

A/72/30*

الجمعية العامة
الوثائق الرسمية
الدورة الثانية والسبعون
الملحق رقم ٣٠

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٧



الأمم المتحدة • نيويورك، ٢٠١٧



* أعيد إصدارها للمرة الثالثة لأسباب فنية في ١٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧.

ملاحظة

تتألف رموز وثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام. ويعني إيراد أحد هذه الرموز الإحالة إلى إحدى وثائق الأمم المتحدة.

ISSN-0251-9372

المحتويات

الصفحة	الفصل
٥	مسرد المصطلحات التقنية
٦	كتاب الإحالة
٧	موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي تستدعي اتخاذ قرارات من جانب الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات المشاركة الأخرى
٨	موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المقدمة إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة
٩	موجز الآثار المالية المترتبة على قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بالنسبة للأمم المتحدة والمنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد
١٠	المسائل التنظيمية
١٠	ألف - قبول النظام الأساسي
١٠	باء - أعضاء اللجنة
١١	جيم - أعضاء اللجنة
١١	دال - برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩
١٢	الثاني - الإبلاغ والرصد
١٢	ألف - القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها الحادية والسبعين والتي تتصل بعمل اللجنة
١٣	باء - رصد تنفيذ المنظمات المشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة والهيئات التشريعية أو مجالس الإدارة
١٥	الثالث - شروط الخدمة السارية على الموظفين من كلتا الفئتين
١٥	ألف - استخدام فئات الموظفين، بما فيها فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين وفئة الخدمات الميدانية (استعراض مجموعة عناصر أجور الموظفين المعيّنين محلياً)؛ تقرير الفريق العامل
٢٣	باء - الدراسة المتصلة بإدارة الأداء والاقترحات المتعلقة بمجافز الأداء

٢٧	جيم - استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي: عوامل إجمال الراتب، وانعكاس الدخل، وخيارات لتحديث الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي على أساس الجدول الموحد، وبالنسبة للموظفين غير المصنفين في رتب
٣٢	الرابع - شروط الخدمة السارية على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا
٣٢	ألف - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا
٣٣	باء - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة
٣٥	جيم - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل
٤٦	دال - بدلات إعالة الأولاد والمعاليين من الدرجة الثانية: استعراض المنهجية
٤٩	هاء - تقرير عن التنوع، بما في ذلك التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي في نظام الأمم المتحدة الموحد
٥٥	الخامس - شروط الخدمة السارية على موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محلياً دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في فيينا
٥٦	السادس - شروط الخدمة في الميدان
٥٦	ألف - بدل المخاطر: منهجية تعديل واستعراض مستوى البدل
٦٠	باء - بدل الإجراء الأمني: استعراض المستوى
المرفقات	
٦٢	الأول - برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩
٦٥	الثاني - مبادئ توجيهية بخصوص تعيين الموظفين الفنيين الوطنيين (٢٠١٧)
٦٦	الثالث - معايير استخدام فئة الخدمة المدنية
٦٧	الرابع - استخدام العلاوات داخل الرتبة الواحدة لمكافأة الأداء المتميز: تأثير ذلك على الأجر الصافي
٦٩	الخامس - البيانات المتعلقة بتمويل مخططات منح الجوائز والمكافآت التقديرية لأصحاب الأداء المتميز في مؤسسات النظام الموحد
٧٠	السادس - المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية لتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء
٧٩	السابع - مقترح جدول المرتبات ونقاط حماية المرتب
٨١	الثامن - المقارنة السنوية لهامش فرق المرتب وتطوره بمرور الزمن
٨٢	التاسع - جدول المرتبات الصافية وبدلات الإعالة الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة في فيينا

مسرد المصطلحات التقنية

يمكن الاطلاع على مسرد المصطلحات التقنية في وثيقة منفصلة على الموقع الشبكي للجنة الخدمة المدنية الدولية، على الرابط التالي: [.https://icsc.un.org/library/default.asp?list=AnnualRep](https://icsc.un.org/library/default.asp?list=AnnualRep)

رسالة مؤرخة ١١ آب/أغسطس ٢٠١٧ موجهة إلى الأمين العام من رئيس لجنة الخدمة
المدنية الدولية

يشرفني أن أرفق طيه التقرير السنوي الثالث والأربعين للجنة الخدمة المدنية الدولية الذي أُعد وفقاً لأحكام المادة ١٧ من نظامها الأساسي.

وأرجو ممتناً التفضل بتقديم هذا التقرير إلى الجمعية العامة، وإحالته أيضاً، حسب نص المادة ١٧ من النظام الأساسي، إلى مجالس إدارة المنظمات الأخرى المشاركة في أعمال اللجنة، عن طريق رؤسائها التنفيذيين، وإلى ممثلي الموظفين.

(توقيع) كينغستون ب. رودز

الرئيس

موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي تستدعي اتخاذ قرارات من جانب الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات المشاركة الأخرى

الفقرة المرجعية

ألف - شروط الخدمة السارية على الموظفين من كلتا الفئتين

استخدام فئات الموظفين، بما فيها فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين وفئة الخدمات الميدانية

٤٨ والمرفق الثاني
توصي اللجنة الجمعية العامة بالمبادئ التوجيهية المتعلقة بتوظيف الموظفين الفنيين الوطنيين، على النحو المبين في المرفق الثاني.

٢ - الدراسة المتصلة بإدارة الأداء والاقتراحات المتعلقة بحوافز الأداء

٦٥ والمرفق السادس
تؤكد اللجنة من جديد توصيتها السابقة إلى الجمعية العامة بشأن المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية المقترحة لتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء، مع إدخال تنقيحين على إطار التقدير والمكافآت، على النحو المبين في المرفق السادس.

باء - أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

١ - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

٩٧ والمرفق السابع
توصي اللجنة الجمعية العامة بالموافقة على الجدول الموحد للمرتبات الأساسية/الدنيا بصيغته المنقحة، إلى جانب تحديث نقاط حماية مرتبات الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا، الواردين في المرفق السابع لهذا التقرير، على أن يدخل حيز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، ويتضمننا تسوية نسبته ٠,٩٧ في المائة، وهي تسوية تُطبَّق بزيادة المرتب الأساسي وتخفيض نقاط مضاعف تسوية المقر بما يعادل الزيادة بحيث لا يتغير صافي الأجر المقبوض.

٢ - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة

١٠٦
تبلغ اللجنة الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا العاملين بالأمم المتحدة في نيويورك والموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة هو حسب التقديرات ١١٣,٤ للسنة التقويمية ٢٠١٧.

موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المقدمة إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة

الفقرة المرجعية

شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعينين محلياً

١٦٠ و ١٦١ و المرفق التاسع في إطار المسؤوليات المنوطة بلجنة الخدمة المدنية الدولية عملاً بالفقرة ١ من المادة ١٢ من نظامها الأساسي، أجرت اللجنة الدراسات الاستقصائية اللازمة لأفضل شروط العمل السائدة في فيينا بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة. وأوصت، بناءً على ذلك، الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي توجد مقارها في فيينا باعتماد جدول المرتبات الذي تمخضت عنه الدراسة والمبين في المرفق التاسع.

موجز الآثار المالية المترتبة على قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بالنسبة للأمم المتحدة والمنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد

الفقرة المرجعية

ألف - أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

٩٤ قُدّرت اللجنة الآثار المالية المترتبة بتوصيتها بتطبيق زيادة على جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، على النحو المبين في المرفق السابع لهذا التقرير، بنحو ٤٢١ ٠٠٠ دولار سنويا، على نطاق النظام الموحد.

باء - أجور موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محلياً

الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في فيينا بالنسبة لفئة الخدمات العامة

١٦١ قُدّرت الآثار المالية السنوية المترتبة بتنفيذ جدول المرتبات الجديد لفئة الخدمات العامة في المنظمات التي توجد مقارها في فيينا، إلى جانب بدلات الإعالة المنقحة، بمبلغ ٣,٤ ملايين دولار بسعر الصرف في نيسان/أبريل ٢٠١٧.

جيم - شروط الخدمة في الميدان

بدل المخاطر

١٧٨ تشير التقديرات إلى أن الآثار المالية المترتبة على توصية اللجنة في ما يتعلق بدفع بدل خطر بنسبة ٣٠ في المائة من صافي نقطة الوسط لجدول المرتبات لفئة الخدمات العامة المنطبقة لعام ٢٠١٦، تبلغ ١٧,٤ مليون دولار في السنة، على نطاق المنظومة.

الفصل الأول

المسائل التنظيمية

ألف - قبول النظام الأساسي

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

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

٢ - وقد قبلت بالنظام الأساسي للجنة، حتى الآن، ١٦ منظمة^(١) تشارك، إلى جانب الأمم المتحدة ذاتها، في النظام الموحد للأمم المتحدة المتعلق بالمرتبات والبدلات. وهناك منظمة أخرى^(٢) تشارك مشاركة كاملة في أعمال اللجنة رغم أنها لم تقبل رسمياً بنظامها الأساسي.

باء - أعضاء اللجنة

٣ - فيما يلي أعضاء اللجنة لعام ٢٠١٧:

الرئيس:

كينغستون ب. رودس (سيراليون)**

نائب الرئيس:

فولفغانغ ستوكل (ألمانيا)*

الأعضاء:

ماري فرنسواز بيشتييل (فرنسا)**

العربي جاكطة (الجزائر)***

مينورو إيندو (اليابان)*

محمد فرج الدين (بنغلاديش)***

كارلين غاردنر (جامايكا)**

(١) منظمة العمل الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ومنظمة الصحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي، والاتحاد الدولي للاتصالات، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، والمنظمة البحرية الدولية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومنظمة السياحة العالمية، والسلطة الدولية لقاع البحار، والمحكمة الدولية لقانون البحار، ومنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية.

(٢) الصندوق الدولي للتنمية الزراعية.

لويس ماريانو إيرموسيو (المكسيك)*

ألدو مانتوفاني (إيطاليا)*

إيمانويل أوتي بوتينغ (غانا)**

كورتيس سميث (الولايات المتحدة الأمريكية)*

فلاديمير أ. ستوروجيف (الاتحاد الروسي)***

تزيياوتشو وانغ (الصين)***

أوجينيوز وايزنر (بولندا)**

الحسن زهيد (المغرب)***

* تنتهي فترة الولاية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

** تنتهي فترة الولاية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨.

*** تنتهي فترة الولاية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠.

جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة والمسائل التي بحثتها

٤ - عقدت اللجنة دورتين في عام ٢٠١٧، هما الدورة الرابعة والثمانون، المعقودة في مقر الأمم المتحدة بنيويورك، في الفترة من ٢٠ إلى ٣١ آذار/مارس ٢٠١٧، والدورة الخامسة والثمانون، المعقودة في مكتب الأمم المتحدة في فيينا في الفترة من ١٠ إلى ٢١ تموز/يوليه ٢٠١٧.

٥ - وبحثت اللجنة في هاتين الدورتين مسائل نابعة من مقررات الجمعية العامة وقراراتها، وأيضاً من نظامها الأساسي. وترد في هذا التقرير مناقشة لعدد من المقررات والقرارات التي اتخذتها الجمعية وطلبت فيها إلى اللجنة اتخاذ بعض الإجراءات أو النظر في بعض المسائل.

دال - برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩

٦ - يرد برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ في المرفق الأول.

الفصل الثاني

الإبلاغ والرصد

ألف - القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها الحادية والسبعين والتي تتصل بعمل اللجنة

٧ - نظرت اللجنة في مذكرة مقدمة من أمانتها بشأن القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة والمتصلة بعمل اللجنة. وأبرزت المذكرة قيام رئيس اللجنة بعرض التقرير السنوي الثاني والأربعين للجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة (A/71/30).

٨ - وقد ناقشت اللجنة الخامسة، على وجه الخصوص، المسائل المتعلقة بمدفوعات نهاية الخدمة، والهامش، والتوازن بين الجنسين، ومراتب الموظفين المعينين محلياً.

٩ - وفيما يتعلق بمدفوعات نهاية الخدمة، ففي حين أن بعض الدول الأعضاء تعارض اعتماد مدفوعات نهاية الخدمة للموظفين المعينين بعقود محددة المدة، فإن دولاً أخرى أعربت عن عدم اقتناعها بأن توصية اللجنة بعيدة الأثر بما فيه الكفاية، وارتأت أنه ينبغي منح مدفوعات نهاية الخدمة للموظفين المعينين بعقود محددة المدة الذين يغادرون المنظمة بعد خمس سنوات فقط من الخدمة. وأشار إلى منظمات دولية أخرى، كان لدى معظمها خطط أكثر سخاء فيما يتعلق بمدفوعات نهاية الخدمة مقارنة بنظام الأمم المتحدة الموحد. وبناء على ذلك، طلبت الجمعية العامة إلى اللجنة أن تجري تحليلاً شاملاً بالاقتران مع أصحاب المصلحة، وأن تقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين في عام ٢٠١٨. وفيما يتعلق بهامش، وفي حين جرى التأكيد من جديد على قرار الجمعية العامة الوارد في القرار ٢٤٤/٧٠ بأن تتخذ اللجنة الإجراء المناسب، بتفعيل نظام تسوية مقر العمل إذا ما انتهكت مستويات نقطة بدء الهامش البالغة ١١٣ أو ١١٧، طلبت الجمعية العامة إلى اللجنة مواصلة تزويدها بالمعلومات عن تطور الهامش مع مرور الوقت في تقاريرها السنوية. وفي حين أن ذلك لا يشكل عنصراً من عناصر التقرير السنوي، فقد تناولت اللجنة الخامسة مسألة كيفية تحديد مراتب موظفي فئة الخدمات العامة، ورأت أنه ينبغي مواءمة أجور هذه الفئة على نحو أوثق مع أجور الخدمة المدنية الوطنية. وبناء على ذلك، طُلب إلى اللجنة أن تنظر، خلال الاستعراض المقبل لمنهجية استقصاء الأجور، في إمكانية زيادة وزن الخدمات المدنية الوطنية المحلية عند أرياب العمل المعتمدين كأساس للمقارنة، مع مراعاة أن الأمم المتحدة منظمة للخدمة المدنية. وأخيراً، وكما كان الشأن في الماضي، كانت مسألة التوازن بين الجنسين في طليعة المناقشات، ونتيجة لذلك طُلب إلى اللجنة أن تقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والسبعين، المقرر عقدها في عام ٢٠١٧، تقريراً عن التقدم الذي أحرزته المنظمات في تنفيذ السياسات والتدابير الجنسانية القائمة من أجل تحقيق هدف التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠، وتعزيز التنوع الجغرافي داخل النظام الموحد.

١٠ - وقد أجرت الجمعية العامة استعراضاً للمقترحات المقدمة من اللجنة، ثم اعتمدت في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ القرار ٢٦٤/٧١ المتخذ دون تصويت.

المناقشة التي أجزتها اللجنة

١١ - أحاط كل من شبكة الموارد البشرية، واتحادات الموظفين الثلاثة، علماً بمقررات الجمعية العامة. بيد أن اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين طلب إبلاغ الجمعية العامة بمسألة مدفوعات نهاية الخدمة قبل عام ٢٠١٨، في حين طلبت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن تتابع اللجنة مع مؤسسات النظام الموحد ما يتعلق بتنفيذ السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، وهي ٦٥ سنة، بالنسبة للموظفين المعيّنين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤.

١٢ - وفي داخل اللجنة، أشير إلى الأهمية التي توليها الجمعية العامة لمسألة التمثيل الجغرافي العادل والهدف المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠، على النحو المبين في الجزء الثالث - باء من قرارها ٢٦٤/٧١. ولما كانت الجمعية العامة قد طلبت بالفعل من اللجنة أن تقدم معلومات عن هذه المسألة في دورتها القادمة، فقد رؤي أن من الضروري أن تحصل أمانة اللجنة على المعلومات ذات الصلة عن التقدم المحرز في هذا المجال من جميع مؤسسات نظام الأمم المتحدة الموحد.

١٣ - ورداً على طلب اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين، أبلغ الرئيس اتحاد الموظفين بأن الجمعية العامة قد أعطت إطاراً زمنياً محدداً للإبلاغ عن مدفوعات نهاية الخدمة. وبناء على ذلك، ستحترم اللجنة الإطار الزمني المطلوب في القرار وستقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين المقرر عقدها في عام ٢٠١٨.

قرار اللجنة

١٤ - قررت اللجنة أن تحيط علماً بقرار الجمعية العامة ٢٦٤/٧١.

باء - رصد تنفيذ المنظمات المشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة والهيئات التشريعية أو مجالس الإدارة

١٥ - تقدم اللجنة إلى الجمعية العامة، بموجب المادة ١٧ من نظامها الأساسي، معلومات عن تنفيذ قراراتها وتوصياتها. وقد نظرت اللجنة في تنفيذ المنظمات للتوصيات التي تقدمت بها في عامي ٢٠١٥ و ٢٠١٦. وكان معروضاً عليها معلومات واردة من ٢٥ منظمة.

المناقشة التي دارت في اللجنة

١٦ - أحاطت كل مجموعات أصحاب المصلحة علماً بالمعلومات المقدمة. وأعرب ممثل اتحاد الموظفين المدنيين الدوليين عن قلقه إزاء عدم كفاية الموازنة بين سياسات المنظمات وممارساتها. وقد تغير الموظفون الأساسيون للمنظمات، إذ لا يمثل الموظفون سوى حوالي ٥٠ في المائة من ملاك الموظفين، في حين أن الأفراد الآخرين هم من غير الموظفين. وأعرب عن أسفه أيضاً للقيود المتزايدة على التفاعلات بين المنظمات وممثلي الموظفين. وفيما يتعلق بتصنيف مراكز العمل، أشار إلى الصعوبات التي يواجهها أفراد أسر الموظفين في بعض مراكز العمل. وأيد كل من اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة البيان الذي أدلى به ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين، وأعربا عن القلق من أن بعض المنظمات تحاول تجنب تطبيق

السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، وهي ٦٥ سنة بالنسبة للموظفين الذين انضموا إلى تلك المنظمات قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. وهناك منظمات أخرى لا تزال قيد تنفيذ هذه الأحكام بعد الموعد النهائي الذي حددته الجمعية العامة، وهو ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨. وأكد الممثلون لزوم أن تظهر المنظمات واجب العناية تجاه الموظفين.

١٧ - وخلصت اللجنة إلى أن هذا البند أساسي، فبدون تنفيذ القرارات لا جدوى من وجود نظام موحد. وأعربت اللجنة عن قلقها إزاء عدم قيام بعض المنظمات، مثل منظمة الأغذية والزراعة، باتخاذ خطوات نحو تنفيذ السن الإلزامية الجديدة لإنهاء الخدمة، وهي ٦٥ سنة، بالنسبة للموظفين الذين انضموا للخدمة قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. ورأى بعض أعضاء اللجنة أن دورة الإبلاغ ينبغي أن تتغير إلى دورة سنوية، لا سيما بالنسبة لتلك السنوات التي تحدث فيها تغييرات رئيسية في نظام التعويضات، وفي سياسات الموارد البشرية الأخرى، في حين رأى آخرون أنه ينبغي إعطاء المنظمات وقتاً كافياً للإبلاغ. وذكر أعضاء اللجنة أنه سيكون من المفيد تقديم المعلومات لا في شكل نص فحسب، بل وإحصائياً أيضاً، حتى تتمكن من التوصل إلى الاستنتاجات بسهولة أكبر. ولم يرد عدد قليل من المنظمات على الاستبيان الذي أرسلته أمانة اللجنة، ولكن معظمها قدم المعلومات المطلوبة خلال الدورة. وأراد أعضاء اللجنة من أمانتها أن تتابع الأمر باستمرار مع المنظمات من أجل الحصول على ردود منها جميعاً.

١٨ - وقد انضمت منظمتان إلى النظام الموحد خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وهما: المحكمة الدولية لقانون البحار ومنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية. ورحّب بهذا التوسع في العضوية واعتُبر بمثابة تقدم محرز.

قرارات اللجنة

١٩ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) التأكيد على ضرورة قيام المنظمات بتنفيذ قرارات الجمعية العامة واللجنة في الوقت المناسب وبامتنال تام لها؛

(ب) توجيه طلب إلى المنظمات التي لم تتخذ بعد التدابير المناسبة لتنفيذ السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، وهي ٦٥ سنة، للموظفين الذين انضموا إليها قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، أن تفعل ذلك؛

(ج) إصدار تعليمات إلى أمانتها بتقديم تقرير عن تنفيذ المقررات والتوصيات على أساس سنوي، وهو ما سيفضي أيضاً إلى تزويد الجمعية العامة، في أوقات أنسب، بتقارير بشأن الإجراءات التي تتخذها المنظمات فيما يتعلق بالتنفيذ.

الفصل الثالث

شروط الخدمة السارية على الموظفين من كلتا الفئتين

ألف - استخدام فئات الموظفين، بما فيها فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين وفئة الخدمات الميدانية (استعراض مجموعة عناصر أجور الموظفين المعينين محلياً)؛ تقرير الفريق العامل

٢٠ - نظرت اللجنة، في دورتها الرابعة والثمانين، في استخدام الفئات التالية من الموظفين: الموظفون الفنيون الوطنيون، والخدمات العامة، والخدمة الميدانية. واستناداً إلى المشاورات التي جرت بين أمانة اللجنة والمنظمات، قُدمت قائمة بالمسائل لمواصلة النظر فيها فيما يتعلق بفئات الموظفين الثلاث. وبالإضافة إلى ذلك، عرضت نتائج دراسة أجراها خبير استشاري خارجي تقارن مقاييس تصنيف الوظائف لفئة الخدمة الميدانية بمقاييس الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة. وقد حددت الدراسة أنه يمكن تطبيق مقاييس تصنيف الوظائف لفئة الخدمات العامة والفئة الفنية على العمل المنجز في فئة الخدمة الميدانية. وبالإضافة إلى ذلك، نظرت اللجنة في دراسة عن الممارسات الخارجية للمنظمات الدولية الأخرى فيما يتعلق باستخدام الموظفين المحليين والأجانب. وقد أشارت تلك الدراسة إلى زيادة عدد المنظمات التي تلجأ إلى الاستعانة بالموظفين المعينين محلياً. وكانت بعض الدوافع الرئيسية لزيادة استخدام الموظفين المحليين تتصل، حسب الترتيب التنازلي لأهميتها، بزيادة القدرات الوطنية وتنميتها، وتوافر المواهب المحلية، وانخفاض العبء الإداري، والتكاليف، والأساس المنطقي للعمل، وهو أن يكن الموظفون أقرب إلى زبائنهم.

٢١ - وفي أثناء المناقشات، أخذت اللجنة في الاعتبار مختلف آراء جميع أصحاب المصلحة وقررت إنشاء فريق عامل ليواصل دراسة تلك المسائل المتصلة بالاستعراض الجاري. وقررت اللجنة أيضاً أن تواصل أمانتها استعراض استخدام فئة الخدمة الميدانية بالتشاور مع المنظمات التي تستخدم هذه الفئة.

٢٢ - وقد استعرضت اللجنة في دورتها الخامسة والثمانين تقريراً أعده الفريق العامل الذي درس المسائل المتعلقة باستخدام فئة الموظفين الفنيين الوطنيين وفئة الخدمات العامة وفئة الخدمة الميدانية.

٢٣ - ولاحظ الفريق العامل، لدى استعراضه استخدام فئة الموظفين الفنيين الوطنيين، أن الأساس الكامن وراء استخدام الفئة يستحق بعض إعادة النظر فيه. ولكن كان بناء القدرات الوطنية لا يزال أمراً ينبغي أخذه في الاعتبار، فإن العولمة وتزايد توافر المواهب المحلية المملوكة للمعارف والمهارات ذات الصلة التي تتطلبها المنظمات لأمر يحتاج إلى أن يؤخذ في الاعتبار أيضاً. وينبغي أن ينظر في استخدام هذه الفئة أيضاً من منطلق تنفيذ ولايات المنظمات وعملها نحو تحقيق خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وفي ضوء الآراء المتباينة داخل الفريق العامل بشأن بعض تلك الجوانب، اقترح خياران فيما يتعلق بمقاييس استخدام هذه الفئة. فقد رأى بعض المشاركين أنه ينبغي الإبقاء إلى حد كبير على المقاييس الحالية، مع إجراء تنقيحات طفيفة، في حين رأى آخرون أن هناك حاجة إلى مزيد من المرونة فيما يتعلق ببعض الجوانب، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بالجنسية والمضمون الوطني.

٢٤ - وفيما يتعلق بفترة الخدمات العامة، نظر الفريق العامل فيما إذا كانت طبيعة العمل في تلك الفئة قد تغيرت كثيراً. ودرس أيضا المسائل المتصلة بالتطوير الوظيفي والتقدم الوظيفي في تلك الفئة. وفي هذا الصدد، برزت بعض الآراء في سياق الاستعراض التي تفضل هيكل تصنيف واحد لفئة الخدمات العامة والفئة الفنية. ولاحظ الفريق العامل أن كثيراً من المسائل المذكورة أعلاه قد عولجت عند وضع النظام العالمي لتصنيف الوظائف لموظفي فئة الخدمات العامة. ووفقاً للمعلومات المتاحة، لا يبدو أن هناك أي مؤشر على حدوث تحول كبير في طبيعة العمل المضطلع به في إطار هذه الفئة؛ ولذلك، ينبغي إجراء استعراض لتطبيق معايير تصنيف الوظائف من أجل تقييم ما إذا كانت هناك أية مسائل تتطلب اهتمام اللجنة. ونتيجة لذلك، أوصى الفريق العامل بأن يُطلب من المنظمات معلومات عن تطبيق المعايير العالمية لتصنيف الوظائف التي أصدرتها اللجنة في عام ٢٠١٠؛ وفي حين أنه لا يلزم إجراء استعراض فوري لمعايير تصنيف الوظائف، فقد تود اللجنة النظر في هذا الاستعراض في مرحلة ما من برنامج عملها المقبل. ومن شأن ذلك أن يسمح للجنة بتقييم الحاجة إلى إجراء أي تغييرات في النظام الحالي.

٢٥ - وفيما يتعلق بفترة الخدمة الميدانية، لاحظ الفريق العامل أن استخدام هذه الفئة قد تطور منذ إنشائه في عام ١٩٤٩. وأوصى الفريق العامل بتطبيق معايير تصنيف الوظائف التي من فئة الخدمات العامة، والفئة الفنية، والمعايير المقترحة لاستخدام فئة الخدمة الميدانية.

المناقشة التي دارت في اللجنة

فئة الموظفين الفنيين الوطنيين

٢٦ - وافق ممثل شبكة الموارد البشرية على التوصيات المتعلقة بالموظفين من فئة الخدمات العامة وفئة الخدمة الميدانية. وقال إن المنظمات دعت، فيما يتعلق بفئة الموظفين الفنيين الوطنيين، إلى إظهار المزيد من المرونة. وأضاف قائلاً إن المرونة أساس مهم تستند إليه خطة الأمين العام للإصلاح، التي وُضعت في حوار وثيق مع الدول الأعضاء. واقترح أن تنظر اللجنة في الدورة الحالية في إجراء تعديلات على متطلبات الجنسية والمضمون الوطني. وتابع قائلاً إن المنظمات لا تزال مهتمة باستكشاف الخيارات في ما يتعلق باستخدام هذه الفئة في مراكز العمل التي بها مقار، مع مراعاة الاحتياجات التشغيلية للمنظمات الموجودة في المقر والميدان. ورأى أن المسألة تحتاج إلى إعادة نظر في المقصد الأصلي من "بناء القدرة الوطنية" في ضوء أسواق العمالة الماهرة السائدة في أجزاء كثيرة من العالم. وقال إن للموظفين الفنيين الوطنيين أهمية محورية في تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، التي تدعو إلى زيادة تولي زمام الأمور والتنفيذ على الصعيد الوطني. وذلك يتمشى مع الزيادات الحاصلة في الخدمات والمراكز المشتركة لتنفيذ المهام الإدارية الأساسية، التي تتطلب موظفين فنيين وطنيين يتمتعون بمزيد من الأهمية على الصعيد الإقليمي. وذكر أن وحدة التفتيش المشتركة أوصت في هذا الصدد بما يلي: "ينبغي للجمعية العامة، طبقاً للاستعراض الحالي الذي تضطلع به لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن جميع فئات الموظفين، اتخاذ إجراء في دورتها الثانية والسبعين إن أمكن، لتلبية احتياجات المنظمات من الخبرات الفنية المعيّنة محلياً لأداء المهام التي لا تقتصر على المضمون الوطني" (انظر [JIU/REP/2016/11](#)، التوصية ٥). ورأى أن زيادة المرونة في استخدام الموظفين الفنيين الوطنيين ستعزز أيضاً التطوير الوظيفي ومشاركة الموظفين. وذكر الممثل أخيراً أن التكلفة ليست العامل الوحيد أو الحاسم في المناقشة، ومع ذلك، ينبغي

للجنة أن تضع في اعتبارها التحديات المتزايدة التي يطرحها تقلص المساهمات المقدمة من البلدان المانحة الرئيسية.

٢٧ - وأعرب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن تقديره للطريقة الشفافة والمنفتحة التي اتسمت بها المشاركة في الفريق العامل. وفيما يتعلق بفترة الموظفين الفنيين الوطنيين، فيما أن الفريق العامل لم يتمكن من التوصل إلى توافق في الآراء بشأنها، فقد أيد الاتحاد تماما الخيار الذي تضمن اقتراحاً بإجراء تغييرات طفيفة. وفيما يتعلق بالفئات الأخرى، أعرب الاتحاد عن تأييده التام لتوصيات الفريق العامل. وأعرب ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن قلقه رابطته إزاء ضرورة تحقيق المساواة في الأجر عن العمل المهني المتساوي القيمة، والحفاظ على الطابع الدولي لعمل الفئة الفنية وطبيعته. وقال إن التقديرات، فيما يتعلق بمعيار الجنسية، تشير إلى أن أقل من ٢ في المائة من الموظفين الفنيين الوطنيين هم من غير المواطنين، وإن شبكة الموارد البشرية أوضحت أن هناك مستوى معيناً من القدرات لدى المواطنين في كثير من البلدان. ورأى أن استبعاد معيار الجنسية سيكون صعباً من الناحية السياسية، في ضوء التطورات العالمية الأخيرة. وبإمكان المنظمات، من ثم، أن تنقل موظفين إلى مكاتب قطرية وأن تدفع لهم مرتبات موظفين وطنيين من الفئة الفنية. وفيما يتعلق بمعيار المضمون الوطني، أشار إلى عدم وجود أساس منطقي لإزالته، نظراً إلى أن معظم الوظائف التي شملها الاستقصاء تُبقي فيما يبدو على المضمون الوطني. ورأى أن توجيه طلب إلى موظفين وطنيين بالاضطلاع بأعمال ذات طابع دولي هو بمثابة دفع مرتبات لموظفين دوليين استناداً إلى جداول مرتبات وطنية، وفي ذلك أيضاً استغلالاً لرغبة بعض الموظفين في البلدان النامية في العمل في إطار مضمون دولي مقابل رواتب أدنى. وفيما يتعلق بمسألة الآفاق الوظيفية، قال إن العديد من الموظفين الفنيين الوطنيين يطمحون إلى العمل خارج بلدانهم، فينبغي ألا يكون الحل في توسيع نطاق عملهم، والاستمرار في الوقت ذاته في دفع أجورهم على أسس محددة محلياً، بل ينبغي أن يكون في تحسين فرص حصولهم على وظائف في الفئة الفنية الدولية، مثلما فعلت منظمات كثيرة، ومثلما ينبغي لمنظمات أخرى أن تفعل. واختتم حديثه قائلاً إن لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، بالنظر إلى الشواغل المذكورة آنفاً، تفضّل الخيار الثاني الذي اقترحه الفريق العامل.

