

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٥



الأمم المتحدة • نيويورك، ٢٠١٥



ملاحظة

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

[الأصل: بالإنكليزية]

[٣١ آب/أغسطس ٢٠١٥]

المحتويات

الفصل الصفحة

٧	مسرد المصطلحات الفنية
١١	كتاب الإحالة
١٢	موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي تستدعي اتخاذ قرارات من جانب الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات المشاركة الأخرى
١٦	موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المقدمة إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة
١٧	موجز الآثار المالية المترتبة على قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بالنسبة للأمم المتحدة والمنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد

الجزء الأول

١٨	المسائل التي تناولتها اللجنة في عام ٢٠١٥ (خارج إطار الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد)
١٩	الأول - المسائل التنظيمية
١٩	ألف - قبول النظام الأساسي
١٩	باء - أعضاء اللجنة
٢٠	جيم - الدورات التي عقدها اللجنة والمسائل التي بحثتها
٢٠	دال - برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧
٢١	الثاني - الإبلاغ والرصد
٢١	ألف - القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين والتي تتصل بعمل اللجنة
٢٢	باء - رصد تنفيذ المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة لقرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة والهيئات التشريعية أو مجالس الإدارة

٢٤	الثالث - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين
٢٤	السن الإلزامية لإنهاء الخدمة
٢٨	الرابع - شروط الخدمة السارية على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا
٢٨	ألف - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا
٣٠	باء - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة
٣١	جيم - مسائل تسوية مقر العمل
	الخامس - شروط خدمة الموظفين من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها وغيرهم من الموظفين
٤٠	المعينين محلياً
٤٠	ألف - الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط العمل السارية في كينغستون
٤١	باء - الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط العمل السارية في نيويورك
٤٢	جيم - الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط العمل السارية في لندن

الجزء الثاني

٤٤	استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد
٤٥	السادس - موجز تنفيذي
٤٥	ألف - مقدمة
٤٨	باء - إجراء الاستعراض
٥١	جيم - موجز التوصيات
٦٧	دال - الحقوق المكتسبة والتدابير الانتقالية
٧٢	هاء - إمكانية مقارنة المجموعة المنقحة في إطار مبدأ نوبلمير
٧٨	واو - نتائج عامة
٧٩	السابع - تفاصيل اعتبارات اللجنة وتوصياتها
	ألف - جدول المرتبات الموحد والاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لأغراض إجمال
٧٩	المرتب؛ وبدل الزوج؛ وجدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

٨٧	باء - جدول المرتبات الموحد: التدابير الانتقالية ومسألة الوالد الوحيد
٩٧	جيم - الزيادة في الدرجة وحوافز الأداء والموظفون الفنيون الوطنيون
١٠٥	دال - إدخال تعديلات على منهجية الهامش وإدارة الهامش
١١٢	هاء - منحة التعليم
١٢٧	واو - منحة الإعادة إلى الوطن
١٣١	زاي - العناصر المتصلة بالانتقال من موقع إلى آخر
١٤١	حاء - بدلات العمل في الميدان واستحقاقاته
١٥٤	طاء - القدرة التنافسية والاستدامة
١٥٩	ياء - الآثار المالية

المرفقات

١٦٤	الأول - برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧
١٦٦	الثاني - جدول المرتبات الموحد المقترح والمسائل ذات الصلة
١٦٦	ألف - جدول المرتبات الموحد المقترح لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا الذي يبين المرتبات الإجمالية السنوية والمرتبات الصافية المعادلة لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين
١٦٧	باء - مضاهاة الرتب والدرجات عند الانتقال إلى الجدول الجديد
١٦٨	جيم - معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين المقترح تطبيقها بالاقتطاع مع جدول المرتبات الواحد
١٦٩	دال - الجدول المقترح للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بعد اعتماد جدول المرتبات الموحد
١٧٠	هاء - أسلوب حساب جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي
١٧١	الثالث - المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية لتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء (منقحة)

-
- الرابع - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا متضمنا المرتبات الإجمالية السنوية والمرتبات الصافية المعادلة لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ ١٨٠
- الخامس - 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 ٢٠١٥) ١٨٢
- السادس - جدول أعمال الدورة الثامنة والثلاثين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل ١٨٣
- السابع - جدول المرتبات الصافية الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرهم من الموظفين المعيّنين محليا في كينغستون ١٨٤
- الثامن - جدول المرتبات الصافية الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في نيويورك ١٨٥
- التاسع - جدول المرتبات الصافية الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة في لندن ١٨٧

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 جدول مرتبات يُطبق عالميا. والمبالغ الصافية الدنيا التي يتقاضاها الموظفون في جميع أنحاء العالم هي المبالغ الواردة في هذا الجدول.

الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

جدول يُستخدم لإضافة الضرائب إلى جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي كل من الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة؛ وتُحسب المعدلات على أساس متوسط الضرائب في أماكن العمل الثمانية التي توجد بها مقار. وهو يختلف عن معدلات الضرائب المستعملة مع صندوق معادلة الضرائب.

أساس المقارنة

تحدد المرتبات وغيرها من شروط العمل لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا وفقا لمبدأ نوبلمير قياسا إلى مرتبات موظفي الخدمة المدنية وغيرها من شروط العمل في البلد الأعلى أجرا. ومنذ إنشاء الأمم المتحدة، تُتخذ الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة أساسا للمقارنة. انظر أيضا "الخدمة المدنية الأعلى أجرا" 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 دوريا بما يتماشى مع الزيادات في جدول مرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساسا 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 أساسا للمقارنة في واشنطن العاصمة. وكجزء من هذه المقارنة، يستخدم الفرق في تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة لتصحيح مرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة لتحديد “قيمتها الحقيقية” في نيويورك. ويؤخذ فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة في الحسبان أيضا لدى مقارنة مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين في الفئتين المذكورتين أعلاه.

مرتبات المعيلين

صافي المرتبات المحددة للموظفين الذين لهم معالون من الدرجة الأولى.

نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين

نظام مساهمة محدد لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة المعيّنين سنة ١٩٨٤ وبعدها.

الجدول العام

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

مراكز العمل من الفئة الأولى

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

مراكز العمل من الفئة “حاء” التي يشملها نظام التنقل والمشقة

المواقع التي توجد بها مقار والمواقع التي لا توجد بها أنشطة إنمائية أو إنسانية للأمم المتحدة أو المواقع التي توجد في بلدان أعضاء في الاتحاد الأوروبي.

مواقع المقار

مقار المنظمات المشتركة في نظام الأمم المتحدة الموحد هي: باريس وجنيف وروما وفيينا ولندن ومدريد ومونتريال ونيويورك. ومع أن مقر الاتحاد البريدي العالمي يقع في بيرن (سويسرا)، فإن تسوية مقر العمل ومرتبات فئة الخدمات العامة في جنيف تطبق في الوقت الحالي على الموظفين في بيرن.

الخدمة المدنية الأعلى أجرا

وفقا لمبدأ نوبلمير، تتحدد مرتبات موظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا على أساس المرتبات المطبقة في الخدمة المدنية للبلد الأعلى أجرا، وهو حاليا الولايات المتحدة. انظر أيضا “أساس المقارنة”، و “مبدأ نوبلمير”.

نسبة استبدال الدخل

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

الأجر الصافي

المرتب الأساسي/الأدنى مضافا إليه تسوية مقر العمل.

هامش الأجر الصافي

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 المدينتين، بعد تسويته لمراعاة فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة، هو هامش الأجر الصافي.

مبدأ نوبلمير

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

مراكز العمل التي لا يُسمح فيها
باصطحاب الأسرة

مراكز عمل تقرر إدارة شؤون السلامة والأمن التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة أنه لأسباب متعلقة بالسلامة والأمن يحظر على جميع المعالين المستحقين المكوث في مقر العمل لمدة ستة أشهر أو أكثر.

عنصر غير داخل في حساب المعاش
التقاعدي

السياق: أجور موظفي فئة الخدمات العامة الداخلة في حساب المعاش التقاعدي. يدفع بعض أرباب العمل الخارجيين الذين شملتهم دراسات استقصائية عن مرتبات فئة الخدمات العامة، إضافة إلى المرتبات الإجمالية، عددا من البدلات والاستحقاقات الإضافية، ويعتبرون بعضها "غير داخل في حساب المعاش التقاعدي"، أي أنه لا يجري اعتباره عند حساب استحقاقات موظفيهم بعد التقاعد. وتُجمع تلك المبالغ لتحديد "العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي". ويُعبّر عن مجموع العناصر غير الداخلة في حساب المعاش التقاعدي كنسبة مئوية من المرتب الصافي، الذي يُخفّض بالعتبة المنطبقة لتحديد "العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي".

الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

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

إدارة الأداء

العملية التي يمكن بها تحقيق أمثل أداء على مستوى الفرد والفريق والوحدة والإدارة والوكالة، وربطه بأهداف المنظمات. وتعتمد الإدارة الفعالة للأداء، في أوسع معانيها، على الإدارة الفعالة والناجحة للسياسات والبرامج، وعملية التخطيط والميزنة،

وعمليات صنع القرار، والهيكلة التنظيمي، وتنظيم العمل والعلاقات بين العاملين والإدارة، والموارد البشرية.

الدراسة الاستقصائية المقارنة لمواقع العمل

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.

تصنيف تسوية مقر العمل

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.

الرقم القياسي لتسوية مقر العمل

هو مقياس تكاليف معيشة الموظفين الدوليين من الفئة الفنية والفئات العليا في موقع ما، بالمقارنة مع التكاليف ذاتها في نيويورك في تاريخ معين.

مدفوعات انتهاء الخدمة

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.

مرتبات غير المعيلين

صافي المرتبات المقررة للموظفين الذين ليس لهم معالون من الدرجة الأولى.

الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين

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

صندوق معادلة الضرائب

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

كتاب الإحالة

رسالة مؤرخة ٢٥ آب/أغسطس ٢٠١٥ موجهة إلى الأمين العام من رئيس
لجنة الخدمة المدنية الدولية

يشرفني أن أحيل طيه التقرير السنوي الحادي والأربعين 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

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

الفقرة التي وردت فيها التوصية

- ألف - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين
- ١ - السن الإلزامية لإنهاء الخدمة
- ٢٨ توصي اللجنة الجمعية العامة بأن يكون تاريخ تنفيذ قرار رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة للموظفين المعيّنين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ خلال عام ٢٠١٦ وبحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، كأجل أقصى، مع مراعاة مبدأ الحقوق المكتسبة.
- باء - شروط خدمة الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا
- ١ - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا
- ٣٥ والمرفق الرابع توصي اللجنة الجمعية العامة بأن توافق اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ على الجدول المنقح للمرتبات الأساسية/الدنيا للفئة الفنية والفئات العليا، على النحو الوارد في المرفق الرابع لهذا التقرير.
- ٢ - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة
- ٤١ 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 المتخذة أساساً للمقارنة في واشنطن العاصمة بلغ ١١٧,٢ في السنة التقويمية ٢٠١٥، وأن متوسط الهامش لفترة الخمس سنوات (٢٠١١-٢٠١٥) بلغ ١١٧,٢ أيضاً.
- جيم - استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد
- ١ - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا الموحد
- ٢١٠ توصي اللجنة الجمعية العامة بالعناصر التالية: هيكل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا الموحد المقترح، على النحو الوارد في الفرع ألف من المرفق الثاني لهذا التقرير؛ ومعدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين التي ستستخدم بالاقتران مع المرتبات الأساسية الإجمالية عند تنفيذ جدول المرتبات الموحد، على النحو الوارد في الفرع جيم من المرفق الثاني؛ وجدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الناشئ، على النحو الوارد في الفرع دال من المرفق الثاني؛ وإيجاد بدل الزوج المعال بنسبة ٦ في المائة من الأجر الصافي.

توصي اللجنة الجمعية العامة بتحديث جدول المرتبات الموحد المقترح بما يتمشى مع أي تعديلات على المرتبات الأساسية/الدنيا قد يوافق عليها قبل تنفيذه؛ وتحديث الجدول المقترح للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بما يتمشى مع أي تغييرات في الأجر الصافي قد تحدث في نيويورك قبل تنفيذه؛ واستعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران مع المرتبات الأساسية الإجمالية بعد عامين من تنفيذ النظام المنقح للأجور لمواصلة تلافي أي آثار سلبية على صندوق معادلة الضرائب؛ والاستمرار في تحديث جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في نفس التاريخ وبنفس النسبة المئوية لتغير الأجر الصافي في نيويورك بعد تنفيذ جدول المرتبات الموحد.

٢١١

٢ - تدابير ناشئة عن تنفيذ جدول المرتبات الأساسية/الدنيا الموحد

توصي اللجنة الجمعية العامة بما يلي: تحويل الرتبة والدرجة من هيكل جدول المرتبات الحالي إلى هيكل جدول المرتبات الموحد، على النحو الوارد في الفرع باء من المرفق الثاني لهذا التقرير؛ ودفع بدل الزوج للموظف العامل الذي له زوج معال عند التحويل إلى جدول المرتبات الموحد؛ وتلقي الموظف الذي يتقاضى مرتب معيل عن طفل معال وقت التحويل إلى هيكل جدول المرتبات الموحد لبذل انتقالي بنسبة ٦ في المائة عن ذلك الطفل المعال، على ألا يدفع أي بدل لإعالة طفل بالتزامن في تلك الحالة. وسوف يخفض البذل بنقطة مئوية واحدة كل ١٢ شهرا بعد ذلك. وحينما يصبح مبلغ البذل مساويا لمبلغ بدل إعالة الطفل أو أقل منه، يدفع بدل إعالة الطفل بدلا عن ذلك. وسيوقف دفع البذل في جميع الأحوال إذا فقد الطفل الذي يدفع عنه البذل الأهلية؛ والإبقاء على مستويات مرتبات الموظفين التي كانت أعلى من الدرجات القصوى في رتبهم عند التحويل إلى جدول المرتبات الموحد، وذلك كتدبير لحماية الأجر. ويتعين تعديل هذه المرتبات لتعكس أي دمج لتسوية مقر العمل في المرتبات الأساسية للموظفين توافقت عليه الجمعية العامة. ويتعين أيضا حساب وتعديل الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بالنسبة لتلك المرتبات عندما يتم تعديل الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. ويتعين إيجاد أجر شخصي داخل في حساب المعاش التقاعدي بالنسبة للموظفين الذين كانت أجورهم الداخلة في حساب المعاش التقاعدي مباشرة قبل التحويل إلى جدول المرتبات الموحد أعلى من أجورهم الداخلة في حساب المعاش التقاعدي في جدول المرتبات الموحد.

٢٤٩

٣ - الزيادة في الدرجة

توصي اللجنة الجمعية العامة بأن: تعدل منح الزيادات في الدرجة داخل الرتبة سنويا من الدرجة ١ إلى الدرجة ٧ وكل سنتين بعد ذلك؛ وأن تبقى على منح الزيادات في الدرجة في الرتبين مد-١ ومد-٢ على النحو المعمول به في النظام الحالي؛ وأن تستعيز عن الممارسة الحالية المتمثلة في منح زيادات معجلة في الدرجة على سبيل التحفيز بمكافآت نقدية أو عينية أخرى.

٢٧٩

٤ - أساليب تحديد الهامش، وإدارة الهامش

٣٠٢ و ٣٠٣ توصي اللجنة الجمعية العامة بما يلي: أن تستند مقارنات الهامش على افتراض موظف واحد بدون معالين؛ وأن يحدد صافي المرتبات الإجمالية في الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة بمواصلة تطبيق الجدول الضريبي الساري على "الزوجين المشتركين في تقديم الإقرارات الضريبية" مع ما ينشأ عن ذلك من تخفيض متوسطات كل رتبة بمعامل يمثل بدل الزوج في الأمم المتحدة؛ وألا تدرج المدفوعات المتعلقة بالأداء في مقارنة الهامش. وتوصي اللجنة الجمعية العامة أيضا باتخاذ الإجراءات المناسبة من خلال تفعيل نظام تسوية مقر العمل في حال حدوث خرق للمستوى الحدي ١١٣ أو للمستوى الحدي ١١٧.

٥ - منحة التعليم

٣٥٦ و ٣٥٧ و ٣٦٠ توصي اللجنة الجمعية العامة بما يلي: أن تنقح معايير تغطية النفقات في مرحلة ما بعد التعليم الثانوي بحيث تُدفع المنحة حتى نهاية السنة الدراسية التي يكون الطفل قد أتم فيها أربع سنوات من الدراسة في مرحلة ما بعد التعليم الثانوي أو حصل فيها على أول شهادة بعد التعليم الثانوي، أيهما أسبق، على ألا يكون قد تجاوز السن القصوى، أي ٢٥ عاماً؛ وأن يتم الإبقاء على مبدأ تقاسم التكاليف؛ وأن تكون المصروفات المسموح بها في إطار النظام هي الرسوم الدراسية (بما في ذلك رسوم تعلم اللغة الأم) والرسوم المتعلقة بالقيد في المدارس، إضافة إلى المساعدة في مصروفات الإقامة في المدارس الداخلية؛ وأن تُسدد مصروفات الرسوم الدراسية والمصروفات المتعلقة بالقيد في إطار جدول تنازلي عام يتألف من سبع شرائح، مع انخفاض مستويات السداد من ٨٦ في المائة عند أدنى شريحة إلى ٦١ في المائة عند الشريحة السادسة لتصل إلى صفر في المائة عند الشريحة السابعة؛ وأن تدفع المصروفات المتصلة بالإقامة في المدارس الداخلية في شكل مبلغ مقطوع قدره ٥ ٠٠٠ دولار يقتصر دفعه على الموظفين العاملين في الميدان ذوي الأطفال المقيمين في مدارس داخلية في المرحلة الابتدائية أو الثانوية، مع التسليم بأنه يمكن في حالات استثنائية منح المساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية للموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئة "حاء" وفقاً للسلطة التقديرية للرئيس التنفيذي؛ وأن تدفع مصروفات السفر المتصلة بمنحة التعليم عن كل عام دراسي لابن أو ابنة الموظف الذي يحصل على مساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية؛ وأن تتولى المنظمات تغطية رسوم التجهيزات المدرسية الإلزامية خارج إطار نظام منحة التعليم؛ وأن يُستعرض الجدول التنازلي العام للنظر في إمكانية تعديله، استناداً إلى تغييرات الرسوم الدراسية التي يجري رصدها كل سنتين من أجل إعداد قائمة بالمدارس المستخدمة كعينات وعند تقييمها من جانب اللجنة؛ وأن يُستعرض مقدار المساعدة في مصروفات الإقامة في المدارس الداخلية للنظر في إمكانية تعديله، استناداً إلى تغييرات رسوم الإقامة في مرافق مدارس البكالوريا الدولية التي يجري رصدها كل سنتين، وعند تقييمها من جانب اللجنة.

- ٦ - منحة التعليم الخاصة للأطفال ذوي الإعاقة ٣٥٨ إلى ٣٦٠
- توصي اللجنة الجمعية العامة بأن يتم الإبقاء على النظام من حيث شروط الاستحقاق، وقائمة المصروفات المسموح بها، وأهلية الحصول على المساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية، وتقديم مصروفات السفر المتصل بمنحة التعليم. وفيما يتعلق بمبالغ السداد، توصي اللجنة بمواءمة الحد الأعلى للمصروفات المسموح بها مع منحة التعليم، ليكون الحد الأقصى مساوياً للحد الأقصى للشريجة العليا في الجدول التنازلي العام المطبق. وفيما يتعلق بالمساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية، ينبغي أن تستخدم المصروفات الفعلية في حساب مجموع المصروفات المسموح بها لردّها حتى الحد الأقصى العام للمنحة، وبما يساوي الحد الأعلى في الشريحة العليا من الجدول التنازلي العام إضافة إلى مبلغ ٥٠٠ دولار (المعادل للمبلغ المقطوع للإقامة الداخلية المقدم في نظام منحة التعليم). وتوصي اللجنة أيضاً بأن ينفذ نظام منحة التعليم المقترح لكل من منحة التعليم ومنحة التعليم الخاصة، بعد دورة تبلغ سنة دراسية كاملة من السنة الجارية في الوقت الذي تتم فيه الموافقة على النظام.
- ٧ - منحة الإعادة إلى الوطن ٣٧٥
- توصي اللجنة الجمعية العامة بأن: يتم التأكيد على أن سبب تقديم منحة الإعادة إلى الوطن هو أنها استحقاق مكتسب من استحقاقات الخدمة الواجبة الدفع للموظفين المغتربين الذين يغادرون البلد الذي يوجد فيه آخر مركز عمل لدى انتهاء الخدمة؛ وأن يكون شرط الحصول على هذه المنحة هو قضاء خمس سنوات في الخدمة خارج الوطن؛ وأن يحتفظ الموظفون الحاليون بأهليتهم للاستفادة من المنحة في جدول المنحة الحالي، لمدة تصل إلى عدد سنوات الخدمة خارج الوطن حتى وقت تنفيذ النظام المنقح.
- ٨ - العناصر المتعلقة بالانتقال ٣٩٩
- قررت اللجنة وضع مجموعة جديدة من المدفوعات المتعلقة بالانتقال تتضمن مصروفات السفر وشحن الأمتعة لغرض الانتقال ومنحة استقرار.
- ٩ - بدل المشقة ٤١٣
- توصي اللجنة الجمعية العامة بنظام مشقة معدل من خمس فئات. ولن يتعين اتخاذ تدبير انتقالي بالنسبة لبدل المشقة. وسيبدأ سريان المبالغ الجديدة فوراً، ابتداءً من تاريخ التنفيذ المعتمد، إذ لن يحدث تغيير كبير بالمقارنة بالنظام الحالي ولن يحدث انخفاض في المبالغ المسددة لأي موظف.
- ١٠ - بدل المشقة الإضافي/بدل الخدمة بدون اصطحاب الأسرة ٤٢١
- قررت اللجنة أن تعيد تسمية بدل المشقة الإضافي القائم ليصبح "بدل الخدمة بدون اصطحاب الأسرة"، وأن تفرق بين مبلغ البديل المقدم للموظف المعيل والموظف غير المعيل من أجل تحديد مجموعة معقولة ومتوازنة للميدان (انظر الجدول ٨). وتوصي اللجنة أيضاً بعدم تطبيق تدابير انتقالية.

١١ - حافز التنقل

٤٣١ و ٤٣٢

توصي اللجنة الجمعية العامة بالبدء في منح حافز تنقل بدلا من بدل التنقل الحالي لتشجيع الموظفين على التنقل إلى مراكز العمل الميدانية، مع دفع مبالغ سنوية عن فترة أقصاها خمس سنوات في نفس مركز العمل. ولن ينطبق حافز التنقل إلا على الموظفين الذين قضوا خمس سنوات متتالية من الخدمة السابقة في النظام الموحد واعتبارا من انتدابهم الثاني (أي أول انتقال جغرافي لهم). وستستثنى مراكز العمل المصنفة في الفئة "حاء" من الاستفادة من حافز التنقل وسيتم التوقف عن أخذ تنقلات الموظفين السابقة في الاعتبار. وتوصي اللجنة أيضاً، كتدبير انتقالي للموظفين الذين تنقلوا قبل تاريخ التنفيذ، بمواصلة دفع المبالغ الحالية لبدل التنقل لمدة أقصاها خمس سنوات في نفس مركز العمل أو إلى وقت انتقال الموظف إلى مركز عمل مختلف.

١٢ - السفر لأجل الإجازة المعجلة لزيارة الوطن

٤٤٣

توصي اللجنة الجمعية العامة بإيقاف السفر لأجل الإجازة المعجلة لزيارة الوطن تمثيا مع رأيها الذي سبق أن أعربت عنه بشأن التداخل بين هذه الإجازة والسفر للراحة والاستجمام. ولن يتعين اتخاذ تدبير انتقالي لإيقاف تطبيق هذه الإجازة.

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

شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محلياً

أجرت لجنة الخدمة المدنية الدولية، كجزء من مسؤولياتها بموجب الفقرة ١ من المادة ١٢ من نظامها الأساسي، دراسات استقصائية لأفضل شروط العمل السارية على الموظفين التالي بيانهم:

- ٦٧ و ٦٨ والمرفق السابع (أ) الموظفون من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها وغيرهم من الموظفين المعيّنين محلياً في كينغستون، توصي الرؤساء التنفيذيين للمنظمات الموجودة مقارها في كينغستون بتطبيق جدول المرتبات الذي انتهت إليه الدراسة، على النحو المبين في المرفق السابع لهذا التقرير؛
- ٧٣ و ٧٤ والمرفق الثامن (ب) الموظفون من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها وغيرهم من الموظفين المعيّنين محلياً في نيويورك، توصي الرؤساء التنفيذيين للمنظمات الموجودة مقارها في نيويورك بتطبيق جدول المرتبات الذي انتهت إليه الدراسة، على النحو المبين في المرفق الثامن لهذا التقرير؛
- ٧٥ والمرفق التاسع (ج) الموظفون من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها وغيرهم من الموظفين المعيّنين محلياً في لندن، توصي الرؤساء التنفيذيين للمنظمات الموجودة مقارها في لندن بتطبيق جدول المرتبات الذي انتهت إليه الدراسة، على النحو المبين في المرفق التاسع لهذا التقرير.

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

الفقرة التي وردت في القرار أو التوصية

الجزء الأول

المسائل التي تناولتها اللجنة في عام ٢٠١٥ (خارج إطار الاستعراض الشامل لمجموعة
عناصر الأجر في النظام الموحد)

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 بالنظام الأساسي للجنة حتى الآن ١٤ منظمة تشارك، إلى جانب الأمم المتحدة ذاتها، في النظام الموحد للأمم المتحدة الخاص بالمرتبات والبدلات^(١). وهناك منظمة أخرى تشارك مشاركة كاملة في أعمال اللجنة رغم أنها لم تقبل رسمياً بنظامها الأساسي^(٢).

باء - أعضاء اللجنة

٣ - فيما يلي أعضاء اللجنة لعام ٢٠١٥:

الرئيس

كينغستون ب. رودس (سيراليون)***

نائب الرئيس

وولفغانغ ستوكل (ألمانيا)**

الأعضاء

ماري فرنسواز بيشثيل (فرنسا)***

العربي جاكطة (الجزائر)*

(١) منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة 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 والسلطة الدولية لقاع البحار.

(٢) الصندوق الدولي للتنمية الزراعية.

- مينورو إيندو (اليابان)**
- كارلين غاردنير (جامايكا)***
- سيرغي ف. غارمونين (الاتحاد الروسي)*
- لويس ماريانو إيرموسيو (المكسيك)**
- ألدو مانتوفاني (إيطاليا)**
- إيمانويل أوتي بواتينغ (غانا)***
- محمد ميجارول قيس (بنغلادش)*
- كورتيس سميث (الولايات المتحدة الأمريكية)**
- تزيانوشو وانغ (الصين)*
- أوجينيوز وايزنر (بولندا)***
- الحسن زهيد (المغرب)*

-
- * تنتهي فترة الولاية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦.
- ** تنتهي فترة الولاية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.
- *** تنتهي فترة الولاية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨.

جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة والمسائل التي بحثتها

٤ - عقدت اللجنة دورتين في عام ٢٠١٥، هما الدورة الثمانون، التي عُقدت في مقر الأمم المتحدة في نيويورك في الفترة من ١٦ إلى ٢٧ آذار/مارس، والدورة الحادية والثمانون، التي عُقدت في مقر الوكالة الدولية للطاقة الذرية في فيينا في الفترة من ٢٧ تموز/يوليه إلى ٧ آب/أغسطس.

٥ - وبحثت اللجنة في الدورتين مسائل نابعة من مقررات الجمعية العامة وقراراتها وأيضاً من نظامها الأساسي. وترد في هذا التقرير مناقشة لعدد من المقررات والقرارات التي اتخذتها الجمعية وطلبت فيها إلى اللجنة اتخاذ بعض الإجراءات أو النظر في بعض المسائل.

دال - برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧

٦ - يرد برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ في المرفق الأول لهذا التقرير.

الفصل الثاني

الإبلاغ والرصد

ألف - القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين والتي تتصل بعمل اللجنة

٧ - نظرت اللجنة في مذكرة أعدها أمانتها بشأن القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين والمتصلة بعمل اللجنة. وأبرزت المذكرة العرض الذي قدمه رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى اللجنة الخامسة بشأن التقرير السنوي للجنة المقدم إلى الجمعية العامة لعام ٢٠١٤ (A/69/30). وقدم الرئيس إلى أعضاء اللجنة الخامسة تقريراً مرحلياً مفصلاً عن استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد. وبعد أن فرغت الجمعية العامة من استعراض تقرير اللجنة، اتخذت قرارها ٢٥١/٦٩ في ٢٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

المناقشة التي دارت في اللجنة

٨ - أحاطت شبكة الموارد البشرية لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق واتحادات الموظفين الثلاثة علماً بمقررات الجمعية العامة. وفيما يتعلق بالسن الإلزامية لإنهاء الخدمة، أصرت اتحادات الموظفين على أن تقدم اللجنة توصية بشأن تاريخ تطبيقها في أقرب وقت ممكن، وأفادت بأنها قدمت توصية بشأن تاريخ التطبيق في العام السابق وينبغي، بالتالي، أن تلتزم بتلك التوصية.

٩ - وفي حين ذكر ممثل الأمم المتحدة أن المنظمة تؤيد رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، فإنه ذكّر المشاركين بأن الجمعية العامة طلبت في قرارها ٢٥١/٦٩ أن تعود اللجنة إلى الجمعية العامة في أقرب فرصة، على أن يكون ذلك في موعد أقصاه الدورة الحادية والسبعون للجمعية، لإبلاغها بتاريخ لتنفيذ هذا القرار. وشدد على أن يتقرر تاريخ التنفيذ بالتشاور مع جميع المنظمات المشاركة في النظام الموحد وقال إن الأمم المتحدة تود المشاركة في تلك العملية.

١٠ - ويمكن الاطلاع على مناقشة اللجنة بشأن السن الإلزامية لإنهاء الخدمة في الفقرات ٢٠ إلى ٢٧ من هذا التقرير.

القرارات التي اتخذتها اللجنة

١١ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن تحيط علماً بقرار الجمعية العامة ٢٥١/٦٩؛

(ب) أن تواصل رصد التقدم المحرز في تحقيق التوازن بين الجنسين وتقديم تقارير عن ذلك امتثالاً للقرار الوارد في الفقرة ١٣٧ من التقرير السنوي للجنة لعام ٢٠١٤؛

(ج) أن تواصل إجراء الاستعراضات الدورية للتنوع في النظام الموحد وتقديم تقارير إلى الجمعية العامة عن جميع المسائل المتصلة بالتنوع؛

(د) أن تواصل دراسة المسائل المتصلة بإدارة الهامش في سياق استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد.

باء - رصد تنفيذ المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة لقرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة والهيئات التشريعية أو مجالس الإدارة

١٢ - تقدم اللجنة إلى الجمعية العامة، بموجب المادة ١٧ من نظامها الأساسي، معلومات عن تنفيذ قراراتها وتوصياتها. وقد نظرت اللجنة في تنفيذ المنظمات للتوصيات التي تقدمت بها في عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٤. وكان معروضا عليها معلومات واردة من ٢٢ منظمة. وقد أبلغت أيضاً بشأن قرارات ذات صلة اتخذتها سبعة مجالس إدارات لمنظمات مشاركة في النظام الموحد. وفي القرار C-DEC 201/1 المؤرخ ٢٤ شباط/فبراير ٢٠١٤، طلب مجلس منظمة الطيران المدني الدولي إلى اللجنة أن تدرس تأثير التوصيات التي انتهى إليها استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد على ميزانيات المنظمات المشاركة في النظام الموحد قبل التوصية بزيادات أخرى على نطاق النظام الموحد. وانعقد مجلس إدارة المنظمة العالمية للملكية الفكرية في أيلول/سبتمبر ٢٠١٤ وحدد الإطار القانوني الذي ينظم أحكام وشروط عمل الموظفين الوطنيين من الفئة الفنية باعتبارها فئة من الموظفين جديدة على تلك المنظمة.

المناقشة التي دارت في اللجنة

١٣ - أحاطت كل مجموعات أصحاب المصلحة علماً بالمعلومات المقدمة. وكررت شبكة الموارد البشرية تأييدها للجنة وأنشطتها والتزام المنظمات بالامتثال لمتطلبات المعلومات ومتطلبات الإبلاغ.

١٤ - وأعرب ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن القلق لعدم قيام صناديق وبرامج الأمم المتحدة بتنفيذ التعيينات المستمرة، رغم أنها تتبع النظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة. وقال إن هناك مجالات أخرى لم تنفذ فيها المنظمات التي يمثل الاتحاد موظفيها قرارات اللجنة. فعلى سبيل المثال، لم يبدأ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) في العمل بالتعيينات المستمرة على الرغم من استحداثها رسمياً من خلال موافقة الجمعية العامة على النظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة. وطلب ممثل الاتحاد أن ترصد اللجنة اتساق النظام الموحد وتنفيذ قراراتها بحزم أكبر.

١٥ - وأعربت اللجنة عن القلق إزاء عدم إجابة جميع المنظمات على الاستبيانات التي أرسلتها أمانة اللجنة، وطلبت أن تفعل ذلك في المستقبل. وأشار رئيس اللجنة إلى القرار ٢٣٩/٦١، الذي دعت فيه الجمعية العامة الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، إلى حث رؤساء المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة على دعم عمل اللجنة دعماً كاملاً، بطرق عدة منها تزويدها في الوقت المحدد بالمعلومات اللازمة لها لإجراء الدراسات التي تضطلع بها في إطار مسؤولياتها القانونية بخصوص النظام الموحد.

١٦ - وفيما يتعلق بمعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية التي أقرتها اللجنة ووافقت عليها لاحقاً الجمعية العامة في قرارها ٢٥٧/٦٧، لاحظت اللجنة أن المعايير الجديدة لم تنفذها جميع المنظمات. ورأت اللجنة أن هذه المعايير تستحق أن تولى الاهتمام الواجب والامتثال، لا سيما في ضوء المفاهيم الجديدة المطبقة، مثل المساواة على جميع المستويات. ورغم أن الأعضاء لاحظوا أن ثمة، في العادة، فترة زمنية بين قرارات اللجنة وتنفيذ المنظمات الكامل لها، فقد أكدوا على ضرورة تنفيذ القرارات.

القرارات التي اتخذتها اللجنة

١٧ - شددت اللجنة على ضرورة أن تقوم المنظمات بتنفيذ قراراتها في الوقت المحدد وتقديم المعلومات عندما يطلب إليها ذلك. وطلبت أيضاً أن تقوم المنظمات التي لم تفعل ذلك بعد باتخاذ تدابير مناسبة لتنفيذ معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية وتقديم تقارير عن وضعها قبل الدورة القادمة للجنة.

الفصل الثالث

شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين

السن الإلزامية لإنهاء الخدمة

١٨ - قررت الجمعية العامة في قرارها ٢٥١/٦٩ أن ترفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة للموظفين المعيّنين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، مع مراعاة الحقوق المكتسبة للموظفين، وطلبت إلى اللجنة أن تعود إلى الجمعية العامة في أقرب فرصة، على أن يكون ذلك في موعد أقصاه الدورة الحادية والسبعون للجمعية العامة، لإبلاغها بتاريخ لتنفيذ هذا القرار، بعد إجراء مشاورات مع جميع المنظمات المشاركة في النظام الموحد.

١٩ - وأبلغت اللجنة أن رئيس اللجنة كتب إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات لإبلاغهم بقرار الجمعية العامة ودعوتهم إلى تقديم آرائهم بشأن المسألة، بما في ذلك تحديد تاريخ مناسب للتنفيذ. وأشار الرؤساء التنفيذيون إلى التأثير السلبي الذي يترتب على رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة للموظفين الحاليين على الجهود المبذولة داخل المنظمات من أجل تحديد شباب قواها العاملة وإعادة صياغة ملامحها العامة من حيث المهارات وتكافؤ الجنسيتين والتوزيع الجغرافي، وأيضا على الجهود المبذولة لخفض تكاليف الموظفين. ونظر الرؤساء التنفيذيون في طائفة من تواريخ التنفيذ من عام ٢٠١٧ إلى عام ٢٠٢٠، وذكرت الغالبية أن التاريخ لا يمكن أن يكون قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، نظرا لأن الميزانيات وبرامج العمل لكل من منظماتهم لعامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ قد سبق وأن وافقت عليها مجالس إدارتها.

المناقشة التي دارت في اللجنة

٢٠ - أشار الرئيس المشارك لشبكة الموارد البشرية لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق إلى الآراء التي أعرب عنها الرؤساء التنفيذيون للمنظمات ومؤداها أنه ينبغي تنسيق الممارسات على نطاق النظام الموحد وأن أنسب تاريخ لبدء سريان الزيادة في السن الإلزامية لإنهاء الخدمة للموظفين المعيّنين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ لن يكون قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨. وكررت الشبكة تأكيدها للآراء الواردة في ردود الرؤساء التنفيذيين ومفادها ما يلي:

(أ) أن تغيير السن الإلزامية لإنهاء الخدمة من شأنه أن يحدث تأثيرا ملحوظا على عمليات إعادة الهيكلة التنظيمية التي يجري التخطيط لها أو تنفيذها، والتي شكل كثير منها أساساً استندت إليه مشاريع الميزانية لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧؛

(ب) أن تنفيذ الزيادة في السن الإلزامية لإنهاء الخدمة من شأنه أن يرحى أو يعيق بلوغ الغايات المتعلقة بتكافؤ الجنسين والتنوع الجغرافي. وترى الشبكة أنه في حين يعرض التقرير السنوي المقدم من اللجنة إلى الجمعية العامة لعام ٢٠١٤ الآثار الإيجابية الطويلة الأجل المحتملة على التأمين الصحي والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، فإن اللجنة لم تقدر التكاليف الإضافية المصاحبة لتلك الزيادة التي تتحملها الميزانيات التشغيلية للمنظمات؛

(ج) أن الآثار المالية الحقيقية لتلك الزيادة لن تظهر إلى أن تنفذ وتُعرف التدابير الانتقالية المتفق عليها لمجموعة عناصر الأجر الجديدة؛ ومن ثم يستصوب إرجاء رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة للموظفين الحاليين إلى أن تتخذ الجمعية العامة قرارات بشأن مجموعة عناصر الأجر الجديدة.

٢١ - وأوضحت الشبكة في معرض إشارتها إلى المادة ١٦ من النظام الأساسي للجنة أن أي تاريخ لتنفيذ الزيادة يتفق عليه بالنسبة لنظام الأمم المتحدة الموحد سيكون إرشادياً على أفضل تقدير، إذ يعود القرار النهائي بشأن هذه المسألة إلى مجالس إدارات المنظمات.

٢٢ - وأشار ممثلو المنظمات إلى أن الجمعية العامة طلبت في قرارها ٢٥١/٦٩ أن تجرى مشاورات مع جميع المنظمات بشأن تاريخ التنفيذ. وأكدوا من جديد أن الأغلبية الساحقة للرؤساء التنفيذيين يفضلون موعد كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، ولاحظوا مع الأسف أن آراء الرؤساء التنفيذيين وطلباتهم لم تؤخذ في الاعتبار بالدرجة الكافية في المناقشة. وأعربوا أيضاً عن ثقتهم في أن اللجنة ستقدم صورة دقيقة للآثار المالية في مراسلاتها مع الجمعية العامة، وسلطوا الضوء على أن التقديرات الأولية تشير إلى أن حصة كبيرة من الوفورات المتوقعة من استعراض عناصر الأجر ستنتقص بفعل المصروفات المضافة المرتبطة بالتنفيذ المبكر والموازي لرفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة للموظفين الحاليين.

٢٣ - ورأى ممثلو اتحادات الموظفين الثلاثة أن تاريخ التنفيذ ينبغي أن يظل اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، حسب ما أوصت به اللجنة في البداية. واعتبروا أن الأسباب التي ساققتها شبكة الموارد البشرية لتأجيل تاريخ بدء النفاذ ليست أسباباً جديدة لأن اللجنة ناقشتها من قبل. وأشار ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة إلى أن اللجنة أوصت مرتين بأن يكون تاريخ التنفيذ هو ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، وألاهما في عام ٢٠١٣ عندما اعتبرت اللجنة أن عام ٢٠١٦ سيكون مناسباً لأن المنظمات كانت قد قدمت ميزانياتها لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥. وأكد أنه، وفقاً للحجج التي ساققتها شبكة الموارد البشرية، فقد لا يكون هناك بتاتا وقت مناسب لتنفيذ القرار لأن المنظمات تعيد تنظيم

أعمالها على الدوام ولأن عمليات استعراض الأجور تجرى باستمرار. ثم أشار إلى التقارير المقدمة من وحدة التفتيش المشتركة، فقال إنها تدحض في كثير من الحالات النقاط التي طرحها ممثلو المنظمات. وأردف قائلاً إن هذه التقارير تشير إلى الممارسة الحالية المتمثلة في الاحتفاظ بالموظفين بعد بلوغهم سن التقاعد وإعادة توظيف المتقاعدين، وهو ما ينم، في رأيه، عن نقص واضح في تخطيط القوة العاملة وفي تحليل التكاليف في تلك المنظمات. وعلى أية حال، فإن اللجنة سبق أن ناقشت هذه المسائل مناقشة مستفيضة. فإدارة النظام الحالي، الذي يتألف من ثلاثة أعمار إلزامية لإنهاء الخدمة (٦٠ عاماً و ٦٢ عاماً و ٦٥ عاماً)، والتخطيط له سيكون أصعب من تخطيط وإدارة سن موحدة لإنهاء الخدمة. وأشار أيضاً إلى أن الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة سيجني فوائد وأن الالتزامات المتعلقة بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة ستخفض بزهاء ٣٠ مليون دولار سنوياً. وشككت اتحادات الموظفين أيضاً في ما صرحت به المنظمات من أن الإبقاء على الموظفين لفترة أطول يستتبع تكاليف كبيرة، لأن المنظمات ستتكد أيضاً تكاليف كبيرة من استقدام الموظفين ما لم تكن تخطط لعدم استبدال الموظفين المتقاعدين. وإلا فإنه يتوقع أن تتحقق وفورات من تأجيل عمليات الاستقدام والإعادة إلى الوطن. فقد جرت الإشارة إلى أن تكاليف الاستقدام ستناهز ٦٠.٠٠٠ دولار عن كل موظف. وخلص ممثل لجنة التنسيق إلى أنه لا بد من الإبقاء على التوصية السابقة الصادرة عن اللجنة بأن يكون تاريخ التنفيذ هو ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦.

٢٤ - وأشارت اللجنة إلى أن الجمعية العامة سبق أن قررت رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ عاماً بالنسبة للموظفين المعيّنين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤؛ ومن ثم فإن المسألة الوحيدة المعروضة على اللجنة هي أن توصي بتاريخ لتنفيذ ذلك القرار.

٢٥ - وأشارت اللجنة إلى أنها استجابت إلى طلب الجمعية العامة وتشاورت مع الرؤساء التنفيذيين بشأن تحديد تاريخ لتنفيذ ذلك القرار. ورأى بعض أعضاء اللجنة أن رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة سيتطلب تنفيذ برامج محددة في مجال إدارة الموارد البشرية وأن المنظمات قد تواجه بعض التحديات في تنفيذ هذه السياسة. ولكن بالنظر إلى أن هذه المسألة ظلت قيد المناقشة على مدى السنوات الثلاث أو الأربع الماضية، فإن من المتوقع أن تكون مجالس الإدارة قد تلقت إحاطة وافية بها وشرعت في التخطيط لها. ورأى أحد أعضاء اللجنة أن اللجنة أوصت في عام ٢٠١٣، خلال دورتها السابعة والسبعين، بأن يكون تاريخ التنفيذ هو ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، غير أن الجمعية العامة لم تعط موافقتها إلا في عام ٢٠١٤ ودون أن تحدد تاريخاً للتنفيذ؛ ومن ثم، فإنه ينبغي إتاحة مزيد من الوقت للمنظمات لكي تتكيف مع هذا الوضع، مع مراعاة مسألة الحقوق المكتسبة للموظفين وحقوقهم في الاختيار. ولا يسع اللجنة،

بموجب المادة ١٦ من نظامها الأساسي، إلا أن تقدم توصيات بشأن هذه المسألة؛ لأن القرار النهائي يرجع إلى مجلس إدارة كل منظمة. وبما أن معظم الرؤساء التنفيذيين أشاروا إلى أنهم يفضلون ألا يكون تاريخ التنفيذ قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، فإن هذا التاريخ قد يكون أنسب. فتحديد تاريخ أقرب من شأنه أن يثقل كاهل المنظمات بأعباء إضافية، لأن معظم ميزانياتها لفترة السنتين استندت إلى النظام الأساسي الحالي للموظفين الذي يتقاعد الموظفون بموجبه في سن ٦٠ عاما أو ٦٢ عاما.

٢٦ - ولم يقتنع أعضاء اللجنة الآخرين بالأسباب التي ساقته المنظمات لتأخير تنفيذ القرار حتى لا يعرقل في جملة أمور تعزيز برامج تكافؤ الجنسين، وتنوع الموظفين، وتحديد شباب القوة العاملة، التي ينبغي أن تكون أنشطة مستمرة في مجال الموارد البشرية لا ردود أفعال. واعتبروا أن ضرورة اعتماد سياسات تتعلق بالموارد البشرية لا ينبغي أن تكون سببا لتأخير زيادة السن الإلزامية لإنهاء الخدمة. وتأكيد المنظمات على عدم قدرتها على التكيف مع ما يسند إليها من ولايات جديدة يتم عن وجود مواطن ضعف في تخطيطها الاستراتيجي لتلك الموارد وإدارتها. فالسياسة المقترحة تعكس الاتجاهات السائدة في الحكومات الوطنية والمنظمات الدولية، التي تستمر باستمرار ارتفاع العمر المتوقع. وينبغي أن تكون المنظمات مدركة لتغير الاتجاهات وقادرة على التكيف معه.

٢٧ - وأقرت اللجنة أن من الضروري التوصل إلى حل توافقي بالنظر إلى اختلاف وجهات النظر بشأن المسألة. وأشارت إلى أن المنظمات قد غيرت مواقفها فيما يتعلق بالوقت اللازم لوضع هذه السياسة موضع التنفيذ. ولاحظت أن شبكة الموارد البشرية نفسها قدمت إلى اللجنة، في عام ٢٠٠٩، مقترحا يدعو إلى رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة. وفضلت الشبكة تحديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، بالنسبة لجميع الموظفين، في ٦٢ عاما بحلول عام ٢٠١٢، ووافقت على استعراض إمكانية رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ عاما بالنسبة لجميع الموظفين، وعلى دراسة طرائق مبتكرة ومرنة لتطبيق السن الإلزامية لإنهاء الخدمة (انظر A/64/30، الفقرات من ١٢ إلى ١٤).

قرار اللجنة

٢٨ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بأن يكون تاريخ تنفيذ قرار رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة بالنسبة للموظفين المعيّنين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ خلال عام ٢٠١٦ وبحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، كأجل أقصى، مع مراعاة مبدأ الحقوق المكتسبة.

