



Distr.
GENERAL

A/31/137
15 July 1976
ARABIC

ORIGINAL : ENGLISH/FRENCH

UN LIBRARY

NOV 16 1976

UN/NSK COLLECTION



الأمم المتحدة

الجمعية العامة

الدورة الحادية والثلاثون
البندان ٩١ و ٩٦ من القائمة الأولية*

الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٧٦ - ١٩٧٧

وعدة التفتيش المشتركة

تقرير يتناول بعض نواحي الاضرار الذي وقع في
مكتب الأمم المتحدة بجنيف من ٢٥ شباط/فبراير
الى ٣ آذار/مارس ١٩٧٦

مذكرة من الأمين العام

بموافقة اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية ، يحيل الأمين العام رفقه تقرير لوعدة
التفتيش المشتركة عن بعض نواحي الاضرار الذي وقع في مكتب الأمم المتحدة بجنيف من ٢٥ شباط/
فبراير الى ٣ آذار/مارس ١٩٧٦ (JIU/NBE/76/6) . أما ملاحظات الأمين العام ورؤساء الأمانات
التنفيذية للوكالات المتخصصة التي مقرها في جنيف وكذلك ملاحظات اللجنة الاستشارية لشؤون
الادارة والميزانية فستصدر بوصفها الاضافتين ١ و ٢ ، على التوالي للوثيقة الحالية .

. A/31/50

*

••/••

76-14126

تقرير يتناول بعض نواحي الاضرار الذي
وقع في ملاتيب الأمم المتحدة بجنيف
من ٥ شباط / فبراير الى ٣ آذار / مارس ١٩٧٦

أعدته
وحدة التفتيش المشتركة

جنيف، في حزيران / يونيو ١٩٧٦

المحتويات

الفقرات

٣ - ١	مقدمة
٢٦ - ٤	أولا - لمحة تاريخية
٨ - ٤	ألف - الاستقصاء الذي أجراه معهد باتيل ونتائج
١١ - ٩	باء - اتفاق ٢٣ نيسان/أبريل ١٩٧٦
	جيم - شروط تحديد مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة
٢٢ - ١٢	والدارن المطبقة في جنيف
٢٦ - ٢٣	دال - المفاوضات المرتبطة باستقصاء معهد باتيل
٧٨ - ٢٧	ثانيا - المشاكل المتعلقة بفئة الخدمات العامة بجنيف
	ألف - عيوب الطرق المستخدمة لتحديد مرتبات الموظفين من فئة
٣٨ - ٢٧	الخدمات العامة
٤٨ - ٣٩	باء - سلطة التقرير
٥٨ - ٤٩	جيم - العلاقات بين المنظمات والموظفين
٦٧ - ٥٩	دال - الانماء الوظيفي للعاملين من فئة الخدمات العامة
	هـ - جدول مرتبات المستخدمين من فئة الخدمات العامة والعلاقات
	بين مرتبات ومعاشات المستخدمين من هذه الفئة والموظفين
٧٨ - ٦٨	من الفئة الفنية
٧٩	ثالثا - الخلاصة
٨٠	رابعا - الخلاصة والتوصيات
		<u>المرفق الاول</u> - اتفاق ٢٣ نيسان/أبريل ١٩٧٦ بشأن مرتبات الموظفين من
		فئة الخدمات العامة بجنيف وعلاواتهم العائلية .
		<u>المرفق الثاني</u> - التفاوت بين حركة الرقم القياسي 'أوفيامت' من كانون الثاني/
		يناير ١٩٦٦ الى آب/أغسطس ١٩٧٥ ، وبين حركة الأحمور
		الاجمالية الخارجية المسواة اعتبارا من كانون الثاني/يناير
		١٩٦٩ حسب ارتفاع المتوسط السنوي للأرقام القياسية 'أوفيامت'
		خلال السنوات الثلاث السابقة .

المحتويات (تابع)

الفقرات

- المرفق الثالث - التوزيع الاحصائي لوظائف الخدمات العامة في منظمة الصحة العالمية ، حسب الرتبة ونوع الوظيفة (كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٥ .
- المرفق الرابع - التسميات المستعملة لوصف أعمال المستخدمين من فئة الخدمات العامة بمكتب الأمم المتحدة في جنيف .
- المرفق الخامس - تداخل وتوزيع المكاسب السنوية لفئة الخدمات العامة والفئة الفنية ، في ٣١ آذار/مارس ١٩٧٦ .
- المرفق السادس - تداخل وتوزيع الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي لفئة الخدمات العامة والفئة الفنية ، في ٣١ آذار/مارس ١٩٧٦ .
- المرفق السابع - جدول مرتبات فئة الخدمات العامة بجنيف ، في ١ شباط/فبراير ١٩٧٦ - تداخل الرتب .

المقدمة

١ - رأت وحدة التفتيش المشتركة من المفيد أن تدرس بعض جوانب الاضرار التي وقع فيها متسحب الأمم المتحدة بجنيف، من ٥ شباط/فبراير الى ٣ آذار/مارس ١٩٧٦ . وقد كشفت دراسة الأسباب التي نتجت عنها هذه الظاهرة عن وجود عدد من المشاكل المتعلقة ، خاصة ، بالاروق المستخدمة في تحديد مرتبات العاملين من فئة الخدمات العامة وأنماط العلاقات القائمة بين القائمين بإدارة هذه المنظمات والعاملين معهم . وهذه المشاكل تتعلق في المقام الأول، بتحقيق فعالية الخدمات والاستخدام المنهجي لأموال المنظمات ، ومن ثم فإن دراستها تدفع في إطار الولاية العمومية لوحدة التفتيش المشتركة .

٢ - ان التوصيات التي يتضمنها هذا التقرير تقتصر على ما ستأون له علاقة بالعبر التي ينبغي أن تتيج دراسة هذه الأحداث استغلالها بالنسبة للمستقبل فيما يتعلق بنظام سير الآليات والأنظمة والممارسات السارية حالياً .

٣ - يحتوي الفصل الأول على معلومات وملاحظات يقصد بها اطلاع القارئ على الأحداث التي أدت الى الاضرار والتي تسويته . وسنبحث في الفصل الثاني المشاكل المتعلقة بفئة الخدمات العامة بجنيف ، وبوجه خاص جوانب القصور المتعلقة بما يلي :

- (أ) الطرق المستخدمة في تحديد المرتبات ؛
- (ب) سلامة التقرير ؛
- (ج) العلاقات بين المنظمات وموافيقها ؛
- (د) الحياة الوظيفية للعاملين في الخدمات العامة ؛
- (هـ) جدول مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة والعلاقة بين المرتبات والمعاشات الممنوحة لهؤلاء والموظفين من الفئة الفنية فما فوقها .

أولا - لمحة تاريخية

أ- الاستقصاء الذي أجراه معهد باتيل ونتائج

ع - بدأ الاضراب في مآتب الأمم المتحدة بعينيه في ٢٥ شباط/فبراير ١٩٧١ في أعقاب قرارات المجلس الأعلى بين الإدارات وممثلي الموظفين في المناقشات السبع التي مقرها في جنيف على الآيفية التي ينبغي بها تفسير أو تنفيذ النتائج التي أسفر عنها الاستقصاء الذي أجراه معهد باتيل بحية تحديد مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة . وأن هذا التحقيق ، الذي تقرر إجراؤه باتفاق مشترك بين ممثلي المناقشات الدولية السبع المعنية التي تليق دائما موعدا لمرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة من جهة ، وبين ممثلي رابطات الموظفين بهذه المناقشات من جهة أخرى ، قد تم تناول سنة ١٩٧٣ . وأن الهدف من هذا التحقيق هو تحديد مستويات الأجور الواجب دفعها لفئتين من مستخدمي المآتب من الذكور :

— الفئة (أ) : المحاسبون ،

— الفئة (ب) : ضار الآتية .

٥ - تلقى معهد باتيل صفات المناقشات رفقة التعليقات التي أعيدت له . وأن المطلوب المقارنة بين المرتبات الملاحظة لهذه الأنماط من الوظائف وبين المرتب المدفوع فعلا للمحاسب من رتبة ج - ٥ درجة ٦ والى مستخدم صغير من رتبة ج - ٣ درجة ٦ ، وفقا للجدول السابق به الخط ، في تموز/يوليه ١٩٧٣ . وقد أسفر هذا التحقيق عن النتائج التالية :

— ان مستويات المرتبات الاجمالية الواجب الأخذ بها عملا بنتائج التحقيق كانت بالنسبة للمحاسب . . . ٥ من الفئات السويسرية في السنة وبالنسبة للمستخدم الصغير ٣٧٨ ٣٣٣ فرنكا سويسريا . وأن من المقرر استئصال هذين الرقمين وتعويلهما الى رقمين يستندان لتعديلات المرتب الصافي لرتبتي ج - ٣ درجة ٦ ، وج - ٥ درجة ٦ ، وأخذهما مقياسا لوضع جدول جديد لمرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة لمؤسسات منازمة الأمم المتحدة التي مقرها في جنيف .

٦ - ولتعويل الأرقام الاجمالية التي أسفر عنها استقصاء معهد باتيل الى أرقام صالحة للاستعمال في اعداد جدول جديد للمرتبات ، استندت الطريقة التالية :

(أ) استئمال الأرقام التي سجلها التحقيق للفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ١٩٧٣ (أ) منتصف السنة التي تناولها التحقيق) الى (ب / أغسطس ١٩٧٥) (وهو الموعد الذي كان من المقرر أن يبدأ فيه سريان جدول المرتبات الجديد وفقا لما تقرر بموجب الاتفاق المحقود في ٣ آذار/مارس ١٩٧٦) بطريقة تطابق الزيادة في الرقم القياسي السويسري للمرتبات (الرقم القياسي للمآتب الاتحادي للصناعة والفنون والحرف والحط) (أوفيامت) (١) خلال الفترة ذاتها .

(١) الرقم القياسي للمرتبات يصدره المآتب المذكور سنويا وهو يسر على سويسرا كلها .

(ب) يتم تحويل ما يحصل عليه على هذا النحو من أرقام اجمالية الى أرقام مرتبة صافية بعد خصم الضرائب السويسرية المفروضة من قبل الدقايطات والاتحاد .

وفي الجدول التالي سنقارن هذه الأرقام الصافية بالمرتبات المدفوعة فعلا في الأمم المتحدة في (آب/ أغسطس ١٩٧٥) :

المرتبة الصافية بعد استكمالها (الأرقام الحقيقية) باتيل	المرتبة الصافية المدفوعة فعلا في (آب/ أغسطس ١٩٧٥)
رتبة ج - ٦/٢ ٥٠٤ ٢٤ ٥٠٤	رتبة ج - ٦/٥ ٤٢٧ ٤٨ ٤٢٧
رتبة ج - ٦/٢ ٣٢٩ ٢٩ ٣٢٩	رتبة ج - ٦/٥ ٨٣٥ ٢٨ ٨٣٥
رتبة ج - ٦/٢ ١٦٥ ٥ ١٦٥	رتبة ج - ٦/٥ ٩٥٤٧ ٩ ٩٥٤٧
رتبة ج - ٦/٢ ١٧٢١	رتبة ج - ٦/٥ ٢٤٧٢

تبرز هذه الطريقة فارقا بين المرتبات المدفوعة فعلا في (آب/ أغسطس ١٩٧٥) وبين المرتبات التي ينبغي ، تبعا لنتائج التحقيق ، أن تدفع في التاريخ المذكور ، بنسبة ٢٤٧ في المائة فيما يتعلق بالمستخدم المناسب بنسبة ١٧٢١ في المائة فيما يتعلق بالمستخدم الصغير .

٧ - قامت المنظمات التي مقرها في جنيف ، بتقييم ما سيكلفها تأييد نتائج تحقيق استقصاء معهد باتيل ، وفقا للطريقة المبينة أعلاه ، بالإضافة الى رفع علاوات الأشخاص المعالين . ولهذا الغرض افترضت هذه المنظمات زيادة اجمالية في المرتبات بنسبة ٢٤ في المائة ، وهو متوسط مرجح بالنظر الى عدد الموظفين المعالين من كل رتبة . وقدرت التكلفة الاجمالية التي ستحملها الأمم المتحدة بما في ذلك تكلفة الوظائف الخارجية عن الميزانية بمبلغ ١٠٠ . ٠٠٠ ١٧٢١ دولار على سبيل التقريب . (يملن مقارنة هذا الرقم بالتكلفة التقديرية النهائية للأمم المتحدة - ٤٠٠ . ٠ ملايين دولار - المبينة في جدول الفقرة ٩) . وكانت الفترات التي تناولها هذا التقرير تمتد بالنسبة للمرتبات ، من آب/ أغسطس ١٩٧٥ الى (٣ كانون الاول/ ديسمبر ١٩٧٧) وبالنسبة للعلاوات العائلية من (١ نيسان/ ابريل ١٩٧٥ الى (٣ كانون الاول/ ديسمبر ١٩٧٧) ، علما بأن التاريخ الأول المشار اليه هو ، في الحالين ، التاريخ المقرر لجمعية الأثر والتاريخ الثاني هو نهاية فترة الميزانية العادية للأمم المتحدة .

٨ - تلك هي الأرقام اجمالية التي كانت موضع مناقشات ومفاوضات بين ممثلي الادارة وبين ممثلي الموظفين . أما الخلاف فقد وقع أساسا ، ليس على الدقة المستخدمة في استقصاء معهد باتيل ، ولكن على تأييد النتائج أو تفسيرها : فقد كان ممثلو الموظفين يبالغون ، بموجب اتفاقات سابقة ، التباين التلقائي للنتائج في حين كان يبدو أن ممثلي الادارة ، بالرغم من الالتزامات المتعهد بها ، مقتنعون بأن هذه النتائج لا تترجم الحالة الحقيقية للمرتبات في جنيف ، وكانوا يريدون ، ناهيك عن

لا ارتفاع التكلفة التي يلزم دفعها أن " يهدلوا " النتائج . وقام البدل بحول معاني الكلمات أو عبارات
مثل " التعليل " و " التفسير " و " الدائم الالزامي " وكانت المعاني التي أضافها عليه أن المبرر ،
السبب في تردد العلاقات بين الإدارات والموظفين (انظر أيضا الفقرة ٤٣) .

باء - اتفاق ٢٣ نيسان / ابريل ١٩٧٦

٤ - في نيسان / ابريل ١٩٧٦ ، عين الأمين العام ، بالاتفاق مع رؤساء الأمانات التنفيذيين
للمنظمات التي مقرها في جنيف ، مفاوضا ومعيدا . وقد عقد هذا المفاوض سلسلة من الاجتماعات مع
ممثلين الموظفين انتمت ، في ٢٣ نيسان / ابريل ١٩٧٦ ، بحقد الاتفاق الوارد نصه في المرفق
الأول (٢) . وقد تم الاتفاق على النسب المئوية لزيادة المرتبات في الجدول الجديد الذي يفسر ،
تأهيته اعتبارا من ١ آب / افساس ١٩٧٥ ، ورفعت من جديد نسب الزيادات في هذا الجدول
الجديد مع سريان مفعول هذا الارتفاع اعتبارا من ١ شباط / فبراير ١٩٧٦ ، عن طريق تأييد الزيادة
المتوسطة للرقم القياسي للمكتب الاتحادي للصناعة والفنون والحرف والحط ، المقدرة بالاستقراء .
وكانت النسب المئوية للزيادة في المرتبات الناتجة عن ذلك ، حسب الرتبة ، في ١ آب / افساس ١٩٧٥
و ١٩٧٥ ، بالنسبة للمرتبات التي كانت قد دفعت في ذلك التاريخ تبعا للجدول السابق ، الحط به
آنذاك ، وهي التالية :

رتبة ج - ١ و ج - ٢ : ١.٥ %

رتبة ج - ٣ و ج - ٤ : ١.٤ %

رتبة ج - ٥ : ١.٢ %

رتبة ج - ٦ و ج - ٧ : ١.١ %

وبالإضافة إلى ذلك ، نص اتفاق ٢٣ نيسان / ابريل ١٩٧٦ على رفع علاوات الأشغال للمحاسبين ،
مع سريان هذا الارتفاع اعتبارا من ١ نيسان / ابريل ١٩٧٥ ، كما ورد بيان ذلك في الفقرة ٣ من
الاتفاق (انظر المرفق الأول) . وقد قدر مجموع تكلفة اتفاق ٢٣ نيسان / ابريل ١٩٧٦ ، زيادة على
المبالغ التي تم ادراجها في الميزانية ، بما في ذلك الوتائف الخارجة عن الميزانية ، بمبلغ
٣٠٠ . ٠٠٠ دولار ، موزع على النحو التالي :

(٢) - أن من آثار تعيين مفاوض ومعيد أنه تمكن من إيجاد حل سريع، ولو مؤقت، لمشكلة
معقدة وخطيرة ، أما أنه بين الأريث الذي ينهض السير عليه في المستقبل لا إيجاد حل دائم أشد
قابلية للدوام (انظر الفقرات من ٢٤ إلى ٢٥) .

الثلفة المقدرة لاتفاق ٢٣ نيسان / ابريل ١٩٧٦

(بملايين الدولارات وبسعر صرف قدره
٢٢٦٦ فرنك سويسري، للدولار الواحد)

المجموع	١٩٧٧	١٩٧٦	من (آب / اغسطس ١٩٧٥) (من نيسان / ابريل ١٩٧٥) بالنسبة للعلاوات) الى ٣١ كانون الاول / ديسمبر (١٩٧٥)	
٠٠٤	٤٥	٤٦	١٧	(أ) مكتب الأمم المتحدة بجنيف
٠٤٩	٢٦	٥٩	٦٨	(ب) المنظمات الأخرى التابعة للأمم المتحدة التي مقرها في جنيف
٢٥٦	٧١	١٠٥	٨٥	المجموع

١ - يبدو أن اتفاق ٢٣ نيسان / ابريل ١٩٧٦ ، لا يمكن في معالمة نتائج التحقيق الذي أجراه معهد باتيل بقدر ما يمكن تدارك التفاوت الذي حدث من كانون الثاني / يناير ١٩٦٩ (الذي آثر / أفساس ١٩٧٥) بين : ' (١) العروة الحقيقية للرقم القياسي للمكتب الاتحادي للصناعة والفنون والحرف والحمل (أوفيامت) ، و ' (٢) الزيادة المتوسطة السنوية لهذا الرقم القياسي بالنسبة للسنوات الثلاث السابقة ، التي اتخذت أساسا لتعديل مرتبات الموظفين من فئة الخدمات الخاصة في ال سنة (٢) . وهذا كشف عن حساب التفاوت المبين في المرفق الثاني نسبة مئوية للزيادة ، بالنسبة للرتبتين ، بلغت ٩٠٪ في المائة ، في حين أن نتائج تحقيق باتيل التي خضعت للتحليل كشفت عن زيادة بالنسبة لهاتين الرتبتين نفسها بلغت على التوالي ١٧٧٪ في المائة و ٢٤٢٪ في المائة . فالزيادات المتفق عليها في اتفاق ٢٣ نيسان / ابريل ١٩٧٦ (انظر الفقرة ٩ أدناه) أثمرت توافقا مع الزيادات الناتجة عن حساب التفاوت . وبذلك تكون نتائج تحقيق عام ١٩٧٥ قد اقلبت الوعد أكبر ، فأصبحت مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة تماثل الآن نتائج التحقيق عن عام ١٩٦٨ ، بعد تسويتها بالزيادة الحقيقية في الرقم القياسي للمكتب الاتحادي للصناعة والفنون والحرف والحمل ، (بالمقارنة مع الرقم القياسي المتوسط لثلاث سنوات) .

(٣) لحساب التفاوت في الرقم القياسي للمكتب أوفيامت ، انظر المرفق الثاني .

١١ - ولا بد لنا هنا من تقديم بعض الايضاحات التي ستساعد على تقييم الظروف التي تم فيها بلوغ هذه النتائج وكذلك تقييم قيمة هذه النتائج وآثارها .

جيم - شروط تحديد مرتبات الموافقين من فئة الخدمات العامة والطارق المداخلة فيه

١٢ - لعله لا ينبغي أن الشروط العامة لتعديد مرتبات الموافقين من فئة الخدمات العامة تقدر وفقاً لقواعد مقبولة من كل المنظمات التي تاهت النطاق الموحد ، (اربع في هذا الشأن الي الوثيقة A/AC.150/8 المؤرخة في ٢٠ نيسان /أبريل ١٩٧٦) ، التي أعدت للجنة الخاصة المعنية باعادة النظر في نطاق مرتبات الموافقين في الأمم المتحدة ، والوثيقة ICSC R.36 المؤرخة في ١١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٦) . وسوف نقتصر هنا على مجرد التذكير بأن من المفروض في مرتبات الموافقين من فئة الخدمات العامة ، من المفروض أن تعكس " الشروط السارية الأكثر ملاءمة " في المآن الذي يحطون فيه . وهذا المبدأ ، الذي آنتت لجنه الخبراء الشهيرة بلجنة فليمينغ ، قد أعلنته لأول مرة في اجتماعها سنة ١٩٤٩ ، اعتمده الجمعية في قرارها ٤٧٠ (د - ٥) المؤرخ في ٥ كانون الأول /ديسمبر ١٩٥٠ (الفقرة ٧ من المرفق الأول) .

١٣ - وقد أدت هذا القرار الي التفريق بين طرق حساب مرتبات الموافقين من فئة الخدمات العامة (المرتبة بالظروف الموجودة في جميع الأمان التي يمكن ان يكون فيها دوائر لمؤسسات من اوصاف الأمم المتحدة) وبين الطرق المستخدمة في حساب مرتبات الموافقين الذين يتم توافيقهم على الصعيد الدولي وينتمون للفئة الفنية (الذين يعسب راتبهم بالمقارنة مع مرتبات الخدمة المدنية الوطنية التي يكون فيها مستوى هذه المرتبات أعلى المستويات) . وقد لقي هذا المبدأ ، مبدأ " الشروط السارية الأكثر ملاءمة " مصاعب مهمة وبسيمة في آثير من الأمان التي طهت فيها .