٢٨ - وذكر البرنامج الإنمائي أن تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ سيتطلب من المنظمات المشتركة في النظام الموحد تحديث أساليب ممارسة أعمالها، لا سيما في ضوء طرائق التمويل التي لا يمكن التنبؤ بها. فمعظم موظفي البرنامج الإنمائي يعملون في الميدان، ويمثل الموظفون المعينون محلياً العمود الفقري للمنظمة. وإزاء ذلك، تمثل فئة الموظفين الفنيين الوطنيين مصدراً كبيراً للمواهب، ويمكن الاعتراف بضرورة اعتماد بعض المرونة فيما يتعلق باستخدام هذه الفئة لأعمال ذات طابع دون إقليمي أو إقليمي أو دولي، إضافة إلى البعد المتعلق بالمضمون الوطني. وذكر أن المنظمات تود أن توضح أن المطلوب هو إتاحة بعض المرونة، وأنها لا تعترض استقدام موظفين من غير مواطني البلدان المستفيدة من البرامج للعمل كموظفين فنيين وطنيين داخل هذه البلدان. ورأى أن التركيز محصور في بعض الموظفين من غير المواطنين المقيمين في البلد المستفيد من البرنامج والمسموح لهم مسبقاً بالعمل.

٢٩ - وأيد ممثل الأمم المتحدة أيضاً إتاحة مزيد من المرونة. وذكر أن الجمعية العامة أقرت وظائف لموظفين وطنيين من الفئة الفنية في مركز الخدمات الإقليمية في عنتيبي، أوغندا، وأن بعض الموظفين

الفنيين الوطنيين نُقلوا، خلال أزمة فيروس إيبولا، من مونروفا إلى فريتاون ليسهموا بخبراتهم على مستوى إقليمي. وقال إن هذه الترتيبات تبيّن أنها مفيدة، وعلى الرغم من أنها اعتمدت على أساس تجريبي، لم يكن لدى الجمعية العامة أي اعتراض عليها.

٣٠ - وذكر ممثل المفوضية السامية لشؤون اللاجئين أن لدى المفوضية ٦٠٠ موظف فني وطني من الرتبة ألف إلى الرتبة دال يعملون في المفوضية، تم تحويل وظائف نحو ٢٠٠ منهم إلى وظائف فنية دولية بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٦. وقال إن وضع سياسة جديدة لتوظيف موظفين فنيين دوليين ستؤدي إلى تمكين نحو ٥٠ في المائة من الموظفين الفنيين الوطنيين من التقدم لوظائف بوصفهم مرشحين داخليين. وذكر أيضا أنه بسبب معيار الجنسية، رُفض تقدم موظفين من فئة الخدمات العامة المؤهلين من غير المواطنين بطلبات للانتقال إلى فئة الموظفين الفنيين الوطنيين. وأخيرا، قال إنه في حين كان يُطلب من الموظفين الفنيين الوطنيين أصلا العودة إلى خدماتهم الوطنية، فإن ذلك لم يحدث عادة نظرا إلى عدد من العوامل التي تشمل، في جملة أمور، ارتفاع مستويات الرواتب في النظام الموحد مقارنة بالخدمات المدنية الوطنية في العديد من البلدان المستفيدة من البرامج. وأفاد بأن المفوضية تؤيد المقترحات المتعلقة بفئة الخدمة الميدانية. غير أن الممثل ذكر أيضا أن الانتقال إلى فئة الخدمة الميدانية في المفوضية يجري أساساً انطلاقاً من فئة الخدمات العامة.

٣١ - وذكر ممثل صندوق الأمم المتحدة للسكان أن الاستعراض الحالي يتيح فرصة فريدة لتحديث الفئات وتبسيطها. فالمسائل التي تواجهها المنظمات ليست ذات بُعد وطني بحت، ويمكن أن يكون لها بُعد إقليمي أو أوسع نطاقاً. وفيما يتعلق بالتطوير الوظيفي، قال إن نحو ٢٤ في المائة من الموظفين الفنيين الدوليين في المنظمة بدأوا العمل كموظفين فنيين وطنيين. وذكر أيضا أنه في بعض بلدان منطقة الخليج، لا يمكن توظيف سوى موظفين من بلدان أخرى، لأن مستويات الرواتب غير كافية لجذب بعض مواطني منطقة الخليج. وتابع قائلاً إن الموظفين الفنيين الوطنيين في المنظمة لا يُعيّنون خارج بلد عملهم إلا في مهام قصيرة الأجل تصل إلى ستة أشهر وتشمل دفع بدل إقامة يومي. واختتم بالقول إن من الصعب التمييز بوضوح بين مهام فئة الموظفين الفنيين الوطنيين والفئة الفنية الدولية نظراً إلى أن مستوى المهارات المتوافرة لدى المرشحين المحليين يختلف من بلد إلى آخر.

٣٢ - وذكرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن نحو ٨٠ في المائة من موظفيها يعملون في الميدان، وأن المنظمة تدرك ضرورة تعزيز تولى الأمور وتنفيذها على المستوى الوطني. وقالت إن الموظفين الفنيين الوطنيين يشكلون في الوقت الراهن ١٩ في المائة من موظفيها، وإن نحو ٨٠ في المائة من الموظفين الفنيين الوطنيين هم من النساء. وذكر ممثل اليونيسيف أن ٢٤ في المائة من الموظفين الفنيين الدوليين في المنظمة بدأوا العمل كموظفين في الفئة الفنية الوطنية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الشرط الراهن المتعلق بالجنسية في فئة الموظفين الفنيين الوطنيين يؤدي إلى صعوبات أخرى، من قبيل عدم قدرة اللاجئين على تقديم طلبات لشغل وظائف وطنية من الفئة الفنية في البلدان التي تستضيفهم. وذكر ممثل الاتحاد الدولي للاتصالات أن الاتحاد شهد زيادة في الطلب على المكاتب الإقليمية في حين أن الاتحاد يقع بمعظمه في المقر. ولذلك فإنه يؤيد توسيع نطاق استخدام الموظفين الفنيين الوطنيين. وأفاد برنامج الأغذية العالمي بأن مجلسه طلب تحويل أكبر عدد ممكن من الوظائف إلى وظائف وطنية. ورأى أنه ينبغي استخدام الموظفين الفنيين الدوليين في الحالات التي يتعذر فيها العثور على موظفين محليين أو يكون هناك تقييد

لحرية تنقلهم، أو حينما تكون اعتبارات التنقل أو الاعتبارات الاستراتيجية الأخرى مهمة. فالجهات المانحة تود أن ترى مزيداً من أموالها يذهب لصالح المستفيدين من البرامج.

٣٣ - ولاحظت اللجنة أن فئة الموظفين الفنيين الوطنيين هي الفئة الأسرع نمواً بين فئات الموظفين، وهو مما يعكس تنامي أهميتها بالنسبة للمنظمات. وأقرت بأن هذه الفئة تتيح فرصة لمواطني البلدان المستفيدة من البرامج للإسهام في التنمية في تلك البلدان، وفي بناء قاعدة المعارف المتصلة بالمنظمات. ورأت أن هذه الفئة تزداد أهمية بوصفها دائرة توظيف للفئة الفنية الدولية في منظمات من قبيل اليونسيف ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وصندوق الأمم المتحدة للسكان. وفي حين يقدر معظم أعضاء اللجنة أهمية تهيئة فرص للتطوير الوظيفي لجميع فئات الموظفين، فقد رأوا أن ذلك لا يوفر الأساس المنطقي لفئة الموظفين الفنيين الوطنيين. فهذا الأساس ينبغي أن يركز بالأحرى على العمل الذي تؤديه هذه الفئة من الموظفين.

٣٤ - ونظرت اللجنة بعد ذلك في مختلف الخيارات المطروحة لإدخال تنقيحات على معايير الموظفين الفنيين الوطنيين. وأشار معظم أعضاء اللجنة في هذا الصدد إلى الاقتراح الداعي إلى تغيير اسم الفئة من "موظف فني وطني" إلى "موظف فني معين محلياً". ولم يروا أي أسباب قاهرة للقيام بذلك، وحذروا من إمكانية أن يُفسر ذلك بأنه إنشاء لفئة جديدة من الموظفين. وحذروا أيضاً من إمكانية أن يُنظر إلى ذلك بأنه يميز القيام على نطاق واسع باستقدام موظفين غير وطنيين لوظائف وطنية من الفئة الفنية، بما في ذلك أزواج الموظفين الدوليين أو موظفين من المنظمات غير الحكومية الدولية. ورأوا أن ذلك يتعارض مع الغرض المتوخى من هذه الفئة، ويمكن أن يثير إشكالية بالنسبة للدول الأعضاء.

٣٥ - وأيد بعض أعضاء اللجنة تغيير اسم فئة الموظفين الفنيين الوطنيين. وأشاروا إلى أن هناك حاجة، في بعض مناطق العالم، نظراً إلى حرية حركة اليد العاملة نسبياً بين البلدان، إلى إعادة النظر في حصر التوظيف بشكل صارم في مواطني كل بلد. ورأوا أن الفرق الرئيسي بين فئة الموظفين الفنيين الوطنيين وفئة الموظفين الفنيين الدوليين لا علاقة له بمسألة الجنسية، بل يتعلق بالفرق في طريقة التوظيف، أي ما إذا كان الموظفون معينون دولياً أو محلياً، ومن ثم، فإن مرتباتهم تحدد على أساس مختلف بموجب مبدأي نوبلمير وفليمينغ، على التوالي. ومع ذلك، في حين رأوا أنه ما زال من المطلوب التمييز إلى حد ما بين مهام الفئتين، فإن تغيير اسم الفئة إلى "موظف فني معين محلياً" سينقل رسالة مفادها أن جميع موظفي المنظمات المشتركة في النظام الموحد هم موظفون مدنيون دوليون يعملون في منظمات دولية.

٣٦ - ورأى بعض الأعضاء أن استخدام الموظفين الفنيين الوطنيين ينبغي أن يُنظر إليه في سياق توفير القدرات للمنظمات من أجل الوفاء بولاياتها بفعالية وكفاءة، وأيدوا إتاحة المزيد من السلطة التقديرية والمرونة الإداريتين في استخدام هذه الفئة. وقالوا إن الكفاءة المتصلة بالتكاليف هي اعتبار محق بالنسبة إلى المنظمات والبلدان المانحة التي تريد أن يذهب مزيد من مساهماتها لصالح المستفيدين من البرامج بدلاً من التكاليف المتصلة بالموظفين. وإذا كانت المهارات المطلوبة متوفرة لدى الموظفين الفنيين الوطنيين، فينبغي للمنظمات أن تستفيد من هذه القدرات، على سبيل المثال، فيما يتعلق بمهام المكاتب الخلفية. وأشاروا إلى أن بالإمكان تعيين موظفين فنيين دوليين في الحالات التي توجد فيها حاجة إلى معارف أو خبرات محددة أو متخصصة ليست متوفرة على المستوى المحلي. ورأوا ضرورة إعادة النظر في الموقف

المتصلب الذي يذهب إلى أن تعيين مزيد من الموظفين الفنيين الوطنيين سيؤدي إلى تآكل الطابع الدولي للمنظمات المشتركة في النظام الموحد. واعتبروا أن تعيين موظفين وطنيين يعزز الطابع الدولي للمنظمات المشتركة في النظام الموحد، لأن هؤلاء الموظفين يمثلون الدول الأعضاء التي عُيِّنوا للعمل فيها.

٣٧ - غير أن أعضاء آخرين حذروا من إعادة النظر في مسألة استخدام فئة الموظفين الفنيين الوطنيين من ناحية تحقيق وفورات فحسب. فهم يرون أن الاعتبارات الأخرى، بما في ذلك الحاجة إلى المعارف المحلية وأمن الموظفين، هي اعتبارات أكثر أهمية.

٣٨ - ولاحظت اللجنة أن الفريق العامل لم يتمكن من الاتفاق على مسألة المضمون الوطني. فبادئ ذي بدء، ليس هناك تعريف متفق عليه لماهية المضمون الوطني. ورأى معظم أعضاء اللجنة أن جميع أعمال المنظمات المشتركة في النظام الموحد هي ذات طابع دولي. ورأوا أن فرض تقييد صارم يهدف إلى قصر عمل الموظفين الفنيين الوطنيين على المسائل المتعلقة ببلد عملهم ليس واقعيًا ولا مستصوبًا، لأنه يثير التساؤل عن أسباب قيام النظام الموحد للأمم المتحدة، لا المؤسسات والمنظمات الوطنية، بتوظيفهم. وأفادوا بأن قصر عمل الموظفين الفنيين الوطنيين على المسائل الوطنية سيمنعهم أيضًا من الاستفادة بأقصى قدر ممكن من توظيفهم في الخدمة المدنية الدولية.

٣٩ - ولاحظ عدد من أعضاء اللجنة أن هناك قلقًا من أن تؤدي إتاحة أي قدر من المرونة في استخدام فئة الموظفين الفنيين الوطنيين إلى قيام المنظمات بنقلهم من بلد إلى آخر مع مواصلة دفع مرتبات محلية لهم. ورفضت اللجنة بشدة أي إجراء من هذا القبيل، لكنها أشارت إلى أن لا دليل على أن هذا الأمر سيحدث. غير أن اللجنة رأت أيضًا أن التعيينات القصيرة الأجل بالنسبة إلى الموظفين الفنيين الوطنيين ستتيح لهم اكتساب خبرة وتجربة على النطاق الدولي، وهو أمر سيعود بالنفع على تطورهم الوظيفي، مع السماح أيضًا للمنظمات بالاستفادة من معارفهم ومهاراتهم في تلبية أي احتياجات قصيرة الأجل.

٤٠ - واتفق معظم أعضاء اللجنة على لزوم عدم السماح باستخدام موظفين فنيين وطنيين في مراكز العمل التي بها مقار. وأشاروا إلى أن العمل في مراكز عمل النظام الموحد التي بها مقار يختلف في كثير من الأحيان عنه في الميدان، وغالبًا ما يكون أكثر معيارية وتوجهًا نحو السياسات العامة. ورأوا أن ليس من المستصوب، في ضوء العدد الكبير من الموظفين الدوليين في هذه المواقع، التي توجد في البلدان المتقدمة النمو، تعيين أعداد كبيرة من الموظفين الوطنيين، والتأثير بذلك سلبًا على التنوع في مراكز العمل تلك.

٤١ - وأقر معظم أعضاء اللجنة بضرورة إتاحة بعض المرونة في توظيف الموظفين من الفئة الفنية الوطنية. غير أن اللجنة رأت أيضًا أن مبادئها التوجيهية ينبغي أن تجسّد القاعدة، بدلا من أن تكون ذات طابع إملائي على نحو مفرط، فيما يتعلق بأي استثناءات. واتفقت اللجنة بعد ذلك على مجموعة من المبادئ التوجيهية بشأن المنظمات التي تستخدم هذه الفئة، على النحو المبين في المرفق الثاني. وفي هذا الصدد، شددت اللجنة على أهمية أن توافق مجالس إدارة المنظمات المشتركة في النظام الموحد على وضع أطر للسياسات في ما يتعلق باستخدام فئة الموظفين الفنيين الوطنيين، على أساس المبادئ التوجيهية للجنة، التي تتمشى على أفضل وجه مع ولايات منظماتهم.

فئة الخدمات العامة

٤٢ - وفيما يتعلق بفئة الخدمات العامة، لاحظت اللجنة أن بعض المنظمات أعربت عن رأي مفاده أن التمييز بين العمل الذي ينجزه الموظفون في الرتب العليا من فئة الخدمات العامة والعمل الذي ينجزه الموظفون في الرتب الدنيا من الفئة الفنية، أصبح أمراً صعباً. ولاحظت اللجنة أن وضع معيار التصنيف العالمي لفئة الخدمات العامة وتنقيحه استغرق عدداً من السنوات. وذكرت أن أهداف وضع المعيار تمثلت في تبسيط معايير التصنيف المتباينة الموجودة من قبل في مختلف مراكز العمل وتوحيدها. وبالإضافة إلى ذلك، فقد كان الغرض من المعيار هو الإقرار بأن عمل فئة الخدمات العامة أصبح أوسع نطاقاً وأكثر تعقيداً بسبب دمج مسارات وظيفية كانت منفصلة سابقاً. ونتيجة لذلك، أصبح عمل فئة الخدمات العامة في إطار التصنيف الموحد للفئات المهنية منظماً الآن في ثلاث مجموعات رئيسية، بدلا من المجموعات الـ ٢٨ التي كانت موجودة من قبل. ورؤي في ذلك الوقت أن من المسلم به أيضاً أن المطلوب هو توافر مستويات أعلى من المعارف وتنوع في المهارات للاضطلاع بالمهام التي كان يضطلع بها من قبل موظفون فنيون مبتدئون. وقد تم تناول العديد من المسائل التي أثارها المنظمات عند وضع معايير التصنيف العالمي. وبالإضافة إلى ذلك، لا يبدو أن البيانات المتاحة إشارة إلى أي تغييرات ملحوظة في طبيعة عمل فئة الخدمات العامة. ولذلك، يوصي الفريق العامل بأن يُطلب من المنظمات معلومات عن تنفيذ نظام تصنيف الوظائف العالمي لأنه ينطبق على فئة الخدمات العامة. واتفقت اللجنة على أن هذه خطوة ضرورية من أجل التوصل إلى فهم أي تغييرات يمكن أن تكون قد حدثت في طبيعة العمل في هذه الفئة منذ إصدار معايير التصنيف في عام ٢٠١٠.

٤٣ - وأشارت اللجنة أيضاً إلى مداولات الفريق العامل فيما يتعلق بمسائل التطوير الوظيفي. وفي هذا الصدد، لاحظت أن وضع هيكل درجات وحيد يشمل فئة الخدمات العامة والفئة الفنية هو مهمة معقدة، وليس واضحاً إن كان أي عمل من هذا القبيل سيشكل حلاً سحرياً للمسائل المتعلقة بالتقدم الوظيفي بين الفئات. ورأت أنه يجب أيضاً تقييم مسألة انتقال موظفي الخدمات العامة إلى الفئات المهنية في ضوء الحاجة إلى استقدام مواهب شابة، بتوظيف مرشحين من خارج المنظمة في المستويات الدنيا من الفئات المهنية. والواقع أن مسألة التطور الوظيفي برمتها تستحق أن تنظر فيها اللجنة. ولذلك، ينبغي للمنظمات أن تواصل وضع برامج للتطوير الوظيفي داخل الهيكل الحالي للفئات المنفصلة.

فئة الخدمة الميدانية

٤٤ - فيما يتعلق بفئة الخدمة الميدانية، أشارت اللجنة إلى أن هناك تأييداً واسع النطاق للحاجة إلى هذه الفئة أعرب عنه خلال المناقشات التي جرت في دورتها الرابعة والثمانين. ففي هذه الدورة، ذكر ممثل الأمم المتحدة أن هذه الفئة لا غنى عنها لتحقيق النجاح في تنفيذ الولايات في عمليات حفظ السلام. غير أن من الضروري مراعاة تطور عمليات حفظ السلام منذ عام ١٩٤٩. وذكر أن أحد العناصر الرئيسية لحفظ السلام يتمثل في الحاجة إلى قدرات الموظفين التي يمكن الإسراع بنشرها، إلى جانب المعارف المؤسسية والمهارات والخبرات التي يتم توظيفها فوراً عند الحاجة وتقديم الدعم المتخصص للأفراد العسكريين وأفراد الشرطة المنتشرين في بعثات حفظ السلام. وثمة جانب مهم آخر هو ضمان وجود

كادر من الموظفين الدوليين القادرين على أداء المهام التي تتطلب حرية التنقل والحياد والتعامل مع المعلومات الحساسة، أو المهام التي تنطوي على مخاطر بالنسبة إلى الأمم المتحدة و/أو موظفيها المحليين.

٤٥ - وأشارت اللجنة إلى أن المهام ومستوى المسؤوليات في فئة الخدمة الميدانية لها ما يقابلها في فئة الخدمة العامة (خ م-٥ وما دونها) وفي الفئة الفنية (خ م-٦ و خ م-٧). وفيما يتعلق بمسألة تحويل الرتبتين العُليين خ م-٦ و خ م-٧ إلى الفئة الفنية الدولية أثناء فترة انتقالية محددة، اتفق الفريق العامل عموماً على أن ذلك قد يغلق الباب أمام ترقية موظفي الخدمة الميدانية من الرتب الدنيا إلى هاتين الرتبتين. غير أن بعض المشاركين رحبوا باعترام الأمانة العامة للأمم المتحدة النظر في تحويل الوظائف في مجالات الإدارة والموارد البشرية والشؤون المالية التي بالرتب خ م-٦/٦ إلى ف-٣/٣-٤ بمرور الوقت.

٤٦ - وبالنظر إلى أوجه التشابه في طبيعة العمل في فئة الخدمة الميدانية مع تلك الموجودة في الخدمات العامة والفئة الفنية، اتفقت اللجنة على أنه يمكن استخدام معايير التصنيف هذه لتقييم وظائف الخدمة الميدانية. ومع ذلك، من الضروري استعراض التناظر القائم بين رتب الخدمة الميدانية والخدمات العامة والفئة الفنية الدولية.

٤٧ - ورأت اللجنة أن توصيات الفريق العامل تتناول المسائل العامة المتعلقة بفئة الخدمة الميدانية. ولذلك، أيدت اللجنة معايير استخدام هذه الفئة على النحو الذي اقترحه الفريق العامل.

قرارات اللجنة

٤٨ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) توصية الجمعية العامة بالمبادئ التوجيهية لاستخدام فئة الموظفين الفنيين الوطنيين، على النحو المبين في المرفق الثاني؛

(ب) توصية الأمين العام للأمم المتحدة بما يلي:

١' ينبغي تصنيف الوظائف في فئة الخدمة الميدانية بناء على معايير تصنيف وظائف فئة الخدمات العامة والفئة الفنية التي وافقت عليها اللجنة؛

٢' ينبغي للأمم المتحدة والمنظمات التي تستخدم جداول مرتبات الخدمة الميدانية أن تؤكد، بالتشاور مع أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، التناظر بين رتب الخدمة الميدانية ورتب الخدمات العامة والفئة الفنية؛

٣' ينبغي اعتماد المعايير التي وضعت لاستخدام فئة الخدمة الميدانية، في أي وظيفة ورتبة، على النحو المبين في المرفق الثالث؛

(ج) توجيه طلب إلى أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بالتماس معلومات عن معدل تنفيذ المنظمات المشتركة في النظام الموحد معيار التصنيف العالمي لفئة الخدمات العامة، وتقديم المعلومات في دورتها السابعة والثمانين.

باء - الدراسة المتصلة بإدارة الأداء والاقترحات المتعلقة بحوافز الأداء

٤٩ - نظرت اللجنة في دورتها الخامسة والثمانين في طلبات الجمعية العامة، على النحو الوارد في قرارها ٢٤٤/٧٠، القيام بجملة أمور منها ما يلي:

(أ) إجراء دراسة عن مخططات إدارة الأداء في المنظمات المشتركة في النظام الموحد، وتقديم توصيات بشأن منح حوافز على الأداء، على أساس الكفاءة، لا تتعلق بتقديم مكافآت نقدية، مثل إمكانية منح زيادات معجلة في الدرجات، واستعراض توصياتها الواردة في المرفق الثالث لتقريرها لعام ٢٠١٥ (A/70/30) في ضوء النتائج التي ستتوصل إليها، وتقديم تقرير عن ذلك في موعد أقصاه الدورة الثانية والسبعون للجمعية العامة؛

(ب) إجراء دراسة مفصلة عن الترتيبات الإدارية والترتيبات المتعلقة بالميزانية اللازمة لإرساء نظام للمكافآت النقدية، بما في ذلك آليات للتمويل والرقابة والمساءلة، وتقديم تقرير عن ذلك في موعد أقصاه الدورة الثانية والسبعون للجمعية العامة.

٥٠ - وكانت الأمانة العامة قد طلبت من المنظمات المشتركة في النظام الأمم المتحدة الموحد معلومات إضافية لاستكمال المعلومات التي جمعت من قبل أثناء الاستعراض الشامل لنظام التعويضات. ونظرا إلى مرور فترة زمنية قصيرة نسبيا على تقديم اللجنة توصيات إلى الجمعية العامة، لوحظ عدم حدوث أي تغييرات رئيسية فيما يتعلق بمجال تقدير الأداء ومكافآته.

٥١ - ومع ذلك، اقترح أن تنظر اللجنة في تنقيح إطار التقدير والمكافآت فيما يتعلق بإعادة وضع حد أقصى عام للميزانية بشأن مخططات المكافآت والتقدير والمكافآت النقدية الفردية.

المنافشة التي دارت في اللجنة

٥٢ - ذكر ممثل شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين أن المنظمات تولي اهتماما كبيرا لتحسين ممارسات إدارة الأداء. وقد اجتمع مؤخرا فريق عامل معني بالموضوع لمناقشة التقدم المحرز والتجارب والدروس المستفادة. وعند النظر في هذه المسألة، فإن جميع الجوانب، بما في ذلك إدارة الأداء المتدني، جديرة بالاهتمام. وقد نفذت بعض المنظمات ذات الممارسات الراسخة في مجال إدارة الأداء إجراءات شاملة في ما يتعلق بمنح مكافآت على الأداء، بالنظر إلى أن توافر قدر معين من النضج في نظام إدارة الأداء يشكل مطلباً هاماً. ومع ذلك، فإن اهتمام المنظمات في الموضوع أخذ في التزايد، وأعرب عن ترحيب المنظمات بالنتائج. وأشار إلى أن أحد الأسس المنطقية لإبطاء تواتر العلاوة في درجة الوظيفة كان تحرير الموارد التي يمكن توجيهها نحو تمويل مكافآت الأداء. وأشار أيضا إلى أنه، استنادا إلى الممارسات الخارجية السائدة، اقترح م ظروف ميزانية يصل إلى ١,٥ في المائة من تكاليف الموظفين، رهنا بقرارات الهيئات الإدارية المسؤولة.

٥٣ - وأشار ممثلو اتحادات الموظفين إلى أن هذه المسألة يجب أن يُنظر فيها في سياقها العام: فمعظم المؤسسات لا تتيح للمديرين استخدام أنجع أداة لإدارة الأداء، وهي الترقية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن العمل بمبدأ منح الدرجات كل عامين، أدى إلى وفورات هائلة، أعيدت إلى الموظفين. ومن وجهة نظر اتحادات الموظفين، فإن الترقيات، إلى جانب الزيادات المعجلة، تتيح للموظفين والإدارة استثمارا طويل

الأجل في إدارة الأداء، في حين تشكل المكافآت النقدية نهجا قصير الأجل إلى حد كبير. فالمكافآت النقدية تتوقف على وجود نظام فعال لقياس الأداء، وليس ثمة أدلة كثيرة تشير إلى ثقة الموظفين في هذا الصدد. وعلاوة على ذلك، فإن قياس الأداء على نطاق المنظمة يثير صعوبات تتعلق بالاختلافات في المهام المضطلع بها (مثل مقارنة المترجمين الشفويين بخبراء اللوجستيات أو الإحصائيين). وبالإضافة إلى ذلك، فإن المكافآت المادية لا تتناسب وثقافة الأمم المتحدة، التي تتطلب عملاً جماعياً وسلطة تقديرية في الجانب السياسي.

٥٤ - وذكر ممثل برنامج الأغذية العالمي أن الحد الأقصى المقترح للميزانية ينبغي أن ينظر إليه باعتباره دليلاً. وأضاف قائلاً إن لدى منظمته نظاماً قوياً لتقييم الأداء. ولكن عند تصميم نظم تقدير الأداء ومكافآته، فمن المهم التأكد من عدم نشوء ثقافة استحقاق فيما يتعلق بالمكافآت. وأضافت ممثلة المنظمة العالمية للملكية الفكرية قائلة إن منظمته قد بدأت ببرنامج صغير قبل حوالي خمس سنوات. ولوحظ منذ ذلك الحين، حدوث تحول إيجابي كبير في المواقف فيما يتعلق بالبرنامج. وذكر ممثل صندوق الأمم المتحدة للسكان أنه رغم اهتمام منظمته بمبدأ "الأجر حسب الأداء"، لا يُتوقع حدوث المزيد في هذا المجال بالنظر إلى مشاكل التمويل التي تواجه منظمته. وأشار أيضاً إلى أن ولايات بعض المنظمات قد تجعل من الأسهل تطبيق مفهوم الأجر حسب الأداء. وعلاوة على ذلك، فإن نظم تقييم الأداء في المنظمات تقف عند مراحل مختلفة من النضج.

٥٥ - وأشارت اللجنة إلى أن فريقاً عاملاً معنياً بمخاوف الأداء وغير ذلك من مسائل الموارد البشرية أنشئ أثناء الاستعراض الشامل الذي جرى مؤخراً لنظام الأجور، ليقترح جملة أمور منها إجراء تنقيحات على الإطار القائم للاعتراف بالأداء ومكافآته، الذي نُفح آخر مرة في عام ١٩٩٧. واستناداً إلى هذه المقترحات وما تلاها من مناقشات، اتفقت اللجنة على مجموعة من التدابير المتعلقة بمجال إدارة الأداء، بما في ذلك تنقيح تواتر الزيادة في الدرجة الوظيفية، كما قُدمت إلى الجمعية العامة في عام ٢٠١٥.

٥٦ - وأقر عدد من أعضاء اللجنة بأن مسألة توافر فرص للتطوير الوظيفي يشكل تحدياً في العديد من المنظمات المشتركة في النظام الموحد. ويختلف هذا الوضع عما هو عليه في بعض نظم الخدمة المدنية الوطنية، حيث توجد فرص أكبر نسبياً للتقدم الوظيفي. وبالإضافة إلى ذلك، أشار العديد من الأعضاء إلى الحالة العامة فيما يتعلق بعدم كفاية فرص التدريب والتطوير من حيث صلتها بالتطوير الوظيفي.

٥٧ - وبينما أقر أعضاء آخرون في اللجنة بمسائل التدريب والتطوير الوظيفي في النظام الموحد، فقد رأوا بالفصل بين مسألتَي الأداء والترقيات. فلا ينبغي أن يُنظر إلى الأداء المتميز في رتبة ما باعتباره مؤشراً على أداء جيد محتمل في رتبة أعلى. فينبغي تقييم المرشحين بناء على الكفاءات المحددة والمهارات والمؤهلات الأخرى المطلوبة في كل رتبة لكل وظيفة، وهو الأمر الذي يشكل أساس نظام الرتبة في الوظيفة في النظام الموحد. وبالإضافة إلى ذلك، فقد أعربت الجمعية العامة عن تفضيلها اتباع الأمانة العامة للأمم المتحدة نظاماً للتوظيف تكون فيه جميع الوظائف مفتوحة أمام المرشحين الخارجيين والداخليين على حد سواء دون تمييز بين هاتين المجموعتين من حيث الأولوية للنظر فيها.

٥٨ - وتقرّ المقترحات المقدمة من اللجنة إلى الجمعية العامة بالحاجة إلى المرونة في مجال إدارة الأداء. وهذه المرونة أمر مستصوب للغاية، نظراً لاختلاف الاستراتيجيات والثقافات في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة (انظر القرار ٢١٦/٥٢، الجزء الثالث - باء).

٥٩ - ولاحظ بعض أعضاء اللجنة أن الجهود التي تبذلها المنظمات في مجال إدارة الأداء تسير في الاتجاه الصحيح، على الرغم من بطء التقدم المحرز نسبياً منذ عام ١٩٩٧. وأقر العديد من الأعضاء بأن كل منظمة تختلف من حيث ثقافتها ومتطلباتها. وأقر أعضاء اللجنة بأن مسألة إدارة الأداء وتقدير الأداء هي مجال صعب. وقد يكون عمل بعض المنظمات أكثر ملاءمة منه لدى غيرها لتطبيق المكافآت القائمة على أساس جماعي و/أو فردي. وعلاوة على ذلك، ينبغي الإقرار بالاختلافات في مصادر التمويل، وحالة الميزانية في المنظمات. ولذلك، فإن هناك اتفاقاً عاماً على أن من غير المستصوب أن يُطلب من جميع المنظمات تنفيذ برامج لتقديم مكافآت نقدية.

