

Distr.: General
22 June 2016
Arabic
Original: English



الدورة السبعون

البنود ١٣٤ و ١٣٩ و ١٤١ و ١٤٨ من جدول الأعمال

الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧

إدارة الموارد البشرية

نظام الأمم المتحدة الموحد

الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات

الأمم المتحدة لحفظ السلام

تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة للنظام الموحد في الأمانة العامة للأمم المتحدة

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولا - مقدمة

١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في مذكرة الأمين العام بشأن تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة للنظام الموحد في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/70/896). واجتمعت اللجنة الاستشارية، وهي تنظر في المذكرة، بممثلين للأمين العام قدموا لها معلومات وإيضاحات إضافية اختُتمت بردود خطية وردت في ١٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦.

٢ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي انبثقت عن استعراضها لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد بالنسبة للموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا وردت في الفرع الثاني من تقريرها لعام ٢٠١٥ (A/70/30). وجاءت التغييرات الرئيسية المقترحة على النحو التالي: (أ) توحيد هيكل جدول المرتبات والإقرار بالمعالين؛



الرجاء إعادة استعمال الورق

280616 270616 16-10513 (A)



(ب) وتيرة تغيير الدرجات وغيرها من الحوافز؛ (ج) منحة التعليم؛ (د) منحة التعليم الخاصة؛ (هـ) بدل المشقة؛ (و) بدل المشقة الإضافي/بدل العمل بعيداً عن العائلة؛ (ز) بدل التنقل؛ (ح) العناصر المتصلة بالانتقال؛ (ط) السفر المتعلق بالإجازة المعجلة لزيارة الوطن؛ (ي) منحة الإعادة إلى الوطن؛ (ك) تسوية مقر العمل؛ (ل) عتبات إعانة الإيجار. واقترحت اللجنة أيضاً تدابير انتقالية للموظفين الحاليين تتعلق بالتغييرات المقترحة في إطار هيكل جدول المرتبات الموحد^(١)، وبدل التنقل^(٢)، والعناصر المتصلة بالنقل والانتداب^(٣). واقترح الأمين العام في بيانه المتعلق بالآثار الإدارية والمالية المترتبة على القرارات والتوصيات الواردة في تقرير اللجنة المقدم وفقاً للمادة ١٥٣ من النظام الداخلي للجمعية العامة (A/C.5/70/3) أن تنفذ بالكامل مجموعة عناصر الأجر الجديدة على مدى ست سنوات، وقدم معلومات عن الأثر المالي المترتب على التغييرات المقترحة في الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ وميزانيات عمليات حفظ السلام للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧، إضافة إلى الأثر المقدر في السنة السادسة من التنفيذ، بعد انتهاء العمل بالتدابير الانتقالية المقترحة من اللجنة. وأحاطت اللجنة الاستشارية علماً بتلك الآثار المالية في تقريرها ذي الصلة بالموضوع (A/70/7/Add.4).

٣ - وقررت الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٧٠ أن يبدأ نفاذ التغييرات التي أدخلت على مجموعة عناصر الأجر في ١ تموز/يوليه ٢٠١٦، باستثناء ما يلي: (أ) الهيكل الموحد المقترح لجدول المرتبات الأساسية/الدنيا، على نحو ما أوصت به اللجنة، إذ يدخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧؛ (ب) التغييرات التي تهم منحة التعليم تدخل حيز النفاذ في السنة الدراسية التي تكون جارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨. وقررت الجمعية العامة

(١) الموظفون الذين ليس لديهم زوج معال ولكن لديهم ولد معال ويتقاضون مرتب المعيلين لن يكون لهم الحق في بدل إعالة الزوج بموجب النظام المقترح، ولكن يُدفع لهم، مكان ذلك، بدل الأولاد (وهو حالياً ٢ ٩٢٩ دولاراً سنوياً) عن ولدهم المعال الأول، وهم بذلك يمكن أن يلمسوا تخفيضات كبيرة في المرتبات في إطار النظام المقترح. واقترحت لجنة الخدمة المدنية الدولية لهؤلاء الموظفين بدلاً مؤقتاً يعادل ٦ في المائة من صافي الأجر يُدفع عن الطفل المعال عند تنفيذ جدول المرتبات المقترح، ثم يُخفض هذا البديل المؤقت بمقدار نقطة مئوية واحدة كل ١٢ شهراً حتى يصبح مبلغ البديل معادلاً لبديل إعالة الطفل أو أقل منه، ويبدأ حينها دفع بدل الطفل عوضاً عن البديل الانتقالي.

(٢) اقترحت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن الموظفين الذين ينتقلون قبل تاريخ التنفيذ يستمرون في تلقي المبالغ الحالية لبديل التنقل لمدة أقصاها خمس سنوات في نفس مركز العمل أو حين انتقال الموظف إلى مركز عمل مختلف.

(٣) اقترح أن يواصل الموظفون الذين ينتقلون قبل تاريخ التنفيذ ويختارون "عدم نقل الأمتعة المنزلية" (أي النقل الجزئي) تلقي بدل عدم نقل الأمتعة لمدة تصل إلى خمس سنوات من الخدمة في مركز العمل نفسه، أو إلى أن يحين الوقت الذي ينتقل فيه الموظف إلى مركز عمل مختلف.

أيضا أن ترفع المنظمات المشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد السن الإلزامية لإنهاء خدمة من عُين من الموظفين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى ٦٥ سنة في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، مع مراعاة حقوق الموظفين المكتسبة.

٤ - ويذكر الأمين العام في مذكرته (A/70/896) أن الأمانة العامة تواجه صعوبات تقنية وتشغيلية من شأنها أن تتسبب في تأخير لا مفر منه في تنفيذ بعض العناصر من مجموعة عناصر الأجر الجديدة. ويشير إلى أن هذه الصعوبات تتصل في معظمها بالتعديلات التقنية المطلوب إدخالها على نظام التخطيط المركزي للموارد، أو موحداً، وبالمواعيد التقديرية لقيام البائع، شركة SAP، بإنجاز التغييرات البرمجية. ووفقاً لما ذكره الأمين العام، ستنفذ التغييرات البرمجية في وقت قريب جداً من المواعيد المقررة لبدء النفاذ بحيث لن يتيح ذلك مهلة كافية للاضطلاع بالأنشطة التقنية المطلوبة والاختبارات المتعلقة بتنفيذ العناصر المقرر اكتمالها بحلول ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ و ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ (المرجع نفسه، الفقرة ٦)، ومن ثم ستكون هناك حاجة إلى اتخاذ إجراءات بأثر رجعي ما لم يتم تغيير المواعيد المقررة لبدء النفاذ. ويقدم الأمين العام مزيداً من التفاصيل بشأن التحديات المتصلة باتخاذ إجراءات بأثر رجعي، ويقول إنه بالنظر إلى حجم المنظمة وضخامة وتعقيد التغييرات ذات الصلة، لن يكون بوسع الأمانة العامة عملياً القيام بما هو مطلوب من إجراءات ذات أثر رجعي. ولذلك يقترح الأمين العام ملاءمة المواعيد المقررة لبدء النفاذ مع مواعيد بدء النفاذ الفعلي على النحو التالي:

