



الأمم المتحدة

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية  
لعام ٢٠٠٤

المجلد الأول

الجمعية العامة

الوثائق الرسمية

الدورة التاسعة والخمسون

الملحق رقم ٣٠ (A/59/30 (Vol.I))

الجمعية العامة  
الوثائق الرسمية  
الدورة التاسعة والخمسون  
الملحق رقم ٣٠ (A/59/30 (Vol.I))

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية  
لعام ٢٠٠٤

المجلد الأول



الأمم المتحدة • نيويورك، ٢٠٠٤



## ملاحظة

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

يشتمل هذا المجلد على مناقشة للبنود التي نظرت فيها لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ٢٠٠٤، في دورتيها الثامنة والخمسين والتاسعة والخمسين، والتي جرت العادة على تقديم تقرير عنها إلى الجمعية العامة، باستثناء تقرير الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية الذي تم تناوله في المجلد الثاني.

[ ١١ آب/أغسطس ٢٠٠٤ ]

## المحتويات

| الفصل    | الفقرات  | الصفحة     |
|----------|--|------------|
|          | مسرد المصطلحات الفنية .....  | v          |
|          | كتاب الإحالة .....   | xi         |
|          | موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي تستدعي اتخاذ قرارات من الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات المشاركة الأخرى .....                   | xii        |
|          | موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المقدمة إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة   | xiii       |
|          | موجز الآثار المالية المترتبة على قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المقدمة إلى الأمم المتحدة والمنظمات الأخرى المشتركة في النظام الموحد ..... | xiv        |
| الأول -  | المسائل التنظيمية .....  | ١ ٦-١      |
| ألف -    | قبول النظام الأساسي .....  | ١ ٢-١      |
| باء -    | العضوية .....  | ١ ٣        |
| جيم -    | الدورات التي عقدها اللجنة والمسائل التي درستها .....   | ٢ ٥-٤      |
| دال -    | برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦ .....   | ٢ ٦        |
| الثاني - | القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة والهيئات التشريعية/مجالس إدارة المنظمات الأخرى الداخلة في النظام الموحد .....                           | ٣ ٨-٧      |
| الثالث - | شروط الخدمة المطبقة على موظفي الفتتين .....  | ٤ ١٩١-٩    |
| ألف -    | استعراض نظام الأجور والاستحقاقات .....   | ٤ ٧٨-٩     |
| ١ -      | تنفيذ الدراسة التجريبية عن توسيع النطاقات/الأجر المرتبط بالأداء ...  | ٤ ٥١-٩     |
| ٢ -      | تحديث البدلات وتبسيطها .....   | ١٤ ٦٦-٥٢   |
| ٣ -      | الآثار المترتبة على توسيع الاتحاد الأوروبي بالنسبة لنظام التنقل والمشقة ونظام تسوية مقر العمل .....  | ١٩ ٧٨-٦٧   |
| باء -    | الترتيبات التعاقدية .....  | ٢٢ ١٠٧-٧٩  |
| جيم -    | بدل التنقل/المشقة، وبدل المخاطر، والعلاوات الاستراتيجية .....  | ٣٠ ١٣٧-١٠٨ |
| دال -    | بدل المخاطر .....  | ٣٩ ١٤٧-١٣٨ |

|          |           |   |          |
|----------|-----------|---|----------|
| ٤١       | ١٦٧-١٤٨   | استعراض مستوى منحة التعليم  | هاء -    |
| ٤٧       | ١٨١-١٦٨   | استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي  | واو -    |
| ٥١       | ١٨٨-١٨٢   | الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين   | زاي -    |
| ٥٣       | ٢١١-١٨٩   | إجازة الأبوة  | حاء -    |
| ٦٠       | ٢٨٢-٢١٢   | شروط الخدمة في الفئة الفنية والفئات العليا  | الرابع - |
| ٦٠       | ٢١٩-٢١٢   | تطور هامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة  | ألف -    |
| ٦١       | ٢٣٥-٢٢٠   | جدول المرتبات الأساسية/الدنيا   | باء -    |
| ٦٦       | ٢٤٤-٢٣٦   | استعراض مستوى بدل الأولاد وبدل المعالين من الدرجة الثانية   | جيم -    |
| ٦٨       | ٢٧٣-٢٤٥   | استعراض مبدأ نوبلمير، بما في ذلك مقارنات الأجور الإجمالية   | دال -    |
| ٧٤       | ٢٧٦-٢٧٤   | تحديد تعادل الرتب بين الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة  | هاء -    |
| ٧٥       | ٢٨٢-٢٧٧   | تسوية مقر العمل: تقرير اللجنة الاستشارية المعنية بمسائل تسوية مقر العمل عن دورتها السادسة والعشرين  | واو -    |
| ٧٨       | ٢٨٥-٢٨٣   | شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محليا: دراسة استقصائية عن أفضل شروط العمل السائدة في مدريد  | الخامس - |
| ٧٩       | ٢٩٧-٢٨٦   | الإجراءات التي اتخذتها اللجنة بمقتضى المادة ١٤ من نظامها الأساسي: تقرير عن التوازن بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة  | السادس - |
| ٨٢       | ٣١٠-٢٩٨   | أعمال أخرى: تقرير مرحلي بشأن إنشاء دائرة للإدارة العليا   | السابع - |
| المرفقات |           |   |          |
| ٨٨       | ٢٠٠٦-٢٠٠٥ | برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية في الفترة  | الأول -  |
| ٩١       |           | إطار الدراسة النموذجية المتعلقة بتوسيع النطاقات/الأجر المرتبط بالأداء   | الثاني - |
| ٩٨       |           | اختصاصات الفريق العامل المعني بنظام التنقل والمشقة  | الثالث - |
| ١٠٠      |           | الحدود القصوى الموصى بها للمصروفات المسموح بها، ومستويات منحة التعليم، وتكاليف إقامة الطلبة   | الرابع - |
| ١٠٢      |           | مقارنة متوسطة الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، حسب الرتب المعادلة (الهامش للسنة التقويمية ٢٠٠٤) | الخامس - |
| ١٠٣      |           | جدول مرتبات الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا: المرتبات الإجمالية السنوية والصافي المعادل لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين                                   | السادس - |
| ١٠٤      |           | جدول صافي المرتبات الموصى به للموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في مدريد  | السابع - |

## مسرد المصطلحات الفنية

جدول مرتبات يطبق بصورة شاملة على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا، ويستخدم مع نظام تسوية مقر العمل. والحدود الدنيا للمبالغ الصافية التي يتقاضاها الموظفون في جميع أنحاء العالم تساوي المبالغ الواردة في هذا الجدول.

جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

هو، بوجه عام، أثر مجرد النتيجة الإحصائية من صفتها التمثيلية بتشويبهها في جميع الحالات. وهو يختلف عن الخطأ العشوائي الذي قد يؤدي إلى التشويه في حالة بعينها ولكنه يتوازن في المتوسط.

التحيز

آلية تتيح مرونة أكبر في مكافأة الأداء والمساهمة الفرديين. ويصف هذا المصطلح عملية دمج عدة مستويات تصنيف والاستعاضة عنها بمستوى تصنيفي واحد أوسع نطاقا. ويتسم نظام توسيع النطاقات بوجود عدد محدود من المستويات الأوسع نطاقا وتداخل أكبر في الأجر بين النطاقات.

توسيع النطاقات

تحدد المرتبات وشروط العمل الأخرى لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا وفقا لمبدأ نوبلمير بالرجوع إلى مرتبات وسائر شروط عمل موظفي الخدمة المدنية للبلد الأعلى اجرا. ومنذ إنشاء الأمم المتحدة تتخذ الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الأمريكية أساسا للمقارنة. انظر أيضا "الخدمة المدنية الأعلى اجرا" و "مبدأ نوبلمير".

الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة

هي مجموعة من المهارات والصفات والسلوكيات التي تتصل بشكل مباشر بالأداء الناجح في الوظيفة. وعوامل الكفاءة الرئيسية هي تلك المهارات والصفات والسلوكيات التي تُعتبر هامة بالنسبة لجميع موظفي منظمة ما، بصرف النظر عن مهامهم أو رتبهم. وبالنسبة لمهن معينة، تكمل عوامل الكفاءة الرئيسية عوامل الكفاءة الوظيفية التي تتصل بمجالات العمل بكل من هذه المهن.

عوامل الكفاءة

هو مفهوم عام مؤداه أن تدفع الأجر للموظفين لتطوير وتطبيق المهارات والسلوكيات والأعمال الضرورية التي تدعم المستويات العالية للأداء الفردي وأداء الفريق وأداء المنظمة (انظر أيضا الأجر المرتبط بالأداء).

الأجر المرتبط بالكفاءة

يعدل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا دوريا بما يتمشى والزيادة في جدول مرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة. ويعدل الجدول بالزيادة بأخذ نسبة معينة من تسوية مقر العمل ودمجها في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، أو "ضمها" إليه. فإذا زيد جدول المرتبات بضم 5 في المائة من تسوية مقر العمل، تخفض فئات تسوية مقر العمل في جميع مراكز العمل بنسبة 5 في

ضم تسوية مقر العمل

|  |   |
|--|---|
| <p>المائة، الأمر الذي يكفل بوجه عام انتفاء أي مكسب أو خسارة للموظفين.</p> <p>تجري في حسابات هامش الأجر الصافي مقارنة أجور موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك بأجور نظرائهم في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة في واشنطن العاصمة. وكجزء من هذه المقارنة، يطبق الفرق في تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة على المرتبات المتخذة أساسا للمقارنة لتحديد "قيمتها الحقيقية" في نيويورك. ويؤخذ فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن في الحسبان أيضا لدى مقارنة مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لمجموعتي الموظفين المذكورتين أعلاه.</p>                | <p>فرق تكلفة المعيشة</p>  |
| <p>صافي المرتبات المحددة للموظفين الذين لهم معالون من الدرجة الأولى.</p> <p>وفقا لقانون مقارنة أجور الموظفين الاتحاديين (انظر أدناه)، يحسب رقم قياسي للأجور تقاس به النسبة المئوية للتغير في متوسط تكاليف الأجور في القطاع غير الاتحادي بين نقطتين زمنييتين. ويستند هذا الرقم القياسي، إلى قياس تكلفة الأجور في جميع أنحاء الولايات المتحدة. ويستخدم كأساس لإجراء تسوية شاملة لمرتبات موظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة. ووفقا لقانون مقارنة أجور الموظفين الاتحاديين، يمكن أيضا لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة أن يحصلوا على تسوية على أساس المنطقة المحلية.</p> | <p>مرتبات المعيلين</p>  |
| <p>أصدر الكونغرس في الولايات المتحدة سنة ١٩٩٠، قانون مقارنة أجور الموظفين الاتحاديين الذي يقضي بجعل أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية تتساوى، في حدود ٥ في المائة، مع أجور القطاع غير الاتحادي المتخذ أساسا للمقارنة على مدى فترة من الزمن.</p>  | <p>الرقم القياسي لتكلفة العمالة</p>                               |
| <p>الأساس المستخدم في تحديد شروط خدمة موظفي فئة الخدمات العامة وسائر فئات الموظفين المعينين محليا. ووفقا لمبدأ فليمينغ، تحدد شروط عمل فئة الخدمات العامة على أساس أفضل الشروط السائدة محليا.</p>   | <p>قانون مقارنة أجور الموظفين الاتحاديين</p>                      |
| <p>هو جدول مرتبات مكون من ١٥ رتبة في الخدمة المدنية (الولايات المتحدة) المتخذة أساسا للمقارنة، تنضوي تحته أغلبية من الموظفين.</p>  | <p>مبدأ فليمينغ</p>   |
| <p>مواقع المقار والمواقع التي لا توجد بها أنشطة إنمائية أو إنسانية للأمم المتحدة أو المواقع التي توجد في بلدان من أعضاء الاتحاد الأوروبي.</p>  | <p>الجدول العام</p>   |
| <p>مقار المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة هي: باريس وجنيف وروما</p>   | <p>مراكز العمل من الفئة "ميم" التي يشملها نظام التنقل والمشقة</p> |
|  | <p>مواقع المقار</p>   |



وفيينا ولندن ومونتريال ونيويورك. وبالرغم من أن مقر الاتحاد البريدي العالمي يقع في بيرن (سويسرا)، فإن تسوية مقر العمل ومرتببات فئة الخدمات العامة في جنيف هي نفسها المستخدمة في بيرن.

وفقاً لمبدأ نوبلمير، تتحدد مرتببات موظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا على أساس المرتببات المطبقة في الخدمة المدنية للبلد الأعلى أجراً، وهو حالياً الولايات المتحدة. انظر أيضاً "أساس المقارنة (الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة)"، و "مبدأ نوبلمير".

نسبة المعاش التقاعدي إلى متوسط الأجر الصافي خلال نفس فترة السنوات الثلاث المستخدمة في تحديد استحقاق المعاش التقاعدي.

بمقتضى قانون مقارنة أجور الموظفين الاتحاديين (انظر أعلاه)، عينت حكومة الولايات المتحدة حوالي ٣٠ منطقة محلية مستقلة حددت لكل منها الأجر الخاصة بها. ويستند حكم تحديد الأجر حسب المنطقة المحلية في قانون مقارنة أجور الموظفين الاتحاديين إلى مستويات متوسط الأجر السائدة في سوق العمل المحلية. وبالنسبة لموظفي الخدمة المدنية بالحكومة الاتحادية في منطقة محلية بعينها، ينص هذا القانون على دفع زيادة تحدد على أساس الرقم القياسي لتكلفة العمالة مضافاً إليها تسوية تحديد الأجر حسب المنطقة المحلية، عند الاقتضاء، للفترة ١٩٩٤-٢٠٠٢، بهدف ضمان جعل الفرق بين الأجر الاتحادية والأجر غير الاتحادية لتلك المنطقة المحلية في حدود ٥ في المائة.

هو بدل لا يدخل في حساب المعاش التقاعدي، والقصد منه تشجيع التنقل فيما بين مراكز العمل والتعويض عن الخدمة في المواقع الشاقة.

تجري اللجنة بانتظام مقارنات بين الأجر الصافية لموظفي الأمم المتحدة في الرتب ف - ١ إلى مد - ٢ في نيويورك والأجر الصافية لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. ومتوسط النسبة المئوية للفرق في الأجر بين الخدمتين المدنيتين، بعد تسويته لمراعاة فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن، هو "هامش" الأجر الصافي.

الخدمة المدنية الأعلى أجراً

نسبة تعويض الدخل

الأجر المحدد على أساس المنطقة المحلية

بدل التنقل والمشقة

هامش الأجر الصافي

مبدأ نوبلمير هو الأساس المستخدم في تحديد شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا. وبموجب هذا المبدأ تحدد مرتبات موظفي الفئة الفنية بالرجوع إلى المرتبات في البلد ذي الخدمة المدنية الأعلى أجرا. انظر أيضا "أساس المقارنة (الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة)" و "الخدمة المدنية الأعلى أجرا".

الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي هو المبلغ الذي يتخذ أساسا لتحديد الاشتراكات التي يدفعها الموظفون والمنظمات إلى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. كما تستخدم مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في تحديد استحقاقات المعاشات التقاعدية للموظفين لدى تقاعدهم.

إدارة الأداء العملية التي يمكن بها تحقيق أمثل أداء على مستوى الفرد والفريق والوحدة والإدارة والوكالة وربطه بأهداف المنظمات. وتعتمد الإدارة الفعالة للأداء، في أوسع معانيها، على الإدارة الفعالة والناجحة للسياسات والبرامج، وعملية التخطيط والميزانية، وعمليات صنع القرار، والهيكلة التنظيمية، وتنظيم العمل، والعلاقات بين العاملين والإدارة، والموارد البشرية.

الأجر المرتبط بالأداء مفهوم عام ينطوي على مكافأة مالية أو مكافأة يمكن تحديدها ماليا ترتبط مباشرة بأداء الفرد أو الفريق أو المنظمة، وتشكل جزءا من الأجر الأساسي أو تكون في صورة مبلغ معين. وقد تختلف المصطلحات المستخدمة في وصف الأشكال المختلفة لربط الأجر بالأداء. وتشمل هذه المصطلحات ما يلي:

الأجر المرتبط بالجدارة/الأجر المرتبط بالأداء/الأجر حسب الأداء/الأجر المتغير: هذه أدوات توضع للربط بين زيادة الأجر الأساسي للفرد وما يحققه ذلك الفرد من نتائج، وتكون عادة باستخدام نظم لتقييم الأداء وتحديد مستوياته.

مكافأة مالية إجمالية: مبلغ إجمالي غير متكرر يتصل بما أحرزه فرد أو فريق أو وكالة من نتائج أو تقديرا لجهود مكثفة مبذولة خلال فترة زمنية معينة. ويجوز أن يدخل أو لا يدخل في حساب المعاش التقاعدي.

الرقم القياسي لتسوية مقر العمل هو مقياس تكاليف معيشة الموظفين الدوليين من الفئة الفنية والفئات العليا في موقع ما، بالمقارنة بالتكاليف ذاتها في نيويورك في تاريخ معين.

الخدمة التنفيذية العليا تنظم أوضاع الموظفين الذين يشغلون وظائف الإدارة العليا في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة أحكام تعرف باسم جدول الخدمة التنفيذية العليا.

الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين  
يعبر عن مرتبات موظفي الأمم المتحدة من جميع الفئات بقيمة إجمالية وقيمة صافية، والفرق بينهما هو الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين. وهذا الاقتطاع الإلزامي يتخذ شكل ضريبة داخلية في الأمم المتحدة ويناظر الضرائب المطبقة على المرتبات في معظم البلدان.

العلاوات الاستراتيجية  
هي علاوات توظيف أو استبقاء أو النقل إلى مكان جديد، تُمنح لخبذة من الموظفين أو من مجموعات للموظفين، ويُراد بها اجتذاب الموظفين المحتملين أو استبقاء الموظفين في الخدمة، ونقل الموظفين بحيث إذا لم تتوافر هذه العلاوات، تعذر توظيفهم أو استبقاؤهم أو نقلهم.

الخصم الضريبي  
في سياق بدلات الإعالة، تقضي نظم الضرائب في عدد من البلدان بمنح ميزة ضريبية أو إعفاء ضريبي لدافعي الضرائب المسؤولين عن التكفل المالي بمعالين (الزوج والأولاد والوالدان ومن إليهم).

صندوق معادلة الضرائب  
صندوق تنشئه الأمم المتحدة، مثلاً، لاستخدامه في رد الضرائب الوطنية التي تحصل من بعض الموظفين على دخلهم من الأمم المتحدة.

## كتاب الإحالة

[ ١١ آب/أغسطس ٢٠٠٤ ]

سيدي،

أتشرف بأن أحيل إليكم طيه التقرير الثلاثين للجنة الخدمة المدنية الدولية، الذي أعد وفقاً لأحكام المادة ١٧ من نظامها الأساسي.

وسأغدو ممتناً لو تفضلتم بتقديم هذا التقرير إلى الجمعية العامة، وإحالته أيضاً، حسب نص المادة ١٧ من النظام الأساسي، إلى هيئات إدارة المنظمات الأخرى المشتركة في أعمال اللجنة، عن طريق رؤسائها التنفيذيين، وإلى ممثلي الموظفين.

(توقيع) م. بلحاج عمور

رئيس اللجنة

سعادة السيد كوفي عنان  
الأمين العام للأمم المتحدة  
نيويورك

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

الفقرة المشار إليها

### ألف - شروط الخدمة المطبقة على موظفي الفئتين

#### ١ - منحة التعليم

(أ) ١٦٦ في بلدان/مناطق العملات المبنية في الفقرة ١٦٦، ينبغي أن تعدل المستويات القصوى المسموح بها للمصروفات التي يغطيها نظام منح التعليم والحد الأقصى لمنحة التعليم كما هو مبين في المرفق الرابع، الجدول ١. أما بالنسبة لبلدان/مناطق العملات الباقية، فينبغي أن تبقى العناصر المشار إليها أعلاه على حالها.

(ب) ١٦٦ (ج) ينبغي أن تنفتح المعدلات الموحدة للإقامة الداخلية بالمؤسسات التعليمية (المبيت والطعام) التي تؤخذ في الاعتبار ضمن الحد الأقصى المسموح به لمصروفات التعليم والمبالغ الإضافية التي تصرف لرد تكاليف الإقامة الداخلية التي تتجاوز الحد الأقصى لمنحة التعليم التي تدفع للموظفين في مراكز العمل المعنية، وذلك على النحو المبين في المرفق الرابع، الجدول ٢.

#### ٢ - الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

(أ) ١٨٨ قررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بوجوب استمرار تطبيق الجدول الموحد الحالي للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، ووجوب استعراضه مرة أخرى متى حان وقت الاستعراض الشامل التالي للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في عام ٢٠٠٥/٢٠٠٦.

#### باء - أجور الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا

#### ١ - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

٢٣٤ قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بتقرير زيادة نسبتها ١,٨٨ في المائة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا للفئة الفنية والفئات العليا عن طريق ضم تسوية مقر العمل، وذلك اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥. ويرد في المرفق السادس جدول المرتبات الأساسية/الدنيا الموصى به.

#### ٢ - استعراض مستوى بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية

(ب)، (ج) ٢٤٤ قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بالإبقاء على بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية عند مستوياتها الحالية، ومواصلة العمل بقائمة مراكز العمل الحالية التي تدفع فيها البدلات بالعملات المحلية.

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

الفقرة المشار إليها

شروط خدمة موظفي فئة الخدمات العامة وموظفي الفئات الأخرى  
المعينين محليا

أجرت لجنة الخدمة المدنية الدولية، كجزء من مسؤولياتها الواردة في الفقرة ١ من المادة ١٢ من نظامها الأساسي، دراسة استقصائية في مدريد عن أفضل شروط الخدمة السائدة بالنسبة لفئة الخدمات العامة وما يتصل بها من الفئات، وأوصت الأمين العام لمنظمة السياحة العالمية بتطبيق جدول المرتبات (المرفق السابع) وبدلات الإعالة التي انتهت إليها تلك الدراسة.

٢٨٤

## موجز الآثار المالية المترتبة على قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المقدمة إلى الأمم المتحدة والمنظمات الأخرى المشتركة في النظام الموحد

الفقرة المشار إليها

### ألف - شروط الخدمة المطبقة على موظفي الفئتين

#### بدل المخاطر

١٤٧ تقدر الآثار المالية التي تترتب بالنسبة للمنظومة على قرار اللجنة تعديل مستوى بدل المخاطر للموظفين المعيّنين محليا بما مقداره ١ ٨٠٠ ٠٠٠ دولار في السنة.

#### منحة التعليم

١٦٥ تقدر الآثار المالية السنوية التي تترتب بالنسبة للمنظومة على توصيات اللجنة بشأن المستويات القصوى المسموح بها للمصروفات والزيادة في تكاليف الإقامة الداخلية (المبيت والطعام) بمبلغ ٢ ٢٠٠ ٠٠٠ دولار.

### باء - أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

#### جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

٢٢٨ تقدر الآثار المالية التي تترتب بالنسبة للمنظومة على توصية اللجنة بشأن إقرار زيادة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا على النحو المبين في المرفق السادس بنحو ٢ ٠٠٠ ٠٠٠ دولار في السنة. وترد بالفقرة ٢٢٨ تفاصيل عناصر هذا المبلغ.

### جيم - أجور موظفي فئة الخدمات العامة وموظفي الفئات الأخرى المعيّنين محليا

#### دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في مدريد بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها

٢٨٥ تقدر الآثار المالية التي تترتب على العمل بجدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في مدريد، وكذلك بدلات الإعالة المنقحة بالنسبة لهذه الفئة، التابعة من الدراسة الاستقصائية التي أجرتها اللجنة، بمبلغ ٢٠٩ ٠٠٠ دولار في السنة.





## الفصل الأول

### المسائل التنظيمية

#### ألف - قبول النظام الأساسي

١ - تنص المادة ١ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، الذي اعتمده 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 النظام الموحد للأمم المتحدة والتي تقبل هذا النظام الأساسي“.

٢ - وقبلت النظام الأساسي للجنة حتى الآن ١٣ منظمة تشترك، مع الأمم المتحدة ذاتها، في نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات<sup>(١)</sup>. وهناك منظمة أخرى تشترك اشتراكا كاملا في أعمال اللجنة على الرغم من أنها لم تقبل النظام الأساسي بصفة رسمية<sup>(٢)</sup>.

#### باء - العضوية

٣ - فيما يلي بيان بأعضاء اللجنة لعام ٢٠٠٤:

الرئيس

محسن بلحاج عمور (تونس)\*\*\*

نائب الرئيس

أوجينيوس ويزنر (بولندا)\*\*\*

ماريو بتاتي (فرنسا)\*\*

مينورو إندو (اليابان)\*\*

ألكسي فيدوتوف (الاتحاد الروسي)\*

أسدا جاياناما (تايلند)\*

لوكريشيا مايرز (الولايات المتحدة الأمريكية)\*\*

إيمانويل أوتي بوتنغ (غانا)\*\*\*

إرنست روسيتا (أوغندا)\*

خوسيه ر. سانثيز مونيوز (الأرجنتين)\*\*\*

س. م. شافي سامي (بنغلاديش)\*

أليكسيس ستيفانو (اليونان)\*\*  
 أنيتا سيلازاك (كندا)\*\*  
 غلبرتو ب. فيلوسو (البرازيل)\*\*  
 الحسن زهيد (المغرب)\*

\* تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤.  
 \*\* تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥.  
 \*\*\* تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦.

### جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة والمسائل التي درستها

٤ - عقدت اللجنة دورتين في عام ٢٠٠٤، الدورة الثامنة والخمسون التي عُقدت في مقر منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) بباريس، في الفترة من ٢٩ آذار/مارس إلى ١٦ نيسان/أبريل، والدورة التاسعة والخمسون، التي عقدت في مقر الأمم المتحدة في نيويورك في الفترة من ١٢ إلى ٣٠ تموز/يوليه.

٥ - وقد درست اللجنة في هاتين الدورتين المسائل المنبثقة عن مقررات وقرارات الجمعية العامة وعن نظامها الأساسي ذاته. ويناقش هذا التقرير عددا من المقررات والقرارات التي اتخذتها الجمعية العامة واستدعت قيام اللجنة باتخاذ إجراءات حيالها أو النظر فيها.

### دال - برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦

٦ - نظرت اللجنة، في الدورة التي عقدتها في صيف عام ٢٠٠٤، في برنامج عملها للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦، وقررت أن تضع بجدول أعمالها البنود المذكورة في المرفق الأول لهذا التقرير. ومواصلة تركيزها على استعراض نظام الأجور والاستحقاقات، ونظرا للبدء في الدراسات التجريبية المتعلقة بتوسيع النطاقات وربط الأجر بالأداء، فقد أدرجت اللجنة في جدول أعمالها ما يتصل بذلك من البدلات والاستحقاقات التي تشكل جزءا من مجموعة الأجور الشاملة بغرض تحديثها وتبسيطها. وفي الوقت نفسه فإن بعض بنود جدول الأعمال الأخرى التي تتناول مسائل الأجور، مثل تطبيق مبدأ نوبلمير واستعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي سوف تحتاج إلى دراسات معقدة.

## الفصل الثاني

### القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة والهيئات التشريعية/ مجالس إدارة المنظمات الأخرى الداخلة في النظام الموحد

٧ - نظرت اللجنة في تقرير عن الإجراءات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها الثامنة والخمسين (ربيع عام ٢٠٠٤) فيما يتعلق بالنظام الموحد. وزودت اللجنة أيضا بتفاصيل العرض الذي قدمه رئيسها عن التقرير السنوي التاسع والعشرين للجنة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة، والمناقشة العامة التي دارت بشأنه في اللجنة الخامسة والمشاورات غير الرسمية التي جرت فيما بين الدول الأعضاء والتي أدت إلى اعتماد الجمعية العامة للقرار ٢٥١/٥٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ المتعلق بالنظام الموحد بتوافق الآراء.

٨ - وقدمت أيضا تفاصيل بشأن القرارات و/أو المقررات التي اتخذتها مجالس إدارة منظمات النظام الموحد والتي يمكن أن تكون موضع اهتمام اللجنة. وفي ذلك السياق، وجه انتباه اللجنة إلى المقررات التي اتخذها المجلس التنفيذي وجمعية الصحة العالمية بمنظمة الصحة العالمية.

## الفصل الثالث

### شروط الخدمة المطبقة على موظفي الفئتين

#### ألف - استعراض نظام الأجور والاستحقاقات

#### ١ - تنفيذ الدراسة التجريبية عن توسيع النطاقات/الأجر المرتبط بالأداء

٩ - تقوم اللجنة، كجزء من استعراضها المستمر لنظام الأجور والاستحقاقات، باستعراض النهج الجديدة الممكنة في الطريقة التي تُدفع بها حالياً أجور الموظفين في النظام الموحد للأمم المتحدة. وتدرك اللجنة تمام الإدراك أنها تبحث في نهج ستكون، إذا ما نُفذت، أهم تغيير في النظام الحالي لدفع الأجور المطبق منذ إنشاء الأمم المتحدة. وعلى ذلك فقد أقرت اللجنة خطة توخيت فيها الحذر والتدبر لضمان البدء في تنفيذ النهج الجديدة على أساس سليم. وبناء على ذلك قررت إجراء دراسة تجريبية لاختبار النهجين الجديدين (توسيع النطاقات/الأجر المرتبط بالأداء) على مدى فترة من الزمن. وسوف تتوخى اللجنة الدقة الشديدة في هذه الدراسة، كما أن نجاحها سيكون ضرورياً قبل الانتقال إلى مرحلة التنفيذ. وقد تطوع للمشاركة في اختبار النهجين الجديدين عدد من المنظمات (برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وبرنامج الأغذية العالمي، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية).

١٠ - وبعد الدورة الثامنة والخمسين للجنة، (ربيع عام ٢٠٠٤)، تطوعت اليونسكو بعرض المركز الدولي للطبيعة النظرية في تريستا بإيطاليا، التابع لها، ليكون جزءاً من الدراسة. وسوف تقوم أمانة اللجنة بتحديد موعد لاجتماع مع ممثلي هذه المؤسسات المتطوعة لتقييم حالة أجهزتها الفرعية الخاصة بالموارد البشرية ومدى استعدادها للبدء في الدراسة.

١١ - وقد قامت اللجنة، خلال عدد من دوراتها الأخيرة، باستعراض الأساليب التي تتبع في الدراسة التجريبية المتعلقة بتوسيع النطاقات/الأجر المرتبط بالأداء، واتخذت بشأنها قرارات أبلغت بها الجمعية العامة في تقريرها السنويين لعامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣. وقامت اللجنة مرة أخرى، في دورتها لعام ٢٠٠٤، باستعراض حالة الدراسة التجريبية المتعلقة بتوسيع النطاقات/الأجر المرتبط بالأداء، واستمعت في هذا الصدد إلى عروض من المنظمات المتطوعة بشأن حالة استعدادها للمضي في الدراسة. كذلك تناولت اللجنة عدداً من المسائل المتبقية المتصلة بأساليب الدراسة وقررت أن تبدأ الدراسة في موعدها المقرر وهو ١ تموز/يوليه ٢٠٠٤. وقد حُددت مدة الدراسة مؤقتاً بثلاث سنوات.

١٢ - ويرد في المرفق الثاني إطار الدراسة التجريبية المتعلقة بتوسيع النطاقات/الأجر المرتبط بالأداء، وهو الإطار الذي تنعكس فيه قرارات اللجنة.

### آراء المنظمات

١٣ - أعربت ممثلة شبكة الموارد البشرية عن شكرها لأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية لما تبذله من جهود مستمرة في الإعداد لبدء الدراسة التجريبية في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٤. كذلك أعربت عن تقدير الشبكة للتقدم الذي أحرزته المنظمات المشاركة الأربع في مواصلة أعمال التطوير اللازمة لمشاركتها في الدراسة التجريبية. فقد بذلت هذه المنظمات كثيرا من الوقت والجهود في الإعداد لبدء الدراسة التجريبية في موعدها. وفي هذا الصدد، طلبت شبكة الموارد البشرية تأكيدا بأن أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية سوف تقدم القدر الكافي من الدعم للمنظمات المتطوعة.

١٤ - وشددت ممثلة شبكة الموارد البشرية على أن ثمة حاجة إلى المرونة. وذكرت أن هذه دراسة تجريبية. وأضافت أن من المسائل التي رأت المنظمات أن ثمة ضرورة للمرونة بالنسبة لها مسألة التوسع في بعض جوانب الدراسة التجريبية لتشمل موظفي فئة الخدمات العامة والموظفين الفنيين المحليين. وأشارت إلى أنه كثيرا ما يكون موظفو هاتين الفئتين أعضاء في أفرقة تؤثر فيها إسهاماتهم تأثيرا كبيرا على نجاح الفريق.

١٥ - وكما ذكر أعلاه فإن ممثلة اليونسكو أعلنت أن منظمتهما تود تنفيذ الدراسة التجريبية في المركز الدولي للطبيعة النظرية التابع لها في تريستا.

١٦ - وأشارت ممثلة برنامج الأغذية العالمي إلى أن منظمتهما انتهت من وضع نظام جديد لتقييم الأداء أسمته "تعزيز الأداء والكفاءة". وأوضحت أن هذا النظام، الذي يرتبط بالإدارة على أساس النتائج وبخطط العمل الخاصة بكل شعبة، لا توجد به سوى ثلاثة تقديرات: ممتاز، وناجح، وغير مرض. وذكرت أن ثمة برامج للتدريب على استخدام نظام "تعزيز الأداء والكفاءة" اشترك فيها بالفعل ٧٠ في المائة من الموظفين. وأضافت أنه يتوقع تدريب جميع الموظفين على هذا النظام بنهاية أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤ وأنه بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ سيكون جميع الموظفين قد بدأوا في استخدام هذا النظام.

١٧ - وفيما يتعلق بالكفاءات، أشارت ممثلة برنامج الأغذية العالمي إلى أن هذه الكفاءات سيتم إدخالها في برامج التطوير في عام ٢٠٠٤، كما أنه سيتم، من خلال أفرقة مناقشة تتألف من الموظفين، وضع منهجية تقييم الكفاءة قبل استخدام الكفاءات لأغراض التقييم في عام ٢٠٠٥. وأشارت أيضا إلى أنه تم وضع أداة للتقييم الشامل (٣٦٠ درجة) للمديرين (الرتبة ف - ٥ وما فوقها) وأنه يجري بحث إعداد أداة للموظفين في الرتب من ف - ١ إلى

ف - ٤ . وعندما تستخدم أداء التقييم الشامل (٣٦٠ درجة) يقوم بتقييم أداء الفرد المشرفون المباشرون، والأقران، والموظفون الذين يقومون بتقديم التقارير مباشرة، وغيرهم.

١٨ - وذكرت الممثلة أن برنامج الأغذية العالمي أجرى دراسة استقصائية شاملة للموظفين تم فيها توجيه أسئلة عن العمل والوظائف بغرض تحديد الفروق بين مجموعات الموظفين وأسئلة عن مواضيع الدراسة الاستقصائية. وكانت نسبة الاستجابة ٦٠ في المائة. وأضافت ممثلة البرنامج أنه سيتم إجراء دراسة استقصائية عن بعض المواقف المحددة ترسل أسئلتها إلى المجموعة التجريبية وإلى مجموعة المقارنة بعد القيام بحملة إعلامية وعقد جلسات إعلامية عن مواضيع محددة مع مجموعات من الموظفين والمدبرين.

١٩ - كذلك أشارت الممثلة إلى أن البرنامج عين مديرا للمشروع وتمت الموافقة على الموارد المالية اللازمة للدراسة. وذكرت أنه تم اختيار وحدات البرنامج التي ستشارك في الدراسة وأن مدير المشروع بالبرنامج يقوم حاليا بالاتصال بالمديرين. وأضافت أن الموظفين الذين سيشاركون في الدراسة سيكونون من موظفي الفئة الفنية والفئات العليا (ف - ١ إلى مد - ٢) ممن يعملون بأنواع مختلفة من العقود وفي مراكز عمل مختلفة. وقد استلزم الأمر تحديد مجموعات للمقارنة تتوافر فيها نفس الخصائص الوظيفية للمجموعة التجريبية وتمثل خصائصها الديمغرافية خصائص تلك المجموعة.

٢٠ - وذكرت أن البرنامج سيشارك في الدراسة التجريبية إلكترونيا خلال السنة الأولى ولكنه سيشارك فيها اشتراكا حقيقيا في السنة الثانية، وذلك على أساس تقييم داخلي للتجربة وعلى أساس نتائج استعراض قانوني.

٢١ - وذكر ممثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن منظمته اختارت مكتب كوبنهاغن للدراسة التجريبية لأنها بحاجة إلى مكتب خارج نيويورك للممارسة وإعداد المواد. وأضاف أن هذا المكتب تم اختياره بسبب نظامه الحالي لإدارة الأداء ولما يتوافر لدى كثير من موظفيه الجدد من خبرة بنظم في الأجور شبيهة بتوسيع النطاقات. وأشار إلى أن منظمته قررت أيضا إشراك مكتب إقليمي في الدراسة وأبلغت اللجنة بأن هذا القرار اتخذ استنادا إلى المعايير التالية: إشراك الإدارة، والاتصال، والحجم.

٢٢ - وفيما يتعلق باشتراك الموظفين الفنيين الوطنيين في الدراسة التجريبية، أشار ممثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى أنه، نتيجة لما تم من تخفيضات في الميزانية، حلت هذه الفئة من الموظفين، التي تخضع في تقييم الوظائف لنفس المعايير التي يخضع لها موظفو الفئة الفنية والفئات العليا، محل الموظفين الفنيين (ف - ١ إلى ف - ٤) في كثير من المكاتب القطرية. وأضاف أن البرنامج الإنمائي يعمل جاهدا على سد الفجوة بين الموظفين الوطنيين والموظفين

الدوليين بتوفير الفرص المتكافئة في التعلم والتطوير الوظيفي وبمكافأة الموظفين الفنيين الوطنيين على مساهماتهم والاعتراف بها. وأشار ممثل البرنامج إلى أن موظفي فئة الخدمات العامة ينبغي إشراكهم في الدراسة التجريبية لنفس الأسباب التي ينبغي من أجلها إشراك الموظفين الفنيين الوطنيين تطبيقاً لمفهوم "مكتب واحد فريق واحد".

٢٣ - وذكر ممثل البرنامج أن مديراً متفرغاً للمشروع سوف يتسلم عمله في ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤. وذكر كذلك أن الموارد المالية اللازمة للدراسة تمت الموافقة عليها. وعرض الجدول الزمني لتنفيذ الدراسة التجريبية في مكتب كوبنهاغن، وأشار إلى أن نظام الأداء بكامله، بما في ذلك صداه لدى من يطبق عليهم وأداة التقييم الشامل (٣٦٠ درجة)، سيكون مطبقاً في الفترة من كانون الثاني/يناير إلى آذار/مارس ٢٠٠٥. وأضاف أنه سيتم في ذلك الوقت تقريباً أول حساب/محاكاة لنظام الأجر على أساس الأداء، استناداً إلى إدارة الأداء في عام ٢٠٠٤.

٢٤ - وأشار فيما يتعلق بالمكتب الإقليمي إلى أن فرقة العمل الإقليمية ستبدأ عملياتها في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤، بما في ذلك البدء في إعداد استراتيجية لا مركزية للاتصالات تطبق في جميع المكاتب القطرية. وأضاف أنه سيتم تنفيذ الخطة الإقليمية في الفترة من تشرين الأول/أكتوبر إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤.

٢٥ - وعرض برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز شرحاً مفصلاً للإطار الشامل الذي يتم فيه تحديد الكفاءات ومقاييس النجاح التي تطبق في البرنامج. وذكر أن المقصود هو أن يكون إتمام هذه النظم الفرعية بالبرنامج مثلاً للمنظمات المتطوعة الأخرى، ومثلاً فيما بعد لكل النظام الموحد للأمم المتحدة.

٢٦ - لقد بدأ التقدم الذي تم شرحه بالنظام الجديد لتقييم الوظائف. ففي هذا النظام لا تنعكس مستويات الرتب الفردية من ف-١ إلى مد-٢، وإنما تظهر على طول طيف ألوانه ثلاثة نطاقات تعكس نطاقات المرتبات الثلاثة التي سيتم اختبارها، وهي النطاق ١: ف-١ - ف-٢، والنطاق ٢: ف-٣ - ف-٥، والنطاق ٣: مد-١ - مد-٢. وقد أتاح هذا عرض الوظائف ببرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز عرضاً بيانياً في الهيكل ذي النطاقات الموسعة. على أن قيم مستويات الرتب السبع تظل ظاهرة ويمكن تبينها بسهولة داخل النطاقات الثلاثة.