٦٠ - ولاحظت اللجنة أن المقترحات التي أوصت بها إلى الجمعية العامة في عام ٢٠١٥ تضمنت أحكاماً بخصوص التقدير وتقديم المكافآت النقدية وغير النقدية على أساس جماعي وعلى أساس فردي، ومبادئ توجيهية للتعامل مع التقصير في الأداء، الذي يشكل أحد المجالات الهامة. ولا يقصد بقائمة المكافآت غير النقدية أن تكون شاملة، بل يمكن أن تعرض المنظمات المكافآت التي تراها مناسبة. وبينما أيد بعض أعضاء اللجنة استخدام أسلوب الزيادات المعجلة في الدرجة بهدف الحفز على الأداء، ورأوا أن المسألة تستحق مزيداً من الدراسة، فقد لاحظ معظم الأعضاء أن هذا الاستخدام يستلزم استمرار المكافآت ويدخل في حساب المعاش التقاعدي، كما يظهر في المثال الوارد في المرفق الرابع. وتوصلت اللجنة إلى نفس الاستنتاج السابق، بما في ذلك الاستنتاج الوارد خلال الاستعراض الشامل لنظام الأجور (انظر A/70/30، الفقرة ٢٦٩). ونتيجة لذلك، لم يُدرج استخدام هذه العلاوات في الإطار المقترح لبرامج التقدير والمكافأة.

٦١ - ولاحظت اللجنة أن المنظمات التي ترغب في تنفيذ نظم للتقدير والمكافآت ستحتاج إلى طلب تمويل ثابت من خلال عمليات الميزانية العادية فيها. وفي هذا الصدد، نظرت اللجنة في اقتراح إعادة وضع حد أقصى عام للميزانية يبلغ ١,٥ في المائة بالنسبة إلى تكاليف المكافآت النقدية وغير النقدية، وأشارت إلى الإنفاق الحالي لبعض المنظمات التي تبلغ عن هذه الأرقام، على النحو المبين في المرفق الخامس. وعبرت اللجنة ككل عن رأي مفاده أن وضع حد أقصى عام يبلغ ١,٥ في المائة هو أمر مفيد، لأن من شأنه أن يوفر آلية رقابة للميزانية ضمن إطار التقدير والمكافآت. وشددت اللجنة على أن هذا الحد هو حد أقصى عام يمكن أن تصمم المنظمات في حدوده برامجها الخاصة بما استناداً إلى الاحتياجات والظروف الخاصة بها.

٦٢ - ونظرت اللجنة أيضاً في تنقيح لمقترحها المتعلق بالمكافآت الفردية. وقد تضمن الاقتراح الأصلي الذي قدم إلى الجمعية العامة في عام ٢٠١٥ توجيهات إلى المنظمات بأن تكون المكافآت النقدية الفردية في شكل مبالغ مرنة تتراوح قيمتها بين ٥ إلى ١٠ في المائة من صافي المرتب الأساسي. وهناك تساؤل يُثار بشأن ما إذا كان يمكن أن يُفسر ذلك بأن قصد اللجنة هو الأخذ بمحد أدنى للمبلغ المقدم كمكافأة نقدية، وهو ما ليس كذلك. وأثير تساؤل بشأن ما إذا كان استخدام مكافآت نقدية أكبر قيمة سيكون له تأثير أكبر على الأداء. إلا أن اللجنة، من أجل تفادي أي مسائل تتعلق بالفهم، وللمحافظة على بعض المرونة، رأت أن من الحكمة أن تعيد صياغة توجيهاتها في هذا الصدد، وتحدد أن المكافآت النقدية ينبغي أن تكون في شكل مبالغ مالية مرنة تصل كحد أقصى إلى ١٠ في المائة من صافي المرتب الأساسي.

٦٣ - واعترفت اللجنة بالأهمية الأساسية لدور المديرين في أي نظام ناجح لإدارة الأداء. ولاحظت اللجنة أن مجموعة التدابير التي اقترحتها على الجمعية العامة متماشية وأفضل الممارسات في مجال إدارة الأداء، إذ تتضمن برنامجا تدريبيا للمديرين وإرشادات بخصوص تقييم الأداء تقرّ بأهمية التواصل المستمر بين الموظفين ومديريهم في تقييم الأداء خلال فترة معينة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الإطار يشجع على إنشاء هيئات لاستعراض الأداء لضمان تطبيق تقديرات الأداء بموضوعية ودقة، وهو أمر يوفر آلية هامة للرقابة الإدارية.

٦٤ - وجرى التسليم عموما بأن التقدم المحرز في هذا المجال مستمر ويسير في الاتجاه الصحيح، كما يدل على ذلك تجدد الاهتمام من جانب بعض المنظمات. وقد نفذ عدد من المنظمات على مر السنين برامج للتقدير وتقديم المكافآت على درجات متفاوتة النطاق، ومنها مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة التنمية الصناعية، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية. ووفقا للمعلومات المقدمة من منظمة الطيران المدني الدولي، نفذت المنظمة أيضا برنامجا مشابها في الآونة الأخيرة. ونظرا لأهمية الموضوع، أشارت اللجنة إلى أنها ستواصل متابعة التطورات في هذا المجال على أساس منتظم.

قرارات اللجنة

٦٥ - قررت اللجنة التأكيد على توصيتها السابقة إلى الجمعية العامة فيما يتعلق باقتراح المبادئ والمبادئ التوجيهية لتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء (انظر A/70/30، المرفق الثالث)، مع الإضافات التالية:

(أ) وضع حد أقصى عام لميزانية المكافآت النقدية وغير النقدية لا يتجاوز ١,٥ في المائة من التكاليف المتوقعة للأجور في المنظمة (أي صافي أجور الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، ومراتب فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها)؛

(ب) وضع حد أقصى يصل إلى ١٠ في المائة من صافي المرتب الأساسي (في حالة الموظفين الدوليين من الفئة الفنية والفئات العليا، بدون تسوية مقر العمل) للمكافآت النقدية الفردية.

٦٦ - ويرد في المرفق السادس من هذا التقرير الاقتراح المنقح للمبادئ والمبادئ التوجيهية المتعلقة بتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء.

٦٧ - وقررت اللجنة أيضا أن على المنظمات استخدام التدابير الواردة في المرفق السادس كمبادئ توجيهية، رهنا بموافقة الجمعية العامة، وحثت المنظمات على مواصلة جهودها في مجال إدارة الأداء من أجل تحسين أداء المنظمة ككل.

جيم - استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي: عوامل إجمال الراتب، وانعكاس الدخل، وخيارات لتحديث الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي على أساس الجدول الموحد، وبالنسبة للموظفين غير المصنفين في رتب

الدورة الرابعة والثمانون

٦٨ - شرعت اللجنة في إجراء استعراض للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، واستعرضت وثيقة تصف المنهجية المتبعة من أجل تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، على النحو الذي اعتمده الجمعية العامة في القرار ٢٠٨/٤١، وتطور العناصر ذات الصلة. وتم النظر في قائمة أولية بالمسائل التي تم تحديدها بالتشاور مع أمانة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وكذلك في خريطة طريق للاستعراض. ونصت خريطة الطريق المقترحة على استكمال ممارسة اللجنة في دورتها السابعة والثمانين، وإبلاغ الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية بشكل دائم بالتقدم المحرز على النحو الواجب، وتقديم تقارير عن النتائج إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين.

المناقشة التي دارت في اللجنة

٦٩ - أكدت شبكة الموارد البشرية على الحاجة إلى إجراء استعراض متأن للمسائل وتحليلها الاكتواري الدقيق قبل التوصل إلى قرارات، بغية تجنب أي أثر سلبي على استدامة صندوق المعاشات التقاعدية. واتفقت الشبكة عموماً مع قائمة المسائل المقترحة للنظر فيها. وأشارت كذلك إلى أن إجراء تحليل دقيق لجميع السيناريوهات المتعلقة بتعديل منهجية تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ينبغي أن يتم بالتعاون الوثيق مع أمانة صندوق المعاشات التقاعدية والمنظمات المشاركة فيه، مع التعديل المؤقت للجدول المطبق حالياً في ذات الوقت. وتبجد الشبكة التبسيط الإداري، وإن كانت مستعدة لتقييم الخيارات المقترحة من أجل حساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. ولكن ينبغي تجنب أي عواقب غير مقصودة، كما ينبغي أن يكون ثمة احترام تام لحقوق التقاعد المكتسبة للموظفين العاملين حالياً. وأخيراً، أعربت الشبكة عن عدم اقتناعها التام بضرورة إجراء تحليل آخر لقابلية المقارنة بين نظام المعاشات التقاعدية في الأمم المتحدة ونظام تقاعد الموظفين الاتحاديين في الولايات المتحدة الأمريكية في هذه المرحلة، بالنظر إلى أن دراسة مماثلة أجريت منذ وقت غير بعيد.

٧٠ - واتفقت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين مع قائمة المسائل المقترحة وخارطة الطريق، ولكنها نبها إلى أن الاستعراض ينبغي ألا يؤثر على الحقوق المكتسبة للموظفين. وتساءل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عما إذا كان من الضروري إجراء دراسة كاملة لقابلية المقارنة. وبالإضافة إلى ذلك، فقد أيد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، وبدعم من لجنة التنسيق واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين، إجراء استعراض متأن وحذر، لا سيما بالنسبة للفئة الفنية، بالنظر إلى التغييرات التي أدخلت على مجموعة عناصر الأجر. وذكر اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أنه يفضل إجراء إعادة حساب دورية لجدول الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي، كما هو متبع مع فئة الخدمات العامة، وأن إجمال الراتب يجب أن يتم بإدراج بدل الزوج المعال في الأجر الصافي. ورأت لجنة التنسيق أنه يلزم إجراء مزيد من التحليل فيما يتعلق بما إذا كان ينبغي إدراج بدل الزوج المعال، واستخدام معدل

الإعالة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين أو استخدام معدل غير المعيل لهذه الاقتطاعات في حساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين في الفئة الفنية. ودعا اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين إلى النظر في الشواغل التي أعرب عنها الموظفون الميدانيون، الذين عادة ما تكون فترة عملهم أقصر في المنظمات، ويواجهون وضعاً غير مؤات نسبياً فيما يتعلق بمعاشاتهم التقاعدية. وتساءل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أيضاً عما إذا كان التداخل في جدول المرتبات يسهم في انعكاس الدخل.

٧١ - وأشارت اللجنة إلى قرارها الذي اتخذته في الاستعراض السابق بأن بعض المسائل المتعلقة بالأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ستُرى ويعد النظر فيها دورياً. وأشارت اللجنة أيضاً إلى عزمها على دراسة جميع تلك المسائل بطريقة شاملة بعد اعتماد مجموعة عناصر الأجر الجديدة بالنسبة للموظفين في الفئة الفنية.

٧٢ - ولاحظت اللجنة أن الانتقال إلى جدول المرتبات الموحد هو عنصر جديد من عناصر الاستعراض، وأن معظم المسائل الأخرى تتطلب أن يعاد النظر فيها على الرغم من أنه قد نُظر فيها من قبل. وفيما يتعلق بمسألة انعكاس الدخل، حددت اللجنة عنصرتين من العناصر الرئيسية التي تسهم في انعكاس الدخل: اختلاف عوامل إجمال الراتب المستخدمة في حساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بين فئة الخدمات العامة والفئة الفنية، والتفاوت في معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. وبينما أقرت اللجنة بوجود هذه الأسباب، فهي تعتقد أنه ينبغي إعادة النظر فيها. واتفق أيضاً على الحاجة إلى تحديث الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين بحيث يعكس التطورات المستجدة فيما يتعلق بالضرائب الوطنية. وأعرب أيضاً عن رأي مفاده أنه ينبغي اعتبار الترجيح جزءاً من استعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين.

٧٣ - وفيما يتعلق بالبنود المقترحة الأخرى، لاحظت اللجنة الاقتراح الداعي إلى إجراء دراسة جديدة لقابلية المقارنة بين نظام المعاشات التقاعدية في الأمم المتحدة ونظام تقاعد الموظفين الاتحاديين في الولايات المتحدة في المرحلة الأولى من الاستعراض. وقد تساءل بعض الأعضاء عن توقيت الدراسة، رغم تأييدهم لها بوجه عام. وإذ تشير اللجنة إلى أن الدراسة السابقة وجدت أن نظامي الاستحقاق هذين متشابهان، فقد وافقت على إجراء الدراسة في مرحلة لاحقة من الاستعراض، آخذة في الاعتبار الأثر الناجم عن أي تغييرات تؤثر في الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

٧٤ - وطلب ممثل منظمة الطيران المدني الدولي أن تضاف إلى القائمة إجراءات حساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين غير المصنفين في رتب وفق مجموعة عناصر الأجر المنقحة. واتفقت اللجنة على أن المسألة سوف تعتبر جزءاً من الموضوع الأوسع نطاقاً، وهو إعادة حساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي على أساس الجدول الموحد.

٧٥ - واقترح ممثل منظمة الطيران المدني الدولي أيضاً النظر في استعراض استحقاقات المعاش التقاعدي لكبار الموظفين المتضررين من القيود على مدة العقود. وأشارت اللجنة إلى أن المسألة لا تتعلق باستعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، وهي تقع خارج نطاق اختصاصها، واقترحت أن يوجه الطلب إلى أمانة صندوق المعاشات التقاعدية.

٧٦ - وأشار الأعضاء إلى الأثر الطويل الأمد المحتمل للاستعراض على العديد من سمات نظام المعاشات التقاعدية، بما في ذلك مستوى الاشتراكات في صندوق المعاشات التقاعدية، والمعاشات التقاعدية اللاحقة للموظفين، والحالة الاكتوارية لصندوق المعاشات التقاعدية. ولذلك فمن المهم أن يتم اتخاذ جميع قرارات اللجنة وتوصياتها على أساس تحليل سليم ودقيق وشامل، مع توضيح جميع الآثار الإدارية والمالية والاكتوارية وغيرها. ولذلك فإن التشاور الوثيق مع أمانة صندوق المعاشات التقاعدية طوال هذه العملية هو أمر أساسي للوصول إلى نتيجة ناجحة. وأشارت اللجنة أيضا إلى أن الاستعراض سيجري دون المساس بالحقوق المكتسبة للموظفين الحاليين.

٧٧ - وأعربت اللجنة عن موافقتها العامة على القائمة المقترحة وخارطة الطريق للاستعراض. واتفقت كذلك على لزوم بيان النهج المختلفة بعناية، مع إجراء أقصى قدر ممكن من التقييم لآثارها المحتملة. وسيتم عندئذ تجميع مجمل الآثار المالية، والنظر فيها في المرحلة النهائية من عملية الاستعراض. وفي ضوء نطاق الاستعراض وتعقيده، أقرت اللجنة بالحاجة إلى إنشاء فريق عامل.

قرارات اللجنة

٧٨ - أقرت اللجنة البنود التالية التي يتعين النظر فيها في إطار استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي:

- (أ) انعكاس الدخل (وهو ظاهرة يكون بموجبها الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمات العامة أعلى منه لدى موظفي الفئة الفنية عند نفس المستوى من الدخل الصافي)؛
- (ب) تنقيح جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية، باستخدام إجراء التعديل المؤقت، أو إعادة حساب الجدول باستخدام المنهجية المعتمدة، بما في ذلك إجراء حساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين غير المصنفين في رتب؛
- (ج) النظر في خيارات إعادة حساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية وفق مجموعة عناصر الأجر المنقحة؛
- (د) استعراض عوامل إجمال الراتب المطبقة على الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة؛
- (هـ) تحديث الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين؛
- (و) إجراء دراسة لقابلية المقارنة بين نظام المعاشات التقاعدية في الأمم المتحدة ونظام تقاعد الموظفين الاتحاديين في الولايات المتحدة.

الدورة الخامسة والثمانون

٧٩ - وفقا لخريطة الطريق المعتمدة، نظرت اللجنة في عوامل إجمال الراتب المستخدمة في المنهجية المنطبقة على الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة، ونظرت في ظاهرة انعكاس الدخل، وفي خيارات إعادة حساب جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين في الفئة الفنية والموظفين غير المصنفين في رتب على أساس جدول المرتبات الموحد.

٨٠ - وفيما يتعلق بعوامل إجمال الراتب، عُرض على اللجنة عدد من المقترحات المتعلقة بالتعديل، مع الأخذ في الاعتبار التغييرات ذات الصلة في النظام الموحد منذ تحديد تلك العوامل، بما في ذلك الزيادة في السن الإلزامية لانتهاؤ الخدمة، وفي الحد الأقصى لمعدلات تراكم استحقاقات المعاش التقاعدي، والاختلاف النسبي في متوسط مدة الخدمة بين موظفي الفئة الفنية وموظفي فئة الخدمات العامة.

٨١ - وطُرح خياران لتغيير حساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي من أجل بيان شطب معدل الإعالة من رواتب موظفي الفئة الفنية، والذي كان يمثل نقطة مرجعية في حساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي قبل العمل بنظام جدول المرتبات الموحد. وبموجب الخيار الأول، يُضاف بدل الزوج المعال إلى الأجر الصافي من أجل إيجاد نقطة بداية الحساب، وهو ما من شأنه أن يؤمن استمرار استخدام معدلات الإعالة الواردة في الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. وبموجب الخيار الثاني، يتم الحساب استناداً إلى معدلات جدول المرتبات الموحد فقط، مع تطبيق معدلات غير المعيل الواردة في الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين على كلتا فئتي الموظفين.

٨٢ - وقد أدت الزيادة في عدد الدرجات من ٦ إلى ١٠ ضمن الرتبة مد-٢ في جدول المرتبات الموحد إلى الحاجة إلى إجراء استعراض لصيغة حساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين غير المصنفين في رتب، وهي الصيغة التي وُضعت على أساس أعلى درجة في الرتبة مد-٢. وكان هناك خياران من أجل بيان هذا التغيير، الأول هو الإبقاء على النقطة المرجعية عند الدرجة الأعلى الجديدة والأكبر قيمة، والسماح بزيادات طفيفة في المبالغ الناتجة، وأما الثاني فهو الإبقاء على مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، وتعديل صيغة الحساب لتحقيق ذلك الهدف.

٨٣ - وقُدّم إلى اللجنة تحليل أولي لانعكاس الدخل. وأظهرت النتائج أنه، رغم أن هذه الظاهرة موجودة في أصل الصيغة الحسابية بالنسبة للموظفين في الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة، فإن الحالات الفعلية التي يحدث فيها انعكاس الدخل (أي عندما يتقاعد موظفو الفئة الفنية عند رتب ودرجات يكون فيها الأجر الداخل في حساب معاشهم التقاعدي متداخلاً مع نظيره لدى زملائهم في فئة الخدمات العامة) ما زالت قليلة نسبياً.

المناقشة التي دارت في اللجنة

٨٤ - رحبت شبكة الموارد البشرية بالمعلومات والخيارات المطروحة، لكنها أعربت عن رأي مفاده أن من الضروري إجراء المزيد من التحليل للتأكد من الأثر المحتمل للتغييرات المقترحة في اشتراكات الموظفين والمنظمة، فضلاً عن أثر ذلك على الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. وتؤيد الشبكة إنشاء فريق عامل، بمشاركة المنظمات واتحادات الموظفين، لاستعراض المقترحات وما يترتب عليها من عواقب بمزيد من التفصيل وبطريقة شاملة. وأعربت أيضاً عن تأييدها الإبقاء على الصيغة الحالية لحساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين غير المصنفين في رتب إلى أن تبت اللجنة في جميع العناصر الأخرى المتعلقة بالأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين في الفئة الفنية.

٨٥ - وأيد اتحادات الموظفين إنشاء فريق عامل ليوصل تحليل المقترحات وآثارها العملية. وأعربت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن تفضيلها استخدام عوامل إجمال الراتب نفسها لفئتي الموظفين، وإدراج بدل الزوج المعال، واستمرار استخدام معدلات الإعالة

للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، لحساب الأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي للموظفين في الفئة الفنية.

٨٦ - وفي أثناء تبادل بعض الأعضاء وجهات النظر الأولية بشأن الخيارات المطروحة، كان هناك تفضيل قوي لاستخدام جدول المرتبات الموحد لوحده، بدون إضافة بدل الزوج المعال، كنقطة بدء لتحديد الأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي، في ضوء القرارات الأخيرة للجمعية العامة بشأن هيكل المرتبات المنقح. ولكن معظم الأعضاء رأوا أن هناك حاجة إلى إجراء مزيد من البحوث للبت في جدوى هذه الخيارات.

٨٧ - واعترفت اللجنة بالطابع المعقد للمسائل المعنية، والترابط بين مختلف العناصر المعروضة. وفي حين أحاطت اللجنة علماً بالإيجابيات والسلبيات النسبية للخيارات المقدمة، فقد خلصت إلى أن من السابق لأوانه البت في أي منها في المرحلة الراهنة. ورأت أن إجراء مزيد من التحليل الكلي لجميع الخيارات، بالاقتران مع استعراض الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، أمر ضروري من أجل التوصل إلى قرارات متوازنة وشاملة.

٨٨ - وبالإضافة إلى ذلك، رأت اللجنة أن من المهم، عند وضع الجدول المنقح للأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي، أن يؤخذ أيضاً في الاعتبار الأثر المحتمل للتغييرات المقترحة في المجالات الأخرى ذات الصلة، مثل الآثار المالية والاكتوارية على صندوق المعاشات التقاعدية أو التعديل المحتمل للاشتراكات في صندوق المعاشات التقاعدية. وستكون المدخلات المقدمة من أمانة صندوق المعاشات التقاعدية مفيدة في هذا الصدد.

٨٩ - وقررت اللجنة إنشاء فريق عامل يكلف بمهمة مواصلة استكشاف جميع الخيارات المقترحة، بالترابط الوثيق مع استعراض الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. وينبغي للفريق العامل إجراء التحليل اللازم، وإجراء عمليات محاكاة، وتقييم التغييرات المقترحة على نحو شامل، وإبلاغ ما يتوصل إليه من نتائج إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية.

قرارات اللجنة

٩٠ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) إنشاء فريق عامل، بمشاركة أعضاء اللجنة وممثلي المنظمات واتحادات الموظفين، على أن تدعمه أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، بالتنسيق مع أمانة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة؛

(ب) توجيه طلب إلى الفريق العامل بالمضي قدماً بجميع الخيارات المقترحة فيما يتعلق بعوامل إجمال الراتب ومواءمة الأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي، مع هيكل المرتبات المنقح، بالترابط الوثيق مع استعراض الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، وتقديم تقرير عن استنتاجاته إلى اللجنة في دورتها السادسة والثمانين.

الفصل الرابع

شروط الخدمة السارية على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

ألف - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

٩١ - قدمت الجمعية العامة، في قرارها ١٩٨/٤٤ (الجزء الأول - حاء، الفقرة ١)، مفهوم جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، الذي بدأ العمل به اعتباراً من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠. وقد أعدّ الجدول بالرجوع إلى الجدول العام لمرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، وهي حالياً الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة. وتُجرى تعديلات دورية على أساس مقارنة صافي المرتبات الأساسية لموظفي الأمم المتحدة، عند النقطة المرجعية المحددة في الجدول (الرتبة ف-٤، الدرجة السادسة)، بالمرتبات الأساسية المقابلة لنظرائهم في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة (الدرجة الرابعة في الرتبين ع-١٣ و ع-١٤، بعامل ترجيحي نسبته ٣٣ في المائة و ٦٧ في المائة على التوالي).

٩٢ - وطُبقت زيادة بنسبة ١ في المائة في الجدول العام الأساسي للخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧. وبالإضافة إلى ذلك، أُجريت تغييرات في ما يتعلق بجدول معدل الضريبة ومبالغ الاقتطاعات لعام ٢٠١٧. وعلى المستوى الاتحادي، ارتفعت شرائح الدخل بحوالي ١ في المائة، وارتفع الحد الأدنى للدخل المقرر على التخفيضات المفصلة بمقدار ٢٥٠٠ دولار. وبالنسبة لمقاطعة كولومبيا، زاد حجم التخفيض الموحد بمقدار ٩٢٥ دولاراً. ولم يحدث أي تغيير في التشريعات الضريبية لولايتي ماريلاند وفرجينيا في عام ٢٠١٧.

٩٣ - وليبيان حركة المرتبات الإجمالية في إطار الجدول العام والتغييرات الضريبية في الولايات المتحدة، وللحفاظ على مرتبات النظام الموحد تمثيلاً مع مرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، اقترحت زيادة نسبتها ٠,٩٧ في المائة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا تدخل حيز التنفيذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨. وبالإضافة إلى ذلك، ووفقاً لقرار الجمعية العامة ٧٠/٢٤٤ (الجزء الثالث، أولاً، الفقرة ٩ (أ) و (ب))، ينبغي أيضاً تطبيق التعديلات التي أُجريت في جدول المرتبات على نقاط حماية مرتبات الموظفين الذين تجاوزت مرتباتهم أقصى درجات رتب الموظفين عند الانتقال إلى جدول المرتبات الموحد. ويرد جدول المرتبات المقترح ونقاط حماية المرتبات في المرفق السابع من هذا التقرير.

٩٤ - وقُدرت الآثار المالية السنوية على نطاق المنظومة، الناجمة عن الزيادة في المرتبات الأساسية/الدنيا على النحو التالي:

(بدولارات الولايات المتحدة)

(أ) بالنسبة لمراكز العمل التي تطبق فيها تسويات مقر عمل منخفضة والتي يمكن أن تنخفض فيها المرتبات الصافية، بخلاف ذلك، إلى ما يقل عن مستوى المرتبات الأساسية/الدنيا الجديدة

صفر

٤٢١ ٠٠٠

(ب) فيما يتعلق بجدول مدفوعات انتهاء الخدمة

المناقشة التي جرت في اللجنة

٩٥ - أحاطت شبكة الموارد البشرية علماً بالمقترح. وأيد ممثلو اتحادات الموظفين الزيادة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، بعد أن لاحظوا الزيادة في المرتبات الأساسية للخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة.

٩٦ - ولاحظت اللجنة أن الزيادة في المرتبات الأساسية/الدنيا بنسبة ٠,٩٧ في المائة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ ستنفذ وفقاً للإجراء المعياري الذي لا تنتج عنه خسارة أو مكسب (أي، بزيادة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا وتخفيض مضاعفات تسوية مقر العمل على نحو متناسب). وأحاطت اللجنة علماً أيضاً بالتعديل المقترح في نقاط حماية المرتبات، وفقاً للقرار ٢٤٤/٧٠. وأخيراً، أشارت اللجنة إلى أن إجراءات تعديل الجدول الأساسي هي غير ذات أثر عموماً على الكلفة من حيث الأجر الصافي، وإن كانت سترتب آثاراً فيما يتعلق بمدفوعات انتهاء الخدمة، على النحو المشار إليه أعلاه.

قرار اللجنة

٩٧ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بالموافقة على الجدول الموحد للمرتبات الأساسية/الدنيا بصيغته المنقحة، وأيضاً نقاط حماية المرتبات المحيطة بالنسبة للفئة الفنية والفئات العليا، لتدخل هذه حيز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، على النحو الوارد في المرفق السابع من هذا التقرير، لتعكس تسوية نسبتها ٠,٩٧ في المائة، وهي تسوية تُطبَّق بزيادة المرتب الأساسي وتخفيض نقاط مضاعف تسوية مقر العمل بما يعادل الزيادة بحيث لا يسجل صافي الأجر المقبوض خسارة أو مكسباً.

باء - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة

٩٨ - تستعرض اللجنة، بمقتضى تكليف دائم من الجمعية العامة، العلاقة بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. ولهذا الغرض، تتابع اللجنة سنوياً ما يحدث من تغيرات في مستويات أجور الخدمتين المدنيتين. وبالإضافة إلى ذلك، طلبت الجمعية في قرارها ٢٦٤/٧١ إلى اللجنة أن تدرج معلومات عن تطور الهامش على مر الزمن، في مرفق لتقاريرها السنوية.

٩٩ - وقد طبّقت الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، زيادةً قدرها ٢,٨٨ في المائة في الجدول العام في منطقة واشنطن العاصمة، تتألف من زيادة قدرها ١,٠ في المائة في المرتبات الأساسية وزيادة محلية في الأجور المدفوعة في تلك المنطقة من ٢٤,٧٨ في المائة إلى ٢٧,١٠ في المائة. وشملت التطورات الأخرى المتصلة بإجراء المقارنة ما يلي:

(أ) تنقيح الشرائح الضريبية الاتحادية والحد الأدنى للدخل على التخفيضات المفصلة، وأيضاً على التخفيض القياسي لمقاطعة كولومبيا، وهو ما أدى إلى انخفاض طفيف في ضرائب الدخل عموماً في منطقة واشنطن العاصمة؛

(ب) تنفيذ جدول مرتبات جديد في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، ضمن مجموعة عناصر الأجر المنقحة بالنسبة للفتنة الفنية والفتنات العليا من الموظفين، الذي حل محل نظام معدلات المرتبات المزدوجة (انظر القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء الثالث، أولاً)؛

(ج) تطبيق إجراء جديد وافقت عليه الجمعية العامة في عام ٢٠١٥، يمكّن اللجنة من إدارة الهامش بمزيد من الفعالية، حيث إنه إذا تم تجاوز أحد مستويي الهامش الموجبين للتدخل وهما ١١٣ أو ١١٧، ينبغي أن تتخذ اللجنة الإجراءات المناسبة، بتنفيذ نظام تسوية مقر العمل (انظر القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء الثاني، باء). وقد تعيّن اتخاذ هذا الإجراء في شباط/فبراير ٢٠١٧، فأدى ذلك إلى تنقيح مضاعف تسوية مقر العمل في نيويورك، من ٦٣,٢ إلى ٦٦,١ لمنع انخفاض مستوى الهامش إلى ما دون النقطة ١١٣ الموجبة للتدخل. وبناء على ذلك، فقد استخدم مضاعف تسوية مقر العمل، وهو ٦٣,٢ لكانون الثاني/يناير ٢٠١٧، والمضاعف ٦٦,١ للفترة شباط/فبراير إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ من أجل حساب الهامش.

١٠٠ - ولدى حساب الهامش، أجريت تسوية للفرق بين نيويورك وواشنطن العاصمة في تكلفة المعيشة. واستُخدم فرق تكلفة المعيشة البالغ ١١٣,٨، الذي قدره أحد الخبراء الاستشاريين الخارجيين، في عام ٢٠١٦ لفترة سنتين، وفقاً للإجراء المتبع.

١٠١ - وفي أثناء تنقيح مضاعف تسوية مقر العمل، حُسب مستوى الهامش البالغ ١١٣,٠ على أساس إحصاءات الموظفين التي أصدرتها الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥. وقد ورد من مكتب الولايات المتحدة لإدارة شؤون الموظفين في مرحلة لاحقة تحديث لإحصاءات الموظفين، وهو ما أدى إلى إعادة حساب مستوى الهامش.

١٠٢ - وبناءً على ما تقدم، أيدت اللجنة بأن هامش الأجر الصافي المقدر لعام ٢٠١٧ بلغ ١١٣,٤. وترد تفاصيل المقارنة والمعلومات عن تطور الهامش على مر الزمن في المرفق الثامن لهذا التقرير.

المناقشة التي دارت في اللجنة

١٠٣ - أحاط ممثلو شبكة الموارد البشرية واتحادات الموظفين علماً بنتائج آخر مقارنة للهامش. وعبّر ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن رأي مفاده أنه ينبغي التركيز بالقدر نفسه على رفع مستوى الهامش إلى ١١٥، بعد أن سجل الآن معدلاً أقل من نقطة الوسط المرجوة، لا عندما يتخطى هذا المستوى فحسب.