(أ) في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ (بدلاً من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦)، يبدأ العمل بحافز التنقل الجديد ويُغى بدل عدم نقل الأمتعة، أي تأخير بأربعة أشهر؛

(ب) في ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧ (بدلاً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧) يبدأ العمل بالهيكل الموحد المقترح لجدول المرتبات الأساسية/الدنيا، وبالتوتيرة الجديدة للزيادات في الدرجات، ويوقف العمل بالزيادات المعجلة في الدرجات وما يتصل بها من بدلات جديدة (أي بدل الزوج المعال وبدل الوالد الوحيد)، أي تأخير بثمانية أشهر.

وتُنفذ التغييرات المتبقية وفقاً للجدول الزمني الذي وضعته الجمعية العامة في قرارها

٢٤٤/٧٠.

٥ - ويرد موجز للتنفيذ العملي لمجموعة عناصر الأجر الجديدة في مرفق مذكرة الأمين العام. وقد طلبت اللجنة الاستشارية المزيد من التفسيرات والتوضيحات فيما يتعلق بمقترحات الأمين العام لتأخير التنفيذ الكامل للقرار ٢٤٤/٧٠، وهو ما تتناوله الفقرات أدناه.

ثانيا - ملاحظات وتوصيات

تنفيذ التغييرات المراد إدخالها على نظام التخطيط المركزي للموارد

٦ - بالإشارة إلى الفقرة ٤ من مذكرة الأمين العام، طلبت اللجنة الاستشارية مزيداً من التوضيح بشأن الجدول الزمني للتحليل والتخطيط المتعلقين بالتغييرات اللازمة لتنفيذ مختلف عناصر المجموعة الشاملة لعناصر الأجر. وأبلغت اللجنة بأن الأمانة العامة تعمل في العادة على تحليل آثار مشاريع القرارات متى صارت نصوصها متاحة. بيد أنه، بالنظر إلى نطاق التغييرات وحجمها وتعقيدها، كان من الصعب جدا إجراء تحليل تقني كامل لأثر التغييرات المقترحة قبل اعتماد النص النهائي لقرار الجمعية العامة ودون تشاور مسبق مع بائع البرامجيات، شركة SAP. ولذلك لم يتسن تقديم معلومات أكيدة بشأن مدى إمكانية الوفاء بمواعيد التنفيذ موضوع النظر في الدورة السبعين، من الناحية التقنية والتشغيلية. وأبلغت اللجنة كذلك بأن إجابة خطية قدمتها الأمانة العامة في أثناء مداوالات اللجنة الخامسة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ أشارت بالتحديد إلى الاستعاضة عن بدل التنقل بحافز التنقل الجديد باعتباره من العناصر المشروطة بتحديد ما إذا كانت هناك حاجة إلى إدخال تحسينات على نظام أوموجا.

٧ - وأبلغت اللجنة كذلك بأن الأمانة العامة، عملاً بما قرره الجمعية العامة بشأن تنفيذ نظام أوموجا، تفادت تكييف البرامجيات واحتفظت بها في صيغتها المعيارية التي أعدها شركة SAP، مكثفية بتكييفها وفق المنهجيات التي أقرتها الشركة نفسها. وشملت رسوم صيانة تراخيص برامجيات SAP العمل المطلوب لإدخال التغييرات النظامية، التي قررتها الهيئات الإدارية، على برامجيات نظام التخطيط المركزي للموارد دون تحميل المنظمات أي تكاليف إضافية، باعتبار تلك التغييرات جزءاً من البرامجيات المعيارية لنظام الأمم المتحدة الموحد. ولذلك اعتمدت الأمانة العامة على شركة SAP في التعديلات التقنية المطلوب إدخالها على نظام التخطيط المركزي للموارد.

٨ - ترحب اللجنة الاستشارية بالنهج المتبع في المحافظة على صيغة معيارية لبرامجيات التخطيط المركزي للموارد في نظام الأمم المتحدة الموحد. وترى اللجنة أنه ينبغي مواصلة بذل الجهود التماساً لجميع الإمكانات المتعلقة بالتعجيل بإنفاذ ما تبقى من تغييرات برمجية، وتوقع أن يعمل الأمين العام عن كثب مع بائع البرامجيات من أجل تحقيق هذه الغاية. وعند الاستفسار، زودت اللجنة بجدول زمني مفصل للتطورات والإجراءات التي اتخذتها الأمانة العامة منذ اتخاذ الجمعية العامة القرار ٢٤٤/٧٠ في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥. ويبين الجدول الزمني ما يلي: (أ) في كانون الثاني/يناير وشباط/فبراير ٢٠١٦، عقدت الأمانة العامة

اجتماعات منتظمة مع فريق عامل من المنظمات الدولية التي تستخدم برامج SAP؛ وعقدت حلقات عمل مع شركة SAP ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة وبرنامج الأغذية العالمي، وذلك لوضع المواصفات التقنية للتغييرات التي ينبغي إدخالها على البرمجيات؛ وحصلت على الموافقة على المواصفات من جميع منظمات الأمم المتحدة التي تستخدم برامج SAP؛ وقدمت مواصفات مفصلة إلى شركة SAP في ٢٩ شباط/فبراير ٢٠١٦؛ (ب) وفي آذار/مارس ٢٠١٦، نظمت الأمانة حلقات عمل ومشاورات عن التصميم التفصيلي مع المنظمات التي تستخدم برامج SAP ومع غيرها من المنظمات المعنية لتوضيح المواصفات والمتطلبات؛ (ج) واستلمت من شركة SAP البرنامج الزمني لإنجاز جميع مراحل التنفيذ الثالث في ٣٠ آذار/مارس ٢٠١٦. وفي الوقت نفسه، تم استعراض وإقرار التعديلات على النظام الأساسي للموظفين من قبل مكتب الشؤون القانونية، واعتمدها الجمعية العامة في قرارها ٢٥٦/٧٠.