٢٧ - وكانت الخطوة التالية هي إيراد أمثلة توضح المسالك الوظيفية الأربعة التي تم تحديدها باعتبارها الاهتمامات الوظيفية الرئيسية بالبرنامج. وكانت المسالك الأربعة هي: إدارة البرامج؛ والتوجيه؛ والعمليات؛ والسياسات/الدعوة. وقد وضعت الأمثلة التوضيحية

لوظائف من خلال عملية تشاور مكثفة داخل البرنامج وتضمنت وصفا موجزا لخصائص العمل الرئيسية على كل مستوى من مستويات العمل.

٢٨ - وبعد الاتفاق على الأمثلة التوضيحية للوظائف، تم أيضا وضع موجزات تكميلية للكفاءات تعكس الكفاءات المطلوبة للعمل الموصوف على كل مستوى من مستويات العمل في جميع مسالك الأنشطة الأربعة التي تم تحديدها، باستخدام نفس العملية التشاورية وهي مجموعات المناقشة ذات القاعدة العريضة.

٢٩ - ولدى الإعداد لوضع إطار شامل للتطوير وقياس الأداء، تم على كل مستوى تحديد مهام للتطوير الوظيفي وإطار للتعلم لتوازي الإسهام المحدد في الأمثلة التوضيحية للوظائف ولتعهد نمو الموظف بطريقة متكاملة. وبالنسبة لإدارة الأداء، يستخدم في إطار التعلم نموذج ١٠/٢٠/٧٠ حيث يتم التركيز بنسبة ٧٠ في المائة على مهام التطوير الوظيفي أثناء الخدمة وبنسبة ٢٠ في المائة على الدراسة الذاتية من خلال الكتابات الشيقة، وبنسبة ١٠ في المائة على أنشطة معينة مثل حلقات العمل والمؤتمرات وغيرها من الأنشطة التدريبية.

٣٠ - وذكر أن العمل جار في وضع العنصر الأخير من عناصر النظام الشامل، وهو تحديد مقاييس النجاح. وهذا العنصر هو نظام للتقدير الشامل (٣٦٠ درجة) يشمل تقديرات المشرف، وأعضاء الفريق، والأقران، والعملاء. ويجري وضع المبادئ التوجيهية لبيان النتيجة (النتائج) الناجحة التي تؤدي إلى بلوغ كل معيار. أما بالنسبة لعناصر هذا النظام الأخرى، فسوف تظل مجموعات المناقشة هي الوسيلة المستخدمة لضمان اتساق الفهم ومدى الأهمية في المنظمة كلها. وقد تم تحديد كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ تاريخا لالتهاء التام من هذا العنصر من عناصر النظام والبدء في تطبيقه.

٣١ - أما الصندوق الدولي للتنمية الزراعية فهو في طريقه إلى تنفيذ الدراسة التجريبية في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥. وقد أجرى الصندوق مؤخرا دراسة استقصائية لمواقف موظفيه وقدم بياناتها الأولية فيما يتعلق بقوة العمل إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية. وتبذل جهود في مجال التطوير الوظيفي للربط بين الكفاءات وخطة هذا التطوير. وعلاوة على ذلك فقد قام خبير استشاري من اللجنة مؤخرا بمساعدة الصندوق في الجوانب الفنية من عملية تقييم الأداء، بما فيها تحديد مكافآت الأداء.

### آراء ممثلي الموظفين

٣٢ - أثنى اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين على برنامج الأغذية العالمي لما بذله من جهود لتحقيق الشفافية والتشاور مع موظفيه بشأن الدراسة التجريبية. وأوضح الاتحاد أن



تطبيق النظام الجديد لتقييم الأداء، PACE، سيكون له أثر حاسم بالنسبة للدراسة التجريبية وأن من المتوقع أن تظهر هذه الدراسة مدى الفعالية التي يعمل بها نظام تقييم الأداء هذا.

٣٣ - وذكر ممثل الاتحاد أن الاتحاد أعرب في عام ٢٠٠٢ عن معارضته لتوسيع النطاقات ولمفهوم الأجر على أساس الأداء ولتطبيقهما المقترح في النظام الموحد. وكرر ممثل الاتحاد الإعراب عن هذا الموقف وأوضح أن ما يحفز الاتحاد إلى ذلك هو التقارير التي تلقاها من مصادر في الإدارة وروابط الموظفين والتي ادعت أن الاتحاد يؤيد هذين المفهومين لأنه يجري حوارات مع الإدارات ومع اللجنة بشأن هذه المسألة.

٣٤ - وذكر ممثل الاتحاد اللجنة بأنها وافقت في عام ٢٠٠٢ على مبادئ توجيهية، وافقت عليها الإدارات، بشأن إجراء الدراسة التجريبية. وأضاف أنه في ذلك الوقت وافقت اللجنة أيضا على ضرورة وجود نظم لإدارة الأداء موثوق بها ومجربة قبل البدء في الدراسة التجريبية.

٣٥ - وفيما يتعلق بمقدار المرونة التي ينبغي توحيها عند إجراء الدراسة التجريبية، ذكر الاتحاد أن المرونة أمر مرغوب فيه ولكن الإسراف فيها من جانب المنظمات المتطوعة قد يؤدي، بنفس القدر، إلى زيادة صعوبة الحكم على نجاح الدراسة أو فشلها وإلى صعوبة الوقوف على أسباب أي من النتيجتين.

٣٦ - وانتقل ممثل الاتحاد إلى الاقتراح المحدد الذي قدمه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهو إجراء دراسته التجريبية في كوبنهاغن، فقال إن الاتحاد يعارض إدخال موظفين من فئة الخدمات العامة في الدراسة التجريبية ويذكر اللجنة بأن هذا قد أتفق عليه عندما نوقشت الدراسة لأول مرة. وأضاف أن الاتحاد يدرك معنى مفهوم "الفريق الواحد"، ولكنه يتساءل عن السبب في اختيار البرنامج لكوبنهاغن. وقال إنه إذا كان هذا المفهوم شرطا للنجاح، وإذا كان من المعروف مقدما أن الأفرقة تتألف من موظفين من الفئة الفنية مع أغلبية من موظفي فئة الخدمات العامة، فلماذا يُنظر إلى هذه المجموعة من الموظفين على أنها تمثيلية إذا كان المقصود بالدراسة أصلا هو أن تقتصر على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا؟

٣٧ - وذكر أن من الواضح أن مكتب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في كوبنهاغن هو كيان فريد، فهو مكتب لم يمض على إنشائه سوى عام واحد كما أن موظفيه سبق لهم العمل في القطاع الخاص أو في شركات بما نظم شبيهة بالنظم المقترح الآن اختبارها. وأضاف أن من المفهوم لدى الاتحاد أن موظفي البرنامج في كوبنهاغن يعملون بعقود قصيرة ويقلقه، في ظل هذه الظروف، أن يبدي الموظفون سلوكا مختلفا، ربما لتصورهم، حتى ولو عن غير قصد، أنهم مهددون. وذكر أن الاتحاد يتساءل عما يمكن للنظام الموحد أن يأمل في تعلمه من تجربة كوبنهاغن حتى ولو كانت تجربة ناجحة. فاختيار كيان من كيانات الأمم

المتحدة لا يلتزم بالمواصفات المعهودة في كيانات الأمم المتحدة لكي تُجرى فيه الدراسة التجريبية أمر مشكوك في سلامته من الناحية المنهجية، وخاصة لما قيل مرارا من أن المقصود من الإصلاحات هو أن تؤدي إلى تحول في عقلية الموظفين من ثقافة الاستحقاقات إلى ثقافة الأداء. وأضاف، فيما يتعلق باقتراح برنامج الأمم المتحدة الإنمائي التوسع في الدراسة التجريبية لتشمل مكاتبه في منطقة آسيا، أن الاتحاد لا يظن إلا أن هذا التوسع سوف تثبت صعوبته نظرا لقلّة المعلومات المتاحة.

٣٨ - وأشار ممثل الاتحاد إلى أن برنامج الأغذية العالمي ذكر أن لديه مجموعات المقارنة اللازمة للدراسة التجريبية، على حين أن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لم يذكر شيئا عن ذلك. وأضاف أنه يشغله أيضا ما إذا كانت توجد في كوبنهاغن رابطة للموظفين المحليين وما إذا كانت هذه الرابطة، إن وجدت، تؤدي وظائفها كاملة ولما يمحض على إنشاء مكتب كوبنهاغن سوى ما يزيد قليلا عن عام واحد. وأضاف أن الاتحاد علم أنه جرت بعض المناقشات بين إدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومجلس موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في نيويورك بشأن الدراسة التجريبية المقترحة وأن مجلس الموظفين طلب أن يشترك في البعثة التي توفدها الإدارة إلى كوبنهاغن. وفي النهاية، لم يشترك في البعثة ممثل للموظفين بالمقر، ولو أن ذلك كان يمكن أن يكون أمرا له قيمته الكبيرة.

٣٩ - وفيما يتعلق بالإشارات الخاصة بوجود اقتراح بإجراء دراسات تجريبية "حقيقية"، وإن يكن ذلك في مواعيد مختلفة، قال إن الاتحاد يسجل قلقه من أنه، إذا ما حدث ذلك، سيبحث الاتحاد الآثار القانونية التي تترتب عليه؛ وفي الوقت نفسه، يتعين تزويد أي موظف يرغب في الاشتراك في أي من هذه الدراسات بالمعلومات التي تجعل موافقته موافقة عن علم. وأضاف أن الاتحاد حريص جدا على ضرورة الحصول على الموافقة التامة من الموظفين المشتركين، وشدد على ضرورة أن يفهم هؤلاء الموظفون حقوقهم والتزاماتهم فهما تاما.

٤٠ - وأشار ممثل الاتحاد إلى الشروط التي تتطلبها المشاريع الإيضاحية الاتحادية التي تتم في الولايات المتحدة، وأوضح أنه تم وضع معايير معينة قبل البدء في هذه المشاريع. وتساءل الاتحاد مرة أخرى عما إذا كانت اللجنة قد قررت مثل هذه المعايير للنجاح، حيث لم تُقدم أية معلومات حديثة تدل على أن ذلك قد حدث. وأعرب عن قلقه لما يبدو الآن من وجود كثير من الخطط المختلفة ومن مراحل الاستعداد ومن نظم تقييم الأداء غير المجربة المتعلقة بالدراسة التجريبية مما يزيد كثيرا من صعوبة تقييم نتيجتها وإثبات صحتها. وذكر أن الاتحاد لا يملك إلا أن يلاحظ أن قواعد اللعبة يجري تغييرها. واختتم كلمته قائلا إن الاتحاد يطلب

تأكيداً بأن الدراسة التجريبية لن يتم تقييمها إلا بعد انقضاء فترة الثلاث سنوات المتفق عليها على الأقل.

٤١ - وأيدت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة ورقة مقدمة من اتحاد الموظفين بمنظمة العمل الدولية تتضمن تعليقات على استعراض نظام الأجور والاستحقاقات. وأيدت اللجنة الرأي القائل بأن استعراض نظام الأجور والاستحقاقات هو في الواقع محاولة تعرض هذا النظام للخطر. وذكرت اللجنة أنه إذا كان للأمم المتحدة أن تحتفظ في المستقبل بما لها من أهمية فإن السبيل أمام جميع مؤسساتها هو الإبقاء على الطابع الموحد للخدمة المدنية الدولية والعمل على أن يكون هدف إدارة الموارد البشرية هو القيادة عن طريق ضرب المثل، وذلك بتعزيز المساواة والعدل ووجود نظام موحد حقاً لجميع الموظفين المدنيين الدوليين. وكان من رأي اللجنة أنه ينبغي في أي استعراض لنظام الأجور والاستحقاقات أن يكون من بين ما يتناوله البحث، إجراء دراسة لجدوى الأخذ بهيكل موحد للرتب يطبق على جميع الموظفين في جميع مؤسسات الأمم المتحدة.

٤٢ - وأيدت اللجنة ما طلبه اتحاد الموظفين بمنظمة العمل الدولية من تأكيد المبدأ الذي يتم بمقتضاه تعيين جميع الموظفين المدنيين الدوليين في وظائف مصنفة إلى فئات ورتب وفقاً لواجبات كل وظيفة ومسؤولياتها. كذلك طلبت لجنة التنسيق إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية التأكيد من بقاء المرتبات غير مرتبطة إلا بالرتبة المقابلة للواجبات والمسؤوليات التي يُعهد بها إلى كل موظف ومن وجود الآليات التي تسمح بالترقي المستمر مع مرور الوقت. وأضافت أن أي إصلاح في نظام الأجور والاستحقاقات ينبغي أن يُصمم بطريقة لا تؤثر على سلامة أداء الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة باعتباره نظاماً شاملاً للمعاشات حُدث فيه الاستحقاقات استناداً إلى جميع عناصر الأجر.

٤٣ - وأيدت ممثلة لجنة التنسيق ملاحظات اتحاد الرابطات المتعلقة باستبعاد موظفي فئة الخدمات العامة من الدراسة التجريبية مؤقتاً. وطلبت إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية معارضة الاقتراح المقدم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بأن تشمل الدراسة التجريبية موظفي فئة الخدمات العامة بمكتبه في كوبنهاغن.

### المناقشة التي جرت في اللجنة

٤٤ - أشارت لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى أنها قررت في دورتها الثامنة والخمسين (ربيع عام ٢٠٠٤) أن تشارك أربع منظمات متطوعة في الدراسة التجريبية التي تجرّها بشأن توسيع النطاقات/تحديد الأجر على أساس الأداء والتي بدأت في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٤. وذكرت أن المنظمات المتطوعة الأربع هي: برنامج الأغذية العالمي، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية،

وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. على أنها أشارت أيضا إلى أنه منذ اتخاذها لذلك القرار عرضت مؤسسات أخريان التطوع للاشتراك في الدراسة، وهما مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة والمركز الدولي للطبعية النظرية التابع لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو). وأضافت اللجنة أنها وإن كانت ترى أن بإمكانها إعادة النظر في قرارها بقصر عدد المجموعة المتطوعة على أربع منظمات، فإنها تود أن تتلقى تأكيدا من أية مؤسسات متطوعة أخرى بأنها على استعداد كاف للقيام بالدراسة خلال إطار زمني معقول. وفي هذا السياق، أشارت اللجنة إلى أن بعض أعضاء المجموعة الحالية من المؤسسات المتطوعة سبق لها أن أوضحت أنه لا يمكن تنفيذ بعض جوانب برنامجها الخاص بالدراسة التجريبية وأنها لا تستطيع الانتهاء من الدراسة بشكل كامل قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥.

٤٥ - وفيما يتعلق بمكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، أشارت اللجنة إلى أن أمانتها بدأت فعلا في استعراض مدى استعداده للقيام في الدراسة، وإلى أن المكتب أظهر في البداية اهتماما كبيرا بالمشاركة في الدراسة ولكنه اعتذر فيما بعد عن التطوع.

٤٦ - وفيما يتعلق بالمركز الدولي للطبعية النظرية التابع لليونسكو، أشارت اللجنة إلى أن اليونسكو لم تعرب عن اهتمامها بالمشاركة في الدراسة إلا منذ وقت قريب جدا وإلى أنها لم تستطع بعد تقييم مدى استعدادها للقيام بالدراسة. وأوضحت اللجنة أنها ترى إجراء هذا التقييم في أقرب وقت ممكن حتى يمكن تحديد وضع المركز المذكور كجهة متطوعة. وتساءل بعض أعضاء اللجنة عما إذا كان اشتراك اليونسكو في الدراسة يزود النظام الموحد بدروس مفيدة وعما إذا كانت مشاركة اليونسكو تساعدها في تقرير ما إذا كان يمكن تطبيق نتائج الدراسة على أجزاء أخرى من اليونسكو. وطلب أعضاء اللجنة معلومات عن الكيفية التي سيتم بها اتخاذ القرار المتعلق باشتراك اليونسكو في الدراسة حيث إن الاجتماع القادم للجنة سيعقد في أوائل عام ٢٠٠٥. وارتأت اللجنة أنه سيلزم تفويض رئيسها في اتخاذ هذا القرار حتى يمكن أن تمضي مشاركة اليونسكو في الدراسة التجريبية بطريقة منظمة.

٤٧ - وبحث اللجنة طلبا مقدما من أمانتها يتعلق بمجموعات الموظفين التي يتم إدراجها في الدراسة التجريبية. وذكرت اللجنة أنه سبق لها تناول هذه المسألة في عدد من المناسبات، أحدثها دورتها الثامنة والخمسون (ربيع عام ٢٠٠٤)، عندما قررت أن تكون فئة الموظفين الفنيين والفئات العليا هي مجموعة الموظفين الرئيسية التي تشملها الدراسة. كذلك حددت فئة الموظفين الفنيين الوطنيين كفئة يمكن إدراجها. واعتبرت اللجنة أن موظفي فئة الخدمات العامة ليسوا جاهزين للاشتراك في الدراسة، على خلاف الموظفين الفنيين الوطنيين الذين

يطبق عليهم نفس معيار تقييم الوظائف الذي يطبق على فئة الموظفين الفنيين والفئات العليا. وكان قرار اللجنة مستندا إلى النهج الشامل الذي يجري تطبيقه في استعراض الأجور والاستحقاقات. ويعكس النظام الجديد لتقييم الوظائف الصادر في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ نفس النهج الشامل بتأكيد على بعض المبادرات الأخرى المتعلقة بالموارد البشرية، مثل إدارة الأداء وتطوير الكفاءات. وفيما يتعلق بموظفي فئة الخدمات العامة، فإن اللجنة لم تتخذ سوى خطوات أولية استعدادا للقيام باستعراض لنظام تقييم وظائف فئة الخدمات العامة.

٤٨ - وأشارت اللجنة إلى أن السبب في إدراج مجموعات إضافية من الموظفين يتعلق إلى حد كبير بالطريقة المتبعة في القيام بالعمل وهي القيام به كجزء من مجهود فريق. وفيما يتصل بالاعتبارات العملية المتعلقة بإجراء الدراسة التجريبية، أوضحت بعض الجهات المتطوعة أن المسألة هي شاغل كبير لموظفيها. وهي تمثل شاغلا في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأمم المتحدة للإيدز على وجه الخصوص. وأشارت بعض أعضاء اللجنة إلى أنه إذا أثبتت نتائج الدراسة نجاحها فإن تطبيق المبادرات التي يجري اختبارها بالنسبة لمجموعات أخرى من الموظفين أمر سوف تلزم في وقت ما دراسته. كذلك أشار عدد من أعضاء اللجنة إلى أنهم كانوا يجذبون باستمرار إجراء اختبار للنموذج ٣ (هيكل المرتبات الحالي بدون درجات؟) والتقدم في الرتبة (؟) على أساس الأداء). وكان من رأي أعضاء اللجنة هؤلاء أنه إذا ما تم اختبار النموذج ٣ عند إشراك مجموعة إضافية من الموظفين في الدراسة، مثل موظفي فئة الخدمات العامة، فإن نتائج هذا الاختبار يمكن أن تكون مفيدة. وعلى ذلك فقد اعتبر أن من الممكن الأخذ بشيء من المرونة فيما يتعلق بإشراك مجموعات أخرى من الموظفين. على أنه ينبغي أن تباشر أمانة اللجنة الإشراف والتوجيه الفني بالنسبة للجهات المتطوعة التي تطبق المبادرات الجديدة على أية مجموعات من الموظفين بالإضافة إلى موظفي الفئة الفنية والفئات العليا.

٤٩ - وأعربت اللجنة عن تقديرها للتقدم الذي تم إحرازه حتى الآن في الربط بين متطلبات الوظائف، والكفاءات المرغوب فيها، وخطط التعلم والتطوير، وتقييم أداء الموظفين. وأشارت اللجنة إلى أن الشرط الأول للقيام بالدراسة التجريبية هو وجود نظام موثوق به للأداء. وقد اعتبرت اللجنة، استنادا إلى العروض المقدمة من المنظمات المتطوعة، أن هذه المنظمات تقوم فعلا بوضع الضوابط والتوازنات المطلوبة وغيرها من المدخلات اللازمة حتى تكون العملية متوازنة ومنصفة. وعلى الرغم من هذا التفاؤل، ظلت هناك أسئلة فيما يتعلق بالكيفية التي يمكن بها موضوعيا قياس الأداء الذي يتجاوز الأهداف والكيفية التي يمكن بها

الربط بين النظام ومكافآت الأداء. وكان من رأي اللجنة أنه ينبغي أن تكون التوقعات واضحة فيما بين المدير والموظفين لضمان المصادقية وانعدام التلاعب.

٥٠ - وكجزء من هذه المناقشة، أشارت اللجنة إلى أنه سبق لها أن اتخذت في السنوات القليلة الأخيرة عددا من القرارات المتعلقة بالأساليب التي تتبع في إجراء الدراسة التجريبية. كما أشارت إلى أنها قامت فعلا بتعديل بعض هذه القرارات. على أن ذلك لم يكن أمرا غير متوقع لأنه تم منذ الأيام الأولى للنظر في الدراسة بيان أنه ينبغي اعتبارها عملية تطويرية تقتضي إدخال التعديلات بناء على الدروس المستفادة. وعلى ذلك فقد اعتبرت اللجنة أن من المفيد تحديد جميع القرارات التي تنطبق حاليا فيما يتعلق بالدراسة التجريبية وتقديم هذه المعلومات إلى الجمعية العامة (انظر المرفق الثاني لهذا التقرير).

### قرارات اللجنة

٥١ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) يمكن للمركز الدولي للطبيعة النظرية التابع لليونسكو في تريستا بإيطاليا أن يشترك في الدراسة التجريبية كمؤسسة متطوعة، رهنا بإجراء استعراض للمنظم الفرعية الموجودة به فيما يتعلق بالموارد البشرية وتحديد مدى استعداد المعهد للقيام بالدراسة في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥. كذلك قررت اللجنة أن تفوض رئيسها في اتخاذ القرار المتعلق بمدى استعداد المعهد وباشتراكه في الدراسة. وطلب إلى أمانة اللجنة أن تقدم إليها في دورتها الستين (ربيع عام ٢٠٠٥) معلومات مستكملة عن هذا الموضوع تتعلق بإمكانية اشتراك المركز في الدراسة التجريبية؛

(ب) تؤكد اللجنة من جديد أن موظفي فئة الموظفين الفنيين والفئات العليا سيكونون هم أساس الدراسة التجريبية، وكذلك سائر الموظفين الفنيين الذين يطبق عليهم نفس المعيار في تقييم الوظائف، كما أعلن في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤؛

(ج) توافق اللجنة على أن يكون بإمكان المنظمات المتطوعة إشراك موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في الدراسة على أساس النموذج ٣ بشرط أن تقدم المنظمة طلبا وأن توافق عليه اللجنة.

### ٢ - تحديث البدلات وتبسيطها

٥٢ - قررت لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ٢٠٠١، كجزء من استعراضها لنظام الأجور والاستحقاقات، أن تقوم باستعراض شامل للبدلات التي تدفع حاليا في النظام الموحد

للأمم المتحدة بغرض تحديث هذه البدلات وتبسيطها. كذلك قررت اللجنة أن تبدأ في عام ٢٠٠٤ استعراضاً لمنحة التعليم ولنظام التنقل والمشقة.

### آراء المنظمات

٥٣ - ذكرت ممثلة شبكة الموارد البشرية أن الرؤساء التنفيذيين والدول الأعضاء قد طالبوا باستمرار بإجراء استعراض شامل لنظام الأجور والاستحقاقات. وأضافت أن الرؤساء التنفيذيين أعربوا عن قلقهم لانعدام القدرة التنافسية في النظام الحالي. وقالت إن وجود نظام تنافسي للأجور والاستحقاقات بالأمم المتحدة يساعد المنظمات على اجتذاب الموظفين ذوي الكفاءة العالية والإبقاء عليهم. وأضافت أن الدول الأعضاء قد ذكرت أن وجود مجموعة تنافسية من شروط الخدمة أمر أساسي للنجاح في تحقيق الإصلاح في إدارة الموارد البشرية.

٥٤ - وذكرت أن الرؤساء التنفيذيين أكدوا منذ بداية استعراض الأجور والاستحقاقات أن تحديث وتوسيع مبدأ نوبلمير، الذي هو أساس نظام الأجور والاستحقاقات، يجب أن يكونا جزءاً لا يتجزأ من عملية الإصلاح. وأضافت أن الأمين العام ومدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وغيره من الرؤساء التنفيذيين شددوا جميعاً، عندما تكلموا أمام لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ٢٠٠٢، على الأهمية التي يعلقونها على التوسع في مبدأ نوبلمير.

٥٥ - وقالت إن مستويات الأجور في منظومة الأمم المتحدة متخلفة بشكل خطير عن مستوياتها في الدوائر الخارجية الرئيسية بالدول الأعضاء وفي المنظمات الدولية والإقليمية الأخرى. وذكرت أن ثمة تنافساً متزايداً على الموارد البشرية مع المنظمات الدولية الأخرى. وأضافت أن العولمة أدت إلى تزايد المنافسة على الخبراء المغتربين مع الشركات المتعددة الجنسيات. وأوضحت أن هذه الخبرات الأجنبية يجب أن تتسم بالمرونة من الناحية اللغوية، وأن تكون على استعداد للتنقل، وأن تكون، على نحو متزايد، قادرة على العمل مع ذوي التخصصات المتعددة. وأضافت أن تطور المجتمع قد أثر تأثيراً شديداً على مكان العمل، وأن المسائل المتعلقة بالازدواج الوظيفي هي الآن من المسائل الرئيسية في تعيين الموظفين والإبقاء عليهم. وأشارت ممثلة شبكة الموارد البشرية إلى البيان الذي ألقته نائبة الأمين العام عندما افتتحت الدورة السابعة والخمسين للجنة الخدمة المدنية الدولية (صيف عام ٢٠٠٣) وما ذكرته من أن المسألة ليست ما إذا كانت المنظمات تستطيع العثور على من توظفهم بل ما إذا كانت تستطيع تعيين أفضل الموظفين.

٥٦ - وذكرت أن النهج الشامل المتكامل، كما عرض في إطار العمل الذي وضعته اللجنة لإدارة الموارد البشرية، يقتضي استعراض نظام الأجور برمته. وأضافت أن المنظمات لا ترى أن استعراض البدلات يمكن أن يتم بمعزل عن المسألة الحقيقية وهي مسألة مبدأ نوبلمير.

وذكرت أن أي استعراض للبدلات ينبغي أن يسبقه استعراض شامل للسياسة فيما يتعلق بالمبدأ وتفيذه. وأضافت ممثلة الشبكة أن الرؤساء التنفيذيين كثيرا ما أشاروا إلى أن مبدأ نوبلمير لا يطبق كما كان مفروضا أن يطبق وأنه لا بد من تحديثه. وقالت إن من الوسائل التي يمكن أن يتم بها ذلك الاطلاع على ما يجري في الدوائر الخارجية وفي المنظمات الدولية والإقليمية الأخرى التي يكون عملها أشبه ما يكون بعمل مؤسسات الأمم المتحدة والتي تتنافس معها هذه المؤسسات على الموظفين. وأشارت ممثلة شبكة الموارد البشرية إلى أنه لم يعد من الممكن مقارنة عمل أغلبية الموظفين بالعمل الذي تقوم به خدمة مدنية وطنية يعمل معظم موظفيها داخل أوطانهم. وذكرت أن أكثر ما يبعث على خيبة أمل المنظمات هو أن استعراض مبدأ نوبلمير الذي طال انتظاره لا يظهر على جدول أعمال الدورة الثامنة والخمسين (ربيع عام ٢٠٠٤).

٥٧ - وقالت إن الأهمية التي يعلقها مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق تنعكس في بيان اعتمده المجلس مؤخرا لإحاليته إلى اللجنة في دورتها الثامنة والخمسين (ربيع عام ٢٠٠٤) وجاء به: "إن الرؤساء التنفيذيين قد شددوا مرارا على ضرورة تعزيز القدرة التنافسية، والمرونة، والشفافية، والقدرة على الاستجابة، في نظام الأجور والاستحقاقات الحالي. وهم لهذا يشجعون لجنة الخدمة المدنية الدولية على إعطاء أعلى أولوية لإصلاح نظام الأجور والاستحقاقات، لأنه يوفر أساسا تشتد الحاجة إليه لتحسين أداء المنظمة. وهم، في هذا السياق، يتطلعون إلى نتيجة موفقة تنتهي إليها الدراسة التجريبية المتعلقة بتوسيع النطاقات وربط الأجر بالإسهام. ويؤكد الرؤساء التنفيذيون من جديد الأهمية التي يعلقونها على تحديث مبدأ نوبلمير ويحثون اللجنة على الانتهاء من أعمالها في هذا المجال في أقرب وقت ممكن. والرؤساء التنفيذيون، إذ يرحبون بالتزام اللجنة بتحديث البدلات وتبسيطها، يشددون على أهمية تعزيز الاستحقاقات والحوافز المناسبة لتمكين المنظمات من تعيين الموظفين ذوي الكفاءة العالية ومن الإبقاء عليهم وزيادة قدرتهم على التنقل. وسوف يتطلب هذا التشاور التام مع المنظمات وموظفيها".

### آراء ممثلي الموظفين

٥٨ - أعلن ممثل اتحاد رابطة الموظفين المدنيين الدوليين دعمه التام وتأييده القوي لبيان شبكة الموارد البشرية، وخاصة فيما يتعلق بالتوسع في تفسير مبدأ نوبلمير. ورحب ممثل الاتحاد بتحديث البدلات وتبسيطها، ولكنه شدد على أن النهج الجديدة ينبغي ألا تؤدي إلى تخفيضات وعلى أن المنهجيات المستخدمة ينبغي أن تكون متسمة بالشفافية. وأضاف أن الوثيقة المعروضة على اللجنة يمكن اعتبارها نقطة بداية مفيدة. وشدد الاتحاد على أن منحة



التعليم هي من ثوابت النظام، وعلى أنها تؤدي وظيفتها كما ينبغي، وعلى أنها موضع تقدير كبير من الموظفين. وأضاف أن الاتحاد سوف يتقدم بتعليقات أكثر تفصيلاً، وأنه يود أن يحدد على احتياجات الموظفين الميدانيين عند مناقشة بدل التنقل والمشقة وبدل المخاطر.

٥٩ - ووافق ممثل الاتحاد على أن دراسة البدلات ينبغي أن تتم بطريقة شاملة نظراً لما بينها من ارتباط. وذكر أن المنظمات أخذت تصبح أكثر اتجاهها إلى إجراء التنقلات بين الموظفين وأن منحة التعليم، على سبيل المثال، ترتبط بالتنقل. واقترح الاتحاد أن يكون من حق الموظفين الكثيرون التنقل الحق في الحصول على منحة التعليم في أوطانهم إذا ما عادوا للعمل بها لسنة أو سنتين فقط بحكم تناوب المهام. وأضاف أن مسألة بدل المخاطر يتعين النظر فيها بتمعن في ضوء الأحداث الأخيرة.

٦٠ - وأيدت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة الآراء التي أعرب عنها ممثلاً شبكة الموارد البشرية واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين.

#### المناقشة التي جرت في اللجنة

٦١ - أعربت اللجنة عن تقديرها للوثائق التي أعدها أمانتها، وخاصة الوثيقة التي قدمت استعراضاً تاريخياً لجميع البدلات والاستحقاقات. وذكر أن هذه الوثيقة مفيدة جداً لأنها تقدم معلومات عن الأساس الذي قامت عليه البدلات المختلفة وعن الكيفية التي نظرت بها أفرقة الاستعراض السابقة في كل هذه البدلات.

٦٢ - وذكرت اللجنة أنها قدمت إلى الجمعية العامة في تقريرها السنوي لعام ٢٠٠٢ خطة عملها فيما يتعلق باستعراض نظام الأجور والاستحقاقات. وفي تلك الخطة أشارت اللجنة بوضوح إلى أنها ستبدأ استعراض البدلات والاستحقاقات في عام ٢٠٠٤. كذلك أشارت اللجنة إلى أن ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين على علم بخطة العمل هذه. وترى اللجنة أن استعراض البدلات والاستحقاقات ليس أمراً لازماً لاستعراض مبدأ نوبلمير. على أنها أضافت أن مبدأ نوبلمير موجود على جدول أعمال اللجنة للدورة التاسعة والخمسين (صيف عام ٢٠٠٤) وأن ذلك لا ينبغي أن يحول دون قيام اللجنة في الوقت نفسه باستعراض البدلات.

٦٣ - وأشارت اللجنة إلى أن عدداً من البدلات والاستحقاقات بينها ترابط وأنها تفضل أن تنظر في هذه البدلات والاستحقاقات معاً. وعلى سبيل المثال، أشار أعضاء اللجنة إلى أن ثمة صلة بين بدل التنقل والمشقة، وبدل المخاطر، والعلاوات الاستراتيجية، وبدل الانتداب، وذكروا أنهم، لهذا، كانوا يفضلون إيراد هذه البدلات معاً في خطة العمل. كذلك أثار بعض أعضاء اللجنة مسألة ما إذا كان ينبغي أن يستمر اعتبار بدل المخاطر بدلاً "رمزياً". وقالوا

إن قصف مكاتب الأمم المتحدة في العراق يظهر أن الظروف قد تغيرت وأن الأمم المتحدة أخذت تصبح مستهدفة على نحو متزايد، مما يلزم معه أن تقوم اللجنة بإلقاء نظرة جديدة على هذا البديل.

٦٤ - كذلك أثار بعض الأعضاء مسألة "المستفيدين المعينين" وأعربوا عن رأي مؤداه أنه ينبغي عند استعراض بدلات الإعالة النظر في إدراج المستفيدين المعينين في تعريف الإعالة.

٦٥ - وفيما يتعلق باستحقاقات الإجازات، رأت اللجنة أنه ينبغي النظر في جميع استحقاقات الإجازات في وقت واحد. على أن أعضاء اللجنة أشاروا إلى أنهم سوف ينظرون في مسألة إجازة الأبوة في الدورة الحالية حيث تم تقديم المعلومات التي طلبت بشأن هذا البند، وإن كانت اللجنة تستطيع استعراض المسألة مرة أخرى في تاريخ لاحق في سياق جميع استحقاقات الإجازات الأخرى التي سيتم النظر فيها.

### قرار اللجنة

٦٦ - قررت اللجنة مواصلة النظر في البدلات والاستحقاقات في إطار استعراضها لنظام الأجور والاستحقاقات، وقررت الموافقة على الجدول الزمني التالي:

| السنة | البند   |
|-------|---|
| ٢٠٠٤  | ١ - منحة التعليم.   |
|       | ٢ - البدلات المتصلة بالتنقل والمشقة   |
|       | (أ) بدل التنقل والمشقة (مما في ذلك دور خطة إعانة الإيجار في تعزيز التنقل)؛        |
|       | (ب) منحة الانتداب؛  |
|       | (ج) بدل المخاطر؛  |
|       | (د) منح التعيين والنقل والإبقاء على الموظفين.                                     |
| ٢٠٠٥  | ١ - بدلات الإعالة   |
|       | (أ) بدل الزوجية (مما في ذلك بدلات المعيلين، وبدلات غير المعيلين، وهيكل المرتبات)؛ |
|       | (ب) بدل الأولاد؛  |
|       | (ج) بدل المعالين من الدرجة الثانية.   |

| السنة | البند  |
|-------|--|
|       | ٢ - الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وما يترتب عليه من معاشات تقاعدية. |
|       | ٣ - مدفوعات انتهاء الخدمة  |
|       | (أ) تعويض إنهاء الخدمة؛  |
|       | (ب) منحة الإعادة إلى الوطن؛  |
|       | (ج) منحة الوفاة.   |
| ٢٠٠٦  | ١ - جميع استحقاقات الإجازات.   |
|       | ٢ - بدل اللغة.   |

### ٣ - الآثار المترتبة على توسيع الاتحاد الأوروبي بالنسبة لنظام التنقل والمشقة ونظام تسوية مقار العمل

٦٧ - عُرضت على لجنة الخدمة المدنية الدولية مذكرة من أمانتها تتضمن خيارات بالنسبة لاستخدام منهجية مماثلة للمنهجية المستخدمة في حالة مراكز عمل المجموعة الأولى الأخرى فيما يتعلق بقياس تكلفة المعيشة وتطبيق تصنيف تسوية مقر العمل بالنسبة لمراكز الخدمة العشرة التي انضمت إلى الاتحاد الأوروبي في ١ أيار/مايو ٢٠٠٤. وقد قُدم ملخص للفروق بين المنهجية المستخدمة بالنسبة لمراكز عمل المجموعة الأولى والمنهجية المستخدمة بالنسبة لمراكز عمل المجموعة الثانية. وطلب إلى اللجنة أن تتخذ قراراً فيما يتعلق بإجراءات تصنيف تسوية مقر العمل الذي يطبق بالنسبة للبلدان المنضمة إلى الاتحاد الأوروبي.

٦٨ - كذلك أُحيطت اللجنة علماً بأن الانضمام إلى الاتحاد الأوروبي سيكون له أثر على تصنيف البلدان العشرة فيما يتعلق بنظام التنقل والمشقة، الذي يميز بين مراكز العمل المقار (ميم) ومراكز العمل الميدانية (ألف - هاء) من حيث ظروف الحياة والعمل. ومراكز العمل في هذه البلدان مصنفة حالياً باعتبارها مراكز عمل ميدانية، وقد طلب إلى اللجنة أن تتخذ قراراً فيما يتعلق بالتاريخ المناسب الذي تُصنف فيه مراكز العمل هذه باعتبارها من مراكز العمل المقار.

## آراء المنظمات

٦٩ - اعتبرت ممثلة شبكة الموارد البشرية أن أية تغييرات في تطبيق منهجية تسوية مقر العمل للبلدان العشرة التي انضمت إلى الاتحاد الأوروبي ينبغي استعراضها على أساس كل حالة على حدة. وذكرت أن شبكة الموارد البشرية توصي بتوجيه العناية إلى استعراض متغيرات التصنيف التي تؤثر على نظام تسوية مقر العمل واتخاذ ما يلزم من الإجراءات. وأضافت أن من رأي الشبكة أن النقطة التي ينبغي أن يبدأ عندها الاستعراض بالنسبة لأي بلد هي دخول ذلك البلد المعين في نظام العملة الواحدة للاتحاد الأوروبي.

٧٠ - وفيما يتعلق بمسألة تصنيف مراكز العمل في البلدان العشرة بسبب انضمامها إلى الاتحاد الأوروبي في ١ أيار/مايو ٢٠٠٤، أعربت ممثلة شبكة الموارد البشرية عن رأي مؤداه أنه ينبغي الإبقاء على التصنيف الحالي الذي وضعته لجنة الخدمة المدنية الدولية. وذكرت أن من رأي الشبكة أنه ينبغي استعراض مراكز العمل على أساس كل حالة على حدة وأن هذه البلدان لا ينبغي أن تفقد تصنيفها في الفئة "ألف" إلا في أول كانون الثاني/يناير من السنة التالية للسنة التي لا يعود لمنظومة الأمم المتحدة فيها أي برنامج إنمائي أو إنساني للبلد الذي يتعلق به الأمر. وأبرزت ممثلة الشبكة حقيقة أن بعض البلدان لم يتم تصعيدها إلى الفئة "ألف" إلا منذ وقت قريب جدا وأن من المناسب، بالنظر إلى أن منظومة الأمم المتحدة عموما ستواصل تقديم الدعم لها ببرامج واسعة لفترة من الوقت، إجراء حوار مع الأمانة بشأن الوسائل التي يمكن بها الأخذ بالتصنيف الجديد على مراحل. وأضافت أن الشبكة، لهذا، لا ترى سببا لتغيير التصنيف الحالي إلى أن يتم تدريجيا إنهاء جميع المساعدات الإنمائية والإنسانية التي تُقدم إلى هذه البلدان.

٧١ - وأشار ممثلو منظمات النظام الموحد إلى أن ظروف العمل والحياة في المراكز التي تم تصعيدها مؤخرا إلى الفئة "ألف" لا يمكن، في فترة تقل عن ستة شهور، أن تحدث بها تغيرات كبيرة إلى الحد الذي يبرر إجراء تغيير آخر بتصنيفها في الفئة "ميم". وذكروا أنهم يعتقدون أنه ستكون هناك مستويات مختلفة للانضمام إلى الاتحاد الأوروبي، كما أن مدى التفاوت بين هذه البلدان يكشف عن حاجة إلى استعراض كل بلد منها على حدة.

## آراء ممثلي الموظفين

٧٢ - تكلم ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، بالنيابة أيضا عن لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، فأيد موقف شبكة الموارد البشرية. وكان من رأيه أن مرحلة الانتقال هي دائما مرحلة صعبة، وأن من غير المحتمل أن يتغير بلد بين يوم وليلة بمجرد انضمامه إلى الاتحاد الأوروبي. وأضاف أن الاتحاد واللجنة

يودان، لهذا، أن يؤخذ بنهج تدريجي في تطبيق التصنيف الجديد حسب ظروف الحياة والعمل.

