

تقرير  
لجنة الخدمة المدنية الدولية  
لعام ١٩٨٨

الجمعية العامة

الوثائق الرسمية : الدورة الثالثة والأربعون  
الملحق رقم ٣٠. (A/43/30)



الأمم المتحدة

تقرير  
لجنة الخدمة المدنية الدولية  
لعام ١٩٨٨

الجمعية العامة

الوثائق الرسمية : الدورة الثالثة والأربعون  
الملحق رقم ٣٠ (A/43/30)



الأمم المتحدة  
نيويورك ، ١٩٨٨

## ملاحظة

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

الأمم المتحدة

[الأصل : بالانكليزية]

[ ١٤ أيلول/سبتمبر ١٩٨٨ ]

### المحتويات

<u>الفصل</u>	<u>الفقرات</u>	<u>الصفحة</u>
كتاب الاحالة .....		ط
موجز الاثار المالية المترتبة على توصيات اللجنة وقراراتها فيما يتعلق بالأمم المتحدة والمنظمات المشتركة .....		ي
<u>الجزء الاول : موجز المسائل التي نُظِرَ فيها وتوصيات وقرارات اللجنة</u>		
الاول - المسائل التنظيمية .....	١- ٨	٢
الف - قبول النظام الاساسي .....	١- ٢	٢
باء - العضوية .....	٢- ٥	٢
جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة والمسائل التي نظرت فيها .....	٦- ٧	٢
دال - الهيئة الفرعية .....	٨	٤
الثاني- الإجراءات المتخذة فيما يتصل بالقرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها الثانية والأربعين .....	٩- ١٤	٥
أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية والعلاقات بين اللجنة وممثلي الموظفين .....	٩- ١٤	٥

المحتويات (تابع)

الصفحة	الفقرات	الفصل
٩	٧٠-١٥	الثالث- شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا .....
٩	٢١-١٥	ألف - أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا .....
٩	٢٤-١٥	١ - تطور الهامش بين الأجور في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة والأجور في منظومة الأمم المتحدة .....
١٢	٢٦-٢٥	٢ - مقارنة التعويض الكلي بين الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة .....
١٢	٢٩-٢٧	٣ - تحديد أعلى خدمة مدنية وطنية أجرا .....
١٢	٣١-٣٠	٤ - المدفوعات التكميلية .....
١٤	٤٣-١٢	باء - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل .....
١٤	٤٣-١٢	تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن دورتها الثالثة عشرة .....
١٩	٧٠-٤٤	جيم - استعراض شامل لشروط خدمة الفئة الفنية والفئات العليا .....
٢٠	٧٣-٧١	الرابع- أجور فئة الخدمات العامة والفئات المتعلقة بها .....
٢٠	٧١	ألف - استعراض المنهجية العامة لإجراء الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة لفئة الخدمات العامة والفئات الأخرى التي تعيّن محلياً في مراكز العمل بالمقار .....

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>الفصل</u>
٣٠	٧٢	باء - دراسة استقصائية لافضل شروط الخدمة السائدة لمدرسي اللغات في نيويورك .....
٣٠	٧٢	جيم - دراسة استقصائية لافضل شروط الخدمة السائدة في مونتريال .....
٣١	٨٢-٧٤	الخامس- شروط الخدمة المنطبقة على كلتا الفئتين .....
٣١	٧٧-٧٤	الف - منحة التعليم .....
٣٢	٨٢-٧٨	باء - بدلات الاعالة .....
٣٦	٨٨-٨٤	السادس- شروط الخدمة في الميدان .....
٣٦	٨٨-٨٤	تقرير الفريق العامل للجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ، وممثلي الموظفين ، وامانة اللجنة .....
٣٨	٩١-٨٩	السابع- الاجراء الذي اتخذته اللجنة بموجب المادة ١٤ من نظامها الاساسي .....
٣٨	٩١-٨٩	سياسة التعيين : التقدم المحرز في اتخاذ تدابير خاصة لتعيين النساء .....
٤٠	٩٢	الثامن- الاجراء الذي اتخذته اللجنة بموجب المادة ١٥ من نظامها الاساسي .....
٤٠	٩٢	النظام الاساسي الموحد للموظفين .....
٤١	٩٤-٩٢	التاسع- الاجراء الذي اتخذته اللجنة بموجب المادة ١٧ من نظامها الاساسي .....

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>الفصل</u>
٤١	٩٤-٩٣	تنفيذ توصيات وقرارات اللجنة .....
٤٢	٩٦-٩٥	العاشر- الاجراء الذي اتخذته اللجنة بموجب المادة ١٨ من نظامها الاساسي .....
٤٣	٩٦-٩٥	أمن واستقلال الخدمة المدنية الدولية .....
<u>الجزء الثاني - آراء المنظمات وممثلي الموظفين</u> <u>والمناقشة التي أجرتها اللجنة</u>		
٤٦	١٠٧-٩٧	الحادي عشر- الاجراءات المتخذة فيما يتصل بالقرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها الثانية والاربعين .....
٤٦	١٠٧-٩٧	أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية والعلاقات بين اللجنة وممثلي الموظفين .....
٥١	١٣٩-١٠٨	الثاني عشر- شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا
٥١	١٣٠-١٠٨	ألف - أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا
٥١	١٣١-١٠٨	١ - تطور الهامش بين أجور الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة وأجور منظومة الامم المتحدة .....
٥٦	١٣٤-١٣٣	٢ - مقارنة التعويض الاجمالي بين الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ومنظومة الامم المتحدة .....

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>الفصل</u>
٥٧	١٢٨-١٢٥	٣ - تحديد أعلى خدمة مدنية وطنية أجرا
٥٨	١٣٠-١٢٩	٤ - المدفوعات التكميلية .....
٥٩	١٣٤-١٣١	باء - المسائل المتصلة بتسوية مقر العمل .....
٥٩	١٣٤-١٣١	تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن دورتها الثالثة عشرة .....
٦١	١٣٩-١٣٥	جيم - الاستعراض الشامل لشروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا .....
٦٣	١٤٨-١٤٠	الثالث عشر- شروط الخدمة المنطبقة على كلتا الفئتين .....
٦٣	١٤١-١٤٠	ألف - منحة التعليم .....
٦٤	١٤٨-١٤٢	باء - بدلات الاعالة .....
٦٨	١٥٢-١٤٩	الرابع عشر- شروط الخدمة في الميدان .....
٦٨	١٥٢-١٤٩	تقرير الفريق العامل للجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ، وممثلي الموظفين ، وأمانة اللجنة .....
٦٩	١٥٦-١٥٢	الخامس عشر- الاجراء الذي اتخذته اللجنة بموجب المبدأ ١٤ من نظامها الاساسي .....
٦٩	١٥٦-١٥٢	سياسة التعيين : التقسيم المحرز في اتخاذ تدابير خاصة لتعيين النساء .....



المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>الفصل</u>
٧١	١٦١-١٥٧	السادس عشر- الاجراء الذي اتخذته اللجنة بموجب البند ١٧ من نظامها الاساسي .....
٧١	١٦١-١٥٧	تنفيذ توصيات وقرارات اللجنة .....
٧٣	١٦٣-١٦٢	السابع عشر- الاجراء الذي اتخذته اللجنة بموجب المادة ١٨ من نظامها الاساسي .....
٧٣	١٦٣-١٦٢	امن واستقلال الخدمة المدنية الدولية .....

المرفقات

٧٥	الاول - مقارنة الاجر الصافي لموظفي الامم المتحدة في نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة على اساس الدرجة الاولى من كل رتبة .....
٧٧	الثاني - المدفوعات التكميلية : الردود الواردة من الدول الاعضاء حتى ١ تموز/يوليه ١٩٨٨ على رسالتي رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية المؤرختين في ٢٦ ايار/مايو ١٩٨٧ و ١٣ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ .....
٨٣	الثالث - المدفوعات التكميلية : الردود الواردة من المنظمات حتى ١ تموز/يوليه ١٩٨٨ على رسالتي رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية المؤرختين في ١١ ايار/مايو و ١٩ آب/اغسطس ١٩٨٧ .....
٨٥	الرابع - جدول المرتبات الصافية الموصى به لمدرسي اللغات في نيويورك
٨٦	الخامس - جدول المرتبات الصافية الموصى به لفئة الخدمات العامة في مونتريال .....

كتاب الإحالة

١٩ آب/أغسطس ١٩٨٨

سعادة الأمين العام ،

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

وأكون ممتنا لو تكرمتم بتقديم هذا التقرير إلى الجمعية العامة ، وإحالتـه أيضا طبقا للمادة ١٧ من النظام الأساسي إلى هيئات إدارة المنظمات الأخرى المشتركة في أعمال اللجنة ، عن طريق رؤسائها التنفيذييين ، وإلى ممثلي الموظفين .

وأنتهز هذه الفرصة لأجدد الإعراب لسعادتكم عن أسمى آيات التقدير .

(التوقيع) ريتشارد م. أكوي

رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية

سعادة السيد خافيير بيريز دي كوبيار  
الأمين العام للأمم المتحدة  
نيويورك

موجز الأثار المالية المترتبة على توصيات  
اللجنة وقراراتها فيما يتعلق بالأمم  
المتحدة والمنظمات المشتركة

الف - الأثار المالية المترتبة على قراري اللجنة بشأن المسائل المتعلقة بتسوية

مقر العمل والاستعراض العام لنظام تسوية مقر العمل

تقدر الأثار المالية المترتبة على قرار اللجنة فيما يتعلق بتنقيحات منهجية الدراسات الاستقصائية لتكلفة المعيشة من مكان لآخر في مراكز العمل الميدانية بمبلغ ٦٠٠ ٠٠٠ دولار سنويا .

تقدر الأثار المالية المترتبة على قرار اللجنة فيما يتعلق باسترداد تكاليف الفحوص الطبية بالنسبة للمعالين المستحقين ٢٧٥ ٠٠٠ دولار سنويا .

باء - الأثار المالية المترتبة على توصيات اللجنة المقدمة إلى الجمعية العامة

(أ) منحة التعليم

تقدر الأثار المالية المترتبة على توصيات اللجنة المقدمة من أجل زيادة الحد الأقصى لمبلغ منحة التعليم وزيادة الحد الأقصى لاسترداد تكاليف المبيت والطعام بمبلغ ٣ ملايين و ١,٦ من ملايين الدولارات سنويا على التوالي .

(ب) بدلات الإعالة

تقدر الأثار المالية المترتبة على توصيات اللجنة فيما يتعلق ببدلات الأوالاد والمعالين من الدرجة الثانية بالنسبة لموظفي الفئة الفرعية والفئات العليا بمبلغ ٨,١٧ من ملايين الدولارات و ١٢٠ ألف دولار في السنة على التوالي .

جيم - الأثار المالية المترتبة على توصيات اللجنة المقدمة إلى الرؤساء التنفيذيين

للمنظمات الداخلة في النظام الموحد للأمم المتحدة

(أ) دراسة استقصائية لافضل شروط الخدمة السائدة بالنسبة لمدرسي اللغات

في نيويورك

تقدر الأثار المالية المترتبة على توصيات اللجنة المقدمة إلى الأمين العام بمبلغ ٦٠ ألف دولار سنويا .

(ب) دراسة استقصائية لافضل شروط الخدمة السائدة في مونتريال  
تقدر الاشار المالية المترتبة على توصيات اللجنة المقدمة إلى الامين  
العام لمنظمة الطيران المدني الدولي بمبلغ ٣٠٠ ألف دولار سنويا .

ويبلغ مجموع الاشار المالية المترتبة على قرارات اللجنة وتوصياتها في عام ١٩٨٨  
بالنسبة للنظام الموحد للأمم المتحدة ١٤,١٢٥ من ملايين الدولارات . ومن هذه المبالغ  
يتصل مبلغ ٧,٤٣٣ من ملايين الدولارات بالبرامج الممولة من خلال الميزانيات العادية  
في حين يتصل المبلغ المتبقي وقدره ٦,٦٩٢ من ملايين الدولارات بالبرامج الممولة من  
خلال التبرعات .

الجزء الاول

موجز المسائل التي نُظر فيها وتوصيات وقرارات اللجنة

## الفصل الأول

### المسائل التنظيمية

#### ألف - قبول النظام الأساسي

١ - تنص المادة ١ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية ، السذي 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 - وخلال السنوات الست الأولى لوجود اللجنة ، لقي نظامها الأساسي قبولا من ١١ منظمة ، اشتركت ، مع الأمم المتحدة ذاتها ، في نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات<sup>(١)</sup> . وقد أبلغت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) ، التي أصبحت وكالة متخصصة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٦ ، اللجنة أنها قبلت أيضا نظامها الأساسي . وهناك منظماتان أخريان تشتركان اشتراكا كاملا في أعمال اللجنة على الرغم من أنهما لم تقبلا النظام الأساسي بصفة رسمية<sup>(٢)</sup> .

#### باء - العضوية

٣ - علمت اللجنة مع البالغ الأسف بوفاة السيد جنديشي أكاتانزي (اليابان) في ١ أيلول/سبتمبر ١٩٨٧ . وفي أيلول/سبتمبر ١٩٨٧ ، قدم السيد ميشيل أوشير (فرنسا) استقالته من اللجنة ، وهي الاستقالة التي أصبحت نافذة اعتبارا من كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧ وفقا للمادة ٥ من النظام الأساسي للجنة .

٤ - وبناء على ذلك عينت الجمعية العامة في دورتها الثانية والأربعين عضوين جديدين لمدة تبدأ في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ (المقرر ٣١٧/٤٢ المؤرخ في ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧) .

٥ - وعضوية اللجنة لعام ١٩٨٨ هي كما يلي :

- السيد ريتشارد م. أكوي (غانا) ، رئيساً\*\*\*  
السيد ايفان بافلوفيتش أبويموف (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية)\*  
السيد أمجد على (باكستان)\*  
السيد ميشيل جان باردو (فرنسا)\*\*  
السيدة كلوديا كولي (الولايات المتحدة الأمريكية)\*\*  
السيدة تركية دادة (موريتانيا)\*\*\*  
السيدة فرانيسكا يتوندي إيمانويل (نيجيريا)\*  
السيد كاريل هوسكا (تشيكوسلوفاكيا)\*\*\*  
السيد انطونيو فونسيكا بيمنتيل (البرازيل)\*\*  
السيد اندريه اكسافيه بيرسون (بلجيكا)\*\*\*  
السيد عمر سري (مصر)\*  
السيد اليكسيس ستيفانو (اليونان)\*\*  
السيد كو تاشيرو (اليابان)\*\*  
السيد كارلوس فيغيغا (الارجنتين) ، نائبا للرئيس\*\*\*  
السيد م. أ. فيلودى (الهند)\*

- 
- \* تنتهي مدة العضوية في ٢١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٨ .  
\*\* تنتهي مدة العضوية في ٢١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٩ .  
\*\*\* تنتهي مدة العضوية في ٢١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٩٠ .

جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة  
والمسائل التي نظرت فيها

٦ - عقدت اللجنة دورتين في عام ١٩٨٨ : الدورة السابعة والعشرين والدورة الثامنة والعشرين اللتين عقدتا في مقر منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة في روما في الفترة من ٧ إلى ٢٤ آذار/مارس ١٩٨٨ وفي مقر الأمم المتحدة في نيويورك في الفترة من ١١ إلى ٢٩ تموز/يوليه ١٩٨٨ على التوالي .

٧ - وقد درست اللجنة في دورتها السابعة والعشرين والثامنة والعشرين المسائل المنبثقة من مقررات وقرارات الجمعية العامة فضلا عن المسائل المنبثقة من نظامها الاساسي . وترد في هذه الوثيقة تقارير عن عدد من المقررات والقرارات التي اتخذتها الجمعية العامة واستلزم اتخاذ اجراء بصددها أو النظر فيها من قبل اللجنة .

#### دال - الهيئة الفرعية

٨ - عقدت اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل ، التي أنشأتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٧٦ ، دورتها الثالثة عشرة في الفترة من ١٠ إلى ١٧ أيار/مايو ١٩٨٨ في مقر منظمة الطيران المدني الدولي في مونتريال . وكانت اللجنة مكونة من الاعضاء التالية أسماؤهم : السيد كارلوس م. فيغيئا (الارجنتين) ، نائب رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية ورئيس اللجنة الاستشارية ؛ والسيد جيريميا ب. باندا (زامبيا) ؛ والسيد ساو سوي هوك (سنغافورة) ؛ والسيد يوري ايفانوف (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية) ؛ والسيد اسحاق كرسنتزكي (البرازيل) ؛ والسيد إيغ بيكار (فرنسا) .



## الفصل الثاني

الإجراءات المتخذة فيما يتصل بالقرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها الثانية والأربعين

### أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية والعلاقات بين اللجنة وممثلي الموظفين

٩ - نظرت لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها السابعة والعشرين والثامنة والعشرين في مسألة أدائها وفقا لطلب الجمعية العامة الوارد في قرارها ٢٣١/٤٢ المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧ . وبعد أن نظرت اللجنة في مختلف النقط المتعلقة بأدائها والتي أشارتها اللجنة الخامسة التابعة للجمعية ، قررت ، في دورتها السابعة والعشرين تقصير تقريرها السنوي وتحسين شكله العام ابتداء من عام ١٩٨٨ . وافقت اللجنة على النظر ، خلال دورة مقبلة في المسائل الأخرى التي أشيرت في اللجنة الخامسة .

١٠ - وقررت اللجنة في دورتها الثامنة والعشرين اعتماد الشكل العام التالي لتقريرها السنوي :

#### الجزء الأول

أولا - المسائل التنظيمية .

ثانيا - يتضمن كل بند من بنود جدول الأعمال التي تتناولها تقارير اللجنة عادة بالتفصيل ما يلي :

ألف - ملخص موجز للمسائل والممارسة الحالية وأسباب التغيير المقترح وتحليل مقتضب والخيارات أو الحلول الممكنة .

باء - توصيات أو قرارات اللجنة بما في ذلك الأثار المالية .

#### الجزء الثاني

يتضمن كل بند من بنود جدول الأعمال ما يلي :

أولا - آراء المنظمات .

ثانيا - آراء ممثلي الموظفين .

ثالثا - المناقشة التي أجرتها اللجنة .

رابعا - تقديم أمثلة ، حسب الاقتضاء للإشارة التي تترتب على التغيير المقترح  
الموافق عليه .

مرفقات التقرير .

١١ - في أيار/مايو ١٩٨٨ ، أخبر اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة لجنة الخدمة المدنية الدولية ، أنهما قررا التوقف مؤقتا عن المشاركة في جميع أنشطة اللجنة ولاسيما بعد القرار الذي اتخذته في دورتها المعقودة في آذار/مارس ١٩٨٨ بشأن إلغاء تجميد تسوية مقر العمل في نيويورك . وزعما أن اللجنة ، باستسلامها للضغوط السياسية ، قد تخلت عن مسؤوليتها بوصفها هيئة فنية ونزيهة نتيجة لذلك ، ليس من المستطاع بعد الآن التوفيق بين رفاه الموظفين وأهداف المنظمات . وطالبا بالآلا يحدد طرف واحد بعد الآن شروط العمل في النظام الموحد وقالوا انه يتعين أن تكون تلك الشروط موضوع مفاوضات حقيقية بين ممثلي الموظفين وجهات العمل .

١٢ - واعتبرت اللجنة أن تلك الادعاءات ليس لها أساس ولذلك لا يمكن قبولها . وأشارت اللجنة الى أن بمقدورها ، استنادا الى نظامها الأساسي ، أن تواصل العمل دون مشاركة ممثلي الموظفين . غير أن اللجنة ترى مثلما ترى المنظمات أن مشاركة ممثلي الموظفين في عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية أمر يتسم بأهمية كبيرة وأعربت عن أسفها لغياب ممثلي الموظفين . وخلصت اللجنة الى أن مسألة المفاوضات التي أشارها اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة تحتاج الى المزيد من التوضيح كما أنها لا تدخل في نطاق نظامها الأساسي . وأشارت اللجنة الى أن مشاركة ممثلي الموظفين في الدورة الثامنة والعشرين لم تكن متوقعة وطلبت من رئيسها أن يرسل برقية الى اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة يعرب فيها عن أسف اللجنة ويبلغها أملها الصادق في أن تتمكن هيئتا الموظفين من المشاركة في اجتماعات اللجنة في المستقبل .

١٣ - استعرضت اللجنة في دورتها الثامنة والعشرين طرق عملها . ولاحظت أن عددا من المشاكل يؤثر على فعالية وكفاءة أداؤها ، ومن ذلك قلة الفرص التي تتيح لها دراية شاملة بالمسائل المعقدة قبل انعقاد الدورات ، وازدحام جداول أعمالها بالبنود مما يحد من الوقت المتاح للنظر في المسائل الهامة ومناقشتها بصورة مستفيضة . ولاحظت اللجنة أيضا الانتقادات التي أعرب عنها ممثلو المنظمات وممثلو الموظفين في هذه الدورة والدورات السابقة ، والمتعلقة بوجود عدم توازن بين الوقت الذي تستغرقه الدورات المفتوحة والوقت الذي تستغرقه الدورات التنفيذية . ونظرا إلى أن جزءا هاما من النقاش يجري في الدورات التنفيذية أعرب الممثلون عن شعورهم بعدم توفر علم كاف لديهم فيما يتعلق بأسباب قرارات اللجنة . ونظرا إلى أن بعض قرارات اللجنة بُلغت إليهم في مرحلة متأخرة جدا خلال الدورات فإنهم يعتقدون بأن آراءهم بشأن تلك القرارات لم تؤخذ بعين الاعتبار بصورة كافية .

#### القرارات التي اتخذتها اللجنة

١٤ - اتفقت اللجنة على تنظيم برنامج عملها بشكل يسمح لها بأن تتناول خلال الأسبوع الأول البنود ذات الأولوية التي تتطلب اتخاذ قرارات أو تقديم توصيات إلى الجمعية العامة . وقررت اللجنة كذلك ما يلي :

(أ) أن تنظم قبل انعقاد الدورات اجتماعات إحاطة ، غير رسمية ، لأعضاء اللجنة حسب الاقتضاء ؛

(ب) أن تجرى المناقشات على أكمل وجه ممكن في الدورات المفتوحة وتختتم نظرها في البنود ذات الأولوية في دورة تنفيذية تعقد في أقرب وقت ممكن بعد ذلك ، يفضل أن يكون في الأسبوع الأول ؛

(ج) أن تطلب من أمانتها العامة أن تُعد مشاريع القرارات في أقرب وقت ممكن عقب الانتهاء من كل بند ؛

(د) أن تتيح مشاريع القرارات إلى أعضاء اللجنة واللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية وممثلي الموظفين في نفس الوقت وفي أبكر وقت ممكن ، على أساس أن المفهوم هو أنها قد توزع أولا على أعضاء اللجنة ، في حالات استثنائية لإجازتها ؛

(هـ) أن تطلب من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ومن ممثلي الموظفين تقديم تعليقات خطية بشأن مشاريع القرارات ؛

(و) أن تنظر في مسألة ما اذا كان ينبغي ، على أساس استثنائي ، إجراء مزيد من المناقشة لبعض البنود في دورة مفتوحة في ضوء تعليقات اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية وممثلي الموظفين .

### الفصل الثالث

#### شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

#### ألف - أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

- ١ - تطور الهامش بين الاجور في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة والاجور في منظومة الامم المتحدة

#### موجز المسألة (الدورة السابعة والعشرون للجنة)

١٥ - واصلت اللجنة ، بموجب ولايتها الدائمة المخولة من الجمعية العامة ، إبقاء العلاقة بين مستويات صافي الاجور في الامم المتحدة والخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة قيد الاستعراض . واستعرضت اللجنة بالتفصيل مسألة إلغاء تجميد تسوية مقر العمل في نيويورك . وفي ذلك الخصوص ، نظرت اللجنة في أشر قرار اتخذته في دورتها المعقودة في تموز/يوليه ١٩٨٧ ويقتضي بإدخال منهجية منقحة لحساب عامل تصاعد الاسعار خارج المنطقة في تسوية مقر العمل وذلك اعتبارا من ١ أيلول/سبتمبر ١٩٨٧ . ويقصد بذلك القرار ، المبلغ للجمعية العامة خلال دورتها الشاذية والاربعين ، تخفيف ما تحدثه تقلبات أسعار العملات من أثار على صافي الاجور .