١٠٤ - ولاحظت اللجنة أن الهامش المحدث قد قُدر على أساس آخر الإحصاءات المتاحة أثناء النظر فيها. وأتفق على أن يقدم إلى الجمعية العامة، أثناء عرض تقرير اللجنة السنوي، تقدير مُحين للهامش، في حال أتيح المزيد من المعلومات المحدثّة.

١٠٥ - وأخيراً، لاحظت اللجنة أن هامش عام ٢٠١٧، على الرغم من استمرار تطبيق النطاق المتراوح ما بين ١١٠ و ١٢٠، كان قريباً من نقطة البدء الأقل البالغة ١١٣. وأشارت إلى استمرار الحاجة إلى رصد الهامش، واحتمال القيام بإجراء ضروري في عام ٢٠١٨، لإدارة الهامش بتنفيذ نظام تسوية مقر العمل، إذا تجاوزت حركة الرواتب في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة حركة النظام الموحد.

قرارات اللجنة

١٠٦ - قررت اللجنة، مشيرة إلى أن رئيسها سيوافي الجمعية العامة بتقديرات محدّثة للهامش، حسب اقتضاء الحال، وبناء على مدى توافر آخر الإحصاءات المتصلة بالموظفين، القيام بما يلي:

(أ) إبلاغ الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا العاملين في نيويورك وللموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة بلغ، حسب التقديرات، ١١٣،٤ للسنة التقويمية ٢٠١٧؛

(ب) توجيه طلب إلى أمانتها لمواصلة رصد مستوى الهامش، بحيث يمكن اتخاذ إجراءات تصحيحية، عند الاقتضاء، بتفعيل نظام تسوية مقر العمل، إذا حدث، في عام ٢٠١٨، تجاوز لأحد المستويين الموجبين للتدخل، وهما ١١٣ أو ١١٧.

جيم - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل

١٠٧ - أبقى اللجنة، عملاً بالمادة ١١ من نظامها الأساسي، عمل نظام تسوية مقر العمل قيد الاستعراض، ونظرت، في هذا السياق، في تقريرين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمال دورتيها المعقودتين في شباط/فبراير وحزيران/يونيه ٢٠١٧. وتطرق التقرير الثاني في المقام الأول إلى توصيات الدراسة الاستقصائية الخاصة للأسعار التي أجرتها أمانتها في بروكسل وتطبيقها على نتائج الدراسات الاستقصائية الجارية لتكاليف المعيشة في مراكز العمل بالمقار، والتي من أجلها تُستخدم بيانات الأسعار المجمّعة في إطار البرنامج الأوروبي للمقارنة، بدلا من أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، في حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل. وتضمن التقرير أيضا جدول الأعمال المقترح للدورة الأربعين للجنة الاستشارية.

١٠٨ - وكانت هناك ثلاث وثائق معروضة على اللجنة. وكانت الأولى وثيقة أعدتها المنظمات الموجودة في جنيف بشأن الاعتبارات المتعلقة بالدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة، والمسائل المتصلة بتسوية مقر العمل، والآثار القانونية والإدارية للنتائج السلبية للدراسات الاستقصائية لتكلفة المعيشة في جنيف، التي أُجريت في عام ٢٠١٦. وشملت تلك الوثيقة مرفقا يتضمن تقريرا عن النتائج التي توصل إليها الفريق المؤلف من أربعة خبراء إحصائيين (خبيران من منظمة العمل الدولية، وخبير من الأونكتاد وخبير استشاري، يُشار إليهم في هذا التقرير بصفتهم "خبراء جنيف الإحصائيون")، فيما يتعلق بمختلف المسائل المنهجية المتصلة بنظام تسوية مقر العمل، فضلا عن تطبيق الأمانة تلك المنهجية في حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل في جنيف. وكانت الوثيقة الثانية ردا أعدته الأمانة لمعالجة المسائل التي أثارها الخبراء الإحصائيون في جنيف. أما الوثيقة الثالثة فكانت مذكرة أعدتها تحادات الموظفين تناولت أيضا المسائل المتصلة بمنهجية تسوية مقر العمل المنهجية والمسائل التشغيلية. وكمؤشر للأهمية الحاسمة للمسائل المعروضة على اللجنة، حضر الدورة وفد رفيع المستوى يمثل مختلف المنظمات التي يوجد مقرها في جنيف، بمن فيهم المدير العام لمكتب الأمم المتحدة في جنيف، والمدير العام ونائب المدير العام لمنظمة العمل الدولية، والمدير العام المساعد لمنظمة الصحة العالمية، ومدير إدارة الموارد التابعة للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، ومديرو إدارات الموارد البشرية للعديد من المنظمات المشتركة في النظام الموحد.

المناقشة التي دارت في اللجنة

المسائل المتعلقة بمنهجية تسوية مقر العمل وتطبيقها على الدراسات الاستقصائية المرجعية لتحديد تكلفة المعيشة لعام ٢٠١٦ في مراكز العمل التي بها مقر وفي واشنطن العاصمة.

١٠٩ - تحدث المدير العام لمكتب الأمم المتحدة في جنيف والمدير العام لمنظمة العمل الدولية، باسم المنظمات الموجودة في جنيف، وقال إن النتيجة السلبية التي توصلت إليها الدراسة الاستقصائية في جنيف، أثناء فترة شهدت زيادة ملحوظة في تكلفة المعيشة في مركز العمل، هي دليل على مشاكل محتملة تطرحها المنهجية، على غرار ما أبلغ عنه خبراء جنيف الإحصائيون. وشددوا على أن تطبيق نتائج الدراسات الاستقصائية، ولا سيما في أعقاب تخفيض المرتبات الناجم عن الاستعراض الذي أنجزته مؤخرا مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد للأمم المتحدة، سيؤثر سلبا إلى حد بعيد على الروح المعنوية للموظفين وإدارة الموارد البشرية. ودعيا إلى إرجاع الزيادة البالغة ٥ في المائة في نتائج الدراسة الاستقصائية الشديدة السلبية المترتبة على تدبير سد الفجوة، التي أوقفت قبل انطلاق جولة الدراسات الاستقصائية لعام ٢٠١٦، باعتبارها تدبيرا لتخفيف ما يترتب من أثر سلبي في مرتبات الموظفين جراء التغييرات العديدة التي أدخلت على منهجية نظام تسوية مقر العمل بالنسبة لتلك الجولة من الدراسات الاستقصائية. وذكر أن عددا من المنظمات قد قررت عدم تنفيذ نتائج الدراسة الاستقصائية الجديدة، الأمر الذي من شأنه أن يؤدي حتما إلى تعويض متفاوت للموظفين تبعا للمنظمة التي يعملون فيها، وهي دون شك حالة غير مرغوب فيها. وسلط الضوء أيضا على المسائل الإدارية والقانونية والتقنية المتصلة بتنفيذ نتائج الدراسة الاستقصائية في جنيف. وبما أن المنظمات الموجودة في جنيف ترى أن المنهجية، كما هي مطبقة على الرقم القياسي لتسوية مقر العمل لجنيف، لا تحترم مبادئ الاستقرار وإمكانية التنبؤ والشفافية، فإن تنفيذ نتائج الدراسة الاستقصائية، بدون تصويب، من شأنه أن يقوض فعالية عمل المنظمات في جنيف، وفي مراكز عمل أخرى متأثرة بشكل مماثل، مثل روما ومدريد، ويمكن أن يُعرض المنظمات لمخاطر كبيرة تتعلق بالمسؤولية القانونية، في حالة رفع الموظفون عددا كبيرا من قضايا الطعون ضدها. ويمكن أن يؤدي هذا الأمر أيضاً إلى انعدام الثقة في الدور المقبل للجنة. وأضافا قائلين إن تلك المنظمات، في الوقت الذي تعمل فيه ضمن النظام الموحد، وتعتمد عليه لتحديد شروط خدمة الموظفين، تلتزم بالعمل على نحو يتسم بالشفافية والتأكد من صلاحية منهجية تحديد المرتبات وقواعد التنفيذ. واقترحا أن تُوَجَّل اللجنة تنفيذ نتائج الدراسة الاستقصائية إلى أن تتم تسوية المسائل المنهجية التي أثارها خبراء جنيف الإحصائيون.

١١٠ - وأعرب ممثل مجلس الرؤساء التنفيذيين عن قلقه العميق إزاء أول تطبيق للتغييرات المنهجية مقترنة بقواعد التنفيذ التشغيلية الجديدة، ونتائجه غير المقصودة لا بالنسبة لمراكز العمل بالمقار فحسب، بل وبالنسبة لمراكز العمل الميداني في جميع أنحاء العالم. وانطلاقاً من كون المنظمات لا تضطلع سوى بدور استشاري في عملية تسوية مقر العمل، باستثناء مسؤولية الدفاع عن قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية من الناحية القانونية، عند الاقتضاء، أشار الممثل إلى أن قواعد أحكام القضاء للمحكمة الإدارية التابعة لمنظمة العمل الدولية تقتضي أن يتحقق الرؤساء التنفيذيون للوكالات التي تحت سلطتها من مشروعية قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية وآثارها المؤسسية الملموسة قبل إصدارها. وبناء على ذلك، طلبت المنظمات أن تقدم لجنة الخدمة المدنية الدولية شرحاً مفصلاً للنتائج التي يمكن أن تصمد أمام

التمحيص القانوني. وأقرت شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين بأن الطابع التقني للمسائل تقتضي بناء مزيد من الخبرة الداخلية حتى تتمكن من التدقيق أو من تقديم مقترحات تجمع بين الزوايا التقنية والقانونية اللازمة في المراحل الأولى من التداول. وطلبت إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية التخلي عن قرارها الذي ينص على إلغاء الزيادة البالغة ٥ في المائة من النتائج السلبية جدا في تدبير سد الفجوة، وهو ما كانت الشبكة قد أيدته في الأصل، بالنظر إلى أن المناقشات التي جرت مؤخرا قد أكدت على أن حدوث أخطاء بهذا الحجم من الجسامة في ما يتعلق بعدم أخذ العينات، أمر ممكن على الدوام.

١١١ - وذكر ممثلو اتحادات الموظفين الثلاثة أنهم يقرون بولاية اللجنة وعملها الهام، وأضافوا قائلين إن المنهجية الإحصائية التي يستند إليها نظام تسوية مقر العمل وتطبيقه ليست علما دقيقا، ومن ثم فإن هناك درجة من عدم الموضوعية تؤثر في نتائج الدراسات الاستقصائية. وذكروا أن نظام تسوية مقر العمل ينبغي أن يكون شفافا ومستقرا وقابلا للتنبؤ، غير أن من الصعب إقناع الموظفين بأن المنهجية، التي أدت إلى حدوث هذا الأثر السلبي على المرتبات في جنيف، تستوفي المعايير المذكورة أعلاه. وطلبوا أن تحمد اللجنة المرتبات في المستويات المسجلة في نيسان/أبريل ٢٠١٧، وتستعرض حساب النتائج المتبع في إطار المنهجية الحالية بمعونة خبراء المنظمات لتأكيد النتائج. وفيما عدا ذلك، فإن تطبيق نتيجة تنفيذ الدراسة الاستقصائية بشكلها الحالي سيؤدي إلى رفع دعوى قضائية. ودعوا أيضا إلى أن يتولى خبراء مستقلون استعراض المنهجية التي يستند إليها نظام تسوية مقر العمل، وإعادة نسبة الزيادة المحددة في ٥ في المائة لنتائج الدراسة الاستقصائية الشديدة السلبية في تدبير سد الفجوة. واقترحوا أيضا أن تنشئ اللجنة آلية استعراض رسمية لجميع الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة التي تهدف إلى زيادة الشفافية والمساءلة وتيسير حصول جميع الجهات المعنية المهتمة على البيانات والمعلومات.

١١٢ - وأشار رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى أن لمقررات اللجنة آثاراً في النظام الموحد بكامله، مضيفاً القول بأن هذه المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل في جنيف هي نسخة مكررة لحالات مماثلة في الماضي، وهي مرتبطة حصراً بجنيف. وأشار إلى قرار الجمعية العامة ٢٣٢/٣٨، الذي أدى إلى تجميد المرتبات على نطاق النظام الموحد في مواجهة عدم تطبيق الرقم القياسي لتسوية مقر العمل الذي كان أقل كثيراً من مؤشرات الأجر السائدة بالنسبة لجنيف في ذلك الوقت. وذكر الرئيس أيضاً بقرار الجمعية العامة ١٩٨/٤٤، الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى اللجنة وضع التدابير الملائمة للتعامل مع مراكز العمل التي يوجد فيها، عند تنفيذ الدراسة الاستقصائية المقارنة لمواقع العمل، فرق كبير بين الرقم القياسي لتسوية مقر العمل والمضاعف الفعلي. وفيما يتعلق بتقرير خبراء جنيف الإحصائيين، قال إن نقطة خلاف رئيسية هي عنصر الإسكان، ولكن بالنسبة إلى هذا العنصر وجميع العناصر الأخرى للرقم القياسي لتسوية مقر العمل، شدد على أن المنهجية المعتمدة قد طبقتها الأمانة على نحو صحيح. وفيما يتعلق بإنشاء نظام للإنذار المبكر الذي اقترحه بعض المتكلمين بالنسبة إلى التغيرات الكبرى، لاحظ أن الرقم القياسي لتسوية مقر العمل في جنيف ظل في السنوات الست الماضية أقل من الرقم القياسي للأجور فيها، وأنه ينبغي النظر في اتخاذ تدابير كفيلة بمنع حدوث هذه الفجوة من التراكم لفترة طويلة، ربما بإجراء استعراضات سنوية لمضاعف تسوية مقر العمل، وتعديله صعوداً أو هبوطاً، بدل النظام الحالي للتعديل صعوداً فقط، بالنسبة للزيادات في المرتبات، بل وتجميده عندما يشير التعديل إلى تخفيض المرتبات.

١١٣ - وفيما يتعلق بادعاء عدم وجود شفافية في عملية تسوية مقر العمل، أشار أعضاء اللجنة إلى أن نظام تسوية مقر العمل هو أكثر شفافية من أي نظام تسوية للمرتبات تديره أي دولة عضو أو منظمة للخدمة المدنية متخذة أساساً للمقارنة، مثل المفوضية الأوروبية أو المنظمات المنسقة أو البنك الدولي. فهو يسمح على وجه الخصوص لأصحاب المصلحة بالتدقيق والمشاركة، بمن في ذلك أصحاب المصلحة الذين يريدون الاستفادة من النتائج التي يتم التوصل إليها. فعلى سبيل المثال، فيما يتعلق بالدراسات الاستقصائية الأساسية لعام ٢٠١٦، حضر ممثلو المنظمات واتحادات الموظفين دورات اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل واللجنة، وشاركوا في المناقشات، وكانوا يدركون تماما الاعتبارات التي أدت إلى توصيات اللجنة الاستشارية ومقررات اللجنة. وقد حدد أصحاب المصلحة المحلات التي جُمعت منها البيانات المتعلقة بالأسعار، وتولوا المسؤولية عن تنسيق مجمل عملية الدراسة الاستقصائية وإدارتها بوجه عام، بما في ذلك تعيين خبراء محليين من أجل تيسير جمع بيانات الأسعار وتعيين مراقبين لمراقبة عملية جمع البيانات المتعلقة بالأسعار. وقاموا بتعيين خبراء إحصائيين لاستعراض تحليل بيانات الدراسة الاستقصائية التي أجرتها الأمانة، وتقديم استنتاجاتهم إلى اللجنة الاستشارية قبل وضع الصيغة النهائية للنتائج. وفي ضوء هذا المستوى من المشاركة والتدقيق من جانب أصحاب المصلحة، أعربت اللجنة عن دهشتها إزاء مزاعم المنظمات الموجودة في جنيف واتحادات الموظفين بغياب الشفافية.

١١٤ - ووجهت الدعوة إلى خبير مستقل في مجال إحصاءات الأسعار، كان أيضا عضوا في اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل، لحضور الدورة لتقديم آرائه بشأن المسائل التي هي قيد المناقشة. وقال إن الرأي الذي أعرب عنه خبراء جنيف الإحصائيون، وهو أن الأرقام القياسية التي حسبتها الأمانة فيما يتعلق بعناصر الإيجار والخدمة المنزلية ليست صحيحة من الناحية الإحصائية أو تفتقر إلى معنى، هو رأي يستند إلى سوء فهم أساسي في التمييز بين الأرقام القياسية الزمانية والأرقام القياسية المكانية. وذكر أن الصيغ النظرية لتلك الأرقام القياسية قد وُضعت أساسا لاستخدامها في أرقام قياسية زمانية مُعدة لأغراض تطبيقات الاقتصاد الكلي. وقد جرى تكيفها، على مر السنين، بهدف وضع أرقام قياسية مكانية لأغراض تطبيقات الاقتصاد الجزئي. ولذلك، فإن "القواعد" التي تتطلب استخدام معاملات ترجيح النفقات لا تنطبق بالضرورة على الأرقام القياسية المكانية، ويمكن، على وجه الخصوص ألا تكون صالحة للرقم القياسي لتسوية مقر العمل. وأضاف قائلاً إن معظم العمل الذي يجري من أجل وضع أرقام قياسية مكانية موجه لإجراء مقارنات على مستوى الاقتصاد الكلي، مثل تلك المستخدمة في برنامج المقارنات الدولية وفي البرنامج الأوروبي للمقارنة، حيث الغرض الرئيسي هو مقارنة الناتج المحلي الإجمالي الوطني، ونصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي للبلدان. ومن جهة أخرى، فإن الرقم القياسي لتسوية مقر العمل يرتبط بالأسر المعيشية للموظفين، لا بالاقتصاد برمته. وأشار إلى الرقم القياسي الموحد لأسعار الاستهلاك التي تستخدمها المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية كمثال على الحالة التي يكون فيها استخدام التريجحات الكمية أنسب من معاملات ترجيح النفقات.

١١٥ - وقدمت الأمانة موجزا لردّها على النتائج التي توصل إليها الخبراء الإحصائيون في جنيف، والتي تبين في جوهرها أن المنهجية التي يستند إليها نظام تسوية مقر العمل لا تقتصر على كونها صحيحة من الناحية الإحصائية، وصالحة لتحقيق الغرض المتوخى، وإنما تنفذها الأمانة بدقة لاستخلاص نتائج الدراسات الاستقصائية المرجعية لتكاليف المعيشة لعام ٢٠١٦ بمراكز العمل التي بها مقار، وفي واشنطن العاصمة. وأعربت، على وجه الخصوص، عن اتفاقها مع الآراء التي أدلى بها الخبير المستقل فيما يتعلق

باستخدام الترجيحات الكمية مقابل النفقات في حساب الرقم القياسي للإيجارات. وقد أظهر مثال الرقم القياسي الموحد لأسعار الاستهلاك الذي استخدمته المملكة المتحدة، وقدمه الخبر المستقل، بوضوح أن هناك حالات يكون فيها استخدام الترجيحات الكمية أنسب من معاملات ترجيح النفقات. وعكس حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل هذه الحالة. وفي الوقت الذي يمكن فيه اعتبار استخدام معاملات ترجيح النفقات الإجراء الأمثل بالنسبة لتطبيقات الاقتصاد الكلي، يمكن أن يعتبر استخداماً منحازاً بشكل خطير إذا طُبّق في سياقات، كالرقم القياسي لتسوية مقر العمل، تهدف إلى قياس التضخم الذي تتعرض له الأسر المعيشية.

١١٦ - وفيما يتعلق بالتناقض الواضح بين الأرقام القياسية للإيجارات، التي أصدرها مكتب كانتون جنيف للإحصائيات وتلك الأرقام التي تستند إلى بيانات الهيئة الدولية للأجور ومعاشات التقاعد، التي تقدم خدماتها إلى المنظمات المنسقة، تحت رعاية منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، أوضحت الأمانة أن هذا الأمر ينبغي ألا يكون مفاجئاً، موضحةً مرة أخرى أن مكتب كانتون جنيف للإحصائيات أصدر رقماً قياسياً زمنياً لقياس تضخم الإيجارات مع مرور الوقت في جنيف، ولكن بيانات الهيئة الدولية للأجور ومعاشات التقاعد تُستخدم لتقدير أرقام قياسية مكانية، بقياس تكافؤ الإيجارات بين جنيف ونيويورك. ولذلك، فإن أسعار الإيجار في جنيف يمكن أن تُظهر اتجاهها تصاعدياً، بينما تظهر القيمة التعادلية للإيجارات في نيويورك اتجاهها نزولياً، إذا تجاوز تضخم الإيجارات المحلية في نيويورك نظيره في جنيف. وعلاوة على ذلك، أشارت إلى أن منهجية الهيئة تختلف عن منهجية مكتب كانتون جنيف للإحصائيات، وتستهدف أحياء مختلفة. وبما أن الموقع يُعتبر مُحدداً رئيسياً لمستويات الإيجارات، فمن المعقول افتراض أن تختلف الإيجارات بصورة جذرية بسبب اختلاف الأحياء. وقد أصبحت بيانات الإيجار التي تصدرها الهيئة الدولية للأجور ومعاشات التقاعد في حساب الرقم القياسي للإيجارات جزءاً من منهجية حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل بعد اكتمال عملية تنافسية اعتُبرت من خلالها المنهجية التي استعملتها الهيئة الأفضل من بين منهجيات متنافسة في ما يتعلق بمقارنة إيجارات السوق في مواقع شتى. وتجري الهيئة دراساتها الاستقصائية عن الإيجارات في السوق بالتعاون الكامل مع المعاهد الإحصائية الوطنية للبلدان المشاركة، وتتولى الأفرقة العاملة التقنية التابعة للاتحاد الأوروبي استعراض منهجيتها وإقرارها باستمرار بمشاركة موظفي تلك المعاهد الوطنية.

١١٧ - ودُكر خبراء جنيف الإحصائيون بالنتائج الواردة في تقريرهم، لكنهم ركزوا على ما اعتبروه مشاكل في حساب الرقم القياسي للإيجارات، وفي بيانات الإيجار الصادرة عن الهيئة الدولية للأجور ومعاشات التقاعد المستخدمة لتحقيق ذلك الهدف. وفيما يتعلق بحساب الرقم القياسي للإيجارات والرقم القياسي للخدمة المنزلية، أشاروا إلى أن استخدام معاملات الترجيح الكمية بدلاً من معاملات ترجيح النفقات، في الصيغ المستخدمة لاستنباط الرقم القياسي، لا يتفق والمتطلبات النظرية لاستخدام تلك الأرقام القياسية، ولذلك فهو غير صحيح من الناحية الإحصائية. وأعلنوا أن صياغات الأرقام القياسية هذه، استناداً إلى ما ذكره الخبراء في هذا المجال، ليست ذات معنى. وفيما يتعلق بعملية تحديد تكاليف الخدمة المنزلية، فقد ذكروا أن نهج الكشف عن القيم الاستثنائية المستخدم في نيويورك يختلف بشكل كبير عن النهج المستخدم في جنيف، وأشاروا إلى أن العتبات المستخدمة للكشف عن القيم المتطرفة في نيويورك هي أعلى كثيراً من تلك المستخدمة في جنيف، وهو ما يمكن أن يكون قد أدى إلى تعادلات متدنية جداً في عنصر الإسكان، وإلى تضرر مركز العمل. والمشكلة مع بيانات الإيجار الصادرة عن الهيئة

الدولية للأجور ومعاشات التقاعد هو أنها تبين اتجاهات تختلف اختلافا كبيرا عن تلك الاتجاهات المعتمدة على الأرقام القياسية الرسمية للإيجارات، التي نشرها مكتب كانتون جنيف، ولا سيما اعتبارا من عام ٢٠١٢ وما بعده. ورأوا أن تصويب جميع تلك الأخطاء سيجعل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل في جنيف في حدود ٤ في المائة من الرقم القياسي السائد للأجور، وهو ما يعني الحفاظ على الوضع الراهن بالنسبة لمضاعف تسوية مقر العمل لجنيف، بموجب القواعد التشغيلية الحالية. وأرجعوا الاختلاف في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل والرقم القياسي للأجور في جنيف منذ عام ٢٠١٠، إلى عدم الاتساق بين بيانات الإيجار الصادرة عن الهيئة الدولية للأجور والمعاشات التقاعدية، وبيانات الإيجار المستمدة من مصادر محلية. وختموا كلمتهم قائلين إن التوضيحات التي قدمتها الأمانة أو الخبير المستقل لا تغير الاستنتاجات التي توصل إليها خبراء جنيف الإحصائيون على النحو المسجل في تقريرهم.

١١٨ - وخلصت الأمانة إلى أن النتائج التي توصل إليها الخبراء الإحصائيون في جنيف تستند إلى معرفة محدودة بمنهجية حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، وبيئتها المؤسسية. فقد أسهبوا في استخدام افتراضات بديلة وأحادية تتعارض والمنهجية المعتمدة للتوصل إلى نتائج مختلفة استخدمت حينها للتساؤل عن استخدام الأمانة المنهجية المعتمدة. ومن الواضح أن استخدام افتراضات منهجية مختلفة يؤدي إلى نتائج مختلفة. وجدير بالذكر أيضا أن الخبراء الإحصائيين في جنيف دعوا بقوة إلى استخدام معاملات ترجيح النفقات في حساب الرقم القياسي للإيجارات، ولكنهم بعد ذلك استخدموا في حساباتهم بيانات الإيجارات في السوق الصادرة عن الهيئة الدولية للأجور ومعاشات التقاعد (أي الأسعار)، وهي بيانات يُفترض أن تكون بديلا آخر للنفقات التي يمكن أن تكون، في نظر البعض، أكثر تحيزا من معاملات الترجيح الكمية، إذ أظهر العديد من الدراسات السابقة أن نفقات الموظفين على الإيجارات هي أقل كثيراً من أسعار الإيجارات في السوق، التي قدرتها الهيئة، حيث بلغ متوسط أسعار الإيجارات التي أبلغ عنها الموظفون أقل من نصف متوسط الإيجارات كما قدرته الهيئة، بالنسبة لبعض أنواع المساكن في بعض مراكز العمل. ومن ثم، فإن الأمانة لا ترى أية فائدة في تنفيذ المقترحات المنهجية للخبراء الإحصائيين في جنيف، ولا سيما بعد أن أوضحت أنها قد طبقت المنهجية المعتمدة على الوجه الصحيح، وبأمانة، في استخلاص نتائج الدراسات الاستقصائية المتعلقة بتكاليف المعيشة لعام ٢٠١٦ في مراكز العمل التي بها مقار، وفي واشنطن العاصمة، على النحو الذي أوصت به اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل في دورتها التاسعة والثلاثين، وصدقت عليه اللجنة في دورتها الرابعة والثمانين.

١١٩ - وفي حين يدرك أعضاء اللجنة رد فعل الموظفين والإداريين في المنظمات الموجودة في جنيف على تأثير النتائج السلبية للدراسة الاستقصائية على مرتبات الموظفين، فقد ذكروا بأنهم أجمعوا على أن الأمانة طبقت منهجية تسوية مقر العمل على النحو الصحيح، ورأوا أن يهتم النقاش باليات التنفيذ. وشددوا على أن الغرض من منهجية حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل هو الحفاظ على تعادل القوة الشرائية للمرتبات على نطاق مراكز العمل، لا مواكبة التضخم في أي مركز من مراكز العمل. وأشاروا إلى أن الفجوة الكبيرة بين الرقم القياسي للأجور السائد والرقم القياسي لتسوية مقر العمل في جنيف دليل على أن نتائج الاستقصاء، رغم سلبيتها، كانت مع ذلك ذات مصداقية. وأعربوا عن ارتياحهم للتوضيحات التي قدمتها الأمانة في ما يتعلق بمنهجية حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل وتطبيقها على الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة، وشددوا على أن لديهم الثقة الكاملة في أعمال الأمانة واللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل. واعتبرت اللجنة تقرير الخبراء الإحصائيين في

جنييف غير مناسب، لأنه استند إلى افتراضات ومنهجية تختلف عن تلك التي وافقت عليها اللجنة، وأسفر بذلك عن نتائج مختلفة عن تلك التي حصلت عليها الأمانة. وأفادوا بأن اللجنة ملتزمة بتنفيذ نتائج المنهجية التي استعرضت واعتمدت واعتبرت مشروعة. ومع ذلك، وعلى الرغم من أن منهجية حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل وتطبيقها مثالان، فقد لا يكون من المستصوب لديهم إجراء تخفيضات كبيرة على المرتبات، ولذلك رأوا أن على اللجنة أن تنظر في إعادة إرساء تدابير تخفيفية للتخفيف من تأثير النتائج السلبية للدراسة الاستقصائية على مرتبات الموظفين، وذلك بطريقة لا تشوه على نحو مفرط تعادل القوة الشرائية للمرتبات على نطاق المنظومة بأسرها.

نتائج الدراسات الاستقصائية الأساسية لتكاليف المعيشة لعام ٢٠١٦ في جنيف ولندن ومدريد ومونتريال وباريس وروما وفيينا وواشنطن العاصمة

١٢٠ - قدمت الأمانة توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل المتعلقة بنتائج الدراسات الاستقصائية المرجعية المنتظرة المتعلقة بتحديد تكلفة المعيشة في مراكز العمل التي بها مقار، ولاسيما مراكز العمل المشمولة ببرنامج المقارنة الأوروبي، بعد تحليل البيانات التي جمعت أثناء الدراسة الاستقصائية الخاصة للأسعار التي أجرتها الأمانة في بروكسل وما يتصل بها من دراسات. وكان الهدف الرئيسي من الدراسة هو تقييم أثر الفروق المنهجية بين نظامي الدراسة الاستقصائية المعمول بهما في لجنة الخدمة المدنية الدولية وبرنامج المقارنة الأوروبي على الأسعار المجمعة بياناتها. وأجريت الدراسة الاستقصائية للأسعار الخاصة ببروكسل في إطار منهجية لجنة الخدمة المدنية الدولية، وتمت مقارنة بيانات الأسعار التي تم جمعها بالبيانات التي جمعها برنامج المقارنة الأوروبي، من أجل تقدير عامل انتقالي خاص بالدراسات الاستقصائية المستخدمة آنئذ لضبط مؤشرات تسوية مقر العمل استناداً إلى بيانات برنامج المقارنة الأوروبي. وبما أن منهجية جمع البيانات المتعلقة بالأسعار في برنامج المقارنة الأوروبي هي منهجية موحدة في جميع مراكز العمل المشمولة بالدراسة، فقد وافقت اللجنة الاستشارية على أن الأمانة لا تحتاج إلى إجراء دراسة استقصائية للأسعار سوى في مركز عمل واحد من المراكز المشمولة بالدراسة. وقد اختيرت بروكسل لهذه العملية بسبب العلاقات المؤسسية القوية بين معهد الإحصاءات الوطني البلجيكي والمكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية، وهو إحدى الوكالات الشريكة التي تتعاون تعاوناً تاماً مع أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، في مجالات منها تبادل المعلومات الإحصائية.

١٢١ - وبناء على تلك الاعتبارات، فقد أوصت اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل بأن توافق اللجنة على نتائج الدراسات الاستقصائية المرجعية لتحديد تكلفة المعيشة لعام ٢٠١٦ بالنسبة لجميع مراكز العمل التي توجد فيها مقار والمشمولة ببرنامج المقارنة الأوروبي، على النحو المعدل باستخدام العامل الانتقالي الخاص بالدراسات الاستقصائية. وعلاوة على ذلك، شددت اللجنة الاستشارية على أن الغرض من ذلك العامل الانتقالي الخاص بالدراسات الاستقصائية هو أن يكون مؤقتاً، ولذلك فقد أوصت بأن تجري الأمانة البحث والتحليل اللازمين لإجراء مقارنات مباشرة لبيانات الأسعار التي يجمعها نظاما الاستقصاء التابعان للجنة الخدمة المدنية الدولية ولبرنامج المقارنة الأوروبي دون الحاجة إلى إجراء تعديلات باستخدام عامل انتقالي خاص بالدراسات الاستقصائية بحلول جولة الدراسات الاستقصائية المقبلة. وأخيراً، وبالنظر إلى التعقيدات الناجمة عن استخدام بيانات برنامج المقارنة الأوروبي، وغيرها من المصادر المحتملة للأخطاء غير الناتجة عن الاعتيان والمتأصلة في أي عملية

استقصائية، فقد أوصت اللجنة الاستشارية بأن تنظر اللجنة في منح هامش خطأ معقول لنتائج جميع الدراسات الاستقصائية المجرىة في إطار جولة ٢٠١٦، والتي كانت أدنى بكثير من مؤشر الأجر السائد.

