



الأمم المتحدة

## تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٩

الجمعية العامة

الوثائق الرسمية

الدورة الرابعة والسبعون

الملحق رقم ٣٠



الرجاء إعادة استعمال الورق



## تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٩



الأمم المتحدة • نيويورك، ٢٠١٩

ملاحظة

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

ISSN 0251-9372

[الأصل: بالإنكليزية]

[٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٩]

## 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 الآثار المالية المترتبة على قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بالنسبة للأمم المتحدة والمنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد . . . . .
٩	المسائل التنظيمية . . . . .
٩	ألف - قبول النظام الأساسي . . . . .
٩	باء - العضوية . . . . .
١٠	جيم - الدورات التي عقدها اللجنة والمسائل التي بحثتها . . . . .
١٠	دال - برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ . . . . .
١١	الثاني - الإبلاغ والرصد . . . . .
١١	ألف - القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين والتي تتصل بعمل اللجنة
١٣	باء - رصد تنفيذ المنظمات المشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد لقرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة والهيئات التشريعية أو مجالس الإدارة، بما في ذلك أحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية من ٤١٣٤ إلى ٤١٣٨ . . . . .
٢٣	الثالث - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين: تنفيذ المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية لتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء . . . . .
٢٦	الرابع - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا . . . . .
٢٦	ألف - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا . . . . .
٢٧	باء - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة . . . . .

٢٩	منحة التعليم: استعراض جدول ومستويات المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية	جيم -
٣٣	المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل: تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن دورتها الحادية والأربعين و جدول أعمال الدورة الثانية والأربعين . . . . .	دال -
٤٥	بدل المشقة: استعراض المستوى . . . . .	هاء -
٤٧	بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة: استعراض المستوى . . . . .	واو -
٤٩	حافز التنقل: استعراض المستوى . . . . .	زاي -
٥٢	الشحن بغرض الانتقال: استعراض الحد الأقصى للمدفوعات . . . . .	حاء -
٥٥	استعراض العملية الاستشارية وترتيبات العمل في اللجنة . . . . .	الخامس -

المرفقات

٥٧	برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ . . . . .	الأول -
٥٩	المكافآت النقدية وغير النقدية في المنظمات المشاركة في النظام الموحد . . . . .	الثاني -
٧١	المبالغ المنفقة في إطار برامج التقدير والمكافأة، ٢٠١٨ . . . . .	الثالث -
٧٢	مقترح جدول المرتبات ونقاط حماية المرتب . . . . .	الرابع -
٧٤	المقارنة السنوية للهامش وتطوره بمرور الزمن . . . . .	الخامس -
٧٥	مقترح جدول أعمال الدورة الثانية والأربعين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل . . . . .	السادس -
٧٦	المبالغ السنوية المنقحة لبدل المشقة (اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠) . . . . .	السابع -

---

## 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/Home/Library/>.

رسالة مؤرخة ٢٨ آب/أغسطس ٢٠١٩ موجهة إلى الأمين العام من رئيس لجنة الخدمة  
المدنية الدولية

يشرفني أن أرفق طيه التقرير السنوي الخامس 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) العربي جاكطة

الرئيس



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

الفقرة المرجعية

### شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

#### ١ - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

٦٣ والمرفق الرابع توصي اللجنة الجمعية العامة بالموافقة على الجدول الموحد للمرتبات الأساسية/الدنيا بصيغته المنقحة، إلى جانب نقاط حماية مرتبات الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا بصيغتها المحدثة، على النحو المبين في المرفق الرابع لهذا التقرير، على أن يدخل هذان العنصران حيز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠، ويتضمننا تسوية نسبتهما ١,٢١ 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

٦٩ 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 ١١٣,٤ حسب تقديرات السنة التقويمية ٢٠١٩.

#### ٣ - منحة التعليم

٨٥ توصي اللجنة الجمعية العامة بتنقيح جدول السداد التنازلي وزيادة المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصروفات الإقامة الداخلية بمقدار ٣٠٠ ٥ دولار اعتباراً من السنة الدراسية التي تكون جارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠.

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

الفقرة المرجعية

أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا	
١ - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا	
٥٩ قدرت الآثار المالية المترتبة بتوصية اللجنة بتطبيق زيادة على جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، على النحو المبين في المرفق الرابع، بنحو ٥٤٠.٠٠٠ دولار سنويا، على نطاق المنظومة.	
٢ - منحة التعليم	
٨٤ قدرت الآثار المالية المترتبة على تعديل جدول السداد التنازلي بمبلغ دولار ٧,٠٨ ملايين دولار في السنة، بينما قدرت الآثار المالية للزيادة المقترحة في المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصروفات الإقامة الداخلية بمبلغ دولار ٠,٧٧ مليون دولار في السنة، على نطاق المنظومة.	
٣ - بدل المشقة	
١٢٨ في ظل زيادة بدل المشقة بنسبة ٢ في المائة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠، قدرت الآثار المالية بمبلغ ٢,٨ مليون دولار سنوياً على نطاق المنظومة.	
٤ - حافز التنقل	
١٤٣ قُدرت الآثار المالية المترتبة على الزيادة المقترحة المرتبطة بحافز التنقل بمبلغ ٢,١ مليون دولار في السنة، على نطاق المنظومة.	
مسائل متنوعة	
١٦٣ بناءً على طلب اللجنة إضافة وظيفة لموظف اتصالات برتبة ف-٤ في أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، قدرت الآثار المالية بما يقارب ٦٠٠ ٢٢٧ دولار في السنة.	

## 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 تشترك في نظام الأمم المتحدة الموحد والتي تقبل هذا النظام الأساسي.

٢ - وقد قبلت بالنظام الأساسي للجنة، حتى الآن، ١٦ منظمة تشارك، إلى جانب الأمم المتحدة ذاتها وصناديقها وبرامجها، في نظام الأمم المتحدة الموحد المتعلق بالمرتبات والبدلات<sup>(١)</sup>. وهناك منظمة واحدة أخرى تشارك مشاركة كاملة في أعمال اللجنة رغم أنها لم تقبل رسمياً بنظامها الأساسي<sup>(٢)</sup>. وبالتالي، هناك ٢٨ من المنظمات والوكالات والصناديق والبرامج (المشار إليها فيما يلي باسم "المنظمات") التي تتعاون بشكل وثيق مع اللجنة وتطبق أحكام نظامها الأساسي.

#### باء - العضوية

٣ - فيما يلي أعضاء اللجنة لعام ٢٠١٩:

الرئيس:

العربي جاكطة (الجزائر)\*\*\*

نائب الرئيس:

ألدو مانتوفاني (إيطاليا)\*\*

الأعضاء:

أندرو بانغالي (سيراليون)\*\*\*

ماري فرنسواز بيشتيل (فرنسا)\*\*\*

محمد فرج الدين (بنغلاديش)\*

كارلين غاردنير (جامايكا)\*\*\*

لويس ماريانو إرموسيو (المكسيك)\*\*

(١) منظمة العمل الدولية، ومنظمة الأغذية والزراعة، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، 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 (اليونيدو)، ومنظمة السياحة العالمية، والسلطة الدولية لقاع البحار، والمحكمة الدولية لقانون البحار، ومنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية.

(٢) الصندوق الدولي للتنمية الزراعية.

يوجي كومامارو (اليابان)\*\*

علي كرير (ليبيا)\*\*\*

جيفري ماونتس (الولايات المتحدة الأمريكية)\*\*

فولفغانغ شتوكل (ألمانيا)\*\*

فلاديمير ستوروجيف (الاتحاد الروسي)\*

تزياوتشو وانغ (الصين)\*

بوغوسلاف وينيد (بولندا)\*\*\*

الحسن زهيد (المغرب)\*

\* تنتهي فترة العضوية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠.

\*\* تنتهي فترة العضوية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١.

\*\*\* تنتهي فترة العضوية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢.

## جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة والمسائل التي بحثتها

٤ - عقدت اللجنة دورتين في عام ٢٠١٩، هما الدورة الثامنة والثمانون، المعقودة في مقر الأمم المتحدة بنيويورك، في الفترة من ١٨ إلى ٢٩ آذار/مارس، والدورة التاسعة والثمانون، المعقودة في مركز فيينا الدولي في النمسا، في الفترة من ٢٩ تموز/يوليه إلى ٩ آب/أغسطس.

٥ - وبحثت اللجنة في تينك الدوريتين مسائل نابعة من مقررات الجمعية العامة وقراراتها، وأيضا 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 ٢٠٢٠-٢٠٢١

٦ - يرد برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ في المرفق الأول.

## الفصل الثاني

### الإبلاغ والرصد

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

٧ - نظرت اللجنة في مذكرة مقدمة من أمانتها بشأن القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة والمتصلة بعمل اللجنة. وفي المذكرة، سلطت الأمانة الضوء على البيان الذي أدلى به رئيس اللجنة أمام اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة وأطلعها فيه على عمل لجنة الخدمة المدنية خلال عام ٢٠١٨، وسلط الضوء على بنود مثل استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، ومنحة نهاية الخدمة، وبدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية، وشروط الخدمة في الميدان فيما يتعلق بمراكز العمل ذات الظروف المنطوية على مشقة بالغة، وتحديث إطار إدارة الموارد البشرية فيما يتعلق بالتنوع والمسائل الجنسانية، واستعراض نظام تسوية مقر العمل، واستعراض منهجيات استقصاء الأجور لفئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محلياً، وتطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة، وجدول المرتبات الأساسية/الدنيا.

٨ - وأبلغ المشاركون في الدورة كذلك بأنه، في الأسابيع التي تلت عرض الرئيس للتقرير السنوي للجنة، دارت مناقشات مطولة في اللجنة الخامسة انصبت على مسألة التكاليف. وطلب ممثلو الدول الأعضاء تزويدهم بمعلومات مفصلة عن جميع المزايا والاستحقاقات والمنح والبدلات، وكذلك عن استحقاقات الإجازة المتاحة للموظفين، وشككوا أحياناً في أساسها القانوني. وفيما يتعلق بمقترح لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن مراكز العمل ذات الظروف المنطوية على مشقة بالغة (مراكز العمل المصنفة في فتي المشقة دال أو هاء)، طلب الممثلون توضيح الطريقة المتبعة في التمييز بين مراكز العمل هذه، وتبيان السبب الذي يجعل منح بدل إضافي أمراً ضرورياً، وإتاحة قائمة بمراكز العمل من فتي المشقة دال أو هاء غير المصنفة كمراكز لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، وعدد الموظفين العاملين في تلك المراكز، بما يشمل العدد المحتمل للمعالين المستحقين.

٩ - وبعد إجراء مناقشات معمقة، وافقت الجمعية العامة على غالبية مقترحات لجنة الخدمة المدنية الدولية، باستثناء ما اقترحت به بشأن بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية وبشأن استحداث منحة نهاية الخدمة. وتمت الموافقة، جزئياً وبشروط فقط، على المقترح المتعلق بمراكز العمل ذات الظروف المنطوية على مشقة بالغة، حيث تقرّر أن يُدفع للموظفين المستحقين العاملين في مراكز العمل من الفئة هاء غير المصنفة كمراكز لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة بدل خدمة بمبلغ قيمته ١٥ ٠٠٠ دولار على أساس تجريبي، وذلك بدلا من خيار إقامة المعالين المستحقين في مركز العمل.

١٠ - واتخذت الجمعية العامة، في ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، قرارها ٢٧٣/٧٣ بشأن نظام الأمم المتحدة الموحد بدون تصويت.

#### المناقشة التي دارت في اللجنة

١١ - أحاطت شبكة الموارد البشرية واتحادات الموظفين الثلاثة جميعها علماً بما قرره الجمعية العامة. واتفقت الشبكة مع البيان الذي أدلت به وكالة الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل

الامتثال، فيما يخص الحاجة إلى تعميم منح بدل الخدمة المخفض في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة للموظفين الذين يعملون في مراكز العمل المنطوية على مشقة المصنفة في الفئة دال ولم تصنّف على أنّها مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة. وشجعت الشبكة بشدة لجنة الخدمة المدنية الدولية على مواصلة عملها بشأن هذه المسألة، وأضافت أن المنظمات المشاركة في النظام الموحد ملتزمة بإنجاح التجربة المتفق عليها بغية إقناع الجمعية العامة بضرورة إعمال الاقتراحات المقدمة في التقرير السنوي للجنة.

١٢ - وأقرت اتحادات الموظفين الثلاثة جميعها بأن التكلفة ربما كانت عاملاً مؤثراً في قرار الجمعية العامة عدم الموافقة على مقترحات اللجنة بشأن استحداث منحة نهاية الخدمة ومستوى بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية، وبالموافقة، جزئياً وبشروط فقط، على منح بدل الخدمة المخفض في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة للموظفين العاملين في مراكز العمل المصنفة في الفئة هاء، لكن الاتحادات أعربت عن خيبة أملها وتساءلت عما إذا كان لدى اللجنة أي نية لمتابعة هذه التوصيات مع الجمعية العامة. وطلب ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أن يُنظر مستقبلاً أيضاً في شأن مراكز العمل المصنفة في الفئة جيم في سياق استعراض بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة. وأعرب المتحدث الرسمي باسم لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن رأي مفاده أن بعض الدول الأعضاء لا تبدو على اطلاع جيد على الأساس الذي استندت إليه المقترحات المقدمة فيما يتعلق باستحداث منحة نهاية الخدمة، كما أفاد بأنه كان يأمل أن تتناول اللجنة هذه المسألة. وقال، فيما يتعلق باستعراض جميع البدلات، إنه يعتقد أنه ينبغي إجراء عمليات استعراض للبدلات على نحو أكثر تواتراً، وذلك لتجنب الزيادات الكبيرة والمفاجئة فيها. واقترح، فيما يتعلق باستحداث منحة نهاية الخدمة، منح تعيينات محددة لمدة خمس سنوات للموظفين المؤهلين، وهو ما اعتبره أفضل الحلول البديلة. وعند تناول موضوع موافقة الجمعية العامة على جزء من الإطار يتعلق بـ "التنوع والمنظور الجنساني"، أبلغ المتحدث باسم لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة اللجنة أنه منذ تقديم تقرير اللجنة، قدم الأمين العام مقترحات كي تنظر فيها الجمعية العامة من شأنها، في حالة الموافقة عليها، أن يكون لها أثر يتمثل في تخصيص حصص جنسانية عند التوظيف وتخفيض ملاك الموظفين، الأمر الذي سيكون له آثار على المادتين ٨ و ١٠١ من الميثاق.

١٣ - وشدد أعضاء اللجنة على أهمية التنفيذ الكامل لجميع قرارات الجمعية العامة. وفيما يتعلق بالموافقة الجزئية من جانب الجمعية على اقتراح اللجنة بشأن مراكز العمل ذات الظروف المنطوية على مشقة بالغة، رأى بعض أعضاء اللجنة أن هذه الموافقة هي بداية وأكدوا للموظفين أن هناك حقاً ضرورة لرجوع اللجنة إلى الجمعية العامة فيما يتعلق ببدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية. ورأى أعضاء اللجنة أن ثمة حاجة إلى النظر إلى مسألة البدلات من منظور أشمل، وأن من الضروري بحث جميع المنهجيات المستخدمة سابقاً قبل الرجوع إلى الجمعية العامة في هذا الشأن، كما اتفقوا على لزوم إجراء عمليات استعراض أكثر تواتراً للبدلات، وذلك لتجنب الزيادات الكبيرة والمفاجئة فيها. وحدّر أعضاء اللجنة من تقديم مقترح آخر يتعلق باستحداث منحة نهاية الخدمة، أخذاً في الحسبان أن الجمعية العامة لم توافق على أي من المقترحات القليلة السابقة، لكنهم اقترحوا أن يُتبع نهج مختلف تماماً وأن تترتب اللجنة في تقديم مقترح جديد بشأن هذا البديل.

١٤ - وأضاف رئيس اللجنة قائلاً إن المنظمات والموظفين سيستشارون فيما يتعلق بجميع البنود التي لم تتم الموافقة عليها، وستنظر اللجنة في طرائق مختلفة لتقديم مقترحات جديدة إلى الجمعية العامة، وستوحي الشفافية في أي نُهج يقع الاختيار عليها، وسيُتريث بشأن إصدار أي توصيات.

#### قرار اللجنة

١٥ - قررت اللجنة أن تحيط علماً بقرار الجمعية العامة ٢٧٣/٧٣.

### باء - رصد تنفيذ المنظمات المشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد لقرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة والهيئات التشريعية أو مجالس الإدارة، بما في ذلك أحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية من ١٣٤ إلى ١٣٨

١٦ - نظرت اللجنة في مذكرة مقدمة من أمانتها بشأن تنفيذ قرارات وتوصيات اللجنة التي اعتمدها الجمعية العامة والهيئات التشريعية أو هيئات الإدارة في المنظمات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة على النحو المنصوص عليه في المادة ١٧ من النظام الأساسي للجنة. وقدمت ٢٤ منظمة مشتركة في النظام الموحد معلومات. واعتمدت غالبية المنظمات أو أدمجت بطريقة أو بأخرى عنصراً يتعلق بالتنوع في سياسات الموارد البشرية لديها. وفي سياق التنوع، كان العديد من التغييرات في السياسات متعلقاً بالاعتبارات الجنسانية، بينما استحدثت بضعة منظمات سياسات بشأن الإعاقة والإدماج أو كانت بصدد ذلك. ولوحظ أن منظمة واحدة فقط، هي السلطة الدولية لقاع البحار، لم تتخذ بعد أي خطوات لتنفيذ التغيير المتعلق برفع السن الإلزامية لانتهاء خدمة الموظفين الذين انضموا إلى المنظمة قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى ٦٥ سنة. ولم تنفذ المنظمة نفسها أيضاً خطة منح التعليم الجديدة للعام الدراسي الساري في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨.

١٧ - وفي إطار هذا البند من بنود جدول الأعمال، ناقشت اللجنة أيضاً الأحكام من ١٣٤ إلى ١٣٨ الصادرة عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في ٣ تموز/يوليه ٢٠١٩ بشأن تنفيذ نتائج تسوية مقر العمل في أعقاب جولة الدراسات المقارنة لمواقع العمل التي أجريت في عام ٢٠١٦ في جنيف. وبتت المحكمة في هذه الأحكام في الشكاوى المقدمة من موظفي منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي للاتصالات والمنظمة الدولية للهجرة ومنظمة الصحة العالمية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية ضد المنظمات المذكورة. وركزت اللجنة اهتمامها بشكل رئيسي على الحكم رقم ١٣٤ الذي يشير إلى منظمة العمل الدولية نفسها، واعتبرت أن الأحكام من ١٣٥ إلى ١٣٨ تستند إلى المعلومات الوقائية والحيثيات ذاتها. ودعا الحكم إلى إلغاء تنفيذ قرارات اللجنة المتنازع عليها بشأن مضاعفات تسوية مقر العمل في جنيف على أساس الدراسة الاستقصائية التي أجريت في عام ٢٠١٦. ودعا الحكم أيضاً إلى تعديل أجور الموظفين المتأثرين بأثر رجعي ودفع رسوم الفائدة.

١٨ - وقال الرئيس إنه سيمتنع عن التعليق على قرار المحكمة، بيد أنه أعرب عن قلقه إزاء الحجج الواردة في الجزء المتعلق بمحيثيات الحكم، ولا سيما التأكيد على أن قرار اللجنة غير قانوني. وأردف قائلاً إن الحكم أساء تفسير النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية وخلص على نحو يدعو للاندهاش إلى أن

اللجنة "ليست لديها سلطة أن تقرر، بنفسها، مبالغ تسويات مقر العمل"<sup>(٣)</sup> التي تخصص لمراكز عمل مثل جنيف: وذكر الحكم كذلك أن "اللجنة تقدم التوصيات فقط ولا تتخذ القرارات بشأن المبالغ"<sup>(٤)</sup>، وأضاف أن الجمعية العامة يجب أن توافق على أي تغييرات في مستويات تسوية مقر العمل. ويتعارض هذا التفسير مع الممارسة التي تتبعها اللجنة للتعبير عن تصنيف تسوية مقر العمل في صورة نقاط مضاعف تسوية مقر العمل، وبالتالي فهو يتعارض مع المادة ١١ (ج) من النظام الأساسي للجنة التي تنص على أن اللجنة تقرر "ما يلي: ... تصنيف مراكز العمل بغرض تطبيق تسويات مقر العمل"<sup>(٥)</sup>.

١٩ - وما فتئت اللجنة، منذ إنشائها عام ١٩٧٥، تقوم بتحديد مضاعفات تسوية مقر العمل لمراكز العمل في جميع أنحاء العالم، وطُبِّقت هذه المضاعفات على جداول تسوية مقر العمل (مع تحديد المبلغ المساوي بدولارات الولايات المتحدة لنقطة واحدة من مضاعف تسوية مقر العمل) على النحو المنصوص عليه في المادة ١٠ (ب) من النظام الأساسي للجنة الذي وافقت عليه الجمعية العامة في عام ١٩٧٤ في قرارها ٣٣٥٧ (د-٢٩). وأوقف العمل بهذه الجداول بعد ذلك بموجب قرار الجمعية العامة ١٩٨/٤٤ وأُلغيت بموجب قرار الجمعية ٢٥٩/٤٥، واستُعيض عنها بقرارها مساواة قيمة نقطة واحدة من المضاعف بنسبة ١ في المائة من الراتب الأساسي الصافي، أي بجدول لتسوية مقر العمل تساوي جميع عناصره ١ في المائة من الراتب الأساسي الصافي، خلافاً لجدول تسوية مقر العمل السابقة التي كانت تتضمن عناصر متباينة ومصنفة حسب الرتبة والدرجة تعكس النظام التنازلي المتبع في جدول المرتبات في ذلك الوقت. ولم يؤثر أي من القرارين على تقسيم المسؤولية في إدارة نظام تسوية مقر العمل بين الجمعية العامة واللجنة بموجب المادتين ١٠ (ب) و ١١ (ج) من النظام الأساسي للجنة. ونتيجة للقرار المذكور أعلاه الذي اتخذته الجمعية العامة لم تعد هناك حاجة إلى الحصول على موافقتها الصريحة على "جداول تسويات مقر العمل"، نظراً لأن الموافقة على جدول المرتبات الأساسية/الدنيا تعني ضمناً أيضاً الموافقة على مبلغ كل نقطة من مضاعف تسوية مقر العمل.

### المناقشة التي دارت في اللجنة

٢٠ - فيما يتعلق برصد تنفيذ قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة، أحاطت شبكة الموارد البشرية واتحادات الموظفين علماً بالمعلومات المقدمة. وأرادت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة لفت انتباه اللجنة إلى المقترحات الأخيرة التي تقدمت بها الأمانة العامة لتغيير النظام الإداري للموظفين وجعل الاعتبار الجنساني أحد الاعتبارات الرئيسية عند التعيين والتقليص. ويمثل إعطاء الأفضلية للاعتبار الجنساني خلال أوقات التقليص على حساب معايير أخرى مثل الأداء أو نوع العقد أو مدة الخدمة، في نظر الاتحاد، إخلالاً بالمادتين ٨ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة. وتساءل الاتحاد كذلك عما إذا كانت سياسات الأمم المتحدة تلك متوافقة مع إطار الموارد البشرية للجنة الخدمة المدنية الدولية.

٢١ - وأعرب أعضاء اللجنة عن سرورهم لما لاحظوه من قيام المنظمات بإدراج سياسات مختلفة بشأن التنوع. بيد أن بعض الأعضاء أعرب عن القلق من أن تؤدي نتائج جميع السياسات المعمول بها إلى

(٣) حكم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية رقم ٤١٣٤، الفقرة ٤٠.

(٤) المرجع نفسه.

(٥) ICSC/I/Rev.2، الصفحة ٨.



التمييز العكسي. وذكروا المنظمات أنه يجب دائماً، وإن كانوا يدعمون النهوض بالمرأة، اختيار المرشح الأفضل والأكثر أهلية لشغل وظيفة ما. وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى أن عدة تدابير قد اتخذت، فيما يبدو، للنهوض بالمرأة، إلا أنه لا يبدو أن هناك عدداً كبيراً من الوكالات ترأسها نساء. وطلبوا بيانات إحصائية عن التوازن بين الجنسين على جميع المستويات.

٢٢ - ورأى أعضاء اللجنة أيضاً أن هناك عناصر أخرى تتعلق بالتنوع ينبغي أن تكون محور تركيز المنظمات. وفي هذا الصدد، طلبوا معلومات بشأن السياسات والبيانات الإحصائية، ولا سيما بشأن التوزيع الجغرافي العادل على نطاق المنظومة. واختتم الرئيس المناقشة وأشار إلى أن الهدف من مذكرة الأمانة هو تقديم تقرير عن تنفيذ السياسات. وأبلغ المشاركين كذلك أنه سيتم في العام التالي تزويد اللجنة بتقرير أكثر شمولاً عن التنوع.

٢٣ - وفي معرض تناول الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، أبلغت المتحدثة باسم شبكة الموارد البشرية المشاركين أن هذه الأحكام ستؤدي إلى نفقات إضافية غير مدرجة في الميزانية تتكبدتها المنظمات المتأثرة وسيضعف تأثيرها على المنظمات نظراً لأنها تواجه أيضاً مخاطر جسيمة سياسية وإدارية وأخرى تتعلق بالسمعة يتعين التصدي لها على وجه السرعة. وأضافت أن من الضروري أن تشارك اللجنة بطريقة بناءة وشفافة في التصدي لهذه التحديات. وشددت المتحدثة، في سياق نظر محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في عدد كبير من القضايا المماثلة، على أهمية حماية تماسك نظام الأمم المتحدة الموحد، ومن ثم أعربت عن تطلعها إلى مناقشة صريحة وعملية من أجل المساعدة في الحفاظ على النظام الموحد بطريقة تقلل إلى أدنى حد من المخاطر القانونية والسياسية والمخاطر المتعلقة بالسمعة، مع الاعتراف في الوقت نفسه بالولايات وهيكل الإدارة الفريدة التي تعمل بموجبها كل منظمة بشكل مستقل. ولذلك رحبت شبكة الموارد البشرية بمرونة اللجنة التي كرست وقتاً للمناقشة في الدورة. وأضافت المتحدثة باسم الشبكة أن المنظمات قد أكدت بالفعل في دورات سابقة أنه، إلى جانب تحقيق هدف التعادل بين القوة الشرائية للمرتبات في مراكز العمل المختلفة، تكتسي أهداف من قبيل تحقيق القدرة على التنبؤ والاستقرار والشفافية فيما يتعلق بأجور الموظفين نفس القدر من الأهمية من أجل إقامة نظام سليم ومقبول عالمياً لتسوية مقر العمل. ولذا كان ينبغي توجيه عملية استعراض منهجية تسوية مقر العمل بطريقة تضمن درجة عالية من الدقة مع إدارة أي مخاطر قانونية محتملة تتعرض لها المنظمات. وفي سياق الأحكام الأخيرة الصادرة عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، حثت الشبكة اللجنة أيضاً على تناول مسألة تفسير المحكمة للنظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق بمسائل تسوية مقر العمل. وأضافت أن هناك حاجة إلى إجراء استعراض مشترك للرسائل المتبادلة بين جميع الأطراف المعنية، من أجل بناء فهم مشترك لهذه المسألة على نطاق النظام الموحد. وأخيراً، طلبت الشبكة تعزيز التعاون بين لجنة الخدمة المدنية الدولية والمنظمات بطريقة شفافة ومنفتحة وبناءة لضمان سلامة القرارات التي تتخذها اللجنة بشأن النظام الموحد من الناحية القانونية وفهمها بطريقة متفق عليها عالمياً وتطبيقها بصورة متسقة.

٢٤ - وقدم نائب المدير العام للإدارة والإصلاح في منظمة العمل الدولية معلومات أساسية تاريخية عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، التي خلفت المحكمة الإدارية لعصبة الأمم، التي أنشئت في عام ١٩٢٧. وأوضح أن المحكمة تتألف من سبعة قضاة عملوا جميعاً قضاة في محاكم عليا. وأضاف أن الأحكام الصادرة عن المحكمة نهائية وغير قابلة للطعن. ويكتسي الإسراع بتنفيذ هذه الأحكام بصورة كاملة وعلى النحو الصحيح أهمية بالغة من أجل إقامة العدل حسب الأصول واحترام سيادة القانون.

وفيما يتعلق بالاقترح الداعي إلى تأجيل تنفيذ قرار المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية إلى حين صدور قرار من محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، أشار ممثل منظمة العمل الدولية إلى أن أي حكم لمحكمة المنازعات قد يتعارض مع الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية من شأنه أن يكون إيذاناً ببداية فترة من عدم اليقين والاضطراب في النظام الموحد. واستدرك قائلاً إن كلتا المحكمتين قد سبق وجودهما إنشاء اللجنة وتعايشتا لسنوات عديدة. فقد أنشئت لجنة الخدمة المدنية الدولية مع العلم التام بأن كلتا المحكمتين تتمتعان بالاختصاص القضائي داخل النظام الموحد؛ وليس من غير المعتاد أن تعمل هيئات متعددة ضمن "ولاية قضائية" واحدة. وأكد أن قرارات المحكمتين مستقلة عن بعضها البعض بشكل كامل؛ ولذلك، فإن تنفيذ قرار المحكمة الإدارية لا يمكن وقفه في انتظار صدور حكم محكمة المنازعات. وأردف قائلاً إن تنفيذ حكم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية والتعجيل بإجراء استعراض منهجية تسوية مقر العمل أمران ضروريان لاستعادة سلامة النظام الموحد والحفاظ عليها. وليس لعدم توصل محكمة المنازعات بعد إلى قرار بشأن شكاوى مماثلة من موظفين يعملون في منظمات أخرى أثر على التزامات المنظمات الخاضعة للولاية القضائية للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بتنفيذ أحكام المحكمة الإدارية الصادرة مؤخرًا. وينبغي تنفيذ تلك الأحكام، من حيث المبدأ، في غضون ثلاثين يومًا. وأضاف أن مسألة العواقب المالية، ورد فعل اللجنة على الحكم، وإمكانية تطبيق مضاعفات تسوية مقر العمل المنبثقة عن جولة عام ٢٠١٠، لا تمثل أهمية جوهرية في هذه المرحلة. فمن الضروري أن تساعد لجنة الخدمة المدنية الدولية المنظمات في الوفاء بالتزاماتها بتطبيق أحكام المحكمة الإدارية وإعادة العمل بمضاعفات تسوية مقر العمل المطبقة قبل نيسان/أبريل ٢٠١٨ على وجه الاستعجال. وفي حالة عدم توفير مضاعفات تسوية مقر العمل المطلوبة، لن يُترك للمنظمات المتأثرة أي خيار سوى تطبيق حساباتها الخاصة لتعديل مضاعفات تسوية مقر العمل كي تمثل لحكم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ذي الصلة.