٩ - وإن اللجنة الاستشارية، وإذ تسلم بتعقيد التغييرات المنبثقة عن استعراض مجموعة عناصر الأجر، وبغض النظر عما قرره الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٧٠، ترى أنه كان بالإمكان أن تبذل الجمعية العامة مزيداً من الجهود، في أعقاب صدور تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٥ (A/70/30)، من أجل استباق وتقييم التعديلات التي قد يلزم إدخالها على نظام التخطيط المركزي للموارد من حيث أثرها ومداهها، بالتنسيق مع سائر الجهات الفاعلة المعنية، وإبلاغ الجمعية العامة بالتحديات المطروحة والأطر الزمنية المحتملة لتنفيذ مجموعة عناصر الأجر في البيان الذي قدمه الأمين العام عن الآثار الإدارية والمالية للمقررات والتوصيات الواردة في تقرير اللجنة لعام ٢٠١٥ (A/C.5/70/3).

١٠ - يقدم الأمين العام في الفقرة ٦ من مذكرته تفاصيل عن الأنشطة التي ينبغي أن تقوم بها الأمانة العامة قبل انطلاق العمل بالصيغة الجديدة للبرمجيات فور قيام شركة SAP بإنجاز التغييرات البرمجية. ومن هذه الأنشطة ما يلي: تركيب البرمجيات، والتحقق التقني، والتحليل التقني، وإدخال التعديلات على التقارير والاستمارات، والاختبار التقني الأولي، والتحقق من صحة البيانات، وإتمام سيناريوهات الاختبارات، وإعداد مواد التدريب وتنفيذ التدريب. وعلى النحو المبين في مرفق المذكرة، تفصل مدة من أربعة أشهر ونصف الشهر بين تاريخ تسليم حل SAP المتعلق بحافز التنقل ووقف الزيادات المعجلة في الدرجات ضمن الرتبة الواحدة (١٥ حزيران/يونيه ٢٠١٦) وتاريخ بدء تشغيل الحل (١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦)، وتفصل مدة تتراوح بين تسعة وعشرة أشهر بين تاريخ إعداد عناصر جدول المرتبات الموحد والعناصر الأخرى لمجموعة عناصر الأجر (٣١ تشرين الأول/أكتوبر

و ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦) وتاريخ بدء العمل بها (١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧). ويذكر الأمين العام أن شركة SAP توصي بتخصيص فترة ستة أشهر لاختبارات شاملة لكفالة النجاح في أعمال التغييرات المطلوب إدخالها على النظام، ولا تفهم اللجنة السبب الذي جعل الأمين العام يقترح بين تسعة وعشرة أشهر لتكوين التغييرات البرمجية المتصلة بجدول المرتبات الموحد واختبارها والتدريب عليها وبدء تشغيلها. وترى اللجنة الاستشارية أنه ينبغي بذل مزيد من الجهود لوضع الجدول الزمني الأمثل للأنشطة السابقة للنشر، بما في ذلك التنفيذ المتزامن لبعض الأنشطة بهدف التقليل إلى أدنى حد ممكن من الفترة الزمنية المتراوحة بين تسعة وعشرة أشهر الفاصلة بين إنجاز التغييرات البرمجية المتعلقة بجدول المرتبات الموحد وبدء تشغيلها.

إدخال تغييرات بأثر رجعي على نظام التخطيط المركزي للموارد

١١ - طلبت اللجنة الاستشارية معلومات إضافية عن البدائل الممكنة لتنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة وفقاً للتواريخ الفعلية التي قررتها الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٧٠. وأعلنت اللجنة أن البديلين المتاحين هما: (أ) إما اتباع إجراءات يدوية لتجهيز مرتبات ما يزيد عن ١٦ ٥١٥ موظفاً في جميع أنحاء العالم طيلة فترة الأشهر الثمانية من التأخير بين ١ كانون الثاني/يناير و ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٦؛ (ب) وإما مواصلة تجهيز مرتبات الموظفين (١٦ ٥١٥ موظفاً) وفق النظام الحالي وإدخال التغييرات بأثر رجعي متى أصبح نظام التخطيط المركزي للموارد جاهزاً. وأبلغت اللجنة أن كلا البديلين يطرحان عدداً من المشاكل، حيث إنه سيتعذر ببساطة تطبيق البديل الأول نظراً لحجم المنظمة وعدد الموظفين المعنيين وحجم العمل المطلوب، دون إغفال تعقيد مجموعة عناصر الأجر في نظام الأمم المتحدة الموحد؛ والبديل الثاني الذي يتعلق برجعية الأثر، على النحو المبين في الفقرة ٨ من مذكرة الأمين العام، سيكون تطبيقه مستحيلاً أيضاً من الناحية العملية نظراً لعدد الموظفين المشمولين بالعملية. وسيطلب هذا البديل قدراً كبيراً من الموارد البشرية والمالية الإضافية، وهو ما لا قبل للأمانة العامة به اليوم، كما سيكون عرضة لمخاطر كبيرة لحدوث أخطاء.

١٢ - وطلبت اللجنة الاستشارية المزيد من التوضيح بشأن الصعوبات المتوقعة مصادفتها في تطبيق إجراءات بأثر رجعي ذات صلة بعناصر مجموعة البرامجيات التي لن تُدخل عليها تغييرات في المواعيد الفعلية المقررة، وهي: (أ) حافز التنقل وإلغاء عنصر عدم نقل الأمتعة الشخصية للذات سيتطلبان العمل بأثر رجعي لمدة أربعة أشهر تمتد من ١ تموز/يوليه إلى ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦؛ (ب) وهيكل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا الموحد

وتغييرات أخرى يتعين تجهيزها بأثر رجعي لفترة ثمانية أشهر تمتد من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ آب/أغسطس ٢٠١٧.

١٣ - وأبلغت اللجنة الاستشارية أنه إذا لم تغير التواريخ الفعلية المقررة، ستُسدد المدفوعات إلى الموظفين على أساس القواعد الحالية إلى حين تنفيذ التغييرات في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ وأيلول/سبتمبر ٢٠١٧، مقترنة بإدراج تلقائي لجميع التغييرات بأثر رجعي في المرتبات المدفوعة أو المبالغ المستردة عن الفترة الممتدة من تموز/يوليه إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦ في قسائم الرواتب الصادرة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، وعن الفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير إلى آب/أغسطس ٢٠١٧ في قسائم الرواتب الصادرة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٧. ويفيد الأمين العام بأنه من المتوقع تحمل عبء عمل إضافي كبير في الشهور الأولى التالية لتنفيذ المدونة الجديدة، وذلك لمعالجة الحالات التالية:

(أ) فيما يتعلق بالموظفين الذين تنتهي خدمتهم في الفترة الواقعة بين هذين التاريخين والذين يُعترف لهم باستحقاقات بأثر رجعي، لا بد من إعادة تجهيز استحقاقاتهم، وفي حال تضمن الأثر الرجعي تغييراً في الدرجة (في إطار تغييرات العام ٢٠١٧)، فإن إعادة تجهيز الاستحقاقات ستكون مطلوبة أيضاً في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بهدف تعديل الاستحقاقات التي تكون قد حُصرت على أساس المعلومات القديمة؛