١٤ - ويتعين تقديم بعض الشروط الفنية لفهم المشاكل التي يعالجها هذا التقرير (٤) . فلمعرفة " الشروط السارية الأكثر ملاءمة " في مآن معين ، ينبغي أن تتاح مقارنة الأجر الممنوحة لهبعض الوافقين الوافدين المعددة تعديدا واضحا داخل المنظمات مع المرتبات التي يدفعها أرباب العمل لأعمال مشابهة في القطاعين الخاص والعام في المآن المعني ، ويحتاج ما يضا لوجه من استقصاءات للحصول على هذه المقارنات الي حل عدد من المشاكل :

(٤) للإطلاع على شرح أطل للدائرة المستعملة لأفران تعديد مرتبات فئة الخدمات العامة في اهم مراكز التعيين ، انار الوثيقتين المذأورتين في الفقرة ١١ وبوجه خاص ICSC R.36. وسيلاحظ في هذه الوثيقة أنها تتحدث عن ، أعسن المعدلات السارية " في حين ان الجمعية العامة تتحدث في قرارها ٤٧٠ (د - ٥) عن " شروط العمل السارية الاآثر ملاءمة " . ولإطلاع على أهمية هذا الاآثر ، انار الفقرة ٣٤ (أ) .

(أ) تعديد أرباح العمل الذي سيشملهم الاستقصاء : ينبغي ان لا يقل عن خمس المؤسسات المعنية عن حد أدنى معين وينبغي أن تشمل على عدد من الوافدين المشابهة لما هو موجود في المنظمات الدولية . وبذلك اسم "المجتمع الاعضاء" (أو مجتمع المؤسسات الاعضاء) على مجموع المؤسسات التي يمتد أن يشملها التحقيق . وتؤخذ منه في الخالص عينة بالقرعة (وتستعمل أعيان عبارة "عينة عشوائية" لعمل الاستقصاء أيسر .

(ب) متى تم تعديد الأعمال التي سيتناولها الاستقصاء (وينبغي أن تساعد الأوصاف الدقيقة لهذا للوافدين على تعديد الأعمال المقابلة في اقسام الخارج بسهولة) فان المعلومات المتوفرة لدى القائمين بالاستقصاء ، توفر مجموعة متنوعة من الأجرور بالنسبة لكل عمل ، ان تلاعظ اختلافات هامة في الأجرور بالنسبة للعمل الواحد في المان الواحد . وعليه فلا بد من الاختيار ، ضمن هذه المجموعة المتنوعة من الأجرور لتعدد الأجرور الذي يمتد أن يمثل أقوم تمثيل "الشروط السارية الأثر ملاءمة" بالنسبة للعمل المعتمد .

(ج) لأسباب ترجيح التي المعينة في مجال الاعضاء ، لا يمتد الاقتصار على الاختيار الأجرور الأعلى ، بحيث أن هناك من الأسباب الكثيرة لهذا والمختلفة هذا ما يفسر اعطاء الأجرور الاستثنائية . ولضرورة القيام باختيار مقبول يعمد الى طريقة للتعدد تتمثل بالنسبة لجنسية مثالا ، فيما يلي : تقسيم مجموعة الأجرور الخارجية لعمل معين الى ثلاث شريعات متساوية ؛ وينفذ تمثيل الشريعة السفلى أسوأ المعدلات والشريعة العليا أحسن المعدلات . ثم تقسم الشريعة العليا الى ١٠٠ من الأجزاء المتساوية ، ويعدد الجزء الذي ترتيبه ٧٥ ابتداء من الأسفل بوصفه الأجرة التي يتعين الأخذ بها . وهذا ما يسمى في اصطلاح الاعضاءيين الجزء المكون الخاص والسبعين من الثلث الأعلى (أو الربع الثالث) .

(د) وبذلك نكون قد حددنا ما يسمونه "نقطة التماثل الخارجية" اللازمة لاختيار المقارنة . ويحد هذا ينبغي أن نحدد بما أمكن من الوضوح "نقطة التماثل الداخلية" . وفي الحقيقة ومهما يكن مقدار العناية والدقة اللتين تم التوصل بهما في تعديد الوافدين التي ينبغي أن تكون معالا للمقارنة ، فمن الواضح أن العمل المماثل لهذا النوع من الوافدين ينبغي أن يشتمل ، داخل المنظمات على رتب ودرجات مختلفة ؛ ولذا يتعين تعديد الرتبة والدرجة اللتين سيتم اختيارهما لاجراء المقارنة . ومثال ذلك أنه متى كانت هناك رتبة في آل رتبة فان الدرجة (من الرتبة المختارة لتعدد العمل هي الدرجة التي يسمونها "النقطة الوسطى" من جدول المنظمات للرتبة المناسبة" .

هـ - هذه الشرح تبين نوع المصاعب التي أشرنا الي وجودها وهي : تعديد "الشروط السارية الأثر ملاءمة" ، واختيار الأعمال المتشابهة في الأمم المتعددة وفي المؤسسات العملية ، واختيار المؤسسات التي يتناولها الاستقصاء ، وتعدد الأعمال التي ستأخذ معالا للمقارنة ، وتأثير الاستقصاء اللازمة ، وقيمة الارقام القياسية العملية التي تستند اليها التسويات المرصولة التي غير ذلك . وقد تم عرض التكلفة التاريخية لهذه المصاعب في الوثائق الوارد ذكرها في الفقرة ١٠٠ وفي مرفقاتها .

على انه قد تم ايجاد بعض الحلول المرضية في بعض الأماكن (نيويورك) بوجه خاص) في حين انه لم يتوصل أبداً الى حل المشاكل الموجودة في روما وباريس وبنينا، على سبيل المثال . وقد دعيت لجان الخبراء في مناسبات مختلفة ، للاجتماع في محاولة لتعديد الحلول التي يمكن أن تصلح للتطبيق .

١٦ - ففي جنيف، مثلاً ، عين في عام ١٩٦٠ فريق من ثلاثة خبراء لتقييم المعايير والدارج السعوي أوصت بها لجنة التنسيق الادارية واقترح هذا الفريق صيغة ملائمة تتيج ، بصورة دورية ، تسوية مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة بالمنظمات الدولية في جنيف . وتقدمت اللجنة بتوصيات اقترحت فيها على الخصوم اتقان مرتبات مقايمة بنينا، أساساً للمقارنة (مع زيادة بنسبة ٥ ٪ في المائة) غير أن المنظمات الدولية لم تقبل بهذه التوصيات باستثناء عدد قليل جداً منها . وكانت التوصية التي قبلت من حيث المبدأ ، هي تلك التوصية الخاصة باستعمال الرقم القياسي 'أوفيان' لاجراء التسوية السنوية للمرتبات مع اجراء استقصاء في كل خمس سنوات للمقارنة بمرتبات الادارة في بنينا . غير أن هذه التوصية قد طبقت على المقارنة لبيروت مع الادارة في ولاية بنينا، ولندن مع جميع أرباب العمل في بنينا .

١٧ - وفي عام ١٩٦٥ ، عندما قام المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية باعادة التار في المبادئ التوجيهية لتعديد شروط استخدام الموظفين من فئة الخدمات العامة ، اقترح مكتب العمل الدولي اجراء جديد للقيام باستقصاءاته عن الأجر العملية . وأن هذا الاجراء يتضمن خاصية دراسة عينة عشوائية لأبقية لجميع أرباب العمل الذين يستغدون الأثبة ، على أن تتم مقارنة المرتب المأهول للجزء المئوي العاشر والسبعين بالنقطة الوسطى من جدول المنظمات للرتبة المناسبة . وتقرر بالاضافة الى ذلك ، عملاً بما كان المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية قد اقترحه ، اللجوء الى مؤسسة مستقلة مختصة تتولى جمع وتعليق المعلومات . وأخيراً ، كانت الأعمال التي تتم اختيارها لاجراء المقارنات في تحقيق عام ١٩٦٦ (بما عملاً من الرتبة ج - ١ ، و عمل واحد من كل الرتب الآتية ج - ١ ، ١ - ٤ ، ١ - ٥ ، ١ - ٦) .

١٨ - أسفر الاستقصاء الذي اجراه معهد باثيل بالنسبة لسنة ١٩٦٦ ، وفقاً للطريقة المعددة في الفقرة ١٧ ، عن نتيجة غير متتارة وهي ان تحليل المعلومات الذي قامت به لجنة مشتركة بين الوكالات قد أظهر فعلاً ، ان مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة تزيد بحوالي ١٠ ٪ في المائة عن أحسن المعدلات السارية . ولن نبال بما شددنا على ما لهذا الحدث من أهمية لفهم سائر ما حدث فيما بعد بنينا ، بما في ذلك اضراب ٢٥ آذار/مارس ١٩٧٢ . وفعلاً فان هذه النتيجة التي كان يجب أن تفضي الى تخفيض شديد في مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة قد فاجأت شديد المفاجأة ليس فقط موظفي المنظمات الدولية ولكن أيضاً ادارتها . وقد شعرت جميع السلطات المعنية بالمرح من اجراء هذا الوضع . وقد اعلنت دراسة النتائج التي حصلت عليها الهيئات ، وأتت المفاوضات مع الموظفين قبل كل شيء ، تقليص الفجوة الى ١٢ ٪ في المائة ، وقدرها فريق عامد تأسس للمجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية بنسبة ١٠ ٪ في المائة . أما اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية التي استشيرت بدورها في الأمر في بنينا ، فقد نزلت بها الى في المائة وأوصت بازالتها على مدى أربع سنوات (١٩٦٨/١٩٧١) .

١٩ - ولما كانت المشاكل الناجمة عن النتيجة غير المنتارة لاستقضاء عام ١٩٦٦ قد حلت بمسألة الإرضاء تقريبا ، اتجه اهتمام المنظمات وممثلي الموافقين نحو تعديل الطريقة الجديدة (٥) . وينبغي أن يلبى إلى مذتب العمل الدولي واتحاد موافقيه أن يدرس المسألة . وكانت الطريقة الجديدة ، التي اقترحتها في أوائل عام ١٩٦٨ والتي تم بحثها والموافقة عليها بالاشتراك بين المنظمات واتحادات الموافقين بهينيف ، تتمثل أساسا فيما يلي :

— الاقتصار على عمليتين اثنتين فقط لدراسة الأبحور : الموافق الصغير من رتبة ج - ٢ والمحاسب من رتبة ج - ٥ .

— تتناول المعلومات المجمعة المرتبات المدفوعة للموافقين من الذكور ومدتها :

— تكون نقابة المقارنة الخارجية هي الجزء المئوي الخامس والسبعون من الثلث الأعلى في مجموعات الأبحور المختارة (٦) .

وأعلنت دراسة هذه الطريقة الجديدة إلى المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية الذي أهدى بشأنها عددا من الانتقادات الشديدة بالرغم من أنه كان مضطرا إلى دراستها على أساس ما توافر لديه من الوثائق غير الملتزمة التي قدمت له في آخر لحظة (ICSAD/XVI/1 ، ٥ تموز/يوليه ١٩٦٨) ، التقرير عن الدورة السادسة عشرة للمجلس ، الفقرات من ٤٥ إلى ٥٥) .

٢٠ - لم يكن المجلس في وضع يسمح له بأن يؤكد " ما إذا كان سينتج عن النتائج العامة ذاتها عقب أي استقضاء يكون قد اجراه من جانبه بوسائله الخاصة " . ولاحتال أن أحد العوامل المؤيدة للعدالة المقترحة هو أن " ممثلي الموافقين قد التزموا بالتعاون إلى أقصى حد ممكن مع المنظمات والمجلس لحل الصعوبات المقلبة بدون اللجوء إلى الاضراب أو المظاهرات أو التهديد بأية حراسة جماعية . وهذا الالتزام الصارم هو الذي جعل المجلس مستعدا للموافقة على الخطوط العريضة للطريقة الجديدة مع التحفظات الملاحقات " . وقد وردت أهم هذه الملاحظات في الفقرتين ٥٣ و ٥٣ اللتين شت نصيهما فيما يلي :

(٥) في ٢١ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٦٧ ، أعلنت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية تأييدها لاجراء استقضاء جديد وبموت يقصد تعسين الطريقة (انظر ICSAB/XVI/1 المرفق الثالث ، ٥ تموز/يوليه ١٩٦٨) ، غير أنه لا يبدو أن اللجنة قد استشيرت بعد اعتماد الطريقة الجديدة .

(٦) يساوي الجزء المئوي الخامس والسبعون من الثلث الأعلى الجزء المئوي الثاني والتسعين في كامل المجموعة (١٦٦٦ + ٧٥ × ١١١١) . وبذلك تكون الطريقة الجديدة قد رفعت إلى حد كبير " نقابة المقارنة الخارجية " بالنسبة إلى النقابة السابقة التي كانت تستند إلى الجزء المئوي الخامس والسبعين لكامل مجموعة الأبحور .

٥٢ - بمقتضى الطريقة الجديدة المقترحة بالنسبة لجنية ، سيتعين إجراء استقصاء آخر (بطريقة معينة) عن سائر المعدلات الخارجية لحدود معدود من الأعمال المعنية ، على ألا يتخذ " نقابة تطابق خارجي " سوى الثلث الأعلى للمعدلات الخارجية ، والجزء المئوي الغامض والسبعون من الثلث الأعلى . وستؤن هذه النقطة ، بالنسبة لسائر المعدلات الخارجية ، الجزء المئوي الثاني والتسعين . فغير أن هذا المعدل سيأصل يعتبر مساويا للنقطة الوسطى (الدرجة ٦٠) من جدول الأمم المتحدة المطابق .

٥٣ - نارا للوضع الساعد في باريس وروما ، لا يبرء المجلس مانعا من استخدام الثلث الأعلى من الجدول فقط ، ولا مانعا من اتغاف الجزء المئوي الغامض والسبعين من هذه الجدول نقطة للمقارنة الخارجية . على أنه يشك كثيرا في أن يتسنى اعتبار الدرجة ٦٠ من جدول الأمم المتحدة نقلة مناسبة للمقارنة الخارجية لافراض المقارنة . ذلك أن سوت العمل في جنينا ، تختلف إلى حد بعيد عن الأسواق الأخرى من حيث ندرة أرباب العمل الذين يملكون جداول عادية للمرتبات أو حتى جداول مرتبات مستندة على تقييم الوظائف وحده . فالأقدمية تلعب دورا في تحديد معدلات المرتبات التي تميل إلى أن تصهح معدلات " شخصية " بدلا من أن تكون معدلات " مهنية " . وهذا يعتقد المجلس أنه من الممكن جدا على الأقل مقارنة الجزء المئوي الثاني والتسعين بالحد الأقصى لجدول الأمم المتحدة بدلا من مقارنته بالدرجة ٦٠ ، التي يتاح الوصول إليها في مناومة الأمم المتحدة بعد خمس سنوات من الخدمة في الوظيفة .

٥٤ - ان الأحداث اللاحقة قد بينت أن هذا التحفظ لم يؤخذ في الاعتبار بأية صورة بالرغم مما تضم جمعه اثناء الاستقصاءين المتعلقين بسنتي ١٩٦٧ و ١٩٧٣ ، من معلومات عن الارتباط بين السن والأقدمية وبين المرتبات المدفوعة . وقد اجمعت المنظمات عن استعمال هذه المعلومات لانها اعتبرت ، لأسباب لم توضع اهدا ، بعيدة عن أن تكون مقنعة .

٥٥ - لقد نفذ استقصاء جديد في اوايل سنة ١٩٦٨ استخدمت فيه الطرق المهيمنة في الفقرة ٥٢ وقد تناول سنة ١٩٦٩ . والاهم من النتائج التي اسفر عنها ان الجدول الجديدة للمرتبات يجب ان تكون أعلى من جداول المرتبات الراهنة بحوالي ٤ في المائة . وحيث ان هذه النتائج حسدت لدى الاطراف المعنية مقبولة فان تقييمها لم يكن محلا لجدال كبير وان اعداد الجدول الجديد سهلا نسبيا .

دال - المفاوضات المرتبطة باستقصاء معيبد باتيل

٢٣ - بما انه كان قد حصل اتفاق على مبدأ اجراء استقصاء مرة في كل خمس سنوات ، كان ممن الواجب ان ينفذ الاستقصاء عن سنة ١٩٧٣ خلال سنة ١٩٧٤ (الاستقصاء السابق تناول سنة ١٩٦٨) . بيد ان سنة ١٩٧٤ مرت دون ان يتخذ اي قرار لهذه الغاية . وقد اهتمت ادارة مكتب الامم المتحدة بالمشكلة منذ شهر تموز/ يولييه ١٩٧٤ غير ان المشاورات التي اجرتها مع ممثلي المنظمات الاخرى اظهرت ان ما من أحد يرغب في اجراء استقصاء قريب نظرا لأن معظم اتحادات الموظفين لا تبدوانها تطالب بذلك . وفي النهاية لم يبدأ النظر جديا في المشكلة الا في اوائل عام ١٩٧٥ ، نتيجة للاحاح مجلس موظفي مكتب الامم المتحدة ومختلف الاتحادات الاخرى للموظفين بالمنظمات الاخرى . وقد تناولت المفاوضات بين الادارات والموظفين ، بالاضافة الى مسألة "الطابع الالزامي للنتائج" استقصاء سنة ١٩٧٥ (انظر الفقرة ٢٤ ادناه) ، عددا من المشاكل . ويبين الجدول ادناه اختلاف المواقف بشأن كل مشكلة من هذه المشاكل والحلول التي تم الاتفاق عليها في اعقاب المفاوضات :

الموقف بعد المفاوضات الاولى			
المسألة	الادارات	لموظفون	الحل المتفق عليه
(أ) تاريخ تطبيق جدول المرتبات الجديد	١ تشرين الاول / اكتوبر ١٩٧٥	١ تموز/ يولييه ١٩٧٥	١ آب/ اغسطس ١٩٧٥
(ب) تاريخ تطبيق الزيادة في علاوات الأشخاص المعالين	١ تشرين الاول / اكتوبر ١٩٧٥	١ نيسان/ ابريل ١٩٧٥	١ نيسان/ ابريل ١٩٧٥
(ج) السنة التي سيتناولها استقصاء	١٩٧٤	١٩٧٣	١٩٧٣
(د) تاريخ الاستقصاء التالي	عقد اجتماع في سنة ١٩٧٩ لبحث مسألة تحديد التاريخ الذي ينبغي ان يتم فيه اجراء استقصاء جديد	عقد اجتماع في سنة ١٩٧٨ استقصاء يتناول سنة ١٩٧٩	لم يتخذ اي قرار

(يتبع)
... / ...

الموقف بعد المفاوضات الاولى

المسألة	الادارات	الموظفون	الحل المتفق عليه
(٢٤) طريقة استكمال المعلومات المتعلقة بمرتبات سنة ١٩٧٣ المستقاه من استقصاء معيد باتيل	تطبيق متوسط الرقم القياسي 'اوفيامث' للسنوات الثلاث الاخيرة	تطبيق الرقم القياسي الحقيقي 'اوفيامث' بالنسبة لسنتي ١٩٧٤ و ١٩٧٥	تطبيق الرقم القياسي 'اوفيامث' لسنة ١٩٧٣ لاستكمال النتائج المتعلقة بسنة ١٩٧٣ وتطبيق الرقم القياسي 'اوفيامث' لسنة ١٩٧٤ لاستكمال النتائج المتعلقة بسنة ١٩٧٤ وتطبيق متوسط هذا الرقم القياسي للسنوات الثلاث الاخيرة لاستكمال نتائج سنة ١٩٧٥

٢٤ - ومن ناحية اخرى ، طالبت الادارات مرارحة بأن يلتزم الطرفان التزاما قاطعا بقبول نتائج استقصاء معيد باتيل بوصفها ملزمة للطرفين بدون اية مناقشة بشأن تفسيرها . وبما أن هذه النقطة على جانب كبير من الاهمية ، يبدو من الضروري ان نورد هنا محاضر الاجتماعات التي عقدتها ممثلو رؤساء الامانات وممثلو الموظفين بالمنظمات السبع المعنية . وهذا نطالع في محضر الاجتماع العام المعقود في ٢٩ كانون الثاني /يناير ١٩٧٥ ما يلي :

" طلب ممثلو رؤساء المنظمات ان يتفق الطرفان على ان نتائج الدراسة يجب ان تكون ملزمة للطرفين . وأشار ممثلو الموظفين الى انه ليس باستطاعتهم ، اثناء هذا الاجتماع ، ان يرتبطوا بالتزام بشأن الطابع الالزامي لنتائج الدراسة ، وانهم يرغبون في أن يتاح لهم الوقت لاجراء مشاورات واعطاء اجابة في اجتماع لاحق . ورأى ممثلو رؤساء المنظمات الرأي ان الدراسة سوف لا يكون لها اي معنى اذا لم يكن هناك التزام قاطع مسبق بقبول نتائجها ؛ وان عدم قبول النتائج سيفضي الى التشكيك في امكانية تطبيق الطريقة ذاتها ."

ومن ناحية اخرى ، ورد في محضر اجتماع عام آخر لممثلي رؤساء الامانات ومثلي الموظفين عقد في ٣٠ نيسان /ابريل ١٩٧٥ ، ما يلي :

" ان ممثل ادارة منظمة العمل الدولية قد اعطى علما باتفاق الرأي الذي تم الوصول اليه بشأن الطابع الالزامي لنتائج الدراسة وأشار الى ان المناقشات في الاجتماع العام لترجمتها الى سلم للاجور يجب ان تكون مقتصرة على انشاء سلم للاجور وتاريخ تاييد النتائج ولكن لا ينبغي بأية حال من الاحوال التشكيك في الطابع الالزامي للنتائج " [اضافة الخطوط من قبلنا]

بيد وان هذا الموقف من جانب الادارات قد املته تجربة سنة ١٩٦٨ ، حيث عارضت هذه المواقف بين ما أسفر عنه استقضاء معهد باتيل من نتائج (انظر الفقرة ١٨) . ومع هذا فقد اكدت الادارات انها ترى ان هذه الصياغة لا ينبغي لها ابداء ان تحول دون تحليل النتائج ، ولفتت النظر الى انه كان قد تم الاتفاق في اجتماع مع ممثلي الموظفين عقد في ٧ ايار/مايو ١٩٧٥ ، على ان يتولى فريق عامل " متابعة اجراء الاستقضاء ويحلل النتائج التي يسفر عنها " . (انظر الفقرة ٨) .

٢٥ - ومن ناحية اخرى ، لم تجر مفاوضات حقيقية بشأن طريقة الاستقضاء نفسها : حيث ان الطرفين اتفقا سريعا جدا على ان يعتمدا بلا قيد او شرط ، الطريقة المستعملة اثناء استقضاء سنة ١٩٦٨ وان يسند الى معهد باتيل ذاتها اجراء الاستقضاء .