الفصل الرابع

شروط الخدمة السارية على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

ألف - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

٢٩ - طرحت الجمعية العامة مفهوم جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، الذي بدأ سريانه اعتباراً من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠، في الجزء أولاً - حاء من قرارها ٤٤/١٩٨. وأعد هذا الجدول بالرجوع إلى الجدول العام لمرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، وهي حالياً الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة، وباستثناء أي تسوية وفقاً للظروف المحلية. 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 بالولايات المتحدة (الدرجة السادسة من الرتبين ع-١٣ و ع-١٤، بعامل ترجيحي نسبته ٣٣ في المائة و ٦٧ في المائة، على التوالي). وتُطبق التعديلات باستخدام الطريقة المعتادة المتمثلة في دمج نقاط تسوية مقر العمل في المرتب الأساسي/الأدنى، أي عن طريق زيادة المرتب الأساسي والقيام في الوقت نفسه بخفض مستوى تسوية مقر العمل بما يعادل تلك الزيادة.

٣٠ - وأبلغت اللجنة بأن الجدول الأساسي العام لمرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة طُبقت عليه زيادة قدرها ١ في المائة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥. وأدخلت أيضاً تغييرات طفيفة في جداول ضرائب الولايات المتحدة على المستوى الاتحادي لعام ٢٠١٥. ولم تُسجل في عام ٢٠١٥ أية تغييرات في القوانين الضريبية لولايتي ميريلاند وفرجينيا. وأدخلت مقاطعة كولومبيا الاتحادية عدة تغييرات لتخفيف العبء الضريبي. واستُحدثت شريحة ضريبية للدخل الخاضع للضريبة الذي يتراوح بين ٤٠ ٠٠٠ و ٦٠ ٠٠٠ دولار، مع تطبيق معدل ضرائب أدنى قدره ٧ في المائة. وفي السابق، كانت تستقطع ضريبة نسبته ٨,٥ في المائة من شريحة الدخل التي تتراوح بين ٤٠ ٠٠٠ و ٣٥٠ ٠٠٠ دولار. وبالإضافة إلى ذلك، زادت التخفيضات القياسية من ٤ ٠٠٠ دولار إلى ٨ ٣٥٠ دولاراً.

٣١ - وعلى أساس الاعتبارات الواردة أعلاه، قُدرت الآثار المالية السنوية المترتبة في النظام بكامله على إجراء زيادة في المرتبات الأساسية/الدنيا، بدولارات الولايات المتحدة، على النحو التالي:

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

٥٥٠. ٠٠٠

(ب) فيما يتعلق بجدول مدفوعات انتهاء الخدمة

المناقشة التي دارت في اللجنة

٣٢ - أحاط كل من شبكة الموارد البشرية وممثلي اتحادات الموظفين علما بهذا المقترح.

٣٣ - وأشارت اللجنة إلى أنه، طبقا لإجراء التسوية العادي، سيلزم لمراعاة الزيادة في المرتبات في الجدول العام، وكذلك آثار التغييرات الضريبية المشار إليها أعلاه، تعديل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا برفع المرتبات بنسبة ١,٠٨ في المائة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. وستطبق هذه الزيادة وفقا للإجراء المعياري الذي لا تنتج عنه خسارة أو مكسب، أي بتخفيض تسوية مقر العمل بما يعادل الزيادة. ورغم أن إجراء تسوية الجدول الأساسي لا تترتب عليه عموما تكلفة من حيث الأجر الصافي، فستترتب عليه آثار فيما يتعلق بمدفوعات انتهاء الخدمة، على النحو المشار إليه أعلاه.

٣٤ - وأشارت اللجنة أيضا إلى أنه يتعين عليها أن توجه انتباه الجمعية العامة إلى المقترح الداعي إلى وضع جدول مرتبات موحد، وهو ما توصي به في سياق الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد (انظر الفصل السابع، الفرع ألف). وإذا قررت الجمعية العامة أن توافق على جدول المرتبات الموحد اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، فلن يكون مطلوبا اتخاذ أي إجراء بشأن المقترح الوارد في الفقرة ٣٣ أعلاه.

قرارات اللجنة

٣٥ - قررت اللجنة، رهنا بما تقرره الجمعية العامة بشأن وضع جدول موحد للمرتبات، كما نوقش في الفصل السابع، الفرع ألف أدناه، أن توصي الجمعية بالموافقة على الجدول المنقح للمرتبات الأساسية/الدنيا للفئة الفنية والفئات العليا، على النحو المبين في المرفق الرابع لهذا التقرير، على أن يصبح ساريا اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، ويعكس تسوية نسبتها ١,٠٨ في المائة، تطبق بزيادة المرتب الأساسي وتخفيض نقاط مضاعف تسوية مقر العمل بما يعادل الزيادة بحيث لا يتغير الأجر المقبوض.

باء - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة

٣٦ - تستعرض اللجنة، بمقتضى تكليف دائم من الجمعية العامة، العلاقة بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. ولهذا الغرض تتابع اللجنة سنويا ما يحدث من تغيرات في مستويات أجور الخدمتين المدينتين.

٣٧ - وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥، أقرت الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة زيادة عامة في المرتبات بنسبة ١ في المائة. وشملت التطورات الأخرى المتصلة بإجراء المقارنة ما يلي:

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

(ب) اعتماد مضاعف لتسوية مقر العمل قدره ٦٦,٧ في نيويورك للفترة من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، والجدول الحالي لصافي المرتبات الأساسية/الدنيا الذي أصبح نافذا في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥.

٣٨ - وبناء على ما تقدم، أبلغت اللجنة بأن هامش الأجر الصافي التقديري لعام ٢٠١٥ بلغ ١١٧,٢، وبلغ ما يقابله من متوسط للسنوات الخمس (من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٥) ١١٧,٢ أيضا. وترد تفاصيل المقارنة في المرفق الخامس لهذا التقرير.

المناقشة التي دارت في اللجنة

٣٩ - أحاط ممثلو شبكة الموارد البشرية واتحادات الموظفين علما بنتائج آخر مقارنة للهامش.

٤٠ - ولاحظت اللجنة أن مستوى الهامش البالغ ١١٧,٢ لعام ٢٠١٥ استند إلى أحدث البيانات المتاحة. ولاحظت اللجنة أيضا، آخذة في الحسبان المتغيرات العديدة التي يمكن أن تؤثر في هذا الهامش، أن هناك زيادة عامة نسبتها ١,٣ في المائة مقترح إجراؤها في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة. وتبين التقديرات الأولية أن هذه الزيادة، في حال أصبحت سارية وشريطة ألا تتغير العوامل الأخرى تغيرا كبيرا، من شأنها أن تؤدي إلى مستوى هامش يكون عند النقطة ١١٦ في عام ٢٠١٦. ووضعت اللجنة في اعتبارها الفقرة ٣ من الجزء ثانيا - دال من قرار الجمعية العامة ٢٥١/٦٩، التي أشارت فيها الجمعية إلى ضرورة استبقاء متوسط السنوات الخمس لهامش صافي الأجور عند مستوى يناهز نقطة الوسط

المستصوبة البالغة ١١٥، وطلبت فيها إلى اللجنة أن تواصل اتخاذ إجراءات للوصول بهامش السنة التقويمية إلى نقطة الوسط المستصوبة تلك.

قرارات اللجنة

٤١ - قررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا في الأمم المتحدة في نيويورك والموظفين الشاغلين لوظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، بلغ ١١٧,٢ سواء بالنسبة للسنة التقويمية ٢٠١٥ أو بالنسبة لمتوسط السنوات الخمس (من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٥).

جيم - مسائل تسوية مقر العمل

١ - تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمال دورتها السابعة والثلاثين

٤٢ - واصلت اللجنة، عملاً بالمادة ١١ من نظامها الأساسي، إبقاء تطبيق نظام تسوية مقر العمل قيد الاستعراض، ونظرت، في هذا السياق، في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمال دورتها السابعة والثلاثين المعقودة في عام ٢٠١٥. واجتمعت اللجنة الاستشارية في إطار استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد، والإعداد المنهجي لجولة الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة لعام ٢٠١٦، واستعرضت دراسات ذات صلة بالموضوع، وقدمت عدداً من التوصيات لتتظر فيها اللجنة.

٤٣ - واستعرضت اللجنة التوصيات التي تشمل ما يلي: قائمة الأصناف والمواصفات في سلة السوق المقرر استخدامها لجمع بيانات عن الأسعار السائدة خلال الجولة المقبلة من الدراسات الاستقصائية المقارنة لمواقع العمل؛ وإعادة تصميم كافة استمارات جمع البيانات؛ وأسلوب العمل في استخدام بيانات الأسعار المجمعة في إطار برنامج المقارنات الأوروبي لأغراض تحديد تسوية مقر العمل لجميع مراكز العمل من الفئة الأولى؛ ومقترحات تعديل القواعد التنفيذية التي تحكم نظام تسوية مقر العمل؛ واستعراض نظام إعانة الإيجار في سياق استعادة المفاضلة بين إعانة الإيجار وتسوية مقر العمل؛ واستعراض تنفيذ نظام تسوية مقر العمل في نيويورك في سياق آلية إدارة هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة.

موجز التوصيات

٤٤ - خلصت اللجنة الاستشارية إلى أنه ليس هناك أي أساس منهجي إحصائي لتأييد أو معارضة أي من التعديلات المقترح إدخالها على القواعد التنفيذية التي تحكم نظام تسوية مقر

العمل. وأوصت بأن تقدم الأمانة المساعدة إلى اللجنة في اتخاذ القرارات في هذا الشأن، في سياق استعراضها الشامل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد، دون المساس بالمبادئ التي يقوم عليها نظام تسوية مقر العمل.

٤٥ - وفيما يتعلق باستعراض نظام إعانة الإيجار، أوصت اللجنة الاستشارية بأن تدرس الأمانة إمكانية وضع منحة مساعدة سكنية تُدفع لجميع الموظفين الجدد في الفئة الفنية والفئات العليا في إطار نظام الأمم المتحدة الموحد، عوض إعانة الإيجار. وستكون هذه المنحة أكثر شفافية وأسهل من حيث الإدارة بالمقارنة مع نظام إعانة الإيجار الحالي، وفي نفس الوقت ستحافظ على عنصر مساعدة سكنية يتسم بالتنافسية وبالفعالية من حيث التكلفة في مجموعة عناصر الأجر إجمالاً. وأوصت اللجنة الاستشارية أيضاً بأن تحدد الأمانة معايير موضوعية لتحديد أي من مراكز العمل من الفئة الثانية سيكون مناسباً لتطبيق نظام إعانة الإيجار للفئة الأولى. وأوصت بأن تقدم لجنة الخدمة المدنية الدولية التوجيه بشأن تنفيذ العناصر الرئيسية لنظام إعانة الإيجار التي ينبغي مواءمتها في جميع المنظمات ومراكز العمل.

٤٦ - وأبلغت اللجنة الاستشارية اللجنة بأن النهج المقترح المتمثل في الربط الوثيق بين تطور مرتبات الموظفين في نظام الأمم المتحدة الموحد في نيويورك ومرتبات موظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، في سياق الإدارة العامة لهامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة، سوف يؤدي إلى آلية أبسط وأكثر قابلية للتنبؤ لتسوية المرتبات المدفوعة في إطار نظام الأمم المتحدة الموحد لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك. غير أن تنفيذه قد يؤدي على الأرجح إلى تعديلات أكثر تعقيداً وأقل قابلية للتنبؤ بالنسبة للموظفين العاملين في مراكز العمل الأخرى في سائر أنحاء العالم.

المناقشة التي دارت في اللجنة

٤٧ - أعرب ممثل شبكة الموارد البشرية عن تأييده للتوصية التي تدعو إلى أن تدرس الأمانة إمكانية وضع منحة مساعدة سكنية عوض نظام إعانة الإيجار الحالي، ولكنه طلب توضيحاً بشأن توقيت وكيفية إدراج هذه المسألة في الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد في هذه المرحلة المتأخرة. وأعرب أيضاً عن تأييده لبعض مقترحات تعديل القواعد التنفيذية التي تحكم نظام تسوية مقر العمل ولكنه لم يؤيد المقترحات الأخرى المطروحة.

٤٨ - وأعرب ممثلو اتحادات الموظفين عن تأييدهم للإبقاء على الوضع الراهن فيما يتعلق بمنهجية تحديد تسوية مقر العمل لنيويورك، في مقابل الربط الوثيق بين مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا في نظام الأمم المتحدة الموحد ومرتبات نظرائهم في الخدمة المدنية الاتحادية

بالولايات المتحدة. وشددوا، فيما يتعلق بمسألة اعتماد منحة مساعدة سكنية عوض إعانة الإيجار، على أهمية إعانة الإيجار في أحور الموظفين في وقت لا تساير فيه تسوية مقر العمل وحدها الارتفاع الكبير في تكاليف السكن، مما يؤدي بالعديد من الموظفين إلى الإقامة بعيداً أكثر فأكثر عن مكان العمل. وأكدوا أن اعتماد منحة مساعدة سكنية يجب أن يُدرَس بعناية حتى لا يكون له أثر ضار على الموظفين. وأوضحت الأمانة، في ردها على المخاوف التي أثارها اتحادات الموظفين بشأن تكاليف السكن، أن الإيجارات التي يبلغ عنها الموظفون تُستخدم فقط لتقدير العبء النسبي لعنصر السكن في مجمل هيكل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، وليس لتحديد فروقات الإيجار التي تقاس بالاعتماد على بيانات الإيجارات في السوق.

قرارات اللجنة

٤٩ - وافقت اللجنة على توصية اللجنة الاستشارية بأن تواصل تنقيح استمارات جمع البيانات وقائمة الأصناف والمواصفات المقرر استخدامها في جولة الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة لعام ٢٠١٦.

٥٠ - ووافقت اللجنة على جدول أعمال الدورة الثامنة والثلاثين للجنة الاستشارية، على النحو المبين في المرفق السادس لهذا التقرير، وطلبت إلى الأمانة إجراء مزيد من التحليلات الرامية إلى تقديم مقترحات محددة فيما يتعلق بالتعديلات على القواعد التنفيذية التي تحكم نظام تسوية مقر العمل والعناصر الرئيسية لنظام إعانة الإيجار التي ينبغي مواءمتها في جميع المنظمات ومراكز العمل.

٢ - التعديلات على القواعد التنفيذية التي تحكم نظام تسوية مقر العمل

٥١ - استجابة لقرار اللجنة المذكور أعلاه، استعرضت الأمانة جميع القواعد التنفيذية التي تحكم نظام تسوية مقر العمل، وخلصت إلى أن أربع قواعد فقط تستحق أن ينظر في تعديلها، وهي:

- (أ) قاعدة الـ ٥ في المائة المعمول بها في إطار النظام الحالي لتحقيق التزام بين دورات استعراض تصنيف تسوية مقر العمل في مراكز العمل من الفئة الأولى؛
- (ب) تدبير سد الفجوة، وعلى الأخص زيادة الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، المستند إلى الدراسة الاستقصائية، بنسبة ٥ في المائة عند تحديد تصنيف لتسوية مقر العمل في مركز عمل إثر توصل الدراسة المقارنة لمواقع العمل إلى نتائج سلبية؛

(ج) قاعدة نصف نقطة مئوية التي تحدد المستوى المرجعي لصافي الأجر المقبوض بالعملة المحلية في مراكز العمل من الفئة الأولى؛

(د) تحديد عتبات لإعانة الإيجار.

٥٢ - والهدف من التعديلات المقترحة هو تحسين استدامة تسويات المرتبات وإمكانية التنبؤ بها، بعد إجراء الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة وحساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل. وقدمت الأمانة تحليلاً مفصلاً للخيارات المقترحة لكل قاعدة تنفيذية، مع تبيان محاسنها ومساوئها، من أجل مساعدة اللجنة في تقييم مدى فعالية التعديلات المقترحة مقارنة بالوضع الراهن وفي ضوء الأهداف العامة المتوخاة من الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد.

٥٣ - وأشارت اللجنة إلى أن الأمانة تؤكد على التنقيحات التي أدخلت على حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل والتي وافقت عليها اللجنة في دورتها التاسعة والسبعين المعقودة في عام ٢٠١٤. وتتعلق هذه التنقيحات في المقام الأول بتنسيق تحديد معامل الترجيح للعنصر غير المحلي بالنسبة لجميع مراكز العمل، وبوضع منهجية جديدة لحساب الرقم القياسي للإيجار لمراكز العمل من الفئة الأولى. وينتج عن هذه التعديلات رقم قياسي لتسوية مقر العمل أكثر دقة وشفافية وفعالية من حيث التكلفة مما هو عليه حالياً.

٥٤ - وأشارت اللجنة إلى الأساس المنطقي لقاعدة الـ ٥ في المائة، التي تسمح بتسوية المرتبات قبل حلول تاريخ الاستعراض الرسمي لتصنيف تسوية مقر العمل، معتبرة أنها نتيجة لمعدلات التضخم المفرطة البالغة ٥ في المائة أو أكثر في تكلفة المعيشة في مراكز العمل من الفئة الأولى. وفي إطار الترتيبات الحالية، لا يُعاد تحديد التاريخ المرجعي لرصد معدلات التضخم ما لم تطرأ على المرتبات زيادة حقيقية؛ وهو ما يعني أن هذه القاعدة يمكن الاعتماد بها على مدى فترات أطول من سنة واحدة وفي الأوقات التي يكون فيها معدل التضخم منخفضاً أو معتدلاً. ويتضح من البيانات المقدمة أن هذه القاعدة لم يُعتمد بها في غضون سنة واحدة أو أقل إلا في حوالي ٥٤ في المائة من الحالات التي طبقت فيها خلال السنوات الـ ١٤ الماضية (من عام ٢٠٠٢ إلى عام ٢٠١٥) وعددها ٧٢ حالة. واستعرضت اللجنة ثلاثة خيارات لتعديل هذه القاعدة. ويتمثل الخيار الأول في إلغاء القاعدة، وهو ما يعني أن جميع مراكز العمل من الفئة الأولى ستخضع لاستعراض تصنيف تسوية مقر العمل في نفس تاريخ إجراءاته في نيويورك، بصرف النظر عن ظروف الاقتصاد الكلي الخاصة بكل منها. أما الخيار الثاني، فيتمثل في الإبقاء على القاعدة، ولكن مع إعادة تحديد التاريخ المرجعي لرصد التضخم ليتطابق تاريخ الاستعراض الرسمي لتصنيف تسوية مقر العمل، سواء أدى ذلك إلى زيادة في المرتب الحقيقي أم لا؛

وسيقصر ذلك على الحالات التي يكون فيها معدل التضخم مفرطاً على مدى ١٢ شهراً لا الحالات التي يكون فيها معدل التضخم منخفضاً أو معتدلاً على مدى فترات زمنية أطول. وأما الخيار الثالث، فيتمثل في إدخال تعديل طفيف على الخيار الثاني، بحيث لا تطبق القاعدة إلا إذا اعتد بها قبل أكثر من ثلاثة أشهر من حلول تاريخ الاستعراض الرسمي لتصنيف تسوية مقر العمل، بالتزامن مع نيويورك. ومن شأن هذا الخيار أن يؤدي إلى انتفاء إمكانية إجراء أكثر من استعراض واحد لتصنيف تسوية مقر العمل في غضون ثلاثة أشهر، وأن يحسن في الوقت نفسه تزامن دورات استعراض تصنيف تسوية مقر العمل في جميع مراكز العمل من الفئة الأولى.

٥٥ - وبخصوص تدبير سد الفجوة، نوقش خيار إلغاء الزيادة البالغة ٥ في المائة في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، المستند إلى الدراسة الاستقصائية، عند تحديد تصنيف لتسوية مقر العمل في مركز عمل، إثر توصل الدراسة المقارنة لمواقع العمل إلى نتائج سلبية. وسيؤدي هذا الخيار إلى تحسين اتساق الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل والأرقام القياسية للأجور وتحسين صرفها على مر الزمن، لكنه سيؤدي إلى انخفاض في المرتبات، ولا سيما في مراكز العمل التي تتسم عمالتها المحلية بالضعف والتقلب.

٥٦ - وتطرقت اللجنة إلى احتمال فقدان القوة الشرائية للمرتبات المصروفة بالعملة المحلية في بعض مراكز العمل من الفئة الأولى، التي تتحدد فيها المرتبات بالعملة المحلية لكن الموظفون يضطرون إلى إنفاق نسبة كبيرة من دخولهم لتغطية نفقات بعملات صعبة غير محلية (مثل الإيجارات التي تُسدد باليورو والرسوم الدراسية التي تُسدد بدولارات الولايات المتحدة). ونظرت اللجنة في تعديل قاعدة نصف نقطة مئوية، التي يتم في إطارها تثبيت الأجر الصافي المقبوض بالعملة المحلية من شهر إلى آخر بتعديل تصنيف تسوية مقر العمل لمراعاة تقلبات سعر الصرف. وفي إطار هذا التعديل، يُقسّم الأجر الصافي المقبوض إلى جزأين، الأول يُقبض بالعملة المحلية، والثاني يُقبض بدولارات الولايات المتحدة؛ ويتم تثبيت قيمة كل جزء بالزيادة أو النقصان في حدود نصف نقطة مئوية. ولئن كان هذا التعديل سينجم عنه زيادات هامشية في المرتبات خلال الفترات التي تنخفض فيها قيمة العملة المحلية إزاء دولار الولايات المتحدة، يتوقف مقدارها على النسبة المفترضة للنفقات المسددة بعملات غير محلية (فكلما ارتفعت هذه النسبة ارتفعت الزيادة في المرتبات)، فإن عكس ذلك قد يحدث عندما ترتفع قيمة العملة المحلية إزاء دولار الولايات المتحدة. وعلاوة على ذلك، قد يؤدي هذا التعديل إلى تعقيدات في عملية حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل وفي عملية تحديثه في مراكز العمل من الفئة الأولى.

٥٧ - واستعرض خياران لتحديد عتبات إعانة الإيجار في إطار جدول موحد للمرتبات. ويتمثل الخيار الأول في تحديد عتبة للموظفين غير المعيلين، وقسمتها على معامل قدره ١,٠٦ للوصول إلى عتبة الموظفين المعيلين. ويضع هذا الخيار عتبتين منفصلتين إحداهما للموظفين المعيلين والأخرى للموظفين غير المعيلين، ما يعكس الفرق في صافي الأجر بين موظفي الفئتين (المتمثل في بدل الزوج البالغ ٦ في المائة) وفقا للترتيبات الحالية. ويُطبّق الخيار الثاني عتبة واحدة على جميع الموظفين، لكنه يسمح بتحديد مستوى للإيجارات القصوى المعقولة للموظفين المعيلين أعلى من المستوى المحدد للموظفين غير المعيلين.

المناقشة التي دارت في اللجنة

٥٨ - أعرب ممثل شبكة الموارد البشرية عن تقديره للأمانة لتحليلها القواعد التنفيذية التي تحكم نظام تسوية مقر العمل وعن تقديره للأعمال الأساسية التي اضطلع بها أعضاء اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل. وأكد أنه لئن كان من غير المتوقع أن تُطبّق قاعدة الـ ٥ في المائة إلا في حالات نادرة جدا في ظل مناخ الاقتصاد الكلي الحالي، فإن هذه القاعدة تمثل تدبيرا سليما لدرء فقدان محتمل للقوة الشرائية لمرتبات الموظفين العاملين في مراكز العمل التي ترتفع فيها معدلات التضخم ارتفاعا استثنائيا، ولذلك ينبغي عدم إلغائها. كما آثر، من أجل تقليل عبء العمل الإداري إلى الحد الأدنى، الأخذ بالخيار الذي يتفادى إجراء استعراضين في غضون ثلاثة أشهر. وأيد كذلك ما يلي: إلغاء الزيادة البالغة ٥ في المائة في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، المستند إلى الدراسة الاستقصائية، عند إعمال تدبير سد الفجوة، في الحالات التي تسفر فيها الدراسة المقارنة لمواقع العمل عن نتائج سلبية للغاية؛ والتعديل المقترح لقاعدة نصف نقطة مئوية؛ وتطبيق عتبة إعانة الإيجار التي تُحتسب على أساس جدول المرتبات الموحد على الموظفين غير المعيلين وتُقسّم على معامل قدره ١,٠٦ للوصول إلى عتبة الموظفين المعيلين. وأيد الأمانة في أن إجراء تحديد عتبات إعانة الإيجار هذا يتسم بالشفافية والاتساق مع الممارسة الحالية بدرجة أعلى من الإجراءات البديل المتمثل في التفريق من ناحية مستويات الإيجارات القصوى المعقولة.

٥٩ - ورأى ممثلو اتحادات الموظفين أن القواعد التنفيذية الحالية التي تحكم نظام تسوية مقر العمل ينبغي الإبقاء عليها لأنها سليمة وأثبتت قيمتها. عمرو الوقت من ناحية حماية مرتبات الموظفين من تقلب معدلات التضخم وأسعار الصرف ومن ناحية تحقيق تكافؤ القوة الشرائية لمرتبات الموظفين العاملين في جميع مراكز العمل. وأعربوا عن تأييدهم لاستبقاء الفرق بين عتبات الموظفين المعيلين والموظفين غير المعيلين المعمول به الذي يبلغ ١١ في المائة في ظل النظام الحالي، بدلا من تطبيق الفرق البالغ ٦ في المائة الوارد في التعديل المقترح. وأعربوا أيضا

عن معارضتهم للخيار البديل الذي يمنح المنظمات مرونة في تحديد مستويات الإيجارات القصوى المعقولة، إذ إن هذا قد يثير تنافسا سلبيا بين مختلف المنظمات التي لها وجود في مركز العمل نفسه. وشددوا كذلك على أن إعانة الإيجار تمثل عنصرا هاما من عناصر الأجر بالنسبة لبعض مراكز العمل، ومنها نيويورك، وأن محاسبة تكاليف الإيجار لا بد أن تتم بدقة، ويدخل في ذلك حساب عتبات الإيجار وحدوده القصوى بشكل صحيح استنادا إلى تكاليف الإيجار الفعلية في مركز العمل نفسه وليس في مواقع بعيدة عنه. واقترحوا أيضا أن تجري اللجنة استعراضا شاملا لنظام إعانة الإيجار وتصنيف مراكز العمل لأغراض تسوية مقر العمل.

٦٠ - وأكد أعضاء اللجنة أن تسوية مقر العمل تؤدي دورا حاسما في تحقيق تكافؤ القوة الشرائية للمرتبات في جميع مراكز العمل وأن من الضروري وجود نظام يتيح حسابها بالشكل السليم. وأبدوا اقتناعهم بسلامة الأساس المنطقي الذي تستند إليه قاعدة الـ ٥ في المائة وأيدوا المنظمات واتحادات الموظفين في ضرورة الإبقاء عليها، ولكن مع تعديلها على نحو يتيح معالجة التضخم المفرط في حدود ١٢ شهرا كإطار زمني. ومن أجل تبسيط عمل الأمانة وتعزيز التزامن الحالي بين دورات استعراض تصنيف تسوية مقر العمل في جميع مراكز العمل من الفئة الأولى، ارتأوا أن يُقصر تطبيق القاعدة على الحالات التي يتم فيها الاعتماد بها قبل حلول تاريخ الاستعراض الرسمي لتصنيف تسوية مقر العمل بمدة تزيد عن ثلاثة أشهر.

٦١ - ولاحظ معظم أعضاء اللجنة أن تدبير سد الفجوة يرمي إلى تيسير الانتقال إلى مستويات أدنى للمرتبات بالنسبة للموظفين العاملين فعلا في مراكز العمل قبل تاريخ تطبيق المضاعف الأدنى لتسوية مقر العمل. غير أنهم لم يروا أي مبرر لموازنة الانخفاض في مستويات تسوية مقر العمل الذي سينجم عن تطبيق المضاعف الأدنى لتسوية مقر العمل بإدخال زيادة قدرها ٥ في المائة على الرقم القياسي لتسوية مقر العمل المستند إلى الدراسة الاستقصائية عند تحديد مضاعف تسوية مقر العمل لمركز العمل، وهي زيادة ستسري على الموظفين الذين انتدبوا للعمل في مركز العمل بعد تاريخ تطبيق المضاعف الأدنى لتسوية مقر العمل. وشددوا على أن الغرض الذي وضعت من أجله تسوية مقر العمل هو تعويض الموظفين عن التكلفة الفعلية للمعيشة في مراكز العمل، لذلك ينبغي التعامل مع نتائج أي دراسة استقصائية لتكاليف المعيشة باعتبارها انعكاسا دقيقا للواقع، حتى لو كانت سلبية للغاية. ودعوا إلى إلغاء الزيادة البالغة ٥ في المائة استنادا إلى نتائج الدراسة الاستقصائية، لأن تطبيق هذه الزيادة يعني تعويض الموظفين بمستويات تتجاوز تلك التي يبررها ارتفاع تكاليف المعيشة. وردا على طلبات استيضاح، أشارت الأمانة إلى أن التعديل المقترح سيؤدي إلى خفض كبير في

مستويات المرتبات في مراكز العمل التي تتسم عمالاتها المحلية بالضعف والتقلب. وللتدليل على ذلك، مثال، عرضت الأمانة نتائج تطبيق قاعدة النقاط العشر في الآونة الأخيرة، التي بينت أن الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة التي أجريت بعد تطبيق هذه القاعدة في مراكز العمل المتأثرة بالتطبيق أفضت إلى تخفيض مضاعفات تسوية مقر العمل بمعدلات تصل إلى ٢٣ نقطة مئوية عند حسابها وفقا للترتيبات الحالية، وتصل إلى ٣٠ نقطة مئوية عند حسابها وفقا للتعديل المقترح.

٦٢ - وفيما يتعلق بتعديل تصنيف تسوية مقر العمل في مراكز العمل من الفئة الأولى بموجب قاعدة نصف نقطة مئوية، لاحظ بعض أعضاء اللجنة أنه رغم كون هنغاريا هي أكثر مراكز العمل من الفئة الأولى التي تظهر فيها حاليا مشكلة التأثير السلبي لضعف العملة المحلية على القوة الشرائية لصافي الأجر المقبوض، مع سداد الموظفين نفقات كبيرة بعملات غير محلية، فإن هذه المشكلة تشكل شاعلا عاما لمراكز العمل في أوروبا الشرقية ككل. وأشاروا إلى أن اقتصادات أوروبا الشرقية تشبه اقتصادات الفئة الثانية من مراكز العمل، فيما يبدو، أكثر مما تشبه اقتصادات الفئة الأولى. ونظرا إلى أن بعض مراكز العمل تلك تسود فيها أوضاع فريدة من حيث استقرار عمالاتها المحلية واقتصاداتها ككل، فقد رأى بعض أعضاء اللجنة جدوى في تعديل قاعدة نصف نقطة مئوية كما اقترحت الأمانة. بيد أن أعضاء آخرين أكدوا أن الفورنت الهنغاري يعتبر مستقرا إلى حد بعيد أمام دولار الولايات المتحدة وأن تقلباته لا تتجاوز التقلبات التي سبق أن تعرضت لها العملات المحلية في سائر مراكز العمل من الفئة الأولى. وأكدوا أيضا أن اللجنة سبق أن أعربت عن رأي مفاده أن هذه المشكلة المطروحة تتعلق بالتفاعل بين العملات، الذي لا يمكن التنبؤ به، وأن زيادة وتيرة إجراء الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة يعتبر طريقة معقولة لمعالجتها. وسلطوا الضوء على المشاكل المرتبطة بتنفيذ التعديل المقترح ومنها: التعقيدات التي ستضاف في حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل وتحديثه في جميع مراكز العمل من الفئة الأولى؛ والصعوبات المتعلقة بالقياس الدقيق لمتوسط النفقات المسددة بعملات غير محلية في مراكز العمل؛ واحتمال إهدار أي مكاسب قد تتحقق خلال فترات انخفاض قيمة العملة المحلية عندما تزداد قوة العملة المحلية إزاء دولار الولايات المتحدة؛ وحقيقة أن الرقم القياسي لتسوية مقر العمل الناجم عن تطبيق التعديل سوف يكون أقل مراعاة بكثير للظروف الاقتصادية المحلية. وفي ضوء هذه المشاكل والتدابير التصحيحية المعمول بها حاليا، فقد ارتأوا أن التكاليف المرتبطة بتعديل قاعدة نصف نقطة مئوية تفوق الفوائد التي ستجني منه بكثير. ولذلك اقترحوا أن يتم الإبقاء على القاعدة الحالية، وأن تتولى الأمانة إجراء دراسة إضافية

عن الحالة الخاصة لهنغاريا ومراكز العمل المشابهة، التي يسدد الموظفون فيها نسبة كبيرة من نفقاتهم داخل المنطقة بعملات غير محلية، وتقديم تقرير عن نتائج هذه الدراسة.

٦٣ - وفيما يتعلق بوضع عتبات لإعانة الإيجار في إطار جدول موحد للمرتبات، ظهر توافق عام على قبول النهج المتمثل في تطبيق العتبة المحسوبة على أساس الجدول على الموظفين غير المعيلين، ثم قسمتها على معامل قدره ١,٠٦ لاحتساب عتبة الموظفين المعيلين. وارثني أن هذا النهج يتسم بالمعقولة والرشاد والشفافية وسهولة الفهم والاتساق مع الممارسة الحالية المتمثلة في التفريق بين العتبات على أساس الفرق في الأجر الصافي بين الموظفين المعيلين والموظفين غير المعيلين. واتفق على أن تطبيق نهج يقوم على التفريق بين العتبات من ناحية اختلاف مستويات الإيجارات القصوى المعقولة تدبير محفوف بمشاكل إدارية، منها عدم الاتساق في التطبيق بين المؤسسات المختلفة، مما يثير تنافسا سلبيا بين الموظفين العاملين بمنظمات مختلفة في مركز العمل نفسه.

قرار اللجنة

٦٤ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) الإبقاء على قاعدة الـ ٥ في المائة لمراعاة التضخم المفرط في مراكز العمل من الفئة الأولى بسرعة أكبر. وينبغي إعادة تحديد التاريخ المرجعي لرصد التضخم عند تاريخ إجراء الاستعراض الرسمي لتصنيف تسوية مقر العمل، سواء أحدث تغيير في التصنيف أم لا. وينبغي ألا تطبق هذه القاعدة إلا إذا اعتد بها قبل حلول تاريخ الاستعراض الرسمي لتصنيف تسوية مقر العمل بمدة تزيد عن ثلاثة أشهر؛

(ب) تعديل تدبير سد الفجوة لتحديد مضاعف تسوية مقر العمل الذي يسري على أي مركز عمل، بحيث يتم إلغاء الزيادة البالغة ٥ في المائة في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل الناشئ عن توصل الدراسة الاستقصائية المقارنة لمواقع العمل إلى نتائج سلبية؛

(ج) الاستمرار في تطبيق قاعدة نصف نقطة مئوية، وفقا للقواعد التنفيذية المعمول بها؛

(د) وتحديد عتبات لإعانة الإيجار عن طريق تطبيق العتبة المحسوبة باستخدام جدول المرتبات الموحد المقترح على الموظفين غير المعيلين، وقسمتها على معامل قدره ١,٠٦ للوصول إلى عتبة الموظفين المعيلين، اعتبارا من تاريخ صدور الجدول الموحد لمرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا.

الفصل الخامس

شروط خدمة الموظفين من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها وغيرهم من الموظفين المعيّنين محلياً

ألف - الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط العمل السارية في كينغستون

٦٥ - نظراً لدخول السلطة الدولية لقاع البحار، التي يوجد مقرها في كينغستون، ضمن النظام الموحد للأمم المتحدة، ينبغي أن تقوم اللجنة، بموجب المادة ١٢ (١) من نظامها الأساسي، باستجلاء الحقائق ذات الصلة بجدول مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة وغيرها من الفئات الموظفين المعيّنين محلياً وتقديم توصيات بشأنها. وقد أجرت اللجنة دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في كينغستون وفقاً لمنهجية الاستقصاء الثانية، متخذةً شهر أيلول/سبتمبر ٢٠١٤ تاريخاً مرجعياً لها.

٦٦ - وترد في المرفق السابع لهذا التقرير الجداول المقترحة للمرتبات الصافية لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها وللموظفين الوطنيين من الفئة الفنية في كينغستون، على النحو الذي أوصت به اللجنة الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي توجد مقارها في كينغستون. ويقدر مجموع الآثار المالية السنوية المترتبة على تنفيذ جدول المرتبات بمبلغ ١٤٣ ٤١٥ دولاراً بسعر الصرف المعمول به في أيلول/سبتمبر ٢٠١٤ وهو ١١٢,٧٩ دولاراً جامايكياً في مقابل دولار واحد من دولارات الولايات المتحدة.

٦٧ - ويزيد جدول المرتبات الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها بمقدار ٥,١ في المائة عن الجدول الحالي. وسُيُنشأ أيضاً عنصر غير داخل في حساب المعاش التقاعدي بنسبة ٣,٧ في المائة استناداً إلى نتائج الدراسة الاستقصائية. وتبلغ أعلى نقطة في الجدول المقترح، وهي الدرجة خ ع - ١٠/٧، مبلغ ٣ ٥٥٦ ٣٧٢ دولاراً جامايكياً، أو ٣١ ٥٣١ دولاراً من دولارات الولايات المتحدة بسعر الصرف المعمول به في أيلول/سبتمبر ٢٠١٤. وفي ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٤، كان هذا المبلغ أدنى من الأجر الصافي (صافي المرتب الأساسي مضافاً إليه تسوية مقر العمل) للرتبة ف-١/١ لغير المعيّنين، ويعادل تقريباً درجة موظف وطني من الفئة الفنية برتبة ألف/٣. ويقدر مجموع الآثار المالية السنوية المترتبة على تنفيذ جدول المرتبات الموصى به بمبلغ ٦٦ ٩٩٢ دولاراً بسعر الصرف المعمول به في أيلول/سبتمبر ٢٠١٤.

٦٨ - ويزيد جدول المرتبات الموصى به للموظفين الوطنيين من الفئة الفنية بمقدار ٩,٥ في المائة عن الجدول الحالي. ويقدر مجموع الآثار المالية السنوية المترتبة على تنفيذ جدول المرتبات الموصى به بمبلغ ٤٢٤ ٧٦ دولارا بسعر الصرف المعمول به في أيلول/سبتمبر ٢٠١٤.

٦٩ - وفي ضوء القرار ٢٥٣/٦٨ الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى اللجنة عدم زيادة أي بدل من البدلات الواقعة في نطاق اختصاصها حين تقدم الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد إلى الجمعية لكي تنظر فيه، لم توص اللجنة بأي تعديل على بدلات الإعالة، ريثما يصدر قرار الجمعية العامة بشأن هذا التقرير.

باء - الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط العمل السارية في نيويورك

٧٠ - بناء على منهجية الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط العمل السارية على موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا في المقر وفي مراكز العمل المماثلة (المنهجية الأولى للدراسات الاستقصائية)، أجرت اللجنة دراسة استقصائية في نيويورك، متخذة تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤ تاريخا مرجعيا لها. وينقسم الموظفون المعينون محليا في نيويورك إلى خمس فئات وهي: الخدمات العامة، والخدمات الأمنية، والمهن والحرف، ومدرسو اللغات، ومساعدو شؤون الإعلام. ووفقا لقرار سبق للجنة أن اتخذته، يتعين تسوية مستويات مرتبات موظفي أربع فئات بنفس النسبة المئوية المتفق عليها لتسوية مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة.

٧١ - وترد في المرفق الثامن لهذا التقرير جداول المرتبات الخاصة بجميع الفئات الخمس للموظفين المعيّنين محليا في نيويورك، على النحو الذي أوصت به اللجنة الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي توجد مقارها في نيويورك.

٧٢ - وفيما يلي بيان لنقاط التداخل بين أعلى نقطة تصل إليها مرتبات الموظفين في هذه الفئات والأجر الصافي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك (المرتبة الأساسي الصافي مضافا إليه تسوية مقر العمل) (بدولارات الولايات المتحدة):

الفئة	أعلى رتبة/درجة	المرتبة السنوي	نقطة التداخل مع الفئة الفنية والفئات العليا
فئة الخدمات العامة (خ ع)	خ ع - ١١/٧	٨٨٦ ٧٢	موظف غير مُعيل برتبة ف-٦/١
فئة الخدمات الأمنية (خ أ)	خ أ - ٩/٧	٨٨ ١٢٥	موظف غير مُعيل برتبة ف-٦/٢
المهن والحرف (م ح)	م ح - ٧/٨	٧٥ ٧٩٣	موظف غير مُعيل برتبة ف-٧/١

الفئة	أعلى رتبة/درجة	المرتب السنوي	نقطة التداخل مع الفئة الفنية والفئات العليا
مدرسو اللغات	١٢	٧٧ ٢٠١	موظف غير مُعيل برتبة ف-٨/١
مساعد لشؤون الإعلام (م ش إ)	م ش إ-٥/٣	٥٥ ٦٢٧	لا توجد نقطة تداخل

واعتبرت اللجنة أن نقاط التداخل لا تدعو إلى القلق.

٧٣ - وتقل جداول المرتبات الموصى بها لجميع الفئات الخمس من الموظفين المعيّنين محليا في نيويورك بمقدار ٥,٨ في المائة عن الجداول الحالية. وتقدر الوفورات السنوية التي يُفترض أن تنتج عن تطبيق جداول المرتبات بمبلغ ١٢,١٣ مليون دولار. وبما أنه من غير المتوقع تطبيق جداول المرتبات الموصى بها إلا على الموظفين الذين ستستقدمهم المنظمات التي توجد مقارها في نيويورك في تاريخ صدور هذه الجداول أو بعده، فلن تكون هناك وفورات فورية مرتبطة بهذه التوصية.

٧٤ - وفي ضوء القرار ٢٥٣/٦٨ الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى اللجنة عدم زيادة أي بدل من البدلات لحين تقديم الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد إلى الجمعية لكي تنظر فيه، قررت اللجنة أن توصي بالإبقاء على المستويات الحالية لبدلات الإعالة المقررة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في المنظمات المشاركة في النظام الموحد في نيويورك.

جيم - الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط العمل السارية في لندن

٧٥ - بناء على منهجية الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط العمل السارية على موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا في المقر وفي مراكز العمل المماثلة (المنهجية الأولى للدراسات الاستقصائية)، أجرت اللجنة دراسة استقصائية في لندن، متخذة أيار/مايو ٢٠١٥ تاريخا مرجعيا لها. ويرد في المرفق التاسع لهذا التقرير الجدول المنقح للمرتبات الصافية لموظفي فئة الخدمات العامة في لندن، على النحو الذي أوصت به اللجنة الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي توجد مقارها في لندن.

٧٦ - ويزيد جدول المرتبات الموصى به عن الجدول الحالي بمقدار ٣,٥ في المائة. وتبلغ أعلى نقطة في الجدول المقترح، وهي الدرجة خ ع - ١١/٧، مبلغ ٢٥٦ ٤٨ جنيه استرليني، أو ٣٥٤ ٧٤ دولارا، بسعر الصرف المعمول به في أيار/مايو ٢٠١٥ وهو ٠,٦٤٩ جنيه استرليني في مقابل دولار واحد من دولارات الولايات المتحدة. وفي ١ أيار/

مايو ٢٠١٥، كان هذا المبلغ يناهز الأجر الصافي لموظف غير مُعيل برتبة ف-٣/١ (باحتساب صافي المرتب الأساسي مضافاً إليه تسوية مقر العمل).

٧٧ - وفيما يتعلق ببدايات الإعالة، فإن اللجنة، مراعاةً لأن الجمعية العامة طلبت في قرارها ٢٥٣/٦٨ عدم زيادة أي من البدلات لحين تقديم الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد إلى الجمعية لكي تنظر فيه، لم توص بأي تعديل لبدل الإعالة المستحق عن الولد الأول المعال لموظفي فئة الخدمات العامة في لندن. غير أن اللجنة توصي بتعديل البديل المستحق عن كل ولد إضافي بعد الولد الأول المعال من ٩٥٢ جنيهاً استرلينياً إلى ٦١٤ جنيهاً استرلينياً استناداً إلى البيانات التي جُمعت خلال الدراسة الاستقصائية.

٧٨ - وتقدر مجموع الآثار المالية السنوية المترتبة على تنفيذ جدول المرتبات الموصى به بمبلغ ٢٤٣ ٢٠٢ دولار، بينما تقدر الوفورات السنوية التي يُفترض أن تنتج عن تطبيق البديل المنقح عن كل طفل إضافي بعد الولد الأول المعال بمبلغ ١٢ ٤٩٩ دولاراً. وبما أنه من غير المتوقع تطبيق هذا البديل بالمستوى الموصى به إلا على الموظفين الذين ستستقدمهم المنظمات التي توجد مقارها في لندن في تاريخ الإصدار أو بعده، فلن تكون الوفورات الفورية المرتبطة بتوصيات اللجنة كبيرة.

الجزء الثاني

استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد

الفصل السادس

موجز تنفيذي

ألف - مقدمة

١ - الأسباب التي دعت إلى إجراء استعراض شامل

٧٩ - قررت اللجنة، في دورتها الخامسة والسبعين، المعقودة في عام ٢٠١٢، أن تدرج في برنامج عملها للفترة ٢٠١٣-٢٠١٤ استعراضاً شاملاً لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد حتى تبقى الأجور والاستحقاقات التي تُدفع للموظفين وافية بالغرض. وقد أُجريت استعراضات شاملة سابقة في عامي ١٩٧٦ و ١٩٨٩، إلى جانب الاستعراض المصغر لنظام الأجور والاستحقاقات الذي أُجري في عام ٢٠٠٠. ومنذ الاستعراض الكبير الذي أُجري في عام ١٩٨٩، شهد نظام الأمم المتحدة الموحد تحديات مؤسسية هامة، شملت تغييرات في عدد الموظفين وأنماط توزيعهم وخصائصهم الديمغرافية. وخلال تلك الفترة، نُظر في مختلف عناصر نظام الأجور والاستحقاقات كل على حدة وعلى أساس منتظم، ولكن لم يُجر أي تحليل شامل لمجموعة عناصر الأجر، بما في ذلك أوجه الترابط وحالات التداخل الممكنة بين هذه العناصر. وبالتالي، ارتئي أن من اللازم إجراء استعراض للنظر في جميع العناصر بصورة شاملة.

٢ - توجيهات الجمعية العامة والمبادئ القائمة

٨٠ - قدمت الجمعية العامة في قراراتها ٢٥٧/٦٧ و ٢٥٣/٦٨ و ٢٥١/٦٩ طلبات محددة بشأن إجراء استعراض شامل. وطلبت إلى اللجنة أن تقدم تقريراً عن الاستنتاجات والتوصيات النهائية المنبثقة عن الاستعراض في موعد أقصاه دورتها السبعين في عام ٢٠١٥، ولا سيما ما يلي:

- (أ) أن تجري اللجنة استعراضاً وافياً لجميع عناصر الأجر من أجل الحفاظ على القيم الأساسية للمنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة؛
- (ب) أن تكفل، في مقترحاتها الناتجة عن الاستعراض، قابلية كامل مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد للأمم المتحدة للمقارنة في إطار مبدأ نوبلمير؛ وبهذه الصفة، سيظل المبدأ أساسياً في النظام الموحد وبالتالي في الاستعراض الشامل؛

(ج) أن تضع اللجنة في اعتبارها الحالة المالية للمنظمات المشاركة في النظام الموحد وقدرتها على جذب قوة عاملة تنافسية؛

(د) أن تواصل اللجنة دراسة المسائل المتصلة بإدارة الهامش في سياق الاستعراض الشامل.

