

تقرير
لجنة الخدمة المدنية الدولية

الجمعية العامة
الوثائق الرسمية : الدورة الرابعة والثلاثون
الملحق رقم ٢٠ (A/34/30)



الأمم المتحدة

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

الجمعية العامة
الوثائق الرسمية : الدورة الرابعة والثلاثون
الملحق رقم ٣٠ (A/34/30)



الأمم المتحدة
نيويورك، ١٩٧٩

ملاحظة

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

[الأصل : بالانكليزية]

[٤ تشرين الاول / أكتوبر ١٩٧٩]

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
ز	 كتاب الاحالة
		<u>الفصل</u>
		الأول - المسائل التنظيمية
١	١ - ١٠
١	١ - ٢ ألف - قبول النظام الأساسي
٢	٣ باء - العضوية
٢	٤ - ٥ جيم - استقالة الرئيس
	 دال - الدورتان اللتان عقدتهما اللجنة والمسائل التي
٣	٦ - ٩ فحصتها
٤	١٠ هاء - الهيئة الفرعية
	 الثاني - التدابير المتعلقة بالمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في
٥	١١ - ٣٣ دورتها الثالثة والثلاثين
٥	١٢ - ٣١ ألف - التدابير الناجمة عن التقرير السنوي الرابع للجنة
١١	٣٢ باء - المسائل المتعلقة بالميزانية والادارة
	 الثالث - الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي واستحقاقات
١٢	٣٣ - ٩٧ المعاش كمنصرين من عناصر الأجر الشامل
١٣	٣٩ - ٤٤ ألف - التدابير التي اتخذتها اللجنة عام ١٩٧٩
١٥	٤٥ باء - النتائج التي توصلت اليها اللجنة
١٥	٤٥ - ٤٦ ١ - طبيعة استقصاء اللجنة
	 ٢ - مسوغات وأهداف وخصائص نظام المعاشات
١٦	٤٧ - ٥٥ التقاعدية للأمم المتحدة
١٩	٥٦ - ٥٩ ٣ - المستوى العام لتعويض الدخل
٢١	٦٠ - ٧٢ ٤ - عيوب النظام الحالي

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>الفصل</u>
٢٧	٧٨ - ٧٣	٥ - حلول بدائل
٢٩	٨٤ - ٧٩	٦ - النتائج التي توصلت اليها اللجنة
٣١	٨٨ - ٨٥	٧ - نظام تعديل المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل
٣٢	٩٦ - ٨٩	٨ - تدابير مؤقتة
٣٧	٩٧	٩ - فئة الخدمات العامة
٣٩	١٣٢ - ٩٨	الرابع - شروط خدمة الفئة الفنية وما فوقها
٣٩	١٣٠ - ٩٨	ألف - المقارنة الواجب اجراءها تطبيقا لمبدأ نوبلمير
		١ - حركة الهامش بين الأجور في نظام الأمم المتحدة الموحد والأجور في الخدمة المدنية الوطنية المقارنة
٣٩	١٠٣ - ٩٨	٢ - نقاط تعادل الرتب بين الخدمة المدنية الوطنية المقارنة ونظام الأمم المتحدة الموحد في المرتبة مد - ٢ وما فوقها
٤١	١١٩ - ١٠٤	٣ - آثار انشاء نظام خدمة كبار المسؤولين التنفيذيين في الخدمة المدنية بالولايات المتحدة على حساب الهامش
٥٠	١٢٤ - ١٢٠	٤ - مبادئ توجيهية أولية لمنهجية تحديد الخدمة المدنية الوطنية التي يحصل موظفوها على أعلى المرتبات
٥١	١٣٠ - ١٢٥	باء - تطبيق نظام تسوية مقار العمل
٥٢	١٣٢ - ١٣١	الخامس - شروط خدمة فئة الخدمات العامة
٥٣	١٦٨ - ١٣٣	ألف - الاجراءات التي اتخذتها اللجنة بمقتضى المادة ١٢ من نظامها الاساسي
٥٣	١٦٥ - ١٣٣	١ - جداول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في لندن
٥٤	١٤٥ - ١٣٧	

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>الفصل</u>
٥٦	١٥٤-١٤٦	٢ - جداول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في مونتريال
٥٨	١٦٠-١٥٥	٣ - جداول مرتبات الموظفين في فئة الخدمات العامة وفئة العمال اليدويين وفئة خدمات الأمن في نيويورك
٦٠	١٦٢-١٦١	٤ - جداول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في روما
٦٠	١٦٥-١٦٣	٥ - جداول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في جنيف
٦١	١٦٨-١٦٦	باء - اجراء تحديد وتعديل علاوات الاعالة لموظفي فئة الخدمات العامة
٦٣	١٨٣-١٦٩	السادس - ظروف الخدمة في الميدان
٦٣	١٨١-١٦٩	ألف - معايير تصنيف مقر العمل حسب سوء ظروف المعيشة والعمل
٦٧	١٨٣-١٨٢	باء - مسائل أخرى
٦٨	٢٢٨-١٨٤	السابع - اختصاصات اللجنة على المدى الأطول
٦٨	٢٠٠-١٨٤	ألف - التدابير التي اتخذتها اللجنة بمقتضى المادة ١٣ من نظامها الأساسي
٦٨	١٨٨-١٨٤	١ - التصنيف الموحد للمجموعات المهنية وتعريفاتها
٦٩	٢٠٠-١٨٩	٢ - المعايير الموحدة لتصنيف الوظائف
٧٦	٢٢٨-٢٠١	باء - التدابير التي اتخذتها اللجنة بمقتضى المادة ١٤ من نظامها الأساسي
٧٦	٢٠٧-٢٠١	١ - الخدمة الدائمة وغير الدائمة

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>الفصل</u>
٧٨	٢٠٩-٢٠٨	٢ - شروط الخدمة ، وتدابير التطوير الوظيفي للموظفين الدائمين وغير الدائمين
٧٨	٢١٨-٢١٠	٣ - أهداف التطوير الوظيفي : العناصر المكونة لبرنامج التطوير الوظيفي
٨٤	٢٢٧-٢١٩	٤ - العلاقة المتبادلة بين التطوير الوظيفي وتصنيف الوظائف
٨٧	٢٢٨	٥ - تقييم الأداء

المرفقات

ألف - النظام الموحد

٨٨ - معلومات احصائية عن موظفي النظام الموحد

باء - الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي واستحقاقات المعاش التقاعدي كعناصر من الأجر الشامل

٩٣ - الثاني - مقتطفات من التقرير عن أعمال الدورة التاسعة للجنة الخدمة المدنية الدولية : آراء قدمت للجنة

٩٨ - الثالث - نظام المعاشات التقاعدية للخدمة المدنية في الولايات المتحدة

١٠٨ - الرابع - الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة : النظام الموحد

١١٦ - الخامس - الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي : الحلول البديلة التي نظرت فيها لجنة الخدمة المدنية الدولية

جيم - شروط خدمة الفئة الفنية وما فوقها

١٥٣ - السادس - دراسة نقاط تعادل الرتب بين نظام الامم المتحدة الموحد والخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الأمريكية

١٧٢ - السابع - المدفوعات التكميلية الممنوحة من بعض الحكومات لرعاياها من موظفي الخدمة المدنية الدولية

المحتويات (تابع)

الصفحة

المرفقات (تابع)

الثامن	- حركة تصنيف تسويات مقر العمل لمراكز العمل الموجودة في المقار وحركة المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل	١٧٥
دال	- <u>شروط خدمة فئة الخدمات العامة</u>	
التاسع	- فئة الخدمات العامة - لندن	١٧٦
العاشر	- فئة الخدمات العامة - مونتريال	١٧٧
هاء	- <u>وظائف اللجنة عن المدى الأطول</u>	
الحادي عشر	- التصنيف الموحد للمجموعات المهنية	١٧٨
ثاني عشر	- معايير تصنيف الوظائف في النظام الموحد : رسم تخطيطي لنظام من ثلاث مستويات	١٩٢

كتاب الاحالة

٢٥ ايلول / سبتمبر ١٩٧٩

سعادة الأمين العام

أتشرف بأن احيل طيه التقرير السنوي الخامس للجنة الخدمة المدنية الدولية ، المعد وفقا للمادة ١٧ من النظام الأساسي للجنة الذي أقرته الجمعية العامة بقرارها ٣٣٥٧ (د - ٢٩) .

والموضوع الرئيسي الذي يعالجه هذا التقرير - والذي كرست له اللجنة الجزء الأكبر من عملها في عام ١٩٧٩ - هو دراسة الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي . وقد طلبت لجنة التنسيق الادارية أولا ، ثم الجمعية العامة ، من اللجنة اجراء هذه الدراسة . ورغم أن اللجنة أحرزت تقدما كبيرا في اجراء هذه الدراسة ، كما سوف يتبين من الفصل الثالث من هذا التقرير ، فهي لم تستطع كما كانت تأمل ، أن تقدم توصية في هذا العام تتضمن حلا شاملا للمشاكل الملحة التي تسترعي الاهتمام ؛ غير انها تنوى ان تواصل عملها في العام القادم وتقدم ذلك الحل الى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والثلاثين . وفي نفس الوقت تقدم اللجنة توصية بشأن الآلية الحالية لتسوية الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي (الفقرات ٨٥ - ٨٨) كما تعرض وجهة نظرها بشأن التدابير المؤقتة التي تعتقد ان مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة سيقترحها لمنع زيادة سوء حالة الموظفين الذين يتقاعدون قبل أن يصبح في الامكان تنفيذ حل شامل (الفقرات ٩٤ - ٩٦) .

وفي الفصل الرابع - ألف - ٢ ، تقدم اللجنة تقريرا أعدته ، بناء على طلب الجمعية العامة بشأن نقاط تعادل المراتب بين نظام الأمم المتحدة الموحد والخدمة المدنية المقارنة بالنسبة للرتبة مد - ٢ وما فوقها ؛ وترد توصية اللجنة في الفقرة ١١٩ .

ويتضمن الفصل الخامس معلومات بشأن الدراسات الاستقصائية الجديدة التي قامت بها اللجنة عملا بالمادة ١٢ من نظامها الأساسي بغية تقديم توصية بشأن جداول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في لندن ومونتريال ، وكذلك الدراسات الاستقصائية الجارية في نيويورك وروما وتلك التي يتم التحضير لها في جنيف . وقد قامت المنظمتان المعنيتان ، وهما المنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية ومنظمة الطيران المدني الدولي ، باتخاذ تدابير بناء على الدراسات الاستقصائية التي تمت ، أو هما في سبيل اتخاذها .

وبالرغم من الحاح المسائل المتعلقة بالأجور فقد أولت اللجنة أقصى اهتمامها الى المسؤوليات الأخرى الأطول أجلا المسندة اليها بمقتضى المواد ١٣ و ١٤ و ١٥ من نظامها الأساسي . ويرد في الفصل السابع تقرير عن عملها في هذه المجالات . وقد وضعت اللجنة تصنيفا موحدا للمجموعات المهنية كخطوة أولى في سبيل وضع معايير تصنيف الوظائف ، المطلوبة بمقتضى المادة ١٣ من النظام الأساسي . وأعدت اللجنة ، عملا بالمادة ١٤ ، عددا من التوصيات (الفصل السابع - با) لتقدمها الى المنظمات المشتركة فيما يتعلق بالتطوير المهني . ويلاحظ ان هذه التوصيات تتعرض لمجالات

سياسة شؤون الموظفين التي أشارت اليها الجمعية العامة في الفقرة ١ من الجزء الثاني من قرارها
١١٩/٣٣ المؤرخ في ١٩ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٨ .

وأكون ممتنا لو تكرمتم بتقديم هذا التقرير الى الجمعية العامة ، وأحاله كذلك ، كما تنص
المادة ١٧ من النظام الأساسي ، الى هيئات ادارة المنظمات الأخرى المشتركة ، عن طريق
رؤسائها التنفيذيين ، والى ممثلي الموظفين .
وانتهز هذه الفرصة لأجدد الاعراب لسعادتك عن اسمي آيات التقدير .

(التوقيع) ريتشارد م. اكوي

رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية بالنيابة

سعادة السيد كورت فالدهايم
الأمين العام للأمم المتحدة

الفصل الأول

المسائل التنظيمية

ألف - قبول النظام الأساسي

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

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

٢ - وقد سبق أن قبلت النظام الأساسي للجنة عشر منظمات ، تشترك الى جانب الأمم المتحدة نفسها ، في نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات (١) . وفي عام ١٩٧٩ أبلغت منظمة أخرى ، هي الوكالة الدولية للطاقة الذرية ، الأمين العام بقبولها النظام الأساسي للجنة بصفة رسمية ، وذلك من ١ كانون الثاني / يناير ١٩٧٩ ، وفقا لقرارات اتخذها مجلس الإدارة . وما زالت منظمة أخرى ، هي الاتفاق العام بشأن التصريفات الجمركية والتجارة ، مشتركة اشتراكا تاما في أعمال اللجنة وان كانت لم تقبل النظام الأساسي بصفة رسمية ، مثلها مثل الصندوق الدولي للتنمية الزراعية ، الذي أنشأته الجمعية العامة بوصفه وكالة متخصصة بقرارها ٣٢ / ١٠٧ المؤرخ في ١٥ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٧ ، ودعته بقرارها ٣٢ / ١٠٢ المؤرخ في ١٣ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٧ الى " أن يشترك في نظام الأمم المتحدة الموحد . . . وأن يعمد ، خاصة الى قبول النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية " (٢) .

(١) منظمة العمل الدولية ، منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ، منظمة الطيران المدني الدولي ، منظمة الصحة العالمية ، الاتحاد البريدي العالمي ، الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية ، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية ، المنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية ، المنظمة العالمية للملكية الفكرية .

(٢) انظر التقرير السنوي الرابع - الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الثالثة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/33/30) ، الفقرات ٣ - ٥ ، و A/33/30/Add.1 . وكانت التقارير السابقة كما يلي : التقرير السنوي الأول ، المرجع نفسه ، الدورة الثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/10030) ؛ والتقرير السنوي الثاني ، المرجع نفسه ، الدورة الحادية والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/31/30) ؛ والتقرير السنوي الثالث ، المرجع نفسه ، الدورة الثانية والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/32/30) .

باء - العضوية

٣ - على اثر التعيينات التي أقرتها الجمعية العامة في جلستها العامة ٨٨ لدورتها الثالثة والثلاثين ، المعقودة في ١٩ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٨ ، بناءً على توصية اللجنة الخامسة ، تكون عضوية لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٧٩ كما يلي :

- السيد ريتشارد م. آكوي (غانا) *** نائب الرئيس
السيد أمجد علي (باكستان) *
السيد مايكل أو. آني (نيجيريا) *
السيد اناتولي سيمينوفيتش تشيستياكوف (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية) *
السيد مولاي الحسن (موريتانيا) ***
السيد باسكال فروشو (سويسرا) ***
السيد ارثر م. ه. هيليس (المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وايرلندا الشمالية) **
السيد ب. ن. هكسار (الهند) *
السيد جان دي لاجرانفيل (فرنسا) **
السيد اكيرا ماتسوي (اليابان) **
السيد جيرى نوسيك (تشيكوسلوفاكيا) ***
السيد انطونيو فونسكا بيمنتيل (البرازيل) **
السيدة ايرزا ه. بوستون (الولايات المتحدة الامريكية) **
السيد راؤول أ. كيخانو (الارجنتين) *** الرئيس
السيدة حليلة ورزاي (المغرب) *

جيم - استقالة الرئيس

٤ - أبلغت اللجنة أن رئيسها السفير راؤول أ. كيخانو ، قدم ، بموجب رسالتين مؤرختين في ٢٥ ايار / مايو و ٢ تموز / يولييه ١٩٧٩ وموجهتين الى الأمين العام للأمم المتحدة ، استقالته اعتباراً من تاريخ انتهاء الدورة العاشرة للجنة ، وذلك ليتولى منصباً في السلك الدبلوماسي لبلده .

-
- * تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٠ .
** تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨١ .
*** تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٢ .

٥ - ولاحظت اللجنة انه وفقا للمادة ٤ من النظام الأساسي للجنة ، يتعين على الأمين العام ان يقوم بوصفه رئيس لجنة التنسيق الادارية ، وبعد اجراء المشاورات اللازمة مع الدول الأعضاء ومع الرؤساء التنفيذيين للمنظمات الأخرى وممثلي الموظفين ، بتقديم اسم مرشح لشغل منصب الرئيس الى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والثلاثين للنظر واتخاذ قرار . ووفقا للمادة ٥ يشغل الرئيس الجديد المنصب في المدة الباقية من عضوية سلفه ، أى حتى ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٢ .

دال - الدورتان اللتان عقدتهما اللجنة والمسائل التي فحصتها

٦ - كما كان الحال في الأعوام السابقة ، عقدت اللجنة دورتين في عام ١٩٧٩ : الدورتان التاسعة والعاشرتان عقدتا في مقر الأمم المتحدة بنيويورك من ٢٦ شباط / فبراير الى ١٦ آذار / مارس ومن ١٣ الى ٣١ اب / اغسطس ، على التوالي .

٧ - وفي بداية العام استعرضت اللجنة برنامج عملها الكامل للفترة ١٩٧٨ - ١٩٧٩ الذى أقرته في دورتها السابعة ، وأعطت أولوية للمسائل التي طلبت الجمعية العامة من اللجنة رفع تقرير عنها في عام ١٩٧٩ ، في حين أبقت على جدول أعمالها عدة مسائل أخرى تتصل باستعراض نظام المرتبات ، وقد اضطرت الى أن ترجئ الى الأعوام التالية عددا من المسائل الأخرى كان قد تقرر من قبل أن تدرس في عام ١٩٧٩ .

٨ - وبالتالي ، كانت المسائل الأساسية التي تناولتها اللجنة في دورتها التاسعة والعاشرية هي ما يلي :

(أ) بموجب المادة ١٠ من النظام الأساسي ، واستجابة لطلبات الجمعية العامة ولجنة التنسيق الادارية ، دراسة شاملة للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي واستحقاقات المعاش التقاعدي بوصفهما من عناصر الأجر الشامل ؛

(ب) بموجب المادة ١٢ من النظام الأساسي : دراسات استقصائية لأفضل الشروط السائدة في لندن ومونتريال ونيويورك وروما وجنيف بغية تقديم توصية بالنسبة لجدول مرتبات فئة الخدمات العامة في مراكز العمل المذكورة ووضع منهجية عامة ؛

(ج) بموجب المادتين ١٣ و ١٤ ، المسائل المتصلة بالمهام الطويلة الأجل للجنة : اعداد تعريف موحد للمجموعات المهنية ومعايير موحدة لتصنيف الوظائف ؛ ومفهوم المستقبل المهني والتطوير المهني ؛

(د) في المجال العام للمرتبات والبدلات ، بموجب المادتين ١٠ و ١١ من النظام الأساسي ، المسائل المتصلة " بمقارنة نوبلمير " بين اجور الفئة الفنية وما فوقها في الأمم المتحدة وأجور الخدمة المدنية الوطنية المقارنة : تطور الهامش بين مستوى الأجر في الخدمتين وآثار عدم استقرار العملات ؛ ونقاط تعادل المراتب بالنسبة للرتبة مد - ٢ وما فوقها ؛ ودراسة أولوية للمنهجية التي تتبع في تحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجرا .

٩ - وترد في الفصول التالية من هذا التقرير خلاصات للأعمال التي قامت بها اللجنة في عام ١٩٧٩ بشأن جميع هذه المسائل ، وكذلك حسب الاقتضاء ، نتائجها وتوصياتها .

هـ - الهيئة الفرعية

١٠ - في عام ١٩٧٩ ، كانت اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل ، التي أنشأتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٧٦ بموجب الاذن الذي أعطته الجمعية العامة في قرارها ٣٤١٨ ألف (د - ٣٠) ، مكونة من الأعضاء التالية أسمائهم : السيد باسكال فروشو ، عضولجنة الخدمة المدنية الدولية ، رئيسا ؛ السيد يوكي هيورا (اليابان) ؛ السيد أ . ف . ريفينكو (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية) ؛ السيد جيمس أ . دي سوزا (البرازيل) ؛ السيد نانا ويريكوامبين الثاني (غانا) ؛ السيد ستيفن فان دايك باير (الولايات المتحدة الأمريكية) ؛ الذي عين في عام ١٩٧٩ لمدة أربعة أعوام خلفا للسيد جوفري ه . مور الذي انتهت مدة عضويته . وتعقد اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل دورتها العام ١٩٧٩ من ٢٤ الى ٣١ تشرين الأول / اكتوبر في مقر مكتب العمل الدولي في جنيف ؛ وستنظر لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما تسفر عنه هذه الدورة من نتائج في دورتها الحادية عشرة .

الفصل الثاني

التدابير المتعلقة بالمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها الثالثة والثلاثين

١١ - تتصل المقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها الثالثة والثلاثين بشأن المسائل المتعلقة بلجنة الخدمة المدنية الدولية ، الى جانب تعيين أعضاء اللجنة ، كما سبق ذكره في الفقرة ٣ أعلاه ، بما يلي : (أ) التقرير السنوي الرابع للجنة (انظر الفقرة ٢ أعلاه) ، الذي يشكل موضوع القرار ١١٩/٢٢ المتخذ من قبل الجمعية العامة في ١٩ كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٨ ، بناء على توصية اللجنة الخامسة (٣) و (ب) المسائل الخاصة بالميزانية والادارة .

ألف - التدابير الناجمة عن التقرير السنوي الرابع للجنة

انشاء خدمة مدنية دولية موحدة واحدة

١٢ - لاحظت اللجنة بعين الرضى الاهتمام الذي أبدته الجمعية العامة في الدباجة والجزء اولاً من القرار ١١٩/٢٣ بشأن المحافظة على النظام الموحد وتمزيهه ، ولا سيما اعادة تأكيدها للمهدف الذي ذكرته لدى اعتماد المادة ٩ من النظام الأساسي للجنة ، وهو " انشاء خدمة مدنية دولية موحدة واحدة عن طريق تطبيق معايير وأساليب وترتيبات مشتركة للموظفين " . وسلمت اللجنة بأن العطيات التي يمكن عن طريقها التوصل الى المقررات التي تؤثر على النظام الموحد تتعرض هي الأخرى للتغيير نسبة للظروف التي نشأت نتيجة بروز اللجنة الى حيز الوجود . وأكدت أنها ستوالي النظر في هذه المسألة برمتها بخية استنباط أنجح الطرق لوضع توصياتها ومقرراتها موضع التنفيذ في النظام الموحد ، وذلك بالتشاور مع مختلف الهيئات التشريعية والادارات والموظفين .

الجوانب غير المتعلقة بالمرتبات من عمل اللجنة

(أ) الوظائف الطويلة الأجل للجنة

١٣ - لاحظت اللجنة الأمل الذي أعربت عنه الجمعية العامة في الفقرة ١ من الجزء ثانياً من القرار ، " في أن تتمكن [اللجنة] . . . من الاضطلاع تدريجياً بوظائفها بمقتضى المادتين ١٣ و ١٤ من نظامها الأساسي ، واحراز تقدم في عام ١٩٧٩ في نظرها في الجوانب الأخرى غير المتعلقة بالأجور من سياسة الموظفين والمذكورة في الفقرات من ٣٠٩ الى ٣٢٩ من تقرير اللجنة ، ولا سيما التطوير الوظيفي والجوانب الأخرى التي أولتها الجمعية العامة اهتمامها في دورتها الحالية " .

(٣) المرجع نفسه ، الدورة الثالثة والثلاثون ، البند ١١١ من جدول الاعمال ،

الوثيقة A/33/495 .

ولاحظت اللجنة أن دورها يقتضي منها أن توفق بين الطلبات الواردة من منظمات بعينها لمقررات بشأن مشاكل محددة لكونها تؤثر على تلك المنظمات وبين مسؤولياتها العامة تجاه النظام الموحد وخطتها للمعالجة المنتظمة للمسائل الموكولة اليها بموجب نظامها الاساسي . بيد أنها ستبذل غاية جهدها في تخطيط عملها المقبل بموجب المادة ١٤ من النظام الأساسي لمواصلة دراسة النقاط التي تشغل بال الجمعية العامة على نحو خاص .

(ب) الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي واستحقاقات المعاش التقاعدي كعناصر في الأجر الشامل

١٤ - وافقت الجمعية العامة في الفقرة ٣ من الجزء ثانيا من القرار على "عزم اللجنة على أن تجرى على سبيل الأولوية ، دراسة شاملة لتطبيق مفهوم الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وطرق تحديد هذا الأجر وتعديله وتعيين المستوى المناسب له بغية القيام ، على وجه الخصوص ، باعداد مقترحات ، بالتعاون مع الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، لتقديمها الى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والثلاثين لتصحيح الاختلالات في نظام الأمم المتحدة للمعاشات التقاعدية الناجمة عن الظروف الاقتصادية والنقدية الراهنة " . ويرد في الفصل الثالث أدناه التقرير المقدم من جانب اللجنة استجابة لهذا الجزء من القرار .

المسائل المتعلقة بأجور الفئة الفنية وما فوقها

(أ) استعراض العلاقة بين مستويات الاجور في نظام الامم المتحدة الموحد وبين الاجور في الخدمة المدنية الوطنية المقارنة

١٥ - أحاطت الجمعية العامة علما في الفقرة ١ من الجزء ثالثا من القرار " بالمعلومات الواردة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية عن تطور العلاقة بين أجور الفئة الفنية وما فوقها في نظام الأمم المتحدة الموحد وبين أجور الخدمة المدنية الوطنية المقارنة ، وبالنتيجة التي خلصت اليها اللجنة بشأن الضمانات الموجودة حاليا ضد الاتساع الذي يمكن أن يحدث على نحو لا مبرر له في المهام بين مستويات الأجور في الخدمتين نتيجة لتطبيق نظام تسوية مقر العمل " . ويرد تقرير اللجنة عن الحالة الراهنة للمهام في الفقرات ٩٨ - ١٠٣ أدناه .

(ب) نقاط تعادل الرتب بين نظام الأمم المتحدة الموحد والخدمة المدنية الوطنية المقارنة

١٦ - لاحظت اللجنة موافقة الجمعية في الفقرة ٢ من الجزء ثالثا من القرار، لأغراض مقارنة المرتبات بين الخدمتين ، على جدول نقاط تعادل الرتب من ف - ١ الى مد - ١ الذي أوصت به اللجنة ، وطلبها أن تواصل اللجنة دراستها " لتحديد الرتب الصحيحة المعادلة في النظام المقارن لرتبتي المدير (مد - ٢) ومساعد الأمين العام في الأمم المتحدة ، وأن ترفع تقريرا بما تصل اليه من نتائج الى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والثلاثين " . ورجت الجمعية العامة من

اللجنة أيضا " أن تدرس امكانية تحديد الوظائف ذات المهام والمسؤوليات المعادلة لوظيفة وتيسر الأمين العام " ، وأن تقدم كذلك تقريرا الى الدورة الرابعة والثلاثين . ويرد تقرير اللجنة بشأن ذلك في الفقرات ١٠٤ - ١٢٤ أدناه .

(ج) المرتبات والبدلات

١٧ - أحاطت اللجنة علما بالتدابير التي اتخذتها الجمعية العامة في الجزء رابعا من القرار بشأن التوصيات الواردة في تقريرها ، على النحو التالي .

١٨ - لاحظت اللجنة أن الجمعية العامة ، وقد تجاوزت اقتراحها هي ، الذي يشير فقط إلى "علاوة الاولاد" قررت أن قيمة بدلات الاعالة (الفقرة ١) المدنوعة بالحطة المحلية لموظفي الفئة الفنية وما فوقها لن تقل ، اعتبارا من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٩ ، عن القيمة المعادلة بالحطة المحلية للقيمة الدولية لهذه البدلات وقت تحديدها أو في آخر مرة نقحت فيها " . ولاحظت أيضا أن الجمعية ، قررت كذلك ، بالموافقة على اقتراح مقدم من اللجنة في الفقرة ٢ أن " يعدل جدول تصويبات انهاء الخدمة المحدد بمقتضى قرارها ١٤١ / ٣١ المؤرخ في ١٧ كانون الاول /ديسمبر ١٩٧٦ لكي ينص على الا يتجاوز التصويض المستحق الدفع للموظف المعين لمدة محددة الذي تقل الخدمة التي أتمها عن ست سنوات عما يعادل ثلاثة أشهر من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي مخصصا منه الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين " .

١٩ - وفيما يختص بالاقتراح المتعلق بادخال استحقاق جديد ، يعرف بمنحة نهاية الخدمة (الفقرة ٣) قامت الجمعية العامة ، وقد سلمت بأن حل هذه المشكلة يكمن في تعريف أوضح للعلاقة بين الخدمة الدائمة والخدمة المحددة المدة ، باحالة هذا الاقتراح الى اللجنة لكي تجرى مزيدا من الدراسة لهذه المسألة " وذلك في اطار دراستها للعلاقة بين الموظفين الدائمين والموظفين بحقوق محددة المدة في النظام الموحد " ورجت اللجنة " أن تكفل الا تصبح هذه المنحة شكلا من أشكال الاعانة على التقاعد المعجل " ، وأن تقدم الى الجمعية العامة توصيات في هذا الشأن في موعد لا يتجاوز دورتها الخامسة والثلاثين . وتورد تعليقات اللجنة على العمل المنجز بشأن هذه الجوانب في الفقرات ٢٠١ - ٢٠٩ أدناه .

٢٠ - وفيما يتعلق بمنحة العودة الى الوطن (الفقرة ٤) ، احاطت اللجنة علما بالصيغة المعدلة التي اعتمدت فيها الجمعية العامة في دورتها الثالثة والثلاثين توصية اللجنة بأنه لا ينبغي مستقبلا دفع منحة العودة الى الوطن الى الموظف الذي يظل بصفة دائمة ، عند تركه الخدمة بالمنظمة ، في البلد الذي يقع فيه آخر مركز عمل له ، وبالتالي لم يتكبد مصاريف انتقاله وبأن " يكون دفع هذه المنحة للموظفين المستحقين لها مشروطا بتقديم الموظف لما يثبت انتقاله بالفعل " . وعملا بهذا القرار، شرعت اللجنة في وضع الأحكام التي ينفذ بموجبها هذا الشرط الجديد .

٢١ - ونظرت اللجنة اولا في ما ينبغي اعتباره اثباتا من هذا القبيل . وأشار الى أن ممارسة الموائد لحقه /حقها في نقل اثائه /اثائها المنزلي (أو، في حالة عدم وجود هذا الاستحقاق ، نقل الأتمعة الشخصية) من بلد مقر العمل يشكل الاثبات الرئيسي للانتقال ؛ بيد أن بعض الاعضاء

شككوا في صحة هذا الانتقال كاثبات ، نظرا لأن الموظف قد يرسل أثاره / أثارها المنزلي الى مكان آخر بينما يبقى هو أو تبقى هي في بلد مقر العمل . وبالتالي فضلت اللجنة صيغة بديلة ، وهي ، شرط تقديم ما يثبت بالفعل أن الموظف السابق قد أقام في بلد آخر .

٢٢ - ولاحظت اللجنة أن الشرط الذي يقضي بتقديم ما يثبت الانتقال بالفعل يعني ، على كل حال ، ان المنحة لا يمكن دفعها الا بعد فترة من انتهاء خدمة الموظف ، الأمر الذي ينطوي على شيء من المضايقة الادارية . بيد أنه اتفق على القول بأن استحقاق الموظف السابق لا يجوز أن يزال قائما الى أمد غير معروف الى أن يقدم ، ربما بعد سنين ، الاثبات المطلوب . وتوافقت الآراء على أن مدة سنتين ستكون مهلة زمنية مناسبة .

٢٣ - وأخيرا ، أعادت اللجنة الى الأذهان أنها كانت قد تنبأت في اقتراحها المقدم الى الجمعية العامة باحتمال أن تنشأ الحاجة لوضع حكم خاص من نوع ما بشأن الموظفين الذين يتوقعون قبض المنحة بموجب القاعدة القائمة ولكنهم لم يعودوا يستحقونها بموجب القاعدة الجديدة . وأبلغت اللجنة أن المستشارين القانونيين لعدة منظمات قد درسوا هذه المسألة وخلصوا الى استنتاج مؤداه أن أى استحقاق سبق أن اكتسبه موظف لا يمكن أن يتأثر رجحيا بتغيير القاعدة ، ولكن ممارسة الاستحقاقات الجديدة المتراكمة بعد تاريخ التغيير ستكون مشروطة بالانصياع للشرط الجديد . وهذا الرأي يجد التأييد في تشريح المحكمة الادارية للأمم المتحدة كما استشهدت به المحكمة في الفقرة السادسة عشرة من حكمها AT/DEC/237 .

٢٤ - وأثار بعض الأعضاء تساؤلات عما اذا كان يمكن القول بوجود أى حق مكتسب في دفع منحة العودة الى الوطن الى موظف لم يقم بالعودة الى الوطن أو بالانتقال . وقالوا أن من رأيهم أن أى حقوق مكتسبة يمكن الاعتقاد بوجودها لا تتعلق الا بالأشخاص الذين تقاعدوا ولا يمكن القول باستحقاق دفعها للموظفين الحاليين الذين يتعين أن تقوم حقوقهم على تفسير صحيح لنظام الموظفين القائم وليس على ممارسة ادارية تتناقض مع القاعدة التي تنص صراحة على أن تكون منحة العودة الى الوطن من حق الموظفين الذين تلتزم المنظمات باعادتهم الى الوطن . وطلبت اللجنة فتوى من ادارة الشؤون القانونية بالأمانة العامة للأمم المتحدة ، التي أوضحت أنه ، فيما يتعلق بمنظمة الأمم المتحدة ذاتها ، لا يوجد حكم صريح أو ضمني بأن تكون هذه المنحة من حق الموظفين الذين استفادوا فعلا من استحقاق السفر ، وان القواعد ذات الصلة بالموضوع من نظام الموظفين الاداري قد انهيت الى علم الجمعية العامة ولا حظتها ، وبالتالي لا بد وأن تكون قد رأت أن هذه القاعدة تتماشى والخرض من النظام الذي أقرته بنفسها . وعلى أساس الفتوى الواردة قررت اللجنة وجوب الا يطبق شرط الانتقال الا على ذلك الجزء من استحقاق الموظف الذي يكون قد اكتسبه بعد التاريخ الذي غيرت فيه القاعدة .

٢٥ - وبناء عليه ، اعتمدت اللجنة النص التالي الذي صدر على النحو الواجب ، في ٦ نيسان / ابريل ١٩٧٩ ، تحت الرمز CIRC/GEN/39 :

” حددت لجنة الخدمة المدنية الدولية عملا بالفقرة ٤ من الجزء رابعا من قرار الجمعية العامة ٣٣ / ١١٩ التعديلات التالية لشروط استحقاق منحة العودة الى الوطن :

- (أ) اعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٧٩ يكون دفع منحة العودة الى الوطن مشروطا بتقديم الموظف السابق لما يثبت انتقاله من بلد آخر مقر عمل ؛
- (ب) يتألف اثبات الانتقال من بيّنة مستندية على أن الموظف السابق اقام بصفة دائمة في بلد خلاف بلد آخر مقر عمل ، كاعلان صادر عن دائرة الهجرة ، او الشرطة أو سلطات الضرائب أو غيرها من السلطات في البلد ، أو عن كبير موظفي الأمم المتحدة في البلد ، أو عن رب العمل الجديد للموظف السابق ؛
- (ج) يجوز للموظف السابق أن يطالب بدفع المنحة خلال عامين من تاريخ انتهاء الخدمة الفعلي ؛

(د) بصرف النظر عن الفقرة (أ) أعلاه ، يحتفظ الموظفون الملتحقون بالخدمة فعلا قبل ١ تموز/يوليه ١٩٧٩ بالاستحقاق في منحة للعودة الى الوطن تتناسب وسنوات وشهور الخدمة المؤهلة للمنحة التي تراكمت لهم قبلا في ذلك التاريخ دون الزام بـ استمرار ما يثبت الانتقال ؛ على ان تكون ممارسة أى استحقاق اضافي تراكم بعد ذلك التاريخ خاضعة للشروط المنصوص عليها في الفقرات (أ) الى (ج) " أعلاه .

٢٦ - ولاحظت اللجنة أن الجمعية وافقت على اقتراحها (الفقرة ٥) الذي يرمي الى توحيد الشروط فيما يتعلق بمنحة الوفاة التي تدفع لزوج الموظف الذي يتوفى أثناء الخدمة أو لأولاده المعالين أو لمعال ثان معترف به ، ولكنها حجت بذلك دفع المنحة لمعال ثان .

٢٧ - ولاحظت اللجنة موافقة الجمعية العامة (الفقرة ٧) على توصيتها بشأن الدراسات فسي مرحلة ما بعد الثانوية ، أى على " أن تكون المصروفات التي يتكدها الموظفون المفتربون فيما يتعلق بدراسة أولادهم في مرحلة ما بعد الثانوية في البلد الذي يوجد فيه مركز عمل الوالد ، مستحقة الاسترداد بمقتضى منحة التعليم ، على أن ينفذ ذلك اعتبارا من بداية العام الدراسي الذي يكون جاريا في ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٩ " ، وانها وافقت كذلك (الفقرة ٨) على اقتراح اللجنة بأن " . . . يكون سعر الصرف المعمول به لدى تحويل المصروفات التي يتكدها الموظف بحملة غير دولار الولايات المتحدة الى دولارات ، لغرض تطبيق جدول الاسترداد المعتمد لمنحة التعليم ، هو اما السعر الساري يوم بدء نفاذ جدول الاسترداد الحالي أو السعر الساري يوم حدوث الاسترداد ايهما أعلى ، على أن يستخدم السعر نفسه في تحويل القيمة الدولارية للمبلغ المسترد الى العملة التي سيدفع بها " . كذلك لاحظت اللجنة موافقة الجمعية على توسيع نطاق تقديم منحة التعليم ليشمل عمليات استرداد المصروفات التي تكدها الموظفون من أجل التعليم الخاص لأولادهم المعوقين ، وذلك بالاحكام والشروط المحددة في تقرير اللجنة وفي مرفق القرار (الفقرة ٩) .

٢٨ - ولاحظت اللجنة أن الجمعية العامة ذهبت الى أبعد مما اقترحتة اللجنة في احادي الحالات ، وهي الحد الأقصى للسنة بالنسبة لاستحقاق منحة التعليم ، حيث قررت (الفقرة ٦)

أن يستعاض عن الحد الأقصى الحالي للسن بالنسبة لاستحقاق منحة التعليم بالصيغة التالية :
” حتى نهاية السنوات الأربع من الدراسة في مرحلة ما بعد الثانوية أو حتى الحصول على أول درجة علمية محترف بها ، أيهما أقرب ” (٤) .

٢٩ - وانصاعت اللجنة لطلب الجمعية العامة (الفقرة . ١) أن تعيد النظر في عزمها على تمديد الفترة التي يدفع فيها بدل الانتداب لفترة أخرى لا تتجاوز عامين بعد الحد العادي المقرر بخمس سنوات . ولاحتلت أن التدبير الذي اتخذته لا يشكل تمديدا معصما لفترة استحقاق البدل من خمس الى سبع سنوات . فهو لا ينطبق ، اولا ، الا على الموظفين العاطلين في مقار عمل ميدانية . وأثناء المناقشة التي دارت في اللجنة الخامسة للجمعية العامة أبدى بعض الممثلين مخاوف من أن هذا التدبير من شأنه الا يحفز الموظفين على التنقل ، لكونه يجعل من الأيسر لهم أن يبقوا في مقر العمل ذاته لفترة سبع سنوات بدلا من خمس . وبما أن الموظفين يبدون ، في بعض الأحيان ، عدم رغبة في الانتقال من مقر عمل الى مقر عمل آخر ، فان هذه المشكلة تنشأ أساسا في مراكز عمل المقار (حيث لا ينطبق التدبير الذي اتخذته اللجنة) ولا تنشأ الا في حالات نادرة للغاية في مقار العمل الميدانية . وثانيا ، اذا كان الموظف الموجود في مقر عمل ميداني لم يبد رغبة في الانتقال بعد خمس سنوات ، فان المنظمة غير ملزمة بتمديد استحقاق بدل الانتداب . وثالثا ، فان قصد اللجنة ، بجعل الحد الأقصى للتمديد مقصورا على فترة واحدة لا تتجاوز عامين ويتعين تحديدها وقت منح التمديد ، هو ، على العكس ، الاسهام في حركة انتقال الموظفين بممارسة الضغط على المنظمة لكي تبت في أمر اعادة تكليف الموظف بمهمة أخرى خلال فترة معقولة ، في ظروف تتكرر كثيرا جدا يبدى فيها الموظف رغبته في النقل ولكن المنظمة تجد أن من الضروري أن تبقى في مقر عمله لاتمام عمل ، أو بانتظار وصول خلف له ، او الى أن توجد له مهمة أخرى . وفي جميع هذه الحالات ، فان القاعدة الجديدة ، تعالج ، من ناحية ، الاجحاف الذي يحدث عندما تطلب المنظمة من موظف أن يبقى في مقر عمله ولكنها في الوقت ذاته تخفض أجره لبقائه هناك ، وتعالج ، من ناحية أخرى ، الاختلال الناشئ عن كونه قد يتعين على المنظمة ، وقد توقفت عن دفع تكاليف نقل الأثاث المنزلي للموظف لمدة خمس سنوات ، ان تفعل ذلك عندما يقترب موعد نهاية بقاءه في مقر العمل .

(٤) وجه أحد الأعضاء نظر اللجنة الى الأمر الاداري للامم المتحدة رقم ST/AI/181/Rev.5 المؤرخ في ١٦ نيسان / ابريل ١٩٧٩ والذي أصدره مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين ، وجاء فيه ، في جملة أمور ، ان ” المنحة لن تدفع في العادة بعد السنة الدراسية التي يبلغ فيها عمر الولد ٢٥ سنة ” . وأراد هذا العضو توجيه نظر الجمعية العامة لتتناقض الواضح بين الحكم ذي الصلة من قرار الجمعية العامة ٣٣ / ١٩ المؤرخ في ٧ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٨ والقاضي بالغاء حد السن وبين أحكام الامر الاداري المذكور اعلاه .

٣٠ - وبناءً عليه ، قررت اللجنة أن تؤكد مقررها السابق واعتمدت ، وفقا للمادة ٢٥ من نظامها الأساسي ، النص التالي بالاضافة الى المقرر المتعلق بشروط منحة الاستقرار الذي اتخذته فسي السياق ذاته في دورتها الثامنة ، والذي صدر على النحو الواجب في ٦ نيسان/ ابريل ١٩٧٩ ، تحت الرمز CIRC/GEN/39 :

" (أ) تعديل شروط استحقاق بدل الانتداب ، اعتبارا من ١ نيسان/ ابريل ١٩٧٩ ، لكي تنص على أنه عندما يكون موظف يؤدي الخدمة في مقر عمل يقع خارج أوروبا وأمريكا الشمالية ودأل يتقاضى بدل الانتداب ، قد ابقى في مقر العمل ذاته ، بناءً على توجيه من المنظمة ، الى فترة تتجاوز فترة خمس سنوات متواصلة ، يجوز للمنظمة أن تأذن بتمديد فترة استحقاق بدل الانتداب لفترة واحدة محددة لا تتجاوز عامين . يكون هذا التمديد عوضا عن استحقاق نقل الاثاث المنزلي الى مقر العمل . ولا يجوز متعدياً تمديد آخر " ؛

" (ب) تعديل شروط استحقاق منحة الاستقرار ، اعتبارا من ١ نيسان/ ابريل ١٩٧٩ ، لكي تنص على (أ) أن يكون استحقاق الموظف الذي لا يصحبه معالون الى مقر العمل ما يعادل بدل الإقامة ل ٣٠ يوما بالمعدل المعياري (كذلك وحد الحكم المتعلق بالتمديدات الاستثنائية ب ٩٠ يوما) ، و (ب) أن يكون الصلغ الاجمالي الذي لا يدفع الا في مقر العمل التي تقع خارج أوروبا وأمريكا الشمالية ٣٠٠ دولار للموظف ولكل معال يصحبه او يصحبها الى مقر العمل ، ويمكن أن يصل العدد الى أربعة أشخاص (بما في ذلك الموظف) . "

٣١ - ونسبة للشكوك التي أبديت ، قررت اللجنة أن تبقي قيد الاستعراض الآثار التي تترتب على التدبير المتعلق ببدل الانتداب ، وطلبت الى المنظمات أن توافيها بمعلومات عن عدد وتكلفة ومبررات حالات التمديد التي تمنح الى ما بعد فترة الخمس سنوات العادية .

١٤ - المسائل المتعلقة بالميزانية والادارة

شروط خدمة وتمويضات رئيس ونائب رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية

٣٢ - لاحظت اللجنة المقرر الذي اتخذته الجمعية العامة (القرار ١١٦/٢٣ المؤرخ في ٢١ كانون الاول/ ديسمبر ١٩٧٨) بشأن " المرتبات والاستحقاقات وغيرها من أشكال المكافآت وشروط الخدمة " الخاصة بعضوى لجنة الخدمة المدنية الدولية المتفرغين . كما لاحظت ان الجمعية قررت ايضا " الاستمرار في اجراء اعادة النظر في مقدار التمويض السنوي للعضوين المذكورين مرة كل ٤ سنوات أو عند ارتفاع الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك في الولايات المتحدة الأمريكية بنسبة ١٠ في المائة عما كان عليه عند آخر مراجعة ، أيهما أقرب " .

الفصل الثالث

الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي واستحقاقات المعاش كعنصرين من عناصر الأجر الشامل

مقدمة

٣٣ - وافقت الجمعية العامة في قرارها ١١٩/٣٣ (الفرع ثانيا ، الفقرة ٣) على "عزم اللجنة ان تجرى ، على سبيل الأولوية ، دراسة شاملة لتطبيق مفهوم الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وطرق تحديد هذا الأجر وتعديله وتعيين المستوى المناسب له بغية القيام ، على وجه الخصوص ، باعداد مقترحات ، بالتعاون مع الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، لتقديمها الى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والثلاثين لتصحيح الاختلالات في نظام الأمم المتحدة للمعاشات التقاعدية الناجمة عن الظروف الاقتصادية والنقدية والراهنة".

٣٤ - وذكرت اللجنة انها تعتمزم اصدار هذه الدراسة في تقريرها السنوي الرابع (٥) الذي سجلت فيه ما لاحظته من آثار شاذة طرأت على مستوى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وعلى القيمة النسبية لمعاشات الأمم المتحدة في مختلف البلدان ، بسبب تقلبات أسعار العملات وخصوصا انخفاض قيمة دولار الولايات المتحدة امام عدد من العملات الأخرى ، وبسبب التضخم السريع في كثير من البلدان . وذكرت اللجنة ان الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للفئتين الفنية وما فوقها (وهو يقوم على أساس عالمي موحد) قد زاد بنسبة ٢٥ في المائة بين ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٧ و ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٩ كنتيجة لمفعول آلة طريقة التعديل التي رسمها قرار الجمعية العامة ١٥٦١ (د-١٥) ، والتي تقضي بتعديل الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بالرجوع الى حركة المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل (٦) . وأيدت اللجنة شكها في أن

(٥) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الثالثة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠

(A/33/30) ، الفقرات من ٤٣ الى ٥٦ .

(٦) يعكس "المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل" تصنيفات تسويات مقر العمل لمراكز العمل في المقارول ٤٣ مركزا رئيسيا آخر . وهو يرجح بعدد الموظفين من الفئتين الفنية وما فوقها في مراكز العمل المعنية (وبالتالي فهو يتأثر كثيرا بتغيرات الفئة التي تصنف فيها تسوية مقر العمل في جنيف ونيويورك وباريس وروما وفيينا ، التي تستأثر مجتمعة ب ٥٩ في المائة من الترشيح) . ومن أجل تعديل الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، طبقا للطريقة التي رسمها القرار ١٥٦١ (د-١٥) (بصيغته المعدلة بعد ذلك) يقرأ الرقم القياسي كل سنة في آذار/مارس وفي ايلول/سبتمبر . فاذا تغير الرقم القياسي بمضاعف واحد او اكثر من مضاعفات ٥ في المائة من المستوى الذي كان عليه في آخر موعد حددت فيه الجمعية العامة مستوى المرتبات ، دخل تعديل الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بما يقابل التغير حيز النفاذ في شهر تموز/يوليه وكانون الثاني /يناير التالي .

تلك الطريقة ، وقد رسمت لتعكس في الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي التخفيضات في متوسط المستوى العالمي للمرتبات وتكاليف المعيشة ، ما تزال صالحة اليوم في حين ان حركة الرقم القياسي للمتوسط المرجح لتسويات مقر العمل تتحدد ، الى مدى بعيد جدا ، بانخفاض قيمة الدولار أمام الفرنك السويسري والعملات الأخرى التي لها وزنها الثقيل في حساب الرقم القياسي للمتوسط المرجح لتسويات مقر العمل . وبناءً على ذلك ، أعلنت اللجنة اعتزامها ايلاء هذه المشكلة اهتماما عاجلا .

٣٥ - وكانت اللجنة ، في الوقت نفسه ، قد تلقت طلبا من لجنة التنسيق الادارية ترجوها فيه أن تعطي الأولوية القصوى " للقيام بدراسة شاملة لمستوى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والطريقة التي ينبغي تحديده بها " . وكان القلق الذي دفع لجنة التنسيق الادارية الى ابداء هذا الطلب ، كما أوجزها بيان وجهه رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية الى اللجنة في دورتها الثامنة ، نابعا من ايمان كثير من الرؤساء التنفيذيين بأن النظام لا يعمل بشكل منصف في الظروف الحالية . وكانت دراسة اللجنة نفسها قد ساءت دواعي للقلق مماثلة هي : عدم المساواة بين الاستحقاقات التقاعدية للموظفين المتقاعدين في بلدان مختلفة وعدم المساواة في العبء الممثل باشتراك الموظف في صندوق المعاشات التقاعدية بالنسبة الى دخله ، وعدم كفاية الطريقة المتبعة في تعديل الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في الظروف الحالية .

٣٦ - ولاحظت اللجنة ان مسؤوليتها عن ايجاد حل للمشكلة ترجع الى ان الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والاستحقاقات التقاعدية معا عنصران جوهريان في مجموع شروط الخدمة للموظفين ، التي تتحدد بكفايتها قدرة المنظمات على التوظيف والاحتفاظ بموظفين من المستوى المطلوب ، والتي تعتبر اللجنة ، بمقتضى المادة ١٠ من نظامها الأساسي ، مكلفة بابقائها قيد الاستعراض وتقديم التوصيات بشأنها عند اللزوم الى الجمعية العامة .

٣٧ - وفي الوقت نفسه ، اعترفت اللجنة بأن على الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة أيضا مسؤولياته بمقتضى نظامه الأساسي عن جوانب معينة من المشكلة ، فان من الواجب التنسيق بين عمل الهيئتين . ووصفت الخطة التي وضعتها للدراسة التي ستضطلع بها وللتنسيق مع عمل الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة .

٣٨ - وعلى هذا الأساس اتخذت الجمعية العامة المقرر الوارد في الفقرة ٣ من القرار ١١٩/٣٣ المذكورة أعلاه .

ألف - التدابير التي اتخذتها اللجنة عام ١٩٧٩

٣٩ - شكلت اللجنة ، كما جاء في الفقرة ٥٦ من التقرير السنوي الرابع ، فريقا عاملا مكونا من خمسة من أعضائها (٧) ليمهد الطريق للدراسة التي ستقوم بها اللجنة لهذه المسألة في دورتها التاسعة .

(٧) السيد ارثر هليس ، والسيد جيروى نوشك ، والسيدة حليلة ورزازي ، الى جانب الرئيس ونائب الرئيس .

واجتمع الفريق العامل في كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٨ ، كما اجتمع مرة أخرى قبل الدورة التاسعة للجنة مباشرة ، وقدم وثيقة عمل تقترح خطوطاً عامة لدراسة منهجية للمسألة .

٤٠ - وفي الدورة التاسعة كان امام اللجنة ايضاً وثائق مقدمة من أمين الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية تقدم معلومات وصفية وتاريخية عن نظام المعاش التقاعدي ، وأخرى مقدمة من أمين اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية تشير بوجه خاص الى التطورات الاخيرة التي أدت الى الدراسة الحالية ؛ وتقرير من الفريق العامل الذي انشأه الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية ؛ ودراسات مقدمة من منظمين هما منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية ؛ وبيانات تحمل آراء اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ورابطة اتحادات الموظفين المدنيين الدوليين . كما قدمت وثائق أخرى عاملة خلال المناقشة ، منها وثيقة من السيد باسكال فروشو - عضو اللجنة .

٤١ - وفي ختام الدورة التاسعة ، قامت اللجنة بتحليل مختلف المقترحات والاقتراحات الموجهة اليها وحددت نهجين مختلفين . وأكدت اللجنة من جديد ضرورة وضع اقتراح مقبول ومدروس لدراسة جيدة وتوصية الجمعية العامة في دورتها الرابعة والثلاثين به وضرورة استمرار التماس التعاون مع الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، ومن هنا دعت الى اجراء دراسات مفصلة لما قد يكون لهذين النهجين المختلفين من نتائج وما قد يترتب عليهما من آثار ، بما في ذلك تكلفتها (بالنسبة الى الميزانية ومن الناحية الاكتوارية على حد سواء) وأعادت تشكيل فريقها العامل بحيث يحل السيد باسكال فروشو محل السيدة حليلة ورزاي . وكلف الفريق العامل باستعراض نتائج الدراسات واعداد تقرير عنها بالنيابة عن اللجنة بحيث يمكن تقديمه الى اجتماع الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة المقرر عقده في تموز / يوليه (أى قبل موعد انعقاد الدورة العاشرة للجنة ذاتها) . وبهذا تأمل اللجنة ان يتاح لها في دورتها العاشرة تقرير فريقها العامل ، وكذلك ملاحظات وتوصيات الصندوق المشترك بشأنها ، بحيث تكون في مركز يسمح لها بالانتهاج من توصيتها المقدمة الى الجمعية العامة .

٤٢ - واجتمع الفريق العامل للجنة في فيينا (بدعوة كريمة من المدير العام للوكالة الدولية للطاقة الذرية) في الفترة من ٥ الى ٨ حزيران / يونيه . واجتمع مرتين بالفريق العامل للصندوق المشترك الذي كان موجوداً في فيينا في ذلك الوقت ، وبذلك تمكن من ابلاغ الصندوق المشترك بمسار عمله ، ومن ان يراعي في النص الختامي لتقريره بعض الآراء الأولية التي أعرب عنها عدد من اعضاء الفريق العامل للصندوق المشترك . كما قام السيد باسكال فروشو بعرض التقرير بالنيابة عن اللجنة على اجتماع اللجنة الدائمة للصندوق المشترك في يومي ١٢ و ١٣ حزيران / يونيه ، وقدم التقرير أيضاً الى الصندوق المشترك نفسه في دورته الخامسة والعشرين التي انعقدت في مانيتا من ٩ الى ٢٠ تموز / يوليه ١٩٧٩ .

٤٣ - ومن ثم ، كان امام اللجنة في دورتها العاشرة (المعقودة في نيويورك من ١٣ الى ٣١ آب / أغسطس ١٩٧٩) تقرير فريقها العامل (بعد أن اضيفت اليه دراسات أخرى أجرتها الأمانة حول بعض النقاط بطلب من الفريق العامل) ؛ وتقرير من الصندوق المشترك يضم خلاصة مناقشاته ويحيل مختلف وثائق العمل التي كان قد نظر فيها ، ولكنه لا يتضمن أية نتائج أو توصيات متفق عليها ؛ وكان

معروضا عليها ايضا بيانان من السيد ماريو مايولي ، ممثل الصندوق المشترك ، ومن امين الصندوق المشترك ؛ وكذلك بيانات بالرأى من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ومن اتحاد جمعيات الموظفين المدنيين الدوليين ومن ممثلي مختلف الرؤساء التنفيذيين .

٤٤ - وبعد ان استمعت اللجنة الى آراء كافة الأطراف المعنية وتداولت في الاجتماع التنفيذي ، أقرت التقرير التالي لتقدمه الى الجمعية في دورتها الرابعة والثلاثين ، والى الأجهزة التشريعية والمنظمات الأخرى المشاركة ، والى ممثلي الموظفين ، وذلك عملا بالمادة ١٧ من النظام الأساسي .

باء - النتائج التي توصلت اليها اللجنة

١ - طبيعة استقصاء اللجنة

٤٥ - اتفقت اللجنة منذ بداية نظرها في الدورة التاسعة على ان يكون دورها القيام بدراسة وافية للمشكلة ، باستعراض الافتراضات التي تقوم عليها الترتيبات الحالية ، وتقييم البدائل الممكنة ، والتماس الاطمئنان الى ان للنظام ما يسوغه ، مثلما فعلت في دراسات أخرى مماثلة . وكان من الواضح ان لجنة التنسيق الادارية والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، والجمعية العامة ، بتمييزها الدقيق بين التدابير المتعلقة بتعديل المبالغ المربوطة للمعاشات التقاعدية ، والمعتمدة عام ١٩٧٨ وبين الدراسة الجديدة المنتظرة من اللجنة ، انما كانت تشارك اللجنة وجهة نظرها بشأن دورها . ولا يعني ذلك ان نتيجة دراسة اللجنة يجب ان تكون بالضرورة على شكل مقترحات باجراء تغييرات جذرية ؛ وانما يعني ان من الواجب عدم استبعاد هذه المقترحات من أول وهلة . على انه يتعين على اللجنة ان تجعل نقطة انطلاقها هي وجود صندوق للمعاشات التقاعدية يشترك فيه اكثر من .٤ الفا ، وله أصول تزيد على بليون دولار التزامات تفطي على الأقل فترة ثلاثة أجيال من المشتركين فيه في الماضي والحاضر .

٤٦ - واقترح الفريق العامل ان يكون هيكل الدراسة التي ستقوم بها اللجنة على الشكل التالي :

(أ) الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى ليس بفاية في حد ذاته وانما وسيلة

لغاية هي توفير معاش تقاعدى مناسب ؛

(ب) ولذلك ، على اللجنة ان تدرس أولا ما هو نوع المعاش التقاعدى الذى يجب أن يوفره

نظام المعاشات التقاعدية للأمم المتحدة ، وبعد ذلك فقط لها ان تبحث في كيفية ترتيب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى بهدف توفير هذا المعاش ؛

(ج) ان المشكلة التي استدعت هذه الدراسة ، بعد ثلاثين عاما عمل خلالها نظام

المعاش التقاعدى بطريقة مرضية ، هي عدم الانصاف . وقد نجم هذا الجور عن التقلبات في أسعار العملات ولا سيما انخفاض قيمة دولار الولايات المتحدة ، وعن التضخم ؛ وتفاقم ذلك الجور نتيجة للعمل ، في هذه الظروف المتغيرة ، بالطريقة التي رسمها قرار الجمعية العامة (١٥ - د) لتعديل الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى ، مما أدى الى افراط ملحوظ في التعويض عن التضخم في بعض الأماكن ، مع قصور في التعويض عن انخفاض قيمة الدولار والتضخم في أماكن أخرى ؛

(د) ان النظام الحالي الذي يستند الى المتوسط المرجح لا يكفل درجة كافية من الانصاف في الظروف الحالية ؛ وما لم يمكن التوصل الى سبل أخرى للابقاء على مستوى عالمي موحد للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، فسيكون على اللجنة ان تتقصى امكانية تأمين المعاملة العادلة من خلال اسلوب انتقائي لتحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي مع مراعاة تكاليف المعيشة في كل بلد من بلدان التقاعد ، والتركيز على القيمة الفعلية للمعاش التقاعدي وليس على قيمته الاسمية ؛

(هـ) لا لزوم لأن يكون الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي المستخدم كأساس في تحديد مبلغ المساهمات في الصندوق هو نفس الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الذي حسب على اساسه المستوى الأصلي للمعاشات التقاعدية ، ان كان هذا الأجر يدر دخلا كافيا لسد التزامات صندوق المعاشات التقاعدية وكان عبء الاشتراكات موزعا بالعدل ؛

(و) لوحظت مشكلتان أخريان هما : مدى وكيفية معالجة الأثر المتفاوت الناجم عن تفاوت ضرائب الدخل الوطنية على المعاشات التقاعدية التي تكون متساوية لولا هذه الضرائب ؛ والتطبيق على فئة موظفي الخدمات العامة لأي حل يمكن التوصل اليه للتصدي بشكل مرض لمشاكل الفئتين الفنية والعلية .

٢ - مسوغات وأهداف وخصائص نظام المعاشات التقاعدية للأمم المتحدة

٤٧ - بعد ان استمعت اللجنة الى آراء الفريق العامل للصندوق المشترك والى آراء اتحاد جمعيات الموظفين المدنيين الدوليين ، والاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية ، ومنظمة العمل الدولية ، ومجموعة الاتفاق العام بشأن التعريفات الجمركية والتجارة (وهي ملخصة في المرفق الثاني) ، استعرضت مسوغات نظام المعاشات التقاعدية للأمم المتحدة وأهدافه وخصائصه . وأكدت من جديد على الأسباب المختلفة التي أدت الى ان تنشئ منظومة الأمم المتحدة نظاما للمعاشات التقاعدية خاصا بها بدلا من الاعتماد على النظم الوطنية في توفير التغطية لموظفيها فيما بعد الخدمة ، ألا وهي ضرورة ضمان أن الانصاف في معاملة جميع الموظفين لا تفسده الاختلافات بين النظم الوطنية المختلفة للمعاشات التقاعدية من حيث المساهمات والاستحقاقات على السواء ؛ وضرورة المحافظة على الرابطة ، الموجودة ضمنا في معظم نظم المعاشات التقاعدية ، بين مرتب العمل والمعاش التقاعدي ، بين دخل الموظف خلال عمله واستحقاقه التقاعدية ؛ وتأثير الطبيعة الدولية المحضة لالتزامات الموظفين لو اعتمد هؤلاء الموظفون على السلطات الوطنية في معاشاتهم التقاعدية ؛ والمسؤولية الاجتماعية التي تقع على الأمم المتحدة بوصفها رب عمل .

٤٨ - ولوحظ عدد من الاعتبارات الخاصة التي تنطبق على نظام المعاشات التقاعدية لمنظمة دولية ولكنها لا تنطبق على نظم المعاشات التقاعدية للخدمة المدنية الوطنية ، وهي : الاختلافات في معدلات سن الالتحاق بالخدمة والتقاعد وفي فترة الخدمة ؛ والافتقار الى التعاوض بين المعاشات الدولية والمعاشات الوطنية ؛ واستبعاد كثير من الموظفين المدنيين الدوليين من استحقاقات الضمان الاجتماعي الوطني على اساس خدمتهم في الخارج ؛ وما يوجد من انماط التقاعد الأكثر تنوعا

بين من قضا حياتهم العملية خارج بلادهم . ولا بد من اتاحة المعاش التقاعدى الدولى بحيث ان الموظف المتقاعد الذى يعود الى وطنه لا يتأذى بسبب كلفة المعيشة هناك أو لأن معاشه يجب ان يدفع بعملية غير العملة التي تحفظ بها موارد الصندوق ؛ بمعنى ان يكون هناك التزام بحد أدنى ، مستقل عن أية شروط قد يقدمها النظام الى اصحاب المعاشات التقاعدية الذين يفضلون العيش في أى بلد آخر . وأخيرا ، لا بد ان يوفر نظام المعاشات التقاعدى الدولى ، الحماية ، ليس من التضخم فحسب ، كما هو حال نظام المعاشات التقاعدية الوطنية ، وانما ايضا من تقلبات أسعار صرف العملات .

٤٩ - لاحظت اللجنة وجود مفاهيم مختلفة حول طبيعة المعاش التقاعدى . مثال ذلك ، أنه شكل من أشكال الاستحقاقات المؤجلة أو أنه تأمين ضد بعض الأخطار أو أن له سمات نظام الضمان الاجتماعى . واستنتجت اللجنة من ذلك أن نظام المعاشات التقاعدية للأمم المتحدة هو فعلا كل من هذه على حدة ولكنه أكثر منها جميعا ، كما لاحظ فريق استعراض المعاشات التقاعدية لعام ١٩٦٠ (الذى لاحظ في الفقرة ١١ من تقريره (٨) مثلا ، أنه بينما يعتبر أن هذا النظام في جوهره نظام للمعاشات التقاعدية تكون فيه الاستحقاقات متناسبة نوعا ما مع مدة الخدمة المحسوبة ، إلا أن هناك ظروفًا خاصة ، ولاسيما الطابع السائد في الخدمة الدولية وهو العمل خارج الوطن ، تستلزم ادخال سمات فيه هي أقرب الى سمات نظام الضمان الاجتماعى - ومن هذه الظروف ، مثلا ، عدم استحقاق الكثير من الموظفين المدنيين الدوليين أى ضمان اجتماعى من أى مصدر آخر .)

٥٠ - وكان من رأى اللجنة أن الهدف الأساسى المشترك بين هذه المفاهيم المختلفة هو أن يكفل للموظف في حالة التقاعد (أو العجز أو لورثته عند وفاته) ، الاحتفاظ بنسبة من الدخل الذى كان يناله وهو في الخدمة . أما هذه النسبة ، فسوف تحدد جزئيا بالمستوى العام للاستحقاقات التي يرى أنه من المناسب أو من الممكن أن يقدمه الصندوق (وهذا سيأتي الكلام عنه في فقرة تالية) . وتحدد جزئيا أيضا بمدة خدمة الموظف وفي بعض الحالات ، بسن الموظف بالنسبة للسنة المحددة للتقاعد . وتحدد الاستحقاقات كنسبة من الأجر الذى وصل اليه الموظف خلال السنوات الأخيرة من مدة خدمته الفعلية . فهي لا تحتسب على أساس مبلغ الاشتراك الذى دفعه هو أو دفع نيابة عنه للمصندوق . فهذا واضح جدا بالنسبة للاستحقاقات المشابهة لاستحقاق التأمين ، كاستحقاق العجز أو استحقاق الورثة في حالة الوفاة ؛ ويمكن لأول وهلة أن يبدو أن الأمر ليس كذلك بالنسبة لاستحقاقات التقاعد لأنها تعكس هي الأخرى عنصر المكافأة عن مدة الخدمة الطويلة ، غير سرعان ما يتضح ، اذا ما روعي أن اثنين من الموظفين مدة خدمتهما متساوية ، وكانا يحصلان على نفس الأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى خلال السنوات الثلاث الأخيرة ، ينالان معاشين متساويين ، بالرغم من أن أحدهما قد دفع لعدة سنوات الاشتراك بمستوى مرتبه خلال السنوات الثلاث الأخيرة في حين يكون الثانى لم يصل الى هذا المستوى الا خلال ثلاث السنوات الأخيرة من مدة خدمته ودفع الاشتراك قبل ذلك على

(٨) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الخامسة عشرة ، المرفقات ، البند ٦٣

من جدول الأعمال الوثيقة (A/4427) .

مستوى أقل بكثير . ومن الواضح أنه بينما يجب أن تكون هناك صلة بين موارد الصندوق وبين مدفوعاته ، فإن طبيعة الصندوق ليست هي أن يرد الى كل مشترك نسبة مما دفعه ، ولكنها تقضي بمنح كل مشترك وسيلة للحفاك على نمط معيشة متناسب مع المستوى الذى وصل اليه خلال السنوات الأخيرة من مدة خدمته . وان الصندوق يهتم بمستوى الدخل الذى يحصل عليه المشترك وقت تقاعده ، وهو يقصد أن يروضه عنه جزئيا .

٥١ - وقد رأت اللجنة أن هذا المعيار ، وهو أن المعاش تعويض الدخل ، أمر في غاية الأهمية وقد طيقته في الحكم على سلامة مختلف الحلول البديلة الأخرى .

٥٢ - أما عن مسألة هل يجب تحديد مستوى المعاشات التقاعدية للأمم المتحدة (للفئات الفنية وما فوقها) على أساس مؤشر واحد أو مثلا ، على أساس مستوى المعاشات التي تمنحها حكومة موئل الأمم المتحدة نفسه ، فقد كان من رأى اللجنة أن تجانس الخدمة المدنية الدولية ومبدأ معاملة جميع المولفين معاملة عادلة يفرض استخدام مؤشر واحد . ورأت اللجنة أنه من غير المقبول القول بأن المعيار النهائي لكفاية المعاش التقاعدى لموئل الأمم المتحدة عند تحويله الى العملة المحلية في أى بلد ، يجب أن يكون علاقته بالمعاشات الوطنية في ذلك البلد . فهذا المفهوم يتعارض مع الأسباب التي أدت باللجنة الى الاعتقاد بأنه من الضروري أن يكون لمنزومة الأمم المتحدة نظام للمعاشات التقاعدية خاص بها (أنظر الفقرة ٤٧ أعلاه) .

٥٣ - ان أجر الفئات الفنية وما فوقها في منظومة الأمم المتحدة يحكمه مبدأ نولمير . فالمفهوم الأساسي الذى يقوم عليه هذا المبدأ هو اعطاء المولفين أجورا عادلة ، بغض النظر عن جنسياتهم أو مكان عملهم . ويقرر مبدأ نولمير بأنه يمكن تحقيق ذلك بتحديد الأجر على أساس أعلى الخدمات المدنية الوطنية أجورا . وقد أقرت اللجنة منذ بداية عملها أنه لم يعد من الممكن عند مقارنة الأجور التمويل على صافي الأجر دون سواه ؛ فالاستحقاقات من كل نوع ، بما في ذلك المعاش ، أصبحت اليوم من الأهمية بحيث انها يجب أن تدخل في مقارنة "التعميم الشامل" . وبموافقة الجمعية العامة تتجه اللجنة نحو القيام "بمقارنة نولمير" العادية على هذه الأسس . وبناء على ذلك يجب تحديد مستوى المعاش التقاعدى كجزء من مقارنة مجموع التعويض الذى تمنحه الأمم المتحدة بتعميم الخدمة المدنية الوطنية الذى اتخذ أساسا للمقارنة . وعلى ذلك لا يصح التمويل على الشروط الأفضل التي قد يمنحها أى بلد آخر بالنسبة لعنصر واحد فقط ، مثل زيادة الأجر النقدي في أحد البلدان ، أو منحه سكنا أفضل في بلد آخر أو معاشات تقاعدية أحسن في بلد ثالث ، كل ذلك لا يصح التمويل عليه ، بشرط ألا يكون مجموع التعويض الذى يمنحه أى بلد من هذه البلدان أفضل في مجموعه مما وجد في البلد المتخذ أساسا للمقارنة .

٥٤ - ولذا فان طريقة تطبيق مبدأ نولمير التي اتبعتها اللجنة واعتمدها الجمعية العامة ، والتي تحدد أساس المقارنة بخدمة مدنية وطنية واحدة تدفع أعلى الأجور ، وتقول بضرورة اجراء المقارنة بين مجموع التعويض في الحالتين ، انما تغني هتما عن التفسير الأوسع الذى انعكس في رأى سابق أبدته الجمعية العامة يقول "انه يجب أن يستمر الصندوق في تقديم استحقاقات تماثل تلك التي يمنحها أفضل أنظمة الخدمة المدنية الوطنية" (١) . بل يجب بالأحرى أن يقدم استحقاقات ،

(٦) المرجع نفسه ، الدورة الثامنة والعشرون ، الملحق رقم ٤ (A/9009 و Corr.1) ، المجلد الثاني .

تصل في مجموعها هي وجميع عناصر التمويش الأخرى ، الى مبلغ اجمالي مماثل للاستحقاقات التي تمنحها أعلى الخدمات المدنية الوطنية أجورا .

٥٥ - ان هذا لا يعني ، مع ذلك ، ان كل عنصر فردي من عناصر الاستحقاق الاجمالي الذي تمنحه الأمم المتحدة يجب أن يكون مطابقا تماما لنظيره في مجموع الاستحقاق الذي يمنحه البلد المتخذ أساسا للمقارنة . فيجب أن يؤخذ في الحسبان وجود اختلاف في الوظائف والمميزات والاحتياجات بين الخدمتين . وسبق للجنة أن أبرزت بعض هذه الاختلافات المتعلقة بالمعاشات (١٠) والأمم المتحدة هو تعيين الاختلافات المتعلقة بالاستحقاقات الخاصة التي قد تؤثر في المقارنة العامة للتمويش وايجاد تبرير لها .

٣ - المستوى العام لتمويش الدخل

٥٦ - أما عن النسبة بين الدخل الذي يجب أن يلتزم الصندوق بالحفاظ عليه بصفة عامة ، (باعتباره مميزاتا عن المستوى الخاص الذي يحدد بالنسبة لكل مستحق للمعاش التقاعدي على أساس مدة خدمته وسنه) فيستخلص مما سبق قوله أعلاه أن اللجنة ترى أن مستوى تمويش الدخل ، اذا ما نظر اليه في سياق مقارنة التمويش الشامل بأعلى الخدمات المدنية الوطنية أجورا ، يجب تقديره على أساس المستوى المقابل الذي يوفر نظام المعاشات التقاعدية في الخدمة المدنية في الولايات المتحدة (هذا طبيعا ما نلت الولايات المتحدة هي البلد المتخذة كأساس للمقارنة لأغراض مبدأ نوليمير) . وقد وضعت دراسة مستفيضة لأحكام نظام المعاشات التقاعدية في الخدمة المدنية في الولايات المتحدة (أنظر المرفق الثالث) . وكما سبق أن لاحظت اللجنة ، يوجد عدد من الاختلافات ذات الأهمية والتي لها ما يبررها بين الشروط الواردة في هذا النظام والشروط الواردة في نظام الأمم المتحدة . ومن بعض النواحي ، فان شروط نظام الأمم المتحدة أفضل ، أي أنها تتضمن معدلا أعلى للتراكم خلال سنوات الخدمة الأولى (وهو - وهذا جدير بالملاحظة - مماثل لمعدل التراكم في نظام الخدمة البلومانية للولايات المتحدة) ، والاستحقاق التقاعدي لأرملة أو الأرمل دون أي تخفيض ، وفي بعض النواحي الأخرى فان شروط نظام الولايات المتحدة أفضل ، فهو يمنح شروطا أكثر سخاء في حالة التقاعد المبكر وللحصول على استحقاقات المعجز ، وكذلك معدلا أقصى أعلى للمعاش بسبب زيادة عدد السنوات الداخلة في حساب المعاش التقاعدي وعدم وجود أي سن اجبارية للتقاعد واما إضافة ما يقابل الاجازة المرضية التي لم يستفد منها الموظف ، الى المستوى الأقصى العادي للمعاش . هذا لتقييم أثر هذه الخصائص المختلفة تقييما دقيقا ، في قيمة استحقاق المشتركين في مجموعته يتطلب عمليات حسابية اكتوبرية معقدة من النوع الذي قامت به جماعة هيويت اسوشيتسي عند اجراء مقارنة بين استحقاقات الولايات المتحدة واستحقاقات الأمم المتحدة ، لحساب اللجنة في عام ١٩٧٨ . وبصفة عامة يمكن ، مع ذلك ، أن يقال أنه مع مراعاة الفروق بين الخدمتين ، فان نظامها للمعاشات التقاعدية متشابهان من حيث التمويش الاجمالي الذي تمنحه كل من الخدمتين .

