



تقرير

لجنة الخدمة المدنية الدولية

الجمعية العامة

الوثائق الرسمية : الدورة الثانية والثلاثون

الملحق رقم ٣٠ (A/32/30)

الأمم المتحدة

نيويورك، ١٩٧٧

ملاحظة

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

[الأصل : بالانكليزية]
[٥ تشرين الاول / اكتوبر ١٩٧٧]

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
		كتاب الاحالة
		<u>الفصل</u>
		الاول - المسائل التنظيمية
١	١٣- ١
١	١	ألف - قبول النظام الأساسي
١	٣- ٢	باء - عضوية اللجنة
٢	٦- ٤	جيم - الدورات
٣	٩- ٧	دال - الهيئة الفرعية
٤	١٣- ١٠	هاء - أساليب العمل
		الثاني - التدابير التي اتخذتها الجمعية العامة والهيئات التشريعية
٦	٢٦- ١٤	الأخرى وتدابير المتابعة
٦	٢٠- ١٥	ألف - استعراض نظام مرتبات موظفي الامم المتحدة
٩	٢٣- ٢١	باء - شروط الخدمة لفئة الخدمات العامة
١٠	٢٦- ٢٤	جيم - المعاشات التقاعدية
١٢	٦٣- ٢٧	الثالث - شروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية وما فوقها
١٢	٢٩- ٢٧	ألف - تنفيذ مقررات الجمعية العامة
		باء - حركة الهامش بين الاجور في نظام الامم المتحدة
١٣	٣٧- ٣٠	الموحد والاجور في الخدمة المدنية الوطنية المتخذ
		أساسا للمقارنة
		جيم - تنفيذ نظام تسويات مقر العمل ودراسة امكانية اجراء
١٧	٥٧- ٣٨	تغييرات على النظام
		دال - منهجية لتقييم "مجموع التعويض" ومقارنة استحقاقات
٢٣	٦٠- ٥٨	المعاشات التقاعدية
٢٤	٦٣- ٦١	هاء - علاوة الأولد

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>الفصل</u>
٢٦	٢٠٥-٦٤	الرابع - شروط خدمة فئة الخدمات العامة
٢٦	١١٢-٦٤	ألف - السنظر في المبدأ العام ومنهجية تطبيقه
٤١	٢٠٤-١١٣	باء - جدول أول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في جنيف
٤١	١١٧-١١٣	مقدمة
٤٣	١٣٧-١١٨	تنظيم الدراسة الاستقصائية
٥٠	١٤١-١٣٨	جمع البيانات
٥٢	١٤٤-١٤٢	الوثائق المعروضة على اللجنة في دورتها السادسة ، والاستماع الى آراء الادارات والموظفين
٥٢	١٤٧-١٤٥	نوع الدراسة الاستقصائية
٥٣	١٥٤-١٤٨	شمول الدراسة الاستقصائية
٥٦	١٥٦-١٥٥	شروط الخدمة بخلاف الاجور
٥٧	١٦١-١٥٧	الفروق في الاجور بين الرجال والنساء
٥٨	١٦٤-١٦٢	الوظائف التي تقرر استبقاؤها للتحليل النهائي ...
٥٩	١٦٩-١٦٥	تفسير البيانات
٦١	١٧٠	نقاط التعادل الخارجية
٦١	١٨١-١٧١	وضع جدول المرتبات
٦٥	١٨٢	بيان من ممثلي الموظفين
٦٥	١٨٣	تطبيق جدول المرتبات الصافية الموصى به
٦٥	١٨٤	طريقة اجراء التمديدات المقبلة
٦٥	١٨٨-١٨٥	الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين ، والمرتبات الاجمالية ، والاجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى
٦٧	١٩٢-١٨٩	المصلاوات
٦٩	٢٠٤-١٩٣	الخلاصة
٧٣	٢٠٥	جيم - تدابير أخرى بمقتضى الفقرة ١ من المادة ١٢ من النظام الاساسى

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>الفصل</u>
٧٤	١١٣-٢٠٦	الخامس — شروط الخدمة لكلا الفئتين
		ألف — منحة نهاية الخدمة للموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة في حالة عدم تجديد العقد
٧٤	٢٠٨-٢٠٦	
٧٤	٢١٣-٢٠٩	باء — منحة التعليم الخاص للأطفال المعوقين ...
٧٧	٢١٧-٢١٤	السادس — شروط الخدمة بعيداً عن مقار المنظمات
		السابع — الاجراءات المتخذة بموجب مواد أخرى من النظام الأساسي للجنة
٧٩	٢٣٤-٢١٨	
٧٩	٢٢٠-٢١٨	ألف — تصنيف الوظائف (المادة ١٣)
٨٠	٢٢٦-٢٢١	باء — التوظيف (المادة ١٤) (أ) و (ب) و (ج)
		جيم — التطوير المهني ، وتدريب الموظفين ، وتقييم الموظفين (المادة ١٤) (ب)
٨١	٢٣٠-٢٢٧	
	٢٣٤-٢٣١	دال — نظام أساسي موحد للموظفين (المادة ١٥)

المرفقات

٨٤	١٩٧٧	المرفق الأول — تصنيفات مقر العمل التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية لمقار العمل الموجودة في المقار والمتوسط المرجح لتسويات مقر العمل (WAPA) ، نيسان / ابريل ١٩٧٥ — آب / أغسطس ١٩٧٧
		المرفق الثاني — التغيير المقترح في نظام تسويات مقر العمل
٨٥		ألف — نظام فئات تسويات مقر العمل بموجب نظام الخمس نقاط وبموجب نظام الخمسة في المائة
٨٦		باء — جداول تسويات مقر العمل (المبلغ لكل نقطة من الدليل بدولارات الولايات المتحدة)
		المرفق الثالث — جدول مرتبات فئة الخدمات العامة في جنيف
٨٨		ألف — ملخص للآراء التي أبدتها ممثلو الرؤساء التنفيذيين وموظفي المنظمات التي مقرها في جنيف

المحتويات (تابع)

الصفحة

٩٦	بـ ٤ - موجز شروط التوظيف العامة للموظفين الخارجيين الذين تم استقضاؤهم ومقارنتها بالشروط المقدمة من المنظمات
١٠٠	جيم - قائمة بالوظائف التي شملها المسح والرتب المناظرة
١٠١	دال - عدد الوظائف المتعادلة (الموظفون المناظرون لوصف الوظائف التي تم جمع بيانات عن مرتباتهم) موزعا حسب صاحب العمل وحسب الوظيفة
١٠٢	هـ ١ - مقارنة بين عدد الموظفين الخارجيين وموظفي المنظمات في الوظائف التي شملها المسح (والنسبة المئوية لموظفي المنظمات من مجموع الوظائف التي شملها المسح في تلك المنظمات)
١٠٣	٢ - مجموع موظفي المنظمات في فئة الخدمات العامة بجنيف في ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٦ (والنسبة المئوية لكل رتبة من المجموع)
١٠٤	واو - التوزيع المئوي ، حسب الجنس ، لموظفي المنظمات والموظفين الخارجيين في الوظائف التي شملها المسح
١٠٥	زاي - متوسط عمر وسنوات خدمة موظفي المنظمات والموظفين الخارجيين في الوظائف التي شملها المسح
١٠٦	حـ ٤ - المرتبات الخارجية لكل وظيفة ولكل رتبة مناظرة ، مع تعدد يلها اعتبارا للتمايز بين المعدلات المدفوعة للرجال والنساء ، مستكملة حتى ١ كانون الثاني / يناير ١٩٧٨ بالفرنكات السويسرية ، صاف
١٠٧	طـ ٤ - جدول المرتبات الحالي لفئة الخدمات العامة بجنيف ، الاجمالي والصافي السنويان (بالفرنكات السويسرية)

المحتويات (تابع)

الصفحة

١٠٨	يا٤ - جدول المرتبات الموصى به ، مينا نقاط التعادل والتدخلات والتخفيضات عن الجدول الحالي (بالفرنكات السويسرية ، صاف)
١٠٩	كاف - العلاقات الداخلية بين المرتبات - الجدول الحالي ، والجدول الموصى به
١١٠	لام - جدول المرتبات الموصى به لفئة الخدمات العامة بجنيف ، اعتبارا من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٨ ، صاف (بالفرنكات السويسرية)
١١١	ميم - جدول المرتبات الموصى به لفئة الخدمات العامة بجنيف ، اعتبارا من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٨ ، الاجمالي ، باستعمال الجدول الحالي للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين (بالفرنكات السويسرية)

كتاب الاحالة

٣٠ أيلول / سبتمبر ١٩٧٧

سيدي ،

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

وقد كان الجزء الاكبر من نشاط اللجنة عام ١٩٧٧ منصباً على البدء بدراساتها لشروط خدمة فئة الخدمات العامة ، ولاسيما استقصاء أفضل شروط الخدمة السائدة ، وقد قامت به اللجنة فني جنيف استجابة لطلب الجمعية العامة في قرارها (٣١ / ١٩٣) بـ٦٠ . وقد تم ، بصورة منفصلة ، تقديم تقرير اللجنة عن هذه الدراسة الاستقصائية ، بما في ذلك التوصية التي قدمتها اللجنة بموجب الفقرة ١ من المادة ١٢ من نظامها الاساسي والتي تتعلق بجدول مرتبات فئة الخدمات العامة في جنيف، الى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات السبع التي تقع مقارها أو مكاتبها الرئيسية هناك . ووفقاً للطلب الموجه الى اللجنة في الفقرة ١ من قرار الجمعية العامة بأن "تعلم الجمعية العامة في دورتها الثانية والثلاثين عن التدابير المتخذة في هذا الصدد" ، يرد هذا التقرير في الفصل الرابع - بء من هذه الوثيقة ، كما يمكن الاطلاع على جدول المرتبات الذي اوصت به اللجنة ، في المرفقين الثالث - لام والثالث - ميم .

وتتضمن اقسام التقرير الأخرى معلومات عن الدراسة التي تتابع بها اللجنة معالجة عدد من المواضيع ، سواء من خلال اضطلاع اللجنة تدريجياً بكامل وظائفها المعهود بها اليها بموجب نظامها الاساسي ، أو تلبية لقرار الجمعية العامة (٣١ / ١٤١) ؛ وتتوقع اللجنة ان تحيل الى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والثلاثين توصيات بشأن معظم هذه المواضيع . ولم تقدم الى الجمعية العامة في دورتها الحالية سوى توصية واحدة تستدعي القيام باجراءات معينة ، وهي التوصية الواردة في الفقرة ٥٧ والمتعلقة باجراء تغيير في نظام تسويات مقار العمل .

وأكون ممتناً لو تكرمتم بتقديم هذا التقرير الى الجمعية العامة واحالته كذلك ، كما تنص المادة ١٧ من النظام الاساسي ، الى الهيئات الادارية للمنظمات الأخرى المشتركة في أعمال اللجنة عن طريق رؤسائها التنفيذيين والى ممثلي الموظفين .

وأنتهز هذه الفرصة لأجدد الاعراب لسيادتكم عن أسمى آيات التقدير .

(توقيع) راؤول أ. كيخانو

رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية

صاحب السعادة

السيد كورت فالدهايم

الأمين العام للأمم المتحدة

نيويورك

الفصل الاول

المسائل التنظيمية

ألف - قبول النظام الأساسي

١ - منذ إعداد التقرير السنوي الثاني للجنة الخدمة المدنية الدولية (١) ، لم يطرأ تغيير على الحالة فيما يتعلق بقبول النظام الأساسي للجنة من قبل المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة . وبذلك يبلغ عدد المنظمات التي قبلت النظام الأساسي حتى الآن ، بالإضافة الى الأمم المتحدة ذاتها ، * ١ منظمة (٢) . أما المنظمتان المتبقيتان (٣) ، وان كانتا لم تقبلتا النظام الأساسي بصفة رسمية ، فقد اشتركتا في أعمال اللجنة على نحو فعال .

باء - عضوية اللجنة

٢ - بما أن مدة عضوية خمسة أعضاء من اللجنة تم تعيينهم عام ١٩٧٤ ، عن طريق اجراء القرعة ، لفترة مدتها عامان ، كان مقررا ان تنتهي بتاريخ ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٦ ، فقد قامت الجمعية العامة ، في دورتها الحادية والثلاثين ، بتعيين خمسة أعضاء يحلون محل من انتهت مدة عضويتهم . وقررت اللجنة الخامسة دون تصويت ، في ١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٦ ، بعد ان أبلغها الأمين العام بأنه قام بالمشاورات المطلوبة بمقتضى المادة ٤ من النظام الأساسي مع الدول الأعضاء والرؤساء التنفيذيين للمنظمات الأخرى وممثلي الموظفين ، وكذلك أجرى مشاورات مع اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية ، ان توصي الجمعية العامة بأن تعيد تعيين الأعضاء الخمسة الذين انتهت مدة عضويتهم لمدة ٤ سنوات جديدة تبدأ في ١ كانون الثاني / يناير ١٩٧٧ ، وهم

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الحادية والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/31/30) . وانظر أيضا التقرير الأول للجنة ، المرجع نفسه ، الدورة الثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/10030) .

(٢) منظمة العمل الدولية ، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ، ومنظمة الطيران المدني الدولي ، ومنظمة الصحة العالمية ، واتحاد البريد العالمي ، والاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية ، ومنظمة الارصاد الجوية العالمية ، والمنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية ، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية .

(٣) الوكالة الدولية للطاقة الذرية ، والاتفاق العام بشأن التعريفات الجمركية والتجارة .

السيد امجد علي (باكستان) ، والزعيم مايكل أو. آني (نيجيريا) ، والسيد أ. س. تشيستياكوف (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية) ، والسيد ب. ن. هكسار (الهند) ، والسيدة حليلة ورزازی (المغرب) . ووافقت الجمعية العامة على هذه التوصية دون تصويت في جلستها ١٠٢ المعقودة في ٢٢ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٦ (القرار ٣١/٢٠٠) . وبذلك تكون عضوية اللجنة عام ١٩٧٧ على النحو التالي :

- أ . ل . أدو (غانا) (نائب الرئيس) **
(توفي بتاريخ ٢ ايلول / سبتمبر ١٩٧٧)
الزعيم مايكل . أ . آني (نيجيريا) ***
جان - لويس بليون (فرنسا) *
أ . فونسيكا بيمنتل (البرازيل) *
أ . س . تشيستياكوف (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية) ***
د . ثيام (السنغال) **
أمجد علي (باكستان) ***
باسكال فروشو (سويسرا) **
راؤول أ . كيخانو (الارجنتين) (الرئيس) **
جيرى نوسيك (تشيكوسلوفاكيا) **
تورو هاغيوارا (اليابان) *
روبيرت أ . هامبتون (الولايات المتحدة) *
ب . ن . هكسار (الهند) ***
أ . ه . م . هيلس (المملكة المتحدة) *
حليلة ورزازی (المغرب) ***

-
- * تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٧ .
** تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٨ .
*** تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٠ .

٣ - وعلمت اللجنة بأسى عميق بوفاة نائب رئيسها السيد أ. ل. أدو (غانا) في ٢ أيلول /
سبتمبر ١٩٧٧ .

جيم - الدورات

٤ - عقدت اللجنة دورتين عام ١٩٧٧ : فعقدت الدورة الخامسة في مقر الأمم المتحدة في الفترة من ٢٢ شباط / فبراير الى ١١ آذار / مارس ؛ وعقدت الدورة السادسة في مقر الوكالة الدولية للطاقة الذرية في فيينا ، بدعوة من المدير العام للوكالة في الفترة من ١٦ آب / أغسطس الى ٢ أيلول / سبتمبر .

٥ - وأحاطت اللجنة علماً ، في دورتها الخامسة ، بما يعنيهها من المقررات التي اعتمدها الجمعية العامة في دورتها الحادية والثلاثين ، ونظرت فيما لها من آثار على برنامج عمل اللجنة (انظر الفصل الثاني أدناه) ؛ وبدأت نظرها في المبدأ والمنهجية اللذين تتبعهما في تحديد شروط خدمة فئة الخدمات العامة ، واتخذت قرارات بشأن الترتيبات المتصلة بإجراء الدراسة الاستقصائية المقرر إجراؤها في جنيف عن الشروط المحلية للخدمة (انظر الفصل الرابع) ؛ ووضعت خطوطاً توجيهية لعدد من الدراسات الأخرى التي ستجرى عامي ١٩٧٧ و ١٩٧٨ (انظر الفصول الثالث - دال والسادس والسابع) . ونظرت اللجنة ، في دورتها السادسة ، في نتائج الدراسة الاستقصائية في جنيف ، وأعدت توصياتها المتعلقة بمستوى مرتبات فئة الخدمات العامة هناك ؛ واتخذت قرارات بشأن الترتيبات المتصلة بإجراء دراسة استقصائية أخرى مماثلة في باريس (انظر الفصل الرابع) ؛ ونظرت في مسائل مختلفة تتصل بشروط خدمة الفئة الفنية وما فوقها (انظر الفصل الثالث) وبشروط خدمة كلتا الفئتين (انظر الفصل الخامس) ؛ وواصلت دراسة المسائل المتعلقة بمهامها بموجب المادة ١٤ من نظامها الداخلي (انظر الفصل السابع) .

٦ - وفضلاً عن هاتين الدورتين ، اجتمعت في جنيف ، في الفترة من ١٦ الى ٢٠ أيار/مايو ، بصددها الدراسة الاستقصائية لمرتبات فئة الخدمات العامة هناك ، فرقة عمل تتألف من رئيس اللجنة ونائب رئيسها وأربعة من أعضائها .

دال - الهيئة الفرعية

٧ - انشئت اللجنة الاستشارية لمسائل تسوية مقر العمل عام ١٩٧٦ ، عملاً بالإذن الذي منحته الجمعية العامة في القرار ٣٤١٨ ألف (د - ٣٠) ، وعين أعضاؤها مؤقتاً لفترة عام واحد ، كما ورد في الفقرة ١٠ من التقرير السنوي الثاني للجنة . وقد تم ، بعد إعداد ذلك التقرير ، شغل المقعد الشاغر الخاص بعضو من منطقة أمريكا اللاتينية بتعيين السيد برناردو فران (فنزويلا) .

٨ - وبعد ان أحاطت اللجنة علماً ، في دورتها الخامسة ، بالتقرير الخاص بأعمال الدورة الأولى للجنة الاستشارية ، أقرت الترتيبات الخاصة بتعيين الأعضاء على أساس منتظم ، دون ان تغيب عن بالها الرغبة في وجود إجراء يتصل بتناوب العضوية من جهة ، والحاجة الى ان يكون لدى الأعضاء خبرة كافية بنظام تسوية مقر العمل من جهة أخرى . فقررت ان يقوم رئيس اللجنة بتعيين الأعضاء بعد التشاور مع رئيس اللجنة الاستشارية لمسائل تسوية مقر العمل الذي تعينه لجنة الخدمة المدنية الدولية ، وبعد تلقي وجهات نظر الرؤساء التنفيذيين وممثلي الموظفين ومقترحاتهم . وتكون المدة العادية للعضوية أربع سنوات مع إمكانية إعادة التعيين لفترة ثانية ، كما قررت ان يتم ، من بين الأعضاء الخمسة الذين قاموا بالخدمة عام ١٩٧٦ ، إعادة تعيين عضو واحد لمدة أربع سنوات ، وعضو آخر لمدة ثلاث سنوات ، وواحد لسنتين ، وآخر لسنة واحدة ، مع استبدال عضو آخر ، على ان تحدد مدة عضويتهم بالنسبة العكسية لعدد السنوات التي عملوا فيها في اللجنة الاستشارية لمسائل تسوية مقر العمل وفي الهيئات السابقة لها . وبناءً على ذلك ، أعيد تعيين السيد برناردو فران (فنزويلا) لمدة أربع سنوات ، والسيد ي . ن . باتوفرين (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية) لمدة ثلاث سنوات ، والسيد ج . ه . مور (الولايات المتحدة الأمريكية) لسنتين

والسيد أ . ن . اومابو (غانا) لسنة واحدة ؛ وعين السيد ي . ميورا (اليابان) لمدة أربع سنوات بدلا من العضو الذي انتضت عضويته وهو السيد ب . رامامورتى (الهند) . وقد قدم السيد باتوفرين فيما بعد استقالته من اللجنة ، وعين في الخدمة ، للفترة المتبقية من عضويته ، السيد أ . ف . ريفينكو (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية) . وواصل السيد باسكال فروشو ، عضو لجنة الخدمة المدنية الدولية ، العمل كرئيس للجنة الاستشارية لمسائل تسوية مقر العمل .

٩ - وعقدت الدورة الثانية للجنة الاستشارية في الفترة من ١٣ الى ١٩ تموز/يوليه في مقر منظمة الطيران المدني الدولي في مونتريال . ويرد في الفصل الثالث - جيم وصف للاجراءات التسيي اتخذتها لجنة الخدمة المدنية الدولية بناءً على توصيات اللجنة الاستشارية .

ها - اساليب العمل

١ - واصلت اللجنة علاقاتها المنتظمة المثمرة مع الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشتركة وموظفيهم الاداريين ، ومع ممثلي الموظفين ، اى مع الطرفين اللذين يحق لهما ، بموجب نظامها الأساسي ، ان يعرضها عليها الوقائع ووجهات النظر بشأن أى مسألة تقع ضمن اختصاصها . وواصلت اللجنة كذلك التعاون مع مختلف الهيئات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة .

١١ - وقد تحققت مشاركة الرؤساء التنفيذيين في أعمال اللجنة عن طريق بيانات جماعية بوجهات نظرهم - ويتقدم مقترحات في بعض الحالات - وافقت عليها رسميا لجنة التنسيق الادارية ، وعن طريق دراسات ومقترحات وبيانات قدمتها ، بإذن من لجنة التنسيق الادارية ، اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ، وعن طريق مساهم به في مناقشات اللجنة ، على نحو فعال ، كبار الموظفين الاداريين المسؤولين عن شؤون الموظفين والعاملين بصفتهم ممثلين لرؤسائهم التنفيذيين وأعضاء في اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية . وقد تم تعزيز علاقات العمل هذه أيتها بحضور الرئيس احدى جلسات لجنة التنسيق الادارية وبالاتصالات التي أجراها مع عدد من الرؤساء التنفيذيين بصورة فردية ، وكذلك باشتراك الأمين التنفيذي في جلسات اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية . وتدرك اللجنة أن برنامج عملها يثقل بالطلبات ادارات المنظمات ، ولا سيما اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ، إذ تعد هذه اللجنة بيانات جماعية بالوقائع ووجهات النظر والمقترحات . وخلافا لبعض التوقعات ، لم يسفر انشاء لجنة الخدمة المدنية عن تخفيض حجم العمل عن اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ؛ ويبدو ان هذه الحالة ستستمر على الأقل بضع سنوات وأنها تستدعي المرونة في تقاسم المسؤولية عن اعداد الدراسات بين اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية وأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية .

١٢ - وقد تم الى اللجنة على نحو فعال ، عن طريق اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ، وجهات نظر الموظفين بشأن المسائل ذات الأهمية المشتركة على نطاق المنظومة . وتجدر الإشارة مرة ثانية الى ان اللجنة على وعي بالصعوبات التي يثيرها في وجه ممثلي الموظفين أمر عرض مجموعة موحدة من وجهات النظر بشأن عدد كبير من المسائل ، وهي تقدر بوجه خاص نوعية بياناتهم ودفاعهم عن وجهات نظرهم . أما في المسائل ذات الأهمية المحلية ، كالدراصة الاستقصائية عن

أفضل شروط العمل السائدة في جنيف ، فقد التزمت اللجنة التزاما كاملا بالمبدأ الوارد في نظامها الداخلي والقاضي باستشارة الموظفين المعنيين مباشرة . غير ان اللجنة لاحظت بقلق ، كما أشار رئيسها لدى تقديمه التقرير السنوي الثاني الى اللجنة الخامسة للجمعية العامة ، اتجاه بعض مجموعات من الموظفين الى تقديم وجهات نظر منفصلة غير البيانات الجماعية المقدمة ، سواء بشأن مسائل ذات أهمية عامة عن طريق اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ، أو بشأن مسائل ذات أهمية محلية عن طريق الممثلين المشتركين الذين عينهم الموظفون المعنيون . وقد قبلت اللجنة بيانات مكتوبة من هذه المجموعات المنشقة من الموظفين ، توسعا في تطبيق المادة ٣٦ - ٢ من نظامها الداخلي (التي تنص على أن " هذه الأحكام [بشأن العرض المشترك لوجهات النظر] لا تخل بحق الرئيس التنفيذي أو ممثلي الموظفين في أية منظمة مشتركة في عرض بيانات مكتوبة بصورة منفردة ") . غير انها لاحظت مع ذلك ان وجهات النظر المعروضة على هذا النحو كثيرا ما تختلف كثيرا عن وجهات النظر المعروضة بصورة جماعية ، مما يوحي بأن الدافع الرئيسي للمجموعات المعنية هو الحصول على نوع من الاعتراف بها وليس تمثيل مصالح منفصلة " بسلامة نية " . وترى اللجنة ان نزولها عند تلك المحاولات سيشكل تدخلا من جانبها في خلافات داخلية بين موظفي منظمة معينة ، وهي خلافات ينبغي حلها عن طريق الاجراءات الديمقراطية لتمثيل الموظفين الموجودة في كل منظمة . ولذلك فقد اعتنقت اللجنة الرأي القائل بأن اشتراك ممثلي الموظفين في أعمالها (غير ما قد يشاركون به عن طريق تقديم بيانات مكتوبة) ينبغي ان يخضع للتعريف الوارد في المادة ١ من نظامها الداخلي ، وهو انه " يقصد بـ 'ممثلي الموظفين' ، ممثلو موظفي احدى المنظمات المشتركة المعترف بهم وفقا للنظام الأساسي والاداري لتلك المنظمة حسب مقتضيات السياق ، الممثلون من عدة منظمات مشتركة أو من جميع تلك المنظمات " . واللجنة على اقتناع بأنها اذا تصرفت على نحو مخالف فإن ذلك سيؤدي الى الاجراءات الديمقراطية للمنظمة لتمثيل الموظفين ، وبالمشاركة الفعالة من جانب الموظفين في أعمال اللجنة ، وهو أمر تعلق عليه اللجنة أهمية كبيرة .

١٣ - وقد رحبت اللجنة بما قدمه من اسهام في أعمالها كل من معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث ، الذي يعد لها دراسة عن الانماء الوظيفي ومفهوم الحياة الوظيفية في منظومة الأمم المتحدة ، ووحدة التفتيش المشتركة ، التي ساعدت اللجنة كذلك في أعمالها بالدراسة التي قدمتها عن ممارسات التوظيف وسياساته ومعاييرها . وترد النتائج الأولية التي توصلت اليها اللجنة بشأن هذه المواضيع في الفرعين باء وجيم من الفصل السابع أدناه .

الفصل الثاني

التدابير التي اتخذتها الجمعية العامة والهيئات التشريعية الأخرى وتدابير المتابعة

١٤ - تتصل التدابير التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها الحادية والثلاثين فيما يتعلق بعمل اللجنة (الى جانب اعادة تعيين اعضاء اللجنة ، وهو أمر تناولته الفقرة ٢ أعلاه) بما يلي :

(أ) استعراض مرتبات موظفي الأمم المتحدة؛ (القرار ١٤١/٣١ المؤرخ في ١٧ كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٦) ؛

(ب) مهام اللجنة فيما يتعلق بمرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة ؛ (القرار ١٩٣/٣١ ب٤ المؤرخ في ٢٢ كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٦) ؛

(ج) الاشارات ، الواردة في القرار المتخذ بشأن نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة (القرار ١٩٦/٣١ المؤرخ في ٢٢ كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٦) ، الى اهتمام اللجنة بالمعاشات التقاعدية بوصفها عنصرا من مجمل مجموعة الأجر .

ألف - استعراض نظام مرتبات موظفي الأمم المتحدة

١٥ - في القرار ١٤١/٣١ ب٤ لاحظت الجمعية العامة مع الارتياح ان اللجنة قد انجزت في الوقت المناسب الجزء الأكبر من الاستعراض الذي طلب منها اجراءه على سبيل الأولوية في القرارات ٣٠٤٢ (د - ٢٧) و ٣٣٥٧ (د - ٢٩) و ٣٤١٨ (د - ٣٠) ؛ وأحاطتها علما بالنتائج التي خلصت اليها اللجنة وأقرت التدابير التي أوصت بها (٤) باستثناء اثنين منها : الاقتراح باستحداث منحة " نهاية الخدمة " للموظفين المعيّنين بعقود محدودة الأجل ولم يجدد تعيينهم بعد اكمالهم ست سنوات من الخدمة على الأقل ؛ والاقتراح بتوسيع نطاق استحقاق منحة التعليم ليشمل الدراسات الجامعية في بلد مقر عمل الموظف .

١٦ - ولما كانت اللجنة قد عرضت التدابير التي اوصت بها بوصفها ترمي الى تصحيح اكثر الأوضاع شذوذا في النظام وتكييفه مع الظروف المتغيرة ، لا بوصفها اصلاحا اساسيا للنظام ، فقد أوصت الجمعية العامة في الجزء الثاني من القرار ١٤١/٣١ ب٤ بأن تستمر اللجنة في دراستها للاصلاحات الأخرى التي يمكن اجراءها في نظام المرتبات ، وعينت عددا من النواحي التي يلزم توجيه اهتمام خاص اليها ، وهي :

(٤) انظر الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الحادية والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/31/30) ، الباب الثاني ، الفصل الثاني .

(أ) إمكانية تعديل نظام تسويات مقر العمل استنادا الى ان من الممكن ان يؤدي التطبيق الآلي للنظام الى اختلاف بين مستويات أجر موظفي الامم المتحدة ومستويات أجر موظفي الخدمة المدنية الوطنية المتخذة اساسا للمقارنة ؛

(ب) وضع منهجية لمقارنة " مجموع الأجر " بين نظام الامم المتحدة والخدمة المدنية المتخذة اساسا للمقارنة ، ومد نطاق المقارنة بين هذين النظامين ليشمل جميع المستويات ؛

(ج) شروط تقديم مدفوعات انتهاء الخدمة ، ولاسيما عند التقاعد ، وإمكانية وضع حد أعلى لمجموع استحقاقات هذه المبالغ ؛

(د) إعادة دراسة إمكانية استحداث منحة " نهاية الخدمة " ؛

(هـ) شروط منحة التعليم ، وخاصة التعليم في مرحلة ما بعد الدراسة الثانوية والتعليم في بلدان أخرى غير وطن الموظف ؛

(و) جعل المبلغ المستحق الدفع للزوج المعال أو الولد المعال لموظف يتوفى اثناء الخدمة متفقا مع الجدول المنقح لتعويضات انتهاء الخدمة .

١٧ - كذلك اعتمدت الجمعية العامة تعديلات للنظام الأساسي لموظفي الامم المتحدة لانفـان التغييرات التي أقرتها في نظام المرتبات ، وأذنت للأمين العام بإدخال ما يلزم من التغييرات المترتبة على ذلك في النظام الإداري للموظفين . وهكذا فقد بدأ نفاذ مقررات الجمعية هــذـه بالنسبة للأمم المتحدة اعتبارا من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٧ . وقد اتخذت السلطات المختصة في المنظمات الأخرى التي تطبق النظام الموحد تدابير مماثلة لتطبيقها على موظفيها ، الا ان منظمة واحدة (هي منظمة العمل الدولية) احتفظت ، لدى تنفيذ التدابير المنقحة بشأن تعويضات انتهاء الخدمة ، بأحكام موجودة بالفعل في نظامها الإداري هي اكثر موثقة من الاحكام التي اوصت بها اللجنة وأقرتها الجمعية العامة (٥) .

١٨ - ولاحظت اللجنة في دورتها الخامسة انه بالرغم من ان الجمعية العامة قد اعادت الى اللجنة الاقتراح باستحداث منحة " نهاية الخدمة " لتنظر فيه من جديد فقد أقر المجلس التنفيذي لمنظمة الصحة العالمية ، في دورته التاسعة والخمسين المعقودة في كانون الثاني /يناير ١٩٧٧ ، اقتراحا من المدير العام للمنظمة المذكورة باستحداث مادة جديدة في النظام الإداري للموظفين تنص على " انشاء منحة نهاية الخدمة بوصفها تدبيرا مؤقتا ريثما تدرس لجنة الخدمة المدنية الدولية من جديد اقتراحها المتعلق بهذه المنحة وريثما تتخذ الجمعية العامة للأمم المتحدة مقرا بشأنه " (٦) . ولاحظت الطابع المؤقت للتدبير والظروف الخاصة التي اتخذ فيها ، أي قرار منظمة الصحة العالمية

(٥) كان من المتوقع أن تتخذ منظمة أخرى (المنظمة العالمية للملكية الفكرية) اجراء

بعد اعداد هذا التقرير بوقت قصير .

(٦) قرار منظمة الصحة العالمية EB59.R35 .

بالغاء ما يزيد على ٣٠٠ وظيفة في السنوات الأربع القادمة ، مما يستتبعه في حالات عديدة عدم تجديد تعيينات موظفين عملوا في منظمة الصحة العالمية عددا من السنين بعقود محدودة الأجل .

١٩ - وأقرت اللجنة في دورتها الخامسة خطة لدمج التدابير المطلوب منها اتخاذها نتيجة لمقررات الجمعية العامة في برنامج عملها . ووافقت على اعطاء أولوية للطلب الوارد في الفقرة ١ من الجزء الثاني من القرار ٣١/١٤١ بء ، بأن تقدم تقريرا الى الجمعية العامة بشأن امكانية انشاء نظام معدل لتسويات مقر العمل ، ودعت اللجنة الاستشارية لمسائل تسوية مقر العمل الى دراسة النواحي التقنية للمشكلة في دورتها لعام ١٩٧٧ ؛ وترد النتائج التي خلصت اليها اللجنة في الفصل الثالث - جيم من هذا التقرير . وفيما يتعلق باعادة النظر في مبلغ استحقاق الوفاة ، الذي طلب من اللجنة أن تقدم مقترحات بشأنه الى الجمعية العامة في دورتها الثانية والثلاثين ، فقد درست اللجنة المسألة في دورتها السادسة على اساس تقرير من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية . ولا حظت ان ثمة أوجه تفاوت بين الممارسات القائمة في المنظمات المختلفة وانها ليست متأكدة من أن مبرر الاستحقاق هو نفس المبرر بالنسبة لتعويض انهاء الخدمة . ولذلك خلصت اللجنة الى ان الأمر يقتضي مزيدا من الدراسات على اساس معلومات أوفى تقدمها المنظمات ؛ وعليه فستقدم تقريرا عن المسألة الى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والثلاثين مشفوعا بالدراسة التي ستقدم عندئذ عن جميع الأشكال الاخرى لاستحقاق انهاء الخدمة . أما بشأن المسائل الأخرى ، التي طلب تقديم تقرير عن بعضها الى الدورة الثالثة والثلاثين بينما لم يحدد موعد بالنسبة للمسائل الأخرى ، فقد شرعت اللجنة في دراستها بقصد تقديم تقرير عنها أيضا الى الجمعية العامة في عام ١٩٧٨ .

٢٠ - وأكدت اللجنة من جديد رأيها الذي مفاده انه ، نظرا للتغيرات التي أدخلت بالفعل على نظام المرتبات ، وعندما يتم التصرف في المسائل الأخرى المشار اليها أعلاه ، لن يلزم لعدة سنوات اجراء استعراض رئيسي آخر لنظام مرتبات الموظفين من الفئة الفنية وما فوقها . وهي لم تتفاقل عن قولها انه " ربما يكون الاصلاح الاساسي امرا مستصوبا في المستقبل للمضي قدما خطوة اخرى في تطويع النظام للاحتياجات المتغيرة للمنظمات ، وهي الاحتياجات الناجمة عن قيام حكومات الدول الاعضاء باعادة تحديد الخدمات التي تتوقع من المنظمات توفيرها " (٧) ، ولا عن الدعوة التي وجهتها الجمعية العامة اليها الى " الاستمرار في دراستها للاصلاحات الأخرى التي يمكن اجراؤها " . بيد ان من المستصوب ، كما تبين من المناقشات التي دارت في اللجنة الخامسة للجمعية العامة ، ان تصدر عن الهيئات السياسية في منظومة الامم المتحدة توجيهات في مجال السياسة العامة قبل وضع اصلاحات أخرى من هذا النوع قد تكون جوهرية . وتدرك اللجنة ان من مسؤوليتها طرح القضايا التي تعتقد انه يلزم اصدار توجيهات في مجال السياسة العامة بشأنها على الهيئات التشريعية ، مع امكانية اقتراح اتجاهات بديلة . وأعربت اللجنة عن اعتقادها بأنها ستكون افضل أهلية للقيام بذلك عندما تكون قد قطعت شوطا اكبر في نظرها في بعض المسائل الاساسية ذات الصلة ، مثل الاماكن النسبية للعمل الدائم (أو الوظيفي) ، والتوظيف القصير الأجل في الخدمة المدنية الدولية ،

(٧) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الحادية والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠

(A/31/30) ، الفقرة ٤٦ .

والشروط الخاصة للخدمة خارج مقار العمل ، بما في ذلك الخدمة في مشاريع المساعدة الانمائية .
ومما حدّ من التقدم الذي احرزته اللجنة في النظر في تلك المسائل (الذي يرد عرض له في الفصلين
السادس والسابع - جيم من هذا التقرير) الأولوية التي اضطرت ، منذ انشائها ، الى اعطائها
للمسائل الملحة المتعلقة بالمرتبات ؛ ومع ذلك فقد ظلت مقتنعة بأهميتها وتوقعت انها ستتمكن من
تقديم آرائها بشأنها في الوقت المناسب بوصفها من عناصر النظر في الاصلاحات الأساسية التي يمكن
اجراؤها في النظام .

با - شروط الخدمة لفئة الخدمات العامة

٢١ - أشار القرار (١٩٣ / ٣١ با) الذي اتخذه الجمعية العامة بناءً على نظرها في تقرير وحدة
التفتيش المشتركة عن بعض نواحي الاضراب الذي وقع في مكتب الامم المتحدة بجنيف في الفترة من
٢٥ شباط / فبراير الى ٣ آذار / مارس ١٩٧٦ الى " الحاجة الى اعادة دراسة المنهجية المتبعة في
اجراء دراسات استقصائية للمرتبات واعادة دراسة نظام تصنيف وظائف فئة الخدمات العامة في جنيف ،
وأحاطت علما بالطلبات الموجهة من منظمة الصحة العالمية ومكتب العمل الدولي الى لجنة الخدمة
المدنية الدولية كيما تضطلع ، في أقرب وقت ممكن ، بمهامها بموجب الفقرة ١ من المادة ١٢ من
نظامها الأساسي فيما يتعلق بجنيف ، وأحاطت علما مع الارتياح بقرار اللجنة أن تعجل الاضطلاع
بتلك المهام . وفي فقرات منطوق القرار طلب من اللجنة :

- (أ) أن تقرر ، على سبيل الاستعجال ، بمقتضى احكام المادة ١١ (أ) من نظامها
الاساسي ، الطرق التي تطبق بها مبادئ تحديد شروط الخدمة لفئة الخدمات العامة في جنيف ؛
(ب) وأن تقوم ، على اساس هذه المنهجية وبمقتضى السلطة الممنوحة لها في الفقرة ١
من المادة ١٢ من نظامها الأساسي ، بالعمل على اجراء دراسة استقصائية لشروط التوظيف المحلي
في جنيف ، ويوضع توصيات بشأن جداول المرتبات التي تراها مناسبة في ظل الظروف القائمة ، وأن
تعلم الجمعية العامة في دورتها الثانية والثلاثين عن التدابير المتخذة في هذا الصدد ؛
(ج) وأن تعتمد الى بحث اساس التعديلات التي اجريت مؤخرًا على مرتبات موظفي فئة
الخدمات العامة في جنيف ، وأن تأخذها في اعتبارها الكامل عند نظرها في المرتبات وفي منهجية
تعديلات المرتبات في المستقبل ؛

(د) وأن تأخذ في الحسبان جميع الجوانب (ولاسيما الفقرة ٢٩) من تقرير وحدة التفتيش
المشتركة والتعليقات التي أبدتها لجنة التنسيق الادارية والأمين العام على ذلك التقرير .

٢٢ - ونظرت اللجنة ، في دورتها الخامسة ، في الطريقة التي ينبغي ان تستجيب فيها لطلب
الجمعية العامة وأدركت انه ، نظرا لما يفرضه على اعمالها الطلب الموجه اليها بتقديم تقرير عن ذلك
الى الجمعية العامة في دورتها الثانية والثلاثين من موعد محدد ، يتعين عليها اعطاء الأولوية في
برنامج عملها للمشاكل العامة لمنهجية تحديد مرتبات موظفي الخدمة العامة وللمشكلة المحددة
الخاصة بجنيف . ولاحظت كذلك ان ذلك الموعد يقتضي لا محالة اجراء تغيير في النهج الذي
تصورته اللجنة لمعالجة هذا الموضوع كما ورد في الفقرات من ٢٧ الى ٣١ من تقريرها السنوي الثاني .

فقد كانت تعترزم أن تدرس أولاً المبدأ ومنهجية تطبيق المبدأ بوجه عام ، مع احتمال أن يؤدي ذلك الى وضع مجموعة من التوجيهات أو المبادئ التوجيهية التي من شأنها أن تنقح أو تحل محل "المبادئ الارشادية" - ثم تبدأ عندئذ فقط بتطبيق تلك المنهجية على مقار عمل معينة لدى ادائها لمهامها بموجب المادة ١٢ من النظام الأساسي . غير أن الحاجة الملحة الى معالجة الحالة التي نشأت في جنيف ، وهي الحاجة التي أدركتها اللجنة بالفعل وأكدتها الجمعية العامة في قرارها ، وما ترتب على ذلك من التزام بالشروع في دراسة استقصائية في جنيف في أقرب وقت ممكن بعد اختتام الدورة الخامسة كي تستطيع اللجنة أن تنظر في النتائج في دورتها السادسة وتضع توصياتها قبل افتتاح الدورة الثانية والثلاثين للجمعية العامة ، اضطرتها الى اعتماد نهج مختلف . وعليه قررت أن تعد ، في دورتها الخامسة ، دراسة أولية عامة للقضايا ذات الصلة ؛ وتخلص على أثرها الى نتائج مؤقتة حيثما أمكن بشأن المسائل المتعلقة بالمبدأ العام أو المنهجية المنطبقة على جميع مقار العمل . وفي الوقت ذاته ، تتخذ مقررات ، تنطبق على الدراسة الاستقصائية التي ستعد في ١٩٧٧ عن الحالة في جنيف ، بشأن تلك النقاط من المنهجية اللازمة للتمكين من الاضطلاع بالمرحلة الاولى من العملية ، مرحلة جمع البيانات ، في جنيف بين الدورتين الخامسة والسادسة . وعندما تتوفر للجنة البيانات المجمعة في جنيف في دورتها السادسة ، فستعتمد الى اتخاذ مقررات ، تنطبق أيضاً على الحالة في جنيف ، بشأن النقاط المتبقية من المنهجية (أى تفسير البيانات وترجمتها الى توصيات بشأن جداول المرتبات وغيرها من شروط الخدمة المناسبة للحالة في جنيف) . وعندما تنجز اللجنة مهمتها المباشرة فيما يتعلق بجنيف ، فستواصل النظر في المبدأ العام والمنهجية العامة مع الاستفادة من الخبرة المكتسبة في جنيف وربما في مقار العمل الأخرى التي أجريت فيها دراسات استقصائية في هذه الأثناء .

٢٣ - ويرد في الفصل الرابع أدناه عرض للتقدم الذي أحرزته اللجنة في نظرها في المنهجية العامة والنتائج التي خلصت اليها نتيجة للدراسة الاستقصائية للحالة في جنيف .

جيم - المعاشات التقاعدية

٢٤ - تجدر الاشارة الى أن صلاحيات اللجنة فيما يتعلق بنظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة تحددها المادة ١١ من النظام الأساسي التي تنص على أن "تقرر اللجنة . . . (ب) معدلات العلاوات والاستحقاقات ، خلاف المعاشات التقاعدية . . . " . وهكذا فليست اللجنة معنية بتفاصيل الاستحقاقات التقاعدية (فهذه مسؤولية مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة) . بيد أنها تعنى بالقيمة العامة للاستحقاقات التقاعدية بوصفها عنصراً من مجمل مجموعة الأجر الذي يتقرر بموجبه ما اذا كانت الشروط المالية التي تعرضها منظومة الأمم المتحدة كافية لا اجتذاب الموظفين من جميع الجنسيات ومن ذوي المؤهلات اللازمة للاحتفاظ بهم ؛ وهي مسؤولية ، كجزء من مسؤوليتها عن تقديم توصيات بشأن جداول المرتبات بموجب المادتين ١٠ و ١٢ من نظامها الأساسي ، عن تقديم توصيات بشأن تقرير مستوى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى بالنسبة للمرتب الاجمالي والوصافي .

٢٥ - ودعت الجمعية العامة مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، في القرار الذي اتخذته في دورتها الحادية والثلاثين بشأن نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (القرار ١٩٦ / ٣) ، الى أن يأخذ في اعتباره ، عند مواصلته لدراسة مشكلة تعدد قيمة الاستحقاقات التقاعدية ، " جميع ما يتصل بالموضوع من النتائج التي خلصت اليها لجنة الخدمة المدنية الدولية ، والمشار اليها في الفقرة ٢٢ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية " (A/31/409) . وقد أشارت تلك الفقرة من تقرير اللجنة الاستشارية الى الدراسة التي ستعدها اللجنة عن قيمة الاستحقاقات التقاعدية بوصفها عنصرا من عناصر الأجر وكذلك الى تعليقاتها على الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى لموظفي فئة الخدمات العامة (الفقرتان ٢٣٨ و ٣٤٣ على التوالي من تقرير اللجنة السنوى الثاني) .

٢٦ - ويرد وصف لما تقوم به اللجنة الآن بشأن هاتين النقطتين في الفصلين الثالث - دال والرابع - جيم من هذا التقرير . وستتاح النتائج التي تخلص اليها لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة - بل الواقع أن دراسة قيمة الاستحقاقات التقاعدية يجرى اعدادها بالتعاون مع ذلك المجلس . على أن الغرض الرئيسي من تلك الدراسة ، كما لاحظت اللجنة في دورتها الخاصة ، هو مقارنة الاستحقاقات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة مع الاستحقاقات التقاعدية لموظفي الخدمة المدنية بالولايات المتحدة ، وذلك كخطوة أخرى في مقارنة مجموع التعويضات بين الخدمتين . وأن من السابق لأوانه التكهن بمدى صلة النتائج التي تخلص اليها بمسألة تعديل المعاشات التقاعدية . كما أن الاستنتاج بأن الاستحقاقات التقاعدية المتاحة لموظف الامم المتحدة هي أعلى من الاستحقاقات المتاحة لموظف الخدمة المدنية بالولايات المتحدة أو معادلة لها أو أقل منها لا يعطي ، في حد ذاته ، أى دلالة على ما اذا كانت نفس الاستحقاقات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة تستجيب على نحو واف ومنصف لحاجات المتقاعدين المقيمين في بلدان أخرى غير الولايات المتحدة . بيد أن من المتصور أن ترى اللجنة من المناسب ، نتيجة لدراستها ، اعادة دراسة مستوى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى والطريقة التي يقرر بها ، ومن الممكن ، في هذا الصدد ، النظر في امكانية التفريق بين أجر الموظفين الداخل في حساب المعاش التقاعدى على أساس أى تفريق متوقع في مستوى الاستحقاقات التي تدفع في النهاية للموظف بعد التقاعد .

الفصل الثالث

شروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية وما فوقها

ألف - تنفيذ مقررات الجمعية العامة

٢٧ - اعتمدت الجمعية العامة ، كما ورد في الفقرة ١٧ أعلاه ، اجراء تعديلات على النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة ، لانفاذ التغييرات التي أقرتها في نظام المرتبات ، بناء على تسمية اللجنة ، ودعت الأمين العام الى اجراء التغييرات اللازمة المترتبة على ذلك في النظام الإداري للموظفين . واتخذت المنظمات الأخرى التي تشترك في النظام الموحد تدابير مماثلة . وقامت أمانة اللجنة بتعميم مذكرة اقترحت فيها نهجا موحدا بشأن شتى المسائل ذات التفصيل التقنية المتعلقة بتطبيق الأحكام المنقحة .