٨١ - وأعادت اللجنة دراسة الفلسفة والمبادئ الأساسية التي تنظم التوظيف وشروط خدمة الموظفين في النظام الموحد للأمم المتحدة. ولاحظت أن الأجور تمثل وسيلة رئيسية لبث الحماس والالتزام في نفوس الموظفين، وتؤدي دوراً كبيراً في مواءمة أنماط سلوك الموظفين. وبالتالي، فإن أفضل طريقة لتحقيق نظام للأجور يعكس ويعزز قيم النظام الموحد تتمثل في إقامة رابط مع أطر إدارة الموارد البشرية وإدارة الأداء.

٨٢ - وأُتفق على أن المبدأ الأساسي لأداء الأجور سيبقى مركّزاً على المبادئ الواردة في المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، التي تنص على أنه ”ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والزهادة وأن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي“؛ وعلى مبدأ نوبلمير الذي ينص على أنه ”حيث أنه ينبغي ألا تكون هناك أي فوارق في الأجور على أساس الجنسية، من أجل كفالة قدرة المنظمات على استقدام موظفين من جميع الدول الأعضاء، ينبغي بالتالي تحديد المرتبات وفق مرجع الخدمة المدنية الوطنية الأعلى اجرا“. وقد أيد مبدأ نوبلمير مفهوم ”المساواة في الأجر مقابل العمل المتساوي القيمة“، وكان هو الأساس الذي استند عليه الحفاظ على تنافسية مرتبات الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا.

٨٣ - كما اعتُبر مفهوم المكافأة الكلية من الأمور الهامة عند مراجعة مجموعة عناصر الأجر، إذ إنه يتيح الانفتاح على آفاق أوسع بدل حصر التركيز في الجوانب النقدية. وستتمكن اللجنة باعتماد نهج المكافآت الكلية من بحث فعالية ما يقدمه النظام الموحد من استحقاقات، ومسألة تحقيق التوازن بين العمل والحياة، والبرامج المتعلقة بالأداء والاعتراف به، والارتقاء بالفرص الوظيفية في النظام الموحد.

٣ - أهداف ومعايير الاستعراض المحددة لتصميم نظام منقح للأجور

٨٤ - جرى، في مراحل الاستعراض الأولية، تحديد عدد من المسائل، تشمل الطابع المعقد عموماً لمجموعة عناصر الأجر الحالية وافتقارها المتصور للشفافية، وارتفاع التكاليف الإدارية وتكاليف الموظفين، وافتقار النظام إلى المرونة الذي يقيد استجابة بعض المنظمات للظروف

الخاصة. وبغية التصدي على النحو المطلوب لهذه المسائل ولغيرها من المسائل البالغة الأهمية، وضعت اللجنة سعيًا منها إلى تصميم نظام منقح للأجور مجموعة المعايير التالية:

(أ) ينبغي للنظام المنقح أن يدعم تنفيذ الولايات التي تضطلع بها المنظمات وينبغي أن يتسم بالتنافسية والعدل والإنصاف والشفافية، وينبغي أن يكون تصميمه بسيطًا وأن تكون إدارته سهلة وأن يتيسر فهمه على الموظفين والجهات المعنية الأخرى، وينبغي أن يكون مصممًا لمكافأة التفوق وإدارة التقصير في الأداء؛

(ب) وينبغي أن يكون النظام المنقح متسقًا من حيث الجوهر، وأن يتيح قدرًا من المرونة لمواجهة الاحتياجات والتحديات المحددة الماثلة أمام المنظمات، لا سيما فيما يتعلق بالتنوع أو المهن المتخصصة أو المهارات التي يصعب استقدام أشخاص يتقنونها؛

(ج) يجب أن يعتمد في تنفيذ النظام الجديد على مبدأ احتواء التكاليف بشكل عام ومبدأ الاستدامة.

٨٥ - بالإضافة إلى ذلك، وضعت اللجنة أهدافًا عامة لهذه العملية، وحددت بيان المهام التالي:

(أ) يتمثل الغرض من استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد في كفالة استمرار قدرة المنظمات على تنفيذ ولاية كل منها بفعالية على أساس المبادئ التوجيهية والأحكام الواردة في ميثاق الأمم المتحدة وفي إطار النظام الموحد؛

(ب) يهدف الاستعراض إلى وضع نظام أجور يوفر للمنظمات، دون المساس بالتماسك الشامل للنظام الموحد، درجة من المرونة في تطبيق مجموعة عناصر الأجر. وينبغي أن يكون نظام الأجور قادرًا على جذب واستبقاء أفضل مزيج من المهارات والكفاءات والتنوع. وينبغي أيضًا أن يشجع النظام المنقح التفوق ويقدر الأداء؛

(ج) ينبغي أن يركز الاستعراض على إنشاء نظام متماسك ومتكامل يتسم بالتبسيط والشفافية والفعالية من حيث التكلفة. وينبغي تحديد البدلات لتكون محركًا للتفوق على مستوى المنظمات عن طريق تحفيز الموظفين وإشراكهم. وينبغي كذلك أن يمكن النظام المنقح الدول الأعضاء والمنظمات والموظفين من فهم الهيكلية والعمليات والنتائج. وأخيرًا، ينبغي أن يتيح النظام المنقح الاستقرار وإمكانية التنبؤ اللازمين لتحقيق الاتساق مع عملية البرمجة والميزنة.

٨٦ - وبالنظر إلى نطاق هذه العملية، قررت اللجنة أن ينظر في أمر فئة الموظفين الفنيين الوطنيين وفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في فترة لاحقة، بعد الانتهاء من استعراض الفئة الفنية والفئات العليا.

باء - إجراء الاستعراض

٨٧ - بعد وضع أهداف ومعايير الاستعراض الشامل، تم تحديد الخطوط العريضة لعملية الاستعراض التي توضح بالتفصيل طريقة العمل والأنشطة الرئيسية.

١ - بناء قاعدة الأدلة المطلوبة

جمع البيانات

٨٨ - جُمعت البيانات والمعلومات من مؤسسات النظام الموحد والموظفين ومن كيانات خارجية مثل المنظمات الدولية الأخرى، وهيئات الخدمة المدنية الوطنية والخبراء الاستشاريين المعنيين. وقاست الأمانة مجموعة عناصر الأجر الحالية إزاء أساس المقارنة، ودرست الممارسات المتبعة في مجال الأجور في هيئات خارجية، بما فيها ممارسات بعض المنظمات الدولية. بالإضافة إلى ذلك، شارك أعضاء اللجنة وموظفو الأمانة في معتكف مدته يومان دعيت إليه منظمات من خارج النظام الموحد لتقديم عروض تتعلق بمجموعات عناصر الأجر وإصلاحها حيثما لزم الأمر.

٨٩ - وأجرى الرئيس ونائب الرئيس أيضاً مناقشات مع الرؤساء التنفيذيين ومديري الموارد البشرية في ١٨ منظمة من منظمات النظام الموحد. وفي ما يلي النتائج الرئيسية لهذه المشاورات:

(أ) تواجه المنظمات تحدياً يتمثل في الحاجة إلى كفالة امتلاكها القدرة التقنية على إنجاز ما يناط بها في ظل المناخ المالي الحالي من ولايات تتزايد من حيث الحجم والتعقيد باستمرار. ويعد تعيين موظفين ذوي كفاءات عالية والاحتفاظ بهم أمراً بالغ الأهمية، مثلما هي الحاجة إلى ضمان ورفع الروح المعنوية للموظفين، ولا سيما من يعمل في مراكز عمل شاقة؛

(ب) وهناك تحدٍ إضافي يواجهه المنظمات وهو يتعلق بمجال الشؤون المالية/الميزانية. وبينما أكد الرؤساء التنفيذيون ضرورة الحفاظ على قاعدة أساسية موحدة، فقد دعوا إلى منحهم قدرًا محدودًا من المرونة التقديرية؛

(ج) واستنادا إلى الرؤساء التنفيذيين، فإن العديد من النظم والإجراءات الحالية، بما في ذلك نظام الأجور، تعتبر شديدة الجمود ومرهقة. ويجب استعراض هيكل المرتبات بغية معالجة بعض المسائل الهامة مثل تركيز الجدول وعدد الدرجات في رتب محددة ومسائل تقنية أخرى؛

(د) وفي ما يتعلق بالتوظيف، توجد مشاكل محددة كثيرة تعتري عملية اجتذاب موظفين إلى بعض الرتب أو المواقع أو الفئات المهنية. وبين الرؤساء التنفيذيين الصعوبات التي تواجهها عندما يتعين شغل وظائف ذات درجة عالية من التخصص تعتبر جوهرية في منظمة من المنظمات؛

(هـ) كما أن تطبيق مجموعة واحدة من شروط الخدمة على جميع المنظمات المشاركة في النظام الموحد، مع اختلاف ولاياتها ومواقعها الجغرافية واحتياجاتها من الكفاءات المتخصصة، يظل تحديا؛

(و) وأعرب الرؤساء التنفيذيون عن القلق لأن المنظمات لا تملك نظاما يشجع ويكافئ على الأداء الرفيع للموظفين أو على التنقل. ودعوا إلى جانب مديري الموارد البشرية إلى تبسيط وتجميع البدلات والربط بين الأجر والأداء على نحو أوثق.

٩٠ - وأكد الرؤساء التنفيذيون على أن نظام الأجور المنقح ينبغي أن يتسم بالتنافسية ويسهل شرحه وتفسير إدارته، وأن يهدف إلى المكافأة على الأداء والتشجيع على التنقل. وأعربوا أيضا عن الرغبة في توخي مزيد من المرونة في مسائل الأجور، لا سيما في مجالات التوظيف وتقدير الأداء.

الدراسة الاستقصائية للموظفين

٩١ - أقرت أمانة اللجنة في أواخر عام ٢٠١٣ دراسة استقصائية عالمية للموظفين كان هدفها الأساسي هو جمع آراء الموظفين بشأن مجموعة عناصر الأجر الحالية. وتمخضت الدراسة الاستقصائية عن نحو ١٤ ٠٠٠ إجابة (اعتبرت عينة تقدم نتائج تقديرية يعتد بها لتصورات موظفي الأمم المتحدة في النظام الموحد في حدود ١ في المائة ومستوى ثقة بنسبة ٩٥ في المائة). وتشير النتائج الرئيسية إلى مستويات عالية من التزام الموظفين، بحيث أبلغ ٨٥ في المائة من المحييين بأنهم يشعرون بالالتزام بعملهم.

٩٢ - وفي حين تتمثل الأسباب الرئيسية للانضمام إلى النظام الموحد في الفرصة المتاحة لاستخدام مهارات وكفاءات معينة، هناك إيمان قوي بأهداف وغايات المنظمات إضافة إلى

روح تحدي صعوبة العمل (جاء المرتب في المرتبة الثامنة فقط كسبب للانضمام إلى المنظمة)، وتبين أن الولايات التي تضطلع بها المنظمة ومجموعة عناصر الأجر هي العوامل الرئيسية لبقاء الموظفين في خدمة المنظمة.

٩٣ - وأعرب حوالي نصف من أجابوا على الاستبيان (٤٩ في المائة) عن آراء إيجابية بوجه عام بشأن مجموعة عناصر الأجر الحالية، ورأى أكثر من نصف المجيبين بقليل (٥٣ في المائة) أن مجموعة عناصر الأجر الشاملة المطبقة عليهم عادلة. إلا أن المجيبين أعربوا عن رغبتهم في إقامة صلات أقوى بين الأجر والأداء الفردي، وبين التقدم الوظيفي والأداء الفردي. وفيما يخص الموظفين الذين يفكرون في ترك النظام الموحد، فإن السببين الرئيسيين للرغبة في تركه يتمثلان في انعدام فرص التقدم الوظيفي والترقية وعدم المكافأة على الأداء الفردي.

٩٤ - وبصورة عامة، أشارت الدراسة الاستقصائية إلى أن مستوى الأجر لا يعتبر مشكلة في حد ذاته. إلا أن كيفية تقدير إسهاماتفرادى الموظفين، ولا سيما ذوي الأداء الجيد، تعتبر مصدر قلق. بعبارة أخرى، كشفت الدراسة الاستقصائية أن الأجر يشكل عاملاً هاماً، لكن يجب إيلاء الاهتمام لكفالة تنمية وتطوير الموظفين وكفالة تقدير أدائهم. ووفقاً للتصورات التي أعرب عنها في الدراسة الاستقصائية للموظفين، ينبغي إيلاء اهتمام أكبر لتقدير الأداء العالي ومعالجة قصور الأداء.

٢ - الأفرقة العاملة والدورات التي تعقدتها اللجنة

٩٥ - بغية إجراء الاستعراض، أنشأت اللجنة أفرقة عاملة تتألف من أعضاء اللجنة، وممثلين من المنظمات والموظفين. وكلفت الأفرقة العاملة بإجراء دراسة وتحليل مفصلين للمسائل والنهج الخاصة بتنفيذ الاستعراض مع أخذ المبادئ التوجيهية للاستعراض في الاعتبار وإيلاء اهتمام خاص لاستدامة النظام. وستقدم الأفرقة العاملة بعد ذلك تقارير عن تحليلاتها وتوصياتها إلى اللجنة. وأنشئت ثلاثة أفرقة عاملة، تركز على المواضيع التالية:

(أ) هيكل الأجر، بما في ذلك تسوية مقر العمل؛

(ب) التنافسية والاستدامة؛

(ج) تقدير الأداء ومسائل الموارد البشرية المتصلة به.

٩٦ - وبين تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣ وأيار/مايو ٢٠١٥، عقدت الأفرقة العاملة الثلاثة ثمانية اجتماعات. وتمثل الهدف الأولي في دراسة جميع جوانب النظام القائم، مع الإشارة بصفة خاصة إلى الخدمة المتخذة أساساً للمقارنة. وفي حين كان من المفهوم أن الولايات

المتحدة ستظل الأساس المتخذ للمقارنة بالنسبة للنظام الموحد، استعرضت الأفرقة العاملة أيضا أفضل الممارسات السائدة في أماكن أخرى، وذلك بهدف استكشاف إمكانية تطبيقها على النظام الموحد.

٩٧ - وبعد قياس مجموعة عناصر الأجر الحالية إزاء مثيلاتها لدى منظمات أخرى، نظرت الأفرقة العاملة في عناصر محددة للمجموعة ككل، وجرى تحليلها وفقا للمعايير العامة التي وضعت من أجل الاستعراض، وجرى إبلاغ اللجنة بالنتائج التي تم التوصل إليها، بالإضافة إلى خيارات التغييرات الممكنة. ثم نظرت اللجنة في التقارير ذات الصلة خلال دوراتها التالية التي تم فيها إما وضع مقترحات في صيغتها النهائية أو إعدادها إلى الفريق العامل المعني لمواصلة تحليلها ودراستها. واستمرت عملية تحليل المقترحات وتقديمها والنظر فيها ومواصلة بلورتها طوال فترة الاستعراض، وتوجت باقتراح مجموعة نهائية، قام الفريق العامل المعني بالتنافسية والاستدامة باستعراضها قبل أن تضعها اللجنة في صيغتها النهائية في دورتها الحادية والثمانين في عام ٢٠١٥.

جيم - موجز التوصيات

٩٨ - وترد أدناه التوصيات الرئيسية التي وضعتها اللجنة، والتي تمخضت عن عملية الاستعراض المبينة أعلاه:

١ - هيكل جدول المرتبات والإقرار بالمعالين

٩٩ - سيطبق جدول مرتبات صافية واحد لجميع الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا دون مراعاة الوضع الأسري (يرد الجدول المقترح في الفرع ألف من المرفق الثاني لهذا التقرير، الذي يعكس تطبيق عامل دمج مقترح بنسبة ١,٠٨ من تسويات مقر العمل بالنسبة لكانون الثاني/يناير ٢٠١٦). وسيؤدي إلى تبسيط نظام المرتبات الحالي وتعزيز مفهوم دفع الرواتب لقاء العمل المنجز وليس الإقرار بالظروف الفردية للموظفين. ويبين الجدول ١ مقارنة موجزة بين النظام الحالي والنظام المقترح من حيث الأجر وما يتصل به من إقرار بالمعالين. ومن المقترح أيضا أن يتم تحديث جدول المرتبات الموحد بما يراعي أي زيادات أخرى في المرتبات الأساسية/الدنيا قد يوافق عليها قبل تنفيذه.

١٠٠ - وسيجري فصل الدعم المقدم لأفراد الأسرة المعالين عن المرتبات. وسعيا إلى كفالة استهداف المعالين بالدعم الذي تقدمه المنظمة على نحو أفضل، طُرح إدخال بعض التغييرات على معايير الأهلية للاستفادة من هذه المساعدة. وفي إطار هذه المقترحات، سيتم الإقرار

بالزوج المعال من خلال بدل الزوج بنسبة ٦ في المائة من الأجر الصافي. واستند في تحديد هذه النسبة إلى الفرق في الأجر الصافي بعد دفع الضرائب بين دافع ضرائب عازب ومتزوج في الولايات المتحدة. أما الموظفون الذين لديهم أزواج غير معالين ويتلقون حاليا مرتبات المعيلين اعتبارا لقاعدة الطفل المعال الأول، فإنهم سيتلقون بدل الطفل عوضا عن ذلك.

الجدول ١

المرتب والإعالة: التغييرات المقترحة

النظام الحالي	النظام المقترح
مرتبان صافيان: مرتب لموظف له معالون وآخر لموظف ليس له معالون.	جدول مرتبات أساسية واحد، يطبق بشكل موحد على جميع الموظفين، بغض النظر عن الظروف الأسرية.
تدفع مرتبات المعيلين عن الزوج الذي يقل دخله عن مبلغ العتبة. ويدفع مرتب المعيل أيضا عن الابن المعال الأول للموظف غير المعال زوجه.	يدفع بدل الزوج المعادل لنسبة ٦ في المائة من الأجر الصافي (المرتب الأساسي مضافة إليه تسوية مقر العمل) للموظف الذي لديه زوج يكسب أقل من مبلغ العتبة. ولا يحول بدل الزوج إلى الابن المعال الأول إذا كان زوج الموظف غير معال، بل يدفع بدل الطفل عوضا عن ذلك.
اختلاف أعداد الزيادات في الدرجات في المرتب المختلفة	جدول مرتبات أكثر توحيدا - ١٣ درجة للمرتب من ف-١ إلى ف-٥، وإضافة درجات في رتبتي مد-١ ومد-٢.

١٠١ - وبالنظر إلى أن جدول المرتبات المقترح يستند أساسا إلى جدول مرتبات المعيلين الحالي، دون احتساب النسبة المخصصة لبذل الزوج، سيتم الإبقاء على مبالغ الأجر الحالية الداخلة في حساب المعاش التقاعدي في معظم الحالات، وسيظل إجراء التعديل عليها يتم في نفس التاريخ وبذات النسبة المئوية لتغير الأجر الصافي في نيويورك. وحيثما كان جدول المرتبات المقترح يستتبع تغييرا هيكليا في الجدول الحالي، استنادا إلى الحاجة إلى معالجة المشاكل القائمة، بما في ذلك امتداد الدرجات ضمن الرتب وتركيز الجدول، ستحسب مبالغ الأجر الجديدة الداخلة في حساب المعاش التقاعدي من خلال الاستكمال والاستقراء حسب الاقتضاء، استنادا إلى ما هو قائم من جداول المرتبات والأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي لكل رتبة (انظر الفرع دال من المرفق الثاني لهذا التقرير للاطلاع على الجدول المقترح للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي). ومن المزمع تحديث الجدول المقترح للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لمراعاة أي تغييرات في صافي الأجر قد تحدث في

نيويورك قبل تنفيذه. وإضافة إلى ذلك، سيتواصل تحديث جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في نفس التاريخ وبذات النسبة المئوية لتغير صافي الأجر في نيويورك.

١٠٢ - وترد في الفرع جيم من المرفق الثاني لهذا التقرير المعدلات المقترحة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، المنقحة بالتشاور مع الأمم المتحدة لكفالة التوازن المناسب في رصيد صندوق معادلة الضرائب. وفي إطار هذا الاقتراح، ستستعرض المعدلات كل سنتين بعد تنفيذ نظام الأجور المنقح لمواصلة تلافي أي آثار سلبية على صندوق معادلة الضرائب.

١٠٣ - وتتطلب التنقيحات المقترحة إدخالها على هيكل جدول المرتبات إدخال تعديلات على منهجية هامش الأجر الصافي الحالية. ووفقاً لمبدأ نوبلمير، سيجرى لاحقاً مطابقة المرتبات مع صافي مرتبات الموظفين في وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة، مع استناد مقارنات الهامش على افتراض موظف واحد بدون معالين. وسيحدد صافي المرتبات الإجمالية في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة بمواصلة تطبيق الجدول الضريبي الساري على "الزوجين المشتركين في تقديم الإقرارات الضريبية" مع ما ينشأ عن ذلك من تخفيض متوسطات كل رتبة بمعاملة يمثل بدل الزوج في الأمم المتحدة. وفي إطار المنهجية المنقحة، لن تدرج المدفوعات المتعلقة بالأداء في مقارنة الهامش.

١٠٤ - وينطوي أيضاً بدء العمل بجدول صافي المرتبات الواحد المقترح لجميع الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا على آثار تترتب على عناصر أخرى من مجموعة عناصر الأجر، المرتبطة حالياً بجدول المرتبات مباشرة. وتحدد كل مدفوعات انتهاء الخدمة، التي تشمل تعويض إنهاء الخدمة ومنحة الوفاة ومنحة الإعادة إلى الوطن، وفقاً لجدول دفع تستند إلى أساس جدول المرتبات الحالي. وعليه، فمن المنطقي أن تؤثر التغييرات المدخلة على جدول المرتبات على المبالغ المستحقة الدفع في إطار تلك النظم.

٢ - وتيرة الزيادة في الدرجات والحوافز الأخرى

١٠٥ - في حين تتيح الزيادة في الدرجات طريقة شفافة ومبسطة من الناحية الإدارية لتقدير الأداء، أصبح منح الدرجات في إطار الترتيبات الحالية يتم بصورة تكاد تكون تلقائية وأصبح يعتبر بشكل من الأشكال استحقاقاً يرتبط بطول فترة الخدمة. وعلاوة على ذلك، لا تتيح الزيادة في الدرجات إمكانية تقدير مختلف مستويات الأداء. وبالتالي، فإن الزيادة في الدرجات في شكلها الحالي لا تفي بالغرض تماماً، وبخاصة كأداة للمكافأة على الأداء الرفيع.

١٠٦ - ومن ذلك المنطلق، وإدراكاً لأهمية الأوضاع المالية للمنظمات عند النظر في إدخال تغييرات على المجموعة الحالية، تطرح اللجنة خيار تغيير الوتيرة الحالية للزيادة في الدرجات (انظر الجدول ٢). ويُقترح إضافة إلى ذلك أن تتوقف الممارسة الحالية المتمثلة في منح الموظفين زيادة معجلة في الدرجات بعد ١٠ أشهر، بدلاً من ١٢ شهراً، كحافز لغوي في بعض المنظمات.

الجدول ٢

وتيرة الزيادة في الدرجات: النظام الحالي والنظام المقترح

النظام الحالي	النظام المقترح
• تتم الزيادة في الدرجات سنوياً في معظم الرتب، رهناً بالأداء المرضي. • تتم زيادة درجة كل سنتين في عدد قليل من الحالات (جميع الدرجات في الرتبة مد-٢، وبعض الدرجات القريبة من الدرجات العليا في الرتب ف-٣ إلى ف-٥ و الرتبة مد-١).	• تتم الزيادة في الدرجات سنوياً في الرتب من ف-١ إلى ف-٥ حتى الدرجة ٧. • زيادة درجة كل سنتين من الدرجة ٧ إلى أعلى درجة في الجدول الجديد للرتب من ف-١ إلى ف-٥ (الدرجة الثالثة عشرة). ويحتفظ بالوتيرة الحالية للزيادة في الدرجات في الرتبين مد-١ ومد-٢، مع إضافة درجات.

١٠٧ - وسوف تستخدم الوفورات المتوقعة أن تتحقق من هذا التغيير لتمويل نظام لتحفيز الأداء. وسوف تتألف المكافآت النقدية على الجدارة الاستثنائية في الأداء من مبالغ تتراوح بين ٥ و ١٠ في المائة من صافي المرتب الأساسي.

١٠٨ - وبغية مساعدة المنظمات في الاستعانة بخبراء في تخصصات عالية أخفقت سابقاً في إيجاد مرشحين مناسبين لها، توصي اللجنة بوضع نظام لحفز التوظيف. وينبغي ألا تتجاوز المبالغ المستحقة بموجب هذا النظام ٢٥ في المائة من المرتب الأساسي السنوي عن كل سنة من السنوات المتعاقدة بشأنها. وتنوي اللجنة تقييم هذا النظام بعد فترة ثلاث سنوات من تاريخ تنفيذه، وعلى المنظمات أن تقدم إلى اللجنة تقارير دورية عن دفع الحوافز الإضافية.

٣ - منحة التعليم

١٠٩ - تستند آلية سداد منحة التعليم حالياً إلى نظام قوامه ١٥ منطقة من مناطق العملات/البلدان مصمم وفقاً للعملات المتداولة في تلك البلدان. وبعد اعتماد اليورو، أصبحت بعض مناطق العملات المستقلة زائدة عن الحاجة. وهناك عتبة سداد قصوى تُدخل

عليها على امتداد السنين تعديلات عن كل منطقة من مناطق العملات. ويشكل عدد المناطق والتعديلات المطلوبة عبئا مرهقا من الناحية الإدارية.

١١٠ - وفي حين يظل نهج تقاسم التكاليف في إطار هذا النظام الذي يدفع بموجبه الموظفون دائما ما لا يقل عن ٢٥ في المائة من مصروفات التعليم نهجا فعالا، فقد أدت الآلية الحالية لتحديث الحد الأقصى للمصروفات المسموح بها على أساس بيانات مطالبات استرداد التكاليف إلى إثارة شواغل إزاء تسبب حجم مطالبات الموظفين في زيادة التكلفة الإجمالية للنظام، وهو ما يضعف فيه جانبه المتعلق بالسيطرة على التكاليف. وفي الوقت نفسه، فإنه بسبب صعوبة التحقق من المصروفات المسموح بها وإمكانية نشوء حالات من عدم الاتساق في تجهيز المطالبات، ترى المنظمات أن إدارة هذا النظام تشكل عبئا ثقيلا.

١١١ - وجرت في إطار الاستعراض دراسة الدعم المقدم للموظفين فيما يتعلق بالتعليم العالي الذي لا يشكل جزءا إلزاميا من تعليم الطفل. واستنادا إلى مقارنة التكلفة في نظام الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة مع التكلفة في النظام الموحد، أي مقارنة ١٠٠ في المائة من المبالغ المسددة للمراحل الابتدائية والثانوية مع نسبة ٧٥ في المائة من التكاليف المقابلة للفترة الممتدة من المرحلة الابتدائية حتى مرحلة التعليم العالي، تبين أن تكاليف النظامين تتقارب إلى درجة كبيرة. ومن هذا المنطلق، وبالنظر إلى أهمية منحة التعليم في اجتذاب الموظفين والاحتفاظ بهم، فإنه يفضل أن يحتفظ بمنحة التعليم العالي ضمن هذا النظام.

١١٢ - وفي ضوء الشواغل المذكورة أعلاه، رأت اللجنة أن هناك أسبابا قوية تدعو إلى تبسيط نظام منحة التعليم لجعله أكثر فعالية من حيث التكلفة وزيادة إمكانية التنبؤ به من حيث التكلفة، وتيسير فهمه وتسهيل إدارته وتعهده. وبناء على ذلك، يرد في الجدول ٣ عدد من التنقيحات على نظام منحة التعليم مع مقارنتها بالأحكام الحالية:

الجدول ٣

منحة التعليم: التعديلات المقترحة

النظام الحالي	النظام المقترح
• يقوم النظام على ١٥ منطقة من مناطق العملات/البلدان، وترتبط فيه بكل منطقة عتبة قصوى للمصروفات المسموح بها. وترد المصروفات إلى الموظفين بحد أقصاه ٧٥ في المائة من التكاليف، بناء على مبدأ تقاسم التكاليف	• يقوم النظام على اعتماد جدول تنازلي عام واحد لرد التكاليف يتألف من سبع شرائح، ويحافظ بالتالي على مبدأ تقاسم التكاليف. وتقدم الحوافز لتبني الخيارات قليلة الكلفة، وذلك برّد نسبة أعلى من التكاليف عن المصروفات الأقل

النظام الحالي	النظام المقترح
- تشمل المصروفات المسموح بها مصروفات مراحل التعليم الابتدائي والثانوي والعالي - تقتصر المصروفات المسموح بها على الرسوم الدراسية والرسوم المتصلة بالتسجيل بالمدارس إلى المدرسة وغير ذلك من المصروفات (عما في ذلك الرسوم المدفوعة عن التجهيزات المدرسية) - يتم التعامل مع مصروفات الإقامة الداخلية ضمن المصروفات المسموح بها لجميع المراحل والمواقع (ويطبق حد أقصى في حالة كون الطفل يدرس بعيدا عن مكان عمل الموظف)، ويقدم دعم إضافي للموظفين العاملين في مراكز عمل معينة - تقدم استحقاقات السفر المتصل بمنحة التعليم في كل سنة دراسية للطفل الذي يدرس بعيدا عن مركز عمل الموظف (مرتان في السنة بالنسبة للموظفين في مراكز عمل معينة، ومرة في السنة في الحالات الأخرى) - تحديث الحد الأقصى للمصروفات المسموح بها، وذلك بناء على قرار عملي تتخذه اللجنة وفقا لنظام ثنائي يشمل التغيرات في بيانات الرسوم المستمدة من المدارس المستخدمة كعينات مرجعية ومستوى المطالبات التي يقدمها الموظفون	- تشمل المصروفات المسموح بها مصروفات مراحل التعليم الابتدائي والثانوي والعالي - تقتصر المصروفات المسموح بها على الرسوم الدراسية رسوم تعلم اللغة الأم) والرسوم المتصلة بالتسجيل بالمدارس. ويتم تناول رسوم الاستثمار في التجهيزات خارج نطاق هذا النظام. وتُعالج مصروفات الإقامة الداخلية بشكل مستقل - لا تردّ تكاليف الإقامة الداخلية إلا للموظفين في الميدان بناء على مبلغ ثابت قدره ٥ ٠٠٠ دولار إذا كان الطفل مداوما على التعليم الابتدائي أو الثانوي ويقوم داخليا في مدرسة توجد في مكان غير مركز عمل الموظف. وهناك هامش من المرونة يتيح بوجه خاص للمنظمات تقديم الدعم في مصروفات الإقامة الداخلية لموظفيها في مراكز العمل المصنفة في الفئة حاء، في ظل ظروف معينة. - رحلة واحدة ذهابا وإيابا لكل سنة دراسية لطفل الموظف الذي يتلقى المساعدة في تحمل مصروفات الإقامة الداخلية - تحديث الجدول التنازلي لرد التكاليف كل سنتين بناء على قرار عملي تتخذه اللجنة وفقا للتغيرات في بيانات الرسوم المتعلقة بالمدارس المستخدمة كعينات مرجعية.

١١٣ - ولمعالجة ما أبدي من شواغل إزاء مسؤولية المنظمات فيما يتعلق بالتعليم العالي، يقترح إيقاف تقديم الدعم المالي المتعلق بالإقامة الداخلية في مرحلة التعليم العالي، الأمر الذي سيجعل النظام أكثر فعالية من حيث التكلفة. وفي الوقت نفسه، توصي اللجنة بتحديث معايير أهلية الحصول على الدعم في مرحلة التعليم العالي، مع مواصلة تقديم المنحة حتى نهاية السنة الدراسية التي يتم فيها الطفل أربع سنوات من الدراسة بعد مرحلة التعليم الثانوي أو عندما ينال أول شهادة بعد مرحلة التعليم الثانوي، أيهما أسبق، على ألا يكون قد تجاوز السن القصوى المحددة في ٢٥ عاما.

١١٤ - وبموجب أحكام النظام المقترح لمنحة التعليم، سيعتمد لحساب المبالغ المستردة من تكاليف الرسوم الدراسية ورسوم التسجيل في المدارس جدول تنازلي عام يتألف من سبع شرائح. ويرد في الجدول ٤ جدول نموذجي ارتكز في وضعه على الرسوم الدراسية الفعلية التي سددتها الموظفون كما ترد في البيانات عن السنة الدراسية ٢٠١٠/٢٠١١.

الجدول ٤

هيكل جدول تنازلي مؤلف من سبع شرائح (استنادا إلى بيانات السنة الدراسية ٢٠١٠/٢٠١١)

معدل استرداد التكاليف (بالنسبة المئوية)	شريحة المصروفات موضوع المطالبات (بدولارات الولايات المتحدة)
٨٦	١٠ ٠٠٠-١
٨١	١٥ ٠٠٠-١٠ ٠٠١
٧٦	٢٠ ٠٠٠-١٥ ٠٠١
٧١	٢٥ ٠٠٠-٢٠ ٠٠١
٦٦	٣٠ ٠٠٠-٢٥ ٠٠١
٦١	٣٥ ٠٠٠-٣٠ ٠٠١
-	٣٥ ٠٠١ فما فوق

١١٥ - توصي اللجنة بتحديث الجدول كل سنتين على أساس عملي تراعى فيه التغييرات الطارئة على الرسوم الدراسية في ٢٩ مدرسة اختيرت عينات مرجعية. وفي حالة ما إذا تم تحديث الجدول بما يراعي تماما الرسوم الدراسية للسنة الدراسية ٢٠١٤/٢٠١٥، فسيتعين تنقيح شرائح المصروفات. ويرد في الجدول ٥ جدول محدث على النحو الواجب.

الجدول ٥

جدول تنازلي من سبع شرائح معدل استنادا إلى بيانات الرسوم الدراسية للسنة الدراسية ٢٠١٤/٢٠١٥

معدل استرداد التكاليف (بالنسبة المئوية)	شريحة المصروفات موضوع المطالبات (بدولارات الولايات المتحدة)
٨٦	صفر-١١ ٦٠٠
٨١	١٧ ٤٠٠-١١ ٦٠١
٧٦	٢٣ ٢٠٠-١٧ ٤٠١
٧١	٢٩ ٠٠٠-٢٣ ٢٠١
٦٦	٣٤ ٨٠٠-٢٩ ٠٠١
٦١	٤٠ ٦٠٠-٣٤ ٨٠١
-	٤٠ ٦٠١ فما فوق

١١٦ - لدى النظر في النظام المقترح لمنحة التعليم، أعربت المنظمات عن مخاوفها من أن التطبيق الصارم لمعايير الأهلية الجديدة للحصول على المساعدة المتعلقة بتكاليف الإقامة في المدارس الداخلية ربما يحول في ظروف معينة دون استمرار تعليم أطفال الموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئة حاء، وهو ما قد يضر بتنقل الموظفين. وقد تضرر من ذلك بوجه خاص المنظمات التي لها احتياجات للنشر السريع والمتواصل وكذلك المنظمات التي تطبق حاليا سياسة تناوب تتطلب من موظفيها الانتقال دوريا ولفترات محدودة في كل موقع. ومن هذا المنطلق، أقرت اللجنة بأن المساعدة المتعلقة بتكاليف الإقامة في المدارس الداخلية يمكن منحها لموظفي مراكز العمل من الفئة حاء في بعض الحالات، وذلك بناء على السلطة التقديرية للرئيس التنفيذي.

٤ - منحة التعليم الخاصة

١١٧ - في أعقاب التغييرات المقترح إدخالها على منحة التعليم، جرى أيضا استعراض الأحكام المتعلقة بمنحة التعليم الخاصة. ونظرا لقلة عدد ما يقدم في إطار نظام منحة التعليم الخاصة من مطالبات لاسترداد تكاليف النقل والوجبات والكتب، فإنه يقترح أن يستمر قبول هذه المطالبات. وتوخيا للتبسيط ستضاف كل هذه المصروفات إلى المصروفات التي تغطيها منحة التعليم لسدادها ضمن الحد الأقصى المسموح باسترداده.

١١٨ - وسيحدد الحد الأقصى لمنحة التعليم الخاصة نفسها وفقا لأعلى الشرائح في الجدول التنازلي لمنحة التعليم (تبلغ حاليا ٣٥ ٠٠٠ دولار استنادا إلى بيانات السنة الدراسية ٢٠١٠/٢٠١١)، إضافة إلى مبلغ ٥ ٠٠٠ دولار، أي ما يعادل المبلغ المقطوع لتغطية تكاليف الإقامة في المدارس الداخلية المقدم ضمن نظام منحة التعليم المقترح. وسترد التكاليف المسموح بها بنسبة ١٠٠ في المائة وصولا إلى الحد الأقصى المسموح باسترداده. أما في ما يتعلق بالدعم المقدم لتغطية تكاليف الإقامة في المدارس الداخلية، فيقترح استخدام المصروفات الفعلية لحساب مجموع المصروفات المسموح بها، وسدادها في نطاق الحد الأقصى العام للمنحة.

٥ - بدل المشقة

١١٩ - في إطار نظام المشقة الحالي، تصنف مراكز العمل حسب مستوى صعوبتها التي تتراوح من "ألف" إلى "هاء". وتعتبر مراكز العمل من الفئة حاء خارج نظام التصنيف، في حين تعتبر المراكز من الفئات ألف إلى هاء مراكز عمل ميدانية ويجري استعراضها لأغراض التصنيف مرة كل ثلاث سنوات، أو أقل من ذلك في حالة وقوع تغيير كبير.

١٢٠ - ولا يدخل بدل المشقة في حساب المعاش التقاعدي، وهو يهدف إلى التعويض عن درجة المشقة التي يعانيها الموظفون المعينون دولياً الذين يتم انتدابهم لسنة واحدة أو أكثر إلى مراكز عمل من الفئات باء أو جيم أو دال أو هاء. ويختلف بدل المشقة حالياً حسب فئة مركز العمل وحسب رتبة الموظف ووضعه الأسري. ولا تدفع تعويضات المشقة للموظفين المتدربين للعمل في مواقع محددة كمراكز عمل من الفئتين ألف أو حاء.

١٢١ - وبعد إجراء تحليل لبذل المشقة تم فيه فحص الأساس المنطقي والمبالغ الفعلية الواجب سدادها، لاحظت اللجنة أن هذا البذل يمثل عنصراً هاماً في تحفيز الموظفين على العمل في مراكز عمل صعبة، ومن ثمة فهو عامل أساسي في مساعدة المنظمات على إنجاز برامجها.

١٢٢ - وترى اللجنة أنه ينبغي الاحتفاظ بالإطار الحالي لتصنيف مستوى المشقة المؤلف من خمس فئات (من ألف إلى هاء)؛ غير أنها تقترح إدخال تعديلات عليه لتوفير معدل مشقة واحد لكل من الموظفين غير المعيلين والموظفين الذين لديهم معالون يستوفون شروط الأهلية على أن يكون مفهوماً أنه، في ما يتعلق بالظروف الشاقة في هذا المركز أو ذاك من مراكز العمل، ينبغي أن ينصب التركيز على الموظف حصراً واعتبار أن معاليه في مركز العمل غير مشمولين بنطاق هذا البذل. وهذا سيؤدي إلى زيادة في المبلغ المدفوع للموظف غير المعيل. وستكفل مصفوفة السداد المقترحة (انظر الجدول ٧) إيجاد علاقة مماثلة مع صافي المرتب الأساسي على نحو ما هو عليه الحال في النظام الحالي. ويرد في الجدول ٦ موجز للنظام الحالي والنظام المقترح لبذل المشقة.

الجدول ٦

بذل المشقة: تغييرات مقترحة

النظام الحالي	النظام المقترح
• يدفع النظام مبلغاً ثابتاً يتباين بحسب تصنيف مركز العمل ورتبة الموظف وحالته من حيث الإعالة • في الوقت الحاضر يتقاضى الموظفون الذين تحسب استحقاقاتهم بمعدل الإعالة مبلغاً أكبر من نظرائهم الذين تحسب استحقاقاتهم بمعدل غير المعيل	• يدفع النظام مبلغاً ثابتاً يتباين بحسب تصنيف مركز العمل ورتبة الموظف وحالته من حيث الإعالة • سيتقاضى الموظفون مبلغاً يعادل البذل المدفوع حسب معدل الإعالة بغض النظر عن حالتهم الأسرية.

الجدول ٧
مصفوفة مدفوعات بدل المشقة

فئة المشقة لمركز العمل	بدل المشقة (المبالغ السنوية بدولارات الولايات المتحدة)		
	المجموعة ١ (ف-١ إلى ف-٣)	المجموعة ٢ (ف-٤ و ف-٥)	المجموعة ٣ (مد-١ وما فوقها)
ألف	-	-	-
باء	٥٨١٠	٦٩٧٠	٨١٤٠
جيم	١٠٤٧٠	١٢٧٨٠	١٥١١٠
دال	١٣٩٥٠	١٦٢٨٠	١٨٥٩٠
هاء	١٧٤٤٠	٢٠٩٢٠	٢٣٢٥٠

٦ - بدل المشقة الإضافي/بدل الخدمة في مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة

١٢٣ - بدأ في ١ تموز/يوليه ٢٠١١ العمل ببدل المشقة الإضافي للموظفين العاملين في مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة. ويُدفع هذا البديل بالإضافة إلى بدل المشقة المعتاد ويختلف حالياً حسب رتبة الموظف وحالته الأسرية. وهو اعتراف بازدياد مستوى المشقة المالية والنفسية التي يتكبدها الموظفون من أرباب الأسر نتيجة لانفصالهم غير الطوعي عن أسرهم. وهو أيضاً بمثابة حافز للموظفين للقيام بمهام في مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة. وتؤخذ في الاعتبار أيضاً التكاليف الإضافية المتصلة بالخدمة.

١٢٤ - وبموجب النظام الحالي، يحصل الموظفون الذين تدفع مرتباتهم بمعدل الإعالة على بدل مشقة إضافي بنسبة ١٠٠ في المائة من معدل الإعالة المعمول به لبديل المشقة عن مراكز العمل من الفئة هاء، وهي أصعب مراكز العمل. وبالنسبة للموظفين الذين تدفع مرتباتهم بمعدل غير المعيل، يعادل بدل المشقة الإضافي نسبة ٥٠ في المائة من معدل غير المعيل المعمول به لبديل المشقة عن مراكز العمل من الفئة هاء. أي أن الموظف الذي يدفع مرتبه بمعدل غير المعيل يتقاضى ٣٧,٥ في المائة من المبلغ المدفوع بمعدل الإعالة في نفس الرتبة.

١٢٥ - ونظرت اللجنة في أحكام النظام الحالي لبديل المشقة الإضافي والأساس المنطقي لدفع البديل باعتباره حافزاً. وخلصت إلى أنه ينبغي من الناحية المنطقية ألا يكون هناك تباين بين المبالغ المستحقة الدفع على أساس الوضع الأسري إذا كان البديل لا يصرف إلا باعتباره حافزاً من الحوافز. وفي نفس الوقت، فإنه في حين أن مبررات هذا التباين القائم بحسب المسؤولية المنوطة بالموظف في عمله أو بحسب أقدميته تبدو أقل وضوحاً، فإن الحاجة

تستدعي معالجة احتياجات الموظفين بطرق أخرى سواء أكان الأمر يتعلق بموظفين معيّلين أم بموظفين غير معيّلين. ومع مراعاة هذه الاعتبارات، ومن أجل تحسين فهم البديل لدى أصحاب المصلحة، تقترح اللجنة الاستعاضة عن نظام بدل المشقة الإضافي الحالي ببديل عن الخدمة في مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة، يدفع كمبلغ ثابت حسب الحالة الأسرية. ويرد في الجدول ٨ عرض موجز للاختلافات بين النظامين الحالي والمقترح.

الجدول ٨

بدل المشقة الإضافي/بدل الخدمة في مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة:
التغييرات المقترحة

النظام الحالي	النظام المقترح
تتباين المبالغ المدفوعة بحسب الرتبة وحالة الإعاقة على النحو التالي: الموظفون في الرتب من ف-١ إلى ف-٣ يصرف لهم مبلغ ٦ ٥٤٠ دولار بمعدل غير المعيل، ومبلغ ١٧ ٤٤٠ دولار بمعدل الإعالة، والموظفون في الرتبتين ف-٤ وف-٥ يصرف لهم مبلغ ٧ ٨٤٥ دولار بمعدل غير المعيل، ومبلغ ٢٠ ٩٢٠ دولار بمعدل الإعالة، والموظفون في الرتبتين مد-١ ومد-٢ يصرف لهم مبلغ ٨ ٧٠٠ دولار بمعدل غير المعيل، ومبلغ ٢٣ ٢٥٠ دولار بمعدل الإعالة.	تتباين المبالغ المدفوعة كالتالي: الموظفون المعيلون (يحدد ذلك وفقا لمعايير الدخل القائمة) سيصرف لهم بدل قدره ١٩ ٨٠٠ دولار سنوياً، في حين سيصرف للموظفين الآخرين مبلغ ٧ ٥٠٠ دولار.

٧ - بدل التنقل

١٢٦ - الغرض من بدل التنقل هو تشجيع تنقل الموظفين المعيّنين دولياً من مركز عمل إلى آخر، وفقاً لاحتياجات المنظمات. ويمكن أن يحق للموظفين المعيّنين دولياً الذين أتموا خمس سنوات متتالية من الخدمة في منظومة الأمم المتحدة، وينتدبون للعمل في أحد مراكز العمل لمدة سنة أو أكثر الحصول على هذا البديل، بناءً على تصنيف مركز العمل (أي المراكز من الفئة "حاء" أو مراكز العمل الميدانية). وتتباين المبالغ المدفوعة وفقاً لعدد مرات الانتداب ورتبة الموظف وحالته من حيث الإعالة.

١٢٧ - وفي مراكز العمل من الفئات ألف إلى هاء، يدفع بدل التنقل اعتباراً من الانتداب الثاني ويزداد بعد كل انتقال لاحق حتى الانتقال السابع الذي يبقى بدل التنقل بعده على نفس القيمة. ويتوقف منح هذا البديل بعد قضاء خمس سنوات متتالية في نفس مركز العمل. وفي المراكز من الفئة "حاء" لا يدفع بدل التنقل حتى الانتداب الرابع، ويجب أن يكون الموظف قد انتدب قبل ذلك مرتين على الأقل إلى مواقع من الفئات ألف إلى هاء.

١٢٨ - ورأت اللجنة أن التنقل التزام يقع على عاتق موظفي الخدمة المدنية الدولية لأن مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أنشئت لتعمل على الصعيد العالمي. ولوحظ أيضا أنه لا يوجد بدل مماثل في نظام التعويضات في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة. ولاحظت اللجنة تفاوت مستوى تنقل الموظفين بين المنظمات المشاركة في النظام الموحد، وفقا لاحتياجاتها وولاياتها وهياكل الوظائف فيها.

١٢٩ - واعترفت اللجنة كذلك بأنه قد يلزم وضع حوافز للتنقل إلى أن تصبح ثقافة التنقل أكثر رسوخا في المنظمات على صعيد النظام الموحد بأسره. ولذلك تشمل المجموعة المقترحة لعناصر الأجر حافزا لتنقل الموظفين، عوضا عن بدل التنقل الحالي، وذلك من أجل تشجيع تنقل الموظفين إلى مراكز العمل في الميدان. وسيتألف هذا الحافز من مبالغ سنوية يتقاضاها الموظفون الذين يستوفون الشروط لفترة أقصاها خمس سنوات في مركز العمل نفسه. وتظل معايير الأهلية كما هي للحصول على الحافز باستثناء أن الموظفين في مراكز العمل من الفئة "حاء" لا يحق لهم الحصول على الحافز. وسوف تتوقف المدفوعات القائمة على عدد التنقلات الجغرافية الماضية للموظفين. وإذا لاحظت اللجنة أن التنقل ينبغي أن يكون مدفوعا بمتطلبات العمل المتصلة بالطابع الدولي للمنظمات المشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد، اقترحت إعادة النظر في حوافز التنقل بعد مرور خمس سنوات على تنفيذها، من أجل إعادة تقييم الحاجة إلى مثل هذه الحوافز. ويأتي بيان المبالغ المقترحة في الجدول ٩ جنبا إلى جنب مع الاختلافات في النظام بالمقارنة مع الأحكام الحالية.