٢٦ - قام معهد باتيل باجراء الاستقضاء فيما بين شهر ايلول /سبتمبر و ١٩ كانون الاول /ديسمبر ١٩٧٥ ، وهو التاريخ الذي قدمت فيه النتائج التي اشرنا اليها في الفقرة ٦ أعلاه . ومنذ نشر هذه النتائج بدأت المفاوضات عن الكيفية التي يجب ان تطبق بها وهي المفاوضات التي أدت في وقت واحد الى الاضراب وفي النهاية الى الاتفاق الوسط في ٢٣ نيسان/ابريل ١٩٧٦ (انظر الفقرة ٩) .

ثانياً - المشاكل المتعلقة بفئة الخدمات العامة بجنييف

ألف - عيوب الطرق المستخدمة لتحديد مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة

٢٧ - رأينا فيما سبق من هذا التقرير ان الطريقة المتبعة في الاستقصاء الذي أجراه معهد باتيل من سنة ١٩٧٣ قد تم اعتمادها باتفاق مشترك بين ممثلي الادارات وممثلي الموظفين في سبع منظمات ، أي ما مجموعه اربعة عشر مشتركاً . وزيادة على ذلك ، سبق لهذه الطريقة ان طرقتها ، بالنسبة لنسبة ١٩٦٨ و ١٩٧٣ ، احد المعاهد الخامة المعروفة بالجديفة . كما اننا أشرنا ايضاً الى الحاج ممثلي المنظمات على تحقيق اتفاق قاطع بشأن الطابع الالزامي لنتائج استقصاء يجري بمثل هذه الطريقة .

٢٨ - ونحن نعتبر ان المبدأ القائل باعتماد الشروط السارية الأكثر ملاءمة في مكان التعيين لتحديد مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة هو مبدأ جيد ، ينبغي مواصلة تطبيقه في المستقبل ، وذلك ، ربما ، مع ادخال بعض التعديلات كما ورد اقتراح ذلك في الفرع ألف ادناه . فان تطبيق هذا المبدأ تبعاً للأساليب المستخدمة قبل سنة ١٩٦٨ قد أعطى ، بالرغم من مصاعب عديدة ، نتائج مقبولة . ولم يشك في صحة هذه النتائج الا بعد ان غيرت هذه الطرق تفيييراً جذرياً في الاستقصاءين المتعلقين بسنتي ١٩٦٨ و ١٩٧٣ . ونظراً لأن الاستقصاء عن سنة ١٩٦٨ قد أعطى نتائج مقبولة بالنسبة لكل من الادارات والموظفين ، وذلك بالتأكيد بطريق الصدفة ، فقد أدى ذلك الى استخدام نفس الطرق في الاستقصاء عن سنة ١٩٧٣ . غير ان هذه الأساليب أعطت في هذه المرة ، بطريق الصدفة ايضاً ، نتائج شاذة . وكما اوضحنا ذلك في الفقرة ١٠ أعلاه فان اتفاق ٢٣ نيسان / ابريل ١٩٧٦ ، لم يعكس النتائج المتطرفة التي اسفر عنها استقصاء معهد باتيل عن سنة ١٩٧٣ بقدر ما عكس تدارك القصور في الرقم البياني للمكتب الاتحادي للصناعة والفنون والحرف والعمل . ونتيجة لذلك اشتق الجدول الجديد للمرتبات من الجدول الذي كان قد تم وضعه على أثر استقصاء ١٩٦٨ ، بعد ان جرت تسويته بالرقم القياسي الحقيقي 'أوفيامت' . ولكن الطرق الناقصة التي استخدمت في الاستقصاء عن سنة ١٩٦٨ - والتي سنوضحها ادناه - كانت هي نفسها الطرق التي استخدمت في الاستقصاء عن سنة ١٩٧٣ الذي لم تؤخذ نتائجه في الاعتبار . ومن ثمة فاند لا يمكن اعتبار اتفاق ٢٣ نيسان / ابريل ١٩٧٦ اتفاقاً يعكس الشروط السارية الأكثر ملاءمة .

٢٩ - ان هذا الانحراف في جنييف عن المبادئ التوجيهية وخاصة عن مبدأ شروط التوافيق السارية الأكثر ملاءمة لا يتفق وقرارات الجمعية العامة (أنار الفقرة ١٢) ويثير الكثير من الشكوك حول صحة المستوى الحالي لمرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة .

٣٠ - وسنوضح في الفقرات التالية الأسباب التي جعلت الطرق التي استخدمت في الاستقصاءين عن سنتي ١٩٦٨ و ١٩٧٣ ، طرقاً ناقصة ، مما سمح استخلاص العبر بالنسبة للمستقبل .

٣١ - لقد كانت فئتا الأعمال اللتان كان ينبغي ان يتناولهما الاستقصاء موضوع لبيانات مطولة بأوصاف الأعمال ارسلت الى معهد باتيل . وكانت هذه الأوصاف هي بالضبط الأوصاف نفسها (فيما

عدا بعض التصحيحات الجزئية القليلة جدا) التي استخدمت في استقصاء ١٩٦٨ . بيد أن قراءتها تكشف عما يلي :

” انها بالرغم من طولها ، تنقصها التفاصيل اللازمة لتعيين العمل المطابق لرتبة محددة . من ذلك مثلا ان وصف عمل مؤلف صفيير يشير الى سن أدنى (٢١ عاما) والى مستوى التعليم المطلوب ، ولأنه لا يأتي بأى إيضاح بشأن الأقدمية في الخدمة . وكذلك وصف عمل المحاسب فإنه يحدد أيضا مستوى التعليم المطلوب ومستوى المعارف اللغوية ويوضح انه يجب ان يكون للمرشح خبرة عدة سنوات (في العادة خمس سنوات على الأقل) من الممارسة العملية في حقل المحاسبة . اما باي اوصاف العمل فإنه يتألف في كل حالة من قائمة بأنواع المهام المطلوب ممارستها . ومثل هذا العرض لا يعتبر وصفا لعمل مطابق لرتبة محددة . والحقيقة ان هذه الأوصاف تخص ” نوع مهنة ” محدد ، حيث ان المهام الموسوفة يمكن الاضطلاع بها في رتب مختلفة ، وذلك ، ميدانيا ، تبعاً لما تتسم به كل مهنة من التقيد والمراقبة اللازمة ، الى غير ذلك . وهذا ما تؤيده دراسة الرتب التي يوافق فيها ، في المنظمات الدولية ، المؤلفون الذين يضطلعون بهذه المهام ، ومن هنا يتضح جليا ان الوصف المستخدم لتعريف الكاتب الصفيير يمكن ان ينطبق على مؤلفين من الرتبة ع - ٢ أو ع - ٣ أو ع - ٤ ، وأن الوصف المستخدم لتعريف المحاسب يمكن ان ينطبق على المحاسبين من الرتبة ع - ٤ ، أو ع - ٥ ، أو ع - ٦ ، أو ع - ٧ .

٣٢ - ينبغي ربط هذه الملاحظات بالتحفظات التي ابدتها المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية عام ١٩٦٨ والتي اشيرنا اليها في الفقرة ٢٠ أعلاه والتي تتعلق بعدم تناسب ما تم اختياره من نقاط المقارنة الداخلية والخارجية . فمن الملاحظ فعلا في نتائج استقصاء معهد باتيل نفسه ان المرتب البالغ ٣٧٨ ٣٣ فرنكا سويسريا المطابق للمرج الثالث من الثلث الأعلى بالنسبة للمؤلف الصفيير من الفئة با٤ يدفع لمستخدمين متوسط اعمارهم ٥٨ سنة ولهم أقدمية مدتها ٢٩ سنة فـسـي المؤسسة منها ١٨ سنة في فئة العمل المعنية . ولا شك ان المحاسب في الامم المتحدة المعين برتبة ع - ٥ يكون بعد هذا العدد من سنوات الأقدمية قد اجتاز أعلى درجة في سلم رتبته وربما يكون قد انتقل الى أعلى درجة في سلم الرتبة التالية ع - ٦ . فمن الواضح ان نقاط التوافق الداخلي والخارجي قد تم اختيارها بطريقة غير رشيدة ، الأمر الذي يثير الشكوك في صحة النتائج . فلو كانت ، على سبيل المثال ، نقطة التوافق الداخلي ، كما اقترح ذلك المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية هي الدرجة العليا للرتبتين ع - ٢ وع - ٥ فان الزيادة التي اقترحها استقصاء باتيل كانت قد انخفضت من ١٧٦ في المائة الى ٣٤ في المائة بالنسبة للرتبة ع - ٢ ومن ٢٤٧ في المائة الى ٧١ في المائة بالنسبة للرتبة ع - ٥ . وهذا التفاوت الكبير يبين بـجـلاء الأهمية العملية للتحفظات التي ابدتها مجلس الخدمة المدنية الدولية .

٣٣ - ومن ناحية أخرى ، تبين نتائج الدراسة اند ، فيما يتعلق بالعطيين المناوبين ، كان مبلغ الأجر العليا التي اخذها المستقصون في الاعتبار يساوي أربعة أمثال مبلغ الأجر الدنيا .

فبالنسبة لمنصب " المستخدم الصغير " كانت الأجرة الدنيا الاجمالية في مجموعة المرتبات ١١ ٩٠٠ فرنك سويسرى وكانت الأجرة العليا ٦٠٠ ٤٧ فرنك سويسرى . وبالنسبة " لوظيفة المحاسب " كان اجمالي الأجر الأدنى ١٨ ٨٥٠ فرنكا سويسريا والأجر الأعلى ٢٨ ٢٣٣ فرنكا سويسريا . فمن الواضح ان هذه الاختلافات غير طبيعية . وهي لا تعدو أن تؤكد ان اوصاف الوظائف التي قدمت لمعهد باتيل لا تصف المهام المنطبقة على رتبة ودرجة محددين ، لكنها تنطبق فعلا على مجموعة من الرتب كما هو مبين في الفقرة ٣١ أعلاه . ومن ناحية أخرى ، عتى لو كانت اوصاف الوظائف المقدمة دقيقة بقدر كاف لكان من المعقول ، على أية حال ، استبعاد نسبة مئوية معينة من الملاحظات التي سجلت في قمة القائمة وفي اسفلها ، باعتبارها امورا يحتمل أن تكون شاذة .

٣٤ - وهناك ايضا من العيوب المنهجية الأخرى ما يشير الشك في صحة نتائج الاستقصاء :

(أ) لم يتوقع ان يؤخذ في الاعتبار ، لدى وضع جدول المرتبات ، مقارنة مدة العمل (التي تبدو انها تزيد بحوالي ١٠ في المائة عند المستخدم في الخارجة الذين يتقاضون مرتبات تعادل الجزء المئوي الثاني والتسعين ، منها عند المستخدم في المنظمات الدولية) ، ولا الترتيبات القائمة بشأن الاجازات السنوية التي هي ايضا اكثر سخاء في الأمم المتحدة منها عند جل أرباب العمل في جنيف . وهكذا يبدو انه ، بالرغم من ان الجمعية العامة قد قررت سنة ١٩٥٠ ، بقرارها ٤٧٠ (د - ه) ، ان الأمين العام سيحدد مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة " متخذاً كأساس عادى لها شروط العمل السارية الأكثر ملائمة " ، يبدو ان ما أخذ في الاعتبار بجنيف هو المرتبات والضرائب فقط دون " شروط العمل " الأخرى (مدة العمل ، والاجازات ، والضمان الاجتماعي، وغير ذلك) ؛

(ب) لا شك ان كون الاستقصاء قد تناول سنة ١٩٧٣ وليس سنة ١٩٧٤ واند قدم اجراءه في اواخر سنة ١٩٧٥ ، قد زاد من صعوبة البحث عن معلومات بشأن المرتبات في المؤسسات وقّبل من الثقة في الأرقام التي حصل عليها ؛

(ج) قام رؤساء شؤون الموظفين في بعض المؤسسات التي لجأ معهد باتيل الى استشارتها ، بلفت النظار (٧) الى " ان معالجة البيانات الحسابة بالحاسب الالكتروني قد تم تعميمها في جنيف في المؤسسات المتوسطة والكبيرة (بل حتى الصغيرة) ، الأمر الذي أدخل تغييرا محسوسا في نشاط المحاسبين منذ سنة ١٩٦٩ ؛ وان تعريف عمل " المحاسب " من اجل الاستقصاء لم يعر كبير اهتمام كافيا لهذه الأنشطة الحسابة الجديدة ؛ وان رؤساء شؤون الموظفين عمدوا ، لدى اختيارهم

(٧) اخذت الملاحظات الواردة في الفقرتين الفرعيتين (ج) و (د) من الوثيقة التي وضعها معهد باتيل في ٢٩ كانون الثاني /يناير ١٩٧٦ بعنوان " ملاحظات تتعلق بما يجب الأخذ به من الاحتياطات في تفسير النتائج الاحصائية " .

المستخدمين المعنيين بالاستقصاء الى الرتب بالأمر بصورة اعتبارية وفهر متجانسة في كثير من الأحيان ودون ان يتمكنوا من الرجوع الى التعريف " ؛

(د) فيما يتعلق بصغار الكتبة ، لفت النار ايضا الى " ان ندوة صغار الكتبة من الذكور تزداد يوما بعد يوم وانه يستعاض عنهم بصورة واسعة بالاناث منذ سنة ١٩٦٨ ؛ وان المستخدمين الذين اخذوا في الاعتبار يشكلون بالتالي حالات هامشية في الغالب ، وان رؤساء شؤون الموظفين قد اخذوا في هذه الحال ايضا بحرية التقرير ، الأمر الذي جعل المعلومات المسجلة غير متجانسة الى حد بعيد " ؛

(هـ) ان المصارف الكبيرة في جنيف رفضت المشاركة في الاستقصاء عن سنة ١٩٧٣ ، بالرغم من انها كانت قد قدمت معلومات للاستقصاء السابق . وفسرت المصارف هذا الامتناع بعدم قدرتها على العثور على اعمال مشابهة في مكاتبها لأن اوصاف المناصب لم تكن في رأيها واضحة بالقدر الكافي؛

(و) واخيرا ، وهذا امر هام جدا ، لكي يتسنى وضع جدول صحيح للمرتبات على أساس نتائج استقصاء ما ، لا بد ان تكون هذه النتائج ، فضلا عما تقدم ، قابلة للتطبيق على نظام متماسك لتصنيف الأعمال في المنظمات . بيد ان الوضع في هذا الشأن ، وهو ما وردت الاشارة اليه في الفرع دال من هذا التقرير ، متباين ، حيث ان المنظمات في جنيف ، وبوجه خاص مكتب الأمم المتحدة ، لا يتوفر لديها في الغالب مثل هذا النظام .

٣٥ - زيادة على ذلك ، تؤكد المعلومات التي تقدمت بها المنظمات بشأن مستخدميها من الرتب المطابقة للفئات التي تم اختيارها لاجراء الاستقصاء ، ان هذه المناصب لا تمثل عينة ذات معنى بالنسبة لمجموع المؤلفين من فئة الخدمات العامة :

(أ) وهكذا أبلغنا منظمة الصحة العالمية انه ليس لديها سوى خمس وظائف من رتبة ع-٢ مطابقة لأوصاف وظيفية المستخدم الصغير (الكاتب) المستخدمة للاستقصاء ، وانه ليس لديها اي وظيفة محاسب من الرتبة ع-٥ ، حيث ان الوظائف الموجودة لديها والمطابقة لهذه الوظيفة هي من رتبة ع-٦ (من المجموع العام لمؤلفي فئة الخدمات العامة البالغ عددهم ٧٩٤ مؤلفا ، من بينهم ٤٠ في مستوى ع-٢ و ١٤١ في مستوى ع-٥) (أنظر المرفق الثالث) .

(ب) لا يوجد لدى المنظمة العالمية للأرصاد الجوية أي وظيفة تطابق وظيفية كاتب صغير في مستوى ع-٢ ، ولديها ستة محاسبين موزعين بين الرتبة ع-٦ (وظيفة واحدة) ، والرتبة ع-٥ (ثلاث وظائف) والرتبة ع-٤ (وظيفةتان) .

(ج) اما مكتب العمل الدولي فقد ابلغ ان لديه عشرة وظائف من رتبة ع-٢ مطابقة لأوصاف وظيفية كاتب صغير ، و ٢٠ محاسبا في رتبة ع-٥ .

(د) وأبلغنا مكتب الأمم المتحدة انه يتوفر لديه ، من مجموع ٤٩٦ ١ مستخدما من فئة الخدمات العامة في سنة ١٩٧٦ ، في الوظائف المطابقة للأوصاف المستعملة في الاستقصاء :

٩ • وثيقة في مستوى ع - ٢ ،

١٢ وثيقة في مستوى ع - ٥ ،

اكد، يجب سلاحيته أنه :

فيما يتعلق بالكاتب الصغير ، ادخلت ادارة الأمم المتحدة في ارقامها الـكتابة -
الطلاب الذين تتمثل احدى مهامهم الرئيسية في الدعاية على الآلة الكاتبة لكن
بسرعة اقل من المستوى المطلوب في الامتحان . فهذه المهام غير مطابقة لتلك
الواردة في وصف الوظائف الذي استخدم في الاستقصاء ، ومن ثمة ينبغي ألا يؤخذ
من الأرقام التي أعطتها ادارة الأمم المتحدة الا الـكتابة من رتبة ع - ٢ ، أي ما
يعادل ٥٤ موظفا (٣ في المائة من مجموع المستخدمين من فئة الخدمات العامة
بجنيف) ؛

ومن ناحية أخرى :

فيما يتعلق بالمحاسب ، هناك أيضا عدد هام من الوظائف في مستوى ع - ٦ التي
تالاق بل وتفوق وصف الوظيفة المقرر للاستقصاء .

وأخيرا ، بالنسبة لمجموع الوظائف من رتبة ع - ٢ ورتبة ع - ٥ الداخلة في الأرقام المذكورة أعلاه ، غالبا
ما يصعب إجراء مقارنة لها بأوصاف المناصب المعمول بها حاليا نظرا لتنوعها الشديد ، أما الأوصاف
التي يمكن قبولها بوصفها مطابقة على سبيل التقريب على الأقل لأوصاف المناصب النموذجية المستخدمة
في التحقيق فانها نادرة جدا .

٣٦ - وجميع هذه الملاحظات تؤدي الى استنتاجات بشأن نقطتين .

أولا ، ان عيوب الطريقة التي استخدمت عام ١٩٧٥ في من الخاطرة ومن التعداد بحيث انه ، بالرغم
من جميع الجهود التي يمكن أن تبذل لتصحيحها أو لتفسيرها ، يبدو من المؤكد انه لا يمكن لأي
جدول للمرتبات ، يتم وضعه استنادا الى نتائج هذا التحقيق ، أن يعكس الشروط الأكثر ملاءمة
للتوظيف في جنيف ، الا أن يأت ذلك بمعنى الصدفة . وان هذا الوضع لما يؤسف له من جميع
الوجه لأن اتفاق ٢٣ نيسان / ابريل ١٩٧٦ (أنظر المرفق الأول) ، الذي يعكس في معالمة تالبيق
الرقم القياسي الحقيقي ' أوفيامت ' على جدول للمرتبات وضع في أعقاب الاستقصاء الذي أجراه
معهد باتيل عن سنة ١٩٦٨ ، حسب الارق الناقصة التي شرحتها ، لا يمكن أن يدعي هو أيضا أنه
يعكس شروط التوظيف السارية الأكثر ملاءمة (أنظر الفقرة ١٠) . وينبغي العثور عاجلا على الوسائل
التي تجمع مرتبات جنيف تعكس بصورة صادقة الشروط السارية الأكثر ملاءمة ، وبدون ذلك لاشي يتيسر
لنا أن نعرف بوضوح ما اذا كانت المرتبات المدفوعة خلال السنوات السبع الأخيرة والمرتبات التي تدفع
حاليا مطابقة للواقع أم لا (٨) .

(٨) في هذا الشأن ان الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك في جنيف (أيلول / سبتمبر

(يتبع)

٣٧ - ثانياً ، ان الفجوة الكبيرة بين ازدياد المرتبات الذي أبرزه استقصاء معهد باتيل سنة ١٩٧٣ في شكله المستكمل (٢٣ في المائة في المتوسط) وبين الازدياد الناتج عن التطبيق المستمر للرقم القياسي ' أوفيامت ' (عوالي ١٢ في المائة في المتوسط) يشير أيضاً الشكوك في نتائج الاستقصاء و (أو) في استخدام الرقم القياسي ' أوفيامت ' . ولا شك في أنه من الطبيعي ألا تتحسن شروط التوظيف السارية الأكثر ملاءمة بالنسبة لهذه الفئة من الوظائف أو تلك ، بالسرعة نفسها التي يزداد بها رقم قياسي عام للأجور يتناول مجموعة من فئات الوظائف أوسع بكثير وبأخذ في الاعتبار جميع أصحاب الأجور وليس فقط من كان يتقاضى منهم أحسن المرتبات . وفي الواقع ، أن من المحتمل ألا يكون المستخدمون الأعلى أجوراً الذين يتقاضون أحسن المرتبات هم الذين تتزايد مرتباتهم بالسرعة نفسها التي يزداد بها متوسط مرتبات المستخدمين . ومن ناحية أخرى ، ان الرقم القياسي ' أوفيامت ' هو متوسط جميع المرتبات المدفوعة في سويسرا ، وليس هو متوسط المرتبات في منطقة جنيف ، كما هو الشأن بالنسبة للاستقصاءات عن الأجور المضطلع بها لحساب المنظمات التي مقرها في جنيف . وهذه الاختلافات ، تبين السبب في عدم كون النتائج المتوصل اليها في أعقاب الاستقصاءات هي ذات النتائج المتوصل اليها عن طريق تطبيق الرقم القياسي ' أوفيامت ' وذلك بمعنى لو استعملت الطريقتان كما ينبغي . غير ان الفجوة بين النتائج المتوافرة بالطريقتين كبيرة جداً بحيث ان العوامل المذكورة أعلاه لا تكفي لتفسيرها . وهذا يفضي بنا الى الاستنتاج بأن عدم كفاية إحدى الطريقتين ، أو كلاهما معاً ، في وضعهما الحالي . ومع ذلك فان مبدأ الاستقصاءات الخمسية المصحوبة بتسويات دورية بواسطة الرقم القياسي للمرتبات مبدأ سليم ويجب الحفاظ عليه شريطة تجريده من العيوب المنهجية التي استعرضناها فيما تقدم .