١٦ - بيد أنه لم يكن من المتوقع أن تترتب أيضا هذه المنهجية المنقحة أشرا على الفارق في تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة ، وأن تؤثر بذلك على حساب الهامش . ويؤثر هذا التغيير في المنهجية ، فضلا عن ذلك ، تأشيريا مباشرا على تاريخ تنفيذ الفئة ٨ من فئات تسوية مقر العمل في نيويورك ، التي ستصبح مستحقة في ١ شباط/فبراير ١٩٨٨ بالمقارنة ب ١ حزيران/يونيه ١٩٨٨ وهو التاريخ الفعلي حسب المنهجية السابقة . ومع مراعاة أن الجمعية العامة طلبت الى اللجنة ، بموجب قرارها ٢٣١/٤٢ ، الإبقاء على المنهجية المتعلقة بحساب هامش صافي الاجور كما ترد في المرفق الأول للتقرير السنوي الحادي عشر للجنة الخدمة المدنية الدولية<sup>(٢)</sup> ، قررت اللجنة أنه ينبغي الاستمرار في تطبيق المنهجية السابقة لحساب عامل تصاعد الاسعار خارج المنطقة على نيويورك وواشنطن العاصمة .

القرارات التي اتخذتها اللجنة في دورتها السابعة والعشرين  
١٧ - قررت اللجنة بالإجماع :

(أ) تحديث الرقم القياسي لتسوية مقر العمل المتعلق بنيويورك ابتداء من تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٢ ، وهو تاريخ الدراسة الاستقصائية الشاملة الأخيرة ، مع استخدام الرقم القياسي للأسعار التي يدفعها المستهلكون الذي ينشره مكتب الولايات المتحدة للإحصائيات العمالية بفرض تسوية النفقات داخل المنطقة وعامل تصاعد الأسعار خارج المنطقة القديم مع استخدام منهجية الحساب السارية حتى ٣١ آب/أغسطس ١٩٨٧ لتسوية النفقات خارج المنطقة ؛

(ب) تحديث الرقم القياسي لتسوية مقر العمل المتعلق بواشنطن العاصمة ابتداء من تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢ ، وهو تاريخ آخر دراسة استقصائية شاملة مع استخدام الرقم القياسي للأسعار التي يدفعها المستهلكون الذي ينشره مكتب الولايات المتحدة للإحصائيات العمالية وعامل تصاعد الأسعار خارج المنطقة المشار إليه في الفقرة الفرعية (أ) أعلاه ؛

(ج) استخدام الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل المحسوبة طبقاً للقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) أعلاه لتحديد تصنيفات تسوية مقر العمل المتعلقة بنيويورك وواشنطن العاصمة على التوالي ، ولحساب هامش صافي الأجور ؛

(د) الاستمرار في استخدام عامل تصاعد الأسعار خارج المنطقة الذي أدخلته اللجنة ابتداء من ١ أيلول/سبتمبر ١٩٨٧ لحساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل لكافة مراكز العمل الأخرى حتى ٣١ آب/أغسطس ١٩٨٨ .

موجز المسألة (الدورة الثامنة والعشرون للجنة)

١٨ - في دورة تموز/يوليه ١٩٨٨ ، أشارت اللجنة الى أن الفئة ٨ من فئات تسوية مقر العمل أصبحت ، استناداً الى القرارات المتخذة في آذار/مارس ١٩٨٨ ، سارية في نيويورك اعتباراً من ١ حزيران/يونيه ١٩٨٨ . وأشارت كذلك ، إلى أن هامش صافي الأجور للفترة من ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٧ إلى ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٨٨ هو ١١٢,٩ ، على أساس التغيير المذكور في تصنيف تسوية مقر العمل المتعلقة بنيويورك . وترد في المرفق الأول لهذا التقرير تفاصيل حسابات الهامش .

١٩ - وأشارت اللجنة الى أن الجمعية العامة وافقت ، بناء على التوصية المقدمة منها ، على نطاق الهامش الذي يتراوح بين ١١٠ إلى ١٢٠ وذلك بموجب قرارها ٢٤٤/٤٠ المؤرخ في ١٨ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٥ ، وعلى أساس الإبقاء على مستوى قريب من نقطة الوسط المستصوبة ١١٥ لغترة من الوقت . وعندما وافقت الجمعية على نطاق الهامش ، بلغ هامش صافي الاجور ١٢١ .

٢٠ - وقد بلغ الهامش مستواه الحالي ، وهو ١١٢,٩ ، عن طريق عدم تنفيذ فئات تسوية مقر العمل المستحقة في نيويورك منذ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٤ ، في أربع مناسبات مستقلة (في نيسان/ابريل و كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٥ و كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٦ و تشرين الاول/اكتوبر ١٩٨٧) . وفي كل من هذه المناسبات الأربع ، كان الرقم القياسي لتسوية مقر العمل يُخفض حتى يوازى التصنيف الساري لتسوية مقر العمل ؛ وبغرض إيجاد تعاون بين القوة الشرائية في نيويورك ومراكز العمل الأخرى ، خُفِضت أيضا الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل المتعلقة بمراكز العمل الأخرى اعتبارا من التاريخ ذاته وبنفس القدر . وبالنظر الى ما تقدم ، يقل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل المستخدم حاليا لتحديد تصنيف تسوية مقر العمل المتعلقة بنيويورك بنحو ١٧ في المائة عن الرقم القياسي لتسوية مقر العمل الناشئ عن تطور تكلفة المعيشة في نيويورك .

٢١ - وقررت اللجنة أن تبقى الهامش من الآن فصاعدا ، بواسطة التطبيق المستمر للإجراءات المشار إليها أعلاه ، على مستوى قريب من نقطة الوسط المستصوبة ١١٥ ، حسبما طلبت الجمعية العامة . وسترصد اللجنة ، على نحو متواصل ، تحقيقا لتلك الغاية ، العوامل الأربعة التالية ذات التأثير على هامش صافي الاجور :

(أ) حجم وتوقيت الزيادات في مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ؛

(ب) التضخم النقدي في نيويورك وأثره على الرقم القياسي لتسوية مقر العمل المتعلق بنيويورك ؛

(ج) ضرائب الدخل الاتحادية في الولايات المتحدة ؛

(د) الفارق في تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة .

القرار الذي اتخذته اللجنة في دورتها الثامنة والعشرين

٢٢ - اتفقت اللجنة ، في دورتها المعقودة في تموز/يوليه ١٩٨٨ ، استنادا الى تطور العوامل الاربعة المشار إليها أعلاه في اطار الاداء العادي لنظام تسوية مقر العمل ، على أن تقرر تاريخ الارقام القياسية لتسوية مقر العمل المتعلقة بنيويورك على نحو يكفل بقاء الهامش الناتج على مستوى قريب من ١١٥ .

٢٣ - وفي هذا الخصوص ، أشارت اللجنة إلى أنها عهدت بالفعل الى رئيسها بمسؤولية ادارة نظام تسوية مقر العمل . غير أن اللجنة ، قررت ، مع إشارة محددة الى تشغيل نظام تسوية مقر العمل في نيويورك بفرض تحقيق الهدف المبين أعلاه ، الميسادئ التوجيهية التالية التي يتبناها الرئيس :

(أ) سريان زيادات تسوية مقر العمل في نيويورك المتعلقة بسنة معينة في أو بعد تاريخ الزيادة في مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ؛

(ب) تنفيذ زيادات تسوية مقر العمل في نيويورك عادة سواء في تاريخ زيادة المرتبات في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة أو في التاريخ الذي تصبح فيه فئة تسوية مقر العمل مستحقة في نيويورك كجزء من التشغيل العادي لنظام تسوية مقر العمل ، على أساس أن يظل الهامش الناتج في كل من الحالتين بين ١١٤ و ١١٦ ؛

(ج) وإذا حدث ، نتيجة لتنفيذ زيادة في نيوروك في أحد التاريخين المذكورين في الفقرة الفرعية (ب) أعلاه ، أن أصبح الهامش الناتج أدنى من ١١٤ أو أعلى من ١١٦ ، يُختار تاريخ بديل لتنفيذ زيادة تسوية مقر العمل في نيويورك لكفالة قرب الهامش الناتج من مستوى ١١٥ قدر الإمكان .

٢٤ - وستقدم اللجنة تقريرا سنويا الى الجمعية العامة عن رصد جميع العوامل المتصلة بهامش صافي الإيجور ومستوى الهامش الناتج .

٢ - مقارنة التعويض الكلي بين الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة

٢٥ - طبقا لقرار سابق للجنة يقضي بأن تقدم تقريرا سنويا الى الجمعية العامة عن نتائج مقارنات إجمالي التعويض لغير المغتربين ، استعرضت اللجنة مستوى هامش إجمالي التعويض في دورتها الثامنة والعشرين .



### القرار الذي اتخذته اللجنة

٢٦ - أشارت اللجنة ، استنادا الى منهجية التعويض الكلي المستخدمة منذ سنة ١٩٨١ ، إلى أن إجمالي هامش التعويض لغير المغتربين في حزيران/يونيه ١٩٨٨ بلغ ١١١,٧ . وقررت أن تبلغ الجمعية العامة بذلك الرقم .

### ٣ - تحديد أعلى خدمة مدنية وطنية أجرا

٢٧ - كجزء من مسؤولياتها المتواصلة المتعلقة بتحديد أعلى خدمة مدنية وطنية أجرا تطبيقا لمبدأ نوبلمير ، قررت اللجنة ، في دورتها السابعة والعشرين ، جمع بيانات من المرتبات والمعاشات التقاعدية من الخدمتين المدنيتين الوطنيتين في كندا وجمهورية المانيا الاتحادية وقررت أيضا الحد من نطاق الدراسة حتى يحين الوقت الذي يدل فيه فحص البيانات الأولية التي يتم جمعها على احتمال كونها مقارنا أفضل من المقارن الحالي .

٢٨ - واستنادا الى تعادلات الرتب لجمهورية المانيا الاتحادية ، المقررة عدد اجراء دراسة قطرية مقارنة في سنة ١٩٨١ ، ودراسة حالية ذات طابع أولي لتعادلات الرتب للخدمة المدنية الكندية بحثت اللجنة تفاصيل مستوى صافي الاجور لكل من الخدمتين المدنيتين في دورتها الثامنة والعشرين . وبحثت أيضا المعاشات التقاعدية ، وإن جرى ذلك بصفة أولية على أساس الاحكام الرئيسية لتنظيم ذات الصلة .

### القرار الذي اتخذته اللجنة

٢٩ - قررت اللجنة ألا تتخذ أي إجراء استنادا الى دراستها الأولية ، وأن تنظر ، بدلا من ذلك ، في المسألة في سياق استعراضها الشامل لشروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا وهو الاستعراض الذي طلبت منها الجمعية العامة القيام به .

### ٤ - المدفوعات التكميلية

٣٠ - نظرت اللجنة ، خلال دورتها السابعة والعشرين ، في مسألة المدفوعات التكميلية لاجور موظفي النظام الموحد التي يقدمها بعض الدول الاعضاء أو الخصومات التي يقطتها بعض الدول من تلك الاجور ، وذلك استنادا الى معلومات حديثة من الدول الاعضاء والمنظمات . ويرد في المرفقين الثاني والثالث من هذا التقرير موجز للمعلومات الواردة حتى تموز/يوليه ١٩٨٨ .

القرارات التي اتخذتها اللجنة

٣١ - إن اللجنة ، إذ أشارت الى أن الجمعية العامة طلبت في قرارها ٢٢١/٤٢ ، من الدول الاعضاء والمنظمات الداخلة في النظام الموحد موافاة لجنة الخدمة المدنية الدولية بالمعلومات اللازمة لبحث هذه المسألة ، قررت ما يلي :

(أ) أن تعرب عن أسفها إزاء الاستجابة غير الكافية من قبل الدول الاعضاء والمنظمات الداخلة في النظام الموحد وأن ترحو من أمانتها مواصلة جمع البيانات الضرورية وتحليلها وتقديم استنتاجها إلى اللجنة على أساس منتظم ؛

(ب) أن تكرر طلبها الى الدول الاعضاء والمنظمات تقديم معلومات كاملة عن موضوع المدفوعات التكميلية والخصومات ؛

(ج) أن تشير إلى أن المدفوعات التكميلية والخصومات من قبل دول أعضاء تتعارض مع النظام الأساسي لموظفي المنظمات ؛

(د) أن توجه انتباه الجمعية العامة الى ما خلصت إليه اللجنة من أن ممارسة المدفوعات التكميلية تتزايد وأن ترحو منها اتخاذ تدابير ملائمة للشئ عمن المدفوعات التكميلية والخصومات ؛

(هـ) أن تدرج مسألة المدفوعات التكميلية في الاستعراض الشامل ، الذي طلبته الجمعية العامة ، لشروط موظفي الفئة الفنية والفئات العليا .

باء - المسائل المتصلة بتسوية مقر العمل

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات  
مقر العمل عن دورتها الثالثة عشرة

٣٢ - واصلت اللجنة ، كجزء من مسؤولياتها الجارية ، معالجة المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل . ونظرت اللجنة ، في دورتها الشامنة والعشرين ، في التقرير المتعلق بالدورة الثالثة عشرة للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل . وقد تضمن التقرير تفاصيل الاستعراض العام الذي قامت به اللجنة للنظام وكذلك نظرها ، في جملة

أمور ، في آشار التضخم النقدي وتقلبات أسعار العملات ومنهجية الدراسة الاستقصائية لتكلفة المعيشة والمسائل التشغيلية ونتائج الدراسات الاستقصائية لتكلفة المعيشة في عدد من مراكز العمل الرئيسية في المقار وواشنطن العاصمة .

القرارات التي اتخذتها اللجنة

الاستعراض العام لنظام تسوية مقر العمل

٣٣ - قررت اللجنة ما يلي :

(أ) أن ترجو من أمانتها إجراء دراسات أخرى بشأن تعديلات منهجية الدراسة الاستقصائية لتكلفة المعيشة التي من شأنها أن تؤدي الى تبسيط عملية الدراسة الاستقصائية وإدخال تحسينات عليها ؛

(ب) أن توافق على منهجية منقحة لحساب الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل وقت إجراء دراسات استقصائية لتكلفة المعيشة من مكان لآخر في مراكز العمل الميدانية التي بلغت فيها النفقات خارج المنطقة ٤٠ في المائة أو أكثر من إجمالي النفقات ؛

(ج) أن تطبق المنهجية المنقحة المشار إليها في الفقرة الفرعية (ب) أعلاه على جميع الدراسات الاستقصائية المتعلقة بتكلفة المعيشة والقائمة على أساس عملية جمع الأسعار التي جرت في نيويورك في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٦ . وينبغي استخدام نتائج الدراسات الاستقصائية لتحديد تصنيف تسوية مقر العمل لمراكز العمل المعنية في كانون الثاني/يناير ١٩٨٩ .

٣٤ - وتقدر الأثار المالية للقرار الوارد في الفقرة الفرعية ٣٣ (ب) أعلاه بمبلغ ٦٠٠ ٠٠٠ دولار للسنة الواحدة لكافة المنظمات الداخلة في النظام الموحد .

منهجية الدراسة الاستقصائية لتكلفة المعيشة

٣٥ - قررت اللجنة ما يلي :

(أ) ينبغي إجراء دراسات استقصائية كاملة من مكان لآخر كل ثماني سنوات ودراسات استقصائية مؤقتة كل أربع سنوات ؛

(ب) ينبغي إجراء دراسات استقصائية قصيرة في مراكز العمل الميدانية على فترات أقصر حيثما اقتضت ذلك تغييرات في الأوضاع المحلية ، مثل ارتفاع معدلات التضخم ارتفاعا حادا ، أو انخفاض قيمة العملة المحلية بدرجة كبيرة ، أو قلة توفر السلع والخدمات ، وما إلى ذلك .

٣٦ - وذكرت اللجنة أن قراراتها المشار إليهما بإيجاز في الفقرة ٢٥ لن يسفرا عن أية آثار مالية .

آثار التضخم وآثار تقلبات أسعار العملات على نظام تسوية مقر العمل

٣٧ - قررت اللجنة ما يلي :

(١) أن توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل بشأن الإجراءات التي يتعين استخدامها في القياسات التي تجرى من مكان لآخر والتسويات التي تجرى من حين لآخر في مراكز العمل في البلدان ذات العملات القابلة للتحويل ، حيث بلغت النفقات خارج المنطقة التي ذكرت في تقارير الموظفين أقل من ٢٥ في المائة من مجموع النفقات ، ينبغي أن تخضع لمزيد من الدراسة بوصفها جزءا من الاستعراض الشامل لشروط خدمة الفئة الفنية والفئات العليا ؛

(ب) في جميع البلدان الأخرى التي لا ينطبق عليها كلا المعيارين المحددين في الفقرة الفرعية (١) أعلاه :

١١) ينبغي اعتبار المواد التي تشتري بصورة رئيسية خارج مركز العمل (٦٠ في المائة أو أكثر) جزءا من النفقات خارج المنطقة ؛

١٢) فيما يتعلق بالدراسات الاستقصائية التي تجرى من مكان لآخر ، ينبغي أن يتألف معدل الأسعار المستخدم لحساب التكاليف خارج المنطقة من نسبة متوسط الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل لمراكز العمل في البلدان التي تدخل عملاتها في سلة العملات التي وافقت عليها اللجنة في دورتها السادسة والعشرين لتحديد عامل تصاعد الأسعار خارج المنطقة إلى الرقم القياسي لتسوية مقر العمل لنيويورك ؛

١٣١ فيما يتعلق بالتسويات التي تجرى من حين لآخر للنفقات خارج المنطقة ، ينبغي مواصلة استخدام عامل تصاعد الاسعار خارج المنطقة استنادا إلى سلة العملات المشار إليها في الفقرة الفرعية '٣' أعلاه (انظر أيضا الفقرة (د) أدناه) ؛

(ج) اعتبارا من ١ حزيران/يونيه ١٩٨٨ ، ينبغي أن لا تؤخذ الاشتراكات في المعاشات التقاعدية في الاعتبار كبند من النفقات عدد حساب الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل ؛

(د) ينبغي مواصلة تطبيق الإجراء المستخدم لحساب عامل تصاعد الاسعار خارج المنطقة الذي وافقت عليه اللجنة في تموز/يوليه ١٩٨٧ والمسجل في تقريرها السنوي الثالث عشر<sup>(٤)</sup> حتى ٣١ آب/أغسطس ١٩٨٩ . وينبغي استخدام عامل تصاعد الاسعار خارج المنطقة الناتج في جميع مراكز العمل باستثناء نيويورك وواشنطن العاصمة ؛

(هـ) ينبغي الاستمرار في الوقت الحالي في تطبيق عامل تصحيح الأجر وتدبير حماية الحد الأدنى المشار إليها في تقرير اللجنة السنويين الثاني عشر والثالث عشر<sup>(٥)</sup> في مراكز العمل المعنية .

تقرير عن نتائج الدراسات الاستقصائية لتكلفة المعيشة في لندن ومونتريال وباريس وروما وواشنطن العاصمة

٣٨ - لاحظت اللجنة أنه قد تم الشروع في جولة جديدة من الدراسات الاستقصائية لتكلفة المعيشة في عام ١٩٨٧ ، استنادا إلى الاسعار التي تم تجميعها في نيويورك في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٦ ، وأنه قد تم بالفعل استكمال دراسات استقصائية في أربعة مراكز عمل في المقار ، وفي واشنطن العاصمة ، وفي أكثر من ٥٠ مركزا من مراكز العمل الميدانية . ومن المقرر إجراء دراسات استقصائية في مركزين آخرين من مراكز العمل في المقار في خريف عام ١٩٨٨ .

٣٩ - واستنادا إلى توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل ، وافقت اللجنة على نتائج الدراسة الاستقصائية لمراكز العمل الأربعة المذكورة أعلاه وواشنطن العاصمة ، كما هي موجزة أدناه ، لتنفيذها اعتبارا من ١ آب/أغسطس ١٩٨٨ .

مقارنة بين نتائج الدراسة الاستقصائية والارقام  
القياسية القائمة لتسوية مقر العمل

مركز العمل	تاريخ الدراسة الاستقصائية	مقر العمل	نسبة متوسط الاسعار بين مركز العمل ونيويورك	الارقام القياسية لتسوية مقر العمل		
				استنادا إلى مستكملة من	إلى نتائج الدراسة السابقة	مقارنتها
(أ)	(ب)	(ج)	(د)	(هـ)	(و)	(ز)
واشنطن العاصمة	حزيران/يونيه ٨٧	١,٠٠٠	٩٤,٧	١٣١,٤٣	١٣٤,٣٤	٢,٢-
مونتريال	حزيران/يونيه ٨٧	١,٣٤٠	٨٤,٦	١١٧,٤٣	١١٣,٩٣	٣,١
روما	تشرين الثاني / نوفمبر ٨٧	١,٣٦٥	١٠٦,١	١٤٧,٣٦	١٥٠,٣٧	٣,١-
باريس	تشرين الثاني / نوفمبر ٨٧	٥,٩٣٠	١١٣,٨	١٥٦,٥٦	١٦١,٥٩	٣,١-
لندن	تشرين الثاني / نوفمبر ٨٧	٠,٥٨١	١٠٩,٠	١٥١,٣٨	١٥١,٩٠	٠,٤-

(أ) العمود (ز) يساوي (العمود هـ) / (العمود و) × ١٠٠ - ١٠٠ .

٤٠ - ولاحظت اللجنة أن عامل تصحيح الأجر يطبق حاليا في ثلاثة مراكز من مراكز العمل المذكورة أعلاه وهي لندن وباريس وروما . ولاحظت اللجنة كذلك أن هناك عددا من مراكز العمل الميدانية التي أعدت فيها دراسات استقصائية والتي يطبق فيها حاليا عامل تصحيح الأجر . وتم التسليم بأنه إذا ألغي عامل تصحيح الأجر في مراكز العمل هذه مع تطبيق نتائج الدراسات الاستقصائية ، ستحدث خسارة في أجر الموظفين الصافي بالعملة المحلية . وبصورة عامة ، ومع مراعاة مسألة العلاقات بين الموظفين والإدارة ، فإن السياسة التقليدية للجنة كانت تتمثل في عدم تخفيض أجر الموظفين الصافي نتيجة للدراسات الاستقصائية لتكلفة المعيشة ، بل تجميده حتى تلحق تحركات تكلفة المعيشة بمستوى الأجر الصافي .

٤١ - ونظرا إلى ما ذكر أعلاه ، قررت اللجنة أنه ينبغي استخدام الإجراءات التالية عند تنفيذ نتائج الدراسات الاستقصائية الجديدة التي تجرى فيما بين الأماكن (من مكان لآخر) في مراكز العمل التي يطبق فيها عامل تصحيح الأجر وتدابير حماية الحد الأدنى :

(أ) ينبغي حساب مضاعفات تسوية مقر العمل بما في ذلك عامل تصحيح الأجر وتدابير حماية الحد الأدنى ، في الحالات التي ينطبق عليها ذلك ، استنادا إلى سعر الصرف السائد وقت آخر دراسة استقصائية فيما بين الأماكن ؛

(ب) حينما يكون مضاعف تسوية المقر الناتج عن الإجراء المشار إليه في الفقرة الفرعية (أ) أعلاه أكبر من المضاعف الساري ، ينبغي استخدام مضاعف تسوية مقر العمل المنقح ؛

(ج) حينما يكون مضاعف تسوية مقر العمل الناتج عن الإجراء المشار إليه في الفقرة الفرعية (أ) أعلاه أدنى من المضاعف القائم ، ينبغي تجميد الأجر الصافي محسوبا بالعملة المحلية إلى حين التوصل إلى نظام كامل جديد لتسوية مقر العمل ، وذلك باستخدام سعر الصرف السائد وقت تنفيذ نتائج الدراسة الاستقصائية .