٢٥ - وباختصار، تقدم ممثل منظمة العمل الدولية بالطلبات الأربع التالية للجنة الخدمة المدنية الدولية: (أ) أن توفر على سبيل الاستعجال مضاعفات تسوية مقر العمل المنقحة اللازمة لتنفيذ أحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية؛ (ب) أن تواصل استعراض منهجية تسوية مقر العمل وتدبير سد الفجوة بالتشاور مع المنظمات واتحادات الموظفين وأن تعجل بذلك؛ (ج) أن توجّل أي قرار آخر بشأن الاستعراضات والاستقصاءات الرئيسية لتسوية مقر العمل (ولا يشمل ذلك التسويات الشهرية) حتى يتم الانتهاء من استعراض المنهجية؛ (د) أن تسعى لاستصدار قرار من الجمعية العامة بشأن السلطة المناسبة للجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة في تحديد مسائل تسوية مقر العمل، عن طريق تعديل النظام الأساسي للجنة إذا أرادت الجمعية العامة أن تحوّل تلك السلطة للجنة.

٢٦ - وذكرت ممثلة المنظمة العالمية للملكية الفكرية أن المنظمة تحركت على وجه السرعة من أجل تنفيذ حكم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ذي الصلة (رقم ٤١٣٨) لتجنب التعرض لمزيد من المسؤولية المالية والقانونية والمسؤولية المتصلة بالسمعة. وأضافت أن المدير العام للمنظمة العالمية للملكية الفكرية كتب إلى رئيس اللجنة آنذاك معرباً عن قلقه، وأبلغ الرئيس بأن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية قد أوضحت في عدد من المناسبات أنه لا يفترض أن تنفذ المنظمات الدولية التي تشكل جزءاً من النظام الموحد قرارات اللجنة أو التوصيات الصادرة عنها بصورة عمياء. ويتعين على المنظمات كفالة ألا تنتهك القرارات أو التوصيات المعنية التزاماتها تجاه موظفيها. وفي عام ١٩٧٤، التزمت المنظمة العالمية

للملكية الفكرية، عند انضمامها إلى أسرة الأمم المتحدة، بأن تكون متوائمة مع النظام الموحد "قدر الإمكان" من أجل تفادي إيجاد فوارق لا مبرر لها من حيث أحكام التوظيف وشروطه<sup>(٦)</sup>. وذلك يعني أنه لا يترتب على المنظمة التزام مطلق بالمواءمة، بل يتعين عليها إجراء تقييم. وعلى الرغم من التحفظات التي أعرب عنها في ذلك الوقت المدير العام للمنظمة العالمية للملكية الفكرية ووكالات أخرى تتخذ من جنيف مقراً لها، فقد نفذ قرار اللجنة بعد تأكيدات قدمتها اللجنة بشأن صحة هذا القرار وملاءمته. ومع مراعاة التعليقات التي أدلت بها المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، من الضروري أن تستند أي توصيات مستقبلية تقدمها اللجنة بشأن مضاعفات تسوية مقر العمل إلى منهجية خالية من أي عيب وأن تُطبَّق بشكل صحيح. وأعربت المنظمة العالمية للملكية الفكرية عن ترحيبها بالتزام اللجنة بالتعاون مع المنظمات واتحادات الموظفين من أجل العمل على تحسين المنهجية التي يستند إليها مضاعف تسوية مقر العمل. والمنظمة ملتزمة بالنظام الموحد وتنفيذ توصيات اللجنة، غير أن هذا التنفيذ يتطلب، أولاً وقبل كل شيء، ألا تخل بالالتزامات القانونية للمنظمة تجاه موظفيها.

٢٧ - وأعرب ممثل منظمة الصحة العالمية عن تأييده للبيان الذي أدلى به المتحدث الرسمي باسم شبكة الموارد البشرية بخصوص الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، ولكنه أضاف أن منظمته ترحب بالطابع النهائي الذي حمله لأن تنفيذ تلك النتائج سبب قدراً كبيراً من التعطيل والارتباك لأكثر من عامين لجميع المعنيين، بمن في ذلك الموظفون والإدارة والدول الأعضاء واللجنة نفسها. وعلى غرار العديد من المنظمات، تجرى منظمة الصحة العالمية عملية تحول مهمة وتحتاج إلى تركيز موظفيها على تلك التغييرات فضلاً عن العمل اليومي، الذي يشمل مكافحة حالات طوارئ كبرى في مجال الصحة العامة تؤثر على أضعف فئات المستفيدين الذين لم يسمعوا قط بمضاعف تسوية مقر العمل. وترى المنظمة في الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية فرصة لإدخال تغييرات على عمليات تسوية مقر العمل، فضلاً عن عمليات أخرى تتصل بالتعويضات، لتكون أكثر اتساقاً مع الأهداف التي كثيراً ما يستشهد بها وتعلق بالقدرة على التنبؤ والاستقرار والشفافية فيما يتعلق بأجور الموظفين. وكعهدا في الماضي وطوال هذه العملية، تتطلع المنظمة إلى استمرار الدعم المقدم من اللجنة خلال تنفيذ الأحكام.

٢٨ - وأيدت ممثلة مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين جميع البيانات التي أدلت بها المنظمات وأضافت أن المفوضية كانت لديها شواغل عقب صدور الحكم، إذ لن يحصل الموظفون على أجور متساوية إذا لم يوجد حل في الوقت المناسب، وسيكون لذلك أثر سلبي جداً على تجربة الموظفين. ولن يكون بمقدور بعض المنظمات اجتذاب المواهب المناسبة واستبقاؤها، ومن ثم سيؤدي ذلك إلى التنافس فيما بين مؤسسات النظام الموحد. وفي حال عدم وجود تفسير يتسم بالمصداقية والشفافية، يمكن أن يقوض ذلك العلاقة بين الإدارة والموظفين مما يضعف عرض القيمة المقدم من رب العمل بشكل كبير. وعلى حد تعبير المتحدثة، لا تقتصر هذه المسألة على جنيف؛ فما لبث الموظفون الميدانيون يشعرون بقلق بالغ إزاء التداعيات، مما دفع المتحدثة إلى توقع أن يؤدي هذا الوضع إلى زيادة محتملة في التناقص وأن ينشأ عنه مزيد من الانقسام في النظام الموحد في نهاية المطاف.

٢٩ - وانضمت ممثلة الأمانة العامة للأمم المتحدة إلى المنظمات الأخرى في توجيه الشكر إلى اللجنة على تناول هذه المسألة على سبيل الاستعجال. وقالت إن الأمم المتحدة لا تقع ضمن اختصاص المحكمة

(٦) ICSC/I/Rev.2، الصفحة ٢٦.

الإدارية لمنظمة العمل الدولية، ولذلك لا تنطبق عليها الأحكام الصادرة مؤخراً. ومع ذلك، فإن الأثر كبير لأن ذلك سيعني تطبيق المنظمات التي تنفذ حكم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية معدلات رواتب مختلفة عن معدلات الرواتب المتاحة لأكثر من ٢٠٠٠ موظف من موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة في جنيف. وأضافت أن هناك عدداً من القضايا التي رفعها موظفو الأمم المتحدة العاملون في جنيف والتي تدخل ضمن اختصاص محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. ومن المهم أن الاختلافات في السوابق القضائية ذات الصلة والأهمية المحورية لقرارات الجمعية العامة تعني أنه سيكون لدى محكمة المنازعات أساس تستند إليه للتوصل إلى استنتاج مختلف عن المحكمة الإدارية. وأصررت على ضرورة إيجاد حلول من أجل الحفاظ على النظام الموحد وتعزيزه.

٣٠ - وأعرب ممثل برنامج الأغذية العالمي عن قلقه بشأن تداعيات قرار المحكمة الإدارية التي ستتجاوز جنيف والمنظمات المتأثرة بصورة مباشرة حتى الآن. وذكر المشاركون بأن برنامج الأغذية العالمي يدخل ضمن اختصاص المحكمة الإدارية من خلال أحد الكيانات الأم التابعة له وهو مجلس منظمة الأغذية والزراعة. ولم يكن أي من أصحاب الشكاوى حتى الآن من برنامج الأغذية العالمي؛ غير أن المنظمة لها مكتب صغير في جنيف يضم سبعة موظفين يتلقون تسوية مقر العمل الخاصة بجنيف. ومنذ صدور الحكم، ما برح الموظفون يستفسرون عن تأثير الحكم على رواتبهم. وتدرك المنظمة أنه في كل مرة يصدر فيها بيان بالراتب، يمكن للموظفين أن يختاروا الاعتراض على الإدارة التي ستكون ملزمة بقرار المحكمة الإدارية. وفي روما، أسفرت الدراسة الاستقصائية لتكلفة المعيشة عن نتائج سلبية جرى تنفيذها. وفي رأيه، إذا لم تتخذ اللجنة أي إجراء، فقد يؤدي ذلك إلى تقديم طعون إضافية من جانب الموظفين في روما. ولذلك طلب اتخاذ إجراء حتى يتسنى للمنظمات أن تركز على تنفيذ الولاية المنوطة بكل منها.

٣١ - وفيما يتعلق بالحكم الصادر عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، ذكر اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن هناك مسألتين رئيسيتين قدمت المحكمة استنتاجاتها بخصوصهما. وفي رأي الاتحاد، فالاستنتاج الأول للمحكمة هو أنه بينما تتمتع أي منظمة دولية بحرية اختيار منهجية تحديد مستويات المرتبات، يجب أن تكفل تلك المنهجية أن تكون النتائج مستقرة ويمكن التنبؤ بها وفهمها بوضوح أو شفافية. ورأى الاتحاد أن المسألة تعالج في إطار فرقة عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية التي تعكف حالياً على استعراض منهجية تسوية مقر العمل. وبالإضافة إلى ذلك، عندما جرى تغيير تدبير سد الفجوة، لم يقدم أي تفسير للسبب الذي جعل نسبة ٥ في المائة ملائمة حتى عام ٢٠١٥ وبما يشمل هذا العام، ولم تعد ملائمة في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧. ولم يكن تخفيض النسبة المئوية للعبء إلى ٣ في المائة مدعوماً بأدلة ولا شفافية. وذكر الاتحاد أنه يرى أن هناك طريقة بسيطة يمكن للجنة اتباعها لتسوية المسألة خلال دورتها الحالية وتتمثل في إعادة العمل بتدبير سد الفجوة البالغ ٥ في المائة في جميع مراكز العمل، بما في ذلك جنيف وروما ومدريد. وعلاوة على ذلك، سيساعد هذا الحل بنفس القدر على الحفاظ على المبادئ التي أسس عليها نظام الأمم المتحدة الموحد. وفي حين ذكر الاتحاد أنه يحترم صلاحيات اللجنة في اتخاذ القرارات بما يتماشى مع ولايتها وبما يحقق مصلحة النظام الموحد والموظفين والمنظمات بأكبر قدر، أبرز أيضاً التزام المنظمات القانوني بالامتثال لأحكام المحكمة الإدارية. وعلاوة على ذلك، ذكر الاتحاد أن الحثييات الواردة في أحكام المحكمة الإدارية لها آثار على مراكز العمل خارج جنيف مثل روما ومدريد. ولذلك، كرر الاتحاد التأكيد على ضرورة قيام اللجنة بإعادة العمل بتدبير سد الفجوة البالغ ٥ في المائة بأثر رجعي في الدورة الجارية.

٣٢ - وأشار ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إلى أنه تم التوصل، استناداً إلى الأدلة التي تلقتها المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، إلى قرار نهائي يحظى بالإجماع وغير قابل للطعن. وذهبت لجنة التنسيق إلى أن حكم المحكمة الإدارية بخصوص تسوية مقر العمل المطبقة في جنيف لا يعني أن جميع القرارات المتصلة بمضاعفات تسوية مقر العمل المحددة استناداً إلى جولة استقصاءات عام ٢٠١٦ غير قانونية، لأنه لم ترد أي طعون من مراكز العمل الأخرى. غير أن هذا لا يمنع الموظفين في مراكز العمل الأخرى من الطعن في التغييرات المدخلة في المستقبل على تسوية مقر العمل أو في توصيات أخرى صادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية. وقد حذرت لجنة التنسيق من تنفيذ نتائج تسوية مقر العمل المطبقة في جنيف لأنها ترى أن ذلك سيؤدي إلى تعقيدات. فتطبيق معدلات مختلفة لتسوية مقر العمل في منظمات مختلفة، بعد الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية، يخلق حالة من عدم المساواة في الأجر عن العمل المتساوي للموظفين العاملين في مركز العمل نفسه. ورأت لجنة التنسيق أن هذا يمثل خرقاً للمادة ١ من النظام الأساسي للجنة التي تقضي بأن تنظم اللجنة شروط الخدمة في نظام الأمم المتحدة الموحد وتنسيقها، ويقوض بشكل أكبر مفهوم "وحدة العمل في الأمم المتحدة" ومبادرات الأمين العام للإصلاح. وعلاوة على ذلك، رأت لجنة التنسيق أن وجود نظام تعويضات مجزأ ينتهك المبادئ الأساسية لنظام تسوية مقر العمل نفسه، ويخلق سابقة يمكن استخدامها في مراكز العمل الأخرى. وأعرب ممثل لجنة التنسيق عن اعتقاده بأن إعادة العمل بتدبير سد الفجوة بأثر رجعي بالنسبة لجميع مراكز العمل والعودة إلى الأخذ في جنيف بمضاعف واحد يستند إلى نتائج تسوية مقر العمل قبل عام ٢٠١٦ أمر سيساعد في الحفاظ على نظام تسوية مقر العمل. وأضاف المتكلم أنه عند الانتهاء من الاستعراض الجاري، سوف يكون من الضروري إجراء دراسة استقصائية جديدة في جنيف على أساس المنهجية المنقحة، التي يُتوقع أن تحل مسألة عدم المساواة في الأجر وتؤدي إلى نتائج سيثبت أنها تتسم بالاستقرار والشفافية وإمكانية التنبؤ بها. وذهبت لجنة التنسيق إلى أن إصلاح المنهجية يكتسي أهمية خاصة للموظفين في الميدان حيث الظروف الاقتصادية شديدة التقلب. وأشار الممثل إلى أن لجنة التنسيق قد حذرت اللجنة في دورتها الخامسة والثمانين من احتمال حدوث مثل هذه الحالة، ولذلك يتعين على اللجنة تسوية الحالة.

٣٣ - وأعرب ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن بالغ القلق إزاء الاقتراح القائل بأن تنتظر اللجنة القرار الصادر عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. ورأى أن الانتظار حتى عام ٢٠٢٠ من أجل حل هذه المسألة ذات الأهمية البالغة التي تهدد وجود النظام الموحد انتظار أطول مما ينبغي. والاستماع إلى بيانات تلمح إلى إمكانية أن يُطلب من منظمات مغادرة النظام الموحد والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة هو أكثر مدعاة للقلق. وبغية تجنب كل هذه الشواغل، اقترح باحترام أن تقدم اللجنة توصية إلى الجمعية العامة في خريف عام ٢٠١٩، ما من شأنه تسوية المشكلة والمساعدة في الحفاظ على النظام الموحد في جنيف.

٣٤ - وأيد ممثل مجلس التنسيق لموظفي مكتب الأمم المتحدة في جنيف جميع الشواغل والحجج التي قدمتها اتحادات الموظفين.

٣٥ - وفيما يتعلق بالأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، أعرب أعضاء اللجنة عن اختلافهم بشأن الحثيات الواردة في الحكم، حيث أن الأحكام خلقت حالة حرجة وغير مستقرة في النظام الموحد وتسببت في إمكانية تطبيق معدلي أجور مختلفين داخل مؤسسات النظام الموحد، وكل ذلك

نتج عن سوء فهم كامل لدور اللجنة، ولا سيما من حيث صلته بتسوية مقر العمل. وفي معرض الإشارة إلى الفقرات من ٤٠ إلى ٤٢ من الحكم رقم ٤١٣٤ التي نصت على أن اللجنة ليست لديها - ولم يكن لديها أبداً - السلطة لتحديد تسوية مقر العمل لمركز العمل، وأن هذه السلطة لا تخول إلا للجمعية العامة للأمم المتحدة، أشار أعضاء اللجنة إلى أن ذلك تفسير خاطئ لتقسيم السلطة والمهام المتصلة بتسوية مقر العمل بين الجمعية العامة واللجنة فيما يتعلق بالمادتين ١٠ و ١١ من النظام الأساسي. فأكثر من ٤٠ عاماً، كانت اللجنة تحدد، على أساس شهري، مضاعفات تسوية مقر العمل لمراكز العمل في جميع أنحاء العالم.

٣٦ - ووجدت اللجنة أن الحكم لم يكن في حد ذاته دقيقاً في عرض الوقائع. فعلى سبيل المثال، ورد في الفقرة ٤٧ من الحكم رقم ٤١٣٤ أن تدبير سد الفجوة المطبق للحماية من الانخفاضات الحادة في صافي الأجر المقبوض للموظفين قد خُفض من ٥ في المائة إلى ٣ في المائة. وفي الواقع، فقد ازداد من صفر في المائة إلى ٣ في المائة لصالح الموظفين، بعد أن كان قد خُفض من ٥ في المائة إلى صفر في المائة قبل ذلك بستين في آب/أغسطس ٢٠١٥ بدعم من المنظمات، بما في ذلك المنظمات الموجودة في جنيف، من خلال تمثيلها في شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين. وقد خلط الحكم أيضاً بين أحكام المادة ١٢ (٢) وأحكام المادتين ١٠ (ب) و ١١ (ج) من النظام الأساسي للجنة، التي تحدد مسؤوليات مختلفة تماماً للجنة والجمعية العامة. فالمادة ١٢ (٢) لا تتصل إلا بتحديد جداول مرتبات فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محلياً، التي لا تنطبق عليها تسوية مقر العمل، وذلك في مراكز العمل التي ليس بها مقار وبناء على طلب الرؤساء التنفيذيين المعيّنين فقط. وبالإضافة إلى ذلك، وجدت اللجنة عيوباً في التقرير الذي أعده خبراء جنيف الإحصائيون. وأُرسلت الحجج المضادة التي قدمتها اللجنة بشأن هذه العيوب إلى المكاتب القانونية للمنظمات المعنية بناءً على طلبها، ولكن ليس من الواضح ما إذا كانت قد أُرسلت إلى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، وما إذا كانت المحكمة قد أخذتها في الاعتبار في حيثيات الحكم، إن كانت قد أرسلت إليها فعلاً.

٣٧ - وسلط أعضاء اللجنة الضوء على صلاحية الجمعية العامة في إنشاء نظام موحد، واستشهدوا بعدد من القرارات التي تؤكد فيها الجمعية العامة سلطة اللجنة ودورها، وتؤكد بالتالي أن اللجنة قد أتت الإجراءات المناسبة. وسلطت اللجنة الضوء على القرار ٢٢٤/٤٨ الذي طلبت فيه الجمعية العامة، في جملة أمور، من الرؤساء التنفيذيين لمنظمات النظام الموحد التشاور مع اللجنة في القضايا المتعلقة بتوصيات أو قرارات اللجنة والمعروضة أمام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة (الآن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف) أو المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، عندما يكونون مدعى عليهم، والذي حثت فيه مجالس إدارة المنظمات على كفالة أن يتشاور الرؤساء التنفيذيون في منظماتهم مع اللجنة بشأن كل أمثال هذه القضايا المعروضة أمام أي من المحكمتين. وذكرت اللجنة أنها لم تتلق أي طلب للتشاور من هذا القبيل من المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، ولا سيما بشأن قضية على هذا القدر من الأهمية يُطعن فيها في الأساس القانوني لصلاحيتها في تحديد مضاعفات تسوية مقر العمل. وأشارت منظمات إلى أنها طلبت تعليقات من أمانة اللجنة في سياق اضطلاعها بالدفاع في تلك القضايا وأنها تلقت، رداً على ذلك، سلسلة كاملة من المعلومات الأساسية والوثائق.

٣٨ - وأشارت اللجنة أيضا إلى قرار الجمعية العامة ٢٢٣/٤٩ الذي طلبت فيه، في جملة أمور، أن يتشاور المدير العام لمنظمة العمل الدولية مع محكمتها الإدارية بهدف إدخال تعديل على قواعدها ينص على أنه في أي دعوى قضائية يبدو فيها أن حكم المحكمة يمكن أن يؤثر على قاعدة أو قرار أو جدول المكافآت أو المساهمات في النظام الموحد لإدارة الموظفين، يتصل رئيس قلم المحكمة بالأمين التنفيذي للجنة ويستفسر عما إذا كانت اللجنة ترغب في المشاركة في تلك الدعوى. ولم يتلق الأمين التنفيذي للجنة أي اتصال من المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بشأن هذه القضية.

٣٩ - وأخيرا، لاحظ أعضاء اللجنة أيضا أن الحجج التي ساقته المحكمة الإدارية لم تكن صحيحة وذلك راجع أساسا إلى سوء تفسير النظام الأساسي للجنة ودورها. وتساءلوا عن سبب وجود محكمتين مختلفتين للمنازعات في نظام موحد. ولما كانت اللجنة مسؤولة أمام الجمعية العامة، رأى أعضاء اللجنة أن التوجيه والمشورة الإضافيين ينبغي أن يأتيا من الجمعية العامة. ورأى بعض الأعضاء أنه بالنظر إلى القرارات السابقة للجمعية العامة التي توجه الوكالات لتنفيذ نتائج جولة عام ٢٠١٦ المتصلة بتسوية مقر العمل، فليست اللجنة في وضع يمكنها من تقديم مضاعفات تسوية مقر العمل المنقحة بصورة رسمية أو غير رسمية أو أي بيانات أخرى ذات صلة لدعم تنفيذ قرارات المحكمة الإدارية الصادرة مؤخرا.

٤٠ - واعتبر أحد أعضاء اللجنة أنه ينبغي الإشارة، دون تناول التحليل الذي تستند إليه الأحكام ذات الأرقام من ٤١٣٤ إلى ٤١٣٨، إلى أن هذه الأحكام تضع اللجنة في أشد الصعوبات بينما تواصل العمل لكفالة إدارة تسوية مقر العمل التي تعد عنصرا أساسيا من عناصر الحفاظ على النظام الموحد. ويبرر هذا الاعتبار في حد ذاته اتخاذ الجمعية العامة قرارا، في أقرب وقت ممكن، لإعادة تأكيد سلطة اللجنة في هذا المجال.

٤١ - وأحاطت اللجنة علما بالشواغل التي أعربت عنها المنظمات، وأعربت عن إيمانها القوي بالنظام الموحد، وحثت جميع المنظمات على التعاون والحفاظ عليه.

### قرارات اللجنة

٤٢ - قررت اللجنة أن تحيط علما بالوثيقة، وأعربت عن قلقها من أن إحدى المنظمات لم تطبق بعد السنن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين الذين انضموا إلى المنظمة قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، وأن المنظمة ذاتها لم تنفذ النظام الجديد لمنحة التعليم. وحثت اللجنة المنظمات على التنفيذ الكامل لقرارات الجمعية العامة واللجنة في الوقت المناسب.

٤٣ - وفيما يتعلق بالأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ذات الأرقام من ٤١٣٤ إلى ٤١٣٨، فإن اللجنة:

(أ) أعربت عن اختلافها بشأن الحجج والمنطلقات التي وردت في حيثيات هذه الأحكام التي تشكلت في سلطة اللجنة فيما يتصل بتسوية مقر العمل؛

(ب) أوصت الجمعية العامة بإعادة تأكيد سلطة مواصلة تحديد مضاعفات تسوية مقر

العمل التي تتمتع بها اللجنة بموجب المادة ١١ (ج) من النظام الأساسي للجنة؛

- (ج) طلبت التوجيه في أقرب وقت ممكن من الجمعية العامة بشأن تنفيذ قرارات الجمعية العامة ٣٠٤٢ (د-٢٧)، و ٣٣٥٧ (د-٢٩)، و ١٩٨/٤٤، و ٢٥٩/٤٥، و ٢٢٤/٤٨، و ٢٥٥/٧٢؛
- (د) وجهت انتباه الجمعية العامة إلى التحدي المتمثل في وجود محكمتين إداريتين مستقلتين متزامنتين لدى مؤسسات نظام الأمم المتحدة الموحد؛
- (هـ) رأت أن من غير المناسب اتخاذ أي قرار آخر فيما يتعلق بالدعوات إلى تنفيذ أحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية على جميع المنظمات، إلى أن يصدر حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بشأن مسألة تسوية مقر العمل في جنيف.



## الفصل الثالث

### شروط الخدمة السارية على فتي الموظفين: تنفيذ المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية لتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء

٤٤ - طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٧٣/٧٣، في جملة أمور، إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقدم تقريراً في الدورة الرابعة والسبعين للجمعية العامة عن تنفيذ المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية لتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء. ورداً على ذلك، نظرت اللجنة في مذكرة مقدمة من أمانتها كانت قد أعدت على أساس استبيان أرسل إلى مؤسسات النظام الموحد، وردت عليه ٢٤ منظمة.

٤٥ - وتشمل المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية لتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء العناصر التالية:

(أ) مبدأ تقييم الأداء؛

(ب) إطار برامج التقدير والمكافآت، بما في ذلك:

١' المكافآت النقدية وغير النقدية؛

٢' التعامل مع حالات التقصير في الأداء؛

(ج) مخطط عام لبرنامج تدريبي للمديرين.

٤٦ - وقد أبلغت المنظمات عن مستوى موافقة سياساتها وإجراءاتها مع العناصر المذكورة أعلاه ومدى تلبية هذه العناصر لاحتياجاتها.

### المناقشة التي جرت في اللجنة

٤٧ - في حين أشارت شبكة الموارد البشرية إلى أن البند يندرج ضمن المادتين ١٤ و ١٥ من النظام الأساسي للجنة، ذكرت أنها أنشأت فريقاً عاماً نشطاً معنياً بإدارة الأداء ليستعرض الممارسات الجيدة والناشئة. وأشارت الشبكة إلى أن المنظمات قد عملت بنشاط على وضع المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية للجنة، بما يلي الاحتياجات الحالية لتلك المنظمات بالكامل. وعلى هذا الأساس، فليس من الضروري إجراء أي تغييرات.

٤٨ - وأشار اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى أن التوجه الرئيسي للمناقشة هو تقديم تعليقات إلى الجمعية العامة بشأن المكافآت النقدية وغير النقدية. ورأى أن المكافآت المالية التي تُمنح للاعتراف بالأداء المتميز تظل اعترافاً هاماً بالموظفين ذوي الأداء الجيد، ويمكن أن تكون أكثر فعالية من خلال تقديم المكافآت الجماعية بالإضافة إلى المكافآت الفردية. وفي حين يلاحظ الاتحاد دعم اللجنة لتقديم مكافآت في شكل مبالغ إجمالية مقطوعة لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي للاعتراف بالأداء المتميز، فهو يعتبر أن الترقيات الشخصية يمكن أن تكون فعالة في تناول مسائل الاعتراف والتطوير الوظيفي على حد سواء. وفي هذا الصدد، لاحظ الاتحاد التركيز الناشئ على التطوير الوظيفي المدعوم من خلال التدريب الإداري في عمليات إدارة الأداء، وشدد على أهمية الحوار المستمر بين الموظفين ومديرهم.

٤٩ - ولاحظت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية أن مسألة إدارة الأداء ليست أمرا سهلا. وتطرح المسائل المتعلقة بالإنصاف في نظم التقييم وقياس الأداء صعوبات خاصة في استخدام المكافآت النقدية والاعتراف لأن مؤسسات نظام الأمم المتحدة الموحد ليست من المؤسسات الربحية التي يسهل نسبياً فيها تحديد مقاييس الأداء على مستوى المؤسسة والأقسام والأفراد التي تُستخدم كأساس للمكافآت. وعلى الرغم من أن المكافآت النقدية قد تكون مناسبة في بعض مؤسسات النظام الموحد التي تولد إيرادات، تطرح كيفية فصل الأداء بين الموظفين المسؤولين مباشرة عن توليد الإيرادات والموظفين الآخرين صعوبات كبيرة. ولذلك، ترى لجنة التنسيق أن جميع هذه المسائل تمثل تحدياً أمام استخدام المكافآت النقدية على نطاق واسع داخل النظام الموحد. واعتبرت لجنة التنسيق أيضاً أن العديد من المكافآت المطبقة على شرائح كبيرة تقدّم في كثير من الأحيان لمجرد كون الأداء مرضياً، وذلك لتجنب إصدار أي حكم على الأداء الفردي، والمكافآت الأخرى المقدمة للشرائح الصغيرة هي صغيرة جداً، مما يجعلها عديمة الأهمية وإن كانت غير خلافية. وأخيراً، فإن السؤال المطروح هو ما إذا كانت المكافآت النقدية تنسجم فعلاً مع روح القطاع العام.