### المناقشة التي جرت في اللجنة

٧٣ - أشارت اللجنة إلى أن توسيع الاتحاد الأوروبي يمثل حدثا تاريخيا. وذكرت أن البلدان التي تسعى إلى الحصول على عضوية الاتحاد قد استوفت معايير الانضمام، وهذه حقيقة ينبغي أن تسلم بها اللجنة وأن تحترمها. وأنه ينبغي أن تُعامل هذه البلدان بنفس الطريقة التي يعامل بها أعضاء الاتحاد الحاليون.

٧٤ - وبحثت اللجنة بعناية شواغل الموظفين فيما يتعلق بأي تخفيض محتمل في الأجور. وأشارت إلى أن الاتحاد الأوروبي سوف يعدّل مراتب موظفيه الدوليين في البلدان العشرة التي انضمت إليه بنفس الطريقة التي يتم بها ذلك في بقية البلدان الأعضاء في الاتحاد، أي باستخدام معاملات للتصحيح. وإن كان تطبيق التصنيف الأدنى سوف يؤجل إلى فترة أقصاها ١٥ شهرا بالنسبة لموظفي الاتحاد الأوروبي الحاليين.

٧٥ - أما بالنسبة لموظفي الأمم المتحدة العاملين في مراكز العمل هذه، فقد أبلغت اللجنة بأن عددهم الإجمالي صغير نسبيا وبأن معدل التناوب بالنسبة لهم مرتفع. وذكرت اللجنة أن هذا من شأنه أن يختصر الفترة الانتقالية بالنسبة للنظام الموحد للأمم المتحدة في حالة حدوث أي تخفيض في صافي الأجر.

٧٦ - وأشارت اللجنة إلى أن أي تغيير في تصنيف البلدان العشرة بنقلها من فئة مراكز العمل الميدانية "ألف" إلى فئة مراكز العمل المقار "ميم" فيما يتعلق بنظام التنقل والمشقة الذي تصنف فيه مراكز العمل طبقا لظروف الحياة والعمل، سيكون معناه حدوث تخفيضات في استحقاقات التنقل ومنح الانتداب. ونظرت اللجنة فيما طلبته شبكة الموارد البشرية وبعض المنظمات من استعراض ظروف الحياة والعمل على أساس كل حالة على حدة، وخلصت إلى أنه لا يوجد مبرر للقيام بهذا الاستعراض. وكان رأيها أن المفاوضات المتعلقة بطلب البلدان العشرة الحصول على عضوية الاتحاد الأوروبي تجري منذ عدة سنوات وأنه، بعد الفحص الدقيق، قرر الاتحاد أن هذه البلدان تتوافر فيها معايير القبول. وذكرت اللجنة أن هذا القرار مقبول لديها نظرا لارتفاع مستوى المعايير التي حددها الاتحاد، ولذلك ينبغي أن يتم تغيير تصنيف مراكز العمل هذه في وقت واحد؛ وما عدا ذلك يُعتبر عملا تمييزيا يقرر سابقا لا يمكن تبريرها.

٧٧ - ولدى النظر في تاريخ تنفيذ التصنيف الجديد وفقا لظروف الحياة والعمل، رأى معظم الأعضاء أنه لا يوجد مبرر للانتظار حتى عام ٢٠٠٨ لتغيير التصنيف نظرا لأن الترتيبات الداخلية لتقديم المساعدة المالية إلى أعضاء الاتحاد الأوروبي كانت موجودة دائما. وكان رأي معظم الأعضاء أن تاريخ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ تاريخ مناسب، لأنه يتيح للموظفين التكيف مقدما مع التغيير المتوقع، ويتمشى مع تاريخ القيام بدورة الاستعراض العادية، ويتفق مع معاملة اللجنة للبلدان التي سبق أن طلبت الانضمام إلى الاتحاد الأوروبي.

### قرار اللجنة

٧٨ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) لأغراض تسوية مقر العمل، تُعتبر البلدان العشرة التي انضمت إلى الاتحاد الأوروبي في ١ أيار/مايو ٢٠٠٤ (إستونيا، وبولندا، والجمهورية التشيكية، وجمهورية سلوفاكيا، وسلوفينيا، وقبرص، ولاتفيا، وليتوانيا، ومالطة، وهنغاريا) مراكز عمل من المجموعة الأولى، وأن يبدأ ذلك بإجراء دراسات مقارنة جديدة لمواقع العمل؛

(ب) تُحدد مواعيد لإجراء دراسات مقارنة جديدة لمواقع العمل وتُجرى هذه الدراسات في عام ٢٠٠٤ بالنسبة لجميع بلدان "التوسيع" العشرة. وينبغي تجهيز البيانات المتعلقة بتكاليف المعيشة باستخدام المنهجية المستخدمة بالنسبة لمراكز عمل المجموعة الأولى وتنفيذ ذلك في موعد لا يتأخر عن أيار/مايو ٢٠٠٥؛

(ج) تبدأ المنظمات في دفع مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا في كل مركز من مراكز العمل بالعملة المحلية ابتداء من تاريخ تنفيذ الدراسة المقارنة لمواقع العمل بالنسبة لذلك المركز؛

(د) يعدل نظام إعانة الإيجار بحيث يصبح مطابقا للنظام المطبق في مراكز العمل بالمجموعة الأولى ويبدأ ذلك من تاريخ تنفيذ الدراسة المقارنة الجديدة لمواقع العمل؛

(هـ) يُطبق التغيير في تصنيف مراكز العمل هذه من الفئة "الف" إلى الفئة "ميم" على نظام التنقل والمشقة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥.

### باء - الترتيبات التعاقدية

٧٩ - قامت اللجنة، وفقا للمادة ١٥ من نظامها الأساسي، ببحث مسألة الترتيبات التعاقدية في مناسبات عديدة ترجع إلى عام ١٩٧٩. وقد ركزت اللجنة على البت في المسائل المتعلقة بالخدمة المدنية الدائمة والخدمة المدنية غير الدائمة وفقا لاحتياجات مؤسسات

منظومة الأمم المتحدة وعلى أنواع التعيين المستخدمة في النظام الموحد بغرض ترشيد العقود المستخدمة التي تتزايد أنواعها باستمرار.

٨٠ - وقد استعرضت اللجنة في دورتها السابعة والخمسين (صيف عام ٢٠٠٣) الاقتراحات الخاصة بوضع إطار عام للترتيبات التعاقدية يتضمن ثلاث فئات للتعين تكون بمثابة مبادئ توجيهية للسياسات تسترشد بها مؤسسات النظام الموحد. وطلبت اللجنة إلى أمانتها إعداد عقد نموذجي لكل فئة من الفئات الثلاث المقترحة، مع تضمين كل فئة بمجموعات فرعية تميز بوضوح الخصائص الرئيسية لكل مجموعة فرعية.

٨١ - وقد قدمت إلى اللجنة في دورتها التاسعة والخمسين (صيف عام ٢٠٠٤) نماذج لكل فئات التعاقد الثلاث، تضمنت تفاصيل عن ظروف العمل مثل مدة الوظيفة، ومتطلبات التنقل، وشرط قضاء فترة تحت الاختبار، والإجراءات المتعلقة بالانتقال إلى أنواع أخرى من العقود؛ ومجموعة المكافآت، والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، وشروط التمديد و/أو الإنهاء.

### آراء المنظمات

٨٢ - أعربت ممثلة شبكة الموارد البشرية عن خيبة الأمل الخطيرة والعميقة التي مُني بها أعضاء الشبكة بسبب الاقتراحات المتعلقة بالترتيبات التعاقدية التي أعدتها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية.

٨٣ - وذكرت أن شبكة الموارد البشرية قامت فيما مضى بتوجيه الانتباه إلى ما يمكن وصفه بالتوتر بين الجوانب الأساسية والجوانب غير الأساسية في الترتيبات التعاقدية كما وردت في إطار إدارة الموارد البشرية. وأشارت إلى الإطار قائلته إن الشبكة قامت في مناسبات متعددة بالتشديد على ضرورة أن تلبى الترتيبات التعاقدية احتياجات العمل المختلفة للمنظمات وطبيعة العمل الذي يؤدي، وعلى أن الترتيبات التعاقدية تحكمها الحقائق المالية المتغيرة والقرارات التي تتخذها هيئات الإدارة في مختلف المنظمات وفقا للمبادئ المنصوص عليها في الإطار.

٨٤ - وأشارت شبكة الموارد البشرية أيضا إلى أنها في دورتها التي عُقدت في تموز/يوليه ٢٠٠٣ "أعربت عن التقدير لما بذلته أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية من وقت ومن جهد تعاوني، مما أدى إلى تحديد معالم إطار عام وإلى وضع إرشادات مفيدة للمنظمات في القيام بدورها كجهات مستخدمة تنهض بمسؤوليتها الاجتماعية" وإلى أنها اعتبرت "إطار العمل والتوصيات التي انبثقت عنه توصيات لا قواعد تتبع". وعلى هذا الأساس أيدت الشبكة

الإطار الذي اقترحتة أمانة اللجنة في دورتها السابعة والخمسين (صيف عام ٢٠٠٣) على أساس أن المنظمات سيسمح لها بالمرونة التي تمكنها من تكييف هذه التوصيات مع احتياجاتها البرنامجية والعملية والمالية.

٨٥ - وأضافت ممثلة الشبكة أنه في ضوء ما سبق من التعاون الطيب مع أمانة اللجنة في مسألة الترتيبات التعاقدية، يبدو الاقتراح المقدم في الدورة التاسعة والخمسين للجنة (صيف عام ٢٠٠٤) وكأنه، إلى حد كبير، قاعدة واجبة الاتباع ولا يعكس الاتفاقات التي تم التوصل إليها في عام ٢٠٠٣، كما أنه يحدد فيما يبدو بدلا من أن يشجع المرونة في المؤسسات وقدرتها على الاستجابة لمتطلبات الواقع المالي والإداري في كل منها بطريقة تتسم بالفعالية والكفاءة. وذكرت أن تنفيذ الترتيبات المقترحة يعني إحداث تغييرات في النظام الإداري الحالي للموظفين الذي وافقت عليه هيئة الإدارة في كل منظمة. وقالت إن مما يؤسف له أنه لم تتح فرصة للتشاور والتعاون بين أمانة اللجنة وشبكة الموارد البشرية بشأن الإطار المقترح حاليا. وأضافت أنها تدرك أن قيود الوقت في اللجنة ربما تكون هي السبب في عدم التشاور، ولكن ثمة إجماعا في الرأي بالشبكة على أنه ليس من المفيد المضي في المداولات المتعلقة بهذا الموضوع دون الاستفادة بعملية تشاور وتعاون كاملة.

٨٦ - وذكرت أن شبكة الموارد البشرية تعتبر، على وجه الخصوص، أن ربط نوع التعيين بمصدر التمويل لا يتفق واحتياجات منظمات النظام الموحد وواقع الأمور فيها، وخاصة بالنسبة للمنظمات التي تعتمد في تمويلها على التبرعات وحدها. وأضافت أن الربط بين نوع التعيين ومدة الوظيفة كما تقترح الأمانة هو اقتراح يحدد ما يجب عمله ويلغي المرونة في المنظمات. وفضلا عن ذلك، فإن إلغاء العقود المستمرة استنادا إلى حدوث تغييرات كبيرة في البرامج جعلت الكفاءات التي يملكها الموظفون عديمة الأهمية بالنسبة للمنظمة أمر يثير القلق الشديد بين أعضاء الشبكة. وأكدت ممثلة الشبكة على أن تغير الاحتياجات من المهارات والكفاءات لا يجوز أن يكون هو السبب الوحيد لإنهاء العقود. وأضافت أن ثمة أسبابا أخرى كثيرة لم يرد ذكرها في الوثيقة يمكن للمنظمات استنادا إليها أن تنظر في إنهاء العقود (مثل الأسباب الطبية أو اتخاذ إجراءات تأديبية).

٨٧ - وعلى هذا فقد طلبت ممثلة شبكة الموارد البشرية أن ترفع الوثيقة من جدول أعمال الدورة التاسعة والخمسين (صيف عام ٢٠٠٤) وأن تقوم الأمانة بإجراء مزيد من المشاورات مع المنظمات بغرض التوصل إلى إطار يكون أداة مرنة تتضمن مبادئ ومبادئ توجيهية غير آمرة يمكن للمنظمات تكييفها مع واقعها العملي.



٨٨ - وخلال المناقشة، وردا على ما طلبته اللجنة من تعاون شبكة الموارد البشرية في استعراض الوثيقة، التي تؤثر على مسألة حيوية هي الترتيبات التعاقدية، أشارت الشبكة إلى أن كثيرا من شواغلها لا يمكن التغلب عليه بدون مشاورات تجرى فيما بين الدورات. على أن الشبكة أبدت استعدادها للعمل مع أمانة اللجنة بعد انتهاء الدورة لبحث التنقيحات والتعديلات التي يمكن إدخالها على الاقتراح.

### آراء ممثلي الموظفين

٨٩ - أعرب ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن تأييده لأنواع العقود الثلاثة، الدائمة، والمحددة المدة، والمؤقتة (للأعمال المؤقتة فعلا)، وحذر مرة أخرى من استخدام العقود المؤقتة في تلبية الاحتياجات الطويلة الأجل. وذكر أن من رأي الاتحاد أن الأمر يحتاج إلى موقف أقوى بالنسبة لمسألة سوء استخدام العقود المؤقتة التي أخذ استخدامها يزداد سوءا بمعدل سريع مع تبرير ذلك في كثير من الأحيان بالحاجة إلى مزيد من المرونة. وأوضح الاتحاد أنه يوجد، كما سبق بيانه، نوعان من موظفي الخدمة المدنية، الموظفون الدائمون والموظفون غير الدائمين. وأضاف أنه على الرغم مما أعرب عنه من تأييد لمفهوم الأمن الوظيفي، فإن الاقتراح الداعي إلى إنشاء عقود مستمرة قابلة للتجديد كل خمس سنوات يتعارض مع هذا المفهوم.

٩٠ - وذكر أن الاتحاد يعتبر أن الترتيبات التعاقدية تمثل عنصرا أساسيا من عناصر إطار إدارة الموارد البشرية الذي وافقت عليه لجنة الخدمة المدنية في عام ٢٠٠٠ وأن هذا العنصر مرتبط بإدارة الأداء وتدريب الموظفين وتطوير قدراتهم، وصالح أحوال الموظفين، والاستحقاقات، ومعايير السلوك. وأضاف أن هذا العنصر، مثلته مثل إجراءات الشكوى والتحرش، هو من أكثر المسائل حساسية وأكثرها إثارة للخلافات بالنسبة للموظفين. وقال إن الظروف المريبة فيما يتعلق بالتعاقد تؤدي إلى القلق وإلى انخفاض الروح المعنوية للموظفين، وإلى خلق بيئات عمل غير صحية، وإلى انخفاض الإنتاجية، مما يؤدي أحيانا إلى تقديم الطعون إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة وإلى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.

٩١ - وفيما يتعلق بما ذكر من أن الموظفين الذين تُبحث مسألة تحويلهم إلى أنواع أخرى من التعيينات يتجنبون العملية التنافسية، وافق الاتحاد على أن هذا قد يكون مناسبا، مثلا، في حالة الموظفين الذين يتم نقلهم من عقود محددة المدة إلى عقود دائمة/غير محددة المدة، في وقت لا يُتَظَر فيه تغيير وظائفهم، ولكنه غير مناسب في حالة الموظفين الذين يُنقلون من تعيينات دائمة إلى تعيينات محددة المدة لا يخضع الموظفون فيها لإجراءات التعيين الصارمة التي

يخضع لها العاملون بعقود طويلة الأجل. وذكر أن هذه المعايير تشمل في كثير من الأحيان ضرورة التوزيع الجغرافي العادل.

٩٢ - وأوضح الاتحاد أنه في الوقت الذي تتعدد فيه أنواع العقود المستخدمة في كل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، يوجد أيضا العديد من ممارسات الاختيار والتوظيف التي يشتمل بعضها على عنصر مشاركة الموظفين على حين لا يشتمل بعضها الآخر على هذا العنصر أو يحد من دور ممثلي الموظفين ليحمله في الواقع مجرد بصم على القرارات. وذكر أن الاتحاد، لهذا، يطلب إلى اللجنة أن تنظر في دورها القادمة في القيام ببحث لإجراءات الاختيار والتوظيف في المنظمات.

٩٣ - وأعرب الاتحاد عن رأي مؤاده أن منح العقد المستمر ينبغي ألا يتوقف على مصادر التمويل، لأن هذا لا يؤدي إلا إلى وجود طبقتين من الموظفين في الهيكل الوظيفي.

٩٤ - وشدد الاتحاد على ضرورة أن يكون الموظفون، وقت التعيين، على علم تام بظروف تعاقدهم وبالسبب التي يمكن أن تؤدي إلى إنهاء خدمتهم. وذكر أنه يلزم شرح شروط فترة الاختبار شرحا واضحا، وأن الاتحاد يعتبر أن تحديد مدة فترة الاختبار بسنة واحدة أمر معقول أما جعل مدتها خمس سنوات فأمر غير معقول. وأضاف أن الاتحاد لا يوافق أيضا على وجود فترة اختبار أخرى بعد كل ترقية.

٩٥ - واقترح الاتحاد أن تنظر اللجنة أيضا في دورها القادمة في بند يخصص لحسن الإدارة ودور رابطات/اتحادات الموظفين في النظام الموحد.

٩٦ - وأشارت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إلى أن الجمعية العامة شددت دائما على ضرورة وجود نظام مناسب للتطوير الوظيفي للموظفين، حتى عندما تدعو إلى ضرورة احتواء التكاليف. وأضافت أن مفهوم التعيينات الدائمة أو غير محددة المدة له أهميته الكبيرة، وخاصة عندما يتعلق الأمر بقوة عمل مغتربة. وقالت إنه ليس من الإنصاف أن يتوقع من الموظفين أن يعملوا خارج أوطانهم إذا كانت المنظمات غير مستعدة للالتزام بحد أدنى من الأمن الوظيفي. وذكرت أن هناك نسبة عالية من الموظفين الذين يعملون بعقود غير مستقرة في الأمم المتحدة وأهم يعملون في بيئة من الخوف والترهيب لأن إلغاء العقود غير المحددة المدة له آثار سلبية كبيرة على العاملين بالأمم المتحدة. وأضافت أنه ينبغي للمنظمات أن تحافظ على ما التزمت به بالنسبة للموظفين خلال أية عملية من عمليات التخفيض في عدد الموظفين وأن تلتزم بالعمل، على سبيل الأولوية، على بذل كل جهد ممكن للإبقاء على الموظفين ذوي العقود غير المحددة المدة وإعادة توزيعهم على الوظائف.

٩٧ - كذلك أشارت ممثلة لجنة التنسيق إلى أن الاتجاه في الخدمات المدنية الوطنية هو الاحتفاظ بعدد أساسي من الموظفين الدائمين والاستعانة بموظفين ذوي عقود محددة المدة لمواجهة احتياجات خاصة لفترة محدودة من الوقت. وقالت إن من رأي لجنة التنسيق أن من الواضح أن العقود المستمرة هي بطبيعتها عقود غير محددة المدة ولا يمكن اعتبارها قابلة للتجديد بناء على الأداء وعلى استمرار الاحتياجات البرنامجية. وأشارت لجنة التنسيق إلى أن هناك أنواعا معينة من التمويل من خارج الميزانية يمكن أن تؤدي إلى سوء الفهم لأنها تغطي في كثير من الأحيان عددا من السنوات، وإلى أن هذا ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار بشكل كاف. وأضافت اللجنة أن من رأيها أن ينظر في تحويل العقود المحددة المدة إلى عقود مستمرة بعد انقضاء خمس سنوات، وهو ما أيدته أحكام المحكمة الإدارية.

٩٨ - وذكرت ممثلة لجنة التنسيق أن اللجنة يقلقها بوجه خاص إساءة استخدام العقود القصيرة الأجل نتيجة لسوء تخطيط الموارد البشرية. وأضافت أنه ينبغي أن تكون التعيينات الخاصة لمدة سنتين أو أكثر مخصصة من البداية لفئة المعينين بعقود محددة المدة. وقالت إن اللجنة تحبذ بقوة تغطية جميع الموظفين بالتأمين الصحي المناسب.

#### المناقشة التي جرت في اللجنة

٩٩ - اعتبرت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن الاقتراح المقدم من الأمانة يمثل خطوة إلى الأمام، حيث كانت هناك عدة وثائق سابقة قدمت ثروة من المعلومات ولكنها لم تقدم هيكلًا يتم في إطاره تنظيم الترتيبات التعاقدية الحالية. وذكر أن المعلومات المقدمة من الأمانة هي استجابة لما طلبته اللجنة من إعداد نموذج أو قائمة بالعقود تقترح فيه المواصفات ذات الصلة الذي تستطيع اللجنة أن تستخلص منها إطارا مفهوما توصي به الجمعية العامة. ولم توافق اللجنة على ما اقترحت شبكة الموارد البشرية من سحب الوثيقة لإتاحة المزيد من البحث. وذكرت اللجنة أنها على استعداد لتلقي تعليقات ومدخلات من الشبكة مع تقدم المناقشة؛ وأضافت أن الاقتراحات المقدمة من الأمانة سوف تناقش وأنه متى ثبتت قيمتها يمكن إدخال التعديلات اللازمة عليها. وذكرت اللجنة أن حسم مسألة الترتيبات التعاقدية تقتضيه الضرورة الملحة، لأن جميع المنظمات في سبيلها إلى تغيير صكوكها التعاقدية. وأشار إلى أن الترتيبات التعاقدية لها تأثيرها على ظروف الخدمة، ومن ثم فإن ولاية اللجنة، طبقا لنظامها الأساسي، في تنظيم ظروف الخدمة في منظمات النظام الموحد معناه أن اتخاذ الإجراءات اللازمة لا ينبغي أن يتأخر أكثر من ذلك.

١٠٠ - وأضافت اللجنة أن من رأيها أن موضوع الترتيبات التعاقدية هو موضوع هام يتطلب التعاون من جانب شبكة الموارد البشرية حتى يكون الإطار ذا معنى. ولاحظت اللجنة

أن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق لل نقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة على استعداد لمناقشة اقتراح الأمانة. وحثت اللجنة شبكة الموارد البشرية على الأخذ بنهج بناء فيما يتعلق بالمسألة، وأشارت إلى أن جميع الوثائق السابقة التي قُدمت إلى اللجنة تم إعدادها بالتعاون مع المنظمات.

١٠١- ووافقت شبكة الموارد البشرية على أن تقدم إسهامات في عمل اللجنة. وقررت اللجنة إدخال التعديلات المقترحة التي أسفرت عنها المناقشة في مشروع جديد يعمم على المنظمات وعلى ممثلي الموظفين قبل أن تعرضه أمانة اللجنة عليها في دورة الربيع التي تعقد في عام ٢٠٠٥.

١٠٢- وأشارت اللجنة إلى أن عدة منظمات قد بدأت بالفعل في إدخال تغييرات على صكوكها التعاقدية، وإلى أن الفئات الثلاث المقترحة تعكس فيما يبدو اتجاهها نحو هيكل يشتمل على الوظائف الدائمة والوظائف غير الدائمة في معظم المنظمات. وبحثت اللجنة ما إذا كانت مسألة التمويل صلة بمنح العقود المستمرة، وأعربت عن رأي مؤداه أن المؤسسات التي تمول تمويلًا شبه كامل من التبرعات يمكنها أيضًا الأخذ بهذه الترتيبات التعاقدية حيثما يتأكد استمرار التمويل. على أنها أضافت أن ربط التمويل بالعقود ينبغي إيراده في الوثيقة توخيا للوضوح ولتنبيه المديرين والموظفين إلى هذه الصلة. وذكرت اللجنة أن من المهم على وجه الخصوص أن يفهم الموظفون بوضوح وضع الوظيفة ومستقبلها حتى لا تكون هناك مفاجآت فيما يتعلق بالظروف المتعلقة بإنهاء العقود.

١٠٣- كذلك نظرت اللجنة في استخدام فترة الاختبار، وفضل بعض الأعضاء تطبيقها بالنسبة لجميع أنواع العقود، بما في ذلك الانتقال من نوع من العقود إلى نوع آخر. وكان هناك من رأوا أن فترة التعيين تحت الاختبار تشجع الموظفين وتحفزهم إلى بلوغ مستويات أعلى في الأداء وأنه ينبغي أن يكون هناك شكل من أشكال الوضع تحت الاختبار بالنسبة للعقود المستمرة والعقود المحددة المدة. وأشار إلى أن تطبيق نظام فترة الاختبار بعد الترقية لم تتعرض له الوثيقة، واقترح أن ينظر في هذه المسألة عندما يتم تنقيح الوثيقة ومناقشتها مع المنظمات. كذلك أشار إلى أن التعيين في أية فئة تعاقدية، بما في ذلك الانتقال من عقد مؤقت إلى فئة العقود المحددة المدة، ينبغي أن يخضع لإجراءات علنية وشفافة وقائمة على المنافسة. واعتبر بعض الأعضاء أن من الطرق التي يمكن استخدامها، حيثما يكون ذلك مناسباً، أن يتم الاختيار بواسطة الأقران.

١٠٤- ونوقش مفهوم العقد المستمر وتفسيره بشيء من الاستفاضة. وكان هناك رأي يجيد استحداث العقود المستمرة المفتوحة لإعطاء الموظفين شعوراً بالأمن الوظيفي، وهو شعور

يعزز أداء المنظمة، ولكن بعض أعضاء اللجنة رأوا أن التعريف المقترح فيه من المرونة ما يكفي لتغطية فكرة الاستمرارية داخل أي منظمة سواء تم ذلك عن طريق عقود أطول مدة وقابلة للتجديد أو عن طريق ترتيبات تعاقدية لا توجد بها حدود زمنية. وأشاروا كذلك إلى أن هناك اتجاهًا في الخدمة المدنية الوطنية إلى الابتعاد عن الترتيبات التي تستمر مدى الحياة، وإلى أنه ينبغي للخدمة المدنية الدولية أيضًا أن تسير في هذا الاتجاه. وكان هناك تسليم بأن العقود لا ينبغي أن تتخذ أداة لإدارة الأداء، ولكن أصحاب هذا الرأي ذهبوا إلى أن الاهتمام بتواريخ التجديد يحفز المديرين والموظفين فيما يبدو إلى مناقشة ورصد وتصحيح أوجه القصور في الأداء. وذكر أن هذه أمور لا تشجع عليها العقود التي تستمر مدى الحياة. وأشار إلى ما يحدث في الواقع هو أن الإصلاح في بعض مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة يسير فيما يبدو في اتجاه إلغاء العقود الدائمة والعقود المفتوحة وإلى أنه لن يكون من المناسب أن تقوم اللجنة صراحة بإنشاء عقود مستمرة دون تحديد للمدد. وأضيف أنه يكفي أن يطبق المفهوم الذي ورد شرحه في الوثيقة بدون إضافة هذا النص.

١٠٥ - وأكدت اللجنة أنه ينبغي أن تذكر بوضوح الأسباب التي تدعو إلى اتخاذ إجراءات إنهاء الخدمة، لأن من الممكن أن تكون هناك ظروف مختلفة لهذا الإجراء ينبغي أن يكون الموظفون على وعي بها. وأشارت اللجنة إلى أن العمليات التي تحكم استخدام الصكوك التعاقدية المختلفة تختلف باختلاف مؤسسات النظام، وإلى أن من المفيد أن يدرس توزيع جميع الموظفين في هذه المؤسسات حسب فئات التعاقد حتى يمكن فهم الكيفية التي يمكن أن يؤثر بها تغيير الترتيبات التعاقدية على كل مجموعة.

١٠٦ - ورأت اللجنة أن الآراء المقدمة ينبغي إدخالها في مشروع النموذج الذي تقوم أمانتها بإعداده، وأن هذا المشروع المنقح ينبغي أن يعمم على المنظمات وعلى الموظفين لإبداء التعليقات وتقديم الإسهامات. وذكر أن شبكة الموارد البشرية ستقوم في الوقت نفسه بتقديم عدد جميع الموظفين موزعين حسب نوع العقد. وأضيف أنه ينبغي تقديم تقرير نهائي إلى اللجنة في دورة الربيع التي تعقد في عام ٢٠٠٥.

### قرارات اللجنة

١٠٧ - أشارت اللجنة إلى أن مسألة الترتيبات التعاقدية ظلت ضمن برنامج عملها لعدة سنوات، وإلى أنه تم إحراز تقدم كبير في تصنيف العقود بجميع المنظمات. وقد قررت اللجنة:

(أ) إبلاغ الجمعية العامة بأنه يوجد الآن نموذج يمكن في إطاره تعريف الترتيبات التعاقدية المختلفة في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة؛

(ب) أن تطلب إلى أمانتها وضع النموذج في شكله النهائي بالتعاون مع المنظمات ومع الموظفين، وتقديم صورة منقحة منه ومعلومات عن توزيع جميع الموظفين في المنظمات حسب فئة التعاقد إلى اللجنة في دورتها الستين (ربيع عام ٢٠٠٥)؛

(ج) تقديم تقرير نهائي إلى الجمعية العامة في دورتها الستين عن مسألة الترتيبات التعاقدية.

### جيم - بدل التنقل/المشقة، وبدل المخاطر، والعلاوات الاستراتيجية

١٠٨ - أجرت اللجنة في عام ١٩٨٩ دراسة شاملة وقامت بوضع نظام التنقل/المشقة الذي وافقت عليه الجمعية العامة في قرارها ٤٤/١٩٨. وبعد إنشاء هذا النظام، أعربت الجمعية العامة عن شواغل فيما يتعلق بالتكاليف المتصاعدة للنظام، حيث كانت الاستحقاقات التي تدفع بمقتضى نظام التنقل والمشقة تعدل تلقائياً ضمن التعديل السنوي لجدول المرتبات الأساسية/الدنيا.

١٠٩ - وفي دورتها السابعة والخمسين (صيف عام ٢٠٠٣)، طلبت اللجنة من أمانتها أن تشرع في استعراض لبدل التنقل والمشقة الحالي وتقديم نهج بديلة للتعويض عن التنقل والمشقة في إطار استعراض نظام الأجور والاستحقاقات الجاري، وتقديم ما تتوصل إليه من نتائج إلى اللجنة في دورتها التاسعة والخمسين (صيف عام ٢٠٠٤). كذلك قررت اللجنة أن يظل مستوى المدفوعات التي تتم بمقتضى نظام التنقل والمشقة موضع استعراض دقيق، وأن تقدم تقريراً نهائياً إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين بشأن تعويض الموظفين الذين يعملون في مراكز العمل الشاقة والتشجيع على التنقل. وفي ذلك الوقت، تقوم اللجنة أيضاً بتقديم تقرير عن الصلة بين بدل التنقل والمشقة وجدول المرتبات الأساسية/الدنيا<sup>(٣)</sup>.

١١٠ - وقد قدم إلى اللجنة في دورتها الثامنة والخمسين (ربيع عام ٢٠٠٤) عدد من الخيارات المتعلقة بالفصل بين نظام التنقل والمشقة والتعديل السنوي الذي يجرى في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، وكانت اللجنة قد طلبت إلى أمانتها تقديم نهج بديلة للتعويض عن التنقل والمشقة في إطار الاستعراض الجاري لنظام الأجور والاستحقاقات. وأشارت اللجنة إلى أنها تدرك ما يساور الجمعية العامة من قلق بسبب التزايد المستمر في التكاليف نتيجة لربط هذا البديل بجدول المرتبات الأساسية/الدنيا، ولكنها لا تستطيع أن تنظر في مسألة الارتباط بين الاثنين بمعزل عن غيرها. وأضافت أن اللجنة سيتعين عليها أن تنظر في جميع جوانب نظام التنقل والمشقة وفي سياسات التنقل والتناوب التي تتبعها المنظمة وآثارها بالنسبة لتطوير الوظيفة قبل أن تستطيع اتخاذ قرار بشأن مسألة الارتباط.

١١١- وعلى ذلك فقد قررت اللجنة أن يدرس نظام التنقل والمشقة في سياق إصلاح نظام الأجور والاستحقاقات، كما قررت أن تأخذ أمانتها الاعتبار التالية في الحسبان عند وضع أية اقتراحات تعرضها على اللجنة لاستعراضها في دورتها التاسعة والخمسين (صيف عام ٢٠٠٤):

(أ) زيادة بحث النهجين التاليين المتعلقين الفصل بين نظام التنقل والمشقة والتعديل السنوي الذي يجري في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، وذلك عن طريق:

١' تحديد مبلغ موحد لكل مستوى من مستويات المشقة المحددة في النظام، وهي المستويات من باء إلى هاء؛

٢' تحديد نسبة مئوية ترتبط بالمرتبة الأساسي/الأدنى لكل موظف؛

(ب) إعادة بحث عنصر المشقة في سياق أوسع، هو تقييم المخاطر استنادا إلى عوامل أخرى بالإضافة إلى عامل الخطر، وتعديل الاستحقاقات الأخرى، ومنها على سبيل المثال التأمين على الحياة، بحيث تعكس نتيجة عملية تقييم المخاطر؛

(ج) بحث دور بدل المخاطر في تحديد المستويات المناسبة من المشقة؛

(د) بحث إمكانية فصل جزء النظام المتعلق بالتنقل عن جزئه المتعلق بالمشقة. وينبغي أن يشمل ذلك تقديم مقترحات فيما يتعلق بتطبيق العلاوات الاستراتيجية الموجهة التي تستهدف زيادة التنقل، وأن يتناول أيضا نظام إعانة الإيجار في هذا السياق؛

(هـ) دور العنصر غير المتعلق بنقل الأمتعة واللوازم في هذا النظام؛

(و) الآثار المترتبة من حيث التكلفة على أي تغيير/تنقيح مقترح في أحكام النظام

الحالي.

١١٢- وقد قُدم إلى اللجنة في دورتها التاسعة والخمسين (صيف عام ٢٠٠٤) عرض عام للأسباب التي دعت إلى الأخذ بنظام التنقل والمشقة وبعض البدلات التي كانت موجودة قبل الأخذ به، مما يتبين منه أن بعض المسائل التي تحيط بتعويض الموظفين الذين ينقلون إلى مراكز عمل صعبة والتي انشغلت بها اللجنة في الثمانينيات ما زالت موجودة حتى الآن. كذلك درست اللجنة العناصر الرئيسية للنظام الحالي، ودور هذه العناصر والحالات التي تنطبق فيها، والخيارات الممكنة بالنسبة لتنقيح النظام.

## آراء المنظمات

١١٣- أشارت ممثلة شبكة الموارد البشرية إلى أن نائبة الأمين العام ذكرت عند افتتاح الدورة التاسعة والخمسين (صيف عام ٢٠٠٤) أن منظومة الأمم المتحدة بحاجة إلى نظام للأجور قادر على المنافسة. وقالت إن الأجور ينبغي أن ينظر إليها على أنها أداة من أدوات الإدارة الاستراتيجية في المجالات الرئيسية المتعلقة بتعيين الموظفين والإبقاء عليهم ونقلهم. وأضافت أن الغرض من بدل التنقل والمشقة تزداد أهميته في ضوء العوامل الديموغرافية المتغيرة وتدهور حالة الأمن وحالة الصحة العامة في كثير من البلدان، خاصة في الوقت الذي تتطلب فيه المنظمات مزيداً من القدرة على التنقل. والتناوب والتنقل، وهما مسلكان أساسيان بالنسبة لموظفي الأمم المتحدة، يتعين مكافأتهما كعنصر من عناصر الأجر الأساسي ككل. وينبغي لهذا أن يتم التركيز في الاستعراض على الغرض من البديل وألا ينظر إلى هذا الاستعراض على أنه عملية احتواء للتكاليف.

١١٤- وذكرت ممثلة شبكة الموارد البشرية أنها تعتقد اعتقاداً قوياً أنه ينبغي الإبقاء على النظام الحالي لأنه يتفق مع أحد المبادئ الأساسية لاستعراض نظام الأجور والاستحقاقات؛ ولأنه يتيح للمنظمات استخدام الأجر وسيلة للنهوض بولاياتها. وأضافت أن أي تغيير في النظام ينبغي أن يتم بعد استعراض شامل لمبدأ نوبلمير، وينبغي على وجه التأكيد ألا يؤدي إلى الانتقاص من البدلات التي تدفع للموظفين.

١١٥- وأشارت ممثلة شبكة الموارد البشرية إلى أن المعلومات المقدمة عن أوضاع المغتربين من غير الدبلوماسيين في الخدمتين المدنيتين المتخذتين أساساً للمقارنة، وهما الخدمة المدنية في كندا والخدمة المدنية في ألمانيا، وعن أوضاع الموظفين في كل من الاتحاد الأوروبي والبنك الدولي، هي معلومات مفيدة جداً وتؤكد ضرورة أن يتم الاستعراض بطريقة شاملة. وأضافت أنه يظهر من هذه المعلومات أن النظام الموحد للأمم المتحدة لم يعد قادراً على المنافسة في سوق العمل الدولية.

١١٦- وفيما يتعلق بالمقترحات المعروضة على اللجنة، رأت شبكة الموارد البشرية ضرورة استمرار الربط بين عنصر المشقة في بدل التنقل والمشقة وجدول المرتبات الأساسية/الدنيا لتيسير المزيد من الشفافية في الفهم وتوفير المزيد من السهولة في الإدارة. وأضافت الشبكة أن المناسب الربط بين هذا البديل وما يحدث من زيادات في جداول مرتبات الموظفين. وكان من رأيها أيضاً أنه ينبغي أن يستمر استخدام معدلات غير المعيلين/المعيلين الحالية عند حساب بدل المشقة وأن تظل الفروق في مدفوعات بدل المشقة مستندة إلى اختلاف الرتب. وكذلك رأت الشبكة أن دفع معدل موحد، بغض النظر عن الرتبة، سيكون عملاً غير منصف لأن



موظفي الرتب الأدنى يحصلون عندئذ على حوافز تزيد كثيرا عن الحوافز التي يحصل عليها موظفو الرتب الأعلى الذين يحصلون على نفس المبلغ. وأضافت أنه في وقت تسعى فيه المنظمات إلى تعزيز قدرتها الإدارية، فإن من المؤكد أن تخفيض أجور من يتولون الوظائف القيادية سوف يؤدي إلى عكس المطلوب منه.

١١٧- كذلك أعربت شبكة الموارد البشرية عن رأي مؤداه أنه يتعين استمرار الفصل بين نظام المشقة وبدل المخاطر لأهمهما يخدمان غرضين مختلفين. أما فيما يتعلق بالعلاوات الاستراتيجية، فقد ذكرت شبكة الموارد البشرية أنه لتشجيع انتقال الموظفين إلى مراكز العمل التي يصعب شغلها ينبغي ألا تدفع هذه العلاوات إلا كإجراء له هدف معين يستخدم بالإضافة إلى نظام التنقل العام وليس "كبديل له". وأضافت أنه لا ينبغي حذف عنصر التنقل والعنصر غير المتعلق بنقل الأمتعة واللوازم من المصنوفة أو الجمع بينهما عند تحديد المدفوعات التي تدفع لمرة واحدة. وكان من رأيها أيضا أن إحداث هذا التغيير يقوض جوهر النظام الذي أريد به تشجيع التنقل ويقوض أهدافه وقد يغري الموظفين بالسعي إلى النقل كل سنة حتى يكون من حقهم الحصول على هذه المدفوعات. وذكرت ممثلة شبكة الموارد البشرية مرة أخرى أنه في وقت يتوقع أن تكون فيه نسبة كبيرة من الموظفين قادرة على التنقل، وأصبحت فيه الظروف الصحية والمعيشية في عدد متزايد من مراكز الخدمة صعبة للغاية، وأخذ فيه الموظفون يصبحون على نحو متزايد أهدافا للجماعات المتطرفة، يكون من غير المقبول على الإطلاق اقتراح أي تدبير يؤدي إلى الانتقاص من هذا البديل. وأضافت أن هذا البديل في شكله الحالي يلي احتياجات المنظمات.

### آراء ممثلي الموظفين

١١٨- أيد ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بيان شبكة الموارد البشرية. وذكر أنه يجد صعوبة في التوفيق بين البحث عن تدابير للاقتصاد في التكاليف والجهود التي تبذل للتوصل إلى طرق في دفع الأجور تمكن المنظمات من اجتذاب الموظفين الذين تحتاج إليهم. كذلك أيد ممثل الاتحاد تشجيع الموظفين ومكافأهم على العمل في مراكز الخدمة الشاقة، وقال إنه يعتقد اعتقادا قويا أن التنقلات ينبغي أن تكون مصحوبة بالحوافز والمكافآت العادلة.