٤٢ - ولاحظت اللجنة أنه لو كانت نتائج الدراسات الاستقصائية فيما بين الأماكن في مراكز العمل التي يطبق فيها عامل تصحيح الأجر وتدابير حماية الحد الأدنى قد طبقت دون مراعاة لاستصواب المحافظة على الأجر الصافي بالعملة المحلية عدد مستوياته الحالية ، لآدى ذلك إلى تخفيض التكاليف بمبلغ مليونين من الدولارات في السنة بأسعار الصرف السائدة في تموز/يوليه ١٩٨٨ .

٤٣ - وقررت اللجنة أنه ينبغي إعداد دراسات استقصائية في جنيف وفيينا في خريف عام ١٩٨٨ كما هو مقرر ، وذلك في سلسلة الدراسات الاستقصائية التي تجرى فيما بين الأماكن .

#### جيم - استعراض شامل لشروط خدمة الفئة الفنية والفئات العليا

٤٤ - قررت الجمعية العامة في الجزء اثناسا من قرارها ٢٣١/٤٢ ضرورة إجراء استعراض شامل لشروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا من أجل توفير أساس منهجي سليم ومستقر لأجورهم ، مع إيلاء الاعتبار الواجب لما يلي :

- (أ) ضرورة ضمان توافر أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة لدى توظيف الموظفين ، مع إيلاء الاعتبار الواجب للتوزيع الجغرافي العادل ؛
- (ب) ضرورة توافر قدر أكبر من الوضوح والبساطة في مفاهيم نظام الأجور وإدارته ؛
- (ج) ضرورة توافر المرونة الكافية للاستجابة للمقتضيات المختلفة الناجمة عن اختلاف أنماط التعميمات وتغيير الظروف ؛
- (د) نسبة المزايا فيما بين مراكز العمل بوصفها عاملا من عوامل تنقل الموظفين ؛
- (هـ) ضرورة إدخال تحسينات طويلة الأجل على تنفيذ نظام تسوية مقر العمل ، بما في ذلك الفصل بين آثار التضخم وتقلبات أسعار العملة ، وتحقيق انعكاس أيسر وأدق لفوارق تكاليف المعيشة بين المدينة أساس النظام - نيويورك - ومراكز العمل الميدانية .

٤٥ - وطلبت الجمعية العامة إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقدم إليها في دورتها الثالثة والأربعين تقريرا أوليا عن الاستعراض الشامل المشار إليه أعلاه ، يشتمل على تحليل للموضوع ، ويكون مشفوعا بموجز لبديل واحد ممكن أو أكثر ، وأن تنتهي من استعراضها هذا لعرضه على الجمعية العامة في دورتها الرابعة والأربعين .

#### نظر اللجنة في المسألة

٤٦ - أشارت اللجنة إلى أن أهداف نظم الأجور في المنظمات ترمي ، على نحو نموذجي إلى اجتذاب الموظفين المتمتعين بقدر كاف من الكفاءة وحفزهم واستبقائهم بأعداد كافية من أجل تحقيق أهداف المنظمة . وتم التسليم بأن ضرورة اجتذاب موظفين متمتعين بكفاءة عالية وحفزهم واستبقائهم يُعد شرطاً أساسياً لآلية خيارات مقترحة فيما يتعلق بالأجور .

٤٧ - وبصورة عامة ، خلص النظام الموحد على مدى عدد من السنين إلى أن تحقيق تلك الأهداف بأكبر قدر من الفعالية يتم من خلال المحافظة على "نظام موحد" للأجور والبدلات لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا . ويتسم النظام الموحد حالياً بأربع سمات رئيسية هي :



(أ) هيكل موحد لتحديد الدرجات وجدول موحد للمرتبات والبدلات والاستحقاقات في المنظومة بأسرها ، مع حساب المرتبات بدولارات الولايات المتحدة ؛

(ب) لا تمييز في الأجور على أساس الجنسية ؛

(ج) يتألف مجموع الأجر من المرتب الأساسي وتسوية مقر العمل . وقد أدى نظام تسوية مقر العمل إلى زيادة إضافات إلى المرتب الأساسي أو خصم اقتطاعات منه وذلك وفقا لفوارق تكاليف المعيشة بين مركز العمل ونيويورك ، مدينة الأساس في النظام ؛

(د) مستويات أجور ذات صلة بالخدمة المدنية في الدولة العضو التي تدفع أعلى الأجور . وفي الوقت الحاضر تربط هذه الآلية الأجور بأجور الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة مع هامش إضافي يقدر حاليا بما يتراوح بين ١٠ و ٢٠ في المائة واستصواب نسبة ١٥ في المائة كنقطة وسط ، وذلك لتعكس عنصر الاختراب في العمل بالأمم المتحدة ، وقصر الحياة الوظيفية ، وقلة فرص الترقية المتاحة بالمقارنة بخدمة مدنية وطنية .

٤٨ - واستجابة إلى طلب الجمعية العامة إجراء استعراض شامل ، أشارت اللجنة إلى أن نظام الأجور الحالي ظل لسنوات كثيرة معقولا في التطبيق . بيد أن أداءه اختلف نتيجة عوامل مختلفة مثل التقلبات المفرطة في أسعار العملات ، وتقلب معدلات التضخم ، والآثار المترتبة على اعتبارات الميزانية والاعتبارات المحلية الأخرى في البلد المتخذ أساسا للمقارنة على المستوى الشامل للأجور في النظام الموحد ، وتزايد المشاكل التي تؤثر على ظروف العمل والحياة في كثير من مراكز العمل . وتؤثر هذه العوامل بدورها بصورة سلبية على تنقل الموظفين بين مراكز العمل في المقار ومراكز العمل الميدانية . ونتيجة لذلك ، أصبح من الصعب للنظام أن يستجيب بصورة يمكن التنبؤ بها وفي الوقت المناسب لاحتياجات المنظمات الداخلة في النظام الموحد .

٤٩ - ولاغراض التقرير الأولي الحالي المقدم إلى الجمعية العامة ، لم تنظر اللجنة في كل استحقاق وامتياز وإنما ركزت على العناصر المتعلقة بصورة مباشرة بالمجالات التي حددت كيما تولى اهتماما خاصا . وهذا لا يعني أن تلك الاستحقاقات لا تتطلب مزيدا من الدراسة ، بل ينبغي أن يحظى استعراض هيكل الأجور والبدلات في النظام بالأولوية .

٥٠ - ولاحظت اللجنة أن حدوث تغييرات في المقارن (المقارنات) و/أو في الهيكل الأساسي لنظام المرتبات يمكن أن تكون له آثار كبيرة على تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وبالتالي على المعاشات التقاعدية . ونظرا لأن استحقاقات المعاش التقاعدي تشكل جزءا أساسيا من شروط الخدمة فإن الأثر الذي تحدثه أية تغييرات في نظام المرتبات على نظام المعاش التقاعدي يلزم تقييمه بعناية .

#### ١ - الإطار

٥١ - حددت اللجنة المجالات الأربعة التالية لدراستها على سبيل الأولوية كجزء من الاستعراض الشامل :

(أ) أساس تحديد مستوى الأجر : تعريف وتحديد المقارن (المقارنات) ؛

(ب) نظام الأجر ، بما في ذلك نظام تسوية مقر العمل ؛

(ج) الدوافع والإنتاجية ؛

(د) حوافز التنقل والمشقة .

وحددت اللجنة لكل مجال من هذه المجالات أهدافا عامة وخيارات مختلفة يمكن أن تتحقق الأهداف عن طريقها . وفي معرض قيام اللجنة بذلك لاحظت أنه من الضروري أن يجري ترجيح تلك الخيارات تحت كل مجال في ضوء السمات ذات الصلة في النظام القائم . وشدت اللجنة أيضا على أن الخيارات المختلفة التي عدتها في مختلف المجالات لا يستبعد كل منها الآخر وإنما تشكل بدائل مختلفة يمكن النظر فيها معا أو كلا على حدة . وعلى أية حال لم يجر استعراض الخيارات المختلفة من ناحية قيمتها الموضوعية ، وسلمت اللجنة بأنه نظرا لأن الخيارات في مختلف المجالات يؤثر كل منها في الآخر كما تؤثر على النظام ككل ، فمن الضروري أن يجري في الوقت المناسب إدخال عناصر منفصلة وأن يُنظر إلى الصورة الإجمالية قبل تقديم أي توصيات محددة .

(أ) أساس تحديد مستوى الأجر : تعريف وتحديد المقارن (المقارنات)

الهدف : ضمان أن تراعي العوامل التي تحكم مستوى أجر الموظفين في النظام الموحد للأمم المتحدة مراعاة تامة الطبيعة الخاصة والفريدة للعمل وشروط الخدمة في المنظومة وأن تستجيب لها بشكل فعال ، وأن يتوفر في النظام الموحد أساس عملي ومستقر لأجر موظفي الفئة الفنية والفئات العليا .

٥٢ - وتحقيقا لهذا الهدف ، يتعين اتخاذ قرار يتعلق بما إذا كان يجب الإبقاء على المقارنة الحالية للأجر على أساس مبدأ نوبلمير أو تغييرها أو التوسع فيها . ويتعين أيضا إجراء دراسة دقيقة للأساس المنهجي للمقارنة ، مع مراعاة الحاجة إلى زيادة وضوح وبساطة مفاهيم نظام الأجر وإدارته .

٥٣ - وعند النظر فيما إذا كان يتعين استمرار الالتزام بالدقيق بمبدأ نوبلمير في المقارنة المتعلقة بتحديد مستوى الأجر ، أو فيما إذا كان من الممكن أو ينبغي توسيع نطاق المقارنة لتشمل أكثر من خدمة مدنية ووطنية واحدة ، ليوحظ أن نطاق الأنشطة التي تقوم بها المنظمات الداخلة في النظام الموحد وطبيعة البيئة الخارجية المتملة بها قد تغير منذ عام ١٩٤٥ .

٥٤ - وأعرب عن رأي مفاده أنه بالإضافة إلى إمكانية النظر في أكثر من خدمة مدنية واحدة يمكن أيضا لأغراض مقارنة الأجر دراسة شروط خدمة الموظفين الملحقيين بمؤسسات دولية وإقليمية أخرى ، مثل منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي والاتحادات الأوروبية وغيرها .

٥٥ - وأعرب أيضا عن رأي مفاده أن من الممكن النظر في أخذ منظمات القطاع الخاص في الاعتبار عند إجراء المقارنة لأن تلك المنظمات تمثل في بعض الأوقات المصادر الفعلية التي يُستقدم منها موظفو المنظمات الداخلة في النظام الموحد .

٥٦ - وعلى أساس الاعتبارات المذكورة أعلاه ، حددت اللجنة ، في جملة أمور ، الخيارات التالية لدراستها :

(أ) مواصلة النظام الحالي القائم على المقارنة بالخدمة المدنية الوطنية الأعلى اجرا ؛

(ب) مواصلة النظام الحالي القائم على المقارنة بالخدمة المدنية الوطنية الأعلى اجرا ، على أن يؤخذ في الاعتبار الأجر في القطاع الخاص في البلد المقارن ؛

(ج) المقارنة بسلة خدمات مدنية وطنية ؛

(د) المقارنة بسلة خدمات مدنية وطنية مع مراعاة الاجر في الخدمات المدنية المحلية والخارجية غير الدبلوماسية ؛

(هـ) المقارنة بوحدة أو أكثر من المنظمات الدولية أو الإقليمية .

٥٧ - ولم يجر تقييم الأهمية النسبية لكل خيار من الخيارات المذكورة أعلاه ، بيد أنه يمكن اعتماداً على مسار العمل الذي سيجري اختياره إجراء استعراض متعمق لبعض البدائل المذكورة أعلاه أو كلها لتحديد الإطار المنهجي لمقارنة الاجر ، بما في ذلك الاحكام المتعلقة بالتسويات والتنقيحات . وثمة حاجة للقيام في الوقت المناسب باتخاذ قرار بشأن ما إذا كان سيجري للاعراض تحديد الاجر تأسيس المقارنة على الاجر الصافي أو التعمييض الكلي أو كليهما .

(ب) نظام الاجر بما في ذلك نظام تسوية مقر العمل

الهدف : أن يُضمن ، الى أقصى حد ممكن ، توفر ما يلي في نظام الاجر :

(أ) أن يعكس الاحتياجات المتنوعة للمنظمة التي تنشأ عن اختلاف أنواع التعيين وتغير الظروف ؛

(ب) أن يكون انعكاساً أبسط وأوضح وأدق وأكثر إنصافاً لتكلفة المعيشة وظروفها في مراكز العمل ؛

(ج) أن يقلل الى الحد الأدنى تقلبات الاجر الصافي التي تنشأ عن التغيرات في أسعار الصرف .

#### هيكل المرتبات

٥٨ - يمكن في سياق تصميم نظام الاجر التساؤل عما إذا كان وجود جدول مرتبات واحد عالمي النطاق يجري وضعه بعملة واحدة ويطبق على الموظفين النظاميين وموظفي المشاريع وعلى جميع الفئات المهنية لا يزال أمراً مناسباً . فمن الممكن أن تجري دراسة وضع جداول منفصلة يميز فيها ، مثلاً ، بين أماكن التعيين المختلفة ؛ وبين

الموظفين النظاميين الذين لا يتنقلون أساسا والموظفين النظاميين الذين يخضعون لتنقلات متكررة ؛ وبين الموظفين الدائمين وموظفي المساعدة التقنية الذين يعينون لفترات أقصر نسبيا . ويمكن أن يولى النظر كذلك لوضع معدلات أجر خاصة لمهن محددة يثبت للمنظمة صعوبة اجتذاب مرشحين لها بمستويات المرتبات الحالية .

٥٩ - ويمكن دراسة الخيارات التالية :

(أ) الإبقاء على جدول المرتبات الواحد العالمي النطاق الموجود حاليا ؛

(ب) الإبقاء على جدول المرتبات الواحد العالمي النطاق ولكن مع إدخال بعض المرونة على بدايات المرتبات من أجل الوفاء بالاحتياجات اللازمة لحالات تعيين خاصة ؛

(ج) الاستعاضة عن جدول المرتبات الواحد العالمي النطاق بعدة جداول منفصلة طبقا لما يلي :

١١' اختلاف المناطق الجغرافية للتعيين ؛

١٢' وضع جدول أساسي يستكمل بمعدلات خاصة لمجموعات مهنية مختارة ؛

١٣' فئات الموظفين المختلفة (مثلا ، الموظفون الدائمون/العاملون لفترات قصيرة ، المتنقلون/غير المتنقلين ؛ الميدان/المقر ... وما إلى ذلك) .

#### نظام تسوية مقر العمل

٦٠ - افترض أن هذا النظام سيظل يعكس فروق تكلفة المعيشة بين مراكز العمل ، ومن الضروري في هذا السياق أن ينظر فيما إذا كان ينبغي الاستمرار في قياس كل العناصر التي يجري تسويتها حاليا عن طريق نظام تسوية مقر العمل عند تحديد تعادل القوة الشرائية وما هي طريقة عمل ذلك . وفي هذا الصدد ربما يمكن جعل النظام أبسط من ناحيتي الفهم والادارة عن طريق تجزئة مجموعة العناصر المكونة للاجر إلى عناصر . ويمكن عمل ذلك إما في سياق النظام الحالي عن طريق فصل عنصر الإسكان عن تسوية المقر ، أو تجزئة مجموعة العناصر المكونة للاجر إلى عناصر متميزة . وفي كلتا

الحالتين يمكن لفصل عنصر الإسكان أن يؤدي الى تخليص مقارنات تكلفة المعيشة من أحد العناصر الأصعب على المقارنة . ويأخذ نظام تسوية المقر الحالي في الحسبان فسروق تكلفة المعيشة فقط . أما النظم الأخرى ، المستخدمة مثلا في بعض الخدمات المدنية الوطنية ، فتتضمن عناصر أخرى أيضا ، كنعوية الحياة ، ومن الممكن دراسة إمكانية الاستعاضة عن النظام المعمول به حاليا بالنهج الأخير .

٦١ - وقد أدى تقلب الأحوال الاقتصادية وما يترتب عنه من عدم استقرار في أسواق العملة في العالم إلى إحداث اضطرابات في نظام تسوية مقر العمل ، كما أدى إلى زيادة كبيرة في درجة تعقيده بسبب التسويات التي كان من الضروري إجراؤها لتخفيف أثر تقلب العملات على الأجر الصافي . أما الاقتطاعات من المرتب الأساسي في شكل تسويات مقر عمل سلبية ، التي أسفرت عن مستويات أجر أدت إلى تصعب إيفاد موظفين إلى عدد من مراكز الخدمة الميدانية ، فقد أشارت مشاكل تنظيمية خطيرة . كذلك أدت الإجراءات المخصصة اللازمة لتصحيح مختلف أوجه الشذوذ والتفاوت إلى زيادة تعقيد الهيكل بأكمله .

٦٢ - وثمة احتمال يمكن زيادة بحثه هو تجزئة مجموعة العناصر المكونة للأجر إلى ثلاثة عناصر متميزة تمثل أنماط إنفاق الموظفين ، يتعلق العنصر الأول منها بالسلع والخدمات والثاني بالإسكان ويمثل الثالث جميع النفقات المتبقية بما في ذلك اشتراك المعاش التقاعدي . ووفقا لهذا النهج يمكن رصد كل عنصر من العناصر الثلاثة بصورة منتظمة واستعراضه دوريا وتعديله حسب الاقتضاء . ويمكن تطبيق الاعتبارات الخاصة بتكلفة المعيشة والعملة على عنصر السلف والخدمات بالدرجة الأولى ، أما عنصر الإسكان فيمكن أن تسري عليه الاعتبارات المتعلقة بالتكلفة المحلية ؛ ويمكن تسوية العنصر الثالث ، على أساس عالمي النطاق على أن يتفق ذلك بالدرجة الأولى مع ضرورة تمشي الأجر مع المقارن (المقارنات) .

٦٣ - وتلزم دراسة آثار التداوير المحددة أعلاه على العناصر الأخرى في مجموعة العناصر المكونة للأجر ، وفي المقام الأول على الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وإعانة الأيجار .

٦٤ - وحددت اللجنة الخيارات التالية لدراستها :

(أ) مواصلة النظام الحالي ؛

- (ب) تعديل النظام الحالي لتسوية مقر العمل عن طريق :
- ١١ إلغاء تصنيفات تسوية مقر العمل السلبية ؛
- ١٢ فصل عنصر الإسكان ؛
- ١٣ تبسيط المنهجية الحالية المتعلقة بمقارنات مكان بمكان ووقت بوقت ؛
- (ج) تجزئة مجموعة العناصر المكونة للأجر الى عناصر تمثل أنماط إنفاق الموظفين ؛
- (د) الاستعاضة عن نظام تسوية مقر العمل بنظام يأخذ أيضا في اعتباره المؤشرات الاضافية المتعلقة بنوعية الحياة .

(ج) الدوافع والانتاجية

الهدف : تعزيز دوافع الموظفين وإنتاجيتهم عن طريق حوافز الاداء وفسر الترقى .

٦٥ - من المسلم به أن زيادة الأجر وفقا للنظام الحالي ترتبط أساسا بمدة الخدمة ، وأن فرص مكافأة الاداء الرفيع والإنجاز المتميز محدودة . ومن أجل زيادة الإنتاجية قام كثير من جهات العمل ، بما في ذلك خدمات مدنية وطنية ، بوضع برامج للحوافز ، من بينها نظم مختلفة لربط الأجر بالاداء . ولاحظت اللجنة في هذا الصدد أن التقييم الصارم للاداء شرط أساسي لربط الأجر بالاداء ، وسلمت بأهمية آليات الرقابة من أجل ضمان التطبيق الانتقائي لإجراءات ربط الأجر بالاداء .

٦٦ - وحدت اللجنة الخيارات التالية لدراستها :

- (أ) مواصلة النظام الحالي ؛
- (ب) زيادة عدد الرتب داخل النطاق الإجمالي للمرتب ؛
- (ج) تعديل هيكل المراتب لتقديم مكافآت مالية أكبر عدد الترقية ومدح

زيادات أقل عند الانتقال من درجة الى أخرى ، مما يقلل من ارتباط المكافأة المالية بطول مدة الخدمة ؛

(د) إدخال برنامج منح حوافز من أجل تقدير الانجازات الرفيعة والمكافأة عليها ؛

(هـ) إنشاء نظام رسمي لربط الأجر بالجدارة يربط الأداء ربطا مباشرا بجزء كبير من الأجر لجميع موظفي الفئة الفنية ؛

#### (د) حوافز التنقل والمشقة

الهدف : توفير حوافز كافية للتنقل حيثما يلزم للخدمة في مراكز العمل الصعبة .

٦٧ - ينبغي أن ينظر في الاستعراض الشامل في طبيعة ونطاق الحوافز اللازمة لتشجيع تنقلات الموظفين حيثما كانت ضرورية لفعالية المنظمات وإنجاز المهمات . ولاحظت اللجنة أن التوازن النسبي للمكافأة المتعلقة بالتنقل بين المقر ومراكز العمل الميدانية في ظل النظام الحالي ربما يفسر الصعوبات التي تواجهها المنظمات في انتداب موظفين للعمل في مراكز خدمة معينة .

٦٨ - وكانت هناك مسألة أخرى تستحق الدراسة وهي الشكل الذي ستدفع به هذه البدلات ، فهي حاليا تدفع كل شهر وهي بذلك تعتبر جزءا لا يتجزأ من الدخل الثابت للموظف . ويمكن ربط هذه الحوافز بشكل أقوى بانتداب الموظفين أو تنقلهم الفعلي ، كأن توضع هذه البدلات في صورة مبالغ اجمالية .

٦٩ - وحددت اللجنة الخيارات التالية لدراستها :

(١) تنقيح مستويات الأجر النسبية بين المقر ومراكز العمل في الميدان ؛

(ب) تحويل بدلات التنقل و/أو المشقة الراهنة إلى مبالغ اجمالية يمكن دفعها على قسط واحد أو على عدة أقساط . ويمكن أن تستخدم هذه الطريقة لإغراء الموظفين عند انتدابهم للخدمة في مراكز عمل شاقة أو تعيينهم فيها .



٢ - ملاحظات ختامية

٧٠ - تشكل الملاحظات الواردة أعلاه التقرير الأولي للجنة بشأن الاستعراض الشامل الذي طلبته منها الجمعية العامة ، وكانت اللجنة عند قيامها بالأعمال المتعلقة بالمسائل الموضوعية التي يتطلبها الاستعراض الشامل ستتبع التوجيهات والمبادئ التوجيهية التي ، كان يُؤمل ، أن توضعها الجمعية العامة في سياق نظرها في هذا التقرير الأولي ولكن مع عدم وجود هذه التوجيهات والمبادئ التوجيهية فسوف تضطر اللجنة إلى استكشاف عدد كبير من الخيارات ، الأمر الذي يستغرق وقتا طويلا ويتطلب موارد ضخمة .

## الفصل الرابع

### أجور فئة الخدمات العامة والفئات المتمثلة بها

ألف - استعراض المنهجية العامة لإجراء الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة لفئة الخدمات العامة والفئات الأخرى التي تعيّن محلياً في مراكز العمل بالمقار

٧١ - بالإضافة إلى القرارات التي اتخذتها اللجنة في دورتها السادسة والعشرين لتعديل المنهجية التي أعمتت في عام ١٩٨٢ لإجراء الدراسات الاستقصائية للمرتبات في مواقع العمل بالمقار ، وافقت اللجنة في دورتها السابعة والعشرين على نص المنهجية المنقحة . وصدرت هذه المنهجية كوثيقة مستقلة بكل اللغات التي تعمل بها اللجنة .

باء - دراسة استقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة لمدرسي اللغات في نيويورك

٧٢ - قامت اللجنة ، كجزء من المسؤوليات التي تضطلع بها بموجب المادة ١٢ من نظامها الأساسي ، باستعراض شروط الخدمة لمدرسي اللغات في نيويورك على أساس دراسة استقصائية لأفضل الشروط المحلية السائدة لتوظيف هؤلاء المدرسين . ويرد جدول المرتبات الذي أوصت به اللجنة في المرفق الرابع لهذا التقرير . وتقدر الأثار المالية المترتبة على هذه التوصية بمبلغ ٦٠ ٠٠٠ دولار سنوياً .