٥٠ - وذكر اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أنه يرى من الضروري وجود نظام واحد لإدارة الأداء على نطاق المنظومة يشمل كلا من التقييم والاعتراف لأن ذلك سيؤدي، في جملة أمور، إلى دعم التنقل والتطوير الوظيفي داخل مؤسسات النظام الموحد. ورأى الاتحاد أيضاً أنه يتعين اتباع نهج مشترك فيما يتعلق بمعالجة التقصير في الأداء، بما في ذلك وضع خطط واقعية ومبررة لتحسين الأداء ونظم للظن، لأن هذا سيكفل العدالة في قرارات المديرين. ومن الضروري وجود نظام يشجع كلا من الإدارة والموظفين على التحسن.

٥١ - ولاحظت اللجنة أن جميع المؤسسات التي ردت على استبيان الأمانة تقريباً قد أبلغت أن سياساتها وممارساتها تتماشى مع مبادئ تقييم الأداء. ولاحظت اللجنة كذلك أن جميع المنظمات التي أخذت بأحد أشكال المكافآت النقدية (انظر المرفق الثاني) كانت ضمن الحد الأقصى العام للميزانية البالغ ١,٥ في المائة والمحدد في إطار الاعتراف والمكافآت (انظر المرفق الثالث). وفيما يتعلق بالمخطط العام لبرنامج تدريبي للمديرين، أبلغت ١٩ منظمة عن استيفائها لهذا العنصر، بينما أشارت معظم المنظمات الأخرى إلى أنها استوفته جزئياً و/أو أنها تستعرض أطرها وسوف تأخذ في الاعتبار أحكام المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية للجنة في أي سياسات جديدة. وأشارت الغالبية العظمى من المنظمات أيضاً إلى أن سياساتها المتعلقة بالتعامل مع التقصير في الأداء متوائمة مع إطار اللجنة.

٥٢ - وفيما يتعلق بمسألة مكافآت الأداء المؤسسي، رأى بعض الأعضاء أنه ينبغي لجميع مؤسسات النظام الموحد أن تضع أي برامج للمكافآت في نطاق الإطار المحدد لبرامج التقدير والمكافآت وأنه لا ينبغي لأي منظمة أن تحيد عن هذا الإطار. ومن وجهة نظرهم، فإنه في نهاية المطاف، لا يمكن إلا للدول الأعضاء تقييم أداء مؤسسات النظام الموحد بصفقتها تلك. واعتبر بعض أعضاء اللجنة الآخرين أيضاً أن مسألة الأداء المؤسسي المتميز تختلف عن مسألة إدارة الأداء وأنها لا يمكن أن تكون سبباً لمكافأة الأداء الفردي. وفي هذا السياق، أثبتت نقطة حول ما الذي يشكل أداءً متميزاً وما هي المعايير التي يستند إليها تعريف "متميز". وفي هذا السياق، ذكرت ممثلة المنظمة العالمية للملكية الفكرية أن المنظمة سوف تسعى إلى صياغة سياسات أكثر وضوحاً من حيث الأداء المؤسسي والمكافآت الفردية.

٥٣ - ونظرت اللجنة أيضا في مسألة الترقّيات الشخصية. وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى وجوب النظر في هذه المسألة في ضوء أثرها في نظام تصنيف الوظائف الذي يحدد الرتبة بناء على الوظيفة من قبيل النظام المتبع في النظام الموحد والذي يختلف عن النظم التي تحدد الرتبة بناء على الكفاءة الشخصية. وبالإشارة إلى اعتباراتها السابقة في هذا الصدد، كانت اللجنة متفهمة على نطاق واسع على ضرورة النظر في مسألة الترقّيات الشخصية بعمق أكبر (انظر A/39/30، و A/39/30/Corr.1، و A/39/30/Corr.2، الفقرة ٢٢٢، و A/49/30، الفقرة ٣٣٨). واعتبرت اللجنة أيضا أن هناك حاجة إلى مزيد من المعلومات حول معالجة مسألة التقصير في الأداء، بالنظر إلى أن المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية المنقحة لم تنفذ إلا في عام ٢٠١٨.

٥٤ - وعموما، أعربت اللجنة عن سرورها لاعتماد معظم المنظمات المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية لتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء، وشجعت المنظمات أكثر على أن تسلك هذا الطريق. وطلبت اللجنة إلى أمانتها إطلاعها باستمرار على التطورات المستجدة في هذا الصدد.

### قرارات اللجنة

٥٥ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) تلفت انتباه الجمعية العامة إلى مناقشتها الواردة أعلاه؛

(ب) تطلب إلى أمانتها إطلاعها باستمرار على التطورات العامة التي تحدث في مجال إدارة الأداء بغية تقييم مدى الحاجة إلى إدخال أي تغييرات على المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية في وقت استعراضها المقبل في عام ٢٠٢١؛

(ج) تشجع المنظمات على إجراء تقييمات رسمية بقدر أكبر لنظام إدارة الأداء فيها من أجل الاسترشاد بها في استعراض اللجنة في المستقبل.

## الفصل الرابع

### شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

#### ألف - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

٥٦ - بدأ العمل بمفهوم جدول المرتبات الأساسية/الدنيا اعتباراً من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ بموجب قرار الجمعية العامة ١٩٨/٤٤ (الجزء أولاً - حاء، الفقرة ١). وقد أعدّ الجدول بالرجوع إلى الجدول العام لمرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، وهي حالياً الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الأمريكية. 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 السادسة في الرتبين GS-13 و GS-14، بوزن ترجيحي نسبته ٣٣ في المائة و ٦٧ في المائة على التوالي).

٥٧ - وجرت الموافقة في آذار/مارس ٢٠١٩ على زيادة بنسبة ١,٤ في المائة في الجدول العام الأساسي للخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، على أن تطبق بأثر رجعي اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩. وإضافة إلى ذلك، أُدخلت في عام ٢٠١٩ تغييرات ضريبية في الولايات المتحدة. فزادت مستويات الدخل المحددة للشرائح الضريبية في النظام الضريبي الاتحادي وكذلك مبالغ التخفيض الضريبي الموحدة. وزادت أيضاً مبالغ التخفيض الضريبي الموحدة لمقاطعة كولومبيا وولاية ماريلاند. ولم يسجل أي تغيير في التشريعات الضريبية لولاية فرجينيا في عام ٢٠١٩.

٥٨ - ولبيان الأثر المجمع لحركة المرتبات الإجمالية في إطار الجدول العام والتغييرات الضريبية في الولايات المتحدة، ولإبقاء مرتبات النظام الموحد متمشية مع مرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، اقترحت زيادة نسبتها ١,٢١ في المائة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠. وبالإضافة إلى ذلك، ووفقاً لقرار الجمعية العامة ٧٠/٢٤٤ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ (الجزء الثالث، الفقرة ٩ (أ) و (ب))، ينبغي أيضاً تطبيق التعديلات التي أُجريت في جدول المرتبات على نقاط حماية مرتبات الموظفين الذين كانت مرتباتهم قد تجاوزت مرتبات أقصى درجة داخل رتبهم عند الانتقال إلى جدول المرتبات الموحد. ويرد جدول المرتبات المقترح ونقاط حماية المرتبات في المرفق الرابع من هذا التقرير.

٥٩ - وقُدّرت الآثار المالية السنوية المترتبة على الزيادة في المرتبات الأساسية/الدنيا على نطاق المنظومة على النحو التالي:

(بدولارات الولايات المتحدة)

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

٥٤٠.٠٠٠

(ب) فيما يتعلق بجدول مدفوعات انتهاء الخدمة

## المناقشة التي جرت في اللجنة

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

٦١ - ولاحظت اللجنة أن الزيادة في المرتبات الأساسية/الدنيا بنسبة ١,٢١ في المائة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠ ستنفذ وفقاً للإجراء المعياري الذي لا تنتج عنه خسارة أو مكسب، أي بزيادة في 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، وإن كانت غير ذات أثر عموماً على التكلفة من حيث الأجر الصافي المدفوع، ستترب عليها آثار فيما يتعلق بمدفوعات انتهاء الخدمة، على النحو المشار إليه في الجدول الوارد أعلاه.

٦٢ - وفيما يتعلق باستعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران مع المرتبات الإجمالية، أُبلغت اللجنة بأنه لا يلزم تنقيح المعدلات في هذه المرحلة نظراً لعدم تلقي أي طلب من المنظمات. وأشارت اللجنة كذلك إلى قرار الجمعية العامة ٢٣٥/٦٦ ألف الذي ينص على وجوب استعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين كل ثلاث سنوات. ولذلك أتفق على أن الاستعراض المقبل للمعدلات سيجري في عام ٢٠٢٢ ما لم يطرأ تغيير على حالة صندوق معادلة الضرائب يستلزم اتخاذ إجراءات مبكرة.

## قرارات اللجنة

٦٣ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:

(أ) الموافقة على الجدول الموحد للمرتبات الأساسية/الدنيا بصيغته المنقحة، إلى جانب نقاط حماية مرتبات الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا بصيغتها المحدثة، على النحو المبين في المرفق الرابع لهذا التقرير، على أن يدخل هذان العنصران حيز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠، ويتضمناً تسوية نسبتها ١,٢١ في المائة، وهي تسوية تُطبَّق بزيادة المرتب الأساسي وتخفيض نقاط مضاعف تسوية المقر بما يعادل الزيادة، بحيث لا يتغير صافي الأجر المقبوض خسارة أو مكسباً؛

(ب) الإبقاء على المعدلات الحالية للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران مع المرتبات الإجمالية إلى أن يحلّ موعد الاستعراض العادي المقبل لتلك المعدلات في عام ٢٠٢٢، ما لم يحدث تغيير في حالة صندوق معادلة الضرائب يقتضي إجراء استعراض في موعد أبكر.

## باء - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة

٦٤ - 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 هاتين. وإضافة إلى ذلك، طلبت الجمعية، في

قرارها ٢٦٤/٧١ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، إلى اللجنة أن تدرج معلومات عن تطور الهامش على مر الزمن، في مرفق لتقاريرها السنوية.

٦٥ - وقد طُبِّقت الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، زيادة قدرها ٢,٢٧ في المائة في الجدول العام في منطقة واشنطن العاصمة، تتألف من زيادة قدرها ١,٤ في المائة في المرتبات الأساسية وزيادة في العلاوة المحلية المدفوعة في تلك المنطقة من ٢٨,٢٢ في المائة إلى ٢٩,٣٢ في المائة. وشملت التطورات الأخرى المتصلة بالمقارنة ما يلي:

(أ) تنقيحات الشرائح الضريبية الاتحادية ومبالغ التخفيض الضريبي الموحدة، وكذلك مبالغ التخفيض الضريبي الموحدة لمقاطعة كولومبيا وولاية ماريلاند، مما أدى إلى زيادة طفيفة في ضرائب الدخل عموماً في منطقة واشنطن العاصمة؛

(ب) زيادة مضاعف تسوية مقر العمل في نيويورك، من ٦٣,٩ في كانون الثاني/يناير إلى ٦٧,٥ اعتباراً من ١ شباط/فبراير ٢٠١٩، في إطار التطبيق العادي لنظام تسوية المقر، وذلك على أساس تطور تكاليف المعيشة في مركز العمل.

٦٦ - وبناء على ما تقدم، أفيدت اللجنة بأن هامش الأجر الصافي المقدّر لعام ٢٠١٩ بلغ ١١٣,٤. وترد تفاصيل المقارنة والمعلومات عن تطور الهامش على مر الزمن، في المرفق الخامس لهذا التقرير.

#### المناقشة التي دارت في اللجنة

٦٧ - أحاط ممثلو شبكة الموارد البشرية واتحادات الموظفين علماً بنتائج آخر مقارنة للهامش. وأشار كذلك إلى أن أمانة اللجنة ستواصل رصد مستوى الهامش، بحيث يمكن اتخاذ إجراءات تصحيحية، إذا انخفض الهامش عن ١١٣ أو ارتفع أكثر من ١١٧، وذلك بتفعيل نظام تسوية مقر العمل.

٦٨ - ولاحظت اللجنة أن الهامش المحدّث قد قُدِّر على أساس آخر الإحصاءات المتاحة أثناء النظر في المسألة. وأُثِّق على أن يتم، في حال أتيح مزيد من المعلومات المحدّثة، تقديم تقدير منقح للهامش إلى الجمعية العامة، أثناء عرض تقرير اللجنة السنوي.

#### قرارات اللجنة

٦٩ - قررت اللجنة، مشيرة إلى أن رئيسها سيوازي الجمعية العامة بتقديرات محدّثة للهامش، حسب الاقتضاء، 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، قُدِّر بـ ١١٣,٤ للسنة التقويمية ٢٠١٩؛

(ب) توجيه طلب إلى أمانتها بمواصلة رصد مستوى الهامش، بحيث يمكن اتخاذ إجراءات تصحيحية، عند الاقتضاء، بتفعيل نظام تسوية مقر العمل، إذا حدث، في عام ٢٠٢٠، تجاوز لأحد المستويين الموجبين للتدخل، وهما ١١٣ أو ١١٧.

## جيم - منحة التعليم: استعراض جدول ومستويات المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية

٧٠ - في إطار الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، وافقت الجمعية العامة، في قرارها ٢٤٤/٧٠، على نظام منقح لمنحة التعليم اعتمد اعتباراً من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨. وخلافاً للنظام القديم الذي كان يتضمن حدوداً قصوى متعددة لرد التكاليف مرتبطة بـ ١٥ بلداً/منطقة عملة، فإن النظام المنقح يتضمن جدولاً تنازلياً عاماً مقوّمًا بدولار الولايات المتحدة لاحتساب الردّ الجزئي لتكاليف الرسوم الدراسية والمصروفات المتصلة بالتسجيل، ومبلغاً إجمالياً موحداً مقطوعاً مقابل مصاريف الإقامة الداخلية. وذلك الجدول مصمّم على نحو تخفض معه المعدلات الفعلية لرد التكاليف تدريجياً مع زيادة مستويات المصروفات التعليمية المسموح بها.

٧١ - وأحاطت الجمعية العامة علماً، في قرارها ٢٦٤/٧١، بقرار اللجنة بأن يُعدّل جدول السداد التنازلي والمبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية على أساس دورة مدتها سنتان، اعتباراً من عام ٢٠١٩. وبناءً على ذلك، استعرضت اللجنة الجدول التنازلي والمبلغ الإجمالي، استناداً إلى المنهجية المعتمدة لتتبع تطور الرسوم الدراسية ورسوم الإقامة الداخلية، مقومةً بدولارات الولايات المتحدة، في مدارس منتقاة.

٧٢ - وفيما يخص جدول السداد التنازلي، جمعت بيانات رسوم التعليم، على مستويي التعليم الابتدائي والثانوي، من عينة تمثيلية مؤلفة من ٢٩ مدرسة اختيرت واعتمدت في عام ٢٠١٥. وبلغ متوسط المعدل المرجح لتطور الرسوم الدراسية على مدى فترة خمس سنوات - من العام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥ الذي استند إليه الجدول التنازلي الحالي، إلى العام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠ - ما قيمته ١٥ في المائة. ولذلك اقترح تعديل كل شريحة من شرائح الجدول التنازلي بهذه النسبة المئوية لتعكس الزيادات التي طرأت على الرسوم الدراسية خلال فترة الاستعراض، ولتحافظ، في الوقت نفسه، على سلامة بنية الجدول.

٧٣ - وبخصوص المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية، وُجد أن متوسط رسوم الإقامة الداخلية في ٣٠ مدرسة من مدارس البكالوريا الدولية، اختيرت واعتمدت في احتساب المبلغ الإجمالي الحالي، قد ازداد بنسبة ٥,٣ في المائة على مدى خمسة أعوام دراسية، من عام ٢٠١٤/٢٠١٥ إلى عام ٢٠١٩/٢٠٢٠. وبناءً على ذلك، اقترح تعديل المبلغ الإجمالي بهذه النسبة المئوية، مما يؤدي إلى زيادته من ٥ ٠٠٠ دولار إلى ٥ ٣٠٠ دولار.

### المنافشة التي دارت في اللجنة

٧٤ - ذكرت شبكة الموارد البشرية أن أحكام منحة التعليم المناسبة تشكل عنصراً هاماً من عناصر عوامل الجذب التي تقدمها منظومة الأمم المتحدة، الجهة صاحبة العمل، ودعمها حاسماً لمساعي المنظمات الرامية إلى تيسير ودعم نشر الموظفين وإعادة انتدابهم وتعزيز التنقل الجغرافي. ولذلك فقد وافقت الشبكة على التنقيح المقترح للجدول التنازلي والمبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية. ولاحظت الشبكة أيضاً أن متوسط معدل تطور الرسوم الدراسية ناجم عن زيادات حادة نسبياً في الرسوم الدراسية لدى مجموعة فرعية من المدارس الموجودة في مراكز عمل أكبر حجماً. وفي هذا الصدد، أعربت الشبكة عن التزامها في المستقبل بالمشاركة الفعلية في أي إجراء مناسب لإيجاد حلول عملية لمراكز العمل تلك،

وهو نَحج يتماشى مع جهود المدارس الدولية الرامية إلى توخي قدر أكبر من الحيطة على صعيد الميزانية وجعل الرسوم أكثر استقراراً.

٧٥ - وأعرب ممثلو اتحادات الموظفين عن تأييدهم التام للتعديل المقترح للجدول التنازلي، لكي يصل إلى المستوى المطبق في العام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠. ووافق ممثلو الاتحادات أيضاً على مقترح زيادة المساعدة المتعلقة بالمبلغ الإجمالي المقطوع لقاء مصاريف الإقامة الداخلية. وأشارت الاتحادات إلى أن المساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية لا تُمنح إلا للموظفين العاملين في مواقع ميدانية - وفي ظل ظروف استثنائية وبموجب السلطة التقديرية للرؤساء التنفيذيين فقط - لمن يخدمون في مراكز عمل من الفئة "حاء"، وطلبت إلى اللجنة إعادة النظر في شروط الأهلية تلك. وعلى وجه الخصوص، أشار اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين إلى وجود أمثلة واضحة يُصنّف فيها مركز العمل على أنه من الفئة "حاء"، خاصة بسبب كونه عضواً في الاتحاد الأوروبي، ولكن قد لا يتوافر فيه دائماً تعليم مدرسي دولي معتمد وذو صلة. وكترت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة ذلك الطلب معربة عن رأيها بأن المساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية تمثل حافزاً شديداً الأهمية لتنقل الموظفين ولتوظيف قوة عاملة في منتصف عمرها الوظيفي، ولديها أولاد في سن الدراسة. ومن المهم أيضاً الاعتراف بأنه، بينما تصنف اللجنة جميع مراكز العمل في الاتحاد الأوروبي بأنها من الفئة "حاء"، فإن بعضها ليس لديه مرافق تعليمية دولية مناسبة، فينبغي بالتالي أن تكون المساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية متاحة لمراكز العمل تلك ذات الفئة "حاء". واستفسر اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عما إذا كانت قد نشأت أي مشاكل في سياق تنفيذ المنظمات للحكم المنقح المتعلق بالمساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية. وطلب اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين كذلك من اللجنة أن تضمّن سطوراً في التقرير يشجّع المنظمات على استخدام الاستثناءات الحالية الممنوحة في قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٧٠ (ثالثاً، الفقرة ٢٩)، التي تنص على أن تُمنح، في حالات استثنائية، المساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية للموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئة "حاء" وفقاً للسلطة التقديرية للرؤساء التنفيذيين.

٧٦ - وأعرب أعضاء اللجنة عموماً عن تأييدهم للتعديلات المقترحة على الجدول التنازلي والمبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية. وفي الوقت نفسه، أثارت مسائل معينة حول بعض عناصر النظام الجديد لمنحة التعليم. ومع إدراك الأعضاء بأن قائمة العينة التمثيلية للمدارس قد وُوفّق عليها بالتوازي مع الأخذ بالنظام، فقد أعرب عدد منهم عن شواغل حيال التغطية الجغرافية للقائمة، وخاصة في إفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية. بيد أن ممثل الأمانة أشار إلى أن تلك المدارس لم تُنتَقَ بناءً على التغطية الجغرافية، بل على أساس التحاق أولاد الموظفين المشمولين بنظام الأمم المتحدة الموحد بها (بجد أدنى لعدد المسجلين يبلغ ٥٠ مسجلاً)، وذلك بهدف ضمان خاصيتها التمثيلية، وارتباطها بتكاليف التعليم التي يغطيها استعراض النظام الموحد. ومع ذلك، رأى بعض أعضاء اللجنة أن مسألة التغطية الجغرافية، فضلاً عن الاستخدام الحصري لمدارس البكالوريا الدولية في تحديد المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية، تستحق مزيداً من النظر عند الاستعراض المقبل لقائمة المدارس. وأعرب أيضاً عن رأي مفاده أنه يمكن أيضاً، خلال استعراض العينة التمثيلية للمدارس المقرر إجراؤه في عام ٢٠٢١، بحث تخفيض للحد الأدنى للمعدلات الالتحاق. ورأى بعض أعضاء اللجنة أن هذا التخفيض يمكن أن يؤدي إلى زيادة حجم عينة المدارس، ويتوقع أن يقدم معلومات أكثر موثوقية.



٧٧ - وفيما يتعلق باختيار العينة التمثيلية للمدارس، طرح أحد أعضاء اللجنة سؤالاً حول ما إذا كان استخدام معدلات الالتحاق بالمدارس كشرط مؤهل للإدراج في القائمة قد أدى إلى العودة بمستوى معين إلى الحلقة المفرغة التي ألغها النظام المنقح لمنحة التعليم. غير أن ممثل الأمانة أوضح أن الحلقة المفرغة التي نشأت عن النظام القديم كانت تتمثل في تتبع مطالبات منح التعليم التي كانت تُستخدم معياراً للشروع في إدخال تعديلات على الحد الأقصى للمنح. ومن الواضح أن ذلك لا يحدث في إطار النظام الجديد الذي لا يحدد إلا المدارس ذات الصلة بأولاد الموظفين المشمولين بالنظام الموحد، من دون أن يؤدي إلى تعديل الجدول.

٧٨ - وبالرغم من موافقة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة على الاقتراح الداعي إلى زيادة المساعدة في المبلغ الإجمالي المقطوع لتغطية الإقامة الداخلية، فقد ذكرت لجنة التنسيق أن معدلات زيادة الرسوم الدراسية في المدارس ذات الرسوم المقومة بدولار الولايات المتحدة قد لا تكون عُكست بشكل كافٍ في البيانات المجمعة خلال آخر فترة خمس سنوات. وذلك لأن الجدول يستند إلى متوسط عالمي. وارتفاع قيمة الدولار مقابل معظم العملات يعني أن زيادة الرسوم المدرسية خارج منطقة الدولار أدت، بما ينطوي عليه ذلك من مفارقة، إلى انخفاض المتوسط العالمي الإرشادي المقوم بالدولار. وهذا ما أثر سلباً على الوالدين العاملين في نيويورك بوجهٍ خاص. واقترحت لجنة التنسيق أن تدرس اللجنة إمكانية العودة إلى مناطق العملات على النحو المعمول به سابقاً، وأوصت بتتبع تطور الرسوم بشكل أكثر تواتراً.

٧٩ - وبصورة أعم، تساءل بعض أعضاء اللجنة عما إذا كان النظام المنقح، ولا سيما ما يتضمنه من جدول تنازلي ذي معدلات متغيرة لرد التكاليف وذي مبلغ إجمالي عالمي مقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية، يُعد حلاً أكثر إنصافاً من النظام القديم الذي كان يتيح معدلاً موحداً لرد التكاليف بالنسبة لجميع المطالبات حتى حد أقصى معيّن. وفي هذا الصدد، أُشير إلى أن النظام الجديد جاء نتيجة لتحليل دقيق ومفصل ومناقشات مستفيضة في إطار الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر. وهو نظام حل محل نظام كان يعتبر أحد أكثر أنظمة البدلات تعقيداً من حيث التطبيق والاستعراض، مع ما كان يتضمنه من مناطق متعددة وحدود قصوى للنفقات، وقائمة طويلة من مصروفات مسموح بها غالباً ما كان يصعب التحقق منها وكانت غير متسقة فيما بين مختلف المنظمات، ومن إجراءٍ معقد لتعديل قائم على حلقة مفرغة.

٨٠ - وأشارت اللجنة إلى أن الهدف الرئيسي لاستعراض النظام كان هو تبسيط النظام القديم، وقد أجمعت آراء معظم الأعضاء على أن ذلك الهدف قد تحقق إلى حد كبير. فباعتقاد جدول عالمي، لم يعد ضرورياً وضع حدود قصوى مستقلة. وإضافة إلى ذلك، أصبحت قائمة المصروفات التعليمية المسموح بها تركز، بشكل أفضل، على أكثر النفقات أهمية، وتُنقحت إجراءات التعديل من أجل التخلص من الحلقة المفرغة. وكذلك، فإن بنية المعدلات التنازلية لرد التكاليف المضمنة في الجدول تُهدف إلى تشجيع الوالدين، من دون تقييد خياراتهم، على اختيار مدارس أقل تكلفة، ما دامت تُعتبر مدارس مناسبة. وفي حين وافق معظم أعضاء اللجنة على أن النظام المنقح يشكل تحسناً مقارنةً بالنظام السابق، فقد اعترف بأن ذلك النظام هو نظام جديد يتطلب استعراضاً ورصداً دقيقين. ووافقت اللجنة على أن تقرير التقييم الشامل لمجموعة عناصر الأجر، المقرر صدوره في عام ٢٠٢٠، والذي سيتضمن أيضاً النظام المنقح لمنحة التعليم، سيوفر فرصة للقيام بذلك، إلى جانب معالجة الأسئلة والمسائل الأخرى المثارة حول ذلك الموضوع.

٨١ - وانتقلت اللجنة إلى الشواغل التي أعربت عنها اتحادات الموظفين فيما يتعلق بأهلية الحصول على المساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية بموجب النظام المنقح، فأشارت إلى أن السبب الرئيسي لتقيح معايير الأهلية كان هو الاعتراف بمجموعة واسعة من المدارس المناسبة التي يُفترض توفرها في معظم مراكز العمل المصنّفة في الفئة "حاء". ومع ذلك، وبالنظر للملاحظات التي أدلى بها بعض المشاركين مؤخرًا، فإن هذا الافتراض ربما كان يستحق أن يواصل استعراضه. وعموماً، تُعتبر المساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية حافزا على تنقل الموظفين، مما يساهم في الجهود المستمرة لتحقيق تكافؤ الجنسين. ولذلك وافقت اللجنة على أن تُبحث تلك المسألة أيضا في إطار التقييم الشامل لمجموعة عناصر الأجر لعام ٢٠٢٠، بما في ذلك النظام المنقح لمنحة التعليم.

٨٢ - وأشارت اللجنة إلى أنه، على الرغم من أن دورة الاستعراض المعمول بها تتيح تعديل مستويات جدول السداد التنازلي والمبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية كل عامين، فإن مستوياتها الحالية تستند إلى بيانات الفترة ٢٠١٤/٢٠١٥، أي أن عمرها خمس سنوات. ولذلك، فإن التعديلات المقترحة تعكس تطور الرسوم الدراسية ورسوم الإقامة الداخلية لفترة أطول من الدورة العادية. وبالتالي، يُتوقع أن تكون تلك التعديلات أعلى بقليل مما هي عليه في إطار استعراض مدته سنتان. وفي هذا السياق، لوحظ أن متوسط معدل تطور الرسوم الدراسية هو أقل من ٤ في المائة سنويا بدولار الولايات المتحدة، وهو أدنى بقليل مما كان عليه في السنوات السابقة. وبناء على ذلك، فإن الزيادة المقترحة في الجدول التنازلي تبدو معقولة.

٨٣ - ولاحظت اللجنة أنه، بالنظر لمتوسط زيادة الرسوم الدراسية البالغ ١٥ في المائة، فإن جميع شرائح الجدول التنازلي بحاجة إلى تعديل بما يساوي تلك النسبة، من أجل الحفاظ على معدلات فعلية لرد تكاليف على جميع المستويات. بيد أنه لوحظ أن التعديل بنسبة ١٥ في المائة للجدول التنازلي لا يؤدي إلى زيادة متناسبة للتكاليف في النظام. وبالنظر إلى الصيغة التراكمية لرد التكاليف المضمنة في الجدول التنازلي، فإن الزيادات الافتراضية في رد التكاليف تتراوح بين الصفر في المائة في الشريحة الدنيا وحوالي ٣ في المائة في الشريحة العليا.

٨٤ - وأبلغت اللجنة بأن الآثار المالية تُقدَّر بمبلغ ٧,٠٨ ملايين دولار بالنسبة لتعديل الجدول التنازلي، و ٠,٧٧ مليون دولار بالنسبة لزيادة المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية.

### قرارات اللجنة

٨٥ - قررت اللجنة أن توصي بأن تقوم الجمعية العامة، اعتبارا من العام الدراسي الجاري في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠، بما يلي:

(أ) تنقيح جدول السداد التنازلي على النحو التالي:

معدل رد التكاليف (بالنسبة المئوية)	شريحة المصروفات موضوع المطالبات (بدولارات الولايات المتحدة)
٨٦	صفر-٣٣٠٠
٨١	٢٠ ٠٠٠-١٣ ٣٠١
٧٦	٢٦ ٧٠٠-٢٠ ٠٠١
٧١	٣٣ ٤٠٠-٢٦ ٧٠١

معدل رد التكاليف (بالنسبة المئوية)	شريحة المصروفات موضوع المطالبات (بدولارات الولايات المتحدة)
٦٦	٤٠ ٠٠٠-٣٣ ٤٠١
٦١	٤٦ ٧٠٠-٤٠ ٠٠١
-	٤٦ ٧٠١ فما فوق

(ب) زيادة المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية إلى ٣٠٠ ٥ دولار.

