

Distr.
GENERAL

A/52/811
3 March 1998
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الجمعية العامة



الدورة الثانية والخمسون
البند ١١٢ من جدول الأعمال

التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة وتقارير
مجلس مراجعي الحسابات

مذكرة من الأمين العام

أتشرف بأن أحيل إلى أعضاء الجمعية العامة، وفقا للجزء الثامن من قرار الجمعية العامة ٢١٦/٥١ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦، تقرير مجلس مراجعي الحسابات عن استعراض إدارة أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية.



كتابا الإحالة

رسالة مؤرخة في ٢٧ شباط/فبراير ١٩٩٨ من رئيس مجلس مراجعي الحسابات إلى الأمين العام

أتشرف بأن أحيل إليكم الوثيقتان التاليتان:

(أ) تقرير مجلس مراجعي الحسابات عن استعراض إدارة أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية وفقا لقرار الجمعية العامة ٢١٦/٥١ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٦؛

(ب) كتاب الإحالة إلى رئيس الجمعية العامة.

(توقيع) فيجاي كريشنا شونفلو
المراقب المالي والمراجع العام
للحسابات في الهند ورئيس مجلس مراجعي
حسابات الأمم المتحدة

رسالة مؤرخة في ٢٧ شباط/فبراير ١٩٩٨ من رئيس مجلس مراجعي الحسابات
إلى رئيس الجمعية العامة

أتشرف بأن أحيل إليكم تقرير مجلس مراجعي الحسابات عن استعراض إدارة أمانة لجنة الخدمة
المدنية الدولية وفقا لقرار الجمعية العامة ٢١٦/٥١ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٦.

(توقيع) فيجاي كريشنا شونغلو
المراقب المالي والمراجع العام
للحسابات في الهند ورئيس مجلس مراجعي
حسابات الأمم المتحدة

مرفق

تقرير مجلس مراجعي الحسابات عن استعراض إدارة
أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية

موجز

أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية مسؤولة عن مساعدة اللجنة على تقديم توصيات إلى الجمعية العامة بشأن السياسات العامة عن ظروف خدمة موظفي الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة، وعن جداول المرتبات والبدلات لجميع الموظفين فضلا عن بدل تسوية مقر العمل لموظفي الفئة الفنية. وتؤثر قرارات اللجنة في مكافآت ومراتب موظفي منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة، التي تمثل ٧٠ في المائة من تكاليف النظام. وعلاوة على ذلك، فإن اللجنة مسؤولة عن تنسيق تخطيط السياسات العامة في مجال شؤون الموظفين لمنظمات النظام الموحد.

وأجرى مجلس مراجعي الحسابات استعراضا لإدارة العمل الذي تقوم به أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية. وفيما يلي أهم النتائج:

الفئة الفنية وما فوقها

(أ) عند اقتراح الرواتب وتقييم القدرة التنافسية لرواتب النظام الموحد للأمم المتحدة بالنسبة للخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة، لم تدرج أمانة اللجنة الاستحقاقات الصحية والمعاشات في مقارناتها. ويعتبر المجلس أن أساس التعويض الإجمالي سيوفر مقارنة أسلم بين مجموع الأجر الإجمالي لدى الجهة المتخذة أساسا للمقارنة ومجموع الأجر الإجمالي لدى النظام الموحد للأمم المتحدة؛

(ب) بالنسبة للمرتبات انخفضت الهوامش في المستويات العليا بل كانت سلبية أحيانا؛ في حين بلغت الهوامش بالنسبة للمستويات المتدنية حوالي ١٦٠ في المائة عام ١٩٩٣ وزهاء ١٣٠ في المائة في عام ١٩٩٧؛

(ج) ويتجه هياكل المرتبات الحالي إلى مكافأة طول مدة الخدمة والأقدمية بدل الجدارة. ووافقت أمانة اللجنة على أن هيكل المرتبات الحالي لا يشجع حسب ما يبدو على التطور الوظيفي ويقدم حوافز قليلة من أجل تحسين الأداء؛

(د) ثمة تغييرات عديدة في المعايير المستخدمة لتحديد أوزان الإنفاق خارج المنطقة للمقار الرئيسية: ففي حين كان لكل مقر رئيسي عام ١٩٩٠ وزن إنفاق خارج المنطقة محدد بـ ١٠ في المائة من المرتب الأساسي، ارتفع المستوى بحلول عام ١٩٩٦ إلى مدى يتراوح بين ٢٧,٣٥ في المائة و ٢٥,٣٨ في المائة في مراكز العمل المذكورة؛

فئة الخدمات العامة والفئات المعينة محليا

(أ) إن استعمال الانحدار المزدوج في حساب متوسط مرتبات أرباب العمل لكل رتبة سيغير على الأرجح الفجوة الحالية بين جهات المقارنة المحلية ومرتببات النظام الموحد للأمم المتحدة؛

(ب) إن إقصاء الاستحقاقات الاجتماعية الهامة مثل المعاش التقاعدي والتأمين الصحي والتأمين على الحياة في إنشاء هياكل مرتبات فئة الخدمات العامة يتعارض مع روح مبدأ فليمنغ ويؤدي إلى إفراط في المكافآت في بعض مراكز العمل ودفء مكافآت دون المستوى في مراكز عمل أخرى؛

قضايا تتعلق بسياسات في ميدان شؤون الموظفين

(أ) منذ عام ١٩٨٦، اعتمدت أمانة اللجنة نهجا تدريجيا لتطوير الوظائف، وركزت في أنشطتها على جوانب محددة في ميداني الترفيع والتدريب. ورغم أن الجمعية العامة وافقت على اقتراح اللجنة اتباع نهج شامل في تطوير الوظائف، فإن أمانة اللجنة لم تنجز ذلك؛

(ب) إن أمانة اللجنة لم تتابع بين عامي ١٩٩٤ و ١٩٩٦، ولم تتح للجنة رصد مركز المرأة في النظام الموحد والإبلاغ عن ذلك؛

موارد ومسؤوليات أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية

(أ) ثمة قصور في مواعيد الأداء للواجبات الهامة الموكولة إليها من اللجنة ومن الجمعية العامة. وقد أفادت أمانة اللجنة المجلس بأن القصور لم يكن راجعا في جميع الحالات إلى نقص في الموارد؛ وفي العديد من الحالات كان التصور نتيجة مطالب غير متوقعة من الجمعية العامة، أو بسبب محدودية قدرة اللجنة على إدراج تلك المواضيع على جداول أعمالها؛

(ب) حال تنوع نظم المعلومات القائمة داخل منظمات النظام الموحد دون قيام أمانة اللجنة بحوسبة، على نحو جاهز ودقيق للأثار المترتبة من حيث الموارد على أي تغييرات مقترحة على معدلات المرتبات والبدلات؛

(ج) إن توحيد المعلومات الإدارية واستعمال التكنولوجيا الملائمة لذلك يستلزمان عملية شاملة لإعادة تصميم الأعمال داخل الأمانة العامة بعد استعراض يجريه خبراء النظم بمشاركة نشطة من الإدارة العليا من أمانة اللجنة. ويشمل ذلك: تغييرات تنظيمية ملائمة؛ وتغيير وصف الوظائف ليتماشى مع مستلزمات المستعملين للنظام الجديد؛ وإعداد أدلة لسير الإجراءات، وترشيد موارد الموظفين.

ويوصي المجلس بأن تقوم أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بما يلي:

(أ) تقديم اقتراحات إلى اللجنة والجمعية العامة من أجل إقرار منهجية كاملة للتعويضات لتقييم القدرة التنافسية لمرتبات الفئة الفنية في النظام الموحد بالقياس إلى الجهة المتخذة أساسا للمقارنة؛

(ب) معالجة مشكلة الفوارق بين الرتب لموظفي الفئة الفنية بطريقة تضمن وقوع الهوامش في جميع مستويات الرتب ضمن الحدود المقررة؛

(ج) إنشاء سياسة عامة واضحة ودائمة لتحديد أوزان الإنفاق خارج المنطقة؛

(د) استعراض استعمال أسلوب قياس الانحدار لتحديد المئين الخامس والسبعين وإدخال التعديلات المناسبة على المنهجية بحيث لا تؤدي إلى الحالة الشاذة التي يزداد فيها متوسط المرتب للوظيفة عندما يدخل ضمن أرباب العمل الذين تشملهم الدراسة رب عمل يستخدم عددا كبيرا من الموظفين ويدفع مرتبات متدنية نسبيا؛

(هـ) مقارنة وتحديد كمية الفارق في المعاشات التقاعدية وغيره من الاستحقاقات الاجتماعية لدى النظام الموحد للأمم المتحدة ولدى أرباب العمل المتخذين كأساس للمقارنة من أجل تحديد المرتبات. وينبغي لأمانة اللجنة أيضا النظر في استعمال "نهج التكاليف بالنسبة لرب العمل" والنظر في إدخال تلك التكاليف كعامل في المرتبات كما يحدث بالفعل في حالة الاستحقاقات غير النقدية والإضافية، مثل القروض المنخفضة الفائدة والكافيتيريا المدعومة ومرافق وقوف السيارات؛

(و) إعادة تنشيط عملها من أجل إيجاد نهج شامل للتطوير الوظيفي على النحو الذي أقرته الجمعية العامة؛

(ز) إنجاز وتقديم التقرير المرحلي عن مركز المرأة دون أي مزيد من التأخير؛

(ح) إنشاء قاعدة بيانات لشؤون الموظفين تغطي مؤسسات النظام الموحد وتحتوي بيانات شاملة عن توزيع الموظفين ومراتبهم وبدلاتهم بمختلف رتبهم، وذلك بالاستفادة حسب الاقتضاء ومن قاعدة بيانات أمانة اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية؛

(ط) إدخال نظام معلومات إداري متكامل محوسب بالتنسيق النشط مع مؤسسات النظام الموحد بهدف تحسين الإجراءات المستخدمة حاليا لجمع البيانات ونقلها وتجهيزها. وينبغي أن يستعمل هذا النظام أيضا للاستعراض الدوري لبدل التنقل والمشقة وبدل الإقامة اليومي ومنح التعليم. وينبغي أن يكون النظام متوائما مع نظم الحاسوب في مؤسسات النظام الموحد وأن يسبق إدخاله تحديد وتقييم كمي للوفورات من حيث التخفيض في عدد الموظفين والتكاليف الأخرى التي ستأثر نتيجة إدخال النظم الآتية.

إن أمانة اللجنة تتولى إدارة عملية ذات طابع تقني عال ومعقدة. ويشجع المجلس أمانة اللجنة على معالجة المسائل المثارة في التقرير الحالي لتمكينها من بلوغ أقصى قدر من الفعالية في القيام بعملها.

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>
٤	موجز
٩	أولا - مقدمة ١ - ١٠
١٠	موجز التوصيات ١١
١٢	ثانيا - النتائج التفصيلية ١٢ - ١٣١
١٢	ألف - تطبيق مبدأ نوبلمير ١٢ - ٣١
١٢	١ - المبدأ ١٢ - ١٣
١٢	٢ - تحديد الجهة المتخذة أساسا للمقارنة ١٤ - ١٥
١٣	٣ - تطبيق المبدأ ١٦ - ٢٠
١٤	٤ - الفارق بين أجور نظام الأمم المتحدة الموحد وأجور الجهة المتخذة أساسا للمقارنة (الهامش) ٢١ - ٣١
١٨	باء - مسائل تسوية مقر العمل ٣٢ - ٦٠
١٨	١ - المنهجية ٣٢ - ٣٣
١٩	٢ - تقييم أنماط الإنفاق ٣٤ - ٤٠
٢١	٣ - الدراسات الاستقصائية لتجميع الأسعار ٤١ - ٤٢
٢٢	٤ - تحديد أوزان النفقات خارج المنطقة ٤٣ - ٤٩
٢٥	٥ - تحقيق التعادل في القوة الشرائية ٥٠ - ٥٢
٢٥	٦ - التأخير في تطبيق نتائج الدراسة الاستقصائية ٥٢ - ٥٥
٢٧	٧ - تحديد تسوية وحيدة لمقر العمل في جنيف ٥٦ - ٦٠
٢٨	جيم - موظفو فئة الخدمات العامة ٦١ - ٨٧
٢٨	١ - منهجية الدراسات الاستقصائية للمرتبات ٦١ - ٦٧
٢٨	٢ - تحديد جداول مرتبات فئة الخدمات العامة حسب الرتب ٦٨ - ٧٤

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>
	٢ - معاملة استحقاقات المعاش التقاعدي والاستحقاقات الاجتماعية الأخرى في تحديد المرتبات
٣٣	٧٥ - ٨١
	٤ - التسوية المؤقتة
٣٤	٨٧ - ٨٢
	دال تحديد البدلات
٣٦	٩٧ - ٨٨
	١ - بدل التنقل والمشقة
٣٦	٩١ - ٨٩
	٢ - بدل الإقامة اليومي
٣٦	٩٤ - ٩٢
	٣ - منحة التعليم
٣٧	٩٧ - ٩٥
	هـ - مسائل سياسات شؤون الموظفين
٣٨	١٠٧- ٩٨
	١ - معايير التوظيف
٣٨	١٠١- ٩٩
	٢ - التطوير الوظيفي والتدريب
٣٩	١٠٤-١٠٢
	٣ - التوازن بين الجنسين ومركز المرأة العاملة لدى المنظمات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة
٣٩	١٠٧-١٠٥
	واو - موارد أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ومسؤولياتها
٤٠	١٣١-١٠٨
	١ - مؤشرات عبء العمل
٤١	١١٢-١١١
	٢ - ترشيد الموارد
٤١	١١٧-١١٢
	٣ - تطبيقات تكنولوجيا المعلومات
٤٢	١٢٩-١١٨
	٤ - العملية الاستشارية
٤٥	١٣١-١٣٠
	ثالثا - شكر وتقدير
٤٦	١٣٢

أولا - مقدمة

١ - اعترفت الجمعية العامة في قرارها A/RES/51/216 المؤرخ ١٨ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٦، بأن أعمال لجنة الخدمة المدنية الدولية لم تراجع حساباتها منذ تأسيسها ودعت مجلس مراجعي الحسابات إلى إجراء استعراض إدارة لجميع جوانب الأعمال التي قامت بها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية في وقت مناسب لتقديم تقرير عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والخمسين.

٢ - وكانت لجنة الخدمة المدنية الدولية قد أنشئت نتيجة لقرار الجمعية العامة ٢٠٤٢ (د - ٢٧) المؤرخ ١٩ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٧٢ من أجل تنظيم وتنسيق ظروف الخدمة للأفراد العاملين في المنظمات الداخلة في النظام الموحد للأمم المتحدة. وفي الوقت الحالي، تشترك في أعمال لجنة الخدمة المدنية الدولية وتساهم فيها ١٥ منظمة داخلة في النظام الموحد وعدد من البرامج المرتبطة بالأمم المتحدة. وتسترشد لجنة الخدمة المدنية الدولية لدى القيام بمهامها بنظامها الأساسي ونظامها الداخلي واتفاقاتها المعتادة مع مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة.

٣ - وأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية مسؤولة عن مساعدة اللجنة في توصية الجمعية العامة بالسياسة التي تتبع بشأن ظروف الخدمة لموظفي الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة، وبشأن جداول المرتبات والبدلات لجميع الموظفين، وكذلك تسوية مقر العمل لموظفي الفئة الفنية. وبالإضافة إلى هذا، تساعد الأمانة اللجنة في تنسيق تخطيط سياسات شؤون الموظفين بين مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة. وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية تؤثر في أجور الموظفين العاملين في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة، التي تمثل ما يزيد عن ٧٠ في المائة من نفقات هذه المنظمات.

٤ - وكانت ميزانية أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧، ١٠,٩١ مليون دولار ويشمل هذا ٤٦ وظيفة (٢١ وظيفة من الفئة الفنية و ٢٥ وظيفة من فئة الخدمات العامة). واستنادا إلى أمانة اللجنة، كان عدد الشواغر في أي وقت خلال فترة السنتين يتراوح بين الصفر وأربعة شواغر. ويرأس أمانة اللجنة أمين تنفيذي لديه ثلاث شعب فنية وهي، شعبة المرتبات والبدلات وشعبة تكاليف المعيشة وشعبة سياسة شؤون الموظفين.