١١٩- وأعرب الاتحاد عن اتفاقه مع شبكة الموارد البشرية في أن النظام الحالي، الذي وضع في عام ١٩٨٩، يعمل بطريقة جيدة وأنه أداة استراتيجية فعالة. وذكر ممثل الاتحاد أنه يدعو بقوة إلى عدم الفصل بين البديل وجدول المرتبات الأساسية/الدنيا وإلى عدم تخفيض قيمة هذا

البدل. وأضاف الاتحاد أن بدل المخاطر منفصل تماما عن بدل التنقل والمشقة وينبغي أن يظل كذلك. وقال إن الاتحاد يؤكد مرة أخرى أن بدل المخاطر ليس مجرد بدل رمزي.

١٢٠- وذكر الاتحاد أنه لا يصدق بعض الحجج التي تثار ضد الإبقاء على النظام الحالي لأنها مبنية على معلومات غير كاملة وغير دقيقة عن تنقلات الموظفين. وأكد الاتحاد مرة أخرى أن ما هو متصور من انعدام ثقافة التنقل بين الموظفين هو تصور غير صحيح على الإطلاق. كذلك أكد ممثل الاتحاد أن عدم معرفة الموظفين بنظام التنقل والمشقة أو بالأسباب التي دعت إليه لا شأن له بالموظف نفسه بل هو نتيجة للمعلومات التي يتلقاها الموظفون من إدارات الموارد البشرية بمنظمتهم ولا ينبغي اعتبار انعدام هذه المعرفة فشلا للنظام أو اتخاذها مبررا لتغييره.

١٢١- وفيما يتعلق بتصاعد تكاليف هذا النظام، طلب الاتحاد مزيدا من المعلومات المحددة عن التكاليف الحالية. وذكر الاتحاد أنه يقلقه بوجه خاص أن الأخذ بمعدل موحد في مكافأة المشقة و/أو التنقل قد يؤدي إلى عدم فحص هذا البدل أو تعديله في الوقت المناسب كما ينبغي.

١٢٢- واتفق الاتحاد مع شبكة الموارد البشرية في أنه ينبغي إنشاء فريق عمل لإجراء مزيد من الدراسة لهذا النظام بغرض أن يكون هناك تعويض منصف وعادل عن التنقل والمشقة. وأضاف أنه ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار عند تقرير هذا التعويض حقائق الحاضر التي تفرض التوسع في نقل الموظفين إلى مراكز عمل متزايدة الصعوبة. وقال إن أثر ذلك كان فادحا بالنسبة للموظفين ولأسرهم.

١٢٣- وخلال المناقشة المستفيضة التي دارت بشأن استعراض نظام التنقل والمشقة، أعرب الاتحاد، في رده على الاقتراح الداعي إلى إنشاء فريق عامل يقوم باستعراض النظام، عن قلقه بالنسبة للحدود المالية التي سيعمل الفريق في إطارها. وأضاف أن هذه الحدود غير واضحة، لأنه فهم في مرحلة سابقة من المناقشات أن الهدف الأخير من دراسة النظام الحالي ليس هو الانتقاص من الاستحقاقات بل البحث عن طرق لاحتواء تكاليف النظام. وأكد الاتحاد أن أي قرار مسبق بالفصل بين بدل التنقل وبدل المشقة هو قرار لا يخدم مصالح الموظفين ولن تكون له من نتيجة سوى عرقلة عمل الفريق العامل. وأضاف الاتحاد أنه قد أعرب في البداية عن استعداده للاشتراك في هذا الفريق العامل بروح إيجابية ومتفتحة وخلاقة، ولكنه قلق عميق القلق ومتخوف لما يبدو هنالك من انعدام الثقة. وأضاف أن الاتحاد، لهذا السبب، يطلب أن تكون الاختصاصات المقترحة للفريق العامل اختصاصات واضحة تعكس شواغل الموظفين وأهمها عدم الانتقاص من هذا البدل.

١٢٤- وأيدت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة آراء شبكة الموارد البشرية وآراء اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين. وأشارت، على وجه الخصوص، إلى أن الموظفين يعارضون معارضة تامة أي فصل لنظام التنقل والمشقة.

### بدل المخاطر الذي يدفع للموظفين المحليين بوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (أونروا)

١٢٥- عرض ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، بالنيابة عن اتحادي موظفي الأونروا المحليين في غزة والضفة الغربية، ورقة تؤيد وتبرر دفع بدل المخاطر لموظفي هذين الموقعين الذين يواجهون ظروفًا متزايدة الخطورة ولا يطبق عليهم النظام الحالي. ولم يقتصر هذا العرض على إبراز مبررات هذا الطلب، ولكنه كان محاولة لكسب تأييد اللجنة لما يطلبه هؤلاء الموظفون من الجهات التي تمول أنشطة الأمم المتحدة في غزة والضفة الغربية بتوفير الأموال اللازمة لدفع بدل المخاطر لموظفي الأونروا المحليين.

١٢٦- وأضافت الأمانة العامة للاتحاد أنها زارت موظفي الأونروا المحليين في وقت سابق من السنة وأنها اشتركت في ذلك الوقت أيضًا في مناقشات بشأن هذه المسألة مع المفوض العام للأونروا الذي كرر تأييده.

### المناقشة التي جرت في اللجنة

١٢٧- أشارت اللجنة، في مناقشتها لمسألة بدل التنقل/المشقة، إلى أن الجمعية العامة في قرارها ٢٢٣/٥٥ طلبت إلى اللجنة إلى أن تقوم، في سياق استعراض نظام الأجور والاستحقاقات، باستعراض الصلة الوثيقة بين جدول المرتبات الأساسية/الدنيا وبدل التنقل والمشقة، كما طلبت إليها في قرارها ٢١٦/٥١ أن تواصل استعراض الصلة بين جدول المرتبات الأساسية/الدنيا وبدل التنقل والمشقة، مع مراعاة الآراء التي أعربت عنها الدول الأعضاء في اللجنة الخامسة وفي الجمعية العامة. وأكد أعضاء اللجنة أن كلا من عنصر المشقة وعنصر التنقل صحيح، مشيرين إلى أن من الشواغل الرئيسية للجمعية العامة تزايد تكاليف الاستحقاقات المقررة في النظام بسبب ارتباطها بالمرتب الأساسي/الأدنى. وقد رأوا أن من المفيد العودة إلى الغرض الذي من أجله وضع نظام التنقل والمشقة، وخلصوا إلى أن أحد الأهداف الرئيسية للنظام هو وجود الشخص المناسب في المكان المناسب في الوقت المناسب.

١٢٨- وتساءل أعضاء اللجنة عما إذا كان النظام الحالي قادرا على تحقيق هذا الهدف، خاصة لما يبدو من أن المبالغ التي تدفع للموظفين بمقتضى عنصر التنقل لم توفر للموظفين أي حافز خاص على التنقل. وذكر الأعضاء أن هذا التصور تؤيده جزئيا دراسة لم تستكمل بعد بدأتها شركة استشارات استأجرتها شبكة الموارد البشرية. وقد استؤجرت هذه الشركة لإجراء دراسة استقصائية عن المواقف بغرض الحصول على آراء الموظفين بشأن بدل التنقل والمشقة. وقد لاحظت شركة الاستشارات، استنادا إلى استعراض أولي للبيانات، أنه لم تكن لدى الموظفين، في كثير من الحالات، فكرة واضحة عن المدفوعات التي يحصلون عليها بمقتضى هذا النظام أو عن سبب دفعها. وفي دراسة سابقة أجرتها لجنة الخدمة المدنية الدولية، خلصت شركة الاستشارات التي استأجرتها إلى أن ثقافة التنقل غير موجودة في معظم أجزاء منظومة الأمم المتحدة.

١٢٩- وكان رأي اللجنة أن الحافز الأول للموظفين على التنقل هو الترقى الوظيفي وأنه ينبغي أن ينتهج في إدارة نظام التنقل نهج مختلف عن النهج المتبع بالنسبة لنظام التعويض عن المشقة، لأن المفهومين مختلفان جذريا على الرغم من تاريخهما. وكان الرأي هو أنه وإن كانت المشقة قد اعتبرت في الماضي مكافئة للتنقل، فإنهما ليسا عنصرين متكافئين كما أنهما ليسا مرتبطين بالضرورة على عكس ما تعتقده المنظمات. وذكر أن التنقل أمر إلزامي باعتباره شرطا من شروط الخدمة، أما المشقة فهي نتيجة ظروف صعبة تواجه عند النقل. وعلى ذلك فقد اعتبرت اللجنة أن من المنطقي تماما الفصل بين المفهومين لتميز كل منهما عن الآخر والنظر في كل منهما حسب ما له من مزايا أو عيوب. ورأت اللجنة أن من المناسب التمييز بين ثلاثة عناصر رئيسية يمكن النظر في دفع تعويض عنها:

(أ) النقل - وما يتصل به من تكاليف نقل الأمتعة واللوازم والاستقرار في الموقع

الجديد؛

(ب) المشقة - الناجمة عن ظروف الحياة والعمل؛

(ج) الحوافز التي تقدم كمكافأة على الانتقال.

١٣٠- وخلال المناقشة المستفيضة التي جرت بشأن منهجية وعملية تقييم مراكز العمل طبقا لظروف الحياة والعمل، ذكر أنه يمكن الاستفادة في عملية التقييم مما يقدم خلال عملية الاستعراض السنوي، من الإسهامات المباشرة التي يقدمها مواطنو أي مركز من مراكز العمل في شكل معلومات عن هذا المركز بالذات. واعتبر بعض الأعضاء الآخرين أن الاقتراح غير عملي نظرا للتكاليف والصعوبات الإدارية التي تنطوي عليها دعوة مواطني عدد كبير من البلدان لحضور اجتماعات الاستعراض السنوية. وقد اعتبرت العملية الحالية عملية موضوعية

وشاملة، يتم فيها الحصول على معلومات الخبراء من مصادر متعددة، بينها مكتب منسق الأمم المتحدة لشؤون الأمن والدائرة الطبية بالأمم المتحدة، ويقوم بتقييمها فريق عامل يتألف من أعضاء من أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ومن المنظمات والموظفين. واعتبر بعض أعضاء اللجنة أن اسم الفريق (وهو الفريق العامل الثلاثي) يفرض قيوداً لا ضرورة له، وتقرر تغيير اسم الفريق الذي يقوم بالاستعراض إلى "الفريق العامل لاستعراض ظروف الحياة والعمل في مراكز العمل الميدانية" ليكون ذلك تعبيراً عن مشاركة مختلف الخبراء في العملية على قدم المساواة. وبالإضافة إلى ذلك، رأت اللجنة أن من المناسب تنقيح عملية التصنيف بالنسبة لمراكز عمل المقار عندما يطبق هذا التصنيف بالنسبة لنظام التنقل والمشقة. ويرد التعريف الجديد في مسرد المصطلحات الفنية بهذا التقرير.

١٣١- وأبدى أعضاء اللجنة تعاطفهم مع فكرة أن الغرض من استعراض نظام التنقل والمشقة لن يكون هو السعي إلى تخفيض استحقاقات الموظفين، بل البحث عن أفضل طريقة لدعم ميثاق المنظمات من خلال التطبيق السليم للنظام. وكان من رأيهم أن أحد النهج المنطقية هو الفصل بين النظام والأجر الأساسي/الأدنى والنظر في توحيد معدل المدفوعات عن الخدمة في الظروف الميدانية الصعبة. واعتبر أعضاء اللجنة أنه لا مبرر لما أعربت عنه المنظمات وأعرب عنه الموظفون من قلق بالنسبة لدورية الاستعراض. وأشاروا إلى أنه تقرر إجراء استعراض منتظم لبدل المخاطر عندما يتم الفصل بين المعدل الذي يُدفع للموظفين المعيّنين دولياً وجدول المرتبات الأساسية/الدنيا. وذكّر أن هذا النهج يمكن أن ينطبق بنفس القدر بالنسبة لوضع معدلات موحدة لنظام التنقل والمشقة.

١٣٢- ولكي تحدد اللجنة ما إذا كانت المبالغ التي تُدفع بمقتضى نظام التنقل والمشقة قد احتفظت بقيمتها، أي بقدرتها الشرائية، أو انخفضت قيمتها بمرور الوقت، فقد قامت بدراسة حركة الزيادة في الاستحقاقات مقارنة بحركة تكاليف المعيشة منذ وضع النظام في عام ١٩٩٠. وقد تبين من الإحصاءات التي قدمتها الأمانة أن الزيادة في الاستحقاقات تجاوزت القوة الشرائية بنسبة ١٣ في المائة على مدى السنوات التي انقضت منذ عام ١٩٩٠. وأشار إلى أن الزيادات في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا ترتبط بحركة مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة التي ترتبط بحركة الرقم القياسي لتكلفة العمالة وليس بحركة الرقم القياسي لتكلفة المعيشة. وذكّر أنه كلما تم تعديل في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا أدى ذلك إلى زيادة تلقائية في بدل التنقل والمشقة. وعلى ذلك خلص الأعضاء إلى أن من المرغوب فيه جدا فصل النظام عن النقطة المرجعية الحالية ودراسة نهج أخرى لتحديث البدلات بدون أن يؤدي ذلك إلى أي انتقاص من استحقاقات الموظفين.

١٣٣- وجرت مناقشات أخرى حول إمكانية إصلاح النظام انتهت إلى أن عنصر المشقة يختلف جذريا عن بدل المخاطر وإلى أنه لا مبرر للربط بينهما. ولما كانت اللجنة تُدرك أن ثمة مسائل أخرى لم يتم التصدي لها بعد، مثل استخدام المدفوعات الموجهة لتيسير التعيين بالمواقع التي لا يسهل توفير الموظفين لها فقد أشارت إلى أن تعقيد الاستعراض يقتضي إنشاء فريق عامل لدراسة جميع المسائل التي ينبغي أن تناقش، ومنها خيار العلاوات الاستراتيجية، مع أخذ الشواغل المختلفة لجميع الأطراف في الاعتبار. وارتأت اللجنة أنه بالنظر إلى تعقيد الموضوع وتيسيرا لعمل الفريق العامل يتعين اتخاذ قرار في مسألة الفصل قبل تحويل الاستعراض إلى الفريق العامل.

١٣٤- وعلى ذلك اختتمت اللجنة المناقشة الواسعة التي جرت للمقترحات التي عرضتها الأمانة بشأن تنقيح نظام التنقل والمشقة. وتعتقد اللجنة أنها قد اعتنت العناية الواجبة بالشواغل الصريحة التي أعربت عنها الجمعية العامة فيما يتعلق بتلقائية حركة النظام. بما يتم من زيادات في المرتب الأساسي/الأدنى، وبشواغل المنظمات والموظفين فيما يتعلق باحتمال الانتقاص من استحقاقات الموظفين في عملية تنقيح النظام. وأوضحت اللجنة أنها على استعداد لاتخاذ قرار بشأن مسألة الفصل بين عنصري النظام والفصل بين الاستحقاقات وجدول المرتبات الأساسية/الدنيا. واللجنة مقتنعة، بعد استعراض المعلومات التي عُرضت عليها، بضرورة الفصل بين بدل التنقل والمشقة من ناحية والإجراء المتعلق بالتسوية السنوية للمرتبات من ناحية أخرى. واستجابة لشواغل المنظمات والموظفين، وافقت اللجنة على إنشاء فريق عامل يتألف من أعضاء من اللجنة وممثلين للأمانة وللمنظمات وللموظفين لدراسة عناصر النظام المختلفة واقتراح نُهج جديدة وتقديم تقرير عما يتم التوصل إليه من نتائج إلى اللجنة في دورتها الستين. على أن اللجنة تُدرك أبعاد المهمة الملقاة على كاهل الفريق العامل، كما تدرك ضرورة العمل على توفير مناخ عمل يسوده التعاون. وتسهيلا لعمل الفريق، فقد حددت له اللجنة اختصاصات يرد بيانها في المرفق الثالث.

١٣٥- وذكر الرئيس أن هذه ليست هي المرة الأولى التي تطلب فيها الأونروا إلى اللجنة أن تحت على دفع بدل مخاطر مناسب لموظفي الأونروا المحليين.

١٣٦- وكان على اللجنة أن تكرر ما سبق لها أن ذكرته من أن مسؤولية تنفيذ دفع بدل المخاطر تقع على كاهل المفوض العام للأونروا. وأشار الرئيس إلى أن المفوض العام للأونروا قد سعى إلى الحصول على التمويل اللازم لذلك؛ ولكنه أضاف أن أموال التبرعات تتوقف على إرادة الجهات المانحة. وذكر أن اللجنة، وإن كانت تدرك أن هذه المسألة تقع خارج ولايتها، تعتبر أن المشكلة تنطوي على شيء من التفرقة في معاملة الموظفين. وكررت اللجنة

تأييدها لبذل كل جهد ممكن لإدراج الأموال اللازمة في اعتمادات المرتبات العادية أو للحصول على أموال إضافية من الدول الأعضاء.

### قرارات اللجنة

١٣٧- قررت اللجنة ما يلي:

(أ) الفصل بين عنصر التنقل وعنصر المشقة؛

(ب) الفصل بين بدل التنقل والمشقة من ناحية وجدول المرتبات الأساسية/الدنيا من ناحية أخرى؛

(ج) تأجيل تنفيذ القرارات الواردة في الفقرتين الفرعيتين ١٣٧ (أ) و (ب) أعلاه إلى أن يتم وضع نظام جديد؛

(د) إنشاء فريق عامل يتألف من أعضاء من اللجنة ومن أمانتها ومن المنظمات ومن الموظفين لوضع خيارات مختلفة بالنسبة لتعويض الموظفين عن العمل في مراكز الخدمة الشاقة وتشجيعهم على التنقل، وتقدير تكلفة هذه الخيارات، وتقديم توصياته إلى اللجنة في دورتها الستين (ربيع عام ٢٠٠٥).

### دال - بدل المخاطر

١٣٨- طلبت الجمعية العامة إلى اللجنة، في الفرع أولاً - دال من قرارها ٢٨٥/٥٧ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، إعادة النظر في قرارها الذي يقضي بزيادة بدل الخطر الذي يمنح للموظفين المعيّنين محلياً إلى ٣٠ في المائة من نقطة الوسط بجدول المرتبات الأساسية المحلية اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، آخذة في الاعتبار جميع وجهات النظر التي أعربت عنها الدول الأعضاء.

١٣٩- ونظرت اللجنة، في دورتها السابعة والخمسين (صيف عام ٢٠٠٣)، في طلب الجمعية العامة وخلصت إلى أن مبررات قرارها بزيادة قيمة بدل المخاطر ما زالت صحيحة، ومن ثم قررت الإبقاء على ذلك القرار وأبلغت ذلك إلى الجمعية العامة في تقريرها السنوي لعام ٢٠٠٣.

١٤٠- وأشارت الجمعية العامة، في الفرع أولاً - دال من قرارها ٢٥١/٥٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، إلى أن بدل المخاطر هو مبلغ رمزي الطابع وطلبت إلى اللجنة أن تعيد النظر في قرارها بتقرير زيادة بدل المخاطر للموظفين المحليين بنسبة أقل، آخذة

في اعتبارها الآراء التي أعربت عنها الدول الأعضاء، وأن تقدم تقريراً عن تنفيذ هذا الطلب إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين.

### آراء المنظمات

١٤١- شكرت ممثلة شبكة الموارد البشرية للجنة لما بذلته من جهود في الإبقاء على قرارها بزيادة مستوى بدل المخاطر الذي يُدفع للموظفين المعيّنين محلياً وأُعربت عن أملها في أن تكفل جهود اللجنة بالنجاح.

١٤٢- وفيما تلى ذلك من مناقشات، اقترحت بعض المنظمات تحديد تاريخ التنفيذ بيوم ١ أيار/مايو ٢٠٠٤، حيث أن قرارات اللجنة تسري عادة في الشهر التالي للشهر الذي اتخذ فيه القرار.

### آراء ممثلي الموظفين

١٤٣- أعرب ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن خيبة الأمل لعدم موافقة الجمعية العامة على قرار اللجنة. وأيد زيادة بدل المخاطر الذي يُمنح للموظفين المعيّنين محلياً، وحث اللجنة على أن تقبل الاقتراح الخاص بزيادة هذا البدل بنسبة ٢٥ في المائة، واقترح أن تطبق هذه الزيادة بأثر رجعي اعتباراً من ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٣. كما وجه عناية اللجنة إلى أن موظفي الأونروا المحليين لا يحصلون حتى الآن على بدل المخاطر.

١٤٤- وأيدت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة الآراء التي أعرب عنها اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين.

### المناقشة التي جرت في اللجنة

١٤٥- بعد النظر بعناية في قرار الجمعية العامة، أعربت أغلبية واسعة من أعضاء اللجنة عن موافقتهم على ما اقترحتته الجمعية العامة من تخفيض الزيادة في بدل المخاطر الذي يدفع للموظفين المعيّنين محلياً إلى ٢٥ في المائة من نقطة الوسط في جدول المرتبات المحلية. وقررت اللجنة، آخذة في اعتبارها الآراء التي أعربت عنها الدول الأعضاء، أن يكون تاريخ التنفيذ هو ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٤، ولو أن بعض أعضاء اللجنة كانوا على استعداد لقبول تاريخ للتنفيذ سابق على ذلك.

١٤٦- وعارضت إحدى الأعضاء زيادة بدل المخاطر إلى ٢٥ في المائة من نقطة الوسط في جدول المرتبات الأساسية المحلية بالنسبة للموظفين المعيّنين محلياً. وكان رأيها أن بدل المخاطر كان يُنظر إليه دائماً على أنه مبلغ رمزي الطابع ولم يكن المقصود به في أي وقت من



الأوقات أن يكون جزءاً أساسياً من مجموعة التعويضات. وذكرت أن ثمة منهجيتين مختلفتين تطبق إحداها بالنسبة للموظفين المعيّنين دولياً وتطبق الأخرى بالنسبة للموظفين المعيّنين محلياً وأن لذلك أسبابه الوجيهة؛ وأضافت أن الإنصاف كان دائماً هو شاغل اللجنة. وذكرت أن اللجنة قررت في دورتها الخامسة والخمسين (صيف عام ٢٠٠٢) أنه لم يكن هناك ما يدعو إلى تعديل بدل المخاطر بالنسبة للموظفين الدوليين على الرغم مما حدث من انخفاض النسبة بينه وبين الأجر الأساسي التي كانت بالفعل دون مستواها بالنسبة للموظفين المعيّنين محلياً. وأضافت أن اللجنة كانت مع ذلك محبذة لزيادة هذا الاستحقاق بالنسبة للموظفين المعيّنين محلياً، وهي زيادة كان يمكن أن تؤدي إلى زيادة الفرق بين الفئتين عما كان عليه؛ إذ كان المفروض أن يحصل الموظفون المعيّنون محلياً على ٢٥ في المائة من نقطة الوسط في جدول المرتبات كبديل مخاطر، مقابل حصول الموظفين الدوليين على بدل نسبته ١٧,٣٦ في المائة من المرتبات الأساسية/الدنيا. وأضافت أنها ما زالت ترى أن هذه الزيادة تعتبر لهذا السبب غير مناسبة وغير منصفة. وقالت إنها لن تنضم إلى توافق الآراء الذي اتخذ قرار اللجنة بناء عليه.

#### قرار اللجنة

١٤٧- وقد قررت اللجنة زيادة بدل المخاطر الذي يمنح للموظفين المعيّنين محلياً إلى ٢٥ في المائة من نقطة المنتصف في جدول المرتبات المحلية على أن يبدأ تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٤.

#### هاء - استعراض مستوى منحة التعليم

١٤٨- وافقت لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٩٢ على منهجية لتحديد مستويات منحة التعليم، أيدها الجمعية العامة فيما بعد في الفرع رابعاً من قرارها ٢١٦/٤٧ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢. وفي عام ١٩٩٧، أدخلت اللجنة تعديلات على منهجيتها أيدها الجمعية العامة في الفرع ثالثاً - ألف من قرارها ٢١٦/٥٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧. وقد عرضت على اللجنة مذكرة من شبكة الموارد البشرية بشأن مستويات منحة التعليم وضعت تطبيقاً للمنهجية المذكورة أعلاه. وقد تم تحليل البيانات المتعلقة بما أنفق على ١٢ ٧٩٩ مطالبة عن العام الدراسي ٢٠٠٢/٢٠٠٣ وذلك في ١٧ بلداً/منطقة عملة تدفع فيها منحة التعليم.

١٤٩- وبمقتضى هذه المنهجية فإن النقطة التي ينبغي أن يبدأ عندها استعراض مستويات منحة التعليم في أي بلد/منطقة عملة معينة هي تجاوز ٥ في المائة أو أكثر من مطالبات منحة التعليم الحد الأقصى المسموح به حالياً لمستويات الإنفاق. وبالنسبة للبلدان/مناطق العملة التي

يقل فيها المطالبات عن هذه السنة فإن آلية تعديل الحد الأقصى المسموح به للإنفاق لا يبدأ تنفيذها إلا إذا كانت هناك خمس مطالبات على الأقل تتجاوز الحد الأقصى المسموح به للإنفاق في ذلك الوقت. وفي التحليل الذي قامت به شبكة الموارد البشرية خلال دورة الاستعراض الذي يتم كل سنتين، تبين أن هناك ١٥ بلدا/منطقة عملة تم فيها بلوغ النقطة التي يبدأ عندها تنفيذ الآلية (إسبانيا، وألمانيا، وأيرلندا، وإيطاليا، وبلجيكا، والدانمرك، والسويد، وسويسرا، وفرنسا، والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، والنمسا، وهولندا، واليابان، ومنطقة دولار الولايات المتحدة في الولايات المتحدة الأمريكية، ومنطقة دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة الأمريكية).

١٥٠ - وفي مراكز عمل معينة اعتبرت فيها المرافق التعليمية إما غير متاحة أو غير كافية، تدفع للموظف تكاليف الإقامة الداخلية للطلبة (المبيت والطعام) بالإضافة إلى حد منحة التعليم المطبق. أما في جميع مراكز العمل الأخرى فإن دفع تكاليف المبيت والطعام بالمعدل الموحد، عندما لا تقوم المؤسسة التعليمية بتوفير المبيت والطعام أو لا تقوم بتوفيرها مؤسسة إقامة توافق عليها المدرسة، يتحدد في نطاق الحد الأقصى العام المسموح به للمصروفات التعليمية. وطبقا لهذه المنهجية فإن المعدلات الموحدة العادية التي تدفع نظير الإقامة الداخلية والمعدلات الموحدة للمدفوعات الإضافية في مراكز العمل المعينة ينبغي أن تكون محكومة بحركة الأرقام القياسية لأسعار المستهلكين في الفترة التي تنقضي بين كل استعراضين من الاستعراضات التي تجرى كل سنتين. وقد تبين من التحليل أن هذا التعديل لازم بالنسبة لجميع مناطق العملات باستثناء بلجيكا وسويسرا وألمانيا وفرنلندا واليابان.

١٥١ - كذلك وجهت عناية اللجنة إلى الوضع في مقر اليونسكو بباريس حيث يتزايد عدد الموظفين الذين يأتون للعمل بالمنظمة بدون أن تكون لهم خلفية ثقافية ولغوية فرنسية. وذكر أن هذا يرجع في المقام الأول إلى السياسة الجديدة التي تأخذ بها المنظمة فيما يتعلق بتناوب الموظفين، وإلى انضمام الولايات المتحدة الأمريكية من جديد إلى المنظمة، وإلى التدابير التي اتخذت لتحسين التوزيع الجغرافي للموظفين. ونتيجة لذلك، فإن عددا متزايدا من الموظفين لا يستطيعون إلحاق أطفالهم بالمدارس العامة التي تستخدم فيها اللغة الفرنسية أو المدارس العامة التي تستخدم فيها لغتان، مما يترك أمامهم خيارين: إما إرسال أولادهم للدراسة خارج فرنسا، وهو أمر باهظ التكلفة بالنسبة للمنظمة وللموظف، أو إلحاقهم بمدارس دولية تستخدم فيها اللغة الانكليزية. ولما كانت اليونسكو تحبذ انتهاج سياسة موالية للأسرة فإنها لا تستطيع تشجيع الفصل لفترات طويلة بين الأسرة والأولاد الذين هم في سن الدراسة بالمدارس الابتدائية والمدارس الثانوية. ومن ناحية أخرى، فإن إلحاق الأولاد بمدارس دولية في باريس تستخدم فيها اللغة الانكليزية يؤدي إلى تكبد الموظفين العاملين في باريس لمصروفات

تعليمية كبيرة يتحملونها شخصيا وتزيد نسبيا زيادة كبيرة عما يتكبد من المصروفات التعليمية في معظم المواقع الأخرى. وذكر أن سبب ذلك هو غلبة المدارس غير الدولية، التي تقل تكاليف التعليم فيها كثيرا عن تكاليف التعليم في المدارس الدولية، بين مطالبات منح التعليم في فرنسا مما زاد مستوى الحد الأقصى لمنحة التعليم في باريس. وتتسم المشكلة بخطورة خاصة فيما يتعلق بالمدارس الابتدائية والمدارس الثانوية، حيث لا يوجد أمام الموظفين عمليا أي بديل سوى أن يختاروا مدرسة دولية محلية باهظة التكلفة، وهذا وضع له أثره المتزايد على تعيين الموظفين والإبقاء عليهم في المنظمة.

### آراء المنظمات

١٥٢- أشارت ممثلة شبكة الموارد الدولية إلى أنه تم في الاستعراض الحالي تحليل قاعدة بيانات أوفى عن مطالبات منح التعليم بفضل استخدام نظام في جمع البيانات يعتمد على الإنترنت، مما عجل بتجهيز البيانات، وقلل هامش الخطأ في ذلك التجهيز، وساعد في التعرف بوضوح أكثر على التكاليف الإجمالية الفعلية للتعليم في جميع أنحاء العالم.

١٥٣- وذكرت ممثلة الشبكة أنه تبين من هذا التحليل أن ثمة عددا متزايدا من البلدان تتجاوز فيها مصروفات التعليم المستويات الحالية للحد الأقصى المسموح به لهذه المصروفات نتيجة لزيادة عدد المدارس الدولية في منطقة دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة، حيث تُعادل الرسوم الدراسية الرسوم التي تُدفع في البلدين الأصليين اللذين تنتمي إليهما تلك المدارس وهما المملكة المتحدة والولايات المتحدة. كذلك ذكرت ممثلة الشبكة أنه تبين من التحليل أن إدخال اليورو في تسع من مناطق العملات قد أثر على الرسوم الدراسية وتكاليف التعليم. وأضافت أن التعديلات المقترحة في مبالغ المنحة تستهدف ملاءمة مستويات المنحة للتكاليف الفعلية للتعليم في مختلف مناطق العملات.

١٥٤- وأشارت الممثلة إلى وضع موظفي اليونسكو في باريس فأعربت عن الأمل في أن يساعد التعديل المقترح في الحد الأقصى المسموح به للمصروفات في فرنسا على التصدي لهذه المشكلة قبل أن تفرغ اللجنة من استعراضها لمنهجية منحة التعليم في عام ٢٠٠٥. وذكرت أن اليونسكو وجهت انتباه لجنة الخدمة المدنية الدولية، في دورتها الثامنة والخمسين (ربيع عام ٢٠٠٤)، إلى وضع موظفيها المغتربين في باريس، على ما ورد شرحه في الفقرة ١٥١ أعلاه.

## آراء ممثلي الموظفين

١٥٥ - شدد ممثل اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية على أهمية منحة التعليم كجزء من مجموعة الاستحقاقات الإجمالية للموظفين، ورحب بالاستعراض الحالي، وأيد كل التأييد مقترحات شبكة الموارد البشرية. وقد أعرب عن سروره للزيادة التي تحققت في معدل الاستجابة للدراسة الحالية. وذكر أن السبب الأول لذلك هو قيام أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين بإدخال النظام الجديد لجمع البيانات الذي يعتمد على الإنترنت. وأضاف أن الاتحاد يواصل العمل على تشجيع الموظفين على تقديم أوفى ما يمكن من المعلومات لضمان دقة التقارير التي تقدم عن هذه المسألة.

١٥٦ - كذلك أعرب الاتحاد عن سروره لما تم من توجيه انتباه لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى وضع الموظفين المعترين العاملين بمقر اليونسكو في باريس، وأعرب عن أمله في أن يتم معالجة هذا الوضع بطريقة مرضية.

١٥٧ - وذكر أن الاتحاد يُحذر جددا من وضع أية قائمة بالمدارس التي يمكن للطلاب أن يدرسوا، بما لأن ذلك معناه في الواقع أن يُملى على الموظفين أين ينبغي لأولادهم أن يدرسوا.

١٥٨ - وأيدت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة مقترحات شبكة الموارد البشرية. وذكرت أنها تعتقد أن الزيادات المتواضعة الموصى بها من شأنها أن تخفف من وطأة التكاليف الإضافية التي يتحملها الموظفون نتيجة لعدم تعادل سعر الصرف بين اليورو ودولار الولايات المتحدة.

١٥٩ - وذكرت أن الموظفين في برينديزي بإيطاليا يواجهون مشكلة خاصة حيث لا توجد مدارس قريبة تقدم منهجا دراسيا باللغة الانكليزية. وأضافت أن منحة التعليم الحالية لا تغطي سوى ٤٧ في المائة من التكلفة الإجمالية للمصروفات الدراسية والإقامة الداخلية. وقالت إن الزيادة المتواضعة المقترحة سوف يترتب عليها زيادة المنحة إلى ٥٣ في المائة وأنها سوف تكون مشجعة للموظفين.

## المناقشة التي جرت في اللجنة

١٦٠ - استعرضت اللجنة، لدى تناولها لمقترحات شبكة الموارد البشرية، حركة المصروفات الدراسية والنسب المئوية للمطالبات التي تتجاوز الحد الأقصى المسموح به للمصروفات، وخلصت إلى أن التعديلات التي تُجرى ينبغي أن تعطي وزنا أكبر لحركة المصروفات والرسوم. وأضافت أن المصروفات والرسوم لا تزيد بنفس القدر، ومن ثم يقتضي الأمر

سلامة التقدير عند التحديد النهائي لمستوى الحد الأقصى المسموح به للمصروفات. وذكرت أنه ينبغي توخي الحرص لضمان أن يؤخذ هذان العاملان كلاهما في الاعتبار بطريقة عملية معقولة. وأضافت أن أحدا لا يجادل في حرية الموظفين في اختيار التعليم الأكثر ملاءمة لأولادهم، ولكن ذلك لا يعني أنه يتعين على المنظمات أن تلتزم بهذه الحرية بشكل مطلق وتلقائي من حيث تغطية تكاليف ذلك التعليم. وأشارت، في هذا الصدد، إلى أن من اللازم أن تؤخذ معقولة المصروفات المسموح بها في الاعتبار عند تقرير الحدود العليا للمنحة. وإزاء الاعتبارات المذكورة أعلاه، ترى اللجنة أن بعض المقترحات المعروضة عليها تحتاج إلى تنقيح.

١٦١- وفيما يتعلق بالمقترحات الخاصة بالإقامة الداخلية (المبيت والطعام)، أشارت اللجنة إلى أنه، وفقا للمنهجية المتبعة، تم تحريك المعدل الموحد للإقامة الداخلية والمعدل الموحد الإضافي تبعا لحركة الرقم القياسي لأسعار المستهلكين بين تاريخ آخر تسوية وتاريخ الاستعراض الحالي.

١٦٢- وانتقلت اللجنة إلى المجموعات المحددة من البلدان/مناطق العملات، فأشارت إلى أن بعض بلدان منطقة اليورو لها حدود عليا مستقلة بالنسبة لمنحة التعليم على حين أن بعضها الآخر، مثل البرتغال واليونان، يدخل في منطقة دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة. كذلك تشمل المنطقة الأخيرة مجموعة واسعة من البلدان التي لا يوجد بينها تماثل ظاهر من حيث مصروفات التعليم. وأثير تساؤل، في هذا الصدد، حول ما إذا كان من المناسب لجميع البلدان في مجموعات مثل منطقة دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة. كذلك تم الإعراب عن رأي مؤداه أنه ينبغي أن تُعامل جميع بلدان منطقة اليورو على قدم المساواة. وذكر أيضا أن مواقع مقار النظام الموحد، مثل كندا، التي يبلغ فيها عدد مطالبات منحة التعليم نحو ٥٠٠ مطالبة، ينبغي تقديم تقرير مستقل عن كل منها. وذكرت اللجنة أنها تعترم تناول جميع هذه المسائل خلال الاستعراض الذي يجري حاليا لمنهجية تحديد مستوى منحة التعليم.

١٦٣- وأبدت اللجنة تعاطفها مع الوضع الصعب الذي يواجهه بعض موظفي اليونسكو في باريس. وذكرت أنها وإن كانت ترى ضرورة اتخاذ بعض الإجراءات لتصحيح هذا الوضع تعتقد أن نسبة الزيادة المقترحة أصلا في الحد الأقصى لمنحة التعليم في فرنسا وهي ٨٢,٢ في المائة (بحد أقصى للمستوى المسموح به للمصروفات قدره ١٦ ٩٩٩ يورو) هي زيادة مفرطة ولا يمكن تبريرها في الإطار العام للمنهجية. وكان الرأي هو أن تقرير زيادة أقل

شططا لفرنسا إجراء سليم كتدبير غوثي مباشر من شأنه، إذا ما اقترن بالمقترحات الخاصة باستعراض المنهجية التي تعتمزم اللجنة بحثها في دورتها التالية، أن يساعد في حل المشكلة.

١٦٤ - وأكدت اللجنة من جديد أن منحة التعليم ينبغي أن تظل استحقاقا للمغتربين. واقترح في هذا الصدد إعادة النظر في تعريف الاغتراب. وتم الإعراب عن رأي مؤداه أن مركز المغترب ينبغي ألا يُمنح إلا للموظفين الذين يعيشون وقيمون خارج بلدانهم الأصلية. وأشار في هذا السياق إشارة خاصة إلى الموظفين الذين يعملون في جنيف ويعيشون وقيمون في فرنسا. كما أُشير إلى أن اللجنة سبق لها أن درست هذه المسألة وخلصت إلى أنها إلى حد كبير مسألة قانونية لم تُحسم بعد. وعلى ذلك فإن المتطلبات القانونية الحالية يلزم أخذها في الاعتبار عند تقرير مركز الموظفين المغتربين. وأشار أيضا إلى أن اللجنة قدمت إلى الجمعية العامة في عام ٢٠٠٠ تقريراً عن المسائل القانونية المتعلقة بهذا الموضوع وطلبت إليها مناقشة هذه المسألة مع الهيئات التشريعية الأخرى في النظام الموحد. وقد استجابت الجمعية العامة لطلب اللجنة وأصبح الموضوع الآن بين أيدي الهيئات التشريعية للنظام الموحد. ولما كانت هذه المسألة لم تُحسم بعد، فإن ثمة فيما يبدو حاجة إلى توجيه عناية الجمعية العامة مرة أخرى إليها.

١٦٥ - وأشارت اللجنة إلى أن الآثار التي تترتب بالنسبة للمنظومة كلها كتكلفة للزيادات المقترحة في الحدود القصوى المسموح بها للمصروفات تُقدر بمبلغ ٢ ٢٠٠ ٠٠٠ دولار سنويا.

### قرار اللجنة

١٦٦ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:

(أ) تكون مستويات الحدود القصوى المسموح بها للمصروفات والحد الأقصى للمنحة في إسبانيا (يورو)، وألمانيا (يورو)، وأيرلندا (يورو)، وإيطاليا (يورو)، وبلجيكا (يورو)، والدانمرك (يورو)، والسويد (يورو)، وسويسرا (فرنك سويسري)، وفرنسا (يورو)، والمملكة المتحدة (جنيه إسترليني)، والنمسا (يورو)، وهولندا (يورو)، واليابان (ين)، ومنطقة دولار الولايات المتحدة في الولايات المتحدة الأمريكية ومنطقة دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة الأمريكية، كما هو مبين في الجدول ١ بالمرفق الرابع؛

(ب) يبقى الحد الأقصى المسموح به للمصروفات والحد الأقصى للمنحة على المستوى الحالي بالنسبة لكل من فنلندا والنرويج؛

(ج) تُنقح على الوجه المبين في الجدول ٢ بالمرفق الرابع المعدلات الموحدة للإقامة الداخلية (المبيت والطعام) التي تؤخذ في الاعتبار ضمن الحد الأقصى المسموح به للمصروفات التعليمية والمبالغ الإضافية التي تُدفع لرد تكاليف الإقامة الداخلية علاوة على الحد الأقصى للمنحة الذي يُدفع للموظفين العاملين في مراكز العمل المعينة؛

(د) تكون قيمة منحة التعليم الخاص التي تُدفع عن كل طفل معوق مساوية لنسبة ١٠٠ في المائة من المبالغ المنقحة للحد الأقصى المسموح به للمصروفات في المنحة العادية؛

(هـ) تُقرر تدابير خاصة للاتحاد الروسي وإندونيسيا ورومانيا والصين تسمح للمنظمات بصرف ٧٥ في المائة من المصروفات الفعلية بحد أقصى يبلغ ولا يتجاوز الحد الأقصى المسموح به للمصروفات المعمول به في منطقة دولار الولايات المتحدة في الولايات المتحدة الأمريكية؛

(و) تُطبق جميع التدابير المذكورة أعلاه ابتداء من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥.