٢٨ - وبناء على ذلك ، أدخلت التغييرات التالية على نظام المرتبات :

(أ) وضع جداول جديدة لمعدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين بالنسبة للفئة الفنية وما فوقها (مع بقاء الجدول السابق ساريا بصفة مؤقتة بالنسبة لفئة الخدمات العامة) توجد تمايزا في المرتب الصافي بين الموظفين ذوى الزوج المعال أو الولد المعال وبين غير المعيلين ؛

(ب) إلغاء بدل الزوج المعال الذى كان معمولا به من قبل ؛

(ج) وضع جداول جديدة لتسوية مقر العمل تلغى التمايز الذى كان قائما في معدلات النسب المئوية بين الموظفين المعيلين وغير المعيلين ، وتمثل في جميع الفئات نسبة مئوية موحدة من عافي المرتب في كل مرتبة ودرجة ؛

(د) دمج خمس فئات من تسويات مقر العمل في المرتب الأساسي مما يعيد مستوى الأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى (الذى كان يعادل من قبل المرتب الاجمالي منافا اليه ٢٥ في المائة) الى التعادل مع المرتب الاجمالي ؛

(هـ) تغيير تعريف مدفوعات انتهاء الخدمة التي كانت تحسب على أساس " المرتب الأساسي " ، لتصبح على أساس " الأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى مطروحا منه الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين " ؛

(و) زيادة مقدار علاوة المعال من الدرجة الثانية ؛

(ز) تعديل جداول منحة العودة الى الوطن ؛

(ح) تعديل جداول تعويضات انتهاء الخدمة ؛

(ط) تعديل جدول التكاليف الواجبة السداد بمقتضى أحكام منحة التعليم والمبلغ

الثابت المسموح بدلفقات الاقامة في مكان غير المؤسسة التعليمية .

٢٩ - ووفقا للاذن الممنوح للجنة في الفقرة ٤ من الجزء ١ أولا من القرار ١٤١/٣١ باء ، حددت اللجنة شروط المبالغ الانتقالية المؤقتة التي تدفع للموظفين الذين تقل أعمارهم بموجب الجداول المنقحة عما كانت عليه بموجب الجداول الحالية ، بما في ذلك طرق تخفيضها تدريجيا والتخلص منها في النهاية . وتتألف هذه التدابير من جداول المدفوعات الأولية والقصوى المأذون بها عند كل مرتبة ودرجة في كل فئة جديدة من فئات تسوية مقر العمل المعمول بها بعد الدمج ؛ وتتعلق هذه المدفوعات في معظمها بموظفين غير معيلين في المراتب العليا وفي الفئات الدنيا من تسوية مقرر العمل ، وتتراوح المبالغ الانتقالية ما بين ١١ دولارا في السنة و ٢٩٨٥ دولارا في السنة (عند مستوى وكيل الأمين العام) . وتخفيض المدفوعات الانتقالية بالتدريج كلما تحرك تصنيف مقر العمل لأي سبب ، الى فئات أعلى من فئات تسوية مقر العمل ؛ ولكن لا تطرأ عليها زيادة في حالة حدوث تخفيض في فئة تسوية مقر العمل ولا في حالة حدوث زيادة في مستوى مرتب الموظف عن طريق الحصول على ترقية أو علاوة داخل المرتبة . وقد اذن بدفع مبلغ انتقالي خاص قدره ٥٠ دولارا في السنة ، يسرى لمدة عام واحد فقط ، للموظف ذي الولد المعال اذا لم يكن له زوج معال ، وذلك للتعويض عن الفرق بين علاوة الولد ، وقدرها ٥٠ دولارا ، التي كان يحصل عليها هذا الموظف من قبل وبين مبلغ ال ٤٠ دولارا ، الذي يقابل بدل الزوجة السابق ، والذي ادمج في المرتب الأساسي . وقررت اللجنة ضرورة استعراض حالة جميع المدفوعات الانتقالية ، التي لا يزال يجري العمل بها في نهاية عام ١٩٧٧ .

باء - حركة الهامش بين الأجور في نظام الأمم المتحدة الموحد والأجور في الخدمة المدنية الوطنية المتخذة أساسا للمقارنة

٣٠ - قررت الجمعية العامة في الفقرة ١ من الجزء ١ أولا من قرارها ١٤١/٣١ باء ان تقوم اللجنة بوصفها هيئة دائمة بابقاء العلاقة بين مستويات أجور الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة ، التي هي الآن الخدمة المدنية بالولايات المتحدة ، وبين نظام الأمم المتحدة ، قيد النظر المستمر مع ايلاء المراعاة اللازمة لجميع العوامل ذات الصلة ، بما في ذلك الاختلاف بين الخدمتين . كما اعتمدت الجمعية العامة الاستنتاج الذي خلصت اليه اللجنة بضرورة مواصلة اجراء المقارنة بين أجور الأمم المتحدة وأجور الولايات المتحدة على أساس المرتب الصافي للموظف المتزوج الذي ليس له أولاد ، واجراء هذه المقارنة بين الأجور القائمة في مقرى الخدمتين ، أي في نيويورك وواشنطن مع مراعاة الفرق في تكاليف المعيشة بين المدينتين (حسبما ترد في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل في الأمم المتحدة) . ولكي لا تؤخذ في الحسبان التقلبات المؤقتة الناجمة عن التغييرات الحاصلة في أجور أي من الخدمتين في أوقات مختلفة ، ينبغي التعبير عن الهامش في صورة متوسط فترة ١٢ شهرا تمتد من تشرين الأول / أكتوبر حتى أيلول / سبتمبر .

٣١ - وبناء عليه قررت اللجنة ان تستعرض في كل دورة لها تطور العلاقة بين الأجر في الخدمتين ، وتأثر هذه العلاقة بعدة عوامل ، منها :

(أ) أي تغيير في المستوى المطلق لأجور الأمم المتحدة تقره الجمعية العامة ؛

(ب) أية تغييرات في مستوى أجور الأمم المتحدة ، في نيويورك ناشئة عن تنفيذ نظام تسوية المقر ؛

(ج) أية تغييرات في مستوى الأجور بالخدمة المدنية بالولايات المتحدة ؛

(د) أية تغييرات في تكاليف المعيشة النسبية في واشنطن ونيويورك .

٣٢ - ولاحظت اللجنة ان الجمعية العامة قد طلبت منها " القيام بدراسات بغية التوصل الى منهج يمكّن من مقارنة 'مجموع التعويض' في الخدمة المدنية المتخذة أساسا و 'مجموع التعويض' في نظام مرتبات الأمم المتحدة " و " ان تجرى هذه المقارنة على جميع المستويات " . ويسجل الفرع دال من الفصل الثالث من التقرير الحالي الاجراءات التي اتخذتها اللجنة استجابة لأول هذين الطلبين . كما تقوم اللجنة بدراسة عن أوجه التعادل بين المراتب في الخدمة المدنية بالولايات المتحدة وفي منظومة الأمم المتحدة بغية اعلام الجمعية ، حسب طلبها ، في دورتها الثالثة والثلاثين عن جدوى تحديد أوجه التعادل في المراتب المعمول بها حاليا لتشمل "جميع المراتب" . وفي انتظار الانتهاء من هاتين الدراستين ، فلا تزال المقارنة تجرى بحكم الضرورة على أساس الأجر الصافي وأوجه التعادل في المراتب ، وهو الأساس الذي اعتمدته اللجنة لأغراض استعراض الفترة ١٩٧٥ - ١٩٧٦ ، وهو كما يلي : مرتبة ف - ٣ في الأمم المتحدة = مرتبة ج ع* - ١٢ / ج - ٤ - ١٣ بالولايات المتحدة ؛ و ف - ٤ = ج ع - ١٤ ؛ و ف - ٥ = ج ع - ١٥ .

٣٣ - ولاحظت اللجنة ان العلاقة ، التي اقامتها لفترة الاثني عشر شهرا من تشرين الأول / أكتوبر حتى ايلول / سبتمبر ١٩٧٦ ، باعتبار الآتي : الولايات المتحدة (واشنطن) = ١٠٠ ، الأمم المتحدة (نيويورك) = ١١٢٧ ، قد تعدلت فيما بعد بما يلي :

(أ) الزيادة في المرتبات الاجمالية بالجدول العام للمرتبات الخدمة المدنية بالولايات المتحدة ، التي دخلت حيز النفاذ اعتبارا من ١ تشرين الأول / أكتوبر ١٩٧٦ وتمثل في المتوسط ٦٨٩ في المائة من المرتبات المناظرة (٨) ؛

(ب) التغييرات في أجور موظفي الأمم المتحدة بنيويورك الناجمة عن تطبيق نظام تسوية مقر العمل (زيدت فئة تسوية مقر العمل لنيويورك في كانون الثاني / يناير ١٩٧٧ من الفئة ١٠ التي

* اي الجدول العام (GS)

(٨) منحت زيادات في مرتبات المستويات التنفيذية في الخدمة المدنية بالولايات المتحدة اعتبارا من ٢٧ شباط / فبراير ١٩٧٧ ، صاحبها زيادة من ٣٩ ٦٠٠ دولارا الى ٤٧ ٥٠٠ دولارا في الحد الاقصى المفروض على المستويات العليا من الجدول العام للمرتبات في الخدمة المدنية . بيد أنه ليس لهذا التدبير أى أثر على أعلى مستوى (ج ع - ١٥ / ١) الذي يدخل في المقارنة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة .

الفئة ١١ وبذا أصبحت الفئة كـ٤ بعد الدمج ، وزادت الى الفئة هـ في ١ نيسان /ابريل ١٩٧٧ ، ومن غير المنتظر اجراء زيادة هـ أخرى أثناء فترة الاثني عشر شهرا من تشرين الأول /أكتوبر حتى ايلول /سبتمبر ١٩٧٧ ؛

(ج) التغيير الذي حدث على علاقة تكاليف المعيشة (حسبما ترد في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل) بين نيويورك وواشنطن (كانت هذه العلاقة ، ١٠٨٦ في الفترة من تشرين الأول /أكتوبر ١٩٧٥ حتى ايلول /سبتمبر ١٩٧٦ ، ثم انخفضت الى مايقرب من ١٠٧ في الفترة الراهنة ٣٤ - وبنا عليه لاحظت اللجنة في دورتها السادسة ان العلاقة بين أجور الخدمتين قد تطورت على النحو المبين في الجدول الآتي :

مقارنة بين متوسط الأجر الصافي لموظفي
الأمم المتحدة في نيويورك وموظفي الولايات
المتحدة في واشنطن

من تشرين الأول /أكتوبر ١٩٧٦ حتى ايلول /سبتمبر ١٩٧٧

المراتب	الأمم المتحدة في نيويورك (أ)	الولايات المتحدة واشنطن	النسبة (الولايات المتحدة / واشنطن = ١٠٠)
ج٤ - ١/١٢ المتوسط = ج٤ - ١/١٣ ف - ١/٣	٢١٩٦٧	١٨٠٣١	١٢١٨
ج٤ - ١/١٤ = ف - ١/٤	٢٦٢٥٣	٢٢٤٢٦	١٧٧١
ج٤ - ١/١٥ = ف - ١/٥	٣١٦٧٥	٢٥٦٧٥	١٢٣٤

١٢٠٨

متوسط النسبة لثلاث مراتب مناظرة

١٠٦٦

تقدير نسبة تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن

١١٣٣

متوسط النسبة ، بعد تسويتها بحساب تكاليف المعيشة

وقد كانت الأرقام المقارنة للفترة من تشرين الأول /أكتوبر ١٩٧٥ حتى ايلول /سبتمبر ١٩٧٦ كما يلي :

- (أ) تشمل تسوية مقر العمل كما يلي :
- ٣ أشهر في الفئة ١٠
 - ٣ أشهر في الفئة ٤ - ٤
 - ٦ أشهر في الفئة ٥

١٢٢٤	متوسط النسبة
١٠٨٦	نسبة تكاليف المعيشة
	متوسط النسبة بعد تسويتها بحساب
١١٢٧	تكاليف المعيشة

٣٥ - وقد زاد متوسط الأجر الصافي لموظفي الولايات المتحدة في واشنطن خلال هذه الفترة بمعدل أكبر الى حد ما من أجور موظفي الأمم المتحدة في نيويورك . ولكن تم ما هو أكثر من معادلة هذه الزيادات عن طريق تضيق الفرق في تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن ، وكانت النتيجة العامة لذلك حدوث توسع طفيف جدا على الهامش بالمقارنة مع الفترة السابقة . وسيتاح المزيد من المعلومات ، عن علاقة تكاليف المعيشة في عام ١٩٧٨ حيث تعتزم اللجنة اجراء مقارنة حديثة بين تكاليف المعيشة للموظفين المدنيين والليبيين في المدينتين ، والى جانب اجراء المزيد من الدراسة على معادلة المراتب بين النظامين ، ستتوفر بذلك عناصر انمافية في العام القادم للمزيد من اعادة النظر في الهامش . وفي الوقت نفسه ترى اللجنة ان التغيير الطفيف الذي طرأ على الهامش لسم يكن تغييرا يستدعي اتخاذ اية تدابير فورية . فبحلول الوقت الذي تنظر فيه الجمعية العامة في تقرير اللجنة ستكون المعلومات متاحة بشأن تسوية المرتبات في الجدول العام للخدمة المدنية بالولايات المتحدة التي يبدأ تنفيذها بصورة طبيعية اعتبارا من ١ تشرين الأول / اكتوبر ١٩٧٧ ، وسوف تؤثر على تقييم الهامش للفترة التالية من تشرين الأول / اكتوبر ١٩٧٧ الى ايلول / سبتمبر ١٩٧٨ ؛ وقد أذنت اللجنة لرئيسها بعرض هذه المعلومات شفويا على الجمعية العامة .

٣٦ - وأشار ممثل اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية الى ان كلا من الاتحاد وممثلي الرؤساء التنفيذيين كانا قد اقترحا ، قبل استعراض عام ١٩٧٦ ، انه سيكون من المناسب تحديد هامش لأجور الأمم المتحدة يزيد بنسبة ٢ في المائة على أجور الخدمة المدنية بالولايات المتحدة . واعتبر اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ان هناك دليلا قويا يثبت ان المستوى القائم للأجور ، غير كاف لتوظيف موظفين اكفاء والابقاء عليهم في العمل ؛ وأورد ممثلو الاتحاد شواهد تدل على انه كان من الضروري أحيانا عرض درجة أعلى أو حتى مرتبة أعلى لجذب موظفين معينين ، وان بعض الدول الأعضاء تستكمل المرتب الذي تدفعه الأمم المتحدة لمواطنيها لاغرائهم على قبول الخدمة في المنظمات الدولية . وفنيلا عن هذا فهم يعتبرون ان من الأدلة على عدم ملائمة المرتبات ماجاء في دراسة وحدة التفتيش المشتركة من بيانات تظهر ان التوظيف في رتبة ف-١ لا وجود له من الناحية العملية وان التعيين في رتبة ف-٢ محدود . ولذا عمد اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية الى حث اللجنة على دراسة المبررات القائمة لاجراء زيادة على مستوى أجور الفئة الفنية ، والقيام في الوقت نفسه ، باعادة بحث مسألة الخسائر التي نجمت عن الطريقة التي تم بها تنفيذ الدمج فيما يتعلق بكل من قيمة الفئات المدججة وما يستتبع ذلك من اعادة ضبط مستوى المتوسط المرجح لتسويات (٩) مقر العمل .

(٩) " أنظر الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الحادية والثلاثون ، الملحق

رقم ٣٠ (A/31/30) ، الفقرات ٢٣١ الى ٢٣٣

٣٧ - ولم تقتنع اللجنة بأن القرائن التي قدمت إليها تثبت بصورة قاطعة ان المستوى الراهن للأجر لا يكفي لأغراض تعيين الموظفين واستبقائهم بصفة عامة . بل على العكس من ذلك أعرب الكثير من الحكومات عن الرأي القائل بأن هذا المستوى أعلى مما ينبغي . وستبقى اللجنة هذه الحالة قيد الاستعراض الدائم ، حسبما جلبت الجمعية العامة ، وستقدم توصيات في أي وقت في المستقبل ترى فيه ان الحالة تستدعي اتخاذ تدابير من جانب الجمعية . وستقوم قبل التوصية باجراء أي دمج آخر لفئات تسوية مقر العمل في المرتب الأساسي ، باعادة دراسة مسألة الاجراء اللازم لتنفيذ الدمج وهي مسألة ستقوم بدراستها أولا اللجنة الاستشارية لمسائل تسويات مقر العمل .

جيم - تنفيذ نظام تسويات مقر العمل ودراسته امكانية اجراء تغييرات على النظام

٣٨ - واصلت اللجنة بموجب المادة ١١ (ج) من نظامها الأساسي تحديث جدول تصنيف أماكن العمل لغرض تطبيق تسويات مقر العمل . وترد في المرفق الأول التغييرات التي طرأت في الفترة من ١ نيسان / ابريل حتى ١ آب / اغسطس ١٩٧٧ على تصنيف تسويات مقر العمل في أماكن العمل وفي المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل في أهم أماكن العمل . وقد تم اعتبارا من بداية عام ١٩٧٧ ، توسيع المعيار المستخدم في ادراج أماكن العمل من اجل احتساب المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل لتشتمل على أي مركز عمل يوجد به ٣٥ أو أكثر من الموظفين من الفئة الفنية وما فوقها ينتمون الى منظمة واحدة أو ٦٠ أو أكثر من الموظفين من الفئة الفنية وما فوقها من كل المنظمات مجتمعة . وقد استقر المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل ، بعد دمج خمس فئات من تسوية مقر العمل في المرتب الأساسي ، عند ١٢٦ في ١ كانون الثاني / يناير ١٩٧٧ . وقد ارتفع في ١ آب / اغسطس ١٩٧٧ الى ١٣٠٦ ، أي بزيادة قدرها ٣٦ في المائة .

وسائل ممكنة لتصحيح الفروق بين أجور الأمم المتحدة وأجور البلد المتخذ أساسا للمقارنة

٣٩ - ذكر من قبل ان اللجنة قررت ايلاء الأولوية الى طلب الجمعية العامة (في الفقرة ١ من الجزء ثانيا من القرار ٣١ / ٤١ باء) بأن تقدم اللجنة تقريرا إليها بشأن " امكانية انشاء نظام معيّن لتسويات مقر العمل ، مع مراعاة الآراء الواردة في الفقرة ٢٢٩ من تقريرها " ، ودعت لجننتهم الاستشارية لمسائل تسويات مقر العمل الى دراسة الجوانب التقنية للمسألة في دورتها لعام ١٩٧٧ . وكانت الجمعية العامة تضع نصب عينيها لدى توجيهها طلبها هذا استنادا الى ملاحظات اللجنة نفسها ، امكانية حدوث تعديل في العلاقة بين الأجور في منظومة الأمم المتحدة والأجور في الخدمة المدنية بالولايات المتحدة ، لأنه بينما يمكن ان تزيد أجور موظفي الأمم المتحدة في نيويورك نتيجة للزيادات التي تطرأ على تكاليف المعيشة ، وذلك من خلال تطبيق نظام تسوية مقر العمل ، الا أن الزيادات السنوية التي يقررها رئيس الجمهورية في أجور موظفي الخدمة المدنية بالولايات المتحدة ، على أساس حركة مرتبات القطاع الخاص في الولايات المتحدة في الوظائف المقارنة ، قد تعوض عن أية زيادات في تكاليف المعيشة ، ولكنها قد تتجاوز هذه الزيادات أو تقصر عن بلوغها .

٤ - ولأحظت اللجنة الاستشارية لمسائل تسويات مقر العمل ، في تقريرها الذي نظرت لجنة الخدمة المدنية المدنية الدولية فيه في دورتها السادسة ، انه حيث ان أغلبية أعضاء اللجنة قد وافقوا في عام ١٩٧٦ على انه لن يكون من الملائم ونزع حد أمثل للهامش ، فلا يلزم ان يستهدف أى تعديل قد يوصى باجرائه على نظام تسوية مقر العمل الابقاء على هامش جامد . ولأحظت كذلك ان الزيادات السنوية في مرتبات الخدمة المدنية بالولايات المتحدة قد عادت أو تجاوزت الزيادة في تكاليف المعيشة على امتداد عدد من السنوات ، باستثناء سنوات التضخم الشديد ١٩٧٣ - ١٩٧٥ . ومن ثم يبدو ان من المستبعد حدوث اتساع كبير في الهامش نتيجة لتطبيق نظام تسوية المقر . وفي هذه الظروف يبدو انه ليس من الضروري ادخال تعديلات كبيرة على نظام تسوية المقر اذا ما امكن العثور على بديل أبسط .

٤١ - وقامت اللجنة بدراسة امكانية اقامة نظام يمكن بمقتضاه " تجميد " الرقم القياسي لتسوية مقر العمل لنيويورك " تجميدا مؤقتا " كما " يجمد " في الوقت نفسه الرقم القياسي لكل مقر عمل آخر فيما عدا في الحالات التي تتجاوز فيها الزيادة في تكاليف المعيشة المحلية نظيرتها في نيويورك ؛ ولا يرفع اجراء التجميد الا عند ما تعلن الزيادات السنوية في مرتبات موظفي الخدمة المدنية بالولايات المتحدة . ففي الوقت الذي يمكن تطبيق ذلك فيه في نيويورك فسيمثل هذا النظام تعقيدات ادارية خطيرة لجميع مقار العمل غير نيويورك ؛ ولا ترى اللجنة سببا لمعاملة الموظفين في نيويورك على نحو يختلف عن المعاملة التي يلقاها الموظفون في أماكن أخرى .

٤٢ - ولذا نظرت اللجنة في ترتيب بديل تعتقد انه سيوفر لمانا كافيا ضد أى اتساع كبير للهامش . وبمقتضاه يتم تطبيق نظام تسوية مقر العمل بالأسلوب المعتاد في جميع مقار العمل طوال العام بشرط تعديل الأرقام القياسية بتخفيضها في نهاية السنة اذا ما ثبتت ضرورة ذلك من أجل الحيلولة دون اتساع الهامش أكثر مما يجب . وبموجب هذا النظام لن يجرى أى خفض على مدفوعات تسوية المقر ، وانما سيتحتم على كل مقر عمل ان يعرض عن الزيادة في نقاط الأرقام القياسية قبل ان يحق له زيادة أخرى في تسوية مقر العمل .

٤٣ - وعندما نظرت اللجنة في تقرير اللجنة الاستشارية لمسائل تسويات مقر العمل في دورتها السادسة ، اعترف ممثلو الرؤساء التنفيذيين واتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية بضرورة ابقاء الهامش قيد الاستعراض ، ولكنهم أكدوا انه ينبغي مراعاة عدم تضيق الهامش أو توسيعه بلا مبرر . وتدرك اللجنة بأن من الممكن ان يضيق الهامش (اذا زيدت مثلا مرتبات موظفي الخدمة المدنية بالولايات المتحدة بمقدار أكبر من الزيادة في تكاليف المعيشة) ولكنها لاحظت انه في هذه الحالة لن يمكن اجراء تصحيح ، ان وجد ما يبرره ، الا عن طريق اعادة النظر في مستوى المرتب الأساسي ، وهو أمر يدخل في نطاق اختصاص الجمعية العامة وحدها . أما اتساع الهامش أكثر مما يجب فيمكن تصحيحه عن طريق نظام تسوية مقر العمل .

٤٤ - وفي الختام تذكر اللجنة بأن الجمعية العامة قد طلبت منها ، في الفقرة ١ من الجزء أولاً من القرار ١٤ / ٣١ ، ان تبقي العلاقة بين مستويات أجور الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة التي هي الخدمة المدنية بالولايات المتحدة ، وبين نظام الأمم المتحدة ، قيد النظر المستمر وأن

تتخذ تدابير تصحيحية عاجلة عندما ترى ضرورة لذلك ، أو ان توصي الجمعية العامة باتخاذ مثل هذا التدبير . وبناءً عليه ترى اللجنة ان لديها بالفعل السلطة والوسائل اللازمين لمعالجة اي تباعد قد يظهر .

جعل التغييرات في فئات تسوية مقر العمل على أساس التحرك بنسبة ٥ في المائة بدلا من التحرك ذى النقاط الخمس

٤٥ — عمدت اللجنة ، استمرارا لدراساتها لا مكانية اجراء المزيد من الاصلاحات على نظام المرتبات ، الى ان تطلب من لجنتها الاستشارية لمسائل تسويات مقر العمل ان تقدم تقريرا وافيا في عام ١٩٧٧ عن الآثار المترتبة على جعل التغييرات في تسوية مقر العمل على أساس تحركات الرقم القياسي بنسبة ٥ في المائة بالنسبة الى الفئة السابقة له بدلا من التحركات ذات النقاط الخمس بالنسبة الى أساس مقداره ١٠٠ كما هو معمول به حاليا . وقد أوصت اللجنة الخاصة لاعادة النظر في نظام مرتبات الأمم المتحدة ، التي احالت الجمعية العامة تقريرها (١٠) الى اللجنة ، باجراء هذا التفسير . وقد اعربت لجنة الخدمة المدنية الدولية نفسها في تقريرها السنوي الثاني (١١) عن الرأى القائل بأن " هذا الاقتراح له مزايا معينة ، ولا سيما من حيث الحد من تكرار اجراء تعديلات على الفئة عند مستويات الرقم القياسي العالية " .

٤٦ — وأعربت اللجنة الاستشارية لمسائل تسويات مقر العمل ، في تقريرها ، الذى نظرت فيه لجنة الخدمة المدنية في دورتها السادسة ، عن الرأى القائل بأن الميزة الرئيسية " لقاعدة النقاط الخمس " المعمول بها حاليا هي ان الموظفين والادارات اعتمدوا عليها منذ سنوات كثيرة وأنها بطبيعتها سهلة الفهم والتطبيق . فالتراوح بين فئات تسوية مقر العمل يقاس بمضاعفة نقاط الرقم القياسي الخمس (١٠٠ ، ١٠٥ ، ١١٠ ، الخ) وينطبق هذا على المبلغ بالدولارات لكل فئة من فئات تسوية مقر العمل في أى مرتبة ودرجة (أى مبلغ يوازي نسبة مئوية ثابتة من المرتب الأساسي بالنسبة الى الرقم القياسي الأساسى وقدره ١٠٠) . كما ان هذا النظام يسهل تطبيق نظام الكسور العشرية لفئات تسوية مقر العمل (الأقسام) التي تستخدم لمعادلة التغييرات التي تطرأ على سعر الصرف . ولهذا الغرض ينظر الى الرقم القياسي لتسوية مقر العمل على أنه مضاعف نقطة واحدة في الرقم القياسي ، حيث تمثل كل نقطة منها خمس فئة ؛ ولكل خمس يضاف أو يطرح قيمة ثابتة بالدولار من كل مرتبة ودرجة . ولذا تتمثل ميزة هذا النظام في طبيعته الموحدة والمتكررة .

٤٧ — ومن ناحية أخرى كان النقد الرئيسي الموجه لنظام " النقاط الخمس " هو انه كلما ارتفعت الفئة صغرت حركة النسبة المئوية في تكاليف المعيشة المطلوبة لحدوث تغيير في الفئة . ففي الفئات

(١٠) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة السابعة والعشرون ، الملحق رقم ٢٨ (A/8728) ، الفقرة ١٧ (ب) .

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

الأدنى من تسوية مقر العمل ، يستدعي أحداث تغيير في فئة تسوية مقر العمل تحرك نسبته ٥ في المائة أو ما يقرب من ٥ في المائة في تكاليف المعيشة . أما في المستويات الأعلى فان التغيير في الفئة ينتج عن تحرك أقل بكثير في تكاليف المعيشة . ومثال ذلك ان حركة النقاط الخمس في الرقم القياسي من الفئة ١٥ (الرقم القياسي ١٧٥) الى الفئة ١٦ (الرقم القياسي ١٨٠) تقابلها حركة بنسبة ٢٨٦ في المائة فقط في تكاليف المعيشة ، وهكذا يزداد تواتر التغييرات في الفئة كلما زاد المستوى ارتفاعا . وقد أدت الفئات العالية جدا من فئات تسوية مقر العمل التي اسفر عنها النظام القائم في بعض مقر العمل ، وان كانت ترجع في معظم الحالات الى اعادة تقييم العملات ، الى انحرافات في تشغيل النظام والى الضغط من أجل دمج فئات من تسوية مقر العمل في المرتب الأساسي . وقد أدى تواتر تغييرات الفئة ، فضلا عن ذلك ، الى انتقاد نظام تسوية المقر على أساس انه شديد الحساسية في التعويض عن زيادات تكاليف المعيشة . فاذا كان المطلوب هو توحيد حركة تكاليف المعيشة التي تبرر حدوث تغيير في فئة تسوية مقر العمل في جميع المستويات ، سواء كانت منخفضة أو عالية ، وهو ما سيحدث اذا اعتمدت قاعدة ال ٥ في المائة ، فان ذلك من شأنه ان يتحاشى الأثر التصاعدي للطريقة المعمول بها حاليا .

٤٨ - وخلصت اللجنة الاستشارية لمسائل تسويات مقر العمل الى الاستنتاج بأن كلا الطريقتين صالح للتنفيذ من وجهة النظر الاحصائية ، وأن كليهما سيحافظ على مبدأ نظام تسوية مقر العمل وهو معادلة القوة الشرائية في مختلف اماكن العمل ، ولكن الدورات الزمنية وتواتر التغييرات في فئة تسوية مقر العمل ستختلف . وليس من الضروري الاستغناء عما في النظام الذي يقوم على نقاط ارقام قياسية صحيحة ، كما هو شأن النظام القائم ، من يسر ، اذا تم استخدام قاعدة ال ٥ في المائة ، طالما استمر حساب الفرق بين الفئة الحالية والفئة السابقة ، وبالبلغ ٥ في المائة ، على أساس رقم قياسي يتصل بقاعدة القاعدة الحالية : وهي نيويورك في تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧٣ = ١٠٠ . وستكون قيمة النقطة الواحدة في الرقم القياسي وهي خمس قيمة الفئة الحالية ، هي نفس القيمة في اطار النظام الحالي .

٤٩ - ولتجنب وجود فئات تناظر كسرا من احدى نقاط الرقم القياسي ، ينبغي تقريب الرقم القياسي المناظر لكل فئة الى اقرب رقم قياسي صحيح (على سبيل المثال ستكون الأرقام القياسية المناظرة للفئتين ٢ و ٣ هي ١١٠ و ١١٦ على التوالي بدلا من ١١٠.٢٥ و ١١٥.٧٦) ، كما يتبين من المرفق الثاني - الف) . وستكون مدة انتظار الحركة الى الفئة الأعلى التالية أطول في الفئة ٢ وما فوقها مما هي في اطار النظام الحالي ؛ ولكن قيمة كل فئة تالية ستكون أكبر بشكل منتظم وستكون القيمة في الحقيقة هي مبلغ تسوية مقر العمل المناظر لحدى نقاط الرقم القياسي مضروبا في عدد نقاط الرقم القياسي التي تمثل التراوح بين اي فئتين ؛ وسيكون المبلغ الاجمالي لتسوية مقر العمل الذي يدفع في فئة ما هو قيمة نقطة واحدة مضروبة في عدد النقاط التي تزيد على ١٠٠ من نقاط الرقم القياسي المناظر لهذه الفئة . ولأغراض عملية يمكن اعداد جداول تبين مبلغ تسوية مقر العمل لكل مرتبة ودرجة في كل فئة ، أو أبسط من ذلك يمكن استخدام قيمة الوحدة التي تعادل نقطة واحدة في الرقم القياسي عند كل مرتبة ودرجة استخداما مباشرا لاجراء كافة العمليات الحسابية لمبالغ تسوية مقر العمل (بما في ذلك كسور الفئات التي تعكس التغييرات في أسعار الصرف) . وعلى أية حال

سيكون المبلغ الاجمالي لتسوية مقر العمل عند مستوى رقم قياسي معين يناظر فئة كاملة متساويا في كلتا الطريقتين ؛ اذ انه باستخدام معدل تسوية مقر العمل الحالي لموظف معيل في الرتبة ف - ٤ / الدرجة السادسة مثلا تكون النتيجة كما يلي :

نظام النقاط الخمس : ١٥٥ تناظر الفئة ١١ = ٠.٦٥ ١ دولارا (قيمة فئة واحدة)

$$\times ١١ = ١١٧١٥ \text{ دولارا} .$$

نظام الخمسة في المائة : ١٥٥ تناظر الفئة ٩ = $\frac{١٠٦٥}{٥}$ (قيمة نقطة واحدة في الرقم

$$\text{القياسي) } \times ٥٥ = ٥٥٠ \text{ دولارا} .$$

٥٠ - وقد أعرب اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية للجنة الاستشارية لمسائل تسويات مقر العمل (وكرر ذلك فيما بعد للجنة الخدمة المدنية الدولية) عن معارضته للتغيير الى طريقة الخمسة في المائة والتخلي عن العمل بالطريقة التي درجت الادارات والموظفون على استعمالها وتقبلوها بوصفها منصفة طوال ٢٠ عاما . ويرى الاتحاد ان النظام الجديد سيطيّل من فترة الانتظار للتأهيل لفئة جديدة من فئات تسوية مقر العمل وان المعاملة التفاضلية المفروضة على الموظفين في مختلف مقار العمل ستكون في غير صالح من هم في أماكن ذات فئات عليا من فئات تسوية مقر العمل . وقال ان هذا التغيير يأتي في وقت توجد فيه بالفعل أزمة ثقة في نظام تسوية مقر العمل في بعض مقار العمل ولن يؤدي الا الى تفاقم هذه الحالة ، خاصة اذا كان الظن انه يجيء استجابة لنقد غير تقني وغير موضوعي نحو الفئات العالية من تسوية مقر العمل في حد ذاتها . وكما اشارت اللجنة الاستشارية لمسائل تسويات مقر العمل فان الفئات العليا من فئات تسوية مقر العمل ترجع الى حد بعيد الى أسعار صرف العملات .

٥١ - وقد أقرت اللجنة الاستشارية لمسائل تسويات مقر العمل ان من الممكن التغيير الى طريقة الخمسة في المائة ولكنها تعتقد انه ينبغي توخي الحرص في بحث اجراء أي تغيير أساسي على نظام تسوية مقر العمل . وبناء عليه خلصت الى انه سيكون من المستحسن الابقاء على الطريقة المعمول بها حاليا .

٥٢ - وقد خلصت اللجنة الاستشارية لمسائل تسويات مقر العمل الى ان التغيير من طريقة النقاط الخمس المعمول بها حاليا الى طريقة الخمسة في المائة ممكن تقنيا ولا يمثل مصاعب ادارية لاداعي لها . وذكرت ان كلتا الطريقتين تحقق هدف معادلة القوة الشرائية في مقار العمل المختلفة . ومن وجهة النظر التقنية قالت اللجنة الاستشارية ان الفروق بين الطريقتين تتعلق أساسا بنقاط الوصل بين الفئات من ناحية ومبالغ الدورات المناظرة لكل فئة من ناحية أخرى . ولن تكون أية مصاعب تنشأ عن التغيير ذات طبيعة تقنية .

٥٣ - وبعد ان أحاطت اللجنة علما بتقرير اللجنة الاستشارية لمسائل تسويات مقر العمل بشأن إمكانية تغيير الطريقة من الناحية التقنية واستمعت من جديد الى آراء ممثلي الرؤساء التنفيذيين واتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ، نظرت اللجنة في استصواب اجراء التغيير على اساس مزايا ومساوئ كل من الطريقتين . ولا حظت ان من المتوقع ان يصبح متوسط مدفوعات تسوية

مقر العمل في اطار طريقة الـ ٥ في المائة أدنى قليلا على امتداد عدة سنوات مما هو عليه في اطار طريقة النقاط الخمس الحالية . فمع انه ستتم معادلة طول فترات الانتظار لاجراء تغييرات للفئة على اساس حركة نسبتها ٥ في المائة بالزيادة في مبلغ تسوية مقر العمل للفئة الواحدة ، الا ان التواتر الأقل في تغييرات الفئة سيسفر عن تخفيض متوسط المدفوعات ، ولا سيما في الأماكن ذات الفئات العالية من الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل . وقد أظهر اسقاط افتراضي عن العمل بالطريقتين على امتداد عدة سنوات في مكان عمل ما مع افتراض ثابت معدل الزيادة في تكاليف المعيشة (وبحيث لا يطرأ تغيير على قيمة العملات) ان الأجر الاجمالي (المرتب مضافا اليه تسوية مقر العمل) لموظف معيل في الدرجة السادسة من الرتبة ف-٤ سينخفض على امتداد ثماني سنوات بما مجموعه ٧٠٪. ففي المائة في اطار طريقة الخمسة في المائة عما سيكون عليه في اطار طريقة النقاط الخمس . بيد ان النتيجة الفعلية ستعتمد بالطبع على تطور تكاليف المعيشة وأسعار صرف العملات - وكذلك الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل - في جميع مقر العمل المختلفة .

٥٤ - بيد ان الحجة الرئيسية المؤيدة للتغيير الى طريقة الخمسة في المائة ليست الاقتصاد الضئيل الذي قد تحققه ، وانما هي التأثير الذي سترتب عليها في كفاءة تساوى مقدار حركة تكاليف المعيشة اللازم لاجراء تغيير في الفئة على جميع مستويات تسوية مقر العمل (مع بقاء فئات الكسور العشرية التي تعكس على الفور حركات الرقم القياسي التي تعزى الى حدوث تغييرات في أسعار صرف العملات على ما هي عليه الآن) . وسيؤدي هذا الى تجنب التصاعد اللولبي في الطريقة المعمول بها حاليا ، والتي تزيد بمقتضاها التغييرات في الفئة بسبب مقادير من حركة كلفة المعيشة تقل تدريجيا كلما ازداد الرقم القياسي ارتفاعا ، ويضطرد هذا المعدل باستمرار ، كما سيؤدي أيضا الى انخفاض بعض الفئات العالية جدا ، التي تم بلوغها في بعض اماكن العمل ، والتي تعرضت للنقد بحق أو بغير حق دون تغيير يذكر في مجموع الأجر التي يتقاضاها الموظفون ودون اى تعويق للهدف الأساسي الذي يتمثل في كفاءة تساوى القوة الشرائية بين مختلف مقر العمل . كذلك سيؤدي الابطاء في تغييرات الفئات الى السيطرة على تطور الهاش بين أجور موظفي الأمم المتحدة وأجور موظفي البلد المتخذ أساسا للمقارنة ، وهو ما أشارت اليه اللجنة في الفرع السابق من تقريرها . ومع انه من الصحيح ان فترة الانتظار ستطول قبل ان تنعكس الزيادة في تكاليف المعيشة في تغيير في تسوية مقر العمل أكثر مما هي عليه في اطار الطريقة الحالية ، وان الاحساس بهذا الأثر سيكون أقوى في الأماكن ذات تكاليف المعيشة المرتفعة ، الا ان اللجنة تؤمن بأن نظام تسوية مقر العمل كان بالفعل ، وسيظل ، يتسم على الأثر بنفس درجة الحساسية في التعويض عن زيادة تكاليف المعيشة التي تتميز بها سائر النظم المعمول بها في معظم الخدمات المدنية الوطنية .

٥٥ - وان اللجنة ، ان تضع نصب عينيه المشورة التي تلقتها من اللجنة الاستشارية لمسائل تسويات مقر العمل ، وبعد نظرها في مزايا ومساوئ النظامين ، وكذلك في تعليقات ممثلي الرؤساء التنفيذيين والموظفين ، قد خلصت الى الاستنتاج بأنه ينبغي ادخال العمل بنظام الخمسة في المائة لتسوية مقر العمل . وحيث ان الطريقة المعمول بها حاليا تشكل جزءا من الاقتراحات التي وافقت عليها الجمعية العامة عند ما انشأت نظام تسوية مقر العمل بناء على توصية لجنة اعادة النظر في نظام الأمم المتحدة للمرتبات والبدلات والمزايا (١٩٥٦) ، فان اللجنة ترى ان هذا التغيير يستدعي اتخاذ الجمعية العامة مقرا مبدئيا ، ولذا قررت تقديم توصية بهذا الشأن بموجب المادة ١٠ من نظامها

الأساسي . وبالإضافة الى هذا سيستلزم تنفيذ هذا التغيير تعديل جداول تسويات مقر العمل المعمول بها حاليا والتي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها (٣١ / ١٤١) بوصفها مرفقا للنظام الاساسي لموظفي الأمم المتحدة (ووافقت عليها بالمثل الهيئات التشريعية للمنظمات الأخرى التي تشترك في النظام الموحد) . وتوصي اللجنة بالاستعاضة عن الجداول المعمول بها حاليا بجدول يبين مبلغ تسوية مقر العمل لنقطة واحدة من نقاط الرقم القياسي في كل مرتبة ودرجة ، وذلك حسبما ورد في المرفق الثاني باء لهذا التقرير (وهذه المبالغ تماثل المبالغ السارية حاليا) ؛ وسيكون مبلغ تسوية مقر العمل لفئة جديدة تتألف ، على سبيل المثال ، من ٥ نقاط هو خمسة أضعاف هذه المبالغ ، ولفئة تتألف من ٦ نقاط ستة أضعاف هذه المبالغ ، وهكذا دواليك .

٥٦ - وفي النهاية قررت اللجنة أن توصي بانفاذ هذه التوصية اعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٧٨ لتوفير الوقت الكافي لتنفيذ هذا التغيير .

توصية

٥٧ - توصي اللجنة الجمعية العامة بما يلي :

(أ) أن تقر أن يتم اعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٧٨ تنقيح نظام تسويات مقر العمل لينص على أن يكون التغيير من فئة الى أخرى في تسوية مقر العمل قائما على أساس تحرك الرقم القياسي بنسبة ٥ في المائة بدلا من ٥ نقاط ؛

(ب) أن تعدل النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة ، اعتبارا من نفس التاريخ بالاستعاضة عن جدول تسويات مقر العمل ، المنصوص عليه في الفقرة ٩ من المرفق الأول للنظام الأساسي ، بالجدول الوارد في المرفق الثاني باء للتقرير الحالي ؛

(ج) أن تأذن للجنة بأن تقوم ، عملا بالمادة ١١ من نظامها الأساسي ، باتخاذ جميع التدابير اللازمة لتنفيذ هذا التغيير .

دال - منهجية لتقييم "مجموع التعويض" ومقارنة استحقاقات المعاشات التقاعدية

٥٨ - أشارت اللجنة في تقريرها السنوي الثاني (١٢) الى اعترافها اجراء دراسات بشأن مايلي :

(أ) منهجية لتقييم "مجموع التعويض" (أي جميع الاستحقاقات المالية التي يقدمها رب العمل الى العاملين لديه) ، لاستخدامها أساسا في اجراء مقارنة أوسع نطاقا بين أجور موظفي الأمم المتحدة وأجور موظفي الخدمة المدنية الوطنية المتخذة أساسا للمقارنة ، ولكن مع امكانية تطبيقها أيضا لاجراء مقارنة بين أجور فئة الخدمات العامة وأفضل الشروط السائدة التي يعرضها أرباب العمل الآخرون في مختلف أماكن العمل ؛

(١٢) المرجع نفسه ، الفقرتان ٥١ و ٢٣٨ .

(ب) مقارنة بين قيمة استحقاقات المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ونظيرتها لموظفي الخدمة المدنية بالولايات المتحدة .

٥٩ - وأدركت اللجنة في دورتها الخامسة مزايا ضم هاتين الدراستين معا ، حيث أن استحقاقات المعاشات التقاعدية تمثل أكبر ثاني عنصر من عناصر " مجموع التعويض " بعد الأجر الصافي (الذي أجريت المقارنة على أساسه بالفعل) . وقد عهدت الى مؤسسة من الخبراء الاستشاريين ذات خبرة عريضة في اجراء مقارنات لمجموع الاستحقاقات ، وقامت بصفة خاصة باجراء مقارنات من هذا القبيل تشتمل على الخدمة المدنية بالولايات المتحدة ومنظمات دولية أخرى ، بمساعدتها في اجراء هذه الدراسة . وقد توفرت على الفور مقارنة استحقاقات المعاشات التقاعدية ، بفضل اشتراك مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وتعاونه .

٦٠ - ونظرت اللجنة كذلك في دورتها السادسة ، على أساس اقتراحات الخبراء الاستشاريين ، في المنهجية التي ستعتمد لتقييم عناصر أخرى من عناصر التعويض ، ولا سيما العناصر التي ستدرج أو تستبعد ، ومعاملة عامل الاغتراب ، والافتراضات الاكتوارية التي ستستخدم . وسلمت اللجنة بأنه في الحالة الراهنة للمعرفة بشأن مفهوم مجموع التعويض ومنهجية تقييمه ، لا بد أن تقتصر الدراسة الحالية على بعض العناصر التي يمكن تعيينها بوضوح . ولذا ستعتبر هذه الدراسة بمثابة نهج تجريبي لمنهجية محتملة . ولن تلتزم اللجنة بأي حال بهذه المنهجية المعينة أو بأية استنتاجات قد تنتج عنها . ذلك أنها ، بعد أن تبحث نتائج الدراسة في دورتها السابعة وتستمع الى تعليقات المنظمات والموظفين عليها ، ستقرر ما اذا كان ينبغي مواصلة انتهاج هذه المنهجية أم لا ، ومن المحتمل أن تقرر أيضا الطريقة التي يمكن بها توسيع الدراسات المقبلة لتشمل عناصر اضافية من عناصر التعويض ولتعكس على نحو أوفى عناصر الاغتراب في أجور الأمم المتحدة وحالة أعضاء الموظفين الحاليين والسابقين المقيمين في أنحاء أخرى غير الولايات المتحدة . وتتوقع اللجنة أن تقدم تقريرا الى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والثلاثين عن هذه الدراسة الموحدة بناء على طلبها .

هـ - علاوة الأولد

٦١ - نظرت اللجنة في دورتها السادسة في توصية قدمها اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية بأن تقترح على الجمعية العامة في دورتها الثانية والثلاثين تدابير لاستعادة القيمة الحقيقية لعلاوة الأولد للفئة الفنية وما فوقها . وقد قدم الاتحاد دليلا يبين أن هذه العلاوة (المقررة في صورة مبلغ ثابت يعبر عنه بالدولارات استقر أخيرا عند ٤٥ دولارا اعتبارا من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٥) قد انخفضت انخفاضا شديدا في الكثير من مقار العمل على امتداد السنوات سواء من حيث القيمة الحقيقية (على سبيل المثال بنسبة ٥٨٥ في المائة في جنيف و ٥٨٤ في المائة في فيينا و ٢٨٨ في المائة في نيويورك على امتداد الفترة ١٩٥٧ - ١٩٧٥) أو كنسبة مئوية من المرتب الصافي ؛ وفي بعض مقار العمل وصلت القيمة الاسمية لهذه العلاوة بالعملة المحلية الآن الى أقل مما كانت عليه في عام ١٩٥٧ . وقد تأثرت مختلف مقار العمل على نحو غير متكافئ حتى لم تعد المساواة في الأجر مكفولة . وقد حث اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية على زياد المستوى الأساسي لهذه العلاوة وتحديد مستواها بنسبة مئوية من المرتب الأساسي وادخال العمل

بالية ما (مثلما أوصت به من قبل اللجنة الخاصة (١٩٧١ - ١٩٧٢) ولجنة التنسيق الادارية والمجلس الاستشارى للخدمة المدنية الدولية) تراعى المتغيرات في تكاليف المعيشة وأسعار الصرف .

٦٢ - واعترف ممثلو الرؤساء التنفيذيين بصحة منطق اقتراح اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ، ولكنهم تساءلوا عما اذا كان من المناسب اتخاذ اجراءات في عام ١٩٧٧ . وأعربوا عن اعتقادهم بأنه يلزم اجراء المزيد من الدراسة للمفهوم الأساسي لعلاوة الأولد في الفئة الفنية ، وكذلك بحث الآثار الادارية والمالية التي ستترتب على التدابير المقترحة .

