

EXEMPLAIRES D'ARCHIVES

FILE COPY

A retourner / Return to Distribution C. 111

تقرير

لجنة الخدمة المدنية الدولية

لعام ١٩٨٣

الجمعية العامة

الوثائق الرسمية : الدورة الثامنة والثلاثون

الملحق رقم ٣٠ (A/38/30)



الأمم المتحدة

تقرير
لجنة الخدمة المدنية الدولية
لعام ١٩٨٣

الجمعية العامة
الوثائق الرسمية : الدورة الثامنة والثلاثون
الملحق رقم ٣٠ (A/38/30)



الأمم المتحدة
نيويورك ، ١٩٨٣

ملاحظة

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

الأمم المتحدة

[الأصل : بالانكليزية]
[١٣ أيلول / سبتمبر ١٩٨٣]

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>
ح كتاب الاحالة
ط موجز بالتوصيات
ك موجز بالآثار المالية
<u>الفصل</u>	
١ ١- ٦ المسائل التنظيمية الاول
١ ١ ألف - قبول النظام الاساسي
١ ٢- ٣ باء - العضوية
٢ ٤- ٦ جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة والمسائل التي نظرت فيها
٢ ٥ دال - الاجراءات المتصلة بالقرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها السابعة والثلاثين (الناشئة عن التقرير السنوي الثامن للجنة)
٣ ٦ هاء - الهيئة الفرعية
٤ ٧- ١٦ الثاني الاجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي واستحقاقات المعاش كعنصرين من عناصر الاجر الشامل
٤ ٧- ١٦ وضع رقم قياسي خاص لاصحاب المعاشات التقاعدية
٨ ١٧- ٥٤ الثالث شروط خدمة الفئة الفنية وما فوقها
٨ ١٧- ٣٠ ألف - المقارنة الواجب اجراؤها تطبيقاً لمبدأ نوبلمير

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>
٨	٢١-١٧ ١- تطور حركة الهامش بين الاجور في الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة والاجور في نظام الامم المتحدة
١٠	٢٢ ٢- دراسة التكافؤ بين الرتب العليا في منظومة الامم المتحدة ورتب كبار المسؤولين التنفيذيين بالخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة
١٠	٣٠-٢٣ ٣- مقارنة التعويض الكلي
١٣	٤٦-٣١ باء - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل
١٣	٣٧-٣١ ١- تشغيل نظام تسوية مقر العمل
١٦	٤٦-٣٨ ٢- توسيع نطاق نظام اعانة الايجار
١٨	٥٤-٤٧ جيم - حوافز دراسة اللغات
٢٠	٧٧-٥٥ الرابع شروط الخدمة في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها
٢٠	٦٤-٥٥ ألف - بدل الاغتراب
٢٣	٧٥-٦٥ باء - الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين
٢٣	٦٩-٦٥ ١- المبادئ العامة
٢٤	٧٥-٧٠ ٢- جدول الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين
٢٥	٧٦ جيم - دراسة استقصائية لأفضل شروط التوظيف السائدة في باريس
٢٦	٧٧ دال - دراسة استقصائية لأفضل شروط التوظيف في مونتريال

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
٢٧	١١٠- ٧٨	الخامس شروط الخدمة القابلة للتطبيق على كلتا الفئتين
٢٧	٨٤- ٧٨	ألف - منحة التعليم
٢٩	٩٤- ٨٥	باء - بدلات الاعالة : بدلات المعالين من الدرجة الثانية.....
٣٢	١٠٧- ٩٥	جيم - جوانب الضمان الاجتماعي المتعلقة بأحوال الخدمة
٣٢	٩٨- ٩٦	١- التحديد الكمي لاستحقاقات الضمان الاجتماعي والمقارنة بينها.....
٣٣	١٠٧- ٩٩	٢- التأمين الصحي.....
٣٥	١١٠-١٠٨	دال - استحقاقات منحة الوفاة
٣٧	١٢٥-١١١	السادس شروط الخدمة في الميدان
٣٧	١١٦-١١١	ألف - الفنيون الوطنيون
٣٩	١٢٥-١١٧	باء - الاستعراض الشامل لشروط الخدمة في الميدان
٤٣	١٤٠-١٢٦	السابع الاجراءات التي اتخذتها اللجنة بموجب المادة ١٣ من نظامها الاساسي
٤٣	١٢٩-١٢٦	ألف - استعراض التصنيف الموحد لمجموعات الوظائف.....
٤٤	١٣١-١٣٠	باء - وضع معايير لميادين العمل الموحدة (المستوى الثاني)
٤٤	١٣٠	١- المهندسون المدنيون
٤٥	١٣١	٢- أخصائيو المشتروات والتعاقد ...
٤٥	١٣٦-١٣٢	جيم - وضع معايير لتصنيف وظائف فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في نيويورك

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
٤٦	١٤٠-١٣٧	دال - وضع معايير لتصنيف الوظائف من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في أديس أبابا
٤٩	١٦٩-١٤١	التدابير التي اتخذتها اللجنة بموجب المادة ١٤ من نظامها الاساسي
٤٩	١٤١	آف - تخطيط الموارد البشرية
٥٠	١٤٧-١٤٢	باء - التطوير الوظيفي : أنواع التعيينات
٥٢	١٤٨	جيم - التدريب
٥٢	١٤٩	دال - سياسة التوظيف
٥٣	١٥٠	هاء - سياسة الترقية
٥٤	١٦٩-١٥١	واو - سياسة التقاعد والسن الالزامية لانتهاء الخدمة
٦١	١٧٦-١٧٠	الاجراء الذي اتخذته اللجنة بموجب المادة ١٣ من نظامها الاساسي
٦١	١٧٦-١٧٠	تنفيذ دراسة المنظمات لتوصيات ومقررات لجنة الخدمة المدنية الدولية
٦٣	١٨٨-١٧٧	مسائل أخرى
٦٣	١٧٩-١٧٧	آف - اشتراك الموظفين في اعمال اللجنة واجتماعاتها
٦٣	١٨٠	باء - دراسة الاوضاع المحلية فيما يتعلق بشروط خدمة الموظفين المحليين في وكالة الامم المتحدة لاغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الادنى
٦٤	١٨٨-١٨١	جيم - النظام المقترح للمعاشات التقاعدية التكميلية لمنظمة العمل الدولية

المحتويات (تابع)

المرفقات

الصفحة

٦٨	مقارنة متوسط الاجر الصافي لموظفي الامم المتحدة في نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة ، على اساس تنفيذ نظام خدمة كبار المسؤولين التنفيذيين في حزيران / يونيو ١٩٨١ والتغييرات في شروط الخدمة في عام ١٩٨٣	الاول
٦٩	جدول المرتبات الذي أوصت به لجنة الخدمة المدنية الدولية للموظفين من فئة الخدمات العامة العاملين في باريس	الثاني
٧٠	جداول مرتبات فئة الخدمات العامة التي أوصت بها لجنة الخدمة المدنية الدولية لمونتريال	الثالث
٧١	الاستبيان المرسل الى هيئات النظام الموحد بشأن تنفيذها لتوصيات ومقررات لجنة الخدمة المدنية الدولية أو نظرها فيها	الرابع

كتاب الاحالة

٢٢ آب / اغسطس ١٩٨٣

سعادة الأمين العام

اتشرف بأن احيل رفق هذا الكتاب التقرير السنوى التاسع للجنة الخدمة المدنية الدولية ، المعد وفقا للمادة ١٧ من نظامها الاساسي . ويتضمن التقرير معلومات عن تنفيذ المنظمات الداخلة في النظام الموحد للامم المتحدة لتوصيات وقرارات اللجنة .

وأكون متنا لوتكرتم بتقديم هذا التقرير الى الجمعية العامة ، واحالته ايضا طبقا للمادة ١٧ من النظام الاساسي ، الى هيئات ادارة المنظمات الاخرى المشتركة في اعمال اللجنة ، عن طريق رؤسائها التنفيذيين ، والى ممثلي الموظفين . وأنتهز هذه الفرصة لأجدد الاعراب لسعادتكم عن أسمى آيات التقدير .

(التوقيع) ريتشارد م. اكوى
رئيس لجنة الخدمة
المدنية الدولية

سعادة السيد خافيير بيريز دى كوبيار
الأمين العام للامم المتحدة
نيويورك

موجز بالتوصيات التي تستدعي اتخاذ مقررات بشأنها
من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة والهيئات
التشريعية للمنظمات المشتركة الأخرى

- الفقرات
المرجعية
- ٢١ الهامش بين الاجور في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة والأجور
في نظام الامم المتحدة .
تدعو اللجنة الجمعية العامة الى ان تحيط علما بأرقام الهامش المقدمة عن
الفترة من ١ تشرين الأول / اكتوبر ١٩٨٢ الى ٣٠ ايلول / سبتمبر ١٩٨٣ ومتوسط
نسبة الأجر الصافي لموظفي الولايات المتحدة مقارنة بالأجر الصافي لموظفي
الأمم المتحدة في الرتب المتناظرة ، بعد تعديله لمراعاة الفرق في تكاليف
المعيشة ، هو ١١٦٥ .
- ٣٧ عقد دورة خاصة للجنة الخدمة المدنية الدولية
قررت اللجنة ان تعقد دورة استثنائية بعد انعقاد الدورة الثامنة المستأنفة
للجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل . وسوف تنظر اللجنة في تلك الدورة
في توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل بشأن الدراسات
الاستقصائية المتعلقة بتكاليف المعيشة في ستة من مقر العمل وفي واشنطن
العاصمة ، وتقدم تقريراً بعد ذلك الى الجمعية العامة في دورتها الثامنة
والثلاثين . (يجرى تقديم اقتراح منفصل الى الجمعية العامة بعقد الدورة
الاستثنائية للجنة في مقر الأمم المتحدة في الفترة من ٢١ الى ٢٣ تشرين الثاني /
نوفمبر ١٩٨٣)
- ٥٤ حوافز دراسة اللغات
رأت اللجنة بالأغلبية انه ينبغي الا تستمر حوافز دراسة اللغات المطبقة حالياً
وان من المستصوب التنسيق بين الممارسات المتبعة في المنظمات فيما يتعلق
بتشجيع المعرفة اللغوية وتقديمها والتوصل الى حل ملائم بأسرع ما يمكن .
ولذلك رأت اللجنة توجيه نظر الهيئات التشريعية للنظام الموحد الى هذه
الآراء وطلبت من امانتها بحث السبل المختلفة لتناول هذه المسألة ، مشكلاً
تعزيز مرافق التدريب على النحو الذي بينته اللجنة ، وتقديم تقرير اليها
بتوصياتها .

الفقرات
المرجعية

٨٣

منحة التعليم

بعد ان اعربت غالبية الاعضاء عن تأييدها ، قررت اللجنة ان توصي الجمعية العامة بما يلي :

- (ا) تحديد منحة التعليم بنسبة ٧٥ في المائة من تكاليف الحضور في معهد تعليمي بحيث لا تزيد هذه التكاليف عن ٦ .٠٠٠ دولار ويحد اقصى للمنحة قدره ٤٥٠٠ دولار ؛
- (ب) زيادة المبلغ المقطوع الذي يدفع لتكاليف الاقامة المدرسية بحيث يكون الحد الاقصى له هو ١٥٠٠ دولار وذلك في حدود الحسد الاقصى الاجمالي المقرر للمنحة ؛
- (ج) تغيير حد العملات الادنى بحيث تستخدم اسعار الصرف السارية اعتبارا من ١ آذار/مارس ١٩٨٣ ؛
- (د) جعل التاريخ الفعلي لتنفيذ هذه التدابير ١ كانون الثاني /يناير ١٩٨٤ ؛
- (هـ) تحديد المنحة عن الاولاد المعوقين على اساس احتساب ٦ .٠٠٠ دولار من تكلفة الحضور ومع استخدام حد العملات الأدنى الساري اعتبارا من ١ آذار/مارس ١٩٨٣ على ان تكون نسبة السداد لهذه الفئة من الاولاد ٨٠ في المائة بما يجعل الحد الاقصى للمنحة ٤٨٠٠ دولار .

التأمين الصحي

١٠٦-١٠٧ قررت اللجنة ان تقوم امانتها بحساب متوسط اسهام الموظفين في التأمين الصحي معبرا عنه كنسبة من الاجر الصافي وموجحا بعدد الموظفين في مزار العمل السبعة ، وطلبت من رئيسها ان يقدم هذه المعلومات الى الرؤساء التنفيذيين لجميع المنظمات . كما طلبت اللجنة من امانتها ان تقدم اليها هذه المعلومات في دورتها التاسعة عشرة . وقد يرغب الرؤساء التنفيذيون في مزار العمل التي تكون فيها نسبة اسهام الموظفين الى الاجر الصافي اعلى من متوسط النسبة في مزار العمل السبعة في ان يقترحوا على هيئاتهم التشريعية صيغة ملائمة لتقاسم التكلفة يكون من شأنها خفض نسبة اسهامات الموظفين الى الاجر الصافي في تلك المزار الى مستوى يتفق والمتوسط السائد في مزار العمل السبعة . واقترحت اللجنة ان يكون تنفيذ

الفقرة
المرجعية ١١٠
توصياتها المتعلقة بالصيغة المعدلة البديلة لتقاسم التكلفة اعتباراً
من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٨٤ .

استحقاقات منحة الوفاة

١١٠
قررت اللجنة ان توصي الجمعية العامة باستمرار نظام عدم المساهمة المطبق
حاليا ما دام هذا النظام يوفر الاستحقاقات باكثر الطرق فعالية من
ناحية التكلفة .

سياسة التقاعد

١٦٨-١٦٩
قررت اللجنة بالأغلبية الا توصي المنظمات باجراء اي تغيير في هذه المرحلة
بالنسبة للسنة الإلزامي الحالي لانتهاء الخدمة . كما قررت اللجنة ، اخذة
في الاعتبار آراء المنظمات والموظفين والتوصيات ذات الصلة الصادرة عن
الجمعية العالمية للشيوخة ، ان توصي المنظمات الداخلة في النظام
الموحد بما يلي :

- (أ) اعتبار الاعداد للتقاعد بمثابة عطية مستمرة وتيسير الانتقال من مرحلة
العمل النشط الى مرحلة التقاعد بالنسبة لموظفيها وذلك بالنظر
في اتخاذ التدابير الثلاثة ؛
- (ب) ضمان تلقي جميع الموظفين للمعلومات الكاملة عن احكام التقاعد
قبل تركهم لقوة العمل بوقت كاف ؛
- (ج) تقديم برامج تدريبية قبل التقاعد تتناول فيما تتناوله المشكلات
المادية والمسائل الصحية والاستفادة مستقبلا من الوقت وخاصة
وقت الفراغ .

موجز بالآثار المالية المترتبة على توصيات ومقررات
اللجنة بالنسبة للأمم المتحدة والمنظمات المشتركة

الرقم القياسي الخاص لأرباب المعاشات التقاعدية

١٦
اشارت اللجنة ، عند بحثها للبديلين الوارد شرحهما باختصار في الفقرة ١٥
الى ان الجمعية العامة كانت قد طلبت اليها وضع رقم قياسي خاص لأرباب
المعاشات التقاعدية لا تترتب عليه تكاليف اضافية . ولا حظت اللجنة
ان عدد البلدان التي سيحق للمتقاعدين فيها تلقي مدفوعات تكميلية

الفقرات
المرجعية

للمعاش سيكون اكبر في البديل (ب) منه في البديل (أ) وهو الاجراء المطبق حاليا . وبالتالي ، سيصبح عدد المتقاعدين المستحقين لتلقي المعاشات التكميلية اكبر في البديل (ب) منه في البديل (أ) . ولانه ينبغي الا يؤدي تطبيق رقم قياسي خاص لارباب المعاشات التقاعدية الى تكبد المنظمات لتكاليف اضافية فان تطبيق البديل (ب) يؤدي الى زيادة خفض الاستحقاقات الممنوحة للمتقاعدين بموجب صيغة واشنطون . ولذلك وافقت اللجنة على الابقاء على الاجراء الحالي الذي لن ينطوي على تكاليف اضافية والذي لا تتم فيه مقارنة معدلات الضريبة الوطنية بالمعدلات المطبقة في المدينة اساس النظام الا في الحالات التي يؤدي فيها تطبيق رقم قياسي خاص لارباب المعاشات التقاعدية ، يتم التوصل اليه بمقارنة جميع عناصر الانفاق باستثناء الضرائب ، الى تعديلات بالزيادة في المعاشات التقاعدية . وفي تلك الحالات ، يؤخذ في الاعتبار اثر المعدلات الضريبية التي تكون قيمتها صفرا او اقل ، وذلك باجراء التعديلات المناسبة بالنقص في عوامل فروق تكلفة المعيشة المطبقة بموجب صيغة واشنطون .

توسيع نطاق نظام اعانة الايجار

لا حظت اللجنة ان توسيع نطاق نظام اعانة الايجار لتشمل المقر ومراكز عمل اخرى لم تكن تغطيها الخطة التي وافقت عليها في دورتها السابعة عشرة ، لن تترتب عليه اثار مالية اضافية بالنسبة للنظام الموحد بالنظر لما له من اثر على نظام تسوية مقر العمل بل يمكن في الواقع ان يسفر عن وفورات .

٤٥

بديل الاغتـراب

لا حظت اللجنة ان قراراتها المتعلقة ببديل الاغتـراب لا تترتب عليها اثار مالية بالنسبة للنظام الموحد ككل وان من المتوقع ان تسفر المنهجية الجديدة لعلاوة غير المقيمين عن وفورات طويلة الأجل بالنسبة للنظام الموحد .

٦٤

الفقرات
المرجعية

منحة التعليم

لاحظت اللجنة بعد تلخيص قراراتها في الفقرة ٨٣ ان تكلفة الزيادة المقترحة ستبلغ ما مجموعه ١٠٧ ملايين دولار في السنة بالنسبة للنظام الموحد . ووافقت اللجنة على ان تستعرض مرة اخرى مستوى منحة التعليم في عام ١٩٨٦ ، ورجت من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية تقديم بيانات ملائمة عن استخدام المنحة في تلك السنة .

٨٤-٨٣

التأمين الصحي

اعدت الامانة العامة للأمم المتحدة تقديرا اوليا للآثار المالية المترتبة على الصيغة البديلة لتقاسم تكاليف التأمين الصحي للأمم المتحدة تقارب ٢٥ مليون دولار في السنة . وستقدم امانة اللجنة الى اللجنة في دورتها التاسعة عشرة التي ستعقد في آذار / مارس ١٩٨٤ معلومات كاملة عن التكلفة على اساس احتياجات جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وذلك بعد اجراء مزيد من المشاورات مع المؤسسات الاخرى .

١٠٧

شروط الخدمة في الميدان

قررت اللجنة الموافقة على قيام المنظمة بتسديد تكاليف الفحوص الطبية الاساسية بالنسبة لافراد الاسرة المصاحبين للموظفين المعيّنين في بلدان اغلبية مراكز العمل بها مصنفة على ان لها ظروفنا صحية ضارة الى حدود اقصاه ١٥٠ دولارا للموظف الواحد خلال فترة سنتين (وترتب علي ذلك اثار مالية تبلغ ١٥٠٠٠٠ دولار في السنة بالنسبة لمنظومة الامم المتحدة ككل). ووافقت اللجنة ايضا على تسديد نفقات ما قبل السفر للموظفين الذين يغادرون مراكز عمل غير المقر . على ان يخضع ذلك للشروط الاتيه :

١٢٤-١٢٣

(أ) يتم التسديد عند تقديم ما يثبت الإقامة في الفندق ؛

(ب) يقتصر التسديد على مبلغ اقصاه ٦٠ في المائة من معدل بسدل الإقامة اليومي لمركز العمل المعني وذلك لمدة اقصاها ١٠ أيام . وقد يدفع مبلغ اقصاه نصف ذلك المعدل فيما يتعلق بالمعالين ؛

(ج) لا تقدم اية مدفوعات فيما يتعلق بتعيين الموظف لاول مرة ولا حظت اللجنة ان تكلفة تسديد نفقات ما قبل السفر تلك تبلغ ٢٠٠٠٠٠ دولار في السنة بالنسبة للنظام الموحد للأمم المتحدة . وقررت اللجنة تطبيق هذا التسديد اعتبارا من ١ ايلول / سبتمبر ١٩٨٣ .

ملخص

ان جطة الآثار المالية المترتبة على القرارات والتوصيات بالنسبة للنظام الموحد ككل ، في انتظار الحصول على البيانات المتعلقة بتكاليف التأمين الصحي من المنظمات الاخرى غير الأمم المتحدة ، ستبلغ اذن حوالي ٥٥٠ ٤ دولار ، كما هو مذكور اعلاه .

الفصل الأول

المسائل التنظيمية

الف - قبول النظام الأساسي

١ - لم يطرأ تغيير على الوضع فيما يتعلق بالقبول الرسمي للنظام الأساسي منذ عرض التقرير السنوي الثامن للجنة (١) .

باء - العضوية

٢ - انتخبت الجمعية العامة ، في دورتها السابعة والثلاثين ، خمسة أشخاص لملء الشواغر التي تنشأ في ١ كانون الثاني /يناير ١٩٨٣ (المقرر ٣٢٥/٣٧ المؤرخ في ٢١ كانون الأول /ديسمبر ١٩٨٢) .

٣ - ونتيجة لذلك ، تكون عضوية اللجنة لعام ١٩٨٣ كما يلي :

السيد ريتشارد م . أكوي (غانا) ، رئيساً***

الزعيم مايكل أ. آني (نيجيريا) *

السيد رالف انكل (فنلندا) **

السيد انطونيو فونسيكا بيمنتل (البرازيل) **

السيد أناتولي سيمينوفيتش تشيستياكوف (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية) *

السيد غاستون دي برات غاي (الارجنتين) ، نائبا للرئيس***

السيد مولاي الحسن (موريتانيا) ***

السيد أمجد علي (باكستان) *

السيد جان كلود فورتوى (فرنسا) **

السيد م . أ . فليودي (الهند) *

السيد ماساوكانازاوا (اليابان) **

السيد هيلموت كيتشنبيرغ (جمهورية ألمانيا الاتحادية) **

السيد جيري نوسيك (تشيكوسلوفاكيا) ***
السيد ديتون و . هل (الولايات المتحدة الأمريكية) ***
السيدة حليلة ورزازی (المغرب) *

-
- * تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٤ .
 - ** تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٥ .
 - *** تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٦ .

جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة
والمسائل التي نظرت فيها

٤ - عقدت اللجنة دورتين في عام ١٩٨٣ ، هما الدورة السابعة عشرة والدورة الثامنة عشرة ، بمقر الوكالة الدولية للطاقة الذرية في فيينا من ٧ الى ٢٤ آذار/مارس ١٩٨٣ ، وبمقر الأمم المتحدة في نيويورك من ١٨ تموز/يوليه الى ٥ آب/اغسطس ١٩٨٣ على التوالي . ودرست اللجنة في هاتين الدورتين ، المسائل المترتبة على مقررات وقرارات الجمعية العامة ، فضلا عن تلك الناجمة عن نظامها الأساسي .

دال - الاجراءات المتصلة بالقرارات والمقررات
التي اتخذتها الجمعية العامة في
دورتها السابعة والثلاثين (الناشئة
عن التقرير السنوي الثامن للجنة)

٥ - اتخذت اللجنة اجراءات فيما يتصل بالقرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها السابعة والثلاثين على النحو الوارد أدناه ، فيما يتعلق بالمسائل التالية :

القرار ١٢٦/٣٧ المؤرخ في ١٧ كانون الاول / ديسمبر ١٩٨٢

- (أ) الرقم القياسي الخاص لاصحاب المعاشات التقاعدية (انظر الفقرات ٧ الى ١٦ ادناه) (تمت الاشارة أيضا الى هذه المسألة في القرار ١٣١/٣٧) ؛
- (ب) التعويض الكلي (انظر الفقرات ٢٣ الى ٣٠ ادناه) ؛
- (ج) مقارنة شروط الخدمة في الميدان (انظر الفقرات ١١٧ الى ١٢٥ ادناه) ؛

- (د) منحة التعليم (انظر الفقرات ٧٨ الى ٨٤ أدناه) ؛
(هـ) توسيع نطاق خطة اعانة الايجار (انظر الفقرات ٣٨ الى ٤٦ أدناه) ؛
(و) التأمين الصحي (انظر الفقرات ٩٩ الى ١٠٧ أدناه) ؛
(ز) التطوير الوظيفي (انظر الفقرات ١٢٦ الى ١٥٠ أدناه) (تمت
الاشارة ايضا الى هذه المسألة في القرار ٣٧/٢٣٥) ؛

القرار ٣٧/١٣١ المؤرخ في ١٧ كانون الاول /ديسمبر ١٩٨٢

- (ح) السياسة المتعلقة بالتقاعد والسن الالزامي لانتهاه الخدمة (انظر الفقرات ١٥١ الى ١٦٩ أدناه) .
وأحاطت اللجنة علما أيضا بالاجراءات الاخرى التي اتخذتها الجمعية العامة فيما يتعلق بما يلي : الميزانية البرنامجية للجنة (القرار ٣٧/٢٤٣ الف) ؛ مسائل الموظفين الأخرى ، بما في ذلك ادخال تعديلات على النظام الادارى لموظفي الأمم المتحدة (القرار ٣٧/٢٣٥ والمقرر ٣٧/٤٤٧) ؛ الامتيازات والحصانات (القرار ٣٧/٢٣٦) ، والميزانية البرنامجية للأمانة العامة للأمم المتحدة (القرار ٣٧/٢٣٧) .

هـ . . الهيئة الفرعية

- ٦ - عقدت اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل ، التي أنشأتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٧٦ ، دورتها الثامنة من ٣٠ ايار/مايو الى ١٠ حزيران /يونيه ١٩٨٣ بمقر منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة في روما وكانت مكوّنة من الاعضاء التالية اسماؤهم : السيد جيرى نوسيك عضو لجنة الخدمة المدنية الدولية ، ورئيس اللجنة الاستشارية ؛ والسيد ويرنكو أمين الثاني (غانا) ؛ والسيد هـ. بيكار (فرنسا) (٢) ؛ والسيد جانس أ. ديسوزا (البرازيل) ؛ والسيد أ. ف. ريفنكو (اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية) ؛ والسيد ج. ك. ناير (ماليزيا) .

الفصل الثاني

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

وضع رقم قياسي خاص لأصحاب المعاشات التقاعدية

٧ - رجعت الجمعية العامة بمقررها ٤٤٧/٣٥ المؤرخ ١٧ كانون الاول /ديسمبر ١٩٨٠ من لجنة الخدمة المدنية الدولية " أن تعطي اولوية عليا ، بالتعاون مع الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة ، لمسألة وضع رقم قياسي خاص لأصحاب المعاشات التقاعدية يتضمن أثر الضريبة الوطنية وأن تقدم تقريراً عن هذا الموضوع الى الجمعية العامة في دورتها السادسة والثلاثين " . وفي التقرير السنوي السابع ، ابلغت اللجنة الجمعية العامة انها قررت الاضطلاع بوضع رقم قياسي خاص لأصحاب المعاشات التقاعدية على مرحلتين . وفي التقرير السنوي الثامن ، قدمت اللجنة توصيات محددة تتعلق بالمرحلة الاولى من الدراسة ، أي تلك المتعلقة بوضع تسويات لعوامل فروق تكلفة المعيشة لمراعاة آثار عدم وجود ضرائب وطنية أو انخفاض معدلات هذه الضرائب في البلدان التي تم فيها تطبيق هذه العوامل ، وفقاً للتدابير التي اقترتها الجمعية في دورتها الخامسة والثلاثين . كذلك ابلغت اللجنة الجمعية بأن المرحلة الثانية من دراستها ، أي تلك المتعلقة بوضع رقم قياسي خاص شامل لأصحاب المعاشات التقاعدية يعكس انماط نفقات المتقاعدين ستتستكمل بعد اجراء اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل لعزيز من الدراسات .

