٦	٢٩٦ - ٢٩٣	(هـ) عنصر عدم نقل الأمتعة .....

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>الفصل</u>
٨٦	٢٩٩ - ٢٩٧ (و) الارتباط بين المرتب الأساسي/الأدنى وبدل التنقل والمشقة .....	
٨٧	٣٠٥ - ٣٠٠ .....	باء - بدل الخطر
٩٠	٣١٦ - ٣٠٦ .....	الثامن - الإجراء الذي اتخذته اللجنة بموجب المادة ١٧ من نظامها الأساسي
٩٠	٣١٦ - ٣٠٦ .....	تنفيذ قرارات وتوصيات اللجنة: تصنيف تسوية مقر العمل في باريس على موظفي اليونسكو
<u>المرفقات</u>		
٩٤	.....	الأول - المنهجية المستخدمة في وضع جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وإجراء التسوية المؤقتة لتنقيح الجدول فيما بين الاستعراضات الشاملة . . .
٩٦	.....	الثاني - مقارنة الأجر الزاهن الداخل في حساب المعاش التقاعدي الناتج عن التسوية التناظرية المؤقتة لجدول المرتبات المعتمد في ١ نيسان/أبريل ١٩٨٧ مع الأجر الناتج باستخدام منهجية استبدال الدخل .....
٩٧	.....	الثالث - مقارنة مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الحالي والمقترح
٩٩	.....	الرابع - جدول موحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين يسري على الفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها .....
١٠٠	.....	الخامس - مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن، حسب الدرجات المناظرة .....
١٠١	.....	السادس - معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين المستخدمة في حساب المرتب الإجمالي والصافي .....
١٠٢	.....	السابع - جدول المرتبات للفئة الفنية والفئات العليا: المرتب السنوي الإجمالي والمرتب الصافي المقابل بعد تطبيق الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين .....
١٠٣	.....	الثامن - الزيادة الحقيقية في مرتبات الفئة الفنية والفئات العليا الناتجة عن تطبيق جدول المرتبات الأساسية/الدنيا مع ضم ٢,٥ في المائة من تسوية مقر العمل
١٠٤	.....	التاسع - الأوزان الترجيحية المنقحة للنفقات خارج المنطقة .....
١٠٤	.....	١ - الأوزان الترجيحية، بالنسبة المئوية، حسب فئات الإنفاق، المستخدمة في حساب الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل لمواقع المقار .....

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>الفصل</u>
١٠٤	٢ - الأوزان الترجيحية المنقحة حسب فئات الإنفاق، للأرقام القياسية لتسوية مقر العمل في مواقع المقار .....	
١٠٥	المبالغ المقترحة لعلاوتي الأطفال والمعاليين من الدرجة الثانية (بالعملة المحلية)، للتنفيذ اعتباراً من كانون الثاني/يناير ١٩٩٧ .....	العاشر -
١٠٦	جدول المرتب الصافي الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في لندن .....	الحادي عشر -
١٠٧	جدول المرتب الصافي الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في فيينا .....	الثاني عشر -
١٠٨	متوسط تحركات رسوم التعليم والحد الأقصى المقترح لمستويات النفقات المسموح بها والحد الأعلى المقترح لتكاليف الإقامة بالداخلية .....	الثالث عشر -
١٠٩	عدد موظفي الفئة الفنية والفئات العليا الذين يتلقون بدل التنقل والمشقة ..	الرابع عشر -
١١١	مصنوفة التنقل والمشقة .....	الخامس عشر -
١١٢	بيان عام لبدل التنقل والمشقة .....	السادس عشر -
١١٣	عدد حالات بدل التنقل والمشقة .....	السابع عشر -
١١٤	مقارنة الدخول بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة حسب البلدان .....	الثامن عشر -

## مسرد المصطلحات الفنية

جدول المرتبات الأساسية/الدنيا	جدول مرتبات يطبق بصورة شاملة على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا، ويستخدم مع نظام تسوية مقر العمل. والحدود الدنيا للمبالغ الصافية التي يتقاضاها الموظفون في جميع أنحاء العالم تساوي المبالغ المبينة في هذا الجدول، الذي يسمى جدول المرتبات الأساسية/الدنيا.
نظام التقاعد للخدمة المدنية	نظام مستحقات محددة لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الأمريكية المعينين قبل ١٩٨٤.
نظام الترجيح في النظام الموحد	توزيع الأوزان الترجيحية للإنفاق، المستخلصة من متوسط أنماط الاستهلاك للموظفين في ٧ مراكز عمل بها مقر المنظمات وفي واشنطن العاصمة. وتستخدم هذه الأوزان الترجيحية في حساب تسوية مقر العمل بما يعكس الأهمية النسبية للإنفاق على أصناف السلع والخدمات أو مجموعات هذه الأصناف.
أساس المقارنة (الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة)	تحدد المرتبات وشروط العمل الأخرى لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا وفقا لمبدأ نوبلمير بالرجوع إلى مرتبات وسائر شروط عمل موظفي الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجرا. ومنذ إنشاء الأمم المتحدة تتخذ الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة أساسا للمقارنة.
الرقم القياس المركب	رقم قياسي يضم مجموعات فرعية من السلع أو المناطق الإقليمية الفرعية.
ضم تسوية مقر العمل	يعدل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا دوريا بما يتمشى والزيادة في جدول مرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة. ويتم تعديل الجدول بأخذ نسبة معينة من تسوية مقر العمل ودمجها في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، أو "ضمها" إليه. فإذا زيد جدول المرتبات بضم ٥ في المائة من تسوية مقر العمل، تخفض فئات مقر العمل في جميع مراكز العمل بنسبة ٥ في المائة، الأمر الذي يكفل بوجه عام انتفاء أي مكسب أو خسارة للموظفين.
تسوية/فرق غلاء المعيشة	السياق: حسابات هامش الأجر الصافي (انظر أدناه). تجري في حساب الهامش مقارنة أجور موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك بأجور نظرائهم في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة في واشنطن. وكجزء من هذه المقارنة، يطبق الفرق في تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن على المرتبات المتخذة أساسا للمقارنة لتحديد "قيمتها الحقيقية" في نيويورك. ويؤخذ فرق غلاء المعيشة بين

نيويورك وواشنطن في الحسبان أيضا لدى مقارنة مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لمجموعتي الموظفين.

الأثر الغالب

السياق: متوسط المرتبات. عندما يتأثر متوسط عدد من المرتبات تأثرا كبيرا بمبلغ مرتب معين فإن المتوسط يوصف بأنه "يغلب عليه" أثر مبلغ ذلك المرتب.

قانون أصدره الكونغرس في الولايات المتحدة الأمريكية سنة ١٩٩٠ يقضي بجعل أيجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية تتساوى، في حدود ٥ في المائة، مع أيجور القطاع الخاص المتخذة أساسا للمقارنة على مدى فترة من الزمن.

قانون مقارنة أيجور الموظفين الاتحاديين

نظام اشتراكات محدد لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة المعينين في سنة ١٩٨٤ وما بعدها.

نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين

السياق: صندوق الأمم المتحدة المشترك للمعاشات التقاعدية. ومتوسط الأجر النهائي هو متوسط أعلى ٣٦ شهرا من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي خلال السنوات الخمس الأخيرة من خدمة الموظف المدفوع. عنها اشتراك المعاش التقاعدي.

متوسط الأجر النهائي

تجري اللجنة مرة كل خمس سنوات مقارنة بين الرتب من ف - ١ إلى مد - ٢ في منظومة الأمم المتحدة وبين الرتب المناظرة في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة. وتعطي نتائج هذه المقارنات مؤشرا دالا على الرتبة أو الرتب المحددة في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة التي تتكافأ، من حيث مضمون الوظيفة، مع رتبة يعينها في الأمم المتحدة.

معادلة الرتب

الأسلوب المستخدم في تحديد الراتب الاجمالي انطلاقا من الراتب الصافي.

طريقة إجمال الراتب

السياق: نظام تسوية مقر العمل. مراكز العمل من الفئة الأولى هي التي توجد في بلدان أوروبا الغربية والولايات المتحدة وكندا واليابان وهونغ كونغ وجمهورية كوريا وأستراليا وغيانا الفرنسية. أما جميع مراكز العمل الأخرى فتندرج في الفئة الثانية.

مراكز العمل من الفئة الأولى

مراكز العمل ذات العملات القابلة للتحويل الحر.

مراكز العمل ذات العملات الصعبة

مقار المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة هي باريس وجنيف وروما وفيينا ولندن ومونتريال ونيويورك.

مواقع المقار



وفقا لمبدأ نوبلمير، تتحدد مرتبات موظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا على أساس المرتبات في الخدمة المدنية الأعلى أجرا، وهي حاليا الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة، وللإطلاع على مزيد من التفاصيل انظر "أساس المقارنة".

النفقات التي ينفقها الموظفون في مراكز عمل انتدابهم.

النفقات داخل المنطقة

نسبة المعاش التقاعدي إلى متوسط المرتب الصافي المقبوض خلال ذات فترة الثلاث سنوات المستخدمة في تحديد استحقاق المعاش التقاعدي.

نسبة استبدال الدخل

السياق: مقارنة الرواتب الإجمالية (المرتبات الداخلة في حساب المعاش التقاعدي) لموظفي الخدمات العامة مع المرتبات الداخلة في حساب المعاش التقاعدي للفئة الفنية. وتتصل هذه الظاهرة بحالات يتلقى فيها فئة من الموظفين أجرا صافيا مساويا لأجر موظفين من فئة أخرى أو أقل ولكن أجورهم تنتج عنها معاشات تقاعدية أعلى من الفئة الأخرى التي تتقاضى نفس المرتب الصافي أو مرتبا أعلى.

انعكاس الدخل

تسوية تجري لجدول المرتبات المحلية لموظفي فئة الخدمات العامة في موقع معين من مواقع المقار لمراعاة كون اللغة المحلية ليست لغة عمل للمنظمة أو المنظمات التابعة للأمم المتحدة في ذلك الموقع وكون ذلك يقتضي من الموظفين العمل بلغة غير اللغة المحلية.

عامل اللغة

يستخدم هذا المصطلح في سياق بدلات الإعالة (بدل إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية) للفئة الفنية والفئات العليا. وحتى عام ١٩٨٩ كانت تلك المبالغ تحدد بدولارات الولايات المتحدة. ونظرا لتقلب أسعار العملات، وخاصة في مراكز العمل في بلدان العملات الصعبة، كانت قيمة تلك البدلات بالعملة المحلية تتقلب تقريبا محسوسا. ومنذ عام ١٩٨٩ أصبحت تلك المبالغ تحدد بدولارات الولايات المتحدة وبمجموعة منتقاة من العملات الصعبة، وأصبح من حق الموظفين في جديف، على سبيل المثال، أن يتقاضوا مستحققاتهم من بدلات الإعالة بالفرنكات السويسرية دون التعرض لأي تغيير في قيمة البدل نتيجة لتقلب أسعار العملات.

الاستحقاقات المعينة بالعملة المحلية

طبقا لأحكام منحة التعليم، تجمع المصروفات التي يتكبدها الموظفون بشأن الرسوم وتكاليف الإقامة الداخلية والكتب وما إلى ذلك للتوصل إلى مجموع المصروفات المتصلة بالتعليم.

الحد الأقصى المسموح به للنفقات

وهناك حد (أقصى) معين لمجموع النفقات المسموح بها في إطار منحة التعليم.

بدل التنقل والمشقة

هو بدل لا يدخل في حساب المعاش التقاعدي، والقصد منه تشجيع التنقل فيما بين مراكز العمل والتعويض عن الخدمة في المواقع الشاقة. وهو يرتبط بنقطة الوسط في جدول المرتبات الأساسية الدنيا ويتكون من ثلاثة عناصر هي: المشقة والتنقل وعدم نقل الأمتعة، وهي مجمعة في مصنوفة.

هامش الأجر الصافي

تجري اللجنة بصفة منتظمة مقارنات بين الأجور الصافية لموظفي الأمم المتحدة في الرتب من ف-١ إلى مد-٧ في نيويورك وبين الأجور الصافية لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن. ومتوسط النسبة المئوية للفرق في الأجور بين الخدمتين المدنيتين، بعد تسويته لمراعاة فرق غلاء المعيشة بين نيويورك وواشنطن، هو "الهامش".

مبدأ نوبلمير

هو الأساس المستخدم في تحديد شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا. وبموجب هذا المبدأ تحدد مرتبات موظفي الفئة الفنية بنيويورك بالرجوع إلى المرتبات في البلد ذي الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً.

العنصر غير الاستهلاكي

هو ذلك الجزء من دخل الموظف الذي لا ينفق على السلع الاستهلاكية والخدمات (مثل الضرائب والمدخرات ومدفوعات الضمان الاجتماعي، الخ).

العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي

السياق: الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بالنسبة لمرتبات فئة الخدمات العامة. يدفع بعض أصحاب العمل الخارجيين، المستخدمين في الدراسات الاستقصائية لأجور فئة الخدمات العامة، زيادة على المرتبات الإجمالية، عدداً من العلاوات والمزايا الهامشية، يعتبرها بعضهم "غير داخلية في حساب المعاش التقاعدي"، أي أنها لا تؤخذ في الحساب في تحديد استحقاقات المعاش التقاعدي لموظفيهم. وتجمع هذه العناصر كلها للوصول إلى "العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي". ويعبر عن مجموع "العناصر غير الداخلة في حساب المعاش التقاعدي" كنسبة مئوية من صافي المرتب، يجري تخفيضها عن طريق تطبيق عتبة معينة للوصول إلى "العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي".

عنصر النفقات خارج المنطقة

هذا العنصر من عناصر تسوية متر العمل يراعي الجزء الذي ينفقه الموظفون الدوليون من مرتباتهم خارج منطقة متر عملهم.

## الرقم القياسي للإنتاج خارج المنطقة

لتحديد العوامل النسبية في تسوية مقر العمل بين نيويورك (قاعدة المنظومة) ومقر العمل الأخرى، تؤخذ في الحساب بشكل منفصل النفقات التي يتحملها الموظفون في مراكز عملهم على حدة، وكذلك النفقات المتكبدة خارج مراكز عملهم، ويطلق على المجموعة الأولى من النفقات عنصر "النفقات داخل المنطقة" ويسوى وفقا للدراسة المقارنة لمواقع العمل حسب معدلات التضخم وتقلبات العملات المحلية. ويطلق على المجموعة الثانية عنصر "النفقات خارج المنطقة" ويسوى وفقا لرقم قياسي عالمي خارج المنطقة يستند إلى التضخم في مجموعة مختارة من البلدان محسوبا بدولارات الولايات المتحدة.

## الرقم القياسي للأسعار خارج المنطقة

الرقم القياسي للأسعار خارج المنطقة هو متوسط بسيط لحركة الأسعار وتغيرات أسعار الصرف في عدد مختار من البلدان. ويحسب بدولار الولايات المتحدة (انظر الرقم القياسي للإنتاج خارج المنطقة).

## الرقم القياسي للأجر

رقم قياسي يبين مبلغ الأجر (المرتب الأساسي زائدا تسوية مقر العمل) المدفوع في أحد مراكز العمل بوصفه نسبة مئوية من المرتب الأساسي الصافي. فإذا كان معامل تسوية مقر العمل (المضاعف) في أحد مراكز العمل هو ٢٠ فإن الرقم القياسي هو ١٢٠. وبالنسبة لمركز العمل الذي لا يدفع فيه إلا المرتب الأساسي الصافي (أي أن المضاعف هو صفر) فإن الرقم القياسي هو ١٠٠.

## الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

هو المبلغ الذي يتخذ أساسا لتحديد الاشتراكات التي يدفعها الموظفون والمنظمات إلى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. كما تستخدم مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في تحديد استحقاقات المعاشات التقاعدية للموظفين لدى تقاعدهم.

## الدراسة المقارنة لمواقع العمل

عمليات مسح بغرض المقارنة بين تكلفة المعيشة في موقع ما وتكلفة المعيشة في المدينة الأساس، في تاريخ معين.

## تصنيف تسوية مقر العمل

يستند تصنيف تسوية مقر العمل إلى تكلفة المعيشة كما تعكسها الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل لكل مركز من مراكز العمل. ويعبر عنه بنقاط المضاعف. فالموظفون بمركز عمل مصنّف على المضاعف ٥ يتقاضون مبلغا لتسوية مقر العمل يعادل ٥ في المائة من صافي المرتب الأساسي كمبلغ تكميلي للأجر الأساسي. ويصبح تصنيف تسوية مقر العمل في هذا المركز هو  $100 + 5$  أي ١٠٥.

هو مقياس تكاليف معيشة الموظفين الدوليين من الفئة الفنية والنفقات العليا في موقع ما، بالمقارنة بالتكاليف ذاتها في نيويورك، في تاريخ معين.

معامل تسوية مقر العمل (المضاعف)

يحدد معامل تسوية مقر العمل المبالغ الإضافية للأجر التي تزيد عن المرتب الأساسي، التي يتقاضاها الموظف تعبيراً عن تصنيف تسوية مقر العمل في مقر عمل ما. ويحدد هذا المعامل في صورة نقاط منفردة تعادل نسبة مئوية من المرتب الأساسي. ومن ثم فإن 5 من نقاط المعامل تساوي 5 في المائة من المرتب الأساسي، وتساوي 50 نقطة خمسين في المائة منه.

مدفوعات انتهاء الخدمة

عند انتهاء الخدمة، يمكن للموظفين الحصول على تعويض عن واحد أو أكثر مما يلي: الأجازة السنوية المتجمعة، منحة العودة إلى الوطن، تعويض إنهاء الخدمة، منحة الوفاة.

الرقم القياسي الخاص لأصحاب المعاشات التقاعدية

السياق: نظام تسوية المعاشات التقاعدية. في البلدان التي تجري فيها تسويات صعودية للمعاشات التقاعدية وفقاً لنظام تسوية المعاشات التقاعدية تجري مقارنة الضرائب المستحقة على المعاشات التقاعدية بمعدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات موظفي الأمم المتحدة. فإذا كانت الضرائب المستحقة على المعاشات التقاعدية أقل من معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، يُحسب الفرق على شكل رقم قياسي لأصحاب المعاشات التقاعدية. وتجرى التسوية الصعودية الفعلية للمعاشات التقاعدية الأولية بعد مراعاة فرق غلاء المعيشة والرقم القياسي الخاص لأصحاب المعاشات التقاعدية.

الدخل المنفق

هو الدخل الإجمالي مطروحاً منه النفقات غير الاستهلاكية (أو الدخل غير المُنفق)، مثل الضرائب ومدفوعات التأمين الاجتماعي والمدخرات وما إليها.

الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين

مرتبات موظفي الأمم المتحدة من جميع الفئات يعبر عنها بقيمة إجمالية وقيمة صافية، والفرق بينهما هو الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين. وهذا الاقتطاع الإلزامي يتخذ شكل "ضريبة" داخلية في الأمم المتحدة وينظر الضرائب المطبقة على المرتبات في معظم البلدان.

الخصم الضريبي

في سياق بدلات الإعالة، تقضي نظم الضرائب في عدد من البلدان بمنح ميزة ضريبية أو إعفاء ضريبي لدافعي الضرائب المسؤولين عن التكفل المالي بمعالين كالأزواج والأولاد والوالدين ومن إليهم.

صندوق قائم في الأمم المتحدة يستخدم لرد الضرائب  
الوطنية المفروضة على إيرادات بعض الموظفين من عملهم  
بالأمم المتحدة.

السياق: نظام تسوية المعاشات التقاعدية (أنظر أعلاه).  
وصيغة واشنطن هي الإجراء المستخدم لتسوية المعاشات  
التقاعدية الأولية للمتقاعدين الذين تتوفر فيهم الشروط  
المنصوص عليها في نظام تسوية المعاشات التقاعدية.

كتاب إحالة

٢٦ آب/أغسطس ١٩٩٦

سيدي الأمين العام،

أتشرف بأن أحيل إليكم طيه التقرير السنوي الثاني والعشرين للجنة الخدمة المدنية الدولية، الذي أعد وفقا لأحكام المادة ١٧ من النظام الأساسي.

أغدو ممتنا لو تفضلتم بتعميم هذا التقرير على الجمعية العامة، وإحالاته أيضا، حسب نص المادة ١٧ من النظام الأساسي، إلى هيئات إدارة المنظمات الأخرى المشتركة في أعمال اللجنة، عن طريق رؤسائها التنفيذيين، وإلى ممثلي الموظفين.

وأغتنم هذه الفرصة لأعبر لكم مجددا عن فائق التقدير.

(التوقيع) م. بلحاج عمور  
رئيس اللجنة

سعادة السيد بطرس بطرس غالي  
الأمين العام للأمم المتحدة  
نيويورك

موجز التوصيات التي تستدعي قرارات من الجمعية العامة

الفقرة  
المرجعية

أولا - الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ومستحقات المعاشات التقاعدية

ألف - منهجية تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

'١' الفئة الفنية والفئات العليا

- ٥٤ (أ) الاستمرار في استخدام استبدال الدخل في نيويورك كأساس لمنهجية تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للفئة الفنية والفئات العليا؛
- ٥٤ (ب) الاستمرار في المستقبل في استخدام المنهجية المستخدمة في تحديد الجدول الراهن للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، الموصوفة في المرفق الأول لهذا التقرير؛
- ٥٤ (ج) استمرار العمل بإجراء التسوية المؤقتة الحالي لتعديل الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بين فترات الاستعراض الشامل (انظر المرفق الأول)؛
- ٥٤ (د) رصد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ومعدلات استبدال الدخل بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة في مناسبات الاستعراضات الدورية الشاملة للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وما يترتب عليها من معاشات تقاعدية لموظفي الفئة الفنية.

'٢' فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محليا

- ٦٦ (أ) الاستمرار في استخدام نهج استبدال الدخل والمنهجية المتصلة به في تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، بما في ذلك استخدام ٦٦,٢٥ في المائة من المرتب الصافي الداخل في حساب المعاش التقاعدي لأغراض إجمال الراتب؛
- ٦٦ (ب) استمرار الأخذ بإجراء التسوية المؤقتة الحالي.

باء - جدول الاقتران الإلزامي من مرتبات الموظفين

- ١٠٨-١٠٦ استخدام الجدول الموحد للاقتران الإلزامي من مرتبات الموظفين، الوارد في المرفق الرابع، في تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها. وبالنسبة للفئة الفنية والفئات العليا، يطبق الجدول المشار إليه أعلاه اعتبارا من ١ آذار/مارس ١٩٩٧. أما بالنسبة لفئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محليا، فتستخدم الطرائق المبينة في الفقرة ١٠٧ أعلاه.

جيم - الرقم القياسي خاص لأصحاب المعاشات التقاعدية

١٢٢ مواصلة استخدام الإجراء المكون من مرحلتين الذي ظل مستخدماً منذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٥ لحساب الرقم القياسي الخاص لأصحاب المعاشات التقاعدية.

ثانياً - شروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا

ألف - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

١٥٤ '١' استخدام جدول الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين الوارد في المرفق السادس اعتباراً من ١ آذار/مارس ١٩٩٧ لتحديد إجمالي الراتب لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا؛

١٥٥ (أ) '٢' إعادة هامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة في عام ١٩٩٧ إلى نقطة الوسط المستصوبة وهي ١١٥؛

'٣' تطبيق جدول المرتبات الأساسية/الدنيا الوارد في المرفق السابع اعتباراً من ١ آذار/مارس ١٩٩٧ عملاً على تحقيق الهدف المشار إليه في البند '٢' أعلاه.

باء - استعراض مستوى بدل الإعالة

٢٠٨ (أ) • زيادة المستوى الحالي لعلاوة الأولاد (بما في ذلك علاوة الأولاد المعاقين) وعلاوة المعالين من الدرجة الثانية اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧، بما يوازي الزيادة في قيمة الخصم الضريبي ومدفوعات تشريعات الضمان الإجتماعي في البلدان السبعة التي بها مقر الأمم المتحدة بنسبة ٧,٩٨ في المائة ما بين عام ١٩٩٣ والاستعراض الحالي؛

٢٠٨ (ب) • الإبقاء على نظام دفع الاستحقاق بالعملة المحلية القائم حالياً بالنسبة لمراكز العمل ذات العملات الصعبة على أساس نفس قائمة مراكز العمل ذات العملات الصعبة التي تحددت لها استحقاقات بالعملة المحلية (انظر المرفق العاشر)؛

٢٠٨ (ج) • خفض علاوة الإعالة بما يوازي المبالغ التي تدفعها الحكومة مباشرة لموظف النظام الموحد في البلدان التي تدفع فيها الحكومات علاوات من هذا القبيل للمقيمين المؤهلين فيما يتعلق بمعاليهم.



ثالثا - شروط الخدمة السارية على كلتا الفئتين

استعراض مستوى منحة التعليم

- ٢٣٠ (أ) في المناطق التي يتحمل فيها الموظف نفقات متصلة بالتعليم في مناطق العملات السبع المذكورة في الفقرة ٢٣٠ (أ) يكون الحد الأعلى المسموح به لمستويات النفقات بموجب نظام منحة التعليم، والحد الأعلى لمنحة التعليم، والحد الأعلى لتكاليف الإقامة الداخلية، كما ترد في الجدول باء في المرفق الثالث عشر؛
- ٢٣٠ (ب) في المناطق التي يتحمل فيها الموظف نفقات تتصل بالتعليم بالعملات المذكورة في الفقرة ٢٣٠ (ب) يكون الحد الأعلى المسموح به للنفقات، والحد الأعلى لمنحة التعليم والحد الأعلى للنفقات الإقامة الداخلية كما هي عند المستويات الحالية بدون تغيير؛
- ٢٣٠ (ج) ريثما يتم الاستعراض المتعمق لمنحة التعليم المقرر إجراؤه في عام ١٩٩٧، تكون مبالغ الاسترداد الإضافي للنفقات الإقامة الداخلية بالنسبة للموظفين العاملين في مراكز العمل المحددة كما يلي بالنسبة لمناطق العملات الثلاث حيثما تكون تلك النفقات الآن أدنى من معدل الاسترداد المعتاد:

المبلغ المقطوع الإضافي

(في مراكز العمل المحددة)

العملة

- |           |  |     |
|-----------|--|-----|
| ٢ ٥٠٠     | الجنيه الاسترليني                            | (أ) |
| ٤ ٤٠٠ ٠٠٠ | الليرة الإيطالية                             | (ب) |
| ٣ ٧٧٠     | دولار الولايات المتحدة (في الولايات المتحدة) | (ج) |
- ٢٣٠ (د) يكون مبلغ منحة التعليم الخاصة للولد المعاق مساويا مائة في المائة للمبالغ المنقحة للحد الأقصى المسموح به من النفقات فيما يتصل بمنحة التعليم العادية؛
  - ٢٣٠ (هـ) ريثما يتم الاستعراض المتعمق لمنحة التعليم المقرر إجراؤه في ١٩٩٧، تفوض الجمعية العامة رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية سلطة الموافقة على تدابير خاصة تستخدم في بيجين، تسمح بسداد نفقات مسموح بها لغاية المستوى المعتمد للحد الأقصى المسموح به للنفقات في منطقة دولار الولايات المتحدة/الولايات المتحدة؛

الفقرة

المرجعية

- ٢٢٠ (و) تسري كل التدابير المذكورة أعلاه ابتداء من العام الدراسي الذي يكون جاريا في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧.

رابعاً - شروط الخدمة في الميدان

استعراض خطة التنقل والمشقة

- ٣٠٤ (د) بالنسبة للمصنوفة العامة والمسائل المتصلة بها، عدم إجراء تغيير فيما يتعلق بما يلي:

١١' النهج الحالي لضم الرتب للتمييز بين مستويات بدل التنقل والمشقة (ف - ١ إلى ف - ٣، ف - ٤/٤ - ف - ٥، مد - ١ والرتب الأعلى)؛

١٢' التناسب الحالي بين دخول المعيلين وغير المعيلين (١٠٠/٧٥) المقرر للبدل؛

١٣' النهج الحالي إزاء استحقاقات الأجازة في أرض الوطن، أي مرة كل ٢٤ شهرا في مراكز العمل المصنفة في الفئات حاء وألف وباء، و ١٢ شهرا للفئات جيم ودال وهاء؛

- ٣٠٤ (هـ) عدم إجراء تغيير في المستويات الحالية لعنصر المشقة.

- ٣٠٤ (و) الإبقاء على النظام الحالي لعنصر التنقل والشروط المرتبطة به.

- ٣٠٤ (ز) الإبقاء على عنصر عدم النقل في المصنوفة، ووضع حد زمني له لا يتجاوز ٥ سنوات في أي مقر عمل، تمدد نفاية سبع سنوات في الحالات الاستثنائية. ويبدأ العمل بهذا الحد الزمني اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧.

- ٣٠٤ (ح) الإبقاء على الربط الحالي بين المرتب الأساسي/الأدنى وبدل التنقل والمشقة.

موجز التوصيات التي تدعو الى اتخاذ إجراء من قبل  
الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة

شروط الخدمة لفئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محليا

الفقرة  
المرجعية

ألف - مسح لأفضل شروط الخدمة السائدة في لندن

٢١٣ على أساس الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة فيما يتصل بموظفي الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في لندن، حددت اللجنة جدول المرتبات الوارد في المرفق الحادي عشر، وأوصت الأمين العام للمنظمة البحرية الدولية بتنفيذه. وقدمت اللجنة أيضا توصية إلى الأمين العام للمنظمة البحرية الدولية بشأن مبالغ بدل الإعالة وإجراء تسوية المرتبات فيما بين الدراسات الاستقصائية الشاملة للمرتبات بالنسبة للفئات المذكورة أعلاه.

باء - مسح لأفضل شروط الخدمة السائدة في فيينا

٢١٤ على أساس الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة فيما يتصل بموظفي الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في فيينا، حددت اللجنة جدول المرتبات الوارد في المرفق الثاني عشر وأوصت الرؤساء التنفيذيين للمنظمات في فيينا بتنفيذه. وقدمت اللجنة أيضا توصيات بشأن مبالغ بدل الإعالة وإجراء تسوية المرتبات فيما بين الدراسات الاستقصائية الشاملة للمرتبات بالنسبة للفئات المذكورة أعلاه.

موجز الآثار المالية المترتبة على قرارات اللجنة  
وتوصياتها بالنسبة للأمم المتحدة والمنظمات المشاركة

(من جميع مصادر التمويل)

الفقرة  
المرجعية

- ألف - الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ومستحقات المعاش التقاعدي ١٠٤
- يقدر أن استخدام الجدول الموحد للاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين الوارد في المرفق الرابع سيؤدي إلى زيادة، في المتوسط، في مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لل فئة الفنية والفئات العليا من الموظفين بنسبة ٠,٧ في المائة تقريبا، وزيادة تبعية في التكاليف بمقدار ٢٢٤ ٠٠٠ دولار سنويا، على نطاق المنظومة، وبالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها سيكون هناك انخفاض بنسبة ٢,٣ في المائة تقريبا في المتوسط، في المرتبات الإجمالية، مما ينتج عنه وفورات بمبلغ ٩٩٤ ٠٠٠ دولار سنويا تقريبا، على نطاق المنظومة.
- وعلى هذا الأساس يبلغ إجمالي الوفورات الناتجة عن تنفيذ الجدول المشترك للاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين الذي يستخدم في تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لجميع الفئات، بمبلغ ٧٧٠ ٠٠٠ دولار، على نطاق المنظومة.
- باء - أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا
- ١ - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا ١٥١-١٥٢
- تقدر الآثار المالية المتصلة بتوصية اللجنة فيما يتعلق بتنفيذ جدول المرتبات الأساسية/الدنيا المنقح الوارد في المرفق السابع بمبلغ ٦٨ ٦٢٠ ٠٠٠ دولار في السنة، على نطاق المنظومة. ومع تطبيق الجدول، ستحدث نفقات إضافية تتصل ببدل التنقل والمشقة (٨١٢ ٠٠٠ دولار) ومدفوعات نهاية الخدمة (٦٥١ ٠٠٠ دولار)، على نطاق المنظومة.

- ٢ - نظام تسوية مقر العمل ١٨٨
- سينتج عن قرار اللجنة بأن يطبق اعتباراً من ١ آذار/مارس ١٩٩٧ اعتبار نسبة من النفقات توازي ٢٠ في المائة على الأقل من الدخل الصافي في مقر العمل، تضاف إليها نسبة قدرها ٥ في المائة من صافي المرتب، على أنها نفقات خارج مقر العمل، وفورات تقدر بمبلغ ١١ مليون دولار سنوياً على نطاق المنظومة.
- ٣ - بدل الإعاقة ٢٠٧
- تقدر الآثار المالية المترتبة على توصيات اللجنة بشأن علاوة الأوالاد بمبلغ ١ ٢٧٠ ٠٠٠ دولار، وبالنسبة لعلاوة المعالين من الدرجة الثانية بمبلغ ١٣ ٥٠٠ دولار سنوياً على نطاق المنظومة بالنسبة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا.
- جيم - مرتبات فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محلياً
- '١' مسح مرتبات فئة الخدمات العامة في لندن ٢١٢
- جدول المرتبات الناتج عن الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في لندن بالنسبة لموظفي الفئات المذكورة أعلاه يقل بنسبة ٥,٣ في المائة عن الجدول الحالي. ومن أثر توصيات اللجنة بهذا الصدد أن ينتج عنها تخفيض في النفقات يقدر بمبلغ ٣٦٠ ٠٠٠ دولار سنوياً.
- '٢' مسح مرتبات فئة الخدمات العامة في فيينا ٢١٧
- جدول المرتبات الناتج عن الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة بالنسبة للفئات المذكورة أعلاه في فيينا يقل بنسبة ٣,٢ في المائة عن الجدول الحالي. يضاف إلى ذلك أنه سيتم تدريجياً إلغاء التسوية بنسبة ٤ في المائة من المرتبات التي تعود إلى أن اللغة المحلية ليست لغة عمل في منظومة الأمم المتحدة، قبل مسح المرتبات المقبل. ومن أثر توصيات اللجنة بشأن جدول المرتبات هذا أن ينتج عنها تخفيض في التكاليف بنحو ١٠,٣ مليون دولار سنوياً، بما في ذلك ١,٤ مليون دولار سنوياً فيما يتعلق بمساهمة المنظمات في صندوق المعاش التقاعدي.

دال - شروط الخدمة السارية على جميع فئات الموظفين

'١' منحة التعليم

٢٢٩ سوف يترتب على توصيات اللجنة بشأن تعديل مستويات الحد الأقصى المسموح به من النفقات فيما يتصل بمنحة التعليم، والحد الأقصى لمنحة التعليم والحد الأقصى لنفقات الإقامة الداخلية، نفقات إضافية بمبلغ ٨٢٣ ٠٠٠ دولار سنويا على نطاق المنظومة.

'٢' خطة التنقل والمشقة

٢٩٦ من المتوقع أن تتحقق وفورات نتيجة لقرار اللجنة بشأن وضع حد زمني لاستخدام عنصر عدم نقل الأمتعة في خطة التنقل والمشقة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧، بمبلغ ١,٧ مليون دولار سنويا على نطاق المنظومة.

## الفصل الأول

### المسائل التنظيمية

#### ألف - قبول النظام الأساسي

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

"تؤدي اللجنة وظائفها فيما يخص الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات الدولية الأخرى التي تشترك في النظام الموحد للأمم المتحدة والتي تقبل هذا النظام الأساسي..."

٢ - وقبلت النظام الأساسي للجنة حتى الآن ١٢ منظمة تشترك، مع الأمم المتحدة ذاتها، في نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات. وهناك منطمتان أخريان تشتركان اشتراكا كاملا في أعمال اللجنة على الرغم من أنهما لم تقبلا النظام الأساسي بصفة رسمية.

#### باء - العضوية

٣ - فيما يلي بيان بأعضاء اللجنة لعام ١٩٩٦:

السيد محسن بلحاج عمور (تونس)\*\*\* (رئيسا)

السيد ماريو بيتاتي (فرنسا)\*\*

السيد الكسندر ف. تشيبورين (الاتحاد الروسي)\*

السيدة تركية دادة (موريتانيا)\*\*\*

السيد همايون كبير (بنغلاديش)\*

---

*	تنتهي مدة العضوية في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦.
**	تنتهي مدة العضوية في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧.
***	تنتهي مدة العضوية في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨.

السيدة لوكريشيا مايرز (الولايات المتحدة الأمريكية)\*\*  
السيد أندريه إكسافييه بيرسون (بلجيكا)\*\*\*  
السيد أنطونيو فونسيكا بيمينتيل (البرازيل)\*\*  
السيد ياروسلاف ريها (الجمهورية التشيكية)\*\*\*  
السيد إرنست روسيتا (أوغندا)\*  
السيد ميسوم صبيح (الجزائر)\*  
السيد اليكسيس ستيفانو (اليونان)\*\*  
السيد كو تاشيرو (اليابان)\*\*  
السيد كارلوس س. فيغيغا (الأرجنتين)\*\*\* (نائباً للرئيس)  
السيد ماريو يانغو (الغلبين)\*

---

\* تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦.  
\*\* تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧.  
\*\*\* تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨.

جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة والمسائل التي نظرت فيها

٤ - عقدت اللجنة دورتين في عام ١٩٩٦ هما: الدورة الثالثة والأربعون، المعقودة في الفترة من ١٠ نيسان/أبريل إلى ٧ أيار/مايو بمكتب الأمم المتحدة في فيينا، والدورة الرابعة والأربعون، المعقودة في الفترة من ٣١ تموز/يوليه إلى ١٣ آب/أغسطس بمقر الأمم المتحدة في نيويورك.

٥ - وفي هاتين الدورتين، درست اللجنة المسائل المنبثقة عن مقررات وقرارات الجمعية العامة، فضلاً عن النظام الأساسي للجنة. وناقش هذا التقرير عدداً من المقررات والقرارات التي اتخذتها الجمعية العامة واستدعت اتخاذ إجراءات حيالها أو النظر فيها من قبل اللجنة.

دال - الهيئة الفرعية

٦ - عقدت اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل، التابعة للجنة، دورتها العشرين بمقر الأمم المتحدة بنيويورك في الفترة من ٤ إلى ١١ آذار/مارس ١٩٩٦. وتألقت اللجنة الاستشارية من الأعضاء التالية أسماؤهم: السيد كارلوس س. فيغيغا (الأرجنتين)، نائب رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية ورئيس اللجنة الاستشارية؛ والسيد إيمانويل أوتي بوتينغ (غانا)، والسيد يوري إيغانوف (الاتحاد الروسي)، والسيد يوكي ميورا (اليابان)، والسيد هوغو بيكار (فرنسا)، والسيد رافائيل تريهيروس ميخيا (كوستاريكا).



## الفصل الثاني

### الإجراءات المتخذة فيما يتعلق بقرارات ومقررات الجمعية العامة والهيئات التشريعية/الإدارية لمؤسسات النظام الموحد

ألف - قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٤٥ المؤرخ ٢١ كانون  
الأول/ديسمبر ١٩٩٠

٧ - طلبت الجمعية العامة إلى اللجنة في قرارها ٢٤٧/٤٥ أن تقوم، بالتعاون الوثيق مع مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، بإجراء استعراض شامل في عام ١٩٩٥ للمنهجية المتبعة في تحديد جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية وما فوقها، ولتطبيق تلك المنهجية. وكما أبلغت الجمعية العامة من قبل<sup>(١)</sup>، ووفقا للقرار ٢٢٠/٤٦ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩١ بشأن تطبيق نظام فترات السنتين على برنامج عمل اللجنة الخامسة، فقد أرجئ هذا البند إلى عام ١٩٩٦. وترد دراسة اللجنة لهذا البند في الفقرات ٢٦ إلى ٥٥ أدناه.

باء - قرار الجمعية العامة ٢١٦/٤٧ المؤرخ ٢٣ كانون  
الأول/ديسمبر ١٩٩٢

٨ - في الفقرة ٤ من الفرع الخامس من قرار الجمعية العامة ٢١٦/٤٧، طلبت الجمعية إلى اللجنة أن تقدم تقريرا إلى الجمعية في دورتها الحادية والخمسين عن استعراضها لخطة التنقل والمشقة وأن تضمّن استعراضها العناصر التالية:

(أ) إجراء التسوية الذي يربط مصفوفة التنقل والمشقة بتنقيحات المرتب الأساسي الأدنى؛

(ب) مستويات النسب المئوية للمصفوفة بالمقارنة أيضا مع النسب المطبقة في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة، ولا سيما النسب المتصلة بالفئتين جء وألف؛

(ج) تحليلا لمدى تلبية كل جزء تتكون فيه المصفوفة لاحتياجات المنظمة؛

(د) تحديدا دقيقا لكمية ما يحقق من وفورات في التكاليف.

٩ - وترد استجابة اللجنة لهذا الطلب في الفقرات ٢٤٢ إلى ٢٩٩ و ٣٠٤ و ٣٠٥ أدناه.

جيم - قرار الجمعية العامة ٢٢٢/٤٩ المؤرخ ٢٣ كانون  
الأول/ديسمبر ١٩٩٤

١٠ - في الفقرتين ١ و ٢ من الفرع السادس من قرار الجمعية العامة ٢٢٢/٤٩، أحاطت الجمعية علماً بقرار اللجنة فيما يتعلق ببدل الخطر، بصيغته الواردة في تقريرها السنوي العشرين، وطلبت إلى اللجنة أن تعيد النظر في قرارها القاضي بربط بدل الخطر بجدول المرتبات الأساسية/الدنيا للموظفين المعيّنين دولياً وقرارها بشأن مستوى بدل الخطر، وأن تقترح سُجُحا بديلة إزاء بدل الخطر، وأن تقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والخمسين، وترد استجابة اللجنة لهذا الطلب في الفقرات ٣٠٠ إلى ٣٠٥ أدناه.

دال - قرار الجمعية العامة ٢٠٨/٥٠ المؤرخ ٢٣ كانون  
الأول/ديسمبر ١٩٩٥

١١ - اتخذت اللجنة إجراءات بشأن عدد من المسائل التي تم تناولها في قرار الجمعية العامة ٢٠٨/٥٠، على النحو الوارد مناقشته أدناه.

١٢ - في الفقرتين ١ و ٣ من الفرع الأول - ألف من هذا القرار:

(أ) قررت الجمعية العامة أن ترجى الجزء الذي يتناول استعراض مبدأ نوبلمير وتطبيقه من التقرير السنوي الحادي والعشرين للجنة إلى دورتها الخمسين المستأنفة<sup>(٧)</sup>. وطلبت إلى اللجنة أن تقوم باستعراض توصياتها واستنتاجاتها، أخذاً في الاعتبار الآراء التي أبدتها الدول الأعضاء في اللجنة الخامسة، وخاصة فيما يتعلق بمدى ملاءمة خفض الأثر الغالب ومعاملة المكافآت لدى تحديد صافي مقارنات الأجور؛

(ب) وطلبت إلى اللجنة وسلطات الخدمة المدنية الوطنية المعنية تذييل الصعوبات المتبقية في مقارنة النظم المتباينة للخدمة المدنية ولتحديد الرتب، ضمن إطار المنهجية المعتمدة، وإيضاح الاستنتاجات المبينة في الفقرة ١٧٢ (ب) '٢' و '٣' من تقريرها<sup>(٧)</sup>، من أجل إتمام الدراسة المتعلقة بالخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً، وتقديم تقرير عن ذلك إلى الجمعية العامة؛

١٣ - وقد قدمت استجابة اللجنة لهذه الطلبات إلى الجمعية العامة في دورتها الخمسين المستأنفة في شكل إضافة إلى التقرير السنوي الحادي والعشرين<sup>(٧)</sup>.

١٤ - وفي الفقرة ٢ من الفرع الأول - باء، طلبت الجمعية العامة إلى اللجنة أن تقوم، في عام ١٩٩٦، بتحديد رقم قياسي واحد لتسوية مقر العمل فيما يتعلق بالموظفين الذين يوجد مقر عملهم في جنيف على أن يمثل على الوجه الكامل تكلفة المعيشة بالنسبة لجميع الموظفين العاملين في مقر العمل المذكور، وأن

يكنل المساواة في المعاملة مع الموظفين في مراكز العمل الأخرى التي فيها مقر الأمم المتحدة. وترد دراسة اللجنة لهذه المسألة في الفقرات ١٨٩ إلى ١٩٤ أدناه.

١٥ - وفي إطار الفقرة ٣ من الفرع الأول - باء، طلبت الجمعية العامة إلى اللجنة أن تدرس وتحيل إلى فريقها العامل المعني بتسوية مقر العمل، حسب الاقتضاء، المخاوف التي تثيرها الدول الأعضاء في اللجنة الخامسة بشأن تطبيق نظام تسوية مقر العمل، بما في ذلك، في جملة أمور، مسألة مقر العمل في المدينة المتخذة أساسا للنظام الموحد، ومعالجة فارق الأجر الصافي بين النظام الموحد والنظام المتخذ أساسا للمقارنة، والتطورات الحاصلة في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة، وإمكانية التخلص بصورة جزئية ومرحلية من عناصر الاغتراب في الهامش بالنسبة للموظفين الذين أدوا الخدمة في مركز عمل واحد لفترة طويلة. وطلبت الجمعية العامة أيضا إلى اللجنة أن تستعرض جميع المسائل ذات الصلة بنظام تسوية مقر العمل على أساس الدراسة التي يعدها فريقها العامل وأن تقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والخمسين. وترد استجابة اللجنة لهذا الطلب في الفقرات ١٥٦ إلى ١٨٨ أدناه.

١٦ - وقد زودت اللجنة أيضا بمعلومات عن الإجراءات التي اتخذتها الهيئات الإدارية لمؤسسات النظام الموحد بشأن المسائل ذات الصلة ببرنامج عمل اللجنة.

#### آراء المنظمات

١٧ - ذكر رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن مما لا شك فيه أن اللجنة تود أن تدرس بعناية الأسباب الكامنة وراء الاستنتاجات التي توصلت إليها الجمعية العامة فيما يتعلق بالتقرير السنوي الحادي والعشرين. وبعد أن لاحظ أن إدراج آراء متباينة في الجزء الأساسي من التقرير ولتد تعقيدات بالنسبة للوفود في اللجنة الخامسة، أعرب عن ثقته في أن تنظر اللجنة في تعديل الطريقة التي تعرض فيها تقاريرها في المستقبل.

١٨ - وأعربت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أيضا عن قلقها لأن المناقشة في اللجنة الخامسة لم تستند فقط إلى التقرير ذاته ولكن بعض وفود الدول الأعضاء زودت أيضا بآراء خطية لعضو من أعضاء اللجنة؛ وقد زاد هذا من تضام انعدام الوحدة المتصور فيما بين أعضاء اللجنة. ويبدو أن هذا الإجراء لا يتماشى مع روح المادة ٦ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية؛ وستكون المنظمات ممثلة إذا ما أبلغت بالإجراءات التي تعتمدها اللجنة اتخذها في هذا الشأن.

١٩ - وأحاطت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية علما بالتعليقات التي أبدت في مجالس إدارة ست منظمات على الأقل (الأمم المتحدة، اليونسكو، منظمة الصحة العالمية، منظمة الطيران المدني الدولي، الاتحاد البريدي العالمي، الوكالة الدولية للطاقة الذرية) بشأن النهوض بالمرأة. وتتابع اللجنة الاستشارية توصيات لجنة التنسيق الإدارية لعام ١٩٩٥ بشأن هذا الموضوع. وهي تنظر على وجه التحديد، في عدد المتقدمات من النساء لشغل وظائف شاغرة حيث يتم إعداد قائمة مختصرة بأسمائهن واختيارهن في

نهاية المطاف لتعيينهن. وتعرب اللجنة الاستشارية عن سرورها لأن تشارك أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية البيانات المتعلقة بهذا الموضوع في الوقت المناسب.

#### مناقشة الموضوع في اللجنة

٢٠ - رأت اللجنة أن الطلبات التي أوردتها الجمعية العامة في الفقرة ٣ من الفرع الأول - باء من القرار ٢٠٨/٥٠ (انظر الفقرة ١٥ أعلاه)، فيما يتعلق بنظام تسوية مقر العمل، ينبغي أن تعالج في مرحلتين. ففي البداية، ستقدم تقريرا إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والخمسين بشأن تطبيق نظام تسوية مقر العمل، على أساس استنتاجات فريق العمل التابع لها. وقد تم التفكير بالفعل في هذا الإطار الزمني عندما وضعت اللجنة برنامج عملها لعام ١٩٩٦.