٦٣ - واعترفت اللجنة بأن الحالة القائمة أسفرت عن نواح من عدم المساواة في معاملة موظفي مختلف أماكن العمل . بيد أنها أعربت عن اعتقادها بأنه ينبغي ، قبل تغيير المبلغ القائم لهذه العلاوة أو ادخال أية آلية لتسويته حسب التغيرات في تكاليف المعيشة أو قيم العملات ، اجراء المزيد من الدراسة عن دواعي هذه العلاوة وامكانية وضع طرق أخرى لتحديد مقدارها . وقد قامت اللجنة بناء على ذلك بادراج هذه المسألة في برنامج عملها لعام ١٩٧٨ .

الفصل الرابع

شروط خدمة فئة الخدمات العامة

ألف - النظر في المبدأ العام ومنهجية تطبيقه

٦٤ - ان مسؤوليات اللجنة فيما يتصل بشروط خدمة فئة الخدمات العامة تتحدد ، كما ذكرت في تقريرها السنوي الثاني (١٣) ، عند ثلاث مستويات :

(أ) المبدأ العام الذي يحكم تحديد تلك الشروط ، ومطلوب من اللجنة بموجب المادة ١٠ (أ) من نظامها الاساسي تقديم توصيات بشأنها (وكذلك بشأن علاوات واستحقاقات الموظفين التي تحددها الجمعية العامة والتي تنطبق على فئة الخدمات العامة) ؛

(ب) الطرق التي تطبق بها مبادئ تحديد شروط الخدمة ، تلك الطرق التي خولت اللجنة بموجب المادة ١١ (أ) أن تقررها ، بالاضافة الى العلاوات والاستحقاقات الاخرى الخاصة بفئة الخدمات العامة ؛

(ج) جداول المرتبات التي تطبق في مقار عمل معينة (وهي ، في الوقت الحاضر ، المقار الرئيسية للمنظمات فقط) ، ومطلوب من اللجنة بموجب المادة ١٢ (١) اعداد توصيات بشأنها (ما لم يطلب اليها أن تقوم هي بوضعها بموجب المادة ١٢ (٢)) .

٦٥ - وكما ورد في الفقرة ٢٢ أعلاه ، فقد كان من شأن طلب الجمعية العامة الى اللجنة اجراء دراسة استقصائية والتوصية بجداول للمرتبات في جنيف قبل الدورة الثانية والثلاثين للجمعية أن اضطرت اللجنة الى اعطاء الاولوية لتلك المهمة المحددة قبل الانتهاء من النظر في المبدأ العام والمنهجية . بيد أنه كان بوسعها في دورتها الخامسة أن تجرى دراسة أولية للمشكلة العامة .

تكوين فئة الخدمات العامة وخصائصها

٦٦ - بدأت اللجنة باستعراض تكوين فئة الخدمات العامة وخصائصها . ولاحظت وجود تفاوت كبير بين الحالات في مختلف مقار العمل ناجم عن المبدأ الحالي الذي يقضي بتحديد شروط خدمة الفئة في ضوء الشروط المحلية وكذلك في ضوء درجة ما تحظى به المنظمات من استقلال في المسائل الخاصة بفئة الخدمات العامة تفوق ما تتمتع به فيما يتعلق بالفئة الفنية . وتشاطر اللجنة لجنة التنسيق الادارية الأمل في أن يكون بالمستطاع في آخر الأمر تحقيق قدر أكبر من الاتساق يقارب الاتساق القائم فيما يتعلق بالفئة الفنية . وفيما يتعلق باختصاصات اللجنة فيما يتعلق بتصنيف

الوظائف ، رأَت اللجنة اجراء مزيد من الدراسة حول تحديد نطاق فئة الخدمات العامة وعلاقتها الفنية ، ولا سيما أن يكون من الانسب امكانية انتماء بعض الوظائف التي تشملها الآن فئبة الخدمات العامة ، إلى الفئة الفنية ، بسبب طابع اختصاصاتها وامكانية القيام ، على العكس من ذلك ، بتضمين فئة الخدمات العامة الموسعة بعض الوظائف المندرجة الان في الفئة الفنية والتي يكون التوظيف فيها محليا أكثر مندوليا .

٦٧ - ولاحظت اللجنة كذلك أن عدد الرتب التي تقسم اليها فئة الخدمات العامة يتفاوت من مقر عمل الى مقر عمل آخر ، وهي تدرك أن هذا التفاوت انما يعكس اختلاف الاحتياجات التنظيمية واختلاف الممارسات في أسواق العمل المحلية وخلصت الى أنه لا ينبغي تطلب توحيد عدد الرتب في الجدول بجميع مقار العمل بشكل مطلق ، بل ينبغي أن يكون الهدف هو ضمان تساوى الأجر اذا تساوى العمل سواء أكان عدد الرتب واحدا أم مختلفا . بيد أنه من الضروري توحيد هيكل ومعايير التصنيف داخل مقر العمل الواحد (مثل جنيف) . وقد أدى وضع أوصاف مشتركة للوظائف في عدد من المهن في مختلف الرتب بفئة الخدمات العامة في جنيف لأغراض استقصاء أفضل الشروط السائدة هناك الى تسليط الضوء على أوجه التفاوت القائمة في تصنيف رتب وظائف متماثلة من منظمة الى أخرى ، ولما كانت مستويات المرتبات المناسبة لتلك الوظائف قد تم تحديدها في ضوء المعدلات الخارجية ، فقد أعربت اللجنة عن الامل في أن تتخذ المنظمات في جنيف من الخطوات ما يكفل اتساق عمليات تصنيفها لتلك الوظائف مع الرتب التي وجد أنها مناسبة بالمقارنة بالمرتبات الخارجية ، وبذلك يتحقق الاتساق المنشود في التصنيف والأجر .

٦٨ - ولاحظت اللجنة كذلك أن عدد الدرجات في كل رتبة يتفاوت من مقر عمل الى آخر ومن رتبة الى أخرى . وأشارت الى أن الدرجات الداخلة في رتبة ما لا تعكس اختلاف مستويات المسؤولية ، بل تستهدف امداد الموظفين بزيادة منتظمة في الأجر تتفق مع الزيادة في الاقدمية بصرف النظر عن التحسن الذي قد يكتسبونه من الترقية الى رتبة أعلى . وتتم عادة الترقية سنويا من درجة الى درجة أخرى ، ولا يراعى في ذلك سوى اثبات أن أداء الموظف وسلوكه مرضيان . وعلى هذا فان عدد الدرجات في كل رتبة يتحدد أساسا في ضوء سياسات الترقى واحتمالاتها في مختلف المنظمات بالنسبة للمهن والرتب المختلفة . والهدف من ذلك هو ضمان حصول الموظف أو الموظفة على زيادة سنوية طوال السنوات التي يتوقع عادة أن يظل في درجة معينة قبل الحصول على ترقية ، ولذلك ينبغي ألا يتم على نحو مصطنع توحيد عدد الدرجات في كل رتبة من أجل تحقيق الاتساق . بيد أنه ينبغي الابقاء على تداخلات مناسبة بين نطاقات الرتب المتتالية .

٦٩ - ولاحظت اللجنة فضلا عن ذلك وجود تفاوت في نسب الموظفين ذوي العقود الدائمة وذوي العقود المحددة الاجل (رغم أن هذا النوع الاخير ليس بالضرورة من الموظفين الذين لم يخدموا الألفرة قصيرة ، ذلك أن بعضا منهم يخدم لسنوات طويلة بعقود متتابعة محددة الاجل) . وقدر هذا التفاوت ، من ناحية ، على أساس الممارسة المحلية (في بعض مقار العمل مثل مونتريال وباريس يعتبر الا من الوظيفي هو القاعدة في الوظائف المعادلة لوظائف فئة الخدمات العامة) ومن ناحية أخرى على أساس السياسة التي تتبعها بعض المنظمات (تلك السياسة التي تعكس التوجيهات الصادرة عن الهيئات التشريعية) والمتمثلة في الحد من العقود الدائمة حتى يتسنى الحفاظ على

قدر أكبر من المرونة . وأشار ممثلو اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية الى أن هذه التوجيهات تخص الفئة الفنية أكثر مما تخص فئة الخدمات العامة ، وهم لا يرون مبررا للاحتفاظ بموظفين من فئة الخدمات العامة بعقود محددة الاجل لعدد من السنوات .

٧٠ - ولوحظ أن المادة (١٠١) من ميثاق الامم المتحدة (والاحكام المقابلة في دساتير المنظمات الاخرى) تشير من ناحية الى أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة ومن ناحية أخرى الى توظيف الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن ، وعندما قررت الجمعية العامة أن يتم توظيف موظفي فئة الخدمات العامة محليا ما كان ذلك ممكنا ، فقد أخرجت في الواقع فئة الخدمات العامة من نطاق الشرط الثاني (أو بينت على الاقل أنه ينبغي تطبيقه عليهم بأسلوب مختلف ، ذلك أن تعدد مقار العمل التي يستخدم فيها موظفون محليون ، يضمن اشتغال هذه الفئة على موظفين من جنسيات كثيرة مختلفة) . ولم ترد اشارة قط الى عدم انطباق شرط توفر أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة على الموظفين جميعهم . وقد سمعت المنظمات ، في الواقع ، عن طريق مبدأ أفضل الشروط السائدة وعن طريق ممارسات التوظيف الخاصة بها ، للحصول على موظفين من أعلى النوعيات في فئة الخدمات العامة ، في حين تفادت تعيين أشخاص مؤهلين تأهيلا أعلى مما تتطلبه الوظائف التي سيؤدونها أو يفوق امكانيات الترقى المتاحة أمامهم . وفي هذا الصدد فان تقسيم الموظفين الى فئتين والقيود المفروضة على الترقى من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية يشكلان حاجزا وظيفيا لا يوجد عموما في سوق العمل الخارجي ، كما كان له أثر في بعض الحالات على عدد الرتب في فئات الخدمات العامة ومستويات الاجر عند الحد الاقصى . وقد سبق للجنة أن أشارت الى أن مسألة الترقيات من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية تستدعي اجراء مزيد من الدراسة (١٤) ، ولدى اجراء تلك الدراسة ينبغي أن يؤخذ في الحسبان كل ما يمكن أن تخلفه هذه الترتيبات من آثار على توظيف الموظفين في الفئة الفنية والآفاق الوظيفية المتاحة أمامهم .

٧١ - وأخيرا ، ذكر ممثلو المنظمات ، ردا على سؤال حول ما اذا كانت المنظمات تجد صعوبات في توظيف موظفين لفئة الخدمات العامة في ظل النظام القائم وبمستويات المرتبات المعمول بها حاليا ، أنهم يواجهون صعوبات في أماكن معينة وفي أوقات معينة حسب حالة السوق المحلية وبالنسبة لمهن معينة ، إلا أن تدبير موظفين مؤهلين لفئة الخدمات العامة لا يمثل بوجه عام مشكلة كبيرة .

المبدأ العام والمنهجية لتقرير شروط خدمة فئة الخدمات العامة

٧٢ - نظرت اللجنة في المبدأ العام والمنهجية لتقرير شروط خدمة فئة الخدمات العامة حسب الخطة التالية :

(١٤) المرجع نفسه ، الفقرة ١٠٦ .

(أ) المبدأ الأساسي ، أى مما اذا كان ينبغي الاستمرار في تقرير أجر فئة الخدمات العامة في ضوء الشروط المحلية أو أى معيار آخر ؛

(ب) اذا ما استمر الأخذ بالشروط المحلية كأساس لتقرير الأجر فما هي الشروط المحلية التي ينبغي استخدامها (أفضل الشروط السائدة أم أية شروط أخرى) ؛

(ج) منهجية تحديد الشروط المحلية ؛

(د) ترجمة ما يتم الحصول عليه من بيانات بشأن الشروط المحلية الى جداول مرتبات داخلية ؛

(هـ) الاستحقاقات والبدلات الأخرى لفئة الخدمات العامة .

٧٣ - وأكدت لجنة التنسيق الإدارية من جديد ، في الآراء التي عرضتها على اللجنة ، ضرورة أن تكون المرتبات التي تعرضها المنظمات متكافئة مع المعدلات التي يعرضها أصحاب العمل الآخرون في كل منطقة محلية ، وذلك كيما يتسنى اجتذاب موظفين من ذوى النوعية المطلوبة واستبقاؤهم . وقد رفضت لجنة التنسيق الإدارية وضع نهج عام على فرار مبدأ نوبلمير المطبق على الفئة الفنية نظرا لان هذا النهج ، باتخاذ مبدأ عاما يسرى في جميع مقار العمل ، سيؤدى الى دفع مرتبات أعلى مما يجب في معظم مقار العمل . ورأت أن تحديد المعدلات التي تتكافأ مع تلك التي يعرضها أصحاب العمل الآخرون في كل منطقة محلية انما يجرى التعبير عنه على أفضل وجه بصيغة " أفضل الشروط المحلية السائدة " الا أنها اقترحت أن من الافضل وضع تفسير عملي وكمي لهذه الصيغة بدلا من الاقتصار على الناحية الحرفية .

٧٤ - وأكد ممثلو اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ، لدى عرض الآراء المتخذة بالاجماع أثناء دورة استثنائية لمجلس اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ، على أن تلك الآراء لا تتصل الا بالمقار الرئيسية للمنظمات وأن اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية سيقدّم آراءه بشأن مقار العمل الميدانية في الوقت المناسب . ومن رأى اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية أنه ، يمكن تقرير مبادئ معينة للتطبيق العام مع تحديد المنهجية التفصيلية اللازمة لتطبيق تلك المبادئ في كل مقر من مقار الاعمال محليا باشتراك ممثلي الموظفين المحليين اشتراكا كاملا . وعلى هذا فقد رأى ، فيما يتعلق بتطبيق المبادئ تطبيقا مفصلا في جنيف ، أنه ينبغي أن تجرى اللجنة مشاورات كاملة مع ممثلي الموظفين في جنيف قبل الخلوصل الى أية استنتاجات .

ألف - المبدأ الأساسي

٧٥ - لاحظت اللجنة أنه منذ عام ١٩٤٦ والجمعية العامة تتبع المبدأ القائل بوجود تقرير مرتبات فئة الخدمات العامة بالرجوع الى الشروط المحلية ، في نيويورك في البداية ، ثم في كل مقر آخر من مقار العمل . كما نظرت في امكانية وضع جدول دولي ، على فرار مبدأ نوبلمير الخاص بالفئة الفنية ، أو جداول اقليمية ، الا أنها لاحظت أن الجدول الذى يعتبر ، في أى من الحالتين ، مناسباً للبلد الذى يوجد به أعلى مستويات المرتبات سيكون مرتفعا أكثر من اللازم بالنسبة للبلدان

الأخرى . و اذا أريد تصحيح الجدول القياسي الموحد مراعاة للفروق بين المستويات الوطنية ، فسيقتضي الامر وضع نظام للتسويات يماثل ، الرقم القياسي لتسويات مقر العمل المستخدم في مرتبات الفئة الفنية ، وان كان متميزا عنه الامر الذي سيكون معقدا بدرجة يصعب معها تطبيقه ، ولذلك خلصت اللجنة الى أنه لا يوجد أى بديل عملي لتحديد مرتبات فئة الخدمات العامة بالرجوع الى الشروط المحلية في كل مقر من مقار الاعمال .

باء - أى الشروط المحلية ينبغي استخدامها

٧٦ - لاحظت اللجنة أن لجنة الخبراء (فلننج) لعام ١٩٤٩ هي التي أعلنت مبدأ المقارنة " بأفضل الشروط المحلية السائدة " وان جميع هيئات الاستعراض اللاحقة أكدت هذا المبدأ من حيث الجوهر (ان لم يكن من حيث صيافته على وجه التحديد) . والاساس المنطقي لهذا المبدأ يتمثل في ضرورة ان يكون بوسع المنظمات ، كيما تحصل على موظفين بالمستوى المطلوب ، أن تتنافس مع أصحاب العمل الاخرين الذين يستخدمون موظفين ذوي مؤهلات معادلة أى مع أولئك الذين يعرضون أفضل الشروط السائدة للتوظيف في المنطقة المحلية . وفسر المجلس الاستشارى للخدمة المدنية الدولية هذا المبدأ ، مؤكدا اياه في عام ١٩٦٥ ، على اعتبار أنه يعني أن " أفضل المعدلات السائدة ينبغي فهمها على أنها الشروط السارية بين أفضل أصحاب الاعمال ولكن ليس بالضرورة أفضلهم على الاطلاق " . ولاحظت اللجنة كذلك أنه تمت الاستعاضة عن صيغة " أفضل المعدلات السائدة " التي كانت مستخدمة من قبل بصيغة " أفضل الشروط السائدة " . وهذا يعني ضمنا أنه ينبغي ألا تستند المقارنة الى معدلات الاجر فحسب ، بل تستند ، على نحو أوسع ، الى سائر شروط التوظيف الاخرى مثل الامن الوظيفي ، وآفاق الترقى ، ونظم التقاعد والتأمين الصحي والاستحقاقات الاضافية . وقد نظرت اللجنة بشكل أكثر تفصيلا ، في مرحلة لاحقة من المناقشة ، في المدى الذى يمكن معه أخذ تلك الشروط في الحسبان لدى اجراء المقارنة (أنظر الفقرتين ١٥٥ و ١٥٦) .

٧٧ - واستفسرت اللجنة عما اذا كان مبدأ " أفضل الشروط السائدة " لا يزال ساريا ، وما اذا كان من المتعذر على المنظمات الحصول على ماتحتاجه من موظفين بعرض شروط لا تماثل بالضرورة الشروط التي يعرضها أفضل أصحاب الاعمال . ونظرت على وجه الخصوص فيما اذا كانت الشروط التي تعرضها الخدمة العامة المحلية في كل بلد من البلدان قد تكون كافية أو بمعنى آخر ، في تطبيق نهج على فرار مبدأ نوبلمير في كل بلد على حدة . وقد زودت اللجنة بمعلومات عن العلاقة القائمة بين مرتبات فئة الخدمات العامة ومرتببات الخدمة العامة المحلية في بعض بلدان المقار الرئيسية ، كما لاحظت وجود تفاوت كبير (بعد الاخذ في الاعتبار أنه لم يجر تحديد أوجه تعادل دقيقة في الرتب مسع كل من هذه الخدمات العامة المحلية بين الهوامش القائمة ، على سبيل المثال ، في نيويورك وجنيف وباريس . ومن المرجح أن يكون هذا التفاوت أكثر وضوحا فيما لو أجريت المقارنات في البلدان الاخرى التي لا توجد بها مقار رئيسية . وخلصت اللجنة الى أنه لا يوجد اتساق في العلاقة بين مرتببات الخدمات العامة ومرتببات اصحاب العمل الاخرين (سواء الافضل أو المتوسطين) في كل بلد من البلدان . وأشار ممثلو المنظمات والموظفين الى أن احتياجات المنظمات تختلف في كثير من البلدان

اختلافا تاما عن احتياجات الخدمة العامة المحلية ذلك أن العمل في وسط دولي مختلط يفرض على الموظفين مطالب اضافية تتجاوز المتطلبات اللغوية فحسب . وعلى هذا قد لا يكون هناك ما يضمن أنه سيكون بوسع المنظمات التنافس مع أصحاب الاعمال الاخرين على الموظفين الافضل تأديلا اذا ما عرضت مرتبات مساوية لمرتبات الخدمة العامة المحلية . وأدلى ممثلو المنظمات برأى مفاده أن المنظمات لن تكون في مركز يسمح لها بذلك في كثير من مقار العمل وأنه لن يكون بوسع المنظمات تقديم الخدمات المتوقعة منها ما لم يكن بمقدورها أن تعرض شيئا أكثر من معدلات الخدمة العامة المحلية . وخلصت اللجنة الى أن مبدأ المقارنة بمرتبات الخدمة العامة المحلية قد يكون مبدأ مرضيا في بعض مقار العمل ، ولكنه لن يكون مرضيا في مقار العمل الاخرى . واذ أخذت مرتبات الخدمة العامة المحلية كأساس وأضيف اليها هامش ، تتفاوت نسبته من مكان الى آخر حسب العلاقة بين معدلات الخدمة العامة المحلية وبين المعدلات التي يعرضها اصحاب العمل الاخرون في المنطقة المحلية ، فان ذلك لن يؤدي الى تفادى أى من المساوئ التي تنطوى عليها عملية المقارنة بأفضل الشروط السائدة ، وربما كان هدفا لاعتراضات اخرى ، وعلى هذا فقد خلصت اللجنة الى أن اجراء المقارنة استنادا الى معدلات الخدمة العامة المحلية دون سواها لن يكون عمليا كمبدأ عام يسرى على جميع مقار العمل .

٧٨ - وريثما يمكن اجراء مزيد من الدراسة للمبدأ ، في ضوء الخبرة المكتسبة في مختلف مقار العمل ، لم تجد اللجنة بديلا عن اجراء المقارنة بأفضل الشروط السائدة . وفي الوقت نفسه فان هذا المبدأ سيظل ساريا لحين قيام الجمعية العامة بتعديله ، ولذلك سيطبق على الدراسة الاستقصائية التي ستجرى في جنيف عام ١٩٧٧

٧٩ - ان المشكلة الحقيقية تكمن في كيفية تفسير هذا المبدأ وتطبيقه . ولذلك فالمهمة التي أمام اللجنة هي وضع منهجية دقيقة ، وضمان التقيد بها وتطبيقها ، متى وضعت ، بشكل متسق (على خلاف "المبادئ التوجيهية" لعام ١٩٦٥) . ولذلك من الضروري توخي الدقة في تعريف المنهجية التي ينبغي التحقق بها من "أفضل الشروط السائدة" . وبهذه الطريقة العملية سيكون بوسع اللجنة أن تحدد ، على أفضل وجه ، ما ينبغي فهمه من صيغة كانت محل انتقاد على اعتبار انها غامضة أو حتى متناقضة ، ولا سيما فيما يتعلق بالاوزان النسبية التي يتعين اعطاؤها لعبارتي "أفضل" و "السائدة" . ومن الواضح على أية حال ، انه ينبغي أن تكون عينة أصحاب العمل اللازم استقصاؤها كبيرة بما فيه الكفاية لضمان أن تكون المعدلات التي يجرى التوصل اليها ليست هي أفضل المعدلات على الاطلاق فحسب بل ويمكن ان يقال عنها أنها هي المعدلات السائدة .

جيم - منهجية تحديد الشروط المحلية

٨٠ - لاحظت اللجنة أن "المبادئ التوجيهية" لعام ١٩٦٥ تنص على ثلاث طرق مختلفة :

- (أ) في حالة المدن الكبرى حيث توجد بيانات منشورة يعول عليها عن المرتبات الخارجية (نيويورك مثلا) يمكن استخدام هذه البيانات على أن تكمل بمراجعات على الطبيعة للمعدلات التي يدفعها للوظائف الرئيسية عدد صغير من اصحاب العمل ذوى السمعة الطيبة ؛
- (ب) اما في المدن الكبرى الاخرى حيث لا توجد بيانات منشورة (مثلا جنيف وباريس وروما)

فينبغي اجراء دراسات استقصائية ، اما لكامل سوق العمل باستخدام اساليب العينات الاحصائية ، اولعدد كبير نسبيا من المنشآت الخارجية التي يعرف عنها أنها من بين أفضل أصحاب العمل ؛

(ج) وفيما يخص المدن التي يوجد بها اقل من موظفي الامم المتحدة (مثلا مقار العمل الميدانية) ينبغي اجراء دراسات استقصائية محدودة أو الاستفادة من نتائج الدراسات الاستقصائية التي يجريها اصحاب العمل الاخرون .

٨١ - وأعرب ممثلو المنظمات عن اعتقادهم بأنه من الممكن استخدام كل من هذه الطرق الثلاث في الاحوال المناسبة . فقد ثبت أن الطريقة (أ) تعتبر مرضية في نيويورك ، والطريقة (ج) مرضية في لندن وفي مقار العمل الميدانية . أما فيما يتعلق بالطريقة (ب) فقد أعربت المنظمات عن الاعتقاد بأن أحد البديلين ، وهو العينات الاحصائية لكامل السوق ، ينطوي على تعقيدات مفرطة ، وهي تؤثر طريقة الاختيار المسبق لمجموعة يفترض انهم من أفضل أصحاب العمل .

٨٢ - وذكر ممثلو اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية كذلك ان من الممكن ، من حيث المبدأ ، قبول أى من هذه الطرق الثلاث ، وهم يرون كذلك ان يتخذ القرار بشأن الطريقة التي تستخدم في حالة معينة باشتراك ممثلي الموظفين المحليين اشتراكا كاملا .

٨٣ - وخلصت اللجنة الى أنه ، ولئن كان من الواجب أن تكون المنهجية التي تقررها دقيقة بما فيه الكفاية لضمان الحصول على افضل المعلومات ، فان من المستصوب الاخذ بشيء من المرونة بقصد التكيف مع الظروف المحلية . وفيما يخص النقطة قيد المناقشة ، فان أيًا من الطرق الثلاثة تعتبر مقبولة في الاحوال المناسبة . وأشارت الى أنه سيتم اجراء مشاورات مع ممثلي الموظفين وفقا لاحكام النظام الاساسي للجنة ونظامها الداخلي .

٨٤ - كما أشارت اللجنة الى أنها ستكون المسؤولة من الآن فصاعدا ، وأيما كانت الطريقة المتبعة في حالة معينة ، للتحقق من أفضل الشروط المحلية السائدة عن تقرير الطريقة التي يتم اتباعها ، وتفاصيل تطبيقها ، وعن تحليل النتائج واستخلاص الاستنتاجات منها ، والتوصية بجدول للمرتبات في كل مقر من مقار العمل التي تنهض اللجنة بمسؤوليته بموجب المادة ٢٢ من نظامها الاساسي (وهي في الوقت الحاضر المقار الرئيسية للمنظمات فقط) . وعندما يتوجب اجراء دراسة استقصائية لجمع البيانات فان تلك الدراسة الاستقصائية تجرى بالضرورة تحت مسؤولية اللجنة . وعلى هذا فقد طرأ تغيير أساسي ، فيما يتعلق بتلك الدراسات الاستقصائية على مسؤوليات المنظمات وعلى دور ممثلي الموظفين .

٨٥ - ولوحظ كذلك أن السبيل الوحيد للحصول على البيانات ، حيث لا توجد بيانات منشورة ، هو التماسها من أصحاب العمل ، وهؤلاء لا يمكن اجبارهم على التعاون في مهمة تبدو وقتهم ولا تعود بفائدة كبيرة عليهم . ومن مخاطر هذه المهمة انه اذا ما أبى أصحاب الاعمال ، جميعهم أو بعضهم ، مد يد التعاون فان اجراء الدراسة الاستقصائية قد يواجه بمراقيل ، وقد لا تكون نتائجها سليمة تماما . ان مدى استعداد أصحاب العمل المحليين للتعاون قد يكون عاملا مقيدا ، لاسيما فيما يتعلق بمدى تواتر اجراء الدراسات الاستقصائية ، ذلك أن عدد الدراسات الاستقصائية المماثلة التي ما برحت الهيئات الاخرى تجريها كان أحد الاسباب التي دعت بعض

أصحاب العمل الى رفض التعاون ، ولذا ينبغي استكشاف امكانية الاشتراك في دراسات استقصائية من هذا القبيل . ويمكن للسلطات الوطنية او المحلية ان تمد يد المساعدة في بعض الحالات بما تقدمه من مساندة ، كما ينبغي أيضا تشجيع ادارات المنظمات على اقامة علاقات جارية مع تجمعات المهنيين المحليين من اصحاب العمل أو رابطات الموظفين ، الامر الذي يساعدها على أن تظل على دراية بالظروف المحلية ويبسر الاتصالات في مناسبات اجراء الدراسات الاستقصائية .

٨٦ - وتم النظر في ثلاثة سبل ممكنة لجمع البيانات : بواسطة امانة اللجنة نفسها ، او بواسطة مؤسسة من الخبراء الاستشاريين نيابة عن اللجنة ، او بواسطة المنظمة (او المنظمات) في مقر العمل نيابة عن اللجنة ، بموجب المادة ٢٧ من النظام الاساسي . وقد أبلغ ممثلو المنظمات اللجنته أن السبيل الذي يؤثره يختلف باختلاف مقر العمل قيد البحث . ففي جنيف أعربوا عن تفضيلهم لقيام اللجنة باجراء الدراسة الاستقصائية مباشرة ، ولم يحبذوا تكرار استخدام خبراء استشاريين خارجيين ؛ اما في مقر العمل الاخرى ، حيث لا يوجد سوى منظمة واحدة أو منطمتين ، فقد رأوا أن يعهد الى تلك المنظمات بجمع البيانات . وعلى أية حال فقد أبدوا استعدادهم لتقديم ما قد تطلبه اللجنته منهم من مساعدة . أما ممثلو اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية فقد رأوا انه يمكن قبول اى من الطرق الثلاث على أن يخضع الاختيار للظروف المحلية وان يشترك فيه ممثلو الموظفين المعنيين اشتراكا كاملا .

٨٧ - وخلصت اللجنة الى أن الطريقة التي يتم اختيارها ، أي كانت ، يجب أن تنفي بمبادئ الصدق الاحصائي المقبولة بهدف بلوغ النتيجة المنشودة وهي توضيح الشروط الممثلة " لأفضل الشروط السائدة " كما ينبغي تفادى تغيير الطريقة من دراسة استقصائية الى الاخرى قدر الامكان ، وان كان من الواضح أن اللجنة لن تكون ملزمة ، لدى النهوض بمسؤولياتها عن الدراسات الاستقصائية ، بالممارسات التي اتبعتها الهيئات الاخرى حتى الان .

٨٨ - وفيما يخص طريقة اختيار اصحاب العمل الذين يدخلون في المسح ، لاحظت اللجنة انه تم حتى الان استخدام طريقتين هما :

(أ) في جميع مقر العمل بخلاف جنيف ، اختيرت مسبقا مجموعة من اصحاب العمل افترض أنهم من بين أفضل أصحاب العمل ؛

(ب) في الدراسات الاستقصائية الثلاث الاخيرة التي اجريت في جنيف ، اخذت عينة طبقية ، بطريقة عشوائية ، من جميع اصحاب العمل في المنطقة المحلية الذين تنطبق عليهم معايير معينة (حد أدنى من عدد الموظفين وغير ذلك) .

٨٩ - واللجنة ، وان لم تستبعد الطريقة الثانية بوجه عام ، فقد لاحظت أن النتائج التي خلصت اليها تلك الطريقة في جنيف ، لاسيما في الدراسة الاستقصائية لعام ١٩٧٥ كان مشكوكا في صحتها من الناحية الاحصائية (انظر الفقرات ١٤٥ - ١٤٧) . وقد وضعت اللجنة معايير لتهدى بها في اختيار قوائم اصحاب العمل الداخليين في المسح والذين يمثلون أصحاب العمل المعروف عنهم أنهم يعرضون أفضل شروط التوظيف ، والذين يرجح أن تتنافس معهم المنظمات في تدبير الموظفين واستبقائهم . واتفقت على انه ينبغي ، في هذا الصدد ، تفسير " شروط التوظيف " على أوسع نطاق

بحيث لا تقتصر على الاجر بل تشمل ايضا الشروط الاخرى مثل الاستقرار الوظيفي ، ووجود سياسة ثابتة للمرتبات تقوم على اساس مستويات المسؤولية والاقدمية ، وساعات العمل ، والمعاشات التقاعدية ، والتأمين الصحي ، وغيرها من المزايا التي يعرضها صاحب العمل . وينبغي وضع قائمة أولية استنادا الى المعلومات المستقاة من المصادر المحلية (مثل السلطات العامة والغرف التجارية ورابطات اصحاب العمل أو العاملين) أو من الدراسات الاستقصائية السابقة بما في ذلك أيضا أية أسماء يقترحها أعضاء اللجنة أو الادارات او ممثلو الموظفين . وينبغي أن يكون الاختيار النهائي للجنة بعد التشاور مع ممثلي الادارات والموظفين . كما ينبغي ، كقاعدة عامة ، ألا يدرج في المسح سوى المنشآت التي تستخدم على الاقل ٥٠ من موظفي المكاتب في مستويات تماثل مستويات فئة الخدمات العامة . ودون المساس بمبدأ الابقاء في العينة على من يفترض انهم من أفضل أصحاب العمل ، يجب أن يشكل أصحاب العمل الذين يجرى اختيارهم عينة معقولة ممثلة لمختلف قطاعات النشاط . ويتعين ألا يسمح بأن يطفى أى قطاع واحد من هذه القطاعات على العينة . ولا بد من أن يكون كل صاحب عمل قد استقر في المنطقة المحلية لمدة اربع سنوات على الاقل . وفي المقار الرئيسية للمنظمات حيث توجد أعداد كبيرة من موظفي الامم المتحدة الذين يمكن مقارنتهم ، فينبغي ألا يقل في النهاية عدد اصحاب العمل الذين يجرى اختيارهم عن ٢٠ ، اما في مقار العمل الاصغر فيمكن ان يكون العدد اقل من ذلك شريطة أن يشكل عينة ممثلة بما فيه الكفاية لشروط التوظيف المحلية . كما ينبغي الاحتفاظ بدرجة معقولة من الاستقرار في العينة من دراسة استقصائية الى الاخرى .

٩٠ - ونظرت اللجنة كذلك في مسألة ما اذا كان ينبغي على الدوام ادراج الخدمات العامة المحلية ضمن اصحاب العمل الداخليين في المسح . ويرى بعض الاعضاء انه ليس بوسع الامم المتحدة ، بوصفها منظمة دولية حكومية ، تجاهل المرتبات التي تدفعها الخدمات العامة المحلية . وكانت لجنة التنسيق الادارية قد أوصت بادراجها ان كان لديها وظائف مماثلة للوظائف في المنظمات " وكانت معدلات المرتبات بها لا تقل كثيرا عن معدلات مرتبات اصحاب العمل الاخرين " وتم الاتفاق على انه ينبغي ، دون شك ، ادراج الخدمات العامة المحلية ان كانت من بين افضل اصحاب العمل (واشير الى انها قد ادرجت في العديد من الدراسات الاستقصائية بما في ذلك بعض الدراسات الاستقصائية في جنيف) ورأى بعض الاعضاء وممثلو اتحاد رابطة موظفي الخدمة المدنية الدولية ان القيام ، في نهاية المطاف ، بادراج معدلات الخدمات العامة اذا ما تبين انها ليست بين افضل المعدلات يعتبر تحللا من مبدأ " أفضل الشروط السائدة " واشير كذلك الى أن ممن المتعذر في بعض مقار العمل ، مثل نيويورك ، تحديد أى الخدمات العامة المحلية ينبغي اخذها في الحسبان (الخدمة العامة الاتحادية او موظفو الولاية او المدينة) .

٩١ - وكان توافق الرأي بين أعضاء اللجنة هو انه ينبغي على أى حال ، اذا ما وجدت أوجه تعادل مرضية بين الوظائف ، استقصاء شروط التوظيف الخاصة بالخدمات العامة المحلية ؛ فاذا ما تبين انها من أفضل الشروط فتدرج تلقائيا لدى تحليل النتيجة ، اما اذا تبين انه لا يمكن مقارنتها بشروط احسن أصحاب الاعمال الداخليين في المسح فان ادراجها بالرغم من ذلك يشكل تقييما في مبدأ " أفضل الشروط السائدة " ، وعلى هذا لن يكون بوسع اللجنة ادراجها طالما بقي ذلك المبدأ ساريا ؛ الا ان من الممكن اعادة النظر في هذه المسألة لدى دراسة المبدأ الاساسي من جديد .

٩٢ - وبعد ذلك نظرت اللجنة في ما ينبغي مقارنته من وظائف داخل المنظمات وفي المنشآت الخارجية . ولاحظت ان عدد الوظائف التي كان يقع عليها الاختيار يتفاوت تفاوتاً كبيراً من مكان الى مكان ومن وقت الى آخر ، وانه كان يتجه بوجه عام الى الانخفاض . وعزت المنظمات ذلك الانخفاض الى صعوبة العثور على وظائف خارجية تتناظر ، من حيث المحتوى ، بشكل كاف مع الوظائف ذات الرتب الاعلى في فئة الخدمات العامة . وكان الباعث ايضا على القرار باتخاذ وظيفتين فقط في جنيف في الدراسات الاستقصائية الاخيرة هو الاهتمام بالألا ينعكس في المسح التمييز في الاجور الذي قيل ان بعض اصحاب الاعمال السويسريين يمارسونه بين الرجال والنساء الذين يؤدون العمل الواحد . وعليه لم تدرج من الوظائف سوى الوظائف التي بها موظفون من الذكور ، ولذلك استبعدت وظائف مثل الطابعة والسكرتيرة (وهما يشكلان الشطر الأكبر من فئة الخدمات العامة) .

٩٣ - وسلمت اللجنة بأنه يتعين اجراء الاختيار النهائي للوظائف في كل مقر من مقار الاعمال بعد المشاورات المناسبة ، الا أنها رأت من الواجب ، رغم ذلك ، وضع بعض المبادئ العامة ، فلا بد أن تكون الوظائف المختارة ممثلة لفئة الخدمات العامة في مقر العمل المعني ، وان تدرج المهن التي يشغلها اكبر عدد من الموظفين ، بالإضافة الى عدد من الوظائف التقليدية الاخرى الخاصة بالفئة والتي يمكن العثور في الخارج على وظائف مناسبة معادلة لها . كما يتعين اختيار وظائف على عدة مستويات (مثلاً المبتدئ والمتوسط والمتقدم) في كل مهنة من المهن التي يحترفها عدد كبير ، حيث ان المستوى الابتدائي يفيد على نحو خاص في وضوح أوجه التعادل ، وينبغي من الناحية المثالية ادراج الوظائف التي تشملها كل رتبة من رتب الفئة ، الا أن اللجنة أدركت انه ربما يتعذر العثور على وظائف ، لاسيما في أدنى الرتب وأعلاها ، تشغلها أعداد كافية من الموظفين أو يمكن وصفها بشكل يتيح لاصحاب العمل تحديد وظائف مماثلة لها في سوق العمل الخارجي . والا هم من ذلك ، وبشرط أن تظل الحاجة الى الاستقرار في أضيق الحدود أن تشمل الدراسة الاستقصائية على وظيفتين على الأقل في كل رتبة كيما يتسنى مقارنتها بالمعدلات التي تدفع في الخارج للوظائف التي تصنف داخل المنظمة باعتبارها متساوية ، وعلى هذا ينبغي أن يكون عدد الوظائف الداخلة في المسح على الأقل ضعف عدد الرتب التي يراد العثور على وظائف معادلة لها . وحيث يشمل جدول فئة الخدمات العامة العمال اليدويين والحرفيين والفنيين ، ومع ذلك فاذا كانت الشروط المحلية لأجر تلك الفئات تختلف اختلافاً كبيراً عن الشروط السائدة بالنسبة للعاملين في المكاتب ، يجب ألا يكون للمعدلات التي يتم التوصل اليها دور غالب في تحديد مرتبات الفئة عموماً ، وعندئذ تستخدم هذه البيانات في تحديد المستوى الذي تدمج فيه تلك الوظائف في الجدول العام على أساس الأجر لا على أساس التصنيف .

٩٤ - وينبغي ان تكون اوصاف الوظائف المستخدمة لاغراض المقارنة دقيقة بدرجة كافية بحيث تتيح امكانية تحديد نوع الاختصاصات ، وبوجه خاص المستوى الذي تمارس عليه ، تحديداً واضحاً ، الا أنها لا ينبغي أن تكون محددة تحديداً يتعذر معه ايجاد وظائف معادلة في سوق العمل الخارجي . ويجب ان تؤكد أوصاف الوظائف على المحتوى الوظيفي وان تستند الى معايير التصنيف . وينبغي تعريف الاحتياجات اللغوية من حيث المهارات المطلوبة للعمل في مختلف اللغات (وقد لوحظ انها تنعكس عادة في تصنيف العمل أيضاً) . وفي مقار العمل التي يوجد بها منظمة واحدة

لديها نظام سليم للتصنيف ، فان معايير التصنيف أو أوصاف الوظائف الفعلية الخاصة بتلك المنظمة قد تكون مناسبة . اما في حالة جنييف ، فلا بد من وضع أوصاف مركبة تعكس قدر المستطاع الوسط من الحالات الموجودة بين مختلف المنظمات ، وان كانت تلك العملية ستكون معقدة بسبب عدم وجود أى نظام لتصنيف الوظائف حتى الان لدى مكتب الامم المتحدة هناك . وعلى هذا لا بد أساسا من الاعتماد على الحالات الموجودة في تلك المنظمات التي لديها بالفعل نظم تصنيف . وانا ما تبين وجود تناقضات في تصنيف الوظائف المتعادلة فسيكون على المنظمات المعنية القيام في النهاية بتصحيح التصنيف الذي تستخدمه حتى يتسق مع الوصف الذي تستخدمه اللجنة والمعدل المقرر للوظيفة .

٩٥ - وتم الاتفاق على جمع بيانات عن المرتبات وعن جميع العلاوات او البدلات التي تدفع بوجه عام لجميع الموظفين الداخلين في المسح لدى صاحب العمل الخارجي ، مثل " الشهر الثالث عشر " والاجازة او علاوات نهاية السنة ، وبدلات الانتقال ، وما شاكل ذلك . والى أن يحين الوقت الذي قد تصبح فيه اللجنة في وضع يسمح لها باجراء المقارنة على اساس " التعويض الاجمالي " فانه ينبغي جمع كل البيانات التي قد يثبت فائدتها ، على أن تقرر اللجنة في وقت لاحق أى العناصر ينبغي استخدامها لاجراء مقارنة مباشرة ، وايها ينبغي أخذه في الحسبان لاجراء مقارنة عامة غير حسابية ، وايها يتعين اسقاطه من الحساب . كما ينبغي مراعاة الاختلافات الكبيرة في ساعات العمل ؛ ومن جهة أخرى فان استحقاق الاجازة السنوية يمثل جانبا من جوانب السياسة الاجتماعية للمنظمات ، تلك الجوانب التي تشترك فيها كلتا الفئتين من فئات الموظفين والتي ينبغي ، نظرا لعدم وضعها في الاعتبار لدى مقارنة أجر الفئة الفنية بأجر الخدمة المدنية في الولايات المتحدة ، ألا تستخدم في اجراء مقارنة مباشرة لفئة الخدمات العامة وذلك رغم أنها قد تكون ذات أهمية عند اجراء مقارنة عامة للشروط الشاملة للتوظيف . وبوجه عام ينبغي مراعاة مايتاح لموظفي المنظمات من استحقاقات او تسهيلات على فرار تلك التي تمنح للموظفين الخارجيين . كما ينبغي جمع البيانات من كل صاحب عمل وعن كل وظيفة على اساس مايدفع من معدلات للموظفين المستخدممين بالفعل ، بالاضافة الى الحددين الاقصى والادنى للوظيفة في جدول المرتبات ان وجد . وينبغي أيضا جمع بيانات عن عمر الموظف ، ومدة الخدمة لدى صاحب العمل ، ومدة الخدمة في الوظيفة ، بالاضافة الى الجنس (كيما يتسنى التحقق مما اذا كان هناك أى تمييز في معدلات الاجر على أساس الجنس) .

٩٦ - ولما كانت المعدلات الداخلية التي يتوجب اجراء المقارنة بها هي المعدلات الصافية ، فينبغي تحويل اجمالي الاجور الخارجية التي تتوصل اليها الدراسة الاستقصائية الى الصافي بتطبيق متوسط مايدفعه شخص واحد من ضريبة الدخل (ذلك أن الاستحقاقات الضريبية المتاحة للمعيلين من دافعي الضرائب تؤخذ بعين الاعتبار لدى تحديد مستوى بدلات الاعالة الداخلية) . بيد أنه ينبغي اضافة صافي قيمة الاستحقاقات النقدية والعينية غير الخاضعة للضريبة بعد التوصل الى الاجر الصافي .

دال - ترجمة ما يتم الحصول عليه من بيانات بشأن الشروط المحلية الى جداول مرتبات داخلية :

٩٧ - لاحظت اللجنة انه استخدمت طرق مختلفة لتفسير ما يتم الحصول عليه من بيانات بشأن

المرتبات الخارجية بغية تحديد المستوى المناسب الذي تتقرر بالمقارنة به مستويات المرتبات الداخلية وتشمل تلك الطرق : المتوسط الحسابي لأفضل ستة (أو ثمانية أو عدد آخر) ممن أصحاب الاعمال ، والمئين الخامس والسبعين من المعدلات الدنيا والقصوى التي يتم الحصول عليها عن كل عمل ؛ والمئين الخامس والسبعين من جميع المعدلات المنفردة التي يتم الحصول عليها عن كل عمل . كما استخدم في جنيف المئين الثاني والتسعون (الحد الاعلى للربيع الثالث من الثلث الاعلى) من المعدلات التي تم التوصل اليها فيما أطلق عليه اسم الدراسة الاستقصائية الشاملة لسوق العمل ، باعتباره معادلا للمئين الخامس والسبعين من استقصاء يشمل من يفترض أنهم يمثلون أفضل أصحاب العمل . ومن الممكن توجيه اعتراضات على كل طريقة من هذه الطرق : ان يمكن الاعتراض على طريقة الاحتفاظ بعدد ضئيل من أفضل أصحاب العمل بأن اختيار العدد الذي يحتفظ به (ستة أو ثمانية او غير ذلك) يتم بطريقة استنسابية ، وعلى استخدام الحدود الدنيا والقصوى بأنه لا يمكن التوزيع الفعلي للموظفين بين الحدين الأدنى والاقصى ، وعلى استخدام المعدلات المنفردة بأن الحصول عليها قد يكون أمرا عسيرا وشاقا . بيد أن هذه الطريقة الاخرى تحظى بشيء من التفضيل باعتبارها أدق الطرق اذا ما كانت ممكنة عمليا .

٩٨ - وبعد النظر في مختلف الامكانيات خلصت اللجنة الى أنه لن يكون بوسعها اتخاذ قرار بشأن وضع منهجية قابلة للتطبيق بشكل عام لحين قيامها بدراسة ما تم الحصول عليه من بيانات في عدد من الدراسات الاستقصائية التي أجريت في مختلف مقار العمل . هذا ويرد في الفرع التالي من هذا التقرير (الفقرات ١٦٥ - ١٧٠) ، ما خلصت اليه اللجنة بشأن تفسير البيانات التي تم الحصول عليها في جنيف .

٩٩ - وفيما يتعلق بنقطة التعادل الداخلية (الدرجة من الرتبة ذات الصلة) التي يتعين مقارنة المرتب الخارجي ، متى تقرر ، بها ، فقد نظرت اللجنة في امكانيات مختلفة وهي : النقطة الوسطى في الرتبة ، او تحديد الدرجة بمقارنة متوسط أعمار و/أو مدد خدمة الموظفين في الخارج والداخل الذين يعملون في وظائف متعادلة ، أو متوسط درجة الموظفين الذين يشغلون الرتبة في المنظمات ، أو جدول يتدرج من الدرجة ١ للرتب الابتدائية الى أعلى الدرجات للوظائف المتقدمة . وقد وجه الانتقاد الى الطرق التي تستخدم العمر و / أو الاقدمية أو متوسط درجة الموظفين الذي يشغلون الرتبة على أساس أنها تعتمد اعتمادا زائدا عن الحد على تكوين الموظفين لحظة اجراء الدراسة الاستقصائية ، وأنها قد تتفاوت من استقصاء لآخر . وقد اتفقت اللجنة في الرأي على أنه ينبغي تحديد الدرجة التي تستخدم لتكون نقطة تعادل داخلية على أساس أوصاف الوظائف المستخدمة في عملية التعادل . وعلى ذلك ينبغي معادلة الوظيفة التي تحدد على أنها وظيفة مبتدئ بوظائف المبتدئين في الخارج ، كما ينبغي معادلتها بالدرجة ١ من الرتبة الداخلية (وعمليات التعادل هذه تعتبر مفيدة على نحو خاص نظرا للسهولة في امكانية تحديدها) . أما الوظيفة المتقدمة فينبغي تحديدها من حيث الاقدمية المطلوبة ، كما ينبغي معادلتها بدرجة مقابلة (عند الحد الاقصى للرتبة أو بالقرب منه) في الداخل . ومن الممكن القيام ، بين طرفي التناسب هذين ، باستخدام الدرجة المقابلة لمتوسط درجات الموظفين الذين يشغلون الرتبة .