## دال - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل: تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن دورتها الحادية والأربعين وجدول أعمال الدورة الثانية والأربعين

٨٦ - أقيمت لجنة الخدمة المدنية الدولية، عملاً بالمادة ١١ من نظامها الأساسي، تطبيق نظام تسوية مقر العمل قيد الاستعراض، ونظرت، في ذلك السياق، في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن دورتها الحادية والأربعين وجدول أعمال دورتها الثانية والأربعين. ويتضمن التقرير التوصيات التي قدمتها اللجنة الاستشارية بشأن طائفة من المسائل التقنية المتعلقة بالاستعراض الشامل الجاري للمنهجية التي يقوم عليها نظام تسوية مقر العمل، بما في ذلك مقترحات لصقل المنهجية المستخدمة لحساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل طرحتها فرقة عمل كانت قد أنشأتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها السابعة والثمانين.

٨٧ - ويتضمن التقرير أيضاً توصيات اللجنة الاستشارية بشأن عدة جوانب من قياس عنصر السكن في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، فضلاً عن بعض المقترحات الأولية للجنة بشأن جدول أعمال دورتها الثانية والأربعين. وقدمت الأمانة مسائل منهجية وتشغيلية أخرى متصلة بجوانب مختلفة من نظام تسوية مقر العمل، وذلك في إطار الأعمال التحضيرية للجولة المقبلة من استقصاءات تكلفة المعيشة.

٨٨ - وكانت فرقة العمل مؤلفة، وفقاً لاختصاصاتها، من خبراء إحصائيين معينين من المنظمات واتحادات الموظفين واللجنة، فضلاً عن خبراء استشاريين رفيعي المستوى في مجال الاقتصاد وإحصاءات الأسعار. واستعرضت اللجنة الاستشارية تقرير فرقة العمل فيما يتعلق بالمواضيع التالية:

(أ) الموضوع ١: هدف قياس الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، وصيغة الرقم القياسي وتجميعه (من الأعلى إلى الأسفل)، والرقم القياسي للأسعار مقابل الرقم القياسي للتكاليف، والاعتبارات ذات الصلة فيما يتعلق بمعاملة عنصر المساهمة في المعاش التقاعدي، ووصف الرقم القياسي؛

(ب) الموضوع ٢: مسائل تتعلق بالترجيح: ضمن عنصر النفقات داخل المنطقة (باستثناء السكن)، وضمن عنصر السكن، وضمن عنصر التأمين الطبي؛ وترجيح جميع العناصر، وتجميع مراكز العمل، والطابع المميز للرقم القياسي؛

(ج) الموضوع ٣: الأساليب والإجراءات الإحصائية لتجميع الرقم القياسي، وهي: النطاق والتغطية، ومصادر البيانات، وضبط الجودة، والإدراج/الاستبعاد مقابل الاحتساب/التنقيح/التنقية، وإغفال الهوية مقابل السرية، وحدود مشاركة المستخدمين.

٨٩ - وتوصلت فرقة العمل إلى توافق في الآراء بشأن طائفة واسعة من المسائل، ولكن ليس بشأنها كلها. ومن بين المجالات التي حصل توافق بشأنها التوصية، من حيث المبدأ، بالانتقال من صيغة الرقم

القياسي الحالية المستخدمة لتجميع عنصر النفقات داخل المنطقة (باستثناء السكن) للرقم القياسي لتسوية مقر العمل، إلى صيغة مؤشر "تورنكفيست" (Törnqvist)، التي تتطلب استخداما متناظرا لمعاملات الترجيح من مركز العمل وأساس النظام، على السواء، وبالتالي يمكن أن تؤدي إلى تغيير في استخدام معاملات ترجيح موحدة للنفقات، وهي سمة من سمات الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، منذ تسعينيات القرن الماضي. وفي هذا الصدد، أيدت اللجنة الاستشارية اقتراح الأمانة الداعي إلى اعتماد معاملات ترجيح مختلطة، هي معدّل مرجّح لمعاملات الترجيح الخاصة بكل مركز من مراكز العمل ومعاملات ترجيح مجمّعة، ويجدّد ترجيح كل منها موثوقية معاملات الترجيح المعمول بها في كل مركز من مراكز العمل. وبما أن تلك التغييرات المقترحة لم تناقشها فرقة العمل إلا على الصعيد المفاهيمي، فقد أشارت اللجنة إلى أنه، في حين أنّها توافق من حيث المبدأ على الإيحاء بها، فلا بد من مزيد من الدراسات لتفعيلها واختبار تأثيرها.

٩٠ - وأحاطت اللجنة الاستشارية علما بتقييم الأمانة لأوجه الترابط الاقتصادي فيما بين العناصر الرئيسية الخمسة للرقم القياسي لتسوية مقر العمل ونتائجه التجريبية المتمثلة في مرونة الاستهلاك ذات القيمة المدومة أو المنخفضة جدا فيما بين الأماكن، فضلا عن انخفاضات عامة في الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل بالنسبة لجميع مراكز العمل قد تنجم عن توصية فرقة العمل بالانتقال إلى رقم قياسي دقيق، مثل مؤشر "تورنكفيست". وفي هذا السياق، وافقت اللجنة على رأي فرقة العمل القائل بضرورة ألا يترتب على ذلك تأثيرات سلبية عامة على مستويات أجور الموظفين يمكن أن تعزى فقط إلى تأثيرات التغيير المنهجي، وبالتالي، ينبغي تطبيق آلية تعويضية على أساس لا ربح ولا خسارة، من خلال تحييد مثل هذه التأثيرات، ربما باستخدام عامل لإعادة المعايرة في الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل يحول دون احتمال حدوث انقطاع في سلسلة الأرقام القياسية. ولم تناقش فرقة العمل أي حلول تشغيلية، وأوصت اللجنة الاستشارية بأن تشرع الأمانة في إجراء دراسات لاقتراح حلول مناسبة من أجل أن تستعرضها في دوراتها المقبلة.

٩١ - وقدمت اللجنة الاستشارية توصيات ملموسة بشأن مجموعة واسعة من المسائل التقنية، بما في ذلك هدف قياس الرقم القياسي لتسوية مقر العمل ووصفه، والطرح القائل بضرورة أن يستند الرقم القياسي بشكل تفضيلي إلى أسعار السوق (الرقم القياسي للأسعار) بدلا من تكاليف الوحدات المستمدة من نفقات الموظفين المبلّغ بها (الرقم القياسي للتكاليف)، على الرغم من أن استخدام النهج الأخير يُعدّ حتميا في بعض الحالات. وأوصت اللجنة الاستشارية بالإبقاء على عنصر المساهمة في المعاش التقاعدي داخلا في الرقم القياسي، على الأقل في الجولة المقبلة من الدراسات الاستقصائية، ولكن مع مواصلة دراسة سيناريوهات بديلة للتعامل معه. وتناولت أيضا مجالين مهمين لم تتوصل فرقة العمل إلى توافق في الآراء بشأنهما، وهما:

(أ) مسألة ما إذا كان نظام تسوية مقر العمل يجب أن يكون نظاما قائما على مقارنات ثنائية يستند إلى نيويورك بوصفها أساسه الفعلي وفقا للمعايير الحالية، أو نظاما متعدد الأطراف يقوم على نهج مشابه للنهج الذي يتبعه برنامج المقارنات الدولية، حيث يتوافق الأساس الفعلي للنظام مع موقع متوسط تركيبي. وبعد استعراض مزايا ومساوئ النهجين، أوصت اللجنة الاستشارية باعتماد نظام قائم على مقارنات ثنائية، مضيئة أن ذلك، في الواقع، أيسر فهما بالنسبة للموظفين.

(ب) مسألة ما إذا كان من الأفضل، في ضوء العدد الكبير المحتمل من التغييرات المنهجية التي يمكن أن تنجم عن الاستعراض الشامل لنظام تسوية مقر العمل، تجميع عدد من التغييرات في آن واحد أو اتباع نهج تدريجي. واختارت اللجنة الاستشارية أن توصي باتباع النهج التدريجي.

٩٢ - وبخصوص المسائل المتعلقة بترجيح عناصر الرقم القياسي لتسوية مقر العمل وعناصره الفرعية، أوصت اللجنة الاستشارية باستخدام معاملات ترجيح مختلطة، ريثما يجرى مزيد من الدراسات لوضع جميع الجوانب التشغيلية واختبار تأثير المقترحات. وعلاوة على ذلك، أوصت اللجنة الاستشارية بأن تواصل الأمانة إجراء بحوث واختبارات لسيناريوهات بشأن تحديدات بديلة لمعامل ترجيح العناصر الخمسة الرئيسية للرقم القياسي لتسوية مقر العمل، والتي لا يكون فيها عنصر النفقات داخل المنطقة (باستثناء السكن) هو المرشح الوحيد لمعامل الترجيح المتبقي مقوماً بدولار الولايات المتحدة. وعلى غرار ذلك، أوصت اللجنة الاستشارية بأن تواصل الأمانة دراسة المبررات النظرية لاستخدام كلٍّ من النهج القائم على أساس الأسرة المعيشية والنهج القائم على أساس النفقات في الترجيح ضمن السياق المكاني للرقم القياسي لتسوية مقر العمل. وأشارت اللجنة الاستشارية إلى أن كلا النهجين صحيح ويمكن تبريره، ولكنهما يطبقان عادة في سياقات مختلفة. فالنهج القائم على أساس النفقات يُستخدم، عادة، في المقارنات على المستوى الكلي، وفيما بين الاقتصادات، أو ضمن نفس الاقتصاد، في حين أن النهج القائم على أساس الأسرة المعيشية مناسب على المستوى الجزئي، على الرغم من محدودية استخدامه حالياً في النظم الإحصائية الوطنية. وفي الواقع أن الأدبيات واضحة بشأن صحة تطبيقه في سياق ربط الأجور بأرقام قياسية، أو بشكل أعم، في سياق قياس التضخم الذي تواجهه الأسر المعيشية. ونظرت اللجنة الاستشارية أيضاً في توصيات فرقة العمل بشأن مسائل الترجيح في عنصري السكن والتأمين الطبي، وأوصت بإجراء استعراض لاستخدام وتأثير دمج خطة التأمين الطبي التكميلي في قياس عنصر التأمين الطبي. وعلاوة على ذلك، وافقت اللجنة الاستشارية على رأي فرقة العمل القائل بأن الطابع المميز هو سمة مهمة من سمات رقم قياسي لتكلفة المعيشة، من قبيل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، وبأن التغيير المنهجي ينبغي أن يهدف إلى تعظيمه إلى أقصى حد ممكن، وكذلك بأنه، لدى التعامل مع معدلات استجابة منخفضة في الدراسات الاستقصائية، أو حتى مع التغطية الكاملة ولكن في مراكز عمل صغيرة، فإن استخدام تجميع مراكز العمل، على أساس مكاني أو زمني، أو كليهما، يكون صحيحاً من الناحية المنهجية إذا كان إدخال هذا التحيز يقابله، أو يزيد عليه، الانخفاض في الفرق.

٩٣ - وأوصت اللجنة الاستشارية أيضاً بإجراء مزيد من الدراسات والاختبارات بشأن عدد من الأساليب والإجراءات الإحصائية لتجميع الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، بما في ذلك ما يلي:

- (أ) انتقاء المنافذ والأصناف من أجل الدراسات الاستقصائية للأسعار؛
- (ب) استخدام أساليب ضبط الجودة والاحتساب؛
- (ج) المفاضلة بين اعتبارات السرية واعتبارات الشفافية في الإبلاغ بنتائج الدراسات الاستقصائية؛
- (د) استخدام مصادر بيانات خارجية في تجميع الرقم القياسي؛
- (هـ) استخدام الأرقام القياسية لأسعار الاستهلاك للإيجار/السكن، مقابل عوامل الإسقاط الخاصة بالإيجار/السكن المحسوبة داخلياً، في تحديث عنصر الإيجار أو السكن في الرقم القياسي؛

- (و) معاملة الخدمات المقدمة من القطاع العام، مع التركيز على التعليم؛
- (ز) ما إذا كان الرقم القياسي للتعليم سيُحتسب كرقم قياسي للتكلفة بدلا من رقم قياسي للأسعار.

٩٤ - وتناولت أيضا الدراسات المتعلقة بعنصر السكن التي أجرتها الأمانة بعض توصيات الخبير الاستشاري الخارجي، ولكنها ذات طابع تشغيلي أكبر. واستعرضت اللجنة الاستشارية، عند تركيزها على مراكز العمل من الفئة الأولى، التحليلات التي أجرتها الأمانة بشأن استخدام صيغة مؤشر "نورنكفيست"، استنادا إلى نهج الترجيح القائم على النفقات، في حساب الرقمين القياسيين للإيجار وللخدمة المنزلية، وفي تحديث الأرقام القياسية للإيجار باستخدام الأرقام القياسية لأسعار الاستهلاك المصنفة، ومدى كفاية نموذج متوسط التحرك على مدى ست سنوات لتكييف مستويات الإيجار السابقة مع المقارنات الحالية. وفيما يتعلق بمراكز العمل من الفئة الثانية، نظرت اللجنة الاستشارية في تحليلات مماثلة تتعلق باستخدام صيغة مؤشر "نورنكفيست" المطبقة على الرقم القياسي للسكن بأكمله. ونظرت اللجنة أيضا في مقترحات الأمانة المتعلقة بمنهجية الخدمات المنزلية، وحل مشكلة العد المزدوج في حساب الأجهزة المنزلية الكبيرة، وتبسيط جمع بيانات المصروفات التي يبلغ بها الموظفون بشأن "تكاليف السكن الأخرى". وفي نهاية المطاف، أوصت اللجنة الاستشارية بأن تتابع الأمانة النظر في جميع مقترحات البحث هذه بهدف النظر في إمكانية تطبيقها في الجولة المقبلة من الدراسات الاستقصائية.

٩٥ - واستعرضت اللجنة أيضا مقترحات مقدمة من اللجنة الاستشارية بشأن بنود لجدول أعمال دورتها الثانية والأربعين، وكذلك اختصاصات فرقة العمل المعنية بتحديد القيم الخارجة ومعالجتها. وأشار ممثل الأمانة إلى أن البنود المدرجة في جدول الأعمال المقترح اختيرت وفقا للجدول الزمني والأولويات ومتطلبات عبء العمل المحددة في خطة إدارة مشروع الاستعراض الشامل لنظام تسوية مقر العمل. ومع ذلك، فقد اقترح استعراض بعض البنود، بحكم الضرورة، في الدورة الثالثة والأربعين للجنة الاستشارية المقرر عقدها في عام ٢٠٢١، قبل بدء الجولة المقبلة من الدراسات الاستقصائية، بما في ذلك أعمال فرقة العمل المعنية بتحديد القيم الخارجة ومعالجتها، على النحو المحدد في اختصاصاتها.

### المناقشة التي دارت في اللجنة

٩٦ - قبل افتتاح المناقشة، أعرب الرئيس عن تقديره لجميع الأعمال التي أنجزتها اللجنة الاستشارية والخبراء الإحصائيون الذين يشكلون فرقة العمل، وسأل عما إذا كان من الممكن تسريع عملية إجراء الاستعراض الشامل لنظام تسوية مقر العمل. ووافق نائب رئيس اللجنة الرأي مشيرا إلى أن الجهود ينبغي أن تنصب، بينما توضع أسس المنهجية موضع التساؤل ويجري استعراضها، على بدء الجولة المقبلة من الدراسات الاستقصائية في عام ٢٠٢١. وأعرب عن اعتقاده أنه، على الرغم من أن معاملة القيم الخارجة أمر مهم، لا يمكن أن يقتضي ذلك منحها أولوية على حساب مجالات أخرى من الاستعراض. وفيما يتعلق بالنهج التي يمكن اتباعها للتعامل مع الآثار التنافسية العامة التي قد تنجم عن الانتقال إلى صيغة مؤشر "نورنكفيست"، قال إنه نظرا لأن هذه هي مشكلة إحصائية، فإن من الأنسب إيجاد حل إحصائي بدلا من إنشاء قواعد تشغيلية إضافية، أو تعديل ما هو قائم منها، بغية تحقيق هذا الغرض.

٩٧ - ورحبت ممثلة شبكة الموارد البشرية بعملية الاستعراض التي اضطلع بها حتى الآن، وأضافت أن فرقة العمل أثبتت أنها تمثل نموذجا مفيدا للتبادل الآراء بين الخبراء بشأن المواضيع ذات الصلة، ويمكن أن

تثمر تحسينات هامة في المنهجية المتبعة في جولة الدراسة الاستقصائية المقبلة وما بعدها على السواء. وأعربت شبكة الموارد البشرية عن تأييدها لتفضيل فرقة العمل بصورة عامة لتجميع التغييرات المقترح إدخالها معا بما يتيح استقرار المنهجية نسبيا لعدد من الجولات، بدلا من إدخال بعض التغييرات في كل جولة على حدة. ومن المهم أيضا فهم الآثار والتحديات الماثلة أمام التنفيذ العملي بوضوح، قبل اعتبار الخيارات المتصلة بالمنهجية نهائية. وتكتسي توصية اللجنة الاستشارية بشأن العمل على أساليب معالجة مسألة حدوث انقطاع في السلسلة نتيجة تغيير المنهجية أهمية بالغة لمنع وقوع تخفيضات غير مقصودة لصافي أجر الموظفين المقبوض لا تعزى إلى تغييرات في تكلفة المعيشة. كما أعربت الشبكة عن رأي مفاده ضرورة الاعتراف بأن الانتقال من صيغة الرقم القياسي الحالية المستخدمة لحساب عنصر النفقات داخل المنطقة (باستثناء السكن) في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل إلى صيغة مؤشر تورنكفيست، باستخدام نظام للمقارنات الثنائية، يمثل تحسناً من منظور إحصائي. ومع ذلك، يتوقف تنفيذ تلك التوصية على توافر مزيد من التفاصيل بشأن عدد من المسائل الإحصائية وإجراء مزيد من الدراسات والنمذجة، من أجل تقييم أثر تلك التوصية على المرتبات تقييماً كاملاً. وبالنظر إلى أن بعض الخبراء التقنيين في فرقة العمل أعربوا عن تفضيلهم اتباع نهج متعدد الأطراف، اقترحت الشبكة ضرورة مواصلة إجراء مزيد من الدراسات لهذا الخيار في برنامج العمل المقبل للأمانة. واتفقت الشبكة مع توصيات اللجنة الاستشارية بإجراء مزيد من الدراسات بشأن جميع المسائل المتعلقة بالمنهجية، بما في ذلك التحليل المقارن لمعامل الترجيح على أساس الأسرة المعيشية مقابل معامل الترجيح على أساس النفقات في جميع عناصر الرقم القياسي لتسوية مقر العمل وفي داخلها؛ واستخدام معاملات ترجيح النفقات المختلطة بدلا من معاملات الترجيح المشتركة؛ وإدراج عنصر المساهمة في المعاش التقاعدي في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل؛ واستعراض عملية اختيار المنافذ، إضافة إلى إدراج نوع المنفذ في وضع مواصفات البند؛ وتفضيل نهج الرقم القياسي للأسعار على نهج الرقم القياسي للتكلفة، حيثما كان ذلك ممكناً؛ والبحوث المقترح إجراؤها لتحسين قياس عنصرى السكن والخدمة المنزلية؛ وتقييم أثر النظام الجديد لمنحة التعليم على حساب الرقم القياسي للتعليم. واحتتمت الممثلة قائلة إنه لدى مناقشة جميع هذه المسائل التقنية، هناك حاجة إلى النظر بعناية في السوابق القضائية المتاحة لتجنب التعرض غير الضروري للمخاطر القانونية المتصلة بأي منهجية منقحة. ويتعين النظر في الزوايا التقنية والسياساتية والقانونية على قدم المساواة وبصورة مستفيضة.

٩٨ - وذكر ممثل منظمة العمل الدولية، الذي شارك في فرقة العمل بالنيابة عن شبكة الموارد البشرية، أن هناك درجة عالية من التقارب بين فرقة العمل واللجنة الاستشارية في توصيات كل منهما، وأضاف أن طريقة عمل فرقة العمل كانت ناجحة جدا وينبغي استمرار الأخذ بها إذا أمكن ذلك، دعماً لعمل الأمانة واللجنة. وأضاف أن توصيات اللجنة الاستشارية ترسم مساراً نحو تحقيق مجموعة من النتائج الإيجابية للغاية، بما من شأنه إرساء أساس قوي جداً للجولة المقبلة من الدراسات الاستقصائية. بيد أن معظم التوصيات تتطلب مزيداً من الدراسة لوضع نهج التنفيذ وتقدير أثر المقترحات قبل الموافقة النهائية على إدخال أي تغيير على المنهجية. وأشار إلى أن عدد القضايا التي تتطلب مزيداً من الدراسة أدت إلى وجود حجم كبير من الأعمال التي يتعين أن تنجزها الأمانة. وهناك توافق في الآراء بين الخبراء الإحصائيين حول صحة ضرورة إيجاد أساليب للربط بين السلاسل التي قد تنقطع نتيجة إدخال تغيير على المنهجية، بحيث يمكن التخفيف من حدة الآثار غير المقصودة. وفي سياق الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، يتيح هذا النهج تبادلي حالة لا يمكن فيها تغيير المنهجيات خشية التأثير على المرتبات بشكل لا يحظى بقبول بعض الأطراف. وأضاف أن اللجنة الاستشارية أبدت تفضيلها لنهج المقارنة الثنائية لمؤشر تورنكفيست،

على الصيغة المتعددة الأطراف. غير أنه في المجالات الأخرى لتطبيق النهج، لا تهدف التوصية بتقييم ودراسة الآثار ونهج التنفيذ إلى الأخذ بالنهج في الوقت الحالي، وإنما للاستفادة من نتائج الدراسات في صياغة توصية نهائية بشأن النهج قبل بدء الجولة المقبلة من الدراسات الاستقصائية.

٩٩ - وأعرب ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، متحدثاً أيضاً باسم اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين، عن اتفاقه مع البيانات التي أدلت بها شبكة الموارد البشرية ومنظمة العمل الدولية، وشكر اللجنة الاستشارية على عملها. وأعرب عن تقديره لكل الذين شاركوا وأسهموا في العمل المكثف الذي قامت به فرقة العمل واستعرضت من خلاله منهجية تسوية مقر العمل، وكذلك من أسهموا لاحقاً في أعمال اللجنة الاستشارية، وأضاف أن اتحادي الموظفين كانا ممثلين في كل من فرقة العمل ودورة اللجنة الاستشارية. وفيما يتعلق بالتوصية المتعلقة بالانتقال من صيغة الرقم القياسي الحالي إلى صيغة مؤشر تورنكفيست، كرر الاتحادان تأكيد فهمهما، الذي أعربا عنه خلال دورة اللجنة، بأنه سيتم إجراء مزيد من الدراسات بغرض تقييم أثر هذا التغيير وبأن أية منهجية يتمخض عنها الاستعراض الجاري يجب أن تكون ملائمة للغرض المنشود ويمكن التنبؤ بها وتتسم بالشفافية ويمكن للموظفين فهمها بسهولة، وأضافاً أن جميع تلك المسائل تتطلب إجراء اللجنة الاستشارية مزيداً من الدراسات، قبل تقديم التوصيات إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية للبت فيها. وبالنظر إلى توافق الآراء حول ضرورة ألا يعاني الموظفون من آثار سلبية في صافي أجورهم تترتب فقط على تغيير المنهجية، أكد الممثل أن اتحادي الموظفين ليسا في وضع يسمح لهما بدعم هذه التغييرات قبل معرفة الكيفية التي يمكن بها وضع الآلية التعويضية أو عامل إعادة المعايير، إما عن طريق صياغة إحصائية أو على مستوى القواعد التشغيلية. وأعرب الاتحادان عن تأييدهما لاقتراح شبكة الموارد البشرية بشأن ضرورة مواصلة فرقة العمل قيامها بدراسة جميع المسائل ذات الصلة من أجل المضي قدماً باستعراض نظام تسوية مقر العمل.

١٠٠ - وكرر ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، في معرض الإعراب عن دعمه لعملية الاستعراض، تأكيد الحاجة إلى تقييم واختبار آثار إدخال تغييرات على المنهجية قبل اعتمادها. وقال إنه يؤيد الرأي القاسي بأنه أياً كان النهج الذي سيتم اختياره من بين نُهج تحديد معاملات الترجيح المختلفة، مثل الاختيار بين نُهج الترجيح على أساس الأسرة المعيشية ونُهج الترجيح على أساس النفقات، ينبغي أن يُطبق بصورة متسقة في إطار الرقم القياسي لتسوية مقر العمل. وبالنسبة لعنصر النفقات خارج المنطقة، أعرب عن رأيه بأن هذا العنصر غير مناسب حقاً لمراكز العمل من الفئة الأولى. وأخيراً، أعرب عن اتفاقه مع الرأي الذي أفاد بأن فرقة العمل اضطلعت بعمل جيد، وشجع لجنة الخدمة المدنية الدولية على مواصلة استخدام طريقة العمل هذه في البحوث والدراسات المقبلة.

١٠١ - وأوضح ممثل الأمانة أنه إذا كانت النفقات خارج المنطقة قائمة فقط على الاستهلاك، فإن ترجيح عنصر النفقات خارج المنطقة سيكون محدوداً جداً بالفعل في مراكز العمل التي بها مقار. غير أن هذا العنصر يشمل أيضاً، نظراً لطبيعة الخدمة المدنية الدولية، عناصر أخرى من قبيل التحويلات المالية إلى أفراد الأسرة المقيمين خارج مركز العمل والالتزامات غير المرتبطة بالاستهلاك أو الاستهلاك المؤجل، أو العناصر الموجودة حتى في مراكز العمل التي بها أسواق متقدمة النمو. وفي مراكز العمل الميدانية، هناك سبل متنوعة يمكن للموظفين من خلالها إنفاق مرتباتهم خارج البلد التي بها مركز العمل، ويخصى التصنيف الحالي للنفقات خارج المنطقة جميع هذه السبل. ومن بين الأمور ذات الأهمية بالنسبة للجنة أن عدداً كبيراً من الموظفين يقيمون خارج الحدود الوطنية السويسرية في فرنسا، البلد المجاورة، ويتعين تصنيف جميع



نفقاتهم المتكبدة في فرنسا، بما في ذلك نفقات السكن، كنفقات خارج المنطقة. ولا تمثل جنيف حالة فريدة من نوعها في ذلك الصدد، حيث أن هناك مراكز عمل أخرى قليلة تقع بالقرب من الحدود الوطنية بما يكفي لوجود حالات مماثلة، ولكن جنيف هي مركز العمل الذي تنتشر فيه تلك الظاهرة بأكثر قدر بسبب حجمها. وفي الواقع، عندما أجرت لجنة الخدمة المدنية الدولية استعراضاً لتسوية مقر العمل في جنيف بموجب تكليف دائم من الجمعية العامة، أصبح من الواضح أن النفقات المتكبدة في فرنسا، البلد المجاورة، ستؤثر بشكل كبير وواضح على تحديد معامل ترجيح النفقات خارج المنطقة لمركز العمل، الذي كان هو الأعلى في الواقع بين مراكز العمل التي بها مقار. ويمكن لإيجاد تعريف بديل لعنصر النفقات داخل المنطقة وعنصر النفقات خارج المنطقة، على سبيل المثال، استناداً إلى مسافة التنقل إلى مكان العمل ومنه، أن يؤدي إلى خفض كبير في معامل ترجيح النفقات خارج المنطقة في جنيف، ولكن سيتطلب في الوقت نفسه جمع بيانات عن الأسعار والإيجارات في فرنسا، البلد المجاورة، لأن نفقات الموظفين في تلك الأحياء ينبغي تصنيفها كنفقات داخل المنطقة.

١٠٢ - وأعرب أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية عن تأييدهم بشكل عام لتوصيات اللجنة الاستشارية، ولكنهم شددوا على الحاجة إلى إيجاد توازن بين التطور التقني في النظام من جهة، وسمتي البساطة والشفافية المستصوبتين من جهة أخرى. وسلم أعضاء اللجنة بالطابع التقني جداً للمسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل، معربين عن رغبتهم في فهم أعمق للآثار المترتبة على مختلف اقتراحات اللجنة الاستشارية، من خلال زيادة تبسيط الوثائق والبيانات، وشددوا على أن من المهم إبلاغ الموظفين بجميع الجوانب الرئيسية لعملية التغيير الجارية. وعلاوة على ذلك، رأوا أن شرط ملائمة المنهجية للغرض المنشود لا ينبغي تفسيره على أنه إرساء منهجية لا تؤدي إلا لزيادات في المرتبات، وأضافوا أن منهجية نظام تسوية مقر العمل لن تصل أبداً إلى حد الكمال، ولكن يمكن السعي دائماً إلى تحقيق هذا الهدف البعيد المنال. وفي هذا الصدد، شددوا على أن تحسين المنهجية عملية مستمرة، وهذا لا يعني بالضرورة اعتبار المنهجية التي كانت مطبقة في أي وقت سابق منهجية معيبة. والبحث عن حلول لتحديد آثار تغيير المنهجية، على أساس لا ربح ولا خسارة، تبرره الحاجة إلى معالجة شواغل الموظفين. وبشأن تلك المسألة تحديداً، أكد نائب الرئيس من جديد رأيه الذي أعرب عنه أثناء رئاسته لدورة اللجنة الاستشارية، والقاضي بضرورة إيجاد حل إحصائي لمشكلة الانخفاضات العامة في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل الناجمة عن تغيير المنهجية في نفس سياق المنهجية الإحصائية الذي نشأت فيه تلك المشكلة. وقد تكون القواعد التشغيلية مفيدة لاستكمال الجهود الرامية إلى تحييد آثار تغيير المنهجية الذي يتم باستخدام ما يسمى عامل إعادة المعايير، ولكن لا ينبغي استخدام تلك القواعد لإيجاد حل لمشكلة ناجمة عن خيار اتخذه الإحصائيون لتغيير المنهجية. بل ينبغي أن تسند تلك المهمة إلى الخبراء الإحصائيين، على النحو المعترف به خلال عمل اللجنة الاستشارية.