١٢٢ - وقد وافقت اللجنة بالفعل، في دورتها الرابعة والثمانين، على نتائج الدراسات الاستقصائية المتعلقة بجنيف ومونتريال وواشنطن العاصمة. وتُفُذت النتائج الخاصة بمونتريال وواشنطن العاصمة اعتباراً من ١ أيار/مايو ٢٠١٧. غير أن اللجنة، في دورتها الخامسة والثمانين، ناقشت طرائق تنفيذ النتائج الخاصة بجنيف، أثناء نظرها في نتائج مراكز العمل الأخرى التي كانت نتائج الدراسات الاستقصائية فيها أدنى بكثير من مؤشر الأجر السائد، ولاسيما روما ومدريد.

المناقشة التي أجريت في اللجنة

١٢٣ - ذكر ممثل شبكة الموارد البشرية أن تطبيق عامل انتقالي خاص بالدراسات الاستقصائية يُحسب استناداً إلى دراسة استقصائية للأسعار في بروكسل من أجل تعديل مؤشرات تسويات مقر العمل لجميع مراكز عمل المجموعة الأولى المشمولة ببرنامج المقارنة الأوروبي، إنما يشكّل انحرافاً عن الممارسة الطويلة الأمد المتمثلة في مراعاة المعلومات الخاصة بمركز العمل الذي تجرى عليه الدراسة، ولذلك فإنه يثير شواغل لدى المنظمات المتضررة. وشددت ممثلة الوكالة الدولية للطاقة الذرية، متحدثة باسم المنظمات التي تتخذ من فيينا مقراً لها، على أن استخدام البيانات المتعلقة بالأسعار الخاصة ببرنامج المقارنة الأوروبي للمقارنة مع بيانات الأسعار المجمعة في نيويورك باستخدام المنهجية التقليدية المعمول بها في لجنة الخدمة المدنية الدولية، لا يولّد الثقة لدى جميع الجهات صاحبة المصلحة بأن المنهجية وتطبيقها لا يزالان يفيان بالعرض من نظام تسوية مقر العمل في ضمان تكافؤ القوة الشرائية للمرتبات في جميع مراكز العمل. وأضافت قائلة إن نتائج الدراسة الاستقصائية الخاصة ببروكسل هي دليل على أن المنهجين، ومن ثم البيانات المتمخضة عنهما، هي نتائج غير قابلة للمقارنة. وعلاوة على ذلك، إن الفكرة القائلة إن العامل الانتقالي الخاص بالدراسات الاستقصائية المحسوب لبروكسل يمكن أن يطبق على جميع مراكز العمل الأوروبية، تشكل انحرافاً عن مبدأ مقارنة الأسعار الخاصة بكل مركز عمل بعينه، وهو عنصر أساسي من عناصر نظام تسوية مقر العمل. وبالنظر إلى أنه قد أثبتت شواغل، فقد اقترحت أن من الحصافة تأجيل تنفيذ الدراسات الاستقصائية في مراكز العمل التي يوجد فيها مقار والمشمولة ببرنامج المقارنات الأوروبي، والنظر، بدلاً من ذلك، في إجراء عمليات منفصلة ومحددة لجمع بيانات الأسعار. وأعرب ممثل اليونسكو عن موافقته الكاملة على البيانات التي قدمتها شبكة الموارد البشرية والمنظمات التي تتخذ من فيينا مقراً لها. وأعرب ممثل برنامج الأغذية العالمي أيضاً، متحدثاً باسم المنظمات التي تتخذ من روما مقراً لها، عن تأييده للآراء التي أعرب عنها كل من الوكالة الدولية للطاقة الذرية واليونسكو، مؤكداً أن التغييرات المنهجية المطبقة، بما في ذلك استخدام بيانات برنامج المقارنة الأوروبي لأول مرة، تحتاج إلى استعراض دقيق بصفة خاصة لعملية الدراسات الاستقصائية وللنتائج التي توصل إليها الرؤساء التنفيذيون للوكالات، على النحو الذي تقتضيه المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، قبل التنفيذ. وأشار الخبير الإحصائي في منظمة العمل الدولية إلى بديل عن استخدام العامل الانتقالي الخاص بالدراسات الاستقصائية يتمثل في إجراء دراسة استقصائية للأسعار باستخدام نظام الدراسات الاستقصائية المعمول به في برنامج المقارنة الأوروبي، أو بعبارة أخرى، تعديل بيانات الأسعار الخاصة

بنيويورك لتكون قابلة للمقارنة مع بيانات الأسعار الخاصة بمراكز العمل التي يوجد فيها مقار والمشمولة ببرنامج المقارنة الأوروبي.

١٢٤ - واتفق ممثلو اتحادات الموظفين على أن الدراسة الاستقصائية للأسعار التي أجراه برنامج المقارنة الأوروبي لبروكسل قد تمت وفقا للمنهجية المعتمدة، غير أنهم أشاروا إلى أن الأمانة نفسها تؤكد وجود اختلافات في المنهجية بين نظام الدراسات الاستقصائية المعمول به في لجنة الخدمة المدنية الدولية ونظام الدراسات الاستقصائية المعمول به في البرنامج، واقترحوا أن تجري الأمانة دراسة استقصائية منفصلة للأسعار، وأن تقييم عاملا انتقاليا منفصلا خاصا بالدراسات الاستقصائية لكل مركز من مراكز العمل المعنية. وشددوا على أنه لا يمكن تطبيق العامل الانتقالي الخاص بالدراسات الاستقصائية على نطاق واسع في جميع مراكز العمل المشمولة ببرنامج المقارنة الأوروبي، وأن استخدامه موضع شك من الناحية الإحصائية. واستشهدوا ببعض الأمثلة على بنود محددة يراعي فيها هيكل الأسعار خصوصية مركز العمل، وبالتالي فهو مختلف فيما بين مراكز العمل. وأضافوا أنه ما لم تعالج تلك التناقضات، فسيستمر طرح تساؤلات بشأن إمكانية المقارنة بين بيانات الأسعار الخاصة ببرنامج المقارنة الأوروبي وبيانات الأسعار الخاصة بلجنة الخدمة المدنية الدولية. وأعربوا أيضا عن تفضيلهم لاستخدام بيانات الأسعار التي تجمعها لجنة الخدمة المدنية الدولية بالنسبة لجميع مراكز العمل، حيث جُمعت بطريقة شفافة من جانب أفرقة جمع بيانات الأسعار التابعة للجنة الخدمة المدنية الدولية، بالتعاون مع الأطراف الأخرى صاحبة المصلحة.

١٢٥ - وفي حين اعترفت الأمانة بالاعتبارات المتعلقة بإمكانية المقارنة بين نهجي جمع بيانات الأسعار الخاصين ببرنامج المقارنة الأوروبي ولجنة الخدمة المدنية الدولية، فقد أكدت الأمانة من جديد أن اختيار بروكسل للدراسة الاستقصائية الخاصة للأسعار، التي تمثل الأساس لنظام تسوية المرتبات الخاص بالاتحاد الأوروبي، يتيح فرصة فريدة للأمانة من أجل الاستفادة من العلاقات المؤسسية ومن القدرات المتاحة من الوكالات الشريكة. وأوضحت كذلك أن اختلاف المنهجيات فيما بين لجنة الخدمة المدنية الدولية وبرنامج المقارنة الأوروبي، على نحو ما كشف عنه العامل الانتقالي الخاص بالدراسات الاستقصائية من خلال الدراسة الاستقصائية المتعلقة ببروكسل، يمكن أن يُطبق على مراكز العمل الأخرى المشمولة بالبرنامج، نظرا إلى أن منهجية جمع البيانات المتعلقة بأسعار الخاصة بالبرنامج هي منهجية واحدة في جميع البلدان المشمولة بالبرنامج. وأشارت الأمانة إلى أن معدلات تكافؤ الأسعار الأولية تُحسب باستخدام أسعار خاصة بمراكز العمل المشمولة ببرنامج المقارنة الأوروبي، لدى المقارنة بنيويورك، مما يساهم، بعد تعديلها باستخدام العامل الانتقالي الخاص بالدراسات الاستقصائية، في سبر السمة البارزة لأسواق كل منها. وبالنظر إلى تشابه العامل الانتقالي المحسوب الخاص بالدراسات الاستقصائية مع التقدير الذي اقترحت الأمانة في الدورة التاسعة والثلاثين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل ومع التقديرات المستندة إلى مقارنة لبيانات برنامج المقارنة الأوروبي الخاصة ببرن مع بيانات لجنة الخدمة المدنية الدولية الخاصة بجنيف، فإن اللجنة الاستشارية، في دورتها التاسعة والثلاثين المستأنفة، قد ارتأت أن العامل الانتقالي المحسوب الخاص بالدراسات الاستقصائية هو تقدير معقول للفروق في نهجي الدراسات الاستقصائية للأسعار. ومع أن اللجنة الاستشارية أوصت باستخدام العامل الانتقالي الخاص بالدراسات الاستقصائية لجولة عام ٢٠١٦، فإنها كررت التأكيد على ضرورة أن يكون تطبيق ذلك العامل تطبيقا مؤقتا، وألا يُستخدم إلا في الجولة الحالية، وطلبت إلى الأمانة إجراء مزيد من الدراسات حتى تنتفي الحاجة إلى العامل الانتقالي الخاص بالدراسات الاستقصائية في جولة الدراسات الاستقصائية المقبلة.

١٢٦ - وأعربت اللجنة عن رأي مفاده أن آلية تعديل مؤشرات تسوية مقر العمل في البلدان المشمولة ببرنامج المقارنة الأوروبي عن طريق الدراسة الاستقصائية الخاصة ببروكسل وما يتصل به من دراسات، قد أجريت وفقا لتوصية اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل، ولذلك فإن اللجنة مستعدة للموافقة على النتائج الخاصة بمراكز العمل تلك. بيد أن اللجنة أحاطت علما بالشواغل التي أعربت عنها المنظمات واتحادات الموظفين بشأن قابلية المقارنة بين مجموعتي بيانات الأسعار الخاصتين ببرنامج المقارنة الأوروبي ولجنة الخدمة المدنية الدولية، وطلبت إلى الأمانة أن تواصل إجراء المزيد من التحليلات والدراسات إما لمواءمة النظامين كلياً بطريقة تتيح إجراء مقارنات مباشرة للأسعار دون استخدام عامل انتقالي خاص بالدراسات الاستقصائية، أو لاتباع خيارات أخرى للحصول على بيانات أسعار قابلة للمقارنة، بحلول جولة الدراسات الاستقصائية المقبلة.

قرار اللجنة

ألف - الجوانب المنهجية للدراسات الاستقصائية المرجعية المتعلقة بتحديد تكلفة المعيشة لعام ٢٠١٦ في مراكز العمل التي توجد بها مقار وفي واشنطن العاصمة

١٢٧ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) التأكيد من جديد أن الأمانة قامت، وفقاً للمنهجية المعتمدة، بجمع ومعالجة البيانات المستقاة من الدراسات الاستقصائية المرجعية المتعلقة بتحديد تكلفة المعيشة لعام ٢٠١٦؛

(ب) الإحاطة علماً بالنتائج الواردة في الوثيقتين اللتين أعدهما الخبراء الإحصائيون في جنيف واتحادات الموظفين بشأن مختلف جوانب منهجية تسوية مقر العمل، ورد الأمانة على تلك النتائج، وتقديم الوثيقتين إلى اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل؛

(ج) الطلب إلى اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل مواصلة عملها على تحسين المنهجية التي يقوم عليها نظام تسوية مقر العمل، وذلك بالتعاون مع ممثلي الإدارات واتحادات الموظفين المشمولة بنظام الأمم المتحدة الموحد.

باء - نتائج الدراسات الاستقصائية المرجعية المتعلقة بتحديد تكلفة المعيشة في باريس و جنيف وروما وفيينا ولندن ومدريد ومونتريال وواشنطن العاصمة

١٢٨ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) الموافقة على هامش بنسبة ٣ في المائة يضاف إلى نتائج جميع الدراسات الاستقصائية المرجعية المتعلقة بتحديد تكلفة المعيشة المجرأة في إطار جولة عام ٢٠١٦، والتي تقل عن مؤشر الأجور السائد بأكثر من ٣ في المائة، في ضوء توصية اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل، في دورتها التاسعة والثلاثين المستأنفة؛

(ب) الموافقة على نتائج الدراسات الاستقصائية المرجعية المتعلقة بتحديد تكلفة المعيشة لعام ٢٠١٦ في باريس وروما وفيينا ولندن ومدريد، على نحو ما أوصت به اللجنة الاستشارية، وعلى النحو الموجز في الجدول أدناه:

موجز نتائج مقارنات تكلفة المعيشة لعام ٢٠١٦ بين نيويورك وبين جنيف ولندن
ومدريد ومونتريال وباريس وروما وفيينا وواشنطن العاصمة، حتى تاريخ كل دراسة
استقصائية

حتى تاريخ الدراسة الاستقصائية				
مركز العمل	شهر الدراسة الاستقصائية (٢٠١٦)	مؤشر تسوية مقر العمل للدراصة الاستقصائية (نظام عام ٢٠١٦)	مؤشر تسوية مقر العمل المحسّن (نظام عام ٢٠١٠)	الفرق (بالنسبة المئوية)
		(١)	(٢)	
جنيف	تشرين الأول/أكتوبر	١٦٥,٩	١٧٢,٤	-٣,٨ ^(١)
لندن	أيلول/سبتمبر	١٥٩,٦	١٥٩,٩	-٠,٢
مدريد	أيلول/سبتمبر	١٢١,٩	١٢٨,٣	-٥,٠ ^(١)
الفصل الثاني	تشرين الأول/أكتوبر	١٣٥,٣	١٣٤,٣	+٠,٧
باريس	أيلول/سبتمبر	١٤٠,٣	١٤١,٨	-١,١
روما	تشرين الأول/أكتوبر	١٢٧,٩	١٣٣,٢	-٤,٠ ^(١)
فيينا	تشرين الأول/أكتوبر	١٣٦,١	١٣٦,٤	-٠,٢
واشنطن العاصمة	أيلول/سبتمبر	١٤٤,٠	١٤٢,٣	+١,٢

(أ) من المرجح أن تؤدي النتائج إلى اتخاذ التدابير اللازمة لسد الفجوات.

١٢٩ - وقررت اللجنة ما يلي:

- (أ) تنفيذ النتائج الخاصة بباريس وروما وفيينا ولندن ومدريد في ١ آب/أغسطس ٢٠١٧، مع مراعاة التضخم وتقلبات أسعار الصرف بين تاريخ الدراسة الاستقصائية وتاريخ تنفيذ النتائج؛
- (ب) تغيير تاريخ تنفيذ نتائج الدراسات الاستقصائية المتعلقة بتحديد تكلفة المعيشة في جنيف لعام ٢٠١٦ من ١ أيار/مايو ٢٠١٧ إلى ١ آب/أغسطس ٢٠١٧، بغية مواءمة تاريخ التنفيذ مع تاريخ التنفيذ لمركزي العمل الآخرين اللذين سيبدأ فيهما اتخاذ التدابير اللازمة لسد الفجوات (روما ومدريد).

جيم -

تنفيذ نتائج الدراسات الاستقصائية المتعلقة بتحديد تكلفة المعيشة المجرة في جولة عام ٢٠١٦

١٣٠ - قررت اللجنة، مراعاة منها للنداءات التي وجهها ممثلو المنظمات واتحادات الموظفين، الموافقة على التعديل التالي للإجراءات اللازمة لسد الفجوات، وهي قاعدة تشغيلية ترمي إلى تخفيف الأثر السلبي على المرتبات الناجم عن نتائج الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة التي تكون أقل بكثير من مؤشرات الأجور السائدة:

- (أ) وفقاً لقرار اللجنة الوارد في الفقرة ١٢٨ (أ)، يُرفع مؤشر تسوية مقر العمل المستمد من الدراسة الاستقصائية (المحدثة لغاية شهر التنفيذ) بنسبة ٣ في المائة لاستخلاص مضاعف معدل منقح لتسوية مقر العمل لمركز العمل؛

(ب) ينطبق مضاعف تسوية مقر العمل المنقح على جميع الموظفين من الفئة الفنية في مركز العمل. ويتقاضى الموظفون الحاليون الموجودون بالفعل في مركز العمل في تاريخ تنفيذ نتائج الدراسة الاستقصائية أو قبله، مضاعف تسوية مقر العمل المنقح، إضافة إلى بدل انتقالي شخصي؛

(ج) البديل الانتقالي الشخصي هو الفرق بين مضاعفي تسوية مقر العمل المنقح والسائد. ويُدفع كاملاً للأشهر الستة الأولى من تاريخ التنفيذ؛ ثم يُعدّل نزولاً كل أربعة أشهر حتى يُلغى تدريجياً؛

(د) خلال شهر التعديل، يُحسب البديل الانتقالي الشخصي الجديد بأخذ الفرق بين مؤشر الأجر السائد ومؤشر الأجر المطبق على الموظفين الحاليين (أي مؤشر الأجر السائد زائداً البديل الانتقالي الشخصي الحالي)، مخفضاً بنسبة ٣ في المائة.

١٣١ - وقررت اللجنة أن تطلب إلى الأمانة مواصلة إجراء المزيد من الدراسات التحليلية الرامية إلى تقييم قابلية المقارنة لبيانات الأسعار المجمعة في إطار برنامج المقارنة الأوروبي مع البيانات التي جمعتها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية. وطلبت أيضاً من الأمانة تحديد مصادر أخرى لبيانات أسعار قابلة للمقارنة بحلول جولة الدراسات الاستقصائية المقبلة.

دال - بدلات إعالة الأولاد والمعالمين من الدرجة الثانية: استعراض المنهجية

١٣٢ - وفقاً للجدول الزمني الذي اعتمده اللجنة في دورتها الثالثة والثمانين، درست اللجنة المنهجية الخاصة ببدلات إعالة الأولاد والمعالمين من الدرجة الثانية. ويُمنح بدل إعالة الأولاد للموظفين في شكل مبلغ ذي معدل ثابت موحد لكل ولد من أولادهم المعالمين، في حين يُحدد بدل المعالمين من الدرجة الثانية بنسبة ٣٥ في المائة من بدل إعالة الأولاد، ويمكن منحه للموظفين الذين لا يتقاضون بدلات لمعالمين من الدرجة الأولى.

١٣٣ - وفي إطار المنهجية المتبعة حالياً، يحدد بدل إعالة الأولاد المعالمين استناداً إلى قيم التخفيضات الضريبية والمدفوعات المقدمة بموجب التشريعات الاجتماعية في مراكز العمل الثمانية التي توجد بها مقار، والتي تُحسب على أساس الدخل المرجعي بمعدل الإعالة لموظف من الرتبة ف-٤/الدرجة السادسة، الذي تم وقف العمل به. وفي المواقع ذات العملات الصعبة، تحول البدلات المحددة بدولارات الولايات المتحدة إلى ما يكافئها بالعملة المحلية، باستخدام سعر الصرف المعمول به في الأمم المتحدة في تاريخ صدوره. وتظل مبالغ العملة المحلية دون تغيير حتى الاستعراض المقبل الذي يجري كل سنتين.

١٣٤ - وكان معروفاً على اللجنة عدد من المقترحات المتعلقة بتنقيح المنهجية لكي تعكس التطورات الهامة التي استجرت منذ الاستعراض الأخير في عام ٢٠٠٨، ومن أبرزها استحداث مجموعة منقحة لعناصر الأجر لموظفي الفئة الفنية، وتوسعة النظام الموحد، مما أدى إلى إضافة موقعين أُخذاً مقار للمنظمات الجديدة. وتهدف المقترحات المعروضة على اللجنة أيضاً إلى معالجة بعض الشواغل التي أثّرت على مر السنين فيما يتعلق بتنفيذ المنهجية. وهذه المقترحات تتعلق حصراً بالمنهجية الخاصة بالأولاد المعالمين. ونظراً لعدم إثارة أي مسائل فيما يتصل بالمنهجية الخاصة بالمعالمين من الدرجة الثانية، فلم يقترح أي تغيير في تلك المنهجية.

١٣٥ - واقترح أن تنظر اللجنة في المجالات الأربعة التالية:

(أ) إجراء استعراض للقيمة المرجعية للدخل التي جمعت عندها بيانات استحقاقات الأولاد الواجبة التطبيق لأغراض عملية الحساب: ضمن إطار مجموعة عناصر الأجر المنقحة مع جدول المرتبات الموحد، سيلزم تنقيح النقطة المرجعية للدخل؛

(ب) إجراء استعراض للمواقع المرجعية، التي تضم حاليا مراكز العمل الثمانية التي توجد فيها مقار: توسعة النظام الموحد توحى بأن المقرين المضافين حديثا يمكن أيضا أن ترد الإشارة إليهما في عملية الحساب. ويمكن أيضا، بدلا من ذلك، استكشاف إمكانية أن تُستخدم في عملية الحساب مراكز عمل أكبر حجما لا يوجد فيها مقار؛

(ج) إجراء استعراض للتوقيت والآلية اللتين يتم بموجبهما تحويل المبالغ ذات المعدلات الثابتة الموحدة لبدلات إعالة الأولاد والمعاليين من الدرجة الثانية إلى العملة المحلية: رغم أن الميزة الرئيسية للتحويل لمرة واحدة هي تبسيط العمليات الإدارية، فإن هذا الترتيب قد يستدعي إعادة النظر فيه في وقت يتسم بحدوث تقلبات كبيرة في أسعار صرف العملات؛

(د) تطبيق بديل مقترح تحدد فيه مبالغ بدل متباينة حسب الموقع و/أو رتبة الموظف: هذه النهج يمكن أن تراعي الفروق في تكاليف المعيشة في مختلف المواقع.

المناقشة التي أجريت في اللجنة

١٣٦ - أيدت شبكة الموارد البشرية إدراج بدل الزوج المعال لدى حساب القيمة المرجعية للدخل من أجل تحديد بدل إعالة الأولاد، لأن ذلك الخيار وحده هو الذي يتيح إجراء مقارنة "للمثيل بمثله". وفيما يتعلق بالمواقع المرجعية، فقد ارتأت الشبكة أن منطق إضافة مركزي العمل الجديدين اللذين فيهما مقر إنما هو لأغراض الاتساق، ولكنها حذرت من إدراج مراكز عمل أخرى ليس فيها مقار (وبالتالي إدراج نظمها الضريبية)، لأن ذلك سيزيد الجهود الإدارية دون داع ولن ينتج عنه سوى قيمة مضافة طفيفة. ومع أن الشبكة مرنة في ما يتعلق بمسألة تحويل البدل إلى العملة المحلية، فإنها ترى من الأسهل إداريا أن تحدد المبالغ ببساطة بدولارات الولايات المتحدة من حيث المبدأ، ثم يحول البدل بسعر الصرف المعمول به في الأمم المتحدة وقت السداد، كما هو الحال بالنسبة لدفع المرتبات المنتظمة. وأخيرا، فإنها تجبذ النهج الحالي الذي يحدّد بموجبه مبلغ ثابت موحد، نظرا لأن اعتبار البدل نسبة مئوية من صافي الأجر سيعدّ إجحافا، كونه يحايي الموظفين الذين يتقاضون مرتبات أعلى.

١٣٧ - وأعرب ممثلو الاتحادات عن تبيدهم لأي خيار يحقق نتائج أكثر إيجابية لصالح الموظفين. وأضافوا أن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين لا يؤيد إضافة مركزي العمل الجديدين اللذين فيهما مقر أو إدراج مراكز عمل أكبر حجما ليس فيها مقار. وأعربت أيضا لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن رأي مفاده أنه لا ينبغي إدراج سوى المواقع المماثلة لما يرد في القائمة الحالية للمواقع التي فيها مقر، نظرا لضرورة الإبقاء على نهج متجانس في اختيار نظم ضريبية ونظم ضمان اجتماعي مقارنة، ومع مراعاة مبدأ نوبلمير. وذكر اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أيضا أنه لا ينبغي إدراج سوى مراكز العمل التي يوجد فيها نظم ضمان اجتماعي متطورة جدا. وعلاوة على ذلك، اتحادات الموظفين لا تؤيد نهج المبالغ المتغيرة لأن استخدام مبلغ ذي معدل ثابت

موحد يفني بالعرض على النحو المقصود من الناحية المفاهيمية، لأنه يوفر معدلات بدل أعلى نسبياً بالنسبة المئوية للموظفين ذوي الدخل المنخفض، ويعامل جميع الأولاد على قدم المساواة.

١٣٨ - ولاحظت اللجنة أنه، منذ استحداث بدلات إعالة الأولاد المعالين والمعالين من الدرجة الثانية في عام ١٩٥٧، لم يُشكك في الأساس المنطقي الجوهرى لتلك البدلات وكذلك في النهج العام لإنشائها، وقد أعيد التأكيد عليها في مناسبات عديدة، بما في ذلك في الاستعراض الأخير لمجموعة عناصر الأجر. وعلى الرغم من أن المنهجية، بوجه عام، قد أدت العرض المتوخى منها على ما يُرام خلال العقود الستة لوجودها، فقد أُدخلت بضعة تحسينات عليها على مر السنين لمعالجة بعض الشواغل المتعلقة بتطبيقها. وتلك التحسينات لم تُدخل إلا فيما ندر، وحينما كانت مبررة تماما. ولذلك فإنه من ذلك المنظور، تمّ استعراض الخيارات المقترحة. وعلى الرغم من أن اللجنة رأت وجاهة في معظم المقترحات، فإنه على ما يبدو لا يخلو أي منها من بعض العيوب.

١٣٩ - ولذلك، في حين قد يبدو من الملائم إدراج مواقع مرجعية إضافية لكي تعكس توسعة النظام الموحد، لن يؤدي ذلك إلى تحسين دقة المقارنة، نظرا لقلّة عدد الموظفين في مراكز العمل تلك. وإضافة إلى ذلك، بعض المواقع تختلف اختلافا كبيرا عن بلدان المقار الأخرى من حيث أوضاعها الاجتماعية والاقتصادية، أو من حيث مستوى الضمان الاجتماعي، ولذلك فإن إدراجها قد يكون له عواقب غير مقصودة. وعلاوة على ذلك، ارتأت اللجنة أن مسألة المواقع التي بها مقار التي أضيفت مؤخرا ينبغي أن تُبحث في سياق أوسع ابتغاء ضمان اتباع نهج متسق لمعالجتها ضمن مختلف فئات النظام الموحد، مثل الفئات المطبقة في إطار تسوية مقر العمل، أو الدراسات الاستقصائية للمرتبات أو تصنيفات المشقة.

١٤٠ - وعلى نفس المنوال، فيما يتعلق بتحويل مبلغ البدل بدولارات الولايات المتحدة إلى العملة المحلية، فقد أعرب عن قدر من التأييد لاستخدام متوسط سعر الصرف لمدة ١٢ أشهر بدلا من سعر الصرف الفوري وقت إصداره، لأن النهج الأول قد يؤدي إلى تحسين استقرار مستوى البدل. ومن ناحية أخرى، جرى الإقرار بأن هذا التغيير لن يحقق شيئا يُذكر لحماية مستوى البدل بالعملة المحلية، وهو القصد الأصلي من هذا التدبير.

١٤١ - ولم يحظ خيار تحديد بدلات إعالة الأولاد المعالين والمعالين من الدرجة الثانية كنسبة مئوية من صافي الأجر سوى بدعم محدود. وفي حين تعترف اللجنة بأن هذا النهج يؤدي إلى مواءمة هيكل بدل إعالة الأولاد مع البدلات الأخرى المتصلة بالأسرة في مجموعة عناصر الأجر الجديدة، من قبيل بدل الزوج المعال وبدل الوالد الوحيد، فإن اللجنة تفضل الإبقاء على بدلات إعالة الأولاد المعالين والمعالين من الدرجة الثانية في شكل مبالغ ذات معدلات ثابتة موحدة تجنبا لمنح بدلات أعلى لموظفين ذوي مستويات دخل مرتفعة.

١٤٢ - ولذلك، فإن اللجنة ترى ضرورة توخي الحذر عند النظر في إدخال تغييرات على المنهجية. وفي ضوء الاعتبارات المبينة أعلاه، فقد وافقت على الإبقاء على المنهجية الحالية في الوقت الحاضر.

١٤٣ - وأخيرا، مع أن اللجنة تسلّم بالحاجة إلى مواءمة إجراء حساب بدل إعالة الأولاد مع هيكل المرتبات الجديد من حيث القيمة المرجعية للمرتبات التي تقارن عندها استحقاقات الأولاد، فإنها لم تتوصل إلى توافق في الآراء بشأن ما إذا كان ينبغي أخذ بدل الزوج المعال في الحسبان لدى إجراء

العملية. فمعظم الأعضاء يعتبرون أن من المناسب إدراج بدل الزوج المعال، لأن ذلك يحدد نقطة المقارنة على أساس صافي الأجر المقبوض لدافع ضرائب متزوج. وارتأوا أن استخدام معدل المرتبات الموحد وحدّه سيحدد نقطة المقارنة على أساس صافي الأجر المقبوض لدافع ضرائب أعزب، ومن ثم، استحقاقات الأولاد التي يتقاضاها دافعوا ضرائب من فئة الوالد الوحيد. وذلك لا يبدو ملائماً لأن وضع هذه الفئة معترف به بالفعل في النظام الموحد من خلال بدل الوالد الوحيد، ولا ينبغي أن يكون موضع تركيز المقارنة. ومن ناحية أخرى، أعرب عن معارضة شديدة لإضافة بدل الزوج المعال، لأن هذا النهج يُعدُّ تناقضاً مع المبدأ الذي يقوم عليه جدول المرتبات الموحد، الذي يستثني أي استحقاقات ذات صلة بالإعالة. ولذلك، فقد قررت اللجنة أن تعاود النظر في هذه المسألة أثناء استعراض مستوى بدل إعالة الأولاد في نفس الوقت الذي ستنظر فيه في الخيارين، وتقرر أيهما تختار.

قرار اللجنة

١٤٤ - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) الإبقاء على المنهجية الحالية لبدل إعالة الأولاد المعالين، مع إبقاء المنهجية قيد الاستعراض ومعاودة النظر فيها، حسب الاقتضاء؛
- (ب) الطلب من أمانتها، أثناء استعراض مستوى بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية، أن تقدم، لأغراض اتخاذ قرارها، نتائج عملية الحساب فيما يتصل بخيارين للقيمة المرجعية للدخل التي تقارن عندها استحقاقات الأولاد: خيار يستند إلى معدل الجدول الموحد فقط وخيار آخر شامل أيضاً لبدل الزوج المعال.

هاء - تقرير عن التنوع، بما في ذلك التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي في نظام الأمم المتحدة الموحد

١٤٥ - يعد التنوع جزءاً لا يتجزأ من مهمة الأمم المتحدة وهو مدون في ميثاق الأمم المتحدة. وتنص الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق على أنه "ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة". ويجب أن تولى المراعاة الواجبة لأهمية استقدام الموظفين على أساس أوسع نطاق جغرافي ممكن. وقد وُضع مفهوم المساواة بين الجنسين في إطار المبادئ التوجيهية الأساسية للأمم المتحدة. وينص الميثاق (المادتان ٨ و ١٠١) على عدم فرض قيود تحد جواز اختيار الرجال والنساء للاشتراك بأية صفة وعلى وجه المساواة في فروعها الرئيسية والثانوية. ويمثل التوازن بين الجنسين أمراً أساسياً لتحقيق الأهداف المحددة في مختلف القرارات التشريعية للأمم المتحدة والمدرجة في الوثائق الختامية لمؤتمرات الأمم المتحدة. ويرتكز التزام المنظمة بتحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة على إطار تشريعي ومؤسسي قوي.