٢١ - ولاحظت اللجنة أن المسائل الأخرى التي أثرت في إطار تلك الفقرة من القرار معقدة إلى حد بعيد وتتطلب تخصيص قدر كبير من الموارد والوقت. وفي ضوء عبء العمل الثقيل الذي تزرع تحته اللجنة بالفعل، لن يتسنى إجراء حتى دراسة أولية لهذه المسائل في عام ١٩٩٦. وعليه فإن اللجنة توافق على الاقتراح الذي قدمته الأمانة بأن تضع هذه البنود في برنامج عملها لعام ١٩٩٧ لإجراء دراسة أولية فيها؛ وأن تجري في عام ١٩٩٨، دراسة كاملة لجميع الجوانب ذات الصلة وتقدم تقريرا إلى الجمعية العامة.

٢٢ - ثم وجهت اللجنة اهتمامها إلى النقطة التي أثارها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية بشأن الصعوبات الناجمة عن إدراج وجهات نظر متغايرة في الجزء الأساسي من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية. وقد لاحظ الأعضاء في البداية أنه في حين يفضل أن يكون التقرير قائما على الإجماع، فإن ذلك لا يتسنى على الدوام، ولكل عضو الحق في أن يعرب عن آرائه. وقد لوحظ أن الفقرة ٣ من المادة ٢١ من النظام الداخلي للجنة الخدمة المدنية الدولية تنص على أن بإمكان أي عضو من أعضاء اللجنة تقديم آراء فردية كتابية، على أن ترفق بالتقرير بعد ذلك. وهذه المادة لم تطبق عمليا. وأعرب عن رأي مفاده أن وضع آراء متغايرة في مرفق قد لا يكون مفيدا، على الرغم من أن الأحكام، كما لوحظ أيضا، تظل صحيحة ويمكن الاحتكام إليها إذا ما طلب عضو ذلك. والأهم من ذلك، في رأي اللجنة، هو مسألة التوازن: فرأي الأكثرية ينبغي أن يكون هو الغالب. ومن الأفضل أن تقوم الأمانة بصياغة نص جميع الآراء: فإذا رغب عضو أو أعضاء في اللجنة تقديم نص يعرب عن رأي الأقلية، فعلى الأمانة أن تتحقق من أنه ينسجم والإجراءات الفعلية.

٢٣ - وبناء عليه، شددت اللجنة على ضرورة السعي من أجل تحقيق توافق في الآراء في تقريرها، مشيرة إلى أن تعدد الآراء الفردية يحط من مركز اللجنة بوجه عام ويمكن أن يضعف سلطتها المعنوية. ورأت اللجنة أنه ينبغي تجنب الغموض المتعمد مؤيدة بذلك رأي الجمعية العامة بضرورة أن يكون تقرير لجنة الخدمة المدنية واضحا وأن يفهم بسهولة. ولا داعي أيضا إلى الإبلاغ عن كل شاردة وواردة: فالتقارير ينبغي أن تكون واضحة وموجزة، وفوق ذلك كله، متوازنة.

- (أ) ينبغي في الأحوال العادية أن تظهر آراء الأقلية في الجزء الأساسي من التقرير مع الاحتفاظ بالتوازن الملائم بين رأي الأكثرية ورأي الأقلية؛
- (ب) ويمكن في الحالات الاستثنائية، إرفاق آراء فردية؛
- (ج) ينبغي أن تعد الأمانة مشاريع التقارير لكونها مسؤولة عن كفاءة المحافظة على التوازن في التقرير والتحقق من أن النصوص تعكس المناقشة بأمانة.

## الفصل الثالث

### الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي واستحقاقات المعاش التقاعدي

٢٥ - نظرت اللجنة في الجوانب التالية من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي واستحقاقات المعاش التقاعدي لجميع فئات الموظفين خلال عام ١٩٩٦:

- (أ) منهجية تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي:
  - ١٠ الفئة الفنية والفئات العليا؛
  - ٢٠ فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محليا؛
- (ب) الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين؛
- (ج) الرقم القياسي الخاص للمتقاعدين؛
- (د) رصد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للفئة الفنية والفئات العليا.

وأجرت اللجنة استعراضات للبنود المدرجة تحت (أ) الى (ج) على مرحلتين. وكانت قد نظرت بصفة أولية في هذه القضايا في دورتها الثالثة والأربعين خلال شهري نيسان/أبريل وأيار/مايو ١٩٩٦ عندما شارك وفد عينته اللجنة الدائمة لمجلس المعاشات التقاعدية في المداولات. وقد أرسلت النتائج المؤقتة التي توصلت إليها اللجنة في تلك الدورة بشأن مختلف جوانب القضايا المطروحة الى مجلس المعاشات التقاعدية الذي عقد دورته السابعة والأربعين في تموز/يوليه ١٩٩٦. واستعرضت اللجنة في دورتها الرابعة والأربعين النتائج المؤقتة بشأن القضايا سالفة الذكر على ضوء آراء واستنتاجات مجلس المعاشات التقاعدية وصاغت توصياتها لتقديمها الى الجمعية العامة.

#### ألف - منهجية تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

##### ١ - الفئة الفنية والفئات العليا

٢٦ - طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٤٢/٤٥ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ الى اللجنة أن تقوم بالتعاون الكامل مع المجلس، بإجراء استعراض شامل آخر في عام ١٩٩٥ للمنهجية المتبعة في تحديد جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية وما فوقها، ورصد مستوى المبالغ المدرجة في الجدول، وتسويته في الفترات الواقعة بين الاستعراضات الشاملة، وأن تقدم توصياتها بهذا الشأن الى الجمعية العامة في دورتها الخمسين؛ ونظرا لأن برنامج عمل الجمعية العامة يكون لسنتين، فإن التقرير المطلوب في ذلك القرار لعام ١٩٩٥ أعيد جدولته لعام ١٩٩٦. وقد أحاطت الجمعية علما بذلك الجدول المنقح<sup>(٣)</sup>.

### نظر اللجنة في الموضوع في دورتها الثالثة والأربعين

٢٧ - في الوثائق المعروضة على اللجنة أشير الى أن إجراء استبدال معقول للدخل أثناء الخدمة يتقيد بوصفه أساسا نظريا للمنهجية، مع اتخاذ إجراء تسوية مؤقتة تقوم على أساس تسوية الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بين الاستعراضات الشاملة بنفس النسبة المئوية، وفي الوقت ذاته بوصفه الأجر الصافي في نيويورك. ويضمن القيام بحساب مستوى لهامش الأجر في حساب المعاش التقاعدي ومعدلات استبدال الدخل مقابل نظام المعاشات التقاعدية للخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة، تطور مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بما يتفق مع المستويات التي تقصدها اللجنة في توصياتها، وتقصدها الجمعية العامة في تأييدها تلك التوصيات.

٢٨ - وفيما يتعلق بالمقارنات بين الولايات المتحدة/الأمم المتحدة كان نظام التقاعد للخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة يمثل أساسا للمقارنات مع الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في الاستعراضات الشاملة السابقة. وبعد إدخال الولايات المتحدة لنظام تقاعد الموظفين الاتحاديين (FERS) اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٤، بلغت نسبة موظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة المشمولين حاليا بنظام التقاعد للخدمة المدنية (CSRS) ونظام تقاعد الموظفين الاتحاديين (FERS) نحو ٥٠ في المائة لكل من النظامين، ولو أن جميع الموظفين سوف يشملهم نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين في تاريخ مقبل. ونظرا لأن هذا النظام يتألف من ثلاثة عناصر - خطة فوائد محددة بدون مساهمة من الموظفين، وخطة توفير اقتصادية، وخطة الضمان الاجتماعي الوطني - فإنه لم يمكن القيام بأي نوع من المقارنات التي سبق إعدادها مع نظام التقاعد للخدمة المدنية الذي كان خطة لفوائد محدودة. وهكذا تم توكيل محاسب إكتواري لإجراء تحليل إكتواري لهذا النظام ولنظام تقاعد الموظفين الاتحاديين في مقابل الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

### آراء اللجنة الدائمة للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

٢٩ - أعرب رئيس اللجنة الدائمة عن تقديره للفرصة المقدمة للوفد الذي عينته اللجنة الدائمة للاشتراك في مداوات لجنة الخدمة المدنية الدولية. وأشار الى التعاون الممتاز بين الأمانتين في تحضير الوثائق المعروضة أمام اللجنة في دورتها الحالية والتي كان لدى اللجنة الدائمة فرصة استعراضها في دورتها لشهر آذار/مارس ١٩٩٦.

٣٠ - وفي آرائها الأولية بشأن القضايا المحددة المعالجة في الوثائق المعروضة على اللجنة، أعربت اللجنة الدائمة عن اتفاقها مع استمرار الاستفادة من نهج استبدال الدخل. كما أشارت الى أنه ينبغي إيلاء مزيد من التفكير في مستوى إجمال الراتب للموظفين الفنيين مع مراعاة معدلات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي واستبدال الدخل للأمم المتحدة/والولايات المتحدة مع نتائج الدراسة الإكتوارية لاستحقاقات المعاشات التقاعدية في الأمم المتحدة بالنسبة لمعاشات نظام التقاعد للخدمة المدنية ونظام تقاعد الموظفين الاتحاديين. ولم تكن اللجنة الدائمة على علم بنتائج الدراسة الإكتوارية التي لم تكن متاحة عند اجتماعها. ووافقت اللجنة الدائمة على الاحتفاظ بإجراء التسوية المؤقتة الحالي. وهي ترى أنه ينبغي رصد

الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ومعدلات استبدال الدخل مرة كل سنتين على الأقل ما لم تقتض الظروف غير ذلك.

٣١ - وقال رئيس اللجنة الدائمة إنه لا يبدو أن التحليل الإحصائي لطول مدة الخدمة حاليا، مع معدلات تراكم الاستحقاقات التي يحدد على أساسها معامل إجمال الراتب البالغ ٤٦,٢٥ في المائة يؤيد إحداث تغيير. بيد أن الأمم المتحدة تمر حاليا بفترة تشكك ناتجة عن عدد من الإصلاحات الإدارية التي يجري النظر فيها. ومن الصعب التنبؤ بالأثر النهائي لهذه الإصلاحات على التطور الوظيفي وغيره من نظام إدارة شؤون الموظفين. وقد تتغير تبعاً لذلك الأنماط الوظيفية للموظفين، بما في ذلك متوسط طول مدة الخدمة، وربما يؤثر هذا على معدل استبدال الدخل في وقت ما في المستقبل. وفي الوقت ذاته فإن الفجوة المستمرة بين معدلات استبدال الدخل في الخدمة المقارنة ومعدلات النظام المشترك قد يبرر إحداث تعديل للمعامل الحالي البالغ ٤٦,٢٥ في المائة، وذلك أيضا بعد مراعاة نتائج الدراسة الاكتوارية لأحكام الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ومقارنتها بأحكام النظم التقاعدية للخدمة المناظرة.

#### آراء المنظمات

٣٢ - أشار رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية إلى أنه يصعب التركيز على قضية الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للفئة المعنية والصفات العليا من الموظفين ما لم تقرر الجمعية العامة أسس وضع الأجور لتلك الفئة من الموظفين. وكانت التعليقات الأولية للجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية تقوم على الافتراض بأن الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ستظل في الوقت الحاضر أساس المقارنة وأن نهج استبدال الدخل سيبقى في مكانه.

٣٣ - وتذكر اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أنها أعربت من قبل عن القلق إزاء بقاء مستويات استبدال الدخل في الأمم المتحدة بصفة مستمرة أدنى بنحو ١ في المائة من مستويات الخدمة المتخذة أساسا للمقارنة. وهناك عاملان أثرا في هذه العلاقة: (أ) أن العلاقة بين الأجر الصافي والإجمالي في الأمم المتحدة يعكس نظام الضرائب في مراكز العمل السبعة بينما تعكس ضرائب الولايات المتحدة فقط جانب الولايات المتحدة؛ (ب) تتحدد الأجور الداخل في حساب المعاشات التقاعدية بتطبيق الاقتطاعات الإلزامية من رواتب الموظفين على أساس ٤٦,٢٥ في المائة من الرواتب في نظام الأمم المتحدة الموحد. ولم تجر تحاليل لهذا التشويه رغم أن اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية، طلبت إعداد هذه التحليل في وقت يناسب الاستعراض الشامل الحالي. وكان ينبغي، على أقل تقدير، فحص طريقة إجمال الراتب إذا أريد تقليل هذا التشويه. ولا ترغب اللجنة الاستشارية في أن يظل استخدام معامل ٤٦,٢٥ في المائة لإجمال الراتب إلى الأبد.

٣٤ - وفوجئت اللجنة الاستشارية إلى حد ما بالمبادرة التي اتخذتها لجنة الخدمة المدنية الدولية لاستئجار شركة استشارات اكتوارية لاستعراض نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين. ولم يطلب ذلك اللجنة أو المجلس أو ممثلو المنظمات ونظرا للافتراضات المختلفة التي يقوم عليها نظام تقاعد الموظفين



الاتحاديين تتساءل اللجنة الاستشارية عما إذا كانت الدراسة الاكتوارية ضرورية فعلا. وبالرغم من وجود تشابه كبير في قيمة المكونات المختلفة لنظام الأمم المتحدة ونظام التقاعد للخدمة المدنية، ونظام تقاعد الموظفين الاتحاديين فإن النظام الأخير مؤسس على فرضية مختلفة تماما عن خطة معاشات الأمم المتحدة. والأهم من ذلك أن نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين لا يتفق مع نظام الأمم المتحدة لأنه ليس خطة معاشات صرفة؛ فقد ربط بنظام الضمان الاجتماعي للولايات المتحدة. وفي المستقبل قد تربط ترتيبات نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين بشراء سندات توفير حكومية مما يجعل الخطة أقل توافقا مع نظام معاشات الأمم المتحدة. وهكذا فإنه على الرغم من أن المعلومات المتعلقة بالخطة تدعو للاهتمام فإنها لا صلة لها بنظام معاشات الأمم المتحدة. ولا يوجد لموظفي منظومة الأمم المتحدة حماية بالضمان الاجتماعي أو امتيازات متعلقة بالضرائب مثل موظفي الولايات المتحدة المدنيين الاتحاديين. فأساس خطة معاشات الأمم المتحدة هو استبدال الدخل؛ وهكذا فإن سلامة وتوافق أي تسويات لمعاشات النظام المشترك يجب أن تقوم على مقياس دقيق لمستويات استبدال الدخل. ولا تريد اللجنة الاستشارية أن ترى نتائج هذه الدراسة مدمجة بأي شكل في منهجية تحديد الأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية في الفئة الفنية والفئات العليا.

#### مناقشة الموضوع في اللجنة

٣٥ - لاحظت اللجنة المعلومات الإحصائية المتعلقة بالمشاركين والمستفيدين من الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية وبالاستحقاقات، بما في ذلك توزيع المشاركين حسب طول مدة الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدي. ولاحظت باهتمام أن المتوسط المرجح لطول مدة الخدمة المحسوبة لموظفي الفئة الفنية وما فوقها قد بلغ ١٩ سنة وشهرا واحدا استنادا إلى البيانات المتوفرة من كانون الثاني/يناير ١٩٩٢ إلى كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤. وخلصت إلى أن متوسط طول مدة الخدمة المحسوبة ظل مستقرا نسبيا منذ عام ١٩٨٧ عندما اتُخذ نهج استبدال الدخل، وبضمنه معامل إجمال الراتب البالغ ٤٦,٢٥ في المائة، ليكون الأساس لتحديد مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للفئة الفنية والفئات العليا. ولهذا يبدو أنه ليس هناك أي مبرر لتعديل ذلك المعامل استنادا لمتوسط طول مدة الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدي. بيد أن هناك عددا من المسائل ذات الصلة، ومنها مسائل انعكاس الدخل والجدول الموحد للاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين، اللتان يتحتم معالجتهما قبل تقرير مدى ملائمة معامل إجمال الراتب البالغ ٤٦,٢٥ في المائة.

٣٦ - ولاحظت اللجنة أن تطبيق منهجية استبدال الدخل على المستويات الحالية لصافي مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك يسفر عن مستويات للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي أعلى من المستويات السارية حاليا. ونسبت تلك الحالة إلى الطابع المتحفظ لإجراء التسوية المؤقتة التناظرية فيما بين الدراسات الاستعراضية الشاملة (ويطلب هذا الإجراء بأن يسوى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في نفس الوقت وبنفس النسبة المئوية التي يسوى بها صافي المرتبات في نيويورك. وعندما اعتمد إجراء التسوية المؤقتة، كان من المتوقع أن تدعو الحاجة إلى إجراء تسوية معينة لمستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وقت إجراء الدراسات الاستعراضية الشاملة كيما

تأخذ في الحسبان التطورات الضريبية الخارجية و/أو عدم تطبيق الاقتران الإلزامي من مرتبات الموظفين على التغييرات في صافي الأجور خلال الفترات الفاصلة.

٣٧ - ثم انتقلت اللجنة إلى دراسة مقارنات أجور موظفي الأمم المتحدة/الولايات المتحدة الداخلة في حساب المعاش التقاعدي ونسب استبدال الدخل على مدى السنوات من ١٩٩٠ إلى ١٩٩٦، كما هو موضح أدناه:

١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٤	١٩٩٣	١٩٩٢	١٩٩١	١٩٩٠	
١٠٩,٧	١٠٥,٧	١١٣,٠	١١٤,٢	١١٧,٦	١١٨,٩	١١٧,٤	هامش الأجر الصافي
							نسب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وبضمنها فرق غلاء المعيشة
١٠٨,٧	١٠٤,١	١١٢,٩	١١٣,٤	١١٧,٧	١١٨,٣	١١٦,٥	نسب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بدون فرق غلاء المعيشة
١٢٥,١	١٢٠,٣	١٢٨,٨	١٣٢,٠	١٣٠,١	١٣٠,٣	١٢٩,٧	نسب استبدال الدخل
٥٥	٥٥	٥٥	٥٥	٥٥	٥٥	٥٦	الأمم المتحدة
٥٥,٥	٥٦	٥٦	٥٦	٥٧	٥٧	٥٨	الولايات المتحدة

(أ) مسقطة.

ورأت أن المعلومات السالفة الذكر قد أفادت في توضيح اتساق حركة مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للجنة الفنية والفئات العليا مع مستويات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة ومع مستويات صافي مرتبات النظام الموحد، وهو ما كان متوقفاً وقت إجراء الاستعراض الشامل لعام ١٩٩٠. ورأت اللجنة أن المنهجية المتعلقة بتحديد مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للجنة الفنية وما فوقها، بالاقتران مع عملية التسوية المؤقتة التناظرية قد سارت وفق ما هو متوقع منها.

٣٨ - وفيما يتعلق بالتقييم الاكتواري لخطتي المعاشات التقاعدية في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، وهما: نظام التقاعد للخدمة المدنية ونظام تقاعد الموظفين الاتحاديين، بالمقارنة مع خطة النظام الموحد، رأت اللجنة أن الدراسات الاستعراضية الشاملة التي تجري في المستقبل سوف تحتاج إلى أن تتضمن تحليلات من هذا القبيل بالنظر لتضاؤل عدد الموظفين المشمولين بخطة نظام التقاعد للخدمة

المدنية في المستقبل. وأقرت اللجنة بأن المقارنات السابقة بين النظام التقاعدي في الخدمة المدنية أساس المقارنة والنظام التقاعدي في الأمم المتحدة كانت تجري بسهولة نتيجة للتركيز على خطة نظام تقاعد الخدمة المدنية على وجه الحصر، التي تعتبر، على غرار خطة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، خطة استحقاقات محددة. وحيث أنه يجري حاليا تطبيق خطة نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين على جميع الموظفين المعيّنين حديثا في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة، وحيث أن الخطة عبارة عن نظام ثلاثي الطبقات يستند جزء كبير من استحقاقات التقاعد فيه على نوع اشتراك محدد، فمن غير المستطاع احتساب نسب استبدال الدخل على أساس الصيغة التراكمية. ولهذا، رأت اللجنة أن التقييم الاكتواري المضطلع به كانت له فائدة في معالجة طرق مقارنة نظام التقاعد في الأمم المتحدة بنظام التقاعد في الولايات المتحدة في المستقبل.

٣٩ - ونظرت اللجنة إلى المقارنة الاكتوارية لخطط المعاشات التقاعدية بوصفها وسيلة توفر تحليلات إضافية تمكّنها من وضع استنتاجات عامة حول الاستحقاقات التقاعدية. ورأت أن من غير المناسب الإشارة إلى أن الهيكل المتغير لنظام التقاعد في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة، كما يتجلى في نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين يستلزم إعادة تشكيل لاحقة في خطة صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة تتماشى مع تلك التغييرات. ورأت أن اعتماد أساس جديد للمقارنة بمقتضى مبدأ نوبلمير لا يتطلب من النظام الموحد اعتماد خطة للمعاشات التقاعدية تكون نسخة طبق الأصل من خطة المعاشات التقاعدية في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة. ويكفي بنظرها أن تظهر المقارنة الاكتوارية وجود اتساق بين خطة صندوق المعاشات التقاعدية بصفة عامة وبين خطط المعاشات التقاعدية المعمول بها في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة.

٤٠ - ومن ناحية نتائج التقييم الاكتواري، لاحظت اللجنة أن نظام التقاعد للخدمة المدنية يوفر مستوى من الاستحقاقات التقاعدية أعلى من المستوى الذي يوفره نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين على جميع مستويات الدخل ذات الصلة، وأن الاستحقاقات التقاعدية لنظام التقاعد للخدمة المدنية تنسجم مع خطة صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بالنسبة للمشاركين في النظام الموحد المعيّنين قبل عام ١٩٨٣ (أي قبل تعديل الصيغة التراكمية). أما الاستحقاقات التقاعدية للمشاركين في نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين (الذي يغطي جميع موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة المعيّنين منذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٤)، فهي تساوي تقريبا استحقاقات الموظفين المعيّنين بموجب الأحكام الحالية لخطة صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وأظهر التحليل الاكتواري أن هناك اضمحلالا عاما في مستوى الاستحقاقات التقاعدية منذ مطلع الثمانينات في كل من خطة الخدمة المدنية أساس المقارنة وخطة صندوق المعاشات التقاعدية.

٤١ - وفي سياق المقارنات الاكتوارية، نظرت اللجنة في مسألة العمر الإلزامي لإنهاء الخدمة المطبق في النظام الموحد (غير موجود بالنسبة لموظفي الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة) واستذكرت أنها توصلت في سياق مقارنات التعويض الإجمالي التي أجرتها في الثمانينات مع التعويضات النافذة في الخدمة

المدنية أساس المقارنة، إلى استنتاج مفادة أن قدرة موظفي أساس المقارنة على الاستمرار في عملهم وتجميع مزيد من الاستحقاقات التقاعدية، دون اشتراط إنهاء الخدمة في عمر محدد، تمثل ميزة لموظفي أساس المقارنة. ولم تسفر التحليلات الاكتوارية عن تلك الميزة. واستذكرت اللجنة أنها وضعت طريقة حساب محددة تراعي هذه الميزة في مقارنات التعويض الإجمالي التي تجريها مع أساس المقارنة. وإذا ترجمت تلك الميزة إلى كمية معينة، على غرار ما حصل في مقارنات التعويض الإجمالي، فسيظهر نظام التقاعد للخدمة المدنية ونظام تقاعد الموظفين الاتحاديين على السواء قيم استحقاقات تقاعدية أعلى نوعاً ما.

٤٧ - وفيما يتعلق بإجراء التسوية المؤقتة، رأت اللجنة أن من المستصوب مواصلة اتباع نهج متحفظ في تسوية مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي فيما بين الدراسات الاستعراضية الشاملة. وفي المستطاع إجراء تسويات مناسبة عند الاضطلاع بالدراسات الاستعراضية الشاملة استناداً إلى جميع العوامل ذات الصلة. ويتعين النظر في عدد من العوامل قبل التوصية بإدخال أي تغيير على المنهجية. وهذه العوامل لا تشمل بيانات متوسط طول مدة الخدمة لموظفي النظام الموحد فحسب، في سياق تحديد معامل مناسب لإجمال الراتب، وإنما تشمل أيضاً:

(أ) حالة ظاهرة انعكاس الدخل؛

(ب) أثر وجود جدول موحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين على مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي؛

(ج) نتائج مقارنات مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ونسب استبدال الدخل وقيم الاستحقاقات التقاعدية المعمول بها في الأمم المتحدة/الولايات المتحدة الأمريكية.

٤٣ - قامت اللجنة، استناداً إلى التحليل السالف الذكر، بصياغة استنتاجات مؤقتة بشأن الطريقة والمنهجية اللتين يتعين استخدامهما في تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا وتسويته المؤقتة فيما بين الدراسات الاستعراضية الشاملة، والرقابة الدورية للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي النافذ في الأمم المتحدة/الولايات المتحدة الأمريكية ونسب استبدال الدخل فيهما. وفي دورتها التي ستعقد في تموز/يوليه - آب/أغسطس ستبت اللجنة في التوصيات التي ستقدمها إلى الجمعية العامة بشأن جميع جوانب دراستها الاستعراضية الشاملة للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والاستحقاقات التقاعدية لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، آخذة في الاعتبار الآراء التي سيقدّمها صندوق المعاشات التقاعدية إلى اللجنة.

٤٤ - واستناداً إلى التحليل الاكتواري لخطط المعاشات التقاعدية التي تغطي موظفي الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة وموظفي النظام الموحد، خلصت اللجنة إلى النتائج التالية:

(أ) إن الاستحقاقات التقاعدية المتاحة لموظفي الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة بموجب نظام التقاعد للخدمة المدنية (المطبق على الموظفين المعيّنين قبل عام ١٩٨٤) تكاد تساوي الاستحقاقات المتاحة لموظفي النظام الموحد الخاضعين لخطة صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة المعيّنين قبل عام ١٩٨٣؛ ولكنها أفضل من استحقاقات خطة صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة المعيّنين منذ عام ١٩٨٣ بعد إدخال التعديلات عليها؛

(ب) إن الاستحقاقات التقاعدية المتاحة لموظفي الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة المشمولين بنظام تقاعد الموظفين الاتحاديين (المطبق على الموظفين المعيّنين في عام ١٩٨٤ وما بعده) تكاد تساوي استحقاقات موظفي النظام الموحد المعيّنين في ظل الأحكام الحالية لخطة صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة؛

(ج) إن قيم الاستحقاقات التقاعدية لكل من نظام التقاعد للخدمة المدنية ونظام تقاعد الموظفين الاتحاديين يمكن أن تحصل على قيمة إضافية لو أن اللجنة راعت الفروق في طول مدد الخدمة بين أساس المقارنة والنظام الموحد تلك المراعاة التي اعتبرت ملائمة بمقتضى منهجية التعويض الاجمالي المتبعة في اللجنة.

#### نظر مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في الموضوع

٤٥ - نظر المجلس في الآراء الأولية التي أبدتها اللجنة الدائمة والاستنتاجات المؤقتة التي توصلت إليها لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها الثالثة والأربعين، بما فيها الاستنتاجات المتصلة بالدراسة الاكتوارية المشار إليها في الفقرتين ٤٣ و ٤٤ أعلاه. وركزت اهتمامها على المستوى الحالي لمعامل إجمال مرتبات موظفي الفئة الغنية (٤٦,٢٥ في المائة) وعلى المقارنة الاكتوارية للاستحقاقات بمقتضى خطة صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة مع مثيلتها في خطتي التقاعد المطبقتين على موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الأمريكية.

٤٦ - ونظرت لجنة الاكتواريين في اجتماعها المعقود في حزيران/يونيه ١٩٩٦ في الدراسة الاكتوارية وقدمت الآراء التالية لنظر المجلس فيها:

"لاحظت لجنة الاكتواريين أن الخبراء الاستشاريين قد اعتمدوا طريقة مقبولة وشائعة الاستخدام لدى الاضطلاع بالدراسة. ومع ذلك تم التأكيد على أن دراسة من هذا القبيل لا يمكنها أن تبين إلا نقطة واحدة فقط وهي ما إذا كانت تكاليف الخطط المختلفة متماثلة مع بعضها تقريبا. ولا يمكن استخدام نتائجها للقول إنه يلزم إدخال أي تعديل أو تبديل على أحكام الاستحقاقات الواردة في أي خطة من الخطط. ومن الصعب جدا بصفة خاصة استخلاص استنتاجات مفيدة من مقارنة خطة استحقاقات محددة من قبيل خطة صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة مع خطة تشتمل على استحقاقات مستمدة من خطة وطنية للضمان الاجتماعي وعلى عنصر

اشتراقات محددة من قبيل نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين. كما أشير الى أن من المتعذر استخلاص أي استنتاجات من الأرقام المتاحة، سوى استنتاجات عامة، دون وجود تفاصيل كاملة عن الطريقة والافتراضات المستخدمة في إجراء الحسابات الاكتوارية المقارنة".

٤٧ - ووافق المجلس على تقديم التوصيات التالية الى الجمعية العامة وعلى إبلاغ اللجنة بها:

(أ) استمرار العمل بنهج استبدال الدخل والمنهجية الحالية المتصلة به، بما في ذلك استخدام معامل إجمال الراتب البالغ ٤٦,٢٥ في المائة ليكون الأساس المتخذ في تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية وما فوقها؛

(ب) مواصلة إجراء التسوية المؤقتة الحالية؛

(ج) الاستمرار، فيما بين الدراسات الاستعراضية الشاملة، بمراقبة الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ونسب استبدال الدخل المعمول بها في الأمم المتحدة/الولايات المتحدة الأمريكية، مرة واحدة على الأقل كل سنتين، وأن تبلغ الجمعية العامة بذلك كلما اقتضى الأمر؛

(د) يشاطر المجلس لجنة الاكتواريين الآراء التي أعربت عنها بشأن المقارنات الاكتوارية بين الاستحقاقات بمقتضى خطة صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة والاستحقاقات بمقتضى خطتي التقاعد المطبقتين على الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الأمريكية وهما نظام التقاعد للخدمة المدنية ونظام تقاعد الموظفين الاتحاديين وفق ما هو مبين في الفقرة ٤٦ أعلاه.

#### نظر اللجنة في الموضوع في دورتها الرابعة والأربعين

٤٨ - يشكل التقرير المفصل الذي يغطي نظر مجلس المعاشات التقاعدية في هذا الموضوع (انظر الفقرات ٤٥ الى ٤٧ أعلاه) جزءاً من استعراض اللجنة للاستنتاجات المؤقتة التي توصلت اليها بشأن هذا الموضوع في دورتها السابقة وصياغة توصياتها المقدمة الى الجمعية العامة.

#### آراء المنظمات

٤٩ - قال رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية إن من رأي المنظمات أن رصد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في الأمم المتحدة/الولايات المتحدة ونسب استبدال الدخل لم يعد يفي بالغرض المقصود منه، خاصة وأن غالبية موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة يشملهم الآن نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين. وينبغي إجراء تحليل اكتواري شامل لنظام المعاشات التقاعدية في الأمم المتحدة والنظام أو النظم المطبقة على موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة - في كل مرة يجري فيها استعراض شامل للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وما يترتب عليه من معاشات تقاعدية لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا. وهذا التحليل سوف يوفر مدخلا معقولاً بشكل أكبر

في مناسبة الاستعراضات الشاملة المقبلة. وقد طلبت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أن يتم اجراء التحليل بالتعاون مع الخبير الاكتواري التابع لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية.

٥٠ - وكرر رئيس اللجنة الاستشارية الإعراب عن وجهة النظر القائلة بأن التأييد المتكرر لمعامل قدره ٤٦,٢٥ في المائة كطريقة لإجمالي الراتب لا يعني أن هذا هو المعامل الوحيد الذي يمكن استخدامه. ثم إن استمرار استخدامه يعني التخلي عن فرصة إحداث أثر كبير على انعكاس الدخل. ومع أن المنظمات متفئة على استمرار استخدام أسلوب التسوية التناظرية المؤقتة، فيجب أن يكون معلوما أن هذا سيؤدي بشكل عام الى تعديل الى الأعلى في مستوى المعاشات التقاعدية في نهاية كل فترة ما بين استعراضين شاملين.

#### مناقشة الموضوع في اللجنة

٥١ - أحاطت لجنة الخدمة المدنية علما بما خلصت اليه مناقشات مجلس صندوق المعاشات التقاعدية بشأن المنهجية المستخدمة في تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية، والتسوية المؤقتة فيما بين الاستعراضات الشاملة، وهي استنتاجات تطابق ما توصلت اليه اللجنة من استنتاجات في دورتها الثالثة والأربعين. وأحاطت اللجنة علما بملاحظات لجنة الاكتواريين التابعة لمجلس صندوق المعاشات التقاعدية بشأن المقارنات الاكتوارية للاستحقاقات بموجب قواعد الصندوق والاستحقاقات بموجب خطط المعاشات التقاعدية في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة، أي نظام التقاعد للخدمة المدنية ونظام تقاعد الموظفين الاتحاديين.

٥٢ - ونظرت اللجنة في رأي المجلس بأن يستمر فيما بين فترات الاستعراض الشامل رصد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ونسب استبدال الدخل في الأمم المتحدة/الولايات المتحدة وذلك مرة كل سنتين على الأقل. وفي هذا الصدد تلاحظ اللجنة أنه ما دام لم يحدث أي تغيير مفاجئ أو كبير في معدلات الولايات المتحدة لضريبة الدخل، وما دامت عملية التسوية التناظرية المؤقتة مطبقة من جانب الأمم المتحدة، فإن رصد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ومعدلات استبدال الدخل سيؤدي الى نتائج، حتى على فترات طويلة، مماثلة لتلك الواردة في الفقرة ٢٧ أعلاه. ولذلك فهي ترى أن تقوم أمانتها برصد جميع العوامل التي تؤثر على الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ومعدلات استبدال الدخل في الأمم المتحدة/الولايات المتحدة على أساس منتظم وأن تقدم تقريرا عنها مرة كل سنتين على الأقل. وفي حالة حدوث تغيير في أي من تلك العوامل التي تؤثر على المقارنات المذكورة أعلاه، يقدم تقرير تفصيلي الى اللجنة لتتمكن من وضع المعلومات ذات الصلة تحت نظر الجمعية العامة.

٥٣ - وتوافق اللجنة على آراء اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية بشأن فائدة إجراء تحليلات اکتوارية لاستحقاقات المعاشات التقاعدية في الأمم المتحدة وفي البلد المتخذ أساسا للمقارنة على أساس دوري. وتوافق اللجنة على أن تقوم أمانتها بإجراء تلك المقارنات في مناسبة الاستعراضات الشاملة المقبلة للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للفئة الفنية، وذلك بالتشاور الوثيق مع أمانة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية. وينبغي لدى إجراء تلك الدراسات أخذ آراء لجنة الاكتواريين الواردة في الفقرة ٤٦ أعلاه في الاعتبار.

٥٤ - قررت اللجنة أن تقدم التوصيات التالية الى الجمعية العامة فيما يتعلق بالأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات الأعلى:

(أ) يستمر استخدام استبدال الدخل في نيويورك كأساس لمنهجية تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للفئة الفنية والفئات العليا؛

(ب) يستمر في المستقبل استخدام المنهجية المستخدمة في تحديد الجدول الراهن للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، الموصوفة في المرفق الأول لهذا التقرير؛

(ج) يستمر العمل بإجراء التسوية المؤقتة الحالي لتعديل الأجور الداخلة في المعاش التقاعدي بين فترات الاستعراض الشامل (انظر المرفق الأول)؛

(د) يجري رصد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ومعدلات استبدال الدخل بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة في مناسبة الاستعراضات الدورية الشاملة للأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي وما يترتب عليها من معاشات تقاعدية لموظفي الفئة الفنية. وستقوم اللجنة، فيما بين الاستعراضات الشاملة، باستعراض العوامل التي تؤثر على المقارنات المشار إليها أعلاه مرة كل سنتين وتقديم تقرير عن تلك العوامل الى الجمعية العامة، اذا استدعى الأمر.

٥٥ - وقررت اللجنة أيضا إبلاغ الجمعية العامة بأن اللجنة ستقوم، كما هو مبين في الفقرة ٥٣ أعلاه، في مناسبة الاستعراضات الشاملة المقبلة للأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية، وفي تعاون وثيق مع مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية، بإجراء تحاليل اكتوارية لمستحقات المعاشات التقاعدية من صندوق المعاشات المشترك والاستحقاقات المطبقة على موظفي الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة وإبلاغ نتائج تلك الدراسات الى الجمعية العامة.

## ٢ - فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محليا

### نظر اللجنة في الموضوع في دورتها الثالثة والأربعين

٥٦ - لاحظت اللجنة من البداية أن الجمعية العامة لم تطلب الى اللجنة بشكل صريح ولا الى مجلس إدارة صندوق المعاشات المشترك إجراء استعراض شامل لمنهجية تحديد الأجر الداخل في المعاش التقاعدي لموظفي الخدمات العامة كجزء من استعراضها الحالي للأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي. وكادت العناصر الأساسية لتلك المنهجية قد تمت الموافقة عليها في سنة ١٩٩٣<sup>(٦)</sup> على أساس توصيات اللجنة الواردة في الفقرة ٨٥ من تقريرها السنوي التاسع عشر<sup>(٧)</sup>. وهي أساسا نفس المنهجية المطبقة على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا. ويقوم أساس المنهجية لكل من الفئتين على نزع استبدال الدخل مع تعديل الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بين فترات الاستعراضات الشاملة على أساس تحركات الدخل الصافي.



ويلاحظ أن اللجنة قد نظرت في البداية في معامل لإجمال الراتب يبلغ ٥٦,٢٥ في المائة لتحديد مستويات الأجر الداخلة في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الخدمات العامة والفئات ذات الصلة. إلا أنها خلصت، بعد أن أخذت في اعتبارها آراء مجلس إدارة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية واستعراض المبالغ المطلقة ونطاق الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي المطبق على موظفي الخدمات العامة وموظفي الفئة الغنية، إلى أن المعامل ينبغي أن يكون ٦٦,٢٥ في المائة. وقد بدأ تطبيق معامل اجمال الراتب بنسبة ٦٦,٢٥ في المائة واجراء التسوية المؤقتة في عام ١٩٩٤.

٥٧ - وأوصى مجلس إدارة صندوق المعاشات التقاعدية أيضا في عام ١٩٩٤ بتغيير في معدلات التراكم لاستحقاقات المعاشات التقاعدية، يؤدي إلى أن يكون الحد الأعلى لتراكم الاستحقاقات هو ٧٠ في المائة (صعودا من ٦٦,٢٥ في المائة). ووافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٢٤/٤٩ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤، ضمن جملة أمور، على تلك التوصية، ودخلت حيز التنفيذ في ١ تموز/يوليه ١٩٩٥ بالنسبة لجميع الفئات من الموظفين. ونتيجة لذلك التغيير قدم ممثل المشتركين في اتحاد الاتصالات الدولي، عن طريق مجلس إدارة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية، احتجاجا بصدد إصدار جدول المرتبات المعدل لموظفي الخدمات العامة في جنيف في أيلول/سبتمبر ١٩٩٥، طلب فيه زيادة تلقائية في معامل استبدال الدخل لموظفي الخدمات العامة والفئات ذات الصلة من ٦٦,٢٥ في المائة إلى ٧٠ في المائة.

٥٨ - وقدمت إلى اللجنة بيانات احصائية عن العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي في المقر الرئيسي وفي مقر العمل خارج المقر الرئيسي. والعنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي - وهو عنصر من الأجر الصافي مشتق من مسح الأجر لدى أصحاب العمل الآخرين في إطار الدراسات الاستقصائية لمرتبات موظفي الخدمات العامة - لا يدخل في تحديد مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. واقترح أن يعاد النظر في موضوع العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي، وهو موضوع استأثر باهتمام على درجات متفاوتة في مجلس إدارة صندوق المعاشات التقاعدية وفي اللجنة في السنوات الأخيرة، وذلك في إطار الاستعراض المخطط في عام ١٩٧٧ لمنهجية مسح الأجر في مراكز العمل خارج المقر.

#### رأي اللجنة الدائمة التابعة لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية

٥٩ - لاحظ رئيس اللجنة الدائمة أن اللجنة ركزت اهتمامها على معامل استبدال الدخل بنسبة ٦٦,٢٥ في المائة وعلى موضوع العنصر غير الداخل في حساب المعاشات التقاعدية. وأشار في هذا الصدد إلى موقف ممثلي المشتركين وهو أن نسبة ٦٦,٢٥ في المائة لمعامل استبدال الدخل ينبغي زيادتها إلى ٧٠ في المائة بما يتفق مع زيادة الحد الأقصى لمعدل التراكم الذي وافقت عليه الجمعية العامة. وكان من رأي ممثلي المشتركين أيضا أن العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي يجب تناوله على أساس الأولوية وأنه ينبغي تقديم معلومات للصندوق المشترك وللجنة في دورتهما في سنة ١٩٩٦ بشأن مستويات العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي في عدد من مقر العمل وأثرها على نسب استبدال الدخل. ويرى ممثلو الرؤساء التنفيذيين أنه لا حاجة لإدخال تعديل على معدل استبدال الدخل بنسبة ٦٦,٢٥ في المائة

وأن العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي يمكن التطرق اليه في إطار استعراض منهجية مسح الأجور. وكان رأي اللجنة الدائمة في البداية هو عدم إحداث أي تغيير في الوقت الراهن سواء في نهج استبدال الدخل أو في المنهجية المتعلقة بذلك لتحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الخدمات العامة، بما في ذلك الإبقاء على معامل استبدال الدخل الحالي بنسبة ٦٦,٢٥ في المائة. وحثت اللجنة على النظر في العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي أثناء السنة الحالية وعلى تقديم المعلومات التي طلبها ممثلو المشاركين.

#### آراء المنظمات

٦٠ - كانت آراء اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية مشابهة لآراء الزملاء في اللجنة الدائمة للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية، وهي: (أ) أنه لا حاجة لتغيير معامل إجمال الراتب في هذا الوقت، (ب) أنه ينبغي النظر في العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي في إطار استعراض منهجية الدراسات الاستقصائية للمرتبات في عام ١٩٩٧. وترى اللجنة الاستشارية أن موضوع العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي هو جزء لا يتجزأ من منهجية مسح أجور فئة الخدمات العامة؛ ومن ثم فمن المهم للخبراء الفنيين المسؤولين عن إجراء عمليات مسح أجور الخدمات العامة أن يشتركوا في استعراض تلك العملية.

#### مناقشة الموضوع في اللجنة

٦١ - تدرك اللجنة أن تنفيذ توصيتها النهائية باستخدام معامل إجمال الراتب بنسبة ٦٦,٢٥ في المائة لمرتبات الخدمات العامة والفئات ذات الصلة قد قلل من ظاهرة انعكاس الدخل بين فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة وبين الفئة الفنية والفئات العليا. ومع ذلك فقد كان من شأن توصياتها الأصلية باستخدام معامل إجمال الراتب بنسبة ٥٦,٢٥ في المائة أن يقلل تلك الظاهرة بنسبة أكبر. وفيما يتعلق بزيادة المعامل الحالي وهو ٦٦,٢٥ في المائة إلى ٧٠ في المائة فإن اللجنة لا ترى وجود استعجال لمناقشة هذا الموضوع لأنه في ظل القواعد السارية لا يجوز لأي من الموظفين أن يحصل على معدل التراكم الأقصى وهو ٧٠ في المائة قبل تموز/يوليه ٢٠٠٠ في أقرب تقدير. ولاحظت اللجنة أن منهجية تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمات العامة التي تم إدخالها في سنة ١٩٩٤ قد حققت النتائج المتصودة وأنه ليس هناك ما يدعو إلى تغيير المنهجية أو تغيير تطبيقها في الوقت الحاضر.

٦٢ - ولاحظت اللجنة أن العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي، وهو موضوع تم النظر فيه على مدى سنوات بدرجات متفاوتة من التفصيل سواء في اللجنة أو في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية، هو موضوع معقد ويحتاج إلى تحليل واع ومنصل. ومع ذلك فقد أولت اللجنة اهتماما عاجلا لهذا الموضوع لأنه يؤثر على عدد كبير من الموظفين. وبالنظر إلى صعوبة الموضوع، فإن اللجنة ترى إنشاء فريق عمل لدراسة التفاصيل الفنية. وينبغي أن يجتمع الفريق العامل بأسرع ما يمكن، ومع ذلك تدرك اللجنة أن برنامج عمل الأمانة لا يسمح باجتماع قبل خريف ١٩٩٦.

٦٣ - وفيما يتعلق بتكوين الفريق العامل، كانت النقطة الرئيسية في النقاش هي الصلة التي تنوي اللجنة إقامتها مع الفريق العامل في إطار استعراضها لمنهجيات مسح الأجور لفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة في المقر وفي المراكز البعيدة عن المقر. وكان من المتوقع أن تقوم لجنة الخدمة المدنية الدولية بتكوين الفريق العامل لمسح الأجور في دورتها الرابعة والأربعين. ويرى بعض أعضاء اللجنة أنه يجب الاقتصار على فريق عمل واحد يتناول منهجية مسح أجور فئة الخدمات العامة، ينبثق عنه فريق فرعي لاستعراض العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي. ويرى أعضاء آخرون أن من الأفضل وجود فريقين منفصلين. ونظرت اللجنة في مزايا وعيوب كل من الاقتراحين. ولوحظ في هذا الصدد أن العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي مصدره عملية مسح الأجور ويجب أن ينظر فيه في هذا الإطار. ويرى آخرون أن نهج الفريقين قد يؤدي إلى وجود مواقف متناقضة بشأن مختلف جوانب منهجية مسح الأجور. أما المؤيدين لفكرة فريقين عاملين فيرون أن العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي هو موضوع واحد من ضمن سلسلة من المسائل التي يجري استعراضها في إطار استعراض منهجية مسح الأجور لفئة الخدمات العامة. وهم يرون أن العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي قد لا يلقى اهتماما مناسباً في فريق عمل واحد يتطرق إلى عدد كبير من الموضوعات؛ بينما يرى آخرون أنه ربما يحظى بأولوية أكبر من اللازم بالنظر إلى الموضوعات الأخرى المهمة التي هي موضع البحث.

نظر مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في الموضوع  
٦٤ - وافق المجلس على تقديم التوصيات التالية إلى الجمعية العامة وإبلاغ اللجنة بها:

(أ) يستمر في تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، استخدام نهج استبدال الدخل والمنهجية المتصلة به، بما في ذلك استخدام نسبة ٦٦,٧٥ في المائة من الأجر الصافي الداخل في حساب المعاش التقاعدي لأغراض إجمال الراتب؛

(ب) ينشأ فريق عمل مشترك بين لجنة الخدمة المدنية الدولية وصندوق المعاشات التقاعدية لبحث موضوع العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي، كجزء من استعراض منهجية مسح الرواتب المقرر في سنة ١٩٩٧. وفي هذا الصدد فقد اختار المجلس ثلاثة أعضاء، واحداً من كل من الفئات المؤسسة للممثلة في المجلس، ليكونوا أعضاء في فريق العمل.

نظر اللجنة في الموضوع في دورتها في تموز/يوليه - آب/أغسطس

٦٥ - لاحظت اللجنة أن مجلس إدارة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية وافق على توصياتها المبدئية بشأن مختلف نواحي منهجية الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمات العامة.

مقررات اللجنة

٦٦ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:

(أ) يستمر استخدام نهج استبدال الدخل والمنهجية المتصلة به لتحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، بما في ذلك استخدام ٦٦,٢٥ في المائة من المرتب الصافي الداخل في حساب المعاش التقاعدي لأغراض اجمال الراتب؛

(ب) استمرار الأخذ بإجراء التسوية المؤقتة الحالي.

٦٧ - وقررت اللجنة أيضا أن تبلغ الجمعية العامة أنها قد وافقت على إنشاء فريق عمل للنظر في مسألة العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي بوصفه جزءاً من استعراض اللجنة لمنهجيات تحديد رواتب فئة الخدمات العامة للمقر ومراكز العمل خارج المقر، المقرر الاضطلاع به في عام ١٩٩٧. وترد في المقترتين ٢١٠ و ٢١١ أدناه تفاصيل بشأن تكوين فريق العمل وولايته.