٨ - وفي الدورة الثامنة (٣٠ ايار /مايو - ٨ حزيران /يونيه ١٩٨٣) ، اضطلعت اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل ببحث مفصل لدراسات الحالات الفردية التي اعدتها امانة لجنة الخدمة المدنية الدولية والتي تضمنت اربعة بلدان (الجمهورية العربية السورية ، فنزويلا ، النمسا ، واليابان) ، وهي بلدان تعتبر تسويات مقر العمل فيها عالية نسبياً بالمقارنة مع تسوية مقر العمل بنيويورك . واللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل ، وقد احاطت علماً بالنتائج الأولية للدراسة ومؤداها أن الأرقام القياسية الموضوعة لأصحاب المعاشات التقاعدية كانت ، عامة ، قريبة جداً من الأرقام القياسية لتسويات مقر العمل المطبقة في نفس الموقـع ، اعربت عن رأي مفاده أنه لما كانت تلك النتائج قائمة على أساس اربع دراسات فقط

لحالات افرادية فاللجنة ليست في وضع يسمح لها باستخلاص اية نتائج حاسمة فيما يتعلق بالاتجاه في المرحلة الراهنة . لذلك كان من رأيها أنه ينبغي لامانة لجنة الخدمة المدنية الدولية اجراء مزيد من دراسات الحالة .

٩ - ونظرت لجنة الخدمة المدنية الدولية في آراء اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل في دورتها الثامنة عشرة فضلا عن النهج التي اقترحتها امانتها والتي قد يؤخذ بها في تطبيق رقم قياسي خاص لأصحاب المعاشات التقاعدية لاجراء تسويات لمعاشات المتقاعدين في ظل نظام الأمم المتحدة .

آراء المنظمات ومثلي الموظفين

١ - أبلغ رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية لجنة الخدمة المدنية الدولية ان المنظمات رأت انه لا ينبغي عقد مقارنة بين معدلات الضرائب الوطنية مع تلك المطبقة في المدينة اساس النظام (نيويورك) الا بالنسبة للبلدان التي يسفر فيها تطبيق الرقم القياسي الخاص عن زيادة في معاشات المتقاعدين بمقتضى صيغة واشنطن .

١١ - وذكر رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين من جديد راي الاتحاد ومفاده ان النهج الجزئي لوضع رقم قياسي خاص لأصحاب المعاشات التقاعدية سيؤدي الى تفاوتات خطيرة بين اصحاب المعاشات . ودعا اللجنة الى الاحاطة علما بان النتائج التي توصلت اليها اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل والتي بينت وجود علاقة وثيقة بين الارقام القياسية الخاصة والارقام القياسية لتسويات مقر العمل قد بنيت على اساس أربعة مراكز عمل فقط وأنه لا ينبغي بالتالي استخلاص اية استنتاجات متعجلة من تلك الدراسات . لذلك حث الاتحاد على ضرورة اجراء مزيد من دراسات الحالات الافرادية قبل الخروج باستنتاجات نهائية .

١٢ - وابلغ الداعي الى اجتماعات لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الامم المتحدة لجنة الخدمة المدنية الدولية أن عنصر الضريبة هو أهم عنصر بذاته في النفقات ، وانه ينبغي لذلك أخذه في الاعتبار عند وضع رقم قياسي خاص شامل لأصحاب المعاشات التقاعدية .

١٣ - وأعرب ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين السابقين عن رأي مفاده أنه ينبغي مواصلة النظام الحالي الذي لا تعقد فيه مقارنات بين معدلات الضرائب الوطنية مع تلك المطبقة في المدينة اساس النظام الا في البلدان التي تطبق فيها عوامل فروق تكلفة المعيشة وفقا لصيغة واشنطن .

مناقشة لجنة الخدمة المدنية الدولية ومقرراتها

١٤ - أحاطت لجنة الخدمة المدنية الدولية علما بالنتائج الأولية للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل فيما يتصل بالعلاقة الوثيقة بين الأرقام القياسية الخاصة لأصحاب المعاشات التقاعدية والأرقام القياسية لتسويات مقر العمل في نفس مراكز العمل ووافقت على أنه ينبغي الاستمرار في الدراسات وفقا للطلب الذي تقدمت به اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل لتأكيد تلك النتائج الأولية . بيد أنه كان من رأيها وجوب الاستمرار في استخدام الأرقام القياسية لتسويات مقر العمل لتحديد مستوى تسويات المعاشات التقاعدية ما دام لا يبدو وأنها تحدث في النظام أي شذوذ خطير . ووافقت على أنه ينبغي ، بعد اكمال اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل لمزيد من الدراسات في دورتها التاسعة ، في البلدان التي يلاحظ فيها وجود اختلافات بين الأرقام القياسية الخاصة لأصحاب المعاشات التقاعدية وبين الأرقام القياسية لتسويات مقر العمل ، اجراء تسويات مناسبة لعوامل فروق تكلفة المعيشة على أن تحسب هذه التسويات باستخدام الأرقام القياسية لتسويات مقر العمل .

١٥ - ونظرت لجنة الخدمة المدنية الدولية في نهجين بديلين لاستخدام الرقم القياسي الخاص لأصحاب المعاشات التقاعدية . وفيما يلي مجمل هذين النهجين :

(أ) يمكن وضع رقم قياسي خاص لأصحاب المعاشات التقاعدية يستبعد منه في المقام الأول أثر الضرائب الوطنية ويمكن أن يستخدم هذا الرقم بدلا من الرقم القياسي لتسوية مقر العمل الذي يستخدم حاليا لتحديد عوامل فروق تكلفة المعيشة بموجب النظام الذي وافقت عليه الجمعية العامة في دورتها الخامسة والثلاثين . ولا تعقد مقارنة لمعدلات الضرائب الوطنية مع المعدلات المطبقة في المدينة أساس النظام (نيويورك) الا بالنسبة للبلدان التي يسفر فيها تطبيق الرقم القياسي الخاص عن زيادة في معاشات المتقاعدين في تلك البلدان في اطار النظام المطبق حاليا . أما في الحالات التي لا تفرض فيها ضريبة على معاشات المتقاعدين في ظل نظام الأمم المتحدة أو التي تفرض فيها ضرائب بمعدلات جد منخفضة عن تلك المطبقة في المدينة أساس النظام ، تجرى نزولا تسويات في عوامل فروق تكلفة المعيشة . وسيكون ذلك بالضبط هو نفسه الاجراء الذي يطبق حاليا عدا أن الأرقام القياسية الخاصة لأصحاب المعاشات التقاعدية هي التي ستستخدم في تحديد عوامل فروق تكلفة المعيشة بدلا من الأرقام القياسية لتسويات مقر العمل .

(ب) والنهج الآخر هو أنه يمكن وضع رقم قياسي خاص لأصحاب المعاشات التقاعدية استنادا الى مقارنة تجرى بين جميع بنود الانفاق ، بما في ذلك الضرائب

السارية على المعاشات التقاعدية ، واستخدام هذا الرقم لتحديد عوامل فروق تكلفة المعيشة . وذلك نهج ذو مرحلة واحدة تقارن فيه الاختلافات في التكلفة فيما يتعلق بالسلع الاستهلاكية والسكن والتكاليف الطبية والضرائب وتؤخذ جميعا في الاعتبار .

١٦ - وأشارت لجنة الخدمة المدنية الدولية ، لدى نظرها في البديلين الموجزين اعلاه ، الى أن الجمعية العامة رجتها ان تضع رقما قياسيا خاصا لأصحاب المعاشات التقاعدية لا يؤدي الى اية تكاليف اضافية . ولا حظت اللجنة ان عدد البلدان التي سيكون فيها المتقاعدون مؤهلين لتلقي المدفوعات التكميلية للمعاش سيكون أكبر في البديل (ب) بالمقارنة مع عدددها في البديل (ا) ، اي الاجراء الراهن . ونتيجة لذلك سيصبح عدد اكبر من المتقاعدين مؤهلا لتلقي مدفوعات تكميلية للمعاش تحت البديل (ب) عنه تحت البديل (ا) . وحيث أنه لا ينبغي لتطبيق الرقم القياسي الخاص لأصحاب المعاشات التقاعدية ان يؤدي الى اية تكاليف اضافية للمنظمات فان تطبيق البديل (ب) سيؤدي الى زيادة خفض المزايا الممنوحة للمتقاعدين بمقتضى صيغة واشنطن . لذلك وافقت اللجنة على الاستمرار في اتباع الاجراء الحالي وهو اجراء لن تترتب عليه اية تكاليف اضافية ولا ينبغي وفقا له الاضطلاع بأية مقارنة بين معدلات الضرائب الوطنية والمعدلات المطبقة في المدينة أساس النظام الانسي الحالات التي يؤدي فيها تطبيق رقم قياسي خاص لأصحاب المعاشات التقاعدية - يكون قد تم التوصل اليه بمقارنة جميع عناصر الانفاق عدا الضرائب - الى تسويات صعودية للمعاشات . وفي تلك الحالات ، سيؤخذ في الاعتبار اثر المعدلات الصفرية أو المنخفضة للضرائب للقيام نزولا باجراء تسويات مناسبة في عوامل فروق تكلفة المعيشة المطبقة بمقتضى صيغة واشنطن .

الفصل الثالث

شروط خدمة الفئة الفنية وما فوقها

الف - المقارنة الواجب اجراؤها تطبيقا لمبدأ نوبلمير

١ - تطور حركة الهامش بين الاجور في الخدمة
المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة
والاجور في نظام الأمم المتحدة

١٧ - واصلت اللجنة تبعا للولاية التي حددتها لها الجمعية العامة ، ابقاء
العلاقة بين مستويات الأجور في الأمم المتحدة والخدمة المدنية الاتحادية في
الولايات المتحدة ، وهي حاليا الخدمة المتخذة اساسا للمقارنة ، قيد الاستعراض.
وتمشيا مع ما جرت عليه الممارسة السابقة ، يتم اجراء المقارنات على اساس الاجر
الصافي للموظفين في الخدمتين المدنيتين ممن يعولون زوجا ولا يعولون ولدا ،
وبين المقربين الرئيسيين للنظامين ، أي نيويورك بالنسبة لنظام الامم المتحدة
الموحد ، وواشنطن (العاصمة) بالنسبة للخدمة المدنية الاتحادية في الولايات
المتحدة . وروعت أيضا في حسابات الهامش الاختلافات في تكاليف المعيشة بين
المدنيتين . وقد أخذ في الاعتبار صافي المرتب الاساسي زائدا تسوية مقر العمل
المطبقة في نيويورك في جانب الأمم المتحدة وادرج صافي المرتب الاساسي وحده
في جانب الولايات المتحدة . وباستخدام نقاط معادلة الرتب التي اعتمدها الجمعية
العامة في قرارها ١٦٥/٣٤ ، تم لاغراض حسابات الهامش استخدام رتب الامم
المتحدة ف - ١ الى مد - ٢ ورتب الجدول العام ج ع - ٩ حتى ج ع - ١٧ ورتب
كبار المسؤولين التنفيذيين بالخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة . وتم
اخذ متوسط حسابات الهامش خلال فترة ال ١٢ شهرا من ١ تشرين الاول / اكتوبر
١٩٨٢ الى ٣٠ ايلول / سبتمبر ١٩٨٣ .

١٨ - وقد لوحظت التطورات التالية في هيكل اجور الخدمة المدنية الاتحادية
للولايات المتحدة منذ تقرير اللجنة الأخير الى الجمعية العامة والأجهزة التشريعية
للمنظمات :

(أ) حدوث زيادة في المرتب الاساسي ؛

(ب) حدوث تغييرات في معدلات الضرائب الاتحادية للولايات المتحدة ؛

(ج) قيام شاغلي رتب خدمة كبار المسؤولين التنفيذيين بصرف منسح ومكافآت اداء ؛

(د) توفر احصاءات اكثر تفصيلا وأحدث عهدا يمكن استخدامها في تحويل مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة من الاجمالي الى الصافي . وكان التطور الوحيد في نظام اجور الأمم المتحدة هو تطبيق فئة تسوية مقر العمل ٩ (مضاعف ٥٥) على المدينة الأساس ، نيويورك ، اعتبارا من ١ ايار/مايو ١٩٨٣ .

١٩ - وترد ادناه نتائج حسابات الهامش للفترة من ١ تشرين الاول / اكتوبر ١٩٨٢ ، الى ٣٠ ايلول / سبتمبر ١٩٨٣ . ولاغراض المقارنة تظهر ايضا الأرقام المناظرة لفترة الهامش السابقة ، أى من ١ تشرين الاول / اكتوبر ١٩٨١ الى ٣٠ ايلول / سبتمبر ١٩٨٢ .

تشرين الأول / اكتوبر ١٩٨٢ / تشرين الأول / اكتوبر ١٩٨١ /
ايلول / سبتمبر ١٩٨٣ ايلول / سبتمبر ١٩٨٢

١٢٥٠

١٢٦١

متوسط نسبة الاجر الصافي
في الرتب المناظرة :

١٠٧٣

١٠٦٧

نسبة تكاليف المعيشة
نيويورك / واشنطن
دى . سي .

١١٦٥

١١٨٢

متوسط النسبة ، بعد
تعديله بحساب فارق
تكاليف المعيشة

وترد تفاصيل الحسابات المتعلقة بفترة الهامش الحالية في المرفق الأول من هذا التقرير .

آراء المنظمات ومثلي الموظفين

٢٠ - أعرب رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية عن رأى مفاده انه ينبغي ، عند تحويل مرتبات الولايات المتحدة من الاجمالي الى الصافي ، أن يؤخذ في الاعتبار متوسط مرجح للضرائب يقوم على أساس تخفيضات معيارية مبنية . وكان من رأى رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين انه ينبغي وضع حسابات الهامش على أساس مقارنات التعويض الكلي وأنه ينبغي استخدام المرتبات الوطنية على النحو الذى كانت ستتطور به لو كانت احكام قانون مقارنة الاجور قد طبقت على مرتبات حكومة الولايات المتحدة .

مناقشة اللجنة ومقرراتها

٢١ - لاحظت اللجنة انه نجم عن زيادة المرتبات الاجمالية لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة زيادة شاملة بنسبة ٤ في المائة اعتباراً من ١ تشرين الأول / اكتوبر ١٩٨٢ ، وانخفاض معدلات ضريبة الدخل الاتحادية . أن بلغ متوسط الزيادة الشاملة في الاجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة في فترة الهامش الحالية عن فترة الهامش السابقة ٧٧ في المائة . أما الزيادة في الاجر الصافي لموظفي الامم المتحدة في نيويورك عن المستوى الذي كان موجوداً خلال فترة الهامش السابقة فقد بلغ متوسطها ٩٩ في المائة . وتدعو اللجنة الجمعية العامة الى الاحاطة علماً بارقام الهامش المقدمة أعلاه للفترة من ١ تشرين الأول / اكتوبر ١٩٨٢ الى ٣٠ ايلول / سبتمبر ١٩٨٣ .

٢ - دراسة التكافؤ بين الرتب العليا في منظومة الامم المتحدة ورتب كبار المسؤولين التنفيذيين بالخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة

٢٢ - تلقت اللجنة ، في دورتها الثامنة عشرة ، تقريراً مرحلياً عن مركز هذه الدراسة ؛ ورأت أن عينة مناصب كبار المسؤولين التنفيذيين المحددة في المشاورات التي جرت بين موظفي حكومة الولايات المتحدة وأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية تمثل مجموع شاغلي رتب كبار المسؤولين التنفيذيين بدقة احصائية موثوق منها قدرها ٨٥ في المائة ، وان الوسائل المستخدمة في تحديد هذه العينة وسائل موضوعية ومنهجية . ولذلك أيدت العينة ، بينما لاحظت أن التقدم المحرز في جمع معلومات عن الوظائف كان أبطأ مما هو متوقع . ووافقت اللجنة على جدول زمني جديد للدراسة يساعد على انجازها في وقت يسمح باستعراضها في الدورة التاسعة عشر .

٣ - مقارنة التعويض الكلي

٢٣ - وأبلغت اللجنة الجمعية العامة ، في تقريرها السنوي الثامن بالتقدم المحرز في سبيل وضع منهجية لمقارنة التعويض الكلي المبني على اساس الاستحقاقات غير المرتبطة بالاغتراب المطبقة على موظفي الامم المتحدة في الفئة الفنية وما فوقها بالاستحقاقات المطبقة على موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة في الرتب المماثلة (٣) .

٢٤ - وواصلت اللجنة في دورتها السابعة عشرة والثامنة عشرة معالجة آخر مسألة معلقة تتصل بمقارنة التعويض الكلي ، أى المسألة المتصلة بالفوارق في فترة الخدمة المطبقة على كلا الجانبين والناشئة عن وجود سن الزامية لانتهاج الخدمة عند الستين مطبقة على موظفي الأمم المتحدة ، بينما لا يفرض مثل هذا القيد على موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة . وفي وثيقة أعدت للجنة في دورتها الثامنة عشرة ، قدمت أمانة اللجنة احصاءات وفرتها حكومة الولايات المتحدة أبرزت أن شروط الأهلية المطبقة على موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة كجزء من خطة معاشاتهم التقاعدية تقضي بأن أى موظف أو موظفة يبلغ سن الستين ويكون قد قضى ٢٠ سنة في الخدمة ، يمكنه أن يتقاعد دون أى نقص في الاستحقاقات إذا رغب هو أو هي في ذلك ، بيد أنه ، نظرا لعدم وجود سن الزامي لانتهاج الخدمة مطبق في الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة ، فإن ما يقرب من ٧٣ في المائة من الموظفين الداخلين في إطار هذه الفئة يواصلون البقاء في النظام لمدة يبلى متوسطها ٣٢٥ من السنوات . كذلك أبلغت اللجنة أن متوسط فترة الخدمة الإضافية يؤثر على المبالغ السنوية للمعاشات التقاعدية التي تدفع للمتقاعدين من الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة وأن قيم المبالغ السنوية تلك تؤخذ في الاعتبار كجزء من قيمة المعاش التقاعدي المطبقة على جانب الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة . ومن ثم كان من رأى أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أنه نظرا لمرعاة هذا العامل كميزة في جانب الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة ، فإنه يجب مراعاة آثاره أيضا على جانب الأمم المتحدة وذلك عن طريق إدخال التعديلات المناسبة على الفروق في متوسط فترة الخدمة .

آراء اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين

٢٥ - أيد رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية التحليل الذي أجرته أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق بالفوارق في متوسط فترة الخدمة وأعرب عن ارتياح المنظمات للطريقة التي عولجت بها هذه المسألة الأخيرة المتبقية . بيد أنه كان من رأى المنظمات أن تظل المسألة قيد الاستعراض وأن تجرى مقارنات أخرى للأجر الكلي من حين لآخر ، استنادا الى آخر البيانات المتاحة .

٢٦ - وفي حين أعرب رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن ارتياح الموظفين ازاء الطريقة التي أنجزت بها اللجنة مسألة مقارنة التعويض الكلي استنادا الى الاستحقاقات غير المرتبطة بالاغتراب ، فقد كان من رأيه أن استحقاقات الاغتراب المطبقة على الجانبين ينبغي أيضا أن تؤخذ في الحسبان قبل أن يمكن اعتبار مسألة منهجية مقارنة التعويض الكلي مسألة منتهية .

مناقشات اللجنة ومقرراتها

٢٧ - أعربت غالبية أعضاء اللجنة عن الارتياح ازاء الطريقة التي اتمرحتها أمانة اللجنة لحسم مسألة الفارق في مدة الخدمة بين موظفي الأمم المتحدة وموظفي الولايات المتحدة فيما يتعلق بمنهجية حساب التعويض الكلي استنادا الى الاستحقاقات غير المرتبطة بالاغتراب . وأعرب هؤلاء الأعضاء عن الرأى القائل بأنه نظرا لأن عدم وجود سن الزامية لانتهاء الخدمة يؤثر على قيمة المبالغ السنوية للمعاش التقاعدي بالنسبة لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة ، ونظرا لأن هذه القيمة المعدلة أخذت في الاعتبار في مقارنة التعويض الكلي التي قدمت الى اللجنة حتى الآن ، يجب اجراء تعديل متابل يأخذ في الحسبان أن موظفي الأمم المتحدة مضطرون لترك الخدمة في سن الستين . ولذلك أيد أعضاء اللجنة هؤلاء المنهجية التي اتمرحتها الأمانة لمراعاة الفوارق في مدة الخدمة .

٢٨ - ورأى بعض الأعضاء أن تطبيق اعتبار سن الستين السن الالزامية لانتهاء الخدمة يحد ميزة بالنسبة لموظفي الأمم المتحدة ، ولذلك ينبغي مراعاة الفوارق في متوسط مدة الخدمة عند اجراء مقارنات التعويض الكلي وذلك باجراء التخفيض المناسب .

٢٩ - وأعرب أحد أعضاء اللجنة عن الرأى القائل بأن منهجية التعويض الكلي ليست كاملة لأنها لم تأخذ في الحسبان استحقاقات الاغتراب . وأعرب عضو آخر عن تحفظات فيما يتعلق بالمنهجية التي استحدثتها الأمانة لمراعاة الفروق في مدة الخدمة .

٣٠ - واتفقت غالبية اللجنة على أنه لحين اشعار آخر ، تقدم الى اللجنة في المستقبل مجموعتان لحسابات الهامش ، تستند احدهما الى المرتبات الأساسية وحدها وتستند الأخرى الى مقارنة جميع الاستحقاقات غير المرتبطة بالاغتراب .

باء - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل

١ - تشغيل نظام تسوية مقر العمل

٣١ - عقدت الدورة الثامنة للجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل ، كما ذكر في الفترة ٦ أعلاه ، في مقر منظمة الأغذية والزراعة في روما في الفترة من ٣٠ أيار/مايو الى ٨ حزيران/يونيه ١٩٨٣ . وأصدرت اللجنة في جملة أمور توصيات تتعلق بما يلي : جوانب تقنية وتشغيلية محددة لنظام تسوية مقر العمل ؛ والمنهجية التي ستستخدم لاجراء التسويات لمراعاة الفوارق في تكلفة المعيشة وفي العملات حسبما ظهر من الدراسات التي أجريت في البلدان المتخذة أساسا للمقارنة ؛ ووضع رقم قياسي خاص لأصحاب المعاشات التقاعدية ؛ وادراج مسألة اجراء دراسات استقصائية لتكاليف المعيشة في خمسة من مقر العمل (مونتريال ونيويورك وباريس وروما وفيينا) وواشنطن العاصمة ، في جدول أعمال الدورة الثامنة المستأنفة للجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل ، فضلا عن الدراسة الاستقصائية المكانية التي تجرى في لندن ، والتي ستنتهي منها قريبا أمانة لجنة الخدمة المدنية المتعددية ؛ واجراء تعديل على الصيغة التي وضعتها لجنة الخبراء المعنية بتسويات مقر العمل فيما يتعلق بتناول مسألة عدم الاستجابة بحيث أنه في الحالات التي تكون فيها نسبة الاستجابة للاستقصاءات المتعلقة بالسكن ٨٠ في المائة أو أكثر لا تجرى تسوية تتعلق بعدم الاستجابة على الرقم القياسي للايجار ، ولكن في الحالات التي تكون فيها نسبة الاستجابة أقل من ٨٠ في المائة تجرى تسوية تتعلق بعدم الاستجابة بما يتعدى نسبة ٢٠ في المائة . ويرد موجز لمزيد من المعلومات المستخلصة من تقارير اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل المقدمة الى اللجنة في الفقرات من ٣٤ الى ٤٣ من تقرير اللجنة عن دورتها الثامنة عشرة (٤) .

٣٢ - وأعرب رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية عن القلق من أنه اذا جرى تناول مسألة عدم الاستجابة على النحو الذي اقترحته اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل ، فقد يصبح ذلك مشبطا للموظفين في الرد على الاستقصاءات المتعلقة بالسكن . وأعربت المنظمات عن ارتياحها لموافقة اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل على تأجيل النظر في الدراسات الاستقصائية التي انتهت منها مؤخرا أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية حتى تتاح للموظفين والادارات فرصة استعراضها بمساعدة

الخبراء الاحصائيين . كما أعربت المنظمات عن ارتياحها لتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل بأن يمنح الخبراء الذين تعينهم الادارات وكذلك الموظفون فرصة الوصول الى البيانات بأكمل صورة ممكنة . وأعربت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية عن الرأى القائل بوجود تأجيل الدورة الثامنة المستأنفة الى نهاية سنة ١٩٨٣ أو أوائل سنة ١٩٨٤ .

٣٣ - وفي حين أعلن رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن تأييده بوجه عام لتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل ، فقد أشار الى أن الاتحاد قدم الى اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل في دورتها الثامنة قائمة مؤقتة تفصيلية بمقترحات تتعلق بالوصول الى البيانات الاضافية المتصلة بالدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة . وأكد على أنه نظرا لأن مسألة الوصول الى البيانات ترتبط ارتباطا وثيقا بمسألة توقيت الدورة المستأنفة للجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل ، فإنه يبدو من المناسب بالنسبة للاتحاد أن يتقرر عقد الدورة الثامنة المستأنفة في أوائل سنة ١٩٨٤ .

٣٤ - وكان من رأى منظم لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة أنه ينبغي للجنة الخدمة المدنية الدولية أن تطلب من اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل دراسة المنهجية المستخدمة لتحديد أجور موظفي الأمم المتحدة في نيويورك . وأضاف قائلا انه نظرا لأن منهجية الدراسة الاستقصائية المتعلقة بنيويورك موضع اعتراض جدى ، فإن لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة ستبحث على وقف الدراسة الاستقصائية المتعلقة بجنيف الى أن تقوم اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل باستعراض المشاكل التي تفرضها المنهجية .

مناقشات اللجنة ومقرراتها

٣٥ - بعد أن نظرت اللجنة في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل وافقت على توصيات هذه اللجنة فيما يتعلق بالمسائل التالية :

- (أ) مقارنة تكاليف الخدمة المحلية في اطار الدراسات الاستقصائية المكانية ؛
- (ب) اجراء تعديلات من وقت لآخر فيما يتعلق بالأرقام القياسية لتسوية مقر العمل بالنسبة لنيويورك وواشنطن العاصمة ؛
- (ج) وضع منهجية لتعديل الفوارق في تكاليف المعيشة وفي العملات فسي الدراسات المتعلقة بالبلدان المتخذة أساسا للمقارنة .

٣٦ - كما نظرت اللجنة في توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل فيما يتعلق بالتسويات التي يتعين اجراءها بالنسبة لعدم الاستجابة في الاستقصاءات المتعلقة بالسكن التي جرى القيام بها في مزار مراكز العمل . بيد أنه كان من رأيها أنه ينبغي للجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل أن تجرى دراسات أخرى قبل امكانية التوصل الى قرارات نهائية بالنسبة للاجراء الذي يتعين اتباعه لاجراء التسوية فيما يتعلق بعدم الاستجابة .

