



الأمم المتحدة

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٣

الجمعية العامة

الوثائق الرسمية

الدورة الثامنة والستون

الملحق رقم ٣٠



الجمعية العامة
الوثائق الرسمية
الدورة الثامنة والستون
الملحق رقم ٣٠

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٣



الأمم المتحدة • نيويورك، ٢٠١٣

ملاحظة

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

ISSN 0251-9372

المحتويات

الصفحة	الفصل
vi	مسرد المصطلحات الفنية
ix	كتاب الإحالة
x	موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي تستدعي اتخاذ قرارات من جانب الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات المشاركة الأخرى
xi	موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المقدمة إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة. . .
xii	موجز الآثار المالية المترتبة على قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بالنسبة للأمم المتحدة والمنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد
١	الأول - المسائل التنظيمية
١	ألف - قبول النظام الأساسي
١	باء - أعضاء اللجنة
٢	جيم - الدورات التي عقدها اللجنة والأسئلة التي تناولتها بالبحث
٢	دال - برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥
٣	الثاني - الإبلاغ والرصد
٣	ألف - القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها المستأنفة السابعة والستين والتي تمم اللجنة
٦	باء - رصد تنفيذ قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة والهيئات التشريعية وهيئات إدارة المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة.
٨	الثالث - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين
٨	ألف - استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد

١٧ السن الإلزامية لإنهاء الخدمة .	باء -
٢٤ شروط خدمة الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا	الرابع -
٢٤ جدول المرتبات الأساسية/الدنيا .	ألف -
٢٥ تطور هامش الأجر الصافي في الأمم المتحدة/الولايات المتحدة.	باء -
٣٠ بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية: استعراض المنهجية	جيم -
٣٢ التدابير الخاصة المتعلقة بمنح التعليم: بلجيكا والمغرب.	دال -
٣٤ مسائل تسوية مقر العمل: تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمال دورتها الخامسة والثلاثين.	هاء -
٣٨ آثار توسيع الاتحاد الأوروبي على العمل بمخطط التنقل والمشقة ونظام تسوية مقر العمل (كرواتيا).	واو -
٤١ شروط الخدمة لفئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا	الخامس -
٤١ الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة في باريس	ألف -
٤١ الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة في مونتريال.	باء -
٤٣ شروط الخدمة في الميدان.	السادس -
٤٥ العرض المقدم من مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع عن سياسته بشأن المكافآت والتقدير .	السابع -
المرفقات		
٤٧ برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ .	الأول -
٤٩ شروط الخدمة	الثاني -
٥٣ جدول مرتبات الفئة الفنية والفئات العليا متضمنا المرتبات الإجمالية السنوية والصافي المعادل لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ .	الثالث -
٥٥ مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، بحسب الرتب المعادلة (الهامش للسنة التقويمية ٢٠١٣) .	الرابع -

الخامس -	جدول المرتبات الصافية الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محليا	
٥٦	في باريس	
السادس -	جدول المرتبات الصافية الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محليا	
٥٧	في مونتريال	
٥٨	بدل الإحلاء الأمني	

مسرد المصطلحات الفنية

المتوسط	السياق: المقارنات بين الأجور في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة. هو رقم وحيد يمثل مجموعة أرقام، محسوب بحيث لا يكون أصغر من أصغر رقم في المجموعة أو أكبر من أكبر رقم فيها.
جدول المرتبات الأساسية/الدنيا	فيما يتعلق بموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، يُستخدم بالاقتران مع نظام تسوية مقر العمل جدولُ مرتبات يُطبق عالمياً. والمبالغ الصافية الدنيا التي يتقاضاها الموظفون في جميع أنحاء العالم هي المبالغ الواردة في هذا الجدول.
أفضل الممارسات	أي سياسة، أو استراتيجية، أو برنامج، أو عملية، أو ممارسة مبتكرة ثبت أن لها أثراً إيجابياً في الأداء، وتستخدمها حالياً جهة عمل رئيسية واحدة على الأقل، وتكون ملائمة لجهات عمل أخرى وقابلة للتطبيق عليها.
أساس المقارنة	تحدد المرتبات وغيرها من شروط العمل لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا وفقاً لمبدأ نوبلمير قياساً إلى مرتبات موظفي الخدمة المدنية وغيرها من شروط العمل في البلد الأعلى أجراً. ومنذ إنشاء الأمم المتحدة، تُتخذ الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة أساساً للمقارنة. انظر أيضاً "الخدمة المدنية الأعلى أجراً" و "مبدأ نوبلمير".
عوامل الكفاءة	مجموعة من المهارات والصفات والسلوكيات التي تتصل بشكل مباشر بالأداء الناجح في الوظيفة. وعوامل الكفاءة الأساسية هي المهارات والصفات والسلوكيات التي تُعتبر هامة بالنسبة لجميع موظفي منظمة ما، بصرف النظر عن مهامهم أو رتبهم. وفي مهن معينة، تستكمل عوامل الكفاءة الأساسية بعوامل الكفاءة الوظيفية المرتبطة بكل مجال من مجالات العمل.
ضم تسوية مقر العمل	يعدل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا دورياً بما يتماشى مع الزيادات في جدول مرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. ويُعدل الجدول بالزيادة بأخذ نسبة معينة من تسوية مقر العمل ودمجها في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، أو "ضمها" إليه. فإذا زيد جدول المرتبات بضم ٥ في المائة من تسوية مقر العمل، تُخفض نقاط معامل تسوية مقر العمل في جميع مراكز العمل بنسبة ٥ في المائة، مما يكفل بوجه عام انتفاء أي مكسب أو خسارة للموظفين. ولا تؤدي هذه الطريقة في التنفيذ، المشار إليها بتعبير "لا ربح ولا خسارة"، إلى أي تغيير في الأجر المقبوض بالنسبة للموظفين، ولا تترتب عليها أي تكاليف إضافية مرتبطة بالمرتبات بالنسبة للمنظمات.
فرق تكلفة المعيشة	تجري في حسابات هامش الأجر الصافي مقارنة أجور موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك بأجور نظرائهم في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة في واشنطن العاصمة. وكجزء من هذه المقارنة، يستخدم الفرق في تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة لتصحيح

مرتبات الخدمة المتخذة أساساً للمقارنة لتحديد "قيمتها الحقيقية" في نيويورك. ويؤخذ فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن في الحسبان أيضاً لدى مقارنة مبالغ الأجر الداخلة في حساب المعاش التقاعدي للموظفين في الفئتين المذكورتين أعلاه.

بدل الخطر هو بدل خاص بالموظفين المعيّنين دولياً ومحلياً الذين يطلب إليهم أن يعملوا في مواقع تسود فيها ظروف خطيرة جداً.

هو جدول مرتبات مكون من ١٥ رتبة في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة (الولايات المتحدة)، ويشمل أغلبية الموظفين.

البلدان ذات العملات القابلة للتحويل، حيث تشكل النفقات الخارجية التي يبلغ عنها الموظفون أقل من ٢٥ في المائة من إجمالي النفقات.

وفقاً لمبدأ نوبلمير، تتحدد مرتبات موظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا على أساس المرتبات المطبقة في الخدمة المدنية للبلد الأعلى أجراً، وهو حالياً الولايات المتحدة. انظر أيضاً "أساس المقارنة"، و "مبدأ نوبلمير".

المرتبة الأساسي/الأدنى مضافاً إليه تسوية مقر العمل.

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

مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة في مقر العمل لمدة ستة أشهر أو أكثر.

هو الأساس المستخدم في تحديد شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا. وبموجب هذا المبدأ، تحدد مرتبات موظفي الفئة الفنية قياساً إلى المرتبات في البلد ذي الخدمة المدنية الأعلى أجراً. انظر أيضاً "أساس المقارنة" و "الخدمة المدنية الأعلى أجراً".

هو المبلغ الذي يتخذ أساساً لتحديد الاشتراكات التي يدفعها الموظف والمنظمة إلى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. كما تُستخدم مبالغ الأجر الداخلة في حساب المعاش التقاعدي في تحديد استحقاقات المعاشات التقاعدية للموظفين لدى تقاعدهم.

بدل الخطر

الجدول العام

مراكز العمل من الفئة الأولى

الخدمة المدنية الأعلى أجراً

الأجر الصافي

هامش الأجر الصافي

مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة

مبدأ نوبلمير

الأجر الداخلة في حساب المعاش التقاعدي

<p>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 والميزنة، وعمليات صنع القرار، والهيكلة التنظيمي، وتنظيم العمل والعلاقات بين العاملين والإدارة، والموارد البشرية.</p>	إدارة الأداء
<p>دراسة استقصائية تجرى كجزء من عملية تحديد الرقم القياسي لتسوية مقر العمل. وهي تقارن بين تكلفة المعيشة في موقع ما وتكلفة المعيشة في المدينة الأساس، نيويورك، في تاريخ معين.</p>	الدراســــــــة الاستقصائية المقارنة لمواقع العمل
<p>هو مقياس تكاليف معيشة الموظفين الدوليين من الفئة الفنية والفئات العليا في موقع ما، بالمقارنة مع التكاليف ذاتها في نيويورك في تاريخ معين.</p>	الرقم القياسي لتسوية مقر العمل
<p>يستند تصنيف تسوية مقر العمل إلى الرقم القياسي لتكلفة المعيشة. ويعبر عنه بنقاط المضاعف. فالموظفون بمركز عمل مصنف على المضاعف ٥، على سبيل المثال، يتقاضون مبلغا لتسوية مقر العمل يعادل ٥ في المائة من صافي المرتب الأساسي كمبلغ تكميلي للأجر الأساسي.</p>	تصنيف تسوية مقر العمل
<p>عند انتهاء الخدمة، يمكن للموظفين الحصول على تعويض عن واحد أو أكثر مما يلي: الإجازة السنوية المتجمعة، منحة العودة إلى الوطن، تعويض إنهاء الخدمة. وتدفع منحة الوفاة إلى الورثة.</p>	مدفوعات انتهاء الخدمة
<p>في إطار نظام مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة، قد تُدفع مرتبات موظفي بعض الوكالات الاتحادية أو موظفي فئات مهنية محددة وفقا لجداول المرتبات المنطبقة على تلك الوكالات أو المهن، حسب الاقتضاء. وتستخدم جداول المرتبات هذه، التي تعرف باسم نظم الأجور الخاصة، في حالات منها تلك التي تثبت فيها صعوبات في التوظيف والاحتفاظ بالموظفين.</p>	نظم الأجور الخاصة
<p>يعبر عن مرتبات موظفي الأمم المتحدة من جميع الفئات بقيمة إجمالية وقيمة صافية، والفرق بينهما هو الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين. ويتخذ هذا الاقتطاع الإلزامي شكل ضريبة داخلية في الأمم المتحدة ويناظر الضرائب المطبقة على المرتبات في معظم البلدان.</p>	الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين

كتاب الإحالة

٢٠ آب/أغسطس ٢٠١٣

سيدي،

يشرفني أن أحيل طيه التقرير السنوي التاسع والثلاثين للجنة الخدمة المدنية الدولية الذي أعد وفقاً لأحكام المادة ١٧ من نظامها الأساسي.

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

(توقيع) كينغستون ب. رودس

رئيس اللجنة

صاحب السعادة

السيد بان كي - مون

الأمين العام للأمم المتحدة

نيويورك

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

الفقرة المشار إليها

ألف - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين

١ - السن الإلزامية لإنهاء الخدمة

٧٦ توصي اللجنة الجمعية العامة بأن ترفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة للموظفين الحاليين اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦.

باء - أجور الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا

١ - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

٨٢ والمرفق الثالث توصي اللجنة الجمعية العامة بأن توافق اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ على الجدول المنقح للمرتبات الأساسية/الدنيا للفئة الفنية والفئات العليا على النحو الوارد في المرفق الثالث من هذا التقرير.

٢ - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة

٩٧ و ٩٦ تبلغ اللجنة الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك والموظفين في وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة في واشنطن العاصمة بلغ ١١٩,٦ في السنة التقويمية ٢٠١٣، وأن متوسط الهامش لفترة الخمس سنوات (٢٠٠٩-٢٠١٣) بلغ ١١٥,٧، وهو أعلى من نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥. وسيلزم أن تطبق اللجنة في شباط/فبراير ٢٠١٤ إجراء تنظيم الهامش الذي وافقت عليه الجمعية العامة في قرارها ١٩١/٤٦، الفرع رابعا، الفقرة ٣.

٣ - بدلات إعالة الأبناء وبدلات المعالين من الدرجة الثانية: استعراض المنهجية

١٠٤ (ج) و (د) توصي اللجنة الجمعية العامة بالإبقاء على المستويات الحالية لبدلات إعالة الأبناء وبدلات المعالين من الدرجة الثانية في الوقت الحاضر، وستبقي اللجنة المنهجية المستخدمة لتحديد هذه البدلات قيد النظر في إطار الاستعراض المقبل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد.

٤ - تدابير خاصة لمنح التعليم: بلجيكا

١١٣ توصي اللجنة الجمعية العامة باستحداث تدبير خاص لمنح التعليم اعتباراً من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، وذلك بالنسبة لثلاث مدارس في بروكسل تدرس المناهج باللغة الإنكليزية، وهي المدرسة الدولية في بروكسل، والمدرسة البريطانية في بروكسل ومدرسة سانت جون الدولية.

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

الفقرة المشار إليها

شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرهم من الموظفين المعيّنين محليًا

أجرت لجنة الخدمة المدنية الدولية، كجزء من مسؤولياتها بموجب الفقرة ١ من المادة ١٢ من نظامها الأساسي، دراسات استقصائية لأفضل ظروف العمل السائدة بالنسبة لما يلي:

١٣٠ والمرفق الخامس (أ) موظفو الخدمة العامة في باريس، وأوصت الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي يوجد مقرها في باريس بتطبيق جدول المرتبات الذي انتهت إليه الدراسة، على النحو الوارد في المرفق الخامس؛

١٣٣ والمرفق السادس (ب) موظفو الخدمة العامة في مونتريال، وأوصت الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي يوجد مقرها في مونتريال بتطبيق جدول المرتبات الذي انتهت إليه الدراسة، على النحو الوارد في المرفق السادس.

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

الفقرة المشار إليها

ألف - أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا	
١ - جدول المرتبات الأساسية/الدينية	
ترد في المرفق الثالث لهذا التقرير الآثار المالية المرتبطة بتوصية اللجنة بزيادة جدول المرتبات الأساسية/الدينية، وتقدر بمبلغ ٩٥ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة سنويا لكامل المنظومة.	٧٩
٢ - التدابير الخاصة لمنح التعليم: بلجيكا	
تقدر الآثار المالية التي ستنتج عن استحداث التدبير الخاص لبلجيكا بمبلغ ٧١ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة سنويا.	١١٢
باء - أجور موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محلياً	
١ - الدراسة الاستقصائية لأفضل ظروف العمل السائدة بالنسبة لموظفي الخدمات العامة والفئات ذات الصلة في باريس	
تقدر الآثار المالية لتطبيق بدلات الإعالة بالنسبة لموظفي الخدمات العامة والفئات ذات الصلة في المنظمات التي يوجد مقرها في باريس بمبلغ ٧٠ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة سنويا.	١٣٢
٢ - الدراسة الاستقصائية لأفضل ظروف العمل السائدة بالنسبة لموظفي الخدمات العامة والفئات ذات الصلة في مونتريال	
تقدر الآثار المالية السنوية المرتبطة بتطبيق جداول المرتبات لموظفي الخدمات العامة والفئات ذات الصلة في مونتريال وكذلك بدلات الإعالة المنقحة بمبلغ ٣٣٤ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة.	١٣٤

الفصل الأول

المسائل التنظيمية

ألف - قبول النظام الأساسي

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

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

٢ - وقد قبلت النظام الأساسي للجنة حتى الآن ١٤ منظمة، وهذه المنظمات، إلى جانب الأمم المتحدة ذاتها، تشارك في النظام الموحد للأمم المتحدة الخاص بالمرتبات والبدايات^(١). وهناك منظمة أخرى تشارك في عمل اللجنة مشاركة تامة، بالرغم من أنها لم تقبل نظامها الأساسي رسمياً^(٢).

باء - أعضاء اللجنة

٣ - فيما يلي أعضاء اللجنة لعام ٢٠١٣:

الرئيس

كينغستون ب. رودس (سيراليون)**

نائب الرئيس

وولفغانغ ستوكل (ألمانيا)*

الأعضاء

لويس ماريانو إيرموسيو (المكسيك)*

مينورو إيندو (اليابان)*

(١) منظمة العمل الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة واليونسكو ومنظمة الطيران المدني الدولي ومنظمة الصحة العالمية والاتحاد البريدي العالمي والاتحاد الدولي للاتصالات والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية والمنظمة البحرية الدولية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية والوكالة الدولية للطاقة الذرية ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ومنظمة السياحة العالمية التابعة للأمم المتحدة والسلطة الدولية لقاع البحار.

(٢) الصندوق الدولي للتنمية الزراعية.

- إيمانويل أوتي بواتينغ (غانا)**
- ماري فرنسواز بيشتيل (فرنسا)**
- العربي جاكطة (الجزائر)***
- الحسن زهيد (المغرب)***
- كارلين غاردنير (جامايكا)**
- سيرغي ف. غارمونين (الاتحاد الروسي)***
- جيان لويغي فاليترا (إيطاليا)*
- محمد ميچارول قيس (بنغلاديش)***
- لوكريسيا ماييرز (الولايات المتحدة الأمريكية)*
- تزياوتشو وانغ (الصين)***
- أوجينيوز وايزنر (بولندا)**

جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة والأسئلة التي تناولتها بالبحث

٤ - عقدت اللجنة دورتين في عام ٢٠١٣، هما الدورة السادسة والسبعون، التي انعقدت في مقر الأمم المتحدة بنيويورك في الفترة من ٢٥ شباط/فبراير إلى ٨ آذار/مارس، والدورة السابعة والسبعون التي انعقدت في مقر المنظمة البحرية الدولية في لندن في الفترة من ٢٢ تموز/يوليه إلى ٢ آب/أغسطس.

٥ - وبجث اللجنة في الدورتين مسائل منبثقة من مقررات الجمعية العامة وقراراتها ومن نظامها الأساسي ذاته. ويناقش هذا التقرير عددا من المقررات والقرارات التي اتخذتها الجمعية وتقتضي من اللجنة أن تنظر فيها أو تتخذ إجراء بشأنها.

دال - برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥

٦ - يرد برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ في المرفق الأول لهذا التقرير.

* تنتهي فترة الولاية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣.

** تنتهي فترة الولاية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

*** تنتهي فترة الولاية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦.

الفصل الثاني

الإبلاغ والرصد

ألف - القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها المستأنفة السابعة والستين والتي قمم اللجنة

٧ - نظرت اللجنة في دورتها السادسة والسبعين في مذكرة أمانتها بشأن القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين المستأنفة والمتصلة بعمل اللجنة (ICSC/77/R.2). وأبرزت المذكرة عرض رئيس اللجنة لتقرير اللجنة السنوي الثامن والثلاثين (A/67/30 و Corr.1) على اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة. وأبلغت اللجنة بأنه بينما قامت الجمعية العامة باستعراض جميع بنود التقرير، فقد وافقت في مقررها ٥٥١/٦٧ على الإبقاء على مضاعف تسوية المقر الحالي لنيويورك حتى ٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، على أن يكون مفهوماً أن يستأنف التطبيق المعتاد لنظام تسوية المقر في ١ شباط/فبراير ٢٠١٣. وبالنسبة للبنود الأخرى قامت الجمعية العامة في مقررها ٥٥٢/٦٧ ألف بإرجاء النظر في تقرير اللجنة حتى دورتها السابعة والستين المستأنفة في آذار/مارس ٢٠١٣.

٨ - وفي دورتها السابعة والسبعين، نظرت اللجنة في مذكرة مقدمة من أمانتها بشأن القرار الذي اتخذته الجمعية العامة منذ انعقاد الدورة السابقة للجنة. وأبلغت اللجنة بأن الدول الأعضاء قد أظهرت تأييدها لاستعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد الذي كانت اللجنة قد أدرجته في برنامج عملها لفترة السنتين ٢٠١٣-٢٠١٤.

٩ - وفي ما يتعلق بالحالة المالية والحالة المتعلقة بالميزانية لمؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة، رأت الدول الأعضاء أن هناك نقصاً في المعلومات المتعلقة بالحالة المالية لتلك المؤسسات. ولذلك، طلبت الجمعية العامة في مقررها ٥٥٣/٦٧ باء، إلى الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين، تنسيق عملية التجميع السنوية للتحليلات ذات الصلة بالحالة المالية للمنظمات المشاركة في النظام الموحد، بما في ذلك، في جملة أمور، التركيز على الآثار المترتبة في الميزانية على تسويات جميع عناصر تكاليف الموظفين، وذلك لآخر سنة تقويمية منتهية وأيضاً، على أساس التوقعات، للسنة التقويمية التالية، وتقديم التقرير المتعلق بذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين.

١٠ - وفي ١٢ نيسان/أبريل ٢٠١٣، اعتمدت الجمعية العامة، دون تصويت، القرار ٢٥٧/٦٧ بشأن التقرير السنوي للجنة. وفي ذلك القرار، لاحظت الجمعية العامة، في جملة

أمور، قرار اللجنة إجراء استعراض شامل لمجموعة عناصر الأجر الخاصة بالموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا، وطلبت إلى اللجنة، أن تضع في اعتبارها، في سياق إجراء الاستعراض، الحالة المالية للمنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة وقدرة المنظمات على جذب قوة عاملة تنافسية.

١١ - وطلبت الجمعية العامة أيضا إلى اللجنة أن تبلغها بالتقدم المحرز في الاستعراض الشامل ونتائجه الأولية وجوانبه الإدارية، وذلك خلال الجزء الرئيسي من دورتها الثامنة والستين والتاسعة والستين، وأن تقدم تقريرا عن النتائج والتوصيات النهائية في أسرع وقت ممكن وفي موعد أقصاه فترة الجزء الرئيسي من دورتها السبعين.

١٢ - وأقرت الجمعية العامة قرار اللجنة تأييد توصية المجلس المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بأن تُرفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة للموظفين الجدد في المنظمات الأعضاء في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، اعتبارا من تاريخ أقصاه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. ورحبت الجمعية أيضا بالاستعراض الاستراتيجي للآثار المترتبة على تطبيق زيادة السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة على الموظفين الحاليين، الذي ستجريه أمانة اللجنة بالتشاور مع المنظمات وممثلي الموظفين. وأعربت عن تطلعها إلى النظر في نتائج الاستعراض في دورتها الثامنة والستين. ولاحظت اللجنة أن البند الوحيد الذي لم توافق عليه الجمعية العامة كان طلب زيادة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا على أساس انتفاء أي مكسب أو خسارة.