١٤٦ - ويشكل وضع المرأة في النظام الموحد للأمم المتحدة بنداً هاماً في جدول أعمال لجنة وضع المرأة، وتستره اللجنة دورياً بموجب التكليف الدائم المسند إليها من قبل الجمعية العامة. وأشارت الجمعية، في قرارها ٢٦٤/٧١، إلى الفقرتين ٥٤ و ٥٥ من قرارها ٢٤٤/٧٠ وقرار اللجنة الوارد في الفقرة ١٦٠ من تقريرها السنوي لعام ٢٠١٦ (A/71/30)، وطلبت في ذلك الصدد إلى اللجنة أن تواصل موافقتها

بالمعلومات، في دورتها الثانية والسبعين، عن التقدم الذي تحرزه المنظمات المشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد في تنفيذ القائم من السياسات والتدابير الجنسانية الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في شكل مناصفة تامة وتعزيز التنوع الجغرافي ضمن النظام الموحد.

١٤٧ - واستجابة لقرار الجمعية العامة ٢٤٤/٧٠، قدمت الأمانة تقريراً إلى اللجنة في دورتها الثالثة والثمانين في عام ٢٠١٦، يتضمن معلومات عن السياسات والتدابير التي تراعي الفوارق بين الجنسين والتي وضعت بغرض تحقيق التوازن بين الجنسين في المنظمات المشاركة في النظام الموحد. واعترافاً بوجود استعراض جميع المسائل المتعلقة بالتنوع والشمولية بصورة شاملة، طلبت اللجنة إلى أمانتها أن تدرس جميع المسائل المتعلقة بالتنوع والشمول، بما في ذلك التكافؤ بين الجنسين، والتوزيع الجغرافي، والتعددية الثقافية، وتنوع الأجيال، وتعدد اللغات.

١٤٨ - وركز التقرير الذي قدمته الأمانة في الدورة الخامسة والثمانين للجنة على تكافؤ الجنسين والجوانب الأخرى للتنوع. وتطرق التقرير للتمثيل العام للمرأة في منظومة الأمم المتحدة حسب المستوى والموقع والمنطقة، وشمل التطورات الأخيرة في اتجاه تحقيق التوازن بين الجنسين في شكل مناصفة تامة في منظومة الأمم المتحدة. وتضمن التقرير أيضاً معلومات عن التوزيع الجغرافي وعناصر أخرى من التنوع وجهود التوظيف وبرامج التدريب والتطوير التي تضطلع بها المنظمات الرامية إلى إيجاد قوة عاملة متنوعة. وقد جمعت المعلومات الواردة في تقرير الأمانة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ ومن استقصاء أجرته لجنة الخدمة المدنية الدولية في نيسان/أبريل ٢٠١٧ بشأن التنوع بين جميع مؤسسات النظام الموحد، أجابت عليه ٢٣ منظمة؛ ومن المعلومات التي جمعت من المنظمات من خلال استبيان أنجز في عام ٢٠١٦. ولأغراض الحصول على معلومات، زُودت اللجنة أيضاً بوثيقة عن الممارسات السليمة الخارجية المتعلقة بالتنوع والشمول في ثماني كيانات من القطاعات العام والخاص. وتوصلت إلى أن مجال التنوع والشمول قد نما وتطور بوتيرة كبيرة في العقد الماضيين، إلى جانب تزايد عدد الدراسات التي أُنجرت بشأن ما ينطوي عليه التنوع والشمول من فوائد على الشركات من بينها تحسين التمثيل والمعنويات والسمعة والإنتاجية والابتكار. ولذلك، فإن قرار اللجنة توسيع تعريف التنوع والنظر في جميع العناصر بطريقة شاملة يتماشى مع أفضل الممارسات الخارجية.

١٤٩ - وتشمل سياسات التنوع في معظم المنظمات سياسات لتحقيق التكافؤ بين الجنسين والتوازن الجغرافي في التوظيف. وتُكمل هذه السياسات سياسات لمنع المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة، إلى جانب سياسات تخص ترتيبات العمل المرنة. ولدى بعض المنظمات سياسات لتجنب التمييز، بما في ذلك ضد الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. بيد أن مفهوم التنوع قد تطور في مؤسسات النظام الموحد بمعدلات مختلفة وبدون تعريف مشترك.

المناقشة التي أجزتها اللجنة

١٥٠ - أكدت شبكة الموارد البشرية التزامها بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في جميع مستويات الرتب في مؤسسات النظام الموحد. وأشارت إلى أن هذا الأمر يشكل تحدياً متعدد الجوانب يلزم النظر فيه من منظور جميع مجالات إدارة الموارد البشرية. وقد شرع الأمين العام، بتشاور وثيق مع المنظمات، في مبادرة

ترمي إلى تسريع المسار نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين باعتباره مسألة ذات أولوية. وتسعى المنظمات أيضا إلى إيجاد قوة عاملة تتميز بالتنوع من منظورات مختلفة. وتولي الهيئات الإدارية للمنظمات ذات النطاقات المستصوبة الثابتة اهتماما متزايدا بالتقدم المحرز من حيث التوازن الجغرافي. وقد بُذلت جهود لتحسين التوزيع الجغرافي والتنوع ككل، ويواصل عدد من المنظمات تنفيذ تدابير من قبيل حملة التوعية التي تستهدف البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا.

١٥١ - وأعرب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن تقديره للعمل الذي تضطلع به المنظمات ولالتزام الأمين العام بتحقيق التكافؤ بين الجنسين والتنوع. وأشار الاتحاد إلى أن العمل يتقدم بصورة إيجابية ولكن ببطء. ويمكن أن تعزى بعض أسباب بطء معدل التقدم في التكافؤ بين الجنسين إلى مجموعة التعويضات الجديدة، وزيادة عدد وظائف الأفراد من غير الموظفين، وارتفاع متوسط عمر الموظفين وقت التوظيف (٤١ سنة). وبالإضافة إلى ذلك، هناك نقص في المرونة فيما يخص دعم زيادة توظيف النساء، ولا سيما المعيلات منهن. وفيما يتعلق بالتنوع، لاحظ اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بقلق قلة عدد المنظمات التي تملك برامج ترمي إلى تشجيع الشباب والأشخاص ذوي الإعاقة على الانضمام إلى المنظومة. وطلب الاتحاد من المنظمات أن تفعل المزيد في هذا الصدد.

١٥٢ - وذكرت ممثلة هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن عقدين من الزمن قد مر على تحديد هدف تحقيق التكافؤ بين الجنسين على جميع المستويات في منظومة الأمم المتحدة. فلم تشهد السنوات التي تخللت تلك الفترة نقصا في السياسات والتقارير والتوصيات الرامية إلى تحقيق هذا الهدف، غير أن الانتقال إلى المساواة المستمرة وغياب التدابير المصاحبة وانعدام الظروف المواتية للإصلاح الحقيقي شكّلت أهم العراقيل التي واجهت التنفيذ. وبينما يمثل التكافؤ بين الجنسين في الأصل حقا أساسيا، فقد أصبح وجوده أمرا ضروريا بصورة متزايدة لكفاءة الأمم المتحدة وأثرها ومصداقيتها. وترتبط زيادة التنوع ارتباطا مباشرا في القطاعين العام والخاص بمكاسب كبيرة في الفعالية والكفاءة التشغيليتين. وعلاوة على ذلك، التكافؤ بالنسبة للأمم المتحدة أمر بالغ الأهمية لمصداقيتها بوصفها حاملة للواء التكافؤ. وحتى آذار/مارس ٢٠١٧، كانت الصورة في منظومة الأمم المتحدة غير واضحة. فمن مجموع كبار المديرين في جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، مثلت النساء نسبة ٢٩ في المائة فقط. بيد أن تقدما كبيرا قد أحرز في بعض المجالات. ففي عام ٢٠٠٦، لم يكن نصيب النساء سوى ٢ في المائة من رؤساء بعثات حفظ السلام أو نوابهم. وفي نهاية عام ٢٠١٦، أصبحت النساء يشكلن نسبة ٢٤ في المائة من مجموع القيادات العليا للبعثات. وقد خطت العديد من الوكالات خطوات كبيرة في مجالات عديدة، بالتركيز على المبادرات التي تعالج المسائل الجنسانية في مكان العمل. وقد جرى توثيق هذه المبادرات وتبادلها في المنشورات الأخيرة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، بما في ذلك تقرير عام ٢٠١٦ المعنون "وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة". غير أن الأرقام الإجمالية تخفي نقصا في تمثيل المرأة في بعض الفئات الأكثر وضوحا وأهمية: أي في القيادة والإدارة العليا وفي الميدان، ولا سيما في البيئات المتضررة من النزاع حيث تؤدي الأمم المتحدة دورا أكثر بروزا. وقد أظهرت البيانات المتاحة التحديات الحقيقية التي تواجه تحقيق التوازن بين الجنسين في شكل مناصفة تامة. وفي أوائل عام ٢٠١٧، عقد الأمين العام اجتماع فريق عامل وأنشأ فرقة عمل مكلفة بوضع خريطة طريق بشأن التكافؤ بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة، تتألف من أفراد من الإدارات والوكالات والصناديق والبرامج. ويتمثل دور فرقة العمل في دعم وضع خريطة طريق تشمل مهام التنفيذ والمعايير والأطر الزمنية والهياكل المؤسسية اللازمة لتحقيق الهدف الهام

المتمثل في بلوغ التوازن بين الجنسين في شكل مناصفة تامة. وتطلب من الأفرقة العاملة المنشأة أن تكون جريئة وطموحة ومحددة الأهداف. ومن المتوقع أن تؤدي هذه الاستراتيجية المتعددة الجوانب على نطاق المنظومة إلى إحداث تغييرات طموحة وواقعية، وأن تشمل أهدافا ذات مواصفات محددة مصحوبة بتدابير خاصة معززة وبيئة سياساتية مواتية لتحقيقها، وأن تكون مدعومة بالمساءلة.

١٥٣ - وأبلغ ممثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي اللجنة بأن منظمتها تعمل على تحسين التوازن بين الجنسين في صفوف موظفيها. ولهذا الغرض، أنشئ برنامج للقيادة موجه إلى النساء من أجل تزويدهن بالأدوات الضرورية وتوفير الدعم لهن. ونفذ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أيضا برنامجا موجهًا إلى ذوي الإعاقات يغطي مجموع القوة العاملة. وفي مرحلة التوظيف، يتاح للمرشحين خيار بيان ما إذا كان لديهم أي إعاقات. وذكر ممثل صندوق الأمم المتحدة للسكان أن من المهم معالجة المسائل الهيكلية التي تتسبب في مغادرة المرأة لمنظومة الأمم المتحدة، وأن مسألة الأزواج الوظيفي من بين أصعب المسائل التي ينبغي معالجتها. ويرى الصندوق ضرورة زيادة توسيع نطاق التنوع ليشمل مجموعات أخرى مثل السكان الأصليين.

١٥٤ - ولاحظت اللجنة أن تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في نظام الأمم المتحدة الموحد يعادل ٤٢,٨ في المائة وأنه ارتفع بنسبة ٢,١ في المائة خلال الفترة من ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، أي بمتوسط زيادة سنوي قدره ٠,٥ في المائة. وأعرب أعضاء اللجنة عن سرورهم بما بلغه بمخوض إنشائها الأمين العام لفرقة العمل وتعهدته بالتوصل إلى التكافؤ بين الجنسين على مستوى القيادة العليا بحلول عام ٢٠٢١. وعلى الرغم من إحراز تقدم إيجابي، يجب النظر إلى المسألة من زاوية أخرى. فقد اقترح وضع استبيان لتحديد ما إذا كان بإمكان الموظفين الاستفادة من المرافق الضرورية، مثل رعاية الأطفال وغير ذلك من أشكال الدعم. وأشار الأعضاء إلى أن المسائل التي أثرت في الوثيقة مثل أوجه الإجحاف الدقيقة والحواجر الرسمية وغير الرسمية هي عوامل قوية تعرقل التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين. ولذلك ارتأت اللجنة أنه ينبغي تحديد هذه الحواجز ومعالجتها من أجل تهيئة مجال مهني يراعي الاعتبارات الجنسانية، يستطيع الرجال والنساء في ظل المشاركة والمساهمة على قدم المساواة. وطلبت اللجنة زيادة دراسة هذه المسائل من أجل معالجتها وتحقيق أهداف التوازن بين الجنسين، وتمكين المرأة وتشجيع تنقلها الوظيفي في النظام الموحد. وأعربت اللجنة عن تأييدها للغايات الجنسانية التي تقتضي من المنظمات تحقيق الأهداف. بيد أن الأعضاء شددوا على أن تحقيق التوازن بين الجنسين ينبغي ألا يكون غاية في حد ذاته، وينبغي ألا يخل بالمقدرة المهنية للموظفين وكفاءتهم. وتتمثل الأولوية في تعيين موظفين ذوي كفاءة، على نحو ما نصت عليه المادة ١٠١ من الميثاق وما تم تأكيده في مختلف قرارات الجمعية العامة. وأقرت اللجنة كذلك بأنه من الممكن في بعض الحالات ظهور أوجه عدم اتساق في توازن الأهداف فيما يتعلق بتحقيق الغايات الجنسانية والتمثيل الجغرافي، وأنه ينبغي أن يكون هناك ترابط بين الهدفين.

١٥٥ - وارتأى بعض الأعضاء أنه يتعين إيلاء مزيد من الاهتمام للتمثيل الجغرافي وطلبوا مزيدا من البيانات الكمية في الدراسات المقبلة، مثل درجة التمثيل التي تبين متى يكون بلد ما ممثلا تمثيلا ناقصا أو زائدا. وينبغي للمنظمات، وفقا للميثاق، إيلاء مزيد من الاهتمام لتوظيف أشخاص من البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا. وأبرز أعضاء اللجنة أنه من الضروري تحفيز اهتمام الناس بالعمل في منظومة الأمم

المتحدة، ولا سيما من ينتمون إلى بلدان ممثلة تمثيلاً ناقصاً. وأعرب أيضاً عن رأي مفاده أن بعض البلدان المناحة الكبيرة تملك برامج لرعاية الفنيين الشباب فيما يخص التوظيف والتدريب في منظومة الأمم المتحدة، وأن مثل هذه الممارسة قد تكون على حساب التنوع.

١٥٦ - وارتأى أعضاء اللجنة أن هناك حاجة إلى تعريف أوسع للتنوع يشمل "تنوع الفكر والخبرة"، إذ إن من شأن طرق التفكير المختلفة بشأن القضايا أو وجهات النظر العالمية أن تكون ذات أهمية قصوى بالنسبة للمنظمات. وأشاروا كذلك إلى أنه ينبغي الحفاظ على الصلة بين التمثيل الجغرافي والتعددية الثقافية وتعدد اللغات، وأن معرفة لغتين على الأقل من اللغات الرسمية للأمم المتحدة ينبغي أن تكون شرطاً أدنى للتوظيف. وأشار أعضاء اللجنة إلى أنه تقرر، أثناء استعراض التعويضات، وقف الزيادات المعجلة في الدرجة إقراراً بمعرفة لغة رسمية إضافية للأمم المتحدة؛ ومع ذلك، فإن تعزيز تعدد اللغات لا يزال بالغ الأهمية. ولذلك سيكون من المفيد جداً مواصلة رصد الكيفية التي تؤثر بها القرارات التي تتخذها اللجنة على مختلف السياسات التي وضعت لدعم التنوع والتمثيل الجغرافي.

١٥٧ - وطلب أعضاء اللجنة مزيداً من المعلومات بشأن توزيع أعمار القوة العاملة، لا سيما بالنظر إلى رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة للموظفين المعيّنين بعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، ومنح الموظفين الذين حددت سنهم الإلزامية لإنهاء الخدمة في ٦٠ عاماً أو ٦٢ عاماً الخيار في أن يظلوا في الخدمة حتى سن ٦٥ بعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨. ولوحظ أن متوسط عمر التوظيف في النظام الموحد يبلغ ٤١ سنة، وأن ٥ في المائة فقط من الموظفين تقل أعمارهم عن ٣٠ سنة. وارتأى بعض المفوضين أن النظام يقيد وصول الشباب إلى مؤسسات النظام الموحد، وأن التجربة تعطى قيمة أكبر على حساب المواهب نتيجة لنظام الرتب الوظيفية الحالي. ووجود قوة عاملة متوازنة تتألف من فئات عمرية مختلفة يمكن من إيجاد بيئة يساهم فيها كل جيل بمهارات ومواهب ووجهات نظر مختلفة. فالموظفون الأصغر سناً يتميزون بتمكّنهم الكبير من الوسائط التكنولوجية، بينما من المرجح أن يكون أداء الموظفين الأكثر خبرة جيداً في بيئات الاتصال التقليدية بين الأفراد، ويمكن أن يوفر كبار الموظفين الخبرة في مجموعة واسعة من المجالات، علاوة على القيادة.

١٥٨ - وأشار المفوضون إلى العمل المضطرب به فيما يخص إطار إدارة الموارد البشرية الجديد الذي بدأ العمل به في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، وأعربوا عن الحاجة إلى تعزيز عناصر التنوع فيه. وبالنظر إلى أن الإطار صمم باعتباره وثيقة حية، فإن التغييرات التي تعكس أي تطورات جديدة يمكن أن تنفذ بسهولة في الزمن الحقيقي.

قرارات اللجنة

١٥٩ - قررت اللجنة حث المنظمات على القيام بما يلي:

(أ) تحديد نواتج قابلة للقياس فيما يتعلق بتوظيف مجموعات متنوعة وترقيتها واستبقائها ومشاركتها؛

(ب) زيادة جهودها واستثمار الوقت والموارد للتعامل مع جميع جوانب التنوع، بما في ذلك توفير التدريب للمديرين والموظفين؛

(ج) وضع استراتيجية شاملة بشأن التنوع تتضمن خطط عمل ملموسة وأهدافا محددة وجداول زمنية من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي العادل إذا لم تكن قد بادرت بعد بالقيام بذلك؛

(د) مواصلة الاستعراض الدوري لجميع جوانب التنوع.

الفصل الخامس

شروط الخدمة السارية على موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في فيينا

١٦٠ - بناء على منهجية الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط العمل السارية على موظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محلياً في المقر وفي مراكز العمل المماثلة (المنهجية الأولى للدراسات الاستقصائية)، أجرت اللجنة دراسة استقصائية في فيينا، متخذة نيسان/أبريل ٢٠١٧ تاريخاً مرجعياً لها. ويرد في المرفق التاسع لهذا التقرير جدول المرتبات الجديد وبدلات الإعالة المنقحة للموظفين من فئة الخدمات العامة لدى منظمات النظام الموحد في فيينا، على النحو الذي أوصت به اللجنة الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي توجد مقارها في فيينا.

١٦١ - ويزيد جدول المرتبات الموصى به للمنظمات التي توجد مقارها في فيينا الواردة في المرفق التاسع بنسبة ٣,٣ في المائة عن الجدول الحالي. وتصل أعلى نقطة في الجدول المقترح، خ ع-٧/١٢د، إلى ٨٠ ٨٩٧ يورو، أو ٨٦ ٨٩٣ دولاراً بسعر الصرف المطبق في نيسان/أبريل ٢٠١٧ البالغ ٠,٩٣١ يورو لكل دولار من دولارات الولايات المتحدة. وحتى ١ نيسان/أبريل ٢٠١٧، كان الأجر الصافي (صافي المرتب الأساسي مضافاً إليه تسوية مقر العمل) يقارب الرتبة ف-٣/ الدرجة الرابعة. وقدر مجموع الآثار المالية السنوية المترتبة على تنفيذ جدول المرتبات الموصى به وبدلات الإعالة المنقحة بمبلغ ٣,٢ مليون يورو.

١٦٢ - وكما هو الحال بالنسبة للدراسات الاستقصائية السابقة التي أجريت في مراكز العمل التي بها مقر خلال الجولة الحالية، أبلغت لجنة دراسة الرواتب المحلية عن صعوبات في ضمان مشاركة أصحاب العمل. وفي حالة فيينا، جرى استقصاء ١٧ من أصحاب العمل، بما في ذلك الخدمة المدنية الوطنية. وكان رصيد أصحاب العمل أقل من المعيار القياسي البالغ ٢٠، واستُكمل الاستقصاء باستخدام بيانات خارجية عن حركة المرتبات.

الفصل السادس

شروط الخدمة في الميدان

ألف - بدل المخاطر: منهجية تعديل واستعراض مستوى البدل

١٦٣ - في سياق الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في نظام الأمم المتحدة الموحد، بتت اللجنة في دورة استعراض مستوى البدلات الواقعة في نطاق اختصاصها وفقاً لبرنامج عملها الوارد في المرفق الرابع لتقريرها السنوي لعام ٢٠١٦ (A/71/30). وبناءً على ذلك، يُستعرض مستوى بدل المخاطر كل ثلاث سنوات، بدءاً من عام ٢٠١٧. وقررت اللجنة أيضاً أن تطلب إلى أمانتها خيارات لمعالجة منهجية تعديل بدل المخاطر لكلتا الفئتين من الموظفين.

١٦٤ - وقد طُبق بدل المخاطر اعتباراً من ١ نيسان/أبريل ٢٠١٢ عوضاً عن بدل مراكز العمل الخطرة لكل من الموظفين المعيّنين دولياً ومحلياً. وحُدّد معدل البدل الحالي بمبلغ ٦٠٠ دولار شهرياً للموظفين المعيّنين دولياً. وحدد مبلغ واحد عندما قررت اللجنة، رداً على طلب الجمعية العامة في قرارها ٢٢٣/٤٩، أن تنتهي الربط بين بدل مراكز العمل الخطرة وجدول المرتبات الأساسية/الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، مشيرة إلى أن بدل مراكز العمل الخطرة رمزي إلى حد كبير رغم أنه غير قليل. ومنذ فصل البدل عن جدول المرتبات، يخضع مبلغه للتعديل بناءً على اعتبارات عملية تراعى فيها نفس المؤشرات الثلاثة المطبقة لتحديد مستوى بدل المشقة، وهي: (أ) متوسط التغيير في صافي المرتب الأساسي مضافاً إليه تسوية مقر العمل في مراكز العمل التي توجد بها مقار؛ و (ب) التغيير في الرقم القياسي للأسعار خارج المنطقة؛ و (ج) التغيير في صافي جدول المرتبات الأساسية/الدنيا.

١٦٥ - وبالنسبة للموظفين المعيّنين محلياً، قررت اللجنة في دورتها الرابعة والسبعين أن ترفع مستوى بدل المخاطر اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ إلى ٣٠ في المائة من صافي نقطة الوسط في جداول مرتبات فئة الخدمات العامة لعام ٢٠١٢ المنطبقة على مراكز العمل المؤهلة لتلقي بدل المخاطر. وقررت اللجنة أيضاً أن تنتهي الربط اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ بين بدل المخاطر وجدول مرتبات فئة الخدمات العامة المنطبقة. وأشار إلى أن المبالغ الإسمية لبدل مراكز العمل الخطرة الممنوحة للموظفين المعيّنين محلياً ليست ثابتة وإنما تعدل تلقائياً متى عدلت جداول المرتبات. وفي ضوء هذه التلقائية، التي أعلنت الجمعية العامة أنها غير مرغوبة، قررت اللجنة أن تنتهي الربط بين بدل المخاطر وجدول مرتبات الموظفين المعيّنين محلياً.

١٦٦ - وكان بدل المخاطر يُدفع في السابق كمبلغ محدد لجميع الموظفين المعيّنين دولياً وكمبلغ يتحدد حسب البلد بالنسبة للموظفين المعيّنين محلياً على أساس جداول المرتبات المنطبقة، التي تشكل الأساس لتحديد مبالغ بدل المخاطر. وأعربت اللجنة في السابق عن رأي مؤداه أنه ينبغي عدم النظر في مبلغ بدل المخاطر بمعزل تام عن مرتبات الموظفين، وأن مستويات المرتبات يمكن أن تستخدم مقياساً مرجعياً. وهذا النهج يعتبر مناسباً ويشكل أساس مقترحات الأمانة.

١٦٧ - وعرضت الأمانة الخيارات المتعلقة بآليات التعديل. وكان أحد هذه الخيارات تعديل مستوى بدل المخاطر للإبقاء عليه في مبلغ يعادل نحو ٢٥ في المائة من صافي نقطة الوسط في جداول المرتبات

المنطبقة لكلتا الفئتين من الموظفين. واقترح أيضا تحديث السنة المرجعية لجداول مرتبات فئة الخدمات العامة المنطبقة إلى سنة أحدث. ولن يعني ذلك الربط الدائم بين بدل المخاطر وجداول المرتبات، وإنما تحديث السنة المرجعية للحيلولة دون تناقص مبلغ بدل المخاطر بمرور الوقت، مع الحفاظ على الفرق في التعويض المحلي بين مختلف مراكز العمل. وكان أحد الخيارات الأخرى إحداث تعديل دوري لمستوى بدل المخاطر لكلتا الفئتين من الموظفين بتطبيق نفس النسب المئوية للتعديلات المنطبقة في حالة بدل المشقة.

١٦٨ - وفيما يتعلق بمستوى بدل المخاطر، اقترح الإبقاء عليه بالنسبة للموظفين المعيّنين دولياً، نظراً لأن مبلغ ١ ٦٠٠ دولار يمثل حالياً ٢٤,٥١ في المائة من صافي نقطة الوسط في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا. وأضيف أن تحليل المؤشرات الثلاثة من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٦ لن يؤدي إلى أي تعديلات، لأن التغير كان محدوداً في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا وكان سالبا فيما يتعلق بالرقم القياسي للأسعار خارج المنطقة المستخدم في حساب تسوية مقر العمل بناء على عوامل التضخم في ٢٦ بلداً. وبالنسبة للموظفين المعيّنين محلياً، لم يعدل مستوى البديل منذ عام ٢٠١٢؛ بيد أن جدول مرتبات فئة الخدمات العامة المعمول بها في عام ٢٠١٢، والتي تحددت المبالغ على أساسها، نقحت في جميع البلدان ما عدا بلدين. ونتيجة لذلك، تناقص بدل المخاطر كنسبة مئوية من المرتب منذ عام ٢٠١٢ في جميع البلدان ما عدا البلدين اللذين ظلت جداول المرتبات لعام ٢٠١٢ سارية فيهما.

١٦٩ - وباختصار، اقترح تعديل مستوى بدل المخاطر للموظفين المعيّنين محلياً عن طريق تحديث السنة المرجعية لجداول مرتبات فئة الخدمات العامة المنطبقة، من الجداول السارية في عام ٢٠١٢ إلى الجداول السارية في عام ٢٠١٦، وتعديل مستوى البديل إلى قيمة ٢٥ في المائة من صافي نقطة الوسط في جدول مرتبات فئة الخدمات العامة المنطبقة، بحيث يكون المبلغ المشتق أقرب ما يكون إلى النسبة المئوية المنطبقة على الموظفين المعيّنين دولياً. وبالإشارة إلى القرار الذي اتخذته اللجنة في عام ٢٠١٢، يمكن تعديل هذا المستوى إلى ٣٠ في المائة من جداول المرتبات المنطبقة لعام ٢٠١٦.

المناقشة التي أجزتها اللجنة

١٧٠ - لاحظت شبكة الموارد البشرية أن السنوات الأخيرة شهدت تدهوراً متزايداً في الحالات الأمنية في العديد من مراكز العمل وأن عدد الحالات الموازية للمستوى الأمني ٣ غير مسبوق، وهو ما يشكل ضغوطاً كبيرة على العمليات. ولذلك تكثف المنظمات جهودها بصورة كبيرة لتعزيز واجب العناية المنوط بها في تلك البيئات المرتفعة المخاطر، وتقوم اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى بتسريع مسار مبادراتها المتعددة التخصصات بشأن هذه المسألة، عن طريق الجمع بين الخبرات في مجالات الأمن والمشورة الطبية والموارد البشرية. وإلى جانب تلك الجهود، يعتبر بدل المخاطر ركيزة بالغة الأهمية تستند إليها المنظمات العاملة في الميدان في عملياتها في مراكز العمل التي تسودها أصعب ظروف العمل والمعيشة. وإضافة إلى ذلك، يمثل التعويض الكافي عن الظروف الخطيرة التي يعمل فيها الموظفون الميدانيون عنصراً مهماً لتعزيز التنقل الجغرافي إلى مراكز العمل تلك.

١٧١ - وأعربت شبكة الموارد البشرية عن أسفها لعدم استكمال منهجية واضحة لتعديل البديل بصورة عادية في وقت استحداثه. ولاحظت أن بدل المخاطر للموظفين المعيّنين محلياً قد حدد بنسبة ٣٠ في

المائة من صافي نقطة الوسط في جداول مرتبات فئة الخدمات العامة المنطبقة في عام ٢٠١٢، في حين تبلغ قيمة نفس البديل للموظفين المعيّنين دولياً معدلاً أدنى. وفي ضوء ما تقدم، ترى اللجنة أنه ينبغي عند تحديث مبالغ بدل المخاطر لجميع فئات الموظفين أن يحدد البديل في مستوى يعادل ٣٠ في المائة من صافي نقاط الوسط في جداول مرتبات كل فئة خلال الاستعراضات الدورية المقبلة.

١٧٢ - وذكر ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أنه يتفق مع البيان الذي أدلت به شبكة الموارد البشرية وشدد على أن حياة الإنسان لا تقدر بثمن. وذكر كذلك أنه ينبغي موازنة مستوى بدل المخاطر لكل من فئتي الموظفين عند نسبة ٣٠ في المائة وليس ٢٥ في المائة. وقال إن الأخطار الأمنية التي يواجهها الموظفون المعينون محلياً أكبر من تلك التي يواجهها الموظفون المعينون دولياً، ذلك أن الموظفين الدوليين غالباً ما يعيشون في مناطق أكثر أمناً وتقدم إليهم إحاطات عن الوضع الأمني بصورة أكثر شمولاً مقارنة بالموظفين المعيّنين محلياً. وفي حالة تزايد المخاطر يتم إجلاء الموظفين الدوليين بينما يبقى الموظفون المحليون لتنفيذ البرامج. وفي أسوأ الحالات، يمكن نقل الموظفين المحليين إلى ملاذات آمنة داخل البلد، ولكن حتى هذا الخيار قد لا يكون متاحاً في جميع الأحوال.

١٧٣ - وذكر اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أن حياة الإنسان قيمة متساوية بغض النظر عن الفئة التي ينتمي إليها الموظفون. فإذا تقرر تحديد مستوى بدل المخاطر للموظفين المعيّنين محلياً بنسبة ٢٥ في المائة بدلاً من ٣٠ في المائة، فإن ذلك يوجه رسالة خاطئة إلى الموظفين العاملين في أخطر الأوضاع. ولذلك يفضل موازنة مستوى بدل المخاطر عند نسبة ٣٠ في المائة لكلتا الفئتين.

١٧٤ - وأعربت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن اعتقادها بأنه ليس من العدل خفض مبلغ بدل المخاطر كنسبة مئوية من صافي نقطة الوسط في جداول مرتبات الموظفين المعيّنين محلياً من نسبة ٣٠ إلى ٢٥ في المائة. فإجراء ذلك الخفض سيصعب شرحه للموظفين الذي يعربون بالفعل عن شواغل بشأن الفروق في مبلغ بدل المخاطر بين فئتي الموظفين، وكأن حياة الموظف الدولي قيمة أكبر من حياة الموظف المعين محلياً. وأعرب الاتحاد عن تأييده للتوصية المقدمة من شبكة الموارد البشرية بالإبقاء على النسبة الحالية البالغة ٣٠ في المائة وتحديث المبالغ باستخدام عام ٢٠١٦ كسنة مرجعية لجدول المرتبات.