الجدول ٩

التنقل: التغييرات المقترحة

النظام الحالي	النظام المقترح
• في مراكز العمل من الفئات "ألف" إلى "حاء"، يدفع البديل اعتبارا من الانتداب الثاني ويزداد بعد كل انتقال لاحق حتى الانتداب السابع الذي يبقى المعدل بعده على حاله، ولا يزداد • في المواقع من الفئة "حاء"، يجب أن يكون الموظفون قد انتدبوا قبل ذلك مرتين على الأقل إلى مواقع من الفئات "ألف" إلى "حاء". ولا يستحق البديل حتى الانتداب الرابع في المواقع من الفئة "حاء"، ويصل إلى حده الأقصى في الانتداب السابع أو الانتداب اللاحق	• يستحق حافز التنقل الموظفون في مراكز العمل من الفئات ألف إلى هاء، الذين انتدبوا قبل ذلك مرتين على الأقل إلى مثل تلك المواقع • لا يستحق في المواقع من الفئة "حاء".

النظام الحالي	النظام المقترح
• مبلغ ثابت، يتباين حسب عدد مرات الانتداب ورتبة الموظف وحالته من حيث الإعالة. وتتراوح قيمة المدفوعات بين ٠.٢٠ ٢ دولارا للموظفين من الرتب ف-١ إلى ف-٣، الذين يتقاضون مرتبات بمعدل غير المعيلين ويعملون في مراكز عمل من الفئة "حاء"، ولديهم أربعة إلى ستة انتدابات سابقة، وتصل إلى ١٦ ٩٠٠ دولار للموظفين من الرتبة مد-١ وما فوقها، الذين يتقاضون مرتبات بمعدل الإعالة، ويعملون في مراكز عمل من الفئات "ألف" إلى "هاء" ولديهم سبعة انتدابات سابقة أو أكثر.	• مبلغ ثابت يتباين حسب الرتبة فقط: ٦ ٥٠٠ دولار في السنة للرتب ف-١ إلى ف-٣، و ٨ ١٢٥ دولارا للرتبتين ف-٤ و ف-٥، و ٩ ٧٥٠ دولارا للرتبة مد-١ وما فوقها

٨ - العناصر المتصلة بالانتقال

١٣٠ - أثناء نظر اللجنة في العناصر المتعلقة بالانتقال والانتداب في مجموعة عناصر الأجر الحالية، وجدت أن هناك ضرورة ملحة لتبسيط المدفوعات المختلفة وتوحيدها لإنهاء أوجه التداخل. ويهدف نظام الانتقال المقترح إلى توفير مجموعة عناصر تكون حديثة و "تفي بالغرض"، وهو يتضمن طبقات أقل من النظام الحالي، ويعكس على نحو أفضل التكاليف الحقيقية للانتقال.

١٣١ - ويشمل المقترح ثلاثة عناصر أساسية هي: السفر بغرض الانتقال والشحن بغرض الانتقال ومنحة الاستقرار. ويبدء العمل بمجموعة العناصر الجديدة للانتقال، توصي اللجنة بوقف العمل ببديل عدم نقل الأمتعة ومنحة الانتداب، ومنحة الانتقال. ويرد في الجدول ١٠ موجز للاقتراح، بالمقارنة مع الأحكام الحالية. وتعتزم اللجنة استعراض التكاليف السنوية الفعلية لمجموعة العناصر الجديدة للانتقال بالمقارنة مع الأحكام الحالية، بعد عامين من وضعها موضع التنفيذ.

الجدول ١٠

مجموعة العناصر المقترحة المتعلقة بالانتقال

العنصر	المجموعة الحالية	المجموعة المقترحة
السفر لغرض الانتقال	يوفر للموظف والمستحقين من أفراد أسرته المرافق له من خلال أقصر الطرق وأكثرها فعالية من حيث التكلفة	يوفر للموظف والمستحقين من أفراد أسرته المرافق له من خلال أقصر الطرق وأكثرها فعالية من حيث التكلفة
الشحن لغرض الانتقال	(أ) استحقاق نقل الأمتعة المترتبة بالكامل من جانب المنظمة رهنا بحد أقصى من الوزن/الحجم حسب حجم الأسرة	(أ) استحقاق نقل الأمتعة بالكامل الذي تتكفل به المنظمة رهنا بحد أقصى من الحجم حسب حجم الأسرة (المعيار حاوية طولها ٢٠ قدما للموظف العازب، و ٤٠ قدما للموظف المصحوب بأسرته)

العنصر	المجموعة الحالية	المجموعة المقترحة
	أو	أو
	(ب) عدم نقل الأمتعة المتزلية من جانب المنظمة زائدا منحة الانتداب (الجزء المدفوع كمبلغ مقطوع) زائدا بدل عدم نقل الأمتعة	(ب) استحقاق نقل الأمتعة بالكامل الذي يتكفل به الموظف وتتولى المنظمة رد تكاليف رهنا بحد أقصى من الحجم حسب حجم الأسرة (المعيار حاوية طولها ٢٠ قدما للموظف العازب، و ٤٠ قدما للموظف المصحوب بأسرته)
	أو	أو
	(ج) منحة الانتقال (١٥ ٠٠٠ دولار للموظفين الذين لديهم أفراد أسرة مستحقين؛ و ١٠ ٠٠٠ دولار للموظفين العزاب) زائدا منحة الانتداب (الجزء المدفوع كمبلغ مقطوع) زائدا بدل عدم نقل الأمتعة	(ج) مبلغ مقطوع يدفع للموظف يعادل ٧٠ في المائة من تكلفة الشحن الفعلية لتغطية الاستحقاق المقرر (المعيار حاوية طولها ٢٠ قدما للموظف العازب، و ٤٠ قدما للموظف المصحوب بأسرته)
	أو	أو
	(د) مبلغ مقطوع تحدده المنظمة على أساس نسبة ٧٠ في المائة من تكلفة الشحنات الماضية، بما لا يتجاوز مبلغ ١٨ ٠٠٠ دولار	(د) مبلغ مقطوع تحدده المنظمة على أساس نسبة ٧٠ في المائة من تكلفة الشحنات الماضية، بما لا يتجاوز مبلغ ١٨ ٠٠٠ دولار
منحة الاستقرار	منحة الانتداب	
	• الجزء المدفوع كمبلغ مقطوع: مرتب شهر واحد	• ٣٠ يوما من بدل الإقامة اليومي المحلي للموظف و ٣٠ يوما من بدل الإقامة اليومي بنسبة ٥٠ في المائة لكل فرد من أفراد الأسرة المستحقين
	• الجزء المدفوع كبديل إقامة يومي: ٣٠ يوما من بدل الإقامة اليومي المحلي للموظف	
	يضاف إليها	يضاف إليها
	٣٠ يوما من بدل الإقامة اليومي بنسبة ٥٠ في المائة لكل فرد من أفراد الأسرة المستحقين	مبلغ مقطوع يعادل المرتب الأساسي زائدا تسوية مقر العمل المعمول بها في وظائف الرتبة ف-٤/٦

٩ - السفر لأجل الإجازة المعجلة لزيارة الوطن

١٣٢ - وفقا للترتيبات الحالية للسفر في إجازة زيارة الوطن، يستحق الموظفون العاملون في مراكز العمل المصنفة من حيث المشقة في الفئات "حاء" و "ألف" و "باء" إجازة لزيارة الوطن مرة كل ٢٤ شهرا. وبالمقابل، تطبق في مراكز العمل من الفئات "جيم" و "دال" و "هاء" دورة مدتها ١٢ شهرا لإجازة زيارة الوطن.

١٣٣ - ووضعت اللجنة إطار الراحة والاستجمام في عام ٢٠١١ وبموجبه تقدم بصفة دورية للموظفين في مراكز العمل ذات المستويات العالية من المشقة منح السفر للراحة والاستجمام. وبالنظر إلى التداخل بين السفر المتعلق بالإجازة المعجلة لزيارة الوطن والسفر من أجل الراحة والاستجمام، تقترح اللجنة إيقاف السفر لأجل الإجازة المعجلة لزيارة الوطن.

١٠ - منحة الإعادة إلى الوطن

١٣٤ - لدى النظر في عناصر الأجر التي ترتبط ارتباطا مباشرا بجدول المرتبات، أثرت مسألة إمكانية دفع منحة الإعادة إلى الوطن بعد فترة قصيرة من الخدمة في إطار النظام الموحد. ولوحظ أن المنحة أنشئت في عام ١٩٥١ باعتبارها استحقاقا مكتسبا من استحقاقات الخدمة، وذلك اعترافا بالخدمة خارج البلد الأصلي، وكان الهدف منها مساعدة الموظفين المغتربين ومعاليتهم من الدرجة الأولى في الاستقرار من جديد بعد انتقالهم جغرافيا عند إنهاء الخدمة.

١٣٥ - ورأت اللجنة أن الإعادة إلى الوطن بعد فترة طويلة من الخدمة قد تؤدي إلى بعض الصعوبات والتحديات فيما يتعلق بالاستقرار مرة أخرى، ولكن الأمر لا يكون كذلك بالضرورة بعد قضاء بضع سنوات فقط في الخارج. وفي هذا السياق، يقترح تحديد عتبة خمس سنوات من الخدمة خارج الوطن يصبح الموظف ببلوغها مؤهلا للحصول على منحة الإعادة إلى الوطن على نحو ما يرد بيانه في الجدول ١١.

الجدول ١١

منحة الإعادة إلى الوطن - التغييرات المقترحة

النظام الحالي	النظام المقترح
أربعة أسابيع من المرتب الأساسي الصافي لكل من تُدفع المنحة بعد مرور خمس سنوات من خدمة الاغتراب السنتين الأوليين من خدمة الاغتراب لكل سنة إضافية وفقا للجدول الزمني الحالي للدفع الذي مدته خمس حتى ١٢ سنة من الخدمة للموظفين المعيلين. ويُدفع سنوات. مبلغ أقل للموظفين غير المتزوجين.	

١١ - تسوية مقر العمل

١٣٦ - أوصت اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل، كجزء من استعراضها الدوري للمنهجية التي يستند إليها نظام تسوية مقر العمل، وفي إطار التحضير للحولة المقبلة من الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة، بإدخال تنقيحات على حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل نفسه والتي وافقت عليها لجنة الخدمة المدنية في دورتها التاسعة والسبعين. وهذه التنقيحات تتعلق على وجه التحديد باستخدام التحديد المنسق لترجيح عنصر الإنفاق خارج المنطقة لجميع مراكز العمل، على أساس تعميم نظام النطاقات المستخدم حاليا بالنسبة لمراكز العمل في المجموعة الثانية؛ فضلا عن وضع منهجية جديدة لحساب الرقم القياسي للإيجار لمراكز العمل في المجموعة الأولى، استنادا إلى الأوزان المرجحة المستمدة حصرا من ردود الموظفين على الدراسة الاستقصائية للنققات. وهدف هذه التنقيحات هو وضع رقم

قياسي لتسوية مقر العمل يكون أكثر دقة وأكثر شفافية، وأكثر فعالية من حيث التكلفة بالنسبة إلى الوضع الراهن.

١٣٧ - وفي إطار استعراض التعويضات، درست لجنة الخدمة المدنية، بالتعاون مع اللجنة الاستشارية، إمكانية تبسيط هيكل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل وما يتصل بذلك من الجوانب العملية لنظام تسوية مقر العمل.

١٣٨ - وبعد تحليل مستفيض لهيكل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، أكدت اللجنة الاستشارية بأن الرقم يضمن وضع تقدير مناسب وسليم من الناحية المنهجية لفرق تكلفة المعيشة بين مراكز العمل وقاعدة نظام تسوية مقر العمل (نيويورك)؛ ولاحظت اللجنة إنه يستند إلى أنماط إنفاق مجموع الموظفين في النظام الموحد للأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات الأعلى، وأنه أدى الدور الذي وضع من أجله. ولم تجد اللجنة الاستشارية سبباً قاهراً يحمل على تغيير الهيكل الحالي للرقم القياسي لتسوية مقر العمل.

١٣٩ - ونظرت اللجنة في تعديلات على القواعد التنفيذية التي تحكم نظام تسوية مقر العمل، كوسيلة لتحسين الاستقرار وإمكانية التنبؤ بتسويات المرتبات، وضمان استدامة نظام الأجور في النظام الموحد للأمم المتحدة على مر الزمن. وفي هذا الصدد، قررت اللجنة ما يلي:

(أ) الإبقاء على قاعدة ٥ في المائة من أجل مراعاة التضخم المفرط في مراكز العمل في المجموعة الأولى بدقة أكبر. وينبغي إعادة التاريخ المرجعي لرصد التضخم إلى الخانة صفر في وقت استعراض تصنيف تسوية مقر العمل، سواء أكان هناك تغيير في التصنيف أم لم يكن، وعدم تنفيذه إلا إذا بدأ قبل أكثر من ثلاثة أشهر من التاريخ المقرر لاستعراض تصنيف تسوية مقر العمل؛

(ب) تعديل إجراء سد الفجوة بإلغاء زيادة ٥ في المائة للرقم القياسي لتسوية مقر العمل المستمد من النتائج السلبية للدراسة الاستقصائية المقارنة عند تحديد مضاعف تسوية مقر العمل المنطبق على مركز من مراكز العمل.

١٢ - عتبات إعانة الإيجار

١٤٠ - في أعقاب التغيير المقترح من جدول المرتبات المزدوج الحالي حسب حالة المعيل إلى جدول مرتبات موحد، أشير إلى ضرورة تعديل تحديد عتبات إعانة الإيجار. وبغض النظر عن أي قواعد تنفيذية قد تكون منطبقة، فإن عتبات إعانة الإيجار هي، بلا استثناء، دالة من دوال

متوسط نسبة الإيجار إلى الدخل المسجلة في مركز عمل والمستمدة من دراسة استقصائية مقارنة أو للسكن.

١٤١ - وبموجب المنهجية الحالية، تحدد عتبتا إعانة إيجار منفصلتان للموظفين المعيلين والموظفين غير المعيلين، على التوالي، مع الأخذ في الاعتبار جدول المرتبات المزدوج، حيث صافي أجور الموظفين المعيلين أعلى في أي رتبة ودرجة من صافي أجور الموظفين غير المعيلين. ومع مراعاة التغيير في جدول المرتبات الموحد، يقترح أن تحدد عتبات إعانة الإيجار باستخدام العتبات المحسوبة على أساس جدول المرتبات الموحد للموظفين غير المعيلين. ثم تُحسب العتبة الواجبة التطبيق على الموظفين المعيلين عندئذ بالقسمة على معامل قدره ١,٠٦ (أي النسبة الإضافية لصافي الأجر المستحق دفعه كبديل للزوج).

دال - الحقوق المكتسبة والتدابير الانتقالية

١ - الحقوق المكتسبة: التعريف القانوني والتوجيه الوارد من مكتب الشؤون القانونية

١٤٢ - عند النظر في تنفيذ مجموعة الأجر الجديدة، اتضحت مسألة "الحقوق المكتسبة" للموظفين الحاليين والحاجة المحتملة لتدابير انتقالية لتيسير تنفيذ العملية. ومراعاة لذلك، التمتت اللجنة مشورة مكتب الشؤون القانونية، الذي قدم معلومات موجزة عن الأحكام ذات الصلة الصادرة عن المحاكم الإدارية في النظام الموحد للأمم المتحدة، أي المحكمة الإدارية السابقة للأمم المتحدة، ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.

١٤٣ - وفي موجهه، ذكر مكتب الشؤون القانونية أن الإطار القانوني المتعلق بالحقوق المكتسبة يتضمن مبادئ عامة لا يمكن تطبيقها إلا على أساس كل حالة على حدة. وفي ما يلي هذه المبادئ العامة:

(أ) حظر التطبيق بأثر رجعي؛

(ب) التمييز بين شروط التوظيف التعاقدية والقانونية؛

(ج) التمييز بين ظروف العمل الأساسية أو غير الأساسية.

١٤٤ - وفي ضوء مبدأ عدم جواز التطبيق بأثر رجعي، لا يجوز تطبيق أي تعديل على النظام الأساسي والنظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة إلا بأثر لاحق. وأشار مكتب الشؤون القانونية أيضا إلى أنه على الرغم من أن الموظفين قد يكون لهم بدل أو استحقاق تعاقدية، فإن منهجية حساب هذا البديل أو الاستحقاق تعتبر عموما عنصرا من العناصر القانونية

للاستخدام الذي يمكن تعديله بصورة قانونية من قبل إدارة إحدى المنظمات في ظروف معينة. وكقاعدة عامة، على الرغم من أن تعديل عنصر قانوني من عناصر الاستخدام قد يخفض قانوناً قيمة استحقاق ما، لا يجوز أن يؤدي التغيير إلى استئصال البدل كله.

١٤٥ - ووفقاً لما ذكره مكتب الشؤون القانونية، فإن المحاكم كانت واضحة في أنه بغض النظر عن مسألة الحقوق المكتسبة، فإن أي تغييرات مقترح إدخالها على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين يجب ألا تكون "تعسفية" ويجب أن تعزز تنفيذ المبادئ الواردة في المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، أي الاشتراط بأن يكون الاعتبار الأول في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط الخدمة هو ضرورة تأمين أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والتراهة. وارتأت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية أيضاً أن المنظمة الدولية ينبغي أن تمتنع عن اتخاذ أي تدابير لا يبررها سير أعمالها العادية، أو الحاجة إلى الموظفين الأكفاء. والأساس المنطقي لهذا الشرط، فيما يبدو، يتمثل في كفالة أن لا يكون أثر تعديل النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين (فرداً أو مجتمعين) شديد القسوة بحيث يقوض سير عمل وصحة نظام الخدمة المدنية الدولية نفسها.

١٤٦ - وارتأت مكتب الشؤون القانونية أنه على الرغم من أن محكمة الأمم المتحدة للاستئناف قد ناقشت من الناحية الموضوعية مفهوم الحقوق المكتسبة في نحو ٦٠ قضية، فإنها لم تجد إلا في حوالي ١٢ قضية خرقاً لحق مكتسب. وبالمثل، فسرت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية مفهوم "الحقوق المكتسبة" تفسيراً متحفظاً. ومن بين نحو ٨٠ قضية متعلقة بالحقوق المكتسبة، وجدت خرقاً لحق مكتسب في قضيتين فقط، إحداهما تتعلق بوقف تسديد نفقات السفر، في حين أن الأخرى تتعلق بتعديل لنظام المعاشات التقاعدية.

١٤٧ - ووفقاً لما ذكره مكتب الشؤون القانونية، يمكن اعتبار الحقوق المكتسبة حقوقاً مستمدة من عقد عمل موظف ويستحقها من خلال الخدمة. ووفقاً للمبادئ القانونية المعمول بها، لا تستطيع التعديلات التي أدخلت على القواعد التي انتهكت حقوقاً مكتسبة أن تصمد بنجاح أمام طعن فيها في المحاكم. ومع ذلك، حتى في الحالات التي قد لا يؤثر فيها التعديل الذي أدخل على القواعد على حق مكتسب، فإن إدارة منظمة من المنظمات كانت تختار في بعض الأحيان تنفيذ التعديل على نحو من شأنه السماح للموظفين بمواصلة الاستفادة من أحد الاستحقاقات التي كانوا يستحقونها قبل التعديل، لفترة محدودة من الزمن. وهذا هو ما يشار إليه عموماً باسم "تدبير انتقالي". والتدابير الانتقالية يمكن أن تشمل أيضاً، على سبيل المثال، إرجاء تنفيذ التعديل لعدد من السنوات، والتغيير التدريجي للطرائق الكفيلة

بخفض البدلات، ودفع مبلغ إلى كل المتضررين من الموظفين لتعويضهم عن أي تأثير سلبي للتعديلات على البدلات التي قد يحصلون عليها في المستقبل.

١٤٨ - ولم يكن قرار تنفيذ تدابير انتقالية بالضرورة ذا صلة بحالات تتعلق بحقوق مكتسبة. وفي الحالات الأخرى التي ليس من الواضح أن للحقوق المكتسبة علاقة بالتغيير التنظيمي لأحكام وشروط التوظيف، فإن للمنظمة المستخدمة خيار أن تنظر في وضع تدابير انتقالية على سبيل السياسة الإدارية فيما يتعلق بأفضل طريقة لتنفيذ التعديل الذي أدخل على النظام الإداري.

٢ - التدابير الانتقالية المقترحة

١٤٩ - إذ توضع في اعتبارها الاعتبارات القانونية المبينة أعلاه والمبدأ العام للممارسات الجيدة لأرباب العمل عند الانتقال من نظام أجور إلى نظام آخر، في ما يلي التدابير الانتقالية المقترحة للموظفين الحاليين بالنسبة إلى كل تغيير مقترح.

(أ) هيكل جدول المرتبات والاعتراف بالمعالي: تعيين رتبة ودرجة البدل في هيكل جدول المرتبات والبدل اللاحق

١٥٠ - فيما يتعلق بالرتبة والدرجة المناسبين اللتين ينبغي وضع الموظف فيهما في جدول المرتبات المقترح، يتعذر تحقيق الانتقال بالموظفين من حالة إلى أخرى دون أي تأثير على المرتبات. ويعزى ذلك إلى الطابع غير الموحد للفروق في صافي المرتبات الأساسية للموظفين ذوي معالي من الدرجة الأولى والموظفين دون معالي من الدرجة الأولى في جدول المرتبات الحالي في كل رتبة ودرجة. وفي إطار النظام المقترح، من الناحية الأخرى، فإن الفرق في النسبة المئوية بين الموظفين الذين لهم زوج معال والموظفين الذين ليس لهم زوج معال سوف يقدم كبديل للزوج بنسبة ٦ في المائة من الأجر الصافي في كل رتبة ودرجة. ولذلك، عند نقل موظفين من المجموعة الحالية إلى المجموعة المقترحة، ينبغي أن يتمثل الهدف في التقليل إلى أدنى حد من أي آثار على الموظفين.

١٥١ - وبالنسبة للموظفين في الرتب من ف-٢ إلى الرتبة مد-٢ الذين لهم زوج معال، فإن المطابقة المقترحة بين الرتب والدرجات (انظر المرفق الثاني، الفرع باء) من شأنها أن تضمن أنه لن يكون هناك أي فوارق في الأجور بعد الأخذ في الحسبان بدل الزوج. والسبب في ذلك هو أن جدول المرتبات المقترح موضوع في تلك الرتب من خلال تخفيض مرتبات المعيلين بمعدل ١,٦ في المائة لنسبة ٦ في المائة لبديل الزوج.

١٥٢ - ويدفع حاليا للموظفين الذين ليس لهم زوج معال ولكن لهم طفل معال بمعدل مرتب الموظف المعيل في ما يتعلق بالابن المعال الأول. وهؤلاء الموظفون لا يحق لهم الحصول على بدل الزوج بموجب النظام المقترح، ولكنهم سيتلقون، بدلا عن ذلك، بدل الأولاد (مبلغ ٢ ٩٢٩ دولارا سنويا حاليا) بالنسبة للابن المعال الأول. ولذلك، سيتعرض هؤلاء الموظفون لتخفيضات كبيرة في المرتبات وبموجب النظام المقترح. ولذلك، يقترح دفع بدل مؤقت لهؤلاء الموظفين يعادل ٦ في المائة من الأجر الصافي في ما يتعلق بالولد المعال عند تنفيذ جدول المرتبات المقترح (لا يدفع بدل الأطفال في هذه الحالة). وسوف يخفض البدل بنسبة نقطة مئوية واحدة كل ١٢ شهرا بعد ذلك. وعندما يصبح مقدار البدل يعادل أو يقل عن بدل الطفل، عندئذ يُدفع بدل الطفل عوضا عنه. ويُقطع البدل في جميع الأحوال إذا لم يعد الطفل الذي يُدفع عنه البدل معالا يستحق البدل.

١٥٣ - ويدفع حاليا للموظفين غير المعيلين مرتبا بمعدل غير المعيل. وعندما ينتقلون إلى جدول المرتبات المقترح، سيحصلون على زيادات في المرتبات الأساسية تصل إلى ١ ٩٠١ دولار (في الدرجة ٦ من الرتبة مد-٢) في السنة، وتتفاوت بحسب الرتبة والدرجة. وهذه المبالغ ستكون أعلى تناسبا عند أخذ تسوية مقر العمل في الحساب. وتجدد الإشارة أيضا إلى أن ١ ٠٨٨ موظفا في الرتب من ف-١ إلى ف-٤ سيكونون خارج الحد الأقصى لرتبهم في جدول المرتبات المقترح. ويمكن اعتماد البدل الانتقالي لضمان ألا يتعرض هؤلاء الموظفون لانخفاض في الأجر الصافي في أعقاب تنفيذ الجدول المقترح.

١٥٤ - وفي إطار الترتيبات الانتقالية، سيوضع الموظفون في "درجات شخصية" وفق النظام القديم إلى حين مغادرتهم النظام الموحد أو ترفيتهم إلى درجة أعلى. وستبقى اللجنة على الدرجات الشخصية في جداول المرتبات التي ستقترحها إلى الجمعية العامة ولن تكون متاحة إلا للموظفين الموضوعين في الدرجات في وقت الانتقال إلى جدول المرتبات المقترح. ولن تمنح هؤلاء الموظفين درجات ترفيع أخرى. وسيجري ضم تسوية مقر العمل إلى المرتبات الأساسية في الدرجات الشخصية، على غرار الدرجات النظامية. وسيجري في المستقبل تنقيح الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي أيضا في نفس الوقت، وبنفس القدر على غرار الدرجات النظامية. وعلى مدى فترة من الزمن، سينخفض عدد الموظفين في الدرجات الخاصة الشخصية عند ترفيع الموظفين أو خروجهم من الخدمة.

١٥٥ - ونتيجة لهذه الاعتبارات، سيكون من الضروري في بعض الحالات وضع الموظفين ذوي المعالين من الدرجة الأولى والموظفين من غير معالين من الدرجة الأولى (الزوج أو الطفل)، الذين كانوا في نفس الرتبة والدرجة في هيكل المرتبات الحالي، في

درجات مختلفة في هيكل جدول المرتبات المقترح. وبموجب التدابير الانتقالية المقترحة، سيجري وضع الموظفين في جدول المرتبات المقترح على أساس مطابقة الرتبة والدرجة الواردين في المرفق الثاني، الفرع باء، لهذا التقرير.

(ب) تواتر الدرجة الدوري والحوافز الأخرى

١٥٦ - لا يُتوقع اتخاذ تدابير انتقالية بعد تنفيذ التغييرات المقترحة في عدد مرات منح الدرجات.

(ج) منحة التعليم

١٥٧ - سبب العبء الإداري المتصل بإدارة عدة أنظمة، لا يوصى بتشغيل نظامين في وقت واحد لفترة طويلة. وبناء على هذا، تقترح اللجنة تنفيذ المخططتين الجديدين لمنحة التعليم والمنحة الخاصة لفترة عام دراسي كامل على الأقل بعد العام الجاري في الوقت الذي تقر فيه الجمعية العامة ومجالس إدارة المنظمات الأخرى المخططتين الجديدين.

(د) بدل المشقة وبدل المشقة الإضافي/بدل الخدمة من غير أسرة

١٥٨ - يُقترح أن تدخل مبالغ البدلات الجديدة حيز التنفيذ مباشرة في تاريخ التنفيذ الذي وافقت عليه الجمعية العامة بالنسبة لجميع الموظفين في الميدان. وعلاوة على ذلك، حيث أنه لن يكون هناك أي تغيير كبير بالمقارنة مع النظام الحالي، لذا لا يلزم اتخاذ تدابير انتقالية.

(هـ) بدل التنقل

١٥٩ - يُقترح تطبيق المبالغ الجديدة للبدلات على الموظفين المنتقلين في تاريخ التنفيذ أو بعده، الذي أقرته الجمعية العامة. وعلى الرغم من أنه لا توجد فيما يبدو أي التزامات قانونية بتنفيذ أي تدابير انتقالية، تمشيا مع الممارسات الجيدة لإدارة الموارد البشرية، لذا يُقترح أن يواصل الموظفون الذين ينتقلون قبل تاريخ التنفيذ الحصول على المبالغ الحالية لبدل تنقل لمدة تصل إلى خمس سنوات في مركز العمل نفسه إلى أن ينتقل الموظفون إلى مركز عمل آخر.

(و) العناصر المتصلة بالتنقل والانتداب

١٦٠ - المجموعة المقترحة للتنقل ستكون منطبقة على جميع الموظفين المنتقلين (الموظفون الجدد والموظفون الذين يعملون بعيدا عن مقر عملهم) في تاريخ التنفيذ أو بعده. وبالإضافة

إلى ذلك، سينطبق بدل السفر والشحن للانتقال على الموظف عند انتهاء الخدمة، رهنا بمعايير الأهلية ذات الصلة التي حددها المنظمات.

١٦١ - وكندبير انتقالي، يقترح أن يواصل الموظفون الذين ينتقلون قبل تاريخ التنفيذ ويختارون "عدم نقل الأمتعة المترتبة" (أي النقل الجزئي) تلقي بدل عدم نقل الأمتعة لمدة تصل إلى خمس سنوات من الخدمة في مركز العمل نفسه، أو إلى أن يحين الوقت الذي ينتقل فيه الموظف إلى مركز عمل مختلف.

(ز) منحة الإعادة إلى الوطن

١٦٢ - يقترح أن يحتفظ الموظفون الحاليون بحقوقهم في منحة الإعادة إلى الوطن في إطار المخطط الحالي طوال عدد السنوات التي تراكمت حتى وقت تنفيذ المخطط الجديد.

(ح) إعانة الإيجار

١٦٣ - لا يتوقع اتخاذ تدابير انتقالية. عتبات إعانة الإيجار ستحسب على أساس المنهجية الجديدة للدراسات الاستقصائية السكنية التي أجريت بعد إصدار الجدول الموحد.

هاء - إمكانية مقارنة المجموعة المنقحة في إطار مبدأ نوبلمير

١٦٤ - في قرارها ٢٥٣/٦٨، طلبت الجمعية العامة إلى اللجنة، في مقترحاتها الناتجة عن استعراض مجموعة عناصر الأجر للنظام الموحد للأمم المتحدة كفالة أن يكون إجمالي مجموعة عناصر الأجر قابلاً للمقارنة، بما في ذلك جميع العناصر النقدية وغير النقدية، وذلك ضمن إطار مبدأ نوبلمير.

١٦٥ - ومبدأ نوبلمير يربط بين مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا بمرتبات الموظفين في الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً، المعروف باسم الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، والتي كانت وما زالت من الناحية التاريخية في الوقت الراهن الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة. وقد وجدت في إطار الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة فروق في الاستحقاقات التي يتلقاها الموظفون العاملون في الوطن والذين يعملون في الخارج. وبالتالي، إذا شئت قياس إمكانية المقارنة على أساس جميع العناصر النقدية وغير النقدية، سيكون من اللازم مقارنة مجموعة الأمم المتحدة بالمجموعة المنطبقة على موظفي الخدمة المدنية الذين يعملون في الخارج، نظراً إلى أن معظم موظفي الأمم المتحدة موظفون مغتربون. ولهذا لا يمكن عقد مقارنة مفيدة بين جميع الاستحقاقات النقدية وغير النقدية، بما في ذلك

استحقاقات المغتربين، التي يحصل عليها موظفو الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة في واشنطن العاصمة، وموظفو النظام الموحد العاملون في نيويورك أو حتى في واشنطن العاصمة. ١٦٦ - وأجريت دراستان مستقلتان بعد تحديد أن مجموعة العناصر النقدية وغير النقدية المتاحة للموظفين العاملين في الخارج في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة ستكون بمثابة النقطة المرجعية لتقييم قابلية مقارنة مجموعة التعويضات المقترحة في النظام الموحد. وكانت الدراسة الأولى عبارة عن عملية لوضع المعايير الكمية، وقد نظرت في العناصر النقدية لكل مجموعة من أجل حساب ومقارنة القيمة النقدية الإجمالية لكل منها. ونظرت الدراسة الثانية في سياسات وممارسات النظام الموحد للأمم المتحدة والخدمة المدنية المقارنة، وبينت بالتفصيل العناصر المختلفة التي تتكون منها مجموعة التعويضات المقترحة للموظف، أو إجمالاً مجموعة المكافآت.

١ - تحليل عملية وضع المعايير الكمية

(أ) المعاشات التقاعدية والتأمين الصحي

١٦٧ - تشكل الدراسات التي أجريت مؤخراً وقارنت بعض عناصر التعويضات بين المدينة المتخذة أساسا للمقارنة والأمم المتحدة أساس عملية وضع المعايير. وأنهت اللجنة دراسة عن الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في عام ٢٠١٢ بمساعدة خبير استشاري وأبلغت الجمعية العامة أن نسب استبدال الدخل في إطار نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة هي نسب متقاربة عموماً. بيد أن العاملين في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة يمكن أن يحصلوا على استحقاقات أعلى بكثير بموجب نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين بالنظر إلى اشتراكات الموظفين، التي يجري تقديم ما يوازيها حتى نسبة ٥ في المائة من المرتب (انظر A/67/30، الفقرة ٥٩ (أ)).

١٦٨ - وفي الآونة الأخيرة أجرى مكتب المساءلة في حكومة الولايات المتحدة دراسة مستقلة عنوانها "الأمم المتحدة: ينبغي إعادة النظر في عناصر رئيسية للتعويضات لمراعاة التكاليف والاستدامة"، وخلصت الدراسة إلى أنه فيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية تباينت النتائج حسب عدد سنوات الخدمة وعوامل أخرى. وبالنسبة للموظفين الذين خدموا ٣٠ سنة ويتقاعدون في سن ٦٢ عاماً، فإن نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة كليهما استبدلا نفس النسبة المثوية من مرتب ما قبل التقاعد. وبالنسبة للموظفين الذين خدموا لمدة ٢٠ سنة ويتقاعدون في سن

٦٢ عاما، فإن نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين استبدل نسبة مئوية أعلى من مرتب ما قبل التقاعد.

١٦٩ - وفي ما يتعلق بالتأمين الصحي، أوصت اللجنة في تقريرها السنوي لعام ٢٠١٤ (A/69/30)، بأن تستمر المنظمة والموظفون العاملون والمتقاعدون في العمل بالنسب الحالية في تقاسم أقساط التأمين الصحي ضمن خطط التأمين الصحي الموجودة في الولايات المتحدة وفي خارج الولايات المتحدة. وقد خلصت دراسة مكتب المساءلة في حكومة الولايات المتحدة، التي اقتضت على خطط الأمم المتحدة في نيويورك، إلى أن متوسط التكلفة التي تتكفل بها المنظمة عن الموظف الواحد أعلى بنسبة ٥ في المائة بالنسبة لحكومة الولايات المتحدة من الأمم المتحدة، استنادا إلى جميع الموظفين، بغض النظر عن مشاركتهم في النظام. وزاد هذا الفرق إلى ٢٩ في المائة للموظفين المشتركين فقط.

(ب) الإجازات والعطلات الرسمية

١٧٠ - جرى جمع ومقارنة معلومات عن العطلات الرسمية والإجازات السنوية وإجازات زيارة الوطن في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة ومؤسسات النظام الموحد. وأشار إلى أن منظومة الأمم المتحدة تعطي إجازة سنوية مدتها ٣٠ يوما في السنة، بينما في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة، فإن عدد أيام الإجازة السنوية سنويا تختلف حسب سنوات الخدمة، على النحو التالي: صفر - ٣ سنوات خدمة = ١٣ يوما؛ ٣-١٥: ٢٠ يوما؛ وأكثر من ١٥ عاما: إجازة سنوية مدتها ٢٦ يوما في السنة للموظفين العاملين في الولايات المتحدة والعاملين في الخارج.

١٧١ - ولا تعطي مؤسسات النظام الموحد أي أيام إجازة إضافية لزيارة الوطن، باستثناء الوقت الذي يستغرقه السفر بحد أقصاه أربعة أيام. واستنادا إلى دليل الشؤون الخارجية لوزارة خارجية الولايات المتحدة، المجلد ٣، الكتيب ١، المتعلق بإجازة زيارة الوطن، تعطي الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة إجازة لزيارة الوطن للموظفين العاملين في الخارج. وهذه الإجازة تتراكم بمعدل ٥ أيام إلى ١٥ يوما في السنة، على النحو التالي:

(أ) ١٥ يوما:

١' قبل الموظف كشرط للعمل الالتزام بقبول التعيين في أي مكان في العالم، كما تمليه احتياجات الوكالة؛

٢' إذا كان الموظف يعمل في إحدى بعثات الولايات المتحدة لدى منظمة دولية عامة؛ أو

٣' إذا كان موظف يخدم في وظيفة أُجيز لها بدل انتداب مقداره ٢٠ في المائة أو أكثر؛

(ب) ١٠ أيام: موظف غير مشمول بأحكام الفقرة الفرعية '١' أعلاه، أو الشاغل لوظيفة يحصل منها على بدل انتداب لا يقل عن ١٠ في المائة ولكن أقل من ٢٠ في المائة؛

(ج) ٥ أيام: موظف غير مشمول بالأحكام المذكورة أعلاه يحصل على خمسة أيام إجازة كحد أقصى لزيارة الوطن.

١٧٢ - وتعطي مؤسسات النظام الموحد ١٠ أيام عطلة رسمية في السنة. وتعطي الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة ١٠ أيام إجازة للموظفين العاملين في وطنهم والموظفين العاملين في الخارج. وبالإضافة إلى ذلك، يستفيد الموظفون العاملون في الخارج من ٧ أيام إلى ١٢ يوما أخرى في السنة، بسبب الاحتفال بالعطلات المحلية.

(ج) استحقاقات أخرى

١٧٣ - قامت الأمانة بإجراء مقارنات مفصلة لعناصر نقدية أخرى من مجموعة عناصر الأجر. وشملت إضافة إلى المرتبات الأساسية، تسوية مقر العمل أو بدل غلاء المعيشة، واستحقاقات السكن، واستحقاقات الإعالة، ومنحة/بدل التعليم، وبدل المشقة، والخطر والتنقل، وغير ذلك من المدفوعات ذات الصلة من قبيل اقتراح العلاوة المقترحة لعدم اصطحاب الأسرة (حاليا بدل المشقة الإضافي).

٢ - مقارنة المكافآت الكلية

١٧٤ - طلبت أمانة اللجنة من خبير خارجي في مجال التعويضات إعداد تقرير عن المكافآت الكلية عن طريق استعراض السياسات والممارسات المتبعة في كل من نظام الأمم المتحدة الموحد والخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة. ونظر الفريق العامل المعني بالقدرة التنافسية والاستدامة في التحليل الذي تضمن جردا مقارنا لعناصر الأمم المتحدة والولايات المتحدة، ثم رفع تقريراً بنتائجه إلى اللجنة.

١٧٥ - ويتيح مفهوم المكافآت الكلية للمنظمات إطارا لاستراتيجيات اجتذاب الموظفين وتحفيزهم واستبقائهم. وتتنوع حزمة المكافآت الكلية لكل منظمة من المنظمات حسب

فلسفة تلك المنظمة والخصائص الديمغرافية لموظفيها واحتياجاتها وميزانياتها. وتوجد أربعة عناصر رئيسية من المكافآت الكلية، وينظر العديد من المنظمات عادة إلى هذه العناصر كأبعاد وبرامج وممارسات مستقلة. ومع ذلك، فمن منظور الموظف، يشكل كل عنصر من هذه العناصر جزءاً من "تعويضات الموظف" وغالباً ما يقدر الموظفون قيمة الحزمة بكاملها على أنها أكبر من مجموع الأجزاء الفردية. وتمثل هذه العناصر ما يلي:

(أ) التعويض والأداء؛

(ب) الاستحقاقات؛

(ج) التوازن بين الحياة العملية والحياة الاجتماعية؛

(د) فرص التطور والتقدم الوظيفيين.

١٧٦ - ولدى استعراض السياسات والممارسات في كل من الأمم المتحدة والخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، لوحظت قابلية كبيرة للمقارنة بين الكيانين. إذ يستعمل كلاهما عناصر متماثلة من المكافآت الكلية لاجتذاب الموظفين واستبقائهم وتحفيزهم. ولدى كليهما فرص لتكييف عروضهما واستراتيجياتهما من أجل مواءمة برأيهما بشكل أفضل مع الاحتياجات الفريدة من المهام والأدوار وفرادى الموظفين. ولا تقدم أي من المنظمتين نفس حزمة المكافآت الكلية، وذلك بسبب تنوع القوة العاملة لديهما. ولدى تحديد هل لدى الأمم المتحدة والخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة عروض متقاربة للمكافآت الكلية أم لا، أُجريَ استعراض للعروض المتاحة وقورنت بالردود المأخوذة من المقابلات التي أجريت. ولدى استعراض عروض المكافآت الكلية التي تقدمها الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة مقارنةً بالمكافآت الكلية التي تقدمها الأمم المتحدة، لم تُصادف أي ثغرات أساسية بين تلك العروض، على الرغم من وجود تباين في كل منظمة في الكيفية التي تقدم بها برامج المكافآت.

١٧٧ - وفيما يخص الجهة المتخذة أساساً للمقارنة والمتمثلة في الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة، عُثر على بعض الاختلاف بين عروض المكافآت الكلية التي تقدمها الخدمة المدنية الوطنية والخدمة المدنية خارج الوطن. وبما أن الأمم المتحدة تركز تركيزاً أشد على نموذج للموظفين المغتربين، فلا بد من توقع اختلافات بين البرامج والسياسات. وحتى يتسنى للأمم المتحدة جذب الكفاءات الرئيسية، فإن هذا التمييز على صعيد الجهة المتخذة أساساً للمقارنة يبدو مناسباً.

١٧٨ - ومن منظور غير نقدي، يقدم كل من الأمم المتحدة والخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة برامج مختلفة للمكافآت الكلية. ويبدو أن الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة قد تكون أكثر تقدماً من حيث الأولوية العالية التي تُولى لتنفيذ برامج الموازنة بين العمل والحياة، من قبيل المرونة في جدولة أوقات العمل أو العمل من بُعد.

١٧٩ - وتم التأكيد على فهم جيد لما يريده الموظفون أو لما يعتبرونه هاماً. وقد أجرت اللجنة دراستين استقصائيتين عالميتين للموظفين في عام ٢٠٠٨ وعام ٢٠١٣ قدمتا مؤشراً جيداً على أن المال لا يشكّل الحافز الرئيسي لاجتذاب الموظفين واستبقائهم في النظام الموحد. فقد أولت الغالبية العظمى من الموظفين قيمة أكبر للمكافآت التي من صلب الوظيفة، من قبيل فرص التطوير الوظيفي والترقيات.

١٨٠ - وتمثل عناصر المكافآت الكلية "مجموعة الأدوات" التي تختار منها المنظمة ما تعرضه، وهي تطرح ما يوازيها من تعويضات تتجسد فيها قيمة تمثل مزايا تستفيد منها المنظمة والموظف على السواء. ومثل هذه العناصر يمكن النظر إليها على أنها وسائل مختلفة يمكن للمنظمة أن تستخدمها لاجتذاب الموظفين واستبقائهم؛ أما اختيار واستخدام كل أداة فيحدد تعويضات الموظف التي تنفرد بها كل مؤسسة.

٣ - استنتاجات المقارنات

١٨١ - إنَّ مقارنة مجموعتي عناصر الأجر الكلية لكل من الأمم المتحدة والخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة لا تخلو من تعقيدات بسبب الاختلافات الجوهرية في الفلسفات الكامنة حتى على مستوى البدلات التي تبدو في ظاهرها بدلات متماثلة ولكنها وضعت لمواجهة ظروف تنفرد بها كلّ من هاتين الخدمتين المدينتين (مثل المشقة أو السكن). وإضافة إلى ذلك، فإن نتائج أي مقارنة من هذه المقارنات تتوقف إلى حد كبير على توافر بيانات دقيقة، فضلاً عن الافتراضات اللازمة لإجراء الحسابات الضرورية.

١٨٢ - بيد أنه على الرغم من القيود المبينة أعلاه، فقد أظهر التحليل المقارن النوعي والكمي للمجموعتين، مستكملاً بدراسات إضافية أجريت مؤخراً على العناصر الرئيسية كلاً على حدة (المعاشات التقاعدية، والتأمين، والإجازات)، أن المجموعتين متقاربتان بدرجة كبيرة. وأثبتت المقارنة أيضاً أن مجموعة عناصر الأجر الخاصة بالأمم المتحدة تبرز الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة.

واو - نتائج عامة

١٨٣ - على نحو ما ورد أعلاه، تقترح اللجنة تغيير عدد من الجوانب الهامة في مجموعة عناصر الأجر لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، وهي اعتماد جدول وحيد للمرتبات، وتعزيز الصلة بين الأداء والترقية من خلال جدول المرتبات، وإعادة تصميم وتبسيط منح واستحقاقات معينة، من قبيل منحة التعليم، والعناصر المتصلة بالنقل والبدلات والاستحقاقات الخاصة بالعمل الميداني.

١٨٤ - وكانت هذه التدابير المقترحة قد أفضت إلى ترشيد الاستحقاقات وإلى تبسيط النظام وجعلته أيسر على الفهم. وبعض القرارات والتوصيات، من قبيل القرارات والتوصيات المتعلقة بإطار الأداء وإدخال حوافز عند التوظيف، تمنح للمنظمات المزيد من المرونة اللازمة لتعديل مجموعة عناصر الأجر وفقا لاحتياجاتها البرنامجية الخاصة. وتتسم مجموعة عناصر الأجر المقترحة بالتماسك والشفافية، مع إسهامها في احتواء التكاليف عموما وفي كفاءة الاستدامة.

الفصل السابع

تفاصيل اعتبارات اللجنة وتوصياتها

ألف - جدول المرتبات الموحد والاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لأغراض إجمال المرتب؛ وبدل الزوج؛ وجدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

١٨٥ - على مدى الأشهر الـ ١٨ الماضية، نظرت اللجنة في عدد من الاقتراحات لتعديل هيكل جدول المرتبات. وبغرض التوصل إلى استنتاجاتها، أخذت اللجنة في الاعتبار المقترحات الواردة من أفرقتها العاملة. وبتت اللجنة في التوجيهات التالية:

جدول المرتبات

(أ) ينبغي وضع جدول وحيد للمرتبات الصافية لجميع الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا دون مراعاة للحالة من حيث الإعالة؛

(ب) وفقا لمبدأ نوبلمير، ينبغي الاستمرار في مضاهاة المرتبات بالمرتبات الصافية للموظفين الذين ليس لهم معالون من الدرجة الأولى الشاغلين لوظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة؛

(ج) بالنظر إلى الشرط العام والشامل المتمثل في الحفاظ على المرتبات ضمن النطاق الذي يحدده هامش الأجر الصافي وحول نقطة الوسط المستصوبة فيه، قد يكون من الضروري إدخال بعض التعديلات على الجدول في ضوء مستويات الهامش الناجمة في فرادى الرتب، فضلا عن اعتبارات هيكل الجدول الداخلي، بما في ذلك علاوات الدرجات الدورية، ونطاقات الرتب، والفروق بين الرتب، ومعايير أخرى.