(ب) فيما يتعلق بالموظفين الذين تنتهي خدمتهم في الفترة الواقعة بين التاريخين ويكون قد دُفعت لهم مبالغ زائدة استناداً إلى القواعد السابقة، يلزم إعادة تجهيز استحقاقاتهم، فينشأ عن ذلك مبلغ مستحق، ثم يكون لزاماً استرداد أموال أو شطبها. وإذا شمل الأثر الرجعي تغييراً في الدرجة، كان لزاماً على صندوق المعاشات التقاعدية أيضاً أن يعيد الحسابات لتعديل الاستحقاقات المحددة على أساس المعلومات القديمة؛

(ج) فيما يتعلق بالموظفين الذين يكونون في الخدمة في التاريخين معا والذين تحقق لهم استحقاقات بأثر رجعي، تدرج تلقائياً أية مدفوعات بأثر رجعي؛

(د) فيما يتعلق بالموظفين الذين يكونون في الخدمة في التاريخين معا ويكون قد دُفعت لهم مبالغ زائدة عن المستحق، تدرج تلقائياً اقتطاعات بأثر رجعي في أول قسيمة مرتب تصدر بعد تنفيذ الحل الجديد؛

(هـ) فيما يتعلق بالموظفين الذين يلتحقون بالمنظمة في الفترة الواقعة بين التاريخين وتُدفع لهم مبالغ زائدة عن المستحق، تدرج تلقائياً اقتطاعات بأثر رجعي في أول قسيمة مرتب تصدر بعد تنفيذ المدونة الجديدة.

١٤ - وبينما تلاحظ اللجنة الاستشارية الصعوبات المذكورة أعلاه التي تتوقعها الأمانة العامة، فإنها تشير إلى أن العديد من الإجراءات ذات الأثر الرجعي ستنفذ تلقائياً. وترى اللجنة أنه ينبغي أن تؤدي فترة الاختبار إلى إيجاد حل ناجع من شأنه أيضاً أن يقدم تفاصيل عن العناصر الكامنة وراء التعديلات التلقائية، ومن ثم أن يحد من عدد الطلبات المقدمة من الموظفين للتبرير والتوضيح. وبناءً على ذلك، تتوقع اللجنة أن تُبذل كل الجهود الممكنة لضمان نشر حل مجرب إلى جانب ما يمكن اتخاذه من تدابير تنظيمية وتقنية ذات صلة لتحسين الشفافية والحد من طلبات التوضيح.

١٥ - وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة الاستشارية أن الاحتياجات المقدرة من الموارد المتعلقة بتطبيق الإجراءات بأثر رجعي تتحدد في ضوء طول مدة التأخير وعدد الموظفين المشمولين بالإجراء. فالاحتياجات اللازمة للإجراءات ذات الأثر الرجعي لعام ٢٠١٧ يُتوقع أن تكون أعلى بكثير من نظيرتها لعام ٢٠١٦ نظراً للفرق في طول الفترة (ثمانية أشهر بدلاً من أربعة) بين التاريخ الفعلي المقرر وتاريخ تنفيذ التغييرات البرمجية، بالإضافة إلى الفرق في أعداد الموظفين المعنيين بشكل مباشر (١٦ ٥١٥ موظفاً) أو بشكل غير مباشر (٤١ ٩٩٦ موظفاً)، وكذلك نظراً للأثر المترتب على عملية تجهيز استحقاقات انتهاء الخدمة وعلى الإبلاغ إلى صندوق المعاشات التقاعدية.

١٦ - وأبلغت اللجنة الاستشارية أيضاً بأن العمل الإضافي الناشئ عن تطبيق الأثر الرجعي سيُلقي على كاهل: (أ) أفرقة إدارة الموارد البشرية في المقر، والمكاتب الموجودة خارج المقر، واللجان الإقليمية، والبعثات الميدانية؛ (ب) أفرقة تجهيز المرتبات في المقر، والمكاتب الموجودة خارج المقر، واللجان الإقليمية؛ (ج) فريق أوموجا. وتُقدر الاحتياجات الإضافية من الموارد بما يلي: (أ) ٢ ٧٣٥ يوم عمل إضافي بتكلفة قدرها ٨٤٨ ٨٠٠ دولار لدوائر الممارسين في مجال الموارد البشرية؛ (ب) أيام عمل إضافية يتراوح عددها بين ٢ ٠٧٠ و ٣ ٨٨٠ بتكلفة تتراوح بين ٦٤٢ ٤٠٠ دولار و ١ ٢٠٤ ١٠٠ دولار لدوائر الموظفين العاملين في مجال تجهيز المرتبات؛ (ج) أيام عمل إضافية لفريق أوموجا يتراوح عددها بين ٧٧٧ و ١ ٤٢٠ من أيام عمل الخبراء الاستشاريين الخارجيين بتكلفة تتراوح بين ١ ١٦٥ ٥٠٠ دولار و ٢ ١٣٠ ٠٠٠ دولار.

اعتبارات نظام الأمم المتحدة الموحد

١٧ - يشير الأمين العام، في الفقرة ٢٠ من مذكرته، إلى أن المنظمات المشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد والتي يحكمها النظامان الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة^(٤) ستتأثر بصورة مباشرة بتأخير الأمانة العامة وبأية تعديلات تدخل على مواعيد التنفيذ المقررة والتي وافقت عليها الجمعية العامة، وثمة منظمات أخرى تابعة لنظام الأمم المتحدة الموحد لها أنظمتها وقواعدها الخاصة بها التي لن تتأثر. وردا على استفسارها بشأن أثر اتباع نهج مختلف على تماسك النظام الموحد، زودت الأمانة العامة اللجنة الاستشارية بإجابة مفصلة من لجنة الخدمة المدنية الدولية، ترد في المرفق الأول لهذا التقرير. وتشير اللجنة الاستشارية إلى موقف اللجنة بأن تنزامن مواعيد تنفيذ مختلف عناصر مجموعة عناصر الأجر المنقحة فيما بين المنظمات التابعة للنظام الموحد. ويرد الموقف الكامل للجنة الخدمة المدنية الدولية في المرفق الأول.