١٠٠ - وأدركت اللجنة انه لا يمكن وضع جدول المرتبات على أساس فقط من المعدلات التي يتم

التوصل اليها بمقارنة مختلف الرتب في الخارج ، ان لابد أن يحظى الجدول بشيء من التوازن الداخلي في التراوح بين الرتب ، وفي مدى الرتب ، ونقاط التداخل بينها ، كما يجب ألا تتسم تلك العلاقات بالتقلب دون مبرر نتيجة اختلاف النتائج التي يتم التوصل اليها في الخارج من دراسة استقصائية لأخرى . وعلى هذا يجب أن يكون وضع الجدول بمثابة مسألة تقديرية تعكس ما يلاحظ في الخارج من اتجاهات في النسبيات بين مستويات الاجور في مختلف الوظائف ، ولكن تعمل على الحفاظ على الاتساق الداخلي وتفادي التشوهات التي يمكن ان تنجم عن تطبيق نتائج الدراسات الاستقصائية تطبيقاً صارماً . وينبغي أن يكون الاساس الذي يبنى عليه وضع الجدول هو هيكل التصنيف التابع من الاحتياجات التنظيمية والادارية ومن حالة السوق ؛ وعلى هذا فان عدد الرتب وعدد الدرجات في كل رتبة من الرتب قد يتفاوت من مقر عمل لآخر .

١٠١ - وأشارت اللجنة في تقريرها الثاني الى أوجه التفاوت البالغة القائمة ، من مقر عمل لآخر ، في درجة التداخل بين الحد الاقصى لجدول فئة الخدمات العامة وجدول الفئة الفنية ، بسـل وأشارت علاوة على ذلك الى التفاوت بين التداخلات القائمة من حيث الاجر الصافي ومن حيث الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي .

١٠٢ - وسلمت اللجنة في المقام الاول بأن من الممكن تبرير وجود شيء من التداخل ، ذلك أن مستوى المسؤوليات المنوطة ببعض الوظائف المتقدمة من فئة الخدمات العامة تعادل مسؤوليات الوظائف الدنيا من الفئة الفنية . وفيما يتعلق بالاجر الصافي ، فقد سلمت كذلك باختلاف المبادئ التي يقرر وفقاً لها اجر الفئتين ، وبأنه لا يمكن فرض صلة اصطناعية بين جداولهما ، ان أن الجداول الخاصة بكل فئة تحدد بتطبيق المبدأ الساري عليها تطبيقاً صارماً .

١٠٣ - وفيما يخص التداخل في الأجر الخاضع لحساب المعاش التقاعدي فقد لاحظت اللجنة أن هذا التداخل انما ينشأ في المقام الاول عن اختلاف السبل التي تقرر بها الاجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي للفئتين . ان أن الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للفئة الفنية يستمد من المرتب الاساسي ولا يوضع عادة في الاعتبار ذلك الجزء من مجموع الاجر الصافي الذي يدفع على هيئة تسوية مقر العمل (وهو كبير في بعض المقار) . اما الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لفئة الخدمات العامة فيستمد ، من ناحية أخرى ، من مجموع الاجر الصافي حيث تدمج في المرتب الاساسي التسويات الدورية للمرتب ، وتصبح على الفور خاضعة لحساب المعاش التقاعدي ، ويدخل كذلك في حساب المعاش التقاعدي مختلف البدلات (علاوة اللغات وبدل الاغتراب) ، كما تسفر التقلبات في سعر صرف الدولار عن مزيد من اعطاء صورة مشوهة لدى اجراء مقارنات بين الفئتين وبين مقار العمل .

١٠٤ - وأشار ممثلو اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية الى ازدياد اجية المعايير التي ينطوى عليها الاقتراح القائل بأن التدابير التصحيحية لا تعتبر ضرورية الا عندما يرتأى أن أجر فئة الخدمات العامة مرتفع اكثر من اللازم بالنسبة للفئة الفنية ، ان أنه لا ينظر في هذه التدابير عندما توجد فجوة جد واسعة ، كما هو الحال عليه في الكثير من مقار العمل ، بين الحديين الأقصى لفئة الخدمات العامة والأدنى لفئة الفنية .

١٠٥ - ويرد في الفرع التالي من هذا التقرير (الفقرات ١٨٥ - ١٨٨) وصف لمواصلة نظر اللجنة في مسألة الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين والمرتب الاجمالي والاجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدى لفئة الخدمات العامة والحل الذى اضطرت الى اعتماده فيما يتعلق بجزيء .

١٠٦ - واخيرا نظرت اللجنة في مدى توافر القيام باستعراض مرتبات فئة الخدمات العامة وفي الاساس الذى ينبغى عليه اجراء التسويات في الفترات الواقعة بين الدراسات الاستقصائية . ولا حظت انه اجريت في المقار الرئيسية للمنظمات دراسات استقصائية كبرى كل اربع سنوات في المتوسط وفقا للتوصية الخاصة " بالمبادئ التوجيهية " ، ثم نشأت الحاجة الى اجراء ما يمكن بواسطته القيام بتسويات مؤقتة للمرتبات في الفترات الواقعة بين الاستقصاءات . وقد استخدمت في ذلك طرق مختلفة هي : الارقام القياسية المنشورة لحركات المرتبات والاسعار أو التي تجمع بين الاثنين ، والاستقصاءات المصغرة " أو المراجعات على الطبيعة حيث كان يطلب الى أصحاب العمل الذين شملتهم الاستقصاءات الكبرى السابقة تبين النسبة المئوية التي زادت بها ، في غضون ذلك ، المرتبات التي جمعت عنها بيانات من قبل . ولا تكاد توجد أرقام قياسية لحركة مرتبات مجموعة الموظفين الخارجيين الذين يشملهم الاستقصاء على وجه التحديد ، ثم ان المتاح من الارقام القياسية الرسمية للمرتبات في بعض البلدان مشكوك في مناسبتها للغرض الى حد كبير . ومن جهة اخرى صادفت طريقة " الاستقصاءات المصغرة " نجاحا طيبا في بعض الاماكن الا أنه تبين في أماكن أخرى (مثل مونتريال) استحالة الحصول على المعلومات المطلوبة من اصحاب العمل .

١٠٧ - وادركت اللجنة أنه ، وان كانت الاستقصاءات الكبرى تعتبر مكلفة ومبددة للوقت ، الا أنه من الممكن في بعض الاحيان تحقيق وفربا اجرا تلك الاستقصاءات على نحو أكثر تواترا ، وسوف تكون اللجنة أكثر قدرة على اتخاذ موقف بشأن مدى التواتر المستصوب عندما تنتهي من عدد من الاستقصاءات . بيد أنه فيما يخص كلا من الاستقصاءات الكبرى والاستقصاءات المصغرة " ثمة مخاطرة باستنفاد الشعور الودى لدى اصحاب العمل بتكرار طلبات الحصول على معلومات بشكل متكرر .

١٠٨ - أما أبسط الطرق وأقلها مدعاة للخلاف فهي وجود رقم قياسي مناسب ؛ ومن الممكن في بعض الحالات قبول رقم قياسي لتكاليف المعيشة في حالة عدم وجود رقم قياسي مناسب للأجور ، بيد أنه ينبغى توخي الحرص لدى تطبيق رقم قياسي لاجمالي الاجور في الخارج على صافي المرتب في الداخل ، ان سيتم الخروج بنتائج مختلفة بناء على ما اذا كان قد جرى تطبيق المعدلات الضريبية في الخارج على الاجمالي الخارجى ثم عدل الصافي الداخلى في ضوء حركة الصافي الخارجى ، أم أنه تم تعديل الاجمالي الداخلى في ضوء حركة الاجمالي الخارجى ثم خفض الى الصافي بتطبيق الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين ، ذلك أن معدلات الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين في الامم المتحدة لا تؤدى بالضرورة الى تصاعد المعدلات الضريبية الوطنية (الأفي نيويورك حيث تتناظر على نحو وثيق الى حد ما) .

١٠٩ - وتم النظر كذلك في امكانية استخدام حركة مرتبات الخدمة العامة الخارجية لاجراء التسويات .

ها - الاستحقاقات والبدلات الاخرى لفئة الخدمات العامة

١١٠ - لاحظت اللجنة انها قد سبق لها أن أدلت برأيها ، فيما يتعلق ببدل الاعالة ، في

تقريرها السنوي الثاني (١٥) ومفاده أن ينبغي تحديد مبالغ علاوة الزوج * المعال والاولاد المعالين في كل مقر من مقار العمل بمراعاة ما يقدم للعاملين الخارجيين من استحقاقات على هيئة تخفيضات ضريبية واستحقاقات الضمان الاجتماعي .

١١١ - وفيما يخص كلا من علاوة اللغات وبدل الاغتراب ، فقد لاحظت اللجنة ان الاساس المنطقي لتلك البدلات وشروط منحها يستلزمان مزيدا من الدراسة . ولما لم تستطع اللجنة متابعة المسألة في عام ١٩٧٧ فستعود اليها في عام ١٩٧٨ على أساس المعلومات الاضافية التي طلبت من المنظمات تقديمها .

الخلاصة

١١٢ - ان الاعتبارات الواردة اعلاه فيما يخص المبدأ الأساسي والمنهجية اللذين تقرر على أساسهما أجور فئة الخدمات العامة لا تمثل الا ما توصلت اليه اللجنة من استنتاجات اولية . ولما كانت الظروف قد اضطرت اللجنة الى النهوض بمسئوليتها ، بموجب المادة ١٢ من نظامها الاساسي ، عن التوصية بجدول للمرتبات لمقار عمل معينة قبل أن تتمكن من الانتهاء من النظر بوجه عام في ما ينطوى عليه الامر من مبادئ ومنهجية ، فلم يكن أمامها من خيار الا أن تمضي قدما على نحو تجريبي . ولذلك فقد قررت انها ستخلص الى استنتاجاتها النهائية بشأن ما ينطوى عليه الامر من مسائل عامة في ضوء ما اكتسبه من خبرة لدى اجراء الدراسات الاستقصائية في عدد من المقار الرئيسية للمنظمات . واللجنة تتوقع أن تتخذ تلك الاستنتاجات شكل نص (أو نصوص) يحل محل " المبادئ التوجيهية " لعام ١٩٦٥ .

* مقصود بها أي من الزوجين

(١٥) المرجع نفسه ، الفقرة ٣٣٨ .

با٤ - جداول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في جنيف (١٦)

مقدمة

١١٣ - تجدر الاشارة الى أحكام النظام الاساسي والمقررات التشريعية التي قامت بموجبها لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٧٧ باجراء دراسة استقصائية لأفضل الشروط السائدة التي يقدمها أرباب العمل الآخرون في جنيف لموظفيهم في الوظائف المقارنة بوظائف فئة الخدمات العامة في المنظمات السبع الداخلة في نظام الامم المتحدة الموحد التي توجد مقارها او مكاتبها الرئيسية هناك (١٧) ، وذلك بقصد وضع توصيات بشأن المستوى المناسب لأجور هؤلاء الموظفين .

١١٤ - فالمادة ١٢ من النظام الاساسي للجنة تنص على مايلي :

المادة ١٢

١ - " تثبت اللجنة الوقائع المتعلقة بجداول المرتبات ، وتعد التوصيات بشأن هذه الجداول ، بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرهم من الفئات المعينة محلياً ، وذلك في المقار الرئيسية للمنظمات وفي مقار العمل الاخرى التي تضاف من وقت لآخر بناء على طلب لجنة التنسيق الادارية .

٢ - " وبرغم احكام الفقرة ١ أعلاه ، يجوز للرئيس التنفيذي او للرؤساء التنفيذيين المعنيين توجيه طلب الى اللجنة ، بعد التشاور مع ممثلي الموظفين ، لكي تقوم بتحديد جداول المرتبات في احد مقار العمل بدلا من تقديم توصية . وتسرى جداول المرتبات التي تحدد بهذا الشكل على جميع الموظفين الذين يندرجون تحت نفس الفئة في ذلك المقر .

٣ - " وعلى اللجنة ، في ممارسة وظائفها بمقتضى الفقرتين ١ و ٢ أعلاه ، أن تقوم ، طبقاً للمادة ٢٨ ، بالتشاور مع الرؤساء التنفيذيين وممثلي الموظفين .

٤ - " وتحدد اللجنة التاريخ او التواريخ التي يمكنها فيه او فيها أن تباشر الوظائف المبينة في هذه المادة " .

(١٦) نقل هذا الجزء من التقرير ، بتعديلات طفيفة فقط ، من التقرير الذي اعتمده اللجنة في ختام دورتها السادسة (فيينا ، ١٦ آب / أغسطس - ٢ ايلول / سبتمبر ١٩٧٧) وحالته الى الأمين العام ، والى الرؤساء التنفيذيين وممثلي الموظفين في المنظمات الاخرى في جنيف في ٢٠ ايلول / سبتمبر ١٩٧٧ .

(١٧) مكتب الامم المتحدة في جنيف ؛ ومنظمة العمل الدولية ؛ ومنظمة الصحة العالمية ؛ والاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية والاسلوكية ؛ والمنظمة العالمية للارصاد الجوية ؛ والمنظمة العالمية للملكية الفكرية ؛ والاتفاق العام بشأن التعريفات الجمركية والتجارة (غات) ؛ كما أن اتحاد البري العالمي ، الذي يوجد مقره في برن يطبق أيضاً جداول مرتبات فئة الخدمات العامة التي وضعت لجنيف وذلك بناء على قرار اتخذته هيئاته التشريعية .

١١٥- واحاطت اللجنة علما ، في دورتها الرابعة (روما ، تموز/يوليه ١٩٧٦) ، بالطلبين المقدمين من مجلس ادارة منظمة العمل الدولية ومن جمعية الصحة العالمية (١٨) بان تباشر اللجنة وظائفها بموجب الفقرة ١ من المادة ١٢ في اسرع وقت ممكن ، وبصفة خاصة فيما يتعلق بجنييف . وقررت ، وفقا للفقرة ٤ من المادة نفسها ، ان تباشر هذه الوظائف فيما يتعلق بمقار المنظمات في ختام دورتها الرابعة . وقد اعلم الرؤساء التنفيذيون للمنظمات المشتركة وممثلو الموظفين بهذا القرار ، الذي أحيل الى الجمعية العامة والهيئات التشريعية الاخرى في التقرير السنوي الثاني للجنة (١٩) . وأقرت الجمعية العامة ، في الفقرة ٢ من القرار ١٤١ - ألف ، اعتراف اللجنة مباشرة هذه الوظائف توا وطلبت اليها " ان تقدم نتائجها وتوصياتها في وقت يمكّن الجمعية العامة من النظر فيها في دورتها الثانية والثلاثين " ؛ وفي قرارها ١٩٣/٣١ - باء بشأن مرتبات موظفي الامانة العامة وشروط خدمتهم ، وبعد ان احاطت الجمعية العامة علما مع الارتياح بقرار اللجنة تقديم موعد مباشرتها لوظائفها بموجب الفقرة ١ من المادة ١٢ من نظامها الاساسي استجابة للطلبية المقدمين من منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية ، وجهت الى اللجنة الطلبات التالية :

" ١ - ترجو من لجنة الخدمة المدنية الدولية ان تقرر ، على سبيل الاستعجال بمقتضى أحكام المادة ١١ (أ) من نظامها الاساسي ، الطرق التي تطبق بها مبادئ تحديد شروط الخدمة لفئة الخدمات العامة في جنييف ، وأن تقوم ، على أساس هذه المنهجية وبمقتضى السلطة الممنوحة لها في الفقرة ١ من المادة ١٢ من نظامها الاساسي ، بالعمل على اجراء دراسة استقصائية لشروط التوظيف المحلي في جنييف ، وان تضع توصيات بشأن جداول المرتبات التي تراها مناسبة في ظل الظروف القائمة ، وأن تعلم الجمعية العامة في دورتها الثانية والثلاثين عن التدابير المتخذة في هذا الصدد ؛

" ٢ - وترجو كذلك من لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تعتمد ، في اطار بحثها شروط خدمة الموظفين في فئة الخدمات العامة ، الى بحث أساس التعديلات التي اجريت مؤخرا على مرتبات موظفي هذه الفئة ، وأن تأخذ هذه التوصيات في اعتبارها الكامل عند نظرها في مرتبات هذه الفئة من الموظفين وفي منهجية تعديلات المرتبات في المستقبل ، بقدر ما تؤثر على موظفي فئة الخدمات العامة في جنييف ؛

" ٣ - وتحت لجنة الخدمة المدنية الدولية على أن تأخذ في الحسبان ، لدى قيامها بهذه المهام ، جميع الجوانب ، ولا سيما الفقرة ٢٩ من تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن بعض جوانب الاضراب الذي حدث في مكتب الامم المتحدة في جنييف في الفترة من

(١٨) مقررات الدورة المائتين لمجلس ادارة منظمة العمل الدولية ، الفقرة ٤ ، وقرار جمعية الصحة العالمية ٢٩ - ٢٥ .

(١٩) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الحادية والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/31/30) ، الفقرات ٢٨ - ٣٠ .

٢٥ شباط/فبراير الى ٣ آذار/مارس ١٩٧٦ ، والتعليقات المشتركة على التقرير الواردة من لجنة التنسيق الادارية وتعليقات الأمين العام على التوصيتين رقم ٣ ورقم ٤ الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة ، وتدعوها الى تقديم تعليقاتها ؛ ”

١١٦- ولم يوجه للجنة أى طلب يتعلق بالفقرة ٢ من المادة ١٢ لكي تقوم ” بتحديد جداول المرتبات في احد مقار العمل بدلا من تقديم توصية ” ، واتخذت اللجنة اجراءاتها فيما يتعلق بجنييف بموجب الفقرة ١ من هذه المادة التي يطلب اليها فيها ان ” تثبت . . . الوقائع المتعلقة بجدول المرتبات ، وتعد التوصيات بشأن هذه الجداول ، بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرهم من الفئات المعينة محليا ” . واحالت اللجنة النتائج والتوصيات التي توصلت اليها الى الرؤساء التنفيذيين المعنيين لتعمل بها الهيئات المناسبة في كل منظمة وفقا لقواعدها واجراءاتها الخاصة بها (٢٠) . وتفترض اللجنة مع ذلك انه وفقا للممارسة الجارية ومراعاة لما سلمت به الجمعية العامة في الفقرة الخامسة من ديباجة القرار ١٩٣/٣١ - باء من ” اهمية التوافق ، في مجال ادارة شؤون الموظفين ، مع الوكالات والمنظمات التي مقرها في جنيف ” ، فان نتائجها وتوصياتها ستنظر فيها المنظمات المعنية على نحو جماعي ، وتتخذ موقفا مشتركا بشأنها .

١١٧- ويقدم التقرير الحالي الى الجمعية العامة (وكذلك الى الهيئات التشريعية للمنظمات الاخرى) وفقا لطلب الجمعية العامة بأن تعلمها اللجنة ” في دورتها الثانية والثلاثين عن التدابير المتخذة في هذا الصدد ” .

تنظيم الدراسة الاستقصائية

١١٨- سجلت اللجنة ، في الجزء السابق من هذا التقرير ، الاعتبارات المبدئية والنتائج التي خلصت اليها بشأن مبدأ ومنهجية تحديد شروط الخدمة لفئة الخدمات العامة ، اللذين استرشدت بهما اللجنة بالضرورة لدى اجراء الدراسة الاستقصائية في جنيف (فقد حال ايلاء الاولوية للدراسة الاستقصائية دون استكمال بحثها العام لما يتطلبه الامر من مبادئ ومنهجية قبل مباشرة وظائفها فيما يتعلق باحد مقار العمل وفقا للفقرة ١ من المادة ١٢ من النظام الاساسي) . ولدى نظرها في المسائل العامة ، قدمت اليها لجنة التنسيق الادارية آراء المنظمات المشتركة وقدم اليها اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية آراء الموظفين ، وفقا لاحكام المادتين ٣٦ و ٣٧ من النظام الداخلي للجنة فيما يتعلق ” بالامور التي تهتم النظام الموحد في مجموعه ” . ومن الناحية الاخرى ، فقد عنيت اللجنة ، لدى نظرها في الامور المتصلة بصفة محددة بالدراسة الاستقصائية في جنيف ، بأن تحترم تماما احكام المادتين نفسيهما فيما يتعلق بالامور ذات الاهمية المحلية ” ، وبالتالي تتلقى الآراء المتعلقة بهذه الامور ، سواء اكانت خطية (بموجب المادة ٣٦) او شفوية (بموجب المادة ٣٧) ، التي يطرحها الرؤساء التنفيذيون وممثلو الموظفين المعنيون .

(٢٠) يحتفظ مجلس الادارة في بعض المنظمات بسلطة اتخاذ القرارات المتعلقة بمرتبات فئة الخدمات العامة ؛ وفي بعضها الآخر (بما في ذلك الامم المتحدة نفسها) تكون هذه السلطة بموجب النظام الاساسي للموظفين ، للرئيس التنفيذي .

١١٩- ولا حظت اللجنة مع الاسف ، في دورتها الخامسة ، انه على الرغم من انه قد صدر اشعار رسمي بانه ستجرى مناقشة الامور ذات الالهمية المحلية للعاملين في جنيف ، فان ممثلي رابطات الموظفين في المنظمات السبع الموجودة في جنيف لم يفتنوا الفرصة لطرح آرائهم في دورة اللجنة المعقودة في نيويورك . ومن ثم فقد قررت تمشياً مع سياستها الثابتة ، ان تتيح الفرصة لممثلي الرؤساء التنفيذيين وممثلي الموظفين في جنيف لابتداء آرائهم قبل أن يتم تطبيق اي نتائج عامة تكون قد خلصت اليها بشأن الحالة المحددة الخاصة بجنيف . وأنشأت اللجنة فرقة عمل تتألف من رئيسها ونائب الرئيس وأربعة أعضاء آخرين ، لتجتمع في جنيف وتحيط علماً بهذه الآراء قبل ان تتخذ نياية عن اللجنة ، القرارات المطلوبة لبدء الدراسة الاستقصائية وسير العمل فيها (وعهدت بالمسؤولية عن هذه القرارات الى الرئيس وفرقة العمل بموجب المادة ١٨ - ٢ من النظام الاساسي) . وقد قامت فرقة العمل هذه ، كما ترد تفاصيله فيما يلي ، باتاحة كل فرصة ممكنة لممثلي كل من الرؤساء التنفيذيين والموظفين في جنيف لابتداء آرائهم على نحو تام في جميع الامور المتعلقة بالدراسة الاستقصائية في جنيف ؛ وفضلاً عن ذلك فقد اشترك ممثلوهم اشتراكاً تاماً مع امانة اللجنة في المشاورات المتعلقة بامور التفاصيل الفنية وفي التجميع الفعلي للبيانات . وحينما نظرت اللجنة في دورتها السادسة (فيينا ، آب/أغسطس - ايلول/سبتمبر ١٩٧٧) ، في البيانات المتجمعة وقبل ان تقوم بصياغة نتائجها وتوصياتها ، هيات لممثلي الرؤساء التنفيذيين والموظفين المعنيين فرصة اخرى لعرض آرائهم ، وترد هذه الآراء فيما يلي (انظر ايضا المرفق الثالث - ألف) . وهكذا فان اللجنة مقتنعة بانها قد التزمت تماماً بما تتطلبه الفقرة ٣ من المادة ١٢ من نظامها الاساسي من أن " على اللجنة ، في ممارسة وظائفها بمقتضى الفقرتين ١ و ٢ اعلاه ، ان تقوم ، طبقاً للمادة ٢٨ ، بالتشاور مع الرؤساء التنفيذيين وممثلي الموظفين " .

١٢٠- وأحال الرئيس النتائج الالوية التي خلصت اليها اللجنة في دورتها الخامسة بشأن المبدأ والمنهجية ، وكذلك الخطة المفصلة والجدول الزمني اللذين وضعتهما اللجنة لاجراء الدراسة الاستقصائية ، الى الرؤساء التنفيذيين وممثلي الموظفين ، حيث دعوا لحضور اجتماع عقد في جنيف في ١٢ نيسان/ابريل ١٩٧٧ . وفي ذلك الاجتماع اشار الرئيس الى مسؤوليات اللجنة فيما يتعلق بشروط الخدمة لفئة الخدمات العامة ، ومنشأ الدراسة الاستقصائية ، والنتائج الالوية التي تم التوصل اليها في الدورة الخامسة ، وخطة العمليات التي اقترتها اللجنة للدراسة الاستقصائية . وأكد للادارات والموظفين اعترام اللجنة ان تيسر لهم اشتراكهم على اتم نحو في الدراسة الاستقصائية ودعاهم الى التعاون معها . ورحب المتحدثون باسم الرؤساء التنفيذيين بالدراسة الاستقصائية وتمهدوا بالتعاون في اجرائها . وأكد المتحدث باسم ممثلي الموظفين آراء الموظفين التالية :

" (أ) لا تمثل أفضل الشروط المحلية السائدة سوى الحد الأدنى للاساس اللازم الذي يضمن للمنظمات الحصول على موظفين مستوفين للمتطلبات الواردة في الميثاق ؛

" (ب) لا ينبغي للجنة ان تبدي رأيها في اي جزء من الدراسة الاستقصائية الا بعد ان تكون مستعدة للبت في المنهجية ككل ؛ فليس المطلوب منها ان تحل المشكلة بكاملها قبل الدورة الثالثة للجمعية العامة بل طلب منها فقط ان تقدم تقارير مرحلية الى الجمعية العامة ؛

" (ج) ان اشترك ممثلي الموظفين اشتراكاً كاملاً هو امر جوهري ؛ ولم تجر حتى الآن اي مشاورات حقيقية ؛

" (د) ينحصر دور اللجنة فقط في تقديم التوصيات ، أما امر قبولها وتنفيذها فهو في النهاية محل تفاوض بين الموظفين والرؤساء التنفيذيين ؛

" (هـ) الجدول الزمني للجنة غير واقعي ولا يأخذ في الحسبان احتياجات ممثلي الموظفين من الوقت اللازم للتشاور مع باقي الموظفين [ولا امكانياتهم من الناحية العملية في الاشتراك في الدراسة الاستقصائية في ضوء التزاماتهم الاخرى] ؛

" (و) ينبغي للجنة ان تعقد الدورة التي ستنظر فيها في نتائج الدراسة الاستقصائية في جنيف لا في فيينا " .

١٢١- وطلب ممثلو الموظفين ، في اجتماعاتهم اللاحقة مع الرئيس ، تأجيل اجتماع فرقة العمل التابعة للجنة حيث ان كثيرا منهم سيحضرون ، في المواعيد المحددة اجتماعا لاتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية في نيودلهي ؛ وقبل الرئيس هذا الطلب . كما حثوا اللجنة على اعادة النظر في قرارها ، الميدئي بأن تجرى الدراسة باختيار مسبق لمجموعة ممن يفترض انهم من أفضل اصحاب العمل ، وأن تعود الى طريقة الدراسة السابقة ، أى اختيار عينات عشوائية من جميع اصحاب العمل الذين يتوفر لديهم الحد الأدنى المطلوب من عدد موظفي المكاتب . واهيئت هذه المسألة الى فرقة العمل التابعة للجنة .

١٢٢- وفي هذه الاثناء استمرت الاستعدادات الفنية للدراسة الاستقصائية في مشاورات بين امانة اللجنة وممثلي الادارات والموظفين ، وشملت اختيار عينة من أصحاب العمل لتقوم على أساسها الدراسة الاستقصائية بأى من الطريقتين المذكورتين في الفقرة السابقة ، وتوصيف الوظائف الداخلة في المسح ؛ وتحديد البيانات المطلوب تجميعها واعداد الاستبيان ؛ وطريقة تحويل اجمالي المراتب الخارجية الى صاف .

١٢٣- وفي الوقت نفسه ، أجرى الرئيس ، برفقة السيد بسكال فروشو وأمانة اللجنة اتصالات مع عدد كبير من السلطات العامة وممثلي أصحاب العمل والعمال في جنيف بقصد اعلامهم بالدراسة الاستقصائية وحشد تعاونهم ، والحصول على معلومات اساسية عن اقتصاد جنيف وسوق العمل فيها ، وطلب معلومات عن امور محددة . ومن بين من اجريت معهم الاتصالات : رئيس مجلس الدولة للجمهورية ومقاطعة جنيف ؛ وعمدة جنيف ؛ ومدير الموظفين بإدارة المقاطعة ؛ والأمين العام للرابطة الرئيسية لأصحاب العمل ، وهي اتحاد نقابات اصحاب العمل ومسؤولون من اثنين من اتحادات موظفي المكاتب ؛ ومجموعة من ممثلي " المصارف الخاصة " ومدير شؤون الموظفين في احد المصارف الكبيرة ؛ ومسؤولون في معهد باتيل للبحث ؛ ومسؤولون في المكتب الاتحادي للصناعة والفنون والحرف والعمل ، وفي الادارة المالية للمقاطعة ، وادارة الاحصاء في المقاطعة ، والجهاز الاتحادي للتأمين .

١٢٤- واجتمعت فرقة العمل التابعة للجنة ، والمؤلفة من الرئيس ونائب الرئيس والأعضاء الاربعة القاطنين اقربا ما يكون لجنيف (وهم السادة فروشو ، وهيلس ، ونوسيك ، ويليون) في جنيف في الفترة من ١٦ الى ٢٠ أيار / مايو ١٩٧٧ . وقد تم بحث النقاط التالية :

- " (أ) نوع الدراسة الاستقصائية التي ستجرى (معاينة عشوائية أم اختيار مسبق لعينة ممن يفترض انهم من أفضل اصحاب العمل) ؛
- " (ب) الاجراءات العملية اللازمة للاضطلاع بنوع الدراسة الذي يتفق عليه (طريقة التصنيف وتقسيم اصحاب العمل الى طبقات ، وطريقة المعاينة وحجم العينة ؛ أو وضع قائمة بأسماء من يفترض انهم من أفضل أصحاب العمل) ؛
- " (ج) اختيار الوظائف التي ستجرى عليها الدراسة الاستقصائية وقرار اوصافها ؛
- " (د) اختيار البيانات التي ستجمع وقرار الاستبيان ورسالة الغلاف الموجهة لاصحاب العمل ؛
- " (هـ) انشاء افرقة الدراسة الاستقصائية ووضع التوجيهات لها ؛
- " (و) طريقة تحويل المرتب الاجمالي الخارجي الى صاف ؛
- " (ز) طلب ممثلي الموظفين فيما يتعلق بامكان انعقاد الدورة السادسة " .

وقدمت فرقة العمل تقريرها الى اللجنة في دورتها السادسة .

٢٥-١ اما عن نوع الدراسة الاستقصائية (الاختيار المسبق او المعاينة العشوائية) ، فقد عمدت فرقة العمل ، نظرا للحجج القوية التي طرحها ممثلو الموظفين ، شفويا وخطيا ، تأييدا لطريقة المعاينة العشوائية ، الى اعادة بحث المسألة بكاملها بحثا متعمقا . ويعد ان درست بعناية الاعتبارات المقدمة من ممثلي الموظفين ، خلصت الي انه بالنظر الى ان الفرض من الدراسة الاستقصائية هو التأكد من الشروط التي يعرضها أفضل أصحاب العمل الموجودين في المنطقة المحلية ، فان طريقة الاختيار المسبق تعد وسيلة أنسب وأفضل من طريقة العينة العشوائية للحصول على المعلومات المطلوبة . وردا على ذلك أصدر ممثلو الموظفين اعلانا يطعن في القرار الذي اتخذته فرقة العمل نيابة عن اللجنة ، وخلصوا فيه الى النتيجة التالية :

" لا يقبل ممثلو الموظفين طريقة الاختيار المسبق . وهم يرون أن هذه الطريقة أقل صحة ، من الناحية الفنية ، من طريقة المسح بالعينة . ويرون أيضا ان استخدام هذه الطريقة سيضعف بصورة خطيرة من الثقة في نتائج الدراسة الاستقصائية ويشكك في صدق هذه النتائج . وهم لا يستطيعون ، من جانبهم ، الالتزام باى حال من الاحوال باستخدام هذه الطريقة او بأية نتيجة يسفر عنها استخدام هذه الطريقة " .

وانسحب ممثلو موظفي منظمين من الاشتراك بعد ذلك في الدراسة الاستقصائية ، فقد انسحب ممثلو موظفي المنظمة العالمية للملكية الفكرية نهائيا ، بينما استأنف ممثلو موظفي مكتب الامم المتحدة في جنيف اشتراكهم بعد ذلك .

٢٦-١ ويرد في جزء لا حق من هذا التقرير (انظر الفقرات ١٤٥ - ١٤٧ ادناه) تلخيص للحجج التي سيقت تأييدا لاي من نوعي الدراسة الاستقصائية وقد وردت هذه الحجج بكاملها في تقرير فرقة العمل ، ثم اعادت اللجنة نفسها دراستها في دورتها السادسة .

١٢٧- وعمدت اللجنة ، في ضوء قرارها بأن الدراسة يجب ان تجرى بطريقة الاختيار المسبق لعينة ممن يفترض انهم من أفضل أصحاب العمل ، الى وضع قائمة بأسماء أصحاب العمل لا يدخلهم في هذه العينة . وقد قامت بذلك على أساس قائمة قدمها الامين العام لاتحاد نقابات أصحاب العمل في جنيف ، وهي منظمة تعتبر في وضع ممتاز يسمح لها باياداء الرأى فيما يتعلق بمن هم أفضل أصحاب العمل ، وذلك لما لها من اتصالات يومية بجميع رؤساء العمل في الشركات الرئيسية في جنيف ولما لها من معرفة بمستويات مرتباتهم بحكم قيامها بالتجميع المركزي لمدفوعات التأمين الخاصة بهم . ومع ذلك فقد أعيد التأكد من صحة القائمة بمعاونة المسؤولين في اثنين من اتحادات المؤلفين يضمن أكبر عدد من موظفي المكاتب بين اعضائهما (رابطة كتبة جنيف ؛ والجمعية السويسرية لموظفي المصارف والتجارة) ، وقد اقترحوا بعض الاضافات عليها وحذف اسما منها . فضلا عن ذلك ، دعي ممثلو الادارات والموظفين مرارا وتكرارا لايداء تعليقاتهم على القائمة أو لاقتراح اضافات عليها . وصرح ممثلو الادارات انهم يقبلون القائمة ؛ أما ممثلو الموظفـين فقالوا انهم ليسوا في وضع يسمح لهم بالتعليق على القائمة او اقتراح اضافات عليها ، حيث لا توجد لديهم بيانات موضوعية ليقوموا بذلك على أساسها .

١٢٨- وكانت القائمة ، المحتوية على جميع الاسماء المقترحة من اى مصدر كان ، تتألف من ٤٥ اسما . وكانت فرقة العمل تعتزم اجرا مزيد من الاختيار منها ، بناء على النتيجة الاولى التي خلصت اليها اللجنة بانه ينبغي ان تجرى الدراسة على ما لا يقل عن ٢٠ من أصحاب العمل ولا يزيـد عن أربعين . ومع ذلك قررت فرقة العمل ، مراعاة لما ابداه الموظفون من تفضيل لعينة أشمل ، ومراعاة لاحتمال عدم تعاون بعض أصحاب العمل ممن سيصير الاتصال بهم ، ان تبقي على جميع الاسماء المقترحة باستثناء خمسة فقط وجد بالتحقق انهم ليس لديهم الحد الأدنى المطلوب من الموظفين وهو ٥٠ مؤلفا مكتبيا ، وواحد رفض ان يقدم هذه المعلومات ، وثلاثة ابدى اتحادات المؤلفين في جنيف شكهما بشأنهم . وهكذا كانت القائمة التي وضعت على هذا النحو تتألف من ٤٥ اسما . وكان تكوين القائمة بحسب قطاعات النشاط على النحو التالي :

المصارف : ١٨ (مصارف كبرى : ٣ ؛ مصارف خاصة : ٥ ؛ مصارف سويسرية اخرى : ٣ ؛ مصارف اجنبية : ٧) .

التأمين : ٤

القطاع الخاص بخلاف القطاع المالي : ١٨ (صناعي وتجارى : ١٢ ؛ تجهيز بيانات : ٣ ؛ نقل : ٣)
الادارات العامة المحلية : ٣ (على مستوى المقاطعة والبلدية) .

أنشطة اخرى : ٢ (بعثة دائمة لدولة عضو ؛ ومعهد للابحاث العلمية) .

وبالاضافة الى المصارف الاجنبية السبعة ، كان مايزيد عن نصف الثمانية عشر صاحب عمل في قطاعات الصناعة والتجارة وتجهيز البيانات من شركات متعددة البلدان .

١٢٩- وفيما يتعلق باختيار الوظائف التي ستجرى عليها الدراسة ، لاحظت فرقة العمل ان وظيفتين فقط قد استخدمتا في الدراسة الاستقصائية السابقة لجنيف وأن الاوصاف التي استخدمت فـي

تعريفهما كان يشك في صحتها . وفي المشاورات السابقة التي اجريت بين امانة اللجنة وممثلي الادارات والموظفين ، اعدت مشاريع اوصاف ١٥ وظيفة . ونظرا للاختلافات القائمة في الطـرق التي يتم بها تنظيم العمل في المنظمات المختلفة (وفي بعض الحالات في تصنيف الوظائف المتشابهة) فان هذه الاوصاف كانت بمثابة قاسم مشترك للوظائف الموجودة في المنظمات ، اكثر من كونها اوصافا فعلية لوظائف محددة ؛ وأكد ممثلو الادارات لفرقة العمل ان من الممكن مع ذلك التعرف على كل وظيفة منها في اطار هيكل كل ادارة ونظام التصنيف فيها . وفي الوقت نفسه اوليت عناية لضمان أن تكون الاوصاف مفهومة لاصحاب العمل الخارجيين ، ولذلك حذفت الاشارات الى الاجراءات او الممارسات الداخلية المحددة ، ووضعت تعريفات الاختصاصات ومستويات المسؤولية بشكل يحدد المهارات والحالات التنظيمية المعترف بها عامة . اما الوظائف الخمس عشرة المشمولة بالاوصاف التي تم اعدادها وقبلها ممثلو الادارات والموظفين ، فكانت على النحو التالي : (انظر أيضا المرفق الثالث - جيم) .

(مجموعة الطباعة والاختزال)			
الرتبة	والسكرتارية ()	(مجموعة الكتبية)	(آخرون)
ع - ١	-	-	-
ع - ٢	طابع - ألف	-	-
ع - ٣	طابع - باء كاتب - مختزل	كاتب مخازن	سائق ثاقب اشربة بيانات
ع - ٤	كاتب - مختزل / موظف سكرتارية	كاتب حسابات - ألف	مشغل آلة طباعة " اوفست" كهربائي
ع - ٥	موظف سكرتارية	كاتب حسابات - باء	مشغل لوحة مفاتيح الحاسبة الالكترونية
ع - ٦	موظف سكرتارية رئيسي	كاتب حسابات - جيم	-
ع - ٧	-	-	-

١٣ - ولاحظت فرقة العمل أنه بالرغم من ان اللجنة قد شددت على أهمية ادراج وظائف من أقل الرتب واعلاها في فئة الخدمات العامة ، فقد وجد أن من غير الممكن تحديد وظائف من الرتبتين ع - ١ أو ع - ٧ تكون ممثلة لوظائف توجد بالفعل باعداد كافية في المنظمات ، ويمكن في الوقت نفسه تعريفها بطريقة مفهومة لاصحاب العمل الخارجيين . وقبلت اعتبار الرتب التي يتم الحصول عليها للخمس عشرة وظيفة من رتبة ع - ٢ الى رتبة ع - ٦ أساسا كافيا لاستيفاء مرتبات الرتبتين ع - ١ وع - ٧ .

١٣١- وفي حين ان ممثلي الموظفين قبلوا الزيادة في عدد الوظائف التي ستجرى عليها الدراسة من ٢ الى ١٥ ، فقد شككوا ، من حيث المبدأ ، في ادراج وظائف تؤديها النساء اساسا او تقتصر عليهن ، نظرا لما يشاهد من ان بعض أصحاب العمل السويسريين يدفعون للنساء معدلات أقل مما يدفعون للرجال عن نفس العمل ، وأن الوظائف التي تعد نمطيا "وظائف اناث" (مثل الطباخة والسكرتيرة) تكون مرتباتها اقل بصفة عامة من "وظائف الذكور" مع تساوى مضمون العمل . وسلمت فرقة العمل بشرعية اهتمام الموظفين بالألأ ينعكس في جداول مرتبات الامم المتحدة مثل هذا التمييز القائم على أساس الجنس ، ان وجد في التوظيف الخارجي في جنيف . الا انها رأت أنه ليس من الممكن ان تستبعد من الدراسة جميع الوظائف التي تؤديها نساء في الغالب (كما حدث في دراسات استقصائية سابقة في جنيف) حيث أن هذه الوظائف تمثل الاغلبية في فئة الخدمات العامة ؛ وانه اذا وجد مثل هذا التمييز ، ينبغي اجراء التصويبات اللازمة في تفسير البيانات ووضعها في شكل جداول مرتبات داخلية .

١٣٢- وهكذا اقرت فرقة العمل قائمة الخمس عشرة وظيفة التي ستجرى عليها الدراسة الاستقصائية (مع ادخال متغير قصد به الحصول على معدلات الموظف المبتدئ في احدها) والاصاف المتصلة بها .

١٣٣- وأعد مشروع استبيان قصد منه الحصول ، أولا ، على معلومات عامة عن كل منشأة وقوة العمل فيها ، والطريقة التي تتبعها في تحديد المرتبات وتعديلها ، ومختلف عناصر الاجر النقدي الذي تدفعه لموظفيها ، والمعاش التقاعدي فيها ، وتأمين البطالة ، وترتيبات التأمين ضد الحوادث والتأمين الصحي ، والبدلات النقدية الاخرى ، وساعات العمل والاجازات ، والاستحقاقات الاضافية النقدية والعينية ؛ وثانيا ، الاجور المدفوعة لكل فرد من الموظفين في الوظائف التي تناظر أكبر عدد ممكن من اوصاف الخمس عشرة وظيفة . واعترض ممثلو الموظفين على ادراج بعض الاسئلة ، اما لانها متصلة بامور يرى الموظفون انها تقع خارج نطاق الدراسة الاستقصائية اولان من المحتمل ان تعطي الاجابات عليها نتائج مضللة .

١٣٤- وأكدت فرقة العمل ان هدفها ، وفقا لتوجيهات اللجنة ، هو الحصول على معلومات عن شروط الخدمة باوسع معاني الكلمة . ومع ذلك اشارت الى أن اللجنة قد احتفظت لنفسها بالبت في كيفية استخدام العناصر المختلفة للبيانات ووضحت انها لن تستخدم كلها في المقارنات الرياضية المباشرة . وبعد ان اخذت فرقة العمل في اعتبارها الملاحظات المقدمة من ممثلي الادارات والموظفين أقرت قائمة البنود التي تجمع البيانات على اساسها واقرت نص الاستبيان . ورغم انه كان من الممكن أن تكون هناك مزية في جمع بيانات المرتبات عن الشهر الذي اجريت فيه الدراسة الاستقصائية ، فقد اتفق على جمع البيانات عن الاجور المدفوعة عن السنة التقويمية ١٩٧٦ ، وبذا يمكن حساب مكافآت نهاية العام وغيرها من المدفوعات غير المتكررة بطريقة موحدة .

١٣٥- وأكدت فرقة العمل اعتزام اللجنة انشاء فريقين مسح لجمع البيانات ، يتألف كل منهما من ثلاثة أعضاء ، عضو (قائد الفريق) من أمانة اللجنة ، وعضو تسميه الادارات ، والآخر يسميه ممثلو الموظفين . وأشارت فرقة العمل الى قرار اللجنة بأن " يعمل اعضاء فريق المسح ، الذين دعيت الادارات ورايطات الموظفين الى اقتراح اسمائهم ، نيابة عن اللجنة في اجراء الدراسة

الاستقصائية ، حالما يوافق عليهم الرئيس ؛ وعليهم ان يلتزموا باحكام المادة ١ - ٥ من النظام الاساسي لمؤافي الامم المتحدة والنصوص المناذرة المعمول بها في المنظمات الاخرى " . ولدى قيام أعضاء الفريقين بأعمالهم وبصفة خاصة بزياراتهم لاصحاب العمل ، يجب ألا تحدد هويتهم علي أنهم معينون من قبل الادارات او من قبل الموظفين ؛ بل عليهم جميعا ان يعملوا في جميع الأوقات باسم اللجنة . ويجب أن يلتزموا بالسرية ازاء اداراتهم اورابطات الموظفين الذين ينتمون اليها فيما يتعلق بكافة المعلومات التي تتجمع لديهم أثناء الدراسة (وبصفة خاصة فيما يتعلق بهوية أصحاب العمل) ؛ ولا يحق لهم ، في واجباتهم او في ما يقوون به من أنشطة تتعلق بالموظفين بعد ذلك ، أن يستخدموا سوى المعلومات الواردة في التقرير المتعلق بالدراسة الاستقصائية الذي يقدم الى اللجنة .

١٣٦ - وحيث أن جداول المرتبات الداخلية توضع على أساس صافي المرتب ، لاحظت فرقة العمل أنه سيكون من الضروري تحويل مبالغ اجمالي الاجور التي يحصل عليها العاملون في الوظائف الخارجية الى مبالغ صافية وذلك بخضم متوسط مبلغ ضرائب الدخل (على مستوى الاتحاد والمقاطعة والبلدية) المستحقة الدفع على هذه الدخول من الموظفين غير المعيلين . ووافقت على أن أسلم أساس لهذا الغرض ، هو ان يحسب متوسط خصومات الضرائب التي وضعتها سلطات الضرائب في المقاطعة لاغراض نظام " خصم الضرائب في المنبع " ، وأن تحويل الاجر الاجمالي الى الصافي ينبغي ان يتم بعد ذلك باستخدام " جدول خصم الضرائب في المنبع " الذي تطبقه المقاطعة . وحيث أن المرتبات التي ستجمع بياناتها هي مرتبات عام ١٩٧٦ ، فينبغي استخدام جدول الضرائب الساري في ذلك العام .

١٣٧ - وكان ممثلو الموظفين قد طلبوا عقد الاجتماعات التي تنظر فيها اللجنة في التقرير المتعلق بالدراسة الاستقصائية لجنيف ، في جنيف بدلا من فيينا ، وذلك لتسهيل تمثيلهم واتصالاتهم مع من يمثلونهم . وأعلمهم الرئيس ، بعد ان استشار اعضاء فرقة العمل بأن اللجنة ملتزمة بالدعوة الموجهة اليها من الوكالة الدولية للطاقة الذرية والتي كانت اللجنة قد قبلتها منذ عامين ، وانها ملتزمة بالترتيبات الموضوعية من قبل لعقد الدورة في فيينا . وكان عقد الدورة في فيينا ايضا جزءا من سلسلة الزيارات التي خططتها اللجنة لمقار المنظمات المشتركة المختلفة .

جمع البيانات

١٣٨ - ارسلت الاستبيانات واوصاف الوظائف الى ٤٥ منشأة ، اختيرت في ٢٧ ايار/مايو ١٩٧٧ ، مشفوعة برسالة من الرئيس . وقام فريقا المسح بزيارات الى المنشآت التي قبلت التعاون في المسح اثناء الفترة من ١ الى ٢٩ حزيران/يونيه ؛ وفي الحالات التي كان فيها رب العمل قد اكتمل الاستبيان بالفعل ، كان يتم التثبيت من الاجابات (وبصفة خاصة فيما يتعلق بصحة تناظر الوظائف المقترحة وعناصر الاجور المبلغ عنها) واستكمالها من قبل فريق المسح ، أما في الحالات الاخرى فكان الاستبيان يستكمل خلال الزيارة . وكان اعضاء فريق المسح وامانة اللجنة يشتركون في اتخاذ جميع القرارات المتعلقة بادراج او استبعاد عناصر معينة من البيانات وبالطريقة التي ينبغي تسجيلها بها .