٣٨ - وفي هذه الظروف ، يتعين بدون جدال توضيح التقنيات المستعملة لتحديد مرتبات فئمة الخدمات العامة ، كما يتعين جعل تطبيقها اجبارياً . والتقرير الحالي يبرز بجلاء الحاجة الى توضيح عدد من النقاط . غير أن هذه الحاجة قد أشير اليها أيضاً في وثيقة لجنة التنسيق الادارية المذكورة في الفقرة ١٢ أعلاه ، وهي الوثيقة التي قامت لجنة الخدمة المدنية الدولية بتعميمها (ICSC/R.36) ومن جملة النقاط المبينة في هذه الوثيقة نشير بوجه خاص ، الى أنه طلب فيها :

— " أن يدرج ضمن المبادئ الأساسية . . . (هـ) توجيهات بشأن تحديد نقاط التطابق الخارجية والداخلية (الفقرة ١٦) ؛

الحاشية ٨ (تابع)

١٩٦٦ = ١٠٠) قد تطور على النحو التالي : ١٩٦٧ : ١٠٥٧ : ١٩٦٨ : ١٠٩ : ١٩٦٩ : ١١١٧ : ١٩٧٠ : ١١٧٩ : ١٩٧١ : ١٢٤٦ : ١٩٧٢ : ١٣٣٣ : ١٩٧٣ : ١٤٧٨ : ١٩٧٤ : ١٦٠١ : ١٩٧٥ : ١٦٥٥ (أنظر في المرفق الثاني تطور الرقم القياسي ' أوفيامت ' .

— أن يؤخذ في الاعتبار " مسيس الحاجة الى أن تعتمد في مكان التعيين أساليب لتصنيف الوظائف ، على جانب كاف من التماسك ، بحيث تكون الوظائف التي يقع عليها الاختيار لاجراء الاستقصاءات بشأن المرتبات ممثلة لمجموع منظمات الأمم المتحدة التي لها مكاتب في مقر التعيين المذكور " (أنذار الفقرة ١٨) .

ومع ذلك فسان أي توضيح للتعليمات السارية سيكون مضيعة للوقت اذا لم تعطى لهذه التعليمات قيمة قانونية لا جدال فيها . وقد كانت التوجيهات المتعلقة بتحديد شروط الخدمة لفئة الخدمات العامة ، منذ البداية ، ثمرة عمل مشترك بين المنظمات اضطلعت به اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية . وهذه التوجيهات التي صيغت لأول مرة في سنة ١٩٥٢ ، ثم نضحت في سنتي ١٩٥٨ و ١٩٦٤ ، وأخيرا في سنة ١٩٧٢ لم تلق أبدا من أية هيئة مشتركة بين الحكومات الموافقة التي تضي عليها قوة القانون . ولا شك أن ملاحظات ومقترحات المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية قد جسدت هذه التوجيهات غير انها لم تحظ أبدا بالموافقة الكاملة من جانب المنظمات . ولا ريب ان هذا الوضع قد ساعد (جزئيا على الأقل) على عدم تطبيق هذه المبادئ ، الأمر الذي وقع في جنيف مثلا حيث أهملت المنظمات المعنية بوجه خاص ، أن تتبع التعليمات المتعلقة باختيار نقاط التلحاق الخارجية والداخلية وباختيار الوظائف النموذجية . ولهذا السبب ترى وحدة التفتيش المشتركة انه ينبغي عرض التوجيهات فور صياغتها على الجمعية العامة للموافقة عليها .

باء - سلطة التقرير

٣٩ - ان المفاوضات بشأن مرتبات الخدمة المدنية الدولية لا تدور عموما في الإطار القانوني واضح تمام الموضوع . ويمكننا أن نستشهد في هذا الصدد بما جاء في تحليل هذه المشكلة في مقال صدر في مجلة القانون الدولي :

" ان عجز الموظفين أمام الادارات يتجلى أكثر ما يتجلى في كون ممثليهم لا يعرفون جيدا من ينبغي تقديم الطلبات اليه : هل هو الأمين العام ؟ أم مندوبو الدول الأعضاء ؟ أو الهيئات المتعددة المتخصصة في دراسة مشاكل الادارة والميزانية ؟ وقد زاد من خطورة هذا الشعور بالضعف تجمع المنظمات في "أسر" . كما أن المائدة المستديرة لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة قد استنكرت :

' الغموض الذي يلبس مختلف مستويات التحليل - من هي يا ترى الجهة التي تغالبها رابطة الموظفين في إحدى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ؟ هل هي المدير (أو الأمين) العام ؟ أم المؤتمر العام ؟ أم لجنة التنسيق الادارية أم المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية ؟ أم اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية ؟ أم اللجنة الخامسة ؟ " (٩)

(٩) مجلة القانون الدولي ، عدد تشرين الأول / أكتوبر - كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٥

" اضراب الموظفين الدوليين بقلم ألان بيليه " .

٤٠ - لكن الوضع الخاص السائد في جنيف يضيف الى هذه المشكلة العامة ، مصائب جديدة . فان أية مفاوضة تجرى بشأن مشاكل أجور الموظفين تفترض في جنيف مشاركة (طرفا مختلفا : الأفرقة السبعة لممثلي رؤساء المنظمات ، والأفرقة السبعة لممثلي رابطات الموظفين . فلا غرابة ان عند ما تعرض مشكلة معددة أنه يمكن ان يعرب بشأنها ولا سيما من جانب " أرباب العمل " ، عن آراء مختلفة بل انها مختلفة فعلا بوجه عام . ولقد بينت المفاوضات التي جرت أخيرا أنه اذا كان ممثلو رؤساء المنظمات يتهدون في عرض موقف موحد بشأن النقال الأساسية الماروجة للمناقشة فان آرائهم تصبح ، بمجرد ارج مشكلة عمالية ، متباينة بصورة محسوسة .

٤١ - ويمكن التفكير بأن هذا التمييز للمسؤولية يوضح الى حد كبير الأخطاء المرتكبة سواء فيما يتعلق بموضوع اختيار وتطبيق الأسلوب أم فيما يتعلق بالتعهد بقبول نتائج التحقيق بوصفها ملزمة . ولم يظهر خلال كل الفترة التي سبقت الاضراب أي شخص من جانب " أرباب العمل " ، يعتبر نفسه مسؤولا عن المفاوضات بشأن المرتبات في مجموعها ، لا من بين رؤساء الأمانات ، لأن الأمر كان يتعلق بقرار لا يعني منظمة ما لوحدها ، ولأنه ما من أحد يستطيع بموجب الترتيبات الراهنة الادعاء بأنه يمكنه أن يتزعم القضية ، ولا من بين مساعديهم المكلفين بالتفاوض ، لأنه كان هناك ميل الى تجنب المصاعب بدلا من التصدي لها . وهكذا انضاف الى الافتقار هذا الأكد للذقة من الناحية العملية نظرة خاصة الى المشاكل ، الأمر الذي أدى الى تحويل ما كان يجب أن يكون المقياس العلمي الذي تقاس به " شروط التوظيف السارية الأكثر ملائمة " الى مجرد مساومة . ونتيجة لذلك ، يبدو من الواضح أنه ينبغي ، بالنسبة للمستقبل ولصحة المنظمات وموظفيها على السواء ، ايجاد حل في سبيل اقامة سلطة تقريرية حقيقية .

٤٢ - ويبدو وأن نمط الحل المنطقي الوحيد الذي يمكن توقعه بالنسبة لجنيف يتمثل فعلا في تعيين مفاوضين وحيد من جانب " أرباب العمل " (١٠) . ويتعين أن يتاح لهذا المفاوض سلطة لا جدال فيها لاجراء المناقشات واتخاذ القرارات على نحو يستطيع معه عقد المفاوضات مع ممثلي الموظفين قيادة صحيحة بشرك واحد وهو موافقة الجمعية العامة للأمم المتحدة والمؤتمرات العامة للمنظمات الأخرى على القرارات التي ستكون لها آثار مالية تتجاوز إطار الميزانية الراهنة (١١) . وهذا هو الواقع نمو الحل الذي لجأ اليه في النهاية الأمين العام للأمم المتحدة ورؤساء الأمانات للمنظمات الدولية في جنيف ، بعد الاضراب ، أي تعيين مراقب الأمم المتحدة المالي مفاوضا وحيدا ، الأمر الذي أتاح الوصول الى تسوية عاجلة في ٢٣ نيسان / ابريل ١٩٧٦ .

(١٠) على أن يآون ممثلو موظفي المنظمات من جانبهم أحرارا في تحديد الأشكال التي تدو لهم أنها الأفضل لتنظيم تمثيلهم .

(١١) ان تحويل " المفاوضات " لسلطات تتعلق أساسا بالنواحي المشتركة للمرتبات والبدل ليس ينتقص في شيء من مسؤوليات رؤساء الأمانات فيما يختص بالنواحي الأخرى للعلاقات مع الموظفين (أنظر الفقرتين ٤٨ و ٤٩) .

غير ان هذا القرار الذي أؤخذ بمناسبة أزمة خطيرة ونتيجة لظروف استثنائية ، لا يستتبع اجراء أى تخيير مؤسسي بالنسبة للمستقبل . بيد أن الحل المؤسسي هو الذى تدعو اليه الحاجة اذا ما أريد تجنب تجدد الوضع الذى أدى الى الاضرار ؛ وهناك طرق مختلفة ممكنة للوصول الى هذا الحل .

٤٣ - وأقرب هذه الطرق الى الواقع هو الأسلوب الذى يتمثل فى التطبيق السريع للفقرة ٢ من المادة ١٢ من النظام الأساسى للجنة الخدمة المدنية الدولية . وفيما يلي نص هذه المادة :

" المادة ١٢

١ - فى مقر المنظمات وفى أماكن التعيين الأخرى التى يمكن من حين لآخر اضافتها يطلب من لجنة التنسيق الادارية ، أن تحدد الوقائع التى يجب أن تؤخذ فى الاعتبار لوضع جدول مرتبات المستخدمين من فئة الخدمات العامة ومن يتم تعيينهم من الموظفين الاخرين على الصعيد العملى ، وان تتقدم بتوصيات فى هذا الشأن .

٢ - خلافا لأحكام الفقرة أعلاه ، يمكن لرئيس أو رؤساء الأمانات المعنية ، بعد التشاور مع ممثلى الموظفين ، الطلب الى اللجنة أن تحدد جدول المرتبات فى مكان محدد للتعيين بدلا من التقدم بتوصيات فى هذا الشأن . وبهذه الصورة يطبق الجدول المحدد على سائر الموظفين المنتمين الى نفس الفئة فى مكان التعيين .

٣ - تقوم اللجنة ، لدى ممارسة الوظائف المشار اليها فى الفقرتين ١ و ٢ أعلاه ، باستشارة رؤساء الأمانات وممثلى الموظفين طبقا للمادة ٢٨ .

٤ - تحدد اللجنة التاريخ أو التواريخ التى يمكن لها أن تضطلع فيها بالوظائف المحددة فى هذه المادة . "

٤٤ - ان الاجراء المنصوص عليه فى هذه المادة لم يتح له حتى الآن الدخول حيز التنفيذ ، بحيث كان على اللجنة أن تركز أنشطة سنواتها الأولى لدراسة مرتبات الموظفين من الفئة الفنية . وفى هذا الصدد ينبغي التمييز بوضوح بين أحكام الفقرتين الأوليين . فالفقرة الأولى تسند الى اللجنة على نحو الزامى وظائف " تحديد الوقائع " بمقر المنظمات . وهذا يعنى أنه يتعين عليها أن تضطلع فى المستقبل بمراقبة الأرقام القياسية واجراء الاستقصاءات المحتملة ، وعلى ذلك يمكن الأمل فى انها ستتمكن من الاضطلاع فى جميع أماكن التعيين بتطبيق طرق صارمة وعلمية . ويتعين أن تعطى اللجنة عاجلا الوسائل التى ستتيح لها الاضطلاع بهذه الوظائف . كما انه من المرجح فيه أن تتخذ القرارات اللازمة بهذا الشأن فى اقرب وقت ممكن (١٢) .

(١٢) أقرت جمعية الصحة العالمية عن تمنيات فى هذا الشأن وذلك فى قرارها

WHA29.25 المؤرخ فى ١٣ أيار/مايو ١٩٧٦ .

٤٥ - ان أحكام الفقرة ٢ من المادة ١٢ تعني بوضع جداول المرتبات في مكان محدد من أماكن التعيين . وهذا يعني أن الأمر يتعلق بأكثر من تحديد الوقائع واصدار التوصيات . ولكن لكي يتسنى للجنة أن تضالع بوظائف من هذا القبيل ، لا بد لرؤساء أمانات المنظمات ، أن يبادروا ، بعد استشارة ممثلي الموظفين ، الى الدلب الى اللجنة أن تضطلع بالوظائف المذكورة . فبمقتضى أحكام الفقرة ٢ المذكورة ، يمكن أن يتقرر في جنيف تعيين مفاوض وعيد تقوم اللجنة بتعيينه .

٤٦ - بيد أنه ليس من المؤكد تماما بالرغم من الأحداث الأخيرة التي وقعت مؤخرا وواقعتها ، ان يكون رؤساء أمانات المنظمات الدولية بجنيف ، بعد استشارة موافقهم ، على استعداد للسب تطبيق الفقرة ٢ المذكورة .

٤٧ - وهناك حل آخر ممكن يتمثل في وضع تنظيم دائم لتسمية مفاوض وعيد ، يعينه رؤساء الأمانات ، كما وقع ذلك مؤقتا بالنسبة لحل الأزمة الناشئة عن الاضراب . غير أن مثل هذا الحل سيستلزم مفاوضات شاقة بين المنظمات ، فضلا عن أنه لا يعطي ضمانات الاستقلال نفسها التي يعطيها الحل التشريعي الذي يفترض تعيين مفاوض من قبل اللجنة . أما مهمة هذا المفاوض فانها تتمثل أساسا ، اذا ما استطاعت اللجنة الاسراع بتطبيق الفقرة ١ من المادة ١٢ من نظامها الأساسي في تحديد جدول المرتبات بالتشاور مع الموظفين ومراعاة "الوقائع التي ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار" وكذلك التوصيات الصادرة عن اللجنة .

٤٨ - فينبغي ان التفكير في اللجوء الى طرق أخرى في الحالة التي سيستحيل فيها تنفيذ الفقرة ٢ من المادة ١٢ تنفيذا عاديا . ويمكن للجمعية العامة اما أن تطلب الى رؤساء أمانات المنظمات التي مقرها في جنيف أن يستفيدوا من أحكام الفقرة ٢ من المادة ١٢ من النظام الأساسي للجنة واما أن تفكر في الطريقة أخرى وذلك بتعديل هذه المادة . وبذلك يمكنها أن تقرر أن اللجنة ستحدد جدول مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة في أماكن التعيين التي تختارها بنفسها عندما ترى أنه من المسفيد أن تضطلع بهذا النوع من المسؤولية بدلا من رؤساء أمانات المنظمات المعنية . وترى وحدة التفتيش المشتركة أنه ينبغي التفكير بصورة جدية في امكانية اجراء هذا التعديل . وانسه في حالة ما اذا تم اعتماد هذا التعديل ، ينبغي للجنة أن تهتم في المقام الأول بجنيف .

جيم - العلاقات بين المنظمات والموظفين

٤٩ - قال الأمين العام للأمم المتحدة في الخطاب الذي ألقاه ، يوم ٩ نيسان/ابريل ١٩٧٦ ، على الموظفين بمكتب جنيف :

" لقد كنت دائما أعتقد بأن معالم اخطر النزاعات التي عرفتها الانسانية نشأت بظهورتها ، أو على الأقل تفاقت ، بسبب انقطاع الاتصالات " .

ويبدو ، في أول وهلة ، أنه كان هناك ، فعلا ، ولا سيما في مكتب الأمم المتحدة بجنيف مثل هذا "الانقطاع" للاتصالات . ومنشأ هذا الانطباع هو ما ظهر من قصور خلال الاضراب نفسه . فان

المعلومات الموزعة يوميا أثناء هذه الفترة كانت تصدر عمليا ، عن مصدر واحد هو لجنة الموظفين . أما من جانب الإدارة فكل ما يمكن ذكره هو بيان المدير العام الذي نقلته شبكة التليفزيون السويسرية الناطقة بالفرنسية بعد ثلاثة أيام من بدء الاضراب ، أي في ٢٧ شباط/فبراير ١٩٧٦ ، وهو — البيان الذي اقتصر على اعطاء معلومات عامة عن الحالة ، وبضعة اجتماعات لرؤساء الدوائر برئاسة رؤساء دوائر الشؤون الادارية والمالية . ولكن لم تصدر أية تعليمات أو بلاغات رسمية الى الموظفين أو الى رؤساء الدوائر تحدد موقف الأمين العام للأمم المتحدة أو رؤساء مكتب جنيف أو مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية أو اللجنة الاقتصادية لأوروبا أو غيرها بشأن الاضراب وأسبابه والسلوك الذي يتعين اتباعه . وينبغي أيضا ملاحظة أن الحجة التي استندت اليها لجنة الموظفين ، أثناء الاضراب ، لتفسير انقطاع المواصلات اللاسلكية بالرغم مما كان يمكن أن يترتب على ذلك من عواقب خطيرة جدا هي انها كانت تعتقد ان تلك هي الوسيلة الوحيدة لاستلفات انتباه الأمين العام نفسه الى ما تتسم به الحالة من خطورة وجدية (١٣) .

لكن فضلا عن هذه الأعراض التي تكشفت عنها الاضراب نفسه ، تجدر دراسة الطريقة التي يتم بها تنظيم اليات الاتصال بين الإدارة والموظفين . ان المقارنة بين نظام الاتصالات الموجود في مكتب جنيف مع الأنظمة الموجودة في المنظمات الأخرى تظهر بصورة لا جدال فيها اختلافات هامة .

٥ . — اذا تفحصنا ، على سبيل المثال ، التدابير التي اتخذها المدير العام لمنظمة الصحة العالمية سنجد انه وقعت منذ عام ١٩٧٣ بوجه خاص ممارسة أطلق عليها " مشاركة الموظفين " تضمنت مجموعة متماسكة من الأنشطة من بينها الأنشطة التالية :

- مشاورات مع الموظفين ، نالت في شكل أفرقة للمناقشة ، وقد ضمت هذه الأفرقة البالغ عددها ٢٨ فريقا حوالي ٥٠٠ موظف ينتمون لكل من فئة الفنيين وفئة الخدمات العامة ؛ وأعد كل فريق تقريراً يحتوي توصيات ومقترحات وتحليلات . وقد تم تلخيص هذه التقارير في وثيقة واحدة وبدأت سلسلة ثانية من المشاورات بشأن هذا التقرير وبشأن الاجراءات المضطلع بها في أعقاب هذه التوصيات في شهر تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٤ ؛
- صدور جريدة لمنظمة الصحة العالمية (جريدة منظمة الصحة العالمية) التي فتحت أعمدها على نطاق واسع لنشر رسائل الموظفين وأتاح إقامة اتصال مع المستخدمين في الميدان في الأقاليم وفي المقار ؛
- نظم المدير العام مؤتمرات لمجموع الموظفين المنتمين للفتتين ؛ تكلم فيها خطباء مختلفون من بينهم المدير العام نفسه ، وشجع الموظفين على طرح أسئلة ؛

(١٣) هذا الاستشهاد لا يعني الموافقة على هذا التفسير .

- دعي مساعد و المديرين العمادين ، ومد يرو الشعب ورؤساء الد واعر الى انماء وتوسيع اجتماعاتهم التي تعقد مع الموظفين ؛ وقد اتبعوا فعلا هذه التوصيات ؛
- عين أمين للمسالمة (ombudsman) على سبيل التجربة في كانون الثاني /يناير ١٩٧٤ ، مساعد على حل عدد كبير من مشاكل الموظفين . وقد جعلت وظيفة دائمة عام ١٩٧٥ ؛
- تم تكوين لجنة صغيرة ألق عليها " لجنة مشاركة " الموظفين كلفت بدراسة جميع جوانب مشاركة الموظفين الآنف الذكر والتأمل فيها ، وتقدم تقاريرها للمدير العام مباشرة ؛
- تم تكوين أفرقة عمل بمشاركة لجنة الموظفين لمعالجة بعض المشاكل التي أبرزتها المشاورات مع الموظفين ، وهي : التدريب والانماء الوظيفي للموظفين وفي جميع المستويات ، وتحسين نظام تصنيف الوظائف ، ومشاكل التمييز بسبب الجنس ، وتنقيح كتيب الموظفين ، ونظام الموظفين الأساسي ، الى غير ذلك .
- لقد واجهت هذه التجربة عددا من المصاعب (منها خاصة احجام الموظفين في عدد من الممارسات خلال السنة الثانية من قيام التجربة) ، ولكن من الممكن البحث عن حل لهذه المصاعب على قدر ما أمكن تحديدها ، ويجرى الآن اعداد برنامج للتحسين .
- ٥١ - نظرا لضيق الوقت ، لم تسنح الفرصة لدراسة جميع أنظمة العلاقات بين الادارة والموظفين ، القائمة في جميع المنظمات الموجودة بجنيف ، لكن يبدو أن جهودا ملحوظة قد تم القيام بها أيضا في مكتب العمل الدولي وخاصة فيما يتعلق بتحسين دراسة تظلمات الموظفين . ولا يبدو أنه قد تم القيام بمثل هذه الجهود في مكتب الأمم المتحدة بجنيف .
- يتم تنظيم العلاقة بين الادارة والموظفين عن طريق اللجنة الاستشارية المختلطة التي يشترك فيها ثلاثة ممثلين للمدير العام (عادة : مدير الخدمات العامة ورئيس قسم ادارة الموظفين ورئيس الشعبة المالية) ، وممثلون عن لجنة الموظفين . وتتعلق المسائل المعالجة في هذه اللجنة بشروط العمل والخدمة المهنية ، وطرق التوظيف والتدريب ، الى غير ذلك . وتتيح هذه الطريقة اثاره عدد من المشاكل ومناقشتها ولكن لا يبدو ، على عكس ذلك ، أنها تتيح التوصل سريعا الى ايجاد الحلول . وذلك حيث انها لا تشرك جميع الموظفين ولا رؤساء الادارات الرئيسية والشعب العضوية ، ومن ثمة ، يبدو والحوار الذي يمكن أن يجرى فيها محدودا الى حد ما ؛
- منذ بضع سنوات ، يقوم عدد من رؤساء الد واعر بتنظيم مؤتمرات مفتوحة لمجموع الموظفين بشأن سير الشعب التي ينتمون اليها وبشأن أهدافها ؛
- تم انشاء عدد من أفرقة العمل لدراسة مشاكل خاصة (انشاء دار حضانه ، وتصنيف عمال الحدائق ، والتقنيين الآخرين ، وغير ذلك) .