٥ - وقد استعرض المجلس أعمال أمانة اللجنة فيما يتعلق بالمهام الموكلة إليها، وقيم مدى تأدية هذه المهام مع إبقاء اعتبار خاص لعلاقتها بولاية لجنة الخدمة المدنية الدولية. وقد شمل هذا تطبيق مبدأ نوبلمير بالنسبة لموظفي الفئة الفنية، ومسائل تسوية مقر العمل، وتطبيق مبدأ فليمغ بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة، وتحديد البدلات، ومسائل سياسات شؤون الموظفين، وفعالية الرصد والإبلاغ.

٦ - كما استعرض المجلس وقيم طريقة توزيع موارد لجنة الخدمة المدنية الدولية، واستعرض أيضا حالة تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في أمانة اللجنة، وأثر ذلك في كفاءة عملياتها.

٧ - واجتمع المجلس، كجزء من استعراضه برئاسة اللجنة الاستشارية للمسائل الإدارية وأعضائها ورئيس السياسات والتعويضات والإدارة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ودعا المجلس أيضا إلى الاشتراك في المناقشة كلا من اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين واللجنة التنسيقية لاتحادات ورابطات الموظفين الدوليين في منظومة الأمم المتحدة، ورابطات الموظفين في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة، وقد لبى الدعوة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين.

٨ - كما استعان المجلس بمستشار لتقديم تحليل مقارنة للمبادئ والمنهجية التي تستخدمها منظمات أخرى في القطاع الدولي العام في بلدان مختارة من أجل تحديد المرتبات والبدلات وتصنيف الوظائف وتسوية مقر العمل.

٩ - وقد أحيلت إلى أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ملاحظات المجلس عن جميع المسائل الواردة في التقرير الحالي. وأكدت الأمانة المذكورة صحة الحقائق التي بنى عليها المجلس ملاحظاته واستنتاجاته وقدمت إيضاحات وأجوبة على استفسارات المجلس.

١٠ - ويرد في الفقرة ١١ موجز للتوصيات. في حين ترد النتائج المفصلة لمراجعة الحسابات في الفقرات من ١٢ حتى ١٣١.

موجز التوصيات

١١ - يوصي المجلس بأن تقوم أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بما يلي:

(أ) أن تقدم اقتراحات إلى اللجنة والجمعية العامة من أجل إقرار منهجية للتعويض الكلي من أجل تقييم القدرة التنافسية لمرتبات موظفي الفئة الفنية في النظام الموحد للأمم المتحدة بالقياس إلى الجهة المتخذة أساسا للمقارنة (انظر الفقرة ٢٠):

(ب) أن تعالج مشكلة الفوارق بين الرتب بالنسبة لموظفي الفئة الفنية على نحو يكفل بقاء الهوامش في جميع مستويات الرتب ضمن الحدود المقررة (انظر الفقرة ٣١):

(ج) أن تضع، فيما يتعلق بتسوية مقر العمل، استراتيجية تحدد على وجه أكثر دقة أوزان الإنفاق المشترك مع مراعاة معدل الردود المتوقع ويمكن أن تشمل هذه الاستراتيجية الجمع بين خيارات ملائمة مثل تبسيط الاستبيان؛ واعتماد طريقة إجراء المقابلات كأسلوب مفضل على استخدام الاستبيانات التي يملأها من توجبه إليهم بأنفسهم؛ والاستفادة من بيانات المكاتب الإحصائية الوطنية، مع إدخال التصويبات الضرورية استنادا إلى دراسة اختبارية؛ وتقصي إمكانية الحصول على بيانات من أرباب عمل دوليين آخرين (انظر الفقرة ٤٠):

(د) أن تضع، لأغراض الدراسات الاستقصائية للأسعار، استراتيجيات للتعرف بشكل مستقل على دور البيع ذات الأسعار الغالية والمعتدلة والمنخفضة، في المقر الرئيسي ومراكز العمل الرئيسية خارج المقر، وذلك بمساعدة من الحكومات المحلية (انظر الفقرة ٤٢)؛

(هـ) أن ترسي سياسة واضحة ومستقرة لتحديد أوزان الإنفاق خارج المنطقة (انظر الفقرة ٤٩)؛

(و) أن تدرس التعديلات التي أدخلتها مؤخرا المنظمات الدولية الأخرى القابلة للمقارنة، وأن تضع منهجية، إن أمكن عمليا لتحقيق التعادل في القوة الشرائية مع مدينة الأساس بشكل أدق وأكثر تواترا مع مدينة الأساس (انظر الفقرة ٥٧)؛

(ز) أن تستعرض استعمال أسلوب قياس الانحدار لتحديد المئين الخامس والسبعين وإدخال التعديلات المناسبة على المنهجية بحيث لا تؤدي إلى الحالة الشاذة التي يزداد فيها متوسط المرتب لكل وظيفة عندما يدخل ضمن أرباب العمل المشمولين بالاستقصاء رب عمل يدفع أجورا متدنية نسبيا ولديه عدد كبير من الموظفين (انظر الفقرة ٦٧)؛

(ح) أن تدرس أثر أسلوب قياس الانحدار في مرتبات فئة الخدمات العامة في مختلف مراكز العمل على مدى فترة من الزمن، وأن توقف استعمال هذا الأسلوب إن كان يؤثر في النتائج النهائية بشكل ملموس، وذلك في ضوء التجربة المماثلة في حالة موظفي الفئة الفنية التي أوقف بالنسبة لها استعمال هذا الأسلوب في عام ١٩٩٤ (انظر الفقرة ٦٩)؛

(ط) أن تقارن وتحدد كمية الفارق في المعاشات التقاعدية وغيرها من الاستحقاقات الاجتماعية لدى النظام الموحد للأمم المتحدة ولدى أرباب العمل المتخذين كأساس للمقارنة من أجل تحديد المرتبات. كما ينبغي لأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أن توضح استعمال، "نوع التكلفة بالنسبة لرب العمل"، وأن تنظر في إدخال تلك التكلفة كعامل في المرتبات كما يحدث بالفعل في حالة الاستحقاقات غير النقدية والمزايا الهامشية مثل القروض المنخفضة الفائدة، والكافيتريا المدعومة، ومرافق وقوف السيارات (انظر الفقرة ٨٠)؛

(ي) أن تعيد تنشيط عملها من أجل إيجاد نهج شامل للتطوير الوظيفي على النحو الذي أقرته الجمعية العامة (انظر الفقرة ١٠٤)؛

(ك) أن تنجز التقرير المرحلي عن مركز المرأة وأن تقدمه بدون أي مزيد من التأخير (انظر الفقرة ١٠٧)؛

(ل) أن تعيد إقرار مؤشرات لعبء العمل (انظر الفقرة ١١٢)؛

(م) أن تعد قواعد للموظفين حسنة التحديد ومتصلة بصورة مباشرة بعبء العمل لكل بند من بنود العمل لكي يتسنى تعيين الاحتياجات من الموارد (انظر الفقرة ١١٦)؛

(ن) أن تنشئ قاعدة بيانات عن الموظفين تغطي مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة وتحتوي بيانات شاملة عن توزيع الموظفين ومرتباتهم وبدلاتهم في كل درجة على حدة، وذلك بالاستفادة حسب الاقتضاء من قاعدة بيانات أمانة اللجنة الاستشارية للمسائل الإدارية (انظر الفقرة ١٢١)؛

(س) أن تدخل نظاما محوسبا متكاملًا للمعلومات الإدارية، بالتنسيق النشط مع مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة، من أجل تحسين الإجراءات المستخدمة حاليا لجمع البيانات ونقلها وتجهيزها. وينبغي أن يستعمل هذا النظام أيضا من أجل الاستعراض الدوري لبدل التنقل والمشقة، وبدل الإقامة اليومي، ومنح التعليم. كما ينبغي أن يكون هذا متوافقا مع نظم الحاسوب في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة، وأن يسبق إدخاله تحديد وتقييم كمي للوفورات من حيث التخفيض في عدد الموظفين وللتكاليف الأخرى الناتجة عن الأخذ بالنظم الآلية (انظر الفقرة ١٢٩).

ثانيا - النتائج التفصيلية

ألف - تطبيق مبدأ نوبلمير

١ - المبدأ

١٢ - بموجب المادة ١٠ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، يُطلب من اللجنة تقديم توصيات إلى الجمعية العامة بشأن ما يلي:

(أ) المبادئ العريضة لتحديد ظروف الخدمة للموظفين؛

(ب) جداول المرتبات وتسوية مقر العمل من أجل موظفي الفئة الفنية وما فوقها.

١٣ - تُحدد أجور موظفي الفئة الفنية وما فوقها في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة على أساس مبدأ نوبلمير. وينص هذا المبدأ على أن تكون النتيجة إيجابية عند مقارنة جداول المرتبات والبدلات لموظفي الأمم المتحدة ومختلف وكالاتها المتخصصة بمرتبات وبدلات الدوائر الوطنية والأجنبية التي تدفع أعلى المرتبات، على أن تراعى على النحو الواجب العوامل الخاصة التي تؤثر في الخدمة في الأمم المتحدة.

٢ - تحديد الجهة المتخذة أساسا للمقارنة

١٤ - من المهام الرئيسية للجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقيم دوريا قدرة أجور الأمم المتحدة في الفئة الفنية وما فوقها على التنافس مع أجور الخدمة المدنية الوطنية المنتقاه المتخذة أساسا للمقارنة، وأن تتأكد

مما إذا كانت الخدمة المدنية المتخذة حالياً أساساً للمقارنة لا تزال الخدمة المدنية التي تدفع أعلى الرواتب. والخدمة المدنية التي تستعمل حالياً أساساً للمقارنة هي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة.

١٥ - وفي عام ١٩٩٥، قامت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بدراسة شاملة لتقييم الخدمة المدنية التي تدفع أفضل الرواتب، وقارنت مجموعة التعويضات الإجمالية لكل من الخدمة المدنية في الولايات المتحدة والخدمة المدنية في ألمانيا. وقد تبين من هذه الدراسة أن مجموعة الأجور التي تدفعها الخدمة المدنية الألمانية تعادل ١١٠,٥ في المائة من مجموعة أجور الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة. بيد أن لجنة الخدمة المدنية الدولية أبلغت الجمعية العامة بأن الظروف الداعية إلى تغيير أساس المقارنة غير متوفرة بعد. وفي رأي لجنة الخدمة المدنية الدولية، أن الدراسة تبين أن صافي مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة يزيد عن صافي مرتبات الخدمة المدنية الألمانية بمقدار ١٤ في المائة عندما تُدخل تكاليف المعيشة في الحساب، بيد أن دراسة التعويضات الإجمالية تبين كما يبدو أن ألمانيا تسبق الولايات المتحدة في هذا المجال لأنها تتفوق عليها من ناحية الاستحقاقات الصحية والمعاشات التقاعدية.

٣ - تطبيق المبدأ

١٦ - لاحظ المجلس أن أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية استعملت منهجية التعويض الشامل في إجراء مقارنات خلال الدورة الخمسية الأخيرة عام ١٩٩٥ لتحديد الخدمة المدنية التي تعطي أفضل الرواتب. على أنه عند اقتراح المرتبات وتقييم قدرة النظام الموحد للأمم المتحدة على المنافسة المقارنة بالخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة، لم تدرج أمانة اللجنة الاستحقاقات الصحية واستحقاقات المعاشات التقاعدية في مقارناتها. ويعتبر المجلس أن اتخاذ التعويض الكلي كأساس سيوفر مقارنة أصح بين مجموعة العناصر المكونة للأجر في البلد المستخدم أساساً للمقارنة ومجموعة العناصر المكونة للأجر في نظام الأمم المتحدة الموحد.

١٧ - اتفقت أمانة اللجنة مع المجلس على أن منهجية التعويض الكلي هي أكثر الطرق استصواباً لتقييم قدرة أي نظام أجور على المنافسة، ولكنها بينت:

(أ) أن الجمعية العامة لم تستعمل نتائج التعويض الكلي التي عرضتها أمانة اللجنة في الماضي؛

(ب) أن الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة تخلت هي نفسها عن برنامج مقارنة التعويض الكلي مع التعويض الكلي لدى الجهة التي تتخذها هي كأساس للمقارنة، وهي القطاع الخاص في الولايات المتحدة؛

(ج) أن العملية ستكون باهظة التكاليف للغاية، وصعبة التطبيق عملياً، وستتطلب مجلدات ضخمة من البيانات اللازمة وأن هناك اعتبارات سياسية تدخل في تطبيق المنهجية.

١٨ - لاحظ المجلس أن أمانة اللجنة لم تقيم ولم تحدد فعالية التكلفة للعملية الضرورية لاعتماد منهجية التعويض الكلي. على أن أمانة اللجنة، اعترفت منذ عام ١٩٨٧ بفائدة وجدوى منهجية مقارنة التعويض الكلي وخصصت موارد لإجراء دراسات تقنية تتناول التعويض الكلي بما في ذلك استحقاقات المغتربين. وأعلنت أمانة اللجنة المجلس أن تغيير منهجية التعويض الكلي سيتطلب موافقة اللجنة والجمعية العامة.

١٩ - ولاحظ المجلس أنه خلال الثمانينات، عندما أقرت أمانة اللجنة على نهج التعويض الكلي، وضعت برنامجا حاسوبيا مقيما في بيئة الحاسوب المركزي. ولم تكييف أمانة اللجنة البرنامج مع بيئة الحواسيب الشخصية كما أنها لم تعد أي استراتيجية لاستعمال تكنولوجيا المعلومات لتجهيز البيانات.

٢٠ - يوصي المجلس بأنه تقدم أمانة اللجنة اقتراحات إلى اللجنة وإلى الجمعية العامة لإقرار منهجية للتعويض الكلي من أجل تقييم القدرة التنافسية لمرتبات نظام الأمم المتحدة الموحد بالقياس إلى الجهة المتخذة أساسا للمقارنة.

٤ - الفارق بين أجور نظام الأمم المتحدة الموحد وأجور الجهة المتخذة أساسا للمقارنة (الهامش)

٧١ - من أجل تعويض الموظف عن الاستقرار والأمن الأدنيين نسبيا بالمقارنة مع ما يتسم به العمل على الصعيد الوطني، وعن آفاق الترقية الأضيق في الخدمة المدنية الدولية، وعن النفقات الإضافية والتضحيات المرتبطة بالعيش بعيدا عن الوطن، أي عنصر الاغتراب، تحدد الجمعية العامة أجور نظام الأمم المتحدة الموحد على مستوى أعلى من المستوى المقابل لهيكل رواتب الجهة المتخذة أساسا للمقارنة. ويسمى الفارق بالهامش؛ ويعني هامش ١١٠ أن أجور نظام الأمم المتحدة الموحد تعادل ١١٠ في المائة من أجور الجهة المتخذة أساسا للمقارنة.