١٨ - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية أن جميع مؤسسات نظام الأمم المتحدة الموحد التي تستخدم برامج SAP تنطبق عليها نفس المواعيد التي تنطبق على الأمانة العامة لقيام شركة SAP بإعمال التغييرات البرمجية. وكانت بعض تلك المنظمات قد أشارت إلى أنه، بصرف النظر عن جاهزية نظمها المركزية لتخطيط الموارد، فإنها ستكون جاهزة لتنفيذ جميع عناصر مجموعة الأجر وفقا للتواريخ الفعلية التي أقرتها الجمعية العامة بسبب عامل أو أكثر من العوامل التالية: (أ) حجم المنظمة وقلة عدد الموظفين المعنيين بالإجراء، الأمر الذي من شأنه أن يتيح التجهيز اليدوي أو التجهيز بأثر رجعي؛ (ب) أن المنظمة قررت إيجاد حل تقني داخلي مؤقت يسمح بتنفيذ بعض العناصر ريثما تُفعل شركة SAP بعض التغييرات البرمجية، ولا سيما تلك التي يتعين تفعيلها في ١ تموز/يوليه ٢٠١٦؛ (ج) أن المنظمة قررت تعديل برمجياتها SAP إما باستخدام موارد داخلية إضافية أو بتكاليف إضافية من خلال الاستعانة باستشاريين أو بائعين خارجيين.

الآثار المالية المترتبة على اقتراح الأمين العام

١٩ - بالإشارة إلى الفقرتين ١٨ و ١٩ من مذكرة الأمين العام، زُودت اللجنة الاستشارية، بطلب منها، بمجدولين يظهران مقارنة للآثار المالية المترتبة على تنفيذ المجموعة الشاملة من عناصر الأجر استنادا إلى البيان المقدم من الأمين العام (A/C.5/70/3)، وأحكام

(٤) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة).

قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٧٠، والمقترحات الحالية للأمين العام (انظر A/70/896) المقدمة فيما يتعلق بكل من: (أ) الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧؛ (ب) وميزانيات حفظ السلام للفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧. وترد المعلومات المقدمة في المرفق الثاني لهذا التقرير.

٢٠ - وعند الاستفسار، زُودت اللجنة الاستشارية أيضا بمداول تبين، عن كل سنة من الفترة الانتقالية الممتدة من عام ٢٠١٦ إلى عام ٢٠٢٣، الآثار المالية المترتبة على تنفيذ كل عنصر من عناصر مجموعة الأجر استنادا إلى ما يلي: (أ) الجدول الزمني الذي قرره الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٧٠؛ (ب) والجدول الزمني الجديد الذي اقترحه الأمين العام في مذكرته. ويرد هذان الجدولان في المرفق الثالث لهذا التقرير.

٢١ - وزودت اللجنة الاستشارية كذلك بجدول يستكمل الجدول ٤ من البيان المقدم من الأمين العام (A/C.5/70/3) مبيناً الأثر الكلي لتنفيذ جميع عناصر نظام الأجور في السنة السادسة من التنفيذ دون التدابير الانتقالية المتعلقة بالمنظمات المشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد وغيرها من المنظمات المشاركة، مع مراعاة أحكام القرار ٢٤٤/٧٠ والجدول الزمني الذي اقترحه الأمين العام. وترد المعلومات المقدمة في المرفق الرابع من هذا التقرير.

ثالثا - استنتاج وتوصية

٢٢ - ترد الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها في الفقرة ٢١ من مذكرة الأمين العام.

٢٣ - إن اللجنة الاستشارية، إذ تقر بالتحديات التي تواجهها الأمانة العامة في تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة للموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا، ليست مقتنعة تماما بالحجج التي قدمها الأمين العام لدعم موقفه بأنه يتعذر عملياً تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة مع الإبقاء على المواعيد الفعلية المقررة. وتشدد اللجنة أيضا على أهمية الحفاظ على الاتساق بين المنظمات المشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد.

٢٤ - ولذلك فإن اللجنة الاستشارية ليست في وضع يمكنها من أن توصي بالموافقة على مقترحات الأمين العام. فهي ترى أن هناك مجالا لمواصلة استكشاف خيارات بديلة لتطبيق التغييرات على مجموعة عناصر الأجر مثل الإبقاء على التواريخ الفعلية المقررة وإعمال الأثر الرجعي وتقليص الإطار الزمني لقيام البائع بتطبيق التغييرات البرمجية، وكذلك الفترة الفاصلة بين تسليم التغييرات البرمجية وتنفيذها من أجل الحد من عدد الإجراءات المطلوب اتخاذها بأثر رجعي وضمان الكفاءة.

٢٥ - وفي ضوء ما تقدم، تأمل اللجنة الاستشارية أن يكفل الأمين العام تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة في امتثال تام للمواعيد الفعلية المقررة المبينة في قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٧٠، ريثما يصدر قرار من الجمعية العامة بشأن مقترحاته. وتأمل اللجنة أيضاً أن يبقى الأمين العام الموظفين على علم تام بالتطورات، بما في ذلك عبر إصدار أية تعليمات إدارية إضافية ذات صلة بالموضوع.

٢٦ - وتطلب اللجنة الاستشارية أيضاً أن يقوم الأمين العام، في الوقت الذي تنظر فيه الجمعية العامة في هذا التقرير، بتزويد الجمعية بتفاصيل آخر المستجدات عن التقدم المحرز صوب تنفيذ كل عناصر مجموعة عناصر الأجر الجديدة، آخذاً في الاعتبار ملاحظات اللجنة وتوصياتها الواردة في الفقرات أعلاه.

المرفق الأول

الإجابة المفصلة المقدمة من لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن الأثر المترتب على تطبيق مجموعة عناصر الأجر الجديدة على النظام الموحد

إن جدول المرتبات هو أهم عنصر من عناصر نظام الأجر المنسق في النظام الموحد، ويرتبط عدد من تلك العناصر بجدول المرتبات. ولذلك، ستنشأ مشاكل خطيرة إذا لم تتمكن مؤسسة واحدة أو أكثر من المؤسسات المشاركة في النظام الموحد من تنفيذ هيكل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا الموحد بالتزامن مع جميع المنظمات الأخرى. ومن التحديات التي تُواجه في مثل هذا الوضع ما يلي:

(أ) شرعت أمانة اللجنة في العمل على التغييرات اللازم إدخالها لمواصلة العمل بنظام تسوية مقر العمل لدى الشروع في تطبيق جدول المرتبات الموحد. وستؤثر هذه التغييرات على هيكل استبيان نفقات الأسر المعيشية المستخدم في استقصاءات تكاليف المعيشة، وعلى تجهيز البيانات المجمعة، وحساب عتبات إعانة الإيجار. ومن شأن تطبيق مجموعة عناصر الأجر الجديدة في منظمات مختلفة، وفي أوقات مختلفة، أن يؤدي إلى وضع يطبق فيه نظام المسوح الجديد الجاري وضعه، وذلك بالتزامن مع النظام القديم، على موظفين مختلفين عاملين في مركز العمل نفسه. وهذا سيكون بمثابة تحديد مستويات مختلفة لتسويات مقر العمل في نفس مركز العمل، الأمر الذي يمكن أن يؤدي بالفعل إلى بعض التنافر في النظام الموحد؛