٣٧ - وبالنسبة للدراسات الاستقصائية المتعلقة بتكاليف المعيشة والتي أجريت في ستة مراكز عمل (مونتريال ، ونيويورك ، وباريس ، وروما ، وفيينا ، وواشنطن العاصمة) ، لاحظت اللجنة أن النتائج التي توصلت اليها أمانتها تبين أن التصنيفات الحالية لتسوية مقر العمل في مراكز العمل المعنية وجدت أعلى من التصنيفات التي تبررها نتائج الدراسة الاستقصائية الجديدة المتعلقة بتكاليف المعيشة . بيد أنه كان من رأيها أنه نظرا لأن اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل لم تضطلع بمناقشة غنية للتدابير المتعلقة بالدراسات الاستقصائية للأسباب المجلطة في الفقرة ٣٢ أعلاه ، فإن اللجنة لا تستطيع اتخاذ أي اجراء فيما يتعلق بنتائج الدراسات الاستقصائية في المرحلة الراهنة . ووافقت على توصية اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل بأن يدرج البند الذي يتناول الدراسات الاستقصائية الست الآتية الذكر المتعلقة بتكاليف المعيشة ، فضلا عن الدراسة الاستقصائية المتعلقة بتكاليف المعيشة في لندن ، في جدول أعمال الدورة الثامنة المستأنفة للجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل ، المقرر عقدها في شهر تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٣ .

٣٨ - وبعد أن نظرت اللجنة بامعان في آراء المنظمات وممثلي الموظفين فيما يتعلق بالتوقيت ، قررت اللجنة أيضا أن تعتمد دورة خاصة عقب اجتماع اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل ، وستنظر لجنة الخدمة المدنية حينئذ في توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل بشأن الدراسات الاستقصائية المتعلقة بتكاليف المعيشة في ستة من مزار مراكز العمل وفي واشنطن العاصمة ، وتقدم بعد ذلك تقريرا الى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والثلاثين . كما وافقت اللجنة على توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل ، على أساس استثنائي ، فيما يتعلق بمنح الخبراء الاستشاريين الذين تعينهم الادارات وكذلك ممثلي الموظفين فرصة الوصول الى المعلومات الاضافية في الجولة الراهنة من الدراسات الاستقصائية (جنيف ، ولندن ، ومونتريال ، ونيويورك ، وباريس ، وروما ، وفيينا ، وواشنطن العاصمة) .

٢ - توسيع نطاق نظام اعانة الايجار

٣٩ - طلبت الجمعية العامة ، في الفقرة ٧ من الجزء الثالث من قرارها ١٢٦/٣٧ ، من " اللجنة أن تنجز على سبيل الاستعجال دراستها للحاجة الى وضع ترتيب لتقديم اعانة للايجار في مراكز العمل بمقتار المنظمات الخاضعة للنظام الموحد للأمم المتحدة ، ولا سيما فيما يتعلق بالموظفين الجدد والموظفين المنقولين ، وأن تقدم تقريرا عن الاجراء المتخذ الى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والثلاثين " .

٤٠ - ونظرت اللجنة ، في دورتها السابعة عشرة ، استنادا الى تقرير مقدم من الفريق العامل التابع للجنة ، في توسيع نطاق نظام اعانة الايجار بحيث يشمل مراكز العمل المستثناة من تطبيقه في الوقت الراهن ؛ وبحث الفريق العامل ، في جملة أمور ، ما سترتب على نظام مقترح من آثار فيما يتعلق بالأرقام القياسية لتسوية مقر العمل في مختلف مراكز العمل . كما جرى النظر في مزايا توسيع نطاق نظام اعانة الايجار من حيث التكلفة .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

٤١ - كان من رأى ممثل اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أنه ينبغي أن يكون النظام الذي يتعين اعتماده مماثلا بقدر الامكان للنظام المنفذ بالفعل في مراكز الخدمة الميدانية ، وأن تطبق أحكام النظام الميداني الراهن . وقال ان تكاليف المرافق ، على وجه الخصوص ، ينبغي أن تستبعد من الاعانة . كما ينبغي أن يبدأ توسيع نطاق النظام في ١ نيسان / ابريل ١٩٨٣ .

٤٢ - ولاحظ رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن النظام المقترح هو نسخة معدلة من النظام المطبق حاليا في الميدان . وقال ان النظام المقترح يحتمل أن يكون له أثر معاكس على تسوية مقر العمل في بعض مراكز العمل . ولهذه الأسباب فان اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين يحث على وجوب تطبيق النظام ، اذا ووفق عليه ، لفترة تجريبية لمدة سنتين على أساس انتقائي . وأضاف قائلا انه ينبغي منح الأولوية القصوى لمسألة ادخال نظام مواز فيما يتعلق بموظفي فئة الخدمات العامة الذين يجري توظيفهم دوليا .

٤٣ - وقد أيد نظام لجنة التنسيق للنتابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة الوثيقة المقدمة من الأمانة ؛ ولكنه ذكر أن النظام بصغيته المقترحة غير مقبول لأنه ليس منصفًا ويصعب تطبيقه ، وأعرب عن رأيه أنه ينبغي لذلك أن يجري على الأقل تطبيق النظام الميداني الحالي بصورة كاملة على جميع موظفي المتر .

مقررات اللجنة

٤٤ - بعد المناقشة المتعلقة بتقرير الفريق العامل ، والواردة في الفقرات من ٧١ الى ٧٩ من تقرير اللجنة عن أعمال دورتها السابعة عشرة (٥) ، وافقت اللجنة على ادخال نظام منح اعانة الايجار في مراكز العمل غير المشمولة به حاليا ، وفقا للمعدلات التي اوصى بها الفريق العامل في تقريره ، وصيغة خاصة :

(أ) ينبغي قصر تطبيق النظام على المعينين الجدد وحالات الظروف القهرية مع تعريف المعينين الجدد بوصفهم الموظفين المعينين حديثا باستثناء المعينين بعقود قصيرة الأجل ، فضلا عن الموظفين المنقولين من مراكز العمل الأخرى . ويعتبر الموظفون الذين وصلوا الى أى من مراكز العمل هذه في غضون فترة خمس سنوات قبل ادخال نظام منح اعانة الايجار مؤهلين للحصول عليها ؛

(ب) يجب أن يكون الأساس الوحيد لتحديد حالات الظروف القهرية هو ما اذا كان الموظف مضطرا الى البحث عن سكن جديد في سوق الايجارات لأسباب وظروف خارجية عن سيطرته . ويجب قصر الحالات التي تعتبر ظروفًا قهرية على الحالات التالية :

' ١ ' هدم المبنى ،

' ٢ ' الاخلاء الجبري / الاسترداد من قبل المالك ،

' ٣ ' تحويل المسكن من نظام الايجار الى النظام التعاوني أو نظام الملكية المشتركة .

ولا تمنح اعانة الايجار في حالات تغيير المسكن الناشئة عن قيام المالك برفع القيمة الايجارية رفعا عاديا وحالات اهمال أو اساءة استخدام المباني من قبل الموظف . ويجب على المنظمات أن تطلب تقديم الوثائق الملائمة التي تبين صحة الظروف الواردة في الفقرات الفرعية من ' ١ ' الى ' ٣ ' أعلاه لكي تحدد الأحقية على أساس الظروف القهرية ،

(ج) ينبغي دفع الاعانة التي تمثل الفرق بين الايجار الفعلي والايجار المبدئي طبقا للصيغة التالية :

الظروف القهرية

السنة ١ : ٨٠ في المائة

السنة ٢ : ٤٠ في المائة

السنة ٣ : ٢٠ في المائة

السنة ٤ : لا تدفع اعانة

المعينون الجدد

السنة ١ : ٨٠ في المائة

السنة ٢ : ٨٠ في المائة

السنة ٣ : ٦٠ في المائة

السنة ٤ : ٤٠ في المائة

السنة ٥ : ٢٠ في المائة

(د) ينبغي أن تستخدم في تطبيق نظام الاعانة هذا التعاريف والطرائق الأخرى المستخدمة بالنسبة لنظام منح الاعانة الميدانية الحالية ،

(هـ) يكون تاريخ تنفيذ النظام أول نيسان /ابريل ١٩٨٣ .

٤٥ - وقد لاحظت اللجنة أن تطبيق النظام لن تترتب عليه آثار مالية اضافية بالنسبة للمنظومة بوجه عام نظرا لتأثيره على نظام تسويات مقر العمل ولأن ثمة وفورات يمكن أن تنتج عنه في الواقع .

٤٦ - وقد طلبت اللجنة من المنظمات أن ترسل الى أمانتها جميع المعلومات ذات الصلة فيما يتعلق باعانات الايجار في مجموعة مراكز العمل المعنية . وستشكل البيانات المقدمة أساسا لتقرير يحلل عملية تطبيق النظام ويقدم الى اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل في دورتها العاشرة . وقد اعتبر السؤال الذي طرحته اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية عن النظام الذي سيطبق على بعض مراكز العمل الأوروبية يمثل مسألة تتعلق بالتطبيق العادي للنظام على النحو المفوض فيه الرئيس .

جيم - حوافز دراسة اللغات

٤٧ - نظرت اللجنة ، في دورتها الثامنة عشرة ، في وثيقة من اعداد أمانتها تجمّل أصل وأسباب نظام منح حوافز دراسة اللغات للموظفين الفنيين الذين يشغلون وظائف في الأمانة العامة للأمم المتحدة تخضع للتوزيع الجغرافي . وترد التفاصيل في الفقرات من ٤٤ الى ٤٩ من تقرير اللجنة عن أعمال تلك الدورة (٤) .

آراء المنظمات ومثلي الموظفين

٤٨ - ذكر رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أن المنظمات تؤمن بأن الطريق الى ضمان توفير القدرة اللغوية ليس بادخال حوافز دراسة اللغات ولكن عن طريق وضعها في الاعتبار وقت التعيين وعن طريق منح الفرصة لجميع الموظفين لتحسين معرفتهم اللغوية عن طريق التدريب .

٤٩ - وقد أيد رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين توسيع نظام حوافز دراسة اللغات ولكنه أعرب عن رأيه بأنه ينبغي ألا يقتصر على الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي .

٥٠ - وأعرب منظم لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة عن رأيه الذي مؤداه أن نظام حوافز دراسة اللغات الحالي نظام تمييزي ، وقال انه يؤيد لذلك منح جميع اللغات مبلغا اجماليا واحدا يدخل في حساب المعاش التقاعدي . ولا حظ أن السمة المشتركة الوحيدة الموجودة حاليا هي ان البدل أو الحافز يدخل في حساب المعاش التقاعدي للغات التي يطبق عليها .

مناقشات اللجنة ومقرراتها

٥١ - راعت اللجنة المشاكل التي تناولتها الجمعية العامة فيما يتعلق بادخال حوافز دراسة اللغات ، وخاصة الحاجة الى اصلاح التوازن اللغوي الهزيل الذي كان موجودا فسي ذلك الوقت . ولا حظت اللجنة أن هذا كان جزءا من مجموعة التحسينات والحوافز التي شملت فيما شملت ضرورة توفر معرفة لغوية كشرط للتقدمي وتحسين مرافق التدريب . ولا حظت اللجنة كذلك ان كلا من الهيئة السابقة عليها ، المجلس الاستشاري للخدمة المدنية والولاية ، والأمين العام قد اعتبرا أن تحسين مرافق التدريب أفضل من انشاء حوافز لدراسة اللغات .

٥٢ - وقد لوحظ أن الظروف التي رؤى في ظلها ضرورة وجود حوافز لدراسة اللغات قد تغيرت مع الزمن ، وانه حتى على صعيد الأمانة العامة للأمم المتحدة هناك حاجة الى اخصائيين لا يملكون بالضرورة المؤهلات اللغوية المناسبة عند التعيين . وفي الوقت ذاته ، تعتبر معرفة أكثر من لغة واحدة ، في المنظومة بوجه عام ، من المؤهلات المرغوب فيها بصفة عامة عند التعيين .

٥٣ - ولاحظ أغلبية الأعضاء أن حوافز دراسة اللغات ، بالصورة التي تطبقها بها الأمم المتحدة ، تعتبر أمرا شادا ، ولا تحقق الهدف المرجو منها ، كما يجري تطبيقها بصورة مقيدة حتى داخل تلك المنظمة . بيد أن عددا قليلا من الأعضاء رأوا ان الحوافز التي أدخلتها الجمعية العامة لدراسة اللغات تحقق أهدافها كما تدل على ذلك النسبة المئوية للموظفين المؤهلين الذين يحصلون على هذه الحوافز ، وذكروا انهم يؤيدون لذلك وجود الحوافز بصورة ما ، وان كانوا يؤمنون بأن الحل الحقيقي يكمن في الوفاء بالمعايير اللغوية وقت التعيين .

٥٤ - ومع ذلك ، فقد رأيت أغلبية أعضاء اللجنة أن الحوافز ينبغي ألا تستمر بالصورة التي يجري بها تطبيقها حاليا ، وانه من المستصوب اجراء تنسيق للممارسات بين المنظمات فيما يتعلق بتناول مسألة تشجيع المعرفة اللغوية وتقديرها ، وانه ينبغي ايجاد حل ملائم فسي أسرع وقت ممكن . ولذلك رأيت اللجنة انه ينبغي توجيه نظر الهيئات التشريعية للمنظومة بوجه عام الى هذه الآراء وأعطت تعليمات لأمانتها بأن تدرس النهج البديلة تجاه المسألة ، مثل تعزيز مرافق التدريب كما أوصت بذلك اللجنة ، وأن تقدم تقريرا لاحقا الى اللجنة بما تسراه من توصيات .

الفصل الرابع

شروط الخدمة في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها

ألف - بدل الاغتراب

٥٥ - في الدورة الثامنة عشرة للجنة ، ومتابعة لمداولاتها في العام الماضي ، نظمت اللجنة ، على أساس وثيقة أعدتها أمانتها ، في المنهجية المتعلقة بإنشاء بسندل اغتراب والابقاء عليها . وقد اقترحت الأمانة انه ينبغي انشاء بسندل الاغتراب بالمقارنة ببندل الانتداب الممنوح للموظفين في الفئة الغنية وما فوقها وانه ينبغي أن يكون البندل لمدة ثابتة ، وألا تدخل في حساب المعاش التقاعدي وأن يكون اقليميا في مفهومه .

آراء المنظمات ومثلي الموظفين

٥٦ - ترد الآراء التفصيلية للمنظمات والموظفين في الفقرات من ٧١ الى ٧٥ من تقرير اللجنة عن أعمال دورتها الثامنة عشرة (٤) . وقد رحب رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية بالمقترحات التي قدمتها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ولكنه اقترح أن يتم التوسع في المقارنة ببندل الانتداب من حيث انه ينبغي أن يمثل مستوى بسندل الاغتراب في مبلغ شامل يعادل مستوى بندل الانتداب بالنسبة للدرجات ف - ١ الى ف - ٤ . وقد أيدت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أيضا الحاجة الى توسيع نظام اعانة الايجار ليشمل موظفي الخدمة العامة غير المعيّنين محليا في بعض مراكز العمل . وفيما يتعلق بهذه المسألة الأخيرة ، شدد ممثل الأمم المتحدة على الصعوبة التي تعاني فسي نيويورك عند تعيين بعض موظفي اللغات .

٥٧ - وذكر رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ان الاتحاد يختلف اختلافا تاما تقريبا مع الموقف الذي اتخذته اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية . وقال ان الاتحاد اقترح علاوة على أساس نقطة الوسط في جدول المرتبات ، يقرر مستوياتها قياسا المشاكل في مركز العمل . واذفان الاتحاد اقترح ايضا أن يكون للبندل طابع الاستمرار وان يدرج في حساب المعاش التقاعدي . وأيد الاتحاد تطبيق نظام اعانة الايجار للموظفين المعيّنين دوليا من فئة الخدمات العامة .

٥٨ - وكان من رأي رئيس لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة انه ينبغي منح بدل الاغتراب لجميع الموظفين الذين لم يكونوا مقيمين وقت تعيينهم . واقترح نظاما يتكيف مع فروق تكلفة المعيشة في مركز العمل . وكان من رأي لجنة التنسيق المذكورة ان يكون البندل ذا طابع مستمر وان يدخل في حساب المعاش التقاعدي . وأهدت أيضا توسيع نطاق نظام اعانة الايجار ليشمل موظفي الخدمات العامة من غير المعيّنين محليا .

مقررات اللجنة

٥٩ - أشارت اللجنة الى مقرراتها المتعلقة ببدل الاغتراب الواردة في تقريرها السنوي الثامن (٦) ، ووجه خاص مقررها الذي يقضي بأن يعين محليا الموظفون المعينون في وظائف من فئة الخدمات العامة وعدم تعيين موظفي الخدمات العامة تعيينا غير محلي الا في ظروف استثنائية . واثرت النظر في مختلف المقترحات المتعلقة ببدل الاغتراب ، وهي المقترحات الواردة في الفقرات ٦٩ الى ٧٨ من تقرير اللجنة بشأن أعمال دورتها الثامنة عشرة (٤) ، قررت اللجنة ما يلي :

(أ) ان يحدد مستوى بدل الاغتراب بالمقارنة ببدل الانتداب المتعلق بالموظفين من الفئة الفنية الذين يعملون في أماكن خارج أوروبا وأمريكا الشمالية ؛

(ب) وان يكون البديل متفاوتا حسب حالة الاعالة وان يكون ٢٤٠٠ دولار سنويا ولارات الولايات المتحدة في السنة للموظف الأجنبي و ٣٠٠٠ من دولارات الولايات المتحدة للموظفين الذين يعملون ؛

(ج) وان يمنح البديل لمدة محددة بخمس سنوات ، من وقت الوصول الى مركز عمل معين ؛

(د) وألا يدخل البديل في حساب المعاش التقاعدي .

٦٠ - وقررت اللجنة في تحديد تطبيق المنهجية ان يتقرر ببدل الاغتراب في مراكز العمل في آسيا وأفريقيا والشرق الادنى المشار اليها في نهاية هذا الجزء ، وان يحدد مستوى البديل في مراكز العمل في أمريكا الشمالية والجنوبية وأوروبا بصفر فيما يتعلق بالمعينين الجدد ، وان تستعرض قائمة مراكز العمل سنويا وان تجرى التغييرات على أساس مصاعب التعيين المثبتة وكذلك المصاعب في مجال اقناع الموظفين بالعمل في مكان معين . وفوضت اللجنة الى رئيسها مسؤولية اصدار هذه التغييرات والموافقة عليها .

٦١ - وقررت اللجنة كذلك ان هناك حاجة ماسة للنظر في مشكلة الاجارات المرتفعة التي يواجهها بعض الموظفين غير المعينين محليا في مراكز العمل التي لا يمنح فيها ببدل اغتراب . ووجهت تعليمات لادانتها باعداد دراسة كاملة ومقترحات نهائية بشأن هذه المشاكل بحيث تعرض على دورتها التاسعة عشرة . وحتى تتلقى اللجنة هذه المقترحات ، وافقت على أساس التجربة فقط ، على منح اعانة الاجار الى هؤلاء الموظفين شريطة أن :

(أ) تمنح هذه الاعانة فقط في مراكز العمل التي يحدد فيها مستوى ببدل الاغتراب بصفر ؛

(ب) تمنح هذه الاعانة فقط الى موظفي الخدمات العامة الذين عينوا دوليا ؛

(ج) تستخدم جميع الطرق المتعلقة باعانة الاجار والمنطقة على الموظفين الفنيين في المقر لوضع هذا النظام ، بما في ذلك معايير الاستحقاق ؛

(د) ألا تتجاوز الاعانة التي ستدفع مقدار بدل الاغتراب كما هو مقترح ، أي ٢٤٠٠ دولار سنويا للموظف الأعزب و ٣٠٠٠ دولار سنويا للموظف الذي يعمل .
٦٢ - وقررت اللجنة أن يكون الموعد الفعلي لتنفيذ المقررات المشار اليها أعلاه ١ أيلول/ سبتمبر ١٩٨٣ .

٦٣ - ورات اللجنة أن هناك حقا مكتسبا قائما فيما يتعلق بالموظفين الذين يطلقون فعلا بدل اغتراب وأنه ينبغي ألا يتلقى أي موظف يتقاضى حاليا بدل الاغتراب الداخل فسي حساب المعاش التقاعدي مهلما أقل بالعملة المحلية . الا انه يمكن تخيير هؤلاء الموظفين في قبول البديل الجديد ، اذا كان على مستوى أعلى ، بشرط أن تقبل أيضا جميع الشروط الأخرى المتعلقة بالمدة وعدم الاحتساب في المعاش التقاعدي .

٦٤ - ورجت اللجنة أيضا من المنظمات أن تقدم اليها تقارير في دورتها الثانية والعشرين بشأن تنفيذ المنهجية الجديدة لتطبيق بدل الاغتراب . وأشارت اللجنة الس أن مقرراتها فيما يتعلق بهذه المسائل ليس لها آثار مالية تتصل بالنظام الموحد في مجموعته وأنه ينبغي أن تنتج عن المنهجية الجديدة لبدل الاغتراب وفترات طويلة الأجل لصالح النظام الموحد .

قائمة أولية

بمراكز العمل التي سيمنح فيها بدل الاغتراب

لوساكا	داكا	اديس أبابا
ماسيرو	كابول	الاسكندرية
مانبلا	كاتاماندو	اكرا
موقاديشيو	كوتونو	اواغا دوفو
نيروبي	كينشاسا	باماكو
ياوندي	لاغوس	برازافيل
		بغداد

باء - الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين

١ - المبادئ العامة ، بما في ذلك العلاقة بين الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين وصندوق معادلة الضرائب

٦٥ - نظرت اللجنة ، في دورتها السابعة عشرة ، في المبادئ العامة للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين والتطور التاريخي لخطة الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين في ضوء تشغيل صندوق معادلة الضرائب وعلاقة الصندوق بالاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين والمسائل التي ينطوى عليها ادماج جزء من تسوية مقر العمل في صافي المرتبات فيما يتعلق بالموظفين من الفئة الفنية وما فوقها .

آراء المنظمات وممثلى الموظفين

٦٦ - ذكر رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية انه نظرا الى ان أساس ومستوى الأجر للفئة الفنية وما فوقها مدرجان في برنامج أعمال اللجنة لسنة ١٩٨٤ ، فان المنظمات ستبحث على بحث مسألة ادماج جزء من تسوية مقر العمل في المرتب الاساسي مع استعراض المرتبات في سنة ١٩٨٤ . وأضاف ان المنظمات ترى ان ادماج جزء من تسوية مقر العمل ينبغي أن يكون المناسبة لا استعراض مستوى مدفوعات انتهاء الخدمة . فضلا عن ذلك ، أعرب عن رأى مفاده أنه عندما يحدث كل ادماج ينبغي للجنة أن تبحث مستوى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدى والصلة بينه وبين صافي المرتبات الاجمالية .

٦٧ - وقال رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين انه ينبغي أن يقترن ادماج تسوية مقر العمل بتسوية صافي المرتبات الاساسية لتعويض الخسائر الناجمة عن الطابع التنازلي لنظام تسوية مقر العمل . ويتعين احالة المسائل التقنية المتصلة بجوانب تسوية مقر العمل الى اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل .

٦٨ - ولا حظ رئيس لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة ان ادماج تسوية مقر العمل في المرتب الاساسي ليس حلا للتآكل المستعمر للقوة الشرائية ، كما ان اللجنة لا تملك تأجيل استعراضها النهائي للمرتبات . وأشار الى انه ينبغي استعراض حساب مدفوعات انتهاء الخدمة ومستوى المرتبات الاساسية في وقت واحد . ودعت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة الى بحث منهجية حساب معدلات الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين ، ولا سيما بالنظر الى التغييرات الأخيرة في معدلات الضرائب في أحد بلدان المقارنة .

مناقشة اللجنة ومقرراتها

٦٩ - أحاطت اللجنة علما بالوثيقة المقدمة من أمانتها بشأن الاجراءات الواجب اتباعها عندما يجرى مستقبلا ادماج تسوية مقر العمل في المرتب الاساسي . ولا حظت أيضا نسي الوثيقة نفسها نتائج المقارنة بين معدلات الاقطاعات الالزامية من مرتبات موظفي الأمم المتحدة فيما يتعلق بالفئة الفنية وما فوقها وبين متوسط معدلات الضرائب المطبقة نسي سبعة من مراكز العمل في المقار ، ومعدلات الضرائب في الولايات المتحدة . واتفقت على انه لا توجد حاجة لاتخاذ أى اجراء في ذلك الخصوص من جانب اللجنة في المرحلة الحالية .

٢ - جدول الاقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين

٧٠ - نظرت اللجنة أيضا ، في دورتها السابعة عشرة ، في التحسينات التي يمكن ادخالها على مستوى الاقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين استجابة للفقرة ٢ (هـ) من الفرع 'الثالث' من قرار الجمعية العامة ٢٣٣/٣٦ التي رجت فيها الجمعية العامة من اللجنة اجراء " استعراض عام للاقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين لتحقيق المعاملة المنصفة لجميع مقار العمل " .

آراء المنظمات وممثلو الموظفين

٧١ - أشار رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية الى المشاورات الطويلة والمكثفة التي جرت بين جميع الاطراف المعنية قبل تنفيذ جداول ١٩٨١ للاقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين . وقال ان الجدول المقترح للاقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين وضع على أساس نهج رياضي ، مما يمثل انحرافا عن المنهجية التي أقرتها اللجنة لتحديد معدلات الاقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين فيما يتعلق بفئة الخدمات العامة . وأضاف قائلا ان الجدول لا يستجيب لاهتمامات الموظفين ، وسيطلب ادخال تدابير انتقالية في الوقت الذي تمكنت فيه المنظمات أخيرا من الاستغناء عن التدابير التي استلزمها تطبيق الجدول الحالي في سنة ١٩٨١ . وتأمل اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ان يشمل تنقيح الجدول اعادة بحث بعض المسائل الأكثر جوهرية . ولهذا الأسباب ، فانها لا تؤيد حاليا اجراء تغيير في جدول الاقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين .

٧٢ - وذكر ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ان الاتحاد ما زال يطالب باقرار جدول موحد للاقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين لجميع فئات الموظفين

وانه ليس مستعدا لقبول تسوية مؤقتة من شأنها أن تحسن حالة فريق من الموظفين فقط على حساب فريق آخر ، كما هو الحال في الجدول المقترح . ويفقد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين مبادرة الامانة العامة ولكنه لا يعتبر اقتراحها " شاملا " كما طلبت اللجنة في دورتها السادسة عشرة ، ويعتبر المنهجية المستخدمة في وضع الجدول منهجية قابلة للطعن . ويرجو اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين اجراء دراسة شاملة للموضوع حسبما دعت اليه الجمعية العامة ، ولكنه يدعو ، مدركا ان هذا سيستغرق بعض الوقت ، الى وضع تسوية مؤقتة بالتشاور مع الاتحاد .