المناقشة التي دارت في اللجنة

١٣ - في الدورة السادسة والسبعين، تقدم الرئيس المشارك لشبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين بالشكر للأمانة العامة على المعلومات المستكملة بشأن التطورات التي استجرت خلال الدورة السابعة والستين للجمعية العامة، ولاحظ عدم اتخاذ قرار في عدد من المسائل التي طرحت في تقرير اللجنة لعام ٢٠١٢ (A/67/30 و Corr.1)، الأمر الذي قد يؤثر على إدارة الموارد البشرية في المنظمات الداخلة في النظام الموحد. وفي ما يتعلق بمسألة زيادة السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين العاملين، أشار الرئيس المشارك إلى أنها نوقشت في اللجنة الخامسة في إطار بنود مختلفة من جدول الأعمال، وأثيرت بصدها أمور عدة، بما في ذلك أثرها على التمثيل الجغرافي، ولكن لم يتخذ أي قرار بشأنها.

١٤ - وشكر ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين الأمانة على العرض الذي قدمته وأشار إلى أن الموظفين في جميع أنحاء العالم يهتمون اهتماما بالغا بالمداولات الجارية في

الجمعية العامة. وذكر في ما يتعلق بتسوية مقر العمل أن الاتحاد يساوره شعور بخيبة الأمل لأن نظام تسوية مقر العمل لم يُسمح له بالعمل بشكل طبيعي وفقا للمنهجية التي وافقت عليها الجمعية العامة.

١٥ - وقالت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إن اعتراف الدول الأعضاء بقيمة خبرة اللجنة أمر مطمئن، ولكنها أعربت عن قلقها لعدم وجود تركيز كاف على المبادئ الأساسية مثل مبدأ نوبلمير، الذي يكفل تنافسية أجور موظفي الأمم المتحدة دون اللجوء إلى المقارنة مع أجور القطاع الخاص. وطلبت من اللجنة التأكيد على الجوانب التقنية للمقارنة التي يتطلبها تطبيق مبدأ نوبلمير لضمان توفر قناعة بضرورة اجتذاب أفضل المرشحين والمعهم من أجل التصدي للمشاكل الدولية الهائلة التي تواجهها الأمم المتحدة. وأعربت الممثلة أيضا عن قلقها إزاء إرجاء النظر في بنود أخرى من تقرير اللجنة.

١٦ - وأيد ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين البيانيين اللذين أدلى بهما ممثلا اتحاد رابطات الموظفين ولجنة التنسيق وأعرب عن خيبة أمله لعدم اتخاذ قرار بشأن المسائل الواردة في تقرير اللجنة، ولا سيما تلك المتعلقة بمنحة التعليم والسن الإلزامية لإنهاء الخدمة وبدل الخطر.

١٧ - واستفسر أعضاء من اللجنة عن التوجه العام للمناقشة في اللجنة الخامسة الذي أسفر عنه إرجاء اتخاذ قرارات بشأن بنود معينة في تقرير لجنّتهم. وطلبوا أيضا توضيحات عن الأثر المحتمل لما قرره الجمعية العامة في ما يتعلق ببرنامج عمل اللجنة. وردا على ذلك قدمت الأمانة التنفيذية إحاطة إلى اللجنة بشأن مداولات اللجنة الخامسة. وأبلغت اللجنة أن الدول الأعضاء طلبت معلومات إضافية من الجمعية العامة طيلة فترة المناقشة. ولكن الدول قررت أن تواصل مداولاتها بشأن التقرير السنوي للجنة في الجزء الأول من الدورة السابعة والستين المستأنفة للجمعية العامة.

١٨ - وفي الدورة السابعة والسبعين، أعرب أعضاء اللجنة عن ارتياحهم لقبول معظم التوصيات الواردة في تقرير اللجنة. ولاحظ أعضاء اللجنة أن الجمعية العامة قد اعتمدت معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية بدون تغيير. وأشاروا إلى أن المعايير ينبغي أن تتاح بجميع اللغات الرسمية لمنظمات الأمم المتحدة.

قرار اللجنة

١٩ - قررت اللجنة أن تحيط علماً بمقرر الجمعية العامة ٥٥١/٦٧ و ٥٥٢/٦٧ ألف وبقرارها ٢٥٧/٦٧.

باء - رصد تنفيذ قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة والهيئات التشريعية وهيئات إدارة المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة

٢٠ - تقدم اللجنة، بموجب المادة ١٧ من نظامها الأساسي، معلومات عن تنفيذ قراراتها وتوصياتها، إلى الجمعية العامة. وقد نظرت اللجنة في تنفيذ المنظمات للتوصيات التي تقدمت بها في عامي ٢٠١١ و ٢٠١٢. وكان معروضا عليها معلومات واردة من ٢٤ منظمة بشأن بدلات المخاطر والتنقل والمشقة وعدم نقل الأمتعة، ومواءمة شروط الخدمة للموظفين العاملين في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، والترتيبات التعاقدية، ومنحة التعليم (انظر المرفق الثاني لهذا التقرير)، والدراسات الاستقصائية المحلية للمرتبات، وإدارة الأداء.

٢١ - وإضافة إلى ذلك، أُبلغت اللجنة بالقرارات التي اتخذتها هيئتا إدارة المنظمة البحرية الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة بعد أن انتهت أمانة اللجنة من إعداد الوثيقة. وقرر المجلس الدولي للشؤون البحرية، في دورته الـ ١١٠، التي عُقدت في لندن في الفترة من ١٥ إلى ١٩ تموز/يوليه ٢٠١٣، أن ما يلي:

”٤ (أ) - في أعقاب اقتراح تقدمت به الولايات المتحدة، أوْعز المجلس إلى الأمين العام أن يحيل إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية وإلى الجمعية العامة للأمم المتحدة، وجهات نظر المجلس المتعلقة بأثر ارتفاع تكاليف الموظفين على استقرار المنظمة المالي، والحاجة إلى توخي المزيد من اليقظة فيما يتعلق بزيادات تكاليف الموظفين في جميع أنحاء نظام الأمم المتحدة الموحد، ولا سيما في سياق الاستعراض الشامل الجاري الذي تضطلع به لجنة الخدمة المدنية الدولية. وأوعز أيضا إلى الأمين العام أن يطلب إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية وإلى الجمعية العامة للأمم المتحدة أن ينظرا في اتخاذ إجراءات فورية للتخفيف من ضغوط الميزانية تلك“.

واعتمد مؤتمر منظمة الأغذية والزراعة، في دورته الثامنة والثلاثين، التي عُقدت في روما في الفترة من ١٥ إلى ٢٢ حزيران/يونيه ٢٠١٣، النص التالي:

”أقر المؤتمر، لدى تشديده على أهمية الجهود الرامية إلى خفض الزيادات في تكاليف موظفي المنظمة، بأن معظم مزايا واستحقاقات موظفي منظمة الأغذية والزراعة تتحدد في إطار النظام الموحد للأمم المتحدة وتقرها لجنة الخدمة المدنية الدولية و/أو الجمعية العامة للأمم المتحدة في نيويورك. وناشد المؤتمر اللجنة والجمعية العامة، وحث كذلك المدير العام على إطلاق نداء مماثل، للنظر في الحاجة إلى توخي المزيد من اليقظة فيما يتعلق بالزيادات في تكاليف الموظفين في جميع أنحاء النظام الموحد، ولا سيما في سياق الاستعراض الشامل الجاري التي تضطلع به اللجنة“.

المناقشة التي دارت في اللجنة

٢٢ - أحاطت شبكة الموارد البشرية علما بالمعلومات الواردة في الوثيقة. وأعرب ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن القلق إزاء الضغوط المتزايدة على استقلالية اللجنة على النحو المنصوص عليه في نظامها الأساسي. وذكر ممثل الاتحاد أنه في حين أن من الواضح أن اللجنة لا تعمل في فراغ وأنّ لدى كل منظمة نظاما للضوابط والموازن، فإن هناك تركيزا أكبر على تكاليف الموظفين، الأمر الذي ينشأ عنه اختلال في التوازن. وأشارت اتحادات الموظفين الثلاثة جميعها إلى أنها تشعر بالقلق من التفاوت الموجود في تنفيذ الترتيبات التعاقدية فيما بين المنظمات، ومن عدم تنفيذ جميع المنظمات لجميع أنواع العقود الثلاثة.

٢٣ - وأعربت اللجنة عن ارتياحها لمستوى التفاصيل الواردة في الوثيقة وللجهد الكبير الذي بُذل في الحصول على المعلومات وإعادة نشرها. وأعربت عن الأمل في أن تستمر مثل هذه الإحاطة الإعلامية المتعمقة في المستقبل. وأحاطت اللجنة علما بالقرارات التي اتخذتها مجلسا إدارة منظمة الأغذية والزراعة والمنظمة البحرية الدولية، وناقشت ما تعنيه هذه القرارات بالنسبة لأعمالها. ووافقت اللجنة على أخذ تلك القرارات في الاعتبار في مداولاتها المتعلقة بالمسائل الأخرى المعروضة عليها.

قرار اللجنة

٢٤ - قررت اللجنة أن تحيط علما بالتقرير.

الفصل الثالث

شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين

ألف - استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد

١ - الدورة السادسة والسبعون

٢٥ - شرعت اللجنة، في دورتها السادسة والسبعين، وفقا لقرارها القاضي بإدراج هذه المسألة في برنامج عملها للفترة ٢٠١٣-٢٠١٤، في استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد. وزوّدت اللجنة بلمحة عامة عن العناصر الداخلة في النظام الحالي للأجور إلى جانب الأساس المنطقي لهذه العناصر وأسس دفعها، وذلك لمساعدة اللجنة في نظرها في المسألة.

المناقشة التي دارت في اللجنة

٢٦ - ذكرت شبكة الموارد البشرية أنها تؤيد المشروع تأييدا كاملا، وأشارت إلى أن الاستعراض المقترح يأتي في الوقت المناسب الذي يتزامن مع عملية تنفيذ التغيير التي تضطلع بها المنظمات حاليا. وارتأت أن من المهم للغاية أن تستهدف الجهود وضع نظام للأجور يقوم على نهج كلي يتخذ منظورا طويلا للأجل ولا ينطلق من الحالة المالية المباشرة. وإذا ما أُريد للأمم المتحدة أن تكون جهة عمل عصرية وجاذبة للكفاءات، فينبغي لها أن تتطلع إلى وضع حزمة تدابير تستمر طويلا في المستقبل. وينبغي أن تكون تلك الحزمة شفافة وسهلة الإدارة والفهم مع احتفاظها بالتنافسية في الوقت نفسه. وارتئي أن من الممكن تحقيق تخفيضات في التكاليف من خلال تبسيط النظام. وذكرت الشبكة أنها تتوقع تفاعلا قويا وجهدا تعاونيا مع أعضاء اللجنة وأمانتها حتى تسهم جميع المنظمات بما يتماشى مع خبرتها الفنية وميزتها النسبية. وكان من رأيها أن هذه المبادرة البالغة الأهمية ستواصل تعزيز النظام الموحد للأمم المتحدة حتى يصبح جهة عمل مفضلة على الصعيد العالمي وذات قوة عاملة ملتزمة قادرة على الوفاء بولايات منظماتها في سياقات متزايدة التعقيد.

٢٧ - وأعرب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن ترحيبه بكون المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة تشكل نقطة انطلاق الدراسة، ولا سيما الحاجة إلى كفاءة أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة. ورأى أن الاستعراض يتيح فرصة لبحث مختلف الترتيبات التعاقدية بما فيها الترتيبات التي تنطبق على من يوصفون بأنهم غير موظفين. كما أن مجموعة عناصر أجر تتسم بالتنافسية والإنصاف والبساطة والفعالية تصب في مصلحة الجميع. والأهم من ذلك هو كفاءة الاستدامة الطويلة الأجل للأجيال المقبلة من الموظفين. وفي هذا الصدد،

يتسم الحفاظ على العناصر الأساسية ذات الصلة بالحماية الاجتماعية والمعاشات التقاعدية والتأمين الصحي بأهمية بالغة. ويرى الاتحاد أن عملاً بهذا الحجم والنطاق ينبغي أن يتم من خلال إنشاء أفرقة عاملة ولجان وأفرقة توجيهية، حسب الاقتضاء.

٢٨ - وأعربت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة، متحدثاً أيضاً باسم اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين، عن الأمل في أن يتولى فريق عامل مكون من جميع الأطراف وضع بارامترات منطقية لاستعراض مجموعة عناصر الأجر. وشددت على أن تكاليف الموظفين تؤدي إلى تحقيق الفعالية في نظام قائم على المعرفة، مثل الأمم المتحدة، وينبغي ألا ينظر إليها على أنها مجرد تكلفة تتحملها المنظمات، بل بالأحرى على أنها وسيلة ناجعة لدعم علة وجود أي منظمة. ويمثل الأمن التعاقدى والمرتبات التنافسية عنصرين حاسمين لاجتذاب موظفين ذوي كفاءات عالية وتمثيل جغرافي واسع، وكذلك الأمر فيما يخص المعاشات التقاعدية المستقرة ووجود شبكة دعم قوية، تشمل التغطية الطبية والتعليم المدرسي المناسب للأطفال وتوفير الدعم الكافي للأسرة. وذكرت لجنة التنسيق أنها تتطلع هي والاتحاد إلى إجراء حوار بناء ومفتوح وإلى المساعدة على وضع اختصاصات فريق عامل يتولى النظر في العديد من العناصر التي يشملها الاستعراض.

٢٩ - وأشارت اللجنة إلى أن النظام الحالي للأجور قد ظل، في معظمه، دون تغيير، على مدى عدة عقود. وتخضع فرادى العناصر التي يتألف منها النظام الحالي للاستعراض بمعزل عن بعضها البعض وعلى فترات متفاوتة. ولدرء خطر تفتت هذا النظام، يلزم إجراء استعراض شامل لجميع العناصر، ولأي أوجه ترابط فيما بينها.

٣٠ - وقد أُنقِص على أن تقوم الفلسفة الأساسية لمجموعة عناصر الأجر على المبادئ المنبثقة عن أحكام المادة ١٠١ من الميثاق، وهي استقلالية الخدمة المدنية الدولية، وضرورة أن تُعيّن المؤسسات موظفين تتوفر فيهم أعلى مستويات المقدرة والكفاية والنزاهة، مع إيلاء الاعتبار الواجب للتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين. وبخلاف ذلك، ونظراً للاهتمام بإجراء استعراض شامل، فمن المحتم حدوث اختلاف في توقعات شتى أصحاب المصلحة في المجالات المحددة للاستعراض. ولذلك، فمن المهم، منذ البداية، توفر فهم مشترك لنطاق الاستعراض وأهدافه وطرائقه. وعلاوة على ذلك، فإن بعض عناصر الاستعراض لا بد وأن تتناول الجوانب المشمولة باستعراض إطار إدارة الموارد البشرية. وبالتالي، سيكون التنسيق المتعلق بتلك الجوانب ضرورياً لكفالة الاتساق.

٣١ - ورأت اللجنة أن خصائص أي نظام منقح، والنهج المتبع في ذلك النظام، ينبغي أن تكون على النحو التالي:

(أ) أن يدعم أي نظام جديد للأجور تنفيذ المنظمات للولايات المنوطة بها وأن يتسم بما يلي:

١' التنافسية؛

٢' العدالة والإنصاف؛

٣' الشفافية؛

٤' بساطة تصميمه وسهولة إدارته وسهولة فهمه من قبل الموظفين وأصحاب المصلحة؛

٥' المكافأة على التفوق ومعالجة قصور الأداء؛

(ب) ينبغي أن يكون النظام الجديد متسقا في جوهره، وأن يتيح، مع ذلك، بعض المرونة لتلبية الاحتياجات المحددة للمنظمات والتصدي للتحديات المحددة التي تواجهها، ولا سيما فيما يتعلق بالتنوع أو المهن المتخصصة أو المهارات التي يصعب الحصول عليها؛

(ج) ينبغي للنظام الجديد، عند تطبيقه، أن يبنى على احتواء التكاليف بشكل عام وأن يكون المضي قدما به في حدود الإمكان؛

(د) أن يبدأ الاستعراض بموظفي الفئة الفنية، ثم يتسع نطاقه ليشمل فئة الموظفين الفنيين الوطنيين وفئة الخدمات العامة؛

(هـ) وفي حين أن الافتراض هو أن ينطبق النظام الجديد على جميع الموظفين المعينين في تاريخ إصداره أو بعد ذلك التاريخ، فإن إمكانية تطبيقه على الموظفين الموجودين سيتم النظر فيها في وقت لاحق، مع أخذ الحقوق المكتسبة في الاعتبار.

٣٢ - وبالنظر إلى أن الخصائص والنهج المبينين أعلاه سيكونان بالضرورة واسعي النطاق في المرحلة المبكرة الحالية، فسيلزم وضع خطة عمل تفصيلية لإجراء الاستعراض. واقترح، في هذا الصدد، إنشاء فريق للاتصال يضم بعض أعضاء اللجنة وممثلي المنظمات وثلاثة اتحادات للموظفين، ويتلقى الدعم من أمانة اللجنة.

قرارات اللجنة

٣٣ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) المضى قدما باستعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد استنادا إلى الخصائص والمبادئ المبينة في الفقرة ٣١ أعلاه؛

(ب) القيام، فور انتهاء دورتها السادسة والسبعين، بإنشاء فريق للاتصال يضم أعضاء اللجنة وثلاثة رؤساء مشاركين لشبكة الموارد البشرية وثلاثة ممثلين عن اتحادات الموظفين، ويتلقى الدعم من أمانة اللجنة، من أجل وضع خطة عمل مفصلة لاستعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد حتى يمكن أن تبدأ المرحلة الأولية من العمل قبل الدورة السابعة والسبعين.

٢ - الدورة السابعة والسبعون

٣٤ - واصلت اللجنة، في دورتها السابعة والسبعين، استعراضها لمجموعة عناصر الأجر للأمم المتحدة، وكان معروضا عليها ثلاث وثائق أعدها أمانتها، وهي الوثائق التي:

(أ) أبرزت دور فلسفة الأجور بوصفها أساس هيكلية الأجر للنظام الموحد في إطار اللجنة، وذلك لإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك إطار إدارة الأداء؛

(ب) استكشفت الممارسات الخارجية والنهج المعتادة المتبعة في هيكلية مجموعات عناصر الأجر للموظفين المغتربين والاتجاهات السائدة الحالية في تحديد أجور هؤلاء الموظفين، مع بيان مجموعات عناصر الأجر لمنظمات وطنية ودولية مختارة؛

(ج) تناولت بالدراسة إمكانية تطبيق هذه الاتجاهات والممارسات على النظام الموحد.

٣٥ - ونظرت اللجنة أيضا فيما أحرز من تقدم في العمل المنجز حتى حينه، وفي خطة للمضى قدما في استعراض نظام الأجور.

الناقشة التي دارت في اللجنة

(أ) فلسفة أجور الموظفين المغتربين، والممارسات الخارجية، وإمكانية تطبيقها على النظام الموحد

٣٦ - ذكر أن الأجور، بما أنها تمثل وسيلة رئيسية لبث الحماس والالتزام في نفوس الموظفين، لها دور كبير في مواعمة أنماط سلوك الموظفين وتوجيه رسالة متسقة بشأن الأمور

القيّمة في إطار النظام الموحد. وبالتالي، فإن وضع نظام للأجور يعكس ويعزّز قيم النظام الموحد يمثل أحد التحديات الرئيسية في سبيل المضي قدما. وأفضل طريقة يمكن بها تجسيد قيم المنظمات والمبادئ التي تستند إليها (وتحديدا، الإنصاف الفعلي والمتصور والشفافية وإيجاد بيئة عمل مواتية تعمّها الثقة) هي إقامة رابط مع أطر إدارة الموارد البشرية وإدارة الأداء منذ المراحل الأولى من عملية الاستعراض.

٣٧ - وأشارت اللجنة إلى أن أغلبية أصحاب العمل الخارجيين الذين لديهم موظفون مغتربون يستخدمون نهجا في وضع الميزانية العمومية يرمي إلى ضمان أن يكون مستوى معيشة موظفيهم أثناء تكليفهم بأداء أعمال خارجية هو نفس مستوى معيشة موظفيهم الموجودين في مقرهم الأساسي. وإذا كان النهج المعتاد في وضع الميزانية العمومية يتألف من أجر مدفوع في المقر الأساسي وآلية لمعادلة التكاليف وعلاوات إضافية لتوفير حوافز للتنقل والخدمة في أماكن عمل شاقة، فإن العديد من أصحاب العمل يقومون حاليا بتعديل النهج التقليدي في ضوء الواقع الاقتصادي المتغير واتجاهات سوق العمل العالمية. وبالنظر إلى ما تشهده الأسواق الناشئة من حشد كبير من أصحاب المواهب ذوي التعليم الجيد والجاهزين للتنقل، وإلى استقبال القوى العاملة على الصعيد العالمي لأجيال جديدة ذات توقعات وظيفية متنوعة، فإن الاتجاه الحالي في مجال أجور المغتربين هو قيام أصحاب العمل بتطبيق مجموعات عناصر أجر متعددة مصنّفة حسب مدة التعيين ونوعه، وبموامة القيم التي يعتنقها الموظفون مع الاحتياجات المؤسسية والتشغيلية لأصحاب العمل.

٣٨ - واستعرضت اللجنة مقارنة عناصر معينة من مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد، منها عدة عناصر كثيرا ما يُنظر إليها على أنها مثار إشكاليات، مع عناصر أجر خاصة بعدد مختار من أصحاب العمل على الصعيدين الوطني والدولي. وشملت العناصر هيكل الأجور الأساسي والقصد ومعايير استحقاق البدلات وأساليب التسوية. وبيّنت المقارنة أنه في حين أن هياكل الأجور للمنظمات الخارجية تجمعها قواسم مشتركة أساسية مع هياكل أجور النظام الموحد، فإنها تختلف اختلافا كبيرا من حيث هيكل البدلات والاستحقاقات الفردية، فضلا عن آليات التسوية وأوجه المرونة المتاحة.

٣٩ - وأشيرَ إلى أنه في حين أن بعض الممارسات الخارجية المطبقة على أجور الموظفين المغتربين ينبغي النظر في تطبيقها على مجموعة عناصر أجر منقحة خاصة بالنظام الموحد، فإن الطابع الفريد للخدمة المدنية الدولية ينبغي عدم إغفاله في العملية. وعلاوة على ذلك، فإنه يُعتقد أن بعض النهج والافتراضات المستخدمة في المقارنة يلزم التحقق من صحتها عن طريق

المقارنة بعينة منظمات أوسع ذات عمليات مماثلة لعمليات مؤسسات النظام الموحد وعمليات أصحاب عمل من مناطق جغرافية مختلفة.

٤٠ - ولاحظت اللجنة أيضا أن مجموعات العناصر الخارجية لأحور المعتريين المستخدمة في المقارنة ليست أبسط بكثير من مجموعات النظام الموحد. وعلاوة على ذلك، فإن العديد من العناصر، ولا سيما في المنظمات الدولية، متماثلة من حيث المضمون والقصد. بيد أنه أشير إلى أنه على الرغم من أن درجة من التعقيد هي أمر حتمي في أي نظام عالمي للأحور، فإن التبسيط ينبغي أن يظل أحد أهداف الاستعراض، شأنه شأن الإنصاف وضبط التكاليف وغير ذلك من الخصائص. وشدد العديد من المشاركين على أهمية قدرة جميع أصحاب المصلحة على فهم النظام، كما جرى التشديد، في هذا الصدد، على دور استراتيجيات الاتصال والتثقيف المناسبة.