بدل الزوج

(أ) ينبغي الحفاظ على الاعتراف بالزوج المعال، تمشيا مع ممارسة مماثلة في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة؛

(ب) ينبغي أن يحدد بدل إعالة الزوج على أساس جميع إيرادات الزوجين، بما في ذلك المعاشات التقاعدية وغيرها من الإيرادات المتصلة بالتقاعد؛

(ج) ينبغي تحديد بدل الزوج أو الزوجة خارج الجدول وعند نسبة ٦ في المائة من الأجر الصافي.

١٨٦ - واستعرضت اللجنة جدول مرتبات موحد تم إنشاؤه وفق المقاييس التالية واعتبرت أنه وضع بالطريقة التالية:

(أ) الانطلاق من جدول المرتبات الأساسية الصافية في كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ للموظفين المعيلين؛

(ب) تحديد المرتبات الأساسية الصافية دون احتساب استحقاقات المعال الأساسي عن طريق تخفيض المبالغ المستقاة من الخطوة (أ) بمعامل قدره ١,٠٦ لاقتطاع مبلغ مساو تقريبا لاستحقاقات الزوج بموجب النظام الضريبي للولايات المتحدة؛

(ج) إضافة درجات في المستوى الأدنى من الرتبتين ف-١ و ف-٢ وهو ما سيؤدي بمرور الوقت إلى تخفيض المستويات المرتفعة نسبيا للهامش في هاتين الرتبتين، نظرا إلى أن الموظفين المعينين حديثا سيبدؤون العمل بمستويات مرتبات أكثر انخفاضاً؛

(د) التخفيض في قيمة كل درجة في الرتبة ف-١ من ٣,٤ في المائة إلى ٣,٠ في المائة من الدرجة الأولى، بهدف المواءمة بشكل أوثق مع نسق قيم الدرجات في الرتب الأخرى؛

(هـ) إزالة عدد من الدرجات من المستويات العليا من الرتب من ف-٢ إلى ف-٤ للإبقاء على العدد الإجمالي للدرجات عند ١٣ درجة؛

(و) إضافة عدد من الدرجات في المستويات الدنيا والعليا من الرتبتين مد-١ ومد-٢، بهدف توسيع نطاق الترقى وتخفيف الاختناق في هاتين الرتبتين خاصة وكذلك في الجدول بأكمله.

١٨٧ - ولاحظت اللجنة أن مستويات مرتبي الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام حافظت، وفقا للممارسة المتبعة منذ زمن طويل، على فارق في الجدول الحالي بنسبة ٨,٩ في المائة بين مستويي رتبة مد-٢، الدرجة ٦ والأمين العام المساعد، ونسبة ٩,٠ في المائة بين مستويي الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام. وأشارت أيضا إلى أن الفارق بين الرتبة مد-٢ والأمين العام المساعد سينخفض من ٨,٩ في المائة إلى ٣,٤ في المائة إذا ما قررت الجمعية العامة ألا حاجة إلى الحفاظ على الفوارق الحالية.

جدول المرتبات الموحد؛ وتعديل جدول الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدم بالاقتران مع المرتبات الأساسية الإجمالية؛ وبدل الزوج آراء المنظمات

١٨٨ - أشار ممثل شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق إلى تنقيح جدول المرتبات الموحد المقترح الذي أخذ في الاعتبار مختلف وجهات النظر التي أعرب عنها في الفريق العامل. وطلبت المنظمات مرارا وتكرارا تحرير المرتبات على طريفي الجدول، وفي هذا الصدد، يشكل الجدول المنقح تحسنا. وعلى الرغم من أن الشبكة أعربت أيضا عن ترحيبها بالنموذج السابق الذي تعتبر أنه كان مبنيا أيضا على اعتبارات منهجية واضحة، فإنها أيدت المقترحات المقدمة فيما يتعلق بجدول المرتبات الموحد والمنقح.

١٨٩ - وأعربت المنظمات أيضا عن تأييدها لمبدأ بدل الزوج المعال خارج جدول المرتبات، ووافقت على إنشاء استحقاقات للزوج في حدود ٦ في المائة من الأجر الصافي. وأشارت إلى أن مستوى البدل يرتبط بالاستحقاقات المحددة بموجب النظام الضريبي للولايات المتحدة.

آراء الموظفين

١٩٠ - نوه ممثلا اتحاد رابطات الموظفين الدوليين السابقين ولجنة التنسيق بين الاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة بجدول الموظفين المعيلين المقترح بصيغة انتفاء الخسارة أو المكسب، ورحبا بالتعديلات المدخلة لفائدة الموظفين غير المعيلين. وذكر ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أن من شأن التغييرات المقترحة أن تؤدي إلى زيادة في المرتبات في رتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد وإلى انخفاض في مرتبات الموظفين من الرتب الدنيا. وذكر أيضا ممثل لجنة التنسيق أنه سيكون من الصعب إقناع الموظفين بقبول أي مقترحات من شأنها أن تؤدي إلى زيادات في الأجور في المستويات العليا، ولا سيما في رتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد.

١٩١ - ودعت الاتحادات الثلاثة جميعها إلى زيادة عدد الدرجات في جدول المرتبات، ولا سيما في الرتبتين ف-٣ و ف-٤، كي لا تحد من الفرص الوظيفية المتاحة لهاتين الرتبتين. والتمس ممثل اتحاد رابطات الموظفين الدوليين السابقين زيادة في عدد الدرجات إلى ١٥ في الرتب من ف-١ إلى الرتبة مد-١. وأحاط اتحادا الموظفين علما بمعدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين المقترحة والتي ستستخدم بالاقتران مع إجمالي المرتبات الأساسية في جدول المرتبات الموحد.

١٩٢ - ووافق ممثلاً ممثل اتحاد رابطات الموظفين الدوليين السابقين ولجنة التنسيق على المستوى المقترح لبذل الزوج المرتبط بمبلغ الاستحقاقات وفقاً للنظام الضريبي للولايات المتحدة. وأشار أيضاً إلى أن جدول المرتبات المقترح من شأنه أن يزيل هذه الاستحقاقات من مرتبات المعيلين الحالية. وذكر ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أن الاقتراح الداعي إلى تحديد قيمة بذل الزوج في مستوى أقل من مستوى استحقاقات الإعالة في إطار هيكل الجدول الحالي سينتقص من قدرة المنظمات على توظيف موظفين معيلين، وبالتالي سيكون له تأثير سلبي على تنوع الموظفين.

المناقشة في اللجنة

١٩٣ - أشارت اللجنة إلى أنها كانت قد وافقت على المعايير العامة للجدول الموحد المقترح في دورتها الثمانين التي عقدت في آذار/مارس ٢٠١٥، وأن الجدول يعكس المرتبات الأساسية/الدنيا المقترحة بنسبة ١,٠٨ في المائة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. وأقرت اللجنة أن الزيادات التي ستقترح في المستقبل للمرتبات الأساسية/الدنيا من الضروري أن تنعكس في جدول المرتبات الموحد قبل تنفيذها.

١٩٤ - وأشارت اللجنة أيضاً إلى أن اتفاقاً عاماً حصل بين أعضائها بشأن إنشاء بذل الزوج بمعدل ٦ في المائة من الأجر الصافي، بالاستناد إلى التمييز بين جدولي الضرائب في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة المفروضة على "الأعزب" و "المتزوج الذي يصرح بإيراداته بشكل مشترك". وأكد العديد من أعضاء اللجنة مجدداً أن من شأن إزالة عنصر الإعالة من جدول المرتبات واستحداث بذل مستقل أن يؤدي إلى تبسيط النظام وتحديثه. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الانتقال إلى جدول وحيد للمرتبات من شأنه القضاء على أي اختلافات غير مبررة على أساس حالة الإعالة للعناصر المرتبطة بجدول المرتبات، كما في حالة تعويض إنهاء الخدمة. فالأمم المتحدة هي المنظمة الدولية الوحيدة التي لديها نظام مرتبات تفاضلي يستند إلى حالة الإعالة ولا يوجد ما يبرر على نحو كاف انعكاس تعقيدات النظم الضريبية الوطنية في هيكل جدول المرتبات في نظام الأجور المعمول به في الأمم المتحدة. ويشكل بذل الزوج الطريقة المناسبة للحد من التعقيد وسيجعل من الأسر توضيح النظام للموظفين والجهات الأخرى صاحبة المصلحة. وفي هذا الصدد، أيدت اللجنة إنشاء بذل الزوج عند نسبة ٦ في المائة من الأجر الصافي.

١٩٥ - وفيما يتعلق بمعدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين، أشير إلى أن صندوق معادلة الضرائب سدد المبالغ التي تكبدها الموظفون للضرائب الوطنية عن الدخل التي تجبها

بعض الدول الأعضاء على الإيرادات المتأتية من المنظمة. أما الدول الأعضاء التي لا تفرض ضريبة على دخل مواطنيها من الأمم المتحدة فقد تلقت قسطاً من رصيد الصندوق كمقابل لنصيبها المقرر في الميزانية العادية للأمم المتحدة وبعثات حفظ السلام وميزانيات المحاكم. وفي الأساس، قُسمت الأنصبة المقررة لتلك الدول الأعضاء على أساس صاف، وصُرف لها اعتماد مسبق في وقت تقسيم الأنصبة اقتُطع من حصتها في الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المقدر تحصيلها أثناء فترة الميزانية التي تتعلق بها الأنصبة المقررة. وعلى خلاف ذلك، فإن البلدان التي تجبي ضرائب من أجور مواطنيها العاملين في الأمم المتحدة لا تحصل على اعتمادات ويُحتفظ في الصندوق بمساهمة الدخل المتعلقة بالمبلغ الإجمالي من الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لضمان أن توفر ما يكفي من الأموال لاسترداد الضرائب المطلوب من المنظمة أن تحصلها.

١٩٦ - وفي وقت الاستعراض السابق للجنة، في عام ٢٠١٤، لم يوص بأي تغييرات فيما يتعلق بمعدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. بيد أن اللجنة لاحظت أن من الضروري تنقيح معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران مع إجمالي المرتبات الأساسية بزيادة قرابة ١٢ في المائة، وذلك عند تطبيق جدول المرتبات الموحد. ومن شأن ذلك أن يكفل عدم إلحاق أضرار بصندوق معادلة الضرائب.

١٩٧ - وترد معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المقترحة التي ستستخدم مع جدول المرتبات الموحد في الفرع جيم من المرفق الثاني لهذا التقرير.

١٩٨ - وأشارت اللجنة إلى أن إجمالي المرتبات الأساسية المبينة في جدول المرتبات الموحد (انظر الفرع ألف من المرفق الثاني) يعكس المعدلات المقترحة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين.

١٩٩ - ولاحظت اللجنة كذلك أن بالإمكان أن يكون ثمة أثر في رصيد صندوق معادلة الضرائب لأن الاستعراض الشامل أثر أيضاً في عناصر أخرى من نظام التعويض، وربما أثر في المبلغ الخاضع للضريبة من الأجور التي تلقاهافرادى الموظفين الخاضعين للضرائب الوطنية. ومن ثم رأت اللجنة أن من الحكمة استعراض المعدلات المقترحة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين بعد سنتين من تنفيذ نظام التعويضات المنقح من أجل تقييم حالة الصندوق في ضوء الخبرة التي اكتسبتها الأمم المتحدة.

الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

٢٠٠ - قررت اللجنة في السابق، رهنا بالتشاور مع الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، أن المبالغ الداخلة في حساب المعاش التقاعدي ينبغي أن يحافظ عليها قدر الإمكان أو أن تُستمد بالاستقراء الداخلي/الخارجي من الجدول الحالي، على النحو المطلوب. أما جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الذي سيعتمد بالاقتران مع جدول المرتبات الموحد، على النحو المبين في الفرع دال من المرفق الثاني، فقد تم وضعه على هذا الأساس. ويرد وصف لعملية تحديد جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في الفرع هاء من المرفق الثاني.

آراء المنظمات

٢٠١ - أحاط ممثل شبكة الموارد البشرية علما بجدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي المقترح.

آراء الموظفين

٢٠٢ - أشار ممثلا اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق إلى أنه لن يعتمد أي تغيير فيما يتعلق بالمبلغ الداخل في حساب المعاش التقاعدي في الوقت الراهن. بيد أنهما التمسوا توضيحا للآثار المترتبة على المستويات المستقبلية داخل حساب المعاش التقاعدي، لا سيما أن المسألة سوف تستعرض في عام ٢٠١٧، وما لجدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي المقترح من تأثير في صندوق المعاشات التقاعدية.

المناقشات في اللجنة

٢٠٣ - لاحظت اللجنة أن المقترحات المعروضة على اللجنة المتعلقة بالأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لا يتوقع أن يكون لها تأثير كبير في الصندوق، بصفة عامة، على نحو ما أكد ممثل صندوق المعاشات التقاعدية، حيث يبدو لمعظم الموظفين أن اشتراكات الموظفين والمنظمات في الصندوق لن تتغير. ويتعين النظر في مسألة تواتر العلاوات الدورية وما لها من أثر على الصندوق في وقت الاستعراض التالي للجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، عندما سيجري القيام بالتقييمات الاكتوارية المفصلة.

٢٠٤ - ولاحظت اللجنة كذلك أن من غير المتوقع أن تترتب على جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي المقترح آثار في ميزانيات المنظمات. وعلى الرغم من أن بعض الموظفين من الرتبة ف-١ سيحصلون على زيادة في أجورهم الداخلة في حساب المعاش

التقاعدي نتيجة لانتقال الموظفين المقترح من الدرجات والرتب الحالية إلى الدرجات والرتب المقابلة في جدول المرتبات الموحد المقترح، فإن التغيرات في مستويات الاشتراكات من المنظمات ستكون ضئيلة.

٢٠٥ - ولدى استعراض المبالغ في جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي المقترح، لاحظت اللجنة أنه لن تكون هناك أي آثار مالية بما أن هذه المبالغ تعادل في معظم الحالات المبالغ الواردة في الجدول الحالي. فعلى سبيل المثال، في الرتب من ف-٣ إلى ف-٥، فإن مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي مساوية للمبالغ الواردة في إطار جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في الدرجات ٣ إلى ١٣ لهاتين الرتبتين. أما مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي فيما يتعلق بالدرجات ٣ إلى ١٣ من الرتبة ف-٢ فكانت مساوية للمبالغ الواردة في إطار الجدول الحالي للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في مستوى الدرجات ١ إلى ١١ من الرتبة ف-٣.

٢٠٦ - ومع ذلك، أقرت اللجنة أن اتخاذ تدابير انتقالية سيكون ضروريا للموظفين العاملين الذين سيكون أجرهم الداخل في حساب المعاش التقاعدي الحالي أعلى من الأجر الناشئ عند التحول إلى جدول المرتبات الموحد، وذلك لكفالة أن لا ينقص الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

٢٠٧ - واستعرضت اللجنة أيضا مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في مستوى وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد، التي استمدت باستخدام الصيغة الحالية، بأخذ ٩٠ في المائة من الفوارق في المرتب الأساسي الصافي بين الدرجة الأخيرة من الرتبة مد-٢، ووكيل الأمين العام أو الأمين العام المساعد، على التوالي، وتطبيق تلك الفروق على الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في مستوى الدرجة الأخيرة من الرتبة مد-٢. ولاحظت اللجنة أن هذه المنهجية أدت إلى زيادة في الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في مستويي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد، وأشارت إلى أن هذه الزيادات ناجمة عن الحفاظ على الفوارق الحالية في المرتبات الأساسية الصافية بين الدرجة الأخيرة من رتبة مد-٢ ومستويي مساعد الأمين العام ووكيل الأمين العام.

٢٠٨ - وأشارت اللجنة إلى أنه في الحالات التي تضاف فيها درجات جديدة إلى جدول المرتبات الموحد لا تتوافق مع أي معدل إعالة من المرتب الأساسي الصافي في جدول المرتبات الحالي، تحدد مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بالاستقراء الداخلي/الخارجي من الجدول الحالي. ومنذ عام ١٩٩٧، ووفقا للمنهجية التي وافقت عليها الجمعية العامة، تم تعديل جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في التاريخ نفسه وبنفس النسبة

المثوية للتغييرات في صافي الأجور في نيويورك. ورأت اللجنة أن بالإمكان مواصلة نفس إجراءات التعديل عند تطبيق كل من جدول المرتبات الموحد وجدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

٢٠٩ - ووافقت اللجنة أيضا على أن من الضروري تحديث جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لكي يعكس أي تعديلات قد أُدخلت على الأجر الصافي في نيويورك قبل تنفيذ جدول المرتبات الموحد.

قرارات اللجنة

٢١٠ - في ضوء الاعتبارات العامة الواردة أعلاه، قررت اللجنة أن توصي بما يلي إلى الجمعية العامة:

(أ) الهيكل المقترح الموحد لجدول المرتبات الأساسية/الدنيا الوارد في الفرع ألف من المرفق الثاني، الملحق بهذا التقرير؛

(ب) معدلات الاقتطاع الإلزامي المقترحة من مرتبات الموظفين المطبقة بصدد إجمالي المرتبات الأساسية لدى تنفيذ جدول المرتبات الموحد الوارد في الفرع جيم من المرفق الثاني؛

(ج) الجدول المقترح للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، الوارد في الفرع دال من المرفق الثاني؛

(د) إقرار بدل للزوج المعال بمعدل ٦ في المائة من صافي الأجر؛

٢١١ - وقررت اللجنة أيضا أن توصي بما يلي:

(أ) أن يُحدَّث جدول المرتبات الموحد المقترح، بصيغته الواردة في الفرع ألف من المرفق الثاني ليعكس أي تعديلات في المرتبات الأساسية/الدنيا قد يوافق عليها قبل تنفيذها؛

(ب) أن يُحدَّث الجدول المقترح للأجر الداخل في حساب المعاش الوارد في الفرع دال من المرفق الثاني ليعكس أي تغييرات قد تطرأ في صافي الأجر في نيويورك قبل تنفيذها؛

(ج) أن تُراجع معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين المطبقة بالاقتران مع إجمالي المرتبات الأساسية بعد سنتين من تنفيذ نظام الأجور المنقح للتأكد من استمرارية انعدام أي أثر سلبي على صندوق معادلة الضرائب؛

(د) لدى تنفيذ جدول المرتبات الموحد، أن يجري باستمرار تحديث الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في التاريخ نفسه وبنفس النسبة المئوية لتغييرات صافي الأجر في نيويورك.

باء - جدول المرتبات الموحد: التدابير الانتقالية ومسألة الوالد الوحيد

٢١٢ - استعرضت اللجنة التوصيات التي قدمها فريقها العامل المعني بالتنافسية والاستدامة. فأعربت عن موافقتها على التوصية الداعية إلى أن يتم التحويل إلى جدول المرتبات الموحد على أساس مطابقة الرتب والدرجات المبين في الفرع باء من المرفق الثاني، لأن المقصود منها هو التقليل إلى أدنى حد من التأثير على الموظفين العاملين.

٢١٣ - وناقشت اللجنة أيضا الترتيبات الانتقالية لكل من الموظفين الذين يتقاضون حاليا مرتبا بمعدلات الإعالة بموجب نظام الأجور الحالي فيما يتعلق بابن معال أول والمؤهلين، بدلا من ذلك، للحصول على بدل لإعالة الطفل بموجب النظام المنقح؛ والموظفين الذين ستكون أجورهم الداخلة في حساب المعاش التقاعدي نتيجة التحويل إلى جدول المرتبات الموحد أقل من أجورهم الحالية الداخلة في حساب المعاش التقاعدي؛ والموظفين الذين سيكون مرتبهم الأساسي بعد التحويل أعلى من سقف الراتب المخصص لدرجاتهم في جدول المرتبات الموحد.

آراء المنظمات

٢١٤ - أيد ممثل شبكة الموارد البشرية نقل الموظفين من هيكل جدول المرتبات الحالي إلى هيكل جدول المرتبات الموحد.

آراء الموظفين

٢١٥ - أيد ممثلو اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين (اتحاد الرابطات) ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة (لجنة التنسيق) بوجه عام الانتقال المقترح الذي يكفل انتفاء أي مكسب أو خسارة لدى معظم الموظفين المعيلين. وأيدوا أيضا، ومعهم ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين (اتحاد الموظفين)، انتقالا كاملا للموظفين الذين يطبق حاليا على مرتباتهم معدل الإعالة فيما يخص ولدا معالا. وأعربت اتحادات الموظفين الثلاثة جميعا عن قلقها إزاء الزيادة المقترحة لمرتبي رتبتي الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام في حين علّق ممثل اتحاد الموظفين على التخفيضات المتوقعة في مرتبات موظفي الرتب الدنيا.

المناقشة في اللجنة

٢١٦ - أحاطت اللجنة علماً بالمشورة المقدمة من مكتب الشؤون القانونية بشأن مسألة الحقوق المكتسبة والتمييز بين الأحكام التشريعية والأحكام التعاقدية الواجبة التطبيق على الموظفين بناءً على حالات نظر فيها نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، على السواء.

٢١٧ - وكان هناك اتفاق عام في اللجنة على أن المشورة المقدمة من مكتب الشؤون القانونية تشكّل مرجعاً مفيداً مع تقدم المناقشات. ومع ذلك، فلا ينبغي لها بحال من الأحوال أن تمنع اللجنة من تقديم توصيات ترى أنها تخدم أهداف الاستعراض. وعلى ذلك الأساس، فقد نظرت اللجنة في أثر جدول المرتبات الموحد على الموظفين الحاليين وفي توصيات الفريق العامل فيما يتعلق بالتدابير الانتقالية.

١ - الموظفون الذين يتقاضون حالياً مرتبات بمعدل الإعالة فيما يخص زوجاً معالاً

٢١٨ - لاحظت اللجنة أنه، في معظم الحالات، فإن الموظفين الذين يتقاضون مرتبات بمعدل الإعالة فيما يخص زوجاً معالاً سيستمرون في تلقي صافي الأجر نفسه بعد تطبيق البديل المقترح لإعالة الزوج.

٢١٩ - وتلا ذلك مناقشة بشأن هل يمكن أم لا منح الموظفين الحاليين جزءاً من المرتب الأساسي الحالي في شكل بدل إعالة في إطار النظام المقترح، كما هو الحال في بدل إعالة الزوج. وعلى الرغم من أنه يمكن منح استحقاقات الزوج في شكل علاوة على مرتبات المعيلين بمبلغ يعادل البديل المقترح لإعالة الزوج، أي بمعدل ٦ في المائة من صافي الأجر، فقد ذكرت اللجنة أن القصد من إزالة تلك الاستحقاقات من جدول المرتبات الأساسية إنما كان توضيح فكرة أن المرتب الأساسي يتعلق بالوظيفة حصراً؛ وتلك الرسالة ينبغي ألا تقوض بإعطاء علاوة على مرتبات المعيلين. بيد أنه يمكن النظر في التماس مزيد من المشورة القانونية.

٢ - الموظفون الذين يتقاضون حالياً مرتبات بمعدل غير المعيل

٢٢٠ - سيجد الموظفون الذين يتقاضون حالياً مرتبات بمعدل غير المعيل زيادة في صافي الأجر لدى الانتقال إلى جدول المرتبات الموحد. وستباين الزيادة حسب رتبة الموظف ودرجته، وفيما إذا كان الموظف يتقاضى مرتباً بمعدل المعيل أم بمعدل غير المعيل. وقبلت

اللجنة توصية الفريق العامل الداعية إلى وضع أولئك الموظفين في درجة من درجات رتبهم على جدول المرتبات الموحد تؤدي إلى مرتب مماثل لمرتباتهم أو أعلى منها حالياً.

٢٢١ - وأقرت اللجنة بأن نقل الموظفين المعيلين من هيكل جدول المرتبات الحالي إلى هيكل جدول المرتبات الموحد لا يمكن تحقيقه على أساس انتفاء أي مكسب أو خسارة، لأن الفارق بين المرتب بمعدل المعيل والراتب بمعدل غير المعيل يتراوح بين ٦ في المائة في الرتبة ف-١ والدرجة الثانية وبين ١١,١ في المائة في رتبة وكيل الأمين العام، في حين أن بدل إعالة الزوج يبقى ثابتاً عند معدل ٦ في المائة من صافي الأجر في ظل النظام المقترح.

٣ - الموظفون الذين يتقاضون حالياً مرتباً بمعدل الإعالة فيما يخص ولداً معالاً

آراء المنظمات

٢٢٢ - يرى ممثل شبكة الموارد البشرية أن مسألة الترتيبات الانتقالية للموظفين الذين يتقاضون حالياً مرتبات بمعدل الإعالة فيما يخص الولد المعال ستستفيد من المشورة القانونية، كما هو الحال في جميع الترتيبات الانتقالية الأخرى. وبشكل عام، فإن من المستصوب، حيثما يمكن ذلك، تحديد المهلة الزمنية التي ستسري فيها التدابير الانتقالية. غير أن المنظمات، في هذه الحالة، تعرب عن شواغل بشأن التعقيد الإداري الذي ينطوي عليه اقتراح الإلغاء التدريجي الذي سيمنح بموجبه بدل مؤقت مقداره ٦ في المائة، سيُخفض خلال فترة زمنية ما. ورأى ممثل مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين أن الترتيب المقترح، رغم أنه يبدو بسيطاً لأول وهلة، سيثير صعوبات من الناحية العملية نظراً إلى أنه يتطلب تدخلات يدوية في نظم تخطيط الموارد المؤسسية في المنظمات.

آراء الموظفين

٢٢٣ - أعرب ممثلو اتحادات الموظفين عن قلقهم البالغ إزاء أي تخفيضات في مرتبات الموظفين الحاليين واعتبروا أي نقلة من هذا النوع سيكون الدافع إليها بشكل رئيسي هو اعتبارات التكلفة. وأشاروا إلى أن تلك النقلات ستفضي إلى تحديات قانونية. وتساءل ممثل لجنة التنسيق عن الأثر على المنظمات حيث يواجه المديرون وضعاً في إدارة شؤون الموظفين الذين يعانون من انخفاض كبير في صافي الأجر، مما سيجعل عليهم آثاراً في عملهم اليومي.

المناقشة في اللجنة

٢٢٤ - أقرت اللجنة بأن الموظفين الذين يتقاضون حالياً مرتباً بمعدل الإعالة فيما يخص أول ولد معال، والذين يتقاضون، عوضاً من ذلك، بدل إعالة الطفل في إطار النظام المقترح،

سيواجهون تخفيضات لا بأس بها في صافي الأجر. وفيما يخص أولئك الموظفين، فإن السبب الذي نجم عنه الفرق في صافي أجورهم ليس تحويلهم إلى هيكل المرتبات الموحد، بل تغيير تعريف من يحق له تقاضي بدل إعالة الزوج. واستنادا إلى إحصاءات الموظفين الأولية التي أجراها مجلس الرؤساء التنفيذيين عام ٢٠١٤، فإن نحو من ٧ ٣٠٠ موظف سيتأثرون بتغيير تعريف أهلية الحصول على ذلك البدل.

٢٢٥ - وبشكل عام، وافقت اللجنة على أنه يوجد أساس واضح لقرارها فيما يتعلق بإقرار بدل إعالة الزوج وعلى ألا يُمنح استحقاق معادل فيما يخص الولد المعال الأول، كما هو الأمر في إطار النظام الحالي. وتتطلب مسألة التدابير الانتقالية المناسبة للموظفين الحاليين دراسة متأنية للآثار المترتبة عليها في صافي الأجر. وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى أن هذه الفئة من الموظفين تشمل كلا من الوالدين الوحيدين والموظفين الذين يتقاضى أزواجهم ما يفوق العتبة اللازمة لكي يُعدّوا زوجاً معالاً.

٢٢٦ - ويرى بعض أعضاء اللجنة أنه يمكن النظر في حكم يخص الوالدين الوحيدين في إطار النظام المقترح، وذلك لتخفيف أثر الانتقال على بعض الموظفين (انظر الفرع ٤ أدناه لمزيد من النقاش بشأن مسألة الوالدين الوحيدين). وأشار إلى أن اللجنة عندما اقترحت المعدلات المتباينة للمرتب الأساسي في عام ١٩٧٦، لم تقصد بذلك أن يُمنح معدل الإعالة للموظفين الذين لديهم أزواج غير معالين (انظر A/31/30، الفقرة ٢٠٨). ولذلك فإن النظام المقترح سيؤدي إلى تصحيح التناقضات في النظام الحالي.

٢٢٧ - وترى اللجنة أن من المهم التأكيد على أن تعريف الإعالة سيتغير بموجب النظام المقترح. ورأى بعض الأعضاء أن التغيير المقترح في التعريف يمكن تطبيقه على الموظفين العاملين حالياً. وأشار أولئك الأعضاء إلى أن التغييرات في وضع الإعالة تحدث دائماً. فأى موظف، حتى في ظل النظام الحالي، يمكن أن يكون راتبه اليوم بمعدل الإعالة اليوم ثم يتقاضى راتباً بمعدل غير المعيلين في اليوم التالي، بسبب تبدل الظروف التي تؤثر على وضع الإعالة. واعترفوا بأنه لا بد من الإقرار بوجود تخفيضات في صافي أجر الموظفين المتأثرين عن طريق استحداث بدل مؤقت.

٢٢٨ - ونظرت اللجنة في العديد من التدابير الانتقالية التي يمكن تنفيذها فيما يتعلق بالموظفين الذين يُمنحون حالياً مرتبات بمعدل الإعالة بخصوص الطفل المعال الأول. وأيد بعض الأعضاء فكرة إقرار بدل مؤقت بمعدل ٦ في المائة من صافي الأجر فيما يخص الطفل، يُمنح حتى يصبح الطفل غير مؤهل لأن يُتقاضى عنه ذلك البدل. وأشارت اللجنة إلى أن شبكة الموارد البشرية تؤيد ذلك الاقتراح.

٢٢٩ - وفي الوقت الذي يؤيد فيه أعضاء آخرون فكرة منح بدل مؤقت من حيث المبدأ، فإنهم يرون ضرورة أن يكون البدل محدودا زمنيا. ففي رأيهم أن تلك الحدود الزمنية ستحدّ تدريجيا من التفاوتات التي نشأت في ظل النظام الحالي، وستؤدي، من ناحية أخرى، إلى تجنب حدوث انخفاض مفاجئ في صافي أجر الموظفين المتضررين. واقتروا أن يتم تخفيض البدل المؤقت بمقدار نقطة مئوية واحدة كل سنة حتى تصبح قيمته مساوية لبدل إعالة الطفل أو أقل منه، وهي المرحلة التي يستحق فيها الحصول على بدل إعالة الطفل عوضا عنه.

٢٣٠ - وأعربَ عن الرأي بضرورة توضيح أن الترتيبات الانتقالية المقترحة ينبغي أن لا تُفسّر على أنها تُقرّ بدلا جديدا. ووافقت اللجنة على أنه إذا أصبح الطفل الذي يحق له بدل انتقالي غير مؤهل لتقاضي ذلك البدل في أي وقت، فإنه ينبغي قطع البدل، كما هو الحال في بدل إعالة الطفل. وأعرب عضو واحد من أعضاء اللجنة عن رأي مفاده أنه على الرغم من أن جميع أصحاب المصلحة قد وافقوا في جو من حسن النية على الاستعراض منذ البداية، فإن اقتراحات خفض مرتبات الموظفين غير مقبولة بالنسبة له.

٤ - الموظفون الوالدون الوحيدون

آراء المنظمات

٢٣١ - أكد ممثل شبكة الموارد البشرية تأييده لاتخاذ تدابير فيما يتعلق بالموظفين الوالدين الوحيدين، وقدم مقترحات لتنظر فيها اللجنة. وفي ذلك الصدد، تكلم ممثل صندوق الأمم المتحدة للسكان، أيضا بالنيابة عن هيئة الأمم المتحدة للمرأة، فأشار إلى أن الوالدين الوحيدين متضررون جرّاء ارتفاع تكاليف رعاية الطفل، ولا سيما في مراكز العمل التي بها مقار. وتتألف فئة الوالدين الوحيدين في معظمها من النساء، وهي مسألة بالغة الأهمية في الجهود التي تبذلها المنظمة من أجل تعزيز تكافؤ الجنسين.

٢٣٢ - ورأت شبكة الموارد البشرية ضرورة ألا يُنظر إلى التدابير المحددة المتعلقة بفئة الوالدين الوحيدين على أنها تطبيق لبدل جديد، ولكن كتدبير لتطبيق معايير الإعالة الحالية بطريقة موجهة ومتميزة أكثر. ولا بد من النص على التمييز بين بدل الزوج وبدل الوالد الوحيد وإلغاء المزايا غير المستحقة للموظفين الذين لديهم زوج غير معال. وهذا التمييز سيمكّن نظام الأجر من المعالجة المناسبة للظروف الفردية المنطبقة على كل موظف على حدة، ومن أن يظل، في الوقت نفسه، يحقق وفورات إجمالية، مقارنة بالتحديد الراهن الأقل تمايزا لوضع الإعالة لأغراض البدل.

٢٣٣ - وفيما يخص فئة الوالدين الوحيدين، فإن المنظمات تقترح إما منح بدل بنسبة ٦ في المائة؛ أو بدل بنسبة ٣ في المائة إضافة إلى البدل الحالي لإعالة الطفل؛ أو مضاعفة بدل إعالة الطفل الخاص بالطفل المعال الأول. وتشير التقديرات إلى أن حوالي ثلث الموظفين الذين يتقاضون حاليا مرتبات بمعدل الإعالة فيما يتعلق بالطفل المعال الأول (نحو ٤٠٠ ٢) هم من فئة الوالدين الوحيدين، وذلك استنادا إلى بيانات مقدمة من عدد من المنظمات. وبما أنه اقترح أن تستند أهلية الحصول على البدل إلى إقرار ذاتي يقدمه الموظفون بأنهم لا يتلقون مساعدة مالية أخرى فيما يتعلق بأطفالهم، مثل النفقة، تزيد عن مبلغ يُحدّد سقفه فيما بعد، فإن المنظمات تقدر أن نسبة نحو ٥٠ في المائة منهم ستكون في نهاية المطاف مؤهلة للحصول على البدل (نحو ٢٠٠ ١ موظف). ولذلك، فقد أعربت المنظمات عن خيبة أمل شديدة في الاستنتاج الذي يبدو أن اللجنة توصلت إليه، ولاحظت أنه سيحول دون أن تشكل الحزمة المقترحة حزمة تطلعية حديثة تراعي الحقائق الراهنة لمختلف الترتيبات الأسرية.

آراء الموظفين

٢٣٤ - أعرب ممثلو اتحادات الموظفين عن تأييدهم لآراء المنظمات. فقد رأوا في المسألة خللا غير مقبول في النظام المقترح. واقترح ممثلو اتحاد الرابطات ولجنة التنسيق واتحاد الموظفين، منح مبلغ معادل لبذل إعالة الزوج فيما يخص فئة الوالدين الوحيدين، إضافة إلى بدلات مناسبة لإعالة الأطفال. وذكروا أيضا أنه على الرغم من أن مسألة التدابير الانتقالية تثير قلقا في سياق الكيفية التي سيتم بها نقل الموظفين الحاليين إلى النظام المقترح، فإنه ينبغي عدم إهمال مسألة منح الموظفين الجدد بدلا للوالد الوحيد. وأعرب ممثل اتحاد الموظفين عن الأسف لحقيقة أنه، في الرزمة الجديدة، سيكون الموظفون العزّاب في حال أفضل في حين أن الموظفين المتزوجين والوالدين الوحيدين العاملين في مراكز عمل شاقة سيتعرضون لتخفيضات في التعويضات التي يتقاضونها.

المناقشة في اللجنة

٢٣٥ - أيد بعض أعضاء اللجنة إقرارا بالصعوبات الخاصة التي يواجهها الموظفون من فئة الوالدين الوحيدين. وأعربوا عن إمكانية تأييدهم لمنح بدل يعادل ٣ في المائة من صافي الأجر، على النحو المقدر في إطار النظام الضريبي المتخذ أساسا للمقارنة بإدراجها تحت بند "رب الأسرة" من جدول الضرائب. بيد أنهم أقرّوا أيضا بالصعوبات التي تعترض منح هذا البدل.

٢٣٦ - وأعرب معظم أعضاء اللجنة عن خشيتهم من أنه إذا عومل بعض الأولاد معاملة مختلفة عن غيرهم، فقد تبرز شكوك بشأن الإنصاف. ورأى بعض أعضاء الوفود أنه، في آخر الأمر، لن يتم تبسيط نظام التعويضات إذا ما أُفِرَّ مزيد من البدلات، بناء على كل ظرف يمكن تصوره. ولذلك، فقد أعربوا عن عدم موافقتهم على ضرورة التمييز بين منح بدل إعالة الزوج وبدل الوالد الوحيد.

٢٣٧ - أما الأعضاء الذين لا يؤيدون إقرار بدل الوالد الوحيد فقد أشاروا أيضا إلى أن تنوع الحالات الأسرية يمكن أن يجعل من الصعب ضمان أن تكون مساعدة المنظمة تُقدَّم حيث تكون ضرورية حقا. وسيكون من الصعب، مثلا، على المنظمات التحقق من مسألة هل يشارك الوالدون الغائبون في النفقات المتعلقة بأطفالهم أم لا. وعموما، فإن اللجنة ترى أن مسوِّغ منح بدل للوالد الوحيد، على ما يبدو، يتضاءل أمام التعقيد الإداري الذي يكتنفه، وكذلك أمام الحاجة الأوسع إلى ضمان اتباع نهج متسق في العناصر المتصلة بالإعالة من مجموعة عناصر الأجر. وذكرت أنه إضافة إلى بدل إعالة الطفل، تُقدم منحة للتعليم، ولذلك فهي ترى ألا حاجة إلى مزيد من التعويضات.

٥ - الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

آراء المنظمات

٢٣٨ - أيد ممثل شبكة الموارد البشرية التدابير الانتقالية المقترحة فيما يتعلق بالأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

آراء الموظفين

٢٣٩ - في حين أشار ممثلو اتحاد الرابطات ولجنة التنسيق واتحاد الموظفين أنه سيتم إلى حد كبير الحفاظ على المستويات الحالية للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، فقد سعوا إلى الوضوح بشأن ما سيكون عليه التأثير على جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في عام ٢٠١٧ عندما سيحين موعد استعراض مسألة الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين من قِبَل اللجنة والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

المناقشة في اللجنة

٢٤٠ - لاحظت اللجنة أنه، في الأغلب، لن يجد الموظفون أي تغييرات في الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي نتيجةً للجدول المقترح للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

الموصى به إلى جانب هيكل جدول المرتبات الموحد. أما في بعض الحالات القليلة التي سيحدث فيها نقصان، فقد لاحظت اللجنة أن الفريق العامل قد أوصى بضرورة إقرار مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بشكل فردي. وسيوقف منح هذه المبالغ عندما تكون مساوية للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي المحدد لرتبة الموظف ودرجته أو أقل منه.

٢٤١ - ولاحظت اللجنة أنه، في الغالب، لن يكون هناك أي تخفيض أو زيادة في الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين في الرتبة ف-٢ إلى الرتبة مد-٢. وتقتصر الزيادات في مرتب الرتبة ف-١ على عدد قليل من الموظفين، ولن يكون لها آثار مالية ملموسة. وتنجم الزيادات في مرتبات رتبتي مستوى الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام عن الإبقاء على الصيغة الحالية لتحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي عند هاتين الرتبين، ولكن اللجنة أشارت إلى أن البت في المسألة يعود إلى الجمعية العامة. ولاحظت اللجنة أيضا أن الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة قد أُطلع على هذه التغييرات وأحاط علما بالاقتراحات. ووافقت اللجنة على أنه في الحالات القليلة التي تنخفض فيها أجور الموظفين الداخلة في حساب المعاش التقاعدي لدى التحويل إلى هيكل جدول المرتبات الموحد، فإن الاقتراح الداعي إلى إنشاء أجر فردي داخل في حساب المعاش التقاعدي يشكل ترتيبا مؤقتا مناسباً.

٦ - الموظفون الذين يكون مرتبهم الأساسي، لدى التحويل، أعلى من سقف المرتب للرتب الخاصة بهم على هيكل جدول المرتبات الموحد

آراء المنظمات

٢٤٢ - أيد ممثل شبكة الموارد البشرية الاقتراح القائل إن الموظفين الذين يكون مرتبهم لدى التحويل أعلى من سقف المرتب للرتب الخاصة بهم في جدول المرتبات الموحد ينبغي أن يسمح لهم بالاحتفاظ بدرجاتهم الفردية. وتلك الدرجات ينبغي للجنة أن تحافظ عليها وأن تُبين في جدول المرتبات المقترح.

آراء الموظفين

٢٤٣ - أيد ممثلو الاتحاد ولجنة التنسيق تنفيذ الدرجات لأي موظف من الموظفين المتضررين. وإضافة إلى ذلك، فهم يرون أن هذه المسألة تتعدى الموظفين الذين سيوضعون على تلك الدرجات لدى التحويل إلى جدول المرتبات الموحد. وفي رأيهم ورأي ممثل اتحاد الموظفين، فإن جميع الموظفين العاملين حالياً يُتوقع بلوغهم سقف المرتبات المحددة لكل رتبة من رتبهم

في إطار هيكل جدول المرتبات الحالي. ورأى الممثلون أن عرقلة تلك الآفاق لدى التحول إلى هيكل جدول المرتبات الموحد سيشكل انتهاكا لحقوق هؤلاء الموظفين المكتسبة. ودعوا إلى إدخال زيادة على عدد الدرجات تبلغ ١٥ درجة في الرتب من ف-١ إلى مد-١. وطلب ممثل اتحاد الموظفين إعادة الدرجتين الرابعة عشرة والخامسة عشرة إلى الرتبة ف-٣ والرتبة ف-٤.

المناقشة في اللجنة

٢٤٤ - يرى بعض أعضاء اللجنة أن الغرض من العلاوات الدورية هو المكافأة على الخبرة التي تشكّل عاملاً حاسماً في نجاح المنظمات. وأجمعوا على أنه في حال سُدَّت آفاق الموظفين في الترقّي الأفقي، فإن ذلك يمكن أن يخلّف أثراً ضاراً على معنوياتهم. ويمكن النظر في الدرجات الفردية للموظفين الذين يتقاضون مرتبات، لولا ذلك، لكانت خارج نطاق سقف المرتبات المحددة لدرجاتهم. وأعرب أعضاء اللجنة أيضاً عن تفهمهم للقلق من أن الموظفين الذين وصلوا الدرجة ١٣ والذين كانوا يتطلعون إلى الترفّع إلى الدرجة ١٤ سيجدون أنفسهم في أعلى درجات سَلَمهم الوظيفي من دون أي فرصة للتقدم.

٢٤٥ - ومعظم أعضاء اللجنة لا يوافق على الرأي القائل بأن جميع الموظفين ينبغي أن يتوقعوا الانتقال إلى سقف المرتبات المحددة لدرجاتهم. وبدلاً من خضوع منح علاوات الدرجات الدورية على جودة الأداء، فقد انتهى به الأمر على أن يكون تقديراً روتينياً لطول الخدمة. والإبقاء على بعض الدرجات التي أضيفت سابقاً لدى النظر في طول الخدمة يبعث برسالة ملتبسة إلى الموظفين. ففي حين يقر أعضاء اللجنة بأنه لا توجد، على ما يبدو، فرص للترقّي، فإن تلك مسألة منفصلة سيُنظر فيها لاحقاً. وما لم يعالج الوضع الحالي، فإن مؤسسات النظام الموحد لن تحرز أي تقدم في الابتعاد عن ثقافة الاعتراف بسنوات الخدمة على حساب الأداء.

٢٤٦ - ولاحظت اللجنة أنه، في أي نظام قائم على الدرجات، سيجد بعض الموظفين أنفسهم على أعلى درجة في رتبهم. وللترفيع الدوري إلى درجات أثر في مدى سرعة ترقية الموظفين إلى أعلى درجات رتبهم. وأشار إلى أن الدراسات قد كشفت عن أن مكاسب المنظمات من الخبرة القائمة على سنوات الخدمة في نفس الوظيفة تنخفض مع مرور الزمن. ولذلك، ففي مرحلة معينة، تكون علاوات الدرجات الدورية مكافأة على سنوات الخدمة فقط.

٢٤٧ - ورأى بعض أعضاء اللجنة أنه في حالة الإبقاء على الدرجات الشخصية في جدول المرتبات بالنسبة لبعض الموظفين وإتاحتها أيضا للموظفين الذين يُمنحون الدرجة القصوى في هيكل جدول المرتبات الموحد (الدرجة ١٣ من الرتبة ف-١ إلى الرتبة مد-١)، لن تكون هناك مبررات كافية لعدم السماح للموظفين الآخرين بالارتقاء إليها. ومن شأن ذلك أن يجعل الهدف من الدرجات الشخصية لا معنى له وأن يقوض مبدأ هيكل المرتبات الجديد. لذلك، فالدرجة ١٣ هي الدرجة القصوى بالنسبة لجميع الرتب، باستثناء الرتبة مد-٢، وينبغي أن يُحتفظ بمرتبات الموظفين الذين يتجاوزون، خلافا لذلك، أقصى درجات رتبهم خارج جدول المرتبات. وسيجري تعديل تلك المرتبات بغية التوحيد، وسيسري عليها كل من تسوية مقر العمل وبدل الزوج، وستؤخذ في الاعتبار في تحديد الدرجة المناسبة عند الترقية إلى رتبة أعلى. وسيعدل الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بالنسبة لتلك المرتبات كي يعكس الزيادات الصافية في الأجور في نيويورك.

٢٤٨ - وتم النظر في خيار منح بدل انتقالي في شكل مبلغ مقطوع، يعادل الفرق بين مرتب الموظف في رتبته الحالية (مخفضا بمعامل ١,٦ في حال تطبيق معدل الإعالة) والدرجة القصوى من تلك الرتبة في جدول المرتبات الموحد. وأشارت اللجنة إلى أنه، بخلاف فئة الخدمات العامة، يتكون الأجر الصافي للفئة الفنية والفئات العليا من مرتب أساسي وتسوية لمقر العمل تختلف باختلاف مركز العمل. ولا تؤدي عادة زيادة في المرتب الأساسي إلى زيادة في الأجر الصافي. وهذا الأخير عادة ما يزداد فقط نتيجة للزيادات في تسوية مقر العمل. وهذا ما سيعني أن أي بدل انتقالي في شكل مبلغ مقطوع يلزم أن يسري عليه كل من تسوية مقر العمل وبدل الزوج، إذا كانا ينطبقان، من أجل تحديد الدرجة المناسبة عند الترقية إلى رتبة أعلى. وعلاوة على ذلك، سيكون من الضروري تعديل المبالغ من أجل عمليات الدمج الدورية لتسوية مقر العمل في المرتب الأساسي. وبالنظر إلى التعقيد الإداري الكبير، اتفقت اللجنة على أنه من غير المرجح أن يؤدي هذا الخيار إلى تحقيق الهدف المنشود.