(١٠) انظر المرجع نفسه ، الدورة الثالثة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/33/30) ،

الدفقات من ١٠٦ - ١١٣ .

٥٧ - ويبين المرفق الثالث (التذييلات ٢ ، ٣ ، ٤) معدلات تعويض الدخل المقررة في نظام المعاشات التقاعدية في الخدمة المدنية للولايات المتحدة في مستويات مختلفة للدخل بعد ٢٥ ، ٣٠ ، و ٣٥ سنة من الخدمة المحسوبة في المعاش والنسبة بينها وبين الدرجات المعادلة لها المقررة في الفئات الغنية وما فوقها في الأمم المتحدة . وهنا (وفي التقرير كله) يعبّر عن معدلات تعويض الدخل بالصفة "نسبة المعاش التقاعدي الاجمالي (قبل الضريبة) الى الأجر الصافي (بعد الضريبة)" وقد استخدم هذا النوع من المقارنة ، الذي قد يبدو غير طبيعي بسبب بعض خصائص نظام مرتبات الأمم المتحدة التي تجعل من الصعب مقارنة النسبة بين الدخل بعد التقاعد بالدخل قبل التقاعد في الأمم المتحدة بنفس زليرتها في الولايات المتحدة ولو كان الأمر لا يتعلق الا بالموظف المدني في الولايات المتحدة ، لأمكن مقارنة الدخل الاجمالي بالدخل الاجمالي أو الدخل الصافي بالدخل الصافي ، باعتبار أن الضرائب التي تدفع على المرتب وعلى المعاش التقاعدي قد تكون متساوية تقريبا . ولكن لما كان المطلوب هو مقارنة نظام المعاشات التقاعدية للأمم المتحدة وليس من الصواب مقارنة مجموع الأجر الاجمالي باجمالي المعاش التقاعدي ، لأن مجموع الأجر في الأمم المتحدة يشمل تسوية مقر العمل ، وهي مبلغ صاف ؛ فاذا رفعنا مجموع الراتب الصافي وتسوية مقر العمل حسب جدول الاستقطاعات من رواتب الموظفين في الأمم المتحدة لأدى ذلك الى نتيجة مصطنعة لأن الطابع التصاعدي لجدول الاستقطاعات من رواتب موظفي الأمم المتحدة يختلف عن طابع جدول ضرائب الولايات المتحدة . ومن جهة أخرى فان مقارنة الأجر الصافي بالمعاش الصافي قد ينطوى على افتراض ما فيما يتعلق بجدول الضرائب الذي يطبق على المعاشات . فلن يكون هذا الجدول هو جدول الاستقطاعات من رواتب الموظفين ، لأن ذلك قد يكون طريقة نظرية لفرض الضرائب تختلف عن أى جدول ضرائب وطني قد يخضع له صاحب المعاش ؛ وكذلك لا يمكن افتراض أن الجدول الواجب التطبيق هو جدول ضريبة الدخل المعمول به في الولايات المتحدة لأن الضرائب التي يدفعها فعلا أصحاب معاشات الأمم المتحدة في بلدان العالم تختلف اختلافا كبيرا من بلد الى آخر . فبعضهم يدفع أقل من ضرائب الولايات المتحدة (بل ان بعضهم لا يدفع أية ضرائب على الاطلاق) ولكن العديد منهم يدفعون ضرائب بمعدلات أعلى بكثير من ضرائب الولايات المتحدة . فالحل الوحيد هو اذن التصويل على الدخل الصافي في الأمم المتحدة وعلى المعاشات الاجمالية في الأمم المتحدة ومقارنتها بالعناصر المقلبة في الولايات المتحدة . ويمكن الاضداد الى تعريفات أخرى لتعويض الدخل ؛ فمثلا ، من الممكن نظريا احتساب صافي المعاش في كل حالة على حدة باستقطاع الضريبة التي تستحق في البلد الذي يقيم فيه صاحب المعاش . والمهم هو ، متى تم الاتفاق على طريقة ، أن تطبق هذه الطريقة نفسها في جميع الحالات ، كما هي الحال في هذا التقرير .

٥٨ - وقد اعترض أيضا أنه بهذه الطريقة ، تراعى ضرائب الولايات المتحدة (بتخفيض المرتب الاجمالي للخدمة المدنية في الولايات المتحدة الى قيمته الصافية) ولكن جميع الضرائب الأخرى التي سيدفعها صاحب المعاش على معاشه قد استبعدت كأنها لا صلة لها بالموضوع ، وذلك بالتعويل على المبلغ الاجمالي للمعاش فقط . وقد أقر جميع أعضاء اللجنة بأن القوة الشرائية النهائية للمعاش الموظف السابق تتأثر بقيمة الضريبة المطالب بدفعها في البلد الذي اختار الإقامة فيه . فالمنظمات أوجت ولا الموظفين أوجوا بأن المنتظر من حكومات الدول الأعضاء أن تعفي معاشات الأمم المتحدة من الضريبة . بل ان العديد من أعضاء اللجنة يرون أن هناك أسبابا قوية لعدم

معاملة موظفي الخدمة المدنية الدولية السابقين ، متى عادوا الى حياة المواطنين العادى ، معاملة تختلف عن فيرهم من المواطنين . ورأى أحد أعضاء اللجنة أنه يجب التوسع في دراسة الطريقة التي يمكن بها تعويض أثر ضرائب الدخل الوطنية على معاشات الأمم المتحدة بتدابير تتخذ داخلياً (مثلاً ، بتحديد مستوى للمعاش التقاعدى أو بطريقة ما لجباية الضريبة تشابه الاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين أو عن طريق صندوق معادلة الضريبة) أو بتدابير قد يطلب الى الحكومات أو المشتركين اتخاذها ؛ وإلى أن يتم ذلك ، رأى عضو اللجنة المشار اليه أن الاختفاق في حل مسألة الضريبة انما يلقي الشك حول مفهوم تعويض الدخل وبالتالي على مفهوم معادلة القوة الشرائية للمعاشات التقاعدية في مختلف البلدان . وقد رأى أعضاء آخرون أنه لا يمكن الاستناد الى عدم المساواة الناتجة في نهاية الأمر عن اختلاف مستويات ضريبة الدخل التي تحصل عنها ، للاعتراض على أى اقتراح يرمي الى الاصلاح قد تنظر فيه اللجنة ، لأن ذلك ينطبق بنفس الدرجة على النظام الحالي وقد انطبق عليه دائما . على أن العضو الذى أبدى الرأى المذكور أعلاه قد رأى أن كون النظام الحالي لا يعالج مشكلة الضرائب أمر لا صلة له بالموضوع لأن النظام الحالي لا يهدف الى تحقيق المساواة فيما يتعلق بالقوة الشرائية .

٥٩ - ويلاحظ أن معدل تعويض الدخل ليس نسبة مئوية ثابتة في كافة مستويات الدخل أو الرتب ؛ انه يزداد من المستويات الدنيا الى المستويات الأعلى . مثال ذلك ، أن هذا المعدل فى الولايات المتحدة بعد ثلاثين عاماً من الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدى يرتفع من ٦٦ في المائة في الفئة ٩ من الخدمات العامة الى ٧٧ في المائة في الفئة ١٦ من الخدمة العامة . وهذا صحيح أيضاً بالنسبة للنظام المعمول به حالياً في الأمم المتحدة . وهذا لمقابلة أثر المعدلات المتزايدة تدريجياً للضريبة كلما ارتفعت قيمة المعاش التقاعدى .

٤ - عيوب النظام الحالي

٦٠ - قبل الانتقال الى دراسة البدائل الممكنة للنظام الحالي ، تعتقد اللجنة أنه يجدر بها أن تذكر مرة أخرى ما هي العيوب التي طلبت الجمعية العامة معالجتها والتي سبق أن حددتها بايجاز في الفقرات ٤٣ الى ٥٢ من تقريرها السنوى الرابع . وهي مبينة في الملحق الرابع .

٦١ - يبين الملحق الرابع ، في الشكل " ألف " النمط الحالي للأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى ؛ لكل درجة مبلغ واحد موحد بالدولار يطبق في جميع مراكز العمل في العالم ، بغض النظر عن اختلاف تكاليف المعيشة أو سعر تبادل عملة الولايات المتحدة الأمريكية بالعملة المحلية .

٦٢ - وقد تم طبعاً الاعتراف منذ أمد طويل بأنه لا يمكن قبول هذا النهج الاسمي الموحد لدفع الأجر الفعلي للموظفين . وأنه للحفاظ على المساواة في أجر الموظفين الذين يخدمون في بلاد مختلفة ، يجب أن توضع في الاعتبار الفروق في تكاليف المعيشة وتقلبات أسعار الصرف ؛ ومن هنا جاء نظام تسوية المقر الذى ادخل عام ١٩٥٦ والذي يهدف الى أن يكفل قدر الامكان ، المساواة في القوة الشرائية للأجور ، بأن يضاف الى المرتب الاساسي الموحد ، أو يطرح منه ، مبالغ تقابل عدد النقطة في الرقم القياسي ، التي ارتفعت أو انخفضت بها تكاليف المعيشة في كل مركز عمل ، بمعدل تحويلها الى الدولارات ، عن تكاليف المعيشة المتخذة كأساس في النظام .

٦٣ - ويبين الجدول باء من المرفق الرابع العدد المختلف من الدولارات الواجب دفعه في مراكز عمل ذات مستويات مختلفة من تكاليف المعيشة (معبرا عنها بالدولارات) للحفاظ على هذه المساواة في القوة الشرائية . فيبين أدنى فئة من فئات تسوية العمل (٢٠ نقطة في الرقم القياسي الأساسي الذي هو ١٠٠) وبين أعلى فئة من الفئات الموجودة حاليا في أحد المراكز الرئيسية للعمل (وهو جنيف ، ١٣٢ نقطة فوق الأساس) يتراوح الفرق بين ١٣ ٠٠٠ دولار و ٣٤ ٠٠٠ دولار برتبة ف - ١ وبين ٣٠ ٠٠٠ دولار و ٧٥ ٠٠٠ دولار في رتبة مد - ٢ . وبعبارة أخرى ، لتوفير قوة شرائية ما أو مستوى ما للمعيشة يلزم من الدولارات ، في بلد في أعلى مستوى لتسوية المقر مرتان ونصف تقريبا ما يلزم منها في بلد في أدنى مستوى لها .

٦٤ - يبين الشكل " جيم " من المرفق الرابع ، العلاقة ، في مختلف مستويات الرقم القياسي لتسويات مقر العمل ، بين مجموع الأجر الصافي (الأجر مضافا اليه تسوية مقر العمل) والمرتب الاجمالي (المرتب الصافي مضافا اليه مبلغ الاستقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين) والأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى (وهو مبدئيا نفس المرتب الاجمالي ولكن يزيد الآن عنه بنسبة ٢٥ في المائة نتيجة لتطبيق الطريقة التي رسمتها الجمعية العامة بالقرار ١٥٦١ (د - ١٥) لتعديل المعاش التقاعدى . وسوف نرى أنه ، عند الأساس ١٠٠ ، يكون كل من المرتب الاجمالي والأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى أكبر من الأجر الصافي ، كما يكونان عادة في نظام المرتبات الوطني ؛ ولكن عندما تكون النقطة ١٨٨ في الرقم القياسي نجد أن مجموع الأجر الصافي يتجاوز الأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى ، بحيث أنه في جميع الأماكن التي يكون فيها الرقم القياسي ، لتسوية مقر العمل أعلى من ١٨٨ ، يكون المستوى الموحد للأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى أقل من الأجر الصافي ، وان المعاش المحدد كنسبة معينة من الأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى سيمثل نسبة أقل من الأجر الصافي . وهذا هو عكس ما نجده عادة ، لأن المعاشات كقاعدة عامة تخضع للضريبة . وعلى سبيل المثال فان المعاش التقاعدى في الخدمة المدنية للولايات المتحدة ، المحدد بنسبة ٦٠ في المائة من الأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى يمثل بوجه التقريب ٧٤ في المائة من الأجر الصافي (بعد الضريبة) (معادل للرتبة ف - ٤ / ٥) ، ولكن عند رقم قياسي تسوية مقر العمل ٢٣٢ ، فان المعاش التقاعدى للأمم المتحدة المقدر بنسبة ٦٠ في المائة من الأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى لا يمثل الا ٤٨ في المائة من صافي الأجر (بعد الضريبة) .

الآثار على الاستحقاقات

٦٥ - وصفت اللجنة بالفعل في تقريرها السنوي الرابع آثار هذه الحالة على قيمة استحقاقات المعاش التقاعدي بأنها آثار شاذة ؛ ويبين الشكلان دال وهاء الواردان في المرفق الرابع (١١) مدى شذوذ هذه الآثار . وإذا أخذنا المثال المتعلق بالرتبة ف - ٣ / درجة ٣ (التي هي على وجه التقريب النقطة الوسط بالنسبة للمفئة الفنية ، والقريبة من الرتبة ف - ٤ / درجة ٥) فإنه سيتضح من الشكل هاء أن القيمة الثابتة للمعاش التقاعدي المقدرة بالدولار (٥٦٠ ٢٥ دولارا) تمثل على وجه التقريب ١١٥ في المائة من مجموع صافي الأجر عند المستوى القياسي ٨٥ (المستوى الحالي لكولومبو ، سرى لانكا) ، و ٨٠ في المائة عند المستوى القياسي (١٤١ (نيويورك) ، و ٥٠ في المائة عند المستوى القياسي ٢٣٢ (جنيف) . وهذا يعني ان الموظف الذي يتقاعد ويظل في مقر عمله الاخير سيتلقى كمعاش تقاعدي تلك النسب المئوية من صافي الأجر الذي كان يتلقاه قبيل التقاعد مباشرة ؛ وبعبارة اخرى ، فان هذه النسب المئوية ستكون معدل ما سيتلقاه من تعويض عن الدخل . وبالنسبة للموظف الذي يعيش في اقل بلد تكلفة ، فان معاشه التقاعدي سيزيد بنسبة ١٥ في المائة على ما كان عليه صافي أجره اثناء الخدمة ؛ وبالنسبة للموظف الذي يعيش في اعلى بلد تكلفة ، فان معاشه التقاعدي سيقبل بنسبة ٥ في المائة عن صافي أجره اثناء الخدمة ، رغم ان كلا المعاشين يمثلان ٦٠ في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي (وان كلاهما يخضعان عادة لضريبة الدخل) .

٦٦ - وبالمثل ، فان هذه النسب المئوية تمثل ، بالنسبة للموظفين الذين يحودون من اي مكان كانوا يخدمون فيه الى بلادهم الاصلية لدى تقاعدهم ، العلاقة بين المعاش التقاعدي الذي سيتلقونه وبين الدخل الذي سيكون متسابا ، في مكان تقاعدهم ، مع الدخل الذي كانوا يحصلون عليه في آخر مقر عمل لهم (وهذا هو مستوى الدخل الحقيقي الذي يهدف نظام المرتبات الى تأمينه بحيث يتساوى تقريبا قدر الامكان في كل مقام العمل) . وهكذا ، فان الموظف الذي ينتمي الى سرى لانكا والذي يعود الى هناك لدى تقاعده سيتلقى معاشا تقاعديا يزيد بنسبة ١٥ في المائة على الدخل الذي يمكنه من الحفاظ في سرى لانكا على مستوى للمعيشة يعادل ذلك الذي كان يعيش فيه في مقر عمله الاخير ، اينما كان هذا المقر ، بينما سيعادل المعاش التقاعدي للموظف ذي الجنسية السويسرية الذي يتقاعد في بلده الاصيل ٥٠ في المائة فقط من ذلك المبلغ (وفي كلتا الحالتين سيخضع الموظفان لأية ضرائب يتعين عليها ما دفعها) . ويتعين مقارنة هذه المعدلات المتعويض عن الدخل بالمعدل البالغ ٧٥ في المائة الذي تنص عليه خطة المعاشات التقاعدية للخدمة المدنية في البلد المتخذ اساسا للمقارنة في

(١١) المعاشات التقاعدية المستخدمة في الاشكال الواردة في المرفق الرابع هي تلك المعاشات السارية اليوم ، اي المحسوبة على اساس اجر داخل في حساب المعاش التقاعدي بنسبة ١٢٥ في المائة من المرتب الاجمالي . وقد استخدم الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للسنة الاخيرة من الخدمة ، بدلا من متوسط افضل ثلاث سنوات من السنوات الخمس الاخيرة ؛ ولكن صافي الاجر المستخدم للمقارنة هو بالمثل مبلغ جزافي لا يعكس التغييرات في الدرجات او في فئات تسويات مقر العمل التي لا مفر من ان تكون قد حدثت في اية فترة ثلاث سنوات .

حالة مستويات الدخل ومدد الخدمة المساوية . ومن حيث التعويض عن الدخل ، فان علاقة المعاش التقاعدي بأجر الموظف في مقر عمله الاخير لا معنى لها (ما لم يتصادف تقاعد هذا الموظف في ذلك المقر الاخير للمعمل) ، مثلما هو الحال تماما بالنسبة لعلاقته بمتوسط مستوى عالمي . والمعدل السهام للمتقاضي عن الدخل هو ذلك الذي يوفر في مكان التقاعد النسبة الملائمة من المستوى المعيشي الذي حققه الموظف في مقر العمل الاخير ، والذي يتساوى نظريا ، في المرتبة ذاتها والدرجة ذاتها ، في مختلف انحاء العالم .

٦٧ - ويظهر الشكل ٥٥ في المرفق الرابع ، على نحو شديد الوضوح ، اوجه الشذوذ وانعدام المساواة التي تجدها اللجنة في النظام الراهن : فهناك الشذوذ الذي يتجسد في ظروف معينة ، في ان قيمة التعويض عن الدخل التي يمثلها المعاش التقاعدي يمكن ان تزيد على ١٠٠ في المائة بينما تقل في ظروف اخرى عن ٥ في المائة ؛ وهناك عدم المساواة بين قيم التعويض عن الدخل التي تمثلها المعاشات التقاعدية للموظفين ذوى الجنسيات المختلفة الذين يتقاعد كل منهم في بلده الأصلي (وهي المعاشات المتعادلة من نواح اخرى) . ويحاول نظام المرتبات جاهدا تفادي اي تفرق بين اجور الموظفين على اساس جنسياتهم او مستويات الاجور في بلد كل منهم (مبدأ نوبلمبر) . فمن العسير ان ان يبرر المرء لموظف متقاعد يحمل ، على سبيل المثال ، الجنسية الفينلندية او اليابانية او الاوغندية او السويسرية ان المعاش التقاعدي الذي يوفره له نظام مرتبات واحد يمثل تعويضا عن الدخل تقل قيمته عن نصف القيمة التي يوفرها النظام لزملائه الذين يحملون جنسيات اخرى اسعد حالا . وما يضاعف الألم ان هذا الامر ليس مجرد حدث استثنائي يؤثر على حفنة من الموظفين ؛ ان موظفي الفئة الفنية وما فوقها من رعايا البلدان التي تقل فيها قيمة التعويض عن الدخل التي يمثلها المعاش التقاعدي عن مستوى البلد المتخذ اساسا للمقارنة البالغ ٧٥ في المائة يشكلون تقريبا نصف مجموع موظفي الفئة الفنية ؛ وان البلدان المتأثرة تشمل عددا من البلدان النامية يفوق بكثير عدد البلدان المتقدمة النمو ، وذلك على نحو ما يتضح من الجدول الوارد في التذييل ٧ للمرفق الخامس الذي يبين فئات تسويات مقر العمل السارية المفعول في مختلف البلدان . ولا يمكن الجزم بأن هذه المشكلة تضع البلدان المتقدمة النمو في جانب والبلدان النامية في الجانب الآخر ؛ ان سنجد ، بنسب متساوية ، بلدانا من الفئتين المذكورتين تقع ضمن البلدان التي تحظى فيها المعاشات التقاعدية الآن بوضع مشجع وكذلك ضمن البلدان التي تهبط فيها قيمة المعاشات التقاعدية .

الآثار على الاشتراكات

٦٨ - تسير العلاقة بين اشتراك الموظف في صندوق المعاشات التقاعدية وبين دخله وفق النمط المعكوس التالي : فعند نسبة موحدة قدرها ٧ في المائة من الأجر الموحد الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، يمثل هذا الاشتراك ، بالنسبة لموظف برتبة ف - ٤ / درجة ٥ في مقر عمل من المستوى الأدنى لتسويات مقر العمل ، ١٤ في المائة من صافي الأجر ؛ ولكنه يمثل ، بالنسبة لموظف برتبة ف - ٤ / درجة ٥ في مقر المعمل من المستوى العالي لتسويات مقر العمل ، اقل من ٦ في المائة من صافي الأجر ، على النحو الموضح في الجدول واو بالمرفق الرابع .

اثر التدابير التي بدأ العمل بها في ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٩

٦٩ - نأثرا لأن المقارنات الواردة اعلاه قد اجريت بالقيمة الدولارية ، فانها لا تظهر اثر التدابير التي ادخلتها الجمعية العامة اعتبارا من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٩ بناء على توصية المجلس المشترك للمعاشات التقاعدية لمؤلفي الامم المتحدة ، التي تتعلق بسعر الصرف المستخدم لتحويل المبلغ الاصيلي المرهوب للمعاش التقاعدي الى العملة المحلية . وهكذا ، فان اثر هذه التدابير لا يتحدد فقط بمستوى تسويات مقر العمل في بلد معين ولكنه ، يتحدد ايضا بفعل تطور سعر صرف عملة هذا البلد بالمقارنة بالدولار طوال الستة والثلاثين شهرا المنتهية . ونتيجة لذلك ، فانه لا يمكن تصوير هذا الأثر بالطريقة ذاتها المستخدمة في الاشكال الاخرى . وبدلا من ذلك ، فان الجدول زاي الوارد في المرفق الرابع يبين بالعملة المحلية القيمة الاصلية ، في كل بلد من بلدان المقارن ، للمعاش التقاعدي لمؤلف برتبة ف - ٤/ درجة ٥ بعد خدمة محسوبة في المعاش التقاعدي مدتها ٣٠ سنة) يتقاعد في ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٨ (القيمة الدنيا التي تكفلها التدابير الجديدة) ؛ وفي ١ تموز/يوليه ١٩٧٨ (تغيير في الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي) وفي ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٩ (تغيير آخر في الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وبدء سريان التدبير المتعلق بوضع متوسط لأسعار العملات كل ٣٦ شهرا) ؛ وفي ١ كانون الثاني /يناير و ١ تموز/يوليه من كل عام حتى نهاية عام ١٩٨٢ . ويفترض ، لأغراض هذا الاسقاط ، أن الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي سيظل عند مستواه الحالي ، وكذلك الأمر بالنسبة لأسعار الصرف . (من الواضح أنه من غير المتوقع أن تظل تكلفة المعيشة أو أسعار الصرف ثابتة خلال السنوات الثلاث القادمة ، وان كان لا يمكن التنبؤ بتحركاتها ؛ ومن الضروري أن نفترض أنها ستظل ثابتة ، بغية اظهار أثر الضم التدريجي للمستوى الحالي للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في متوسط الأجر النهائي ، وكذلك أثر حساب متوسط أسعار الصرف طوال فترة مفضية) .

٧٠ - وسيتبين ان المتوسط الاخير للاجر بالدولارات سيستمر في الزيادة حتى ١ كانون الثاني /يناير ١٩٨٢ ، الى ان تؤخذ الزيادتان الحادتان ، في تموز/يوليه ١٩٧٨ وكانون الثاني /يناير ١٩٧٩ ، في مستوى الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والبالغة نسبتها ١٥ في المائة و ١٠ في المائة ، على التوالي ، في الحسابان تماما عند وضع المتوسط الاخير للاجر (متوسط افضل ٣٦ شهرا في الستين شهرا الأخيرة) . وهكذا تزداد قيمة المبلغ الاصيلي المرهوب للمعاش التقاعدي في الولايات المتحدة بنسبة ٣٠ في المائة في الفترة من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٨ الى ١ تموز/يوليه ١٩٨٢ . وبالنسبة لكل من البلدان الاخرى يضرب هذا المقدار المتزايد للمتوسط الاخير للاجر في متوسط اسعار الصرف للشهور الست والثلاثين السابقة ، والتي تعكس تماما مع حلول عام ١٩٨٢ المستويات الدنيا السائدة للدولار ازاء العملات الاخرى . ونتيجة لذلك ، فان معدل تصاعد القيمة الاصلية للمعاش التقاعدي بالعملة المحلية يقل عن معدل التصاعد في الولايات المتحدة ، وذلك باستثناء كندا (حيث انخفضت قيمة العملة المحلية ازاء دولار الولايات المتحدة خلال الفترة المشار اليها) . وفي سويسرا ، فما لم تكن هذه القيمة محمية بفضل الترتيب المتعلق بـ " الحد الأدنى " عند ذلك المستوى الأدنى فانها ستخوض الى ما دون مستوى ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٨ . وهذا ما يظهره الرسم البياني حاء الوارد في المرفق الرابع ، الذي يبين القيم الاصلية لهذه المعاشات التقاعدية في بلدان المقارن بالنسبة الى رقم الاساس البالغ ١٠٠ في ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٨ .

٧١ - ويمكن ان يستخلص من ذلك ان التدبير الذى بدأ العمل به في ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٩ بناء على توصية من المجلس المشترك للمعاشات التقاعدية لمؤلفي الامم المتحدة هو اجراء مسكن ، على نحو ما وصفه المجلس ذاته ؛ فهو يوفر وقاية جزئية من خسائر فادحة - لولا هذا التدبير لكانت فقط افدح - كانت ستحدث في حالات اخرى في البلدان التي قد يستمر فيها تدهور الدولار في مواجهة عملاتها . ولن يكون رب المعاش افضل حالا مما هو عليه في الولايات المتحدة سوى في البلدان التي تتخفف قيمة عملتها في مواجهة الدولار ؛ وفي كل البلدان الاخرى (بما في ذلك كل بلدان المقار باستثناء كندا) ، سيظل المبلغ الاصلي المرهبط للمعاش التقاعدى بالعملية المحلية يتضاءل مرات اخرى بالنسبة للقيمة الدولارية . ولو تجاهلنا التفسيرات المحتملة في تسوية مقر العمل مثلما تم افتراض ان اسعار الصرف ستلث ثابتة ، فانه اذا امكن القول بان المعاش الذى تمثل قيمته حاليا في الولايات المتحدة تعويضا عن الدخل بنسبة ٨٠ في المائة ستكون قيمته في تموز/ يولييه ١٩٨٢ كتعويض عن الدخل هي $٨٠ \times (١٣٠٠١ - ١١٠٠٩) = ٩٤$ في المائة ، فان المعاش ذاته الذى تمثل قيمته كتعويض عن الدخل في سويسرا حاليا ٥٠ في المائة ستكون قيمته في تموز/ يولييه ١٩٨٢ هي $٥٠ \times ١٠٠ = ١٠٠$ (بسبب الأخذ بالترتيب الذى يكفل الحد الأدنى) . وهذا يعني انه قيمة المعاش ستتدور نسبيا بما مقداره ١٠ اخرى في المائة .

٧٢ - وقد اعترض بعض من استمعت اللجنة الى ارائهم ، بقولهم انه لم يثبت ان ما وصفته اللجنة في الفقرات اعلاه بانه " اوجه شذوذ " يشكل اى دليل على عدم كفاية المعاشات التقاعدية التي تقدم حاليا . ولقد اعطت اللجنة بالفعل ما لديها من اسباب تدعوها الى عدم قبول الحجة القائلة بأن المعاش التقاعدى الناتج عن ذلك لا يزال كافيا حسب معايير المعاشات التقاعدية للمخدمة الوطنية في البلد الاصلي لصاحب المعاش ، مهما بدا هذا المعاش غير كاف قياسا على غير ذلك من المعايير ؛ فهذا النهج لا يتمشى بالمرّة مع مبدأ نوبلمير ومع المفهوم الداعي الى وجود خدمة مدنية وليست متجانسة . وقد اقيم نظام المرتبات بأكمله على اساس المساواة في المعاملة بين جميع المؤلفين ، بغض النظر عن جنسياتهم ؛ وهو المبدأ نفسه الذى ترى اللجنة انه يجب ان يطبق ، بالتالي على المعاشات التقاعدية ايضا .

٥ - حلول بدائل

٧٣ - سبق ان ذكرنا انه قد استبان للجنة ، في نهاية دورتها التاسعة وجود نهجين أساسيين متعارضين في المقترحات المختلفة التي عرضت عليها :

(أ) نهج يدرك أصحابه ان وضع مستوى عالمي موحد للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي (ومن ثم للمعاش التقاعدي نفسه مع بعض التيسيرات اللطيفة) باستخدام نظام لحساب المتوسطات ، أمر لم يعد من الممكن ، في الظروف الاقتصادية والنقدية الراهنة ، ان يحقق نتائج مقبولة ، ولذلك يستعيز أصحاب هذا النهج عن مفهوم المساواة التي تحققها مبالغ اسمية متساوية مقدرة بالولايات بمساواة في القيمة الحقيقية للمعاش التقاعدي بالنسبة الى تكاليف المعيشة في مكان التقاعد ، يتم تحقيقها باستخدام النظام ، أي نظام تسوية مقر العمل ، الذي تستخدمه المنظمات فعلا في تحقيق نتيجة مماثلة فيما يتعلق بمرتبات المؤلفين العاملين ؛

(ب) والنهج الآخر يشك أصحابه في ضرورة اصلاح النظام بالتخلي عن مفهوم المستوى العالمي الموحد للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وللمعاش ، ويشككون في حكمه ربط المعاشات التقاعدية بنظام تسوية مقر العمل ، ومن ثم يبقون على الأجر الموحد الذي يدخل في حساب المعاش التقاعدي مع تعديله تبعاً للتقلبات التي تحدث في البلد المتخذ أساساً للمقارنة على ان يكون ثمة ترتيب للمحافظة على حد أدنى للمعاش التقاعدي يقرر سلفاً في الحالات التي يعتبر فيها المعاش التقاعدي المحسوب على اساس هذا النظام غير كاف بالنسبة الى الظروف المحلية .

٧٤ - وبناءً على طلب اللجنة ، بحث الفريق العامل تفاصيل هذين النهجين وقام بتحليلهما ، وذلك في التقرير الذي أعده للدورة العاشرة والذي ابلغ ايضا الى مجلس الصندوق المشـترك للمعاشات التقاعدية . ولقد بحثت صور كثيرة مختلفة لكل من النهجين استبقيت منها صورتان مختلفتان من كل نهج : البديل الأول والبديل الثاني بالنسبة الى النهج الذي ورد شرحه في (ب) من الفقرة السابقة ؛ والبديل الثالث والبديل الرابع ، وهما يقومان على اساس النهج الانتقائي الذي ورد شرحه في (أ) . ويتضمن المرفق الخامس شرحاً مفصلاً لهذه البدائل ، وتحليلاً لمزاياها وعيوبها . أما آثارها فيرد لها شرح مقارن في التذييل ٦ لذلك المرفق .

٧٥ - والبديل الأول (أجر موحد يدخل في حساب المعاش التقاعدي مع وضع "حد أدنى" له) وردت خطوطه العريضة في التقرير الذي أعده الفريق العامل التابع للمجلس المشـترك لصندوق المعاشات التقاعدية والذي نظرت فيه اللجنة في دورتها التاسعة . ويقضي هذا البديل بالاحتفاظ بمستوى عالمي موحد للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي يتم تعديله دورياً على أساس التغيرات التي تحدث في اجمالي مرتبات نظام الخدمة المدنية في الولايات المتحدة أو التغيرات التي تحدث في الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك في الولايات المتحدة . وتحسب المعاشات التقاعدية الأصلية كما تحسب حالياً على اساس متوسط الأجر النهائي . على انه اذا رعي أن المعاشات التقاعدية المحسوبة على هذا الأساس غير كافية (ومعيار الكفاية هو قيمة المعاش مقارناً بمجموع الأجر الصافي الذي يحصل عليه مؤلف يعمل في بلد التقاعد) ، طبق عليها مبدأ "الحد الأدنى" . وقد اقترح ان يكون "الحد الأدنى" للمعاش التقاعدي بعد ٣٠ سنة من الخدمة هو ٥٥ في المائة من اجمالي الأجر الصافي للرتب من ف-١ الى ف-٣ ، و ٦٠ في المائة للرتبتين ف-٤ وف-٥ ، و ٦٥ في المائة للرتبة مد-١ وما فوقها .

٧٦ - والبديل الثاني (أجر موحد يدخل في حساب المعاش التقاعدي مع وضع "حد أدنى" و "حد أقصى") صورة أخرى من البديل الأول. فهو أيضا يحتفظ بمستوى عالمي موحد للأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي لأغراض تحديد الاستحقاقات؛ ويحدد هذا المستوى بقيمة إجمالي الأجر الصافي في نيويورك مخفضا بنسبة الهامش بين الأجور في الأمم المتحدة والأجور في الولايات المتحدة ومضافا إليه ما يقتطع الزاميا من مرتب الموظف. والترتيب الخاص بـ "الحد الأدنى" للاستحقاقات في هذا البديل يماثل نظيره في البديل الأول، ولكن تقرر بالاضافة اليه هنا "حدود قصوى" تضع حدا لقيمة المعاشات التقاعدية الأملية بما يتراوح بين ٩٠ و ١٠٠ في المائة من إجمالي الأجر الصافي. ويعدل الأجر الداخلة في حساب المعاش التقاعدي والمحدد لفرض حساب الاشتراك الذي يدفعه الموظف وذلك بحيث يقلل الفروق الشديدة في النسبة بين اشتراك الموظف وإجمالي أجره الصافي.

٧٧ - والبديلان الثالث والرابع (أجور متباينة تدخل في حساب المعاش التقاعدي): يقضيان بالاستعاضة عن المستوى العالمي الموحد للأجر الداخلة في حساب المعاش التقاعدي بمبالغ متباينة تحدد بطريقة انتقائية يراعى فيها اختلاف تكاليف المعيشة (معبرا عنها بالدولارات) في مراكز العمل وأماكن التقاعد المختلفة. ويحدد المستوى الأساسي للتعويض عن الدخل على أساس المستوى المقرر في المعاشات التقاعدية لنظام الخدمة المدنية في الولايات المتحدة؛ وبحسب هذا المستوى في البلدان الأخرى باستخدام صيغة تربط الأجر الداخلة في حساب المعاش التقاعدي بإجمالي الأجر الصافي. وتحسب الاشتراكات على أساس مستوى الأجر الداخلة في حساب المعاش التقاعدي والمطبق في مركز العمل، وتحسب الاستحقاقات على أساس الأجر الداخلة في حساب المعاش التقاعدي والمطبق في بلد التقاعد. ويكفل البديل الثالث تحقيق المساواة الرياضية الكاملة في التعويض عن الدخل على جميع مستويات تسوية مقر العمل، على حين ان البديل الرابع الذي لا يأخذ في الاعتبار النسبة مئوية من تسوية مقر العمل يؤثر معدلا للتعويض عن الدخل يتناقض قليلا مع تناقص فائدة تسوية مقر العمل.

ما تلقته اللجنة من آراء بشأن هذه البدائل

٧٨ - لا شك ان الآراء التي أعرب عنها مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية بشأن هذه المقترحات سوف تلخص في تقرير المجلس نفسه؛ وقد ذكرنا أعلاه أن المجلس لم يتوصل الى موقف متفق عليه، وقرران يستأنفان النظر في هذا الموضوع بعد انتهاء الدورة العاشرة للجنة. كذلك أعرب ممثلو الرؤساء التنفيذيين وممثلو الموظفين عن آراء متباينة في الدورة العاشرة. ويمكن تلخيص المواقف المتعارضة التي يتخذها أصحابها عن اقتناع تام كما يلي:

(أ) هناك من لا يرون ضرورة لاجراء اصلاح اساسي في نظام المعاشات التقاعدية، وهؤلاء يعلنون ارتياحهم في سلامة النهج المتبع في البديلين الثالث والرابع لعدد من الأسباب التي تتعلق بالمبدأ والنواحي التقنية والادارية (درست معظم هذه الأسباب في الفقرات من ٥٩ الى ٦٤ من الجزء المقطوف من تقرير الفريق العامل والوارد بالمرفق الخامس)، ومن ثم يفضلون الابقاء على النهج "العالمي" فيما يتعلق بتحديد الأجر الداخلة في حساب المعاش التقاعدي والأخذ بتدبير علاجي لحماية قيمة المعاش التقاعدي بالعملة المحلية في البلدان التي ترتفع فيها تكاليف المعيشة

عندما تهبط هذه القيمة عن مستوى معين بالنسبة للدخل الصافي للموظفين العاملين في تلك البلدان ؛

(ب) وهناك من هدفهم ان تكون للدخل قبل اقتطاع الضرائب ، ممتثلا في المعاش التقاعدي ، قيمة ثابتة يقدر الامكان كتعويض عن الدخل ، ومن ثم يفضلون ان يكون هناك مستوى انتقائي متباين للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في المستويات المختلفة لتسوية مقر العمل ، وذلك بالنسبة للاشتراكات والاستحقاقات على السواء ؛

(ج) وهناك من يؤيدون المبدأ الذي يقوم عليه البديلان الثالث والرابع ، ولكنهم يرغبون في الحصول على مزيد من التفاصيل عن طريقة العمل بهذين البديلين وعن آثارهما قبل ان يلتزموا برأى معين .

٦ - النتائج التي توصلت اليها اللجنة

٧٩ - ان اللجنة ، ان تدرك الالتزامات التي تترتب على المادة ٦ من نظامها الأساسي ، حريصة على ان تقوم بدور خاص في تناول هذا الموضوع . كذلك فان الأمم المتحدة والهيئات التشريعية للمنظمات المشتركة الأخرى قد عهدت اليها بمسؤوليات خاصة فيما يتعلق بالمحافظة على النظام الموحد وتعزيزه . ومهمة اللجنة هي ان ترتفع فوق مستوى الخلافات بين مجموعات الموظفين أو بين المنظمات وأن توصي الجمعية العامة بالحل الذي يحقق مصلحة جميع المنظمات الداخلة في النظام الموحد وجميع الحكومات والموظفين ، في المدى المطول وبأوسع معنى لهذه المصلحة . وفضلا عن هذا فان الجمعية العامة قد طلبت من اللجنة ، على وجه التخصيص ، ان تقدم هذه التوصية في الدورة الرابعة والثلاثين .

٨٠ - ويؤسف اللجنة انها لا تستطيع ان تحقق ذلك . فهي ان تهتم بالأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي واستحقاقات المعاش التقاعدي كجزء من النظام الشامل للأجر ، فانها مقتنعة بأن الحل النهائي يجب ان يقوم على مبدأ المساواة في معاملة جميع الموظفين وجميع أرباب المعاشات . وبدون استبعاد امكانية النظر في أية حلول أخرى يمكن ان تقترح ، فان ما يفضله معظم الأعضاء هو صيغة تقوم على اساس النهج الذي يمثله البديلان الثالث والرابع ؛ أما الأعضاء الآخرون فانهم يحتفلون برأيهم في هذه المرحلة . وانا كانت اللجنة غير قادرة على أن تتقدم بتوصية محددة بهذا المعنى في هذه المرحلة فذلك لسببين .

٨١ - السبب الأول هو أن الاختلافات الشديدة في الرأي التي ما زالت قائمة فيما بين المنظمات وفيما بين الموظفين تجعل من المرغوب فيه ان يدرس أي اقتراح دراسة مستوفاة قبل عرضه للنظر في الموافقة عليه ، وان يعطى كل من يعنيههم الأمر وقتا كافيا لدراسته بعناية على أمل ان يصبحوا قادرين على قبوله . ولم يكن ذلك ممكنا في مدى سنة واحدة .

٨٢ - والسبب الثاني هو ان اللجنة تدرك انه لم يتم اعداد كثير من المواد الداعمة التي يلزم توفيرها لتمكين الجمعية العامة من اعتماد مثل هذا الاقتراح ، وان اللجنة لا تستطيع اعداد مثل هذه المواد . ويشمل ذلك المسائل التقنية المتعلقة بالتمديدات التي سيصبح مطلوبا ادخالها على

نظام صندوق المعاشات التقاعدية واجراءاته (فيما يتعلق مثلا بطريقة حساب مبلغ الثلث الذي يصرف دفعة واحدة أو حساب التسويات الخاصة بالسحب أو مدى التوافق بين الترتيبات المقترحة ونظام "الطريقين" الخاص بتسوية المعاشات) . فهذه اسئلة تقنية من اختصاص مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية ، ولكن هذا المجلس لم يقدم أجوبة عنها حتى الآن .

٨٣ - وعلى النحو نفسه فان اللجنة ، ادراكا منها لما ورد بالفقرة ٣ من ديباجة قرار الجمعية العامة ٣٣ / ١٢٠ (١٢) ، لم تكن تستطيع ان تتقدم الى الجمعية العامة بتوصية الا اذا كانت قادرة على تقديم تقرير كامل عن آثارها المالية ، سواء من ناحية الميزانية فيما يتعلق باشتراكات الدول الأعضاء أو من الناحية الاكتوارية فيما يتعلق بموارد الصندوق . ولا تمثل الآثار فيما يتعلق بالميزانية مشكلة تذكر . وقد قامت اللجنة بحساب هذه الآثار ، وتبين لها انه ليس بين الصور المختلفـــة المقترحة ما يؤثر على مستوى الاشتراكات في صندوق المعاشات التقاعدية بأكثر من المبلغ الذي كان سيترتب تلقائيا على استمرار النظام الراهن ، بل ان بعض هذه الصور تؤدي في الواقع الى وفورات بالمقارنة بالابقاء على نظام المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل . وعلى هذا تستطيع اللجنة أن تقول ان الآثار المتعلقة بالميزانية لأية اقتراحات كان يمكن ان تنظر في تقديمها لن تكون آثارا ذات أهمية ، وبذلك يتحقق ما نص عليه القرار ٣٣ / ١٢٠ المقتبس منه أعلاه . أما فيما يتعلق بالآثار الاكتوارية فالأكتواريون وحدهم هم الذين يستطيعون حسابها ، ويفضل أن يكونوا من الأكتواريين العاملين في الصندوق نفسه والذين لهم فعلا خبرة بحالة الصندوق . ويؤسف اللجنة ان تقول انها لم تستطع حتى نهاية دورتها العاشرة ان تحصل من صندوق المعاشات التقاعدية على أى تقرير ، ولو مؤقت ، للآثار الاكتوارية للبدائل المختلفة التي كانت تدرسها . ويكفي هذا سببا لامتناع اللجنة عن التوصية ، هذه السنة ، بحل طويل الأجل .

٨٤ - ولهذا ليس أمام اللجنة من بديل سوى أن تواصل السعي في عام ١٩٨٠ وراء حل يكون على فرار ما بينته في الفقرة ٨٠ أعلاه . وهي تعتزم القيام بهذا بالتعاون مع مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية بهدف وضع حل طويل الأجل ليدخل حيز النفاذ في موعد لا يتجاوز كانون الثاني / يناير ١٩٨١ .

(١٢) تنص هذه الفقرة على ما يلي : " لا ينبغي أن يترتب على أى تغيير في نظام تمويل المبالغ المربوطة للمعاشات التقاعدية زيادة في الالتزامات المالية الحالية أو المقبلة للدول الأعضاء " .

٧ - نظام تعديل المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل

٨٥ - والى أن يتم ذلك ، يثور السؤال حول ما ينبغي عمله ازالة آلية التعديلات الدورية للأجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى بما يتمشى مع حركة المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل ، التى أنشأتها الجمعية العامة فى قرارها ١٥٦١ (د - ١٥) . وقد أشارت اللجنة الى أوجه الشذوذ التى تنتج فى الظروف الحالية عن تطبيق طريقة عمل تعديلات عالمية النطاق تشمل كل الفئات ، مبنية على متوسط الحركة ؛ فقد ازداد الأجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى فى بعض البلدان بأكثر مما يمكن تبريره بالتضخم أو التغيرات فى معادلة العملات فى تلك البلدان (١٣) فى حين لم تكن الزيادة التى حدثت فى بلدان أخرى وقدرها ٢٥ فى المائة ، فى الفترة ما بين ١ كانون الثانى / يناير ١٩٧٧ و ١ تموز / يولييه ١٩٧٩ ، كافية للمحافظة على قيمة الأجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى . ويمكن القول فعلا ان المستوى الذى سيصل اليه الرقم القياسى للمتوسط المرجح لتسويات مقر العمل فى أيلول / سبتمبر ١٩٧٩ ، سوف يبرر ، بمقتضى الترتيبات القائمة ، حدوث زيادة أخرى قدرها ٥ فى المائة فى الأجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى وذلك فى كانون الثانى / يناير ١٩٨٠ (١٤) . وستصل التكاليف التى تتحملها الدول الأعضاء عن حصتها من الزيادات الناشئة عن ذلك فى اشتراكات صندوق المعاشات التقاعدية الى نحو ٧٥ من ملايين الدولارات . وسوف تتسبب الزيادة فى الأجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى فى زيادة تفاقم وجهين للشذوذ

(١٣) بما فى ذلك البلد المتخذ أساسا للمقارنة ، حيث ازداد الرقم القياسى لأسعار الاستهلاك بنسبة ١٨٧ فى المائة فى الفترة ما بين ١ كانون الثانى / يناير ١٩٧٧ و ١ تموز / يولييه ١٩٧٩ ، فى حين ازداد الأجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى بنسبة ٢٥ فى المائة . بيد أنه كانت هناك فى آب / أغسطس ١٩٧٩ مؤشرات تبين أن معدل التضخم فى الولايات المتحدة قد يتجاوز قريبا معدل الزيادة فى المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل ، ما لم يعمل تطور سعر الصرف على الاسراع بحركة المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل ، كما حدث منذ عام ١٩٧٥ .

(١٤) ملاحظة من أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية : عندما أصبحت فئة تسوية مقر العمل لشهر أيلول / سبتمبر معروفة بعد اختتام الدورة العاشرة للجنة ، تبين أن المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل قد وصل الى ١٣٤٧٥ . وعمليات التقريب العادية المطبقة فى كل جوانب نظام تسوية مقر العمل ، والمطبقة فى مناسبات سابقة على قراءات المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل ، فان هذا يعادل ١٣٥ ، ولهذا فان الزيادة الاضافية الثانية بنسبة ٥ فى المائة المشار اليها فى تقرير اللجنة تصبح كذلك مستحقة ابتداء من ١ كانون الثانى / يناير ١٩٨٠ . فاذا سمح باستمرار العمل بالآلية المنصوص عليها فى القرار ١٥٦١ (د - ١٥) ، فان الأجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى سوف يتحدد عندئذ ابتداء من ١ كانون الثانى / يناير ١٩٨٠ بما مقداره ١٣٥ فى المائة من اجمالى المرتب . وتقدر التكلفة الاضافية التى ستتحملها الدول الأعضاء عن حصتها من الزيادة فى اشتراكات صندوق المعاشات التقاعدية (١٤) فى المائة من المستوى الأعلى من الأجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى) عن فترة الاثنى عشر شهرا كلها ، بمبلغ ١٠ ملايين دولار تقريبا .

قائمين بالفعل وهما : النسبة المفرطة من صافي دخل الموظف التي تخصص لا شترائه الخا صر المعاش التقاعدي في البلدان التي تكون تسوية مقر العمل منخفضة فيها ؛ والزيادة التي لا مبرر لها في استحقاقات المعاش التقاعدي التي تتجاوز حد التضخم في البلدان التي تكون دون مستوى المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل .

٨٦ - ولذلك فمن رأى اللجنة انه ينبغي للجمعية العامة ان تقرر ، على شريطة الوفاء بالشروط المبين في الفقرة التالية ، تجميد العمل بالية تسوية الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي التي أنشأتها بقرارها (١٥٦١ د - ١٥) وذلك ريثما يتم اعتماد حل طويل الأجل .

٨٧ - ومع ذلك ، لم تستطع اللجنة أن توصي بتجميد نظام تعديل المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل - أي تجميد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي عند مستواه في عام ١٩٧١ - دون أن تتلقى تأكيدا بأن هذا الاجراء لن يسبب ضررا لأولئك المضارين فعلا بسبب عدم عدالة النظام الحالي . وهؤلاء هم الذين انخفض أجرهم الداخل في حساب المعاش التقاعدي في القيمة فعلا بدرجة كبيرة عن مستوى التصويين عن الدخل الذي تعتمده اللجنة سويا ، والى ما دون المعدل السائد في قاعدة النظام بنيويورك . ولم تكن تعديلات المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل المبنية على متوسط المعايير كافية للحفاظ على مستوى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والمعاشات التقاعدية في هذه الظروف ؛ فبالنسبة لهؤلاء الذين يتقاعدون من الخدمة في عام ١٩٨٠ ، فإن اقتطاع تسويات بنسبة ٥ في المائة وربما أيضا بنسبة ١٠ في المائة كانت لولا ذلك ستصبح مستحقة سوف يؤدي الى زيادة تفاقم الخسارة في قيمة معاشاتهم التقاعدية الأصلية .

٨٨ - ولهذا ترى اللجنة أنه بالإضافة الى تجميد نظام تعديل المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل ، لافنى عن القيام في الوقت نفسه بوضع تدبير مؤقت مناسب للحيلولة دون انخفاض المعاشات التقاعدية المشار اليها عن مستوى أدنى محدد من قبل . وهذا التدبير أمر ضروري ليس فقط لحماية فئة المؤلفين المعنيين من مزيد من المعاملة غير العادلة بل أيضا للحفاظ على تماسك النظام الموحد ولا تستطيع اللجنة - ولا الجمعية العامة - أن تتجاهل الآثار التي يمكن أن يتعرض لها النظام الموحد نتيجة للمؤشرات التي قدمتها بعض المنظمات - أو التي وردت في بعض الحالات في القرارات التي اتخذتها الحكومات في الأجهزة التشريعية لتلك المنظمات - وهي مؤشرات تفيد بأنه ما لم تتخذ تدابير لتصحيح أوجه الشذوذ في نظام المعاشات التقاعدية العالي ، فانها ستجد نفسها مضطرة الى اتخاذ تدابير خارج نطاق النظام الموحد . ومن المأمول فيه أن تواصل هذه المنظمات التحلي بالصبر اذا ما اتخذت تدابير مؤقتة مناسبة في حين يستمر البحث عن حل طويل الأجل .

٨ - تدابير مؤقتة

٨٩ - وفيما يتعلق بما ينبغي أن تكون عليه هذه التدابير المؤقتة ، لاحظت اللجنة أن تلك التدابير ، بقدر ما ستأخذ شكل تسوية للمعاشات التقاعدية الأصلية المعنية ، ولن تعدل الطريقة التي يحدد بها الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، سوف تقع داخل اطار اختصاص مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية . ولاحظت اللجنة أيضا أن المجلس قد طلب الى أمينه " أن يدرس امكانية اتخاذ تدابير مؤقتة القصد منها على الأقل معالجة بعض مظاهر الشذوذ المشار

اليها في قرار الجمعية العامة على أساس مؤقت " . وأعلم أمين مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية اللجنة بالخطوط التي بمقتضاها يعمل في اعداد التدابير المؤقتة التي طلب المجلس اليه اعدادها .

٩٠ - ووفقا للمعلومات المقدمة الى اللجنة :

" فان القصد من التدابير المؤقتة المقترحة هو ضمان ألا تكون قيمة استحقاق دورى بالعملية المحلية يبدأ دفعه عند انتهاء خدمة مشترك ما ، في عام ١٩٨٠ ، أقل من القيمة التي كانت ستصبح مستحقة الدفع اذا ما كان قد استخدم بدلا من ذلك ، في نفس الفترة المستخدمة في حساب متوسط الأجر النهائي لهذا المشترك ، صافي الأجر بالعملية المحلية ، بما في ذلك تسوية مقر العمل ، لمشارك يحصل على مرتب من الفئة نفسها في بلد التقاعد . وفي هذه الحالة سوف لا تنطبق التدابير المؤقتة الا على المشتركين الذين كانوا مباشرة قبل انتهاء الخدمة أو الوفاة ، في الفئة الفنية وما فوقها .

" أما الزيادة في قيمة المعاش التقاعدى الذى يحسب بهذه الطريقة ، ان وجدت ، على القيمة التي كانت ستدفع بموجب النظام الحالي لتعديل المبالغ المربوطة للمعاشات التقاعدية ، فتدفع كتكلمة مؤقتة على أساس شهرى ابتداء من التاريخ الذى يصبح فيه المعاش التقاعدى واجب الدفع حتى نهاية عام ١٩٨٠ ، وذلك الى حين تقديم مقترحات متفق عليها لاتخاذ تدابير أشمل عن طريق الجمعية العامة في دورتها في العام القادم . ولكي تصبح هذه المقترحات نافذة المفعول من عام ١٩٨١ فصاعدا ، يتمين أن تحدد مستوى المبالغ اللاحقة التي تدفع لجميع أرباب المعاشات في الماضي والمستقبل ، بما في ذلك هؤلاء الذين انتهت خدمتهم في عام ١٩٨٠ " .

٩١ - كما أوضح أمين مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية أنه :

" بالنسبة لأى موظف ، فان الاستحقاقات من الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية ، التي تكون مبنية على متوسط أجر المشترك الداخلى في حساب المعاش التقاعدى خلال الستة والثلاثين شهرا تقويميا التي بلغ فيها الأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى أعلى مستوى له خلال السنوات الخمس الأخيرة من خدمته المحسوبة في المعاش التقاعدى ، سوف تمثل نسبة مئوية مختلفة من المتوسط النهائي لصافي الأجر في كل مستوى من مستويات الرقم القياسي لتسويات مقر العمل . ويوضح المرفق الأول للتقرير عن الاجتماع الثانى للفريق العامل التابع لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية مبالغ المعاشات التقاعدية المستحق الدفع بعد ٣٠ سنة من الخدمة (أى ٦٠ في المائة من الأجر الداخلى في حساب المعاشات التقاعدية) معبرا عنها بنسب مئوية من المتوسط النهائي لصافي الأجر (متوسط ٣ سنوات لصافي الأجر بالاضافة الى تسوية مقر العمل) في مواعيد مختلفة لبلدان مختلفة ولمستويات مختلفة من تصنيف الرتب . وسوف يتضح من الجداول الواردة في هذا المرفق أن نسبة ٦٠ في المائة من المتوسط النهائي للأجر تمثل ، في ١ كانون الثانى /يناير ١٩٧٩ ، أقل من نسبة ٦٠ في المائة من المتوسط النهائي لصافي الأجر فيما يلي من بلدان التقاعد لبعض أو جميع الرتب في تصنيف المراتب :

معاش تقاعدي بنسبة ٦٠ في المائة كنسبة مئوية من صافي الأجر في :

الرتبة / الدرجة	سويسرا	فرنسا	النمسا
ف-١ / ١٠	٤٦٦٤	٥٣٦٤	٥٣٨٨
ف-٢ / ١١	٤٨٦٤	٥٥٧٧	٥٦١١
ف-٣ / ١٣	٥٠٧٧	٥٨٦٤	٥٨٨٨
ف-٤ / ١٢	٥٢٦٦	٦٠٨٨	٦١٢٢
ف-٥ / ١٠	٥٥٧٥	٦٣٧٧	٦٤٢٢
مد-١ / ٧	٥٧٧٠	٦٥٧٣	٦٥٧٧
مد-٢ / ٤	٥٨٧٣	٦٦٨٨	٦٧٣٣

" وسوف تتيح التدابير المؤقتة المقترحة المبينة أعلاه حداً أدنى للمعاش التقاعدي بنسبة ٦٠ في المائة من المتوسط النهائي لصافي الأجر بعد ٣٠ سنة من الخدمة . وبالتالي سوف تفيد المشتركين الذين يشغلون أدنى الرتب الفنية ، بأكثر مما تفيد من هم في الرتب العليا . "

٦٢ - وفيما يتعلق بقابلية تطبيق التدابير المؤقتة المقترحة وبالأصول الاجرائية لذلك ، وردت المؤشرات التالية في بيان أمين مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية :

" سوف تنطبق التدابير المقترحة على الاستحقاقات الدورية الجديدة التي تصبح مستحقة الدفع في عام ١٩٨٠ للمشاركين الذين تنتهي خدمتهم في ذلك العام ، والذين يكونون ، في وقت انتهاء الخدمة ، في الفئة الفنية وما فوقها . ولن تمس هذه التدابير أية استحقاقات مقطوعة ، بما في ذلك تسوية الانسحاب واستبدالات المبالغ المقطوعة . "

" وعلى أساس المستويات الحالية لصافي الأجر للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، من المتوقع ان تنطبق التدابير المقترحة على المستويات التالية من فئات تسوية مقر العمل :

الرتبة	الدرجات	فئات تسوية مقر العمل
ف-١	٦-١	١٠ وما فوقها
ف-١	١٠-٧	١١ وما فوقها
ف-٢	٦-١	١١ وما فوقها
ف-٢	١١-٧	١٢ وما فوقها
ف-٣	٦-١	١٢ وما فوقها
ف-٣	١٣-٧	١٣ وما فوقها
ف-٤	٥-١	١٣ وما فوقها
ف-٤	١١-٦	١٤ وما فوقها

(يتبع)

(الجدول تابع)

<u>الرتبــــــــــــــــة</u>	<u>الدرجات</u>	<u>فئات تسوية مقر العمل</u>
ف-٤	١٢	١٥ وما فوقها
ف-٥	٣-١	١٤ وما فوقها
ف-٥	٩-٤	١٥ وما فوقها
ف-٥	١٠	١٦ وما فوقها
مد-١	٣-١	١٥ وما فوقها
مد-١	٧-٤	١٦ وما فوقها
مد-٢	١	١٦ وما فوقها
مد-٢	٤-٢	١٧ وما فوقها
مساعد الأمين العام		
وكيل الأمين العام		

"وهكذا ، ففي أى بلد تسرى فيه ١٧ فئة من فئات تسوية مقر العمل فان المعاش التقاعدي بالعملة المحلية سوف يزداد بالاضافات التالية :

<u>الرتبــــــــــــــــة</u>	<u>الدرجة</u>	<u>نسبة الزيادة في المعاش التقاعدي بالعملة المحلية</u>
ف-١	٦	٢٩
ف-٤	٥	١٥
مد-١	٣	٧
مد-٢	٤	٣

حساب المبلغ الاضافي المؤقت

" ستطبق التدابير المؤقتة لعام ١٩٨٠ على النحو التالي : ستحسب المعاشات التقاعدية أولا وفقا للأنظمة وللطريقة الحالية المتبعة في تسوية المعاش التقاعدى ؛ وعلى هذا الأساس ، سيحدد لكل متقاعد جديد معاش تقاعدى محسوب بال دولار ومعاش تقاعدى محسوب بالعملة المحلية . وفي حالة تقديم متقاعد من الفئة الفنية أو ما فوقها شهادة تثبت اقامته في بلد التقاعد - وهي نفس الشهادة التي تطلب منه الآن اذا رغب في الاستفادة من نظام التسوية الحالي بكامل أبعاده ، بما في ذلك النص على حد أدنى مكفول بالعملة المحلية - سيحسب متوسط جديد للأجر النهائي بالعملة المحلية على أساس جداول المرتب الصافي وتسوية مقر العمل التي كانت نافذة في ذلك البلد خلال فترة الشهر - الستة والثلاثين التي حدد عنها متوسط الأجر النهائي للمشارك .

" ثم سيستخدم هذا المتوسط الجديد للأجر النهائي لحساب الحد الأدنى للمعاش التقاعدى للمشارك بالعملة المحلية ، باستخدام مدة اشتراكه في الصندوق ومعدل التراكم المنصوص عليه في الأنظمة . وسوف تضاف الى مبالغ المعاش التقاعدى الدورية التي تدفع في عام ١٩٨٠ أى زيادة في ذلك المبلغ عن المعاش التقاعدى المحسوب بالعملة المحلية وفقا لنظام تسوية المعاش التقاعدى ، وذلك كمبلغ اضافي .

" وسيخضع المبلغ الاضافي المؤقت المحسوب وفقا للفقرة ١٦ أعلاه ، في عام ١٩٨٠ ، لنفس التسويات التي سيخضع لها المعاش التقاعدى للمشارك المحسوب بالعملة المحلية ، على النحو المحدد بمقتضى نظام تسويات المعاش التقاعدى دون الرجوع مرة أخرى الى مستويات الأجر الصافي وتسوية مقر العمل في بلد التقاعد ."

٩٣ - وقد أبلغ أمين المجلس المشترك لصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة اللجنة ان الخبراء الاكتواري الاستشاري للصندوق يقدر مؤقتا ان التكلفة التي سيتكدها الصندوق نتيجة للاستحقاقات الاضافية التي سيتوجب عليه توفيرها في عام ١٩٨٠ بمقتضى هذا النظام ستكون في حدود ٥٠٠٠٠٠ دولار ، وهي نفقات اضافية يرى ان بإمكان الصندوق ان يستوعبها .

٩٤ - وترى اللجنة ان هذا التدبير المؤقت سيلبي بوجه عام الأهداف التي تعتمدها اللجنة الأساسية . وهي تقترح أن يعاد النظر في تثبيت الحد الأدنى عند المستوى الذي يكون فيه المعاش التقاعدى البالغ ٦٠ في المائة من الأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى مساويا تماما لنسبة ٦٠ في المائة من الأجر الصافي ، ونظرا لأن المعاش التقاعدى سيخضع في العادة للضرائب وان قيمته النهائية ستكون بذلك أقل من ٦٠ في المائة من الدخل الصافي للموظف قبل التقاعد ، وباعتبار ان هذا المستوى هو الحد الأدنى الذي يمكن قبوله ، رأى بعض أعضاء اللجنة انه ينبغي جعل الحد الأدنى أعلى من ذلك بقليل ، بحيث يكفل لقيمة المعاش التقاعدى حداً أدنى يبلغ ٦٥ في المائة من الأجر الصافي . وهذا المستوى لن يمس ، مع ذلك ، أى حل دائم يعتمد فيما بعد ، نظرا لأنه أقل من المستويين المبينين في أى من البديلين الثالث والرابع .

٩٥ - وخشية ان ينظر الى التمويل من موارد صندوق المدفوعات الاضافية المقترحة على انه يمثل مشكلة ، فيما يتعلق بسنة ١٩٨٠ أو السنوات اللاحقة ، تقترح اللجنة ان يتقرر في الوقت نفسه ،

كتدبير مؤقت أيضا ، أن تحسب الاشتراكات التي تدفعها المنظمة والتي يدفعها الموظف على أساس مجموع الأجر الصافي متى كان مستوى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظف أقل من مستوى مجموع الأجر الصافي . وبذلك تضمن لصندوق المعاشات التقاعدية موارد إضافية يمكن بها مواجهة تكاليف التدبير المؤقت المقترح لعام ١٩٨٠ والتهيؤ للالتزامات الإضافية التي قد تنتج عن أي حل طويل الأجل يتم اعتماده فيما بعد (فيما إذا ترتبت على هذا الحل التزامات إضافية ، وهو أمر ليس مؤكدا على الإطلاق) .

٩٦ - ولما كان المجلس المشترك لصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة سينظر في هذا الاقتراح المؤقت في دورته المستأنفة في ايلول / سبتمبر ، بعد أن تكون اللجنة قد اعتمدت هذا التقرير ، فإنه لا يمكن للجنة أن تتنبأ بالاجراءات التي سيتخذها المجلس المشترك لصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة . بيد أنها تعرب عن أملها الراسخ في أن يوصي المجلس الجمعية العامة بتدبير مؤقت مماثل للتدبير المتصور الآن - ولا يقل ارضا عنه - وبأن تعتمد الجمعية العامة كنتيجة طبيعية ، لا غنى عنها ، لما أوصت به اللجنة من تجميد نظام التسوية القائم على المعدل المرجح لتسويات مقر العمل والذي يتسم بأنه يهبط التكاليف وغير فعال . وقد أذنت اللجنة لرئيسها بتقديم إضافة الى هذا التقرير إذا ما تبين ضرورة ذلك في ضوء المداولات التي سيجريها المجلس المشترك لصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في ايلول / سبتمبر .

٩ - فئة الخدمات العامة

٩٧ - أشير الى أن نظر اللجنة في مشكلة الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي كإحدى النقاط التي يتركز حصرها على الفئة الفنية والفئات العليا . والسبب في ذلك أن المشاكل التي أدت الى دعوة اللجنة الى الاضطلاع بالدراسة على سبيل الاستعجال تتعلق ، على وجه التحديد ، بموظفي الفئة الفنية وما فوقها المعينين على أساس دولي والمفتربين عن اوطانهم (١٥) . وقد سمعت اللجنة الى أن تجد أولا حلا لهذه المشكلة الأشد إلحاحا . وقد بينت اللجنة بوضوح وأسهاب في الفقرات ٢٨١ الى ٢٩٦ من تقريرها السنوي الرابع أنها على وعي بالمشاكل المتعلقة بأسلوب تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لفئة الخدمات العامة . وقد كانت اللجنة - وما زالت - تأمل في أن يوفر الحل الطويل الأجل الذي توصي به فيما يتعلق بالفئة الفنية ، متى أمكنها ذلك ، مفتاحا لحل مشكلة فئة الخدمات العامة ، علما بأن الفئتين تلقيان معاملة ليس فيها أي تمييز في نظام صندوق المعاشات التقاعدية ، وأن الاختلاف الوحيد يكمن في الطريقة التي يحدد بها الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لكل منهما . وقد أعرب بعض الأعضاء عن قلقهم لأن اللجنة ، بتركيزها أولا على البحث عن حل لمشاكل الفئة الفنية ستهمل فئة الخدمات العامة وتوجد لها حلا ليس في صالحها . لذلك حدث بعضهم على معالجة الفئتين في آن واحد وعلى نحو متواز ؛ بينما

(١٥) ومن ثم فإن بعض هذه المشاكل تتعلق كذلك بموظفي فئة الخدمات العامة

المفتربين عن اوطانهم والمعينين على أساس غير محلي .

أبدى آخرون خشيتهم من ان يسفر ذلك عن تدني أحوال فئة الخدمات العامة في بعض مراكز العمل التي يعتبر وضع هذه الفئة فيها حسنا نسبيا في الوقت الحاضر فيما يتعلق بالأجر الداخل فسي حساب المعاش التقاعدي . وازاء هذه المخاوف المتناقضة لا يسع اللجنة الا ان تقدم تأكيدا بأنها على وعي تام بالمشاكل المتعلقة بالأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والاستحقاقات التقاعدية لموظفي فئة الخدمات العامة في مختلف مراكز العمل (بما في ذلك الموظفون غير المعيّنين محليا) وانها ستبذل قصارى جهدها في عام ١٩٨٠ لايجاد حل لهم يكون متوافقا مع الحل الذي تجسده اللجنة للفئة الفنية ، ويكون قبل كل شيء ، منصفاً .

الفصل الرابع

شروط خدمة الفئة الفنية وما فوقها

ألف - المقارنة الواجب إجراؤها تطبيقاً لمبدأ نوبلمير

١ - حركة الهامش بين الأجور في نظام الأمم المتحدة الموحد والأجور في الخدمة المدنية الوطنية المقارنة

٩٨ - ظلت اللجنة ، تنفيذاً للولاية التي عهدت بها اليها الجمعية العامة ، تبقي قيد الاستعراض الدائم العلاقة القائمة بين مستويات الأجور في الخدمة المدنية المقارنة ، وهي حالياً الخدمة المدنية في الولايات المتحدة الأمريكية ، ونظام الأمم المتحدة الموحد ، كما بحثت في كل دورة من دوراتها تقريراً عن تطور هذه العلاقة .

٩٩ - وبالنظر الى ضبط الأعمال الأخرى في ١٩٧٩ ، لم تتمكن اللجنة من احراز تقدم في وضع طريقة لمقارنة التعويض الكامل ، وهو الأمر الذي اشارت اليه في الفقرات ٩٣ الى ١٠٤ من تقريرها السنوى الرابع . بيد ان الدراسة التي أشير في ذلك الحين الى ان حكومة الولايات المتحدة الأمريكية تقوم باجرائها قد اكتملت ، كما تعتمزم اللجنة ان تدرس في عام ١٩٨٠ مدى امكانية تكييف هذه المنهجية المستحدثة من أجل المقارنات الدولية .

١٠٠ - فالمقارنة انن مازالت تجرى على الأساس الذي سبق للجمعية العامة اقراره ، وهو الأجر الصافي للموظفين في خدمتين ممن يعملون زوجاً أو زوجة ولا يعملون ولداً ، وبين المقرين الرئيسيين للنظامين ، أى واشنطن بالنسبة للخدمة المدنية في الولايات المتحدة ، ونيويورك بالنسبة لنظام الأمم المتحدة الموحد ، مع ايلاء المراعاة الواجبة للاختلاف في تكاليف المعيشة بين المدينتين . ويعبر عن الهامش بوصفه المتوسط المرجح للنسب القائمة فيما يتعلق بالمراتب المتقابلة المتمتدة ، التي يحسب متوسطها خلال فترة ١٢ شهراً تمتد من ١ تشرين الاول / اكتوبر من كل سنة حتى ٣ ايلول / سبتمبر من السنة التالية .

١٠١ - وعلى هذا الاساس ، وباستخدام نقاط تعادل الرتب من ف - ١ الى مد - ١ ومن ج ع - ٩ الى ج ع - ١٦ * ، على النحو الذي أقرته الجمعية العامة في دورتها الثالثة والثلاثين (انظر الفقرات ١٠٥ - ١٠٨ أدناه) ، كان متوسط الهامش بالنسبة لفترة الأشهر الاثني عشر الممتدة من ١ تشرين الاول / اكتوبر ١٩٧٨ الى ٣٠ ايلول / سبتمبر ١٩٧٩ كما هو مبين في الجدول التالي .

* ج ع = جدول عام .

مقارنة متوسط الأجر العائلي لموظفي الأمم المتحدة في نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن

من تشرين الأول/أكتوبر ١٩٧٨ إلى ايلول/سبتمبر ١٩٧٩

معاملات الترجيح المستخدمة لحساب النسبة العامة (ج)	النسبة الأمم المتحدة/الولايات المتحدة (الولايات المتحدة - واشنطن = 100)	الأمم المتحدة - نيويورك		الولايات المتحدة - واشنطن			
		الأجر العائلي (ب)	المرتبات	الأجر الصافي المرحح	معاملات الترجيح	الأجر الصافي حسب المرتبة (أ)	المرتبات
٣٢٢	١١٨٤	١٥٩٥٣	ف ١/١	١٣٤٢٧٧	١٠٠	١٣٤٢٧٧	١/٩٤٤
١٤٧٧	١١٨٧	٢٠١٦٥	ف ١/٢	١٦٩٨٢	٦٢ ٣٨	١٥٩٥٤ ١٨٦٥٩	١/١١٤٤ ١/١٢٤٤
٢٥٠	١١٩٦	٢٤٢٩٦	ف ١/٣	٢٠٣١٠	٤٥ ٥٥	١٨٦٥٩ ٢١٦٦٠	١/١٢٤٤ ١/١٣٤٤
٢٨٥	١٢١٧	٢٩٠٢٩	ف ١/٤	٢٣٨٥٦	٣٣ ٦٧	٢١٦٦٠ ٢٤٩٣٨	١/١٣٤٤ ١/١٤٤٤
٢١٠	١٢٢٦	٣٤٩٩٣	ف ١/٥	٢٨٥٣٤	١٠٠	٢٨٥٣٤	١/١٥٤٤
٧٦	١١٩٢	٣٨٧٣٧	مد ١/١	٣٢٤٨٥	١٠٠	٣٢٤٨٥	١/١٦٤٤

متوسط النسبة المرحح ١٢٠٦
 نسبة تكاليف المعيشة في نيويورك/واشنطن (البار/مايو ١٩٧٩) ١٠٥٩
 متوسط النسبة المرحح بعد تعديله بحساب فرق تكاليف المعيشة ١١٣٠

(أ) جداول المرتبات النافذة في ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٧٨ .

(ب) يشمل تسوية مقر العمل كما يلي : ٦ أشهر في الفئة ١+ / ٦ (مضاعف ٣٥)
 ٦ أشهر في الفئة ٧ (مضاعف ٤١)

(ج) معاملات الترجيح هذه تنطبق على موظفي نظام الأمم المتحدة الموحد في المرتب ف-١ إلى مد-١ الذين كانوا يعطون في المقـــــر وفي المكاتب الدائمة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٧ .

