

Distr.: Limited
20 December 2000
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الخامسة والخمسون

اللجنة الخامسة

البند ١٢٤ من جدول الأعمال

النظام الموحد للأمم المتحدة

مشروع قرار مقدم من رئيس اللجنة إثر مشاورات غير رسمية النظام الموحد للأمم المتحدة: تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية إن الجمعية العامة،

وقد نظرت في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٠^(١) والتقرير ذي الصلة
للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٢)،

وإذ تعيد تأكيد التزامها بنظام وحيد وموحد للأمم المتحدة بوصفه حجر الزاوية في
تنظيم وتنسيق شروط الخدمة الخاصة بالنظام الموحد للأمم المتحدة،

واقتراناً منها بأن النظام الموحد يشكل أفضل أداة للحصول على موظفين يتمتعون
بأعلى معايير الكفاءة والمقدرة والزاهة للخدمة المدنية الدولية حسبما يشترط ميثاق الأمم
المتحدة،

وإذ تعيد تأكيد الدور الرئيسي الذي تؤديه اللجنة في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة
الخاصة بالنظام الموحد للأمم المتحدة،

وإذ تعيد أيضاً تأكيد النظام الأساسي للجنة،

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الخامسة والخمسون، الملحق رقم ٣٠ (A/55/30).

(٢) A/55/629.

أولا - شروط الخدمة السارية على موظفي الفئتين

ألف - إطار لإدارة الموارد البشرية

إذ تشير إلى قراراتها ٢١٦/٥١، المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦، و ٢١٦/٥٢، المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، و ٢٠٩/٥٣ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨، و ٢٣٨/٥٤ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩،

١ - ترحب بالتقدم الذي أحرزته اللجنة فيما يتعلق بوضع إطار متكامل لإدارة الموارد البشرية يساعد مؤسسات النظام الموحد على مواصلة القيام بإصلاحات إدارة الموارد البشرية؛

٢ - تؤيد استنتاجات اللجنة الواردة في الفقرة ١٩ من تقريرها^(١)؛

٣ - تطلب إلى اللجنة أن تستخدم الإطار المتكامل لإدارة الموارد البشرية كدليل تهتدي به في عملها في المستقبل على النحو المبين في الفقرة ١٨ من تقريرها^(١)؛

٤ - تشجع منظمات النظام الموحد على استخدام إطار إدارة الموارد البشرية أساسا لأعمالها في المستقبل في مجال السياسات والإجراءات المتعلقة بالموارد البشرية، وعلى توجيه انتباه هيئاتها الإدارية إليه؛

باء - معايير السلوك بالنسبة للخدمة المدنية الدولية

إذ تشير إلى قراراتها ٢٥٢/٥٢ المؤرخ ٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٨، و ٢٣٨/٥٤،

تخطط علما بمقررات اللجنة الواردة في الفقرة ٣١ من تقريرها^(١) وتحت المنظمات على التوصل إلى توافق الآراء على مشروع معايير سلوك في موعد يسمح للجنة بوضع صيغة نهائية للنص الذي سيقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والخمسين، وتؤكد أنه ينبغي للمعايير المقترحة أن تكفل وفاء الموظفين بشروط النزاهة والحياد والاستقلال؛

جيم - استعراض نظام الأجور والاستحقاقات

إذ تشير إلى قراراتها ٢١٦/٥١ و ٢١٦/٥٢ و ٢٠٩/٥٣،

١ - تخطط علما بعمل اللجنة فيما يتعلق باستعراض نظام الأجور والاستحقاقات في سياق الإطار المتكامل لإدارة الموارد البشرية؛

٢ - تخطط علما أيضا بقرار اللجنة المضي قدما في استعراض نظام الأجور والاستحقاقات وفقا للطرائق الواردة في المرفق الثالث من قرارها^(١)؛