٤١ - وأشار بعض الأعضاء إلى شريحة سكانية جديدة ستدخل القوى العاملة العالمية في الأعوام المقبلة. وتتميز هذه المجموعة بخصائص ديمغرافية متميزة، منها أولويات العمل والحياة، والتوقعات الوظيفية والنزوع إلى التنقل، وغير ذلك من الجوانب التي يلزم تقييمها كلها بعناية في إطار مجموعة محدثة لعناصر الأجر.

٤٢ - وأكد ممثلو بعض المنظمات أن مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد تفتقر إلى المرونة التي تمكنها من اجتذاب مرشحين مؤهلين وتشجيع التنقل على النحو الواجب، ولا سيما إلى مواقع العمل الشاق، وهي شروط مسبقة لتنفيذ ولاياتها. وذكرت بعض الأمثلة المحددة، من قبيل عدم قدرة منظمة الصحة العالمية على المنافسة على تعيين عاملين في المجال الطبي ذوي كفاءات عالية، أو حاجة اليونيسيف إلى نقل موظفين ذوي مهارات استشارية ودعوية يكثُر عليهم الطلب في العديد من الأماكن، أو تعيين الاتحاد الدولي للاتصالات لخبراء في قطاعات حديثة للغاية. وأعربوا عن أمل منظماتهم في أن يتيح لها الاستعراض الحالي الفرصة لتعيين موظفين من خلال مجموعات عناصر أجر متباينة.

٤٣ - ورأت اللجنة أن المعلومات المقدمة بشأن الممارسات الخارجية في مجال أحور المعتريين تمثل قاعدة مرجعية مفيدة، وينبغي أن تأخذها الأفرقة العاملة المناسبة، إلى جانب الآراء التي أعرب عنها، في الاعتبار.

(ب) مخطط الاستعراض وطرائق القيام بمزيد من الأنشطة

٤٤ - بعد ذلك وجهت اللجنة اهتمامها إلى المقترحات المقدمة من فريق الاتصال المنشأ بعد انتهاء الدورة السادسة والسبعين، فيما يتصل بخطة القيام بمزيد من الأنشطة المتعلقة باستعراض مجموعة عناصر الأجر في الأمم المتحدة.

٤٥ - ورأت شبكة الموارد البشرية أن الاستعراض يشكل عملية إدارة تغيير شاقة تتطلب تواصلًا متسقًا ومتكررًا مع الرؤساء التنفيذيين ومع الموظفين بجميع رتبهم، وأن الشرط المسبق اللازم لنجاح هذا التواصل هو الوضوح الكافي لأهداف الاستعراض ونهجه ونتائجه المحتملة. وأعربت الشبكة، في ذلك السياق، عن قلقها من أن ضيق الجدول الزمني لهذا الاستعراض المعقد قد يجعله مفرط الطموح، وأن التركيز فقط على بلوغ المعالم المتفق عليها في الموعد المحدد قد ينال من جودة المحصلة النهائية. وشددت على أهمية التحديد الدقيق لنطاق المشروع ومعالجة هذا النطاق باستمرار.

٤٦ - وأبدى اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين نفس القلق الذي أعربت عنه الشبكة بشأن قيصر الجدول الزمني للاستعراض نظراً إلى نطاقه الطموح للغاية. واقترح الاتحاد أن تأخذ اللجنة في الاعتبار آثار نتائجه في المستقبل، وشددت على ضرورة اتباع نهج شامل، مع إطلاع اتحادات الموظفين والتشاور معها بشكل تام في جميع مراحل العملية. وحذرت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة من تنفيذ الاستعراض في إطار نهج ضيق الأفق أو عبر حصر التركيز في تكاليف تنفيذ البرامج. وأشارت إلى أهمية تقدير تفاني الموظفين ومكافأهم لقاء ذلك. ورأت أن الممارسات المتعلقة بالمقابل الذي يتقاضاه الموظفون خارج النظام الموحد غير قادرة على تقدير الطابع الفريد للوظيفة في الأمم المتحدة. وأكدت أيضاً على ضرورة أن تكون البيانات المجمعة للاستعراض سليمة ودقيقة ومدروسة جيداً. وأشار ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين إلى أن الانتقاص من شروط خدمة الموظفين يُضر بقدرة الأمم المتحدة على الاضطلاع بالمهام الموكلة إليها وأعرب عن الأمل في ألا يُجرى استعراض نظام الأجور استجابة للظروف المالية العالمية فحسب. وشددت على ضرورة احترام حقوق الموظفين المكتسبة وكفالة استمرار الأمم المتحدة في توفير المستوى المناسب للاستحقاقات الاجتماعية.

٤٧ - وأبدى عدة أعضاء في اللجنة نفس الشواغل التي أبدتها المنظمات والموظفين بشأن ضيق المهلة التي حددها الجمعية العامة للمشروع، نظراً إلى نطاقه الواسع. وكان من رأيهم ضرورة اطلاع الجمعية العامة على تلك الشواغل. وناشدت اللجنة جميع الأطراف المعنية

بذل قصارى جهدها لتسهم في تنفيذ أنشطة المشروع في الوقت المناسب وتكفل في الوقت نفسه ألا يُمسَّ بنوعية النتائج.

٤٨ - وأشارت اللجنة إلى أنه حدثت منذ الدورة السابقة بعض التطورات الهامة فيما يتعلق بالاستعراض. منها على وجه الخصوص اتخاذ الجمعية العامة القرار ٢٥٧/٦٧، الذي طلبت فيه إلى اللجنة أن تضع في اعتبارها الحالة المالية للمنظمات المشاركة في النظام الموحد وقدرتها على جذب قوة عاملة تنافسية.

٤٩ - ووجه انتباه اللجنة أيضا إلى رسالتي مجلسي إدارة منظمة الأغذية والزراعة والمنظمة البحرية الدولية إلى رئيس اللجنة، اللتين حثتا فيهما اللجنة على النظر في ضرورة التحلي بمزيد من اليقظة فيما يتعلق بزيادات تكاليف الموظفين في سياق استعراضها الشامل الجاري حاليا. وذكُر أن تلك التطورات ينبغي أخذها في الاعتبار على النحو الواجب.

٥٠ - واعتبرت اللجنة، وقد استعرضت الخصائص والأهداف المعتمدة في الدورة السابقة (انظر الفقرتين ٣١ و ٣٢ أعلاه)، أن من المناسب إيجاز هذه الخصائص والأهداف واستكمالها في بيان المهام التالي:

- يتمثل الغرض من استعراض مجموعة عناصر الأجر للنظام الموحد في ضمان استمرارية قدرة المنظمات على تنفيذ ولاياتها بفعالية على أساس المبادئ التوجيهية والأحكام الواردة في ميثاق الأمم المتحدة وفي إطار النظام الموحد.
- يهدف الاستعراض إلى الوصول إلى نظام للأجور يمنح المنظمات، دون أن يخجل بالتماسك العام للنظام الموحد، قدرا من المرونة في تطبيق مجموعة عناصر الأجر. وينبغي أن يجتذب النظام ويستبقي أفضل تشكيلة من المواهب والكفاءات المتنوعة. وينبغي للنظام المنقح أيضا أن يشجع التفوق ويقدر الأداء.
- ينبغي أن يركز الاستعراض على إنشاء نظام متنسق ومتكامل ومبسط وشفاف وفعال من حيث التكاليف. وسيكون هدف البدلات هو الدفع في اتجاه التفوق المؤسسي عن طريق بث الحماس والالتزام في نفوس الموظفين. وسيتمكّن النظام المنقح، إضافة إلى ذلك، الدول الأعضاء والمنظمات والموظفين من فهم هيكله وعملياته ونتائجه. وأخيرا، سيتيح النظام المنقح الاستقرار وقابلية التنبؤ اللازمين لتحقيق الترابط مع عملية البرمجة والميزنة.

• تضع اللجنة في اعتبارها عند إجراء الاستعراض، على النحو الذي طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٥٧/٦٧، الحالة المالية للمنظمات المشاركة في النظام الموحد وقدرتها على جذب قوة عاملة تنافسية.

٥١ - وفيما يتعلق بنطاق الاستعراض، فقد تم الاتفاق على ضرورة شمول جميع عناصر الأجر، بما في ذلك المرتبات وتسوية مقر العمل والبدلات وغيرها من شروط الخدمة، فضلا عن العناصر الأخرى لإدارة الموارد البشرية المشمولة بولاية اللجنة، وذلك لكفالة إجراء تحليل شامل للنظام. وأشار إلى أن الاستعراض يمكن أن تترتب عليه آثار في بعض المجالات الخارجة عن نطاق سلطة اللجنة، مثل المعاشات التقاعدية والتأمين، وما إلى ذلك. وسيلزم في تلك الحالات تنبيه الهيئات المختصة إلى ما سينتج عن ذلك من صلات حتى تتمكن من اتخاذ الإجراء المناسب.

٥٢ - وفيما يتعلق بطرائق إنجاز المشروع، فقد وافقت اللجنة على ضرورة أن تقوم أفرقة عاملة مؤلفة من أعضائها بالنظر في المسائل وتحليلها بشكل مفصل، وأن تشارك المنظمات وممثلو الموظفين في تلك الأفرقة مشاركة تامة. وسوف تُجري الأفرقة العاملة تحليلا موضوعيا وتُعدُّ توصيات وتُبلغ النتائج التي تتوصل إليها إلى اللجنة. وسيعقب ذلك تقييم لآثار الترتيبات المقترحة.

٥٣ - ووافقت اللجنة على إنشاء ثلاثة أفرقة عاملة تركز على المواضيع التالية: هيكل الأجر. بما في ذلك تسوية مقر العمل؛ والتنافسية والاستدامة؛ وتقدير الأداء وما يتصل بذلك من مسائل الموارد البشرية. وستبلغ الأفرقة العاملة اللجنة بمقترحاتها وما تحرزه من تقدم. وستُدمج المقترحات بعد ذلك ضمن إطار مجموعة منقحة لعناصر الأجر. وينبغي أن يكفل أسلوب عمل الأفرقة العاملة تبادل المعلومات فيما بينها لكي تتمكن من تبادلها عن نتائج مترابطة ومتسقة.

٥٤ - وأشارت اللجنة إلى أن الجمعية العامة قد طلبت، في قرارها ٢٥٧/٦٧ المتعلق بالنظام الموحد للأمم المتحدة، إلى اللجنة أن توافيها بتقرير عن التقدم المحرز في الاستعراض الشامل ونتائجه الأولية وجوانبه الإدارية. وفي حين بُذل كل جهد ممكن خلال فترة السنتين الحالية من أجل إعادة توزيع الموارد المتاحة لتلبية الاحتياجات المتصلة بالمشروع، فقد أصبح من الواضح أن نطاق الاستعراض الشامل قد ألقى عبئا إضافيا كبيرا على قدرات اللجنة الإدارية والتشغيلية. وتود اللجنة إبلاغ الجمعية العامة بأنها ترى أنه يلزمها، في فترة السنتين المقبلة ٢٠١٤-٢٠١٥، لإجراء التحليل بالعمق الذي طلبته الجمعية العامة، الحصول على خدمات

مدير مشروع متفرغ، وشراء البيانات الخارجية، والحصول على الموارد اللازمة لسفر أعضاء اللجنة وموظفي أمانتها لحضور اجتماعات الأفرقة العاملة.

٥٥ - وطلبت اللجنة إلى رئيسها وإلى نائبه كفالة إطلاع الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات النظام الموحد واتحادات الموظفين فضلا عن الدول الأعضاء على العملية على النحو الواجب، وإتاحة الفرصة لها للإدلاء بتعليقاتها.

قرارات اللجنة

٥٦ - إن اللجنة:

(أ) أحاطت علما بالمعلومات المتعلقة بالممارسات الخارجية المتصلة بأجور المغتربين، مع العلم بأنها ستستخدم كمادة مرجعية في مرحلة تصميم نظام منقح؛
 (ب) أقرت مخطط الاستعراض وطرائق القيام بمزيد من الأنشطة على النحو المبين في الفقرات من ٤٨ إلى ٥٤ أعلاه؛

(ج) قررت إنشاء ثلاثة أفرقة عاملة للنظر في المواضيع التالية:

١' هيكل الأجور؛

٢' التنافسية والاستدامة؛

٣' حوافز الأداء، وغير ذلك من مسائل الموارد البشرية.

باء - السن الإلزامية لإنهاء الخدمة

٥٧ - استعرضت اللجنة في دورتها الخامسة والسبعين السن الإلزامية لإنهاء الخدمة ضمن النظام الموحد للأمم المتحدة، التي هي حاليا ٦٠ سنة للموظفين الذين انضموا إلى صندوق المعاشات التقاعدية قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠، و ٦٢ سنة للموظفين الذين انضموا إليه في ذلك التاريخ أو بعده، وقررت أن تؤيد توصية مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة برفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة للموظفين الجدد في المنظمات الأعضاء في الصندوق، على أن يبدأ مفعول الرفع في موعد لا يتجاوز ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤.

٥٨ - وطلبت كذلك إلى أمانتها العمل مع المنظمات وممثلي الموظفين لإعداد استعراض استراتيجي للآثار المترتبة على تطبيق رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة على الموظفين الحاليين. وقد أيدت الجمعية العامة قرار اللجنة في قرارها ٢٥٧/٦٧، ورحبت بالاستعراض الاستراتيجي.

٥٩ - وفي الدورة السابعة والسبعين للجنة، قدمت أمانتها وثيقة تتضمن منظورا تاريخيا للممارسات المتعلقة بالتقاعد في بعض الدول الأعضاء. وأوضحت الوثيقة أن الاتجاه العام في العالم هو زيادة سن التقاعد. واستشهدت بالتغيرات في القوانين المتعلقة بسن التقاعد في مختلف البلدان، لا سيما بغرض منع التمييز على أساس السن، وهي تغييرات تحظر على أرباب العمل إنهاء العمل بالاستناد فقط إلى بلوغ الموظف سنا محددة. وكان العديد من الحكومات الوطنية قد عدل خطط التقاعد لديه وأدخل إصلاحات في إدارة الموارد البشرية من أجل تيسير حياة وظيفية أطول، آخذا في الاعتبار التحسن في صحة المسنين وتزايد حيويتهم. وقد أصبح تمديد الحياة الوظيفية على نحو متزايد الاستجابة العامة في مجال السياسات أمام الضغوط الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن زيادة سن السكان. وقد ركزت المبادرات الحكومية في بعض البلدان على مساعي أرباب العمل لتوفير الفرص للعمال المسنين لتأخير التقاعد والاستثمار في قابلية العمال المسنين للتوظيف. وسيقت أيضا من القطاع الخاص والمنظمات الدولية الأخرى أمثلة لرفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة.

٦٠ - وبالإضافة إلى ذلك أشارت الوثيقة إلى توصيات مختلفة صادرة عن كيانات الأمم المتحدة، تشجع على مواصلة الاستعانة بكبار السن. وكانت منظمة العمل الدولية قد اعترفت في وقت مبكر يعود إلى عام ١٩٨٠ بأهمية القضاء على التمييز على أساس السن في مكان العمل. ودعا المؤتمر العام للمنظمة، في توصيته رقم ١٦٢ بشأن العمال المسنين، إلى اتخاذ تدابير لتيسير إطالة الحياة الوظيفية وإلى التعاون مع الشركاء الاجتماعيين في تنفيذ تدابير من هذا القبيل. وتناولت الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة، المعقودة في مدريد خلال الفترة من ٨ إلى ١٢ نيسان/أبريل ٢٠٠٢، مسألة توفير العمل المستدام للمسنين، حيث رفضت بصراحة فكرة أن تأخير تقاعد العمال المسنين يعيق توظيف العمال من الشبان، مشيرة إلى أن الحواجز التي تحد من فرص عمل المسنين تحرم المجتمع من طاقاتهم ومهاراتهم.

٦١ - ورفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ بالنسبة للموظفين الموجودين من شأنه أن يؤدي إلى وفورات في التكاليف. وقدر الخبير الاكتواري الاستشاري للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة أن توفير هذا الخيار للموظفين الحاليين من شأنه أن يؤدي إلى مزيد من التخفيض في العجز الاكتواري في حدود ١٣,٠ في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، مما يعزز استدامة الصندوق في الأجل الطويل. واستند تقدير الوفورات إلى افتراض نسبة استخدام قدرها ٧٠ في المائة. ويمكن للمنظمات أن تحقق بعض الوفورات أيضا في هيئة تكاليف استقدام مؤجلة.

٦٢ - وفيما يتعلق بالآثار المترتبة من حيث قضايا الموارد البشرية، مثل إدارة الأداء وتحديد شباب القوة العاملة وتحقيق التوازن الجنساني والجغرافي، فقد خُصص إلى أن الاستجابة الأنسب تتمثل في تطبيق سياسات ذات أهداف محددة بصورة جيدة في مجال الموارد البشرية.

المناقشة التي دارت في اللجنة

٦٣ - أعربت شبكة الموارد البشرية عن دهشتها إزاء النهج الذي اتبعته اللجنة في مناقشة تطبيق السن الإلزامية لإنهاء الخدمة على الموظفين الموجودين. فقد أُتخذت القرارات الأخيرة بزيادة كل من السن العادية للتقاعد والسن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين الجدد بطريقة تكاملية، بوصفها تحديدا علاجا للتحديات التي يواجهها الصندوق المشترك للمعاشات في تحقيق الاستدامة على المدى الطويل نتيجة لارتفاع العمر المتوقع على الصعيد العالمي. ولم تقدم الأعمال الحالية لأمانة اللجنة حججا تثبت ضرورة تخلي المنظمات عن الممارسة المنسقة على نطاق واسع والتي أثبتت جدواها من خلال التجربة، في ضوء الاتفاق المتوازن الذي تم التوصل إليه مؤخرا بتوافق الآراء.

٦٤ - ويذلل العديد من المنظمات في الوقت الراهن جهودا لا مفر منها لاستعراض هيكلها التنظيمي وإعادة تصميمه، من أجل احتواء التكاليف وفي نفس الوقت كفالة تدفق المهارات الحيوية الجديدة المطلوبة في عدد من المجالات المهنية. والقرار الموصى به في وثيقة أمانة اللجنة من شأنه أن يعرض للخطر تلك الجهود وقد يؤدي إلى تكبد تكاليف إضافية باهظة لتعويض الموظفين عن ترك الخدمة. وأشارت الشبكة أيضا إلى أن الدول الأعضاء في مجالس إدارة عدة وكالات متخصصة قد اتخذت بالفعل قرارا بهذا الشأن أو هي على وشك اتخاذ قرار. وتشكل القرارات المتخذة في منظمة الصحة العالمية والاتحاد الدولي للاتصالات، بالإبقاء على السن الإلزامية الحالية لإنهاء خدمة الموظفين الموجودين، تأييدا لتحليلات شبكة الموارد البشرية التي تدل على أن الإبقاء على الوضع الراهن بالنسبة للموظفين الموجودين، مع تعديل الأحكام على النحو المتفق عليه بالنسبة للموظفين الجدد، هو النهج الأنسب عموما بالنظر إلى الوضع الراهن لأعضاء الشبكة. ويمكن أن تؤدي أية توصية تقدمها اللجنة خلاف ذلك إلى التقليل من الاتساق بين مؤسسات النظام الموحد وإلى إضافة تعقيدات إدارية لا ضرورة لها.

٦٥ - وأعرب أعضاء شبكة الموارد البشرية عن خيبة أملهم إزاء نوعية التحليل وملاءمته، وهو تحليل لا يبرر في رأي الشبكة الاستنتاج المتوصل إليه في التقرير. وشددت الشبكة على النقطة المتعلقة بعدم دراسة الآثار المالية المباشرة وغير المباشرة المترتبة على تلك القرارات دراسة مدعومة بالأدلة. ولذلك فإن التقرير لا يوفر أساسا قويا بما فيه الكفاية لاتخاذ اللجنة قرارات جذرية من هذا القبيل. وأجمعت شبكة الموارد البشرية، التي تمثل الرؤساء التنفيذيين

للمنظمات الأعضاء فيها، على رفض التوصيات الواردة في وثيقة أمانة اللجنة. وأوصت بأن تطلب اللجنة من أمانتها، إذا رغبت في متابعة هذه المسألة، إجراء المزيد من التحليلات بالتشاور مع المنظمات. ويتعين اعتماد أية توصية بتغيير سن التقاعد للموظفين الموجودين بتوافق الآراء، وأن يتم تنفيذها حسب خطة مدروسة، وألا تمس عقود عمل سبق أن اتفق عليها الطرفان - أي صاحب العمل والموظف.

٦٦ - ورحبت بالتقرير اتحادات الموظفين الثلاثة، وهي اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين، كما رحبت بالتحليل النهائي والتوصيات، ووصفت الحجج بأنها متوازنة جدا ودامغة. وأشارت اتحادات الموظفين إلى أن الدراساتين الاستقصائيتين اللتين أجرتهما في عام ٢٠١١ أظهرتا أن حوالي ٥٠ في المائة من الموظفين الحاليين يودون أن يتاح لهم خيار مواصلة الخدمة إلى ما بعد السن الإلزامية الحالية لإنهاء الخدمة، على النحو الذي سيُطبق على الموظفين الجدد ممن ينضمون إلى المنظمة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. وتمسكت الاتحادات بموقفها الداعي إلى زيادة السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين الحاليين إلى ٦٥ سنة، على أن تُكفل الحقوق المكتسبة فيما يتعلق بالتقاعد في سني ٦٠ و ٦٢.

٦٧ - ولاحظت الاتحادات أن زيادة السن الإلزامية لإنهاء الخدمة بالنسبة لجميع الموظفين على قدم المساواة، دون أن تُتخذ قرارات تستند إلى السلطة التقديرية للمنظمات، سيضع الأمم المتحدة في وضع مماثل لوضع الحكومات الوطنية. ولذلك أعربت الاتحادات عن تقديرها للاستنتاجات التي تمخضت عنها مداورات اللجنة في دورتها التاسعة والستين، وهي أن الموظف ينبغي أن يكون صاحب الخيار فيما يتعلق بقرار الاستمرار في العمل، لا أن يُترك القرار للسلطة التقديرية للرئيس التنفيذي، لأن ذلك يشكل نوعاً من "الفترة الاختبارية في نهاية الحياة الوظيفية"، وهو أمر لا يدعم عملية عادلة وشفافة لإدارة الأداء. وأعربت الاتحادات عن دهشتها من اتخاذ بعض المنظمات قراراً مسبقاً، متخطية وجهة نظر الجمعية العامة، التي في أعلنت بشكل لا لبس فيه في قرارها ٢٥٧/٦٧ ترحيبها بالاستعراض الاستراتيجي الذي تُجريه اللجنة بالتشاور مع المنظمات وممثلي الموظفين.