١٠٢ - وقد كانت الأرقام المناظرة بالنسبة للفترة السابقة ، من تشرين الاول / اكتوبر ١٩٧٧ الى ايلول سبتمبر ١٩٧٨ ، كما يلي :

(أ) متوسط نسبة الأجر الصافي في المراتب المتناظرة : ١١٨٨

(ب) نسبة تكاليف المعيشة نيويورك / واشنطن : ١٠٨٧

(ج) متوسط النسبة ، بعد تعديله بحساب فارق تكاليف المعيشة : ١٠٩٣

١٠٣ - وكان السبب الرئيسي في اتساع الهامش من ٩٣ في المائة في فترة الأشهر الاثني عشر السابقة الى ١٣٩ في المائة في الفترة الأخيرة هو زيادة تكاليف المعيشة في واشنطن بمعدل أسرع من المعدل الذي زادت به في نيويورك (١٦) . وتستخدم الأرقام القياسية لتكاليف المعيشة الصادرة عن مكتب الولايات المتحدة لاصحاصات العمل في تعديل الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل في واشنطن ونيويورك ما بين كل دراسة استقصائية وأخرى ؛ وقد لاحظت اللجنة ان زيادة الرقم القياسي لتكاليف المعيشة في واشنطن بقدر أكبر مما هو عليه في نيويورك قد فسر بأنه يعود بأكمله تقريبا الى حدوث ارتفاع مفاجئ في تكاليف ملكية المساكن (سعر شراء البيوت وأسعار فائدة الرهن) بمقدار ٦ في المائة في واشنطن مقابل ٠.٨ في المائة في نيويورك. ولاحظت اللجنة كذلك ان هذه الزيادة في عنصر ملكية المساكن ، الذي يدخل في تركيب الرقم القياسي لواشنطن ، ليست له صلة أكيدة بتسوية مقر العمل في الأمم المتحدة ولا بالمقارنة بين الولايات المتحدة والأمم المتحدة . وذلك لأن تكاليف ملكية المساكن لا تؤخذ في الاعتبار لدى حساب تسوية مقر العمل بالنسبة لموظفي الأمم المتحدة ؛ وسوف تصحح العلاقة بين نيويورك وواشنطن من حيث تسوية مقر العمل في المرة التالية التي تجرى فيها دراسة مقارنة بين المدينتين .

٢ - نقاط تعادل الرتب بين الخدمة المدنية الوطنية

المقارنة ونظام الأمم المتحدة الموحد في المرتبة

مد - ٢ وما فوقها

طلب الجمعية العامة

١٠٤ - في الفقرة ٢ من الجزء الثاني* من القرار ٣١ / ٤١ بء المؤرخ في ١٧ كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٦ ، رجحت الجمعية العامة من اللجنة ان توسع مقارنتها بين رتب الخدمة المدنية للولايات المتحدة ورتب نظام الأمم المتحدة الموحد على جميع المستويات (بدلا من الاقتصار على الرتب الثلاث التي كانت اللجنة قد حددت لها سابقا نقاط التعادل) وأن تقدم تقريرا الى الجمعية العامة عما تتوصل اليه من نتائج في موعد لا يتجاوز دورتها الثالثة والثلاثين .

(١٦) اتسع الهامش كذلك بما يعادل نقطة واحدة تقريبا ، على النحو المبين في الفقرة

١٢٥ من التقرير السنوي الرابع ، نتيجة استخدام نقاط تعادل الرتب الجديدة من ف - ١ الى

مد - ١ التي أقرتها الجمعية العامة ، انظر كذلك الفقرة ١٢٣ أدناه .

١٠٥ - واستجابة لهذا الطلب ، قامت اللجنة ، بمساعدة خبيرين استشاريين (١٧) ، بدراسة شاملة جرت فيها مقارنة المضمون الوظيفي لوظائف أخذت من ٤٦ مجموعة مهنية في الخدمتين ، وذلك باستخدام نظام للتقييم هو نظام النقاط والعوامل . وعلى اساس نتائج هذه الدراسة ، أوصت اللجنة ، في تقريرها السنوي الرابع ، بأن تقر الجمعية العامة نقاط تعادل الرتب التالية لاستخدامها فسي تطبيق مبدأ نوبلمير (١٨) :

ف-١ = ج ع-٩ بمعادل ترجيح قدره ١٠٠

ف-٢ = (ج ع-١١ بمعامل ترجيح قدره ٦٢)

(و)

(ج ع-١٢ بمعامل ترجيح قدره ٣٨)

ف-٣ = (ج ع-١٢ بمعامل ترجيح قدره ٤٥)

(و)

(ج ع-١٣ بمعامل ترجيح قدره ٥٥)

ف-٤ = (ج ع-١٣ بمعامل ترجيح قدره ٣٣)

(و)

(ج ع-١٤ بمعامل ترجيح قدره ٦٧)

ف-٥ = ج ع-١٤ بمعامل ترجيح قدره ١٠٠

مد-١ = ج ع-١٦ بمعامل ترجيح قدره ١٠٠

١٠٦ - وبالرغم من ان الدراسة تضمنت تحليلا لوظائف الرتبة مد-٢ ، فان اللجنة لم تفصح عن موقفها في ما يتعلق بنقطة تعادل المرتبة مد-٢ . فنظام النقاط والعوامل المستخدم في الدراسة قصد به ان يشمل مجال الوظائف ف-١ الى مد-٢ . ولم تقيم وظائف مرتبتها أعلى من مد-٢ . ولذلك ، فبينما أمكن تحديد أعلى مستوى للنقاط في الوظائف مد-٢ التي تم تقييمها ، لم يتسنى تحديد أدنى مستوى لنقاط الوظائف الأعلى مرتبة من مد-٢ . ونظرا لأن الحد الأعلى لمجال نقاط مد-٢ في أداة التقييم لم يتقرر في ضوء الاستفادة من هذا التحقق الاضافي ، فان اللجنة ترى ان النتائج التي تم الحصول عليها ليست حاسمة فيما يتعلق بمستويات المراتب المناظرة للمرتبة مد-٢ في نظام الخدمة المدنية للولايات المتحدة . ومن ثم فقد خلصت اللجنة الى انه ينبغي القيام بمزيد من الدراسة في المستقبل بغية تحديد نقطة التعادل بالنسبة للمرتبة مد-٢ .

(١٧) السيد شارل فيفيد (بلجيكا) والسيد روبرت ل. سميث (الولايات المتحدة الأمريكية).

(١٨) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الثالثة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/33/30) الفقرة ٠٩٢.

١٠٧ - وفيما يتعلق برتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام والرتبتين المعادلتين (مساعد المدير العام ونائب المدير العام) ، ابلغت اللجنة الجمعية العامة الأسباب التي حملتها على ان تقرر عدم ادراج هاتين الرتبتين في الدراسة :

" . . . وفي حين ان من الممكن وجود وظائف متماثلة في رتبة مد-٢ وما دونها في كثير من المؤسسات الداخلة في نظام الأمم المتحدة الموحد ، فان الوظائف التي في مستوى هاتين الرتبتين عادة ما تكون فريدة في نوعها ، مما يجعل المقارنة صعبة في اطار النظام الموحد وأصعب من ذلك في حالة خدمة مدنية وطنية في الرتب العليا ولكن الاختلاف يصبح أوضح ما يكون في هاتين الرتبتين . وفي حين ان الرتبة مد-٢ هي في الواقع أعلى مراتب الخدمة الوظيفية وهي المستوى الذي يمكن مع ذلك ان تستخدم طرائق تقييم الوظائف على اساسه ، فان المراتب الأعلى من هذه الرتبة تتأثر باعتبارات سياسية وبمكانة الفرد الذي سيعين فيها . ويأتي كثير من الأشخاص المعينين في هذه الرتب من الرتب العليا في الخدمة المدنية الوطنية لبلدانهم ويخدمون في المنظمة الدولية لمدة محددة هي بضع سنوات فقط . وهكذا فانهم حينما يقيمون الأجر المعروض عليهم يعتمدون الى اجراء مقارنات مع كبار الموظفين المدنيين في بلدهم ، الموجودين في مقر العمل نفسه ، لا مع الخدمة المدنية للولايات المتحدة . وعلى أي حال ، فان المراتب المحددة لهذه الرتب لا يمكن ان تفصل عن الارتباط بمرتب الأمين العام للأمم المتحدة .

" ودفعت أحد أعضاء اللجنة بأنه يمكن ، على الأقل في رتبة مساعد الأمين العام ، ان تقارن المناصب الموجودة في النظام الموحد بمناصب مماثلة في حكومة الولايات المتحدة . غير أن معظم الأعضاء رأوا انه لا يمكن تحديد المراتب لهذه الرتبة بمقارنة مباشرة من نوع ما استخدم للرتب الأخرى تطبيقاً لمبدأ نويلمير ، غير انه ينبغي ايضاً مراعاة جميع العوامل الخاصة الأخرى ذات الصلة الموجودة في أعلى الرتب . ولهذا الأسباب لم تبذل أي محاولة لتحديد نقاط التعادل الدقيقة بين رتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام ورتب الخدمة المدنية للولايات المتحدة " (١٩) .

١٠٨ - وقد وافقت الجمعية العامة ، في قرارها ٣٣/١١٩ ، على نقاط تعادل الرتب التي أوصت بها اللجنة للرتب ف-١ الى مد-١ . بيد انها ، في الفقرة ٢ من الجزء " ثالثاً " من ذلك القرار ، رجحت من اللجنة :

" . . . ان تواصل دراستها لنقاط تعادل الرتب بين نظام الأمم المتحدة الموحد والخدمة المدنية المقارنة وذلك لتحديد الرتب الصحيحة المعادلة في النظام المقارن لرتبتي المدير (مد-٢) ومساعد الأمين العام في الأمم المتحدة ، وان ترفع تقريراً بما تصل اليه من نتائج الى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والثلاثين " .

(١٩) المرجع نفسه ، الفقرتان ٩٠ و ٩١ .

وفي الفقرة ٣ ، رجحت من اللجنة أيضا :

” . . . ان تدرس امكانية تحديد الوظائف ذات المهام والمسؤوليات المعادلة لوظيفة وكيل الأمين العام ، وأن تقدم تقريرا عن ذلك الى الدورة الرابعة والثلاثين للجمعية العامة ”.

تمهيد اللجنة لاجراء الدراسة

١٠٩ - بحثت اللجنة في دورتها التاسعة ، على اساس وثيقة أعدتها الأمانة ، سلسلة من النهج البديلة لتنفيذ دراسات عن نقاط تعادل الرتب على مستوى رتبة مد - ٢ وعلى مستوى رتبة مساعد الأمين العام ورتبة وكيل الأمين العام .

١١٠ - وأكد ممثل اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية التزام المنظمات بالتعاوان في الدراسة رغم عدم اقتناعها بأن هذه الدراسة ستؤدي الى نتائج مفيدة . وقال ان المنظمات تشاطر اللجنة ما أعربت عنه من آراء في فقرات تقريرها السنوي الرابع المستشهد بها أعلاه فيما يتعلق بالصعوبات التي ينطوى عليها تحديد نقاط التعادل للوظائف التي هي على رتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام . ولا حظت المنظمات ان هاتين المرتبتين العالميتين لا تشكلان جزءا من الهيكل الوظيفي العادي وان التعيينات عليهما لا تجرى الا على اساس محدود الأجل . وفي حالة المنظمات الصغرى ، تقابل المستويات العليا لمراتب الأمم المتحدة مستوى الرئيس التنفيذي . واجراءات التوظيف بالنسبة للمرتبة مد - ٢ وما فوقها تختلف عن الاجراءات المتبعة بالنسبة للمراتب الأدنى من حيث أن الأفراد يختارون لا لكفاءتهم فحسب بل ان ثمة اعتبارات سياسية تؤخذ في الحسبان كذلك . وبالرغم من أن نوعا من المنطق قد أدخل على مر السنين في جداول المرتبات الخاصة بهذه الرتب ، فانه لا يمكن القول بأن هياكل المرتبات تعتمد كليا على نفس الاعتبارات التي تحكم مراتب المستويات الأدنى .

١١١ - وأقرت اللجنة مرة أخرى بالصعوبات التي ينطوى عليها تنفيذ دراسات نقاط تعادل الرتب على هذه المستويات العليا . وبالإضافة الى ذلك ، لاحظت اللجنة ان ما طرأ مؤخرا من تغييرات على نظام أجور الخدمة المدنية المقارنة سيزيد من تعقيد هذه المهمة ؛ فقد أقرت حكومة الولايات المتحدة ، على سبيل المثال ، بأن ربط الأجر بالضمنون الوظيفي في هذه الوظائف ذات المستويات العليا التي اصبحت جزءا من خدمة كبار المسؤولين التنفيذيين الجديدة سيكون في حدود ٧٠ فقط . ويمكن توقع بروز صعوبات عملية أخرى ، وان كان من الممكن بلاشك التغلب عليها . ولا حظت اللجنة بارتياح قول أحد اعضائها ان اللجنة قد تلقت تأكيدات جديدة بأن سلطات الولايات المتحدة ستقدم لها أقصى قدر من المساعدة في تنفيذ هذه الدراسة ، وخاصة فيما يتعلق بتوفير الأوصاف المطلوبة للوظائف . ولما كانت الجمعية العامة قد رجحت من اللجنة ان تجرى دراسة لرتبة مد - ٢ ورتبة مساعد الأمين العام ، وبالنظر الى ان الصعوبات التي ينطوى عليها اجراء دراسة لرتبة وكيل الأمين العام لا تختلف كثيرا عن صعوبات دراسة رتبة مساعد الأمين العام ، فقد تقرر محاولة اجراء هذه الدراسة على المستويات الثلاثة جميعها .

١١٢ - ثم جرى النظر في مختلف البدائل لتنفيذ الدراسة . فقد حذت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ، بالنسبة لدراسة مرتبة مد - ٢ ومرتبة مساعد الأمين العام ، الأخذ بنفس الطريقة التي استخدمت في الدراسة السابقة الخاصة بنقاط التعادل بعد تعديلها ، حسب توصية الأمانة ، لتأخذ في الحسبان الأجر الاضافي لهاتين المرتبتين نتيجة ادخال نظام خدمة كبار المسؤولين التنفيذيين في البلد المقارن . بيد ان المنظمات رأت ان مراتب الخدمة المدنية للولايات المتحدة التي ستبحث لدى تحديد معادل المرتبة مد - ٢ ينبغي ألا تقتصر على ج ع-١٧ و ج ع-١٨ لأن دراسة سابقة قد أشارت الى ان بعض الوظائف التي هي على مرتبة مد-٢ تعادل وظائف مستوى كبار المسؤولين التنفيذيين في الولايات المتحدة . وفيما يتعلق بمرتبة وكهل الأمين العام ، حذت المنظمات الأخذ بنهج كامل لمقارنة الوظائف يأخذ في الحسبان عوامل معينة كتسميات الوظائف ومجالها التنظيمي ، والمستويات النسبية للوظائف في نطاق هيكلية التدرج الوظيفي ، والأهمية النسبية لدر الوظائف في اطار برامج وألويات الخدمتين ، وربما عوامل أخرى كالمقام النسبي لكل من شاغلي الوظائف ، والجهات التي تم تعيينهم منها ، والاعتبارات السياسية .

١١٣ - وأقرت اللجنة بأنه على الرغم من ان ترتيب الوظائف في المستويات العليا داخل كل من الخدمتين أقل اعتمادا على المضمون الوظيفي مما هو في المستويات الدنيا ، فان المضمون الوظيفي ظل ، مع ذلك ، اكثر العناصر المؤثرة في ترتيب الوظائف قابلية للقياس . وبالنظر الى اختلاف طبيعة الوظائف بين الخدمة المدنية للولايات المتحدة ونظام الأمم المتحدة الموحد ، فان طريقة التقييم على اساس النقاط والعوامل تظل اكثر النهج المتبعة في تصنيف الوظائف فعالية لأنها اكثرها ملاءمة لمقارنة وظائف توجد داخل مجموعات مهنية غير متجانسة ويتألف كل منها من مزيج من المهام المختلفة . ولذلك قررت اللجنة ان طريقة التقييم على اساس النقاط والعوامل - أي نفس الطريقة التي استخدمت في الدراسة السابقة الخاصة بنقاط تعادل الرتب - ستطبق على المراتب الثلاث جميعها . ولكن هذه الطريقة ستعدل لتأخذ في الحسبان آثار انشاء نظام خدمة كبار المسؤولين التنفيذيين على أجور بعض وظائف الخدمة المدنية للولايات المتحدة التي ستخضع للمقارنة . وقررت اللجنة كذلك أن تتعاقد من جديد مع نفس الخبراء الاستشاريين اللذين استعانت بهما في دراسة نقاط تعادل الرتب التي أجريت في ١٩٧٧ - ١٩٧٨ .

تقرير الخبراء الاستشاريين

١١٤ - بحثت اللجنة في دورتها العاشرة تقرير الخبراء الاستشاريين (الذي يرد نصه في المرفق السادس لهذا التقرير) . وكان الخبراء الاستشاريان قد أوصيا بمعادلات لمرتبة مد - ٢ ومرتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام على النحو التالي :

مرتبة النظام الموحد = مرتبة الخدمة المدنية للولايات المتحدة

مد - ٢	=	ج ١٧-٤٦	بمعامل ترجيح قدره ٦٧
		ج ١٨-٤٦ م/١٨ ت*	بمعامل ترجيح قدره ٣٣
مساعد الأمين العام	=	ج ١٨-٤٦ م/١٨ ت*	بمعامل ترجيح قدره ٦٧
		م ت*	بمعامل ترجيح قدره ٣٣
وكيل الأمين العام	=	م ت*	بمعامل ترجيح قدره ١٧
		م ت*	بمعامل ترجيح قدره ٦٣
		م ت*	بمعامل ترجيح قدره ٢٠

١١٥ - وقد رأى الخبيران الاستشاريان انه بات من الممكن الآن مقارنة درجة صحة نقطة التعادل التي تم تحديدها بالنسبة للمرتبة مد-٢ ، بالاعتماد على عينة واسعة من الوظائف ، بدرجة صحة المعادلات التي حددت في دراسة ١٩٧٨ بالنسبة للمراتب من ف-١ الى مد-١ . بيد أنهما رأيا ان نقاط التعادل بالنسبة لمرتبة مساعد الأمين العام ، وبدرجة أكبر بالنسبة لمرتبة وكيل الأمين العام، ينبغي اعتبارها بمثابة أرقام تقريبية . وذلك يعود جزئيا الى صعوبة ان يشمل نظام النقاط والعوامل تماما جوانب مضمونية خاصة لا صلة لها بالوظيفة وتنطوي عليها هذه المناصب العليا . وكان من بين هذه الجوانب الخاصة التي حددها الخبيران الاستشاريان في بعض وظائف الخدمة المدنية للولايات المتحدة التي قاموا بدراستها ما يلي :

- (أ) " درجة تمثيل " شاغل المنصب لمجموعات مصالح رئيسية أو خاصة ؛
- (ب) كون شاغل المنصب من مؤيدي سياسة الحكومة ويتمتع بثقة رئيس الجمهورية ومجلس الوزراء في تنفيذه لتلك السياسة ؛
- (ج) كون شاغل المنصب ذائع الصيت على الصعيد الوطني أو الدولي في المجالات العلمية أو الأكاديمية أو غيرها ؛
- (د) الحاجة الى الاستعانة بموظفين ذوي مهارات ادارية عالية المستوى لا ذوي مهارات تقنية متخصصة ؛
- (هـ) كون شاغل المنصب مدعوا للعمل بصفة وسيط أو مفوض في مسائل حساسة (سياسية ودبلوماسية) أو للعمل كمستشار أو منسق للأنشطة التي لا تدخل مباشرة في نطاق ولايته .

١١٦ - فضلا عن ذلك ، فعلى الرغم من بذل محاولة لتنقيح نظام النقاط والعوامل لجعله أكثر قابلية للتطبيق على مرتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام ، فانه لم تتولد عن هذا النظام وجوه تمييز بين الوظائف على هاتين الرتبتين كان الخبيران الاستشاريان على ثقة منها قدر ثقتهم بما فيما يتعلق بالمرتبة مد-٢ وما دونها . علاوة على ذلك ، وجد ان الوظائف على المستويات العليا

* م ت = مسؤول تنفيذي .

لم ترتب بدقة وفقا للمضمون الوظيفي سواء داخل النظام الموحد أو داخل الخدمة المدنية للولايات المتحدة ، ولذلك فقد كانت تنحو الى ان تعكس درجة أقل من الاتساق عبر الادارات والوكالات والمنظمات .

آراء اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية

١١٧ - رأت اللجنة الاستشارية ان نتائج الدراسة تمثل أساسا صالحا لتحديد الدرجة التي يمكن بها معادلة صلاحيات ومسؤوليات هذه المناصب العليا فيما بين الخدمتين . بيد أن المنظمات أشارت الى الصعوبات التي صادفها الخبيران الاستشاريان في تقييم المضمون الوظيفي للمناصب العليا المقارنة والمؤهلات اللازم توافرها في شاغليها ؛ ولذلك فقد قبلت الاستنتاجين اللذين توصل اليهما الخبيران الاستشاريان وهما انه يمكن مقارنة درجة صحة نقاط التعادل بالنسبة للمرتبة مد - ٢ بدرجة صحة نقاط تعادل المراتب التي حددتها الدراسة السابقة فيما يتعلق بالمراتب من ف - ١ الى مد - ١ ، بينما ينبغي عدم اعتبار نقاط التعادل بالنسبة لمرتبة مساعد الأمين العام ، ودرجة أكبر بالنسبة لمرتبة وكيل الأمين العام ، الا بمثابة أرقام تقريبية . ولقد كان من رأى اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ان أعلى الوظائف في المنظمات لا يمكن ان تخضع لتقييمات مقارنة سهلة عن طريق استخدام طرق تصنيف الوظائف ، وذلك لما تتسم به من خصائص معينة . وقد اوضحت دراسة الخبيرين الاستشاريين ان ذلك صحيح ايضا بالنسبة للمناصب العليا في الخدمة المدنية للولايات المتحدة . لذلك فقد أدت نتائج هذه الدراسة الى ان تستنتج المنظمات انه يمكن استخدام نقاط تعادل المرتبة مد - ٢ ، اذا رأت اللجنة استصواب ذلك ، لفرض اجراء مقارنات منتظمة بين المراتب . ومن جهة أخرى ، رأت اللجنة انه ينبغي ان تستخدم بصورة مستقلة نقاط تعادل مرتبة مساعد الأمين العام أو مرتبة وكيل الأمين العام لاتخاذ ما قد تقتضيه الضرورة من اجراءات تشريعية لدى استمرار أجور الموظفين في هاتين المراتبتين .

استنتاجات اللجنة

١١٨ - لاحظت اللجنة ان تقرير الخبيرين الاستشاريين قد أعد وفقا للمنهجية التي سبق لها أن اقترتها . وأشارت كذلك الى الصعوبات التي ينطوي عليها اجراء دراسات عن نقاط تعادل الرتب في هذه المستويات العليا ، والتي أبرزتها في تقريرها السنوى الأخير ، كما لاحظت الصعوبات الاضافية التي صادفها الخبيران الاستشاريان . ووافقت اللجنة على رأى الخبيرين الاستشاريين الذى مفاده انه لا يمكن اعتبار نقاط التعادل بالنسبة لمرتبتى مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام الا بمثابة أرقام تقريبية . أما فيما يتعلق بما اذا كان ينبغي ادراج نتائج الدراسة فى الحساب الدورى للهامش ، فقد لاحظت اللجنة ان هاتين المراتبتين لن يكون لهما وزن كبير فى المقارنة العامة نظرا لقلّة عدد الموظفين فيهما ، بحيث ان أثر ادراجهما او استبعادهما سيكون بأى حال أثرا لا يذكر . بيد ان اللجنة ، ان لاحظت ان المرتبة مد - ٢ قد أدرجت فى دراسة نقاط التعادل السابقة دون ان يوصى باستخدامها فى حساب الهامش بسبب الشكوك المتعلقة بدقة التعادل ، وان تعادلا أكثر دقة قد نجم عن الدراسة الحالية ، ترى انه ينبغي ادراج نقاط تعادل المرتبة مد - ٢ الى جانب نقاط تعادل الرتب ف - ١ الى مد - ١ فى الحسابات المقبلة للهامش .

وقد رأى عضوان انه كان ينبغي لتقرير اللجنة ان يتضمن بيانات عن المرتبات التي تدفع في الخدمتين الى موظفي رتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام والرتب المعادلة لهما (٢٠).

(٢٠) ملاحظة من الرئيس بالانابة : البيانات المشار اليها هي كما يلي : بلغ مجموع الأجر الصافي لموظف برتبة مساعد الأمين العام ، وله زوجة يعولها ، في نيويورك في آب/اغسطس ١٩٧٩ ، ٥٢ ٨٩٣ دولارا . أما الأجر الصافي (بعد اقتطاع الضريبة) للرتبتين المقابلتين في الخدمة المدنية للولايات المتحدة ، على اساس نقاط التعادل المشار اليها أعلاه ، وباستخدام جداول المرتبات المنشورة مع اغفال معدلات الأجور في نظام خدمة كبار المسؤولين التنفيذيين ، فقد بلغ ٣٧ ٦١٣ دولارا . وبذلك كانت نسبة الأمم المتحدة (نيويورك) الى الولايات المتحدة (واشنطن) ١٤٠٦ الى ١٠٠ . وكانت الأرقام المناظرة في رتبة وكيل الأمين العام : الأمم المتحدة ٥٧ ٦٢٨ دولارا ؛ والولايات المتحدة ٣٨ ٤٥٢ دولارا ؛ النسبة : ١٤٩٩ الى ١٠٠ . وفيما يلي ، على سبيل المثال ، بعض الوظائف في الرتب المقارنة في الولايات المتحدة :

- م ت - درجة ٥ - مساعد وزير لشؤون ادارة الموظفين (وزارة الصحة والتربية والرعاية الاجتماعية)
- مساعد مدير للمعلم البيولوجية والسلوكية والاجتماعية (المؤسسة الوطنية للمعلم)
- م ت - درجة ٤ - مساعد وزير الشؤون الدولية (وزارة الخارجية)
- مساعد وزير شؤون الادارة الحكومية (وزارة الخارجية)
- مساعد مدير لشؤون افريقيا (وكالة الولايات المتحدة للتنمية الدولية)
- م ت - درجة ٣ - وكيل وزارة الشؤون الدولية وبرامج السلع الأساسية (وزارة الزراعة)
- وكيل وزارة العمل ، ونائب وزير العمل (وزارة العمل)
- م ت - درجة ٢ - مدير ، وكالة الاتصالات الدولية
- مدير ، وكالة الحماية البيئية .

التوصية

١١٩ - توصي اللجنة ، تبعاً لذلك ، الجمعية العامة بما يلي :
(أ) الموافقة على نقطة معادلة الرتب التالية :

مد - ٢ = (ج-١٧) بمعامل ترجيح مقداره ٦٧
(ج-١٨) رتبة المسؤولين التنفيذيين - ٥ بمعامل ترجيح مقداره ٣٣

على أن تستخدم مع نقاط تعادل الرتب المحددة من قبل للرتب من ف - ١ الى مد - ١ ، عند مقارنة الأجور في كل من الولايات المتحدة والأمم المتحدة ؛

(ب) لاحظ ، مع مراعاة التحفظات المذكورة أعلاه ، نقطتي التعادل التقريبيتين اللتين تم الحصول عليهما بالنسبة لرتبتي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام .

٣ - آثار انشاء نظام خدمة كبار المسؤولين التنفيذيين فسي
الخدمة المدنية بالولايات المتحدة على حساب الهامش

١٢٠ - لاحظت لجنة الخدمة المدنية الدولية أنه قد تم ، نتيجة للمرسوم التشريعي الخاص باصلاح
الخدمة المدنية الذي أصبح قانونا بتوقيع رئيس الولايات المتحدة عليه في ١٣ تشرين الأول / اكتوبر
١٩٧٨ ، وضع نظام جديد لأجور شاغلي وظائف الادارة داخل الفرع التنفيذي في حكومة الولايات
المتحدة ، يسرى ابتداءً من ١٣ تموز / يولييه ١٩٧٩ . وبموجب أحكام نظام خدمة كبار المسؤولين التنفيذيين
يمكن لشاغلي وظائف الجدول العام من المرتبة ج ع - ١٥ الى غاية المرتبة ج ع - ١٨ ورتبي المسؤولين
التنفيذيين الخامسة والسادسة الذين يستوفون متطلبات معينة من حيث الأهلية ، أن يختاروا الانخراط
في سلك الخدمة وتدفع أجورهم وفقاً لأحد المعدلات الستة الجديدة (رتب المسؤولين التنفيذيين)
للمرتبات ، التي سيحدد لها الجهاز الاداري . وقد انطوى التحول من مراتب الجدول العام الى
معدلات مرتبات الخدمة التنفيذية على زيادات حقيقية في المرتبات بالنسبة لشاغلي هذه الوظائف
من المرتبتين ج ع - ١٥ و ج ع - ١٦ ، الذين تأثرت مرتباتهم بالحد الأعلى الذي فرضه الكونغرس
والبالغ ٤٧٥٠٠ دولار .

١٢١ - لذلك رأت اللجنة أنه لا بد من أن توضع في الاعتبار آثار نظام خدمة كبار المسؤولين التنفيذيين
على حساب الهامش فيما يتعلق بنقاط التعادل المحددة سلفاً بالنسبة للمراتب من ف - ١ الى مد - ١ .
ولاحظت اللجنة أن المرتبتين ف - ٥ ومد - ١ هما فقط اللتان تتأثران ، لأن شاغلي الوظائف الواردة
في الجدول العام للوظائف والتي تبين انها معادلة للمرتبة ف - ٤ وما دونها ليست لهم أهلية
الانخراط في نظام خدمة كبار المسؤولين التنفيذيين . كما لاحظت ايضاً انه بالنظر الى أن نظام خدمة
كبار المسؤولين التنفيذيين قد أصبح نافذاً اعتباراً من ١٣ تموز / يولييه ١٩٧٩ فان تنفيذه لن يؤثر على
الهامش الحالي الا لمدة تبلغ شهرين ونصف فقط من الفترة البالغة ١٢ شهراً والممتدة من تشرين
الاول / اكتوبر ١٩٧٨ الى ايلول / سبتمبر ١٩٧٩ .

١٢٢ - ونظرت اللجنة في مسألة ما اذا كانت معدلات مرتبات مراتب الخدمة المدنية في الولايات
المتحدة التي سيجرى استخدامها في حساب الهامش هي جدول اول المرتبات المنشورة رسمياً أم هي
معدلات المرتبات الناتجة عن الحد الأعلى المؤقت الذي فرضه كونغرس الولايات المتحدة . ولاحظت
اللجنة أن هذه هي المرة الأولى التي يطلب اليها فيها ، أن تنظر في هذه المسألة لأن مراتب
الخدمة في الولايات المتحدة المستخدمة لأغراض المقارنة لم تكن متأثرة ، قبل تنفيذ نظام خدمة كبار
المسؤولين التنفيذيين ، بالحد الأعلى الذي فرضه الكونغرس . وقررت اللجنة أنه ينبغي استخدام
جدول اول المرتبات المنشورة ، لأنها ناتجة عن العملية الطبيعية لتحليل الوظائف والمقارنة مع المرتبات
التي تدفع في السوق مقابل أعمال متساوية من حيث القيمة والمسؤولية ، ومن ثم فانها تمثل جدول
للتعويضات يميز بين الوظائف ذات المستويات المختلفة من المسؤولية . ان هذه الجدول تمثل
معدلات الأجور التي يضعها البلد المتخذ أساساً للمقارنة في ظل مبادئ ادارية عادية للمرتبات .
وعلاوة على ذلك تشعر اللجنة أيضاً بأن هناك مجالاً للتساؤل عما اذا كان من الواجب أن يخضع نظام
المرتبات في الأمم المتحدة للتقلبات ، وفقاً للاعتبارات السياسية الداخلية في البلد الذي يتخذ
أساساً للمقارنة ، خاصة اذا وضع في الاعتبار الطابع المؤقت للحد الأعلى الحالي للمرتبات .

١٢٣- وسوف يتمثل أضرار خال نظام خدمة كبار المسؤولين التنفيذيين على الهامش العام بالنسبة لفترة الاثنى عشر شهرا الحالية ، في تخفيض نسبة المتوسط المرجح للأجر الصافي من ١٢٠.٠٦ (كما هو موضح في الفقرة ١٠١ أعلاه) الى ١٢٠.٣ وتخفيض النسبة المعدلة لفارق مستوى المعيشة بين نيويورك وواشنطن من ١١٣ر٩ الى ١١٣ر٦ .

١٢٤- ولذا فان اللجنة تعترزم أن تراعي في حسابات الهامش مستقبلا ، أضرار خال نظام خدمة كبار المسؤولين التنفيذيين في الخدمة المدنية بالولايات المتحدة ، على أساس معدلات المرتبات المنشورة رسميا بالنسبة للمراتب المعادلة في الخدمة المدنية بالولايات المتحدة . كما ستراعي أيضا أضرار الأجر الإضافية المتمثلة في شكل جوائز الأداء التي ستمنح في السنوات القادمة باعتبارها جزءا من نظام خدمة كبار المسؤولين التنفيذيين .

٤- مبادئ توجيهية أولية لمنهجية تحديد الخدمة المدنية
الوطنية التي يحصل موظفوها على أعلى المرتبات

١٢٥- سجلت اللجنة ، في تقريرها السنوي الثاني ، اتفاق الآراء في داخلها ، على انه ، لأغراض تطبيق مبدأ نوبلمير ، " لا توجد حاليا أدلة تبرر القول بأنه لا ينبغي أن تستخدم بعد الآن الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الأمريكية ، التي استرشد بها طوال السنوات الثلاثين الماضية في تحديد مستوى الأجر في الامم المتحدة ، لذلك الخرض بعد الآن . ووافقت على ابقاء المسألة قيد النظر المستمر . . . " (٢١) .

١٢٦- ومنذ ذلك الحين لم تتوقف عملية ابداء الشكوك ، سواء أثناء مناقشات اللجنة أو خلال المناقشات الدائرة في اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة ، حول ما اذا كانت الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة لا تزال بالفعل هي الخدمة المدنية الوطنية التي يحصل موظفوها على أعلى المرتبات ، وانه ينبغي لهذا السبب الاستمرار في استخدامها كأساس للمقارنة عند تحديد مستويات مرتبات الفئة الفنية وما فوقها في منظومة الامم المتحدة .

١٢٧- وفي الدورة التاسعة للجنة ، أعرب رئيس اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية عن رأى الاتحاد القائل بأن مرتبات الامم المتحدة لم تعد تنافسية وأورد ، كدليل على ذلك ، ما تواجهه المنظمات من صعوبات في التوظيف ، حسبما يتضح من الندرة المتزايدة للتوظيف في المرتبتين ف - ١ و ف - ٢ من ناحية وكون أن بعض الدول الاعضاء رأيت أن من الضروري أن تمنح مواطنيها العاملين في المنظمات الدولية مبالغ تكيلية علاوة على الأجر التي يحصلون عليها من الامم المتحدة من الناحية الأخرى .

١٢٨- وطلبت اللجنة مزيدا من المعلومات بشأن هذه النقطة الأخيرة . ووردت اليها في دورتها

(٢١) المرجع نفسه ، الدورة الحادية والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/31/30) ، الفقرة

العاشرة ، تفاصيل الأحكام القانونية التي استنتجتها ثلاث دول أعضاء هي جمهورية ألمانيا الاتحادية واليابان والولايات المتحدة الأمريكية (انظر المرفق السابع) . وأجرت اللجنة دراسة أولية لهـذـه المعلومات من حيث صلتها بملاءمة أو عدم ملاءمة المستويات الحالية للأجور في الامم المتحدة والتزامات الدول الاعضاء والموظفين . ويعد أن لاحظت اللجنة أن هناك فروقا هامة بين التدابير التي اتخذتها البلدان الثلاثة ، ووضعت في اعتبارها أن الدول الاعضاء الاخرى قد تتبع ممارسات مماثلة ، قررت ابقاء المسألة قيد النظر .

١٢٩- وأكدت اللجنة أيضا من جديد ، في دورتها التاسعة ، التزامها باجراء دراسة للتحقق مما اذا كانت الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة لا تزال بالفعل هي الخدمة المدنية الوطنية التي يحصل موظفوها على أعلى الأجور . كما أعربت مرة أخرى عن عزمها على القيام بذلك في أقرب وقت ممكن . ومراعاة منها لأن هذه الدراسة الاستقصائية ستكون عملا رئيسيا يتميز بصعوبة منهجية كبيرة ، طلبت من أمانتها أن تبدأ في دراسة منهجية فورا .

١٣٠- بدأت اللجنة النظر في منهجية من هذا القبيل في دورتها العاشرة ، وذلك على أساس مذكرة مقدمة من أمانتها . وأقرت اللجنة المبادئ التوجيهية الأساسية التي أوردتها في الفقرة ١٣١ من تقريرها السنوي الثاني والمتمثلة في أنه ينبغي أن تقتصر المقارنة على الخدمات المدنية الوطنية التي توظف عددا كبيرا من الموظفين في المستويات ذات الصلة بالموضوع ، والتي لديها انماط ثابتة للرتب وشروط ثابتة للأجر والاستحقاقات ؛ وانه ينبغي متابعة الدراسات بغية التوصل الى منهجية تتيح مقارنة " للتصويص الاجمالي " ، بما في ذلك عناصر مثل استحقاقات المعاش التقاعدي والتأمين وغيرها من الاستحقاقات النقدية . ويعد الاستماع الى وجهات نظر المنظمات والموظفين ، وتحديد عدد من المشاكل المنهجية المحتمل بروزها ، قررت اللجنة أن تواصل دراستها للأمر في دورتها القادمة على أساس المقترحات المنقحة . وأشارت اللجنة مرة أخرى الى أن الدراسة ستكون بالضرورة معقدة من حيث التصميم ، وانها ستتطوى على جمع كمية كبيرة من البيانات ، وانه سيتعين تنسيق توقيتها مع الالتزامات الاخرى للجنة ، بما في ذلك وضع منهجية لمقارنة التصويص الاجمالي .

باء - تطبيق نظام تسوية مقار العمل

١٣١- واجهت اللجنة الاضطلاع بالمهمة المناطة بها بموجب المادة ١١ (ج) من النظام الأساسي ، وهي وضع " تصنيف لمراكز العمل بفرض تطبيق تسويات مقر العمل " . ويتم هذا عن طريق منشورات تعميمية شهرية يصدرها الرئيس عملا بالسلطات المفوضة له من اللجنة . (تعلن منشورات تعميمية مماثلة التغييرات في معدلات بدلات الاقامة اليومية ، التي تضعها اللجنة بمقتضى الفقرة الفرعية (ب) من المادة نفسها .

١٣٢- ويوضح المرفق الثامن ، في شكل رسم بياني ، حركة تصنيفات تسوية مقر العمل في المقار الرئيسية للمنظمات في الفترة من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٧ (عندما تم آخر تعديل لجسد اول المراتب) حتى الآن وكذلك حركة المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل .

الفصل الخامس

شروط خدمة فئة الخدمات العامة

ألف - الاجراءات التي اتخذتها اللجنة بمقتضى المادة ١٢ من نظامها الأساسي

مقدمة

١٣٣ - أشارت اللجنة في تقريرها السنوي الرابع (٢٢) الى انها قد وافقت على جدول زمني معجل به ستقوم بمقتضاه باجراء جميع الدراسات الاستقصائية المتبقية قبل عام ١٩٨٠ ، وذلك استجابة الى طلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ٥ من الجزء الثالث من قرارها ٣٢ / ٢٠٠ بأن تقدم للجنة موعد دراستها الاستقصائية المقبلة في جنيف الى عام ١٩٨٠ ، ولأنها رأت أن من المستصوب أن تقوم ، قبل اجراء دراسة استقصائية ثانية في جنيف ، باكمال الدراسات الاستقصائية في مراكز العمل الأخرى بالمقار كيما تستخلص منها ما يمكن من نتائج فيما يتعلق بالمبادئ العامة لمنهجية اجراء هذه الدراسات .

١٣٤ - وكما سيتضح من الفروع التالية ، فقد أكملت اللجنة بالفعل دراستين استقصائيتين في لندن ومونتريال ، وقامت بجمع البيانات لدراسة استقصائية في نيويورك ، وقطعت شوطا بعيدا في الاعداد للدراسة الاستقصائية التي سيتم اجراؤها في روما والتي ستختتم مرحلة جمع البيانات الخاصة بها قبل نهاية عام ١٩٧٩ ، وستقوم اللجنة بدراسة نتائجها ، بالاضافة الى نتائج الدراسة الاستقصائية في نيويورك ، في دورتها الحادية عشرة في شباط/فبراير - اذار/مارس ١٩٨٠ . واذ أخذنا في الحسبان الدراسة الاستقصائية الاولى التي أجريت في جنيف والدراسة التي أجريت من قبل فيسبي باريس ، ووضعنا في الاعتبار ان الوكالة الدولية للطاقة الذرية قد قامت بالتعاون مع الامم المتحدة باجراء دراسة استقصائية في فيينا قبل أن تقبل الوكالة النظام الأساسي للجنة (انظر الفقرة ٢ أعلاه) ، فانه سيتم الانتهاء من الجولة الاولى من الدراسات الاستقصائية في مراكز العمل في المقار فيسبي اذار/مارس ١٩٨٠ . وريثما يتم ذلك ، بدأت اللجنة ، كما يرد أدناه ، الاعمال التحضيرية للدراسة الاستقصائية الثانية في جنيف ، بالتشاور مع ادارات وموظفي المنظمات التي يقع مقرها في جنيف ، بغية تجنب الصعوبة التي نشأت في المناسبة بسبب ضيق الوقت المتاح للدراسة الاستقصائية .

١٣٥ - بيد أنه لا يمكن اغفال ان هذا التركيز الشديد للغاية للدراسات الاستقصائية للمرتبات فيسبي سنة واحدة قد استنزف قدرا كبيرا من الوقت المتاح للجنة ذاتها ومن موارد أمانتها الصغيرة على السواء . ومن حسن الحظ ، انه يمكن في المستقبل جعل الفترات الفاصلة بين الدراسات الاستقصائية اكثر انتظاما ، والا فيستعين النظر في اجراءات مختلفة لتناول هذه الدراسة (وقد تقدم أحد الأعضاء باقتراح مفاده ان تنظر اللجنة في الوقت المناسب في تكليف هيئة فرعية باجراء هذه الدراسات الاستقصائية) وفي تعزيز موارد الأمانة .

(٢٢) المرجع نفسه ، الدورة الحادية والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/31/30) ،

الفقرة ١٣١ .

١٣٦- وان الوقت الذي كرسته اللجنة للدراسات الاستقصائية الفعلية ، هو أحد الأسباب التي جعلتها تحرز تقدما ضئيلا في محاولة وضع منهجية عامة تمثل صيغة منقحة " للمبادئ التوجيهية " التي وضعت عام ١٩٧٤ أو تحل محلها . ولهذا يتعين مواصلة هذه الدراسة في عام ١٩٨٠ ، ويتعين أيضا ، في هذه الأثناء ، اجراء الدراسة الاستقصائية الثانية في جنيف وفقا لمنهجية مخصصة لهذا الغرض ، يثريها ويحسنها ما اكتسبته اللجنة ، منذ أن غادرت جنيف في عام ١٩٧٧ ، من خبرة من الدراسات الاستقصائية التي أجريت في ٥ مدن أخرى توجد فيها مقار للمنظمات .

١ - جداول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في لندن

١٣٧- قررت اللجنة ، كما أبلغت الجمعية العامة في تقريرها السنوي الرابع (٢٣) ان الدراسة الاستقصائية الثالثة التي ستجريها بمقتضى الفقرة ١ من المادة ١٢ من نظامها الأساسي ستكون في لندن . وقد تم اجراء الدراسة ، وفقا للمبادئ التوجيهية التي أرستها اللجنة في دورتها الثامنة ، بالاختيار المسبق لمجموعة تتألف من ٢٢ ممن يفترض انهم من أفضل أصحاب العمل في مختلف قطاعات النشاط ، بما فيها الخدمة العامة ، وضعت قائمة بهم بالتشاور مع ممثلي الأمين العام وممثلي موظفي المنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية وأقرها رئيس اللجنة .

١٣٨- وقام بجمع البيانات في الجزء الأخير من عام ١٩٧٨ فريق مؤلف من عضوين الأمين العام للمنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية ، وعضوين لجنة الموظفين في المنظمة المذكورة ، وعضو واحد من أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية اضطلع برئاسة الفريق . ولدى دراسة البيانات التي عرضت في الدورة التاسعة ، أتاحت اللجنة كامل الفرصة لممثلي الأمين العام وممثلي المنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية للاعراب عن آرائهم . وسجلت تقديرها لما أبداه الطرفان من تعاون وماقدماه من مساعدة لدى قيامها بذلك .

١٣٩- ومن بين أصحاب العمل الذين تم الاتصال بهم والبالغ عددهم ٢٢ ، رفض ٨ الاشتراك . ولهذا تستند النتائج التي خلصت اليها اللجنة الى البيانات المقدمة من أصحاب العمل الأربعة عشر والتي تم استبقاؤها للتحليل النهائي ؛ ويستخدم أصحاب العمل هؤلاء ما مجموعه ١٣٠٠٠ موظف مكتبي تقريبا بالمقارنة مع حوالي ١٥٠ موظف من فئة الخدمات العامة في المنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية .

١٤٠- وفي التحليل النهائي تم استبقاء سبع وظائف ، تشمل المراتب من ع - ٤ الى ع - ٧ في جدول المنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية . وتمثل هذه الوظائف معا ٥٢ في المائة من قوة العمل لدى المنظمة المذكورة في فئة الخدمات العامة . وقد م جميع أصحاب العمل الأربعة عشر الذين كانوا موضع الدراسة الاستقصائية بيانات لوظيفتين من الوظائف وقدمت الأغلبية الكبرى منهم بيانات للوظائف الخمس المتبقية . ولهذا اقتضت اللجنة بأن الوظائف التي كانت موضع الدراسة الاستقصائية تمثل قوة العمل المقابلة لدى المنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية وانه

(٢٣) المرجع نفسه ، الفقرة ٢٩٩ .

تم الحصول على بيانات قابلة للمقارنة من عدد كاف من أصحاب العمل الذين كانوا موضع الدراسة الاستقصائية .

١٤١ - وحددت اللجنة نقطة التعادل الخارجية لكل وظيفة عند المعيني ٧٥ من متوسط اجمالي الأجر الصافي الذي يدفعه كل صاحب عمل في الخارج لتلك الوظيفة ، مع ابقاء المراعاة الواجبة لعدد موظفي المنظمة الاستشارية العاملين في كل من الوظائف لتحويل البيانات الى مرتبات معادلة لكل مرتبة في المنظمة الاستشارية تشملها الدراسة الاستقصائية . وأخذت في الاعتبار أيضا الفروق التي وجدت بين شروط التوظيف بخلاف الفروق بين المرتبات المتاحة لموظفي المنظمة الاستشارية وتلك التي تدفع للموظفين في الخارج . وكانت نقطة التعادل الداخلية التي تمت عندها معادلة المرتبات في الخارج مع جدول المنظمة الاستشارية هي الدرجة ٥ من كل مرتبة ، أو أدنى بقليل من نقطة الوسط . وقامت اللجنة قدر الامكان عند وضع جدول المرتبات على أساس أرقام المرتبات التي تتم الحصول عليها من الدراسة الاستقصائية ، وبالتفاهق مع ممثلي الأمين العام وموظفي المنظمة الاستشارية ، بتصحيح بعض مواطن القصور في الجدول الحالي . وتم ، باستخدام المرتب الفعلي الذي تم الحصول عليه للمرتبة المتوسطة التي يوجد فيها أكبر عدد من الموظفين وهي المرتبة ع - ٥ ، عند الدرجة ٥ منها ، وضع جدول ، يرد بوصفه المرفق التاسع لهذا التقرير ، أوصت اللجنة باعتماد ه بوصفه يعكس بدرجة وافية أفضل الشروط والمرتبات السائدة في لندن حتى ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٩ . ويمثل الجدول الموصى به ، بالمقارنة مع الجدول الذي كان ساريا في المنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية منذ ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٨ ، زيادة في جميع المراتب ، وتراوحت هذه الزيادات بترتيب تنازلي من أدنى مراتب الجدول الى أعلى مراتبه بين ١٨ر٨ في المائة في الدرجة ١ من المرتبة ع - ٢ و ١١ر٦ في المائة في الدرجة ١ من المرتبة ع - ٨ . وكانت الزيادة الشاملة في المتوسط المرجح للجدول في مجموعه هي ١٥ر٤ في المائة .

١٤٢ - وينبغي ألا ينبغي عن البال لدى تقييم متوسط الزيادة هذا ، أن رقم القياس لمتوسط الدخل في المملكة المتحدة قد ازداد ، بالقيمة الاجمالية ، اثناء فترة الاثني عشر شهرا ذاتها ، بنسبة ١٣ر٣ في المائة مما يعادل حوالي ١٢ في المائة بالقيمة الصافية . ولهذا ، يكون متوسط الزيادة الصافية البالغ ١٥ر٤ في المائة والذي نتج عن توصيات اللجنة ، اكبر بمعدل ٣ر٤ نقاط فقط . وكانت اللجنة على ثقة من أن هذا التحسن الطفيف في مرتبات فئة الخدمات العامة يعزى بصورة أساسية الى ان الطريقة التي اعتمدها في هذه المناسبة تعكس أفضل شروط التوظيف السائدة في لندن بصورة أكثر دقة من الطريقة التي اتبعت في السابق .

١٤٣ - وقررت اللجنة كذلك أن يستخدم الرقم القياسي العام لأسعار التجزئة في المملكة المتحدة بوصفه مؤشرا على الموعد الذي ينبغي فيه تعديل المرتبات بين الدراسات الاستقصائية ومدى هذا التعديل . وستجرى قراءة الرقم القياسي كل شهر وتتم زيادة المرتبات الصافية اعتبارا من اليوم الأول من الشهر الذي يعقب الشهر الذي يبلغ الرقم القياسي فيه أو يتجاوز مستوى يزيد بنسبة ٥ في المائة عن المستوى الذي كان يقف عنده وقت اجراء الزيادة السابقة في المرتبات ، وينبغي ، كيما يؤخذ أثر الضرائب في الاعتبار ، ان تعادل الزيادة في المرتبات الصافية ٩ في المائة من حركة الرقم القياسي . ودعت اللجنة أيضا الأمين العام للمنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية

الى متابعة حركة الرقم القياسي لمتوسط الدخول في المملكة المتحدة عن كذب واعلام اللجنة اذا تجاوز هذا الرقم حركة الرقم القياسي لأسعار التجزئة أو قل عنها بفارق يبلغ من الكبر ما يكفي لتبرير قيام اللجنة بالنظر في امكانية اتخاذ اجراءات تصحيحية .

١٤٤ - ونظرت اللجنة أيضا ، عملا بولايتها بمقتضى المادة ١١ (ب) من نظامها الأساسي ، في مستوى بدلات الاعالة المستحقة لموظفي فئة الخدمات العامة في لندن . وبعد أن درست اللجنة مبالغ علاوات الأسرة المستحقة بمقتضى نظام الضمان الاجتماعي في المملكة المتحدة والتخفيضات الضريبية المسموح بها من أجل المعالين ، أوعت بوضع جدول لعلاوات الأسرة ، على أن يسرى هذا الجدول أيما اعتبارا من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٩ . ويمثل الجدول الموصى به ، بالمقارنة مع الجدول الحالي ، زيادة مقدرة بالجنيهات سنويا ، تتراوح بين ١٧٣ و ١٨٠ جنيها لعلاوة الزوج ، و ١٣٠ و ٢٤٦ جنيها لعلاوة الاولاد بالنسبة للموظفين المتزوجين (وبين ٣٠٣ جنيها و ٥٣١ جنيها بالنسبة للموظفين غير المتزوجين أو المطلقين أو الأراامل) وبين ٤٧ و ٢٤٦ جنيها لكل من الأولاد المعالين الآخرين . ولم تدرأ زيادة فيما يتعلق بالمعالين من الدرجة الثانية . وتمثل هذه الزيادات الكبيرة في معدلات علاوات الاسرة تحسينات كبيرة في استحقاقات الأسرة في المملكة المتحدة لاسيما في إطار نظام الضمان الاجتماعي ، منذ أن قامت المنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية بتتقيق معدلات علاوات الأسرة في آخر مرة .

١٤٥ - وعرضت الاستنتاجات والنتائج التي توصلت اليها اللجنة والتوصيات الصادرة عنها ، على نحو تفصيلي في تقرير قدم الى الأمين العام للمنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية . وأحال الأمين العام للمنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية هذا التقرير الى مجلس المنظمة الذي أقر توصيات اللجنة وأذن بتنفيذها ابتداءً من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٩ .

٢ - جداول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في مونتريال

١٤٦ - جرت الدراسة الاستقصائية الرابعة التي اضطلعت بها اللجنة بمقتضى الفقرة ١ من المادة ١٢ من نظامها الأساسي في مونتريال . وقبل الأمين العام لمنظمة الطيران المدني الدولي ، بناءً على طلب اللجنة عملا بالمادة ٢٧ من نظامها الأساسي ، أن يتحمل نيابة عنها مسؤولية مرحلة تقصي الحقائق من مراحل جمع البيانات من أصحاب الأعمال الخارجيين .

١٤٧ - وتمت عملية جمع البيانات في الشهور الأولى من عام ١٩٧٩ وعرضت هذه البيانات على اللجنة في دورتها العاشرة . وأتاحت اللجنة ، لدى قيامها بدراسة البيانات ، الفرصة الكاملة لممثلي الأمين العام وممثلي موظفي منظمة الطيران المدني الدولي في التعبير عن آرائهم . ولا حظت اللجنة مع التقدير روح التعاون والصراحة التي أبداهما الطرفان لدى قيامهما بذلك .

١٤٨ - وتستند النتائج التي توصلت اليها اللجنة الى البيانات التي قدمها ٢٢ من أصحاب العمل الذين اختيروا سلفا بموافقة الأمين العام ومرافقة موظفي منظمة الطيران المدني الدولي باعتبارهم من أفضل أصحاب العمل في سوق مونتريال . وقد أختير أصحاب العمل هؤلاء من مختلف قطاعات الاقتصاد ، بما في ذلك القطاع العام ، وهم يستخدمون معاً ما يقرب مجموعه من ٣٠٠٠٠ موظف مكتبي ، أي ما

يمثل عدد أفراد القوة العاملة في فئة الخدمات العامة في منظمة الطيران المدني الدولي حوالي ٧٤ مرة . وبعد ذلك تقرر استبقاء ٢٠ فقط ، من بين أصحاب العمل الاثني والعشرين الذين شملتهم الدراسة الاستقصائية ، لأغراض التحليل النهائي .

١٤٩ - وقد اتبعت الممارسة السابقة لمنظمة الطيران المدني الدولي ، المتمثلة في اجراء دراسة استقصائية لقطاع عريض من الوظائف . وشمل ذلك ٣٢ وظيفة تمثل ٧٩ في المائة من مجموع موظفي الخدمات العامة في المنظمة المذكورة . ووفقا للممارسة التي اتبعتها اللجنة في الدراسات الاستقصائية السابقة ، وكان المعياران المطبقان عند اختيار الوظائف المعتمز استبقاؤها لأغراض التحليل النهائي هما مدى تمثيلها لوظائف منظمة الطيران المدني الدولي ومدى قابليتها للمقارنة مع الوظائف في السوق الخارجي . وعلى هذا استبقيت ثمانى وظائف لأغراض التحليل النهائي تشمل سبعة من مراتب منظمة الطيران المدني الدولي التسع . ويحصل في هذه الوظائف حوالي ٢٣٢ موظفا من مجموع موظفي الخدمات العامة في منظمة الطيران المدني الدولي البالغ عددهم ٤٠٥ موظفين (أى ٥٧٣ في المائة من مجموع العاملين من تلك الفئة) . ويبلغ حجم قوة العمل المقابلة لدى أصحاب العمل الخارجيين حوالي ١٢٠٠٠ موظف تقريبا .

١٥٠ - وعند النظر في مختلف الطرق البديلة لتجهيز وتفسير البيانات التي تم الحصول عليها من الخارج بشأن المرتبات ، وضعت اللجنة في الاعتبار أن الأسلوب الذى كان يتبع باستمرار في الدراسات الاستقصائية السابقة التي اضطلعت بها منظمة الطيران المدني الدولي في مونتريال ، هو حساب متوسط المرتبات التي يدفعها ستة من أصحاب العمل الذين يتم تحديد هم باعتبارهم أفضل أصحاب العمل عموما . غير أن كان من رأى اللجنة أن اختيار ستة من أصحاب العمل ، لا أكثر ولا أقل ، هو اختيار اعتباطي ومن ثم لا يمكن الابقاء عليه كأسلوب . وتعتقد اللجنة أيضا أن قدرة منظمة الطيران المدني الدولية على المنافسة في سوق العمل المحلية لا يمكن تأمينها باتباع أسلوب يركز على تصنيف ، على أساس عامة ، لمجموعة محدودة من أفضل أصحاب العمل ، بصرف النظر عن تصنيف كل منهم لكل وظيفة على حدة . ولهذا اتبعت اللجنة أسلوبا لتفسير النتائج يتمثل في قيامها بالنسبة لكل وظيفة بحساب متوسط المرتبات التي يدفعها أصحاب العمل والتي تكون أعلى من المتوسط بالنسبة لتلك الوظيفة . وعند تحديد هذه المرتبات ، أولى الاعتبار الواجب للاستحقاقات المتاحة للموظفين الخارجيين بالمقارنة مع الاستحقاقات المتاحة لموظفي منظمة الطيران المدني الدولي . ووضع الجدول على أساس نقاط تعادل داخلية متدرجة وهي : عند الدرجة ٤ من المرتبة ع - ٣ ، وعند الدرجة ٥ من المرتبة ع - ٤ ، وعند الدرجة ٥ من المرتبة ع - ٤ ، وعند الدرجة ٥ من المرتبة ع - ٥ .

١٥١ - وأوصت اللجنة ، بناء على ما توصلت اليه من نتائج واستنتاجات ، بجدول للمرتبات يورد بوصفه المرفق العاشر لهذا التقرير ، ويعكس في رأيها بدرجة كافية أفضل الشروط السائدة في مونتريال في ١ نيسان / ابريل ١٩٧٩ ، وهو الموعد الذى حان فيه وتم بالفعل اجراء المراجعة السنوية لجدول المرتبات في منظمة الطيران المدني الدولي . وبالمقارنة مع الجدول الذى كان معمولا به في ذلك التاريخ في منظمة الطيران المدني الدولي ، يمثل الجدول الموصى به زيادات في المرتبات لجميع المراتب تتراوح في ترتيب تنازلي من أسفل الجدول الى أعلاه بين ٣ر٥ في المائة عند الدرجة ٤ من الفئة

ع - ١ و ٢٦ عند نفس الدرجة من الفئة ع - ٩ . ويبلغ المتوسط المرجح للزيادات في المرتبات بالنسبة للجدول ككل ٤ في المائة .

١٥٢ - وأقرت اللجنة أيضا نظاما لعمليات تعديل المرتبات فيما بين الدراسات الاستقصائية يتم من خلاله تعديل المرتبات مرة في السنة في أول شهر نيسان / ابريل على أساس مجموع التحركات فسي الأرقام القياسية للمرتبات في مونتريال خلال فترة الاثني عشر شهرا السابقة ، على النحو الذي يورده كل من : ' ١ ' معهد كوبيك للعلاقات الصناعية ، و ' ٢ ' الدليل الإحصائي لكندا للقطاع المالي وقضايا التأمين والعقارات (لكل الموظفين) في منطقة مونتريال الحضرية . وعلاوة على ذلك اذا زاد هذا الرقم القياسي بنسبة ٥ في المائة على الأقل قبل شهر نيسان / ابريل فسوف تزداد المرتبات فسي منظمة الطيران المدني الدولي وفقا لذلك ابتداء من اليوم الأول في الشهر القادم . ويعاد أساس هذا الرقم الى ١٠٠ في نيسان / ابريل من كل عام .

١٥٣ - كذلك نظرت اللجنة ، عملا بولايتها بمقتضى المادة ١١ (ب) من نظامها الأساسي ، فسي مستوى بدلات الاعالة المستحقة لموظفي فئة الخدمات العامة في مونتريال . وبعد أن درست اللجنة مبالغ علاوات الأسرة التي دفعها بالفعل الضمان الاجتماعي ، على المستوى الاتحادي وعلى مستوى المقاطعات لموظفي منظمة الطيران المدني الدولي ، والاعفاءات الضريبية المسموح بها من أجل المعالين ، اعتمدت اللجنة منهجية لتحديد استحقاقات الأسرة وأوصت بوضع جدول جديد لاستحقاقات الأسرة يؤخذ به في الوقت نفسه مع جدول المرتبات المنقح .

١٥٤ - ويرد بالتفصيل ما خلصت اليه اللجنة من نتائج واستنتاجات وما قدمته من توصيات في تقرير قدم الى الأمين العام لمنظمة الطيران المدني الدولي . ومن المفهوم أن الأمين العام سيحيل هذا التقرير الى مجلس منظمة الطيران المدني الدولي ، مشفوعا بما قد يرى الادلاء به من تعليقات . وستقوم اللجنة ، عملا بالمادة ١٧ من نظامها الأساسي ، بتضمين تقريرها السنوي التالي معلومات عن الاجراء الذي اتخذ بشأن توصياتها .

٣ - جدول مرتبات الموظفين في فئة الخدمات العامة وفئة العمال اليدويين وفئة خدمات الأمن في نيويورك

١٥٥ - اتخذت اللجنة ، في دورتها التاسعة ، عدة مقررات تتعلق بمنهجية الدراسة الاستقصائية المزمع اجراءها في نيويورك بمقتضى الفقرة ١ من المادة ١٢ ، وهي الدراسة الاستقصائية الخامسة من نوعها التي ستجريها اللجنة . وبعد الاستماع الى ممثلي الأمين العام وممثلي موظفي الامم المتحدة وبرنامج الامم المتحدة الانمائي ، قررت اللجنة أنه ينبغي أن تشمل الدراسة الاستقصائية الفئات الثلاث وهي : فئة الخدمات العامة وفئة العمال اليدويين وفئة خدمات الأمن ، كما ينبغي أن تتسم عن طريق الاختيار المسبق لمجموعة ممن يفترض انهم أفضل أصحاب العمل ، ويتراوح عددهم بين ٣٠ و ٤٠ بالنسبة لفئة الخدمات العامة وثمانية بالنسبة لكل فئة من الفئتين الأخريين . وتمت الموافقة على قوائم أصحاب العمل التي وضعت بعد التشاور مع الادارات المعنية والموظفين . وأعطيت توجيهات عامة فيما يتعلق بالوظائف التي ستكون موضوع الدراسة الاستقصائية ، الا انه خولت للرئيس

سلطة الموافقة النهائية على القوائم وكذلك على توصيفات الوظائف . وأكدت اللجنة ضرورة وجود توصيفات دقيقة ومفهومة للوظائف ، خاصة وان هذه هي الدراسة الاستقصائية الاولى التي تجريها منظومة الامم المتحدة لفئة الخدمات العامة في نيويورك ، وان نطاقها سيكون أكثر شمولاً من الدراسات الاستقصائية السابقة بالنسبة للفئتين الأخرين . وأعربت اللجنة عن قلقها لأن المنظمات الموجودة في نيويورك ليس لديها نظام لتصنيف الوظائف بالنسبة لفئات الوظائف المحلية ، ولعدم وجود توصيفات رسمية ثابتة مجربة للوظائف ، الأمر الذي يعني انه لا بد من اعداد هذه التوصيفات لأول مرة لأغراض هذه الدراسة الاستقصائية على وجه التخصيص .

١٥٦ - وقررت اللجنة أيضاً أنه يجب أن يتم جمع البيانات بواسطة ثلاثة أفرقة للاستقصاء يتألف كل منها من عضو تعينه الادارات المعنية ، وعضو آخر يعينه ممثلو الموظفين ، وعضو ثالث من أمانة اللجنة يكون رئيسياً للفريق . ووضعت اللجنة جدولا زمنياً ، تأمل أن يمكن معه تجهيز النتائج في وقت يسمح بالنظر فيها في دورتها العاشرة ، مع ادراكها لاحتمال حدوث تأخيرات ناتجة عن الصعوبات الناشئة في مرحلة اعداد توصيفات الوظائف ، وهي مرحلة حساسة . ومن المعترف به أن الجدول الزمني الذي وضعتة اللجنة يترك مجالاً ضيقاً للغاية لانجاز العمل اللازم ولكنها مع ذلك طلبت بذل كل الجهود الممكنة لتمكينها من الانتهاء من الدراسة في دورتها العاشرة .

١٥٧ - وكانت أمام اللجنة ، في دورتها العاشرة ، تقارير عن البيانات التي جمعت ، ولكن نسبة للتأخيرات التي كانت متوقعة في اعداد توصيفات مناسبة للوظائف وما ترتب على ذلك من تأخر في تجميع البيانات ، لم توزع هذه الوثائق الا بعد بداية الدورة . وذكر ممثل الأمين العام وممثل موظفي الامم المتحدة (الذي كان يتحدث أيضاً باسم موظفي برنامج الامم المتحدة الانمائي) ، انهما لم يتمكنوا ، في الوقت المتاح لهما ، من دراسة هذه الوثائق الدراسة المتمثلة التي يتطلبها الموضوع . وعلاوة على ذلك ، وقد يكون ذلك هو الأهم ، انه نسبة لضيق الوقت ، لم تجر ، قبل اعداد هذه الوثائق ، أية مشاورات مسبقة بين أمانة اللجنة وبين ممثلي الادارة المعنية وممثلي الموظفين . وأشار كذلك الى انه خلافاً للممارسة المتبعة في الدراسات الاستقصائية السابقة التي أجرتها اللجنة ، لم تتح لممثلي الادارات المعنية والموظفين فرصة الحصول على ايضاحات بشأن محتويات الوثائق المزمع عرضها على اللجنة ، أو الاعراب عن آرائهم في هذه الوثائق . وكان من رأيهما انه ينبغي للجنة فيما يتصل بموضوع على مثل هذا القدر من الأهمية ، أن تلتزم جانب الحذر ، وأن لاتتخذ قرارات متعجلة تحت ضغط عامل الوقت وبدون الاستفادة من الآراء التي تعرب عنها الأطراف المعنية بعد الالمام التام بجميع الحقائق . وبينما أبدى ممثل الأمين العام استعداداًه للشروع في دراسة الوثيقة على أمل التوصل ، رغم كل شيء ، الى بعض النتائج ، ذكر ممثل الموظفين أنه غير مستعد للاطلاع بأية تعليقات أكثر من كلمته الاستهلالية .

١٥٨ - وفي ظل هذه الظروف قررت اللجنة ، ادراكاً منها للالتزامات الملقاة على عاتقها بموجب نظامها الأساسي ولسياستها الثابتة في عدم اتخاذ قرارات أو تقديم توصيات بشأن مسائل هامة مثل المسألة قيد النظر دون اعطاء الفرصة الكاملة لجميع الأطراف المعنية للتعبير عن آرائها ، انه لا خيار أمامها سوى تأجيل دراسة هذا الموضوع .

١٥٩- ولم تر اللجنة أية امكانية لتناول هذا الموضوع سواء ، عن طريق فريق عامل من أعضائها أو عن طريق عقد دورة استثنائية ، قبل دورتها العادية المقبلة . وعليه ، قررت استئناف النظر في هذا البند وتقديم توصيات بشأنه في دورتها الحادية عشرة التي ستعقد في شباط/فبراير - آذار/مارس ١٩٨٠ ، وذلك بناء على ما قد يلزم من وثائق اضافية تقوم باعدادها أمانتها بعد التشاور مع ممثلي الادارات المعنية وممثلي موظفي الامم المتحدة وبرنامج الامم المتحدة الانمائي . على انه اذا تبين أن هناك ضرورة ملحة ، فان اللجنة مستعدة لعقد دورة استثنائية اذا ما طلبت اليها الجمعية العامة ذلك .

١٦٠- وريثما يتم ذلك ، أوعيت اللجنة بالموافقة على اجراء ما قد يلزم من تعديلات أخرى فسي المرتبات ، وانه يجب حساب هذه التعديلات مؤقتا على أساس الممارسة القائمة الى حين دراسة هذا الأمر في شباط/فبراير - آذار/مارس ١٩٨٠ .

٤ - جداول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في روما

١٦١- قامت اللجنة في دورتها التاسعة ، بعد أن استمعت الى الآراء التي أعرب عنها ممثلو المدير العام وموظفي فئة الخدمات العامة في منظمة الاغذية والزراعة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية معا ، بوضع مبادئ توجيهية لدراسة استقصائية لأفضل الظروف السائدة ، يزمع اجراؤها في روما في تشرين الاول/اكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٩ . وقررت اللجنة أن تتم الدراسة الاستقصائية عن طريق الاختيار المسبق لمجموعة ممن يفترض أنهم أفضل أصحاب العمل ؛ وأن يتولى وضع القائمة ممثلو المدير العام وممثلو الموظفين ، وأن تعرض على رئيس اللجنة للموافقة عليها ، وان تتضمن أكبر عدد ممكن من أصحاب العمل الذين شملتهم الدراسة الاستقصائية في عام ١٩٧٤ . وقررت أيضا أن يكون الهدف هو الحصول على معلومات من حوالي ٢٥ من أصحاب العمل ، وأن تستند الوظائف المزمع اجراء دراسة استقصائية لها (حوالي ٢١ وظيفة) ، وتوصيقات الوظائف والاستبيان الى تجربة الدراسة الاستقصائية لعام ١٩٧٤ ؛ وان يقوم بجمع المعلومات ثلاثة أفرقة للاستقصاء مكونة بنفس الطريقة التي كون بها فريقا الدراستين الاستقصائيتين في لندن ونيويورك .

١٦٢- ونظرا لأن ممثلي كل من مدير عام وموظفي الصندوق الدولي للتنمية الزراعية كانوا قد حثوا اللجنة على أن تضع مسبقا ، اذا أمكن ، المنهجية التي ستستخدم في تفسير بيانات الدراسة الاستقصائية ، نظرت اللجنة ، في دورتها العاشرة ، في مقترحات بمثل هذه المنهجية تستند الى المنهجية المتبعة في عام ١٩٧٤ ، وأقرت هذه المقترحات من حيث المبدأ ، على أن يظل مفهوما أنه قد تتم إعادة النظر في بعض الجوانب في الدورة الحادية عشرة عند ما توضع البيانات أمام اللجنة .

٥ - جداول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في جنيف

١٦٣- لاحظت اللجنة في دورتها التاسعة ، نظرا للطلب الموجه اليها بأن تنتهي من الدراسة الاستقصائية القادمة لأفضل شروط التوظيف السائدة في جنيف في عام ١٩٨٠ ، أنه سيكون من المستصوب بالنسبة لها أن تبدأ النظر في مسألة المنهجية في الدورة العاشرة ، حتى يتبقى وقت كاف للقيام بجميع الاستعدادات اللازمة والانتهاء من جمع البيانات قبل الدورة الثانية عشرة .

١٦٤- وبالتالي استمعت اللجنة ، في دورتها العاشرة، الى آراء ممثلي ادارات وموظفي المنظمات السبعة التي توجد مقارها أو مكاتبها الرئيسية في جنيف . ولاحظت اللجنة ، مع الارتياح ، الاستعداد الذي أبدته جميع الاطراف للتعاون في الدراسة الاستقصائية الثانية في جنيف ، كما اتخذت عددا من المقررات المسجلة بالتفصيل في التقرير عن أعمال الدورة العاشرة . وقررت اللجنة بعزيمة خاصة أن تجرى الدراسة الاستقصائية على عينة من أصحاب العمل الذين يختارون على أساس بحث أولسي ، باعتبارهم ممثلين لأفضل أصحاب العمل في جنيف ، وأن يشمل البحث الأولي جميع أصحاب العمل المناسبين في جنيف أو أكبر عدد ممكن منهم . وفي الوقت الذي ينبغي فيه عادة أن يكون لدى أصحاب العمل ، لكي يعتبروا مناسبين ، ٥٠ مؤلفا مكتيبا على الأقل ، فإنه يمكن أن تدرج في القائمة المؤسسات التي يوجد بها أقل من ٥٠ مؤلفا مكتيبا (ولكن ليس أقل من ٢٠ مؤلفا مكتيبا) ، اذا أمكن اثبات أن هذه المؤسسات تمثل فرع النشاط الاقتصادي الذي تنتمي اليه في جنيف . وينبغي كذلك اجراء بحوث أولية بهدف اثبات مدى التفاوت في سوق العمل في جنيف من حيث الأجور التي تدفع للرجال والنساء نظير الاعمال المتساوية من حيث القيمة .

١٦٥- وأكدت اللجنة من جديد مسؤوليتها عن الدراسة الاستقصائية واعتزامها الاشراف اشرافا دقيقا على جميع مراحلها ، مع ضمان التشاور الكامل ، في الوقت نفسه ، مع ممثلي الادارة والموظفين . وهي سوف تشارك في عمليات الدراسة الاستقصائية من خلال أمانتها وعند الاقتضاء من خلال أعضاء يعينون لهذا الغرض ؛ كما انها تحتفظ بإمكانية تعيين فرقة عاملة من بين اعضائها لتقوم ، نيابة عنها ، بحل المشاكل المتعلقة متى كان ذلك ضروريا . وتتوقع اللجنة أن تتلقى ، في دورتها الحادية عشرة ، مقترحات مشتركة مقدمة من قبل الادارات والموظفين فيما يتعلق بمرحلة جمع البيانات في الدراسة الاستقصائية . واذ حدث ذلك فانها تتوقع أن تتمكن من الانتهاء من الدراسة الاستقصائية في دورتها الثانية عشرة . وستنظر ، في دورتها الحادية عشرة ، في المنهجية التي ستتبع في تحليل وتفسير البيانات .

باء- اجراء تحديد وتعديل علاوات الاعالة لموظفي فئة الخدمات العامة

١٦٦- تحدد مبالغ بدلات الاعالة (للزوج والاولاد والمعاليين من الدرجة الثانية) بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة حسب الظروف المحلية . وكانت الجهة المسؤولة عن تحديد مستويات مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في كل منطقة هي التي تقوم ، في العادة ، بتحديد هذه البدلات . وعند ما أجرت اللجنة دراستها الاستقصائية الأولى لأفضل الشروط المحلية السائدة في جنيف في عام ١٩٧٦ ، أوضحت أيضا المعدلات المناسبة لعلاوة الزوج وعلاوة الاولاد في جنيف (٢٤) . كذلك ضمنت اللجنة في تقريرها عن الدراستين الاستقصائيتين في باريس ولندن فروعا توضح معدلات بدلات الاعالة في مقرى العمل هذين . وعندئذ أثير سؤال مفاده هل أن اللجنة وحدها هي التي يمكن

(٢٤) المرجع نفسه ، الدورة الثانية والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/32/30) ، الفقرات

لها تعديل هذه المعدلات نظراً لأنها هي التي وضعتها ، مما يعني على ما يبدو وأنه لن يتم تنقيح هذه المعدلات الا مرة كل أربع أو خمس سنوات ، وذلك عند اجراء الدراسات الاستقصائية للمرتبات . وقد اتضح في اثنين على الأقل من مراكز العمل في المقار التي تم استقصاؤها ، ان معدل الزيادة في البدلات الخارجية المقابلة قد بلغ درجة من السرعة يصبح معها الانتظار لمدة أربع سنوات قبل تعديل المعدلات الداخلية أمراً مجعفاً .