١٦٧ - كذلك قررت اللجنة أن تتقدم مرة أخرى إلى الجمعية العامة بتوصية مؤداها أن الجمعية العامة قد ترغب في أن تطلب إلى المنظمات توجيه عناية هيئات الإدارة بها إلى مسألة دفع منحة التعليم للموظفين الذين يعيشون في بلدانهم الأصلية بغرض التنسيق بين النظم الأساسية والنظم الإدارية للموظفين بها والنظامين الأساسيين والإداريين لموظفي الأمم المتحدة.

## واو - استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

١٦٨ - طلبت الجمعية العامة إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية، في الفقرة ٦ من الفرع ثانيا من قرارها ٢١٧/٥١ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦ أن تقوم، بالتعاون الكامل مع مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، باستعراضات شاملة أخرى في عام ٢٠٠٢ لمنهجيات تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، وتسوية الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في الفترات الواقعة بين الاستعراضات الشاملة، وأن تقدم توصياتها بهذا الشأن إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والخمسين (٢٠٠٢). وفي عام ٢٠٠١، قررت اللجنة تغيير موعد الاستعراضات الشاملة للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي إلى عام ٢٠٠٤، بسبب ضخامة برنامج عملها المتعلق في المقام الأول باستعراضها الجاري لنظام الأجور والاستحقاقات.

١٦٩ - وقد قدمت أمانة اللجنة إليها في دورتها الثامنة والخمسين (ربيع عام ٢٠٠٤) مذكرة تضمنت معلومات أساسية واقترحت فيها مخططاً عاماً للمسائل التي تُدرس في الاستعراض.

١٧٠ - ورحبت اللجنة في دورتها التاسعة والخمسين (صيف عام ٢٠٠٤) بالرئيس التنفيذي لمجلس صندوق المعاشات التقاعدية الذي عرض مذكرة تضمنت آراء المجلس فيما يتعلق بهذا البند. وتضمنت المذكرة أساليب محددة للاستعراض وجدولاً زمنياً مفصلاً. وكانت من بين البنود التي نظر فيها مجلس صندوق المعاشات التقاعدية ما يلي:

(أ) العنصر غير الداخِل في حساب المعاش التقاعدي؛

(ب) الازدواج الضريبي؛

(ج) التطبيق العكسي للرقم القياسي الخاص بالنسبة لأصحاب المعاشات التقاعدية (في المواقع ذات الضرائب المرتفعة)؛

(د) أثر الانخفاض الحاد في قيمة العملة المحلية و/أو ارتفاع التضخم.

وبالإضافة إلى ذلك، اعتبر المجلس أن نسب تعويض الدخل، والمقارنات بين استحقاقات المعاش التقاعدي في الولايات المتحدة وفي الأمم المتحدة، وأثر استعراض الأجر والاستحقاقات على استحقاقات المعاش التقاعدي هي أيضاً مسائل تحتاج إلى بحثها بعناية شديدة خلال الاستعراض.

١٧١ - واقترح المجلس جدولاً لعمل تعاوني يمتد من خريف وشتاء ٢٠٠٤-٢٠٠٥ حتى الانتهاء من إعداد توصيات تشترك في وضعها لجنة الخدمة المدنية الدولية وصندوق المعاشات التقاعدية تُتقدم إلى الجمعية العامة في عام ٢٠٠٦. وأوصى المجلس، في سياق الاستعراض، بإنشاء فريق عامل رسمي مشترك بين لجنة الخدمة المدنية الدولية وصندوق المعاشات التقاعدية وفريق اتصال للقيام بالاتصالات اللازمة قبل إنشاء الفريق العامل.

### آراء المنظمات

١٧٢ - أيدت شبكة الموارد البشرية مقترحات أمانة اللجنة فيما يتعلق باستعراض الأجر الداخِل في حساب المعاش التقاعدي. كما أحاطت الشبكة علماً بآراء صندوق المعاشات التقاعدية فيما يتعلق بالاستعراض.



## آراء ممثلي الموظفين

١٧٣ - في بيان مشترك، قدم اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية ولجنة التنسيق لنقابات ورابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية الشكر لأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية على الوثيقة وعلى العمل الذي أدى إليها. كذلك أشار ممثلو الموظفين إلى تعقيد الموضوع. كما أُشير إلى أن الموضوع الذي سيتناوله الفريق العامل هو المعاشات التقاعدية للموظفين. وطلب الاتحاد ولجنة التنسيق أن يكون ممثلهما عضوين في الفريق العامل.

١٧٤ - كذلك أشار الاتحاد ولجنة التنسيق إلى أنهما يؤيدان المسائل التي تقرر أن يتناولها الاستعراض والجدول الزمني لهذا الاستعراض كما وردت في تقرير مجلس صندوق المعاشات التقاعدية. واعتبر الاتحاد واللجنة أن التوصيات النهائية التي يتم وضعها في عام ٢٠٠٦ ينبغي أن تعكس وجهات نظر جميع الأطراف المعنية.

## المناقشة التي جرت في اللجنة

١٧٥ - أشارت اللجنة إلى أن الاستعراضات السابقة شهدت تشاورا وتعاوناً وثيقين بين اللجنة والمجلس لضمان أن تكون التوصيات التي تُقدم في النهاية إلى الجمعية العامة موضع تأييد من الهيئتين. وفي هذا الصدد، أعربت اللجنة عن قلقها لعدم تمثيل المجلس في دورتها الثامنة والخمسين (ربيع ٢٠٠٤). وأشارت اللجنة إلى أنه تم في الماضي إنشاء أفرقة عمل مشتركة كانت تقتصر عادة على موظفين من الأمانتين. واقترحت اللجنة إعادة إنشاء مثل هذا الفريق المشترك مرة أخرى وأن يقوم هذا الفريق بإعداد الوثائق اللازمة لاستعراض اللجنة.

١٧٦ - وأشارت اللجنة إلى أن الاستعراض الحالي سيكون أول استعراض شامل للجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين الذي اعتمد في عام ١٩٩٦. وذكرت اللجنة أنها تريد أن تتأكد، في تعاون وثيق مع المجلس، من أن هذا النظام يعمل بالطريقة التي أريد له أن يعمل بها. وأضافت أنها، منذ وضع الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، تقوم كل سنتين باستعراض حركة الضرائب في مواقع المقار. وأشارت إلى أن هذا الجدول لم يحتج إلى أية تعديلات ضرورية منذ إنشائه في عام ١٩٩٦. على أنهما وافقت على أن تقوم، عند الاستعراض القادم، بعملية استعراض أخرى للجدول للتأكد من دقة الالتزام بمنهجية تعويض الدخل. كذلك أشارت اللجنة إلى أنه بعد تحويل منظمة السياحة العالمية إلى وكالة متخصصة في نهاية عام ٢٠٠٣، أصبحت مدريد هي المقر الثامن في النظام الموحد للأمم المتحدة. وعلى ذلك بحثت اللجنة مسألة ما إذا كانت بيانات الضرائب المتعلقة

مدير يد ينبغي أن تدخل في حسابات الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين وفي حسابات تحديث الجدول التي تجري كل سنتين.

١٧٧ - وأشارت اللجنة إلى أنه جرت، وقت الاستعراض السابق، مناقشة لما إذا كان ينبغي أن تدخل في الحسابات خصومات الضرائب التي تطبق على الموظفين وعلى المتقاعدين. ولم يتم التوصل إلى اتفاق في ذلك الوقت، ووافقت اللجنة على أن تتناول المسألة خلال الاستعراض الحالي. كما أشارت إلى ضرورة بحث نسبة تعويض الدخل وعلاقتها بالخدمة الداخلة في حساب المعاش التقاعدي.

١٧٨ - كذلك أشارت اللجنة إلى أنه أجريت على مدى السنين مقارنات بين قيمة كل من المعاش والتعويض عن الدخل في الولايات المتحدة وهاتين القيمتين في الأمم المتحدة. وذكر أن نظام التقاعد في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة، المعروف بأنه نظام استحقاقات، كان هو الأساس الرئيسي للمقارنة مع الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في الاستعراضات الشاملة حتى عام ١٩٩٠. وفي ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٤، أخذت الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة بنظام تقاعد الموظفين الاتحاديين، المعروف بأنه نظام اشتراكات. وفي الاستعراض الذي تم في عام ١٩٩٦ أجري تحليل اكتواري لنظام التقاعد في الخدمة المدنية الاتحادية ونظام تقاعد الموظفين الاتحاديين مقارنين بصندوق المعاشات التقاعدية. وأشارت اللجنة إلى أنه في الوقت الذي أجري فيه استعراض عام ١٩٩٦ كان نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين بالولايات المتحدة يطبق على نحو ٥٠ في المائة من موظفي الخدمة المدنية الاتحادية، بينما كان نظام التقاعد في الخدمة المدنية الاتحادية يغطي نسبة الـ ٥٠ في المائة المتبقية. وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى أن نسبة المشتركين في نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين، وهو النظام الذي يطبق على جميع الموظفين الجدد منذ كانون الثاني/يناير ١٩٨٤، قد زادت على الأرجح منذ عام ١٩٩٦ نتيجة لتقاعد المشتركين في نظام التقاعد في الخدمة المدنية. وكان من رأي هؤلاء الأعضاء أن الزيادة في عدد المشتركين في نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار عند المقارنة بين المعاش التقاعدي في الولايات المتحدة والمعاش التقاعدي في الأمم المتحدة. وفي هذا الصدد، وافقت اللجنة على أن يجرى مرة أخرى تحليل اكتواري لاستحقاقات المعاش التقاعدي التي تدفع من صندوق المعاشات التقاعدية واستحقاقات المعاش التقاعدي التي تطبق على موظفي الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. وكان من رأي بعض الأعضاء أنه ينبغي، بالإضافة إلى المقارنات الاكتوارية للاستحقاقات التي تدفع في نظامي المعاشات التقاعدية، أن يستخدم نهج "التكلفة بالنسبة لصاحب العمل".

١٧٩ - وأشارت اللجنة إلى أن مجلس المعاشات التقاعدية، اقترح عدة مسائل لدراستها في الاستعراض بالإضافة إلى المسائل التي حددتها اللجنة. على أنها أشارت إلى أن جميع البنود الإضافية سبقت دراستها على نحو أو آخر في استعراضات سابقة. وعلى ذلك اعتبرت أنه لا محل لدراسة هذه المسائل مرة أخرى. على أن اللجنة أعربت عن قلقها بالنسبة لجدولها الزمني ولعدد البنود التي يتعين عليها أن تبحثها في عامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦. وأشارت في هذا الصدد إلى أنها ستعقد في عام ٢٠٠٥ دورتين مدة كل منهما أسبوعان. وأعربت عن رأي مؤداه أنه يستحيل عليها الانتهاء من جميع البنود الموجودة بجدول أعمالها لعام ٢٠٠٥. وعلى ذلك اعتبرت أنه يلزم القيام بتحديد للأولويات بالنسبة للبنود.

١٨٠ - كذلك كان من رأي اللجنة أن الصلة بين استعراض الأجر والاستحقاقات من ناحية ومسائل المعاشات التقاعدية من ناحية أخرى تحتاج إلى بحثها بعناية، وخاصة في سياق الدراسة التجريبية المتعلقة بتوسيع النطاقات وربط الأجر بالأداء وعند استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. على أنها أشارت إلى أن نتائج الدراسة التجريبية لن تكون متاحة على الأرجح في عام ٢٠٠٦ مع نتائج الدراسة المتعلقة بالأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي مما يجعل الربط بين الدراستين متعذرا.

#### قرارات اللجنة

١٨١ - قررت اللجنة الموافقة على مقترحات مجلس المعاشات التقاعدية المتعلقة باختصاصات الفريق العامل وأساليب التعاون.

#### زاي - الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

١٨٢ - في عام ١٩٩٦، وفي تعاون وثيق مع الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، أوصت لجنة الخدمة المدنية الدولية بجدول موحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات بالنسبة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا وموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها يكون أساسا لتحديد مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بالنسبة للفئتين. وقد وافقت الجمعية العامة في قرارها ٢١٦/٥١ على الجدول الموصى به على أن يبدأ سريانه اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧. وفي ذلك الوقت، أوصى المجلس بأن يتم تحديث الجدول، حسبما يلزم، كل سنتين على أساس ما يطرأ من تغييرات على متوسط الضرائب في مواقع المقار، ووافقت اللجنة على ذلك. وعلى ذلك قامت اللجنة في دورتها التاسعة والخمسين (صيف عام ٢٠٠٤) بدراسة التغييرات التي طرأت على الضرائب بمراكز العمل التي يتعلق بها الأمر منذ آخر مرة نظرت فيها في هذا البند. وقد

أظهرت البيانات أن متوسط الضرائب لم يزد أو ينقص إلا قليلا جدا بالنسبة لمستويات الدخل ذات الصلة بين عام ٢٠٠٣ وعام ٢٠٠١.

### آراء المنظمات

١٨٣ - أيدت ممثلة شبكة الموارد البشرية توصيات أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية التي أوصت فيها بأن يستمر تطبيق الجدول الموحد الحالي للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين حتى وقت إجراء الاستعراض الشامل للقادم للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

### آراء ممثلي الموظفين

١٨٤ - أيد ممثلا اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين وشبكة الموارد البشرية توصيات أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بأن يستمر تطبيق الجدول الحالي للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين حتى وقت الاستعراض الشامل القادم للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

### المناقشة التي جرت في اللجنة

١٨٥ - أشارت اللجنة إلى أن منظمة السياحة العالمية تحولت إلى وكالة متخصصة في نهاية عام ٢٠٠٣، ومن ثم أصبحت مدريد هي المقر الثامن من مقار النظام الموحد للأمم المتحدة. ونتيجة لذلك، قررت اللجنة إدخال بيانات الضرائب المتعلقة بمدريد في حسابات الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين وفي الحسابات التي تُجرى كل سنتين لتحديث هذا الجدول.

١٨٦ - وأشارت اللجنة إلى أن التحديث الحالي للمعلومات المتعلقة بالضرائب والتي تستخدم أساسا للجدول الموحد لم تُظهر سوى تغييرات طفيفة عن المعلومات المتعلقة بالضرائب التي تم استعراضها قبل ذلك بسنتين. كذلك اعتبرت اللجنة أن وضع الجدول اعتمد فيه على شيء من سلامة التقدير، وهي أمر سيتعين اللجوء إليه مرة أخرى عند تنقيح الجدول. وعلى ذلك اعتبرت أن التغييرات التي لوحظت في مستوى الضرائب بمراكز العمل التي يتعلق بها الأمر لا تستلزم إجراء تسوية في المرحلة الحالية.

١٨٧ - كذلك أشارت اللجنة إلى أنها حددت مسألة استخدام خصومات الضرائب المتعلقة بالموظفين أو المتقاعدين عند وضع معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات

الموظفين لاستعراضها في الاستعراض الشامل القادم للأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي.

### قرارات اللجنة

١٨٨ - قررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بأن الجدول الموحد الحالي للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين ينبغي أن يستمر العمل به وأن يتم استعراضه مرة أخرى عند إجراء الاستعراض الشامل القادم للأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي المقرر إجراؤه في ٢٠٠٥-٢٠٠٦.

### حاء - إجازة الأبوة

١٨٩ - قُدمت إلى اللجنة في دورتها الرابعة والخمسين (ربيع عام ٢٠٠٢) معلومات عامة عن تطور السياسات التي أُريد بها التوفيق بين مسؤوليات العمل ومسؤوليات الحياة الأسرية، تضمنت معلومات عن إدخال أحكام تتعلق بإجازة الأبوة في عدد من البلدان وفي بعض منظمات النظام الموحد. وقد طلبت اللجنة من أمانتها تقديم معلومات وإعداد مقترحات محددة بشأن (أ) الأهلية؛ (ب) الجمع بين إجازة الأبوة وإجازة الأمومة؛ (ج) تخفيض إجازة الأبوة عندما تكون الزوجة من الموظفين؛ (د) الوقت الذي ينبغي أن تُمنح فيه إجازة الأبوة؛ (هـ) الفترة المناسبة التي ينبغي انقضاؤها بين استحقاقين لإجازة الأبوة؛ (و) الحد الأقصى لعدد استحقاقات إجازة الأبوة؛ (ز) تطبيق أحكام إجازة الأبوة بالنسبة للتبني.

١٩٠ - واستجابة لهذا الطلب، قُدمت إلى اللجنة في دورتها الثامنة والخمسين (ربيع ٢٠٠٤) معلومات إضافية ومقترحات تتعلق بتحديد مدة إجازة الأبوة، والشروط الخاصة بهذا الاستحقاق، والتدابير التي تُتخذ في الظروف الاستثنائية.

### آراء المنظمات

١٩١ - أشارت ممثلة شبكة الموارد البشرية إلى أن صلاح أحوال الموظفين هو حجر الزاوية في استراتيجيات الموارد البشرية في منظومة الأمم المتحدة. وذكرت أن هذه الاستراتيجيات تشمل عددا من الاستحقاقات الاجتماعية التي تغطي مجموعة من المسائل التي تسمح بالإدارة الاستراتيجية لقوة عمل متنقلة مغتربة انفصلت عن الأسرة الممتدة وعن المجتمع المحلي وأصبح يتوقع منها على نحو متزايد أن تعمل في مراكز عمل صعبة لا يسمح فيها في كثير من

الأحيان باصطحاب الأسرة أو هي في كثير من الأحيان وعلى أحسن الفروض أقل مما هو مرغوب فيه من حيث صحة الطفل والأم.

١٩٢ - وأشارت ممثلة الشبكة إلى المبادئ التي أعلنت في بيان السياسة المتعلقة ببرنامج العمل والأسرة الذي اعتمده مجلس الرؤساء التنفيذيين في التسعينيات والذي جاء به: "من المسلم به أن اتخاذ تدابير تتيح للموظفين النهوض بمسؤولياتهم الأسرية إلى جانب مسؤوليات عملهم هي أكثر أهمية في ظروف الاغتراب إذا أرادت المنظمات الاستفادة بمواردها البشرية على الوجه الأمثل. وإذا لم تكن المنظمة راغبة في ذلك فسوف يُنظر إليها على أنها صاحب عمل من الدرجة الثانية وسوف تفقد قدرتها على التنافس وتفقد كفاءتها كما تفقد، في المدى الطويل، فعاليتها".

١٩٣ - وذكرت ممثلة الشبكة أن بعض القيم الأساسية في بعض مؤسسات منظومة الأمم المتحدة تحتم، فيما تحتمه، النهوض بأحوال الأولاد، وتقديم الدعم للأسرة، والدعوة إلى تحمّل الرجال لمسؤولياتهم في كل جانب من جوانب الصحة الإنجابية. وعلى ذلك فقد تساءلت الشبكة عما إذا كان من المناسب أن تأخذ اللجنة بنهج فيما يتعلق بموظفي الأمم المتحدة يتجاهل السياسات والممارسات التي تأخذ بها المؤسسات بالنسبة للعالم الخارجي.

١٩٤ - وقالت ممثلة الشبكة إن منح إجازة خاصة مدتها ثمانية أسابيع ومدفوعة الأجر كاملاً في حالات التبني ليس أمراً جديداً. وأضافت أن هذه الإجازة موجودة منذ ما يقرب من ٢٠ سنة حيث أخذ بها لأول مرة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ثم أخذت بها منظمات أخرى بعد مناقشات مستفيضة جدا حول هذا الموضوع في اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية بين عام ١٩٨٠ وعام ١٩٨٥ وتأييد لجنة التنسيق الإدارية سابقاً لها. وذكرت أنه في الوقت الذي أدخلت فيه هذه الإجازة لم تكن هناك حكومات وطنية كثيرة تعتمد أحكاماً بشأن التبني. وأضافت أن هذه المسألة هي من مسائل السياسة الاجتماعية، ومن ثم فقد أخذ في الاعتبار المثل الذي ضربه عدد قليل من البلدان الأكثر تقدماً. وقالت إن المنظمات سلّمت في وقت أكثر تأخراً بأن الإنصاف يقتضي توفر للآباء بالتبني نفس الاستحقاقات التي توفر للآباء البيولوجيين.

١٩٥ - وأشارت إلى بيان المهام الذي تضمنه برنامج عمل بيجين الذي أصدره المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة دعماً لطابع العلاقة الجديدة بين الرجال والنساء والذي أوضح أن وجود التزام مستمر وطويل المدى في شراكة جديدة قائمة على المساواة بين المرأة والرجل هو أمر ضروري يتيح لهما العمل معاً من أجل أطفالهما وفي سبيل المجتمع لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين.

١٩٦ - وقالت ممثلة الشبكة إنه نظرا لتباين احتياجات المنظمات، بما فيها مراكز العمل والبيئات التي تعمل بها، فإن إجازة الأبوة مسألة تتطلب المرونة لا مُهجا تقرر فيه اللجنة ما ينبغي عمله. واعترضت شبكة الموارد البشرية بشدة على التوصيات الواردة في وثيقة اللجنة التي وصفتها بأنها تتعارض مع الجهود التي تُبذل حاليا في غالبية المنظمات في مجال الموارد البشرية. وقالت إنه لا يوجد ما يدعو إلى أن تكون إجازة الأبوة أقصر من إجازة التبنى. وأضافت أن مبدأ إجازة الأبوة ينبغي أن يستند إلى تقوية الرابطة بين الأب والطفل وليس إلى مجرد الموقع الذي يوجد به الأب، كما أنه لا يوجد في الوثيقة دليل مستمد من التجربة يؤيد قصرها على أسبوعين. وأضافت أن ثمة دلائل متزايدة تم التوصل إليها من خلال البحث تثبت أن هذه السياسات الداعمة للأسرة ترتبط ارتباطا مباشرا بانخفاض تعيُّب الموظفين، وانخفاض عدد حالات المرض المتصلة بالضغوط النفسية، وارتفاع معنويات الموظفين، كما أنها تؤدي إلى زيادة الإنتاج نتيجة لزيادة التركيز وزيادة الحافز وإلى الإقلال من المشاكل المتعلقة بتعيين الموظفين والإبقاء عليهم.

١٩٧ - وفي المناقشات التي تلت ذلك، قدمت عدة منظمات اعتراضاتها على المقترح الخاص بتحديد مدة إجازة الأبوة بأسبوعين وتطبيق الأحكام المتعلقة بإجازة الأبوة على إجازة التبنى. وأشارت تلك المنظمات إلى أن إجازة الأبوة في عدد منها قد حُددت فعلا بثمانية أسابيع وإلى أنه كانت هناك أسباب محددة لذلك. وأوضحت تلك المنظمات أن الموظفين يتدربون في كثير من الأحيان للعمل في مواقع نائية لا تتوفر لهم فيها المزايا التي توفرها الأسرة الممتدة، وأنه يلزم أن يكون لهم كموظفين مغتربين خيار الوجود مع زوجاتهم أو أزواجهن عندما تكون إعالتهم أو إعالتهم لازمة. وإجازة الأبوة هي بالنسبة لهذه المنظمات عنصر ظاهر يدل على وجود سياسات داعمة للجنسين تسمح للموظف أو الموظفة بتحقيق التوازن بين الشواغل الأسرية والجمع بين وظيفتين.

١٩٨ - وأشارت تلك المنظمات إلى أن الموظفين ليسوا دائما في وضع يسمح لهم باستخدام استحقاقهم من الإجازات السنوية نظرا لاحتياجات العمل، ولكن من الواضح أن استحقاق إجازة الأبوة لا يُحتمل أن يكون استحقاقا متكررا نظرا لانخفاض معدل المواليد في المنظمات ونظرا لكون مولد الطفل يُعتبر مناسبة خاصة ربما لا تحدث إلا مرة واحدة في عمر أي موظف. والأهم من ذلك أن هذه المنظمات ترى أن هذا الاستحقاق لا يمكن أن يكون استحقاقا "واحدا يناسب الجميع" نظرا لاختلاف ولايات منظمات النظام الموحد واختلاف برامجها واحتياجاتها العملية. وأضافت تلك المنظمات أنه لم تترتب على هذا الاستحقاق منذ الأخذ به أية آثار سلبية بالنسبة لأداء المنظمات.

١٩٩ - وأخيرا أشارت المنظمات إلى أن استحقاق إجازة التبني لا ينبغي تضمينه في الأحكام المتعلقة بإجازة الأبوة نظرا للاختلاف بين عملية التبني والأبوة البيولوجية؛ حيث يكون التبني عادة لأطفال أكبر سنا وحيث تُصادف صعوبات أكبر في تكيف الأب أو الأم وتكيف الطفل مع الوضع الجديد. وخلصت المنظمات من ذلك إلى أن أي تخفيض في مدة الإجازة بعد مرور أكثر من ٢٠ سنة على تطبيقها سيكون تقهقرا غير مقبول.

### آراء ممثلي الموظفين

٢٠٠ - أعرب ممثلا اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة في بيانها المشترك عن تأييدهما لموقف شبكة الموارد البشرية. وذكر الممثلان أن بعض المنظمات أخذت فعلا بممارسة منح إجازة الأبوة لمدة ثمانية أسابيع في الظروف الاستثنائية، ومن ثم يكون من غير المناسب الآن تخفيض هذا الاستحقاق على أي وجه. وأضافا أن هذا الاستحقاق لن يُستخدم كثيرا، كما أنه وسيلة تتسم بفعالية التكاليف بالنسبة لاحتداب الموظفين والإبقاء عليهم، ومن ثم ينبغي السماح بقدر من المرونة.

٢٠١ - وفيما تلى ذلك من المناقشات أيد ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين الاقتراح المقدم على أساس الممارسة المتبعة حاليا في برنامج الأغذية العالمي كنقطة بداية لمزيد من المناقشة. وأضاف أن الاتحاد يصبر على أن تظل مدة إجازة التبني ثمانية أسابيع ويشجع جميع المنظمات على منح إجازة التبني.

٢٠٢ - وأيدت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة تأييدا تاما توخي المرونة فيما يتعلق بإجازة الأبوة، ولكنها أضافت أنها على استعداد لقبول الحل الوسط المستند إلى الممارسة المتبعة في برنامج الأغذية العالمي. كذلك أعربت لجنة التنسيق عن قلقها الشديد لتخفيض الاستحقاقات الحالية في المنظمات التي سبق لها أن اعتمدت مدة الثمانية أسابيع مثل اليونيسكو، وأشارت إلى أن هذا التخفيض سيكون له أثر سلبي على الموظفين.

٢٠٣ - ووجه ممثل الاتحاد الانتباه إلى أحد الظروف الاستثنائية وهو حاجة الزوجة إلى الوضع في بلد ثالث خارج كل من البلد الأصلي ومركز العمل، عندما تكون المرافق الطبية غير كافية لمواجهة تعقيد في الحمل، وأعرب عن أسفه لعدم أخذ الإدارات بالمرور اللازمة في منح إجازة أبوة مدفوعة الأجر لمدة ثمانية أسابيع في الظروف الاستثنائية.



## المناقشة التي جرت في اللجنة

٢٠٤ - أشارت اللجنة إلى أنها وافقت في عام ٢٠٠٢ على إمكانية الأخذ بنظام إجازة الأبوة في النظام الموحد، وعلى ضرورة منحها في إطار سياسة موحدة، وعلى أن تكون مدتها معقولة، وعلى أن تُلغى لدى الأخذ بها في استحقاقات إجازة الأبوة الموجودة في المنظمات التي أخذت فعلاً بها. وقد اعتبر بعض أعضاء اللجنة أن الاقتراح المقدم من الأمانة يجعل مدة إجازة الأبوة أسبوعين هو اقتراح معقول إذا ما أخذت في الاعتبار مجموعة الإجازات الحالية التي تبلغ ٣٠ يوماً للإجازة السنوية و ٧ أيام للإجازة المرضية بدون شهادة و ١٠ أيام للعطلات الرسمية للأمم المتحدة. وأضاف هؤلاء الأعضاء أن مدة الأسبوعين ينبغي اعتبارها حداً أقصى للاستحقاق يمكن تمديده لمواجهة أية ظروف خاصة متى كانت هذه الظروف محددة. وعلى سبيل التوسع في الاقتراح، رأى هؤلاء الأعضاء أن مدة الأسبوعين يمكن تمديدها بحد أقصى هو أربعة أسابيع مدفوعة الأجر في الظروف الاستثنائية، مثل عجز الأم أو وفاتها، تضاف إليها أربعة أسابيع أخرى مدفوعة الأجر عند الاقتضاء.

٢٠٥ - ورأى بعض أعضاء اللجنة أن ثمة اختلافاً بين الممارسات المتبعة حالياً وأن من المناسب العمل على أن تكون هناك سياسة موحدة. وأشار هؤلاء الأعضاء إلى أن بعض المنظمات قد أخذت بالممارسة الحالية التي تجعل مدة الإجازة ثمانية أسابيع بعد أن درست بعناية احتياجات المنظمات واحتياجات الموظفين، وإلى أنه يتعين لهذا التوصل إلى حل وسط لتلبية احتياجات الجنين. وكان من رأي هؤلاء الأعضاء أن من الحلول الوسطى المعقولة جعل أقصى مدة للإجازة أربعة أسابيع لموظفي المقار وثمانية أسابيع للموظفين الميدانيين.

٢٠٦ - وفيما تلى ذلك من مناقشات، قدم عدد من المنظمات بيانات عن متوسط عدد الحالات ومتوسط التكاليف في السنة، وأكدوا للجنة أن تطبيق هذا الاستحقاق لا يؤثر على القدرة العملية للمنظمات ولا تترتب عليه آثار مالية تذكر نظراً لأنه أمر قليل الحدوث. وعلى ذلك فقد كان موقف معظم أعضاء اللجنة هو أنه يمكن النظر في حل وسط يتم بمقتضاه منح إجازة الأبوة المدفوعة الأجر لمدة أقصاها أربعة أسابيع لموظفي المقار وموظفي مراكز العمل التي يجوز فيها اصطحاب الأسرة و بحد أقصاه ثمانية أسابيع لموظفي مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة.

٢٠٧ - كذلك اتفق على أن إجازة التبني لا يمكن تناولها بنفس الطريقة التي يتم بها تناول إجازة الأبوة، نظراً لأن رابطة الأب المتبني بالطفل تختلف عن رابطة الأب البيولوجي به، ومن ثم ينبغي أن تعامل إجازة التبني معاملة مختلفة. وأضيف أن الأحكام المتعلقة بإجازة

الأبوة لا ينبغي تطبيقها على إجازة التبني التي ينبغي الإبقاء عليها عند مستوياتها الحالية في المنظمات التي تمنح فيها هذه الإجازة.

٢٠٨ - وعارضت إحدى الأعضاء قرار الأغلبية بأن تمنح إجازة أبوة مدتها أربعة أسابيع على الأقل وثمانية أسابيع على الأكثر. وكان من رأي هذه العضو أن من المهم تحقيق التوازن بين احتياجات الأب عند مولد الطفل واحتياجات المنظمة. وقالت إن ما يشير قلقها بالنسبة للمنظمة ليس هو التكلفة المالية بل أثر التغيب لفترات طويلة على عمل المنظمة. ورأت هذه العضو أن ما اقترحته أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية من أن تكون مدة إجازة الأبوة أسبوعين مع إضافة أسبوعين آخرين في الظروف الاستثنائية فيه ما يكفي وزيادة. وقالت إنها تعتقد أن هذا صحيح نظرا لما يتوافر للموظف أصلا من إجازات سخية. فهناك، أولا، منح الأم إجازة أمومة مدتها أربعة شهور يمكن تقاسمها مع الأب. وبالإضافة إلى ذلك فإن من حق كل من الأب والأم، إذا كانا من موظفي النظام الموحد، الحصول على إجازة سنوية مدتها ستة أسابيع، وعلى أسبوعين آخرين في العطلات الرسمية للأمم المتحدة، وعلى أسبوع ونصف أسبوع من الإجازات الشخصية، وعلى إجازة مرضية غير محددة المدة. ولخصت رأيها قائلة إنه عند مولد الطفل تمنح الأم إجازة تزيد على ستة شهور مدفوعة الأجر، وبمنح الأب إجازة لمدة شهرين مدفوعة الأجر (بدون الحصول على أية إجازة أبوة). وخلصت هذه العضو إلى أن من الشطط منح الأب إجازة أبوة إضافية لمدة شهر أو شهرين تجعل الحد الأقصى لإجازته في السنة أربعة شهور، ومن ثم رفضت أن تنضم إلى توافق الآراء.

٢٠٩ - ووافق أعضاء اللجنة على أن يترك لتقدير كل منظمة من المنظمات تحديد التفاصيل الإدارية الخاصة بمنح إجازة الأبوة، مثل الحد الأقصى لعدد ما يمنح من الإجازات والمدة التي يجب أن تنقضي بين كل إجازتين. وأشارت اللجنة إلى أنه ينبغي للمنظمات، عند تقديم التقارير عن تنفيذ قرارات اللجنة وتوصياتها، أن تقدم معلومات عن تطبيق هذه الترتيبات المتروكة لتقديرها.

### قرارات اللجنة

٢١٠ - اعترت اللجنة، في ضوء الأحكام الحالية التي وضعتها كل منظمة من المنظمات بالنسبة لإجازة الأبوة وفي ضوء البيانات المقدمة من المنظمات، أن تكلفة هذه الإجازة ضعيفة وأن تطبيقها لا أثر له على القدرة العملية للمنظمات، وقررت، آخذة في اعتبارها ضرورة المحافظة على حسن العلاقات بين الموظفين والإدارة، أن من المناسب أن يؤخذ بالحل الوسط الذي تمت مناقشته والذي يسمح للمنظمات بتوخي المرونة في تطبيق الأحكام المتعلقة بإجازة الأبوة.

٢١١ - وعلى ذلك قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) تمنح إجازة أبوة مدفوعة الأجر لمدة أقصاها أربعة أسابيع لموظفي المقار وموظفي مراكز العمل التي يجوز فيها اصطحاب الأسرة، ولمدة أقصاها ثمانية أسابيع بالنسبة لموظفي مراكز العمل التي لا يجوز فيها اصطحاب الأسرة أو في الظروف الاستثنائية من قبيل ما ذكر في الفقرة ٢٠٤ أعلاه، بما فيها وفاة الأم، أو عدم وجود المرافق الطبية الكافية، أو حدوث تعقيدات في فترة الحمل؛
- (ب) تنسخ الأحكام الواردة بالفقرة الفرعية (أ) أعلاه ما يوجد من ترتيبات خاصة بإجازة الأبوة في المنظمات؛
- (ج) تكون الأحكام المتعلقة بإجازة التبني مستقلة عن الأحكام المتعلقة بإجازة الأبوة؛
- (د) تحدد على مستوى المنظمات التفاصيل الإدارية المتعلقة بتنفيذ أحكام إجازة الأبوة (مثل الحد الأقصى لعدد الإجازات المستحقة).

## الفصل الرابع

### شروط الخدمة في الفئة الفنية والفئات العليا

#### ألف - تطور هامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة

٢١٢ - واصلت اللجنة، بمقتضى تكليف دائم من الجمعية العامة، استعراض العلاقة بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الشاغلين لوظائف مماثلة في واشنطن العاصمة (يشار إليها فيما يلي باسم "الهامش").

٢١٣ - وقد أبلغت اللجنة بأن هامش الأجر الصافي كان تقديره ١١٠,٣ في عام ٢٠٠٤ على أساس المنهجية المعتمدة وعلى أساس تعادل الرتب الحالي بين موظفي الأمم المتحدة وموظفي الولايات المتحدة في الوظائف المماثلة.

#### آراء المنظمات

٢١٤ - أشارت ممثلة شبكة الموارد البشرية إلى أن الهامش ما زال يظهر فروقا هامة بين بعض مستويات الرتب. وذكرت أن الشبكة يقلقها أن استمرار انخفاض الهوامش في المستويات العليا يؤثر تأثيرا سلبيا على جهود المنظمات رامية إلى تعزيز القدرات الإدارية في هذه المستويات. وذكرت أن من رأي الشبكة أن من المناسب التوصية بزيادات متفاوتة تساعد على تسوية الفروق الهامة الموجودة حاليا بين المستويات.

#### آراء ممثلي الموظفين

٢١٥ - أحاط ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بالهامش المتوقع لعام ٢٠٠٤، وقدم عرضا للحركة التاريخية للهامش على مدى السنوات العشرين الماضية، وأشار إلى أن متوسط الهامش بوجه عام بلغ ١١١,٢ خلال السنوات الخمس السابقة و ١١٢,٥ خلال السنوات العشر السابقة، أي أنه كان في الحالتين يقل كثيرا عن نقطة الوسط المطلوبة وهي ١١٥. وقال إنه يتبين من أحدث إحصاءات الموظفين التي قدمها مجلس الرؤساء التنفيذيين أن نحو ٦٣ في المائة من موظفي الفئة الفنية العاملين حاليا بمنظمتهم تبلغ مدة خدمتهم ١٠ سنوات أو أقل؛ ومن ثم فإن أكثر من نصف موظفي الفئة الفنية يحصلون على أقل مما يحق لهم الحصول عليه. وذكر الاتحاد أنه يلزم، للتعويض عن انخفاض الهامش انخفاضاً كبيراً عن نقطة الوسط طوال السنوات الخمس الماضية، أن يظل متوسط الهامش

١١٨,٨ خلال السنوات الخمس التالية أو ١١٧,٥ خلال السنوات العشر التالية حتى يكون متوسط الهامش ١١٥ خلال فترة عشرة سنوات وفترة ٢٠ سنة على التوالي.

٢١٦ - وأيدت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة بيان اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين.

### المنافسة التي جرت في اللجنة

٢١٧ - أشارت اللجنة إلى أن واشنطن العاصمة، وهي قاعدة الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة، قد استخدمت كنقطة مرجعية في حسابات الهامش. وأضافت اللجنة أن الجدول العام في الولايات المتحدة يتألف منذ عام ١٩٩٤ من عنصرين: زيادة عامة ترتبط بالرقم القياسي لتكلفة العمالة وأجر يحدد على أساس المنطقة المحلية ولا يدفع إلا في مناطق محددة من الولايات المتحدة القارية تعتبر واشنطن العاصمة واحدة منها. وكان إجمالي الزيادة الفعلية من سنة إلى أخرى (من عام ٢٠٠٣ إلى عام ٢٠٠٤) بالنسبة لواشنطن العاصمة، مع مراعاة كل من الرقم القياسي لتكلفة العمالة وتسوية الأجر المحدد على أساس المنطقة المحلية، هي ٤,٤٢ في المائة تسري اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤.

٢١٨ - وأشارت اللجنة إلى أن هامش الأجر الصافي لعام ٢٠٠٤ كان تقديره ١١٠,٣ محسوبا على أساس المنهجية المعتمدة واستناداً إلى المعلومات المتاحة في أول أيار/مايو ٢٠٠٤.

### قرار اللجنة

٢١٩ - قررت اللجنة أن تحيط علماً بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في نيويورك في الرتب من ف-١ إلى مد-٢ والأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة في واشنطن العاصمة يتوقع أن يكون ١١٠,٣ في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤. وترد تفاصيل حساب الهامش في المرفق الخامس لهذا التقرير.

### باء - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

٢٢٠ - بدأ تطبيق مفهوم جدول المرتبات الأساسية/الدنيا اعتباراً من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ تطبيقاً لما ورد في الفرع أولاً - حاء من قرار الجمعية العامة ١٩٨/٤٤ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩. وقد حدد هذا الجدول استناداً إلى جدول المرتبات العام المستخدم في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. وتجري التسويات الدورية في هذا الجدول على أساس المقارنة بين صافي المرتبات الأساسية لموظفي الأمم المتحدة في نقطة الوسط بالجدول (الدرجة

السادسة من الرتبة ف-٤. بمعدل المعيلين) والمرتبات المقابلة لنظرائهم في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة (الدرجة السادسة من الرتبتين ج ع - ١٣ و ج ع - ١٤، معامل ترجيح نسبته ٣٣ في المائة و ٦٧ في المائة على التوالي).

٢٢١- وقد أبلغت اللجنة بأنه نظرا لحركة مرتبات موظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الأمريكية اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، يلزم أن تجرى في عام ٢٠٠٥ تسوية في جدول المرتبات بالنظام الموحد للأمم المتحدة بنسبة ١,٨٨ في المائة للإبقاء على التوافق بين جدول المرتبات الأساسية/الدنيا والمرتبات (الأساسية) في الجدول العام بالبلد المتخذ أساسا للمقارنة.

٢٢٢- كذلك قُدمت إلى اللجنة معلومات تتعلق بإمكانية تخفيض جدول المرتبات الأساسية/الدنيا على أن يتم دفع الجزء المتبقي من المرتب من خلال نظام تسوية مقر العمل، لعلاج مشكلة مراكز العمل التي لا توجد بها تسوية لمقر العمل أو تنخفض فيها هذه التسوية انخفاضاً شديداً.