٧٣ - ورحب رئيس لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة بالعزم على مساعدة موظفي فئة الخدمات العامة الذين هم في المستويات الادنى ولكنه عبر عن رأى مفاده ان مقترحات الامانة العامة ليست شاملة النطاق بالقدر الكافي . ودعا الى وضع جدول موحد لجميع الفئات بعد اجراء التشاور المناسب . وترى لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة ، مع ادراكها لما ينطوى عليه النظام الراهن من أوجه عدم انصاف ، ان اجراء تسوية جزئية غير كاف .

مناقشة اللجنة ومقرراتها

٧٤ - نظرا الى التعليقات السلبية والتحفظات من قبل جميع الأطراف ، قررت اللجنة أنه لم تعد ثمة حاجة الى وضع تسوية مؤقتة قبل بحث مستويات معدلات الاقطاعات الالزامية من مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة بحثا وافيا ، في سنة ١٩٨٥ مثلا . كما قررت انه ينبغي ان تظل المستويات الراهنة للاقطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين نافذة حتى ذلك الحين .

٧٥ - ونظرت اللجنة ، في دورتها الثامنة عشرة ، في طلب مقدم من اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين لانشاء فريق عامل معن بهذه المسألة ، على ان يقدم توصيات لكي تنظر فيه اللجنة في سنة ١٩٨٤ . وبينما لم توافق اللجنة على انشاء فريق عامل وأعادت تأكيد مقررها السابق كما هو مذكور في الفقرة السابقة ، أبلغ اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بضرورة أن يقدم الى اللجنة اي مقترحات محددة يود ابداءها بشأن هذه المسألة .

جيم - دراسة استقصائية لأفضل شروط التوظيف السائدة في باريس

٧٦ - أجرت اللجنة ، كجزء من مسؤولياتها بموجب المادة ١٢ من نظامها الاساسي ، دراسة استقصائية لأفضل شروط التوظيف فيما يتعلق بموظفي منظمة الأمم المتحدة للتربية

والعلم والثقافة (اليونسكو) من فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محليا في باريس . وسترد التفاصيل المتعلقة بالدراسة الاستقصائية وتوصيات اللجنة المقدمة الى المدير العام لليونسكو في التقرير المقدم عن دراسة عام ١٩٨٢ الاستقصائية لأفضل شروط التوظيف السائدة في باريس (٧) . وترد جداول المرتبات الناجمة عن تلك الدراسة بوصفها المرفق الثاني للتقرير الحالي .

دال - دراسة استقصائية لأفضل شروط التوظيف
في مونتريال

٧٧ - أجرت اللجنة كجزء من مسؤولياتها بموجب المادة ١٢ من نظامها الأساسي دراسة استقصائية لأفضل شروط التوظيف السائدة في منظمة الطيران المدني الدولي للموظفين من فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا في مونتريال . وترد تفاصيل الدراسة الاستقصائية وتوصيات اللجنة المقدمة الى الأمين العام لمنظمة الطيران المدني الدولي في التقرير المقدم عن دراسة عام ١٩٨٣ الاستقصائية لأفضل شروط التوظيف السائدة في مونتريال (٨) . وترد جداول المرتبات الناتجة عن تلك الدراسة في المرفق الثالث للتقرير الحالي .

الفصل الخامس

شروط الخدمة القابلة للتطبيق على كلتا الفئتين

ألف - منحة التعليم

٧٨ - نظرت اللجنة ، في دورتها السابعة عشرة ، في اطار استعراضها السدوري للاستحقاقات ، في مستوى منحة التعليم وذلك على أساس البيانات المتعلقة بالفئة الدراسية ١٩٨٠/١٩٨١ .

آراء المنظمات ومثلى الموظفين

٧٩ - قال رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية عند عرضه لوثيقة أعدتها المنظمات أن الوثيقة تجيب على ثلاثة أسئلة رئيسية هي : المستوى العام للمنحة ومعدل السداد ، وامكانية مد نطاق المنحة بحيث تشمل الموظفين غير المغتربين ، وأفضل الطرق لمراقبة المنحة . وقد انتهت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية الى أن منحة محددة بمبلغ . . . ٦ دولار على أساس ثابت بنسبة ٧٥ في المائة ستكون مناسبة . ولم تؤيد اللجنة مد نطاق المنحة لتشمل الموظفين غير المغتربين . وفيما يتعلق بمراقبة المنحة ، رأت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أن هذا ينبغي أن يكون من مسؤولية لجنة الخدمة المدنية الدولية باستخدام المؤشرات المتاحة حاليا .

٨٠ - وقدم اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بيانات تفصيلية تتعلق بتكاليف المدارس في ستة مراكز عمل مختارة وقدم توصيات بأن تزيد المنحة الى . . . ٧ دولار على أن تسدد بمعدل ثابت يبلغ ٧٥ في المائة على الأقل . وينبغي أن يزيد المعدل الثابت لسداد تكاليف الإقامة الداخلية الى . . . ٢ دولار . أما تكاليف الإقامة الداخلية التي تزيد على هذا الرقم فينبغي أن تدرج ضمن الحد الأقصى لمنحة التعليم . ولفت أيضا اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين نظر اللجنة الى عدد من التحسينات المستتوية الأخرى في النظام ، بما في ذلك تجميع المنحة فيما يتعلق بكل الأبناء المستحقين في العائلة فضلا عن تقديم تيسير خاص في حالات العسر . أما الحد الأقصى للتكاليف القابلة للسداد المتعلقة بتعليم الأولاد المعوقين فينبغي

أن يزداد الى ٨٨٠٠ دولار على الأقل من دولارات الولايات المتحدة وينبغي إعادة النظر في المنحة في وقت مبكر بهدف ارساء مبدأ السداد الكامل لجميع التكاليف . واقتراح اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين الابقاء على الحد الأدنى الحالي لأسعار صرف العملات .

٨١ - وقال رئيس لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة ان منحة التعليم كانت موضوع جدل كبير ، ورئي أنها تساعد قلة مختارة على حساب الأغلبية . وأيد الجهود التي تبذل لتلبية الاحتياجات الحقيقية للموظفين ، كما في حالة الأولاد المعوقين ، ولكنه رجا لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تنظر في الغرض الاجتماعي من المنحة . وأشار الى اعلان مؤسسة الأمم المتحدة لرعاية الطفولة (اليونيسيف) بشأن حقوق الطفل في هذا الصدد . وقال ان لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة تدعو الى اجراء تغييرات في مستوى المنحة لتلبية احتياجات مراكز عمل معينة .

مقررات اللجنة

٨٢ - درست اللجنة بالتفصيل أثناء مناقشاتها المقترحات التي قدمها كل من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ، واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ، ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة ، فيما يتعلق بمستوى واجراءات المنحة واعربت عن اهتمامها بحالات العسر المعينة التي يواجهها الموظفون الذين يحصلون على المنحة . وهذه المناقشات مسجلة في الفقرات ١٢٢ الى ١٣٢ من تقرير اللجنة عن اعمال دورتها السابعة عشرة (٥) .

٨٣ - وبعد ان اعربت اقلية الأعضاء عن تأييدها ، قرّرت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي :

(ا) أن تحدد منحة التعليم بمعدل ٧٥ في المائة من تكاليف التعليم في مؤسسة تعليمية على ألا تتجاوز تلك التكاليف ٦٠٠٠ دولار وبحيث يكون الحد الأقصى للمنحة ٥٠٠٠ دولار ؛

(ب) ينبغي رفع المبلغ الثابت لسداد تكاليف الإقامة الداخلية الى مبلغ أقصاه ١٥٠٠ دولار في اطار الحد الأقصى للمنحة كما هو محدد ؛

(ج) ينبغي تغيير الحكم الخاص بالحد الأدنى لاسعار صرف العملات بحيث تستخدم أسعار الصرف السارية في ١ اذار/مارس ١٩٨٣ ؛

(د) ينبغي أن يكون موعد تنفيذ هذه الاجراءات هو ١ كانون الثاني /
يناير ١٩٨٤ ؛

(هـ) يجب أن تحدد المنحة للأولاد المعوقين بمعدل ٦٠٠٠ دولار من
تكلفة التعليم بالحد الأدنى لأسعار صرف العملات في ١ اذار/مارس ١٩٨٣ ، على أن
يكون معدل السداد ٨٠ في المائة لهذه الفئة من الأولاد ، وأن يكون الحد الأقصى
للمنحة فيما يتعلق بهم ٨٠٠٠ دولار .

٨٤ - ولاحظت اللجنة أيضا أن تكاليف الزيادة المقترحة ستبلغ في مجموعها ١٧ مليون
دولار سنويا للنظام الموحد . ووافقت اللجنة على إعادة النظر مرة أخرى في مستوى
منحة التعليم في عام ١٩٨٦ وطلبت الى اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية
أن تقدم بيانات مناسبة فيما يتعلق باستخدام المنحة في ذلك العام .

باء - بدلات الاعالة : بدلات المعالين من الدرجة الثانية

٨٥ - طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٣٣/٣٦ إعادة النظر في بدلات الاعالة
لكل فئات الموظفين . ووضعت اللجنة في تقريرها السنوي الثامن (٩) توصيات محددة
فيما يتعلق ببدلات اعالة الأولاد التي تمنح للموظفين من الفئة الفنية وما فوقها . وأبلغت
اللجنة أيضا الجمعية العامة بمقرراتها فيما يتعلق ببدلات اعالة الأولاد التي تمنح
للموظفين من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها ، وبدلات الزوجة أو الزوج التي
تمنح للموظفين من كلا الفئتين . وفي ذلك الوقت أجلت اللجنة النظر في موضوع بدلات
المعالين من الدرجة الثانية .

٨٦ - ونظرت اللجنة في دورتها الثامنة عشرة ، في الوثائق المقدمة من أمانتها
والتي توجز تاريخ بدلات المعالين من الدرجة الثانية كما تطبق على الموظفين من كلا
الفئتين فضلا عن تفاصيل الممارسات الراهنة في المنظمات . وقد مت الى اللجنة أيضا
تفاصيل عن معايير الاستحقاق التي تطبقها المنظمات .

آراء ممثلي المنظمات والموظفين

٨٧- قام رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية بابلاغ اللجنة بأن المنظمات ترى أنه ينبغي مواصلة تطبيق معايير الاستحقاق الراهنة عموما على كلتا الفئتين من الموظفين . وفي حالة الفئة الفنية وما فوقها ، ينبغي أن يستمر تحديد مبلغ البدل بالرجوع الى التخفيض الضريبي المطبق في البلد الذي يتخذ أساسا للمقارنة . وفيما يتعلق بفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها ، ترى معظم المنظمات أنه ينبغي أن يستمر تحديد مبلغ البدل على أساس الممارسة المحلية ، وأن يدفع البدل فقط في مراكز العمل التي تستدعي فيها الممارسة المحلية السائدة دفع هذا البدل . ومع ذلك ، فان بعض المنظمات ترى أنه ينبغي أن ينظر الى بدل الاعالة للمعالين من الدرجة الثانية على أنه احد الاستحقاقات الاجتماعية التي يجب دفعها في جميع مراكز العمل . وقدّرت منظمة واحدة على الأقل أنه من المطلوب القيام بزيد من الدراسة من أجل تحديد ما اذا كانت ادارة النظام تعكس تنوع التقاليد الثقافية الموجودة في الدول الأعضاء . وترجو المنظمات من اللجنة أيضا أن تنظر في المبدأ الذي يقول بأنه يمكن أن يكون للموظف شخص معال من الدرجة الثانية معترف به في اطار أحكام الاستحقاق ، حتى حيث لا تنص الممارسة المحلية على أي بدل وحيث لا يدفع شي ما ، بحيث يمكن أن ينظر الى المعال من الدرجة الثانية على أنه مستوف لشروط الحصول على استحقاقات أخرى مثل التأمين الصحي .

٨٨- وأكد رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين من جديد أنه ينبغي أن يمثل هذا البدل احد الاستحقاقات الاجتماعية . وأضاف أن الاتحاد يرى أن معايير الاستحقاق الراهنة شديدة التقييد . ولذلك ينبغي اعادة النظر فيها حتى يؤخذ في الاعتبار تفسير الاعالة الأشمل الموجود في ثقافات وقوانين وطنية عديدة . ويقترح الاتحاد أيضا أنه ينبغي ابقاء العلاقة بين مبالغ بدلات الأولاد وبدل المعال من الدرجة الثانية التي كانت توجد في الماضي .

٨٩- ورأى الداعي الى اجتماع لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة أنه ينبغي أن يمثل البدل احد الاستحقاقات الاجتماعية ؛ وأن المبلغ المخصص للبدل ينبغي أن يكون هو نفسه بالنسبة لكل فئات الموظفين . ولا حظ أنه من الصعب تفسير الفروق بين المبالغ المدفوعة . ودعا اللجنة أيضا الى اعادة النظر في معايير الاستحقاق .

مناقشة اللجنة ومقرراتها

٩٠- بحثت اللجنة بدقة اقتراحات اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة التي تدعو الى النظر

الى بدل المعال من الدرجة الثانية باعتباره احد الاستحقاقات الاجتماعية التي تطبق على موظفي فئة الخدمات العامة في جميع مراكز العمل بصرف النظر عن الممارسة المحلية . وقد لاحظت اللجنة ، مع ذلك ، أن الممارسة المحلية تدعو الى دفع البديل في عدد صغير من البلدان (حوالي ١٥) ، ولذلك لا يمكن اعتبار أن الممارسة مطبقة على نطاق عام . وبالتالي ، لم تجد اللجنة أي تبرير للنظر في البديل على أنه احد الاستحقاقات الاجتماعية الذي يطبق في جميع مراكز العمل بصرف النظر عن الممارسة المحلية .

٩١ - ونظرت اللجنة أيضا في امكانية اقرار استحقاق الموظف من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها لبديل المعال من الدرجة الثانية بالرجوع الى الممارسة المحلية . وكان رأيها ، مع ذلك ، فيما يتعلق باقرار استحقاق بدل المعال من الدرجة الثانية ، أنه ليس لديها معلومات كافية فيما يتعلق بالقوانين المحلية المطبقة لتمكينها من القيام بدراسة شاملة للسألة في ذلك الوقت . ولا حظت كذلك انه وفقا للمعايير القائمة ، فان دفع البديل مقيد فيما يختص بمعال واحد مستحق من الدرجة الثانية وانه لا يدفع بدل معال من الدرجة الثانية لموظف يستفيد من بدل الزوجة . وحيث أن الاستحقاق بالرجوع الى الممارسة المحلية من شأنه ازالة بعض تلك القيود ، فان اللجنة ترى أن اتخاذ أي مقرر في هذا الصدد يمكن أن تترتب عليه آثار مالية بالنسبة للمنظمات . ورأت اللجنة أنه ، قبل القيام ببحث في امكانية وضع معايير الاستحقاق بالرجوع الى الممارسة المحلية ، يتعين حصولها على معلومات اضافية فيما يتعلق بالقوانين المحلية للبلدان التي توجد فيها كثافة كبيرة من موظفي الأمم المتحدة الذين يستفيدون من بدل اعالة لمعال من الدرجة الثانية بالرجوع الى الممارسة المحلية وأيضا فيما يتعلق بالآثار المالية المترتبة على تغيير في الطريقة المتبعة لاقرار الاستحقاق . ولذلك فقد رجحت اللجنة من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية جمع هذه البيانات ، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بالآثار المالية المترتبة على أية تغييرات في الممارسة ، وتقديمها الى اللجنة في دورتها العشرين .

٩٢ - وربما تبحث اللجنة هذه المسألة في دورتها العشرين ، فانها وافقت على أنه ينبغي أن يستمر تطبيق معايير الاستحقاق العامة التي تستعملها المنظمات حاليا في حالة كلتا الفئتين من الموظفين في جميع مراكز العمل .

٩٣ - وفيما يتعلق بتحديد مبلغ البديل ، وافقت اللجنة على أنه في حالة الموظفين من الفئة الفنية وما فوقها ، ينبغي أن يستمر حساب مبلغ البديل بالرجوع الى التخفيض الضريبي المطبق في البلد الذي يتخذ أساسا للمقارنة . أما فيما يخص موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها ، فانه ينبغي ابقاء الممارسة الحالية التي تقضي بتحديد مبلغ البديل بالرجوع الى الممارسة المحلية واستعمال البيانات التي يتم جمعها في وقت اجراء الاستعراض لرواتب فئة الخدمات العامة .

٩٤- ولاحظت اللجنة أن الالتزام بمقررها فيما يتعلق بدفع هذا البدل فقط في مراكز العمل التي تدعو الممارسة المحلية فيها الى هذا الدفع من شأنه أن يقتضي عدم دفع هذا البدل في بعض مراكز العمل التي يدفع فيها حاليا بالرغم من عدم وجود ممارسة محلية . ولاحظت اللجنة أيضا أن الالتزام بالمعايير العامة من شأنه أن يقتضي اعتبار بعض المعالين من الدرجة الثانية غير مستحقين ، على الرغم من أنهم يعتبرون مستحقين حاليا من قبل بعض المنظمات في مراكز عمل معينة . وفي كلتا الحالتين ، أعربت اللجنة عن وجهة نظرها التي مفادها أنه ، بينما يمكن لأولئك المستفيدين من البدل الاستمرار في الحصول عليه في المستقبل ، فإنه ينبغي ، اعتبارا من ١ أيلول/سبتمبر ١٩٨٣ اعتبار جميع الموظفين الذين يلتحقون بالمنظمات مستحقين بالنسبة لأغراض دفع بدل المعال من الدرجة الثانية في إطار الممارسة المحلية والمعايير التي تقرها اللجنة .

جيم - جوانب الضمان الاجتماعي المتعلقة بأحوال الخدمة

٩٥- نظرت اللجنة، في دورتها السابعة عشرة، في جانبين من جوانب الضمان الاجتماعي : التحديد الكمي لاستحقاقات الضمان الاجتماعي في منهجية رواتب فئة الخدمات العامة والمشاركة في تكاليف التأمين الصحي . وقد نظر في هذين الجانبين كل واحد منهما مستقلا عن الآخر، ويرد ما يفيد بشأنهما في الفرعين (٢١) أدناه .

١- التحديد الكمي لاستحقاقات الضمان الاجتماعي والمقارنة بينها

٩٦- قررت اللجنة في دورتها الثالثة عشرة اتباع نهج مرحلي في استعراض أحوال الخدمة بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها . وقد أثارت الأمانة العامة، في وثيقة مقدمة الى اللجنة في دورتها السابعة عشرة، بعض الأسئلة الأساسية التي طلب توجيه بشأنها ، وتبعها اقتراح الأمانة العامة تطوير منهجية شاملة لتحديد الكمي لاستحقاقات الضمان الاجتماعي المختلفة والمقارنة بينها . وكان من بين البنود التي طلب الى اللجنة النظر فيها تلك العناصر التي تشمل على الضمان الاجتماعي الشامل، وأساس المقارنة، والمنهجية التي ستستخدم، ودور السياسات الداخلية اذا ماكانية المقارنة الخارجية .

آراء ممثلي المنظمات والموظفين

٩٧- أعرب رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالشؤون الادارية ومثلو الموظفين ، على التوالي ، عن رأي مفاده انه ليس هناك سبب يفرض ضرورة الاضطلاع بهذا الاستعراض في المرحلة الحالية .

مقررات اللجنة

٩٨ - لاحظ العديد من أعضاء اللجنة أن موضوع تكاليف استحقاقات التأمين الصحي التي أشارت إليها الجمعية العامة في القرار ١٢٦/٣٧، الجزء ثالثا، الفقرة ٨، يتطلب نظرا عاجلا من قبل اللجنة. وكان رأي الأعضاء، مع ذلك، أن القيام بدراسة شاملة عن جميع استحقاقات الضمان الاجتماعي، وفقا لما اقترحتة الأمانة العامة، لا يشكل أولوية عليا فسي اطار برنامج عمل اللجنة. ولذلك رأت أنه، في حين يجب النظر في الموضوع في وقت ما فسي المستقبل، فإنه لا يستوجب أن تنظر فيه اللجنة بصفة عاجلة في المرحلة الراهنة.

٢ - التأمين الصحي

٩٩ - رجت الجمعية العامة، بقرارها ١٢٦/٣٧ من اللجنة* أن تدرس الحاجة إلى زيادة الحصة التي تدفعها المنظمات الخاضعة للنظام الموحد للأمم المتحدة من اشتراكات التأمين الصحي للموظفين، ومسألة تطبيق الأثر الرجعي الملائم*. وأحيطت اللجنة علما أيضا بمحتويات الرسالة التي بعث بها الأمين العام للأمم المتحدة إلى الرئيس. واستجابة لتلك الطلبات، نظرت اللجنة في مسألة الاعانات المالية المقدمة للتأمين الصحي في دورتها السابعة عشرة، والثامنة عشرة. وعرضت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية، في وثيقة قدمتها إلى اللجنة في دورتها السابعة عشرة، تفاصيل صيغة المشاركة في التكاليف التي تطبقها المنظمات الخاضعة للنظام الموحد في مراكز العمل المختلفة. وفي الوثيقة التي قدمتها الأمانة العامة للأمم المتحدة إلى اللجنة في دورتها الثامنة عشرة، عرضت الخلفية التاريخية ذات الصلة بمسألة التأمين الصحي وموجزات لنظر الجمعية العامة في الموضوع في أوقات مختلفة. وفي ضوء المقررات الأولية التي توصلت إليها اللجنة في دورتها السابعة عشرة، أبلغها الأمين العام في دورتها الثامنة عشرة عن اعتزاه التقدم بمقترحات محددة إلى الجمعية العامة عن مسألة مستوى الاشتراكات التي تدفعها الأمم المتحدة فيما يتعلق بتكلفة التأمين الصحي لموظفيها، وهي عبارة عن الساهمة بنسبة الثلثين الثلث من جانب كل من المنظمة والموظفين على التوالي.

آراء ممثلي المنظمات والموظفين

١٠٠ - لاحظ رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أن تكاليف مشارية التأمين الصحي تتم المشاركة فيها على أساس النصف بين المنظمات والموظفين في جميع المواقع تقريبا، وأنه بالرغم من أن العديد من المنظمات قد اقترحت أن تكون الصيغة هي نسبة الثلثين للثالث، فإن منظمات أخرى لا تعاني من مشاكل فيما يختص بالترتيبات القائمة. وطبقا لذلك، رأت المنظمات أن مسألة التأمين الصحي، وعلى وجه التحديد، نسبة الاشتراكات في هذه المشاريع، ليست مسائل تخضع لنظام موحد وأنه ينبغي لذلك ألا يتم السير فيها على أساس مشترك بين الوكالات.

١٠١- وأيد رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين الاقتراح القائل بتفويض معادلة تقاسم التكلفة مادام هذا التغيير لا يسيء الى الموظفين الآخرين ولا يمس تمثيل الموظفين في هيئات ادارة التأمين الصحي . واقترح ان تشرع لجنة الخدمة المدنية الدولية في اجراء دراسات لاستعراض مستويات الاقساط ، وشمول الاستحقاقات والحد الأقصى لاشتراكات الموظفين ، والشمول والاشتراكات في فترة ما بعد الخدمة .

١٠٢- ولاحظ رئيس لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة الاتجاه العالمي الى زيادة تكاليف التأمين الصحي ، ورحب باقتراح تغيير معادلة تقاسم التكلفة باعتباره خطوة تتفق مع الممارسة الخارجية . بيد أنه اقترح تطبيق معادلة لتقاسم التكلفة تبلغ ٧٥ في المائة بالنسبة للمنظمات و ٢٥ في المائة بالنسبة للموظفين .

١٠٣- وقال ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين السابقين ان قضية النسبة الملائمة لتقاسم تكلفة التأمين الصحي هي الى حد كبير من المسائل الداخلية للمنظمات ولكن هناك نقطتان يجب مراعاتهما فيما يتعلق بالموظفين المتقاعدين . أولهما ، ان مستوى اشتراكات الموظفين العاملين يحدد أعلى من مستوى اشتراكات الموظفين المتقاعدين ، على اساس ان يكون المستوى أكثر ارتفاعا خلال الخدمة الفعلية حتى يتسنى استمتاع الموظفين السابقين بدفع اشتراكات أقل عند التقاعد عندما يقل دخلهم . وثانيهما ، ما لاحظته من أن الكثير من المحالين الى التقاعد تشملهم برامج التأمين الصحي الوطنية ، مثل برنامج الرعاية الطبية بالولايات المتحدة ، والتي يدفع لها الموظفون المتقاعدون الاشتراكات ويتلقون منها الاستحقاقات ، مما يقلل من المطالبات التي كانت ستقدم ، لولا ذلك ، الى برامج التأمين الصحي التابعة للمنظمات .

المناقشة التي أجرتها اللجنة ، ومقرراتها

١٠٤- نظرت اللجنة ، كخطوة أولى ، في مدى اعتبار هذه المسألة قضية من قضايا النظام الموحد أو قضية ذات أهمية محلية ، يلزم حلها عن طريق المنظمات في مركز خدمة محدد دون احالة المسألة الى اللجنة . واتفقت اللجنة ، بعد مناقشات مستفيضة لمختلف النواحي المتصلة بالقضية ، على أنها قضية تهم النظام الموحد ، ومن ثم ينبغي النظر الى أي مقرر يتخذ في هذا الصدد من وجهة نظر جميع موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة في جميع مراكز العمل . ولاحظت اللجنة ما يلي :

(أ) ان معادلة تقاسم التكلفة بالتساوي ، التي تطبقها المنظمات بصفة عامة ، قد أتت بنتائج مرضية في معظم الحالات ؛

(ب) ان بعض المنظمات تعاني من مصاعب جسيمة في مركز واحد أو أكثر من مراكز العمل ، نتيجة ارتفاع تكاليف استحقاقات الرعاية الصحية ؛

(ج) ان العبء الذى تتحمله استحقاقات الرعاية الصحية ، بوصفها عنصرا من عناصر التعويض الشامل ، صغير نسبيا فيما يتعلق بجميع فئات الموظفين .

١٠٥- ودرست اللجنة اشتراكات الموظفين في التأمين الصحي بصفتها نسبة من صافي الأجر في مقار العمل السبع . ولاحظت انه في حين أبتقت معادلة تقاسم التكلفة بالتساوى على متوسط اشتراكات الموظفين المعبر عنه كنسبة من اجمالي الأجر الصافي عند مستويات منخفضة الى حد معقول ، تبدو تلك النسب شديدة الارتفاع في بعض الحالات . ولاحظت اللجنة ، بصفة خاصة ، ان اشتراكات الموظفين في التأمين الصحي ، المعبر عنها كنسبة من صافي مرتبات الموظفين المعيلين ، تبلغ ٣ في المائة تقريبا في حالة جنيف وفيينا ، بينما تزيد النسبة نفسها عن ٦ في المائة في حالة نيويورك . وكان من رأى اللجنة ان هذا يشير الى صعوبات واضحة فيما يتعلق بمعادلة تقاسم التكلفة بالتساوى ، المطبقة حاليا في نيويورك . وأعرب أحد الأعضاء عن اعتقاده بأن المنظمات قد تود النظر في وضع معادلة لتقاسم التكلفة بنسبة ٦٠ الى ٤٠ ، أو وضع خطط استحقاق بديلة يستطيع الموظفون أن يختاروا من بينها أكثر الخطط ملاءمة لاحتياجاتهم .