٧٢ - وفي عام ١٩٩٥، صادقت الجمعية العامة على نطاق هامش يتراوح بين ١١٠ و ١٢٠، مع استصواب جعل نقطة الوسط ١١٥ لهامش صافي الأجر على أساس أن يستبقى هذا الهامش لفترة من الوقت عند مستوى قريب من هذه النقطة الوسط المستصوبة. ويبين الجدول ١ هوامش كل رتبة منذ عام ١٩٩١:

الجدول ١ - هامش موظفي الفئة الفنية

الأمم المتحدة/ معدلات الولايات المتحدة بعد حساب فارق تكاليف المعيشة							
السنة	١٩٩١	١٩٩٢	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧
فارق تكاليف المعيشة	١١٠,١	١١٠,٥	١١٦,٤	١١٤,١	١١٥,٥	١١٥	١١٥
الرتبة							
ف - ١	١٥٢,٦	١٥٣,٣	١٥٩,٨	١٣٤,٤	١٢٣,٣	١٢٤,٣	١٢٨,٣
ف - ٢	١٣٢,٩	١٣٢,٨	١٣٢,٧	١٢٦,٤	١١٨,٣	١٢١,٤	١٣٠,٣
ف - ٣	١٢٢,٧	١٢٢,١	١١٩,٦	١٢٠,١	١١٣,٧	١١٧,٤	١٢٣,٧
ف - ٤	١١٦,٣	١١٥,٥	١١١,٧	١١٢,٧	١٠٢,٦	١٠٦,٤	١١٣,٦
ف - ٥	١١٢,٢	١١١,٠	١٠٦,٠٥	١١١,٣	١٠٢,٠	١٠٥,٩	١١٣,٠
مد - ١	١٠٩,١	١٠٧,٩	١٠٢,٤	٩٨,٤	١٠١,٨	١٠٦,٣	١٠٣,٧
مد - ٢	١٠٦,٧	١٠٥,٤	١٠٠,١	٩٩,٥	٩٧,١	١٠٠,٧	١٠٥,٩
الهامش المبلغ إلى الجمعية العامة	١١٨,٩	١١٧,٦	١١٤,٢	١١٣,٠	١٠٥,٧	١٠٩,٧ ^(ب)	١١٥,٧ ^(ب)

(أ) على أن الجمعية العامة أقرت هامشا قدره ١١٤ وذلك باعتمادها "أوزان الشغل الفعلي" بدلا من "الأوزان المتساوية" التي استخدمتها اللجنة.
(ب) رقم مؤقت لحين إقرار الجمعية العامة له.

٧٣ - شاطر المجلس القلق الذي أعربت عنه الجمعية العامة ومؤسسات نظام الأمم المتحدة الموحد وممثلو الموظفين إزاء اختلال التوازن المستمر بين مستويات الهامش لمختلف مستويات الفئة الفنية. ولاحظ المجلس أن الهوامش في المستويات العليا قد تحانت بل كانت أحيانا سلبية؛ في حين بلغت الهوامش في المستويات الدنيا زهاء ١٦٠ في المائة عام ١٩٩٢ وكانت حوالي ١٣٠ في المائة في عام ١٩٩٧.

٧٤ - وأعتبرت أمانة اللجنة أن اختلال التوازن المذكور يعود جزئيا إلى جملة من التقنيات الإحصائية المستعملة في حساب الهامش وإلى استعمال معدلات معينة للرتب.

٧٥ - ووافقت الجمعية العامة على اقتراحات اللجنة من أجل تعديل التقنيات الإحصائية وإعادة تسوية معادلات الرتب.

٧٦ - واعتبرت أمانة اللجنة أن اختلال التوازن يعود إلى أن رواتب الجهة المتخذة أساسا للمقارنة تعكس في الرواتب الدنيا في المقام الأول مستويات أجور الكتبة بسبب سلم الرواتب الموحد لدى الجهة المتخذة أساسا للمقارنة حيث يتم الجمع بين بيانات رواتب الكتبة والفئة الفنية لاستخلاص مستويات الرواتب الداخلية. وتتوقع أمانة اللجنة أن تظل اختلالات التوازن الحالية دون أي تغيير إلى حد بعيد، ما دام تطبيق المنهجية الحالية مستمرا.

٧٧ - وطلبت الجمعية العامة بقرارها ٧٠٨/٥٠ المؤرخ ٧٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥ من اللجنة النظر في إمكانية الإلغاء التدريجي لعناصر الاغتراب من الهامش للموظفين الذين قضوا خدمة طويلة في مركز عمل واحد، وطلبت أن تكون الدراسة جاهزة لدورتها الحادية والخمسين.

٧٨ - وحلل المجلس أيضا تحركات درجات الأجور في مختلف مستويات الفئة الفنية منذ عام ١٩٥٦ على النحو المبين في الجدولين ٧ و ٣ أدناه من أجل تقييم آثارها كحوافز للأداء. ولاحظ المجلس أن عدد الدرجات في كل رتبة زاد باستمرار على مر السنين كما يبين ذلك الجدول ٧. في حين أن القيمة لكل درجة قد انخفضت تدريجيا كما يبين ذلك الجدول ٧.

الجدول ٢

عدد الدرجات في كل رتبة

الرتبة	١٩٥٦	١٩٦٦- حزيران / يونيه ١٩٩٠	تموز/يوليه ١٩٩٠
ف - ١	٨	١٠	١٠
ف - ٢	٩	١١	١٢
ف - ٣	١٠	١٢	١٥
ف - ٤	١٠	١٢	١٥
ف - ٥	٩	١٠	١٢
مد - ١	٦	٧	٩
مد - ٢	١	٤	٦

المصدر: مذكرة من أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى اللجنة (ICSC/42/11).

الجدول ٣

قيمة الدرجات كنسبة مئوية من الدرجة

الرتبة	١٩٥٦	١٩٦٦- حزيران / يونيه ١٩٩٠	تموز/يوليه ١٩٩٠
ف - ١	٥,٦	٢,٥	٢,٢
ف - ٢	٤,٧	٢,٩	٢,٦
ف - ٣	٣,٧	٢,٨	٢,٤
ف - ٤	٣,٠	٢,٥	٢,٢
ف - ٥	٢,٩	٢,١	١,٩
مد - ١	٤,٠	٢,٣	١,٩

المصدر: مذكرة من أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى اللجنة (ICSC/42/11; July 1995).

٢٩ - أشارت أمانة اللجنة إلى أن للتوسع الأفقي أثرا طفيفا في تحسين هياكل الرواتب، ذلك أن ثمة اتجاها إلى إبطال أثر الدرجات الإضافية بالقيمة العامة الأصغر لكل درجة. وهياكل سلم الرواتب الحالية يبدي التقدير لعدد أكبر من سنوات الأقدمية، ولكن كل سنة تحمل قيمة زيادة أقل مما كان عليه الحال في السابق.

٣٠ - لاحظ المجلس أن هياكل الرواتب الحالية تتجه إلى مكافأة طول الخدمة والأقدمية بدل الاستحقاق. ووافقت أمانة اللجنة على أنه يبدو أن هيكل الرواتب الحالية يحد من التطوير الوظيفي ولا يقدم سوى حوافز قليلة من أجل تحسين الأداء.

٣١ - يوصي المجلس بأن تعالج أمانة اللجنة مشكلة الفوارق بين الرتب لموظفي الفئة الفنية على نحو يكفل بقاء الهوامش في جميع مستويات الرتب ضمن الحدود المقررة.

باء - مسائل تسوية مقر العمل

١ - المنهجية

٣٢ - تسوية مقر العمل مبلغ يدفع إلى الموظف الدولي في الفئة الفنية وما فوقها إضافة إلى الراتب الأساسي لضمان أن يكون للأجر المقبوض قوة شرائية تساوي مثلتها في أساس النظام، حاليا مدينة نيويورك وذلك أيما كان مقر عمل الموظف في نظام الأمم المتحدة الموحد، من جملة حوالي ١٨٠ موقع عمل في العالم. ووضعت تسوية مقر العمل على وجه التخصيص لمعالجة الفوارق النسبية في تكاليف المعيشة. وهي لا تراعي ظروف المشقة أو الخطر، التي تتناولها أحكام منفصلة. وتستعين لجنة الخدمة المدنية الدولية بهيئة فرعية هي اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل التي تتألف من إحصائيين متمرسين، وتقدم المشورة إلى اللجنة فيما يتصل بالجوانب التقنية والمنهجية الإحصائية. وتقدم اللجنة الاستشارية التوصيات والمشورة إلى اللجنة بشأن المواضيع المتصلة بتسوية مقر العمل. وتستعرض أيضا تطبيق منهجية الدراسة الاستقصائية ونتائج الدراسات الاستقصائية المتصلة بتكاليف المعيشة.

٣٣ - يتيسر الرقم القياسي لتسوية مقر العمل لموقع معين تكاليف المعيشة للموظفين في ذلك الموقع مقارنة بالمدينة التي اتخذت أساسا وذلك في تاريخ معين. ويحدد ذلك بواسطة مقارنات دورية من خلال دراسات استقصائية من مكان إلى آخر بين مدينة الأساس وغيرها من المواقع؛ ويمكن لهذه الدراسات الاستقصائية أن تكون دراسات استقصائية لنفقات الأسرة المعيشية، أو دراسات استقصائية للسكن أو للأسعار. وأهم عناصر الرقم القياسي لتسوية مقر العمل هي: (أ) 'عنصر داخل المنطقة' الذي يتصل بتكاليف المعيشة المتحملة في بلد مقر العمل؛ و (ب) عنصر التأجير/السكن؛ و (ج) 'عنصر خارج المنطقة' المتصل بالنفقات التي يتم تحملها أثناء وجود الموظف في مقر العمل ولكنها تنفق خارج البلد، وعادة ما يكون ذلك بعملة أخرى.

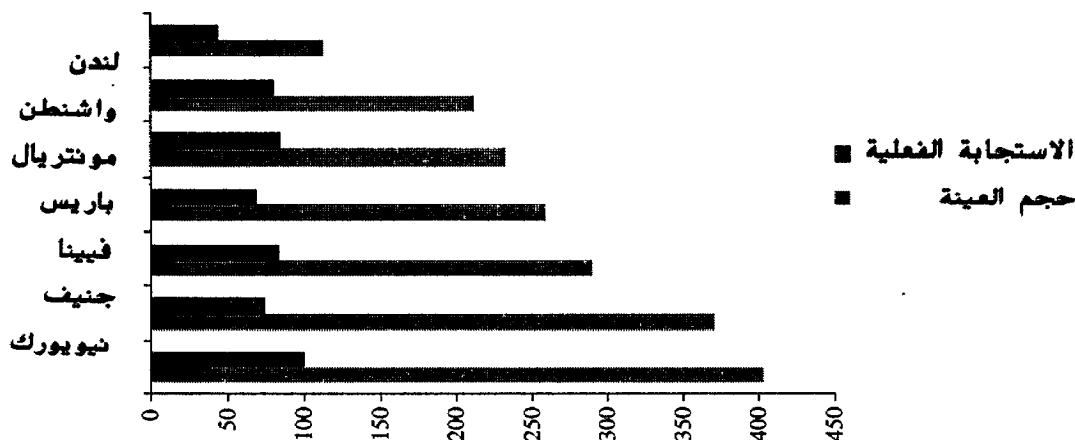
٢ - تقييم أنماط الإنفاق

٢٤ - من أجل تحديد أنماط الإنفاق، تقوم أمانة اللجنة بدراسات استقصائية عن نفقات الأسر المعيشية في مقر العمل الرئيسية وفي العاصمة واشنطن كل ثماني سنوات باستعمال استبيان عن نفقات الأسر المعيشية يوزع على موظفين مختارين من موظفي نظام الأمم المتحدة الموحد. ويهدف الاستبيان إلى جمع معلومات مفصلة عن نفقات الأسر المعيشية على حوالي ٢٥٠ بندا في سلة الاستهلاك. وتستعمل البيانات المتصلة بأنماط الإنفاق لدى الموظفين التي يتم جمعها من مقر العمل الرئيسية لاحتساب أنماط الإنفاق المشتركة التي تعرف أيضا باسم "أوزان الإنفاق المشتركة". وتستعمل أوزان الإنفاق المشتركة هذه في جميع مراكز العمل الـ ١٨٠ لتحديد الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل.

٢٥ - يتوقف النظام الحالي لتحديد الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل على الردود الآتية من موظفي نظام الأمم المتحدة الموحد على الاستفسارات، والاستجابة الكافية والموثوق بها من الموظفين أساسية لتحديد الرقم القياسي لتسوية مقر العمل تحديدا عادلا. ونظر المجلس في آخر دراسة استقصائية لنفقات الأسر المعيشية أجرتها أمانة اللجنة عام ١٩٩٠ في مقر العمل الرئيسية السبعة. وفي واشنطن العاصمة، بهدف تقييم المنهجية والممارسات والنتائج. ولاحظ المجلس أنه من أجل تحديد أنماط الإنفاق التي تؤثر في جمع غير متجانس مؤلف من ١٨٠٠٠ موظف من الفئة الفنية في ١٨٠ مركز عمل، أرسل الاستبيان إلى ١٧٨ ٢ شخصا في ٨ مراكز عمل، رد منهم ٦٩٢ (أي بمعدل رد ٣٢ في المائة). واعتبر المجلس أن مستوى الرد غير مرض كما يدل على ذلك مستوى للاستجابة كان في جنيف حيث لم يكمل الاستبيان سوى ١٩ في المائة من الموظفين، تليها نيويورك (٢٤,٥ في المائة) وباريس (٢٦,٧ في المائة) كما يبين الجدول ٤ أدناه.

الجدول ٤

معدل الرد في الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية ١٩٩٠ - المقار الرئيسية

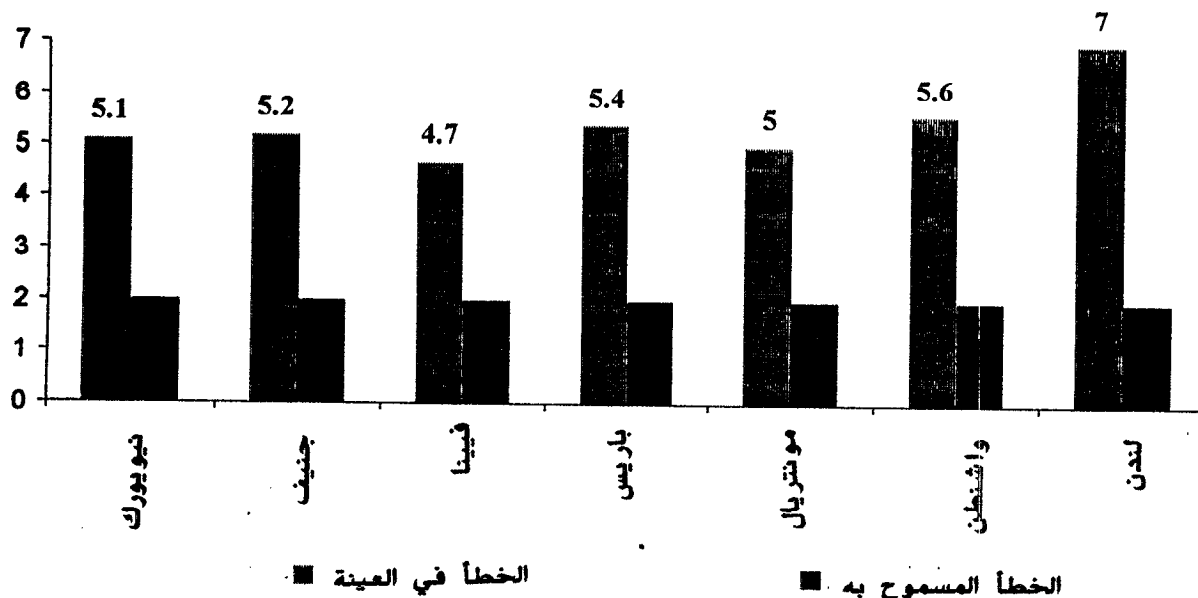


٣٦ - لاحظ المجلس أن الاستبيانات المستخدمة في الدراسات الاستقصائية لنفقات الأسر تتسم بالطول وتطلب من أشخاص مختارين تقديم معلومات مفصلة عن النفقات. ويطلب الاستبيان الذي يرمي إلى التمييز بين الأوزان المستخدمة للإنفاق داخل المنطقة والأوزان المستخدمة لخارج المنطقة تفاصيل عن النفقات المتكبدة داخل البلاد وخارجها وتوزيعها حسب العملة خلال الشهر السابق وذلك على بنود من قبيل الغذاء والفواكه والخضروات، والمشروبات وخدمات البريد والهاتف والترفيه والسلع المنزلية. والمطلوب تقديم النفقات المتعلقة بالملابس والأثاث المنزلي والسيارات والرعاية الطبية والتعليم موزعة حسب العملة لفترة الـ ١٢ شهرا السابقة. ويرى المجلس أن ما يتسم به الاستبيان من تعقد قد زاد إلى حد كبير من تفاقم مشكلة ضالة الاستجابة.