(ب) إن المسائل المتعلقة بالإنصاف، والناعبة من أن موظفين في نفس الرتبة والدرجة في مختلف مؤسسات النظام الموحد يتقاضون مبالغ مختلفة على العناصر التالية المرتبطة بجدول المرتبات، تؤدي إلى تقويض الهدف من النظام الموحد:

١' مدفوعات انتهاء الخدمة (منحة الإعادة إلى الوطن، تعويض إنهاء الخدمة، منحة الوفاة)؛

٢' مبالغ إعانة الإيجار للموظفين؛

٣' دفع المبلغ المقطوع لشهر واحد من صافي الأجر عند النقل إلى مركز عمل جديد؛

٤' مساهمات الموظفين في أقساط التأمين الصحي؛

(ج) كما أن استمرار منظمة واحدة أو أكثر في تطبيق الأحكام الحالية المتعلقة بعدم نقل الأمتعة والتنقل يثير مشاكل تتعلق بالإنصاف ويقوض هدف النظام الموحد؛

(د) إن الأساس المنهجي المستند إليه، والمستخدم في عمليات الدمج السنوي العادية في جداول المرتبات الأساسية/الدنيا من تسوية مقر العمل استنادا إلى الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة، يختلف في جدول المرتبات الموحد (موظف غير متزوج وليس له معالون) وفي الجدول الحالي (موظف متزوج من دون معالين إضافيين)؛

(هـ) أقرت الجمعية العامة إدخال تغييرات محددة على منهجية الهامش اللازمة لدى تنفيذ جدول المرتبات الموحد. وسيطرح حساب هامشٍ لصافي الأجر على أساس حالة تقوم فيها بعض المنظمات بتنفيذ جدول المرتبات الموحد، وبعضها الآخر لا ينفذه، وسيطرح مشاكل منهجية؛

(و) إضافة إلى ما ذكر أعلاه، هناك آثار عملية أخرى، من مثل أثر ذلك على الموظفين الذين قد يكونون مهتمين بالتنقل بين مؤسسات النظام الموحد؛ فليس من السهل معالجة تلك الآثار.

وينبغي لتواريخ تنفيذ مختلف عناصر نظام الأجور المنقح أن تكون متزامنة فيما بين مؤسسات النظام الموحد. ولهذا الأمر أهمية خاصة فيما يتعلق بجدول المرتبات الذي يمثل الركيزة الأساسية للنظام الموحد، وإلا ظهرت مشاكل خطيرة متعلقة بالإنصاف وصعوبات في التنفيذ. ولا ينبغي لبعض المؤسسات أن تختار تواريخ تنفيذ بديلة بحيث تلقي عبئا مجحفا على المؤسسات الأخرى، ولا سيما المؤسسات التي أوفت بمجالس إدارتها بالفعل بمواعيد الجدول الزمني أو أقرته، على النحو المنصوص عليه في قرارات الجمعية العامة. ولذلك، فمن المهم أن تتفق جميع المؤسسات على أي تواريخ منقحة للتنفيذ، على الأقل تتفق على تاريخ بدء تطبيق جدول المرتبات الموحد الجديد، وما يرتبط به من استحقاقات.

وستقدم اللجنة هذا العام، وفق ما طلبته الجمعية العامة في الفقرة ٥٧ من قرارها ٢٤٤/٧٠، تقريراً عن تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة، بعد التشاور مع المؤسسات والموظفين.

المرفق الثاني

مقارنة الآثار المالية المترتبة على تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الشاملة
استناداً إلى البيان الذي قدمه الأمين العام (A/C.5/70/3)، وعلى أحكام
قرار الجمعية العامة ٧٠/٢٤٤، والمقترحات الواردة في مذكرة الأمين
العام (A/70/896)

الجدول ١

الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

A/70/896 (ب)		A/RES/70/244 (د)		A/C.5/70/3
الآثار المالية		الآثار المالية		الآثار المالية
(هـ)=(د)-(ب)	(د)	(ج)=(ب)-(أ)	(ب)	(أ)
				جدول المرتبات الأساسية؛ وتسوية مقر العمل؛ وبدل إعالة الزوج وبدل إعالة الولد؛ وبدل الوالد الوحيد
(١٠٤٠)	٥٣٠	-	١٥٧٠	١٥٧٠
-	٧٤٠	-	٧٤٠	٧٤٠
				بدل المشقة
-	٢١٠	-	٢١٠	٢١٠
(٣٠)	١٥٠	٥٠	١٨٠	١٣٠
				بدل/حافز التنقل
-	(٢٦٣٠)	٤٥٠	(٢٦٣٠)	(٣٠٨٠)
-	(٢٥٧٠)	(٦٤٠)	(٢٥٧٠)	(١٩٣٠)
٨٠	(٤٠)	-	(١٢٠)	(١٢٠)
-	(٣٧٠)	(١٢٠)	(٣٧٠)	(٢٥٠)
				منحة التعليم/السفر لغرض التعليم/منحة التعليم الخاصة
(١٦٠٠)	(٦٠٠)	(٦٧٠)	١٠٠٠	١٦٧٠
(٢٥٩٠)	(٤٥٨٠)	(٩٣٠)	(١٩٩٠)	(١٠٦٠)
				إلحاح المعجزة لزيارة الوطن
				تعويض إنهاء الخدمة ومنحة الوفاة
				منحة الإعادة إلى الوطن
				العناصر المتصلة بالانتقال من موقع إلى آخر
				المجموع

الجدول ٢

ميزانيات حفظ السلام للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧
(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

(ب) A/70/896	(أ) A/RES/70/244	A/C.5/70/3	الآثار المالية (أ)	الآثار المالية (ب)	(ج) = (ب) - (أ)	الآثار المالية (د)	(هـ) = (د) - (ب)
			جدول المرتبات الأساسية؛ وتسوية مقر العمل؛ وبدل إعالة الزوج وبدل إعالة الولد؛ وبدل الوالد الوحيد	٥٧٠	٥٧٠	-	(٥٧٠)
			بدل المشقة	٢ ٩٤٠	٢ ٩٤٠	-	-
			بدل المشقة الإضافي/بدل العمل بعيداً عن العائلة	٨٧٠	٨٧٠	-	-
			بدل/حافز التنقل	٥٨٠	٨٠٠	٢٢٠	(٢٧٠)
			منحة التعليم/السفر لغرض التعليم/منحة التعليم الخاصة	-	-	-	-
			الإجازة المعجلة لزيارة الوطن	(٥ ٧٩٠)	(١٠ ٢٤٠)	(٤ ٤٥٠)	(١٠ ٢٤٠)
			تعويض إنهاء الخدمة ومنحة الوفاة	(٤٠)	(٤٠)	-	-
			منحة الإعادة إلى الوطن	(٩٠)	(١٨٠)	(٩٠)	(١٨٠)
			العناصر المتصلة بالانتقال من موقع إلى آخر	١ ٠٠٠	٦٨٠	(٣٢٠)	(٧٧٠)
			المجموع	٤٠	(٤ ٦٠٠)	(٤ ٦٤٠)	(٦ ٨٥٠)
							(٢ ٢٥٠)