٥٢ - ولا تشكل هذه الآليات المختلفة في مجموعها نهائياً لمشاركة الموظفين على غرار النظام الساري في منامة الصحة العالمية الذي ذكرناه آنفاً . ومع ذلك ، أشار ممثلو إدارة الأمم المتحدة وممثلو الموظفين على السواء ، في الملاحظات التي أرسلوا بها الى المفتشين ، الى أن أساليب الاتصال الموجودة قد تكفي ، شريطة توفير الظروف المواتية . وذكرت الادارة ان نظام الاتصال القائم في مقر الأمم المتحدة بنيويورك ليس أكثر تطوراً مما هو عليه في جنيف . وأنه عمل بصورة لا ثقة الى الآن ، والى ممثلو الموظفين في جنيف من جهتهم ، على أن " انقلاع الاتصالات " لم يكن السبب الرئيسي في وقوع الاضراب .

٥٣ - ويبدو فضلاً أنه ينبغي ، فضلاً عن أزمة الاتصالات ، ملاحظة وجود أزمة ثقة . ومن الواضح أنه لا يوجد في مكتب جنيف حوار حقيقي قائم على التفاهم والثقة المتبادلة بين رؤساء المكتب وموظفيهم كما أنه ليس هناك أي شعور مشترك بأن الجميع يغد من نفس المثل أو على الأقل وجود أهداف واضحة ومفهومة تعطي بالتأييد الشخصي من المعنيين وتفرغ تضحيات محتملة . ومما لا شك فيه أن هناك تفسيرين محتملين لهذا الوضع :

- التفسير الأول هو أن مكتب جنيف يبدو وكأنه مجموعة وحدات شبه مستقلة أكثر مما هو منظومة موحدة لها برنامج واضح ، متماسك . ولا شك في ان هذا الوضع يزيد تنأيم مشاركة العمال تعقيداً ، غير أن هذه العقبة يمكن التغلب عليها اذا ما توفرت الارادة على تحقيق ذلك ؛

- والتفسير الثاني هو أنه من المؤكد أنه حدثت سلسلة من حالات سوء التفاهم بشأن تمثيل الموظفين نفسه في المكتب وبشأن انشاء " الاتحاد النقابي للموظفي الأمم المتحدة " عام ١٩٧٣ . وكان موقف الأمين العام للأمم المتحدة هو عدم الاعتراف بوجود هذه النقابة استناداً الى التنظيم القائم بشأن تمثيل الموظفين .

٥٤ - ومن المعروف أن هذا التنظيم متضمن في المادة ٨-١ من النظام الأساسي للموظفين وفي المادة ٨-١ من النظام الإداري للموظفين (١٤) .

وهذا التنأيم يتيح نظرياً لكل موظف أن يؤمن تمثيله في مجلس الموظفين ، وعن طريق هذا في لجنة الموظفين التي هي هيئة التشاور الحقيقية بين الادارة والموظفين . غير ان امكانيات التمثيل الحقيقية لوجهة نظر الأقلية ، عند ما توجد ، تتوقف على التفسير الذي يفسر به هذا التنأيم .

(١٤) * المادة ٨-١ : العلاقات مع الموظفين :

(أ) بغية ضمان اتصال دائم بين الموظفين والأمين العام ، ينشأ مجلس الموظفين ينتخبه الموظفون . ولهذا المجلس الحق في أن يقدم للأمين العام اقتراحات تهدف الى تحسين وضع الموظفين سواء فيما يتعلق بالروف عملهم أو بظروف معيشتهم بصورة عامة .

(يتبع)

٠٠/٠٠

٥٥ - ان القوانين لا تمنع من تكوين رابطة أو أكثر للموظفين مادامت هذه القوانين لا تتحدث عن أشكال الرابطة التي يجوز للموظفين أن ينظموها لاسماع وجهة نظرهم والدفاع عن مصالحهم . غير ان الادارة غير ملزمة بعقد اتصالات مع واحد أو أكثر من الرابطة والنقابات ويجوز لها أن تقتصر على الاعتراف بوجود الهيئات المذكورة في النص ، أي المجلس واللجنة .

الحاشية ١٤ (تابع)

(ب) يؤلف مجلس الموظفين بصورة تضمن تمثيلا عادلا للموظفين في جميع المستويات .

(ج) يتم انتخاب مجلس الموظفين في كل سنة طبقا للنظام الذي يقره مجلس الموظفين ويوافق عليه الأمين العام .

” المادة ١٠٨-١ : مجلس الموظفين :

(أ) يستشار مجلس الموظفين بواسطة ممثليه المنتخبين في لجنة الموظفين بشأن المسائل المتعلقة برفاه وادارة الموظفين ، ولا سيما بشأن المسائل التي تنظم التعيينات والترقيات وانهاء الخدمة وكذلك بشأن مسائل المرتبات والعلاوات . ويحق لمجلس الموظفين أن يعرض على الأمين العام ، نيابة عن الموظفين ، اقتراحات تمس هذه المسائل .

(ب) فيما عدا حالة الطوارئ ، ترسل التعليمات والتوجيهات الادارية العمامة بشأن المسائل المذكورة في الفقرة الفرعية (أ) مندما الى لجنة الموظفين لكي يتسنى لها ، قبل وضعها موضع التنفيذ ، أن تدرسها وتقدم ملاحظاتها .

(ج) يتألف مجلس الموظفين بالمقر من ٣٩ الى (٤) ممثلا تنتخبهم مجموعات انتخابية تتألف من عدد مساو لهذا العدد تقريبا . ولكل موظف الحق في ترشيح نفسه لانتخابات مجلس الموظفين .

(د) يكلف مراقبو الاقتراع المنتخبين من قبل الموظفين بتقسيم الادارات الى مجموعات انتخابية حسب هيكل الأمانة . ولا يجوز لمجلس الموظفين أن يدخل أي تعديل على المجموعات الانتخابية الا بموافقة الأمين العام . وينظم مراقبو الاقتراع الانتخاب السنوي لأعضاء مجلس الموظفين بحيث توفر للاقتراع شروط الصحة والسرية المألقيين .

(هـ) يجوز لموظفي المكاتب الدائمة الخارجية أن يعينوا ممثلين يقدمون على الأمين العام ، نيابة عنهم ، الاقتراحات المتعلقة بالمسائل المذكورة في المادتين ٨ - ١ (ألف) و ٨ - ٢ من النظام الأساسي .

٥٦ - ومع ذلك فإن التفسير الأوسع والأكثر انفتاحاً ، الذي يعتبر أمراً ملازماً لمناخ الثقة السائد في العلاقات بين الإدارة والموظفين ، قد يفضي على العكس إلى الاعتراف رسمياً بوجود رابطات أو نقابات يكون الموظفون قد قرروا بصورة حرة تكوينها ، بل يمكنه أن يتيح التمثيل النسبي في الهيئات الرسمية ، وخاصة في اللجنة ، لجميع وجهات النظر ولا سيما وجهات نظر الأقلية . غير أن إدارة الأمم المتحدة ، باعتمادها تفسيراً مقيداً وباضفائها ، إلى حد ما ، صفة الرسمية على رابطة واعادة للموظفين لم تساعد على خلق جو من الثقة . ومما لا شك فيه ، والحال هذه ، أن سوء التفاهم والمعارضة اللذين انتشرا بين الموظفين بشأن أساليب التمثيل قد أسهما في ترويض المناخ العام وأفضيا إلى تشدد أكبر في تقديم المطالب .

٥٧ - لقد أصبح من الواضح الآن أنه لا بد من اتخاذ التدابير اللازمة لخلق مناخ من الثقة . ولعل إبرام اتفاق بشأن المرتبات يساعد على ذلك غير أنه لا يكفي . وينبغي إقامة حوار حقيقي وتقديم البرهان للموظفين ، البرهان على أن وجهة نظرهم بشأن المسائل التي تهمهم وبشأن مشاركتهم في الجهود الجماعية ستؤخذ فعلاً في الاعتبار من الآن فصاعداً . وينبغي أن تستهدف هذه التدابير التخفيف من المعارضات وأن تتيح الفرص للتعبير على جميع وجهات النظر والاستماع إليها . ومن الممكن أيضاً أن يتم ، بالاتفاق مع ممثلي الموظفين ، وضع نظام حقيقي للمشاركة ، يقتبس ، على سبيل المثال ، من التدابير التي اتخذتها منظمة الصحة العالمية . ولعل من الممكن أيضاً النظر في تنظيم مائدة مستديرة في هذا الشأن (١٥) . لكن الأمر الأساسي ليس ابتداع آليات جديدة وإنما هو ، بصورة خاصة ، إظهار ارادة التفاهم .

٥٨ - إن الأعداد التي وقعت أثناء الاضراب قد كشفت عن جانب آخر من جوانب العلاقات بين المنظمات وموظفيها . فرغم أنه لم يقع أي تحد على حرية الموظفين في العمل ، إن كانوا يريدون ذلك ، فإن بعض الخدمات (الكهرباء والمصاعد ، والتدفئة ، ولمدة ما المواصلات السلكية واللاسلكية) قد توقفت . ولا يبدو أن الإدارة قد توفرت لها في أنظمتها الوسائل القانونية أو العملية الكافية للحد من بعض هذه الأعمال أو اتقائها ، وهي أعمال لا يمكن التهوين من عداوتها ولا سيما فيما يتعلق بانقطاع المواصلات السلكية واللاسلكية .

والسبب الرئيسي لهذه الحالة هو أن الجمعية العامة والمؤتمرات العامة للمنظمات الأخرى لم تتخذ إلى الآن أي موقف مبدئي بشأن هذه الظاهرة ألا وهي ظاهرة اضراب الموظفين الدوليين . على أن هذه الحالة لا يمكن أن تعتبر مفاجئة نظراً لعداثة منشأ مثل هذا الشكل من الإجراءات : إذ أنه

(١٥) قدمت وحدة التفتيش المشتركة ، في تقريرها عن مشاكل الموظفين في الأمم المتحدة (الوثيقة JIU/REP/71/7 ، المؤرخة في تموز/يوليه (١٩٧١) ، توصية في هذا الموضوع (الفقرة ٤٨٠ ، التوصية رقم ٢٠) . ولم تؤخذ هذه التوصية في الاعتبار أبداً .

لم يقع أى اضراب في المنظمات الدولية الداخلة في منظومة الأمم المتحدة قبل سنة ١٩٦٢ (منظمة العمل الدولية ، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة) ، ولم يقع أى اضراب لمدة مــــا (أن عدة أيام) قبل اضراب سنة ١٩٧٤ في منظمة الأغذية والزراعة بروما . ومن المعروف أيضا أنه توجد في تشريعات الدول الأعضاء اختلافات كبيرة جداً بشأن حق الموظفين في الاضراب . ومع ذلك ينبغي التصدي لهذه المشكلة ، واجراء دراسات (١٦) دون ابطاء ، اما بواسطة لجنة خاصة تقوم باقتراح حلول ، واما باحثها الى الجمعية العامة للنظر فيها .

د ال - الانماء الوظيفي للعاملين من فئة الخدمات العامة

٥٩ - لقد رأينا أن التحقيقات بشأن المرتبات لا يمكن أن يكون لها أى مدلول بدون وجود تصنيف دقيق نسبيا لوظائف المستخدمين في الخدمات العامة . لكن من الواضح أيضا أن عدم وجود نظام للتصنيف يفسح المجال للتعسف ؛ بيد أن الحالة في هذا الصدد في جنيف تختلف باختلاف المنظمات .

٦٠ - فمناظرة الصحة العالمية ، مثلا ، لها " خطة لتصنيف وظائف المستخدمين في الخدمات العامة بالمقر " ؛ وهذه الخطة منشورة في دليل منظمة الصحة العالمية ولذا فانها تكتسي طابعا رسميا . وتتضمن الخطة قائمة من ١٦ نوعا من الوظائف : (مساعد ادارى ، وكاتب ، ومخترل ، وطابع على الآلة الكاتبة ، وسكرتير ، وممرضة ، ورسام ، ومساعد مخبري ، وأمين مخزن ، وسائق ، وساع ، وحارس ، ومشغل لمعدات المكاتب ، ومشغل لمعدات النسخ ، وعامل ، ومراقب لمجموعة صيانة ، وعامل يدوى غير متخصص) . وكل نوع من هذه لوظائف يقابله وصف للوظيفة وبيان بالحد الأدنى من الكفاءات المطلوبة ، وبالرتب المحتملة في الوظيفة وشروط الانتقال من رتبة الى الرتبة التالية ، وخاصة شروط الأقدمية . وهذه الخطة هي قيد المراجعة الان ولاشك أن الدراسة المتعمقة يمكن أن تفضي الى ابداء بعض الملاحظات الانتقادية بشأنها . وفي الوهلة الأولى بيد و خاصة ، أن الاقدمية أعطيت وزنا كبيرا جدا وأن هذه الأقدمية تتيح الوصول الى رتب عالية جدا في مجموعات لا بيد وأن الحد الأدنى من الكفاءات المطلوبة لها تبرز تقدما وظيفيا من هذا القبيل . ونأمل أن تأخذ الخطة المنقحة في الاعتبار امكانيات التدريب أثناء الخدمة أكثر من قبل ، وأن ترفع مستويات الكفاءة المطلوبة لرتب أعلى ، أيا كان نوع الوظيفة ، بل أن تقر نظاما للانتقال من وظيفة لأخرى حسب حاجة تدريبية وافية (١٧) . وتحتفظ وحدة التفتيش المشتركة بحق دراسة المشكلة بصورة أكثر تعمقا في وقت لاحق .

(١٦) علمت وحدة التفتيش المشتركة ان هذه المسألة ومسائل متصلة بها كانت محل دراسة أولى في اجتماع للمستشارين القانونيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة عقد بفيينا في ٥ و ٦ نيسان / ابريل ١٩٧٦ .

(١٧) أنظر في المرفق الثالث التوزع الاحصائي للموظفين من فئة الخدمات العامة بمنظمة الصحة العالمية .

٦١ - وكذلك مكتب العمل الدولي فان لديه هو أيضا خطة لتصنيف الوظائف توضح بدقة " أوصاف الرتب " مشفوعة ببيانات مفصلة عن مستوى الكفاءة المقابل لكل رتبة . وتتضمن هذه الخطة البيانات التالية :

- في مستوى رتبة ع - ١ : وصف لمجموعة " الوظائف والحرف اليدوية " :
- في مستوى رتبة ع - ٢ : أوصاف كل من الوظائف والحرف اليدوية ، ووظائف الكتابة ووظائف السكرتارية ؛

في المستويين رتبة ع - ٣
وع - ٤ : أوصاف الوظائف والحرف اليدوية ، والوظائف التخصصية ، ووظائف السكرتارية ؛

- في المستويات ع - ٥
وع - ٦ وع - ٧ : الفئات نفسها المقابلة للمستويين ع - ٣ وع - ٤ زائد فئة أخرى هي " وظائف المراقبة " .

٦٢ - أما في الأمم المتحدة ، فانه على العكس ، لا يوجد عمليا أي شيء مما يتعلق بتصنيف الوظائف . فلم توضح أية قائمة لأنواع الوظائف . وأعطى اسم لكل وصف لوظيفة ، لكن هذه الاسماء متعددة بقدر ما هي مختلفة ، وقد تعطى تسميات مختلفة لوظائف من نفس النوع في حين قد تعطى نفس التسمية لمناصب مختلفة . ولكي نبين قلة ما يتسم به هذا النظام من تماسك ، أوردنا ، في مرفق ، قائمة كاملة بالتسميات المختلفة (١٨) .

٦٣ - ومن ناحية أخرى لا توجد في الأمم المتحدة أية وثيقة رسمية معروفة لدى الجميع ، بما في ذلك المؤلفون ، تحدد معايير التوظيف والترقية . والوثيقة الوحيدة الموجودة التي أرسلتها اليينا دوائر شؤون الموظفين هي وثيقة غير موقعة ولا مؤرخة وخالية من التقييم والاشارة الى المراجع . وعنوان هذه الوثيقة هو : المعايير التي ينبغي أن يباقيها الفريق الفرعي لمجلس التعيينات والترقيات في الحالات الترقية . وتتعلق البيانات الواردة فيها بالكفاءات المطلوبة للتعيين والترقية في الرتب من ع - ٣ الي ع - ٧ . أما أنواع الوظائف المعنية فيها فهي وظائف الكتابة والسكرتيريين ، وحدها . وورد فيها أيضا في مستوى الرتبة ع - ٤ " ذكر " الكتابة الماليين و " العاملين على الحاسبات الالكترونية " . أما البيانات الوحيدة التي وردت فيها فتتعلق بالمعارف اللغوية والكفاءات في الاختزال والكتابة على

(١٨) أنار المرفق الرابع . بشأن هذه النقطة أيضا ، قدمت وحدة التفتيش المشتركة ودائرة التنظيم الإداري بالأمانة العامة للأمم المتحدة ، منذ زمن طويل ، توصيات مقاربة ، وافقت عليها الجمعية العامة سنة ١٩٧٤ ، غير أن ابطاء الامانة العامة في اعمال هذه المقررات يعتبر بمثابة عدم تنفيذ لها . ومعلوم لدى وحدة التفتيش المشتركة أنه يوجد في مقر الأمم المتحدة بنيويورك ، منذ ٩ تشرين الأول / أكتوبر ١٩٧٣ ، فريق عامل مكلف بدراسة هيكل فئة الخدمات العامة . وقد اجتمع (يتبع)

الآلة الكاتبة . ولم يذكر فيها شيء عن أية فئة أخرى من فئات الوظائف ، بيد أننا لاحظنا أن فئات كثيرة جدا ، ومنها ، مثلا ، فئة السعاة ، تمت ترقيةهم الى رتبة لا تقل عن رتبتي ع - ٤ و ع - ٥ دون أية اشارة الى مستوى الكفاءات اللازمة أو الى شروط الأقدمية .

٦٤ - وقد أفضى اتسام هذه الوثيقة بعدم الكمال وبالابع غير الرسمي الى اتخاذ مقررات لا يمكن التأكد من صحتها وخاصة من قبل الموظفين الذين تابن عليهم . فمثل هذه الحالة اذن يمكنها أن تفسر استخدام عبارة " النظام الأبوي " التي يستعملها أحيانا ممثلو الموظفين غير أن ما نتيجته من تعسف لا يستبعد نوعا من التساهل ، فترقية المستخدمين مثل السعاة الى رتبتي ع - ٤ و ع - ٥ أى الى مستوى اجور مشابهة لاجور الموظفين من الفئة الدنيا من رتبة ف - ١ ، بدون ضمانات الكفاءة وبدون مبررات ترجع الى صعوبة الوظائف ، لا يبد وأن يمثل ادارة مقتصد لأموال المنظمة .

٦٥ - ان التصنيف المنهجي للوظائف حسب الرتبة ، اذى يأخذ في الاعتبار الواجبات والمسؤوليات والكفاءات ، سيؤدى الى ترتيب السعاة في رتبة ع - ١ ، وعلى الأكثر في رتبة ع - ٢ . بيد أن المستخدم من المعروفين باسم " السعاة " في مكتب الأمم المتحدة بجنيف يوزعون كما يلي :

-	في مستوى ع - ١	: ١٠	-
-	في مستوى ع - ٢	: ٢٠	(+ ٣ سعاة - سائقون " و (" ساع كاتب ")
-	في مستوى ع - ٣	: ٢١	-
-	في مستوى ع - ٤	: ٨	(+ (ساع كاتب)
-	في مستوى ع - ٥	: ٢	-

المجموع (٦١ + ٥)

وهذا يعني أن أكثر من ٥٠ في المائة من السعاة مصنّفون في رتبتي ع - ٣ ، و ع - ٤ ، و ع - ٥ : وهذا ،

الحاشية ١٨ (تابع)

هذا الفريق ٥٨ مرة من ٣٠ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧٣ الى ٢٧ كانون الثاني / يناير ١٩٧٥ . ونظرا لانه لم يحصل أى اتفاق ، نشر رئيس الفريق ، تحت مسؤوليته وحده ، تقرير (الوثيقة JAC/213 و Add.1 ، المؤرخة في ٣١ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧٥ ، و ٢٣ شباط / فبراير ١٩٧٦) تضمن عددا من الاقتراحات الهامة المتعلقة بفئات الوظائف وتصنيف الوظائف ، الى غير ذلك . غير أن هذه الطريقة لا تسهل اتخاذ المقررات . فالأمين العام هو الذى يناقشه ، بموجب الأنظمة ، تحديد سياسة المنظمة في مجال شؤون الموظفين واتخاذ ما يستلزمه ذلك من قرارات . أما استشارة الموظفين عن طريق اللجنة الاستشارية المختلفة أو عن أى فريق آخر فانه لا يعني أن الموظفين هم الذين يترتب عليهم تقديم المقترحات والموافقة على المقررات . ويبدو أن هذا الخلل كان أحد الأسباب التي حالت دون اتخاذ أية مقررات في هذا الحقل .

الممارسة تأخذ في الاعتبار الأقدمية، بصورة أساسية، وليس الزيادة في المسؤوليات والكفاءات . فالأقدمية وحدها هي المكافأ عليها على هذا النحو وذلك ليس فقط بالترقية من درجة الى درجة أخرى في كل رتبة ولكن بالانتقال من رتبة الى رتبة أخرى . بيد أن مكافأة الأقدمية بالترقية ليس أسلوبا فعلا جدا لتدارك عدم وجود نظام للانماء الوظيفي . هذا زيادة على أنها باهظة التكاليف وتجعل تطبيق مبدأ الشراكة السارية الأكثر ملاءمة* خاليا من أى مدلول حقيقي .

فالساعي غير المعيل من رتبة ع - ٤ درجة ٦ ، في ٣١ آذار / مارس ١٩٧٦ ، يتقاضى مبلغا صافيا قدره ٤٣ ٦٢٨ فرنكا سويسريا في السنة ، أى أكثر بقليل من ٣٥٠٠ فرنك سويسري في الشهر وهذا لا يبدو أجرا عاديا لهذا النوع من الوظائف ثم هو أكثر مما يتقاضاه الموظف من الفئة الفنية رتبة ف - ١ ، درجة ٣ .