قرارات اللجنة

٢٤٩ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:

(أ) المطابقة بين الرتب والدرجات من أجل الانتقال من هيكل جدول المرتبات الحالي إلى هيكل جدول المرتبات الموحد، على النحو المبين في الفرع بء من المرفق الثاني لهذا التقرير؛

(ب) أن يؤدي للموظفين العاملين الذين لهم زوج معال بدل للزوج عند الانتقال إلى جدول المرتبات الموحد؛

(ج) أن يتلقى الموظفون الذين يتقاضون مرتبا وفق معدل الإعالة فيما يتعلق بطفل معال في وقت الانتقال إلى هيكل جدول المرتبات الموحد بدلا انتقاليا نسبته ٦ في المائة من الأجر الصافي عن ذلك الطفل المعال، وألا يدفع أي بدل لإعالة الطفل في نفس الوقت في هذه الحالة. وسيخفض، بعد ذلك، البدل الانتقالي بنسبة نقطة مئوية واحدة كل ١٢ شهرا. وعندما يصبح مبلغ البدل الانتقالي معادلا لمبلغ بدل إعالة الطفل أو أقل منه، يصير بدل إعالة الطفل مستحق الدفع عوضا عنه. وفي جميع الأحوال، سيجري وقف البدل الانتقالي إذا ما لم يعد الطفل الذي يدفع البدل عنه يستوفي شروط المعال؛

(د) أن تحافظ اللجنة على مستويات مرتبات الموظفين التي هي أعلى من مستويات المرتبات في الدرجات القصوى لرتبهم عند الانتقال إلى جدول المرتبات الموحد، بوصف ذلك تدبيرا من تدابير حماية المرتبات. وينبغي تعديل تلك المرتبات من أجل أي دمج لتسوية مقر العمل في المرتبات الأساسية وفقا لما تقره الجمعية العامة. كما ينبغي للجنة أن تحافظ على الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الموافق لتلك المرتبات وأن تعدله عند تعديل جدول الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي؛

(هـ) أن يحدد أجر شخصي داخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين الذين يكون أجورهم الداخل في حساب المعاش التقاعدي قبيل الانتقال إلى جدول المرتبات الموحد أعلى من أجورهم الداخل في حساب المعاش التقاعدي في إطار هذا الجدول.

جيم - الزيادة في الدرجة وحوافز الأداء والموظفون الفنيون الوطنيون

٢٥٠ - أحاطت اللجنة علما، في دورتها الثامنة والسبعين، التي عقدت في عام ٢٠١٤، بالتقرير المرحلي للفريق العامل المعني بحوافز الأداء وغير ذلك من المسائل المتعلقة بالموارد البشرية. وطلبت اللجنة إلى الفريق العامل استعراض وتحديث الإطار التعاقدية الذي اعتمدته في عام ٢٠١٠ بشأن تقييم الأداء والاعتراف به ومعالجة أية مسائل معلقة، بما في ذلك مسألة الموظفين الفنيين الوطنيين. وأحاطت اللجنة علما، في دورتها الثمانين، التي عقدت في عام ٢٠١٥، بتوصيات الفريق العامل بشأن حوافز الأداء، وتوظيف الموظفين الفنيين الوطنيين واستخدامهم، واستمرار سريان الإطار التعاقدية.

٢٥١ - ولاحظت اللجنة كذلك أن الفريق العامل قد بدأ العمل الأولي المتعلق بوضع استراتيجية للاتصالات.

آراء المنظمات

٢٥٢ - وافقت شبكة الموارد البشرية على أغلبية التوصيات التي قدمها الفريق العامل. وأيدت، على وجه التحديد، الاقتراح الداعي إلى إلغاء الزيادة المعجلة في الدرجات الممنوحة للموظفين بعد اكتساب الكفاءة في اللغات، أو ما يعرف بحافز اللغات. وعلى الرغم من أن المنظمات قد بذلت جهداً كبيراً لتعزيز تعدد اللغات على نحو ما طلبته الجمعية العامة، فإن الشبكة رأت أنه بالإمكان استخدام الموارد المالية بطريقة تكون أهدافها محددة بشكل أكبر.

٢٥٣ - ولاحظ ممثل الشبكة أن موضوع تواتر الزيادة في درجة المرتبات دُرس في إطار فريقين عاملين منفصلين، هما الفريق العامل ١ المعني بهيكل الأجور والفريق العامل ٣ المعني بحوافز الأداء وغير ذلك من المسائل المتعلقة بالموارد البشرية. وكانت المنظمات تأمل في أن يتاح لها شيء من المرونة في تطبيق الزيادة في الدرجة حسبما تراه مناسباً في نطاق الإطار البرنامجي والتنفيذي الخاص بكل واحدة منها. ومن المؤسف أن اللجنة، على ما يبدو، لا تؤيد منح هذه المرونة. وذكر الممثل أن الرؤساء التنفيذيين للمنظمات أشاروا إلى أن المرونة سمة من سمات الاستعراض الجديد للأجور يولونها أهمية كبرى. وفي حال عدم توافر هذه المرونة، فإن المنظمات تؤيد الموقف الذي اتخذته الفريق العامل ٣ الذي قال إنه من المرجح أن تكون لتخفيض وتيرة الحصول على الزيادة في درجة الأجور، من منظور الأداء، آثار سلبية على معنويات معظم الموظفين الذين يؤدون مهامهم بطريقة جيدة. وفي رأيها، أي مناقشة بشأن منح الزيادة الدورية في الدرجة كل سنتين إنما هي مدفوعة برغبة في تحقيق وفورات في التكلفة.

٢٥٤ - وذكرت الشبكة أنها لم تر حتى الآن أي دليل على أن مجموعة عناصر الأجر التي تقدمها الأمم المتحدة أفضل من مثيلتها في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. فالقرارات التي اتخذتها اللجنة مؤخرًا تمثل وفورات كبيرة وتخفيضاً في الأجور بالمقارنة مع المستويات الحالية؛ ولذا ينبغي النظر في تغيير تواتر الزيادة في الدرجة إلى جانب توصيات أخرى بشأن الكيفية التي يمكن بها إعادة استثمار هذه الوفورات الكبيرة التي ستتحقق مع مرور الزمن. ولكي تؤيد المنظمات التغيير المقترح في تواتر منح الزيادة في الدرجة، يجب إعادة توجيه الأموال إما لتمويل نظم مرنة للمكافأة بناء على الأداء حسبما تراه كل منظمة مناسبة، وإما للمساعدة على تحمل نفقات التعليم ما قبل المدرسي ودعم الوالدين الوحيدين، وإما لتمويل نظام لمنح المشقة يصمم تصميمًا مناسباً، وإما لتمويل نسبة من تكاليف الإقامة في نظام الراحة والاستجمام.

٢٥٥ - وفيما يتعلق بعلاوات الاستقدام والاستبقاء والانتقال، ذكر ممثل شبكة الموارد البشرية أن المنظمات طلبت مرارا وتكرارا تمكينها من أدوات مرنة لإدارة الحالات الاستثنائية التي تواجه فيها صعوبات في استقدام موظفين أو استبقائهم أو نقلهم للعمل في مواقع أخرى، وهي صعوبات يتعذر التصدي لها بالوسائل العادية. وأيدت الشبكة اقتراح الفريق العامل المتعلق بعلاوات الاستقدام، ولكنها أوصت بتعيين حد أقصى يبلغ نسبة ٢٥ في المائة من الأجر الصافي بدلا من نسبة ٢٥ في المائة من صافي المرتب الأساسي كما جاء في الاقتراح. بيد أنها أعربت عن خيبة أمل بسبب عدم الإقرار بضرورة إيجاد أدوات مماثلة لاستبقاء الموظفين ونقلهم للعمل في مواقع أخرى في حالات معينة. وقد طلبت الإدارة التنفيذية لعدد من المنظمات من الشبكة بشكل صريح تكرار طلب إحداث علاوتين خاصتين باستبقاء الموظفين وانتقالهم.

٢٥٦ - أما فيما يتعلق بالموظفين الفنيين الوطنيين، فإن الشبكة توافق على التوصية الداعية إلى عقد اجتماع لفريق عامل منفصل بغية مناقشة المسائل العامة المتعلقة باستخدام جميع فئات الموظفين وشروط خدمتهم. وسيجعل ذلك استعراض نظام الأجور شاملا حقا. ومن المؤسف أنه تم اتخاذ نهج يركز في الغالب على الفئة الفنية الدولية مع ما ينتج عن ذلك من تخفيض في أجورهم دون إعادة النظر بشكل مواز في الفئات الأخرى.

آراء الموظفين

٢٥٧ - أعرب ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن تأييده لإطار تقييم الأداء ولكنه تساءل عن فعالية عمليات تقييم الأداء الحالية الموجودة في معظم المنظمات. وقال الممثل إن إدخال التغييرات المقترحة على تواتر الزيادة في الدرجة وإنشاء علاوات لمكافأة الأداء الفردي المتميز ستكون لهما آثار سلبية تفوق بشكل كبير أي آثار إيجابية ترجى منهما. وأعرب عن رأي مفاده أن مسألة المكافآت ينبغي النظر فيها بمعزل عن موضوع الزيادة في الدرجة. وأشار إلى أن الفريق العامل المعني بحوافز الأداء وغير ذلك من المسائل المتعلقة بالموارد البشرية يؤيد الإبقاء على الزيادة السنوية في الدرجة بالنسبة للموظفين ذوي الأداء المرضي وأنه ينبغي أن تمول مكافآت في شكل علاوات من مصادر أخرى بدلا من تمويلها من وفورات تتحقق على حساب الموظفين الآخرين.

٢٥٨ - وقال ممثل لجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إن لجنته وافقت على ضرورة اعتماد إطار قوي لإدارة الأداء في النظام الموحد. فالموظفون ذوو الأداء الجيد يشعرون بتثبيط المهمة عندما يتقاضون أجورا تعادل ما يتقاضاه الموظفون

الآخرون ذوو الأداء الضعيف. ومع ذلك لا يعتقد ممثل لجنة التنسيق أنه ثمة حجة وجيهة لدفع مبالغ إضافية لقاء الأداء المتميز، بالنظر إلى أنواع الوظائف المضطلع بها في النظام الموحد. وأشار إلى بحوث أظهرت أن تحديد الأجر حسب الأداء في الحكومات الوطنية ينطبق بشكل أفضل على الوظائف التي يسهل فيها قياس العمل (كثيرا ما يشار إليها بالوظائف الحرفية)، خلافا للوظائف الأساسية المتعلقة بالسياسات التي هي أكثر انتشارا في النظام الموحد. ونتيجة البحوث ليست قاطعة فيما يتعلق بتحديد الأجر حسب الأداء عند تطبيقها على الوظائف المتعلقة بالسياسات، لأنه من الأصعب إقامة صلة بالإنجاز الفردي.

٢٥٩ - وأشار ممثل لجنة التنسيق كذلك إلى أنه يتم توفير موارد إضافية في مؤسسات القطاع الخاص وكذلك فعلا في منظمات النظام الموحد التي اعتمدت نظما للأجر حسب الأداء. فقد استحدث الصندوق الدولي للتنمية الزراعية صندوقا محددا لجمع الأموال تصرف منه العلاوات، ويقوم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بأنشطة تولد أرباحا. ولذا، فإن أي وفورات تُجمع من تمديد الفترة الفاصلة بين دورات منح الزيادة في الدرجة لا يمكن أن تمثل وسيلة مستدامة لإقامة نظام الأجر حسب الأداء في النظام الموحد بأسره. وعلاوة على ذلك، فالفترة اللازمة حاليا لكي يرتقي الموظف من أدنى درجة إلى أقصى درجة في جدول مرتبات معين تتوافق بالفعل مع الممارسة المتبعة في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة؛ وبالتالي لا يبدو أن هناك حاجة إلى التباطؤ في منح الترقية إلى أعلى درجات جدول الأجور. وأخيرا، ستكون هناك أيضا حاجة إلى وضع نظام موضوعي يتيح التعرف على أفضل الموظفين أداء. وأعرب الممثل عن رأي مفاده أن مكافأة نسبة ١٠ أو ٢٠ في المائة من الموظفين الأعلى أداء يؤدي حتما إلى تثبيط همة الموظفين الآخرين الذين ينفذون مهامهم بصورة مرضية. وسيكون من الأجدى التركيز على مسألة التقصير في الأداء.

٢٦٠ - وفيما يتعلق بالتوصية المتصلة باعتماد حوافز انتقائية إضافية، لا تؤيد لجنة التنسيق توصية الفريق العامل الداعية إلى تطبيق علاوة الاستقدام على أساس تجريبي. إذ تساءل ممثل لجنة التنسيق عما إذا كان ذلك ضروريا بالنظر إلى الحوافز الموجودة بالفعل.

٢٦١ - وأشار ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين إلى أنه لا يوجد في الوقت الراهن أي نظام للترقية في الأمم المتحدة، مما يجعل إلغاء الزيادة السنوية في الدرجة أمرا غير معقول. وفيما يتعلق بتحديد الأجر حسب الأداء، لاحظ أن بعض البحوث تشير إلى أن نظم الأجر حسب الأداء في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة لم تحدث الأثر المرجو. وارتأى أن هذا يعني أنه في الأمم المتحدة، وهي مؤسسة عامة تعمل في ظروف غير مرتبطة بالسوق وتؤدي مهامها حسب ميزانية مضبوطة وفق قواعد وتوقعات فريدة، لن يكون منطقيا أن

يُعتمد نظام الأجر حسب الأداء. وذكر أن الأشخاص الذين يعملون لصالح منظمة حكومية أو منظمة غير ربحية يكون دافعهم في المقام الأول، بالنظر إلى طبيعة مهامهم، هو الرغبة في خدمة الآخرين. فاعتماد حافز نقدي يقوم على أساس الأداء من أجل أداء عمل يتمتع الموظف به أصلاً يمكن أن يقلل حافزه للعمل ومن ثم يؤدي إلى فشله.

٢٦٢ - وقال إن وجود نظام محكم لتقييم الأداء هو عنصر أساسي في أي نظام للأجر حسب الأداء، معتبراً أن النموذج الحالي في الأمم المتحدة يفتقر إلى هذا النظام المحكم. ورأى أيضاً أن نظام الأمم المتحدة للتقييم ليس قادراً على تقديم تقييمات دقيقة للأداء. وأشار إلى أن خطوة في الاتجاه الصحيح قد تكون الانتقال إلى نظام تقييم ذي ثلاثة مستويات، هي ”يفوق التوقعات“، و ”يفي بالتوقعات“، و ”لا يفي بالتوقعات“. ومع ذلك، لا يمكن أن يكفل ذلك التخلص من العديد من عيوب النظام القائم، مثل الافتقار إلى المساءلة. ورأى الاتحاد أن المنظمة، بوصفها مؤسسة عامة، لا يناسبها نظام الأجر حسب الأداء، ولن تستفيد منه. وعلاوة على ذلك، وبالنظر إلى ممارسات الخبايا والمحسوبية والتفضيل التي تحدث أحياناً في بعض المنظمات، من المنطقي افتراض أن من المرجح أن يستفيد الموظفون في الرتب العليا من هذه النظم لأهم أكثر قدرة على التأثير في النتائج. ثم إن تحديد الأجر حسب الأداء قد يخضع لتأثير القوى السياسية التي من شأنها أن تقوض استقلالية الخدمة المدنية الدولية نفسها. واقترح الممثل إقامة نظام يكشف فيه المديرون، علناً، عن هوية الموظفين الذين يعتبر أداؤهم متفوقاً بصورة استثنائية.

٢٦٣ - وأعرب ممثل الاتحاد عن قلقه إزاء التفاوت في الطريقة التي يمكن أن تستغل بها المنظمات أي مرونة تتيحها لهم العملية الحالية. وأعرب أيضاً عن عدم موافقته على التوصية بإلغاء الزيادة في الدرجة كحافز على دراسة اللغات، كما أعرب عن رأي مفاده أن ما يتم إنجازه في مجال اللغات لا يكفي وأنه ينبغي التشديد أكثر على ثنائية اللغة.

المناقشة في اللجنة

٢٦٤ - أشارت اللجنة إلى أنه على الرغم من بعض التحديات التي تواجهها المنظمات، فقد واصلت تحسين نظم تقييم أداء الموظفين وتطبيقها، ومعالجة أوجه التقصير في الأداء بشكل مباشر. واعتمدت بعض الوكالات الأصغر حجماً أيضاً نظماً للاعتراف بالأداء المتميز والمكافأة عليه، باستخدام حوافز نقدية وغير نقدية. ولم تحظ بتأييد المنظمات المحاولات السابقة التي قامت بها اللجنة لتنفيذ نظام موسع النطاق برتب أقل، إلى جانب الاقتراحات المقدمة خلال الاستعراض الحالي، من قبيل الاقتراح المتعلق بتنفيذ نظام مرن على مستوى

كبار المسؤولين، اقتداء بما طُبّق في عدد من نظم الخدمة المدنية الأخرى، واقتراح توسيع النطاق الفاصل بين المرتبات في الرتبتين مد-١ ومد-٢. وأشارت اللجنة كذلك إلى أنه على الرغم من تشديد الرؤساء التنفيذيين على الصعوبات في استقدام أشخاص من ذوي المهارات العالية التخصص وعلى ضرورة توجيه الموارد لإنجاز ذلك الهدف، فإن فكرة منح أجور مختلفة حسب المهام المضطلع بها لم تحظ بدعم واسع النطاق من قبل شبكة الموارد البشرية أو ممثلي الموظفين.

٢٦٥ - وفيما يتعلق بحوافز الأداء، أشارت اللجنة إلى أنها قررت، في دورتها الثامنة والسبعين، التي عقدت في عام ٢٠١٤، أن بالإمكان ربط الأجر بالأداء على نحو أوثق. ويمكن القيام بذلك من خلال الزيادة في الدرجة داخل الرتبة، سواء من أجل معالجة ضعف الأداء بإيقاف الترقية في الدرجات والمكافأة على الأداء المتميز بمنح درجات إضافية أو بمنح علاوات الأداء. ونظرت اللجنة في ثلاثة نماذج لتحقيق هذا الغرض قدمها فريقها العامل المعني بحوافز الأداء وغير ذلك من المسائل المتعلقة بالموارد البشرية. وتستند النماذج إلى افتراض منح زيادة في الدرجة كل سنتين لتجنب أن يؤدي النظام إلى تكبد أي تكاليف.

٢٦٦ - ولاحظت اللجنة أن مكافآت نظم الأجر حسب الأداء لكي تحدث الأثر المنشود، ينبغي أن تكون هامة وأن يكون لها أثر في نفوس الموظفين. وتساءل بعض أعضاء اللجنة عن الحكمة من إعادة النظر في مسألة تحديد الأجر حسب الأداء بالنظر إلى التجارب السابقة في النظام الموحد، ولاحظوا كذلك أن الحد من تواتر الزيادات في الدرجة لن يوفر مبالغ كبيرة. ولا يتعلق الهدف من استعراض الأجور الحالي في المقام الأول بتخفيض التكاليف أو تحقيق وفورات. والنظام الساري للزيادة السنوية في الدرجة يعطي الأهمية لطول سنوات الخدمة والخبرة، لكنه لا يقدّر الأداء المتميز. أما منح زيادة في الدرجة كل سنتين فمن شأنه أن يساعد على إعادة ترتيب أولويات النظام بحيث يصبح قائما على الأداء. وإذا وافقت اللجنة على أنه يتعين توفير ما يكفي من الموارد لتمويل تدابير حوافز الأداء، فقد رأت أن منح زيادة في الدرجة كل سنتين سيفضي أيضا إلى إقامة صلة أوثق بين الأداء الفردي ودورة الميزانية ويمكن ربطه على نحو أيسر بدورات تخطيط أعمال المنظمات وأهدافها. وهو تحول بيّن من شأنه أن يمثل قطيعة مع ثقافة الحقوق المكتسبة السائدة.

٢٦٧ - وبعد مناقشة نماذج مختلفة للتقدم في جداول المرتبات باستخدام الزيادة في الدرجة، قررت اللجنة تعديل منح الزيادة في الدرجة داخل الرتبة على النحو التالي:

(أ) منح زيادة سنوية في الدرجة من الدرجة ١ إلى الدرجة ٧، ثم كل سنتين

بعد ذلك؛

(ب) الإبقاء على الزيادة في الدرجة كل سنتين بالنسبة للرتبتين مد-١ ومد-٢ وفقاً للنظام الحالي.

٢٦٨ - واتفق على أنه بالرغم من أن اللجنة هي من يتولى تحديد المعايير التي تُطبق في وضع الحوافز في المنظمات، فإنها لن تعتمد نموذجاً محدداً لحوافز الأداء. وارثي أنه ينبغي أن تتمتع كل منظمة بالمرونة في تصميم نظامها الذي يستجيب لاحتياجاتها الفريدة، وفي الواقع، للكثير منها بالفعل نظم قوية لتقييم الأداء. وعلاوة على ذلك، لكي تكون نظم الأجر حسب الأداء فعالة، من الضروري القيام بتدخلات متكررة. وينبغي ألا يسمح بأن تصبح هذه النظم ذات طابع مؤسسي، بل ينبغي أن تتغير من وقت لآخر بهدف تحفيز الموظفين على اختلاف درجاتهم وأصنافهم وفقاً للأولويات الاستراتيجية لكل منظمة.

٢٦٩ - وفيما يتعلق بعلاوات الأداء، رأت اللجنة أن استخدام هذه العلاوات على سبيل الاعتراف بالأداء المتميز أفضل من درجات الترقية على أساس الجدارة بسبب تأثير الدرجات على المعاشات التقاعدية. وناقشت اللجنة النسبة المئوية المناسبة للموظفين الذين ينبغي أن يتلقوا علاوات الأداء ومستوى تلك المكافآت. ورأى بعض أعضاء اللجنة أن الاعتراف بالأداء الرفيع ينبغي أن يكون محدوداً في نسبة ١٠ في المائة من الموظفين، إذ لن تكون مكافأة مجموعة أكبر من ذلك اعترافاً بأولئك الموظفين الذين يكون أدائهم متميزاً حقاً، وقد تسبب بعض الاستياء لدى باقي الموظفين. وفيما يتعلق بالمبلغ المناسب للعلاوة، رأت اللجنة أن علاوة في حدود ٥ إلى ١٠ في المائة من المرتب الأساسي، دون احتساب تسوية مقر العمل، ستكون معقولة.

٢٧٠ - وفيما يتعلق بالحوافز المحددة الهدف، نظرت اللجنة أيضاً في اقتراح إدراج حافز لاجتذاب المرشحين ذوي المهارات العالية التخصص في الحالات التي لا تسفر فيها عمليات الاستقدام العادية عن اختيار مرشحين مناسبين. وبما أنه عادة ما تكون هناك حاجة إلى هؤلاء الخبراء من ذوي الكفاءة العالية في حالات مؤقتة، فأكثر الطرق فعالية للاستعانة بخدمات ذوي الخبرات الضرورية هو من خلال التعاقد معهم لتقديم خدمات استشارية لفترات قصيرة. وأشارت اللجنة إلى أن التعاقد مع الخبراء الاستشاريين في الوكالات العالية التخصص والمسؤولة عن وضع المعايير، مثل منظمة الطيران المدني الدولي والاتحاد الدولي للاتصالات والوكالة الدولية للطاقة الذرية، لن يفي باحتياجات برامج المنظمات لأن موظفيها يُتوقع منهم أن يضطلعوا بأدوار قيادية في الصناعات ومجالات العمل ذات الصلة.

٢٧١ - وقررت اللجنة الموافقة على منح مبلغ تحفيزي من أجل استقدام الخبراء في المجالات العالية التخصص في الحالات التي لا تتمكن فيها المنظمة من اجتذاب موظفين من ذوي

المؤهلات المناسبة. وينبغي أن لا تتجاوز هذه الحوافز نسبة ٢٥ في المائة من المرتب الأساسي السنوي عن كل سنة من السنوات المتعاقد بشأنها. وستكون المنظمات مطالبة بتقديم تقارير دورية إلى اللجنة عن دفع الحوافز الإضافية. وستقيم اللجنة النظام بعد فترة ثلاث سنوات من تاريخ تنفيذه.

٢٧٢ - وناقشت اللجنة نسخة مستكملة لإطار إدارة الأداء والاعتراف به كانت قد أقرتها أول مرة عام ١٩٩٧. وعلى الرغم من أن المبادئ العامة لم تتغير، قررت اللجنة الموافقة على الإطار المستكمل والنموذج التدريبي المرافق له الوارد في المرفق الثالث لهذا التقرير.

٢٧٣ - وفي سياق الإطار، شددت اللجنة على أن هناك تدابير قائمة للتعامل مع التقصير في الأداء. وبالتالي، فهي لا تستطيع فهم الصعوبات التي أبلغت عنها المنظمات في تحديد التقصير في الأداء والتصدي له. وعلى المنظمات تحمّل المسؤولية واتخاذ التدابير اللازمة.

٢٧٤ - وقررت اللجنة أيضاً إلغاء الممارسة المتمثلة في تسريع منح الزيادات في الدرجات كحافز لاكتساب الكفاءة في اللغات. وعارض أحد أعضاء اللجنة إلغاء حوافز اللغات. وارتأى بعض أعضاء اللجنة أن المنظمات ينبغي أن تشجع التعددية اللغوية وأن تحفز على الكفاءة اللغوية من خلال أشكال أخرى من المكافآت النقدية وغير النقدية التي لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي وشجعوا أيضاً المنظمات على الاعتراف بالكفاءة اللغوية من خلال نظام تقييم الأداء.

٢٧٥ - وفيما يتعلق بالاستفادة من الموظفين الفنيين الوطنيين، أشارت اللجنة إلى أنها قررت في دورتها السابعة والسبعين، التي عقدت في عام ٢٠١٣، أن تبدأ بالفئة الفنية في استعراض الأجور، ثم توسيع نطاق الاستعراض ليشمل فئة الموظفين الفنيين الوطنيين وفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها.

٢٧٦ - وفيما يتعلق بالإطار الزمني، قررت اللجنة أن ينظر في المسألة بعد عرض نتائج المرحلة الحالية من استعراض الأجور على الجمعية العامة في عام ٢٠١٥.

٢٧٧ - وأحاطت اللجنة علماً بتوصيات الفريق العامل بالحفاظ على إطار الترتيبات التعاقدية، بالصيغة التي اعتمدها اللجنة في تقريرها السنوي لعام ٢٠١٠ (A/65/30).

٢٧٨ - وطلبت اللجنة إلى أمانتها مواصلة العمل على وضع استراتيجية اتصال شاملة.

القرارات التي اتخذتها اللجنة

٢٧٩ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:

(أ) منح الزيادات في الدرجات ضمن الرتبة الواحدة سنوياً من الدرجة ١ إلى الدرجة ٧، ثم كل عامين بعد ذلك، والحفاظ على منح الدرجات كل عامين بالنسبة للرتبتين مد-١ و مد-٢ كما هو معمول به في النظام الحالي؛

(ب) الاستعاضة عن الممارسة الحالية المتمثلة في منح زيادات معجلة في الدرجات كحوافز بغيرها من المكافآت النقدية وغير النقدية؛

(ج) الموافقة على منح حافز لاستقدام الخبراء في المجالات رفيعة التخصص في الحالات التي لا تتمكن فيها المنظمة من استقدام موظفين من ذوي المؤهلات المناسبة. وينبغي ألا تتجاوز هذه الحوافز نسبة ٢٥ في المائة من المرتب الأساسي السنوي عن كل سنة من السنوات المتعاقد عليها. وينبغي للمنظمات أن تقدم تقارير دورية إلى اللجنة عن دفع الحوافز الإضافية. وستقيم اللجنة النظام بعد انقضاء فترة ثلاث سنوات من تاريخ تنفيذه؛

(د) الإبقاء على النسخة المستكملة لإطار تقييم الأداء والاعتراف به والنموذج التدريبي المصاحب له على النحو الوارد في المرفق الثالث لهذا التقرير؛

(هـ) إجراء استعراض للاستفادة من مختلف فئات الموظفين تمشياً مع برنامج عمل اللجنة؛

(و) الحفاظ على إطار الترتيبات التعاقدية على النحو الوارد في المرفق الخامس للتقرير السنوي للجنة لعام ٢٠١٠ (A/65/30).

دال - إدخال تعديلات على منهجية الهامش وإدارة الهامش

٢٨٠ - أشارت اللجنة إلى أن الجمعية العامة طلبت، في قرارها ٢٥١/٦٩، أن تواصل اللجنة دراسة المسائل المتصلة بإدارة الهامش في سياق استعراضها الشامل للأجور.

٢٨١ - ونظرت اللجنة في مسائل ذات صلة تتعلق بالهامش وتنبع من توصياتها بشأن الهيكل الموحد لجدول المرتبات، وبشأن مكافآت الأداء للموظفين الذين يكون أداؤهم استثنائياً.

١ - إدخال تعديلات على منهجية الهامش

آراء المنظمات

٢٨٢ - وافق ممثل شبكة الموارد البشرية على أنه باعتماد الهيكل الموحد لجدول المرتبات، ينبغي أن تركز مقارنة الهامش على الموظفين غير المعيلين في كل من الأمم المتحدة والخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة. وقال إنه يؤيد الاقتراح الذي من شأنه أن يحافظ على استمرارية الممارسة التي أرسيت على مدى سنوات عديدة في منهجية الهامش وعلى قابليتها للمقارنة، وذلك باستخدام نهج ترجيحي للشريحة المعنية من الموظفين. وقال إنه يوافق أيضا على أن المدفوعات المتعلقة بالأداء لا ينبغي أن تدرج في المقارنات.

آراء الموظفين

٢٨٣ - لاحظ ممثلو اتحادات الموظفين أن المقترحات لن يكون لها أي تأثير كبير على مقارنات الهامش. ويلزم إدخال تعديلات على منهجية الهامش، بالنظر إلى مقترحات اللجنة المتصلة بتوحيد جدول المرتبات وفصل استحقاقات الزوج المعال، المدرجة حاليا في المرتب الأساسي، لتصبح بدلا منفصلا للزوج. ولم يميلوا بقوة إلى أي من الخيارات المقترحة. واتفقوا على أنه في المرحلة الراهنة، لن يكون من المناسب إدراج مكافآت الأداء في الهامش. وقد اعتمد عدد قليل من المنظمات المشتركة في النظام الموحد هذه المدفوعات، رغم أنها أكثر شيوعا في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة. وإذا زاد استخدام هذه المدفوعات في المستقبل في المنظمات المشتركة في النظام الموحد، يمكن للجنة أن تقرر إعادة النظر في المسألة.

المناقشة التي دارت في اللجنة

٢٨٤ - نظرت اللجنة في الخيارات التالية فيما يتعلق بالتنقيحات المحتمل إدخالها على منهجية الهامش:

(أ) إدراج بدل الزوج في الحساب، وبالتالي الإبقاء على الافتراض الأساسي الحالي دون تغيير، أي المقارنة بين الموظفين المتزوجين في الأمم المتحدة وفي الخدمة المتخذة أساسا للمقارنة؛

(ب) المقارنة بين الموظفين غير المعيلين باستخدام معدل ضرائب "العازب" لحساب صافي المرتبات من جانب الولايات المتحدة؛

(ج) المقارنة بين الموظفين غير المعيلين في الخدمتين من خلال الاستمرار في حساب صافي المرتبات في الولايات المتحدة باستخدام معدل ضرائب "الأزواج الذين

يقدمون الإقرارات الضريبية بصورة مشتركة“، مع التنبيه إلى أن المعدلات المتوسطة لكل رتبة ينبغي تخفيضها بعامل يتوافق مع بدل الزوج في الأمم المتحدة للحصول على أثر معدل ضرائب ”العازب“.

ولاحظت اللجنة أنه في إطار الخيارين (ب) و (ج) سوف يستثنى بدل الزوج من الحساب.

٢٨٥ - واتفقت اللجنة على أن الخيار (أ) غير مرغوب فيه لأنه يبقى على الافتراض الأساسي لمقارنة تقوم على أساس الموظفين المتزوجين، وبالتالي يقوض الغرض من توصيتها بشأن تطبيق جدول مرتبات موحد.

٢٨٦ - ورأى بعض أعضاء اللجنة أن الخيار (ب) هو الأسهل على الفهم. وبتطبيق معدل ضرائب ”العازب“ من جانب الولايات المتحدة واستثناء بدل الزوج من جانب الأمم المتحدة، تجري مقارنة الهامش الذي يترتب على ذلك على أساس الموظفين غير المعيلين من كلا الجانبين.

٢٨٧ - واتفقت اللجنة على أن كلا الخيارين (ب) و (ج) يكفلان إجراء مقارنات بين الموظفين الذين ليس لهم معالون من الدرجة الأولى في الخدمتين. وذكر كذلك أنه يُتوقع أن يحقق كلا الخيارين نتائج متشابهة، بالنظر إلى أن بدل الزوج الذي أوصت به اللجنة بمقدار ٦ في المائة من صافي الأجر يعادل تقريبا الفرق بين معدل ضرائب ”العازب“ و ”الأزواج الذين يقدمون الإقرارات الضريبية بصورة مشتركة“ في الولايات المتحدة. وأيد عدد قليل من أعضاء اللجنة أحد الخيارين (ب) أو (ج).

٢٨٨ - غير أن معظم أعضاء اللجنة أعربوا عن تفضيلهم للخيار (ج). ورأوا أن هذا الخيار يتيح الاستمرارية والاستقرار في مقارنات الهامش، مع الأخذ في الاعتبار أيضا أن معدل ضرائب ”الأزواج الذين يقدمون الإقرارات الضريبية بصورة مشتركة“ قد طبق منذ بداية مقارنات الأجر الصافي. وفي الوقت ذاته، يكفل الخيار (ج) إجراء المقارنة على أساس الموظفين غير المعيلين. وأشار إلى أن بدل الزوج البالغ ٦ في المائة يعادل عموما الفرق بين معدل ضرائب ”العازب“ و ”الأزواج الذين يقدمون الإقرارات الضريبية بصورة مشتركة“. وهناك عنصر تقدير في هذا الصدد؛ فالفرق الضريبي الإجمالي في الولايات المتحدة يمكن أن يتطور على أساس التغيرات المتصلة بالضرائب، مهما كان ذلك طفيفا، والخيار (ج) قوي بما فيه الكفاية للتعامل مع هذه التغيرات دون إدخال تغييرات على منهجية المقارنة.

وبالنسبة لأولئك الأعضاء، تتواءم توصية اللجنة بشأن جدول مرتبات موحد تماماً مع تفضيلهم للخيار (ج).

٢٨٩ - وأشارت اللجنة إلى توصية الفريق العامل المعني بالقدرة التنافسية والاستدامة بشأن استثناء المدفوعات المتعلقة بالأداء من مقارنات الأجر الصافي، ووافقت على هذه التوصية. وهناك أيضاً حاجة إلى مراعاة عدد من القضايا ذات الصلة. وترتبط هذه المدفوعات بالأداء المتميز وهي عناصر المرتب المعرضة للخطر، مع وجود مسائل محتملة من حيث مستوى التفاصيل وتوافر البيانات ذات الصلة في حين وقتها. واستخدام هذه الاستحقاقات محدود نسبياً في الوقت الحالي في المنظمات المشتركة في النظام الموحد. وفي حين أنه من المفيد أن تستعرض بصورة دورية كيفية استخدام هذه المدفوعات في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، كان هناك اتفاق عام على أنه لا ينبغي إدراجها في منهجية الهامش.

٢ - إدارة الهامش

آراء المنظمات

٢٩٠ - ذكر ممثل شبكة الموارد البشرية أن المنظمات ترى أن الإجراء الحالي لإدارة الهامش، بنقطة وسط تبلغ ١١٥ ونطاق يتراوح بين ١١٠ و ١٢٠، سار على نحو جيد في الماضي. والجمع بين هذه الممارسة الراسخة والاقتراح الداعي إلى إدارة الهامش في نطاق ١١٣ إلى ١١٧، بالقدر الممكن والذي يُجرى بعده تعديل استباقي، هو مسار العمل المفضل للمنظمات. ومن شأن هذا الخيار أن يخدم المنظمات بصورة أفضل من منظور إمكانية التنبؤ بالتكاليف، ومن شأنه أن يتيح للجنة إدارة التعديلات الضرورية على الهامش بطريقة أكثر استباقية. ومن شأن المقترح الداعي إلى إقامة صلة مباشرة بتعديل المرتبات في الخدمة المتخذة أساساً للمقارنة في منطقة واشنطن العاصمة أن يربط التطورات بصورة مباشرة بالقرارات التي تتخذها الخدمة المتخذة أساساً للمقارنة، وبالتالي فهو ليس أمراً مستصوباً.

آراء الموظفين

٢٩١ - دعا ممثلو اتحادات الموظفين إلى توخي الاتساق في الإجراءات التي يؤذن للجنة باتخاذها عندما يتعرض الهامش لخطر تجاوز تلك الحدود. وأعرب ممثلو لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن رأي مفاده أن إجراءات اللجنة المستندة إلى مستويات الهامش البالغة ١١٣ و ١١٧ ينبغي أن تتخذ في نطاق ١١٠ إلى ١٢٠ الذي وضعته الجمعية العامة.

المناقشة التي دارت في اللجنة

٢٩٢ - نظرت اللجنة في عدد من الخيارات المتصلة بإدارة الهامش، وعلى وجه الخصوص ما يلي: (أ) ما إذا كان ينبغي أن تكون الزيادات في تسوية مقر العمل في نيويورك قائمة على الزيادات الحاصلة في الجدول العام، بما في ذلك الاستحقاقات المحلية، في منطقة واشنطن العاصمة، أو (ب) ما إذا كان ينبغي أن يدار الهامش ضمن نطاق ١١٣ إلى ١١٧ وبنقطة وسط مستصوبة تبلغ ١١٥.

٢٩٣ - وأشارت اللجنة إلى نظرها في حساب متوسط الهامش في دورتها التاسعة والسبعين، في عام ٢٠١٤. وفي ذلك الوقت، اعترفت بصعوبة إدارة الهامش على أساس متوسط خمس سنوات. ومع أن الغرض من اتخاذ متوسط خمس سنوات المتجدد هو إضفاء الاستقرار على حسابات الهامش من سنة إلى أخرى، يبدو أن ثمة صعوبات كبيرة في إدارة الهامش عند نقطة الوسط المستصوبة على هذا الأساس.

٢٩٤ - وفيما يتعلق بالخيار (أ)، لاحظت اللجنة أنه يتطلب ربط الزيادات في تسوية مقر العمل للأمم المتحدة في نيويورك مباشرة بزيادات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة في إطار الجدول العام في منطقة واشنطن العاصمة. وسوف ينفذ بمجرد وصول المستوى الحالي للهامش إلى ١١٥. وبمنح نفس الزيادة التي تمنحها الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، يفترض أن يظل الهامش من الناحية النظرية عند ذلك المستوى في المستقبل.

٢٩٥ - ورأت اللجنة أن الخيار (أ) يبدو للوهلة الأولى بسيطاً نسبياً. ومع ذلك، فإن الصلة المباشرة بالزيادات التي تمنحها الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة في منطقة واشنطن العاصمة تتطلب استمرار التدخلات في التطور العادي لنظام تسوية مقر العمل عن طريق زيادة أو تقليص تسوية مقر العمل في جميع مراكز العمل الأخرى، حسب الاقتضاء، وذلك لإعمال الزيادة أو النقصان اللذين يشهدهما نظام تسوية مقر العمل مقارنة بما كان يمكن أن يكون مستحقاً في إطار التطبيق العادي. فعلى سبيل المثال، إذا منحت الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة زيادة بنسبة ٢ في المائة في منطقة واشنطن العاصمة، وكانت هناك زيادة مستحقة بنسبة ١,٥ في المائة في نيويورك في إطار التطبيق العادي لنظام تسوية المقر، فإن الزيادة الحقيقية في القوة الشرائية بنسبة ٠,٥ في المائة التي تحققت في نيويورك ينبغي أن تنعكس في تسوية مقر العمل في جميع مراكز العمل الأخرى عن طريق زيادة مضاعفاتها.

٢٩٦ - وبالإضافة إلى ذلك، ثمة متغيرات أخرى عديدة مدرجة في الهامش، بما في ذلك فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة، والتغيرات في توزيع الموظفين، ونمط التوزيع

في الخدمتين، والمسائل المتعلقة بالضرائب. ولا يمكن التنبؤ بكيفية تأثير هذه العناصر في المستوى الفعلي للهامش. وكذلك إذا رُبطت زيادات النظام الموحد في نيويورك بطريقة صارمة على هذا النحو بقرارات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة المتعلقة بمنطقة واشنطن العاصمة، لن تكون هناك حاجة لنطاق هامش يتراوح بين ١١٠ و ١٢٠. وأخيراً، كان هناك اتفاق عام على أن الخيار (أ) سوف يُخضع سلطة الجمعية العامة واللجنة للاعتبارات الوطنية للخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. وفي ضوء تلك الاعتبارات، فإن اللجنة لا تؤيد الخيار (أ) الداعي إلى ربط الزيادات في نيويورك مباشرة بقرارات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة المتعلقة بواشنطن العاصمة.

٢٩٧ - ومن شأن الخيار (ب) أن يتيح قلب الهامش بين مستويي ١١٣ و ١١٧، مع نقطة وسط مستصوبة تبلغ ١١٥. ويمكن أن تستخدم اللجنة سلطتها التقديرية لاتخاذ إجراءات إذا تعرض الهامش لخطر تجاوز أي من المستويين، بما في ذلك إعادة الهامش إلى نقطة الوسط المستصوبة أو أي إجراء آخر حسب الاقتضاء. وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى أن الخيار (ب) يتيح لنظام تسوية مقر العمل أن يعمل بشكل طبيعي عندما يتراوح الهامش بين ١١٣ و ١١٧، الأمر الذي يتطلب تدخلات أقل نسبياً مقارنة بالخيار (أ). وأعرب أحد أعضاء اللجنة عن رأي مفاده أن أي إجراء تتخذه اللجنة ينبغي أن يكون على أساس نسبة مئوية للانحراف عن نقطة الوسط المستصوبة التي ستناقشها اللجنة وتوافق عليها، بدلاً من حدين أعلى وأدنى معينين.

٢٩٨ - وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى أن الخيار (ب) يشير فيما يبدو إلى تضيق نطاق الهامش الذي يتراوح بين ١١٠ و ١٢٠ والذي وضعته الجمعية العامة. وأشار إلى أنه نظراً إلى أن الجمعية العامة قد طلبت إلى اللجنة إعادة النظر في مسألة إدارة الهامش، يمكن للجنة أن توصي باعتماد نطاق أضيق للهامش يتراوح بين ١١٣ و ١١٧، مع نقطة وسط مستصوبة تبلغ ١١٥. وكان من رأيهم أن الجمعية العامة قد تقبل الخيار (ب) لأن من شأنه أن يعوق حركة الهامش إلى حده الأقصى الحالي البالغ ١٢٠.

٢٩٩ - ولا يرى معظم أعضاء اللجنة ضرورة التوصية بتغيير نطاق الهامش الحالي. ورأوا أن الخيار (ب) لا ينبغي أن يفسر على أنه توصية بتغيير نطاق الهامش من ١١٠-١٢٠ إلى ١١٣-١١٧. وبدلاً من ذلك، في رأيهم، يمثل مستويي ١١٣ و ١١٧ نقطتان تقتضيان اتخاذ إجراءات ضمن النطاق الذي يتراوح بين ١١٠ و ١٢٠، مع نقطة وسط مستصوبة عند ١١٥، وافقت عليها الجمعية العامة.

٣٠٠ - ولاحظت اللجنة أن كلا الخيارين يتطلبان أن تكون اللجنة أكثر فعالية مما في الوقت الراهن في إدارة الهامش. ونوقش عدم الاتساق في إطار الترتيبات الحالية. وأشار إلى أنه مع أن اللجنة ملزمة حاليا باتخاذ إجراء لتفادي أن يتجاوز الهامش الحد الأقصى البالغ ١٢٠، فإنها لا يمكنها تقديم توصيات إلا إذا تعرض الهامش لخطر التزول إلى ما دون الحد الأدنى البالغ ١١٠، وهي المرحلة التي يتعين على الجمعية العامة فيها اتخاذ إجراء حسبما ترتبه ضروريا.

٣٠١ - واتفق على أنه إذا ما أرادت اللجنة أن تدير الهامش بفعالية أكبر، يجب عليها أن تكون قادرة على اتخاذ إجراء في الوقت المناسب من خلال تطبيق نظام تسوية مقر العمل. وذلك يعني أن اللجنة تحتاج إلى التصرف عندما يتعرض الهامش لخطر تجاوز أحد المستويين اللذين يستدعيان اتخاذ إجراءات وهما ١١٣ و ١١٧ في إطار الخيار (ب). ويتعين على اللجنة بالتالي أن تزيد تسوية مقر العمل في جميع مراكز العمل أو تخفضها، استنادا إلى ما إذا كان الهامش معرضا لخطر التزول إلى ما دون ١١٣ أو الارتفاع إلى ما فوق ١١٧، وهما النقطتان اللتان تستدعيان اتخاذ إجراءات.

القرارات التي اتخذتها اللجنة

٣٠٢ - فيما يتعلق بمنهجية الهامش، قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:

- (أ) أن تقوم مقارنات الهامش على أساس الموظفين غير المعيلين. وينبغي حساب صافي المرتبات الإجمالية للخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة عن طريق الاستمرار في تطبيق معدل ضرائب "الأزواج الذين يقدمون الإقرارات الضريبية بصورة مشتركة"، وتخفيض ما ينجم عن ذلك من معدلات متوسطة لكل رتبة يعامل يمثل بدل الزوج في الأمم المتحدة؛
- (ب) ألا تدرج المدفوعات المتعلقة بالأداء في مقارنة الهامش.

٣٠٣ - ولكي تتمكن اللجنة من إدارة الهامش بنشاط أكبر في نطاق ١١٠-١٢٠، مع نقطة وسط تبلغ ١١٥، قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بأنه إذا تم تجاوز أحد المستويين اللذين يستدعيان اتخاذ إجراءات، وهما ١١٣ و ١١٧، يجب اتخاذ الإجراءات الملائمة من خلال تطبيق نظام تسوية مقر العمل.

هـ - منحة التعليم

٣٠٤ - وضعت اللجنة نظاماً منقحاً لمنحة التعليم يهدف إلى تقديم المساعدة فيما يتعلق بالنفقات المتصلة بالتعليم إلى الموظفين المغتربين بطريقة فعالة من حيث التكلفة. وقد وضعت اللجنة التوجيهات التالية:

- (أ) أن يظل النظام قائماً على مبدأ تقاسم التكاليف بين المنظمة والموظف؛
- (ب) ألا يعود مستوى المنحة يستند إلى البيانات الواردة في المطالبة، وإنما يحدد بوسائل بديلة، وذلك لمنع تأثر المبلغ الأقصى المسموح بدفعه بدون مبرر ببعض المطالبات التي تنطوي على مبالغ مفرطة؛
- (ج) أن تنقح المصروفات المسموح بها بحيث تشمل الرسوم الدراسية فقط، أو الرسوم الدراسية إضافة إلى الرسوم ذات الصلة بالتسجيل، ومواصلة النظر في إتاحة خيار تسديد مبلغ مقطوع استناداً إلى البيانات الفعلية المتعلقة بالرسوم الدراسية؛
- (د) بالنسبة لمرحلة التعليم العالي، إيجاد خيارات على أساس تحليل مفصل للتكلفة الإجمالية للنظام وتقييمه قياساً على التكلفة الإجمالية للخدمة المتخذة أساساً للمقارنة؛
- (هـ) الإبقاء على تسديد رسوم التجهيزات المدرسية غير القابلة للاسترداد خارج إدارة نظام منحة التعليم.

٣٠٥ - وإضافة إلى ذلك، استعرضت اللجنة مقترحات بشأن المناطق الجديدة، ووضع جدول سداد تنازلي بدلاً من منح مبلغ مقطوع في المرحلة الابتدائية/الثانوية ومرحلة التعليم العالي، وإمكانية استخدام عدد كاف من المدارس كعينات لتحديد الحدود القصوى، والظروف التي تعتبر فيها نفقات الإقامة في المدارس الداخلية وتكاليف السفر لأغراض التعليم مقبولة في نظام المنح.