#### آراء المنظمات

٢٢٣- أيدت شبكة الموارد البشرية الاقتراح الداعي إلى تسوية جدول المرتبات الأساسية/الدنيا بنسبة ١,٨٨ في المائة بحيث لا يترتب على ذلك كسب أو خسارة، عن طريق ضم ١,٨٨ في المائة من تسوية مقر العمل إلى الجدول. وطلبت الشبكة تقديم موعد بدء سريان هذه التسوية إلى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥. وذكرت الشبكة أن هذا أمر مبرر تماماً نظراً لأن جدول المرتبات في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة قد نقح في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، ولهذا ينبغي ألا يكون هناك مزيد من التأخير في تسوية جدول المرتبات في النظام الموحد.

٢٢٤- وأشارت اللجنة إلى أن "من الممكن فنياً" تخفيض جدول المرتبات الأساسية لمعالجة مسألة الزيادات الحقيقية في الأجور التي تحدث في مراكز العمل التي تنخفض فيها جدا أو لا توجد على الإطلاق تسوية مقر العمل، ولكنها أكدت قلقها الشديد من الآثار القانونية المحتملة لهذا التخفيض. وأضافت الشبكة أن من رأيها أن هذا النهج يؤدي إلى مزيد من الانتقاص من مبدأ نوبلمير، كما يؤدي إلى زيادة الحد من قدرة المنظمات على تعيين الموظفين من البلدان التي تزيد فيها المرتبات الأساسية عن المرتبات الأساسية في النظام الموحد ومن قدرتها على الإبقاء على هؤلاء الموظفين.

## آراء ممثلي الموظفين

٢٢٥- أيد ممثلو اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة بيان شبكة الموارد البشرية.

### المناقشة التي جرت في اللجنة

٢٢٦- أشارت اللجنة إلى أن المرتبات (الأساسية) في الجدول العام بالخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة زادت بنسبة ٢,٧ في المائة من المرتب الإجمالي اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤. كذلك أشارت اللجنة إلى أن جدول المرتبات الأساسية/الدنيا في الأمم المتحدة ظل خلال عام ٢٠٠٤ ثابتاً عند المستوى الذي بلغه في عام ٢٠٠٣ لأنه كان أعلى قليلاً من الجدول العام في سنة ٢٠٠٣. على أنه بالزيادة التي حدثت في الجدول العام في عام ٢٠٠٤، مضافاً إليها أثر التغييرات التي حدثت في الضرائب، أصبحت في مستويات المرتبات في الرتبتين ج ع - ١٣/ج ع - ١٤ أعلى بنسبة ١,٨٨ في المائة عن الجدول الحالي للمرتبات الأساسية/الدنيا. وأشارت اللجنة إلى أن تسوية جدول المرتبات الأساسية/الدنيا ستتم باستخدام الطريقة المتبعة وهي ضم نقاط مضاعف تسوية المقرر على أساس ألا يكون هناك كسب أو خسارة.

٢٢٧- كذلك أشارت اللجنة إلى أن مسألة تسوية معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين لمعالجة الاختلالات في صندوق معادلة الضرائب نوقشت مع ممثلي الأمانة العامة للأمم المتحدة الذين أوضحوا أنه لا لزوم لهذه التسوية، ومن ثم لن تكون هناك ضرورة لتغيير معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين.

٢٢٨- وأشارت اللجنة إلى أن شهر آذار/مارس قد اتُّخذ تاريخاً لتنفيذ التسوية في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، وذلك بناءً على ما طلبته المنظمات في التسعينيات لتجنب أية مدفوعات بأثر رجعي. ولما لم تعد هناك أية صعوبة فنية في تطبيق الجدول اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير، ولأن الجدول الحالي لم يُعدّل منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، فقد وافقت اللجنة على طلب شبكة الموارد البشرية بالتوصية بأن يكون تاريخ بدء سريان جدول المرتبات الأساسية/الدنيا هو ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥. وأوضحت اللجنة أن تسوية جدول المرتبات الأساسية/الدنيا بنسبة ١,٨٨ في المائة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، بالطريقة المعتادة، ستكون له الآثار المالية السنوية المقدّرة التالية:

| بدولارات الولايات المتحدة              |  |
|--|--|
| (أ)                                    | بالنسبة لمراكز العمل التي تنخفض فيها تسوية مقر العمل والتي تقل ٢٦٤ ٧٠٠ فيها المرتبات، إذا لم تنفذ التسوية، عن مستوى المرتبات الأساسية/الدنيا الجديدة |
| (ب)                                    | بالنسبة لبدل التنقل/المشقة ١ ٤٢٦ ٠٠٠   |
| (ج)                                    | بالنسبة لجدول مدفوعات إنهاء الخدمة ٣١٨ ٢٠٠   |
| مجموع الآثار المالية السنوية ٢ ٠٠٨ ٩٠٠ |  |

٢٢٩- وأشارت اللجنة إلى أنها تقوم، بمقتضى المنهجية الحالية، بإجراء استعراضات سنوية لجدول المرتبات الأساسية/الدنيا الذي يمثل أدنى أجر يُدفع لجميع الموظفين في جميع مراكز العمل. وذكرت اللجنة أن هذه الاستعراضات تنتهي عادة بأن تقوم الجمعية العامة بزيادة الجدول وضم عدد من نقاط مضاعف تسوية مقر العمل إليه على أساس ألا يكون هناك كسب أو خسارة. وأوضحت اللجنة أن المقصود بهذه العملية هو ضمان تحديث الحد الأدنى للمرتبات في الأمم المتحدة بحيث تؤخذ في الاعتبار التغيرات التي تطرأ على مستوى الأجور في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة ولضمان توافر التمويل الكافي لصندوق معادلة الضرائب. وأشار إلى أن تحديث جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لم يقصد به قط إحداث زيادات في الأجر الصافي، ولكن ذلك قد أدى إلى زيادات في المرتبات في بعض مراكز العمل التي تنخفض فيها تسوية مقر العمل أو لا توجد بها هذه التسوية على الإطلاق. وأشارت اللجنة إلى أنها أعربت على مدى سنوات طويلة عن قلقها بالنسبة لهذه المسألة، وطلبت إلى أمانتها أن تدرس إمكانية تخفيض جدول المرتبات الأساسية/الدنيا للحد من عدد مراكز العمل التي تحدث بها هذه الزيادات.

٢٣٠- وأشارت اللجنة إلى أن عدد مراكز العمل التي تنخفض أو تنعدم فيها تسويات مقر العمل يختلف من سنة إلى أخرى، وإلى أن عددها لا يتأثر بتنقيح جدول المرتبات الأساسية/الدنيا فحسب، ولكنه يتأثر أيضا بسعر صرف دولار الولايات المتحدة بالنسبة للعملات الرئيسية الأخرى. وأضافت أن عدد مراكز العمل هذه يزيد كلما قوي الدولار، وأن هذا يرجع إلى حد كبير إلى أن نظام تسوية مقر العمل يقوم على أساس دولار الولايات المتحدة ويحدث نتيجة لذلك أنه عندما يكون الدولار قويا بالنسبة للعملات الأخرى يحتاج الموظفون الدوليون في مراكز العمل هذه إلى عدد أقل من الدولارات للاحتفاظ بقدرتهم الشرائية إزاء نيويورك. وأضافت اللجنة أن عكس ذلك صحيح عندما ينخفض دولار الولايات المتحدة. وأشارت إلى أن ثمة ترابعا قويا بين قوة دولار الولايات المتحدة وعدد مراكز العمل التي تنخفض أو تنعدم فيها تسوية مقر العمل. وذكرت أنه عندما يكون دولار



الولايات المتحدة قويا، تحقق المنظمات في ذات الوقت وفورات في الميزانية؛ وأنه ينبغي أن ينظر في طرفي المعادلة كليهما. وأضافت أن مما يوضح ذلك أنه لا يوجد حاليا سوى بلد واحد (هو أفغانستان) تساوي فيه تسوية مقر العمل صفرا في الوقت الحاضر.

٢٣١- ولاحظت اللجنة من المعلومات المقدمة من أمانتها أن من الممكن فنيا تخفيض جدول المرتبات الأساسية/الدنيا بدون أن يؤثر ذلك على الأجر الصافية لموظفي الأمم المتحدة. على أنه كان من رأي بعض الأعضاء أنه قد تكون هناك آثار قانونية تترتب على تخفيض جدول المرتبات الأساسية/الدنيا وأنه يلزم مناقشة هذه المسائل مناقشة تامة قبل اتخاذ أي قرار. وكان من رأي بعض الأعضاء الآخرين أنه يمكن تخفيض الجدول إذا ما اتخذت تدابير انتقالية للحفاظ على الحقوق المكتسبة للموظفين.

٢٣٢- كذلك أبلغت اللجنة بأن تخفيض جدول المرتبات الأساسية/الدنيا يمكن أن يجد من قدرة المنظمات على اجتذاب المتخصصين من البلدان التي تزيد فيها المرتبات الأساسية عن المرتبات الأساسية في النظام الموحد للأمم المتحدة. وطلبت اللجنة أن تقدم إليها بيانات إحصائية تثبت أن تخفيض المرتبات الأساسية/الدنيا يؤدي إلى صعوبات في التوظيف من بلدان بعينها.

٢٣٣- وفيما يتعلق بصندوق معادلة الضرائب، أشارت اللجنة إلى أن تخفيض جدول المرتبات يقتضي زيادة معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لتمويل صندوق معادلة الضرائب بالمستويات الحالية. وأضافت أن هذه الزيادة لا يجوز تبريرها استنادا إلى مستويات الضرائب في الدول الأعضاء التي تفرض ضرائب على مرتبات مواطنيها.

#### قرار اللجنة

٢٣٤- قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بزيادة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا الحالي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا بنسبة ١,٨٨ في المائة عن طريق إجراءات الضم المعتادة، على أساس ألا يكون هناك كسب أو خسارة، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥. ويرد جدول المرتبات الأساسية/الدنيا المقترح في المرفق السادس لهذا التقرير.

٢٣٥- وطلبت اللجنة إلى أمانتها أن تقدم إليها في دورتها الثانية والستين (ربيع عام ٢٠٠٦) تقريرا آخر، يتضمن جميع الآثار القانونية والمالية، عن إمكانية تخفيض مستوى جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، مع دفع الجزء المتبقي من المرتب من خلال تسوية مقر العمل.

## جيم - استعراض مستوى بدل الأولاد وبدل المعالين من الدرجة الثانية

٢٣٦ - استعرضت لجنة الخدمة المدنية الدولية بدل الأولاد وبدل المعالين من الدرجة الثانية وفقا للقرار الذي اتخذته في عام ٢٠٠١ بأن تواصل الاستعراض المنتظم كل سنتين لهذين البديلين لدى استعراض نظام الأجور والاستحقاقات.

٢٣٧ - وكانت أمام اللجنة في الاستعراض الحالي تفاصيل الحسابات المتعلقة بالنسبة المئوية للتغير الذي حدث نتيجة لتخفيض الضرائب ومدفوعات التشريعات الاجتماعية في مقرر العمل الرئيسية بين ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ و ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤.

٢٣٨ - وقد وجهت عناية اللجنة إلى أن مدريد أصبحت هي مقر العمل الرئيسي الثامن في النظام الموحد بعد أن أصبحت منظمة السياحة العالمية وكالة متخصصة من وكالات الأمم المتحدة في نهاية عام ٢٠٠٣. وعلى الرغم من أن قرار الجمعية العامة ٤٧/٢١٦، الذي حدد إجراءات حساب بدل الأولاد وبدل المعالين من الدرجة الثانية، قد نص على استخدام البيانات المتعلقة بمقر العمل الرئيسية السبعة، فقد اقترح، تمشيا مع روح ذلك القرار، إدخال نظام الضرائب الإسباني عند حساب هذين البديلين.

### آراء المنظمات

٢٣٩ - أشارت ممثلة شبكة الموارد البشرية إلى البيانات المقدمة ووافقت على الاقتراح الداعي إلى الإبقاء على كل من بدل الأولاد وبدل المعالين من الدرجة الثانية عند مستواه الحالي.

### آراء ممثلي الموظفين

٢٤٠ - أشار ممثلا اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إلى البيانات المقدمة ووافقوا أيضا على اقتراح الأمانة.

### المناقشة التي جرت في اللجنة

٢٤١ - أشارت اللجنة إلى تحويل منظمة السياحة العالمية إلى وكالة متخصصة. وقد أُنْفِق بوجه عام على إدراج مدريد باعتبارها مقر العمل الرئيسي الثامن عند حساب مستوى بدل الأولاد ومستوى بدل المعالين من الدرجة الثانية.

٢٤٢ - كذلك أشارت اللجنة إلى أن الإجراءات المتعلقة بحساب الضرائب بالنسبة لكل مقر من مقر العمل الرئيسية الثمانية قد تم استعراضه على المستوى المحلي في المنظمات الموجودة بهذه

المواقع. وذكرت اللجنة أن المدفوعات المترتبة على تخفيضات الضرائب وعلى التشريعات الاجتماعية قد زادت، على أساس متوسط مرجح، بنسبة ٠,١٥ في المائة منذ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢. وأضافت أن تطبيق هذه النسبة المثوية على البدل الحالي يؤدي إلى بدل سنوي قدره ١ ٩٣٩ دولارا من دولارات الولايات المتحدة، وهو أعلى من المبلغ الحالي بثلاثة دولارات في السنة. وعلى ذلك فإن الفرق بين المبلغ الحالي والمبلغ بعد تطبيق التسوية بنسبة ٠,١٥ في المائة يقل عن دولار واحد في الشهر. ونظرا لضآلة أثر التسوية فقد كان هناك اتفاق عام على بقاء المستوى الحالي لكل من بدل الأولاد وبدل المعالين من الدرجة الثانية بدون تغيير. وفي هذا السياق، أشارت اللجنة إلى أن الاستعراض السابق لبذل الأولاد وبدل المعالين من الدرجة الثانية قد انتهى إلى نسبة مئوية سلبية هي - ٠,٥٧ في المائة وهي نسبة لو طبقت لاقتضت أيضا إجراء تسوية تقل عن دولار واحد في الشهر. وإزاء هذا، قررت اللجنة في ذلك الوقت ألا توصي بتغيير في مستوى بدل الأولاد أو مستوى بدل المعالين من الدرجة الثانية.

٢٤٣ - وأشارت اللجنة إلى أنها قررت في دورتها التاسعة والثلاثين (ربيع عام ١٩٩٤) أن تُستخدم في تسوية بدل المعالين من الدرجة الثانية حركة المتوسط المرجح لتخفيضات الضرائب ومدفوعات التشريعات الاجتماعية في مقار العمل الرئيسية المستخدمة في تحديد بدل الأولاد. ولما لم يكن هناك تغيير في بدل الأولاد، فقد أُنقِصَ على أن يتم أيضا الإبقاء على بدل المعالين من الدرجة الثانية عند مستواه الحالي.

### قرار اللجنة

٢٤٤ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:

- (أ) يتم، بدءا من الاستعراض الحالي، تحديد مبلغ بدل الأولاد ومبلغ بدل المعالين من الدرجة الثانية على أساس قيمة تخفيضات الضرائب ومدفوعات الضمان الاجتماعي في بلدان مقار العمل الرئيسية الثمانية بما فيها إسبانيا؛
- (ب) الإبقاء على المستوى الحالي لبذل الأولاد وبدل المعالين من الدرجة الثانية بدون تغيير؛
- (ج) الإبقاء مؤقتا على القائمة الحالية لمراكز العمل التي يدفع فيها البدلان بالعملات المحلية إلى أن يتم إجراء استعراض منهجية لتحديد بدلات الإعاقة؛
- (د) تخفيض بدلات الإعاقة التي تُدفع لمن يستحقونها من موظفي النظام الموحد بقيمة أية مدفوعات مباشرة يحصل عليها الموظفون من الحكومات فيما يتعلق بالمعالين.

## دال - استعراض مبدأ نوبلمير، بما في ذلك مقارنات الأجور الإجمالية

٢٤٥ - أشارت اللجنة في تقريرها السنوي لعام ٢٠٠١ إلى الموارد الكبيرة التي كانت تلزم للقيام بالدراسات المطلوبة بمقتضى مبدأ نوبلمير في منتصف التسعينيات. وعلى هذا، وبالنظر إلى الجهود اللازم للقيام باستعراض الأجور والاستحقاقات، قررت اللجنة في ذلك الوقت تأجيل الدراسات المطلوبة بمقتضى مبدأ نوبلمير. والآن وقد قطعت الدراسة التجريبية المتعلقة بتوسيع النطاقات/الأجر المرتبط بالأداء، فقد قررت اللجنة أن توجه عنايتها إلى استعراض مبدأ نوبلمير.

٢٤٦ - إن مستوى مرتبات الفئة الفنية والفئات العليا في النظام الموحد للأمم المتحدة يتحدد على أساس مبدأ نوبلمير، الذي يحمل اسم رئيس لجنة من لجان عصابة الأمم بحثت الأساس الذي يقوم عليه تحديد مستوى المرتبات في خدمة مدنية دولية. وعلى أساس التطبيق الحالي للمبدأ، تتحدد المرتبات الإجمالية للفئة الفنية والفئات العليا بالرجوع إلى المرتبات المطبقة في الخدمة المدنية بالبلد الذي تدفع فيه أعلى أجور إجمالية. والغرض من ذلك هو تمكين الخدمة المدنية الدولية من تعيين موظفين من جميع الدول الأعضاء بها.

٢٤٧ - وعلى مدى عدة السنوات الأخيرة، اشتكت منظمات النظام الموحد من أن المرتبات في النظام الموحد لا تساير المرتبات في القطاع الخاص وفي المنظمات الدولية الأخرى، ومن أنها تجد صعوبة في تعيين الموظفين الذين تتوافر فيهم المؤهلات الضرورية وفي الإبقاء عليهم. كذلك ذهبت هذه المنظمات إلى أن غالبية منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة ستضطر، خلال فترة السنوات الخمس إلى السنوات العشر القادمة، إلى تعيين عدد كبير من الموظفين الجدد ليحلوا محل الموظفين الحاليين عند بلوغهم سن التقاعد. وعلى ذلك فقد أصبحت المنظمات تواجه تحدياً في اجتذاب الموظفين الذين هم على أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والتزاهة، حسب ما تقتضي به المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، وفي الإبقاء على هؤلاء الموظفين. وإذا كان مستوى المرتبات ليس هو العامل الوحيد في اجتذاب الموظفين ذوي الكفاءة العالية للعمل في المنظمات الدولية، فإن المرتبات هي عامل هام عند التنافس على الموظفين الجدد. وعلى ذلك فقد رؤي أن الوقت قد يكون مناسباً لإجراء استعراض لمبدأ نوبلمير.

٢٤٨ - وكانت دراسة مبدأ نوبلمير من أولى مهام لجنة الخدمة المدنية الدولية عندما بدأت عملها في عام ١٩٧٥. وبعد استعراض سريع نسبياً لمبدأ نوبلمير، خلصت اللجنة إلى أنه لا يوجد بديل لهذا المبدأ. على أن البيئة السياسية والبيئة الاقتصادية قد تغيرتا منذ ذلك الوقت. فمنظومة الأمم المتحدة الحالية لم تعد مؤسسة قائمة بذاتها أسلم لها تلقائياً زمام

القيادة فيما يتعلق بالسلام العالمي والشؤون العالمية. وبدلاً من ذلك أصبحت المنظومة شريكة يتقاسم الساحة معها المجتمع المدني وعديد من الحركات الاجتماعية والمنظمات غير الحكومية والمشاريع الخاصة، حيث أصبح تحقيق أهدافها يعتمد أكثر فأكثر على إقامة التحالفات مع كيانات خارج المنظومة.

٢٤٩- وعلاوة على ذلك، فإن أساليب العمل والعلاقات بين أصحاب العمل والعاملين قد طرأت عليها تغيرات هامة منذ إنشاء الأمم المتحدة. وهذه التغيرات لم تحدث بين يوم وليلة، ولكنها تطورت استجابة لعالم سريع التغير، عالم يزداد صغراً ويزداد فيه ترابط الأمم؛ وباختصار فهو عالم يتميز بالتحول السريع إلى العولمة. وأهمية هذا التغير بالنسبة لمنظمات الأمم المتحدة أهمية بالغة، كما أنه كان مصحوباً بتغيرات في النظرة إلى دور إدارة الموارد البشرية.

٢٥٠- ولما لم تكن هناك فيما يبدو صعوبة بالنسبة للفكرة الأساسية التي يقوم عليها المبدأ نفسه، فقد أثيرت عدة نقاط أساسية تتعلق بتطبيق المبدأ وتستهدف زيادة قدرة منظومة الأمم المتحدة على المنافسة. وقد تناولت اللجنة لدى مناقشة تطبيق مبدأ نوبلمير مدى أهمية المنظمات الدولية أو عدم أهميتها، بما في ذلك بحث حقائق العالم المتغير؛ كما تناولت مقارنة هذه المنظمات بالقطاعين العام والخاص؛ وموظفي الخدمة المدنية العاملين في أوطانهم والعاملين في الخارج؛ وعامل الاغتراب؛ وحجم الهامش.

٢٥١- وبحث اللجنة الخيارات التالية فيما يتعلق بتطبيق مبدأ نوبلمير: (أ) الإبقاء على التطبيق الحالي لمبدأ نوبلمير؛ (ب) اتخاذ المنظمات الدولية كأسس للمقارنة؛ (ج) استخدام القطاع الخاص في البلد الذي توجد به أعلى مستويات للأجور كأساس للمقارنة؛ (د) استخدام القطاع العام والقطاع الخاص معاً في بلد أو مجموعة من البلدان التي توجد بها أعلى مستويات الأجور؛ (هـ) استخدام أعلى خدمة مدنية مغتربة غير دبلوماسية كأساس للمقارنة؛ (و) تعديل نطاق الهامش ليعكس بشكل كامل استحقاقات الاغتراب في البلد المتخذ أساساً للمقارنة.

## آراء المنظمات

٢٥٢- قدمت ممثلة شبكة الموارد البشرية لأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية الشكر على الوثائق التي أعدها والتي اتسمت بالشمول والعمق معاً وأخذت في الاعتبار ما أعرب عنه الرؤساء التنفيذيون وما أعربت عنه الشبكة من شواغل في الدورات السابقة للجنة.

٢٥٣- وذكرت أن الشبكة سبق لها أن أعلنت في مرات عديدة أن عدم تطبيق مبدأ نوبلمير قد أثر تأثيرا خطيرا على قدرة النظام الموحد للأمم المتحدة على المنافسة. وأضافت أن الشبكة ترحب بمزيد من التطوير لبعض الخيارات الواردة في وثيقة اللجنة. وقالت إنه يكون مبعث دهشة للجنة أن تعلم أن الخيار الذي يوصي بالإبقاء على (عدم) التطبيق الحالي لمبدأ نوبلمير أمر غير مقبول على الإطلاق. وحيدت الشبكة الجمع بين استخدام المنظمات الحكومية الدولية والمنظمات الحكومية الإقليمية وأعلى خدمة مدنية مغتربة غير دبلوماسية كأساس للمقارنة لتبين مدى القدرة التنافسية للنظام الموحد. وأشارت في هذا الصدد إلى أن التوصية ١١ من توصيات الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية تؤيد هذا النهج.

٢٥٤- وردا على وجهة النظر التي أبدتها بعض أعضاء اللجنة والتي ذهبوا فيها إلى أن من غير المناسب الرجوع إلى منظمات دولية معينة لأنها ليست منظمات دولية عالمية العضوية، أعربت شبكة الموارد البشرية عن رأي المنظمات وهو أن المقارنة بخدمة مدنية وطنية واحدة أمر غير جائز لأن المنظمات تتنافس في سوق العمل الدولية بالقطاع العام.

٢٥٥- وذكرت أن الشبكة لا تعتقد أن تعديل نطاق الهامش بحيث يعكس بشكل تام استحقاقات المغتربين في البلد المتخذ حاليا أساسا للمقارنة، كآلية تصحيح أولية، يحل المشكلة الأساسية وهي أن نظام الأجور والاستحقاقات في النظام الموحد يجعله غير قادر على منافسة المنظمات الدولية والإقليمية الأخرى.

٢٥٦- وردا على ما ذهبت إليه اللجنة من أن المنظمات لا تجد صعوبات في التوظيف، ذكرت المنظمات أن صعوبات التوظيف ليست سوى مؤشر واحد وأن من الصعب وربما كان من المستحيل الحصول على دليل مطلق على وجود الصعوبات في اجتذاب واستبقاء الموظفين ذوي الكفاءة العالية، بما في ذلك الموظفون الذين يحصلون على أعلى مستويات الأجور، من جميع البلدان، لأن المنظمات لن تعرف أبدا من هم الموظفون الذين لم يتقدموا بطلبات لشغل وظائفها الشاغرة.

### آراء ممثلي الموظفين

٢٥٧- أشار ممثل اتحاد رابطة موظفي الخدمة المدنية الدولية إلى أنه على الرغم من بساطة المبدأ فقد ثبتت صعوبة تطبيقه نظرا لارتباط كثير من المسائل بهذا التطبيق، ومنها على سبيل المثال كيفية تحديد الهامش، وما إذا كان ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار عند المقارنة القطاعان العام والخاص كلاهما، وما إذا كان ينبغي أن يؤخذ عامل اغتراب في الاعتبار. وذكر ممثل الاتحاد أن العالم قد تغير وأن إجراء استعراض هو، لهذا، أمر مبرر. على أنه أضاف أن هذا لا يستبعد النظر في عدد من الاستعراضات الماضية التي اشتملت على مقترحات طيبة.

٢٥٨- وذكر الاتحاد أنه وإن كان الإبقاء على التطبيق الحالي لمبدأ نوبلمير خيارا غير مقبول فإن من الممكن الجمع بين استخدام المنظمات الحكومية الدولية والمنظمات الحكومية الإقليمية الأخرى وأعلى خدمة مدنية مغتربة غير دبلوماسية. وأضاف أن من رأي الاتحاد أنه ينبغي القيام بنوع من الدراسة للقطاع الخاص، كنقطة مرجعية على الأقل. وذكر أن تسوية الهامش أمر له إغراؤه، ولكن لا يكفي إجراء تغيير حسابي أو تغيير في الصيغة المستخدمة. وأضاف أن الاتحاد يعلم أن هناك منظمات دولية أخرى تدفع لموظفيها مرتبات أعلى، وأن البيانات المتعلقة بهذه المنظمات متاحة وتستحق عناية دراستها.

٢٥٩- واقترح ممثل الاتحاد إنشاء فريق عامل يقوم بدراسة تطبيق مبدأ نوبلمير دراسة أكثر إمعانا. وذكر أيضا أنه ينبغي أن تظل العقول منفتحة عند دراسة المبدأ وتطبيقه، وأنه قد يكون من المفيد دراسة بعض الخيارات التي استبعدت في الماضي. وأضاف أنه أيا كان الخيار فينبغي أن يقدم تبرير واضح له.

٢٦٠- وأشار الاتحاد مرة أخرى إلى أن الوضع يختلف الآن اختلافا شديدا عما كان عليه عندما ظهرت هذه الفكرة في عصبة الأمم وعندما تناولتها المناقشة مرة أخرى في الأمم المتحدة بعد إنشائها بقليل في أواخر الأربعينيات. وأضاف أن هناك عوامل عديدة سببت مزيدا من المشاكل فيما يتعلق بالبلد المتخذ حاليا أساسا بالمقارنة، منها زيادة عدد جداول الأجور في الخدمة المدنية بالولايات المتحدة وتدابير الطوارئ التي تضمنت جداول خاصة للأجور.

٢٦١- وأبلغ الاتحاد اللجنة بأنه لم يكن هناك قط اتفاق تام بشأن تطبيق مبدأ نوبلمير وبأن تطبيق هذا المبدأ في عالم الواقع كان سرايا. وذكر أن الاتحاد قد قام لهذا السبب في عام ١٩٩٢ بإعداد استعراض شامل للأجور في منظومة الأمم المتحدة ("الأمم المتحدة: صاحب عمل غير قادر على المنافسة") وأنه يعتزم تحديث هذا الاستعراض. وقال إن الاتحاد يؤيد ضرورة دراسة المعلومات المتعلقة بتعيين الموظفين والإبقاء عليهم في النظام الموحد. وأضاف أنه لا بد من معرفة الأسباب الحقيقية التي تؤدي بالموظفين إلى ترك هذا النظام. وأشار الاتحاد إلى أن الموظفين، لأسباب دبلوماسية، لا يكشفون في كثير من الأحيان بأمانة عن سبب اختيارهم لترك الأمم المتحدة.

٢٦٢- وأيدت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة بيان الاتحاد، وأشارت أيضا إلى أنه ينبغي، عند استعراض مبدأ نوبلمير، ألا يغيب عن الأذهان ما ورد في المادة ١٠١ (٣) من ميثاق الأمم المتحدة من أنه "ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن تراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى

مستوى من المقدرة والكفاءة والتزاهة“. وأضافت أن الاستعراض ينبغي ألا يتحول إلى عملية أخرى من عمليات احتواء التكاليف.

### المنافسة التي جرت في اللجنة

٢٦٣ - أشارت اللجنة إلى أنها قامت منذ إنشائها باستعراض مبدأ نوبلمير وتطبيقه في عدد من المناسبات. وذكرت أن آخر استعراض لهذا المبدأ أجرى في عام ١٩٩٥ وأنها خلصت في ذلك الوقت إلى أن مجموعة واسعة من الصياغات قد استخدمت في أوقات مختلفة، وإن كان يبدو أن الممارسة الحالية وهي استخدام صيغة الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً، مع مقارنتها على سبيل التحقق بالمنظمات الدولية، هي ممارسة سليمة ما دام تحديد الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة يتم في الوقت المناسب.

٢٦٤ - وأشارت اللجنة إلى أن الغرض من مبدأ نوبلمير هو التأكد من أن الأجور في الأمم المتحدة أجور تنافسية ومن أن المنظمات قادرة على التوظيف من جميع الدول الأعضاء. بما فيها الدولة التي يحصل فيها موظفو الخدمة المدنية على أعلى الأجور. وذكرت اللجنة أنها إزاء هذا الهدف الواضح لا ترى ضرورة لإعادة دراسة المبدأ. على أنها أشارت، من ناحية أخرى، إلى أن السؤال الذي يحتاج إلى جواب هو ما إذا كانت الأمم المتحدة لا تزال قادرة على المنافسة باعتبارها صاحب عمل، وإذا لم تكن كذلك فما الذي ينبغي عمله لتصحيح الوضع. وأشارت اللجنة إلى أنها كانت قد وافقت في عام ١٩٩٥ على أنه ينبغي، طبقاً لمبدأ نوبلمير، أن تكون جميع شروط الخدمة بحيث تجتذب مواطني البلد الذي يحصل فيه موظفو الخدمة المدنية الوطنية على أعلى الأجور.

٢٦٥ - وذكرت اللجنة أنها تدرك أن مبدأ نوبلمير يؤدي وظيفة مفيدة بالنسبة للمنظمات، ولكن حقائق العالم قد تغيرت ويتعين على اللجنة أن تنظر إلى المستقبل. على أنه كان هناك رأي ذهب أصحابه إلى أنه لا ينبغي التخلي عن مبدأ نوبلمير، بل ينبغي للجنة أن تنظر في الكيفية التي يمكن أن يستمر هذا المبدأ في خدمة النظام الموحد. وذكر أنه يتعين تقديم مزيد من الحقائق وإجراء مزيد من التحليلات قبل أن تستطيع اللجنة تقرير ما إذا كان التطبيق الحالي للمبدأ يحقق الغرض منه. كما ذكر أن اللجنة أعربت مراراً عن الرأي القائل بأن المرتبات وحدها ليست مقياساً سليماً لما إذا كانت الأمم المتحدة صاحب عمل قادر على المنافسة. وكان من رأي اللجنة أن الوسيلة الصحيحة للحكم على ما إذا كانت الأمم المتحدة صاحب عمل قادراً على المنافسة هو تقييم التوظيف والإبقاء على الموظفين في المنظمات لتبين ما قد يكون هنالك من صعوبات في اجتذاب الموظفين المؤهلين تأهيلاً عالياً



والإبقاء عليهم. وأشارت اللجنة في هذا الصدد إلى أن المنظمات لم تستجب لما طلبته اللجنة مرارا على مدى السنوات العشر الأخيرة من إجراء هذا التحليل.

٢٦٦- وتم تقديم عدد من الآراء والأفكار فيما يتعلق بمسألة ما إذا كانت مرتبات الأمم المتحدة قد احتفظت بميزاتها التنافسية. وأشارت اللجنة إلى أنها طلبت إلى المنظمات في عدد من المناسبات أن تقدم إليها بيانات عن الصعوبات التي تواجهه في تعيين الموظفين والإبقاء عليهم. وأضافت أن المنظمات لم تستطع حتى الآن تقديم هذه المعلومات إلى اللجنة. وكانت النتيجة التي خلصت إليها اللجنة هي أن المنظمات لا تواجه صعوبات في تعيين الموظفين والإبقاء عليهم وأن النظام الموحد للأمم المتحدة صاحب عمل قادر على المنافسة.

٢٦٧- كذلك أثير عدد من الأسئلة فيما يتعلق بقيام عدد من الدول الأعضاء بدفع مبالغ تكميلية لمواطني تلك الدول الذين يعملون بالنظام الموحد للأمم المتحدة. وكان من رأي البعض أن هذه المدفوعات هي دليل واضح على عدم كفاية مستوى الأجور في النظام الموحد للأمم المتحدة. وأشار آخرون إلى أنه تبين في آخر مرة قامت فيها اللجنة بدراسة هذه الممارسة أنه لم يعد هناك سوى عدم قليل من البلدان التي تدفع هذه المبالغ لمواطنيها العاملين بالأمم المتحدة.

٢٦٨- وأشارت اللجنة إلى أنها ذكرت في مناسبات سابقة أن المقارنة ينبغي أن تكون بالخدمة المدنية الوطنية التي يحصل موظفوها على أعلى الأجور، وذكرت أن من رأيها أنه ينبغي أن يستمر اتباع هذا النهج. وأضافت أنه إذا تبين أن الخدمة المدنية المستخدمة حاليا أساسا للمقاومة لم يعد موظفوها يحصلون على أعلى الأجور فإنه يتعين على اللجنة، بمقتضى المنهجية المعتمدة، أن تحدد خدمة مدنية وطنية أخرى تنطبق عليها شروط المنهجية من حيث الحجم، وتصميم الوظائف، إلخ..

٢٦٩- وكان بعض أعضاء اللجنة محبذين لاستخدام الخدمة المدنية المغتربة غير الدبلوماسية التي يحصل فيها الموظفون على أعلى الأجور بدلا من الخدمة المدنية العاملة في الداخل، ولكن أغلبية الأعضاء كان من رأيهم أن استخدام الخدمة المغتربة لا يسمح بالمقارنة السليمة. وأشار هؤلاء الأعضاء إلى أن موظفي الخدمات المغتربة غير الدبلوماسية يعملون بمركز عمل معين لمدة ثلاث أو أربع سنوات ينقلون بعدها إلى بلدهم أو إلى مركز عمل آخر، ولكن بعض موظفي الأمم المتحدة يظلون بنفس مركز العمل لفترة طويلة جدا من الوقت.

٢٧٠- وفيما يتعلق باستخدام المنظمات الدولية كأسس للمقارنة في قياس مدى قدرة النظام الموحد على المنافسة، أشارت اللجنة إلى أنها كانت قد قررت في عام ١٩٩٥ أن هذه المنظمات يمكن استخدامها كنقاط مرجعية نظرا للتشابه بين وظائفها ووظائف منظومة الأمم

المتحدة. كذلك أشارت اللجنة إلى أنه في وقت إجراء الاستعراض الذي أجرى في عام ١٩٩٥ كانت مسألة العضوية المحدودة واختلاف الولايات في هذه المنظمات يجعل من غير المناسب اتخاذها أسسا للمقارنة بالنسبة لقوة عمل دولية كموظفي الأمم المتحدة. وكان من رأي بعض الأعضاء أن من غير المناسب اتخاذ منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والاتحاد الأوروبي مرجعين لأن العضوية في كل منهما ليست عالمية. وأشار هؤلاء الأعضاء أيضا إلى أن التكاليف الإدارية في مؤسسات بريتون وودز المالية تدفع من الإيرادات، وإلى أن الحال ليست كذلك في النظام الموحد للأمم المتحدة حيث تدفع التكاليف من ميزانيات الدول الأعضاء.

٢٧١- وكان من الخيارات التي نظرت فيها اللجنة تعديل نطاق الهامش بحيث يؤخذ عامل الاغتراب في الاعتبار بشكل تام. على أنه كان من رأي اللجنة أنه ينبغي عدم مواصلة النظر في هذا الخيار نظرا لما أعرب عنه من آراء ورد ذكرها في فقرة ٢٦٩ أعلاه.

٢٧٢- كذلك كان من الخيارات التي نظر فيها استخدام القطاعين العام والخاص معا، وكان رأي اللجنة أن خصائص القطاعين مختلفة ومن ثم رفضت ذلك الاقتراح. وأشارت اللجنة إلى أن الأجور في القطاع الخاص قد تكون أعلى من الأجور في الخدمة المدنية، ولكن هناك عناصر أخرى ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار، مثل الأمن الوظيفي ونظام المعاشات ونظام التأمين الصحي، التي هي أفضل في الوظائف العامة منها في القطاع الخاص.

### قرارات اللجنة

٢٧٣- قررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بأن الممارسة المتبعة حاليا في تطبيق مبدأ نوبلمير، وهي استخدام الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجرا مع مقارنتها على سبيل التأكيد بالمنظمات الدولية، هي ممارسة سليمة. وقد ضمنت اللجنة برنامج عملها للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦ دراسة لتحديد الخدمة المدنية الأعلى أجرا، بحيث تتضمن مقارنة شاملة بين الأمم المتحدة والخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة.

## هاء - تحديد تعادل الرتب بين الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة

٢٧٤- تقوم اللجنة كل خمس سنوات باستعراضات منتظمة لتعادل الرتب في النظام الموحد للأمم المتحدة وفي الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة، وهي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة. وتحديد تعادل الرتب عنصر أساسي في حسابات هامش الأجر الصافي، لأن دقة هذه الحسابات وسلامتها من الناحية الفنية أمران ضروريان للقياس الصحيح

والمقارنة السليمة للمرتبات الصافية في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة وفي النظام الموحد للأمم المتحدة. وكان الغرض من إجراء الاستعراضات بانتظام هو أن يؤخذ في الاعتبار ما طرأ من تطورات على الأجور وما حدث من تغيرات هيكلية أخرى في النظامين. وقد أجريت آخر دراسة لتعادل الرتب في عام ٢٠٠٠.

٢٧٥- وقد أحيطت اللجنة علماً، في دورتها التاسعة والخمسين (صيف عام ٢٠٠٤)، بعدد من التغييرات التي حدثت في النظام الموحد للأمم المتحدة وفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة. وعلى ذلك فقد أصبح من اللازم إعادة دراسة الإجراءات المتبعة في تحديد تعادل الرتب. وقد أشير، فيما يتعلق بالنهج الذي يتبع في إجراء الدراسة المتعلقة بتعادل الرتب بين النظام الموحد للأمم المتحدة والخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، إلى أن الإجراء المقترح وهو الربط بين الرتب في الأمم المتحدة والمرتبات الفعلية التي يحصل عليها شاغلو وظائف الإدارة العليا بالولايات المتحدة إجراء مشكوك في سلامته.

٢٧٦- وقد قررت اللجنة ما يلي:

(أ) تجرى في أقرب وقت ممكن دراسة للهيكल المنقح لفئة الإدارة العليا في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة من حيث تعادل الرتب، وذلك باستخدام طريقتين للمقارنة، طريقة تحدد فيها نقطة الوسط أو يحدد فيها متوسط المرتبات بالنسبة لجميع موظفي فئة الإدارة العليا، والطريقة الأخرى يتم فيها الربط بين الرتب في النظام الموحد ومرتبات الموظفين في فئة الإدارة العليا المرتبطة بالأداء في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة؛

(ب) تبلغ اللجنة بنتائج الدراسة في دورتها التي تعقد في الربع الثاني من عام

٢٠٠٥؛

(ج) تجرى دراسة عن تعادل الرتب بالنسبة لجميع نظم الأجور الأخرى في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة في عام ٢٠٠٥، على أن تؤخذ في الاعتبار الخبرة المكتسبة من تطبيق النهجين المحددين في الفقرة ٢٧٦ (أ) أعلاه وإبلاغ اللجنة بنتائج هذه الدراسة في دورتها التي تعقد في الربع الأول من عام ٢٠٠٦.