٦٦ - لا ريب في أنه ينبغي ، للتمكن من توفير أسباب التقدم الوظيفي للمستخدمين المعينين على الصعيد المحلي ، مهما كانت وظائفهم متواضعة ، أن يؤخذ في الاعتبار أنه لا بد من توقع امكانيات للتقدم لاستنفد بعد عدة سنوات ، بقدر ما يتوقع أن المستخدم ينبغي أن يحتفظ بنوع الوظيفة ذاته احوال فترة خدمته . لكن هناك طرقا مختلفة تتيح تجنب هذه المصاعب أو التخفيف منها . ويمكن أن نذكر منها ما يلي :

- لملء هذه الوظائف المتواضعة (الحراس ، والسعاة والحجباء ، وغيرهم) يمكن توظيف أشخاص لا ينبغي أن يقضوا فيها أكثر من بضع سنوات ، وذلك بأن يعيّن لهم هذه الوظائف . لما مستخدمون متقدمون في السن (على سبيل المثال المحالون على التقاعد من وظيفة أخرى) ، ولما شبان لديهم قدر من الطموح والكفاءات المدروسة مما يتيح لهم حضور دورات تدريبية تساعد على الانتقال من نوع من العمل الى نوع آخر ومن رتبة الى أخرى ؛
- تحديث كافة المعدات (مثلا توسيع الأنبوب الهوائي الموجود حاليا بمكتب جنيف) للتقليل من عمليات النقل اليدوية ؛
- الاستعانة جزئيا بالسكرتيرين لنقل المظروفات أو البريد لمسافات قصيرة ؛
- تشجيع الموظفين على تلقي تدريب عملي وتغيير نوع الوظيفة بعد بضع سنوات (١٩) .

(١٩) ينبغي اكتساب بعض هذا التدريب جزئيا أثناء ساعات الدوام وبعضه الآخر خارج

الدوام .

٦٧ - بيدوان في النهاية أنه من الممكن ومن الملح اني آن واحد ايجاد حل لكامل مشكلة تنظيم الحياة المهنية للمستخدمين من فئة الخدمات العامة تنظيماً أكثر منهجية (٢٠). ولتحقيق ذلك لابد من :

٢- تحديد "أنواع الوظائف" للمستخدمين من فئة الخدمات العامة ووضع أوصاف دقيقة لمهام كل نوع ؛

- تحديد مستويات للكفاءات المطلوبة لكل رتبة داخل كل نوع من الوظائف ؛

- وضع نظام للتوظيف يكفل لمستوى الكفاءات ما يستحقه من الأهمية ؛ وفي هذا الصدد ينبغي الاستعاضة عن الأساليب البدائية التي حد ما المستخدمة حالياً لاختبار المرشحين لوظائف السكرتارية ، التي تركز فقط على الاختزال ، والابادة على الآلة الكاتبة ، باستخدام أسلوب كامل للامتحانات الكتابية والشفوية في مجموع المعارف العامة والتقنية المطلوبة ؛

- انشاء آليات للتدريب أثناء العمل بغرض تسهيل انتقال العاملين من فئة الخدمات العامة من نوع من الوظائف الى نوع آخر ؛

- وأخيراً دراسة جميع الوسائل الممكنة لالغاء أنواع الوظائف التي لا تتيح من حيث طبيعتها تقدماً وظيفياً لبلدة مدة الخدمة ، أو لتخفيض عدد هذه الوظائف ومدتها . وهذه الاعتبارات صالحة بالنسبة لمكتب الأمم المتحدة في جنيف ، ولكن من الممكن أن يستفيد من مراعاتها مجموع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة .

هـ٤ - جدول مرتبات المستخدم من فئة الخدمات العامة والعلاقات بين مرتبات ومعاشات المستخدم من هذه الفئة والموظفين من الفئة الفنية :

٦٨ - ان الامور الشاذة في تصنيف الوظائف التي وردت الاشارة اليها منذ هنيهة هي من الأمور التي يؤسف لها ، ومما يزيد من هذا الاسف انها تنضاف الى حالة شاذة تماماً تسود في مجال تحديد المرتبات، سواء داخل فئة الخدمات العامة نفسها وفي العلاقات، بين جدول مرتبات المستخدم من هذه الفئة والمستخدمين من الفئة الفنية .

(٢٠) في هذا الشأن، يمكن أن يؤخذ في الاعتبار ما يجري في بعض البلدان حيث تصنف الحكومات العمال اليدويين والسعاة في فئة متميزة ، رغم أن الغاء فئة موظفي الصيانة وضمهم أو ادماجهم في فئة الخدمات العامة بمكتب الأمم المتحدة بجنيف يسير في الاتجاه المعاكس .

٦٩ - فقبل كل شيء أصبح جدول مرتبات المستخدمين من فئة الخدمات العامة ، نتيجة للتسويات المتتالية التي أدخلت عليه ، متراجعا للغاية بمعنى أن الفارق بين الرتب أصبح فارقا قليلا جدا .
ونشاهد ذلك في الجدول الوارد في المرفق السابع ، الذي يبين على سبيل المثال أن الدرجات العليا للرتبة ع-١ تفوق الدرجات الأولى للرتبة ع-٤ وأن الدرجات الأخيرة للرتبة ع-٣ أكبر أجرا من الدرجات الأولى للرتبة ع-٦ . وهكذا فإن العاجب أو الساعي من الرتبة ع-٣ والدرجة (١) يكسب أكثر من المساعد الإداري من الرتبة ع-٦ درجة ٣ . ومن الأمور التي تعتبر على العموم طبيعية في أي جدول للمرتبات ، وهو أن تكون أجور الدرجات العليا لأحدى الرتب أعلى من أجور الدرجات السفلى للرتبة الأعلى مباشرة ، ولكن الأمر غير الطبيعي هو الهيكل الذي قد منا وصفه منذ منية . فهذا الهيكل لا ينصف الكفاءات ولا المسؤوليات ، فضلا عن أنه يسهم في تحطيم معنويات الموظفين . ولقد جاء اتفاق ٢٣ نيسان /ابريل ليزيد هذا الوضع تفاقما حيث أنه ، لأسباب تبدو من الواضح أنها صعبة الفهم جدا ، منح زيادة في الأجور للرتبة ع-١ (١٥ في المائة) تفوق ما منحه للرتبة ع-٧ (١١ في المائة) .

٧٠ - يبدو وان ان هناك ضرورة مطلقة لان يضطلع ، الى جانب اقامة تصنيف منهجي للوائف ، باصلاح هيكل جدول مرتبات فئة الخدمات العامة . وربما يجدر النظر خاصة فيما يلي :

- إعادة العمل بالرتبة ع-١ بوصفها رتبة حقيقية وليس كرتبة وهمية (لا يوجد في منظمة الصحة العالمية سوى مؤلف واحد من رتبة ع-١ وسوى ٢ في المائة من مجموع المستخدمين من فئة الخدمات العامة بمكتب الامم المتحدة في جنيف) ؛
- توسيع الفرق قدر الامكان بين المرتبات الدنيا والمرتبات العليا ، وزيادة الفوارق في الاجور بين الرتب ؛
- تخفيض عدد الرتب من ٧ الى ٥ ؛
- القيام ، في سبيل هذا الاصلاح ، بوضع نظام انتقالي مناسب تعاشيا لتخفيض مرتبات المستخدمين العاملين حاليا .

وينبغي الاسراع جدا في إعادة التشكيل هذه التي هي من اختصاص لجنة الخدمة المدنية الدولية وذلك في نفس الوقت الذي يتم فيه وضع تصنيف منهجي لوائف المستخدمين من فئة الخدمات العامة . وليس هناك أية حجة تقنية مقبولة تبرر التأخر أكثر من بضع أشهر في اعداد مشروع واضح وقابل للتحقق .

٧١ - ولكن من الواضح أن إعادة تشكيل جدول مرتبات المستخدمين من فئة الخدمات العامة ينبغي أن يؤخذ فيها بعين الاعتبار أيضا العلاقة التي يجب أن تقوم بين مرتبات هؤلاء المستخدمين ومرتبات المستخدمين من الفئة الفنية . بيد ان نظام العلاقات الذي تم التوصل اليه الان في جنيف هو نظام يتسم بالشذوذ السافر .

٧٢ - فانه من الأمور المسلم بها ان تبنى أعلى مرتبات فئة الخدمات العامة الى حد مرتبات الموظفين

من الفئة الفنية في الرتب السفلى أو تزيد عنها قليلا ، لان الكتبة أو التقنيين العاملين منذ زمن طويل غالبا ما تفوق مسؤولياتهم مسؤوليات المؤلفين الشبان من الفئة الفنية ذوى الشهادات الجامعية العليا ولكن لا تتوفر لديهم خبرة عملية كبيرة . على أن التفاوت قد بلغ اليوم حدودا غير معقولة وحطم العلاقة العملية القائمة بين الفئتين . ففي الغالب لم تعد الترقية من فئة الخدمات العامة الى الفئة الفنية مفرية من الناحية المالية ولا سبما فيما يتعلق بالمعاش التقاعدى . وقد يتقاضى المؤلفون من الفئة الفنية الذين يشرفون على موافين من فئة الخدمات العامة أقل مما يتقاضاه رؤوسهم .

٧٣ - يتضمن المرفق الخامس مقارنة بيانية بين المراتب التي يتقاضاها المستخدمون فئة الخدمات العامة بجنيف بموجب الجدول الجديد الذى اسفر عنه اتفاق ٢٢ نيسان /ابريل ١٩٧٦ ، وبين مراتب الفئة الفنية بجنيف أيضا . ويلاحظ أن مرتب آخر درجة من الرتبة ع-٢ (وهي الرتبة الثانية في فئة الخدمات العامة بل الرتبة الاولى في بعض المنامات) أعلى من مرتب البدايئة للرتبة ف-١ (وهي ادنى رتبة في هذه الفئة) . كما يلاحظ أن مرتب آخر درجة من الرتبة ع-٢ (وهي الرتبة العليا في فئة الخدمات العامة) ينطبق الى حد كبير على مرتب الرتبة ف-٣ (الرتبة الوسطى في الفئة الفنية) (٢١) .

٧٤ - والامر الاكثر استلغاتا للنظر هو المقارنة في الاجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدى بين هذه الفئة وتلك . ويتضمن المرفق السادس رسما بينيا لهذه المقارنة . والملاحظ أنه وأن المؤلف الذى يحال على التقاعد بعد بلوغه آخر درجة من رتبة ع-١ يتقاضى معاشا أعلى مما يتقاضاه المؤلف الذى يحال على التقاعد وهو في الدرجة الاخيرة من رتبة ف-١ . ومن المحتمل أن يتقاضى المحال على التقاعد من الرتبة ع-٢ معاشا ساويا لما يتقاضاه المتقاعد من رتبة ف-٥ .

٧٥ - وتبين هذه الامثلة وكذلك المرفقان الخامس والسادس ما وصلت اليه الحالة من فوضى . لكن ما يبدو محتملا في المستقبل ، اذا لم تتخذ التدابير التصحيحية ، هو أن هذه الحالة ستصبح مزعجة الى درجة انها ستغدو عقبة كبيرة في طريق الادارة السليمة للمنظمات وحسن استخدام الأموال والسبب الذى يخشى أن يزيد الحالة استفحالا هو أن مراتب الفئة الفنية سوف تتزايد في غالب الاحتمال ، بصورة بطيئة نسبيا في حين أن مراتب فئة الخدمات العامة (نأرا لنقائس النالام الحالي ، بالنظر خاصة الى عدم وجود تصنيف منهجي للوظائف) ، قد تستمر في الارتفاع سريعا . وبذلك ، يخشى أن يزداد التداخل بين الفئتين .

٧٦ - ولئن كان اتخاذ تدابير تصحيحية يبدو أمرا واضحا ، فان قوام هذه التدابير يبدو اقل

(٢١) هناك تداخل بين مراتب فئة الخدمات العامة ومرتبات الفئة الفنية في باريس ،

ونيوبيورك ، وفيينا ، وروما ، ولكن لا وجود لمثل التداخل في لندن .

وضوحا . على أن وحدة التفتيش المشتركة لا تجعل مصاعب المشكلة في جملتها . ان هناك حاليا ميدان يتخذان أساسا لوضع جداول مرتبات الموظفين الدوليين (ومما منشأ النظام المزدوج للأجور) : الاول ، وهو المبدأ المطبق على الفئة الفنية ، يفرض الى اختيار جدول " الخدمة المدنية التي يكون مستوى الاجور فيها أعلى المستويات " أساسا للحساب . والمبدأ الثاني ، وهو المطبق على فئة الخدمات العامة ، هو مبدأ تطبيق " الشروط السارية الاكثر ملاءمة " في حساب مرتبات هذه الفئة . ونحن لا نناقش فوائد ومخاطر المبدأين . ولكن ما يحدث في بعض أماكن التعيين (خاصة جنيف وباريس) هو أن تطبيق المبدأ الثاني يعطي للمستخدمين من فئة الخدمات العامة فوائد أكثر مما يعطيه تطبيق المبدأ الاول للموظفين من الفئة الفنية ، الامر الذي لا يحدث في أماكن التعيين الاخرى ، وخاصة في البلدان النامية حيث المستوى المحلي للأجور أدنى بكثير من مستوى الاجور في البلدان المتقدمة النمو . فمن الواضح ان ان اختلاف الاحوال الموجودة في العالم يجعل من الصعب جدا تطبيق المبدأين العاملين وفي بعض الحالات تخلق من الاحوال ما يصعب فهمه على الصعيد المحلي .

٧٧ - غير أنه ينبغي أن يكون من الممكن ايجاد حل يلغي على الاقل الاحوال الاكثر شذوذا في أماكن التعيين حيث يسعى التطبيق الحرفي للمبدأين الى تعطيم التسلسل العادي للأجور . وفي هذا التقرير ، لن نتقدم وحدة التفتيش المشتركة باقتراحات محددة لان ذلك يقع على عاتق لجنة الخدمة المدنية الدولية بالتشاور مع المنظمات والموظفين . وسوف تقتصر على تقديم بعض التوجيهات العامة التي يمكن للهيئات المختصة أن تهتدي بها .

٧٨ - في عام ١٩٦٦ ، اعتمد المؤتمر العام لمنظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة قرارا (٢٢) كان نص الفقرة ٥ منه على النحو التالي :

" ه - يحيط علما مع الاهتمام بالملاحظات التي أبدتها المدير العام فيما يخص بمساواة النظام المزدوج للأجور الساري حاليا ، ويطلب اليه ان يدرس طريقة تتيج اجتناب هذا المساوئ وأن يقدم له ، في دورته الخامسة عشرة ، اقتراحات ملموسة وكذلك توصيات المجلس التنفيذي " .

وفي حزيران /يونيه ١٩٦٧ ، وعملا بالقرار المذكور ، تم في منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) اعداد تقرير تضمن اقتراحات محددة وجديدة فيما يتعلق بتحديد مرتبات المستخدمين من فئة الخدمات العامة . وكان الاقتراح الرئيسي هو التالي :

" تصهيدا لوضع الجدول الجديد للمرتبات ، سيحدد المرتب لنقطتين مرجعيتين : الدرجة ١ من الرتبة ٢ ، التي ستبني على أفضل المعدلات الخارجية السارية بالنسبة للسكرتيريين

(٢٢) القرار ٣٠-١ الصادر عن المؤتمر العام في دورته الرابعة عشرة .

الذين تطابق وظائفهم و"الوظائف السكرتيريين من الرتبة الثانية بمنظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (٢٣) ، والدرجة ١ من الرتبة ٥ (وهي أعلى رتبة لفئة الخدمات العامة بالمنظمة المذكورة في ذلك الحين) ، ستلحق فيما يتعلق بالمرتبة ، بالدرجة ١ من الرتبة ف - ١ من الفئة الفنية" .

وقد ارفقت، بهذا الاقتراح طريقة مفصلة لوضع جدول المرتبات، واجراء التسويات، غير أن المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية قد رفضه في ذلك الوقت، كما رفضته المؤسسات الاخرى في منالامة الامم المتحدة ومع ذلك يمكننا القول ، اذا تذكرنا ما حدث في الماضي ، انه لو اعتمد في تصنيف نظام كالذي اقترعته منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة لا يمكن تجنّب عدد كبير من المصاعب الحالية . ولذا نرى انه ينبغي بالنسبة للمستقبل دراسة نظام كالذي اقترعته منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة على أن يضاف اليه ما قد يوجد من العناصر التي قد تبدو مفيدة .

(٢٣) كان آنذاك في منالامة الامم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة ٢٦٠ سكرتيرا فسي الرتبة الثانية أي ما يعادل ٣ في المائة من مجموع المستخدمين في فئة الخدمات العامة .

ثالثا - الخلاصة

٧٩ - يمكن الاعتراف بمزية واحدة على الأقل للحوادث التي وقعت في جنيف من ٢٥ شباط/فبراير الى ٣ آذار/مارس ١٩٧٦ : فقد أزاحت هذه الأحداث القناع عن بعض الامور غير المعقولة التي يتعين الآن التخلص منها . وفي الحقيقة ، لا يبدو وأن من الممكن الاستمرار أكثر مما مضى ، دون ايقاع مجموع المنظمات الدولية في مخاطر جسيمة ، في قبول الحالة القائمة في مكتب الأمم المتحدة بجنيف (٢٤) والتي تتميز بما يلي :

- تطبيق رديء لطرق تحديد مرتبات المستخدمين في فئة الخدمات العامة يصل الى عدم التزام " الشروط السارية الأكثر ملاءمة " ؛
- تدرج اجور ومعاشات مجموع الموظفين في عدد كبير من الحالات على نحو عكسي بالنسبة لمستوى المؤهلات والمسؤوليات ؛
- عدم وجود نظام منهجي لتنظيم الوظائف الدائمة وتصنيف الوظائف ، ووجود تدرج واقعي يتطوّر على نواحي شذوذ خطيرة ؛
- عدم وجود تحديد للمسؤوليات في مجال سداية التقرير ؛
- وجود أزمة ثقة بين الموظفين ورؤسائهم .

وقد نتج هذا الوضع عن تراكم عوامل مختلفة يستعصي البعض منها (التضخم ، والتقلبات النقدية) ، دون شك ، على السيطرة . لكن العديد منها نتج عن أخطاء يصعب تحديد المسؤوليات بشأنها نظرا لأن هذه الأخطاء غالبا ما ترجع الى عدة سنوات ، وتلاحظ في نيويورك و جنيف على حد سواء وفي عدة منظمات دولية . وتحاول التوصيات الآتية أن ترشد الى النقاط الأساسية التي هي في حاجة الى اصلاحات . ولكن من الواضح أنه لا يكفي اجراء بعض التصحيحات الجزئية فسقا لتصحيح وضع على هذا القدر من الخطورة . وما يتعين اقتراحه على الجمعية العامة هو خطة شاملة يجب أن تنفذ بسرعة وتصميم .

رابعا - الخلاصة والتوصيات

٨٠ - ان دراسة الاضراب الذي وقع في مكتب الأمم المتحدة بجنيف من ٢٥ شباط/فبراير الى ٣ آذار/مارس ١٩٧٦ قد اضرار وحدة التفتيش المشتركة الى ابداء بعض الملاحظات التي يمكن تلخيصها كما يلي :

(٢٤) لكن بعض جوانب هذه الحالة تتجاوز إطار المكتب و جنيف نفسها تجاوزا واضحا .

(أ) ان المنهج المستخدم في الاستقصاءات التي أجريت في جنيف سنة ١٩٦٩ (عن سنة ١٩٦٨) وسنة ١٩٧٥ (عن سنة ١٩٧٣) بشأن "الشروط السارية الأكثر ملاءمة" لم يستلح أن يتيح معلومات صحيحة ، لأن أوصاف الوظائف التي استخدمت في الاستقصاءات كانت تطابق "أنواعا من الوظائف" تشتمل على عدة رتب ممكنة ولم تكن تتطابق وظائف محددة ورتبا محددة : فلم يكن اختيار "نقائ التلابق" الداخلية والخارجية موقفا ، فضلا عن أن الوظيفتين اللتين وقع الاختيار عليهما لم تكونا بأية صورة من الصور ممثلتين للوظائف الموجودة في المنظمات . ولم يول أى اعتبار للانتقادات الشديدة التي أبدتها المجلس الاستشارى للخدمة المدنية الدولية بشأن المنهج المقترح . وبالرغم من ذلك فقد طلب ممثلو الادارة مراجعة ، أثناء المفاوضات التي جرت سنة ١٩٧٥ ، الى ممثلي الموظفين التعهد رسميا بأن يقبلوا مسبقا بالابح الالتزامى لنتائج الاستقصاء ، وتم التوصل الى اتفاق في الرأى بهذا الشأن . وقد أدت هذه الأخطاء المختلفة الى المصاعب التي ووجهت عند ما عرفت نتائج الاستقصاء عن سنة ١٩٧٣ .

(ب) ان اتفاق ٢٣ نيسان /ابريل ١٩٧٦ ، لذى وضع حدا ، على صعيد المرتبات ، للخلاف بين المنظمات الدولية بجنيف وبين موظفيها ، قد رتب تكاليف اضافية على الأمم المتحدة بلغت ١٠٤٠٠٠٠٠ دولار بالنسبة لجزء من سنة ١٩٧٥ وبالنسبة لسنتي ١٩٧٦ و ١٩٧٧ ، كما رتب مبلغ ١٤٩٠٠٠٠٠ دولار على المنظمات الأخرى في الفترة نفسها . أما جدول المرتبات الذى نشأ عن هذا الاتفاق فانه يستند الى حل وسط يقوم على نتائج الاستقصاء الذى اجراه معهد باسيل عن سنة ١٩٦٨ بعد تصحيحها بما يراعى الحركات الحقيقية للرقم القياسى ' اوفيامت ' منذ ذلك التاريخ . فلا يمكن ان أن يعتبر الجدول المذكور انه يعكس "الشروط السارية الأكثر ملاءمة" ، بسبب العيوب الملازمة للطريقة السابقة سنة ١٩٦٨ .

(ج) ان الظروف التي دارت فيها المفاوضات نيل الاضراب بيئت أنه لا يوجد بجنيف أية آلية فعالية لتحديد موقف موحد للادارة بقصد وضع نظام موحد للأجور واجراء المفاوضات في هذا الشأن . ولا شك ان هذه الحالة لا تتيح لاي شخص ان يتخذ المسؤوليات اللازمة تفسر الى حد كبير الاخطاء التي ارتكبت قبل الاضراب . وهذه الحالة ينبغي معالجتها في المستقبل بتعيين مفاوض وحيد .

(د) فضلا عن عيوب نظام الاتصالات ، توجد في مكتب الأمم المتحدة بجنيف أزمة ثقة بين رؤساء الدوائر الرئيسية للمكتب وبين موظفيهم .

(هـ) لا يوجد في جنيف تصنيف منهجي لوظائف المستخدمين من فئة الخدمات العامة . ولا تولي المراعاة الكافية لمستوى المؤهلات والمسؤوليات ومن الملاحظ في هذا الصدد ، على النطاق العملي ، أمور شاذة خطيرة .