١٧٥ - وقدمت عدة منظمات ملاحظات إضافية بشأن هذه المسألة. فذكر ممثل اليونيسيف أن بدل المخاطر هو اعتراف بأن الموظفين يعملون في مراكز عمل تتسم بالخطورة وأنه ينظر إلى هذا البديل باعتباره حافزاً في استعراض الأجور الذي أجري مؤخراً، وأشار إلى أن المنظمات مكلفة بالبقاء وتنفيذ مهامها وأن الموظفين المحليين هم الذين يتحملون العبء الأكبر للعمل في كثير من الحالات. وفيما يتعلق بمسألة الإنصاف، ذكر أنه يتعين أن يكون هناك فهم واضح لطريقة حساب المبالغ بالنسبة للموظفين المعيّنين محلياً، مشيراً إلى أن النسبة البالغة ٣٠ في المائة تخفي حقيقة أن مبالغ بدل الخطر للموظفين المعيّنين محلياً هي في الواقع أقل نظراً لأن السنة المرجعية لجدول المرتبات هي ٢٠١٢. واختتم كلامه قائلاً إن بدل المخاطر مبلغ ضئيل مقارنة بتكاليف العمليات وأنه ينبغي الإبقاء على المبلغ المعادل لنسبة ٣٠ في المائة.

١٧٦ - وأشار البرنامج الإنمائي إلى المناقشة التي أجريت في عام ٢٠١١ بشأن البدلات المتصلة بالأمن، التي اعترفت فيها اللجنة بأهمية الموظفين العاملين في ظروف خطيرة. وأشار البرنامج الإنمائي كذلك إلى

أن الموظفين المعيّنين محلياً هم الأكثر تعرضاً في الغالب للمخاطر الأمنية الأكبر وأنهم يبقون في مراكز العمل عندما يتم إجماع الموظفين الدوليين. وأشار البرنامج الإنمائي أيضاً إلى اتفاق اللجنة السابق خلال مناقشتها للمسألة على أن استخدام معدل عالمي واحد للموظفين المعيّنين محلياً لا يتوافق مع مبدأ الإنصاف. ولذلك، يتعين إجراء استعراض دوري للمبالغ التي تتحدد حسب كل بلد والتي تشتق بتطبيق نسبة ٣٠ في المائة على صافي نقطة الوسط في جداول المرتبات المنطبقة. وأعرب ممثل الأمم المتحدة عن توافقه التام مع موقف شبكة الموارد البشرية وبياني اليونيسيف والبرنامج الإنمائي، وأضاف أن التركيز ينبغي أن ينصب على الإنصاف في المبالغ وليس على المساواة بينها. فالحفاظ على الوضع الراهن فيما يتعلق بالمبالغ الحالية لبدل المخاطر للموظفين المعيّنين محلياً لن يكون مناسباً بالنظر إلى الزيادات المختلفة في جداول مرتبات فئة الخدمات العامة المنطبقة. واقترح ممثل الأمم المتحدة الحفاظ على النسبة المئوية الحالية البالغة ٣٠ في المائة وتحديث السنة المرجعية لجداول المرتبات من ٢٠١٢ إلى ٢٠١٦.

١٧٧ - ولاحظت اللجنة أن مسألة بدل المخاطر مهمة وإن كانت معقدة. وهي ترى أن مبدأ الإنصاف مهم وأن هناك قدراً كبيراً من الواجهة في الاعتراف بأن حياة كل موظف أياً كانت الفئة التي ينتمي إليها مهمة ولها نفس القيمة، رغم أن حياة الإنسان لا يمكن أن تقدر بأي قيمة نقدية. وفي مناقشة مسألة الإنصاف، أشارت اللجنة إلى أنها رأت في المرات السابقة التي نظرت فيها في المنهجية المحتملة لتعديل بدل المخاطر أن استخدام معدل عالمي وحيد للموظفين المعيّنين محلياً لا يتوافق مع مفهوم الإنصاف، لأن استخدام أي مبلغ مقطوع يخلق تفاوتاً بسبب اختلاف جداول مرتبات فئة الخدمات العامة في مختلف مراكز العمل.

١٧٨ - وعلاوة على ذلك، فيما يتعلق بالموظفين المعيّنين محلياً، أكدت اللجنة قرارها السابق بزيادة مستوى بدل المخاطر من ٢٥ إلى ٣٠ في المائة وأنه لا يوجد سبب يبرر العودة إلى نسبة ٢٥ في المائة. إلا أنه في ضوء الزيادات التي شهدتها جداول مرتبات فئة الخدمات العامة في عدد من البلدان التي يُستحق فيها دفع بدل المخاطر، يوجد مبرر لتعديل المبالغ لهذه الفئة من الموظفين. ولاحظت اللجنة أن الآثار المالية المترتبة على تلك التسوية تقدر بمبلغ ١٧,٤ مليون دولار سنوياً، على نطاق المنظومة.

١٧٩ - وفيما يتعلق بالموظفين المعيّنين دولياً، لاحظت اللجنة أن المؤشرات الثلاثة التي استخدمت سابقاً كمؤشرات مرجعية لن تؤدي إلى أي تعديل في المستوى الراهن، وأنها ستظل مرجعاً ملائماً. ووفقاً لهذه المؤشرات، فإن مبلغ ١ ٦٠٠ دولار يحتفظ بقيمته النسبية ولا تكون هناك حاجة إلى أي تعديل. وأكدت اللجنة من جديد أيضاً قرارها اتباع نهج موضوعي وعملي عند استعراض مستوى بدل المخاطر.

١٨٠ - ووفقاً للجدول الزمني المحدد، ستضطلع اللجنة باستعراضات دورية لمستوى بدل المخاطر لكلتا الفئتين من الموظفين كل ثلاث سنوات وتقرر ما إذا كانت هناك حاجة إلى تعديل المستويات.

قرارات اللجنة

١٨١ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) فيما يتعلق بمنهجية تعديل مستويات بدل المخاطر:

١' بالنسبة للموظفين المعيّنين دولياً: أن تستخدم، كمؤشرات مرجعية، المؤشرات الثلاثة المطبقة لتحديد بدل المشقة والعلاقة بين بدل المخاطر وصافي نقطة الوسط في جداول المرتبات الأساسية/الدنيا الساري في سنة الاستعراض المقرر؛

٢' بالنسبة للموظفين المعيّنين محلياً: أن تؤكد أن مستوى البدل سيتحدد بنسبة ٣٠ في المائة من جداول مرتبات فئة الخدمات العامة المنطبقة وأن يُستخدم، كمقياس مرجعي، صافي نقطة الوسط في جداول المرتبات المنطبقة السارية في السنة السابقة للاستعراض المقرر؛

(ب) فيما يتعلق بمستوى البدل:

١' أن تبقى على مستوى بدل الخطر للموظفين المعيّنين دولياً عند مبلغ ١ ٦٠٠ دولار شهرياً إلى أن يحدّد موعد الاستعراض المقبل؛

٢' أن يحدّد مستوى بدل المخاطر للموظفين المعيّنين محلياً بتحديث السنة المرجعية لجدول المرتبات التي استندت إليها طرق الحساب، من عام ٢٠١٢ إلى عام ٢٠١٦، وأن تطبق نسبة ٣٠ في المائة على صافي نقطة الوسط في تلك الجداول؛

(ج) أن يجرى الاستعراض المقبل لبدل المخاطر في عام ٢٠٢٠ وفقاً للجدول الزمني المحدد.

باء - بدل الإجراء الأمني: استعراض المستوى

١٨٢ - وفقاً لدورة الاستعراض الحالية، كان من المقرر أن يجرى كل ثلاث سنوات، بدءاً من عام ٢٠١٧، استعراض مستوى بدل الإجراء الأمني، الذي تقرر في عام ٢٠١٢ للمساعدة في تعويض المصروفات الإضافية المباشرة للموظفين وأفراد أسرهم المستحقين الذين جرى إجلاؤهم من مراكز عملهم الرسمية.

١٨٣ - وقد حدّدت اللجنة في عام ٢٠١٢ المبلغ اليومي الحالي لبدل الإجراء اليومي في ٢٠٠ دولار في اليوم للموظف و ١٠٠ دولار في اليوم (٥٠ في المائة) لكل فرد من أفراد أسرته المستحقين، لمدة أقصاها ٣٠ يوماً. وبعد ٣٠ يوماً، يخفض هذا المبلغ بنسبة ٢٥ في المائة، إلى ١٥٠ دولاراً و ٧٥ دولاراً، على التوالي، لمدة أقصاها ستة أشهر، يتم بعدها في الظروف العادية إما رفع الإجراء أو إعلان مركز العمل المعني مركزاً لا يُسمح فيه باصطحاب الأسرة. وقررت اللجنة أيضاً أنه يمكن إعلان مركز العمل مركزاً لا يُسمح فيه باصطحاب الأسرة قبل انقضاء فترة الأشهر الستة التالية للإجراء؛ وعلى وجه التحديد، عند انقضاء الأشهر الثلاثة التالية لتقييم الحالة، على أساس استعراض تجريه إدارة شؤون السلامة والأمن التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة والمشورة التي تقدمها إلى رئيس اللجنة. وعلاوة على ذلك، في حالة استمرار الإجراء لفترة تتجاوز ستة أشهر، ولم يُعلن مركز العمل مركزاً لا يُسمح فيه باصطحاب الأسرة، يطبق بدل شهري ممدد عن الإجراء الأمني، يكون مبلغه نفس المبلغ المقرر لبدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة^(٣) المستحق في مراكز العمل التي

(٣) استعويض عن بدل المشقة الإضافي لبدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة في مجموعة عناصر الأجر المنقحة السارية اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦.

لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة. ووافقت اللجنة أيضاً على مبلغ إجمالي لعنصر الشحن قدره ٥٠٠ دولار يدفع مرة واحدة، يطبق وقت الإجماع.

١٨٤ - وحددت المنظمات العاملة في الميدان ١٢ مركز عمل (أديس أبابا؛ وأكرا؛ وداكار؛ ودبي، الإمارات العربية المتحدة؛ وجوهانسبرغ، جنوب أفريقيا؛ وسانتو دومينغو؛ وعمّان؛ والقاهرة؛ وكمبالا؛ ونيروبي؛ ونيقوسيا؛ وياوندي) بوصفها مناطق مأمونة واستخدمت باعتبارها كذلك حتى وقت إعداد هذا التقرير.

١٨٥ - وقررت اللجنة في آخر استعراض أجرى لمستوى بدل الإجماع الأممي، في عام ٢٠١٢، أن تبقى على نصح المبلغ العالمي، وأن تبقى كذلك على مبلغ البدل القائم وقدره ٢٠٠ دولار. وفي ذلك الوقت، كان متوسط معدلات بدل الإقامة اليومي في فترة ما بعد الستين يوماً، المطبق في المناطق المأمونة المحددة، يبلغ ٢٠٨ دولارات. واعتبر ذلك المبلغ أعلى قليلاً من المبلغ السائد لبدل الإجماع الأممي وقدره ٢٠٠ دولار.

١٨٦ - وأجرت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية استعراضاً لمستوى البدل بتحليل مستوى معدل بدل الإقامة اليومي في فترة ما بعد الستين يوماً في مراكز العمل الـ ١٢ التي تقرر أنها مناطق مأمونة. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، بلغ متوسط تلك المعدلات ١٩٦ دولاراً. ولاحظت أمانة اللجنة أن هذا المتوسط قريب جداً من المعدل الحالي لبدل الإجماع الأممي البالغ ٢٠٠ دولار واقترحت على اللجنة أن تبقى على بدل الإجماع الأممي في مستواه الراهن.

١٨٧ - وحدد البدل الشهري الممدد عن الإجماع الأممي بنفس المبلغ المقرر لبدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، ويكون مستحق الدفع في الحالات التي يستمر فيها الإجماع لفترة تتجاوز ستة أشهر ولا يكون مركز العمل المعني قد أعلن مركزاً لا يُسمح فيه باصطحاب الأسرة. ودعت اللجنة إلى الإحاطة علماً بالتغير في البدل المرجعي بعد الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في نظام الأمم المتحدة الموحد، حين حددت المبالغ السنوية الحالية لبدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة بمبلغ ١٩ ٨٠٠ دولار للموظف المعيل و ٧ ٥٠٠ دولار للموظف غير المعيل.

المناقشة التي أجرتها اللجنة

١٨٨ - ذكرت شبكة الموارد البشرية أن الموضوع لا يتعلق بالمزايا والاستحقاقات وإنما يتعلق أساساً بوضع آلية إدارية لرد التكاليف في بعض الحالات الأمنية. ووافقت الشبكة على أنه ينبغي الإبقاء على المستوى الحالي لبدل الإجماع الأممي واقترحت أن يستعاض في المستقبل عن إجراء استعراضات دورية بعد عدة سنوات بربط التغيرات في مبلغ البدل ربطاً مباشراً بالتغيرات التي تحدث في المعدلات الأساسية لبدل الإقامة اليوم المستخدمة في الدراسة.

١٨٩ - وذكر اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أنه يوافق على أن المبلغ كاف وأنه ينبغي مواصلة إجراء استعراضات دورية للبدل. وذكرت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن بدل الإجماع الأممي لا يزال أداة ضرورية لرد التكاليف وأن أساس حساب المبلغ عن طريق وضع أسس لمقارنته بتكلفة "سلة" السلع والخدمات في مراكز العمل التي تعد مناطق مأمونة لا يزال ملائماً. وذكر الممثل كذلك أن دورة الاستعراض البالغة ثلاث سنوات التي حددتها اللجنة تبدو مناسبة،

وأشار في هذا الصدد إلى ضرورة أن تستعرض أيضاً "سلة" السلع والخدمات في مراكز العمل التي تقرر أنها مناطق مأمونة. وأعرب اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن تأييده التام للمنهجية المستخدمة لحساب البدل وذكر أنه ينبغي تشجيع إدارة شؤون السلامة والأمن على تقديم توصيات فيما يتعلق بتعيين مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة في أقرب وقت ممكن بعد أي عملية إجلاء.

١٩٠ - وبدأت اللجنة مداولاتها بالإعراب عن تأييدها لبدل الإجماع الأمني، مشيرة إلى أن التهديدات الموجهة ضد موظفي الأمم المتحدة آخذة في الزيادة. وسألت اللجنة المنظمات عن الآثار المترتبة على إجلاء الموظفين حين يتم ذلك الإجماع بصورة مفاجئة، ولا سيما عندما يستمر لفترة مطولة ويؤدي إلى دفع بدلات ممددة عن الإجماع الأمني. وقدمت ممثلة البرنامج الإنمائي عدة أمثلة، من بينها إجلاء الموظفين من مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، وإجماع الموظفين من مراكز العمل التي لم تكن معينة في وقت الإجماع بوصفها مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، مثل مركز العمل في بوروندي. ولاحظت أن عملية تعيين مراكز العمل كمراكز لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة بعد عمليات الإجماع تتم بكفاءة، إذ تقلل إلى أدنى حد الفترات المطولة لحالة الإجماع وما يتصل بها من حالات عدم اليقين. وتستخدم المنظمات أيضا طرائق إدارية أخرى، مثل تشجيع الموظفين على الاستفادة من إجازة زيارة الوطن بحيث لا تعود المنظمة ملزمة بدفع بدل الإجماع الأمني، أو نقل الموظفين إلى مكان عمل بديل، وفي هذه الحالة لا يدفع بدل الإجماع الأمني.

١٩١ - وفيما يتعلق بالبدل الشهري الممدد عن الإجماع الأمني، لوحظ أن معدل الاستفادة من هذا البدل منخفض، إذ توجد حالة واحدة فقط لاستخدامه أبلغها البرنامج الإنمائي في عام ٢٠١٥. وشددت اللجنة على ضرورة الاتساق في تطبيق البدل الشهري الممدد عن الإجماع الأمني، برغم ندرة استخدامه، بحيث يضمن المساواة في التعويضات التي يحصل عليها الموظفون في الحالات المماثلة. وأضافت أن هذا البدل، الذي ربط بمبلغ بدل المشقة الإضافي (المسمى حالياً بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة)، ينبغي ألا يُدفع إلا للموظفين الذين جرى إجلاؤهم فعلياً، وعلى أساس حالة إجلائهم. وخلصت اللجنة إلى أنه ينبغي لها مواصلة رصد الطريقة التي تدفع بها بدلات الإجماع الأمني.

قرارات اللجنة

١٩٢ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن تبقى على بدل الإجماع الأمني في مستواه الحالي البالغ ٢٠٠ دولار في اليوم للموظف و ١٠٠ دولار في اليوم لكل فرد من أفراد أسرته المستحقين، لمدة أقصاها ٣٠ يوماً، وبعد ذلك ١٥٠ دولاراً و ٧٥ دولاراً، على التوالي، لمدة أقصاها ستة أشهر؛ وأن تبقى على مبلغ إجمالي لعنصر الشحن قدره ٥٠٠ دولار يدفع مرة واحدة ويكون واجب التطبيق عندما يتم إجلاء الموظف وأفراد أسرته؛

(ب) أن تطلب إلى الأمانة تحديث المبادئ التوجيهية المتعلقة ببدل الإجماع الأمني الواردة بصيغتها الأصلية في المرفق السابع لتقرير اللجنة السنوي لعام ٢٠١٣ (A/68/30)، حسب الاقتضاء.

المرفق الأول

برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩

- ١ - القرارات والمقررات التي تتخذها الجمعية العامة والهيئات التشريعية/مجالس الإدارة الخاصة بمؤسسات النظام الموحد الأخرى.
- ٢ - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين:
- (أ) استخدام فئات الموظفين (الخدمات العامة، الموظفون الفنيون الوطنيون، الخدمة الميدانية، الخدمات الأمنية)؛
- (ب) استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي؛
- (ج) الترتيبات التعاقدية، ورقة مناقشة من إعداد شبكة الموارد البشرية (المرونة)؛
- (د) التطوير الوظيفي؛
- (هـ) إطار الموارد البشرية: التنوع/الشؤون الجنسانية
- (و) تعويض إنهاء الخدمة بانتهاء العقد؛
- (ز) استعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لأغراض إجمال المرتب؛
- ٣ - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا:
- (أ) جدول المرتبات الأساسية/الدنيا؛
- (ب) تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة؛
- (ج) المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل؛
- (د) بدل المشقة: منهجية التصنيف واستعراض المستويات؛
- (هـ) تحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجرا (نوبلمير)؛
- (و) معايير تصنيف الوظائف بالنسبة لوظائف فئة الخدمات العامة: تطبيقها في المؤسسات؛
- (ز) بدلات إعالة الأولاد والمعاليين من الدرجة الثانية: استعراض المستويات؛
- (ح) الشحن بغرض الانتقال: استعراض الحد الأقصى؛
- (ط) منحة التعليم: استعراض جدول ومستويات المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية؛
- (ي) حافز التنقل: استعراض المستوى؛
- (ك) الاستقصاء العالمي للموظفين بشأن مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد.

- ٤ - شروط الخدمة السارية على موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محلياً:
- (أ) استعراض مجموعة عناصر الأجر في للموظفين المعيّنين محلياً (استخدام فئات الموظفين)؛
- (ب) استعراض منهجيات استقصاء الأجور.
- ٥ - شروط الخدمة في الميدان: بدل المخاطر: منهجية التسوية واستعراض مستوى البدل.
- ٦ - رصد تنفيذ المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة لقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة وتوصياتهما.

المرفق الثاني

مبادئ توجيهية بخصوص تعيين الموظفين الفنيين الوطنيين (٢٠١٧)

- ١ - حرصا على تلبية متطلب الحفاظ على ما تتسم به مؤسسات نظام الأمم المتحدة الموحد من طابع عالمي مكرّس في ميثاق الأمم المتحدة، على المؤسسات أن تعين موظفين فنيين وطنيين وفقا لولاياتها، مع أخذ احتياجاتها التشغيلية في الحسبان.
- ٢ - وينبغي أن تكون عملية توظيف هؤلاء الموظفين من قبل إحدى مؤسسات النظام الموحد مستندة إلى إطار سياساتي تضعه الهيئة التشريعية لتلك المؤسسة، حسب الاقتضاء.
- ٣ - وينبغي أن يكون الموظفون الفنيون الوطنيون من مواطني البلد الذي يعملون فيه، ومعينين محليا بداخله. وبصفتهم موظفين فنيين وطنيين، قد يوفدوا في انتدابات ومدد قصيرة إلى خارج بلد عملهم عندما لا يستتبع ذلك تغيير مركز العمل.
- ٤ - وينبغي أن تطبق على الموظفين الفنيين الوطنيين نفس المعايير المطبقة على الموظفين الفنيين الدوليين من حيث مؤهلات التوظيف ومستويات الأداء المطلوبة. ويضفي الموظفون الفنيون الوطنيون خبراتهم ومعارفهم الوطنية على أعمال المنظمة في البلد الذي يعملون فيه.
- ٥ - وتحدّد درجات ووظائف الموظفين الفنيين الوطنيين وفقا للمعيار الرئيسي لتقييم وظائف الفئة الفنية والفئات العليا. وتُحدّد شروط الخدمة وفقا لمبدأ تطبيق أفضل الشروط السائدة في الموقع للمهام المؤدّاة في نفس المستوى، وذلك عن طريق تطبيق منهجية استقصاء الأجور المحلية التي تصدر عن لجنة الخدمة المدنية الدولية.
- ٦ - ولا يجوز لمؤسسات نظام الأمم المتحدة الموحد تعيين موظفين فنيين وطنيين في مراكز عمل النظام الموحد الثمانية التي توجد بها مقار^(١)

(١) باريس وجنيف وروما وفيينا ولندن ومدريد ومونتريال ونيويورك.

المرفق الثالث

معايير استخدام فئة الخدمة المدنية

١ - موظفو فئة الخدمة المدنية هم موظفون يعملون في مراكز العمل الميدانية ويخضعون للنشر السريع لتأدية مهام تقنية أو لوجستية أو أمنية أو مهام على صعيد الدعم الإداري، ولا سيما في سياق إنشاء عمليات جديدة أو موسّعة أو في سياق تعهّد أو تصفية عمليات قائمة، حيث تشكل اعتبارات النزاهة والاستقلالية والحياد شاغلا مهما بصفة خاصة. وهم يكونون مؤهلين للخدمة في السياقات التالية:

(أ) عمليات حفظ السلام؛

(ب) البعثات السياسية الخاصة؛

(ج) عمليات بناء السلام؛

(د) العمليات الإنسانية؛

(هـ) عمليات الطوارئ.

٢ - ويؤدي موظفو هذه الفئة مهام قد تتطلّب قدرةً على التنقل بحرية داخل الحدود الوطنية وعبرها؛ وقد تنطوي على التعامل مع معلومات حساسة؛ وقد تكون المهارات والخبرات اللازمة لها غير متاحة في الحال في سوق العمل المحلية، أو قد تكون هناك عوامل أخرى تمنع الموظفين المحليين من تأدية هذه المهام؛ وقد تنطوي على أخطار على الممتلكات أو الأصول، أو على أفراد الأمم المتحدة.

٣ - ويتم التعيين في فئة الخدمة المدنية على أساس عمليات الاستقدام الدولية. ولا يُسمح بتعيين مواطني بلد مركز العمل.

المرفق الرابع

استخدام العلاوات داخل الرتبة الواحدة لمكافأة الأداء المتميز: تأثير ذلك على الأجر الصافي

(بدولارات الولايات المتحدة)

(٢) بعد الحصول على زيادة معجلة في الدرجة في السنة الثالثة كمكافأة على الأداء المتميز					(١) بدون مكافأة الأداء المتميز				
السنة	الرتبة/الدرجة	صافي المرتب	تسوية مقر العمل، نيويورك	الأجر الصافي	السنة	الرتبة/الدرجة	صافي المرتب	تسوية مقر العمل، نيويورك	الأجر الصافي
١	ف-١/٤	٧٠ ٦٤٧	٤٦ ٦٩٨	١١٧ ٣٤٥	١	ف-١/٤	٧٠ ٦٤٧	٤٦ ٦٩٨	١١٧ ٣٤٥
٢	ف-٢/٤	٧٢ ١٨٤	٤٧ ٧١٤	١١٩ ٨٩٨	٢	ف-٢/٤	٧٢ ١٨٤	٤٧ ٧١٤	١١٩ ٨٩٨
٣	ف-٣/٤	٧٣ ٧٢١	٤٩ ٧٤٦	١٢٢ ٤٥١	٣	ف-٣/٤	٧٣ ٧٢١	٤٨ ٧٣٠	١٢٢ ٤٥١
٤	ف-٤/٤	٧٥ ٢٥٨	٥٠ ٧٦١	١٢٥ ٠٠٤	٤	ف-٤/٤	٧٥ ٢٥٨	٤٩ ٧٤٦	١٢٥ ٠٠٤
٥	ف-٥/٤	٧٦ ٧٩٥	٥١ ٧٧٧	١٢٧ ٥٥٦	٥	ف-٥/٤	٧٦ ٧٩٥	٥٠ ٧٦١	١٢٧ ٥٥٦
٦	ف-٦/٤	٧٨ ٣٣١	٥٢ ٧٩٤	١٣٠ ١٠٨	٦	ف-٦/٤	٧٨ ٣٣١	٥١ ٧٧٧	١٣٠ ١٠٨
٧	ف-٧/٤	٧٩ ٨٧٠	٥٢ ٧٩٤	١٣٢ ٦٦٤	٧	ف-٧/٤	٧٩ ٨٧٠	٥٢ ٧٩٤	١٣٢ ٦٦٤
٨	ف-٧/٤	٧٩ ٨٧٠	٥٢ ٧٩٤	١٣٢ ٦٦٤	٨	ف-٧/٤	٧٩ ٨٧٠	٥٢ ٧٩٤	١٣٢ ٦٦٤
٩	ف-٨/٤	٨١ ٤٠٧	٥٣ ٨١٠	١٣٥ ٢١٧	٩	ف-٨/٤	٨١ ٤٠٧	٥٣ ٨١٠	١٣٥ ٢١٧
١٠	ف-٨/٤	٨١ ٤٠٧	٥٣ ٨١٠	١٣٥ ٢١٧	١٠	ف-٨/٤	٨١ ٤٠٧	٥٣ ٨١٠	١٣٥ ٢١٧
١١	ف-٩/٤	٨٢ ٩٤٣	٥٤ ٨٢٥	١٣٧ ٧٦٨	١١	ف-٩/٤	٨٢ ٩٤٣	٥٤ ٨٢٥	١٣٧ ٧٦٨
١٢	ف-٩/٤	٨٢ ٩٤٣	٥٤ ٨٢٥	١٣٧ ٧٦٨	١٢	ف-٩/٤	٨٢ ٩٤٣	٥٤ ٨٢٥	١٣٧ ٧٦٨
١٣	ف-١٠/٤	٨٤ ٤٨٠	٥٥ ٨٤١	١٤٠ ٣٢١	١٣	ف-١٠/٤	٨٤ ٤٨٠	٥٥ ٨٤١	١٤٠ ٣٢١
١٤	ف-١٠/٤	٨٤ ٤٨٠	٥٥ ٨٤١	١٤٠ ٣٢١	١٤	ف-١٠/٤	٨٤ ٤٨٠	٥٥ ٨٤١	١٤٠ ٣٢١
١٥	ف-١١/٤	٨٦ ٠٢٠	٥٦ ٨٥٩	١٤٢ ٨٧٩	١٥	ف-١١/٤	٨٦ ٠٢٠	٥٦ ٨٥٩	١٤٢ ٨٧٩
١٦	ف-١١/٤	٨٦ ٠٢٠	٥٦ ٨٥٩	١٤٢ ٨٧٩	١٦	ف-١١/٤	٨٦ ٠٢٠	٥٦ ٨٥٩	١٤٢ ٨٧٩
١٧	ف-١٢/٤	٨٧ ٥٥٣	٥٧ ٨٧٣	١٤٥ ٤٢٦	١٧	ف-١٢/٤	٨٧ ٥٥٣	٥٧ ٨٧٣	١٤٥ ٤٢٦
١٨	ف-١٢/٤	٨٧ ٥٥٣	٥٧ ٨٧٣	١٤٥ ٤٢٦	١٨	ف-١٢/٤	٨٧ ٥٥٣	٥٧ ٨٧٣	١٤٥ ٤٢٦

(٢) بعد الحصول على زيادة معجلة في الدرجة في السنة الثالثة كمكافأة على الأداء المتميز					(١) بدون مكافأة الأداء المتميز			
السنة	الرتبة/الدرجة	صافي المرتب	تسوية مقر العمل، نيويورك	الأجر الصافي	الفرق في الأجر الصافي (١)-(٢)			
١٩	ف-١٣/٤	٨٩.٠٩١	٥٨.٨٨٩	١٤٧.٩٨٠	-			
٢٠	ف-١٣/٤	٨٩.٠٩١	٥٨.٨٨٩	١٤٧.٩٨٠	-			

المكسب على مدى ١٠ سنوات مقارنةً بالحالة (١): ١٥ ٣١٨ دولاراً

المكسب على مدى ١٥ سنة مقارنةً بالحالة (١): ٢٠ ٤٢٩ دولاراً

المكسب على مدى ٢٠ سنة مقارنةً بالحالة (١): ٢٥ ٥٣٠ دولاراً

المرفق الخامس

البيانات المتعلقة بتمويل مخططات منح الجوائز والمكافآت التقديرية لأصحاب الأداء المتميز في مؤسسات النظام الموحد

المؤسسة	الحجم الكلي للتمويل	مصدر التمويل في الميزانية
منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية	لا ردّ	—
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	لا ردّ	التكاليف العامة للموظفين
منظمة الطيران المدني الدولي	٢٥ ٠٠٠ دولار	وفورات حدّدها فرع الشؤون المالية في الميزانية البرنامجية العادية
المنظمة البحرية الدولية	مبلغ ٢٤ ٠٠٠ دولار (٠,١ من مجمل تكاليف الأجور)، منه مبلغ ٥ ٠٠٠ دولار يُستخدم لجوائز الأفرقة	تحمل الجوائز على ميزانية تكلفة أجر الموظف المعني
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	لا ردّ	ميزانية مستقلة للجوائز/المكافآت التقديرية
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	يتم تنفيذ وتمويل البرنامج بأسلوب لامركزي	ميزانية مستقلة للجوائز/المكافآت التقديرية وفرادى ميزانيات الإدارات
صندوق الأمم المتحدة للسكان	مبالغ رمزية فقط	ميزانية مستقلة للجوائز/المكافآت التقديرية
اليونيسف	لا ينطبق	لا ينطبق
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	لا توجد ميزانية مستقلة	تكاليف الموظفين
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	٢,٤٣ مليون دولار (٠,٨٢ في المائة من تكلفة الأجور)	ميزانية مستقلة للجوائز/المكافآت التقديرية
منظمة الصحة العالمية	مبلغ ٦٤ ٥٢٤ دولار (٠,١٢ في المائة من تكلفة الأجور)، منه مبلغ ٢٤ ٠٠٠ دولار يُستخدم لجوائز الأفرقة	مكتب المدير العام وإدارة الموارد البشرية
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	مبلغ ١٢٠ ٠٠٠ فرنك سويسري (٠,٠٦ في المائة من تكلفة الأجور)، منه مبلغ ١٥ ٠٠٠ فرنك سويسري يُستخدم لجوائز الأفرقة	مزيج يتألف من ميزانية مستقلة للجوائز/المكافآت التقديرية وأموال التدريب

المرفق السادس

المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية لتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء

(A/70/30، المرفق الثالث، بعد التنقيح)