## واو - تسوية مقر العمل: تقرير اللجنة الاستشارية المعنية بمسائل تسوية مقر العمل عن دورتها السادسة والعشرين

٢٧٧- عرض على لجنة الخدمة المدنية الدولية تقرير اللجنة الاستشارية المعنية بمسائل تسوية مقر العمل عن دورتها السادسة والعشرين التي عقدت في الفترة من ٩ إلى ١٦ شباط/فبراير ٢٠٠٤. بمقر منظمة الصحة العالمية في جنيف. وقد اشتملت الوثيقة على عدد من التوصيات

وتناولت مجموعة من المسائل الفنية المتصلة بالجولة القادمة من الدراسات المقارنة لمواقع العمل التي تجرى في عام ٢٠٠٥، كما تضمنت بعض المسائل الأخرى. وتتناول التوصيات ما يلي:

(أ) استعراض قائمة البنود والمواصفات التي تستخدم في الجولة القادمة من الدراسات المقارنة لمواقع العمل؛

(ب) استخدام معامل ترجيح لكل مركز من مراكز العمل بالنسبة لعنصر التعليم في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل؛

(ج) استخدام الإنترنت كمصدر للبيانات المتعلقة بالأسعار؛

(د) وضع إجراءات للإقلال من التحيز المحتمل وتعزيز مراقبة الجودة في جمع البيانات المتعلقة بالأسعار؛

(هـ) وضع القواعد والإجراءات الخاصة باستعراض عتبات إعانة الإيجار؛

(و) الأعمال الأخرى التي تتناول استخدام بيانات الإسكان الخارجية في حسابات الرقم القياسي للإيجارات.

#### آراء المنظمات

٢٧٨ - أعربت ممثلة شبكة الموارد البشرية عن تقديرها للجنة الاستشارية المعنية بمسائل تسوية مقر العمل ولأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية على ما قامت به من عمل وعلى الوثيقة المعروضة على اللجنة التي عُرضت فيها المسائل عرضاً فنياً متجرداً. وأيدت اللجنة التوصيات الواردة في الوثيقة. كذلك شكرت ممثلة الشبكة أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية على مواصلتها إدخال التحسينات التكنولوجية، بما فيها استخدام الوسائل الآلية في جمع البيانات.

#### آراء ممثلي الموظفين

٢٧٩ - أعرب ممثلاً اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن رضائهما عن الأعمال التي قامت بها اللجنة الاستشارية المعنية بمسائل تسوية مقر العمل وعن الجو الودي الجدي الذي ساد الاجتماعات. وذكر الممثلان أن هذه اللجنة قد توصلت إلى نتائج مفيدة من استعراض منهجية حساب تكاليف المعيشة استعداداً للجولة القادمة من الدراسات المقارنة لمواقع العمل التي تبدأ في عام ٢٠٠٥. وفيما يتعلق بمسألة الإيجارات الخارجية في روما، التي قامت منظمة الأغذية والزراعة بالأمم المتحدة بتوجيه عناية اللجنة الاستشارية إليها، أشير إلى أن ثمة تفاوتاً بين بيانات الإيجارات التي جمعها قسم دراسات المرتبات والأسعار المشترك بين

المنظمات/المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية وبيانات الإيجار التي جُمعت من الموظفين. وأبلغ ممثل الاتحاد اللجنة بأن اتحادات ورابطات الموظفين ترجو أن يكون هناك مزيد من الشفافية في عملية جمع بيانات الإيجار التي يقوم بها قسم دراسات المرتبات والأسعار المشترك بين المنظمات التابع للمنظمات المنسقة/المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية.

٢٨٠ - وفيما يتعلق بموضوع الإقلال من التحيز المحتمل في جمع بيانات الأسعار، أشير إلى أن من المهم بنفس القدر الإقلال من تصور وجود تحيز. وأعرب عن الأمل في أن يتم تنفيذ عملية الإقلال من التحيز "بالروح الصحيحة" وفي أن تظل هذه العملية محتفظة بثقة الموظفين.

### المناقشة التي جرت في اللجنة

٢٨١ - استعرضت اللجنة بالتفصيل توصيات اللجنة المشتركة. وعند مناقشة مسألة الإقلال من التحيز المحتمل في جمع بيانات الأسعار، أعرب أعضاء اللجنة عن رأي مؤداه أنه ينبغي تعزيز دور الأمانة في إعداد قائمة المنافذ ورحبوا بتوصية اللجنة الاستشارية في هذا الصدد. وأشارت لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى أن أمانتها ستقوم بإعداد مبادئ توجيهية وإجراءات مستكملة تستهدف الإقلال من التحيز المحتمل في جمع بيانات الأسعار وتقديمها إلى اللجنة الاستشارية لتقوم باستعراضها وإلى لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ٢٠٠٥ للموافقة عليها. وأخيراً، أعربت لجنة الخدمة المدنية الدولية عن تقديرها لما قامت به اللجنة الاستشارية وما قامت به أمانتها في هذا الصدد.

### قرار اللجنة

٢٨٢ - قررت اللجنة تأييد توصيات اللجنة الاستشارية كما وردت في تقريرها عن دورتها السادسة والعشرين. كذلك وافقت اللجنة على أن تعقد اللجنة الاستشارية اجتماعها القادم في عام ٢٠٠٥ استعداداً للجولة القادمة من الدراسات الاستقصائية المتعلقة بمقار العمل الرئيسية.

## الفصل الخامس

### شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعينين محليا: دراسة استقصائية عن أفضل شروط العمل السائدة في مدريد

٢٨٣ - قامت اللجنة، استنادا إلى منهجية المقار المنقحة، بإجراء دراسة استقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في مدريد بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة متخذة تاريخ ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٤ كتاريخ مرجعي.

٢٨٤ - وقد كان جدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة العاملين بمنظمات النظام الموحد في مدريد مجمدة منذ فترة من الوقت قبل إجراء الدراسة الاستقصائية التي كانت أول تطبيق لمنهجية المقار التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية على ذلك الموقع. و جدول مرتبات موظفي الخدمات العامة العاملين في مدريد الذي ترتب على تطبيق هذه المنهجية، والوارد في المرفق السابع لهذا التقرير، يزيد بنسبة ١١,٥٩ في المائة عن جدول المرتبات الحالي في منظمة السياحة العالمية. وبعد تطبيق التعديل الموصى به في جدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة فإن التداخل بينه وبين الأجر الصافي (صافي المرتب الأساسي مضافا إليه تسوية مقر العمل) لموظفي الفئة الفنية في مدريد سيكون بين المستوى ف - ١/٤ و ف - ٥/١، وهو تداخل يعتبر مقبولا.

٢٨٥ - كذلك أوصت اللجنة بتنقيح مبالغ بدلات الإعالة، على أساس التخفيضات الضريبية وما تدفعه الحكومة الإسبانية ويدفعه أرباب العمل الذين تناولتهم الدراسة الاستقصائية. وتقدر التكلفة الإجمالية لتنفيذ توصيات اللجنة بمبلغ ٢٠٩ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة في السنة.

## الفصل السادس

### الإجراءات التي اتخذتها اللجنة بمقتضى المادة ١٤ من نظامها الأساسي: تقرير عن التوازن بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة

٢٨٦ - تنفيذًا لولايتها الدائمة في استعراض وضع المرأة في منظمات النظام الموحد، طلبت اللجنة إلى أمانتها أن تقدم تقريرًا إحصائيًا عن التوازن بين الجنسين على جميع المستويات، بما فيها الوظائف غير ذات الرتب في المنظمات. وتتعلق البيانات المقدمة بتعيين الموظفين وتوزيعهم حسب نوع الجنس والمستوى في المنظمات، وحسب فئة الوظيفة والمنطقة التي جاء منها الموظف أو الموظفة.

#### آراء المنظمات

٢٨٧ - أعربت شبكة الموارد البشرية عن تقديرها لأمانة اللجنة على الوثيقة التي تقدم مؤشرات واضحة عن الجهود المستمرة التي تبذلها المنظمات لتحقيق مزيد من التوازن بين الجنسين في أمانات أسرة منظمات الأمم المتحدة، وذكرت الشبكة أنه، على الرغم من هذه الجهود ما زال هناك الكثير مما يتعين القيام به. وفي هذا الصدد، أبلغت ممثلة الشبكة اللجنة بالأعمال التي يجري القيام بها تحت رعاية مجلس الرؤساء التنفيذيين.

٢٨٨ - وذكرت ممثلة الشبكة أن الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين عقدت دورتها السنوية الثالثة في شباط/فبراير ٢٠٠٤. وأضافت أن تلك الدورة عقدت برئاسة مستشارة الأمم المتحدة الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة. وفيما يتعلق بمدى تحقيق هدف المساواة بين الجنسين الذي وضعته منظومة الأمم المتحدة، أكدت الشبكة من جديد التزامها بالعمل مع اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة من أجل تحقيق هذا الهدف، ولا سيما في ضوء النتائج الأولية لدراسة طلبت عن السبب المحتمل لبطء التقدم في تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة.

٢٨٩ - واستجابة لقرار الجمعية العامة ١٨٠/٥٧ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، تعاقد مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة على المرحلة الأولى من تحليل للأسباب المحتملة لبطء التقدم في تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة، بغرض وضع استراتيجيات جديدة لتحقيق المساواة بين الجنسين. ويتم في المرحلة الأولى تحليل الوضع في الأمانة العامة للأمم المتحدة، ويقدم تقرير مفصل عن نتائج الدراسة وتوصياتها إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين.

٢٩٠- ويتبين من الدراسات الأولية للدراسة أن نظام التعيين ينبغي أن يكون أكثر إيجابية وأكثر تحديدا للهدف. وذكرت ممثلة الشبكة أن الموظفين العاملات في فئة الخدمات العامة يمثلن رصيذا محتملا للمرشحات، ولكن ثمة هدفا منافسا هو التوزيع الجغرافي بالإضافة إلى بعض العوامل الأخرى التي ترتبط بلا شك بهذا الموضوع. وأضافت أنه قد تبين من الدراسة أن قدرة المرأة على التنقل تقيدها بدرجة أكبر مسائل العلاقة بين العمل والحياة، وخاصة القيود المتعلقة بالأسرة ومسائل الجمع بين وظيفتين. وأعربت عن أسفها لكون ترتيبات العمل المرنة ما زال كثير جدا من المديرين ينظرون إليها على أنها معوق للكفاءة والإنتاجية. وذكرت أنه لا توجد مكافآت للمديرين الذين يتميزون في هذا الصدد. وأضافت أن هناك أيضا تصورا بين بعض الموظفين مؤداه أن المديرين لا يساءلون المساءلة الكافية عن تحقيق أهداف التكافؤ بين الجنسين.

٢٩١- وذكرت ممثلة شبكة الموارد البشرية أنها تتطلع إلى سماع ما تقوله لجنة الخدمة المدنية الدولية عن أفكارها بالنسبة لما تعتقد أنه يعرقل تحقيق التوازن بين الجنسين وبالنسبة للحوافز التي ترى أنها تساعد على تحقيق هذا الهدف.

٢٩٢- وسلم ممثلو المنظمات بأن من التحديات الكبيرة زيادة تمثيل المرأة في المستويات العليا، وخاصة في استبقاء المرأة بالخدمة، حيث تتجه الكثيرات إلى إنهاء عملهن بالمنظمات عن طريق الاستقالة أو التقاعد المبكر. وذكر ممثل منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية أن بعض المشاكل المتعلقة بالإرسال والاستقبال حالت دون إدراج الإحصاءات المتعلقة بتلك المنظمة في التقرير. وأبلغ اللجنة بأن المرأة تمثل ٤٨ في المائة من الموظفين في الفئة الفنية و ٦٠ في المائة في الرتبة مد-١ وما فوقها. وأشار إلى أن المنظمة تواجه زيادة في معدل تناقص عدد الموظفين، حيث بلغت نسبة من انتهت خدمتهن بالتقاعد المبكر نحو ٩٠ في المائة من الموظفين الذين انتهت خدمتهم. وأضاف أنه اتضح من بيانات النماذج التي يقوم الموظفون باستيفائها عند انتهاء خدمتهم أن سبب هذا النمط من التقاعد يعود إلى حد كبير إلى زيادة إدراك المرأة لضرورة تحقيق التوازن السليم بين العمل والحياة.

### آراء ممثلي الموظفين

٢٩٣- رحب ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بالتقدم الذي تم إحرازه نحو تحقيق التوازن بين الجنسين في النظام الموحد. وأشار إلى أن المرأة ما زالت بعيدة عن مستويات اتخاذ القرار. وأعرب الاتحاد عن اعتقاده بأن تمثيل الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ سيظل هدفا صعب التحقيق إلى أن يتم التصدي على نحو أوفى للقضايا والمشاكل المتعلقة بتحقيق التوازن بين العمل والحياة.



٢٩٤- وذكرت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن اللجنة توافق على الآراء التي أعرب عنها كل من اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين وشبكة الموارد البشرية، وسجلت خيبة أمل اللجنة الشديدة للمعاملة التي تلقاها المرأة في فئة الخدمات العامة من حيث فرص الترقى وأعربت عن تأييدها لها.

### المناقشة التي جرت في اللجنة

٢٩٥- أعربت اللجنة عن تقديرها للوثيقة التي أعدها أمانتها، وأشارت إلى أنها تتضمن مجموعة واسعة من المعلومات المفيدة جدا. كذلك أعرب أعضاء اللجنة عن سرورهم للترتيبات المؤسسية التي وضعت لدعم السياسات المتعلقة بالجنسين في المنظمات. على أن الأعضاء أعربوا عن خيبة أملهم لبطء المعدل الذي تتقدم به المرأة عبر السنين، وذكروا أن الوقت قد حان لدراسة العقبات التي تحول دون تقدمها بشكل أسرع. كذلك أشارت اللجنة إلى تواضع الأهداف التي حددت لتحقيق التوازن بين الجنسين في بعض المنظمات. وأوضحت اللجنة أن تمثيل المرأة في قوة العمل بهذه المنظمات كان منخفضا منذ البداية وأن هذه الأهداف هي أهداف يمكن تحقيقها. كذلك أبدت، اتصالا بالتوازن بين الجنسين، ملاحظات بشأن ضرورة تحسين التوزيع الجغرافي بين المناطق وداخل كل منطقة.

٢٩٦- وأعرب بعض أعضاء اللجنة عن رغبتهم في الإطلاع على الأعداد المطلقة للموظفين لأغراض المقارنة وفي تلقي مزيد من المعلومات عن تمثيل المرأة حسب المناطق والبلدان. وأشار إلى أنه ووجهت صعوبات في الحصول من بعض المنظمات على بيانات محددة عن توزيع الموظفين بحسب بلد المنشأ، ورحبت اللجنة بما ذكرته شبكة الموارد البشرية بأن هذه المعلومات يمكن الحصول عليها بطريقة أسهل من قاعدة البيانات التي يحتفظ بها مجلس الرؤساء التنفيذيين.

### قرارات اللجنة

٢٩٧- أعربت اللجنة عن خيبة أملها لبطء معدل تقدم المرأة عبر السنين وللتقدم المحدود الذي حققته المنظمات. وطلبت اللجنة إلى أمانتها أن تقدم إليها تقريرا عن أي تقدم جديد في دورتها الثانية والستين التي تعقد في عام ٢٠٠٦، بما في ذلك معلومات عن تمثيل المرأة حسب المناطق وعن خطط المنظمات فيما يتعلق بالجنسين من حيث وضع هذه الخطط وتنفيذها ومدى فعاليتها.

## الفصل السابع

### أعمال أخرى: تقرير مرحلي بشأن إنشاء دائرة للإدارة العليا

٢٩٨ - تناولت اللجنة على مدى عدة السنوات الماضية موضوع إنشاء دائرة للإدارة العليا بالنظام الموحد للأمم المتحدة. وفي أحدث استعراض قامت به اللجنة لهذا الموضوع في عام ٢٠٠٣، أبلغت اللجنة الجمعية العامة بأنها تواصل بحث هذه المسألة وبأن الأعمال المتعلقة بإنشاء الدائرة "يسير قدما برعاية مجلس الرؤساء التنفيذيين"<sup>(٤)</sup>. كذلك أبلغت اللجنة الجمعية العامة بأنها ستواصل متابعة أعمال مجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن هذا البند وأشارت إلى أن من المتوقع أن يقدم إليها مجلس الرؤساء التنفيذيين تقريرا مرحليا في دورتها الثامنة والخمسين (ربيع عام ٢٠٠٤). وفي دورتها التاسعة والخمسين (صيف عام ٢٠٠٤)، تلقت اللجنة التقرير المرحلي المطلوب الذي أبلغها فيه مجلس الرؤساء التنفيذيين بأن الأعمال المتعلقة بإنشاء دائرة الإدارة العليا قد استمرت بمشاركة من كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، وبأنه تم تحديد مجموعة من عوامل الكفاءة الأساسية للدائرة، ووضع معايير مشتركة متفق عليها يستخدمها الرؤساء التنفيذيون في تحديد الوظائف التي تتضمنها الدائرة، وبأن مجلس الرؤساء التنفيذيين وافق على إنشاء الدائرة في نيسان/أبريل ٢٠٠٤.

### آراء المنظمات

٢٩٩ - أشارت ممثلة شبكة الموارد البشرية، عند تقديمها للتقرير المرحلي إلى اللجنة، إلى أن المناقشة المتعلقة بمفهوم إنشاء دائرة للإدارة العليا في النظام الموحد ظهرت في المراحل الأولى للاستعراض المتعلق بنظام الأجور والاستحقاقات نظرا للدور الرئيسي الذي يقوم به المديرين في قيادة مبادرات التغيير بالمنظمات. وذكرت أن المنظمات تعتبر الدائرة عنصرا حيويا في دفع عجلة الإصلاحات الرئيسية في المنظمات، وفي تعزيز الخدمة المدنية الدولية، وتحسين الأداء العام للمنظمات عن طريق تعزيز القدرة على القيادة، والتنبيه إلى أن الإدارة مهنة تقوم على التخصص، وإيجاد ثقافة إدارية مشتركة في المنظومة كلها. وأضافت أنه يتبين من خبرة كثير من المؤسسات العامة والخاصة أن التركيز على المجموعة التي تتولى القيادة يمكن أن يكون له أثر إيجابي قوي على سائر الموظفين.

٣٠٠ - وأشارت ممثلة الشبكة إلى أن لجنة الخدمة المدنية الدولية قررت في عام ٢٠٠٢<sup>(٥)</sup>:  
 (أ) أن إنشاء دائرة للإدارة العليا له فائدته بالنسبة لأداء القيادات وبناء القدرة على الإدارة بما يدعم الإصلاحات الرئيسية في المنظمات الذي يستهدف تحسين الأداء العام لتلك المنظمات؛ (ب) أن الدائرة لن تكون جهازا فرعيا جديدا أو هيئة استشارية أو فئة من فئات

الموظفين؛ (ج) أن الدائرة لن تتطلب أجورا خاصة أو مجموعة استحقاقات خاصة؛ وأنه سينطبق عليها ما ينطبق على موظفي الفئة الفنية من الأجور والاستحقاقات؛ (د) أن الدائرة ستقتصر على وظائف الإدارة العليا؛ (هـ) أن تحديد الوظائف التي تشتمل عليها الدائرة سيستند إلى أسس توافق عليها لجنة الخدمة المدنية الدولية؛ (و) أن الموظفين الذين يشغلون وظائف تنطبق عليها معايير لجنة الخدمة المدنية الدولية سيكونون جزءا من الدائرة؛ (ز) أن الدائرة ستكون لديها مجموعة موحدة من الكفاءات الأساسية تطبق عند التعيين والاختيار والتطوير وإدارة الأداء؛ (ح) أن الرؤساء التنفيذيين سيكونون مسؤولين عن اختيار أعضاء الدائرة وتقييمهم وعن سائر الجوانب المتعلقة بإدارة هؤلاء الأعضاء؛ وأنه سيجوز اختيار الموظفين الذين يعملون بالدائرة من داخل النظام الموحد أو من خارجه؛ (ط) أن اللجنة ستقوم برصد تنفيذ هذه الطرائق وتقديمها إلى الجمعية العامة تقريرا في هذا الصدد.

٣٠١- كذلك أشارت ممثلة شبكة الموارد البشرية إلى أنه منذ أوضحت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن إنشاء دائرة للإدارة العليا ستكون له فائدته في بناء القدرة على الإدارة ولكنه لن يتطلب تحديد أجور خاصة أو مجموعات استحقاقات خاصة أو يشكل فئة جديدة من فئات الموظفين، وهي أمور تحتاج إلى موافقة حكومية دولية، أبلغت المنظمات اللجنة في دورتها السادسة والخمسين (ربيع عام ٢٠٠٣) بأنها قررت أن تستمر في إنشاء دائرة للإدارة العليا تحت إشراف مجلس الرؤساء التنفيذيين. وذكرت أن اللجنة أشارت في دورتها السادسة والخمسين (ربيع عام ٢٠٠٣) إلى أن الإجراءات المتعلقة بهذه المسألة تسير قدما برعاية مجلس الرؤساء التنفيذيين. وأضافت أنه ليس من الضروري في رأي الشبكة أن ينظر في مسألة دائرة الإدارة العليا في سياق استعراض الأجور والاستحقاقات. على أن بعض أعضاء اللجنة كان من رأيهم أن التعجيل بإنشاء هذه الدائرة ييسر عملية الإصلاح فيما يتعلق بنظام إدارة الموارد البشرية. وأضافت أن الشبكة سبق لها أن طلبت إلى المنظمات إبلاغها بما تم إحرازه من تقدم. وذكرت أن اللجنة قد أبلغت في دورتها السابعة والخمسين (صيف عام ٢٠٠٣) بأن العمل مستمر في إنشاء دائرة الإدارة العليا. وأضافت أن اللجنة أحاطت علما بالمعلومات المقدمة وطلبت إلى المنظمات إبلاغها بما يتم إحرازه من تقدم.

٣٠٢- وذكرت ممثلة الشبكة أنه استنادا إلى أعمال التطوير التي تم الاضطلاع بها في الأفرقة العاملة المشتركة بين الوكالات، ومع أخذ المبادئ التوجيهية التي حددتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في الاعتبار، وافق الرؤساء التنفيذيون بالمنظومة على أن تنشأ في نيسان/أبريل ٢٠٠٤ دائرة للإدارة العليا تكون تحت إشرافهم. وأضافت أنه كان من المتوخى أن يتم إنشاء الدائرة تدريجيا. وأوضحت أن المنظمات اتفقت، كخطوة أولى، على معايير موحدة وعلى مجموعة من الكفاءات الإدارية الأساسية تساعد على وجود فهم مشترك للصفات والمهارات التي

يتعين توافرها في أي مدير فعال في منظومة الأمم المتحدة. وقالت إن العمل قد بدأ، بمشاركة من كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، في وضع برنامج ينفذ على نطاق المنظومة لبناء القدرات الإدارية والقدرة على القيادة وتعزيز الشراكات داخل المنظومة. وذكرت أن النية متجهة إلى استحداث أدوات جديدة في الإدارة تساعد الأعضاء على القيام بمهامهم الإدارية، مثل إنشاء المواقع على الإنترنت، وإصدار المنشورات، وتنظيم محافل المناقشة، مما يحقق تقاسم أفضل الممارسات. وأضافت أن آلية مجلس الرؤساء التنفيذيين ستكون مسؤولة عن دعم دائرة الإدارة العليا، بما في ذلك الرصد وتقديم التقارير عن التقدم المحرز.

٣٠٣- وشددت ممثلة شبكة الموارد البشرية على أن إنشاء دائرة للإدارة العليا، كما وافق عليه مجلس الرؤساء التنفيذيين، لا ينشئ فئة جديدة من الموظفين ولا يغير ظروف الخدمة بالنسبة للموظفين على أي وجه. وأضافت أن الاقتراح الخاص بإنشاء دائرة للإدارة العليا قُدم في بادئ الأمر في سياق استعراض الأجور والاستحقاقات، ولكن أحدا لم يعد ينظر إليه في هذا السياق. وأضافت أن فكرة هذه الدائرة ظهرت كأداة في الإدارة تساعد الرؤساء التنفيذيين على تعزيز القدرات الإدارية والقدرة على القيادة، وهما أولويتان من أولويات المنظمات في سعيها إلى تحسين أدائها بوجه عام. وأضافت أن أنشطة الدائرة ستكون مكملة للجهود التي تبذلها المنظمات المختلفة من أجل تعزيز الكفاءات الإدارية من قبيل الكفاءات التي حددها منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، كما أنها ستكون إيذانا بأن الإدارة مهنة قائمة على التخصص، وتساعد على توفير ثقافة إدارية مشتركة، وتجنب الازدواج في جهود التطوير المتعلقة بالإدارة، وتعمل على زيادة التعلم والتنقل على المستويات العليا في المنظومة كلها.

٣٠٤- وفيما يتعلق بسلطة لجنة الخدمة المدنية الدولية في هذا الشأن، أوضحت شبكة الموارد البشرية أن المنظمات ترحب بأي توصيات جديدة تقدم إلى الرؤساء التنفيذيين بشأن إنشاء الدائرة، وفقا للمادة ١٤ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية. وذكرت الشبكة أنه ليس من رأيها أن المادة ١٠ من النظام الأساسي للجنة تنطبق في هذه الحالة، لأنه، وفقا للقرارات التي اتخذتها اللجنة في عام ٢٠٠٢، لن يكون لإنشائها تأثير على شروط الخدمة أو الأجور أو الترتيبات التعاقدية، وهي الأمور التي تقتضي إجراء من لجنة الخدمة المدنية الدولية بمقتضى المادة ١٠. وأضافت أن جميع عناصر الدائرة، كما وافق عليها مجلس الرؤساء التنفيذيين، هي في حدود المبادئ التوجيهية التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ٢٠٠٢، كما أنها من العناصر غير الأساسية في إطار عمل الموارد البشرية الذي اعتمده لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ٢٠٠٠.

## آراء ممثلي الموظفين

٣٠٥- أشار ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى التقرير المرحلي لمجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن دائرة الإدارة العليا. وأوضح الاتحاد أن الموظفين كانوا يتطلعون دائما إلى النهوض بمهارات المديرين. وذكر أن هذا مبدأ لا خلاف عليه. وأضاف أن الاتحاد سيتابع باهتمام الكيفية التي تتم بها التعيينات في الدائرة. وقال إنه يتطلع أيضا إلى التدريب الذي سيتم توفيره للمديرين، وخاصة إلى الجهود التي ستبذلها كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة. وذكر أن الاتحاد سوف يتابع هذه المسألة باهتمام شديد ليرى كيف تتطور الأمور بالنسبة لها.

٣٠٦- وذكرت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أنها أحاطت علما بالتقرير المتعلق بدائرة الإدارة العليا. ورحبت بالتدريب المقترح للمديرين، وأعربت عن أملها في أن يتم ذلك بالنسبة لجميع مستويات الموظفين.

## المناقشة التي جرت في اللجنة

٣٠٧- أعربت اللجنة عن دهشتها الشديدة للتقرير المرحلي الذي تلقتة عما حد بالنسبة لدائرة الإدارة العليا والذي أبلغت فيه بأن الدائرة قد تم إنشاؤها فعلا بقرار من مجلس الرؤساء التنفيذيين. وأشارت اللجنة إلى أنها عندما سمحت بإنشاء دائرة الإدارة العليا تحت إشراف مجلس الرؤساء التنفيذيين لم تتخل في ذلك الوقت عن مسؤولياتها في هذا المجال. وذكرت أنه كان من الواضح في الواقع من التقريرين اللذين قدمتهما اللجنة إلى الجمعية العامة في عام ٢٠٠٢ وعام ٢٠٠٣ أنها ستقوم برصد أي تطور جديد فيما يتعلق بمقومات هذه الدائرة وبالقائمة المضافة المموسة التي تتحقق من هذه المقومات قبل أن تخلص إلى أن هذه الدائرة ينبغي إنشاؤها. وأضافت أن اللجنة لم توافق على أن إنشاء هذه الدائرة هو من اختصاص الرؤساء التنفيذيين. وذكرت أن المادة ١٤ من النظام الأساسي للجنة تنطبق بوضوح في هذه الحالة عندما تنص على أن: "تقدم اللجنة توصيات إلى المنظمات بشأن التطوير الوظيفي، وبرامج تدريب الموظفين، بما فيها البرامج المشتركة بين المنظمات، وتقييم الموظفين".

٣٠٨- وذكرت اللجنة أنها ناقشت إمكانية إنشاء دائرة لإدارة العليا في إطار المادة ١٤ والمادة ١٥ معا، وأشارت إلى أن التوصيات التي تقدم إلى الجمعية العامة بإنشاء مثل هذه الدائرة هي مسؤولية اللجنة. وأضافت أن أحد أهداف الدائرة هو تشجيع التنقل بين جميع أجزاء المنظومة. وتساءلت عن الكيفية التي يمكن أن يتحقق بها هذا الهدف بدون أن يؤثر على شروط الخدمة ومن ثم يدخل في نطاق المادة ١٠ التي تعطي اللجنة بوضوح لا لبس فيه

السلطة فيما يتعلق بـ "المبادئ العامة المتعلقة بتحديد شروط خدمة الموظفين". واعتبرت اللجنة أن إطار النظام وملاحظه كما وردت في التقرير المرحلي لمجلس الرؤساء التنفيذيين هي عناصر لا تتجزأ من شروط الخدمة. وأضافت أن الترتيبات التعاقدية، التي اعتبرت عنصرا أساسيا في إطار عمل الموارد البشرية الذي وضعتة اللجنة، يتعين أيضا أن ينظر فيها عند إنشاء هذه الدائرة. وذكرت أن من الواضح جدا أن إنشاء دائرة للإدارة العليا هو مسألة أساسية تؤثر على النظام الموحد ومن ثم تدخل على نحو لا لبس فيه في اختصاصات اللجنة.

٣٠٩ - وكرر بعض أعضاء اللجنة الإعراب عن الرأي القائل بأن الأهداف والمقاصد التي حددت لدائرة الإدارة العليا يمكن أيضا تحقيقها بدون إنشاء دائرة مستقلة. وأشاروا إلى المبادرات التي تبعتها بعض المنظمات فيما يتعلق بتحسين الكفاءات الإدارية لشاغلي وظائف الإدارة العليا. وكان من رأي البعض أن إنشاء هذه الدائرة يمكن أن يؤدي إلى عكس الأهداف المتوخاة من إنشائها. وأشاروا على وجه الخصوص إلى أن إنشاء دائرة للإدارة العليا قد ينظر إليه على أنه إيجاد لفئة متميزة من الموظفين، وهذا أمر ليس فيه تعزيز لروح الفريق. وبالإضافة إلى ذلك، فقد أشير إلى أنه لم تحدد معايير لقياس نجاح هذه الدائرة، مما يصبح معه الحكم على مدى تحقيق الدائرة أو عدم تحقيقها لأهدافها مسألة تقديرية. وكرر أعضاء آخرون في اللجنة الإعراب عن آراء أعربوا عنها في مناسبات سابقة ومؤداها أن إنشاء دائرة للإدارة العليا له فائدته في بناء القدرة على القيادة والقدرة الإدارية. وكان من رأي هؤلاء الأعضاء أن الأعمال الموضوعية التي قام بها مجلس الرؤساء التنفيذيين حتى الآن والتي ورد بيانها في تقريره يمكن أن تكون أساسا جيدا لمزيد من أعمال التطوير فيما يتعلق بالدائرة.

### قرارات اللجنة

٣١٠ - قررت اللجنة أن تحيط علما بالتقرير المرحلي المقدم من شبكة الموارد البشرية بشأن أعمال التطوير المتعلقة بإنشاء دائرة للإدارة العليا. وأكد أعضاء اللجنة أنه مع التسليم بمسؤولية الرؤساء التنفيذيين في اتخاذ التدابير اللازمة لتعزيز القدرة الإدارية وتعزيز الأداء بالنسبة لموظفي الإدارة العليا في منظماتهم، يرون أن اللجنة هي الهيئة الوحيدة المسؤولة عن تقديم توصية إلى الجمعية العامة بإنشاء فئة مستقلة من الموظفين أو إنشاء كيان كدائرة الإدارة العليا في النظام الموحد. وطلبت اللجنة تقارير مرحلية عن أية أعمال جديدة تتعلق بإنشاء دائرة للإدارة العليا.

الحواشي

- (١) منظمة العمل الدولية، ومنظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، ومنظمة الطيران المدني الدولية، ومنظمة الصحة العالمية، واتحاد البريد العالمي، والاتحاد الدولي للمواصلات السللكية واللاسلكية، والمنظمة البحرية الدولية، ومنظمة الهجرة الدولية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومنظمة السياحة العالمية.
- (٢) الصندوق الدولي للتنمية الزراعية.
- (٣) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثامنة والخمسون، الملحق رقم ٣٠ (A/58/30)، الفقرتان ٢١١ و ٢١٢.
- (٤) المرجع نفسه، الفقرتان ٨٧ و ٨٨.
- (٥) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السابعة والخمسون، الملحق رقم ٣٠ (A/57/30)، الفقرة ٨٠.

## المرفق الأول

## برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦

- ١ - القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة وهيئات التشريع/الإدارة بالمنظمات الأخرى في النظام الموحد.
- ٢ - إطار عمل إدارة الموارد البشرية:

## أولا - استعراض نظام الأجور والاستحقاقات:

- (أ) تحديث البدلات وتبسيطها:
  - '١' استحقاقات الإعاقة -
  - استحقاقات الزوجية (بما في ذلك معدلات المعيلين ومعدلات غير المعيلين، هيكل الجداول)
  - بدل الأولاد
  - بدل المعالين من الدرجة الثانية
  - '٢' مدفوعات نهاية الخدمة -
  - تعويض إنهاء الخدمة
  - منحة الإعادة إلى الوطن
  - منحة الوفاة
  - '٣' جميع استحقاقات الإجازات؛
  - '٤' بدل اللغة؛
- (ب) رصد الدراسة التجريبية لتوسيع النطاقات/الأجر المرتبط بالأداء؛
- (ج) تقييم تنفيذ المعيار الرئيسي الجديد لتقييم الوظائف في الفئة الفنية والفئات العليا؛
- (د) بدل التنقل/المشقة، وبدل المخاطر، والعلاوات الاستراتيجية؛
- (هـ) منحة التعليم: استعراض منهجية تحديد المنحة؛
- (و) الترتيبات التعاقدية.



٣ - شروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا:

- (أ) جدول المرتبات الأساسية/الدنيا؛  
 (ب) تقييم صافي هامش الأجر في الأمم المتحدة/الولايات المتحدة؛  
 (ج) جدول أعمال الدورة الثامنة والعشرين للجنة الاستشارية المعنية بمسائل تسوية مقر العمل؛  
 (د) تقرير اللجنة الاستشارية المعنية بمسائل تسوية مقر العمل عن دورتها السابعة والعشرين؛  
 (هـ) تقرير اللجنة الاستشارية المعنية بمسائل تسوية مقر العمل عن دورتها الثامنة والعشرين.

٤ - شروط الخدمة لفئة موظفي فئة الخدمات العامة والموظفين الآخرين المعينين محليا:

- (أ) دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في:  
 '١' باريس؛  
 '٢' مونتريال؛  
 '٣' روما؛  
 '٤' نيويورك؛  
 (ب) الاعتبارات المتصلة باستعراض معايير التصنيف الوظيفي لفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها.

٥ - شروط الخدمة المنطبقة على فئتي الموظفين:

- (أ) استعراض مستوى منحة التعليم؛  
 (ب) الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين؛  
 (ج) بدل المخاطر - استعراض المستوى؛  
 (د) بدل الإقامة المقرر للبعثات؛  
 (هـ) استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

٦ - مقارنات الأجر الإجمالية بمقتضى مبدأ نوبلير لتحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجورا:

- (أ) نتائج الدراسات المتعلقة بتعادل الرتب بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة (دائرة الإدارة العليا)؛
- (ب) نتائج الدراسات المتعلقة بتعادل الرتب بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة (جميع الرتب الأخرى)؛
- (ج) إجراء مقارنة للأجور الإجمالية في الأمم المتحدة والولايات المتحدة؛
- (د) مقارنة الأجور الإجمالية - المرحلة الأولى؛
- (هـ) مقارنة الأجور الإجمالية - المرحلة الثانية.
- ٧ - المسائل الإدارية والمسائل المتعلقة بالميزانية: الميزانية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧.
- ٨ - تنفيذ المنظمات لقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية وتوصياتها.
- ٩ - التوازن بين الجنسين في المنظمات - استعراض إحصائي.
- ١٠ - التقرير المرحلي عن إنشاء دائرة للإدارة العليا.

## إطار الدراسة النموذجية المتعلقة بتوسيع النطاقات/الأجر المرتبط بالأداء

١ - ترد في الموجز التالي القرارات التي اتخذتها اللجنة في الدورات التي عقدتها خلال الفترة من عام ٢٠٠٢ إلى عام ٢٠٠٤ بشأن إطار/طرائق إجراء الدراسة النموذجية المتعلقة بتوسيع النطاقات/الأجر المرتبط بالأداء. والمقصود بهذا الموجز أن يكون وثيقة إعلامية لمن يتابعون تقدم الدراسة النموذجية يتم استكمالها كلما اقتضى الأمر ذلك. كذلك ستعكس الوثيقة المستكملة أحدث قرار اتخذته اللجنة إذا كان ناسخا لقرار سابق. وينبغي أن يلاحظ، في هذا السياق، أن من المسلم به أن الدراسة التجريبية هي دراسة تطويرية يتقدم العمل فيها على أساس الدروس المستفادة. كذلك ينبغي أن يلاحظ أنه في الوقت الذي عقدت فيه اللجنة دورتها في تموز/يوليه ٢٠٠٤ كانت هناك أربع منظمات تطوعت للمشاركة في الدراسة ووافقت اللجنة على مشاركتها (برنامج الأغذية العالمي، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بمتلازمة نقص المناعة البشرية/الإيدز، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي) كما كانت هناك منظمة خامسة (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونيسكو)) تسعى إلى الحصول على موافقة اللجنة على مشاركتها باعتبارها منظمة متطوعة.

### ١ - نظام تقييم الأداء

- (أ) كان وجود نظام لتقييم الأداء موثوق به ومطمأن إليه ومقبول لدى جميع الأطراف المعنية ضرورة مطلقة للشروع في الدراسة؛
- (ب) كان لا بد من توفير بيانات كمية وكيفية عن نظم إدارة الأداء في المنظمات وإجراء تحليل نقدي لقدرة نظم تقييم الأداء الحالية بما على التمييز بين المستويات المختلفة للأداء، وخاصة عندما تكون تلك النظم مرتبطة بالأجور؛
- (ج) ينبغي أن تستخدم في تقييم الأداء فئات للتقديرات الممنوحة لا تقل عن ثلاث ولا تزيد عن خمس فئات؛
- (د) ينبغي ألا تستخدم توزيعات مفروضة للتقديرات، أي نسبة مئوية محددة سلفا لعدد الموظفين في كل فئة من فئات التقديرات؛
- (هـ) تقوم المنظمات المتطوعة، بالتشاور مع أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، بتحديد الأوزان الدقيقة التي تعطي لتحقيق النتائج، وتطوير الكفاءات، وصدى الأداء.

ويعطى عند تحديد الأجر وزن أكبر لتحقيق النتائج، ووزن أقل لتطوير الكفاءات وصدى الأداء لدى العملاء.

## ٢ - توسيع النطاقات/الأجر المرتبط بالأداء

(أ) ينبغي أن تتناول الدراسة النموذجية هيكلًا موسع النطاقات ونظام الأجر المرتبط بالأداء المتعلق به (استنادًا إلى نهج الالتقاء). وقد كانت الموافقة على نموذج موسع النطاقات للنظام الموحد متوقعة على النتائج التي تؤدي إليها دراسة جادة ناجحة؛

(ب) يتألف النموذج الموسع النطاقات الذي تم اختياره للدراسة من الرتبتين ف - ١ و ف - ٢ في النطاق ١، والرتب ف - ٣ و ف - ٤ و ف - ٥ في النطاق ٢، والرتبتين مد - ١ و مد - ٢ في النطاق ٣. والنماذج الثلاثة التي تم اختيارها لاختبار نظم الأجر المرتبط بالأداء ذات الصلة وغيرها من المبادرات وللتعرف على المراحل المختلفة للإصلاح في المنظمات هي كما يلي:

### النموذج ١

|                             |                     |
|-----------------------------|---------------------|
| (أ) هيكل المرتبات: النطاق ١ | ف - ١، ف - ٢        |
| النطاق ٢                    | ف - ٣، ف - ٤، ف - ٥ |
| النطاق ٣                    | مد - ١، مد - ٢      |

(ب) التقييم من أجل تحديد الأجر: التقاء العوامل: الأداء، تطوير الكفاءة، صدى الأداء لدى العملاء؛

(ج) التقييم والقرارات المتعلقة بالأجر: يتم تقييم الأداء سنويًا (يمكن أن يتم تقييم تطور الكفاءة وتقييم صدى الأداء لدى العملاء سنويًا أو مرة كل سنتين حسب تقدير المنظمات). وتتخذ القرارات المتعلقة بالأجر في سياق التقييمات مع منح زيادات بنسب مئوية ثابتة ومتغيرة تحدد حسب فئات التقدير ذات الصلة.