١٠٣ - واتفق ممثل الأمانة مع ضرورة إطلاع جميع أصحاب المصلحة، بمن فيهم الموظفون بوجه عام، على عملية الاستعراض الجارية، ومع الرأي القائل بأن منهجية نظام تسوية مقر العمل لن تكون مثالية أبداً، لأن هناك دائماً العديد من الخيارات التي يمكن اتخاذها من بين خيارات منهجية بديلة مختلفة تتطلب المفاضلة بين أهداف متضاربة وسمات مستصوبة، مثل المفاضلة بين قابلية مقارنة سلة الأصناف ومدى تمثيلها، وبين الدقة والبساطة في تصميم النظام. ولا يمكن تحقيق تلك السمات المستصوبة المتضاربة بشكل تام في نفس الوقت: فالمضي قدماً في اتجاه إحداها يعني غالباً التضحية ببعض جوانب السمات

الأخرى، وهي عملية من شأنها أن تكون أكثر تعقيدا عندما تنظر اللجنة في عناصر سياساتية أو قانونية. وفي الواقع، قد يصطدم اتخاذ خيار صحيح من الناحية الإحصائية مع أحد متطلبات السياسة العامة. وشددت الأمانة على أنه نظرا لأن نظام تسوية مقر العمل سيكون دائما ثمرة عملية توافقية، فلا يمكن أبدا أن يكون مثاليا في جميع عناصره المتضاربة.

١٠٤ - وردا على طلبات التوضيح، قدم ممثل الأمانة استعراضا موجزا لجميع توصيات الخبير الاستشاري الخارجي المقدمة في عام ٢٠١٨، مؤكدا أن تلك التوصيات، خلافا لتصوير بعض أصحاب المصلحة، لا تشكل انتقادا للنظام الحالي، وإنما برنامج دراسات يهدف إلى تحسين المنهجية، دون أية أحكام مسبقة على نتائج هذه الدراسات. ومن أصل ٦٤ توصية، وُجّهت توصية واحدة إلى أصحاب المصلحة، ولم تدرج ٧ توصيات في خطة إدارة مشروع الاستعراض، لأنها أسقطت نتيجة عدم دعم أصحاب المصلحة لها، أو اعتبرت خارج النطاق، أو منحت أولوية منخفضة للغاية من جانب أصحاب المصلحة. وأسفر إلغاء عدد من التوصيات المتداخلة أو المرتبطة ببعضها عن بقاء ٤٣ توصية أساسية يمكن اعتبارها قابلة للتنفيذ. ومن أصل ٥٧ توصية تتعلق بأعمال الأمانة في خطة إدارة المشروع، جرى تناول ١١ توصية (أو نحو ١٩ في المائة)، كليا أو جزئيا، في إطار الأنشطة العادية للأمانة، أو اعتبارها زائدة لأنها تعد بالفعل جزءا من المنهجية أو الإجراءات أو المبادئ التوجيهية للجولة الحالية. كما جرى تناول ١١ توصية، كليا أو جزئيا، من خلال العمل المشترك بين فرقة العمل واللجنة الاستشارية، ومن المتوقع تناول ثماني توصيات أخرى في مراحل مختلفة. ولذلك، يُتوقع تنفيذ حوالي نصف خطة إدارة المشروع قبل بدء الجولة المقبلة من الدراسات الاستقصائية، ويتوخى تنفيذ بقية الخطة، بحكم الضرورة، في جولات الدراسات الاستقصائية المقبلة. وأكد ممثل الأمانة أنه على الرغم من إحراز تقدم كبير في تنفيذ خطة إدارة المشروع، فإن التعجيل بوتيرة الأعمال المطلوبة لبدء الجولة المقبلة للدراسات الاستقصائية في عام ٢٠٢١ ليس من السهل تحقيقه ما لم تتم إعادة تصميم نطاق العمل المنهجي بشكل كبير، على النحو الذي أوصت به اللجنة الاستشارية. ويكمن عامل آخر ينبغي مراعاته في الحاجة إلى سنة كاملة من العمل على الأقل، بالإضافة إلى الوقت المستغرق في وضع واختبار مختلف الخيارات المتعلقة بالمنهجية، لوضع البنية التحتية الأساسية اللازمة لإجراء جولة جديدة للدراسات الاستقصائية، بما يشمل إعادة تصميم قائمة الأصناف ومواصفاتها، وتطوير الأدوات والإجراءات والمبادئ التوجيهية المتصلة بالدراسات الاستقصائية، فضلا عن نظم تكنولوجيا المعلومات.

١٠٥ - وفيما يتعلق بالتوصية الرئيسية للجنة الاستشارية والمتصلة بتغيير صيغة الرقم القياسي، أوضح ممثل الأمانة أن هذه تعتبر بالفعل توصية، من حيث المبدأ، في انتظار ما يسفر عنه إجراء مزيد من الدراسة والنمذجة والاختبار قبل النظر في إمكانية تنفيذها. ولا يمكن التفكير في إدخال أي تغيير على صيغة الرقم القياسي المستخدم في جولة الدراسات الاستقصائية المقبلة دون إجراء اختبارات مناسبة ودراسات تكميلية، ولا سيما فيما يتعلق بتحديد عامل إعادة المعايرة أو التدابير البديلة الأخرى ومعامل الموثوقية ومعايير تحديد مراكز العمل المزمع تجميعها لتقدير معاملات الترجيح المختلطة.

١٠٦ - وأعرب أعضاء اللجنة وجميع المشاركين الآخرين في الدورة عن تقديرهم للعمل الذي اضطلعت به فرقة العمل حتى الآن، ودعوا الفرقة إلى مواصلة العمل على الجوانب البارزة الأخرى للاستعراض الجاري لنظام تسوية مقر العمل. وأوضح ممثل الأمانة أن فرقة العمل المعنية باستعراض الأساس المفاهيمي للرقم القياسي لتسوية مقر العمل قد أنهت عملها، ولا حاجة في الوقت الراهن لعقد اجتماعات لها مرة أخرى.

وقدمت فرقة العمل كما هائلا من التوصيات لأغراض الدراسات التي ستجرى في المستقبل وهي توصيات يتعذر، بسبب القيود الزمنية، تقييمها ومناقشتها في دورة واحدة للجنة الاستشارية، ولكن يمكن أن تستخدم كدليل للعمل في المستقبل. ويمكن لفرق العمل الأخرى، على سبيل المثال، فرقة العمل المعنية بتحديد القيم الخارجة ومعالجتها، محاكاة نفس طريقة العمل هذه. وإلى جانب هذا النموذج، تتطلع الأمانة أيضا إلى تولي أصحاب المصلحة زمام الأمور في الدراسات التي تتوفر بشأنها خبرة فنية أكبر خارج الأمانة، على سبيل المثال بشأن نمذجة خطط التأمين الصحي للحصول على تقديرات الأسعار المستندة إلى إشباع الحاجات.

١٠٧ - وسأل أحد أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية عما إذا كانت معدلات الاستجابة المنخفضة لا تزال تمثل مشكلة كبيرة بالنسبة لنظام تسوية مقر العمل، وعن التدابير التي يمكن اتخاذها لزيادة تلك المعدلات. وتساءل أيضا كيف يمكن أن يؤثر اختلاف مستويات الخدمات الصحية المتاحة على نطاق جميع مراكز العمل في المقارنة بين هذه الخدمات. وردا على ذلك، أبلغ ممثل الأمانة المشاركين بأن الجولتين الماضيتين للدراسات الاستقصائية، اللتين أطلقتا في عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٦، شهدتا معدلات استجابة في مراكز العمل التي بها مقل أعلى بكثير مما كانت عليه في الجولات السابقة من الدراسات الاستقصائية، بما يتجاوز بدرجة كبيرة الحد الأدنى من متطلبات الدقة التي حددتها اللجنة الاستشارية، الأمر الذي اعتبرته دليلا على ثقة الموظفين في عملية الاستقصاء. كما أن تقديم الاستبيان في شكل إلكتروني، فضلا عن توفير الأدوات التقنية اللازمة لرصد مشاركة الموظفين أنيا، كانت كلها عوامل أسهمت في زيادة معدلات الاستجابة. ومع ذلك، لا يزال هناك هامش للتحسين في العديد من مراكز العمل الأخرى. وفي هذا الصدد، من المعروف أن تبسيط استبيان نفقات الأسر المعيشية سيؤدي إلى ارتفاع معدلات الاستجابة، غير أن الخفض المفرط لمستوى الاستبيان قد ينال من دقة تقدير نمط الترجيح.

١٠٨ - ولاحظ ممثل برنامج الأغذية العالمي أن موظفي منظمته يدعون نفس أقساط التأمين الصحي التي تُدفع في جميع مراكز العمل، ولكن مع تباين في معدلات السداد. كما اقترح أن تُعرض نتائج نمذجة المقترحات التي قدمتها اللجنة الاستشارية في الدورة بحيث يمكن للمشاركين فهم الآثار المترتبة على التغييرات المقترحة.

١٠٩ - وأوضح ممثل الأمانة أن قياس البنود الأساسية المتعلقة بالصحة فيما يتعلق بالرقم القياسي لتسوية مقر العمل لا يتأثر باختلاف مستويات الخدمات الصحية المتاحة فحسب، بل يتأثر أيضا باختلاف طرق تنظيم الأسواق في مجالي الخدمات الصحية والتأمين. غير أن الأثر الرئيسي لهذه الاختلافات ينصب على معامل ترجيح العنصر. فعلى سبيل المثال، في الحالات التي تكون فيها الخدمات الصحية غير متوفرة أو متوفرة ولكن في سوق يطرحها بسعر أرخص، يكون معامل الترجيح المرتبط بالبنود الأساسية المتعلقة بالصحة منخفضا. وأضاف ممثل الأمانة أن الرقم القياسي للتأمين الصحي هو الأساس رقم قياسي للتكلفة يجسد المعلومات التي تحصل عليها المنظمات. فإذا دفع كل الموظفين نفس الأقساط، تجسد ذلك بدقة في حساب معامل ترجيح عنصر التأمين الصحي في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل. ويعني اختلاف معدلات السداد أن إنفاق الموظفين من أموالهم الخاصة على الخدمات الصحية يمكن أن يكون مختلفا من مركز عمل إلى آخر. ويتسنى للموظفين الإبلاغ عن هذه النفقات المتعلقة بالخدمات الصحية، التي تتجاوز أقساط التأمين الصحي، في إطار استبيان الدراسة الاستقصائية، ويمكن أن تسهم تلك النفقات المبلغ عنها في تحديد معامل ترجيح البنود الأساسية المتعلقة بالصحة، الذي سيكون أكثر دقة إذا

اعتمدت معاملات الترجيح المختلطة. وإذا كانت أسعار الخدمات الصحية مرتفعة، قد يسهم معامل الترجيح الأعلى المسند إلى النسب المرتفعة للبنود الأساسية المتعلقة بالصحة إسهاما إيجابيا في تحقيق مستوى أعلى للرقم القياسي لتسوية مقر العمل.

١١٠ - وأعرب أحد أعضاء اللجنة، في معرض الإشارة إلى أن فرقة العمل حققت تقدما كبيرا في الولاية المسندة إليها بإجراء استعراض شامل لنظام تسوية مقر العمل، عن تفضيل واضح لإدخال تحسينات على الرقم القياسي الحالي، بدلا من أن تُعتمد، من حيث المبدأ، صيغة مؤشر تورنكفيست التي تتطلب استخدام عامل لإعادة المعايرة لا يُعرف بعد تصميمه التشغيلي. وفي رأيه، لا ينبغي أن تعتمد لجنة الخدمة المدنية الدولية توصية اللجنة الاستشارية، على الرغم من التعبير عنها من حيث المبدأ، حتى تصبح جميع جوانب التغيير المقترح واضحة ويجري اختبارها وشرحها بشكل جيد، ويكون تفوقه على الرقم القياسي الحالي بمثابة تفصيل واضح للرأي القائل بأن تحسين الرقم القياسي الحالي يشكل بديلا للتحويل إلى صيغة مؤشر تورنكفيست، المعروف بآثاره ذات المنحى التنازلي على العموم. وفي هذا الصدد، طلب تزويده بمعلومات عن مزايا صيغة مؤشر تورنكفيست المقترحة مقارنة بالرقم القياسي الحالي، لأنه لا يبدو له أن الصيغة المقترحة أبسط من الصيغة الحالية، في حين أنه حتى حكم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية يشير إلى أن المنهجية ينبغي أن تكون بسيطة وسهلة الفهم. وردا على ذلك، أوضح ممثل الأمانة أن نظام تسوية مقر العمل أُعيد النظر فيه في إطار الاستعراض الشامل لكامل مجموعة عناصر الأجر. وفي الواقع، عندما بدأ الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر، طلبت لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى اللجنة الاستشارية تعليق أنشطتها وإعادة توجيه برنامج عملها نحو إجراء استعراض لنظام تسوية مقر العمل، بما في ذلك منهجية الرقم القياسي لتسوية مقر العمل والقواعد التشغيلية التي تحكم النظام، بما يتماشى مع السمات المستصوبة المتمثلة في البساطة والشفافية وقابلية التنبؤ والدقة والفعالية من حيث التكلفة، التي استُرشد بها في الاستعراض الشامل.

١١١ - وكرست اللجنة الاستشارية، في دوريتها السادسة والثلاثين والسابعة والثلاثين (المعقودتين في عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥ على التوالي)، قدرا كبيرا من العمل لإعادة النظر في جوانب المنهجية التي اعتُبر أنها تحقق تلك الأهداف. وأجري استعراض للهيكل الكامل للرقم القياسي لتسوية مقر العمل، ولا سيما فيما يتعلق بعناصره التي يتعين الاحتفاظ بها وعناصره التي يتعين استبعادها. وجرى تنسيق وتبسيط عملية تحديد معامل الترجيح المنطبق خارج المنطقة فيما بين مراكز العمل من الفئتين الأولى والثانية، وأجريت دراسات بشأن تحديد النفقات داخل المنطقة وخارجها. وتم تنقيح عملية تجميع الرقم القياسي للإيجار من خلال الابتعاد عن استخدام نمط ترجيح خارجي مشترك عفا عليه الزمن فيما يخص فئات المساكن، واستخدام معاملات ترجيح يبلغ عنها الموظفون وخاصة بكل مركز من مراكز العمل وتحدد استنادا إلى نتائج دراسات استقصائية جديدة.

١١٢ - كما استعرضت اللجنة بعض القواعد أو الإجراءات التشغيلية الرئيسية التي تحكم نظام تسوية مقر العمل، بما في ذلك التغييرات المدخلة على قاعدة الـ ٥ في المائة وقاعدة تدير سد الفجوة ومزامنة استعراضات تصنيف تسوية مقر العمل لمراكز العمل من الفئة الأولى مع نيويورك. وفي جميع هذه الحالات، اضطلع بالعملية بشفافية، وبمشاركة كاملة لممثلي الموظفين والمنظمات في المناقشات. وأوضح ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن اتحادات الموظفين في الواقع عارضت، أثناء إجراء ذلك الاستعراض الشامل، إلغاء الزيادة البالغة ٥ في المائة في نتائج الدراسة الاستقصائية من صياغة تدير سد

الفجوة، وأضاف أن اللجنة أشارت لاحقاً إلى أنه نظراً لإلغاء هذه الزيادة في الواقع مع احتتام الاستعراض الشامل في عام ٢٠١٥، فإنها اتخذت في عام ٢٠١٧ إجراء برفع نسبة الزيادة بشكل فعال من صفر إلى ٣ في المائة.

١١٣ - وفيما يتعلق بتوصية اللجنة الاستشارية بشأن التحول إلى صيغة مؤشر تورنكفيست، أوضح ممثل الأمانة أن الآثار ذات المنحى التنازلي على العموم تنشأ فيما يتعلق بتطبيق صيغة المؤشر في سياق التجميع في المستوى الأعلى للرقم القياسي لتسوية مقر العمل. ولو كان هذا التطبيق مقصوراً على عنصر النفقات داخل المنطقة (باستثناء السكن)، على نحو ما أوصت به اللجنة، لكانت الآثار المتوقعة محدودة بشكل أكبر بكثير، ولا سيما في مراكز العمل من الفئة الأولى، غير أن قد تنشأ مع ذلك آثار هامة بما يكفي لتبرير تطبيق عامل إعادة المعايير في مراكز العمل من الفئة الثانية. ومن الواضح أن هناك حاجة إلى إجراء مزيد من الدراسات والاختبارات لتقييم الأثر المترتب على تطبيق صيغة مؤشر تورنكفيست على هذين المستويين من التطبيق، أي تطبيقه في سياق عنصر النفقات داخل المنطقة (باستثناء السكن) فقط وفي سياق التجميع في المستوى الأعلى لجميع العناصر الرئيسية الخمسة للرقم القياسي لتسوية مقر العمل.

١١٤ - وقالت عضوة في اللجنة إن هناك حاجة إلى تبسيط نظام تسوية مقر العمل لكي يفهمه جميع أصحاب المصلحة بصورة أفضل، وذكرت في هذا الصدد أن الاتحاد الأوروبي قد اختار نظاماً قائماً على المقارنات الثنائية بدلاً من النظام المتعدد الأطراف، ويعزى ذلك الاختيار جزئياً إلى سهولة نفسه للموظفين، وارتأت ضرورة أن تراعي اللجنة أيضاً بأن تطبيق نظام أقل كمالاً وأسهل في فهمه قد يكون أفضل لتحديد تسوية مقر العمل. وأوضح ممثل الأمانة أن السعي إلى مزيد من التبسيط والشفافية مستمر، ولكن هناك دائماً مفاضلة بين هذين سمتين المستصوبتين، فضلاً عن السمة المستصوبة الأخرى وهي الدقة. ولذلك، ينبغي التوصل إلى حل وسط بشأن الجوانب التقنية والإحصائية للرقم القياسي لتسوية مقر العمل، وبشأن الاعتبارات المتعلقة بالسياسات على حد سواء، مع العلم أن هذه الاعتبارات هي من اختصاصات اللجنة. ورداً على سؤال عن السبب في أن معالجة عنصر المساهمة في المعاش التقاعدي في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل مسألة صعبة ومثيرة للجدل، أشار ممثل الأمانة إلى أن هذا العنصر تمت معالجته مرات عديدة على مدار تاريخ الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، وآخرها من جانب فرقة العمل واللجنة الاستشارية. وعموماً، لا يدرج عنصر المساهمة في المعاش التقاعدي في الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك، لأن النفقات المتصلة باشتراكات الضمان الاجتماعي، إلى جانب عناصر أخرى من الإنفاق من قبيل الرهون العقارية، ليست مصنفة بالمعنى الدقيق كأحد أوجه الاستهلاك. وفي الوقت ذاته، عندما يكون الهدف هو قياس العوامل النسبية لتكلفة المعيشة، يمكن إدراج هذه الالتزامات غير الاستهلاكية بصورة مشروعة ونظرية ضمن نطاق وتغطية الرقم القياسي. وكانت لجنة الخدمة المدنية الدولية قد وافقت على أن الالتزامات غير الاستهلاكية، التي قد تشمل، في حالة نظام تسوية مقر العمل، بنوداً من قبيل تعهد سداد رهن عقاري لمسكن في الخارج أو تحويلات مالية إلى أحد أفراد الأسرة أو التزامات الاستهلاك المؤجل، هي إحدى المعالم الهامة لأنماط الإنفاق بالنسبة للموظفين المدنيين الدوليين. ومن ثم، يمكن إدماج مساهمة الموظفين في صندوق المعاشات التقاعدية، بقدر كونها إلزامية، ضمن هذه الالتزامات غير الاستهلاكية وإدراجها في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل. بيد أن هذا الوضع قد لا يكون مألوفاً ومقبولاً إلا بقدر أقل لدى من يعملون في إطار قياس التضخم الذي يشمل النفقات الاستهلاكية فقط.

١١٥ - وذكر أعضاء اللجنة أن من الصعب تبرير النظام المتعدد الأطراف على أساس تحقيق قابلية التعدي بين التعادلات فقط. واتفقوا على أن مرونة الاستهلاك في السياق المكاني غير مجدية لشرح التغييرات في أنماط الاستهلاك في جميع مراكز العمل من الفئة الثانية، حيث تدخل في الاعتبار عوامل أخرى، على رأسها التغييرات الحاصلة على نطاق الأسواق. وأعربوا عن دعمهم لإدراج المساهمة في المعاشات التقاعدية في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، رغم أنها ليست من أوجه الإنفاق الاستهلاكي. ورأوا ضرورة إبقاء الأمانة على خيار مواصلة استخدام الرقم القياسي الحالي، إذا كشفت الدراسات والبحوث المحددة التي ستجريها الأمانة وأصحاب المصلحة الآخرون في المستقبل أن صيغة مؤشر تورنكفيست غير مناسبة.

١١٦ - وذكر ممثلو اتحاد رابطات الموظفين الدوليين واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين، بعد الإعراب عن تأييدهم القوي لإدراج عنصر المساهمة في المعاش التقاعدي ضمن إطار الرقم القياسي لتسوية مقر العمل اعتباراً لما يؤدي إليه من استقرار، أن أصحاب المصلحة المشاركين في الفريق العامل المعني بالقواعد التشغيلية قالوا إن الفريق العامل لن يتمكن من استكمال عمله دون معرفة النتائج التي خلصت إليها فرقة العمل المعنية باستعراض الأساس المفاهيمي للرقم القياسي لتسوية مقر العمل، حيث إن الرقم القياسي لتسوية مقر العمل هو أحد المتغيرات المستخدمة في صياغة القواعد التشغيلية. وطلبوا إلى الأمانة أن تقدم تفاصيل عما إذا كانت أي من النتائج التي خلصت إليها فرقة العمل أو التوصيات التي قدمتها اللجنة الاستشارية تشير إلى أي مسار محدد للعمل الذي سيضطلع به الفريق العامل في المستقبل. وأوضح ممثل الأمانة أن العمل على القواعد التشغيلية لن يتأثر كثيراً بنتائج استعراض المنهجية المتعلقة بالرقم القياسي لتسوية مقر العمل، حتى وإن أدت في نهاية المطاف إلى تغيير الرقم القياسي لتسوية مقر العمل. ويستخدم الرقم القياسي لتسوية مقر العمل كأحد المدخلات في إعداد القواعد التشغيلية، جنباً إلى جنب مع المتغيرات الأخرى، لتحديد مضاعف تسوية مقر العمل في مراكز العمل. وليس من المهم كثيراً معرفة نوع صيغة الرقم القياسي المستخدمة في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، ولذلك يمكن للفريق العامل أن يواصل عمله لوضع سياسة تحديد المرتبات دون الالتفات إلى نمط الرقم القياسي لتسوية مقر العمل الذي يمكن أن يتمخض عنه الاستعراض الشامل لنظام تسوية مقر العمل.

١١٧ - ولاحظ الرئيس تردد بعض أصحاب المصلحة والشكوك التي تراوهم، مما دفعه إلى أن يستنتج بأن التواصل يعد أمراً حيويًا ويتعين تحسين سبله. ومن الضروري أن تعمل الأمانة على إيجاد سبل لتقديم المعلومات بأكثر قدر من الفعالية. وإذا أحاطت لجنة الخدمة المدنية الدولية علماً مع التقدير بتوصيات اللجنة الاستشارية، أشار الرئيس إلى أن هناك كما هائلاً من الأعمال لا يزال يتعين القيام بها. ودعا لاستمرار التعاون المثمر مع المنظمات واتحادات الموظفين، وأعرب عن التزامه برصد التقدم المحرز في الاستعراض عن كئيب والدفع به قدماً. وشكر الرئيس شعبة تكاليف المعيشة على دورها القيادي في الاستعراض، وأعرب عن تقديره للمساهمة النشطة لجميع المشاركين الآخرين في اجتماعات اللجنة الاستشارية وفرقة العمل. وأعرب عن ثقته، معولاً على حسن نية جميع الأطراف المعنية، في أن استعراض نظام تسوية مقر العمل سينجز قريباً.

١١٨ - وأعرب أعضاء اللجنة عن ارتياحهم للتقدم المحرز حتى الآن في استعراض نظام تسوية مقر العمل وللمكاسب التي تحققت في إطار الجهود المبذولة حالياً لتحسين هذا النظام، وذلك ما أمكن تحقيقه عن طريق وضع طرائق عمل مرنة من قبيل إنشاء فرقة العمل والفريق العامل. وأعربوا عن أملهم في أن يواصل

جميع أصحاب المصلحة التعاون مع الأمانة في إجراء العديد من الدراسات المنهجية التي تلوح في الأفق، بحيث يتسنى إنجاز مجموعة حيوية من المهام ذات الأولوية القصوى وتقديم التوصيات النهائية إلى اللجنة للنظر في إمكانية تنفيذها في الجولة المقبلة من الدراسات الاستقصائية.

١١٩ - وقررت لجنة الخدمة المدنية الدولية الموافقة على جدول أعمال الدورة الثانية والأربعين للجنة الاستشارية، مع إرجاء النظر في اختصاصات فرقة العمل المعنية بتحديد القيم الخارجة ومعالجتها إلى دورة مقبلة.

### قرارات اللجنة

١٢٠ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) تحيط علماً بتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل، وتدعوها إلى مواصلة استعراض المنهجية التي يقوم عليها نظام تسوية مقر العمل، تمشياً مع خطة إدارة المشروع وفي إطار التحضير للجولة المقبلة من الدراسات الاستقصائية؛

(ب) تدعو إلى مواصلة تعاون المنظمات واتحادات الموظفين مع أمانتها في الاستعراض الشامل لنظام تسوية مقر العمل؛

(ج) تقر جدول أعمال الدورة الثانية والأربعين للجنة الاستشارية على النحو الوارد في المرفق السادس.

### هاء - بدل المشقة: استعراض المستوى

١٢١ - استعرضت اللجنة تحليلاً لتطبيق ثلاثة عوامل للتسوية، وفقاً لقراراتها المتخذة في عام ٢٠١٦ (انظر A/71/30) في سياق الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في نظام الأمم المتحدة الموحد. ودخلت المبالغ الحالية لبدل المشقة حيز النفاذ في ١ تموز/يوليه ٢٠١٦. وعوامل التسوية الثلاثة التي جرى استعراضها هي كما يلي:

(أ) متوسط التغيير في الراتب الأساسي الصافي مضافاً إليه تسوية مقر العمل في مراكز العمل الثمانية التي توجد بها مقار في منظومة الأمم المتحدة، مما أدى إلى زيادة بنسبة ١,٠٣ في المائة؛

(ب) التغيير في الرقم القياسي للنفقات خارج المنطقة المستخدم في حساب تسوية مقر العمل على أساس عوامل التضخم في ٢٦ بلداً، مما أدى إلى زيادة بنسبة ٨,٣٤ في المائة؛

(ج) التغيير في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، مما أدى إلى زيادة بنسبة ٢ في المائة.

### المناقشة التي جرت في اللجنة

١٢٢ - وافقت شبكة الموارد البشرية على التحليل الذي أعدته أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، مشيرة على وجه الخصوص إلى أنه من بين العوامل المرجعية الثلاثة المتفق عليها في نصح الاستعراض، ثبت أن عاملين متقابلين نسبياً بالنظر إلى كونهما عرضة لتقلبات أسعار الصرف والتضخم. وفي الاستعراضات السابقة، استخدمت اللجنة التغيير في الرواتب الأساسية الصافية، أي أكثر العوامل استقراراً، كنقطة

انطلاق لاستعراض مستوى البدل. ولذلك، اقترحت الاستمرار في تطبيق هذا النهج لضبط مستويات بدل المشقة، الذي سيمثل زيادة قدرها ٢ في المائة حسب التحليل.

١٢٣ - واعتبر اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن التسوية الأنسب تتمثل في التغيير في الرقم القياسي للنفقات خارج المنطقة نظرا إلى أنه لا يرتبط بمراكز العمل الثمانية التي توجد بها مقار فحسب، بل يشمل أيضا نطاقا جغرافيا أوسع يضم ٢٦ بلدا. وتساءل الاتحادان عن الأساس المنطقي لدفع بدل المشقة بحسب رتب الموظفين، في حين أن مستوى المشقة هو نفسه بالنسبة لكل موظف بصرف النظر عن رتبته. وأشارا إلى أن بدل المخاطر يدفع بمبالغ متساوية لجميع الموظفين الفنيين، وطلبا من اللجنة أن تنظر في هذه المسألة في المستقبل.

١٢٤ - وأشارت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إلى أن الأماكن التي تعمل فيها مؤسسات النظام الموحد أصبحت أشد خطورة مع تزايد مستويات المشقة فيها، وبالتالي يلزم زيادة البدل بأكبر قدر ناجم عن الخيارات الثلاثة، الأمر الذي تعتبره غير مكلف في هذا السياق. ونظرا لأن الموظفين وأسرهم يتعرضون على قدم المساواة وبغض النظر عن الرتبة لعوامل المشقة مثل العزلة أو المرافق الصحية السيئة أو الأمراض من قبيل الملاريا، فقد أكدت أنه لا ينبغي ربط دفع البدلات بالرتبة. ولاحظت لجنة التنسيق أن مزيدا من كبار المسؤولين يعيشون في غالب الأحيان، من خلال توفير أماكن سكن أفضل لهم والسفر خارج مراكز عملهم بشكل أكثر تواترا، في أوضاع تنطوي على مشقة أقل بالمقارنة مع الموظفين المبتدئين. وفيما يتعلق بالحجة التي قدمتها المنظمات حول ضرورة تبادي زيادة تقليص الإيرادات، اعتبرت لجنة التنسيق أن لا علاقة لهذا الأمر بالموضوع وأنه ينبغي تناوله في إطار جدول المرتبات وليس في إطار البدلات. وأشارت لجنة التنسيق أيضا إلى أن استحقاقات أخرى مثل منحة التعليم لا تختلف حسب الرتبة. وانضمت لجنة التنسيق إلى الاتحادين الآخرين في المطالبة بإجراء دراسة تهدف إلى تغيير هيكل الدفع إلى مبلغ ثابت بمعزل عن رتبة الموظفين.