٣٧ - ولاحظ المجلس أيضا أن أمانة لجنة الخدمة المدنية بالرغم من مواجهتها لمشكلة جديدة تتمثل في ضعف الاستجابة للدراسات الاستقصائية الخاصة بالنفقات الأسرية لم تكن لديها استراتيجية بديلة لتحديد أوزان النفقات المشتركة، على نحو مستقل وبتقدير معقول من الدقة. وبالرغم من أن أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية قد قامت مقدما بتحديد مستوى مسموح به للخطأ في العينة بنسبة ٧ في المائة لكل واحد من المقار الرئيسية أي أن دقة البيانات المجموعة تحتل الزيادة أو النقص بنسبة ٧ في المائة فقد كان الخطأ الفعلي في العينة يزيد عن ٥ في المائة بالنسبة لجميع مقار العمل الرئيسية تقريبا على النحو المبين في الجدول ٥. وكان الخطأ في العينة بالنسبة إلى لندن يزيد عن ثلاثة أضعاف المستوى المسموح به.

الجدول ٥

الخطأ في العينة في الدراسة الاستقصائية لنفقات الأسر ١٩٩٠



٢٨ - بالرغم من أن أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية كانت قد قررت عند بداية الدراسات الاستقصائية استبعاد الدراسات الاستقصائية التي يصل مستوى الخطأ في العينة فيها إلى ٥ في المائة فإنها لم تفعل ذلك. ولاحظ المجلس أن لجنة الخدمة المدنية الدولية قررت في كل حالة يؤدي فيها ضعف الاستجابة للدراسة الاستقصائية المتعلقة بالنفقات الأسرية إلى جمع بيانات غير كافية، أن تستخدم الأوزان المحلية التي تستخدمها السلطات الإحصائية الوطنية. ووجدت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أن البيانات المتاحة من المكاتب الإحصائية الوطنية غير ملائمة ولم تستخدمها لأنها إما أن تكون مجمعة على مستوى القطر بدلا من مستوى المدينة أو أنها تستند إلى حجم عينة أصغر مما تستخدمه لجنة الخدمة المدنية الدولية. وفي غياب البيانات الكافية، اضطرت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بالتالي إلى إعادة تصميم العينة بضم البيانات المجمعة من جميع مراكز العمل في عينة واحدة وتقسيمها بعد ذلك حسب الرتبة (ف - ١ إلى مد - ١) للتغلب على مشكلة الأخطاء الكبيرة في العينات الخاصة بكل من مقر العمل الرئيسية وأخطرت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية المجلس أن هذا النهج ساعد في خفض مستوى الأخطاء في العينة إلى نسبة ٢ في المائة. بيد أن المجلس يشعر بالقلق لأن تصميم هذه العينة لا يتفق مع المشروع الأصلي لأخذ العينات.

٢٩ - يرى المجلس أن أوزان النفقات العامة التي تساعد في حساب مستوى تسوية المقر قد حددتها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٩٠ بذلك على أساس بيانات غير كافية وعينة غير تمثيلية ومنهجية إحصائية لم تكن مقصودة أصلا. وسوف يستمر استخدام هذه الأوزان حتى عام ١٩٩٨ عندما يحين موعد إجراء الدراسات الاستقصائية الكاملة من الأمكنة واحدا بعد آخر.

٤٠ - يوصي المجلس بأن تقوم أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بوضع استراتيجية لتحديد أوزان الانفاق المشترك على نحو أكثر دقة مع مراعاة معدل الردود المتوقع. ويمكن أن تشمل هذه الاستراتيجية الجمع بين خيارات ملائمة مثل تبسيط الاستبيان واعتماد طريقة إجراء المقابلات كأسلوب مفضل على استخدام الاستبيانات التي يملأها من توجه اليهم بأنفسهم بيانات والاستفادة من المكاتب الإحصائية الوطنية مع إدخال التصويبات الضرورية استنادا إلى دراسة اختبارية وتقصي إمكانية الحصول على بيانات من أرباب عمل دوليين آخرين.

٣ - الدراسات الاستقصائية لتجميع الأسعار

٤١ - للمساعدة في تحديد تسوية مقر العمل تجري أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية دراسات استقصائية لتجميع الأسعار كل أربع سنوات وذلك لجمع معلومات عن الأسعار السائدة في المتاجر والأسواق التي يؤمها موظفو النظام الموحدة للأمم المتحدة. ويتم تحديد قائمة الأسواق والمتاجر التي يجري مسحها بالتشاور مع ممثلي الموظفين.

٤٢ - يرى المجلس أن من الممكن الحصول على نتائج موضوعية أكثر إذا عملت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية على توسيع نطاق دراستها الاستقصائية. ويوصي لأغراض الدراسات الاستقصائية للأسعار أن تقوم

أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بوضع استراتيجيات للتعرف بصورة مستقلة على دور البيع ذات الأسعار الغالية والمعقولة والمنخفضة في المقر الرئيسي، وفي مراكز العمل الرئيسية خارج المقر بمساعدة من الحكومات المحلية.

٤ - تحديد أوزان النفقات خارج المنطقة

٤٣ - يقر النظام الحالي لتحديد تسوية مقر العمل بأن جزءاً من الأجر الصافي الذي يتقاضاه الموظفون الفنيون يُنفق خارج بلد مقر العمل. وتتكون أساساً عناصر الإنفاق التي تُعامل بوصفها نفقات خارج المنطقة من تعليم الأولاد الذين يدرسون في الخارج؛ والتحويلات المرسلة إلى أفراد الأسرة أو للإنفاق على المعالين في الخارج؛ ونفقات السفر الخارجي لأغراض خاصة في مناسبات أجازة زيارة الوطن والعطلات، والمواد التي يستوردها الموظفون من الخارج مباشرة بسبب محدودية المتاح في الأسواق المحلية. ويستخدم مستوى الإنفاق خارج المنطقة في مركز العمل المعين في وضع أوزان النفقات خارج المنطقة المتعلقة بذلك المركز وبالتالي في تحديد تسوية مقر العمل.

٤٤ - ويتم تحديد أوزان النفقات خارج المنطقة على أساس البيانات المجمعة من الموظفين عن طريق استبيانات تشملها الدراسات الاستقصائية للنفقات الأسرية. وتتراوح الأوزان بين ١٠ و ٣٠ في المائة من المرتب في مقر العمل الرئيسية وقد تصل إلى ٨٠ في المائة من المرتب في بعض مراكز العمل الميدانية. وينسب أهم عنصر واحد متغير للإنفاق خارج المنطقة إلى المواد التي يستوردها الموظفون بسبب القيود القائمة في الأسواق المحلية. وفي معظم مراكز العمل الميدانية تعامل النفقات على السلع المعمرة مثل الأثاث والأجهزة المنزلية بوصفها نفقات من خارج المنطقة.

٤٥ - وكل زيادة في أوزان النفقات خارج المنطقة في أي مركز من مراكز العمل ذات الرقم القياسي المنخفض لتسوية مقر العمل إنما تؤدي عادة إلى رفع الرقم القياسي لتسوية مقر العمل لهذا المركز والعكس بالعكس. ويرى المجلس، في هذه الحالة كما في حالة الدراسات الاستقصائية لتجميع الأسعار أنه يمكن الحصول على نتائج موضوعية بدرجة أكبر لو وسعت لجنة الخدمة المدنية الدولية من نطاق دراستها الاستقصائية بحيث لا تقتصر على استبيانات الموظفين وحدهم.

٤٦ - يوصي المجلس بأن تدرس أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أيضاً جدوى تحديد أوزان للنفقات خارج المنطقة بمقر العمل المختلفة من خلال تقييم مستقل، يصح أن يجري بالاستعانة بأرباب أعمال دوليين آخرين لديهم موظفون مغتربون وذلك بالإضافة إلى المعلومات المجمعة من موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة.

٤٧ - لاحظ المجلس أن المعيار الذي استخدمته لجنة الخدمة المدنية الدولية في تحديد الأوزان خارج المنطقة للمقار الرئيسية لمراكز العمل تغير مراراً على مدى فترة العشر سنوات الأخيرة. فبعض السنوات استخدمت الأوزان الفعلية خارج المنطقة، وفي سنوات أخرى أُضيف جزء من المرتب الصافي إلى

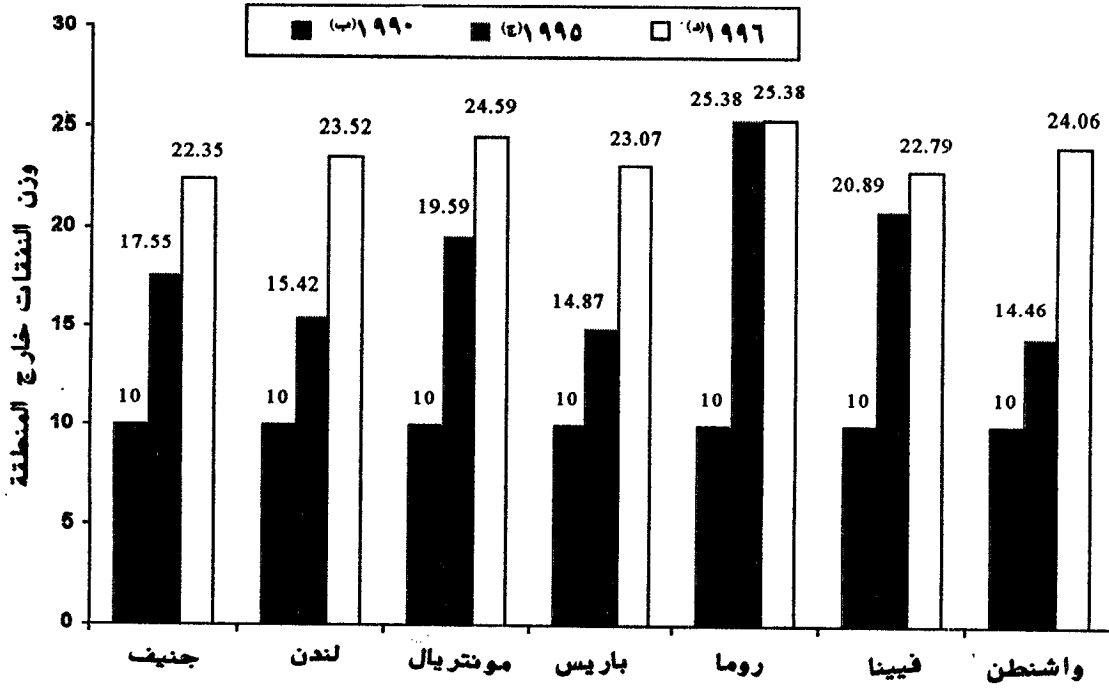
النفقات خارج المنطقة وفي بعض السنوات الأخرى تم تجميع المطار الرئيسية لمراكز العمل التي توجد فيها نفقات خارج المنطقة؛ في نطاق معين وأعطيت وزنا موحدا لخارج المنطقة. وقد أفادت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية المجلس بأن التنقيحات التي جرت لمستوى الوزن الممنوح للنفقات خارج المنطقة إنما أتت تعبيراً عن قرارات من قرارات السياسة العامة اتخذتها لجنة الخدمة المدنية الدولية استناداً إلى نتائج دراسات متعمقة.

٤٨ - لاحظ المجلس أن هذه التغييرات في السياسة العامة كان لها أثر كبير على الأوزان خارج المنطقة لمختلف مطار العمل الرئيسية التي شهدت تغيراً كبيراً على النحو المبين في الجدول ٦. ففي حين أن كل مطار العمل الرئيسية كان محدداً لها وزن للنفقات خارج المنطقة قدره ١٠ في المائة من المرتب الأساسي في عام ١٩٩٠ فقد ارتفع هذا المستوى في عام ١٩٩٦ إلى نطاق يمتد من ٢٢,٢٥ في المائة إلى ٢٥,٢٨ في المائة في مراكز العمل هذه.

٤٩ - يرى المجلس أنه بالرغم من احتمال تغير النفقات الفعلية خارج المنطقة فإن سياسة حساب نسبة هذه النفقات لا ينبغي أن تخضع للتغيير الكثير. ويوصي المجلس أن ترسي أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية سياسة واضحة ومستقرة لتحديد الأوزان لخارج المنطقة.

الجدول ٦

أوزان الإنفاق خارج المناطق في مقر العمل الرئيسية^(١)



(أ) لم تستطع أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية تقديم أرقام عن النفقات خارج المنطقة لعام

١٩٨٦.

(ب) بموجب سياسة ثابتة تحدد ١٠ في المائة لخارج المنطقة.

(ج) حسب سياسة وزن الإنفاق الفعلي خارج المنطقة.

(د) ٢٠ في المائة كحد أدنى تضاف إليه ٥ في المائة من صافي المرتب الأساسي لمراعاة

الالتزامات غير الاستهلاكية.

٥ - تحقيق التعادل في القوة الشرائية

٥٠ - تهدف المنهجية التي تستخدمها لجنة الخدمة الدولية إلى تحقيق التعادل في القوة الشرائية للموظفين في مقر العمل مرة كل أربع سنوات وذلك فقط عند إجراء الدراسات الاستقصائية ومقارنة الأسعار الموجودة في مقر العمل بأسعار مدينة الأساس، نيويورك. ولاحظ المجلس من النتائج التي توصلت إليها ٢٠٢ دراسة استقصائية جرت بين شباط/فبراير ١٩٩٤ وآذار/مارس ١٩٩٧ أن تطبيق نتائج الدراسات الاستقصائية في ٢٠ مركزاً من مراكز العمل قد أدى إلى زيادة أو نقصان بأكثر من ١٠ في المائة في الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل وكان الفرق في ١٥ مركزاً آخر من مراكز العمل يتراوح بين ٧,٥ في المائة و ١٠ في المائة. وقد حدث ذلك لعدم إجراء مقارنات مباشرة مع مدينة الأساس أثناء الفترات الفاصلة بين الدراسات الاستقصائية. ذلك أن الجزء من الرقم القياسي لتسوية مقر العمل الخاص بالإنتاج في المنطقة يتم تحديده بصورة منفصلة على أساس الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك في بلد مقر العمل.

٥١ - وقد وجد المجلس أن من المستطاع إجراء مقارنات مباشرة مع مدينة الأساس في فترات أقصر دون حاجة إلى إجراء الدراسات الاستقصائية في فترات أقصر. فقد أدخلت المجتمعات الأوروبية في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩١ منهجية جديدة لحساب المبلغ الذي تمنحه لكفالة تعادل القوة الشرائية للمرتبات (PPP)، وهو مبلغ مقابل لتسوية مقر العمل في نظام الأمم المتحدة، وذلك لمعالجة مشكلة مماثلة واجهتها. كما أن المنظمات المتناسقة المؤلفة من خمس منظمات دولية أوروبية منها منظمة التنمية والتعاون في الميدان الاقتصادي ومنظمة حلف شمال الأطلسي قد أدخلت هي أيضاً في تموز/يوليه ١٩٩٢ نظام المجتمعات الأوروبية في نظامها لتسوية المرتبات. وتقضي المنهجية الجديدة لحساب تعادل القوة الشرائية إعادة تامة للحساب كل عام لثلاث بنود فئات الإنتاج الرئيسية الثماني وذلك بتطبيق البيانات المجمعة من المكاتب الإحصائية الوطنية في إطار مشروع المقارنة الدولي، ويتم تعديل الثلثين الباقيين من البنود باستخدام الأرقام القياسية الدولية المنفصلة لأسعار الاستهلاك.

٥٢ - ويوصي المجلس بأن تفتحص أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية التعديلات التي أدخلتها مؤخراً المنظمات الدولية الأخرى القابلة للمقارنة وأن تضع إن أمكن عملياً منهجية لتحقيق التعادل في القوة الشرائية مع مدينة الأساس بشكل أدق وأكثر توازناً.