(و) ان جدول مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة متراع الى درجة مفرطة جدا . فمن غير الطبيعي أن يتقاضى موظف من الرتبة ع - ٣ والدرجة ١١ أكثر من مستخدم من الرتبة ع - ٦ والدرجة ٣ . ومن الطبيعي أيضا أن يكون أجر الدرجة ١١ من الرتبة ع - ٧ أعلى من أجر موظف

شان (ف - ٣) درجة ١ ، وأكثر من ذلك شذوذا أن يكون المعاش التقاعدي لموظف من الرتبة ع - ٧ والدرجة ١) في فئة الخدمات العامة مساويا للمعاش التقاعدي لموظف متقدم (ف - ٥) .
(ز) ان كل العناصر التي تم التذكير بها على هذا النحو تشكل حالة غير معقولة لابد من تصحيحها سريعا .

ولكي يتسنى حل مختلف هذه المشاكل في المستقبل ، تتقدم وحدة التفتيش المشتركة بالتوصيات التالية :

التوصية رقم ١

ينبغي اعداد مشروع نظام بشأن اسلوب تطبيق مبدأ " الشروط السارية الاكثر ملاءمة " مع مراعاة :

- المعارف المتراكمة فعلا في هذا الشأن وخاصة ما وجد منها في تقارير المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية ؛
- التوصيات الواردة في تقرير لجنة التنسيق الادارية المنشور تحت الرمز ICSC/R.36 بتاريخ ٢٦ كانون الثاني /يناير ١٩٧٦ ؛
- الملاحظات الواردة في التقرير الحالي .

وينبغي احوالة هذا المشروع ، للموافقة عليه ، الى الجمعية العامة للأمم المتحدة بعد نظر لجنة الخدمة المدنية الدولية فيه (انظر الفقرات من ٢٧ الى ٣٨) في أقرب وقت ممكن .

التوصية رقم ٢

(أ) ينبغي الاسراع بتطبيق الفقرة ١ من المادة ١٣ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية ، وينبغي تزويد اللجنة ، في أقرب وقت ممكن بالوسائل اللازمة لتحقيق هذا الغرض (انظر الفقرتين ٤٣ و ٤٤) .

(ب) بغية تحسين أساليب التفاوض بشأن مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة ، التي تستلزم حاليا ، في جنيف ، عددا كبيرا جدا من المشتركين ، ينبغي اقرار نظام المفاوضات الوحيد بالنسبة للمستقبل (انظر الفقرات من ٤٢ الى ٤٨) .

(ج) ينبغي لرؤساء أمانات المنظمات التي مقرها في جنيف أن يبحثوا امكانية اقرار هذا النظام بالاستناد الى شروط الفقرة ٢ من المادة ١٢ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية ، أو القيام ، على سبيل الاجراء المؤقت ، بعقد اتفاق مشترك بين المنظمات (انظر الفقرات من ٤٥ الى ٤٧) .

(د) يمكن للجمعية العامة أن تبحث امكانية :

- رجاء رؤساء أمانات المنظمات التي مقرها في جنيف أن يلبوا الى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تحدد جدول مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة بجنيف ، طبقا لأحكام الفقرة ٢ من المادة ١٢ من نظامها الأساسي (انظر الفقرة ٤٨) .
- أو القيام ، كحل آخر ممكن ، بتعديل الفقرة ٢ من المادة ١٢ المذكورة على نحو يمكن لجنة الخدمة المدنية الدولية من أن تحدد بنفسها أحسن الوسائل لتحديد جدول مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة في جنيف وكافة أماكن التعيين الأخرى حسبما تنقرر ذلك (انظر الفقرة ٤٨) .

التوصية رقم ٣

ينبغي القيام ، في أقرب وقت ممكن ، باتخاذ التدابير اللازمة لتحسين آلية التشاور بين الإدارة والموظفين في مكتب الأمم المتحدة بجنيف بغية خلق جو من الثقة أفضل (انظر الفقرات عن ٤٨ الى ٥٧) .

التوصية رقم ٤

- ينبغي وضع نظام يحكم في تنظيم الحياة الوظيفية للمستخدمين من فئة الخدمات العامة بالأمم المتحدة ، في جنيف ونيويورك على السواء ، وينبغي استشارة الموظفين أثناء وضع هذا النظام الذي ينبغي أن يتناول بوجه خاص ما يلي :
- تعريف " أنواع الوظائف " للمستخدمين من فئة الخدمات العامة ووصف كل نوع منها وصفا دقيقا ؛
 - مستوى المؤهلات المطلوب لكل رتبة في كل نوع من أنواع الوظائف ؛
 - نظاما دقيقا للامتحانات الكتابية والشفوية لمعرفة المؤهلات الفنية والمعارف العامة المطلوبة للوصول الى مختلف الرتب في كل نوع من أنواع الوظائف ؛
 - آلية للتدريب تسهل انتقال المستخدمين من فئة الخدمات العامة من وظيفة الى أخرى .
- وينبغي أن يولي هذا النظام أهمية أكبر لمستوى المؤهلات المطلوبة وأن يحدد من امكانيات الترقية على أساس الأقدمية ، وتوصي وحدة التفتيش المشتركة باتخاذ تدابير لنشر النظام المذكور دون ابالساء (انظر الفقرات من ٥٩ الى ٦٧) .

التوصية رقم ٥

ينبغي ، الى جانب تعريف هيكل الخدمة الوظيفية للمستخدم مين من فئة الخدمات العامة
أن يتم سريعا اتخاذ التدابير اللازمة :

- لوضع هيكل جديد لجدول مرتبات المستخدم مين من فئة الخدمات العامة على نحو
يكفل انفتاحا أكبر ويقيم من جديد تدرجا عاديا للاجور بين مختلف الرتب (انظر
الفقرة ٧٠) ؛
- وكذلك لاقرار علاقة مناسقية بين مرتبات ومعاشات الموظفين من فئة الخدمات العامة
وبين مرتبات ومعاشات الموظفين من الفئة الفنية (انظر الفقرات من ٧ الى ٧٨) .

المرفق الأول

اتفاق ٢٣ نيسان/ابريل ١٩٧٦ بشأن مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة بجنييف وعلاواتهم العائلية

في الجلسة العامة المشتركة المعقودة في ٢٣ نيسان/ابريل ١٩٧٦ بجنييف اتفق :

(أ) السيد هـ . ديياتين ، مساعد الأمين العام للشؤون المالية بالأمم المتحدة ، والمراقب المالي ، والمفاوض الوحيد المعين من قبل الأمين العام للأمم المتحدة ورؤساء أمانات المنظمات التي لها مقرها في جنيف ، من جهة ، و

(ب) ممثلو الموظفين في الأمم المتحدة ، ومظمة العمل الدولية ، ومنظمة الصحة العالمية ، ومجموعة الاتفاق العام بشأن التعريفات الجمركية والتجارة ، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية ، والاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية ، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية من جهة أخرى ، اتفقوا ، تمشيا مع الاعلان الصادر عن رؤساء الأمانات في ٣ آذار/مارس ١٩٧٥ ، على ما يلي :

١ - يرفع المرتب الصافي للموظفين من فئة الخدمات العامة بالمقارنة مع الجدول الساري به العمل في (آ ب / أغسطس ١٩٧٥ ، بما نسبته :

١٥ ٪	للموظفين من رتبتي ع - ١ و ع - ٢
١٤ ٪	للموظفين من رتبتي ع - ٣ و ع - ٤
١٢ ٪	للموظفين من رتبة ع - ٥
١١ ٪	للموظفين من رتبتي ع - ٦ و ع - ٧

٢ - يابق جدول المرتبات الجديد ، المسوى على هذا النحو ، بأثر رجعي اعتبارا من (آ ب / أغسطس ١٩٧٥ . وستسوى هذه المرتبات في (شباط/فبراير ١٩٧٦ على أساس المتوسط المقدر في حركة الرقم القياسي ' اوفيامت ' طبقا للاجراء المعمول به حاليا في التسوية المؤقتة لمرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة (للاطلاع على الجدولين انظر التذييلين ألف وباء) .

٣ - ستسمح علاوات الاعالة الجديدة ، التي تطبق اعتبارا من (نيسان/ابريل ١٩٧٥ كما يلي :

للزوج أو الزوجة المعالة : مبلغ صاف قدره ١٧٥٠ فرنكا سويسريا في السنة

للولد : مبلغ صاف قدره ١٨٠٠ فرنك سويسري في السنة

اذا لم يكن هناك زوج أو زوجة معالة ،

للأب أو الأم أو الأخت المعالة : مبلغ صاف قدره ١٠٨٠ فرنكا سويسريا في السنة

اذا لم يكن للموظف زوج أو زوجة ،

للولد الأول المعال : مبلغ صاف قدره ٣٠٠٠ فرنك سويسري في السنة

٤ - يرفع مرتب الموظفين المعيّنين بموجب عقد قصير الأجل سارى المفعول في (آ ب / أغسطس ١٩٧٥) ، اعتبارا من التاريخ المذكور بنفس النسب المئوية المقررة للموظفين النظاميين (انظر - الفرقة (أعلاه) ويسوى من جديد مرتب الموظفين المعيّنين بموجب عقد قصير الأجل سارى المفعول في (كانون الثاني /يناير ١٩٧٦) اعتبارا من التاريخ المذكور مراعاة للزيادة المقررة في (آ ب / أغسطس ١٩٧٥ . وتخضع هذه التسويات لأحكام الفرقة ه أدناه .

٥ - يطبق الأثر الرجعي على الموظفين المسجلين حاليا في كشوف الأجور أو الذين أحيلوا على التقاعد بعد (آ ب / أغسطس ١٩٧٥) ، عن الفترة التي استمر توظيفهم خلالها دون انقطاع . ولا يعتبر التوقف عن العمل لمدة ٣١ يوما أو أقل انقطاعا عن العمل . ولا يستفيد من رجعية الأثر الموظفون الذين تركوا المنظمة لأسباب أخرى غير الاحالة على التقاعد في الفترة بين (آ ب / أغسطس ١٩٧٥) لغاية ٣٠ نيسان /ابريل ١٩٧٦ .

٦ - تصدر جميع المنظمات ، فيما عدا منظمة العمل الدولية ، والاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية ، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية ، جدول المرتبات و علاوات الاعالة الجديدة فسي ٣٠ نيسان /ابريل ١٩٧٦ في أبعد حد . وتعرض منظمة العمل الدولية ، والاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية ، هذا الجدول على هيئتها الادارية للموافقة عليه قبل الدورة القادمة ؛ وتصدر المنظمة العالمية للملكية الفكرية هذا الجدول بعد اصدار الأمم المتحدة له بيوم واحد .

٧ - ستظهر كشوف أجور حزيران /يونيه ١٩٧٦ لجميع المنظمات فيما عدا منظمة العمل الدولية ، والاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية ، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية دفع المرتبات الجديدة و علاوات الاعالة الجديدة وكذلك دفع المبالغ المستحقة ، بناء على رجعية الأثر ، للموظفين النظاميين والموظفين المعيّنين بموجب عقد قصير الأجل . وستظهر كشوف أجور المنظمة العالمية للملكية الفكرية ذلك بعد ظهوره بشهر في كشوف أجور الأمم المتحدة .

٨ - يتم اجراء التسويات الدورية المؤقتة لعلاوات الاعالة :

(أ) فيما يتعلق بالعلاوة عن الولد المعال : في كل مرة يتم فيها تعديل قانون الولاية الذي يحدد العلاوة الدنيا .

(ب) فيما يتعلق بالعلاوة عن الزوج أو الزوجة المعالة : اذا أدخل تعديل على جدول العلاوات العائلية في ولاية جنيف لأغراض حساب تخفيضات الضريبة في الار هذه العلاوات .

ولن يتم اجراء اكثر من تسوية واحدة في السنة الواحدة .

مرفق

يؤكد ممثلو موظفي الأمم المتحدة والمنظمة العالمية للملكية الفكرية وكذلك المنظمة العالمية للأرصاد الجوية اقتناعهم بأن النظام الحالي المتفق عليه في سنة ١٩٦٩ ، يجب الاستمرار في تطبيقه ، باستثناء التصحيح الرجعي الأثر للرقم القياسي ' أوفيامت ' المقدر ، الذي يتعين اجراءه في كل سنة بعد نشر أحدث رقم قياسي .

جنيف في ٢٣ نيسان / ابريل ١٩٧٦

التدبير ألف

(١) جدول المرتبات والأجور الداعلة في حساب المعاش التقاعدي (فني ١ آب / أغسطس ١٩٧٥)
(بالفريكات السويسرية في السنة)

وزنة الحدامات المعاشية (جنيف)

الدرجة	الدرجة ١٠	الدرجة ٩	الدرجة ٨	الدرجة ٧	الدرجة ٦	الدرجة ٥	الدرجة ٤	الدرجة ٣	الدرجة ٢	الدرجة ١	الرتبسة
٤٧٠٩١	٤٥٨٢٠	٤٤٥٤٩	٤٣٢٧٨	٤٢٠٧٠	٤٠٨٩٠	٣٩٧١٠	٣٨٥٣٠	٣٧٣٥٠	٣٦١٧٠	٣٤٩٩٠	١ - ٤
٣٥٤٣٣	٣٤٢٠٧	٣٣٧٨٨	٣٢٩٥٥	٣٢١١٩	٣١٣٠٣	٣٠٤٧٧	٢٩٦٥١	٢٨٨٢٥	٢٧٩٩٩	٢٧١٧٣	١ - ٤
٥١٦٣٢	٥٠٢٠٢	٤٨٧٧٣	٤٧٢٤٥	٤٥٩١٥	٤٤٥٨٦	٤٣٠٥٧	٤١٧١٧	٤٠٣٩٠	٣٩٠٦٣	٣٧٧٣٦	٢ - ٤
٣٨٢٨٥	٣٧٤٥٦	٣٦٥١٩	٣٥٥٨٨	٣٤٦٦١	٣٣٧٤٠	٣٢٨١١	٣١٨٨٢	٣٠٩٥٣	٣٠٠٢٤	٢٩٠٩٥	٢ - ٤
٥٨١٥٥	٥٦٢٧١	٥٤٥٩٧	٥٢٨٢٣	٥١٠١٥	٤٩٢٧٥	٤٧٥٠٢	٤٥٧٢٨	٤٣٩٥٣	٤٢٢٣٠	٤٠٥٨٣	٣ - ٤
٤٢٦١١	٤١٥٦٣	٤٠٣١٢	٣٩١٥٩	٣٨٠١٠	٣٦٨٥٣	٣٥٧٠٠	٣٤٥٥٧	٣٣٣٩٣	٣٢٢٤١	٣١٠٨٨	٣ - ٤
٦٥٧١٠	٦٣٥٥٨	٦١٥١٤	٦١٤٦٩	٥٧٤٣٥	٥٥٣٨٠	٥٣٣٣٥	٥١٢٩١	٤٩٢٤٦	٤٧٢٠٢	٤٥١٥٧	٤ - ٤
٤٧٤٦٦	٤٦١٣٧	٤٤٨٠٧	٤٣٤٣٣	٤٢١٥٠	٤٠٨٢١	٣٩٤٩٢	٣٨١٦٣	٣٦٨٣٤	٣٥٥٠٥	٣٤١٧٦	٤ - ٤
٧١٠٥٠	٦٨٦٥٨	٦٦٦٦٧	٦٥١٣٣	٦١٧٠٢	٥٩٢٦٥	٥٧٢٨٦	٥٥٠٧٨	٥٣٨٨٧	٥٠٦٦٣	٤٨٤٥٥	٥ - ٤
٥٠٦٧٠	٤٩٢٣٥	٤٧٨٠٧	٤٦٣٥٥	٤٥٠٣٣	٤٣٦٩٥	٤٢٠٦٠	٤٠٦٢٥	٣٩١٩٠	٣٧٧٥٥	٣٦٣٢٠	٥ - ٤
٧٨٦٠٧	٧٥٩٧٠	٧٣٢٣٣	٧٠٦٩٧	٦٨٠٦٠	٦٥٤٢٣	٦٢٩٠٥	٦٠٤٧١	٥٨٠٣٧	٥٥٦٠٣	٥٣١٦٩	٦ - ٤
٥٥٢٠٤	٥٣٦٢٢	٥٢٠٤٠	٥٠٣٥٨	٤٨٨٧٦	٤٧٢٩٤	٤٥٧١٢	٤٤١٣٠	٤٢٥٤٨	٤٠٩٦٦	٣٩٣٨٤	٦ - ٤
٩٣٠٠٢	٨٩٤٣١	٨٥٨٦٠	٨٢٥٧٨	٧٩٣٠٥	٧٦٠٣٢	٧٢٧٥٨	٦٩٤٨٥	٦٦٢١٢	٦٣٠٤٥	٦٠٠٢٣	٧ - ٤
٦٣٤٧٩	٦١٥١٥	٥٩٥٥١	٥٧٥٨٧	٥٥٦٢٣	٥٣٦٥٩	٥١٦٩٥	٤٩٧٣١	٤٧٧٦٧	٤٥٨٠٣	٤٣٨٣٩	٧ - ٤

(١) الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي يتألف جدول المرتبات الاحتمالية زائداً ، عند الاقتضاء ، المبلغ الصافي للملازمة وعدم الاقاسمة و / أو المبلغ الصافي للملازمة المعروف بالتقوسمة .

التذييل بسا٥

(١١) جدول المرتبات والأجور الداعلة في حساب المعاش التقاعدي (في ١ شباط/فبراير ١٩٧٦)
(بالفرنكات السويسرية في السنة)

وثيقة الحد صمات المعاش (جنييف)											
الدرجة	الدرجة ١٠	الدرجة ٩	الدرجة ٨	الدرجة ٧	الدرجة ٦	الدرجة ٥	الدرجة ٤	الدرجة ٣	الدرجة ٢	الدرجة ١	الرتبسة
٤٩٧٦٥	٤٨٤٣٧	٤٧١٠٩	٤٥٧٨٢	٤٤٤٥٥	٤٣١٢٦	٤١٧٩٨	٤٠٥٥١	٣٩٣١٩	٣٨٠٨٦	٣٦٨٥٣	١ - ع
٣٧٠٢٧	٣٦١٦٦	٣٥٣٠١	٣٤٣٧٨	٣٣٥٧٥	٣٢٧١٢	٣١٨٣٩	٣٠٩٨٦	٣٠١٢٣	٢٩٢٦٠	٢٨٣٩٧	٢ - ع
٥٤٥٢٠	٥٣٠٢٦	٥١٥٣٢	٥٠٠٣٨	٤٨٥٤٥	٤٧٠٥١	٤٥٥٥٧	٤٤٠٦٣	٤٢٥٦٩	٤١١٦٣	٣٩٧٢٦	٢ - ع
٥٠١١٨	٤٩١٣٧	٤٨١٧٦	٤٧٢٠٥	٤٦٢٢٤	٤٥٢٦٣	٤٤٢٩٢	٤٣٣٢١	٤٢٣٥٠	٤١٣٧٩	٤٠٣٠٨	٢ - ع
١١٢٠٦	١٠٣٥٥	١٠٥٥٥	١٠٦٥٥	١٠٧٥٥	١٠٨٥٥	١٠٩٥٥	١١٠٥٥	١١١٥٥	١١٢٥٥	١١٣٥٥	٣ - ع
٣٣٦٦٣	٣٢٢٦١	٣٠٨٥٥	٢٩٤٥٥	٢٨٠٥٥	٢٦٦٥٥	٢٥٢٥٥	٢٣٨٥٥	٢٢٤٥٥	٢١٠٥٥	١٩٦٥٥	٣ - ع
٦١٢٠٦	٥٠٦١٧	٤٩٢٣٦	٤٧٨٥٥	٤٦٤٧٤	٤٥٠٩٣	٤٣٧١٢	٤٢٣٣١	٤٠٩٥٠	٣٩٥٦٩	٣٨١٨٨	٤ - ع
٤٩٥٦٣	٤٨١٧٦	٤٦٧٨٩	٤٥٤٠٢	٤٤٠١٥	٤٢٦٢٨	٤١٢٤١	٣٩٨٥٤	٣٨٤٦٧	٣٧٠٨٠	٣٥٦٩٣	٤ - ع
٧٥٢٣٧	٧٢٧٣٧	٧٠٢٣٧	٦٧٧٣٧	٦٥٢٣٧	٦٢٧٣٧	٦٠٢٣٧	٥٧٧٣٧	٥٥٢٣٧	٥٢٧٣٧	٥٠٢٣٧	٥ - ع
٥٢٣٣٢	٥١٣٣٢	٥٠٣٣٢	٤٩٣٣٢	٤٨٣٣٢	٤٧٣٣٢	٤٦٣٣٢	٤٥٣٣٢	٤٤٣٣٢	٤٣٣٣٢	٤٢٣٣٢	٥ - ع
٨٣٠٢٧	٨٠٢٧٣	٧٧٥٢٠	٧٤٧٦٧	٧٢٠١٣	٦٩٢٦٠	٦٦٥٠٧	٦٣٧٥٣	٦١٠٠٠	٥٨٢٤٦	٥٥٤٩٣	٦ - ع
٥٧٦١٦	٥٥٩٦٤	٥٤٣١٢	٥٢٦٦٠	٥١٠٠٨	٤٩٣٥٦	٤٧٧٠٤	٤٦٠٥٢	٤٤٤٠٠	٤٢٧٤٨	٤١٠٩٦	٦ - ع
٩٨٧٦٠	٩٥٠٣٣	٩١٣٠٥	٨٧٥٧٨	٨٣٨٥١	٨٠١٢٤	٧٦٣٩٧	٧٢٦٧٠	٦٨٩٤٣	٦٥٢١٦	٦١٤٨٩	٧ - ع
٦٦٢٧٨	٦٤٢٢٨	٦٢١٧٨	٦٠١٢٨	٥٨٠٧٨	٥٦٠٢٨	٥٣٩٧٨	٥١٩٢٨	٤٩٨٧٨	٤٧٨٢٨	٤٥٧٧٨	٧ - ع

(١١) الأجر الداخلي في حساب المعاش التقاعدي يطبق جدول المرتبات الاجمالية زائدة ، عنن الاقتصا٥ ، السبع الصافي للملاوة عدم الاقامة و / أو السبع الصافي للملاوة المشارف المنعومة .