باء - جدول موحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

#### مقدمة

٦٨ - في عام ١٩٩٣، أبلغت اللجنة الجمعية العامة أنها ستضع، كجزء من استعراضها الشامل للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وما يترتب عليه من معاشات تقاعدية، جدولاً موحداً للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا وموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها من أجل تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للفئتين كليهما. وفي هذا السياق، عرضت اللجنة إجراء وضعته لتحديد ذلك الجدول. ووافقت الجمعية العامة، في قرارها ٢٢٥/٤٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣، على الإجراء وطلبت من اللجنة أن تضع جدولاً موحداً للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، بالتعاون الوثيق مع مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وأن تقدم توصياتها بشأنه إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والخمسين.

٦٩ - وخلال الاستعراض الشامل الذي أجرته اللجنة في الفترة ١٩٩٢-١٩٩١ للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وما يترتب عليه من معاشات تقاعدية لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها لوحظ أن المنهجيات المستخدمة لتحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها قد أخذت تتباعد الشقة بينها باطراد على مر السنين. ومع الأخذ، في عام ١٩٨٦، بمنهجية استبدال الدخل لموظفي الفئة الفنية فحسب، ظهرت فروق في مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بالإضافة إلى الفروق التي تعزى إلى معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. وفي إطار منهجية استبدال الدخل، حدد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية عند مستويات تنتج عنها معاشات تقاعدية صافية تعادل ٤٦,٢٥ في المائة من صافي الأجر نظير ٢٥ سنة من سنوات الخدمة المسدد عنها اشتراكات. ولذا، فإن معامل اجمال الراتب المستخدم لتحديد عنصر الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين في مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية استند إلى ٤٦,٢٥ في المائة من صافي الأجر المناظر. وفي

ذلك الحين، كان معامل الاجمال لموظفي فئة الخدمات العامة ١٠٠ في المائة من مستويات المرتبات الصافية. وكان معنى هذا أنه كان يجري إضافة عنصر أكبر من الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين إلى المرتبات الصافية لموظفي فئة الخدمات العامة بالمقارنة مع المرتبات الصافية للفئة الفنية من أجل التوصل إلى مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

٧٠ - وبالاقتران أيضا مع التحول إلى الأخذ بنهج استبدال الدخل بالنسبة لموظفي الفئة الفنية، وهو إجراء أخذ به وكان يجري بموجبه تسوية الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية فيما بين الاستعراضات الشاملة في نفس الوقت وبنفس النسبة المئوية لصافي تحركات المرتبات في نيويورك. ويعرف هذا بإجراء التسوية التناظرية المؤقتة. وفي ذلك الحين، كان إجراء التسوية المؤقتة لفئة الخدمات العامة يتطلب استخدام المعدلات السارية للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لإجمال الرواتب الصافية ذات الصلة في كل مرة يجري فيها تسوية جدول مرتبات فئة الخدمات العامة. وكان معنى هذا أن الإجراء المؤقت لفئة الخدمات العامة يعكس النهج التصاعدي للضرائب في حساب مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ذات الصلة، بينما لم يعكس ذلك إجراء التسوية التناظرية المؤقتة لموظفي الفئة الفنية.

٧١ - وفي سياق استعراض عام ١٩٨٦ للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للفئة الفنية لوحظ أن مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لفئة الخدمات العامة أعلى كثيرا من مستويات موظفي الفئة الفنية ذوي نفس المستويات من الأجر الصافي أو حتى مستويات الأجر الصافي الأعلى. وترى اللجنة والجمعية العامة أنه يلزم التصدي لهذه الظاهرة التي يصطلح على تسميتها بـ "انعكاس الدخل". وعندما ظهرت هذه المسألة لأول مرة كان مستوى انعكاس الدخل يحسب بواقع ٢٨ في المائة، أي أن مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لفئة الخدمات العامة كانت تزيد في المتوسط بواقع ٢٨ في المائة على مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للفئة الفنية لنفس مستويات الدخل الصافي.

٧٢ - وفي عام ١٩٩٢، لاحظت اللجنة أن ثلاثة عوامل، أي المعدلات المختلفة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين ووجود منهجيتين مختلفتين اختلافا كبيرا (أي عوامل إجمال مختلفة) وإجراءات تسوية مؤقتة مختلفة لمنثي الموظفين قد أسهمت، بذلك الترتيب، في ظاهرة انعكاس الدخل. ومع الأخذ في عام ١٩٩٤ بنفس إجراء التسوية المؤقتة المستخدم لموظفي الفئة الفنية فيما يتعلق بموظفي فئة الخدمات العامة وتطبيق منهجية استبدال الدخل على موظفي فئة الخدمات العامة، جرى الحد بدرجة كبيرة من أثر العاملين الأخيرين. وفي ذلك الحين، حسب متوسط انعكاس الدخل على أنه ٢١ في المائة. وكان من المتوقع أن يستمر تخفيض معدل انعكاس الدخل نتيجة القيام، في عام ١٩٩٤، بإدخال تعديلات على المنهجية المتعلقة بفئة الخدمات العامة.

٧٣ - وركزت اللجنة اهتمامها، كجزء من استعراضها الحالي لعام ١٩٩٦، على وضع جدول موحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين بغية التصدي للسبب الأساسي في انعكاس الدخل. وفي هذا الصدد، أنشأت فريق عمل لمساعدة أمانتها في وضع مجموعة موحدة لمعدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. وبرزت المسائل التالية لدى استعراض الحسابات الأولية للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين:

(أ) الطريقة التي ينبغي بها تجميع البيانات المتعلقة بالضرائب في مراكز العمل بالمقار السبعة؛

(ب) هل ينبغي اتخاذ الاقتطاعات الضريبية للموظفين أو للمتقاعدين أساسا لحساب مبلغ الضريبة في كل مركز عمل؛

(ج) ما هو تحليل الانحدار الذي ينبغي استخدامه لسنقل البيانات التجميعية المتعلقة بالضرائب لمراكز العمل بالمقار السبعة.

وقرر فريق العمل أنه ينبغي استخدام معاملات ترجيح متساوية لمستويات الضريبة في مراكز العمل بالمقار السبعة في عملية التجميع بدلا من الترجيح حسب توزيع الموظفين في النظام الموحد في تلك المواقع على النحو المحدد في منهجية عام ١٩٩٣. وفيما يتعلق بمسألة استخدام الاقتطاعات الضريبية للموظفين أو للمتقاعدين، لاحظ فريق العمل أن عمليات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين السابقة كانت تستند إلى الاقتطاعات المتعلقة بالموظفين. بيد أن بعض أعضاء فريق العمل رأوا أن التركيز على الاقتطاعات المتعلقة بالموظفين لم يعد مناسباً في ضوء نهج استبدال الدخل المطبق حالياً على جميع الموظفين. وفي إطار هذا النهج، تحدد مستويات الدخل الصافي للمتقاعدين (أي المعاشات التقاعدية الصافية) كنسبة من مستويات الدخل أثناء الخدمة: وهي ٤٦,٢٥ في المائة للفترة الفنية والفئات العليا و ٦٦,٢٥ في المائة لفترة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها. ونظراً لأن هاتين النسبتين تمثلان صافي الدخل من المعاش التقاعدي الذي يستخدم في حساب الضريبة، رثي أنه ينبغي استخدام الاقتطاعات الضريبية المطبقة على المتقاعدين بالاقتران مع عوامل الإجمال ذات الصلة.

٧٤ - ونتيجة للقرارات التي اتخذها فريق العمل، أعدت الأمانة تقريراً بالتشاور مع أمانة مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة لمساعدة اللجنة الدائمة التابعة لمجلس الصندوق المشترك في إجراء استعراض أولي، وقد اجتمعت اللجنة الدائمة في آذار/مارس ١٩٩٦، ثم استعرضته لجنة الخدمة المدنية الدولية في اجتماعها في نيسان/أبريل - أيار/مايو ١٩٩٦. وبناءً على المناقشات التي جرت في كل من دورتي اللجنة الدائمة ولجنة الخدمة المدنية، طلب من الأمانتين الاضطلاع بمزيد من الأعمال لتطوير الجدول المشترك للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. وقدمت نتيجة تلك الأعمال في أول الأمر إلى مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في اجتماعه المعهود في تموز/يوليه ١٩٩٦، وفي أعقاب ذلك إلى اللجنة في دورتها الرابعة والأربعين. وتنظم الأجزاء المتبقية من

هذا الفرع زمنياً أي حسب الترتيب الذي جرى به النظر في مختلف المسائل من جانب كل من اللجنة ومجلس الصندوق المشترك.

#### نظر اللجنة في الموضوع في دورتها الثالثة والأربعين

##### وجهات نظر اللجنة الدائمة التابعة لمجلس الصندوق المشترك

٧٥ - ذكر رئيس اللجنة الدائمة أن اللجنة لم تتمكن من التوصل إلا إلى وجهات نظر أولية بشأن البيانات والتحليل، موضحة المجالات التي اتمقت فيها مع فريق العمل وتلك التي تتطلب مزيداً من الدراسة والتحليل بغية التقليل من الخيارات المتاحة. وقال إن الوثيقة المعروضة لا تقدم توصيات للأخذ بجدول معين للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين بل مجرد عدد من الاحتمالات استناداً إلى استخدام بارامترات وأساليب احصائية مختلفة. ورأت اللجنة الدائمة أن الوثيقة تعكس العمل الجاري وتتطلب المزيد من التحليل والاختبار قبل توصل مجلس الصندوق المشترك ولجنة الخدمة المدنية إلى استنتاجات محددة في دورتيهما القادمتين.

٧٦ - بيد أن اللجنة الدائمة، لدى تقديم وجهات نظرها الأولية بفرض إجراء وفد اللجنة الدائمة مناقشات مع لجنة الخدمة المدنية ودون المساس بوجهات النظر التي سيأخذ بها مجلس المعاشات التقاعدية في تموز/يوليه، عرضت على اللجنة انطباعاتها، وفيما يلي بيانها:

(أ) فيما يتعلق بأسلوب الترجيح المقرر استخدامه لتجميع البيانات المتعلقة بالضرائب رأت اللجنة أن الأخذ بمعاملات الترجيح المتساوية هو الاختيار المنضج:

(ب) وفيما يتعلق بالاقتطاعات الضريبية للموظفين مقابل تلك المتعلقة بالمتقاعدين، رأت اللجنة الدائمة أنه ينبغي توافر الاتساق بين اختيار معامل الاجمال ومعايير الاقتطاعات الضريبية. فإذا استند معامل الاجمال إلى اعتبارات مستويات المعاش التقاعدي فيبدو للجنة الدائمة أنه ينبغي مراعاة الحالة المعينة لأصحاب المعاشات التقاعدية عند تحديد الاقتطاعات الضريبية الواجبة التطبيق. ولذا يلزم إجراء المزيد من التحليل والمناقشة وجمع المعلومات في هذا المجال:

(ج) وفيما يتعلق بأسلوب الانحدار الذي يستخدم، فإن وجهات النظر الأولية للجنة الدائمة هي أنه ينبغي استخدام نفس الأسلوب في التوصل إلى معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لغير المعيلين والمعيلين، أي معدلات فئة الخدمات العامة والفئة الفنية، ولكن يلزم اتباع نهج عملي في ضوء البيانات التي ستقدم.

٧٧ - وشددت اللجنة الدائمة، على غرار ما حدث في الماضي، على أنه من المهم، بل من الضروري، إجراء تسويات في الحدين الأدنى والأعلى من جدول الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين الناتج عن

أسلوب تحليل الانحدار، مع مراعاة أن الجدول الذي يستند إلى أنماط الضرائب في سبعة بلدان سيطبق فيما يربو على ١٦٠ موقعا.

٧٨ - ولاحظ ممثلو المشاركين أن عددا كبيرا جدا من البدائل قد قدم في الوثيقة، مما يلزم تقليله بالاتفاق على طرائق لحساب الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين. واتفقوا، في هذا الصدد، على الأخذ بنهج معاملات الترجيح المتساوية، وأعربوا عن تأييدهم لاستخدام الاقتطاعات المتعلقة بالمتقاعدين في الحساب، ولاحظوا أن اختيار صيغة معينة للانحدار هي مسألة معقدة. ويمكن النظر في إمكانيات مختلفة، على سبيل المثال استخدام صيغة الخط المستقيم لحساب انحدار مستويات الدخل الأدنى وصيغة لوغاريتمية لحساب انحدار معدلات الدخل الأعلى. واقترحوا أيضا أنه يمكن تحديد معدل أدنى للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين.

٧٩ - ورأى ممثلو الرؤساء التنفيذيين أن على الأمانة إجراء تحليل جديد قبل انعقاد الدورة المقبلة لمجلس المعاشات التقاعدية بغية الحد من العدد الكبير من البدائل المبيّنة حاليا في الوثيقة. وكادت وجهات نظر ممثلي الرؤساء التنفيذيين عموما هي نفس تلك التي عبرت عنها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية في أثناء دورة لجنة الخدمة المدنية الدولية.

#### آراء المنظمات

٨٠ - رأت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أنه يمكن إعادة النظر في منهجية حساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لضمان تلبيتها لأهداف استبدال الدخل بمجرد معرفة معدلات الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين ومستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والمعاشات التقاعدية التي ستترتب عليها.

٨١ - والسبب الرئيسي في التحول نحو الأخذ بجدول موحد للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين هو الحد من الاختلال المتمثل في انعكاس الدخل. ويلزم حاليا المزيد من البيانات المنظمة وإجراء المزيد من الاختبارات لكل متغير لمعرفة نتيجة مختلف الخيارات بدقة. ومن ثم، ولحين إجراء تلك الدراسات، فإن انطباعات اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية هي انطباعات أولية. وتفضل اللجنة الاستشارية معاملات الترجيح المتساوية لمعدلات الضرائب واستخدام الاقتطاعات الضريبية المتعلقة بالمتقاعدين. ولتحقيق الاتساق، إذا استخدم عامل جزئي لأغراض الاجمال، فينبغي أيضا استخدام الاقتطاعات الضريبية المتعلقة بالمتقاعدين؛ وإذا استخدمت الاقتطاعات الضريبية المتعلقة بالموظفين فينبغي استخدام عامل اجمال يبلغ ١٠٠ في المائة.

٨٢ - ورأت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أن نقطة البدء والشرائح المستخدمة في الحد الأدنى من جدول الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين تتطلب إجراء تحليل دقيق بسبب تأثيرها على الموظفين المعينين محليا في الميدان حيث المعاشات التقاعدية منخفضة بالقيمة الدولارية. وبعد



إجراء ذلك التحليل يمكن البت في أسلوب حساب الانحدار المقرر استخدامه. ورأت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أنه قد توجد أسباب وجيهة للاتساق، أي استخدام نفس أسلوب حساب الانحدار لوضع معدلات الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين المعيلين وغير المعيلين على السواء. بيد أنها تحث على مراعاة الحذر لضمان ألا ينجم عن التغييرات المأخوذ بها لتدارك مشكلة معينة نشوء مشاكل أخرى.

#### مناقشة الموضوع في اللجنة

٨٣ - استعرضت اللجنة بالتفصيل مختلف الخطوات المتخذة في تطوير جدول مشترك للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين كما ترد في المنهجية التي أبلغت بها الجمعية العامة في الفقرة ٤٤ من تقرير اللجنة التاسع عشر<sup>(٥)</sup>. وذكرت اللجنة أنه قد تم القيام بعدد من الاختبارات لتحديد أثر تحركات أسعار الصرف على نتائج حسابات الضرائب التي تم القيام بها بشأن مجموعة كبيرة من مستويات الدخل في مراكز العمل السبعة. وخلصت إلى أن التغييرات في أسعار الصرف ليس لها سوى أثر ضئيل على نتائج حسابات الضرائب.

٨٤ - وقد تم استعراض تفاصيل مختلف الأساليب المتبعة لتجميع نتائج حسابات الضرائب في مراكز العمل السبعة، أي مجموع الأوزان والمجموع التجميعي والأوزان المتساوية، والأوزان الموضوعة على أساس توزيع موظفي النظام الموحد في كل موقع من المواقع السبعة. وتتفق اللجنة مع ما خلص إليه فريقها العامل من أن نهج عوامل الترجيح التجميعية يظهر تحيزا زائدا تجاه معدلات الضرائب المنخفضة في مستويات الدخل المنخفضة، وأن مجموع عوامل الترجيح يبدي تحيزا زائدا تجاه مواقع العمل التي يعمل فيها عدد كبير من موظفي النظام الموحد، وأن النهج القائم على أساس توزيع موظفي النظام الموحد داخليا يعطي نتائج عشوائية (فهو يركز على معدلات الضرائب المرتفعة نسبيا في كندا عند مستويات الدخل المنخفضة ومستويات الضرائب المنخفضة نسبيا في سويسرا عند مستويات الدخل المرتفع). وفي هذا النهج الأخير لاحظت اللجنة أيضا أن مقياس العمل السبعة لم تمثل إلا في شريحة ضيقة من مستويات الدخل، من ٣٦ ٠٠٠ دولار إلى ٥٦ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة. وقد أدى استخدام التوزيع الداخلي، كما تم الاتفاق عليه في منهجية ١٩٩٣، إلى أن تكون معدلات الاقتطاع الالزامية من مرتبات الموظفين مضغوطة نسبيا على مدى مستويات الدخل المعنية.

٨٥ - ولاحظت اللجنة أن استخدام أسلوب الأوزان الترجيحية المتساوية يتسم بعدد من الميزات. فهو أولا أسلوب بسيط وواضح ويسمح بتمثيل كل من نظم الضرائب السبعة في حسابات الضرائب في جميع مستويات الدخل بالدولار الأمريكي ذات الصلة. أما أسلوب الترجيح القائم على أنماط التوزيع الداخلي للموظفين فهو أسلوب معقد يؤدي إلى أن يكون لتوزيع الموظفين أثر على معدلات الاستقطاعات من مرتبات الموظفين في مستويات دخل معينة أكبر من تأثير نظم الدخل الفعلي في مقياس العمل السبعة. ولاحظت اللجنة أيضا أن أسلوب الترجيح القائم على التوزيع الداخلي للموظفين يؤدي إلى معدلات

للاقتطاعات الإلزامية بالنسبة للموظف غير المعيل أدنى من معدلات الموظف المتزوج في مستويات دخل معينة. وهذه ليست الحالة بالنسبة لأي من نظم الضرائب في مزار العمل السبعة.

٨٦ - أما فيما يتصل بمسألة استخدام اقتطاعات الضرائب بالنسبة للموظفين أو بالنسبة للمتقاعدين، فلاحظت اللجنة أن جميع حسابات الضرائب المستخدمة في تحديد معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين كانت تؤكد على حالة الموظفين الضريبية، أي الموظفين الذين هم في الخدمة. وأخذت اللجنة في اعتبارها ملاحظات بعض أعضاء الفريق العامل في هذا الصدد، وهي أيضا ملاحظات اللجنة الدائمة. ووفقا لوجهات النظر هذه، فإن حسابات الضرائب تتم في إطار منح استبدال الدخل، أي بعد تحديد نسبة من الدخل الصافي للموظفين العاملين لأغراض تحديد المعاش الصافي. وهذا المعاش التقاعدي الصافي هو الذي يحسب إجماليه باستخدام حسابات الضرائب. ومن ثم فمن المنطقي التركيز على الحالة الضريبية للمتقاعدين. وفي هذا الصدد لاحظت اللجنة أن هذه المسألة لم تناقش حين وضع نهج استبدال الدخل للموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا في سنة ١٩٨٧. كما لاحظت اللجنة وجهات نظر اللجنة الدائمة بأنه ينبغي بذل جهود لضمان التناسق بين حسابات الضرائب المطلوبة والعوامل الداخلة في تحديد الأجر الاجمالي المستخدمة في حسابات الضرائب. واعتبرت مع ذلك أن تحديد الاقتطاعات الإلزامية يعكس بشكل عام درجة كبيرة من الواقعية في تحديد مقدار العنصر الضريبي الذي يضاف إلى الدخل الصافي أثناء الخدمة للوصول إلى مستويات الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي بشكل مناسب. ثم إن الإجراء المستخدم في تحديد معدلات الاقتطاعات الإلزامية، أي تحديد مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي على أساس الدخل الصافي، يختلف عن الإجراء المستخدم في نظم الضرائب الخارجية، التي تساوي عادة بين المرتبات الاجمالية ومستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. ومن ثم فإن اللجنة ترى أن المنهجية الحالية لتحديد الاقتطاعات الإلزامية لم تركز بشكل حصري سواء على الموظفين أو على المتقاعدين. وإنما مرت عملية الحسابات، حين ينظر إليها من ناحية نظرية، من الموظفين إلى المتقاعدين ثم مرة أخرى إلى الموظفين في مختلف مراحل العملية. ومن ثم فهناك درجة كبيرة من التناسق بين استخدام الاقتطاعات الضريبية للموظفين ومنهجية الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات موظفي الأمم المتحدة بشكل عام.

٨٧ - ولاحظت اللجنة، وهي تنظر في مزايا وعيوب نهج الموظفين/المتقاعدين، أن استخدام اقتطاعات الموظفين تتسم بميزة هي أنها تتفق مع المنهجية الحالية ومع التركيز على نظم الضرائب الخارجية المستخدمة كنقاط مرجعية. والعيوب في استخدام اقتطاعات المتقاعدين هو أنه يلزم وضع افتراضات فيما يتعلق بأنواع الاقتطاعات من المتقاعدين ومستوياتها.

٨٨ - وفيما يتعلق باستخدام أسلوب التحليل بالانحدار، لاحظت اللجنة أنه في ممارسات وضع جداول الاقتطاعات الإلزامية السابقة استخدم خط انحدار مستقيم للوصول إلى معدلات الاقتطاعات الإلزامية لموظفي الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، بينما استخدم خط انحدار لوغاريتمي للفئة الفنية والفئات العليا. ومع أنه من المستحسن استخدام أسلوب واحد لكلتا الفئتين في وضع جداول موحدة للاقتطاعات

الإلزامية، فإن من الضروري مواصلة استخدام أسلوب عملي، خاصة عند الطرفين الأدنى والأعلى من مستويات الدخل. ولاحظت اللجنة في هذا الصدد اقتراح ممثل المشتركين في وفد اللجنة الدائمة باستخدام صيغة خط الانحدار المستقيم عند مستويات الدخل الدنيا وصيغة خط الانحدار اللوغاريتمي عند مستويات الدخل العليا. وقد قدم هذا التحليل إلى المجلس وإلى اللجنة لأغراض النظر في الموضوع في المستقبل.

٨٩ - وعملا على حل المسائل الثلاث المشار إليها في الفقرات ٨٥ إلى ٨٨ أعلاه، كان من رأي اللجنة ومجلس صندوق المعاشات التقاعدية أنه ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار مبادئ توجيهية وأهداف معينة في وضع جدول موحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. وهذه الأهداف والمقاصد هي:

(أ) ينبغي معالجة ظاهرة انعكاس الدخل إلى حد كبير خاصة عند مستويات الدخل الصافي المطبقة بالنسبة لموظفي الفئة الفنية وموظفي فئة الخدمات العامة؛

(ب) ينبغي ألا تتأثر مستويات الدخل الصافي الدنيا تأثيرا عكسيا؛

(ج) ينبغي ألا تحظى مستويات الدخل الصافي العليا بمزيد من المزايا نتيجة لتطبيق جدول موحد للاقتطاعات الإلزامية.

#### نظر اللجنة في الموضوع في دورتها الرابعة والأربعين

##### آراء مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية

٩٠ - قال أمين مجلس صندوق المعاشات إنه بعد تبادل مكثف لوجهات النظر في دورة المجلس في تموز/ يوليه ١٩٩٦، قرر المجلس إنشاء فريق عمل، يمثل مختلف المجموعات المشتركة في الصندوق، لصياغة مقترحات بشأن وضع جدول موحد للاقتطاعات الإلزامية. وقدم أمين المجلس إلى اللجنة نصا يمثل حلا وسطا قدمه فريق العمل واعتمده المجلس. وبإيجاز، فقد كان هناك تلاق في وجهات النظر في المجلس وفي اللجنة بشأن استخدام عوامل ترجيح متساوية لأغراض التجميع الضريبي وبشأن خط الانحدار الذي يستخدم لجعل العلاقة الضريبية سهلة بين الدخل الصافي والدخل الإجمالي من أدنى مستويات الدخل إلى أعلاها، وفي نفس الوقت لتحقيق الأهداف المتفق عليها من حيث عدم التأثير سلبيا على الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي عند المستويات الدنيا وتحاشي زيادته عند المستويات العليا. وقال إن المجلس اقترح وسائل ممكنة لتحقيق هذه الأهداف. وكان هناك تأييد واسع في المجلس لاستخدام الاقتطاع الضريبي للمتقاعدين، لا للموظفين العاملين، ولكن كان هناك إدراك أيضا بأن هذا الخروج الرئيسي عن المنهجية الحالية يحتاج إلى مزيد من الدراسة. وكان المجلس يدرك أن حسابات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين هي نتيجة تفاعل معقد بين التغيرات الضريبية وأوزانها والتقنيات المقترحة للوصول إلى جدول عملي في إطار التوجيهات والأهداف التي أعربت عنها لجنة الخدمة المدنية الدولية واعتمدها المجلس. وأوصى المجلس بأن تقوم اللجنة باستعراض العلاقة بين التغيرات الضريبية والإجراء الحالي بشأن

التسويات التناظرية المؤقتة لمساعدة الجمعية العامة في نظرها في جدول موحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين يتم وضعه والتوصية بتنفيذه.

٩١ - وأخيرا، ذكر أمين مجلس صندوق المعاشات أن المجلس نظر في التوصية بأن يكون وضع جدول الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين هو من مسؤولية اللجنة بموجب المادة ١٠ من نظامها الأساسي، وأن دور المجلس هو تقديم توجيهات عامة وإطار عام يتم ضمنه وضع الجدول. وفي هذا الصدد، لاحظ المجلس أن وضع جدول مشترك للاقتطاعات الإلزامية ليس هدفا في حد ذاته، وأن الأمر يحتاج إلى نوع من الواقعية كي نضمن، بين جملة أمور، أن الجدول ذو صلة معقولة بمعدلات الضرائب الوطنية وأنه يحقق الهدف الأساسي في تقليل انعكاس الدخول إلى حد معقول.

٩٢ - وأعرب نائب رئيس مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية عن رغبته في تأكيد تقدير المجلس لنوعية العمل الذي قام به أمين المجلس ولجهودهما الدؤوبة في الوصول إلى جدول يتفق مع مختلف الأهداف. وقال إن استنتاجات المجلس تعكس محاولة لموازنة العقبات الكثيرة والمتشابكة التي تحيط بوضع جدول مشترك للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، بما في ذلك الحرص على أن يعكس الجدول التحركات الضريبية في البلدان المرجعية.

#### آراء المنظمات

٩٣ - أعرب رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية عن رأيه بأن وضع جدول مشترك للاقتطاعات الإلزامية يلبي جميع الأهداف المرجوة منه هو مقصد بعيد المنال لسببين: أولهما أن تلك الأهداف بينها كثير من التنافس. ولذلك قررت اللجنة أن الجدول ينبغي:

- (أ) ألا يؤثر تأثيرا سيئا على مستوى الأجور الداخلة في حساب المعاش في أدنى الجدول؛
- (ب) ألا يزيد الأجور في أعلى الجدول؛
- (ج) أن يقترب من أن يكون انعكاسا أميناً لمتوسط الضرائب المطبقة في مزار العمل السبعة؛
- (د) أن يحقق هدفه العام من تقليل عدم التناسب بين الدخول.

وقال إن محاولة الاقتراب من أحد الأهداف كثيرا ما يعني الابتعاد عن هدف آخر. وثانيا: فقد توصلت لجنة الخدمة المدنية من قبل إلى أن ظاهرة انعكاس الدخول تأتي نتيجة ثلاثة عوامل: وجود جدولين مختلفين للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لفئتي الموظفين، واستخدام معاملات مختلفة لتحديد إجمال الراتب، واختلاف إجراءات التسوية المرحلية. وقد قررت اللجنة الاحتفاظ بالعنصرين الأخيرين في منهجية تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. ونتيجة لذلك كان من المحتم أن يظل بعض انعكاس الدخل قائما. وأعرب عن تقديره لأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية لتعاونها مع المجلس ومع اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية في جهودهما لتحقيق الأهداف المتعارضة، وهي عدم تقليل الأجور في أدنى السلم وعدم زيادتها في أعلاه. وذكر أنه من بين مختلف الجداول البديلة التي طرحت، كان هناك

تعديل يقترب من تحقيق هذين الهدفين ولكنه يؤدي إلى حدوث اختلالات في العلاقة الضريبية بين الموظفين المُعيلين وغير المُعيلين. وكان علاج هذا العيب يقتضي إنقاص انعكاس الدخل بقدر أقل. وقال إن اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية تدرك أنه ليس هناك حل كامل، وأنها مستعدة للتعاون الكامل مع لجنة الخدمة المدنية الدولية في وضع جدول يحقق مجموعة الأهداف المتنافسة بشكل أفضل ولا يحدد عنها كثيرا.

٩٤ - وقام ممثل المنظمة الدولية للطيران المدني، على إثر البيان الذي ألقى به في أثناء الدورة الثالثة والأربعين للجنة الخدمة المدنية الدولية وفي دورة مجلس صندوق المعاشات المشترك في تموز/يوليه ١٩٩٦، بتقديم وثيقة توضح أنه في حالة مونتريال، فإن نفس مستوى الأجر الصافي لموظفي الخدمات العامة ولموظفي الفئة الفنية ينتج عنه مستوى أدنى من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الخدمات العامة. وقد أظهر التحليل أن هذه الظاهرة، التي يمكن أن تسمى الانعكاس العكسي في الدخل، تحدث في مقر العمل التي تكون فيها تسوية مقر العمل أدنى من ٣٠ إلى ٤٠ نقطة، بحسب درجة الموظف: ولذلك فهي غير موجودة إلا في مونتريال وفي كثير من مقر العمل الميدانية. وقال إن جدول الاقتطاعات الذي أعدته الأمانة يتبين منه انخفاض في مرتبات موظفي الخدمات العامة في مونتريال، الذين خفضت أجورهم الداخلة في حساب المعاش التقاعدي بالفعل نتيجة مسح الأجور الذي جرى في عام ١٩٩٣ وتطبيق نسبة استبدال معدلها ٦٦,٢٥ في المائة. وكان الأثر التجميعي هو خفض بنسبة ١٣ إلى ١٨ في المائة في أجورهم الداخلة في حساب المعاش التقاعدي. وأضاف أن المنظمة لا ترى أن هناك مبررا لخفض الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الخدمات العامة في ضوء الانعكاس العكسي للدخل. بل ينبغي حماية مستويات الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي التي تناظر مستويات الدخل الصافي حتى ٤٠ ٠٠٠ دولار أمريكي في السنة.

#### مناقشة الموضوع في اللجنة

٩٥ - في البداية، أعربت اللجنة عن رغبتها في التعبير عن تقديرها الخاص لروح التعاون التي سادت بين الهيئتين بالنسبة لهذا الجانب البالغ الصعوبة من جوانب الاستعراض الشامل للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

٩٦ - وأشارت اللجنة إلى أنها قد توصلت إلى أن وضع جدول موحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين هو العامل الذي له أكبر أثر في معالجة مسألة انعكاس الدخل. ويتركز للجنة على هذا العنصر فإنها ستتمكن من خفض انعكاس الدخل بدرجة كبيرة. وفي هذا السياق أقرت اللجنة، وأبلغت الجمعية العامة، بأنه من غير الممكن إلغاء انعكاس الدخل تماما وذلك نتيجة للعوامل التالية:

(أ) اختلاف عامل إجمالي الراتب، أي ٤٦,٢٥ في المائة و ٦٦,٢٥ في المائة للفئة الفنية والفئات العليا ولجنة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة بها، على الترتيب؛

(ب) استخدام معدلات غير المعيل للاستقطاعات الإلزامية من مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة بها ومعدلات المعيل للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا.

وقد استعرضت من جانب اللجنة ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة تحليلات بينت أنه نتيجة لهذين العاملين سيظل استبدال الدخل عند نسبة ٦ في المائة تقريبا عند مستويات الدخل المنخفض بدولارات الولايات المتحدة. وسيزيد إلى حوالي ١٢ في المائة عند مستويات الدخل المرتفع بدولارات الولايات المتحدة. وقد أشير إلى أن الجمعية العامة لم تطلب في قرارها ٢٢٥/٤٨ إلغاء انعكاس الدخل، بل طلبت خفضه إلى أدنى حد ممكن.

٩٧ - وأشارت اللجنة إلى أن جدول الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي قد عُدل في حالة وظائف الفئة الفنية والفئات العليا، منذ البدء في اتباع نهج استبدال الدخل في عام ١٩٨٧، عن طريق جعل مسار تسويات المرتب الصافي تناظريا. وعامل إجمالي الراتب (أي المنهجية المبينة في المرفق الأول) لم يطبق في الواقع منذ عام ١٩٨٧. وقد استعرضت اللجنة أثر تطبيق منهجية استبدال الدخل، باستخدام المعدلات الحالية للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، على مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية. وأشارت اللجنة إلى أن تطبيق المنهجية الحالية من شأنه أن يؤدي إلى زيادة مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية بنسبة تصل إلى ٨,٧ في المائة وفي المتوسط بنسبة ٥ في المائة. وترد في المرفق الثاني تفاصيل هذا التحليل. ومن هذه الناحية أشارت اللجنة إلى أن إجراء التسوية التناظرية المؤقتة (أي تعديل مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي عند تعديل المرتب الصافي في نيويورك وبنفس النسبة المئوية) ينبغي أن يؤدي إلى تحريك مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي تحريكا متحفظا بين الاستعراضين الشاملين. ولذلك فإنه كان من المتوقع أن تعدل مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، بقدر ما، عند إجراء الاستعراض الشامل.

٩٨ - وأشارت اللجنة أيضا إلى أن الضرائب في مقياس العمل السبعة قد انخفضت في الواقع، على أساس المتوسط، في السنوات الأخيرة بنسبة تتراوح بين ٢ في المائة و ٣ في المائة. ولذلك فإنه من المتوقع أن تنخفض مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في النظام المشترك للأمم المتحدة بنسب مناظرة لأن مقدار عامل الضرائب المضاف إلى المرتبات الصافية سينخفض. غير أن هذا الانخفاض ستم معادلتها، بالنسبة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، نتيجة لتطبيق طريقة إجمال الراتب عند إجراء استعراض شامل حسبما أشير إليه في الفقرة ٩٧ أعلاه. وهذا سيؤدي إلى زيادة شاملة في مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للفئة الفنية بنسبة تتراوح بين ٢ في المائة و ٣ في المائة.

٩٩ - وأشارت اللجنة إلى أن استبدال الدخل كانت نسبته ٢٨ في المائة عندما بحثت اللجنة هذه المسألة في أواخر الثمانينات. وعندما أجرت اللجنة استعراضها في الفترة ١٩٩٢-١٩٩٣ للأجر الداخل في حساب

المعاش التقاعدي لفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة بها، خفضت النسبة إلى ٢١ في المائة. ونسبة استبدال الدخل تتراوح في الوقت الحالي بين ١٩ في المائة عند مستوى أجر صافي قدره ٤٠ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة وحوالي ١١ في المائة عند مستويات الدخل التي تزيد عن ١٠٠ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة. وجميع البدائل التي بحثتها اللجنة تخفض استبدال الدخل إلى أكثر من ذلك، كما أن بعض البدائل لها أثر أكبر من أثر غيرها. وتحديد مدى إجراء خفض آخر لاستبدال الدخل هو قرار يتعلق إلى حد كبير بالسياسة. وفي هذا السياق، جرى التشديد على أن خفض استبدال الدخل لن يكون السبب المنطقي الوحيد وراء اختيار بديل معين. وجداول الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين كانت أساسا جداول للضرائب. وتناقش هذه الجداول مع الضرائب الخارجية يجب أن يكون صفة أساسية لجدول الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين الذي يتم اختياره في نهاية المطاف.

١٠٠ - وأشارت اللجنة إلى أن المعايير الثلاثة لتحديد جدول مشترك للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، التي وضعتها في دورتها السابقة، قد أدت إلى وضع ستة جداول مشتركة بديلة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، وكملها بديلان إضافيان لتلك الجداول التي أتيحت لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة فرصة استعراضها في دورته الأخيرة. وقد استعرضت اللجنة بعناية البدائل الثمانية التي وضعت وذلك من حيث الأهداف والمبادئ التوجيهية التي حددتها. وبذلك، ومع مراعاة آراء مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية، يكون قد وضع بديلان إضافيان خلال دورة اللجنة. وقد أشارت اللجنة إلى أن جميع البدائل التي تستند إلى استخدام تخفيضات الضرائب التي يستحقها المتقاعدون لم تحقق المبادئ التوجيهية التي وضعت بالنسبة للأثر على المستويات المرتفعة والمستويات المنخفضة للدخل بالدولار المحددة في الفقرة ٨٩ أعلاه.

١٠١ - وفيما يتعلق بالبدائل التي تقوم على أساس اقتطاعات العاملين فقد اختير بديلان بدأ أنهما يحققان المعايير التي وضعتها اللجنة. غير أن هذين البديلين أديا أيضا إلى بعض الانخفاضات عند مستويات الدخل المنخفضة بدولارات الولايات المتحدة وبعض الزيادات عند مستويات الدخل المرتفعة بدولارات الولايات المتحدة. ولذلك فإنه عند استخدام هذين البديلين كأساس ظهرت تعديلات أخرى خلال النظر في هذا البند داخل كل من اللجنة والمجلس وبين الهيئتين في حوارهما المستمر. وفي نهاية المطاف ظهر تعديلان من التعديلات الأخرى على أنهما يحققان على أفضل نحو الاشتراطات المتنافسة للأهداف والمبادئ التوجيهية التي وضعت من جانب اللجنة والمجلس. وفي حين أن أحد التعديلين قلل انعكاس الدخل بنسبة تزيد بمقدار نقطتين مئويتين عن التعديل الآخر فإن التعديل الثاني أعطى مستويات للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمات العامة وموظفي الفئة الفنية أقرب إلى الأغراض والأهداف المحددة للمستويات المرتفعة والمستويات المنخفضة الدخل بالدولار. وإضافة إلى هذا فإن ذلك التعديل قد زاد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية بأقل من عشر نقطة مئوية، كما أن الانخفاض بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة لم يتجاوز نسبة ثلاثة في المائة. ولزيادة انخفاض انعكاس الدخل فإن الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية كان لا بد من أن يزيد بأكثر من واحد في المائة، في حين أن ذلك الأجر بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة كان لا بد من أن ينخفض بنسبة تتراوح

بين أربعة في المائة وخمسة في المائة. وقد وافقت اللجنة على التعديل الأخير كأساس للتوصيات التي ستقدمها إلى الجمعية العامة. وترد في المرفق الثالث مقارنة لما هو مطبق حاليا من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ومستويات انعكاس الدخل التي نتجت عن تطبيق معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين الناتجة عن هذا التعديل.

١٠٢ - وأشارت اللجنة إلى أنها قد ذكرت في عام ١٩٩٢، في الفقرة ٧٥ من تقريرها السنوي التاسع عشر الذي قدمته إلى الجمعية العامة<sup>(١)</sup> أن انعكاس الدخل الذي كان مطبقا حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩١ كانت نسبته ٢٨,١٢ في المائة. ومع تطبيق المعدلات المنقحة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في عام ١٩٩٢ انخفض انعكاس الدخل إلى نسبة ٢١,٣ في المائة. ومع تطبيق نهج استبدال الدخل باستخدام نسبة ٦٦,٢٥ في المائة من الأجر الصافي لموظفي فئة الخدمات العامة في عام ١٩٩٤ انخفضت النسبة مرة أخرى إلى ١٩,٣ في المائة. وقد أبلغت اللجنة الجمعية العامة في تقريرها السنوي لعام ١٩٩٢ أنها تتوقع انخفاض انعكاس الدخل إلى نسبة ٨ في المائة تقريبا مع تطبيق الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. وكما يلاحظ من المرفق الثالث فإن انعكاس الدخل المتوسط العام المتبقي بعد تطبيق الجدول المشترك ستكون نسبته ١٠ في المائة تقريبا.

١٠٣ - وفيما يتعلق بالنقطة التي أثارها منظمة الطيران المدني الدولي فإن اللجنة تعتبر أن ظروف مقر واحد أو أكثر من مقر العمل لا يمكن استخدامها لتحديد الجدول المشترك للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. وعلاوة على هذا، فإنه إذا قبلت المعايير التي اقترحها ممثل منظمة الطيران المدني الدولي، أي عدم وجود حاجة إلى أي تغيير في معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين إذا لم يكن هناك تدخل في مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة ومرتبات موظفي الفئة الفنية، لن تكون هناك حاجة بالتالي إلى تغيير معدلات الاقتطاعات لغالبية مقر العمل في أي وقت. وبالإضافة إلى هذا فإن اللجنة لم تتفق على أنه لا يوجد انعكاس للدخل عند مستويات المرتبات الصافية التي تقل عن ٤٠ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة. وفي الواقع فإن معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة المطبقة في الوقت الحالي تجعل الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي أكبر مما هو بالنسبة لموظفي الفئة الفنية عند أي مستوى للدخل.

١٠٤ - وأشارت اللجنة إلى أن الآثار المالية لتوصياتها بالنسبة للجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين هي كما يلي:

(أ) بالنسبة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا ستكون هناك زيادة متوسطة في مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بنسبة ٠,٠٧ في المائة، بما يؤدي إلى زيادة في التكلفة قدرها ٢٢٤ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة سنويا؛



(ب) بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها سيكون هناك انخفاض بنسبة ٢,٣ في المائة تقريبا في المتوسط. وكما أشير في الفقرة ١٠٧ أدناه فإن تنفيذ الجدول الموحد على موظفي فئة الخدمات العامة سيكون تدريجيا، ولذلك فإنه ستتحقق وفورات على مراحل. ومجموع الوفورات التي ستتحقق من تنفيذ الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين ستكون ٥ ٩٩٤ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة سنويا.

#### استنتاجات وتوصيات اللجنة

١٠٥ - استنتجت اللجنة ما يلي بالنسبة للمسائل الثلاث التي وردت في الفقرات من ٨٥ إلى ٨٨ أعلاه:

(أ) ينبغي ترجيح نظم الضرائب في مزارع العمل السبعة بالتساوي لدى تجميع العلاقة الضريبية بين الأجور الصافية والأجور الإجمالية فيما بين مزارع العمل السبعة:

(ب) ينبغي أن تكون حسابات الضرائب في كل مزارع من مزارع العمل السبعة مستندة إلى الخصومات المستقطعة من الموظف. غير أن هذه المسألة ستعالج مرة أخرى عند إجراء الاستعراض الشامل التالي:

(ج) ينبغي أن تُستخدم نفس طريقة التحليل الانحداري في تقليل الفروقات في العلاقة الضريبية بين الأجور الصافية والأجور الإجمالية بالنسبة للموظفين المعيلين والموظفين غير المعيلين لتطبيقها على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا وموظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة بها على الترتيب.

١٠٦ - وقررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة باعتماد الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين للفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة بها كما هو مبين في المرفق الرابع.

١٠٧ - وفيما يتعلق بتنفيذ الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين فإن اللجنة اتفقت على أنه بالنسبة لفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة بها ينبغي استخدام الطرق التي كانت مستخدمة عند تطبيق الجدول الحالي اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٢. وينبغي أن يكون الإجراء كما يلي:

(أ) يبدأ تطبيق الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين في ١ آذار/مارس ١٩٩٧ بعد اعتماد الجمعية العامة له:

(ب) يظل جدول الأجر الإجمالي الداخل في حساب المعاش التقاعدي لفئة الخدمات العامة الذي يطبق اعتباراً من ٢٨ شباط/فبراير ١٩٩٧ سارياً إلى أن يُستعرض جدول المرتبات الصافية نتيجة لإجراء مسح شامل لمرتبات موظفي فئة الخدمات العامة أو لإجراء تسوية مؤقتة؛

(ج) عند إجراء تعديل في مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة، نتيجة لإجراء مسح شامل للمرتبات أو لإجراء تسوية مؤقتة، يُطبق الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين على الأجر الصافي الداخل في حساب المعاش التقاعدي باستخدام طريقة النسبة بين الصافي والإجمالي؛

(د) إذا كانت المرتبات الإجمالية الداخلة في حساب المعاش التقاعدي المشار إليها في الفقرة (ج) أعلاه مساوية للمرتبات المطبقة في ٢٨ شباط/فبراير ١٩٩٧، أو أكبر منها، تستخدم عندئذ المرتبات الإجمالية المنقحة الداخلة في حساب المعاش التقاعدي. غير أنه إذا كانت المرتبات المشار إليها في الفقرة (ج) أعلاه أقل من المرتبات المطبقة في ٢٨ شباط/فبراير ١٩٩٧ تظل عندئذ المرتبات المطبقة في ٢٨ شباط/فبراير ١٩٩٧ مستخدمة إلى أن يؤدي الإجراء المشار إليه في الفقرة (ج) أعلاه إلى جعل المرتبات الإجمالية الداخلة في حساب المعاش التقاعدي مساوية للمرتبات المطبقة في ٢٨ شباط/فبراير ١٩٩٧ أو أكبر منها.

١٠٨ - وفيما يتعلق بالجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لفئة الفنية والفئات العليا، وافقت اللجنة على تنفيذ الجدول اعتباراً من ١ آذار/مارس ١٩٩٧.

#### جيم - الرقم القياسي الخاص لأصحاب المعاشات التقاعدية

١٠٩ - لجميع الأغراض العملية، أنجز النظر الموضوعي في هذه المسألة في الدورة الثالثة والأربعين للجنة. وقد نظر مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في دورته المعقودة في تموز/يوليه ١٩٩٦ في النتائج الأولية التي توصلت إليها اللجنة في دورتها تلك، ووافق على النتائج الأولية للجنة، وهي النتائج التي أكدتها اللجنة من جديد في الدورة الرابعة والأربعين. ويرد أدناه تفصيلات استعراض اللجنة للرقم القياسي الخاص.

١١٠ - في عام ١٩٨٠، قررت الجمعية العامة، بناءً على توصية مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، تغيير نظام تعديل المعاشات التقاعدية بغية تحديد المعاش التقاعدي الأولي بالعملة المحلية لمشارك يتقاعد في بلد ترتفع فيه تكلفة المعيشة ارتفاعاً ملموساً عنها في المدينة أساس النظام. وفي إطار إجراء التعديل، المعروف بصيغة واشنطن، تم تكميل المتوسط النهائي لأجر المتقاعد وطنياً بتطبيق عوامل فرق تكلفة المعيشة. وتم الأخذ برقم قياسي خاص لأصحاب المعاشات التقاعدية في عام ١٩٨٥ لتخفيض أو إزالة التعويض المقدم عن الفروق في تكلفة المعيشة في الحالات التي تتاح للمستفيدين ميزة ضريبية في بلد ترتفع فيه تكلفة المعيشة. والرقم القياسي الخاص هو إجراء الغرض

منه تعديل (تنزيل) تسوية المعيشة في إطار صيغة واشنطن. والأساس المنطقي لهذا الإجراء هو أن الضرائب تمثل جزءاً من الظروف المحلية لتكلفة المعيشة.

١١١ - وفي عامي ١٩٩٠ و ١٩٩١، نظر مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في إجراء تعديلات طويلة الأجل لنظام التسوية المتعلق بتحديد المعاشات التقاعدية ليحل محل التدابير المؤقتة التي كانت تطبق منذ عام ١٩٨٨. وفي عام ١٩٩١ أوصى المجلس بإجراء تغييرات في البارامترات الأربعة المستخدمة لتحديد المعاشات التقاعدية الأولية بالعملة المحلية في إطار صيغة واشنطن وهي البارامترات التي أخذ بها في عام ١٩٨١، ووافقت الجمعية على هذه التوصية. وهذه التغييرات التي أصبحت نافذة في ١ نيسان/أبريل ١٩٩٢ بالنسبة للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا وفرت تعويضا أكبر عن الغرق في تكلفة المعيشة في المواقع التي ترتفع فيها تكاليف المعيشة عنها في المدينة المتخذة أساسا للمقارنة، أي نيويورك.