١٣٩- ومن بين أصحاب العمل الخمسة والاربعين الذين دعوا الى التعاون في اجراء الدراسة ، رد ٢٢ بالايجاب . وتباينت الاسباب التي قدمها أصحاب العمل الذين رفضوا التعاون ، وكثيرا ما كان رب العمل الواحد يقدم عدة اسباب مختلفة ؛ ويمكن تصنيف هذه الاسباب بصورة تقريبيية تحت الفئات التالية :

(أ) اسباب عطية (مشغول جدا ؛ الشخص المسؤول في اجازة ؛ نظام المرتبات يجرى تنقيحه) ؛

(ب) أسباب فنية (لا توجد وظائف مناظرة) ؛

(ج) عدم وجود استعداد للتعاون (قدمت في الآونة الاخيرة بيانات لدراسات استثنائية اخرى مشابهة ؛ " عدم التبادلية " ، أى أن نتائج الدراسة واجور الام المتحدة غير مفيدة لهم في تحديد مستويات المرتبات الخاصة بهم ؛ عدم وجود استعداد لنشر معلومات عن شروط الخدمة لديهم ، وبصفة خاصة في بعض الحالات ، عن بعض عناصر الاجور بخلاف المرتبات ؛ وفي حالة واحدة ، رفض صريح لمساعدة الام المتحدة) وذكرت عدة مصارف انها لا ترى حاجة الى جمع بيانات من اكثر من عضو واحد في المجموعة حيث انها تطبق اساسا نفس الشروط التي يطبقها الاعضاء الاخرون .

١٤٠- ومن بين اصحاب العمل الذين قبلوا التعاون ، وجد بعد ذلك ان البيانات التي يمكن ان يوفرها خمسة منهم ستكون قابلة للاستخدام ، وذلك للاسباب التالية :

(أ) بالنسبة لاثنين منهم ، لانه وجد ان لديهما عددا قليلا جدا ممن الموظفين الذين يمكن شمولهم في المسح ؛

(ب) بالنسبة لاثنين اخرين ، لانهما قدما جداول المرتبات ولكنهما لم يتمكنوا من توفير بيانات فردية عن موظفيهما ؛

(ج) بالنسبة لواحد منهم ، لانه لا يوجد لديه إلا عدد قليل جدا من الوظائف المناظرة .

١٤١- وهكذا تم الحصول على بيانات قابلة للاستخدام من ٢٢ صاحب عمل . واتيحت هذه البيانات لممثلي الادارات والموظفين في نهاية مرحلة جمع البيانات ؛ ولم تقدم اية اعتراضات على دقة تسجيل البيانات . كما قدمت مقتطفات من البيانات الى اصحاب العمل الذين اشتركوا في المسح .

الوثائق المعروضة على اللجنة في دورتها السادسة ، والاستماع الى آراء الادارات والموظفين

١٤٢ - في الدورة السادسة للجنة ، كان معروضا عليها مايلي :

(أ) تقرير فرقة العمل التابعة لها ومعلومات اضافية عن المراحل التحضيرية للدراسة الاستقصائية ؛

(ب) تقرير عن البيانات المتجمعة ، مستكملة بمطبوعات على الحاسبة الالكترونية لجميع بيانات المرتبات التي تم الحصول عليها ، ومعها تفاصيل عن الجنس والسن ومدة خدمة الموظفين المعنيين (كل على حدة في معظم الحالات ، وفي بعض الحالات بمتوسطات للمجموعات المتشابهة من الموظفين) ؛

(ج) تحليلات للبيانات من مختلف النواحي ، وتوضيحات لآثار تطبيق مختلف طرق تفسير البيانات ؛

(د) آراء رابطات الموظفين القائمة في ست من المنظمات ، مشفوعة بآراء منفصلة قدمتها رابطة الموظفين في المنظمة السابعة (المنظمة العالمية للملكية الفكرية) .

١٤٣ - وأعد خلال الدورة مزيد من الأمثلة على آثار تطبيق مختلف طرق تفسير البيانات ، وكان من بينها اقتراح قدمته ادارات المنظمات الواقعة في جنيف .

١٤٤ - ووفقا للمادتين ١٢ (٣) و ٢٨ (٢) من النظام الأساسي للجنة ووفقا للمادتين ٣٦ و ٣٧ من نظامها الداخلي فيما يتعلق بحق الرؤساء التنفيذيين ومثلي الموظفين في ابداء آرائهم بصورة خطية أو شفوية بشأن الأمور ذات الأهمية المحلية لعدد من المنظمات ، أتاحت اللجنة الفرصة الكاملة أمام مثلي كل من الادارات ورابطات الموظفين في منظمات جنيف لبداء آرائهم أو استكمالها شفويا . ويرد في المرفق الثالث - ألف تلخيص للآراء المقدمة ، كما ترد الاشارة اليها في الأجزاء ذات الصلة فيما يلي .

نوع الدراسة الاستقصائية

١٤٥ - كرر ممثلو الموظفين اعتراضاتهم على نوع الدراسة الاستقصائية التي أجريت بالاختيار المسبق لعينة ممن يفترض أنهم من أفضل أصحاب العمل ، وفقا للمقرر الذي اتخذته فرقة العمل نيابة عن اللجنة . وكان رأيهم أن طريقة المعاينة العشوائية التي استخدمت في الدراسات السابقة الثلاث في جنيف هي طريقة أسلم من الناحية العلمية ، من حيث أنها تتفادى عنصر الرأي التقديري في اختيار مجموعة ممن يفترض أنهم من أفضل أصحاب العمل ، وأنها تعرض صورة أشمل لسوق العمل في مجموعه . وذهبوا الى أن طريقة المعاينة العشوائية هي الطريقة الوحيدة التي يمكن أن تؤدي نتائج سليمة في ظروف جنيف بالذات .

١٤٦ - ولاحظت اللجنة ، أولا ، أنها ليست ملزمة بأي حال من الأحوال بالطرق المستخدمة في الدراسات الاستقصائية السابقة . فدخول النظام الأساسي للجنة حيز النفاذ قد أوجد حالة جديدة تماما فيما يتعلق بتحديد مرتبات فئة الخدمات العامة . فاللجنة مخولة بموجب المادة ١١ من نظامها الأساسي سلطة تحديد المنهجية . ودون أن تصدر اللجنة حكما مسبقا على الموقف الذي قد تتخذه

فيما بعد بشأن "المبادئ التوجيهية" التي أقرها من قبل المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية ولجنة التنسيق الإدارية ، (وهي المبادئ التي أشارت اللجنة الى أنها تحتاج الى تنقيح) ، فان تلك المبادئ تسمح باستخدام أى من الطريقتين المعنيتين . وفيما يتعلق بالمزايا النسبية للطريقتين من وجهة نظر المنهجية الاحصائية ، فقد التمسّت اللجنة مشورة فنية أفادت أن كلاً من الطريقتين مقبولتان من الناحية الاحصائية . فطريقة المعاينة العشوائية يمكن أن تكون مناسبة في بعض الأحوال لتحديد متوسط المرتبات ؛ غير أنه لتحديد أفضل المرتبات السائدة ، كما هي الحال في هذه الدراسة ، فان طريقة الاختيار المسبق تتسم بمزايا واضحة شريطة أن تكون العينة المختارة ممثلة لأفضل أصحاب العمل فعلا . وفيما يتعلق بهذه النقطة ، كانت اللجنة مقتنعة بأن الطريقة التي وضعت بها قائمة من يفترض أنهم أفضل أصحاب العمل ، والموصوفة في الفقرتين ١٢٧ و ١٢٨ أعلاه ، تضمن بالفعل أن القائمة تمثل من يحتمل أنهم أفضل أصحاب العمل في جنيف على نحو وافي .

١٤٧ - وبالإضافة الى المزايا النسبية للطريقتين من حيث النظرية الاحصائية ، كان على اللجنة أيضا أن تأخذ في الاعتبار الخبرة العملية التي أكتسبت بواسطتهما في الدراسات الاستقصائية التي أجريت داخل نظام الامم المتحدة الموحد . ولا حظت في هذا الصدد أن طريقة الاختيار المسبق هي الطريقة المستخدمة في جميع مقار المنظمات الأخرى التي أجرت فيها المنظمات دراسات استقصائية (استخدمت في نيويورك ولندن نتائج الدراسات الاستقصائية التي قامت بها هيئات أخرى) ؛ ولم تتسبب ، في حد ذاتها ، في أى مشاكل ، ان أن الصعوبات التي كانت تحدث أحيانا تعزى الى طريقة التفسير أو الى عوامل أخرى ولكنها لا تعزى الى استخدام طريقة الاختيار المسبق في حد ذاتها . ومن ناحية أخرى فان طريقة المعاينة العشوائية لم تستخدم الا في الدراسات الاستقصائية للاعوام ١٩٦٦ و ١٩٦٩ و ١٩٧٥ في جنيف ؛ ومن هذه الحالات الثلاث ، طعن الموظفون في عام ١٩٦٦ في النتائج التي تمخضت عنها وطعن فيها الرؤساء التنفيذيون في عام ١٩٧٥ ؛ وسينما وجد أنها مقبولة لدى الحارثيين في عام ١٩٦٩ تقرر في نفس الوقت استخدام المئين الثاني والتسعين من النتائج كنقطة للمعادلة بدلا من المئين الخامس والسبعين الذي استخدم سابقا (٢١) .

شمول الدراسة الاستقصائية

١٤٨ - لاحظت اللجنة من البداية أن طريقة تحديد المرتبات باستخدام الدراسات الاستقصائية تنطوي على بعض الأخطار ، من حيث أن شمول جميع هذه الدراسات الاستقصائية يتوقف كلية على

(٢١) في هذا الصدد ، أشارت اللجنة الى أن المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية الدولية قد أبدى بعض التحفظات بشأن استخدام المئين الثاني والتسعين ، كنقطة تعادل خارجية بينما تستخدم الدرجة المتوسطة من كل رتبة كنقطة تعادل داخلية .

استعداد أصحاب العمل الخارجيين للتعاون ، ان ليس لمنظومة الأمم المتحدة عليهم الا سلطان الاتساع وهي لا تستطيع أن تقدم لهم الا القليل في مقابل الجهد الكبير المطلوب منهم بذله لتوفير قدر كبير من المعلومات المفصلة . ومع ذلك فان هذا الخطر ينطبق بالمثل على أى نوع من الدراسة الاستقصائية ، وليس هناك مبرر على الاطلاق للاعتقاد بأنه كان من الممكن الحصول على معدل استجابة أفضل لو أن نفس الأسئلة طرحت على أصحاب عمل يختارون بالمعايينة العشوائية مما أمكن الحصول عليه من الذين تم اختيارهم على أنهم من أفضل أصحاب العمل . واذ كان قد تم الحصول على معدل استجابة أفضل في الدراسة الاستقصائية السابقة التي أجراها معهد باتيل ، فهذا مرجعه ، بلاشك ، الى أن بيانات المرتبات كانت مطلوبة بشأن وظائف اثنين ، ولم تطرح في الواقع أى أسئلة بشأن شروط التوظيف الاخرى ؛ أما فيما يتعلق بكل من عدد الوظائف الداخلة فى المسح والمعلومات المطلوبة عن شروط التوظيف الاخرى ، فان اللجنة ليس لديها أى شك في أنه مما لاغنى عنه ، نظرا للنتائج غير المرضية للدراسات الاستقصائية السابقة في جنيف ، أن تسعى الى الحصول على معلومات أكمل وأكثر تفصيلا في هذه الدراسة الاستقصائية ، حتى وان كان ذلك سيؤثر تأثيرا عكسيا على معدل الاستجابة .

١٤٩ - ودفع ممثلو الموظفين بأنه لما كانت البيانات القابلة للاستخدام قد تم الحصول عليها من ٢٢ صاحب عمل فقط من مجموع ٤٥ صاحب عمل أرسل اليهم الاستبيان فان البيانات الناتجة من ذلك لا تعد أساسا سليما تستخلص منه استنتاجات فيما يتعلق بمستوى المرتبات في جنيف . وذكروا بصفة خاصة ، أن العينة الناتجة كانت صغيرة جدا ، وانها لا تعكس على نحو واف التوازن الموجود بين مختلف قطاعات النشاط في جنيف (وأنها ، على الاخص ، تتسم بترجيح زائد لوظائف الادارة العامة) وانها تتسم بترجيح زائد لكبار أصحاب العمل وللموظفات .

١٥٠ - وفيما يتعلق بحجم العينة القابل للاستخدام الذى تم الحصول عليه في النهاية ، وهـ ٢٢ من أصحاب العمل ، لاحظت اللجنة ، أولا ، أنه يطابق المعيار العام الذى وضعته اللجنة فـي اعتبارها الا وهو اجراء المسح على ما يتراوح بين ٢٠ و ٤٠ صاحب عمل . وثانيا ، أنه يقبل المقارنة بصورة ايجابية مع العينات المستخدمة في الدراسات الاستقصائية التى أجريت في المقار الأخرى للمنظمات (مثلا : ٢٧ في باريس ، و ٢٦ في فيينا ، و ١٢ في مونتريال ، وكان المتوسط للدراسات الاستقصائية العشر الاخيرة ١٨) ويقبل المقارنة مع الـ ١٢ منشأة المستخدمة في استقصاء عام ١٩٥٧ في جنيف . وثالثا ، ان عدد الوظائف المعادلة الذى تم الحصول عليه (أى عدد الموظفين الخارجيين الذين رعي أنهم تنطبق عليهم أوصاف الوظائف الداخلة في المسح والذين تم الحصول على بيانات عن مرتباتهم) يزيد عن ضعف العدد الذى تم الحصول عليه في الاستقصاء السابق في جنيف الذى استخدمت فيه طريقة المعايينة العشوائية (١٩٧٠ في مقابل ١٩٥٧) . وحيث أن التحليل النهائى يتم على أساس أرقام المرتبات الفردية التى يتم الحصول عليها ، فان هذا الرقم هو الرقم المهم وليس عدد أصحاب العمل ؛ ومن الواضح أن زيادة عدد الوظائف المعادلة قد تأثر بزيادة عدد الوظائف الداخلة في المسح ، غير أنه اذا استخدمت البيانات التى تم الحصول عليها عن جميع الوظائف الداخلة في المسح في التحليل النهائى ، فان النتيجة التى تستخلص من ١٩٧٠ عنصرا من بيانات المرتبات ستكون بلاشك أسلم أساسا من النتيجة التى تستخلص من نصف هذا العدد .

١٥١ - وفيما يتعلق بالتوازن بين مختلف قطاعات النشاط ، فان الاستجابة التى تم الحصول عليها

من القطاع الخاص (١٧ من ٤٠ ، أى ٤٢ في المائة) كانت توازى تقريبا معدل الاستجابة الشامل (٢٢ من ٤٥ ، أى ٤٩ في المائة) . (٢٢) وفي هذا القطاع ، قدم ٣٩ في المائة من المصارف الداخلة في المسح بيانات قابلة للاستخدام ، وكانت هذه النسبة تشمل ٣٣ في المائة من " المصارف الكبرى " ، و ٤٠ في المائة من المصارف الخاصة و ٣٣ في المائة من المصارف السويسرية الأخرى و ٣ و ٤ في المائة من المصارف الأجنبية . ولم يستجب الا ٢٥ في المائة من شركات التأمين . واستجاب ٥٠ في المائة من المنشآت الفردية والتجارية في القطاع الخاص كان نصفها تقريبا من الشركات السويسرية والنصف الآخر من المؤسسات المتعددة البلدان أو الأجنبية . والواقع أن الحصول على استجابة نسبتها . . (في المائة من الإدارات العامة الثلاث ومن مؤسستين غير تجاريتين) بعثة حكومية ومعهد أبحاث) كان يمكن أن يخل بتوازن العينة ، غير أن البيانات أظهرت أن أصحاب العمل هؤلاء يحتلون مركزا وسطا في العينة من حيث المتوسط الشامل للمرتبات ، وبذا لم يتسببوا في الواقع في ترجيح الكفة بصورة غير مناسبة زيادة أو نقصانا . فضلا عن ذلك ، فقد ألفت الطريقة المستخدمة في تفسير البيانات أهمية حجم أى فئة من أصحاب العمل ، حيث استخدمت معدلات المرتبات الفردية وأعطى لكل منها وزنه بغض النظر عن صاحب العمل ، أو حجم صاحب العمل الذى أخذ منه المعدل .

١٥٢ - ولم تجد اللجنة مبررا للرأى القائل بأن العينة تتسم بالتحيز ضد أصحاب العمل المتوسطين والصغار . فقد شددت على أنه ينبغي ، كما حدث في الدراسات الاستقصائية السابقة ، ألا يدرج أصحاب العمل الصغار جدا . وكان المعيار الذى طبقت له هذه الغاية ، وهو أنه يجب أن يكون لدى كل صاحب عمل ما لا يقل عن ٥ موظفا مكتيبا من كلا الجنسين ، لا يختلف في الواقع الا قليلا عن المعيار الذى كان مستخدما من قبل ، وهو وجود حد أدنى قدره ١٠ موظفين مكتيبين من الذكور ، حيث أنه لا يحتمل ، بما للنساء من تفوق عددي بين موظفي المكاتب ، ألا يكون هناك ٥ موظفا مكتيبا من كلا الجنسين في منشأة بها ١٠ أو أكثر من الموظفين المكتيبين الذكور . ولا حظت اللجنة علاوة على ذلك أن طريقة المعاينة العشوائية التي قبلها الموظفون من قبل تعطى لكبار أصحاب العمل ضعف الوزن الذى تعطيه لأصحاب العمل الأصغر .

(٢٢) كانت النسب المئوية للقطاعات المختلفة في العينة الاصلية المؤلفة من ٤٥ صاحب عمل وفي العينة النهائية المؤلفة من ٢٢ صاحب عمل ، على النحو التالي :

العينة النهائية	العينة الأصلية	
(٢٢)	(٤٥)	
٣١٨٢	٤٠	مصارف
٤٥٥	٨٨٩	تأمين
٤٠٩١	٤٠	منشآت صناعية أو تجارية
٧٧٢٧	٨٨٨٩	المجموع ، القطاع الخاص
١٣٦٤	٦٦٧	الإدارات العامة
٩٠٩	٤٤٤	أنشطة أخرى
١٠٠٠	١٠٠٠	

١٥٣ - ولم تستطع اللجنة أن تقبل الرأي القائل بأن العينة كانت غير متوازنة لأنها تضمنت ٧٤ في المائة من الموظفين الى ٢٦ في المائة من الذكور . فهذه هي النسبة التي وجدت بالفعل بين أصحاب العمل الخارجيين في الوظائف الداخلة في المسح ، كما أن نسبة الاناث في المجتمع الاحصائي المقرر تحديد المرتبات له ، أي فئة الخدمات العامة في المنظمات التي مقرها جنيف ، هي أعلى من ذلك (أنظر المرفق الثالث - واو) . ولم يكن من الممكن تبرير وضع عينة تكون فيها نسب الرجال والنساء مختلفة عن النسب السائدة بين أصحاب العمل الخارجيين أو في المنظمات ، أو تعديل النتائج لتوافق هذه الغاية .

١٥٤ - وموجز القول أن اللجنة خلصت ، بعد أن درست بعناية جميع الاعتراضات التي أثيرت بشأن كل من نوع الدراسة الاستقصائية وملاءمة البيانات التي تم الحصول عليها ، الى نتيجة مفادها أن نوع الدراسة التي أجريت كان مناسباً وأن البيانات التي تم الحصول عليها تعد أساساً كافياً وسليماً للتوصل الى استنتاجات بشأن المستوى المناسب للمرتبات لفئة الخدمات العامة في جنيف .

شروط الخدمة بخلاف الأجور

١٥٥ - أشارت اللجنة الى أن المبدأ الذي أقرته الجمعية العامة منذ عام ١٩٥٠ لتحديد مرتبات فئة الخدمات العامة يشير الى " أفضل الشروط السائدة " في التوظيف وليس الى أفضل المرتبات السائدة فحسب . ولهذا السبب سعت اللجنة الى جمع معلومات مفصلة جدا عن شروط التوظيف بخلاف الأجور النقدية . ويرد تلخيص للمعلومات المتجمعة في المرفق الثالث - باء . ودرست اللجنة امكانية الربط بين هذه المعلومات ، التي كانت في معظمها معلومات نوعية وغير عددية ، وبين البيانات الكمية المتعلقة بالأجور ، نظرا لعدم وجود طريقة تقنية مقبولة لتقييم التعويض الاجمالي . وبحسب بصفة خاصة ما اذا كان ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار ، لدى اجراء مقارنة رياضية ، بعض العناصر التي يمكن قياسها كمياً ، مثل الفروق في عدد ساعات العمل في الاسبوع أو استحقاقات الاجازة السنوية .

١٥٦ - وخلصت اللجنة الى أنه بينما توجد اختلافات كبيرة من صاحب عمل الى آخر في الاستحقاقات غير النقدية التي يقدر مونها لموظفيهم ، فإن المستوى العام لشروط التوظيف الأخرى التي يعرضها أفضل أصحاب العمل في جنيف مرتفع . وحينما تقارن هذه الشروط بالشروط التي تقدمها المنظمات الداخلة في منظومة الامم المتحدة ، رغم أن المقارنة الرياضية الدقيقة لم تكن ممكنة في معظم الحالات ، فإنه يمكن القول بأن شروط الامم المتحدة تعد أفضل في بعض النواحي (مثل ساعات العمل والاجازة السنوية) ، بينما تعد شروط بعض أصحاب العمل الخارجيين أفضل من نواح أخرى (مثل التأمين ضد البطالة والمكافآت المختلفة) . ولو استخدمت طريقة لتفسير النتائج تتضمن تحديد مجموعة أضيق من أفضل أصحاب العمل واستخدام المرتبات التي يقدرها أصحاب العمل هؤلاء فقط في التحليل الأخير ، لأمكن اجراء مقارنة للشروط الأخرى التي يقدرها أرباب الأعمال هؤلاء ، واحد واحداً ، بالشروط التي تقدمها المنظمات . ونظرا للطريقة التي أقرتها اللجنة أخيراً ، فقد اضطرت في هذه المناسبة الى أن تقصر نفسها على رأي عام مفاده أن شروط التوظيف الأخرى السارية في مجموعة أصحاب العمل الاثنى والعشرين في مجموعها تقارب بصفة عامة الشروط التي تعرضها المنظمات ، وترتيباً على ذلك ، قررت أنه لن يكون من المناسب اتخاذ الشروط التي تقبل المقارنة الرياضية ، مثل

ساعات العمل ، دون سواها ، أساسا لادخال تعديلات على بيانات المرتبات التي تم تجميعها . وتعتزم اللجنة ، من الناحية الأخرى ، أن تولي مزيدا من الدراسة لهذه المسألة في ضوء الخبرة التي تكتسبها في الدراسات الاستقصائية التالية وأن تعالجها حينما تقوم ، في الوقت المناسب ، بوضع منهجية عامة لتحديد مرتبات الخدمات العامة بموجب المادة ١١ من نظامها الأساسي .

الفروق في الأجور بين الرجال والنساء

١٥٧ - ذكر للجنة أن الدراسات الاستقصائية السابقة التي أجريت في جنيف كشفت عن فروق كبيرة في المبالغ التي تدفع للرجال والنساء عن أعمال متساوية . وفي وقت ما طُبق عامل تصحيحي بنسبة ١٥ في المائة على المرتبات الخارجية التي تدفع للنساء على هذا الأساس ، وبعد ذلك لم تدخل في عمليات المسح سوى المرتبات التي تدفع للموظفين الذكور ، مما نتج عنه ، في رأى اللجنة ، وضع قيد غير مناسب على تنوع الوظائف الداخلة في المسح ، إذ أن الوظائف التي يشغلها نساء فقط أو يشغلن معظمها (المناظرة للأغلبية العظمى في فئة الخدمات العامة) كانت تستبعد تماما من الدراسات الاستقصائية . وقد قررت اللجنة وجوب اجراء الدراسة على مجموعة من الوظائف أوسع من المجموعتين المشمولتين في الدراسات السابقة ، وكانت النتيجة الحتمية لذلك أن يدرج عدد من وظائف " الاناث " فيها . وفي الوقت نفسه ، أكدت اللجنة من جديد عزمها على أن أى تمييز ضد المرأة قد يوجد في المرتبات المدفوعة للنساء في الوظائف الخارجية ، ويتعلق بالمعايير التي تتم معادلة الوظائف على أساسها في تصنيف وظائف المنظمات ، ينبغي ألا ينعكس بأى حال من الاحوال على جداول مرتبات المنظمات الداخلة في منظومة الامم المتحدة ، مراعاة للنصوص الواردة في الميثاق ودساتير المنظمات وفي قرارات الهيئات التشريعية ، وفي الاتفاقيات التي أقرتها منظمة العمل الدولية ، والتي تحظر أى شكل من أشكال التمييز القائم على الجنس . ولهذا السبب درست اللجنة بعناية شديدة البيانات التي تم الحصول عليها للتأكد مما اذا كان مثل هذا التمييز موجودا أم لا وإلى أى مدى يوجد .

١٥٨ - وأمكن بسهولة تحديد شكل معين من أشكال التمييز بين الرجال والنساء وذلك في الممارسة التي أبلغ عنها سبعة من أصحاب العمل الاثني والعشرين ، وهي منح زيادات في المرتب للموظفين الذين يتزوجون أثناء الخدمة ، ولكنها تمنح للموظفين الذكور فقط . وتتراوح هذه الزيادات ما بين ١٢٠٠ فرنك سويسرى في السنة و ٣٥٨٤ فرنكا سويسريا في السنة . وكان من الصعب تحديد الآثار العملية لهذا الاجراء لأن البيانات لم توضح من هم الموظفون الذكور الذين حصلوا على هذه الزيادات ممن سجلت مرتباتهم . وعلى أية حال ، فقد تمسكت اللجنة برأى ثابت مفاده أنه ينبغي اجراء تصحيح لضمان ألا تنعكس هذه الممارسة في المرتبات المستخدمة في تحديد مرتبات فئة الخدمات العامة .

١٥٩ - وتم بحث شكلين آخرين محتملين من أشكال التمييز بين الاجور المدفوعة للرجال والاجور المدفوعة للنساء ، وهما :

(أ) التمييز بين الرجال والنساء الذين يؤدون نفس العمل ، أى من يعملون في نفس الوظائف " المختلطة " أرقام ٧ و ٨ و ٩ من كتبة الحسابات ، حيث يوجد الرجال والنساء بنسب متساوية تقريبا ؛

(ب) التمييز بين الوظائف التي تعتبرها المنظمات ذات مضمون وظيفي متساو تقريبا—
ولذلك أدرجت ، لأغراض الدراسة الاستقصائية ، تحت رتب واحدة ، والتي جرت العادة على وصفها
بأنها وظائف " ذكور " ووظائف " اناث " (كما هي الحال مثلا في وظيفتي الطابعة على الآلة الكاتبة
والسائق وكلتاها برتبة ع - ٣ ، أو في وظيفتي السكرتيرة والكهربائي ، وكلتاها برتبة ع - ٤) .
١٦٠ - وكان من الضروري أيضا ، في اجراء مثل هذه المقارنات ، أن يوضع في الاعتبار فروق السن
ومدة الخدمة للأفراد الذين تجرى مقارنة مرتباتهم . ورغم أنه وجد أن الارتباط بين المرتب ، من
ناحية ، والسن / مدة الخدمة ، من الناحية الأخرى ، ليس متماثلا ولا يخلو من الاستثناءات ، فإن
هناك ارتباطا عاما فيما بين هذين العاملين ؛ وترتبيا على ذلك ، فاذا وجد أن متوسط مرتبات الرجال
في مجموعة ما أعلى من متوسط مرتبات النساء في المجموعة نفسها ، فإنه لا يمكن التأكد من أن الفرق
يعزى الى التمييز في الأجر على أساس الجنس ، الا بعد أن تتم مقارنة الأعمار ومدد الخدمة النسبية
للجنسين . (ومن هنا يتضح عدم الدقة في بعض الاحصاءات التي ذكرها ممثلو الموظفين فيما يتعلق
بمتوسط مرتبات جميع الرجال وجميع النساء ممن يعملون في سويسرا أو في بعض المهن ، وهي
الاحصاءات التي تبين فروقا تصل نسبتها الى ٢٥ في المائة ، ولكنها لا تأخذ في اعتبارها الفروق
الموجودة في العمر ومدة الخدمة ، بل ولا تأخذ في اعتبارها أيضا الفروق الموجودة في مستويات
الوظيفة للمجموعتين .)

١٦١ - وبعد أن درست اللجنة عددا من تحليلات البيانات التي أجريت بطرق مختلفة ، خلصت الى
أن البيانات المتوفرة لديها لم تسمح لها بأن تحدد ، بما لا يدع مجالا للشك ، ما اذا كانت هذه
الفروق التي ثبت وجودها في الاجور تقوم على أساس الجنس أم لا ، ولم تسمح لها بأن تحدد بدقة
مدى هذا التمييز . ومع ذلك ، ولتفادي أى احتمال بانعكاس هذه الفروق في جداول مرتبات
الخدمات العامة ، قررت اللجنة أنه سيكون من المناسب أن تستخدم البيانات التي يتم الحصول عليها
عن الرجال فقط للوظائف " المختلطة " ، أما بالنسبة لوظائف " الاناث " فيطبق على مرتبات الاناث
عامل تصحيحي يوضع على أساس الفروق الموجودة في أجور الرجال والنساء في الوظائف " المختلطة " .
وذلك باستخدام طريقة التحليل التي تأخذ في الاعتبار فروق العمر ، والتي بينت وجود فارق أعلى من
الوظائف الثلاث المعنية يبلغ في المتوسط ٨ في المائة . ورأت اللجنة ، تعليلا لتفضيلها لطريقة
التصحيح هذه على طريقة أخرى اقترحها ممثلو الرؤساء التنفيذيين ، ان البيانات ليست كافية بالقدر
الذي يسمح بتحديد درجات مختلفة من التصحيح في رتب مختلفة ؛ وان عامل التصحيح الذي
استخدمته بنسبة ٨ في المائة يوفر قدرا أكبر من الحماية مما يوفره العامل الذي اقترحت له الادارات
والذي يبلغ في متوسطه العام أقل من ٦ في المائة . وبعد أن طبقت اللجنة هذه التدابير التصحيحية
كانت مقتنعة بأنها عوضت بصورة فعالة عن أى تمييز قد يوجد لدى بعض أصحاب العمل في الأجور
بين الرجال والنساء .

الوظائف التي تقرر استبقاؤها للتحليل النهائي

١٦٢ - تنتمي عشر وظائف من الوظائف الخمس عشرة التي تم الحصول على بيانات عن مرتباتها الى
المجموعتين المهنتين الرئيسيتين في فئة الخدمات العامة ، وهما مجموعة الطباعة - الاختزال -
السكرتارية ومجموعة الكتبة ، كما أن الوظيفة الحادية عشرة (ثاقب أسرطة البيانات) ذات صلة وثيقة

بهايتين المجموعتين ، أما الوظائف الأربع المتبقية فهي ذات طبيعة تقنية (السائق ، ومشغل آلة الطباعة "أوفسيت" ، والكهربائي ، ومشغل لوحة مفاتيح الحاسبة الالكترونية) . وأقرت اللجنة عن رأى مفاده أن معدلات مثل هذه الوظائف لا ينبغي أن يكون لها دور غالب في تحديد المرتبات لفئة الخدمات العامة ، خاصة اذا كانت الشروط المحلية لأجور مثل هؤلاء العمال تختلف اختلافا ملحوظا عن الشروط السائدة بالنسبة للعمال المكتبيين . ومع ذلك ، فانها لم تجد ، في الحالة الراهنة ، أى فروق ملحوظة من هذا النوع ، ولاحظت أن مثل هذه المهن في جنيف (بخلاف بعض مقار العمل الاخرى) تدرج في الجدول الشامل لمرتبات فئة الخدمات العامة . ولهذا السبب قررت اللجنة ، من حيث المبدأ ، أن تستبقي البيانات التي تم الحصول عليها عن جميع الوظائف الخمس عشرة لاجراء مزيد من التحليل لها (أنظر كذلك الفقرة ١٧٥ أدناه) .

١٦٣ - ويبلغ مجموع الموظفين في منظمات جنيف ممن يعملون في وظائف تناظر الخمس عشرة وظيفة الداخلة في المسح ١٣٠٤ موظفين ، أو ٣٢٣ في المائة من اجمالي موظفي فئة الخدمات العامة .

١٦٤ - وأكدت اللجنة الممارسة العامة التي تقضي بأنه ينبغي ، لدى اختيار مرتب خارجي واحد معادل لكل رتبة داخلية من المرتبات الموجودة للوظائف المختلفة المناظرة لهذه الرتبة ، أن يتم ترجيح مرتبات الوظائف المختلفة بحسب اعداد الموظفين المستخدم من في كل وظيفة من وظائف المنظمات .

تفسير البيانات

١٦٥ - بعد أن قررت اللجنة أن تستخدم البيانات التي تم الحصول عليها عن جميع الوظائف الخمس عشرة الداخلة في المسح مع استخدام البيانات المتعلقة بالرجال فقط في الوظائف "المختلطة" وتطبيق عامل تصحيحي نسبته ٨ في المائة على المرتبات التي تدفع للنساء في وظائف "الاناث" شرعت في دراسة الطريقة التي ستستخدم لترجمة بيانات المرتبات الخارجية الى جداول للمرتبات الداخلية في ضوء ما قامت به من قبل من بحث عام لهذه المسألة (أنظر الفقرات ٩٧ الى ١٠٠) . ولاحظت أن الاختلافات الموجودة ، في هذه الحالة ، بين النتائج التي يتم الحصول عليها بمختلف الطرق الممكنة التي تصورها لن تكون اختلافات كبيرة ، نظرا لتماكك البيانات وأحكامها . (٢٣)

١٦٦ - وكان الاختيار المطروح أمام اللجنة هو أساسا اختيار بين منهجين . الأول هو أن تختار من بين أصحاب العمل الاثني والعشرين عددا أصغر يمكن أن يعتبر أفضلهم ، ثم تستخدم المعدلات الموجودة ضمن هذه المجموعة الاصغر ، لتحديد المرتبات الخارجية المعادلة لكل وظيفة . أما

(٢٣) أنظر المرفق الثالث - حاء . ومن الجدير بالذكر أن المدى بين أقل معدل وأعلى معدل في كل وظيفة نادرا ما تجاوز نسبة ١ : ٢ (بالمقارنة بمعدل ١ : ٤ الذي وجد في الدراسة الاستقصائية السابقة) . وخلصت اللجنة الى : (أ) أن أوصاف الوظائف المستخدمة كانت دقيقة بصورة مرضية وتناظر وظائف يمكن تعيينها بسهولة خارج المنظمات وداخلها على السواء ؛ (ب) وأنه كان هناك قدر كبير جدا من التجانس فيما يتعلق بمستويات الاجور في مجموعة أصحاب العمل التي أجريت عليها الدراسة .

الثاني فلا يتطلب اجراء مزيد من الاختيار من مجموعة ال ٢٢ صاحب عمل ، بل يستخدم المعدلات الموجودة لدى أى منهم لتحديد المرتبات المعادلة . ويختلف المقياس المستخدم لتحديد نقطة التعادل ضمن مجموعة مراتب الوظيفة في الحالتين : ففي الأولى ، حيث تكون مجموعة أصحاب العمل المختارين أصغر وأقرب من حيث المبدأ للرقم الأفضل المطلق ، يكون استخدام المتوسط مناسباً ، ففي حين أنه في الحالة الثانية ، حيث المجموعة أكبر ، يمكن قبول نقطة ما أعلى من المتوسط .

١٦٧ - والمنهج الأول هو أقرب ما يكون من المفهوم القائل بأن أفضل الشروط السائدة هي الشروط التي تطبقها مجموعة صغيرة من أفضل أصحاب العمل . وهو يسمح بأخذ شروط الخدمة بخلاف المرتبات التي يقدمها أصحاب العمل هؤلاء في الاعتبار ؛ وإذا كان أى صاحب عمل من أصحاب العمل الكبار جداً سيدخل في المجموعة المختارة ، فإن المنهج يسمح بتطبيق تصحيح يضمن عدم تأثر النتيجة بصورة غير مناسبة بسبب حجمهم . وهو يفضل أيضاً الى حذف أى صاحب عمل تدل البيانات على أنه ليس في وضع يمكن مقارنته في الواقع " بأفضل " أصحاب العمل الآخرين . ومن ناحية أخرى فإن هذه الطريقة تنطوي في البداية على ترتيب جميع أصحاب العمل بطريقة تسمح بتحديد من منهم ينبغي استبقاؤه في المجموعة القيادية ؛ وقد اقترح أن يتم ذلك بأن يوضع لكل رب عمل متوسط شامل لمتوسط المرتبات الموجودة لديه لمختلف الوظائف ، مع ترجيحه بعدد الموظفين في كل وظيفة . وأبدت بعض الشكوك بشأن مدى الثقة في هذه العملية وبشأن الطريقة التي سيقربها التجاوز لدى وضع المتوسط الشامل نظراً لأنه لم يعثر لدى كل صاحب عمل على وظائف معادلة لكل وظيفة في المسح . وبمضاً عن ذلك ، فإن اختيار المعيار الذي سيستخدم لتحديد عدد أصحاب العمل الذين يتم اختيارهم سيكون خاضعاً للرأى التقديرى . وتم بحث عدة احتمالات مختلفة ؛ فالاحتمال الذي تم تصوره فسي الدورة الخامسة - وهو استبقاء أصحاب العمل الذين لا يقل متوسط الأجر الشامل لديهم عن أعلى متوسط شامل بأكثر من ٢٥ في المائة - لا يمكن تطبيقه في هذه الحالة ، إذ أن جميع المتوسطات تندرج تحت هذه الفئة ؛ وكان هناك احتمال آخر وهو اختيار عدد معين بصورة عشوائية تقريبا ، مثل ثمانية أو اثني عشر أو ستة عشر من أصحاب العمل . وفي كل هذه الحالات ستكون النتيجة ، بالنسبة لبعض الوظائف التي لا يوجد لها ما يعادلها لدى جميع أصحاب العمل الذين يتم اختيارهم ، قائمة على أساس عدد صغير نسبياً من عناصر البيانات .

١٦٨ - أما المنهج الثاني فمعناه تقريبا اعتبار أن جميع أصحاب العمل الاثني والعشرين ينتمون الى مجموعة " أفضل " أصحاب العمل ، واستخدام أفضل المعدلات التي توجد لديهم لكل وظيفة . والخطر في هذا النهج على الاقل ، هو أن النتيجة قد تتأثر بوجود معدل عال بصورة غير عادية لوظيفة ما لدى أحد أصحاب العمل في الوقت الذي لا تعد معدلاته للوظائف الاخرى من أفضل المعدلات . الا أن هذا النهج يحقق أكبر استفادة من جميع البيانات التي تم الحصول عليها والتي انتقدت من قبل بأنها محدودة .

١٦٩ - وترد في المرفق الثالث - حاء أمثلة لبعض النتائج التي يمكن الحصول عليها باستخدام المنهجين البديلين ، وهي تبين أيضاً العلاقات النسبية بين مدى المرتبات التي تم الحصول عليها لكل وظيفة وبين متوسط المعدلات . وبعد أن درست اللجنة بعناية المزايا النسبية لكل من المنهجين خلصت الى أن المنهج الثاني سيكون أنسب للدراسة الحالية وفي ضوء البيانات التي تم الحصول عليها . غير أنها شددت على أن هذا الاختيار لن يكون بمثابة حكم مسبق على الطريقة التي تستخدم فسي

دراسات استقصائية أخرى ، وذلك مراعاة لخصائص كل دراسة ، ولن تقوم اللجنة بوضع منهجية عامة الا بعد أن تكون قد أجريت عدة دراسات استقصائية .

نقاط التعادل الخارجية

١٧٠ - درست اللجنة بعد ذلك طريقتين بديلتين تندرجان تحت المنهج الثاني لتحديد نقطة التعادل الخارجية ضمن اطار جميع المرتبات الفردية المسجلة لكل وظيفة . وتنطوي الأولى على تطبيق مقياس مماثل للمقياس الذي تنشده احدى الطريقتين المذكورتين في الفقرة ١٦٦ أعلاه ، وهي الابقاء على جميع المرتبات التي لا تقل عن أعلى مرتب مطلق للوظيفة بما يزيد عن نسبة ٢٥ في المائة ، واستخدام المتوسط الحسابي للمرتبات المستبقاه كنقطة تعادل . أما الأخرى فتقضي باستخدام المئين الخامس والسبعين لجميع المرتبات كنقطة تعادل ، أي النقطة التي تكون فيها مرتبات ٢٥ في المائة من جميع الموظفين أعلى من النقطة المستخدمة وتكون فيها مرتبات ٧٥ في المائة منهم أقل منهم . واذا طبقت الطريقتان على البيانات الحالية ، فانهما تعطيان نتائج لا تختلف الا قليلا . والخطورة في الطريقة الاولى هي أنه اذا كان أعلى مرتب يوجد للوظيفة مرتفعا بصورة غير عادية ، فان هذا المرتب غير العادي سيؤثر في النتيجة على نحو غير مناسب ، حيث أن مقياس المرتبات الذي سيستخدم سيقوم على أساسه ، وهذا المحذور ليس واردا في الطريقة الثانية . وفضلا عن ذلك ، فان استخدام المئين الخامس والسبعين كمقياس كان ضمن التوصيات الواردة في " المبادئ التوجيهية " واستخدم في معظم الدراسات الاستقصائية الاخرى . ومن ثم قررت اللجنة ، مرة أخرى لاغراض الدراسة الحالية ، ودون المساس بأي قرار قد تتخذه في مناسبات مقبلة ، أن تتبنى طريقة المئين الخامس والسبعين .

وضع جدول المرتبات

١٧١ - بعد أن توصلت اللجنة بهذه الكيفية الى المرتبات الخارجية المعادلة لكل رتبة من الرتب التي تشملها الدراسة الاستقصائية ، عمدت الى بحث كيفية ايجاد العلاقة بين هذه المرتبات وجدول المرتبات وجدول المرتبات الداخلي . وكانت المسألة الاولى هي مسألة نقطة التعادل الداخلي ، أي الدرجة من درجات الرتبة المناظرة التي تتناسب مع المرتب الخارجي . وفي الدراسات الاستقصائية السابقة في جنيف استخدمت الدرجة ٦ ، وهي الدرجة الوسطى ، لهذا الغرض في جميع الرتب على السواء ؛ وقد لاحظت وحدة التفيتش المشتركة في تقريرها وجود فروق كبيرة في العمر بين الموظفين الخارجيين في الوظائف المناظرة للمرتبات المعادلة وبين موظفي الدرجة ٦ داخل المنظمات . ورغم أن هذه الملاحظة تتعلق بنقاط المعادلة التي تم الحصول عليها باستخدام المئين الثاني والتسعين من المعدلات الخارجية ، فقد رأيت اللجنة أنه ينبغي بصفة عامة أن يؤخذ في الحسبان الى حد ما العلاقة القائمة بين الاعمار ومدة الخدمة للموظفين الخارجيين والداخليين الذين ستجرى مقارنة مرتباتهم . وأجريت حسابات تبين منها أن موظفي المنظمات أكبر سنا بعام واحد في المتوسط ، في كل وظيفة ، ومدة خدمتهم أطول بعامين بالمقارنة بالموظفين الخارجيين في الوظيفة نفسها . وثمة عنصر آخر ينبغي أن يؤخذ في الحسبان ألا وهو متوسط الدرجة لجميع الموظفين في الرتبة المعنية ، بحيث تكون هناك علاقة بين نقطة التعادل الخارجية ، المأخوذة بوصفها مثلة للموظفين الخارجيين ، وبين المرتب المتوسط للمجموعة المناظرة من موظفي المنظمات .

١٧٢ - وربطت اللجنة بين نظرها في مسألة نقاط التعادل الداخلية وبين نظرها في الاطار الشامل لجدول مرتبات فئة الخدمات العامة في جنيف . فقد لوحظ أن جدول المرتبات قد تكونت فيه بعض العيوب الهيكلية على مدى السنين بالمقارنة بالنمط الذي يعتبر نمطا مستصوبا بشكل عام لجدول المرتبات من هذا النوع . ومن ذلك عدم انتظام التراوح بين الرتب وقيم الدرجات في الرتب المختلفة والأهم من ذلك أن الجدول مضبوط من القاعدة الى القمة ، بما لذلك من نتيجة غير مرغوبة وهى أن التداخل بين الرتب أصبح كبيرا جدا ، بحيث أن الموظف الذي يرقى من أعلى درجة في رتبة ما الى الرتبة التالية يوضع مباشرة في درجة عالية جدا من الرتبة الجديدة وفي غضون سنتين أو ثلاث يكون قد وصل مرة أخرى الى أعلى درجة في رتبته . ويتضح ذلك من تركيز الموظفين الشديد في الدرجات العليا من الرتب ، وبصفة خاصة في الرتب العليا .

١٧٣ - وأدركت اللجنة بأن المدى الضئيل بين أدنى المرتبات وأعلىها في الجدول يعكس نفس المدى الشديد التركيز الموجود لدى أصحاب العمل الخارجيين . وهكذا فإنه لا يمكن أن تجرى أية تحسينات في هذا الصدد دون اخلال كبير بالتناظر بالمرتبات الخارجية . والأمل معقود على ادخال تحسينات رئيسية بالتدرج على مدى فترة عدة سنوات ؛ ومن بين الطرق الممكنة للقيام بذلك تخفيض عدد الرتب ، غير أنه سيتحتم النظر في هذه المسألة بصفة أساسية في ضوء متطلبات التصنيف وليس في ضوء الرغبات المتعلقة بجدول المرتبات . ومع ذلك ، تعتقد اللجنة أن مثل هذه التحسينات في اطار الجدول ينبغي أن تجرى حيثما أمكن ألا يحدث ذلك تناقرا مع العلاقات النسبية بين نقاط التعادل الخارجية للرتب المختلفة . ولذلك ، تقبلت الفكرة القائلة بأن اختيار الدرجة التي ستستخدم كنقطة تعادل داخلية قد يتأثر باعتبارات تحسين تناسق الجدول ، وكذلك بالفروق الموجودة في متوسط الدرجة التي يشغلها الموظفون العاملون في الوظائف الداخلة في المسح .

١٧٤ - وبعد أن درست اللجنة مختلف الاحتمالات ، أقرت الحل الذي يعتبر ، في رأيها ، أفضل حل يوافق بين الاهتمامات المختلفة والمتعارضة أحيانا . فسعت الى ادخال بعض التحسينات على أنماط التراوح بين الرتب وقيم الدرجات (الموضوع في شكل نسبة مئوية من المرتب في الدرجة (من كل رتبة) ؛ وقد وضعت اللجنة جدولا يتزايد باطراد من أدنى درجة الى أعلى درجة ، بالمقارنة بالنسب غير المنتظمة الموجودة حاليا في التراوح من رتبة الى أخرى وفي قيم الدرجات ، وان لم يكن مكتمل الانتظام ، كما يتضح من المرفق الثالث - يا . ومن الناحية الاخرى ، وجدت أنه ليس من الممكن اجراء أى تحسين كبير في التداخل بين الرتب ، حيث أنه اذا استبقى نفس العدد من الرتب فلن يكون من الممكن القيام بأى تحسين في هذه الناحية الا بتخفيض المرتبات في قاعدة الجدول أو زيادتها في قمته (أو الجمع بين الحلين) ، مما ينطوي على خروج كبير عن البيانات الخارجية التي تم الحصول عليها .