١٢٥ - ولاحظت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن أحد العوامل الثلاثة، أي التغيير في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا للفتة الفنية والفتات العليا، هو الأكثر استقرارا. أما العاملان الآخران، فهما على ما يبدو أكثر تقلبا، لأنهما يتعرضان مباشرة لآثار التضخم وتقلبات أسعار الصرف.

١٢٦ - وأعرب بعض أعضاء اللجنة عن قلقهم إزاء استمرار استخدام التغيير في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا في تعديل بدل المشقة. ويمكن اعتبار ذلك بمثابة نصح بديل لاعتماد التغيير التلقائي للبدل بحسب الزيادات في المرتبات الأساسية/الدنيا، وهو ما كان يشكل مصدر قلق للجمعية العامة في الماضي قبل فصل الاستحقاقات بموجب نظام التنقل والمشقة عن جدول المرتبات الأساسية/الدنيا في عام ٢٠٠٥.

١٢٧ - وخلصت اللجنة إلى أن الزيادات الناجمة عن جميع العوامل الثلاثة أعطت مؤشرا على أن هناك ما يبرر إجراء تعديل بالزيادة لمستوى بدل المشقة. وخلصت اللجنة أيضا إلى أن منهجيتها لا تدعو إلى الأخذ بأي نصح محدد في ترجيح عوامل التسوية الثلاثة، ولكن هذه العوامل تشكل نقاطا مرجعية لاتخاذ قرار بشأن مقدار التسوية. واعتبر معظم الأعضاء أن زيادة قدرها ٢ في المائة بما يتناسب مع تغيير جدول المرتبات الأساسية/الدنيا ستكون معقولة. واعتبر بعض الأعضاء أن الزيادة ينبغي أن تكون متناسبة مع متوسط عاملين اثنين: (أ) متوسط التغيير في الراتب الأساسي الصافي مضافا إليه تسوية مقر العمل في



مراكز العمل الثمانية التي توجد بها مقار في منظومة الأمم المتحدة (ب) والتغير في الرقم القياسي للنفقات خارج المنطقة المستخدم في حساب تسوية مقر العمل على أساس عوامل التضخم في ٢٦ بلدا. ورأى بعض الأعضاء الآخرين أن تسوية مقر العمل، باعتبارها أشبه بالبدل، ينبغي ألا تكون جزءا من آلية تسوية بدل آخر. ورأى بعض الأعضاء أن الرقم القياسي للنفقات خارج المنطقة وحده يمكن أن يكون مؤشرا مناسباً بسبب تغطيته الواسعة النطاق.

١٢٨ - ووافقت اللجنة على زيادة قدرها ٢ في المائة بعد النظر في جميع وجهات النظر، ولاحظت أن الزيادة الإجمالية بنسبة ٢ في المائة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠ ستؤدي إلى آثار مالية تقدر بمبلغ ٢,٨ مليون دولار في السنة، على نطاق المنظومة. وتستند هذه التقديرات إلى بيانات الموظفين لعام ٢٠١٧ وافترض أن تصنيفات مراكز العمل الميدانية فيما يتعلق بالمشقة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩ ستظل دون تغيير خلال عام ٢٠٢٠. وترد في المرفق السابع لهذا التقرير المبالغ المنقحة لبدل المشقة، مقربة إلى أقرب ١٠ دولارات.

١٢٩ - ولاحظت اللجنة الشواغل التي أثارها اتحادات الموظفين الثلاثة فيما يتعلق بالنهج الحالي المتمثل في التمييز بين مبالغ بدل المشقة حسب مستويات رتب الموظفين. ووافقت على أن هذه المسألة تحتاج إلى مزيد من الدراسة في المستقبل. وشدد بعض الأعضاء على ضرورة أن تتضمن هذه الدراسة تحليلا لتأثير بدل المشقة على تنقل الموظفين وتنفيذ البرامج على نطاق المنظومة.

### قرارات اللجنة

١٣٠ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) منح زيادة قدرها ٢ في المائة في بدل المشقة تنفذ اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠، وفقا للمادة ١١ (ب) من نظامها الأساسي (انظر المرفق السابع للاطلاع على المبالغ المنقحة لبدل المشقة)؛

(ب) إجراء دراسة بشأن بدل المشقة لاستكشاف إمكانية تغيير مصفوفة الدفع إلى مبلغ ثابت، بصرف النظر عن مستويات الرتب، وتقييم أثره في تنقل الموظفين وتنفيذ البرامج في المستقبل القريب.

### واو - بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة: استعراض المستوى

١٣١ - قررت اللجنة، تمشيا مع دورة استعراض مستوى البدلات (انظر A/71/30، المرفق الرابع)، استعراض مستوى بدل الخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة كل ثلاث سنوات.

١٣٢ - ويعد بدل الخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة حافزا للموظفين على الاضطلاع بمهام في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، اعترافا بازدياد مستوى المشقة المالية والنفسية التي يتحملها الموظفون جراء انفصالهم الإجمالي عن أفراد أسرهم، بما في ذلك تكاليف إضافية تتعلق بالخدمة.

١٣٣ - ووفقا للقرارات التي اتخذتها اللجنة في عام ٢٠١٥ (انظر A/70/30)، حسبما وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٧٠، حدد المبلغ الحالي لبدل الخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة عند مستوى ١٩ ٨٠٠ دولار في السنة للموظفين الذين لديهم معالون مستحقون و ٧ ٥٠٠ دولار في السنة للموظفين غير المعيلين، اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦. وتم تحديد مبلغ البدل بالرجوع

إلى متوسط الإيجار الوارد في آخر الدراسات الاستقصائية (التي تشمل الفترة ٢٠١٠-٢٠١٤) وفقا للبيانات المجمعة في إطار نظام تسوية مقر العمل، وحدد بجوالي ١ ٥٠٠ دولار في الشهر أو ١٨ ٠٠٠ دولار في السنة. وبالإضافة إلى ذلك، أخذت أيضا في الحسبان مستويات بدل المشقة الإضافي السابق التي تتفاوت حسب الرتبة وحالة الإعالة، والذي حل محله البديل الجديد. وعلى أساس هذه الاعتبارات، حدد مستوى البديل بمبلغ ١٩ ٨٠٠ دولار في السنة.

١٣٤ - ووفقا لمنهجية التسوية التي وافقت عليها اللجنة، تم استخدام بيانات الإيجار المجمعة في إطار نظام تسوية مقر العمل، أي نفس الأساس المتبع في مصفوفة الدفع التي بدأ نفاذها في عام ٢٠١٦. ولقد أجرت أمانة اللجنة استعراضا لمستوى البديل بالقيام بتحليل مفصل لبيانات الإيجار للفترة ٢٠١٥-٢٠١٨. وجرى احتساب متوسط الإيجار لمسكن يتكون من غرفتي نوم على الأكثر وفقا لبيانات أحدث دراسة استقصائية أجريت في كل مركز عمل منذ آخر استعراض (٢٠١٥-٢٠١٨)، باستثناء البلدان التي تضم مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة. وكان متوسط مبلغ الإيجار العالمي الناتج عن ذلك ١ ٦٠٠ دولار شهريا، أو ١٩ ٢٠٠ دولار سنويا، وهو أقل من البديل الحالي للخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة المدفوع للموظفين الذين لديهم معالون مؤهلون البالغ ١٩ ٨٠٠ دولار في السنة. وبناء على ذلك، اعتبرت اللجنة أن المستويات الحالية ينبغي أن تظل دون تغيير.

#### المناقشة التي جرت في اللجنة

١٣٥ - أحاطت شبكة الموارد البشرية علما بالتحليل الذي يبين زيادة في متوسط الإيجار العالمي الذي تم استخدامه كمرجع لبديل الخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، كما لاحظت وجود اتجاه مماثل في الممارسة المتخذة أساسا للمقارنة فيما يتعلق ببديل عدم اصطحاب الأسرة غير الطوعي. ولذلك، أعربت الشبكة عن اعتقادها بأنه يمكن النظر في زيادة متناسبة في مبالغ بدل الخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، ورحبت بالاقترح الداعي إلى العمل على مزيد من التفاصيل بشأن منهجية للتسوية يؤخذ بها في الاستعراض المقبل المقرر إجراؤه في عام ٢٠٢٢.

١٣٦ - ولاحظ اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن بديل الخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة يُعد حافزا للموظفين على الاضطلاع بمهام في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة اعترافا بزيادة مستوى المشقة المالية والنفسية التي يتحملها الموظفون جراء انفصالهم الإجباري عن أفراد أسرهم، بما في ذلك تكاليف إضافية تتعلق بالخدمة. وبما أن التحليل المفصل لبيانات الإيجار المقدمة عن الفترة ٢٠١٥-٢٠١٨ يبين أن متوسط الإيجار العالمي قد ارتفع إلى ١ ٦٠٠ دولار في الشهر، رأى الاتحاد أنه ينبغي تعديل مستوى بدل الخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة تبعا لذلك. ورأت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي الأمم المتحدة أنه ينبغي زيادة البديل تمشيا مع الاتجاه العالمي العام. ولاحظ اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أن اللجنة تولي اهتماما وثيقا لأسباب دفع هذا البديل، واعتبر أنه ينبغي زيادته تمشيا مع بيانات الإيجار بحيث يظل حافزا. وأعرب الاتحاد عن تطلعه إلى إجراء تعديل بزيادة البديل واقترح تنفيذه في أقرب فرصة. وفيما يتعلق بمسألة منفصلة ولكنها ذات صلة، أعرب الاتحاد عن تقديره للدعم الذي تقدمه اللجنة لكفالة حصول الموظفين الذين يعملون في مراكز العمل المصنفة في فئة المشقة "هاء" التي لم يتم تعيينها كمراكز عمل لا يسمح فيها

باصطحاب أفراد الأسرة على البديل المنفض للخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة. وأعرب الاتحاد عن تطلعه إلى أن يُستعرض البديل المنفض ويوسع نطاقه ليشمل الموظفين الذين يعملون في مراكز العمل المصنفة في فئة المشقة "دال" التي لم يتم تعيينها كمراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، وأعرب عن الأمل في أن يتحقق ذلك قريباً.

١٣٧ - وأشارت اللجنة إلى أنه خلال الاستعراض الأخير لمجموعة عناصر الأجر، تم تخصيص قدر كبير من الوقت لهذا البديل المهم، فلاحظت أنه يشكل حافزاً للانفصال عن الأسرة، وأن مبلغه واحد بغض النظر عن مستوى رتب الموظفين. وفي حين أن مفهوم الانفصال الإلزامي عن الأسرة والخدمة في مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة لا يوجد بالضرورة في سياقات مختلفة للخدمة الخارجية، أشارت اللجنة إلى أن مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة في سياق الأمم المتحدة هي مراكز العمل التي يقيد فيها بشكل إلزامي الحضور المادي لجميع المعالين المستحقين لأسباب تتعلق بالسلامة والأمن. ولذلك، يحظر وجود أفراد الأسرة في مراكز العمل تلك، بحكم تعريفها.

١٣٨ - وخلصت اللجنة إلى أنه سيكون من المناسب الحفاظ على المستوى الحالي البالغ ١٩ ٨٠٠ دولار في السنة للموظفين ذوي معالين مستحقين، فلاحظت أن هذا المبلغ لا يزال أعلى من متوسط الإيجار العالمي البالغ ١٩ ٢٠٠ دولار في السنة وفقاً للاستعراض الحالي لبيانات الإيجار. وسيبقى المبلغ المنطبق على الموظفين غير المعيلين بمعدل ٧ ٥٠٠ دولار في السنة، بما يمثل نسبة ٣٧,٨ في المائة من المبلغ المدفوع للموظفين الذين لديهم معالون مستحقون.

### قرارات اللجنة

١٣٩ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن تحافظ على المستويات الحالية لبديل الخدمة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة في حدود مبلغ ١٩ ٨٠٠ دولار في السنة للموظفين ذوي المعالين المستحقين، ومبلغ ٧ ٥٠٠ دولار للموظفين غير المعيلين؛

(ب) أن تستعرض مستوى البديل مرة أخرى بعد ثلاث سنوات؛

(ج) أن تطلب إلى أمانتها إعداد وثيقة تبين تفاصيل منهجية التسوية بالنسبة إلى البدلات المشمولة بالجدول الزمني للاستعراض تيسيراً للرجوع إليها في المستقبل، بحلول موعد الاستعراض المقبل، في عام ٢٠٢٢.

### زاي - حافز التنقل: استعراض المستوى

١٤٠ - وفقاً لدورة الاستعراض الحالية، من المقرر استعراض مستوى حافز التنقل كل ثلاث سنوات. وفي عام ٢٠١٥، قررت اللجنة أن توصي بحافز التنقل بدلاً من بدل التنقل المعمول به في ذلك الوقت، لتشجيع على تنقل الموظفين في مراكز العمل الميدانية (A/70/30، الفقرة ٤٣١). واستحدث هذا الحافز، كما وافقت عليه الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٧٠، اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦.

١٤١ - والمبلغ السنوي المدفوع للموظفين في فئة الرتب من ف-١ إلى ف-٣ (١٠٠ في المائة من المتوسط المرجح للمرتب الأساسي الشهري) محدد بوصفه الحد الأدنى في ٦ ٥٠٠ دولار. أما المبلغ

المدفوع للرتب في الفئتين ف-٤ و ف-٥ فهو محدد بنسبة ١٢٥ في المائة من الحد الأدنى البالغ ١٢٥ ٨ دولارا، وحدد للموظفين برتبة مد-١ وما فوقها بنسبة ١٥٠ في المائة من الحد الأدنى البالغ ٩٧٥٠ دولارا. ووفقا للقرار ٢٤٤/٧٠، ينطبق حافز التنقل على من قضى من الموظفين خمس سنوات متتالية من الخدمة السابقة في منظمة مشاركة في النظام الموحد واعتبارا من الانتداب الثاني لهم (أي اعتبارا من الانتقال الجغرافي الأول)، باستثناء مراكز العمل من الفئة حاء، ويزاد بنسبة ٢٥ في المائة عند الانتداب الرابع وبنسبة ٥٠ في المائة عند الانتداب السابع. ولذلك، فإن حافز التنقل يرد في مصفوفة تتباين حسب الرتب وعدد المهام. ويوقف الحافز بعد قضاء الموظفين خمس سنوات متتالية في نفس مركز العمل.

١٤٢ - ووفقا لمنهجية التعديل التي وافقت عليها اللجنة، يتم استخدام المتوسط المرجح للمرتب الأساسي الشهري لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا في سنة الاستعراض (نفس الأساس المطبق في مصفوفة الدفع الجديدة التي دخلت حيز التنفيذ في عام ٢٠١٦) في مراجعة المبالغ المتعلقة بحافز التنقل. وأجرت أمانة اللجنة تحليلا مفصلا لجدول المرتبات الساري اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩ وآخر البيانات المتاحة في قاعدة بيانات الموظفين لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. وبلغ حافز التنقل الناتج عن ذلك في الرتب من ف-١ إلى ف-٣ مقدار ٦٧٠٠ دولار في السنة، بما يشكل نسبة ١٠٠ في المائة من المتوسط المرجح للمرتب الأساسي الشهري. وقد أعيد حساب بقية المصفوفة وفقا لذلك على النحو المبين في الجدول أدناه.

### المبالغ الجديدة المقترحة لحافز التنقل

(بدولارات الولايات المتحدة)

عدد الانتدابات	المجموعة ١ (ف-١ إلى ف-٣)	المجموعة ٢ (ف-٤ إلى ف-٥)	المجموعة ٣ (مد-١ وما فوق)
٢ إلى ٣	٦٧٠٠	٨٣٧٥	١٠٠٥٠
٤ إلى ٦	٨٣٧٥	١٠٤٦٩	١٢٥٦٣
+٧	١٠٠٥٠	١٢٥٦٣	١٥٠٧٥

١٤٣ - وقدرت الآثار المالية المرتبطة بالزيادة المقترحة في حافز التنقل بنحو ٢,١ مليون دولار في السنة على نطاق المنظومة.

١٤٤ - وفي عام ٢٠١٥، قررت اللجنة أن تعيد النظر في حافز التنقل بعد خمس سنوات من بدء تطبيقه لإعادة تقييم مدى الحاجة إليه، مشيرة إلى أن التنقل ينبغي أن يكون مدفوعا بمتطلبات العمل المتصلة بالطابع الدولي لمؤسسات نظام الأمم المتحدة الموحد. وسيجرى الاستعراض في عام ٢٠٢١.

### المناقشة التي جرت في اللجنة

١٤٥ - ذكرت شبكة الموارد البشرية أن الاحتياجات البرنامجية والتشغيلية لمنظومة الأمم المتحدة تتطلب مواصلة التركيز على نشر الموظفين في مراكز العمل في جميع أنحاء العالم. وهذا يضمن إمكانية استجابة المنظمات للاحتياجات المتغيرة في مواقع مختلفة، وفي الوقت نفسه دعم الحركة الصحية والمثيرة للموظفين داخل المنظمات وفيما بينها. ويشكل حافز التنقل أداة تعويض هامة لتيسير ذلك. ولهذا، تتطلع الشبكة

إلى المناقشات بشأن مستوى حافز التنقل فضلا عن الاستعراض العام للغرض منه المقرر إجراؤه في عام ٢٠٢١. وأحاطت الشبكة علما بالتحليل المقدم، بما في ذلك دورة ونهج الاستعراض المتفق عليهما، الذي يستند إلى رصد التغيير في جدول المرتبات الأساسية الصافية. وأعربت الشبكة عن اعتقادها أنه باتباع هذا النهج، سيكون هناك ما يبرر تعديل حافز التنقل على النحو المبين في مقترح الأمانة.

١٤٦ - وأشار ممثل برنامج الأغذية العالمي، الذي تحدث أيضا بالنيابة عن مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، إلى رغبة المنظمين في تشجيع قواها العاملة على تولى المهام في أصعب الأماكن. وبالرغم من أن بعض الأدوات في نظام التعويضات تساعد على ذلك، إلا أن قدرة المنظمين على التكيف محدودة. وذكر الممثل أنه لا يمكن إجراء استعراض لمختلف عناصر نظام التعويضات بمعزل عن أمور أخرى. فتعديل جزء واحد قد يكون له عواقب غير مقصودة على النظام ككل. وفيما يتعلق بالتنقل والخدمة في مراكز عمل مختلفة، ذكر الممثل أن المنظمين تودان تقديم تعويضات ومكافآت للأشخاص الذين تنقلوا مقابل الذين لم ينتقلوا، مع إمكانية التمييز بين الفئتين. وأشار إلى أن الاستجابة في هذا الشأن هي في شكل تعويضات مادية، من قبيل عناصر النظام قيد المناقشة، وفي شكل إجراءات إدارية، مثل آليات الترقية والتطوير الوظيفي. وتم تسليط الضوء على أن تنقل الموظفين في برنامج الأغذية العالمي لا يتم من عاصمة إلى عاصمة أخرى، بل من المقر إلى المواقع الميدانية النائية، تليها عدة تنقلات لاحقة بين مراكز العمل الميدانية. وفي الخلاصة، أشار ممثل برنامج الأغذية العالمي إلى ضرورة النظر في مسألة آليات التعويض المادي عن الخدمة في الميدان بصورة شاملة.

١٤٧ - وذكر اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أنه فهم بأن الغرض من حافز التنقل هو تشجيع تنقل الموظفين إلى مراكز العمل الميدانية، غير أنه لم يفهم السبب في تباين مبالغ حافز التنقل حسب رتبة الموظف. وأفاد الاتحاد أنه يؤيد التنقيح المقترح لمستويات حافز التنقل، ولكن الأمم المتحدة أوقفت، حسب فهمه، مؤقنا سياستها المتعلقة بالتنقل، ولذلك فإنه يريد أن يعرف المزيد عن إمكانية إدخال تغييرات على سياسة التنقل هذه والآثار التي يمكن أن تترتب على هذه التغييرات في مستويات حافز التنقل، إن كانت هناك آثار. وأيدت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة الزيادة المقترحة، مشيرة إلى أنه، كما هو الحال مع المشقة، تبذل نفس الجهود في حالة التنقل بصرف النظر عن الرتبة، وطلبت إلى اللجنة دراسة جدوى الأخذ بمعدل موحد في دورة مقبلة. وطلبت لجنة التنسيق أيضا إجراء استعراض لعدم تسديد هذا الحافز في مراكز العمل من الفئة جاء. فالغرض من الحافز هو تشجيع التنقل، وليس دفع بدل المشقة مرتين. وعلاوة على ذلك، من مصلحة المنظمات أن تشجع الأشخاص الذين لديهم خبرة ميدانية عملية على تطبيق بعض من خبراتهم بتولي أدوار في مواقع وضع المعايير والسياسات في المقر، لا أن تثبط عزيمتهم.

١٤٨ - وذكر اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أن حافز التنقل أساسي بالنسبة للمنظمات التي لديها موظفون عاملون في مراكز عمل نائية قاسية، مما يزيد من إمكانية اجتذابهم للعمل في هذه المواقع ويتيح للمنظمات القدرة على الاستجابة للحالات الناشئة. ويقدم العديد من الموظفين طلبات لشغل وظائف ميدانية وينتقلون إليها استنادا إلى هذا الحافز الرئيسي. واتفق الاتحاد إلى حد كبير على أنه ينبغي تنفيذ زيادة حافز التنقل كما هي مقترحة، مع العلم أن المسألة المطروحة تكمن في استعراض مستوى الحافز وليس الحافز نفسه. وأعرب عن تطلعه إلى المشاركة في استعراض الحافز في عام ٢٠٢١ بطريقة شفافة ومفتوحة، وربما النظر في تباين الحافز حسب الرتبة. واتفق الاتحاد مع لجنة التنسيق في أنه

لا يتم التعويض عن التنقل المحقق نتيجة انتداب في مركز عمل من الفئة حاء، وأنه ينبغي إعادة النظر في ذلك.

١٤٩ - ولاحظت اللجنة أن تنقل الموظفين المعينين دولياً متأصل في طبيعة خدمتهم وأن التنقل مسألة معقدة ذات عوامل مختلفة تؤثر في كيفية اختيار الموظفين للتنقل. وتعد متطلبات العمل في نشر الموظفين عاملاً رئيسياً يتاح للمنظمات حتى تتمكن من تخصيص موارد كافية وتحقيق النتائج. وأيدت اللجنة الاقتراح الداعي إلى زيادة حافز التنقل واعتبرته أمراً معقولاً استناداً إلى نتائج الاستعراض.

١٥٠ - وناقشت اللجنة التنقل في سياق أوسع، مشيرة إلى أنه في حين يتم تشجيع الموظفين على التنقل، من المهم النظر في ما إذا كان حافز التنقل يحث الموظفين بالفعل على اتخاذ هذه الخطوة، وإذا كان الأمر كذلك، فيلبي أي حد. ولاحظت اللجنة أن الموظفين العاملين في الميدان كثيراً ما ينتقلون جغرافياً، في المتوسط، بعد ثلاث سنوات من الخدمة. وعليه، رأت اللجنة أن شرط الخدمة لمدة خمس سنوات متتالية في نظام الأمم المتحدة الموحد من أجل التأهل للحصول على حافز التنقل يمكن إعادة النظر فيه خلال استعراض الغرض منه.

١٥١ - وأعربت اللجنة عن تطلعها إلى استعراض الغرض من هذا البديل المقرر إجراؤه في عام ٢٠٢١ وفقاً لقرارها السابق. وطلبت إلى المنظمات أن تقدم بيانات عن حركة الموظفين وتأثير الحافز في تنقل الموظفين. ولاحظت أنه يلزم تصميم الدراسة بعناية للحصول على هذه المعلومات، مشيرة إلى أن التنقل يمارس على أساس عدة عوامل.

### قرارات اللجنة

١٥٢ - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) تحديد الحد الأدنى لحافز التنقل بمبلغ ٦ ٧٠٠ دولار سنوياً وتطبيق المصفوفة الناتجة عن ذلك على النحو المبين في الجدول الوارد في الفقرة ١٤٢ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠؛
- (ب) استعراض مستوى حافز التنقل مرة أخرى بعد ثلاث سنوات وفقاً للجدول الزمني المقرر (انظر A/71/30، المرفق الرابع)، رهناً بنتائج استعراض الغرض منه في عام ٢٠٢١.

### حاء - الشحن بغرض الانتقال: استعراض الحد الأقصى للمدفوعات

١٥٣ - في عام ٢٠١٥، اختتمت اللجنة استعراضها الشامل لنظام الأمم المتحدة للتعويضات، التي وقفت فيه، في جملة أمور، على الحاجة إلى ترشيد وتبسيط مختلف العناصر المتعلقة بالانتقال. ومن ثم، قررت اللجنة، في دورتها الحادية والثمانين، إنشاء حزمة جديدة من استحقاقات الانتقال تتألف من ثلاث سمات رئيسية: السفر بغرض الانتقال، والشحن بغرض الانتقال، ومنحة الاستقرار. وفيما يتعلق بالشحن، قررت اللجنة ما يلي (A/70/30، الفقرة ٣٩٩):

- (أ) توفير النقل الكامل للأمتعة المنزلية في إطار الشحن بغرض الانتقال، إذا كان ذلك الخيار متاحاً، وإن لم يكن فإتاحة خيار النقل الكامل للأمتعة في حدود الاستحقاق المحدد لهذا الغرض بحيث يُدفع للموظف لدى تقديمه فاتورة. وبدلاً من النقل الكامل للأمتعة، يمكن تطبيق أحد الخيارين التاليين:

١' دفع مبلغ مقطوع بنسبة ٧٠ في المائة من التكلفة الفعلية لشحنات نقل الأمتعة بغرض الانتقال؛

٢' دفع مبلغ مقطوع تحدده المنظمات استنادا إلى نسبة ٧٠ في المائة من تكاليف الشحنات السابقة، على ألا يتجاوز ما قدره ١٨ ٠٠٠ دولار.

(ب) منح استحقاق لشحن الأمتعة المنزلية بغرض الانتقال للموظفين المعيّنين لمدة سنتين أو أكثر في حدود حاوية بحجم ٢٠ قدما طويلا للموظفين غير المعيّنين وحاوية بحجم ٤٠ قدما طويلا للموظفين ممن لهم أفراد أسرة مستحقون، بصرف النظر عن وزن الأمتعة المنزلية، وباستخدام أكثر مسارات النقل ووسائله فعالية من حيث التكلفة.

١٥٤ - وإضافة إلى ذلك، طلبت اللجنة إلى المنظمات إبلاغها بالتكلفة السنوية الفعلية للانتقال في إطار حزمة استحقاقات الانتقال بعد سنتين من تنفيذ إطار نظام التعويضات الجديد، وذلك بغية التمكن من إجراء استعراض.

١٥٥ - وفي القرار ٢٤٤/٧٠، وافقت الجمعية العامة على قرارات اللجنة المذكورة أعلاه، ودخلت حزمة استحقاقات الانتقال الجديدة حيز النفاذ في ١ تموز/يوليه ٢٠١٦.

١٥٦ - وتمشيا مع دورة الاستعراض التي حددتها اللجنة، استعرضت أمانة اللجنة الحد الأقصى للمبالغ المقطوعة المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال باستخدام البيانات المتعلقة بالتكاليف الفعلية للشحنات بغرض الانتقال الواردة من المنظمات. وقدمت مذكرة من الأمانة أيضا معلومات عن الخيارات المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال التي تتيحها المنظمات في النظام الموحد. واستنادا إلى تحليل بيانات التكاليف الفعلية للشحن بغرض الانتقال للفترة من عام ٢٠١٥ إلى عام ٢٠١٧، اقترحت أمانة اللجنة الإبقاء على الحد الأقصى للمدفوعات المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال عند المستوى الحالي البالغ ١٨ ٠٠٠ دولار. وإضافة إلى ذلك، قدمت مقترحا، لتنظر فيه اللجنة، باستعراض الحد الأقصى المذكور كل ثلاث سنوات باستخدام بيانات تكاليف الشحن الفعلية.

### المناقشة التي جرت في اللجنة

١٥٧ - وافقت شبكة الموارد البشرية على الاستنتاجات المقدمة في مذكرة الأمانة ووافقت على الحفاظ في الوقت الراهن على مستوى الحد الأقصى للمدفوعات المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال.

١٥٨ - وأعربت اتحادات الموظفين الثلاثة جميعها عن دعمها للاقتراحات الداعية إلى الحفاظ على الحد الأقصى للمدفوعات المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال في مستوى ١٨ ٠٠٠ دولار واستعراض هذا الحد الأقصى كل ثلاث سنوات. علاوة على ذلك، لاحظت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي الأمم المتحدة أن مذكرة الأمانة أتت بعد فترة وجيزة من استعراض هذا التعويض، الذي كان موضوع بحث مستفيضة مماثلة. وأشارت إلى أن التعليقات الواردة من الموظفين أظهرت أنه لا يوجد سبب لتغيير المبالغ الحالية ولكن ينبغي للجنة استعراض حدها الأقصى دوريا.

١٥٩ - وخلصت اللجنة إلى أنه ينبغي الإبقاء على الحد الأقصى للمبالغ المقطوعة المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال عند مستوى ١٨ ٠٠٠ دولار. وأقرت أيضا بالحاجة إلى استعراض الحد الأقصى المذكور كل ثلاث سنوات باستخدام بيانات تكاليف الشحن الفعلية التي يستحصل عليها من المنظمات.

## قرارات اللجنة

١٦٠ - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) أن تحيط علما بالمعلومات المتعلقة باستعراض الحد الأقصى للمدفوعات المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال؛
- (ب) أن تبقي على الحد الأقصى للمبالغ المقطوعة المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال، بدلا من النقل الكامل للأمتعة من قبل المنظمة، عند المستوى الحالي البالغ ١٨ ٠٠٠ دولار؛
- (ج) أن تستعرض الحد الأقصى للمدفوعات المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال كل ثلاث سنوات باستخدام بيانات التكاليف الفعلية للشحن التي يستحصل عليها من مؤسسات نظام الأمم المتحدة الموحد؛
- (د) أن تطلب إلى المنظمات إبلاغها كل ثلاث سنوات بالتكاليف السنوية الفعلية للشحن بغرض الانتقال لكي تتمكن من إجراء استعراضه.