١٦٧- وبما أن سلطة تحديد هذه البدلات قد منحت للجنة فانه ، بالمعنى الضيق لذلك ، لا يمكن لأي سلطة أخرى أن تحدد تلك العلاوات أو تعديلها . على أن هذا التفسير الضيق من شأنه أن يؤدي الى صعوبات عملية من ناحيتين :

(أ) فبالنسبة لمقار العمل التي لا تجرى فيها اللجنة دراسات استقصائية للمرتبات (وهي جميع مقار العمل في الوقت الحاضر باستثناء مراكز العمل السبعة في المقار) ، تتوفر للجنة البيانات اللازمة التي تمكنها من تحديد بدلات الاعالة ، وحتى اذا قدمت المنظمات المسؤولة عن الدراسات الاستقصائية للمرتبات في هذه المراكز المعلومات المطلوبة ، فسيظل هناك شك فيما اذا كانت اللجنة تستطيع بالفعل أن تتخذ قرارات بشأن البدلات في حوالي ١٤ مقراً من مقار العمل ؛

(ب) وحتى في مراكز العمل في المقار ، فانه اذا استلاعت اللجنة تحديد معدلات البدلات وقت اجرائها للدراسات الاستقصائية وتوصيتها بالمرتبات ، فسيظل هناك شك فيما اذا كانت تستطيع بالفعل تناول التعديلات المؤقتة في مقار العمل هذه دون أن تضطر الى تخصيص وقت لهذه المسألة في كل دورة من دوراتها .

١٦٨- وبعد الاستماع الى آراء ممثلي المنظمات وممثلي اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية واجراء مناقشة مستفيضة ، وافقت اللجنة في دورتها العاشرة ، الى أن تتاح لها فرصة لاستعراض النمط العام لمعدلات بدلات الاعالة عند اجراء دراستها المزمعة لشروط خدمة موظفي فئة الخدمات العامة في مقار العمل بعيداً عن المقار الرئيسية ، على أن تلجأ الى حل هذه المعضلة وفي نفس الوقت تجنب احتمال الطعن في أنه لم يتم في ، أي من مقار العمل ، تحديد معدلات بدلات الاعالة بصورة قانونية ، لأن لجنة الخدمة المدنية الدولية لم تقم بتحديد لها ، عن طريق ممارسة المسؤولية المطلقة على عاتقها في هذا المبدد بموجب المادة ١١ ، وذلك بتعيين الأساليب التي يمكن بمقتضاها تحديد هذه البدلات . وبعد عند توكل الى المنظمات المعنية مسؤولية تحديد وتعديل المعدلات الفعلية للبدلات في مقار العمل الأخرى غير مراكز العمل في المقار وتعديلها في مراكز العمل في المقار . وسوف تستمر المنظمات المذكورة في تطبيق المنهجية التي كانت تطبقها حتى الوقت الحاضر (آخذة في الاعتبار ، بالضرورة ، لتخفيضات الضريبية ومدفوعات الضمان الاجتماعي الممنوحة من أجل المعالين) الى أن تتاح للجنة فرصة لاستعراض المعايير في اطار الاستعراض المذكور أعلاه .

الفصل السادس

ظروف الخدمة في الميدان

ألف - معايير تصنيف مقار العمل حسب سوء ظروف المعيشة والعمل

١٦٩ - أعلنت اللجنة ، منذ اصدار أول تقاريرها ، عن اهتمامها بأن تكون شروط الخدمة التي يتيحها النظام الموحد مناسبة بشكل يمكن المنظمات من اجتذاب واستبقاء موظفين من أعلى المستويات للخدمة لا في المقر والمكاتب الثابتة الكبيرة فحسب إنما أيضا - بل وقبل كل شيء - في مقار العمل الصغيرة العديدة المنتشرة في اكثر من ١٤٠ بلدا ، والتي يوجد بعضها في العواصم وعدد كبير منها في المناطق النائية حيث توجد مشاريع المساعدة الانمائية . وقد اعترفت اللجنة بأن ظروف الموظفين العاملين في مثل هذه الأماكن واحتياجاتهم تختلف ، في كثير من الجوانب ، عن ظروف واحتياجات زملائهم في مقار العمل الموجودة في المقر ؛ وهي تدرك بشكل خاص ان هؤلاء الموظفين تتوفر لهم فرص أقل في الابلاغ عن مشاكلهم والتعبير عن آرائهم ، مما يجعلهم بالتالي يشعرون بأنهم منسيون ومهملون . وللتغلب على الآثار السلبية لهذا الوضع وتعزيز فعالية المنظمات في تقديم المساعدة القائمة على الخبرة التي تتوقعها منها البلدان النامية ، اتبعت اللجنة مناهج متعددة في معالجة مشكلة تحديد الاحتياجات وتطبيق حلول معينة عليها . وقد تم تسجيل هذا في تقرير اللجنة السابقة (٢٥) .

١٧٠ - وقد كانت إحدى الصعوبات الرئيسية تتمثل في تحديد البلدان (أو مقار عمل خاصة داخل البلدان) التي يمكن ان تكون لظروف المعيشة والعمل فيها أثر سئ من حيث توفر مرشحين لخدمتهم تعيينهم في وظائف في مقار العمل "الصعبة" المذكورة ، ومن حيث استعداد الموظفين لينتدبوا اليها ومن حيث الفعالية العملية للموظفين العاملين فيها . وللتفريق بين الشروط التي تحكم بعض الاستحقاقات ، تم تطبيق أسلوب "تقريبي" يتمثل في وضع بلدان أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية في جانب ، وبقية بلدان العالم في الجانب الآخر . غير انه من الواضح ان هذا الأسلوب لا يعكس الفروق الكبيرة جدا الموجودة بين البلد والآخر في افريقيا أو آسيا أو أمريكا اللاتينية . كما انه لا يوضح ، طبعا ، أي شيء فيما يتعلق بطبيعة الظروف التي تجعل مقر العمل "صعبا" . وبالتالي أقرت اللجنة ، في دورتها التاسعة ، خطة لا جراء دراسة لامكانية وضع معايير يمكن عن طريقها

(٢٥) انظر المرجع نفسه ، الدورة الحادية والثلاثون ، الملحق رقم ٣ (A/31/30) ، الفقرات من ٣٢٢ الى ٣٢٧ ؛ والمرجع نفسه ، الدورة الثانية والثلاثون (A/32/30) ، الفقرات من ٢١٤ الى ٢١٧ ؛ والمرجع نفسه ، الدورة الثالثة والثلاثون (A/33/30) ، الفقرات من ٢٤٨ الى ٢٨٠ .

تصنيف مقار العمل من حيث ظروف المعيشة والعمل السائدة فيها . وقد تم اجراء هذه الدراسة بمساعدة موظف من موظفي برنامج الأمم المتحدة الانمائي استعين به كخبير استشاري وكان يعمل في عدد من مقار العمل في افريقيا ، ثم اصبح ممثلا مقيما منذ عهد قريب . وقد مت هذه الدراسة التي للجنة في دورتها العاشرة .

١٧١ - كانت المقدمة المنطقية التي استندت اليها هذه الدراسة هي انه يجب ان تكون المعايير التي تستخدمها المنظمات الدولية من أجل تصنيف ظروف المعيشة والعمل في مقار العمل ، موضوعية ومتجردة وبعيدة عن التحيز الثقافي ، الى أقصى حد ممكن . فما يعتبر مناسبا لخدمة دولية غير متجانسة سيختلف بالضرورة عن الممارسة التي تجدها احدى الدول الأعضاء مناسبة لمواطنيهم العاملين في السلك الخارجي . ومع ذلك يجب ان تؤخذ في الاعتبار الممارسة التي تتبعها مجموعة مختارة تضم اكبر عدد ممكن من الدول الأعضاء . وعلى العموم ينبغي ان يتركز الاهتمام حول " المشاكل الخاصة " اكثر منه حول " الاستحقاقات الاضافية " .

١٧٢ - وقد تمت الموافقة على خطة العمل التالية :

(أ) تحديد المعايير الممكنة ، لتناقشها اللجنة في دورتها العاشرة ، في ضوء التعليقات التي يقدمها ممثلو المنظمات والموظفين ؛

(ب) اختبار المعايير التي تقرها اللجنة ، بصفة مؤقتة ، عن طريق ارسال استبيان يضم هذه المعايير ، الى مقار العمل الميدانية ؛

(ج) تحليل الردود المتلقاة من مقار العمل الميدانية ، بواسطة فرقة عمل مكونة من ممثلي المنظمات والموظفين بالاضافة الى امانة اللجنة ، وذلك بهدف تقديم توصيات الى اللجنة بشأن أية تغييرات في المعايير أو في الاستبيان ، بالاضافة الى المقترحات بشأن الطريقة التي يجب ان يتم بها تهويب المعلومات المتحصل عليها فيما يتعلق بالظروف السائدة في كل مقر من مقار العمل ، وتجسيدها في شكل تصنيف ؛

(د) وضع اجراءات ، بعد التصديق عليها من قبل اللجنة ، لعملية التصنيف الجارية لجميع مقار العمل الميدانية ؛

(هـ) وأخيرا نظر اللجنة في التدابير الممكنة للتخفيف من أثر الظروف الصعبة أو التعويض عنها .

١٧٣ - وقد أوضحت التحريات التي تناولت اكثر من ٦٠ دولة من الدول الأعضاء ، انه في الوقت الذي يعكس فيه كثير من هذه الدول اختلاف الظروف في بلدان الانتداب ، في شكل مرتبات وغيرها من شروط الخدمة بالنسبة لموظفيهم الدبلوماسيين وغيرهم من الموظفين المغتربين ، فانه نادرا ما توجد صيغة رسمية لقرار وضع مقر عمل معين في فئة ما تعطي الموظفين العاملين هناك الحق في شروط خدمة خاصة ، وانما السلطات المختصة في وزارة الخارجية هي التي تتخذ هذا القرار على اساس معرفتها والمعلومات المتاحة لها ، دون استخدام معايير موضوعية . ومن بين الدول الأعضاء القليلة التي توجد لديها بالفعل اجراءات منهجية لتصنيف مقار العمل ، كانت المعايير المتبعة في كل من جمهورية المانيا الاتحادية وكندا والولايات المتحدة الأمريكية هي الأكثر صلة بموضوع هذه الدراسة .

١٧٤ - فكلنا تستخدم نظاما رقميا للتصنيف ، تم وضعه على اساس الدراسات التي أجراها ، فسي الفترة ١٩٥٨ - ١٩٦١ ، الدكتور ج . ديزموند بليك من وزارة الصحة والرعاية الوطنيتين بناء على طلب وزارة الشؤون الخارجية . والعوامل الرئيسية المقيمة هي الطقس ودرجة العزلة والظروف المحلية (بما في ذلك " الروح العدائية " و " العنف ") والصحة (مقسمة الى " الصحة " و " الرعاية الطبية ") .

١٧٥ - ويتضمن النظام الذي تصنف بمقتضاه وزارة خارجية الولايات المتحدة مقار العمل لأغراض تحديد علاوة بدل الوظيفة التفاضلي ، استبياننا مكونا من ٨٩ سؤالا تنقسم الى ١٤ فئة عامة . ويتم التركيز الأساسي على البيئة الطبيعية (بما في ذلك درجة العزلة والطقس والارتفاع والمخاطر الطبيعية) ، وظروف المعيشة (بما في ذلك الأوضاع الصحية ، وانتشار الأمراض ، والمرافق الطبية والمستشفيات والاسكان والأغذية والتعليم وتسهيلات الاستيراد ، ومرافق التسلية والمرافق المجتمعية والأمن الشخصي) بما في ذلك العنف السياسي والجرائم والمضايقة . وتعطى نقاطا للعوامل المحددة بوصفها عوامل مساهمة في خلق الظروف الصعبة أو السيئة . ويتم تأمين الموضوعية والنزاهة في عملية التقييم عن طريق استخدام المعلومات المتحصلة من مصادر أخرى غير الاستبيان المجاب عليه في مقر العمل ، وعن طريق عمليات التقييم التي يجريها عدد من المحللين بصورة مستقلة .

١٧٦ - وتحدد جمهورية ألمانيا الاتحادية الحق في الحصول على بدل السلك الخارجي (الذي تتراوح بين ٦٦ في المائة من المرتب الأساسي في أقل مقار العمل صعبية و ١٥٠ في المائة في نهاية السلم الأخرى) عن طريق وضع مقر العمل في واحدة من ١٢ فئة . وتراعى أيضا لهذا الفرض الأعباء المالية وغير المالية الناتجة عن الاغتراب بالاضافة الى ظروف المعيشة في مقر العمل المعين .

١٧٧ - وبناء على هذه المعلومات وعلى الدراسات السابقة التي جرت داخل منظومة الأمم المتحدة (٢٦) حددت ستة عوامل رئيسية لتستخدم في تصنيف ظروف المعيشة والعمل في مقار العمل الميدانية :

(أ) الصحة ؛

(ب) الطقس ؛

(ج) التعليم ؛

(د) الاسكان ؛

(هـ) درجة العزلة ؛

(و) الظروف المحلية .

وقد قسم كل عامل من هذه العوامل الى عوامل فرعية . فمثلا تقسم " الصحة " الى عوامل فرعية منها انتشار الأمراض ومدى توفر مرافق العلاج الطبي .

(٢٦) وخاصة ، الدراسة التي اجراها في اذار/مارس ١٩٧١ السيد كارول كراسكويتش المساعد السابق لمدير برنامج الأمم المتحدة الانمائي ، والسيد روبرت روزبورو الرئيس السابق لشؤون الموظفين بمكتب الأمم المتحدة في جنيف .

١٧٨ - وقد حظيت محاولة وضع هذا التصنيف بالترحيب الحار من قبل كل من ممثلي المنظمات الأكثر اهتماماً بالعمليات الميدانية وممثلي الموظفين . وقد تم التأكيد في بياناتهم وفي الكلمات التي أدلى بها أعضاء اللجنة ، على انه يجب التركيز في الأسئلة التي تدرج بفرض استجلاء المعلومات عن الظروف السائدة في كل مقر من مقار العمل ، على الحقائق الموضوعية مثل وجود أو عدم وجود مرفق أو شرط معين في مقر العمل ، وأن يتم تجنب الأحكام الوصفية أو الذاتية . وإذا تحقق ذلك سيكون الى حد كبير تجنب الصعوبات التي قد تنشأ ، لولا ذلك ، نتيجة لاختلاف التصورات الشخصية لدى من يجيبون على هذه الأسئلة . وتم التشديد ايضاً على انه يجب ان يجرى الاستقصاء على أساس مقار العمل المنفردة لا على أساس البلدان ، حتى تنعكس الاختلافات المحتملة بين الظروف السائدة في العواصم وفي المواقع الأخرى .

١٧٩ - وقد أوعزت اللجنة الى أمانتها بأن تنقح وتبسط مشروع الاستبيان المعروض للدراسة ، وذلك بالتركيز على الحقائق الرئيسية التي يمكن ان تستخدم كمؤشرات على درجة سوء الظروف ، بينما تسمح في نفس الوقت بتحديد الأنواع المعينة للظروف التي تؤدي الى نشوء الصعوبة (حتى يمكن في مرحلة لاحقة العمل على ايجاد حلول محددة لهذه الصعوبات) . ان ينبغي في المقام الأول ، أن تدور الأسئلة حول الحقائق الموضوعية وان تتجنب الأحكام التقييمية .

١٨٠ - بعد ذلك ينبغي ان يتم اختيار الاستبيان المنقح بارساله الى جميع مقار العمل الموجودة خارج المقر . وسيكون كبير موظفي الأمم المتحدة في كل بلد (الممثل المقيم لبرنامج الأمم المتحدة الانمائي أو مدير المكتب الاقليمي) مسؤولاً عن ضمان اكمال الاستبيان بتضمينه كل المعلومات ذات الصلة بكل مقر العمل في البلد . ويجب ان يكون اعداد الاجابات عملية جماعية ، يتم فيها اكبر قدر ممكن من التشاور والمشاركة من قبل الموظفين في مقر العمل وأزواجهم . (وقد تم التأكيد على أن الاستبيان سيستخدم في هذه المرحلة ، لاختيار المعايير وليس من أجل التصنيف الفعلي لمقار العمل) . وعند ارجاع الاستبيان من الميدان ستدرس أمانة اللجنة الردود بمساعدة فرقة عمل مكونة من ممثلي المنظمات والموظفين ورئيس الدائرة الطبية بالأمم المتحدة الخ وسيتمثل دور فرقة العمل فيما يلي :

(أ) موازنة المعلومات المجموعة من الاستبيان ؛

(ب) استعراض مدى ملاءمة العوامل المحددة والأسئلة المطروحة ، مع مراعاة أية تعليقات واقتراحات يقدمها من أجابوا على الاستبيان في الميدان ؛

(ج) التوصية بأية تضييرات في العوامل أو في الاستبيان ؛

(د) دراسة الأهمية النسبية الواجب اعطاؤها لمختلف العوامل ، وذلك بهدف وضع نظام للتقييم بالنقاط يقدم الى اللجنة في شكل توصية .

(١٨) - لن تجرى عملية التصنيف الفعلي لمقار العمل ، الا بعد أن تنظر اللجنة في تقرير فرقة العمل وتتخذ قرارات نهائية بشأن العوامل والمعايير . وأخيراً تبحث اللجنة في مسائل مثل : ما هي الأهمية النسبية الواجب اعطاؤها لمختلف مجموعات المعايير ؟ ؛ وهل ينبغي أن يستند القرار بشأن التصنيف الى مجموع النقاط بالنسبة لكل المعايير بمجموعها أم ينبغي اعتبار مقر العمل

الذى يحصل على تقييم سيء للغاية فيما يتعلق بعامل واحد فقط ، بينما يكون تقديره مرضيا من النواحي الأخرى ، مستحقا للمعاملة التي تخص بها " حالة الشدة " ؟ ؛ وهل ينبغي تطبيق التدابير العلاجية التي قد تقررها اللجنة في مرحلة لاحقة بصورة عامة في جميع مقار العمل التي تتساوى من حيث درجة " الشدة " أم ينبغي تطبيقها فقط على مقار العمل التي تعاني خلافاً في الناحية المعينة المتصلة بالتدابير العلاجية المذكور ؟

باء - مسائل أخرى

١٨٢ - بدأت اللجنة ، في دورتها العاشرة ، دراسة عن المشاكل الخاصة المتعلقة بشروط خدمة موظفي فئة الخدمات العامة العاملين في مقار عمل بعيدا عن المقر . وسوف تتابع هذه الدراسة في دورتها الحادية عشرة ، وتقدم تقريرا عنها في تقريرها السنوي القادم .

١٨٣ - عهدت اللجنة الى اللجنة الاستشارية المعنية بمسائل تسوية مقر العمل التابعة لها ، باستعراض تنفيذ مشروع الاعانة السكنية للموظفين الميدانيين خلال فترة الاثني عشر شهرا (٢٧) . وما انه كان من المحدد للجنة الاستشارية المعنية بمسائل تسوية مقر العمل ان تعقد دورتها السنوية بعد انتهاء الدورة العاشرة للجنة ، فان اللجنة ستتناول هذه المسألة أيضا في شباط/فبراير - اذار/مارس ١٩٨٠ ، وتعالجها في تقريرها السنوي القادم .

(٢٧) انظر الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الثالثة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/33/30) ، الفقرات من ٢٥٢ الى ٢٦٠ .

الفصل السابع

اختصاصات اللجنة على المدى الأطول

الف - التدابير التي اتخذتها اللجنة
بمقتضى المادة ١٣ من نظامها
الاساسي

١ - التصنيف الموحد للمجموعات المهنية وتعريفاتها

١٨٤ - سلمت اللجنة في تقريرها السنوي الثالث بمسيس الحاجة الى وضع تصنيف موحد للمجموعات المهنية يطبق في اطار النظام الموحد ، توطئة لاضطلاع اللجنة بالاخصاصات المنوطة بها بمقتضى المادة ١٣ من النظام الاساسي ، وكشرط اساسي لتطوير نظم الادارة في المجالات الاخرى التي تعتبر اساسية لكافة أنشطة اللجنة ، مثل احصاءات الموظفين (٢٨) . وتابعت اللجنة في دورتها الثامنة تحليل الاستخدامات التي سيوجه اليها هذا التصنيف ، ثم وضعت في ضوء هذا التحليل الاطار الاساسي للتصنيف وجدد ولا زمني لانجازه . وعندما افادت اللجنة الجمعية العامة بهذه التدابير في تقريرها السنوي السابع ، أكدت على اهمية وضع تصنيف موحد للمجموعات المهنية دون ابطاء (٢٩) .

١٨٥ - وطرح على اللجنة في دورتها العاشرة تقرير عما طرأ من تقدم بموجب الخطوات الاربع الاولى من جدولها الزمني . ولا حظت انها تلقت كثيرا من الملاحظات والاقتراحات المفيدة من المنظمات ومن ممثلي الموظفين ، وان امانتها بذلت جهودا لادخالها قدر المستطاع في المتقيحات المدخلة على التعاريف وعلى هيكل الخطة العامة . ورغم تعذر أخذ كافة الآراء التي جرى الاعراب عنها بعين الاعتبار تماما ، نظرا لتضارب الاقتراحات الواردة من مختلف المنظمات ، فقد ادخلت تغييرات جوهرية على نصوص التعريفات . بيد أن التغييرات التي ادخلت على اطار او هيكل التصنيف كانت قليلة الى ادنى حد .

١٨٦ - ثم نظرت اللجنة في هيكل التصنيف وفي نصوص كل تعريف من تعاريفها . وقد اتاح هيكل التصنيف تقسيما منطقيا لكافة او معظم المهن المنفردة التي وجدت داخل المنظمات التي تأخذ بالنظام الموحد ، وذلك بتجميعها معا على اساس تشابه الاعمال التي تؤديها . وشمل التصنيف المهن التي قد تحوى كل فئات الموظفين ، بما في ذلك الفئات المحلية ، واليدوية ، والخدمات

(٢٨) المرجع نفسه ، الدورة الثانية والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/33/30) ، الفقرة ٢١٩ .

(٢٩) المرجع نفسه ، الدورة الثالثة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/33/30) ، الفقرات

من ٣٠٩ الى ٣١٤ .

العامة ، والمهنية والعلية ، سواء في حالات وجود أم عدم وجود مشاريع . ولما كان النظام الموحد يتسم بمجموعة واسعة التنوع من المهين مع عدد قليل نسبيا من العاملين في كل مهنة ، لم يكن هناك مناص من ان يضم التصنيف نحو ٣٥ تعريفا ، وهذا ما حدث فعلا . وعلاوة على ذلك اعتبرت نصوص التعاريف شاملة وكاملة بشكل يمنع اللبس في امكانية تطبيقها على وظيفة بعينها ؛ وفي الوقت نفسه ، لم تعد التعاريف اسما كل الاعمال التي يمكن ان تندرج تحت مهنة بعينها والا لسفر ذلك عن تصنيف شاق وكبير الحجم ، وهو أمر لا يمكن التشجيع على تنفيذه . ولذلك ، أقرت اللجنة التصنيف الموحد للمجموعات المهنية كإطار يجري فيه تجميع البيانات المهنية او تبادلها فيما يتعلق بكافة شؤون المؤلفين بين المنظمات ، وأوصت باستخدامه داخل منظمات منفردة عند تجميع احصاءات المؤلفين او تبادل المعلومات المتصلة بالمؤلفين (٣٠) . كما طلبت من المنظمات ان تستعرض كل وظيفة من وظائفها وتحدد المجموعات المهنية التي تندرج تحتها ، وان تقدم التحليل الاحصائي الناجم عن ذلك الى امانة اللجنة في موعد غايته ٣١ كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٩ .

١٨٧ - واوزت اللجنة الى امانتها بأن تعدد دليلا يضم خطة التصنيف العامة ، وتعاريف لكافة المجموعات المهنية ، وجزءا استمهاليا يضم ، في جملة امور ، شرحا للمفروض من التصنيف وكيف جرى تطويره وكيفية استعماله ، واسنادا ترافقيا حسب الاحرف الابدادية ، وجد ولا للمحتويات والرموز التي يمكن الحاقها بكل مدخل من مداخل التصنيف ، وذلك لاغراض التجهيز بالحاسب الالكتروني .

١٨٨ - وبعد ذلك نظرت اللجنة في اسلوب تنقيح التصنيف في المستقبل ، وسلمت بالحاجة الى اجراء تنقيحات على الخطة العامة وعلى التعاريف بين كل حين وآخر كلما تطورت المهنة مع تغير عمل المنظمات المشتركة في النظام الموحد . ومع ان التعديلات على التصنيف قد تكون اكثر عددا في المرحلة الاولى من تنفيذه بسبب تطبيق التصنيف لاول مرة على كافة الوظائف التي تدخل في نطاق النظام الموحد ، فانه ليس من المتوقع ان يكون عدد التغييرات في السنوات اللاحقة كبيرا بشكل يستدعي اهتماما متواصلا من اللجنة . ولذلك تقرر ان تقوم امانة اللجنة ، بعد التشاور مع ممثلي المنظمات والمؤلفين ، باحداث تغييرات على التصنيف في المستقبل وان تقدم تقريرا عنها الى اللجنة حسب الطلب .

٢ - المعايير الموحدة لتصنيف الوظائف

١٨٩ - في تقرير اللجنة السنوي الاول " . . . أكدت (اللجنة) على اهمية توحيد تطبيق المعايير لتصنيف الوظائف في كافة المنظمات بوصفه ضمانا لا غنى عنه لايجاد نظام موحد للمرتبات ، ومن هنا تأتي اهمية قيامها بمسؤولياتها في هذا الصدد دون تأخير لا مبرر له " (٣١) ، واستعرضت اللجنة

(٣٠) نظرا لضخامة حجم الجزء المتعلق بالتعاريف في التصنيف ، استنسخت فقط الخطة العامة للتصنيف في المرفق السادس بهذا التقرير .

(٣١) المرجع نفسه ، الدورة الثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (١٠٠٣٠/١٩٧٩) ، الفقرة ٨٧ .

خلال دورتها الخامسة خطط قيامها باختصاصاتها بمقتضى المادة ١٣ من نظامها الاساسي، ولا حظت ان تطبيق نظام موحد للمرتبات والبدلات على كافة مؤلفي الفئتين الفنية والعلية في كافة نواحي النظام الموحد لا يكتفي في حد ذاته لضمان " دفع اجر متساو على العمل المتساوي " ما لم تطبق ايضا المعايير الموحدة للتصنيف بشكل متماثل . وفيما يتعلق بفرقة الخدمات العامة ، لاحظت اللجنة انه نظرا لان جداول المرتبات ليست متسقة في مختلف انحاء العالم ، فان الامر لا يستلزم بالضرورة التماثل بين معايير التصنيف على نطاق العالم ، ولو انه من المؤكد ان زيادة التماثل بين مختلف انماط ومعايير التصنيف تعتبر امرا مستحبا في المدى الطويل . كما لاحظت ان من الواضح انه ينبغي في كل الاحوال ان تطبق في نفس مقر العمل الواحد ، مثل جنيف معاير واحدة على مؤلفي كافة المنظمات المختلفة الذين يتقاضون اجورهم وفقا لجدول موحد . ومع ان المنظمات المعنية تتحمل المسؤولية الرئيسية في تحقيق ذلك ، فان قيام اللجنة بوضع معايير موحدة سيكون مفيدا دون شك . وينص النذر عما تقوم به المعايير الموحدة لتصنيف الوظائف من تلبية الحاجة الاساسية الى جعل جدول المرتبات " الموحد " هادفا ، فقد سلم بانها ونظام التصنيف الموحد للمجموعات المهنية الذي سبقها (٣٢) ، لا غنى عنهما للدراسات التي من المقرر ان تقوم بها اللجنة لمعايير وسياسات التوظيف والمستقبل الوظيفي . اذ انك رؤى ان موضوع تصنيف الوظائف ذو اهمية رئيسية في عمل اللجنة . وبناء عليه ، وضع برنامج عمل يبدأ باستحداث تصنيف موحد للمجموعات الميزانية بالنسبة لكل من الفرقة الفنية وفرقة الخدمات العامة ، ثم يلي ذلك اعداد معايير لتصنيف الوظائف .

١٩٠ - وكما ورد في الفرع ألف من هذا الفصل من التقرير ، قامت اللجنة في دورتها الثامنة بتحليل الاستخدامات التي سيطبق فيها التصنيف الموحد للفئات المهنية ، ووضعت في ضوء هذا التحليل اطارا اساسيا للتصنيف وجدولا زمنيا لاستكمالها . ثم اعتمدت اللجنة في دورتها العاشرة هذا التصنيف في اطار يمكن من خلاله تجميع البيانات المهنية او تبادلها بالنسبة لكافة مسائل الموظفين المشتركة بين المنظمات ، وأوصت باستخدامه داخل المنظمات المنفردة لدى جميع احصاءات الموظفين او تبادل المعلومات المتعلقة بالموظفين .

١٩١ - واتساقا مع برنامج عملها الاصلي في هذا المجال ، درست اللجنة اولا في دورتها التاسعة ثم اقرت في دورتها العاشرة خطة لاعداد معايير نظام التصنيف الموحد للوظائف ، ودعت الخطة الى استحداث معايير للتدرج الوظيفي ، بدلا من وظائف الفئتين الفنية والعلية في مقر والمكاتب الميدانية على اساس ان هذه المعايير موضوعة لوظائف تقع في نطاق ميادين عمل واحدة ، واوصي باستخدامها في وظائف اخرى . وسلمت اللجنة باذنه في حين ان هذا النشاط وحده سيقضي وقتا

(٣٢) يجب عدم الخلط بين عمل اللجنة في مجال التصنيف الموحد للمجموعات المهنية وبين المعايير الموحدة لتصنيف الوظائف . فالأول نظام يعمل على تجميع او تصنيف الوظائف الموجودة في المنظمات التي تأخذ بالنظام الموحد الذي تؤدي فيه انواع متشابهة من العمل . اما المعايير الموحدة لتصنيف الوظائف فهي معايير تحدد المستوى المناسب للرتبة كل وظيفة موجودة داخل المجموعات المهنية المختلفة .

كبيرا ، فلا بد من اتخاذ خطوات اخرى في حينها ، وهي تضم الامور التالية (التي ليست مرتبسة بالضرورة حسب اولويتها) :

(أ) وضع معايير لوظائف فئة الخدمات العامة والوظائف الاخرى المشغولة محليا في مقار العمل التي تكون فيها المنتمين او اكثر وظائف تنتمي الى مجال عمل واحد (عند استحداث هذه المعايير تعطى الاولوية بالطبع لمقار العمل الاكبر . ويمكن تطبيق المعايير ، على السواء ، على مقار عمل المقر ومقار العمل الميدانية او كل منهما على حدة) (٣٣) ؛

(ب) التوصية بمعايير لوظائف فئة الخدمات العامة والوظائف الاخرى المشغولة محليا في مقار العمل التي تكون فيها وظائف لمنظمة واحدة ، او لمنتمين او اكثر ، ووظائف تنتمي الى مجالات عمل مختلفة (٣٣) ؛

(ج) وضع معايير لوظائف المشاريع بالنسبة للفئة الفنية و/او التوصية بهذه المعايير .

١٩٢ - ورأت اللجنة انه نظرا لاختلاف انماط نظم تصنيف الوظائف الموجودة حاليا او الجارية استحداثها داخل المنظمات التي تأخذ بالنظام الموحد ، فسيكون من المنطقي عند استحداث أية معايير لتصنيف الوظائف في النظام الموحد أن نحاول ادخال النهج الحالية قدر المستطاع . فمن ناحية ، من شأن هذا تفادي الأخذ بنظام مستمد من منظمة واحدة ، مما يعطي معاملة تفضيلية لوظائف تلك المنظمة بالمقارنة مع وظائف منظمات اخرى . ومن ناحية اخرى ، سيؤدي ذلك عند استحداث معايير موحدة الى الاعتماد الى اقصى حد ممكن على خبرة كل منظمة . كما انه سيسهل على كل منظمة على حدة تطبيق معايير النظام الموحد بأن تقوم قدر المستطاع في اطار النهج الكلي للنظام الموحد بتوفير عناصر موجودة اصلا داخل كل منظمة . وبلاضافة الى ذلك ، من المحتمل ان يحقق ذلك اقصى قدر من المشاركة في انماط التسلسل الوظيفي بين المنظمات باحداث ادنى حد من التفسيرات في رتبها الحالية . وقد اعتبرت الخطة المطروحة والتي تدعو الى استحداث نظام يقووم على ثلاث مجموعات انها تلبي هذه الاهداف .

المجموعة الاولى - المعيار القياسي

١٩٣ - ستكون للمجموعة الاولى من معايير تدرج الرتب في النظام الموحد " معيارا قياسيا " . بمعنى انه ينطبق على كل وظائف الفئتين الفنية والعملية (من ف - ا الى مد - ٢) ، في المقر وفي المكاتب الميدانية الثابتة . وبالنسبة للوظائف المنتمية الى مجالات عمل واحدة ، يوضع المعيار القياسي لاستخدامه داخل كل منظمة ، ثم يوصي باستخدامه في الوظائف الاخرى . ولذلك فانه معيارا " افقيا " . لانه سوف ينطبق على الوظائف في كل ميادين العمل حيث ان المعيار القياسي سينطوي اوسع طائفة ممكنة من الوظائف لانه سيكون بالضرورة اكثر الصفوف الثلاثة شيوعا في تطبيقه على الحالات الفردية . وسوف يتألف المعيار القياسي من نظام التقييم بالنقط والعوامل الذي استخدمته اللجنة

(٣٣) . قد تستدعي هذه الأنشطة تحديدا مسبقا او متفق عليه للعدد المناسب من مستويات الرتب لفئة الخدمات العامة التي سيجرى وضعها في مقار العمل الميدانية .

في سياق دراستها على نقاط التبادل بين الرتب التي اجريت تطبيقا لمبدأ نوبلمير . وقد جرى استحداث هذا النظام بعد استعراض نظم تصنيف الوظائف الموجودة في اطار النظام الموحد وفي منظمات دولية اخرى وحكومات وطنية ، وفي القطاع الخاص بدرجة اقل . وهو نظام تحليلي موضوعي يحدد نهجا منظما لتحليل الوظائف وتقييمها باشتراكه دراسة وتقييم عدد من العوامل . وهذا النظام يزود محلي الوظائف باسلا حكام اكثر موضوعية في تحديد القيم النسبية للموظف ، دون ان يصبح وحدة قياس علمية بحتة تسفر عن اتباع منهج آلي في تقييم الوظائف . وربما كانت أعظم مزاياه هو انه كان مناسباً تماماً للتطبيق على وظائف تتألف من مزيج متنوع من المهام وتوجد في ميادين عمل مختلفة . وقد اورد احد ثنقيح لنظام التقييم بالنقاط والعوامل في التذييل الثاني من المرفق السادس .

المجموعة الثانية - معايير مستويات الرتب بالنسبة لمجالات عمل معينة

١٩٤ - سوف تتألف المجموعة الثانية من معايير النظام الموحد من معايير للمستويات والرتب المتعلقة باختصاصات معينة . وستوضح هذه المعايير لوظائف الفئة الفنية والعليا (من ف - ١ الى مد - ٢) في المقر وفي المكاتب الثابتة وحدها في نطاق مجالات العمل التي تملك من المثلان او اكثر وظائف فيها . وعلى ذلك سوف تضع اللجنة هذه المعايير (بدلا من التوصية بها) . وحيث انه ستوضع معايير مستقلة لكل مجال من مجالات العمل فسوف تكون هذه المعايير " رأسية " ، وبذلك ستكون اكثر تحديدا من المعيار القياسي في قابلية تطبيقها على حالات مفردة . وسيوفر كل معيار امثلة محددة للأنماط المعهودة من الواجبات التي يضطلع بها في رتبة معينة في مجال عمل معين . كما انه سيقدم وصفا موجزا للمتطلبات المتعلقة بكل عامل من العوامل الستة التي تنعكس في المعيار القياسي ، كما يوفر ايضا ما ينجم عن ذلك من نقاط لتقييم كل عامل من هذه العوامل فضلا عن المجموع الاجمالي للنقاط . وبهذا الشكل ، ترتبط المجموعة الثانية من معايير تصنيف الوظائف في النظام الموحد مع المجموعة الاولى بالذات ، الا وهي المعيار القياسي ، مما يؤدي الى تفادي خطر خروج المجموعات المختلفة بنتائج متناقضة في اية وظيفة بعينها .

المجموعة الثالثة - الوظائف المعيارية

١٩٥ - تتألف المجموعة الثالثة من المعايير من الوظائف المعيارية . وسوف توضع هذه المعايير لوظائف الفئة الفنية والعليا (من رتبة ف - ١ الى مد - ٢) في المقر وفي المكاتب الثابتة . وعلى عكس المعايير القياسية التي ستطبق على كل الوظائف في كافة المنظمات وعلى عكس معايير مستويات الرتب التي ستطبق داخل كل المنظمات على كل الوظائف التي تندرج في مجالات عمل تدعى مجالات عمل مشتركة (اي المجالات التي تتقاسمها من المثلان او اكثر) ، سيكون تطوير الوظائف المعيارية مستقلا داخل كل منظمة وسوف يطبق فقط على وظائف المنظمات التي تندرج في مجالات العمل التي وضعت فيها معايير لمستويات الرتب . وعلى ذلك ، ستقوم اللجنة بوضع معايير هذه الوظائف (بدلا من ان توصي بها) . وهي تعتبر اكثر المعايير تحديدا واكثرها صلاحية للتطبيق المباشر على المجموعات الثلاثة ولكنها بحالها هذا سوف تطبق على وظائف اقل عددا . وفي حين ان المعيار

القياسي ومعايير مستويات الرتب سوف توضع وتطبق (حسب اللزوم) ، فسوف لن يكون الزاميا تعدد الوتائف المعيارية وقيام اللجنة بوضعها ، خصوصا بالنسبة للمنظمات الاضغر التي اديها قدر أقل من الموارد المخصصة لأنشطة التصنيف الجارى . فاذا استطاعت هذه المنظمات ان تقوم بشكل واف ومستمر بتصنيف كل وتائفها على اساس معايير المجموعتين الاولى والثانية ، لما عاد هناك لزوم لمعايير المجموعة الثالثة . على انه اذا كان لأية منظمة ان تقرر تطبيق معايير المجموعة الثالثة كسمة من سمات برنامجها التصنيف الشامل ، فسوف يتعين على اللجنة ان تضع هذه الوتائف المعيارية لكي تكفل نهجا متساوقا في مختلف انحاء النظام الموحد . وعلى اية حال ، ستوضع معايير للمجموعتين الاولى والثانية في كافة المنظمات . وفي المرفق السابع بهذا التقرير رسم بياني لنظام المجموعات الثلاث .

اختبار المعايير وتطويرها

١٩٦ - اشارت اللجنة الى انجاز قدر كبير من العمل في تطوير نظام التقييم بالنقاط والعوامل خلال دراسات اللجنة لنقاط التعادل في الرتب بين نظام الامم المتحدة الموحد ووتائف الخدمة المدنية للولايات المتحدة (٣٤) . وخلال الدراسة التي اجريت في الفترة ١٩٧٧ - ١٩٧٨ ، جرت تطبيق هذا النظام بنجاح في اكثر من ٥٠٠ وظيفة موجودة داخل ١٤ منظمة وتقع في نطاق ٢٨ مجالا من مجالات العمل . ثم نجح النظام بصورة متعاقبة خلال سلسلة مؤلفة من خمسة اختبارات على مدى فترة تزيد على ٧ أشهر وأدى تطبيقها النهائي الى تثبيت رتب ٣٨٢٦ في المائة من جميع الوتائف التي شملتها الدراسة الاستقصائية (نال ٨٤٩ في المائة من الوتائف تقديرات اعلى من ذلك ، بينما نال ٨٨٨ في المائة من الوتائف تقديرات تقل عن رتبها الحالية) . وخلال السنة التي اجريت فيها هذه الدراسة ، طبق النظام على ٤٩ وظيفة اخرى برتبة مد - ٢ وادخات عليه عمليات صقل اخرى . ولكن لما كان النظام قد اعتمد لخدمة اغراض هذه الدراسات الخاصة بنقاط التعادل فسي الرتب ، ومن ثم كان تطبيقه مقصورا على الوتائف النموذجية ، فانه يحتاج الى المزيد من الاختبار لضمان استخدامه كعنصر في معايير تصنيف الوتائف في النظام الموحد التي من المقرر ان تعدها اللجنة ، والغرض من هذه الاختبارات الاخرى بالطبع هو تقرير ما اذا كانت هناك حاجة الى تعديل اوصاف الرتبة المسرودة داخل كل عامل ، او النقاط الداخلة في كل عامل ، او وزن كل عامل ، او نطاقات النقاط التي تحدد الرتب ، وذلك من اجل جعل المعيار القياسي قابلا للتطبيق ليس فقط على الوتائف القياسية وانما ايضا على الوتائف غير القياسية . وبهذه الطريقة يمكن ضمان تطبيق المعيار القياسي على كافة وتائف الفئة الفنية والعليا داخلة النظام الموحد في كل من المقر والمكاتب الدائمة . وفيما يتعلق بالمجموعتين الثانية والثالثة ، فانه رغم امكان استخلاص العناصر من بعض نظم الانماط الموجودة حاليا داخل النظام الموحد ، الا ان جوهر هذه المعايير سيلا يحتاج الى تطوير .

(٣٤) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الثالثة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠

(A/33/30) ، الفقرات من ٦٠ الى ٩٢ ، والفصل الرابع ، الفقرات من ١٠٤ الى ١١٩ من هذا التقرير .

١٩٧٧ - دعت لجنة اللجنة الى مزيد من الاختبار للمعيار القياسي (المجموعة الاولى) ابتداءً من خريف عام ١٩٧٩ باختبارات تبدأ اولاً في جنيف ، ثم في نيويورك وواشنطن ، والى البدء في استحداث معايير لمستويات الرتب (المجموعة الثانية) مع وضع معايير مجال عمل الاقتصاديين والاحصائيين بإدارة الموظفين والمترجمين في ربيع عام ١٩٨٠ . وسوف يشارك الاحصائيون بتصنيف الوظائف من المنظمات مع ممثلي المؤلفين في مزيد من الاختبار للمجموعة الاولى ولتطوير معايير المجموعة الثانية . وقد اتجه التفكير الى اشتراك احصائيين من مجال العمل المتصل بذلك اثناء عملية تطوير معايير المجموعة الثانية . وسوف توافق اللجنة على المعيار القياسي في دورتها الحادية عشرة .

١٩٨٨ - وذكر ممثل اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ان المنظمات وافقت من حيث المبدأ على نهج خطة العمل الذي ارتأته اللجنة . ومع ان المنظمات سوف تساعد اللجنة بكل الوسائل ، ولا سيما بأن تيسر قدر المستطاع المؤلفين اللازمين لتنفيذ العمل في المجموعتين الاولى والى ، فان عليها ان تفعل ذلك دون ان تعرض المخاطر برامجها في التصنيف الجارى ، وكذلك الاعمال الاخرى في الحالات التي لا يوجد فيها مؤلفون متفرغون للتصنيف . وعلاوة على ذلك ، من الضروري مراعاة المتطلبات الكبيرة من القوى العاملة الناجمة عن الحاجة الى اعداد الاوصاف للموظف بشكل يجعلها صالحة للاستخدام في اختبار المعايير . وبعد ذلك قدمت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية الى اللجنة ، من قبيل العلم ، وثيقة تحتوي ملاحظات مفصلة من المنظمات عن النهج المقترح ، ووثيقة تشرح النظم المعمول بها حالياً في التصنيف داخل المنظمات التي تأخذ بالنظام الموحد .

١٩٩٩ - ولا حظ ممثلو اتحاد رابطات مؤلفي الخدمة المدنية الدولية انها مقتنعة دائماً بان استحداث معايير لتصنيف الوظائف يجب ان يكون موضع المناقشة على مستوى المنظمات منفردة . وحيث ان الاتحاد لا يستطيع ان يشرك ممثلاً عنه في الافرة التي ستقوم باختبار وتطوير المعايير ، فقد عرض تعيين ممثل من احدى المنظمات المعنية لكل اختبار من الاختبارات الثلاثة . واعرب ممثلو المؤلفين عن املهم في ان تعمل ادارات المنظمات على تطبيق المعايير بشكل متناسق فور العمل بها .

٢٠٠٢ - كما سلمت اللجنة بانه سيتم الخروج بتعاريف لعمل الفئة الفنية وعمل فئة الخدمات العامة لتحديد الوظائف التي تندرج تحت معايير تصنيف الوظائف في النظام الموحد التي وضعتها اللجنة لوظائف الفنيين ، ومن ثم لوظائف الخدمات العامة . ولما كانت بعض المنظمات تدرج وظائف معينة في الفئة الفنية ، بينما تدرج منظمات اخرى (تكون احياناً في نفس مقر العمل) نفس الوظائف في فئة الخدمات العامة ، فقد رؤى ان هذه التعاريف تكون لها اهمية اكبر لو جرى البحث عن نهج متساوق في تصنيف الوظائف . ولا حظت اللجنة انه في حالة عدم وجود تعاريف كهذه ، فان من الممكن تحقيق الفرض المتمثل في ضمان تساوى فئات الوظائف المتشابهة في كل المنظمات من خلال استخدام التصنيف الموحد للمجموعات المهنية . فالصنيف يحوى مؤشرات تحدد الفئة التي تنتمي اليها كل مجموعة من مجموعات المهنيين . واغلبية الوظائف الموجودة داخل النظام الموحد يمكن تصنيفها بسهولة تحت احدى مجموعات هذا التصنيف . وأشارت اللجنة الى ان ممثلي المنظمات والمؤلفين لم يثيروا اعتراضات على هذه التسميات ، ومن ثم اعتمدت استعمالها في النظام الموحد لتحديد اية

فئة من الفئتين يجب ان تندرج تحتها وليفة معينة . وبتطبيق التصنيف الموحد للمجموعات المهنية على هذا الشكل ، يمكن ضمان تفسير موحد بين المنظمات المصير الواحد بين المنظمات المصير الواحد في الاغلبية العظمى من الوظائف . ومع ذلك لاحتلت اللجنة انه ما تزال هناك حاجة الى تطوير تعاريف العمل في مستوى الفئة الفنية ومستوى الخدمات العامة ، وذلك بحيث تشمل الوظائف المتوسطة بين هاتين الفئتين والتي لا يمكن تصنيفها بسهولة تحت هذه المجموعة او تلك من مجموعات التصنيف المهنية . ولذلك قررت ادراج هذا البند في برنامج عملها في المستقبل .

با٥ - التدابير التي اتخذتها اللجنة بمقتضى
المادة ١٤ من نظامها الأساسي

١ - الخدمة الدائمة وغير الدائمة

٢٠١ - واصلت اللجنة في دورتها التاسعة والعاشره نظرها العام في مسائل مفهوم المستقبل الوظيفي ، والتطوير الوظيفي ، والتوظيف ، متبعة ، كأساس لمناقشاتها ، خطة ادرجت بالترتيب كل القضايا المزمع النظر فيها ، وأوردت جدولا زمنيا محتملا للتدابير التي سوف تتخذها اللجنة في هذا المجال المترابط الى حد كبير . ولا حظت اللجنة انها تتخذ هذه التدابير للتقدم بتوصيات الى المنظمات بشأن أمور مختلفة ، من بينها مسائل التوظيف والتطوير الوظيفي والتدريب ، على النحو المتوقع بمقتضى المادة ١٤ من نظامها الأساسي .

٢٠٢ - وقدمت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية وثيقة تعرض الآراء العامة للمنظمة بشأن موضوع التطوير الوظيفي . وفيما يتعلق بالسؤال المطروح بوصفه الخطوة الأولى في خطة اللجنة ، حول ما اذا كانت الخدمة الدائمة مطلوبة أم غير مطلوبة . أوضح ممثل اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ان معظم المنظمات تعرب بقوة عن اعتقادها بأن وجود خدمة دائمة خالصة هو أفيد ما يمكن للمنظمات الدولية ، ذلك لأن هذا يكفل الاستمرارية ويؤدي الى قدر أكبر من الكفاءة والفعالية . وقد كان الموظفون المدنيون الدائمون قادرين على الاضطلاع بأفضل صورة بواجباتهم بحيدة وموضوعية . ولم يكن امامهم من هدف سوى خدمة مصالح المنظمات الدولية . وفي حين أوضحت احصاءات اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ، كما في نهاية ١٩٧٧ ، ان من بين الموظفين الفنيين في المقار والمكاتب الدائمة الأخرى كانت نسبة ٥٤٦ في المائة معينين بوظائف دائمة ونسبة ٤٠٤ في المائة معينين لمدد محددة ونسبة ٩٥١ في المائة من موظفي المشاريع معينين لمدد محددة ، لا يمكن القول ان هذه الاحصاءات تعكس الحالة الحقيقية داخل اطار أى من المنظمات . وتوجد اختلافات كبيرة بين المنظمات في النسب ما بين الموظفين العاملين بعقود محددة المدة وبين الموظفين الدائمين بسبب الاحتياجات المختلفة لتلك المنظمات . وكانت بعض البرامج تتطلب مواد مدخلات متصلة من المهارات التقنية الحديثة التي تتاح على أفضل وجه بالموظفين العاملين بعقود محددة المدة ، في حين كانت تؤدي الاختصاصات المتعلقة بالسياسة والادارة والأمور التنظيمية ، على أفضل وجه ، بمجموعة من المعارف والمعلومات والخبرات التي لا يمكن الحصول عليها الا بموظفين دائمين . ولهذا يبدو أنه أمر غير عملي أن توضع قواعد غير قابلة للتفسير بشأن هذا الموضوع . وفيما يتعلق بما يطالب به اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية من توسيع نطاق مفهوم السلك الوظيفي الدائم ليشمل موظفي المشاريع ، أعربت المنظمات عن اعتقادها بأنه ينبغي ايلاء بعض الاهتمام الى امكانية ادخال البعض على الأقل من موظفي المشاريع في صلب الخدمة الدائمة .

٢٠٣ - ورحب ممثل اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية بنظر اللجنة في التطوير الوظيفي ، ولا حظ ما يعتبر من وجهة نظر الموظفين افتقارا خطيرا الى برامج التطوير الوظيفي داخل مؤسسات النظام الموحد . وتدعو الحاجة الى ان تتخذ اللجنة ما يلزم من تدابير عند وضع السياسات والقواعد الكفيلة بضمان المعاملة الموضوعية للموظفين وللمنع المنظمات المختلفة من ممارسة اساليب الاستعمال .

وأعرب الموظفون عن سرورهم بقائمة البنود المزمع النظر فيها وخطة العمل التي أقرتها اللجنة . وتقدم ممثل الموظفون وثيقة تفصيلية وضعها اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية بشـأن " التطوير الوظيفي في النظام الموحد للأمم المتحدة " وترد بها آراء الموظفين بشأن كـثير من القضايا قيد النظر .

٢٠٤ - وفيما يتعلق بالسؤال حول ما اذا كانت الحاجة تدعو أم لا تدعو الى الخدمة الدائمة والى أى حد ، كان في رأى اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ان غالبية الوظائف القائمة في المنظمات ذات طابع مستمر ولهذا ينبغي ان يشغلها موظفون أصليون دائمون . وينطبق هذا على كل فئة موظفي الخدمات العامة وعلى موظفي الفئة الفنية العاملين في معظم البرامج التقليدية للمنظمات في المقار وفي الميدان . وفي حين كان من المحتمل ان يحدث خفض مستمر في الطلب على المشاريع التقليدية الطويلة الأجل لم يكن هناك شك كبير في أن يستمر الطلب المتوقع على موظفي المشاريع الميدانية . ووفقا لذلك ، فان اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية يهـبذ انشاء نواة من موظفي المشاريع يعقود مستمرة : وهو ملاك لا ينبغي ان يكون متميزا عن الموظفين المعيّنين في الميزانيات العادية ، بل الأخرى ان يكون ذاك الملاك مندمجا مع هؤلاء الموظفين . وحتى في المجالات التقنية ذات الدرجة العالية من التخصص ، بالامكان استخدام موظفين دائمين . وأشار ممثل اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ايضا الى زيادة التكاليف في ميادين التعيين والنقل والتوجيه والتدريب والتي نشأت من التوسع في استخدام الموظفين المعيّنين يعقود محدودة المدة ، وكذلك الى اضطراب اعمال المنظمات .

٢٠٥ - ولا حظت اللجنة انه من الواضح من نظامها الأساسي ان الحاجة تدعو الى اتخاذ مقررات ووضع توصيات بشأن المادتين ١٣ و ١٤ . ولا يمكن تحقيق خدمة مدنية دولية موحدة الا عن طريق شروط موحدة للخدمة بالنسبة لجميع الموظفين فيما يتعلق بكل من مسائل المرتبات وغيرها مثل التطوير الوظيفي ، والتوظيف ، وما الى ذلك . وكان من شأن طلب الجمعية العامة في قرارها ١١٩/٣٣ الى اللجنة بالسير قدما في اعمالها في هذا المجال أن جعلت مثل هذه التدابير أكثر الحاجاه .

٢٠٦ - ونظرت اللجنة بعد ذلك في السؤال حول ما اذا كانت الحاجة تدعو أم لا تدعو الى الخدمة الدائمة - وهي الخطوة الأولى المبينة في خطتها المنقحة . وقد اتفق على ان يكون الحكم على هذا السؤال في المقام الأول بمعيار كفاءة الأمانات في أداء مهامها ؛ أى هل سيتم بلوغ حد أكبر من الفعالية في الاضطلاع ببرامج المنظمات باستخدام موظفين دائمين (معينين بصفة دائمة) أم موظفين غير دائمين (معينين يعقود محددة المدة) أم بالمزج الى حد ما بين الاثنين ؟ ووافق جميع الأعضاء على ان وجود نواة أساسية من الموظفين الدائمين أمر مطلوب في الخدمة المدنية الدولية وأن هذه النواة تختلف في حجمها من منظمة لأخرى ، ويتوقف ذلك على الاحتياجات المحددة لكل منظمة . وعلى سبيل المثال ، في حين قد ينتهي الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية ، الذى تشغل الاختصاصات التنظيمية في برنامجه مكانة غالبية ، الى انه يحتاج الى نسبة أكبر من الموظفين الدائمين (وبالفعل أعربت هيئات الادارة بالاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية من قبل عن هذا الرأى) ، فان منظمة الصحة العالمية والوكالة الدولية للطاقة الذرية قد تحتاجان الى نسبة أكبر من الموظفين غير الدائمين على اساس ان كثيرا من الوظائف في هاتين المنظميتين يستلزم التوسع في التدريب المتخصص والخبرة المتخصصة بالاضافة الى عودة شاغل الوظيفة ، من حين لآخر ، الى الممارسة الخارجية بغية الوقوف بدرجة كافية على التطورات الجديدة في المهنة .

٢٠٧ - وأعتبر من الضروري ان يتم تحديد نسبة الموظفين الدائمين الى الموظفين المعينين بعقود محددة المدة على اساس كل منظمة على حدة ، كي يعكس هذا ليس الاختصاصات والحاجات المختلفة للمنظمات فحسب ، بل كي يعكس ايضاً مقررات السياسة العامة التي تتخذها هيئات الادارة بها . ورأت اللجنة ان بعض المعايير التي ينبغي بها تحديد الاحتياجات من الموظفين الدائمين أو بعقود محددة المدة هي ، في جملة أمور : طبيعة الاختصاصات التي يتعين اداؤها ، سواء كانت مستمرة أم غير مستمرة ؛ والنمط الهيكلي للمنظمة ، ومصدر تمويل الوظائف .

٢ - شروط الخدمة ، وتدبير التطوير الوظيفي للموظفين الدائمين وغير الدائمين

٢٠٨ - أعرب بعض أعضاء اللجنة انه ينبغي توفر شروط مختلفة للخدمة للموظفين الدائمين ولغير الدائمين . وأعرب آخرون عن اعتقادهم بأن وضع شروط مختلفة للخدمة للموظفين الدائمين وغير الدائمين سيكون اصلاحاً هاماً في النظام تكون له نتائج بعيدة الأثر . وتتعلق هذه النتائج ، على سبيل المثال ، بالتأثير في صندوق المعاشات التقاعدية ، أو بضرورة اتخاذ مقرر بشأن طول مدة خدمة الفرد عند بداية تعيينه (ان أن التحول بعد ذلك عن مجموعة شروط الى أخرى سوف تنشأ عنه صعوبات كثيرة) .

٢٠٩ - ولهذا كانت النتيجة التي خلصت اليها اللجنة هي ان توفر برامج التطوير الوظيفي للموظفين الدائمين وغير الدائمين على السواء ، على اساس انه يمكن حتى خلال فترة أربع أو خمس سنوات من الخدمة في أي منظمة اتاحة الفرصة لتطوير قدرات الموظف المؤقت ، وتعريفه بمسؤوليات أوسع نطاقاً أو على مستوى أعلى ، وهكذا يتم الحصول على أقصى فائدة للمنظمة من فترة خدمته ، وعلى زيادة فائدته للخدمة في بلده لدى العودة . وفي حين تتزايد بشكل واضح أهمية التطوير المعتمزم للقدرات والمستويات التي يعمل بها الفرد في خدمة المنظمة مع طول الوقت الذي يتوقع أن يقضيه في الخدمة ، فليس هناك مع ذلك ما يدعو الى ان تعتبر بالضرورة خدمة الموظف المتوقع ان يبقى في منظمة دولية ما لفترة قصيرة من السنوات بمثابة خبرة عمل ساكنة لا تتجدد .

٣ - أهداف التطوير الوظيفي : العناصر المكونة لبرنامج التطوير الوظيفي

٢١٠ - لاحظت اللجنة ان مؤسسات النظام الموحد في وضع يؤهلها للاستفادة من تنفيذ برنامج التطوير الوظيفي . وفي الحقيقة ، طلبت هذه المؤسسات تلك البرامج بغية تحسين المعدلات الحالية للكفاءة والخبرة الفنية . فهذه البرامج - كما أشارت الى ذلك الدراسة التي أعدها للجنة معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث - لا توجد في أغلب الأحوال في النظام الموحد . وعلاوة على ذلك ، لاحظت اللجنة ان البحوث والمناقشات السابقة بشأن تطبيق التطوير الوظيفي قد ركزت بدرجة أكبر على احتياجات الموظف ، كل على حدة ، والفوائد التي يتعين ان يحصل الفرد عليها مع ايهما اهتمام ضئيل ، اذا وجد ، بالتطوير الوظيفي بوصفه نشاطاً تنظيمياً هاماً وجوهرياً .

٢١١ - وعندئذ بدا للجنة انه من الأمور الجوهرية أن تضع ، في أقرب وقت مستطاع ، توصيات للمنظمات بشأن التطوير الوظيفي ، على النحو المنصوص عليه في المادة ١٤ من نظامها الأساسي . وكان من المطلوب وضع سياسة واضحة تتناول الفرض من التطوير الوظيفي والطريقة التي ينبغي أن يعالج بها ، لكي تقوم المنظمات باستحداث برامج فعالة على اساس مشترك . وان تتسلح المنظمات بهذه السياسة الموحدة ، فان كلا منها تستطيع ، حسب حجمها ، والموارد المتاحة ، استحداث برامج تفصيلية بدرجة أو بأخرى لتلبية احتياجاتها المحددة .

٢١٢ - ورأت اللجنة انه ينبغي النظر الى التطوير الوظيفي في اطاره الصحيح على انه مفيد للمنظمة والموظف على السواء . والتطوير الوظيفي على هذا النحو يمكن ان يوصف بأنه موقف منهجي يساهم في الاستغلال المتسم بالكفاءة والفعالية للموارد البشرية ، وتتحدد فيه احتياجات الفرد من التطوير الشخصي (المتصل بالعمل) ، واحتياجات المنظمة لتطوير موظفيها (قوتها العاملة) ، وهو موقف ترسم وتنفذ فيه استراتيجيات مفيدة تبادليا ، تؤدي الى أقصى تلبية ممكنة لهذه الاحتياجات . وتصبح علاقة الترابط بين كل شخص من الموظفين وبين المنظمة ، في التطوير الوظيفي ، أكثر وضوحا عندما تدرس الفوائد التي يجنيها كل طرف بمزيد من التفصيل .

الفوائد التي يجنيها الفرد من التطوير الوظيفي

٢١٣ - من بين الاحتياجات التي يساعد تنفيذ أي برنامج من برامج التطوير الوظيفي في تلبيتها - والفوائد التي يقدمها لكل شخص من الموظفين ، مايلي :

(أ) يساعد الموظف (أو الموظفة) على اكتشاف ما له أو ما لها من مواهب ، والاحتياجات والحوافز المتصلة بالعمل (عن طريق تقييم الاداء ، واسداء المشورة في ميدان التطوير الوظيفي ، والمهام المسندة على نحو مخطط ، في ميدان العمل والتدريب ؛

(ب) يساعد على تلبية حاجة الفرد الى معرفة ما سيكون عليه وضعه ومستقبله في المنظمة (بتقديم معلومات واقعية وتغذية مرتدة تتصل بالتوقعات في الحياة الوظيفية) ؛

(ج) يعطي احساسا بالانتماء للمنظمة وشعورا بأن المنظمة مهتمة بتطوير قدرات الموظف ؛

(د) يتيح للفرد فرصة أكبر للحصول على أفضل عائد لاستثماره الشخصي (مساومة بالمواهب ، والوقت والنشاط ، وما الى ذلك) في المنظمة ؛

(هـ) يتيح للفرد قدرا أكبر من الوعي ببيئة عمله ، ومن ثم يعزز زيادة الاتجاه العقلاني في اتخاذ القرارات فيما يتعلق بالمستقبل الوظيفي للأفراد ويؤدي الى تلافي الاحباط الذي يحدثه الافتقار الى المعلومات المتعلقة بالمستقبل الوظيفي ؛

(و) يساعد على تلبية حاجة الفرد الى الشعور بالتحكم في مصيره الشخصي في المجتمع الصناعي الحديث الذي يتزايد تعقدا وبعدا عن الاحساس بالانسان ؛

(ز) يتيح فرصا أكبر للتغيير في بيئة العمل التي لولا هذا فانها تفضي الى السأم ؛

(ح) يفضي الى تحقيق اشباع حاجة الموظف في العمل بأن تسند اليه مهام تتناسب للفائدة مع احتياجاته ومواهبه ؛

(ط) يؤدي إلى أفضل تطوير شخصي بتنمية القدرة والاستعداد على الوجه الأكمل .

الفوائد التي تجنيها المنظمة من التطوير الوظيفي

٢١٤- تستطيع المنظمة أن تفيد بصورة مباشرة من التطوير الوظيفي ، كما يفيد الفرد ، وتستطيع أن تفيد بصورة غير مباشرة عن طريق استفادة الفرد . وقد يقول البعض أن هذا البعد المضاف يتيح في التحليل النهائي مزيدا من المكاسب الهامة للمنظمة . وفيما يلي بعض هذه الفوائد التي تلفت النظر بشكل أكبر :

(أ) يساعد على زيادة الانتاجية في الوظائف ، وهذا بدوره يزيد الفعالية في تلبية أهداف المنظمة (عن طريق تنمية الروح الابتكارية والحوافز ومساهمة الموظفين ؛

(ب) يساعد على خفض دوران الموظفين لدى الامكانيات العالية ويقلل من تخييب الموظفين ؛

(ج) يسهل امكانية حركة الموظفين فيما بين المنظمات وداخل المنظمات ، بين مقار العمل المختلفة ، وذلك بالتخطيط للمهام المسندة قبلها بوقت كاف لتلافي بعض العقبات التي تنشأ عندما يطلب الى الموظفين الانتقال في غضون مهلة زمنية قصيرة ؛

(د) يساعد على زيادة تأكيد تقديم الامدادات الكافية من الموظفين المؤهلين للوظائف الشاغرة مستقبلا في المناصب الرئيسية الادارية والتقنية وغيرها ؛

(هـ) يشجع على استمرار المعرفة التنظيمية بزيادة الاعتماد على الموارد الداخلية من الموظفين ؛

(و) يساعد في تخفيف الضغط على تصنيف الوظائف ونظم الموظفين الأخرى الناشئة من الاحباط في الحياة الوظيفية ؛

(ز) يقدم مدخلات اضافية في تخطيط البرامج بعرضه المزيد من البيانات عن قدرات القوى العاملة مما يسمح بدوره بتكوين رأى أفضل حول امكانية انجاز الأهداف البرنامجية المقترحة والطريقة المناسبة لذلك ؛

(ح) يحول دون حدوث فوضى تنظيمية بالمساعدة في توفير اجراءات أكثر تنظيما وترتيا وموضوعية من أجل الانتقال الرأسي للموظفين ؛

(ط) يشجع على أفضل استفلال للموارد البشرية في الوقت الحاضر ، بتلافي حالات وضع الموظفين في أماكن غير مناسبة (الموظفون الذين لديهم مؤهلات مناسبة لوظائف تختلف عن الوظائف التي يشغلونها حاليا) ، وكذلك في المستقبل بالسماح بالتخطيط اللويل الأجل لزيادة فائدة الموظف للمنظمة ؛

(ي) يساعد بدرجة هامة في خفض التكاليف .

٢١٥- ولكن كيف يتسنى للتطوير الوظيفي أن يقوم بكل هذه الأشياء ؟ وما هي بعض المبادئ أو أوجه التفاهم الأساسية التي يجب أن نبني عليها خطط التطوير الوظيفي بغية تحقيق هذه الأهداف وما هي العوامل الرئيسية المكونة لأي برنامج للتطوير الوظيفي ؟

٢١٦- يمكن استخلاص بعض المبادئ من التجليات السالفة الذكر . فأولا ، يجب اعتبار التطوير الوظيفي بمثابة عملية مفيدة تبادليا للمنظمة ولكل فرد من الموظفين . وثانيا ، لا يجب أن يقتصر التطوير الوظيفي على تطوير المديرين ، ان يجب السماح لجميع العاملين بتطوير حياتهم الوظيفية قدر الامكان . وثالثا ، ينبغي ألا تكون الخطط في تصميمها متسمة بالافراط في الفردية أو في الاشراف الأبوي ، ذلك لأنه يجب تقاسم المسؤولية بين الموظف والمنظمة . وهذا يستبعد طرفي النقيض المتمثل أحدهما في بعض المناهج التقليدية التي تعتمد فيها المنظمة ، بصورة مستقلة عن الفرد ، الى وضع خطة تؤدي في النهاية الى وضع الفرد في وظيفة لم يكن أبدا رافعا فيها ، ويستبعد هذا أيضا الطرف المقابل المتمثل في فكرة وجوب تأمين المستقبل الوظيفي الذي يريده الفرد ، بغض النظر عن احتياجات المنظمة . رابعا ، لا يلزم دائما أن تكون الحياة الوظيفية في حالة تغير متواصل . فإذا تحققت أهداف الفرد والمنظمة من التطوير الوظيفي بانجاز المهام الحالية المسندة للموظف ، عندئذ يصبح التغيير غير ضروري . والنقطة الخامسة هي نتيجة طبيعية للنقطة الرابعة - وهي وجوب النظر الى التطوير الوظيفي بوصفه برنامجا طوعيا . فإذا كان فرد ما غير مهتم بتطوير مستقبله الوظيفي ، وكان الأداء الحالي مقبولا ، فلا ينبغي للمنظمة أن تجبر هذا الفرد على وضع خطط أخرى لمستقبله الوظيفي . وفي مثل هذه الحالات ، لا يجب بالطبع اجبار المنظمة على تقديم مزيد من فرص التدريب الانمائي أو فرص الترقى . سادسا ، لا ينبغي أن يفسر التحرك في الحياة الوظيفية فحسب على انه تحرك رأسي . فغالبا ما يجعل أي تحرك أفقي في المهمة المسندة حاليا للموظف بالتحرك الرأسي وربما يسفر في النهاية عن انجاز أكبر لأهداف التطوير الوظيفي . سابعا ، لأن التطوير المهني على المدى البعيد يخدم مصالح كل من المنظمة والموظف ، فان التحرك الوظيفي على المدى القصير قد لا يخدم المصالح العاجلة لأي طرف منهما . وعلى سبيل المثال ، ربما ينحى الفرد بهدف وظيفي عاجل (ترقية) لتلبية حاجة تنظيمية هامة (انتقال أفقي الى مركز عمل مختلف) . أو ربما تضطر المنظمة الى التضحية بهدف عاجل (وضع الموظف المعني في وظيفة هامة شفصرت بمفادرة موظف آخر) لتلبية احتياج هام للفرد في ميدان التطوير الشخصي (منحة أجازة دراسية لمدة سنة) . وثامنا ، بسبب النقاط المذكورة أعلاه ، فان نجاح خطط التطوير الوظيفي لا بد وأن تقاس في النهاية من حيث المدى الذي تتكامل فيه احتياجات كل من الموظف والمنظمة .

مكونات برنامج التطوير الوظيفي

٢١٧ - رغم أن مكونات برنامج التطوير الوظيفي قد تتخذ شكلا معقدا أكثر ، أو مبسطا أكثر ، وفقا لحجم وموارد المنظمة التي تطبق فيها ، فثمة سبعة عناصر أساسية ينبغي أن تتوفر في أى برنامج للتطوير الوظيفي لكي يتمكن ذلك البرنامج من بلوغ أهداف التطوير الوظيفي . ولما كانت هذه المكونات متتابعة فيجوز أن ينظر إليها كخطوات في عملية التطوير الوظيفي ، التي هي عملية دائرية . ففي العادة عندما تتم الخطوة السابعة فان مرحلة وظيفية (وهي اتمام المهمة التدريبية سواء بنجاح) تكون قد اكتملت أيضا ، وتبدأ العملية من جديد بالخطوة الأولى . وقد تكون الدورة طويلة أو قصيرة حسب الوقت اللازم لبلوغ المرحلة الوظيفية المعنية . والخطوات السبع هي التالية :

(أ) تحديد / اعادة تقييم الاحتياجات والقدرات الوظيفية

في هذه الخطوة الأولى تجمع المعلومات المتعلقة بالوظيفة وتحلل ، ويحدد الفرد احتياجاته وتطلعاته الوظيفية . فيتم تحديد وتحليل الاهتمامات والمهارات والقدرات وكذلك المشكلات التي تؤثر على الحياة الوظيفية (الأسرة أو الصحة أو التزامات أخرى والمشكلات التي تؤثر على الامكانيات الوظيفية) . وتقوم المنظمة من جانبها بتحديد الاحتياجات التطويرية للموظفين على أساس المعلومات المجمعة من الخطط البرنامجية الطويلة المدى ، ومن دوران العمل المسقط ، ومن تقدير امكانيات موظفيها الحاليين . وتحلل كذلك الفرص الوظيفية - المسالك الوظيفية الموجودة داخل وبين الفئات المهنية . والتدريب المتوفر ، والوظائف المستحدثة القائمة والمزمعة في المستقبل ، الخ .

(ب) تبادل المعلومات - الارشاد الوظيفي

هنا يتبادل الطرفان المعلومات التي جمعها ويناقشانهما فيما بينهما . فالفرد ، من جهة ، يزود المنظمة بأرائه بشأن الفرص الوظيفية المتوفرة حسب تصوره لها ؛ وتقوم المنظمة - من ناحية أخرى - بتقييم مهارات الفرد وقدراته ومشكلاته ، الخ . التي تحدد معا الامكانيات الوظيفية . وأي سوء فهم يحدث لدى أى من الطرفين يظهر ويحل (هذه الخطوة يمكن القيام بها في العادة أثناء التقييم السنوي للأداء) .

(ج) وضع الخطط الوظيفية التجريبية

يقوم الفرد والمنظمة معا ، على أساس المعلومات التي جمعها وتبادلها ، بوضع أهداف أو خطط وظيفية ذات مدى قصير وطويل تؤدي الى تلبية احتياجات كل منهما . فبالنسبة للفرد قد تكون الخطة الطويلة الأجل والقصيرة الأجل : دورة تدريبية س ؛ يتبعها تكليف جانبي بالعمل ؛ وتبلغ ذروتها بالترفيه الى وظيفة ادارية ص . وبالنسبة للمنظمة ، قد يكمن الهدف الطويل المدى هو توفر احتياطي كاف من المديرين المؤهلين في الدائرة (التي توجد فيها الوظيفة ص) في الوقت المناسب لمواجهة انخفاض متوقع في الموظفين الاداريين بسبب الأعداد الكبيرة من المتقاعدين ، والهدف القصير الأجل المؤدى الى هذا قد يكون توفير دورات

تدريبية ادارية للموظفين (الذين قد يكون الفرد المعنى واحدا منهم) الذين يعتبرون
ذوى امكانية ادارية .

(د) دمج الخطط الوظيفية

ان خطط المنظمة والموظف في المرحلة السالف ذكرها تكون في المرحلة التجريبية لأنها لم
تدمج معا بعد . وفي هذه الخطوة يجرى تعديل خطط كل من الطرفين ، اذا اقتضى
الأمر ، ليصبح في الامكان رسم استراتيجيات ذات فائدة متبادلة تؤدي الى تلبية احتياجات
الطرفين الى الأبعد حد ممكن . ويجرى تحديد استراتيجيات أو اتجاهات عامة كما يجرى
تخطيط عمل محدد متصل بالوظيفة لكل فرد . والوضع المثالي هو التوصل الى دمج جميع
الخطط الفردية دمجاً كاملاً في خطط المنظمة .