المبدأ العام ١: تقييم الأداء هو أداة إدارية ولكنه ليس بديلا عن حسن الإدارة

- ليس تقييم الأداء غاية في حد ذاته؛ وإنما هو عنصر ضمن مجموعة من التدابير الإدارية
- المبدأ العام ٢: تصاغ الأهداف التي وضعتها المنظمة من أجل تقييم الأداء قبل اختيار نظام ما أو وضعه: ويجب أن تتسق العملية والإجراءات المتبعة مع هذه الأغراض
- ينبغي أن تُبلَّغ الأهداف إلى المشرفين والموظفين بوضوح
- ينبغي أن تُستخدم المعلومات المستمدة من تقييمات الأداء في اتخاذ القرارات، مثل ما يتعلق منها بتمديد العقود والتطوير الشخصي والترقيات

المبدأ العام ٣: تكون الغايات من تقييم الأداء مفهومة للجميع بوضوح

- ينبغي أن تُبلَّغ السياسات والإجراءات إلى الموظفين بفعالية
- ينبغي توفير التدريب الشامل بشأن إدارة الأداء
- المبدأ العام ٤: يجب أن تعتبر إدارة الأداء وتقييمه مسألة هامة وذات مغزى بنظر الرؤساء التنفيذيين والمديرين والمشرفين والموظفين عموما

- ينبغي للرؤساء التنفيذيين والإدارة العليا المشاركة وإبداء الالتزام على النحو الكامل وتحميد نموذج يُتخذى به ضمن المنظمة
- ينبغي أن يشارك المديرين مباشرة في وضع نظم تقييم الأداء الجديدة أو تعديل النظم السارية
- ينبغي أن يكون تقييم الأداء جزءا من عمل كل مدير، وينبغي تقييم أدائه في هذا الصدد وفقا لذلك
- ينبغي أن يتلقى المديرين والمشرفون تدريبا في تقييم الأداء

المبدأ العام ٥: يستند تقييم الأداء، إلى أقصى حد ممكن، إلى خطط العمل الفردية المتفق عليها المنبثقة من الأولويات التنظيمية، بالإضافة إلى الكفاءات اللازمة للاضطلاع بها

- ينبغي أن يلتزم المديرين والمشرفون التزاما كاملا بالنظام
- ينبغي أن يضع الموظف والمدير خطة العمل الفردية وأن يوافقا عليها

- ينبغي أن تكون خطة العمل واقعية وقابلة للتحقيق ومُصاغة بوضوح وموضوعية، مع تحديد النتائج المتوقعة في نهاية دورة التقييم
- ينبغي أن تتفق الكفاءات المطلوبة مع إطار الكفاءات في المنظمة، إذا ما أُدرجت في التقييم
- يرجح قرار المدير في حال تعذر الاتفاق

المبدأ العام ٦: تكون عملية تقييم الأداء بسيطة قدر الإمكان، اتساقاً مع أغراض العمل

- ينبغي أن يكون نظام التقييم بسيطاً وشفافاً
- ينبغي تجنب العمليات والإجراءات المعقدة
- ينبغي الاستفادة على أفضل وجه من التكنولوجيا والبرامجيات السائدة

المبدأ العام ٧: تُستمد خطة العمل ومعايير الأداء والأولويات من الأهداف التنظيمية ويتم الاتفاق عليها في اجتماع بين الموظف والمشرف عليه في بداية دورة التقييم، وتُستعرض في منتصف المدة وتُقيم في اجتماع نهائي

- يشجّع الحوار المستمر بين الموظف والمشرف طوال دورة التقييم
- ينبغي مناقشة أي تغييرات في خطط العمل أو الأولويات في أقرب وقت ممكن، على ألا يكون ذلك بعد استعراض منتصف المدة
- ينبغي إجراء اجتماع التقييم النهائي بطريقة منفتحة وشفافة من أجل تجنب المفاجآت في وثيقة التقييم الخطية النهائية

المبدأ العام ٨: تُطبّق تقديرات الأداء بموضوعية ودقة

- ينبغي أن تقوم إدارة الموارد البشرية برصد الامتثال لنظام تقييم الأداء وأن تقدّم تقارير دورية عن التقديرات العامة
- يُشجّع إنشاء هيئات لاستعراض الأداء
- من الضروري إبداء الآراء وتوفير المزيد من التدريب والتوجيه حسب الاقتضاء للمديرين من أجل كفاءة الموضوعية والدقة في تقييماتهم

المبدأ العام ٩: يقيم الموظفون والمشرفون حواراً متواصلاً خلال دورة الأداء، وينبغي أن تتاح للموظفين فرصة التعليق على تقديرات أدائهم والطعن فيها في حالات الأداء دون المستوى المرضي

- ينبغي لنظم تقييم الأداء أن تتيح للموظفين إبداء تعليقاتهم على تقييم المشرف عليهم
- ينبغي أن يتقبّل الموظفون الآراء البناءة
- يُجَبَد استخدام الوساطة أو أي خدمة أخرى ماثلة قبل الشروع في إجراءات الطعن الرسمية
- يجب أن يمثل في إجراءات الطعن لأحكام النظامين الإداري والأساسي في هذا الصدد

المبدأ العام ١٠: يجب أن تترتب على مستويات الأداء المختلفة نتائج مختلفة معروفة لدى المشرفين والموظفي

- ينبغي للمنظمات أن تحدد بوضوح التدابير الإدارية والتدابير الأخرى التي تعالج مختلف مستويات الأداء وإبلاغها إلى الموظفين
- يُستحسن أن توفر إدارات الموارد البشرية إحصاءات دورية عن الإجراءات الإدارية المتخذة إزاء مختلف مستويات الأداء، مع الحفاظ على السرية على النحو الواجب.

ألف - إطار لبرامج التقدير والمكافأة

الخصائص العامة لجوائز الجدارة

- ينبغي أن ترتبط بتحقيق إنجازات جديدة بالتنويه
- ينبغي أن تولي المنظمة أهمية لمكافآت الجدارة
- ينبغي أن تكون متناسبة مع الإنجاز المنوّه به

معايير منح جوائز الجدارة

- تُمنح عن أداء تحقق بجدارة غير عادية أو عن إنتاجية فائقة أو عمل غير عادي
- تمنح للأفراد أو الأفرقة
- جميع فئات الموظفين مؤهلة
- يمكن أن تضع كل منظمة معايير إضافية

التمويل

- ينبغي اتخاذ الترتيبات المناسبة على صعيد الميزانية لكفالة استمرار النظام في الأجل الطويل.
- ينبغي ألا تزيد تكلفة برنامج التقدير والمكافأة عن ١,٥ في المائة من التكاليف المتوقعة للأجور في المنظمة (أي صافي أجور الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، ومرتببات فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها)

جوائز الأفرقة

- تمنح لأعضاء الأفرقة الذين قدموا إسهاما فائقا/استثنائيا في أعمال المنظمة
- يجب أن يكون تقييم الأداء الفردي لأعضاء الفريق الحاصلين على المكافآت تقييما مرضيا أو فوق ذلك
- يمكن أن تكون المكافآت نقدية أو غير نقدية

أسس تحديد متلقي الجائزة

- يُستند في المقام الأول إلى تقديرات نظام تقييم الأداء
- يُجَبَد إنشاء هيئة لاستعراض الجدارة من أجل التشديد على الإنصاف والشفافية

أنواع الجوائز

الجوائز غير النقدية:

- شهادة تقدير
- لوحة/دبوس
- كتب أو معدات إلكترونية أو برامجيات
- إجازة إضافية/إجازة تفرغ
- سفر/سفر في مهام رسمية
- مكافآت غير نقدية أخرى حسبما يعتبر مناسباً

الجوائز النقدية:

- مبلغ غير محدد لا يزيد عن ١٠ في المائة من المرتب الأساسي الصافي (في حالة الموظفين الدوليين من الفئة الفنية والفئات العليا، بدون تسوية مقر العمل)
- يُشجَع منح مكافآت نقدية متميزة وفقاً لمستوى الأداء
- يمكن الجمع بين المكافآت النقدية وغير النقدية

باء - معاملة التقصير في الأداء

توجيهات عامة

- ينبغي أن يكون التعامل مع التقصير في الأداء عنصراً من استراتيجية إدارة الأداء في المنظمة
- يعتبر اكتشاف التقصير باكراً واتخاذ الإجراءات التصحيحية عاملاً مهماً
- ينبغي إتاحة الفرص للموظف المقصر في الأداء لكي يحسّن أداءه
- ينبغي توثيق حالات التقصير في الأداء توثيقاً جيداً

التدابير المحددة المتخذة في حالات التقصير في الأداء

- حجب الزيادة الدورية في المرتب إلى حين تحسّن الأداء إلى مستوى مرضٍ

- وضع خطة لتحسين الأداء بالاتفاق بين المشرف والموظف تتضمن مؤشرات أداء وجداول زمنية محددة
 - توفير التدريب المناسب للموظف إذا ما انطبق ذلك
- عواقب حالات الاستمرار في التقصير في الأداء*
- إعادة الانتداب في وظيفة أخرى أو في مستوى أدنى
 - عدم تمديد التعيين أو إنهاؤه وفقا لسياسات المنظمة

مخطط البرنامج التدريبي للمديرين

- ١ - البرامج التدريبية والتعليمية سمة من سمات جميع المنظمات الحديثة. وتبذل المنظمات في القطاعين الخاص والعام جهوداً كبيرة لضمان حصول المديرين على أحدث التدريبات في مجموعة متنوعة من التخصصات.
- ٢ - وفي السنوات الأخيرة، برزت أهمية مهارات "إدارة الأشخاص" وزاد عدد البرامج المتاحة في هذا المجال زيادة كبيرة.
- ٣ - وعلى الرغم مما ذكر أعلاه، وكما يتضح من ملاحظات اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى في هذا الصدد، ثمة انطباع أن المديرين في منظومة الأمم المتحدة ليسوا مؤهلين على نحو ملائم للتعامل مع الموظفين وأن أسباب الكثير من مشاكل إدارة الأداء تكمن في نزاعات يمكن تلافيها باستخدام مهارات إدارية أفضل.
- ٤ - ومن الواضح أنه ينبغي للمنظمات أن تواصل بذل جهودها وأن تتخذ ما هو ملائم من ترتيبات متعلقة بالميزانية من أجل تحسين فرص تعلّم المديرين في مجال إدارة الأداء وتوفير المزيد منها، فضلاً عن وضع آليات توجيه ودعم للمديرين في معالجة مسائل إدارة الأداء.
- ٥ - وبالنظر إلى طبيعة إدارة الأداء، يجب أن تتسم دورات التعلّم وبرامج التدريب في هذا المجال بأكبر قدر ممكن من التفاعل. وفي حين يمكن استكمال هذه البرامج والدورات ببرامج تدريب عبر الإنترنت، ينبغي تشجيع عمليات المحاكاة والتفاعل وجهاً لوجه. ويمكن أيضاً إثبات جدوى جعل هذا التدريب عاملاً أساسياً للانتقال إلى مستويات إدارية أعلى.
- ٦ - ومع مراعاة الاتجاه نحو تشجيع ثقافة الأداء على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشكل متزايد، يمكن النظر في إمكانية تعميم التدريب في مجال إدارة الأداء. ويمكن أن تتضمن البرامج التوجيهية على نطاق منظومة الأمم المتحدة وحدات في إدارة الأداء. ويمكن أن تضع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة برنامجاً تدريبياً في إدارة الأداء أو أن تُضمّن بعض برامج تطوير الإدارة القائمة وحدها عن هذا الموضوع. ويمكن تدعيم ذلك ببرامج تدريبية تكملية عبر الإنترنت قد تشمل معلومات أساسية متعمّقة ومواد للقراءة، حسب الاقتضاء.
- ٧ - ونظراً لتنوع نظم تقييم الأداء على صعيد النظام الموحد للأمم المتحدة ككل، من الواضح أن المنظمات قد وضعت برامج تدريبية خاصة بها في هذا الصدد، وأنها سوف تواصل تطوير هذه البرامج التدريبية. وسيتيح ذلك للمنظمات أن تراعي ثقافتها التنظيمية الخاصة وسياساتها وإجراءاتها ونظمها السائدة.
- ٨ - وبغض النظر عما ذكر أعلاه، ومراعاةً للمبادئ العامة المقترحة المبينة في هذه الورقة، ثمة سمات أو مواضيع مشتركة معينة ينبغي أن تُدرج في جميع برامج التدريب على تقييم الأداء الموجهة للمديرين على صعيد النظام الموحد ككل. ويبيّن المخطط المقدم أدناه عدداً من هذه السمات.

ألف - أهداف التعلم الإجمالية

- ٩ - يمكن إيضاحها بصفة عامة على النحو التالي:
- في نهاية البرنامج التدريبي، سيتمكن المشاركون من:
- فهم الغرض من نظام تقييم الأداء في المنظمة وأهدافه وأهميته
 - استخدام نظام تقييم الأداء في المنظمة بفعالية
 - اكتساب كفاءة أكبر في تقديم تقييمات الأداء
 - كسب التزام الموظفين بتحقيق النواتج عن طريق إشراكهم في وضع أهدافهم
 - ربط نواتج الموظفين بأولويات المنظمة وأهدافها بفعالية أكبر

باء - جوانب خاصة بالمنظمة

- ١٠ - يمكن أن تشكل خصائص نظام تقييم الأداء في المنظمة، بما في ذلك سياساته وإجراءاته، وحدة منفصلة تعدّها كل منظمة بنفسها. وهذا يشمل المواضيع النموذجية التالية:
- أهمية تقييم الأداء ودوره في تحقيق الأهداف التنظيمية
 - تطوير تقييم الأداء داخل المنظمة
 - إرساء ثقافة الأداء
 - أهمية الحوار المستمر
 - فهم أدوار المديرين والموظفين ومسؤولياتهم
 - المسائل القانونية/السياساتية المتعلقة بتقييم الأداء
 - وصف إجراءات المنظمة واستماراتها وتدابيرها الإدارية المتصلة بتقييم الأداء

جيم - التدريب من أجل اكتساب مهارات التواصل والتعامل مع الأشخاص بفعالية

- ١١ - بيّن هذا الاستعراض أهمية التواصل الفعال ودوره في عدد من العمليات الإدارية. وفي مجال تقييم الأداء، حيث تنشأ عن مستويات تقييم الأداء المختلفة تبعات معينة، من الأهمية بمكان أن يمتلك المدير مهارات التواصل والتعامل مع الأشخاص اللازمة لإدارة العملية على نحو فعال.

- ١٢ - وينبغي تضمين التدريب المواضيع التالية:

- تهيئة بيئة تسودها الثقة
- الإصغاء الفعال
- طرح الأسئلة
- لغة الجسد

- إبداء التعليقات
- التعامل مع المسائل المُحرّجة
- التعامل مع الأشخاص صعب المراس

دال - دورة الأداء

١٣ - تؤكد المبادئ المبينة في الإطار على أهمية الحوار المستمر بين المشرفين والموظفين طيلة فترة التقييم. وكحد أدنى، ينبغي أن تجري اجتماعات التقييم الرسمية في بداية فترة التقييم، وبعد انقضاء نصفها لإجراء استعراض منتصف المدة، وفي نهايتها لإجراء التقييم النهائي.

١٤ - ولئن كانت الاجتماعات كلها تتطلب أن يمتلك المدير مهارات جيدة في التواصل والتعامل مع الأشخاص على النحو المبين في الفرع جيم أعلاه، فإن لكل اجتماع خصائصه الفريدة التي تتطلب مدخلات محددة يتضمنها التدريب.

تخطيط الأداء

- التحضير للاجتماع - استعراض الوثائق والأولويات التنظيمية ودور الشعبة/الإدارة وتوصيف دور/مهام الموظف
- اختيار الوقت المناسب والمدة والمكان
- تجهيز جدول أعمال وتهيئة مناخ إيجابي
- وجود نواتج محددة وقابلة للقياس وممكنة التحقيق وذات صلة وذات أطر زمنية محددة والاتفاق على مؤشرات الأداء
- فهم واستخدام إطار الكفاءة المعمول به في المنظمة (إن وُجد)
- الاتفاق على خطة التطوير ونواتجها

استعراض منتصف المدة

- التحضير للاجتماع - استعراض التقارير المرحلية وغيرها من البيانات والمبادرات التنظيمية الجديدة وما إلى ذلك
- الإقرار بالإنجازات المتحققة حتى الآن
- تحديد المشاكل أو العقبات والمساعدة التي يمكن أن يقدمها المدير
- استعراض خطة العمل وتعديلها بما يتماشى مع تغيرات الاحتياجات التنظيمية
- تحديد الحاجة إلى موارد إضافية

اجتماع التقييم النهائي

- التحضير للاجتماع - استعراض الوثائق، بما في ذلك التقارير السنوية والإنجازات والصعوبات الرئيسية
- التواصل بصدق وأمانة وموضوعية
- الإقرار بالإنجازات
- إبلاغ الرسائل الصعبة
- الوعي بالمزالق الشائعة في اختتام عملية التقييم
- احتياجات التدريب والتطوير
- وضع خطط لتحسين الأداء في حالات سوء الأداء

١٥ - ويتضمن المخطط أعلاه العناصر التي يمكن إدراجها في البرامج التدريبية في النظام الموحد للأمم المتحدة بأكمله. وهو ليس مخططا شاملا، ويمكن تكيفه ومراجعته في ضوء ما تشهده إدارة الأداء في المنظمات الدولية من تطورات وابتكارات.

المرفق السابع

مقترح جدول المرتبات ونقاط حماية المرتب

ألف - جدول مرتبات الفئة الفنية والفئات العليا متضمناً المرتبات الإجمالية السنوية والصافي المعادل لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين (اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨)^(١)

(بدولارات الولايات المتحدة)

الرتبة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣
و أ ع إجمالي	١٩٤ ٣٢٩												
صافي	١٤٣ ٧٥٧												
أ ع م إجمالي	١٧٦ ٢٩٢												
صافي	١٣١ ٨٥٣												
مد-٢ إجمالي	١٤٤ ٠٥٩	١٤٧ ١٣٣	١٥٠ ٢٢٣	١٥٣ ٤٨٨	١٦٠ ٠١١	١٦٣ ٢٧٣	١٦٦ ٥٣٥	١٦٩ ٧٩٥	١٧٦ ٠١١	١٧٩ ٢٦٦	١٨٦ ٥٣١	١٩٣ ٧٩٦	١٩٩ ٠٥٩
صافي	١٠٨ ١٨٩	١١٢ ٤٩٣	١١٤ ٦٤٧	١١٦ ٨٠٢	١١٨ ٩٥٥	١٢١ ١٠٧	١٢٣ ٢٦٠	١٢٥ ٤١٣	١٢٧ ٥٦٥	١٢٩ ٨١٩	١٣٢ ٠٧٣	١٣٤ ٣٢٦	١٣٦ ٥٨٠
مد-١ إجمالي	١٢٦ ١٥٠	١٢٨ ٨٥١	١٣١ ٥٥٤	١٣٤ ٢٥٧	١٣٦ ٩٥١	١٣٩ ٦٥٤	١٤٢ ٣٥٦	١٤٥ ٠٥٣	١٤٧ ٧٥٧	١٥٠ ٤٨٣	١٥٣ ٢٠٩	١٥٦ ٠٧٤	١٥٩ ٠٧٤
صافي	٩٧ ٨٠٥	٩٩ ٦٩٦	١٠١ ٥٨٨	١٠٣ ٤٨٠	١٠٥ ٣٦٦	١٠٧ ٢٥٨	١٠٩ ١٤٩	١١١ ٠٣٧	١١٢ ٩٣٠	١١٤ ٨١٩	١١٦ ٧٠٩	١١٨ ٥٩٨	١٢٠ ٤٨٩
ف-٥ إجمالي	١٠٨ ٦٣٣	١١٠ ٩٣٠	١١٣ ٢٣٠	١١٥ ٥٢٤	١١٧ ٨٢٤	١٢٠ ١١٩	١٢٢ ٤٢٠	١٢٤ ٧١٦	١٢٧ ٠١٣	١٢٩ ٣١٠	١٣١ ٦٠٩	١٣٣ ٩٠٣	١٣٦ ٢٠٣
صافي	٨٥ ٥٤٣	٨٧ ١٥١	٨٨ ٧٦١	٩٠ ٣٦٧	٩١ ٩٧٧	٩٣ ٥٨٣	٩٥ ١٩٤	٩٦ ٨٠١	٩٨ ٤٠٩	١٠٠ ٠١٧	١٠١ ٦٢٦	١٠٣ ٢٣٢	١٠٤ ٨٤٢
ف-٤ إجمالي	٨٩ ٢٥٣	٩١ ٢٩٥	٩٣ ٣٣٧	٩٥ ٣٧٩	٩٧ ٤٢١	٩٩ ٤٦٢	١٠١ ٦٣٦	١٠٣ ٨٥٣	١٠٦ ٠٦٩	١٠٨ ٢٨٤	١١٠ ٥٠٦	١١٢ ٧١٧	١١٤ ٩٣٦
صافي	٧١ ٣٣٢	٧٢ ٨٨٤	٧٤ ٤٣٦	٧٥ ٩٨٨	٧٧ ٥٤٠	٧٩ ٠٩١	٨٠ ٦٤٥	٨٢ ١٩٧	٨٣ ٧٤٨	٨٥ ٢٩٩	٨٦ ٨٥٤	٨٨ ٤٠٢	٨٩ ٩٥٥
ف-٣ إجمالي	٧٣ ٢٢٥	٧٥ ١١٤	٧٧ ٠٠٥	٧٨ ٨٩٣	٨٠ ٧٨٤	٨٢ ٦٧٤	٨٤ ٥٦٣	٨٦ ٤٥٧	٨٨ ٣٤٥	٩٠ ٢٣٤	٩٢ ١٢٨	٩٤ ٠١٦	٩٥ ٩٠٨
صافي	٥٩ ١٥١	٦٠ ٥٨٧	٦٢ ٠٢٤	٦٣ ٤٥٩	٦٤ ٨٩٦	٦٦ ٣٣٢	٦٧ ٧٦٨	٦٩ ٢٠٧	٧٠ ٦٤٢	٧٢ ٠٧٨	٧٣ ٥١٧	٧٤ ٩٥٢	٧٦ ٣٩٠
ف-٢ إجمالي	٥٦ ٥٤٢	٥٨ ٢٣٣	٥٩ ٩٢٢	٦١ ٦١٢	٦٣ ٣٠٤	٦٤ ٩٩٦	٦٦ ٦٨٨	٦٨ ٣٧٥	٧٠ ٠٦٧	٧١ ٧٥٧	٧٣ ٤٤٦	٧٥ ١٣٩	٧٦ ٨٢٨
صافي	٤٦ ٤٧٢	٤٧ ٧٥٧	٤٩ ٠٤١	٥٠ ٣٢٥	٥١ ٦١١	٥٢ ٨٩٧	٥٤ ١٨٣	٥٥ ٤٦٥	٥٦ ٧٥١	٥٨ ٠٣٥	٥٩ ٣١٩	٦٠ ٦٠٦	٦١ ٨٨٩
ف-١ إجمالي	٤٣ ٧٩٢	٤٥ ١٠٦	٤٦ ٤١٩	٤٧ ٧٣٤	٤٩ ٠٤٦	٥٠ ٣٩٥	٥١ ٨٢٩	٥٣ ٢٦٤	٥٤ ٦٩٩	٥٦ ١٣٤	٥٧ ٥٦٨	٥٩ ٠٠١	٦٠ ٤٣٧
صافي	٣٦ ٣٤٧	٣٧ ٤٣٨	٣٨ ٥٢٨	٣٩ ٦١٩	٤٠ ٧٠٨	٤١ ٨٠٠	٤٢ ٨٩٠	٤٣ ٩٨١	٤٥ ٠٧١	٤٦ ١٦٢	٤٧ ٢٥٢	٤٨ ٣٤١	٤٩ ٤٣٢

المختصرات: أ ع م = أمين عام مساعد؛ و أ ع = وكيل الأمين العام. ١.

(أ) الفترة العادية اللازمة للانتقال من أي درجة إلى الدرجة التي تليها داخل الرتبة الواحدة هي سنة واحدة. أما بالنسبة للدرجات المظللة، فيلزم للانتقال إليها تمضية سنتين من الخدمة المؤهلة في الدرجة التي تسبقها.

باء - نقاط حماية المرتب للموظفين الذين تفوق مرتباتهم الحد الأعلى لجدول المرتبات الموحد
(اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨)

(بدولارات الولايات المتحدة)

نقطة حماية المرتب ٢	نقطة حماية المرتب ١	الرتبة	
١١٩ ٣٧٣	١١٧ ١٥٤	إجمالي	ف-٤
٩٣ ٠٦١	٩١ ٥٠٨	صائي	
٩٩ ٦٨٦	٩٧ ٧٩٦	إجمالي	ف-٣
٧ ٢٦١	٧٧ ٨٢٥	صائي	
-	٧٨ ٥٢٠	إجمالي	ف-٢
-	٦٣ ١٧٥	صائي	
-	٦١ ٨٧١	إجمالي	ف-١
-	٥٠ ٥٢٢	صائي	

المرفق الثامن

المقارنة السنوية لهامش فرق المرتب وتطوره بمرور الزمن

ألف - مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، حسب الرتبة المعادلة (الهامش للسنة التقويمية ٢٠١٧)

الرتبة	الأمم المتحدة ^(أ) (ب) ^(ب) الولايات المتحدة ^(ج)	الولايات المتحدة (الولايات المتحدة) نسبة الأمم المتحدة إلى	نسبة الأمم المتحدة إلى أوزان الترجيح	الولايات المتحدة، واشنطن	الولايات المتحدة معادلة المستخدمة لحساب	النسبة العامة ^(د)
		العاصمة = ١٠٠	لمراعاة فرق تكلفة المعيشة			
ف-١	٦٩٢١٤	٥٣٠٠٣	١٣٠,٦	١١٤,٨		٠,٥
ف-٢	٩٠٣٩٧	٦٧٠١٩	١٣٤,٩	١١٨,٥		١٠,٦
ف-٣	١١٢٠٣٥	٨٦٦٣٦	١٢٩,٣	١١٣,٦		٣٠,١
ف-٤	١٣٣٩٥٩	١٠٤٦٩٠	١٢٨,٠	١١٢,٥		٣٢,٠
ف-٥	١٥٦٦٩١	١٢٢٥٩١	١٢٧,٨	١١٢,٣		١٩,٢
مد-١	١٧٨٢٣٩	١٣٩٩٠٧	١٢٧,٤	١١٢,٠		٥,٨
مد-٢	١٩١٥٢٤	١٥٠٨٠٢	١٢٧,٠	١١١,٦		١,٧
المتوسط المرجح للنسبة قبل تعديلها لمراعاة الفرق في تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة						
١٢٩,٠						
نسبة تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة						
١١٣,٨						
المتوسط المرجح للنسبة بعد تعديلها لمراعاة الفرق في تكلفة المعيشة						
١١٣,٤						

(أ) استُخدمت في حساب متوسط مرتبات الأمم المتحدة إحصاءات الأفراد الخاصة بمجلس الرؤساء

التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥.

(ب) متوسط صافي مرتبات الموظفين في الأمم المتحدة حسب الدرجة، محسوبا على أساس مضاعف

٦٣,٢ لشهر واحد ومضاعف ٦٦,١ لـ ١١ شهرا، على أساس جدول المرتبات الموحد الساري

اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧.

(ج) استُخدمت في حساب متوسط مرتبات موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة

إحصاءات الأفراد في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ التي تم تلقيها من مكتب الولايات المتحدة

لإدارة شؤون الأفراد.

(د) تتعلق أوزان الترجيح هذه بموظفي نظام الأمم المتحدة الموحد في الرتب من ف-١ إلى مد-٢،

العاملين في المقر والمكاتب الثابتة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥.

باء - مستويات هامش الأجر الصافي للسنوات التقويمية، ٢٠٠٨-٢٠١٧

السنة	٢٠٠٨	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	٢٠١٦	٢٠١٧
الهامش	١١٤,٧	١١٣,٨	١١٣,٣	١١٤,٩	١١٦,٩	١١٩,٦	١١٧,٤	١١٧,٢	١١٤,٥	١١٣,٤

المرفق التاسع

جدول المرتبات الصافية وبدلات الإعالة الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة في فيينا

ألف - جدول المرتبات الصافية الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة في فيينا (الشهر المرجعي للاستقصاء: نيسان/ أبريل ٢٠١٧)

(بالیورو)

	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	
١-ع	٣٣٦٩٨	٣٢٩٠٣	٣٢١٠٨	٣١٣١٣	٣٠٥١٨	٢٩٧٢٣	٢٨٩٢٨	٢٨١٣٣	٢٧٣٣٨	٢٦٥٤٣	٢٥٧٤٨	٢٤٩٥٣	
٢-ع	٣٨٩٨٨	٣٨٠٦٧	٣٧١٤٦	٣٦٢٢٥	٣٥٣٠٤	٣٤٣٨٣	٣٣٤٦٢	٣٢٥٤١	٣١٦٢٠	٣٠٦٩٩	٢٩٧٧٨	٢٨٨٥٧	
٣-ع	٤٥١٥١	٤٤٠٨١	٤٣٠١١	٤١٩٤١	٤٠٨٧١	٣٩٨٠١	٣٨٧٣١	٣٧٦٦١	٣٦٥٩١	٣٥٥٢١	٣٤٤٥١	٣٣٣٨١	
٤-ع	٥٢٢٣٦	٥٠٩٩٩	٤٩٧٦٢	٤٨٥٢٥	٤٧٢٨٨	٤٦٠٥١	٤٤٨١٤	٤٣٥٧٧	٤٢٣٤٠	٤١١٠٣	٣٩٨٦٦	٣٨٦٢٩	
٥-ع	٦٠٤٢٥	٥٨٩٩٤	٥٧٥٦٣	٥٦١٣٢	٥٤٧٠١	٥٣٢٧٠	٥١٨٣٩	٥٠٤٠٨	٤٨٩٧٧	٤٧٥٤٦	٤٦١١٥	٤٤٦٨٤	
٦-ع	٦٩٨٩٨	٦٨٢٤٤	٦٦٥٩٠	٦٤٩٣٦	٦٣٢٨٢	٦١٦٢٨	٥٩٩٧٤	٥٨٣٢٠	٥٦٦٦٦	٥٥٠١٢	٥٣٣٥٨	٥١٧٠٤	
٧-ع	٨٠٨٩٧	٧٨٩٨١	٧٧٠٦٥	٧٥١٤٩	٧٣٢٣٣	٧١٣١٧	٦٩٤٠١	٦٧٤٨٥	٦٥٥٦٩	٦٣٦٥٣	٦١٧٣٧	٥٩٨٢١	

(أ) درجة طول مدة الخدمة.

باء - مستويات البدلات الموصى بها

(باليورو)

المبلغ لكل سنة	البدل
٢ ٦٠٣	للطفل الأول (أ) الطفل المعال (أقل من سن ٣ سنوات)
٢ ٧٦٨	للطفل الثاني
٣ ٠٤٩	للطفل الثالث
٣ ٢٣٩	للطفل الرابع/الطفل الإضافي
٢ ٧٩٤	للطفل الأول (ب) الطفل المعال (من سن ٣ إلى ١٠ سنوات)
٢ ٩٥٩	للطفل الثاني
٣ ٢٤٠	للطفل الثالث
٣ ٤٣٠	للطفل الرابع/الطفل الإضافي
٣ ٠٢٤	للطفل الأول (ج) الطفل المعال (من سن ١٠ إلى ١٩ سنة)
٣ ١٩٠	للطفل الثاني
٣ ٤٧١	للطفل الثالث
٣ ٦٦٠	للطفل الرابع/الطفل الإضافي
٢ ٩٥٠	للطفل الأول (د) الطفل المعال (من سن ١٩ سنة فأكثر)
٣ ١١٥	للطفل الثاني
٣ ٣٩٦	للطفل الثالث
٣ ٥٨٦	للطفل الرابع/الطفل الإضافي
٤٩٤	الطفل المعال الأول للموظفين العزّاب (الأرامل أو بالإضافة إلى المعدلات المدرجة في إطار المطلقون أو العزّاب أو المنفصلون قانونياً) الحالات (أ) و (ب) و (ج) و (د) أعلاه
٣٦١	الزوج المعال