٦٨ - وإتاحة خيار تأخير السن الإلزامية لإنهاء الخدمة للموظفين العاملين حالياً من شأنها أن تمكن الموظفين ذوي الخبرة من الاستمرار في توفير خبراتهم وتجاربهم لمنظمتهم والإسهام في سلامة صندوق المعاشات التقاعدية. وكما لوحظ في التقرير، ليست السن الإلزامية لإنهاء الخدمة أداة مناسبة لمعالجة قضايا الموارد البشرية من قبيل مشاكل الأداء أو التوزيع الجغرافي.

فتلك قضايا ينبغي معالجتها عن طريق التخطيط التنظيمي والتدريب المناسب وانتهاج سياسات واضحة لاستقدام الموظفين وإعادة التعيين والترقية. واعتُبر وجود آليات لتخطيط تعاقب الموظفين في جميع المنظمات شرطاً لا غنى عنه للتصدي بفعالية للتحديات التي تواجهها المنظومة. ويثير عدم إقامة نظم من هذا القبيل تساؤلات جدية عما ما إذا كانت زيادة السن الإلزامية لإنهاء الخدمة بحد ذاتها ستحقق الأثر المتوخى. وأعربت الاتحادات عن أملها في أن تقنع اللجنة الجمعية العامة بالحاجة الماسة إلى التفكير الاستراتيجي بخصوص إدارة الموارد البشرية، لا سيما في مجال تنمية قدرات الموظفين والتطوير الوظيفي والتخطيط لتعاقب الموظفين.

٦٩ - واعتبرت الاتحادات أن أية آثار سلبية منطوية لزيادة السن الإلزامية لإنهاء الخدمة تتضاءل أمام الجوانب الإيجابية، وبخاصة التأثير الإيجابي فيما يتعلق باستدامة صندوق المعاشات التقاعدية والتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. واعتبرت كذلك أن تمديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سيؤدي إلى تخفيض كبير في عقود العمل المطولة مع المتقاعدين والاستشاريين المتقاعدين ضمن المنظومة.

٧٠ - وفي مجرى المداولات لاحظ أعضاء اللجنة أن عدداً كبيراً من الدول زادت سن التقاعد إلى ٦٥ سنة أو أكثر، وأن بعض الدول، مثل الولايات المتحدة الأمريكية، ألغى سن التقاعد تماماً. واعتبرت اللجنة أن النظام الموحد للأمم المتحدة لا يمكن أن يستمر في السير عكس الاتجاه العالمي لرفع سن التقاعد، بالنظر إلى السمات الديمغرافية المتغيرة على الصعيد العالمي وإلى الخصائص السكانية. وأشارت اللجنة إلى أن العديد من الأشخاص ما زالوا منتجين ونشطين جداً بعد سن الخامسة والستين، وأن القدرة على التعلم لا تتدهور مع تقدم السن. وأشارت اللجنة كذلك إلى أن الإدارات العامة وكيانات القطاع الخاص التي زادت سن إنهاء الخدمة، أو ألغتها في بعض الحالات، لم تعان بسبب ذلك.

٧١ - ولاحظت اللجنة باستغراب أن بعض هيئات الإدارة قد اتخذت قراراً بالفعل، على نحو ما أفادت به شبكة الموارد البشرية، بشأن السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين الحاليين، قبل أن تتم اللجنة مناقشتها أو تقدم توصيتها آخذة في الاعتبار قرار الجمعية العامة. وسُئلت المنظمات عما إذا كانت إدارتها قد أوصلت قرار الجمعية العامة إلى هيئات إدارتها وأوضحته لها، وما إذا كانت قد أُبلغت بأن اللجنة ستناقش هذه المسألة في دورتها السابعة والسبعين. وأجابت المنظمة التي اتخذت هيئة إدارتها قراراً بهذا الشأن مؤكدة أن هيئة الإدارة كانت مطلعة على كامل المعلومات قبل اتخاذ قرارها بعدم تطبيق زيادة السن الإلزامية لإنهاء الخدمة على الموظفين الحاليين. وأضافت أن التوقيت فيما يتعلق بإدراج هذه المسألة في جدول

الأعمال كان التوقيت العملي الوحيد الذي يمكنها من تنفيذ قرار الجمعية العامة المتعلق بالسن الإلزامية لإنهاء الخدمة بالنسبة للموظفين الذين ينضمون إلى الأمم المتحدة ابتداء من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤.

٧٢ - ولم تقتنع اللجنة بأن ترك السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين الحاليين دون تغيير من شأنه أن يعجل عملية إعادة تشكيل الهيكل التنظيمي في مجالات إدارة الموارد البشرية. واعتبرت أن مسائل الموارد البشرية من قبيل إدارة الأداء وتحديد شباب القوة العاملة وتحقيق التوازن الجنساني ينبغي معالجتها بالسبل المناسبة. وأشارت اللجنة إلى أن متوسط سن استقدام الموظفين ظل على مدى عدة سنوات عند مستوى الأربعينات من العمر، وأن العديد من الموظفين أُعيد توظيفهم بعد السن الإلزامية لانتهاء خدمتهم. وعلاوة على ذلك، ففي حال شغور وظيفة من الرتبة ف-٥ على سبيل المثال، من غير المرجح أن يملأها شخص صغير السن. ولاحظت اللجنة أن تحقيق المساواة بين الجنسين ظل بعيد المنال في غالبية منظمات الأمم المتحدة لسنوات عديدة، ومن المستبعد أن تحل هذه المشكلة عن طريق السن الإلزامية لانتهاء الخدمة. ويتعين معالجة مسألة التوازن الجنساني عن طريق استقدام المزيد من النساء ووضع سياسات ملائمة لإبقائهن في الخدمة. ويتعين معالجة مشاكل الأداء مع مرور الوقت. وليس من العملي أن ينتظر المسؤولون الإداريون حتى يبلغ الموظف سن انتهاء الخدمة قبل معالجة حالات عدم الأداء أو القصور في الأداء. وأكدت اللجنة أن المنظمات فوتت فرصة فريدة عند تنفيذ الإطار التعاقدى الذي وافقت عليه اللجنة في عام ٢٠٠٥ وأقرته الجمعية العامة. فلو طبق العقد المحدد المدة على النحو المتوخى لأتاح للمنظمات فرصة إنهاء العقود في تاريخ انتهاء مدتها لأسباب مختلفة، منها سوء الأداء.

٧٣ - وأعربت اللجنة عن القلق من عدم قيام المنظمات على نحو واضح وشامل بعرض توجهاتها الاستراتيجية المقررة بما يبين الدور الحيوي الذي سيؤديه الإبقاء على السن الحالية لإنهاء الخدمة. وأعرب أعضاء اللجنة عن رغبتهم في معرفة عدد الوظائف التي ستصبح شاغرة في المستقبل القريب بسبب تقاعد الموظفين، وفي معرفة خطط استقدام الموظفين المعمول بها، والأثر المتوقع على البرامج، ومستوى الاهتمام بين الموظفين في البقاء بعد السن الإلزامية الحالية لانتهاء الخدمة.

٧٤ - وردت بعض المنظمات على ملاحظات اللجنة وأسئلتها بتقديم بيانات وسمات للموظفين المتوقع تقاعدهم خلال السنتين إلى الخمس سنوات المقبلة. ودُكر أن عدد الرجال يفوق عدد النساء بين الموظفين من الفئة الفنية المقبلين على التقاعد في معظم الحالات. ويتيح ذلك فرصة للمنظمات لملء المزيد من الوظائف الشاغرة عن طريق توظيف النساء. وتدرّك

المنظمات إدراكا تاما أن تأهيل المرشحين هو دائما الاعتبار الأساسي في استقدام الموظفين. وأبلغ العديد من المنظمات أيضا اللجنة بأنها بصدد إعادة الهيكلة، وأن عدد حالات التقاعد يتيح فرصة لإعادة تحديد سمات الموظفين.

٧٥ - واعترفت اللجنة في استنتاجها بأن المسألة معقدة، غير أنها اعتبرت من الضروري الاعتراف بتزايد طول العمر تزايدا ملموسا وبأن العديد من الموظفين لا يزالون جد منتجين ويملكون مهارات تسمح لهم بالاستمرار في العمل مددا طويلة بعد سن الستين أو الثانية والستين. ووافقت على أنه، عند اتخاذ قرار بتمديد السن الإلزامية لانتهاج خدمة الموظفين الحاليين، يجب إيلاء الاعتبار الواجب لمدى استعداد المنظمات لذلك بالنظر إلى خططها الاستراتيجية والمتعلقة بالميزانية. وبعد النظر في جميع النقاط التي أثيرت، وافقت اللجنة على ضرورة تمديد السن الإلزامية لانتهاج خدمة الموظفين الحاليين إلى ٦٥ سنة. وإتاحة الوقت للمنظمات لتنفيذ التغيير، سيبدأ سريانه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، مع العلم بأن القرار لن يؤثر على الحقوق المكتسبة للموظفين الحاليين.

قرار اللجنة

٧٦ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة برفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة للموظفين الحاليين اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦.

الفصل الرابع

شروط خدمة الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا

ألف - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

٧٧ - استحدثت الجمعية العامة مفهوم جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، الذي بدأ سريانه اعتباراً من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠، في الجزء أولاً - حاء من قرارها ١٩٨/٤٤. ويحدد الجدول بالرجوع إلى الجدول العام لمرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، وهي حالياً الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة. وتجري تعديلات دورية على أساس مقارنة صافي المرتبات الأساسية لموظفي الأمم المتحدة عند نقطة وسط الجدول (الدرجة السادسة من الرتبة ف-٤ بمعدل الإعالة) بالمرتبات المقابلة لنظرائهم في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة (الدرجة السادسة من الرتبين ع-١٣ و ع-١٤، بعامل ترجيحي نسبته ٣٣ في المائة و ٦٧ في المائة، على التوالي). وتجري التعديلات بالطريقة المعتادة المتمثلة في ضم نقاط تسوية مقر العمل في المرتب الأساسي/الأدنى، أي عن طريق زيادة المرتب الأساسي وإجراء تخفيض متناسب في مستويات تسوية مقر العمل في نفس الوقت.

٧٨ - وأبلغت اللجنة بأن تجميد أجور الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، الذي اعتمد أول الأمر بحيث يسري مفعوله اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، قد تم تمديده حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣. ونتيجة لذلك لم تتغير المستويات الإجمالية للجدول المتخذ أساساً للمقارنة عما كانت عليه في عام ٢٠١٠. غير أنه حدثت تغييرات طفيفة في جدول الضرائب الفدرالي اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، مما يعكس جدول معدلات ضريبية منقحاً ومبالغ للإعفاءات الشخصية والتخفيضات الموحدة. ولذلك، وعلى الرغم من تجميد الأجور، أدت التغييرات الضريبية السالفة الذكر إلى زيادة قدرها ٠,١٩ في المائة بالقيمة الصافية في مستوى أجور الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، قياساً إلى صافي المرتبات الأساسية لموظفي الأمم المتحدة عند نقطة وسط جدول المرتبات اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢. وشملت تلك الزيادة الزيادة التي أوصت بها اللجنة سابقاً وقدرها ٠,١٢ في المائة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، والتي لم تتخذ الجمعية العامة إجراء بشأنها (القرار ٢٥٧/٦٧، الجزء بء).

٧٩ - وعلى أساس الاعتبارات الواردة أعلاه، قُدرت الآثار المالية السنوية المترتبة في كامل المنظومة على الزيادة المقترحة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا كما يلي:

بدولارات الولايات المتحدة

(أ) بالنسبة لمراكز العمل التي تطبق فيها تسويات مقر عمل منخفضة والتي يمكن بغير ذلك أن تنخفض فيها المرتبات الصافية إلى ما دون المستوى الأساسي/ الأدنى الجديد	صفر
(ب) بالنسبة لجدول مدفوعات انتهاء الخدمة	٩٥ ٠٠٠
المجموع	٩٥ ٠٠٠

المناقشة التي دارت في اللجنة

٨٠ - أيدت شبكة الموارد البشرية التوصية الداعية إلى تعديل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا نتيجة للتغيرات الضريبية في الولايات المتحدة. ووافق على التوصية أيضا ممثلو اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، ولجنة التنسيق لل نقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين.

٨١ - ولاحظت اللجنة أن التعديل المقترح في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا يتمشى مع المنهجية المتبعة، مشيرة إلى أن التعديل سينفذ بزيادة المرتبات الأساسية بمقدار ١٩,٠ في المائة وإجراء تخفيض متناسب في مضاعفات تسوية مقر العمل في نفس الوقت. ولا توجد حاليا مراكز عمل تقل فيها تسوية مقر العمل عن المستويات اللازمة لاستيعاب الزيادة الطفيفة المقترحة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا. ونتيجة لذلك لن يكون هناك أي تغيير في صافي الأجر المقبوض في أي مركز من مراكز العمل. وستقتصر الآثار المالية على نطاق المنظومة على إعادة النظر في جدول مدفوعات انتهاء الخدمة، وستكون تلك الآثار طفيفة نسبيا حيث لن يطرأ على الجدول سوى الحد الأدنى من التغييرات.

قرار اللجنة

٨٢ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بالموافقة على أن يسري اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ مفعول الجدول المنقح للمرتبات الأساسية/الدنيا للفئة الفنية والفئات العليا بصيغته الواردة في المرفق الثالث لهذا التقرير، التي تعكس تعديلا قدره ١٩,٠ في المائة ينفذ بزيادة المرتبات الأساسية وإجراء تخفيض متناسب في مضاعفات تسوية مقر العمل في نفس الوقت، بحيث لا يؤدي إلى تخفيض في صافي الأجر المقبوض.

باء - تطور هامش الأجر الصافي في الأمم المتحدة/الولايات المتحدة

٨٣ - واصلت اللجنة، بمقتضى تكليف دائم من الجمعية العامة، استعراض العلاقة بين صافي أحوار موظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وصافي أحوار موظفي

الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. ولهذا الغرض تتبع اللجنة سنويا ما يحدث من تغيرات في مستويات أجور الخدمتين المدنيتين.

٨٤ - وقد مُدّد حتى نهاية كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ التجميد القانوني لأجور الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة الذي كان مطبقا على الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢. ونتيجة لذلك لم يُمنح الموظفون الاتحاديون المتخذون أساسا للمقارنة في منطقة واشنطن العاصمة أية زيادة عامة أو محلية في الأجور خلال عام ٢٠١٣.

٨٥ - ومن ضمن العناصر الأخرى الهامة في إجراء المقارنة ما يلي:

(أ) تنقيح شرائح ضريبة الدخل الاتحادية والتخفيضات الموحدة والشخصية، مما أدى إلى انخفاض طفيف في ضرائب الدخل عموما لجميع دافعي الضرائب في منطقة واشنطن العاصمة؛

(ب) مضاعف لتسوية مقر العمل قدره ٦٥,٥ لشهر كانون الثاني/يناير ومضاعف قدره ٦٨,٧ للفترة من شباط/فبراير إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣. وقد استند المضاعفان إلى الجدول الحالي لصافي المرتبات الأساسية/الدنيا الذي أصبح نافذا في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢؛

(ج) مصفوفة معادلات الرتب بين الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة والنظام الموحد للأمم المتحدة التي وافقت عليها اللجنة في عام ٢٠١٠ خلال دورتها الحادية والسبعين؛

(د) فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة، الذي يُقدَّر بنحو ١١١,٦.

٨٦ - واستنادا إلى ما ورد أعلاه، أبلغت اللجنة بأن الهامش لعام ٢٠١٣ بلغ ١١٩,٦، وبلغ متوسطه لخمس سنوات (٢٠٠٩-٢٠١٣) مقدار ١١٥,٧. وترد تفاصيل المقارنة في المرفق الرابع لهذا التقرير.

٨٧ - ووجه انتباه اللجنة إلى التطورات الحاصلة في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة فيما يتصل باعتماد نظم أجور جديدة للأطباء في وزارة الدفاع ووزارة الصحة والخدمات الإنسانية. ويندرج معظم الأطباء في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة الآن ضمن الخطط الجديدة للأجور، وقد انخفض عدد الأطباء المشمولين بالجدول العام. وبالإضافة إلى ذلك لم تعد معادلات الرتب للأطباء في وزارة شؤون المحاربين القدامى صحيحة بسبب التغييرات التي طرأت على نظام أجور تلك الوزارة. ولذا استُبعد الأطباء في نظام الأجور بوزارة المحاربين القدامى من عملية حساب الهامش.

٨٨ - وتعني التطورات المذكورة أعلاه أنه لم تعد تُستخدم حالياً سوى نسبة ضئيلة من أطباء الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في حساب هامش الأجر الصافي. وفي حين استُثنت من المستوى المبلغ عنه لهامش عام ٢٠١٣ البيانات الخاصة بالأطباء المدرجين في نظام الأجور الجديد، فمن الممكن إدراج تلك البيانات على أساس معادلات الرتب المحددة للأطباء تحت الجدول العام، إذا قررت اللجنة ذلك.

المناقشة التي دارت في اللجنة

٨٩ - لاحظ ممثل شبكة الموارد البشرية تفاوت الهامش بحسب المهن المدرجة في الحساب وأحاط علماً أيضاً بإجراءات إدارة الهامش في عام ٢٠١٤. وأعرب ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، إذ لاحظ أن كلا من مستوى متوسط الهامش الحالي ومستوى متوسط هامش الخمس سنوات أدنى من المستوى ١٢٠، عن رأي مفاده أن مقارنة التعادل ينبغي أن تتناول جميع الوظائف القابلة للمقارنة بما في ذلك وظائف الأطباء الاتحاديين في الولايات المتحدة. وذهب أيضاً إلى أن البيانات التي وردت مؤخراً من مكتب إدارة شؤون الموظفين تبين أن متوسط المرتبات في الخدمة المتخذة أساساً للمقارنة زاد في فترة السنتين الماضية، رغم تجميد الأجور. ويؤكد ذلك رأي الاتحاد بأن استثناء بعض عناصر الأجر، مثل العلاوات المرتبطة بالأداء، يضحّم مستوى الهامش بلا مبرر. وذكر ممثل لجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، وأيده في ذلك ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين، أن الهامش ليس مؤشراً للمقارنة. وينبغي للمنظمات، بدلا من البحث عن أسباب لتجميد مرتبات موظفي الأمم المتحدة، أن تكفل المنظمات تقاضيتهم أجورا مناسبة.

٩٠ - ونظرت اللجنة في التغييرات التي طرأت على نظم أجور الأطباء في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. واعتُبر أن هذه المستجدات تعكس التطور المستمر للخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة نحو تطبيق نظم أجور متعددة. ورأى بعض الأعضاء أنه لا بد من تقييم الضرورات التشغيلية لاستحداث هذه النظم الخاصة للأجور والتحول التدريجي عن الجدول العام في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. وقد طرح هذا التحول مشكلة فيما يتعلق بالحصول على بيانات بشأن نظم الأجور الخاصة.

٩١ - واعتبر بعض الأعضاء أن أفضل سبيل للتعامل مع التطورات الحاصلة فيما يتعلق بأجور الأطباء في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة هو استحداث معدلات خاصة لأجور المهن. وفي ذلك السياق، أعرب عن رأي مفاده أنه لا بد من إعادة التفكير في أسلوب إجراء عمليات مقارنة الأجر الصافي وأن الاستعراض الجاري لمجموعة عناصر الأجر

في النظام الموحد يتيح فرصة القيام بذلك. وعلاوة على ذلك، ومع تسليم معظم الأعضاء بأن نظم الأجور الجديدة مرتبطة بالجدول العام فيما يتعلق بالرتب والمرتبات الأساسي، فقد اتفقوا على أنه سيكون من الملائم التحقق من أوجه تعادل الرتب قبل إدماج البيانات الواردة من أي نظم أجور جديدة في عملية المقارنة. ولذلك السبب، لن يتسنى التعامل مع المستجدات فيما يتعلق بالأطباء إلا في مرحلة لاحقة في سياق الدراسة المقبلة لتعادل الرتب.

٩٢ - ولاحظت اللجنة أن مستوى الهامش ظل يتزايد في عام ٢٠١٣، وذلك يعزى أساساً إلى التجميد القانوني للأجور في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، ومن المتوقع أن يناهز الحد الأعلى للنطاق المعمول به حتى بدون إدخال أي تعديل آخر على مستويات الأجور في الخدمتين. إلا أن من المحتمل أن تصبح زيادة أخرى في تسوية مقر العمل مستحقة في نيويورك في شباط/فبراير ٢٠١٤. ومع أن مداها الفعلي ليس معروفاً بعد، فإن الاتجاه السائد في تحرك الرقم القياسي لتسوية مقر العمل في نيويورك يشير بجلاء إلى أن هذه الزيادة، في حال مُنحت بالكامل، سوف تؤدي إلى تحرك الهامش بما يتجاوز الحد الأعلى للنطاق. ولو حظ أنه حين يتجاوز الهامش ١٢٠، فإن إجراء إدارة الهامش الذي وافقت عليه الجمعية العامة في قرارها ١٩١/٤٦ يدعو إلى الاكتفاء بمنح الجزء من زيادة تسوية مقر العمل الذي سوف يؤدي إلى هامش لا يتجاوز ١٢٠^(٣). وخلصت اللجنة إلى أنه يلزم تطبيق ذلك للإجراء عام ٢٠١٤.

٩٣ - وأشار إلى أن اللجنة أوصت الجمعية العامة بإقرار زيادة حقيقية في المرتبات لإعادة المستوى العام للهامش إلى مستواه المستصوب البالغ ١١٥ حين كان الهامش المتوقع للفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ يبلغ ٣,١٠٩ (A/57/30)، الفقرة ١٧٤). وقد وافقت الجمعية العامة على زيادة في المرتبات أعادت الهامش إلى مستوى ١١١,٩. كما طلبت الجمعية العامة إلى اللجنة، في قرارها ٢٨٥/٥٧، أن تبقي المسألة قيد الاستعراض بهدف إعادة الهامش إلى نقطته الوسط على مدى فترة من الزمن.

٩٤ - ولاحظت اللجنة أنه، إلى جانب التغيير المتوقع في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل في نيويورك، لن تصبح بعض البيانات المستخدمة في حساب الهامش معروفة إلا بعد

(٣) بموجب الفقرة ٣ من الجزء رابعاً من هذا القرار، أيدت الجمعية العامة الإجراء الوارد في الفقرة ١٠٩ (ب) من المجلد الأول من تقرير اللجنة (A/46/30) التي تنص على ما يلي: "منح زيادات جزئية في تسوية مقر العمل: بموجب هذا النهج تمنح زيادات تقل عن الزيادة الكاملة التي يبررها تحرك الرقم القياسي لتسوية مقر العمل في نيويورك، على أساس أن يظل الهامش الناتج في حدود النطاق التي وافقت عليه الجمعية العامة. فعلى سبيل المثال إذا كان منح زيادة قدرها ٥ في المائة في الأجر سيؤدي إلى مستوى من الهامش يبلغ ١٢٣ مثلاً، فعندئذ لا تمنح إلا زيادة مقدارها ٢ في المائة".