١١٢ - وفي تموز/يوليه ١٩٩٢، طلب مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة من اللجنة استعراض أحكام الرقم القياسي الخاص لأصحاب المعاشات التقاعدية في ضوء التغييرات التي اعتمدت في إطار صيغة واشنطن. وبعد إجراء دراسة أولية للمسألة في عام ١٩٩٤، خلصت اللجنة إلى أن جميع جوانب الرقم القياسي الخاص ستعالج كجزء من استعراض عام ١٩٩٦ للأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية وأبلغت الجمعية بذلك<sup>(٣)</sup>. وقرر المجلس أيضا في دورته المعقودة في أواخر تموز/يوليه ١٩٩٤ إرجاء النظر في هذا البند حتى عام ١٩٩٦.

١١٣ - وتناولت اللجنة الجوانب التالية من الرقم القياسي الخاص:

(أ) الإجراء المطبق حاليا لحساب الرقم القياسي الخاص، أي نوع الدرجتين؛

(ب) المستوى الواجب استخدامه للمقارنة بين الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين والضرائب المفروضة في بلد الإقامة (في الوقت الراهن كانت هذه الرتبة هي الدرجة العليا من رتبة ف ٢ على نحو ما حدد بموجب صيغة واشنطن لعام ١٩٨١)؛

(ج) عدد سنوات الخدمة المدفوع عنها اشتراكات، المستخدمة في حسابات الرقم القياسي الخاص (في الوقت الراهن ٢٠ سنة)؛

(د) الاتساق في معاملة الخصومات التي تجري لدى حساب الضرائب المستخدمة في تحديد الرقم القياسي الخاص وتلك التي تستخدم في تحديد الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين (وقد أدرج ضمن مسألة حسابات الضرائب موضوع مواصلة استخدام معدلات الضرائب المطبقة على المعيلين في حسابات الرقم القياسي الخاص).

### آراء اللجنة الدائمة التابعة لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

١١٤ - ذكر ممثل اللجنة الدائمة أنه على الرغم من أنه قد يكون هناك داع لتعديل حساب الرقم القياسي الخاص لأصحاب المعاشات التقاعدية، لا سيما بالنظر إلى التغيير الذي تم في عام ١٩٩٢ لبارامترات صيغة واشنطن، فقد خلصت اللجنة الدائمة إلى أنه ينبغي عدم إجراء أي تغيير في الإجراءات المتعلقة بحساب الرقم القياسي الخاص في المرحلة الراهنة.

١١٥ - وأقر ممثلو المشتركين الرأي المبدئي الذي ورد في تقرير اللجنة الدائمة بأنه ينبغي عدم إجراء أي تغيير في الوقت الراهن في إجراءات حساب الرقم القياسي الخاص لأصحاب المعاشات التقاعدية. بيد أنهم لاحظوا أن حالة أصحاب المعاشات التقاعدية من الولايات المتحدة الذين يتقاعدون في النمسا يخضعون لضريبة الدخل في الولايات المتحدة. وأعربوا عن أملهم بإمكانية إيجاد حل، أي تعليق تطبيق الرقم القياسي الخاص لدى إثبات تسديد الضرائب. وكان من رأيهم علاوة على ذلك، أنه ينبغي أن ينظر في التطبيق العكسي للرقم القياسي الخاص في الحالة التي يكون فيها مستوى الضرائب المحلية أعلى من المستوى الذي يحتفظ به مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة كحد وسط.

### آراء المنظمات

١١٦ - أعرب رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية عن بعض الخيبة لأن الدراسة الراهنة لم تستجب للمشاكل التي أثرت في عام ١٩٩٤. وقال إنه ينبغي أن تتضمن الدراسة بوجه خاص تحليلاً كاملاً للكيفية التي يلبى فيها الرقم القياسي الخاص للاحتياجات التي تبرر وجوده، وما إذا كان ثبت أنه يتسم بفعالية الكلفة وما كان له من أثر على مسائل استبدال الدخل. فبدون هذه التحليلات، لن تتمكن اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية من الإعراب عن رأي بشأن الإبقاء على الرقم القياسي الخاص. وينبغي أولاً أن يقرر ما إذا كان الرقم القياسي الخاص، على مر الزمن، قد أدى وظيفته كما كان متوقفاً. وعندئذ يكون بإمكان اللجنة الاستشارية أن تنظر في بعض الاستنتاجات الأخرى الواردة في الوثيقة.

١١٧ - واعتبرت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن من السابق لأوانه المساس بالإجراءات الراهنة إلى أن يتم استعراض المسائل المفاهيمية. فعبارة "الرقم القياسي" تشير على ما يبدو إلى رقم قياسي حسابي مناسب؛ بيد أن الأمر لم يكن كذلك. فالرقم القياسي الخاص عنصر يأخذ في الاعتبار الضرائب المفروضة. ونظراً لأن هذا العنصر كان يرتبط أساساً بتقرير الاستحقاقات، فإن اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية تتساءل عما إذا كان مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة نفسه يمكن أن يقوم كذلك باستعراض الرقم القياسي الخاص.

١١٨ - وأشار ممثل الاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية فيما يتعلق بصيغة واشنطن إلى أن عدداً من التغييرات قد طرأ في السنوات الأخيرة ولم تنعكس في الطريقة التي يتم فيها حساب الرقم القياسي الخاص. واعتبر أنه ينبغي أن تكون صيغة واشنطن والإجراء المتعلق بالرقم القياسي الخاص في انسجام مع بعضهما. بيد أن لجنة الخدمة المدنية الدولية، قررت عدم تغيير الرقم القياسي الخاص. واعتبر أن هذا القرار ليس قراراً تقنياً.

١١٩ - لاحظت اللجنة أنه عند اعتماد الرقم القياسي الخاص لأصحاب المعاشات التقاعدية في عام ١٩٨٧، كان متوسط طول الخدمة بالنسبة للمتقاعد في الفئة الفنية والفئات العليا يتراوح من ١٧ إلى ١٨ سنة. وبالاستناد إلى هذه البيانات، استنتجت اللجنة أنه ينبغي استخدام ٢٠ سنة في الحسابات المطلوبة. وكان متوسط طول الخدمة بالنسبة لأي متقاعد في الفئة الفنية والفئات العليا في السنوات الأخيرة يتراوح من ١٩ إلى ٢٠ سنة. وبالنظر إلى منهجية استبدال الدخل التي تم اعتمادها في عام ١٩٨٧، التي تتضمن عاملاً لإجمال الراتب بنسبة ٤٦,٢٥ في المائة يستند إلى ٢٥ سنة من الخدمة التي تم تسديد الاشتراكات عنها، فقد نظرت اللجنة فيما إذا كان من المناسب استخدام ٢٥ سنة من الخدمة التي تم تسديد اشتراكات عنها في حساب الرقم القياسي الخاص لأصحاب المعاشات التقاعدية. وأشارت اللجنة إلى أن مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة قد نظر في القيام بذلك في عام ١٩٩١ لكنه قرر انتظار إعادة النظر في الرقم القياسي الخاص. ولاحظت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن اعتماد ٢٠ سنة من الخدمة في حساب ضرائب الرقم القياسي الخاص تعكس عامل استبدال الدخل بنسبة ٣٦,٢٥ في المائة، في حين أن مدة ٢٥ سنة تعكس نسبة ٤٦,٢٥ في المائة، أي وجود فرق بنسبة ١٠ في المائة. وهذا يعني إجراء مقارنة الضرائب في إطار أحكام الرقم القياسي الخاص عند مستوى مرتفع من الدخل. وبالتالي، فإنه يمكن أن يتوقع أن تتأثر تسوية عامل تكاليف المعيشة الذي تقرر بموجب صيغة واشنطن فيما لو وافقت اللجنة على استخدام ٢٥ سنة من الخدمة التي تم تسديد اشتراكات عنها.

١٢٠ - وفيما يتعلق بإمكانية تنقيح الرتبة والدرجة التي أجريت المقارنات عندها بين الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين والضرائب المحلية، لاحظت اللجنة أن صيغة واشنطن الأصلية لعام ١٩٨٠ استخدمت الراتب الداخل في حساب المعاش التقاعدي لأعلى درجة من رتبة ف - ٢. واستخدمت صيغة واشنطن المعدلة (١٩٩٢) أعلى درجة من رتبة ف - ٤. وبالتالي، فإنه يمكن على ما يبدو النظر في رفع مستوى دخل المعاش التقاعدي الذي تستند إليه حسابات الرقم القياسي الخاص. ولاحظت اللجنة في هذا الصدد، أنه مهما يكن مستوى الدخل من المعاش التقاعدي الذي يتم اختياره، فإنه لن يعكس حالة الضرائب الحقيقية للمتقاعدين دون تلك الرتبة أو فوقها، على مر الزمن وعلى اختلاف المواقع. وقامت اللجنة باستعراض المعلومات الإحصائية المتعلقة بمتوسط مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي على مدى فترة من السنوات، بما في ذلك البيانات ذات الصلة، أي البلدان التي تعتبر فيها عوامل فروق تكاليف المعيشة قابلة للتطبيق والبلدان التي تمثل أكبر عدد من المستفيدين الذين يتقاضون معاشات تقاعدية بالعملة المحلية. ولاحظت أن استخدام رتبة أو درجة معينة يعكس مستوى من الدخل أقرب أو أبعد من متوسط مستويات الدخل من المعاش التقاعدي. ولم تر أن الاتساق مع صيغة واشنطن أو التوافق مع متوسط الدخل من المعاش التقاعدي هي حجج مقنعة تكفي لتعديل نقطة المقارنة الراهنة.

١٢١ - ولدى قيام اللجنة بالنظر في نهج الحساب على مرحلتين وحسابات الضرائب المحددة التي تعتبر جزءاً من الرقم القياسي الخاص، لاحظت أن المناقشات التي جرت حتى الآن أشارت إلى أن حسابات الرقم

القياسي الخاص حقت ما كانت ترمي إليه من أثر. ولم ترغب اللجنة في إدخال تعديل على المكونات الرئيسية لحسابات الرقم القياسي الخاص ما دام لا يوجد مؤشر يدل على أن التغييرات ضرورية.

#### قرار اللجنة

١٢٢ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:

(أ) مواصلة استخدام الإجراء المكون من مرحلتين لحساب الرقم القياسي الخاص لأصحاب المعاشات التقاعدية؛

(ب) الإبقاء على عدد سنوات الخدمة التي تم تسديد الاشتراكات عنها في حساب الرقم القياسي الخاص وهو ٢٠ سنة؛

(ج) المحافظة على المستوى (الرتبة والدرجة) التي يتم عندها إجراء المقارنات بين الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين والضرائب المفروضة في بلد الإقامة عند الدرجة العليا من رتبة ف - ٧؛

(د) مواصلة إجراء حساب الضرائب المحلية في الإجراء المكون من مرحلتين بالاستناد إلى الحسومات التي تتصل بالمتقاعدين؛

(هـ) مواصلة استخدام معدلات الإعالة للضرائب في حسابات الرقم القياسي الخاص.

#### دال - مقارنة الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

١٢٣ - واصلت اللجنة، بموجب الولاية التي أسندتها إليها الجمعية العامة، على النحو المبين في الجزء الأول من قرارها ٢٠٨/٤١ المؤرخ ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦، رصد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي النظام الموحد للأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا، والأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الذين يشغلون رتبا ماثلة. وكان الإجراء المبين في المرفق الرابع من تقرير اللجنة السنوي السادس عشر<sup>(٧)</sup>، ووافقت عليه الجمعية في الجزء الأول من قرارها ٢٤٢/٤٥ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠، يستخدم في حساب هامش الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للسنة التقويمية ١٩٩٦ وتسجيله. ووفقا للقرار نفسه، تم حساب نسب استبدال الدخل المطبقة على مدى فترة السنوات الثلاث التي تنتهي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦ لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة.

١٢٤ - و نظرت اللجنة، كجزء من نظرها في منهجية تقرير الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا، في مسألة تواتر رصد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

ونسب استبدال الدخل. ويمكن الاطلاع على تفاصيل المناقشة المتصلة بذلك في الفقرتين ٥٢ و ٥٣ أعلاه. ويمكن الاطلاع على آراء مجلس صندوق المعاشات التقاعدية واللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية بشأن هذه المسألة في الفقرتين ٤٧ (ج) و ٤٩ أعلاه، على التوالي.

١٢٥ - وتدعو اللجنة الجمعية العامة إلى أن تحيط علما بأن نسبة الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا وموظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الذين يشغلون رتبا مماثلة قد حسبت بنسبة ١٠٨,٧ مع تسوية تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن وبنسبة ١٢٥,١ بدون ذلك. وكان متوسط نسبة استبدال الدخل بالنسبة لفترة السنوات الثلاث الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٤ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦، الذي يتفق مع ٢٥ سنة من الخدمة ٥٥ و ٥٥,٥ هو ٥٥ بالنسبة للأمم المتحدة و ٥٥,٥ بالنسبة للخدمة المدنية المقارنة.

## الفصل الرابع

### شروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا

ألف - تطور الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة والأجر الصافي لموظفي منظومة الأمم المتحدة

١٢٦ - لاحظت اللجنة أن هامش الأجر الصافي لعام ١٩٩٦ بلغ ١٠٩,٧ أخذ في الاعتبار ما يلي:

(أ) نتائج معادلات الرتب لعام ١٩٩٥؛

(ب) فرق التكاليف المنقح بين نيويورك وواشنطن؛

(ج) مختلف القرارات التي اتخذتها أعادت تأكيدها فيما يتعلق بالمنهجية<sup>(٢)</sup>، بما في ذلك إجراء الترجيح؛

(د) تصنيف جديد تقديري لتسوية مقر العمل لنيويورك في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦.

وفيما يتعلق بتوقعات الزيادات في أجور الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة في المستقبل، نشر مكتب الإدارة والميزانية في البلد المتخذ أساسا للمقارنة "افتراضات" الزيادة في مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية كجزء من إجراءات ميزانية إدارة الولايات المتحدة الأمريكية. وافترض المكتب زيادة قدرها ٣ في المائة في كانون الثاني/يناير ١٩٩٧، ثم زيادة قدرها ٢,١ في المائة كل سنة حتى عام ٢٠٠٢. وبناء على ذلك، تبين أن فارق الأجور المقيس حاليا بين البلد المتخذ أساسا للمقارنة والقطاع غير الاتحادي في الولايات المتحدة سوف لا يسوى كما هو مقرر بموجب قانون مقارنة أجور الموظفين الاتحاديين لعام ١٩٩٠.

### آراء المنظمات

١٢٧ - أحاط رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية علما بمستوى الهامش المتوقع لعام ١٩٩٦. وترى اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن المسألة الأساسية تكمن في الإجراء الذي ينبغي اتخاذه للوصول بالهامش إلى نقطة الوسط في عام ١٩٩٧. وسوف تعلق اللجنة على ذلك في سياق جدول المرتبات الأساسية/الدنيا (انظر الفقرات ١٢٤ إلى ١٣٧ أدناه). وفيما يتعلق بالمعلومات المقدمة بشأن تنفيذ قانون مقارنة أجور الموظفين الاتحاديين، رأت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أنه واضح تماما أن هذا القانون سوف لا ينفذ إطلاقا بالكامل.



١٢٨ - قررت اللجنة أن تحيط علما بالمستوى المتوقع للهامش البالغ ١٠٩,٧ بالنسبة لعام ١٩٩٦، الذي تعتبره جزءاً من الصورة الأشمل لتسوية الأجور. وتشاطر اللجنة تقييم اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية المتشائم فيما يتعلق بالتنفيذ الكامل لتدابير سد الفجوة بين المرتبات التي ينص عليها قانون مقارنة أجور الموظفين الاتحاديين. وقررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بهامش صاف للأجور لعام ١٩٩٦ قدره ١٠٩,٧ على النحو المبين في المرفق الخامس لهذا التقرير.

#### باء - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

##### مقدمة

١٢٩ - أدخلت الجمعية العامة مفهوم جدول المرتبات الأساسية/الدنيا اعتباراً من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ في الجزء الأول - حاء من قرارها ١٩٨/٤٤ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩، عندما وافقت على أن يتم "تحديد مستوى أدنى لصافي مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا بالرجوع إلى مستويات صافي المرتبات الأساسية للموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في المدينة الأساس للخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة". وقد وضع نظام المرتبات الأساسية/الدنيا ليس فقط لتحديد مستوى أدنى لمرتبات موظفي منظومة الأمم المتحدة وإنما ليكون أيضاً بمثابة نقطة مرجعية لحساب مدفوعات معينة تتعلق بانتهاء الخدمة وحساب بدل التنقل والمشقة. ومنذ عام ١٩٩٠ ظل الجدول ينقح في ١ آذار/مارس من كل سنة باستثناء عام ١٩٩٦.

١٣٠ - وجدول المرتبات الأساسية/الدنيا المطبق حالياً هو الجدول الذي بدأ سريانه منذ ١ آذار/مارس ١٩٩٥. وأوصت اللجنة في تقريرها السنوي لعام ١٩٩٥، بجدول يتضمن مقترحات تتعلق بإعادة هيكلية جدول المرتبات الأساسية/الدنيا. وقد اتخذت التوصيات المتعلقة بإعادة هيكلية جدول المرتبات استجابة للولايات الناشئة من قراري الجمعية العامة ٢١٦/٤٧ و ٢٢٤/٤٨. ولم تتخذ الجمعية العامة إجراءً بشأن توصيات اللجنة.

١٣١ - ويعكس جدول المرتبات الأساسية/الدنيا الذي أوصت به اللجنة في تقريرها السنوي لعام ١٩٩٥ زيادة بنسبة ٣,٠٨٩ في المائة في المرتبات المتخذة أساساً للمقارنة في المستويات التي تعادل الدرجة السادسة من الرتبة ف - ٤ كما شمل توصيات بإعادة الهيكلية تضيف قرابة ١ في المائة إلى الزيادة العامة للجدول الموصى به. وكانت اللجنة قد أوصت أيضاً بتنفيذ جدول المرتبات الأساسية/الدنيا اعتباراً من ١ آذار/مارس ١٩٩٦، دون ضم تسوية مقر العمل، أي بزيادة "حقيقية" في المرتبات بنسبة ٤,١ في المائة بالمقارنة بجدول مرتبات ١ آذار/مارس ١٩٩٥. وفي سياق التوصيات المتعلقة بتطبيق مبدأ نوبلمير، كان المقصود بجدول المرتبات الأساسية/الدنيا الموصى به بوصفه إجراءً يهدف إلى جملة أمور، منها إعادة هامش الأجر الصافي إلى ١١٥ في عام ١٩٩٦. وهامش عام ١٩٩٦ يبلغ حالياً ١٠٩,٧ نظراً لعدم اتخاذ الجمعية العامة أي إجراء بشأن توصيات اللجنة في هذا الصدد الواردة في تقريرها السنوي لعام ١٩٩٥.

١٣٢ - وأبلغت اللجنة أنه نظراً للزيادة الإجمالية البالغة ٣,٢٢ في المائة التي منحت لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة في واشنطن في كانون الثاني/يناير ١٩٩٥ (المذكورة في توصيات اللجنة

في تقريرها الصادر في عام ١٩٩٥) والزيادة الإجمالية البالغة ٢,٥٤ في المائة الممنوحة لهم في كانون الثاني/يناير ١٩٩٦، سيكون من الضروري تسوية جدول النظام الموحد بنسبة ٥,٦٨ في المائة في عام ١٩٩٧ حتى يظل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا متمشياً مع الجدول المتخذ أساساً للمقارنة. ونظراً لعدم اتخاذ الجمعية العامة أي إجراء فيما يتعلق بتوصيات اللجنة في عام ١٩٩٥ بشأن هذا البند، فإن إجراءات الاستكمال القياسية تقتضي تقديم توصية في عام ١٩٩٦ تعكس الزيادتين في المرتبات المتخذة أساساً للمقارنة في الفترة الفاصلة.

١٣٣ - وأبلغت اللجنة أيضاً أن الأمم المتحدة قررت أنه كان هناك فائض كبير في الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين في صندوق معادلة الضرائب ويجب خفضه لإعادة التوازن.

#### آراء المنظمات

١٣٤ - قال رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية إن استكمال جدول المرتبات الأساسية/الدنيا ينبغي أن يتوافق مع الاقتراحات التي قدمتها اللجنة في عام ١٩٩٥ فيما يتعلق بالمسألتين التاليتين:

(أ) إعادة الهامش إلى نقطة وسط النطاق؛

(ب) إعادة هيكلة جدول المرتبات من أجل التعويض، في جملة أمور، عن الضغط في الرتب العليا.

١٣٥ - لذلك اقترحت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أنه ينبغي إعادة وضع جدول المرتبات في مستوى من شأنه أن يرفع المرتبات الأساسية/الدنيا إلى المستوى المطلوب على النحو الذي حسبته أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ويتيح إعادة الهامش إلى النقطة ١١٥ تقريباً في عام ١٩٩٧ وما بعده كنتيجة للزيادات الحقيقية في جميع الدرجات والرتب في الجدول. وستبلغ الزيادة الدنيا ٣,١ في المائة. والزيادات المقترحة زيادات معتدلة إلى درجة أنه ترتب عليها هامش متوقع قدره ١١٤,٤ في عام ١٩٩٧ و ١١٥,٣ في عام ١٩٩٨.

١٣٦ - وقدمت هذه الاقتراحات في إطار الحاجة الماسة إلى استعادة الشروط التنافسية للخدمة بما يمكن مختلف مؤسسات النظام الموحد من جذب الموظفين ذوي الكفاءات المطلوبة والاحتفاظ بهم. ولا يمكن السماح بأن تظل مستويات الأجور دون نطاق الهامش فترة أطول. ويجب اتخاذ إجراء فوري لإعادة الهامش إلى نقطة وسط النطاق كما اقترحت ذلك لجنة الخدمة المدنية الدولية منذ ما يزيد على سنة.

١٣٧ - وقدمت لجنة التنسيق الإدارية في بيانها الاقتراح التالي:

"تعمل معظم المنظمات حالياً في ظل ظروف من القيود المالية الصعبة وفي حالة من اللائقين. ويخضع العديد منها إلى إصلاحات وعمليات إعادة هيكلة كبيرة. ويجب اعتبار استرداد القدرة على المنافسة في شروط الخدمة جزءاً لا يتجزأ من عملية الإصلاح الضرورية هذه وشرطاً أساسياً في السعي لتحقيق تعزيز الانتاجية والمزيد من فعالية التكلفة".

١٣٨ - أكدت اللجنة منذ البداية على ضرورة ربط مناقشتها لتسوية المرتبات الأساسية/الدنيا لعام ١٩٩٧ بالتوصيات التي كانت قدمتها في عام ١٩٩٥ كجزء من استعراضها لتطبيق مبدأ نوبلمير. وكانت قد أوصت في ذلك الوقت بإجراء تسوية للمرتبات الأساسية/الدنيا بنسبة متوسطة قدرها ٤,١ في المائة ورفع تسوية مقر العمل إلى ٥,١ في المائة، من أجل ما يلي:

(أ) الوصول بالهامش إلى نقطة وسط النطاق لعام ١٩٩٦، وذلك لتحسين قدرة النظام الموحد على المنافسة؛

(ب) توفير زيادات أكبر وفروق أكبر بين الدرجات في الجزء الأعلى من جدول المرتبات، وذلك بهدف تسوية الاختلافات في نسب أجور الولايات المتحدة إلى أجور الأمم المتحدة والضغط في الرتب العليا في الجدول.

١٣٩ - وكان من المفروض أن يترتب على اقتران تأثير تسوية الرواتب الأساسية/الدنيا (الذي كان من المفروض أن يدخل حيز النفاذ في ١ آذار/مارس ١٩٩٦) بزيادة تسوية مقر العمل (التي أوصي بتنفيذها في تموز/يوليه ١٩٩٦) تعديل تصاعدي بنسبة ٩,٢ في المائة في الأجر الصافي. ولم تتخذ الجمعية العامة أي إجراء بشأن هاتين التوصيتين.

١٤٠ - ورأت الأغلبية أنه ينبغي للجنة أن تؤكد من جديد الهدف الذي حددته لنفسها في عام ١٩٩٥ والمتمثل في إعادة الهامش إلى نقطة الوسط. لذلك، لوحظ أن الحالة قد تطورت منذ أن قدمت اللجنة توصيتها في عام ١٩٩٥. كان الهامش حينها يبلغ كما أبلغت الجمعية العامة ١٠٥,٧، مما يتطلب إجراء تسوية قدرها ٩,٢ في المائة للوصول به إلى نقطة وسط النطاق الهامشي، أي ١١٥. ومنذ ذلك الحين، حدث عدد من التغييرات في مستويات الأجور في كل من الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة وفي أساس النظام الموحد (نيويورك) حيث أدى تطبيق تسوية مقر العمل المنقحة ابتداءً من ١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٥ إلى زيادة قدرها ٦,٤٧ في المائة في الأجور. وبناءً على ذلك، بلغ توقع هامش الأجر الصافي لعام ١٩٩٦ ما قدره ١٠٩,٧. ولذلك سوف يكون من اللازم إجراء تعديل أقل للأجر الصافي للوصول بالهامش إلى نقطة الوسط.

١٤١ - ورأى معظم أعضاء اللجنة أن التعديل اللازم للوصول بالهامش إلى نقطة الوسط ينبغي أن يستند إلى رقم توقع الهامش البالغ ١٠٩,٧. ونشأ هذا الرقم من تطبيق تغييرات منهجية في حسابات الهامش على النحو المبغ إلى الجمعية العامة في عام ١٩٩٥ وأعادته تأكيده للجنة في الإضافة إلى تقريرها في عام ١٩٩٥ (أي، استخدام معاملات ترجيح متساوية واعتبار العلاوات ومكافآت الأداء عوامل في الحسابات) وأعاد بعض الأعضاء تأكيد الشكوك التي أعربوا عنها سابقاً فيما يتعلق بمدى سلامة هذه التغييرات المنهجية ولاحظوا أن الهامش سيبلغ ١١٤ بدون هذه التغييرات. ورأى أحد هؤلاء الأعضاء أنه نظراً لعدم موافقة الجمعية العامة على توصيات اللجنة فإن هذه التغييرات سوف لا تستخدم في حساب الهامش. ورأى عضو اللجنة هذا، أنه عندما طلبت الجمعية العامة إلى اللجنة أن تعيد النظر في قرارها في ضوء الآراء التي أعربت عنها الدول الأعضاء، فإنها طلبت بالفعل إلى اللجنة أن ترجع عن قرارها.

١٤٢ - وذكّرت اللجنة بأنها كانت توصلت إلى قراراتها بشأن منهجية الهامش بأغلبية الآراء؛ وأنها أعادت النظر في تلك القرارات بناء على طلب الجمعية العامة، وأنها قررت، وبالأغلبية كذلك، تأكيد تلك القرارات من جديد. لذلك، يرى معظم الأعضاء أنه لا يوجد أساس لإعادة بحث المسألة في الوقت الراهن.

١٤٣ - ثم لجأت اللجنة إلى الطرائق المحددة لأجل استكمال اقتراحاتها لعام ١٩٩٥ في ضوء الظروف الحالية. وفيما يلي الإجراءات المطلوبة:

(أ) إعادة مستوى الهامش إلى حوالي نقطة الوسط (١١٥) من النطاق؛

(ب) تقديم المقترحات المتعلقة بإعادة هيكلة جدول المرتبات الواردة في التقرير السنوي لعام

١٩٩٥؛

(ج) زيادة المرتبات الأساسية/الدنيا إلى المستوى المطلوب بموجب إجراءات الاستكمال القياسية المرتبطة بتحركات المرتبات في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة (٥٧ ١٩٨ دولارا في نقطة الوسط، ف-٤، الدرجة السادسة).

١٤٤ - ورأت اللجنة أن الاقتراحات المقدمة من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية توفر أساسا لتحقيق الأهداف المذكورة أعلاه تمشيا مع التوصيات التي قدمتها اللجنة في هذا الصدد في عام ١٩٩٥. وتنص هذه التوصيات على وضع جدول:

(أ) يؤدي إلى زيادة حقيقية في الأجور بنسبة لا تقل عن ٣,١ في المائة في كل درجة ورتبة؛

(ب) إعادة هيكلة جدول المرتبات بالطريقة التي أوصت بها اللجنة في عام ١٩٩٥ (زيادة متوسطة قدرها ١ في المائة)؛

(ج) ضم جزء من الزيادة في المرتبات الأساسية/الدنيا الموصى بها والبالغة ٥,٦٨ في المائة على أساس لا خسارة ولا ربح (٢,٥١ في المائة).

١٤٥ - وتكرر الاقتراحات الواردة في الفقرتين الفرعيتين ١٤٤ (أ) و (ب) الموصى بتنفيذها ابتداء من ١ آذار/مارس ١٩٩٧ التوصيات التي قدمتها اللجنة في عام ١٩٩٥ فيما يتعلق باقتراحات الزيادة الحقيقية في المرتبات وإعادة هيكلة جدول المرتبات.

١٤٦ - وسيرتب على التخييرات الهيكلية والزيادة الحقيقية الإجمالية نقل الهامش التقديري لعام ١٩٩٧ إلى ١١٤,٤ والهامش التقديري لعام ١٩٩٨ إلى ١١٥,٣، أي قريبا من نقطة وسط النطاق.

١٤٧ - وللوصول بنقطة وسط جدول المرتبات إلى المستوى المذكور بموجب ترتيبات التسوية الدائمة، سيكون من الضروري إجراء تسوية قدرها ٥,٦٨ في المائة في نقطة وسط جدول المرتبات. وتعكس النسبة ٥,٦٨ في المائة زيادة صافية في أجور عام ١٩٩٥ قدرها ٣,٠٨٩ في المائة وزيادة قدرها ٢,١ في المائة في عام ١٩٩٦ في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة للتوصل إلى رقم ١٩٨ ٥٧ دولاراً في نقطة الوسط وهي ف-٤، الدرجة السادسة.

١٤٨ - ولتكرار توصيات اللجنة على النحو المبين في الفقرتين الفرعيتين ١٤٤ (أ) و (ب) أعلاه، سيكون من الضروري ضم كامل الزيادة التي حدثت في الولايات المتحدة في عام ١٩٩٦ (٢,٥١ في المائة) إلى أساس المرتب، أي على أساس لا خسارة ولا ربح (وفقاً للإجراءات العادية). وبناءً على ذلك، فإن الزيادة البالغة ٢,٥١ في المائة سوف لا تؤثر في مستوى الهامش. وسوف تنشأ آثار مالية فقط فيما يتعلق بالبدلات المرتبطة بالمرتبات الأساسية/الدنيا، أي مدفوعات انتهاء الخدمة وبدل التنقل والمشقة، التي سوف تطبق عليها كامل الزيادة البالغة ٥,٦٨ في المائة من جدول المرتبات الأساسية/الدنيا.

١٤٩ - وفيما يتعلق بجدول الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لأغراض معادلة الضرائب، تدل المشاورات التي جرت مع الأمانة العامة للأمم المتحدة على وجود فائض من الأموال في صندوق معادلة الضرائب مما سيتطلب إجراء تخفيض في نسب الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين ذات الصلة بنسبة ١١ في المائة.

١٥٠ - ولاحظت اللجنة أن الإجراء المقترح سوف لا يكون له تأثير في شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا نظراً لأن معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين الجاري بحثها سوف لا تؤثر بأي شكل في مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. وسوف يترتب على تغيير هذه النسب إعادة التوازن في صندوق الأمم المتحدة لمعادلة الضرائب. وفيما يتعلق بفئة الخدمات العامة، تلاحظ اللجنة أنها أوصت بتنقيح معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين كجزء من جدول موحد للاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين على النحو المبين في الفقرة ١٠٦ أعلاه.

#### الجوانب المالية للمقترحات

١٥١ - لاحظت اللجنة أن الآثار المالية المترتبة على المقترحات المبينة أعلاه ستكون كالتالي:

#### بدولارات الولايات المتحدة

(أ) زيادة في المرتبات الأساسية/الدنيا بنسبة ٣,٠٨٩ في المائة ٥٠ ٦٥٢ ٠٠٠

(ب) إعادة تشكيل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

١٧ ٩٦٨ ٠٠٠

(زيادة إجمالية بنسبة ١ في المائة)

٦٨ ٦٢٠ ٠٠٠\*

المجموع

\* يشمل هذا الرقم الزيادة في التكاليف البالغة ١٢,٥ من ملايين دولارات الولايات المتحدة المتعلقة بالمساهمات في المعاشات التقاعدية.

١٥٢ - وستكون النفقات الإضافية المصاحبة للبنود المرتبطة بجدول المرتبات الأساسية/الدنيا كالتالي:

بدولارات الولايات المتحدة

٢ ٨١٢ ٠٠٠

(أ) بدل التنقل والمشقة

٦٥١ ٠٠٠

(ب) جدول مدفوعات انتهاء الخدمة

٣ ٤٦٣ ٠٠٠

المجموع

١٥٣ - وفي هذا الصدد، أحاطت اللجنة علما بالمعلومات التي قدمتها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية بشأن ممارسات التقليل الجارية والمتوقعة في المنظمة، والتي رأت اللجنة الاستشارية أنه سيكون لها تأثير كبير على الأرقام المبينة أعلاه. ومع أن لجنة الخدمة الدولية لا تغفل هذا العامل، فإذها تفضل أن تبقى في حدود البارامترات القائمة. ولاحظت اللجنة أيضا أن هذه التغييرات في القوة العاملة للنظام الموحد سيكون لها تأثير مماثل على ما عداها من آثار مالية مترتبة.

قرارات اللجنة

١٥٤ - قررت اللجنة التوصية لدى الجمعية العامة بالمعدلات المنقحة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لتحديد المرتبات الإجمالية على النحو المبين في المرفق السادس لتطبيقها على صافي المرتبات لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، اعتبارا من ١ آذار/مارس ١٩٩٧.

١٥٥ - وقررت اللجنة كذلك التقدم بالتوصيات التالية، إلى الجمعية العامة في سياق توصياتها لعام ١٩٩٥:

(أ) إعادة هامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة في عام ١٩٩٧ إلى نقطة الوسط المستصوبة، وهي ١١٥؛

(ب) بلوغ الزيادة المطلوبة في الأجر الصافي لاستعادة نقطة الوسط عن طريق القيام بما يلي:

'١' تطبيق زيادة شاملة بنسبة ٣,٠٨٩ في المائة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا الحالي، بدون ضم ما يترتب على هذه الزيادة من تسوية مقر العمل (وهذه التسوية البالغة ٣,٠٨٩ في المائة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا تقابل الزيادة في المرتبات الإجمالية البالغة ٣,٢٢ في المائة التي حصل عليها موظفو الخدمة المتخذة أساسا للمقارنة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٥)؛

'٢' تطبيق زيادة تفاضلية أخرى بنسبة ١ في المائة (في المتوسط بالنسبة لمختلف رتب/درجات جدول المرتبات الأساسية/الدنيا الناشئة عن الإجراء المتخذ في الفقرة الفرعية '١' أعلاه، بتنفيذ المقترحات التي قدمتها اللجنة في المرفق العاشر من تقريرها السنوي لعام ١٩٩٥ بشأن إعادة تشكيل جدول المرتبات<sup>(٣)</sup>؛

٣' ضم نسبة ٢,٥١ في المائة من تسوية مقر العمل على أساس انتفاء المكسب أو الخسارة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا المشار إليه في الفقرة الفرعية ٧' أعلاه بما يعكس الزيادة المقابلة في المرتبات الصافية لموظفي الخدمة المتخذة أساساً للمقارنة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦؛

٤' تطبيق جدول المرتبات الأساسية/الدنيا الناشئ عن تطبيق الفقرات الفرعية من ١' إلى ٣' أعلاه اعتباراً من ١ آذار/مارس ١٩٩٧.

ويمكن الاطلاع، في المرفق السابع، على جدول المرتبات الأساسية/الدنيا الناشئة عن تطبيق الفقرات الفرعية من ١' إلى ٣' أعلاه وعن تطبيق جدول الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المقترح في المرفق السادس. وترد في المرفق الثامن النسبة المئوية للزيادات في الأجر الصافي في مختلف الرتب والدرجات والناشئة عن تطبيق جدول المرتبات الأساسية/الدنيا المبين في المرفق السابع على أساس ضم نسبة ٢,٥١ في المائة من تسوية مقر العمل.

#### جيم - تقرير الفريق العامل المعني بتشغيل نظام تسوية مقر العمل

#### مقدمة

١٥٦ - كان معروضاً على اللجنة تقرير الفريق العامل المعني بتشغيل نظام تسوية مقر العمل الذي اجتمع قبل دورة لجنة الخدمة المدنية الدولية المعقودة في تموز/يوليه ١٩٩٦، مباشرة. وقد انتهج الفريق الولاية التي حددتها اللجنة في دورتها الثالثة والأربعين، وهي:

(أ) تحديد عناصر الأجر (النفقات) التي لا ينبغي إدراجها في الرقم القياسي للأجر بالنسبة للمدفوعات بالأسعار المحلية؛

(ب) تقييم أهميتها النسبية كنسبة مئوية من الأجر؛

(ج) دراسة مدى ملائمة تطبيق الرقم القياسي للنفقات خارج المنطقة على بعض هذه العناصر.

وكان هناك انقسام كبير داخل الفريق العامل إزاء النهج الذي يتعين عليه اتباعه للوفاء بولايته. ولذلك، قرر الفريق أن يوجه انتباه اللجنة إلى الموظفين اللذين نشأ أثناء مشاوراته، دون تقديم أي توصيات.

١٥٧ - كما تلقت اللجنة عرضاً باقتراحين قدمهما العضوان اللذان عيّنتهما اللجنة في الفريق العامل. ويقضي الاقتراح الأول، الذي قدمه أحد هذين العضوين، باعتبار نسبة ١٠ في المائة من المرتب الصافي كمدخرات تدرج منها نسبة ٥ في المائة في عنصر النفقات داخل المنطقة الذي يشكل أحد عناصر الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، وتعتبر نسبة ٥ في المائة الأخرى كمدخرات في بلد الموطن، ولكن تعامل

بوصفها نفقات خارج المنطقة. ويفترض الاقتراح أن المدخرات هي بند إنفاق مؤجل، ومن ثم ينبغي تسويتها. ويقوم هذا الاقتراح على اعتبارين رئيسيين من الاعتبارات المتعلقة بالسياسة العامة وهما: أولاً، من حيث إدارة الموارد البشرية، من المهم أن تقاس بدقة شديدة الآثار المترتبة على إجراءات سلبية الأثر؛ ثانياً، من الناحية التقنية، يفضل الأخذ بحل نابع من داخل المنهجية الحالية لتسوية مقر العمل على الأخذ بحل يقوم على نمط نظم تعويض مغايرة.

١٥٨ - وجاء في العرض المتعلق بالاقتراح الثاني أنه كان من الواضح، للأسف، أن بعض أعضاء الفريق العامل أصرروا على تشتيت اهتمام الفريق عن ولايته الأساسية فيما يتعلق بكفالة تحقيق تعادل القوة الشرائية في أنحاء النظام. ويعتقد هؤلاء الأعضاء أن النظام يعمل بصورة جيدة؛ واقترحوا إجراء دراسات مطولة لمسائل تستلزم حلاً عاجلاً. فهناك فروق كبيرة للغاية في تسوية مقر العمل التي تدفع في مختلف مراكز العمل. وتعزى هذه الفروق إلى عاملين: الأول هو أن تسويات تكاليف المعيشة تحسب استناداً إلى كامل المرتب الأساسي، والثاني هو أن النظام بالغ في العوامل النسبية لتكاليف المعيشة في مراكز العمل التي يكون فيها عدد نقاط تسوية مقر العمل عالياً.

١٥٩ - وقد أدى تطبيق تسوية مقر العمل على كامل المرتب الأساسي إلى تسارع الاختلالات في النظام وتفاقمها. وفي المقابل، فإن الولايات المتحدة الأمريكية، وألمانيا والبنك الدولي، وصندوق النقد الدولي اعتبرت أن النسب المئوية للدخل المنفق من المرتب تتراوح بين ٣٠ و ٥٠ في المائة، وطبقت تسوية مقر العمل على أساس هاتين النسبتين المتويتين. وقدم اقتراح مفاذه أن الفريق العامل قد يود النظر في صيغة جديدة تصل فيها العناصر الخاضعة لتسوية مقر العمل في مركز العمل إلى نسبة أقصاها ٦٠ في المائة من المرتب.

١٦٠ - وفي ظل هيكل الترجيح للنظام الموحد، يفترض دفع كامل الأجر عن السلع والخدمات، باستثناء النسبة التي أضيفت مؤخراً عن النفقات غير الاستهلاكية وهي نسبة ٥ في المائة من المرتب الأساسي. وهذا النهج لم يأخذ في الاعتبار المدخرات الشخصية للموظفين كجزء من المرتب باعتبارها عنصراً غير استهلاكي لا تجري تسويته بالنسبة لتكلفة المعيشة المحلية.

١٦١ - وقام فريق عامل يضم خبراء من مكتب إحصاءات العمل التابع للولايات المتحدة، والمعهد القومي للإحصاءات والدراسات الاقتصادية، والمكتب الإحصائي لمكتب العمل الدولي، ومؤسسة غيتوليو فارغاس، بدراسة مسألة المدخرات في تسوية مقر العمل، وخلص إلى أن التعويض عن الالتزامات خارج المنطقة ليس من المشاكل التي يتعيّن حلها في سياق منهجية حساب الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل، ولا حتى في سياق نظام الأجور الأعم المتعلق بفروق تكاليف المعيشة، لكنها مشكلة تتطلب قراراً إدارياً. وكان هذا الاستنتاج متسقاً مع آراء وتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل بشأن أوزان الترجيح للنفقات خارج المنطقة فيما يتعلق بجولة عام ١٩٩٥ للدراسات الاستقصائية التي أجريت في مختلف أماكن مراكز العمل. وأوضحت اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل أنها ليست في وضع يمكنها من تأييد أو عدم تأييد أوزان الترجيح للنفقات خارج المنطقة بالنسبة لمراكز عمل المقار، باستثناء روما ومونتريال، وخلصت إلى أن مسألة أوزان الترجيح للنفقات خارج المنطقة ينبغي أن تترك للجنة لكي تتخذ بشأنها قراراً تجريبياً أو إدارياً.



١٦٢ - أما نسبة الـ ٥ في المائة من الأجر الصافي المخصصة للعنصر غير الاستهلاكي فكانت أقل بكثير من متوسط النسبة المئوية للمدخرات من الدخل المنفق لدى سكان البلدان الصناعية الرئيسية السبعة، والنمسا وسويسرا. ودون الاستناد إلى أوزان الترجيح، فقد بلغ متوسط الوفورات بالنسبة للدخل المنفق للفترة من ١٩٨٧ إلى ١٩٩١ قرابة ١٠,٨ في المائة بالنسبة لهذه البلدان. وبلغ المتوسط المقابل، استنادا إلى معدلات الوفورات في بلدان المقار السبعة ما يقدر بنسبة ١١,٣٧ في المائة مرجحة بعدد موظفي النظام الموحد في هذه البلدان.

١٦٣ - وأعرب في الفريق العامل عن القلق من أن النظام الحالي يتسم بالتقنية الفائقة ويتعذر فهمه. وكان هناك رأي بأن النظام الحالي، رغم ما ينطوي عليه من تعقيدات وصعوبات تقنية فإنه لم يتمخض عن نتائج قاطعة. ولأن معظم موظفي المقار رفضوا الاشتراك في الدراسات الاستقصائية للنفقات، فقد استخدمت معلومات قديمة كأساس لإنفاق ملايين الدولارات سنويا. وجرى الإعراب عن قلق بالغ إزاء هذه الحالة، التي توضح ضرورة الاعتماد بصورة أكبر على قرارات عملية وبيانات خارجية.

١٦٤ - وفيما يتعلق بمعدل التضخم المحلي في مركز العمل، فإن نظام الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة يطبق تسوية مقر العمل على ٣٠ في المائة فقط من المرتب الإجمالي، أو نحو ٤١ في المائة من صافي المرتب (يمثل صافي المرتب صافي الأجر في النظام الموحد، أي صافي المرتب الأساسي مضافا إليه تسوية المقر المعمول بها). ولا تشمل هذه النسبة المئوية تكاليف السكن. واستنادا إلى آخر بيانات النفقات التي أفاد بها موظفو النظام الموحد، فإن المتوسط المرجح لتكلفة السكن لمراكز العمل بالمقار بلغ نحو ٢٩ في المائة من المرتب الصافي. وحينما يضاف معامل ترجيح الإنفاق الخاص بالسكن وهو ٢٩ في المائة إلى النسبة التي تطبق عليها تسوية مقر العمل من المرتب الصافي على أساس الخدمة المتخذة أساسا للمقارنة وهي ٤١ في المائة، نصل إلى نسبة مجموعها ٧٠ في المائة. وإذ لوحظ التشابه بين عنصر النفقات داخل المنطقة حينما تؤخذ المدخرات في الحسبان، وعنصر النفقات داخل المنطقة حينما تحدد بنسبة ٧٠ في المائة على أساس الرجوع إلى الخدمة المتخذة أساسا للمقارنة، فقد اقترح، تبعا لذلك، ألا يتجاوز معامل الترجيح لمجموع النفقات داخل المنطقة، بما في ذلك السكن والتأمين الصحي، نسبة ٧٠ في المائة. وأيّد الاقتراح بتوافق الآراء الأعضاء الثلاثة الذين عينتهم لجنة الخدمة المدنية الدولية في الفريق العامل.

#### آراء المنظمات

١٦٥ - لاحظ رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن آراء اللجنة ككل بشأن تقرير الفريق العامل ليست جاهزة لأن الفريق اجتمع بعد اختتام الدورة الأخيرة للجنة الاستشارية. ومع ذلك، فإن ممثلي المنظمات الذين حضروا اجتماع الفريق العامل وغيرهم من الممثلين الحاضرين، الذين يمثلون نسبة كبيرة من أعضاء اللجنة الاستشارية، اتخذوا بالإجماع الموقف التالي.

١٦٦ - وأشار رئيس اللجنة الاستشارية إلى أن الفريق العامل اضطلع، منذ إنشائه، بقدر هائل من الأعمال. فقد استعرض عنصر الإنفاق خارج المنطقة، ثم استعرض - بناء على مبادرة من المنظمات - العنصر غير الاستهلاكي. وأدت هذه التحليلات بوجه عام إلى إعادة توزيع تسوية مقر العمل بالنسبة لجميع مراكز العمل. وقد أثار مفهوم المدخرات الذي يدرسه الآن الفريق العامل عددا من الشواغل في سياق النظام الحالي

لتسوية مقر العمل. وتتخذ هذه الشواغل طابعا مفاهيميا ومنهجيا وتقنيا. فمن الزاوية المفاهيمية، التي بدأ الفريق العامل في استعراضها، تتعلق المسائل الأساسية التي أثيرت بالفرض من نظام تسوية مقر العمل وتصميمه. وفي هذا الصدد، لاحظ رئيس اللجنة الاستشارية أن الخطط التي تستخدمها حكومة الولايات المتحدة والبنك الدولي وجهات أخرى تستهدف في المقام الأول تعويض الموظفين عن التكاليف الإضافية الناشئة عن تعيينهم في أماكن خارج المدينة الأساس. وبينما تستهدف تسوية مقر العمل في النظام الموحد للأمم المتحدة تحقيق المساواة في القوة الشرائية عموما لجميع الموظفين حيثما كان تعيينهم.

١٦٧ - وهذان الهدفان اللذان يختلفان اختلافا أساسيا لهما أهميتهما البالغة لأنهما أسفرا عن خط ذات سمات متباينة في تصميمهما. فحيثما كان الهدف هو التعويض عن النفقات الإضافية الناشئة عن الاغتراب، كانت هناك حاجة متزايدة لتحديد النفقات الفعلية للموظفين المعينين خارج المدينة الأساس، وفحص جزء الدخل المستخدم في سداد الضرائب، واشتراكات التأمين، والهدايا، والمدخرات و/أو الاستثمارات. وأعرب عن شكه فيما إذا كانت الخطط التي تتبعها الأمم المتحدة، والتي تستهدف تحقيق تعادل القوى الشرائية لا التعويض وعن التكاليف الإضافية المتكبدة خارج المدينة الأساس، متمشية مع مفهوم الدخل المنفق وإدخال عنصر يقصد به أن يعكس المدخرات.