دال - التقدير للمعرفة اللغوية

إذ تشير إلى الجزء الثاني - هاء من قرارها ٢٢٤/٤٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣، وإلى الجزء الثاني - باء من قرارها ٢٠٩/٥٣،

تخطط علماً بقرار اللجنة النظر في مسألة التقدير للمعرفة اللغوية في سياق الاستعراض الشامل لنظام الأجور والاستحقاقات؛

هاء - منحة التعليم

إذ تشير إلى الجزء الثالث - جيم من قرارها ٢٣٨/٥٤ الذي طلبت فيه من اللجنة إكمال استعراض منهجية منحة التعليم وتقديم تقرير عن نتائج ذلك الاستعراض إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والخمسين،

١ - تخطط علماً بمقررات وتوصيات اللجنة فيما يتعلق باستعراض منهجية منحة التعليم، على النحو الوارد في الفقرة ٨١ من تقريرها^(١)؛

٢ - تحت منظمات النظام الموحد على مواءمة أنظمتها وقواعدها لكفالة معاملة منحة التعليم كاستحقاق يدفع فقط إلى المغتربين من بين الموظفين المعيّنين دولياً؛

٣ - توافق على زيادة مستويات السداد القصوى في خمس مناطق عملات، وعلى تسويات أخرى لإدارة النفقات المتكبدة في إطار منحة التعليم، على النحو الوارد في الفقرة ٩٣ من تقريرها^(١)؛

٤ - تخطط علماً بمقررات اللجنة الواردة الفقرتين ٩٤ و ٩٥ من تقريرها^(١)؛

واو - الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

إذ تشير إلى قرارها ٢٢٥/٤٨، المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣، و ٢١٦/٥١،

تخطط علماً بمقررات اللجنة الواردة في الفقرة ١٠٢ من تقريرها^(١)؛

ثانيا - شروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا

ألف - دراسة مبدأ نوبلمير وتطبيقه

إذ تشير إلى قرارها ١٩٨/٤٤ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩ والقرارات الأخرى ذات الصلة،

١ - تعيد تأكيد مواصلة تطبيق مبدأ نوبلمير؛

٢ - تعيد أيضا تأكيد الحاجة إلى مواصلة كفالة القدرة التنافسية لشروط الخدمة الخاصة بالنظام الموحد للأمم المتحدة؛

باء - معادلات الرتب بين الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة

إذ تشير إلى الجزء أولا - ألف من قرارها ٢٠٨/٥٠ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥،

١ - تحيط علما بالدراسة التي قامت بها اللجنة لتحديث معادلة الرتب مع الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة؛

٢ - تحيط علما أيضا بمقررات اللجنة فيما يتصل بدراسة معادلة الرتب مع الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة، وهي الدراسة المشار إليها في الفقرة ١٤٩ من تقريرها^(١)؛

جيم - تطور الهامش

إذ تشير إلى الجزء الأول - باء من قرارها ٢١٦/٥٢، وإلى الولاية الدائمة التي منحتها الجمعية العامة للجنة، والتي يطلب من اللجنة بموجبها أن تواصل استعراضها للعلاقة بين الأجر الصافي الذي يحصل عليه موظفو الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك والأجر الصافي الذي يحصل عليه موظفو الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة (الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة) الذين يشغلون مناصب مماثلة في واشنطن العاصمة (المشار إليها باسم "الهامش")،

وإذ تشير أيضا إلى الفقرة ٣ من الجزء التاسع من قرارها ١٩١/٤٦ ألف المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩١، الذي طلبت فيه من اللجنة أن تدرج في أعمالها استعراضا للفروق بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة فيما يتعلق بالأجر الصافي في كل مستوى من مستويات الرتب،

١ - تلاحظ أن الهامش بين أجور موظفي الأمم المتحدة من الفئات بين ف - ١ و مد - ٢ في نيويورك، وموظفي الرتب المماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في عام ٢٠٠٠ يبلغ ١١٣,٣ استنادا إلى نتائج الدراسة التي أجريت في عام ٢٠٠٠ لمعادلات الرتب بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة؛