(هـ) تنفيذ الخطط الوظيفية

تشارك المنظمة والموظف في مسؤولية تطبيق الاستراتيجية أو الخطة الوظيفية . وقد تكون
المسؤولية الأولى هي مسؤولية الفرد (كما في حالة برنامج دراسي) أو مسؤولية المنظمة
(كما في حالة توفير دورة تدريبية للمشرفين) ، أو تقسم بالتساوي بين الطرفين (كما في
حالة التدريب أثناء الخدمة في مجال موضوع جديد) . وينبغي أن يتحمل كل طرف نصيبه
من المسؤولية عن تنفيذ الخطة تنفيذاً صحيحاً وضمن حدود زمنية معقولة .

(و) استعراض وتقييم ما تم تنفيذه من عمل

في هذه الخطوة يقيم كل من الطرفين نجاح العمل الذي تم . ان يقوم كل من الفرد والمنظمة
بتقييم ملاءمة وتوعية المعرفة والمهارات المكتسبة أثناء برنامج دراسي . كما يقيم الطرفان فائدة
الدورة التدريبية للمشرفين - ربما من ناحية تطبيق الممارسات الفنية المستفادة من خبرة العسل
الفعلي . وكذلك يجرى تقييم فائدة التدريب أثناء الخدمة من قبل الفرد (من ناحية المهارات
المكتسبة ، والتأثر بالمجال الجديد ، الخ .) ومن قبل المنظمة (من ناحية أداء الفرد في
المجال الجديد) .

(ز) تبادل المعلومات - تقييم التدابير المتخذة للتطوير الوظيفي

في هذه الخطوة الأخيرة يجرى تبادل المعلومات المكتسبة في الخطوة ٦ بين المنظمة والفرد .
فينقل كل منهما الى الآخر تقييمه لفائدة العمل الذي تم ورود فعله لتقييم الطرف الآخر .
وهذه الخطوة يمكن أن تكتمل أيضاً أثناء التقييم السنوي للأداء أو اذا لزم الأمر في فترات
أقصر حسب طول المدة التي استغرقتها اتمام العمل . والوضع المثالي هو أن يتم التوصل
الى تفاهم بشأن قيمة المرحلة التي تمت والتي يستخدمها كل طرف في اعادة تقييم الاحتياجات
الوظيفية . والتطلعات والفرص . وبذلك فان العملية تستمر مهتمة من جديد بالخطوة الأولى
في الدورة - أي اعادة تقييم الاحتياجات والقدرات الوظيفية .

٢١٨ - قد يبدو أن الخطوات التي تتكون منها عملية التخطيط للتطوير الوظيفي تستغرق وقتاً طويلاً مملأً . ولكن مع أن الأمر يتطلب من الطرفين قدراً كافياً من التفكير التحضيري ، فبالإمكان اتمام أغلب الخطوات ، في الواقع ، في وقت قصير نسبياً . ويرجع ذلك إلى كون عملية التطوير الوظيفي عملية دائرية تبدأ فيها الخطوات الأولى من الدورة التالية قبل أن تكون الدورة التي قبلها قد انتهت . مثال ذلك ، أن جمع المعلومات وتحديد أواعاد تقييم الاحتياجات الوظيفية (وهي الخطوة ١) في دورة وظيفية جديدة (تبدأ بالفعل أثناء تنفيذ الخطط الوظيفية (الخطوة ٤) في الدورة السابقة لها) . والحقيقة أن معظم الخطوات في دورة التطوير يمكن تنفيذها عادة داخل إطار عملية التقييم السنوي للأداء .

٤ - العلاقة المتبادلة بين التطوير الوظيفي وتصنيف الوظائف

٢١٩ - ان تصنيف الوظائف ، بحكم طبيعته ، يؤثر تلقائياً على المجالات الأخرى في عملية ادارة شؤون الموظفين . ففي الأنظمة الادارية ذات التنسيق الحسن يكون التأثير ايجابياً حيث أن تصنيف الوظائف يدعم أهداف المجالات الأخرى في عملية ادارة شؤون الموظفين ويكون التأثير سلبياً في الأنظمة الادارية التي يساء فيها فهم الغرض من تصنيف الوظائف (أو التي يكون فيها تصنيف الوظائف معدوماً) . لذلك فالعلاقة بين تصنيف الوظائف والمجالات الأخرى لسياسة شؤون الموظفين يجب أن تفهم فهماً صحيحاً اذا أريد ايجاد نظام كامل لادارة شؤون الموظفين ، يكون من مكوناته كذلك التطوير الوظيفي والتوظيف .

٢٢٠ - يحدد تصنيف الوظائف الأجر على أساس "مستوى الوظيفة" ، أي قيمة الخدمات التي يؤديها الفرد في الوظيفة . وتقضي خطط تصنيف الوظائف بأن يجري أولاً تحليل واف وموضوعي لطبيعة واجبات ومسؤوليات الوظيفة يتبعه تقييم لمستوى الوظيفة . ولا تؤخذ المؤهلات الشخصية لشاغل الوظيفة في الاعتبار الا بقدر ما تقتضيها الوظيفة . وازا طبق تصنيف الوظائف تطبيقاً صحيحاً ، فان ذلك يحقق مبدأ الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية أو الأجر المنصف ، حيث أن المعايير الموضوعية ، وليس جنس أو عمر أو جنسية شاغل الوظيفة ، هي التي تحدد مرتبة الوظيفة . ويساعد تصنيف الوظائف على وضع مستويات للأجر ملائمة وذلك بتدرج الوظائف على أساس قيمتها للمنظمة - أي قيمتها لهيكل الخدمات التي تؤديها المنظمة . لذلك فهو يساعد على ضمان اكفاً وأنسب استخدام لأموال المنظمة . ويسهم تصنيف الوظائف وما يقتضيه من تحليل للوظائف اسهاماً مهماً في التطوير الوظيفي بالطرق التالية .

٢٢١ - أولاً ، يوجد تصنيف الوظائف نظاماً داخل المنظمة يفضي إلى التطوير الوظيفي ، وينشئ هيكل أو شبكة من الوظائف تحدث داخلها التحركات الوظيفية . ويجعله الوظيفة ذات المرتبة الأعلى تشمل على واجبات ومسؤوليات ذات مستوى أعلى فهو يضمن أن ينطوي الترفيع إلى تلك الوظيفة على مواجهة مهمة أكثر تحدياً وأقدر على زيادة تطوير الامكانية الوظيفية المستقبلي لشاغل الوظيفة . وباشتراطه الانتقال إلى وظيفة ذات مسؤوليات أعلى للحصول على ترفيع ، فانه يشهد من ممارسة ترفيع

الأفراد مع إبقاءهم في نفس الوظيفة (٣٥) . فهذه الممارسة لا يمكنها إلا أن تؤدي في النهاية إلى شعور المرء بالملل ، وإلى موت الحافز في نفسه وتحوله إلى موظف غير ذي نفع للمنظمة ، وإلى أن تفقد المنظمة كفاءتها وتمسي غير ذات الأثر في استخدام مواردها . إن الوظائف التي يتلقى فيها الموظف عدة ترفيعات على مدة ١٥ أو ٢٠ سنة ولكنه يبقى في ذات المركز هي وظائف تقل كثيرا من حيث الحافز والمردود عن الوظائف التي يتلقى فيها الموظف نفس الترقيات بتغيير الوظيفة ، فيوسع بذلك من اتصاله ومعرفته ببرامج المنظمة ويزيد من عطاءه لها . وكذلك يشجع تصنيف الوظائف التحرك الجانبي ؛ وهو أساسي في المدى الطويل في تطبيق الخطط الوظيفية على مستوى الفرد والمنظمة . فهو يعطي زمامنا بأن واجبات ومسؤوليات الوظيفة التي يتحرك إليها الفرد جانبا لن تكون أعلى من قدراته (ولا فقد تشكل خطرا على حياته الوظيفية في المدى الطويل إذا كانت نتيجة تقييم الأداء سلبية) ولا أقل كثيرا من قدرات الفرد (ولا فإن المنظمة لا تستفيد فائدة كاملة من قدرات العاملين فيها) .

٢٢٢ - ثانيا ، إن تحليل الوظائف الذي يقترنيه تصنيف الوظائف يفيد في تحديد المسالك الوظيفية ، أي ، تحديد تلك الوظائف التي تعمل ، بطبيعتها واجباتها ومسؤولياتها ، كساحات تدريب ملائمة لوظائف أخرى سواء في نطاق الفئة المهنية ذاتها أو في فئات مهنية أخرى . ولا يعني تحديد المسالك الوظيفية بين الوظائف ، بطبيعتها الحال ، أي تحرك مضمون للأفراد على هذه المسالك ، وذلك لأن المسالك الوظيفية إلى أية وظيفة معينة مستهدفة تكون متعددة ، والمسالك الوظيفية تتباين بمرور الوقت بسبب التغييرات في الوظائف ، والتغييرات في الأهداف الوظيفية ذات المدى الطويل قد تقتضي عدولا ، قد يكون كبيرا في بعض الأحيان ، عن مسالك وظيفية مرسومة سابقا ، والأهداف الوظيفية للمنظمة قد تتقدم في حالات على الأهداف الوظيفية للفرد وبذلك تتطلب عدولا مؤقتا عن مسلك مرسوم ، وأخيرا ، يؤثر الأداء تأثيرا كبيرا على ما إذا كان الفرد يتحرك في مسلك مهني ، وإذا كان كذلك فبأية سرعة ، أم أنه سيتوقف في الطريق .

٢٢٣ - ويسهم تحليل الوظائف كذلك في التطوير الوظيفي بتوفير معلومات مفصلة يمكن استخدامها في إعادة تصميم وظائف معينة ، لا لجعلها أكثر فعالية فحسب ، بل وأكثر تشويقا وحفزا لشاغلي الوظيفة . إن معرفة طبيعة الوظائف وكيفية اتصال بعضها ببعض ، وهي المعرفة التي يوفرها تحليل الوظائف في العادة ، لا تيسر اكتشاف الوظائف غير الشائقة وحسب ، بل وتجعل طرق إعادة تنظيم هذه الوظائف أيسر تطورا .

٢٢٤ - رابعا ، يعطي تصنيف الوظائف معلومات مفيدة ، بل أساسية ، في وضع خطط واقعية للحياة الوظيفية وفي اتخاذ قرارات وظيفية هادفة . فهو يعطي للفرد معلومات بشأن المسالك الوظيفية القائمة بين وظائف المنظمة ، وبشأن الشروط الواقعية للمؤهلات المطلوبة للوظائف ،

(٣٥) ينبغي عدم الخلط بين هذه الممارسة وممارسة الترفيع على أساس إعادة تصنيف الوظيفة إلى مرتبة أعلى نتيجة لارتقاء واجباتها ومسؤولياتها إلى مستوى أرفع . فالوظيفة ، في هذه الحالة ، ليست هي نفسها .

وأهم من ذلك ، بشأن طبيعة الوظائف ذاتها (٣٦) ويكون الفرد بهذه المعلومات أفضل استعدادا لرسم وتطوير حياته الوظيفية . وتعطى للمنظمة معلومات تفيد في تقديم ارشاد وظيفي للفرد ، وتساعد المنظمة ذاتها في أن تحدد ، في جملة أمور ، الوظائف التي يمكن أن تستخدم كساحات تدريب تفيد في تهيئة موظفين لشواغر متوقعة .

٢٢٥ - في الوقت الذي يعتبر فيه الأثر العام لتصنيف الوظائف مساعدا أو معضدا ، فقد يؤدي تصنيف الوظائف في حالات معينة الى نتائج قد تعوق التطوير الوظيفي . في حالات كهذه ، حيث عمليات تصنيف الوظائف تستدعي تدابير مضادة لتلك التي يستدعيها التطوير الوظيفي ، يجب تحليل تصنيف الوظائف لمعرفة الطريقة التي يمكن بها تحقيق الهدف الأكبر المتمثل في نظام ادارى سليم لشؤون الموظفين على الوجه الأفضل . وقد يكون الاجراء الأنسب هو القيام بمراجعة تصاعديّة لمرتبة (مراتب) الوظيفة (الوظائف) بغية تعزيز التطوير الوظيفي . وفي هذه الحالة يهمل هدف تحقيق الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية لمصلحة هدف تحقيق التلبية القصوى الممكنة لاحتياجات التطوير الوظيفي . ومن ناحية أخرى ، قد يُرى من الأنسب أن يوقف التطوير الوظيفي داخل مسلك مهني معين للاحتفاظ بالعلاقات النسبية العامة بين المراتب ، وبذلك تختار أهداف تصنيف الوظائف دون أهداف التطوير الوظيفي . وعلى أية حال ينبغي اتخاذ القرار مع أخذ الآثار الثانويّة أو البعيدة المدى التي قد تنجم بعين الاعتبار .

٢٢٦ - أى قرار بتعديل العلاقات النسبية بين المراتب بغية تعزيز التطوير الوظيفي يمكن أن يسترشد بالاعتبارات التالية :

(أ) أية اعادات تصنيف ينبغي أن تكون مبررها الهيكل الوظيفي لا الاعتبارات الفردية . ومن هنا يجوز اعادة تصنيف الوظيفة لانتاج هيكل تنظيمي ، مثلا ، في المسالك الوظيفية داخل مجموعات مهنية معينة ، وهو أمر يساعد بدرجة أكبر على التطوير الوظيفي لجميع الأفراد داخل ذلك الهيكل . ولكن لا ينبغي أن يعاد تصنيف الفرد لمجرد ترفيعه مهنيا اذا كان الهيكل التنظيمي الناجم ليس له ما يبرره من وجهة نظر التطوير الوظيفي أو تصنيف الوظائف .

(ب) ينبغي تجنب اعادات التصنيف بدون أن يكون ثمة تضيير مزامن في مستوى الواجبات والمسؤوليات لأنها ، للأسباب التي أشير اليها في الفقرة ٢٢١ أعلاه ، لا تخدم في العادة المصالح التطويرية الطويلة الأمد للفرد أو للمنظمة ، فضلا عن ذلك ، قد تفضي ، في حالة الرفع الى مرتبة أعلى ، الى ما لب مماثلة من جانب موظفين مماثلين ، وهي ما لب يمكن تبريرها على أساس المساواة في المعاملة ولكنها غير لازمة لأسباب متعلقة بالتطوير الوظيفي أو تصنيف الوظائف . وأخيرا ، سوف يفضي هذا النوع من الترفيع الى التضخم في المراتب في الحال والاستقبال فعندما يخلي شاغل الوظيفة وظيفته ، يصبح من الصعب اعادة تثبيت المرتبة في مستواها المناسب لجميع الذين سيشتغلونها مستقبلا .

(٣٦) يلاحظ في هذا الصدد أن المدخلات في التطوير الوظيفي من عملية التوظيف وحدها لا يمكن أن تكون كافية ، لأن هذه المدخلات تميل الى التركيز على المؤهلات المطلوبة لوظيفة معينة دون أن تقدم معلومات دقيقة مفصلة عن طبيعة العمل المعني ، أى ما يعمل بالضبط ، وكيف يعمل وكيف ترتبط الوظيفة بالوظائف الأخرى في المنظمة .

(ج) عند إعادة تصنيف الوظائف في ظروف تستدعي التطوير الوظيفي ، ينبغي بسـذل جهود لاعادة تصميم هذه الوظائف اما بزيادة المسؤوليات أو انقاصها ، بحيث يصبح بالامكان تبرير مراتب الوظائف المعاد تصنيفها على أساس انسجامها مع العلاقات النسبية بين المراتب . والواقع أن إعادة تصميم هذه الوظائف ضروري أيضا لاعتبارات تتعلق بالتطوير الوظيفي كما تقدم في الفقرة ٢٢١ أعلاه .

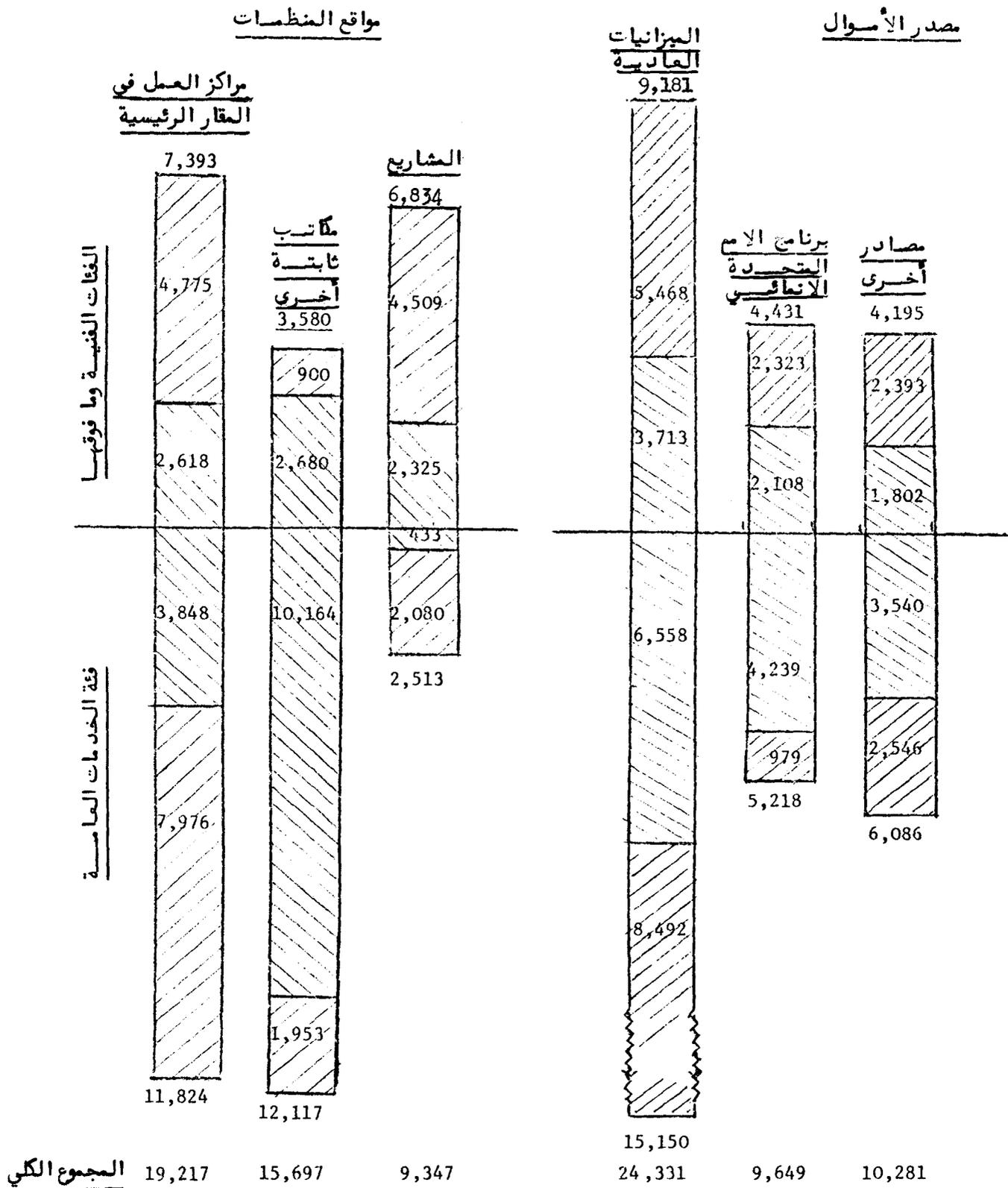
(د) ينبغي اعتبار التغييرات في العلاقات النسبية بين المراتب ملجأً أخيراً ليس غير وبعد أن يتبين عقم الجهود المبذولة للتطوير الوظيفي ضمن الهيكل القائمة للمراتب . لذلك ينبغي أن ينظر اليها كإجراءات استثنائية محضاً لا تتخذ الا في حالات خاصة .

٢٢٧ - ثمة نقطة أخيرة ينبغي الإشارة اليها وهي في صدر العلاقة المتبادلة بين تصنيف الوظائف والتطوير الوظيفي . ففي الوقت الذي لا يسمح فيه النظام الإداري الكامل المشتمل على نظامين فعالين لتصنيف الوظائف والتطوير الوظيفي باستخدام " الترفيعات الشخصية " (أى ترفيع فرد دون نقله الى مستوى أعلى من الواجبات والمسؤوليات) ، فهو لا يسمح كذلك باستبقاء فرد في درجة أدنى من درجة الوظيفة التي يقوم ذلك الفرد بإداء واجباتها ومسؤولياتها على الوجه الصحيح . ولا يعني ذلك أن إعادة تصنيف وظيفة الى مستوى أعلى ينبغي أن يؤدي تلقائياً الى ترفيع شاغل الوظيفة الى الدرجة الأعلى ، وذلك لأن شاغل الوظيفة قد لا يكون مؤدياً واجبات ومسؤوليات الوظيفة على المستوى الأعلى بصورة كاملة أو مرضية . بيد أنه يعني ضمناً أن شاغل الوظيفة عندما يكون قد أدى واجباته ومسؤولياته على المستوى الأعلى بصورة مرضية لفترة زمنية معينة ، ينبغي أن يرفع الى المرتبة الأعلى . فان لم يحدث ذلك ، فان الهدف العام المتمثل في الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية يصبح في خطر وتكون النتيجة انعدام الثقة في كل من نظامي تصنيف الوظائف والتطوير الوظيفي .

٥ - تقييم الأداء

٢٢٨ - بحثت اللجنة واعتمدت خطة ترسم الخطوات العامة لدراسة متعلقة بطرق تقييم الاداء ، سوف تنظر اللجنة فيها في اطار برنامج عملها في مجال التطوير الوظيفي والتوظيف في دورتها الحادية عشرة .

-٩٠-
٣- توزيع الموظفين بحسب



المفتاح

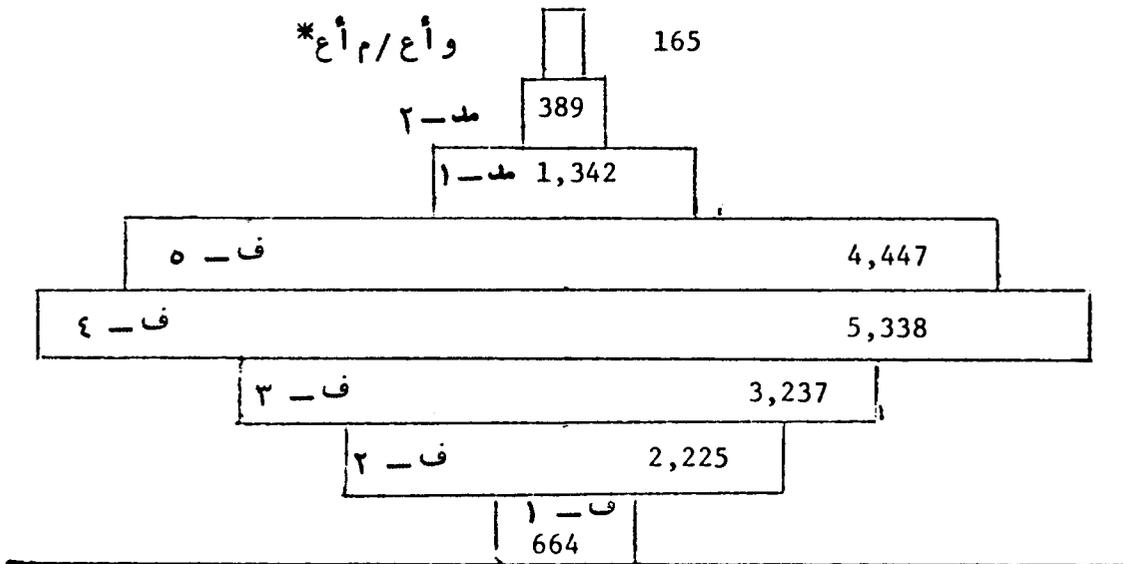


موظفو الأمم المتحدة (أي، الأمم المتحدة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، اليونيسيف، الخ كما هو مبين في الرسم بآء)



الوكالات المتخصصة

توزيع موظفي الفئات الغنية وما فوقها
حسب العراتب (هـ)



* وأع = وكيل الامين العام ؛ م أع = مساعد الامين العام .
(هـ) موظفو مكاتب المقار الرئيسية والمكاتب الثابتة الأخرى والمشاريع مجتمعة .

٥ - موظفو الفئات الفنية وما فوقها بحسب نوع التعميم
(م م = يعقد غير محدد المدة ، أى ، دائمون ، محترفون
م م = يعقد محدد المدة

جميع الموظفين			موظفو المشاريع			المقار الرئيسية والمكاتب الدائمة الأخرى			المنظمة
%	عدد الموظفين		%	عدد الموظفين		%	عدد الموظفين		
	م م غ	م م		م م غ	م م		م م غ	م م	
٤٢ر٨	٣ ٢١٢	٢ ٤٠٦	٠ر٤	١ ٨٤١	٦	٦٣ر٧	١ ٣٧١	٢ ٤٠٠	الأم المتحدة
٤٥ر٨	٥٣٢	٤٤٩	-	٢٦٥	٠	٦٢ر٧	٢٦٧	٤٤٩	برنامج الأمم المتحدة الانمائي
٣٨ر٦	١٣٧	٨٦	-	٢	٠	٢٩ر٠	١٣٥	٨٦	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
٤٤ر٦	٢٨٣	٢٢٨	١ر٦	١٣٠	٢	٥٩ر٧	١٥٣	٢٢٦	اليونيسيف
١٦ر٧	١٠	٢	-	١	٠	١٨ر٢	٩	٢	اليونيتار
٦٢ر٠	٢٧	٤٤	-	٠	٠	٦٢ر٠	٢٧	٤٤	الأونروا
٢٢ر٢	١١٩	٣٤	٢ر٧	٧٦	٢	٤٢ر٧	٤٣	٣٢	المجلس الدولي للتصدير
٥٠ر٠	٥	٥	-	٠	٠	٥٠ر٠	٥	٥	لجنة الخدمة المدنية الدولية
٩٣ر٣	١	١٤	-	٠	٠	٩٣ر٣	١	١٤	محكمة العدل الدولية
١٧ر٣	٢٤	٥	-	٠	٠	١٧ر٣	٢٤	٥	جامعة الأمم المتحدة
٤٢ر٩	٤ ٣٥٠	٣ ٢٧٣	٠ر٤	٢ ٣١٥	١٠	٦١ر٦	٢ ٠٣٥	٣ ٢٦٣	المجموع الجزئي ، الأمم المتحدة
٣٣ر٠	٩٦٣	٤٧٤	٠ر٢	٦٦١	١	٦١ر٠	٣٠٢	٤٧٣	منظمة العمل الدولية
٣٧ر٥	١ ٩١١	١ ١٤٤	٧ر٠	١ ٥٢٤	١٠٨	٧٢ر٨	٣٨٧	١ ٠٣٦	منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة
١٧ر٨	١ ٢١٢	٢٦٣	٠ر٧	٤٠٩	٣	٢٤ر٤	٨٠٣	٢٥٩	اليونسكو
١٦ر٢	١ ٧٨٧	٣٤٤	٩ر٦	١ ٠٦٣	١٠٢	٢٥ر٠	٧٢٤	٢٤٢	منظمة الصحة العالمية
٢٨ر٦	٣٨٧	١٥٥	-	٢٦٧	٠	٥٦ر٤	١٢٠	١٥٥	منظمة الطيران المدني الدولية
٦٠ر٩	٣٦	٥٦	-	٢٥	٠	٨٣ر٦	١١	٥٦	الاتحاد البريدي العالمي
٣٣ر١	٣١١	١٥٤	-	٢٦٠	٠	٧٥ر١	٥١	١٥٤	الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية
٢٧ر٤	١٢٢	٤٦	-	٦٧	٠	٣٧ر٧	٧٦	٤٦	المنظمة العالمية لأرصاد الجوية
٣٥ر٠	٦٣	٣٤	-	١٨	٠	٤٣ر٠	٤٥	٣٤	المنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية
٦٥ر٧	٢٣	٤٤	-	١	٠	٦٦ر٧	٢٢	٤٤	المنظمة العالمية للطبكية الفكرية
-	٣٦	٠	-	٠	٠	٠	٣٦	٠	ال صندوق الدولي للتنمية الزراعية
١٢ر٨	٤١٠	٦٠	-	٠	٠	١٢ر٨	٤١٠	٦٠	الوكالة الدولية للطاقة الذرية
٦٤ر٤	٤٦	٨٣	-	٠	٠	٦٤ر٤	٤٦	٨٣	مجموعة " غات "
٢٨ر٠	٧ ٣٢٨	٢ ٨٥٦	٤ر٧	٤ ٢٩٥	٢١٤	٤٦ر٦	٣ ٠٣٣	٢ ٦٤٢	المجموع الجزئي ، الوكالات المتخصصة
٣٤ر٤	١١ ٦٧٨	٦ ١٢٩	٣ر٣	٦ ٦١٠	٢٢٤	٥٣ر٨	٥ ٠٦٨	٥ ٩٠٥	المجموع الكلي

باء - الأجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى واستحقاقات
المعاش التقاعدى كعناصر من الأجر الشامل

المرفق الثانى

مقتطفات من التقرير (١) عن أعمال الدورة التاسعة للجنة
الخدمة المدنية الدولية (نيويورك ، ٢٦ شباط / فبراير -
١٦ آذار / مارس ١٩٧٩) : آراء قدمت للجنة

تقرير الفريق العامل التابع لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفى الأمم المتحدة

٤٧ - قام الرئيس المشارك للفريق العامل المنشأ من قبل مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفى الأمم المتحدة ، السيد م. ماجولى ، بعرض تقرير الفريق العامل (ICSC/R.150) فقال انه فى الوقت الذى يوافق فيه الفريق العامل على وجوب استبدال نظام المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل لاجداث تعديلات فى الأجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى ، فانه يحذر من أن أية محاولة ، عند تحديد ما يمثل مستوى ملائمة للأجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى (سواء أكان مبلغاً موحداً أم مختلفاً حسب مركز العمل أو مكان التقاعد أو كليهما) ، لتعديل النظام تعدىلا جذرياً بتأسيسه على مبادئ تستمد من نظام المرتبات لاجدى فئات الموظفين قد تؤدى الى نشوء حالات شاذة وتفاوتات بالنسبة للفئات الأخرى من الموظفين ، قد تكون أشد خطراً مما هو قائم الآن . لذلك يقترح الفريق بدلا من محاولة تحقيق المزيد من الانصاف فى المعاشات التقاعدية للفئة الفنية باذخال فكرة معادلة القوة الشرائية للمعاشات التقاعدية فى جميع أماكن التقاعد ان تحلل المستويات الحالية للمعاشات التقاعدية التى تدفع فى مختلف الأماكن لمعرفة درجة كفايتها . فحيثما وجد المعاش التقاعدى دون الكفاية ، أمكن اذخال اجراء وقائى فى صورة " حد أدنى " لضمان عدم انخفاض المعاش التقاعدى عن تناسب محدد سلفا بينه وبين الاجر الصافى الذى يتقاضاه الموظفون الذين هم فى نفس المرتبة العاملون فى ذلك المكان .

٤٨ - ويعتقد الفريق العامل ان بحث التكاليف التى تقتضيها مختلف المقترحات فى هذه المرحلة هو أمر سابق لأوانه ؛ بيد ان السيد ماجولى ، بوصفه أحد الأعضاء المعينين من قبل الجمعية العامة فى مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفى الأمم المتحدة ، شدد على الشرط الذى أكدته الجمعية مجددًا فى قرارها ٣٣ / ١٢٠ من انه " لا ينبغي ان تترتب على أى تغيير فى نظام تعديل المبالغ المربوطة للمعاشات التقاعدية زيادة فى الالتزامات المالية الحالية أو المقبلة للدول الأعضاء " .

آراء أعضاء اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين

٤٩ - أوضح رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ، في عرضه للوثيقة (ICSC/R.151) التي تقدم بها الاتحاد ، ان الاتحاد مجمع على اعتبار مسألة المعاش التقاعدي ذات أهمية قصوى لأعضائه ، وانه يجب عدم التخلف عن تقديم حل بشأنها للجمعية العامة في دورتها القادمة . وقال ان الاتحاد لم يتوصل بعد الى موقف مجمع عليه بشأن ماهية ذلك الحل . وذكر انه تم الاعراب عن آراء مختلفة من بينها مقترحات تجريبية وتحفظات استنسخت في وثيقة الاتحاد . وسيتوصل الاتحاد الى موقف نهائي بعد ان تعرف النتائج الأولية التي تتوصل اليها اللجنة في دورتها الحالية .

٥٠ - وقال ان اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين مجمع على النقاط التالية :

(أ) في الحدود الممكنة ينبغي ان يطبق نظام المعاشات التقاعدية المقترح ، بصورة موحدة ، على موظفي الفئة الفنية وما فوقها وموظفي الخدمات العامة ؛

(ب) ينبغي ان يكفل للمتقاعدين معاش تقاعدي له علاقة محددة بمستوى الدخل الذي كانوا يتمتعون به عند نهاية الخدمة ؛

(ج) ينبغي ان تحدد المميزات الرئيسية لنظام المعاشات التقاعدية قياسا الى معيار دولي وليس فقط وفقا لخصائص الخدمة المدنية المقارنة التي ينص عليها مبدأ نوبلمير ؛ أي انه فيما يتعلق بالفئة الفنية وما فوقها ، ينبغي أن يطبق مبدأ نوبلمير بشكل مستقل على المرتبات والمعاشات التقاعدية ؛

(د) ينبغي ان يكون المتقاعدون احرارا في اختيار البلد الذي يقيمون فيه ؛

(هـ) ينبغي توفير الحماية الكاملة للحقوق المكتسبة ؛

(و) يتمين ايجاد حل لمشكلة التفاوتات الناشئة عن تباين الممارسات الوطنية فيما يتعلق بالضريبة المفروضة على استحقاقات المعاش التقاعدي لموظفي الأمم المتحدة .

٥١ - وأخيرا ، قال ان أعضاء الاتحاد يشعرون بالقلق خوفا من امكانية انتشار الحالة غير المرضية القائمة في مناطق معينة على إثر التضخم وعدم استقرار العملات ، وانهم يدعون الى ايجاد حلول طويلة الأجل .

مذكرة من الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية

٥٢ - اعاد ممثل الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية الى الأذهان ، في عرضه للمذكرة (ICSC/9/CRP.3) التي قدمتها منظمته ، ان طريقة تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي كانت تهدف في الأصل الى ضمان معاملة منصفة لجميع الموظفين بجعل الأساس الذي تقوم عليه كل من الاشتراكات والاستحقاقات مبنيا - هو المرتب الاجمالي في الأساس - له نفس القيمة تقريبا في كل مكان . وكان أثر تسوية مقر العمل على الأجر الفعلي أمرا لا يؤبه له في ذلك الوقت . وكما هو الحال في أي نظام وطني ، كان جميع الموظفين ، العاملين منهم والمتقاعدين ، يعاملون معاملة واحدة تقريبا . ويتبين من الأمثلة الواردة في الوثائق الى أي مدى تغيرت الحال الآن عما

كانت عليه . فالاشتراك الذي يدفعه الموظف ، والذي لا يزال يمثل ٧ في المائة من أجره الداخل في حساب معاشه التقاعدي ، قد يمثل الآن أى مقدار بين ٥ في المائة و ١٤ في المائة من أجره الفعلي ؛ والاستحقاقات التي يتلقاها بعد ٣٠ سنة من الخدمة ، وهي من الوجهة النظرية ٦٠ في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، تتراوح بين ٣٩ في المائة و ١٠٧ في المائة من الأجر . وقد ادخلت تدابير تصحيحية جزئية مختلفة على نظام المعاشات التقاعدية على مر السنين ، ولكن حان الوقت الآن لمعالجة المشكلة من أساسها .

٥٣ - واستطرد قائلاً انه بالنسبة للموظفين الذين لا يزالون في الخدمة ، عولجت المشكلة المقابلة بصورة مرضية الى حد معقول من خلال نظام تسويات مقر العمل . فهل يمكن ايجاد نظام يكفـل للمتقاعدين نفس الدرجة من تساوى القوة الشرائية التي كفلت للموظفين الذين لا يزالون في الخدمة؟ لقد حاول الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية أن يفعل ذلك ، بأن يطبق على نظام المعاشات التقاعدية العناصر المجربة لنظام الأجر . ففي مدينة نيويورك ، قاعدة النظام ، يحدد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي عند المستوى الذي يعطى معاشاً تقاعدياً صافياً ، بعد ٣٠ سنة من الخدمة ، يعادل ٦٠ في المائة من الأجر الصافي الذي يتلقاه موظف في نفس الرتبة في نيويورك . ويعبر عن مستوى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في نيويورك بأنه المرتبب الأساسي الاجمالي مضافاً اليه نسبة من تسوية مقر العمل السارية في نيويورك . ثم تطبق نفس النسبة للحصول على مبلغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لجميع مراكز العمل الأخرى . وتمثل الاشتراكات المحسوبة على أساس ذلك المستوى من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي نسبة مئوية موحدة من الأجر الفعلي للموظفين في كل مكان . وبالمثل يحسب المستوى الأولي لاستحقاقات المعاشات التقاعدية على أساس الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي السارى في بلد التقاعد ، وبذلك تضمن قيمة متساوية بالنسبة الى أجر الموظفين الذين لا يزالون في الخدمة في ذلك البلد ، وهو الأجر الذي تتم معادلته هو ذاته على نطاق عالمي بواسطة نظام تسويات مقر العمل . وسيبقى نظام تعديل المعاشات التقاعدية المدفوعة الذي اقترته الجمعية العامة سنة ١٩٧٨ معمولاً به .

٥٤ - وقال انه يمكن الحصول على مزيد من المساواة بأن تؤخذ بعين الاعتبار الفروق بين مستويات ضرائب الدخل الوطنية المفروضة على معاشات التقاعد وبين المعدلات الموحدة للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين التي تم التوصل بواسطتها الى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وذكر ان المساواة الكاملة غير قابلة للتحقيق من الوجهة السياسية ولكن ينبغي ان يكون في الامكان التخاضي عن هذه المعدلات المتفاوتة . وأخيراً ، يمكن استخدام المبادئ العامة المقترحة للفئة الفنية فسي تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لفئة الخدمات العامة في كل مركز عمل ، مع امكانية تعديل الاستحقاقات حسب مستوى مكان التقاعد بالنسبة لموظفي الخدمات العامة غير المحليين .

دراسة أجراها مكتب العمل الدولي

٥٥ - عرض ممثل مكتب العمل الدولي دراسة (ICSC/9/GRP.4) كان المدير العام للمكتب قد أصدر تعليماته لادارة الضمان الاجتماعي التابعة للمكتب باعدادها ، معتقداً أن آراء واقتراحات الخبراء في شؤون التقاعد والضمان الاجتماعي قد تكمل بصورة مفيدة الوثائق التي في متناول اللجنة .

وقال ان الدراسة ، التي تنظر الى نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة من الزاوية الأوسع للنظم الوطنية والدولية ، خلصت الى أن الهدف الأول لهذا النظام هو المحافظة على الدخل ؛ وان ذلك الحد من الدخل الذي ينبغي المحافظة عليه يجب أن يأخذ بعين الاعتبار مستوى الدخل قبل التقاعد لكي يكون في الامكان المحافظة ، الى حد ما ، على المستويات المعيشية نسبيًا . واستحقاق التقاعد (وليس بالضرورة الاستحقاقات الأخرى) هو مكافأة على خدمة ولذلك فهو يزداد بزيادة مدة الخدمة . وينبغي ألا ينظر الى استحقاقات الصندوق على انها أجور مؤجلة أو مدخرات اجبارية أو أنها متصلة بالأخطار الفردية ؛ وليس الهدف منها ان تكفل تلقائيا قوة شرائية متساوية في جميع أماكن التقاعد .

٥٦ - وأشار الى انه ما دامت الجمعية العامة قد أنشأت نظاما مرضيا الى حد معقول لتعديل المعاشات التقاعدية المدفوعة يقوم على أساس الانتقائية وفقا لبلد اقامة المتقاعد ، فينبغي أن يتركز الاهتمام على كيفية منح معاشات تقاعدية أصلية منصفة في أوقات التضخم وانخفاض القوة الشرائية للعملة . ان تساوى القوة الشرائية فكرة مضللة ؛ فالفروق في نفقات الرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية الأخرى وفي مستوى ضرائب الدخل الوطنية تجعل هذا التساوى غير قابل للتحقيق فسي جميع الأحوال . ولقد ثبت ان الوصول الى رقم عالمي واحد للأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية أمر غير واقعي وان طريقة تعديله بالمتوسط المرجح لتسويات مقر العمل باهظة النفقات دون مبرر . وينبغي الاستمرار في تطبيق نسبة موحدة للاشتراكات على جميع المشتركين ولكن مستوى الأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية يجب أن يتباين من مركز عمل الى آخر . وفيما يتعلق بالاستحقاقات ينبغي أن يكون الأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية محققا في العادة لتوقعات المشترك في المحافظة على الدخل ، مع أخذ الظروف السائدة في البلد الذي اختار ان يعيش فيه المتقاعد بعين الاعتبار ؛ وينبغي أن يكون ثمة ترتيب يكون بمثابة " شبكة أمان " للوقاية من آثار تقلبات أسعار العملات والتضخم وما يتصل بذلك من عوامل .

٥٧ - وأوضح ان الخطوط العريضة للمقترحات التي تضمنتها دراسة مكتب العمل الدولي لتنقيح الأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية هي كما يلي :

(أ) لأغراض الاشتراكات ، ينبغي أن يكون الأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية هو الاجمالي المعادل للمرتب الأساسي مضافا اليه ذلك الجزء من الأجر الذي ينشأ في كل مركز من مراكز العمل عن التفاوت في تكاليف المعيشة ؛ وينبغي أن يعدل ذلك الجزء وفقا لحركة الرقم القياسي الوطني لأسعار الاستهلاك بالنسبة للسنة المتخذة كأساس والمستوى الراهن للأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية ؛ وبذلك فان كلا من المرتب الأساسي والعلاوة المستمرة لخلاء المعيشة تدخل في حساب المعاشات التقاعدية . وينبغي الافتراض ان الجمعية العامة ستعدل المرتب الأساسي كلما لزم ذلك لكيلا تديم حالة يكون فيها المرتب الأساسي متخلفا تخلفا كبيرا عن الأجر الشامل . وعندما تنخفض قيمة العملة المحلية في مقابل الدولار ، فان الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك ينكمش بمقدار الانخفاض ؛

(ب) لأغراض الاستحقاقات ، ينبغي أن يعطى المستوى المقترح للأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية في العادة معاشات تقاعدية كافية بمقتضى النظام الحالي للصندوق المشترك

للمعاشات التقاعدية . ولكن ، على سبيل المثال ، عندما يكون عنصر تسوية مقر العمل كبيراً ولا يدخل في حساب المعاش التقاعدي ، فان " شبكة الأمان " تكون عبارة عن استبدال متوسط الأجر النهائي الذي يحسب في العادة للمتقاعد ، بمتوسط الأجر النهائي لموظف في نفس الرتبة والدرجة في بلد اقامة المتقاعد .

بيان من ممثل مجموعة الاتفاق العام بشأن التعريفات الجمركية والتجارة " غات "

٥٨ - أبلغ ممثل المدير العام لمجموعة " غات " اللجنة بمقرر اتخذه المجلس في ٢٢ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٨ . ذلك ان المجلس ، بالنظر الى الآثار الشاذة المترتبة على هبوط الدولار بالنسبة للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي والمستحقات التقاعدية للموظفين الفنيين في مجموعة " غات " ، قرر بالاجماع تجميد المدخرات الناشئة عن التكلفة الأقل بالفرنكات السويسرية للاشتراكات المدفوعة بالدولار للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية في سنة ١٩٧٨ و ١٩٧٩ . وستعود هذه المدخرات ، من حيث المبدأ ، الى ميزانية مجموعة " غات " في سنة ١٩٨٠ ، ولكن الحالة سوف ينظر فيها من جديد اذا لم تتخذ الجمعية العامة تدابير علاجية في دورتها الرابعة والثلاثين . وبتخاذ ذلك القرار ، أكد المجلس مجدداً رغبة مجموعة " غات " في مواصلة دعم النظام الموحد وحث جميع الأطراف المتعاقدة على بذل كل ما في وسعها لتضمن اتخاذ الاجراء اللازم في الوقت المناسب من قبل الهيئات المختصة .

...

بيان من ممثل اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية

٦١ - في بداية نظر اللجنة في [الخطوط العامة المقترحة من فريقها العامل] ، أعلن رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ان المنظمات ترحب بالنطاق الواسع للدراسة المقترحة في الخطوط العامة ، وانها جميعاً تفتقر افتراضاً أساسياً هو انه اذا أريد لتلك الدراسة أن تؤدي الى النتائج المرجوة ، فيجب أن تتضمن اجابات على الأسئلة المتعلقة بالمبدأ والطريقة ، وأن تعيد تحديد أهداف السياسة وتطبيقها العملي ، وأن تكون قادرة على اقناع جميع المعنيين بأن المقترحات المقدمة في النهاية ، بعد بحث واسع ودقيق ، هي الأنسب لتلبية مصالح الدول الأعضاء ، والهيئات الادارية ، والموظفين . وبذلك فان المنظمات ستعطي آراءها بشأن الأسئلة المطروحة ، التي تستحق جميعها روية ودراسة على الرغم من الطبيعة الأكاديمية الظاهرية لبعضها . وسوف تعطي آراءها مفصلة بشأن السؤالين الأخيرين في مرحلة لاحقة بتقديم مقترحات محددة .

...

بيان من المراقب عن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين السابقين

٧٠ - أعلن ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين السابقين ، الذي دعت اللجنة بموجب المادة ٣٨ من نظامها الداخلي ، ان اتحاده لا يتخذ موقفاً من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، الذي يتعلق بالموظفين الذين لا يزالون في الخدمة . بيد ان أعضاء الاتحاد مهتمون كل الاهتمام بالمعاشات التقاعدية . ويأملون انه لن يغيب عن بال اللجنة انه في الوقت الذي حلت فيه جزئياً مشكلة تعديل المستوى الأصلي للمعاشات التقاعدية من مكان الى آخر بالتدابير التي اتخذتها الجمعية العامة ، فقد بقيت مشكلة خطيرة تتعلق بتساوي المعاشات التقاعدية من وقت الى آخر ؛ وان أي حل توصي به اللجنة ينبغي أن يأخذ هذا الجانب بعين الاعتبار .

المرفق الثالث

نظام المعاشات التقاعدية للخدمة المدنية في الولايات المتحدة

ألف - وصف نظام التقاعد للخدمة المدنية في الولايات المتحدة

١ - ان نظام التقاعد للخدمة المدنية في الولايات المتحدة هو واحد من ثمانية وثلاثين نظاما مستقلا للتقاعد تطبق على مستخدمي الحكومة الاتحادية للولايات المتحدة (تشمل النظم الاخرى مثلا العسكريين ، وموظفي الخارجية ، والقضاة ، ووكالة المخابرات المركزية ، وما الى ذلك) . وهذا النظام أوسعها ، ان انه يشمل قرابة ٢٧٧ مليون مستخدم ، كما ان الاستحقاقات التي دفعت في السنة المالية ١٩٧٧ الى ١٥٠ مليون من المتقاعدين والخلف وقد بلغت ٩٣٣ بليون دولار (١) . وقد انشئ هذا النظام في عام ١٩٢٠ و "نشأ عن حاجة ادارية ملحة الى انتهاء خدمة الموظفـين الذين يستمرون في توفي وظائفهم بعد أن يصبحوا غير قادرين على حسن الاداء بسبب السنـ أو المرض" .

٢ - والاشترك الزامـي . ويبلغ اشترك المستخدم ٧ في المائة من الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى (= المرتب الأساسي الاجمالي) . ويدفع رب العمل اشتركا ماثلا لاشـترك المستخدم . ويقال ان مجموع الاشتراك البالغ ١٤ في المائة يغطي " التكلفة العادية الساكنة " للنظام (أى قيمة الاستحقاقات المتجمعة المستحقة دون حساب الزيادات العامة المقبلة في المرتبات أو التسويات السنوية المقبلة المتصلة بفلاء المعيشة ؛ وقد زادت الاولى بنسبة ٧٧ في المائة ، بينما زادت الثانية بنسبة . . (في المائة منذ ١٩٦٩) ، ولكنه لا يغطي سوى قرابة نصف التكلفة " الدينامية " الحقيقية (أى اذاما أخذت هذه الزيادات المقبلة في الحسبان) التي تقدر بنسبة ٢٧٤ في المائة من الاجر . فالنظام انن ليس مولا تمويلا كاملا ، ان يبلغ العجز السنوى (١٩٧٦) زهاء ٤٤ بليون دولار ؛ أما الاعباء غير الممولة ، أى الوفاء بالتكلفة الحالية للاستحقاقات ، فتدفع من الخزنة العامة .

(أ) المعلومات المتصلة بنظام المعاشات التقاعدية للخدمة المدنية في الولايات المتحدة والواردة في هذا الفرع مستقاة من تقرير للمراقب العام للحسابات في الولايات المتحدة ، وعنوانه " الحاجة الى سياسة شاملة وادارة منسقة لأنظمة التقاعد الاتحادية " "Need for over-all policy and co-ordinated management of Federal retirement systems" (ref. FPCD-78-49, United States General Accounting Office) ، وهو المصدر الذى أخذت منه جميع الاقتباسات.

الاستحقاقات التقاعدية

٣ - ليست هناك سن للتقاعد الالزامي . ويمكن الحصول على الاستحقاق التقاعدي بالنسبة الكاملة (دون تخفيض اكتوبر) في :

سن ٦٢ بخدمة ٥ سنوات

سن ٦٠ بخدمة ٢٠ سنة

سن ٥٥ بخدمة ٣٠ سنة

والاستحقاق هو متوسط المرتب السنوي المدفوع أثناء السنوات الثلاث المتعاقبة الأعلى أجرا (" ٣ - العليا ") مضروبا بـ

٥١ في المائة عن كل سنة من السنوات الخمس الاولى من الخدمة

١٧٥ في المائة عن كل سنة من السنوات الخمس التالية من الخدمة

٢ في المائة مرة عن كل سنة من سنوات الخدمة بعد ١٠ سنوات الى حد أقصى يبلغ ٨٠ في المائة من متوسط مرتب ٣ - العليا .

٤ - ويمكن تجميع استحقاقات الاجازات المرضية غير المستعملة خلال خدمة المستخدم ، دون تحديد ، و اضافتها الى الخدمة الفعلية لتحسب كرصيد في الخدمة لأغراض المعاش التقاعدي . والحد الأقصى البالغ ٨٠ في المائة لا يأخذ في الحسبان الرصيد الناجم عن الاجازة المرضية غير المستعملة ، أى أن المستخدم الذى يقضى في الخدمة ١٨٧٥ (= ٨٠ في المائة) مضافا اليها ١٢ شهرا من الاجازة المرضية غير المستعملة يدفع له معاش تقاعدي يبلغ ٨٢ في المائة من متوسط مرتب " ٣ - العليا " .

٥ - والتقاعد المبكر ممكن منذ سن ٥٠ بخدمة ٢٠ سنة أو في أى سن بخدمة ٢٥ سنة في حالة ترك الخدمة بصورة غير ارادية . وتخفيض الاستحقاقات بمقدار ٦ في المائة عن كل سنة تقل بها سن المستخدم عن ٥٥ عاما . وينطبق الحكم نفسه ، بمقتضى قانون اصلاح الخدمة المدنية الصادر عام ١٩٧٨ ، على المستخدمين المقالين من نظام خدمة كبار المسؤولين التنفيذيين بسبب تدني مستوى ادائهم عن المستوى المطلوب . أما في الحالات الاخرى فيمكن للمستخدم ان يختار الاستحقاق المؤجل في سن ٦٢ أو استرداد ما دفعه من اشتراكات مع فوائده .

٦ - ويختلف نظام تقاعد موظفي الخارجية في انه يسمح بالتقاعد الاختياري ، باستحقاق غير مخفض ، في سن ٥٠ بخدمة ٢٠ سنة وأن معدل التراكم هو نسبة موحدة تبلغ ٢ في المائة عن كل سنة من سنوات الخدمة ؛ والحد الأقصى هو ٧٠ في المائة من مرتب ٣ - العليا يضاف اليه أى رصيد عن الاجازات المرضية غير المستعملة .

استحقاق المعجز

٧ - " المستخدمون الذين أكملوا خمس سنوات من الخدمة المحسوبة . . . يحق لهم الحصول على

معاش تقاعدي سنوي في أي سن اذا كانوا عاجزين بسبب مرض أو إصابة عن أداء وظيفتهم على نحو مفيد وفعال في المرتبة أو المستوى الوظيفي الذي شغلوه في الفترة الاخيرة . ويعتبر مصابا بالمعجز الكلي كل مستخدم يعجز عن القيام بجانب واحد أساسي من وظيفته ؛ فالنظام لا ينص على المعجز الجزئي ” .

٨ - والحد الأدنى المكفول للمعاش التقاعدي السنوي هو أصغر المبلغين التاليين : (أ) ٤٠ في المائة من متوسط مرتب ٣ - العليا ؛ (ب) أو المعاش التقاعدي السنوي الذي كان سيستحقه الموظف في سن ٦٠ ولكن بمتوسط مرتب ٣ - العليا الحالي . أما اذا كان المعاش التقاعدي السنوي الذي كان سيستحقه المستخدم بمقتضى الصيغة العادية في وقت ترك الخدمة أعلى فيدفع له ذلك المبلغ . والمتقاعدون الذين يتحدد أنهم مصابون بمعجز دائم لا يخضعون لفحوص طبية دورية ؛ أما من يعتبر أنهم أصيبوا بمعجز مؤقت فانهم يجرون هذه الفحوص حتى سن ٦٠ . ويتوقف المعاش التقاعدي السنوي للمعجز اذا تجاوزت الدخل المكتسب لسنتين متعاقبتين ٨٠ في المائة من المعدل الحالي للأجر الذي يدفع للوظيفة التي كان المستخدم يشغلها في السابق .

٩ - وفي احدى السنوات النموذجية (١٩٧٦) ، كان ٣٩ في المائة من جميع الذين بدأوا يحصلون على معاشات تقاعدية للخدمة المدنية يتلقون ذلك على اساس المعجز (للاطلاع على مزيد من التفاصيل بشأن هذا الامر ، أنظر الحاشية ١ في الصفحة ١٨٦ من تقرير GAO (ادارة المحاسبة العامة)) . وكانت النسبة المقابلة للعاملين الآخرين المطالبين باستحقاقات المعجز بمقتضى الضمان الاجتماعي (حيث يختلف تعريف المعجز) ١٦ في المائة .

استحقاقات الخلف

١٠ - لا يحق لخلف من يتوفى من المستخدم من اثناء الخدمة الحصول على استحقاقات الا بعد أن يكون المستخدم قد أكمل ١٨ شهرا في الخدمة . ويبلغ استحقاق الزوج ٥٥ في المائة من المعاش التقاعدي السنوي المكتسب للمستخدم المتوفى ، شريطة الحصول على حد أدنى مكفول كما في حالة استحقاق المعجز . استحقاق الأولاد : اذا كان هناك زوج على قيد الحياة ، فان كل ولد يتلقى أصغر المبالغ التالية : ٦٠ في المائة من مرتب ٣ - العليا مقسوما على عدد الأولاد ، أو ٤٤٣ دولارا مقسوما على عدد الأولاد ، أو ١٨١٤ دولارا ؛ وفي حالة عدم وجود زوج على قيد الحياة فتصبح المبالغ الواردة أعلاه كما يلي : ٧٥ في المائة ، أو ٦٥٣٢ دولارا ، أو ٢١٧٧ دولارا .

١١ - خلف المستخدم من السابقين المتوفين بعد ترك الخدمة (المتوفون ممن كانوا يتقاضون معاشات تقاعدية سنوية) : لا يحصل الزوج على استحقاق الا اذا كان المستخدم قد اختار لدى التقاعد معاشا تقاعديا سنويا مخفضا (ويكون التخفيض ٢٥ في المائة من المبلغ حتى ٣٦٠٠ دولار و ١٠ في المائة من المبلغ فيما يتجاوز ٣٦٠٠ دولار ، الذي يحدده المتقاعد بوصفه أساسا لحساب استحقاق الخلف) ؛ وفي هذه الحالة يكون استحقاق الزوج ٥٥ في المائة من الأساس الذي حدده رب المعاش التقاعدي السنوي . وتكون استحقاقات الأولاد كاستحقاقات أولاد المستخدم الذي يتوفى وهو في الخدمة .

بمواصلة الاشتراك اثناء التقاعد بنفس استحقاقات المشترك العامل ورفس التكلفة التي تقع عليه ، ويحق ذلك للمستخدم في حالة العجز أو التقاعد بعد ٥ سنوات من الخدمة ورفسنا باشتراكه مدة خمس سنوات في برنامج الاستحقاقات الصحية للمستخدم بين الاتحاديين . وتساهم الحكومة بما متوسطه ٦٠ في المائة (٧٥ في المائة كحد أقصى) من تكلفة قسط التأمين .

باء - مقارنة موجزة بين نظام تقاعد الخدمة المدنية في الولايات المتحدة والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة

١٧ - يمكن المقارنة بين المميزات الرئيسية للنظامين على النحو التالي :

الامم المتحدة	الولايات المتحدة
اشترك المستخدم	٧٪ من الاجر الأساسي الاجمالي = ٩٤٪ من الاجر الصافي
الاستحقاقات التقاعدية (الكاملة)	٦٢ سنة بخدمة ٥ سنوات ٦٠ سنة بخدمة ٢٠ سنة ٥٥ سنة بخدمة ٣٠ سنة
التقاعد المبكر	٥٠ سنة بخدمة ٢٠ سنة أو في أي سن بخدمة ٢٥ سنة ، في حالة ترك الخدمة بصورة غير ارادية : تخفيض اكتوبري ، ٦٪ عن كل سنة تحت سن ٦٠ .
أساس الاستحقاق	متوسط أعلى أجر أساسي اجمالي في ثلاث سنوات متعاقبة ("٣ - العليا") .
معدل التراكم (انظر) التذييل (١)	١٥ في المائة للسنوات الخمس الأولى ١٧٥ في المائة للسنوات الخمس التالية ٢ في المائة بعد ذلك .
	٢ في المائة سنويا .
	متوسط افضل أجر داخل في حساب المعاش التقاعدي في ٣٦ شهرا من الشهرين الاخيرين .
	تخفيض اكتوبري : ٥٥ سنة : ٥٥ سنة بخدمة ٢٥ سنة ، ٦٪ عن كل سنة في الحالات الاخرى .

١٨ - وفيما يلي بعض حسنات وسيئات النظامين :

(أ) الاستحقاقات التقاعدية في الامم المتحدة هي أفضل نسبيا حتى تبلغ الخدمة ٣٢ سنة (لأن متوسط سن الدخول مرتفع كما ان سن التقاعد الالزامي منخفضة) ، أما الاستحقاقات في الولايات المتحدة فهي أفضل بعد ٣٢ سنة من الخدمة ؛

(ب) نظام الولايات المتحدة يتيح مزيدا من المرونة : فالتقاعد دون تخفيض اكتوبر من سن ٥٥ بخدمة ٣٠ سنة مقابل سن ٦٠ في الامم المتحدة دون تخفيض أو سن ٥٥ بتخفيض ١٠ في المائة (اذا بلغت الخدمة ٢٥ سنة) ؛ وخدمة متواصلة دون حدود سنوية وحتى حد أقصى للتراكم يبلغ ٨٠ في المائة (تزداد عليه نسبة اضافية عن الاجازات المرضية غير المستعملة) مقابل التقاعد الالزامي في الامم المتحدة في سن ٦٠ وحد أقصى للتراكم يبلغ ٦٢ في المائة ؛

(ج) الاستحقاق الذي توفره الامم المتحدة للزوج الباقي على قيد الحياة أفضل مما توفره الولايات المتحدة لأن الحصول عليه يتم دون تخفيض الاستحقاق الأولي (يبلغ تخفيض الولايات المتحدة للحصول على استحقاق الزوج زها* ٨ في المائة من الاستحقاق الأولي) ؛

(د) استحقاق العجز في نظام الولايات المتحدة أكثر سخا* بكثير (استحقاق عجز كامل اذا عجز المستخدم عن أداء* جانب واحد أساسي من الوظيفة في المرتبة أو الفئة الذي كان يشغلها سابقا ؛ يقابل ذلك في الامم المتحدة* العجز عن مواصلة الخدمة . . . بما يتفق بصورة معقولة مع قدراته*) ؛ ويفيد تقرير هيويويت ان ٢٥ في المائة من أرباب المعاشات التقاعدية في الخدمة المدنية كانوا يحصلون على استحقاقات عجز ، كما يفيد تقرير ادارة المحاسبة العامة ، وان ٣٩ في المائة من جميع أرباب المعاشات التقاعدية الجدد في عام ١٩٧٦ كانوا يحصلون على استحقاق عجز ؛ مقابل زها* ٥ في المائة في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة .

التذييل ١

مقارنة بين معدلات التراكم بمقتضى نظام المعاشات التقاعدية
للخدمة المدنية في الولايات المتحدة والصندوق المشترك
للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

عدد سنوات الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدي	مجموع التراكم	الصندوق المشترك لموظفي الأمم المتحدة (ب)
	الخدمة المدنية للولايات المتحدة (أ)	
٥	٧ر٥	١٠
١٠	١٦ر٢٥	٢٠
١٥	٢٦ر٢٥	٣٠
٢٠	٣٦ر٢٥	٤٠
٢٥	٤٦ر٢٥	٥٠
٣٠	٥٦ر٢٥	٦٠
٣٢	٦٠ر٢٥	٦٢ (الحد الأقصى)
٣٣ (نقطة التعادل)	٦٢ر٢٥	٦٢
٣٥	٦٦ر٢٥	٦٢
٤٠	٧٦ر٢٥	٦٢
٤٢	٨٠ (الحد الأقصى) (ج)	٦٢

- (أ) ٥٠ في المائة للسنوات الخمس الأولى ، و ١٧٥ في المائة للسنوات الخمس التالية ، و ٢ في المائة لما يتجاوز ١٠ سنوات .
- (ب) ٢ في المائة سنويا .
- (ج) باستثناء أن رصيد الاجازات المرضية غير المستعملة المتراكم مدة الخدمة يحسب علاوة على الحد الأقصى الاعتيادي البالغ ٨٠ في المائة .

التذييل ٣

نظام المعاشات التقاعدية للخدمة المدنية في الولايات المتحدة

معدلات تعويض الدخل حسب مستويات الدخل

(٥) جدول المعاملات '٢' المعاملات (د)		(٤) تعويض الدخل (ج)	(٣) المعاش التقاعدي بعد ٣ سنة (ب)	(٢) الدخل الصافي المقابل (أ)	(١) الدخل الاجمالي
٦٦ر٢٥	١٣ ٠٠٠	٦٦ر١٠	٨ ٤٣٨	١٢ ٧٦٥	١٥ ٠٠٠
٦٧ر٥٨	١٥ ٠٠٠	٦٨ر٥١	١١ ٢٥٠	١٦ ٤٢١	٢٠ ٠٠٠
٧٠ر٤٧	٢٠ ٠٠٠	٧٠ر٤٥	١٤ ٠٦٣	١٩ ٩٦١	٢٥ ٠٠٠
٧٣ر٢١	٢٥ ٠٠٠	٧٢ر٢٩	١٦ ٨٧٥	٢٣ ٣٤٤	٣٠ ٠٠٠
٧٦ر٠٥	٣٠ ٠٠٠	٧٤ر٠٨	١٩ ٦٨٨	٢٦ ٥٧٥	٣٥ ٠٠٠
٧٩ر٢٠	٣٥ ٠٠٠	٧٥ر٨٥	٢٢ ٥٠٠	٢٩ ٦٦٣	٤٠ ٠٠٠
٨٢ر٤٦	٤٠ ٠٠٠	٧٧ر٥٩	٢٥ ٣١٣	٣٢ ٦٢٤	٤٥ ٠٠٠
٨٥ر٤٩	٤٥ ٠٠٠	٧٩ر٤٧	٢٨ ١٢٥	٣٥ ٣٩٠	٥٠ ٠٠٠
		٨١ر٢٢	٣٠ ٩٣٨	٣٨ ٠٩٠	٥٥ ٠٠٠
		٨٢ر٩٢	٣٣ ٧٥٠	٤٠ ٧٠١	٦٠ ٠٠٠
		٨٤ر٤٣	٣٦ ٥٦٣	٤٣ ٣٠٧	٦٥ ٠٠٠
		٨٥ر٩٩	٣٩ ٣٧٥	٤٥ ٧٩٢	٧٠ ٠٠٠

- (أ) بعد حساب ضريبة الدخل في الولايات المتحدة (الضريبة الاتحادية مضافاً إليها متوسط الضرائب في العاصمة واشنطن ومارييلاند وفيرجينيا) .
- (ب) يقابل العمود (١) $\times ٥٦٢٥$ في المائة .
- (ج) يقابل (٣) / (٢) .
- (د) مأخوذ من العمودين (٢) و (٤) بطريقة الاستكمال الخطي .