١٦٨ - وفيما يتعلق بالجوانب المنهجية، لاحظ أنه في البلد المتخذ أساسا للمقارنة هناك تعريف وحيد أو اتفاق محدد فيما يتعلق بجزء من المرتب الأساسي لمغتربي الولايات المتحدة يتعيّن حمايته من أي ارتفاع في تكاليف المعيشة خارج المدينة الأساس. وقد أدت الفروق في مفهوم الدخل المنفق وفي طريقة حسابه إلى حدوث تغييرات في تعويضات المغتربين في الخدمة المتخذة أساسا للمقارنة.

١٦٩ - وحتى إذا أمكن الإجابة على الأسئلة النظرية والمنهجية فستبقى المسائل الفنية من ناحية إدخال المدخرات كعامل في خطة تسوية مقر العمل الحالية وإعطائها وزنا مرجحا مناسباً وكيف يتأثر نمط الأوزان المرجحة الحالي بإدخال هذا العنصر الجديد. ولأن المسألة معقّدة فإن المنظمات متفقة بالإجماع على معارضة إدخال أي تغيير جذري في نظام تحديد تسوية مقر العمل كالذي يدخله العنصر الوارد في الفقرة ١٦٤ أعلاه، والذي أيد إدخاله أعضاء فريق العمل الذين عينتهم لجنة الخدمة المدنية الدولية.

١٧٠ - ومن الصعوبات في هذه المرحلة أنه ليس من الواضح ما هي المشكلة التي يراد مواجهتها. فإذا كانت المسألة هي إدخال مفهوم "المدخرات" في النظام، فإن المنظمات تحث اللجنة على اتباع نهج فني منتظم في الإطار المرسوم أعلاه. وهذه ليست محاولات للتأخير كما يدعي البعض. فالمنظمات على استعداد للعمل مع اللجنة ومع اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية المقر حول هذا الموضوع. أما إذا كانت المشكلة هي عدم استجابة الموظفين لمسح تكاليف المعيشة، فإن المنظمات تقترح بذل محاولة أخيرة للحصول على معلومات يوثق بها من الموظفين وذلك بطلب تعاونهم في عملية المسح وإبلاغهم في نفس الوقت بكل العواقب التي تترتب على عدم استجابتهم فيما يتعلق بحساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل.

١٧١ - وقد تدخل رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية عدة مرات أثناء النقاش فذكر أن المقترح الذي يقضي بإخضاع نسبة لا تزيد على ٧٠ في المائة من الدخل إلى تسوية على أساس النفقات في المنطقة، إنما هو حل سطحي، يقوم على افتراض عشوائي يتجاهل حقيقة أن هناك أنواعا مختلفة من المدخرات. ثم إن هذا يعني تحولا نظريا أساسيا لم تقدر أبعاده بعد. فإذا كان الفرض من هذه الممارسة هو إنقاص الأجور في بعض مزار العمل ذات التكلفة العالية، فيجب أن يذكر ذلك بصراحة.

١٧٢ - وأكد على أن المنظمات لم تدع في أي وقت أن النظام يعمل بشكل ممتاز، فهي تدرك أنه بحاجة إلى مزيد من التنقيح، وهي على استعداد للبحث عن حلول سليمة من الناحية الفنية. وقال إنه ينبغي أن تؤخذ المدخرات في الحساب، ووصف المقترح الوارد في الفقرة ١٥٧ أعلاه لمراعاة هذه الناحية بأنه مقترح متحفظ، وأن المنظمات، رغبة منها في الوصول إلى حل وسط، يمكن أن تقبل المقترح الذي يقضي بإدخال عنصر ادخار بقيمة ١٠ في المائة من الأجر. ونظرا لعدم وجود بيانات كافية، فإن ١٠ في المائة من الأجر يمكن اعتبارها نسبة معقولة ويجب أن تقسم بالتساوي بين عنصر الإنفاق في المنطقة وعنصر الإنفاق خارج المنطقة في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل.

١٧٣ - وأعاد ممثل الأمم المتحدة التأكيد على الموقف الذي أعرب عنه في دورة اللجنة الثالثة والأربعين وهو أن الهدف المرجو هو نظام لتسوية مقر العمل يعمل بشكل كفاء، وفعال، ووقتي، وبذلك يمكن استعادة الثقة في النظام. وهذا لا يمكن تحقيقه إلا إذا عمل نظام تسوية مقر العمل على معادلة القوة الشرائية بين أماكن العمل المختلفة، وشجع على عملية من المشاركة، وقام على أساس تساوي المعاملة بين الموظفين على نطاق المنظومة. وقد ذكرت الأمم المتحدة في عدة مناسبات أن لها موظفين في معظم مزار العمل في جميع أنحاء العالم، ولذلك فهي ملتزمة التزاما قويا بمبدأ المساواة في نظام تسوية مقر العمل. وقال إن المنظمة تقف وراء كل المقترحات الفنية السليمة. وأضاف أن المقترح الذي يقضي بأن عنصر النفقات في داخل المنطقة لا ينبغي أن يزيد على ٧٠ في المائة من الدخل لا يبدو أنه يقوم على أسس فنية. ومن ناحية أخرى فهناك تأييد غالب للمقترح الذي يقضي بنسبة ١٠ في المائة من المرتب باعتبارها مدخرات وأن تقسم بالتساوي بين عنصر الإنفاق المحلي وعنصر الإنفاق الخارجي.

١٧٤ - وذكر ممثل منظمة الطيران المدني الدولي أن التأكيدات التي تساق بشأن عدم عدالة النظام الحالي بحاجة إلى بيانات موضوعية تؤيدها. وقال إن الفريق العامل نظر في عدد من نظم العلاوات المرتبطة بتكاليف المعيشة، ونتج عن دراسته مجموعة مختلفة من النتائج في المواقع المختلفة (بعضها أدنى تكلفة من الأمم المتحدة وبعضها أعلى). وقال إن تلك النتائج كانت انعكاسا لاحتياجات كل صاحب عمل من العمالة ولسياساتهم من ناحية الأجور. وأضاف أن كل نظام أجور يتضمن ملامح مترابطة بشكل منطقي: وأن من غير السليم محاولة تقطيع الأواصر بينها وأخذ عنصر منها لوضعه في نظام آخر.

١٧٥ - وأكد أيضا أن الفوارق الكبيرة في الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل تعود إلى حد كبير إلى ضعف الدولار الأمريكي، وهي ظاهرة أثرت أيضا على نظام المعاشات التقاعدية. فإذا ما انعكس هذا الاتجاه فإن الوضع سيتغير. ويجب أن يؤخذ في الاعتبار أيضا أن التغييرات الحديثة التي أدخلتها اللجنة (مثلا إلغاء عوامل الترجيح الثابتة بالنسبة المئوية لعنصر الإنفاق خارج المنطقة للمجموعة الأولى من مزار العمل ونتائج

الجولة الأخيرة من عمليات المسح في أماكن العمل) أدت بالفعل إلى شيء من التنسيق بين العوامل النسبية في النظام الموحد ككل. ويجب أن تؤخذ نتائج هذه التغييرات في الاعتبار. وأعرب عن تأييده للمقترح الذي يقضي باعتبار نسبة ١٠ في المائة من المرتب كادخار، وهو ما يعكس الواقع. وقال إن المقترح الآخر يقوم على افتراض خاطئ وهو أن الدخل إما أنه يدخر إما أنه يستثمر بالدولار الأمريكي. ولاحظ أن أعمال الفريق العامل تعاني من نقص في تعريف المشكلة ومن تذبذب الأهداف. وأعرب عن رأيه بأن الحل الوحيد هو إصلاح شامل لنظام تسوية مقر العمل يبدأ من المبادئ الأساسية.

١٧٦ - وعلق على المقترح الذي ورد في أثناء النقاش بتحديد نسبة مئوية دنيا لتحديد الأوزان الترجيحية للإنفاق خارج المنطقة بالإضافة إلى نسبة ٥ في المائة الحالية للعنصر غير الاستهلاكي (الفقرة ١٨٣ ج) أدناه، وقال إن الاقتراح يتصدى لمشكلة عدم الاستجابة لعمليات المسح. وقد اقترحت المنظمات فعلا إيجاد حل لهذه المشكلة، وهو عملية جديدة لجمع البيانات.

١٧٧ - وأشار ممثل منظمة الطيران المدني الدولي إلى أن منظمته رحبت في عام ١٩٩٥ بقرار اللجنة بالانتقال إلى أوزان الترجيح الفعلية للإنفاق خارج المنطقة للمجموعة الأولى من مطار العمل. إلا أنها لم تؤد إلا إلى تخفيف محدود في مطار العمل ذات العملات الضعيفة. ولفت الأنظار إلى الترتيبات المستخدمة في اللجنة الأوروبية حيث يتلقى الموظفون علاوة اغتراب وفي نفس الوقت يمكنهم أن يتلقوا جزءا من أجورهم بنفس مستوى تسوية مقر العمل في بلدانهم.

١٧٨ - وأكد ممثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على العمل القيم الذي قام به فريق العمل منذ إنشائه، كما يتضح من تقاريره. وقال إن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يقدر بشكل خاص العمل الذي تم القيام به بشأن معاملة عنصر الإسكان في مطار العمل الميدانية الصغيرة. وأكد على ضرورة أن يركز أي حل للموضوع قيد النظر على الحقائق.

#### مناقشة الموضوع في اللجنة

١٧٩ - أشار أعضاء اللجنة إلى أنه نظرا لمستوى عدم الارتياح المتزايد إزاء كفاءة نظام تسوية مقر العمل وخاصة المشاكل المتعلقة بعدم استقرار العملات والإنفاق خارج منطقة المقر، فقد وافقت اللجنة على اقتراح بإحالة هذه المشكلة وغيرها من مشاكل تسوية مقر العمل إلى فريق عامل، وأنشأت هذا الفريق فعلا في دورتها في أيار/مايو ١٩٩٥. وأعرب الفريق في تقريره إلى اللجنة في دورتها الثالثة والأربعين عن رأيه بأن هناك مشاكل مع النظام الحالي لتسوية مقر العمل إذا نظرنا إليه، على سبيل المثال، من ناحية تسوية مقر العمل العالية جدا في بعض مراكز العمل. وذلك النطاق المبالغ فيه لمضاعف تسوية مقر العمل في المنظومة يعود إلى حد كبير إلى عدم أخذ عنصر الادخار في الاعتبار في حسابات تسوية مقر العمل. فالادخار يجب أن يعتبر جزءا من المرتب مخصصا للإنفاق غير الاستهلاكي ولا يجب أن يخضع لتكلفة المعيشة المحلية. وفي هذا الصدد لوحظ أن الولايات المتحدة وألمانيا والبنك الدولي وصندوق النقد الدولي تقسم المرتبات إلى نسب للدخل المنفق تتراوح بين ٣٠ إلى ٥٠ في المائة وتطبق على هذه النسب تسوية مقر العمل.

١٨٠ - ويشعر الفريق أن منهجية تسوية مقر العمل في النظام الموحد يمكن أن تطرق موضوع نسبة الدخل التي يجب أن تخضع لتسوية مقر العمل نتيجة عوامل التضخم المحلية في إطار العلاقة بين عنصري الإنفاق في المنطقة وخارج المنطقة في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل. وأشار في هذا الصدد إلى الآراء والتوصيات التي أعربت عنها اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل بشأن الأوزان الترجيحية للإنفاق في داخل المنطقة وفي خارج منطقة مقر العمل التي استخدمت في مسح ١٩٩٥ لمقار العمل. وقد ذكرت اللجنة الاستشارية تلك أنها ليست في مركز يتيح لها تأييد أو عدم تأييد الأوزان الترجيحية للإنفاق خارج المنطقة لمراكز العمل التي تقع بها المقار باستثناء روما ومونتريال، وتركت الأمر إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية لاتخاذ قرار تجريبي أو إداري.

١٨١ - وأشارت اللجنة إلى أن المهمة التي عهد بها إلى الفريق العامل هي مهمة هامة وحساسة ومعقدة جدا. وقد أثنت على الجهود التي بذلها الفريق في تأدية ولايته، ولكنها أسنت لعدم تلاقي وجهات نظر أعضاء الفريق. ذلك أن عدم قدرة الفريق على الوصول إلى اتفاق تضع اللجنة في وضع صعب. ومع ذلك أكدت اللجنة أنها مصممة على القيام بمسؤولياتها بموضوعية وحياد. فمسؤوليتها هي تحديد ما إذا كان الأمر يستدعي اتخاذ إجراء لتحسين العوامل النسبية للقوة الشرائية في النظام الموحد بأكمله، وإذا كان الأمر كذلك فما هو العمل. وكررت في هذا الصدد وجهة النظر التي أعربت عنها من قبل لدى تناول مسألة الإنفاق خارج المنطقة بالنسبة للمجموعة الأولى من مقار العمل، وهي أنها لا تريد بالتأكيد أن تضع عبئا على أي مقر عمل.

١٨٢ - وقامت اللجنة بخصص دقيق لوجهات النظر التي أعرب عنها حول هذا الموضوع وللبيانات المتاحة. ولم يشعر أعضاء اللجنة بارتياح كبير إزاء البيانات التي أدلى بها أعضاء الفريق العامل الذين يمثلون اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية كما وردت في تقرير الفريق العامل، وهي أن النظام الحالي يعمل بشكل جيد. وتشير اللجنة في هذا الصدد إلى أن المنظمات نفسها هي التي ذكرت في الماضي أن النظام يعاني من مشاكل خطيرة. وزاد من صعوبة الموقف عدم وجود تحليل موحد لتلك المشاكل من قبل المنظمات، ولكن كان من الواضح أن إحدى المشاكل هي عدم المساواة في القوة الشرائية. وقد أثبتت بعض نواحي هذا الموضوع، وأبرزها الأوزان الترجيحية التي أعطيت للإنفاق خارج المنطقة بالنسبة للمجموعة الأولى (المقار الرئيسية وما شابهها) على مدى السنوات الماضية، سواء في اللجنة أو في اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل. وقد أبدت الجمعية العامة تشككها في أن الفجوة الكبيرة بين نطاقي تسوية مقر العمل الأعلى والأدنى لها ما يبررها، وطلبت من اللجنة في الفقرة الثالثة من الجزء الأول - باء من قرارها ٢٠٨/٥٠، أن تتناول نواحي القلق التي أعربت عنها الدول الأعضاء في اللجنة الخامسة بشأن تسيير نظام تسوية مقر العمل، وإحالتها إلى الفريق العامل المعني بتسوية مقر العمل حسب الاقتضاء. وخلصت اللجنة إلى أن من الواضح، على الرغم من مختلف الإجراءات التي اتخذت في أوقات مختلفة، أن التناقضات ظلت قائمة فيما يتعلق بالأوزان الترجيحية النسبية لتكاليف المعيشة في النظام ككل.

١٨٣ - وقامت اللجنة بعد ذلك بتحليل مختلف المقترحات والحلول التي طرحها الفريق العامل في تقريره والتي برزت أثناء مناقشة اللجنة للموضوع، وهي كالتالي:

(أ) مقترحات الأعضاء المعيّنين من قبل لجنة الخدمة المدنية الدولية

١١' اقتراح بحساب عنصر ادخار بنسبة ١٠ في المائة (الفقرة ١٥٧): لاحظت اللجنة وجود تأييد لهذا الاقتراح من المنظمات. إلا أن تحليل أثره لا يبدو أنه يغير من الحالة الحالية في كثير أو قليل؛

١٢' اقتراح ٢٠/٧٠ في المائة (الفقرة ١٦٤): لاحظت اللجنة أن هذا الاقتراح برز من دراسة أجريت على ممارسات عدد من أصحاب العمل إزاء مفهوم "الدخل المنفق". ومع أن الاقتراح بصيغته المقدمة لم يتطرق إلى مفهوم الدخل المنفق في حد ذاته، فإنه كان يمثل تغيّراً كبيراً في النظام؛ وشعر بعض الأعضاء أن الأمر يستدعي دراسة أكثر لأثره الإجمالي. كما لاحظت اللجنة أن اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل حثت على التروي في هذا الموضوع.

(ب) مقترحات الأعضاء المعيّنين من قبل اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية

١١' عملية إصلاح شامل لنظام تسوية مقر العمل يبدأ من المبادئ الرئيسية؛ وتنطوي هذه الممارسة أيضاً على وضع قوائم جديدة لفئات الإنفاق بما في ذلك تعريف فئة جديدة هي "المدخرات" ووضع أسلوب لحسابها كمياً. ولاحظت اللجنة أن هذا مشروع طموح قد يستغرق عدداً من السنوات. وهي ترى أن الأمر يحتاج إلى اتخاذ إجراء على نحو عاجل لتعديل الاختلالات القائمة في عمل النظام؛

١٢' ثلاثة اقتراحات تتصل ببيانات الإنفاق خارج المنطقة: أول هذه الاقتراحات هو عدم تغيير النظام الحالي، أي الاستمرار في استخدام البيانات الجارية. ولم تترح اللجنة لهذا النهج لأسباب منها أن اللجنة واجهت صعوبات في الجولة الأخيرة من عمليات المسح في المقار. ولنفس السبب لا ترى اللجنة أنه يمكن الاعتماد على محاولات القيام بعملية جديدة لجمع البيانات، بالرغم من عرض المنظمات المضي قدماً في هذه العملية - وهو الاقتراح الثاني المقدم من أعضاء اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية. أما الاقتراح الثالث، والذي يعتبره أعضاء اللجنة الاستشارية ملجأً أخيراً إذا فشل اقتراحهم الثاني، أي عملية جديدة لجمع البيانات، في الحصول على بيانات صالحة، فهو وضع تعريف لعنصر جديد هو الإنفاق خارج المنطقة على أساس بيانات موضوعية تتصل بأنماط إنفاق الموظفين الدوليين. فيمكن مثلاً، في حالة فيينا، استخدام البيانات المتعلقة بتوزيع الموظفين الدوليين.

(ج) اقتراح مقدم من أحد أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية: أثناء المناقشة قدم أحد أعضاء

اللجنة اقتراحاً يشير فيه إلى أن من المستحسن لأسباب مختلفة اتباع نهج إزاء المشكلة يتفق مع النظام الحالي لتسوية مقر العمل. وهو يقترح إضافة ما لا يقل عن ٢٠ في المائة من المرتب الأساسي زائداً تسوية مقر العمل في مركز العمل إلى نسبة ٥ في المائة من صافي المرتب الأساسي التي تستخدم حالياً للعنصر غير الاستهلاكي، لتحديد الوزن الترجيحي النسبي للإنفاق خارج المنطقة لاستخدامه في حسابات الرقم القياسي لتسوية مقر العمل للمجموعة الأولى من مقر العمل. وحين يكون الوزن الترجيحي الفعلي

للإنفاق خارج مقر العمل في مركز عمل ما مساويا لنسبة ٢٠ في المائة أو أكثر يستخدم الوزن الترجيحي الفعلي للإنفاق خارج المنطقة مضافا إليه ٥ في المائة للعنصر غير الاستهلاكي، حسب تعريفه الوارد أعلاه، ويستمر العمل بهذه الصيغة كوزن ترجيحي للإنفاق خارج منطقة العمل. وعلى أساس هذا الاقتراح، وباستخدام نتائج مسح مراكز العمل عام ١٩٩٥، تم حساب الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل الواردة في الجدول التاسع لمراكز العمل التي بها المقار. ويتفق هذا الاقتراح مع توصية اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل بأن تقوم الأوزان الترجيحية للإنفاق خارج المنطقة على أساس قرار إداري أو تجريبي. ويستدل من الفارق البسيط بين الأوزان الترجيحية الفعلية الحالية وبين الأوزان الترجيحية المقترحة أن الاقتراح لا يمكن أن يعتبر عشوائيا. وأشار أيضا إلى أن وجهة نظر اللجنة الاستشارية كانت منذ وقت طويل أن الأوزان الترجيحية للإنفاق خارج المنطقة يجب أن يتحدد بطريقة إدارية، كما ورد في توصية اللجنة الاستشارية في عام ١٩٨١، وهي تتفق تماما مع توصيتها الأخيرة<sup>(٨)</sup>.

١٨٤ - واعتبرت اللجنة أن من المهم الوصول إلى مسار عمل يتفق عليه الأعضاء: فليس من المفيد المضي قدما على أساس موقف منقسم أو حلول بديلة. ولوحظ في هذا الصدد أنه قبل أن يتفق الأعضاء المعينين من قبل لجنة الخدمة المدنية الدولية على وضع اقتراح ٣٠/٧٠، قدمت إلى الفريق العامل اقتراحات أخرى من قبيل ٥٠/٥٠ أو ٤٠/٦٠ كنسبة بين الإنفاق في داخل المنطقة وخارجها، وهو ما يعكس الممارسات المطبقة لدى أصحاب الأعمال الذين هم في مركز مماثل مثل البنك الدولي وصندوق النقد الدولي والخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة. وتلاحظ اللجنة أن اقتراح حد أدنى للوزن الترجيحي للإنفاق خارج المنطقة مضافا إليه ٥ في المائة للعنصر غير الاستهلاكي يؤدي إلى تقليل الفجوات والاختلافات في العناصر النسبية لتسوية مقر العمل. والواقع أن نتيجته العملية قريبة جدا من اقتراح ٣٠/٧٠. ولكنه يتسم بميزة واضحة وهي أنه لا يزال في إطار المنهجية الحالية، وبذلك لن يخرج عن الغرض الأساسي لنظام تسوية مقر العمل.

١٨٥ - وأشارت لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى تعليق اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية بأن هذا يمثل خروجاً على القرار المتخذ قبل ما يزيد قليلا على سنة (أي استخدام الأوزان الترجيحية الفعلية للإنفاق خارج المنطقة) ولأحظت أن موضوع النسبة المئوية من الدخل التي تستخدم لتحديد العلاقة النسبية، التي تتصل بها مباشرة النفقات خارج المنطقة، هي موضوع أساسي ضمن اختصاصات الفريق العامل. وأشارت اللجنة إلى أن نتائج دراسة الفريق العامل لهذا الموضوع، التي استمرت على مدى دورتين من دورات اللجنة، قد أحيلت إلى اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل لإبداء الرأي في نفس الوقت الذي نظرت فيه تلك اللجنة في نتائج مسح مراكز العمل التي بها المقار في عام ١٩٩٥. ولذلك فإن اللجنة كانت على علم بمقررات لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن استخدام الأوزان الترجيحية الفعلية للإنفاق خارج مقر العمل والظروف التي اتخذت فيها تلك المقررات حين قررت في إطار الدراسات الاستقصائية في كل مركز من مراكز العمل من المجموعة الأولى، أن مسألة الأوزان الترجيحية للإنفاق خارج منطقة العمل هي من الأمور التي تحتاج إلى قرار تجريبي أو إداري تتخذه لجنة الخدمة المدنية الدولية. وكان هذا الاقتراح معقولا جدا، فهو يبسط ويسهل النظام الذي يعتبره معظم الأعضاء معقدا وغير واضح المعالم ولا يوصل إلا إلى نتائج مشكوك فيها. وفي نفس الوقت فإن الاقتراح يجعل من النتائج أكثر إنصافا. وقد أحاطت لجنة الخدمة المدنية الدولية علما بتوضيحات الأمانة بأن المقترح لن يؤثر على الأسلوب الحالي لمعاملة الأوزان الترجيحية للإنفاق خارج المنطقة كعنصر إضافي بموجب صيغة والش، أي أنه سيستمر العمل

بالطريقة الحالية. ولاحظت أيضا أن هذا الاقتراح لن يؤثر على مراكز العمل الميدانية (المجموعة الثانية) الذي حدد فيها الوزن الترجيحي الأدنى للمصروفات خارج المنطقة بـ ٣٠ في المائة.

١٨٦ - وأشارت اللجنة إلى أن طلب اللجنة الاستشارية المعنية بتسوية مقر العمل أن تصدر لجنة الخدمة المدنية الدولية قرارا تجريبيا أو إداريا قد تم تقديمه في إطار الأوزان الترجيحية للإنفاق خارج المنطقة. ومن ثم فقد قررت تأييد هذا الاقتراح كما هو وارد في الفقرة ١٨٣ (ج) أعلاه.

#### الآثار المالية

١٨٧ - يتضح من المرفق التاسع أن تنفيذ قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية كما هو مبين في الفقرة ١٨٨ فيما يلي ستكون له آثار على الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، ومن ثم على تصنيف تسوية مقر العمل في معظم مراكز العمل التي بها المقار. فستأثر الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل لكل من واشنطن العاصمة ومونتريال بزيادة طفيفة، ولا يؤثر الاقتراح على روما، بينما تشهد جنيف ولندن وباريس وفيينا تخفيضات. وبناء عليه ستزداد تصنيفات تسوية مقر العمل لكل من واشنطن ومونتريال، وستنخفض بالنسبة لجنيف ولندن وباريس وفيينا. ويتوقع أن يؤثر ذلك أيضا على الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل في مراكز العمل غير المقار، ومنها طوكيو مثلا. ونتيجة للتغيرات السالفة الذكر في الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل، وبالتالي في التسوية ذاتها، ستحدث وفورات بمبلغ ١١ مليون دولار من دولارات الولايات المتحدة تقريبا كل سنة.

#### قرار اللجنة

١٨٨ - قررت اللجنة إبلاغ الجمعية العامة أنه اعتبارا من ١ آذار/مارس ١٩٩٧ سيتم اعتبار حد أدنى من الإنفاق بنسبة ٢٠ في المائة من صافي الأجر (المرتب الأساسي الصافي مضافا إليه تسوية مقر العمل) في مقر العمل تضاف إلى نسبة ٥ في المائة من المرتب الأساسي الصافي للعنصر غير الاستهلاكي، كنفقات خارج منطقة مقر العمل. وتكون هذه الصيغة هي الوزن الترجيحي للإنفاق خارج المنطقة الذي يستخدم في حساب الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل. وستؤخذ اشتراكات المعاشات التقاعدية في الاعتبار كما هو الحال في النظام الحالي.

#### **دال - تقرير الدورة العشرين للجنة الاستشارية لمسائل تسوية مقر العمل**

#### **١ - طريقة وضع الرقم القياسي لتسوية مقر العمل على أساس الأسعار في سويسرا وفرنسا**

١٨٩ - طلبت الجمعية العامة من اللجنة، في قرارها ٧٠/٥٠، أن تقوم في عام ١٩٩٦، بتحديد رقم قياسي واحد لتسوية مقر العمل فيما يتعلق بالموظفين الذين يوجد مقر عملهم في جنيف، على أن يمثل على الوجه الأكمل تكلفة المعيشة بالنسبة لجميع الموظفين العاملين في مقر العمل المذكور وأن يكفل المساواة في المعاملة مع الموظفين في مراكز العمل الأخرى التي فيها مقر للأمم المتحدة. وهذا الطلب، يعني أن



تكاليف معيشة الموظفين الذين يعملون في جنيف ويسكنون في المدن الحدودية الفرنسية يجب أن يشملهم الرقم القياسي لتسوية مقر العمل في جنيف. وقد أحيل هذا الطلب إلى اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل لتقديم مشورة فنية. وبعد أن نظرت اللجنة الاستشارية في عدد من الخيارات استجابة لطلب الجمعية العامة، خلصت إلى أنه توجد عدد من المشاكل المتصلة بوضع رقم قياسي مركب لتسوية مقر العمل (يشمل تكاليف المعيشة بالنسبة للموظفين الذين يسكنون في جنيف وفي فرنسا). وقدرت اللجنة الاستشارية أن الرقم القياسي هذا لا يمكن أن يتم في عام ١٩٩٦، ولكن يمكن إدخاله في وقت لاحق بعد وضع منهجية سليمة. وطلبت اللجنة الاستشارية أن تقوم الأمانة بدراسة المنهجية وتقديم تقرير إلى اللجنة في دورتها الحادية والعشرين.

#### آراء المنظمات

١٩٠ - ذكر رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن لجنته لديها شكوك قانونية وفنية إزاء تحديد فئة واحدة لتسوية مقر العمل في جنيف والأماكن المجاورة في فرنسا. وقد أبلغت اللجنة الاستشارية لجنة الخدمة المدنية الدولية في عدة مناسبات أن عواقب هذه المسألة تمتد إلى أبعد من مقر عمل واحد. وقال إن الحاجة الأساسية هي تطوير منهجية سليمة تستجيب لجميع المشاغل التي أثرت، بما فيها: (أ) تحديد نقاط الشراء؛ و (ب) عمل متوسط للأسعار التي يتم جمعها في جنيف وفي فرنسا؛ و (ج) إدارة التفاعل بين العملات ومعدلات التضخم. وأضاف أن أي عيب في المنهجية يمكن أن يفتح الباب أمام تحديات قانونية، ومن ثم فلا بد للجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل أن تستعرض كل خطوة من خطوات المنهجية والتحضيرات للدراسة الاستقصائية. ثم إن هناك مسألة قانونية بشأن إقامة رقم قياسي لتسوية مقر العمل لموظفين يسكنون في دولتين مستقلتين. وتذكر اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية بتلك القائمة الطويلة من الأسئلة التي أثرت في التقرير السنوي لعام ١٩٩٥ ولم تحظ بإجابة حتى الآن. ولم تقدم أي مقترحات بشأن كيفية حل هذه المشاكل، كما أن الجمعية العامة لم تقدم، للأسف، أي توجيه بهذا الشأن.

#### مناقشة الموضوع في اللجنة

١٩١ - أشارت لجنة الخدمة المدنية إلى أنها تطرقت إلى موضوع الرقم القياسي لتسوية مقر العمل في جنيف استجابة إلى قرار الجمعية العامة ٢٢٤/٤٨، الذي طلبت الجمعية فيه إلى اللجنة، في الجزء الثاني - زاي، أن تتأكد من أن تكون الدراسات الاستقصائية لمواقع العمل التي تجري بالنسبة لجميع مراكز عمل المقار معبرة على الوجه التام عن تكلفة المعيشة بالنسبة لجميع الموظفين الذين يعملون في مركز العمل. وبعد أن قامت اللجنة بدراسة الموضوع على أساس المشورة الفنية والقانونية، خلصت إلى أنه سيكون من الممكن من حيث المبدأ إما إنشاء مضاعف وحيد (أي مركب) لتسوية مقر العمل أو إقامة مضاعفين، حسب الأماكن التي يسكنها الموظفون. وأشارت إلى أن القرار بشأن أي من السبيلين يتبع سيتوقف على الأهداف التي كانت في ذهن الجمعية العامة حينما صاغت أحكام القرار ٢٢٤/٤٨ ذات الصلة، ومن ثم فقد طلبت اللجنة من الجمعية العامة توجيهها في هذا الشأن. وفي نفس الوقت عرضت على الجمعية العامة في الفقرة ٣١٩ من تقريرها السنوي لعام ١٩٩٥ بعض الاعتبارات التي تخص السياسة العامة والاعتبارات الإدارية والقانونية<sup>(٧)</sup>.

١٩٢ - وأشارت اللجنة إلى أنه ما إن اختارت الجمعية العامة، في القرار ٢٠٨/٥٠، خيار الرقم القياسي المركب لتسوية مقر العمل، فقد تم دراسة هذا الاختيار بتمعق. ونتيجة للدراسة التي قامت بها اللجنة الاستشارية لتسوية مقر العمل، حددت مزيداً من المشاكل الفنية، بما في ذلك نقاط الشراء، وتجميع الأسعار، والتفاعل بين مختلف العملات، ومعدلات التضخم المختلفة. وخلصت اللجنة إلى أن إقامة رقم قياسي لتسوية مقر العمل في عام ١٩٩٦ كما طلبت الجمعية العامة لن يكون ممكناً. إلا أن ذلك قد يصبح ممكناً في تاريخ لاحق بعد حل المشاكل الفنية التي أشير إليها.

١٩٣ - واعتمدت لجنة الخدمة المدنية الدولية المنهج الذي اقترحتة اللجنة الاستشارية، أي القيام بمزيد من الدراسة لمنهجية إقامة رقم قياسي مركب لجنيف والأماكن المجاورة في فرنسا، وتقديم تقرير عن ذلك إلى الجمعية العامة. ولوحظ أنه بالإضافة إلى الصعوبات الفنية الصرفة التي أثارها اللجنة الاستشارية، كانت هناك آثار من ناحية السياسة العامة ومن النواحي القانونية والإدارية تحتاج إلى دراسة واعية قبل اتخاذ إجراء بشأنها. فقد لوحظ على سبيل المثال أن بعض الموظفين من جنسيات معينة لا يحق لهم السكن في فرنسا. وتريد اللجنة أن تكون على يقين من أن الرقم القياسي الموحد لا يميز ضد هؤلاء الموظفين.

#### قرار اللجنة

١٩٤ - قررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة أنها درست بعناية طلب الجمعية تحديد رقم قياسي واحد لتسوية مقر العمل في جنيف يمثل على الوجه الأكمل تكلفة المعيشة لجميع الموظفين العاملين في ذلك المقر. وقد طلبت مشورة هيئتها الفرعية، أي اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل، في هذا الصدد، بشأن النهج الذي يمكن اتباعه لتنفيذ طلب الجمعية العامة. وأشارت اللجنة الاستشارية إلى عدد من الصعوبات الفنية فيما يتعلق بجمع المعلومات وتحليلها. ثم إن هناك عواقب تتصل بالسياسة العامة وأخرى إدارية وقانونية للموضوع. وقد تضافرت كل هذه العوامل فحالت دون تحديد رقم قياسي واحد لتسوية مقر العمل في جنيف في عام ١٩٩٦ يعكس تكاليف المعيشة لجميع الموظفين العاملين في ذلك المقر. وسوف تواصل اللجنة النظر في هذه المسألة وتقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في أقرب فرصة ممكنة بشأن التقدم الذي يتم إزاء هذه المسائل.

#### ٢ - الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة في مواقع العمل التي بها مقار المنظمات وفي واشنطن العاصمة

١٩٥ - ضمن التشغيل المعتاد لنظام تسوية مقر العمل، تجري على فترات منتظمة عمليات مسح شاملة في جميع مراكز العمل. وكجزء من الدورة العادية لعمليات المسح هذه قامت اللجنة بإجراء دراسات استقصائية في جنيف ولندن ومونتريال وباريس وروما وفيينا وواشنطن العاصمة في الفترة من أيلول/سبتمبر إلى تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٥. وتم جمع بيانات عن الأسعار في نيويورك، وهي المقر الرئيسي لنظام تسوية مقر العمل، في تموز/يوليه وأيلول/سبتمبر من نفس السنة. وتمت دراسة الوثائق التي تتناول هذه الدراسات المقارنة لمواقع العمل من قبل اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل في دورتها في شباط/فبراير ١٩٩٦، ونظرت لجنة الخدمة المدنية الدولية في توصية اللجنة الاستشارية بشأن نتائج هذه الدراسة المقارنة.

(أ) الموافقة على نتائج الدراسات المقارنة لمواقع العمل لسنة ١٩٩٥ بالنسبة لمواقع العمل المذكورة أعلاه، وذلك على النحو التالي:

ملخص نتائج الدراسة المقارنة لتكاليف المعيشة لعام ١٩٩٥ في نيويورك وجنيف ولندن ومونتريال وباريس وروما وفيينا وواشنطن العاصمة

مقر العمل	تاريخ المسح (١٩٩٥)	سعر الصرف	الرقم القياسي الحالي <sup>(١)</sup>	الرقم القياسي لوالدش	الرقم القياسي الناتج عن المسح	الفرق بين الرقم القياسي الجديد والحالي (بالنسبة المئوية)
نيويورك	تموز/يوليه وأيلول/سبتمبر	١,٠٠	١٤٧,٧٣	-	-	-
جنيف	تشرين الثاني/نوفمبر	١,١٣	٢٠٨,٧٨	١٣٤,٢٨	١٩٨,٣٧	٥,٠ -
لندن	تشرين الثاني/نوفمبر	٠,٦٣٠	١٤٦,٣٦	١٠٥,٧٩	١٥٦,٢٨	٦,٨+
مونتريال	تشرين الأول/أكتوبر	١,٣٤	١١٤,٤٥	٨٤,٠٨	١٢٤,٢١	٨,٥+
باريس	تشرين الثاني/نوفمبر	٤,٨٦	١٦٨,٣١	١١٦,٦١	١٧٢,٢٧	٢,٤+
روما	تشرين الثاني/نوفمبر	١,٦١٠	١٤٢,٥٩	٩٢,٩٦	١٣٧,٣٣	٣,٧ -
فيينا	تشرين الثاني/نوفمبر	٩,٨٠	١٧٩,٦٥	١١٩,٣٨	١٧٦,٣٦	١,٨ -
واشنطن	أيلول/سبتمبر	١,٠٠	١٣١,٠١	٨٦,٣١	١٢٧,٥١	٢,٧ -

(ب) تؤخذ نتائج مسح ١٩٩٥ بالنسبة للندن ومونتريال وباريس وروما وفيينا وواشنطن العاصمة في الاعتبار لتحديد تصنيف تسوية مقر العمل لكل منها اعتباراً من ١ أيار/مايو ١٩٩٦.

(ج) تؤخذ نتائج مسح ١٩٩٥ بالنسبة لجنيف في الاعتبار لتحديد تصنيف تسوية مقر العمل هناك اعتباراً من ١ حزيران/يونيه ١٩٩٦.

(د) الفجوة الحالية بين الرقم القياسي لتسوية مقر العمل الناتج من المسح زائداً ٥ في المائة وبين الرقم القياسي للأجر في جنيف يجب تعديلها في وقت الاستعراض القادم لتصنيف تسوية مقر العمل مراعاة لزيادة تكاليف المعيشة.

(أ) تم حساب الرقم القياسي الحالي لتسوية مقر العمل على أساس تحديث نتائج مسح ١٩٩٠ باستخدام أسعار الصرف السائدة في وقت المسح في مركز العمل المعني.

## هاء - استعراض مستوى علاوة الإعاقة

١٩٧ - أبلغت لجنة الخدمة المدنية الدولية الجمعية العامة في تقريرها السنوي لعام ١٩٩٢ بما خلصت إليه من أنه ينبغي الاحتفاظ بالمنهجية الحالية لتحديد مستوى علاوة الإعاقة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، أي أن العلاوة ينبغي أن تحسب على أساس الإعفاء الضريبي ومدفوعات الضمان الاجتماعي في البلدان السبعة التي بها مقر الأمم المتحدة<sup>(٩)</sup>. وقررت اللجنة كذلك أن تستعرض مستوى علاوة الإعاقة كل سنتين للتأكد من أن جميع التغييرات في التشريعات الضريبية وتشريعات الضمان الاجتماعي في البلدان السبعة مأخوذة في الاعتبار. وأحاطت الجمعية العامة علما في قرارها ٢١٦/٤٧ باستنتاجات اللجنة. وبناء عليه أوصت اللجنة في عام ١٩٩٤، ووافقت الجمعية العامة، بزيادة بمقدار ١٠,٢٦ في المائة في مستويات علاوة الإعاقة للأطفال، إلى ٤٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة سنويا، وللمعالين من الدرجة الثانية، إلى ٥٠٠ دولار. اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٥. ويأتي الاستعراض الحالي لمستوى علاوة الإعاقة باعتباره الاستعراض الثاني في سلسلة الاستعراضات التي تجري مرة كل سنتين منذ عام ١٩٩٢.

١٩٨ - وعلى أساس المنهجية المعتمدة، أظهرت النسبة المئوية للزيادة في المدفوعات الناتجة عن الإعفاء الضريبي وتشريعات الضمان الاجتماعي منذ استعراض ١٩٩٤، محسوبة عند مستوى الدرجة السادسة من الفئة ف - ٤، حدوث زيادة بمقدار ٧,٩٨ في المائة. ويسفر تطبيق هذه النسبة المئوية على علاوة الأطفال الحالية عن مبلغ سنوي (مقرب) هو ١ ٥١٠ دولارات للطفل و ٣٠٢٠ دولارا للطفل المعوق.

١٩٩ - ولاحظت اللجنة أن المنهجية المستخدمة لتعديل علاوة الإعاقة من الدرجة الثانية كانت مثار مناقشات في اللجنة وفي الجمعية العامة في السنوات الأخيرة. وفي هذا الإطار لم توافق الجمعية العامة في سنة ١٩٨٩ على توصية بجعل مستوى علاوة الإعاقة من الدرجة الثانية كنسبة مئوية (٥٠ في المائة) من علاوة الأطفال. وحين أعادت لجنة الخدمة المدنية الدولية النظر في الموضوع في سنة ١٩٩٢ لم تلج على توصيتها الأولى، ولكنها أوصت بزيادة العلاوة بنسبة ٥٠ في المائة.

٢٠٠ - وفي وقت استعراض ١٩٩٤ أوصت اللجنة بتطبيق الزيادة التي تقررت في علاوة الأطفال بنسبة ١٠,٢٦ في المائة على علاوة المعال من الدرجة الثانية. ووافقت الجمعية العامة على تلك التوصية في قرارها ٢٢٣/٤٩. وجريا على نفس المنهج فإن الاستعراض الحالي يزيد المعدل الحالي لعلاوة المعال من الدرجة الثانية من ٥٠٠ دولار إلى ٥٤٠ دولارا سنويا.

٢٠١ - وتدفع علاوة الأطفال وعلاوة المعالين من الدرجة الثانية في مجموعة معينة من البلدان ذات العملات الصعبة منذ ١٩٨٩ بالعملة المحلية. وقد توفرت معلومات بهذا الصدد للجنة أثناء نظرها في الاستعراض الحالي.

### آراء المنظمات

٢٠٢ - تتفق اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية مع المقترحات الأساسية بزيادة علاوة الأطفال لتعكس زيادة قدرها ٧,٩٨ في المائة في قيمة الإعفاء الضريبي ومدفوعات الضمان الاجتماعي التي تطبق

في مراكز العمل التي فيها المقار السبعة. وهذا الاقتراح يعكس المقرر الذي اتخذ في ١٩٩٢ بزيادة علاوة المعال من الدرجة الثانية بنفس النسبة التي تزداد بها علاوة الأطفال. وفي ذلك الوقت كانت اللجنة الاستشارية تفضل نظاما يجعل علاوة المعال من الدرجة الثانية بنسبة ثابتة قدرها ٥٠ في المائة من علاوة الأطفال وذلك (أ) أن ذلك يتفق مع النظام الذي اعتمد أصلا لتحديد علاوة المعال من الدرجة الثانية، و (ب) أنه سيكون سهل الإدارة. ومن الناحية المفاهيمية تفضل اللجنة الاستشارية الإبقاء على اقتراحها الأول. ولاحظت اللجنة الاستشارية في هذا الصدد أن ٥٤٧ موظفا من الفئة الفنية والفئات العليا فقط هم الذين كانوا يتلقون علاوة المعال من الدرجة الثانية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤ - وهو عدد أقل كثيرا مما كان عليه في نهاية كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢. وهكذا، وبغض النظر عن المخاوف التي تم التعبير عنها من قبل في اللجنة من أن عدد الموظفين الذين سيطلبون بعلاوة معال من الدرجة الثانية سيتصاعد، حدث العكس في هذه الحالة.

#### مناقشة الموضوع في اللجنة

٢٠٣ - تلاحظ لجنة الخدمة المدنية الدولية أنه قد تم استعراض الإجراء المتخذ في حساب الضرائب لكل من المراكز السبعة التي بها مقار المنظمات - على المستوى المحلي من قبل المنظمات التي تقع مقارها في تلك الأماكن. وهي تلاحظ أيضا أنه تجري حاليا مناقشة إعفاء ضريبي للأطفال في إطار مقترحات الإصلاح الضريبي في الولايات المتحدة. على أن تلك المقترحات كانت لا تزال في مراحل مختلفة من الدراسة ولم تعتمد رسميا عن طريق تشريع.

٢٠٤ - وتلاحظ اللجنة أن علاوة المعال من الدرجة الثانية ظلت ثابتة عند ٣٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة سنويا ما بين ١٩٧٧ و ١٩٩٢. وقد أوصت اللجنة بزيادة قدرها ٥٠ في المائة في تلك العلاوة في عام ١٩٨٨ ولكنها لم تحظ بموافقة الجمعية العامة. وفي عام ١٩٨٩ أوصت اللجنة بجعل علاوة المعال من الدرجة الثانية ٥٠ في المائة من علاوة الأطفال: ولم توافق الجمعية العامة مرة أخرى على التوصية. وفي ١٩٩٢ وافقت الجمعية على توصية اللجنة بزيادة العلاوة بنسبة ٥٠ في المائة إلى ٤٥٠ دولارا سنويا. وترى اللجنة أن الزيادة التي حدثت في عام ١٩٩٢ تعتبر، إلى حد ما، عامل تعويض عن الفترة التي لم يتم فيها تعديل العلاوة. وبموافقة الجمعية العامة في سنة ١٩٩٤ على توصية اللجنة بزيادة كل من علاوة الأطفال وعلاوة المعال من الدرجة الثانية بنفس النسبة، ترى اللجنة اتباع نفس النهج بالنسبة للاستعراض الحالي.

٢٠٥ - ولاحظت اللجنة أن عدد مراكز العمل ذات العملات الصعبة التي تقرر فيها دفع تعويضات الإعالة بالعملة المحلية قد تزايد على مدى السنوات لأسباب مختلفة. ولما كان تحديد مقار العمل ذات العملات الصعبة قائما في البداية على أساس معايير تم الاتفاق عليها كجزء من نظام تسوية مقر العمل، وقد لا تكون هذه المعايير صالحة الآن، فإنها تود أن تستعرض قائمة تلك البلدان بالتفصيل بفرض زيادتها أو الحذف منها لأغراض علاوة الإعالة في المستقبل.

٢٠٦ - وقد تم إبلاغ اللجنة أن منظمات النظام الموحد أنشأت ضوابط إدارية لضمان أن تراعي في تحديد مبالغ مدفوعات الإعالة إلى الموظفين ما تدفعه الحكومات من مبالغ مباشرة كعلاوة إعالة لموظفي النظام الموحد في البلدان التي لديها نظم من هذا القبيل.

٢٠٧ - أما الآثار المالية التي تترتب على توصية اللجنة فيما يتعلق بمستوى علاوة الأطفال وعلاوة المعال من الدرجة الثانية المذكورة أعلاه فتقدر بمبلغ ٢٧٠ ٠٠٠ دولار أمريكي بالنسبة لعلاوة الأطفال و ١٣ ٥٠٠ دولار أمريكي سنويا بالنسبة للمعال من الدرجة الثانية، وذلك في جميع أنحاء المنظومة.

#### قرار اللجنة

٢٠٨ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:

- (أ) زيادة المستوى الحالي لعلاوة الطفل (بما في ذلك علاوة الطفل المعاق) وعلاوة المعال من الدرجة الثانية، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧، بما يوازي الزيادة في قيمة الإعفاء الضريبي ومدفوعات تشريعات الضمان الاجتماعي في البلدان السبعة التي بها مقر الأمم المتحدة بنسبة ٧,٩٨ في المائة ما بين عام ١٩٩٣ والاستعراض الحالي؛
- (ب) الإبقاء على نظام دفع الاستحقاق بالعملة المحلية القائم حاليا بالنسبة لمراكز العمل ذات العملات الصعبة على أساس نفس قائمة مراكز العمل ذات العملات الصعبة التي تحددت لها استحقاقات بالعملة المحلية (انظر المرفق العاشر)؛
- (ج) خفض علاوة الإعالة بما يوازي المبالغ التي تدفعها الحكومة مباشرة لموظف النظام الموحد في البلدان التي تدفع فيها الحكومات علاوات من هذا القبيل للمقيمين المؤهلين فيما يتعلق بمعاليهم.

أجور فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة

ألف - الأعمال التحضيرية لاستعراض منهجيات الدراسات الاستقصائية لمرتبات فئة الخدمات العامة لمراكز العمل بالمقار وخارج المقار

٢٠٩ - قدمت اللجنة في تقريرها السنوي الثامن عشر (١٩٩٢) إلى الجمعية العامة، تقريراً عن استعراضها للمنهجية العامة للدراسات الاستقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في مراكز العمل بالمقار<sup>(١٠)</sup>. وفي عام ١٩٩٣ اضطلعت اللجنة باستعراض مماثل للمنهجية في مراكز العمل خارج المقار<sup>(١١)</sup>. ووفقاً للجدول الزمني العادي لاستعراضات المنهجيات، قررت اللجنة إجراء استعراض شامل لكلتا المنهجيتين في عام ١٩٩٧، وأبلغت الجمعية العامة بقرارها ذلك في عام ١٩٩٤<sup>(١٢)</sup>.