جيم - دراسة استقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في مونتريال

٧٣ - قامت اللجنة ، كجزء من المسؤوليات التي تضطلع بها بموجب المادة ١٢ من نظامها الأساسي ، بدراسة استقصائية لأفضل شروط الخدمة لفئة الخدمات العامة في مونتريال . وترد جداول المرتبات التي أوصت بها اللجنة في المرفق الخامس لهذا التقرير . وتبلغ الأثار المالية المترتبة على هذه التوصيات قرابة ٣٠٠ ٠٠٠ دولار سنوياً ، باستخدام سعر الصرف الساري اعتباراً من ١ نيسان/أبريل ١٩٨٨ .

## الفصل الخامس

### شروط الخدمة المنطبقة على كلتا الفئتين

#### ألف - منحة التعليم

٧٤ - قررت اللجنة في دورتها المعقودة في تموز/يوليه ١٩٨٧ تأجيل النظر في المستوى الشامل لمنحة التعليم والاحكام المتصلة بها إلى دورة تموز/يوليه ١٩٨٨ . ورأت اللجنة في ذلك الوقت أنه سيكون هناك مبرر لتتقيد مستوى المنحة كما أوصت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية من قبل ، ولكنها فضلت ، عندما وضعت في اعتبارها القرارات والتوصيات التي اتخذت في مجالات أخرى ، وأشارها المالية . أن تؤجل نظرها في مستوى منحة التعليم حتى عام ١٩٨٨ . وقد استندت اللجنة في دراستها لهذه المسألة في تموز/يوليه ١٩٨٨ إلى اقتراح مقدم من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية . ونظرت اللجنة أيضا في آراء الصندوق الدولي للتربية الزراعية في هذا الشأن التي قدمت اليها بصورة مفصلة . وفي ضوء زيادة تكاليف التعليم في عام ١٩٨٧ والزيادات الاخرى الملحوظة في مصاريف التعليم التي تحصل عليها المدارس التي ينتظم فيها عادة أبناء الموظفين الدوليين الذين ينتمون إلى النظام الموحد في مراكز العمل بالمقار ، أوصت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية برفع مستوى المبلغ الحالي المسموح به لتكاليف التعليم من ٦ ٠٠٠ دولار إلى ٩ ٠٠٠ دولار وبذلك يرتفع الحد الاقصى الحالي لمنحة التعليم من ٤ ٥٠٠ دولار إلى ٦ ٧٥٠ دولارا . واقترحت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أيضا رفع الحد الاقصى الراهن لتكاليف المبيت والطعام من ١ ٥٠٠ دولار إلى ٣ ٠٠٠ دولار في نطاق الحد الاقصى للمنحة البالغ ٦ ٧٥٠ دولارا ، وإبقاء الحد الاقصى المسموح به لتكاليف تعليم الابناء المعوقين عند نفس المستوى المنقح لمنحة التعليم العادية ، ومواصلة سداد هذه التكاليف بنسبة ١٠٠ في المائة . وفيما يتصل بمسألة الاحكام المتعلقة بالحد الأدنى للمبالغ بالعملة المحلية ، رأت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أن الاحتفاظ بالحد الأدنى الراهن ، على أساس أسعار الصرف السائدة في آذار/مارس ١٩٨٣ ، هو الطريقة الوحيدة التي تعكس بصفة مستمرة قيمة الزيادة في مختلف مراكز العمل . وقد أوصي بتطبيق هذه التدابير وما يتصل بها على العام الدراسي الجاري اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٩ .

قرارات وتوصيات اللجنة

٧٥ - قررت اللجنة أن توصي بما يلي :

(أ) أن تحدد المبالغ في جميع المواقع ، باستثناء المواقع الوارد ذكرها في الفقرة الفرعية (ب) أدناه بدولارات الولايات المتحدة وذلك على النحو التالي :

١١' أن لا يتجاوز الحد الأقصى للمبلغ المسموح به بتكاليف التعليم ٩ ٠٠٠ دولار ، وبذلك يكون الحد الأقصى للمنحة ٦ ٧٥٠ دولارا ؛

١٢' أن يرفع الحد الأقصى لتكاليف المبيت والطعام من ١ ٥٠٠ دولار إلى ٢ ٠٠٠ دولار ، وذلك في إطار الحد الأقصى لمنحة التعليم البالغ ٦ ٧٥٠ دولارا ؛

١٣' أن يبقي مقدار المبالغ الإضافية التي تسدد مقابل تكاليف المبيت والطعام إذا تجاوزت هذه التكاليف الحد الأقصى للمنحة المستحقة للموظفين في مراكز عمل معينة على ما هو عليه وهو ١ ٥٠٠ دولار سنويا ؛

١٤' أن يكون مقدار المنحة التي تدفع عن كل ابن معوق مساويا لـ ١٠٠ في المائة من تكاليف التعليم المسموح بها والتي تدفع فعلا بحد أقصى قدره ٩ ٠٠٠ دولار ؛

(ب) عندما تدفع إلى الموظف تكاليف تعليم في بلد كانت اللجنة قد قررت أنه ينطبق عليه الحد الأقصى لمنحة التعليم ، ففي هذه الحالة تدفع جميع المبالغ بالعملة المحلية على النحو المبين أدناه ، وتستخدم لتحويل المبالغ المتعلقة بمنحة التعليم إلى دولارات الولايات المتحدة أسعار الصرف السارية في ١ نيسان/أبريل ١٩٨٨ :

١١' يرفع الحد الأقصى المسموح به لتكاليف التعليم بنسبة ٥٠ في المائة من الحد الأقصى الحالي الذي يبلغ ٦ ٠٠٠ دولار ، محسوبا بالعملة المحلية ؛

١٢' لا يتجاوز الحد الأقصى للمنحة ٧٥ في المائة من الحد الأقصى المسموح للتكاليف المسموح بها ، محسوبا بالعملة المحلية ؛

١٣١ يرفع الحد الأقصى لتكاليف المبيت والطعام بنسبة ثلث الحد الأقصى الحالي البالغ ١ ٥٠٠ دولار محسوبا بالعملة المحلية ؛

١٤١ يحدد مقدار المبلغ الإضافي الذي يسدد مقابل تكاليف المبيت والطعام إذا زادت عن الحد الأقصى للمنحة التي تدفع للموظفين في مراكز عمل معينة بما يساوي ١ ٥٠٠ دولار بالعملة المحلية ؛

١٥١ يكون مقدار المنحة المستحقة من كل إن معوق مساويا لـ ١٠٠ في المائة من الحد الأقصى المنقح المسموح به لتكاليف التعليم محسوبا بالعملة المحلية وذلك على النحو المبين في الفقرة الفرعية (ب) ١١٠ أعلاه ؛

(ج) تطبق هذه التدابير على العام الدراسي الجاري اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٩ .

٧٦ - وقررت اللجنة أن تجري الاستعراض التالي لمستوى منحة التعليم في عام ١٩٩١ .

٧٧ - وتقدر الآثار المالية المترتبة على القرارات سالفة الذكر بمبلغ ٣ ملايين دولار اضافية كل سنة مقابل رفع الحد الأقصى للمنحة ، وبمبلغ ١,٦ من ملايين الدولارات كل سنة مقابل رفع الحد الأقصى لسداد تكاليف المبيت والطعام على نطاق المنظومة مع استخدام أسعار الصرف السارية في ١ نيسان/ابريل ١٩٨٨ .

#### باء - بدلات الإعالة

٧٨ - بحثت اللجنة في دورتها السابعة والعشرين والثامنة والعشرين الوضع الراهن بالنسبة لبدلات الإعالة الممنوحة عن الأولاد ، والزوج ، والمعاليين من الدرجة الثانية لكل فئات الموظفين كما بحثت المسائل المتعلقة بذلك . ولم تكن بدلات إعالة الأولاد والمعاليين من الدرجة الثانية للفئة الفنية والفئات العليا قد نقت منذ كانون الثاني/يناير ١٩٨٣ وكانون الثاني/يناير ١٩٧٧ على التوالي .

توصيات وقرارات اللجنة

٧٩ - فيما يتعلق بالفئة الفنية والفئات العليا قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة باعتماد التدابير التالية على أن تنفذ اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٩ :

(أ) تنقيح بدل إعالة الاولاد على النحو التالي :

١١' زيادة البديل الحالي من ٧٠٠ دولار إلى ١٠٥٠ دولارا في جميع البلدان باستثناء البلدان الوارد ذكرها في الفقرة الفرعية ٢' أدناه ؛

٢٢' زيادة مقدار المبلغ المدفوع بالعملة المحلية اعتبارا من ١ نيسان/ابريل ١٩٨٨ بنسبة ٥٠ في المائة في البلدان التي كانت اللجنة قد قررت أنه ينطبق عليها عامل تصحيح الاجور ؛

(ب) تنقيح بدل المعالين من الدرجة الثانية على النحو التالي :

١١' زيادة البديل الممنوح حاليا من ٣٠٠ دولار إلى ٤٥٠ دولارا في جميع البلدان باستثناء البلدان الوارد ذكرها في الفقرة الفرعية ٢' أدناه ؛

٢٢' زيادة مقدار المبلغ المدفوع بالعملة المحلية بنسبة ٥٠ في المائة اعتبارا من ١ نيسان/ابريل ١٩٨٨ في البلدان التي كانت اللجنة قد قررت أنه ينطبق عليها عامل تصحيح الاجور .

٨٠ - وبالإضافة إلى ذلك قررت اللجنة ما يلي :

(أ) النظر في هذه البدلات بعد ذلك في سياق الاستعراض الشامل ؛

(ب) القيام كل ثلاث سنوات ، من حيث المبدأ بإجراء استعراض لهذه البدلات وتسويتها إذا اقتضت الضرورة رهنا بالفقرة الفرعية (أ) أعلاه .

٨١ - وفيما يتعلق بفئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها قررت اللجنة ما يلي :

(أ) الإبقاء على صيغة حساب " الحد الأدنى للاستحقاقات الاجتماعية" لتحديد بدل الاولاد عند ٢ في المائة من نقطة الوسط في جدول المرتبات المحلية ؛

(ب) الاستمرار في الاقتمار على دفع بدل الإعالة لستة أولاد على الاكثـر عندما تكون الصيغة المشار اليها في الفقرة الفرعية (أ) أعلاه منطبقة على هذه الحالة ؛

(ج) القيام كل خمس سنوات ، من حيث المبدأ ، بإجراء استعراض للتسوية المثوية لنقطة الوسط في جدول المرتبات المحلية المستخدمة لتحديد مقدار الحد الأدنى للاستحقاقات الاجتماعية لبدلات إعالة الأولاد ؛

(د) استعراض هذه البدلات في فترة التسويات المؤقتة لجدول المرتبات وتنقيحها إذا اقتضت الضرورة اعتبارا من تاريخ تنفيذ جدول المرتبات الناجم عن هذه التسويات ؛

(هـ) استبعاد الشرط القائم حاليا بتحريك بدلات الإعالة الفردية إلى الحد الأدنى كشرط سابق لتسويتها ، وذلك اعتبارا من أول تسوية مؤقتة للمرتب بعد ١ حزيران/يونيه ١٩٨٨ .

٨٢ - فيما يتعلق بكلتا فئتي الموظفين قررت اللجنة ما يلي :

(أ) إبقاء الحد الأقصى لسن الابناء الذين يمنح عنهم بدل الإعالة كما هو أي "تحت ٢١ سنة" عندما يكون الإبن المعال ملتحقا بمدرسة أو جامعة ؛

(ب) مواصلة استخدام التعريف الذي وضعته اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية عام ١٩٨١ "للمعالين من الدرجة الثانية" ؛

(ج) في البلدان التي تدفع فيها لموظفي النظام الموحد مدفوعات مباشرة بموجب قوانين اجتماعية معينة مقابل إعالة إبن أو إعالة شخص من الدرجة الثانية ، يخفـض مقدار بدل الإعالة المقابل الذي تدفعه المنظمة أو المنظمات الداخلة في النظام الموحد وفقا لذلك .

#### الآثار المالية

٨٣ - تبلغ الآثار المالية المترتبة على القرارات السالفة الذكر المتعلقة بالفئة الغنية والغثات العليا ٨,١٧ من ملايين الدولارات سنويا مقابل بدلات إعالة الأولاد و ١٣٠ ٠٠٠ دولار سنويا مقابل بدلات المعالين من الدرجة الثانية باستخدام أسعار الصرف السارية في ١ نيسان/ابريل ١٩٨٨ .

## الفصل السادس

### شروط الخدمة في الميدان

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

٨٤ - نظرت اللجنة في تقرير الفريق العامل الذي تضمن مقترحات بشأن (أ) نظام تحديد النقاط الحسابية لاستعراض الاستحقاقات في مراكز العمل الميدانية ؛ (ب) سداد تكاليف الفحوص الطبية لافراد أسر الموظفين ؛ (ج) مبادئ توجيهية لتقييم كفاية المرافق التعليمية في مراكز العمل الميدانية تطبيقا للأحكام المحسنة لسداد تكاليف المبيت والطعام للموظفين في مواقع ليس فيها مرافق للتعليم أو فيها مرافق غير كافية ، وهي الاحكام التي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها ٢٢١/٤٢ . وأشارت اللجنة إلى أن الجمعية العامة كانت قد طلبت إلى اللجنة أن تزودها بمعلومات عن هذه المبادئ التوجيهية وذلك في تقريرها السنوي لعام ١٩٨٨ .

### القرارات التي اتخذتها اللجنة

٨٥ - قررت اللجنة الموافقة على الاقتراحات المقترح إدخالها على نظام تحديد النقاط الحسابية .

٨٦ - وفيما يتعلق بسداد تكاليف الفحوص الطبية قررت اللجنة ما يلي :

(أ) أن يكون الحد الاقصى للمبلغ المسدد مقابل الفحوص الطبية للمعالين المستحقين مساويا ٧٥ في المائة من المبلغ المستحق للموظفين وأن تسيّر اجراءات التسويات بعد ذلك وفقا لما يتبع في تسوية المبالغ الاساسية التي تدفع للموظفين ؛

(ب) أن تكون هذه المبالغ مستحقة الدفع لكل معال يستحقها وذلك اعتبارا من ١ ايلول/سبتمبر ١٩٨٨ مرة خلال فترة سنتين أو عندما يعاد انتداب الموظف إلى مركز عمل معين ، أيهما أقرب . وتقدر الاشار المالية المشترتبة على قرارات اللجنة سالفة الذكر بمبلغ ٢٧٥ ٠٠٠ دولار للمنظومة ككل .



٨٧ - وأحاطت اللجنة علماً بالمعلومات المقدمة بشأن المبادئ التوجيهية التي تستخدمها المنظمات لتحديد استحقاقات الاسترداد الإضافي لتكاليف المبيت والطعام . وهذه المبادئ هي نفس المبادئ المستخدمة لتحديد استحقاق السفر الإضافي المرتبط بمنحة التعليم . وكانت تكاليف المبيت والطعام الإضافية تُرد في الحالات التالية :

(أ) في الحالات التي لا تتوفر فيها مرافق تعليمية في مركز العمل ؛

(ب) في الحالات التي لا تتوفر فيها مرافق تعليمية إلا إلى مستوى معين (في مراكز العمل - الأضرحة عادة - التي لا تتوفر فيها إلا التعليم الابتدائي أو لا تتوفر فيها التعليم الثانوي إلا في مواد معينة ؛ هذا ولا تتوفر عادة التعليم لما بعد المرحلة الثانوية في مراكز العمل الميدانية الصغيرة) ؛

(ج) في الحالات التي لا تكون لغة التعليم فيها ملائمة (لا يكون التعليم متوفراً بإحدى اللغات الرسمية و/أو بلغة غالبية الموظفين الدوليين في مركز العمل) ؛

(د) في الحالات التي لا تتوفر فيها أماكن (في مراكز العمل التي توجد فيها المرافق التعليمية ذات الخصائص المطلوبة ولكن توجد قوائم انتظار طويلة أو يقتصر الالتحاق بها على جنسية معينة) ؛

وقررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بهذه المبادئ التوجيهية . واتفقت مع الفريق العامل في أن من الممكن استمرار تطبيق هذه المبادئ التوجيهية لتحديد مراكز العمل التي تستحق السداد الإضافي لتكاليف المبيت والطعام .

٨٨ - وطلبت اللجنة من المنظمات تزويدها بمعلومات عن عدد الحالات والتكاليف ذات الصلة فيما يتعلق باستحقاق الاسترداد الإضافي لتكاليف المبيت والطعام وذلك في ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٨ كي يتسنى تقديم هذه المعلومات إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والأربعين .

## الفصل السابع

### الاجراء الذي اتخذته اللجنة بموجب المادة ١٤

#### من نظامها الاساسي

سياسة التعيين : التقدم المحرز في اتخاذ  
تدابير خاصة لتعيين النساء

٨٩ - نظرت اللجنة في وثيقة أعدتها أمانتها كجزء من استعراضها الجاري لمركز المرأة في المنظمات الداخلية في النظام الموحد للأمم المتحدة . ومع وجود استثناءات قليلة ملحوظة ، أبلغت المنظمات عن إحراز تقدم ضئيل في تنفيذ توصيات اللجنة التي عرضت على الجمعية العامة في عام ١٩٨٥ . ففي حين أن معظم المنظمات قد التزم بمبدأ تحسين مركز المرأة ، لم يترجم هذا الالتزام دائما الى عمل . وكان واضحا من المعلومات المتوفرة أن المنظمات التي حققت أعلى نسب للنجاح هي تلك التي حددت أهدافا وجرى فيها رصد لذلك .

#### القرارات التي اتخذتها اللجنة

٩٠ - طلبت اللجنة من رئيسها أن يدعو هيئات الادارة ، من خلال الرؤساء التنفيذيين ، الى وضع هذه المسألة في جدول أعمال اجتماعها القادم والى تقديم تقارير عنها الى اللجنة في دورتها الثلاثين . وقد وجه هذا القرار مباشرة بصفة خاصة الى المنظمات التي كان النجاح المحرز لديها في تحسين مركز المرأة محدودا والتي لم يكن هذا الاجراء قد اتخذ فيها بالفعل .

٩١ - وقررت اللجنة أن توصي المنظمات بما يلي :

(أ) أن تؤكد على أهمية الالتزام على أعلى مستوى بتوظيف المرأة وترقيتها ، وخاصة في الوظائف الرئيسية (صنع القرار ومستوى رسم السياسات) وفي المستويات العليا ، وأن تضع أهدافا محددة ، ان لم تكن قد فعلت ذلك من قبل ، وأن تقدم تقارير عن ذلك الى اللجنة في دورتها الثلاثين ؛

(ب) أن تتخذ خطوات ملموسة لتوسيع وتعزيز اتصالاتها بدوائر التعيين الوطنية حيثما أمكن ، وفقا للتوصيات التي صدرت من قبل في هذا المجال ؛

(ج) أن تعدل نماذج السيرة الشخصية ، إن لم تكن قد فعلت ذلك من قبل ،  
لتنحيز للمتقدمين الاشارة الى رغبتهم في اطلاع الوكالات الاخرى على هذه النماذج ؛

(د) أن تعدل النظم الادارية للموظفين التي تحظر تعيين افراد الأسرة ، إن  
لم تكن قد قامت بذلك من قبل ، لتسمح بتعيين الأزواج في الوظائف الشاغرة .

وقررت اللجنة أيضا أن تطلب من أمانتها ، في الاجتماع القادم لدوائر التعيين  
الوطنية الذي سيعقد في تشرين الأول/اكتوبر ١٩٨٨ في إطار الاجتماعات التي تعقدها تلك  
الدوائر كل سنتين ، أن تناقش امكانية عقد اجتماع خاص مع ممثلي هذه الدوائر  
لمناقشة وضع استراتيجيات تعيين موحدة بالنسبة للمرأة .

## الفصل الثامن

### الاجراء الذي اتخذته اللجنة بموجب المادة ١٥ من نظامها الاساسي

#### النظام الاساسي الموحد للموظفين

٩٢ - نظرت اللجنة في دورتها السابعة والعشرين في مسألة وضع نظام أساسي موحد لموظفي مؤسسات منظومة الأمم المتحدة . وأشارت الى أنها كانت قد ناقشت هذا البند لأول مرة في دورتها الخامسة والعشرين التي عقدت في آذار/مارس ١٩٨٧ وذلك استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٥٠/٤٠ الذي دعيت فيه لجنة الخدمة المدنية الدولية الى متابعة جهودها لتحقيق قدر أكبر من تنسيق النظم الأساسية للموظفين . وستقوم اللجنة بتقديم تقرير الى الجمعية العامة عند اكمال هذا العمل . وأشار في هذا الصدد الى أن مسألة النظام الأساسي الموحد مرتبطة بنتيجة الاستعراض الشامل لشروط خدمة الفئة الفنية والفئات العليا ، مما قد يتطلب إجراء تغييرات في النظم الأساسية لموظفي هذه المؤسسات .

## الفصل التاسع

### الاجراء الذي اتخذته اللجنة بموجب

### المادة ١٧ من نظامها الاساسي

### تنفيذ توصيات وقرارات اللجنة

٩٣ - استعرضت اللجنة في دورتها السابعة والعشرين تنفيذ المنظمات لتوصياتها وقراراتها ، مكرسة انتباهها بصفة خاصة للمخالفات في تنفيذ جداول مرتبات فئة الخدمات العامة التي اوصت بها اللجنة في مختلف مراكز العمل بالمقار ، وتطبيق المنظمة العالمية للملكية الفكرية لعامل تصحيح الاجور ، ومنح درجات مقابل الخدمة الطويلة ، والرتب المرتبطة .

### القرارات التي اتخذتها اللجنة

٩٤ - قررت اللجنة ما يلي :

(أ) أن تعرب عن تقديرها للرؤساء التنفيذيين لقيامهم باعلامها بالاجراء الذي اتخذته هيئات ادارة منظماتهم بشأن قراراتها وتوصياتها ؛

(ب) أن تكرر طلبها الى المنظمات التي كانت التواريخ الفعلية لتنفيذها توصيات اللجنة بموجب المادة ١٠ من نظامها الاساسي مخالفة لما هو موسى به أن تبذل كل جهد في المستقبل للامتثال للتواريخ الموصى بها ؛

(ج) أن تطلب من المنظمة العالمية للملكية الفكرية تقديم تقرير عن الاستعراض الذي قامت به هيئات ادارتها للبند ٣ - ١ مكرر من نظامها الاساسي بشأن حماية الاجر الصافي بالعملة المحلية ، لتنظر فيه اللجنة في دورتها التاسعة والعشرين وأن تأذن لرئيسها بمواصلة الضغط على المنظمة العالمية للملكية الفكرية للامتثال لقرار اللجنة في هذا الصدد ؛

(د) أن تكرر طلبها الى الامم المتحدة أن تبذل كل جهد للقيام مع المنظمات الاخرى بتنسيق التواريخ الفعلية لتنفيذ تسويات تكاليف المعيشة لفئة الخدمات العامة والفئات الممثلة بها في مراكز العمل في الحالات التي كانت توجد فيها اختلافات في الماضي في تواريخ التنفيذ هذه ؛

(هـ) أن تطلب الى الأمم المتحدة ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) والوكالة الدولية للطاقة الذرية أن تبذل كل جهد لتطبيق بشكل موحد جداول مرتبات فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في فيينا في أقرب وقت ممكن<sup>(٦)</sup> ؛

(و) أن تشير الى التقدم الذي أحرزته المنظمة البحرية الدولية فيما يتعلق بالرتب المرتبطة والى نية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن يخفض عدد الوظائف التي استخدمت من أجلها الرتب المرتبطة ؛

(ز) أن تحث الاتحاد البريدي العالمي والمنظمة العالمية للملكية الفكرية على إعادة النظر في مواصلة استخدامها للرتب المرتبطة ، وهو ما لا مبرر له ؛

(ح) أن تشير الى عدم اتخاذ اجراء لادخال نظام منح درجة مقابل الخدمة الطويلة بالنسبة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا وأن تدرج هذه المسألة في استعراضها الشامل لشروط خدمة الفئة الفنية والفئات العليا (كانت اللجنة قد أوصت في عام ١٩٨٧ بادخال نظام منح درجة مقابل الخدمة الطويلة بالنسبة لهؤلاء الموظفين إلا أن الجمعية العامة لم تقبل ذلك) ؛

(ط) أن تكرر طلبها الى المنظمات التي لم تقم بعد بتزويد أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بالقرارات والمقررات والتقارير ذات الصلة الصادرة عن هيئاتها التشريعية أن تفعل ذلك .