التذييل ٤

الدخل الصافي

بـدولارات

الولايات المتحدة

40000

35000

30000

25000

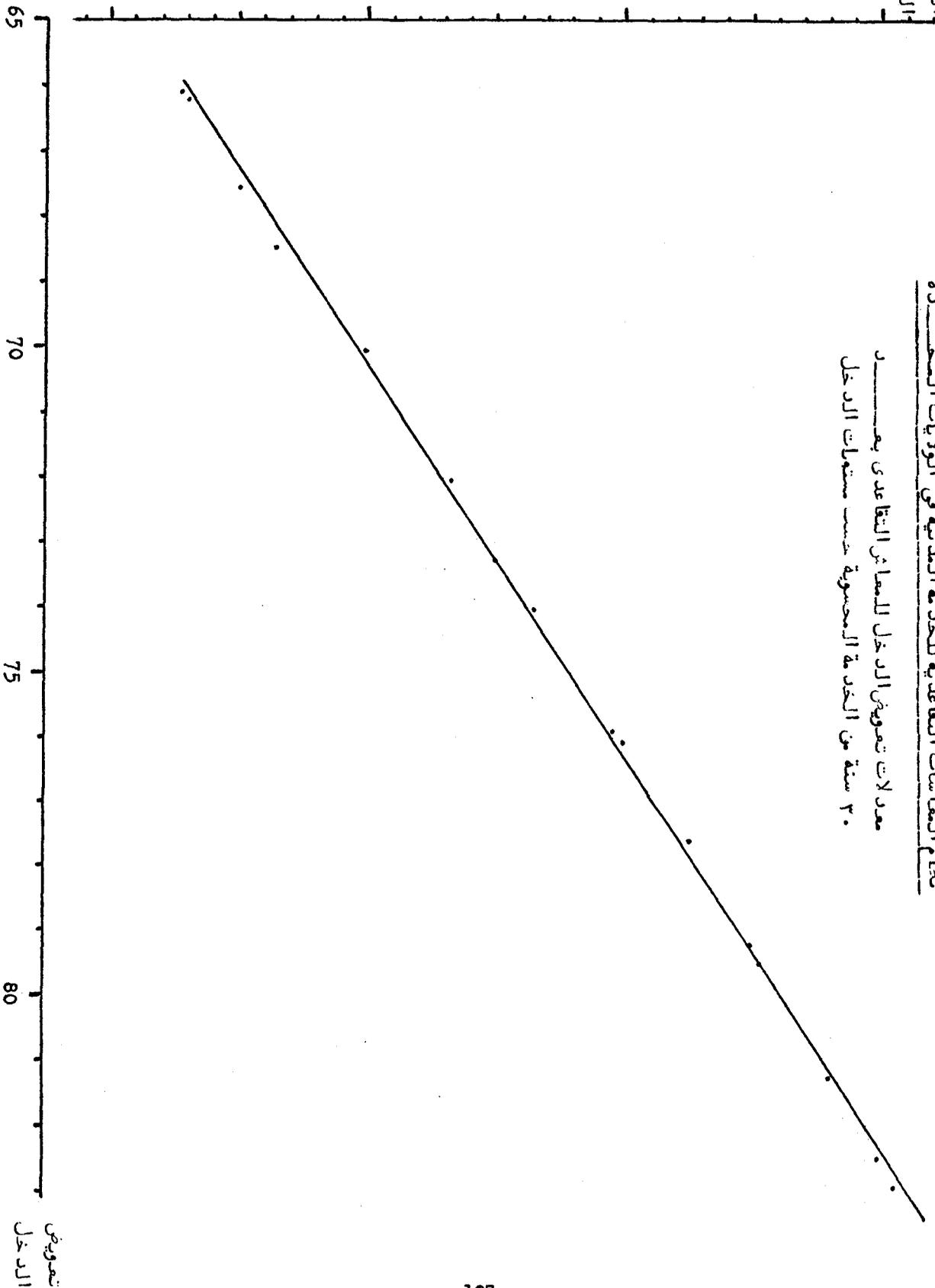
20000

15000

10000

نظام المعاشات التقاعدية للخدمة المدنية في الولايات المتحدة

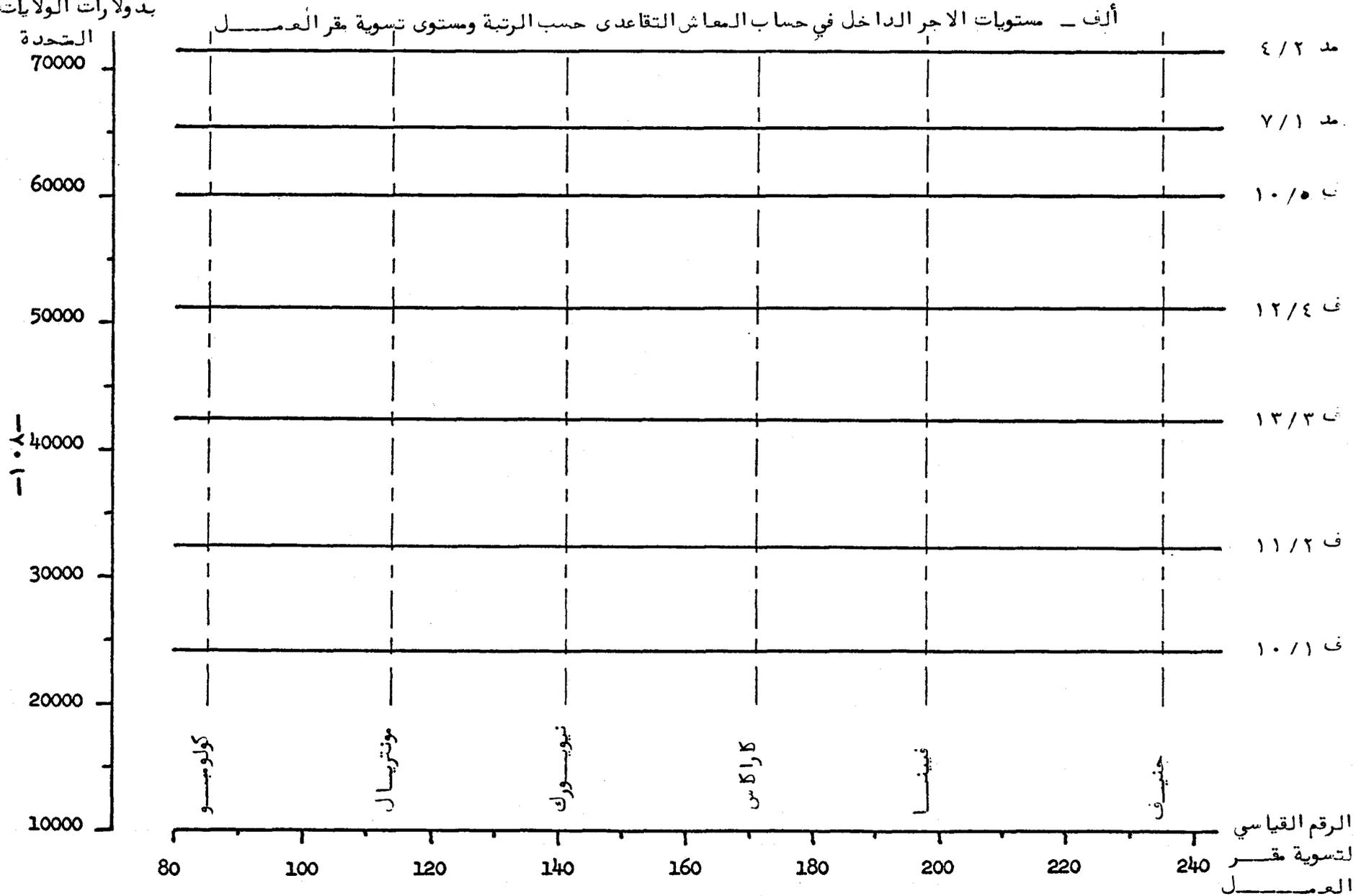
مدونات تعويض الدخل للمعاش التقاعدي بمعدل ٣٠ سنة من الخدمة المحسوبة حسب مستحقات الدخل



المرفق الرابع

الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة : النظام الحالي

الاجر الداخل في حساب
المعاش التقاعدي
بدولارات الولايات
المتحدة

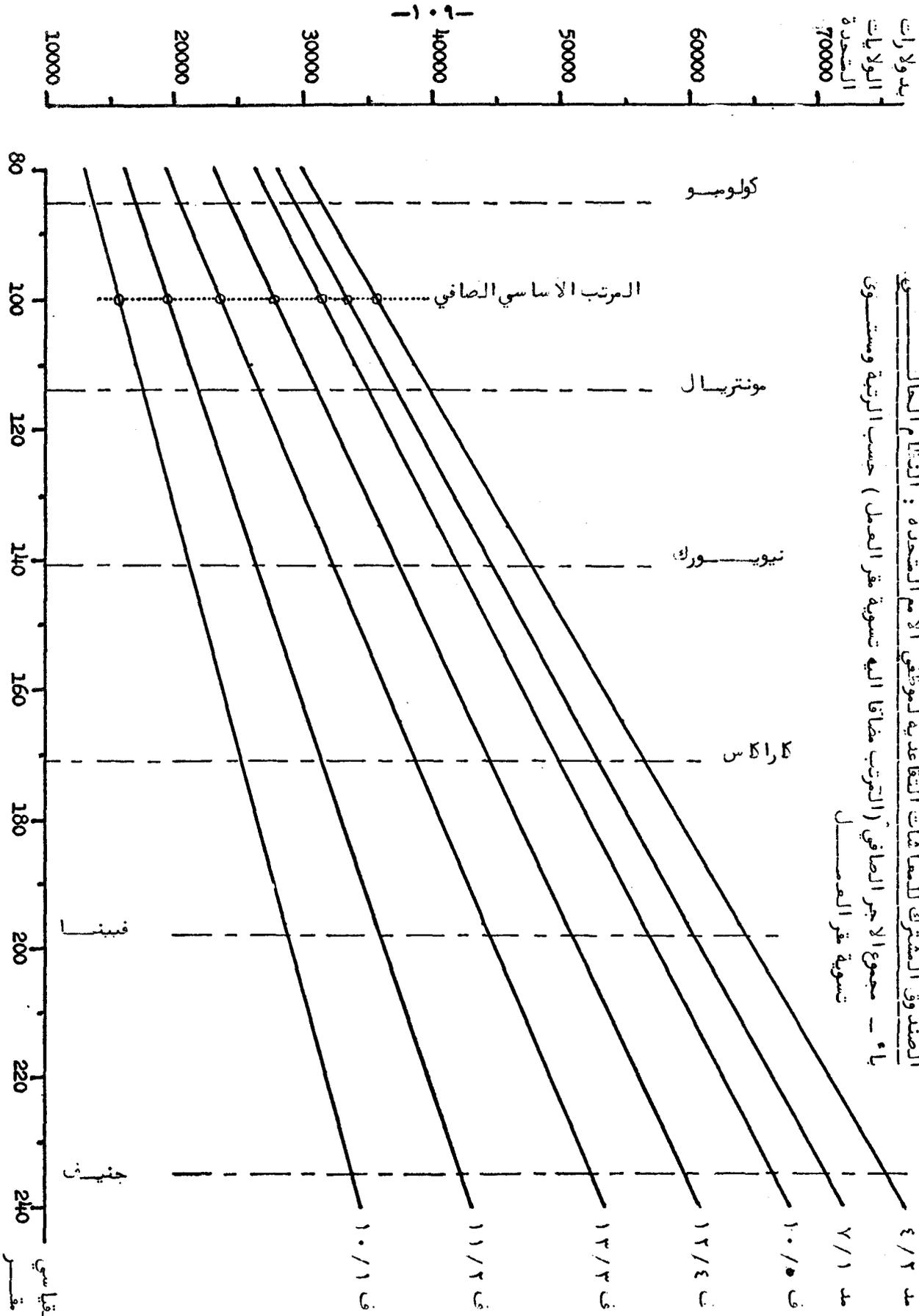


مجموع الاجر الصافي

المرتج الرابع

الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للموظفي الامم المتحدة : النظام الحالي

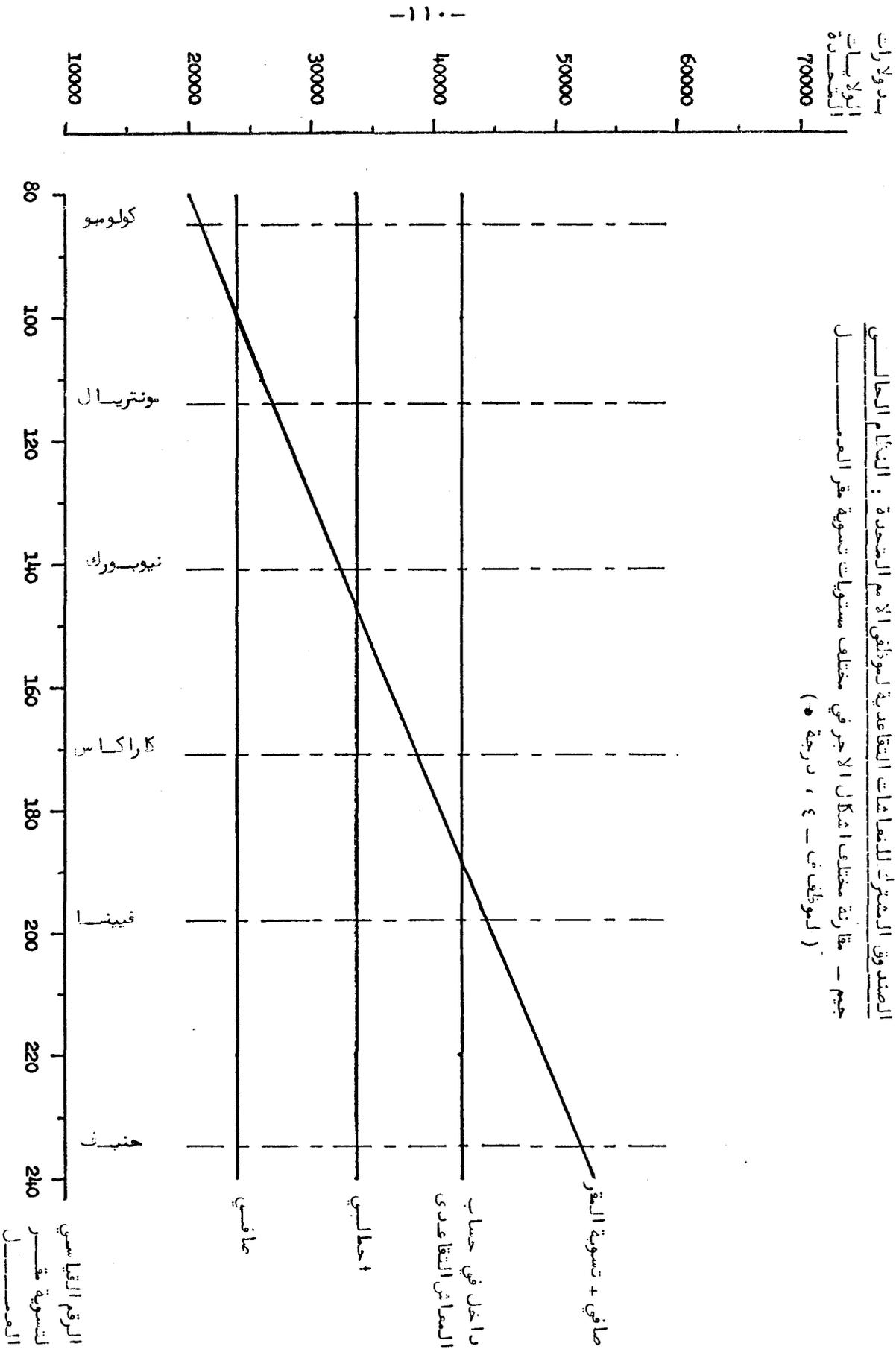
٩٠ - مجموع الاجر الصافي (المرتج مضافا اليه تسوية مقر العمل) حسب الرتبة ومستوى تسوية مقر العمل



الرقم القياسي
لتسوية مقر
العمل

الموقف الرابع

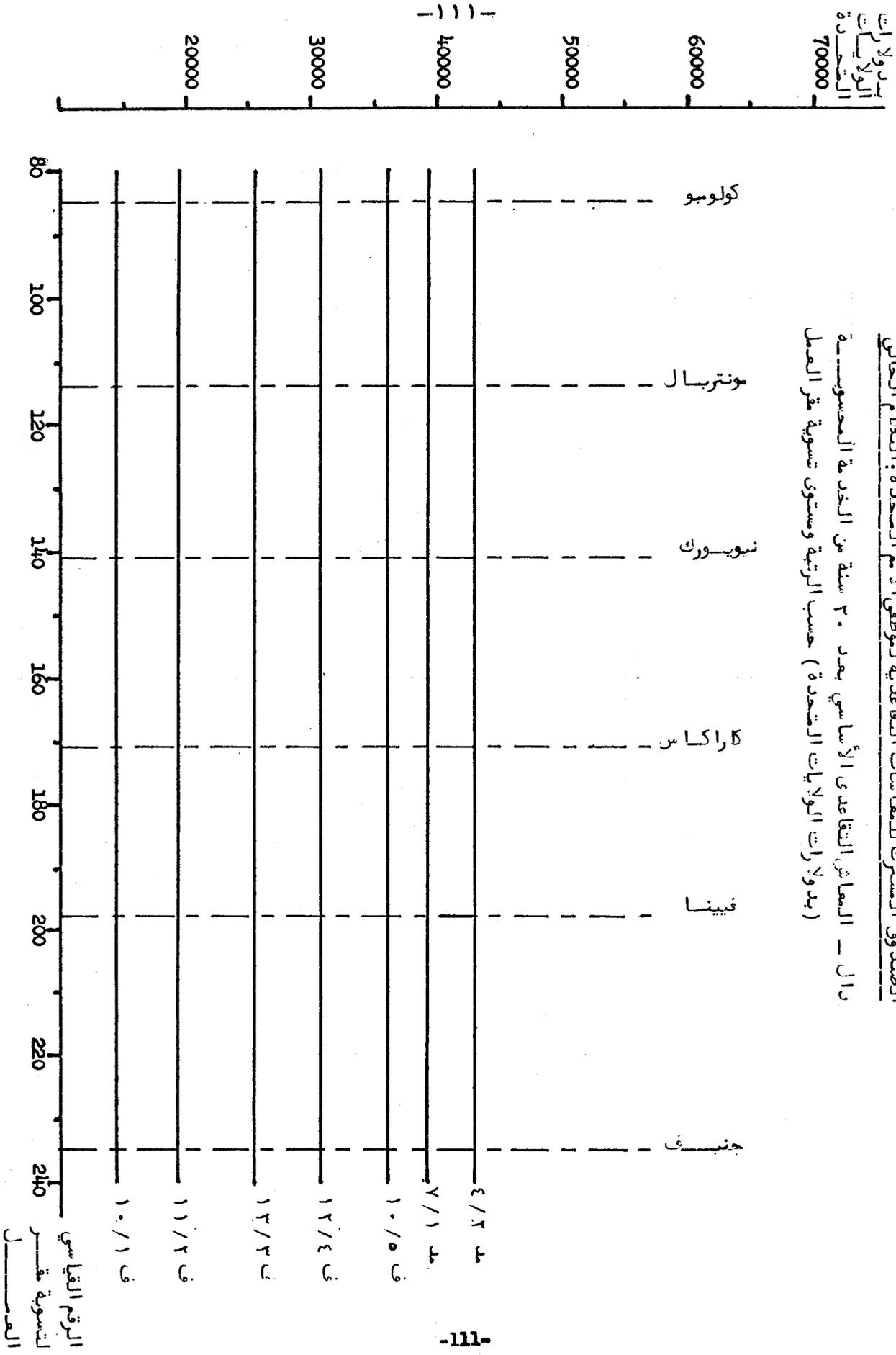
الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة : النظام الحالي
 جيم - مقارنة مختلف أشكال الاجر في مختلف مستويات تسوية مقر الممسح
 (الموظف ف - ٤ ، درجة ٥)



المعاش التقاعدي
الأساسي

الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة: النظام الحالي
دال - المعاش التقاعدي الأساسي بعد ٣٠ سنة من الخدمة المحسوبة
(بدولارات الولايات المتحدة) حسب الرتبة ومستوى تسوية مقر العمل

المرفق الرابع



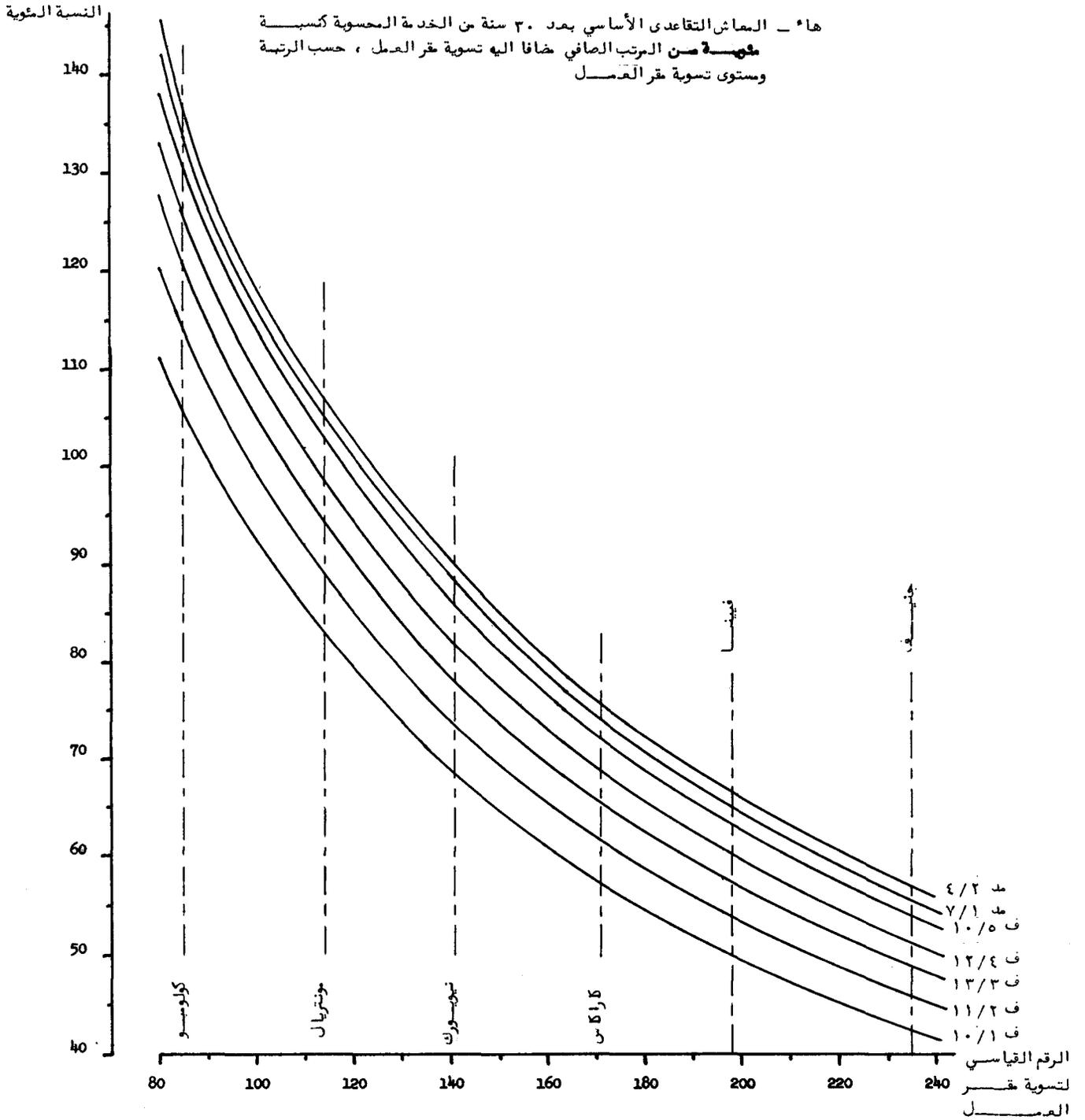
الرقم القياسي
لتسوية مقر
العمل

المرفق الرابع

الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة؛ النظام الحالي

ها* - المعاش التقاعدي الأساسي بحد ٣٠ سنة من الخدمة المحسوبة كنسبة
مئوية من المرتب الصافي مضافا إليه تسوية مقر العمل ، حسب الرتبة
ومستوى تسوية مقر العمل

تعويض الدخل



المرفق الرابع

الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة : النظام الحالي

واو - علاقة ما يدفعه الموظفون من اشتراكات بمجموع الاجر الصافي

بمقتضى النظام الحالي ، يبلغ الاشتراك الذى يدفعه الموظف الى صندوق المعاشات التقاعدية ٧ في المائة من المقدار العالمي الموحد للاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى . مثال ذلك ان الرقم الموحد للاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى بالنسبة للرتبة ف - ٤ ، درجة ٥ ، يبلغ ٤٢ ٣٢٥ دولارا ، ويبلغ الاشتراك الذى يدفعه الموظف بنسبة ٧ في المائة من هذا المبلغ ٢ ٩٦٣ دولارا . ويبين هذا الجدول العلاقة بين هذا الاشتراك الموحد بالمبلغ ٢ ٩٦٣ دولارا والاجر الصافي في مختلف مستويات تسوية مقر العمل .

الرقم القياسي لتسوية مقر العمل الاجر الصافي بالدولارات الاشتراك كنسبة مئوية من الاجر الصافي

١٤ر٠٥	٢١ ٠٨٧	٨٥
١١ر٣٧	٢٦ ٠٥٦	١١٤
٩ر٤٧	٣١ ٢٨٦	١٤١
٧ر٦٣	٣٨ ٨١٧	١٧١
٦ر٧٣	٤٤ ٠٤٧	١٨٨
٥ر٦٧	٥٢ ٢٠٦	٢٣٥

المرجع الرابع

المدفوق المتعوق للمعاملات التعاقدية لموظفي الامم المتحدة : النظام المالي

رأى - اثر الاحكام المالية لتعديل المعاملات التعاقدية على المعاملات التعاقدية لموظفي ف-٤٠ ،
درجة ٥ ، حتى ٣٠ سنة في الخدمة

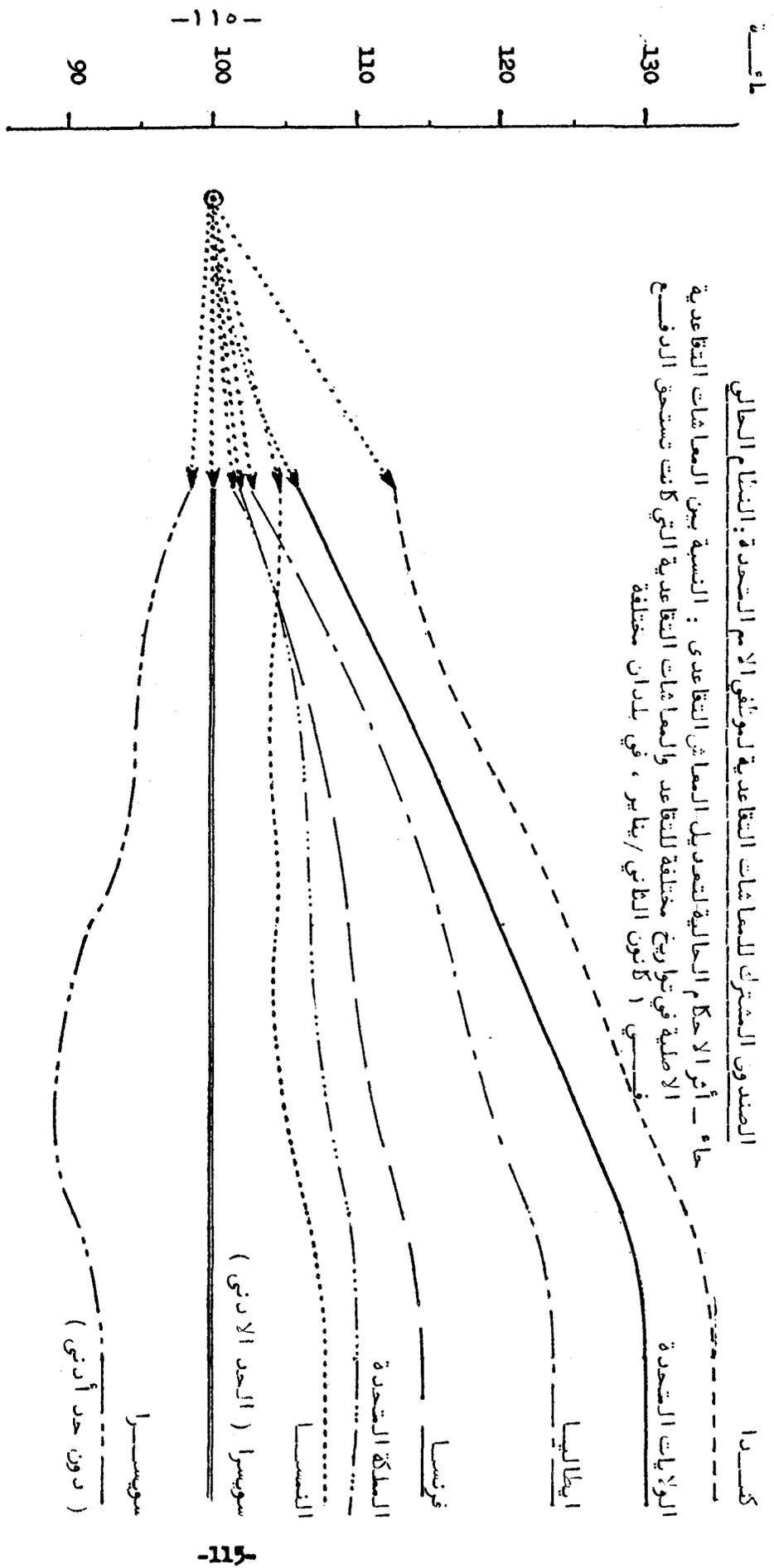
٨٢-٠٧-٠١	٨٢-٠١-٠١	٨١-٠٧-٠١	٨١-٠١-٠١	٨٠-٠٧-٠١	٨٠-٠١-٠١	٧٩-٠٧-٠١	٧٩-٠١-٠١	٧٨-٠٧-٠١	٧٨-٠١-٠١	٧٨-٠٧-٠١	٧٨-٠١-٠١	تاريخ النظام	بيانات التعاقد
٤٢ ٣٢٥	٤٢ ٣٢٥	٤١ ٧٦١	٤٠ ٣٩٤	٣٩ ١٢٧	٣٧ ٦٦١	٣٦ ٠٦٧	٣٤ ٤٧٢	٣٣ ٤٤٣	٣٢ ٥٣٣	٣٢ ٥٣٣	٣٢ ٥٣٣	متوسط الاجر النهائي بدون اوقات الازالة الصمدية	الولايات المتحدة
٢٥ ٣٩٥ ١٣٠٠١	٢٥ ٣٩٥ ١٣٠٠١	٢٥ ٥٥١ ١٢٨٤٤	٢٤ ٢٣٦ ١٢٤٢٦	٢٣ ٤٧٦ ١٢٠٠٣	٢٢ ٥٩٦ ١١٥٥٨	٢١ ٦٤٠ ١١٠٠٩	٢٠ ٦٨٣ ١٠٦٠٠	٢٠ ٠٦١ ١٠٢٣٨	١٩ ٥٢٠ ١٠٠	١٩ ٥٢٠ ١٠٠	١٩ ٥٢٠ ١٠٠	المعاملات التعاقدية الاصلية بدون اوقات الازالة الصمدية	الولايات المتحدة
١٣٣٨٠	١٣٣٨٠	١٣٣٨٤	١٤٥٠٣	١٤٤٤٥	١٤٥٩٧	١٥٥٦٢	١٦٦٤٢	١٦٦٢٢	١٦٦٢٢	١٦٦٢٢	١٦٦٢٢	سعر الصرف	النمسا
٢٥٠ ٣٧٦ ١٠٨٥٠	٢٥٠ ٣٧٦ ١٠٨٥٠	٢٤٦ ٨٠٧ ١٠٦٦٩	٢٣٩ ٩٩٤ ١٠٤٣٨	٢٣٩ ٣٤٥ ١٠٤٣٦	٢٣٨ ٢٧٢ ١٠٤٣٢	٢٣٨ ٠٤٧ ١٠٤٣٢	٢٣٩ ٦٧٠ ١٠٤٣٢	٢٣٤ ٤٢٢ ١٠٠	٢٣٤ ٤٢٢ ١٠٠	٢٣٤ ٤٢٢ ١٠٠	٢٣٤ ٤٢٢ ١٠٠	المعاملات التعاقدية الاصلية بالعملات النسيوية	النمسا
٢٨ ٩٤٤ ١٣٤٣٨	٢٨ ٩٤٤ ١٣٤٣٨	٢٨ ٥٧٩ ١٣٣٦١	٢٧ ٦٣٤ ١٢٨٥٧	٢٦ ٧٧٦ ١٢٤٥٧	٢٥ ٧٦٦ ١٢٠٥٠	٢٤ ٦٧١ ١١٤٣٩	٢٤ ١٩٩ ١١٦٢٢	٢١ ٤٧٢ ١٠٠	٢١ ٤٧٢ ١٠٠	٢١ ٤٧٢ ١٠٠	٢١ ٤٧٢ ١٠٠	سعر الصرف المعاملات التعاقدية الاصلية بالولايات المتحدة	كندا
٤٣٥	٤٣٥	٤٣٥	٤٣٥	٤٣٩	٤٣٠	٤٣٩	٤٣٤	٤٣٤	٤٣٣	٤٣٣	٤٣٣	سعر الصرف	فرنسا
١١٠ ٤٧٧ ١١٤٣٨	١١٠ ٤٧٧ ١١٤٣٨	١٠٩ ٠٢٣ ١١٣٢٣	١٠٦ ٦٢٧ ١١٠٥٨	١٠٥ ٤٧٢ ١٠٩٦١	١٠٣ ٩٣٣ ١٠٨٥٠	١٠١ ٥٢٧ ١٠٥٥٥	٩٨ ٠٦٢ ١٠١٦٩	٩٦ ٢٣٤ ١٠٠	٩٦ ٢٣٤ ١٠٠	٩٦ ٢٣٤ ١٠٠	٩٦ ٢٣٤ ١٠٠	المعاملات التعاقدية الاصلية بالولايات المتحدة	فرنسا
٨٤٠	٨٤٠	٨٤٠	٨٤٤	٨٥٢	٨٥٩	٨٦٠	٨٥٥	٨٨٣	٨٨٣	٨٨٣	٨٨٣	سعر الصرف	إيطاليا
٢١ ٣٢٨ ١٢٣٣٨	٢١ ٣٢٨ ١٢٣٣٨	٢١ ٠٤٥ ١٢٢٦١	٢٠ ٤٥٩ ١١٨٥٧	٢٠ ٠١١ ١١٦٦١	١٩ ٤٢٥ ١١٢٥٧	١٨ ٦١٥ ١٠٨٥٠	١٧ ٦٨٤ ١٠٢٦١	١٧ ٢٣٦ ١٠٠	١٧ ٢٣٦ ١٠٠	١٧ ٢٣٦ ١٠٠	١٧ ٢٣٦ ١٠٠	المعاملات التعاقدية الاصلية بالولايات المتحدة	إيطاليا
١٢٣٢	١٢٣٢	١٢٣٢	١٢٣٢	١٢٣٤	١٢٩٨	١٣١٠	١٣٥	١٣٥	١٣٥	١٣٥	١٣٥	سعر الصرف	سويسرا
٤٣٦ ١٩٥ ٩٢٥٥	٤٣٦ ١٩٥ ٩٢٥٥	٤٣٦ ١٢٨ ٩١٦٣	٤٣٦ ١٨٤ ٨٩٩٢	٤٣٦ ٢٢٣ ٩١٥٥	٤٣٦ ٢٣٤ ٩٤٥٧	٤٥٤ ٤٤٣ ٩٦٦٢	٤٦٥ ٤٢٩ ٩٨٥٥	٤٧ ٢٣٨ ١٠٠	٤٧ ٢٣٨ ١٠٠	٤٧ ٢٣٨ ١٠٠	٤٧ ٢٣٨ ١٠٠	المعاملات التعاقدية الاصلية بالولايات المتحدة	سويسرا
٤٤٨٦	٤٤٨٧	٤٤٩٢	٥٥٠٠	٥٥١٣	٥٥٢٩	٥٤٦	٥٥٥١	٥٥٧٦	٥٥٧٦	٥٥٧٦	٥٥٧٦	سعر الصرف	المملكة المتحدة
١٢ ٣٦٨ ١٠٩٩٨	١٢ ٣٦٨ ١١٠٥٠	١٢ ٣٣٥ ١٠٩٥٧	١٢ ١٣٦ ١٠٧٣٨	١٢ ٠٤٢ ١٠٧٥١	١١ ٩٦٤ ١٠٦٥٤	١١ ٨١٧ ١٠٥٠١	١١ ٤٠١ ١٠١٦٤	١١ ٢٤٤ ١٠٠	١١ ٢٤٤ ١٠٠	١١ ٢٤٤ ١٠٠	١١ ٢٤٤ ١٠٠	المعاملات التعاقدية الاصلية بالولايات المتحدة	المملكة المتحدة

سجلت المعاملات المتعلقة بالمدفوقين حياطة هذه المعاملات بالسنوات السابقة في كانون الثاني/يناير ١٩٧٨ .

الموقف الرابع

المندوبون المشتركين للمعاملات التعاقدية للموظفين الاسم المتحدية : النظام الحالي

حالة - أثر الاحكام الحالية لتعمد بل المعاملات التعاقدية : النسبة بين المعاملات التعاقدية الولايات المتحدة الاصلية في تواريخ مختلفة للتعاقد والمعاملات التعاقدية التي كانت تستحق الرفع في كانون الثاني / يناير ، في بلدان مختلفة



010178 010179 010180 010181 010182 تاريخ النشر

المرفق الخامس

الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي :
الحلول البديلة التي نظرت فيها لجنة
الخدمة المدنية الدولية

(كما عرضت على اللجنة في تقرير فريقها
العامل ، الوثيقة ICSC/R.175) (١)

٣٠ - في الجزء التالي يحلل الفريق أربعة حلول بديلة من بين الحلول الكثيرة التي نظر فيها . وقد ورد الاقتراح الخاص بالبديل الأول في التقرير الذي عرضه على اللجنة في دورتها التاسعة الفريق العامل الذي أنشأه المجلس المشترك لصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ؛ والبديل الثاني هو صورة أخرى من البديل الأول وضعت على أساس مقترحات تقدم بها أعضاء الفريق العامل الذي أنشأه مجلس الصندوق خلال اجتماعات فيينا . وكلا البديلين يحافظ (في جوهره) على مستوى عالمي موحد للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي . أما البديلان الثالث والرابع فإن كلا منهما يمثل تطورا للنهج الآخر الذي اقترح على اللجنة في دورتها التاسعة ، والذي يتباين بموجبه الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي طبقا لمستوى تسوية مقر العمل النافذ في كل بلد . وهذه هي البدائل الأربعة التي استبقاها الفريق العامل لمزيد من البحث ؛ ويمكن بدون شك التوصل الى بدائل أخرى ، ولكن هذه البدائل الأربعة تصور بوضوح المبادئ المعرضة للخطر والآثار التي تترتب على النهج المختلفة .

البديل الأول - أجر موحد يدخل في حساب المعاش
التقاعدي مع وضع حد أدنى

٣١ - وردت الخطوط العريضة لهذا الحل الممكن في تقرير الفريق العامل الذي أنشأه المجلس المشترك لصندوق المعاشات التقاعدية ، ثم طوره ممثل الأمين العام للأمم المتحدة في ذلك الفريق العامل ، وأيده رئيس الفريقين باسم الفريقين ، وقد طلبت اللجنة الى الفريق العامل الذي أنشأه المجلس المشترك تقديم مزيد من التفاصيل عن مشروعه حتى يمكن تحليله تحليلا مقارنا ؛ ولكن هذه التفاصيل لم تقدم ، ومن ثم لم يكن هناك مفر من تحليله على أساس المؤشرات التي قدمها أحد أعضاء الفريق العامل .

٣٢ - وهذا الحل من شأنه أن يبقي على مستوى عالمي موحد للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، يمكن ان يكون هو المستوى الحالي الذي يمثل ٢٥ في المائة من المرتب الاجمالي ، أو الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في الولايات المتحدة مضافا اليه هامش يحدد فيما

(١) أعرب أحد أعضاء الفريق العامل عن بعض التحفظات بشأن هذا التقرير .

بعد ، أو حاصل جمع صافي المرتب الاساسي في الامم المتحدة مضافا اليه نسبة معينة من تسوية مقر العمل . ويعدل هذا المستوى فيما بعد مرة كل سنة على أساس حركة اجمالي المرتبات في الخدمة المدنية للولايات المتحدة أو الرقم القياسي لأسعار المستهلكين في الولايات المتحدة . وتحسب المبالغ الاصلية المربوطة للمعاش التقاعدي مثلما تحسب في الوقت الحاضر على أساس متوسط الأجر النهائي . علي انه حيثما تعتبر المعاشات التقاعدية المحسوبة على هذا الأساس غير كافية ، يكون هناك " حد أدنى " لمنع هذه المعاشات التقاعدية من الهبوط عن " المستوى المحتمل " . ويحسب هذا المستوى على أساس قيمة المعاش التقاعدي مقارنة بمجموع الأجر الصافي للموظف العامل في بلد التقاعد . وقد أشار أصحاب هذا الاقتراح الى انه في حالة اعتبار أن ذلك النظام كان ناجحا خلال الفترة التي انخفضت فيها حركات المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل (١٩٦٥ - ١٩٧١) ، فمن الممكن أن يكون الحد الأدنى هو أقل علاقة تناسبية (وجدت في تلك الفترة) بين المعاش التقاعدي والأجر الصافي . وهكذا يمكن تحديد " الحد الأدنى " للمعاش بعد ٣٠ سنة من الخدمة بنسبة ٥٥ في المائة للمراتب من ف - ١ الى ف - ٣ ، ونسبة ٦٠ في المائة للمرتبتين ف - ٤ و ف - ٥ ، ونسبة ٦٥ في المائة للمرتبة مد - ١ وما فوقها . ويمكن تحديد هذه العلاقة تناسبيا فيما يتصل بسنوات الخدمة التي تقل عن ٣٠ سنة . كما أشير الى أن من الممكن اخضاع مفهوم الحد الأدنى لمزيد من الاختبار في التطبيق العملي في ظل افتراضات متباينة لظهور النتائج بالقيمة الحقيقية وليس بالنسب المئوية ، أي اظهارها بمبالغ محددة بالعملة المحلية .

٣٣ - وأثر هذا المقياس مبين في الشكلين الواردين في [التذييل (لهذا المرفق] : " ألف " بالدولارات و " باء " كنسبة مئوية للتعمين عن الدخل [يقارن بالنظام الحالي الوارد في [المرفق الثالث ، " دال " و " هاء "] (ب) . وسيوضح ان " الحد الأدنى " لا يستخدم بالنسبة للموظفين من المرتبة ف - ١ الا في البلدان التي يزيد فيها الرقم القياسي لتسوية مقر العمل على ١٨٠ ، ولا يستخدم بالنسبة لموظفي المراتب الاخرى الا في البلدان التي يصل فيها هذا الرقم القياسي الى نحو ٢٠٠ ، أي على مستويات غير منتظمة نتيجة لتجميع عدة مراتب عند نسبة مئوية واحدة (ج) . وبعبارة اخرى سنجد ان بعض الموظفين في مركز واحد من مراكز العمل سيتأثرون بالحد الأدنى بينما لا يتأثر به بعضهم الاخر ، وذلك حسب المرتبة و [مستوى] الدرجة .

[(ب) آمار البدائل الأربعة مبينة في شكل مقارنة في التذييل ٦ .]

(ج) البلدان التي ستتأثر فيها المعاشات التقاعدية بهذه الحدود الدنيا هي ، بالنسبة لكل مرتبة (عند الحد الاقصى لهذه المرتبة) ، البلدان التي تكون فيها مستويات الرقم القياسي لتسوية مقر العمل كما يلي :

المرتبة	الرقم القياسي لتسوية مقر العمل
ف - ١ / درجة ١٠	١٧٩ وما فوقه
ف - ٢ / درجة ١١	١٩٣ وما فوقه
ف - ٣ / درجة ١٣	٢٠٤ وما فوقه

(يتبع)

٣٤ - والطريقة التي يحدد بها الحد الأدنى تتيح مقارنة مستويات تعويض الدخل (٥٥ و ٦٠ و ٦٥ في المائة) التي يكفلها الحد الأدنى في هذا الحل بالمستويات التي ستظل قائمة ، كما في ظل الترتيبات الراهنة ، في البلدان التي تنخفض فيها مستويات تسوية مقر العمل ، كما هو مبين في الجدول التالي :

<u>الرقم القياسي لتسوية مقر العمل</u>	<u>المرتبة</u>
١٩٨ وما فوقه	ف - ٤ / درجة ١٢
٢٠٩ وما فوقه	ف - ٥ / درجة ١٠
١٩٨ وما فوقه	مد - ١ / درجة ٧
٢٠٢ وما فوقه	مد - ٢ / درجة ٤

٢٣٥	١٩٨	١٧١	١٤١	١١٤	٨٥	البرتم القياسي لتسمية مقر العمل
جنيف	فيينا	كراكس	نيمورك	مونريال	كولومبو	المرتبة
(سنتوي تمويض الدخل (٪)						
(الحد الأدنى) ٥٥	(الحد الأدنى) ٥٥	٥٢	٧١ر٢	٨٥ر١	١٠٥ر١	ف - ١/درجة ١٠
(الحد الأدنى) ٥٥	(الحد الأدنى) ٥٥	٦١مر	٧٦ر١	٩٢ر١	١١٣ر١	ف - ٢/درجة ١١
(الحد الأدنى) ٥٥	٥٧م	٦٥مر	٨١ر٣	٩٧ر١	١٢٠ر١	ف - ٣/درجة ١٣
(الحد الأدنى) ٦٠	٦٠ر٢	٦٨مر	٨٥ر٢	١٠٢	١٢٥ر١	ف - ٤/درجة ١٢
(الحد الأدنى) ٦٠	٦٣م	٧٢	٨٩	١٠٦ر٢	١٣٠م	ف - ٥/درجة ١٠
(الحد الأدنى) ٦٥	٦٥مر	٧٤	٩١ر٢	١٠٨ر١	١٣٣ر١	م - ١/درجة ٧
(الحد الأدنى) ٦٥	٦٧ر١	٧٦	٩٣ر٣	١١٠	١٣٦ر١	م - ٢/درجة ٤

٣٥ - والحجة الرئيسية التي تساق دافعا عن هذا البديل هي انه لا يقتضي أى تخيير جوهري في النظام؛ فالأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى سيظل يحدد كرقم عالمي موحد بالدولار، وسيظل المعاش التقاعدى يحسب على أساس متوسط موحد للأجر النهائي . كما ان النسب الخاص بـ " الحد الادنى " يمكن تنفيذه بسهولة نسبيا .

٣٦ - أما الحجج التي تساق ضد هذا البديل فهي أنه مسكّن خاص ، يتناول بعض آثار المشكلة ولكنه لا يتصدى لأسبابها . فمستوى تعويض الدخل (بالمعنى الذى يعطيه لهذا التعبير الفريقتى العامل التابع للجنة الخدمة المدنية الدولية) الذى يحققه الحد الادنى لاصلة له بما يقابله من المستويات سواء في البلد المتخذ أساسا للمقارنة أو في أية نظم وطنية اخرى للمعاشات التقاعدية . وعدد الحالات التي يتوفر لها علاج بهذه الطريقة محدود . يضاهى ذلك ان درجة التفاوت الذى يابل موجودا بين من يحصلون على الحد الادنى وغيرهم، كما هي مبينة في الجدول الوارد بالفقرة السابقة (حيث يتراوح مثلا ، مستوى تعويض الدخل بالنسبة للمرتبة ف - ٣ درجة ٨ بين ٥٥ في المائة و ٢٠ في المائة) ، ما زالت بعيدة كل البعد عن الاندماج؛ وسيظل المعاش التقاعدى الواحد يساوى قسما بعض البلدان ضعف ما يساويه في بلدان اخرى . وليس في هذا الاقتراح ما يصحح الارتفاع غير العادى في قيم تعويض الدخل الخاصة بالمعاشات التقاعدية التي تدفع في البلدان القريبة من نهاية سلم الارقام القياسية لتسوية مقر العمل .

٣٧ - ولا توجد في هذا البديل أية اشارة محددة توضح ما اذا كان سيحدث اى تخيير في مستوى الاشتراكات ؛ وسوف تبحث فيما بعد مسألة ما اذا كان سيلزم تحديد مستويات متباينة للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى لاغراض الاشتراكات (والى اى مدى اذا كان سيلزم ذلك) ، في اطار تقدير تكاليف استبعاد تعديلات المتوسط المرجح لتسوية مقر العمل والاخذ بحد ادنى للمعاشات التقاعدية . وحيث انه يقال ان الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى سيظل رقما عالميا موحد ، فانه يجب افتراض ان الاشتراكات ستظل كما هي حاليا . وفي هذه الحالة لن يكون قد اتخذ اى اجراء لتصحيح المفارقة الحالية التي تتمثل في ان الاشتراك الموحد المقدر بالدولار يمثل ، كنسبة من الاجر، عبئا يختلف باختلاف الموظفين .

٣٨ - اما فيما يتعلق بالتكاليف ، فانه اذا صح التفسير المذكور اعلاه ، لن يكون ثمة تخيير فسي تكاليف اشتراكات المنظمات في الميزانية ، الا ان تكاليف الاستحقاقات سوف تزداد على الفور بمقدار الفرق بين المستوى الحالي للاستحقاقات والمستوى المشمول بالحماية ، اى بمقدار التكاليف المقابلة للمنطقة المثثة الواقعة بين الخط " الحالي " وخط " الحد الادنى " في اسفل الزاوية اليمنى من الشكلين " أ ل ف " و " ب ا " [من التذييل ٦] . وهذه التكاليف الاضافية لن تعوضها اية زيادة فسي الاشتراكات او اى وفر في الاستحقاقات الاخرى . ويمكن ان تزداد هذه التكاليف اذا استمرت تسويات مقر العمل في بعض البلدان في الارتفاع .

البديل الثاني - أجر موحد يدخل في حساب المعاش التقاعدي
(من اجل الاستحقاقات) ولكن مع وجود
حد أدنى وحد أعلى

٣٩ - هذا البديل صورة مختلفة من البديل الاول . فهو يبقي على المستوى العالمي الموحد للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي (من اجل تحديد الاستحقاقات) ، ويحدد هذا المستوى بالمبلغ الذي يمثله مجموع الاجر الصافي (المرتب مضافا اليه تسوية مقر العمل) في نيويورك ، ومخفضا بنسبة هامش القرن بين اجور الامم المتحدة واجور الموظفين المدنيين الذين يعملون في خدمة الولايات المتحدة ، كما تقرره لجنة الخدمة المدنية الدولية (١٢٨٨ في المائة بالنسبة للفترة ١٩٧٨ - ١٩٧٩ مثلا) ، ثم مضافا اليه الاقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين . اما ما يلزم من حد أدنى أو حدود دنيا من اجل حماية المعدلات الدنيا لتعويض الدخل في حساب بطريقة مماثلة لطريقة الحساب المقترحة في البديل الاول ، ولكن مع وجود حدود عليا تقف بنسب تعويض الدخل عند حدود قصوى هي ٩٠ في المائة للمراتب ن - ١ الى ن - ٣ ، و ٩٥ في المائة للمرتبتين ن - ٤ ون - ٥ ، و ١٠٠ في المائة للمراتب مد - ١ وما فوقها (٥) . وستكون البلدان التي تتأثر فيهما المعاشات بهذه الحدود العليا هي ، بالنسبة لكل مرتبة (عند الحد الاقصى للمرتبة) البلدان التي تكون فيها مستويات الرقم القياسي لتسوية مقر العمل كما يلي :

<u>المرتبـة</u>	<u>الرقم القياسي لتسوية مقر العمل</u>
ن - ١ / درجة ١٠	١٠٤ر٠ وما دونه
ن - ٢ / درجة ١١	١١٢ر٠ وما دونه
ن - ٣ / درجة ١٢	١٢٠ر٠ وما دونه
ن - ٤ / درجة ١٢	١١٩ر٠ وما دونه
ن - ٥ / درجة ١٠	١٢٦ر٠ وما دونه
مد - ١ / درجة ٧	١٢٢ر٠ وما دونه
مد - ٢ / درجة ٤	١٢٤ر٠ وما دونه

(د) أوضح ممثل ادارة الامم المتحدة فيما بعد أن الحدود الدنيا والحدود العليا يمكن تحديدها بنسب مئوية تختلف باختلاف المراتب ، أو يمكن ، توخيا للاتساق وتسهيلا للايضاح تحديدها كنسبة مئوية واحدة للحد الأدنى ، أي ٦٠ في المائة ونسبة مئوية واحدة للحد الأعلى ، أي ٩٠ في المائة ، على ان تطبق هاتان النسبتان على جميع المراتب .

٣٩ أ - ولتجنب احتمال تناقص قيمة الحد الأدنى للمعاش التقاعدي بالعملة المحلية ، فإن " الحد الأدنى " للمبلغ الأصلي المربوط للمعاش التقاعدي بالعملة المحلية يصبح بدلا من ذلك " حدا أدنى " متغيرا ؛ ولا يكون هذا الحد الأدنى اقل من الحد الأدنى للمعاش التقاعدي بالعملة المحلية الذي كان قائما في اول كانون الثاني /يناير من السنة السابقة على السنة التي تم فيها التقاعد ، اى ان من يتقاعد في سنة ١٩٨١ لا يحصل على مبلغ اصلي مربوط للمعاش التقاعدي بالعملة المحلية يقل عن المبلغ الاصلي المربوط للمعاش التقاعدي لموظف تقاعد في (كانون الثاني /يناير ١٩٨٠) .

٤٠ - وبينما سيكون الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي اجرا موحدًا وعالميا من الناحية النظرية لاغراض حساب الاستحقاقات (وهو سيكون بأى حال في نطاق المساقاة بين الحد الاعلى والحد الأدنى) فانه سيجرى تعديل الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي لاغراض حساب الاشتراكات لتقليل الفوارق الشاسعة في العبء الذى يمثله الاشتراك كنسبة من الاجر الصافى للمشارك .

٤١ - وهذا البديل موضح في [المرفق الخامس ، التذييل ٢ ، الشكلين " ألف " و " باء "] .

٤٢ - وهذا البديل يتلافى الكثير من الانتقادات الموجهة الى البديل الاول ؛ فهو يصحح الارتفاع الشديد في معدلات تعويض الدخل في البلدان التي تنخفض فيها تكاليف المعيشة انخفاضا شديدا ، كما يصحح الانخفاض الشديد في معدلات تعويض الدخل في البلدان التي ترتفع فيها تكاليف المعيشة ارتفاعا شديدا . ولما كان المستوى الموحد للاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي محسوبا على اساس مجموع الاجر الصافى في نيويورك ، فان هذا الاجر يعدل تلقائيا ويضمن ان تكون علاقة الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي بنظيره في الخدمة المدنية للولايات المتحدة مماثلة لعلاقة صافى الاجر بنظيره في تلك الخدمة . ويؤدى التباين (وان يكن محدودا) في الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي لاغراض تعديدا للاشتراكات الى تحقيق مزيد من العدالة في توزيع عبء الاشتراكات وان كان لا يحقق العدالة الكاملة . ومن ناحية اخرى فسوف تكون هناك ، كما في اى نظام يستخدم الحدود الدنيا والحدود العليا ، ضروب من التفاوت بين اوضاع الموظفين من مختلف المراتب الذين يعملون في مركز واحد من مراكز الصمل او يتقاعدون في بلد واحد .

٤٣ - ومن ناحية التكاليف ، فان تكاليف الاشتراكات في الميزانية سوف تتوقف على مدى تعدد ايجال الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي لاغراض الاشتراكات ؛ ويمكن تعديل هذه التكاليف بحيث تكون مساوية للتكاليف الحالية . اما التكاليف الاضافية المتعلقة بالاستحقاقات والنتيجة ، كما فسبى البديل الاول ، عن حماية بعض المعاشات التقاعدية بالحد الأدنى ، فانها تعوض في هذه الحالة بالوفر المقابل في المعاشات التقاعدية التي يحددها الحد الاعلى علما بان الحصيلة النهائية تقدر بوفر قدره (ر) في المائة بالمقارنة بالوضع الحالي [انظر الفقرات ٦٧ - ٧١ أدناه] .

البيد يلان الثالث والرابع - تباين الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

٤٤ - يمثل البيد يلان الاخران نهجا مختلفا يستبدل بالمستوى العالمي الموحد للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي مبالغ متباينة تراعى فيها تكاليف المعيشة (محسوبة بالدولارات) في كل بلد ، ومن ثم تحقق المساواة في نسبة ما تمثله اشتراكات المشتركين في كل مكان من دخلهم وتحقق المساواة أيضا في قيمة المعاش التقاعدي بالنسبة الى تكاليف المعيشة في كل بلد .

حلول تستخدم النهج نفسه وسبق أن نظرت
فيها لجنة الخدمة المدنية الدولية

٤٥ - كان هذا النهج هو الاساس الذي استند اليه اقتراح قدمه الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية الى اللجنة في دورتها التاسعة (كما اقترح في دراسة اعدتها مكتب العمل الدولي) . وقد عرف اقتراح الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بأنه مجموع الدخل الاجمالي بتعريفه الحالي مضافا اليه مبلغ يختلف باختلاف البلدان بغير رفع المجموع الكلي الى مستوى تراعى فيه الفروق بين البلدان بنفس الطريقة التي تؤخذ بها هذه الفروق في الاعتبار بالنسبة للموظفين العاملين . وهذا المبلغ الاضافي يكون مساويا لاجمالي الأجر مضروبا في نسبة مئوية من الرقم القياسي لتسوية مقر العمل مع اجمال الاضافات السلبية . ويستخدم الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الناتج عن هذه العملية في حساب الاشتراكات التي يدفعها الموظفون وتلك التي تدفع للموظفين الذين يعملون في ذلك البلد ، كما تستخدم في حساب المبلغ الاصلي المرتبط للمعاش التقاعدي لارباب المعاشات الذين يقيمون بعد تقاعدهم في ذلك البلد . وهكذا يطبق المشروع ، قدر الامكان ، على ارباب المعاشات النهج المستخدم في تحديد الأجر في النظام الموحد .

٤٦ - وثمة حل اخر يعتمد على هذا النهج نفسه ، وهو تباين الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، ولكنه يستخدم نهجا مختلفا . وفي هذا الحل ، الذي اقترحه السفير فروشو على اللجنة ليكون اساسا للمناقشة ، يتحدد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بما يلي :

(أ) تعدد علاقة بين الدخل (المرتب الصافي مضافا اليه تسوية مقر العمل) الذي يحصل عليه الموظف الذي مازال في الخدمة ودخله كصاحب معاش (اجمالي المعاش التقاعدي قبل اقتطاع الضريبة) ، او ، بعبارة اخرى ، تحديد معدل تموين الدخل ؛

(ب) تحديد مستوى هذه العلاقة على اساس العلاقة الموجودة في الخدمة المدنية المتخذة المتخذة اساسا للمقارنة وهي في الوقت الحالي الخدمة المدنية للولايات المتحدة ؛

(ج) تطبيق هذه العلاقة بشكل موحد في جميع انحاء العالم عند ربط المعاش التقاعدي بالأجر الصافي :

(د) تجاهل تسويات مقر العمل السلبية في هذا الصدد حتى يكون هناك حـد أدنى للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي .

٤٧ - ويحسب الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بتحديد معدل تعويض الدخل في نظام المعاشات التقاعدية للخدمة المدنية بالولايات المتحدة في المرتبة المقابلة والدرجة المقابلة في نظام الامم المتحدة ؛ وتحديد الاجر الصافي في الامم المتحدة (المرتب مضافا اليه تسوية مقر العمل) في تلك المرتبة المقابلة وتلك الدرجة المقابلة في نيويورك ؛ وتخفيض ذلك الاجر بنسبة هامش زيادة الاجور في الامم المتحدة على الاجور في الولايات المتحدة ، وتعديل الناتج باستخدام معامل يصل بمعدل تعويض الدخل الناتج عن ذلك الى المستوى المستصوب (٧٥ في المائة في المثال المستخدم) ؛ ثم تضاف الى الرقم الصافي الناتج من ذلك الاقطاعات الالزامية من مرتبات موظفي الامم المتحدة (وهي تقابل تقريبا الضرائب في الولايات المتحدة) للحصول على الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي . ثم يتخذ هذا الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي اساسا لحساب الاشتراكات ولحساب المبالغ الاصلية المربوطة للمعاش التقاعدي بالطريقة الحالية التي يعتمد فيها على متوسط الاجر النهائي .

٤٨ - وتؤدي هذه الطريقة الى المساواة الرياضية الكاملة في الاجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدي على جميع مستويات تسوية مقر العمل (باستثناء الفئات السالبة التي توفر لها حماية يجعلها على مستوى الصفر) ؛ فهي تؤدي في رسم بياني كالرسومات الواردة في المجموعة " باء " التي توغـح علاقة المعاش التقاعدي بالاجر الصافي (أى معدل تعويض الدخل) ، الى خطوط أفقية مستوحدة تماما تبدأ من المستوى . . (للرقم القياسي لتسوية مقر العمل فصاعدا . كذلك نظر في صورة اخرى تستخدم المنهجية نفسها ولكنها لا تأخذ في الاعتبار الاجزاء من قيمة تسوية مقر العمل الايجابية (أى ٨٠ في المائة) . وبالتالي فان معدل تعويض الدخل ينخفض قليلا بزيادة فؤة تسوية مقر العمل ، وعلن العكس ترتفع قليلا نسبة اشتراك المعاش التقاعدي الى الاجر الصافي . وتندر الخطوط فـسي رسم بياني من المجموعة " باء " انحرافا قليلا الى اسفل من اليسار الى اليمين . وهذا الحل الوسط يرضي الى حد ما من يعترضون على استخدام مبلغ تسوية مقر العمل كله في حساب الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي .

البيـلان الثالث والرابع

٤٩ - نظر الفريق العامل الذي أنشأته اللجنة في هذه الحلول وفي عدد من الحلول الممكنة الاخرى التي تنهج النهج العام نفسه ولكنها تختلف في طرق الحساب ، وانتهى الى اختيار حلين منها بوصفهما مثليين لهذا النهج وعلى اعتبار انهما يستخدمان أبسط طرق الحساب .

٥٠ - والفرق الاساسي الذي يقوم عليه هذان البيلان هو ان معاش الموظف المتقاعد ينبغي ان تكون له صلة محددة بمستوى الدخل الذي كان هذا الموظف قد وصل اليه في السنوات الاخيرة من خدمته ، على ان تؤخذ في الاعتبار تكاليف المعيشة النسبية في البلد الذي يقيم فيه بعـد

تقاعد ه . وينبغي ، وفقاً لمبدأ نوبلمير المطبق على مجموع التعويض ، ان تكون قيمة تعويض الدخل لموظف الامم المتحدة على كل مستوى من مستويات الدخل متوافقة مع القيمة التي يحصل عليها الموظفون المدنيون الذين يعملون في خدمة الولايات المتحدة على مستوى الدخل نفسه .

٥١ - وعلى ذلك فان الخطوة الاولى هي تحديد نطاق معاملات تعويض الدخل في المعاشات التقاعدية للموظفين المدنيين الذين يعملون في خدمة الولايات المتحدة (كنسبة بين اجمالي الدخل و صافي الاجر ، للاسباب المبينة في الفقرة . ١ أعلاه ، مع اخذ المعاش التقاعدي بعد ٣٠ سنة من الخدمة المسددة عنها اشتراكات كأساس ينسب اليه) . وهذا موضح في الجدول والرسم البياني الواردين في [المرفق الثالث ، التذييلين ٣ ، ٤] ؛ ومنه يمكن ان يحدد بدقّة معامل تعويض الدخل (IRC) الذي يقابل اي مستوى من مستويات الدخل الصافي .

٥٢ - والفرس من هذا هو تحديد الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي (PR) الذي يمكن منه تحديد المعاش التقاعدي بتطبيق الصيغة المعيارية التي وضعها المجلس المشترك لصندوق المعاش التقاعدية لموظفي الامم المتحدة (FAR ، ٢ في المائة سنويا ، الخ) . على انه ينبغي ان تكون هناك علاقة محددة بين المعاش التقاعدي والدخل الصافي . وعلى هذا يتحقق الفرس اذا امكن العثور على معامل يمكن به ان يستخلص الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي من الدخل الصافي ؛ ويمكن ان يظلم على هذا المعامل اسم "مضاعف الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي" (PRM) . ومتى تحدد معامل تعويض الدخل بالنسبة لمستوى معين من مستويات الدخل فان مضاعف الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي (ومن ثم الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي) بالنسبة لهذا المستوى من الدخل يمكن استنباطه من هذا المعامل بمجرد قسمته على ٦٠ (وهو الرقم الذي يمثل معدل التراكم في صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة لمعاش موظف قضى في الخدمة ٣٠ سنة) : مضاعف الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي = معامل تعويض الدخل / ٦٠ . وتستنبط هذه المعادلة كما يلي :

$$\text{اذا كان } NR = \text{الاجر الصافي (معروف)}$$

$$PR = \text{الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي (غير معروف)}$$

$$P = \text{اجمالي المعاش التقاعدي في الامم المتحدة بعد خدمة مدتها ٣٠ سنة (٦٠ في المائة من الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي)}$$

$$PRM = \text{مضاعف الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي (غير معروف)}$$

$$IRC = \text{معامل تعويض الدخل (بعد ٣٠ سنة من الخدمة) في مستوى الدخل المقابل في الخدمة المدنية بالولايات المتحدة (معروف على اساس جدول معاملات تعويض الدخل) ،}$$

فان عناصر المعادلة هي :

$$\frac{P}{NR} = \frac{IRC}{100} \quad P = PR \times \frac{60}{100} \quad PRM = \frac{PR}{NR}$$

$$\therefore P = \frac{IRC}{100} \times NR \quad \therefore \frac{IRC \times NR}{100} = \frac{PR \times 60}{100} \quad \therefore PR = \frac{IRC \times NR \times 100}{100 \times 60}$$

$$\therefore PR = \frac{IRC \times NR}{60} \quad \therefore PRM = \frac{IRC \times NR}{60 \times NR}$$

$$\therefore PRM = \frac{IRC}{60}$$

٥٣ - ولما كان مجموع الاجر الصافي في الامم المتحدة (المرتب مضافا اليه تسوية مقر العمل) معروفا بالنسبة لكل مرتبة وكل درجة وعلى كل مستوى من مستويات تسوية مقر العمل فمن الممكن بتطبيق مضاعف الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى على كل منها ، الوصول الى جدول كامل للاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى تراعى فيه تكاليف المعيشة النسبية ، وذلك بالنسبة لكل مرتبة وكل درجة وكل فئة من فئات تسوية مقر العمل .

٥٤ - وفي تطبيق هذه الصيغة على البدلين الثالث والرابع اعتبر المعدل ذو الصلة لمعامـل تعويض الدخل في الولايات المتحدة هو المعدل المطبق على مستوى المرتب في الولايات المتحدة المقابل لمستوى المرتب في الامم المتحدة - وهو حسب تعريفه ، مستوى المرتب الصافي في الامم المتحدة في نيويورك مطروحا منه الهامش (اى دخل الامم المتحدة مقسوما على ٢٨ (ر ١) . وعلى ذلك فان الخطوة الاولى هي تحويل الدخل في الامم المتحدة الى دخل في الولايات المتحدة بحذف الهامش ، ثم ايجاد معامل تعويض الدخل المقابل بالنسبة لكل مرتبة وكل درجة في الامم المتحدة (انظر العمودين (ج) و (د) من الجدول الوارد في [التذييل ٥]) . وبعد ذلك تحول معاملات تعويض الدخل هذه الى مضاعفات الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى باستخدام الصيغة الواردة في الفقرة السابقة ومضاعف الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى الذى يطبق على الدخل الصافي في الامم المتحدة بالنسبة لتلك المرتبة وتلك الدرجة (العمود (ب) من الجدول نفسه) ، لان هذا هو الدخل المقابل للدخل الذى يصل اليه الموظف عند التقاعد والذى يعتمد عليه في تقدير تعويض الدخل المتوقع بالنسبة اليه .

٥٥ - ولا تختلف خطوات الحساب في البديل الرابع الا في كون مضاعف الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى يطبق على ٨٠ في المائة فقط من الفرق الايجابي أو السلبي بين كل مستوى من مستويات تسوية مقر العمل والمستوى المقابل له في نيويورك ، مما يؤدي الى خطوط منحدره كتلك الموصوفة في الفقرة ٤٨ أعلاه بدلا من الخطوط الأفقية التي يؤدي اليها البديل الثالث .

٥٦ - وعند حساب معاملات تعويض الدخل ومضاعفات الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى يؤخذ مضاعف تسوية مقر العمل في نيويورك باعتباره المضاعف المتوسط على مدى ١٢ شهرا ؛

والمضاعف المتوسط بالنسبة للفترة الحالية (تشرين الاول / اكتوبر ١٩٧٨ الى ايلول / سبتمبر ١٩٧٩) هو ٣٨ ، وان كان المعامل الفعلي بنيويورك هو (٤١ في الوقت الحاضر .

٥٧ - والرسوم البيانية لقيم تعويض الدخل في الشكل " باء " في [التذييلين ٣ و ٤] وهي الرسوم التي توضح البدلين الثالث والرابع ، موضحة كخطوط مستقيمة تبين اتجاه كل من هذين البدلين . والواقع انها تقابل أعلى كل درجة من درجات السلم لان جدول الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى في كل مركز من مراكز الصمل يبقى بلا تغيير الى ان ينقل هذا المركز من فئة كاملة من فئات تسوية مقر العمل الى الفئة الكاملة التالية . فاذا كانت أعلى فئة من فئات تسوية مقر العمل في وقت معين هي الفئة ٢٠ ، فان ذلك يتطلب وضع ٢٠ جدولاً للاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى . ويمكن تصور زيادة حجم كل درجة من درجات السلم بتوسيع الفجوة بين كل جدولين من جداول الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى . فمن الممكن ، على سبيل المثال ، ان يغطى كل جدول من جداول الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى فئتين من فئات تسوية مقر العمل (وفي هذه الحالة تكون هناك ١٠ جداول) أو ثلاث فئات ، مثلاً ، من فئات تسوية مقر العمل (وفي هذه الحالة تكون هناك ٧ جداول) . وفي هذه الحالات يقل عدد المرات التي يحدث فيها انتقال بلد ما من جدول من جداول الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى الى الجدول التالي الاعلى على ان من الواضح انه كلما ازداد عدد الفئات التي يشملها كل جدول من جداول الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى قلت دقة تحقيق التكافؤ في قيم المعاشات التقاعدية كتعويض للدخلى في البلدان التي تدخل في نطاق الجدول الواحد .

المزايا والعيوب العامة في النهج المستخدم في البدلين الثالث والرابع

٥٨ - يستند هذا البديان الى ادراك ان وجود قيمة موحدة محسوبة بالدولار للاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى ، تحدد وتعديل على اساس المتوسطات ، لم يعد اجراء مرغوباً نظراً لاتساع الفجوة بين تكاليف المعيشة وبين قيم الدولار بالعملة المحلية الى الحد الذي وصلت اليه اليوم كما هو واضح من الرقم القياسي لتسوية مقر العمل . ومن المحتم في هذه الظروف ان يؤدي اي نظام يقوم على حساب المتوسطات الى نقص شديد في التعويض في بعض الاماكن والى زيادة شديدة في هذا التعويض في اماكن اخرى . وعلى هذا يجب ان تستبدل بالمتوسط الموحد للاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى اجور متباينة تدخل في حساب المعاش التقاعدى وتحقق على كل مستوى من مستويات تسوية مقر العمل مستويات متساوية للاشتراكات والاستحقاقات . والمساواة في عبء الاشتراكات متحققة بالنسبة لجميع الموظفين ، لان هذه الاشتراكات تمثل عمليا نسبة موحدة من الدخل . اما التكافؤ في الاستحقاقات فيأتي من كونها تنحو الى ان تصبح نسبة مئوية موحدة من المبلغ المطلوب لتحقيق التكافؤ في مستويات المعيشة بغض النظر عن تكاليف المعيشة المحلية وعن اسعار صرف العملات . وبهذه الطريقة يصبح تعويض الدخل حقيقة واقعة بالنسبة للدخل الذي يحتاج اليه فعلا كل صاحب معاش حتى يحتفظ في مكان تقاعده بمستوى للمعيشة يتناسب مع المستوى الذي كان

قد وصل اليه في السنوات الاخيرة من خدمته . ولما كان الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى يحدد بالنسبة لكل بلد (أو مجموعة من البلدان) بطريقة يراعى فيها مستوى تسوية مقر العمل ، فان عملية التصحيح تتم تلقائيا في هذا النظام . ولا يحتاج الامر الى اجراء اية تعديلات على نطاق العالم في الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى كما يحدث في النظام الحالي للمتوسط المرجح لتسويات مقر العمل او النظام المقترح في البديل الاول على اساس الرقم القياسي لاسعار المستهلكين في الولايات المتحدة او مرتبات الموظفين المدنيين الذين يعطون في خدمة الولايات المتحدة ؛ ويتم تعديل الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى في البلد المتخذ اساسا للمقارنة بواسطة حركة تسوية مقر العمل ، وبذلك يكون هذا الاجر خاضعا للرقابة التي تباشرها لجنة الخدمة المدنية الدولية على تسوية مقر العمل وعلى تطور الهامش . ولا يمكن ان يكون هناك اى احتمال لانحراف معاشات الامم المتحدة التقاعدية عن المعاشات التقاعدية الخاصة بالولايات المتحدة ، كما يحدث في الوقت الحاضر ، الا اذا سمح لهامش الاجر الصافي بأن يتغير .

٥٤ - والحجة الرئيسية التي تثار ضد هذا النهج هي انه يربطه بين مستوى الاشتراكات والاستحقاقات من ناحية ومجموع الدخل الصافي (المرتب مضافا اليه تسوية مقر العمل) من ناحية اخرى يدخل تسوية مقر العمل في نظام المعاش التقاعدى بينما لم يكن لهذه التسوية من قبل اى دور الا عن طريق التسويات التي تتم في الاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى باستخدام المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل . وموضع النقد في هذا النهج ان الرقم القياسي لتسوية مقر العمل يقيس تكاليف المعيشة بالنسبة للموظفين الذين لا يزالون في الخدمة ، ومعظمهم من المفترين ، وهي تكاليف تختلف عن تكاليف المعيشة بالنسبة لارباب المعاشات التقاعدية الذين يعيشون في المكان الذي يختارونه ؛ لان عناصر تكاليف المعيشة التي تؤخذ في الاعتبار عند حساب تسوية مقر العمل لا تنطبق بالطريقة نفسها على ارباب المعاشات التقاعدية (٥) . وعلى سبيل المثال فان تكاليف السكن للموظفين هي عادة تكاليف مسكن مستأجر قريب من مكان العمل ، على حين ان الارجح ان يكسبون ارباب المعاشات مالكيين لساكنهم واكثر حرية في اختيار الموقع الذي يعيشون فيه ؛ والضرورات المتكبدة خارج منطقة السكن تنخفض انخفاضا كبيرا بالنسبة لارباب المعاشات ، ولكنهم لا يتمتعون بامتيازات الاعفاء من الرسوم الجمركية . على ان القول بان الرقم القياسي لتسوية مقر العمل ينبغي ان يعدل بحيث تراعى فيه هذه الفروق ، باستبعاد بعض العناصر منه مثلا لجعله اكثر ملائمة لارباب المعاشات ، ليس حلا مرضيا ويمكن ان يؤدي الى عكس الاثر المنشود . كما ان الاستعاضة عن هذه العناصر ببيانات تستند الى انماط ومستويات الانفاق الفعلي لارباب المعاشات امر متعذر

(٥) هذا النقد الذي يتناول ناحية فنية يستحق ان ينظر فيه بجدية ؛ ومن ناحية اخرى فان الحجة التي تساق احيانا ومفادها ان نظام تسوية مقر العمل نظام لا يمكن الاعتماد عليه ومن ثم لا يصلح لاستخدامه فيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية حجة لا تستحق ان نعيرها اهتماما ، فالذين يجاهرون بنقد نظام تسوية مقر العمل من هذه الناحية لا يقترحون الغاءه كوسيلة لتحقيق المساواة في الاجر وليس لديهم ما يقترحونه بدلا منه .

التنفيذ . على ان من الممكن ، في الواقع ، ان يتساءل المرء عما اذا كان الرقم القياسي لتسوية مقر العمل غير صالح ، لهذه الاسباب ، لخدمة الغرض الذي اريد له ان يخدمه ، وهو ان يكون مقياساً لاختلاف تكاليف معيشة ارباب المعاشات من بلد الى اخر ، وليس مقياساً مطلقاً لتكاليف معيشتهم او لمقارنة تكاليف معيشتهم بتكاليف معيشة الموظفين العاملين . أليس الأرجح ان العناصر التي من المسلم به انها لا تصور على وجه سليم حالة ارباب المعاشات موجودة بنفس الدرجة تقريبا في جميع البلدان ، وان الفرق بين تكاليف المعيشة في شقة مستأجرة او منزل مستأجر في مركز العمل (وهو العاصمة غالبا) وتكاليف المعيشة في منزل ملوك في مكان يختاره صاحب المعاش في بلد من البلدان متناسب بوجه عام مع الفرق نفسه في اى بلد اخر ، واذا كان الامر كذلك فمن الممكن ان يتبين لنا ان الفرق في الرقم القياسي الذي يعبر عن الفروق النسبية بين تكاليف معيشة الموظفين في مختلف البلدان يعبر ايضا ، وبدرجة كافية من الدقة ، عن الفروق النسبية بين تكاليف المعيشة (المختلفة تماما) بالنسبة لارباب المعاشات . ومن المؤكد انه لم يبق دليل على ان الامر ليس كذلك ، كما انه لم تقترح اية وسيلة اخرى لقياس الفروق النسبية في تكاليف المعيشة بالنسبة لارباب المعاشات . ويلاحظ ، فضلا عن ذلك ، ان البديلين الاول والثاني يجدان من الضروري ومن الملائم استخدام مجموع الاجر ، بما فيه تسوية مقر العمل ، لتحديد متى يمكن ومتى لا يمكن " اعتبار المعاش التقاعدي كافيا " ، أى انهما ، بعبارة اخرى ، يستخدمان في حساب تعويض الدخل عين الطريقة المستخدمة في البديلين الثالث والرابع ، ومن ثم فان هذا الاعتراض ، اذا صح انه اعتراض ، ينطبق على البدائل الاربعة جميعها ، كما ينطبق ، في الواقع ، على النظام الحالي الذي يتأثر تأثرا شديدا ، كما لوحظ في الشهور الاخيرة ، بمفعول المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل .

٦٠ - وثمة اعتراض ثان على هذا النهج مؤداه انه لا يجوز ربط القيمة الدولارية للمعاش التقاعدي الذي يحصل عليه الموظف بمبلغ اشتراكاته : لان من الجائز ان الموظف الذي قضى معذم سنووات خدمته في منطقة ترتفع فيها تكاليف المعيشة ، ودفعت اشتراكاته بنسبة مئوية موحدة ولكن بقيمة دولا رية اسمية أعلى ، يتقاعد في منطقة تنخفض فيها تكاليف المعيشة ويحصل على معاش تقاعدي بنسبة مئوية موحدة ايضا ولكن بقيمة دولا رية اسمية ادنى ؛ كما ان من الجائز ، على العكس ، ان الموظف الذي قضى مدة خدمته في مناطق تنخفض فيها تكاليف المعيشة يتقاعد في بلد كالنمسا او اليابان فيحصل على معاش تقاعدي مرتفع من حيث قيمته الدولا رية الاسمية . وهذا صحيح في الواقع . فالحاصل فعلا ان القيمة الدولا رية لمعاش تقاعدي ما أعلى في بعض البلدان منها في بلدان اخرى . ولكننا اوضحنا فيما سبق ان قيمة المعاش التقاعدي الذي يحصل عليه الموظف لم تكن قط متوقفة على مبلغ اشتراكاته . ومن المؤكد ان المعاش الذي يحسب على اساس ما دفعه الموظف من اشتراكات طوال مدة خدمته لن يكون كافيا في ظروف التضخم السائدة في الوقت الحاضر . والمسألة هنا متعلقة بماهية المساواة : فهي ، من ناحية ، مساواة في الجزء الذي يتمين على الموظف ان يخصصه من دخله المتاح كاشتراكات في المعاش التقاعدي ، ومساواة في المعاش التقاعدي الذي يحصل عليه بالنسبة الى المبلغ المطلوب للمحافظة على مستوى موحد معين للمعيشة ؛ وهي ، من ناحية اخرى ، مساواة من حيث الحصول على نفس العدد من الدولارات . ومن المؤكد ، بعد عشر سنوات من تقلب اسعار العملات وتدهور دولار الولايات المتحدة بالنسبة الى العملات الاخرى ، ان الامر لا يحتاج الى تقديم دليل يدحض

الادعاء بأن الدولار الواحد له قيمة مطلقة يمكن الحصول عليها هي ذاتها في اى مكان من العالم . بل ان الدولار لا يساوى في الولايات المتحدة نفسها الا ما يشتريه . و اذا كان صاحب المعاش الذى يقيم في الولايات المتحدة يتمتع بالحماية من آثار التضخم عند تحديد المبلغ الاصيل المرپود لمعاشه (وكذلك عند تعديل هذا المبلغ فيما بعد) ، فما هو السبب الذى يمكن ان يبرر عدم وجود طريقة مماثلة لحماية صاحب المعاش في اى بلد اخر من آثار انخفاض قيمة صرف الدولار ، وهي القيمة التى يقيسها نظام تسوية مقر العمل ؟

٦١ - وثمة اعتراض اخر يذهب اصحابه الى ان هذا النهج معناه " اعادة توزيع موارد صندوق المعاشات التقاعدية " . ويبدو ان لهذا التعبير عند من يستخدمونه دلالة عاطفية وانتقاصية . على ان من ظلوا ، سنين ، يلمسون التدهور في قيمة معاشاتهم التقاعدية بينما يستفيد آخرون قد يرون ان قدرا من اعادة التوزيع للموارد امر لا غبار عليه . ذلك انه ما لم تتح موارد اضافية ، وهذا امر مستبعد ، فليس محتملا فيما يبدو واما ان القيام بأى شيء لاصلاح العيوب والمفارقات الراهنة بدون اجراء بعض التغييرات في الترتيبات القائمة . وقد اعتبرت لجنة التنسيق الادارية ، ومن بعد هذا الجمعية العامة ، ان الوضع على درجة من الخطورة جعلتهما تطلبان من لجنة الخدمة المدنية الدولية ان تنظر فيه على وجه الاستعجال . ولو ان اللجنة استبعدت ، من حيث المبدأ ، كحل ينطوى على اجراء تغيير في النظام ولكنه يلقى اعتراضا ممن يفضلون الابقاء على الوضع الراهن لما استطاعت ، بالتأكيد ، ان تفي بولايتها . ومن المؤكد ان المفهوم الذى ينطوى عليه تعبير " اعادة توزيع الموارد " والذى لا يرى في صندوق المعاشات التقاعدية اكثر من تجميع لممتلكات فردية كل منها " ملك " لأحد الموظفين مفهوم لا يتفن ونظام الصندوق الذى ينص ، مثلا ، على دفع معاشات تقاعدية في حالات العجز وللمستحقين في حالات الوفاة بانفس النظر عن " ممتلكات " الموظفين الفسدين ، والذى يتقبل كأمر طبيعى ان اثنين من اصحاب المعاشات احدهما يتوفى في السنة الاولى من التقاعد والاخر يتقاضى معاشه التقاعدى لمدة ٢٠ سنة يحصلان على مبلغين جد مختلفين من " موارد " الصندوق . ان الموقف الذى يتصور اصحابه ان يتعين ان يرد الصندوق الى كل مشترك مبلغا لا يقل عما دفعه ومن ثم لا يستطيع ان يرد الى مشترك اكثر مما دفعه موقفا لا يتفن ومبدأ التكافل الذى هو جوهر اى صندوق للتأمينات أو للمعاشات التقاعدية .