شباط/فبراير ٢٠١٤. وتشمل تلك المتغيرات تجميد الأجور في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة بعد ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ وما يترتب عليه من نتائج على مستويات المرتبات الفعلية في الولايات المتحدة، وإحصاءات الموظفين في نظام الأمم المتحدة الموحد، وفرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة. ومن شأن التغيرات التي قد تطرأ على أي من تلك المتغيرات أن تؤثر في المستوى الفعلي للهامش للسنة التقويمية ٢٠١٤. وأبلغت الأمانة اللجنة، رداً على طلب استيضاح، أنه حتى إذا لم يطرأ أي تعديل آخر في مستويات الأجور في الخدمتين، وعلى افتراض أن جميع المتغيرات الأخرى المتعلقة بتقدير الهامش بقيت على حالها، فسوف يبلغ مستوى الهامش ١١٩,٨ في نهاية عام ٢٠١٤ وسوف يبلغ متوسطه للسنوات الخمس ١١٦,٩. وقدر كذلك أنه إذا ما استمر الوضع بدون أن يطرأ أي تغيير على مستويات الأجور في كلتا الخدمتين، وظلت جميع المتغيرات الأخرى المحددة أعلاه ثابتة، فسوف يبلغ مستوى الهامش ١١٩,٨ وسوف يصل متوسط السنوات الخمس إلى ١١٨,٢ بحلول نهاية عام ٢٠١٥. وأبلغت الأمانة اللجنة أيضاً بأن الرقم القياسي لتسوية مقر العمل في نيويورك في تموز/يوليه ٢٠١٣ كان يبلغ ١٧٠,٣ وأن المضاعف المتوقع لشباط/فبراير ٢٠١٤ هو ٧٢,٦. واستناداً إلى ذلك المضاعف المتوقع، ومع بقاء جميع المتغيرات الأخرى على حالها، يقدر أن الهامش في شباط/فبراير ٢٠١٤ سيبلغ ١٢٢,٣ وأن متوسطه للسنوات الخمس سوف يبلغ ١١٧,٤. وبالنظر إلى الطلبات الواردة من منظمة الأغذية والزراعة والمنظمة البحرية الدولية بأن تمارس اللجنة الانضباط المالي في توصياتها، وإلى طلبات الجمعية العامة المتكررة إلى اللجنة بمراعاة الظروف المالية للدول الأعضاء وممارسة الانضباط المالي، فقد رأى بعض الأعضاء أن توصي اللجنة بأن تتخذ الجمعية العامة إجراءات لتيسير عودة الهامش إلى نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥ والمحافظة على ذلك المستوى طوال مدة التجميد المطبق في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة.

٩٥ - وبعد أن استعرضت اللجنة السيناريوهات المحتملة والاتجاهات السائدة فيما يتعلق بتطور المتغيرات الرئيسية لحساب الهامش وأثرها التراكمي على قيمة الهامش، وافقت على أن مستواه المتوقع الناجم عن ذلك لن يتيح على الأرجح تطبيق أي زيادة في تسوية مقر العمل في نيويورك في شباط/فبراير ٢٠١٤ إذا ما أريد للهامش أن يبقى ضمن النطاق المعمول به.

قرارات اللجنة

٩٦ - قررت اللجنة:

(أ) إبلاغ الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك والموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة

المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، للسنة التقويمية ٢٠١٣، بلغ ١١٩,٦، وأن متوسط الهامش لخمس سنوات (٢٠٠٩-٢٠١٣) بلغ ١١٥,٧، وهو أعلى من نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥؛

(ب) إبقاء المسألة قيد الاستعراض، مع أخذ المناقشات الواردة في الفقرات ٩٢ إلى ٩٥ أعلاه في الحسبان.

٩٧ - وقررت اللجنة إبلاغ الجمعية العامة أن:

(أ) اللجنة سيلزمها أن تطبق في شباط/فبراير ٢٠١٤ إجراء إدارة الهامش الذي أقرته الجمعية العامة في قرارها ١٩١/٤٦؛ الجزء رابعا؛

(ب) نتيجة لذلك، وحفاظاً على تعادل القوى الشرائية للمرتبات مع نيويورك، الذي يمثل الأساس لنظام تسوية مقر العمل، فإن الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل في جميع مراكز العمل الأخرى سوف تخفض تناسبياً بما يعادل نسبة الرقم القياسي للأجر المعمول به بالفعل إلى الرقم القياسي للأجر الذي كان سيعمل به لولا ذلك في نيويورك.

جيم - بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية: استعراض المنهجية

٩٨ - خلال الاستعراض الذي يجري كل سنتين لمستويات بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية لموظفي الفئات الفنية والفئات العليا عام ٢٠١٢، أعربت اللجنة عن تخوفها بشأن المنهجية المتبعة حالياً لتحديد مستويات البدلات وطلبت إلى أمانتها إجراء استعراض لهذه المنهجية. وقررت أيضاً إرجاء نظرها في مستويات بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية. واستجابة لطلب اللجنة، استكشفت الأمانة نهجاً بديلة واقترحتها لكي تنظر فيها اللجنة.

المناقشة التي دارت في اللجنة

٩٩ - أعربت شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين عن القلق من أن تكون النتيجة المنشودة هي الدافع وراء استعراض المنهجية. وبما أن اللجنة قد شرعت في استعراض نظام الأحور برمته، يرى مجلس الرؤساء التنفيذيين أن منهجية تعديل بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية ينبغي بالأحرى أن تدرّس في سياق هذا الاستعراض. واقترحت اتحادات الموظفين، آخذة الاستعراض المقبل لمجموعة عناصر الأجر في الاعتبار، عدم تغيير الصيغة الحالية في الوقت الحاضر.

١٠٠ - ولدى حساب المتوسط المرجح لاستحقاقات الأولاد، نظرت اللجنة في سبل معالجة ما قد يطرأ على بدلات الإعالة المقترحة من تشوهات يمكن أن يحدثها الأثر الطاعني لمراكز العمل الأكبر حجماً مثل جنيف ونيويورك. ونظرت اللجنة في هياكل ترجيح مختلفة لحساب استحقاقات الأولاد. إلا أنه تعذر تحديد الهيكل "الأمثل" نظراً إلى عدم إمكانية التنبؤ بالتغيرات في اعتمادات الاستحقاقات في البلدان المشمولة بالدراسة الاستقصائية. ونظرت اللجنة كذلك في إمكانية توسيع قائمة الأماكن المشار إليها بحيث لا تشمل مراكز العمل الثمانية التي توجد بها مقار فحسب إنما كذلك مراكز العمل التي لا توجد بها مقار مما سيعكس فئات موظفي النظام الموحد على نحو أوثق.

١٠١ - إلا أن اللجنة وافقت على أنه كان يمكن، بغير تطبيق التعديل التلقائي في المنهجية، التعامل مع الوضع غير المؤلف الذي طرأ في استعراض عام ٢٠١٢ عندما أسفر الارتفاع الكبير في استحقاقات الأولاد في جنيف عن زيادة بنسبة ١٦ في المائة في مبلغ المتوسط المرجح. وكان ينبغي في ذلك الصدد الإبلاغ عن معدلات نمو استحقاقات الأولاد المتبعة بالعملة المحلية إلى اللجنة إبان الاستعراض الذي تجريه كل سنتين. وكان من شأن ذلك، إلى جانب مبلغ المتوسط المرجح، أن يعكس الاتجاه العام السائد على نحو أفضل. وكان يمكن للجنة عندها أن تتخذ قرارها باستخدام كلا العاملين.

١٠٢ - وأبلغت اللجنة بأن استحقاقات الأولاد زادت في رتبة الأجر ف-٤، الدرجة ٦، في الفترة الممتدة من عام ٢٠١٠ إلى عام ٢٠١٢ في أربعة أماكن عمل (باريس وجنيف ومونتريال ونيويورك). إلا أن هذه الاستحقاقات لم تتغير في أماكن عمل أخرى (فيينا ولندن ومدريد) بل وانخفضت إلى الصفر (روما) في رتبة الأجر المشار إليها. وبالنظر إلى عدم وجود اتجاه نحو الزيادة عموماً، لا ترى اللجنة سبباً يستوجب تعديل المستويات الحالية لبدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥.

١٠٣ - ورأت اللجنة أنه ينبغي أن تعالج على نحو شامل دواعي القلق التي أعربت عنها سابقاً بشأن المنهجية. ولذلك، فقد لاحظت أن الاستعراض القادم لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد سوف ينظر على نحو شامل في شتى البدلات والاستحقاقات، بما فيها البدلات والاستحقاقات ذات الصلة بالمعالين.

قرارات اللجنة

١٠٤ - قررت اللجنة أن:

(أ) تحيط علماً بالدراسة التي أجرتها أمانتها بشأن منهجية تحديد بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية؛

- (ب) تستخدم المتوسط المرجح لمراكز العمل الثمانية التي توجد بها مقار والاتجاه العام السائد في معدلات نمو استحقاقات الأولاد كعاملين لتصحيح قيمة البدل؛
- (ج) تبلغ الجمعية العامة بأنها ستبقي المنهجية قيد النظر في إطار الاستعراض الأشمل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد؛
- (د) توصي الجمعية العامة بالإبقاء على المستويات الحالية لبدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية.

دال - التدابير الخاصة المتعلقة بمنح التعليم: بلجيكا والمغرب

- ١٠٥ - طلبت شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين إلى اللجنة النظر في استحداث تدابير خاصة لمستويات منحة التعليم في بلجيكا والمغرب.
- ١٠٦ - وفيما يتعلق ببلجيكا، قدم الطلب لمعالجة الحالة المتأزمة في بروكسل حيث تبلغ الرسوم الدراسية في المدارس الثلاث ذات المقررات الدراسية الإنكليزية، وهي الخيارات الوحيدة المتاحة للعائلات الناطقة باللغة الإنكليزية لموظفي النظام الموحد، أكثر من ضعف الحد الأقصى للمصروفات المسموح به المطبق على ذلك البلد. وفي السنة الدراسية الحالية، هناك خمسة أبناء لموظفين في الأمم المتحدة ملتحقون بتلك المدارس، مما يتجاوز ٥ في المائة من جميع المطالبات المتعلقة بمنح التعليم المقدمة بالنسبة لبلجيكا.
- ١٠٧ - وفيما يتعلق بالمغرب، قدم الطلب بشأن أربع مطالبات مرتبطة بالمدرسة الوحيدة التي تدرس باللغة الإنكليزية في الرباط. ويتبين من إحدى الوثائق الداعمة لهذه المطالبات أن الموظف الذي التحق أولاده الأربعة بهذه المدرسة اضطر إلى تكبد نحو ٥٠ في المائة من تكاليف التعليم.

المناقشة التي دارت في اللجنة

- ١٠٨ - أعربت اتحادات الموظفين الثلاثة عن تقديرها لإدراج هذا البند في جدول أعمال دورة اللجنة الحالية. وأيدت الطالبات التي قدمتها شبكة الموارد البشرية، مشيرة إلى عدم كفاية تغطية تكاليف التعليم في إطار الحد الأقصى للمصروفات المسموح به في كلا المكانين.
- ١٠٩ - ولاحظت اللجنة أن بروكسل توفر إمكانية الاختيار بين مدارس مختلفة اللغات والتوجهات الدينية والتربوية. ومعظم هذه المدارس معقولة التكلفة بالنظر إلى مستوى منح التعليم المعمول به في بلجيكا. إلا أن المدارس الثلاثة الوحيدة ذات المقررات الدراسية الإنكليزية التي تمنح شهادة البكالوريا الدولية هي مدارس خاصة وتعمل بدون الحصول على

معونات، ولذلك فهي تتقاضى رسوما دراسية بمستويات تعادل ما تكبده من تكاليف. ونتيجة ذلك، فإن الرسوم الدراسية فيها تفوق بكثير الحد الأقصى الحالي المسموح به للمصروفات.

١١٠ - ويمكن توقع أن يختار الموظفون الناطقون باللغة الإنكليزية، في غياب تدابير خاصة، إرسال أبنائهم إلى مدارس خارج بلجيكا، إلى المملكة المتحدة أو فرنسا على سبيل المثال حيث تسري تدابير خاصة فيما يتعلق بالمدارس الثماني ذات المقررات الدراسية الإنكليزية. وقد لا يكون القرار بإرسال الأبناء إلى الخارج للالتحاق بالمدارس مرغوباً فيه حين يكونون صغار السن. كما أن من شأن ذلك أن يؤدي إلى تكبد المنظمات تكاليف أخرى نتيجة النفقات الإضافية لتغطية تكاليف الإقامة في المدارس الداخلية والسفر المتعلق بمنحة التعليم. وعلاوة على ذلك، قد تتعرض فرص انتقال الموظفين إلى بروكسل إذا لم تكن هناك تغطية كافية لتكاليف التعليم من ميزانيات المنظمات. ولذلك، تؤيد اللجنة طلب مجلس الرؤساء التنفيذيين.

١١١ - وفيما يتعلق بالمغرب، لاحظت اللجنة أن النسبة المئوية للمطالبات التي تتجاوز الحد الأقصى المسموح به للمصروفات لا تبرر إعادة النظر في مستوى منحة التعليم في ذلك المكان. وفضلاً عن ذلك، فإن تلك المطالبات تظهر أن تجاوز المصروفات للحد الأقصى المسموح به للإنفاق يعزى أساساً إلى الرسوم غير المتكررة التي يتعين على الموظف تسديدها لإنفاقها على الأصول الرأسمالية للمدرسة. ولوحظ في ذلك الصدد أن رد الرسوم المدفوعة لإنفاقها على الأصول الرأسمالية للمدارس مشمولٌ بإجراء مستقل أنشأته اللجنة عام ١٩٩٧؛ وعلى هذا النحو، فإن الحالة المعروضة لا تستدعي استحداث تدابير خاصة للمغرب.

١١٢ - وقدرت الآثار المالية لاستحداث تدبير خاص لبلجيكا بمبلغ ٧١ ٠٠٠ دولار سنوياً.

قرار اللجنة

١١٣ - أوصت اللجنة الجمعية العامة باستحداث تدبير خاص متعلق بمنح التعليم يتيح رد المصروفات المتصلة بالتعليم إلى الحد الأقصى المحدد لدولار الولايات المتحدة داخل منطقة الولايات المتحدة للمدارس الثلاث ذات المقرر الدراسي الإنكليزي في بروكسل، وهي مدرسة بروكسل الدولية ومدرسة بروكسل البريطانية ومدرسة سانت جونز الدولية، اعتباراً من السنة المدرسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣.

١١٤ - وفيما يتعلق بالمغرب، قررت اللجنة أنه لا يلزم استحداث أي تدبير خاص، نظراً إلى أن اللجنة قد وافقت في عام ١٩٩٧ على إجراء رد الرسوم المدفوعة لإنفاقها على الأصول الرأسمالية المدرسية.

هاء - مسائل تسوية مقر العمل: تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمال دورتها الخامسة والثلاثين

١١٥ - واصلت اللجنة، عملاً بالمادة ١١ من نظامها الأساسي، إبقاء تطبيق نظام تسوية مقر العمل قيد الاستعراض، ونظرت، في ذلك السياق، في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمال دورتها الخامسة والثلاثين. وقد عقدت هذه الدورة استجابة لطلب لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى اللجنة الاستشارية الاضطلاع بعدد من الدراسات المنهجية بشأن جولة الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة لعام ٢٠١٥.

١١٦ - وتضمن التقرير عدداً من التوصيات المستندة إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسات المنهجية المشار إليها أعلاه، بما في ذلك تحديد الوزن الترجيحي للعنصر غير المحلي للرقم القياسي لتسوية مقر العمل في مراكز العمل من الفئة الأولى؛ وتصنيف نفقات الموظفين، بما في ذلك المشتريات عبر شبكة الإنترنت، بوصفها نفقات محلية أو غير محلية؛ وتقريباً مرحلياً عن إمكانية إدراج مناطق جغرافية خارج جنيف لدى وضع تصنيف لتسوية مقر العمل في جنيف؛ وتنقيحاً لقائمة البلدان المستخدمة في تقدير الرقم القياسي غير المحلي وما يتصل بها من أوزان ترجيحية، استناداً إلى النتائج التي توصلت إليها دراسة استقصائية خارجية.

موجز التوصيات

١١٧ - أوصت اللجنة الاستشارية بتحديد الوزن الترجيحي للعنصر غير المحلي للرقم القياسي لتسوية مقر العمل على أساس مزيج من البيانات التي أبلغ عنها الموظفون. وأوصت كذلك باستبقاء القائمة الحالية للبلدان المستخدمة في حساب الرقم القياسي غير المحلي، ولكن مع تنقيح الأوزان الترجيحية على أساس الدراسة الاستقصائية العالمية لآراء الموظفين عن النفقات غير المحلية لعام ٢٠١٢. وفيما يتعلق بمسألة تصنيف نفقات الموظفين بوصفها نفقات محلية أو غير محلية، أكدت اللجنة ضرورة استبقاء التصنيف الحالي استناداً إلى ما إذا كان تم تكبد النفقات أم لا داخل الحدود الوطنية لمركز العمل أو خارجها. إلا أن اللجنة الاستشارية أوصت بتوسيع نطاق التصنيف الحالي لكي يشمل المشتريات عبر شبكة الإنترنت في ضوء

زيادة استخدام التجارة الإلكترونية وإنشاء مناطق نقدية وتوسعها منذ بدء العمل بنظام تسوية مقر العمل.

١١٨ - وفيما يتعلق بمسألة تصنيف تسوية مقر العمل في جنيف، ركزت اللجنة الاستشارية على الولاية التي أنشطتها بها اللجنة لتحري الحدود التقنية لإدماج مناطق جغرافية خارج جنيف، لدى وضع تصنيف تسوية مقر العمل لجنيف. وبعد استعراض دقيق لنتائج الدراسة الاستقصائية المخصصة الغرض لتكاليف المعيشة التي أجرتها الأمانة، أوصت اللجنة الاستشارية بإدراج كانتون فود لدى وضع تصنيف تسوية مقر العمل لجنيف. وأكدت اللجنة الاستشارية أيضاً أنه ينبغي من الناحية المبدئية إدماج مناطق فرنسا المجاورة لجنيف في تحديد تسوية مقر العمل لجنيف. إلا أن اللجنة الاستشارية أوصت، آخذة في الاعتبار المشاكل التقنية المرتبطة بجمع البيانات المتعلقة بالأسعار والإيجارات في مناطق فرنسا المجاورة، وكذلك توصيتها بالاعتراف بالحدود الوطنية لدى تصنيف نفقات الأسر المعيشية بوصفها نفقات محلية أو غير محلية، بالألا تؤخذ مناطق فرنسا المجاورة في الحسبان لدى جمع البيانات المتعلقة بالأسعار والإيجارات لغرض وضع تصنيف لتسوية مقر العمل لجنيف، إلى أن تمتثل المناطق المعنية بالمعايير التي حددها الهيئة الدولية للأجور ومعاشات التقاعد لإجراء الدراسات الاستقصائية لإيجارات السوق، أو تُحلّ المشاكل العملية والتقنية المرتبطة باستخدام بيانات الأسعار التي تُجمع في تلك المناطق. وأوصت كذلك بأن تواصل الأمانة رصد التطورات في جميع المناطق المحيطة بجنيف بهدف تقييم ما إذا كان هناك ما سيسوغ في المستقبل إدخال أي تغييرات على توصياتها الحالية، مع مراعاة أن أي توصية بإدماج مناطق فرنسا المجاورة لدى وضع تصنيف لتسوية مقر العمل في جنيف سيتعين أن تقترن بتنقيح أساس التصنيف النفقات إلى محلي وغير محلي بحيث يتسنى النظر في المناطق الجغرافية حول مركز العمل دون النظر إلى الحدود أو العملات الوطنية.

المناقشة التي دارت في اللجنة

١١٩ - أجمعت ممثلة شبكة الموارد البشرية الأسباب الرئيسية لمعارضة الشبكة لإدراج مناطق فرنسا المجاورة في وضع تصنيف تسوية مقر العمل لجنيف. فأولاً، يتطلب إدراج منطقة خارج بلد مركز العمل إدخال تعديلات على النظام الأساسي للموظفين لكل منظمة موجودة في جنيف، وهي تعديلات لا يمكن أن تدخلها سوى مجالس إدارات المنظمات، وليس اللجنة أو الجمعية العامة. وثانياً، يتطلب إدراج مناطق فرنسا المجاورة في هذا التصنيف إعادة تعريف مفهومي المصروفات المحلية والمصروفات غير المحلية. وثالثاً، تحدد أحكام اتفاق البلد المضيف مركز المنظمات والمسؤولين في مركز العمل، بما في ذلك الأحكام التي تحدد

تسهيلات دخول الموظفين وإقامتهم، واستيراد وتصدير السلع والخدمات إلى البلد المضيف؛ ولا يوجد اتفاق من هذا القبيل بين أي من وكالات الأمم المتحدة التي تتخذ من جنيف مقرا لها وحكومة فرنسا، ولا يملك كل موظف خيار الإقامة في فرنسا، حيث إن تصاريح الإقامة لموظفي الأمم المتحدة الراغبين في الإقامة في فرنسا تمنح على أساس تقديري. ورابعاً، تتطلب إعادة تعريف مركز العمل موافقة البلد المضيف وربما موافقة البلد المجاور المقترح إدراجه في جمع البيانات. وخامساً، لم تؤخذ مناطق فرنسا المجاورة في الاعتبار، لا من أي من الدول الأعضاء الرئيسية التي لديها مبعوثون في جنيف (بما في ذلك البلد المتخذ أساساً للمقارنة، الولايات المتحدة الأمريكية) ولا من أي من المنظمات الدولية الأخرى خارج منظومة الأمم المتحدة (الصندوق العالمي، ومنظمة التجارة العالمية، والاتحاد الأوروبي)، عند تحديد تكلفة المعيشة في جنيف، بغض النظر عما إذا كان موظفوها يعيشون في فرنسا أو يشترون السلع والخدمات خارج الحدود. وينبغي معالجة هذه الاعتبارات القانونية والسياسية واعتبارات الإنصاف وحلها قبل تخطيط الجدوى التقنية لإدراج مناطق فرنسا المجاورة في التصنيف المذكور. ونظراً لأن الجوانب القانونية لهذه المسألة تشغل عدة منظمات مستقلة، فإنه ينبغي أن تقوم المنظمات المعنية بمعالجتها بصورة جماعية.

١٢٠ - واتفق ممثلو اتحادات الموظفين الثلاثة (اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين) مع الآراء التي أعربت عنها شبكة الموارد البشرية. وعلاوة على ذلك، أعرب ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن الارتياح إزاء ارتفاع مستوى المشاورات من جانب أمانة اللجنة بشأن جميع جوانب عملها في المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل. وأعرب أيضاً عن تأييده لدور اللجنة الاستشارية في كفالة تعادل القوى الشرائية لمرتبات موظفي الفئة الفنية ولتوصياتها الواردة في التقرير، إلا أنه تحفظ على إدراج فرنسا في حساب تسوية مقر العمل لجنيف. وأكد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين مرة أخرى أن المسائل القانونية، وليس التقنية، هي التي ينبغي أن تكون الشاغل الرئيسي، نظراً لأن مقر المنظمات هو سويسرا وليس فرنسا.