الفصل العاشر

الاجراء الذي اتخذته اللجنة بموجب المادة ١٨  
من نظامها الاساسي

أمن واستقلال الخدمة المدنية الدولية

٩٥ - بناء على طلب تقدمت به لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الامم المتحدة قامت اللجنة في دورتها الثامنة والعشرين باستعراض مسألة أمن واستقلال الخدمة المدنية الدولية ، استنادا الى معلومات وردت في التقارير السنوية المقدمة من الامين العام للأمم المتحدة الى الجمعية العامة بشأن احترام امتيازات وحصانات موظفي الامم المتحدة والوكالات المتخصصة .

القرارات التي اتخذتها اللجنة

٩٦ - قررت اللجنة ما يلي :

(أ) أن تطلب الى المنظمات المعنية أن تنسق سياساتها فيما يتعلق بالمحافظة على الحقوق التعاقدية في حالات الاعتقال والاحتجاز ؛

(ب) أن تدعو المنظمات الى النظر في الاخذ بتدابير وقائية لضمان حماية امتيازات وحصانات موظفي الامم المتحدة والوكالات المتخصصة ، كذلك التدابير التي تطبقها وكالة الامم المتحدة لاعاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى وعلى النحو الذي تقترحه لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الامم المتحدة ؛

(ج) أن تطلب الى المنظمات استعراض الجدوى والفائدة من زيادة تدسيق تدخلاتها لدى الدول الاعضاء المعنية في حالات الاعتقال والاحتجاز ؛

(د) أن تشدد على أن الدول الاعضاء ملزمة بالاتفاقيات ذات الصلة بشأن الامتيازات والحصانات وباتفاق المساعدة الاساسية الموحدة لبرنامج الامم المتحدة الانمائي لحماية موظفي المنظمات ؛

(هـ) أن تطلب الى المنظمات القيام بشكل متكرر قدر الامكان بزيارة الموظفين المحتجزين وذلك للتخفيف من شعورهم بالعزلة ؛

(و) أن تطلب الى أمانتها توجيه انتباه اللجنة كل عام الى التقارير السنوية المقدمة من الامين العام الى الجمعية العامة بشأن هذه المسألة .



الجزء الثاني

آراء المنظمات وممثلي الموظفين والمناقشة  
التي أجرتها اللجنة

## الفصل الحادي عشر

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

#### أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية والعلاقات بين اللجنة وممثلي الموظفين

##### آراء المنظمات

٩٧ - أكد السيد فرانسيس بلانشار ، المدير العام لمنظمة العمل الدولية ، على المسؤولية الهامة التي تضطلع بها اللجنة في ضمان وجود خدمة مدنية دولية على أعلى مستوى ، وبوجه خاص خلال الفترة الحالية التي يبلغ فيها النمو مستوى السفر أو أفضل من السفر والصعوبات المالية التي تواجه معظم المنظمات . وقد تدهورت شروط خدمة الموظفين خلال الـ ١٥ عاما الماضية إلى درجة أن المنظمات لم تعد تملك تعيين موظفين من أعلى المستويات . ولم تعد المنظمات قادرة على التنافس مع القطاع الخاص ، وبخاصة بعض البلدان مبالغ تكميلية لمواطنيه . وهناك شعور عميق بالاحباط لدى الموظفين . وقال إنه إذا لزم إجراء تخفيضات في الميزانية ، ينبغي التقليل من البرامج ، ولكن ينبغي عدم تحقيق وفورات على حساب الموظفين . ويجب على اللجنة أن تضمن وجود شروط خدمة لموظفي النظام الموحد تمكن المنظمات من تنفيذ برامجها بأفضل طريقة ممكنة . وفي هذا الصدد ، ينبغي ألا تقل معاملة منظومة الأمم المتحدة عن معاملة منظمات القطاع العام الدولية الأخرى . وأعلن أن تحسين المشاورات مع الموظفين ذو أهمية قصوى . وأعرب المدير العام عن أسفه لقرارات ممثلي الموظفين بتعليق مشاركتهم في أعمال لجنة الخدمة المدنية الدولية . وأضاف أن انعدام الحوار معناه انعدام التفاهم والريية وأنه يجب إيجاد الوسائل لإقامة حوار ومشاورات مجدية . ومن مسؤولية اللجنة بذل جميع الجهود لإيجاد الطرائق اللازمة من أجل وضوح أكبر وحوار مجد مع الموظفين والإدارات . ويجب أن تراعي اللجنة أيضا آراء هيئات الإدارة . والجمعية العامة هي إحدى هذه الهيئات ولكنها ليست الوحيدة . وأشار إلى خبرة منظمة العمل الدولية في مجال علاقات العمل . وأعلن استعداد منظمته لتقديم المشورة والمساعدة في ذلك المجال . كما يرغب الرؤساء التنفيذيون أيضا في تعزيز التعامل مع اللجنة . ووفقا لذلك أعرب عن أمله في أن يتمكن رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية من حضور اجتماعات لجنة التنسيق الإدارية عند مناقشتها للمسائل المتعلقة بالموظفين . وعلاوة على ذلك ، أشار إلى أهمية قيام لجنة الخدمة المدنية الدولية بعقد اجتماعاتها أيضا في مقر المنظمات الأخرى . وفي هذا الصدد دعا اللجنة إلى عقد دورتها السنوية في عام ١٩٩٠ في مقر منظمة العمل الدولية في جنيف .

٩٨ - وأعلن ممثل الوكالة الدولية للطاقة الذرية ، نيابة عن رئيسه التنفيذي ، أن الوكالة تعلق أهمية كبيرة على وجود حوار هادف فيما بين المنظمات وممثلي الموظفين واللجنة . وقال إن المشاركة النشطة من قِبَل جميع الأطراف المعنية في الاستعراض الشامل أمر أساسي .

٩٩ - وأعلن رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية وممثلو المنظمات الأخرى أن المنظمات آسفة شديدة الأسف على غياب ممثلي الموظفين في الدورة الثامنة والعشرين . غير أنهم اتفقوا على أن ذلك ينبغي ألا يعطل الأعمال الهامة التي تتم خلال الدورة . وقالوا إنهم سيؤيدون أيضا بالطبع جميع الجهود الرامية إلى مشاركة ممثلي الموظفين من جديد في أقرب وقت ممكن . وأكد رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية الحاجة إلى إحداث تغيير في طرق عمل اللجنة للسماح بوجود حوار كامل فيما بين الأطراف المعنية . وبالإضافة إلى ذلك ، فمن الهام بالنسبة إلى اللجنة أن تقدم صورة أوضح مما قُدمت في الماضي عن أسباب القرارات المتخذة . وينبغي أيضا تفادي الحالات التي تقدم فيها قرارات اللجنة في شكل مشروع تقرير إلى المنظمات ومثلي الموظفين في آخر لحظة . ولذلك الغرض ، ترحب المنظمات بالاقتراحات التي قدمها رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن هذا البند . وترى المنظمات أن من الهام الحفاظ على أوثق علاقات عمل بين أمانتي لجنة الخدمة المدنية الدولية واللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية ، وبين أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية وأعضاء اللجنة ، وذلك مثلا لكي لا تكون الاقتراحات المقدمة في الوثائق المعروضة على اللجنة أمراً مفاجئاً يحتم استعراضها بسرعة من جانب المنظمات . واقترحت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن يندشأ مثلا ، في إطار الاستعراض الشامل ، فريق عامل ثلاثي مخصص أو فريقان للاشتراك في إعداد ورقات تخطر فيها اللجنة .

١٠٠ - وفيما يتعلق بشكل التقرير السنوي تدعو اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية إلى ما يلي :

(أ) أن يكون التقرير أقصر بكثير ؛

(ب) ألا تحفظ آراء المنظمات ومثلي الموظفين في التقرير السنوي ، بل في تقارير الدورات التي تصبح في شكلها أقرب إلى محاضر الجلسات ؛

(ج) أن يعكس الجزء المخصص للمناقشة في التقرير السنوي بصورة أكثر حيوية تبادل الآراء بين الأطراف الثلاثة المعنية في مداولات ، اللجنة مما يسمح بأن يكون لدى القارئ فهم أوضح لكيفية التوصل إلى قرارات اللجنة ،

(د) أن يحزر النم بدقة كبيرة جدا للتقليل من التكرار وضمان عرض أوضح .

#### المناقشة التي أجرتها اللجنة

١٠١ - بعد تبادل شامل للآراء بشأن جميع النقاط التي أُثيرت في اللجنة الخامسة اتفقت اللجنة على أن يكون ما تتناوله أساسا في عام ١٩٨٨ هو طرائق تحسين تقريرها السنوي على أن تتناول المسائل الأخرى بتفصيل أكثر في الدورات القادمة . وطلبته اللجنة من الأمانة أن تُعيد تقارير أقصر مكتوبة بلغة بسيطة وواضحة تعكس مناقشات اللجنة وأسباب ما توصلت إليه من استنتاجات .

١٠٢ - كما نوقشت مسألة استقلال الأمانة ، إلا أنه كان هناك شعور بأن المشكلة ، إن وجدت ، لم تحدد بوضوح حتى الآن . وأكد أحد أعضاء اللجنة أن مشكلة استقلال أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية موجودة بالفعل ومن الضروري إذاً إيجاد حل لها . وتتمثل إحدى الطرق الممكنة في زيادة أجور موظفي أمانة اللجنة أو استكشاف بعض الحلول الأخرى . ورأى معظم الأعضاء أنه ليس هناك ما تلام عليه أمانة اللجنة من حيث نزاهتها وتجردها ، وأنها أبدت آراء ممتازة حتى بشأن أكثر المسائل تعقيدا وحساسية .

١٠٣ - وسلّم الأعضاء بما أُعرب عنه في اللجنة الخامسة من الحاجة إلى وجود توافق أكبر في الآراء داخل اللجنة . غير أن العمل على أساس توافق الآراء وإن كان هدفا مشاليا فإن النظام الأساسي للجنة لا يلزمها به . ومن المفيد في بعض الأحيان الإعراب عن آراء متعارضة . وقد عارض معظم أعضاء اللجنة الاقتراح المقدم في اللجنة الخامسة ، لتعيين أعضاء مناوبين للعمل نيابة عن الأعضاء الغائبين في اللجنة . واعتُبر هذا أمرا يتعارض مع النظام الأساسي ومع المسؤولية الفردية للأعضاء . وأشار أيضا إلى ضرورة بذل جهود لتعيين أشخاص يمكنهم حضور الدورة . وأعرب عن رأي مفاده أنه بالرغم من أن الأعضاء يعيّنون بالفعل بصفتهم الشخصية ، فإن فكرة وجود أعضاء مناوبين تستحق المزيد من البحث . ورأى أعضاء في اللجنة أنه سيكون من غير العملي تناوب رئاسة اللجنة ، إذ أن الاستمرارية والخبرة لها قيمة كبيرة . وبالإضافة إلى ذلك فإن المسألة مرتبطة ارتباطا وثيقا بمسألة التوزيع الجغرافي العادل ومن ثم لا تتعلق بالرئيس فقط بل باللجنة كلها . وأعرب عن رأي مؤداه أن اللجنة يمكنها أن

تقدم إلى الجمعية العامة في عام ١٩٨٨ بعض المقترحات بشأن مسألة تناوب رئاسة لجنة الخدمة المدنية الدولية وإن كان بعض الجوانب مثل فترة التعاقب سيحتاج إلى دراسة إضافية .

١٠٤ - واتفقت اللجنة على أن تعليق مشاركة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للانعقبات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة في جميع أنشطة لجنة الخدمة المدنية الدولية جعلت من الضروري النظر في هذه المسألة على وجه الاستعجال . واستنادا إلى الفقرة ٢ من المادة ٨٨ من النظام الأساسي والقاعدة ٢٧ من النظام الداخلي فإن مشاركة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للانعقبات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة في عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية ليست شرطا قانونيا . غير أنه وفقا لحاشية القاعدة ٢٧ التي تدعو إلى التشاور على أكمل وجه ممكن مع الرؤساء التنفيذيين والموظفين فإن مشاركة ممثلي الموظفين تعتبر هامة للغاية . ورأت اللجنة أنه ينبغي بذل جميع الجهود لكي يستأنف ممثلو الموظفين مشاركتهم في أعمالها في الدورة القادمة التي ستعقد في آذار/مارس ١٩٨٩ . وأعلن أن الاتهامات الصادرة عن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين وعن لجنة التنسيق للانعقبات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة والتمثلة في أن اللجنة لا تأخذ بعين الاعتبار آراء ممثلي الموظفين قبل التوصل إلى قراراتها وتوصياتها ، وأن لها موقفا سلبيا إزاء شواغل الموظفين ، وكذلك الادعاء بأن اللجنة تعمل بوصفها وكلاء سياسيا للجنة الخامسة وليس بوصفها هيئة تقنية مستقلة ، اتهامات لا تقوم على أساس ولا يمكن إذاً قبولها . وخلصت اللجنة إلى أن لجنة التنسيق الإدارية ينبغي أن تنظر بعناية كبيرة في الحالة التي نشأت وأن تتخذ المبادرات الملائمة لضمان استمرار النظام الموحد الذي يخدم ، كما أثبتت التجربة ، مصالح المنظمات والموظفين على نطاق أوسع .

١٠٥ - وسلّمت اللجنة بأن إجراءاتها وطرق عملها قابلة للتحسين . (ورأى أعضاء اللجنة أن الدورات التنفيذية لازمة لتبادل الآراء فيما بينهم ، إذ أنهم مسؤولون مسؤولية جماعية عن قرارات اللجنة) . ولاحظوا أن الأعضاء لا يحملون عموما على المعلومات المتعلقة بالتطورات التي تحدث في النظام الموحد عندما لا تكون اللجنة مجتمعة . ولذلك هناك حاجة إلى عقد اجتماعات إحاطة سابقة للدورات لكي يكون الأعضاء على علم أتم بالبنود التي يتقرر استعراضها . ورأى الأعضاء أيضا أنه ينبغي أن تتاح للجنة فرص أوسع لإجراء مناقشات مع الرؤساء التنفيذيين والموظفين عندما تجتمع في مقر خارج نيويورك .

١٠٦ - وأعلم رئيس اللجنة الأعضاء بأن ما فهمه من المناقشات التي أجراها مع ممثلي الموظفين هو أنهم يريدون إنشاء آلية للمفاوضات . تقوم على أساس النظام الموحد . غير أن تلك مسألة تملك البت فيها جهات عملهم .

١٠٧ - وخلصت اللجنة فيما يتعلق بشكل تقريرها السنوي إلى أن الآراء المعارضة تسرد عادة ضمن مناقشات اللجنة ، في الجزء الثاني ، وتترد في الجزء الأول في الحسابات الاستثنائية ، أي عندما يكون هناك اختلاف في الآراء بشأن مسائل رئيسية .

## الفصل الثاني عشر

### شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

#### ألف - أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

- ١ - تطور الهامش بين أجور الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة وأجور منظومة الأمم المتحدة

#### نظر اللجنة في المسألة في دورتها السابعة والعشرين

##### آراء المنظمات وممثلي الموظفين

١٠٨ - لاحظ رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن لجنة التنسيق الإدارية قد نقلت إلى اللجنة في دورتها الأخيرة آراءها ومفادها أن تجميد صافي الأجر الساري المفعول منذ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٤ يعوق فاعلية تصريف المسؤوليات التنفيذية التي تضطلع بها المنظمات . وكان رأي لجنة التنسيق الإدارية هو ضرورة إلغاء هذا التجميد بأسرع ما يمكن بعد أن هبط الهامش إلى أدنى من نقطة الوسط ١١٥ . ومازالت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية تتمسك بهذا الموقف من حيث المبدأ . أما الموعد الدقيق الذي ينبغي فيه إلغاء التجميد ، فهو مسألة ترجع للتحديد التقني ، استنادا إلى التحركات التي تحدث في مختلف العناصر التي تؤخذ في الاعتبار في حسابات الهامش . وقد تبين من المعلومات الواردة في وثيقة أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أن السبب في احتمال إلغاء التجميد في نيويورك في وقت مبكر يرجع إلى الزيادة الحادة في فارق تكلفة المعيشة ، مرتبطا بتطبيق عامل تدرج الأسعار خارج المنطقة الذي أخذ به حديثا في أيلول/سبتمبر ١٩٨٧ . ولما كان الغرض من عامل التدرج الجديد هو أن يعكس بصورة أدق الانمط الشرائية للموظفين ، فلم يكن المقصود منه زيادة الفرق في تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة . وبالتالي ، فقد انتهت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية إلى أنه ليس من الملائم إلغاء تجميد تسوية مقر العمل في شباط/فبراير ١٩٨٨ بوصفه نتيجة غير متوقعة للأخذ بعامل التدرج خارج المنطقة الجديد . كما أن الرجوع على نطاق عالمي إلى عامل التدرج خارج المنطقة السابق تطبيقه لن يمثل حلا للمشكلة ، لأنه سيتضمن نفس الأوضاع الشاذة التي سعى الإجراء الجديد إلى التمهيد لها . أما الإجراءات الواردة في تقرير الفريق العامل عن تقلب أسعار العملات فإنها توفر حلا ينبغي الاستفادة بشأنه من المشورة الفنية للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل ، وهو حل يمثل النهج الذي تفضله اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية . كما أن استخدام العامل "القديم" لتدرج

الاسعار خارج المنطقة الذي يقتصم على واشنطن العاصمة ونيويورك وحدهما يمثل اختصارا آخر يتميز بالبساطة ومن شأنه أن يجعل حسابات الهامش وثيقة الصلة قدر الإمكان بالمعلومات المقدمة إلى الجمعية العامة .

١٠٩ - وأشارت رئيسة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى أن الاتحاد سبق أن اقترح ضرورة تغيير الفترة المرجعية إلى السنة التقويمية كي تتطابق مع الفترة المرجعية للخدمة المقارنة . وقد أبلغ رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية أعضاء الاتحاد في اجتماع مجلس الاتحاد في بداية شباط/فبراير ١٩٨٨ أنه من المتوقع إلغاء التجميد في ١ شباط/فبراير . وأكدت البيانات المعروضة على لجنة الخدمة المدنية الدولية أن الفئة ٨ من تسوية مقر العمل أصبحت مستحقة في نيويورك اعتبارا من ١ شباط/فبراير ١٩٨٨ . وفي حين جاء ذلك مبكرا عما كان متوقعا ، فقد أكد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن إلغاء التجميد في حزيران/يونيه ١٩٨٨ كان مجرد افتراض واحد ضمن افتراضات كثيرة . فلو أن الدولار ، على سبيل المثال ، كان قد ارتفع بصورة كبيرة ، لكان من الممكن إلغاء التجميد في موعد لاحق . وكانت اللجنة قد قررت في عام ١٩٨٧ تعديل عامل تدرج الاسعار خارج المنطقة لكي يعكس على نحو أكثر صدقا تقلبات أسعار العملة فيما يتعلق بتسوية مقر العمل . غير أن الانخفاض الذي حدث في سعر الدولار جاء على نحو جعل للقرار مضاعفات لم يكن أحد يستطيع التنبؤ بها . أما عن المستقبل ، فلا ريب في أنه يتعين على اللجنة إعادة دراسة الطريقة التي يحسب بها فارق تكاليف المعيشة ، ربما عن طريق جعلها تقوم فقط على أساس النفقات داخل المنطقة . ولا يمكن بأي حال من الأحوال إجراء تعديل مباشر رجعي للقرار المتخذ في تموز/يوليه ١٩٨٧ إذا ما أرادت اللجنة أن تحافظ على مصداقيتها . ويساور الاتحاد قلق بالغ إزاء قانونية الاجراء الذي أوصت به اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية . وقد طلب الاتحاد بالفعل مشورة مستشاره القانوني في هذا الشأن . والاتحاد على اقتناع بأن اللجنة ستحترم القواعد والقرارات التي اعتمدها ، وأنها ستلغي التجميد في شباط/فبراير ، حتى ولو قامت بتغيير طريقة حساب فارق تكلفة المعيشة من أجل المستقبل .

١١٠ - ولاحظ ممثل لجنة التنسيق للدقابات والرابطات المستقلة لموظفي الأمم المتحدة انه ليست هناك أية بيانات متاحة عن الوفورات التي حققتها المنظمات نتيجة تجميد تسوية مقر العمل في نيويورك منذ عام ١٩٨٤ . غير أن هناك حاليا ، على ما يبدو ، قلق إزاء ما قد يترتب على "فك تجميد" تسوية مقر العمل في نيويورك قبل ذلك ببضعة أشهر من أشر على التكلفة . وتمثل لجنة التنسيق للدقابات وللرابطات المستقلة لموظفي الأمم المتحدة ما يزيد على ١٠ ٠٠٠ من موظفي الفئة الفنية الذين



يبتظرون بقلق نتائج المداولات الحالية . وإذا كان هناك شمة قلق إزاء المنهجية ، فإنه يقترح أن تحال إلى اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل مشكلة عامل تدرج الأسعار خارج المنطقة ، وذلك بعد "فك تجميد" تسوية المقر في نيويورك اعتباراً من ١ شباط/فبراير ١٩٨٨ .

#### المناقشة التي أجرتها اللجنة

١١١ - لاحظت اللجنة أنها عندما قررت في دورتها في تموز/يوليه ١٩٨٧ تطبيق المنهجية المستخدمة في حساب عامل تدرج الأسعار خارج المنطقة ، فإنها قد درست المسألة في سياق آثار التضخم وتقلبات أسعار العملة على نظام تسوية مقر العمل . وقد أوردت هذه الحقيقة في تقريرها السنوي الثالث عشر (٧) . كما رفعت تقريراً إلى الجمعية العامة وحدها في هذا السياق عن الآثار المالية المترتبة على قرار اللجنة بشأن المنهجية المنقحة المتعلقة بحساب عامل تدرج الأسعار خارج المنطقة .

١١٢ - وقد اتخذ القرار الصادر في تموز/يوليه ١٩٨٧ بتطبيق عامل تدرج الأسعار خارج المنطقة بغية تخفيف آثار تقلبات أسعار العملة على صافي المرتب . وكان هذا القرار الفني داخلاً في إطار اختصاصها بموجب المادة ١١ من نظامها الأساسي . ولم تكن اللجنة قد نظرت في أثر ذلك القرار على الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل في كل من نيويورك وواشنطن العاصمة ، وبالتالي في أثره على الهامش ، ومن ثم فإنها لم تقدم إلى الجمعية العامة تقريراً في هذا الشأن . وقد بين استعراض آخر للقرار في إطار الهامش أن استخدام العامل المنقح لتدرج الأسعار خارج المنطقة يمس في الواقع الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل في كل من نيويورك وواشنطن العاصمة فضلاً عن فارق تكلفة المعيشة بين المدينتين - وهو أحد العناصر المستخدمة في منهجية حساب الهامش . كما أن أثر هذا الإجراء المنقح لحساب عامل تدرج الأسعار خارج المنطقة من شأنه أن يسفر عن آثار مالية كبيرة لم تكن تتوقعها اللجنة .

١١٣ - وأشارت اللجنة إلى أن نتائج حسابات الهامش الذي قدمتها إلى الجمعية العامة الآن ، بما فيها النتائج المبلغ عنها منذ تقديم التقرير السنوي الحادي عشر للجنة ، قد قامت على أساس الرقم القياسي لتسوية مقر العمل في نيويورك وواشنطن العاصمة ، محسوباً طبقاً للعامل القديم لتدرج الأسعار خارج المنطقة . وجاء في الفقرة ١٧ من المرفق الأول لتقرير اللجنة السنوي الحادي عشر (٨) أنه قد تم في الفترة الفاصلة بين الاستقصاءات الشاملة تعديل الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل في كل من نيويورك وواشنطن العاصمة وذلك حسب الرقم القياسي لأسعار المستهلكين الذي حدده مكتب الإحصائيات العمالية في هذا الشأن . غير أن حساب الهامش كان يشمل دائماً عامل تدرج أسعار خارج المنطقة لغرض الإبلاغ السنوي إلى الجمعية العامة .