١٧٥ - وتبين بمزيد من الدراسة للبيانات أنه في حين أن المرتبات الخارجية التي تم تجميع بياناتها للرتب ع-٣ وع-٤ وع-٥ وع-٦ تتسم بتدرج عادي ، فان مرتب الوظيفة الوحيدة (الوظيفة رقم ١) التي جرت دراستها في الرتبة ع-٢ ليس له علاقة سوية بالمرتبات الاخرى ، من حيث أنه مساو تقريبا لمرتبات الوظائف من الرتبة ع-٣ (وأعلى حتى من واحدة منها) ولا يقل عن متوسط المرتبات في الرتبة ع-٣ الا بمبلغ ٢٠٠ فرنك (أنظر المرفق الثالث - حا) . ولا حظت اللجنة أن المرتب المحسوب على أساس المئين الخامس والسبعين للوظيفة رقم ١ ، وجميع المرتبات التي تزيد

عن المثمن الخامس والسبعين ، كلها مستمدة من صاحب عمل واحد ؛ ورغم أن صاحب العمل هذا كان أكبر أصحاب العمل ، ورغم أنه قدم بيانات عن جميع وظائف السكرتارية الأخرى ، فإنه لم يقدم أى بيانات عن الوظيفة التالية الأعلى في مجموعة الطباعة على الآلة الكاتبة ، وهي الوظيفة رقم ٢ ، مما يدل على أنه لا يميز بين اختصاصات الطابع المحددة للوظيفتين رقمي ١ و ٢ . وبذا فقد كان هناك مبرر للاستنتاج بأن البيانات التي قدمها صاحب العمل هذا عن الوظيفة رقم ١ تنطبق بالمثل على الوظيفة رقم ٢ . ومن ثم خلصت اللجنة الى نتيجة مفادها أنه لن يكون هناك مبرر لاستخدام المثمن الخامس والسبعين للوظيفة رقم ١ وللرتبة ع - ٢ على أساس بيانات صاحب العمل هذا فقط ؛ وقررت لهذا السبب ألا تستخدم هذا المعدل في تحديد نقطة التعادل للرتبة ع - ٢ ، وأن تضع مرتب الرتبة ع - ٢ بالاستيفاء .

١٧٦ - وهكذا استخدمت اللجنة بيانات مرتبات نقطة التعادل الخارجية المناظرة للرتب ع - ٣ وع - ٤ وع - ٦ ، واتخذت نقطة البداية لها ربط المرتب الخارجي المناظر للرتبة ع - ٤ بالدرجة السادسة من هذه الرتبة ، على اعتبار ان الرتبة ع - ٤ الرتبة المركزية في جدول المرتبات وهي الرتبة التي يوجد بها أكبر عدد من الموظفين ، والدرجة السادسة فيها هي الدرجة الوسطى في الرتبة (وكذلك في الجدول في مجموعه) وهي أيضا الدرجة المتوسطة لجميع موظفي المنظمات العاملين في الوظائف الداخلة في المسح من الرتبة ع - ٤ . وانطلاقا من نقطة البداية الثابتة هذه ومن التراوحات المقترحة بين الرتب والدرجات ، حددت اللجنة بمعدل ذلك نقاط التعادل للرتب الأخرى ، بادئة بصورة مضطربة من الدرجة الرابعة من الرتبة ع - ٣ وحتى الدرجة ٦ من الرتبة ع - ٦ . وتطلب الامر اجراء بعض عمليات التقريب والتشذيب الطفيفة لوضع جدول متوازن ولتوفير تداخل متناسق بين الرتب . ويوضح الجدول التالي علاقة نقاط التعادل التي أقرت بمتوسط الدرجة التي يشغلها الموظفون العاملون في الرتبة في مجموعها وفي الوظائف المعادلة :

المرتب		متوسط الدرجة التي يشغلها الموظفون			
المرتب الخارجي	المعادل	الدرجة المختارة	في الوظائف المعادلة	في الرتبة في مجموعها	الرتبة
٣١ ٢٠٠	٣١ ١٦٢	٤	٥٠	٥١	ع - ٣
٣٦ ١٠٠	٣٦ ١٣٧	٦	٦٠	٦٥	ع - ٤
٣٩ ٤٥٦	٣٩ ٤٠٤	٦	٨٥	٧٩	ع - ٥
(٤٣ ١٨٦:٦)					
٤٤ ٦٥١:٧	٤٣ ٨٥٣	(٦٥)	٨٧	٨٨	ع - ٦

(تم استيفاء مرتبات الرتبتين ع - ١ وع - ٧ ، حيث لم يشتمل الاستقصاء على أى وظائف في مستواهما) .

١٧٧ - واحتج ممثلو الموظفين بأنه كان ينبغي اختيار درجات دنيا في كل رتبة لتعكس على نحو واف فرق السن الموجود بين الموظفين المقارنين في الداخل وفي الخارج ، والذي يقدرونه بثلاث سنوات في المتوسط ، وذلك على أساس جميع الموظفين الموجودين في الرتب المعنية ، وليس سنة واحدة كما

ظهر من مقارنة الموظفين الموجودين في الوظائف الداخلة في المسح فقط بالموظفين الخارجيين العاملين في وظائف مماثلة . ورأت اللجنة أن اجراء المقارنة بين مجتمعين احصائيين متشابهين في الداخل وفي الخارج هو أسلم من المقارنة بين اجمالي المجتمع الاحصائي في الداخل وعدد محدود من المجتمع في الخارج . وعلى أية حال ، فانها رأيت ، في اقرارها ، كنقاط للتبادل ، درجات تقل عن الدرجات المناظرة لمتوسط الدرجة التي يشغلها الموظفون العاملون في جميع الرتب باستثناء الرتبة ع - ٤ ، كما يتبين من الجدول أعلاه ، أنها عوضت بالفعل تعويضا كافيا عن فرق السن .

١٧٨ - وكانت البيانات التي جمعت من أصحاب العمل الخارجيين هي بيانات المراتب السارية في عام ١٩٧٦ . وتعتقد اللجنة أن من المفيد للغاية أن يكون جدول المراتب الذي أوصت به هـ - و الجدول الذي سيعتبر مناسبا في ١ كانون الثاني / يناير ١٩٧٨ . ولذلك كان من الضروري تسوية المعدلات الخارجية بعمل اسقاط لها حتى ذلك التاريخ . وحيث أن الرقم القياسي الذي يصدر عن المكتب الاتحادي للصناعة والفنون والحرف والعمل عن تلك الفترة لم يكن متاحا ، فقد اعتمدت اللجنة على حركة الرقم القياسي لاسعار المستهلكين وعلى الزيادات الحاصلة في الاجور في عام ١٩٧٧ والتي أبلغ بها بالفعل بعض أصحاب العمل ، وخلصت الى أن تسوية نسبتها ٣ في المائة ستكون مناسبة . وهكذا فان المعدلات الخارجية المستخدمة هي المعدلات التي حصل عليها من الدراسة الاستقصائية بزيادة ٣ في المائة في المرتب الاجمالي (وكان العامل المناظر الذي نقحت به المراتب الصافية حوالي ٢٦ في المائة) .

١٧٩ - ويوضح المرفق الثالث - ياء والمرفق الثالث - كاف هيكل الجدول الذي أوصت به اللجنة (التراوح بين الرتب ، وقيم الدرجات ، ومدى كل رتبة والمدى الشامل للجدول) وكذلك المقارنة بجدول المراتب الحالي (الذي يرد في المرفق الثالث - طاء) . ويرد في المرفق الثالث - لام جدول المراتب الصافية الذي أوصت به اللجنة لتنفيذه اعتبارا من ١ كانون الثاني / يناير ١٩٧٨ .

١٨٠ - ويتضح من ذلك أن الجدول الموصى به يمثل تخفيضات في الجدول الحالي تتراوح ما بين ١٥٩ في المائة و ١٩٥ في المائة ، بمتوسط شامل يبلغ ١٧١ في المائة (غير مرجح) و ١٧٤ في المائة (مرجح بعدد الموظفين في الرتبة) . وروعي في وضع الجدول ضمان تساوي نسب التخفيض تقريبا على قدر الامكان في جميع الرتب ، وعدم تأثر الرتب الادنى ، بصفة خاصة ، تأثرا أكبر مما يلحق بالرتب الاخرى . كما أجريت بعض التنقيحات لحماية الدرجات العليا من الرتبة ع - ٧ ، على اعتبار أن الموظفين الذين يصلون الى هذا المستوى لا يكون لديهم الا احتمال ضئيل في مزيد من الترقية حيث أن هذه الرتبة هي أعلى رتب الفئة .

١٨١ - وسلمت اللجنة بوجوب تقديم بعض التفسيرات للسبب في كون المراتب التي وجدت مناسبة كانت أقل من المراتب المقررة من قبل وأقل من المراتب التي وجدت مناسبة نتيجة للدراسة الاستقصائية لعام ١٩٧٥ . وسترد هذه التفسيرات في الفقرات من ١٩٨ الى ٢٠٤ أدناه ، حيث تعرض اللجنة للاحداث التي تمخضت عن المستوى الحالي للمراتب في جنيف وصحة الدراسة الاستقصائية لعام ١٩٧٥ .

بيان من ممثلي الموظفين

١٨٢ - بعد أن فرغت اللجنة من اعداد توصيتها بشأن جدول المرتبات الذي ترى أنه مناسب لفئة الخدمات العامة في جنيف ، أدلى ممثلو الموظفين بالبيان التالي :

" على الرغم من الحجج التي ساقتها اللجنة في تقريرها فان ممثلي الموظفين ما برحوا مقتنعين بأن الطريقة المستخدمة في الدراسة الاستقصائية لم تكن سليمة ، كما أنهم مقتنعون بأنه كان يمكن للطريقة المستخدمة ، بغض النظر عن طبيعتها المشكوك فيها ، أن تفضي الى نتائج أفضل ما لم تكن قد عانت من أوجه قصور معينة تقر اللجنة بأنها كانت قائمة ولكنها لا تسلم بأنه قد ترتب عليها أي آثار ومن ثم فليس باستطاعة ممثلي الموظفين أن يوافقوا على نتائج اللجنة وتوصيتها " .

تطبيق جدول المرتبات الصافية الموصى به

١٨٣ - تتمثل ولاية اللجنة بمقتضى المادة ١٢ (١) من نظامها الاساسي وبمقتضى قرار الجمعية العامة ١٩٣ / ٣١ بأ^٤ في أن توصي بجدول المرتبات الذي تراه مناسباً . وقد نفذت اللجنة هذه الولاية ، وللرؤساء التنفيذيين الموجهه اليهم توصية اللجنة هذه أن يحددوا الطرق والتدابير الادارية التي ستتبع لتنفيذها . غير أن اللجنة تتوقع أن يتم وضع ترتيبات انتقالية مؤقتة كي يمكن تطبيق الجدول الجديد اعتباراً من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٨ .

طريقة اجراء التعديلات المقبلة

١٨٤ - كان من رأى اللجنة أن من المناسب في الظروف الراهنة ومراعاة للممارسة المتبعة لدى معظم أصحاب العمل الخارجيين في جنيف أن تستعمل ، لحساب قيمة التعديلات المقبلة على جدول المرتبات الجديد ، حركة الرقم القياسي لاسعار المستهلكين في جنيف اعتباراً من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٨ على أن تجرى مقارنته مرة كل عام أو كل عامين بحركة الرقم القياسي للاجور لدى المكتب الاتحادي للصناعة والفنون والحرف والعمل . فاذا تبين أن معدل الزيادة في الرقم القياسي للمكتب الاتحادي للصناعة والفنون والحرف والعمل في نفس الفترة أعلى بكثير من معدل الزيادة في الرقم القياسي لاسعار المستهلكين تقوم اللجنة بالنظر فيما اذا كان ثمة ما يبرر اجراء تعديل آخر . وترى اللجنة ، في ضوء المعدل الحالي لحركة كلا الرقمين القياسيين ، أنه يكفي منح الزيادة التي قد تصبح مستحقة مرة كل عام كما يفعل معظم أصحاب العمل الخارجيين . ويمكن اعادة النظر في هذا الترتيب ، حسب الاقتضاء ، بعد انقضاء فترة سنتين أو ثلاث ، أو بعد اجراء الدراسة الاستقصائية القادمة في جنيف . ومن رأى اللجنة أنه ينبغي اجراء الدراسة الاستقصائية القادمة بعد انقضاء فترة أربع سنوات أو خمس مالم يطرأ على الحالة الاقتصادية في جنيف تغير ملحوظ .

الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين ، والمرتبات الاجمالية ، والأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

١٨٥ - بعد أن أوصت اللجنة بالجدول المناسب للمرتبات الصافية انتقلت الى دراسة المرتبات

الاجمالية (وتمديد اللجنة الى الانه ان المرتبات الاجمالية هي التي تشكل مستوى الاجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى لفئة الخدمات العامة) والى دراسة جدول الاقتطاعات الاجمالية من مرتبات الموظفين الذى يحدد الفرق بين المرتبات الصافية و المرتبات الاجمالية . وعند ما أوصت اللجنة فى سنة ١٩٧٦ بجدول منقحة للاقتطاعات الاجمالية من مرتبات الموظفين لفئة الفنية وما فوقها تستهدف التفريق فى المرتبات الصافية بين الموظفين المعيلين وغير المعيلين ، أوصت أيضا باستمرار تطبيق الجدول (الموحد) السابق للاقتطاعات الاجمالية من مرتبات الموظفين على فئة الخدمات العامة ، كدبير مؤقت الى حين قيام اللجنة باجراء مزيد من الدراسة لاجور هذه الفئة ، وقد أقرت الجمعية العامة هذه التوصية فى الفقرة ١٢ من الفرع أولا من قرارها (٣ / ١٤١) باء .

١٨٦ - ولاحظت اللجنة كذلك فى معرض نظرها بوجه عام فى منهجية تحديد مرتبات فئة الخدمات العامة الحالة غير السوية القائمة فى بعض مقار العمل التى يتداخل فيها بصورة مفرطة أجر فئة الخدمات العامة الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى مع ذلك الخاص بالفئة الفنية (فى جنيف ، على سبيل المثال ، كان الأجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى للدرجة (١) من الرتبة ع - ٧ معادلا فى عام ١٩٧٧ لذلك الخاص بالدرجة ٦ر٨ من الرتبة ف - ٥ ، محسوبا بسعر الصرف المعمول به حينئذ وهو ٢٣٩ من الفرنكات السويسرية لكل دولار) . ويعزى هذا التداخل من جهة الى التداخل فى الاجر الصافى ، وهذا سيتم تخفيضه عن طريق جدول المرتبات الصافية الاقل الذى توصى به اللجنة (الى ما يعادل الدرجة ٦ر٧ فى الرتبة ف - ٤ ، ان أن متوسط التخفيض فى المرتب الاجمالي يبلغ حوالي ٢٠ فى المائة) بيد أن هذا التداخل يعزى من جهة ثانية الى أن الاجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى لموظفي الفئة الفنية هو عبارة عن قيمة دلارية ثابتة فى جميع مقار العمل على حين أن الاجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى لموظفي فئة الخدمات العامة يقوم على أساس المرتبات المحلية محولة الى دولارات بسعر الصرف المحلي . وهكذا فان ارتفاع سعر الفرنك السويسرى من ٤٣٢ من الفرنكات السويسرية للدولار الواحد الى ٢٣٩ من الفرنكات السويسرية للدولار الواحد فى الوقت الحاضر قد أدى الى زيادة مماثلة فى القيمة الدلارية للاجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى ، ومن ثم زاد من التداخل مع الفئة الفنية . كما أنه يعزى من جهة ثالثة الى أن المرتب الاجمالي لفئة الخدمات العامة (الذى يعادل الاجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى) يقوم على أساس مجموع الاجر الصافى ، على حين أنه لا تدخل فيه (أو تدخل فيه بدرجة محدودة) فى حالة الفئة الفنية تسوية مقر العمل التى تمثل فى مقار العمل ذات الفئات العالية من تسوية مقر العمل نسبة كبيرة من مجموع الاجر . كما أن استعمال جدول موحد للاقتطاعات الاجمالية من مرتبات الموظفين (أو جدول مماثل) للفئتين معا مع تطبيقه على مبالغ أساسية تحسب بطرق مختلفة يؤدى الى تشويه العلاقة بين المرتبات الاجمالية لكل من الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة (ومن ثم بين الاجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى لكل منهما) مما يؤدى بدوره الى تداخل غير سوى فيما بينهما فى بعض مقار العمل والى وجود فارق فى بعض المقار الاخرى .

١٨٧ - وفى الدورة الخامسة أحاطت اللجنة علما ببيان ممثلى الرؤساء التنفيذيين الذى يقول " ان اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية عاكفة على دراسة جداول الاقتطاعات الاجمالية من مرتبات الموظفين لفئة الخدمات العامة وأنها ستوافيها بتقرير عن ذلك فى دورتها التالية " وأنهم " يأملون

في أن يبدأ العمل بالجدول المنقحة في نفس الوقت الذي يبدأ العمل فيه بجدول المرتبات الجديد في جنيف . وقامت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بإفادة اللجنة في دورتها السادسة بأنها قد درست عددا من التغييرات التي يمكن إجراؤها في جدول الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لفئة الخدمات العامة ، يتمثل أحدها في وضع جداول تقوم على أساس المعدلات المحلية للضريبة في مختلف مقار العمل ، ويتمثل آخر في وضع " جدول موحد معدل " يقوم على أساس المتوسطات المرجحة للمعدلات المحلية للضريبة في مقار عمل المنظمات . إلا أنها لم تخلص إلى نتيجة واقترحت أن يجرى على هذه المسألة مزيد من الدراسة في ضوء نتائج " الدراسات الاستقصائية الحالية والمتوقعة لمرتبات فئة الخدمات العامة في مقار المنظمات " وأن تظل المرتبات المؤقتة الحالية سارية إلى حين الانتهاء من هذه الدراسات . وطلب ممثل اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية أيضا بعدم إجراء أي تعديل في الوقت الحاضر إلى حين إجراء مزيد من الدراسة لمفهوم كل من المرتب الجمالي والاجر الداخلي في حساب المعاش التقاعدي من ناحية والنتائج المترتبة على تطبيق أي نظام جديد من ناحية أخرى وطالب ، على وجه التخصيص ، ألا تتأثر النتائج العامة على نحو لا مبرر بحالة جنيف التي هي حالة خاصة وبعدم الأخذ بأي نظام جديد من شأنه أن يطبق فوراً على جنيف وحدها دون غيرها .

١٨٨ - وأعربت اللجنة عن أسفها لأن اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية لم تستطع أن تقدم لها أي توصية توضع عقب مشاورات مع ممثلي الموظفين ، لحل ما أشارت إليه هي ذاتها في تقريرها السابق إلى الجمعية باعتباره مشكلة خطيرة . وقالت أنها تشعر أنه لن يكون باستطاعتها مع عدم وجود مثل هذه التوصية بشأن هذه المسألة المعقدة أن تقترح أي تدبير دون أن تستمع أولاً إلى مواقف الرؤساء التنفيذيين ومواقف الموظفين . إلا أنها طلبت إلى اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية أن تفرغ من دراستها لهذه المسألة في وقت يسمح بأن تقدم لها آراءها في دورتها التالية كيما يتسنى لها أن تقدم توصيتها إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والثلاثين . وليس أمام اللجنة خيار ، في نفس الوقت ، سوى أن تمدد العمل بالترتيبات الحالية المؤقتة . وعلى هذا فإن الجدول الوارد في المرفق الثالث - ميم يوضح مبالغ المرتبات الإجمالية التي تعادل جدول المرتبات الصافية الذي توصي به اللجنة مع استعمال ذلك الجدول المؤقت للاستقطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين (وبسعر الصرف المعمول به في آب/أغسطس ١٩٧٧ وهو ٢٣٩ من الفرنكات السويسرية للدولار الواحد) .

العلاوات

١٨٩ - أكدت اللجنة من جديد أن النتيجة الواردة في تقريرها السابق إلى الجمعية العامة والقائلة بوجود استمرار تحديد مبالغ علاوات الإعالة لفئة الخدمات العامة في ضوء الظروف المحلية . وتتمثل العناصر التي ينبغي أن تؤخذ في الحسبان فيما يتصل بجنيف فيما يلي :

(أ) مبالغ علاوات الأولاد المعالين التي ينص عليها القانون السويسري (لم ينص على أي علاوات للزوج * المعال) ؛

* تعني أياً من الزوجين .

(ب) التخفيضات الضريبية المسموح بها من أجل الزوج* المعال أو الولد المعال أو كليهما .

١٩٠- والمستحقات المتصلة بهذا الموضوع في حنيف هي (بالفرنكات السويسرية) :

الولد المعال			الزوج المعال		مستوى المرتب الاجمالي
المزايا الاجمالية	المزايا الضريبية (ب)	العلاوات القانونية (أ)	المزايا الضريبية	العلاوات القانونية	
١ ٣٦٤	٣٤٤	١ ٠٢٠	١ ٠١٣	-	٢٥ ٠٠٠
١ ٤٤٠	٤٢٠	١ ٠٢٠	١ ٢١٥	-	٣٠ ٠٠٠
١ ٥٦٠	٥٤٠	١ ٠٢٠	١ ٥٢٠	-	٤٠ ٠٠٠
١ ٥٧٠	٥٥٠	١ ٠٢٠	١ ٨٠٠	-	٥٠ ٠٠٠
١ ٦٥٠	٦٣٠	١ ٠٢٠	٢ ١٦٠	-	٦٠ ٠٠٠

(أ) المبالغ الموضحة للولد الذي يزيد عمره على ١٠ سنوات ، اما المبلغ الخاص بالولد الذي يقل عمره عن ١٠ سنوات فهو ٨٤٠ فرنكا سويسريا .
(ب) المتوسط عن كل ولد لولدين .

١٩١- وينا* عليه لا ترى اللجنة ميرا لتعديل المبالغ الحالية لعلاوة الزوج* (١ ٧٥٠ فرنكا سويسريا في السنة) أو لعلاوة الأولاد (١ ٨٠٠ فرنك سويسري في السنة) فيما يتعلق بالولد الاول للموظف الأرملة أو المطلق ، حيث تبلغ علاوته ٣ ٠٠٠ فرنك سويسري . كما أوصت بعدم اجراء* أى تعديل في المبلغ الحالي لعلاوة المعال من الدرجة الثانية (١ ٠٨٠ فرنكا سويسريا في السنة) .

١٩٢- وقررت اللجنة فيما يتعلق ببدل الاغتراب وعلاوة اللغة أن تعيد النظر في المبادئ والشروط التي تحكم هاتين العلاوتين بوجه عام . ولهذا أوصت بعدم اجراء* أى تعديل فيما يتعلق بجزيء حتى ذلك الحين .

* تعنى أيا من الزوجين .

الخلاصة

١٩٣ - طلبت الجمعية العامة الى اللجنة أن تقوم على سبيل الاستعجال بممارسة اختصاصاتها بمقتضى الفقرة ١ من المادة ١٢ من نظامها الأساسي بالتوصية بجداول المرتبات المناسبة لفئة الخدمات العامة في جنيف ، وطلبت اليها أيضا بمقتضى الفقرتين ٢ و ٣ من القرار ١٩٣/٣١ بما " أن تبحث أساس التعديلات الجوهرية التي أجريت مؤخرا على مرتبات الموظفين في لفئة الخدمات العامة في جنيف] وأن تأخذ في الاعتبار جميع الجوانب ولا سيما الفقرة ٢٩ من تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن بعض نواحي الاضراب الذي وقع في مكتب الأمم المتحدة بجنيف من ٢٥ شباط/فبراير الى ٣ اذار/مارس ١٩٧٦ " وكذلك الوثائق المتعلقة بالموضوع وأن تعلق عليها .

١٩٤ - وقد أخذت اللجنة في كامل اعتبارها لدى دراستها الأولية للمنهجية التي ينبغي اتباعها بوجه عام في تحديد مرتبات فئة الخدمات العامة وعلى وجه الأخص في نظرها في المنهجية التي ينبغي اتباعها في الدراسة الاستقصائية المتعلقة بجنيف مختلف الملاحظات والاقتراحات التي أبدتها وحدة التفتيش المشتركة فيما يتعلق بالمنهجية التي اتبعت في الدراسة الاستقصائية بجنيف في عام ١٩٧٥ ، وهي الملاحظات والمقترحات الواردة في الفقرات ٣١ و ٣٢ و ٣٤ و ٣٥ و ٨٠ من الوثيقة A/31/137 . وقد تداركت الطريقة التي اتبعتها اللجنة جميع النقاط التي كانت موضع نقد من جانب وحدة التفتيش المشتركة .

١٩٥ - وفيما يتعلق بالتوصية الأولى من توصيات وحدة التفتيش المشتركة بأن قدم مشروع لائحة بشأن طريقة تطبيق مبادئ " أفضل شروط التوظيف السائدة " الى الجمعية العامة لقراره ، اشارت اللجنة الى ان الجمعية العامة قد اناطت بها مسؤولية وضع هذه اللائحة بمقتضى المادة ١١ من نظامها الاساسي وأن هذه " اللائحة " ستكون تعديلا للمبادئ التوجيهية لعام ١٩٦٥ ، وهو ما قررت ان تقوم به فعلا . وستقوم اللجنة بعد أن تنتهي من اعداد هذا النص بتحديد الطريقة التي تعرضه بها على الجمعية العامة والهيئات التشريعية الأخرى .

١٩٦ - وأما فيما يتعلق بالتوصية ٢ القائلة بوجوب النظر في " استعمال الوسائل التي تتيحها الفقرة ٢ من المادة ١٢ من النظام الأساسي " (التي تقضي بأن تحدد اللجنة المرتبات بدلا من أن توصي بها) لاحظت اللجنة ان الجمعية العامة ، بطلبها الى اللجنة أن تتخذ تدابير تتعلق بجنيف وفقا للفقرة ١ من المادة ١٢ من نظامها الأساسي ، أى أن توصي بمرتبات ، لم تقر هذه التوصية في واقع الحال . وأما التوصية بتعيين مفاوض وحيد يتكلم باسم جميع الرؤساء التنفيذيين في جنيف (A/31/137 ، الفقرات ٤٢ الى ٤٨) فلا يمكن أن تغير علاقة اللجنة ، بمقتضى نظامها الاساسي ونظامها الداخلي ، بالرؤساء التنفيذيين ، ولكن لهؤلاء الرؤساء أن ينظروا في هذه التوصية فيما يتعلق بما قد يجرونه من مفاوضات مع الموظفين بعد أن تقدم اللجنة توصياتها .

١٩٧ - وأما التوصيتان ٣ و ٤ فهما من اختصاص الأمين العام ولا يتطلبان أى تعليق من جانب اللجنة . الا انه فيما يتعلق بالاقتراح (A/31/137 ، الفقرة ٥٨) الذي يقضي بأن تجرى لجنة الخدمة المدنية الدولية أو لجنة خاصة دراسات بشأن مسألة حق موظفي الخدمة المدنية الدولية في الاضراب وحدود التدابير المتصلة بالاضراب فان اللجنة ترى انه ليس من اختصاصها ان تجرى

دراسة عن حق الاضراب لأن هذه مسألة ذات طابع قانوني في المقام الاول ؛ وان للرؤساء التنفيذيين أن يقوموا ، بعد التشاور مع الموظفين ، باتخاذ الترتيبات اللازمة بغية تجنب حالات الاضراب غير المأذون بها بقدر الامكان ، وباتخاذ الترتيبات العملية فيما يتعلق بالتدابير الواجب اتخاذها في حالة وقوع مثل هذه الاضرابات ، على ان يراعى في جملة أمور الفرع ثانيا من قرار الجمعية العامة ١٩٣/٣١ با* .

١٩٨- وبعد أن أوصت اللجنة بجدول مرتبات يمثل تخفيضا كبيرا بالمقارنة بالجدول الحالي ، كرست اهتماما خاصا لدراسة الطريقة التي وصل بها مستوى مرتبات فئة الخدمات العامة في جنيف الى مستوى يفوق ذلك الذي وجدت اللجنة انه مناسب ، وبصفة خاصة ، وكما هو مطلوب في الفقرتين ٢ و ٣ من القرار ١٩٣/٣١ با* ، لدراسة أساس التوصية التي تم التوصل اليها عقب الاضراب في عام ١٩٧٦ والتعدلين المؤقتين اللذين أدخلوا على الجدول واللذين أخذ بهما في ذلك الحين بأثر رجعي من آب/أغسطس ١٩٧٥ .

١٩٩- وبعد أن تقصت اللجنة تاريخ تحديد مرتبات فئة الخدمات العامة في جنيف في السنوات الخمس والعشرين الماضية خلصت الى نتيجة مفادها ان الزيادات المفرطة في المستويات التي بلغت هذه المرتبات ترجع الى عاملين أساسيين هما : (أ) التحديد الاولي للمرتبات ، فـسببـ مناسبات مختلفة يرد ذكرها ادناه ، عند مستويات يمكن أن تعتبر مفرطة بالمقارنة بالشروط المحلية ، ساعد على استمرارها : (ب) الزيادات الدورية بنسب مئوية شاملة لهذه المستويات العالية نسبيا . وكان من رأى اللجنة على وجه أخص :

(أ) ان ارتفاع مستوى مرتبات فئة الخدمات العامة في جنيف يمكن ان يرجع الى المقرر الذي اتخذ في بادئ الأمر في عام ١٩٥١ لدى الأخذ بنظام فئة الخدمات العامة والذي قضى بوضع جدول للمرتبات يعكس الجدول الذي كان قائما من قبل (والذي وضع على أساس الجدول المعمول به في نيويورك) أكثر مما يعكس نتائج دراسة لأفضل الشروط المحلية السائدة ، واستمرار فرق الزيادة ، الذي نشأ على هذا النحو عن أفضل الشروط المحلية السائدة على ما هي على الأقل في التعديلات التالية ؛

(ب) ان النتائج التي تم التوصل اليها في عدد من الدراسات الاستقصائية اللاحقة لم تكن تنفذ في حالة عدم قبولها من جانب الادارات أو الموظفين ، واتخذت مقررات مؤقتة لزيادة المرتبات على أساس أخرى (كما حدث على سبيل المثال في سنوات ١٩٥٦ و ١٩٥٧ و ١٩٦١) . فعندما تعذر في عام ١٩٦١ اتفاق المنظمات والموظفين على تفسير النتائج التي اسفرت عنها احدى الدراسات الاستقصائية أوصت لجنة خبراء* عينت لاعادة النظر في هذه المسألة باتباع طريقة مختلفة . وعلى الرغم من أن هذه الطريقة ذاتها لم تتبع فان نظام التعديل الذي يقوم على أساس الرقـم القياسي للمكتب الاتحادي للصناعة والفنون والحرف والعمل ، وهو النظام الذي أوصت به أيضا لجنة الخبراء* ، قد اتبع وطبق على المرتبات التي طرأت عليها زيادة في نفس الوقت . أي أنه لم يتـمـ الا بقاء* من تقرير اللجنة الا على ذلك الجزء الذي يحقق نتائج مواتية ؛

(ج) انه قد أجريت في عام ١٩٦٦ دراسة استقصائية جديدة كانت أول دراسة تستخدم طريقة المعاينة العشوائية وأسفرت عن نتيجة مفادها أن مرتبات الأمم المتحدة تزيد على أفضل الشروط المحلية السائدة في ذلك الحين يفارق يفسر بطرق مختلفة ولكن هناك اتفاقا على أنه يبلغ حوالي ١٠ في المائة على الأقل . وقد أوصت اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية باستيعاب هذا الفارق بالتباطؤ في معدل تطبيق التعديلات الأخرى على امتداد فترة مدتها اربع سنوات . الا انه لم تتخذ ، تحت ضغط الموظفين ، أى تدابير لاستيعاب هذه الزيادة ، وأنشئت ، بدلا من ذلك ، فرقة عمل مشتركة لاستعراض طريقة التعديل بغية اجراء دراسة استقصائية جديدة تقوم على أساس طريقة منقحة ؛

(د) أنه يمكن الاعتراض على الطريقة الجديدة التي استخدمت في الدراسة الاستقصائية لعام ١٩٦٩ ثم في الدراسة الاستقصائية لعام ١٩٧٥ لعدة أسباب من بينها : اقتصار الدراسة الاستقصائية على وظيفتين فقط ؛ واستبعاد الموظفين ، وهن اللائي يشكلن غالبية موظفي فئة الخدمات العامة ، من الدراسة ؛ وتصنيف اصحاب العمل طبقا على أساس الحجم وليس وفقا لمعيار يمكن أن يؤدي الى بيانات عن المرتبات تكون اكثر انسجاما داخل كل فئة منها في المجتمع الاحصائي المشمول بالمسح ككل (وفقا لقطاعات النشاط على سبيل المثال) ؛ واختيار كسور عينات جعلت النتائج ترجح بشدة جانب كبار اصحاب العمل ؛ ومنها في المقام الاول ، كما أوضحت اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية ، الشك في صحة معادلة الربيع الثالث من الثلث الأعلى (المئين الثاني والتسعين) للمعدلات الخارجية بالدرجة ٦ من الرتب الداخلية ؛

(هـ) ان تطبيق هذه الطريقة في عام ١٩٧٥ يعيبه ايضا أن أوصاف الوظائف التي كانت حتى في سنة ١٩٦٩ غير دقيقة ، لم تعد في سنة ١٩٧٥ مطابقة لواقع العمل في المهن المعنية (ولا سيما ازا استخدام الحاسبات الالكترونية في العمليات الحسابية) وأن جمع البيانات تشويه أخطاء محتملة (عدم تحقق القائمين على المسح من اختيار اصحاب العمل للوظائف التي اعتبروها مطابقة للتوصيفات ، ويحتمل انه لم تتوفر لهم المعرفة اللازمة للتحقق من ذلك) .

٢٠٠- وكان من نتيجة مواطن الضعف الكامنة في طريقة عام ١٩٦٩ بالاضافة الى أوجه النقص الأخرى في الدراسة الاستقصائية لعام ١٩٧٥ أن النتائج التي خلصت اليها هذه الدراسة ساهمت في تبرير اجراء زيادة في المرتبات تصل الى حوالي ٢٥ في المائة . وبالنظر الى ان المرتبات كانت منذ أن تم تحديدها لآخر مرة في عام ١٩٦٩ قد عدلت عن طريق حركة الرقم القياسي للمكتب الاتحادي للصناعة والفنون والحرف والعمل ، فقد بدا هذا الرقم عاليا جدا لادارات المنظمات في جنيف والتي لم تكن على استعداد لقبوله دون مزيد من التحقق من صحته . وكانت التسوية التي تم التوصل اليها فسي النهائية في ٢٣ نيسان/ابريل ١٩٧٦ عقب الاضراب الذي وقع في شباط/فبراير - اذار/مارس ١٩٧٦ ، والتي منحت بمقتضاها زيادات تتراوح بين ١٥ في المائة للدرجة ع - ١ و ١١ في المائة للدرجة ع - ٧ نتيجة مفاوضات مستفيضة بين ممثلي الموظفين والمفاوض الوحيد الذي عين ليتكلم باسم الرؤساء التنفيذيين .

٢٠١- وذكرت وحدة التفتيش المشتركة في الفقرة ٢٨ من تقريرها (A/31/137)، عن "بعض نواحي الاضرار الذي وقع في مكتب الأمم المتحدة في جنيف من ٢٥ شباط/فبراير الى ٣ آذار/مارس ١٩٧٦) ان "اتفاق ٢٣ نيسان/ابريل ١٩٧٦ لم يعكس النتائج المتطرفة التي اسفرت عنها الدراسة الاستقصائية التي اجراها معهد باتيل في سنة ١٩٧٣ بقدر ما عكس تدارك القصور في الرقم القياسي للمكتب الاتحادي للصناعة والفنون والحرف والعمل . ونتيجة لذلك اشتق الجدول الجديد للمرتبات من الجدول الذي كان قد تم وضعه على أثر الدراسة الاستقصائية التي قام بها معهد باتيل في عام ١٩٦٨ بعد أن تم تعديله بتطبيق الرقم القياسي الحقيقي للمكتب الاتحادي للصناعة والفنون والحرف" . وخلصت وحدة التفتيش المشتركة (في الفقرة ٢٩) الى نتيجة مفادها أن "الخروج في جنيف عن المبادئ التوجيهية وخاصة عن مبدأ أفضل شروط التوظيف المحلية السائدة لا يتفق وقرارات الجمعية العامة . . . ويثير الكثير من الشكوك حول صحة المستوى الحالي لمرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة " .

٢٠٢- ودفع ممثلو الادارات والموظفين على السواء في بيانات أمام اللجنة بعدم صحة بيان وحدة التفتيش المشتركة . وقالوا انه على الرغم من صحة القول بأن الزيادات التي منحت في النهاية كانت تقل بكثير عن النتائج المتطرفة التي خلصت اليها الدراسة الاستقصائية التي اجراها معهد باتيل في عام ١٩٧٥ (تراوحت الزيادات بين ١١ و ١٥ في المائة بدلا من ١٨ و ٢٥ في المائة ، وهما الرقمان المستخلصان من نتائج الدراسة التي اجراها معهد باتيل) فان القول بأنه قد فض النظر عن نتائج هذه الدراسة وان التسوية تمت على أساس تدارك القصور في الرقم القياسي للمكتب الاتحادي للصناعة والفنون والحرف والعمل ، هو قول لا نصيب له من الصحة . وأفيدت اللجنة بأن المفاوضات باسم الادارات قد سعى ، تنفيذاً للتعهدات التي قدمت لممثلي الموظفين ، الى الوصول الى اتفاق يقوم على أساس نتائج الدراسة الاستقصائية التي اجراها معهد باتيل مع مراعاة بعض جوانب النقد الموجهة للدراسة . وتحقيقاً لهذه الغاية اتخذت المفاوضات الترتيبات لقيام خبير من الخارج باجراء دراسة احصائية لمدى تطابق نتائج الدراستين الاستقصائيتين اللتين شملتهما لم يطرأ عليهما تغيير في تلك المناسبتين . وعلى أساس الدراسة والنتائج التي تم الحصول عليها بعد اجراء بعض التصويبات المقترحة على النتائج التي خلص اليها معهد باتيل في عام ١٩٧٥ قدم المفاوضات رقماً لزيادة شاملة في المرتبات كان يقصد به أن يأخذ في الحسبان عوامل أخرى مثل القصور المزعوم في تعديلات المكتب الاتحادي للصناعة والفنون والحرف والعمل والسماح بهامش خطأ بسيط في التصويبات الاحصائية . وكان هناك تطابق وثيق بين المعدل النهائي للزيادات والرقم الذي قدمه المفاوضات باسم الادارات في بادئ الأمر .

٢٠٣- ثم منحت زيادتان على الجدول المعتمد على هذا النحو بأثر رجعي من آب/اغسطس ١٩٧٥ . وكانت اولاهما ، وهي اعتباراً من شباط/فبراير ١٩٧٦ ويبلغ صافيها حوالي ٤ر في المائة ، تقوم على أساس الممارسة المتبعة منذ أمد بعيد والمتمثلة في استخدام متوسط حركة الرقم القياسي للمكتب الاتحادي للصناعة والفنون والحرف والعمل في ثلاث سنوات ؛ وكانت ثانيتهما ، وهي اعتباراً من كانون الثاني/يناير ١٩٧٧ ويبلغ صافيها حوالي ٧ر في المائة ، تقوم على أساس تطبيق اجراء جديد

تم الاتفاق عليه بين الادارات ومثلي الموظفين في ايلول / سبتمبر ١٩٧٦ ويقضي باستخدام الحركة التي يعكسها الرقم القياسي الأخير للمكتب الاتحادي للصناعة والفنون والحرف والعمل ، والتي كانت اقل من متوسط الحركة في ثلاث سنوات .

٢٠٤ - وفي الوقت الذي لم يسع فيه اللجنة الا ان تلاحظ التوافق الواضح بين مبلغ الزيادات الثلاث الأخيرة ومدى ما وجدته من افراط في الارتفاع في المستوى الحالي للمرتبات ، فانها سلمت في نفس الوقت بأنه سيكون من العسير عليها ان تحاول الوصول الى أى استنتاجات بشأن مسألة مدى ملائمة تلك الزيادات في المرتبات التي ووفق عليها في عام ١٩٧٦ في ضوء ملاحظاتها بشأن الطريقة التي اعتمدت بها في بادئ الأمر جداول مرتبات فئة الخدمة العامة في جنيف في عام ١٩٥١ والتعديلات المستمرة التي أجريت على اجراءات وطريقة الدراسة الاستقصائية في السنوات اللاحقة ؛ ولهذا كان من رأى اللجنة أنه يحسن بها ان تقتصر على التوصية بجداول جديدة للمرتبات تقوم على أساس تقديرها لما هو ملائم في ضوء نتائج الدراسة الاستقصائية التي أجرتها هي ذاتها .

جيم - تدابير أخرى بمقتضى الفقرة ١ من
المادة ١٢ من النظام الأساسي

٢٠٥ - قررت اللجنة في دورتها السادسة ، بناءً على طلب المؤتمر العام لليونسكو باجراء استقصاء أفضل الشروط المحلية السائدة في باريس في عام ١٩٧٨ ، أن تتولى اجراء هذه الدراسة الاستقصائية . وبناءً على الامكانية المشار اليها في الفقرة ٨٣ أعلاه طلبت اللجنة الى المدير العام لليونسكو أن يقبل المسؤولية عن جمع البيانات ، ووضعت مبادئ توجيهية لتحديد نوع الدراسة الاستقصائية وعدد وطريقة اختيار أصحاب العمل والوظائف التي ستشملها الدراسة والهيئات التي سيتم جمعها . وتعتزم اللجنة أن تنظر في هذه البيانات وأن تضع توصياتها في هذا الشأن في دورتها الثامنة المقرر عقدها في باريس في تموز / يولييه ١٩٧٨ .

الفصل الخامس

شروط الخدمة لكلا الفئتين

ألف - منحة نهاية الخدمة للموظفين المعيّنين
بعقود محددة المدة في حالة عدم
تجديد العقد

٢٠٦- عرض اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية على اللجنة في دورتها السادسة توصية بأن تعرض من جديد على الجمعية العامة في دورتها الثانية والثلاثين اقتراحها الوارد في الفقرة ٣١٤ من تقريرها الخاص باستعراض نظام المرتبات ، وذلك بشأن ادخال منحة لنهاية الخدمة تدفع لموظفي كلا الفئتين الذين يعملون على أساس عقد محدد المدة والذين لم يجدد تعيينهم بعد عدد معين من سنوات الخدمة ؛ وكانت الجمعية العامة قد أعادت هذا الاقتراح الى اللجنة . وكان من رأى ممثلي الموظفين ان الأسباب التي دعت اللجنة الى تقديم ذلك الاقتراح عام ١٩٧٦ هي أسباب ما زالت صحيحة تماما بل انها أصبحت تتسم بصفة استعجال اضافية في الوقت الذي تفكر فيه عدة منظمات في اجراء تخفيضات في عدد موظفيها ، الامر الذي يتوقع ان يؤثر أولا على الموظفين الذين يعملون بعقود محددة المدة . وقد أشاروا الى ان احدى المنظمات قد ادخلت من جانبها وحدها مثل هذه الاجراءات (انظر الفقرة ١٨ أعلاه) .

٢٠٧- وأيد ممثلو الرؤساء التنفيذيين تأييدا تاما موقف اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ، ورأوا ان الظروف الجديدة التي أشار اليها اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية تبرر احوالة المسألة من جديد الى الجمعية العامة .

٢٠٨- وترى اللجنة ان الأسباب المتمثلة في تحقيق المساواة ، والتي دعت معظم اعضائها الى أن يقدموا عام ١٩٧٦ الاقتراح الخاص بمنحة نهاية الخدمة ، هي أسباب ما زالت قائمة . ولكنها أشارت الى ان الجمعية العامة قد أعربت بوضوح عن رغبتها في اعادة بحث الاقتراح في اطار جميع الاستحقاقات الأخرى لانتهاء الخدمة ، وذلك أمر لا يمكن دراسته قبل عام ١٩٧٨ . يضاف الى ذلك انه لا تتوفر تقديرات حديثة عما لهذا الاقتراح من آثار على الميزانية . ولذلك رأت اللجنة نفسها مسوقة الى نتيجة مفادها انه لا ينبغي احوالة الاقتراح من جديد الى الجمعية العامة في دورتها الثانية والثلاثين ، الا انها اكدت نيتها في اعادة النظر فيه عام ١٩٧٨ .

باء - منحة التعليم الخاص للأطفال المعوقين

٢٠٩- كانت اللجنة في دورتها الرابعة قد لاحظت بتعاطف ، في سياق نظرها في منحة التعليم ، الحالة الخاصة للأطفال المعوقين ، ودعت المنظمات والموظفين الى تزويدها بمعلومات اضافية عن

هذه المشكلة (٢٤) وقد تم اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية الى اللجنة ، في دورتها السادسة ، دراسة تعتمد على الردود التي تلقاها الاتحاد على استبيان كان قد وجهه اليه جميع الموظفين ، وعلى دراسة الممارسات القائمة في بعض المنظمات الدولية الأخرى ، كما تستند تلك الدراسة الى ما اتخذته كل من الجمعية العامة ومنظمة الصحة العالمية من مقررات تتصل بالموضوع . وقد خلصت الدراسة الى ان العناية بالأطفال المعوقين تلقي اعباء ثقيلة على عاتق الوالدين ، وان كثيرا من الأطفال المعوقين لا يتلقون التعليم الخاص المناسب نظرا لقلّة الموارد المالية . وينجم عن ذلك ما يلي :

(أ) عدم تمكن الموظفين الذين يعملون بعيدا عن أوطانهم ، في كثير من الحالات ، من الاستفادة من التسهيلات التعليمية الخاصة التي تقدم مجانا أو بكلفة ضئيلة ، سواء في وطنهم أو مقر عملهم ؛

(ب) كثيرا ما لا يتمكن الموظفون من الاستفادة من الاستحقاقات الاجتماعية أو الاعفاءات الضريبية الخاصة التي تقدم بصدد الأطفال المعوقين ؛

(ج) قد تترتب ، في بعض الحالات ، نفقات خاصة بسبب اللغة (لأن التعليم بلغّة الأم كثيرا ما لا يتوفر ، أو قد يكون باهظ التكلفة في مقر العمل ، كما ان تغيير لغة التعليم كثيرا ما لا يكون مستصوبا ان لم يكن مستحيلا تماما) ؛

(د) ان منحة التعليم الحالية غير كافية في كثير من الحالات ، فهي تستبعد النفقات التي لا تعتبر متصلة بالتعليم بمعناه التقليدي (كبعض أنواع معاهد الرعاية أو التدريب المهني) ؛ يضاف الى ذلك ان هذه المنحة لا تحقق لموظفي الفئة الفنية العاملين في أوطانهم ولا لموظفي فئة الخدمات العامة المعيّنين على أساس محلي ؛

(هـ) كثيرا ما لا يجد الموظفون العاملون في مزارع العمل الميدانية ما يحتاجونه من مرافق خاصة لتعليم الأطفال المعوقين ؛ وكثير من الموظفين الميدانيين المعيّنين على أساس محلي عاجزون عن تقديم تعليم مناسب لطفلهم المعوق .

٢١٠ - ولذلك فقد اقترح اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ادخال منحة مستقلة للتعليم الخاص للأطفال المعوقين ، الى جانب حكم يحدد شروط استحقاق المنحة وجدول رد النفقات .

٢١١ - وقد أيد ممثلو المنظمات بحرارة الأهداف الانسانية لاقتراح اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ، وأعربوا عن أملهم في ان تتم متابعة الأمر بصورة فعالة . غير انهم لم يدرسوا تفاصيل الاقتراح أو ما يترتب عليه من آثار ادارية وآثار تتعلق بالميزانية ، ولذلك فقد أوصوا باجراء دراسة اضافية للمسألة بغية احالة توصية بهذا الشأن الى الجمعية العامة سنة ١٩٧٨ .

(٢٤) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الحادية والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠

الفقرة ٢٩١ (A/31/30) .