١٢١ - وأشار نائب رئيس اللجنة، الذي يرأس أيضاً اللجنة الاستشارية، إلى أن الأرقام الرسمية التي جرى الحصول عليها من السلطات السويسرية تشير إلى أن نحو ٢٥ في المائة من موظفي الفئة الفنية في المنظمات الكائنة في جنيف يقيمون في مناطق فرنسا المجاورة. ويصل هذا الرقم إلى ٤٥ في المائة تقريباً إذا أخذ جميع موظفي المنظمات الدولية في الحسبان، بمن فيهم الموظفون في فئة الخدمات العامة، والموظفون خارج النظام الموحد للأمم المتحدة. وفيما يتعلق بإدماج مناطق فرنسا المجاورة في تحديد تسوية مقر العمل لجنيف، أشار إلى أدلة

تفيد بأن مناطق فرنسا المجاورة لا تستوفي في الوقت الحالي شرط قابلية المقارنة للأحياء المختارة لاستقصاءات الإيجارات السوقية في جميع مراكز العمل من الفئة الأولى، ومن ثم لا يمكن إدراجها في سياق منطقة جنيف الموسعة دون تغيير هذا الشرط. وأعرب عن رأي، أيده عدة أعضاء آخرين في اللجنة، مفاده أنه ينبغي أن ينظر في التقرير في سياق الاستعراض الشامل الجاري لمجموعة عناصر الأجر في الأمم المتحدة.

١٢٢ - وأكدت عضوة في اللجنة أن الحفاظ على تعادل القوى الشرائية للمرتبات سمة أساسية لمجموعة عناصر الأجر التي يتقاضاها الموظفون الدوليون، ولكن لا يشترط أن يحدث ذلك من خلال نظام تسوية مقر العمل بشكله الحالي. وارتأت أنه يتعين تبسيط النظام بحيث يتسم بالشفافية وقابلية التنبؤ به والاستدامة المالية بمرور الوقت. وقالت إن هناك إجماعاً من أعضاء اللجنة على أن نظام تسوية مقر العمل ينبغي أن يكون جزءاً لا يتجزأ، ورئيسياً، من أي عملية استعراض لمجموعة عناصر الأجر في الأمم المتحدة، وأن النظام نفسه يمكن أن يتحسن نتيجة لذلك التبسيط.

١٢٣ - وأشار إلى أن توصيات اللجنة الاستشارية تتعلق بجولة الدراسات الاستقصائية المقرر إجراؤها في عام ٢٠١٥، ونظر لأنه من المقرر تقديم التوصيات التي انتهت إليها الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في الأمم المتحدة إلى الجمعية العامة بحلول عام ٢٠١٥، فلن يكون من المنطقي التصرف بناء على هذه التوصيات في هذه المرحلة، لأن نظام تسوية مقر العمل يمكن أن يتغير هو نفسه بحلول موعد جولة الدراسات الاستقصائية الجديدة. والوضع الأمثل هو ألا تجرى الدراسات الاستقصائية إلا بعد وضع مجموعة عناصر الأجر الجديدة للأمم المتحدة. وفي الوقت نفسه، سينفذ نظام تسوية مقر العمل على أساس المنهجية القائمة، وسيتم إشراك شعبة تكاليف المعيشة التابعة لأمانة اللجنة بصورة نشطة في أفرقة العمل التي ستنشأ لإجراء الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في الأمم المتحدة وستقوم الشعبة بإحالة المسائل الإحصائية و/أو المتعلقة بالمنهجيات إلى اللجنة الاستشارية لاستعراضها وإصدار توصيات بشأنها متى كان ذلك ضرورياً. وسيتم بالأساس وضع جدول أعمال اللجنة الاستشارية فيما يتعلق بجولة الدراسات الاستقصائية القادمة على أساس المسائل المنبثقة عن أفرقة العمل.

قرار اللجنة

١٢٤ - قررت اللجنة:

- (أ) أن تحيط علماً بتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمال دورتها الخامسة والثلاثين؛
- (ب) أن تعيد النظر في المسائل المطروحة في سياق الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر؛
- (ج) أن يكون العمل بنظام تسوية مقر العمل جزءاً من الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر وأن يعدل برنامج عمل اللجنة الاستشارية على هذا الأساس.

واو - آثار توسيع الاتحاد الأوروبي على العمل بمخطط التنقل والمشقة ونظام تسوية مقر العمل (كرواتيا)

١٢٥ - نظرت اللجنة في مذكرة قدمتها أمانتها، في شكل ورقة غرفة اجتماع، عن آثار توسيع الاتحاد الأوروبي، اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠١٣، ليشمل كرواتيا، على تصنيف مركز العمل من حيث تسوية مقر العمل والمشقة. وعُرض موجزٌ للقرارات التي اتخذتها اللجنة عقب عمليات التوسيع الأولى للاتحاد الأوروبي ليشمل ١٠ بلدان أعضاء جدد اعتباراً من ١ أيار/مايو ٢٠٠٤، وبلدين عضوين آخرين اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧. وسلط الضوء أيضاً على الفروق الرئيسية في منهجية تسوية مقر العمل والقواعد المعمول بها بين مراكز العمل من الفئتين الأولى والثانية. وطلب إلى اللجنة أن تبت في إجراءات تصنيف تسوية مقر العمل والمشقة التي ستطبق على كرواتيا عند انضمامها إلى الاتحاد الأوروبي.

المناقشة التي دارت في اللجنة

١٢٦ - أهابت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة، متحدثاً باسم اتحادات الموظفين الثلاثة جميعها (لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة، واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين)، بلجنة الخدمة المدنية الدولية أن تضمن تطبيق جميع المنهجيات والعمليات ذات الصلة على الجوانب المختلفة لأي قرار يتخذ لتغيير تصنيف كرواتيا لأغراض تسوية مقر العمل والاستحقاقات المدفوعة في إطار مخطط التنقل والمشقة، وذكرت كأمثلة لهذه المنهجيات والعمليات الدراسة المقارنة المقترحة لمواقع العمل وتطبيق خطة إعانة الإبحار. واقترحت أن تحدد اللجنة أن مرتبات الموظفين في الفئة الفنية وما فوقها

ستحسب، لا تدفع، بالعملة المحلية، مع احتفاظ الموظفين بالحق في تحديد العملة التي ستدفع بها أجزاء من مرتباتهم. وطلبت كذلك أن يخطر الموظفين المتأثرون بذلك بالتغيرات المرتقبة قبل تنفيذها بفترة كافية وألا يدخر جهد لتنفيذ التغيرات بصورة تدريجية تفاديا لوقوع آثار كبيرة على صافي الأجر الذي يقبضه الموظفون.

١٢٧ - وقدمت الأمانة بعض التوضيحات فيما يتعلق بقرارات سابقة أصدرتها اللجنة بشأن تصنيف مراكز العمل من حيث تسوية مقر العمل والمشقة للبلدان المنضمة إلى عضوية الاتحاد الأوروبي. وقد أعيد تصنيف مراكز العمل هذه من الفئة ألف إلى الفئة حاء في مخطط النقل والمشقة، ومن الفئة الثانية إلى الفئة الأولى لأغراض تسوية مقر العمل. ويعني ذلك في جملة أمور أن مرتبات الموظفين في الفئة الفنية وما فوقها تحسب، وينبغي أن تدفع، بالعملة المحلية، لأن الآلية التي تضمن استقرار تلك المرتبات في الفترات الواقعة بين عمليات الاستعراض لا تنطبق إلا على المرتبات المدفوعة بالعملة المحلية. أما المرتبات التي لا تدفع بالعملة المحلية فهي ليست بمأمن من تقلبات أسعار الصرف في المنهجية الحالية، ومن ثم يمكن أن تتحقق مكاسب أو خسائر للموظفين فيما يقبضون من أجر صاف من شهر إلى آخر حسب سعر الصرف السائد للعملة المحلية مقابل دولار الولايات المتحدة.

١٢٨ - وأشارت اللجنة إلى قراراتها السابقة التي اتخذتها عقب انضمام بلدان أعضاء جدد إلى الاتحاد الأوروبي في عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٧ واقترحت تطبيق نفس المعاملة على الموظفين العاملين حاليا في كرواتيا لدى انضمامها إلى الاتحاد الأوروبي في ١ تموز/يوليه ٢٠١٣. وأصدرت اللجنة تعليمات إلى أمانتها بأن تقوم في أقرب وقت ممكن في عام ٢٠١٣ بإجراء الدراسة المقارنة لمواقع العمل التي تفضي إلى إعادة تصنيف كرواتيا من الفئة الثانية إلى الفئة الأولى، وتنفيذ النتائج وفقا للقواعد والإجراءات المعمول بها حاليا. ولاحظت كذلك أن إعادة تصنيف كرواتيا من الفئة ألف إلى الفئة حاء في إطار مخطط النقل والمشقة، وإن كانت تتسق مع قراراتها السابقة بشأن عضوية الاتحاد الأوروبي، لا تخل بأي تصنيف مستقبلي لكرواتيا ينتج عن الاستعراض الجاري لمراكز العمل من الفئة حاء.

قرارات اللجنة

١٢٩ - قررت اللجنة:

(أ) أن تعتبر كرواتيا، لدى انضمامها إلى الاتحاد الأوروبي في ١ تموز/يوليه ٢٠١٣، لأغراض تسوية مقر العمل، مركز عمل من الفئة الأولى، اعتبارا من تنفيذ الدراسة المقارنة الجديدة لمواقع العمل؛

- (ب) أن يحدد موعد لإجراء الدراسة المقارنة الجديدة المقترحة لمواقع العمل وإجرائها في عام ٢٠١٣ لكرواتيا وأن تجهز البيانات المتعلقة بتكاليف المعيشة باستخدام المنهجية المتبعة لمراكز العمل من الفئة الأولى وفقا للقواعد والإجراءات المعمول بها حاليا؛
- (ج) أن تقوم جميع المنظمات التي تتخذ من كرواتيا مقرا لها بدفع مرتبات الموظفين في الفئة الفنية وما فوقها بالعملة المحلية، اعتبارا من تنفيذ الدراسة المقارنة الجديدة لمواقع العمل؛
- (د) أن يدخل تعديل على خطة إعانة الإيجار يتوافق مع المتبع بالنسبة لمراكز العمل من الفئة الأولى في وقت تنفيذ الدراسة المقارنة الجديدة لمواقع العمل؛
- (هـ) أن يعاد تصنيف مراكز العمل في كرواتيا من الفئة ألف إلى الفئة حاء وفقا لمخطط التنقل والمشقة، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، لحين الانتهاء من استعراض جميع مراكز العمل من الفئة حاء.

الفصل الخامس

شروط الخدمة لفئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا

ألف - الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة في باريس

١٣٠ - استنادا إلى منهجية الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا في المقر وفي مراكز العمل المماثلة (المنهجية الأولى للدراسات الاستقصائية)، أجرت لجنة الخدمة المدنية الدولية دراسة استقصائية في باريس عن أفضل شروط الخدمة السائدة تاريخها المرجعي أيلول/سبتمبر ٢٠١٢. ويرد في المرفق الخامس من هذا التقرير جدول المرتبات الصافية الجديد ومستويات بدلات الإعالة التي أوصت بها اللجنة الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي توجد مقارها في باريس. ويقل جدول المرتبات الموصى به بنسبة ٩,١٢ في المائة عن جدول المرتبات المعمول به حاليا في باريس.

١٣١ - ومثلما يمكن ملاحظته من جدول المرتبات الموصى به، يصل صافي المرتب السنوي عند أعلى نقطة، ع-٧/د١٢، إلى ٨٩٧ ٦١ يورو، أي ما يعادل ٦٦٢ ٧٧ دولارا من دولارات الولايات المتحدة، بسعر الصرف المعمول به في أيلول/سبتمبر ٢٠١٢. وفي ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٢، كان هذا الأجر الصافي (صافي المرتب الأساسي مضافا إليه تسوية مقر العمل) قريبا من مستوى ف-٢/د٢ لغير المعيلين.

١٣٢ - وقُدرت الوفورات الافتراضية السنوية الناتجة عن تطبيق جدول المرتبات المذكور بمبلغ ٥٥,٠ مليون دولار بسعر الصرف المعمول به في أيلول/سبتمبر ٢٠١٢ وهو ٧٩٧,٠ يورو مقابل دولار الولايات المتحدة. ولكن نظرا لأن جدول المرتبات الموصى به لن يُطبق، حسب المتوقع، إلا على الموظفين المعيّنين اعتبارا من تاريخ إصداره من طرف المنظمات التي توجد مقارها في باريس، فإنه لا توجد وفورات فورية متصلة بتوصيات اللجنة المتعلقة بجدول المرتبات المنقح. وتقدر الآثار المالية المترتبة على تطبيق بدلات الإعالة المقترحة بمبلغ ٧٠ ٠٠٠ دولار سنويا.

باء - الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة في مونتريال

١٣٣ - استنادا إلى منهجية الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا في المقر وفي مراكز العمل المماثلة

(المنهجية الأولى للدراسات الاستقصائية)، أجرت لجنة الخدمة المدنية الدولية دراسة استقصائية في مونتريال عن أفضل شروط الخدمة السائدة تاريخها المرجعي ١ نيسان/أبريل ٢٠١٣. ويرد في المرفق السادس من هذا التقرير جدول المرتبات الصافية المنقح ومستويات بدلات الإعالة التي أوصت بها اللجنة الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي توجد مقارها في مونتريال.

١٣٤ - ويزيد جدول المرتبات المنقح بنسبة ١,٢٢ في المائة على جدول المرتبات المعمول به حاليا في مونتريال. وتصل أعلى نقطة في الجدول، ع-٧/د ١١، إلى ٦٢ ٨٤٠ دولارا كنديا، أي ما يعادل ٦١ ٧٨٩ دولارا من دولارات الولايات المتحدة، بسعر الصرف المعمول به في نيسان/أبريل ٢٠١٣ وهو ١,٠١٧ دولار كندي مقابل دولار الولايات المتحدة. وفي ١ نيسان/أبريل ٢٠١٢، كان هذا الأجر الصافي (صافي المرتب الأساسي مضافا إليه تسوية مقر العمل) قريبا من مستوى ف-١/د ١ لغير المعيلين. ويقدر مجموع الآثار المالية السنوية المترتبة على تطبيق جدول المرتبات الموصى به وبدلات الإعالة المنقحة بمبلغ ٣٣٤ ٠٠٠ دولار.

الفصل السادس

شروط الخدمة في الميدان

١٣٥ - أقرت اللجنة في دورتها الخامسة والسبعين بدل الإحلاء الأمني ووافقت على أن تكون قيمته ٢٠٠ دولار يوميا على الصعيد العالمي. وكانت المبادئ التوجيهية الحالية قد وضعت في عام ٢٠١١ من قبل المنظمات، وهي ترد في دليل السياسات الأمنية لنظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن. ونظرا لمسؤولية اللجنة في وضع القواعد التنظيمية لبدل الإحلاء الأمني، فقد رغبت في إضفاء الطابع الرسمي على المبادئ التوجيهية للبدل في وثيقة تكون خاصة باللجنة. وبناء على ذلك، طلبت اللجنة إلى أمانتها أن تعد وثيقة تبين المبادئ التوجيهية المتعلقة ببدل الإحلاء الأمني ونطاقه وقابلية تطبيقه وأهلية استحقاقه وما يتصل به من إجراءات، كيما توافق عليها في دورتها السابعة والسبعين.

١٣٦ - وكان معروضا على اللجنة وثيقة أعدتها أمانتها. وقد سئلت المنظمات، من خلال دراسة استقصائية، عما إذا كانت قد قامت في عام ٢٠١٢ بإحلاء موظفين معينين دوليا و/أو أفراد أسرهم المستوفين للشروط، وإذا كان ذلك قد حدث، ما إذا كانت المعلومات الواردة في دليل السياسات الأمنية واضحة بما يكفي لصرف بدل الإحلاء الأمني. وأفادت جميع المنظمات بأن المعلومات الواردة في المبادئ التوجيهية الحالية واضحة بما يكفي لتمكينها من صرف البدل. وتضمنت المنهجية التي اقترحتها أمانة اللجنة أجزاء تتعلق بالغرض وقابلية التطبيق والأهلية والسفر والأحكام الواجبة التطبيق فيما يتعلق بأفراد الأسرة والبدلات السارية خلال الإحلاء وأرفقت بالوثيقة المقدمة إلى اللجنة.

المناقشة التي دارت في اللجنة

١٣٧ - أبدت شبكة الموارد البشرية ارتياحها العام إزاء المبادئ التوجيهية الواردة حاليا في الفصل السادس من دليل السياسات الأمنية. وكان من رأي الشبكة أن المبادئ التوجيهية مسألة سياسة عامة وليست شرطا من شروط الخدمة ومن ثم أعربت عن دهشتها من أن تتولى اللجنة مسؤوليتها. ورأت الشبكة أيضا أن التوصية المتعلقة بتقديم إرشادات لنقل الموظفين المحليين لا صلة لها ببدل الإحلاء الأمني.

١٣٨ - وقام ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة، متحدئا أيضاً باسم اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، بإبلاغ اللجنة أن تحادي الموظفين هذين يمثلان عددا كبيرا من الموظفين الميدانيين التابعين لمنظمات أعضاء، بما في ذلك مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وبرنامج الأغذية

العالمي. وقال إن الاتحادين يعتبران أن بدل الإجلاء الأمني أداة مهمة للوكالات التي تعمل في الميدان ولموظفيها.

١٣٩ - وسيكون لتطبيق السياسة أثر مهم على قدرات المنظمات على تنفيذ ولاياتها في مراكز عمل تتسم ببيئاتها بصعوبات متزايدة، ويخاطر فيها الموظفون بسلامتهم وأمنهم، بل وأرواحهم، يوميا. وذكر أن الاتحادين يرغبان في تأكيد انشغالهما بأن ينشأ نظام رصد لكفالة قيام جميع وكالات الأمم المتحدة بتحديد أفضل الممارسات واعتمادها. وأيد ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين بيان لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة، واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين تأييدا كاملا.

١٤٠ - وأحاطت اللجنة علما بالوثيقة المتعلقة بقابلية بدل الإجلاء الأمني للتطبيق ولاحظت أنه لا ينبغي ألا يخضع من الآن فصاعدا لتنظيم إدارة شؤون السلامة والأمن في الأمانة العامة. واقترح أن يشار إلى "المعالين" باعتبارهم أفراد الأسرة المستحقين أو تعريف التعبير بصورة واضحة.

١٤١ - وردا على المخاوف التي أعربت عنها شبكة الموارد البشرية بشأن صلاحية اللجنة لإصدار مبادئ توجيهية بشأن هذه المسائل والمشروعية القانونية لعبارة "مبادئ توجيهية"، ذكرت اللجنة أنها مسؤولة عن تنظيم وتحديث البديل بموجب نظامها الأساسي. وقررت اللجنة كذلك تغيير عنوان الوثيقة ليصبح "بديل الإجلاء الأمني".

قرارات اللجنة

١٤٢ - قررت اللجنة:

(أ) أن توافق على نص بدل الإجلاء الأمني بشأن النطاق وقابلية التطبيق وأهلية الاستحقاق والإجراءات ذات الصلة على النحو الوارد في المرفق السابع من هذا التقرير؛

(ب) أن تطلب إلى أمانتها إبلاغ إدارة شؤون السلامة والأمن بأن اللجنة ستتولى وضع القواعد المنظمة لنطاق بدل الإجلاء الأمني وقابليته للتطبيق وأهلية استحقاقه وما يتصل به من إجراءات.

الفصل السابع

العرض المقدم من مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع عن سياسته بشأن المكافآت والتقدير

١٤٣ - قام فريق من مكتب خدمات المشاريع، بقيادة مديره التنفيذي، بموافاة اللجنة بآخر المستحقات بشأن سياسة المكتب المتعلقة بالمكافآت والتقدير، التي ينفذها المكتب على أساس تجريبي.

١٤٤ - ففي شباط/فبراير ٢٠١١، وافق فريق العمليات المركزية للمكتب على سياسة تتعلق بالمكافآت والتقدير والجزاءات. وفي تموز/يوليه من ذلك العام، أطلع المكتب اللجنة في دورتها الثالثة والسبعين على سياسته والخطوات التي سيتخذها مستقبلاً. وتتمثل هذه الأهداف فيما يلي:

- (أ) تمكين المديرين من الاعتراف بالأداء الممتاز والمكافأة عليه؛
- (ب) المكافأة على مساهمات الأفراد ومساهمات الأفرقة؛
- (ج) دعم ثقافة الابتكار وروح ريادة المشاريع في المنظمة؛
- (د) تشجيع وتعزيز القيم الأساسية للمكتب؛
- (هـ) توجيه جميع الموظفين لخدمة أهداف عمل المكتب؛
- (و) تعزيز إدارة الأداء في المكتب بتحقيق نتائج مفيدة وذات صلة.

١٤٥ - وأشار المكتب إلى أن النظام يتضمن أربعة عناصر رئيسية، هي:

- (أ) مكافآت تقديرية في سبع فئات للأفرقة والأفراد؛
- (ب) جزاءات لمعالجة قصور الأداء؛
- (ج) ترقيات على أساس الاستحقاق؛
- (د) مكافآت على أساس الاستحقاق.

١٤٦ - وأبلغت اللجنة أنه يمكن إيقاف العلاوات الدورية السنوية إذا أبدى الموظف المعني أداء غير مرضٍ بالكامل أو لم يستكمل تقييم الأداء. ومنذ بدء النظام التجريبي، بلغت نسبة الموظفين الذين لم يمنحوا علاواتهم السنوية ٢,٥ بسبب حصولهم في التقييم على درجة الأداء دون المرضي.

١٤٧ - ويُنَّ ممثلو المكتب أنه بين عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٢، كان هناك اتجاه بالابتعاد عن التصنيفات المضخمة للأداء والاقتراب من تصنيفات "مرض بالكامل"، التي زادت من ٤٠ في المائة إلى ٧٣ في المائة. واضطلعت المنظمة بتحليل لتأثير المشروع التجريبي باستخدام آراء تقييمية جمعت من مديرين وموظفين من خلال استقصاء سنوي عالمي للموظفين. واستخدمت الدروس المستفادة في العام من المشروع التجريبي لتحسين تنفيذه. ويوجه عام، كان تقييم الموظفين للمشروع إيجابيا للغاية. وأعرب الموظفون عن مستويات أعلى بكثير من الرضا عن جودة وتواتر المناقشات المتعلقة بالأداء مع المشرفين.

١٤٨ - وأحد الدروس المستفادة التي تعلمها المكتب هو الأهمية الحاسمة للدعم المقدم من الإدارة العليا لنجاح المشروع. فقد كانت هناك رعاية واضحة للمشروع من الإدارة العليا من البداية. وقبل بدء المشروع التجريبي، كان المكتب قد نفذ برنامجا لكبار القادة موجهما لجميع المديرين، شمل عملية استقاء الآراء من الرؤساء والمرؤوسين والنظراء. ويرى المكتب أن السياسة أداة إضافية لدعم إطار الموارد البشرية والفعالية التنظيمية. وتعتبر المبادرة أيضا مساهمة في حسن حال الموظفين وفي نشر ثقافة الاعتراف بالجهود.