(أ) يراعي الأحكام التالية الواردة في قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٧٠، والتي تترتب عليها آثار مالية:

(أ) بدل وحافز التنقل: قررت الجمعية، في الفقرة ٤٩ من القرار، زيادة حافز التنقل بنسبة ٢٥ في المائة عند الانتداب الرابع للموظف، وبنسبة ٥٠ في المائة عند الانتداب السابع؛

(ب) منحة التعليم: تشير الفقرة ٢٨ من القرار إلى الجدول ٥ الوارد في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية. وقد حسبت اللجنة في تقريرها الأثر المالي استناداً إلى الجدول ٤ الذي يعكس شريحة أدنى؛

(ج) الإجازة المعجلة لزيارة الوطن: قررت الجمعية العامة في الفقرة ٥١ من القرار وقف العمل بالإجازة المعجلة لزيارة الوطن، باستثناء مراكز العمل من الفتيين دال وهاء التي لا يشملها إطار الراحة والاستجمام، وقررت الجمعية العامة، إضافة إلى ذلك، تحديد تاريخ أقرب للتنفيذ في ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ بدلا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧؛

(د) منحة الإعادة إلى الوطن: قررت الجمعية العامة تحديد تاريخ أقرب للتنفيذ هو ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ بدلا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧؛

(هـ) العناصر المتصلة بالانتقال من موقع إلى آخر: قررت الجمعية العامة في الفقرة ٤٥ من القرار أن توافق على مبلغ مقطوع يعادل المرتب الأساسي لشهر واحد زائداً تسوية مقر العمل المعمول بها.

(ب) يقترح الأمين العام في مذكرته (A/70/896) مواعيد التنفيذ التالية:

(أ) يبدأ نفاذ جدول المرتبات الموحد وبدل الوالد الوحيد في ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧، بدلا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، بتأخير مدته ثمانية أشهر؛

(ب) يبدأ نفاذ بدل التنقل في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ بدلا من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦، بتأخير مدته أربعة أشهر؛

(ج) يبدأ نفاذ عنصر عدم نقل الأمتعة في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ بدلا من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦، بتأخير مدته أربعة أشهر.

المرفق الثالث

الآثار المالية المترتبة على تنفيذ كل عنصر من مجموعة عناصر الأجر مبيّنة سنة بسنة خلال الفترة الانتقالية، من عام ٢٠١٦ إلى عام ٢٠٢٣، استناداً إلى الجدول الزمني الذي قرره الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٧٠، وإلى الجدول الزمني الجديد المقترح في مذكرة الأمين العام (A/70/896)

الجدول ١

الآثار المالية المترتبة على قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٧٠ المتعلق بالميزانية البرنامجية وميزانيات حفظ السلام، حسب السنة (بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

٢٠٢٣	٢٠٢٢	٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧	٢٠١٦	تواريخ التنفيذ
(٤٥٦٠)	(٤٥٦٠)	(٣٥٦٠)	(١٠٠)	(٦٢٠)	٧٤٠	٢٧١٠	-	جدول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ الأساسية؛ وتسوية مقر العمل؛ وبدل إعالة الزوج وبدل إعالة الولد؛ وبدل الوالد الوحيد
٣٤٣٠	٣٤٣٠	٣٤٣٠	٣٤٣٠	٣٤٣٠	٣٤٣٠	٣٤٣٠	١٧٢٠	بدل المشقة ١ تموز/يوليه ٢٠١٦
١٠١٠	١٠١٠	١٠١٠	١٠١٠	١٠١٠	١٠١٠	١٠١٠	٥١٠	بدل المشقة الإضافي/بدل العمل بعيداً عن العائلة ١ تموز/يوليه ٢٠١٦
(١٦١٠)	(١٦١٠)	(١٦١٠)	(٨٧٠)	١١٠	٥٣٠	٨١٠	٤٧٠	بدل/حافز التنقل ١ تموز/يوليه ٢٠١٦
(١٣٥٧٠)	(١٣٥٧٠)	(١٣٥٧٠)	(١٣٥٧٠)	(١٣٥٧٠)	(١٣٥٧٠)	(٤٥٢٠)	-	منحة التعليم/السفر لغرض الدراسة/التعليم/منحة الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ الخاصة
(١١٩٧٠)	(١١٩٧٠)	(١١٩٧٠)	(١١٩٧٠)	(١١٩٧٠)	(١١٩٧٠)	(١١٩٧٠)	(٥٩٩٠)	الإجازة المعجلة ١ تموز/يوليه ٢٠١٦
								لزيارة الوطن

٢٠٢٣	٢٠٢٢	٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧	٢٠١٦	تواريخ التنفيذ
(٢٠٠)	(٢٠٠)	(٢٠٠)	(٢٠٠)	(٢٠٠)	(٢٠٠)	(٢٠٠)	-	تعويض إنهاء ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ ومنحة الوفاة
(٤٣٠)	(٤٣٠)	(٤٣٠)	(٤٣٠)	(٤٣٠)	(٤٣٠)	(٤٣٠)	(٢١٠)	منحة الإعادة إلى الوطن ١ تموز/يوليه ٢٠١٦
(٨ ٧٥٠)	(٨ ٧٥٠)	(٨ ٧٥٠)	(٦ ٣٩٠)	(٢ ٧٦٠)	(٦٦٠)	٩١٠	٧٦٠	العناصر المتصلة ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ بالانتقال من موقع إلى آخر
(٣٦ ٦٥٠)	(٣٦ ٦٥٠)	(٣٥ ٦٥٠)	(٢٩ ٠٩٠)	(٢٥ ٠٠٠)	(٢١ ١٢٠)	(٨ ٢٥٠)	(٢ ٧٤٠)	المجموع
(١٩٥ ١٥٠)	المجموع التراكمي (في السنة السادسة للتنفيذ الكامل، دون اتخاذ تدابير انتقالية)							