٦٢ - وثمة اعتراض آخر هو أنه ، اذا ما ضمن المتقاعدون الحصول على معاش تقاعدي يعادل القوة الشرائية في أي بلد يؤثر على التقاعد فيه ، فانه يخشى أن يؤثر كثير منهم الذهاب الى البلدان مرتفعة التكلفة ، وذلك يخلل التوازن المالي للصندوق . وردا على هذا يمكن القول بأنه اذا ما تساوى مستوى المعيشة الذي يوفره المعاش التقاعدي في كل مكان ، فلن تكون هناك أية ميزة في أن يختار الموظفون البلدان المرتفعة التكلفة بدلا من البلدان المنخفضة التكلفة (ولا سيما أن معدل تصويب الدخل في البديل الرابع ينخفض بارتفاع تكلفة المعيشة) ؛ بل على العكس سيكون بمقدور أي موظف أن يتقاعد في بلده الأصلي ، وهو ما لا يحدث الآن . وعلى أية حال فان المخاطرة تبدو محدودة اذا ما حللت من الناحية الواقعية . فأولا يبدو أن الفالية العظمى من الموظفين تعود ، عند التقاعد ، الى بلدها (أو تبقى فيه) ، ويذهب آخرون الى بلد ارتبطوا به خلال خدمتهم كمغتربين ، بينما يختار عدد قليل نسيبا ، بطريقة عشوائية ، مكانا للتقاعد بسبب مزاياه المناخية أو الضريبية (٩) . وثانيا ، اذا ما بحث المرء في قائمة البلدان التي يمكن اعتبارها ، حسب هذه الحجة ، أماكن مستهدفة محتملة للمتقاعدين من موظفي الأمم المتحدة ، فانه قد لا يجد سوى بلدين يمكن أن يفريا عدد أكبر من الموظفين بالذهاب اليهما اذا ما طرأ تحسن على مستوى المعاشات التقاعدية فيهما : وهما سويسرا والنمسا . أما فيما يتعلق بسويسرا ، فان القيد القانوني على استيطان الأجانب من الشدة بحيث لن يحظى ، في الواقع ، بالأهلية لأن يتقاعد هناك الا الموظفون الذين يفون ، على أية حال بالمعيار المتمثل في قضاء عدد من السنوات في البلد أثناء خدمتهم ، أما الآخرون فلن تسمح لهم السلطات السويسرية بالتقاعد هناك مهما كانت أفاق ذلك جذابة بالنسبة لهم . وأما فيما يتعلق بالنمسا ، فان الاغراء الرئيسي فيها يتمثل ، دون التهورين من شأن مغفرياتهما الثقافية والاجتماعية والطبيعية والمغفريات المتعلقة بالطعام والشراب وغيرها في اعفاء المتقاعدين من موظفي الأمم المتحدة من ضريبة الدخل الشخصي - وهو ما يحدث بالفعل ، كما أنه خارج نطاق أي تفسير محتمل في نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة .

٦٣ - بيد أن الفريق العامل يقترح ، لمواجهة هذا الاعتراض ، أن تنظر اللجنة في فرض بعض القيود على حرية الاختيار لدى الموظف ، لا فيما يتعلق بالمكان الذي سيعيش فيه بعد التقاعد ، فمن حقه الذي لا يقبل جدال أن يختار بنفسه هذا المكان ، بل فيما يتعلق بالبلد الذي سيدفع معاشه التقاعدي على أساس تكلفة المعيشة فيه . وبالإضافة الى بلد جنسية الموظف (أو وطنه أو بلد أجازة زيارة الوطن) فانه يمكن ادراج بلد جنسية الزوج وربما كذلك أي بلد يكون الموظف قد قضى فيه ما لا يقل عن عشر سنوات في الخدمة كمغترب ويمكن الاذن للمجلس المشترك لصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة باقرار الاستثناءات في الظروف القهرية الأخرى . ومن شأن هذه القيود أن تتعارض قليلا ، من الناحية العملية ، مع حرية الموظفين الا أنها تحول دون أية اساءة استعمال ممكنة لموارد الصندوق .

(٩) للأسف ، لا يوجد لدى صندوق المعاشات التقاعدية احصائيات عن مكان تقاعد أصحاب المعاشات بالنسبة لجنسياتهم حتى يكون بالمستطاع التثبت من هذه البيانات بيد أنها تؤكدها الخبرة العامة وغيرها من البيانات المتوفرة للجنة الخدمة المدنية الدولية ، مثل البيانات عن استخدام استحقاقات السفر للعودة الى الوطن .

٦٤ - وثمة اعتراض أخير يوجه عموماً الى نهج التفريق بين الأجر الداخلى فى حساب المعاشات التقاعدية حسب البلدان مفاده أن الهدف المائل فى ضمان معاش تقاعدى يمثل قوة شرائية موحدة هو هدف لا معنى له ما لم يؤخذ كذلك فى الحسبان تباين أثر ضريبة الدخل الوطنية التى يدفعها المتقاعدون فى البلدان المختلفة . ويجب ألا يغيب عن البال أن الغاية من هذا النهج هو تحقيق المساواة فى الداخلى للمتقاعدين فى كل مكان ، أما وجوه الانفاق التى ينفق فيها المتقاعد دخله ، فهذا أمر يتعدى اختصاص نظام المرتبات ، فمثلاً لا يقتصر الأمر على مقدار ما يدفعه المتقاعد على هيئة ضرائب مباشرة بل يمتد أيضاً ليشمل مقدار ما يمكن أن يدفعه على هيئة ضرائب غير مباشرة حسب نوع السلع التى يشتريها . ويمكن توجيه الاعتراض بالشدة نفسها الى النظام القائم أو الى البدلين الأول والثانى اللذين يلتمسان ضمان المساواة فى شكل معاش متساو فى قيمته الدولارية ؛ وحتى هذا الشكل النظرى الى حد بعيد من أشكال المساواة يفسده تباين أثر ضرائب الدخل الوطنية . وعلى هذا فإن مسألة عزل المعاش التقاعدى عن معدلات الضرائب المتباينة هي فى الواقع مسألة منفصلة عن مسألة كيفية حساب المعاش التقاعدى . وكثيراً ما تم استقصاء تلك المسألة دون احراز نجاح . وكما يجد البعض أن من المستصوب اعفاء المتقاعدين من موظفي الأمم المتحدة من دفع ضريبة الدخل الوطنية أو تعويضهم عن المبلغ الذى يدفعونه أداءً لتلك الضريبة ، فإنه يوجد لدى البعض الآخر أسباب قوية ، من حيث المبدأ لأن يتحمل موظف الخدمة المدنية الدولية السابقة الذى يعود ، لدى التقاعد ، الى مركز الموالين العادى ما يترتب على المواطنة من التزامات معتادة فى بلده الاصلى أو فى البلد الذى يختاره ؛ وأولاً وقبل كل شيء ليس هناك احتمال من الناحية العملية ، فيما يبدو ، أن تقبل الدول الأعضاء العبء الإضافى الذى سيتحتم عليها تحمله ، بشكل أو بآخر ، إذا لم يدفع المتقاعدون من موظفي الأمم المتحدة الضرائب أو سدد لهم المبلغ الذى يدفعونه أداءً لها . وفضلاً عن ذلك فإن أية حماية من هذا القبيل ، إذا ما أمكن الأخذ بها ، لن تضع ، بالرغم من ذلك ، فى الاعتبار تباين نسب العبء الضريبي الذى قد يتخذ ، فى مختلف البلدان ، شكل ضرائب مباشرة أو غير مباشرة . وفى الوقت نفسه ، فإنه من غير المنطقي ، فيما يبدو ، معارضة مخطط سيسفر عن مساواة الموظفين فى المعاملة بدرجة أكبر بكثير عما هو الحال فى المخطط الحالي على أساس أنه لا يفعل شيئاً معيناً ، وهو تحقيق المساواة التامة فى القوة الشرائية ، وهو الأمر الذى لم يسع السى عمله .

المزايا والعيوب النسبية للبدلين الثالث والرابع

٦٥ - يسفر البديل الثالث ، كما قيل من قبل عن تحقيق التكافؤ الرياضى بين الاشتراكات والمعاشات التقاعدية بالنسبة للأجر الصافى عند جميع مستويات تسوية مقر العمل (باستثناء فئات تسوية مقر العمل السلبية التى تتوفر لها الحماية عند مستوى الفئة صفر) . وهذا البديل يتفق اتفاقاً وثيقاً للغاية مع المنطق الصرف ؛ وبالرغم من ذلك فإن البعض قد يوجه له النقد بحجة أنه يقم وزناً أكثر من اللازم لتسوية مقر العمل حيث يعكس كامل قيمتها عند حساب المعاش التقاعدى .

٦٦ - أما البديل الرابع فيلتمس مواجهة هذا الاعتراض ان لا يأخذ فى الحسبان سوى جزء من تسوية مقر العمل ، وبذلك يؤدى الى معدلات تعويض للدخل تتناقض بارتفاع تكلفة المعيشة . ومن

العسير ، مندلقيا ، أن يبرر للموظفين من رعايا البلدان ذات تكاليف المعيشة المرتفعة سبب انخفاض قيمة المعاش التقاعدي الذي يتقاضونه عن قيمة المعاش الذي يتقاضاه زملاؤهم الذين هم من رعايا بلدان أخرى . وبالرغم من ذلك ، فإن هذا البديل قد يستخدم كمثال لتوضيح ما يمكن تقديمه ، على سبيل الحل الوسط لأولئك الذين يلتزمون بالبقاء على الوضع الراهن ، مع الحفاظ على المبدأ الأساسي ، مبدأ تساوي الموظفين في المعاملة .

خاصا - تقييم مقارن للبدائل من الأول الى الرابع

٦٧ - يرد في [التذييل ٦] مقارنة لآثار البدائل الأربعة مع النظام الحالي ومع بعضها بعضا . وتبين الجدول عند ثلاث مراتب (ف - ١٠/١ ، وف - ٥/٤ ومد - ٧/١) وعند مواضع معينة فسيجدول تسوية مقر العمل مايلي ، أولا ، القيمة الدولارية للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي المستخدمة كأساس للاشتراكات ، وكأساس (باعتبارها أحد عناصر متوسط الأجر النهائي) لحساب القيمة الأولية للمعاش التقاعدي : وثانيا القيمة المناظرة للدخل التعويضي للمعاش التقاعدي المستحق بعد ٣٠ عاما من الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدي . ويبين الرسمان البيانيان المعاشات التقاعدية نفسها ، لكن عند المرتبة ف - ٥/٤ فقط ؛ ألف ، محسوبة ، بالقيمة الدولارية ، وباء ، محسوبة من حيث تعويض الدخل .

٦٨ - ومن هذه الجداول والرسم البيانية ، يمكن تبين الأثر الذي سيخلفه كل بديل من البدائل ، بالمقارنة بالنظام الحالي ، على المعاشات التقاعدية للموظفين الذين سيتقاعدون مستقبلا فسيجدول البلدان التي تختلف فيها مستويات تسوية مقر العمل . ويرد في [التذييل ٧] كسند مرجعي التوزيع الحالي للبلدان حسب مستوى تسوية مقر العمل .

٦٩ - ويمكن قياس تكلفة البدائل المختلفة بطريقتين : أولاها ، أثرها على الاشتراكات ، وهو ما يهم كل من الموظف ، الذي يدفع ثلث الاشتراكات ، والمنظمات التي لا بد أن تقدم الثلثين الآخرين من ميزانياتها ؛ وثانيتهما ، أثر التغييرات في التكلفة الدولارية للاستحقاقات التي يتم دفعها في السنوات المقبلة على موارد الصندوق . وتقدير تكلفة الاشتراكات أمر واضح المعالم ؛ إذ يبين [التذييل ٨] التوزيع الحالي للموظفين حسب مقر العمل مقسمة الى مربعات يمثل كل منهما عشر نقاط من الرتم القياسي لتسوية مقر العمل . ثم يضرب مستوى الاشتراكات ، زاد هذا المستوى أو نقص عن المستوى الحالي عند كل مستوى من مستويات تسوية مقر العمل ، في عدد الموظفين المعنيين . وقد بني هذا الحساب على أساسين : الأول (الشكل ألف) في ١ أيلول/سبتمبر ١٩٧٨ وهو التاريخ الذي وصل فيه المتوسط المرجح لتسوية مقر العمل الى المستوى الذي بدأ بالأخذ بالمستوى الحالي للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، والثاني (الشكل باء) فسيآخر موعد ممكن حيث اعتبر أن مستوى المتوسط المرجح لتسوية مقر العمل في نيسان/ابريل ١٩٧٩ هو ١٢٩٨٣٠ .

٧٠ - وان تقييم تكلفة الاستحقاقات هو عملية حساب اكتواري تتطلب تنبؤات تتعلق بتكوين المشتركين في صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، وتتطور معدلات التضخم وأسعار الصرف ،

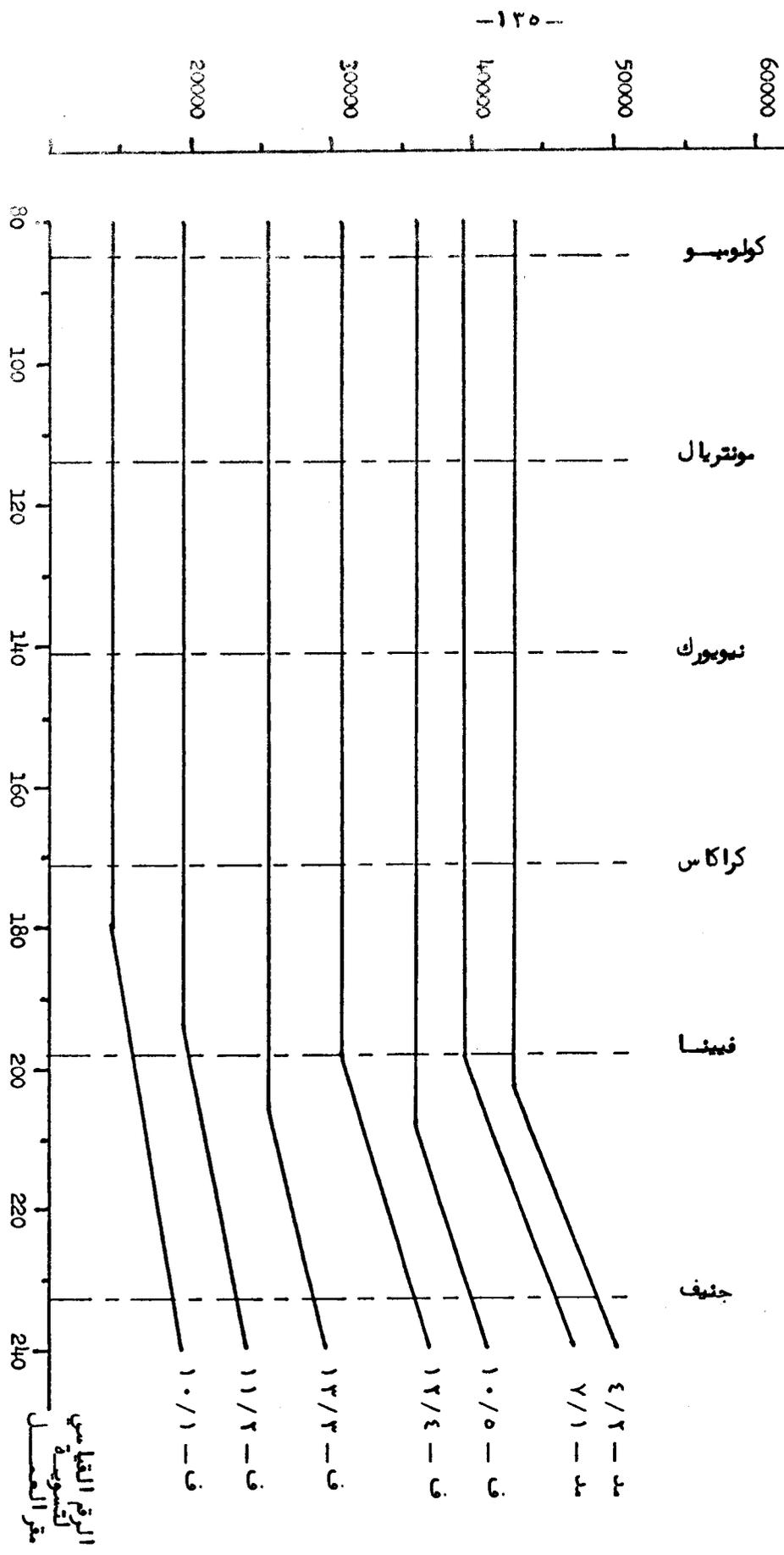
وما الى ذلك . وقد طلب الى المستشار الاكوتارى لصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة أن يعد تقييما توضيحيا لتكاليف النهج المتبع في البديلين الثالث والرابع ، ويمكن عند الاقتضاء أن يطلب الى لجنة الاكوتاريين التابعة للصندوق أن تستعرض هذا التقييم . وفي الوقت نفسه أجرى تقدير مبسط ، افترض لأفراضه ، ونظرا لعدم وجود أى دليل آخر ، أن كل موظف سيمرود ، عند التقاعد ، الى البلد الذى هو من رعاياه . ومن المحتمل ألا يكون هامش الخطأ في هذا الافتراض ملحوظا بالنسبة للموظفين في مجموعهم . كما يستخدم توزيع المؤلفين حسب الجنسيات ، وهو مبين أيضا في [التذييل ٨] وحددت مرة أخرى قيمة الاستحقاقات الاجمالية حسب البلد وفئة تسوية متر العمل .

٧١ - وفيما يلي التقديرات الناتجة عن ذلك [منقحة على أساس أحدث بيانات ، كما وردت الى اللجنة في دورتها العاشرة :

<u>الاشتراكات</u>	<u>الاستحقاقات</u>	
١٠٠	١٠٠	النظام الحالي
١٠٠	١٠١ر٩	البديل الأول
١٠٢	٩٨ر٩	البديل الثاني
١٠٣ر٨	١٠١ر٤	البديل الثالث
١٠٠ر٩	[٩٨ر٢]	البديل الرابع

المعاش التقاعدي
الأساسي
مد ولايات الولايات المتحدة

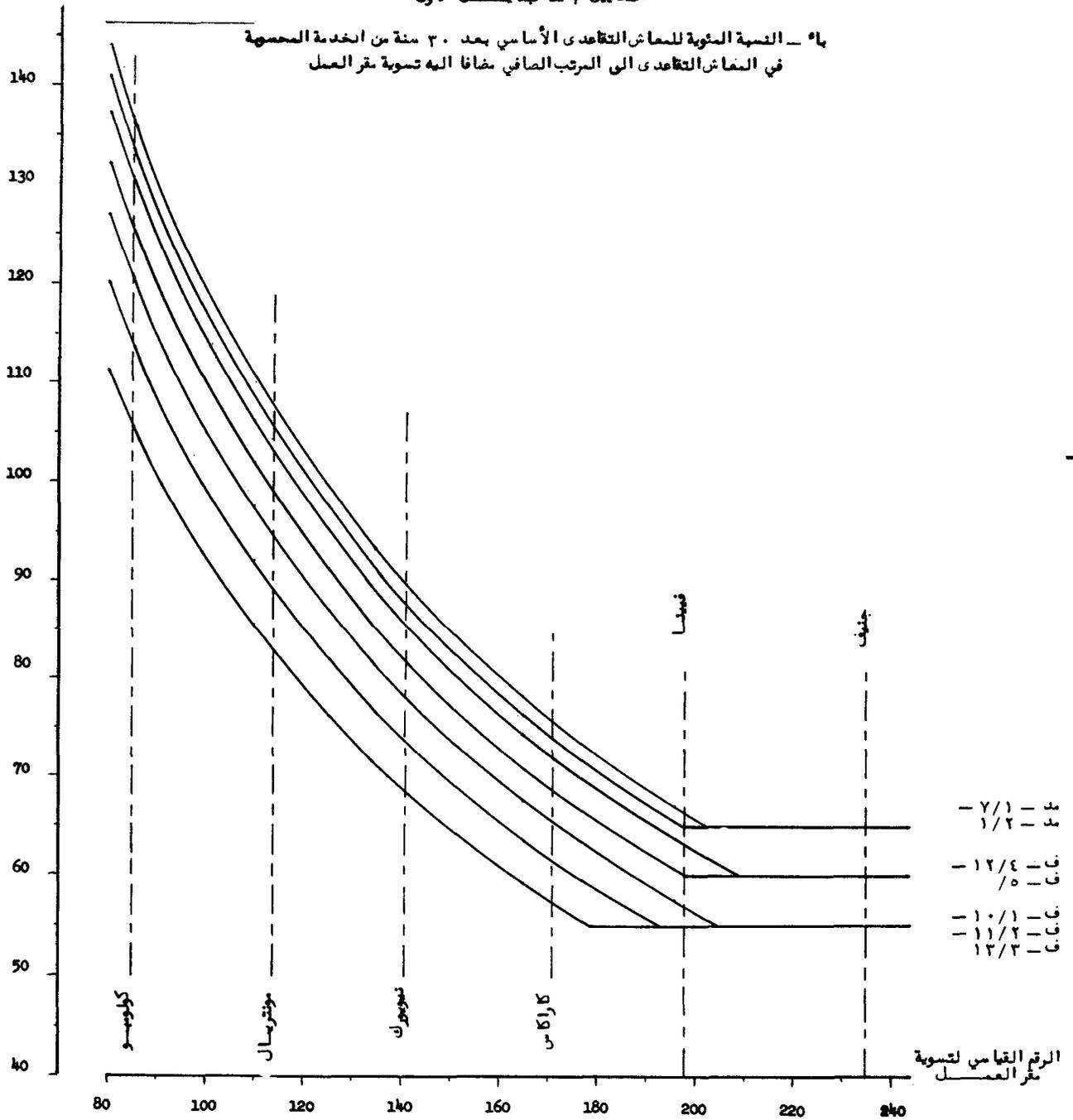
الموقف الخامس
المحلل البدلية
التفصيل ١ - البدل الأول
ألف - المعاش التقاعدي الأساسي بعد ٣٠ سنة من الخدمة المحسوبة في
المعاش التقاعدي ه حسب المرتبة وستوى تسوية مقر العمل ه مد ولايات
الولايات المتحدة



التذييل ١ - البدائل الأول

النسبة المئوية
لتعويض الدخل

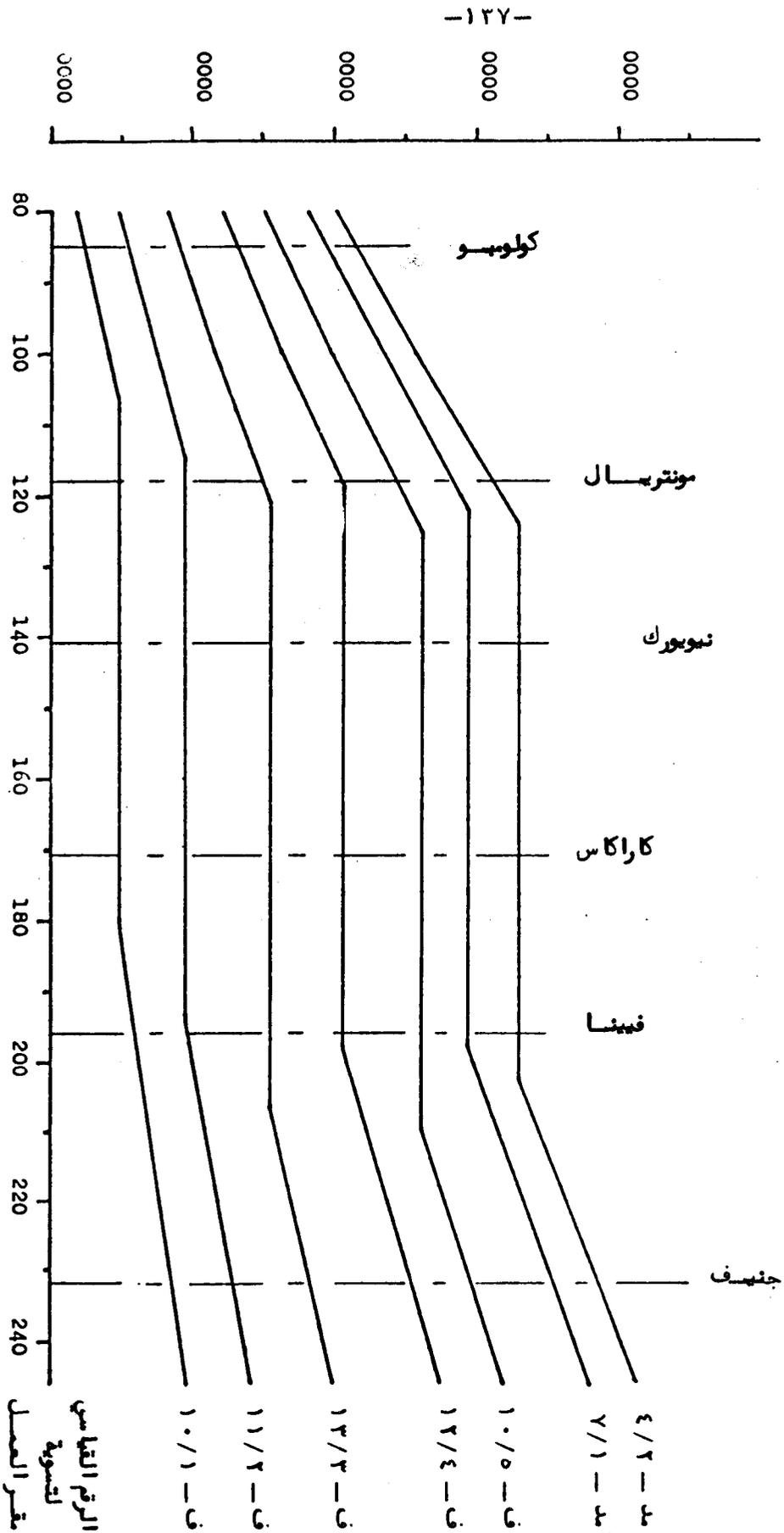
بأ* - النسبة المئوية للمعاش التقاعدي الأساسي بعد ٣٠ سنة من الخدمة المحسنة
في المعاش التقاعدي إلى المرتب الصافي مضافا إليه تسوية مقر العمل



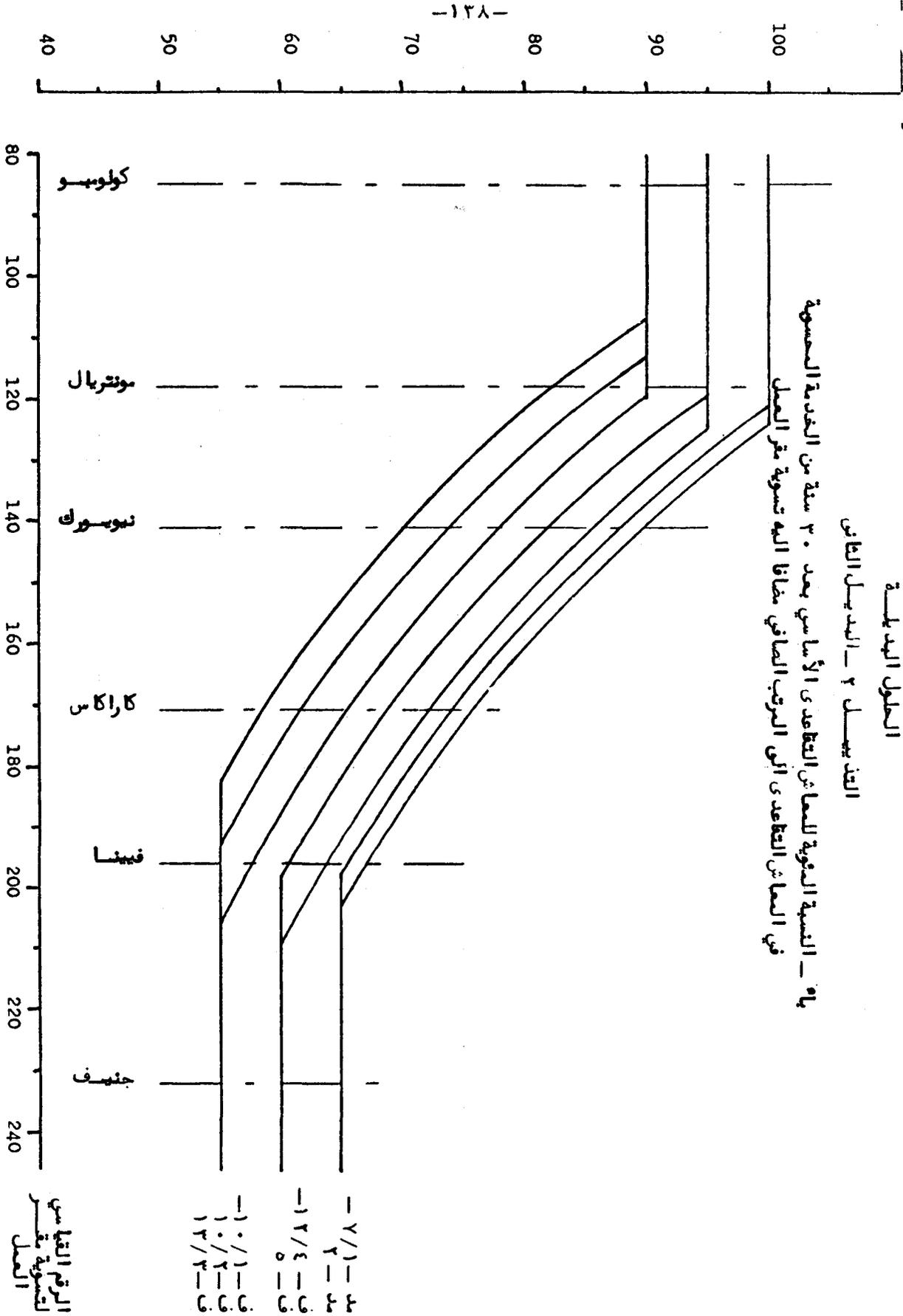
المرفق الخامس
السلول اليدوية

التفصيل ٢ - البديل الثاني

المنشآت التعاقدية الأساسية
بدرجات الولايات المتحدة
بدرجات الولايات المتحدة
بدرجات الولايات المتحدة



النسبة المئوية
لتعويض الدخل

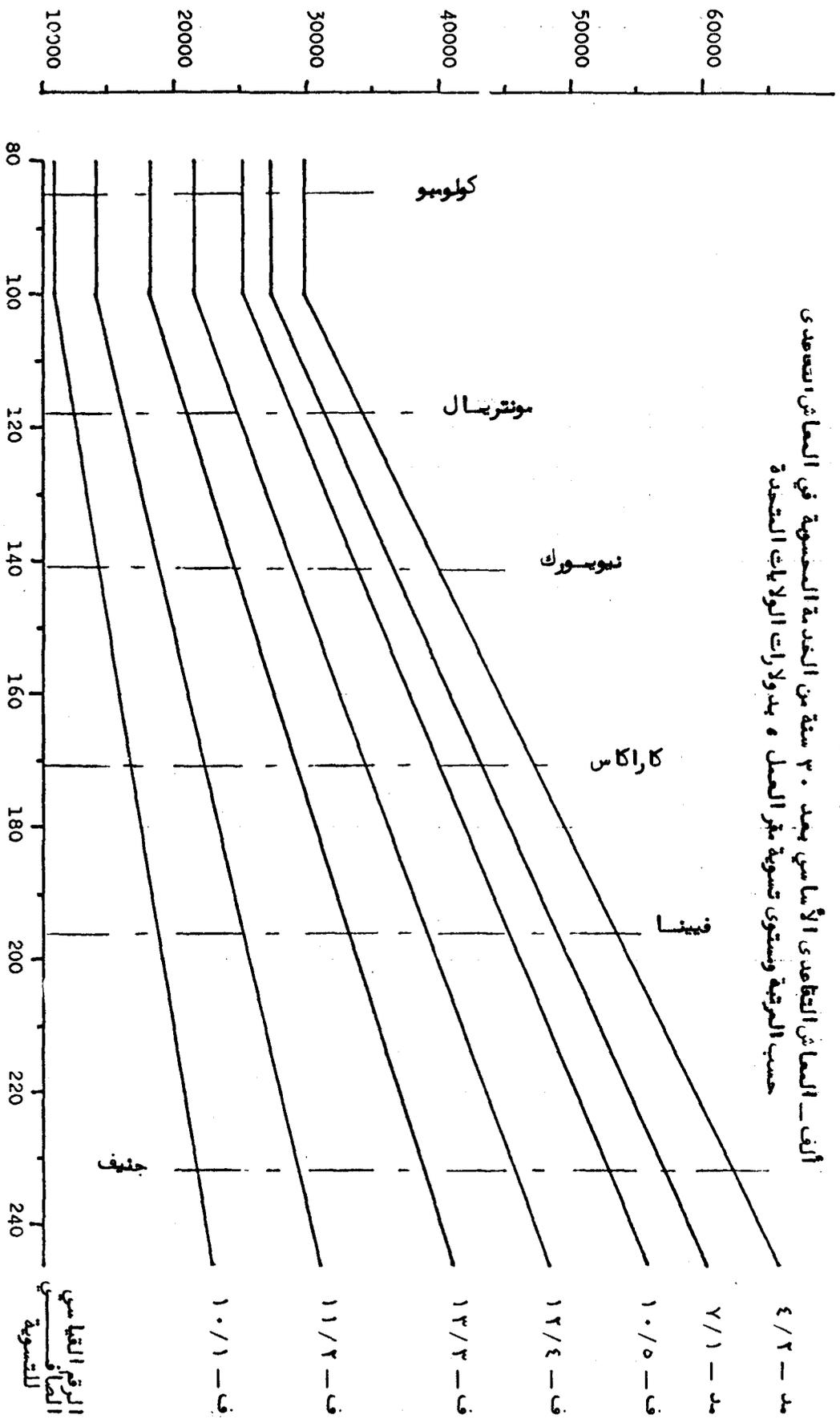


المعيار القياسي
الأمم المتحدة
الولايات المتحدة

المرق القياسي
الحلول اليدوية

التذييل ٢ - اليد الطال

الف - المعيار القياسي الأساسي بعد ٣٠ سنة من الخدمة المسجلة في المعيار القياسي حسب المرتبة ومستوى تسوية بئر العمل و بدورات الولايات المتحدة

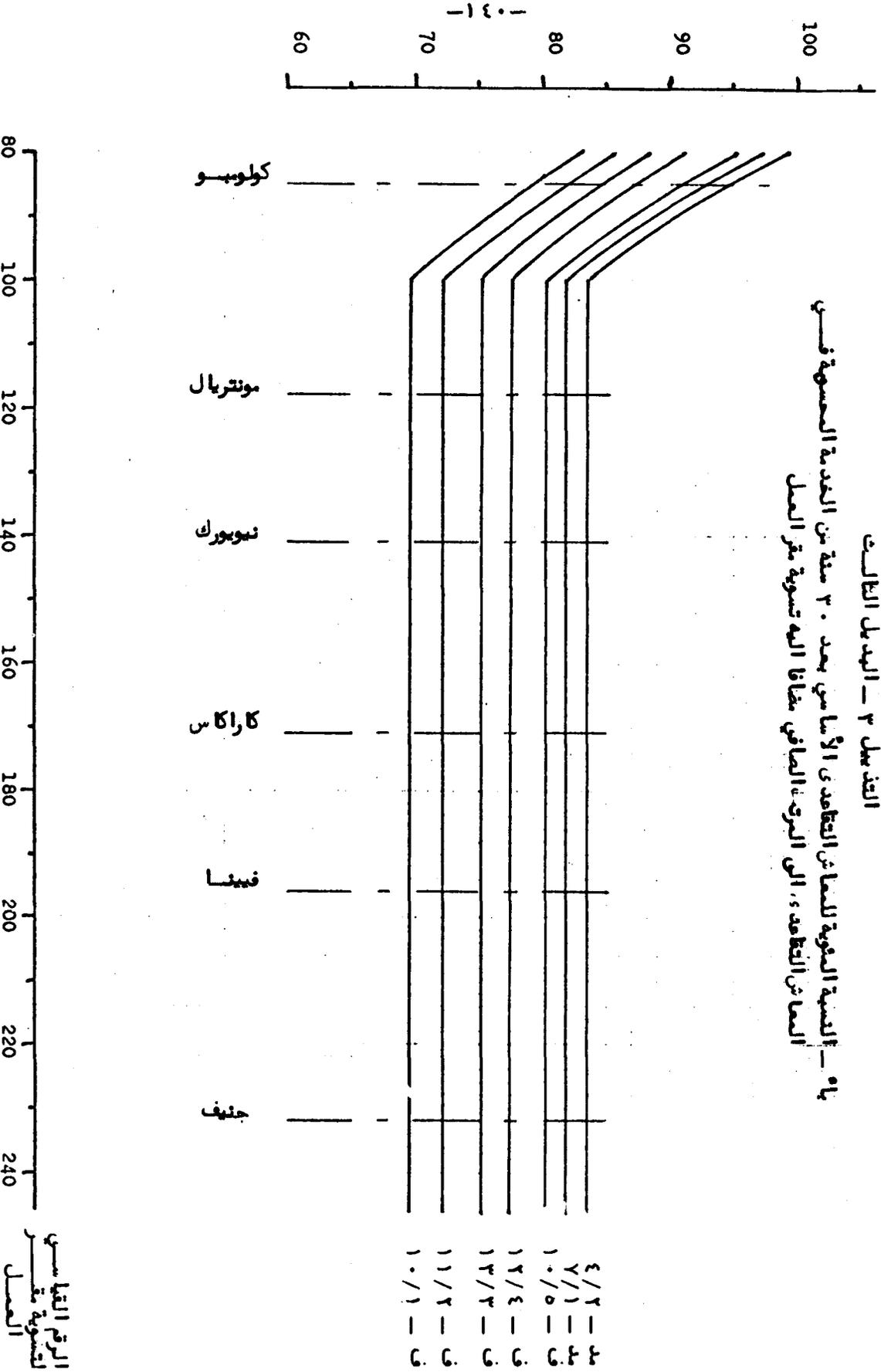


النسبة المئوية
لتصوف الدخل

المركز الخامس
السلول البدلية

التسجيل ٣ - البدل الثالث

٩٥ - النسبة المئوية للمعاملة المتعددة الألساني بعد ٣٠ سنة من المدة المحسوبة فسن
المعاملة المتعددة، إلى الدرجة الصافي مضافا إليه تسوية مقر العمل

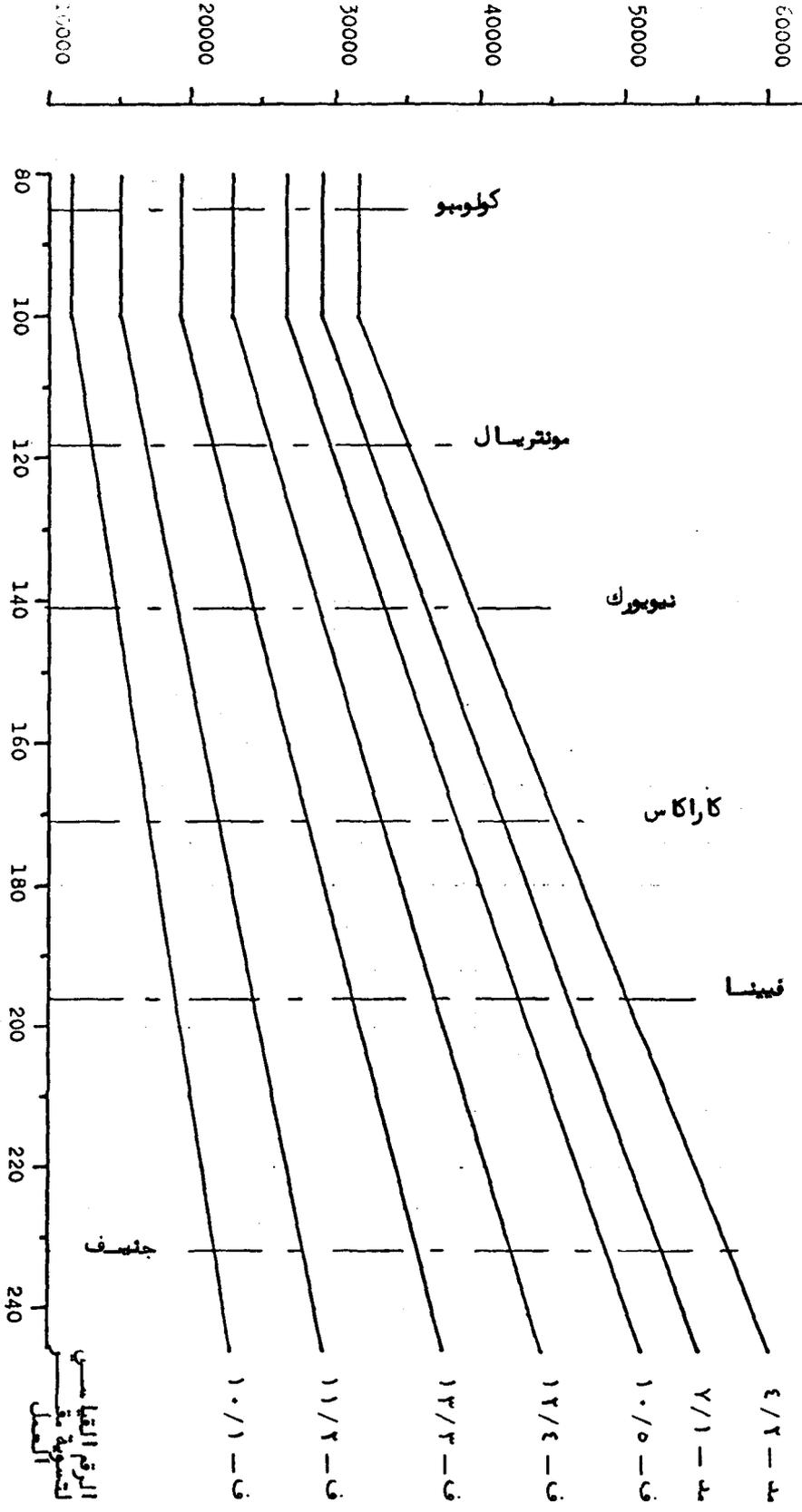


الرقم القياسي
لتسوية مقر العمل

المعاش التقاعدى
الأمامى
بدايات الولايات المتحدة

المرفق الخامس
الطول المبدئية
التعديل ٤ - البديل الرابع

الف - المعاش التقاعدى الأمامى ٥ بعد ٣٠ سنة من الخدمة المسجلة فى المعاش
التقاعدى حسب المرتبة وسنوى تسوية مقر العمل وبدايات الولايات المتحدة

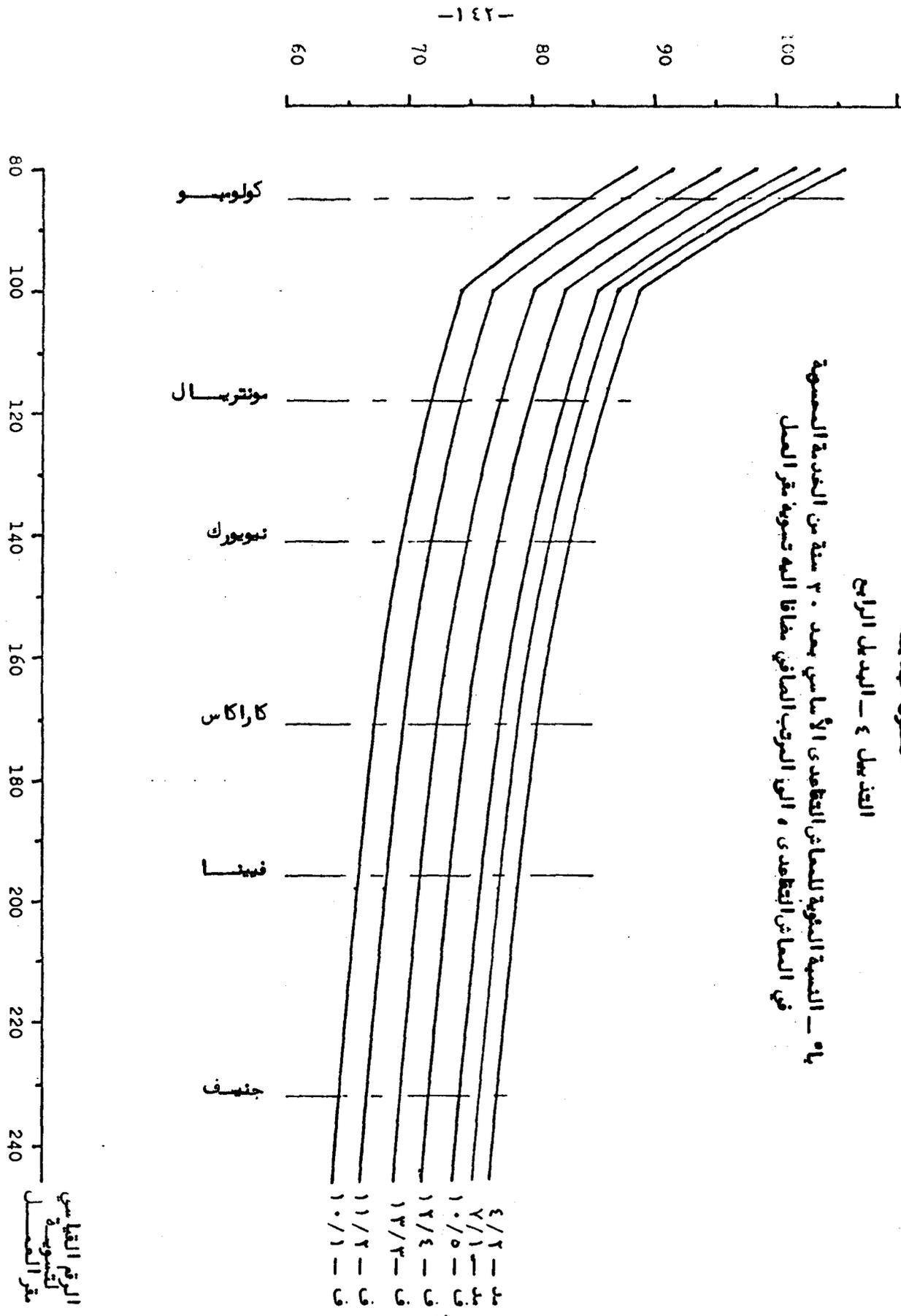


النسبة المئوية
لصوف الدخمل

المزق الخامس
الطول اليدوية

التفصيل ٤ - البدل الرابع

١٩ - النسبة المئوية للماعز المتعادى الأساسى بعد ٣٠ سنة من الخدمة السنوية
في الماعز المتعادى ، الرن البروب الماعزى مطابقا اليه تنويه مقر العمل



-١٤١-

-142-

المرفق الخامس

الحلول البديلة

التذييل هـ

تحديد مضاعفات الأجر الداخل في حساب المعاش
التقاعدي التي ستطبق في إطار البديلين الثالث والرابع

(هـ)	(د)	(ج)	(ب)	(أ)
مضاعف الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي (٣)	معامل استبدال الدخل (٢) محسوبا على أساس مستويات الدخل (ج)	(ب) الهامش ((ب) / (٢٨))	الدخل الصافي في نيويورك (١)	المرتبة / الدرجة
١١٦٨	٦٧٠١	١٤ ١٤٣	١٥ ٩٥٣	ف - ١ / حد أدنى
١١٦١٠	٦٩٦٦	١٨ ٥١٢	٢٠ ٨٨٢	ف - ١ / حد أقصى
١٥٥٢	٦٩٣١	١٧ ٨٧٧	٢٠ ١٦٥	ف - ٢ / حد أدنى
٢٠١٧	٧٢١٠	٢٢ ٩٨٨	٢٥ ٩٣٠	ف - ٢ / حد أقصى
١٨٨٥	٧١٣١	٢١ ٥٣٩	٢٤ ٢٩٦	ف - ٣ / حد أدنى
٢٥٢٣	٧٥١٤	٢٨ ٤٢٥	٣٢ ٠٦٣	ف - ٣ / حد أقصى
٢٢٦٨	٧٣٦١	٢٥ ٧٣٥	٢٩ ٠٢٩	ف - ٤ / حد أدنى
٢٥١٠	٧٥٠٦	٢٨ ٢٩٣	٣١ ٩١٤	ف - ٤ / الدرجة الخامسة
٢٩٣٢	٧٧٥٩	١٢ ٦٣٢	٣٦ ٨٠٩	ف - ٤ / حد أقصى
٢٧٧٥	٧٦٦٥	٣١ ٠٢٢	٣٤ ٩٩٣	ف - ٥ / حد أدنى
٣٣٨٠	٨٠٢٨	٣٦ ٦٣٧	٤١ ٣٢٦	ف - ٥ / حد أقصى
٣١٢٦	٧٨٧٦	٣٤ ٣٤١	٣٨ ٧٣٧	مد - ١ / حد أدنى
٣٦٣٤	٨١٨٠	٣٨ ٦٨٤	٤٣ ٩٧٤	مد - ١ / حد أقصى

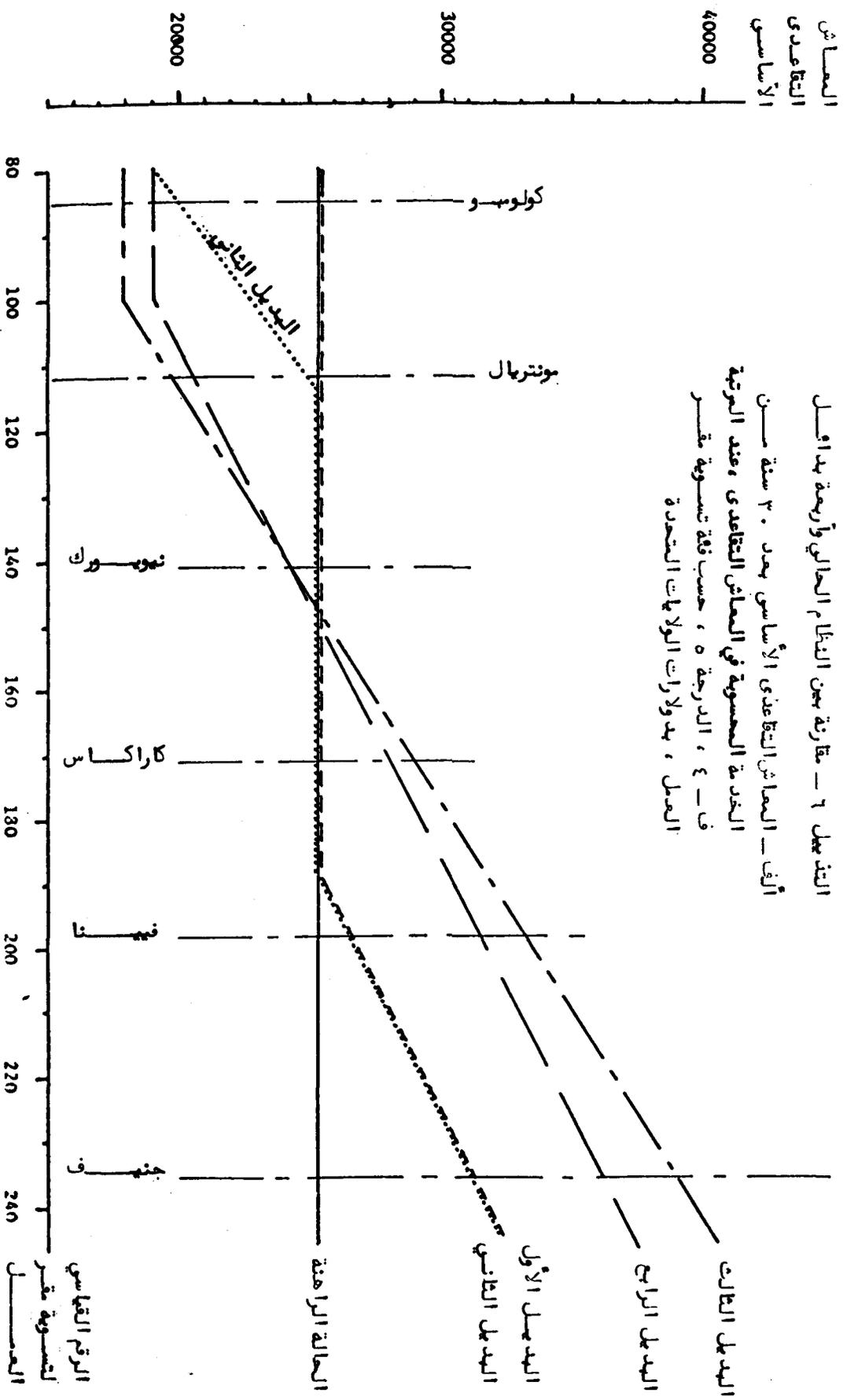
(١) نسب الاعالة من المرتب الأساسي بالانخاف الى تسوية مقر العمل بمضاعف قدره ٣٨
(وهو المضاعف المتوسط للفترة من تشرين الأول / اكتوبر ١٩٧٨ الى أيلول / سبتمبر ١٩٧٩) .
(يتبع)

(تابع حواشي الجدول)

- (٢) مستخلص من جدول معامل تعويض الدخل في المرفق الثالث ، التذييل ٣ .
- (٣) في إطار البديل الثالث ، يطبق مضاعف الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي على المرتب الأساسي مضافا اليه كامل تسوية مقر العمل .
- وفي إطار البديل الرابع ، يطبق مضاعف الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي على المرتب مضافا اليه ٨٠ في المائة من تسوية مقر العمل أعلى أو أدنى من مدينة نيويورك المتخذة كأساس .

المرفق الخامس
الحلول البديلة

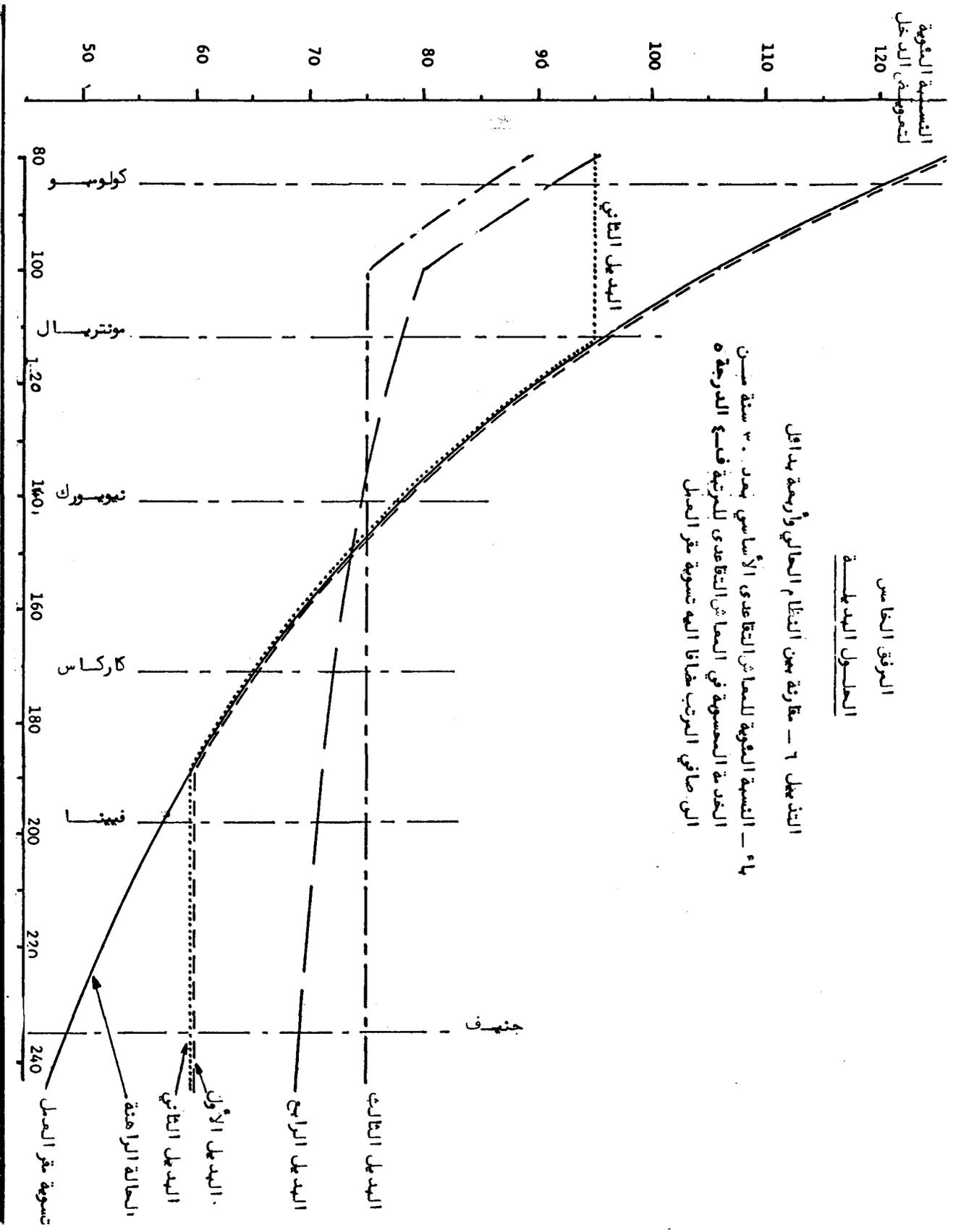
التبديل ٦ - مقارنة بين النظام الحالي وأربعة بدائل
ألف - المماثل التقاعدي الأساسي بعد ٣٠ سنة من
الخدمة المحسوبة في المماثل التقاعدي ، عند المرتبة
ف-٤ ، الدرجة ٥ ، حسب فئة تسوية مقرر
العمل ، بدورات الولايات المتحدة



النسبة المئوية
لتمويل الدخل

المزق الخامس
الحلول البدئية

التعديل ٦ - مقارنة بين النظام الحالي وأربعة بدائل
٤ - النسبة المئوية للمعادن الثقيلة الأساسية بعد ٣٠ سنة من
الخدمة المحسوبة في المعادن الثقيلة للدرجة
التي صافي الربح هنا في التسمية مقر العمل



المرفق الخامس

الحلول الهدئية

التذييل ٦ - مقارنة بين النظام الحالي وأربعة بدائل

جمع - الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وتعويض الدخل عند المرتبة ف - ٤ ، الدرجة ٥

الدرجة	الفئة ١٨ بخاعف قدره ٢٤١	الفئة ١٤ بخاعف قدره ٩٨	الفئة ١٠ بخاعف قدره ٦٣	الفئة ٧ بخاعف قدره ٤١	الفئة ٣ بخاعف قدره ١٦	الفئة ٠ الفئة صفر	الفئة ٢٠ بخاعف قدره ٣٨	في مدينة الأساس ، نيويورك (١) بخاعف قدره ٣٨	نقطة تسوية مقرر العمل والخاعف
--------	-------------------------------	------------------------------	------------------------------	-----------------------------	-----------------------------	----------------------	------------------------------	---	----------------------------------

الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي (بدولارات الولايات المتحدة سنويًا)

الحالة الراهنة	٤٢ ٣٢٥	٤٢ ٣٢٥	٤٢ ٣٢٥	٤٢ ٣٢٥	٤٢ ٣٢٥	٤٢ ٣٢٥	٤٢ ٣٢٥	٤٢ ٣٢٥
الهديل الأول (ب)	٤٢ ٣٢٥	٤٢ ٣٢٥	٤٢ ٣٢٥	٤٢ ٣٢٥	٤٢ ٣٢٥	٤٢ ٣٢٥	٤٢ ٣٢٥	٤٢ ٣٢٥
الهديل الثاني (ب)	٥٣ ٤٦١	٤٤ ٤٦٦	٤٢ ٣٢٥	٤٢ ٣٢٥	٤٢ ٣٢٥	٣٧ ٩٤٣	٣١ ٨٦٩	٤٢ ٣٢٥
الهديل الثالث	٦٦ ٨٨٠	٥٥ ٦٢٧	٤٦ ٤٦٧	٤٠ ٧٠٩	٣٤ ١٦٦	٢٩ ٩٧٩	٢٩ ٩٧٩	٣٩ ٩٢٤
الهديل الرابع	٦١ ٤٨٩	٥٢ ٤٨٦	٤٥ ١٥٩	٤٠ ٥٥٣	٣٥ ٣١٨	٣١ ٩٦٨	٣١ ٩٦٨	٣٩ ٩٢٤

تعويض الدخل (النسبة المئوية للمعاش التقاعدي الاجتالي بعد خدمة ٣٠ سنة الى صافي الأجر)

الحالة الراهنة	٤٧٥٠٠	٥٧١١	٦٨٣٧	٧٨٠٤	٩٢٩٨	١٠٥٩٧	١٢٦١٧	٧٩٥٧
الهديل الأول	٦٠٠٠	٦٠٠٠	٦٨٣٧	٧٨٠٤	٩٢٠٨	١٠٥٩٧	١٢٦١٧	٧٩٥٧
الهديل الثاني	٦٠٠٠	٦٠٠٠	٦٨٣٧	٧٨٠٤	٩٢٩٨	٩٥٠٠	٩٥٠٠	٧٩٥٧
الهديل الثالث	٧٥٠٦	٧٥٠٦	٧٥٠٦	٧٥٠٦	٧٥٠٦	٧٥٠٦	٨٩٤٠	٧٥٠٦
الهديل الرابع	٦٩٠١	٧٠٨٠	٧٢٩٥	٧٤٧٧	٧٧٥٩	٨٠٠٤	٩٥٢٩	٧٥٠٦

(أ) الخاعف البالغ قدره ٣٨ هو الخاعف المتوسط في نيويورك ، مدينة الأساس للفترة من تشرين الأول / اكتوبر ١٩٧٨ الى أيلول / سبتمبر ١٩٧٩ .

(ب) في إطار الهديلين الأول والثاني ، اقترح تحديد الأجر الشامل الداخل في حساب المعاش التقاعدي حسب الصيغة : (صافي المرتب مضافا اليه تسوية مقر العمل في نيويورك مقسوما على الهامش) خلاصا من الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين .

وستكون نتيجة ذلك هي ٤٢ . ٠٢٥ دولارا عند المرتبة ف - ٤ / الدرجة ٥ .

المرفق الخامس

الحلول البديلة

التذييل ٧ - توزيع مقار العمل حسب فئات تسوية مقر العمل في ١ حزيران/يونيه ١٩٧٩

الفئات*	من ٢٠ إلى ١	صفر	١	٢	٣	٤	٥
الخضاعات	من ٢٠ إلى ١	من صفر إلى ٤	من ٥ إلى ٩	من ١٠ إلى ١٥	من ١٦ إلى ٢١	من ٢٢ إلى ٢٧	من ٢٨ إلى ٣٣
اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية بلجيز سري لانكا	بولندا	بروني تشيكوسلوفاكيا توفالو جزر جبلبرت جزر فرجين البريطانية سان فنسنت لديف مالطة	بوتان بورما بورو تايلند جامايكا جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية دومينيكا سان كيتس - نيفيس - انغيلا سوازيلند قبرص لهسوتو نموي الهند	انتينغوا باكستان بتسوانا البرتغال جزر سليمان جزر كوك غرينادا غينيا - بيساو كاليدونيا الجديدة كندا كولومبيا المكسيك نيبال	اصرائيل أفغانستان بنغلاديش تنزانيا توغو الجمهورية الدومينيكية رومانيا سانت لوسيا ساموا غزة فيجي كوستاريكا موزامبيق نيوزيلندا	باراغواي بنما جزر تركس وكايكوس الرأس الأخضر سورينام غيانا لبنان ملاوي منغوليا مونتسرات نيكاراغوا نيوهيريد هندوراس الهمسن الديمقراطية	

* تهيل كسور الفئات لغرض هذا الجدول . وتصنف البلدان الواردة تحت كل عمود في الفئة المهيمنة أو فيها يتجاوزها ولكن فيما هو أدنى من الفئة الأعلى التالية . وطن سهيل المثال فان البلدان الواردة تحت عمود الفئة ٢ هي في الفئة ٢ أو فيها يتجاوزها ولكنها أدنى من الفئة ٣ .

ملاحظة : نقطة التعادل عند المرتبة ف - ٤/٥ في إطار البديل الثالث ستكون عند الفئة ٨ (بضاعف قدره ٤٨) .

الفرق الخامس (تابع)

التذييل ٧ (تابع)

الفرق	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢
المضاعفات	من ٣٤ إلى ٤٠	من ٤١ إلى ٤٧	من ٤٨ إلى ٥٤	من ٥٥ إلى ٦٢	من ٦٣ إلى ٧٠	من ٧١ إلى ٧٩	من ٨٠ إلى ٨٨
	اثيوبيا الأقاليم المشمولة بالوصاية أنغولا أوروغواي إيطاليا بربادوس بوليفيا تركيا ترينيداد وتوباغو جزر الانتيل الهلندية جزر كاين زامبيا السلفادور العراق الغلبين كوبا ماليزيا مصر موريشوس هايتي هونغاري الولايات المتحدة الأمريكية - واشنطن	استراليا اندونيسيا بلغاريا توغو سنغافورة سيشل غواتيمالا غينيا الاستوائية كينيا مدغشقر الولايات المتحدة الأمريكية - نيويورك يونغولاندا	أيرلندا بابوا غينيا الجديدة البرازيل بنين جزر البهاما السودان سيراليون شيلي الصومال الكامرون اليونان	أيسلندا رواندا غانا ليبيريا المملكة المتحدة نيجيريا هونغ كونغ	إسبانيا برمودا جمهورية كوريا الكونغو المغرب موريتانيا	الأردن بورتوريكو جزر القمر سان توماس وڤرنسيبي قطر الكويت المملكة العربية السعودية	إيران تشاد تونس الجزائر جيبوتي ساحل العاج السنغال فنزويلا فولتا العليا الفلبين

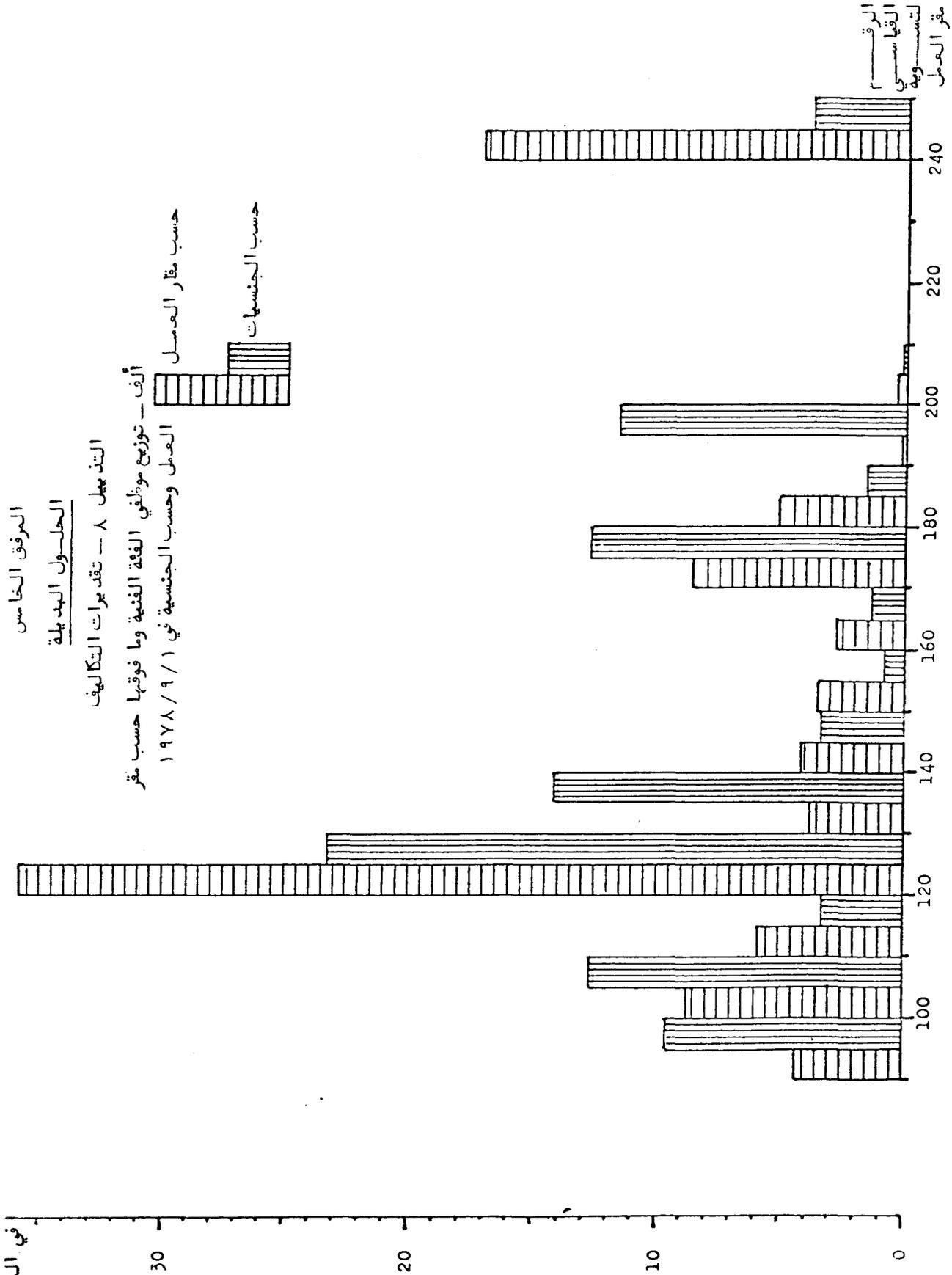
الفرق الخامس (تابع)

التذييل ٧ (تابع)

الفئات	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨	١٩ وما فوقها
المضاعف	من ٨٩ الى ٩٧	من ٩٨ الى ١٠٧	من ١٠٨ الى ١١٧	من ١١٨ الى ١٢٨	من ١٢٩ الى ١٤٠	من ١٤١ الى ١٥٢	من ١٥٣ وما فوقها
	الامارات العربية المتحدة سوريا غابون فرنسا مالي النمسا	الارجنتين الدانمرك عمان ليبيريا هولندا	المانيا (جمهورية الاتحادية) امبراطورية افريقيا الوسطى بلجيكا الجمهورية العربية اليمنية	اوغندا البحرين زامبيا	سويسرا فنلندا		اليابان (١٩)

في المائة

١٠١

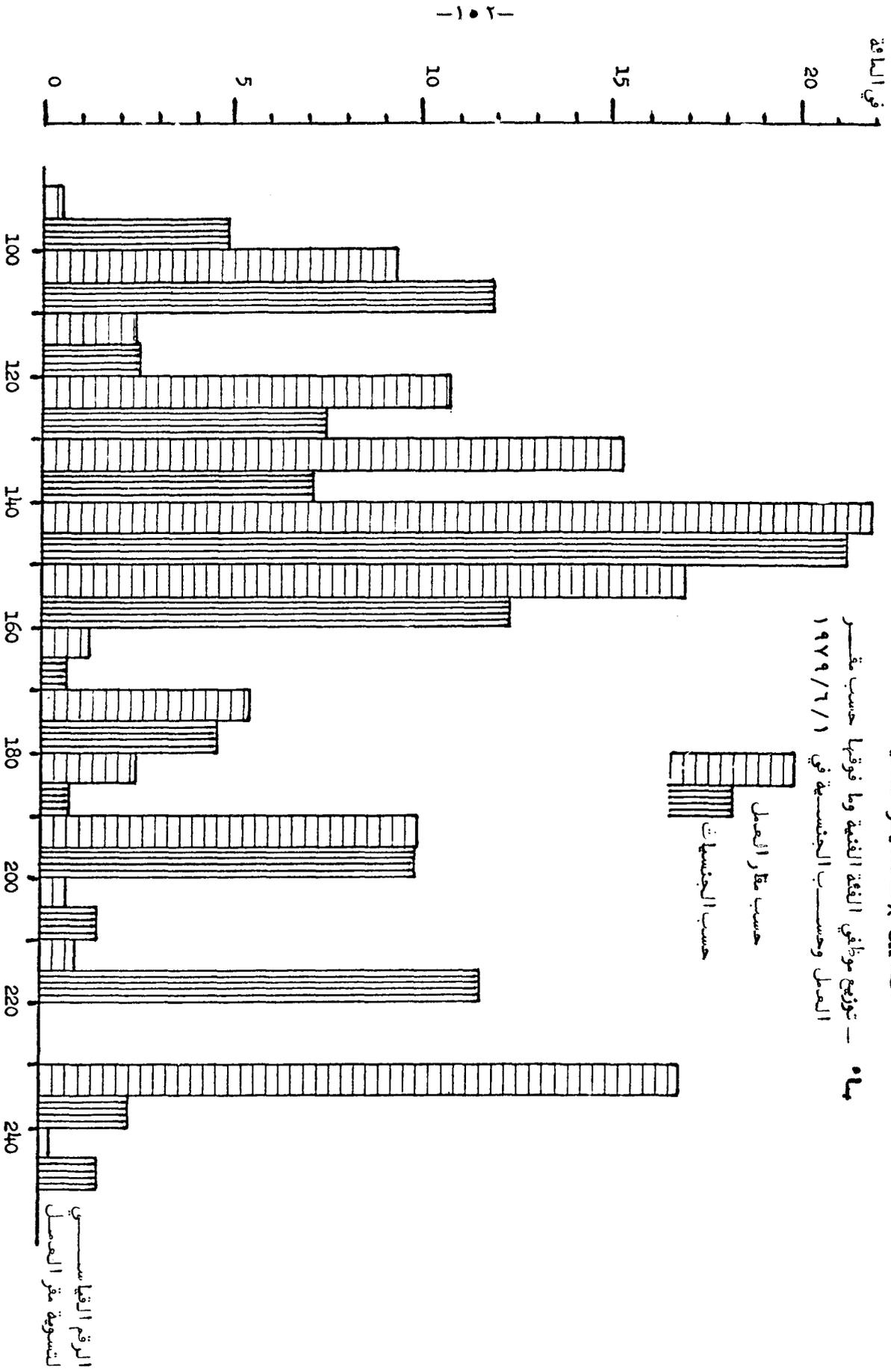


المرفق الخامس

الحلول الهندسية

العدد ٨ - تقدير التكاليف

بها - توزيع موافق الفئة الفنية وما فوقها حسب مقر العمل وحسب الجنسية في ١٩٧٩/٦/١



جيم - شروط خدمة الفئة الفنية وما فوقها

المرفق السادس

دراسة نقاط تعادل الرتب بين نظام الامم المتحدة الموحد والخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الأمريكية

تقرير الخبراء الاستشاريين تشارلز فيفيز وروبرت ل. سميث

(صدر سابقا بوصفه الوثيقة ICSC/R.173)

- ١ - عقد الخبراء الاستشاريين ، اللذان أعيد تعيينهما لمواصلة دراسة نقاط تعادل الرتب بين نظام الامم المتحدة الموحد والخدمة المدنية الوطنية المقارنة اجتماعا لهما في الفترة من ١٧ ايار/مايو الى ٣ تموز/يوليه ١٩٧٩ . وتمت تسمية رئيس قسم تصنيف الوظائف بأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ، مع محلل تصنيف الوظائف من بين موظفيه ، لمساعدة الخبراء الاستشاريين في عملهما .
- ٢ - ويتمثل الغرض من الدراسة الراهنة في تحديد المراتب المعادلة بالتميط في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة للمراتب مد - ٢ ، ومساعد الامين العام ، ووكيل الامين العام في نظام الامم المتحدة الموحد . وقد أبلغ المستشاران في مستهل دراستهما بأن الولايات المتحدة في طريقها الى تنفيذ نظام جديد لأجور شاغلي الوظائف الادارية ، سيصرف باسم نظام خدمة كبار المسؤولين التنفيذيين . وسينطبق نظام الخدمة هذا في المقام الاول على بعض الموظفين الذين يشغلون حاليا المراتب جع - ١٦ و جع - ١٧ و جع - ١٨ و م ت - ٥ و م ت - ٤ الا ان وظائفهم لن تعد بعد الآن برتبة من مستوى معين - ان التشديد في تحديد الاجر هو على أدء الفرد . وستكون هناك ستة معدلات للمرتبات (الاجر الاساسي) تتراوح من م ت - ١ ، ٧٦٥ ٤٤٤ دولارا الى م ت - ٦ ، ٥٢٨٠٠ دولار . وستمنح مكافآت امتياز وعلاوات بالاضافة الى ذلك ، على اساس فردي .
- ٣ - وكان من المفهوم انه في حين ان نظام خدمة كبار المسؤولين التنفيذيين سينفذ من حيث المبدأ في ١٣ تموز/يوليه ١٩٧٩ ، فان المعدلات التي تدفع في الوقت الحالي ستظل سارية في الاعم الاغلب حتى ١ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٧٩ على الاقل . وعلاوة على هذا لن تدفع مبالغ اضافية في شكل علاوات ، على عكس المعلومات التي قدمها من قبل مكتب ادارة شؤون الموظفين بالولايات المتحدة ، حتى وقت ما بعد ١٣ تموز/يوليه ١٩٨٠ . وهكذا لم يكن من العملي عندما اجري الخبراء الاستشاريين دراستهما ان تؤخذ في الحسبان الآثار المترتبة على الاجور من اقامة نظام خدمة كبار المسؤولين التنفيذيين ، على النحو الذي اشير اليه في الفقرتين ٣٤ و ٣٥ من الوثيقة ICSC/R.168 .