## الفصل الخامس

### استعراض العملية الاستشارية وترتيبات العمل في اللجنة

١٦١ - بناء على قرار اتخذته لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها السابعة والثمانين باستعراض العملية التشاورية وترتيبات العمل فيها، اجتمع فريق الاتصال الذي أنشئ لهذا الغرض لأول مرة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨. وتم الإبلاغ عن النتائج التي توصل إليها هذا الاجتماع في الدورة الثامنة والثمانين للجنة. وفي دورتها التاسعة والثمانين، تداولت اللجنة بشأن مذكرة أعدتها أمانتها بشأن المسائل التي نوقشت والاستنتاجات التي تم التوصل إليها في الاجتماع الثاني لفريق الاتصال المعقود في نيسان/أبريل ٢٠١٩. وكان فريق الاتصال قد ناقش المواضيع التالية:

- (أ) تعريف العملية الاستشارية؛
- (ب) التخطيط المشترك للعمل؛
- (ج) فعالية الاجتماعات من حيث التكلفة؛
- (د) أهمية المناقشات الثنائية الاتجاه؛
- (هـ) الطريقة التي تدرج فيها القرارات في التقارير السنوية للجنة؛
- (و) عملية اختيار أعضاء اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل؛

١٦٢ - وأبلغ فريق الاتصال عن عدد من الاستنتاجات التي تم التوصل إليها في الاجتماع الثاني. ومن هذه الاستنتاجات ما يلي:

- (أ) تعرض اللجنة برنامج عملها لفترة السنتين على أصحاب المصلحة؛
- (ب) يتم تعميم مشروع جدول الأعمال المؤقت لكل دورة من دورات اللجنة على أعضاء اللجنة والمنظمات واتحادات الموظفين في الوقت نفسه؛
- (ج) تبذل الأمانة الجهود اللازمة من أجل تعميم الوثائق لأجل عقد اجتماعات الأفرقة العاملة واللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل قبل أسبوعين إلى ثلاثة أسابيع من عقدها؛
- (د) يتشاور الرئيس مع المنظمات والموظفين فيما يتعلق بالترشيحات لعضوية اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل قبل أن يعين الأعضاء بموجب السلطة المفوضة إليه (ICSC/R.77، الفقرة ١٥٢)؛
- (هـ) تعكس تقارير اللجنة ما قيل، ويسعى الرئيس جاهداً، حيثما أمكن، للتوصل إلى توافق في الآراء بين المنظمات والموظفين؛
- (و) أهمية تحسين الاتصالات.

١٦٣ - ووفقا لما اتفق عليه كذلك المشاركون في فريق الاتصال، ثمة حاجة إلى اتصال متخصص ومهني بجميع أصحاب المصلحة. ولذلك، تطلب اللجنة إنشاء وظيفة إضافية لموظف اتصالات برتبة ف-٤ في أمانة اللجنة. وقدرت الآثار المالية المترتبة على الميزانية المنقحة للجنة بمبلغ ٦٠٠ ٢٢٧ دولار في السنة.

١٦٤ - وأكدت اللجنة مجددا أن الهدف الرئيسي لفريق الاتصال هو تحديد المسائل. وتقرر أن تتم مناقشة أي حالة عدم امتثال محتمل لقرارات اللجنة وما يتصل بها من قرارات الجمعية العامة أو أي صعوبات قد تعترض تنفيذها خلال الاجتماع المقبل لفريق الاتصال الذي سيعقد قبل الدورة التسعين للجنة. وفي الدورة المقبلة للجنة، سيعقد اجتماع غير رسمي لمناقشة الاستنتاجات التي خلص إليها فريق الاتصال.

## برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١

- ١ - القرارات والمقررات التي تتخذها الجمعية العامة والهيئات التشريعية/مجالس الإدارة الخاصة بمؤسسات النظام الموحد الأخرى.
- ٢ - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين:
- (أ) استعراض إطار الترتيبات التعاقدية؛
- (ب) تنفيذ المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية لتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء؛
- (ج) إجازة الأبوين.
- 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: تقارير مرحلية عن استعراض نظام تسوية مقر العمل، وتقارير دورات اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل، وجدول أعمال الدورتين الرابعة والأربعين والخامسة والأربعين المقبلتين للجنة الاستشارية؛
- (د) بدلات إعالة الأولاد والمعاليين من الدرجة الثانية: استعراض المنهجية والمستوى؛
- (هـ) منحة التعليم: المدارس المستخدمة كعينات؛
- (و) منحة التعليم: استعراض المستوى؛
- (ز) تحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجرا (نوبلمير): التثبيت من الوقائع مع سائر المنظمات الدولية؛
- (ح) الاستقصاء العالمي للموظفين؛
- (ط) تقرير التقييم الشامل لمجموعة عناصر الأجر المعتمدة في عام ٢٠١٥؛
- (ي) استعراض تنفيذ حافز الاستقدام؛
- (ك) منهجية تصنيف المشقة: أثر المعايير المنقحة؛
- (ل) استعراض تصنيف مراكز العمل من الفئة "حاء"؛
- (م) دفع مبلغ بدل الاستقرار في مراكز العمل من الفئة "هاء" غير المصنفة كمراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة؛

- (ن) حافز التنقل: استعراض الغرض؛
- (س) تقرير عن تنفيذ السياسات القائمة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين: تحقيق تكافؤ الجنسين؛
- (ع) تقرير عن التنوع الجغرافي وتوزُّع الأعمار للقوة العاملة.
- ٤ - شروط الخدمة السارية على موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا: استعراض منهجيات الدراسات الاستقصائية للمرتبات المحلية.
- ٥ - شروط الخدمة في الميدان:
- (أ) بدل المخاطر: استعراض المستوى؛
- (ب) بدل الإجراء الأمني: استعراض المستوى.
- ٦ - استعراض العملية الاستشارية وترتيبات عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية.
- ٧ - رصد تنفيذ المنظمات المشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد لقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة وتوصياتهما.

## المرفق الثاني

## المكافآت النقدية وغير النقدية في المنظمات المشاركة في النظام الموحد

الوكالة	اسم التقدير/المكافأة	عدد المكافآت المتاحة	معايير منح المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المستوفين لشروط المكافآت النقدية	عدد الموظفين المستفيدين من المكافآت النقدية وغير النقدية	مجموع المبلغ الموزع	التغيرات المتوقعة في المبالغ أو المعايير في عام ٢٠١٩
<b>المكافآت النقدية</b>							
منظمة الطيران للأفراد المدني الدولي	٢٤	٢٤	يُشترط الحصول على درجة تقييم عام للأداء من ٢٤ فئة "يتجاوز التوقعات باستمرار" أو "يتجاوز التوقعات من حين لآخر". ويسلط المشرف الضوء لدى التوصية بصرف مكافأة نقدية للموظف على الإنجاز الذي حققه ومساهمته فيما يتعلق بالمهام الرئيسية والنتائج المحددة.	٢٤	٢٤	٣١ ٨٥٠ دولارا	بدء العمل بمعايير تستند إلى الجدارة في فئات المكافآت؛ وخفض عدد المكافآت المتاحة
منظمة الطيران للأفرقة المدني الدولي	٣٣	٣٣	يُشترط حصول كل عضو من أعضاء الفريق على ٣٣ درجة تقييم عام للأداء من فئة "يتجاوز التوقعات باستمرار" أو "يتجاوز التوقعات من حين لآخر" أو "يفي تماما بالتوقعات"؛ ويُشترط أيضا الحصول على درجة تقييم من فئة "يتجاوز التوقعات باستمرار" أو "يتجاوز التوقعات من حين لآخر" فيما يتعلق بالمهمة الرئيسية والنواتج المتوقعة/النتيجة المبينة في خطة أداء الموظفين المدرجة في نظام تقييم الأداء والمتعلقة بالفريق/المشروع المحدد الذي يوصى بمنح المكافأة بشأنه.	٣٣	٣٣	٨ ٢٥٠ دولارا	
منظمة الطيران علاوة الجدارة المدني الدولي	١	١	الموظفون الذين تفصلهم عن السن الإلزامية لإثراء الخدمة فترة لا تتجاوز ثلاث سنوات، شريطة ألا يكونوا قد بلغوا بالفعل أعلى درجة في رتبتهم. ويُشترط الحصول على درجة تقييم عام للأداء من فئة "يتجاوز التوقعات باستمرار" أو "يتجاوز التوقعات من حين لآخر".	١	١	٩٠٠ دولار (ما يعادل وقف العمل بهذا العلاوة السنوية لفئة البرنامج الخدمات العامة-٤، ليما)	

الوكالة	اسم التقدير/المكافأة	عدد المكافآت المتاحة	معايير منح المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المستوفين لشروط المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المستفيدين من المكافآت النقدية	مجموع المبلغ الموزع	التغيرات المتوقعة في المبالغ أو المعايير في عام ٢٠١٩
منظمة الطيران الترقية الشخصية المدني الدولي	-	-	الموظفون الذين أتموا ٢٧ سنة على الأقل من الخدمة المرضية المتواصلة في ٧ كانون الأول/ديسمبر.	-	-	-	
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	-	٨٠	الحصول على درجتي التقييم ٤-متفوق و ٥-متميز ٨٠ في الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة. ويُستبعد الموظفون برتبة مدير.	٨٠	٨٠	١٣٦ ٥٠٠ دولار	يجري اتخاذ التدابير لإلغاء المكافأة المالية في عام ٢٠١٩
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	-	٦٩	الحصول على درجة التقييم ٤-متفوق في الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة. ويُستبعد الموظفون برتبة مدير.	٦٩	٦٩	١٠٣ ٥٠٠ دولار	
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	-	١١	الحصول على درجة التقييم ٥-متميز في الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة. ويُستبعد الموظفون برتبة مدير.	١١	١١	٣٣ ٠٠٠ دولار	
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	-	-	منحة القيادة الآمنة عبارة عن مبلغ نقدي، يعادل عموماً راتب أسبوع تقريباً. والموظفون المعينون محلياً الذين قضوا في الخدمة مدة ستة أشهر أو أكثر كسائقين خلال الفترة ذات الصلة وأمضوا نسبة ٣٠ في المائة على الأقل من وقتهم في الاضطلاع بمهام القيادة قد يستوفون شروط استحقاق منحة القيادة الآمنة متى أثبتوا أن أدائهم يعزز السلامة على الطرق. ومن هذا المنطلق، يكون السائقون الذين يستوفون المعايير التالية مؤهلين للحصول على المنحة: (أ) إبلاغ السائق عن جميع الحوادث التي تعرض لها خلال الفترة ذات الصلة وفقاً للإجراءات المعمول بها؛ (ب) وعدم ورود أي بلاغ موثق ضد السائق يُدعى فيه إهمال أو سوء سلوك من جانبه خلال الفترة ذات الصلة (من قبيل السرعة أو القيادة تحت تأثير المخدرات أو الكحول أو أي ممارسة أخرى من ممارسات القيادة غير الآمنة)؛	١ ٥٠٥	١ ٥٠٥	٤٨٠ ٥٤٧,٧٦ دولاراً	

الوكالة	اسم التقدير/المكافأة	عدد المكافآت المتاحة	معايير منح المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المستوفين لشروط المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المستفيدين من المكافآت النقدية وغير النقدية	مجموع المبلغ الموزع	التغيرات المتوقعة في المبالغ أو المعايير في عام ٢٠١٩
			(ج) وعدم تعرض السائق لتدابير تأديبية متصلة بأدائه في مجال القيادة.				
مفوضية الأمم المتحدة للاجئين	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	-	درجة الخدمة الطويلة	٣٥	٥٠٠٩	دولارات	-
			تنطبق على جدول المرتبات المحلية، عند الاقتضاء، وترتبط بالأداء: (أ) ٢٠ عاماً من الخدمة المتراكمة في نظام الأمم المتحدة الموحد؛ (ب) وخمس سنوات في أعلى درجة ضمن الرتبة الحالية؛ (ج) والأداء المرضي؛ (د) والتوصية الإيجابية من المشرف.				
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	-	مكافأة الرتبة	٣٩	٧١١٦	دولارا	-
			تنطبق على الموظفين من فئة الخدمات العامة، وترتبط بالأداء: (أ) بلوغ سن ٥٥ أو ٥٧ أو ٦٠، تبعاً لسن التقاعد العادي، أي ٦٠ أو ٦٢ أو ٦٥، على التوالي؛ (ب) وإتمام خمس سنوات من الخدمة المتواصلة مع المفوضية في وظائف مصنفة في الرتبة الشخصية الحالية للموظف؛ (ج) وعدم التعرض لأي تدابير تأديبية خلال السنوات الخمس الماضية؛ (د) وإثبات الخدمة المرضية بشكل مستمر على نحو ما تعكسه بصورة متسقة سجلات تقييمات الأداء مع الحصول على درجة تقييم عام من فئة "يفي بتوقعات الأداء بنجاح" أو "يتجاوز توقعات الأداء" أو ما يعادل ذلك من درجات التقييم المعمول بها في سياسات سابقة لإدارة الأداء، وعدم عزو تقييمات الأداء غير الموجودة أو غير المستكملة إلى الموظف لفترة تراكمية تزيد مدتها على ١٨ شهراً أثناء السنوات الخمس السابقة.				
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	-	الامتياز في الخدمة	٥	٢٦٥٢	دولارا	-
			يرتبط هذا التقدير بالأداء: يُمنح للموظفين الذين أدوا خدمتهم بإخلاص وشجاعة في الميدان، وغالباً في ظروف صعبة وبطرق متميزة في الفئات التالية: إنجاز الفريق في العمليات الميدانية، والإنجاز كمثل، وإنجازات في مجال الخدمة المجتمعية، وإنجازات لضمان الحماية.				

الوكالة	اسم التقدير/المكافأة	عدد المكافآت المتاحة	معايير منح المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المستوفين لشروط المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المستوفين من المكافآت النقدية	مجموع المبلغ الموزع	التغيرات المتوقعة في المبالغ أو المعايير في عام ٢٠١٩
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	جوائز الموظفين ذوي -		لا يرتبط هذا التقدير بالأداء: تقدير خدمة الموظفين على فترات ١٠ سنوات و ١٥ و ٢٠ و ٢٥ سنة وما فوق على النحو التالي: عند بلوغ ١٠ سنوات من الخدمة: شهادة تقدير؛ وعند بلوغ ١٥ سنة من الخدمة: شهادة تقدير؛ وعند بلوغ ٢٠ سنة من الخدمة: لوحة تقدير؛ وعند بلوغ ٢٥ سنة من الخدمة: دبوس ذهبي.	٨٧٥		٤٠ ٣٧٣,١٣ دولارا	-
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	مكافأة الجدارة (مرة ٥ في المائة من الموظفين الدائمين في وظائف ثابتة (حوالي ٣٠))		الجدارة والإنجازات والإسهامات المؤكدة في تنفيذ ولاية المنظمة وأولوياتها الاستراتيجية والإدارية.	٢٨	٣٠	تتعادل مكافأة الجدارة ليست هناك تغييرات المقابل السنوي لدرجتين اثنتين	
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	مكافأة القدوة (مرة ٣ (موظفون دائمون))		على النحو المذكور أعلاه، علاوة على إثبات ٣ مهارات إدارية/إشرافية.	٣	٣	تقدم المنظمة الدعم ليست هناك تغييرات المالي لتيسير المشاركة في برنامج لتدريب القيادات في مؤسسة أكاديمية معترف بها	
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	مكافآت الجدارة	عدد غير محدد	وفقا للسياسة المعمول بها فيما يتعلق بالأهداف التي تحققت على صعيد المنظمة أو المنطقة أو البلد، وبالأداء الفردي المرضي	٣ ١٠٠	٣ ٩٨٤	٢,٩٦ مليون دولار	ليست هناك تغييرات
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	مبلغ جزائي نقدي يرسم مكافأة "الامتياز في الإنجاز"		حصول الموظف على درجة تقييم من فئة "أداء متميز" في الدورة ذات الصلة من نظام إدارة الأداء وتطوير قدرات الموظفين؛ وإثبات بذل جهود استثنائية والقدرة على الإبداع والكفاءة، على نحو يتجاوز بكثير نداء الواجب؛ وتحقيق نتائج باهرة أو ملاحظة الميل إلى تقديم الخدمة المتميزة إلى العملاء؛ والبرهنة في سياق أداء العمل اليومي عن احترام القيم الأساسية للمنظمة.	٢٦	١ ٠٧٧	١٥٦ ٠٠٠ فرنك سويسري	ليست هناك تغييرات في المعايير؛ ورفع مبلغ المكافأة إلى ٧ ٥٠٠ فرنك سويسري
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	مبلغ جزائي نقدي يرسم مكافأة "العمل بروح من المسؤولية"	٣ مكافآت فردية	إسهام الموظف بشكل كبير في إيجاد بيئة عمل إيجابية ومتناغمة من خلال التحلي بروح مهنية عالية في طريقة تعامل الموظف وسلوكه في سياق إنجاز العمل على نحو ما يتجلى مثلا في طريقة	٣	١ ٠٧٧	٩ ٠٠٠ فرنك سويسري	ليست هناك تغييرات في المعايير؛ ورفع مبلغ



الوكالة	اسم التقدير/المكافأة	عدد المكافآت المتاحة	معايير منح المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المستوفين لشروط المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المستوفين من المكافآت النقدية	التغيرات المتوقعة في المبالغ أو المعايير في عام ٢٠١٩
	قدره ٣ ٠٠٠ فرنك سويسري		تبادل المعرفة أو تقديم الخدمات أو إظهار روح العمل الجماعي؛ وحصول الموظف على درجة تقييم من فئة "أداء فعال" في الدورة ذات الصلة من نظام إدارة الأداء وتطوير قدرات الموظفين؛ والبرهنة في سياق أداء العمل اليومي على احترام القيم الأساسية للمنظمة.			المكافأة إلى ٤ ٠٠٠ فرنك سويسري
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	مبلغ جزائي نقدي ٥ مكافآت للأفرقة برسوم مكافأة "وحدة العمل" قدره ٩ ٠٠٠ سويسري		يجب أن يتكون الفريق من ثلاثة أعضاء على الأقل من داخل المنظمة أو من الوحدات أو القطاعات التابعة لها عملوا في إطار من التعاون لفترة لا تقل عن ثلاثة أشهر؛ ويجب أن تساهم النتائج التي حققها الفريق بشكل واضح وإلى حد كبير في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة؛ وأن يثبت الفريق بذل جهود استثنائية والقدرة على الإبداع والكفاءة، على نحو يتجاوز بكثير نداء الواجب؛ وحصول جميع أعضاء الفريق المرشحين على درجة تقييم لا تقل عن فئة "أداء فعال" خلال الدورة ذات الصلة من نظام إدارة الأداء وتطوير قدرات الموظفين، أو ما يعادلها في نظام إدارة الأداء المعمول به؛ وبرهنة جميع أعضاء الفريق المرشحين في سياق أداء العمل اليومي على احترام القيم الأساسية للمنظمة.	١ ٦٣١	خمسة أفرقة تضم ٤٥ ٠٠٠ فرنك ليست هناك تغييرات في المجموع سويسري ٧٦ عضوا، بما في ذلك قائد الفريق	في المعايير؛ ورفع مبلغ المكافأة إلى ١٠ ٠٠٠ فرنك سويسري
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	مبلغ جزائي نقدي جميع الموظفين رهنا بشروط الملكية الفكرية برسوم مكافأة "الأداء معينة المؤسسي"		استنادا إلى النتائج العامة التي حققتها المنظمة وأدائها المالي. وقد صُرفت المكافأة للموظفين الذين عملوا في المنظمة لمدة لا تقل عن ستة أشهر في عام ٢٠١٧، إما بموجب تعيين محدد المدة أو مستمر أو دائم أو مؤقت، أو على سبيل الإعارة من منظمة أخرى أو كموظفين فنيين مبتدئين. وصُرف مبلغ تناسلي للموظفين الذين عملوا في المنظمة في جزء فقط من عام ٢٠١٧ ولكن لمدة لا تقل عن ستة أشهر، وللموظفين الذين يعملون بدوام جزئي. ولم تُدفع مكافآت الأداء المؤسسي	١ ١٦٠	١ ٠٨٥	٥١٦,٩٥ ٠٨٧ ٢ لا توجد خطط لدفع فرنكا سويسريا (٢ ٠٠٠ فرنك في عام ٢٠١٩. سويسري لكل موظف التغيير في المعايير: بحرص تناسبية حسب تقرّر ألا يُدرج مستقبلا ضمن المرشحين للمكافأة الموظفون الذين حصلوا على درجة تقييم من فئة "دون

الوكالة	اسم التقدير/المكافأة	عدد المكافآت المتاحة	معايير منح المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المستوفين لشروط المكافآت النقدية والاستحقاق وغير النقدية	عدد الموظفين المستفيدين من المكافآت النقدية	التغيرات المتوقعة في المبالغ أو المعايير في عام ٢٠١٩
			للموظفين الذين طُردوا من المنظمة في عام ٢٠١٧ أو بعد ذلك بسبب سوء السلوك.			مستوى الفعالية“ في أي من السنتين السابقتين لتاريخ المكافأة.
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	الجوائز التقديرية الفردية		الامتياز الفردي على مستوى غير رسمي.	٣٨	جميع الموظفين المعينين بعمود محددة المدة	٦٠ ٠٠٠ يورو لا يوجد
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	جوائز الجدارة		امتياز الشخص أو الفريق على مدى عدة سنوات.	١٢٦ (٣ أفرقة)	جميع الموظفين المعينين بعمود محددة المدة	١٢٦ ٠٠٠ يورو لا يوجد
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	جوائز الإنجاز الأعلى		تميز الأفراد والأفرقة في المجالات البالغة الأهمية.	٢٨ (٤ أفراد و ٣ أفرقة)	جميع الموظفين المعينين بعمود محددة المدة	٢٨ ٠٠٠ يورو لا يوجد
<b>الجوائز غير النقدية</b>						
منظمة الطيران المدني الدولي	الأفراد	غير محدود	يُشترط الحصول على درجة تقييم عام للأداء من فئة ”يتجاوز التوقعات باستمرار“ أو ”يتجاوز التوقعات من حين لآخر“.	٦٦	دون تكلفة. شهادة تصدر داخليا.	بدء العمل بمعايير تستند إلى الجدارة في فئات المكافآت؛
منظمة الطيران المدني الدولي	للأفرقة	غير محدود	يُشترط حصول كل عضو من أعضاء الفريق على درجة تقييم عام للأداء من فئة ”يتجاوز التوقعات باستمرار“ أو ”يتجاوز التوقعات من حين لآخر“ أو ”يفي تماما بالتوقعات“. ويشترط أيضا الحصول على درجة تقييم من فئة ”يتجاوز التوقعات باستمرار“ أو ”يتجاوز التوقعات من حين لآخر“ فيما يتعلق بإسهام الموظفين في المهمة/النتيجة المبينة في تقرير نظام تقييم أداء الموظفين والمتعلقة بالفريق/المشروع المحدد الذي يوصى بمنحه مكافأة الفريق.	٩٩	دون تكلفة. شهادة تصدر داخليا.	وخفض عدد المكافآت المتاحة
منظمة الطيران المدني الدولي	دبوس برونزي	حسب الاقتضاء	خمس سنوات من الخدمة المستمرة مع المنظمة	٢٩	٢٩	٢٠٠ دولار يجري حاليا استعراض مستوى الخدمة

الوكالة	اسم التقدير/المكافأة	عدد المكافآت المتاحة	معايير منح المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المستوفين لشروط المكافآت النقدية	عدد الموظفين المستفيدين من المكافآت النقدية وغير النقدية	مجموع المبلغ الموزع	التغيرات المتوقعة في المبالغ أو المعايير في عام ٢٠١٩
منظمة الطيران المدني الدولي	دبوس فضي	حسب الاقتضاء	١٢ سنة من الخدمة المستمرة مع المنظمة	١٥	١٥	٢٠٠ دولار	اللازمة للاستحقاق ومستويات الجوائز.
منظمة الطيران المدني الدولي	دبوس ذهبي	حسب الاقتضاء	٢٥ سنة من الخدمة المستمرة مع المنظمة	١٢	١٢	١٠٠٠ دولار	
منظمة الطيران المدني الدولي	ساعة حائط	حسب الاقتضاء	٣٠ سنة من الخدمة المستمرة مع المنظمة	٤	٤	٦٠٠ دولار	
منظمة الطيران المدني الدولي	ساعة يد	حسب الاقتضاء	٣٥ سنة من الخدمة المستمرة مع المنظمة	٣	٣	٧٠٠ دولار	
منظمة الطيران المدني الدولي	قلم	حسب الاقتضاء	٤٠ سنة من الخدمة المستمرة مع المنظمة	١	١	٣٠٠ دولار	
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	٣ أيام إضافية في الإجازة السنوية	٨٢ (موظفان برتبة مد-٢)	الحصول على درجتي التقييم ٤-متفوق و ٥-متميز في الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها.	٨٢ (موظفان برتبة مد-٢)	٣٥	تُستوعب التكلفة في ميزانية الشعب.	-
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	إجازة تفرغ قصيرة (لا تتجاوز ١٠ أيام)	٨٢ (موظفان برتبة مد-٢)	الحصول على درجتي التقييم ٤-متفوق و ٥-متميز في الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها.	٨٢ (موظفان برتبة مد-٢)	١٧		-
منظمة العمل الدولية	مكافآت المنظمة ما يصل إلى ٦ مكافآت التقديرية		مكافأة العمل الجماعي: تقديراً لعمل فريق في المنظمة حقق نتائج متميزة من خلال العمل الجماعي والتعاون بفعالية. ويمكن إبداء التقدير لكل عضو من أعضاء الفريق المشارك في الإنجاز (من جميع الرتب والعقود ومصادر التمويل)	جميع موظفي المنظمة (يتألفان من ٦ موظفين و ١٦ موظفاً)		جائزة الابتكار - فريقان (يتألفان من ١٩ موظفاً و ١١ موظفاً) جائزة القيادة (موظفان) المجموع: ٥٤	-

الوكالة	اسم التقدير/المكافأة	عدد المكافآت المتاحة	معايير منح المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المستوفين لشروط المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المستفيدين من مجموع المبلغ الموزع	التغيرات المتوقعة في المبالغ أو المعايير في عام ٢٠١٩
منظمة العمل علاوة الجدارة الدولية	١٥ في المائة من الموظفين المستوفين لشروط الاستحقاق	١ - الموظفون الذين تم تقييم أدائهم خلال الفترة نحو ٦٥٠ ٢ - قرار من مجلس التقارير. ٣ - يخضع توقيت علاوات الجدارة الخاصة، وكذلك عدد التوصيات التي يمكن تقديمها كل سنة للقيود التي يحددها المدير العام، بعد التشاور مع لجنة التفاوض المشتركة.	١٠٠	غير مدرج في باب تمت مواءمة عملية مستقل من أبواب عام ٢٠١٨ (المنفذة الميزانية؛ ويُدرج في عام ٢٠١٩) مع حساب التكاليف دورة الأداء. القياسية العادية		
منظمة العمل الترقية الشخصية الدولية	-	-	-	-	-	-
			الترقية إلى الرتبة العليا التالية ضمن فئة الموظفين من الرتبة ف-١ إلى ف-٥، وفئة الموظفين الوطنيين من الفئة الفنية (م ف و- ألف إلى م ف و- جيم)، وفئة موظفي الخدمات العامة الذين لم يبلغوا الرتبة العليا ضمن فئتهم، مرة واحدة فقط خلال فترة خدمتهم بالكامل مع المنظمة كان أداء المهام الموكولة إليهم يتجاوز دائما الأداء المرتبط عادة بمستوى المسؤوليات المتصلة بعملهم؛ وتطبيق شروط إضافية على أساس سنوات الخدمة في الرتبة الحالية (١٣) و/أو وكالة متخصصة أخرى (٢٥) اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠، بالنسبة لموظفي الفئة الفنية، يشترط عادة إتمام مهمة واحدة على الأقل خارج جنيف، رهنا بالاستثناءات التي قد يقررها المدير العام بعد التشاور مع لجنة التفاوض المشتركة.			