١٠٦- وقررت اللجنة أن تقوم امانتها بحساب متوسط لاشتراكات الموظفين في التأمين الصحي ، معرب عنه كنسبة من صافي الأجر ، ومقدّر طبقا لعدد الموظفين في مقار العمل السبع ؛ ورجت من رئيسها أن يقدم هذه المعلومات الى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات كافة . وطلبت ايضا الى الأمانة ان تقدم اليها هذه المعلومات في دورتها التاسعة عشرة . وقد يرغب الرؤساء التنفيذيون ، فيما يتعلق بمراكز الخدمة التي تزيد فيها نسبة اشتراكات الموظفين الى صافي الأجر عن متوسط النسبة السائدة في مقار العمل السبع ، في التقدم باقتراح الى هيئاتهم التشريعية لوضع معادلات تقاسم تكلفة مناسبة تؤدي في مراكز العمل تلك الى تخفيض نسبة اشتراكات الموظفين الى صافي الأجر ، لتبلغ مستوى يتفق مع المتوسط المطبق في المواقع السبع لمقار العمل .

١٠٧- واقترحت اللجنة تنفيذ توصياتها المتعلقة بالمعادلة البديلة لتقاسم التكلفة ، المشار اليها في الفقرة ١٠٦ أعلاه ، اعتبارا من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٨٤ .

دال - استحقاقات منحة الوفاة

١٠٨- طلبت الجمعية العامة ، في القرار ٣٥/٢١٤ ألف ، الى اللجنة " أن تبقى قيد الاستعراض امكانية انشاء نظام اشتراكات لاستحقاقات منحة الوفاة يكون فعالا من حيث التكاليف " . وقد اضطلعت اللجنة في دورتها الثامنة عشرة بدراسة للمسألة استجابة منها لهذا الطلب ؛ واستشارت بشأنها المنظمات ومثلي الموظفين .

١٠٩- ولاحظت اللجنة انه في فترة السنوات ١٩٨٠-١٩٨٢ بلغ المتوسط السنوي لنفقات منح الوفاة التي تحملتها المنظمات كافة ١٨٨ ٨٩٧ دولارا (١٠) .

١١٠- وفيما يتعلق بوضع نظام اشتراكات لاستحقاقات منحة الوفاة ، نظرت اللجنة فسي الخيارات الثلاثة التالية :

- (أ) مواصلة العمل بالنظام القائم الذي لا يتطلب اشتراكات ؛
- (ب) نظام يتاح بموجبه اشتراك المنظمات والموظفين في جميع التكاليف على أساس التساوي ؛
- (ج) اتخاذ الترتيبات اللازمة مع احدى شركات التأمين التجارية لتقديم استحقاقات مماثلة على اساس تقاسم تكاليف الأقساط .
- وقررت اللجنة ، عقب تحليل متعمق لهذه الخيارات الثلاثة ، أن توصي الجمعية العامة بمواصلة العمل بالنظام القائم الذي لا يتطلب الاشتراك مادام يوقر الاستحقاقات بأكثر الطرق فعالية من حيث التكلفة . ويرد المزيد من التفاصيل المتعلقة بنظر اللجنة في هذه المسألة فسي الفقرات ٨٩ الى ٩٥ من التقرير المتعلق بأعمال اللجنة في دورتها الثامنة عشرة (٤) .

الفصل السادس

شروط الخدمة في الميدان

الف - الفنيون الوطنيون

١١١ - نظرت اللجنة في دورتها السابعة عشرة في البيانات التي قدمتها ، بناءً على طلبها ، اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية ، والتي تتعلق بعدد الفنيين الوطنيين وأنواع توظيفهم .

آراء المنظمات ومثلي الموظفين

١١٢ - لاحظ رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية انه في نهاية عام ١٩٨٢ كانت هناك ثلاث منظمات ، هي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومؤسسة الأمم المتحدة لرعاية الطفولة (اليونيسيف) ، ومنظمة الامم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو) ، تستخدم فنيين وطنيين . وأبلغت الأمم المتحدة انها تتوقع استخدام هؤلاء الموظفين في عام ١٩٨٣ .

١١٣ - وشدد مثلاً البرنامج الإنمائي واليونيسيف على الدور المفيد الذي يقوم به الفنيون الوطنيون ؛ وأثار البرنامج الإنمائي انه بصدد وضع مبادئ توجيهية واضحة في السياسة المتعلقة بهذه الفئة من الموظفين تستند الى تخطيط الموارد البشرية . ولاحظ ممثل الفاو أن منظمته تقوم حالياً بترشيد استخدامها لقدامى الموظفين المعينين محلياً . وقال ان منظمته تنوى الاستمرار في استخدام موظفي فئة الخدمات العامة الأقدم ورتب الخدمات العامة الموسعة وانها لا تتوخى فئة جديدة من الموظفين الوطنيين .

١١٤ - وأشار اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين الى ان لديه اعتراضات ، من ناحية المبدأ ، على تكوين فئة فنية وطنية منفصلة ، وكرر رأيه القائل بأنه في حالة قيام الموظفين بأعمال ذات طبيعة فنية ينبغي ان تدفع أجورهم على اساس ذلك . وأيد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ، رغم هذه القضية المبدئية ، استخدام الموظفين الوطنيين باعتباره من المزايا الهامة لعملية البرمجة ، نظراً لتحسبهم الكبير بالاطمار الوطني ، السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي . وقد أصبح من المحتم الآن ، نظراً لتزايد عددهم ، اتمام المنهجية المتعلقة بتحديد المرتبات ووضع هيكل هذه المرتبات وتوصيفات الوظائف ومعايير التوظيف .

١١٥ - وشدد الداعي الى اجتماعات لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي الامم المتحدة على ان استخدام الفنيين الوطنيين يحظى بتأييد اللجنة الكامل من ناحية

المبدأ ؛ وانه لا ينبغي لهذه الممارسة ، رغم ذلك ، ان تكون عبءاً اضافية تعمـترض
انشاء هيكل وظيفي موحد .

مقررات اللجنة

١١٦- قررت اللجنة أن تحيط علماً بالورقة المقدمة من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل
الادارية بما في ذلك اسقاطات استخدام هؤلاء الموظفين لعام ١٩٨٣ . وطلبت الى اللجنة
الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أن تقدم المزيد من المعلومات في دورتها التاسعة
عشرة حتى تستطيع اللجنة أن تتخذ مقراً حاسماً في ذلك الوقت بشأن مركز هذه المجموعة
من الموظفين .

باء - الاستعراض الشامل لشروط الخدمة في الميدان

١١٧ - نظرت اللجنة ، في دورتها الثامنة عشر ، في الوثائق المقدمة من أمانتها ومن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ، والتي تتضمن استعراضا تفصيليا لشروط الخدمة في الميدان في كلا منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الحكومية والدولية المشتركة في البرامج الميدانية . وقد قدم عدد من المقترحات بشأن التحسينات المحتملة التي قد تعزز تنقل الموظفين الميدانيين . ويتضمن تقرير اللجنة عن أعمال هذه الدورة (١١) تحليلا للتحسينات الممكنة .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

١١٨ - حدد رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية عددا من البنود ذات الأولوية كيما تنظر فيها اللجنة . وتتضمن هذه البنود ، في جملة أمور ، مسائل تتعلق بالصحة ، وتخزين الأطعمة الشخصية ، وتوظيف الأزواج ، والأمن ، والتدريب ، والتنقل . وأيدت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية الحاجة الى سداد بعض المصروفات عند مغادرة أحد مراكز العمل ، ولكنها طالبت باجراء استعراض لنظام الحوافز الموضوع لمراكز العمل الصعبة مشفوعا بالاستعراض الذي تقوم به اللجنة ، كل ثلاث سنوات ، لتصنيف مراكز العمل . وقد قام ، باسم المنظمات ، باطلاع اللجنة على المقررات الأخيرة التي تم اتخاذها على الصعيد المشترك بين المنظمات بغية تحسين أحوال أمن الموظفين العاملين في الميدان . وأيدت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية اجراء استعراض لبعض البدلات بهدف تعزيز تنقل الموظفين كما طالبت بذلك لجنة التنسيق الادارية ، ولكنها اقترحت تأجيل النظر في ادخال زيادة على الحافز المالي للموظفين في مراكز العمل الصعبة ريثما يتم استعراضها أيضا من قبل الفريق العامل الثلاثي المعني بتصنيف العمل وفقا لشروط المعيشة ، والعمل ، والذي كان من المقرر أن يجري استعراضا شاملا لمراكز العمل الصعبة في وقت تال من العام الحالي .

١١٩ - وتطرق ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين الى ضرورة وضع منهجية واضحة لمقارنة شروط الخدمة الميدانية . وشدد أيضا على ضرورة النظر ، على نحو سليم ، في مشاكل موظفي فئة الخدمات العامة العاملين في مراكز الخدمة الميدانية ، وأشار بصفة خاصة في هذا الصدد الى ضرورة استعراض أحكام التأمين الصحي والتطوير الوظيفي . وطالب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بسداد مصروفات ما قبل المغادرة وزيادة الحافز المالي لمراكز العمل الصعبة . وقدمت توصيات محددة في مجالات الشروط الصحية وتوظيف الأزواج وفي الاستفادة من خدمات الحقيبة . وأيد ممثل الاتحاد انشاء بدل ميدان اعترافا بالطبيعة المتميزة للخدمة الميدانية .

١٢٠ - وكان من رأى الداعي الي اجتماعات لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي الأمم المتحدة أن موضوع أمن الموظفين في الميدان يستحق أولوية في الاهتمام . وعرف أيضا فئة الخدمات العامة بأنها مجموعة من الموظفين تستحق أن تستعرض شروط خدمتها ، واقترح النظر في دفع بدل أخطار . وقال ان اللجنة مهتمة بتشجيع تحقيق درجة من اللامركزية في عملية صنع القرار الادارى على الصعيد الميداني . وحدد عددا من مجالات المشاكل التي تتطلب اهتماما وتشمل ، في جملة أمور ، الأمن الوظيفي وأحوال السكن ، وتحسين التغطية التأمينية . وقال ان اللجنة تؤيد التحسينات المقترحة ادخالها في شروط الخدمة ، والواردة في وثيقة الأمانة ، وأشار ، بصفة خاصة ، الى ضرورة سداد مصاريف ما قبل المغادرة وادخال تحسينات في تخزين وشحن الأمتعة الشخصية وكذلك في الحافز المالي لمراكز العمل الصعبة .

مقررات اللجنة

١٢١ - سجلت مناقشة اللجنة لشروط الخدمة الميدانية في الفقرات ١٣٢ الى ١٤٥ من تقريرها عن أعمال دورتها الثامنة عشرة (٤) . وحددت اللجنة مجالي الأمن والصحة باعتبارهما يستحقان أولوية النظر . كما قررت ما يلي :

(أ) توسيع اختصاصات الفريق العامل الثلاثي ، المنشأ عام ١٩٨٣ ، المعني بتصنيف مراكز العمل وفقا لشروط المعيشة والعمل ، كي تتضمن استعراضا شاملا لمراكز العمل وللبدلات والاستحقاقات ، التي يتلقاها الموظفون حاليا ، على أن يستند هذا الاستعراض ، في جملة أمور ، الى الوثائق التي ستقدمها المنظمات واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ؛

(ب) أن تطلب الي أمانتها أن تقوم ، بالتشاور مع اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ومع ممثلي الموظفين ، بمواصلة دراسة مفهوم التنقل ، بما في ذلك اعادة النظر في الحاجة الي ادخال بدلات مناسبة أو اعادة تشكيلها ؛

(ج) أن تطلب الي اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أن تقدم اقتراحات الي لجنة الخدمة المدنية الدولية ، في دورتها العشرين ، أو أن تقدم تقريرا ، حسب الاقتضاء ، عن الاجراءات المنبثقة عن النظر في تخزين وشحن الأمتعة الشخصية وتوظيف الأزواج وتوجيه الموظفين وأسرههم قبل وصولهم والاتصالات ، بما في ذلك خدمات الحقيبة ، وحصول موظفي مراكز الخدمة الميدانية على خدمات اقراض محسنة ، وهذه كلها بنود تقع ، وفقا لرأى اللجنة ، في النطاق الواسع للتنسيق المشترك بين الوكالات .

(د) ان تطلب الى الأمانة العامة للأمم المتحدة أن تقدم الى اللجنة غمي دورتها العشرين دراسة عن شروط الخدمة لغئة الخدمات الميدانية ، تشمل الجوانب المتعلقة بالمرتبات وبالحياء الوظيفية على حد سواء ؛

(هـ) أن تصدر تعليمات الى أمانتها بزيادة تطوير العمل المتعلق بشروط الخدمة في الميدان ، وعلى وجه الخصوص :

١ ' أن تنظر في أساس منطقي محتمل لاختيار " خدمات مدنية تتخذ أساسا للمقارنة " في دراسات مقبلة ، فضلا عن منهجية محتملة للمقارنة على أساس دورى ؛

٢ ' أن تولي اهتماما أكبر لمشاكل فئة الخدمات العامة ، لاسيما عناصر الخدمة المتعلقة بالحياء الوظيفية ، بما في ذلك خطط راعدة محتملة لتعميم اعلانات الشواغر ؛

٣ ' أن تدرس المشاكل المتعلقة بالصعوبات التي يواجهها الموظفون الميدانيون في ايجاد سكن ؛

٤ ' أن تقدم تقريرا عن التقدم المحرز في الدراسة الشاملة الناجمة عن المبادرات الراهنة .

١٢٢ - وفيما يختص بالشروط المتعلقة بأمن الموظفين في الميدان ، أحاطت اللجنة علما بالتقدم الذي أبلغت عنه اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية وأكدت على اهتمامها المستمر بكفالة أمن الموظفين . وطلبت اللجنة من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أن تتخذ ترتيبات من أجل اشتراك أمانتها بصورة ملائمة على الصعيد المشترك بين الوكالات حتى تظل على علم وثيق بالتطورات .

١٢٣ - وفيما يتعلق بالمشاكل المتصلة بالصحة فان اللجنة :

(أ) أحاطت علما بالتقدم المتواصل الذي أحرزه المديرون الطبيون وأيدت مبادراتهم ، وطلبت الى ممثلي الرؤساء التنفيذيين أن يقدموا تقارير الى الدورة التاسعة عشرة للجنة بشأن الترتيبات التي اتخذت لتأمين تمويل المستوصفات على نحو كفاء ، حسب الاقتضاء ، وبشأن التعاون الملائم فيما بين الوكالات من أجل مساعدة الموظفين الذين يتم اجلاؤهم لأسباب طبية ويحتاجون الى عناية عاجلة في المستشفى ، أو الى العلاج ، مع تقديم قروض بضمان المرتب أو ضمانات الى المستشفيات أو الأطباء بأن أتعابهم ستسد بالكمال ؛

(ب) طلبت من أمانتها أن تقدم إليها في دورتها العشرين معلومات بشأن الفرق في خطط الرعاية الطبية التي تمس موظفي فئة الخدمات العامة في الميدان ؛

(ج) قررت الموافقة على قيام المنظمات بتسديد تكاليف الفحوص الطبية الأساسية بالنسبة لأفراد الأسرة المصاحبين للموظفين المعيّنين في بلدان أغلبية مراكز العمل بها مصنفة على أن لها ظروفًا صحية ضارة ، إلى حد أقصاه ١٥٠ دولارًا للموظف الواحد خلال فترة سنتين (وتترتب على ذلك آثار مالية تيمتها ١٥٠ . . . دولار في السنة بالنسبة لمنظمة الأمم المتحدة ككل) .

١٢٤ - ووافقت اللجنة أيضًا على تسديد نفقات ما قبل السفر للموظفين الذين يغادرون مراكز عمل غير المقر على أن يخضع ذلك للشروط التالية :

(أ) يتم التسديد عند تقديم ما يثبت الإقامة في الفندق ؛

(ب) يقتصر التسديد على مبلغ أقصاه ٦٠ في المائة من معدل بدل الإقامة اليومي لمركز العمل المعني وذلك لمدة أقصاها ١٠ أيام . وقد يدفع مبلغ أقصاه نصف ذلك المعدل فيما يتعلق بالمعالين ؛

(ج) لا تقدم أية مدفوعات فيما يتعلق بتعيين الموظف لأول مرة .

ولاحظت اللجنة ان تكلفة تسديد نفقات ما قبل السفر تلك تبلغ ٢٠٠ . . . دولار في السنة بالنسبة للنظام الموحد للأمم المتحدة . وقررت اللجنة تطبيق هذا التسديد اعتبارًا من ١ أيلول / سبتمبر ١٩٨٣ .

١٢٥ - كما طلبت اللجنة من أمانتها أن تقدم إليها في دورتها التاسعة عشرة معلومات مستكملة تتعلق بمختلف فئات مراكز العمل المعيّنة عن مراكز العمل الموجودة في المقر ، وبالبدلات والاستحقاقات المنطبقة على الموظفين وأسرتهم في كل من مراكز العمل المذكورة .

الفصل السابع

الإجراءات التي اتخذتها اللجنة بموجب المادة ١٣ من نظامها الأساسي

ألف - استعراض التصنيف الموحد لمجموعات الوظائف

١٢٦ - قررت اللجنة ، في دورتها العاشرة ، وجوب أن تجرى امانتها تغييرات في التصنيف الموحد للمجموعات المهنية في المستقبل ، بعد التشاور مع ممثلي المنظمات والموظفين ، وإبلاغ اللجنة بهذه التغييرات حسب الاقتضاء . وقد أبلغت الأمانة سلسلة من المقترحات تتعلق بتنقيحات للوظائف من الفئة الفنية والادارية والتقنية الى اللجنة في دورتها السابعة عشرة .

آراء ممثلي المنظمات والموظفين

١٢٧ - أحاط رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية علما بأن هذه القضية كانت موضوع مشاورات كاملة عن طريق لجننتها الفرعية لتصنيف الوظائف .

١٢٨ - ووجهت ممثلة لجنة التنسيق للمنتابات والزابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة النظر الى المشكلة التي قد تنشأ عن محاولة حل مسألة تطبيق نظام التصنيف الموحد للمجموعات المهنية على الفئات غير الفنية ، لأن الوظائف في بعض المنظمات مصنفة باعتبارها من الفئة الفنية ، وفي منظمات أخرى باعتبارها من فئة الخدمات العامة . وأكدت على وجوب عدم تطبيق نظام التصنيف الموحد للمجموعات المهنية تطبيقاً صارماً ، ولا حظت أنه ينبغي اعتبار التنقيحات المتررا ادخالها على التصنيف الموحد بوصفها عملية ديناميكية .

المناقشة التي دارت في اللجنة ومقرراتها

١٢٩ - أحاطت اللجنة علما بالإجراء المتخذ لتنقيح التصنيف الموحد للمجموعات المهنية فيما يتعلق بالعمل الفني والادارى والتقني .

باء - وضع معايير لميادين العمل الموحدة
(المستوى الثاني)

١ - المهندسون المدنيون

١٣٠ - نظرت اللجنة في دورتها السابعة عشرة ، في مشروع المستوى الثاني مسن معايير تصنيف الوظائف للمهندسة المدنية ، الذي وضع وفقا للعملية الاستشارية التي تمت الموافقة عليها من قبل . ووافق كل من رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ورئيسة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين معا على أن آراء المنظمات وممثلي الموظفين قد أخذت في الاعتبار على نحو كامل . وقررت اللجنة وضع معايير المستوى الثاني للمهندسين المدنيين وقرار نشرها للاستعمال داخل منظمات النظام الموحد ، على أن يبدأ نفاذها فورا ، وذلك بالاقتران بالمعيار الرئيسي (المستوى الأول) .

٢ - أخصائيو المشتريات والتعاقد

١٣١- قررت اللجنة في دورتها الثامنة عشرة وضع واصدار معيار المستوى الثاني لخصائيو المشتريات والتعاقد وذلك لاغراض التطبيق الفوري من جانب المنظمات الداخلة في النظام الموحد . كما احاطت اللجنة علما بالمركز الراهن لمشروع معايير المستوى الثاني لمراجعي الحسابات والمحاسبين والمحللين الماليين ، ورجت من امانتها ان تقدم لها في دورتها التاسعة عشرة مشاريع معايير خاصة بميادين العمل هذه .

جيم - وضع معايير لتصنيف وظائف فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في نيويورك

١٣٢- عندما اصدرت اللجنة في عام ١٩٨٢ المعايير التي وضعتها لجنة التنسيق المشتركة بين الامم المتحدة وبرنامج الامم المتحدة الانمائي ومؤسسة الامم المتحدة لرعاية الطفولة (اليونيسيف) للوظائف من فئة الخدمات العامة ، البالغ عددها ٣٠٠ ٣ وظيفة في نيويورك ، رجت من لجنة التنسيق مواصلة مهمتها بوضع معايير للوظائف الستمانية الباقية في الفئات غير الفنية المعنية . ونظرت لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها السابعة عشرة في تقرير للجنة التنسيق يقترح معايير تصنيف منفصلة للصناعات والحرف المتصلة بصيانة المباني ، وللمهن التي تشمل الشحن والنقل والاستلام ، وللمهن المتعلقة بالطباعة ، ولخدمات الامن ، والجولات في صحبة مرشدات .

١٣٣- وعقب المناقشة المستفيضة التي تعكسها الفقرات ١٦٥ الى ١٧٤ من تقرير اللجنة عن أعمال دورتها السابعة عشرة ، قامت اللجنة بما يلي :

(ا) احاطت علما بمعايير تصنيف الوظائف التي تشمل المرشدين وموظفي الامن .

(ب) وافقت على ان معايير تصنيف الوظائف التي وضعت ، بصورة منفصلة ، لفئات العمل الثلاث الموحدة (واحدة للعاملين في المطبعة ، واثنان للعممال اليدويين) كانت قد وضعت بطريقة أدت الى ان تكون كل منها متماسك داخليا وملائمة لتعيين الترتيب النسبي للوظائف التي يشملها كل معيار ؛ ومن ثم فهي مناسبة للتطبيق الفوري ؛

(ج) رجت من لجنة التنسيق المشتركة بين الامم المتحدة ، وبرنامج الامم المتحدة الانمائي ، ومؤسسة الامم المتحدة لرعاية الطفولة ان تستمر في النهوض بولايتها وان تقوم بالجمع بين المعيار الخاص بالعاملين في المطبعة والمعايير الخاصين بالعمال اليدويين في معيار واحد لتصنيف الوظائف مع الاستعانة بالمشورة التقنية التي تقدمها امانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ؛

(د) اذنت لامانتها بأن تقوم ، في حالة فشل لجنة التنسيق في جهودها ، بطلب اية معلومات اضافية لازمة وبدمج المعايير الثلاثة على اساس الاعتبارات التقنية ؛
(هـ) اذنت لرئيسها باصدار المعيار المركب الناتج لتقوم المنظمات الثلاث المعنية بتطبيقه فوراً .

١٣٤- ونظرت اللجنة في دورتها الثامنة عشرة في معايير تصنيف الوظائف الموحدة التي وضعتها لجنة التنسيق للعاملين في ميدان المهن والحرف في نيويورك على اساس دمج المعايير الثلاثة المنفصلة السابق اقرارها في الدورة السابعة عشرة لمختلف انواع الأعمال اليدوية .

١٣٥- ولا حظت اللجنة ان المعيار المتكامل مقبول تماما للمنظمات وممثلي الموظفين المشتركين ، وان رئيس اللجنة ، عملاً بالاذن الممنوح له في الدورة السابعة عشرة قد قام فعلاً باصدار هذا المعيار . واعربت اللجنة كذلك عن امتنانها للجنة التنسيق ورئيسها لكفائتهم في تنفيذ ولاية اللجنة ، كما رحبت باصدار المعيار .

١٣٦- ويتألف المعيار ، كما هو صادر الآن ، من ٨١ وظيفة من الوظائف التي تتخذ اساساً للمقارنة عند التصنيف والتي تميز كلا من مستويات الرتب من الثانية الى الثامنة وتشمل وظائف تمثل مدخل كل رتبة وقائمة بالوظائف التي تتخذ اساساً للمقارنة يكملها وصف سردي شامل لكل من مستويات الرتب ولا يتميز المستوى الاول بوظائف من الوظائف التي تتخذ اساساً للمقارنة ولكنه موصوف وصفا شاملاً . وقد حجز هذا المستوى ليخصص الوظائف التي تتضمن في الغالب أعمالاً جسمانية تجرى تحت اشراف دقيق وتتطلب مهارة أقل من الوظائف التي يقوم بها تلاميذ الحرفيين .

دال - وضع معايير لتصنيف الوظائف من فئة
الخدمات العامة والفئات المتصلة
بها في اديس ابابا

١٣٧- نظرت اللجنة ، في دورتها السابعة عشرة في طلب مقدم من الأمم المتحدة ، عقب مشاورات مع المكاتب الدائمة الاخرى في اديس ابابا ، بأن تقدم المشورة بشأن الجهود المتعلقة بوضع معايير موحدة لتصنيف الوظائف من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في مقر العمل هذا .

آراء المنظمات ومثلي الموظفين

١٣٨- ذكر رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ان المنظمات تدرك أهمية ضمان ان تكون معايير التصنيف المطبقة على فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة

بها في مراكز العمل التي توجد بها أكثر من منظمة متماثلة أو على الأقل متفقة فيما بينها ولذلك فإن اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية مهتمة بأن تضمن أن الجهد المبذول على مستواها لتطوير معيار تصنيف شامل قد اخذ في الاعتبار . وقال ان المنظمات تسود ان تضمن أن أي شيء يوضع في اديس ابا با لن يحول دون وضع المعيار الشامل . وأشار اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين الى ان الترتيبات الخاصة بالدراسة الاستقصائية الحالية ستضع سوابق لما يتم في المستقبل من تصنيف للوظائف من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في مراكز العمل الميدانية ، ولذلك فهو يرحب بالنهج المشترك بين الوكالات .

١٣٩ - وطلب رئيس مجلس موظفي اللجنة الاقتصادية لافريقيا تأكيدات بأن تكون المعايير التي توضع منطبقة على كل الموظفين من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها العاملين في مركز العمل هذا . ومضى فأكد أنه لا توجد خطط لمساعدة الموظفين على التقدم في حياتهم المهنية وأنه ليست هناك صلة بين خطط تصنيف الوظائف وسياسة الترقيات . وواصل حديثه فأشار الى بعض المصاعب التي ينطوى عليها التمييز بين الأعمال الفنية وغير الفنية وبيّن أن هناك نقسا من ارباب الاعمال الذين يتخذون اساسا للمقارنة في اديس ابا با والذين يمكن من خلالهم وضع جدول مرتبات مناسب .