٢ - تلاحظ أيضا من المرفق الخامس من تقرير اللجنة أن نسب أجور الأمم المتحدة/الولايات المتحدة تتراوح بين ١١٩,٩ للفئة ف - ٢ و ١٠٥,٥ للفئة مد - ٢،

وترى أنه ينبغي إصلاح ذلك الاختلال في سياق اعتبارات الهامش العامة التي وضعتها الجمعية العامة؛

دال - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

إذ تشير إلى الجزء الأول - حاء من قرارها ٤٤/١٩٨، الذي حددت بموجبه مستوى أدنى لصافي مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا استنادا إلى مرجعية مستويات صافي المرتبات الأساسية المقابلة التي يحصل عليها الموظفون شاغلو المناصب المماثلة العاملون في المدينة الأساس للخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة (الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة)،

١ - توافق، اعتبارا من ١ آذار/مارس ٢٠٠١، على جدول المرتبات الأساسية المنقح لإجمالي وصافي مرتبات الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا، الوارد في المرفق الأول لهذا القرار؛

٢ - تطلب من اللجنة أن تقوم في سياق استعراض نظام الأجور والاستحقاقات باستعراض الصلة الوثيقة بين جدول المرتبات الأساسية/الدنيا وبدل التنقل والمشقة؛

هاء - بدلات الإعالة

إذ تشير إلى الفقرة ٢ من الجزء الثاني - واو من قرارها ٤٧/٢١٦ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢، التي لاحظت فيها أن اللجنة ستستعرض مستوى بدلات الإعالة كل عامين،

وإذ تشير أيضا إلى الفقرة ٤ من الجزء الأول - واو من قرارها ٥٣/٢٠٩، التي طلبت فيها من اللجنة أن تنظر في منهجية البدلات وأساسها المنطقي ونطاقها،

وإذ تلاحظ أن استعراض اللجنة لبدلات الإعالة قد راعى التغييرات ذات الصلة في التخفيضات الضريبية والتشريعات الاجتماعية في مراكز عمل المقار السبعة منذ عام ١٩٩٨،

١ - تحيط علما بمقرر اللجنة المتعلق بمنهجية البدلات وأساسها المنطقي ونطاقها؛

٢ - توافق، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، على زيادة بنسبة ١١,٨٩ في المائة في بدل إعالة الأولاد بمن فيهم الأولاد المعاقون، وفي بدل المعالين من الدرجة الثانية؛

٣ - تحيط علما بالقائمة المستكملة لمراكز العمل ذات العملة الصعبة التي تحدد فيها البدلات بالعملة المحلية، على النحو الوارد في المرفق الثامن من تقريرها^(١)؛

٤ - تلاحظ أنه ينبغي تخفيض بدلات الإعالة التي تدفع إلى الموظفين المستحقين لها في النظام الموحد بقيمة تعادل أي مدفوعات مباشرة يحصل عليها الموظف من أي حكومة فيما يتعلق بالمعالين؛

واو - المسائل المتصلة بتسوية مقر العمل

إذ تشير إلى الجزء الثاني - زاي من قرارها ٢٢٤/٤٨، بشأن إجراء دراسات مقارنة لمواقع العمل في مقر العمل الرئيسية،

١ - ترحب باستعراض اللجنة لتطبيق نظام تسوية مقر العمل؛

٢ - تحيط علماً بالمقررات التي توصلت إليها اللجنة، الواردة في الفقرة ١٥٧ من تقريرها^(١)؛

ثالثا - شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة وموظفي الفئات الأخرى المعينة محليا

ألف - الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في نيويورك ومونتريال