١١٤ - ولاحظت اللجنة ، علاوة على ذلك ، أنها قدمت ، في تقريرها السنوي الثالث عشر (٩) وتوصياتها بشأن اتخاذ إجراء منقح لحساب هامش الأجر الصافي . كما قدمت معلومات تفصيلية بشأن الأثار المترتبة على توصياتها في هذا الشأن ، حيث بيّنت أنه استنادا إلى المنهجية الحالية لحساب هامش الأجر الصافي ، ستصبح الفئة التالية لتسوية مقر العمل قابلة للتطبيق في نيويورك في ١ حزيران/يونيه ١٩٨٨ تقريبا ، فسي حين استنادا إلى المنهجية المنقحة التي أوصت بها اللجنة ، سيتقدم موعد منح فئة تسوية مقر العمل التالية إلى ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ .

١١٥ - واستنادا إلى المعلومات الواردة أعلاه ، توصلت الجمعية العامة إلى قرارها الذي يقضي باستمرار المنهجية الحالية لحساب هامش الأجر الصافي . ولم تطرق الجمعية العامة إلى تفاصيل المنهجية المطبقة . والواقع أنها أوردت إشارات محددة إلى أوجه التعقيد والصعوبات التي يواجهها أعضاؤها لفهم تقرير اللجنة . ولذلك فإنها ، عند الاختيار بين المنهجين ، عوّلت بشدة على النتائج المتوقعة لاستخدام المنهجين . ويمكن القول بأن الجمعية العامة قد قررت بذلك استمرار المنهجية الحالية لحساب هامش الأجر الصافي بما في ذلك العامل القديم لتدرج الأسعار خارج المنطقة ، على أساس فهم واضح هو أن ذلك سيؤدي إلى زيادة تسوية مقر العمل لنيويورك في حزيران/يونيه ١٩٨٨ بما يترتب على ذلك من آثار مالية كانت مستعدة لقبولها .

١١٦ - وفي ضوء ما سلف ، انتهت اللجنة إلى أنه ليس من المناسب ألا تأخذ في الاعتبار فهم الجمعية العامة بخصوص جملة أمور من بينها الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل في كل من نيويورك وواشنطن العاصمة . وكان من المفهوم ضمنا في قرار الجمعية العامة أنه سيستمر استخدام الاجراءات التي اتبعتها اللجنة في الماضي وأبلغتها إلى الجمعية العامة ، بما لها من آثار على جميع الجوانب المتعلقة بهامش الأجر الصافي .

١١٧ - ولذلك وافقت اللجنة على ضرورة استخدام الاجراء القديم لحساب عامل تدرج الأسعار خارج المنطقة الذي كان معمولا به حتى آب/أغسطس ١٩٨٧ وذلك لحساب الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل في كل من نيويورك وواشنطن العاصمة ، مع استمرار تطبيق الاجراء المنقح لحساب عامل تدرج الأسعار خارج المنطقة المعتمد في تموز/يوليه ١٩٨٧ على جميع مراكز العمل الأخرى . ولاحظت اللجنة ، في هذا الصدد ، أن استخدام إجراء في نيويورك وواشنطن العاصمة وإجراء آخر لجميع مراكز العمل الأخرى سيوجد قدرا من عدم التجانس . غير أنها أشارت إلى أن قرارها بشأن العامل الجديد لتدرج الأسعار خارج المنطقة يمكن تطبيقه لفترة سنة واحدة تجريبية تنتهي في ٣١ آب/أغسطس ١٩٨٨ . وكما يتضح من الفقرة ٣٧ (د) الواردة أعلاه ، قررت اللجنة أن الاجراء الذي اعتمده في

تموز/يوليه ١٩٨٧ لحساب عامل تدرج الاسعار خارج المنطقة ينبغي مواصلة تطبيقه على جميع مراكز العمل حتى ٣١ آب/أغسطس ١٩٨٩ باستثناء نيويورك وواشنطن العاصمة .

### نظر اللجنة في المسألة في دورتها الثامنة والعشرين آراء المنظمات

١١٨ - أشار رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية إلى أن هناك اقتراحا مقبلا من أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية يقضي بأن يظل هامش الأجر الصافي بحول الرقم ١١٥ خلال كل فترة من فترات الهامش . وذكر أن المنظمات يساورها القلق من أن هذا الاقتراح مفرط في التصلب . وأضاف أن اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية لا تعتقد أن الجمعية العامة كانت تتصور مثل هذا التصلب في تحديدها لنطاق الهامش مع نقطة وسط مستنوية على مدى فترة زمنية .

١١٩ - كما ذكر أن من رأي اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أنه ينبغي الاستمرار في التطبيق العادي لنظام تسوية مقر العمل في نيويورك ضمن نطاق الهامش ١١٠ إلى ١٢٠ الذي يستدعي تنفيذ منح فئة كاملة من فئات تسوية مقر العمل استحققت نتيجة لتحرك تكاليف المعيشة شريطة ألا يؤدي منح هذه الفئة إلى هامش يتجاوز ١٢٠ . وينبغي عادة منح فئة كاملة من فئات تسوية مقر العمل في التاريخ الذي تمنح فيه الخدمة المدنية المقارنة زيادة في المرتب شريطة ألا يؤدي منح الفئة لذلك السبب إلى هامش خارج نطاق ال ١١٤ إلى ١١٦ المحسوب على مدى فترة سنتين . ولا ينبغي السماح للرقم القياسي للأجور الناتج عن تطبيق ذلك الحكم بأن يتجاوز الرقم القياسي لتسوية مقر العمل المنطبق على نيويورك في نفس التاريخ . وبعبارة أخرى فإنه لا ينبغي منح الزيادات بموجب هذا الحكم إلا للمدى الذي حجت به نتيجة لتطبيق تسوية مقر العمل لنيويورك .

### المناقشة التي أجرتها اللجنة

١٢٠ - أحاطت اللجنة علما بتوصية اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل القضائية بحساب رقم قياسي يقوم على مقارنة النفقات التي يتكبدها في المنطقة موظفو النظام الموحد للأمم المتحدة في نيويورك وواشنطن العاصمة وذلك عند إجراء الدراسة الاستقصائية القادمة في سلسلة الدراسات التي تجري فيما بين الأماكن وهي الدراسة التي ستجري في واشنطن العاصمة . وسوف يستخدم ذلك الرقم القياسي في حساب فارق تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة وفيما بين الدراسات الاستقصائية الشاملة لتكاليف المعيشة ، يتم تحديث ذلك الرقم القياسي بالزيادة (أو النقصان) على مدى فترة ما في الرقم القياسي للأسعار التي يدفعها المستهلكون الذي حدده مكتب

الاحصائيات العمالية بالنسبة لنيويورك بالمقارنة بالرقم ذاته بالنسبة لواشنطن . ويحسب المتوسط لفرق تكاليف المعيشة الناتج عن هذه العملية على مدى ١٢ شهرا (المتوسط المتحرك) ويستخدم في تحديد الهامش . ونظرت اللجنة كذلك في توصية باستخدام السنة التقويمية كفترة مرجعية بالنظر للممارسة الجارية على مدى السنوات الخمس السابقة والمتعلقة بمنح زيادات المرتبات في الولايات المتحدة في تاريخ ١ كانون الثاني/يناير وليس في ١ تشرين الاول/اكتوبر . وكان من رأي معظم أعضاء اللجنة أن من شأن التغييرات السابقة أن تؤدي إلى تحسينات وتبسيط في حساب هامش صافي الاجر ، بيد أنه بالنظر إلى أن الجمعية العامة قد طلبت الإبقاء في الوقت الحاضر على منهجية الهامش الحالية ، فإنه لا يمكن تقدير هذه التغييرات إلا بوصفها جزءا من الاستعراض الذي ستطلع به اللجنة لتقوم الجمعية العامة بالنظر فيه في دورتها الخامسة والأربعين ، التي ستعقد في عام ١٩٩٠ .

١٢١ - وفيما يتعلق بقرارات اللجنة بشأن الإبقاء على الهامش حول نقطة الوسط ١١٥ ، كان من رأي أحد الأعضاء أن الجمعية العامة عندما وافقت على المدى ١١٠ إلى ١٢٠ كانت قد توقعت ثقل الهامش ضمن هذا المدى . وأضاف أن المبادئ التوجيهية التي وضعتها اللجنة ستؤدي إلى تفسير لمقرر الجمعية يتصف بقدر أكبر من التقييد .

## ٢ - مقارنة التعويض الإجمالي بين الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة

### آراء المنظمات

١٢٢ - أشارت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية إلى أنه سيتم الحصول على هامش للتعويض الكلي لغير المغترب يختلف عن الرقم ١١١,٧ إذا أُجري القياس على أساس ١ تموز/يوليه وليس ١ حزيران/يونيه ١٩٨٨ . ويرجع السبب في ذلك إلى الزيادة في نسبة اشتراكات المعاشات التقاعدية وأقساط التأمين الصحي اعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٨٨ في منظومة الأمم المتحدة . وأيدت المنظمات الاقتراح القاضي باستخدام نفس الفترة المرجعية التي تستغرق ١٢ شهرا مثلما تستخدم في حساب هامش صافي الاجر .

١٢٣ - اقترحت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن تعلق الدراسات الإضافية التي طلبت اللجنة تقديمها في آذار/مارس ١٩٨٩ بشأن منهجية التعويض الكلي ، وأن تُدرج بدلا من ذلك في الدراسات التي ستجرى في سياق الاقتراحات المقدمة بشأن الاستعراض الشامل .

### المناقشة التي أجرتها اللجنة

١٢٤ - أشارت اللجنة إلى أنها قررت إجراء استعراض لمنهجية التعويض الكلي فسي دورتها التاسعة والعشرين استجابة لطلب الجمعية العامة في قرارها ٢٢١/٤٢ أن توضع اللجنة منهجية فيما يتعلق بمجموع الاستحقاقات وأن تقدم توصياتها بهذا الصدد إلى الجمعية في دورتها الرابعة والأربعين . ونظرت اللجنة في اقتراح اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية بإدراج البند ضمن الاستعراض الشامل ولكنها فضلت التمسك بالجدول المعتمد ليتسنى لها الامتثال لطلب الجمعية .

٣ - تحديد أعلى خدمة مدنية وطنية أجرا

### آراء المنظمات

١٢٥ - أشارت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية إلى الطابع الأولي للدراسة ، وإلى ضرورة توضيح عدد من المسائل المنهجية ولاسيما بعض الافتراضات المستخدمة في تحليل استحقاقات المعاشات التقاعدية . ولكي تساعد اللجنة المذكورة لجنة الخدمة المدنية الدولية على النظر في المسألة فإنها أجرت دراسة لمقارنات التعادلات في الخدمتين المدنيتين الوطنيتين لآستراليا واليابان وجمعت بيانات عن مرتبات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ، والاتحادات الأوروبية والبنك الدولي . وعلى أساس المعلومات التي جمعت خلصت اللجنة الاستشارية إلى نتيجة مفادها أنه على الرغم من الهيكل الوظيفي المختلف جدا للخدمة المدنية اليابانية فإنه قد يكون من المبرر القيام بمزيد من الدراسات فيما يتعلق بهذه الخدمة المدنية ، كما يكون من المفيد إجراء مقارنات معادلة بالنسبة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والاتحادات الأوروبية والبنك الدولي .

١٢٦ - ومن رأي اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية ، أن أهم مسألة لا تتمثل في مجرد كيفية تحديد أعلى خدمة مدنية وطنية أجرا ، وإنما في كيفية الربط بين العمل المتعلق بهذا البند والعمل المتعلق بالمجالات الأخرى التي ترى اللجنة الاستشارية وجوب تغطيتها كجزء من الاستعراض الشامل . واقترحت اللجنة الاستشارية علاوة على ذلك ، تحديد نطاق أية دراسات للتعادلات تجرى ، كما اقترحت إمكانية قيام هذه الدراسات على المنهجية التي كان المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية يستخدمها والمستخدم في أوائل عهد لجنة الخدمة المدنية الدولية .

### المناقشة التي أجرتها اللجنة

١٢٧ - لاحظت اللجنة أن الدور الذي تلعبه قياسات تكاليف المعيشة في تحديد أعلى خدمة مدنية وطنية أجرا أصبح هاما بوجه خاص . ولاحظت كذلك أن اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل طرقت هذه المسألة في وقت الدراسة السابقة لهذا البند ، وأن الدراسة الحالية لم تضع في اعتبارها توصيات تلك اللجنة بسبب القيود في الوقت والموارد . وأُعرب عن وجهة نظر مفادها أن نظام تسويات مقر العمل إذا كان يستخدم لقياس تكاليف المعيشة في مراكز العمل المعنية فإنه لا يكون هناك ما يدعو إلى مواصلة إجراء مزيد من المقارنات بجمهورية المانيا الاتحادية . فمن شأن وجود تكاليف معيشية أعلى في بون بالمقارنة بواشنطن العاصمة أو نيويورك ، على نحو ما يظهره نظام تسويات مقر العمل ، أن يؤدي إلى استنتاج أن جمهورية المانيا الاتحادية ليست مقارنا أفضل من المقارن الحالي . بيد أن أمانة اللجنة لاحظت أنه إذا طبق النهج الذي تستخدمه جمهورية المانيا الاتحادية في قياسات تكاليف المعيشة الخاصة بها فربما تم التوصل إلى الاستنتاج العكسي . وسلمت اللجنة بأنها ، بالرغم من توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل ، لم تنظر على نحو كامل في المنهجية التي يجب استخدامها في حساب فروق تكاليف المعيشة بين مراكز العمل المعنية .

١٢٨ - وخلصت لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى أن مقارنة الاجر فيما بين عدد من الجهات التي يمكن المقارنة بها يعد أحد البدائل التي ينبغي أن تحاط الجمعية العامة علما بها . وفي هذا السياق اعتبرت اللجنة أن الدراسات الأولية التي أجرتها أمانتها واللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية تعد نقاط انطلاق مفيدة لمزيد من النظر في البند كجزء من الاستعراض الشامل الذي تجريه .

### ٤ - المدفوعات التكميلية

### المناقشة التي أجرتها اللجنة

١٢٩ - أشارت اللجنة إلى أنه بالنظر لكون الامر يعني دولا ذات سيادة فإنها ليست في وضع يمكنها من إلزام هذه الدول بالامتثال ، ولكنها اتفقت على أنه ينبغي لها الاستمرار في لفت انتباه الدول الاعضاء والمنظمات إلى عدم سلامة وجود مدفوعات تكميلية وخصومات . كما حثت المنظمات على ممارسة مسؤولياتها تجاه موظفيها فيما يتعلق بهذه المسألة . وقد أسفر الاستعراض الذي أجرته أمانتها عن أن الممارسة المتعلقة بالمدفوعات التكميلية أخذت في الزيادة . وذكرت أن هذه التطورات مسألة تشير قلقا كبيرا للجنة لأنها تؤدي إلى معاملة غير متكافئة للموظفين . كما لاحظت اللجنة أنه لم تتوافر أية بيانات إضافية لدى المنظمات بشأن منح قروض قابلة

للاسترداد أو غير قابلة للاسترداد لمواطنين من الدول الاعضاء ، وخلصت إلى أنها ربما تود النظر في مسألة مركز مثل هؤلاء الموظفين في المستقبل .

١٢٠ - وأشار عدد من الاعضاء إلى أن الدول الاعضاء التي تقدم مدفوعات تكميلية ربطت هذه الممارسة بمستوى الأجور في النظام الموحد وتكاليف المعيشة المرتفع للمغتربين ، وهما مسألتان ينبغي طرحهما في سياق الاستعراض الشامل لشروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا الذي طلبته الجمعية العامة .

باء - المسائل المتصلة بتسوية مقر العمل

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل  
عن دورتها الثالثة عشرة

#### آراء المنظمات

١٢١ - ذكر رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن طريقة تسوية الأجور سواء على مر الزمن أو فيما بين مراكز العمل عنصر رئيسي من عناصر الاستعراض الشامل لشروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا . وتم التشديد على ثلاث نقاط بالنسبة للتوصيات الحالية للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل : (أ) أهمية الموافقة الفورية على توصيات الفريق العامل الذي أنشأته لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها السادسة والعشرين لاستعراض فصل أشار التفضيم وتقلبات العملات في نظام تسوية مقر العمل ، (ب) دورية إجراء الدراسات الاستقصائية ، (ج) ضرورة القيام ، في سياق الاستعراض الشامل ، بمزيد من الدراسة لبعض التوصيات التي أصدرتها اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل والتي تمثل ابتعادا ملحوظا عن الإجراءات القائمة .

#### المناقشة التي أجرتها اللجنة

##### الاستعراض العام لنظام تسوية مقر العمل

١٢٢ - أشارت اللجنة إلى أنه في إطار المنهجية القائمة لإجراء الدراسات الاستقصائية المقارنة فيما بين الأماكن وضعت في الاعتبار معاملات ترجيح الخلفيات في كل من مركز العمل موضع الدراسة ونيويورك . بيد أن هذا الإجراء أدخل تحاملا في مراكز العمل الميدانية التي يضطر فيها الموظفون ، بسبب النقص في عرض السلع ، إلى القيام بجزء كبير من المشتريات من خارج بلد مركز العمل بالعملة الصعبة عامة . وسوف يقلل التحامل في الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل بالنسبة لتلك البلدان إلى الحد

الأدنى باستخدام معاملات ترجيح للنفقات المحلية فقط لتجميع النفقات داخل وخارج المنطقة بدون الإشارة إلى نمط الإنفاق في نيويورك . وهذا هو السياق الذي كانت لجنة الخدمة المدنية الدولية قد وافقت فيه على تعديل الإجراء المتعلق بحساب الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل المشار إليها في الفقرة ٢٣ (ب) .

#### منهجية الدراسة الاستقصائية لتكلفة المعيشة

١٢٣ - لاحظت اللجنة أن اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل قد أوصت بتغيير دورية إجراء دراسات استقصائية كاملة للاماكن من فترة الست سنوات الحالية إلى عشر سنوات ، مع إجراء دراسات استقصائية مؤقتة بعد خمس سنوات بدلا من فترة الثلاث سنوات الحالية . بيد أن المنظمات أعربت عن رأي مفاده أنه ينبغي الإبقاء على الدورية الحالية . وفي هذا الصدد قامت أمانة اللجنة بإبلاغها بأن معاملات ترجيح النفقات التي تستند إلى بيانات تجمع كجزء من الدراسات الاستقصائية الكاملة للاماكن لا تظهر بصفة عامة سوى تغير ضئيل على مدى فترة السنوات العشر في معظم مراكز العمل . ومع ذلك يمكن توقع إمكان حدوث تغييرات في معاملات ترجيح النفقات في بعض مراكز العمل خلال فترات زمنية أقصر ، نتيجة لحدوث تغييرات في تكوين الموظفين وفي الظروف الاقتصادية . لذلك رأت اللجنة أن النهج المتوازن يتمثل في إجراء الدراسات الاستقصائية الكاملة للاماكن كل ثمانية أعوام مع إجراء دراسات استقصائية مؤقتة كل أربعة أعوام . أما في مراكز العمل التي حدثت فيها تغييرات كبيرة في أنماط الإنفاق نتيجة لحدوث تغييرات في الظروف المحلية ، كحدوث زيادات حادة في معدلات التضخم أو تخفيضات كبيرة في قيمة العملة المحلية أو نقص في توفر السلع والخدمات وما إلى ذلك ، فمن الممكن قياس هذه التغييرات في الإنفاق عن طريق إجراء دراسات استقصائية مصغرة حسب وعند الإقتضاء .

#### تقرير عن نتائج الدراسات الاستقصائية لتكلفة المعيشة في باريس وروما ولندن

##### ومونتريال وواشنطن العاصمة

١٢٤ - لقد لوحظ أنه نتيجة لقرار اللجنة الذي يقضي بتجميد الأجور المدفوعة بالعملة المحلية عند المستوى الساري قبل تنفيذ نتائج الدراسة الاستقصائية ، وهو القرار المسجل في الفقرة ٤١ (ج) من هذا التقرير ، سيحصل الموظفون على أجر يتجاوز ما تسمح به نتائج الدراسات الاستقصائية . بيد أن المبلغ المجدد بالعملة المحلية سيكون الحد الأدنى والحد الأقصى على السواء ، إلى أن يتم التوصل إلى فئة كاملة جديدة من فئات تسوية مقر العمل بسعر الصرف الساري في تاريخ تنفيذ نتائج الدراسة الاستقصائية . ونتيجة لذلك سوف ترجأ الزيادة التالية في تسوية مقر العمل إلى موعد يتجاوز التاريخ الذي يتحدد عن طريق التطبيق العادي لنظام تسوية مقر العمل . وسوف يسفر



هذا ، إلى حد ما ، عن استرداد النفقات الإضافية الناجمة عن قرار عدم تخفيض الاجور على أساس نتائج الدراسة الاستقصائية .

جيم - الاستعراض الشامل لشروط خدمة موظفي  
الفئة الفنية والفئات العليا

#### آراء المنظمات

١٣٥ - قدمت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية تقريرا أعده مكتب مستشاري الموارد التنظيمية ، وهي شركة للخبراء الاستشاريين الاخصائيين في التعميمات احتفظت بها المنظمات . وقد أعد مكتب مستشاري الموارد التنظيمية التقرير بالتعاون مع ثلاثة من الاخصائيين في الاجور من منظومة الأمم المتحدة . وقد طلب إلى الخبير الاستشاري التركيز على عناصر التعميم ، التي تتضمن المرتبات واستحقاقات الاغتراب . ومن ثم لم تتم تغطية جميع شروط الخدمة ، مثل المعاشات التقاعدية والتأمين الطبي والاهليات . وعلى الرغم من أن التقرير تضمن ، في الأساس ، نهجا واحدا يتبع ازاء نظام جديد للتعميم ، فقد نظر الخبير الاستشاري والفريق المعاون أثناء مداولاتهم في عدة نهج أخرى ، ونبدوا تلك التي وجدوا أنها غير صالحة للتطبيق .

١٣٦ - ولاحظت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن مقترحات الخبير الاستشاري قد ركزت على إعادة تشكيل الهيكل وتركت مسألة كيفية تحديد الاجر بالنسبة إلى المقارن الذي سيبقى عليه أو المقارنات التي سيبقى عليها في إطار نظام منقح ، مسألة مفتوحة . وقد رحبت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية بالتقرير ، ملاحظة أن مقترحات الخبير الاستشاري كانت مبتكرة وبعيدة الاثر . وهناك حتما أمور تتعلق بالجواهر وبالتفاصيل ستتطلب مزيدا من الدراسة النقدية والتحليل والاختبار ، وقد لا يحظى جميع المقترحات بالقبول في المدى الطويل .

١٣٧ - وتعتقد اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن تقرير الخبير الاستشاري يمكن أن يوفر مدخلا هاما في الاستعراض الشامل . ويحب أن تكون هناك مشاركة تامة وفعالة من جانب المنظمات وممثلي الموظفين في كل خطوة من خطوات العملية : فهذه المشاركة ستسهم في بلوغ السلامة التقنية لأي نظام منقح للتعميم ، وفي تقبله على نطاق واسع ، وفي إمكانية تطبيقه من الناحية الإدارية . ولذلك أوصت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية بإنشاء أفرقة عاملة لتناول المجالات التالية :

- (أ) المقارنات ؛  
(ب) مجموعة العناصر المكونة للأجر ؛  
(ج) ارتباط الأجر بالجدارة وهيكل تحديد الرتب ؛  
(د) حوافز التنقل والمشقة .