قرار اللجنة

١٤٠ - أحاطت اللجنة علما بالجدول الزمني الموضوع لأعمال اللجنة المشتركة المعنية بتصنيف وظائف فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في اديس ابا با . وبالإضافة الى ذلك قامت اللجنة بما يلي :

(أ) رحبت بالمبادرة التي اتخذتها المنظمات التي لها مكاتب ثابتة فسي اديس ابا با والمتمثلة في سعيها متضامنة لوضع معايير موحدة لتصنيف الوظائف من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها ؛

(ب) أحاطت علما بتكوين وولاية اللجنة المشتركة المعنية بتصنيف وظائف فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في اديس ابا با ؛

(ج) رجحت من اللجنة المشتركة مراعاة المبادئ التوجيهية والمعايير التي سبق للجنة الخدمة المدنية الدولية ان وضعتها في سياق اصدار معايير تصنيف وظائف فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في نيويورك ؛

(د) عينت الامانة العامة للأمم المتحدة لتعمل بوصفها الوكالة الرائدة فسي توفير الدعم التقني الأساسي المناسب بالتشاور الوثيق مع امانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ، ورجحت منها تقديم تقارير مرحلية منتظمة الى كل من امانة هذه اللجنة واللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ؛

(هـ) وأصدرت تعليماتها الى أمانتها بأن تظل على اتصال مع جميع الأطراف المشتركة ، وذلك بغية توفير المشورة التقنية الى الحد الممكن والمشاركة في مراحل اختبار برنامج العمل المقترح ؛

(و) رجت من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ان تعلق في الدورة الثامنة عشرة للجنة الخدمة المدنية الدولية على الآثار المترتبة على أية اقتراحات صادرة عن اللجنة المشتركة في سياق الجهود التي تبذلها اللجنة الاستشارية من اجل وضع معايير تصنيف موحدة لفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في المكاتب الميدانية ؛

(ز) رجت من اللجنة المشتركة ان تقدم اليها في دورتها الثامنة عشرة تقريراً مؤقتاً وأن تقدم في الدورة التاسعة عشرة تقريراً نهائياً مع المعايير المقترحة لتقوم باستعراضها واصدارها ان أمكن .

الفصل الثامن

التدابير التي اتخذتها اللجنة بموجب المادة ١٤ من نظامها الأساسي

ألف - تخطيط الموارد البشرية

١٤١ - استأنفت اللجنة ، في دورتها السابعة عشرة ، النظر في تخطيط الموارد البشرية الذي كانت قد بدأت في دورتها السادسة عشرة . ويمكن الاطلاع على التفاصيل بما في ذلك آراء المنظمات وممثلي الموظفين في تقرير اللجنة عن أعمال دورتها السابعة عشرة (٥) . وبعد اجراء بعض المناقشة ؛ قامت اللجنة بما يلي :

(ا) رحبت بالمبادرات التي اتخذتها المنظمات والرامية الى وضع نهج متكامل لادارة مواردها البشرية ، وأحاطت علما بالتقدم المحرز، وأعربت عن ادراكها لأن احتياجات التخطيط تختلف وفقا لطبيعة وتركيب برامج عمل المنظمات ، وأكدت على أن تخطيط الموارد البشرية لا يجب أن يكون معقدا بدرجة تجعله غير فعال ؛

(ب) أعادت تأكيد التوصيات التي سبق أن قدمتها الى المنظمات في المرفق الأول لتقريرها السنوي الثامن المقدم الى الجمعية العامة (١) ؛

(ج) أشارت الى قرار الجمعية العامة ٣٧ / ٢٦ الذي ذكّرت الجمعية العامة فيه ، في جملة امور ، انها ترى " أن المفهوم العام لادارة الموحدة لشؤون الموظفين على أساس تخطيط الموارد البشرية على النحو الذي رسمته اللجنة ، سيساعد المنظمات في تحقيق أهداف برامجها على نحو كفاء ، ويوفر في الوقت نفسه شروطا أفضل للتطوير الوظيفي لجميع فئات الموظفين في النظام الموحد ، سواء كانوا يعملون بتعيينات دائمة أو محددة المدة " ؛

(د) أحاطت علما بالاتفاق العام بين المنظمات وممثلي الموظفين للقيام ، على أساس مشترك بين الوظائف ، بوضع نهج موحد ازاء مجموعة المهارات المتوفرة ، وذلك بغية تحسين فرص التطور الوظيفي في البداية وكذلك تبادل الموظفين بين المنظمات ، وطلبت من أمانتها اتخاذ خطوات اضافية ، بالتشاور الكامل مع كل من يعنيه الأمر ، لوضع هذا النهج ؛

(هـ) أصدرت تعليماتها الى امانتها بأن تقوم مع اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية وممثلي الموظفين باجراء مزيد من الدراسة لامكانية عقد حلقة دراسية للمتخصصين في ادارة شؤون الموظفين تتناول موضوع تخطيط الموارد البشرية لفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في المواقع الميدانية وفي المقر على السواء ؛

(و) طلبت من أمانتها ان تعمل كنقطة مركزية في اطار النظام الموحد لتبادل المعلومات عن مسائل الموارد البشرية .

باء - التطوير الوظيفي : انواع التعيينات

١٤٢ - في الدورة السابعة عشرة ، نظرت اللجنة في التطورات الاخيرة المتعلقة بأنواع التعيينات وأشارت الى الاتفاق العام بين المنظمات واللجنة المتعلق بمحاولة ازالة الاختلافات في الاعتاب الوظيفية وشروط وأنواع التعيينات .

آراء المنظمات وممثلي الموظفين

١٤٣ - ذكر رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ان المنظمات تتطلع الى ارشادات لجنة الخدمة المدنية الدولية من اجل وضع اطار للسياسة العامة في هذا المجال مع مراعاة ان هناك بعض الجوانب القانونية والاعتبارات المتعلقة بالحقوق المكتسبة التي يتعين ان توضع في الحسبان . وقال ان لجنة الخدمة المدنية الدولية طلب منها أيضا ملاحظة بعض التقييدات النابعة من الهيئات التشريعية .

١٤٤ - وذكر رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ان الاتحاد يؤيد تماما الاقتراح المقدم من امانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن الأنواع الثلاثة الممكنة للتعيينات وبشأن انشاء فريق عامل ثلاثي . و اضاف ان الاتحاد يؤيد كذلك فكرة تنسيق المصطلحات المستخدمة في أغراض منح التعيينات الدائمة ومعاييرها وعلى الاخص ما جاء في الفرع رابعا من قرار الجمعية العامة ٣٧ / ١٢٦ بشأن التعيينات الدائمة حيث حددت فترة الخمس سنوات كشرط اقصى للتعيينات الدائمة . وينبغي الا يطلب من الموظفين الذين يعملون بالفعل بعقود محددة الآجل قضاء فترة اختبار اضافية .

١٤٥ - وقال الداعي الى اجتماعات لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة أنه يرى أنه ينبغي ان ينظر في انواع التعيينات في سياق ذي وجهين : الحاجة الى وجود نواة اساسية من الموظفين الدائمين ، ورغبة الموظفين في الاحساس بالأمن الوظيفي مع المعرفة بوجود فرص للتطور الوظيفي . وذكر أنه تم الترحيب بمحاولة اقامة نظام تعيينات أكثر اتساقا حتى يتسنى تسهيل عمليات التبادل ومنع اساءة الاستخدام المتزايدة لعقود العمل المحددة الآجل المتعاقبة بسبب الاعتماد عليها بدرجة اكثر من اللازم .

قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية

١٤٦ - بعد اجراء بعض المناقشات تم الاتفاق على انه ينبغي ان تراعى في الاعمال

المتعلقة بأنواع التعيينات الحاجة الى الاستمرار في استخدام التعيينات المحددة الاجل في حالات الاعارة والخبرات المتخصصة . وكان من المهم ايضا تأكيد ان الموظفين المعينين بعقود قصيرة الاجل ومحددة المدة تنطبق عليهم اعلى مقاييس الاختصاص والنزاهة والكفاءة مثلما هي تنطبق على التعيينات الدائمة .

١٤٧ - قررت اللجنة ما يلي :

(أ) أن تصدر تعليماتها الى أمانة اللجنة بمواصلة اجراء المشاورات مع المؤسسات ومثلي الموظفين ، عن طريق فرقة عايلة اذا أمكن ذلك ، بهدف اعادة افادة اللجنة فسي سنة ١٩٨٤ بمقترحات عن أنواع التعيين ؛

(ب) أن توصي المؤسسات بالنظر في المقترحات المفضية الى تحديد ثلاثة أنواع أساسية من التعيين تتشى مع الاتجاهات التالية : التعيين قصير الأجل والتعيين المحدد الأجل والتعيين الدائم ؛

(ج) أن ترجو من أمانة اللجنة اقتراح معايير لتنسيق منح عقود التعيين الدائم ، بما في ذلك الطرائق ذات الصلة ، ولكن على أن تتيح اعادة التعيين على أساس محدود الأجل ، بالنسبة للموظفين المعارين مثلا أو حيثما يكون تجديد الخبرات مطلوبا ؛

(د) أن توصي المؤسسات بالتخلي في الأحوال العادية عن شرط التعيين تحت الاختبار بعد قضاء فترة من الخدمة الرضوية بعقود محددة الأجل (١٢) .

جيم - التدريب

١٤٨ - نظرت اللجنة أثناء دورتها الثامنة عشرة في سياسة التدريب بوصفها وظيفة من وظائف الادارة المتكاملة للموظفين ، والتي ترد تفاصيلها في تقرير اللجنة عن أعمال الدورة (٤) . بعد أن ناقشت اللجنة التوصيات ، التي أكدت على اعداد منهجيات لتقييم وتقديم الاحتياجات الى جانب التأكيد على المزيد من التعاون بين الوكالات ، اعتمدت اللجنة برنامجا مقترحا للعمل وطلبت من أمانتها تقديم تقرير في تاريخ لاحق عن التقدم المحرز بشأنه .

دال - سياسة التوظيف

١٤٩ - وافقت اللجنة في دورتها السادسة عشرة على برنامج عام للعمل في مجال التوظيف وذلك في سياق تقريرها الرفوع الى الجمعية العامة عن مفاهيم الحياة الوظيفية وأنواع التعيين والتطوير الوظيفي والمسائل ذات الصلة (١٣) . وفي الدورة الثامنة عشرة ، وضعت فسي الحسان اعتبارات أخرى قدمت بها الأمانة ، وقررت اللجنة ، على ذلك الأساس ، تحديد الأولويات التالية والجدول الزمني التالي :

(أ) مقابلة الانتقاء (الدورة التاسعة عشرة) ؛

- (ب) استعراض وثائق المؤهلات التعليمية ، والمهارات اللغوية ، والخبرة العملية ؛ واستخدام التحقق من مصادر التزكية (الدورة التاسعة عشرة) ؛
- (ج) استخدام الاختبارات ، بما في ذلك صحة الامتحانات التنافسية باعتبارها آلية لفحص الطلبات (الدورة العشرون) ؛
- (د) عمليات وآليات الالتقاء (الدورة العشرون) ؛
- (هـ) تنمية مصادر التوظيف، بما في ذلك أجهزة التوظيف الوطنية (الدورة الواحدة والعشرون) ؛
- (و) اتخاذ تدابير ملائمة لتوظيف رعايا الدول الأعضاء غير المثلة أو المثلثة تشيلا ناقصا (الدورة الواحدة والعشرون) ؛
- (ز) اتخاذ تدابير ملائمة لتوظيف النساء والشباب والأشخاص المعوقين (الدورة الثانية والعشرون) ؛
- (ح) تكوين قوائم بأسماء المرشحين للوظائف والحفاظ عليها ، وامكانيات التعاون بين المؤسسات في ميدان تبادل المعلومات (الدورة الثانية والعشرون) ؛
- (ط) توسيع نطاق اجراءات التنقيب العامة (الدورة الثانية والعشرون) ؛
- (ي) وضع سياسات محددة لموظفي المشاريع وللموظفين المعيّنين على أساس محلي (الدورة الثالثة والعشرون) .

هـ - سياسة الترقية

١٥ - نظرت اللجنة ، أثناء دورتها الثامنة عشرة ، في وثيقة مقدمة من أمانة اللجنة بموجب المادة ١٤ من نظامها الأساسي . وفي حين رحبت اللجنة بهذه الخطوة الأولى نحو تنسيق سياسة الترقية ، فإنها ، اذا وضعت في اعتبارها طلبها مقدما من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية باتاحة مزيد من الوقت ، فضلا عن النقاط العديدة والفصلة التي أثارها مشلو الموظفين ، قررت ما يلي :

- (أ) أن ترجى اجراء المناقشة الفنية بشأن هذا الموضوع الى الدورة التاسعة عشرة ؛
- (ب) أن ترجو من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية ومن مطلق

الموظفين أن يقدموا في الدورة التاسعة عشرة وثائق تتناول المسائل المثارة في الدراسة التي أهدتها الأمانة الى جانب أية مسائل أخرى يعثرونها ذات صلة بالموضوع ؛

(ج) أن ترجو من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أن تدوج فسي دراستها بيانات احصائية معينة الى جانب معلومات محددة تتعلق بالسياسات والممارسات التي تنظم الهدلات الخاصة للوظائف ، بما في ذلك بيانات احصائية عن استخدامها .

واو - سياسة التقاعد والسن الالزامية لانتها الخدمة

١٥١ - أوصت اللجنة الجمعية العامة ، في تقريرها السنوي الثامن ، بعدم اتخاذ أي مقرر بشأن مد السن الالزامية لانتها الخدمة من ٦٠ الى ٦٢ سنة الى أن تتلقى آراء اللجنة بشأن هذا الموضوع ، نظرا لرغبة اللجنة في اجراء دراسة لهذه المسألة في سياق أوسع يتعلق بسياسة عامة للتقاعد (١٤) .

١٥٢ - واستعرضت اللجنة ، في دورتها الثامنة عشرة ، وثيقة أهدتها أمانة اللجنة ، وقدمت فيها نظرة عامة على استحقاقات التقاعد الحالية في النظام الموحد للأمم المتحدة ، بما فيها الأحكام المتعلقة بالتأمين والصحة ، وقدمت فيها أيضا موجزا للتوصيات الرئيسية المتعلقة بالتقاعد التي أوصت بها الجمعية العالمية للشيوخوة المعقودة في سنة ١٩٨٢ في فيينا . وأشارت الوثيقة كذلك الى بعض ما خلصت اليه منظمة العمل الدولية من نتائج بشأن الجوانب الانسانية للشيوخوة ، وتضمنت توصيات محددة فيما يتعلق بهراج ما قبل التقاعد . وفي الختام ، تناولت الوثيقة موضوع السن الالزامية لانتها الخدمة في ضوء أثره على التطوير الوظيفي والتوزيع الجغرافي .

١٥٣ - واستنادا الى المادة الاحصائية التي أتاحها مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة واتاحتها المؤسسات ، خلصت الأمانة الى أنه فيما يتعلق بنسبة من موظفي الفئة الفنية الذين يعطون بوصفهم من موظفي المشاريع ، وتبلغ ٤٠ في المائة ، قلما نشأت مسألة التطوير الوظيفي القائم على الحلول محل الموظفين المتقاعدين ، ولم تكن لقضية التوزيع الجغرافي أهمية أساسية لديهم ، ولا كان لهذا الاعتبار الأخير أية أهمية مباشرة لدى ٣٠٠٠٠ موظف من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها .

١٥٤ - ويوضح التحليل الاحصائي الذي أهدته الأمانة أيضا أن أكثر الموظفين احتمالا لاختيار الحد الأقصى لتراكم الاستحقاقات فوق سن الستين هم الذين تتراوح فترة خدمتهم بين ١٥ و ٢٥ عاما بالاضافة الى أولئك الذين انضموا الى المنظمة في سن الأربعين أو بعدها . وأظهرت البيانات المقدمة من المنظمات أيضا أنه لا يتم تطبيق سن الستين

الالزامية لانتهاج الخدمة على موظفي المشاريع بصفة عامة ، وان الرؤساء التنفيذيين يستخدمون على نطاق واسع حق الامتياز الممنوح لهم لمد خدمة الموظف بعد سن الستين . وعلى فرض صحة ما ذكره الخبير الاكثوري الاستشاري لمجلس الصندوق المشترك من أن تأجيل السن الالزامية لانتهاج الخدمة الى ٦٢ سوف يؤدي فقط الى زيادة متوسط سن انتهاج الخدمة بمقدار ستة أشهر ، نرى أن الهيئات المقدمة فيما يتعلق بالتوظيف والترقيات الداخلية في المنظمات انتهت بالأمانة التي استنتج أن التوازن النسبي بين كل الوظائف داخلها وخارجها يترك على التطوير الوظيفي والتوزيع الجغرافي أثرا أكبر بكثير مما يتركه تأجيل السن الالزامية لانتهاج الخدمة . وقد عزز هذا الاستنتاج الهيئات الاحصائية الخاصة بتكوين موظفي الأمم المتحدة الخاضعين للتوزيع الجغرافي على حسب المنطقة وفئة العمر ، حيث أنه ظهر ، باستثناء حالة واحدة ، ان الموظفين الذين تزيد اعمارهم على ٥٥ سنة من جميع المناطق مثلون بنفس النسب تقريبا كما في حالة الموظفين الذين تقل اعمارهم عن ٥٥ سنة .

١٠١ المنظمات ومثلي الموظفين

١٥٥ — لاحظ رئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية أن لجنة الخدمة المدنية الدولية كانت قد حثت في الأصل على عدم التصدي في الجمعية العامة بشكل نهائي لسألة السن الالزامية لانتهاج الخدمة الى حين قيام اللجنة باستعراض كامل لسياسة التقاعد . الا أنه يبدو وأن وثيقة الأمانة لم تشمل على الاعتبارات الخاصة بسياسة الموظفين التي قد تؤدي الى الاستنتاج بأنه يجب زيادة السن الالزامية لانتهاج الخدمة من ٦٠ الى ٦٢ ، على حسب ما أوصت به الوثيقة . وكان السوف لتلك الزيادة من حيث تأثيرها على حالة العتبات التقاعدية من الأمر المعروفة جيدا ، ولكن المنظمات كانت تأمل في أن تقوم أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بتحليل المشكلة من حيث تأثيرها على ادارة شؤون الموظفين . وفيما يتصل بالتوصيات المتعلقة بالاعداد للتقاعد ، رأيت المنظمات أن مقترحات الأمانة بجعل التقاعد على مراحل تدريجية هي مقترحات بالغة التقييد وأنها غير عملية في كثير من النواحي . ويبدو أنه لم يتم ايلاء النظر الكافي للتأثير الناتج على حالة الموارد للمنظمات من اتخاذ الاجراءات الخاصة التي تهدد بها المقترحات . فهناك طرق كثيرة أخرى لتعزيز اعتماد الموظف للتقاعد ، كما أشارت توصيات الأمانة المتعلقة بالتدريب السابق على التقاعد . وتوجد الى حد كبير لدى المنظمات برامج سابقة على التقاعد من النوع الذي تهدد الوثيقة ، وكان هناك قدر كبير من المشاورات فيما بين الوكالات بشأن تلك البرامج . وعلى هذا يمكن للمنظمات أن توافق على تلك التوصيات .

١٥٦ - وفيما يتعلق بزيادة السن الإلزامية لانتهاج الخدمة إلى ٦٢ عاماً، كان هناك انقسام في الرأي في اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية. فقد حيدت بعض المنظمات هذا الاقتراح، بينما كانت هناك منظمات أخرى أقرت، على الرغم من عدم موافقتها الكاملة على الاقتراح، عن اهتمامها بالتوصل إلى ترتيب يؤدي إلى أقصى قدر من المرونة. بيد أن منظمات أخرى كانت معارضة لأي زيادة في السن الإلزامية لانتهاج الخدمة بسبب الأثر الذي تتركه الزيادة على جهودها الرامية إلى تحقيق أهداف أخرى لسياسة الموظفين مثل التحسين في التوزيع الجغرافي عن طريق إحلال مرشحين من البلدان غير المثلة أو الناقصة التمثيل محل الموظفين المتقاعدين. وكان الاستنتاج الذي خلصت إليه اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية أنه بينما لا يوجد لديها اعتراض على المقترحات الخاصة بإعادة النظر في السن الإلزامية لانتهاج الخدمة، إلا أن النتيجة يجب أن تخضع لبعض التحفظات الهامة التي أعرب عنها عدد من المنظمات. إذ أن تلك المنظمات لن يكون في وسعها قبول المقترحات بالصورة الواردة بها. إلا أنه لو حدث أن رفعت السن الإلزامية لانتهاج الخدمة إلى ٦٢ عاماً، فمن المهم ضمان احتفاظ الرؤساء التنفيذيين بسلطة إنهاء خدمة الموظف في سن الستين إذا كان ذلك في مصلحة المنظمة المعنية. وسوف يكون ذلك هو الجانب المقابل للاختيار الذي سيكون أمام الموظف بتسريح الخدمة في سن الستين (أو قبل ذلك وفقاً لشروط التقاعد المبكر) أو البقاء حتى سن ٦٢. أما الطريقة التي سيتم بها النص على تلك السلطة فيلزم أن تكون موضوع مزيد من المناقشة.

١٥٧ - وذكر مساعد الأمين العام لشؤون الموظفين في الأمم المتحدة أن الأمين العام لا يحترض من حيث الجهد على جعل سن ٦٢ هي السن الإلزامية لانتهاج الخدمة. إلا أنه يود أن تؤخذ في الاعتبار التحفظات التي أقرت عنها بعض الدول الأعضاء في الأمم المتحدة، نظراً لأن قضية التوزيع الجغرافي لا تزال من الاهتمامات الكبرى طالما أن هناك ١٥ بلداً لا تزال غير مثلة في الأمانة و ٢٧ بلداً ناقصة التمثيل. ومن شأن أي تغيير في السن الإلزامية لانتهاج الخدمة في المرحلة الحالية أن يتعارض بشكل مباشر مع خطة التوظيف في الأمم المتحدة، حتى لو قبل اقتراح الأمانة الخاص بإدخال التغيير على مراحل. وعلى أي حال، يظل من المستصوب حتى لو اختار الموظفون الخدمة حتى سن ٦٢، أن يحتفظ الأمين العام بحق إنهاء الخدمة عند سن الستين للموظفين اللذين لا يكون استمرار خدمتهم في مصلحة المنظمة.

١٥٨ - وتكلم ممثل منظمة الصحة العالمية مهدداً بشدة ورفع السن الإلزامية لانتهاج الخدمة وذكر أن منظمته قد اتخذت أثناء الجمعية العالمية للشيوخوخة موقفاً يرى أن التحسينات الكبيرة التي تمت في الماضي القريب فيما يتصل بالصحة ومتوسط العمر تتطلب نهجاً مرنًا بالنسبة للتقاعد. وقال إن منظمة الصحة العالمية تشعر بأن الخيار الخاص بخدمة

الموظفين حتى سن ٦٢ ينبغي ألا يترك للرئيس التنفيذي ، نظرا لأنه سيؤثر في تجنب أية شبهة للمحسوبية أو التعسف . وأن منظمة الصحة العالمية ترى أن قرارات التقاعد هسي قرارات شخصية جدا وأنه يجب اتاحة الفرصة امام الموظفين للاختيار . وأضاف ان التجربة في منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ، التي أخذت بالفعل سن ٦٢ باعتبارها السن الالزامية لانتهاء الخدمة ، تبين أن هذا ليست له آثار سلبية من أى نوع على التطوير الوظيفي أو التوزيع الجغرافي .

١٥٩ - ولاحظت رئيسة اتحاد رابطات الموظفين المدنين الدوليين أن المسألة الجارية مناقشتها يمكن أن تكون لها آثار على الموظفين والمنظمات لعقود كثيرة تالية ولهذا فإنها تستحق أن تدرس بدقة بالغة . وقالت ان الاتحاد يرى أنه ، بالنظر الى تلك الآثار البعيدة المدى ، سيكون من السابق لأوانه اتخاذ قرار نهائي في الدورة الحالية . وذكرت أن مسألة السن الالزامية لانتهاء الخدمة تتعلق بشكل محض بسياسة الموظفين ولا يجب أن تناقش في اطار العجز الاكوتارى لصندوق المعاشات التقاعدية . وأردفت أن الآثار المحتملة على التطوير الوظيفي والناجمة عن الزيادة في السن الالزامية لانتهاء الخدمة لم يتم تناولها في الوثيقة بصورة مرضية تماما . فهناك فلسفات متباينة في جميع أنحاء العالم ليس فقط فيما يتصل بسن التقاعد ، ولكن أيضا فيما يتعلق بمفهوم التقاعد ذاته .

١٦٠ - وقالت انه اذا كان هناك تغيير في السن الالزامية لانتهاء الخدمة ، فان القرار بالاستمرار في الخدمة بعد سن الستين أو انتهاء الخدمة في سن الستين يجب أن يتسرك لتقدير الموظف لا لتقدير الرئيس التنفيذي . وذكرت أن اتحاد رابطات الموظفين المدنين الدوليين يلهد تأييدا كاملا التوصيات المتعلقة بجعل التقاعد على مراحل والاستعدادات السابقة على التقاعد ، ويرى أن المنظمات يمكنها أن تفعل الكثير في هذا الصدد . وفي النهاية ذكرت أن الموظفين يعلقون أهمية قصوى على حقوقهم في التقاعد وحقوقهم الكاملة في المعاشات التقاعدية عند سن الستين ، بغض النظر عن السن الالزامية لانتهاء الخدمة .

١٦١ - ولا حظ رئيس لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة ان الوثيقة المعروضة تعالج قضيتين مستقلتين وان لجنة تؤيد تماما توصيات الامانة العامة المتعلقة بالاعمال التحضيرية للتقاعد ، وانها ، نفسها ، قد أعدت مقترحا أكثر تفصيلا للأخذ بنظام تقاعد للموظفين يكون اختيارا وعلى مراحل ، وهو اقتراح متاح للجنة الخدمة المدنية الدولية . اما فيما يتعلق باقتراح ارجاء السن الالزامية لانتهاء الخدمة فان اللجنة تأسف لقله البيانات الاحصائية في الوثيقة فيما يتعلق بالموظفين من فئة الخدمات العامة . وبينما تؤيد اللجنة المرونة وتعتقد انه ينبغي ان يكون للموظفين خيار العمل لسنتين اضافيتين ، على ألا يؤثر ذلك على أى من الحقوق المكتسبة أو يؤثر على السن التي يتاح فيها للموظف كامل الفوائد . كما ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار أن أى تمديد في خدمة الموظفين ينبغي ألا ينفذ على حساب التطوير الوظيفي ؛ والحجج التي عرضتها الامانة العامة لم تكن مقنعة في هذا الصدد .

١٦٢ - وأيد ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين السابقين التوصيات التي وضعتها الامانة العامة والمتعلقة بالاعمال التحضيرية السابقة للتقاعد ، وأكد بوجه خاص على امكانية جلب الموظفين المتقاعدين للمساعدة في البرامج السابقة للتقاعد .

آراء امانة مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الامم المتحدة

١٦٣ - أكد أمين مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة على أن الامانة قد تعاونت على نحو وثيق مع لجنة الخدمة المدنية الدولية في الاعداد للدراسة قيد الاستعراض . وان رفع السن الالزامية لانتهاء الخدمة الى ٦٢ عاما هو الاجراء الوحيد بين جميع التدابير المقترحة على الجمعية العامة لتحسين الرصيد الاكتوارى لصندوق المعاشات ، وهو اجراء يمكن أن ينفذ دون اضافة تكلفة سواء على المنظمات او على الموظفين . فضلا عن ذلك ، فنظرا لان الصندوق يتضمن احكاما متسامحة نوعا ما ومكلفة فيما يتعلق بالتقاعد المبكر ، فان التمديد المقترح للسن الالزامية لانتهاء الخدمة سيساعد على تحمل تكلفة التقاعد المبكر . لذا جدد المجلس ، في دورته الحادية والثلاثين المعقودة في تموز/يوليه ١٩٨٣ ، توصيته بشأن جعل سن ٦٢ هو السن الالزامية لانتهاء الخدمة ، في حين تبقى الحقوق القائمة حاليا بشأن التقاعد قبل هذه السن دون تغيير .

مناقشات اللجنة

١٦٤ - رغم ان اللجنة كانت متفقة على نحو عام وواسع بشأن ما أثير من قضايا سياسية الموظفين ، فقد كان هناك انقسام في المواقف فيما يتعلق بالسن الالزامية لانتهاء الخدمة .