٦ - التأخير في تطبيق نتائج الدراسة الاستقصائية

٥٣ - وجد المجلس أن الفارق الزمني بين الشهر الذي تجرى فيه الدراسة الاستقصائية، وتاريخ استلام أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية الدراسة الاستقصائية الخاصة بمراكز العمل الواقعة خارج المقر الرئيسي، التي تجرى فيها الدراسات عن طريق وكالات منسقة محلياً، قد تراوحت بين شهر واحد وسبعة أشهر في فترة السنوات الثلاث الأخيرة. وتراوح الفارق الزمني بين الشهر الذي جرت فيه الدراسة الاستقصائية وتاريخ تطبيق نتائجها بين ثلاثة أشهر وعشرة أشهر. وترد في الجدول ٧ أدناه بعض الحالات التوضيحية:

الجدول ٧

تنفيذ نتائج الدراسة الاستقصائية

عدد الشهور بين تاريخ استلام المادة الكاملة وتاريخ التطبيق	عدد الشهور بين الدراسة والتطبيق	تاريخ تطبيق نتائج الدراسة	عدد الشهور بين تاريخ الدراسة واستلام المادة	الفترة التي تلقت فيها لجنة الخدمة المدنية الدولية المادة	تاريخ الدراسة الاستقصائية (١٩٩٦)	البلد
صفر	١٠	حزيران/يونيه ١٩٩٧	١٠	١٢ كانون الثاني/يناير - ٥ حزيران/يونيه ١٩٩٧	آب/أغسطس	أوكرانيا
٣	٥	تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦	٣	٢٤ حزيران/يونيه - ٢١ آب/أغسطس ١٩٩٦	أيار/مايو	بابوا غينيا الجديدة
١	٦	حزيران/يونيه ١٩٩٧	٦	٨ تشرين الثاني/نوفمبر - ٢١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧	تموز/يوليه	تايلند
١	٥	تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦	٥	١٦ تموز/يوليه - ٤ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦	أيار/مايو	جنوب أفريقيا
٢	٦	حزيران/يونيه ١٩٩٧	٥	٩ كانون الثاني/يناير - ٢٧ نيسان/أبريل ١٩٩٧	تشرين الثاني/نوفمبر	سوازيلندا
١	٣	تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦	٣	١ آب/أغسطس - ٢٠ أيلول/سبتمبر ١٩٩٦	حزيران/يونيه	فييت نام
٤	٧	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦	٤	٢ أيار/مايو - ٢٢ آب/أغسطس ١٩٩٦	نيسان/أبريل	قطر
١	٤	شباط/فبراير ١٩٩٧	٤	١٨ تشرين الثاني/نوفمبر - ٢١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧	أيلول/سبتمبر	كينيا
٣	٩	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦	٧	٢٨ آذار/مارس - ١٦ أيلول/سبتمبر ١٩٩٦	شباط/فبراير	ليبيا
٤	٨	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦	٥	٣ أيار/مايو - ٢٠ آب/أغسطس ١٩٩٦	آذار/مارس	المكسيك
١	٤	تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦	٤	٢٩ آب/أغسطس - ٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦	حزيران/يونيه	موزامبيق
١	٧	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦	٧	٢٧ حزيران/يونيه - ٨ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦	نيسان/أبريل	نيجيريا
٤	٨	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦	٥	٢٢ نيسان/أبريل - ٢٠ آب/أغسطس ١٩٩٦	آذار/مارس	هنداريا
١	٦	نيسان/أبريل ١٩٩٧	٦	٢٦ تشرين الثاني/نوفمبر - ٣ آذار/مارس ١٩٩٧	أيلول/سبتمبر	اليابان

٥٤ - عزت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أسباب التأخير إلى الوكالات المنسقة محليا، وذكرت أنه ليس لديها أي أداة للإنفاذ تتيح إجبار أي منظمة من المنظمات المنتمية إلى النظام الموحد على الالتزام بجدول زمني صارم لإحالة بيانات الدراسة الاستقصائية إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية. وذكرت أمانة اللجنة أيضا أنها تنجز تجهيز البيانات وتطبيق نتائج الدراسة خلال أربعة أشهر من تاريخ استلامها لمادة الدراسة الاستقصائية من مراكز العمل.

٥٥ - ويوصي المجلس بأن تقوم أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بوضع إجراءات رسمية تلزم المنتسقين المحليين بتحصيل وتجميع بيانات الدراسة وإحالتها إليها مصحوبة بمذكرات تفسيرية عند الاقتضاء، وكذلك ضمان تطبيق نتائج الدراسة الاستقصائية في فترة زمنية وجيزة محددة.

٧ - تحديد تسوية وحيدة لمقر العمل في جنيف

٥٦ - يوجد ما يقرب من ٢ ٥٠٠ موظف من الفئة الفنية بالمنظمات التي تتخذ من جنيف مقرا لها والتابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة، يعيش نحو ٧٠ في المائة منهم في جنيف (سويسرا) وتعيش نسبة ٣٠ في المائة المتبقية في المناطق الحدودية الفرنسية. وقد حددت تسوية مقر العمل في جنيف، في الوقت الراهن، على أساس تكلفة معيشة موظفي الفئة الفنية الذين يسكنون في جنيف دون مراعاة تكلفة معيشة موظفي الفئة الفنية الذين يعملون في جنيف ويقيمون في المدن الحدودية في فرنسا.

٥٧ - وقد طلبت الجمعية العامة إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٩٣ ثم في عام ١٩٩٥، أن تحدد، بحلول عام ١٩٩٦، تسوية وحيدة لمقر العمل بالنسبة للموظفين المعيّنين في جنيف، تعكس تكلفة معيشة جميع الموظفين في مركز العمل، وتضمن المساواة في المعاملة مع الموظفين العاملين في المقار الرئيسية الأخرى. وبناء على طلب لجنة الخدمة المدنية الدولية منحها مزيدا من الوقت، مددت الجمعية العامة ذلك التاريخ إلى ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨. واستعانت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بخبير استشاري للقيام بهذه العملية. وأوصى الخبير الاستشاري بنموذج عام لتسوية وحيدة لمقر العمل يستند إلى ثلاثة عناصر أساسية هي: الأسعار السائدة في جنيف وفي المدن الحدودية الفرنسية؛ نسبة الموظفين المقيمين في جنيف وفي فرنسا؛ وأنماط الإنفاق.

٥٨ - وقد ارتأت اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل أن ذلك النموذج مناسب بشكل عام، ولكنها اعتبرت أنه لا يمكن في الوقت الراهن تحديد مؤشر واحد لتسوية مقر العمل على ذلك الأساس بالنظر إلى المشاكل التنفيذية والاحتياجات من البيانات وضرورة تحديد الأوزان بالاستناد إلى أنماط الإنفاق الفعلية لموظفي النظام الموحد للأمم المتحدة. وذهبت لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى أن الحل المنضّل ينبغي أن يفي بمعايير الصلاحية الإحصائية والبساطة والشفافية وأن يكون قابلا للتنفيذ بحلول ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨.

٥٩ - وخلص المجلس، بالاستناد إلى تحليل للمؤشرات الشهرية لتسوية مقر العمل لسنة ١٩٩٦ بالنسبة لجنيف وباريس، إلى أن العنصر الخاص بتسوية مقر العمل من المرتبات أعلى في جنيف بنسبة ٤٧ في المائة مقارنة بباريس. وقد كان من نتيجة ذلك أن صافي الأجور في المدن الفرنسية الواقعة على الحدود مع جنيف كان خلال عام ١٩٩٦، أعلى بنسبة ١٨ في المائة، مما تقتضيه تكلفة المعيشة. وقد اختار المجلس باريس لعدم وجود بيانات استقصائية عن تكلفة المعيشة في المدن الفرنسية الواقعة على الحدود مع جنيف. وحيث أن تكلفة المعيشة في المناطق الحدودية في فرنسا ربما تبدو أدنى منها في جنيف، فإن موظفي الفئة الفنية في النظام الموحد للأمم المتحدة العاملين في جنيف، والمقيمين في المناطق المجاورة من فرنسا قد تكون لديهم مزية.

٦٠ - وأحاط المجلس علما بأن لجنة الخدمة المدنية الدولية نظرت في الموضوع وأوصت في تقريرها السنوي لعام ١٩٩٧ بأنه إذا كانت الجمعية العامة ترغب في اعتماد تسوية وحيدة لمقر العمل في جنيف فيجب آنذاك أن يعطى للمنظمات التي تتخذ من جنيف مقرا لها الوقت الكافي لتنقيح النظم الخاصة بالموظفين فيما يتعلق بتعريف مركز العمل في جنيف بحيث يشمل المناطق المجاورة من فرنسا. كما دعت لجنة الخدمة المدنية الدولية الجمعية العامة إلى أن تطلب إليها إجراء دراسة عن الوفورات التي ستتحقق من تطبيق تسوية مقر عمل وحيدة لجنيف. وبالنظر إلى التفاوت الكبير بين جنيف والمدن الحدودية في الفرنسية فإن المجلس يشجع لجنة الخدمة المدنية الدولية على إيجاد حل لهذه المسألة في وقت مبكر.

جيم - موظفو فئة الخدمات العامة

١ - منهجية الدراسات الاستقصائية للمرتبات

٦١ - تحدد شروط خدمة ومرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في المنظمات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة وفقا لمبدأ فليمينغ. وينص هذا المبدأ الذي أعربت لجنة الخدمة المدنية الدولية مرات عديدة عن تأييدها له منذ عام ١٩٨٢ على أن شروط خدمة الموظفين المعيّنين محليا ينبغي أن تحدد بالرجوع إلى أفضل شروط العمل السائدة فيما بين أرباب العمل الآخرين في الموقع وذلك بغرض الحفاظ على القدرة التنافسية وجلب موظفين ذوي كفاءات عالية واستبقائهم؛ وينبغي أن تكون شروط الخدمة، بما في ذلك الأجور المدفوعة وغيرها من المكافآت الأخرى، من بين أفضل الشروط في الموقع دون أن تكون أفضلها على الإطلاق.

٦٢ - ولتحديد جداول مرتبات فئة الخدمات العامة تعتمد لجنة الخدمة المدنية الدولية، في الوقت الراهن، إلى إجراء دراسات استقصائية حول أفضل شروط العمل السائدة بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرهم من الموظفين المعيّنين محليا في المقار الرئيسية عن طريق الحصول على بيانات النظام الموحد للأمم المتحدة وتحليلها ومقارنتها بالبيانات الخارجية.

٦٢ - وللحصول على البيانات الخارجية، تجري أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية دراسات استقصائية عن أرباب العمل ممن يعتبرونه الأفضل في السوق المحلية وتختار عشرين منهم كأساس للمقارنة. ولاحظ المجلس أن الأمانة تستخدم التقنية الإحصائية المعروفة بقياس الانحدار لتحديد الفرق أو التفاوت بين المرتبات التي تدفع لموظفي الخدمات العامة في النظام الموحد للأمم المتحدة وتلك التي يدفعها لعمالهم أرباب العمل المتخذين أساسا للمقارنة. وتطبق تلك التقنية على مرحلتين، أولا، لتحديد متوسط المرتب الصافي حسب الوظائف مثل الطابعين والكتابة، وثانيا للتوصل إلى متوسط المرتب الصافي حسب الرتب.

٦٤ - ويرى المجلس أنه نظرا لحدوث قدر من الخطأ في كل مرة تطبق فيها تقنية قياس الانحدار، فإن استخدام الانحدار المزدوج يرجح أن يغير التفاوت الفعلي الموجود بين مرتبات النظام الموحد للأمم المتحدة والمرتبات التي يدفعها أرباب العمل العشرون الأفضل في السوق المحلية.

٦٥ - ولاحظ المجلس أن أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية تستخدم طريقة المئين الخامس والسبعين، المولد لتحديد متوسط المرتبات فيما يتعلق بكل رتبة من الرتب، بمعنى أنها تستخدم تلك الطريقة بالاقتران مع قياس الانحدار. ووفقا لطريقة المئين الخامس والسبعين إذا افترض أن لدى أرباب العمل المتخذين أساسا للمقارنة ١٠٠ عامل في وظيفة معينة، ينبغي للمنظمات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة أن تدفع للعاملين فيها الذين يشغلون وظائف معادلة المرتب الذي يتقاضاه الشخص الخامس والسبعين (حيث تكون المرتبات مرتبة بتدرج تصاعدي). وقد استرعت بعض المنظمات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة نظر لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى أن استخدام تقنية الانحدار تتمخض عن نتائج شاذة، إذ ترفع متوسط المرتب حسب الوظيفة إذا أدرج ضمن أرباب العمل المشمولين بالاستقصاء رب عمل يدفع أجورا متدنية نسبيا ولديه عدد كبير من الموظفين. وارتأى المجلس أن ذلك الشذوذ يعود إلى استخدام تقنية الانحدار في تحديد مرتبات المئين الخامس والسبعين.

٦٦ - وقد اكتسى ذلك أهمية في ضوء القرار الصادر عن لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٩٧ بأن تكون نسبة ٢٥ في المائة، على الأقل، من أرباب العمل المشمولين بالاستقصاء من القطاع العام، بما في ذلك الخدمة المدنية الوطنية، وذلك كيما يتسنى تغطية القطاعات الاقتصادية المحلية على نحو أفضل. وحيث أن أرباب العمل في القطاع العام أو الحكومي يدفعون، بصورة عامة، مرتبات أدنى ولديهم أعداد كبيرة من الموظفين، فقد خلص المجلس إلى أنه من شأن المنهجية المعتمدة حاليا أن تؤدي إلى عيوب لا لزوم لها في جداول مرتبات فئة الخدمات العامة. غير أن أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ارتأت أن أي منهجية يتم تطبيقها يمكن أن تؤدي دائما إلى نتائج شاذة.

٦٧ - ويوصي المجلس بأن تستعرض أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية استعمال أسلوب قياس الانحدار لتحديد المئين الخامس والسبعين وإدخال التعديلات المناسبة على المنهجية بحيث لا تؤدي إلى الحالة الشاذة التي يزداد فيها متوسط المرتب لكل وظيفة عندما يدخل ضمن أرباب العمل المشمولين بالاستقصاء رب عمل يدفع أجورا متدنية نسبيا ولديه عدد كبير من الموظفين.

٢ - تحديد جداول مرتبات فئة الخدمات العامة حسب الرتب

٦٨ - استخدمت لجنة الخدمة المدنية الدولية، لدى تحديد جداول مرتبات فئة الخدمات العامة في المقار الرئيسية، تقنية الانحدار للتخفيف من حدة الفوارق بين الرتب. غير أن المجلس لاحظ أن أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية لا تستخدم تلك التقنية في مراكز العمل الواقعة خارج المقار وأنها تخلت عنها في عام ١٩٩٤ في تحديد جداول مرتبات الفئة الفنية لأنها تؤدي إلى تحريف معدلات الأجور على مستوى الرتب المنفردة، ولاحظ المجلس أيضا أن استخدام تقنية الانحدار تؤدي إلى فوارق كبيرة في جداول مرتبات فئة الخدمات العامة، حسب الرتبة، بين النظام الموحد للأمم المتحدة وأرباب العمل المتخذين أساسا للمقارنة، ويبين الجدول ٨ الفرق حسب الرتبة بين جداول مرتبات النظام الموحد للأمم المتحدة وجداول مرتبات أرباب العمل الذين اتخذوا أساسا للمقارنة، وذلك باستخدام تقنيات الانحدار ودون تقنيات الانحدار بالنسبة لمونتريال ونيويورك وروما وجنيف.