١٣٨ - وينبغي أن تقسم أعمال البحث والتطوير المتعلقة بالعناصر الموضوعية لكل مجال من هذه المجالات الرئيسية بين أمانتي لجنة الخدمة المدنية الدولية واللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية . وقد يتطلب الأمر إعادة تشكيل هيكل بعض الدراسات الجارية (ومنها على سبيل المثال الدراسة المتعلقة بأعلى خدمة وطنية أجرا ومنهجية التعويض الكلي) في ظل الاستعراض الشامل ، وإعادة تحديد مواعيد إجراء دراسات أخرى لاعطاء أعلى أولوية للاستعراض الشامل . وعلاوة على ذلك ، قد يتطلب الأمر تنقيح برنامج عمل اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل من أجل تركيز الاهتمام على المقترحات المتعلقة بوضع نظام مبسط لتسوية مقر العمل . ولذلك فقد كررت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية من جديد إقتراحها الذي قدمته في الدورة الأخيرة التي عقدتها اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل بأن تعقد اللجنة الأخيرة دورة خاصة في أوائل ١٩٨٩ .

#### المناقشة التي أجرتها اللجنة

١٣٩ - أجرت اللجنة مناقشة أولية لجميع جوانب الاستعراض الشامل إستنادا إلى الوثائق المقدمة إليها ومن بينها تقرير الخبير الاستشاري للجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية . وفيما يتعلق بتقرير مكتب مستشاري الموارد التنظيمية الذي قدمته اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية ، رأت اللجنة أنه على الرغم من أن التقرير يحتوي على عدد من المقترحات الجديدة والمشيرة للاهتمام ، فإنه من السابق لأوان أن تتخذ اللجنة ، في هذه المرحلة من مراحل الاستعراض الذي تجريه ، موقفا بشأن التوصيات المقدمة . وترى اللجنة مع ذلك أنها يمكن أن تجري مزيدا من الدراسة لهذه المقترحات في سياق الاستعراض الذي تجريه ، إلى جانب المقترحات الأخرى التي اقترحت ويمكن تطويرها .

### الفصل الثالث عشر

#### شروط الخدمة المنطبقة على كلتا الفئتين

#### الف - منحة التعليم

##### آراء المنظمات

١٤٠ - نظرا لان المقترحات المتعلقة بهذا البند وردت من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية ، فإن آراء المنظمات معروضة في الجزء الاول من هذا التقرير ( انظر الفقرة ٧٤ ) .

##### المناقشة التي أجرتها اللجنة

١٤١ - لاحظت اللجنة أنها وافقت بالفعل على أن هناك مبررا كافيا لزيادة مستوى مدحة التعليم وأن السؤال الرئيسي الذي لا يزال باقيا هو إلى أي مستوى ينبغي رفع قيمة المنحة . وكانت الاحصاءات المقدمة من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية في دورتيها المعقودتين في تموز/يوليه ١٩٨٧ وتموز/يوليه ١٩٨٨ مقنعة من حيث حدوث زيادات كبيرة في تكاليف التعليم ؛ ولاحظت اللجنة ، بصفة خاصة ، أن الزيادات في النفقات المتعلقة بالتعليم التي طرأت منذ آخر تنقيح لمستوى المنحة ، وهو التنقيح الذي أجري في عام ١٩٨٢ ، تميل إلى أن تكون أعلى بكثير من مستوى التضخم . وفي حالة رسوم التعليم ، لاحظت اللجنة أن الزيادات التي طرأت بالنسبة للمدارس ذات الصلة في مراكز العمل في المقار السبعة تراوحت بين ٢١ و ١٢١ في المائة منذ العام الدراسي ١٩٨٢/١٩٨٣ (وهي الفترة المرجعية بالنسبة لتحديد المعدلات الحالية) . وذلك بالمقارنة بمعدلات التضخم في المواقع ذات الصلة التي تراوحت بين ١٨ و ٦٤ في المائة على مدى الفترة المقارنة . ورأت اللجنة أن تحديد المستوى المطلق للمنحة سينتجوي بالضرورة على درجة ما من ممارسة التقدير . بيد أن اللجنة سلمت بأن الموظف المتلقي للمنحة سيظل ، حتى مع الزيادات المقترحة ، يتحمل ٢٥ في المائة على الأقل من تكلفة تعليم أبنائه . وكان بعض الأعضاء يفضل أن تقدم البيانات المتعلقة بتكاليف التعليم في صيغة أخرى ، على سبيل المثال ، عن طريق حساب المتوسطات المرجحة بدلا من المتوسطات البسيطة في حالة رسوم التعليم ، أو تقديم مزيد من التفاصيل عن أنواع المدارس التي ينتظم فيها أبناء الموظفين . ومع ذلك ، فقد اقتنعت اللجنة ، استنادا إلى البيانات المقدمة ، بأن نسبة الزيادة المقترحة البالغة ٥٠ في المائة هي نسبة معقولة .

## باء - بدلات الإعالة

### آراء المنظمات

١٤٢ - أعلن رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن المنظمات لا تزال تجمع على تأييد إدخال زيادة كبيرة في مستوى بدلات الإعالة لموظفي الفئة الفديوية ، نظرا إلى الوقت المنصرم منذ الاستعراض الأخير (ست سنوات بالنسبة لبديل إعالة الاولاد وما يزيد على عقد بالنسبة لبديل المعالين من الدرجة الثانية) . وأشارت المنظمات إلى عدم مرغوبة تنقيح منهجية بدأ تطبيقها بمناسبة الاستعراض الأخير . إلا أنه في أعقاب مناقشات مطولة ، قررت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن تؤيد طريقة بديلة قائمة على المتوسط المرجح للزيادة المئوية في البدلات في مراكز العمل في المقار السبعة منذ عام ١٩٨٢ ، بشرط إما أن يطبق الحد الأدنى المعمول به للعمليات أو متوسط سعر الصرف في ال ١٢ شهرا بالنسبة للفترة المنتهية في ٣٠ نيسان/أبريل ١٩٨٨ ، أيهما كان أكثر فائدة للموظفين في مركز العمل المحدد . وخلصت المنظمات إلى أن هذا النهج منصف ومعقول ويتماشى تماما مع موقفها بالنسبة لمنحة التعليم .

### المناقشة التي أجرتها اللجنة

١٤٣ - نظرت اللجنة في علاقة البند بالاستعراض الشامل المائل لشروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا . وأشارت إلى أن بعض المسائل المذكور فيها ، مثل الإجراءات المتبعة لتحديد مستويات بدل إعالة الاولاد والمعالين من الدرجة الثانية ، سوف يشملها الاستعراض الشامل . وفي هذا الصدد ، اتفقت على معالجة البند من منظور قصير الأجل وطويل الأجل . وفيما يتعلق بالمدى الطويل ، قررت اللجنة إدراج مسائل بديل الإعالة المنطبقة على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا في الاستعراض الشامل الذي تجريه لشروط خدمتهم . أما فيما يتعلق بالمدى القصير ، فقد قررت أنها ينبغي أن تعالج جميع المسائل الأخرى ذات الصلة ، مثل مبالغ بدلات الإعالة ، مشيرة إلى أن آخر استعراض لكلا الفئتين من هذه البدلات أجري منذ ست سنوات وأحدى عشرة سنة على التوالي ارتفعت خلالها النفقات ارتفاعا كبيرا .

١٤٤ - أما فيما يتعلق بتحديد مبلغ بدل إعالة الاولاد بالنسبة لموظفي الفئة الفديوية والفئات العليا ، فقد استعرضت اللجنة مزايا الطرق البديلة الخمس التي قدمتها أمانتها . وتمثلت هذه الطرق في استخدام :

(١) المتوسط المرجح لتخفيضات الضرائب ومدفوعاتها بموجب التشريعات الاجتماعية (الممارسة المحلية) فيما يتعلق بولد واحد في مراكز العمل في المقار السبعة (الطريقة المعمول بها حاليا) ؛

(ب) الطريقة المعمول بها حاليا ، معدلة باستخدام متوسط ثلاثة أولاد بدلا من ولد واحد ؛

(ج) المتوسط المرجح للزيادة المئوية في المبلغ المعمول به محليا منذ أن تم استعراض بدل إعالة الأولاد لآخر مرة في عام ١٩٨٢ في مواقع المقار السبعة ؛

(د) نسبة مئوية محددة لصافي الأجر (صافي المرتب الأساسي زائدا تسوية مقر العمل) للرتبة ف - ٤ ، الدرجة السادسة ، في كل من مراكز العمل ، على أن توازي تلك النسبة المئوية المتوسط المرجح للمبلغ المعمول به محليا معبرا عنه كنسبة مئوية من صافي الأجر للرتبة ف - ٤ ، الدرجة السادسة ، في مواقع المقار السبعة ؛

(هـ) المبلغ المعمول به محليا في البلد المقارن معبرا عنها كنسبة مئوية من صافي الأجر للرتبة ف - ٤ ، الدرجة السادسة .

وبعد النظر في مواطن قوة وضعف كل من الطرق المشار إليها أعلاه ، قررت اللجنة تركيز اهتمامها على الطريقتين (ج) و (د) المذكورتين أعلاه .

١٤٥ - أما فيما يتعلق بالطريقة (د) ، فقد أشارت اللجنة إلى أنها ستظل تعكس تخفيضات الضرائب ومدفوعاتها فيما يتعلق بالأولاد المعالين في جميع مراكز العمل في المقار . وعلاوة على ذلك ، ستكون لمبلغ البديل صلة مباشرة بصافي الأجر في كل مركز عمل ، فتراعى بذلك الفوارق في تكاليف المعيشة بين نيويورك وجميع مراكز العمل الأخرى . وسيكون البديل متجاوبا بصورة مباشرة مع التغييرات في تكاليف المعيشة وأسعار الصرف على السواء ، مما يقضي على الحاجة إلى اتخاذ تدابير بشأن الحد الأدنى للعملات . ويتوازي هذا النهج مع ذلك المستخدم فيما يتعلق بفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها وتكون ادارته بسيطة نسبيا . إلا أن من شأنه أن يزيد الفرق في الأجر النقدي الإجمالي بين مراكز العمل التي تكون فيها تسوية مقر العمل عالية جدا ومراكز العمل التي تكون فيها تسوية مقر العمل منخفضة جدا ويزيد من المعوقات التي تواجهها المنظمات في نقل الموظفين من مواقع ذات تسوية مقر عمل عالية إلى مواقع

ذات تسوية مقر عمل منخفضة . ومن جهة أخرى ، أشارت اللجنة إلى أن ما يزيد على ٧٥ في المائة من مجموع الأولاد ، بما في ذلك ٦٦ في المائة من الذين هم في سن المدرسة ، يعيشون في مركز العمل . وبالتالي ، فإن معظم النفقات الفعلية المتمثلة بالأولاد تحدث في مركز العمل ويمكن تبرير التفاوت على أنه يرمي إلى تحقيق التسيب في القدرة الشرائية . وأشار أيضا إلى أن هذه الطريقة تربط البديل بمافي الأجر ، وعليه فإن من شأن البديل ، وبالتالي من شأن التكاليف ، أن يرتفع بصورة تلقائية دون أن تقوم اللجنة باستعراض مستقل لهما .

١٤٦ - أما فيما يتعلق بالطريقة (ج) المذكورة أعلاه ، فقد لاحظت اللجنة أن هذا النهج مثل الطريقة (د) ، يستمر في مراعاة تخفيضات الضرائب ومدفوعاتهما فيما يتعلق بالأولاد المعالين في جميع مواقع المقار . إلا أنه بدلا من أن يحدد البديل عن طريق ترجيح المعادلات الدولارية للمبالغ المحددة بالعملة المحلية وفقا للممارسة المحلية ، كما جرى في عام ١٩٨٢ ، يتم الحصول على المبلغ عن طريق حساب متوسط الزيادة المثوية في المبالغ المحددة وفقا للممارسة المحلية المعبر عنها بالعملة المحلية منذ استعراض عام ١٩٨٢ وحتى ١ نيسان/أبريل ١٩٨٨ ، مرجحا بعدد الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا في كل مركز من مراكز العمل في المقار . وباستخدام أحدث البيانات المتاحة ، ازدادت تخفيضات الضرائب ومدفوعاتهما بموجب التشريعات الاجتماعية في بلدان مقار العمل السبعة بنسبة ٥٠ في المائة ، وإذا طبق هذا على البديل الحالي البالغ ٧٠٠ دولار لاسفر عن بدل قيمته ١٠٥٠ دولار . وبموجب هذا النهج ، فإن التغييرات الناجمة عن التعديلات في أسعار الصرف بين العملة المحلية ودولار الولايات المتحدة لن تؤثر على قيمة البديل ، ولن تستند التنقيحات في قيمة البديل سوى إلى التغييرات في الممارسة المحلية في مواقع المقار السبعة .

١٤٧ - وبناء على توصية اللجنة ، أخذت الجمعية العامة بمستويات حد أدنى للعمليات المحلية بالنسبة لبدلات الإعالة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٧٩ (القرار ١١٩/٢٣) للجدول دون تآكل القوة الشرائية الناجم عن التغييرات في أسعار الصرف بين العملة المحلية ودولار الولايات المتحدة . وخلال الاستعراض الحالي ، أشارت اللجنة إلى أنه بينما لا يتحمل الموظفون الخسائر الناجمة عن التغييرات في أسعار الصرف ، فإنهم يجنون أية أرباح تنجم عن هذه التغييرات . وبالتالي فقد قررت اللجنة أنه ينبغي ، في حالة الإبقاء على الحد الأدنى ، الأخذ بحد أعلى متناسب من شأنه أن يجهد البديل بالعملة المحلية حسب معدل معين للصرف .

١٤٨ - وقد تركز جانب كبير من المناقشة على المزايا النسبية لاستخدام متوسطات أسعار صرف مختلفة لأغراض تحويل المبالغ من دولار الولايات المتحدة إلى العملة المحلية من أجل تشكيل الحد الأدنى والحد الأعلى ، ولم يكن أي منها على ما يبدو مقبولا في جميع مراكز العمل نظرا لأن العملات المعدنية لم تتغير أسعارها بطريقة متوازنة بالنسبة لسعر دولار الولايات المتحدة . وبالرغم من أن الموظفين في العديد من مراكز العمل تحققت لهم بذلك أرباح كبيرة ، فقد تكبد الموظفون في عدد كبير من المراكز الأخرى خسائر كبيرة . وبالتالي استقرت اللجبة خلا بدبلا من شأنه أن يغطي على ضرورة وجود حد أعلى وحد أدنى ومن شأنه أن يؤدي إلى توفير بدلات مدمجة في جميع مراكز العمل . وتمثل هذا النهج في تحديد المبلغ بالعملة المحلية في البلدان التي يطبق عليها معامل تصحيح الأجور ، وبدولار الولايات المتحدة في جميع البلدان الأخرى .

## الفصل الرابع عشر

### شروط الخدمة في الميدان

تقرير الفريق العامل للجنة الاستشارية المعنية  
بالمسائل الإدارية ، وممثلي الموظفين ، وأمانة اللجنة

#### آراء المنظمات

١٤٩ - أيدت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية مقترحات الفريق العامل ، وطلبت أيضا من لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تتفهم عدم قدرة المنظمات في الوقت الحالي على توفير المعلومات التي طلبتها الجمعية العامة عن عدد الحالات والتكاليف ذات الصلة بخصوص الاسترداد الإضافي لتكاليف المبيت والطعام . ولن تتسنى إتاحة هذه المعلومات إلا في عام ١٩٨٩ نظرا لأن المنظمات لا تزال تعالج المطالبات المتملة بهذا الاستحقاق .

#### المناقشة التي أجرتها اللجنة

١٥٠ - استعرضت اللجنة الاقتراح الداعي إلى تدقيق نظام تحديد الديايط الحسابية وأحاطت علما بالأثر الضئيل الذي يتركه ذلك على الاستحقاقات القائمة .

١٥١ - أما فيما يتعلق بمقترحات تسديد تكلفة الفحوص الطبية للمعالين المستحقين ، فقد رأت اللجنة أن النسبة المئوية الموصى بها توفر مستوى تسديد أكثر معنى وتعتد في الوقت نفسه بأن مسؤولية المنظمات عن تحمل تكاليف الفحوص الطبية للمعالين هي دون مسؤولياتها فيما يتعلق بالموظفين .

١٥٢ - وأشارت اللجنة إلى أن معايير الاستحقاق المتمثل بالسفر الإضافي المرتبط بالتعليم تم تحديدها في دورتها الثانية عشرة وأقرتها الجمعية العامة في دورتها الخامسة والثلاثين . واستعرضت اللجنة هذه المعايير ولاحظت أن المنظمات تستخدمها أيضا لتقييم كفاية المرافق التعليمية في مراكز العمل الميدانية لأغراض تحديد استحقاقات الاسترداد الإضافي لتكاليف المبيت والطعام . ولاحظت اللجنة أن المنظمات لا تزال غير قادرة على الإبلاغ عن عدد الحالات والتكاليف ذات الصلة ، إلا أنها رأت أن بإمكانها تقديم هذه المعلومات في نهاية تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٨ ، قبل أن تقوم اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة باستعراض التقرير السنوي لأجدة الخدمة المدنية الدولية ، بحيث يتسنى عندئذ تقديم المعلومات في إضافة .



## الفصل الخامس عشر

### الإجراء الذي اتخذته اللجنة بموجب المبدأ ١٤ من نظامها الأساسي

سياسة التعيين : التقدم المحرز في اتخاذ  
تدابير خاصة لتعيين النساء

#### آراء المنظمات

١٥٣ - ذكر رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أنه قد وُلِّدَ على الأرجح تلك الأيام التي كان يمكن فيها التقدم بتوصيات إلى المنظمات على نطاق واسع ، وأن رصد تنفيذ تلك التوصيات عن طريق استبيان لم يعد ملائماً . فمعظم المنظمات الشرم فعلا بتحسين مركزه وزيادة عدد النساء في أماناته . ويوجد قدر من التقدم تحقق في جميع المنظمات تقريبا بحيث يمكن الإبلاغ عنه ؛ وينبغي للجنة الخدمة المدنية الدولية أن تنظر على نحو أوثق فيما يحدث بالفعل . كذلك ينبغي في أي ورقات تصدر مستقبلا عن الموضوع إبراز أمثلة للمبادرات الموفقة التي اتخذتها المنظمات . فقد تتضح أهمية تحليل دور المرأة في لجان الاختيار على سبيل المثال . وإذا ما رأت اللجنة ضرورة معالجة التعليقات بشأن بقاء التقدم ينبغي إحالة تلك التعليقات إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المعنية ، وليس إلى هيئات الإدارة . وقد واجهت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية صعوبة في الموافقة على توصيات الأمانة بشأن إنشاء مراكز تنسيق ، مع أنها يمكن أن تؤكد مجددا على أهمية الالتزام على أعلى المستويات بتعيين وترقية النساء . ومن الممكن للجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن تقبل التوصية المتعلقة بإجراء اتصالات مع دوائر التعيين الوطنية ، على أن يقتصر ذلك على المنظمات التي لديها فعلا مثل هذه الاتصالات ؛ وقد أيدت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية ، بالفعل ، التوصية المتعلقة بتعديل نماذج السيرة الشخصية . ولم تجد اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن من المناسب فيما يتعلق بالتوصية بإلغاء قواعد النظام الإداري للموظفين التي تمنع تعيين الأزواج في الوظائف الشابتة أن تطلب من المنظمات إلغاء قواعد من قواعد النظام الإداري للموظفين تقصد بها أغراض محددة أخرى . كما لا توافق اللجنة على اقتراح أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بإعداد دورات خاصة مشتركة بين الوكالات بشأن تغيير المواقف . فقد سبق للجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن اتفقت على أن من الأكثر فائدة إدراج تلك الدورات في الأنشطة التدريبية الأخرى .

### المناقشة التي أجرتها اللجنة

١٥٤ - مع تفهم المصاعب التي يشكلها تخفيض عدد الموظفين في كثير من المنظمات ، أعرب أعضاء اللجنة عن خيبة أملهم لعدم إحراز تقدم في تحسين مركز المرأة منذ آخر تقرير كامل قدم إلى اللجنة ، في عام ١٩٨٦ . وقد صدمت اللجنة بوجه خاص بسبب نقص عدد النساء في الرتب ف - ٥ وما فوقها ، وهو قصور يشمل المنظمات وأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية على السواء . ولوحظ أن تنظيم الموظفين مجال ليس به نقص في عدد النساء ، وأن عدم وجودهن في محافل مثل اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية يسبب شغرة في المصادقية ، خاصة في ضوء تعليقات ممثلي المنظمات الذين تكلموا عن الصعوبات الخاصة التي يواجهونها في تعيين نساء في المجالات التي لا يوجد فيها إلا عدد قليل من الموظفات .

١٥٥ - وأبدى أحد أعضاء اللجنة أسفه لإنهاء وجود مكتب منسقة شؤون تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة . وأعقب ذلك تبادل للآراء بشأن ما بُدِل من جهود خاصة ، إن كانت قد بذلت أية جهود خاصة ، داخل أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية التماسا لشغل نساء للشواغر التي حدثت مؤخرا في الرتب العليا . ورأى أعضاء اللجنة أنه قد يكون من الضروري إعادة تقييم المتطلبات المتعلقة بالمؤهلات في إعلانات الشواغر ، للتحقق مما إذا كانت محددة تحديدا ضيقا للغاية .

١٥٦ - وبالنسبة للتوصية المتعلقة بتعيين الأزواج ، رأى أحد الأعضاء أن ، تعيين الأزواج ليس مستموبا وقد يسبب مشاكل خاصة في المنظمات الصغيرة ، وقال إنه مع ذلك لا يعارض بقاء الموظف لدى زواجه بإحدى الموظفات أو العكس .

## الفصل السادس عشر

### الاجراء الذي اتخذته اللجنة بموجب البند ١٧ من نظامها الاساسي

#### تنفيذ توصيات وقرارات اللجنة

#### آراء المنظمات وممثلي الموظفين

١٥٧ - ذكر رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أن خروج بعض المنظمات مؤقتا على توصيات وقرارات اللجنة يعزى إلى أوضاع الازمة المالية ، وأن تلك الوكالات بذلت قصارى جهدها للامتثال بالكامل لتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية وقراراتها بالرغم من الصعوبات المالية التي تواجهها ، بيد أنها اضطرت في بعض الحالات إلى اللجوء إلى تدابير خاصة . وقال إن كثيرا من المعلومات المتعلقة بالرتب المرتبطة لا يتعلق بالرتب المرتبطة من حيث كونها كذلك بل يتعلق بعملية تعيين موظفين لفترة خدمة مبدئية في رتبة أقل من رتبة الوظيفة . ويحدث هذا في الحالات التي لا تكون فيها مؤهلات المتقدم للوظيفة أو خبرته كافية لتبرير منحه تلك الرتبة منذ البداية .

١٥٨ - وفي الدروة السابعة والعشرين ، أشار ممثل منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) إلى أن المنظمة قامت بتنفيذ كل ما صدر عن اللجنة في دورتها التي عقدت في تموز/يوليه ١٩٨٧ من توصيات بشأن مرتبات وبدلات موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المتصلة بها في فيينا وذلك باستثناء التوصية المتعلقة بجدول المرتبات الجديد لموظفي فئة الخدمات العامة اعتبارا من آذار/مارس ١٩٨٧ . وأضاف أن المسألة كانت موضع استعراض ومشاورات مستمرين بين الدول الاعضاء وممثلي موظفي اليونيدو والمدير العام . وفي ٢٢ شباط/فبراير ١٩٨٨ تم التوصل إلى اتفاق مع ممثلي الموظفين يتوخى تنفيذ جداول المرتبات الجديدة ، بما في ذلك التسوية المؤقتة المستحقة في آذار/مارس ١٩٨٨ ، اعتبارا من ١ نيسان/ابريل ١٩٨٨ . وهذا الإجراء من شأنه جعل جداول مرتبات موظفي اليونيدو منسجمة مع الجداول التي تطبقها الوكالات الأخرى التي يوجد مقرها في فيينا .