١٦٥ - وقد لاحظت اللجنة وجهات نظر متنوعة بشأن رفع السن الإلزامية لانتهاء الخدمة من ٦٠ الى ٦٢ عاما . فقد أيد بعض الأعضاء هذا التغيير ؛ وفضل آخرون الوضع الراهن ؛ وأيد آخرون الزيادة في السن العادية لانتهاء الخدمة الى ٦٢ عاما ولكنهم لم يرغبوا في جعلها الزامية ؛ على أن آخرين فضلوا أن يدعى رؤساء الوكالات الى استخدام سلطاتهم على نحو أوسع لتمديد التعيينات الى ما بعد سن ال ٦٠ في الحالات التي تبرر فيها خدمات الموظف النظر في هذا الامر ، على أن يكون الموظف راغبا في الاستمرار الى ما بعد سن ال ٦٠ .

١٦٦ - ورأت أغلبية الأعضاء انه ليست هناك حججا ملجئة من وجهة نظر سياسة الموظفين لرفع السن الإلزامية القائمة لانتهاء الخدمة . وعند الوصول الى هذه النتيجة أكدت الأغلبية مسألة اتساق هذه التدابير مع الجهود المبذولة من جانب العديد من المنظمات لتحقيق توزيع جغرافي عادل بين الموظفين . كما أعربت ، فضلا عن ذلك ، عن قلقها لان هذا الاجراء سيقف ، في العديد من الحالات ، في طريق التطوير الوظيفي للموظفين . وفي هذا الصدد أخذت في الاعتبار موقف الامم المتحدة ، على النحو الذي أشار اليه الامين العام المساعد لشؤون الموظفين في أثناء مناقشة البند في اللجنة والذي يقضي بأن أي تغيير في السن الإلزامية لانتهاء الخدمة في المرحلة الراهنة يعرقل مباشرة مع خطة الأمم المتحدة للتوظيف .

١٦٧ - بيد أن بعض الأعضاء رأى أن رفع السن الإلزامية لانتهاء الخدمة من ٦٠ الى ٦٢ لا يتعارض والتوزيع الجغرافي العادل ولا التطوير الوظيفي كما ثبت من خبرة منظمة الأغذية والزراعة . وتبعاً لذلك رأى أنه ينبغي ، عند الحاجة ، تعديل النظامين الإداري والأساسي للموظفين لجعل السن الإلزامية لانتهاء الخدمة ٦٢ عاما في جميع المنظمات ، رهنا بالاعتبارات التالية :

(أ) أن يكون التنفيذ ساريا على الموظفين غير العاملين في المشاريع تدريجيا وعلى مدى فترة ثلاث سنوات ، وذلك في المنظمات التي تتطلب برامج التوظيف القائمة أو خطط تطوير الموارد البشرية اتخاذ نهج محدد . وفي هذه المنظمات ، يمكن ان ترجأ السن الإلزامية لانتهاء الخدمة الى ٦٥ سنة ، ابتداءً من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٨٤ ، وتزداد تدريجيا باضافة ٦ أشهر في بداية كل سنة تالية حتى تصل الى السن المحددة ٦٢ ، اعتباراً من كانون الثاني /يناير ١٩٨٧ ؛

(ب) أن يكون التنفيذ ساريا اعتباراً من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٨٤ على الموظفين غير العاملين في المشاريع في جميع المنظمات الأخرى ؛

(ج) أن يكون التنفيذ ساريا ، اعتباراً من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٨٤ ، على موظفي المشاريع في جميع المنظمات .

مقررات اللجنة

١٦٨ - قررت اللجنة بأغلبية اعضاءها ألا توصي المنظمات بالقيام بأى تغيير في هذه المرحلة بشأن السن الالزامية لانتهاء الخدمة .

١٦٩ - فضلا عن ذلك قررت اللجنة أخذة في الاعتبار آراء المنظمات والموظفين اضافة الى توصيات الجمعية العامة للشيوخوخة ، ذات الصلة ، أن توصي المنظمات الداخلة فسي النظام الموحد بما يلي :

(أ) أن تعتبر الاعداد للتقاعد عملية جارية وأن تسهل عملية انتقال موظفيها من العمل الفعلي الى التقاعد عن طريق النظر في تدابير ملائمة ؛

(ب) أن تضمن حصول جميع الموظفين على معلومات كاملة عن أحكام التقاعد في وقت سابق جدا على تركهم العمل ؛

(ج) أن تتيح برامج تدريب سابقة على التقاعد ، تعالج ، بين أمور أخرى ، المشاكل المادية ، والقضايا الصحية واستخدام الوقت في المستقبل ، لا سيما وقت الفراغ .

الفصل التاسع

الاجراء الذى اتخذته اللجنة بموجب المادة ١٣ من نظامها الاساسى

تنفيذ دراسة المنظمات لتوصيات ومقررات لجنة الخدمة المدنية الدولية

١٧٠ - تلقت اللجنة من أمانتها تقريراً يتضمن تحليلاً لردود المنظمات على ٣٩ نقطة استبيان ، وفقاً للمادة ١٧ من نظام اللجنة الاساسى الذى يذكر بأن "على اللجنة أن تقدم تقريراً سنوياً الى الجمعية العامة ، بما فى ذلك معلومات عن تنفيذ قراراتها وتوصياتها . ويتعين أن يحال التقرير على الأجهزة الادارية للمنظمات الاخرى ، عن طريق رؤسائها التنفيذيين ، وممثلي الموظفين " .

١٧١ - وتعالج المجموعة الاولى من الأسئلة (المرقمة من ١ الى ١٠) جوانب التعويض وفقاً للمواد من ١٠ الى ١٢ من نظام اللجنة الاساسى . وقد أظهر تحليل الردود الواردة من ١٤ منظمة قدراً كبيراً من تطبيق توصيات ومقررات اللجنة فيما يتعلق ، بين جملة أمور ، بقضايا مثل أحكام / منحة التعليم ، وبدلات الاولاد ، ومدفوعات نهاية الخدمة ، والاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين ، ومنحة نهاية الخدمة ، ومنحة العودة الى الوطن ، ومنحة الوفاة . ويذكر ان اللجنة قد أبلغت في تقريرها السنوى ، على سبيل المثال ، عن تطبيق جدول مرتبات الموظفين على الموظفين من فئة الخدمات العامة وغير ذلك من فئات الموظفين المحليين (المادة ١٢ من نظامها الاساسى) (١٥) وغير ذلك من المسائل مثل نسب الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين (١٦) ونظام اعانة الايجار التى تدفع للموظفين الميدانيين (١٧) .

١٧٢ - وتتعلق المجموعة الثانية من الاسئلة (المرقمة من ١١ الى ٣٨) بالتطوير الوظيفي ومسائل سياسة الموظفين ، التى تعالج عموماً فى اطار المادتين ١٣ و ١٤ من النظام الاساسى للجنة . وقد أظهر تحليل مختلف الردود الواردة على الاسئلة التى تتعلق ، بين أمور أخرى ، التصنيف الموحد للمجموعات المهنية ، وجوانب التصنيف ، ونسب الموظفين الدائمين والموظفين المعيّنين بعقود محددة الأجل ، ومعيار الاختيار ، والمقابلات واجراءات البحث عن مرشحين ، وتبادل الموظفين ، والتدريب ، والتثبيت وجوائز الجدارة ، وجود التزام أقل ، ولكنه جدير بالشناء ، بالمواقف التى اتخذتها اللجنة ، وذلك فى المجالات التى تتمتع فيها اللجنة بسلطات ايصائية . ويرجع ذلك جزئياً ، دون شك ، الى ممارسة اللجنة لتحفظات حكيمة فى المجالات التى تكون فيها للمنظمات

مهررات تاريخية أو لها علاقة بالتنفيذ فيما يتعلق بالممارسات التي تتبعها هذه المنظمة .

١٧٣ - وأخيرا فان الجزء (ج) من الاستبيان يعالج مشروع تصنيف مراكز العمل حسب ظروف المعيشة والعمل . وقد يظهر تحليل الردود ان جميع المنظمات كانت تطبق المشروع على النحو الذي وضعته اللجنة ، عدا تلك المنظمات التي ليس لها موظفون في الميدان .

١٧٤ - وتلقت اللجنة أيضا من اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية مذكرة عن كيفية ابلاغ توصيات ومقررات الهيئات التشريعية بشأن المسائل الناشئة عن تقرير لجنة الخدمة المدنية السنوى الى اللجنة الاستشارية ، وعن كيفية ابلاغ أعمال هذه اللجنة الى الهيئات التشريعية .

١٧٥ - وقررت اللجنة ان تحيط علما مع التقدير بجميع المعلومات الواردة ، وأن تثني على المنظمات فيما يتعلق بدرجة قيامها بتطبيق توصيات ومقررات اللجنة وتنفيذها والنظر فيها . وفيما عدا بعض الاستثناءات ، لا سيما في مجالات سياسات الموظفين التي تدخل في اطار المادة ١٤ من النظام الاساسي ، تم التقيد بأراء اللجنة بدرجة كبيرة .

١٧٦ - ويمكن الاطلاع على قائمة بالاسئلة وموجز جدولي مشروع لجميع الردود الواردة من المنظمات في المرفق الرابع لهذا التقرير .

الفصل العاشر مسائل أخرى

ألف - اشتراك الموظفين في أعمال اللجنة واجتماعاتها

١٧٧- قررت اللجنة ، بعد اجراء مشاورات استفيضة في دورتها السابعة عشرة والثامنة عشرة ، انه كي توجه الدعوة الى مجموعة عالمية من الموظفين لحضور الاجتماعات والتحدث الى اللجنة بشأن أى مسألة مدرجة في جدول أعمالها بموجب الفقرة ٢ من المادة ٣٧ ينبغي أن تستوفي هذه المجموعة المعايير التالية :

(أ) أن تستوفي المنظمات المكونة لها معايير الاعتراف الواردة في النظام الداخلي للجنة الخدمة المدنية الدولية تحت المادة ١ (و) ؛

(ب) أن تمثل موظفين ، من المفضل ان يكونوا من العاملين في أكثر من منظمة واحدة ، وأن يكونوا بالتاكيد من العاملين في أكثر من مركز عمل واحد ؛

(ج) ان تمثل ٢٥ في المائة على الأقل من موظفي النظام الموحد .

وأعرب أحد الأعضاء عن تحفظات بشأن هذه المسألة .

١٧٨- وناه على طلب لجنة التنسيق للانتخابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة وعلى أساس من الاعتبارات المذكورة أعلاه ، قررت اللجنة توجيه دعوة الى لجنة التنسيق هذه ، مادامت هذه اللجنة مستوفية للمعايير المذكورة أعلاه . الا انها لم توجه الدعوة الى الاتحاد العام لرابطات واتحادات الموظفين المدنيين الدوليين اذ ان هذا الاتحاد غير مستوف لتلك المعايير .

١٧٩- وتنطبق هذه المعايير أيضا على اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل وطني اللجان والهيئات الفرعية الأخرى التي قد تنشئها اللجنة بموجب المادة ١٢ من نظامها الداخلي .

باء - دراسة الأوضاع المحلية فيما يتعلق بشروط خدمة الموظفين المحليين في وكالة الأمم المتحدة لاغثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الادنى

١٨٠- اضطلعت اللجنة بموجب المادة ١٢ (١) من نظامها الأساسي ، بدراسة عن مرتبات الموظفين المحليين في وكالة الأمم المتحدة لاغثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الادنى العاملين في الاردن ، وعن الشروط الأخرى لخدمتهم . وقد اجتمعت

في عمان هيئة من اللجنة ، وقد مت الهيئة الى المفوض العام للوكالة توصيات محددة تتعلق بهذه المسألة . ويمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل المتعلقة بهذه المسألة في الفقرات من ١٤٧ الى ١٥٠ من التقرير المتعلق بأعمال اللجنة في دورتها الثامنة عشرة (٤) .

جيم - النظام المقترح للمعاشات التقاعدية التكيفية لمنظمة العمل الدولية

١٨١- بعد أن قامت اللجنة بالنظر في ذلك الموضوع في دورتها السابعة عشرة (١٨) ، قام الرئيس ، في الدورة الثامنة عشرة ، بايجاز ما تلى ذلك من أحداث ، بما في ذلك تبادل المراسلات بين الأمين العام للأمم المتحدة ، بوصفه رئيساً للجنة التنسيق الادارية والمدير العام لمنظمة العمل الدولية وبينه هو نفسه ، وقد عمدت نسخ من هذه المراسلات على جميع أعضاء اللجنة .

١٨٢- وقد أوجز مثل منظمة العمل الدولية النظام المقترح الذي كان الدافع اليه أساساً هو افتراض ان استحقاقات التقاعد الحالية للمتقاعدين من موظفي الفئة الفنية في منظمة العمل الدولية لم يحقق تعويض الدخل بمعدل كاف ، وخاصة بالنسبة لموظفي منظمة العمل الدولية الذين تقاعدوا في بلدان مرتفعة التكلفة والذين تبلغ نسبتهم ٧٠ في المائة . وأوضح الممثل ان المدير العام لمنظمة العمل الدولية سيقترح في الاجتماع القادم لمجلس ادارة منظمة العمل الدولية الذي سيعقد في تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٣ نظاماً يتكون من معاش تقاعدي تكفيلي يستحق الدفع في جميع الحالات عند التقاعد أو الوفاة أو العجز ، ومعاش تقاعدي تعويضي يستحق الدفع انتقائياً اذا كان المعاش التقاعدي الذي يدفعه الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في البلد الذي يقيم فيه صاحب المعاش يؤدي الى ان تكون قيمة التعويض عن الدخل أقل بكثير من القيمة التي تتحقق بالنسبة لموظف مماثل متقاعد في الولايات المتحدة . وقد قدرت التكلفة الكلية للنظام بنسبة ٧ في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ، على أن يشترك في تحمل هذه التكلفة المنظمة (٤ في المائة) والمشركون (٣ في المائة) .

١٨٣- وقد م أمين الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة تقريراً شفوياً عن مناقشات المجلس في دورته الحادية والثلاثين التي عقدت في تموز/يوليه ١٩٨٣ . وبين الأمين انه قد جرى الاغراب عن القلق ازاء المطالبات المتعارضة المتعلقة بموارد الدول الأعضاء بالنظر الى عدم التوازن الاكتواري الذي يعاني منه الصندوق . وعلاوة على هذا ، فان انتقال الموظفين من منظمة الى أخرى قد يعاق . وفي حين أن صيغة واشنطن كانت محاولة محددة للتوصل الى حل وسط بشأن بعض تلك المشكلات في وقت كان فيه دولار الولايات المتحدة ضعيفاً ، فان الحالة قد تحسنت منذ ذلك الوقت نتيجة لازدياد قوة

الدولار . وذكر الأمين انه لا يمكن للمجلس تأييد النظام المقترح للمعاش التقاعدي التكميلي لمنظمة العمل الدولية وذلك لعدة أسباب أهمها انه لا ينبغي القيام بعمل من شأنه الاضرار بالجهود التي تبذل لتحسين الحالة الاكتوارية للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة .

١٨٤- وذكر رئيس اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين انه ، في اطار كل منظمة ، فانه من حق ممثلي الادارة والموظفين ، التفاوض بشأن شروط الخدمة . وأضاف ان نظام منظمة العمل الدولية يمثل جهدا لحل مشكلة تعاني منها منظمة معينة ولم يمكن حلها بطريقة مرضية على مستوى النظام الموحد .

المناقضة التي دارت في اللجنة ومقرراتها

١٨٥- لاحظت اللجنة ان التكلفة الكلية لاسهامها بنسبة ٤ في المائة ، ستكون وفقا لتقديرات منظمة العمل الدولية ، في حدود ٢ مليون دولار في السنة .

١٨٦- وافقت اللجنة على ما يلي :

(أ) ان اجراء منظمة العمل الدولية سيتمعارض مع مبدأ " نفس الأجر لعمل من نفس القيمة " الكامن في مبدأ نولهيمر على النحو المستخدم به هذا المبدأ لتحديد أجر الموظفين في الفئة الفنية وما فوقها ،

(ب) ستتأثر قيمة استحقاقات المعاش التقاعدي في المقارنة التي تجرى حاليا بين التعويض الكلي للأمم المتحدة والتعويض الكلي للولايات المتحدة ، وذلك فيما يتعلق باحدى المنظمات ، مع امكان حدوث آثار بالنسبة لمنظمات أخرى .

غير ان أحد أعضاء اللجنة لم يشارك اللجنة في هذه الآراء ، ورأى ان هذه التدابير لا تشكل ، في رأيه ، انتقاصا للمبادئ الأساسية للنظام الموحد ولا لمبدأ نولهيمر .

١٨٧- وكان من رأى اللجنة ، باستثناء عضو واحد ، أن الاجراء الذي اقترحته منظمة العمل الدولية لن يكون متفقا مع الأهداف التي وضعتها اللجنة في تنفيذ الولاية الواردة في نظامها الأساسي . ولذلك ، فان اللجنة أذنت لرئيسها ، في دورتها السابعة عشرة ، بأن يكتب الى الأمين العام للأمم المتحدة ، بوصفه رئيسا للجنة التنسيق الادارية التي عهدت اليها الجمعية العامة في القرار ٣٦/٢٣٣ مسؤولية كفالة اتخاذ التدابير الملائمة لدعم جهود لجنة الخدمة المدنية الدولية في اتخاذ اجراء موحد ومنسق في النظام الموحد طالبة منه أن يعرض آراء اللجنة على لجنة التنسيق الادارية عند طرح مسألة نظام المعاشات التقاعدية لمنظمة العمل الدولية للمناقشة .

١٨٨- وعندما أخطرت اللجنة بعد ذلك ، في دورتها الثامنة عشرة ، بأن لجنة التنسيق الادارية لم تناقش رسميا هذه المسألة ، أشار أعضاء اللجنة ، مع الأسف ، الى أن لجنة

التنسيق الادارية ، بوصفها أداة للتنسيق في النظام الموحد ، لم تقم حتى الآن بالاعراب عن رأيها بشأن هذه المسألة . وقررت اللجنة ابلاغ آرائها الى مجلس ادارة منظمة العمل الدولية .

الحواشي

- (١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة السابعة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/37/30) .
- (٢) عين في عام ١٩٨٣ .
- (٣) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة السابعة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/37/30) ، الفقرات ٦٥ - ٨٥ .
- (٤) * ICSC/18/R.33
- (٥) * ICSC/17/R.28
- (٦) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة السابعة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/37/30) ، الفقرة ١٧٨ .
- (٧) * ICSC/18/R.34
- (٨) * ICSC/18/R.35
- (٩) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة السابعة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/37/30) ، الفقرات ٢٠٤ - ٢١٥ .
- (١٠) لا تتضمن هذه الأرقام موظفي منظمة الصحة العالمية في جميع المواقع ولا موظفي الأمم المتحدة الموجودين خارج نيويورك .
- (١١) * ICSC/18/R.33 ، الفقرات ١٣٢ - ١٤٢ .
- (١٢) انظر أيضا : الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة السابعة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/37/30) ، العرفق الأول ، التذييل الثاني ، الفقرة ٥٨ .
- (١٣) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة السابعة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/37/30) ، العرفق الأول ، التذييل الثاني ، الفقرة ٧٤ .
- (١٤) المرجع نفسه ، الملحق رقم ٣٠ (A/37/30) ، الفقرة ٥٦ .
- (١٥) المرجع نفسه ، الدورة السادسة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/36/30) ، الفقرات ١٢٦ - ١٣٨ ، والمرجع نفسه ، الدورة الخامسة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠ (A/35/30) ، الفقرات ١٧٨ - ١٨٥ .

الحواشي (تابع)

- (١٦) المرجع نفسه ، الدورة السادسة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠
• الفقرات ١٣٩ - ١٤٣ ، (A/36/30)
- (١٧) المرجع نفسه ، الدورة الخامسة والثلاثون ، الملحق رقم ٣٠
• الفقرات ٢٢٩ - ٢٣٣ ، (A/35/30)
- (١٨) ICSC/17/R.28 ، الفقرات ٢٣٦ - ٢٤٧ * .

* وثائق السلسلة ICSC/R متوفرة للرجوع اليها عن طريق أمانة لجنة الخدمة
المدنية الدولية . صدرت بالاسبانية والانكليزية والروسية والفرنسية .

المرتق الأول

مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الامم المتحدة في نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة ،
على أساس تنفيذ نظام خدمة كبار المسؤولين التنفيذيين في حزيران/يونيه ١٩٨١ والتغييرات في شروط
الخدمة في عام ١٩٨٣

(تشرين الاول / اكتوبر ١٩٨٢ الى السبتمبر / ايلول ١٩٨٣)

معاملات الترجيح المستخدمة لحساب النسبة العاصمة (ع)	النسبة بين الامم المتحدة والولايات المتحدة (الولايات المتحدة - واشنطن = ١٠٠)	الولايات المتحدة - واشنطن العاصمة				الامم المتحدة - نيويورك	
		الاجر الماني المرجح	معاملات الترجيح	الاجر الصافي حسب الرتبة (ب)	الرتب	الاجر الصافي (أ)	الرتب
٢١	١٢٧١	١٧ ٢٤٧	١٠٠	١٧ ٢٤٧	١/٩ ع	٢٢ ٠٤٤	١/١ ف
١٢٦	١٢٦٢	٢٢ ٠٤٤	٦٢ ٣٨	٢٠ ٦٨٤ ٢٤ ٢٦٢	١/١١ ع ١/١٢ ع	٢٧ ٨٢١	١/٢ ف
٢٤٣	١٢٦٧	٢٦ ٤٢٩	٤٥ ٥٥	٢٤ ٢٦٢ ٢٨ ٢٢١	١/١٢ ع ١/١٣ ع	٣٢ ٤٨٧	١/٣ ف
٢٨٧	١٢٨١	٣١ ٢٠٧	٣٣ ٦٧	٢٨ ٢٢١ ٣٢ ٦٧٧	١/١٣ ع ١/١٤ ع	٣٩ ٩٧٩	١/٤ ف
٢١٨	١٢٣٣	٣٨ ٩٥١	٨٤ ٥ ١١	٣٧ ٤٠٨ ٤٥ ٣١٣ ٤٨ ١١١	١/١٥ ع ٢ ع ٤ ع	٤٨ ٠٧٣	١/٥ ف
٧٨	١١٢٠	٤٧ ٣٢٠	٦ ١٣ ٧٥ ٦	٤٢ ٩٧٨ ٤٣ ٩١٣ ٤٨ ١١١ ٤٩ ١٥٣	١/١٦ ع ١ ع ٤ ع ٥ ع	٥٢ ٩٩٤	١/١ ط
٢٧٧	١٢١٥	٤٩ ٢٧٣	٧ ٩ ٥٠ ٢٩ ٥	٤٨ ٩٥٨ ٥٥ ٨٤٤ ٤٨ ١١١ ٤٩ ١٥٣ ٥٠ ١٩٣	١/١٧ ع ١/١٨ ع ٤ ع ٥ ع ٦ ع	٥٩ ٨٦٠	١/٢ ط
<p>متوسط النسبة المرجح قبل تعديله بحساب نسبة تكاليف المعيشة في نيويورك وفي واشنطن العاصمة : ١٢٥٠ نسبة تكاليف المعيشة في نيويورك الى واشنطن العاصمة : ١٠٧٣ متوسط النسبة المرجح بعد تعديله بحساب فارق تكاليف المعيشة : ١١٦ (هاسبي)</p>							

(أ) يشمل تسوية مقر العمل كما يلي : ٧ أشهر في الفئة ٨ (ضاف ٤٨)

٥ أشهر في الفئة ٩ (ضاف ٥٥)

(ب) على أساس جداول المرتبات المنشورة والنافذة في ١ تشرين الاول / اكتوبر ١٩٨٢ (بما في ذلك العلاوات الاضافية والكافآت الخاصة حيثما ينطبق ذلك) .

(ج) تتعلق معاملات الترجيح هذه بالموظفين الخاضعين لنظام الامم المتحدة المشترك في الرتب في ف - ١ الى غاية د - ٢ الذين كانوا يعملون في المقر وفي المكاتب الدائمة في ٣١ كانون الاول / ديسمبر ١٩٨١ .

العرفق الثالث

جدول مرتبات فئة الخدمات العامة التي أوصت بها
لجنة الخدمة المدنية الدولية لمونتريال

(اعتباراً من ١ نيسان/أبريل ١٩٨٣)

الدرجات

الرتبة	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة
١-ع (الاجمالي) (الصافي)								
٢-ع	١٣ ٢٩٤	١٤ ٠٥٨	١٤ ٨٣٩	١٥ ٦٢٩	١٦ ٤٢٤	١٧ ٢١٧	١٨ ٠١١	١٨ ٨٠٥
٣-ع	١١ ٢٣٣	١١ ٨٢٩	١٢ ٤٢٥	١٣ ٠١٨	١٣ ٦١٤	١٤ ٢٠٩	١٤ ٨٠٤	١٥ ٤٠٠
٤-ع	١٤ ٧٤٥	١٥ ٦١٩	١٦ ٤٩٢	١٧ ٣٦٥	١٨ ٢٣٩	١٩ ١١١	٢٠ ٠١٧	٢٠ ٩٢٨
٥-ع	١٢ ٣٥٥	١٣ ٠١٠	١٣ ٦٦٥	١٤ ٣٢٠	١٤ ٩٧٥	١٥ ٦٢٩	١٦ ٢٨٤	١٦ ٩٤٠
٦-ع	١٦ ١٢٩	١٧ ٠٧٧	١٨ ٠٢٤	١٨ ٩٧١	١٩ ٩٤٤	٢٠ ٩٣١	٢١ ٩١٧	٢٢ ٩٠٣
٧-ع	١٣ ٣٩٣	١٤ ١٠٤	١٤ ٨١٤	١٥ ٥٢٤	١٦ ٢٣٢	١٦ ٩٤٢	١٧ ٦٥٢	١٨ ٣٦٢
٨-ع	١٧ ٦٧٥	١٨ ٧٠١	١٩ ٧٥٣	٢٠ ٨٢٢	٢١ ٨٩٣	٢٢ ٩٦٣	٢٤ ٠٣٤	٢٥ ١٦٩
٩-ع	١٤ ٥٥٢	١٥ ٣٢٢	١٦ ٠٩٤	١٦ ٨٦٤	١٧ ٦٣٥	١٨ ٤٠٥	١٩ ١٧٥	١٩ ٩٤٧
١٠-ع	١٩ ٣٦٤	٢٠ ٥٢٦	٢١ ٦٩٢	٢٢ ٨٥٤	٢٤ ٠٢١	٢٥ ٢٥٣	٢٦ ٤٨٥	٢٧ ٧١٩
١١-ع	١٥ ٨١٤	١٦ ٦٥١	١٧ ٤٩٠	١٨ ٣٢٧	١٩ ١٦٦	٢٠ ٠٠٤	٢٠ ٨٤٢	٢١ ٦٨١
١٢-ع	٢١ ٢٠٠	٢٢ ٤٦٠	٢٣ ٧٢٢	٢٥ ٠٣٨	٢٦ ٣٧٥	٢٧ ٧١٠	٢٩ ٠٤٦	٣٠ ٣٧٩
١٣-ع	١٧ ١٣٦	١٨ ٠٤٣	١٨ ٩٥٢	١٩ ٨٥٨	٢٠ ٧٦٧	٢١ ٦٧٥	٢٢ ٥٨٣	٢٣ ٤٩٠
١٤-ع	٢٣ ٢٧٤	٢٤ ٦٨٤	٢٦ ١٣٥	٢٧ ٥٨٨	٢٩ ٠٤٠	٣٠ ٤٩١	٣١ ٩٧٧	٣٣ ٤٩٤
١٥-ع	١٨ ٦٢٩	١٩ ٦١٧	٢٠ ٦٠٤	٢١ ٥٩٢	٢٢ ٥٧٩	٢٣ ٥٦٦	٢٤ ٥٥٣	٢٥ ٥٣٩
١٦-ع	٢٧ ١٥٤	٢٨ ٨١٥	٣٠ ٤٧٨	٣٢ ١٧٨	٣٣ ٩١٤	٣٥ ٦٥٢	٣٧ ٣٨٩	٣٩ ١٦١
١٧-ع	٢١ ٢٩٧	٢٢ ٤٢٦	٢٣ ٥٥٧	٢٤ ٦٨٤	٢٥ ٨١٢	٢٦ ٩٤٢	٢٨ ٠٧١	٢٩ ٢٠٠

ملحوظة : تحسب الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين على اساس أن متوسط سعر الصرف في فترة ٣٦ شهراً هو ١٢٠ دولار كندي لكل دولار من دولارات الولايات المتحدة .