٤ - وبناءً على ذلك بدأ انساب البدائل وأكثرها جدوى هو إجراء دراسة نقاط التعادل على أساس المراتب المخصصة لوظائف الولايات المتحدة لدى إجراء الدراسة ، في إطار نظام تصنيف الدرجات القائم . وقد ابقت الولايات المتحدة ، على أي حال ، على المراتب من ج ع - ١٦ التي ج ع - ١٨ ورتب المسؤولين التنفيذيين من الخامسة إلى الأولى للوظائف التي لا يشملها مخطط نظام خدمة كبار المسؤولين التنفيذيين . وبناءً على ذلك قرر الخبراء الاستشاريان المضي قدماً على ذلك الأساس ، واضعين في الاعتبار أنه يمكن لأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تحصل في نهاية المطاف على المعلومات اللازمة ، لأغراض مقارنة المراتب في كل من الولايات المتحدة والأمم المتحدة ، عن مجموع أجور الوظائف المشمولة في الدراسة الاستقصائية والتي أصبحت في وقت لاحق جزءاً من نظام خدمة كبار المسؤولين التنفيذيين وحددت أجورها على مستويات مختلفة .

جمع البيانات وتقييمها - وظائف نظام الأمم المتحدة الموحد

٥ - أجرت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية الترتيبات اللازمة مع المؤسسات الداخلة في نظام الأمم المتحدة الموحد لتقديم أوصاف كاملة للوظائف تشمل المراتب من ٢ - ، ومساعد الأمين العام ، ووكيل الأمين العام . وقد ورد ما مجموعه ١١٢ من أوصاف الوظائف الصالحة للاستعمال والتي تغطي هذه المراتب الثلاث . وأدرج بالاضافة الى هذا ٢٥ وصفا للوظائف التي هي برتبة مد - ٢ كانت قد استعملت في دراسة معادلة الرتب لعام ١٩٧٨ ، وبذا يكون قد ورد ما مجموعه ١٣٧ من أوصاف الوظائف من ١ - منظمات (انظر التذييل (١) .

٦ - وشملت أوصاف الوظائف هذه مقطعاً مستعرضاً من الأعمال التي يجري الاضطلاع بها في الرتب مد - ٢ ومساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام في المؤسسات الداخلة في النظام الموحد . ونظراً لضيق الوقت المحدود لانتهاء من الدراسة ونظراً لاعتبارات تتعلق بالميزانية ، لم تجر عمليات مراجعة مكتبية للحسابات كما حدث في الدراسة السابقة . بيد ان المعلومات المقدمة في أوصاف الوظائف اعتبرت واضحة وكاملة بما يكفي لغرض التقييم .

٧ - وأجرى تقييم مبدئي وفقاً لذات نظام التقييم بالنقاط وذات الاجراءات اللذين كانا قد طبقا اثناء الدراسة التي اجريت في عام ١٩٧٨ . وقام الخبراء الاستشاريان وموظف واحد من موظفي الامانة ، كل على حدة ، بتقييم كل وظيفة . ثم اجروا مقارنة لتقييماتهم ، عاملاً تلوا الآخر ، وقاموا بتسوية أي اختلافات في تقديراتهم .

اعادة النظر في العوامل واعادة تقييم وظائف النظام الموحد

٨ - حلل الخبراء الاستشاريان نتائج التقييم المبدئي لتحديد ما اذا كانت عوامل نظام التقييم بالنقاط تغطي على نحو تام النواحي الهامة للرتب من ٢ - ومساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام وما اذا كانت تبلغ من الدقة ما يكفي للتفريق بين هذه الرتب . وتم التوصل الى نتيجة مفادها انه في حين ان نظام التقييم بالنقاط ينطبق بصورة ملائمة على الوظائف في المراتب من ف - ١ التي ج ع - ٢ التي صمم من اجلها ، فانه ينبغي القيام بمحاولة لاعادة النظر في بعض عناصر العوامل كي تشمل على نحو أوفى الوظائف ذات المراتب الاعلى .

٩ - ولما كانت الدراسة الحالية تجرى بوصفها استمرارا لدراسة نقاط تعادل الرتب التي اجريت عام ١٩٧٨ ، فان من الالهية بمكان كغالة الاتساق في نتائج الدراساتين . وبناء على ذلك تعين توخي الحرص في تعيين وتحديد عناصر التفريق الاضافية التي ستدمج في النظام الحالي للتقييم بالنقاط كيما يستمر العمل بتقييمات الوظائف من ف - ١ الى مد - ١ التي اجريت في دراسة عام ١٩٧٨ .

١٠ - ولهذا الغرض قام الخبراء بدراسة ومقارنة التقييمات المبدئية لكل عامل منفرد للوظائف مد - ٢ ، ومساعد الامين العام ، ووكيل الامين العام ، مع التركيز على النواحي التي من شأنها ان تحقق اوضح تفريق بين هذه الرتب الثلاث . ومن هذه الدراسة اتضح انه لا تؤخذ في الاعتبار تماما اهمية الاتصالات الشخصية على هذه الرتب . وارتئي بصفة خاصة ان العامل الرابع لا يعكس بصورة وافية اهمية علاقات العمل التي يندأوى عليها الامر في الوظائف العليا في مؤسسات الامم المتحدة . ولم يكن هناك اعتراف كاف بدور عدد كبير من وظيفتي مساعد الامين العام ووكيل الامين العام في اسداء المشورة التي تتعلق بالسياسة للرئيس التنفيذي وفي تمثيل الرئيس التنفيذي في المفاوضات وفي غيرها من العلاقات مع الحكومات الوطنية ، والاعضاء المؤسسين ، والمنظمات الاخرى . وبناء على ذلك تقرر تعديل نطاق النقاط لهذا العامل لاضافة مستوى تقييم افقي واحد مجموع قيمته . ٥ نقطة اضافية (٢٥ نقطة لكل من الاتصالات الداخلية والاتصالات الخارجية) .

١١ - وبلاضافة الى هذا ، وللمساعدة في التفريق بين الوظائف التي هي من الرتب مد - ٢ ومساعد الامين العام ووكيل الامين العام وأيضا لتوضيح فهم العوامل وتطبيقها ، ادخلت بعض التعديلات على تعريفات أعلى المستويات الاقضية للعامل الثاني - صعوبة العمل ، وللعامل الثالث - استقلال العمل ، وللعامل الرابع - أثر العمل . ولا تمثل هذه التعديلات أى تغيير في التقييمات السابقة للوظائف من ف - ١ الى مد - ١ التي اجريت في دراسة نقاط تعادل الرتب عام ١٩٧٨ . ويبيّن التذييل ٢ العوامل المنقحة التي اعتمدها الخبراء الاستشاريان للدراسة الحالية .

١٢ - وأعيد تقييم جميع وظائف نظام الامم المتحدة الموحد على اساس هذه العوامل المنقحة ، وحدد المجموع النهائي ، لنقاط كل منها .

تحديد نطاقات النقاط لمراتب النظام الموحد

١٣ - وضح مجموع النقاط النهائي لكل وظيفه على رسم بياني من اجل تحديد نطاقات النقاط لكل مرتبة . وتجدر الاشارة الى ان الخبراء الاستشاريين كانا يشعران بالارتياح ، لدى اجراء دراسة عام ١٩٧٨ ، ازاء نطاق النقاط المحدد للمرتبة مد - ١ ، والذي وفر أيضا الحد الأدنى من النقاط للمرتبة مد - ٢ ، الا انهما كانا غير متأكدين فيما يتعلق بالحد الأعلى لنطاق النقاط للمرتبة مد - ٢ (أ) . وقد تسنى وضع حد أعلى محدد لنطاق نقاط المرتبة مد - ٢ وذلك باذراج وظائف مساعد الامين العام في الدراسة الحالية . وعندئذ تم تحديد نطاق النقاط لكل مرتبة بحيث

(أ) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الثالثة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠

(٤١/33/30) ، الفقرة ٨٢ .

يمكن تأكيد أكبر عدد من تصنيفات الوظائف ، مما يضمن أن يعكس نظام التقييم ، الى اقرب حد ممكن ، الممارسات الحالية في المؤسسات الداخلة في النظام الموحد . وكانت نطاقات النقاط التي تتم تحديدها للرتب الثلاث العليا على النحو التالي :

مد - ٢	--	٢٩٤٠ - ٣٣٣٩
مساعد الأمين العام	--	٣٣٤٠ - ٣٦٧٩
وكيل الامين العام	--	٣٦٨٠ - ٣٧٩٩

١٤ - وقد وُفِّر تطبيق نطاقات النقاط هذه النتائج التالية :

المرتبة	المقيمة	نقاط مرتبتها	نقاط مرتبتها	الوظائف التي هي الوظائف التي هي
وكيل الامين العام	١٥	٩ (٦٠ر٠) %	١ (٦٧ر٠) %	٥ (٣٣ر٣) %
مساعد الامين العام	٤٨	٣٤ (٧٠ر٨) %	١٠ (٢٠ر٨) %	٤ (٨ر٤) %
مد - ٢	٧٤	٥٥ (٧٤ر٣) %	٤ (٥ر٤) %	١٥ (٢٠ر٣) %
المجموع	١٣٧	٩٨ (٧١ر٥) %	١٥ (١١ر٠) %	٢٤ (١٧ر٥) %

جمع البيانات وتقييمها - وظائف الخدمة المدنية بالولايات المتحدة

١٥ - أُجرت امانة لجنة الخدمة المدنية الدولية اتصالات مع المدير المساعد لشعبة شؤون الموظفين التنفيذي والادارة بمكتب ادارة شؤون الموظفين وذلك لتحقيق التعاون مع وزارات ووكالات حكومة الولايات المتحدة في اجراء الدراسة . وقامت امانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ، عن طريق عقد اجتماعات شخصية مع ممثلي مكتب ادارة شؤون الموظفين ، الذين عملوا بوصفهم ضباط اتصال وتنسيق ، ومع ممثلي وزارات ووكالات حكومة الولايات المتحدة ، باجراء ترتيبات لاعداد أوصاف تمثيلية للمراتب ع - ١٧ و ج - ١٨ و م - ٥ و م - ٤ و م - ٣ و م - ٢ .

١٦ - ونظرا لعدم وجود نظام رسمي لأوصاف اغلبية وظائف المسؤولين التنفيذييين ، قدمت الوزارات والوكالات معلومات بشأن هذه الوظائف على استمارة اوصاف الوظائف التي اعدتها لجنة الخدمة المدنية الدولية . وبالنسبة للتوظيفتين ج - ١٧ و ج - ١٨ قدمت للخبيرين الاستشاريين نسخ لأوصاف الوظائف الموجودة . وقام الخبيران الاستشاريان بجمع معلومات اضافية عن جميع الوظائف التي تشتمل بصورة كافية على جميع عوامل التقييم في نظام التقييم بالنقاط المستخدم في الدراسة . وتتم الحصول على هذه المعلومات الاضافية من ممثلي الوزارات والوكالات المعنية في واشنطن في الفترة

من ٤ حزيران/يونيه ١٩٧٩ الى ١٥ حزيران/يونيه ١٩٧٩ . ويود الخبراء الاستشاريان ان يسجلا تقديرهما لما قدمه ممثلو مكتب ادارة شؤون الموظفين بالولايات المتحدة والوزارت والوكالات المعنية من تعاون تام في توفير معلومات كاملة وتفسيرية عن الوظائف في حكومة الولايات المتحدة .

١٧ - وتم تصنيف عدد من اوصاف الوظائف الواردة من وزارة خارجية الولايات المتحدة ، ووكالة الاتصالات الدولية بالولايات المتحدة تبعا لنظام تصنيف سلك الخدمة الخارجية . وتم تصنيف بعض الوظائف من وزارة الصحة والتعليم والرعاية الاجتماعية بموجب نظام تصنيف الموظفين المفوضين ، وتم تصنيف غيرها من وزارة الطاقة بموجب نظام التصنيف في فرع ابحات الطاقة بهذه الوزارة . وفي تلك الحالات ، حدد الخبراء الاستشاريان نقاط تعادل لرتب الجدول العام (ج ع) لحكومة الولايات المتحدة أو رتب المسؤولين التنفيذيين (م ت) على اساس المعلومات المقدمة من ممثلي الوزارات المعنية . وتجدر في هذا الشأن ملاحظة ان نسبة عدد هذه الوظائف في هذه الدراسة كانت أكبر مما كان عليه الحال في دراسة عام ١٩٧٨ .

١٨ - وقد أتاحت الوزارات والوكالات ما مجموعه ١٢٩ من اوصاف الوظائف الصالحة للاستعمال كما هو مبين في الجدول ٣ . ويضاهي هذا العدد عدد اوصاف الوظائف الصالحة للاستعمال التي تم الحصول عليها من المؤسسات الداخلة في النظام الموحد للوظائف مد - ٢ ، ومساعد الامين العام ، ووكيل الامين العام .

١٩ - وقام الخبراء الاستشاريان وموظف بأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ، في مقر اللجنة ، بتنفيذ عملية تقييم وظائف حكومة الولايات المتحدة باستخدام ذات نظام النقاط والعوامل المنقح وذات الاجراءات اللذين سبق استعمالهما في تقييم وظائف نظام الامم المتحدة الموحد .

المصاعب التي صودفت

٢٠ - وجهت اللجنة الانتباه الى شتى المصاعب التي انطوى عليها تحديد مقارنات للوظائف من رتبتي مساعد الامين العام ووكيل الامين العام وما يعادلها (ب) ؛ وهي ، في جملة امسور ، ان الوظائف عند هذه الرتب فريدة من حيث طبيعتها ، وتؤثر فيها الاعتبارات السياسية وكذلك مكانة الفرد ، وانها لا تشكل جزءا من الهيكل الوظيفي العادي ، وان الاختلافات في المهام بين الخدمة المدنية الدولية والخدمة المدنية الوطنية تسمح ملحوظة اكثر في الرتب العليا . وحتى رغم انه قد تقرر ان تقوم الدراسة بصورة رئيسية على اساس مضمون الوظيفة ، الذي ما يزال هو اكثر العناصر التي تؤثر على التصنيف قابلية للقياس ، الا انه كان من الصعب في الواقع العملي وضع حد فاصل بين اهمية مضمون الوظيفة وحده وتأثير النواحي غير المتعلقة بمضمون الوظيفة على مرتبة الوظيفة . وكانت هناك بعض العوامل الاضافية غير المتعلقة بمضمون الوظيفة لفت اليها انتباه الخبراء الاستشاريين اثناء جمع البيانات في واشنطن وهي :

(أ) " الطالع التمثيلي " ، اي ان شاغلها يمثل مجموعات مصالح رئيسية أو خاصة ؛

(ب) المرجع نفسه ، الفقرة ٩٠ .

(ب) ان شاغلها يؤيد سياسات الحكومة وتتوفر لديه الثقة في رئيس الجمهورية ومجلس الوزراء في تنفيذ تلك السياسات ؛

(ج) ان شاغلها معروف على الصعيد الوطني او الصعيد الدولي في الميدان العلمي او الاكاديمي او غيرهما ؛

(د) الحاجة الى الاستفادة من الموظفين ذوي المهارات الادارية الرفيعة المستوى وليس بذوى المهارات التقنية المتخصصة .

٢١ - وكانت احدى الصعاب التي صادفها الخبيران الاستشاريان تتمثل في ترجمة المؤهلات الخاصة المطلوب توفرها في شاغلي هذه الوظائف الى وحدات التقييم العادية في العامل الاول . كما كان من الصعب تغطية وتقييم بعض النواحي الاخرى من مهام شاغلي وظائف العلييا الذين يطلب منهم في احيان كثيرة العمل كوسطاء أو مفاوضين في مسائل حساسة (سياسية ودبلوماسية) أو العمل كمستشارين أو كمنسقي أنشطة لا تدخل مباشرة ضمن ولايتهم .

تحديد نطاق التعادل

٢٢ - في حين امكن تحديد نطاقات النقاط للمراتب الثلاث في نظام الامم المتحدة الموحد (مد - ٢ ، ومساعد الامين العام ، ووكيل الامين العام) ، استحال على الخبيرين الاستشاريين تحديد نطاقات نقاط مستقلة ومتميزة للرتب الست في وظائف حكومة الولايات المتحدة (ج ع - ١٧ و ج ع - ١٨ و م ت - ٥ و م ت - ٤ و م ت - ٣ و م ت - ٢) كما حدث في دراسة عام ١٩٧٨ ، وذلك بسبب التداخل الشديد في نطاق التقييمات بالنقاط للوظائف في تلك المراتب . وبناء على ذلك حدد الخبيران الاستشاريان نطاقات النطاق الموحد التي يدخل فيها تصنيف كل وظيفة من وظائف حكومة الولايات المتحدة حسب تقييمها بالنقاط . وفيما يلي توزيع النسبة المئوية لوظائف الولايات المتحدة :

مد ٢	١٠٠ في المائة	ج ع - ١٧
مساعد الامين العام	٣٧ في المائة	ج ع - ١٨
	٦٣ في المائة	
	١٢٥ في المائة	م ت - ٥
	٨٧٥ في المائة	
	٧٣ في المائة	م ت - ٤
وكيل الامين العام	٢٧ في المائة	
	١٠٠ في المائة	م ت - ٣
	٣٣ في المائة	م ت - ٢
ما فوق وكيل الامين العام	٦٧ في المائة	

النتائج

٢٣ - ترد ادناه نقاطا التعادل الناجمة عن الدراسة التي اجراها الخبيران الاستشاريان .
 (أجريت بعض عمليات تقريب طفيفة على الارقام المبينة في الجدول الوارد في الفقرة أعلاه من اجل التوصل الى هذه النتائج) .

<u>الرتبة في النظام الموحد</u>	<u>الرتبة في الخدمة المدنية بالولايات المتحدة</u>
مد - ٢	= ج ع - ١٧ معامل ترجيح قدره ٦٧
مساعد الامين العام	= ج ع - ١٨ / م ت - ٥ معامل ترجيح قدره ٣٣
وكيل الامين العام	= ج ع - ١٨ / م ت - ٥ معامل ترجيح قدره ٦٧
	م ت - ٤ معامل ترجيح قدره ٣٣
	= م ت - ٤ معامل ترجيح قدره ١٧
	م ت - ٣ معامل ترجيح قدره ٦٣
	م ت - ٢ معامل ترجيح قدره ٢٠

٢٤ - ادجت المرتبتان ج ع - ١٨ و م ت - ه معا في نقاط التعادل اعلاه حيث ان لهما معدل واحد للمرتب الاساسي وحيث ان نطاق التقييمات بالنقاط لوظائف المرتبة م ت - ه يماثل من الناحية الفعلية النطاق الخاص بوظائف المرتبة ج ع - ١٨ .

٢٥ - ويرى الخبيران الاستشاريان ان درجة صحة المعادلة المحددة الآن للمرتبة م - د - ٢ استنادا الى أخذ عينات اكبر من الوظائف ، يضا هي ما حدد في دراسة معادلة الرتب التي اجريت عام ١٩٧٨ للمراتب من ف - ١ الى د - ١ . بيد ان من رأيهما انه ينبغي النظر الى نقاط التعادل لمرتبة مساعد الامين العام ، ودرجة اكبر لمرتبة وكيل الامين العام ، بوصفها قيما تقريبية . ويرجع هذا جزئيا الى صعوبة ان يغطي نظام النقاط والعوامل تغطية تامة للنواحي الخاصة غير المتعلقة بمضمون الوظيفة (المضمنة في الفقرتين ٢٠ و ٢١) اعلاه والتي ينطوي عليها الامر في هذه الوظائف العليا . وعلاوة على هذا ، وحتى على الرغم من القيام بمحاولة لاعادة النظر في نظام النقاط والعوامل لزيادة امكانية تطبيقه على مرتبتي مساعد الامين العام ووكيل الامين العام ، لم يتمخض النظام عن اوجه تمييز في الوظائف عند هاتين الرتبتين يشعر الخبيران الاستشاريان حيالها بالقدر نفسه من الثقة الذي يشعران به فيما يتعلق بالرتبة د - ٢ وما دونها . فضلا عن ذلك لا تصنف الوظائف عند هاتين الرتبتين العمليين تصنيفا صارما حسب مضمون الوظيفة سواء في النظام الموحد أو فسي الخدمة المدنية للولايات المتحدة وبناء على ذلك تنحو الى ان تعكس قدر اقل من الاتساق فسي الوزارات والوكالات والمنظمات .

التذييل ١

أعداد حالات وصف الوظائف في النظام الموحد للأمم المتحدة
مقيمة حسب الرتبة والمنظمة

المنظمة	وكيل الأمين العالم	مساعد الأمين العالم	مد - ٢	وظائف (برتبة مد - ٢) مستبقة من دراسة ١٩٧٨	المجموع
الأمم المتحدة	١١	٨	٦	٩	٣٤
منظمة الأغذية والزراعة	١	١١	٤	٥	٢١
برنامج الأمم المتحدة الانمائي	١	٥	١٤	-	٢٠
منظمة الصحة العالمية	-	١١	٢	٧	٢٠
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	-	٥	٩	-	١٤
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	-	٦	٦	-	١٢
منظمة العمل الدولية	٢	٢	٦	-	١٠
منظمة الطيران المدني الدولي	-	-	-	٣	٣
مؤسسة الأمم المتحدة لرعاية الطفولة	-	-	٢	-	٢
المنظمة الاستشارية الدولية الحكومية للملاحة البحرية	-	-	-	١	١
المجموع	١٥	٤٨	٤٩	٢٥	١٣٧

التذييل ٢

نظام تصنيف الوظائف بتقييمها بالنقاط

(اعتمد لا استعمله في الدراسة التي أجريت في عام ١٩٧٩ لتعديل
الرتب بين نظام الأمم المتحدة الموحد والخدمة المدنية
الاتحادية للولايات المتحدة الأمريكية)

المقصود من العوامل الستة الواردة في الصفحات التالية هو قياس الأهمية النسبية للوظائف
لـ الأفراد - في منظمة ما . وتحلل الوظائف من حيث عدة عناصر مشتركة ، وتُسند قيم بالنقاط
لهذه العوامل . ويقع مجموع التقييم بالنقاط لوظيفة معينة في حدود نطاق نقاط يبين الرتبة المناسبة
لِلوظيفة . وفيما يلي نطاق النطاق للرتب من ف - ١ الى وكيل الأمين العام :

<u>الرتبة</u>	<u>نطاقات النقاط</u>
ف - ١	٨٠٠ - ٩٦٩
ف - ٢	٩٧٠ - ١٣٤٩
ف - ٣	١٣٥٠ - ١٦٣٩
ف - ٤	١٦٤٠ - ٢٠٣٩
ف - ٥	٢٠٤٠ - ٢٤٧٩
مد - ١	٢٤٨٠ - ٢٩٣٩
مد - ٢	٢٩٤٠ - ٣٣٣٩
مساعد الأمين العام	٣٣٤٠ - ٣٦٧٩
وكيل الأمين العام	٣٦٨٠ - ٣٧٩٩

ويتطلب العاملان التاليان المزيد من الشرح :

العامل الأول : هذا هو العامل الوحيد الثلاثي الأبعاد . وفي تطبيق هذا العامل ، يحدد
أولا المستوى المناسب من المعرفة النظرية التي تتطلبها الوظيفة (أي العنصر الأفقي) ثم تحدد
متطلبات الوظيفة من حيث مستوى الخبرة العملية في تطبيق هذه المعرفة النظرية (أي العنصر
الرأسي) . وتوجد الخانة المناسبة التي تناظر العنصرين المحددين . وأخيرا حسب ما تتطلبه
الوظيفة من معرفة باللغات (أي البعد الثالث) ، تختار قيمة النقطة المناسبة من بين القيم
الثلاث المبينة في هذه الخانة . فإذا كانت إجادة لغة واحدة من لغات العمل لازمة ، تخصص
أدنى درجة . وتعطى الدرجة الوسطى لاشتراط إجادة اثنتين من لغات العمل ، وأعلى درجة
لاشتراط إجادة لغة ثالثة (سواء أكانت لغة عمل أم لا) وكذلك إجادة لغتي عمل .

أدنى درجة . وتعطى الدرجة الوسطى لاشتراط اجادة اثنتين من لغات العمل ، وأعلى درجة لاشتراط اجادة لفظة ثالثة (سواء أكانت لفظة عمل أم لا) وكذلك اجادة لفتي عمل .

العامل الرابع : يحسب هذا العامل بطريقة تختلف عن طريقة حساب العوامل الأخرى . فأولا ، يقيم ما تتطلبه الوظيفة من مهارة وأهمية الاتصالات الداخلية ، وتخصص لها قيمة بالنقاط . ثم يفعل الشيء نفسه بالنسبة للاتصالات الخارجية - اذا ما كانت تلزم على الاطلاق . وأخيرا تضاف الدرجتان المقدرتان بالنقاط معا ، وذلك للحصول على مجموع القيمة المقدرة بالنقاط للعامل .

المعرفة الفنية المطلوبة

يقين هذا العامل كما تستلزم هذه الوظيفة من معرفة نظرية وخبرة عملية في تطبيق تلك المعرفة

المعرفة النظرية المطلوبة		الخبرة العملية المطلوبة	
١ - معرفة على مستوى أول درجة جامعية أو ما يعادلها من التدريب والدراسة الخاصة	٢ - معرفة على مستوى درجة جامعية متقدمة أو ما يعادلها من التدريب والدراسة الخاصة	٣ - معرفة على مستوى مستويات الدرجات الجامعية أو ما يعادلها من التدريب والدراسة الخاصة	
ألف - لا تزم خبرة	١٠٠ ١٥٠ ٢٠٠	٢٠٠ ٢٥٠ ٣٠٠	٣٠٠ ٣٥٠ ٤٠٠
ب٤ - خبرة في تطبيق المعرفة النظرية على الصعيد الوطني لمدة لا تزيد عن خمسة أعوام أو على الصعيد الدولي لمدة لا تزيد عن عامين	١٥٠ ٢٠٠ ٢٥٠	٢٥٠ ٣٠٠ ٣٥٠	٣٥٠ ٤٠٠ ٤٥٠
جيم - خبرة في تطبيق المعرفة النظرية على الصعيد الوطني لمدة تتراوح بين خمسة أعوام وخمسة أعوام أو على الصعيد الدولي لمدة تتراوح بين عامين وخمسة أعوام	٢٠٠ ٢٥٠ ٣٠٠	٣٠٠ ٣٥٠ ٤٠٠	٤٠٠ ٤٥٠ ٥٠٠
دال - كل من الشرطين السابقين	٢٥٠ ٣٠٠ ٣٥٠	٣٥٠ ٤٠٠ ٤٥٠	٤٥٠ ٥٠٠ ٥٥٠
ها٤ - خبرة في تطبيق المعرفة النظرية على الصعيد الوطني لمدة تزيد عن عشرة أعوام أو على الصعيد الدولي لمدة تتراوح بين خمسة أعوام وخمسة أعوام	٣٠٠ ٣٥٠ ٤٠٠	٤٠٠ ٤٥٠ ٥٠٠	٥٠٠ ٥٥٠ ٦٠٠
واو - كل من الشرطين السابقين	٣٥٠ ٤٠٠ ٤٥٠	٤٥٠ ٥٠٠ ٥٥٠	٥٥٠ ٦٠٠ ٦٥٠
زاي - خبرة في تطبيق المعرفة النظرية على الصعيد الدولي لمدة تزيد عن عشرة أعوام	٤٠٠ ٤٥٠ ٥٠٠	٥٠٠ ٥٥٠ ٦٠٠	٦٠٠ ٦٥٠ ٧٠٠

المعرفة اللغوية اللازمة

تتطلب الوظيفة من شاغلها اجادة (١) احدى لغات	تتطلب الوظيفة من شاغلها
العمل في المنظمة (صفر - لا نقاط)	اجادة لغتين من لغات
	اجادة لغة ثالثة ، بالاضافة الى لغتين ، من لغات العمل في المنظمة (+ ٥٠ نقطة)
	العمل في المنظمة (+ ١٠٠ نقطة)

(١) تعرف اجادة لغة كما يلي : " دراية عملية ، تكفي لتكوين المتكلم من الاشتراك في المحادثات العادية ، وحضور الاجتماعات ، وفهم ما يقال هناك ، والاسهام فيها ، والكتابة بشأن المسائل الرسمية من كتب الى آخر داخل المنظمة ، بلغة تتفاد الأخطاء النحوية واللغوية الجسيمة وتضم بسهولة ، وان لم يكن ممن الضروري أن تبلغ حد الكمال .

العامل الثاني

صحة العمل

يقس هذا العامل الخطبات الذهنية للوظيفة من حيث العمل ودرجة الاسهام الفروي السلازم

١ - تعطيل وتنسيق وتوجيه مجال حيوي من أعمال المنظمة يتميز بانتظام الوظائف (العليا) من المستوى ٨ أو تعطيل وتنسيق وتوجيه الأجزاء الاجتالي لمعدة كائنات ختلفة تتخلل قطاعا عريضا من أعمال المنظمة	٨ - كجزء رئيسي من العمل، استخدامات غاههم أو نظريات أو سياسات جديدة في حل المشاكل الدقيقة أو الباعة أو بسدة أنشطة في مجال يسكن جديدة أو تعطيل وتنسيق وتوجيه الأعمال التي يقوم بها أشخاص على المستوى ٦ أساسا أو ما فوقه فسي كائنات تنظيمية ختلفة	٧ - استخدامات نهج واجراءات وتقنيات أو صطلحات جديدة بوصف هذا جزءا كبيرا من العمل أو تعطيل وادماج وتنسيق الأعمال التي يقوم بها أشخاص على المستوى ٦ أساسا	٦ - مثل ، ، بالإضافة الى اتخاذ تدابير لتصبح أو تمدد العمل أو تتفح الأعمال التي تتم على المستوى ٥	٥ - تحليل البيانات وتصميم المشاكل واستخلاص النتائج وتقديم التوصيات ضمير القواعد أو الاجراءات أو النصوص	٤ - أساسا ، تركيب وتحول وعرض البيانات اللازمة لتطبيق المبادئ الأولية للمهنة	الإسهام الفروي تعقد الأعمال السندة
٥٦٠	٤٧٠	٣٨٥	٣٠٠	٢٢٠	١٤٠	٥٠ - محدودة من حيث النطاق والمحل ولكنها محددة الى درجة معتدلة
٦٢٠	٥٣٠	٤٤٥	٣٦٠	٢٨٠	٢٠٠	٥١ - محدودة من حيث النطاق والمحل ولكنها محددة الى التراب في إطار الموضوع ليس وانحما تماما
٦٨٠	٥٩٠	٥٠٥	٤٢٠	٣٤٠	٢٦٠	٥٢ - محدودة من حيث النطاق، ولكنها تتطلب تمصفا كبيرا في معالجة الموضوع ، أو، بدلا من هذا ، واسعة النطاق ، ولكنها محدودة من حيث العمل . تعقد كبير في الموضوع ، مشاكل صعبة الحل، فهي تتطلب تفهما ومعالجة فرديين .
٧٤٠	٦٥٠	٥٦٥	٤٨٠	٤٠٠	٣٢٠	كاف - واسعة من حيث النطاق وتتطلب تمصفا كبيرا في معالجة الموضوع ، الموضوع معقد الى درجة كبيرة ، مشاكل صعبة التحديد ، وينطوي حلها على اعتبارات معقدة
٨٠٠	٧١٠	٦٢٥	٥٤٠	٤٦٠	٣٨٠	لا م - واسعة للغاية من حيث النطاق وتتطلب تمصفا كبيرا في معالجة الموضوع ، تنطوي على تعقد كبير وتتطلب الصبي في عدة مراحل متتومة في آن واحد ، مشاكل من الصعب جدا تمدد هها ، وينطوي حلها على كثير من الاختيارات المعقدة (مثل أثر الطويل المكثفة البدلية على مجالات العمل الرئيسية الاخرى أو المنظمات الاخرى)

الامال الرابع

علاقات الممثل

يتم هذا العمل المبارة الازمة في علاقات العمل وأهمية الاتصالات بالنسبة لمواقع المنظمة

٢١ - العمل كمتصل خاصي للورئين التنفيذ، يتألق تقريبا السامة ذات الأهمية الالالمة أو العمل كمثل خاصي للورئين التنفيذ، يتألق تقريبا السامة ذات الأهمية الالالمة للورئين التنفيذ، يتألق تقريبا السامة ذات الأهمية الالالمة	٢٠ - العمل كمثل أو مستشار للمنظمة له سلطة متابعة المشاكل والسعي للوصول الي أسس مشتركة للتعرف على أساسها الس حلول والتعرف بالأسس المنظمة يتألق سائل السامة ذات الأهمية الالالمة الكمية	١٩ - العمل كمثل أو مستشار للمنظمة له سلطة متابعة المشاكل والسعي للوصول الي أسس مشتركة للتعرف على أساسها الس حلول والتعرف بالأسس المنظمة يتألق سائل السامة السمدودة	١٨ - العمل كمثل أو مستشار للمنظمة له سلطة متابعة المشاكل والسعي للوصول الي أسس مشتركة للتعرف على أساسها الس حلول والتعرف بالأسس منظمة يتألق سائل السامة السمدودة	١٧ - اتعاق الأخرين والممثل على ساعدتهم يتألق السائل ذات الأهمية غير الالالمة	١٦ - اعلاء وأخذ وتبادل المعلومات التي تحتاج الي عاعة وثق	المبارة
٢٥٥	٢٣٠	١٩٠	١٥٠	١١٠	٧٠	داخل المنظمة ١ - معظم العمل داخل نفس المجال الوطني
٢١٠	٢١٠	٢٢٥	١٨٥	١٤٥	١٠٥	٢ - خارج المجال الوطني بصورة واسمة اللطاق في المنظمة كلها ، ولكن يوجد عام ، ليس مع الوجودات الالالمة خارج مركز العمل
٢٢٠	٢٠٠	٢١٠	٢٢٠	١٨٠	١٤٠	٣ - كالمذكور أعلاه وكذلك مع وحدات خارج مركز العمل
صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	خارج المنظمة ١ - لا توجد غيرها اتصالات خارج المنظمة ٢ - اتصالات مع أعضاء يتألق بوجودات ووثنية (مثل الموردين والمقاولين) ٣ - اتصالات مع أعضاء يتألق مواضع ذات أهمية بالنسبة لمواقع المنظمة (مثل المظراء ني المنظمات الأخرى أو على صعيد العمل في الحكومات الوطنية)
٢٠٠	٢٧٥	٢٣٥	١٩٥	١٥٥	١١٥	٤ - اتصالات مع أعضاء يتألق مواضع ذات أهمية أكبر بالنسبة لمواقع المنظمة (مثل رؤساء الوجودات التنظيمية السامة أو الحكومات الوطنية)
٢٧٥	٢٥٠	٢١٠	٢٢٠	٢٣٠	١٩٠	٥ - اتصالات مع أعضاء يتألق مواضع لها أثر كبير على برامج المنظمة (مثل أعضاء الهيئات التبريرية للمنظمة والرؤساء التنفيذيين للمنظمات الأخرى ورؤساء الوجودات والوزراء في الحكومات الوطنية)
٢٥٠	٤٢٥	٢٨٥	٢٤٥	٢٠٥	٢١٥	
٥٢٥	٥٠٠	٤٦٠	٤٢٠	٢٨٠	٢٤٠	

المعامل الخامس

المسؤولية الاشتراكية

يتم هذا المعامل المسؤولة الادارية للوظيفة من حيث اعداد الموظفين الذين هم تحت اشراف عامل الوظيفة

٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤	٢٣	٢٢		
الكر من ٥٠٠ موظف دعم	٢٠١-٥٠٠ موظف دعم	١٠١-٢٠٠ موظف دعم	٥١-١٠٠ موظف دعم	٢١-٥٠ موظف دعم	١١-٢٥ موظف دعم	٢-١٠ موظف دعم	١ موظف دعم	مسؤولة مباشرة من موظفي دعم تتضمن اداريين	مسؤولة مباشرة من موظفين فنيين
١٥٠	١٢٥	١٠٠	٨٠	٦٠	٤٠	٢٠	صفر	٠ - شين	٠ - شين
١٧٠	١٤٥	١٢٠	١٠٠	٨٠	٦٠	٤٠	٢٠	٣ - ١ - موظفين فنيين	٣ - ١ - موظفين فنيين
١٩٠	١٦٥	١٤٠	١٢٠	١٠٠	٨٠	٦٠	٤٠	٨ - ٤ - موظفين فنيين	٨ - ٤ - موظفين فنيين
٢١٠	١٨٥	١٦٠	١٤٠	١٢٠	١٠٠	٨٠	٦٠	٢٠ - ٩ - موظف فني	٢٠ - ٩ - موظف فني
٢٣٠	٢٠٥	١٨٠	١٦٠	١٤٠	١٢٠	١٠٠	٨٠	٤٠ - ٢١ - موظف فني	٤٠ - ٢١ - موظف فني
٢٥٠	٢٢٥	٢٠٠	١٨٠	١٦٠	١٤٠	١٢٠	١٠٠	٧٠ - ٤١ - موظف فني	٧٠ - ٤١ - موظف فني
٢٧٥	٢٥٠	٢٢٥	٢٠٥	١٨٥	١٦٥	١٤٥	١٢٥	١٠٠ - ٧١ - موظف فني	١٠٠ - ٧١ - موظف فني
٣٠٠	٢٧٥	٢٥٠	٢٣٠	٢١٠	١٩٠	١٧٠	١٥٠	١٠٠ - ١٠٠ - موظف فني	١٠٠ - ١٠٠ - موظف فني

تتمنى المسؤولة أن يعتبر الموظف مسؤولاً عن عمل الأشخاص الذين يشرف عليهم ، وتتضمن عادة اعداد التقارير السنوية .
يشمل ذلك موظفي المدعات العامة والموظفين المسلمين والمسالمين الذين هم موظفي الأمن .

التفصيل ٣

أعد ان أوصاف وظائف الخدمه المدنيه للولايات المتحد ة
مقيمة حسب المرتبة وحسب وزارات أو وكالات الولايات المتحد ة

المجموع	م-رجة ٢	م-رجة ٣	م-رجة ٤	م-رجة ٥	م-رجة ٦	٨-٤	١٢-٤	الوزارة أو الوكالة
٢١١			٥	٢	٩	٥		الصححة والتربية والرعاية الاجتماعية
٢٠٠		١	٥	٢	٦	٦		الزراعة
١٦٦		١	١١		٢	٢		الخارجية
١٤٤			٥		٤	٥		وكالة التعمية الك ولية
١٢٢		١	٢		٢	٧		التجارة
١٠٠			٣	١		٦		الطاقة
٧٧	١					٦		وكالة الاتصالات الك ولية
٧٧	١	١	١		٢	٢		وكالة الحماية البيئية
٥٥		١	١	١	٢	١		المعمل
٣٣	٣					٣		اللجنة الاحارة للاتصالات
٢٢	١							المكتب التنفيذي لرئيس الجمهوريه
٢٢								المؤسسة الوطنيه للمعلوم
(يتبع)								اللجنة التخطيطية الوطنيه

التفصيل ٣ (تابع)

المجموع	٢ رجوة م - ت	٣ رجوة م - ت	٤ رجوة م - ت	٥ رجوة م - ت	١٨ - ع	١٧ - ع	الوزارة أو الوكالة
٢		١			١		لجنة التجارة الدولية ادارة الخدمات العامة اللجنة البحرية الاحداثية
١						١	
١		١					
١٢٩	٦	٧	٣٣	٨	٣٠	٤٥	المجموع

المرفق السابع

المدفوعات التكميلية الممنوحة من بعض الحكومات لرعاياها
من موظفي الخدمة المدنية الدولية

١ - احيطت اللجنة علما في دورتها التاسعة بأن بعض الدول الاعضاء تقوم بتكملة الأجر التي يتقاضاها بعض رعاياها بوجوههم موثاقين في الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة . وقد طلبت اللجنة مزيدا من المعلومات عن هذه الممارسة ، وزودت ، في دورتها العاشرة ، بالمعلومات التالية (المستمدة من مادة قام مكتب الشؤون القانونية بأمانة الأمم المتحدة بجمعها) بشأن التدابير التي يفرضها قانون أو مرسوم في ثلاث دول أعضاء هي : جمهورية المانيا الاتحادية ، واليابان ، والولايات المتحدة الأمريكية .

ألف - جمهورية المانيا الاتحادية

- ٢ - وافق البندستاغ ، في ١ نيسان / ابريل ١٩٧٩ ، على النص الذي الصلته ، المعنون "Richtlinien für die Gewährung von Ausgleichszahlungen an deutsche Bedienstete internationalen Organisationen" (بيان وتوجيهية خاصة بالتعويض التكميلي للموظفين الألمان في المنظمات الدولية) . وهو يقضي بأنه " يجوز للأشخاص المتمتعين بالمواطنة الالمانية والموظفين في (منظمات دولية) أن يحصلوا ، بناء على تقديمهم طلب ، على تعويض اضافي اذا كانت لجمهورية المانيا الاتحادية مصلحة خاصة في دفع هذا التعويض " (أ) والمعايير التي تراعى عند تحديد ما اذا كانت للحكومة مثل هذه المصلحة هي :
- (أ) اذا كانت الجمهورية الاتحادية ترغب في المحافظة على تمثيلها أو تحسينه في المنظمة ، خاصة " لشغل مناصب رئيسية " ؛
- (ب) " اذا كان مرتب الشخص العامل في المنظمة الدولية ، في كل حالة على حدة ، . . . أقل بكثير من مرتب نظيره الموظف في الخدمة المدنية الاتحادية أو الحكومية الذي يخدم في نفس الموقع " ؛
- (ج) اذا كان تعيين الشخص في المنصب الذي الصلة سيفيد كلا من المنظمة والجمهورية الاتحادية ؛

(أ) ترجمة غير رسمية عن اللغة الألمانية .

(د) اذا قدمت السلطات الوطنية طلب الوظيفة الخاص بالشخص أو مساندة أو أيده الممثلون المحليون الالمان .

٣- ويبلغ التعويض التكميلي ٨٠ في المائة من الفرق بين مرتب الموظف الدولي ومرتب نظيره الموظف في الخدمة المدنية الاتحادية أو الحكومية الذي يعمل بالخارج . وتحدد نقاط تصادل الرتب بين الوظائف الدولية والوطنية حسب جدول ثابت اذا كان المواطن الالمانى موظفا مدنيا ، وعلى اساس دخله السابق اذا كان قد جاء من القطاع الخاص . وتحدد عناصر الاجر التي تراعى من كلا الجانبين (من جانب الأمم المتحدة ، مثلا ، كل الاستحقاقات فيما عدا رد المصروفات المتكبدة ، أى بما في ذلك بدلات الاعالة ، ومنحة التعليم ، وتسوية مقر العمل) . ويُدفع التعويض التكميلي ، الذي يكون بحد أدنى قدره ٣٠٠ مارك الماني ، شهريا . ويجوز أن يستمر لمدة خمس سنوات أو في حالات استثنائية ، في حالة الموظفين من رتبة ف-٥ وما فوقها ، لمدة ثماني سنوات . غير أنه بمجرد ترك الخدمة بالمنظمة الدولية يجب على الموظف أن يعيد الى الحكومة مدفوعات نهائية الخدمة التي حصل عليها من المنظمة بحيث يسد مجموع المدفوعات التكميلية التي حصل عليها " حيث أن الشخص الحاصل عليها قد أصبح نتيجة (لمد فوعات نهائية الخدمة) يمتاز بشكل جائر عن نظيره الموظف في الخدمة المدنية الذي يعمل بالخارج " .

باء - اليابان

٤ - ينص القانون الياباني رقم ١١٧ ، الصادر في ١٧ كانون الاول / ديسمبر عام ١٩٧٠ ، كما تنص اللائحة التنفيذية رقم ١٨ - . ، السارية المفعول اعتبارا من ١٦ كانون الثاني / يناير ١٩٧١ ، على أنه يجوز أن يدفع للموظفين بالحكومة الوطنية الذين ينتدبون للعمل في مؤسسات لا تسعى الى تحقيق الربح (مثل معاهد البحث أو الجامعات) أو في منظمات دولية مبلغ لا يتجاوز ١٠٠ في المائة من (مرتباتهم واستحقاقاتهم في الخدمة المدنية) (ب) . غير أن المبلغ المدفوع لن يتجاوز ، فسي العادة ، ٧٠ في المائة ، الا اذا كان " الأجر الذي تدفعه للموظفين المنتدبين تلك المؤسسات التي انتدبوا اليها ضئيلا " . ويمكن وقف هذا المبلغ اذا رأى مجلس شؤون الموظفين أن ذلك غير مناسب الى حد بعيد نظرا " للظروف الخاصة " للمؤسسة التي انتدب اليها الموظف . وينص منشور ادارى (NIN-KI No 145 الصادر في ١ نيسان / ابريل ١٩٧٥) على أنه يجوز للموظف تسمية أحد أفراد أسرته أو أحد معاليه كمن يتقاضى هذا المرتب الياباني .

٥ - وفسر كذلك للجنة أن هذا النص يخص ويطبق على الموظفين المدنيين المعارين لعدد كبير من المؤسسات غير المنظمات الدولية ، وان الهدف منه هو كفالة حصولهم على أجر منصف أثناء عملهم خارج البلد ، وأنه لا يمكن أن يتم دفع ذلك المبلغ الا لمدة محددة ، وأنه يمكن وقف دفعه اذا رعي ما يقتضي ذلك .

(ب) ترجمة غير رسمية عن اللغة اليابانية .

جيم - الولايات المتحدة الأمريكية

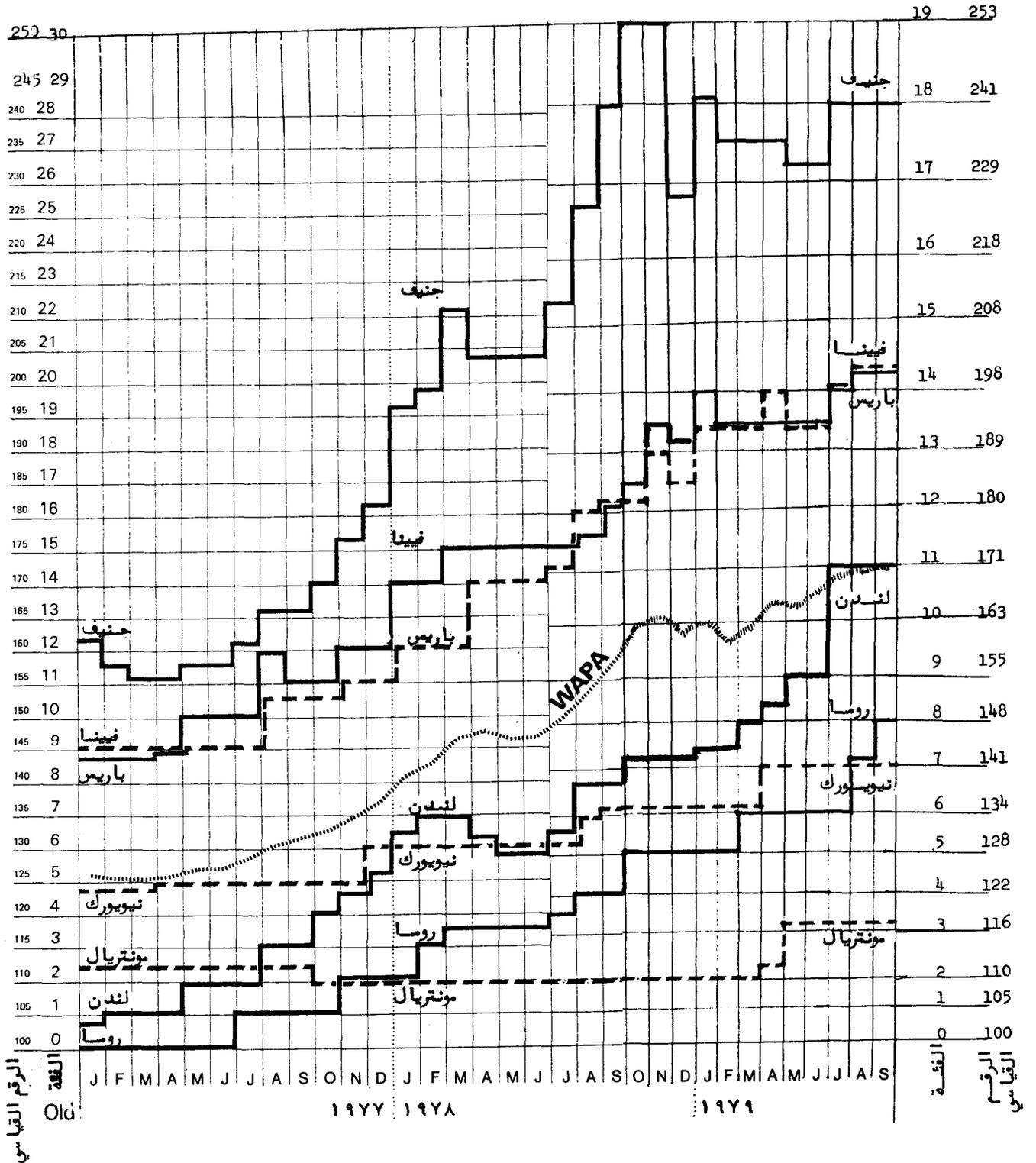
٦ - بالجزء الخامس (الفرع ٢.٥) من قانون الولايات المتحدة للمساعدة الأجنبية لعام ١٩٦٩ (القانون العام ٩١-١٧٥) عدل كونفرس الولايات المتحدة الباب ٣٥٨٢ من الفصل الفرعي الرابع من القانون ٥ من مجموعة قوانين الولايات المتحدة بحيث أصبح الموظف في حكومة الولايات المتحدة الذي يعار الى منظمة دولية لفترة محددة يستحق مبالغ تكميلية تدفعها له حكومة الولايات المتحدة عن مدة الخدمة التي يقضيها كموظف في منظمة دولية . وتمثل هذه المبالغ الفرق بين المستحقات التي يحصل عليها من المنظمة الدولية والمستحقات التي كان سيحصل عليها لو كانت حكومة الولايات المتحدة قد كلفته بالعمل في نفس ذلك المكان . ولا يدفع المبلغ المستحق له الا عند اعادة توظيفه من قبل حكومة الولايات المتحدة (أى عودته من الاعارة) أو في حالة وفاته أو إصابته بعجز يحول دون اعادة توظيفه .

٧ - وفسر للجنة أيضا أن الدافع للنص على ذلك هو صعوبة اقناع موظفي الخدمة المدنية للولايات المتحدة بقبول انتدابهم للعمل في منظمات دولية بسبب توقف حصولهم أثناء مدة الاعارة على استحقاقات مختلفة مرتبطة بالخدمة كان سيظل لهم الحق فيها لو لم تتم اعارتهم . ان لا تدفع أية مبالغ أثناء خدمة الموظف في منظمة دولية .

المرسوق الثامن

حركة تصنيف تسويات مقر العمل لمراكز العمل الموجودة في المطار وحركة المتوسط
المرجح لتسويات مقر العمل

(كانون الثاني /يناير ١٩٧٧ - أيلول /سبتمبر ١٩٧٩)



دال - شروط خدمة فئة الخدمات المعاصرة

المرفق التاسع

فئة الخدمات المعاصرة - السنودين

جدول المرتبات الذي أوصت به لجنة الخدمة المدنية الدولية والذي يبين المرتب السنوي الإجمالي والماضي بعد خصم الاستقطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين (بالجنيفه الاسترليني محسوبا على أساس ٤٩٠٠ جنيه استرليني يحادل ١٠٠٠ دولارا أمريكيا) (اعتبارا من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٩)

السنودين											الرتبة
المشورة	التاسعة	الثامنة	السابعة	المحادثة	المحادثة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى		
٤٧٣٦	٤٥٧٩	٤٤٢١	٤٢٦٤	٤١٠٧	٣٩٤٩	٣٧٩٢	٣٦٣٤	٣٤٧٧	٣٣٢٠	٣٢٢٠ (الإجمالي) (الماضي)	ع-٢
٣٧٩٧	٣٦٧٩	٣٥٦١	٣٤٤٣	٣٣٢٥	٣٢٠٧	٣٠٨٩	٢٩٧١	٢٨٥٣	٢٧٣٥		
٥٣٤٩	٥١٦٤	٤٩٨٠	٤٨٠٢	٤٦٣١	٤٤٥٩	٤٢٨٧	٤١١٥	٣٩٤٣	٣٧٧١		ع-٣
٣٢٣	٥١٠٣	٣٩٧٦	٣٨٣٧	٣٧١٨	٣٥٨٩	٣٤٦٠	٣٣٣١	٣٢٠٢	٣٠٧٣		
٦٠٦١	٥٨٥٨	٥٦٥٦	٥٤٥٣	٥٢٥٠	٥٠٤٧	٤٨٤٨	٤٦٥٩	٤٤٦٩	٤٢٨٠		ع-٤
١٧٣٣	١٥٩١	١٤٤٩	١٣٠٧	١١٦٥	١٠٢٣	٩٨٨١	٩٧٣٩	٩٥٩٧	٩٤٥٥		
٦٧٣٧	٦٥١٨	٦٣٠٠	٦٠٨١	٥٨٦٣	٥٦٤٤	٥٤٢٦	٥٢٠٧	٤٩٨٩	٤٧٧٨		ع-٥
٥٢٠٦	٥٠٥٣	٤٩٠٠	٤٧٤٧	٤٥٩٣	٤٤٣١	٤٢٨٨	٤١٣٥	٣٩٨٢	٣٨٢٩		
٧٥٠٠	٧٢٦٣	٧٠٢٦	٦٧٨٨	٦٥٥١	٦٣١٤	٦٠٧٧	٥٨٤٠	٥٦٠٣	٥٣٦٦		ع-٦
٥٧٣٠	٥٥٧٥	٥٤٣٨	٥٢٤٢	٥٠٧٦	٤٩١٠	٤٧٤٣	٤٥٧٨	٤٤١٢	٤٢٤٦		
٨٥٥٥	٨٣٠٣	٨٠٢١	٧٧٤٧	٧٤٨٦	٧٢٢٤	٦٩٦٣	٦٧٠١	٦٤٤٠	٦١٧٩		ع-٧
٦٤٦٢	٦٢٧٩	٦١٠٦	٥٩١٣	٥٧٣٠	٥٥٤٧	٥٣٦٤	٥١٨١	٤٩٩٨	٤٨١٥		
٩٨٠٠	٩٥٣٠	٩٢١٩	٨٩٠٧	٨٥٩٧	٨٢٨٦	٨٠٧٦	٧٦٧٧	٧٣٨٩	٧١٠٠		ع-٨
٧٢٧٨	٧٠٧٦	٦٨٧٤	٦٦٧٢	٦٤٧٠	٦٢٦٨	٦٠٦٦	٥٨٦٤	٥٦٦٢	٥٤٦٠		

المرفق المباشر

فئة الخدمات المسجلة - مونتريال

جدول المرتبات الذي أوصت به لجنة الخدمة المدنية الدولية والذي يبين المرتب السنوي الاجمالي والماضي بحد خصم الاقتطاعات الازمانية من مرتبات الموظفين (بسالودولار الكندي مضمونها على أساس 1112 دولار كندي يعادل 110 دولارا امريكيا) (اعتبارا من 1 نيسان/ابريل 1979)

المرتبة										
المرتبة	المسجلة	المسجلة	المسجلة	المسجلة	المرتبة	المرتبة	المرتبة	المرتبة	المرتبة	المرتبة
10707	10220	9744	9213	8781	8300					ع-1 (الاجمالي والمضاهي)
8110	8449	7888	7527	7116	6805					
13007	12489	11920	11378	10837	10307	9776	9245	8714	8183	ع-2
10300	9902	9504	9106	8708	8310	7912	7514	7116	6718	
14529	13903	13277	12651	12026	11413	10829	10245	9661	9077	ع-3
11330	10892	10454	10016	9578	9140	8702	8264	7826	7388	
15977	15287	14705	14123	13541	12959	12377	11795	11213	10631	ع-4
12227	11810	11383	10966	10549	10132	9715	9298	8881	8464	
17570	17127	16684	16241	15798	15355	14912	14469	14026	13583	ع-5
13459	12939	12519	12099	11679	11259	10839	10419	9999	9579	
19395	18524	17713	16901	16090	15279	14467	13656	12845	12034	ع-6
14795	14127	13559	12991	12423	11855	11287	10719	10151	9583	
21389	20438	19488	18539	17591	16642	15693	14744	13795	12846	ع-7
15991	15272	14555	13837	13120	12402	11685	10967	10250	9532	
23155	22115	21077	20038	19000	18419	17838	17257	16676	16095	ع-8
17373	17188	17113	17038	16963	16888	16813	16738	16663	16588	
27590	27117	26129	25141	24153	23165	22177	21189	20201	19213	ع-9
19977	19194	18412	17630	16848	16066	15284	14502	13720	12938	

١٥٠ - وظائف اللجنة عن المدى الأطول

المرفق الحادي عشر

التصنيف الموحد للمجموعات المهنية

المخطط العام

١ - العاملون الفنيون والاداريون والتقنيون والعاملون المتصلون بهم

ألف - الاخصائيون الاداريون (والعاملون المتصلون بهم)

١ - المحاسبون ومراجعو الحسابات والمحللون الماليون

(أ) المحاسبون - العاملون

(ب) مراجعو الحسابات

(ج) محاسبو الميزانيات

(د) محاسبو التكاليف

(هـ) المحللون الماليون

٢ - محللو الميزانية والادارة

(أ) محللو الادارة والتنظيم

(ب) اخصائيو الأساليب والاجراءات

(ج) محللو العمليات والبحوث

(د) محللو البرامج والميزانيات

٣ - مديرو خدمات المباني

(أ) مديرو خدمات الأغذية

(ب) مديرو الصيانة وتأمين التجهيزات والخدمات

(ج) مديرو السجلات

(د) مديرو الأمن والأمان .

- ٤ - مديرو خدمات المؤتمرات
- ٥ - اخصائيو التجهيز الالكتروني للبيانات
(أ) مبرمجو الحاسبات الالكترونية
(ب) محللو النظم
- ٦ - اخصائيو ادارة شؤون الموظفين
(أ) اخصائيو الاستحقاقات (معاشات تقاعدية ، الخ . . .)
(ب) اخصائيو تخطيط الموارد البشرية
(ج) اخصائيو تصنيف الوظائف
(د) اخصائيو استحقاقات الموظفين
(هـ) اخصائيو التوظيف
(و) اخصائيو ادارة المرتبات
(ز) اخصائيو التدريب
- ٧ - اخصائيو خدمات الطباعة
- ٨ - اخصائيو الاعلام
(أ) موظفو الشؤون الصحفية
(ب) اخصائيو الوسائط المطبوعة
(ج) اخصائيو الوسائط الاناعية
(د) اخصائيو الوسائط المرئية
- ٩ - اخصائيو المشتريات
(أ) المشترون
(ب) مديرو العقود
- ١٠ - اخصائيو التمثيل والبروتوكول
(أ) موظفو البروتوكول
(ب) اخصائيو العلاقات والاتصال
- ١١ - مديرو التعاون التقني
(أ) اخصائيو دعم البرامج
(ب) مديرو البرامج المقيمون

- ١٢ - الاخصائيون الاداريون غير المصنفين في فئة أخرى
- ١٣ - (العاملون في وظائف تتصل بالمحاسبة ومراجعة الحسابات والميزنة والشؤون المالية)
- (أ) كتابة الحسابات
- (ب) كتابة مراجعة حسابات
- (ج) كتابة شؤون الميزنة
- (د) كتابة شؤون التأمين والمعاشات التقاعدية
- (هـ) كتابة الخزينة
- ١٤ - (العاملون في الوظائف المتصلة بالميزانية والادارة)
- ١٥ - (التقنيون المبرمجون للحاسبات الالكترونية)
- ١٦ - (العاملون في الوظائف المتصلة بشؤون الموظفين) :
- (أ) (كتابة شؤون التصيين)
- (ب) (كتابة ادارة عقود الاستخدام)
- (ج) (كتابة شؤون اللاحاق)
- (و) (كتابة شؤون التوظيف)
- (هـ) (كتابة شؤون اختيار الموظفين)
- ١٧ - (العاملون في الوظائف المتصلة بالاعلام)
- ١٨ - (العاملون في الوظائف المتصلة بالمشتريات)
- ١٩ - (العاملون في الوظائف المتصلة بالتعاون التقني)
- ٢٠ - (العاملون في الوظائف المتصلة بالادارة وغير المصنفين في فئة أخرى)

٦٤ - المهندسون المعماريون والمهندسون (والتقنيون المتصلون بهم)

- ١ - مهندسو الملاحة الجوية
- ٢ - المهندسون الزراعيون
- ٣ - المهندسون المعماريون ومخططو المجتمعات
- (أ) مخططو مجتمعات
- (ب) مهندسو التشييد
- (ج) مهندسو المناظر

- ٤ - مهندسو الخزف
- ٥ - المهندسون الكيميائيون
- ٦ - المهندسون المدنيون
- (أ) مهندسو المطارات
- (ب) مهندسو الغابات
- (ج) المهندسون الهيدرولييون
- (د) مهندسو السكك الحديدية
- (هـ) المهندسون الصحيون
- (و) مهندسو ميكانيكا التربة
- (ز) مهندسو الانشاءات
- (ح) مهندسو النقل
- ٧ - مهندسو الكهرباء والالكترونيات
- (أ) المهندسون الكهربائيون
- (ب) مهندسو الالكترونيات
- (ج) مهندسو الاتصالات السلكية واللاسلكية
- ٨ - المهندسون الصناعيون
- (أ) مهندسو تخطيط المصانع
- (ب) مهندسو الصنع
- (ج) مهندسو الأساليب
- (د) مخططو الانتاج
- (هـ) مهندسو مراقبة الجودة
- (و) مهندسو الأمان الصناعي
- (ز) مهندسو دراسة الوقت والحركة
- ٩ - المهندسون البحريون
- ١٠ - المهندسون الميكانيكيون
- (أ) مهندسو التدفئة والتهوية والتبريد
- (ب) مهندسو وحدات

- (ج) مهندسو وحدات توليد القدرة
(د) مهندسو تصميم المنتجات
١١ - علماء المعادن ومهندسو المعادن
١٢ - مهندسو التعدين والنفط
(أ) مهندسو التعدين
(ب) مهندسو فـي التعدين
(ج) مهندسو النفط
١٣ - المهندسون النوويون
١٤ - المساحون
١٥ - مهندسون غير المصنفين في فئة أخرى
١٦ - (تقنيـو الهندسة الجوية)
١٧ - (تقنيـو الهندسة الزراعية)
١٨ - (تقنيـو هندسة الخزف)
١٩ - (تقنيـو الهندسة الكيماوية)
٢٠ - (تقنيـو الهندسة المدنية)
٢١ - (الرسامون)
٢٢ - (تقنيـو الهندسة الكهربائية والالكترونيات)
٢٣ - (تقنيـو الهندسة الصناعية)
٢٤ - (تقنيـو الهندسة البحرية)
٢٥ - (تقنيـو الهندسة الميكانيكية)
٢٦ - (تقنيـو المعادن)
٢٧ - (تقنيـو هندسة التعدين والنفط)
٢٨ - (تقنيـو الهندسة النووية)
٢٩ - (تقنيـو الهندسة غير المصنفين في فئة أخرى)
جيم - أمناء المحفوظات وأمناء المتاحف وأمناء المكتبات (والعاملون المتصلون بهم)
١ - أمناء المحفوظات
٢ - أمناء المتاحف

- ٣ - أمناء المكتبات
(أ) أمناء المكتبات المختصون بالمشتريات
(ب) المصنفون (للمكتبات)
(ج) أمناء المكتبات للمراجع
٤ - (كتبة شؤون الوثائق)
٥ - (كتبة شؤون المكتبات)
- دال - الفنانون (والعاملون المتصلون بهم)
١ - الفنانون المبتكرون
٢ - الفنانون المنفذون
٣ - (المصورون السينمائيون)
٤ - (المصورون الفوتوغرافيون)
٥ - (العاملون بمعامل التصوير)
٦ - (العاملون المتصلون بالفنون غير المصنفين في فئة أخرى)
- ها - الاقتصاديون (والعاملون المتصلون بهم)
١ - اقتصاديو النقل الجوي
٢ - الاقتصاديون الزراعيون
٣ - اقتصاديو التنمية
٤ - الاقتصاديون القياسيون
٥ - الاقتصاديون - العامون
٦ - الاقتصاديون الماليين
٧ - الاقتصاديون الصناعيين
٨ - اقتصاديو التجارة الدولية
٩ - اقتصاديو العمل
١٠ - اقتصاديو الأسعار
١١ - اقتصاديو الضرائب
١٢ - (العاملون المتصلون بالاقتصاديات)

- كاف - اخصائيو المبيعات والتسويق
- ١ - محللو الأسواق
 - ٢ - مخططو المنتجات
 - ٣ - اخصائيو البيع
 - ٤ - العاملون المتصلون بالمبيعات والتسويق
- لام - علماء الاجتماع (والعاملون المتصلون بهم)
- ١ - الانثروبولوجيون
 - ٢ - المؤرخون
 - ٣ - علماء السياسة
 - ٤ - اخصائيو الرعاية الاجتماعية
 - ٥ - علماء الاجتماع
 - ٦ - علماء الاجتماع غير المصنفين في فئة أخرى
 - ٧ - (العاملون المتصلون بالعلوم الاجتماعية)
- ميم - علماء الاحصاء وعلماء الرياضيات (والعاملون المتصلون بهم)
- ١ - علماء الرياضيات وخبراء التأمين
 - (أ) خبراء التأمين
 - (ب) علماء الرياضيات - رياضة تطبيقية
 - (ج) علماء الرياضيات - رياضة بحثية
 - ٢ - علماء الاحصاء
 - (أ) علماء الاحصاء الرياضيون
 - (ب) علماء الاحصاء - احصاءات تطبيقية
 - ٣ - (كتبة احصاء)
 - ٤ - (عاملون احصائيون ورياضيون غير مصنفين في فئة أخرى)
- نون - اخصائيو النقل
- ١ - اخصائيو الطيران
 - (أ) اخصائيو خدمة حركة المرور الجوي

(ب) اخصائيو تشغيل الطيران

(ج) اخصائيو طيران آخرون

٢ - اخصائيو حركة المرور الجوي وخدمات السفر

٣ - اخصائيو النقل غير المصنفين في فئة أخرى

سين - كاتبو الوثائق والمترجمون التحريريون والمترجمون الشفويون (والعاملون المتصلون بهم)

١ - المؤلفون والنقاد

٢ - المحررون

٣ - المترجمون الشفويون

٤ - محررو المحاضر الموجزة

٥ - مؤلفو شؤون المصطلحات

٦ - المترجمون التحريريون والمراجعون

٧ - الكتاب غير المصنفين في فئة أخرى

٨ - (كتابة التحرير)

٩ - (المدققون)

١٠ - (العاملون المتصلون بكتابة الوثائق غير المصنفين في فئة أخرى)

عين - العاملون الفنيون والاداريون والتقنيون (والعاملون المتصلون بهم) غير المصنفين في فئة أخرى

١ - العاملون الفنيون والاداريون والتقنيون غير المصنفين في فئة أخرى

٢ - (العاملون المتصلون بالفنيين والاداريين والتقنيين)

٢ - العاملون الكتابيون والعاملون المتصلون بهم

ألف - مشغلو آلات تحويل البيانات

١ - مشغلو ماكينات تثقيب الأشرطة والبطاقات

باء - المرشدون وموظفو الاستقبال

١ - موظفو الاستقبال - العامون

٢ - المرشدون السياحيون

جيم - كتبة البريد

- ١ - كتبة شؤون البريد
- ٢ - السعاة

دال - كتبة حفظ الوثائق واستعادتها

- ١ - كتبة شؤون الملفات

ها^٤ - السكرتاريون

- ١ - سكرتاريون - استماع
- ٢ - سكرتاريون - اختزال

واو - المختزلون

- ١ - مختزلون - عامون
- ٢ - مختزلون - على آلات تجهيز الكلمات

زاي - الطابعون على الآلة الكاتبة

- ١ - طابعون على الآلة الكاتبة - استماع
- ٢ - طابعون على الآلة الكاتبة يستعينون بالحاسبات الالكترونية
- ٣ - طابعون على الآلة الكاتبة - عامون
- ٤ - طابعون على الآلة الكاتبة - على آلات تجهيز الكلمات

ها^٤ - العاملون الكتابيون والعاملون المتصلون بهم غير المصنفين في فئة أخرى

٣ - العاملون في مجال الانتاج والعاملون المتصلون بهم - وعاملو الخدمات ، ومشغلو وعمال معدات النقل والعمال

ألف - مقدمو الطعام

با^٤ - مشغلو معدات الاتصالات

- ١ - عمال الهاتف
- ٢ - الطابعون على الآلة الكاتبة المبرقة
- ٣ - مشغلو الأجهزة اللاسلكية

- جيم - مشغلو ماكينات تجهيز البيانات
- ١ - مشغلو ماكينات التجهيز الكهربى الميكانيكي للبيانات
- ٢ - مشغلو ماكينات التجهيز الالكتروني للبيانات
- دال - السائقون
- هـ^١ - عمال تأمين التجهيزات والخدمات وعمال النظافة
- واو - مشغلو آلات الطباعة بالتصوير
- ١ - عمال الطباعة والعمال المتصلون بهم
- ٢ - عمال مشغلو المعدات المكتبية
- ٣ - المجمعون والمجلدون
- زاي - عمال الأمن
- ح^١ - مشغلو الماكينات الثابتة
- ط^١ - عمال المخازن
- يا^١ - الحرفيون القائمون بصيانة مناطق العمل
- ١ - عمال الصيانة الكهربائية والالكترونية
- ٢ - عمال الحدائق
- ٣ - عمال الدهان ومبيضون
- ٤ - السباكون
- ٥ - النجارون وعمال الاشغال المعدنية
- كاف - العمالون في مجال الانتاج والعمالون المتصلون بهم ، وعمال الخدمات ومشغلو
وعمال معدات النقل غير المصنفين في فئة أخرى

كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

يمكن الحصول على منشورات الأمم المتحدة من المكتبات ودور التوزيع في جميع أنحاء العالم . استلم عنها من المكتبة التي تتعامل معها أو اكتب الى : 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.