٢١٠ - وفي هذا السياق، وافقت اللجنة على إنشاء فريق عامل لاستعراض منهجيات الدراسات الاستقصائية لمرتبات فئة الخدمات العامة لمراكز العمل بالمقار وخارج المقار على السواء. وسيتألف الفريق العامل من ثلاثة من أعضاء اللجنة، وثلاثة أعضاء تعينهم المنظمات، وعضوين تعينهم كل هيئة من هيئتي الموظفين، أي اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة. كذلك وافقت اللجنة على إنشاء فريق عامل لاستعراض العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي في منهجيات الدراسات الاستقصائية يضم، بالإضافة إلى التشكيل المبين أعلاه، ثلاثة ممثلين يعينهم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

٢١١ - وقررت اللجنة تعيين السيد محسن بلحاج عمور، والسيدة لوكريتشيا مايرز والسيد كارلوس س. فيخيخا للعمل بالفريقيين العاملين السابقين الذكر بصفتهم الشخصية.

باء - الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في لندن

٢١٢ - اضطلعت اللجنة في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٥، كجزء من مسؤولياتها بموجب المادة ١-٢ من نظامها الأساسي، بدراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة لفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في لندن. ونتيجة للدراسة الاستقصائية أوصت اللجنة بجدول مرتبات أدنى من الجدول الحالي بنسبة ٥,٢ في المائة. وبالتالي، فإن التسويات المؤقتة التي تعزى إلى التضخم وحركة المرتبات لدى أرباب العمل الذين تقارن بهم مرتبات الأمم المتحدة لن تطبق إلى أن يحل الجدول الموصى به، بشكله المعدل، محل الجدول الحالي. ونتيجة للإبقاء على الجدول الراهن ستحقق المنظمة البحرية الدولية، ومنظمات أخرى لها موظفون من فئة الخدمات العامة في لندن، وفورات مشتركة تبلغ تقريباً ٣٦٠ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة في السنة (حسب هذا التقدير على أساس أن سعر الصرف للجنيه الاسترليني المعمول به في ٢١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٥ هو: ٠,٦٣ من الجنيه الاسترليني = دولاراً واحداً من دولارات الولايات المتحدة).

٢١٣ - ويرد جدول المرتبات الذي أوصت به اللجنة للأمين العام للمنظمة البحرية الدولية في المرفق الحادي عشر لهذا التقرير.

جيم - الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في فيينا

٢١٤ - أجرت اللجنة دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة لفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة في فيينا، وكان التاريخ المرجعي هو ١ نيسان/أبريل ١٩٩٦. ويرد جدول المرتبات الذي أوصت به اللجنة لموظفي فئة الخدمات العامة في فيينا في المرفق الثاني عشر لهذا التقرير.

٢١٥ - ومن الجدير بالذكر أن اللجنة تناولت، في سياق الاستعراض الذي أجرته في عام ١٩٩٢ لمنهجية الدراسات الاستقصائية لمرتبات فئة الخدمات العامة في مراكز العمل بالمقار، مسألة مراكز العمل التي لا تكون اللغة المحلية فيها من لغات العمل بالمنظمة (وهي فيينا وروما). وفي مركزي العمل هذين أجريت تسويات معينة تسليماً بصعوبة تدبير موظفين محليين تتوفر لديهم المهارات اللغوية المناسبة. ونظراً لتضاؤل هذه الصعوبة تدريجياً، اعتبرت اللجنة أن هذه التسويات لم تعد ضرورية. فإذا ما أسفر هذا التغيير في المنهجية عن مرتبات في الدراسة الاستقصائية أدنى من المرتبات الحالية، مما يؤدي إلى حالة تجميد، فستنظر اللجنة في إمكانية اعتماد نهج تدريجي لإلغاء هذا العامل.

٢١٦ - ولاحظت اللجنة، خلال نظرها في الدراسة الاستقصائية لفيينا، أنه بدون إضافة نسبة مئوية لمراعاة عامل اللغة فستكون مرتبات الدراسة الاستقصائية أصلاً أقل من المرتبات الحالية. وقررت اللجنة، واضعة في الاعتبار قرارها المشار إليه أعلاه، إلغاء عامل اللغة تدريجياً بالنسبة لفيينا (على غرار ما تم في روما في عام ١٩٩٤) وذلك كما يلي: سبق لجدول المرتبات الذي كان تاريخه المرجعي في الدراسة الاستقصائية نيسان/أبريل ١٩٩٦ أن تضمن انخفاضاً لهذا العامل قدره نقطة مئوية واحدة. وينبغي إجراء تخفيض مماثل قدره نقطة مئوية واحدة للتسويات المؤقتة في المستقبل، من أجل كفالة إلغاء عامل اللغة وقدره أربع نقاط مئوية بحلول موعد الدراسة الاستقصائية التالية.

٢١٧ - ويقل جدول المرتبات المنقح الذي أسفرت عنه الدراسة الاستقصائية بنسبة ٣,٢ في المائة عن الجدول الحالي. ونظراً لأنه سيبدأ العمل بالجدول الجديد تدريجياً خلال السنوات القليلة القادمة فإن الوفورات المتوخاة لن تتحقق على الفور إلا فيما يتعلق بالوفورات المتصلة بالتسوية المؤقتة والتي تبلغ ٢,٤٧ في المائة التي أصبحت مستحقة في ١ نيسان/أبريل ١٩٩٦ ولم تتم إجازتها. وتقدر الوفورات المقترنة بذلك بمبلغ ٢,٥ مليون دولار من دولارات الولايات المتحدة لعام ١٩٩٦. بالإضافة إلى ذلك، فإنه نتيجة للتنفيذ التدريجي لنتائج الدراسة الاستقصائية، ستتحقق وفورات أخرى شينا فشينا تبلغ ٦,٤ ملايين دولار في الفترة من عام ١٩٩٦ إلى عام ١٩٩٩، وأنداك ستكون توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية قد نفذت تنفيذاً تاماً. وعلاوة على ذلك، ستتحقق وفورات قدرها ١,٤ مليون دولار تتصل بمساهمات المنظمات في مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة نتيجة لتخفيض مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي خلال التنفيذ المرحلي في الفترة من عام ١٩٩٦ إلى عام ١٩٩٩. وقد حسبت هذه التقديرات على أساس سعر الصرف السائد في ١ نيسان/أبريل ١٩٩٦ وقدره ١٠,٤٠ شلنات للدولار الواحد.



## الفصل السادس

### شروط الخدمة السارية على كلتا الفئتين

#### ألف - استعراض مستوى منحة التعليم

٢١٨ - كان معروضا على اللجنة تقرير من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية عن مستويات منحة التعليم وفقا للمنهجية المتبعة فيما يتعلق بنوع التمايز، التي اعتمدها الجمعية العامة في عام ١٩٩٢. وقد جرى تحليل بيانات النفقات الواردة في ٣٣٩ ٦ مطالبة للسنة الدراسية ١٩٩٤-١٩٩٥ في كل من مناطق العملات ال ١٧ المشمولة بمنحة التعليم.

٢١٩ - ووفقا للمنهجية المعتمدة، كانت النقطة التي تستوجب استعراض مستويات منحة التعليم في منطقة عملة ما عندما تتجاوز نسبة ٥ في المائة أو أكثر من الحالات الحد الأقصى لمستويات النفقات المسموح بها. وقد حددت الدراسة التي اضطلعت بها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية، في دورة الاستعراض الذي يجري كل سنتين، سبع مناطق عملات جرى فيها بلوغ النقطة الموجبة لإعادة النظر (الفرنك السويسري والجنيه الاسترليني والليرة الايطالية والغيلدر الهولندي والكرونه النرويجية والكرونا السويدي ودولار الولايات المتحدة في الولايات المتحدة الأمريكية).

#### آراء المنظمات

٢٢٠ - أشار ممثل اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية إلى أن هذا هو ثالث تقرير عن منحة التعليم يقدم في إطار المنهجية التي اعتمدها اللجنة، والتي تظل تثبت جدارتها كأية سليمة تقنيا وحسنة التوازن وتتسم بالمسؤولية.

٢٢١ - وبعد أن حددت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية مناطق العملات التي بلغت نقطة البدء المستوجبة للتسوية، عندئذ أخذت كل من النفقات وبيانات الرسوم المدرسية في الاعتبار، كما تقتضي المنهجية، في التوصل إلى مستويات التسوية المقترحة. وكانت التسويات ضرورية بصفة خاصة باعتبار أن البيانات تتصل بالسنة الدراسية ١٩٩٤/١٩٩٥، أي بعد فترة زمنية مدتها سنتان. وحتى بعد التسوية، سيظل عدد كبير من المطالبات أعلى من الحد الأقصى الجديد لمستويات النفقات المسموح بها. ومع ذلك، فقد أبقّت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية التسويات المقترحة في جانب التحفظ، وأضعة في الاعتبار أنه سيجري استعراض شامل لمنحة التعليم في عام ١٩٩٧. وفي سياق ذلك الاستعراض، ستعيد اللجنة النظر في مسألة المعدلات الثابتة لتكاليف المبيت والطعام. وإلى أن يتم ذلك الاستعراض، تقترح اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية مساواة المعدلات الثابتة المستخدمة في حالة الموظفين المنتدبين للعمل في مراكز عمل معينة، مع تلك المطبقة على الموظفين في جميع المواقع الأخرى في مناطق العملات الثلاث التي هيبت مستوياتها دون المعدل الثابت.

٢٢٢ - واقترحت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أيضا أن توصي لجنة الخدمة المدنية الدولية الجمعية العامة بأن تأذن لرئيس لجنة الخدمة المدنية بالموافقة على تدابير خاصة تسمح برد ٧٥ في المائة من النفقات الفعلية، بحيث لا يتجاوز ذلك مستوى الحد الأقصى المعتمد للنفقات المسموح بها لمنطقة دولار الولايات المتحدة/الولايات المتحدة، وذلك: (أ) حيثما يكون اختيار المرافق التعليمية محدودا في مركز العمل، و (ب) حيثما تحدث زيادة مفاجئة وحادة في الرسوم المدرسية ينشأ عنها تحمل أسر منظومة الأمم المتحدة عبئا ماليا لا مبرر له.

٢٢٣ - وختاما، أكد على الأهمية الرئيسية لمنحة التعليم التي تتيح لأولاد الموظفين المغتربين فرص الالتحاق بالمرافق التعليمية المناسبة. وأضاف قائلا إن المنحة تتضاعف أهميتها كلما كثر التنقل، لا سيما في المنظمات الإنسانية والإنمائية.

#### مناقشة الموضوع في اللجنة

٢٢٤ - لاحظت اللجنة أن المنهجية العادية يجري اتباعها في حساب زيادات الرسوم في المدارس التي ينتظم بها أولاد الموظفين، وذلك أحد الأسس التي تتم عليها تسويات منحة التعليم. ومع ذلك، فقد اعتبرت اللجنة أنه سيكون من المستصوب أيضا وجود مقياس وطني ما لحركة تكاليف التعليم يمكن به تقييم الزيادات في الرسوم المدرسية. وبالإشارة إلى الاستعراض الشامل المقبل لمنحة التعليم في عام ١٩٩٧، أعربت اللجنة عن رأيها بأنه ينبغي أن تكون هناك عندئذ معلومات عن حركة تكاليف التعليم الوطنية من أجل إمكان إدراج هذا البعد في المنهجية الحالية.

٢٢٥ - واستعرضت اللجنة كلا من حركة الرسوم المدرسية والنسبة المئوية للمطالبات التي تتجاوز الحد الأقصى للنفقات المسموح بها، لدى استعراض مقترحات اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية على النحو المبين في الجدول ألف من المرفق الثالث عشر.

٢٢٦ - وتناولت اللجنة عددا من المسائل واستعرضت البيانات الإحصائية المتصلة، في جملة أمور، باختيار المدارس المستخدمة لتحديد حركة الرسوم. بيد أنها لاحظت أن أغلب هذه المسائل تتصل بالمنهجية التي سيتم تناولها في عام ١٩٩٧.

٢٢٧ - وأبلغت اللجنة أنه فيما يتعلق بالمعدل الثابت لتكاليف المبيت والطعام، في حالة الموظفين المنتدبين للعمل في مراكز عمل معينة، هبط ذلك المعدل إلى ما دون المعدل الثابت العادي في عدة مناطق عملات. وتذكر اللجنة بأنها وضعت معدلا ثابتا أعلى للموظفين الذين يعملون في مراكز العمل هذه، وذلك، في جملة أمور، اعترافا منها بنقص المرافق المدرسية في تلك المراكز، مما يستلزم طلب التعليم في أماكن أخرى مع ما يرتبط بذلك من تكاليف إضافية. ولما كانت هذه مسألة تتعلق بالمنهجية وتتصل بألية التسوية المطبقة على هذين المعدلين وسيتم تناولها بطبيعة الحال في عام ١٩٩٧، فقد رأت اللجنة أن الحالة تستدعي إجراء تعديلات إلى أن يحين موعد استعراض المنهجية.

٢٢٨ - ووجه انتباه اللجنة إلى حالة محددة في أحد مراكز العمل، وهو بيجين، كانت السبب في تقديم مقترح اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية الوارد في الفقرة ٢٢٢ أعلاه. فقد زادت المدرسة الدولية الوحيدة الموجودة في مركز العمل هذا مؤخرًا من رسومها زيادة حادة، فتجاوزت بذلك إلى حد بعيد الحد الأقصى للنفقات المسموح بها للمنحة الحالية، وأسفر ذلك عن تكبد الموظفين تكاليف يدفعونها من نفقاتهم الخاصة. وعلى الرغم من أن هذه الحالة تؤثر على عدد قليل جدا من الموظفين (ينتظم بهذه المدرسة ٢٠ من أبناء الموظفين على أقصى تقدير)، فإن العبء المالي الذي يتحمله هؤلاء الموظفون كبير. وما لم يتم معالجة هذه الحالة، فستنشأ عنها مشاكل لا يستهان بها فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية في مركز العمل ذاك. ونظرت اللجنة في مدى انطباق اقتراح اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية على مراكز العمل الأخرى. ونظرا لتأكدنا من أن هذه الحالة ستكون قاصرة على عدد قليل جدا من مراكز العمل، فقد رأيت ألا تتناول في الوقت الحاضر إلا الحالة السائدة في بيجين. وأشارت اللجنة إلى أنه بموجب أحكام المادة ١٠ (ج) من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، تعد هذه المسألة من مسؤولية الجمعية العامة. وبناء على ذلك، فإن الاقتراح المقدم من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية يتطلب تقديم توصية إلى الجمعية العامة.

#### الآثار المالية المترتبة

٢٢٩ - لاحظت اللجنة أن الآثار المترتبة على صعيد المنظومة فيما يتعلق بتكلفة الزيادات المقترحة تقدر بنحو ٥٩٠ ٠٠٠ دولار سنويا تتحملها المنظومة بصدد زيادة الحد الأقصى للنفقات المسموح بها و ٢٢٢ ٠٠٠ دولار سنويا بصدد زيادة تكاليف الإقامة الداخلية. وقُدّرت تكلفة منحة التعليم على صعيد المنظومة في عام ١٩٩٤ بـ ٦٢,١ مليون دولار سنويا.

#### قرار اللجنة

٢٣٠ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:

(أ) في المناطق التي تدفع فيها المصروفات المتصلة بالتعليم بالفرنك السويسري، أو الجنيه الاسترليني، أو الليرة الإيطالية، أو الفيلدر الهولندي، أو الكرون النرويجي أو الكرونا السويدية، أو دولار الولايات المتحدة في الولايات المتحدة، تكون الحدود القصوى المسموح بها للنفقات المسموح بها بموجب نظام منحة التعليم وأقصى مبلغ لمنحة التعليم والحد الأقصى للإقامة بالداخلية على النحو المبين في الجدول بـ بالمرفق الثالث عشر؛

(ب) يظل المبلغ الأقصى للنفقات المسموح بها والمبلغ الأقصى للمنحة والحد الأقصى لتكاليف الإقامة بالداخلية دون تغيير عند المستويات الجارية للعملة التالية: الشلن النمساوي، والفرنك البلجيكي، والكرونر الدانمركي، والمارك الألماني، والماركا الفنلندية، والفرنك الفرنسي، والجنيه الاسترليني، والين الياباني، والبيزيتا الإسبانية، ودولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة؛

(ج) إلى أن يتم الاستعراض المتعمق لمنحة التعليم المقرر إجراؤه في عام ١٩٩٧، يكون مبلغ تكاليف الإقامة بالداخلية المردود للموظف في مراكز العمل المحددة، على النحو التالي بالنسبة لمناطق العملات الثلاث التي يقل فيها مبلغ التكاليف المردود حاليا عن مبلغ التكاليف المردود عادة:

المعدل الموحد الإضافي  
(في مراكز العمل المسماة)

٢ ٥٠٠  
٤ ٤٠٠ ٠٠٠  
٣ ٧٧٠

العملة

(أ) الجنيه الاسترليني  
(ب) الليرة الإيطالية  
(ج) دولار الولايات المتحدة (في الولايات المتحدة)

- (د) يكون مبلغ منحة التعليم الخاصة لكل طفل معوق مكافئاً لـ ١٠٠ في المائة من المبالغ المنقحة للحد الأقصى من النفقات المسموح بها لمنحة التعليم العادية؛
- (هـ) تقرر أن تطلب إلى الجمعية العامة أن تفوض إلى رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية، ريثما يجري الاستعراض المتعمق لمنحة التعليم المقرر لسنة ١٩٩٧، سلطة الموافقة على تدبير خاص لبيجين يسمح برد النفقات المسموح بها حتى المستوى المجاز للحد الأقصى للنفقات المسموح بها بالنسبة لدولار الولايات المتحدة بمنطقة الولايات المتحدة؛
- (و) تسري جميع التدابير السالفة الذكر اعتباراً من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧.

باء - التعيينات المحدودة المدة

مقدمة

٢٢٦ - أشارت اللجنة إلى أنها قد نظرت في دورتها الأربعين (صيف عام ١٩٩٤)، بناءً على طلب الجمعية العامة، في ترتيب تعاقدي لأجل التعيينات المحدودة المدة وضعتها الأمم المتحدة بموجب المجموعة ٣٠٠ من نظامها الإداري للموظفين. وبعد الاستعراض، قررت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تشير على الأمين العام بأنه يجوز للأمانة العامة للأمم المتحدة أن تشرع في الترتيبات الجديدة بصنفة مؤقتة. كما منحت موافقتها المؤقتة على بدء مخطط تجريبي للتعيينات المحدودة المدة يطبقه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وقررت اللجنة أن تعود إلى هذا الموضوع في دورتها الثانية والأربعين، وأن تركز البحث بتعمق في ذلك الوقت على القضايا التي ينطوي عليها ذلك. وقد لاحظت الجمعية العامة في قرارها ٢٢٣/٤٩ هذه النتائج الأولية التي خلصت إليها اللجنة وطلبت إليها أن تقدم تقريراً، عندما تستكمل الدراسة، عما تتوصل إليه من نتائج بشأن ترتيبات التعاقد المحدود المدة.

٢٢٧ - وتعين إرجاء النظر في الموضوع نظراً لتضارب أولويات برنامج العمل. وقد أوجزت الوثائق المعروضة على اللجنة في دورتها الثالثة والأربعين الحالة الراهنة لمخطط الأمم المتحدة ومخطط البرنامج الإنمائي التجريبي واستهدفت تمهيد السبيل أمام بحث ذي قاعدة أوسع يتناول موضوع ترتيبات التوظيف القصيرة الأجل/غير الدائمة/المحدودة المدة، بتحليل النطاق الذي يحتمل أن تبغفه قوة العمل ذات العقود المحدودة المدة، وبتحديد بعض القضايا التي ينطوي عليها الأمر. واقترح أن يقوم فريق عامل، بعد جمع معلومات أوفى وتحليل احتياجات المنظمات، بوضع اقتراحات محددة بشأن شروط التوظيف المحدود المدة لكي تنظر فيها اللجنة في دورتها الخامسة والأربعين. وفي الوقت نفسه، اقترح عدم إضفاء طابع رسمي على مخططات التعيين المحدود المدة ذات الطابع التجريبي.

٢٣٣ - أشار رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية إلى بيانات اللجنة العديدة بشأن التغيرات المثيرة في المشهد التنظيمي العام، والتطور المشهود في احتياجات المنظمات من الموارد البشرية واحتياجاتها المطردة التنوع. وقال إن اللجنة الاستشارية ترحب بالفرصة السانحة للنظر في مختلف الترتيبات التعاقدية وتؤيد إنشاء فريق عامل، مؤلف من أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية وممثلي المنظمات الأعضاء، ليقدم مدخلا موضوعيا لدورة لجنة الخدمة المدنية الخامسة والأربعين.

٢٣٤ - وبعد أن لاحظ أن الاحتياجات البرنامجية المتنوعة المتغيرة لدى العديد من المنظمات قد دفعتها إلى البحث عن أطر لعلاقات التوظيف تكون أكثر مرونة، قال إن جوانب القضية التي تحتاج إلى تناولها تشمل فيما تشمل: (أ) مركز هذه القوة العاملة الجديدة؛ (ب) شمولها باتفاقيات الامتيازات والحصانات؛ (ج) توفير جوازات المرور؛ (د) الالتزامات المقررة بموجب اتفاقات المقار؛ (هـ) التفطية بنظام للضمان الاجتماعي؛ (و) مستوى المرتبات والاستحقاقات وما إلى ذلك. وأضاف قائلا إن هناك أيضا عددا من المسائل المفاهيمية، لا سيما الآثار التي ستترتب فيما يختص بحماية الخدمة المدنية الدولية، وهي مسائل تحتاج بحثا متعمقا عندما تنظر لجنة الخدمة المدنية الدولية في المسألة.

٢٣٥ - وقال ممثل الوكالة الدولية للطاقة الذرية إن هناك اتجاها واضحا في منظومة الأمم المتحدة للخروج على مفاهيم التوظيف التقليدية القائمة على توفير خدمة دولية على مدى الحياة الوظيفية والتحول إلى ترتيبات تعاقدية تستهدف إتاحة المزيد من المرونة وقدر أقل من الديمومة. ومضى قائلا إن وكالته، التي وظفت جميع العاملين فيها بعقود محددة المدة، قد أجرت هي الأخرى تعديلات تكفل تلبية احتياجاتها من الموارد البشرية في وقت يشهد ضغط موارد الميزانية وازدياد العمل. وأردف قائلا إنه على ضوء تنوع احتياجات المنظمات وما يولده ذلك من ممارسات، يساوره الشك فيما إذا كان التوحيد مستصوبا وممكنًا؛ وإن كان من الممكن رغم ذلك بذل جهد لتوحيد المصطلحات واستعراض القضايا المفاهيمية.

#### مناقشة الموضوع في اللجنة

٢٣٦ - لاحظت اللجنة أن الموضوع معقد قد تترتب عليه آثار بعيدة المدى. ورأت أنه على ضوء تنوع احتياجات المنظمات قد لا يكون من المناسب استنباط قواعد جامدة على صعيد النظام المشترك، وأنه تلزم درجة من المرونة تسري على أي ترتيبات موضوعية. وفي الوقت نفسه، ليس من المستصوب أن تتكاثر على نحو غير منتظم ترتيبات متباينة؛ وأعرب البعض في هذا الصدد عن القلق خشية أن تجد اللجنة نفسها أمام أمر واقع (تكلم فيه بقبول حالة تراها أقل مما ينبغي لأن وقت تغيير الوضع القائم قد فات). فالتحدي هو إقامة توازن سليم بين التوحيد والمرونة.

٢٣٧ - وأحاطت اللجنة علما بتقرير الوضع الراهن المتعلق بمخططي التعيينات المحدودة المدة القائمين بصفة تجريبية في الأمم المتحدة والبرنامج الإنمائي. ورأت أنه لا ينبغي لهذين المخططين أن يصطبغا في الوقت الحالي بطابع مؤسسي، لأن هناك أسئلة بلا جواب فيما يتعلق بالآثار المترتبة عليهما في الأجل الأطول. وقيل إنه نظرا لأن المواصلة بصفة تجريبية لا تخلق مشكلات للمنظمات المعنية يستحسن استعمالهما بوصفهما مشروعين بيانين. ولاحظت اللجنة في هذا الصدد تأكيد الأمم المتحدة والبرنامج الإنمائي بأنه لن تكون هناك صعوبة في الإبقاء على برنامجيهما بوصفهما برنامجين تجريبين.

٢٣٨ - كما لاحظت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن الوثائق تحوي معلومات بشأن ترتيب تعاقدي أدخله الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية ونال موافقة مؤقتة من رئيس اللجنة ريشما تنظر في نتيجة الدراسة الأعم التي تجريها. وهذا الترتيب، المعروف بعقود المدد القابلة للتجديد غير التلقائي، يختلف مفهومها عن مفهوم مخططي الأمم المتحدة والبرنامج الإنمائي، من حيث نصه على دفع حزمة المرتب والاستحقاقات والبدلات "المعتادة" المطبقة على موظفي العقود المحددة المدة. وفي هذا السياق المعين، أعربت اللجنة عن رغبتها في تأكيد التقييم الأولي الصادر عن رئيسها، في مراسلاته مع الأمين العام للاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية، ومؤداه أن مخطط ذلك الاتحاد، المسمى مخطط عقود المدد القابلة للتجديد غير التلقائي، لا يبدو متعارضاً مع النظام المشترك. ولهذا رأت اللجنة أن ترتيبات المدد القابلة للتجديد غير التلقائي ينبغي، بدلا من اعتبارها ترتيبات مؤقتة، منحها نفس المركز التجريبي/البياني الممنوح لمخططي الأمم المتحدة والبرنامج الإنمائي. ورئي أنه من الضروري اعتبار الترتيبات الثلاثة جميعها مصادر مفيدة للمعلومات والخبرات.

٢٣٩ - وبعد أن لاحظت اللجنة أن جميع الأدلة تشير إلى زيادة في التوظيف المحدود المدة، وافقت على الرأي القائل بأنه من المفيد إنشاء فريق عامل لاستعراض مختلف القضايا التي تكتنف مسألة شروط التوظيف المحدود المدة، من منطلق فني وقانوني ومن منطلق سياسة الموارد البشرية. وذكر أن من الضروري أن تدرج في الاستعراض مصطلحات موحدة؛ وأن يستند إلى معلومات أوفى بشأن الممارسات الجارية وإلى تحليل لاحتياجات المنظمات، الجارية منها والمتوقعة. كما ينبغي للفريق العامل أن يقيم نتائج المشاريع التجريبية الجارية المتصلة بالتعيينات المحدودة المدة. ورئي أن من الضروري أيضا دراسة الممارسات القائمة خارج النظام المشترك.

٢٤٠ - ولاحظت اللجنة أن الأمر ينطوي على قضايا جوهرية تتعلق بالمساواة، فضلا عن التوازن بين الخدمة المدنية الدولية الأساسية وما يبدو أنه سيكون على الأرجح خدمة مدنية دولية "غير أساسية" بصورة متزايدة. وأبدت اللجنة رغبتها في الاحتفاظ بحق تقديم توجيهات السياسة العامة بشأن المسألة، متى توافرت لديها نتائج دراسة الفريق العامل. وشددت اللجنة على الحاجة إلى التحرك بسرعة وحسم في مجال توقف فيه العمل لسنوات. وقالت إنها تتطلع إلى تلقي توصيات محددة لتنظر فيها خلال دورتها الخامسة والأربعين.

#### قرارات اللجنة

٢٤١ - قررت اللجنة مايلي:

(أ) الإحاطة علما بالمعلومات المقدمة بشأن حالة ترتيبات التوظيف المحدود المدة؛

(ب) دعوة الأمانة إلى الدعوة لعقد اجتماع لفريق عامل يشترك فيه ممثلو المنظمات والموظفين، وتشترك فيه عند الضرورة أمانة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، لاستعراض مجموعة القضايا التي ينطوي عليها الأمر ولاقتراح توصيات معينة تنظر فيها اللجنة خلال دورتها الخامسة والأربعين؛

(ج) الى أن يتمخض استعراض اللجنة للموضوع عن نتائج محددة، على النحو المشار إليه في الفقرة الفرعية (ب) أعلاه، يستمر بصفة تجريبية مخططا التعيينات المحدودة المدة اللذان تنفذهما الأمم المتحدة والبرنامج الإنمائي. ويبدو أن ما أخذ به الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية بصفة مؤقتة من ترتيبات لإصدار عقود قابلة للتجديد غير التلقائي يتمشى مع النظام المشترك؛ ورغم اختلافه مفاهيميا عن مخططي الأمم المتحدة والبرنامج الإنمائي، ينبغي اعتباره هو الآخر مشروعاً تجريبياً/بيانياً، إذ أن الترتيبات الثلاثة جميعها يمكن أن تفيد كمصادر للمعلومات والخبرات لأغراض الاستعراض السالف الذكر الذي ستجريه اللجنة.

## الفصل السابع

### شروط الخدمة في الميدان

#### ألف - استعراض مخطط التنقل والمشقة

٢٤٧ - إن مخطط التنقل والمشقة، الساري اعتباراً من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠، قد أجازته الجمعية العامة في سياق استعراض ١٩٨٩/١٩٩٠ الشامل الذي يتناول شروط خدمة موظفي الفئة الفنية وما فوقها. وتمثل أهداف المخطط الجديد فيما يلي:

(أ) أن يكون من المناسب ضمان توظيف واستبقاء موظفين مؤهلين تأهيلاً مناسباً ينتمون إلى الدول الأعضاء جميعها؛

(ب) أن يستجيب لاحتياجات المنظمات المتباينة فيما يخص بالتنقل، وبذلك يمكن منظمات معينة من تدب الموظفين من مقارها إلى المواقع الميدانية، بحيث تستمر المنظمات التي توجد بها معدلات تناوب عالية في تدب موظفيها من مركز عمل إلى آخر طوال حياتهم الوظيفية. وفي الوقت نفسه، ينبغي تصميم المخطط بحيث يتيم توازناً معقولاً بين مكافآت الموظفين الكثيرون بالتنقل والموظفين الأقل تنقلاً؛

(ج) ينبغي تصميم المخطط بحيث يجعل أجر الخدمة الميدانية متمشياً مع مستويات المكافأة التي يوفرها نظام الخدمة المدنية المتخذ أساساً للمقارنة؛

(د) ينبغي للمخطط أن يستهدف تبسيط الحزمة ومفهومها<sup>(١٧)</sup>.

٢٤٣ - وبناءً على طلب الجمعية العامة، استعرضت اللجنة سير المخطط في عام ١٩٩٢؛ رغم أنه لم يكن قد مضى عليه في ذلك الوقت سوى عامين، أكدت جميع المعلومات المتاحة أنه يعمل بكفاءة بما يرضي المنظمات والموظفين. ولذلك، قررت اللجنة أن توصي بالإبقاء على بارامترات المخطط دون أي تغيير، مع إبداء عزمها على استعراضه مرة أخرى بعد اكتساب المزيد من الخبرة بتشغيله<sup>(١٨)</sup>. وبينما وافقت الجمعية العامة على النتائج التي خلصت إليها اللجنة، طلبت في قرارها ٢١٦/٤٧ أن تدرج العناصر التالية في استعراض متابعتها:

(أ) إجراء التسوية الذي يربط مصفوفة التنقل والمشقة بالتنقيحات المدخلة على المرتب الأساسي/الأدنى؛

(ب) مستويات النسبة المئوية المعزوة إلى المصفوفة أيضاً بالمقارنة بالمستويات المطبقة في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، ولا سيما المستويات المتصلة بالفئتين ألف وحاء؛



(ج) تحليل للمدى الذي بلغه كل مكون من مكونات المصفوفة لتلبية احتياجات المنظمات؛

(د) تحديد كمي دقيق لوفورات التكلفة.

٢٤٤ - وكان من المقرر أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والخمسين (١٩٩٦) تقرير عن الاستعراض.

٢٤٥ - وقد استند الاستعراض الجاري، الذي تحددت معالمه على ضوء الطلب السالف الذكر، إلى تحليل للعناصر التالية:

(أ) سير المخطط منذ الأخذ به، بما في ذلك اعتبارات التكلفة والمنفعة والاعتبارات المتصلة بإدارة شؤون الموظفين؛

(ب) الاستحقاقات السارية في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة؛

(ج) الخيارات المتصلة بالتعديلات الممكن إدخالها على المخطط؛

(د) الصلة بين جدول المرتبات الأساسية/الدنيا وبدل التنقل والمشقة.

٢٤٦ - ولمساعدة اللجنة على إجراء استعراضها، طرحت أمامها معلومات تفصيلية بشأن استعمال المنظمات للمخطط ونتائج دراسة استقصائية أجراها البرنامج الإنمائي بشأن المواقف.

٢٤٧ - وفي سياق هذا الاستعراض، أعادت اللجنة النظر أيضا في قراراتها المتخذة في عام ١٩٩٤ بشأن مستويات بدل الخطر وصلة بدل الخطر بالمرتب الأساسي/الأدنى، حسبما طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٢٣/٤٩.

#### آراء المنظمات

٢٤٨ - قال رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية إن تعليقات تلك اللجنة على مخطط التنقل والمشقة يجب النظر إليها في سياق تباين احتياجات المنظمات، لا سيما فيما يختص بالتنقل. وقال إن أنماط التنقل في المنظومة تتراوح بين منظمات بها معدل تنقل عال ومنظمات لديها معدل تنقل محدود أو منعدم أساسا، إلا أنه توجد تباينات حتى في داخل تلك المنظمات.

٢٤٩ - وقال إن اللجنة الاستشارية تعتبر بدل التنقل والمشقة واحدا من أنجح الابتكارات التي شهدتها حزمة المكافآت في السنوات الأخيرة، وإنه قد حقق الآمال المعلقة عليه. وعلى الرغم من ذلك، يمكن إدخال تحسينات على بعض العناصر. وقبل الإشارة إلى هذه العناصر، تود اللجنة الاستشارية أن تزكي لدى لجنة الخدمة المدنية الدولية آراء بعض الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي كادت في مقدمة مستعملي ذلك البدل.

وبعد أن لاحظت اللجنة الاستشارية أن الجمعية العامة قد طرح فيها تصور مفاده أن المخطط سخي أكثر من اللازم وأن هذا التصور يمكن أن يخل بالتسوية السنوية للمرتبات الأساسية/الدنيا أو بالزيادات الهادفة إلى استعادة أجور النظام المشترك لطابعها التنافسي، شددت على وجوب استناد أي مقترح يدعو للتغيير إلى أسس فنية قوية.

٢٥٠ - وقال إن اللجنة الاستشارية تعتقد أن البرهنة على فعالية تكلفة البدل قد لا تكون الطريقة الوحيدة لتحليل مدى مناسبه أو مدى قيمته. إلا أنها تسلم كل التسليم بالحاجة إلى "حجج اقتصادية الطابع" تبرهن بالأرقام المؤكدة على أن هذا الإجراء أو ذاك قد أثبت فائدته ولم يتجاوز مستويات التكلفة المتوقعة عند الأخذ به. وفيما يتعلق ببديل التنقل والمشقة، رثي أن الأدلة في هذا الصدد ساطعة وأولها، أنه لم يظهر ما يشير إلى حدوث زيادة في التكلفة. إذ لم تزد التكاليف على صعيد المنظومة عموماً إلا بنسبة تتراوح بين ١ و ٢ في المائة سنوياً على مدى ست سنوات منذ الأخذ بذلك البدل. وحتى إذا روعي الطابع التقريبي للتكاليف الأصلية، فإن ذلك لا يدعو أن يكون تغييراً طفيفاً يقل عن الزيادات في حركة المرتب الأساسي/الأدنى نفسه. وعلاوة على ذلك، قدمت بيانات تظهر أن إقرار هذا البدل قد أتاح لبعض مستعملي المخطط الرئيسيين أن يقللوا النفقات المتصلة بالتناوب، عن طريق إطالة فترات الانتداب. وهذه تخفيضات مباشرة في التكاليف، بصرف النظر عن المنافع غير المباشرة، وقد أشار إليها عدد من المنظمات من حيث المكاسب المحققة فيما يختص بالإنتاجية وتقليل المصروفات الأساسية الإدارية، وتبسيط الإجراءات.

٢٥١ - وعلى غرار ما فعلته أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، حلت اللجنة الاستشارية الكيفية التي تطورت بها المكافآت منذ عام ١٩٨٩ في ظل المخطط في مقابل الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. ومن أسباب اختلاف معدلات التغيير في هاتي الحزمتين الاختلاف في قياس عنصر الإسكان. وقد اتخذت اللجنة الاستشارية إجراءات بشأن عدد من القضايا في المجال الاجتماعي اللانقدي، من بينها اعتماد بيان سياسة عامة يوفق بين مطالب العمل ومطالب الأسرة. وقد أكدت اللجنة الاستشارية رغبتها في النظر في مسألة الأسر المعيشية المنقسمة، وهذه مسألة أشارت إليها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية باعتبارها مسألة تتطلب المزيد من العمل.

٢٥٢ - وفيما يلي آراء اللجنة الاستشارية بشأن الاقتراحات/الخيارات المعينة الواردة في وثيقة أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية: فيما يتعلق بالقضايا العامة، ومن بينها هيكل مصنوفة بدل التنقل والمشقة، تحبذ اللجنة الاستشارية الإبقاء على الفروق الحالية في مستحقات البدل وفقاً لنطاق الرتب، والفروق الحالية بين بدل الأعزب/المعيل، والترتيبات الحالية لإجازة زيارة الوطن.

٢٥٣ - وأوصت اللجنة الاستشارية بإدخال مستوى مشقة إضافي بين الرتبتين 'ألف' و 'باء' الجاري العمل بهما، رهناً بوضع معايير لتحديد مراكز العمل التي ستأثر بذلك، وبالتفجير الذي يجري إدخاله على أساس عدم تأثر التكاليف.

٢٥٤ - وأشارت اللجنة الاستشارية الى أنه عند وضع المخطط كان من العسير تحقيق توافق في الآراء بشأن المستويات المناسبة للتنقل في مواقع المقار، وذلك أساسا بسبب التباين في أنماط التنقل بالمنظمات. وبعد استعراض الخيارات التي جرى بحثها في عام ١٩٨٩، وجدت اللجنة الاستشارية مرة أخرى أنه من العسير التوصل الى اتفاق تام بشأن كيفية معاملة التنقل في مواقع المقار. وأبدت رغبته في طرح اقتراحات في مجالات ثلاثة، هي: (أ) ضرورة قصر الاستحقاق على موظفي المنظمات ذات الهياكل الميدانية ذات الشأن وممارسة نقل الموظفين بين مقر منظماتهم ومراكز الخدمة الميدانية وفيما بينها؛ (ب) اقتضاء إلغاء شرط وجود عمليتي انتداب ميدانيتين سابقتين لدفع بدل التنقل في مواقع المقار؛ (ج) فيما يختص بمستويات حافظ التنقل، اقترحت اللجنة الاستشارية الإبقاء على الحالة الراهنة أو إقرار دفع بدل تنقل اعتبارا من عملية الانتداب الثالثة. وهي لا توصي بأي تغيير في طريقة دفع مقابل التنقل في مراكز العمل 'الف' الى 'هـ'.

٢٥٥ - وأوصت اللجنة الاستشارية بالإبقاء في المصنوفة حاليا على عنصر عدم نقل الأمتعة. وقد استهلت المنظمات دراسة شاملة تتناول استحقاقات نقل الأمتعة و شحن المتعلقات الشخصية وتأثير هذه الاستحقاقات على عنصر عدم نقل الأمتعة بالمصنوفة. وبينما كانت اللجنة الاستشارية تدرس بكل جدية وضع حد زمني لدفع عنصر عدم نقل الأمتعة، على هدي المبادئ المقررة لعنصر التنقل، كانت لا تزال تقيّم النتائج المترتبة على مثل هذا الاقتراح.

٢٥٦ - وبعدها، أبلغت اللجنة الاستشارية لجنة الخدمة المدنية الدولية بأنها قد أكملت استعراض استحقاقات الشحن، وأسفرت العملية عن تبسيط وترشيد بدرجة كبيرة. كما وافقت المنظمات على مواعمة ممارساتها بشأن استحقاقات الشحن للموظف في نهاية الانتداب الذي لم يدفع بشأنه مقابل لعدم النقل. وأكدت اللجنة الاستشارية أنها تعتبر مقابل النقل ومقابل عدم النقل استحقاقين شحن متميزين كل منهما منفصل عن الآخر. وهكذا، لا يستحق الموظف الذي تلقى مقابل عدم نقل الأمتعة بشأن الفترة بكاملها استحقاق نقل بمركز العمل نفسه. ولذلك، أكدت اللجنة الاستشارية تأييدها لوضع حد زمني لمقابل عدم نقل الأمتعة في مصنوفة التنقل والمشقة.

٢٥٧ - وحيث أن اللجنة الاستشارية الإبقاء على الصلة بين تسوية بدل التنقل والمشقة وتسوية جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، وهو ما يجسد على أفضل نحو الممارسة المتبعة في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة. وبعد أن أشارت اللجنة الاستشارية الى أن هذه الصلة كانت عنصرا أساسيا في التصميم الأصلي للبدل، رأت أنه لا يوجد أي دليل فني على الحاجة الى التغيير. وقالت إنها تعي أن هذه الصلة كانت موضع نقاش ومثارا للقلق في مناقشات اللجنة الخامسة وأماكن أخرى، ولكنها لم تتلق أي توضيح للسبب الذي يجعل هذه الصلة معيبة، اللهم إلا تصورا مفاده أنها أسفرت عن ارتفاع مستويات البدل دون داع. وهذا التصور لا تبرره البيانات المتاحة. ولذلك، تظل اللجنة الاستشارية غير مقتنعة بوجود أية حاجة الى تغيير الترتيبات الجارية. وإذا كان هناك هدف آخر يتعين تحقيقه نتيجة لغصم صلة البدل بالمرتب الأساسي/الأدنى، فإن اللجنة الاستشارية تود أن تعرفه، لأن من الضروري وجود آلية تسوية مناسبة تؤدي عملها.

٢٥٨ - واقترحت اللجنة الاستشارية فصم الصلة بين بدل الخطر وجدول المرتبات الأساسية/الدنيا، لأن بدل الخطر ليس جزءاً أساسياً من حزمة المدفوعات. إلا أنه ينبغي استعراض المستويات بصفة دورية، كل سنتين.

٢٥٩ - وأكد ممثل الأمم المتحدة أن بيان اللجنة الاستشارية يمثل توازناً بين احتياجات المنظمات المختلفة الشديدة التنوع. وقال إن الأمم المتحدة، من جانبها، ليس لديها موظفون كثيرون للتنقل؛ وإن موظفي بعثات حفظ السلام وغيرها من البعثات الخاصة يتلقون مدفوعاتهم بموجب ترتيبات مختلفة، أي حزمة تقوم على بدل إعاشة لأفراد البعثة. ورغم ذلك، تعتبر الأمم المتحدة المخطط شديد الأهمية وتؤيده في صورته الراهنة كل التأييد.

٢٦٠ - ووجه ممثل البرنامج الإنمائي الانتباه إلى بيان صادر عن الرؤساء التنفيذيين لأربع وكالات، يعلنون فيه تأييدهم الشديد للمخطط. وقال إن البرنامج الإنمائي يرحب بالجهود الرامية إلى استمرار تحقيق فعالية التكلفة لبدل التنقل والمشقة وعدم توليده أية آثار جانبية غير مقصودة. وشدد على بساطة المخطط والطريقة التي يستهدف بها حقائق التنقل والمشقة التي يواجهها الموظف. وأضاف قائلاً إن بدل التنقل والمشقة، الذي يمثل لب المخطط، يمثل أداة إدارية لا غنى عنها. وعند إجراء الاستعراض الشامل، روعيت الدقة الشديدة في تصميم البدل بحيث يراعي مختلف احتياجات المنظمات. وقد وجد البرنامج الإنمائي أن المخطط يستجيب جيداً لمعظم احتياجاته. وهذا ما أكدته ردود أفعال كبار المديرين في الميدان، وردود الموظفين على استبيان شامل، وتحليل للصلة بين التكاليف والمنافع أجراه البرنامج الإنمائي. إلا أن البرنامج يرى أن الشروط المرتبطة بدفع عنصر التنقل في مراكز عمل المقار ينبغي أن تصبح أكثر مرونة. ومضى قائلاً إن عمليات الانتداب للخدمة في المقار جزء لا يتجزأ من برنامج الانتداب في البرنامج الإنمائي وإن الموظفين يعتبرون القيود المفروضة على التنقل في مراكز عمل المقار قيوداً غير منطقية. وفيما عدا ذلك، يؤمن البرنامج الإنمائي بإيماناً قوياً بعدم وجود داع لتعديل نظام يؤدي مهامه أداءً طيباً.

٢٦١ - وذكر ممثل مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين أنه يعتبر أن من المهم النظر إلى خطة التنقل والمشقة في الإطار الأوسع لإدارة الموارد البشرية. وفي المفوضية أدت علاوة التنقل والمشقة الغرض منها بشكل جيد باعتبارها أداة للإدارة، وأسهمت إسهاماً كبيراً في قبول الموظفين الأعباء الواقعة عليهم نتيجة نظام التناوب الإيجابي. وأثنى على لجنة الخدمة المدنية الدولية لإدخالها هذه المجموعة من التدابير.

٢٦٢ - وقال ممثل مكتب العمل الدولي إن المدير العام يعتبر أن هذه المسألة هي من أهم المسائل المعروضة على اللجنة. ومن المهم أن يُنظر إلى بدل التنقل والمشقة في إطار الأهداف التنظيمية. فخطة التنقل والمشقة هي جزء لا يتجزأ من سياسة إدارة الموارد البشرية لمنظمة العمل الدولية، وخاصة من ناحية سياساتها الرسمية بصدد التناوب، وهذه بدورها تشكل جزءاً من برنامج عمل المنظمة المسمى "المشاركة النشطة". وأضاف أن الخدمة الميدانية في منظمة العمل الدولية هي التزام. وتتراوح مدة البعثات ما بين ثلاث وخمس سنوات، معظمها في مراكز عمل مصنفة في الفئتين ألف وباء. ولا يُرسل الموظفون في عدد كبير من البعثات طوال فترة عملهم، وإنما يقضون الشطر الأكبر منها في المقر. وقال إن الهيكل الحالي لبدل التنقل والمشقة يمثل توازناً بين الاحتياجات المختلفة للمنظمات، ويؤدي الغرض منه بشكل معقول

نسبها بالنسبة لمنظمة العمل الدولية. وأي تغيير كبير يقلل من هذا البديل سيخلق مشاكل خطيرة للمنظمة، إذ أنها تعتمد اعتمادا كبيرا على بدل التنقل والمشقة في تنفيذ سياستها الخاصة بالتناوب.

٢٦٣ - وقال ممثل منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة إنه يؤيد بيان اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية تأييدا كاملا، وأكد على أن المنظمات تتطلع إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية للاستجابة لاحتياجاتها المختلفة بطريقة مرنة. وقد أدى تخفيض الوظائف حديثا في المنظمة، وممارسة اللامركزية إلى نقل عدد من الوظائف إلى الميدان، ولكن هذا لم يكن صعبا: ففي منظمة الأغذية والزراعة تكمن المشكلة في اجتذاب الموظفين مرة أخرى إلى المقر. ولذلك فحاجة المنظمة هي توفير حوافز للموظفين لكي يبقوا في المقر. وحث لجنة الخدمة المدنية الدولية على قبول مقترحات اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية إزاء عامل التنقل في مراكز العمل المصنفة في الفئة حاء، وهذا يمثل حلا وسطا بين الاحتياجات المختلفة.

٢٦٤ - وقال ممثل الاتحاد الدولي للاتصالات إن خطة التنقل والمشقة تؤدي الغرض منها بشكل جيد في عدد من المنظمات، ولكنها لا تؤدي نفس الغرض في المنظمات التي يعمل معظم الموظفين فيها في المقر ولا يوجد إلا قليل من التنقل من الميدان وإليه. ولذلك فهو يؤيد اقتراح اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية بأن تكون مدفوعات التنقل في مراكز العمل المصنفة في الفئة حاء مقصورة على المنظمات التي تحتاج بشكل واضح إلى التنقل والتناوب. ويرى الاتحاد الدولي للاتصالات أن الأولوية يجب أن تُعطى إلى استعادة التنافس في هيكل مرتبات الأمم المتحدة عن طريق زيادة في جميع الفئات، ولا ينبغي أن توضع أي عوائق أمام هذا الغرض. وأبدى تشككه إزاء الصلات النسبية بين مراكز العمل المصنفة في الفئة حاء وبعض مراكز العمل المصنفة في الفئة ألف.