المرفق الرابع

الاستبيان المرسل الى هيئات النظام الموحد بشأن تنفيذها لتوصيات ومقررات لجنة الخدمة المدنية الدولية أو نظرها فيها

(يرد بعد كل سؤال رقم التقرير السنوي للجنة ورقم الفقرة المشار اليها ، وذلك لتيسير الرجوع اليهما)

(١) التعويض

- ١ - هل تطبق منظماتكم أحكام منحة التعليم بالصورة التي أوصت بها اللجنة ؟
(A/37/30 ، الفقرتان ١٩٧ - ١٩٨) .
- ٢ - فيما يتعلق ببدل الأولاد لموظفي الفئة الفنية ، هل تطبق منظماتكم المبالغ المنقحة وكذلك المعدل المحلي الأساسي في حالة انطباقه ؟ (A/37/30 ، الفقرة ٢١٢)
- ٣ - هل تحسب منظماتكم مدفوعات انتهاء الخدمة على اساس اجمالي المرتب معدلا بتحركات المتوسط المرجح لتسويات مقر العمل ؟ (A/36/30 ، الفقرة ١١٩)
- ٤ - هل تطبق منظماتكم المعدلات المنقحة للاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها التي أوصت اللجنة بادخالها اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨١ وفيما بعد ؟ واذا كان الأمر كذلك ، فهل تنطبق هذه المعدلات على جميع الموظفين ؟ واذا لم يكن الأمر كذلك ، فهل تتكرومون بتقديم تفاصيل عن خطط منظماتكم للأخذ بالمعدلات المنقحة . (A/35/30 ، الفقرات ٨٣-٨٥)
- ٥ - هل طبقت منظماتكم المعدلات التنازلية للنفقات القابلة للاسترداد بموجب أحكام منحة التعليم ؟ (A/35/30 ، الفقرة ١٥٦)
- ٦ - فيما يتعلق بمنحة التعليم ، هل تطبق منظماتكم الحد الأدنى للعمـلات (A/35/30 ، الفقرة ١٥٦) .
- ٧ - هل تطبق منظماتكم الاحكام الخاصة بتعليم الاولاد المعوقين ؟ (A/35/30 ، الفقرة ١٥٦)
- ٨ - هل تطبق منظماتكم نظام تقديم منحة عند انتهاء الخدمة ؟ (A/33/30 ، الفقرة ١٧٤)
- ٩ - هل لا تدفع منظماتكم منحة الاعادة الى الوطن الا شرطا بتقديم الموظف السابق لما يثبت انتقاله من بلد آخر مركز عمل ؟ (A/34/30 ، الفقرة ٢٥)
- ١٠ - هل تطبق منظماتكم الشروط الموحدة فيما يتعلق بمنحة الوفاة ؟ (A/33/30 ، الفقرة ١٩٤)

(ب) التطوير الوظيفي - (أوجز التقرير السنوى الاخير ، ٨/37/30 ، الفقرة ٣١١ والعرفق الاول جميع أعمال اللجنة في هذا المجال تقريبا . ولهذا السبب أشير الى الصفحات (الانكليزية) من تقرير اللجنة السنوى الثامن بغية تسهيل ردود المنظمات)

١١ - هل تطبق منظمتم التصنيف الموحد المنقح للمجموعات المهنية اعتبارا من كانون الثاني /يناير ١٩٨٣ على :

(الف) جميع الوظائف الجديدة كما رتبت ؟ (ص ٩٦)

(باء) الوظائف الموجودة التي لم تصنف بعد ؟ (ص ٩٦)

١٢ - هل تطبق منظمتم معايير المستوى الثاني بالصيغة التي نشرت بها وعند نشرها ؟ (ص ٩٦)

١٣ - '١' هل نظرت منظمتم في تحديد النسبة المستصوبة من الموظفين الدائمين والموظفين بعقود محددة الاجل لاحتياجاتها التشغيلية ؟ (ص ٩٦)

'٢' اذا كان الامر كذلك ، فما هي النتائج التي ترتبت عليه ؟

١٤ - '١' هل توفر منظمتم للموظفين الدائمين والموظفين غير الدائمين فرصة متساوية للاستفادة من برامج التطوير الوظيفي ؟ (الصفحتان ٩٦ و ٩٧)

'٢' اذا كانت هناك أية قيود ، مثلا اشتراطات تتعلق بقضاء وقت معين في الرتبة ، والحد الأدنى لسنوات الخدمة ، تنطبق على مسابقات معينة او غيرها فيرجى تحديدها .

١٥ - هل تعمم منظمتم الاعلانات عن جميع الشواغر على جميع فئات الموظفين ؟ (ص ٩٧)

١٦ - هل تستعرض منظمتم الشروط المتعلقة بالمؤهلات والمذكورة في اعلانات الشواغر وذلك لضمان كونها ذات صلة بالوظيفة وضرورية وغير تمييزية ، ولضمان ان تكون متطلبات التعليم والتدريب والصحة وسنوات الخبرة متصلة بمتطلبات الوظيفة على اساس تحليل الوظائف ؟ (ص ٩٧)

١٧ - هل تنشر اعلانات منظمتم بجميع لغات العمل في المنظمة ؟ (ص ٩٨)

١٨ - هل تتمسك منظمتم بالمعايير التالية : الا يكون الاختيار قائما على الجنس أو السن أو الجنسية أو المظهر أو أى اعتبار لا يتعلق بالجدارة ؛ الا تكون الاقدمية في المنظمة ، في حد ذاتها ، عاملا للنظر في موضوع التقدم الوظيفي الا في الحالات المحددة التي لا يمكن فيها التمييز بين اثنين أو أكثر من مقدمي الطلبات على اساس الشروط الخاصة بالمؤهلات والجدارة ؛ وفي هذه الحالات هل يولى اعتبار لمقدم الطلب الذى لديه عدد أكبر من سنوات الخدمة ؟ (ص ٩٨)

- ١٩ - إذا كانت الامتحانات تستخدم كأساس لقرارات التعيين الداخلي الوظائف ، فهل تنظم بحيث لا يكون لها أثر التمييز على أساس الجنس والسن والجنسية والثقافة وما الى ذلك ؟ وكيف يتم ذلك ؟ (ص ٩٨)
- ٢٠ - هل تنظم المقابلات المستخدمة في عملية الاختيار ؟ وهل تجرى جميعها بطريقة متشابهة لتحقيق أقصى حد من الموضوعية وللحيلولة دون اجراء عمليات تقييم شاملة متصلة بالشخصية يمكن أن تكون عرضة للتحيز ؟ وهل يعطى موظفو شؤون الموظفين والمدراء الذين يقومون باجراء المقابلات قوائم مرجعية بالأسئلة المستخدمة ، وهل يدرجون على أساليب اجراء المقابلات ؟ (ص ٩٨)
- ٢١ - هل يقدم تدريب شامل لمختلف الثقافات للمدراء وغيرهم ممن يشغلون وظائف تتعلق باتخاذ قرارات متصلة بالحياة الوظيفية ؟ يرجى تقديم احصاءات ان وجدت . (ص ٩٨)
- ٢٢ - هل ناشد رئيسك التنفيذي الدول الأعضاء في منظمته الامتناع عن ممارسة ضغط لظهار محاباة في تطوير الحياة الوظيفية لمواطنيها ؟ (ص ٩٨)
- ٢٣ - هل تستخدم اجراءات البحث العامة التي تبحث في المقام الأول عن المرشحين المؤهلين من الداخل ثم من المنظمات الأخرى في النظام الموحد وأخيرا من المصادر الخارجية ؟ (ص ٩٨)
- ٢٤ - هل تستخدم منظمتم الشكل الموحد للاعلان عن الوظيفة الشاغرة الذي اقترحتة لجنة الخدمة المدنية الدولية ؟ (ص ٩٨)
- ٢٥ - (ألف) هل درجت منظمتم على اتباع سياسة الاسهام في النشرة المركزية للاعلان عن الشواغر التي تصدرها لجنة الخدمة المدنية الدولية ؟ (ص ٩٩)
- (باء) عند استلام نشرة الاعلان عن الشواغر ، كيف يتم التصرف في نسخها ؟
- ٢٦ - (ألف) هل تستغل منظمتم ممارسة التخطيط الوظيفي كما أوصت لجنة الخدمة المدنية الدولية (ص ٩٩)
- (باء) هل استعملت منظمتم استمارة تقييم الأداء التي أوصت بها لجنة الخدمة المدنية الدولية ؟ وهل يتم استخدام النموذج التام أو المعدل ؟ يرجى تقديم تفاصيل . (ص ٩٩)
- ٢٧ - هل اضطلعت منظمتم بأية جهود محددة بغية زيادة تبادل الموظفين بين المنظمات ؟ (ص ١٠٠) هل يوجد لدى منظمتم سياسة تنقل ؟ (ص ١٠٠) هل تشجع منظمتم الانتقال الأفقي ؟ يرجى تقديم تفاصيل . (ص ١٠٠)

- ٢٨ - هل تستغل منظمكم العناصر الموصى بها للبرنامج النموذجي في التدريب الإداري ؟ (ص ١٠٠)
- ٢٩ - هل نفذت منظمكم التدابير المحددة ، وعدد ها ١٣ تدبيرا ، التي أوصت بها لجنة الخدمة المدنية الدولية لضمان الا يكون للتمييز الضار دور في الحياة الوظيفية للموظفين ؟ (ص ١٠٠ و ٨/35/30 ، الفقرتان ٢٩١ و ٢٩٢)
- ٣٠ - هل تستخدم منظمكم تخطيط الموارد البشرية ؟ يرجى تقديم تفاصيل . (ص ٨٩)
- ٣١ - هل طلب من هيئتكم الادارية ، أم هل سيطلب منها ، ضمان توفر المرونة اللازمة لتنفيذ قرارات التصنيف ، صعودا وهبوطا ، على حد سواء ، في حدود فترة ميزانية معينة ؟ (ص ٩٠)
- ٣٢ - هل طلب من هيئتكم التشريعية توفير الموارد الاضافية اللازمة لتنفيذ المعايير الموحدة لتصنيف الوظائف والابقاء عليها ؟ (٨/35/30 ، الفقرات ٢٥١ الى ٢٥٣)
- ٣٣ - هل تقيم منظمكم روابط بين أنشطتها المتعلقة بتصنيف الوظائف وعملياتها المتصلة بالميزانية وبرامج التوظيف والتدريب وتخطيط الموارد البشرية وتخطيط الحياة الوظيفية وآلية الترقية ؟ كيف يتم هذا ؟ (ص ٩٠)
- ٣٤ - ما هو الاعتبار الذي أولته منظمكم لتوصية لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن الدرجات المرتبطة ؟ (ص ٩٠)
- ٣٥ - هل تعترم منظمكم اعلام الموظفين ، عند تعيينهم ، بفترة التوظيف المرجحة لهم ؟ كيف يتم هذا (أو من المقرر القيام به) ؟ (ص ٩١)
- ٣٦ - هل عرضت منظمكم على هيئتها الادارية توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن منح الموظفين ، عند اتمام خمس سنوات من الخدمة العرضية ، كل اعتبار معقول من أجل التعيين تعيينا دائما ؟ (ص ٩٢)
- ٣٧ - هل درست منظمكم وسائل تقديم المكافآت المناسبة ، في اطار درجات ونطاق جدول المرتبات الحالي ؟ (ص ٩٤)
- ٣٨ - هل قامت منظمكم بتقييم احتياجات التدريب ؟ (ص ٩٥)

(ج) الجوانب الأخرى

- ٣٩ - هل تطبق منظمكم احكام تصنيف مراكز العمل ؟ (٨/35/30 ، الفقرات ٢٢٤ الى ٢٢٦) .

جدول مؤتمرات الأمم المتحدة

المنظمة ووفدا

رقم المؤتمرات	المنظمة ووفدا	الاستعداد	الاستعداد	الاستعداد	الاستعداد	الاستعداد	الاستعداد	الاستعداد	الاستعداد	الاستعداد	الاستعداد	الاستعداد	الاستعداد	الاستعداد	الاستعداد	الاستعداد	الاستعداد	الاستعداد	الاستعداد
١٠	١٠ - لجنة الوثائق	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
١١	١١ - التصديق اليومي للمحيطات البيئية	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
١٢	١٢ - اتفاقية المدينة البيئية	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
١٣	١٣ - اتفاقية الحوزة والطاقة الجوفية	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
١٤	١٤ - اتفاقية الحد من التلوث الجوي	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
١٥	١٥ - اتفاقية الحد من التلوث الجوي	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
١٦	١٦ - اتفاقية الحد من التلوث الجوي	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
١٧	١٧ - اتفاقية الحد من التلوث الجوي	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
١٨	١٨ - اتفاقية الحد من التلوث الجوي	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
١٩	١٩ - اتفاقية الحد من التلوث الجوي	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم

(نعم)

جدول جوائز الزود على الاستيطان (تابع)

النظام وودس		النظام وودس		النظام وودس		النظام وودس		النظام وودس		النظام وودس		النظام وودس		النظام وودس	
رقم السؤال وودس	المتدق الدولي	الوكالات الدولية	الايروا	المسائلات الدولية للسلامة	نظام الأندية	نظام المحطة	الأم المتحدة	الدولة	الأزمات الصحية	اليونسكو	المنظمة العالمية	نظام المطارات	نظام الملاحة الكوكبية	نظام الطيران	نظام الأسماء
٢٢-٢١	نعم	لا يطبق	نعم	نعم	لا يطبق	نعم	لا يطبق	لا يطبق	لا	لا	لا يطبق	لا	لا	نعم	نعم
٢٢-٢٢	نعم	لا يطبق	نعم	نعم	لا يطبق	نعم	لا يطبق	لا يطبق	لا	لا	لا يطبق	لا	لا	نعم	نعم
٢٢-٢٣	نعم	لا يطبق	نعم	نعم	لا يطبق	نعم	لا يطبق	لا يطبق	لا	لا	لا يطبق	لا	لا	نعم	نعم
٢٢-٢٤	نعم	لا يطبق	نعم	نعم	لا يطبق	نعم	لا يطبق	لا يطبق	لا	لا	لا يطبق	لا	لا	نعم	نعم
٢٥-٢٥	نعم	لا يطبق	نعم	نعم	لا يطبق	نعم	لا يطبق	لا يطبق	لا	لا	لا يطبق	لا	لا	نعم	نعم
٢٦-٢٦	نعم	لا يطبق	نعم	نعم	لا يطبق	نعم	لا يطبق	لا يطبق	لا	لا	لا يطبق	لا	لا	نعم	نعم
٢٧-٢٧	نعم	لا يطبق	نعم	نعم	لا يطبق	نعم	لا يطبق	لا يطبق	لا	لا	لا يطبق	لا	لا	نعم	نعم
٢٨-٢٨	نعم	لا يطبق	نعم	نعم	لا يطبق	نعم	لا يطبق	لا يطبق	لا	لا	لا يطبق	لا	لا	نعم	نعم
٢٩-٢٩	نعم	لا يطبق	نعم	نعم	لا يطبق	نعم	لا يطبق	لا يطبق	لا	لا	لا يطبق	لا	لا	نعم	نعم

(جرد المواضع ضمن المقصود بالاسم)

الحواشي

(أ) بصدد الاسئلة العشرة الأولى ، ذكرت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين أن من الممكن اعطاء رد شامل : وفيما يتعلق بالبنود المذكورة ، تتبع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ممارسات مكتب الأمم المتحدة في جنيف في تطبيق توصيات/مقررات لجنة الخدمة المدنية الدولية ، وذلك مع الحد الأدنى من الاستثناءات /التنوع.

(ب) اعتمد مجلس منظمة الطيران المدني الدولي المعدلات المنقحة وأدخلها في النظام الأساسي لموظفي المنظمة . وتطبق هذه المعدلات على جميع الموظفين الذين انضموا للعمل في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٢ أو بعد ذلك . وقرر المجلس أيضا مواصلة تطبيق معدلات الاقتطاعات الالزامية من مرتبات الموظفين السابقة على الموظفين الموجودين في الخدمة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١ أو قبل هذا التاريخ ، وذلك كتدبير انتقالي الى أن يتخذ المجلس قرارا بشأن التوصيات المقدمة اليها بعد الدراسة الاستقصائية للجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٨٣ لمرتبات وشروط الخدمة لفئة الخدمات العامة في مونتريال . وسوف ينظر المجلس في التقرير عن الدراسة الاستقصائية للجنة الخدمة المدنية الدولية في دورته العاشرة بعد المائة التي ستعقد في الفترة من ١٤ تشرين الثاني/نوفمبر الى ١٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٣ . وسوف يكون لمقررات المجلس أثر رجعي اعتبارا من ١ نيسان/ابريل ١٩٨٣ .

(ج) أوصت اللجنة مرتين جميع المنظمات باعتماد منحة انتهاء الخدمة ، ولكن هذا الاقتراح رفض في المناسبتين من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة .

(د) سوف تتغير هذه الحالة بعد تنفيذ المعيار الرئيسي المقرر أن يبدأ في أيلول/سبتمبر ١٩٨٣ في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين .

(هـ) بالرغم من أن المستوى الثاني لم يطبق بعد ، الا انه تم وضع الخطط لتطبيقه على المهندسين المدنيين .

(و) جرت محاولة في عام ١٩٧٠ . وبدا أن من غير العملي ربط الحاجات الى الموظفين الدائمين والى الموظفين بعقود محددة الأجل بالا احتياجات التشغيلية .

(ز) سيكون ٢٥ في المائة من جميع الموظفين ، الموزعين على الدرجات والوحدات التنظيمية المختلفة ، معينين بعقود محددة المدة .

(ح) ان الاشتراك في الامتحانات التنافسية لانتقال الموظفين من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية محصور في موظفي الخدمات العامة الذين لهم خدمة مستمرة دامت خمس سنوات على الأقل في المنظمة ولديهم مؤهلات دراسية تتجاوز اتمام المرحلة الثانوية . (انظر قرار الجمعية العامة ٣٣/١٤٣ ، الفرع الأول ، الفقرة ١ (ز)) .

(يتبع)

الحواشي (تابع)

تابع الحاشية (ح)

الا أن الامتحانات التنافسية لوظائف اللغات ، مثل وظائف المترجمين التحريريين — والمترجمين الشفويين ، مفتوحة للموظفين في جميع الفئات الذين يستوفون الشروط المطلوبة بغض النظر عن فترة التعيين . وبوجه عام ، ليست الفترة التي مضت على الخدمة في الغنسة شرطاً لأنشطة التدريب .

(ط) تنطبق بعض القيود ، فمثلاً تقتضي طلبات اجازة البحث أو الدراسة سنوات معينة من الخدمة السابقة والمنتظرة .

(ى) الحدود في الميزانية : ٢٠٠ . في المائة من اجمالي تكاليف الموظفين ويقدم التدريب أثناء الخدمة لصالح المنظمة بصورة رئيسية ولا يقدم في أوائل الحياة الوظيفية أو قبيل موعد التقاعد .

(ك) ان برنامج الدراسات الخارجية في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين موجه للموظفين العاديين الذين لديهم عقود بموجب سلسلة المواد التي تبدأ بـ ١٠٠٠ في النظام الادارى للموظفين والذين لديهم خدمة فترتها ثلاث سنوات على الأقل . انظر أيضا الحاشية (ح) .

(ل) الوظائف الفنية — نعم — باستثناء الحالة التي تكون فيها الوظيفة لفترة تقل عن السنة ، أما وظيفة المدير وما فوقها فلا يصدر اعلان عنها . أما وظائف الخدمات العامة فيعمم الاعلان عنها داخليا .

(م) ١٠ ' الوظائف التي تخضع للتوزيع الجغرافي : يعتم وصف الوظائف، كقاعدة ، لجميع هذه الوظائف من الرتبة ف - ١ الى الرتبة مد - ٢ التي تشغل لسنة واحدة أو أكثر ، باستثناء تلك المخصصة لامتحانات تنافسية ، وتلك المخصصة للمرشحين من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً والتي يخدم مواطنوها في المقام الاول بعقود محدودة المدة ، وفقاً لما اشير اليه في الفقرة ٤ من الجزء الاول ، من قرار الجمعية العامة ٣٥ / ٢١٠ ، وتلك المخصصة للمساعدين الخاصين للأمناء العاميين المساعدين ووكلاء الأمين العام .

٢٠ ' الوظائف التي لا تخضع للتوزيع الجغرافي : يجرى القيام بحملات للاعلان عند

الضرورة عن وظائف ذات متطلبات لغوية خاصة ووظائف في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها . وتجرى ترتيبات مخصصة في عدد من الحالات الاخرى مثل حالة الموظفين المعينين بالتحديد للخدمة في برنامج الأمم المتحدة للبيئة ، والموظفين المعينين بالتحديد بعد التشاور المشترك بين الوكالات في وظائف تمويل على أساس مشترك بين الوكالات ، وما الى ذلك .

الحواشي (تابع)

(ن) تكون الامتحانات موجهة نحو الوظيفة ، وتقيس المهارات اللغوية والرياضية والتحريرية والمتعلقة بأعمال السكرتارية . وليس من طبيعتها أن تقيس القدرات العامة أو الثقافة أو المستوى التعليمي مثل ما تفعل أنواع الامتحانات الأكثر عرضة لادخال التمييز . وتعد امتحانات منظمة الطيران المدني الدولي اعدادا دقيقا وتستعرض نتائجها بحيث يجرى ضمان عدم وجود أشكال من التمييز .

(س) ليست جميع المقابلات موحدة النمط . وتشعر منظمة الطيران المدني الدولي بأنه يبد وأن هناك شيئا من الفائدة في المقابلات غير الموحدة النمط التي يمكن أن تؤدي بكليتها الى تقييم أوسع وأكمل للمتقدم بطلب الوظيفة مما يمكن الحصول عليه من سلسلة من المقابلات الموحدة النمط التي تغطي جميعها النقاط نفسها . وفي بعض الحالات ، يزود الذين يجرون المقابلات بقوائم مرجعية بالاسئلة المستخدمة خاصة عندما يكون الذي يجرى المقابلة في مكتب اقليمي وليست لديه خبرة في اجراء المقابلات . وفي الوقت الحالي ، يعطي القليل من التدريب الرسمي على طرق اجراء المقابلات .

(ع) عملا بقرار الجمعية العامة ٢١٠/٣٥ ، يجرى كقاعدة التعيين فسي الرتبين ف - ١ و ف - ٢ من خلال الامتحانات التنافسية . ووفقا لذلك ، يخصص ٣٠ في المائة من العدد الاجمالي للوظائف المتوفرة للتعينين في هاتين الرتبين لانتقال الموظفين من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية كما يخصص عدد من الوظائف المتبقية (في هاتين الرتبين ايضا) للامتحانات التنافسية على أساس وطني . أما بالنسبة لجميع الوظائف الاخرى التي تعمم اعلانات الشواغر بشأنها أو يعلن عنها في حملات لذلك الغرض ، فيدعى المرشحون الداخليون والخارجيون الى التقدم بطلبات . وفي ملك هذه الشواغر ، تعطى الافضلية عادة للموظفين الذين لديهم المؤهلات والخبرة المطلوبتين ويلبهم في ذلك المرشحون من منظمات أخرى في النظام الموحد .

(ف) وضعت وحدة التطوير الوظيفي والتدريب في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين نظام معلومات عن المهارات وذلك في حاسبات الكترونية لا تحدد بالضبط المهارات الفنية والتعليمية واللغوية الحالية فحسب بل وتسجل أيضا التفصيل المهني حسب الوظيفة والمنطقة الجغرافية ، وكذلك تبين التدريب الذي تم تلقيه أو التدريب المطلوب . ويستكمل نظام المعلومات هذا بمشورة وظيفية وكذلك ببرامج تدريبية لجميع المستويات في المقر وفي الميدان بما في ذلك التدريب الاداري . وتشكل هذه الأنشطة الى جانب سياسة الدوران في الوظيفة أساس برنامج التخطيط الوظيفي في المفوضية .

الحواشي (تابع)

- (ص) لا ينطبق هذا السؤال في حد ذاته لأن الاونروا ليس لها مجلس ادارة غير الجمعية العامة . ويتمتع المفوض العام بالمرونة .
- (ق) للاطلاع على التفاصيل ، انظر الفقرة ٥ '٣٤' من الوثيقة ICSC/18/R.32 .
- (ر) تم في المنظمة العالمية للارصاد الجوية وقف الممارسة المتعلقة بالرتب المرتبطة لدى تطبيق المعيار الرئيسي .
- (ش) فيما يتعلق بنسبة الموظفين في الفئة الفنية الذين سينظر في تعيينهم على أساس دائم ، ذكرت اليونسكو أن هذا الأمر قد حدده المؤتمر العام في عام ١٩٧٤ . وكان المجلس التنفيذي سينظر في الحالة في هذا الصدد في آخر دورة له . وذكرت اليونسكو ان توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية تتفق وممارسة المنظمة . " وفي الواقع ، تنص معايير منح التعيينات غير المحددة التي اعتمدها المدير العام على اجراء امتحان في جميع حالات الموظفين الذين أتموا خمس سنوات من الخدمة المستمرة ، وذلك بغية النظر في امكانية تحويل تعييناتهم المحددة الأجل الى تعيينات غير محددة ضمن الحدود التي وافق عليها المؤتمر العام والمجلس التنفيذي . " وفي ضوء ما ذكر أعلاه ، رأى المدير العام أن دراسة لجنة الخدمة المدنية الدولية لمفاهيم الوظيفة ، وأنواع التعيين ، والتطوير الوظيفي ، والمسائل المتصلة بذلك لا تدعو الى أية اجراءات خاصة من جانب المجلس التنفيذي في المرحلة الحالية .
- (ت) ليس من الضروري طرح المسألة على مجلس منظمة الطيران المدني الدولي حيث أن هذه سياسة قائمة منذ زمن طويل في هذه المنظمة .

كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

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

如何购取联合国出版物

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

HOW TO OBTAIN UNITED NATIONS PUBLICATIONS

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

COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DES NATIONS UNIES

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

КАК ПОЛУЧИТЬ ИЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

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

COMO CONSEGUIR PUBLICACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

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