الجدول ٨ - الفارق حسب الرتب بين جداول مرتبات النظام الموحد للأمم المتحدة وجداول المرتبات التي يدفعها أرباب العمل المستخدمين أساسا للمقارنة

اسم المقرر سنة إجراء الاستقصاء	الرتبة	الأوزان المستخدمة لمختلف الرتب	النسبة المئوية للفارق بين متوسط المرتبات، دون استخدام الانحدار، التي يدفعها أرباب العمل المتخذين أساسا للمقارنة والتي يدفعها النظام الموحد للأمم المتحدة للرتبة ^(١)	النسبة المئوية للفارق بين متوسط المرتبات، دون استخدام الانحدار، التي يدفعها أرباب العمل المتخذين أساسا للمقارنة والتي يدفعها النظام الموحد للأمم المتحدة للرتبة ^(١)
مونتريال	١ - ع	-	-	٨,٤٠
١٩٩٢	٢ - ع	٤	٢,٨٠-	٤,٦٠
	٣ - ع	١٢	١٢,٥٠ +	١,٠٠
	٤ - ع	٤٢	٥,٥٠-	٢,٦٠-
	٥ - ع	١١٢	٤,٧٠-	٦,٠٠-
	٦ - ع	٦٩	١١,٦٠-	٩,٣٠-
	٧ - ع	٤٤	١٢,٤٠-	١٢,٥٠-
	٨ - ع	٣٢	١٢,٠٠-	١٥,٥٠-
	٩ - ع	-	-	١٨,٥٠-
نيويورك	١ - ع	-	-	٢,٨٨
١٩٩٥	٢ - ع	-	-	٣,٠٨
	٣ - ع	٦٢٩	٥,٧٨	٣,٢٨
	٤ - ع	١ ٣٢٤	٢,٨٧	٣,٤٩
	٥ - ع	١ ٠٢٢	٠,٤٨-	٣,٦٩

اسم المقر وسنة إجراء الاستقصاء	الرتبة	الأوزان المستخدمة لمختلف الرتب	النسبة المئوية للضارق بين متوسط المرتبات، دون استخدام الانحدار، التي يدفعها أرباب العمل المتخذين أساسا للمقارنة والتي يدفعها النظام الموحد للأمم المتحدة للرتبة	النسبة المئوية للضارق بين متوسط المرتبات، باستخدام الانحدار، التي يدفعها أرباب العمل المتخذين أساسا للمقارنة والتي يدفعها النظام الموحد للأمم المتحدة للرتبة ^(١)
	ع ٦ - ٤	٧٨٤	٦,٠٣	٢,٨٩
	ع ٧ - ٤	٣٠٢	-	٤,١٠
روما	ع ١ - ٤	٤٩	١٧,٢٨	٧,٥٠
١٩٩٤	ع ٢ - ٤	٢٦٨	٩,١٤	٥,٤٠
	ع ٣ - ٤	٥٣٦	٣,٧٦	٣,٤٠
	ع ٤ - ٤	٦٠٨	٢,١٦	١,٤٠
	ع ٥ - ٤	٥٠١	٣,٣٦	٠,٦٠
	ع ٦ - ٤	٢٦٥	٢,٤٦	٢,٥٠
	ع ٧ - ٤	٥٧	٧,٧٥	٤,٤٠
جنيف	ع ١ - ٤	-	-	٦,٤٨
١٩٩٥	ع ٢ - ٤	١٠٤	٩,٧٤	٦,٧٣
	ع ٣ - ٤	٦٢٤	١٠,٢٧	٦,٩٨
	ع ٤ - ٤	١ ٢٨٤	٦,٩٤	٧,٢٣
	ع ٥ - ٤	١ ٢٠٩	٨,١٧	٧,٤٨
	ع ٦ - ٤	٩٤٠	٦,٥٨	٧,٧٣
	ع ٧ - ٤	٣٧٢	٨,١٩	٧,٩٨

(١) الأرقام الإيجابية تشير إلى أن المرتب الذي يدفعه رب العمل المتخذ أساسا للمقارنة هو مرتب أعلى.

٦٩ - ويوصي المجلس بالنظر إلى الخبرة المكتسبة في حالة الفئة الفنية التي لم تعد تستخدم بشأنها تقنية الانحدار منذ عام ١٩٩٤، أن تدرس أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أثر أسلوب قياس الانحدار على مرتبات فئة الخدمات العامة في مختلف مراكز العمل على مدى فترة من الزمن، وإن توقف استعمال هذا الأسلوب إن كان يؤثر في النتائج النهائية بشكل ملموس، وذلك في ضوء التجربة المماثلة في حالة موظفي الفئة الفنية التي أوقف بالنسبة لها استعمال هذا الأسلوب في عام ١٩٩٤.

٧٠ - وتقتضي منهجية إجراء الدراسات الاستقصائية على مرتبات فئة الخدمات العامة في المقار الرئيسية انتقاء ٢٠ من أرباب العمل كأساس للمقارنة على أن يكونوا على مسافة تتيح التنقل اليومي من

مركز العمل وإليه، وأن يكون لدى كل واحد منهم ١٠٠ أو أكثر من الموظفين الكتابيين وموظفي الدعم. وفضلا عن ذلك، تقتضي المنهجية أن تحدد لجنة الخدمة المدنية الدولية جداول مرتبات فئة الخدمات العامة باستخدام طريقة المثين الخامس والسبعين.

٧١ - ولاحظ المجلس أن تلك المنهجية لا تأخذ في الاعتبار الانحرافات في أحوال سوق العمالة المحلية في مختلف المقار الرئيسية.

٧٢ - ودرس المجلس ثلاثة من المقار الرئيسية، وهي جنيف ونيويورك وباريس. وخلص المجلس إلى أن أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية اعتمدت، مستندة إلى قرارات اللجنة، نهجا مختلفا عن المعايير المتفق عليها في مراكز العمل الثلاثة تلك:

(أ) جنيف

١٠ لم يتم انتقاء سوى ١٦ رب عمل أساسا للمقارنة بدلا من الحد الأدنى المنصوص عليه في المنهجية وهو ٢٠ رب عمل؛

٢٠ كان لدى خمسة من أرباب العمل أقل من ١٠٠ موظف. ولم يكن لدى أحدهم سوى ٢٢ موظفا مكتبيا.

(ب) نيويورك

بالنسبة لفتتي الحرف اليدوية وخدمات الأمن:

(أ) لم يتم انتقاء سوى ١١ رب عمل، بدلا من ٢٠، كأساس للمقارنة بالنسبة لفتة الحرف اليدوية؛

(ب) وفي حالة كل من الفتتين، كان اثنان من أرباب العمل المتخذين أساسا للمقارنة في أماكن لا يمكن التنقل بينها وبين نيويورك يوميا ذهابا وإيابا. وأدخلت تسوية على صافي المرتب بنسبة ١٥,٥ في المائة مراعاة للفاوق في تكلفة المعيشة بين الموقعين؛

(ج) في حالة فئة خدمات الأمن، استخدم المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان لتحديد متوسط المرتبات الخارجية بدلا من تطبيق طريقة المثين الخامس والسبعين، وذلك بسبب قلة عدد أرباب العمل؛

(د) وفي حالة فئة الحرف اليدوية، أهمل الاشتراط القاضي بأن يقدم ما لا يقل عن ربع أرباب العمل المسؤولين بالاستقصاء بيانات عن الوظيفة المعينة التي تظل مدرجة.

- (ج) باريس '١' لم يتم انتقاء سوى ١٧ من أرباب العمل لاتخاذهم أساسا للمقارنة بدلا من ٢٠.
- '٢' لم يشارك الموظفون في آخر استقصاء أجري في عام ١٩٩٢، ويعود ذلك جزئيا إلى كونه المنهجية لم تول اعتبارا للوضع المحلي.
- ٧٢ - وإذ يسلم المجلس بفوائد الحفاظ على منهجية أساسية مشتركة، فإن القلق يساوره من أن العدد الكبير من الاستثناءات المتكررة التي تعالجها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، كلا على حدة، يؤدي إلى عدم الاتساق في تطبيق المنهجية الأساسية المتفق عليها.
- ٧٤ - وبناء على ذلك، يوصي المجلس بأن تعيد أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية النظر في المنهجية الأساسية وتعديلها كي تأخذ في الاعتبار أحوال سوق العمالة المحلية، وكذا المشاكل المتكررة مثل تدني معدل الردود من جانب أرباب العمل، وعدم كفاية عدد أرباب العمل في مركز العمل المعين.
- ٣ - معاملة استحقاقات المعاش التقاعدي والاستحقاقات الاجتماعية الأخرى في تحديد المرتبات
- ٧٥ - لاحظ المجلس أنه بالرغم من أن أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية تقوم حاليا بجمع بيانات عن الاستحقاقات الاجتماعية والنقدية وقت إجراء الدراسات الاستقصائية عن مرتبات فئة الخدمات العامة في مختلف المقار الرئيسية، فإن المنهجية الحالية لا تقدر قيمة استحقاقات اجتماعية هامة مثل المعاش التقاعدي والتأمين الصحي والتأمين على الحياة والإجازة السنوية، وهي استحقاقات ذات أثر مالي هام على مجموع التعويضات.
- ٧٦ - ولاحظ المجلس أن المساهمات التي تقدمها مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة وأصحاب العمل المحليين لخطط استحقاقات المعاش التقاعدي والاستحقاقات الاجتماعية الأخرى لموظفيها تختلف اختلافا بينا في معظم المقار الرئيسية.
- ٧٧ - ولاحظ المجلس أن أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بذلت جهودا كبيرة في تقدير قيمة عدد من الاستحقاقات غير النقدية والمزايا الهامشية مثل إعانات الكافيتريا، والقروض المنخفضة الفائدة، وإعانات المرافق الترفيهية ومرافق المرأب ولحساب هذه القيم في جدول المرتبات على أساس تكلفتها بالنسبة لصاحب العمل. بالإضافة إلى ذلك، وفي حين استخدمت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية البيانات المتعلقة بالاستحقاقات الاجتماعية (المعاش التقاعدي، والتأمين الصحي، والتأمين على الحياة، واستحقاقات الإجازة) في استعراض الشروط العامة للخدمة في مركز عمل معين، فإنها لم تأخذ هذه البيانات في الاعتبار في وضع جدول المرتبات.

٧٨ - ويرى المجلس أن استبعاد استحقاقات اجتماعية هامة مثل المعاش التقاعدي، والتأمين الصحي والتأمين على الحياة في وضع هياكل مرتبات فئة الخدمات الفنية يتعارض وروح مبدأ فلمينغ ويسفر عن التعويض المفرط في بعض مراكز العمل وعن التعويض الناقص في مراكز أخرى.

٧٩ - وارتأت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أن ذلك النهج سيؤدي إلى إيجاد خطط للاستحقاقات المحلية وسيطلب دراسات اكتوارية دقيقة. بيد أن المجلس يرى أنه لن تنشأ حاجة إلى إيجاد خطط للاستحقاقات المحلية قياساً على عدم نشوءها بالنسبة لاستحقاقات مثل المكافأة الإضافية، وتقاسم الأرباح وتسهيلات القروض.

٨٠ - يوصي المجلس بأن تقوم أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بمقارنة وتحديد كمية الفارق في المعاشات التقاعدية وغيرها من الاستحقاقات الاجتماعية الأخرى لدى النظام الموحد للأمم المتحدة ولدى أرباب العمل المتخذين كأساس للمقارنة من أجل تحديد المرتبات. كما ينبغي أن تقوم أمانة اللجنة أيضاً بفحص استعمال "نهج التكلفة بالنسبة لرب العمل" والنظر في إدخال تلك التكلفة كعامل في المرتبات كما يحدث بالفعل في حالة الاستحقاقات غير النقدية والمزايا الهامشية.

٨١ - وترسل أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، لجمع المعلومات اللازمة من أصحاب العمل، استبيانات تفصيلية تطلب فيها معلومات عن المرتبات وشروط خدمة الموظفين المعادلين للموظفين الداخليين في فئة الخدمات العامة. وترى أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أن الطبيعة التفصيلية للاستبيان لا تشجع بعض أصحاب العمل على الرد، ولذلك تقترح جعل الإجابة على الأسئلة المتعلقة باستحقاقات المعاش التقاعدي والتأمين الصحي والاستحقاقات الاجتماعية الأخرى اختيارية لأن هذه العناصر لا تؤثر حالياً على تحديد جداول المرتبات. ويرى المجلس أنه حيث أن مبدأ فلمينغ يتطلب مقارنة جميع شروط الخدمة بما في ذلك استحقاقات المعاش التقاعدي والاستحقاقات الاجتماعية الأخرى، فإنه يتعين على أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية إيجاد سبل بديلة لتشجيع أصحاب العمل على الرد على الاستبيانات.

٤ - التسوية المؤقتة

٨٢ - في الفترة الناصلة بين الدراسات الاستقصائية الشاملة، تجري تسوية المرتبات بالمقار الرئيسية إما على أساس رقم قياسي مناسب للأجر أو على أساس رقم قياسي للأسعار أو على أساس مزيج من الاثنين.

٨٣ - وفحص المجلس التسوية المؤقتة المستخدمة لكل من المقار الرئيسية وتحركات المرتبات في الدراسات الاستقصائية المتتالية في باريس وجنيف وروما وفيينا ولندن ومونتريال ونيويورك. ولاحظ المجلس ما يلي:

(أ) أنه استخدمت للتسوية المؤقتة في معظم الأماكن ثلاثة أرقام قياسية، فإما الاستهلاك أو الأسعار أو مزيج من الاثنين؛

(ب) أن الأرقام القياسية المستخدمة لم تكن تسفر عن تحركات في المرتبات يمكن أن تؤكدتها الدراسات الاستقصائية المتتالية للمرتبات؛

(ج) أن الجولة الأخيرة من الدراسات الاستقصائية سجلت تسويات سلبية في جميع مراكز العمل باستثناء روما ونيويورك.

٨٤ - ويرى المجلس أن الرقم القياسي للأجر هو أنسب الخيارات الثلاثة؛ وذكرت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أن ذلك لم يتوفر بسهولة في جميع الحالات بالنسبة للمنطقة المعينة أو بالنسبة للقطاعات الاقتصادية المعنية.

٨٥ - ويرى المجلس كذلك أن الأرقام القياسية المختارة ينبغي أن تمكن من توفير تحركات في الأجور يمكن أن تؤكد صحتها الدراسات الاستقصائية الشاملة اللاحقة للأجور. إلا أنه حسب ما ذكرته أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، لم يتسن إجراء هذا التدقيق بسبب النقص في البيانات أو عدم وجودها أصلاً.

٨٦ - وفيما يتعلق بمسألة التسويات السلبية، يرى المجلس أنها تشير إلى إمكانية التعويض المفرط في السنوات السابقة. وذكرت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أن التسويات السلبية إنما تعكس بدرجة أكبر التدهور الاقتصادي العام في أوائل ومنتصف التسعينات؛ ففي مونتريال مثلاً، قام بعض أصحاب العمل بتجميد مستويات المرتبات لعدة سنوات في حين استمر موظفو النظام الموحد في الحصول على زيادات. وقد يكون من بين العوامل الأخرى حدوث تغيير بين أصحاب العمل المستخدمين كأساس للمقارنة حيث أن أصحاب العمل الذين يدفعون مرتبات كبيرة والمتخذين سابقاً كأساس للمقارنة قد مروا بعملية تقليص للحجم أو انتقلوا إلى خارج منطقة مركز العمل.

٨٧ - وبالنظر إلى أهمية التسوية المؤقتة والحاجة إلى تفادي التعويض المفرط/الناقص، استحدثت أمانة خدمة اللجنة المدنية الدولية خياراً في المنهجية يتمثل في الدراسة الاستقصائية المصغرة التي يمكن أن تطبق بناءً على طلب محدد من مركز العمل. ويقدر المجلس استحداث آلية الدراسة الاستقصائية المصغرة ويوصي بأن يكون خيار تطبيقها متروكاً للجنة الخدمة المدنية الدولية كما ينبغي أن يستند تطبيقها إلى مجموعة محددة من المعايير مع أخذ جوانب التكلفة في الاعتبار.

دال - تحديد البدلات

٨٨ - لجنة الخدمة المدنية الدولية مسؤولة عن تحديد معدلات بدلات الإعاقة والحوافز اللغوية بالنسبة للفئة الفنية وما فوقها، وبدلات التنقل والمشقة، وإجازة في الوطن، وبدل الإقامة اليومي، ومنحة الإعادة إلى الوطن، وتعويض إنهاء الخدمة. وتضطلع لجنة الخدمة المدنية الدولية أيضا بمسؤولية عامة عن وضع السياسات وصياغة المبادئ التوجيهية وتقديم التوصيات المتعلقة بالبدلات التي تحددها الجمعية العامة. واستعرض المجلس الكيفية التي حددت بها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ثلاثة من بدلاتها: بدل التنقل والمشقة، وبدل الإقامة اليومي ومنحة التعليم.