٣٠٦ - ونظرت اللجنة في هيكلين للجدول التنازلي، ومبلغ إجمالي مقترح للمساعدة في نفقات الإقامة في المدارس الداخلية. والاقتراح الأول هو جدول تنازلي مؤلف من ست شرائح (انظر الجدول ١٢)، مع مستوى سداد ضمني بنسبة ٧٥ في المائة من الرسوم الدراسية في شريحة المصروفات البالغة ٣٠.٠٠٠ دولار. أما الاقتراح الثاني فهو جدول تنازلي مؤلف من سبع شرائح، مع مستوى سداد ضمني بنسبة ٧٥ في المائة من الرسوم الدراسية في شريحة المصروفات البالغة ٣٥.٠٠٠ دولار (انظر الجدول ١٣).

الجدول ١٢

هيكـل جدول تنازلي مؤلف من ست شرائح: العام الدراسي ٢٠١٠-٢٠١١

معدل سداد التكاليف (النسبة المئوية)	شريحة مبلغ المطالبات (بدولارات الولايات المتحدة)
٨٣	١٠ ٠٠٠-١
٧٨	١٥ ٠٠٠-١٠ ٠٠١
٧٣	٢٠ ٠٠٠-١٥ ٠٠١
٦٨	٢٥ ٠٠٠-٢٠ ٠٠١
٦٣	٣٠ ٠٠٠-٢٥ ٠٠١
-	٣٠ ٠٠١ وما فوقها

الجدول ١٣

هيكـل أساس تدرجي مؤلف من سبع شرائح: العام الدراسي ٢٠١٠-٢٠١١

معدل سداد التكاليف (النسبة المئوية)	شريحة مبلغ المطالبات (بدولارات الولايات المتحدة)
٨٦	١٠ ٠٠٠-١
٨١	١٥ ٠٠٠-١٠ ٠٠١
٧٦	٢٠ ٠٠٠-١٥ ٠٠١
٧١	٢٥ ٠٠٠-٢٠ ٠٠١
٦٦	٣٠ ٠٠٠-٢٥ ٠٠١
٦١	٣٥ ٠٠٠-٣٠ ٠٠١
-	٣٥ ٠٠١ وما فوقها

آراء المنظمات

٣٠٧ - شدد ممثل شبكة الموارد البشرية على أهمية منحة التعليم في جذب كبار الموظفين، فقال إن أي تغييرات مقترحة ينبغي أن تركز على التبسيط والحفاظ على قدرة منظومة الأمم المتحدة على المنافسة بوصفها رب عمل، وليس على خفض التكاليف. ولذلك ترحب الشبكة بالنظام المقترح، الذي يركز على اتباع نهج عالمي ومن الأيسر إدارته. وأعربت عن تأييدها للاقتراح الداعي إلى وضع جدول تنازلي، الأمر الذي من شأنه أن يوفر حوافز من أجل احتواء التكاليف عن طريق معدلات سداد متميزة تنخفض بارتفاع مستويات الإنفاق، ولكن على أساس أن تُحدَّث شرائح مبالغ المطالبات لتعكس التغييرات في الرسوم قبل التنفيذ. ومن شأن اعتماد جدول تنازلي أن يساعد كثيرا في تبسيط النظام وتخفيف العبء

الإداري، مع المساعدة على التقليل إلى أدنى حد من الحاجة إلى تدابير خاصة. وأعرب أيضا عن تأييد النهج العالمي الذي يقوم عليه الاقتراح بسبب كونه منصفاً للموظفين، بالنظر إلى أنه، على الصعيد العالمي، أصبحت رسوم المدارس الدولية ذات السمعة الحسنة متماثلة على نحو متزايد.

٣٠٨ - بيد أنه من أجل تحقيق هذه الفوائد إلى أقصى حد، رأت الشبكة أن من المستصوب مراعاة مراكز العمل التي تواجه صعوبات خاصة. وفي هذا الصدد، يمكن أن يستوعب النموذج المؤلف من سبع شرائح الحالة في مراكز العمل تلك على نحو أفضل، في حين قد لا يلغي النموذج المؤلف من ست شرائح الحاجة إلى تدابير خاصة. وأعرب ممثلو عدد من المنظمات عن تفضيلهم لنموذج الشرائح السبع، الذي يمثل تحسناً هائلاً مقارنةً بالنظام الحالي القائم على ١٥ منطقة من مناطق العملات/البلدان. وينطبق هذا النموذج أيضاً على مراكز العمل الخاضعة حالياً لتدابير خاصة، وسوف يؤدي إلى تبسيط كبير، سواء من حيث إدارة النظام أو سهولة فهمه من جانب أصحاب المصلحة.

٣٠٩ - وترى الشبكة أن القرار بشأن الكيفية التي يمكن بها تحديد الجدول التنازلي ينبغي اتخاذه على أساس آخر المعلومات المتعلقة بالرسوم التعليمية في المدارس المستخدمة كعينات، بالنظر إلى أن تكاليف التعليم استمرت في الارتفاع بوتيرة أسرع من متوسط التضخم العالمي، وأن الاستعراض السابق لمنحة التعليم جرى في الفترة ٢٠١٠/٢٠١١.

٣١٠ - وأعرب عن بعض الشواغل فيما يتعلق بزيادة تقييد أحكام الأهلية للمساعدة المقترحة في نفقات الإقامة في المدارس الداخلية. ورغم أن دعم هذه النفقات ليس مبرراً على ما يبدو في مراكز عمل المقار الكبرى، ترى الشبكة أنه ينبغي تقديم بعض المساعدة في مراكز العمل الأخرى من الفئة حاء. وشُدّد على الحالات الخاصة المتعلقة بالموظفين الذين ينتقلون بكثرة، ويخضعون للنشر السريع و/أو يتوقع أن ينتقلوا في غضون مهلة قصيرة. ومن المستحسن توخي قدر من المرونة في تقديم المساعدة في نفقات الإقامة في المدارس الداخلية لهؤلاء الموظفين.

٣١١ - وكررت ممثلة برنامج الأغذية العالمي التأكيد على ضرورة تقديم المساعدة في نفقات الإقامة في المدارس الداخلية للموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئة حاء في بعض الظروف المحددة. فقد رأت من خلال تجربتها، أن الإقامة لمدة أربع سنوات أو أقل في تلك المواقع هي المعهودة في حالة الموظفين العاملين في منظماتها. وأما الموظفون الذين يطلب منهم التنقل، فينبغي ألا يُعتبر خيار إرسال أطفالهم إلى مدارس داخلية مسألة اختيارية بل هو من

باب الضرورة. ويتطلب الأمر شيئاً من النظر الخاص أو المرونة الخاصة فيما يتعلق بتوفير المساعدة في نفقات الإقامة في المدارس الداخلية.

٣١٢ - وأعرب ممثل الشبكة عن تأييده للمرونة في تقديم الدعم لنفقات الإقامة في المدارس الداخلية بالنسبة للمنظمات التي لديها حاجة إلى التنقل بكثرة و/أو النشر السريع للموظفين، ولمنظمات أخرى في بعض الظروف. وتشكل المساعدة في نفقات الإقامة في المدارس الداخلية، حتى للموظفين العاملين في مراكز عمل من الفئة حاء، أمراً أساسياً للسماح للمنظمات التي لديها موظفون يعملون على أساس تناوبي بالقيام بمهامها. واقترح تقديم المساعدة في نفقات الإقامة في المدارس الداخلية إلى الموظفين في الميدان وفي مراكز العمل من الفئة حاء من أجل التبسيط، بدلا من السعي إلى تحديد الظروف الاستثنائية التي تتطلب المرونة، وبالتالي إدخال التعقيد.

٣١٣ - وأكد ممثل الشبكة على أن تأييده للأحكام المنقحة يستند إلى الافتراض بأن تحديد السن والتغطية لمدة أربع سنوات بعد مرحلة التعليم الثانوي سيظل دون تغيير. ومن شأن التغيير المقترح أن يؤدي إلى عدم المساواة بين الموظفين، بالنظر إلى الاختلافات بين أوجه التعقيد في نظم التعليم. ومن شأنه أيضا أن يؤدي إلى مزيد من التخفيض في معدلات السداد الفعلية، مما يجعل النظام المنقح لمنحة التعليم غير موات بالمقارنة مع أحكام الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة. وذكر الممثل أن هذا التغيير في تغطية التعليم العالي لن يحظى بتأييد المنظمات.

آراء الموظفين

٣١٥ - ذكر ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن النظر في منحة التعليم تم على أساس تصور خاطئ بأن الخطة مفرطة في السخاء، رغم أن المقارنة التي أجراها الفريق العامل المعني بالتنافسية والاستدامة مع الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة لا تؤيد هذا التصور. وأضاف أن التعليم الذي يحصل عليه أبناء الموظفين يجب أن يكون متكاملا وأن يشمل أنشطة خارجة عن المنهج. وفي حين أن نموذج الجدول التنازلي يتميز بسمات جاذبة من حيث البساطة وسهولة الإدارة، فإن الخطة المقترحة لا تغطي سوى بعض تكاليف التعليم، نظرا إلى أن بنود المصروفات التي تستجد بصفة روتينية، من قبيل النقل، والكتب، ورسوم الامتحانات ودروس الموسيقى وفرص ممارسة الرياضة، والرحلات الميدانية التعليمية قد استبعدت الآن من النفقات المسموح بها. وأعرب عن اعتقاده بأنه بدون زيادة الشريحة العليا في الجدول التنازلي المقترح ستؤدي الخطة المنقحة إلى إجراء تخفيضات كبيرة في الدعم المقدم

إلى الموظفين. وأضاف أن الاتحاد لا يؤيد هيكل الجدول التنازلي نظرا إلى أنه لا يعتبر طريقة منصفة لرد التكاليف المتصلة بالتعليم، التي تتفاوت كثيرا من موقع إلى آخر.

٣١٦ - وذكر ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن لجنة التنسيق قد أجرت استقصاء لآراء الموظفين فيما يتعلق باستعراض نظام الأجور وقدمت نتائج تشير إلى مستويات مختلفة من الدعم للمقترحات المقدمة من اللجنة بشأن الخطة المنقحة لمنح التعليم. وتشير النتائج الموجزة بحسب أعمار الموظفين وعدد تنقلاتهم الجغرافية، فيما يبدو، إلى أن الموظفين الشباب، وكذلك الموظفين الأكثر تنقلا، يشعرون بقلق بالغ إزاء التغييرات المقترحة في الخطة. وبالإشارة إلى هيكل الجدول التنازلي، كان هناك اعتقاد بأن المعدلات المقترحة لرد التكاليف لن تعوض الخسارة الناجمة عن استبعاد البنود الأخرى المسموح برد تكاليفها. وإضافة إلى ذلك، أعربت لجنة التنسيق عن قلقها من أن هيكل الجدول التنازلي سيصعب شرحه للموظفين وسيكون غير منصف للموظفين الذين يخدمون في مراكز عمل ترتفع فيها التكاليف المتصلة بالتعليم.

٣١٧ - وأعرب ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن تأييده النقاط التي أثارها ممثلو اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق، وأضاف أن التعديلات التي أدخلت على خطة منح التعليم سيكون لها أثر ضار على الموظفين المعيلين، المعرضين لتكبّد خسائر نتيجة للتغييرات الأخرى المقترحة في إطار استعراض نظام الأجور. وعلى وجه الخصوص، من الواضح أن الموظفين العاملين في أماكن مرتفعة التكلفة سيكونون أسوأ حالا في ظل الخطة المقترحة. وبالتالي، فإن التغييرات المقترحة، إن نفذت، ستتطوي على مخاطر المساس بتنقل الموظفين. وبالنظر إلى أن نظام المنح الحالي يعمل بشكل جيد، فمن الصعب تبرير أي تغيير جذري. وعلاوة على ذلك، نظرا إلى أن المنظمات الدولية الأخرى تقدم مساعدة مماثلة للموظفين، على النحو الوارد في نظام منح التعليم القائم لهذه المنظمات، هناك خطر يتمثل في احتمال عدم قدرة هذه المنظمات على إجراء تعيينات جديدة في الوظائف إذا حدث إسراف في التخفيضات.

٣١٨ - وفيما يتعلق بالمساعدة على تحمل نفقات الإقامة الداخلية للطلاب بالمؤسسات التعليمية، شددت اتحادات الموظفين على أهمية ضمان استقرار التعليم واستمراريته لأبناء موظفي النظام الموحد، بالنظر إلى أنماط الانتداب لأداء المهام في المنظمات. وتشير جميع اتحادات الموظفين إلى نقص المساعدة في تحمل نفقات الإقامة الداخلية في مراكز العمل من الفئة "حاء" بوصفه مشكلة من شأنها أن تؤدي إلى عدم الإنصاف في معاملة الموظفين. وسلط الضوء على الحالة الخاصة للموظفين الذين يطلب منهم تغيير مراكز عملهم على

أساس متواتر، بمن فيهم أولئك الذين يتنقلون بين مراكز العمل التي بها مقار، باعتباره مثالا لحالة ينبغي أن تمنح فيها المساعدة للموظفين فيما يتعلق بنفقات المدارس الداخلية، ولا سيما إذا كانت هناك نية لإعطاء الموظفين حوافز للتنقل في المستقبل.

٣١٩ - ورأى ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن من واجب الآباء إبداء أسباب مشروعة لطلب الدعم في تحمل تكاليف الإقامة الداخلية لمصلحة الأسرة، وليس من أجل الكسب المالي. وأشار الممثل إلى رد جزء من نفقات الإقامة الداخلية في إطار النظام الحالي على اعتبار أن ذلك يشكل آلية داخلية لمراقبة التكاليف، مما يحد من إمكانية إساءة استخدام الموظفين لهذا المخصص المالي. وأشار أيضا إلى أنه وفقا لآخر البيانات المتاحة، بلغ عدد المطالبات المتعلقة بنفقات الإقامة الداخلية المقدمة من الموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئة "حاء" أقل من ربع المجموع. وبالتالي، بالنظر إلى الاستخدام المحدود للغاية لهذا الاستحقاق، ارتأى الاتحاد أن يظل هذا المخصص متاحا للموظفين في مراكز العمل من الفئة "حاء"، بالإضافة إلى ما يرتبط به من سفر متصل بمنحة التعليم.

٣٢٠ - وذكر ممثل لجنة التنسيق أن توفير الإقامة الداخلية للطلاب ليس ضربا من الرفاهية وإنما هو بمثابة ملاذ أخير للموظفين، وأن المرونة في تقديم الدعم للموظفين في تحمل نفقات الإقامة الداخلية في مراكز العمل من الفئة "حاء" سيكون أمرا مطلوبا في جميع المنظمات، ولن يقتصر على الوكالات المتخصصة. وعلى وجه الخصوص، أشارت لجنة التنسيق إلى أنه لم يتقدم بمطالبات ذات صلة بنفقات الإقامة الداخلية للطلاب سوى ٣ في المائة فقط من الموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئة "حاء"، وفقا للبيانات الحالية المتعلقة بمطالبات منح التعليم. ولذلك ستكون الآثار المالية الإضافية المقدرة المترتبة على توفير المساعدة للموظفين في مراكز العمل من الفئة "حاء" على تدبير الإقامة الداخلية لأبنائهم محدودة نسبيا وربما تكون أقل من التكاليف اللازمة لتقييم الظروف الخاصة التي تنطبق فيها هذه المعاملة وتعليلها وإجازتها. ولذا ترى اللجنة أن أحقية الحصول على المساعدة المتعلقة بالإقامة الداخلية ينبغي أن تظل سارية بالنسبة لجميع الموظفين المصحوبين بأطفال مقيدين في المدارس الداخلية في مرحلة التعليم الابتدائي أو الثانوي بصرف النظر عن مكان العمل.

٣٢١ - واعترضت اتحادات الموظفين على القيود الإضافية المفروضة على التعليم ما بعد الثانوي، والتي لن تؤدي فقط إلى عدم المساواة في توافر المنح حسب محل الدراسة، بل إنها ستؤدي إلى إبطال القرار الذي اتخذته اللجنة في عام ٢٠٠٦ (انظر A/61/30، الفقرة ٦٣).

٣٢٢ - وطلبت اتحادات الموظفين عدم تنفيذ النظام الجديد قبل عامين دراسيين ونصف على الأقل من تاريخ موافقة هيئات الإدارة، بغية السماح للموظفين بالتكيف مع الخطة الجديدة

مع تقييم آثارها على تعليم أبنائهم في الوقت ذاته، نظرا لتنوع هياكل الرسوم المدرسية في جميع مراكز العمل. ولاحظ ممثلو الموظفين أيضا أن اللجنة لم تعد النظر في الحدود القصوى الحالية منذ عام ٢٠١١ وأنه ينبغي إعادة النظر فيها عند تقديم هذا التقرير إلى الجمعية العامة وما يعقبه من رفع التجميد عن البدلات.

المناقشة التي دارت في اللجنة

٣٢٣ - أكد أعضاء اللجنة مجددا على أهمية خطة منح التعليم ضمن حزمة العناصر الشاملة، واعترفوا بها بوصفها عنصرا رئيسيا في اجتذاب الموظفين والاحتفاظ بهم. ورأى أحد أعضاء اللجنة أن هناك احتمالا أن يترك الموظفون المنظمة إذا كانت التغييرات المدخلة على نظام منح التعليم مفرطة للغاية، لا سيما بالنظر إلى أن النظام الحالي القائم على ممارسة تقاسم التكاليف بنسبة ٧٥ في المائة قد أثبت جدواه. وبعد ذلك ركزت المناقشات على الاعتبارات المبينة أدناه.

الجدول التنازلي

٣٢٤ - رحب أعضاء اللجنة عموما باقتراح استحداث جدول تنازلي عام. واعتبر التطبيق الموحد لهذا الجدول على الموظفين، بغض النظر عن مركز العمل، ممارسة عادلة وسهلة التنفيذ. وعلى النقيض من النظام الحالي، الذي انتقد لصعوبة فهمه، وإعطائه الانطباع بأن اختيارات الموظفين تحدد التكاليف التي تتكبدها المنظمات، فإن الخطة المقترحة أوضح ومن شأنها أن تيسر احتواء التكاليف. ويفترض أن يعوض ارتفاع معدلات رد التكاليف، عند انخفاض مستوى النفقات، شطب بعض البنود من قائمة النفقات المسموح بها إلى حد كبير. وبوجه عام، ليس من المتوقع أن يكون النظام المقترح أكثر تكلفة من النظام القائم ولكنه يمكن أن يؤدي إلى تحقيق بعض الوفورات. وقد يشجع تراجع معدل رد التكاليف الموظفين على اختيار مدارس أقل تكلفة في المستقبل، حيثما كانت متاحة.

٣٢٥ - وعند استعراض الفرق بين نموذجي الجدول التنازلي، لاحظت اللجنة أن نموذج الشرائح الست سيكون مفيدا للغاية في مراكز العمل التي توجد بها مجموعة واسعة النطاق من المدارس التي تتفاوت فيما بينها من حيث مستويات المصاريف الدراسية. بيد أنه بالنسبة لمراكز العمل الأخرى، ولا سيما تلك التي تخضع لتدابير خاصة فيما يتعلق بمنح التعليم، وتوجد بها مجموعة محدودة من المدارس التي لا تتفاوت كثيرا فيما بينها من حيث المصاريف الدراسية (إذ تقارب تكلفة الدراسة بها جميعا ٣٥ ٠٠٠ دولار أو أكثر في السنة)، يبدو أن نموذج الشرائح السبع أكثر ملائمة.

٣٢٦ - ولاحظت اللجنة زيادة المعدل الفعلي لرد التكاليف المتعلق بمبالغ المطالبات الأصغر حجما الناجمة عن معدلات السداد المقترحة لكل شريحة. وأثار هذا سؤالا بشأن ما إذا كانت الخطة المقترحة أكثر سخاء من النظام الحالي. وأوضحت أنه بالرغم من أن النسبة المئوية للمبالغ المسددة أعلى في إطار النظام المقترح، يجري خفض المبلغ الإجمالي الذي تنطبق عليه هذه النسبة نتيجة لما ينطوي عليه هذا النظام من ترشيد للنفقات المسموح بها.

٣٢٧ - وبينما اعتبر بعض أعضاء اللجنة تأثير النماذج المقترحة جزءا مهما من التحليل، فقد حذروا من أن التركيز لا ينبغي أن ينصب على ”الفائزين“ و ”الخاسرين“، عند المقارنة مع النظام الحالي، بل على وضع أفضل خطة للمستقبل. وفي حين أن بعض الموظفين سيتكبدون خسائر مالية حتما، نتيجة الانخفاض في النفقات المستحقة، سوف يحصل آخرون على زيادة في المبالغ المدروسة. وهذه نتيجة حتمية للعديد من جهود الإصلاح.

٣٢٨ - ولاحظت اللجنة أن الجدولين التنازليين الأصليين المبينين في الجدولين ١٢ و ١٣ قد وضعا استنادا إلى الرسوم الدراسية للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١، وتمثل أحدث البيانات المتاحة عندما بدأت أمانة اللجنة تحليلها في إطار الاستعراض الشامل لنظام الأجور في عام ٢٠١٣. وأعرب عن رأي مفاده أن الجدول الأصلي ينبغي استكماله بحيث يعكس البيانات التي أصبحت متاحة في ذلك الوقت.

٣٢٩ - وأشارت اللجنة إلى أن الجدول التنازلي العام سيعدل وفقا للإجراء المقترح (انظر الفرع ٤ أدناه). واستعرض أعضاء اللجنة جدولا تنازليا مستكملا (انظر الفقرة ١١٥، الجدول ٥) محسوبا على أساس عينة تمثيلية من المدارس التي يمكن تتبع حركة رسوم الدراسة بها خلال السنوات الأربع الماضية، من الفترة ٢٠١٠/٢٠١١ إلى الفترة ٢٠١٤/٢٠١٥.

٣٣٠ - وأعرب أعضاء اللجنة عن آراء متباينة بشأن تعديل الجدول الأصلي ذي الشرائح السبعة. وارتأى بعض الأعضاء أنه في ضوء تجميد البدلات، ينبغي تقديم الجدول التنازلي الأصلي إلى الجمعية العامة دون مزيد من التنقيح. ورأى آخرون أنه سيكون من الأنسب تقديم آخر المعلومات المستكملة بشأن الرسوم الدراسية، إذا كانت متوفرة. لذلك خلصت اللجنة إلى أنه ينبغي تقديم كلا الجدولين إلى الجمعية العامة لتنظر فيهما.

نفقات الإقامة الداخلية

٣٣١ - أشارت اللجنة إلى الاقتراح الداعي إلى الحد من توفير المساعدة في تحمل نفقات الإقامة الداخلية. وبالنسبة للموظفين العاملين في مراكز العمل التي توجد بها مقار، على وجه

الخصوص، حيث توجد مدارس كافية في حيز يتسنى للطالب الانتقال منه إلى مدرسته، يصعب تبرير توفير المساعدة المتعلقة بنفقات الإقامة الداخلية. وفي ضوء هذه الخلفية، أشير إلى أنه تم النظر في خيار استبعاد المساعدة المتعلقة بتوفير الإقامة الداخلية تماما من الخطة ولكنه رفض في نهاية الأمر. وبالنظر إلى أن الموظفين العاملين في الميدان كثيرا ما لا يجدون سبلا للوصول إلى مدارس محلية مناسبة، لذا فإن ثمة مبرر قوي لمنح الدعم في مثل هذه الحالات.

٣٣٢ - وارتأى بعض أعضاء اللجنة أن الموظفين يلتحقون بالمؤسسات التابعة للمنظمة وهم يعلمون أنه يتعين عليهم التنقل بصورة دورية، ولكنهم رأوا أن تنقلهم ينبغي ألا يتأثر بتقديم المساعدة المتعلقة بالإقامة الداخلية. وأعرب معظم الأعضاء عن اعتقادهم بأن تقديم المساعدة على توفير الإقامة في المدارس الداخلية للموظفين في مراكز العمل من الفئة "حاء"، التي من المرجح أن يوجد بها مدارس ملائمة، يعد خارج حدود مسؤولية المنظمات.

٣٣٣ - ورأى أعضاء آخرون في اللجنة أن المساعدة المقدمة لتوفير الإقامة الداخلية يجب أن تكون مستندة وقت تقديمها إلى حاجة حقيقية، وألا تكون محاولة لاستغلال النظام. ومع ذلك رأى آخرون أن منح المرونة للمنظمات في تقديم المساعدة الخاصة بنفقات المدارس الداخلية للموظفين العاملين في مراكز العمل "حاء" قد يكون له ما يبرره.

٣٣٤ - وبينما اتفق أعضاء اللجنة من حيث المبدأ على أنه ينبغي عدم توفير المساعدة المتعلقة بالإقامة الداخلية إلا للموظفين العاملين في الميدان، استعرضت اللجنة قائمة أعدتها الأمانة، بالتشاور مع المنظمات، تتضمن الأحوال التي يجوز بموجبها للرئيس التنفيذي لمنظمة ما تقديم المساعدة على توفير الإقامة الداخلية للموظفين العاملين في مراكز العمل "حاء". واعتبرت بعض الأمثلة معقولة، لكن اللجنة اتفقت على أنه ليس من الممكن وضع قائمة شاملة بمثل هذه الحالات الاستثنائية.

٣٣٥ - ورأت اللجنة أن الرؤساء التنفيذيين في وضع أفضل من غيرهم يمكنهم من تقييم الحالات الخاصة فيما بين موظفيهم واتخاذ القرارات المناسبة وفقا للظروف، رغم أنه أعرب عن القلق إزاء احتمال ظهور حالات من عدم الاتساق في غياب مبادئ توجيهية واضحة تضعها اللجنة.

٣٣٦ - وأثيرت تساؤلات بشأن الأثر المترتب على دفع مبلغ إجمالي للإعانة على نفقات الإقامة الداخلية، بدلا من إدراج هذه النفقات في الجدول التنزلي لردّها، ولكن لوحظ أن النفقات المتعلقة بالإقامة الداخلية ترد بالفعل في إطار النظام القائم استنادا إلى معدل موحد،

ولا يتم تحميلها على الرسوم الفعلية التي تتقاضاها المؤسسات التعليمية. وعموما، حظي بالتأييد نهج المبلغ الإجمالي المقطوع للمساعدة المتعلقة بنفقات الإقامة الداخلية لما يتميز به من بساطة ولسهولة إدارته.

النفقات المسموح بها

٣٣٧ - لم تؤيد اللجنة عموما اقتراح إدراج التكاليف الإضافية المتعلقة بالأنشطة الخارجية عن المنهج، من قبيل الأنشطة الموسيقية والرياضية، ضمن أحكام خطة منح التعليم. وينبغي للعناصر الواردة في الخطة أن تكون معقولة وذات صلة بمسؤولية المنظمات.

تعديل الجدول التنازلي ومبلغ المساعدة

٣٣٨ - وافقت اللجنة على أن تقوم بإجراء تعديل دوري للجدول التنازلي والمبلغ الإجمالي المقطوع للمساعدة في النفقات المتصلة بالإقامة الداخلية. وسيجري تعديل الجدول التنازلي والمبلغ الإجمالي المقطوع بطريقة واقعية، باستخدام حركة الرسوم ذات الصلة في عينة محددة من المدارس كنقطة مرجعية.

٣٣٩ - وفيما يتعلق بالجدول التنازلي، اقترح أن يتم اختيار المدارس على أساس مستوى الرعاية (تم تعيين حد أدنى مقداره ٥٠ مطالبة بمنح التعليم من المدرسة الواحدة كنقطة فصل). وتم اختيار ٢٩ مدرسة استنادا إلى هذه المعايير. وسوف يتم استعراض الجدول التنازلي إذا تجاوز متوسط حركة الرسوم الدراسية عتبة نسبتها ٥ في المائة وزادت الرسوم الدراسية التي يتقاضاها ما لا يقل عن نصف عدد المدارس عن ٥ في المائة. وستحسب الحركة بشكل تراكمي من خلال النظر في عينة المدارس.

٣٤٠ - وقدم اقتراح بزيادة عدد المدارس المستخدمة كعينات من أجل الحد من التحيز. وأسفر استعراض لاحق لآثار توسيع قائمة المدارس المستخدمة كعينات من خلال تخفيض العتبة المتعلقة بعدد المطالبات الواردة من مدرسة بعينها عن نتائج تتفق مع تلك التي سجلت للقائمة الأصلية من المدارس المختارة كعينة تمثيلية. ومن ثم، قررت اللجنة الموافقة على القائمة المكونة من ٢٩ مدرسة.

٣٤١ - وفيما يتعلق بتعديل المبلغ الإجمالي المقطوع للمساعدة على اختيار المدارس الداخلية، طرحت مجموعة مختارة من المدارس الداخلية التي تمنح شهادة البكالوريا الدولية كمصدر ملائم للبيانات اللازمة لتتبع الحركة في رسوم الإقامة الداخلية.

٣٤٢ - واقترح أيضا أن يعاد النظر في القائمتين كل ست سنوات لضمان أن تظل عينة المدارس عينة تمثيلية.

المرونة في الإطار الزمني لمنحة التعليم

٣٤٣ - نظرت اللجنة في توخي المرونة فيما يتعلق بمستويات التعليم التي يمكن أن يقدم الموظفون بشأنها مطالبات بمنح التعليم، رهنا بتغطية عدد من السنوات يصل إلى ١٧ سنة، بما في ذلك مستوى ما قبل المدرسة. ووجه بعض الأعضاء الانتباه إلى خطر الازدواجية مع عناصر الأجر الأخرى، مثل بدل إعالة الطفل أو إعانة الوالد الوحيد المحتملة التي ينظر فيها حاليا في إطار الاستعراض. ورئي أيضا أن اعتماد المرونة من شأنه أن يزيد التعقيدات والأعباء الإدارية التي تتكبدها المنظمات من جراء الخطوة. وأعرب بعض أعضاء اللجنة عن اعتقادهم بأن السماح للموظفين باختيار موعد تقديم مطالبات منحة التعليم يمكن أن يؤدي إلى زيادة التكاليف إذا استخدم الموظفون المنحة لتغطية السنوات الأكثر تكلفة.

٣٤٤ - وأعربت اللجنة عن آراء بشأن تقديم الدعم للأطفال في مرحلة ما قبل المدرسة. وإذا كان توفير إطار زمني مرن للمطالبة بمنحة التعليم سيجلب عليه أعباء ثقيلة للغاية من الناحية الإدارية، يمكن أن يكون أحد البدائل هو تحديد سن الرابعة كحد أدنى عام للسن في نظام المنح. وهذا من شأنه أن يكفل المساواة في المعاملة في ضوء الاشتراط القانوني في جنيف بأن يلتحق الأطفال بالمدرسة في سن الرابعة^(٣). ويمكن النظر أيضا في زيادة بدل الأطفال الذين تبلغ أعمارهم أربع سنوات أو أقل بالنظر إلى أنه حيثما وجد اشتراط قانوني يقضي ببدء التحاق الأطفال بالمدارس قبل سن الخامسة، يعدل شرط الحد الأدنى للعمر في الأحكام الواردة في النظام الحالي.

٣٤٥ - وأشارت اللجنة إلى أن دعم التعليم ما قبل المدرسي لم يدرج في المقترحات المعروضة عليها، نظرا إلى أنه لم يتم التوصل إلى توافق في الآراء بشأن هذا الموضوع. وبينما اعترفت اللجنة بأهمية المسألة، فقد اتفقت على أنه ينبغي تناولها بشكل منفصل، خارج نطاق المناقشات بشأن النظام المنقح لمنح التعليم، على أساس أن الأطفال دون سن الخامسة عادة ما يحتاجون إلى الرعاية أكثر من احتياجهم إلى التعليم.

(٣) أشير إلى الحالة الخاصة لجنيف، التي يشترط فيها أن يبدأ الأطفال التعليم الابتدائي في سن الرابعة، وبالفعل يتم توفير الدعم في هذه الحالة قبل بلوغ الأطفال سن الخامسة. ويسري هذا الدعم أيضا في مواقع أخرى توجد بها اشتراطات قانونية مماثلة.

الحد العمري لاستحقاق منحة التعليم

٣٤٦ - وفي معرض مناقشة الحد العمري لاستحقاق المنحة التعليمية الخاصة، أعادت اللجنة النظر في الحد الأقصى لأهلية الحصول على منحة التعليم. وإذ تشير اللجنة إلى الحكم الذي ينص على أن تدفع المنحة حتى نهاية السنة الدراسية التي يتم فيها الولد أربع سنوات من الدراسة في مرحلة ما بعد الثانوية، فقد استعرضت الأساس الذي يستند إليه في تقديم الدعم المالي حتى إذا تم الحصول على درجة ما بعد ثلاث سنوات من الدراسة بعد المرحلة الثانوية.

٣٤٧ - وأشارت اللجنة إلى أن إعلان بولونيا، الذي يهدف إلى المواءمة بين الشهادات الأكاديمية ومعايير ضمان الجودة في جميع أنحاء أوروبا، يشمل مرحلتين من التعليم العالي هما الدراسات الجامعية والعليا، ويكاد أن يكون متطابقا مع نظام الدرجة الواحدة الذي كان معمولاً به فيما سبق. وارتأت اللجنة في عام ٢٠٠٦ أن إدخال درجة أكاديمية أولى في المستوى الجامعي الأدنى، في إطار التعريف المعمول به آنذاك لأهلية الحصول على المنح، من شأنه خفض مدة رد المصروفات للطلاب الأوروبيين من أربع إلى ثلاث سنوات، وهو ما يبدو متعارضا مع الاتجاهات العالمية المتعلقة بتغطية التعليم الجامعي. ونوقش خيار زيادة المبالغ المسددة عن الدراسة الجامعية من أربع إلى خمس سنوات ولكنه رفض بسبب آثاره المالية المحتملة. ولذلك أوصت اللجنة الجمعية العامة بأن تستمر فترة أهلية الحصول على منحة التعليم حتى نهاية السنة الدراسية التي يستكمل فيها الطفل أربع سنوات من التعليم في مرحلة ما بعد الثانوية، حتى إذا حصل على درجة ما بعد ثلاث سنوات، ويظل الطلبة خاضعين لسن ٢٥ كحد أعلى (A/61/30، الفقرة ٦٣). ووافقت الجمعية على التوصية التي تعدل فترة أهلية الحصول على منحة التعليم، على أن يسري ذلك اعتبارا من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧.

٣٤٨ - وجرى تبادل للآراء بين أعضاء اللجنة فيما يتعلق بفترة الأهلية المبينة أعلاه. ورأى بعض الأعضاء أن يكون المعيار المستخدم هو الدورة التعليمية، وليس عدد السنوات. وشدد آخرون على أنه لا ينبغي اعتبار الطلاب المقيدين في برامج الدراسات العليا معالين ومن ثم ينبغي استبعاد والديهم من أهلية الحصول على منحة التعليم.

٣٤٩ - وبالنظر إلى الطبيعة الشاملة للاستعراض الحالي، قررت اللجنة أنه ينبغي تنقيح معايير أهلية الحصول على منحة التعليم العادية. وخلصت اللجنة بالإجماع إلى أن المنحة ينبغي أن تدفع حتى نهاية السنة الدراسية التي يتم فيها الولد أربع سنوات من الدراسة في مرحلة ما بعد الثانوية أو يحصل على أول شهادة جامعية، أيهما أسبق. وسيتم الإبقاء على الحد العمري البالغ ٢٥ سنة.

التدابير الانتقالية

٣٥٠ - قدم اقتراح بتنفيذ الخطة في أقرب وقت ممكن، ورد المطالبات المستحقة عن الأطفال المقيدين في السنة الدراسية الجارية وقت تنفيذ النظام الجديد في إطار النظام الحالي. ومع ذلك، لم يلق هذا الخيار قبولا بسبب ما ينطوي عليه من تعقيدات إدارية.

٣٥١ - وقررت اللجنة أن تقترح تنفيذ خطة منح التعليم الجديدة سواء فيما يتعلق بمنح التعليم أو منح التعليم الخاصة بعد مرور دورة دراسية كاملة مدتها سنة تعقب السنة الجارية وقت موافقة الجمعية العامة وغيرها من هيئات الإدارة على الخطط الجديدة. واتفق على أن الإطار الزمني سيوفر للمنظمات وقتا كافيا للاستعداد لتنفيذ المشاريع بطريقة متسقة.

منحة التعليم الخاص للأولاد ذوي الإعاقة

٣٥٢ - أحاطت اللجنة علما بالمقترحات الداعية إلى الإبقاء على قائمة المصروفات المسموح بها، والاستمرار في سداد كامل المصروفات حتى الحد الأقصى المحدد، والإبقاء على معايير استحقاق المساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية ومصروفات السفر المتصلة بمنحة التعليم في حالات الاحتياجات التعليمية الخاصة. وفي إطار النظام المنقح لمنحة التعليم، وباستثناء المساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية للموظفين المستوفين لمعايير الاستحقاق الموجودين في الميدان، لا يُردّ إلا رسوم الدراسة والرسوم المتصلة بالالتحاق بالمؤسسات التعليمية. بيد أنه جرى التسليم بأن البنود الإضافية تمثل عنصرا حيويا في التعليم الخاص، وأن هناك أسبابا وجيهة توجب معاملة هذه البنود كمصروفات مسموح بها. وعلاوة على ذلك، رأت اللجنة أنه نظرا للتحديات التي يواجهها الأطفال ذوو الإعاقة في التحصيل العلمي، ينبغي الإبقاء في نظام منحة التعليم الخاص على مبدأ ردّ كامل المصروفات ومبدأ الأحقية في المساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية وفي مصروفات السفر المتصلة بمنحة التعليم.

٣٥٣ - وعلاوة على ذلك، ينبغي تحديد حدّ أقصى جديد لمنحة التعليم الخاص بما أنه سيتم في إطار النظام المقترح إنهاء العمل بفكرة البلدان/مناطق العملات الـ ١٥ المنفصلة فيما يتصل بمنحة التعليم. ووافق أعضاء اللجنة على اقتراح أخذ الحد الأقصى للشريحة العليا في الجدول التنازلي العام المطبق على منحة التعليم ليكون هو الحد الأقصى المطبق عالميا لمنحة التعليم الخاص.

٣٥٤ - أما بالنسبة إلى المساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية، فقد عرضت اللجنة خيارين: إما استخدام التكاليف الفعلية المرتبطة بمصروفات الإقامة الداخلية، وإما استخدام مبلغ إجمالي مقطوع بقيمة ٨ ٠٠٠ دولار. ويستند هذا المبلغ إلى رسوم الإقامة الداخلية

الفعلية في قاعدة بيانات المطالبات. وبعد أن استعرضت اللجنة توزيع الرسوم التي تفرضها المؤسسات التعليمية المقدمة للبرامج التعليمية الخاصة، والتي تتفاوت بشدة، خلصت اللجنة إلى أنه ينبغي حساب مجموع المصروفات المسموح بها على أساس المصروفات الفعلية. وتنادي لاحتمال أن تنتج عن نظام منح التعليم الخاص مبالغ أدنى من تلك المدفوعة كمنح تعليم عادي لقاء تكاليف تعليمية متساوية، وافقت اللجنة على تحديد الحد الأقصى لمنحة التعليم الخاص بإضافة مبلغ إجمالي مقطوع لمصروفات الإقامة الداخلية بقيمة ٥ ٠٠٠ دولار إلى الحد الأقصى المطبق عالمياً.

٣٥٥ - ولاحظت اللجنة أنه من الممكن تمديد السن القصوى المطبقة في النظام الحالي لاستحقاق منحة التعليم الخاص حتى نهاية السنة الدراسية التي يبلغ فيها الابن ذو الإعاقة سن ٢٨ عاماً، وهو ما يزيد عن السن القصوى لاستحقاق منحة التعليم العادي بثلاث سنوات. والأساس المنطقي لذلك هو أن الأولاد ذوي الإعاقة قد يحتاجون سنة إضافية أو اثنتين لإتمام تعليمهم. وفي نفس الوقت، يلزم تحديد سن قصوى لكي لا يكون النظام مفتوحاً إلى ما لا نهاية.

قرارات اللجنة

منحة التعليم

٣٥٦ - أوصت اللجنة الجمعية العامة بما يلي:

(أ) تنقيح المعيار المتصل بالتعليم بعد الثانوي بحيث تسدّ المنحة حتى نهاية السنة الدراسية التي يتم فيها الابن أربع سنوات من التعليم بعد الثانوي أو التي يحصل فيها على أول درجة من درجات التعليم بعد الثانوي، أيهما أسبق، وذلك رهناً بالسن القصوى المحددة عند ٢٥ سنة؛

(ب) الإبقاء على مبدأ تقاسم التكاليف بين الموظف والمنظمة؛

(ج) أن تكون المصروفات المسموح بها هي الرسوم الدراسية (بما في ذلك رسوم دراسة اللغة الأم) والرسوم المتصلة بالالتحاق بالمؤسسات التعليمية، إلى جانب المساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية؛

١' ردّ الرسوم الدراسية والمصروفات المتصلة بالالتحاق بالمؤسسات التعليمية وفقاً لجدول تنازلي عام يتألف من سبع شرائح، حيث تدرج مستويات ردّ

المصروفات نزولا من ٨٦ في المائة للشريحة الدنيا إلى ٦١ للشريحة السادسة، وصفر في المائة للشريحة السابعة؛

٢' دفع المصروفات المتصلة بالإقامة الداخلية كمبلغ إجمالي مقطوع بقيمة ٥٠٠ دولار، وذلك فقط للموظفين العاملين في المواقع الميدانية الذين يدرس أولادهم في مدارس داخلية في المستوى الابتدائي أو الثانوي. وفي حالات استثنائية، يمكن منح المساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية للموظفين في مراكز عمل الفئة "حاء" وفقا للسلطة التقديرية للرئيس التنفيذي؛

(د) تقديم مصروفات السفر المتصلة بمنحة التعليم لكل سنة دراسية يتلقى فيها الموظف مساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية لابنه؛

(هـ) تغطية رسوم الإنشاءات التعليمية خارج نظام منح التعليم المطبق في المنظمات؛

(و) استعراض الجدول التنازلي العام لبحث إمكانية تعديله، بناء على تحركات الرسوم الدراسية التي يجري تتبعها مرة كل سنتين لقائمة من المدارس التمثيلية وكلما ارتأت اللجنة ذلك؛

(ز) استعراض المبلغ المدفوع للمساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية لبحث إمكانية تعديله، على أساس تحركات رسوم المدارس الداخلية التي تؤهل الطلبة للحصول على شهادة البكالوريا الدولية، وهي الرسوم التي يجري تتبعها مرة كل سنتين، وكلما ارتأت اللجنة ذلك؛

(ح) استعراض قائمتي المدارس التمثيلية ومدارس البكالوريا الدولية المذكورتين في الفقرتين الفرعيتين (و) و (ز) كل ست سنوات لبحث إمكانية تحديثها.

٣٥٧ - وبالإضافة إلى ذلك، ومع مراعاة تجميد البدلات المعمول به خلال فترة إجراء الاستعراض الشامل، قررت اللجنة توجيه انتباه الجمعية العامة إلى أن الجدول التنازلي الأصلي ذا الشرائح السبع كان قد وُضع على أساس الرسوم المدرسية للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١، وأنه في حال جرى تحديثه ليعكس رسوم الفترة ٢٠١٤/٢٠١٥، سيتم تنقيح الشرائح على النحو المبين في الفقرة ١١٥، الجدول ٥.

منحة التعليم الخاص للأولاد ذوي الإعاقة

٣٥٨ - أوصت اللجنة بالإبقاء على النظام كما هو فيما يتصل بمعايير وشروط الاستحقاق، وقائمة المصروفات المسموح بها، ومعايير استحقاق المساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية والأحقية في استرداد مصروفات السفر المتصلة بمنحة التعليم.

٣٥٩ - وأوصت اللجنة أيضا بإجراء التغييرات التالية فيما يتعلق بالمبالغ المردودة:

(أ) يجب أن تكون المصروفات القصوى المسموح بها مواكبة لتلك الخاصة بمنحة التعليم، بحيث يكون الحد الأقصى مساويا للحد الأعلى في الشريحة العليا من الجدول التنازلي العام المنطبق؛

(ب) بالنسبة للمساعدة في مصروفات الإقامة الداخلية، ينبغي استخدام المصروفات الفعلية في حساب مجموع المصروفات المسموح بها حتى الحد الأقصى للمنحة الإجمالية المساوي للحد الأعلى للشريحة العليا في الجدول التنازلي العام مضافا إليه مبلغ ٥ ٠٠٠ دولار، وهو ما يكافئ المبلغ الإجمالي المقطوع لمصروفات الإقامة الداخلية في نظام منحة التعليم.

التدابير الانتقالية

٣٦٠ - أوصت اللجنة ببدء تطبيق النظام الجديد لمنح التعليم ومنح التعليم الخاص بعد سنة دراسية كاملة من السنة الدراسية الجارية وقت الموافقة على النظام الجديد.

واو - منحة الإعادة إلى الوطن

٣٦١ - انتقلت اللجنة إلى موضوع هيكل الأجور، فأبرزت ما لاستحداث جدول موحد لمرتبات جميع الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا دونما اعتبار لحالة الإعالة من آثار على منحة الإعادة إلى الوطن وغيرها من البدلات على ضوء ارتباط هذه البدلات بجدول المرتبات المزدوج المعمول به حاليا.

٣٦٢ - ففي النظام المعمول به حاليا لمنحة الإعادة إلى الوطن، يؤثر الفرق في مصروفات إعادة الاندماج بين الموظفين المعيلين وغير المعيلين في عنصرين: عدد أسابيع الراتب الأساسي التي تُدفع للموظف، والمعدل المطبق على البدل المدفوع. وفي إطار هيكل المرتبات المقترح، سينتفي هذا الفرق المزدوج: فتُحسب المنحة على أساس المرتب الأساسي نفسه بصرف النظر عن الوضع الأسري للموظف، ولا يكون هناك فرق إلا في الفترة الزمنية. وبالتالي، سيظل هناك فرق بين الموظفين المعيلين وغير المعيلين.

٣٦٣ - وخلصت اللجنة على إثر استعراض أجرته إلى أنه يمكنها قبول الأساس المنطقي لمنحة الإعادة إلى الوطن كاستحقاق مكتسب عن الخدمة المؤدّة يستحقه الموظف المغترب الذي ترك آخر مركز عمل له عند انتهاء الخدمة. وفي الوقت نفسه، اقترحت استحداث عتبة خمس سنوات من الخدمة الاغترابية كشرط لاستحقاق المنحة. واقترحت كذلك في حال بدء العمل بهذه العتبة أن يحتفظ الموظفون الحاليون بأحقيّتهم في الاستفادة من الجدول الحالي لمنحة الإعادة إلى الوطن بحد أقصى يكافئ عدد سنوات الخدمة الاغترابية عند وقت التطبيق.

آراء المنظمات

٣٦٤ - أبدى ممثل شبكة الموارد البشرية اتفاه مع الأساس المنطقي لمنحة الإعادة إلى الوطن، وأقر بالمنطق القوي الذي يستند إليه التفريق الموجود في النظام المعمول به، وذلك لتوقع تكبّد الموظفين المصحوبين بأسرهم تكاليف أكبر للاستقرار من جديد في بلدتهم الأصلي، ولتوقع أن تكون هناك متطلبات إضافية على صعيد تكيف الموظف العائد إلى وطنه بعد فترة اغتراب أطول. وأشار أيضا إلى أن هدف القضاء على إمكانية وجود فرق مزدوج في منحة الإعادة إلى الوطن سيتحقق من خلال استحداث جدول موحد للمرتبات الصافية.