٢١٢- ولاحظت اللجنة ان الوقت مناسب الآن بوجه خاص لبحث هذه المسألة ، وذلك في ضوء مقررات الجمعية العامة في قرارها ١٦٩/٣١ الداعي الى اعلان سنة ١٩٧٩ سنة دولية للطفل ، وهو القرار الذي دعا الى تحسين رفاة الأطفال " مع ايلاء اهتمام خاص للفئات الأضعف ولا سيما الفئات المحرومة من الأطفال " ، وفي القرار ١٢٣/٣١ الذي دعا الى اعلان سنة ١٩٨١ سنة دولية للمعوقين ، ودعا بوجه خاص الى " مساعدة المعوقين على التكيف الجسماني والنفسي مع المجتمع " ، والى " تشجيع كل الجهود المبذولة على الصعيدين الوطني والدولي لتقديم ما ينبغي تقديمه من المساعدة والرعاية والتدريب والارشاد الى المعوقين ، واتاحة فرص العمل المناسب لهم ، وتأمين ادماجهم الكامل في المجتمع " .

٢١٣- وبعد تبادل تمهيدى لوجهات النظر تم الاعراب فيه عن تأييد عام لمقاصد اقتراح اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ، لاحظت اللجنة ان التفاصيل المتعلقة بتنفيذ الاقتراح تستدعي مزيدا من الدراسة ، وخاصة من جانب المنظمات . ونظرا الى ان هذه الدراسة لم تتم ، فان اللجنة تبعا لذلك ، ليست في وضع يسمح لها بعرض اقتراح مفصل على الجمعية العامة في الدورة الحالية . وسوف تتابع اللجنة هذه المسألة بفعالية ، وقد قامت تحقيقا لهذه الغاية ، بالطلب الى المنظمات ان تقدم تعليقاتها على اقتراح اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ، أو اقتراحات بديلة محتملة ، الى جانب معلومات تفصيلية عما يترتب على ذلك من آثار ادارية وآثار تتعلق بالميزانية . وتنوى اللجنة عرض توصية على الجمعية العامة في دورتها الثالثة والثلاثين وتأمل ان تنظر الجمعية العامة فيه حينئذ بعين العطف .

الفصل السادس

شروط الخدمة بعيدا عن مقر المنظمات

٢١٤- أوردت اللجنة ، في تقريرها السنوى الثانى ، وصفا لبعض الاعتبارات الخاصة التي تنطبق على الموظفين القائمين بالخدمة في مراكز بعيدة عن المقر الرئيسية للمنظمات . وقد أقرت اللجنة بأن بعض تلك الاعتبارات قد تستدعي شروطا للخدمة تختلف عن الشروط التي تعتبر ملائمة بالنسبة لموظفي المقر ، رغم أنه قد يتبين في بعض الحالات أن معيار التمييز بين ظروف الخدمة ليس الموقع الإدارى لمراكز العمل ("المقر" أو "الميدان" - وذلك على أية حال تمييز غير دقيق لأنه لا يعالج بصورة مناسبة حالة متوسطة هي المكاتب الكبيرة البعيدة عن المقر) ، بل قد يتمثل ذلك المعيار في عوامل أخرى كمدة الخدمة وطبيعتها الاستمرارية . وخلصت اللجنة ، على أية حال ، الى انه ينبغي لها ان تقوم ، في أقرب فرصة ، بدراسة شاملة للظروف الملائمة لما يدعى عامة "بالخدمة الميدانية" (٢٥) .

٢١٥- ونظرت اللجنة ، في دورتها الخامسة ، في خطة للقيام بهذه الدراسة التي اقترح أن تشمل جميع الموظفين ، سواء من الفئة الفنية وما فوقها أو من فئة الخدمات العامة ، الذين يعملون في مراكز غير مقر المنظمات (باستثناء الخدمة الميدانية للأمم المتحدة وما يدعى "بالفنيين الوطنيين" وهما فئتان ستدرسان على حدة) ، غير انه سيكون من الضروري مع ذلك ان تؤخذ في الاعتبار الاختلافات الحقيقية القائمة بين الخدمة في المكاتب الكبيرة الثابتة من جهة ، حيث لا تختلف المهام والظروف في معظم جوانبها الا اختلافا قليلا عن تلك التي توجد في مكاتب المقر ، والخدمة الميدانية ، أو في مكاتب ومشاريع صغيرة من جهة أخرى ؛ وسيكون اهتمام الدراسة منصبا بصورة رئيسية على هذه الفئات الأخيرة . والقصد من هذه الدراسة هو تحديد التغييرات المحتملة التي ينبغي ادخالها في شروط الخدمة الراهنة للموظفين الميدانيين من أجل تحسين نوعية أدائهم . وسوف تفسر عبارة "شروط الخدمة" بمعناها الواسع بحيث لا تقتصر على الشروط المالية والمادية اللازمة لاجتذاب الموظفين المناسبين وتمكينهم من أداء واجباتهم دون ان يتولاهم قلق لا موجب له بشأن حالتهم المالية وحياتهم العائلية وصحتهم وتعليم أولادهم ، بل تشمل أيضا الاجراءات الأخرى التي قد تؤدي مثلا الى تسهيل تعيين أكفأ الموظفين ، وتسهيل تكيفهم مع ظروف مهمتهم وبيئتهم ، وتقوية حوافزهم ، وتسهيل استقرارهم المادى تحاشيا لضياح الوقت ، وتمكينهم من الاسهام البناء في تخطيط وتنظيم أعمالهم ، وتزويد مقارهم الرئيسية بما اكتسبوه من خبرة ، والوصول ، بوجه عام ، الى الحد الأمثل في استخدام الموارد البشرية المتمثلة في الموظفين الميدانيين ، وذلك عن طريق التنمية المهنية والتحرك المخطط ووضوح السياسة المتعلقة باحتمال استمرارهم في الخدمة . وينبغي في الوقت نفسه ، لى تحديد شروط خدمة هؤلاء الموظفين ، أن يعتبر أن من المرغوب فيه عدم

انعزالهم بصورة لا مبرر لها عن الموظفين الوطنيين الذين يتعاونون معهم وعن شعب البلد الذي يعيشون فيه .

٢١٦- ولأحظت اللجنة أيضا أن مجلس إدارة برنامج الأمم المتحدة الانمائي قد أذن ، في كانون الثاني /يناير ١٩٧٧ ، بأجراء دراسة (بمساعدة وحدة التفتيش المشتركة) عن الدور المقبل للخبراء في تقديم المعونة التقنية ، كما انه دعا اللجنة الى الاسهام في تلك الدراسة بتقديم تقديراتها المتعلقة بأنسب شروط الخدمة لهؤلاء الخبراء . وقد أكد ممثل برنامج الأمم المتحدة الانمائي للجنة أنه لن يقوم ازدواج بين دراسة برنامج الأمم المتحدة الانمائي والدراسة التي ستقوم بها اللجنة ، لأن الدراسة التي يضطلع بها البرنامج ستتركز على جوانب السياسة العامة للمعونة التقنية وجوانبها المنهجية . وقد تبين للجنة أن دراسة برنامج الأمم المتحدة الانمائي لن تشمل الاجزاء من مجموعة الموظفين الذين تعنى بهم دراستها ناتها ، والتي تشمل موظفي المنظمات العاديين في المكاتب الثابتة وفي المشاريع القائمة بعيدا عن المقار ، وكذلك الخبراء العاملين في المشاريع التي يمولها برنامج الأمم المتحدة الانمائي . غير أن من المهم ، فيما يتعلق بهذه المجموعة الأخيرة ، أن تكون اللجنة على اطلاع على وجهات نظر برنامج الأمم المتحدة الانمائي فيما يتصل بالتطورات المقبلة في نوع ما تحتاجه مشاريع المساعدة من معونة الخبراء ، قبل ان تقوم بصياغة المقترحات المتعلقة بظروف خدمة هؤلاء الموظفين . وقد أجرت اللجنة مشاورات مع برنامج الأمم المتحدة الانمائي ومع وحدة التفتيش المشتركة فيما يتصل بخطة الدراسة التي يقوم بها برنامج الأمم المتحدة الانمائي ، ووضعت بعض الترتيبات لتبادل المعلومات . ورحبت اللجنة بوجه خاص بما لمستته من ادراك بأن أى تغييرات كبيرة في شروط خدمة الخبراء (كالاقتراح الذي أُلح فيه مجلس إدارة برنامج الأمم المتحدة الانمائي على أن يدفع للخبراء مبلغ اجمالي عوضا عن المرتب ومختلف البدلات التي تدفع لهم حاليا) تهم النظام الموحد في جملته وتقع بذلك ضمن اختصاص اللجنة .

٢١٧- وطلبت اللجنة الى المنظمات ومثلي الموظفين ان يعدوا لها تعليقاتهم وما لديهم من معلومات ومقترحات ، وأن يربطوا بينها وبين الاطار الذي وضعتة اللجنة . وتتوقع اللجنة أن تتلقى جزءا من تلك المواد على الأقل في موعد مناسب لدورتها السابعة (٢٧ شباط/فبراير - ١٧ آذار/مارس ١٩٧٨) . وسوف تقدم اللجنة عام ١٩٧٨ تقريرا بهذا الشأن الى الجمعية العامة وسائر الهيئات التشريعية .

الفصل السابع

الاجراءات المتخذة بموجب مواد أخرى من النظام الاساسي للجنة

ألف - تصنيف الوظائف (المادة ١٣)

٢١٨ - نظرت اللجنة ، في دورتها الخامسة ، في خطة للاضطلاع بوظائفها المتصلة بتصنيف الوظائف بموجب المادة ١٣ من نظامها الأساسي . وقد أكدت اللجنة من جديد أن تصنيف الوظائف على نحو صحيح هو عامل أساسي في ايجاد خدمة مدنية دولية موحدة تماما ، وفي مكافأة الموظفين على أساس دفع مبالغ متكافئة للأعمال المتكافئة . وقد تبينت ، على نحو متزايد كذلك ، أهمية تصنيف الوظائف بالنسبة لجوانب أخرى من عمل اللجنة ، كالجوانب المتصلة بالمعايير القياسية للتوظيف وبالتطوير المهني ، فضلا عن أهميته في اجراء مقارنات بين أجور الأمم المتحدة والاجور الخارجية ، سواء بالنسبة للفئة الفنية أو لفئة الخدمات العامة . ولذلك وافقت اللجنة على اتخاذ اجراءات ترمي الى التعجيل باضطلاعها بمسؤولياتها بموجب المادة ١٣ . وأشارت اللجنة الى أن دورها بموجب الجزء الأول من هذه المادة هو تقرير معايير قياسية في مجالات العمل المشتركة بين عدة منظمات ؛ وسيكون على اللجنة أن تراقب تطبيق تلك المعايير القياسية بعد تقريرها ، بموجب المادة ١٧ من نظامها الأساسي ، غير أنه سيكون دائما من مسؤولية كل منظمة أن تطبق تلك المعايير القياسية لدى تصنيف وظائفها . أما المهمة الثانية للجنة ، وهي تقديم المشورة الى المنظمات بشأن وضع خطط متسقة لتصنيف الوظائف في مجالات العمل الأخرى (أى مجالات العمل الخاصة بمنظمة معينة) فهي مهمة لا يمكن الاضطلاع بها قبل أن يتم احراز بعض التقدم في الوظيفة الاولى .

٢١٩ - وبعد أن أحاطت اللجنة علما ، عن طريق اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ولجنتها الدائمة المعنية بتصنيف الوظائف ، بما قامت المنظمات بانجازه من الأعمال حتى الآن في اعداد معايير قياسية مشتركة للتصنيف ، وافقت على تقسيم للعمل فيما بينها وبين اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ، وبموجبه تواصل اللجنة الاستشارية مهمتها في تنسيق عرض المعلومات على اللجنة عن الحالة الراهنة في المنظمات واحتياجاتها ووجهات نظرها ومقترحاتها ، على النحو الذي فعلته في جميع المواضيع الأخرى ، كما انها ستعد لهذه الغاية تقريرا عن الممارسات الحالية والآفاق المتاحة أمام زيادة التنسيق ، الى جانب مواصلتها اعداد خطوط توجيهية للمعايير القياسية المشتركة للتصنيف ، وخاصة في السهنة الرئيسية الداخلة في فئة الخدمات العامة ، لعرضها على اللجنة . وسوف تسعى أمانة اللجنة ، في غضون ذلك ، الى وضع تصنيف مشترك للمجموعات المهنية في كلا الفئتين (والحاجة ملحة الى ذلك للأغراض الاحصائية فضلا عن أغراض تصنيف الوظائف) . وسوف تدرس اللجنة كذلك الأجهزة التي يمكن للجنة عن طريقها اجراء مقارنات بين الرتب في المنظمات ، ثم مراقبة تطبيق المعايير القياسية التي أقرتها .

٢٢٠ - وقد أعلن ممثلو المنظمات أن لابد من بذل جهد حازم لتحقيق الانسجام في المعايير القياسية للرتب بين المنظمات ، وان اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ستتمتع بالولوية لتلك المهمة ؛ وسوف يعزز لهذه الغاية دور لجننتها الدائمة المعنية بتصنيف الوظائف . وصرح ممثلو

الموظفين بأن لهم بعض التحفظات بشأن الطريقة التي تم بها تفسير المادة ١٣ ، وبشأن احتمال نقل بعض المسؤوليات من المنظمات الى اللجنة فيما يتعلق بتصنيف الوظائف . وأعربوا كذلك عن قلقهم بشأن احتمال قلة المشاورات مع ممثلي الموظفين خلال المرحلة التي يجري فيها وضع المعايير القياسية . وردا على هذه الملاحظة ، قدمت اللجنة تأكيدات بأن جميع الفرص ستتاح لممثلي الموظفين لعرض وجهات نظرهم قبل أن تقرر اللجنة أى معايير قياسية مشتركة .

باء - التوظيف (المادة ١٤) (أ) و (ب) و (ج)

٢٢١ - كان معروضا على اللجنة ، في دورتها السادسة ، دراسة أعدتها وحدة التفتيش المشتركة كأساس لنظر اللجنة في الاجراءات التي ينبغي لها اتخاذها في أداء وظائفها المنصوص عليها في الفقرات (أ) و (ب) و (ج) من المادة ١٤ .

٢٢٢ - وقد أحاطت اللجنة علما باهتمام بالمعلومات التي قدمت اليها بشأن ممارسات التوظيف الحالية ، وعدد التعيينات التي تجرى سنويا في وظائف مختلف الفئات المهنية ، وحالة التوزيع الجغرافي في أكبر المنظمات ، وما الى ذلك . واستمعت اللجنة أيضا باهتمام الى الاقتراح الذي قدمه المفتش السيد برتراند بشأن تنظيم مسابقات على نطاق المنظومة لاختيار المرشحين المؤهلين وادراجهم في " قائمة احتياطية " يمكن منها اجراء التعيينات للشواغر التي تطرأ في مختلف المنظمات في مجال الوظائف العامة برتبة ف - ١ و ف - ٢ وربما ف - ٣ . وأعرب السيد برتراند ، ردا على بعض الأسئلة ، عن وجهة نظر مفادها أن هذا النظام يمكن أن يساهم في تحسين التوزيع الجغرافي للموظفين اذا ما تم الاقتصار في تنظيم المسابقات على المجموعات الجغرافية أو اللغوية للبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا في أمانات المنظمات .

٢٢٣ - وكان نظر اللجنة في المسألة ، في دورتها السادسة ، ذا طابع تمهيدي لا أكثر . وقد اقرت اللجنة بالأهمية الأساسية لتحسين طرق التوظيف باعتباره عاملا في تحسين نوعية الموظفين وتطابق ذلك مع المعايير العالية من الكفاءة والنزاهة التي يدعو اليها الميثاق والدساتير . وشددت اللجنة ، في الوقت نفسه ، على أنه ينبغي أن ينظر الى التوظيف في سياق العناصر الأخرى لسياسة شاملة تتصل بالموظفين ، كالنسب المستصوية بين الموظفين الدائمين والموظفين العاملين بعقود محددة المدة ، وتطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل ، والمعايير القياسية المنصفة لتصنيف الوظائف ، وما الى ذلك .

٢٢٤ - ولاحظت اللجنة انه ستعرض عليها كذلك ، لدى استئنافها النظر في المسألة في دورتها السابعة ، الدراسة التي يعدها حاليا معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث بشأن مفهوم المستقبل المهني والتطوير المهني في النظام الموحد للأمم المتحدة ، وهي دراسة سيكون من بين ما تقدمه معلومات تفصيلية عن السياسات والممارسات الماضية والحالية للمنظمات فيما يتصل بما تلجأ اليه من تعيينات دائمة أو محددة المدة ، وبشأن توجيهات السياسة العامة التي أقرتها مختلف الهيئات التشريعية في هذا الصدد ، والتنبؤات بما يتوقع من تطورات مقبلة ، وسوف تتمكن اللجنة ، نتيجة

لنظرها في تلك الدراسة ، من تناول مسألة أنسب طرق التوظيف وصلتها بالمعلومات الخاصة بأنماط الموظفين الذين تحتاج اليهم المنظمات .

٢٢٥ - وعلاوة على ذلك ، طلبت اللجنة ، من أجل التحضير لاستئناف نظرها في المسألة ، اعداد موجز بمختلف عناصر السياسة العامة المتعلقة بالموظفين التي ينبغي أن تؤخذ في الحسبان فيما يتصل بالتوظيف . وأوضحت اللجنة انه ينبغي أن يتناول هذا الموجز بعض المشاكل الخاصة التي أشارت اليها ، ومنها : تعريف المجموعات المهنية ؛ والحالات الخاصة المتعلقة بالامكانيات الوظيفية لبعض المجموعات المهنية ، كالمشتغلين باللغات ؛ والتحرك فيما بين المجموعات ؛ والرتب التي ينبغي أن يتم التوظيف بها ؛ والعلاقة بين التوظيف الخارجي والترقيات الداخلية ؛ ومسألة بعينها هي مسألة التوظيف من فئة الخدمات العامة في وظائف الفئة المهنية وأثره على تدبير موظفين مبتدئين من الفئة الفنية من الخان ؛ ومعادلات مختلف الشهادات الجامعية التي تطبق لدى تقييم المرشحين .

٢٢٦ - وطلبت اللجنة كذلك تزويدها بخلاصة وافية عن مختلف المقررات التي اتخذتها الهيئات التشريعية حول هذه المسائل وعن الدراسات التي أعدتها المنظمات عن السياسة العامة .

جيم - التطوير المهني ، وتدريب الموظفين ،
وتقييم الموظفين (المادة ١٤ (ب))

٢٢٧ - كان معروضا على اللجنة ، في دورتها الخامسة ، تقرير تمهيدى عن دراسة يعددها لها معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث . وقد أعاد ذلك التقرير الى الاذهان انه كان من المتوقع ، لدى انشاء مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ، أن تكون الامانات قبل كل شيء سلكا وظيفيا ، على مثال عصابة الأمم ومكتب العمل الدولي في فترة ما قبل الحرب . غير انه لم يحدث في الواقع ان قام نظام مهني حقيقي في المنظمات التي تتشكل منها اسرة الأمم المتحدة ، ان أن من المتعارف عليه أن يتم اشغال محظّم الوظائف العليا بموظفين غير محترفين والاحتفاظ دائما ببعض الوظائف لموظفين يعملون على أساس عقود قصيرة الأجل . وقد عززت هذا الاتجاه في السنوات الاخيرة عوامل مختلفة منها الطابع التخصصي والتقني المتزايد الذى أصبحت تتسم به أنشطة كثير من المنظمات ، وقبول عدد اكبر من الدول الأعضاء الجديدة التي تسعى الى أن تكون ممثلة في الامانات ، وعدم رغبة بعض الدول الأعضاء في السماح لمواطنيها بالخدمة على أساس دائم . وأشار التقرير الى تناقص نسبة الموظفين العاملين بعقود دائمة ، والى أن مفهوم التطوير المهني الحقيقي يحد منه مثلا الاتجاه المتزايد الى جعل التوظيف في الامانات يجرى في المستويات الوسطى بدلا من المستويات الدنيا ، والى عدم اقتصار التوظيف الخارجي على المستويات العليا ، ان امتد الى المستويات التي تليها .

٢٢٨ - وذكر التقرير أن القصد من الدراسة لن يكون اقتراح سياسات معينة للتطوير المهني ، بل تزويد اللجنة بمعلومات اساسية كافية لتمكينها من تقديم أى توصيات تراها مناسبة فيما يتصل بالسياسة العامة . وتحقيقا لهذه الغاية ، ستتناول الدراسة ، أولا ، وصف الحالة القائمة ، بما في ذلك السياسات والممارسات الخاصة بالتطوير المهني ؛ وثانيا ، تحليل الاتجاهات التي تكشفته خلال الأعوام ؛ وثالثا ، اقتراح اسقاطات للاتجاهات الحالية وتقضي ما يتوقع من اتجاهات مقبلة بديلة مع ما يرافقها من تغيرات مختلفة في الممارسات والسياسات القائمة .

٢٢٩ - وأكد بعض أعضاء اللجنة ، خلال المناقشة ، على أن التطوير المهني مشكلة شديدة التعقيد بسبب مايقوم بين المنظمات من اختلافات أساسية في نظرتها الى مدة الخدمة . وثمة اتجاه حديث ظهر مؤخرا وأثار الشك حول مفهوم الحياة الوظيفية في الخدمة المدنية الدولية وحدها ، ويتمثل ذلك الاتجاه في الاهتمام الذي أظهرته عدة دول أعضاء بامكان " التبادلية " بين الخدمة الوطنية والخدمة الدولية . واقترحت بعض الدول الأعضاء ، بغية جعل دراسة معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث تتسم بالواقعية ما أمكن ، أن تنعكس في هذه الدراسة وجهات نظر بعض الدول الأعضاء بشأن هذا الجانب وغيره من جوانب " الحياة الوظيفية " في الخدمة الدولية . وقد أعرب ممثلو الموظفين عن مخاوفهم من أن يؤدي مفهوم الحياة الوظيفية التي تتبادلها الخدمة الوطنية والخدمة الدولية الى آثار خطيرة على نزاهة واستقلال الخدمة المدنية الدولية : وقالوا ان المطلوب ، في نظرهم ، خطة منهجية لتطوير الموظفين مهنيا وخطوات تكفل منح هؤلاء الموظفين فرصة أكيدة للانتقال الى وظائف أعلى .

٢٣٠ - وتتوقع اللجنة أن تتلقى دراسة معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث كاملة في وقت يناسب دورتها السابعة (٢٧ شباط/فبراير - ١٧ آذار/ مارس ١٩٧٨) ، وأن تقدم تقريرا بشأنها الى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والثلاثين .

دال - نظام أساسي موحد للموظفين (المادة ١٥)

٢٣١ - نظرت اللجنة ، في دورتها الخامسة ، في الطريقة التي ينبغي بها أن تطبق المادة ١٥ من نظامها الأساسي . وقد لاحظت أن " اقامة خدمة مدنية دولية موحدة عن طريق تطبيق معايير وطرق وترتيبات موحدة فيما يتعلق بشؤون الموظفين " هو احد الأهداف الاساسية للجنة (المادة ٩ من النظام الأساسي) . وبينما تقتصر المادة ١٥ على الاشارة الى النظام الأساسي للموظفين ، فان من الضروري في الواقع ، بغية تحقيق تطابق حقيقي في شروط الخدمة ، عدم الاقتصار على النظام الأساسي بل النظر أيضا في النظام الاداري للموظفين ، خاصة وأن توزيع المواضيع بين النظام الأساسي للموظفين (الذي تضعه عادة الهيئات التشريعية) والنظام الاداري (الذي يضعه عادة الرؤساء التنفيذيون) ليس واحدا في جميع المنظمات . والمادة ١٦ من النظام الأساسي للجنة تغطي تماما أي اقتراحات قد تتخذها اللجنة فيما يتصل بالنظام الاداري .

٢٣٢ - وقررت اللجنة ، على أساس دراسة تمهيدية للاختلافات القائمة في النظم الاساسية والادارية في مختلف المنظمات ، انه ينبغي للجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أن تنظر ، كخطوة أولى ، في الاختلافات الهامة ، وأن تسعى للتوصل الى اتفاق بشأن حل موحد لاكثر ما يمكن من هذه الاختلافات . وحين تقدم اللجنة الاستشارية تقريرا الى اللجنة بالنتائج التي توصلت اليها في هذا الشأن سيخددو من الممكن الشروع في صياغة نصوص موحدة .

٢٣٣ - وأشار ممثلو الرؤساء التنفيذيين لدى قبولهم الاضطلاع بهذه المهمة ، الى انهم على وعي بأهمية التطابق في شروط الخدمة وبالاختلافات القائمة في النظم الأساسية والادارية والممارسات الادارية . ويمكن تبرير بعض الاختلافات باختلاف احتياجات المنظمات ، فالتطابق المطلق في منظومة

متعددة الأغراض قد لا يكون ضروريا . يضاف الى ذلك أن الزمن الذي انقضى منذ وجدت بعض تلك الممارسات المتباينة يجعل من الصعب تحقيق تطابق تام . غير انه ينبغي أن يكون الهدف تحقيق التوافق الى أبعد حد ممكن .

٢٣٤ - وأيد ممثلو الموظفين الهدف الرامي الى تحقيق التجانس في شروط الخدمة ، كما أشاروا الى انه قد يكون لبعض الاختلافات ما يبررها وأن التطابق التام قد لا يكون مستصوبا في جميع الحالات . ولاحظوا ان المادة ١٥ تطلب الى اللجنة تقديم توصيات بشأن استعدادات نظام اساسي موحد للموظفين ؛ ولا ينبغي أن يؤثر ذلك على حق كل منظمة في اتخاذ المقررات النهائية بشأن النظام الأساسي والنظام الاداري لموظفيها .

المرفق الثاني

ألف - نظام فئات تسويات مقر العمل بموجب نظام
الخمسة نقاط وبموجب نظام الخمسة في المائة

نظام الخمسة في المائة المنقح			نظام الخمس نقاط الحالي		
عدد النقاط فوق الفئة السابقة	الدليل المقرب	حركات دليل الخمسة في المائة	النسبة المئوية للحركة من فئة إلى فئة	الدليل	الفئة
-	صفر (أ)	١٠٠ (أ)	١٠٠٠٠٠	-	صفر
٥	١	١٠٥	١٠٥٠٠٠	٥ر٥	١
٥	٢	١١٠	١١٠ر٢٥	٤ر٨	٢
٦	٣	١١٦	١١٥ر٧٦	٤ر٥	٣
٦	٤	١٢٢	١٢١ر٥٥	٤ر٣	٤
٦	٥	١٢٨	١٢٧ر٦٣	٤ر٢	٥
٦	٦	١٣٤	١٣٤ر٠٠	٤ر٠	٦
				٣ر٨	٧
				٣ر٧	٨
٧	٧	١٤١	١٤٠ر٧١	٣ر٦	٩
٧	٨	١٤٨	١٤٧ر٧٤		
				٣ر٤	١٠
٧	٩	١٥٥	١٥٥ر١٣	٣ر٣	١١
٨	١٠	١٦٣	١٦٢ر٨٩	٣ر٢	١٢
				٣ر١	١٣
٨	١١	١٧١	١٧١ر٠٣	٣ر٠	١٤
				٢ر٩	١٥
٩	١٢	١٨٠	١٧٩ر٥٩	٢ر٨	١٦
				٢ر٨	١٧
٩	١٣	١٨٩	١٨٨ر٥٦	٢ر٧	١٨
				٢ر٦	١٩
٩	١٤	١٩٨	١٩٧ر٩٩	٢ر٥	٢٠
				٢ر٥	٢١
١٠	١٥	٢٠٨	٢٠٧ر٨٨		

(أ) لأغراض تسوية مقر العمل السالبة ، سيظل الدليل المناظر لكل من الفئات من ألف إلى دال عند ٩٥ و ٩٠ و ٨٥ و ٨٠ على الترتيب .

ب* - جداول تسويات مقر العمل (المبلغ لكل نقطة من الدليل بدولارات الولايات المتحدة)
 (اعتباراً من ١ تموز/يوليه ١٩٧٨)
 *١' الاضافات (حيث تكون تكاليف المعيشة أعلى منها عند الأساس)

الدرجات											الرتبة
الحادية الثانية الثالثة											الأولى الثانية الثالثة الرابعة الخامسة السادسة السابعة الثامنة التاسعة العاشرة عشرة عشرة
											وكيل الأمين العام م
											م غ
											مساعد الأمين العام م
											م غ
											مد - م ٤
											م غ
											مد - م ١
											م غ
											ف - م ٥
											م غ
											ف - م ٤
											م غ
											ف - م ٣
											م غ
											ف - م ٢
											م غ
											ف - م ١
											م غ

م = معدل تسوية مقر العمل الساري على الموظفين الذين لهم زوج أو ولد معال .
 م غ = معدل تسوية مقر العمل الساري على الموظفين الذين ليس لهم زوج أو ولد معال .

بسا^٥ - جداول تسويات مقر العمل (المبلغ لكل نقطة من الدليل بد ولاوات الولايات المتحدة) (تابع)
 (اعتباراً من ١ تموز/يوليه ١٩٧٨)
 '٢' الانتظاعات (حيث تكون تكاليف المعيشة أدنى منها عند الأساس)

الدرجات												
الرتبة	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	عشرة	عشرة
وكيل الأمين العام م	٣٥١٠											
م غ	٣١٨٤											
ساعد الأمين العام م	٣٢٢٢											
م غ	٢٩٣٢											
مد - ٢ م	٢٦٨٤	٢٧٤٢	٢٨٠٠	٢٨٦٠								
م غ	٢٤٦٠	٢٥١٢	٢٥٦٤	٢٦١٤								
مد - ١ م	٢٣٤٠	٢٣٩٦	٢٤٥٤	٢٥١٢	٢٥٦٨	٢٦٢٤	٢٦٧٦					
م غ	٢١٥٤	٢٢٠٦	٢٢٥٦	٢٣٠٨	٢٣٥٨	٢٤٠٦	٢٤٥٤					
ف - ٥ م	٢١٠٤	٢١٥٢	٢١٩٨	٢٢٤٢	٢٢٨٨	٢٣٣٢	٢٣٧٦	٢٤٢٠	٢٤٦٤	٢٥٠٨		
م غ	١٩٤٤	١٩٨٦	٢٠٢٨	٢٠٦٨	٢١٠٨	٢١٤٨	٢١٨٦	٢٢٢٦	٢٢٦٦	٢٣٠٤		
ف - ٤ م	١٧٤٠	١٧٨٤	١٨٢٨	١٨٧٤	١٩١٨	١٩٦٠	٢٠٠٤	٢٠٤٦	٢٠٩٠	٢١٣٤	٢١٧٨	٢٢٢٠
م غ	١٦١٦	١٦٥٦	١٦٩٦	١٧٣٨	١٧٧٦	١٨١٤	١٨٥٤	١٨٩٢	١٩٣٢	١٩٧٢	٢٠١٠	٢٠٤٨
ف - ٣ م	١٤٥٦	١٤٩٦	١٥٣٨	١٥٧٨	١٦١٨	١٦٦٠	١٧٠٠	١٧٤٠	١٧٧٨	١٨١٦	١٨٥٢	١٨٩٠
م غ	١٣٥٨	١٣٩٦	١٤٣٤	١٤٧٠	١٥٠٦	١٥٤٤	١٥٨٠	١٦١٦	١٦٥٠	١٦٨٤	١٧١٨	١٧٥٢
ف - ٢ م	١٢٠٨	١٢٤٤	١٢٧٨	١٣١٢	١٣٤٨	١٣٨٢	١٤١٦	١٤٥٠	١٤٨٦	١٥٢٠	١٥٥٤	
م غ	١١٣٢	١١٦٤	١١٩٦	١٢٢٨	١٢٦٠	١٢٩٠	١٣٢٢	١٣٥٤	١٣٨٦	١٤١٦	١٤٤٨	
ف - ١ م	٩٥٤	٩٨٦	١٠٢٠	١٠٥٤	١٠٨٦	١١٢٠	١١٥٤	١١٨٦	١٢٢٠	١٢٥٢	١٢٨٤	١٣١٦
م غ	٨٩٨	٩٢٨	٩٦٠	٩٩٠	١٠٢٢	١٠٥٢	١٠٨٢	١١١٢	١١٤٢	١١٧٢	١٢٠٢	١٢٣٢

م = معدل تسوية مقر العمل السارى على الموظفين الذين لهم زوج أو ولد معال .
 م غ = معدل تسوية مقر العمل السارى على الموظفين الذين ليس لهم زوج أو ولد معال .

المرفق الثالث

جدول مرتبات فئة الخدمات العامة في جنيف

ألف - ملخص للآراء التي أبدتها ممثلو
الرؤساء التنفيذيين وموظفي المنظمات
التي مقرها في جنيف (أ)

١ - ممثلو الرؤساء التنفيذيين

بيان هام

١ - لئن كانت الدراسة الاستقصائية (التي انبثقت عن طلبات قدمتها الحكومات في مختلف الهيئات التشريعية) مقصورة على مقر واحد ، فانها تترتب عليها آثار بالنسبة للمنظومة بأكملها . وكانت هذه تجربة أولى مشجعة من حيث اشتراك الاطراف الثلاثة في هذه العملية : وهم اللجنة والمنظمة والموظفون . ان مقدار المعلومات المجمعة وتنوعها لم يسبق لهما مثيل . وان الرؤساء التنفيذيين الذين اعلنوا تأييدهم القوي لنوع الدراسة الاستقصائية الذي تبنته اللجنة (أى بالاختيار المسبق لمن يفترض انهم افضل اصحاب العمل) لمقتنعون بصحة البيانات المجمعة . فهذه البيانات متفقة منطقيا مع مختلف المرتبات الموجودة للوظائف المختلفة . وان الرؤساء التنفيذيين مقتنعون بأن هذه البيانات تمثل الشروط المعروضة من افضل ارباب العمل في جنيف وتشكل اساسا سليما لمقررات جديدة بأن تقبلها الحكومات التي تمول الميزانيات ويقبلها الموظفون الذين يحق لهم الحصول على أجر عادل وتجدر الاشارة الى ان مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة قد جمدت بقرار من الجمعية العامة ، وان لم يكن من المحتمل ، على اى حال حدوث زيادة في تلك المرتبات في الاثنى عشر شهرا الماضية لان الرقم القياسي لتكاليف المعيشة في سويسرا لم يرتفع الا بنسبة ١٦ في المائة . وقد دلت الدراسة على انه لئن كانت هناك عدة وظائف مصنفة بصورة موحدة من جانب المنظمات التي مقرها في جنيف ، فان ثمة تفاوتات يتعين على المنظمات ازالتها بمساعدة لجنة الخدمة الدولية المدنية . والى جانب الوظائف ، وهي مشكلة داخلية ، فان نتائج الدراسة الاستقصائية تشير الى ضرورة ادخال تحسينات في هيكل جدول المرتبات .

(أ) - أحيل هذان الملخصان الى ممثلي الرؤساء التنفيذيين ومثلي الموظفين لتمكينهم من التحقق مما اذا كانت آراؤهم متجدية بدقة . وقد اجريت تبعا لذلك بعض التعديلات على ملخص آراء ممثلي الرؤساء التنفيذيين . اما ممثلو الموظفين فقد قبلوا ملخص آرائهم كما اعرب عنها امام اللجنة ، ولكنهم أبدوا رغبة في تعميم بيان آخر بآرائهم على الجمعية العامة بعد رؤية النص النهائي لتقرير اللجنة .

شمول الدراسة الاستقصائية

٢ - وافق الرؤساء التنفيذيون على المعيار القاضي بعدم شمول المنشآت التي لديها أقل من ٥٠ من موظفي المكاتب من أي من الجنسين بالدراسة الاستقصائية . كما يوافقون على أن الطريقة التي وضعت بها قائمة اصحاب العمل الـ ٤٥ الأصلية هي أفضل طريقة ممكنة ، وعليه فانهم على استعداد للقبول بانها تضم بين هؤلاء افضل اصحاب العمل . وان الهيئات الاخرى التي تجرى دراسات استقصائية ، بما في ذلك حكومة الولايات المتحدة ، تلاقي رفضا من جانب بعض اصحاب العمل للتعاون . وقد اتخذ قرار عدم الاخذ بالبيانات المقدمة من ٥ من اصحاب العمل من جانب جميع اعضاء فريق المسح بصورة مشتركة . وقد كان تمثيل الفروع المختلفة للقطاع الخاص (المصارف مثلا) في العينة النهائية المؤلفة من ٢٢ من اصحاب العمل مماثلا لما كان في العينة الاصلية .

شروط التوظيف الأخرى

٣ - في حين ان اللجنة احتفظت بحق تقرير ما اذا كان ينبغي اخذ البيانات التي تم الحصول عليها عن الشروط الاخرى في الاعتبار في المقارنة العددية ، فان باستطاعة المرء ان يتساءل عما اذا كانت الفروق ، في هذه الحالة ، بين الشروط الخارجية والشروط المعروضة من المنظمات تكفي لتبرير اخذها في الاعتبار . ونظرا لعدم وجود منهجية لتقييم المقارنة الكاملة ، يعتقد الرؤساء التنفيذيون ان النتيجة لن تتأثر بشكل ملحوظ اذا لم تؤخذ الشروط الاخرى في الاعتبار في هذه المناسبة .

التمييز بين مرتبات الرجال والنساء

٤ - يقبل الرؤساء التنفيذيون ان اغلبيه البيانات التي تم الحصول عليها بشأن المرتبات تتعلق ايضا بالموظفات ، بالنظر الى نسبة الموظفين والموظفات داخل المنظمات . ومع انه قد تأكد بوضوح ان هناك حالة واحدة اتسمت بممارسة تمييزية ، فان التحليلات التي اجريت للبيانات لا تثبت بشكل قاطع ما اذا كانت توجد انواع اخرى من التمايز القائم على الجنس . ونظرا الى ان المرء لا يستطيع التأكد من عدم وجودها ، فان الرؤساء التنفيذيين يحبذون الاقتصار على استخدام البيانات المتعلقة بالرجال في الوظائف المختلطة وتطبيق عامل تصحيحي على المرتبات الموجودة فعلا في وظائف " الاناث " .

الوظائف التي يلزم الاحتفاظ بها من اجل التحليل

٥ - ان جدول المرتبات الذي يلزم تقريره سينطبق ايضا على الموظفين اليدويين والتقنيين ، ولذلك فهناك اساس قوي للاحتفاظ بالمرتبات الموجودة لتلك الوظائف في تحديد الجدول . وهي ايضا وظائف " ذكور " وتعتبر في جملة الوظائف التي يحصل شاغلوها على افضل المرتبات ، ولذلك فان اهمالها قد ينظر اليه على انه تلاعب بالنتائج .

تفسير البيانات

٦ - ينبغي ان تتمشي الطريقة المتبعة مع الطرق المستخدمة في الدراسات الاستقصائية الاخرى ،

ولذلك فان احجام اللجنة عن تقرير منهجية عامة الا بعد اجراء مزيد من الدراسات الاستقصائية هو أمر حكيم . وبالنسبة الى الدراسة الاستقصائية المتعلقة بجنيف ، ينبغي استخدام البيانات التي تم الحصول عليها بالفعل دون اللجوء الى الاستيفاء او الى تشكيل بيانات لم يتم الحصول عليها . وقد تتأثر طريقتان من الطرق المقترحة تأثراً عكسياً بسبب تقييم اصحاب العمل للاهمية النسبية للحرف المختلفة بطرق مختلفة . ومن الافضل لتحديد مرتبات تنافس المرتبات الخارجية ، التحقق من افضل المرتبات المدفوعة لكل وظيفة بدلاً من ترتيب افضلية اصحاب العمل عموماً . وينبغي استخدام البيانات المتعلقة بجميع الوظائف الخمس عشرة . وينبغي استخدام مرتبات الاناث في الوظيفة (١) ربما مع استخدام بعض الاستيفاء مراعاة للعلاقة الشاذة بين المرتبات الخاصة بتلك الوظيفة والمرتبات الخاصة بالمستوى التالي) . وينبغي قصر استخدام مرتبات الذكور على الوظائف المختلطة . وينبغي زيادة بيانات المرتبات الخاصة بوظائف الاناث من الرتبة ع - ٣ بواقع ١١ في المائة ، والوظائف من الرتبة ع - ٤ بواقع ٥ في المائة ، مع استخدام بيانات الوظائف من الرتبتين ع - ٥ وع - ٦ دون تعديل . وينبغي استخدام معدلات المئونة الخامس والسبعين لكل وظيفة وترجيحها بعدد الموظفين في الوظائف بغية الحصول على مرتبات الرتب المختلفة . وينبغي ان تعتبر المرتبات التي يتم التوصل اليها على هذا النحو هي المرتبات السارية في ١ تموز/يوليه ١٩٧٦ ، وان تستكمل الى ١ كانون الثاني/يناير ١٩٧٧ على اساس حركة الرقم القياسي للمكتب الاتحادي للصناعة والحرف والعمل ، بزيادة بنسبة ١٤٥ في المائة . ولدى اختيار نقاط التعادل الداخلي ينبغي ان تؤخذ في الاعتبار مدى الخبرة المطلوبة في اوصاف الوظائف ، على الا يتجاوز المرتب الاقصى لكل رتبة المئين المائة من المرتبات الخارجية . وستدعو الحاجة الى ادخال بعض التعديل في نقاط التعادل والمرتبات لاستقامة النواحي النسبية بين الرتب وبين الحدود الدنيا والحدود القصوى .

٧ - وابدئ اثناء المناقشة عدد اخر من الملاحظات والنقاط يتصل بالتفاصيل التقنية المتعلقة باختيار نقاط التعادل الداخلية ويتكويّن جدول المرتبات . وترد في الفقرات من ١٨٥ الى ١٨٨ من هذا التقرير اشارة الى الآراء التي ابدتها اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية والمنظمات التي مقرها في جنيف حول مسألة الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين والاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي .

٢ - ممثلو المؤلفين

(أ) البيانات الخطية : ممثلو موظفي الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية ، والاتفاق العام بشأن التعريفات الجمركية والتجارة (غات) ، ومنظمة الصحة العالمية - جنيف ، والمنظمة العالمية للارصاد الجوية ، ومنظمة العمل الدولية ، ومكتب الامم المتحدة في جنيف

شمول الدراسة الاستقصائية

٨ - ان ارتفاع معدل رفض اصحاب العمل الخارجيين للتعاون في توفير البيانات يدخل على

النتائج عنصر تحيز مجهول ولكنه كبير بلا ريب ؛ وهناك ادلة هامة على ان التحيز هو في الاتجاه النزولي . وبما ان معدل الرفض يختلف الى حد كبير باختلاف قطاع النشاط ، فلم يمكن بلوغ الهدف المتمثل في تحقيق توازن جيد حسب القطاعات ، مما زاد من مدى وجود عنصر التحيز في النتائج . ويعتقد ممثلو الموظفين ان ارتفاع معدل الرفض يعزى الى نوع الدراسة الاستقصائية (بالا اختيار المسبق لمن يفترض انهم من افضل اصحاب العمل) ، وتوقيت الدراسة الاستقصائية (بالنسبة للدراسة الاستقصائية السابقة وبسبب فترة العطلة) ، ومقدار البيانات المطلوبة ، وجمع البيانات من جانب موظفي المنظمات ، والى كون الدراسة الاستقصائية لا توفر فائدة متبادلة لاصحاب العمل في جنيف . ونظرا للقيمة المحدودة للبيانات المتوسطة المقدمة من بعض ارباب الاعمال وللتحفظات التي وضعتها اللجنة على استخدام البيانات المقدمة من الادارات العامة ، فان النتيجة لا تستوفي المعيار الذي وضعتة اللجنة بالأ يقل عدد ارباب العمل المختارين في النهاية عن ٢٠ . ولم تتخذ خطوات لاختيار منشآت اضافية من قائمة احتياطية للحلول محل المنشآت التي اسقطت من الدراسة . والمقارنة بين شمول هذه الدراسة الاستقصائية وسابقتها أمر مزلزل ؛ فلكي يمكن شمول عدد متوسط من الموظفين لكل وظيفة يكون معادلا للعدد المشمول بدراسة ١٩٧٥ ، كان ينبغي شمول ما يزيد على ٧٠٠٠ موظف بدلا من ١٩٧٠ .

صحة البيانات

٩ - قدمت ٧ منشآت بيانات متوسطة عن مجموعات من الموظفين في بعض الوظائف ، بدلا من تقديم بيانات منفردة ، وشملت هذه البيانات ٣١ في المائة من جميع الموظفين المشمولين بالدراسة الاستقصائية وهي تمس ١٠ وظائف من الـ ١٥ وظيفة . ولا يمكن استخدام هذه البيانات المتوسطة لحساب الربيع الثالث ولا في تحليلات التوزيع التكراري او العلاقة بين السن والمرتب او الجنس والمرتب . ويجب معالجة هذه المنشآت على انها حالات رفض جزئي للرد . اما في الدراسة الاستقصائية السابقة فقد وفرت جميع المنشآت المشتركة بيانات منفردة عن جميع موظفيها . ولئن كان ممثلو الموظفين لا يصدر عن اي حكم على القيمة الاصلية للبيانات ، فانهم يرفضون التأكيد بأن " فرقتي المسح قامتتا بالتحقق من الردود المقدمة من ارباب العمل اثناء زيارتها الى المؤسسات " .

حجم العينة التي شملها المسح

١٠ - ان المجموع الاحصائي الذي اختيرت منه المنشآت الخمس والاربعون الداخلة في المسح اصغر كثيرا منه في الدراسات الاستقصائية السابقة لان الحجم الادنى للمنشآت التي تم اختيارها حدد بصورة استثنائية بمستوى مرتفع على نحو غير ملائم (٥٠ من موظفي المكاتب من الجنسين بالمقارنة مع ١٠ من موظفي المكاتب الذكور في المرات السابقة) . ويتبين من تحليل نتائج الدراسة الاستقصائية السابقة ان كثيرا من المنشآت التي تدفع اعلى المرتبات في المتوسط تقع في طبقات الاحجام الدنيا ، وجلبها لم تشملها الدراسة الاستقصائية لعام ١٩٧٧ . ولا يمكن اعتبار المرتبات الحاصلة على هذا النحو مرتبات " سائدة " نظرا لعدد المنشآت ذات الحجم المتوسط في جنيف ؛ وهكذا تجاوز المعيار المعتمد الهدف المعلن المتمثل في عدم شمول " المنشآت الصغيرة جدا " .

التمييز ضد الموظفين

١١ - رفضت اللجنة أن تأخذ في الاعتبار اعتراضات ممثلي الموظفين على شمول الموظفين. ومع ان البيانات تشويها عيوب كثيرة ، الا انها تقدم ادلة تؤكد ان النساء لا يتلقين بوجه عام اجرا يضا هي اجر الرجال مقابل الاعمال المتكافئة القيمة في منطقة جنيف . وقد اجريت تحليلات لحالات خاصة من ارباب العمل المنفرد بين تبين منها ان الرجال يتلقون اجرا افضل من النساء في نفس الوظائف وافضل من مرتبات الرجال والنساء في الوظائف المختلطة . اما التحليل الاخير ، الذي استخدم فيه متوسط زيادة سنوية في المرتبات لكل سنة من العمر تم التوصل اليها بتحليل الانحدار من اجل تقدير متوسط مرتبات الرجال والنساء في كل وظيفة في سن تقع في منتصف متوسط اعمار الرجال والنساء في التوزيع العام ، فيدل على ان مرتب الذكور يعادل ١٠٧٣ في المائة من مرتب الاناث في الوظيفة ٧ ، و ١٠٦٨ في الوظيفة ٨ ، و ١١٣٦ في الوظيفة ٩ . ويدل تحليل اخر على انه في حالة كل من الوظائف التي يشغلها اساسا الرجال وتلك التي يشغلها اساسا النساء والمصنفة برتبة واحدة في المنظمات ، فان اجور الوظائف التي يلقى عليها عدد الرجال باستمرار تزيد عنها في الوظائف التي يطغى عليها عدد النساء بفارق كبير (باستثناء فئة واحدة هي فئة السكرتيرات وذلك بسبب النقص في عدد السكرتيرات من اللواتي يجدن لغتين في منطقة جنيف ، ويتبين من تجميع البيانات الخاصة بالوظائف المصنفة برتبة واحدة ان متوسط المرتبات التي يتلقاها الرجال يفوق كثيرا متوسط المرتبات التي تتلقاها النساء مقابل الاعمال المتكافئة القيمة ، باستثناء الرتبتين ع - ٢ وع - ٥ ويبدو من تحليل الوظائف " المختلطة " ان جزءا صغيرا فقط من الفارق هو الذي يمكن تفسيره بفارق السن . وهذه التحليلات ، التي تؤكد ها الفروق الموجودة في مرتبات الموظفين والموظفات في سويسرا ككل والمتجلية في الاحصاءات الصادرة عن المكتب الاتحادي للصناعة والحرف والعمل ، تدل على ان عدم المساواة في معاملة النساء يسود على نحو يبرر تماما موقف ممثلي الموظفين بالاقصصار على استخدام البيانات الخاصة بالرجال لغرض تحديد نقاط التعادل الخارجية ؛ وان تصحيح البيانات باستخدام اساليب الانحدار مشكوك في صحته بسبب محدودية البيانات المتوفرة للتحليل وضعف الترابط بين المرتبات والسن ومدة الخدمة ، كما يتبين من الدراسات السابقة .