إذ تشير إلى الجزء الثاني - ألف من قرارها ٢١٦/٥٢ الذي أكدت فيه مجدداً وجوب الاستمرار في الأخذ بمبدأ فليمنغ كأساس لتحديد شروط الخدمة لفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، وأيدت المنهجية المنقحة لإجراء الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة لتلك الفئات،

تحيط علماً بنتائج الدراسات الاستقصائية للأجور التي أجريت في نيويورك ومونتريال، والواردة في الفصل الخامس من تقرير اللجنة^(١)؛

باء - استعراض منهجية الدراسات الاستقصائية للمرتبات في المقار: قرارات المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بشأن الإلغاء التدريجي لعامل اللغة في روما وفيينا

إذ تشير إلى الفقرة ٢ من الجزء الثالث من قرارها ٢١٦/٤٧، والجزء الثاني - هاء من قرارها ٢٢٤/٤٨،

تحيط علماً بمقرر اللجنة فيما يتصل بمعاملة عامل اللغة، على النحو الوارد في الفقرة ١٩٢ من تقريرها^(١)،

رابعاً - تعزيز الخدمة المدنية الدولية

تقرر أن ترجى النظر في تقريرَي الأمين العام^(٣) بغية اتخاذ قرار بشأن تعزيز الخدمة المدنية الدولية في الجزء الأول من دورتها الخامسة والخمسين المستأنفة.

(٣) A/55/526 و A/54/483.

المرفق الأول

جدول مرتبات الموظفين من الفئات الفنية وما فوقها: المرتبات الإجمالية السنوية والصافي
المعادل لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين^(١)

(بدولارات الولايات المتحدة)