٢٦٥ - وأشار ممثل برنامج الأغذية العالمي إلى أن البرنامج لديه أكبر ميزانية تشغيلية في منظومة الأمم المتحدة (١,٥ بليون دولار سنويا) وأنه ثاني أكبر مستفيد من بدل التنقل والمشقة في المنظومة، لأن ٩١ في المائة من موظفيه يتلقون هذا البديل. وفيما يتعلق بعدد الموظفين الموفدين إلى أصعب مناطق العمل، يعتبر برنامج الأغذية العالمي أكثر مؤسسات المنظومة على الإطلاق: ٥٨ في المائة من موظفيه يعملون في مراكز عمل مصنفة في الفئتين دال وحاء. وفي برنامج الأغذية العالمي أكبر نسبة من التنقل في المنظمات، حيث أن ٥٢ في المائة من مجموع موظفيه قاموا بالعمل لمدة خمس سنوات أو أكثر في مراكز عمل خارجية. ويعتبر البرنامج خطة بدل التنقل والمشقة مفيدة، ولكنه لا يراها كافية بالنسبة لمراكز العمل ذات الخطورة العالية ومراكز العمل ذات الظروف المعيشية الصعبة جدا. ومن رأي البرنامج أن شروط تناوب الموظفين في بلدان المقار يجب أن تكون أكثر جاذبية، خاصة بالنسبة لروما. ولا يؤيد برنامج الأغذية العالمي أي تخفيض في بدل التنقل والمشقة، ولا يرى أن الحاجة تدعو إلى التخفيض. وأضاف أن الزيادة في تكلفة الخطة بسيطة وأقل مما كان متوقعا. والخطة أساسية جدا بالنسبة لبرنامج الأغذية العالمي من أجل اجتذاب موظفين مؤهلين للعمل في أشد مناطق العالم خطورة وأتعبها، من أجل تقديم الأغذية. ويدرك البرنامج أن النقود ليست هي الحافز الوحيد على اجتذاب الموظفين والإبقاء عليهم في ظل هذه الظروف، ولكنه يرى أن الأجر يجب أن يكون عادلا للحفاظ على الروح المعنوية وتقليل معدلات الإبدال بين الموظفين الدوليين. ولاحظ أن ٧٥ في المائة من ميزانية البرنامج ومن جهود الموظفين تتجه إلى حالات

الطوارئ، ولذلك فهو يحث اللجنة على الإبقاء على بدل التنقل والمشقة وتحسينه حسب الخطوط التي اقترحتها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية وبرنامج الأغذية العالمي.

#### مناقشة الموضوع في اللجنة

٢٦٦ - أشارت لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى أن خطة التنقل والمشقة كانت من الملامح الرئيسية للاستعراض الشامل الذي أجرته في عام ١٩٨٩ لشروط الخدمة للموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا. ولكن يبدو أن الجمعية العامة كان لديها بعض الشكوك إزاء نواح معينة من بدل التنقل والمشقة. ذلك أن الجمعية العامة، حين وافقت على الخطة في قرارها ١٩٨/٤٤، طلبت من لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقدم تقريراً في عام ١٩٩٢ عن سير تطبيق الخطة. وفي قرارها ٢٤١/٤٥ الذي وافقت فيه على تعديلات على المرتب الأساسي/الأدنى، كررت طلبها إعادة النظر في خطة التنقل والمشقة، ذاكرة على وجه الخصوص تطور بدل التنقل والمشقة مقابل البدلات المماثلة الممنوحة في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة وبالنسبة للمرتب الأساسي/الأدنى. وفي العام التالي ١٩٩١، حين وافقت الجمعية العامة أيضاً على تعديل المرتب الأساسي/الأدنى، طلبت من اللجنة، في قرارها ١٩١/٤٦ ألف، أن تضمن الاستعراض المقرر لعام ١٩٩٢ تحليلاً من حيث كفاءة التكلفة لأداء بدل التنقل والمشقة، وتقييماً لمزايا الخطة من ناحية إدارة شؤون الموظفين، وتفصيلاً للوفر الذي تحققه في التكاليف الإدارية. وقد وافقت الجمعية العامة، كما ذكرنا آنفاً على توصية اللجنة بالاحتفاظ بالخطة بشكلها الراهن ولكنها طلبت إدخال عناصر معينة في استعراض ١٩٩٦. ورأت اللجنة أن من المناسب أن تكون لشواغل الجمعية العامة أولوية على ما سواها في هذا الاستعراض، مع مراعاة وجهات نظر مستخدمي الخطة في نفس الوقت. وفي هذا الصدد أحاطت لجنة الخدمة المدنية الدولية علماً بمختلف البيانات التي قدمتها المنظمات وكذلك الرسائل التي بعث بها الرؤساء التنفيذيون لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي، ومنوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وأعربوا فيها عن تأييدهم القوي للخطة مع اقتراح بعض التحسينات عليها. وأخذت اللجنة في اعتبارها التقييمات العامة للمنظمات، التي تجمع على أن الخطة هي أداة فعالة من أدوات الإدارة تمكن المنظمات، خاصة تلك التي لديها أنشطة في مواقع عمل ذات ظروف صعبة، من تنفيذ برامجها بشكل فعال. ولاحظت اللجنة أيضاً أن مسحا أجري للموظفين في فئات مختلفة وفي مراكز عمل مختلفة قد تبين منه أن الخطة تتسم بالشفافية والإنصاف والمعقولية.

#### ١ - استخدام البدل وتكاليفه

٢٦٧ - واستعرضت اللجنة البيانات الإحصائية المقدمة إليها بشأن استخدام بدل التنقل والمشقة وتكاليفه (انظر المرفقين الرابع عشر والخامس عشر للاطلاع على مصفوفة لبدل التنقل والمشقة). وقد تم تحليل هذه البيانات من ناحية التنظيم (انظر المرفق السادس عشر) ومن ناحية العناصر الثلاثة لمصفوفة التنقل والمشقة، أي المشقة والتنقل وعدم نقل الأمتعة (انظر المرفق السابع عشر). ولاحظت اللجنة أنه في تاريخ الإبلاغ (نهاية ١٩٩٤)، كان هناك نحو ٦٠٠ ٧ من موظفي الفئة الفنية والفئات العليا يتلقون عنصراً أو أكثر من عناصر هذا البدل. ويتفق هذا الرقم بشكل وثيق مع عدد الموظفين الذين كانوا يتلقون بدل انتداب في نهاية ١٩٨٩ (أي قبل العمل ببدل التنقل والمشقة)، مما يوحي بأن استخدام المستحقات الميدانية بشكل عام ظلت في حدود ما كانت عليه قبل بدل التنقل والمشقة.

٢٦٨ - ولاحظت لجنة الخدمة المدنية الدولية أيضا أن مدفوعات بدل التنقل والمشقة يمكن أن تكون ذات بُعد واحد أو بعدين أو ثلاثة، حسب انطباق الشروط المتعلقة بعنصر ما في ظرف معين. ولم يكن يتلقى كل عناصر البديل الثلاثة سوى ٧٦٠ ١ موظفا (انظر المرفق السابع عشر).

٢٦٩ - ويتضح من البيانات أن بدل التنقل والمشقة لم يكن يستخدم بشكل واحد من قبل جميع المنظمات، فقد تراوحت معدلات استخدامه ما بين ٨٠ في المائة للجنة الفنية والفتات العليا (اليونيسيف والأونروا ومفوضية شؤون اللاجئين وبرنامج الأغذية العالمي، على سبيل المثال) إلى نحو نصف الموظفين (منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية)، إلى نحو الثلث (الأمم المتحدة، منظمة الأغذية والزراعة)، أو أقل من ذلك. وفي بعض المنظمات لم يكن يستخدم هذا البديل إلا لماما. وتلاحظ اللجنة أن نمط استخدام هذا البديل في مؤسسات المنظومة يختلف باختلاف الاحتياجات البرنامجية للمنظمة.

٢٧٠ - وقبل دراسة العناصر الذاتية للمصفوفة قامت اللجنة بدراسة عميقة لهيكل التكلفة لبديل التنقل والمشقة. وتذكر اللجنة أنه في وقت الاستعراض الشامل بلغت التكلفة الكلية لحزمة بدل التنقل والمشقة نحو ٥٦,٤ مليون دولار سنويا على سعة المنظومة، تتكون من:

(أ) نحو ٣٣,٨ مليون دولار كتكلفة كانت موجودة من قبل للبدلات المتعلقة بالتنقل والمشقة والخدمات الميدانية، وقد رحلت هذه المبالغ إلى بدل التنقل والمشقة؛

(ب) تكلفة إضافية قدرها ٢٢,٦ مليون دولار.

٢٧١ - ووقت استعراض الخطة في سنة ١٩٩٢ قُدرت تكاليف بدل التنقل والمشقة بمبلغ ٦٢ مليون دولار سنويا. وبما أن البيانات التي كانت متاحة في ذلك الوقت لم تكن كاملة، كان لا بد من وضع بعض افتراضات من ناحية الاستخدام الفعلي. وتلاحظ اللجنة أنه، على النقيض من ذلك، فإن البيانات التي أتاحت لها في الاستعراض الراهن وفرت لها نظرة شاملة على استخدام البديل في كل منظمة، وحسب عناصر البديل، وحسب فئات مقار العمل. وأتاحت هذه البيانات، التي قدمتها المنظمات وشهدت بصحتها، فرصة للجنة لإقامة خط أساس سليم لتتبع مسار هذا البديل في المستقبل.

٢٧٢ - وعلى أساس تلك البيانات، توصلت اللجنة إلى أن هيكل تكلفة بدل التنقل والمشقة تطورت على النحو التالي منذ بدء العمل بها:

١٩٩٥	١٩٩٤	١٩٩٠	
٦٤,٧ مليون دولار	٦٢,١ مليون دولار	٥٦,٤ مليون دولار	التكلفة
١٤,٧ في المائة	<-----		الزيادة

ولاحظت اللجنة أن هذه الأرقام، وإن كانت تعكس حركة تكلفة هذا البديل على مر السنوات، فإنها قد تعطي صورة غير دقيقة لمجموع التكلفة بالنسبة لميزانية المنظمات، لأنها تشمل نفقات على صغار الموظفين المهنيين/الخبراء المشاركين/الموظفين المهنيين المشاركين، وهي نفقات قدمتها حكوماتهم بدون أن تتحمل ميزانيات المنظمات أي مبالغ. وفي نهاية ١٩٩٥ كان هناك نحو ٨٠٠ موظف من هذه الفئات يتلقون علاوات بتكلفة قدرها ٥,٣ مليون دولار. وكانت التكلفة الصافية لميزانيات المنظمات في ذلك التاريخ ٥٩,٤ مليون دولار سنويا على نطاق المنظومة. واللجنة على ثقة بأن هذا الرقم يمثل خط أساس دقيق لتكلفة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا في نهاية ١٩٩٥. وهي تلاحظ أنه حتى لو وجدت بعض الزيادة في التقديرات الأساسية عام ١٩٩٠، فإن البديل يعمل بشكل جيد في إطار معالم الترتيبات المتعلقة بتعديل خط الأساس.

٢٧٣ - وعلى أساس المعلومات التفصيلية المتاحة أمام اللجنة استطاعت أن تخلص إلى أن متوسط تكلفة الفرد بالنسبة لبديل التنقل كانت نحو ٧ ٠٠٠ دولار سنويا. وهي تلاحظ في هذا الصدد:

(أ) أن عدد الموظفين في "الطرف الأعلى" من المصنوفة (الانتقال الخامس إلى مقر عمل مصنف في الفئة ٤٤: انظر المرفق الرابع عشر) كان ٥١ شخصا على مستوى المنظومة كلها؛

(ب) أن أكثر من ٥٠ في المائة من الموظفين الذين يتلقون بدل تنقل يخدمون في مواقع عمل في الفئتين ٤٤ وألف، حيث لا توجد مستحقات للمشقة؛

(ج) أن من بين الموظفين الذين يتلقون البديل، لا يتلقى عنصر التنقل سوى أقل من نصفهم.

٢٧٤ - وباعتبار كل العوامل السابقة، خلصت اللجنة إلى أن التكلفة الكلية للخطة معقولة.

٢٧٥ - وتلاحظ اللجنة أن الجمعية العامة، في قرارها ١٩١/٤٦ ألف، طلبت تحليلا من حيث التكلفة والفائدة لتشغيل علاوة التنقل والمشقة، وفي قرارها ٢١٦/٤٧ طلبت تحديدا كميا دقيقا للوفورات في التكلفة الإدارية. ويتبين من التحليل الكلي للتكلفة والفائدة، يشمل قطاعات كبيرة من المستفيدين من بدل التنقل والمشقة، حدوث وفورات مباشرة (بطء الدوران في المكاتب، والوفورات الناتجة عن تكلفة إعادة التوطين) ووفورات غير مباشرة (في الإنتاجية وفي وقت الإدارة وموارد الإدارة، وفي تبسيط العمليات الإدارية). ويُقدر متوسط المكسب في الإنتاجية بنحو ٢ ٠٠٠ دولار لكل موظف سنويا. وتدرك اللجنة أن هذا التحليل ليس من الملامح التقليدية لإدارة الموارد البشرية في النظام الموحد؛ ثم إن الموضوع أكثر تعقيدا من مجرد تقدير كمي لهذا البديل بمعزل عن الملامح الأخرى في صورة إدارة الموارد البشرية، وأنه يحتاج إلى مزيد من التحليل المتكامل للنتائج التي تخلص إليها إدارة الموارد البشرية على مستوى المنظومة. ومع ذلك فإن اللجنة ترى أن من الممكن أن تقوم المنظمات بوضع نموذج داخلي للتكاليف يمكن استخدامه في جملة أمور منها قياس التكاليف الملموسة وغير الملموسة وكذلك المزايا المحسوسة وغير المحسوسة لخطة التنقل والمشقة وتود لو قامت المنظمات بذلك. وبعد إيضاح ما تقدم، تؤكد اللجنة أن خطة التنقل والمشقة لم يكن يتقصد بها أن تكون إجراء لخفض التكاليف، ولكن لتحسين مجموعة البدلات يتطلب في حد ذاته تكلفة معينة.



٢٧٦ - واللجنة مقتنعة، على أساس البيانات الشاملة والمنصلة التي قدمت إليها، أن تكلفة الخطة تظل في حدود المعقول.

٢٧٧ - وأحاطت اللجنة علماً كذلك بمعلومات مقدمة في إطار الاستعراض بشأن ٧١٥ موظفاً من فئة الخدمات الميدانية و ٢١٤ موظفاً من فئة الخدمات العامة المعيّنين دولياً، يتلقون بدل التنقل والمشقة.

٢٧٨ - ولاحظت اللجنة المعلومات التي قدمت إليها فيما يتعلق بمنحة الانتداب. وكانت الزيادة في هذه المنحة بنسبة ٤,١ في المائة فيما بين نهاية ١٩٩١ ونهاية ١٩٩٤ أقل من الزيادات المتعلقة بالتضخم في الأجور. وفي نفس الوقت تود اللجنة أن تؤكد أنه ولو أن منحة الانتداب هي جزء من مخطط التنقل والمشقة، فإن نطاقها يتجاوز ترتيبات التنقل والمشقة في حد ذاتها، إلى جميع حالات التعيين والنقل في جميع المواقع. ولذلك فإن تكلفة منحة الانتقال ليست داخلية بالكامل في ترتيبات التنقل والمشقة.

٢٧٩ - وتذكر اللجنة أن النظر في التدابير الاجتماعية وغير النقدية، كمسألة انفصال العائلات، وتوظيف الأزواج وتحسين المرافق الترفيهية وغيرها من المرافق المحلية، قد حال دونه ضيق الوقت المتاح ضمن وقت الاستعراض الشامل، وستقوم اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية بدراسة هذه النواحي. ومع أن المنظمات قد اتخذت تدابير مختلفة في الفترة الأخيرة، فإن مسألة انقسام العائلات (حين لا يستطيع الأزواج أو الأطفال اللحاق بالموظف بسبب نقص التسهيلات اللازمة) التي تتصل بأمر منها تحديد بعض المراكز باعتبارها غير عاطية، لم تلق اهتماماً بشكل شامل. وأحاطت اللجنة علماً بما أكدته اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية من أنها ستستعرض هذه المسألة.

٢٨٠ - وفي معرض نظر اللجنة في النواحي الخاصة بمصنوفة التنقل والمشقة، اتخذت لها منطلقاً عاماً وهو التحليل الذي أجرته لاستخدام بدل التنقل والمشقة وتشغيله بشكل عام، كما يتضح مما ورد أعلاه.

## ٢ - بدل التنقل والمشقة

### (أ) المصنوفة العامة والمسائل المتصلة بها

٢٨١ - اعتبرت اللجنة أن النظام الحالي قد أدى وظيفته بشكل مرض حتى الآن ولبي احتياجات المنظمات فيما يتعلق بالمسائل الثلاث التالية: (أ) النهج الحالي لضم الرتب من أجل التمييز بين مستويات بدل التنقل والمشقة (من ف - ١ إلى ف - ٣، و ف - ٤/٥ - ٥، و مد - ١ والرتب الأعلى)؛ (ب) التناسب الحالي بين دخل المعيل وغير المعيل (١٠٠/٧٥) الذي تقرر لهذا البلد؛ (ج) النهج الحالي إزاء استحقاقات الأجازة في أرض الوطن؛ أي مرة كل ٢٤ شهراً في مراكز العمل المصنفة في الفئات حاء وألف وباء و ١٢ شهراً في الفئات المصنفة جيم ودال وهاء.

### (ب) تسديد نفقات إضافية تتعلق بمصاريف الإقامة للطلاب

٢٨٢ - وفي وقت الاستعراض الشامل قررت اللجنة أن تزيد المبلغ المخصص لإقامة الطلاب، مع قصر هذا الاستحقاق على المستويين الأول والثاني من التعليم. وهكذا وافقت اللجنة على دفع مبلغ ٣٠٠٠ دولار عن

كل سنة دراسية، أو ما يعادلها بالعملة المحلية، فيما يتعلق بالأطفال في المرحلتين الابتدائية والثانوية، إضافة إلى المبلغ الأقصى المسموح به في إطار منحة التعليم في مراكز عمل معينة حيث تعتبر المرافق التعليمية المتاحة غير مناسبة. ويرد سرد لمناقشة اللجنة حول هذا الموضوع في الفقرة ٢٢٧ أعلاه.

### (ج) عنصر المشقة

٢٨٣- لدى استعراض اللجنة لعنصر المشقة في بدل التنقل والمشقة، بدأت اللجنة بدراسة العلاقة التناسبية بين تصنيفات المشقة في النظام الموحد وفي البلد أساس المقارنة. ولاحظت أن النجوة التي كانت كبيرة جدا بين تصنيفات المشقة في النظام الموحد في العواصم التي بها مراكز عمل والتصنيفات المستخدمة في الخدمة المدنية غير الدبلوماسية في البلد المقارن، التي كانت موجودة في سنة ١٩٩٠، وأيضا أثناء استعراض ١٩٩٢، قد بدأت تضيق. ومع ذلك لا تزال توجد "فجوة في تصنيف المشقة" (النقاط الترتيبية التي تعطى للمشقة من جانب الخدمة المدنية المقارنة كانت أسخى) في معظم الأماكن التي أخذت منها عينة المقارنة. وتأكدت اللجنة أيضا من جديد أن هناك اختلافات بين النظامين نظرا لاختلاف أنشطتهما وولايتهما. فقد لاحظت مثلا أن الموظفين في الخدمة المقارنة كانوا يعملون أساسا في العواصم، بينما يعمل موظفو النظام الموحد في مراكز عمل كثيرة صغيرة خارج العواصم، حيث ظروف المعيشة أقسى بكثير.

٢٨٤- وترد في المرفق الثامن عشر مقارنة بين حزمة المستحقات الميدانية في الأمم المتحدة وفي البلد المتخذ أساسا للمقارنة. وتلاحظ اللجنة أن المقارنات تشمل، من بين أمور أخرى، توفير المساكن، وهو الحافز المالي الرئيسي للبعثات الخارجية. إذ يتلقى الموظفون المغتربون في الخدمة المدنية التابعة للولايات المتحدة إما مساكن مجانية أو تعويضا عن جزء كبير من تكلفة المساكن التي توجر من القطاع الخاص عن طريق دفع بدل معيشة للمقر. وهذه الترتيبات تقدم للموظفين علاوة على نسبة (٢٠ في المائة) التي تضم إلى الراتب الأساسي نظير نفقات الإسكان في واشنطن العاصمة.

٢٨٥- واستعرضت اللجنة ثلاثة خيارات ممكنة لتغيير عنصر المشقة. الخيار الأول هو اقتراح بإدخال مستوى متوسط بين تصنيفات المشقة الحالية من المستويين ألف وباء بحيث توضع على المصنوفة نسبة مئوية مطردة ٥٠-١٠-١٥-٢٠-٢٥. والفرض من الاقتراح هو تيسير وضع رقم ترتيبي للمشقة وجعل البدل في النظام الموحد مشابهها لهيكله لدى الخدمة المدنية المقارنة (التي أدخلت مستوى جديدا بنسبة ٥ في المائة من الراتب الأساسي في كانون الثاني/يناير ١٩٩٥) ومن ثم يصبح من السهل إجراء مقارنات في المستقبل بين النظامين. وبعد مناقشة هذا الاقتراح خلصت اللجنة إلى أنه لا يوجد ضمان بأن المستوى الجديد المقترح إدخاله سيكون محايدا من ناحية التكلفة أو أنه سيحل الصعوبات التشغيلية فيما يتعلق بالتصنيف.

٢٨٦- أما الخيار الثاني المقترح فهو إدخال فئة جديدة باسم الفئة واو. إذ ترى بعض المنظمات أن وجود عنصر استحقاق إضافي هو أمر ضروري في مراكز العمل التي تتسم بصعوبة شديدة. وأحاطت اللجنة علما بالتدابير الإضافية التي تستخدمها حاليا بعض المنظمات خارج خطة التنقل والمشقة في الأماكن التي من هذا النوع ورأت أن هذه العناصر تتناول مشاكل الضغوط والوحدة وما إلى ذلك، أكثر مما يقدمه تعويض تقدي.

٢٨٧ - ونظرت اللجنة أيضا في تخفيض مستويات المشقة في أدنى المصنوفة (المستويين باء و جيم) وخلصت إلى أنه لا توجد شواهد على أن المستويات الحالية عالية أكثر من اللازم، أو أن العوامل النسبية بين المستويات الحالية غير سليمة.

٢٨٨ - وخلصت اللجنة إلى أن الهيكل الحالي لعنصر المشقة أثبت فعاليته. وأن الزيادة في التكاليف المتعلقة بهذا العنصر مستقرة. ولذلك فقد أوصت بعدم إحداث تغيير على مصنوفة المشقة الحالية.

#### (د) عنصر التنقل

٢٨٩ - استعرضت اللجنة عددا من الخيارات المتعلقة بهذا العنصر، بما في ذلك مجموعة خيارات اقترحتها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية بتعديل الشروط المتعلقة بمراكز العمل المصنفة في الفئة حاء (انظر الفقرة ٢٥٤ أعلاه). ولاحظت اللجنة وجهات نظر المنظمات في هذا الصدد، وخاصة عدم وجود قاعدة داخلية، وهو أمر غير نظام الأمم المتحدة عن أنظمة الخدمة المدنية الدولية. وفيما يتعلق بالخيار الأول ترى لجنة الخدمة المدنية الدولية أنه سيخلق نوعين من التنظيمات وسيوجد عنصر عدم مساواة بين الموظفين. وهي ترى أن ضمان عودة الموظفين إلى المقر فيما بين البعثات هي مسألة تخص الإدارة في المنظمات وأن وجود خطة جيدة لإدارة الموارد البشرية يمكن أن يساعد في حل هذه المشكلة. وأشار إلى أن إلغاء شرط وجود انتدابيين ميدانيين قبل أن يكون للموظف حق الاستغادة من عنصر التنقل في مواقع العمل المصنفة في الفئة حاء كان بناء على اقتراح من اللجنة أثناء الاستعراض الشامل، ثم غيرته الجمعية العامة. وترى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن إدخال عنصر التنقل ابتداء من الانتداب الثالث بدلا من الرابع كما هو الوضع حاليا ليس له ما يبرره: إذ يجب الإبقاء على التركيز على عنصر التنقل الميداني.

٢٩٠ - وبإيجاز فإن اللجنة تعتبر أن الترتيبات الراهنة لمقار العمل المصنفة في الفئة حاء لا تزال متوازنة، وأن الاستحقاق الحالي لبدل التنقل في مراكز العمل من الفئة حاء هو محاولة توفيقية تقوم على أساس احتياجات المنظمات، وقبلتها جميع الأطراف في وقت الاستعراض الشامل. وجاء التقييد الذي أدخلته الجمعية العامة مؤكدا لمفهوم اللجنة من أن حزمة الحوافز هذه مقصود بها أساسا موظفو الميدان.

٢٩١ - ثم نظرت اللجنة في الخيارات المتعلقة بتغيير هيكل عنصر التنقل، وهي تنطوي على إنقاص للمبالغ التي تدفع بموجب عنصر التنقل على المصنوفة و/أو توسيع مصنوفة التنقل. وبعد دراسة تمحيصية للبيانات المتاحة لم تر لجنة الخدمة المدنية الدولية أي داع لتغيير النسب المئوية عن المصنوفة. وهي تؤكد أن التصميم الراهن لعنصر التنقل يمثل توازنا بين احتياجات التنقل لمختلف المنظمات: فهو قد لا يلبي جميع الاحتياجات على وجه الدقة، ولكن لا يبدو أن أيًا من الخيارات المعروضة على اللجنة ستؤدي إلى توازن أفضل. وخلصت اللجنة إلى أن التكلفة الإجمالية للخطة معقولة وأنه لا توجد أسباب تبرر إنقاص عنصر التنقل على أساس التكلفة. وإزاء بعض الأفكار التي عرضت عن أن عنصر التنقل ربما يشجع زيادة غير مبررة في التنقل، فإن اللجنة تعتبر أن من المهم أن تشير إلى أن إرسال موظف في مهمة هو حق من حقوق الإدارة، يقوم على أساس الاحتياجات البرنامجية. كما تنوه بأن إدخال بدل التنقل والمشقة قد مكّن المنظمات التي لديها سياسات لتناوب الموظفين من إطالة مدة الانتداب، مما يقلل تكاليف التناوب.

٢٩٢ - واتفقت الآراء في اللجنة على الإبقاء على الهيكل الحالي لعنصر التنقل في المصفوفة وعلى الشروط المرتبطة به. ويرمي تصميم عنصر التنقل إلى إحداث توازن بين احتياجات مختلفة: (أ) فبالنسبة للمنظمات التي ليس لديها سياسة للتناوب و/أو التي لديها نسبة كبيرة من الموظفين في المقر الرئيسي، يعترف هذا التصميم بأن النقلة الأولى هي أصعب النقلات؛ (ب) وأما بالنسبة للمنظمات التي لديها شبكات ميدانية واسعة، ومن ثم فلديها سياسات منتظمة للتناوب، فإن الخطة تعوض عن المشقة الإضافية التي تأتي نتيجة التنقلات الكثيرة، التي تتم في أحيان كثيرة بدون وجود مقر انطلاق رئيسي. وتعتبر اللجنة أن عنصر التنقل بهيكله الحالي يؤدي وظيفته في كلتا الحالتين.

#### (هـ) عنصر عدم نقل الأمتعة

٢٩٣ - استعرضت اللجنة البيانات المقدمة بشأن استخدام عنصر عدم نقل الأمتعة. وخلصت إلى أن إدخال هذا العنصر في المصفوفة أدى غرضه بشكل جيد وسهل الأمور أمام الإدارة في المنظمات، كما أنه في حالات التناوب عنصر فعال من ناحية التكلفة إذا قورن باستحقاقات النقل الكامل للأمتعة. ومن ثم فقد خلصت اللجنة إلى أن من الأفضل الإبقاء في المصفوفة على عنصر عدم نقل الأمتعة.

٢٩٤ - وتشير اللجنة إلى أنه في وقت الاستعراض الشامل لم يكن متصوراً أن يظل دفع عنصر عدم النقل هذا باقياً إلى الأبد، فقد وضعت الترتيبات بموجب المصفوفة ريثما تقوم اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية باستعراض مستحقات النقل والشحن<sup>(٥)</sup>. ولا ترى لجنة الخدمة المدنية أي مبرر لاستمرار مدفوعات عنصر عدم النقل إلى الأبد. ولكنها لاحظت عدم وجود إجماع بين المنظمات فيما يتعلق بالموعد النهائي لهذا العنصر بالنظر إلى اختلاف ممارساتها إزاء مستحقات الشحن لدى العودة إلى الوطن. وقررت لجنة الخدمة المدنية من حيث المبدأ وضع موعد نهائي لاستحقاق عنصر بدل الشحن في أي مقر عمل بما لا يتجاوز ٥ سنوات، يمتد إلى سبع سنوات في حالات استثنائية. وهو نفس الحد الزمني الذي وضع لعلو العتاد، وهي العلاوة السابقة على بدل التنقل والمشقة.

٢٩٥ - وناقشت اللجنة الموضوع مرة أخرى على أساس تقرير اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية بشأن استعراضها لمستحقات الشحن (الفقرة ٢٥٦ أعلاه) وتأكدت من سلامة قرارها المشار إليه أعلاه. وأشارت في هذا الصدد إلى إيضاحات عدة منظمات بأن الأمر يتطلب درجة من الحصافة الإدارية لتحديد الاستثناءات وأن ليس من اللازم تدوينها أو تحديدها على وجه الدقة.

٢٩٦ - وسيبدأ تطبيق الحد الزمني على عنصر عدم النقل اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧. وحين يبدأ النظام في التطبيق الكامل فستتحقق وفورات قدرها نحو ١,٧ مليون دولار سنوياً على نطاق المنظومة.

#### (و) الارتباط بين المرتب الأساسي/الأدنى وبدل التنقل والمشقة

٢٩٧ - لاحظت اللجنة أن الجمعية العامة طلبت إليها استعراض إجراء التسوية الذي يربط ما بين بدل التنقل والمشقة وبين الاستعراضات التي تجري للمرتب الأساسي/الأدنى. وتلاحظ اللجنة أن هذا الإجراء قد صمم وفقاً لنموذج الخدمة المدنية المقارنة، رغم أن زيادات الراتب المقارن التي تعطى في أول كانون الثاني/يناير في سنة ما لا تنعكس في رواتب الأمم المتحدة حتى ١ آذار/مارس من السنة التالية، ومن ثم فإن نظام الأمم المتحدة يتخلف عن النظام المقارن بمدة ١٤ شهراً.

٢٩٨ - واستعرضت اللجنة الاعتبارات التي أدت إلى إقامة هذه الرابطة في سنة ١٩٨٩. فقد أدى الاستعراض الشامل إلى خفض في عدد من جداول المرتبات، وإلى نوح أكثر انتظاماً إزاء استعراض البدلات وتعديلها، ومزيد من التوافق، كما ذكر من قبل، بين العملية في الأمم المتحدة وفي الخدمة المدنية المقارنة. ونظر في بدائل للترتيبات القائمة، إلا أن اللجنة لم تستطع أن تحدد مؤشراً أكثر ملاءمة من جدول المرتبات الأساسية/الدنيا. وهي تعتبر أن الصعوبات المتعلقة بالترتيبات الحالية ربما لا يكون مرجعها استخدام المرتب الأساسي/الأدنى كمؤشر في حد ذاته وإنما تقود إلى نظام التسويات التلقائية لبدل التنقل والمشقة مع التسويات التي تحدث في المرتب الأساسي/الأدنى. وفي هذا الصدد نظرت اللجنة بعناية في نهجين بديلين لألية التسوية الحالية: وهي استخدام نقطة إنطلاق، والتسوية كل سنتين. وبينما يعتبر أن كلا من البديلين ممكن، فإن من شأن تطبيق أي منهما أن يعقد النظام ويجعله غير شفاف، وقد يؤدي إلى عودة حالة من الزيادات المضاجئة غير النظامية. ومع ذلك فإذا ما أدى النظام الحالي للزيادات المنتظمة إلى زيادة البدل إلى حدود تتجاوز المعقول، فإن اللجنة سوف تعتبر حينئذ أن هناك مبررات لإحداث تغيير في الترتيبات الحالية. إلا أن نظرها في تطور هيكل التكلفة لهذا البدل حالياً لم يسفر عما يقنع اللجنة بأن هذه هي الحالة. ومن ثم فلا توجد أسباب فنية للخروج على الإجراء الحالي للتسوية، وهو إجراء بسيط ومنطقي وشفاف.

٢٩٩ - وعلى أساس ما سبق فإن اللجنة لا تجد أي أساس لتغيير النظام الحالي؛ وقررت من ثم أن توصي بالإبقاء على الرابطة الحالية بين المرتب الأساسي/الأدنى وبين ترتيبات التسوية الحالية.

#### باء - بدل الخطر

٣٠٠ - بناء على طلب الجمعية العامة في قرارها ٢٢٣/٤٩ بأن تنظر اللجنة مرة أخرى في قرارها لعام ١٩٩٤ بزيادة مستوى بدل الخطر للموظفين الدوليين من مبلغ مقطوع يمثل أقل قليلاً من ١٥ في المائة من نقطة الوسط للمرتب الأساسي/الأدنى، إلى ٢٠ في المائة من نقطة الوسط وربط تحركات البدل في المستقبل بالمرتب الأساسي/الأدنى، زادت المدفوعات للموظفين المحليين من ١٥ في المائة من صافي المرتب إلى ٢٠ في المائة من نقطة الوسط في جدول المرتبات الساري عليهم.

٣٠١ - وتود اللجنة أولاً أن تكرر الإعراب عن تقديرها للموظفين الذين يعرضون حياتهم للخطر بالعمل في ظروف تتسم بالخطورة. وقد لاحظت اللجنة في استعراضها لقرارها السابق أن هناك منطفاً في معاملة بدل الخطر بنفس الطريقة التي يعامل بها بدل التنقل والمشقة وربطه بالمرتب الأساسي/الأدنى. وفي نفس الوقت ربما ينبغي التمييز بين بدل التنقل والمشقة، الذي يمثل جزءاً لا يتجزأ من حزمة الأجر، وبين بدل الخطر، وهو من حيث المبدأ مدفوعات رمزية إن لم تكن بسيطة.

٣٠٢ - وعلى أساس ما سبق قررت اللجنة أن من المناسب عدم ربط بدل الخطر بالمرتب الأساسي/الأدنى للموظفين من الفئة الفنية والفئة العليا. وبذلك يبقى المبلغ المستحق عند المستوى الحالي وهو ٩٠٢ دولار شهرياً إلى حين استعراض آخر. ولضمان أن يظل المبلغ في المستوى المعقول سيعاد النظر فيه كل سنتين.

٣٠٣ - ومع أن طلب الجمعية العامة يشير إلى الموظفين الدوليين، فقد استعرضت لجنة الخدمة المدنية الدولية أيضا بدل الخطر بالنسبة للموظفين المعيّنين محليا. وتذكر اللجنة أن مدفوعات الخطر للموظفين المعيّنين محليا ترتبط بجدول المرتبات المحلي منذ إدخال هذا البند. ومن الناحية الإدارية فإن دفع مبلغ مقطوع هي عملية غير يسيرة وتحتاج إلى حسابات بالعملة المحلية لكل موقع تنطبق عليه هذه المدفوعات. ولذلك، قررت اللجنة بالنسبة للموظفين المعيّنين محليا أن يظل بدل الخطر مرتبطا بجدول الرواتب المحلية، على أساس نسبة ٢٠ في المائة من نقطة الوسط في جدول الرواتب ذي الصلة.

#### قرار اللجنة

٣٠٤ - في ضوء الاعتبارات السالفة الذكر توصلت اللجنة إلى النتائج/القرارات التالية:

#### تقييم المنظمات للخطة

(أ) أخذت اللجنة علما بالارتياح الإجماعي الذي أعربت عنه المنظمات بشأن سير العمل ببذل التنقل والمشقة، الذي ترى فيه المنظمات أداة مفيدة وفعّالة تؤدي الغرض منها؛

(ب) أحاطت اللجنة علما بالإجراء الذي اتخذته المنظمات حتى الآن فيما يتعلق بالتدابير الاجتماعية غير النقدية، وإلى أن اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية سوف تستعرض موضوع انقسام الأسر؛

#### استخدام الخطة وتكاليفها

(ج) أحاطت اللجنة علما بالبيانات الإحصائية بشأن استخدام الخطة وتكاليفها؛

#### المصنوفة العامة والمسائل المتصلة بها

(د) قررت اللجنة أن توصي بعدم إجراء تغيير فيما يتعلق بما يلي:

١٠ النهج الحالي لضم الرتب للتمييز بين مستويات بدل التنقل والمشقة (ف-١ إلى ف-٣، ف-٤/٥، د-١ والرتب الأعلى)؛

٢٠ التناسب الحالي بين دخول المعيلين وغير المعيلين (١٠٠/٧٥) المقرر للبدل؛

٣٠ النهج الحالي لإزاء استحقاقات الأجازة في أرض الوطن، أي مرة كل ٢٤ شهرا في مراكز العمل المصنفة في الفئات حاء وألف وباء، و ١٢ شهرا للفئات جيم ودال وهاء؛

#### عنصر المشقة

(هـ) التوصية بعدم إجراء تغيير في المستويات الحالية لعنصر المشقة؛

### عنصر التنقل

(و) التوصية بالإبقاء على الهيكل الحالي لعنصر التنقل والشروط المرتبطة به؛

### عنصر عدم نقل الأمتعة

(ز) التوصية بالإبقاء على عنصر عدم النقل في المصنوفة، ووضع حد زمني له لا يتجاوز خمس سنوات في أي مقر عمل، على أن يمدد لفاية سبع سنوات على أساس استثنائي. وينبغي إدخال هذا الحد الزمني اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧.

### الربط بين الراتب الأساسي/الأدنى وبدل التنقل والمشقة

(ح) التوصية بالإبقاء على الربط الحالي بين المرتب الأساسي/الأدنى والبدل.

٣٠٥ - وفيما يتعلق بمستويات بدل الخطر وصلته بالراتب الأساسي/الأدنى، قررت اللجنة ما يلي:

#### (أ) بالنسبة للفئة الفنية والفئات العليا

إلغاء الصلة بين بدل الخطر والراتب الأساسي/الأدنى واستعراض مبلغ بدل الخطر كل سنتين؛

#### (ب) بالنسبة للموظفين المعيّنين محلياً

الاستمرار في الربط بين مدفوعات الخطر وجدول الرواتب المحلية بنسبة ٢٠ في المائة من نقطة الوسط في جدول الرواتب ذي الصلة.

## الفصل الثامن

### الإجراء الذي اتخذته اللجنة بموجب المادة ١٧ من نظامها الأساسي

تنفيذ قرارات وتوصيات اللجنة: تصنيف تسوية مقر العمل في باريس على موظفي اليونسكو

٣٠٦ - قامت اللجنة، كجزء من العمل المعتاد لنظام تسوية مقر العمل، بإجراء مسح مكاني لتكاليف المعيشة في باريس في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٥. وقامت اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل باستعراض بيانات المسح في دورتها في آذار/مارس ١٩٩٦ ووافقت اللجنة على النتائج التي خلصت إليها اللجنة الاستشارية، وذلك في دورتها في نيسان/أبريل ١٩٩٦. كذلك وافقت اللجنة على أن يكون موعد التنفيذ هو أول أيار/مايو ١٩٩٦ بالنسبة لنتائج المسح. وكان الرقم القياسي لتسوية مقر العمل على أساس المسح أعلى من المستوى الحالي بنسبة ٢,٤ في المائة. وأقر رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية التصنيف المنقح لتسوية مقر العمل على أساس نتائج المسح اعتباراً من ١ أيار/مايو ١٩٩٦ في نشرة بمذكرة عن تسوية مقر العمل عممت في أيار/مايو ١٩٩٦.

٣٠٧ - وفي دورة اللجنة المعقودة في تموز/يوليه - آب/أغسطس ١٩٩٦ أبلغ الرئيس أعضاء اللجنة أنه تلقى رسالة مؤرخة في ٢٤ تموز/يوليه ١٩٩٦ من مساعد المدير العام للتنظيم والإدارة في اليونسكو يبلغه فيها أن المدير العام قرر ما يلي: (أ) عرض موضوع التطبيق التلقائي لقرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية على المجلس التنفيذي لليونسكو في دورته ١٥٠ التي ستعقد في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦؛ (ب) أن يوقف، حتى ذلك الوقت، تطبيق تصنيف تسوية مقر العمل المنقح لباريس، الذي أصبح نافذ المفعول اعتباراً من ١ أيار/مايو ١٩٩٦.

### وجهة نظر اليونسكو

٣٠٨ - أعادت ممثلة اليونسكو تأكيد موقف المدير العام لليونسكو المبين أعلاه. وأشارت إلى أن اليونسكو قد دأبت في الماضي بشكل منهجي على تطبيق قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية بالنسبة للمسائل التي تقع في إطار نظامها الأساسي. وقد طبقت اليونسكو أيضاً معظم توصيات اللجنة. إلا أن المدير العام لا يستطيع من الآن فصاعداً أن يوافق على استيعاب أي زيادة في التكاليف تحدث تلقائياً نتيجة قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية وتوصياتها في إطار الموارد المالية الحالية، ولا يستطيع أن ينفذ زيادة تلقائية على جميع الموظفين في هذا المنعطف لو اتخذت الجمعية العامة قراراً بهذا الصدد في دورتها الحادية والخمسين. ومن أهم شواغل المدير العام في الوصول إلى هذه النتيجة هو أن اليونسكو لا يجب في هذا المنعطف الحرج في مجال التعاون الإنمائي الدولي أن تضطر إلى تحويل موارد برنامجية تشتد الحاجة إليها إلى تلبية زيادات في نفقات الموظفين.

٣٠٩ - وردا على سلسلة من الأسئلة وجهتها إليها اللجنة، أشارت ممثلة اليونسكو إلى أن المدير العام يدرك تماماً أحكام النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية كما يدرك العواقب القانونية المحتملة الناتجة عن عدم تنفيذ قرارات اللجنة فيما يتعلق بتسوية مقر العمل في باريس، ولكنه كرئيس تنفيذي يواجه موقفاً



شديد الحرج، لا يمكن أن يقبل التطبيق التلقائي لقرارات يمكن أن تكون ضارة بتنفيذ برامج المنظمة. ويعتزم الأمين العام أن يعرض على المجلس التنفيذي لليونسكو المسألة العامة المتعلقة بالتنفيذ التلقائي لقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية وتوصياتها والإجراءات اللاحقة التي تتخذها الجمعية العامة. ولا تقتصر هذه المشاورات على قرارات اللجنة بشأن تصنيف تسوية مقر العمل، ولكنها تشمل أي قرار أو توصية للجنة تكون له آثار مالية كبيرة، مثل زيادة عامة لجميع الموظفين. أما فيما يتعلق بمسألة ما إذا كان قد أولي اهتمام لوسائل أخرى لتحقيق الوفورات، قالت ممثلة اليونسكو إن المنظمة تقوم حاليا باستعراض جميع الوظائف في محاولة منها للاقتصاد في نفقات الموظفين. وأخيرا فإن المدير العام لا يستطيع أن يقدم موعد المشاورات مع المجلس التنفيذي بأن يلتقي بهم قبل تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦، وأنه مستعد أن يتوجه بالخطاب حول الموضوعات العريضة المشار إليها أعلاه إلى المؤتمر العام لليونسكو إذا اقتضى الأمر.

#### مناقشة الموضوع في اللجنة

٣١٠ - قامت اللجنة أولا باستعراض الإطار القانوني الذي يتصل بهذا الموضوع. فالنظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية ينشئ الإطار القانوني لمسؤوليات المنظمات إزاء اللجنة وإزاء النظام الموحد وإزاء الموظفين. ويذكر أن اليونسكو قد دخلت في اتفاق علاقة مع الأمم المتحدة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٦، وكانت بذلك من أوائل منظمات أسرة الأمم المتحدة والنظام الموحد. وحين قبلت اليونسكو بالنظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية في حزيران/يونيه ١٩٧٥ كانت أيضا من أول المنظمات التي تقوم بهذه الخطوة. وجميع المنظمات التي قبلت النظام الأساسي للجنة عليها التزام قانوني طبقا لأحكام النظام الأساسي وعليها واجب تنفيذ قرارات اللجنة. وليس هناك من سبب يدعو اليونسكو أن تعتبر أنها يمكن أن تكون معفاة من التقيد بتلك الالتزامات.

٣١١ - ومن المواد ذات الصلة بشكل خاص بالإطار الراهن، المادة ١١ (ج) من النظام الأساسي التي تعهد إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية بالمسؤولية الوحيدة عن تصنيف مراكز العمل لأغراض تطبيق تسوية مقر العمل. وتذكر اللجنة أن الفقرة ٢ من المادة ١٨ من نظامها الأساسي تعهد بالمسؤولية عن اتخاذ القرارات فيما يتعلق بالتشغيل اليومي لنظام تسوية مقر العمل إلى رئيس اللجنة، ومع ذلك فإن القرار في هذه الحالة، بتنفيذ التصنيف المنقح لتسوية مقر العمل في باريس، اتخذته اللجنة بكامل أعضائها. ثم إن اللجنة قد التزمت التزاما كاملا بأحكام المادة ٢٥ التي تضع القواعد الخاصة بشأن اتخاذ قرارات اللجنة وإبلاغها وتنفيذها.

٣١٢ - وتذكر اللجنة أيضا بالمادة ٢٦ من نظامها الأساسي التي تطلب إلى اللجنة لدى اتخاذ قراراتها وتوصياتها وتدعو الرؤساء التنفيذيين في تنفيذهم تلك القرارات والتوصيات، إلى مراعاة عدم المساس بالحقوق المكتسبة للموظفين بموجب النظام الأساسي للموظفين في المنظمات المعنية. وفي قضيتين حديثتين خلصت المحكمة الإدارية التابعة لمنظمة العمل الدولية إلى أن من مسؤولية الرؤساء التنفيذيين التأكد من أن قرارات اللجنة تقوم على أساس منهجيات معتمدة، بموجب السلطة الممنوحة لها، ومن ثم تصبح هذه القرارات سليمة قانونا. وقد كانت أمام المدير العام لليونسكو الفرصة للتأكد من صحة القرار المذكور أعلاه الصادر عن اللجنة حيث كان ممثلو اليونسكو حاضرين سواء حين كانت تنظر للجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل في إجراء المسح أو حين اتخذت لجنة الخدمة المدنية الدولية قرارها بهذا الشأن.

٣١٣ - وتذكر اللجنة أيضا أنه لم يحدث إلا في حالات نادرة أن أجّل أحد الرؤساء التنفيذيين تنفيذ قرار معين من قرارات اللجنة بسبب المشاكل المالية؛ وما أن تحل المشكلة المالية، إلا وكان التنفيذ يتم في الموعد الذي كان محددًا أصلاً. وبموجب المادة ٣٣ من النظام الداخلي للجنة لا يحق للجنة ولا لأي عضو تفوض إليه أي من صلاحيات اللجنة أن يتخذ قراراً هاماً، باستثناء المراجعة الروتينية لمعدلات الإعاشة اليومية أو لتصنيف مراكز العمل لأغراض تطبيق تسوية مقر العمل، قبل أن يأخذ رأي الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشتركة المعنية بشأن الآثار المالية والإدارية لتنفيذ ذلك القرار. وتود اللجنة أن تؤكد أنها أخذت مسؤولياتها بمنتهى الجدية. فقد أخذت في اعتبارها الأثر المالي لقراراتها وأوصياتها، ولكن عملية اتخاذ القرار في اللجنة لا يتحكم فيها الأثر المالي أو المشاكل المالية التي تقدمها منظمة أو أكثر من المنظمات المتأثرة بهذه القرارات فقط. ولا بد من التمييز بين عملية اتخاذ القرار المسؤول بموجب السلطة والتفويض الموكلين للجنة وبين قيود الميزانية. ودور اللجنة هو التوصل إلى حزمة متكاملة من الأجور التنافسية تمكن المنظمات من تعيين الموظفين الذين يتميزون بأعلى مستويات الكفاءة والاختصاص والنزاهة، والاحتفاظ بهؤلاء الموظفين. وترى اللجنة أن النظام الموحد بكامله سيتعرض للضرر إذا تذرعت المنظمات بالقيود المالية الداخلية أو غيرها من الأزمات لتبرير عدم تنفيذها قرارات اللجنة.