التوازن في البيانات بين وظائف الرجال ووظائف النساء

١٢ - ان ما خلصت اليه الدراسة الاستقصائية التي اعدتها المكتب الاتحادي للصناعة والحرف والعمل في تشرين الاول / اكتوبر ١٩٧٦ من ان الموظفين الذكور يمثلون نسبة تفوق نصف المجموع قليلا في سويسرا ككل وفي جميع المهن المصنفة تحت باب الحرف " التجارية " ، يتباين تباينا ملحوظا ونسبة الموظفين الموجودة في الوظائف الخمس عشرة التي شملها المسح في منطقة جنيف (٢٦ في المائة او ٢١ في المائة اذا استثنينا وظيفتين من الوظائف غير المكتبية التي يقتصر شغلها على الرجال . ومما زاد في خطورة النقص الواضح في تمثيل موظفي المكاتب في هذه الدراسة الاستقصائية انه لا يجوز ، في ظروف جنيف ، استخدام البيانات المجمعة عن النساء لغرض تحديد نقاط التعادل الخارجية .

غلبة اصحاب العمل الكبار في العينة

١٣ - تتسم نتائج الدراسة الاستقصائية بغلبة البيانات المقدمة من منشأتين او ثلاث منشآت كبيرة (تمثل اكبر اثنتين منها ٤٦ في المائة من مجموع نقاط التعادل الموجودة وتمثل اكبر ثلاث منها ٥٥ في المائة) . وهذه الحقيقة تؤكد ان عدد ارباب العمل المشمولين بالدراسة صغير للغاية وانه لا بد ، في ظروف جنيف ، من عينة مؤلفة من عدد يتراوح بين ٧٠ و ٨٠ منشأة على الاقل بغية تجنب سيطرة عدد ضئيل من كبار اصحاب العمل على النتائج . وما يؤدي الى تفاقم مشكلة هذه السيطرة ان المنشآت الغالبة هي ادارات هامة . والطريقة المقترحة لتصحيح هذه السيطرة هي طريقة مصطنعة ومعقدة وتفضي الى نتائج يشك في صحتها .

اختيار افضل اصحاب العمل

١٤ - ان هدف الدراسة الاستقصائية هو التعرف على الشروط المعروضة من افضل اصحاب العمل . بيد ان البيانات تدل على مدى واسع من التفاوت في المرتبات التي تدفعها المؤسسات المختلفة مقابل اعمال مختلفة ، فبعض اصحاب العمل يدفعون مرتبات تفوق المتوسط في جميع الوظائف او في جملها ولكن آخرين يدفعون مرتبات تقل عن المتوسط في جميع الوظائف او معظمها . ومن الواضح ان اصحاب العمل من هذه الفئة الاخيرة لا ينتمون الى اى قائمة من قوائم اصحاب العمل . وان شمولهم بقائمة من يفترض بانهم من افضل اصحاب العمل يوضح الصعوبة في وضع اى قائمة من هذا النوع . وبلاضافة الى ذلك ، فان قيام بعض اصحاب العمل بدفع اعلى مرتب لوظيفة واحدة بينما يدفعون مرتبات دون المتوسط للوظائف الاخرى هو امر يعتبر دليلا على ان مفهوم وجود مجموعة من افضل اصحاب العمل الذين يدفعون افضل المرتبات السائدة للموظفين في جميع الوظائف او في جميعها تقريبا هو مفهوم وهمي الى حد بعيد . فالمنظمات الدولية تتنافس على الموظفين مع مجموعة من افضل اصحاب العمل ، ولكن تكوين هذه المجموعة يتفاوت تفاوتا كبيرا من وظيفة لاخرى ؛ وعليه ينبغي تحديد اصحاب العمل الذين يعرضون افضل الشروط في كل وظيفة على حدة . وبالمقارنة مع البيانات المستمدة من دراستين استقصائيتين مستقلتين نجد ادلة قوية على مدى وجود تحيز في الاتجاه النزولي في البيانات المجمعة في هذه الدراسة الاستقصائية ؛ ففي ثلاث وظائف يمكن اجراء مقارنات بشأنها كان متوسط المرتبات الحاصل يقل عن متوسط المرتبات التي وجدت هاتان الدراستان ان جميع المؤسسات تدفعها في جنيف او في البلد ككل .

ب - ممثلو موظفي المنظمة العالمية للملكية الفكرية

تكوين مجموع العينة

١٥ - ان تكوين العينة من حيث الفروع المختلفة للنشاط الاقتصادي لا تعكس فروع النشاط التي يتبين من احصاءات المكتب الاتحادي للصناعة والحرف والعمل ان متوسط مرتبات الموظفين المذكور فيها يفوق متوسط المرتبات الوطنية ؛ ذلك ان ثلثي العينة مكون من مؤسسات الخدمات ، التي يقل فيها متوسط المرتبات عن متوسط المرتبات على المستوى القومي ، والمؤسسات المالية ، التي لا يفوق فيها متوسط

المرتبات متوسط المرتبات على المستوى القومي الا بنسبة ضئيلة ، بينما استبعدت صناعات مثل صناعة السجائر او صناعة الاسمنت حيث تفوق المرتبات المتوسط العام . وتمثل العينة ، من حيث عدد اصحاب العمل وعدد الموظفين على السواء ، ما يقل عن ٢ في المائة من مجموع القوى العاملة في جنيف ؛ ويطلق على العينة عدد ضئيل من كبار اصحاب العمل . وعليه فالعينة لا تعكس حقا هيكل المجتمع الاحصائي كما ان توزيع نقاط التعادل في الوظائف بين اصحاب العمل غير متوازن .

ملاءمة مجموع العينة

١٦ - ان ارتفاع نسبة الاناث في العينة يعني انه لا يمكن لها ان تؤدي الى وضع هيكل مرتبات عادل للامم المتحدة نظرا " لضخامة " الفارق المعروف بوجوده بين مرتبات الذكور والاناث في سويسرا والذي يقدر بنسبة تتراوح بين ٢٥ و ٤٠ في المائة ، وهذا تقديرا يتسم بالتحفظ .

تفسير البيانات

١٧ - من الطرق المقترحة طريقة تقوم على استبعاد اصحاب العمل الذين يدعون ادنى المرتبات في المتوسط ؛ ولكن اذا كان الهدف هو شمول ٧٥ في المائة من الوظائف التي يحصل شاغلوها على افضل المرتبات ، ينبغي عندئذ استبعاد ٢٥ في المائة من الوظائف التي يحصل شاغلوها على اقل المرتبات . ويبدو ان اختيار نسبة ٢٥ في المائة بوصفها النقطة الفاصلة هو امر استنباطي كلية .

١٨ - وبالمقارنة بالرقم القياسي العام لمتوسط المرتبات الاجمالية (الحقيقية والاسمية على السواء) التي تدفع للموظفين في سويسرا ، لم تسجل مرتبات موظفي الامم المتحدة اى زيادة نسبية في الفترة من ١٩٦٩ الى ١٩٧٥ بل انها آخذة في الهبوط في الواقع . ولم تزد مرتبات موظفي الامم المتحدة على متوسط المرتبات المدفوعة في سويسرا الا في ال ١٨ شهرا الاخيرة وقصارى ما يمكن ان توصف به هذه الزيادة انها متواضعة جدا .

ج - البيانات الشفوية (يقتصر على تلخيص النقاط الاضافية التي لم ترد في البيانات التحريرية)

ملاحظات تمهيدية

١٩ - اشار ممثلو الموظفين الى التحفظات التي ابدوها في مراحل سابقة (انظر الفقرتين ١٢٠ و ١٢٥ من هذا التقرير) . ولم تسنح الفرصة لممثلي الموظفين لابداء ارائهم امام اللجنة ككل الا في الدورة السادسة . واعربوا عن الأمل في اجراء مناقشة كاملة حول كامل مفهوم الدراسة الاستقصائية وكذلك حول نتائجها . ويود موظفو المنظمات الست الكلام بصوت واحد . ويأسف موظفو المنظمة العالمية للملكية الفكرية لان فرقة العمل التابعة للجنة اغفلت العناصر الرئيسية التي وضعوها بين يديها والتي كانت ، في رأيهم ، ستؤدي الى حل مرض .

شروط التوظيف الاخرى

٢٠ - ينبغي ان ينظر في طريقة مقارنة بعض العناصر ، وخاصة المعاشات التقاعدية ، المزيد من العناية ، كما ينبغي ان تتفادى اللجنة اتباع نهج يتسم بالتسرع في معالجة موضوع مجموع التعويضات . ولم ترد اى اشارة الى العوامل الاخرى مثل الأمن الوظيفي ، وبيئة العمل ، والعلاقات بين الموظفين والادارة . وقد أدى العدد الكبير من الاسئلة المطروحة حول الشروط الاخرى الى اثقال كاهل الدراسة وربما كان مسؤولا جزئيا عن نسبة الاستجابة القليلة دون ان يفضي الى اى نتيجة هامة .

صحة البيانات

٢١ - ان احتلال الادارات العامة مرتبة عالية بين اصحاب العمل المشمولين بالدراسة هو ، بالنسبة لممثلي الموظفين ، برهان قاطع على ان اصحاب العمل المشمولين بالدراسة ليسوا من افضل اصحاب العمل ؛ بل انهم في الواقع دون المتوسط . وقد استبعد افضل اصحاب العمل بموجب المعيار القاضي بالاقتصار على دراسة اصحاب العمل الذين لديهم ما يزيد على ٥٠ من موظفي المكاتب من الجنسين . واذ كان الموظفون لم يشتركوا في اختيار قائمة من يفترض بانهم من افضل اصحاب العمل فان ذلك يعود الى انهم لم يتمكنوا عمليا من القيام بذلك لاسباب منها عدم تزويد هم بقائمة بجميع اصحاب العمل في جنيف الذين لديهم ما يزيد على ٥٠ من موظفي المكاتب .

اختيار نقاط التعادل الداخلية

٢٢ - ان اهتمام الموظفين الرئيسي ينصب على علاقة الجدول الجديد بالجدول الراهن . ففي المناسبات السابقة ، كان يجرى الاتفاق اولا على نسبة مئوية للزيادة العامة ثم يوضع جدول المرتبات على نحو يعكس تلك الزيادة . ولا يستطيع الموظفون الاعراب عن ارائهم حول اعادة تشكيل الجدول (مثلا ، حول نقاط التعادل الداخلية) دون معرفة ما سيكون عليه التعديل المئوى العام اولا . وينبغي اخذ نسبة الاستجابة القليلة وما نتج عنها من ضعف في البيانات في الاعتبار لتصحيح النتائج الحاصلة . ونظرا الى استحالة قياس مقدار التمايز بين مرتبات الرجال والنساء علميا ، فانه ينبغي اعتماد التصحيح الاقصى لهذا العامل ، مثلا نسبة التصحيح البالغة ١١ في المائة المقترحة من الادارات ولدى اختيار نقاط التعادل الداخلية ، ينبغي ايلاء المراعاة الكاملة للفرق بين متوسط اعمار الموظفين الخارجيين والداخليين ؛ ونظرا لحساب هذا الفرق بانه يبلغ ثلاث سنوات ، يعتقد ممثلو الموظفين انه ينبغي ان تكون نقطة التعادل الداخلي في الرتبة ع - ٤ هي الدرجة ١ .

٢٣ - ويرد بيان ممثلي الموظفين النهائي الى اللجنة في الفقرة ١٨٢ من هذا التقرير .

باء - موجز شروط التوظيف العامة للموظفين الخارجيين الذين تم استقصاؤهم ومقارنتها بالشروط المقدمة من المنظمات

١ - الضمان الاجتماعي
(أ) المعاش التقاعدي

يوفر نظام الضمان الاجتماعي الاتحادي السويسري ، المعروف باسم AVS ، حماية اقتصادية من آثار الشيخوخة والوفاة والعجز . وبالإضافة الى هذه الخطة الإلزامية ، يوجد لدى جميع أصحاب العمل الذين شملهم المسح خطط للمعاشات التقاعدية الخاصة بهم والتي يستكمل بها ما يتم توفيره من حماية في ظل نظام الضمان الاجتماعي الاتحادي . وتختلف الخطط التكميلية من صاحب عمل الى آخر ، الا ان كل صاحب عمل يعتمد الى تنسيق الاستحقاقات التي توفر في ظل الخطة التكميلية مع تلك المقدمة في ظل نظام الضمان الاجتماعي الاتحادي . وقد اهتمت اللجنة ، تبعا لذلك ، بتبيين مدى التناسب بين نطاق الشمول المشترك في ظل هاتين الخطتين وبين نطاق الشمول الذي يقيمه نظام المعاشات التقاعدية في الأمم المتحدة .

وعلى الرغم من ان المقارنة بين نظام المعاشات التقاعدية في الأمم المتحدة وبين أنظمة أصحاب العمل الخارجيين ، وهي أنظمة لا تتسم بالتجانس ، ليست بالأمر اليسير ولا يمكن أن تؤدي الى استنتاجات مطلقة ، فقد أجرى ، بغرض التوضيح ، تحليل لنظم المعاشات التقاعدية التي يوفرها تسعة من أصحاب العمل والتي تم الحصول على تفاصيل كاملة بشأنها . ويرد أدناه موجز لنتائج هذا التحليل .

يبلغ اشتراك صاحب العمل بموجب نظام الأمم المتحدة ١٤ في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي كما يبلغ اشتراك الموظف ٧ في المائة . أما فيما يتعلق بأصحاب العمل الخارجيين التسعة فان اشتراكات صاحب العمل عن الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الذي يبلغ . . . ٦٠ فرنك سويسري ، تتراوح بين ١٠.٣ في المائة و ٢٠.٨ في المائة ، بمتوسط قدره ١٣.٣ في المائة . في حين تتراوح اشتراكات الموظف بين ٨.٥ في المائة و ١٠.٣ في المائة ، بمتوسط قدره ٩.٤ في المائة .

وسن التقاعد الالزامي في الأمم المتحدة هو ٦٠ مع امكانية تمديده وفقا لتقدير الرئيس التنفيذي . ويبلغ الحد الأقصى للاستحقاقات عند التقاعد بعد ٣٢ سنة من الخدمة ٦٢ في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وذلك على أساس معدل تراكم نسبته ٢ في المائة فسي السنة علي مدى فترة أقصاها ٣٠ عاما مضافا اليه ١ في المائة في السنة عن سنتين اضافيتين . اما في خارج الأمم المتحدة فان سن التقاعد الالزامي ، بشكل عام هو ٦٢ سنة للنساء و ٦٥ سنة للرجال . ويتفاوت الحد الأقصى للاستحقاقات الواجبة الدفع من صاحب عمل الى صاحب عمل آخر ؛ حيث بلغت أدنى استحقاقات وجدت بين أصحاب العمل التسعة ٤٧ في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين الذين يتقاعدون في سن ٦٢ و ٥٣ في المائة للذين يتقاعدون في سن ٦٥ ،

أما أعلى حد من الحدود القصوى للاستحقاقات التي وجدت بين أصحاب العمل التسعة فتبلغ ٦١ في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين الذين يتقاعدون في سن ٦٢ و ٧٠ في المائة للذين يتقاعدون في سن ٦٥ .

(ب) التأمين ضد البطالة ومدفوعات انتهاء الخدمة

لا توفر الأمم المتحدة تأميناً ضد البطالة ، إلا أنه يحق لموظفيها الحصول على تعويضات انتهاء الخدمة وهي تتراوح بين أسبوع واحد عن كل شهر لم ينقض من العقد (المحدد الأجل) و ١٢ شهراً (العقد الدائم أو المحدد الأجل) . والتأمين ضد البطالة اجباري بالنسبة لجميع الموظفين الخارجيين ، إلا أن أربعة فقط من ٢٢ من أصحاب العمل الذين شملتهم الدراسة هم الذين يدفعون تعويضات عن انتهاء الخدمة .

(ج) التأمين ضد الحوادث

موظفو الأمم المتحدة مؤمن عليهم ضد الحوادث أو الأمراض المتصلة بالعمل . أما في الخارج ؛ فيقدم هذا النوع من التأمين ١٧ من ٢٢ من أصحاب العمل .

(د) العلاوات العائلية

' ١ ' علاوة الزوج * : الأمم المتحدة : ٧٥٠ فرنكا في السنة . أما في الخارج فلا يوجد بدل للزوج في ظل نظام العلاوات الأسرية للمقاطعة رغم أن بعض أصحاب العمل يقدمون مبالغ ضئيلة ؛ أما المزايا الضريبية للأشخاص المتزوجين في الفئات ذات الصلة من المرتبات فتتراوح بين ٢١٥ فرنكا على مرتب إجمالي يبلغ ٣٠٠٠٠ فرنك و ٢١٦٠ فرنكا على مرتب إجمالي يبلغ ٦٠٠٠٠ فرنك . ويدفع بعض أصحاب العمل عند الزواج مبلغاً إجمالياً غير متكرر .

' ٢ ' علاوة الأولاد : الأمم المتحدة : ٨٠٠ فرنكا في السنة حتى سن ١٨ أو سن ٢١ إذا كانوا متفرغين تفرغاً كاملاً للتعليم . أما الاستحقاقات الخارجية في ظل نظام المقاطعة فتبلغ ٨٤ فرنكا في السنة حتى سن ١٠ سنوات و ٢٠ فرنكا في السنة فوق ذلك السن (ويقدم بعض أصحاب العمل مبالغ إضافية ضئيلة) حتى سن ١٨ أو سن ٢٥ إذا كانوا متفرغين تفرغاً كاملاً للتعليم مضافاً إليه مزايا ضريبية تتراوح ، في الفئات ذات الصلة من المرتبات بين ٢٠ فرنكا (أ) من مرتب إجمالي يبلغ ٣٠٠٠٠ فرنك و ٦٣٠ فرنكا (أ) من مرتب إجمالي يبلغ ٦٠٠٠٠ فرنك . ويدفع بعض أصحاب العمل مبلغاً إجمالياً غير متكرر عند مولد طفل للموظف .

* تعني أيّاً من الزوجين .

(أ) المتوسط لكل طفل حتى طفلين .

(هـ) زيادة المرتب عند الزواج

الأمم المتحدة : لا شيء . في الخارج (سبعة من أصحاب العمل فقط وللموظفين الذكور فقط) : مبالغ تتراوح بين ٢٠٠ فرنك و ٥٨٤ فرنك في السنة .

(و) التأمين الصحي

تدفع منظمات الأمم المتحدة . ٥ في المائة من الاشتراك في خطط التأمين التي تقدم استحقاقات واسعة النطاق . اما في الخارج فيدفع ١٥ من ٢٢ من أصحاب العمل نحو . ٥ في المائة من القسط نظير تغطية أقل .

٢ - ساعات العمل والعطلات

(أ) ساعات العمل

الأمم المتحدة : . ٤ ساعة . في الخارج : متوسط مرجح يبلغ ٤٢ ساعة .

(ب) العمل الاضافي

الأمم المتحدة : ١٥٠ في المائة للعمل الاضافي العادي و ٢٠٠ في المائة للعمل الاضافي الليلي وبعد ظهر أيام السبت وأيام الأحد والعطلات . أما في الخارج فتتراوح المعدلات بين ١٢٥ في المائة و ٢٠٠ في المائة .

(ج) الاجازة السنوية

الأمم المتحدة : ٦ أسابيع . في الخارج : من ٣ الى ٥ أسابيع حسب السن ومدة الخدمة وما شاكل ذلك .

(د) العطلات الرسمية

الأمم المتحدة : ٨ الى ١٠ أيام . في الخارج : من ٦ الى ١١ (باستثناء صاحب عمل واحد يمنح ١٧) : المتوسط ٩ .

(هـ) الاجازات الخاصة

الأمم المتحدة : لا يوجد نص يقضي باجازات خاصة وتفيد عادة على الاجازة السنوية . في الخارج : من صفر الى ٣ أيام وتتوقف على ظروف الفرد الخاصة .

٣ - الاستحقاقات الأخرى

(أ) علاوة الخدمة الطويلة

الأمم المتحدة : توفر منظمة واحدة زيادة في المرتب عن طريق زيادات اضافية . اما المنظمات الأخرى فلا تقدم شيئاً . في الخارج : منح غير متكررة تتراوح بين لا شيء و . . . ٤ فرنك .

(ب) المواصلات المجانية

لا توجد بوجه عام في الداخل أو في الخارج .

(ج) الوجبات المعانة

الأمم المتحدة : بعض مقاصف الموظفين معانة جزئيا (أماكن مجانية ، كهرباء ، وغير ذلك) .
في الخارج : بعض الاعانات يقدمها ١٤ من ٢٢ من أصحاب العمل .

(د) متجر الموظفين أو مرافق الشراء

الأمم المتحدة : لا شيء (تعاونية للموظفين بمساعدة محدودة فقط من صاحب العمل) .
في الخارج : ٤ من ٢٢ من أصحاب العمل .

(هـ) قروض الاسكان

الأمم المتحدة : لا شيء بخلاف جمعية التسليف والادخار للموظفين (دون مساهمة من صاحب العمل باستثناء تقديم بعض المساعدة) . في الخارج : ١١ من ٢٢ من أصحاب العمل .

(و) الامتيازات المصرفية

الأمم المتحدة : لا شيء . في الخارج : ٧ من ٢٢ من أصحاب العمل .

(ز) ملايس العمل

تقدم في الأمم المتحدة وفي الخارج على السواء لبعض فئات الموظفين دون سواها .

(ح) التدريب المهني

الأمم المتحدة : برامج لتدريب الموظفين في مواضيع تتصل بالعمل . في الخارج : يقدم ٢٠ من ٢٢ من أصحاب العمل بعض التسهيلات .

(ط) معسكرات العطلات ومعسكرات الأطفال والنوادي الرياضية

الأمم المتحدة : لا يقدم صاحب العمل أى مساهمات . في الخارج : يقدم ٧ من أصحاب الأعمال بعض التسهيلات .

جيم - قائمة بالوظائف التي شملها المسح والرتب المناظرة

الرتبة المناظرة	اسم الوظيفة	رقم الوظيفة
٢ - ع	طابع على الآلة الكاتبة ألف (كاتب - طابع على الآلة الكاتبة)	١
٣ - ع	طابع على الآلة الكاتبة باء (كاتب - طابع على الآلة الكاتبة)	٢
٣ - ع	كاتب - مختزل	٣
٤ - ع	كاتب - مختزل / موظف سكرتارية	٤
٥ - ع	موظف سكرتارية	٥
٦ - ع	موظف سكرتارية رئيسي / مساعد اداري	٦
٤ - ع	كاتب حسابات ألف	٧
٥ - ع	كاتب حسابات باء	٨
٦ - ع	كاتب حسابات جيم	٩
٣ - ع	كاتب مخازن	١٠
٣ - ع	سائق	١١
٣ - ع	ثاقب أشرطة للبيانات	١٢
٤ - ع	مشغل طباعة بالاقست	١٣
٤ - ع	كهربائي	١٤
٥ - ع	مشغل لوحة مفاتيح الحاسبة الالكترونية	١٥

دال - عدد الوظائف المتعادلة
 (الموظفون المناظرون لوصف الوظائف التي تم جمع بيانات عن مرتباتهم)
 موزعا حسب صاحب العمل وحسب الوظيفة

مجموع الوظائف المتعادلة	الوظيفة															مجموع العاملين في وظائف مكتبية	صاحب العمل
	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١		
٧٥	٣	-	-	٢	-	١	١٤	٢٦	١٨	١١	-	-	-	-	-	٩٤	٢٤
٧٥	٢	٢	-	٣	٢	١	١	٣	-	٩	١٢	-	٢٠	-	٢٠	٢٠٠	٣١
٢٩	-	٢	-	-	٢	٣	٣	٥	٤	٣	٦	١	-	-	-	٣٢٠	٣٢
٧٧	٨	٥	٥	٥	٥	٥	٣	٣	٤	٧	٥	٥	٥	٦	٦	١٤٠٠	٣٥
٨٣	٢	-	٥	٨	١	-	٤	٣	٢	٢	٥	٣٤	-	٢٦	-	١٩٦	٣٨
٤٤	-	-	١	-	٢	١	٤	٥	٨	٧	٦	١٠	-	-	-	٢٠٠	٣٩
١٦٤	٤	٤٤	-	٤	-	١٢	٢٦	-	٦٣	٤	٣	-	٣	-	١	٢٦٧	٤٠
٢١	٢	-	١	٣	-	١	٢	-	-	٢	٢	٢	-	-	٦	٩٠	٤٣
٧٠٨	١١	٦٢	-	٣٠	٢	٣٢	-	٣٥	٦٢	٣٧	١١١	١٨٨	٦٣١	-	٤٨	٦٠٠٠	٤٤
٧٣	١	٢	٣	١	١	٢	٢	٣	٩	٥	-	٢٥	-	١٩	-	٨٢	٤٥
٦١	٣	٣	-	٣	٣	٩	-	٩	٢	٦	٨	٦	٨	-	-	٢٢١	٤٧
٦٦	٣	١	-	٤	١	١	-	-	١	١	٢	١	-	١	-	٢٠٥	٤٩
٧١	٥	-	١	٥	١	١	١٨	١٥	-	٤	١٣	-	-	٨	-	٢٧٦	٥١
٤٠	٢	٣	٢	٢	١	٢	٢	١	١	٥	٤	٩	٦	-	-	٣٨١	٥٣
٢١	-	-	-	-	٩	-	٣	٢	١	-	-	٤	-	٢	-	٥٣	٥٤
١١٥	١	-	١	٣	١	٢	١	١	٢	١٧	٤٢	٣١	-	١٠	٣	١٨٧	٥٦
٢٠٦	-	-	٥	٥	٤	٣	٤	٧	١١	٨	٢٢	٥٧	٧٧	٣	-	٤١٠	٥٧
٧	-	-	-	-	-	-	١	١	-	-	-	-	٣	-	٢	٧٠	٦٠
٣٤	٣	١	-	١	-	١	٢	٩	٩	٢	٦	-	-	-	-	١٢٨	٦٢
١٨	-	-	-	-	-	-	-	٢	-	٥	٨	٣	-	-	-	٣٤	٦٤
١٢	١	١	-	-	١	٢	١	١	١	-	-	٢	-	١	١	٥٩	٦٦
٢٠	٢	-	-	٤	١	٢	١	٣	-	٣	-	-	٢	-	٢	١٤١	٦٧
١٩٧٠	٥٣	٩٠	٣٤	٨٣	٣٨	٧٣	٩٢	١٥٢	١٦٦	١٣٨	٢٥٥	٣٦٨	٢٧٣	٦٧	١٠٨٢	١٠٨٢٨	المجموع

هـ ١ - مقارنة بين عدد الموظفين الخارجيين وموظفي المنظمات في الوظائف التي شملها المسح (والنسبة المئوية لموظفي المنظمات من مجموع الوظائف التي شملها المسح في تلك المنظمات)

الترجيح لعدد موظفي المنظمات في الوظيفة	عدد موظفي المنظمات في الوظيفة	عدد العاملين بالخارج في الوظيفة	رقم الوظيفة	الرتبة
٤١٤	٥٤	٨٩	١	٢-٤
٤٠٦	٥٣	٧٦	٢	٣-٤
٢٠٧٨	٢٧١	٢٧٣	٣	
٠٨٤	١١	٧٣	١٠	
٠٦٩	٩	٣٨	١١	
١٦١	٢١	٨٣	١٢	
٢٧٩٨	٣٦٥	٥٤٣	المجموع	
٣٢٣٧	٤٢٢	٣٦٨	٤	٤-٤
١٩٢	٢٥	١٦٦	٧	
١٦١	٢١	٢٤	١٣	
٠٩٢	١٢	٩٠	١٤	
٣٦٨٢	٤٨٠	٦٤٨	المجموع	
١٥١١	١٩٧	٢٥٥	٥	٥-٤
٣٣٠	٤٣	١٥٢	٨	
٠٦١	٨	٥٣	١٥	
١٩٠٢	٢٤٨	٤٦٠	المجموع	
٩٨٢	١٢٨	١٣٨	٦	٦-٤
٢٢٢	٢٩	٩٢	٩	
١٢٠٤	١٥٧	٢٣٠	المجموع	
١٠٠٠٠	١٣٠٤	١٩٧٠	مجموع الموظفين في الوظائف التي شملها المسح	

٥١٥ - ٢ - مجموع موظفي المنظمات في نوة الخدمات العامة
بجنيفا في ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٦
(والنسبة المئوية لكل رتبة من المجموع)

<u>النسبة المئوية</u>	<u>عدد الموظفين</u>	<u>الرتبة</u>
٢٣	٩٤	١ - ع
٨١	٣٢٦	٢ - ع
٢١٦	٨٧١	٣ - ع
٢٦٧	١٠٨٠	٤ - ع
٢٠١	٨١١	٥ - ع
١٣٥	٥٤٤	٦ - ع
٧٧	٣١١	٧ - ع
<u>١٠٠٠</u>	<u>٤٠٣٧</u>	المجموع

واو- التوزيع المئوي ، حسب الجنس ، لموظفي المنظمات
والموظفين الخارجيين في الوظائف التي شملها المسح

الموظفون الخارجيون		منظمات الامم المتحدة		رقم الوظيفة
الذكور	الاناث	الذكور	الاناث	
في المائة	في المائة	في المائة	في المائة	<u>ألف</u>
٣ر٤	٩٦ر٦	-	١٠٠ر٠	١
١ر٣	٩٨ر٧	٣ر٨	٩٦ر٢	٢
٠ر٧	٩٩ر٣	٢ر٦	٩٧ر٤	٣
٠ر٤	٩٩ر٦	١ر٧	٩٨ر٣	٤
٠ر٤	٩٩ر٦	-	١٠٠ر٠	٥
٥ر١	٩٤ر٩	٣ر١	٩٦ر٩	٦
-	١٠٠ر٠	-	١٠٠ر٠	١٢
				<u>باء</u>
٤٧ر٦	٥٢ر٤	٦٠ر٠	٤٠ر٠	٧
٥٤ر٠	٤٦ر٠	٥١ر٢	٤٨ر٨	٨
٧٥ر٠	٢٥ر٠	٤٨ر٣	٥١ر٧	٩
				<u>جيم</u>
٩٧ر٣	٢ر٧	٩٠ر٩	٩ر١	١٠
١٠٠ر٠	-	١٠٠ر٠	-	١١
٩٥ر٨	٤ر٢	١٠٠ر٠	-	١٣
١٠٠ر٠	-	١٠٠ر٠	-	١٤
٨٦ر٨	١٣ر٢	٨٧ر٥	١٢ر٥	١٥
٢٦ر١	٧٣ر٩	١٠ر٠	٩٠ر٠	المتوسط

- ألف - وظائف أغلب شاغليها من الاناث .
 باء - وظائف مختلطة .
 جيم - وظائف أغلب شاغليها من الذكور .

زاي - متوسط عمر وسنوات خدمة موظفي المنظمات والموظفين
الخارجيين في الوظائف التي شملها المسح

متوسط سنوات الخدمة		متوسط العمر		رقم الوظيفة	الرتبة
الخارج	منظمات الامم المتحدة	الخارج	منظمات الامم المتحدة		
٦	٢	٣٢	٣١	١	٢-ع
٢	٤	٢٩	٣٤	٢	٣-ع
٥	٣	٣٢	٣٤	٣	
١٠	٩	٤٧	٤٠	١٠	
٧	٩	٤٤	٤٠	١١	
٤	٧	٣٣	٣٤	١٢	
٥	٧	٣٥	٣٥	٤	٤-ع
٧	٥	٣٣	٣٧	٧	
٨	٩	٤١	٣٩	١٣	
٧	١٢	٣٣	٣٤	١٤	
٧	١٠	٣٨	٤١	٥	٥-ع
٨	١٠	٣٧	٤٠	٨	
٥	١١	٣١	٣٧	١٥	
١٠	١٣	٤١	٤٣	٦	٦-ع
١٣	١٤	٣٨	٤٥	٩	
٦	٨	٣٦	٣٧	المتوسط	

ح^ا - المرتبات الخارجية (أ) لكل وظيفة ولكل رتبة مناظرة ، مع تعديلها اعتباراً للتمايز بين المعدلات المدفوعة للرجال والنساء ، مستقلة حتى ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٨ بالفرنكات السويسرية ، صاف

(ب ^ا) لجميع أصحاب العمل ال ٢٢ الذين شطبهم المسح			(ألف) متوسط أفضل ١٢ من أصحاب العمل	المعدلات المستعملة لكل وظيفة (ب)	أرقام الوظائف	الرتبة المناظرة
المتبين ال ٧٥	متوسط المعدلات الملغ عنها	مدى المعدلات الملغ عنها : الحد الأدنى والأعلى				
٣١ ٠٠٠	٢٧ ٩٠٠	٣٧ ٧٠٠ ١٩ ٩٠٠	٢٨ ٨٠٠	ن + ٨ %	١	٥ - ع
٣١ ١٠٠	٢٨ ٥٠٠	٣٢ ٤٠٠ ٢١ ٣٠٠	٣٠ ٤٠٠	ن + ٨ %	٢	٣ - ع
٣١ ٠٠٠	٢٩ ٧٠٠	٣٨ ١٠٠ ٢١ ٨٠٠	٣٢ ٥٠٠	ن + ٨ %	٣	
٣٣ ٨٠٠	٣١ ٣٠٠	٤٢ ٦٠٠ ٢٤ ٨٠٠	٣٢ ٣٠٠	ن	١٠	
٣١ ٨٠٠	٢٩ ٥٠٠	٣٥ ٠٠٠ ٢٥ ٣٠٠	٣٠ ٣٠٠	ن	١١	
٢٩ ٠٠٠	٣٠ ١٠٠	٤١ ٣٠٠ ٢٣ ٠٠٠	٣٠ ٧٠٠	ن + ٨ %	١٢	
٣١ ٢٠٠	٢٩ ٦٠٠	٣٧ ٥٠٠ ٢٢ ٠٠٠	٣٢ ٠٠٠		المتوسط المرجح (ج)	
٣٦ ٤٠٠	٣٢ ٨٠٠	٤١ ١٠٠ ٢٣ ٣٠٠	٣٥ ٠٠٠	ن + ٨ %	٤	٤ - ع
٣٤ ٤٠٠	٣٢ ٢٠٠	٤٠ ٦٠٠ ٢٣ ٣٠٠	٣٢ ٣٠٠	ن	٧	
٣٣ ٥٠٠	٣١ ٩٠٠	٣٥ ٦٠٠ ٢٧ ٩٠٠	٣١ ٨٠٠	ن	١٣	
٣٣ ٦٠٠	٣٢ ٣٠٠	٣٧ ١٠٠ ٢١ ٧٠٠	٣٣ ٠٠٠	ن	١٤	
٣٦ ١٠٠	٣٢ ٧٠٠	٤٠ ٨٠٠ ٢٣ ٤٠٠	٣٤ ٧٠٠		المتوسط المرجح (ج)	
٣٩ ٩٠٠	٣٦ ١٠٠	٤٧ ٠٠٠ ٢٣ ٥٠٠	٣٨ ٢٠٠	ن + ٨ %	٥	٥ - ع
٣٧ ٩٠٠	٣٤ ٢٠٠	٤٩ ٢٠٠ ٢٥ ٥٠٠	٣٤ ١٠٠	ن	٨	
٣٥ ٦٠٠	٣٢ ٨٠٠	٤٦ ٣٠٠ ٢٣ ١٠٠	٣٥ ٣٠٠	ن	١٥	
٣٩ ٤٠٠	٣٥ ٧٠٠	٤٧ ٤٠٠ ٢٣ ٨٠٠	٣٧ ٤٠٠		المتوسط المرجح (ج)	
٤٣ ٦٠٠	٤٠ ٣٠٠	٥٣ ٠٠٠ ٣٠ ٥٠٠	٤٢ ٧٠٠	ن + ٨ %	٦	٦ - ع
٤٥ ٢٠٠	٤١ ٥٠٠	٥٥ ٠٠٠ ٣٢ ٣٠٠	٤٢ ٣٠٠	ن	٩	
٤٣ ٩٠٠	٤٠ ٥٠٠	٥٣ ٤٠٠ ٣٠ ٨٠٠	٤٢ ٦٠٠		المتوسط المرجح (ج)	

(أ) مقربة الى أقرب ١٠٠ فرنك سويسرى لأغراض التوضيح .

(ب) ن - المعدلات المدفوعة للعاملين الاناث ؛ ن - المعدلات المدفوعة للعاملين الذكور .

(ج) حسب المتوسط المرجح بعدد موظفي المنظمات في الوظائف التي شطبها المسح (انظر المرفق الخامس - ألف) .

طء - جدول المرتبات الحالي لفئة الخدمات
العامة بجنيف، الاجمالي والفاقي
المستويان (أ)

(بالفرنكات السويسرية)

اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 1977

الدرجات

الرتبة	الأولي	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشر	الحادية عشرة
ع-1	اجمالي صافي	39010	40398	41789	43180	44571	45962	47352	48743	50134	51525
		29747	30751	31555	32459	33363	34267	35171	36075	36979	37883
ع-2		42155	43718	45282	46845	48408	49971	51534	53097	54660	56223
		31793	32809	33825	34841	35857	36873	37889	38905	39921	40937
ع-3		45431	47376	49321	51267	53212	55157	57103	59048	60993	62938
		33922	35180	36438	37696	38954	40212	41470	42728	43986	45244
ع-4		50725	52958	55192	57426	59659	61893	64127	66360	68594	70827
		37373	38815	40257	41700	43142	44585	46027	47470	48912	50355
ع-5		54377	57794	61210	64627	68043	71460	74876	78293	81710	85127
		39727	41308	42889	44470	46051	47632	49213	50794	52375	53956
ع-6		59415	62995	66575	70155	73735	77315	80895	84475	88055	91635
		42969	44697	46425	48153	49881	51609	53337	55065	56793	58521
ع-7		67650	71227	74803	78380	81957	85534	89111	92688	96265	99842
		47910	50056	52202	54348	56494	58640	60786	62932	65078	67224

(أ) محسوبا على أساس أن الدولار الأمريكي يساوي 2ر44 من الفرنكات السويسرية .

١٠-٨ - جدول المرتبات الموصى به ، مبينا نقاط التعادل والتداخلات والتخفيضات عن الجدول الحالي (بالفرنكات السويسرية ، صاف)

التخفيض عن الجدول الحالي		الدرجة									الرتبة
الدرجة الحادية عشرة	الدرجة الأولى	الحادية عشرة	التاسعة العاشرة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثانية الثالثة	الأولى	
١٥٨٩	١٧٢٦	٣٢ ٦٣١								٢٤ ٥١١	١-ع
١٥٨٧	١٧٢٥	٣٥ ٣٧٦		(ج) ٣٢ ٦٣١						٢٦ ٢٢٦	٢-ع
١٧٢٢	١٧٢٣	٣٨ ٥٠٨		(ج) ٣٥ ٣٧٦				(أ) ٣١ ٢٠٠ (٣١ ١٦٢)		٢٨ ٠٦٨	٣-ع
١٨٨٨	١٩٢٥	٤٢ ١٢٠		(ج) ٣٨ ٥٠٨		(أ) ٣٦ ١٠٠ (٣٦ ١٣٧)				٣٠ ٠٨٠	٤-ع
١٦٨٨	١٧٢٥	٤٦ ١١٦		(ج) ٤٢ ١٢٠		(أ) ٣٩ ٤٥٦ (٣٩ ٤٠٤)				٣٢ ٧٩٦	٥-ع
١٦٢٢	١٦٢٥	٥٠ ٥١١		(ج) ٤٦ ١١٦	٤٤ ٦٥١ (أ) ٤٣ ٦٣٣	٤٣ ١٨٦ (٤٣ ٨٥٣)				٣٥ ٨٦١	٦-ع
١٦٢٩	١٧٢٠	٥٧ ٦٧١			٥٠ ٥١١					٣٩ ٧٧١	٧-ع

متوسط الخفض العام :

مرجح (ب) ١٧٢٤
غير مرجح ١٧٢١

- (أ) معدل مرتب نقطة التعادل مع الخارج .
(ب) مرجح بمجموع عدد موظفي المنظمة في كل رتبة (انظر المرفق الخامس - با) .
(ج) تداخل ، أي درجة مناظرة لمرتب الدرجة الحادية عشرة من الرتبة السابقة .

كاف - العلاقات الداخلية بين المرتبات -
الجدول الحادي والجدول الموحد به

الجدول الموحد به				الجدول الحادي			
المدى بين الدرجة الأولى وحتى الدرجة الحادية عشرة	قيمة الدرجة		النطاق الرتب لنفس الدرجة الأولى	المدى بين الدرجة الأولى وحتى الدرجة الحادية عشرة	قيمة الدرجة		النطاق الرتب لنفس الدرجة الأولى
	بالتركيبات الموسمية	كسبة مئوية من الدرجة الأولى			بالتركيبات الموسمية	كسبة مئوية من الدرجة الأولى	
٣٣١	٨١٢	٧٠	٧٠	٣٠٣	٩٠٤	٦٩	١-٤
٣٤٩	٩١٥	٧٠	٧٠	٣١٩	١٠١٦	٦٧	٢-٤
٣٧٢	١٠٤٤	٧٢	٧٢	٣٧٢	١٢٥٨	١٠٤	٣-٤
٤٠١	١٢٠٤	٩٠	٩٠	٣٨٨	١٤٥٢	٦٤	٤-٤
٤٠٦	١٣٣٢	٩٤	٩٤	٣٩٥	١٥٧١	٨١	٥-٤
٤٠٩	١٤٦٥	١٠١	١٠١	٤٠٢	١٧٢٨	١١٥	٦-٤
٤٥٠	١٧٩٠			٤٤٧	٢١٤٦		٧-٤

المدى:

- (أ) من ع-١ الدرجة الأولى الى ع-٧ الدرجة الأولى :
 (ب) من ع-١ الدرجة الحادية عشرة الى ع-٧ الدرجة الحادية عشرة :
 (ج) من ع-١ الدرجة الأولى الى ع-٧ الدرجة الحادية عشرة :
- الجدول الموحد به
 ١٢٢٣ الى ١٠٠٠
 ١٧٦١ الى ١٠٠٠
 ١٧٨٨ الى ١٠٠٠
 ٢٣٣٢ الى ١٠٠٠

لام - جدول المرتبات الموصى به لدرجة المدفوعات العامة
 بجنيف ، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير
 ١٩٧٨ ، صاف
 (بالفرنكات السويسرية)

		الدرجات									
الرتبة الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	
٢٤٥١١	٢٥٣٢٣	٢٦١٣٥	٢٦٩٤٧	٢٧٧٥٩	٢٨٥٧١	٢٩٣٨٣	٣٠١٩٥	٣١٠٠٧	٣١٨١٩	٣٢٦٣١	١-ع
٢٦٢٢٦	٢٧١٤١	٢٨٠٥٦	٢٨٩٧١	٢٩٨٨٦	٣٠٨٠١	٣١٧١٦	٣٢٦٣١	٣٣٥٤٦	٣٤٤٦١	٣٥٣٧٦	٢-ع
٢٨٠٦٨	٢٩١١٢	٣٠١٥٦	٣١٢٠٠	٣٢٢٤٤	٣٣٢٨٨	٣٤٣٣٢	٣٥٣٧٦	٣٦٤٢٠	٣٧٤٦٤	٣٨٥٠٨	٣-ع
٣٠٠٨٠	٣١٢٨٤	٣٢٤٨٨	٣٣٦٩٢	٣٤٨٩٦	٣٦١٠٠	٣٧٣٠٤	٣٨٥٠٨	٣٩٧١٢	٤٠٩١٦	٤٢١٢٠	٤-ع
٣٢٧٩٦	٣٤١٢٨	٣٥٤٦٠	٣٦٧٩٢	٣٨١٢٤	٣٩٤٥٦	٤٠٧٨٨	٤٢١٢٠	٤٣٤٥٢	٤٤٧٨٤	٤٦١١٦	٥-ع
٣٥٨٦١	٣٧٣٢٦	٣٨٧٩١	٤٠٢٥٦	٤١٧٢١	٤٣١٨٦	٤٤٦٥١	٤٦١١٦	٤٧٥٨١	٤٩٠٤٦	٥٠٥١١	٦-ع
٣٩٧٧١	٤١٥٦١	٤٣٣٥١	٤٥١٤١	٤٦٩٣١	٤٨٧٢١	٥٠٥١١	٥٢٣٠١	٥٤٠٩١	٥٥٨٨١	٥٧٦٧١	٧-ع

مهم - جدول المبيعات الموصى به لفئة الخدمات العامة بجنيف اعتباراً
 من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٧٨
 الاجمالي ، باستعمال الجدول الحالي للاقطاعات الازامية من مبيعات الموظفين (أ)
 (بالقرنكات الموسمية)

الدرجات

الطائفة	العاشر	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الاولى	الرتبة
الطائفة	عشيرة	عشيرة	عشيرة	عشيرة	عشيرة	عشيرة	عشيرة	عشيرة	عشيرة	عشيرة	عشيرة
٤٣٥٨٣	٤٢٣٣٤	٤١٠٨٥	٣٩٨٣٥	٣٨٥٨٦	٣٧٤٠١	٣٦٢٤١	٣٥٠٨١	٣٣٩٢١	٣٢٧٦١	٣١٦٠١	١-ع
٤٧٨٠٦	٤٦٣٩٨	٤٤٩٩١	٤٣٥٨٣	٤٢١٧٥	٤٠٧٦٨	٣٩٣٦٠	٣٧٩٧٣	٣٦٦٦٦	٣٥٣٥٩	٣٤٠٥١	٢-ع
٥٢١٢٥	٥١٠١٨	٤٩٤١٢	٤٧٨٠٦	٤٦٢٠٠	٤٤٥٩٤	٤٢٩٨٨	٤١٣٨٢	٣٩٧٧٥	٣٨١٧٤	٣٦٦٨٣	٣-ع
٥٨٢٥٠	٥٦٣٢٩	٥٤٤٧٧	٥٢٦٢٥	٥٠٧٧٢	٤٨٩٢٠	٤٧٠٦٨	٤٥٢١٥	٤٣٣٦٣	٤١٥١١	٣٩٦٥٨	٤-ع
٦٤٩١٠	٦٢٦٩٠	٦٠٤٧٠	٥٨٢٥٠	٥٦١٢٢	٥٤٠٨٣	٥٢٠٣٤	٤٩٩٨٥	٤٧٩٣٥	٤٥٨٨٦	٤٣٨٣٧	٥-ع
٧٢٢٣٥	٦٩٧٩٣	٦٧٣٥٢	٦٤٩١٠	٦٢٤٦٨	٦٠٠٢٧	٥٧٥٨٥	٥٥٣١٤	٥٣٠٦٠	٥٠٨٠٦	٤٨٥٥٢	٦-ع
٨٤٨٦٧	٨١٦١٣	٧٨٣٥٨	٧٥٢١٨	٧٢٢٢٥	٦٩٢٥٢	٦٦٢٦٨	٦٣٢٨٥	٦٠٢٠٢	٥٧٣٢٢	٥٤٥٦٨	٧-ع

(أ) على أساس أن دولار الولايات المتحدة يساوي ٢٣٢٩ من الفرنكات السويسرية .

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 إلى : الأمم المتحدة ، قسم البيع في نيويورك أو في جنيف .

如何购取联合国出版物

联合国出版物在全世界各地的书店和经营处均有发售。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.