١ - بدل التنقل والمشقة

٨٩ - استحدثت خطة التنقل والمشقة في تموز/يوليه ١٩٩٠ للتشجيع على التنقل بين مراكز العمل والتعويض عن درجة المشقة التي يعانيها الموظفون المعينون بمراكز عمل صعبة. وهي توجد بدل التنقل والمشقة والذي هو بدل غير داخل في حساب المعاش التقاعدي ويستند إلى ثلاثة عناصر، هي المشقة والتنقل وعدم نقل الأمتعة. ويحدد مستوى المشقة بواسطة استبيان يقيّم ظروف الصحة والأمن والمناخ والسكن والعزلة والظروف المحلية والتعليم. وينطبق عنصر التنقل على الموظفين الذين قضوا خمس سنوات متتالية في الخدمة ويعتمد على عدد المهام التي قام بها الموظف وعلى فئة مراكز العمل. ويميز عنصر عدم نقل الأمتعة بين الموظفين الذين يحصلون على نقل كامل للأمتعة المنزلية والذين يحصلون على شحن محدود للأمتعة الشخصية. ويحسب بدل التنقل والمشقة للموظف بتعيين نقاط مئوية محددة لكل من العناصر الثلاثة.

٩٠ - ولاحظ المجلس أن أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية تطبق النسب المئوية المحددة مسبقاً على المرتب الأساسي، بدلا من تطبيقه على صافي الأجر، (أي مجموع صافي المرتب الأساسي وتسوية مقر العمل). ويسفر النظام الحالي، بالأرقام الحقيقية، عن مستويات مختلفة لبدل التنقل والمشقة بمراكز عمل مختلفة لها تصنيف مماثل للمشقة. وذكرت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أن الربط بين بدل التنقل والمشقة وصافي الأجر من شأنه أن يدخل في المعادلة عنصرا يتصل بتكلفة المعيشة لتحديد بدل التنقل والمشقة يتعارض من الناحية المفاهيمية مع الخطة؛ وأشارت أيضا إلى أن آلية الربط/التسوية الحالية قد صيغت على منوال الباد المتخذ أساسا للمقارنة.

٩١ - ولاحظ المجلس أيضا أن تنفيذ البرنامج أسفر عن مواجهة بعض مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة لصعوبات في تنقل الموظفين من الميدان إلى المقار الرئيسية.

٧ - بدل الإقامة اليومي

٩٢ - بدل الإقامة اليومي مبلغ يدفع لنفقات السفر عند التعيين لأول مرة، أو عند تغيير مركز العمل، أو عند انتهاء الخدمة، أو عند السفر في المهام الرسمية، أو عند السفر لإجازة في الوطن، أو زيارة الأسرة

أو منحة التعليم في الحالات التي ينطبق فيها ذلك. وتضطلع أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية باستعراض سنوي لمعدلات بدل الإقامة اليومي على أساس المعلومات التي توفرها المؤسسات عن أسعار الغرف والوجبات في كل بلد. وتستعرض لجنة الخدمة المدنية الدولية أيضا معدلات بدل الإقامة اليومي خلال السنة كذلك عندما تحدث تغييرات في العملة وكلما تدعو المعلومات التي تقدمها المؤسسات عن فرادى البلدان أو المناطق الى عملية تحديث.

٩٢ - ومنذ عام ١٩٩٠، مولت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية زيارات ميدانية تقوم بدور بعثات جمع المعلومات والاستعراض من أجل تقييم التطبيق المناسب للمبادئ التوجيهية القائمة فيما يتعلق ببديل الإقامة اليومي. ولاحظ المجلس أنه لم يجر الاضطلاع بأية بعثة محددة منذ عام ١٩٩١ فيما يتعلق ببديل الإقامة اليومي، لأسباب تعود، حسب قول أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، إلى الأولويات المتنافسة ومحدودية الموارد.

٩٤ - واستعرض المجلس عملية إدخال البيانات واختيارها وتحليلها بنسبة لبلد واحد. وتبين للمجلس أن اختيار الفنادق جرى بدون أية معايير موثقة على نحو جيد. وكان هناك عدم اتساق في كيفية حساب متوسط تكاليف الوجبات في روما وجنيف ونيويورك. كما أن البرنامج الحاسوبي كان يتطلب التحسين؛ فعلى سبيل المثال، كان مبلغ العملات المحلية في بعض الحالات يتغير تغيرا ملموسا نتيجة للتقريب أو لبعض الأخطاء في البرمجة؛ وقد تعين تصحيح تلك الأخطاء يدويا في وقت لاحق. وأعلنت الإدارة المجلس بعد ذلك أن معظم التحسين المطلوب للبرامج الحاسوبية قد تحقّق الآن.

٢ - منحة التعليم

٩٥ - رغم أن الجمعية العامة أيدت في كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٢ المنهجية الجديدة المتعلقة بمنحة التعليم، فقد طلبت إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقدم في عام ١٩٩٦ تقريرا عن تنفيذ منحة التعليم على أساس المنهجية المنقحة، آخذة في الاعتبار آراء الدول الأعضاء حول المسألة. ولاحظ المجلس أن ذلك تأجل الى عام ١٩٩٧ بسبب الأولويات المتنافسة؛ وقد كانت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية في ذلك الوقت غير قادرة على تقدير أثر بعض المقترحات بسبب عدم توفر كل البيانات اللازمة.

٩٦ - واعتمد، في إطار المنهجية الجديدة، نهج مختلف يجري بمقتضاه حساب المنحة بدولار الولايات المتحدة و ١٦ عملة محلية أخرى، وتراعي فيه لجنة الخدمة المدنية الدولية حدود قصوى منفصلة للعملات المحلية داخل منطقة دولار الولايات المتحدة. ومنذ عام ١٩٩٢، طلب الى أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تجمع بانتظام بيانات عن رسوم الدراسة وغير ذلك من عناصر الإنفاق الرئيسية بالمدارس في مواقع المكاتب الإقليمية. ولاحظ المجلس أن التقدم المحرز في هذا المجال محدود وأن المنهجية لم تعالج بعد مسألة معاملة تكاليف الإقامة الداخلية برمتها. ولاحظ المجلس أن الحد الأقصى للإنفقات المسموح به يغطي كلا من الدراسة والإقامة الداخلية. ولذلك فإن أية زيادات في رسوم الدراسة في العديد من مراكز العمل تخفض المبلغ المتاح للإقامة الداخلية. علاوة على ذلك، فإن رسوم الدراسة وتكاليف الإقامة الداخلية تتغير

بمعدلات مختلفة؛ ففي العديد من مراكز العمل، تتغير التكاليف الأخيرة على نحو أسرع. وللتغلب على هذه المشكلة، أوصت أمانة لجنة الخدمة الدولية للجنة في آذار/ مارس ١٩٩٧ بربط التسويات في المعدل الثابت للإقامة الداخلية بالتحركات في الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك. واقترحت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أيضا على اللجنة تسوية المعدل الثابت الإضافي في نفس التاريخ وبنفس النسبة المئوية التي يسوى بها المعدل الثابت العادي.

٩٧ - ويحث المجلس أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية على الإسراع باستعراض خطة منحة التعليم؛ وينبغي أن يتناول ذلك الاستعراض كيفية معاملة تكاليف الإقامة الداخلية برمتها.

هـ - مسائل سياسات شؤون الموظفين

٩٨ - يتعين على لجنة الخدمة المدنية الدولية بمقتضى نظامها الأساسي أن تقدم المشورة إلى المنظمات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة بشأن مسائل محددة من مسائل السياسة التي تتيح في مجال شؤون الموظفين، بما في ذلك معايير التوظيف، والتطوير الوظيفي، والتدريب وتصنيف الوظائف وتقييم الموظفين. واستعرض المجلس الأعمال المنجزة بشأن معايير التوظيف، والتطوير الوظيفي والتدريب والتوازن بين الجنسين.

١ - معايير التوظيف

٩٩ - قبل عام ١٩٨٩، كانت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية تقوم بانتظام برصد مستوى تقييد المؤسسات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة بتطبيق قرارات وتوصيات وطلبات اللجنة المتصلة بمعايير التوظيف ومدى اتساق هذا التطبيق. ولاحظ المجلس أنه منذ عام ١٩٨٩، لم تقدم أمانة اللجنة أي تقرير للجنة عن هذه المسألة إلا مرة واحدة فقط في عام ١٩٩٢.

١٠٠ - وفي عام ١٩٩٤، قامت اللجنة بفحص تحليل أعدته اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية عن صعوبات التوظيف والاستبقاء ولاحظت أن اللجنة الاستشارية أنشأت قاعدة بيانات كبيرة بشأن معدلات التوظيف والدوران. ورغم أنها ارتأت أن هذا يوفر خط أساس جيدا للمقارنة في التحليلات التي تجري في المستقبل ويمكن أن تعين بموجبه الاتجاهات، فإن اللجنة وجدت صعوبة في تفسير معدلات الدوران دون توفر معايير. ولاحظ المجلس أن أمانة اللجنة ناقشت هذه المسائل مع أمانة اللجنة الاستشارية ولكنها لم تتخذ خطوات لكي تعالج، من زاوية السياسة التي تتيح، مختلف صعوبات التوظيف والاستبقاء التي بيّنتها اللجنة الاستشارية في دراستها عام ١٩٩٤.

١٠١ - وارتأت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أن اللجنة الاستشارية مسؤولة عن تحليل البيانات وتحديثها. ويوصي المجلس بأن تقوم أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بإجراء استعراض آخر للمعلومات

المستقاة من الدراسة التي أعدتها اللجنة الاستشارية عام ١٩٩٤ من أجل وضع سياسة لتذليل الصعوبات في مجالي التوظيف والاستبقاء.

٢ - التطوير الوظيفي والتدريب

١٠٢ - ويرتأي المجلس أنه منذ عام ١٩٨٦، اعتمدت أمانة اللجنة نهجا تجزئيا إزاء التطوير الوظيفي وركزت أنشطتها على جوانب محددة من الترقية والتدريب. ورغم أن الجمعية العامة أيدت اقتراح اللجنة باتباع نهج عام إزاء التطوير الوظيفي، فإن أمانة اللجنة لم تحقق هذا بعد.

١٠٣ - وشرحت أمانة اللجنة أنها كانت مضطرة لتحويل بعض الموارد إلى أولويات أخرى، مثل إدارة الأداء، وعمليات استعراض خطة التنقل والمشقة، والتعيينات لمدة محدودة ومعادلة الرتب؛ ورغم أنها لم تعالج موضوع التطوير الوظيفي بحد ذاته، فإنها ارتأت أن جميع أعمالها تترتب عليها آثار بالنسبة للتطور الوظيفي لموظفي الخدمة الدولية.

١٠٤ - يوصي المجلس بأن تقوم أمانة اللجنة بإعادة تنشيط عملها من أجل إيجاد نهج شامل للتطوير الوظيفي على النحو الذي أقرته الجمعية العامة.

٣ - التوازن بين الجنسين ومركز المرأة العسامة لدى المنظمات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة

١٠٥ - وفي كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٠، أعربت الجمعية العامة عن قلقها إزاء التقدم البطيء وغير المنتظم في المنظمات في مجال تنفيذ طلبات وتوصيات سابقة بشأن مركز المرأة، ودعت اللجنة إلى فحص خطوات محددة وعملية لترجمة التوصيات والطلبات إلى عمل وإبلاغ الجمعية العامة عن ذلك في دورتها السابعة والأربعين. وقد أفادت أمانة اللجنة المجلس أنه تم إنشاء فريق عامل، استجابة لهذا الطلب، وأن الفريق أنجز في عام ١٩٩٢ أعمالا كبيرة في مجال السياسة الخاصة بمركز المرأة. ولاحظ المجلس أن الجمعية العامة أعربت عن تقديرها لهذا العمل وطلبت إلى اللجنة متابعة الإبلاغ على أساس منتظم.

١٠٦ - وكانت اللجنة قد أبلغت الجمعية العامة بأنها اعتبارا من عام ١٩٩٤ سوف تنظر في تقارير مرحلية عن مركز المرأة في النظام الموحد، بما في ذلك بيانات إحصائية تقدم مرة كل سنتين. ولاحظ المجلس أنه بين عامي ١٩٩٤ و ١٩٩٦، لم تتابع أمانة اللجنة مركز المرأة في النظام الموحد ولم تتج للجنة رصد هذا المركز والإبلاغ عنه.

١٠٧ - وأعرب المجلس عن سروره لقيام اللجنة بالنظر في هذه المسألة في تموز/يوليه ١٩٩٧، ورغم ذلك، فإن أمانة اللجنة أبلغت المجلس بأنها تخطط للإبلاغ عن مركز المرأة كجزء من برنامج عملها لعام ١٩٩٨. بيد أن المجلس يساوره القلق من أن أمانة اللجنة لم تضطلع بالاستعراضات التي تجري كل سنتين كطلب

الجمعية العامة. ويوصي المجلس بأن تنجز أمانة اللجنة التقرير المرحلي عن مركز المرأة وأن تقدمه دون أي مزيد من التأخير.

واو - موارد أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ومسؤولياتها

١٠٨ - يبين الجدول ٩ موارد أمانة اللجنة كما أدرجت في ميزانية فترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧، وكذلك مسؤولياتها الرئيسية. ويقوم مكتب الأمين التنفيذي وخمسة موظفين من فئة الخدمات العامة بتوفير خدمات الإدارة المركزية للأمانة؛ وقد عيّن موظفان آخران من فئة الخدمات العامة مساعدين شخصيين للرئيس ونائب الرئيس.

الجدول ٩

موارد أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ومسؤولياتها

المسؤوليات الرئيسية	الموارد		الشعبة
	فئة الخدمات العامة	الفئة الفنية	
تصنيف مراكز العمل لأغراض تطبيق تسويات مقر العمل.	١٢	١٠	شعبة تكاليف المعيشة
مرتبات وبدلات وشروط خدمة الموظفين، وتسويات مقر العمل للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا؛ والسفر.	٤	٦	شعبة المرتبات والبدلات
معايير تصنيف الوظائف؛ والتوظيف؛ والتدريب؛ وتقييم الموظفين؛ وأنظمة الموظفين العامة؛ وخطة التنقل والمشقة؛ وبدل المخاطر.	٧	٤	شعبة سياسة شؤون الموظفين

١٠٩ - وأقر إنفاق مبلغ ١٠,٩١ ملايين دولار للجنة الخدمة المدنية الدولية لفترة السنتين ١٩٩٧-١٩٩٦. والجزء الأكبر من إنفاق اللجنة (أكثر من ٧٠ في المائة) ينصب على تغطية تكاليف موظفي أمانتها.

١١٠ - وقد لاحظ المجلس حدوث تأخيرات في الجداول الزمنية لتنفيذ مهمات هامة أقرتها اللجنة والجمعية العامة. وأفادت أمانة اللجنة المجلس بأن التأخيرات ليست كلها راجعة إلى نقص الموارد؛ ففي حالات كثيرة، كان يطرأ تغير جذري على برنامج العمل نتيجة طلبات غير متوقعة من الجمعية العامة، مما كان يؤدي إلى تأجيل بعض الدراسات المقررة والمدرجة في الميزانية البرنامجية. وذكرت أمانة اللجنة أيضا أنها لا تضطلع ببعض الدراسات المقررة لا بسبب افتقارها إلى الموارد بل لأن هناك حدا لقدرة اللجنة على إدراج هذه المسائل على جداول أعمالها.