المناقشة التي دارت في اللجنة

١٤٩ - أبدى عدد كبير من ممثلي المنظمات الأعضاء اهتماما كبيرا وكانت لديهم أسئلة لفريق المكتب بشأن السياسة وتنفيذها. وكانت لدى ممثلي اتحادات الموظفين أيضا أسئلة وأشادوا بالمكتب ككل للمبادرة. وذكروا أن الموظفين لا يهتمون بالمكافآت النقدية بقدر اهتمامهم بتقدير جهودهم بوجه عام.

١٥٠ - وأعرب أعضاء اللجنة عن تقديرهم للعرض والشرح المقدمين من المدير التنفيذي للمكتب وفريقه. وطرحت أسئلة كثيرة عن عناصر النظام أو نتائجه الجانبية، مثل رد الموظفين الذين لم يعترف لهم بالتميز، وحول معدل الطعون وإجراءاته. وأعرب بعض الأعضاء عن اعتقادهم بأن المشروع التجريبي دليل على أن نظم المكافآت المبنية على الاستحقاق يمكن أن تكون فعالة في النظام الموحد. وذكرت اللجنة أنها تأمل أن تقدم لها إحاطة في دورات قادمة عن مدى التقدم المحرز في النظام.

برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥

١ - القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة والهيئات التشريعية/مجالس الإدارة للمؤسسات الأخرى في النظام الموحد.

٢ - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا:

(أ) جدول المرتبات الأساسية/الدنيا (في عام ٢٠١٤: أيضا معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران مع المرتبات الإجمالية)؛

(ب) تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة؛

(ج) تقرير بشأن التوازن بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة؛

(د) التنوع في النظام الموحد للأمم المتحدة: دراسة سياسات التوظيف؛

(هـ) بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية: استعراض المنهجية؛

(و) بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية: استعراض المستوى؛

(ز) استعراض نظام إعانة الإيجار؛

(ح) (مستوى) بدلات التنقل والمشقة وعدم نقل الأمتعة؛

(ط) تقرير عن الدورة السادسة والثلاثين وجدول أعمال الدورة السابعة والثلاثين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل؛

(ي) تقرير عن الدورة السابعة والثلاثين وجدول أعمال الدورة الثامنة والثلاثين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل؛

٣ - شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرهم من الموظفين المعيّنين محليا:

(أ) منهجيات الدراسات الاستقصائية لمرتبات فئة الخدمات العامة: تسويات المرتبات في مراكز العمل التي تضم أقل من ٣٠ موظفا؛

(ب) دراسات استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في:

١' مدريد؛

٢' نيويورك؛

٣' لندن؛

٤' جنيف.

(ج) استعراض التصنيف الموحد للفئات المهنية.

٤ - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين:

(أ) استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد؛

(ب) منحة التعليم: استعراض المستوى؛

(ج) تعويض إنهاء الخدمة؛

(د) منحة الإعادة إلى الوطن؛

(هـ) منحة الوفاة؛

(و) تقرير عن مقابلات انتهاء العمل (شبكة الموارد البشرية)؛

(ز) الترتيبات التعاقدية: استعراض تنفيذ أنواع العقود الثلاثة.

٥ - شروط الخدمة الميدانية:

(أ) (مستوى) بدل الخطر؛

(ب) (مستوى) بدل الإجراء الأمني.

٦ - رصد تنفيذ قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة من قبل

مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة.

٧ - تقرير الفريق العامل المعني بإطار إدارة الموارد البشرية.

المرفق الثاني

الردود على الأسئلة المتصلة بالمادة ١٠ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، بشأن شروط الخدمة

المنظمة	تلقي رد	بدل الخطر، والتغيرات المعتمدة والمعايير الجديدة؟	بدلات التنقل والمشقة وعدم نقل الأمتعة، منقحة؟	المواءمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، منقحة؟	الترتيبات التعاقدية المعتمدة وفقا للإطار المنقح؟	تطبيق التغييرات في منحة التعليم؟
الأمم المتحدة	نعم	١ نيسان/أبريل ٢٠١٢	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	١ تموز/يوليه ٢٠١٢	نعم	نعم؛ مكتب الأمم المتحدة في جنيف، ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢
منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة	نعم	١ نيسان/أبريل ٢٠١٢	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	١ تموز/يوليه ٢٠١٢	نعم	نعم؛ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	نعم	١ نيسان/أبريل ٢٠١٢	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	لا ينطبق	نعم؛ لا يمكن تنفيذها بالكامل بسبب سياسة التناوب المتبعة	لا ينطبق
منظمة الطيران المدني الدولي	نعم	١ نيسان/أبريل ٢٠١٢	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	١ تموز/يوليه ٢٠١٢	نعم؛ لم تنفذ حتى الآن أية عقود مستمرة المدة؛ تتطلب مراجعة شاملة من قبل لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن استخدام التعيينات المؤقتة وتوصية من اللجنة	نعم
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	نعم	١ نيسان/أبريل ٢٠١٢	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	٢٠١٢	نعم؛ علقنا عقود لأجل غير مسمى في ٢٠١٠/٣؛ عقد جديد قصير المدة ٢٠١٢/١	نعم ولكن لا ينطبق
منظمة العمل الدولية	نعم	١ نيسان/أبريل ٢٠١٢	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	نعم	نعم؛ ولكن لا تزال قيد النظر	نعم؛ جنيف للعام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٢ فود، للعام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٣

المنظمة	تلقي رد	بدل الخطر، والتغيرات المعتمدة والمعايير الجديدة؟	بدلات التنقل والمشقة وعدم نقل الأمتعة، منقحة؟	المواءمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، منقحة؟	الترتيبات التعاقدية المعتمدة وفقا للإطار المنقح؟	تطبيق التغييرات في منحة التعليم؟
المنظمة البحرية الدولية	لا ينطبق	لا ينطبق	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	لا ينطبق	نعم، تستخدم العقود المحددة المدة فقط	لا
السلطة الدولية لقاع البحار	لا					
مركز التجارة الدولية	نعم	١ نيسان/أبريل ٢٠١٢	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	١ تموز/يوليه ٢٠١٢	نعم؛ من المقرر تطبيق معايير جديدة في العقود المستمرة في عام ٢٠١٣	نعم
الاتحاد الدولي للاتصالات	نعم	لا ينطبق	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	لا ينطبق	نعم؛ معايير العقد المستمر المدة هي: خمس سنوات من الخدمة الفعلية دون انقطاع بموجب عقد محدد المدة، وأداء مرض، واستمرار الحاجة إلى مهام الوظيفة التي يشغلها الموظف المعني، واستمرار توفر التمويل للوظيفة	نعم
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	نعم	١ نيسان/أبريل ٢٠١٢	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	١ تموز/يوليه ٢٠١٢	نعم، ولكن فقط لمدة محددة ومؤقتة؛ النظر في استخدام غير محدد المدة	نعم ولكن لا ينطبق
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	نعم	١ نيسان/أبريل ٢٠١٢	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	١ تموز/يوليه ٢٠١٢	نعم؛ مراجعة معايير العقود المستمرة المدة	نعم؛ الموظفون في جنيف
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	نعم	١ نيسان/أبريل ٢٠١٢	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	١ تموز/يوليه ٢٠١٢	نعم؛ تماشيا مع لجنة الخدمة المدنية الدولية؛ لم تصدر تعيينات جديدة محدودة المدة، لم يبق سوى تعيين واحد في مشروع مشترك مع البنك الدولي	نعم لموظفي اليونسكو في جنيف
صندوق الأمم المتحدة للسكان	نعم	١ نيسان/أبريل ٢٠١٢	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	١ تموز/يوليه ٢٠١٢	نعم؛ تماشيا مع لجنة الخدمة المدنية الدولية؛ محددة المدة ومؤقتة فقط؛ لا سياسة عامة بشأن العقود المستمرة	نعم

المنظمة	تلقي رد	بدل الخطر، والتغيرات المعتمدة والمعايير الجديدة؟	بدلات التنقل والمشقة وعدم نقل الأمتعة، منقحة؟	المواءمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، منقحة؟	الترتيبات التعاقدية المعتمدة وفقا للإطار المنقح؟	تطبيق التغييرات في منحة التعليم؟
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	نعم	١ نيسان/أبريل ٢٠١٢	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢	نعم؛ مناقشة المعايير بغية بدء تطبيق العقود المستمرة	نعم
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	نعم	١ نيسان/أبريل ٢٠١٢	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	١ تموز/يوليه ٢٠١٢	نعم؛ تماشيا مع لجنة الخدمة المدنية الدولية؛ لم تصدر تعيينات جديدة محدودة المدة، لم يبق سوى تعيين واحد في مشروع مشترك مع البنك الدولي	نعم لموظفي اليونسكو في جنيف
صندوق الأمم المتحدة للسكان	نعم	١ نيسان/أبريل ٢٠١٢	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	١ تموز/يوليه ٢٠١٢	نعم؛ تماشيا مع لجنة الخدمة المدنية الدولية؛ محددة المدة ومؤقتة فقط؛ لا سياسة عامة بشأن العقود المستمرة	نعم
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	نعم	١ نيسان/أبريل ٢٠١٢	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢	نعم؛ مناقشة المعايير بغية بدء تطبيق العقود المستمرة	نعم
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	نعم	١ نيسان/أبريل ٢٠١٢	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢	نعم، عام ٢٠٠٩؛ مراجعة ما إذا كان ينبغي تطبيق التعيينات المستمرة	نعم
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)	نعم	لا؛ في طور التنفيذ	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	لا؛ التنفيذ غير نهائي	نعم؛ الموظفون بعقود محددة المدة، وموظفو المشاريع، الموظفون بعقود قصيرة الأجل؛ لم تُستخدم عقود مستمرة بسبب قيود الميزانية	نعم؛ في طور إدخال التغيير
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	نعم	١ نيسان/أبريل ٢٠١٢	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	١ تموز/يوليه ٢٠١٢	نعم؛ العمل على إجراءات لمنح العقود المستمرة؛ التعيينات المؤقتة لا تلبي احتياجات المكتب، لأن معظم المشاريع تتعدى السنتين، وهو الحد الأقصى للعقود القصيرة الأجل	لا

المنظمة	تلقي رد	بدل الخطر، والتغيرات المعتمدة والمعايير الجديدة؟	بدلات التنقل والمشقة وعدم نقل الأمتعة، منقحة؟	المواءمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، منقحة؟	الترتيبات التعاقدية المعتمدة وفقاً للإطار المنقح؟	تطبيق التغييرات في منحة التعليم؟
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)	نعم	١ نيسان/أبريل ٢٠١٢	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	نعم، بعض العناصر	نعم؛ ولكن مع الاقتصار على التعيينات المؤقتة المحددة المدة نظراً لطبيعة الوكالة	لا ينطبق
منظمة الأمم المتحدة للسياحة العالمية	نعم	لا ينطبق	لا ينطبق	لا	نعم؛ تُستعرض حالياً تعيينات غير الموظفين/التعيينات المؤقتة في ضوء الاحتياجات التنظيمية	لا
الاتحاد البريدي العالمي	نعم	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نعم	نعم
برنامج الأغذية العالمي	نعم	١ نيسان/أبريل ٢٠١٢	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	١ تموز/يوليه ٢٠١٢	نعم؛ أنواع تعيين مختلفة تبعاً للفئة، بعضها بموجب النظام الإداري للفأو، وبعضها بموجب النظام الإداري للبرنامج	نعم؛ موظفو جنيف فقط
منظمة الصحة العالمية	نعم	١ نيسان/أبريل ٢٠١٢	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	١ تموز/يوليه ٢٠١٢	نعم؛ منذ تموز/يوليه ٢٠٠٧	نعم
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	نعم	لا ينطبق	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢	لا ينطبق	نعم؛ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣	نعم
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	نعم	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نعم؛ ثلاثة أنواع	نعم

المرفق الثالث

جدول مرتبات الفئة الفنية والفئات العليا متضمنا المرتبات الإجمالية السنوية والصافي المعادل لها بعد خصم
الاقطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤

(بدولارات الولايات المتحدة)

الرتبة/الدرجة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥
وكيل أمين عام الإجمالي	١٨٩٧٤٤														
الصافي (م)	١٤٦٣٢١														
الصافي (غ م)	١٣١٦٨٢														
أمين عام مساعد الإجمالي	١٧٢٤٣٦														
الصافي (م)	١٣٤٢٠٥														
الصافي (غ م)	١٢١٥٢٧														
٢-مد الإجمالي	١٤١٥١٩	١٤٤٥٢١	١٤٧٥٢٣	١٥٠٥٤٩	١٥٣٦٨٠	١٥٦٨١٠									
الصافي (م)	١١٢٣٠٩	١١٤٥٠٠	١١٦٦٩٢	١١٨٨٨٤	١٢١٠٧٦	١٢٣٢٦٧									
الصافي (غ م)	١٠٣١٧٧	١٠٥٠٢٦	١٠٦٨٦٩	١٠٨٧٠٦	١١٠٥٣٩	١١٢٣٦٠									
١-مد الإجمالي	١٢٩٣١٥	١٣١٩٥٢	١٣٤٥٨٢	١٣٧٢١٩	١٣٩٨٥٨	١٤٢٤٩٠	١٤٥١٢٩	١٤٧٧٦٣	١٥٠٤١٤						
الصافي (م)	١٠٣٤٠٠	١٠٥٣٢٥	١٠٧٢٤٥	١٠٩١٧٠	١١١٠٩٦	١١٣٠١٨	١١٤٩٤٤	١١٦٨٦٧	١١٨٧٩٠						
الصافي (غ م)	٩٥٥٧٥	٩٧٢٤٦	٩٨٩١٦	١٠٠٥٧٩	١٠٢٢٤١	١٠٣٨٩٩	١٠٥٥٤٩	١٠٧١٩٩	١٠٨٨٤٤						
٥-ف الإجمالي	١٠٦٩٤٤	١٠٩١٨٥	١١١٤٢٩	١١٣٦٦٨	١١٥٩١٤	١١٨١٥٣	١٢٠٣٩٩	١٢٢٦٤٠	١٢٤٨٨٢	١٢٧١٢٥	١٢٩٣٦٧	١٣١٦٠٨	١٣٣٨٥٢		
الصافي (م)	٨٧٠٦٩	٨٨٧٠٥	٩٠٣٤٣	٩١٩٧٨	٩٣٦١٧	٩٥٢٥٢	٩٦٨٩١	٩٨٥٢٧	١٠٠١٦٤	١٠١٨٠١	١٠٣٤٣٨	١٠٥٠٧٤	١٠٦٧١٢		
الصافي (غ م)	٨٠٨٨٧	٨٢٣٤٢	٨٣٧٩٢	٨٥٢٤١	٨٦٦٨٨	٨٨١٣٠	٨٩٥٧٢	٩١٠١١	٩٢٤٤٧	٩٣٨٨١	٩٥٣١٣	٩٦٧٣٩	٩٨١٦٧		
٤-ف الإجمالي	٨٨١٠٨	٩٠١٠٨	٩٢١٠٦	٩٤١٠٥	٩٦١٠٦	٩٨١٠٤	١٠٠١١٤	١٠٢٢٧٧	١٠٤٤٤١	١٠٦٦٠٣	١٠٨٧٧٠	١١٠٩٣٠	١١٣٠٩٥	١١٥٢٦٠	١١٧٤٢٥
الصافي (م)	٧٢٦٠٥	٧٤١٨٥	٧٥٧٦٤	٧٧٣٤٣	٧٨٩٢٤	٨٠٥٠٢	٨٢٠٨٣	٨٣٦٦٢	٨٥٢٤٢	٨٦٨٢٠	٨٨٤٠٢	٨٩٩٧٩	٩١٥٥٩	٩٣١٤٠	٩٤٧٢٠
الصافي (غ م)	٦٧٦١١	٦٩٠٤٩	٧٠٤٨٨	٧١٩٢٠	٧٣٣٥٤	٧٤٧٨٧	٧٦٢١٩	٧٧٦٤٧	٧٩٠٧٤	٨٠٥٠٢	٨١٩٣٥	٨٣٣٤٩	٨٤٧٧٣	٨٦١٩٣	٨٧٦١٣
٣-ف الإجمالي	٧٢٤١١	٧٤٢٦٢	٧٦١١٤	٧٧٩٦٢	٧٩٨١٥	٨١٦٦٥	٨٣٥١٤	٨٥٣٦٨	٨٧٢١٨	٨٩٠٦٨	٩٠٩٢٢	٩٢٧٧٠	٩٤٦٢٣	٩٦٤٧٢	٩٨٣٢٢
الصافي (م)	٦٠٢٠٥	٦١٦٦٧	٦٣١٣٠	٦٤٥٥٠	٦٦٠٥٤	٦٧٥١٥	٦٨٩٧٦	٧٠٤٤١	٧١٩٠٢	٧٣٣٦٤	٧٤٨٢٨	٧٦٢٨٨	٧٧٧٥٢	٧٩٢١٣	٨٠٦٧٤

الرتبة/الدرجة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥
الصافي (غ م)	٥٦١٩٨	٥٧٥٤٢	٥٨٨٨٩	٦٠٢٣٢	٦١٥٧٩	٦٢٩٢٢	٦٤٢٦٥	٦٥٦١٢	٦٦٩٥٥	٦٨٣٠٠	٦٩٦٤٠	٧٠٩٨٢	٧٢٣١٩	٧٣٦٦١	٧٥٠٠١
الإجمالي	٥٩٣٨٧	٦١٠٤٣	٦٢٦٩٧	٦٤٣٥٤	٦٦٠١٠	٦٧٦٦٣	٦٩٣٢٢	٧٠٩٧٣	٧٢٦٢٩	٧٤٢٨٧	٧٥٩٣١	٧٧٥٩٧			
الصافي (م)	٤٩٩١٦	٥١٢٢٤	٥٢٥٣١	٥٣٨٤٠	٥٥١٤٨	٥٦٤٥٤	٥٧٧٦٤	٥٩٠٦٩	٦٠٣٧٧	٦١٦٨٧	٦٢٩٩٣	٦٤٣٠٢			
الصافي (غ م)	٤٦٨١٩	٤٨٠٠٦	٤٩١٨٩	٥٠٣٧٥	٥١٥٥٩	٥٢٧٤٥	٥٣٩٤٩	٥٥١٥١	٥٦٣٥٨	٥٧٥٦١	٥٨٧٦١	٥٩٩٦٨			
الإجمالي	٤٦٤٨٧	٤٧٩٦٨	٤٩٤٤٢	٥٠٩٩٥	٥٢٥٨٢	٥٤١٧٣	٥٥٧٦٦	٥٧٣٥٩	٥٨٩٤٦	٦٠٥٣٧					
الصافي (م)	٣٩٥١٤	٤٠٧٧٣	٤٢٠٢٦	٤٣٢٨٦	٤٤٥٤٠	٤٥٧٩٧	٤٧٠٥٥	٤٨٣١٤	٤٩٥٦٧	٥٠٨٢٤					
الصافي (غ م)	٣٧٢٧٣	٣٨٤٣٢	٣٩٥٩١	٤٠٧٤٨	٤١٩٠٦	٤٣٠٦٤	٤٤٢٢٢	٤٥٣٦٦	٤٦٥٠٤	٤٧٦٤٣					

المرفق الرابع

مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، بحسب الرتب المعادلة (الهامش للسنة التقويمية ٢٠١٣)

الرتبة	النسبة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة (الولايات المتحدة، واشنطن العاصمة)		النسبة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة (الولايات المتحدة، واشنطن العاصمة)		الأجر الصافي (بدولارات الولايات المتحدة) الأمم المتحدة ^(أ) (ب)
	معاملات الترجيح لحساب النسبة العامة ^(ج)	تكاليف المعيشة	معاملات الترجيح لحساب النسبة العامة ^(ج)	معاملات الترجيح لحساب النسبة العامة ^(ج)	
ف-١	٠,٢	١٢٨,٣	١٤٣,٢	٥٣ ١٢٤	٧٦ ٠٤٨
ف-٢	٧,٢	١٢٧,٢	١٤٢,٠	٦٦ ٧٦٥	٩٤ ٨١٨
ف-٣	٢٧,٩	١٢١,١	١٣٥,٢	٨٥ ٨٦٥	١١٦ ٠٦٥
ف-٤	٣٣,٦	١١٨,٢	١٣١,٩	١٠٤ ٩٠٤	١٣٨ ٣٦٨
ف-٥	٢٢,٢	١١٨,٤	١٣٢,١	١٢٢ ٩٤٨	١٦٢ ٤٠٦
مد-١	٦,٧	١١٧,٠	١٣٠,٦	١٤٢ ٤٥٥	١٨٦ ١٠٧
مد-٢	٢,٢	١١٧,٦	١٣١,٢	١٥٢ ٤٢٢	٢٠٠ ٠١٨
	١٣٣,٥				متوسط النسبة المرجحة قبل تصحيحه بمراعاة الفرق في تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة
	١١١,٦				نسبة تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة
	١١٩,٦				متوسط النسبة المرجحة بعد تصحيحه بمراعاة الفرق في تكاليف المعيشة

(أ) متوسط صافي المرتبات بمستوى الإعالة في الأمم المتحدة حسب الرتبة، محسوبا لمدة شهر واحد بالمضاعف ٦٥,٥ ولمدة ١١ شهرا بالمضاعف ٦٨,٧ على أساس جدول المرتبات الساري اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢.

(ب) لحساب مرتبات موظفي الأمم المتحدة، استخدمت إحصاءات الموظفين الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق والمعبرة عن الحالة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢.

(ج) تتعلق معاملات الترجيح هذه بموظفي النظام الموحد للأمم المتحدة في الرتب من ف-١ ولغاية الرتبة مد-٢، العاملين في المقر والمكاتب الثابتة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢.

المرفق الخامس

ألف - جدول المرتبات الصافية الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محليا في باريس

(باليورو سنويا)

الشهر المرجعي للدراسة الاستقصائية: أيلول/سبتمبر ٢٠١٢

الرتبة/الدرجة ١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	*١٢
ع-١	٢٤ ١٥٣	٢٤ ٩٧٥	٢٥ ٧٩٧	٢٦ ٦١٩	٢٧ ٤٤١	٢٨ ٢٦٣	٢٩ ٠٨٥	٢٩ ٩٠٧	٣٠ ٧٢٩	٣١ ٥٥١	٣٣ ١٩٥
ع-٢	٢٦ ٧٩٥	٢٧ ٧٠٧	٢٨ ٦١٩	٢٩ ٥٣١	٣٠ ٤٤٣	٣١ ٣٥٥	٣٢ ٢٦٧	٣٣ ١٧٩	٣٤ ٠٩١	٣٥ ٠٠٣	٣٦ ٨٢٧
ع-٣	٢٩ ٧٣١	٣٠ ٧٤١	٣١ ٧٥١	٣٢ ٧٦١	٣٣ ٧٧١	٣٤ ٧٨١	٣٥ ٧٩١	٣٦ ٨٠١	٣٧ ٨١١	٣٨ ٨٢١	٤٠ ٨٤١
ع-٤	٣٢ ٩٨٣	٣٤ ١٠٣	٣٥ ٢٢٣	٣٦ ٣٤٣	٣٧ ٤٦٣	٣٨ ٥٨٣	٣٩ ٧٠٣	٤٠ ٨٢٣	٤١ ٩٤٣	٤٣ ٠٦٣	٤٥ ٣٠٣
ع-٥	٣٦ ٥٩٤	٣٧ ٨٣٨	٣٩ ٠٨٢	٤٠ ٣٢٦	٤١ ٥٧٠	٤٢ ٨١٤	٤٤ ٠٥٨	٤٥ ٣٠٢	٤٦ ٥٤٦	٤٧ ٧٩٠	٥٠ ٢٧٨
ع-٦	٤٠ ٦٠١	٤١ ٩٨١	٤٣ ٣٦١	٤٤ ٧٤١	٤٦ ١٢١	٤٧ ٥٠١	٤٨ ٨٨١	٥٠ ٢٦١	٥١ ٦٤١	٥٣ ٠٢١	٥٥ ٧٨١
ع-٧	٤٥ ٠٤٥	٤٦ ٥٧٧	٤٨ ١٠٩	٤٩ ٦٤١	٥١ ١٧٣	٥٢ ٧٠٥	٥٤ ٢٣٧	٥٥ ٧٦٩	٥٧ ٣٠١	٥٨ ٨٣٣	٦١ ٨٩٧

* درجة طول مدة الخدمة.