الوكالة	اسم التقدير/المكافأة	عدد المكافآت المتاحة	معايير منح المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المستوفين لشروط المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المستفيدين من مجموع المبلغ الموزع	التغيرات المتوقعة في المبالغ أو المعايير في عام ٢٠١٩
صندوق الأمم المتحدة للسكان	عُدة المكافآت/ غير محدود		تشمل هذه العدة شهادات بثلاث لغات، إلى جانب أفكار أخرى بشأن كيفية مكافأة/تقدير الموظفين والأفراد.	جميع الموظفين	-	-
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	جائزة الجدارة (مرة كل (أفراد غير دائمين)		إصدار شهادات فردية وجماعية تقديراً للجدارة والإنجازات والإسهامات المثبتة في تنفيذ ولاية المنظمة وأولوياتها الاستراتيجية والإدارية	١٤ فرداً؛ و ٨ أفرقة	-	ليست هناك تغييرات
الأمم المتحدة للأمم المتحدة	جوائز الأمين العام ٤		يتم اختيار المرشحين من جانب هيئة مستقلة من المحلفين	الجميع حتى ٣٠	-	-
مكتب الأمم المتحدة للمشاريع	جوائز المكتب ٦ مكافآت فردية إضافة إلى مكافأة واحدة لمشروع السنة		متعددة	الجميع	١٢ فائزاً من الأفراد/ المجموعات بالإضافة إلى فائز بجائزة مشروع السنة	ليست هناك تغييرات
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	مكافآت الأداء ٥ أفرقة		تعزيز قيم هيئة الأمم المتحدة للمرأة والتحليّ بها: هل تصرف الفريق بنزاهة وبروح مهنية مع احترام مبدأ التنوع؟ تحقيق فوائد قابلة للقياس: هل فريق يتضمن الترشيح دليلاً على أن المبادرة أو المشروع أو البرنامج يحقق أثراً ملموساً؟ العمل في شراكة: هل استحدثت الفريق ترتيبات للتعاون الفعال تقرباً بين زملاء من أفرقة أو وحدات أو جهات متعددة أخرى داخلية أو خارجية من الجهات صاحبة المصلحة؟ الاستدامة: هل ستترك المبادرة أو المشروع أو البرنامج الموصوف إرثاً دائماً، وهل يمكن تكرارها على نطاق هيئة الأمم المتحدة للمرأة وخارجها؟ الإدماج: هل كان الفريق جامعاً، وهل تمكن من تفعيل مواطن القوة لدى أعضائه وتسخير مواهبهم	شخصان على الأقل من كل شخصاً في المجموع	٥٠	من المقرر منح المكافأة كل سنتين

الوكالة	اسم التقدير/المكافأة	عدد المكافآت المتاحة	معايير منح المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المستوفين لشروط المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المستوفين من المكافآت النقدية	التغيرات المتوقعة في المبالغ أو المعايير في عام ٢٠١٩
			وتجارهم، وهل كان مراعيًا لمختلف المجموعات ووجهات النظر أثناء وضع الحلول؟ التأثير: هل كان للمرشح تأثير يتجاوز نطاق فريقه المباشر/وحدته المباشرة؟			
	هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة		تقديرًا للأداء والسلوك وفقًا لقيم هيئة الأمم المتحدة للمرأة وكفاءاتها. ويمكن أن تُمنح من قبل أي شخص في المنظمة. والبطاقات الإلكترونية والورقية متاحة في كل مكتب.	أي موظف وزعت بطاقات تجاوز عددها ٣٠٠ بطاقة	وزعت بطاقات تجاوز عددها ٣٠٠ بطاقة	-
	برنامج الأغذية العالمي		للإشادة بجهود الأفراد والأفرقة والتزامهم برسالة برنامج الأغذية العالمي الرامية إلى إنقاذ الأرواح وتغيير حياة الناس.	جميع الموظفين فرد واحد وفريق واحد (٣١٩ و ٢٥٦ ترشيحا، على التوالي)	فرد واحد وفريق واحد (٣١٩ و ٢٥٦ ترشيحا، على التوالي)	لا يوجد في الوقت الراهن.
	برنامج الأغذية العالمي		مدى الإنجاز الذي تحقق في خطة عمل المكتب القطري لتعزيز المساواة بين الجنسين. ويتم تقييم الجهود على أساس مصفوفة مرجعية مع استخدام البيانات المستمدة من الوثائق والمقابلات والمناقشات الجماعية المركزة والملاحظات.	جميع المكاتب ٣ مكاتب قطرية	جميع المكاتب ٣ مكاتب قطرية	
	برنامج الأغذية العالمي		تحدي الابتكار في البرنامج هو مسابقة تعرض أفكار البرنامج الجريئة في مراحلها الأولى بما تنطوي عليه من إمكانات حقيقية لإحداث تأثير في الميدان.	جميع الموظفين ٤ (من أصل ١٥٠ طلبا من ٥٣ بلدا)	جميع الموظفين ٤ (من أصل ١٥٠ طلبا من ٥٣ بلدا)	
	برنامج الأغذية العالمي		١٠ سنوات (دبوس فضي) أو ٢٥ سنة (دبوس ذهبي) من الخدمة مع البرنامج (تشمل مجموع السنوات المدة التي قضاها الموظف في وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة)	الموظفون الدائمون والمعينون بعقود قصيرة الأجل وموظفو الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة	جميع الموظفين المستوفين لشروط الاستحقاق	

الوكالة	اسم التقدير/المكافأة	عدد المكافآت المتاحة	معايير منح المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المستوفين لشروط المكافآت النقدية	عدد الموظفين المستوفين من المكافآت النقدية وغير النقدية	مجموع المبلغ الموزع	التغيرات المتوقعة في المبالغ أو المعايير في عام ٢٠١٩
			والخبراء الاستشاريون				
منظمة الصحة العالمية	مكافآت المدير العام ٦ (١ لكل مكتب رئيسي، بما في ذلك المقر)	٦	يقدم المدير العام والمديرون الإقليميون هذه المكافآت تقديرا لواحد أو أكثر من معايير النجاح التالية: (أ) المسائل الجنسانية والتنوع: تقديرا لإسهامات استثنائية في تحقيق أهداف المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين والتنوع؛ (ب) القيادة (المشرفون/المدرء/قادة الأفرقة): تقديرا لأداء الموظفين الذين ألهموا أو حفزوا الزملاء من أجل تحقيق هدف مشترك، تمشيا مع استراتيجية المنظمة وأولوياتها وقيمتها؛ (ج) إدارة الأفراد (المشرف/الإدارة/قادة الأفرقة): تقديرا للنجاح البارز في تشجيع إشراك الجميع أو تطوير الموظفين أو بناء روح العمل الجماعي أو توجيهه أو التدريب؛ (د) الابتكار: تقديرا للنهج أو الأساليب البرنامجية أو التنظيمية أو الإدارية التي حققت تأثيرا كبيرا في المنظمة؛ (هـ) التوجه المراعي لاحتياجات العملاء: تقديرا للتميز في الالتزام بمراعاة احتياجات العميل من خلال بلوغ أعلى معايير الجودة والتقييد بالمواعيد والفعالية؛ (و) الإنجازات الاستثنائية: تقديرا للإنجازات الاستثنائية التي تحققت في واحد أو أكثر من المجالات التي تشملها ولاية المنظمة؛ (ز) تحوّل المنظمة: تقديرا للمساهمات الاستثنائية في أهداف التحوّل، ولا سيما برنامج العمل العام؛ (ح) مناصرو القيم (الأفراد/الأفرقة): تقديرا لإعطاء القدوة في التشبث بالقيم الراسخة في ميثاق قيم المنظمة من خلال السلوك الفردي و/أو الجماعي.	٦	٦	١٢ ٠٠٠	ستظل المعايير دون دولار (تشمل تكلفة تغيير. وسيتوقف الميداليات والدبابيس المبلغ الإجمالي على حجم كل فريق فائز. ومع ذلك، سيظل المبلغ المنفق على كل مستفيد دون تغيير تقريبا، حيث ستظل المكافآت هي نفسها وسيحصل كل فائز على ميدالية ودبوس وشهادة وإجازة خاصة مدتها ٣ أيام.
منظمة الصحة العالمية	مكافآت المدير العام ٦ (١ لكل مكتب رئيسي، بما في ذلك المقر)	٦	يقدم المدير العام والمديرون الإقليميون هذه المكافآت تقديرا لواحد أو أكثر من معايير النجاح التالية: (أ) المسائل الجنسانية والتنوع: تقديرا لإسهامات استثنائية في تحقيق أهداف المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين والتنوع؛ (ب) القيادة (المشرفون/المدرء/قادة الأفرقة): تقديرا لأداء الموظفين الذين ألهموا أو حفزوا الزملاء من أجل تحقيق هدف مشترك، تمشيا مع استراتيجية المنظمة وأولوياتها وقيمتها؛ (ج) إدارة الأفراد (المشرف/الإدارة/قادة الأفرقة): تقديرا للنجاح البارز في تشجيع إشراك الجميع أو تطوير الموظفين أو بناء روح العمل الجماعي أو توجيهه أو التدريب؛ (د) الابتكار: تقديرا للنهج أو الأساليب البرنامجية أو التنظيمية أو الإدارية التي حققت تأثيرا كبيرا في المنظمة؛ (هـ) التوجه المراعي لاحتياجات العملاء: تقديرا للتميز في الالتزام بمراعاة احتياجات العميل من خلال بلوغ أعلى معايير الجودة والتقييد بالمواعيد والفعالية؛ (و) الإنجازات الاستثنائية: تقديرا للإنجازات الاستثنائية التي تحققت في واحد أو أكثر من المجالات التي تشملها ولاية المنظمة؛ (ز) تحوّل المنظمة: تقديرا للمساهمات الاستثنائية في أهداف التحوّل، ولا سيما برنامج العمل العام؛ (ح) مناصرو القيم (الأفراد/الأفرقة): تقديرا لإعطاء القدوة في التشبث بالقيم الراسخة في ميثاق قيم المنظمة من خلال السلوك الفردي و/أو الجماعي.	٦	٦		
منظمة الصحة العالمية	مكافآت المدير ٥ (١ لكل مكتب رئيسي)	٥	(المشرفون/المدرء/قادة الأفرقة): تقديرا لأداء الموظفين الذين ألهموا أو حفزوا الزملاء من أجل تحقيق هدف مشترك، تمشيا مع استراتيجية المنظمة وأولوياتها وقيمتها؛ (ج) إدارة الأفراد (المشرف/الإدارة/قادة الأفرقة): تقديرا للنجاح البارز في تشجيع إشراك الجميع أو تطوير الموظفين أو بناء روح العمل الجماعي أو توجيهه أو التدريب؛ (د) الابتكار: تقديرا للنهج أو الأساليب البرنامجية أو التنظيمية أو الإدارية التي حققت تأثيرا كبيرا في المنظمة؛ (هـ) التوجه المراعي لاحتياجات العملاء: تقديرا للتميز في الالتزام بمراعاة احتياجات العميل من خلال بلوغ أعلى معايير الجودة والتقييد بالمواعيد والفعالية؛ (و) الإنجازات الاستثنائية: تقديرا للإنجازات الاستثنائية التي تحققت في واحد أو أكثر من المجالات التي تشملها ولاية المنظمة؛ (ز) تحوّل المنظمة: تقديرا للمساهمات الاستثنائية في أهداف التحوّل، ولا سيما برنامج العمل العام؛ (ح) مناصرو القيم (الأفراد/الأفرقة): تقديرا لإعطاء القدوة في التشبث بالقيم الراسخة في ميثاق قيم المنظمة من خلال السلوك الفردي و/أو الجماعي.	٥	٥		
منظمة الصحة العالمية	مكافأة المدير العام ١ للمقر	١	يقدم المدير العام والمديرون الإقليميون هذه المكافآت تقديرا لواحد أو أكثر من معايير النجاح التالية: (أ) المسائل الجنسانية والتنوع: تقديرا لإسهامات استثنائية في تحقيق أهداف المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين والتنوع؛ (ب) القيادة (المشرفون/المدرء/قادة الأفرقة): تقديرا لأداء الموظفين الذين ألهموا أو حفزوا الزملاء من أجل تحقيق هدف مشترك، تمشيا مع استراتيجية المنظمة وأولوياتها وقيمتها؛ (ج) إدارة الأفراد (المشرف/الإدارة/قادة الأفرقة): تقديرا للنجاح البارز في تشجيع إشراك الجميع أو تطوير الموظفين أو بناء روح العمل الجماعي أو توجيهه أو التدريب؛ (د) الابتكار: تقديرا للنهج أو الأساليب البرنامجية أو التنظيمية أو الإدارية التي حققت تأثيرا كبيرا في المنظمة؛ (هـ) التوجه المراعي لاحتياجات العملاء: تقديرا للتميز في الالتزام بمراعاة احتياجات العميل من خلال بلوغ أعلى معايير الجودة والتقييد بالمواعيد والفعالية؛ (و) الإنجازات الاستثنائية: تقديرا للإنجازات الاستثنائية التي تحققت في واحد أو أكثر من المجالات التي تشملها ولاية المنظمة؛ (ز) تحوّل المنظمة: تقديرا للمساهمات الاستثنائية في أهداف التحوّل، ولا سيما برنامج العمل العام؛ (ح) مناصرو القيم (الأفراد/الأفرقة): تقديرا لإعطاء القدوة في التشبث بالقيم الراسخة في ميثاق قيم المنظمة من خلال السلوك الفردي و/أو الجماعي.	١	١		
منظمة الصحة العالمية	مكافأة خاصة ٣ أيام	٣	يقدم المدير العام والمديرون الإقليميون هذه المكافآت تقديرا لواحد أو أكثر من معايير النجاح التالية: (أ) المسائل الجنسانية والتنوع: تقديرا لإسهامات استثنائية في تحقيق أهداف المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين والتنوع؛ (ب) القيادة (المشرفون/المدرء/قادة الأفرقة): تقديرا لأداء الموظفين الذين ألهموا أو حفزوا الزملاء من أجل تحقيق هدف مشترك، تمشيا مع استراتيجية المنظمة وأولوياتها وقيمتها؛ (ج) إدارة الأفراد (المشرف/الإدارة/قادة الأفرقة): تقديرا للنجاح البارز في تشجيع إشراك الجميع أو تطوير الموظفين أو بناء روح العمل الجماعي أو توجيهه أو التدريب؛ (د) الابتكار: تقديرا للنهج أو الأساليب البرنامجية أو التنظيمية أو الإدارية التي حققت تأثيرا كبيرا في المنظمة؛ (هـ) التوجه المراعي لاحتياجات العملاء: تقديرا للتميز في الالتزام بمراعاة احتياجات العميل من خلال بلوغ أعلى معايير الجودة والتقييد بالمواعيد والفعالية؛ (و) الإنجازات الاستثنائية: تقديرا للإنجازات الاستثنائية التي تحققت في واحد أو أكثر من المجالات التي تشملها ولاية المنظمة؛ (ز) تحوّل المنظمة: تقديرا للمساهمات الاستثنائية في أهداف التحوّل، ولا سيما برنامج العمل العام؛ (ح) مناصرو القيم (الأفراد/الأفرقة): تقديرا لإعطاء القدوة في التشبث بالقيم الراسخة في ميثاق قيم المنظمة من خلال السلوك الفردي و/أو الجماعي.	١٨٤	١٨٤	ما يعادل راتب ٣ أيام - لكل فائز	

الوكالة	اسم التقدير/المكافأة	عدد المكافآت المتاحة	معايير منح المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المستوفين لشروط المكافآت النقدية	عدد الموظفين المستفيدين من المكافآت النقدية وغير النقدية	مجموع المبلغ الموزع	التغيرات المتوقعة في المبالغ أو المعايير في عام ٢٠١٩
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	تقدير الأداء المتميز: جميع الموظفين الحاصلين شهادة تقدير من على درجة تقييم من فئة "أداء متميز" في الدورة ذات الصلة من نظام المدير العام. وحفل "أداء متميز" في الدورة ذات الصلة من نظام إدارة الأداء وتطوير قدرات الموظفين.	٣	حصول الموظف على درجة تقييم عام من فئة "أداء متميز" في الدورة ذات الصلة من نظام إدارة الأداء وتطوير قدرات الموظفين	١٠٧٧	٢٢٠	-	ليست هناك تغييرات
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	مكافأة "تحديد معالم المستقبل" في شكل واحدة لكل من المستويات التالية: كبار الموظفين (ف-٥)؛ وموظفو المستوى (مد-٢)؛ وموظفو المستوى المتوسط (ع-٧ و ف-١)؛ وموظفو الدعم (خ-٤)؛ وموظفو الرسوم (ع-٢/خ-٦)؛ وموظفو الرسوم والإقامة والرسوم الدراسية. إجازة خاصة مدفوعة الأجر بالكامل.	٣	حصول الموظف على درجة تقييم من فئة "أداء متميز" في الدورة ذات الصلة من نظام إدارة الأداء وتطوير قدرات الموظفين؛ وإثبات بذل جهود استثنائية والقدرة على الإبداع والكفاءة، على نحو يتجاوز بكثير نداء الواجب؛ والإسهام إلى حد كبير في إحداث تغيير والابتكار أو إعداد المنظمة لمواجهة تحديات المستقبل أو تحقيق مكاسب ناتجة عن زيادة الكفاءة أو تحقيق وفورات في التكاليف للمنظمة؛ والبرهنة في سياق أداء العمل اليومي على احترام القيم الأساسية للمنظمة.	١٠٧٧	٣	-	ما يصل إلى ٢٠.٠٠٠ - فرنك سويسري لكل مكافأة مخصصة لتكاليف السفر والإقامة والرسوم الدراسية.



## المرفق الثالث

## المبالغ المنفقة في إطار برامج التقدير والمكافأة، ٢٠١٨

المنظمة	التمويل في إطار برامج التقدير والمكافأة
منظمة الأغذية والزراعة	لا ينطبق
منظمة الطيران المدني الدولي	٤٤ ٠٠٠ دولار (٠,٠٧٤ في المائة)
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	٣٣٠ ٠٠٠ دولار (٠,٠٣ في المائة)
منظمة العمل الدولية	لا شيء
المنظمة البحرية الدولية	لا ينطبق
الاتحاد الدولي للاتصالات	لا ينطبق
الأمم المتحدة	تُسند إلى موظف واحد (ف-٤) مهمة تنظيم عملية منح مكافآت الأمين العام للأمم المتحدة على مدى ستة أسابيع.
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	لا ينطبق
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	لا ينطبق. ليس لدى البرنامج ميزانية خاضعة لإدارة مركزية ومخصصة للتقدير والمكافآت. وقد يكون لدى فرادى وحدات العمل بعض الميزانيات، ولكنها غير خاضعة للرصد أو التتبع المركزي.
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	لا شيء
صندوق الأمم المتحدة للسكان	لا شيء
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٥٣٥ ٦٩٨ دولار
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	لا ينطبق
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع <sup>(١)</sup>	٣ ٠٠٠ ٠٠٠ دولار (٠,٩ في المائة)
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	لا ينطبق
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	كان مبلغ ٥٠ ٠٠٠ دولار المخصص لحفل تسليم مكافآت الامتياز الجماعي في عام ٢٠١٨ تمويلًا مرصودًا على أساس مخصص من الإدارة العليا.
الاتحاد البريدي العالمي	لا ينطبق
برنامج الأغذية العالمي	غير تقدي في المقام الأول، مع تكاليف غير مباشرة متصلة بإجراءات مراسم وسفر الفائزين. ومعظم الجوائز لامركزية، وتدير كل شعبة/مكتب التكاليف المرتبطة بها.
منظمة الصحة العالمية	١٢ ٠٠٠ دولار (٠,٠٢١ في المائة)
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	٢ ٤٦٠ ٦٠٠ دولار (١,١٥ في المائة)
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	لا ينطبق
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	١٥٩ ٧٠٠ يورو

ملاحظة: التُمنست المبالغ على أساس تعيينات الموظفين، وتُحسب النسب المئوية مقابل تكاليف الأجور المتوقعة في المنظمة (صافي أجور الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، ومرتبات فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها) على النحو المحدد في إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية لبرامج التقدير والمكافأة.

(أ) تتعلق الأرقام بجميع تعيينات الموظفين والأفراد من غير الموظفين، وقد حُسبت استنادًا إلى مصروفات موظفي المكتب لعام ٢٠١٧.

## المرفق الرابع

### 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 ٢٠٢٠)<sup>(١)</sup>

(بدولارات الولايات المتحدة)

الرتبة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣
و أ ع	٢٠٠٩٩٨	الإجمالي											
	١٤٨١٥٩	الصافي											
أ ع م	١٨٢٤١١	الإجمالي											
	١٣٥٨٩١	الصافي											
مد-٢	١٤٥٧١٧	الإجمالي	١٤٨٨٨٦	١٥٢١٧٩	١٥٥٥٤٢	١٥٨٩٠٦	١٦٢٢٧٠	١٦٥٦٢٩	١٦٨٩٩٢	١٧٢٣٥٣	١٧٥٧١٤	-	-
	١١١٥٠٢	الصافي	١١٣٧٢٠	١١٥٩٣٨	١١٨١٥٨	١٢٠٣٧٨	١٢٢٥٩٨	١٢٤٨١٥	١٢٧٠٣٥	١٢٩٢٥٣	١٣١٤٧١	-	-
مد-١	١٣٠٤٢٩	الإجمالي	١٣٣٢١١	١٣٥٩٩٩	١٣٨٧٨٤	١٤١٥٦٠	١٤٤٣٤٧	١٤٧١٣٠	١٤٩٩١٠	١٥٢٨٦١	١٥٥٨١١	١٥٨٧٦٢	١٦١٧١١
	١٠٠٨٠٠	الصافي	١٠٢٧٤٨	١٠٤٦٩٩	١٠٦٦٤٩	١٠٨٥٩٢	١١٠٥٤٣	١١٢٤٩١	١١٤٤٣٧	١١٦٣٨٨	١١٨٣٣٥	١٢٠٢٨٣	١٢٢٢٢٩
ف-٥	١١٢٣٧٤	الإجمالي	١١٤٧٤٣	١١٧١١٣	١١٩٤٧٧	١٢١٨٤٧	١٢٤٢١٣	١٢٦٥٨٤	١٢٨٩٥٠	١٣١٣١٩	١٣٣٦٨٤	١٣٦٠٥٤	١٣٨٤١٩
	٨٨١٦٢	الصافي	٨٩٨٢٠	٩١٤٧٩	٩٣١٣٤	٩٤٧٩٣	٩٦٤٤٩	٩٨١٠٩	٩٩٧٦٥	١٠١٤٢٣	١٠٣٠٧٩	١٠٤٧٣٨	١٠٦٣٩٣
ف-٤	٩٢١٢٦	الإجمالي	٩٤٢٣٢	٩٦٣٣٦	٩٨٤٤١	١٠٠٥٩١	١٠٢٨٧٦	١٠٥١٦٤	١٠٧٤٤٩	١٠٩٧٣٣	١١٢٠١٦	١١٤٣٠٤	١١٦٥٨٤
	٧٣٥١٦	الصافي	٧٥١١٦	٧٦٧١٥	٧٨٣١٥	٧٩٩١٤	٨١٥١٣	٨٣١١٥	٨٤٧١٤	٨٦٣١٣	٨٧٩١١	٨٩٥١٣	٩١١٠٩
ف-٣	٧٥٦٠٨	الإجمالي	٧٧٥٥٧	٧٩٥٠٤	٨١٤٥٠	٨٣٤٠٠	٨٥٣٤٦	٨٧٢٩٣	٨٩٢٤٥	٩١١٩١	٩٣١٣٨	٩٥٠٨٩	٩٧٠٣٧
	٦٠٩٦٢	الصافي	٦٢٤٤٣	٦٣٩٢٣	٦٥٤٠٢	٦٦٨٨٤	٦٨٣٦٣	٦٩٨٤٣	٧١٣٢٦	٧٢٨٠٥	٧٤٢٨٥	٧٥٧٦٨	٧٧٢٤٨
ف-٢	٥٨٤١٤	الإجمالي	٦٠١٥٧	٦١٨٩٧	٦٣٦٣٩	٦٥٣٨٣	٦٧١٢٨	٦٨٨٧٢	٧٠٦٠٩	٧٢٣٥٤	٧٤٠٩٥	٧٥٨٣٧	٧٧٥٨٢
	٤٧٨٩٥	الصافي	٤٩٢١٩	٥٠٥٤٢	٥١٨٦٦	٥٣١٩١	٥٤٥١٧	٥٥٨٤٣	٥٧١٦٣	٥٨٤٨٩	٥٩٨١٢	٦١١٣٦	٦٢٤٦٢
ف-١	٤٥١٣٣	الإجمالي	٤٦٤٨٧	٤٧٨٤١	٤٩١٩٥	٥٠٥٩٩	٥٢٠٧٩	٥٣٥٥٧	٥٥٠٣٧	٥٦٥١٤	٥٧٩٩٥	٥٩٤٧٢	٦٠٩٥٠
	٣٧٤٦٠	الصافي	٣٨٥٨٤	٣٩٧٠٨	٤٠٨٣٢	٤١٩٥٥	٤٣٠٨٠	٤٤٢٠٣	٤٥٣٢٨	٤٦٤٥١	٤٧٥٧٦	٤٨٦٩٩	٤٩٨٢٢

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

(أ) الفترة العادية اللازمة للانتقال من أي درجة إلى الدرجة التي تليها داخل الرتبة الواحدة هي سنة واحدة. أما الدرجات المظلة داخل الرتبة الواحدة، 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 ٢٠٢٠)

(بدولارات الولايات المتحدة)

نقطة حماية المرتب ٢	نقطة حماية المرتب ١	الرتبة
١٢٣٤٤٤	١٢١١٥٩	ف-٤ الإجمالي
٩٥٩١١	٩٤٣١١	الصافي
١٠٣١٢٦	١٠١٠١١	ف-٣ الإجمالي
٨١٦٨٨	٨٠٢٠٨	الصافي
-	٨١٠٦٤	ف-٢ الإجمالي
-	٦٥١٠٩	الصافي
-	٦٣٩٠٨	ف-١ الإجمالي
-	٥٢٠٧٠	الصافي

## المرفق الخامس

## المقارنة السنوية للهامش وتطوره بمرور الزمن

ألف - مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، حسب الرتبة المعدلة (هامش السنة التقويمية ٢٠١٩)

الرتبة	الأمم المتحدة <sup>(ب)</sup>	الولايات المتحدة <sup>(ج)</sup>	العاصمة = ١٠٠	المعيشة	النسبة العامة <sup>(د)</sup>
ف-١	٦٩ ٣٧٨	٥٦ ٦٧٣	١٢٢,٤	١٠٨,٨	٠,٧
ف-٢	٩١ ٧٠٩	٧٠ ٧٩٦	١٢٩,٥	١١٥,١	١,٠٧
ف-٣	١١٤ ٧٦٠	٩٠ ٥٤٣	١٢٦,٧	١١٢,٦	٣,٠١
ف-٤	١٣٧ ٦٥٩	١٠٨ ٥٧٦	١٢٦,٨	١١٢,٧	٣٢,٧
ف-٥	١٦٢ ١٨٦	١٢٦ ٠٣٢	١٢٨,٧	١١٤,٤	١٨,٥
مد-١	١٨٤ ١٥٥	١٤٢ ٣٢٧	١٢٩,٤	١١٥,٠	٥,٦
مد-٢	١٩٩ ٠٠٥	١٥٢ ٤٧٨	١٣٠,٥	١١٦,٠	١,٧
المتوسط المرجح للنسبة قبل تعديلها لمراعاة الفرق في تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة					
١٢٧,٦					
نسبة تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة					
١١٢,٥					
المتوسط المرجح للنسبة، معدلة لمراعاة فرق 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 ٢٠١٧.

(ب) متوسط صافي مرتبات الموظفين في الأمم المتحدة حسب الدرجة، محسوبا على أساس مضاعف ٦٣,٩ لشهر واحد ومضاعف ٦٧,٥ لـ ١١ شهرا، على أساس جدول المرتبات الموحد الساري اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩.

(ج) استُخدمت في حساب متوسط مرتبات موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة إحصاءات الأفراد في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ 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 ٢٠١٧.

## باء - مستويات الهامش للسنوات التقويمية ٢٠١٠-٢٠١٩

السنة	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	٢٠١٦	٢٠١٧	٢٠١٨	٢٠١٩
الهامش	١١٣,٣	١١٤,٩	١١٦,٩	١١٩,٦	١١٧,٤	١١٧,٢	١١٤,٥	١١٣,٠	١١٣,٠	١١٣,٤

## مقترح جدول أعمال الدورة الثانية والأربعين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل

- ١ - المسائل المنهجية المتعلقة بتجميع الرقم القياسي لتسوية مقر العمل:
- (أ) تقييم آثار تطبيق صيغة مؤشر تورنكفيست على تجميع العناصر الرئيسية للرقم القياسي لتسوية مقر العمل، وعنصره المتعلق بالنفقات داخل المنطقة (باستثناء السكن)؛
- (ب) اقتراح بشأن تدابير إحصائية لتحديد أثر تغيير المنهجية البحث على الرقم القياسي لتسوية مقر العمل؛
- (ج) تحديد معامل الموثوقية المستخدم في تقدير معاملات ترجيح النفقات المختلطة من خلال الجمع بين مراكز عمل محددة وأوزان مجمعة؛ ومعايير اختيار مراكز العمل المرشحة المساهمة في الأوزان المجمعة.
- ٢ - المسائل المنهجية المتعلقة بعنصر السكن في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل:
- (أ) تقييم استخدام الأرقام القياسية لأسعار الاستهلاك المناسبة للإيجار أو السكن في إطار التحديث الزمني للأرقام القياسية للإيجار لمراكز العمل من الفئة الأولى؛
- (ب) استعراض تصنيف النفقات على الأجهزة المنزلية الرئيسية لمراكز العمل من الفئة الثانية؛
- (ج) مقترحات من أجل تبسيط البنود المصنفة حالياً بأنها "تكاليف السكن الأخرى".
- ٣ - استعراض منهجية قياس عنصر الخدمات المحلية للرقم القياسي لتسوية مقر العمل:
- (أ) دراسة جدوى استخدام بيانات أسعار السوق للنوع السائد من الخدمة المنزلية لحساب الرقم القياسي للخدمة المنزلية لمراكز العمل من الفئة الأولى؛
- (ب) معاملة عنصر الخدمة المنزلية كعنوان أساسي مستقل في عنصر النفقات داخل المنطقة (باستثناء السكن) للرقم القياسي لتسوية مقر العمل لمراكز العمل من الفئة الثانية.
- ٤ - مسائل أخرى.

## المرفق السابع

## المبالغ السنوية المنقحة لبدل المشقة (اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠)

(بدولارات الولايات المتحدة)

فئة المشقة الخاصة بمركز العمل	المجموعة ١ (ف-١ إلى ف-٣)	المجموعة ٢ (ف-٤ و ف-٥)	المجموعة ٣ (م-١ وما فوق)
ألف	-	-	-
باء	٥ ٩٣٠	٧ ١١٠	٨ ٣٠٠
جيم	١٠ ٦٨٠	١٣ ٠٤٠	١٥ ٤١٠
دال	١٤ ٢٣٠	١٦ ٦١٠	١٨ ٩٦٠
هاء	١٧ ٧٩٠	٢١ ٣٤٠	٢٣ ٧٢٠