١٥٩ - وذكر رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن الانتقاد الحاد الذي وجهته أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى المنظمة العالمية للملكية الفكرية لإبقائها على البند ٣ - ١ مكرر من بنود النظام الاساسي للموظفين بشأن حماية الاجر الصافي هو برهان آخر على الميل إلى مهاجمة المنظمات الأصغر حجما ، مهاجمة أشد كثيرا من المنظمات الأكبر حجما ، لعدم تنفيذها قرارات لجنة الخدمة المدنية

الدولية . وأردف قائلا إن الموظفين لم يحصلوا على موافقة ادارة اليونيدو على تنفيذ توصيات اللجنة بشأن دراسة مرتبات فئة الخدمات العامة إلا بعد أن دعوا إلى القيام بإضراب . فقد كان جميع موظفي منظومة الأمم المتحدة في فيينا يرون أنه ينبغي تنفيذ توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية وفقا للممارسة المعتادة . وطلب إلى اللجنة اتخاذ موقف حازم إزاء تأخير تنفيذ نتائج دراسة مرتبات فئة الخدمات العامة فسي فيينا لمدة سبعة شهور الذي كان يعزى كلية إلى الأزمة المالية والسياسية للمنظمات .

١٦٠ - وقد ناشدت لجنة التنسيق للشعاب والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة المنظمات مناشدة قوية أن تنفذ قرارات اللجنة بشكل متكافئ وفي الوقت المحدد . وقالت إن إرجاء تطبيق المقررات نجم عنه تفاوت استحقاقات وأجور موظفي المنظمات عن القيام بنفس العمل . وترى اللجنة أن هذه الحالة أدت إلى قلق لا لزوم له بين الموظفين . وأعربت عن استيائها لأن الأمم المتحدة لم تنفذ اقتراح منح درجة مقابل الخدمة الطويلة وهو ما ناقشته لجنة الخدمة المدنية الدولية من قبل . وأيدت لجنة التنسيق للشعاب والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة ربط الرتب في المستويات ف - ٣ و ف - ٤ و ف - ٥ اجتذابا للموظفين من النوعية اللازمة مسين الخارج وبما يضمن لهم التقدم الوظيفي .

#### المناقشة التي أجرتها اللجنة

١٦١ - لم توافق اللجنة على بيان اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين السنوي يزعم أن الأمانة تميل إلى مهاجمة المنظمات الأصغر حجما . فقد عانت لجنة الخدمة المدنية الدولية من صعوبات مع المنظمة العالمية للملكية الفكرية فيما يتعلق بتنفيذ المنظمة لبعض قرارات اللجنة وتوصياتها . وأشارت إلى تعليق السنوي يفيد أنه لو لم تكن المنظمات في حالة مالية صعبة لقامت بالتأكيد ، وبطريقة منسقة ، بتنفيذ توصيات اللجنة بشأن مرتبات فئة الخدمات العامة . واستجابة للنقطة التي أشارتها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أحيطت اللجنة علما بشأن أمانتها حددت أن المنظمات لا تكون لديها رتب مرتبطة إلا إذا ظل الموظف فيها لفترة ممتدة من الزمن في الرتبة الدنيا قبل ترقيته إلى الرتبة الأعلى دون حدوث تغيير فسي واجباته . وأشارت اللجنة إلى أن منظمة العمل الدولية ستكون رغبة في إعادة دراسة موقفها بشأن منح درجات مقابل الخدمة الطويلة استنادا إلى نتيجة الاستعراض الشامل .

## الفصل السابع عشر

الإجراء الذي اتخذته اللجنة بموجب المادة ١٨ من نظامها الأساسي

### أمن واستقلال الخدمة المدنية الدولية

#### آراء المنظمات

١٦٢ - أشار رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية إلى المعلومات التي قدمتها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية استجابة لطلب الملائم من لجنة التدقيق للتحقيقات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة . وقال إن اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية تؤيد الاستدجاج الذي مفاده أن الاجراءات القائمة المطبقة في حالات اعتقال واحتجاز الموظفين فعالة بشكل معقول .

#### المناقشة التي أجرتها اللجنة

١٦٢ - كان مما شجع اللجنة أن الضغط الذي مارسه الأمين العام للأمم المتحدة في الحالات التي انطوت على احتجاز موظف في العام الماضي حقق الاثر المرغوب بيد أن اللجنة لاحظت بقلق أنه على الرغم من الاجراءات الواردة في دليل الامن للأمم المتحدة والمتعلقة بالتماس الوصول إلى الموظفين المحتجزين ، لم تسمح السلطات المعنية في حالات عديدة بالوصول إليهم في الوقت المناسب .

### الحواشي

(١) منظمة العمل الدولية ، منظمة الاغذية والزراعية ، اليونسكو ، منظمة الطيران المدني الدولي ، منظمة الصحة العالمية ، الاتحاد البريدي العالمي ، الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية ، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية ، المنظمة البحرية الدولية ، المنظمة العالمية للملكية الفكرية ، الوكالة الدولية للطاقة الذرية .

(٢) " الغات " والصندوق الدولي للتنمية الزراعية .

(٣) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الاربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/40/30 و Corr.1) ، المرفق الاول .

(٤) المرجع نفسه ، الدورة الثانية والاربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/42/30 و Corr.1) ، الفقرتان ١٦٥ و ١٦٦ .

(٥) المرجع نفسه ، الدورة الحادية والاربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/41/30 و Corr.1 و 2) ، الفقرتان ١٢٥ و ١٢٦ ، والمرجع نفسه ، الدورة الثانية والاربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/42/30 و Corr.1) ، الفقرات ١٧٠ - ١٧٣ .

(٦) قدمت اللجنة هذا الطلب في دورتها المعقودة في آذار/مارس ١٩٨٨ . واعتبارا من ١ نيسان/ابريل ١٩٨٨ ، كان جميع المنظمات التي يوجد مركزها في فيينا يطبق بصورة موحدة جداول المرتبات الخاصة بفئة الخدمات العامة والفئات المتعلقة بها .

(٧) المرجع نفسه ، الدورة الثانية والاربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/42/30 و Corr.1) ، الفقرات ١٦٧ - ١٦٩ .

(٨) المرجع نفسه ، الدورة الاربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/40/30 و Corr.1) .

(٩) المرجع نفسه ، الدورة الثانية والاربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/42/30 و Corr.1) ، الفقرات ٨٣ - ٨٧ .

المرفق الاول

مقارنة الاجر الصافي لموظفي الامم المتحدة في  
نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن  
العاصمة على اساس الدرجة الاولى من كل رتبة

(تشرين الاول/ اكتوبر ١٩٨٧ - ايلول/سبتمبر ١٩٨٨)  
(في ايار/مايو ١٩٨٨)

الامم المتحدة ، نيويورك	الولايات المتحدة - واشنطن العاصمة		النسبة بين الامم المتحدة والولايات المتحدة (الولايات المتحدة - واشنطن = ١٠٠)	الاجر الصافي المرجح	معاملات الترخييع لحساب النسبة العامة (٤)	الاجر الصافي حسب الرتبة (٢)		الرتبة	الرتبة الاجر الصافي (١)
	الرتبة	الرتبة							
١/١ - ف	٢٥ ٠٧٢	١٩ ٧٩٧	١٠٠	١٩ ٧٩٧	٢,٨	١/٩	خ.ع.٠	١/١	٢٥ ٠٧٢
١/٢ - ف	٢١ ٦١٤	٢٣ ٧٤٢	٦٢	٢٣ ٧٤٢	١٣,٥	١/١١	خ.ع.٠	١/٢	٢١ ٦١٤
		٢٧ ٩٧٤	٢٨	٢٧ ٩٧٤		١/١٢	خ.ع.٠		
١/٢ - ف	٢٨ ٠٥٥	٢٧ ٩٧٤	٤٥	٢٧ ٩٧٤	٢٢,١	١/١٢	خ.ع.٠	١/٢	٢٨ ٠٥٥
		٢٣ ٠٥٨	٥٥	٢٣ ٠٥٨		١/١٣	خ.ع.٠		
١/٤ - ف	٤٥ ٤١٦	٢٣ ٠٥٨	٢٢	٢٣ ٠٥٨	٢٨,٦	١/١٣	خ.ع.٠	١/٤	٤٥ ٤١٦
		٢٨ ١٦١	٦٧	٢٨ ١٦١		١/١٤	خ.ع.٠		
١/٥ - ف	٥٤ ٥٥٤	٤٣ ٧٢٨	٩٢	٤٣ ٧٢٨	٢١,٥	١/١٥	خ.ع.٠	١/٥	٥٤ ٥٥٤
	٣٥٠ ٣٥	٥٥ ٢٠٨		٥٥ ٢٠٨		٢	خ.ت.ع.٠		
		٥٨ ٦٩٥	٨	٥٨ ٦٩٥		٤	خ.ت.ع.٠		
مد - ١/١	٦٠ ٠٢٢	٥٠ ٢٤٠	٦	٥٠ ٢٤٠	٧,٨	١/١٦	خ.ع.٠	١/١	٦٠ ٠٢٢
		٥٢ ١٤٧	١٣	٥٢ ١٤٧		١	خ.ت.ع.٠		
		٥٨ ٦٩٥	٧٥	٥٨ ٦٩٥		٤	خ.ت.ع.٠		
		٦٠ ١٦٩	٦	٦٠ ١٦٩		٥	خ.ت.ع.٠		

(يتبع)

المرفق الاول (تابع)

معاملات الترحيح المستخدمة لحساب النسبة العامة (ج)	النسبة بين الامم المتحدة والولايات المتحدة (الولايات المتحدة - واشنطن = 100)	الاجر الصافي المرجح	الولايات المتحدة - واشنطن العاصمة			الرتبة الاجر الصافي (1)	الرتبة
			معاملات الترحيح	الاجر الصافي حسب الرتبة (ب)	الرتبة		
		٧	٥٥ ٣٤٧	١/١٧ (د)	ج.ع. ٠٤		
		٩	٥٥ ٣٤٧	١/١٨ (د)	ج.ع. ٠٤		
٣,٧	١١٥,١	٥٨ ٧٣٠	٥٠	٥٨ ٦٩٥	٤	مد - ١/٢ ٦٧ ٥٧٧	
			٣٩	٦٠ ١٦٩	٥	خ.ع. ٠٤	
			٥	٦١ ٥٧٣	٦	خ.ع. ٠٤	

متوسط النسبة المثوية المرجح قبل تعديله بحساب فارق تكلفة المعيشة ، نيويورك/واشنطن العاصمة : ١٣٣,٠  
نسبة تكاليف المعيشة في نيويورك إلى واشنطن العاصمة : ١٠٨,١  
متوسط النسبة المثوية المرجح بعد تعديله بحساب فارق تكلفة المعيشة : ١١٢,١ (هامش)

(أ) يشمل تسوية مقر العمل لمدة ٨ أشهر في الفئة ٧/٢+ (المضاعف ٤٢) وأربعة أشهر في الفئة ٨ (المضاعف ٤٨) .

(ب) على أساس معدلات المرتبات المنشورة والمعمول بها ابتداء من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٧ و ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ لفترة ثلاثة أشهر وتسعة أشهر على التوالي (بما في ذلك العلاوات الإضافية والمكافآت الاستثنائية حيثما ينطبق ذلك) .

(ج) تتعلق معاملات الترحيح هذه بالموظفين الخاضعين للنظام الموحد للامم المتحدة في الرتب من ف - ١ لغاية مد - ٢ ممن كانوا يعملون في المقر والمكاتب الشابتة في ٣١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٦ .

(د) يقتصر ذلك على الحد الاعلى لمعدلات الاجر الاساسي في الجدول العام .



المرفق الثاني

المدفوعات التكميلية

ألف - الردود الواردة من الدول الاعضاء حتى ١ تموز/يوليه ١٩٨٨  
على رسالتي رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية المؤرختين  
في ٢٦ أيار/مايو ١٩٨٧ و ١٢ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨

الدولة العضو	مدفوعات تكميلية	خصومات	قروض قابلة أو غير قابلة للسداد
اثيوبيا	لا توجد	لا توجد	
الارجنتين	لا توجد	لا توجد	
اسبانيا	لا توجد		
استراليا	لا توجد	لا توجد	
اسرائيل	لا توجد		
المانيا (جمهورية - الاتحادية)	توجد	لا توجد	
اندونيسيا	لا توجد	لا توجد	لا توجد
أوغندا	تحال إلى العاصمة		
ايرلندا	لا توجد	لا توجد	
ايسلندا	لا توجد	لا توجد	
ايطاليا	تحال إلى العاصمة		
البرازيل	لا توجد	لا توجد	
بربادوس	لا توجد		
البرتغال	لا توجد	لا توجد	
بلجيكا	لا توجد	لا توجد	لا توجد

(يتبع)

المرفق الثاني (تابع)

الدولة العضو	مدفوعات تكميلية	خصومات	قروض قابلة أو غير قابلة للسداد
بنما	لا توجد	لا توجد	
بوتان	لا توجد	لا توجد	
بوتسوانا	لا توجد	لا توجد	لا توجد
بوركينافاسو	لا توجد	لا توجد	
بولندا	لا توجد		
بيرو	لا توجد	لا توجد	
تركيا	لا توجد	لا توجد	
ترينيداد وتوباغو	لا توجد	لا توجد	لا توجد
جامايكا	لا توجد	لا توجد	لا توجد
الجزائر	لا توجد		
جزر البهاما	لا توجد	لا توجد	لا توجد
جزر القمر	لا توجد	لا توجد	
جمهورية تنزانيا المتحدة	لا توجد	لا توجد	
الدانمرك	لا توجد	لا توجد	توجد (ب)
الراس الأخضر	لا توجد	لا توجد	
رواندا	لا توجد		
زامبيا	لا توجد	لا توجد	
سانت فنسنت وجزر غرينادين	لا توجد	لا توجد	لا توجد
سنغافورة	لا توجد	لا توجد	
السويد	لا توجد	لا توجد	لا توجد

(يتبع)

المرفق الثاني (تابع)

الدولة العضو	مدفوعات تكملية	خصومات	قروض قابلة أو غير قابلة للسداد
سويسرا	لا توجد		
(مراقب دائم)	لا توجد	لا توجد	
سيراليون	لا توجد	لا توجد	لا توجد
الصومال	لا توجد	لا توجد	
العراق	لا توجد	لا توجد	
غيانا	لا توجد	لا توجد	
غينيا - بيساو	لا توجد	لا توجد	لا توجد
الغلبين	لا توجد	لا توجد	
فرنزويلا	لا توجد	لا توجد	
فنلندا (ج)	لا توجد	لا توجد	لا توجد
فيجي	لا توجد	لا توجد	
قبرص	لا توجد	توجد (١)	
قطر (د)	لا توجد	لا توجد	
كمبوتشيا الديمقراطية	لا توجد	لا توجد	
كندا	حالتان	لا توجد	
كولومبيا	لا توجد	لا توجد	
ليبيريا	لا توجد	لا توجد	
مالطة	لا توجد	لا توجد	
مدغشقر	لا توجد	لا توجد	
مصر	لا توجد	لا توجد	
المغرب	لا توجد	لا توجد	

(يتبع)

المرفق الثاني (تابع)

الدولة العضو	مدفوعات تكميلية	خصومات	قروض قابلة أو غير قابلة للسداد
المكسيك (د) ملاوي	لا توجد	لا توجد	
المملكة العربية السعودية	لا توجد	لا توجد	
موريتانيا	لا توجد	لا توجد	لا توجد
موريشيوس	لا توجد	لا توجد	لا توجد
النرويج	لا توجد	لا توجد	لا توجد
النمسا	حالة واحدة (إسكان)	لا توجد	لا توجد
نيجيريا	لا توجد	لا توجد	لا توجد
نيكاراغوا	لا توجد	لا توجد	لا توجد
نيوزيلندا	لا توجد	لا توجد	لا توجد
هايتي	لا توجد	لا توجد	لا توجد
الهند	لا توجد	لا توجد	لا توجد
هندوراس	لا توجد	لا توجد	لا توجد
هنغاريا	لا توجد	لا توجد	لا توجد
هولندا	لا توجد	لا توجد	لا توجد
الولايات المتحدة الامريكية	توجد (ه)	لا توجد	لا توجد
اليابان	توجد	لا توجد	لا توجد
يوغوسلافيا	لا توجد	لا توجد	لا توجد
اليونان	لا توجد	لا توجد	لا توجد

(يتبع)

حواشي المرفق الثاني

- (أ) للمعاشات التقاعدية للموظفين المدنيين الذين هم في اجازة غير مدفوعة الاجر .
- (ب) خبراء معاونون وموظفون مبتدئون من الفئة الفنية .
- (ج) قدمت بياننا عاما ، لكنها لم توفر معلومات محددة .
- (د) لا يوجد موظفون .
- (هـ) عند العودة إلى الخدمة المدنية الاتحادية ، ويشار إليها باعتبارها "مدفوعات تسوية" .

باء - لم ترد البلدان التالية على رسالتي رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية حتى  
١ تموز/يوليه ١٩٨٨ :

اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية ، الاردن ، أفغانستان ، إكوادور ،  
الإمارات العربية المتحدة ، أنتيغوا وبربودا ، أنغولا ، أوروغواي ، إيران  
(جمهورية - الإسلامية) ، بابوا غينيا الجديدة ، باراغواي ، باكستان ،  
بلغاريا ، بليز ، بنغلاديش ، بنن ، بورما ، بروندي ، بوليفيا ، تايلاند ،  
تشاد ، تشيكوسلوفاكيا ، توغو ، تونس ، جزر سليمان ، الجماهيرية العربية  
الليبية ، جمهورية افريقيا الوسطى ، جمهورية أوكرانيا الاشتراكية  
السوفياتية ، جمهورية بيلوروسيا الاشتراكية السوفياتية ، الجمهورية  
الدومينيكية ، الجمهورية الديمقراطية الألمانية ، الجمهورية العربية  
السورية ، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ، جنوب افريقيا ، جيبوتي ،  
دومينيكا ، رومانيا ، زائير ، زيمبابوي ، ساموا ، سان تومي وبرينسيبي ،  
سانت كيتس ونيفيس ، سريلانكا ، السلفادور ، السنغال ، سوازيلاند ،  
السودان ، سورينام ، سيشيل ، شيلي ، الصين ، عمان ، غابون ، غامبيا ،  
غانا ، غرينادا ، غواتيمالا ، غينيا ، غينيا الاستوائية ، فرنسا ،  
فيتنام ، الكاميرون ، كوبا ، كوت ديفوار ، كوستاريكا ، الكونغو ،  
الكويت ، كينيا ، لبنان ، لكسمبرغ ، ليسوتو ، مالي ، ماليزيا ، المملكة  
المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية ، منغوليا ، موزامبيق ،  
نيبال ، النيجر ، اليمن ، اليمن الديمقراطية .

المرفق الثالث

المدفوعات التكميلية

الردود الواردة من المنظمات حتى ١ تموز/يوليه ١٩٨٨  
على رسالتي رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية  
المؤرختين في ١١ أيار/مايو و ١٩ آب/أغسطس ١٩٨٧

قروض قابلة أو غير قابلة للسداد	المنظمة	مدفوعات تكميلية	خصومات
	الأمم المتحدة	لا توجد معلومات	لا توجد معلومات
	منظمة الأمم المتحدة للطفولة	توجد	توجد
	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	لا توجد معلومات	لا توجد معلومات
	وكالة الأمم المتحدة لأغاثة		
	وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين		
	في الشرق الأدنى (الأونروا)	لا توجد بيانات رسمية	لا توجد
	منظمة العمل الدولية	لا توجد معلومات	
	منظمة الأمم المتحدة للأغذية		
	والزراعة	أجرت دراسة استقصائية	توجد
		داخلية ؛ ولم تنتج	
		أية معلومات	
	منظمة الأمم المتحدة للتربية		
	والعلم والثقافة (اليونسكو)	لا توجد بيانات رسمية	لا يوجد أي ترتيب
		مع أية حكومة	
	منظمة الصحة العالمية	أجرت دراسة استقصائية	توجد بيانات
		داخلية ؛ ولم تنتج رسمية	
		أية معلومات	
	منظمة الطيران المدني الدولي	لا توجد بيانات رسمية	لا توجد بيانات
		رسمية	
	الاتحاد البريدي العالمي	لا توجد معلومات	

(يتبع)

المرفق الثالث (تابع)

قروض قابلة  
أو غير قابلة

للسداد	خصومات	مدفوعات تكهيلية	المنظمة
لا توجد	لا توجد بيانات رسمية	لا توجد بيانات رسمية	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
لا توجد معلومات	لا توجد معلومات	لا توجد معلومات	المنظمة البحرية الدولية الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية
لا توجد معلومات	لا توجد معلومات	لا توجد معلومات	المنظمة العالمية للملكية الفكرية
لا يوجد أي ترتيب مع أية حكومة	لا توجد معلومات	لا توجد معلومات	الصندوق الدولي للتنمية الزراعية منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية
توجد	لا توجد بيانات رسمية	لا توجد بيانات رسمية	الوكالة الدولية للطاقة الذرية
توجد	لا توجد بيانات رسمية	لا توجد بيانات رسمية	مجموعة الاتفاق العام بشأن التعريفات الجمركية والتجارة (مجموعة "غات") مركز التجارة الدولية/مجموعة "غات"
لا توجد معلومات	لا توجد معلومات	لا توجد معلومات	



المرفق الرابع

جدول المرتبات المأقية الموصى به لمدرسي اللغات في نيويورك

(اعتباراً من 1 كانون الأول/ديسمبر 1987)  
(بدولارات الولايات المتحدة في السنة)

الحدية	الحدية	الحدية	الحدية	الحدية	الحدية	الحدية	الحدية	الحدية	الحدية	الحدية
الحدية (1)	عشرة	الحدية	الحدية	الحدية	الحدية	الحدية	الحدية	الحدية	الحدية	الحدية
28 020	27 010	26 490	25 470	24 450	23 430	22 410	21 390	20 370	19 350	28 230

درجة الخدمة الطويلة . (1)

المرفق الخامس

جدول المرتبات المضافة الموصى به لفئة الخدمات العامة في مونتريال  
(اعتباراً من 1 نيسان/أبريل 1988)  
(بالدولارات الكندية في السنة)

الدرجات

الرتب	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشر
1	12 175	12 341	12 507	12 673	12 839	13 005	13 171	13 337	13 503	13 669
2	12 395	12 561	12 727	12 893	13 059	13 225	13 391	13 557	13 723	13 889
3	12 545	12 711	12 877	13 043	13 209	13 375	13 541	13 707	13 873	14 039
4	12 695	12 861	13 027	13 193	13 359	13 525	13 691	13 857	14 023	14 189
5	12 845	13 011	13 177	13 343	13 509	13 675	13 841	14 007	14 173	14 339
6	12 995	13 161	13 327	13 493	13 659	13 825	13 991	14 157	14 323	14 489
7	13 145	13 311	13 477	13 643	13 809	13 975	14 141	14 307	14 473	14 639
8	13 295	13 461	13 627	13 793	13 959	14 125	14 291	14 457	14 623	14 789
9	13 445	13 611	13 777	13 943	14 109	14 275	14 441	14 607	14 773	14 939

---

### كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

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

### 如何购取联合国出版物

联合国出版物在全世界各地的书店和经售处均有发售。请向书店询问或写信到纽约或日内瓦的联合国销售组。

### HOW TO OBTAIN UNITED NATIONS PUBLICATIONS

United Nations publications may be obtained from bookstores and distributors throughout the world. Consult your bookstore or write to: United Nations, Sales Section, New York or Geneva.

### COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DES NATIONS UNIES

Les publications des Nations Unies sont en vente dans les librairies et les agences dépositaires du monde entier. Informez-vous auprès de votre libraire ou adressez-vous à : Nations Unies, Section des ventes, New York ou Genève.

### КАК ПОЛУЧИТЬ ИЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Издания Организации Объединенных Наций можно купить в книжных магазинах и агентствах во всех районах мира. Наводите справки об изданиях в вашем книжном магазине или пишите по адресу: Организация Объединенных Наций, Секция по продаже изданий, Нью-Йорк или Женева.

### COMO CONSEGUIR PUBLICACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

Las publicaciones de las Naciones Unidas están en venta en librerías y casas distribuidoras en todas partes del mundo. Consulte a su librero o diríjase a: Naciones Unidas, Sección de Ventas, Nueva York o Ginebra.

---