٣١٤ - وإذا وضعنا في الاعتبار الولاية القضائية للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، خاصة في بعض القضايا الأخيرة، فإن اللجنة مقتنعة بأن الموظفين في اليونسكو لو تحدوا قرار المدير العام من الناحية القانونية، فإن النتيجة المتوقعة لن تكون إلا باتجاه واحد معروف، وفي هذه الظروف ستكون التكلفة التي تتحملها الدول الأعضاء أكبر بكثير. والمدير العام لليونسكو لم يقرر فقط تأجيل تنفيذ قرار اللجنة بشأن التصنيف المنقح لتسوية مقر العمل على أساس القيود المالية، بل إنه ذهب إلى إثارة مسألة التطبيق التلقائي لقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية وتوصياتها، وهو موضوع يريد أن يناقشه مع المجلس التنفيذي. وهذا يرقى إلى تحد للسلطة الممنوحة للجنة بموجب نظامها الأساسي ويوجه ضربة إلى صميم العلاقة بين الدول الأعضاء والرؤساء التنفيذيين وهيئات الموظفين.

#### الاستنتاجات التي توصلت إليها اللجنة

٣١٥ - لاحظت اللجنة أن اليونسكو ظلت حتى الآن تحترم قرارات اللجنة على الدوام وتساند النظام الموحد، وإنه لمن المؤسف أن منظمة قامت بدور مهم في التنمية البشرية لا تجد الآن أن من المناسب أن تنظر في الأثر السبيء لموقفها إزاء موظفي اليونسكو وأن تحترم التزاماتها تجاه النظام الموحد. إن عدم التزام اليونسكو بقرار اللجنة هو خرق للنظام الأساسي للجنة يحرم الموظفين من حق تلقي تسويات المقر المناسبة وفقاً لأحكام الفقرة جيم من المادة ١١ من النظام الأساسي. ويتصل الإجراء الذي اتخذته اليونسكو في الوقت الحاضر بقرار لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق بتنفيذ تسوية مقر العمل في باريس التي تنطبق على موظفي اليونسكو. إلا أن اليونسكو أثارت مسألة أكبر من ذلك بكثير، وهي سلطة اللجنة في اتخاذ قرارات في إطار نظامها الأساسي وواجب المنظمات في تنفيذ هذه القرارات. وتأمل لجنة الخدمة المدنية الدولية في أن يعيد المدير العام لليونسكو النظر في قراره.

٣١٦ - وطلبت اللجنة من رئيسها أن ينقل وجهة نظرها الإجماعية هذه إلى المدير العام لليونسكو.

## الحواشي

- (١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السابعة والأربعون، الملحق رقم ٣٠ والتصويب (A/57/30 و Corr.1)، صفحة ٢٩ (ب).
- (٢) المرجع نفسه، الدورة الخمسون، الملحق رقم ٣٠ (A/50/30) وإضافة.
- (٣) قرار الجمعية العامة ٢١٦/٤٧، الفرع الأول جيم.
- (٤) قرار الجمعية العامة ٢٢٥/٤٨، الفرع الأول.
- (٥) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثامنة والأربعون، الملحق رقم ٣٠ والتصويب (A/48/30 و Corr.1).
- (٦) المرجع نفسه، الدورة التاسعة والأربعون، الملحق رقم ٣٠ (A/49/30) الفقرات ١٤ - ٢٩.
- (٧) المرجع نفسه، الدورة الخامسة والأربعون، الملحق رقم ٣٠ (A/45/30).
- (٨) المرجع نفسه، الدورة السادسة والثلاثون، الملحق رقم ٣٠ (A/36/30)، الفقرة ١٠٤.
- (٩) المرجع نفسه، الدورة السابعة والأربعون، الملحق رقم ٣٠ (A/47/30 و Corr.1)، الفقرة ١٩٠.
- (١٠) المرجع نفسه، الفقرات ٢٠٨ - ٢٢٣.
- (١١) المرجع نفسه، الدورة الثامنة والأربعون، الملحق رقم ٣٠ (A/48/30)، الفقرات ١٨٨ - ١٩٧.
- (١٢) المرجع نفسه، الدورة التاسعة والأربعون، الملحق رقم ٣٠ (A/49/30)، الفقرة ٢٠٨ (ب).
- (١٣) المرجع نفسه، الدورة الرابعة والأربعون، الملحق رقم ٣٠ (A/44/30)، المجلد الثاني، الفقرتان ٢٩٩ و ٣٠٠.
- (١٤) المرجع نفسه، الدورة السابعة والأربعون، الملحق رقم ٣٠ (A/47/30 و Corr.1)، الفقرة ٢٨٣.
- (١٥) المرجع نفسه، الدورة الرابعة والأربعون، الملحق رقم ٣٠ (A/44/30)، المجلد الثاني، الفقرة ٢٢٧.

## المرفق الأول

### المنهجية المستخدمة في وضع جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وإجراء التسوية المؤقتة لتنقيح الجدول فيما بين الاستعراضات الشاملة

#### ألف - الفئة الفنية والفئات العليا

١ - تنطوي المنهجية التي يقوم عليها الجدول الراهن على استخدام الإجراءات التالية:

(أ) مبالغ صافي مجموع الأجر (الأجر الأساسي الصافي زائداً تسوية مقر العمل عند المستوى الراهن للمضاعف ٤٣ بمعدل المعيل) وتحسب هذه المبالغ لموظفي الأمم المتحدة في الرتب من ف - ١ إلى د - ٢ في نيويورك؛

(ب) معدل تراكم استحقاقات المعاش للموظف ذي ٢٥ سنة من الخدمة التي يدفع عنها معاش، أي ٤٦,٢٥ في المائة، ويطبق هذا المعدل على صافي مجموع الأجر في جميع الرتب والدرجات؛

(ج) ثم إجمال المبالغ الناتجة من تطبيق (ب أعلاه) بالتطبيق العكسي لجدول الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين السارية على الموظفين المعيلين (وهذه المبالغ تمثل مبالغ المعاش الإجمالية التي تستحق للموظف بعد ٢٥ سنة من الخدمة المدفوعة الاشتراكات)؛

(د) حسبت مبالغ الأجور الداخلة في المعاش التقاعدي التي ينتج عنها المعاش التقاعدي الإجمالي المحدد في الخطوة (ج أعلاه) بقسمة مبلغ المعاش الإجمالي على ٥,٤٦٢٥٠؛

٢ - واستخدمت هذه الطريقة للوصول إلى جدول الأجر الداخل في المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية الذي بدأ نفاذه اعتباراً من ١ نيسان/أبريل ١٩٨٧. وعدل الجدول الناتج في نهاية الخطوة (د) (ويسمى جدول الآلة) لمعالجة بعض عدم التناسق الداخلي فيما بين الرتب/الدرجات ولتوفير معدلات أعلى لنسب استبدال الدخل لرتب معينة حين تصبح النسب المقابلة في الرتب المناظرة في الخدمة المدنية المقارنة أعلى بكثير، أي بالنسبة للرتب الدنيا. ومنذ ١ نيسان/أبريل ١٩٨٧ تم تعديل جدول الراتب الداخل في حساب المعاش التقاعدي لأخذ التضخم في الاعتبار باستخدام التسوية المرحلية التي تطبق حالياً (انظر الفقرتين ٤ و ٥ فيما يلي).

#### باء - فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محلياً

٣ - تستخدم الطريقة المبينة في الخطوات (أ) إلى (د) في الفقرة ١ أعلاه للوصول إلى جدول الرواتب بالعملات المحلية لموظفي الخدمات العامة في جميع الأماكن. أما بالنسبة للخطوة (ب) فتستخدم نسبة ٦٦,٢٥

في المائة من المرتب الصافي الداخل في حساب المعاش التقاعدي الذي يمثل ٢٥ سنة من الخدمة المدفوع عنها اشتراكات المعاشات.

#### جيم - إجراء التسوية المؤقتة

##### الفئة الفنية والفئات العليا

٤ - يتم تعديل جدول الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا في نفس التاريخ وبنفس النسبة المئوية التي تطبق على زيادة الأجر الصافي للموظفين في تلك الفئات في نيويورك.

##### في فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محليا

٥ - يجري تعديل جدول الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في مقر ما في نفس التاريخ وبنفس النسبة المئوية الذي يجري فيه زيادة الأجر الصافي للموظفين في تلك الفئات.

المرفق الثاني

مقارنة الأجر الراهن الداخل في حساب المعاش التقاعدي الناتج عن التسوية التناظرية المؤقتة لجدول المرتبات المعتمد في ١ نيسان/أبريل ١٩٨٧ مع الأجر الناتج باستخدام منهجية استبدال الدخل

الخادمة / الخانة (٢) - ١ × ١٠٠ (بالنسبة المئوية) (٤)	النظام الراهن على أساس:		صافي المرتب (بدولارات الولايات المتحدة) (١)
	استبدال الدخل (٤٦,٢٥ في المائة) (بدولارات الولايات المتحدة) (٢)	التسوية المؤقتة التناظرية (بدولارات الولايات المتحدة) (٣)	
٠,٤-	٤٢ ٥١٤	٤٢ ٦٧٣	٤٠ ٠٠٠
١,٢	٤٩ ٧٦٤	٤٩ ١٦٩	٤٥ ٠٠٠
١,٩	٥٦ ١٤٤	٥٥ ٠٩٨	٥٠ ٠٠٠
١,٧	٦٢ ٨١١	٦١ ٧٦٨	٥٥ ٠٠٠
٠,٩	٦٩ ٤٧٧	٦٨ ٨٥٣	٦٠ ٠٠٠
٢,٠	٧٦ ١٧١	٧٤ ٦٨٩	٦٥ ٠٠٠
١,٤	٨٢ ٢١٣	٨٢ ٠٥٤	٧٠ ٠٠٠
٢,٠	٩٠ ٢٥٥	٨٧ ٦٤٩	٧٥ ٠٠٠
٢,٨	٩٧ ٢٩٧	٩٤ ٦٨١	٨٠ ٠٠٠
٢,٢	١٠٤ ٣٤٠	١٠١ ١٤٩	٨٥ ٠٠٠
٢,٩	١١١ ٣٨٢	١٠٨ ٢٤٦	٩٠ ٠٠٠
٣,٨	١١٨ ٤٢٤	١١٤ ٠٧٨	٩٥ ٠٠٠
٣,٥	١٢٥ ٧٥٥	١٢١ ٤٤٥	١٠٠ ٠٠٠
٣,٢	١٣٣ ١٠٨	١٢٨ ٨٠٢	١٠٥ ٠٠٠
٣,٨	١٤٠ ٤٦١	١٣٥ ٣٦٩	١١٠ ٠٠٠
٣,٥	١٤٧ ٨١٤	١٤٢ ٨٨١	١١٥ ٠٠٠
٥,٩	١٥٥ ١٦٧	١٤٦ ٥١١	١٢٠ ٠٠٠
٦,٥	١٦٢ ٥٣٦	١٥٢ ٦٢٧	١٢٥ ٠٠٠
٧,٦	١٧٠ ٢٢٩	١٥٨ ٢١٤	١٣٠ ٠٠٠
٨,٧	١٧٧ ٩٢١	١٦٣ ٦٧٦	١٣٥ ٠٠٠

المرفق الثالث

مطابقة مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الحالي والمترجح  
(على أساس الجدول الحالية/الجدول الموحد الموصى به للاقطاعات الأثرانية من مرتبات الموظفين)

إعكاس الدخل	الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي (كرقم قياسي، الحالي = 100)				الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي				صافي المرفق	
	النسبة بين الخدمات العامة/الأنشطة		النظام المتترح		النظام الحالي		النظام المتترح			
	البحري	فئة الخدمات العامة	البحري	فئة الخدمات العامة	البحري	فئة الخدمات العامة	البحري	فئة الخدمات العامة		
بالتسمية المعوية	(10)	(9)	(8)	(7)	(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
9,9	11,7	101	103	100	100	7 173	0 118	7 100	0 404	0 000
9,9	13,9	99	103	100	100	12 341	11 231	12 433	10 918	10 000
9,9	10,1	98	103	100	100	18 019	17 804	18 803	17 277	10 000
9,9	11,1	97	103	100	100	24 091	22 472	20 812	21 831	20 000
10,9	17,9	97	103	100	100	30 899	28 900	31 910	27 291	20 000
11,1	18,1	97	103	100	100	37 393	33 708	38 133	32 700	30 000
11,1	19,7	97	103	100	100	43 881	39 321	40 339	38 214	30 000
11,1	19,7	97	103	100	100	0 880	40 089	02 070	43 173	40 000
11,1	19,7	97	103	100	100	07 873	01 187	08 842	49 179	40 000
10,8	19,1	97	103	100	100	13 488	07 284	10 140	00 098	00 000
10,8	17,3	97	103	100	100	20 440	13 282	23 418	11 278	00 000
10,8	10,2	97	101	100	100	27 002	19 429	29 318	18 803	10 000
10,8	10,4	97	101	100	100	83 708	20 027	81 199	24 189	10 000
10,8	12,5	97	100	100	100	90 010	81 124	93 091	87 044	70 000
11,0	14,1	98	100	100	100	97 000	87 892	100 037	87 149	70 000
10,3	12,0	98	100	100	100	104 097	94 009	107 000	94 181	80 000
10,3	12,7	98	100	100	100	111 140	101 220	114 042	101 149	80 000
10,3	11,9	98	100	100	100	118 182	107 892	121 084	108 241	90 000

(جدولارات الولايات المتحدة)

إندكاس الدخل	الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي (رقم قياسي، الحالي = 100)				الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي (دولارات الولايات المتحدة)				صافي الموزن	
	النسبة بين الخدمات المعاشية/التقاعدية	النظام المقترح	النظام الحالي	النسبة بين الخدمات المعاشية/التقاعدية	النظام المقترح	النظام الحالي	النسبة بين الخدمات المعاشية/التقاعدية	النظام المقترح		
المتفرج	المتفرج	الخدمة العامة	الخدمة العامة	الخدمة العامة	الخدمة العامة	الخدمة العامة	الخدمة العامة	الخدمة العامة	المتفرج	
بالنسبة المئوية	(10)	(9)	(8)	(7)	(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	
(11)	(10)	(9)	(8)	(7)	(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	
9,7	17,3	98	100	100	170	746	114 009	178 171	114 078	90 000
9,0	11,3	98	100	100	177	711	121 770	170 119	121 440	100 000
9,3	10,4	98	99	100	179	809	127 892	142 211	128 802	100 000
8,9	10,3	98	100	100	147	801	134 903	149 203	130 319	110 000
8,3	9,4	98	99	100	103	892	142 437	107 297	142 881	110 000
9,0	10,0	99	99	100	110	920	147 700	172 328	148 422	120 000
9,7	10,7	99	99	100	177	978	103 123	170 380	104 073	120 000
10,3	11,1	99	99	100	170	900	108 721	177 422	109 704	120 000
10,8	11,7	99	99	100	182	912	174 280	184 410	170 240	120 000



المرفق الرابع

جدول موحد للإقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين يسري على الفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها

معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران بالأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي		
معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المعيلين المطبقة على الفئة الفنية والفئات ذات الصلة	معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المعيلين المطبقة على الفئة الفنية والفئات العليا	مجموع المدفوعات الخاضعة للاقتطاع الإلزامي (بدولارات الولايات المتحدة)
(النسبة المئوية)		
١٩	١١	حتى ٢٠ ٠٠٠ سنويا
٢٢	١٨	٢٠ ٠٠١ إلى ٤٠ ٠٠٠ سنويا
٢٦	٢٥	٤٠ ٠٠١ إلى ٦٠ ٠٠٠ سنويا
٣١	٣٠	٦٠ ٠٠١ وأكثر سنويا

المرفق الخامس

مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن، حسب الدرجات المناظرة

(هامش السنة التقويمية ١٩٩٦)

الوزان الترجيحية لحساب النسبة العامة <sup>(ب)</sup>	النسبة بين الأمم المتحدة/الولايات المتحدة (الولايات المتحدة، واشنطن العاصمة = ١٠٠)	الأجر الصافي (بدولارات الولايات المتحدة)		الرتبة
		الولايات المتحدة	الأمم المتحدة <sup>(أ)</sup>	
٠,٥	١٤٢,٠	٢١ ٤٠٤	٤٤ ٩١٥	ف - ١
٦,٩	١٢٩,٦	٤٠ ٧٤٤	٥٦ ٨٩١	ف - ٢
٢٢,٨	١٢٥,٠	٥٠ ٩٥٧	٦٨ ٧٨٦	ف - ٣
٣١,٧	١٢٢,٤	٦٦ ٨٩٦	٨١ ٨٩٨	ف - ٤
٢٥,٩	١٢١,٨	٧٨ ٤٢٨	٩٥ ٥٠٦	ف - ٥
٩,٢	١٢٢,٢	٨٥ ٠٦٠	١٠٤ ٠٢٤	مد - ١
٣,٠	١١٥,٨	٩٦ ٥٤٦	١١١ ٧٧٧	مد - ٢
١٢٦,٢	نسبة المتوسط المرجح قبل التسوية لفرق تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن:			
١١٥,٠	نسبة تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن:			
١٠٩,٧	نسبة المتوسط المرجح معدلا بالفرق في تكاليف المعيشة:			

(أ) متوسط الأجر الصافي في الأمم المتحدة بمعدلات الإعالة حسب الرتبة لعشر شهور بمضاعف ٤٦,٥ وشهرين بمضاعف ٥٢,٢.

(ب) تتفق هذه الأوزان الترجيحية مع موظفي النظام الموحد في الأمم المتحدة في الدرجات ف - ١ (معيّل) إلى مد - ٢ (معيّل)، العاملين في المقر وفي المراكز الدائمة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤.

المرفق السادس

معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين المستخدمة  
في حساب المرتب الإجمالي والصافي

معدلات الاقتطاع الإلزامي من المرتبات المستخدمة في حساب المرتب الإجمالي والصافي (نسبة مئوية)		مجموع المبلغ الخاضع للاقتطاع (بدولارات الولايات المتحدة)
موظف له زوج معال أو ولد معال	موظف ليس له زوج معال أو ولد معال	
١١,٨	٩,٠	مبلغ ال ١٥ ٠٠٠ الأولى سنويا
٢٤,٦	١٨,٠	مبلغ ال ٥ ٠٠٠ التالية سنويا
٢٧,١	٢٢,٠	مبلغ ال ٥ ٠٠٠ التالية سنويا
٣١,٧	٢٥,٠	مبلغ ال ٥ ٠٠٠ التالية سنويا
٣٢,٤	٢٨,٠	مبلغ ال ٥ ٠٠٠ التالية سنويا
٣٥,٨	٣٠,٠	مبلغ ال ١٠ ٠٠٠ التالية سنويا
٣٨,٢	٣٢,٠	مبلغ ال ١٠ ٠٠٠ التالية سنويا
٣٨,٨	٣٢,٠	مبلغ ال ١٠ ٠٠٠ التالية سنويا
٤٠,٠	٣٤,٠	مبلغ ال ١٠ ٠٠٠ التالية سنويا
٤٠,٩	٣٥,٠	مبلغ ال ١٥ ٠٠٠ التالية سنويا
٤٢,٢	٣٦,٠	مبلغ ال ٢٠ ٠٠٠ التالية سنويا
٤٧,٠	٣٧,٠	المبلغ المتبقي الخاضع للاقتطاع



المرفق الثامن

الزيادة الحقيقية في مرتبات الفئة الفنية والفئات العليا  
الناتجة عن تطبيق جدول المرتبات الأساسية/الدنيا مع  
ضم ٢,٥ في المائة من تسوية مقر العمل

(نسبة مئوية)

الدرجة															الرتبة
الخامسة عشرة	الرابعة عشرة	الثالثة عشرة	الثانية عشرة	الحادية عشرة	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى	
														٩,٧	وكيل الأمين العام
														٩,٧	الأمين العام المساعد
									٩,٦	٩,٦	٩,٦	٩,٦	٩,٦	٩,٧	٢ - مد
						٨,١	٨,٠	٧,٩	٧,٩	٧,٨	٧,٧	٧,٧	٧,٦	٧,٥	١ - مد
		٤,٢	٤,٢	٤,٢	٤,١	٤,١	٤,١	٤,٠	٤,٠	٣,٩	٣,٩	٣,٨	٣,٨	٣,٨	٥ - ف
٣,١	٣,١	٣,١	٣,١	٣,١	٣,١	٣,١	٣,١	٣,١	٣,١	٣,١	٣,١	٣,١	٣,١	٣,١	٤ - ف
٣,١	٣,١	٣,١	٣,١	٣,١	٣,١	٣,١	٣,١	٣,١	٣,١	٣,١	٣,١	٣,١	٣,١	٣,١	٣ - ف
			٣,٣	٣,٣	٣,٤	٣,٤	٣,٤	٣,٤	٣,٤	٣,٤	٣,٤	٣,٥	٣,٥	٣,٥	٢ - ف
					٣,٧	٣,٥	٣,٨	٤,١	٤,٤	٤,٧	٥,١	٥,٥	٥,٩	٦,٣	١ - ف

المرفق التاسع

الأوزان الترجيحية المنقحة للنفقات خارج المنطقة

الجدول - ١

الأوزان الترجيحية، بالنسبة المئوية، حسب فئات الإنفاق، المستخدمة في حساب الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل لمواقع المقار<sup>(١)</sup> المرتبات الأساسية بمعدل المعيل

فئة الإنفاق	واشنطن	جنيف	لندن	مونتريال	باريس	روما	فيينا
المجموع، داخل المنطقة (مع الإسكان والتأمين الصحي)	٧٥,١٢	٧٦,٠٢	٧٤,٩٥	٦٨,٦٢	٧٦,٧٤	٦٤,٢٨	٧١,٤٨
المجموع، خارج المنطقة	١٤,٤٦	١٧,٥٥	١٥,٤٢	١٩,٥٩	١٤,٨٧	٢٥,٢٨	٢٠,٨٩
اشتراكات المعاشات التقاعدية	١٠,٤٢	٩,٦٢	٩,٦٢	١١,٧٩	٨,٢٩	١٠,٢٤	٧,٦٢
المجموع	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
الرقم القياسي لتسوية مقر العمل (نيويورك، شباط/فبراير ١٩٨٧ = ١٠٠)	١٢٧,٥١	١٩٨,٣٧	١٥٦,٢٧	١٢٤,٢١	١٧٢,٢٧	١٣٧,٢٢	١٧٦,٣٦

(أ) كما وردت في نتائج الدراسة الاستقصائية لمقارنة الأماكن، ١٩٩٥.

الجدول - ٢

الأوزان الترجيحية المنقحة حسب فئات الإنفاق، للأرقام القياسية لتسوية مقر العمل في مواقع المقار<sup>(١)</sup>

فئة الإنفاق	واشنطن	جنيف	لندن	مونتريال	باريس	روما	فيينا
المجموع، داخل المنطقة (مع الإسكان والتأمين الصحي)	٦٥,٥٢	٧١,٢٢	٦٦,٨٥	٦٢,٦٢	٦٨,٥٤	٦٤,٢٨	٦٩,٥٨
المجموع، خارج المنطقة	٢٤,٠٦	٢٢,٣٥	٢٢,٥٢	٢٤,٥٩	٢٢,٠٧	٢٥,٢٨	٢٢,٧٩
اشتراكات المعاشات التقاعدية	١٠,٤٢	٦,٤٢	٩,٦٢	١١,٧٩	٨,٢٩	١٠,٢٤	٧,٦٢
المجموع	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
تسوية مقر العمل حسب مواقع العمل في عام ١٩٩٥	١٢٨,٣٦	١٩٢,٧٦	١٥٥,٠٧	١٢٥,١٠	١٦٨,٩٠	١٣٧,٢٢	١٧٥,٣٠

(أ) تستخدم معدلات للنفقات خارج المنطقة عبارة عن حد أدنى لا يقل عن ٢٠ في المائة من المرتب الأساسي زائد تسوية مقر العمل في مركز العمل زائد ٥ في المائة من المرتب الصافي الأساسي (الإنفاق غير الاستهلاكي).

المرفق العاشر

المبالغ المقترحة لعلاوتي الأطفال والمعاليين من الدرجة الثانية  
(بالعملة المحلية). للتنفيذ اعتبارا من كانون الثاني/يناير ١٩٩٧

علاوة المعال من الدرجة الثانية <sup>(أ)</sup>	علاوة الأطفال	العملة	البلد
٩ ١٠٨	٢٤ ٦٥٦	الشلن	النمسا
١٩ ٥٨٨	٦١ ٢٤٧	الفرنك البلجيكي	بلجيكا
٣ ٣٢٨	١١ ٥١٢	الكرونة الدانمركية	الدانمرك
٢ ٩٣٦	٨ ٨٤٩	الفرنك الفرنسي	فرنسا
٢ ٣٥٣	٨ ٨٤٩	الفرنك الفرنسي	غيانا الفرنسية
١ ٢٧٠	٣ ٥٤٠	المارك الألماني	ألمانيا
٣٢٧	٩٩٩	الجنيه الأيرلندي	أيرلندا
١٥٨ ٠٥٠	٣٤٧ ٩٠٧	الين	اليابان
١٩ ٥٥٥	٦١ ٢٤٧	فرنك لكسمبرغ	لكسمبرغ
٢ ٩٣٦	٨ ٨٤٩	الفرنك الفرنسي	موناكو
١ ٣٢٩	٣ ٩٠٢	الفيلدر الهولندي	هولندا
١ ٣٠٨	٢ ٩٣٥	الفرنك السويسري	سويسرا
٥٤٠	١ ٥١٠	دولار الولايات المتحدة	الولايات المتحدة وباقي العالم

(أ) على أساس نفس النسبة المئوية للزيادة في علاوة الأطفال.

المرفق الحادي عشر

جدول المرتب الصافي الموصى به لموظفي فئة الخدمات  
العامة والفئات المتصلة بها في لندن  
( ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٥ )

العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى	
٢٦ ٥٦٤	٢٥ ٧٨٣	٢٥ ٠٠٢	٢٤ ٢٢١	٢٣ ٤٤٠	٢٢ ٦٥٩	٢١ ٨٧٨	٢١ ٠٩٧	٢٠ ٣١٦	١٩ ٥٣٥	٨ - ع خ
٢٣ ٧٢٤	٢٣ ٠٢٦	٢٢ ٣٢٨	٢١ ٦٣٠	٢٠ ٩٣٢	٢٠ ٢٣٤	١٩ ٥٣٦	١٨ ٨٣٨	١٨ ١٤٠	١٧ ٤٤٢	٧ - ع خ
٢١ ١٧٨	٢٠ ٥٥٥	١٩ ٩٢٢	١٩ ٣٠٩	١٨ ٦٨٦	١٨ ٠٦٣	١٧ ٤٤٠	١٦ ٨١٧	١٦ ١٩٤	١٥ ٥٧١	٦ - ع خ
١٨ ٩٠٧	١٨ ٣٥١	١٧ ٧٩٥	١٧ ٢٣٩	١٦ ٦٨٣	١٦ ١٢٧	١٥ ٥٧١	١٥ ٠١٥	١٤ ٤٥٩	١٣ ٩٠٣	٥ - ع خ
١٦ ٨٨٦	١٦ ٣٨٩	١٥ ٨٩٢	١٥ ٣٩٥	١٤ ٨٩٨	١٤ ٤٠١	١٣ ٩٠٤	١٣ ٤٠٧	١٢ ٩١٠	١٢ ٤١٣	٤ - ع خ
١٥ ٠٧٢	١٤ ٦٢٩	١٤ ١٨٦	١٣ ٧٤٣	١٣ ٣٠٠	١٢ ٨٥٧	١٢ ٤١٤	١١ ٩٧١	١١ ٥٢٨	١١ ٠٨٥	٣ - ع خ
١٣ ٤٦١	١٣ ٠٦٥	١٢ ٦٦٩	١٢ ٢٧٣	١١ ٨٧٧	١١ ٤٨١	١١ ٠٨٥	١٠ ٦٨٩	١٠ ٢٩٣	٩ ٨٩٧	٢ - ع خ



المرفق الثاني عشر

جدول المرتب الصافي الموصى به لموظني فئة الخدمات العامة  
والفئات المتصلة بها في فيينا

(بالشلن النمساوي)

الثانية عشرة	الحادية عشرة	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى	
٢١٧ ١٢١	٢٠٩ ٦١٥	٢٠٢ ١٠٩	٢٩٤ ٦٠٢	٢٨٧ ٠٩٧	٢٧٩ ٥٩١	٢٧٢ ٠٨٥	٢٦٤ ٥٧٩	٢٥٧ ٠٧٢	٢٤٩ ٥٦٧	٢٤٢ ٠٦١	٢٣٤ ٥٥٥	١ - ع خ
٣٦٦ ٩٠٦	٣٥٨ ٢٢٢	٣٤٩ ٥٣٨	٣٤٠ ٨٥٤	٣٣٢ ١٧٠	٣٢٣ ٤٨٦	٣١٤ ٨٠٢	٣٠٦ ١١٨	٢٩٧ ٤٣٤	٢٨٨ ٧٥٠	٢٨٠ ٠٦٦	٢٧١ ٢٨٧	٢ - ع خ
٤٢٤ ٥١٥	٤١٤ ٤٦٧	٤٠٤ ٤١٩	٣٩٤ ٣٧١	٣٨٤ ٣٢٢	٣٧٤ ٢٧٥	٣٦٤ ٢٢٧	٣٥٤ ١٧٩	٣٤٤ ١٣١	٣٣٤ ٠٨٣	٣٢٤ ٠٣٥	٣١٣ ٩٨٧	٣ - ع خ
٤٩١ ١٥٩	٤٧٩ ٥٣٤	٤٦٧ ٩٠٩	٤٥٦ ٢٨٤	٤٤٤ ٦٥٩	٤٣٣ ٠٣٤	٤٢١ ٤٠٩	٤٠٩ ٧٨٤	٣٩٨ ١٥٩	٣٨٦ ٥٢٤	٣٧٤ ٩٠٩	٣٦٣ ٢٨٤	٤ - ع خ
٥٦٨ ٢٦٨	٥٥٤ ٨١٨	٥٤١ ٣٦٨	٥٢٧ ٩١٨	٥١٤ ٤٦٨	٥٠١ ٠١٨	٤٨٧ ٥٦٨	٤٧٤ ١١٨	٤٦٠ ٦٦٨	٤٤٧ ٢١٨	٤٣٣ ٧٦٨	٤٢٠ ٣١٨	٥ - ع خ
٦٥٧ ٤٩١	٦٤١ ٩٢٩	٦٢٦ ٣٦٧	٦١٠ ٨٠٥	٥٩٥ ٢٤٣	٥٧٩ ٦٨١	٥٦٤ ١١٩	٥٤٨ ٥٥٧	٥٣٢ ٩٩٥	٥١٧ ٤٣٣	٥٠١ ٨٧١	٤٨٦ ٣٠٩	٦ - ع خ
٧٦٠ ٧١٥	٧٤٢ ٧١٠	٧٢٤ ٧٠٥	٧٠٦ ٧٠٠	٦٨٨ ٦٩٥	٦٧٠ ٦٩٠	٦٥٢ ٦٨٥	٦٣٤ ٦٨٠	٦١٦ ٦٧٥	٥٩٨ ٦٧٩	٥٨٠ ٦٦٥	٥٦٢ ٦٦٠	٧ - ع خ

المرفق الثالث عشر

متوسط تحركات رسوم التحليم والحد الأقصى المقترح لمستويات النفقات  
المسموح بها والحد الأعلى المقترح لتكاليف الإقامة بالداخلية

الجدول ألف

النسبة المئوية للمطالبات التي تظل فوق الحد الأقصى (د)	الزيادة المقترحة في الحد الأقصى (بالنسبة المئوية) (ج)	الزيادة المطلوبة للوصول إلى ما دون 5 في المائة من المطالبات بموجب الحد الأقصى الجديد (بالنسبة المئوية) (ب)	متوسط تحرك رسوم التعليم على مدى السنتين ١٩٩٦/١٩٩٥ - ١٩٩٤/١٩٩٣ (بالنسبة المئوية) (أ)	العملة نقطة الانطلاق
5	10	10	11,4	الفرنك السويسري
5	5	5	10,8	الليرة الإيطالية
11	12,1	25	12,1	الكرونة النرويجية
6	6,8	25	6,8	الغيلدر الهولندي
10	10	20	20,1	الكرونة السويدية
13	10	20	10	الجنيه الاسترليني
14	10,5	20	10,5	دولار الولايات المتحدة (في الولايات المتحدة الأمريكية)

الجدول باء

الحد الأعلى لمصاريف الإقامة بالداخلية، بالعملة المحلية (ج)	الحد الأعلى لمنحة التعليم، 75 في المائة من (أ) (ب)	المستوى الأقصى المقترح (أ)	العملة
£ 913	16 680	27 107	الفرنك السويسري
£ 620 000	15 592 500	20 790 000	الليرة الإيطالية
15 918	52 774	71 627	الكرونة النرويجية
6 408	21 627	28 836	الغيلدر الهولندي
20 250	68 681	91 575	الكرونة السويدية
2 750	9 281	12 275	الجنيه الاسترليني
£ 166	14 006	18 675	دولار الولايات المتحدة (في الولايات المتحدة الأمريكية)

المرفق الرابع عشر

عدد موظفي الفئة الفنية والصفات العليا الذين  
يتلقون بدل التنقل والمشقة  
(في نهاية ١٩٩٤)

عدد مرات الانتداب												
مجموع الموظفين	٥		٤		٣		٢		١			
	غير معيل	معيل	غير معيل	معيل	غير معيل	معيل	غير معيل	معيل	غير معيل	معيل		
حاء												
٦٣٠	٥	١٣	١٦	١٧	١٤	٣٤	٣٨	٣٩	٢٤٦	٢٠٨	٣ - ١ الى ف - ٢	
١ ١٢٣	٤١	١٦١	٤١	٩٠	٣٣	٥٧	٢٨	٦٨	١٩١	٤١٣	٥ - ٤ و ف - ٥	
٣٠٠	٢٢	٨٩	١٤	٢٧	٤	٩	٦	١٨	٢٨	٨٣	مد - ١ +	
٢ ٠٥٣	٦٨	٢٦٣	٧١	١٣٤	٥١	١٠٠	٧٢	١٢٥	٤٦٥	٧٠٤	المجموع	
ألف												
٤٩٤	٣	١٦	٥	١٧	٢٤	٤٧	٢٦	٦٨	١٢٧	١٦١	٣ - ١ الى ف - ٢	
١ ١١٤	٣٤	١٢٧	٢٣	٦٧	٢٦	١٤٣	٥١	١٧٤	٨٠	٣٨٩	٥ - ٤ و ف - ٥	
٢٤٧	١١	٥٨	١	٢٠	٥	٢٩	٥	٣٧	٩	٧٢	مد - ١ +	
١ ٨٥٥	٤٨	٢٠١	٢٩	١٠٤	٥٥	٢١٩	٨٢	٢٧٩	٢١٦	٦٢٢	المجموع	
باء												
٢٦٣	٣	١٠	٦	٩	١٤	١٤	١٥	٢٥	٦٥	١٠٢	٣ - ١ الى ف - ٢	فئة
٦٥٩	١١	٦٥	٤	٤٧	١٥	٦٧	٢٧	٨٧	٥٩	٢٧٧	٥ - ٤ و ف - ٥	مقر
١٤٤	٤	٣٣	٤	١٧	٢	١٢	٢	٢٣	٦	٤١	مد - ١ +	العمل
١ ٠٦٦	١٨	١٠٨	١٤	٧٣	٣١	٩٣	٤٤	١٣٥	١٣٠	٤٢٠	المجموع	
جيم												
٣٨٥	٦	٧	٣	١٦	٤	٣٠	١٧	٥٣	٨١	١٦٨	٣ - ١ الى ف - ٢	
٨١١	١٩	٩٠	١٠	٤٩	١٧	٧٥	٣٠	١١٠	٧٧	٣٣٤	٥ - ٤ و ف - ٥	
١٢٣	٥	٢٢	٣	٦	٢	١٥	٦	١٧	٥	٤٢	مد - ١ +	
١ ٢١٩	٣٠	١١٩	١٦	٧١	٢٣	١٢٠	٥٣	١٨٠	١٦٣	٥٤٤	المجموع	
دال												
٣٢٢	١٢	٥	٧	١٣	٨	٢٨	٢٥	٤١	٧٧	١١٦	٣ - ١ الى ف - ٢	
٥١٢	١٥	٦١	٧	٤١	١٣	٥٣	١٥	٥٤	٥٥	١٩٨	٥ - ٤ و ف - ٥	
٧٦	٤	٢١	١	٦	٢	١٣	١	١٤	صفر	١٤	مد - ١ +	
٩٢٠	٣١	٨٧	١٥	٦٠	٢٣	٩٤	٤١	١٠٩	١٣٢	٣٢٨	المجموع	

عدد مرات الانتداب

مجموع المواطنين	٥		٤		٣		٢		١		هـ
	غير معيل	معيل	غير معيل	معيل	غير معيل	معيل	غير معيل	معيل	غير معيل	معيل	
١٨٧	٧	٧	٤	٥	١	١١	٤	٢٩	٢٩	٨٥	ف - ١ الى ف - ٣
١٨١	١٠	٢٢	٣	٩	٧	١٥	٢	٢٣	٢١	٦٩	ف - ٤ و ف - ٥
٢٣	٤	١١	صفر	٧	صفر	٤	صفر	٢	٣	٧	مد - ١ +
٣٩٦	١٦	٣٥	٧	١٦	٨	٣٠	٦	٥٤	٦٣	١٦١	المجموع
٧ ٦٠٩	٢١١	٨١٣	١٥٢	٤٥٨	١٩١	٦٥٦	٢٩٨	٨٨٢	١ ١٦٩	٢ ٧٧٩	المجموع

المرفق الخامس عشر

مصفوفة التنقل والمشقة

الانتداب الخامس فيما فوق	الانتداب الرابع	الانتداب الثالث	الانتداب الثاني	الانتداب الأول	مركز العمل
ع + ت + م	ع + ت + م	ع + ت + م	ع + ت + م	ع + ت + م	
٩ = ٣ + ٦ + صفر	٧ = ٣ + ٤ + صفر	٣ = ٣ + صفر + صفر	٣ = ٣ + صفر + صفر	٣ = ٣ + صفر + صفر	ت
٢١ = ٥ + ١٦ + صفر	١٩ = ٥ + ١٤ + صفر	١٧ = ٥ + ١٢ + صفر	١٥ = ٥ + ١٠ + صفر	٥ = ٥ + صفر + صفر	أ
٢٩ = ٥ + ١٦ + ٨	٢٧ = ٥ + ١٤ + ٨	٢٥ = ٥ + ١٢ + ٨	٢٣ = ٥ + ١٠ + ٨	١٣ = ٥ + صفر + ٨	ب
٣٦ = ٥ + ١٦ + ١٥	٣٤ = ٥ + ١٤ + ١٥	٣٢ = ٥ + ١٢ + ١٥	٣٠ = ٥ + ١٠ + ١٥	٢٠ = ٥ + صفر + ١٥	ج
٤١ = ٥ + ١٦ + ٢٠	٣٩ = ٥ + ١٤ + ٢٠	٣٧ = ٥ + ١٢ + ٢٠	٣٥ = ٥ + ١٠ + ٢٠	٢٥ = ٥ + صفر + ٢٠	د
٤٦ = ٥ + ١٦ + ٢٥	٤٤ = ٥ + ١٤ + ٢٥	٤٢ = ٥ + ١٢ + ٢٥	٤٠ = ٥ + ١٠ + ٢٥	٣٠ = ٥ + صفر + ٢٥	هـ

م = مشقة      ت = تنقل      ع = عدم نقل الأمتعة

المرفق السادس عشر

بيان عام لبدل التنقل والمشقة  
(الفئة الفنية والفئات العليا)

مجموع الانفاق (بدولار الولايات المتحدة)	النسبة المئوية من جميع الموظفين	المنظمة
٧ ٧٢١ ٧٠٠	٢٩	الأمم المتحدة
٦ ٧٧٥ ٣٣٥	٦٧	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
٦٥٥ ٠٦٥	٣٦	صندوق الأمم المتحدة للسكان
٤٤٩ ٣٧٥	٢٨	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع
٧ ٩٨٩ ٣٢٥	٩٩	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
٩ ٧٥٨ ٨٤٠	٨١	منظمة الأمم المتحدة للطفولة
٩٦٠ ٤٩٥	٩٠	الأونروا
١٤٢ ١٥٠	٢٧	مركز التجارة الدولية
٣ ٢٤٥ ٠٦٥	٥١	منظمة العمل الدولية
٥ ٩٠٦ ٢٠٥	٢٥	الفاو
١ ٣٦١ ٤٠٥	٢٣	اليونسكو
٥ ٩٠٣ ٥٠٠	٤٨	منظمة الصحة العالمية
٧٧٥ ٠٩٠	٢٩	منظمة الصحة للبلدان الأمريكية
٧٨٣ ٨٩٠	١٣	منظمة الطيران المدني الدولي
٢٩٤ ٨٧٠	١٧	الاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية
٥١ ٣٤٥	٣	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
٣٤ ٨٠٥	٤	المنظمة البحرية الدولية
صفر	صفر	المنظمة العالمية للملكية الفكرية
٦٠ ٥٣٥	٣٠	الصندوق الدولي للتنمية الزراعية
٤٥٠ ٤٩٥	٢١	اليونيدو
٩ ٥٨٠	٤	المنظمة العالمية للسياحة
٤ ٠٦٢ ٦٣٠	٨٣	برنامج الأغذية العالمي
٥٧ ٣٩٢ ٧٠٠	٤٦,٥	المجموع

المرفق السابع عشر

عدد حالات بدل التنقل والمشقة

		عدد مرات الانتداب						
		١	٢	٣	٤	٥		
فئة المشقة	حاء	٢٢٨٦ حالة						
	ألف	١٥٤٧ حالة						
	باء	١٧٥٠ حالة						
	جيم						١٩٣٨ حالة	
	دال						١٩٣٨ حالة	
	هاء							



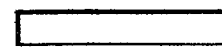
موظفون يتلقون بدل عدم نقل الأمتعة فقط



موظفون يتلقون بدل المشقة وعدم النقل



موظفون يتلقون بدل التنقل وعدم النقل



موظفون يتلقون كل عناصر البدل الثلاثة

المرفق الثامن عشر

مقارنة الدخول بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة حسب البلدان

(على أساس الدخل في عاصمة البلد)

النسبة المئوية بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة			عدد مرات الانتخاب	الفئة الحالية للمشقة (١٩٩٦)	البلد
١٩٩٦ (ب)	١٩٩٢	١٩٨٩ (١)			
٠,٩-	٢,٩	١٢,٩-	١	جيم	إثيوبيا
٥,٤	٩,٢	٦,٣-	٢		
٩,١	١٣,٠	٢,٤-	٥		
١,٥	١٢,٠-	١١,٣-	١	ألف	إندونيسيا
٨,٤	٥,١-	٤,٠-	٢		
١٢,٥	١,٠-	٠,٤	٥		
٣,٨		١١,٨	١	دال	أوغندا
٩,٨		١٨,٣	٢		
١٣,٥		٢٢,٢	٥		
١١,٣-	١٤,٨-		١	ألف	باراغواي
٤,٦-	٧,٤-		٢		
٠,٦-	٣,٠-		٥		
١١,٥-	١٥,٥-	١٨,٨-	١	باء	باكستان
٤,٧-	٨,٩-	١١,٨-	٢		
٠,٧-	٤,٩-	٧,٦-	٥		
٢٠,٠	١,٥-	٢٢,٠-	١	ألف	البرازيل
٢٧,١	٥,٨	١٤,٦-	٢		
٣١,٤	١٠,٣	١٠,٣-	٥		
٨,٦-	٨,٧-	١٥,٩-	١	جيم	بنغلاديش
٢,٦-	١,٧-	٨,٥-	٢		
١,١	٢,٥	٤,١-	٥		
٨,١-	١٤,٥-	١٥,١-	١	جيم	بوركينافاسو
١,٨-	٨,٩-	٨,٧-	٢		
١,٩	٥,٥-	٤,٩-	٥		



النسبة المئوية بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة			عدد مرات الانتخاب	الفئة الحالية للمشقة (١٩٩٦)	البلد
١٩٩٦ (ب)	١٩٩٢	١٩٨٩ (د)			
٧,٧- ١,٣- ٢,٦	١١,٦- ٥,٠- ١,٠-	٢٥,٣- ١٨,٥- ١٤,٤-	١ ٢ ٥	ألف	تايلند
٠,٢- ٦,١ ٩,٩			١ ٢ ٥	دال	جورجيا
١٧,٦- ١٢,٢- ٩,١-	١٦,١- ١٠,٣- ٦,٩-	١,٦- ٥,٢ ٩,٣	١ ٢ ٥	هاء	زائير
٨,٨- ٢,٥- ١,٣	٥,٩- ٠,١ ٣,٨	٢٣,٢- ١٧,٠- ١٣,٣-	١ ٢ ٥	ألف	السنغال
٣,٢ ١٠,١ ١٤,٣	١٣,٢- ٦,٤- ٢,٣-	٢٥,٥- ١٨,٦- ١٤,٤-	١ ٢ ٥	ألف	شيلي
٤,٠- ٢,٥ ٦,٤	٥,٨ ١٢,٢ ١٦,٠	٧,٣- ٠,٥- ٣,٦	١ ٢ ٥	هاء	الصومال
١٩,٩- ١٣,٩- ١٠,٤-			١ ٢ ٥	هاء	طاجيكستان
٢,٤- ٣,١ ٦,٣	١٠,٣ ١٦,٠ ١٩,٤		١ ٢ ٥	هاء	غينيا الاستوائية
٥,٤ ١٢,٣ ١٦,٤	١٣,٧- ٧,٠- ٣,٠-	١٤,٠- ٦,٤- ١,٨-	١ ٢ ٥	ألف	الفلبين
١,٦ ٧,٣ ١٠,٧	٧,٧- ٢,٢- ١,٢		١ ٢ ٥	جيم	الكونغو
١٣,٢- ٦,٩- ٣,١-	١٠,٠- ٢,٤- ٢,١	٧,٩- ٠,٧ ٥,٩	١ ٢ ٥	باء	كينيا

النسبة المئوية بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة			عدد مرات الانتخاب	الفئة الحالية للمشقة (١٩٩٦)	البلد
١٩٩٦ (ب)	١٩٩٢	١٩٨٩ (د)			
١,٥- ٥,٣ ٩,٣	١٠,١- ٣,٢- ٠,٩	١٧,٩- ١١,٠- ٦,٩-	١ ٢ ٥	ألف	مصر
٢١,٠- ١٥,٢- ١١,٨-	٢١,٤- ١٥,٥- ١٢,٠-	٣٠,٢- ٢٣,٦- ١٩,٧-	١ ٢ ٥	ألف	المكسيك
١٣,٥ ١٩,٨ ٢٣,٥	١٠,٠ ١٦,٤ ٢٠,٣		١ ٢ ٥	هاء	منغوليا
٤,٦- ١,٦ ٥,٤		٦,٦- ٠,١- ٣,٨	١ ٢ ٥	جيم	موزامبيق
٦,٨- ٠,١- ٣,٩	١٧,٩- ١١,٣- ٧,٣-	١٦,٤- ٩,١- ٤,٧-	١ ٢ ٥	جيم	نيبال
٣,٨- ٣,٢ ٧,٤	١٢,٠- ٥,١- ١,٠-	١٨,٤- ١١,١- ٦,٧-	١ ٢ ٥	باء	الهند
٥,٦- ١,٤ ٥,٦	١٥,٨- ٩,٠- ٤,٨-		١ ٢ ٥	باء	هندوراس

(أ) يعكس الرقم أثر الخدمة الجديدة للأمم المتحدة.

(ب) لا يشمل ٣,١ في المائة قيمة الزيادة في المرتبات الأساسية/الدنيا التي اقترحتها لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ١٩٩٦.

-----