١ - مؤشرات عبء العمل

١١١ - كانت أمانة اللجنة حتى عام ١٩٨٧ تبلغ اللجنة أثناء تقديم ميزانياتها البرنامجية عن تفاصيل تتعلق بثلاثة مجالات محددة من نشاطها خلال العام السابق، وذلك بواسطة مؤشرات عبء العمل. وتتصل هذه المؤشرات بما يلي: الجلسات التي حضرتها، والوثائق التي أصدرتها، والدراسات الاستقصائية التي قامت بها، ويمكن ربطها، مباشرة وبصورة شاملة، بالموارد المقرر تخصيصها (أشهر عمل أمانة اللجنة وتكلفة أسفارها) والمتعلقة بهذه المجالات الثلاثة. وهذا النهج كان يتيح أداة تقييم فعالة للجنة لكي تقارن الأنشطة المقررة لأمانة اللجنة بالإنجازات والتنفيذ الفعلي. وانقطعت أمانة اللجنة عن هذه الممارسة بعد عام ١٩٨٧ بحجة أن وثائق الميزانية السابقة كانت تغطي نسبة مئوية صغيرة من الموارد الفعلية المخصصة لأمانة اللجنة وربما تعطي صورة مضللة إن هي استخدمت لتقييم احتياجات أمانة اللجنة من الموارد. ولاحظ المجلس أن قرار الانقطاع عن هذه الممارسة بعد عام ١٩٨٧ لم يتم بناء على موافقة رسمية صادرة عن اللجنة كما أن أمانة اللجنة لم تتقدم إلى اللجنة طالبة الحصول على هذه الموافقة؛ وإن أمانة اللجنة لم تحتفظ ببيانات عن مؤشرات عبء العمل منذ عام ١٩٨٨.

١١٢ - ويعتبر المجلس أن الانقطاع عن تحضير مؤشرات عبء العمل وعرضها قد حرم كلا من أمانة اللجنة واللجنة نفسها من أداة قيّمة للرصد والتقييم. ويوصي المجلس بالعودة إلى إقرار مؤشرات لعبء العمل.

٢ - ترشيد الموارد

١١٣ - اضطلعت اللجنة، بطلب من الجمعية العامة، باستعراض شامل في عام ١٩٨٩ لمنهجية تحديد تسويات مقر العمل. وتم نتيجة هذا الاستعراض الذي نفذ اعتبارا من عام ١٩٩٠ اعتماد تغييرين رئيسيين في منهجية الدراسات الاستقصائية: (أ) خفض حجم سلة الاستهلاك من ٩٠٠ بند أو بند فرعي إلى أقل من ٢٥٠ بند أو بند فرعي؛ (ب) وبدلا من أنماط الاستهلاك الخاصة بمركز عمل محدد، اعتمدت أوزان إنفاق مشتركة تستند إلى دراسات استقصائية جرت في سبعة مقار رئيسية إلى جانب واشنطن العاصمة. ونتيجة ذلك لم يلزم إجراء دراسات استقصائية لتحديد أنماط الإنفاق إلا في سبعة مقار عمل وواشنطن العاصمة بالمقارنة مع أكثر من ١٨٠ مركز عمل في السابق.

١١٤ - ولاحظ المجلس أن هذا أدى إلى خفض حجم بيانات الدراسات الاستقصائية التي من المقرر أن تجمعها أمانة اللجنة وتعالجها كما خفض عبء العمل المتعلق بتجهيز البيانات من على كاهل شعبة تكاليف المعيشة بالمقارنة مع ما كان سائداً قبل عام ١٩٩٠. إضافة إلى ذلك، بدأت أمانة اللجنة منذ عام ١٩٩٥ بالاستعانة بمصادر خارجية لجمع بيانات عن الإيجار فيما يتعلق بـ ٢١ مركز عمل من الفئة الأولى، بما في ذلك سبعة مقار عمل رئيسية بتكلفة تزيد عن ١٢٠٠٠ دولار خلال فترة ١٩٩٥-١٩٩٦. وقد خفضت أمانة اللجنة من قوام موظفيها موظفاً واحداً من الفئة الفنية وموظفاً من فئة الخدمات العامة بالقياس إلى ما كان عليه الوضع في ميزانية فترة السنتين ١٩٩٤-١٩٩٥ وذلك من مواردها المكونة من ١١ موظفاً من الفئة الفنية و ١٢ موظفاً من فئة الخدمات العامة.

١١٥ - ولاحظ المجلس أن أمانة اللجنة ليست لديها معايير محددة بوضوح للموظفين، فيما يتصل بنود عمل محددة، وأن برامج العمل لا تُبيّن سوى الموارد من الموظفين (أشهر العمل) موزعة حسب وجه النشاط. ويرتأي المجلس أن برامج عمل مختلف الشعب الفنية للأمانة ينبغي أن تكون أدق تصويبا، ولا سيما فيما يتعلق بتحديد الغايات والإنجازات والموارد.

١١٦ - ويوصي المجلس بقيام أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بإعداد قواعد للموظفين حسنة التحديد ومتصلة بصورة مباشرة بعبء العمل لكل بند من بنود العمل لكي يتسنى تعيين الاحتياجات من الموارد.

١١٧ - كما يرى المجلس أنه ينبغي إبلاغ لجنة الخدمة المدنية الدولية، والجمعية العامة ومجالس إدارة المؤسسات، بتأخر البرامج المعتمدة وإبراجها. وفي هذا الصدد، فإنه من دواعي سرور المجلس ملاحظة أن أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية الآن بصدد إنشاء قاعدة بيانات تضم جميع المعلومات المتاحة، وإدراك الحاجة إلى تحديث قاعدة البيانات بصفة مستمرة لتعزيز قدراتها على الرصد والإبلاغ.

٣ - تطبيقات تكنولوجيا المعلومات

١١٨ - يتسم عمل أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية باعتماده على معلومات كثيفة. فهي بحاجة إلى الحصول على البيانات من مصادر متنوعة جدا، وتلقيها وتجميعها وتحليلها على نحو متمم بحسن التوقيت والكفاءة والفعالية من حيث التكاليف لكي تتمكن من الاضطلاع بمسؤولياتها التشغيلية. ولا يمكن القيام بذلك إلا من خلال نظام متكامل للمعلومات الإدارية في بيئة محوسبة داخل أمانة اللجنة.

١١٩ - ولاحظ المجلس أنه لا توجد لدى اللجنة قاعدة بيانات مركزية بها معلومات عن عدد الموظفين ورتبهم وأجورهم في كل مؤسسة من مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة. وقد أدى هذا إلى إعاقة قدرة أمانة اللجنة على الاضطلاع بمسؤولياتها فيما يتعلق بتنسيق وتنظيم شروط الخدمة لموظفي النظام الموحد للأمم المتحدة. كما أن تنوع نظم المعلومات الحالية في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة، والافتقار

إلى قاعدة بيانات متماسكة فيما يخص بيانات الموارد البشرية لدى النظام الموحد للأمم المتحدة قد حالا دون قيام أمانة اللجنة بسهولة وبدقة بحساب الآثار التي ترتبها على الموارد أي تغييرات مقترحة في معدلات الأجور والبدلات. وكلما كانت تعالج أي قضية على نطاق النظام الموحد كله، كان الحصول حتى على أبسط البيانات من جميع مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة أمرا يتطلب الكثير من الوقت والموارد. وحيثما كانت البيانات المطلوبة غير متوفرة في قاعدة البيانات المحوسبة للجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية، كان يتعين على أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية وضع استبيان مطبوع عن هذا البيان الناقص بذاته.

١٢٠ - وقد أفادت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية المجلس بأن قاعدة البيانات المتعلقة بالمرتبات والبدلات في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة تقع المسؤولية عنها حاليا على عاتق أمانة اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية، وأن قدرا كبيرا من المعلومات اللازمة لإجراء دراسات معينة غير متاح لأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية. وترى أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أن التحسين الرئيسي الذي سيساعد في وضع سياسة إدارة الموارد البشرية إنما يتمثل في إيجاد نظام شامل ومترابط للمعلومات يغطي جميع منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة ويربط المعلومات الحالية في قاعدة بيانات اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية بقواعد بيانات كشوف الأجور.

١٢١ - يوصي المجلس بأن تنشئ أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية قاعدة بيانات عن الموظفين تغطي مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة، وتحتوي بيانات شاملة عن توزيع الموظفين ومرتباتهم وبدلاتهم في كل درجة على حدة، وذلك بالاستفادة حسب الاقتضاء من قاعدة بيانات أمانة اللجنة الاستشارية للمسائل الإدارية.

١٢٢ - ووجد المجلس أن عمليات الحاسوب التي تضطلع بها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية تترك مجالا كبيرا للتحسين؛ وهي تقتصر حاليا على تجهيز البيانات. فالمحوسبة كانت قائمة على أساس الاحتياج، ومجزأة، ومخصصة الغرض. وكانت بعض البرامج توضع داخليا بمعرفة عدد قليل من موظفي النظم الملحقين بشعبة تكاليف المعيشة، وأحيانا بالاستعانة، بصورة متفرقة، بخبراء استشاريين خارجيين. ويرى المجلس أن إسناد تنسيق النظم وإدارة النظم إلى إحدى الشعب، بدلا من مرفق مركزي، أمر يتعارض مع مفهوم الضوابط القائمة على صعيد النظام كله. واقترحت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية إسناد هذه الوظيفة إلى مكتب الأمين التنفيذي اعتبارا من فترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩. ولاحظ المجلس أيضا أن برامج الحاسوب، التي يجري العمل بها في شعب مختلفة، تفتقر إلى وجود مسارات في صلبها لمراجعة الحسابات. وبالإضافة إلى ذلك، لا توجد أدلة للإجراءات. ويرى المجلس أن هذه العيوب تؤثر على سلامة الناتج.

١٢٣ - ولعدم وجود نظام حاسوبي كاف، تستخدم شعبة تكاليف المعيشة أساليب يدوية لجمع البيانات. فالبيانات تستخلص بملء استبيانات معقدة وطويلة، عن طريق الجهات المعنية بالأسعار والموظفين المستهدفين في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة. وتتم عملية التوحيد المركزي للبيانات التي تجمع

على نطاق العالم، ونقلها يدويا إلى قاعدة البيانات بمعرفة موظفي إدخال البيانات ثم معالجتها بعد ذلك، باستغراقها لوقت طويل، وبتكلفتها العالية، وانطوائها على تكرار للجهود. ويرى المجلس أنه يمكن لأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أن ترفع من كفاءة عمليات شعبة تكاليف المعيشة بتكلفة مقدور عليها وذلك بإدخال نظام محوسب متكامل لجمع البيانات ونقلها وتجهيزها. وسيتم هذا النظام بالمزايا التالية:

(أ) ستخفض تكاليف الدراسات الاستقصائية. ولن تكون هناك حاجة لطبع الاستبيانات ونماذج الأسعار، مما سيحقق وفورات في تكلفة توزيع مواد الدراسات الاستقصائية على مراكز العمل الميدانية؛

(ب) إن نقل البيانات بشكل أسرع من مراكز العمل الميدانية إلى أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية وتجهيز البيانات مباشرة من شأنه إتاحة وقت أطول للقائمين على شعبة تكاليف المعيشة لتناول مهام أخرى ذات أولوية. ومن الأهمية البالغة أن ذلك سيؤدي إلى تنفيذ نتائج الدراسات الاستقصائية في الوقت المناسب؛

(ج) لن يكون إدخال البيانات بشكل منفصل في أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ضروريا، مما سيحقق وفورات في تكاليف الموظفين.

١٢٤ - وفيما يتعلق بتحديد بدل التنقل والمشقة، لاحظ المجلس أن تطبيق تكنولوجيا المعلومات اقتصر على الاحتفاظ بقاعدة بيانات لمراكز العمل الشاقة، وهي لا تتضمن بيانات التكاليف ذات الصلة.

١٢٥ - وفيما يتعلق بتحديد بدل الإقامة اليومي، لاحظ المجلس أن استخدام الحوسبة يجري على أساس مخصص وأن الضوابط موضوعة على أساس شخصي، وحسب الحاجة، وبطريقة يدوية. وأبلغت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية المجلس بأنها تدرس جدوى الأخذ بنظام نقل البيانات/الاتصال (نظام هيغنز) الذي يستخدمه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لجمع البيانات إلكترونيا بصورة فورية. وتتوقع أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أن جميع جوانب بدل المعيشة اليومي ستكون محوسبة بالكامل وجاهزة للاستعمال بحلول تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧، وأعربت عن أملها في إجراء الاستعراض السنوي لبدل الإقامة اليومي في عام ١٩٩٨ إلكترونيا.

١٢٦ - وفيما يتعلق بتحديد منحة التعليم، لاحظ المجلس أن أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية تعرضت للضغط بسبب ضعف قاعدة بياناتها، واضطرت إلى الاعتماد على اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية للحصول على المدخلات اللازمة؛ وأنها بحاجة إلى تلقي معظم مدخلات المعلومات من مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة، بيد أن نظم الحاسوب المستخدمة في لجنة الخدمة المدنية الدولية ليست متوافقة مع النظم المستخدمة في النظام الموحد للأمم المتحدة.

١٢٧ - ويرى المجلس أن تحسين تطبيقات تكنولوجيا المعلومات من شأنه إتاحة مزيد من الوقت لأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية لمعالجة المسائل الأساسية على نحو واف بالغرض. ويرى المجلس أن إدخال نظام متكامل محوسب للمعلومات الإدارية لن يؤدي إلى تحسين الأداء التشغيلي لأمانة اللجنة فحسب، بل سيؤدي أيضا إلى تحسين تبادل المعلومات بين أمانة اللجنة ومؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة.

١٢٨ - وتوفير الاحتياجات اللازمة لتكامل المعلومات الإدارية، واستخدام التكنولوجيا المناسبة لتبليتها، سيتطلبان القيام بعملية إعادة تصميم شاملة لإجراءات المعاملات داخل الأمانة، بعد أن يستعرضها خبراء النظم بمشاركة نشطة من فريق الإدارة العليا لأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية. وسيطلب هذا: (أ) إجراء تغييرات تنظيمية مناسبة؛ و (ب) تغيير توصيفات الوظائف بما يتناسب مع احتياجات مستعملي النظم الجديدة؛ و (ج) وضع أدلة للإجراءات؛ و (د) ترشيد موارد الموظفين. ويرى المجلس أن عملية إعادة التصميم هذه قد تؤثر على مستوى موارد أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية.

١٢٩ - يوصي المجلس بقيام أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بإدخال نظام محوسب متكامل للمعلومات الإدارية بالتنسيق النشط مع مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة، من أجل تحسين الإجراءات الحالية لجمع البيانات ونقلها وتجهيزها. وينبغي أن يستعمل هذا النظام أيضا من أجل الاستعراض الدوري لبدل التنقل والمشقة وبدل الإقامة اليومي، ومنح التعليم. وينبغي أن يكون النظام متوافقا مع نظم الحاسوب المستخدمة في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة، وأن يسبق إدخاله تحديد وتقييم كمي للوفورات من حيث التخفيض في عدد الموظفين والتكاليف الأخرى الناتجة عن الأخذ بالنظم الآلية.

٤ - العملية الاستشارية

١٣٠ - تمثل العملية الاستشارية أحد الجوانب الهامة من أنشطة لجنة الخدمة المدنية الدولية. وقد وجد المجلس، من حواره مع اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، ومن دراسة أجزائها للتقارير والردود المتعلقة بهذا الموضوع، أن العملية الاستشارية متوقفة عمليا. ويتمثل أحد المؤشرات إلى هذا في تزايد دخول أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية في خصومات قضائية مع الموظفين، مما يؤدي إلى استنزاف مواردها المحدودة.

١٣١ - يوصي المجلس بقيام أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بمساعدة اللجنة على أن تأخذ مجددا بزمام المبادرة لاستعادة الحوار البناء.

ثالثا - شكر وتقدير

١٣٢ - يود المجلس أن يعرب عن تقديره لما قدمه رئيس ونائب رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية، وموظفو أمانة اللجنة والمسؤولون وغيرهم من الممثلين الذين جرت استشارتهم أثناء مراجعة الحسابات، على ما قدموه من تعاون ومساعدة لمراجعي الحسابات.

(توقيع) فيجاي كريشنا شونفلو

المراقب المالي والمراجع العام للحسابات
في الهند

(توقيع) أوسي توتو بريمبي

المراجع العام للحسابات في غانا

(توقيع) سير جون بورن

المراقب المالي والمراجع العام للحسابات
في المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى
وأيرلندا الشمالية