اعتباراً من ١ آذار/مارس ٢٠٠١

الرتبة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥
وكيل الأمين العام و أ ع	١٦٧ ٠٣٥	١١٣ ٧٦٢	١٠٢ ٣٧٩												
الإجمالي	١٦٧ ٠٣٥														
الصافي (م)		١١٣ ٧٦٢													
الصافي (غ م)			١٠٢ ٣٧٩												
الأمين العام المساعد أ ع م	١٥١ ٨٤٠	١٠٤ ٣٤١	٩٤ ٤٨٤												
الإجمالي	١٥١ ٨٤٠														
الصافي (م)		١٠٤ ٣٤١													
الصافي (غ م)			٩٤ ٤٨٤												
مدير مد - ٢	١٢٤ ٣٨٤	٨٧ ٣١٨	٨٠ ٢١٨	١٢٧ ١٣٢	١٢٩ ٨٧٧	١٣٢ ٦٢٣	١٣٥ ٣٦٩	١٣٨ ١١٥							
الإجمالي	١٢٤ ٣٨٤														
الصافي (م)		٨٧ ٣١٨		٨٩ ٠٢٢	٩٠ ٧٢٤	٩٢ ٤٢٦	٩٤ ١٢٩	٩٥ ٨٣١							
الصافي (غ م)			٨٠ ٢١٨	٨١ ٦٤٥	٨٣ ٠٧٢	٨٤ ٤٩٨	٨٥ ٩٢٥	٨٧ ٣٥٢							
موظف أساسي مد - ١	١٠٩ ٨٩٤	٧٨ ٣٣٤	٧٢ ٤٠٧	١١٢ ٢٤٥	١١٤ ٥٩٨	١١٦ ٩٤٤	١١٩ ٢٩٧	١٢١ ٦٤٨	١٢٤ ٠٠٢	١٢٦ ٣٥٢	١٢٨ ٧٠٢				
الإجمالي	١٠٩ ٨٩٤														
الصافي (م)		٧٨ ٣٣٤		٧٩ ٧٩٢	٨١ ٢٥١	٨٢ ٧٠٥	٨٤ ١٦٤	٨٥ ٦٢٢	٨٧ ٠٨١	٨٨ ٥٣٨	٨٩ ٩٩٥				
الصافي (غ م)			٧٢ ٤٠٧	٧٣ ٦٨٧	٧٤ ٩٦٧	٧٦ ٢٤٥	٧٧ ٥٢٥	٧٨ ٧٩٦	٨٠ ٠١٨	٨١ ٢٤٠	٨٢ ٤٦٠				
موظف أقدم ف - ٥	٩٦ ٧٠٥	٧٠ ١٥٧	٦٥ ١٧٦	٩٨ ٨٣٢	١٠٠ ٩٦١	١٠٣ ٠٨٩	١٠٥ ٢١٦	١٠٧ ٣٤٢	١٠٩ ٤٧١	١١١ ٥٩٨	١١٣ ٧٢٤	١١٥ ٨٥٣	١١٧ ٩٨٢	١٢٠ ١٠٦	١٢٢ ٢٣٤
الإجمالي	٩٦ ٧٠٥														
الصافي (م)		٧٠ ١٥٧		٧١ ٤٧٦	٧٢ ٧٩٦	٧٤ ١١٥	٧٥ ٤٣٤	٧٦ ٧٥٢	٧٨ ٠٧٢	٧٩ ٣٩١	٨٠ ٧٠٩	٨٢ ٠٢٩	٨٣ ٣٤٩	٨٤ ٦٦٦	٨٥ ٩٨٥
الصافي (غ م)			٦٥ ١٧٦	٦٦ ٣٨٥	٦٧ ٥٤٥	٦٨ ٧٠٣	٦٩ ٨٦٢	٧٠ ١٠٨	٧١ ١٧٧	٧٣ ٣٣٥	٧٤ ٤٩٣	٧٥ ٦٥١	٧٦ ٨٠٩	٧٧ ٩٦٦	٧٩ ١٠١
موظف أول ف - ٤	٧٩ ٧٨٠	٥٩ ٢٥٥	٥٥ ١٨٠	٨١ ٧٣٣	٨٣ ٦٨٠	٨٥ ٦٢٧	٨٧ ٥٧٩	٨٩ ٥٢٧	٩١ ٥٧١	٩٣ ٦٤٥	٩٥ ٧٢٣	٩٧ ٧٩٥	٩٩ ٨٦٩	١٠١ ٩٤٧	١٠٤ ٠١٩
الإجمالي	٧٩ ٧٨٠														
الصافي (م)		٥٩ ٢٥٥		٦٠ ٥٤٤	٦١ ١١٤	٦٣ ١١٤	٦٤ ٤٠٢	٦٥ ٦٨٨	٦٦ ٩٧٤	٦٨ ٢٦٠	٦٩ ٥٤٨	٧٠ ٨٣٣	٧٢ ١١٩	٧٣ ٤٠٧	٧٥ ٩٧٩