باء - بدلات الإعالة الموصى بها

(باليورو سنويا)

البدل	المبلغ المقترح
الزوج (الزوجة)	٢ ٤٤٣
الولد	١ ٩٤٩
أول ولد معال لموظف لا زوجة له (لموظفة لا زوج لها)	٣ ٨١٧

المرفق السادس

ألف - جدول المرتبات الصافية الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محليا في مونتريال

(بالدولار الكندي سنويا)

الشهر المرجعي للدراسة الاستقصائية: نيسان/أبريل ٢٠١٣

الرتبة/الدرجة ١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١*
ع-١	٢٥ ٢٦٧	٢٦ ٤٤٠	٢٧ ٦١٣	٢٨ ٧٨٦	٢٩ ٩٥٩	٣١ ١٣٢	٣٢ ٣٠٥	٣٣ ٤٧٨	٣٤ ٦٥١	٣٥ ٨٢٤
ع-٢	٢٧ ٥٩٢	٢٨ ٨٧٤	٣٠ ١٥٦	٣١ ٤٣٨	٣٢ ٧٢٠	٣٤ ٠٠٢	٣٥ ٢٨٤	٣٦ ٥٦٦	٣٧ ٨٤٨	٣٩ ١٣٠
ع-٣	٣٠ ١٥٣	٣١ ٥٥٢	٣٢ ٩٥١	٣٤ ٣٥٠	٣٥ ٧٤٩	٣٧ ١٤٨	٣٨ ٥٤٧	٣٩ ٩٤٦	٤١ ٣٤٥	٤٢ ٧٤٤
ع-٤	٣٢ ٩٢٣	٣٤ ٤٥٢	٣٥ ٩٨١	٣٧ ٥١٠	٣٩ ٠٣٩	٤٠ ٥٦٨	٤٢ ٠٩٧	٤٣ ٦٢٦	٤٥ ١٥٥	٤٦ ٦٨٤
ع-٥	٣٥ ٩٥٩	٣٧ ٦٣١	٣٩ ٣٠٣	٤٠ ٩٧٥	٤٢ ٦٤٧	٤٤ ٣١٩	٤٥ ٩٩١	٤٧ ٦٦٣	٤٩ ٣٣٥	٥١ ٠٠٧
ع-٦	٣٩ ٢٦٨	٤١ ٠٩٥	٤٢ ٩٢٢	٤٤ ٧٤٩	٤٦ ٥٧٦	٤٨ ٤٠٣	٥٠ ٢٣٠	٥٢ ٠٥٧	٥٣ ٨٨٤	٥٥ ٧١١
ع-٧	٤٢ ٩٠٠	٤٤ ٨٩٤	٤٦ ٨٨٨	٤٨ ٨٨٢	٥٠ ٨٧٦	٥٢ ٨٧٠	٥٤ ٨٦٤	٥٦ ٨٥٨	٥٨ ٨٥٢	٦٠ ٨٤٦

* درجة طول مدة الخدمة.

باء - بدلات الإعالة الموصى بها

(بالدولار الكندي سنويا)

البدل	المبلغ المقترح
الزوج (الزوجة)	٣ ٦٢٢
الولد	١ ٥٤٤
أول ولد معال لموظف لا زوجة له (لموظفة لا زوج لها)	٣ ٤٨٠
معال من الدرجة الثانية	١ ٦٥٦

المرفق السابع

بدل الإجلاء الأمني

ألف - الغرض

١ - الغرض من بدل الإجلاء الأمني هو المساعدة في تحمل التكاليف الإضافية المباشرة التي يتكبدها الموظف وأفراد أسرته المستوفون للشروط عند إجلائهم من مركز العمل الرسمي.

باء - الانطباق

٢ - متى أعلن وكيل الأمين العام لشؤون السلامة والأمن رسمياً عن الإجلاء^(١) من أي مركز عمل، يُجلى الموظفون المعينون دولياً وأفراد أسرهم المستوفون للشروط إلى مكان مأذون به. ويستتبع الإجلاء المأذون به من أي مركز عمل دفع بدل الإجلاء الأمني.

جيم - شروط الحصول على البدل

٣ - يُدفع بدل الإجلاء الأمني للموظفين المعينين دولياً المستوفين للشروط وأفراد أسرهم المستوفين للشروط على النحو التالي:

(أ) في ما يتعلق بالموظف، يُدفع مبلغ ٢٠٠ دولار في اليوم لمدة أقصاها ٣٠ يوماً، وبعد ذلك ١٥٠ دولاراً في اليوم إلى أن يعود الموظف إلى مركز عمله أو يعاد انتدابه إلى مكان آخر، أو لفترة أقصاها ستة أشهر، أيهما أسبق؛

(ب) في ما يتعلق بكل من أفراد أسرة الموظف المستوفين للشروط المقيمين في مركز العمل، يُدفع مبلغ ١٠٠ دولار في اليوم لمدة أقصاها ٣٠ يوماً، وبعد ذلك ٧٥ دولاراً في اليوم إلى أن يعود الموظف إلى مركز عمله، أو لفترة أقصاها ستة أشهر، أيهما أسبق؛

(ج) إذا أُذن للموظف بالعودة إلى مركز عمله ولم يؤذن لبعض أو جميع أفراد أسرته المستوفين للشروط بالعودة أو تعذرت عليهم العودة بسبب "قيود" محددة "على اصطحاب الأسر" يمكن فرضها لدواعٍ أمنية، أو إذا ما انتدب الموظف إلى بعثة (يحصل فيها على بدل الإقامة اليومي ذي الصلة)، يكون المعال الأول المستوفي للشروط من أفراد أسرته مستحقاً لمعدل بدل الإجلاء الأمني الأعلى (٢٠٠ دولار أو ١٥٠ دولاراً في اليوم، حسب مقتضى الحال).

(١) يشير الإجلاء إلى نقل الموظفين و/أو أفراد أسرهم المستوفين للشروط إلى خارج بلد مركز العمل إلى ملاذ آمن معين في بلد آخر، مما يستتبع دفع بدل إجلاء أمني.

٤ - وبالإضافة إلى ذلك، ولغرض تسهيل نقل شحنة صغيرة من الأمتعة الشخصية (وتغطية النثرية بما فيها مصروفات محطات السفر والوصول)، يُدفع مبلغ إجمالي مقطوع وحيد قدره ٥٠٠ دولار عندما يتم إجلاء الموظف الذي دُفعت له منحة استقرار في مركز العمل أو لدى إجلاء أفراد أسرته المستوفين للشروط. وهو مبلغ يدفع مرة واحدة للموظف وجميع أفراد أسرته المستحقين، حتى لو جرى إجلاؤهم في أوقات مختلفة.

٥ - يعوّض عن فقدان وتلف الأمتعة الشخصية التي تبقى في مركز العمل وفقا للمبادئ التوجيهية الإدارية المقررة من قبل كل منظمة. ويُذكر الموظفون بمسؤوليتهم عن تقديم قائمة مفصّلة بأمتعتهم الشخصية القيّمة إلى الضابط المسؤول الذي يعيّن لإدارة الشؤون الخاصة بكل منظمة، كي تستخدمها لجنة التعويض التابعة لكل من المنظمات من أجل تحديد قيمة التعويض في حال فقدان أو تلف الأمتعة الشخصية.

دال - الأحكام السارية على الموظفين المعيّنين دوليا المستوفين للشروط

٦ - الموظفون المعيّنون دوليا المستحقون لبدل الإحلاء الأمني والسفر لداعي الإحلاء الأمني هم الذين سافروا ودُفعت لهم منحة استقرار في مركز العمل على حساب المنظمة، فضلا عن أولئك المعيّنين دوليا في مركز العمل.

٧ - في حال إجلاء الموظف إلى الوجهة المأذون بها، يُدفع بدل الإحلاء الأمني بالمعدلات المحددة في الفقرة ٣ (أ) أعلاه.

٨ - في حال وجود الموظف خارج مركز العمل أثناء الإحلاء، لا يكون عادة مؤهلا للحصول على بدل الإحلاء الأمني إلا اعتبارا من التاريخ المتوقع لعودته إلى مركز العمل (أي، لدى انقضاء أي فترة مأذون له بها كإجازة لزيارة الوطن أو إجازة سنوية أو إجازة مرضية أو مهمة رسمية).

٩ - إذا لم يلتحق الموظف بأفراد أسرته المستحقين بعد الإحلاء مباشرة (أي، مثلا، إذا أُوفد في بعثة)، لا يكون مستحقا لبدل الإحلاء الأمني إلا اعتبارا من تاريخ وصوله الفعلي إلى مكان إجازة زيارة الوطن أو أي مكان آخر.

هاء - السفر إلى بلد إجازة زيارة الوطن أو إلى بلد يختاره الموظف

١٠ - تكون تكلفة السفر لداعي الإحلاء الأمني تبعا للوجهة التي يأذن بها وكيل الأمين العام لشؤون السلامة والأمن. وللموظف أن يختار السفر إلى (أ) الوجهة التي أذن بها وكيل الأمين العام لشؤون السلامة والأمن؛ أو (ب) بلد إجازة زيارة الوطن؛ أو (ج) أي بلد

يختاره. وإذا اختار الموظف و/أو أفراد أسرته المستوفون للشروط السفر إلى بلد إجازة زيارة الوطن أو إلى أي بلد يختاره الموظف بدلا من الوجهة المأذون بها، يجوز رد نفقات السفر على ألا يتجاوز المبلغ المسدد تكلفة السفر إلى الوجهة المأذون بها، أو يجوز تجهيز المبلغ تحت استحقاق إجازة زيارة الوطن. وخلال فترة المكوث في الوطن في ظل حالة الإجماع، يُدفع بدل الإجماع الأمني فيما يتعلق بالموظف وبكل من أفراد أسرته المستحقين بالمعدلات المحددة في الفقرة ٣ أعلاه.

١١ - لدى الإذن بالإجماع الأمني إلى بلد إجازة زيارة الوطن وحيثما يتعذر على الموظف و/أو أفراد أسرته المستوفين للشروط العودة إلى الوطن بسبب "قيود شخصية" تُعزى إلى دواع أمنية أو أسباب سياسية، يجوز الإذن بالإجماع إلى بلد يختاره الموظف. وعندما يعزى حصراً سبب طلب السفر إلى بلد من اختيار الموظف إلى الراحة الشخصية للموظف، لا تتعدى نفقات السفر التي تتحملها المنظمة التكاليف التي كانت ستُدفع لتغطية السفر إلى الوطن.

واو - الأحكام السارية على أفراد الأسرة المستوفين للشروط

١٢ - لغرض تحديد أهلية تقاضي بدلات الإجماع الأمني واستحقاقات السفر، يكون أفراد الأسرة المستوفون للشروط أفراد أسرة موظف معين دولياً معترفاً بهم وسافروا إلى مركز العمل وسُدد لهم بدل استقرار فيه على حساب المنظمة و/أو يقيمون مع الموظف في مركز العمل.

(أ) إذا أُجلب أفراد الأسرة المستوفون للشروط إلى الوجهة التي أُذن بها وكيال الأمين العام لشؤون السلامة والأمن، يُدفع بدل الإجماع الأمني بالمعدلات المحددة في الفقرة ٣ (ب) أعلاه؛

(ب) إذا أُجلب أفراد الأسرة المستوفون للشروط إلى الوجهة التي أُذن بها وكيال الأمين العام لشؤون السلامة والأمن، من دون الموظف، يُدفع للمعال المستحق الأول من أفراد أسرته المعدل الأعلى لبدل الإجماع الأمني؛

(ج) إذا أُذن للموظف بالعودة إلى مركز عمله وتعذر على بعض أو جميع أفراد أسرته المستوفين للشروط العودة بسبب "قيود" محددة "على اصطحاب الأسر" يمكن فرضها لدواع أمنية، يُدفع للمعال المستحق الأول الذي يبقى خارج مركز العمل بمعدل الإجماع الأمني الأعلى؛

(د) إذا أوفد الموظف في بعثة (وتلقى بدل الإقامة اليومي ذا الصلة)، يُدفع عندئذ للمعال المستحق الأول من أفراد أسرته بدل الإجماء الأمني بالمعدل الساري على الموظف؛

(هـ) إذا كان أفراد الأسرة المستوفون للشروط خارج مركز العمل وقت الإجماء، يُدفع البدل:

١' اعتباراً من تاريخ التحاق الموظف بهم في بلد الإجماء؛

٢' في التاريخ المتوقع للعودة إلى مركز العمل (عندما يبقى الموظف في مركز العمل)؛

(و) في حال وجود طفل معال يتابع دراسته في مكان ما (في ما خلا مركز العمل الرسمي للموظف) لدى الإعلان عن فرض "قيود على اصطحاب الأسر" لدواع أمنية، يُؤذن في الأحوال العادية بالسفر على حساب المنظمة على أساس منحة التعليم أو السفر في إجازة زيارة الوطن. ولا يكون بدل الإجماء الأمني مستحق الدفع في هذه الحالة؛

(ز) في حال وجود طفل معال في زيارة إلى مركز عمل الموظف لدى الإعلان عن فرض "قيود على اصطحاب الأسر" لدواع أمنية، يُؤذن بالسفر على حساب المنظمة في إطار منحة التعليم و/أو السفر في إجازة زيارة الوطن. ولا يكون بدل الإجماء الأمني مستحق الدفع؛

(ح) في حال وجود طفل معال يتابع دراسته في مركز عمل الموظف لدى الإعلان عن فرض "قيود على اصطحاب الأسر" لدواع أمنية، يطبق ما يلي: عند احتياج الطفل للالتحاق بمدرسة ثانية بسبب إعلان فرض "قيود على اصطحاب الأسر" لأغراض أمنية، يجوز الإذن بمنحة تعليم إضافية لحضور المدرسة الثانية للفترة نفسها، بشرط أن يتمكن الموظف من أن يثبت أنه بذل كل جهد معقول لاسترداد الرسوم المدرسية المدفوعة مسبقاً من المدرسة الكائنة في مركز العمل الذي أجلي أو نُقل منه الطفل. وفي هذه الظروف، يسري بدل الإجماء الأمني ولكن لا يكون المبلغ الإجمالي المقطوع المخصص لبند الإقامة في مدرسة داخلية في منحة التعليم مستحق الدفع.

زاي - البدلات المطبقة أثناء الإجلاء

١٣ - لدى إعلان وكيل الأمين العام لشؤون السلامة والأمن رسمياً عن الإجلاء لمركز العمل، تكون لديه السلطة بأن يأمر بإجلاء الموظفين المعينين دولياً وأفراد أسرهم المستوفين للشروط إلى جهة مأذون بها. وإذا كانت تكلفة السفر إلى الوطن من مركز العمل أدنى من تكلفة السفر إلى الوجهة المأذون بها، يجوز الإذن بالسفر مباشرة إلى البلد الأم، متى كان ذلك ممكناً من الناحية اللوجستية.

١٤ - وخلال فترة الإجلاء إلى الوجهة المأذون بها، يستمر تسديد المرتب الأساسي الصافي للموظفين مضافاً إليه تسوية مقر العمل وبدل مشقة التنقل الساري في مركز العمل الرسمي^(ب)، وإعانة الإيجار السارية في مركز العمل الرسمي مضافاً إليها بدل الإجلاء الأمني (في ما يتعلق بالموظف وكل من أفراد أسرته المستحقين).

١٥ - إذا لم يؤذن للموظف و/أو أفراد أسرته المستحقين بالعودة إلى مركز العمل في غضون ٣٠ يوماً من الإجلاء، يكون لكل منظمة أن تبت فيما يلي:

- (أ) إعادة انتداب الموظف، بصورة مؤقتة أو غير مؤقتة، مصحوباً، حسب الاقتضاء، بأفراد أسرته المستوفين للشروط؛
- (ب) السفر إلى البلد الأم.

حاء - حدود دفع بدل الإجلاء الأمني

١٦ - يُدفع بدل الإجلاء الأمني في الأحوال العادية لمدة أقصاها ستة أشهر، ويحدث بعد ذلك في الظروف العادية إما رفع حالة الإجلاء أو إعلان مركز العمل على أنه لا يُسمح فيه باصطحاب الأسرة.

١٧ - ويمكن إعلان مركز العمل على أنه لا يُسمح فيه باصطحاب الأسرة قبل انقضاء فترة الستة أشهر اعتباراً من تاريخ الإجلاء، لأن الحالة قيد النظر يمكن تقييمها بعد ثلاثة أشهر. ويقوم وكيل الأمين العام لشؤون السلامة والأمن آنذاك باستعراض الحالة وإسداء المشورة لرئيس اللجنة. ورئيس اللجنة هو الذي يتخذ في الأحوال العادية عند انقضاء فترة الستة أشهر، بعد التشاور مع إدارة شؤون السلامة والأمن، القرار النهائي بشأن اعتبار عدم اعتبار مركز العمل المعني من المراكز التي يسمح فيها باصطحاب الأسرة. ويترتب

(ب) يمكن أن يكون "مركز العمل الرسمي" المكان الإداري الذي تُثدب إليه موظفو المنظمات التي ما زالت تطبق نهج منطقة العمليات الخاصة خلال الفترة الانتقالية التي تنتهي في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦.

على اعتبار مركز العمل من المراكز التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة دفع بدل المشقة الإضافي^(ج).

١٨ - في حال استمرار الإجلاء أكثر من ستة أشهر دون إعلان مركز العمل على أنه لا يُسمح فيه باصطحاب الأسرة، يسري بدل إجلاء أممي شهري ممدّد بنفس المبلغ المقدم في إطار بدل المشقة الإضافي المدفوع في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة.

١٩ - ولا يسري بدل الإجلاء الأممي في حالات الإجلاء إلى مكان الانتداب الإداري للموظف^(د) الذي دُفعت فيه للموظف وأفراد أسرته المستوفين للشروط منحة استقرار.

طاء - إجراءات إعادة النظر/التسوية

٢٠ - يعاد النظر في بدل الإجلاء الأممي كل ثلاث سنوات، في نفس الوقت الذي يعاد فيه النظر في مبالغ بدلات التنقل والمشقة.

نظرة عامة على بدل الإجلاء الأممي

السبب/المدة	الموظف وحيداً	أفراد الأسرة المستحقون
إجلاء إلى خارج بلد مركز العمل (إلى ملاذ آمن، البلد الأم، بلد ثالث)	٢٠٠ دولار في اليوم لمدة أقصاها ٣٠ يوماً، و ١٥٠ دولاراً في اليوم بعد ذلك إلى أن يعود الموظف إلى مركز العمل، أو يعاد انتدابه إلى مكان آخر، أو لفترة أقصاها ستة أشهر	١٠٠ دولار في اليوم لكل من أفراد الأسرة المستحقين لمدة أقصاها ٣٠ يوماً، و ٧٥ دولاراً في اليوم بعد ذلك إلى أن يعود الموظف إلى مركز العمل، أو لفترة أقصاها ستة أشهر
فترة أقصاها ستة أشهر		

(ج) خلال الفترة الانتقالية الممتدة من تموز/يوليه ٢٠١١ إلى تموز/يوليه ٢٠١٦، تسري التدابير الانتقالية للاستعاضة تدريجياً عن بدل المعيشة للعمليات الخاصة وبدل الإجلاء الأممي الشهري الممدد ببدل المشقة الإضافي، وتصدر اللجنة حالياً معدلات بدل معيشة موحدة للعمليات الخاصة خلال الفترة الانتقالية ضماناً للمواءمة. وتقلص معدلات بدل المعيشة الموحدة للعمليات الخاصة تدريجياً إلى أن تُلغى نهائياً في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦ ويتلقى جميع الموظفين الملحقين بمركز العمل عنصر مشقة إضافياً يُدفع في مكان العمل اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦.

(د) في إطار نهج العمليات الخاصة المطبق في بعض المنظمات، ينتدب الموظفون اللازمون للعمل في أماكن لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة إلى مكان قريب أكثر أماناً يتمتع بالبنية التحتية اللازمة من حيث وجود المرافق الطبية والتعليمية ووسائل الاتصال الجيدة، مما يتيح للموظف أن يتخذ له بيتاً فيه، يُعرف بمكان الانتداب الإداري. وسيستمر تطبيق هذا النهج خلال فترة الخمس سنوات الانتقالية، أي حتى تموز/يوليه ٢٠١٦.

السبب/المدة	الموظف وحيداً	أفراد الأسرة المستحقون
استحقاقات الشحن ومصروفات محطات السفر والوصول مرة واحدة	يسدّد مبلغ إجمالي مقطوع وحيد بقيمة ٥٠٠ دولار للموظف الذي سُددت له منحة الاستقرار في مركز العمل عندما جرى إجلاؤه أو إجلاء أفراد أسرته المستحقين (ليس من الضروري أن يكون الموظف قد أجلي بالفعل). ويُدفع هذا المبلغ مرة واحدة للموظف وجميع أفراد أسرته المستحقين حتى لو جرى إجلاؤهم في أوقات مختلفة. ويكون المبلغ هو نفسه بصرف النظر عن عدد المعالين. ويشمل هذا المبلغ الإجمالي المقطوع نفقات محطات السفر والوصول.	
إذا تعدى الإجراء فترة سنة أشهر، ولم يُعلن مركز العمل باعتباره مركز عمل دون اصطحاب الأسرة بعد انقضاء ستة أشهر	يسري بدل إجلاء أممي شهري ممدّد بنفس المبلغ المقدم في إطار بدل المشقة الإضافي المدفوع في مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة (تسهيلاً لتحديد المرجع، ترد أدناه المبالغ الشهرية التناسبية بدولارات الولايات المتحدة)	
	المجموعة ١ (ف-١ إلى ف-٣)	المجموعة ٢ (ف-٤ إلى ف-٥)
	١ ٤٥٣	١ ٧٤٣
معيل		
	٥٤٥	٧٢٧
غير معيل		

المختصرات: ف، الفئة الفنية؛ مد، فئة مدير.