### النموذج ٢

|                             |                     |
|-----------------------------|---------------------|
| (أ) هيكل المرتبات: النطاق ١ | ف - ١، ف - ٢        |
| النطاق ٢                    | ف - ٣، ف - ٤، ف - ٥ |
| النطاق ٣                    | مد - ١، مد - ٢      |

- (ب) التقييم من أجل تحديد الأجور: يعزز نظام التقييم الحالي إلى أقصى حد ممكن بحيث تؤخذ في الاعتبار عوامل الكفاءة وصدى الأداء لدى العملاء؛
- (ج) التقييم والقرارات المتعلقة بالأجور: تتم وفقا لدورة التقييم الحالية في المنظمات، مع منح زيادات بنسب مئوية ثابتة ومتغيرة تحدد حسب فئات التقدير ذات الصلة.

### النموذج ٣

- (أ) هيكل المرتبات: يتم الإبقاء على هيكل الرتب السبع الحالي بدون زيادات للدرجات؛
- (ب) التقييم من أجل تحديد الأجور: يعزز نظام التقييم الحالي إلى أقصى حد ممكن بحيث تؤخذ في الاعتبار عوامل الكفاءة وصدى الأداء لدى العملاء؛
- (ج) التقييم والقرارات المتعلقة بالأجور: تتم سنويا وفقا لدورات التقييم الحالية في المنظمات، مع منح زيادات بنسب مئوية ثابتة ومتغيرة تحدد حسب فئات التقدير ذات الصلة؛
- (د) تستخدم مرتبات أدنى الرتب ومرتببات أعلى الرتب في جدول المرتبات الأساسي الحالي لتحديد الأجور الدنيا والأجور العليا في نطاقات الأجر الثلاثة؛
- (هـ) يحدد لكل نطاق مديان للأجور؛ أحدهما للموظف المعيل والآخر للموظف غير المعيل؛
- (هـ) يستخدم أسلوبان للسيطرة على "تداخل الرتب": الأول يؤخذ في الاعتبار وضع الموظف فيما يتعلق بمدى الأجر عند تحديد قيمة مكافأة الأداء؛ وفي الثاني يتعين أن يحقق الموظف أهدافا للأداء/كفاءات أكثر صعوبة في تحركه نحو النهاية العليا لنطاق الرتب.

### ٢ - مدفوعات مكافأة الأداء

- (أ) تستخدم زيادات المرتبات بنسب مئوية ثابتة ومتغيرة في تحديد مكافآت الأداء. ولا تمنح الزيادة للموظف الذي يحتاج أدائه إلى تحسين. ويجوز للموظفين الذين يحصلون على تقدير مرض/ممتاز الحصول على نسب مئوية متغيرة؛
- (ب) تدفع مكافآت الأداء خلال الدراسة في صورة مبالغ إجمالية لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي (ملاحظة: عندما يتم التنفيذ، تُدفع مكافآت الأداء كزيادات في

المرتب تدخل في حساب المعاش التقاعدي، وتُدفع ك مبلغ لا يدخل في حساب المعاش التقاعدي لمن يتجاوز الحد الأقصى للنطاق عند دفع مكافأة الأداء)؛

(ج) تبقى مكافآت الأداء في حدود نسبة الـ ٢,٥ في المائة من المرتب اللازمة لبقاء النموذج ١ والنموذج ٢ محايد من حيث التكاليف، وفي حدود نسبة ٢ في المائة في حالة النموذج ٣ حيث تستمر الترقيات بنفس المعدل الذي تتم به في هيكل الرتب السبع الحالي؛

(د) تُزوّد المنظمات بمبادئ توجيهية بشأن هذه العملية تُتبع عند تحديد التقديرات العامة واتخاذ القرارات المتعلقة بزيادة المرتبات. وتتناول المبادئ التوجيهية دور اللجان في استعراض التقديرات العامة والزيادات في المرتبات للتأكد من عدالة المعاملة.

#### ٤ - الترقيات

ينبغي أن تؤدي الترقية من أحد النطاقات إلى النطاق الذي يعلوه إلى زيادة تتراوح بين ٣ في المائة و ٦ في المائة، على ألا يقل المرتب عن الحد الأدنى للنطاق الأعلى.

#### ٥ - الاحتياجات من المعلومات الأساسية

(أ) ينبغي أن تكون البيانات المتعلقة بالعاملين ونتائج الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالمواقف وتوزيعات الرتب في ظل نظام التقييم الحالي جاهزة قبل البدء في الدراسة النموذجية؛

(ب) ينبغي، قدر الإمكان، أن تكون آليات الوقوف على آراء العملاء وتطوير الكفاءات جاهزة قبل البدء في الدراسة التجريبية. وينبغي ألا يكون أي تطوير جديد لوسائل التقييم هذه سببا في تعطيل الدراسة؛

(ج) تُحدد مجموعات مقارنة للدراسات، ويُفضل أن تكون هذه المجموعات من داخل المنظمات المتطوعة؛

(د) تختار المنظمات المتطوعة الموظفين الذين يشاركون في الدراسة بالتشاور مع أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية طبقا لإطار العمل الذي وضعتة اللجنة؛

(هـ) يمثل موظفو الفئة الفنية (الخاضعون لمعيار تقييم الوظائف الجديد المعلن في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤) أساس الدراسة النموذجية، ولكن من الممكن إشراك موظفي فئة الخدمات العامة على أساس النموذج ٣.

## ٦ - المنظمات المتطوعة للاشتراك في الدراسة النموذجية

- (أ) تقتصر المنظمات المشتركة في الدراسة التجريبية على المنظمات التي حددتها وافقت عليها اللجنة في دورتها الثامنة والخمسين، وهي برنامج الأغذية العالمي، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛
- (ب) يمكن للمركز الدولي للطبيعة النظرية التابع لليونسكو أن يشترك في الدراسة التجريبية كمنظمة متطوعة رهنا باستعراض المدى استعداداه لبدء الدراسة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥.

## ٧ - الجوانب الإدارية

- (أ) على كل منظمة أن تضع خطة عمل باستخدام النموذج الذي أعدته لجنة الخدمة المدنية الدولية؛
- (ب) تقتصر مدة الدراسة الأولية على ثلاث سنوات. ويجوز للجنة تمديد الدراسة؛
- (ج) ينبغي أن يُستعان في أقرب وقت ممكن بمدير للمشاريع لديه خبرة ثابتة في تنفيذ إصلاحات ناجحة في مجال الموارد البشرية، مثل ربط الأجر بالأداء وتوسيع النطاقات.

## ٨ - معايير النجاح

- ينبغي أن تشمل معايير النجاح، فيما تشمله، تحليلاً للتكاليف يقدم تقييماً للضوابط المالية لتحديد ما إذا كانت هذه الضوابط تحقق الغرض منها، وتحليلاً على أساس الجنس لتحديد ما إذا كان ربط الأجر بالأداء قد أدى إلى أي تحيز لجنس دون الآخر.
- وترد المعايير الكاملة للنجاح في الجداول التالية.

## معايير النجاح للدراسة النموذجية في النظام الموحد للأمم المتحدة

| مصادر البيانات  | القياسات  | النتائج المتوقعة  | النهج الجديدة  |               |                  |
|---|---|---|----------------|---------------|------------------|
|   |   |   | توسيع النطاقات | تقييم الوظائف | إدارة الأداء     |
| دراسة استقصائية للمواقف   | القدرة على التفهم   | تفهم النظام الجديد وتقبله   | X              | X             | X <sup>(1)</sup> |
| دراسة استقصائية للمواقف   | التقبل  |   |                |               |                  |
| مواد إعلامية، صفحة على الإنترنت   | أشكال الاتصال وتواتره   |   |                |               |                  |
| مقابلات، دراسة استقصائية للمواقف،<br>أفرقة مناقشة                             | سهولة الاستخدام   | نظام مبسط فعال  | X              | X             | X                |
| مقابلات، دراسة استقصائية للمواقف،<br>أفرقة مناقشة                             | الرضا عن النظام   |   |                |               |                  |
| بيانات العاملين بالموارد البشرية  | انخفاض عدد الدعاوى/ المنازعات/<br>الطعون <sup>(2)</sup>                                   |   |                |               |                  |
| مقابلات، دراسة استقصائية للمواقف،<br>مجموعات مناقشة                           | تصورات المديرين وموظفي الموارد<br>البشرية   |   |                |               |                  |
| دراسة استقصائية للمواقف   | المرونة المتصورة  | زيادة المرونة في الموارد البشرية بالمنظمة                         | X              | X             | X                |
| بيانات العاملين بالموارد البشرية، دراسة<br>استقصائية للمواقف                  | الوفورات الفعلية/المتصورة في الوقت،<br>طول مواصفات الوظائف                                | انخفاض حجم الأعمال الإدارية                                       | X              | X             | X                |
| بيانات العاملين بالموارد البشرية  | استخدام الكفاءات في جميع تطبيقات<br>الموارد البشرية                                       | نظام متكامل للموارد البشرية يعتمد<br>على الكفاءة                  | X              | X             | X                |
| دراسة استقصائية للمواقف   | الأهمية المتصورة للكفاءات بالنسبة<br>للوظائف  |   |                |               |                  |
| دراسة استقصائية للمواقف   | العدالة المتصورة في سلطة التصنيف  | ازدياد سلطة/مساءلة شاغلي الوظائف<br>الإشرافية                     | X              | X             | X                |
| دراسة استقصائية للمواقف   | التصورات المتعلقة بمساءلة شاغلي<br>الوظائف الإشرافية                                      |   |                |               |                  |
| مجموعات مناقشة، دراسة استقصائية<br>للمواقف                                    | تصورات الموظفين بالنسبة لنوعية<br>شاغلي الوظائف الإشرافية                                 | تحسن نوعية شاغلي الوظائف الإشرافية                                | X              | X             | X                |
| بيانات العاملين بالموارد البشرية  | الارتباطات بين الأجر والأداء  | زيادة الصلة بين الأجر والأداء                                     | X              |               | X                |
| دراسة استقصائية للمواقف   | الصلة المتصورة بين الأجر والأداء  |   |                |               |                  |
| القضايا المعروضة على المحاكم، سجلات<br>الموظفين، تقارير أمناء المظالم/الوسطاء | عدالة الإجراءات   |   |                |               |                  |
| بيانات العاملين بالموارد البشرية  | دوران الموظفين حسب فئة التقدير<br>الممنوح على الأداء                                      | زيادة الارتباط بين الأداء والإبقاء على<br>الموظفين/دوران الموظفين | X              |               | X                |
| بيانات العاملين بالموارد البشرية  | توزيع التقديرات الممنوحة عن الأداء  |   |                |               |                  |
| بيانات العاملين بالموارد البشرية  | زيادة الأجر حسب فئة التقدير الممنوح<br>على الأداء، المسار الوظيفي، الخصائص<br>الديمغرافية | فروق في زيادة الأجر بين ذوي الأداء<br>العالي وذوي الأداء المنخفض  | X              |               | X                |



| مصادر البيانات  | القياسات   | النتائج المتوقعة   | النهج الجديدة  |               |              |
|---|--|--|----------------|---------------|--------------|
|   |  |  | توسيع النطاقات | تقسيم الوظائف | إدارة الأداء |
| بيانات العاملين بالموارد البشرية  | زيادة أجور المعينين الجدد مع الوقت حسب النطاق والمسار الوظيفي            | تحسن احتمالات زيادة الأجر  | X              |               |              |
| بيانات العاملين بالموارد البشرية  | مطابقة المدفوعات للحدود المقررة في الميزانية                             | فعالية الضوابط المالية   | X              |               |              |
| بيانات العاملين بالموارد البشرية  | الارتباط بين الجنس ومكافآت الأجر   | تحقيق التكافؤ بين الجنسين  | X              |               |              |
| بيانات العاملين بالموارد البشرية، دراسة استقصائية للمواقف، بيانات العاملين خارج المنظمة | الرضا عن الأجر، الإنصاف الداخلي/الخارجي                                  | زيادة الرضا عن الأجر   | X              |               |              |
| بيانات العاملين بالموارد البشرية، دراسة استقصائية للمواقف                               | التصورات المتعلقة بعدالة التقديرات الممنوحة في تقييم الأداء              | زيادة اتساق التقديرات الممنوحة نتيجة لاستعراضات اللجنة                   | X              |               |              |
| بيانات العاملين بالموارد البشرية  | اتساق توزيع التقديرات الممنوحة (تقييم الأداء)                            |  |                |               |              |
| دراسة استقصائية للمواقف   | الرضا عن تقديرات الأداء  | تحسن في الوقوف على آراء الآخرين في أداء الموظف، تحسن في التواصل          | X              |               |              |
|   | ثقة الموظف في شغلي الوظائف الإشرافية                                     |  |                |               |              |
|   | مدى كفاية معرفة بصدى أدائه، الإعراب للآخرين عن التوقعات المتعلقة بالأداء |  |                |               |              |
| بيانات العاملين بالموارد البشرية  | الصلة بين خطط الأداء والخطط/الأهداف الاستراتيجية                         | التوافق بين توقعات المنظمة والتوقعات الفردية فيما يتعلق بالأداء والنتائج | X              |               |              |
| دراسة استقصائية للمواقف، مجموعات مناقشة   | التصورات المتعلقة بإشراك الموظفين  | زيادة إشراك الموظفين في تخطيط الأداء وتقييمه                             | X              |               |              |
| خطط الأداء، الخطط الاستراتيجية لوائح الموظفين   | الإجراءات الداخلية   |  |                |               |              |
| دراسة استقصائية للمواقف   | تصورات الإدارة فيما يتعلق بنوعيات المرشحين                               | تحسن توزيع الموظفين حسب كفاءاتهم   |                | X             |              |
| مجموعات مناقشة، دراسة استقصائية للمواقف   | مرونة التوزيع  | زيادة المرونة في توزيع الموظفين استناداً إلى مفهوم السلم الوظيفي المزدوج |                |               | X            |
| بيانات العاملين   | التصورات المتعلقة بالتنقل الداخلي  | تحسن التنقل الداخلي/التناوب  |                |               | X            |
| دراسة استقصائية للمواقف   | النسب بين الوظائف الإشرافية والوظائف غير الإشرافية                       |  |                |               |              |

(أ) X = ينطبق على هذا النهج.

(ب) لا يتوقع أن تقدم طعون خلال السنوات الثلاث التي تستغرقها الدراسة إذا نفذت هذه الدراسة على أنها عملية افتراضية.

## المرفق الثالث

## اختصاصات الفريق العامل المعني بنظام التنقل والمشقة

١ - أعربت الجمعية العامة في عدد من المناسبات عن قلقها للآثار المالية التي تترتب على الزيادات في تكاليف الاستحقاقات في نظام التنقل والمشقة التي تُسوى تلقائياً ضمن التسوية السنوية لجدول المرتبات الأساسية/الدنيا. واستجابة لهذه الشواغل، قامت اللجنة باستعراض هذا النظام في عدد من المناسبات. وفي سياق إصلاح نظام الأجور والاستحقاقات، شرعت اللجنة في إجراء استعراض شامل لنظام التنقل والمشقة بغرض تحقيق الأهداف التالية:

(أ) ضمان تعيين الموظفين المؤهلين تأهيلاً مناسباً من جميع الدول الأعضاء وضمان الإبقاء عليهم؛

(ب) إشاعة ثقافة تؤمن بأهمية التنقل داخل المنظمات وتؤدي إلى وضع الشخص المناسب في المكان المناسب في الوقت المناسب؛

(ج) الاستجابة للاحتياجات المختلفة للمنظمات، بمعنى أن يتيح النظام لأية منظمة معينة نقل الموظفين من مقرها إلى مواقعها الميدانية وأن يمكن المنظمات التي يرتفع فيها معدل التناوب بين الموظفين من مواصلة نقل موظفيها بين مراكز العمل طوال حياتهم الوظيفية. وفي الوقت نفسه، ينبغي أن يكون هيكل النظام بحيث يكفل التوازن المعقول بين مرتبات الموظفين الكثيري التنقل ومرتببات الموظفين الأقل تنقلاً؛

(د) تبسيط تصميم مجموعة الاستحقاقات.

٢ - وقد قررت اللجنة في دورتها التاسعة والخمسين الفصل بين التنقل والمشقة، والفصل بين علاوة التنقل والمشقة من ناحية وجدول المرتبات الأساسية/الدنيا من ناحية أخرى، وتأجيل التنفيذ إلى أن يتم وضع نظام جديد. كذلك أنشأت اللجنة فريقاً عاملاً لمتابعة هذا القرار يقوم بوضع خيارات لتنفيذ نهج جديد فيما يتعلق بمسألة المشقة والتنقل.

٣ - والمطلوب من الفريق العامل هو أن يقدم إلى اللجنة مقترحات بخيارات مختلفة بالنسبة لنظام يعوّض الموظفين عن الخدمة في مراكز العمل الصعبة ويوفّر الحوافز التي تشجع على ما تقتضيه الاعتبارات العملية من تنقل الموظفين. ومن أجل ذلك سيقوم الفريق بدراسة النظام الحالي بشكل صريح وعملي وفي جو من الثقة المتبادلة لضمان التوصل إلى أفضل نظام ممكن. وينبغي في هذا النظام أن يؤخذ ما يلي في الاعتبار:

(أ) الاحتياجات البرنامجية للمنظمات التي تقتضي تشجيع تنقل الموظفين بوجه عام وتشجيع الخدمة في المواقع ذات المشقة؛

(ب) حرص الرؤساء التنفيذيين والموظفين على ألا يكون هناك انتقاص من استحقاقات الموظفين لأن ذلك يمكن أن يؤثر تأثيرا سلبيا على الروح المعنوية للموظفين وعلى أداء المنظمة وعلى إمكانية التوظيف؛

(ج) شواغل الدول الأعضاء فيما يتعلق بالتكاليف المتزايدة للاستحقاقات الحالية؛

(د) قلق الموظفين من أن يفرض التنقل عليهم العمل في ظروف متزايدة الصعوبة. فالمعاناة التي فرضها التنقل وما زال يفرضها على حياتهم وحياة أسرهم تبرر، في أقل القليل، تعويضهم تعويضا عادلا ومنصفا عن التنقل والمشقة.

٤ - يتألف الفريق العامل من ممثلين للجنة ولأمانتها وللمنظمات وللموظفين.

٥ - يقوم الفريق العامل بوضع وتحليل النهج المختلفة التي:

(أ) تحدد احتياجات المنظمات فيما يتعلق بتنقل الموظفين؛

(ب) تحدد الترتيبات المعينة الخاصة بإدارة تنقل الموظفين نتيجة للخدمة في المواقع الشاقة، وحركة الموظفين نتيجة لعمليات النقل الموجهة أو الاختيارية (مثل وضع ترتيبات مستقلة لكل من عنصر التنقل وعنصر المشقة)؛

(ج) تحدد العناصر التي تُدفع من أجلها الاستحقاقات (مثل مبلغ يدفع تعويضا عن المشقة، ومبلغ يدفع بسبب النقل، ومبلغ يدفع لمواجهة أعباء إعادة الاستقرار، ومبلغ يدفع مقابل الندب، إلخ.)

(د) تحدد المبلغ الذي يدفع عن أي عنصر وطريقة دفعه، وتقدر الآثار المترتبة على هذه المدفوعات من حيث التكاليف (مثل الربط بنقطة مرجعية، واستخدام المعدلات الموحدة، والمبالغ التي تدفع لمرة واحدة، ودورية الاستعراض)؛

(هـ) توصي بالإجراءات التي تتخذ لتنفيذ هذه الترتيبات، بما في ذلك الاستعراض الدوري للعوامل التي تدخل وللمنهجية التي تتبع في تقييم ظروف الحياة والعمل في الميدان.

٦ - يقوم الفريق العامل بإجراء عدد من عمليات المحاكاة استنادا إلى المبادئ التوجيهية السابقة ويقدم تقريرا عما يتوصل إليه من نتائج إلى اللجنة في دورتها الستين.

## المرفق الرابع

الحدود القصوى الموصى بها للمصروفات المسموح بها، ومستويات منحة التعليم،  
ولتكاليف إقامة الطلبة

الجدول ١

الحدود القصوى الموصى بها للمصروفات المسموح بها، ومستويات منحة التعليم

| الحد الأقصى المسموح به | الحد الأقصى لمنحة التعليم | البلد/منطقة العملة                                      |
|------------------------|---------------------------|---|
| ١٣ ٧٦٢                 | ١٠ ٣٣٢                    | إسبانيا (يورو)  |
| ١٨ ٩٩٣                 | ١٤ ٢٤٥                    | ألمانيا (يورو)  |
| ١٠ ٩٩٧                 | ٨ ٢٤٨                     | أيرلندا (يورو)  |
| ١٥ ٣١٦                 | ١١ ٤٨٧                    | إيطاليا (يورو)  |
| ١٤ ٤٤٦                 | ١٠ ٨٣٥                    | بلجيكا (يورو)   |
| ٨٩ ٠١٠                 | ٦٦ ٧٥٨                    | الدانمرك (كرون)   |
| ١٠٠ ٧٣٣                | ٧٥ ٥٥٠                    | السويد (كرون)   |
| ٢٦ ٨٦٨                 | ٢٠ ١٥١                    | سويسرا (فرنك سويسري)                                    |
| ١٠ ٢٦٣                 | ٧ ٦٩٧                     | فرنسا (يورو)  |
| ١٨ ٢٨٥                 | ١٣ ٧١٤                    | المملكة المتحدة (جنيه استرليني)                         |
| ١٥ ١٩٨                 | ١١ ٣٩٩                    | النمسا (يورو)   |
| ١٥ ٤٤٠                 | ١١ ٥٨٠                    | هولندا (يورو)   |
| ٢ ٣٢٤ ١٣١              | ١ ٧٤٣ ٠٩٨                 | اليابان (ين)  |
| ٢٨ ٨٣٢                 | ٢١ ٦٢٤                    | دولار الولايات المتحدة داخل الولايات المتحدة الأمريكية) |
| ١٧ ١٨٩                 | ١٢ ٨٩٢                    | دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة الأمريكية  |

## الجدول ٢

## الحدود القصوى الموصى بها لتكاليف إقامة الطلبة

| المعدل الموحد الإضافي للإقامة<br>(في مراكز عمل معينة) | المعدل الموحد<br>العادي للإقامة | البلد/منطقة العملة                                   |
|---|---------------------------------|--|
| ٤ ٠٩٩   | ٢ ٧٣٣                           | إسبانيا (يورو)                                       |
| ٤ ١٣٢   | ٢ ٧٥٥                           | أيرلندا (يورو)                                       |
| ٤ ٢٢٧   | ٢ ٨١٨                           | إيطاليا (يورو)                                       |
| ٣٥ ٤٠١  | ٢٣ ٦٠١                          | الدانمرك (كرون)                                      |
| ٣٣ ٨٥٣  | ٢٢ ٥٦٩                          | السويد (كرون)  |
| ٤ ٠٧٤   | ٢ ٧١٦                           | فرنسا (يورو)   |
| ٤ ٧٧٢   | ٣ ١٨١                           | المملكة المتحدة (جنيه استرليني)                      |
| ٢٧ ٥٠٧  | ١٨ ٣٣٨                          | النرويج (كرون)                                       |
| ٥ ٠٨٧   | ٣ ٣٩٢                           | النمسا (يورو)  |
| ٥ ٣٩٢   | ٣ ٥٩٤                           | هولندا (يورو)  |
| ٧ ١١٣   | ٤ ٧٤٢                           | الولايات المتحدة (دولار)                             |
| ٥ ٢٣٥   | ٣ ٤٩٠                           | منطقة دولار الولايات المتحدة (خارج الولايات المتحدة) |

## المرفق الخامس

مقارنة متوسطة الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، حسب الرتب المعادلة (الهامش للسنة التقويمية ٢٠٠٤)

| الرتبة  | الأجر الصافي<br>(بدولارات الولايات المتحدة) |                                  | النسبة بين الأمم<br>المتحدة والولايات<br>المتحدة (الولايات<br>المتحدة، واشنطن،<br>العاصمة = ١٠٠) | النسبة بين الأمم<br>المتحدة والولايات<br>المتحدة معدلة<br>حسب فرق<br>تكاليف المعيشة | معاملات<br>الترجيح لحساب<br>النسبة العامة (ج) |
|---|---|----------------------------------|--|---|---|
|   | الولايات المتحدة                            | الأمم المتحدة <sup>(أ)</sup> (ب) |  |   |   |
| ف - ١   | ٤٤ ٧٣٣                                      | ٦١ ٤٨٥                           | ١٣٧,٤  | ١١٧,٨   | ٠,٢   |
| ف - ٢   | ٥٧ ٥٩٨                                      | ٧٦ ٤٧٥                           | ١٣٢,٨  | ١١٣,٨   | ٥,٣   |
| ف - ٣   | ٧٠ ٦٨٣                                      | ٩٣ ٢٤٣                           | ١٣١,٩  | ١١٣,٠   | ٢٠,٩  |
| ف - ٤   | ٨٧ ٧٦١                                      | ١١١ ٨١٧                          | ١٢٧,٤  | ١٠٩,٢   | ٣٢,١  |
| ف - ٥   | ١٠٢ ٩١٧                                     | ١٣٠ ٩٢٥                          | ١٢٧,٢  | ١٠٩,٠   | ٢٧,٥  |
| مد - ١  | ١١٨ ٨٥١                                     | ١٥١ ٥٩٠                          | ١٢٧,٥  | ١٠٩,٣   | ١٠,٤  |
| مد - ٢  | ١٢٢ ٤٨٩                                     | ١٥٨ ٧٦٥                          | ١٢٩,٦  | ١١١,١   | ٣,٧   |
| متوسط النسبة المرجحة قبل التسوية على أساس الفرق في تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة |   |                                  |  |   |   |
| ١٢٨,٧   |   |                                  |  |   |   |
| نسبة تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة   |   |                                  |  |   |   |
| ١١٦,٧   |   |                                  |  |   |   |
| متوسط النسبة المرجحة معدلا بالفرق في تكاليف المعيشة   |   |                                  |  |   |   |
| ١١٠,٣   |   |                                  |  |   |   |

(أ) متوسط صافي المرتبات. معدل المعيلين في الأمم المتحدة حسب الرتبة، محسوبا على أساس ثمانية أشهر بالمضاعف ٥٣,٩ وأربعة شهور بالمضاعف ٥٩,٤ (على أساس جدول المرتبات المطبق في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣).

(ب) لحساب متوسط مرتبات موظفي الأمم المتحدة، استخدمت إحصاءات الموظفين المتاحة لدى اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣.

(ج) تتعلق هذه المعاملات الترجيحية بموظفي النظام الموحد للأمم المتحدة في الرتب من ف - ١ إلى مد - ٢ العاملين في المقر وفي المكاتب الدائمة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠.

## المرفق السادس

جدول مرتبات الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا: المرتبات الإجمالية السنوية والصافي  
المعادل لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين  
(بدولارات الولايات المتحدة - اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥)

| الرتبة               | ١            | ٢       | ٣       | ٤       | ٥       | ٦       | ٧       | ٨       | ٩       | ١٠      | ١١      | ١٢      | ١٣      | ١٤      | ١٥      |
|----------------------|--------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| وكيل الأمين العام    | الإجمالي     | ١٨٩ ٩٥٢ |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
|                      | الصافي (م)   | ١٢٧ ٩٧٠ |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| الأمين العام المساعد | الصافي (غ م) | ١١٥ ١٦٦ |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
|                      | الإجمالي     | ١٧٢ ٨٦٠ |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
|                      | الصافي (م)   | ١١٧ ٣٧٣ |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
|                      | الصافي (غ م) | ١٠٦ ٢٨٥ |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| مد - ٢               | الإجمالي     | ١٤١ ٩٧٤ | ١٤٥ ٠٦٥ | ١٤٨ ١٥٦ | ١٥١ ٢٤٨ | ١٥٤ ٣٤٠ | ١٥٧ ٤٣١ |         |         |         |         |         |         |         |         |
|                      | الصافي (م)   | ٩٨ ٢٢٤  | ١٠٠ ١٤٠ | ١٠٢ ٠٥٧ | ١٠٣ ٩٧٤ | ١٠٥ ٨٩١ | ١٠٧ ٨٠٧ |         |         |         |         |         |         |         |         |
|                      | الصافي (غ م) | ٩٠ ٢٣٦  | ٩١ ٨٥٤  | ٩٣ ٤٦٦  | ٩٥ ٠٧٢  | ٩٦ ٦٧٤  | ٩٨ ٢٦٩  |         |         |         |         |         |         |         |         |
| مد - ١               | الإجمالي     | ١٢٩ ٤٠٥ | ١٣٢ ١١٩ | ١٣٤ ٨٣٢ | ١٣٧ ٥٤٧ | ١٤٠ ٢٦١ | ١٤٢ ٩٧٤ | ١٤٥ ٦٨٩ | ١٤٨ ٤٠٣ | ١٥١ ١١٦ |         |         |         |         |         |
|                      | الصافي (م)   | ٩٠ ٤٣١  | ٩٢ ١١٤  | ٩٣ ٧٩٦  | ٩٥ ٤٧٩  | ٩٧ ١٦٢  | ٩٨ ٨٤٤  | ١٠٠ ٥٢٧ | ١٠٢ ٢١٠ | ١٠٣ ٨٩٢ |         |         |         |         |         |
|                      | الصافي (غ م) | ٨٣ ٥٨٧  | ٨٥ ٠٥٠  | ٨٦ ٥٠٩  | ٨٧ ٩٦٥  | ٨٩ ٤١٨  | ٩٠ ٨٦٧  | ٩٢ ٣١٢  | ٩٣ ٧٥٥  | ٩٥ ١٩٤  |         |         |         |         |         |
| ف - ٥                | الإجمالي     | ١٠٦ ٣٦٨ | ١٠٨ ٦٧٩ | ١١٠ ٩٨٧ | ١١٣ ٢٩٥ | ١١٥ ٦٠٥ | ١١٧ ٩١٣ | ١٢٠ ٢٢٣ | ١٢٢ ٥٣٢ | ١٢٤ ٨٤٢ | ١٢٧ ١٥٠ | ١٢٩ ٤٥٨ | ١٣١ ٧٦٨ | ١٣٤ ٠٧٧ |         |
|                      | الصافي (م)   | ٧٦ ١٤٨  | ٧٧ ٥٨١  | ٧٩ ٠١٢  | ٨٠ ٤٤٣  | ٨١ ٨٧٥  | ٨٣ ٣٠٦  | ٨٤ ٧٣٨  | ٨٦ ١٧٠  | ٨٧ ٦٠٢  | ٨٩ ٠٣٣  | ٩٠ ٤٦٤  | ٩١ ٨٩٦  | ٩٣ ٣٢٨  |         |
|                      | الصافي (غ م) | ٧٠ ٧٤٢  | ٧٢ ٠١٤  | ٧٣ ٢٨٢  | ٧٤ ٥٥٠  | ٧٥ ٨١٥  | ٧٧ ٠٧٧  | ٧٨ ٣٣٨  | ٧٩ ٥٩٦  | ٨٠ ٨٥٢  | ٨٢ ١٠٦  | ٨٣ ٣٥٨  | ٨٤ ٦٠٧  | ٨٥ ٨٥٥  |         |
| ف - ٤                | الإجمالي     | ٨٦ ٢١١  | ٨٨ ٣٠٣  | ٩٠ ٤٢٣  | ٩٢ ٦٥٠  | ٩٤ ٨٧٩  | ٩٧ ١٠٦  | ٩٩ ٣٣٥  | ١٠١ ٥٦٣ | ١٠٣ ٧٩٢ | ١٠٦ ٠١٨ | ١٠٨ ٢٤٧ | ١١٠ ٤٧٤ | ١١٢ ٧٠٣ | ١١٧ ١٦٠ |
|                      | الصافي (م)   | ٦٣ ٤٩٩  | ٦٤ ٨٨٠  | ٦٦ ٢٦٢  | ٦٧ ٦٤٣  | ٦٩ ٠٢٥  | ٧٠ ٤٠٦  | ٧١ ٧٨٨  | ٧٣ ١٦٩  | ٧٤ ٥٥١  | ٧٥ ٩٣١  | ٧٧ ٣١٣  | ٧٨ ٦٩٤  | ٨٠ ٠٧٦  | ٨٢ ٨٣٩  |
|                      | الصافي (غ م) | ٥٩ ١٣٢  | ٦٠ ٣٩٠  | ٦١ ٦٤٧  | ٦٣ ٩٠١  | ٦٤ ١٥٥  | ٦٥ ٤٠٧  | ٦٦ ٦٥٩  | ٦٧ ٩٠٩  | ٦٩ ١٥٧  | ٧٠ ٤٠٥  | ٧١ ٦٥١  | ٧٢ ٨٩٦  | ٧٤ ١٤٠  | ٧٦ ٦٢٥  |
| ف - ٣                | الإجمالي     | ٦٩ ٧٧٩  | ٧١ ٧١٥  | ٧٣ ٦٥٦  | ٧٥ ٥٨٩  | ٧٧ ٥٣٠  | ٧٩ ٤٦٧  | ٨١ ٤٠٢  | ٨٣ ٣٤٢  | ٨٥ ٢٨٠  | ٨٧ ٢١٧  | ٨٩ ١٥٦  | ٩١ ١٦١  | ٩٣ ٢٢٦  | ٩٧ ٣٥٠  |
|                      | الصافي (م)   | ٥٢ ٦٥٤  | ٥٣ ٩٣٢  | ٥٥ ٢١٣  | ٥٦ ٤٨٩  | ٥٧ ٧٧٠  | ٥٩ ٠٤٨  | ٦٠ ٣٢٥  | ٦١ ٦٠٦  | ٦٢ ٨٨٥  | ٦٤ ١٦٣  | ٦٥ ٤٤٣  | ٦٦ ٧٢٠  | ٦٨ ٠٠٠  | ٧٠ ٥٥٧  |
|                      | الصافي (غ م) | ٤٩ ١٤٩  | ٥٠ ٣٢٥  | ٥١ ٥٠٣  | ٥٢ ٦٧٨  | ٥٣ ٨٥٦  | ٥٥ ٠٣٠  | ٥٦ ٢٠٦  | ٥٧ ٣٨٣  | ٥٨ ٥٥٨  | ٥٩ ٧٣٤  | ٦٠ ٩٠٦  | ٦٢ ٠٧٩  | ٦٤ ٤٤٢  | ٦٥ ٥٩٤  |
| ف - ٢                | الإجمالي     | ٥٦ ٤٦٥  | ٥٨ ٠٥٦  | ٥٩ ٦٤٣  | ٦١ ٣٤٤  | ٦٣ ٠٧٧  | ٦٤ ٨٠٩  | ٦٦ ٥٤٢  | ٦٨ ٢٧٣  | ٧٠ ٠٠٨  | ٧١ ٧٤٢  | ٧٣ ٤٧٣  | ٧٥ ٢٠٩  |         |         |
|                      | الصافي (م)   | ٤٣ ٦٥٥  | ٤٤ ٨٠٠  | ٤٥ ٩٤٣  | ٤٧ ٠٨٧  | ٤٨ ٢٣١  | ٤٩ ٣٧٤  | ٥٠ ٥١٨  | ٥١ ٦٦٠  | ٥٢ ٨٠٥  | ٥٣ ٩٥٠  | ٥٥ ٠٩٢  | ٥٦ ٢٣٨  |         |         |
|                      | الصافي (غ م) | ٤٠ ٩٤٧  | ٤١ ٩٨٥  | ٤٣ ٠٢٠  | ٤٤ ٠٥٧  | ٤٥ ٠٩٢  | ٤٦ ١٣٠  | ٤٧ ١٨٤  | ٤٨ ٢٣٤  | ٤٩ ٢٨٩  | ٥٠ ٣٤١  | ٥١ ٣٩٢  | ٥٢ ٤٤٧  |         |         |
| ف - ١                | الإجمالي     | ٤٣ ٨٣١  | ٤٥ ٣٥٨  | ٤٦ ٨٨٣  | ٤٨ ٤١٣  | ٤٩ ٩٣٨  | ٥١ ٤٦٤  | ٥٢ ٩٩٢  | ٥٤ ٥١٩  | ٥٦ ٠٤٣  | ٥٧ ٥٧١  |         |         |         |         |
|                      | الصافي (م)   | ٣٤ ٥٥٨  | ٣٥ ٦٥٨  | ٣٦ ٧٥٦  | ٣٧ ٨٥٧  | ٣٨ ٩٥٥  | ٤٠ ٠٥٤  | ٤١ ١٥٤  | ٤٢ ٢٥٤  | ٤٣ ٣٥١  | ٤٤ ٤٥١  |         |         |         |         |
|                      | الصافي (غ م) | ٣٢ ٥٩٩  | ٣٣ ٦١٢  | ٣٤ ٦٢٥  | ٣٥ ٦٣٨  | ٣٦ ٦٥٠  | ٣٧ ٦٦٢  | ٣٨ ٦٧٦  | ٣٩ ٦٧٦  | ٤٠ ٦٧٢  | ٤١ ٦٦٨  |         |         |         |         |

## المرفق السابع

جدول صافي المرتبات الموصى به للموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في مدريد  
(بيورو في السنة)

التاريخ المرجعي في الدراسة الاستقصائية: ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٤

| ١٢     | ١١     | ١٠     | ٩      | ٨      | ٧      | ٦      | ٥      | ٤      | ٣      | ٢      | ١      |     |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|
| ٢٣ ٩٤٨ | ٢٣ ٤٤٩ | ٢٢ ٩٥٠ | ٢٢ ٤٥١ | ٢١ ٩٥٢ | ٢١ ٤٥٣ | ٢٠ ٩٥٤ | ٢٠ ٤٥٥ | ١٩ ٩٥٦ | ١٩ ٤٥٧ | ١٨ ٩٥٨ | ١٨ ٤٥٩ | ١-ع |
| ٢٧ ٠٤١ | ٢٦ ٤٧٩ | ٢٥ ٩١٧ | ٢٥ ٣٥٥ | ٢٤ ٧٩٣ | ٢٤ ٢٣١ | ٢٣ ٦٦٩ | ٢٣ ١٠٧ | ٢٢ ٥٤٥ | ٢١ ٩٨٣ | ٢١ ٤٢١ | ٢٠ ٨٥٩ | ٢-ع |
| ٣٠ ٥٦٧ | ٢٩ ٩٣١ | ٢٩ ٢٩٥ | ٢٨ ٦٥٩ | ٢٨ ٠٢٣ | ٢٧ ٣٨٧ | ٢٦ ٧٥١ | ٢٦ ١١٥ | ٢٥ ٤٧٩ | ٢٤ ٨٤٣ | ٢٤ ٢٠٧ | ٢٣ ٥٧١ | ٣-ع |
| ٣٤ ٥٥٥ | ٣٣ ٨٣٥ | ٣٣ ١١٥ | ٣٢ ٣٩٥ | ٣١ ٦٧٥ | ٣٠ ٩٥٥ | ٣٠ ٢٣٥ | ٢٩ ٥١٥ | ٢٨ ٧٩٥ | ٢٨ ٠٧٥ | ٢٧ ٣٥٥ | ٢٦ ٦٣٥ | ٤-ع |
| ٣٨ ٩٤٩ | ٣٨ ١٣٧ | ٣٧ ٣٢٥ | ٣٦ ٥١٣ | ٣٥ ٧٠١ | ٣٤ ٨٨٩ | ٣٤ ٠٧٧ | ٣٣ ٢٦٥ | ٣٢ ٤٥٣ | ٣١ ٦٤١ | ٣٠ ٨٢٩ | ٣٠ ٠١٧ | ٥-ع |
| ٤٣ ٨٧٢ | ٤٢ ٩٥٩ | ٤٢ ٠٤٦ | ٤١ ١٣٣ | ٤٠ ٢٢٠ | ٣٩ ٣٠٧ | ٣٨ ٣٩٤ | ٣٧ ٤٨١ | ٣٦ ٥٦٨ | ٣٥ ٦٥٥ | ٣٤ ٧٤٢ | ٣٣ ٨٢٩ | ٦-ع |
| ٤٩ ٤٥٥ | ٤٨ ٤٢٥ | ٤٧ ٣٩٥ | ٤٦ ٣٦٥ | ٤٥ ٣٣٥ | ٤٤ ٣٠٥ | ٤٣ ٢٧٥ | ٤٢ ٢٤٥ | ٤١ ٢١٥ | ٤٠ ١٨٥ | ٣٩ ١٥٥ | ٣٨ ١٢٥ | ٧-ع |



141004 111004 04-46105 (A)  
**\* 0446105 \***