الصافي (غ م)			٥٥ ١٨٠	٥٦ ٣٦٤	٥٧ ٥٤٣	٥٨ ٧٢٢	٥٩ ٩٠٢	٦١ ٠٨٠	٦٢ ٢٥٩	٦٣ ٤٣٩	٦٤ ٦١٧	٦٥ ٧٩٦	٦٦ ٩٤٩	٦٨ ٠٨٢	٦٩ ٢١٠
موظف ثان ف - ٣	٦٥ ٣٨٨	٤٩ ٧٥٦	٤٦ ٤٤٥	٦٧ ٢٢٠	٦٩ ٠٥٣	٧٠ ٨٨٠	٧٢ ٧١٤	٧٤ ٥٤٤	٧٦ ٣٧٣	٧٨ ٢٠٦	٨٠ ٠٣٨	٨١ ٨٦٨	٨٣ ٧٠٠	٨٥ ٥٢٩	٨٧ ٣٦١
الإجمالي	٦٥ ٣٨٨														
الصافي (م)		٤٩ ٧٥٦		٥٠ ٩٦٥	٥٢ ١٧٥	٥٣ ٣٨١	٥٤ ٥٩١	٥٥ ٧٩٩	٥٧ ٠٠٦	٥٨ ٢١٦	٥٩ ٤٢٥	٦٠ ٦٣٣	٦١ ٨٤٢	٦٣ ٠٤٩	٦٥ ٤٦٦
الصافي (غ م)			٤٦ ٤٤٥	٤٧ ٥٥٦	٤٨ ٦٦٩	٤٩ ٧٨٠	٥٠ ٨٩٢	٥١ ٠٠٢	٥٢ ١١٣	٥٣ ٢٢٥	٥٤ ٣٣٥	٥٥ ٤٤٧	٥٦ ٥٥٥	٥٧ ٦٦٣	٥٨ ٨٧٧
موظف معاون ف - ٢	٥٣ ١٢٩	٤١ ٢٥٣	٣٨ ٦٩٤	٥٤ ٦٣٢	٥٦ ١٣٢	٥٧ ٦٣٣	٥٩ ١٣٥	٦٠ ٦٩٢	٦٢ ٣٣٢	٦٣ ٩٦٧	٦٥ ٦٠٦	٦٧ ٢٤٤	٦٨ ٨٧٩	٧٠ ٥٢٠	٧٢ ٢٣٤
الإجمالي	٥٣ ١٢٩														
الصافي (م)		٤١ ٢٥٣		٤٢ ٣٣٥	٤٣ ٤١٥	٤٤ ٤٩٦	٤٥ ٥٧٧	٤٦ ٦٥٧	٤٧ ٧٣٩	٤٨ ٨١٨	٤٩ ٩٠٠	٥٠ ٩٨١	٥٢ ٠٦٠	٥٣ ١٤٣	٥٤ ٢٣٤
الصافي (غ م)			٣٨ ٦٩٤	٣٩ ٦٧٥	٤٠ ٦٥٣	٤١ ٦٣٣	٤٢ ٦١١	٤٣ ٥٩٢	٤٤ ٥٨٧	٤٥ ٥٨٠	٤٦ ٥٧٧	٤٧ ٥٧١	٤٨ ٥٦٤	٤٩ ٥٦١	٥٠ ٥٢٠
موظف مساعد ف - ١	٤١ ١٨٩	٣٢ ٦٥٦	٣٠ ٨٠٥	٤٢ ٦٣٣	٤٤ ٠٧٥	٤٥ ٥١٩	٤٦ ٩٦٠	٤٨ ٤٠٣	٤٩ ٨٤٧	٥١ ٢٩٠	٥٢ ٧٣١	٥٤ ١٧٤			
الإجمالي	٤١ ١٨٩														
الصافي (م)		٣٢ ٦٥٦		٣٣ ٦٩٦	٣٤ ٧٣٤	٣٥ ٧٧٤	٣٦ ٨١١	٣٧ ٨٥٠	٣٨ ٨٩٠	٣٩ ٩٢٩	٤٠ ٩٦٦	٤٢ ٠٠٥			
الصافي (غ م)			٣٠ ٨٠٥	٣١ ٧٦٣	٣٢ ٧٢٠	٣٣ ٦٧٧	٣٤ ٦٣٣	٣٥ ٥٩٠	٣٦ ٥٤٨	٣٧ ٤٩٣	٣٨ ٤٣٤	٣٩ ٣٧٥			

(م) المعدل المطبق على الموظف الذي يعول زوجاً أو طفلاً.

(غ م) المعدل المطبق على الموظف الذي لا يعول زوجاً أو طفلاً.

(أ) سينفذ هذا الجدول مقترناً يعامل إدماج نسبته ٥,١ في المائة من تسوية مقر العمل. وستكون هناك تسويات مترابطة للأرقام القياسية والمعاملات المتعلقة بتسويات مقر العمل في جميع مراكز العمل اعتباراً من ١ آذار/مارس ٢٠٠١. وستنفذ بعد ذلك تغييرات في تصنيفات تسوية مقر العمل استناداً إلى تحركات الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل بعد الدمج.