الجدول ٢

الآثار المالية المترتبة على المقترحات الواردة في مذكرة الأمين العام (A/70/896) بشأن الميزانية البرنامجية وميزانيات حفظ السلام، حسب السنة

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

٢٠٢٤	٢٠٢٣	٢٠٢٢	٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧	٢٠١٦	تواريخ التنفيذ
(٤ ٥٦٠)	(٤ ٥٦٠)	(٣ ٨٩٠)	(١ ٢٥٠)	(٤٥٠)	٢٩٠	٢ ٠٥٠	٩٠٠	-	جدول ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧ المرتبات الأساسية؛ وتسوية مقر العمل؛ وبدل إعالة الزوج وبدل إعالة الوالد؛ وبدل الوالد الوحيد
٣ ٤٣٠	٣ ٤٣٠	٣ ٤٣٠	٣ ٤٣٠	٣ ٤٣٠	٣ ٤٣٠	٣ ٤٣٠	٣ ٤٣٠	١ ٧٢٠	بدل المشقة ١ تموز/يوليه ٢٠١٦
١ ٠١٠	١ ٠١٠	١ ٠١٠	١ ٠١٠	١ ٠١٠	١ ٠١٠	١ ٠١٠	١ ٠١٠	٥١٠	بدل المشقة ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ الإضافي/بدل العمل بعيداً عن العائلة
(١ ٦١٠)	(١ ٦١٠)	(١ ٦١٠)	(١ ٦١٠)	(٣٨٠)	٢٨٠	٦٣٠	٨٩٠	١٦٠	بدل/حافز ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦

٢٠٢٤	٢٠٢٣	٢٠٢٢	٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧	٢٠١٦	تواريخ التنفيذ
(١٣ ٥٧٠)	(١٣ ٥٧٠)	(١٣ ٥٧٠)	(١٣ ٥٧٠)	(١٣ ٥٧٠)	(١٣ ٥٧٠)	(١٣ ٥٧٠)	(٤ ٥٢٠)	-	منحة السنة الدراسية التعليم/ الجارية في السفر لغرض ١ كانون التعليم/منحة الثاني/يناير التعليم ٢٠١٨ الخاصة
(١١ ٩٧٠)	(١١ ٩٧٠)	(١١ ٩٧٠)	(١١ ٩٧٠)	(١١ ٩٧٠)	(١١ ٩٧٠)	(١١ ٩٧٠)	(١١ ٩٧٠)	(٥ ٩٩٠)	الإجازة ١ تموز/ المعجلة يولييه لزيارة الوطن ٢٠١٦
(٢٠٠)	(٢٠٠)	(٢٠٠)	(٢٠٠)	(٢٠٠)	(٢٠٠)	(٢٠٠)	(١٤٠)	-	تعويض إنهاء ١ أيلول/ الخدمة سبتمبر ومنحة الوفاة ٢٠١٧
(٤٣٠)	(٤٣٠)	(٤٣٠)	(٤٣٠)	(٤٣٠)	(٤٣٠)	(٤٣٠)	(٤٣٠)	(٢١٠)	منحة الإعادة ١ تموز/ يولييه إلى الوطن ٢٠١٦
(٨ ٧٥٠)	(٨ ٧٥٠)	(٨ ٧٥٠)	(٨ ٧٥٠)	(٤ ٨٢٠)	(١ ٩١٠)	(١٠٠)	١ ٣٩٠	(٢ ٥٨٠)	العناصر ١ تموز/ المصلة يولييه ٢٠١٦ بالانتقال من (بأسثناء موقع إلى عنصر عدم آخر نقل الأمتعة ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦)
(٣٦ ٦٥٠)	(٣٦ ٦٥٠)	(٣٥ ٩٨٠)	(٣٣ ٣٤٠)	(٢٧ ٣٨٠)	(٢٣ ٠٧٠)	(١٩ ١٥٠)	(٩ ٤٤٠)	(٦ ٣٩٠)	المجموع
(١٩١ ٤٠٠)	المجموع، التراكمي (في السنة السادسة للتنفيذ الكامل، دون اتخاذ تدابير انتقالية)								

المرفق الرابع

مجموع الآثار المترتبة على تنفيذ جميع عناصر مجموعة نظام الأجر في السنة السادسة للتنفيذ من دون اتخاذ تدابير انتقالية بشأن النظام الموحد للأمم المتحدة والمنظمات المشاركة الأخرى، مع مراعاة أحكام قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٧٠، والجدول الزمني الجديد المقترح في مذكرة الأمين العام (A/70/896)

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

مقدار الآثار الإجمالي في إطار الميزانيات البرنامجية وعلى ميزانيات عمليات حفظ السلام	مقدار الآثار في إطار الميزانيات البرنامجية للأمم المتحدة	مقدار الآثار في إطار الميزانيات البرنامجية للأمم المتحدة	مجموع الآثار الترتبة على النظام الموحد للأمم المتحدة وسائر المنظمات المشاركة
(ج) = (أ) + (ب)	(ب)	(أ)	
			جدول المرتبات الأساسية؛ وتسوية مقر العمل؛ وبدل إعالة الزوج وبدل إعالة الولد؛ وبدل الوالد الوحيد
(٤ ٥٥٠)	(١ ٨٨٠)	(٢ ٦٧٠)	(١٤ ٨٠٠)
٣ ٤٣٠	٢ ٩٤٠	٤٩٠	٨ ٠٠٠
			بدل المشقة
١ ٠١٠	٨٧٠	١٤٠	١ ٧٠٠
			بدل المشقة الإضافي/بدل العمل بعيداً عن العائلة
(١ ٦١٠)	(١ ٣٨٠)	(٢٣٠)	(٤ ٣٠٠)
			بدل/حافز التنقل
(١٣ ٥٤٠)	(٥ ٦٩٠)	(٧ ٨٥٠)	(٢٨ ٥٠٠)
			منحة التعليم/السفر لغرض التعليم/منحة التعليم الخاصة
(١٢ ٠١٠)	(١٠ ٣٠٠)	(١ ٧١٠)	(٣١ ٣٠٠)
			الإجازة المعجلة لزيارة الوطن
(٢٠٠)	(١٠٠)	(١٠٠)	(٩٠٠)
			تعويض إنهاء الخدمة ومنحة الوفاة
(٤٣٠)	(١٨٠)	(٢٥٠)	(١ ٩٠٠)
			منحة الإعادة إلى الوطن
(٨ ٧٥٠)	(٣ ٦٧٠)	(٥ ٠٨٠)	(٢٠ ٠٠٠)
			العناصر المتصلة بالانتقال من موقع إلى آخر
(٣٦ ٦٥٠)	(١٩ ٣٩٠)	(١٧ ٢٦٠)	(٩٢ ٠٠٠)
			المجموع