المرفق الثاني

التفاوت بين حركة الرقم القياسي ' اوفيامت ' من كانون الثاني /
يناير ١٩٦٩ الى آب/اغسطس ١٩٧٥ ، وبين حركة الأجهـور
الاجمالية الخارجية المسواة اعتبارا من كانون الثاني /يناير ١٩٦٩
حسب ارتفاع المتوسط السنوي للأرقام القياسية ' اوفيامت ' خلال
السنوات الثلاث السابقة (١)

اولا - حركة الرقم القياسي ' اوفيامت '

$$\text{الرقم القياسي ' اوفيامت ' } ١٩٦٨ = ٣٩١$$

$$٤١٤ = ١٩٦٩$$

$$١٠٢ = ١٩٧٣$$

$$١٧٣ = ١٩٧٤$$

$$(أ) \text{ الرقم القياسي المولد (٢) لكانون الثاني /يناير ١٩٦٩} = ٣٩٧$$

$$(ب) \text{ الرقم القياسي المقدر (٣) لآب/اغسطس ١٩٧٥ في حالة}$$

افتراض ارتفاع بنسبة مئوية في سنة ١٩٧٥ مساوية للنسبة

$$\text{المئوية لارتفاع الرقم القياسي في عام ١٩٧٤، اى ١١١,٧٩٪} = ٧٣٩$$

$$(ج) \text{ النسبة المئوية للارتفاع من كانون الثاني /يناير ١٩٦٩ الى}$$

آب/اغسطس ١٩٧٥

$$= + ٨٦,١٥ \%$$

ثانيا - حركة المتعادلات الاجمالية الخارجية لنقاط التطابق الداخلية (٤)

(أ) نقاط التطابق الداخلية (ب) المتعادلات الاجمالية الخارجية

كانون الثاني /يناير ١٩٦٩ آب/اغسطس ١٩٧٥

٣٤ ٦٤٩

٢٠ ٨٣٥

ع - ٦/٢ (كاتب صغير)

٤٨ ٣١١

٢٩ ٠٥٠

ع - ٦/٥ (محاسب)

ثالثا - المقارنة

<u>١/٥ - ع</u>	<u>٦/٢ - ع</u>	
		(أ) المرتب الاجمالي الخارجي (قبل التنقيح) الى غاية (آب/اغسطس ١٩٧٥) انظر الفرع ' ثانيا ' اعلاه
٤٨ ٣١١	٣٤ ١٤٩	
		(ب) المرتب الاجمالي الخارجي النظري في (آب/اغسطس ١٩٧٥) في حالة تسوية مرتبات كانون الثاني /يناير ١٩٦٩ بمقدار الارتفاع الحقيقي للرقم القياسي لـ ' اوفيامت ' (انظر الفرع ' اولا ' ، اى :
		ج - ١/٢ = ١٠٨٣٥ × ١٨٦١٥
٥٤ ٠٧٧	٣٨ ٧٨٤	ع - ١/٥ = ٢٩٠٥٠ × ١٨٦١٥
٪ ١١٩٤ +	٪ ١١٩٣ +	(ج) الفرو

-
- (١) المصدر : شعبة الميزانية ، الأمم المتحدة ، جنيف .
 - (٢) الأرقام القياسية ' اوفيامت ' تتعلن بشهر تشرين الاول / اكتوبر من كل سنة .
 - (٣) الرقم القياسي ' اوفيامت ' لعام ١٩٧٥ سبظهر في عدد حزيران / يونيو ١٩٧٦ من مجلة (La vie Economique) .
 - (٤) الأرقام الاجمالية ؛ للحصول على أقسام مرتبات المماثلة النهائية تخصم من الاوقام الاجمالية للضرائب السويسرية على الدخل ، ضرائب كل من الاتحاد والولاية .

المرفق الثالث

التوزيع الاعصائي لوظائف الخدمات العامة في منظمة الصحة العالمية، حسب الرتبة ونوع الوظيفة. (كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٥) (١)

المجموع	١-ع	٢-ع	٣-ع	٤-ع	٥-ع	٦-ع	٧-ع	٨-ع	نوع الوظيفة
١١١	-	-	-	-	٣	٩٤	١٩		مساعد ادارى
٣	-	-	-	-	-	-	٣		مساعد بالخدمات الادارية
٦	-	-	١	٥	-	-	-		سائق
١٠٥	-	٦	١٥	٤٠	٤٤	-	-		كاتب
٢٤٥	-	٤	٧٩	١١٨	٣٤	-	-		كاتب - مختزل
١٤	-	١	٨	-	-	-	-		كاتب - طابع على الآلة الكاتبة
١	-	-	-	-	-	١	-		رسام
٩	-	-	٩	-	-	-	-		حارس
٩	-	-	٣	٦	-	-	-		حاجب
٦	-	-	-	-	١	-	-		مساعد مخبرى
١٠	-	٥	٤	١	-	-	-		امين مخزن
١٣	-	١٠	٣	-	-	-	-		ساعي
٨	-	-	-	-	٥	٢	١		مرضة
١٥	-	-	٦	-	٦	٢	١		مشغل لمعدات المكاتب
١٩	-	-	٦	٥	٤	٢	٢		مشغل لمعدات النسخ
٤	-	-	٤	-	-	-	-		عامل مؤهل
٣٢	-	-	-	١١	٢١	-	-		عامل متخصص
٥	-	-	-	-	-	-	٥		مساعد بشؤون الموظفين
٨	-	-	-	-	١	٣	٤		مبرمج
٨٢	-	-	٢	٥٩	١٧	٤	-		سكرتير

(يتبع)

الجدول (تابع)

نوع الوظيفة	ع-٧	ع-٦	ع-٥	ع-٤	ع-٣	ع-٢	ع-١	المجموع
مراقب فريق صيانة	٤	١	٢	-	-	-	١١	
مساعد تقني	١١	٣	-	-	-	-	١٤	
عامل يدوى غير متخصص	-	-	-	-	٩	-	٩	
المجموع	١٠٠	١١٥	١٤٦	٢٥٧	١٤٠	٤٠	٧٩٤	
النسبة المئوية للمجموع	١٢٦٪	١٤٥٪	١٧٩٪	٣٢٤٪	١٧١٪	٥٪	١٠٠٪	

(١) المصدر: منظمة الصحة العالمية .

المرفق الرابع

التسميات المستعملة لوصف أعمال المستخدمين من فئة الخدمات العامة بمكتب الأمم المتحدة في جنيف (١)

رئيس مكتب ، رئيس وحدة ، مساعد شؤون الموظفين ، كاتب محاسبة ج - ٥ ، كاتب محاسبة ، مساعد اداري ، كاتب ع - ١ ، كاتب ج - ٥ ، كاتب ، مساعد محرر ، مساعد مكلف بالمنع الدراسية ، كاتب في المالية ج - ٥ ، مساعد اعلامي ، مساعد مكتبة ، مساعد شؤون الموظفين ، مسؤول ع - ٥ ، خزانة الصور الوثائقية ، مساعد ، مساعد للتشريعات ، مساعد للمراجع ع - ٥ ، مساعد ابحاث ، سكرتير ع - ٥ ، مراقب ، مساعد مراقب ، عامل فني رئيسي لاسلكي ، عامل فني لاسلكي ، ميكانيكي رئيسي ، مساعد مبرمج ، ملحق ابحاث ، كاتب اداري ، سكرتيرة مزدوجة اللغة ، سكرتيرة مزدوجة اللغة ع - ٥ ، مجلد ، كاتب على الآلة الطباعة ، رسام ، مساعد مالية ، كاتب بالية ، محقق ع - ٦ ، كاتب مراجع ، كاتب تسجيل ع - ١ ، سكرتيرة ، مساعدة سكرتيرة كاتبة ، مساعد مراقب ، عامل فني لاسلكي ، عامل - ١ ، حداث رئيسي ، دهان ، ميكانيكي ، كاتب مراجعة حسابات ، سائق رئيسي ، مصمم طباعي ، كاتب مختزل وطابع على الآلة الكاتبة ، مشغل مطبعة ومصحف حروف ، امين صندوق ، مشغل للآلة الحاسبة الالكترونية ، كاتب بشؤون المؤتمرات ، كاتب مبرمج ، كاتب في شؤون الوثائق ع - ٥ ، كاتب في شؤون الوثائق ، كاتب محرر ، عارض افلام ، منفذ اخراج طباعي ، فني في اخراج الأفلام ، عاجب ، مشغل لآلة الطباعة ' أوفست' ، كاتب شؤون الموظفين ، كاتب انتاج ، كاتب في شؤون التسجيل ، كاتب ابحاث ، رقيب عرس ، مختزل ، كاتب في شؤون السفر ، كاتب محفوظات ، كاتب على الآلة الطباعة مزدوج اللغة ، مساعد مجلد ، خطاط ، سائق ، كاتب تصنيف ، حارس ، دليل متفرغ ، محقق ، كاتب فواتير ، عامل ثقاب ، عامل على آلة الاستنساخ ، ميكانوغرافي (كاتب آلي) ، عامل لنقص الأوراق ، عامل فني في التصوير ، مساعد امن (الحرائق والحوادث) ، رجل امن (حارس) ، كاتب احصائي ، عاملة هاتف ، مشغل المبرقة الكاتبة ، كاتب على الآلة الطباعة ، عامل حداث ، مساعد عامل حداث ، عامل اقفال ، سمكري ، امين مخزن ، كاتب باللوازم ، ماسك نسخ ، مرگب اوراق ، كاتب كشوفات المدفوعات ، كاتب تسجيل ، نجار ، ناسخ على صفائح الأوفست ، ميكانيكي مساعد ، مساعد مبرمج ، عامل فني لاسلكي ج - ٥ الخ . في المجموع هناك ١٠٧ من التسميات (فيما عدا " المتفرقات ") لتسمية تطلق على ٤٩١ مستخدما .

(١) المصادر : منبرجات الآلة الحاسبة الالكترونية ، ودائرة شؤون الموظفين بمكتب

الامم المتحدة بجنيف .

عدد الموظفين من فئة الخدمات العامة بمكتب الأمم المتحدة
في جنيف حسب الرتبة

<u>الرتبة</u>	<u>العدد</u>	<u>النسبة المئوية من المجموع</u>
١ - ع	٢١	٪ ٢١
٢ - ع	١٧٨	٪ ١١٩
٣ - ع	٣٢٥	٪ ٢١٧
٤ - ع	٣٩٦	٪ ٢٦٥
٥ - ع	٢٩٥	٪ ١٩٧
٦ - ع	١٨٩	٪ ١٢٦
٧ - ع	٨٢	٪ ٥٥
المجموع	١ ٤٩٦	٪ ١٠٠

(١) المصادر : مخرجات الآلة الحاسبة الالكترونية ، ودائرة شؤون الموظفين بمكتب الأمم المتحدة بجنيف .

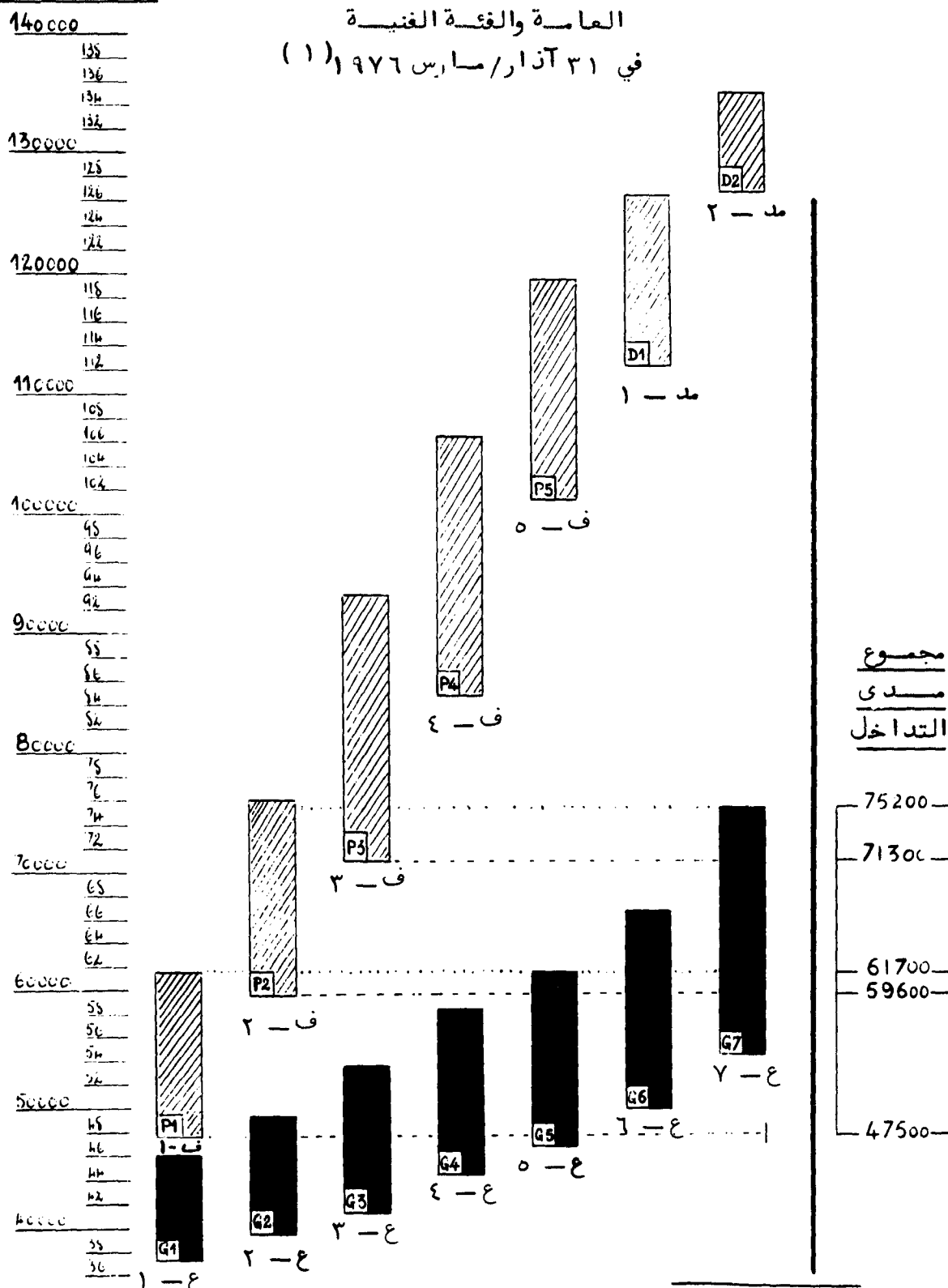
المرفق الخامس

فرنكات سويسرية

تداخل وتوزع المكاسب السنوية لفئة الخدمات

العامة والفئة الغنية

في ٣١ آذار/مارس ١٩٧٦ (١)

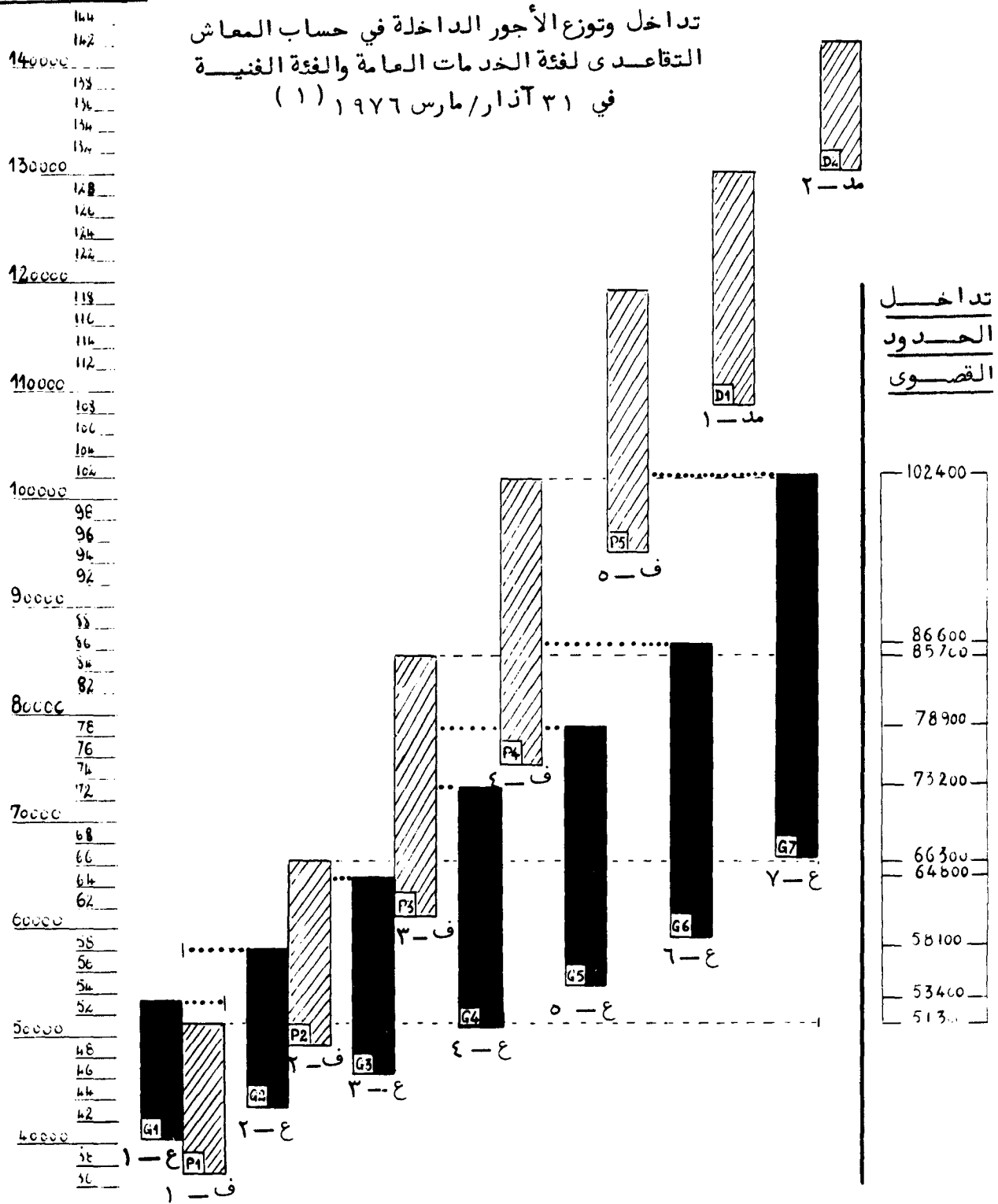


(١) المصدر: شعبة الميزانية، الأمم المتحدة، جنيف

فرنكات سويسرية

المرفق السادس

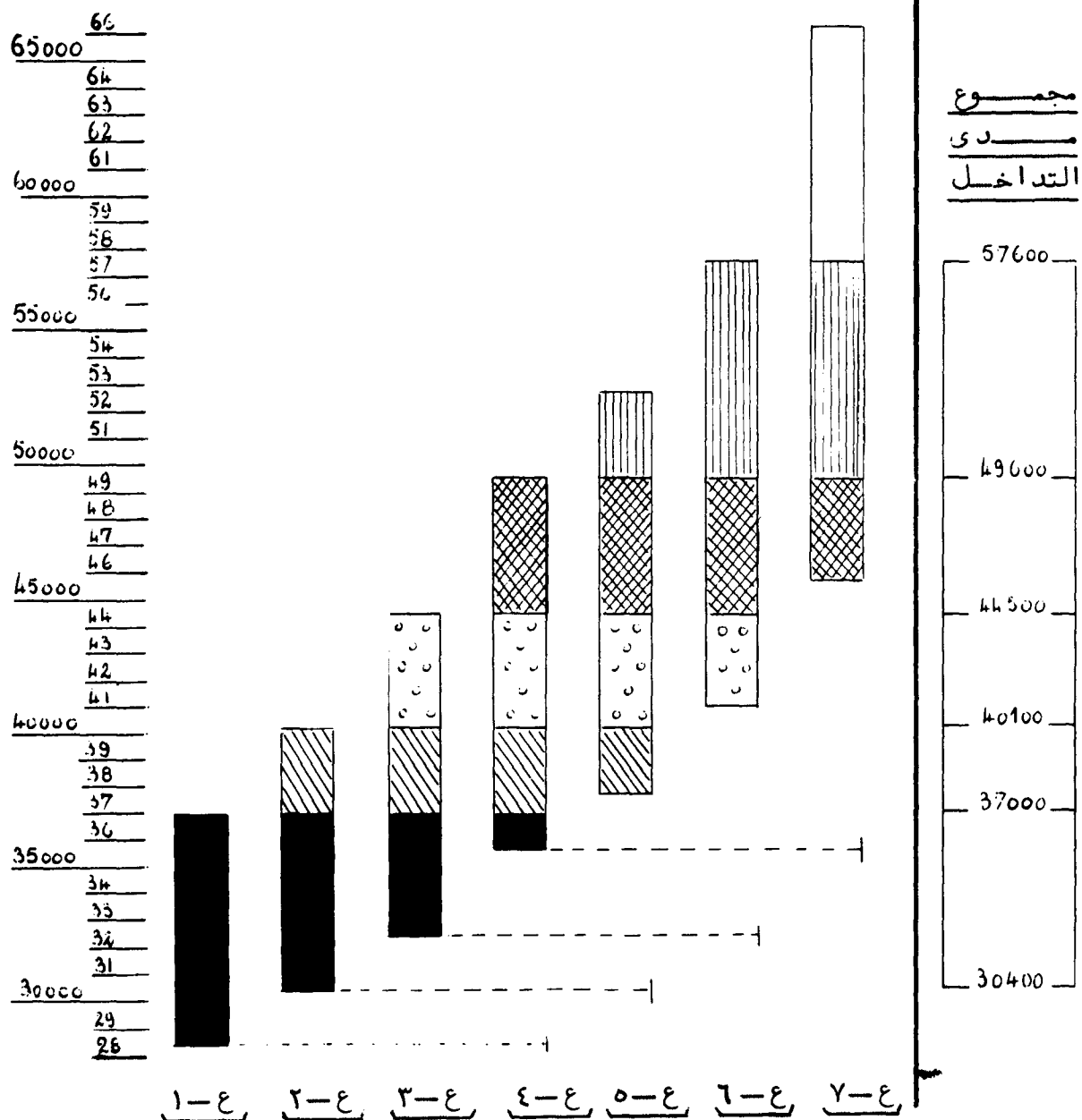
تداخل وتوزع الأجور الداخلة في حساب المعاش
التقاعدى لفئة الخدمات العامة والفئة الغنية
في ٣١ آذار/مارس ١٩٧٦ (١)



(١) المصدر : شعبة الميزانية ، الأمم المتحدة ، جنيف .

المرفق السابع
جدول مرتبات فئة الخدمات العامة بجنيف
في ١ شباط/فبراير ١٩٧٦
تداخل الرتب (١)

فرنكات سويسرية



(١) المصدر : شعبة الميزانية ، الأمم المتحدة ، جنيف .