٣٦٥ - وأشار ممثل الشبكة إلى أنه مع تنامي القسم الممول من التبرعات في ميزانيات المنظمات، تواجه المنظمات التحدي المتمثل في إدارة عدد متزايد من العقود المحددة الآجال للموظفين العاملين في الأنشطة الممولة من تلك التبرعات. ومما لا شك فيه أن أولئك الموظفين المغتربين المتنقلين بين البلدان، والذين يقع على عاتق المنظمات واجب تيسير عودتهم إلى بلدانهم واستقرارهم فيها من جديد عند انتهاء خدمتهم، سيكونون بحاجة إلى الدعم لإعادة الاندماج في بلدانهم الأصلية أو في أسواق العمل الأجنبية الأخرى. غير أنه أشار كذلك إلى أن المنظمات قد تقبل استحداث عتبة السنوات الخمس من الخدمة الاغترابية كشرط لاستحقاق منحة الإعادة إلى الوطن وفقا للجدول الزمني الحالي للتسديد الممتد لخمس سنوات، فهذا قد يكون تدبيرا معقولا بالنظر إلى أن الصعوبات والتحديات التي تنطوي عليها عودة الموظف إلى وطنه بعد فترة طويلة من الخدمة الاغترابية لا تنطبق بالضرورة على الموظف الذي لم يقض سوى بضع سنوات خارج بلده. وفي الوقت نفسه، أبرزت المنظمات وجود معرفة متراكمة بالاجتهادات السابقة المتصلة بالحقوق المكتسبة في مجال الإعادة إلى الوطن تحديدا.

٣٦٦ - وفيما يتعلق بالاقتراح الداعي إلى تغيير اسم هذه المنحة لكي يعبر بصورة أدق عما هو مقصود بها، فإن بعض المنظمات يعتقد أن هذا قد يؤدي إلى عواقب غير مقصودة لكل

من المنظمات والموظفين دون أن يأتي بأي فائدة عملية. وأشار ممثل شبكة الموارد البشرية إلى أن المنحة بوضعها الحالي مفهومة بشكل جيد من جانب المنظمات والموظفين. وقد يخلق تغيير الاسم تعقيدات إضافية نظرا لما قد يستتبعه من تغييرات في السياسات والقواعد والأنظمة، وكذلك في نماذج الاستثمارات وفي نظم تكنولوجيا المعلومات. وربما يخلق أيضا نوعا من الغموض في ظل بقاء مضمون المنحة دون تغيير جوهري.

آراء الموظفين

٣٦٧ - أعربت اتحادات الموظفين عن اعتقادها أن أي تغييرات قد تتم ستتطلب بحثا متأنيا لمسألة الحقوق المكتسبة للموظفين، مع مراعاة أن الموظفين المستوفين لمعايير الاستحقاق الذين يتقاضون مرتباتهم حاليا بمعدل الإعالة سيشهدون انخفاضا حادا في حجم المنحة التي سيحصلون عليها. وأكد ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أنه ينبغي اعتبار المنحة عنصرا من عناصر استرداد التكاليف. وذهبت اتحادات الموظفين أيضا إلى أن الدعم ينبغي أن يغطي الموظفين الذين خدموا في بلدانهم الأصلية ثم انتقلوا إلى مكان آخر عند انتهاء الخدمة. فمن شأن هذا التدبير أن يعالج مسألة تقارب النفقات التي يتكبدها هؤلاء الموظفون وتلك التي يتكبدها الموظفون المغتربون المستحقون للمنحة حاليا الذين استقروا في بلد مختلف عند انتهاء خدمتهم. وأكدوا أنه في ظل أهداف التنمية المستدامة، يميل الموظفون الذين يتركون الخدمة وهم لا يزالون في سن العمل إلى دخول الخدمة والخروج منها بشكل أكثر تواترا وهم في منتصف حياتهم الوظيفية، وهم سيواجهون تحديات الاندماج من جديد في سوق العمل، وهو ما يجعل بدل الإعادة إلى الوطن مطلوبا بدرجة أكبر. وأشارت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة إلى أن الغرض من منحة الإعادة إلى الوطن هو التعويض عن العواقب المترتبة على نقل الشخص من سوق العمل الوطنية.

٣٦٨ - وأشار ممثلو اتحادات الموظفين الثلاثة إلى أنه بما أن معظم حالات انتهاء الخدمة التي يستحق فيها الموظف منحة الإعادة إلى الوطن هي حالات موظفين لم يمضوا خمس سنوات في الخدمة الاغترابية، فإن استحداث عتبة السنوات الخمس كشرط للاستحقاق من شأنه أن يحدث أثرا سلبيا شديدا. غير أنه أُقرّ بأن المنحة، بما أنها ستظل متاحة للموظفين الذين أمضوا فترات طويلة في الخدمة خارج بلدانهم، ستظل صالحة لتأدية الغرض المنشود.

٣٦٩ - وأشار ممثلو اتحادات الموظفين إلى أن بعض التسميات الجديدة المقترحة للمنحة (الانتقال، وإعادة التوطن، وإعادة الاستقرار) قد يكون لها معان أخرى في النظام الموحد، وأنها بالتالي ستخلق لبسا لا لزوم له، وربما يكون لها انعكاسات قانونية ومالية.

مناقشات اللجنة

٣٧٠ - في المناقشة التي تلت ذلك، طُرحت أسئلة إضافية فيما يتعلق بالأساس المنطقي لمنحة الإعادة إلى الوطن والممارسات المتبعة في هذا المضمار والتطور التاريخي للمنحة.

٣٧١ - ولئن رحب بعض أعضاء اللجنة بفكرة توسيع نطاق أحكام منحة الإعادة إلى الوطن لتغطي الموظفين الذين خدموا في بلدانهم الأصلية وانتقلوا إلى مواقع أخرى عند انتهاء الخدمة، هناك آخرون رأوا أنه ينبغي الاعتراف بحالة الإعادة إلى الوطن فقط في حال كان الموظف معيّنًا في موقع خارج بلده الأصلي الذي يعود إليه عند انتهاء الخدمة. وعلاوة على ذلك، فيما أن المنظمة تحمّلت تكاليف السفر والشحن واستقرار الموظف في البلد الجديد، ينبغي أن يكون هذا هو الحال أيضا عند انتهاء الخدمة. وأعرب أعضاء آخرون في اللجنة عن رأي مفاده أنه ينبغي إلغاء منحة الإعادة إلى الوطن نظرا لوجود استحقاقات أخرى تتعلق بانتقال الموظفين من موقع إلى آخر. وهم يعتقدون أنه بمجرد انتهاء عقد الموظف مع المنظمة، لا يلزم دفع أي بدلات أو منح إضافية. وأعرب بعض أعضاء اللجنة عن اقتناعهم بأن الخدمة في منظومة الأمم المتحدة تعطي الموظف وضعية معيّنة تمكّنه من العثور على وظيفة أخرى بسهولة أكبر.

٣٧٢ - وعلى ضوء ما يراه البعض تداخلا بين منحة الإعادة إلى الوطن وغيرها من مدفوعات نهاية الخدمة، حَبَّذ بعض أعضاء اللجنة إعادة توجيه الموارد المتاحة صوب مجالات أخرى ذات أولوية مثل بدلات الخدمة في الميدان. وكان من رأيهم أيضا أن المساعدة المقدمة من خلال دفع المنحة تصبح ذات أهمية أقل بالنسبة للموظفين المنتهية خدمتهم عند التقاعد. غير أنه بوجه عام، أقرّ معظم أعضاء اللجنة بأنه ولئن كانت الأوضاع التي يواجهها الموظف عند عودته إلى الوطن قد تغيّرت بمرور الزمن عمّا كان عليه الحال عند بدء العمل بالمنحة في عام ١٩٥١، فإن ما تستند إليه من مبادئ وأساس منطقي ما زال منطبقا.

٣٧٣ - ورأى بعض الأعضاء أن عبارة الإعادة إلى الوطن لها معنى وحيد واضح، ألا وهو عودة الشخص إلى وطنه واستقراره فيه من جديد عند انتهاء خدمته الاغترابية. فاقترح، بما أن شرط استحقاق المنحة هو الانتقال جغرافيا من بلد مركز العمل الأخير، بما في ذلك إمكانية الانتقال إلى بلد ثالث، أن يتم تغيير اسم منحة الإعادة إلى الوطن تحرّيا للدقة.

٣٧٤ - وفيما يتعلق بإمكانية تغيير اسم المنحة، أشار بعض أعضاء اللجنة أيضا إلى أن القاعدة ٣-١٩ من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة تعرّف العودة إلى الوطن بانتقال الشخص إلى بلد غير الذي يقع فيه مركز عمله الأخير عند انتهاء الخدمة. وقد كان المصطلح

مفهوما بسهولة من كافة الأطراف و لم تنشأ أي مشاكل عند تطبيقه بالشكل الصحيح. غير أن اللجنة اتفقت على إعادة طرح المسألة مجدداً عند إعادة النظر مستقبلاً في منحة الإعادة إلى الوطن.

قرار اللجنة

٣٧٥ - أوصت اللجنة الجمعية العامة بما يلي:

(أ) تأكيد الأساس المنطقي لمنحة الإعادة إلى الوطن كاستحقاق مكتسب عن الخدمة المؤداة يُدفع إلى الموظفين المغتربين الذين يغادرون البلد الذي يقع فيه مركز عملهم الأخير عند انتهاء الخدمة؛

(ب) إنشاء عتبة السنوات الخمس من الخدمة الاغترابية كشرط لاستحقاق منحة الإعادة إلى الوطن؛

(ج) احتفاظ الموظفين الحاليين، عند الانتقال إلى النظام الجديد، بأحقيتهم في المنحة المحددة وفقاً للجدول المعمول به حالياً، وذلك فقط عن عدد سنوات الخدمة الاغترابية التي يكون الموظف قد أكملها عند بدء العمل بالجدول المنقح.

زاي - العناصر المتصلة بالانتقال من موقع إلى آخر

٣٧٦ - نظرت اللجنة في المدفوعات التي تُسدّد عن الانتقال من موقع إلى آخر في إطار النظام الحالي. ولاحظت أن هذه المدفوعات تشمل تدابير لاسترداد التكاليف وحواجز متصلة باستحقاقات نقل الأمتعة واللوازم (حالات النقل الكامل للأمتعة المنزلية وحالات عدم نقل الأمتعة) ونوع مركز العمل (مواقع المقر والمواقع الميدانية). وخلصت اللجنة إلى أن هناك عدداً زائداً عن اللزوم من المدفوعات، وقرّرت:

(أ) وقف دفع المبلغ الإضافي المعادل لمرتّب شهر الذي يُدفع حالياً عند بداية السنة الثالثة من الخدمة في مراكز العمل الميدانية عند اختيار الموظفين "عدم نقل الأمتعة" (خيار النقل الجزئي) ضمن مدفوعات منحة الانتداب المتصلة بالأمتعة المنزلية؛

(ب) ضمّ بدل عدم نقل الأمتعة إلى المدفوعات المتصلة بالانتقال، بدلاً من اعتبار هذا البديل عنصراً من عناصر نظام التنقل والمشقة.

٣٧٧ - وبناء على ما تقدّم، نظرت اللجنة في اتباع نهج تكون في إطاره الحزمة الجديدة لانتقال الموظفين المعيّنين دولياً مشتملة على مصاريف السفر لغرض الانتقال، ومصاريف

شحن الأمتعة لغرض الانتقال المشتملة على منحة اختيارية لنقل الأمتعة عند انتهاء الخدمة تُدفع كمبلغ مقطوع، ومنحة للاستقرار في المكان الجديد. وفي إطار هذا النهج، يُتوخى تبسيط جميع المدفوعات التي تسدّد حالياً فيما يتعلق بالانتقال لمنع التداخل وتوفير نظام دفع موحد يعكس التكاليف الحقيقية.

٣٧٨ - وإذ لاحظت اللجنة أن أمانتها لم تتلقّ من المنظمات البيانات الكافية عن تكاليف الشحن الفعلية، شدّدت على أهمية الحصول على بيانات تكاليف الشحن من المنظمات، ذلك أن الغرض من هذا العنصر هو أن يعكس التكلفة الحقيقية التي يتكبدها الموظف. وكانت الأمانة العامة قد طلبت من المنظمات المشتركة في النظام الموحد بيانات ومعلومات عن التكاليف الفعلية لشحن وتخزين الأمتعة عند الانتقال. ولم يستجب سوى منظمة واحدة أفادت بأن متوسط مصروف الشحن يبلغ حوالي ٨ ٠٠٠ دولار. وهناك منظمة أخرى قدمت قائمة أسعار أحد موردي خدمات النقل البحري، حيث بلغ الوسيط الحسابي للأسعار ١٨ ٦٥٠ دولارا والمتوسط الحسابي ١٩ ٨٤٨ دولارا لشحنة تزن ٨ ١٥٠ كيلوغراما. وبالنسبة لشحنة أصغر تزن ٨٩٠ ٤ كيلوغراما، بلغ الوسيط الحسابي ١٣ ٦٠٠ دولار والمتوسط الحسابي ١٥ ٢١٣ دولارا.

٣٧٩ - وفي إطار الحزمة المقترحة، لن يطرأ أي تغيير على مصروف السفر لغرض الانتقال، وهو سيظل يُدار بواسطة المنظمات. وسيتم استحداث مبالغ مقطوعة تشمل منحة اختيارية لنقل الأمتعة، وذلك بحد أقصى ١٨ ٠٠٠ دولار للموظفين المصحوبين بأفراد أسرة مستوفين لمعايير الاستحقاق، و ١٣ ٠٠٠ دولار للموظفين غير المصحوبين بأقارب مستحقين. وهذا سيكون ممثلاً لمنحة الانتقال المستخدمة حالياً في بعض المنظمات المشتركة في النظام الموحد^(٤). وسيستحق هذه المنحة الموظفون المعينون لمدة سنتين أو أكثر. وقد استُمدّت المبالغ المقترحة من البيانات التي تم الحصول عليها من قسم السفر والنقل بالأمانة العامة للأمم المتحدة بخصوص النفقات الفعلية لتكاليف الشحن التي تدفعها الأمم المتحدة إلى موردي خدمات النقل البحري، بأسعار النقل من الباب إلى الباب مع النقل الكامل للأمتعة من أفريقيا، وآسيا والمحيط الهادئ، وأوروبا، وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وأمريكا الشمالية خلال الفترة ٢٠١١-٢٠١٣.

(٤) على سبيل المثال، يبلغ المعدّل المطبق عالمياً في الوقت الحالي لمنحة الانتقال في الأمانة العامة للأمم المتحدة وبعض المنظمات ١٥ ٠٠٠ دولار للموظفين المصحوبين بأفراد أسرهم المستوفين لمعايير الاستحقاق و ١٠ ٠٠٠ دولار للموظفين غير المصحوبين بأقارب مستحقين.

٣٨٠ - وستُنشأ في إطار المنحة الاختيارية المقترحة لنقل الأمتعة حدود قصوى للمنظمات، مع إتاحة المرونة لتحديد المبالغ وفقا للظروف المختلفة، مثل التعينات لمدد تقل عن سنتين، وإعادة الانتداب في وظائف داخل نفس البلد أو منطقة البعثة أو منطقة العمليات، أو التنقل بين مراكز العمل التي لا يتم فيها اصطحاب الأسرة. واقترح ألا تكون المنحة الاختيارية لنقل الأمتعة متاحة للموظفين الذين ينتقلون من أحد مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة إلى آخر من نفس النوع في نفس البلد أو منطقة البعثة عندما تتولى المنظمة نقل الأمتعة الشخصية.

٣٨١ - ونظرت اللجنة أيضا في إلغاء معيار الوزن المستخدم حاليا أساسا لحساب استحقاقات النقل الكامل للأمتعة لأغراض الانتقال^(٥)، ليستعاض عنه بالممارسة الراهنة في صناعة النقل البحري، حيث تُحتسب الاستحقاقات على أساس الأحجام القياسية للحاويات. فسيُحتسب استحقاق النقل الكامل للأمتعة للموظف المعين بعقد لمدة سنتين أو أكثر على أساس استخدام حاوية قياسية بحجم ٢٠ قدما طويلا للموظف غير المعيل وحاوية قياسية بحجم ٤٠ قدما طويلا للموظف المصحوب بأفراد أسرته المستوفين لشروط الاستحقاق. ومع أن هذه الاستحقاقات هي على أساس النقل السطحي، يمكن الإذن بتحويل عمليات الشحن إلى نمط النقل الجوي ضمن حدود استحقاق النقل السطحي المنطبق ووفقا للشروط التي تحددها المنظمة.

٣٨٢ - وفي إطار الحزمة المقترحة، تقدّم منحة الاستقرار للموظفين لمساعدتهم في مصروفات الإقامة المؤقتة وسائر المصروفات النثرية المتصلة بالاستقرار في المكان الجديد عند انتقال الموظف ومن بصحبته من أفراد أسرته عند بداية فترة الخدمة. وتتألف منحة الاستقرار المقترحة من جزأين: (أ) قسم يمثل بدل الإقامة اليومي للمساعدة في مصروفات الإقامة المؤقتة والمصروفات النثرية الأخرى المرتبطة بالانتقال إلى المكان الجديد، وذلك عن الأيام الـ ٣٠ الأولى في مركز العمل الجديد بمعدلّ البدل الكامل بالنسبة للموظف نفسه، وعن نفس عدد الأيام بنسبة ٥٠ في المائة من معدلّ البدل لكل فرد من أفراد الأسرة المستوفين لشروط الاستحقاق؛ (ب) وقسم يمثل مبلغا مقطوعا لتغطية المصروفات المتنوعة المباشرة وغير المباشرة المرتبطة بالانتقال إلى المكان الجديد، بما في ذلك مصروفات المغادرة والوصول، وذلك بدفع

(٥) في الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها، يحق للموظفين المعيّنين بعقود مدد تزيد على عامين الاستفادة من النقل الكامل للأمتعة المنزلية بمحد أقصى ٨٩٠ ٤ كيلوغراما (٣٠,٥٨ مترا مكعبا) للموظفين غير المصحوبين بأفراد الأسرة المستوفين لشروط الاستحقاق، و ٨١٥٠ كيلوغراما (٥٠,٩٧ مترا مكعبا) للموظفين المصحوبين بأقاربهم المستحقين، على أن يتم النقل بأكثر الطرق اقتصادا.

ما يكافئ ٦ ٥٠٠ دولار لجميع الموظفين. ولا يُمنح الجزء الخاص بالإقامة من البديل عندما توفر المنظمة السكن. وعلاوة على ذلك، ففي الحالات التي يصل فيها أفراد الأسرة المستوفون لشروط الاستحقاق بعد وصول الموظف واستقراره في مكان الإقامة الدائم في مركز العمل الجديد، لا يُمنح القسم الخاص ببديل الإقامة اليومي لأفراد الأسرة.

آراء المنظمات

٣٨٣ - أعرب ممثل شبكة الموارد البشرية عن القلق بشأن المقترحات المتعلقة بإجراء تخفيضات كبيرة في استحقاقات الانتقال. وأشار إلى أن العقد الأساسي المبرم بين موظفي الخدمة المدنية الدولية والمنظمات يقوم على توقع تحمل المنظمة المعنية، إذا طلبت إلى موظف ما الانتقال من مركز عمل إلى آخر، جميع التكاليف المرتبطة بذلك الانتقال. وأشار الممثل إلى أن النظام الحالي وُضع كنظام موحد متماسك، وبالتالي فإن ما قد يُعتبر الآن تعقيدا إنما هو نتيجة لاختيارات رُجّحت عن وعي في وقت وضع النظام. وأشارت الشبكة إلى أن المنظمات لديها مجموعة كبيرة متنوعة من أنماط التنقل ومن الأوضاع التشغيلية المختلفة، وهذا هو السبب في تعاملها مع الجانب المتعلق بنقل الأمتعة من عملية الانتقال حسب ما يعتبره كل منها مناسباً لبيئته الخاصة. ولذلك تكتسي المحافظة على هذه المرونة أهمية قصوى بالنسبة للمنظمات. ومن شأن أعمال منحة نقل الأمتعة الاختيارية المقترحة وما يتصل بها من حدود قصوى مقترحة أن يحد من هذه المرونة وأن يزيد من الأعباء الإدارية في عدد من المنظمات. ورأت الشبكة أن الحيد عن الممارسة الراسخة المتمثلة في النص على الاستحقاقات الأساسية وترك التنفيذ للمنظمات من شأنه أن يزيد تقييد مرونة المنظمات. ولاحظت الشبكة أن مبالغ الحدود القصوى المقترحة قد انخفضت منذ المناقشة الأولى في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤، رغم أن مجموعة البيانات الأساسية المستخدمة لتحديد تلك المبالغ لم يطرأ عليها تغيير. وأعربت عن أسفها لأنه لم يتم في تلك العملية مراعاة قائمة عروض أسعار نقل الأمتعة المتعلقة بمجموعة متنوعة من المسارات، وهي القائمة التي تعكس الفروق الكبيرة في تكاليف نقل الأمتعة والتي قدمتها أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين إلى أمانة اللجنة.

٣٨٤ - وفيما يتعلق باقتراح إقرار مبلغ مقطوع قدره ٧٠ في المائة من تكاليف الشحن الفعلية، أعرب ممثل شبكة الموارد البشرية عن رأي مفاده أن الخيار المقترح غير قابل للتنفيذ، لأنه لن يكون بوسع المنظمات أن تحصل على عروض أسعار فعلية من موردي خدمات الشحن لتستند إليها كأساس لتحديد المبلغ المقطوع. ولذلك سيكون لزاماً على المنظمات أن تعيد إنشاء وحدات الشحن الداخلية في المواقع المتعددة المتنوعة التابعة لها كي تتولى إدارة أمور الشحن، مما يزيد الأعباء الإدارية وتعقيد الأعمال وتكاليف الموظفين والتكاليف العامة.

ومن شأن ذلك أيضا أن يحرم الموظفين من القدرة على اتخاذ قرارات مستنيرة وتلبية احتياجاتهم الخاصة المتعلقة بالانتقال استنادا إلى مجموعة الظروف المتعددة المتباينة حسب الأشخاص. وبالإضافة إلى ذلك، فخيار المبلغ المقطوع الذي قدره ٧٠ في المائة لن يغطي تكاليف نقل الأمتعة كاملة، وهو ما يجعله مجرد تعويض جزئي عن نقل الأمتعة. وخلافا للنظام الحالي الذي يوفر عنصرا خاصا بخيار "عدم نقل الأمتعة" لتعويض الموظفين الذين يختارون نقل أمتعتهم جزئيا فقط بدلا من النقل الكامل، فإن إلغاء عنصر عدم نقل الأمتعة يعني أنه لن يُقدّم للموظفين أي تعويض من هذا القبيل. وهذا من شأنه أن يعيق الجهود التي تبذلها المنظمات بغرض تشجيع التنقل وسوف يضر بالخصوص الموظفين الموفدين إلى مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة أو مراكز العمل الشاقة.

٣٨٥ - وأبرزت المنظمات أنها قدمت اقتراحا بديلا يقضي بأن تنص اللجنة على الاستحقاق نفسه، كما تفعل حاليا، ولكن مع الاستمرار في إتاحة المرونة المطلوبة للمنظمات كي تضع التفاصيل الإدارية من قبيل تحديد المبالغ المقطوعة. واقتُرحت أن تحدد اللجنة الحدود القصوى لهذه المبالغ المقطوعة عند ٢٣ ٠٠٠ دولار للموظفين ممن لديهم أفراد أسرة مستحقون. ومن شأن هذا الاقتراح أن يكفل احتواء التكاليف وإمكانية التنبؤ بها وأن يتيح للمنظمات إمكانية الاستمرار في إدارة انتقال الموظفين وفقا لظروفها التشغيلية.

آراء الموظفين

٣٨٦ - أيدت اتحادات الموظفين الثلاثة آراء شبكة الموارد البشرية. ورأى ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ضرورة ترك تحديد المبالغ المناسبة لبدلات نقل الموظفين لتقدير المنظمات. وتساءل ممثل لجنة التنسيق للنقابات والروابط المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة عما إذا كانت الحدود القصوى المقترحة للمبلغ المقطوع لمنحة نقل الأمتعة الاختيارية تعبر عن الواقع، واعتبر أن اللجنة ليست هي المحفل الأفضل لتحديد هذه المبالغ المقطوعة. وبشأن خيار المبلغ المقطوع المتعلق بمنحة الاستقرار، ذكرت اتحادات الموظفين أن ثمة حاجة إلى جعل هذا المبلغ مكافئا لبدل النقل الخارجي المطبق في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة، والذي يختلف باختلاف مراكز العمل. وقال ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين إن الاتحاد يمكن أن يؤيد أي اقتراح يكفل تمكين الموظفين من شحن أمتعتهم الشخصية باستخدام نظام الحاويات المقترح دون أن يتكبدوا أية تكاليف. وأعرب اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين بالخصوص عن مشاطرته المنظمات انشغالها بإزاء احتمال اضطرابها إلى الإبقاء على إدارتها المعنية بالشحن في العديد من المواقع في جميع أنحاء العالم.

مناقشات اللجنة

٣٨٧ - اعترفت اللجنة بأن الغرض من جميع المدفوعات ذات الصلة بالانتقال، مثل منحة الانتداب ومنحة الانتقال واستحقاق الشحن وبدل عدم نقل الأمتعة، هو تغطية التكاليف التي يتحملها الموظفون عند الانتقال إلى مراكز عمل جديدة. وأشارت إلى أنها ليست هي من حدد منحة الانتقال الحالية (المبلغ المقطوع الخاص بعدم نقل الأمتعة الذي قدره ١٠.٠٠٠ دولار للموظفين غير المعيلين و ١٥.٠٠٠ دولار للموظفين ممن لديهم أفراد أسرة مستحقون)، وإنما حددتها بعض المنظمات. وقالت اللجنة إنها تود التمييز بين التدابير والبدلات الرامية إلى استرداد التكاليف وبين الحوافز النقدية المتضمنة فعلا في بدل المشقة من خلال أعمال حوافز المشقة وحوافز التنقل على السواء. ولاحظت اللجنة كذلك أن النظام الحالي يتسم بالتعقيد المفرط، حيث يوجد عدد أكبر مما ينبغي من مستويات الدفع التي تخدم الغرض ذاته، وأن الشروط والمعايير المطبقة تزيد النظام تعقيدا.

٣٨٨ - واتفقت اللجنة مع نهج استرداد التكاليف فحسب الذي اعتبرته مفهوما سليما، ومع الحدود القصوى المقترحة لمنحة نقل الأمتعة الاختيارية المحددة على أساس بيانات تكلفة الشحن الفعلية. ورأت أن مجموعة استحقاقات الانتقال المقترحة تشمل جميع جوانب الانتقال وتنطوي على أساس منطقي سليم يبرر كل عنصر من العناصر. وبموجب هذا الاقتراح، ينبغي دمج جميع المدفوعات ذات الصلة بانتقال الموظفين من أجل القضاء على أوجه التداخل وإتاحة نظام مدفوعات موحد. وستتيح الحزمة الجديدة أيضا مرونة في التعامل مع مجموعة متنوعة من الحالات والسيناريوهات، مثل التباين بين مراكز العمل باصطحاب الأسرة ومراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة، وتوفير المنظمة لأماكن الإقامة ووسائل النقل، والتحاق أفراد الأسرة لاحقا بالموظف في مركز عمله، وما إذا كان ينبغي أن يتولى أمور الشحن الموظف أو أن تتولاها المنظمة.

٣٨٩ - وبعد مناقشات مستفيضة، قررت اللجنة أن حزمة استحقاقات الانتقال الجديدة ينبغي أن تشمل على ثلاثة عناصر: السفر بغرض الانتقال، والشحن بغرض الانتقال، ومنحة الاستقرار. وأيد أعضاء اللجنة إلغاء بدل عدم نقل الأمتعة نظرا لاستناده إلى أساس منطقي غير واضح، وإمكانية استمرار المدفوعات لفترة زمنية طويلة نسبيا (تصل إلى خمس سنوات). وأشارت اللجنة أيضا إلى أنه ينبغي إلغاء العديد من العناصر الأخرى في حزمة استحقاقات الانتقال الحالية بمجرد بدء العمل بالحزمة الجديدة، ولا سيما منحة شحن الأمتعة ومنحة الانتداب المعمول بهما حاليا.

٣٩٠ - وفي حين لاحظت اللجنة أن بعض المنظمات لا تتيح خيار النقل الكامل للأمتعة المتزلية، رأت أن إتاحة النقل الكامل في حدود استحقاق محدّد لهذا الغرض ينبغي أن يكون التزاما قانونيا للمنظمات ما لم يتنازل الموظف عن هذا الحق. ومع ذلك، فمع مراعاة أن معظم الموظفين يختارون المبلغ المقطوع في المنظمات التي تتيح هذا الخيار، ترى اللجنة أنه قد يكون من المناسب أن تُتاح للموظفين خيارات تتعلق بنقل الأمتعة المتزلية. ويمكن أن تشمل هذه الخيارات تولي المنظمات أمور الشحن في حدود الاستحقاق المحدد لهذا الغرض أو اتباع نهج المبلغ المقطوع الذي يقتضي تولي الموظفين أمور نقل أمتعتهم بأنفسهم.

٣٩١ - وناقشت اللجنة مسألة ما إذا كانت هناك حاجة إلى وضع ضوابط لتنظيم خيار المبلغ المقطوع فيما يتعلق بالشحن بغرض الانتقال أو تحديد مبلغ مقطوع يُطبّق عالميا. ورأى بعض أعضاء اللجنة أن عمليات الشحن بغرض الانتقال ينبغي أن تُترك للمنظمات كي تبت فيها في حدود استحقاق محدّد لهذا الغرض، كما هو الشأن بالنسبة للسفر بغرض الانتقال. وأيد أولئك الأعضاء أعمال مجموعة من المبادئ التوجيهية تتيح تحديد المبلغ المقطوع وفقا لتكلفة الشحن الفعلية، بدلا من اعتماد مبلغ مقطوع واحد مطبّق عالميا. ولاحظ عدد كبير من أعضاء اللجنة أن هناك ضوابط وموازن مناسبة تُطبّق وعمليات مراجعة للحسابات تجري في كل منظمة من أجل كفالة الفعالية من حيث التكلفة وتحقيق الإنصاف. وأشارت اللجنة إلى أن نهجا مماثلا يُطبّق فيما يتعلق بخيار المبلغ المقطوع المتاح للموظفين عند السفر في إجازة زيارة الوطن الذي هو أيضا تدبير من تدابير استرداد التكاليف. ورأت أن نهج المبلغ المقطوع من شأنه أن يوفر المرونة على نحو ما طلبته المنظمات من أجل إدارة متطلبات التنقل الخاصة بها في تنفيذ البرامج وضمان تحقيق الإنصاف في المدفوعات المقدمة إلى الموظفين.

٣٩٢ - ولاحظت اللجنة أن شحن الأمتعة المتزلية عمل تجاري يحدد تكاليفه موردو خدمات الشحن. وفي حين أن التكاليف يمكن أن تتباين كثيرا بحسب المسافة والمسار، أعربت اللجنة عن رغبتها في تحديد مبلغ مقطوع للشحن بغرض الانتقال بنسبة مئوية من التكاليف الفعلية للشحن في حدود الاستحقاق المحدّد لهذا الغرض، ولتكن مثلا بنسبة حوالي ٧٠ في المائة. وأعرب أعضاء اللجنة عن اعتقادهم بأن المبلغ المقطوع الموحد لمنحة الانتقال الاختيارية هو في صالح المنظمات والموظفين على حد سواء، وهو سيُعامل الموظفون بشكل منصف من خلال تغطية تكاليف الشحن الفعلية، مع تجنب الخسائر أو المكاسب الضخمة. وفي معرض الحديث عن الشواغل التي أعربت عنها المنظمات التي لا تتولى أمور الشحن بغرض الانتقال، رأى بعض أعضاء اللجنة أن هناك خيارا آخر محتملا يتمثل في تمكين الموظفين من تولي أمور الشحن بغرض الانتقال في حدود استحقاق الشحن المحدّد لهذا الغرض، ثم تلقّي مبالغ تُسدد

لهم على سبيل استرداد هذه التكاليف. واعتبروا أن هذا النهج سيكون خيارا مناسباً للموظفين وللنظم غير المتحمسة للعودة إلى تولي شحن أمتعة الموظفين بغرض الانتقال.

٣٩٣ - ولاحظت اللجنة أن استحقاقات الشحن الممنوحة حالياً للموظفين تستند إلى الأوزان والأحجام المقررة في الثمانينات من القرن الماضي قبل ازدياد استخدام الحاويات في مجال النقل. وعلى مر السنين، تطور قطاع الشحن وأصبحت أسعار الشحن الحالية تُحدد على أساس سلع بعينها أو بحسب سعة الحاوية، بدلا من الحجم والوزن والمسافة. وقد كفت بعض المنظمات الدولية عن استخدام الوزن معيارا لتحديد استحقاق الشحن بغرض انتقال موظفيها. ولذلك، قررت اللجنة أن تلغي معيار الوزن المستخدم حالياً لتحديد الاستحقاق وأن تنشئ بدلا من ذلك استحقاقا لشحن الأمتعة المتزلية بغرض الانتقال على أساس الأحجام القياسية لحاويات الشحن، وذلك على النحو التالي: حاوية قياسية بحجم ٢٠ قدما طويلا للموظفين غير المعيلين المتدين للعمل لمدة سنتين فأكثر، وحاوية بحجم ٤٠ قدما طويلا للموظفين ممن لهم أفراد أسرة مستحقون، مع عدم مراعاة وزن الأمتعة المتزلية. وأوضحت اللجنة أنه ينبغي إرسال الشحنات عبر مسارات الشحن ووسائله الأكثر فعالية من حيث التكلفة والتي هي، في معظم الحالات، وسائل النقل السطحي.

٣٩٤ - ونظرت اللجنة في النهج المتبع لتحديد منحة الاستقرار الجديدة التي تتكون من جزء يتعلق ببدل الإقامة اليومي ومن مبلغ مقطوع مطبق عالميا قدره ٦ ٥٠٠ دولار لتغطية تكاليف الانتقال الأولية. وأشارت إلى أن بدل الإقامة اليومي يشمل تكاليف السكن والوجبات والنفقات العرضية الأخرى، وبالتالي يعكس خصائص تكاليف الاستقرار المرتبطة بالموقع. واعترفت اللجنة أيضا بأن مصروفات الانتقال المباشرة وغير المباشرة، بما فيها تلك التي يمكن التنبؤ بها وتلك التي لا يمكن التنبؤ بها، يمكن أن تُعوّض عن طريق الجزء المتعلق بالمبلغ المقطوع المطبق عالميا من منحة الاستقرار.

٣٩٥ - ولاحظت اللجنة أن الممارسة الحالية تقتضي دفع ما يكافئ مرتب شهر واحد كجزء متعلق بالمبلغ المقطوع من منحة الانتداب للموظفين العاملين في الميدان الذين يختارون النقل الكامل لأمتعتهم، وعدم دفع الجزء المتعلق بالمبلغ المقطوع من منحة الانتداب للموظفين في مراكز العمل من الفئة "حاء" الذين يختارون النقل الكامل لأمتعتهم. ورأت أنه لا ينبغي التمييز بين مراكز العمل من الفئة "حاء" ومراكز العمل الميدانية فيما يتعلق بالمدفوعات المتصلة بالانتقال على اعتبار أن الهدف هو تغطية نفقات الاستقرار بغرض الانتقال. وبالتالي، وافقت اللجنة على ضرورة تطبيق الجزء المتعلق بالمبلغ المقطوع المطبق عالميا المقترح من منحة

الاستقرار على الموظفين الذين ينتقلون للخدمة في مركز عمل جديد دوغما تمييز بين مراكز العمل من الفئة "حاء" ومراكز العمل الميدانية.

٣٩٦ - وناقشت اللجنة مسألة ما إذا كان من اللازم أن يعكس المبلغ المقطوع المطبق عالميا أيضا خصائص مركز العمل المرتبطة بالموقع في نقطة الوصول أو في نقطة المغادرة. غير أن بعض الأعضاء استحسنوا توفير هذا الجزء من منحة الاستقرار في شكل مرتب. وأشار أعضاء آخرون إلى أن الجمع بين عنصري بدل الإقامة اليومي والمرتب، كما هو عليه الحال في النظام الحالي، سيسفر عن استمرار التعقيدات الحالية. واعتبرت اللجنة كذلك أنه ما دامت المرتبات تتفاوت بحسب رتبة الموظف، فإن استخدام المرتبات لتحديد الجزء المتعلق بالمبلغ المقطوع قد يتناقض مع مبدأ استرداد التكاليف. ورأت أيضا أن دفع بدل نفقات قدره ٩٠٠٠ دولار على النحو الذي اقترحته شبكة الموارد البشرية لن يغطي التباين في نفقات الاستقرار حسب المواقع ولن يراعي الحالة الأسرية للموظفين. ولذلك، وافقت اللجنة على استخدام ما يعادل مرتب موظف برتبة ف-٤/الدرجة السادسة كمبلغ مقطوع مطبق عالميا على جميع الموظفين، لأنه يمكن أن يكون مقياسا موحدا بالنسبة لجميع الموظفين وأن يعالج، في الوقت نفسه، الفروق في التكاليف بين مختلف مراكز العمل من خلال تسوية مقر العمل.

٣٩٧ - وأشارت اللجنة إلى إمكانية تطبيق حزمة استحقاقات الانتقال الجديدة على جميع الموظفين الذين ينتقلون في تاريخ التنفيذ أو بعده. ويمكن تطبيق استحقاقات السفر بغرض الانتقال والشحن بغرض الانتقال على الموظفين المنتهية خدمتهم، رهنا بمعايير الأهلية ذات الصلة التي تحددها المنظمات. ووافقت على إعمال تدبير انتقالي يقتضي مواصلة تلقي الموظفين الذين ينتقلون قبل تاريخ التنفيذ ويختارون عدم نقل أمتعتهم المتزلية (أي النقل الجزئي) بدل "عدم نقل الأمتعة" لمدة أقصاها خمس سنوات من الخدمة في مركز العمل نفسه أو إلى أن يتم نقلهم إلى مراكز عمل أخرى، وفقا للأحكام المعمول بها حاليا.

٣٩٨ - وأقرت اللجنة بأن التكلفة الإجمالية لحزمة استحقاقات الانتقال الجديدة لا يمكن احتسابها في الوقت الراهن لأن الحزمة الجديدة لن تتضمن مبلغا مقطوعا موحدا للشحن بغرض الانتقال. وطلبت اللجنة إلى المنظمات إبلاغها بالتكلفة السنوية الفعلية لاستحقاقات الانتقال في إطار كل من حزمي استحقاقات الانتقال الحالية والجديدة، بما في ذلك تكاليف نقل الأمتعة (السفر والشحن بغرض الانتقال) للموظفين المنتهية خدمتهم، وتكاليف تخزين الأمتعة الشخصية والأمتعة المتزلية وسداد تكاليف نقل السيارات الخاصة، بعد سنتين من تنفيذ نظام التعويض الجديد من أجل استعراض وتقييم النظام من حيث آثاره المترتبة على التكاليف ومن حيث فعاليته.

قرارات اللجنة

٣٩٩ - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) إنشاء حزمة استحقاقات جديدة متعلقة بالانتقال تتألف من ثلاثة مكونات هي: السفر بغرض الانتقال، والشحن بغرض الانتقال، ومنحة استقرار؛
- (ب) وقف منح بدل عدم نقل الأمتعة ومنحة الانتداب ومنحة الانتقال المقدمة حالياً، وذلك عند بدء تطبيق حزمة الاستحقاقات الجديدة؛
- (ج) الإبقاء على النهج الحالي في التعامل مع السفر بغرض الانتقال الذي يظل مسؤولية المنظمة؛
- (د) توفير النقل الكامل للأمتعة المتزلية في إطار الشحن بغرض الانتقال، إذا كان ذلك الخيار متاحاً، وإن لم يكن فإتاحة خيار النقل الكامل للأمتعة في حدود الاستحقاق المحدد لهذا الغرض بحيث يُدفع للموظف لدى تقديمه فاتورة. وبدلاً من النقل الكامل للأمتعة، يمكن تطبيق أحد الخيارين التاليين:
- ١' دفع مبلغ مقطوع بنسبة ٧٠ في المائة من التكلفة الفعلية لشحنات نقل الأمتعة بغرض الانتقال؛
- ٢' دفع مبلغ مقطوع تحدده المنظمات استناداً إلى نسبة ٧٠ في المائة من تكاليف الشحنات السابقة، على ألا يتجاوز ما قدره ١٨ ٠٠٠ دولار؛
- (هـ) اتباع نهج شبيه بذلك المذكور في الفقرة الفرعية (د) أعلاه فيما يتعلق بالنقل الجزئي للأمتعة المتزلية في حدود استحقاق يحدد بحسب الظروف، بما في ذلك التعيينات التي تقل عن سنتين، وإعادة الانتداب داخل البلد أو منطقة البعثة أو منطقة العمليات ذاتها، والتنقلات بين مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة؛
- (و) منح استحقاق لشحن الأمتعة المتزلية بغرض الانتقال للموظفين المعيّنين لمدة سنتين أو أكثر في حدود حاوية بحجم ٢٠ قدماً طويلاً للموظفين غير المعيّنين وحاوية بحجم ٤٠ قدماً طويلاً للموظفين ممن لهم أفراد أسرة مستحقون، بصرف النظر عن وزن الأمتعة المتزلية، وباستخدام أكثر مسارات النقل ووسائله فعالية من حيث التكلفة؛
- (ز) تقديم منحة استقرار لتغطية تكاليف الانتقال الأولية بما يعادل ٣٠ يوماً من بدل الإقامة اليومي المحلي للموظف و ١٥ يوماً من بدل الإقامة اليومي المحلي لكل فرد من

أفراد الأسرة المستحقين، علاوة على مبلغ مقطوع يعادل الراتب الأساسي الصافي لشهر واحد لموظف برتبة ف-٤/الدرجة السادسة، بالإضافة إلى تسوية مقر العمل؛

(ح) الاستمرار في دفع بدل عدم نقل الأمتعة للموظفين الذين ينتقلون قبل تاريخ تنفيذ حزمة الاستحقاقات الجديدة ويختارون عدم نقل الأمتعة المترتبة (أي النقل الجزئي) لمدة تصل إلى خمس سنوات في مركز العمل نفسه، أو إلى أن يتم نقلهم إلى مراكز عمل أخرى، كتدبير انتقالي.

٤٠٠ - وطلبت اللجنة إلى المنظمات إبلاغها بالتكلفة السنوية الفعلية للانتقال في إطار حزمي استحقاقات الانتقال الحالية والجديدة بعد سنتين من تنفيذ نظام التعويضات الجديد، وذلك بغية استعراضه.

حاء - بدلات العمل في الميدان واستحقاقاته

١ - بدل المشقة

٤٠١ - أشارت اللجنة إلى أن بدل المشقة لا يدخل في حساب المعاش التقاعدي، وهو مصمم للتعويض عن درجة المشقة التي يعانيها الموظفون المعينون في مراكز العمل الشاقة، ويُدفع للموظفين المعيّنين دولياً الذين يخدمون لمدة عام واحد أو أكثر. وبموجب نظام استحقاقات المشقة الحالي، تصنف اللجنة مراكز العمل إلى ست فئات حسب مستوى المشقة: المراكز من الفئة "حاء"، والمراكز من الفئات "ألف" إلى "هاء". ومراكز العمل من الفئة "حاء" هي مواقع المقار والمواقع المصنفة على نحو مماثل التي ليس للأمم المتحدة بها برامج للمساعدة الإنمائية أو الإنسانية، أو المواقع الكائنة في بلدان أعضاء في الاتحاد الأوروبي. أما المواقع من الفئات "ألف" إلى "هاء" فتعتبر مراكز عمل ميدانية، حيث أن المواقع من الفئة "ألف" هي المواقع الأقل مشقة من حيث ظروف الحياة والعمل والمواقع من الفئة "هاء" هي الأكثر مشقة. ويتباين مبلغ بدل المشقة بحسب فئة مركز العمل ورتبة الموظف وحالته الأسرية. وبالنسبة للمراكز من الفئة "حاء" أو "ألف"، لا يُدفع أي تعويض عن المشقة.

٤٠٢ - وأعطت اللجنة في دورتها التاسعة والسبعين في عام ٢٠١٤ توجيهات إلى فريقها العامل المعني بميكل الأجور فيما يتعلق ببدل المشقة وبدل المشقة الإضافي. وأعربت اللجنة عن رغبتها في استعراض توصياتها لتبسيط نظام تصنيف المشقة والمضي في ترشيده، بحيث ينطوي على ثلاث فئات عريضة، وهي: تحديد بدل المشقة حسب مجموعات رتب الموظفين

وفئات مراكز العمل؛ وإدماج بدل المشقة الإضافي المعمول به في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة في نظام تصنيف المشقة؛ ودفع بدل مشقة إضافي للموظفين الذين لهم معالون مستحقون والذين ليس لهم معالون مستحقون العاملين في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة.

٤٠٣ - وأخذت اللجنة في دورتها الثمانين في عام ٢٠١٥ آراء أعضاء الفريق العامل في الحسبان. وقد أوصى بعضهم بتبسيط وترشيد نظام تصنيف المشقة في ثلاث فئات عريضة للمشقة، بالإضافة إلى دفع تعويض عن الخدمة في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة. وهناك أعضاء آخرون رأوا أن الإفراط في التبسيط قد يؤدي إلى تصنيف مركزي عمل مختلفين تماماً في فئة واحدة. ومن شأن هذا الأمر أن يرتب إححافاً في حق بعض الموظفين في مراكز العمل الشاقة بتخفيض بدل المشقة الممنوح لهم، مقابل معاملة آخرين في مراكز عمل أقل مشقة نسبياً بسخاء لا مبرر له.

٤٠٤ - ونظرت اللجنة في المسائل التالية:

(أ) وضع مصفوفة لمدفوعات نظام بدل المشقة تشتمل على ثلاثة مستويات: مراكز العمل من الفئة "ألف" في مستوى أول، ثم مراكز العمل من الفئتين "باء" و "جيم" في مستوى ثان، فمراكز العمل من الفئتين "دال" و "هاء" في مستوى ثالث، مع تطبيق مبلغ موحد لبدل العمل بعيداً عن العائلة (يُستعاض به عن بدل المشقة الإضافي) للموظفين المعيلين وغير المعيلين على السواء؛

(ب) وضع مصفوفة لمدفوعات نظام بدل المشقة تشتمل على أربعة مستويات: مراكز العمل من الفئة "ألف" في مستوى أول، ثم مراكز العمل من الفئتين "باء" و "جيم" في مستوى ثان، فمراكز العمل من الفئة "دال" في مستوى ثالث، ومراكز العمل من الفئة "هاء" في مستوى رابع، مع تطبيق مبلغ موحد لبدل العمل بعيداً عن العائلة (يُستعاض به عن بدل المشقة الإضافي) للموظفين المعيلين وغير المعيلين على السواء؛

(ج) تعديل نظام بدل المشقة الحالي ذي الفئات الخمس، مع عدم نقصان مبالغ بدل المشقة للموظفين وإعمال مصفوفة المدفوعات الحالية المتعلقة ببدل المشقة الإضافي؛

(د) تعديل نظام بدل المشقة الحالي ذي الفئات الخمس، مع عدم نقصان مبالغ بدل المشقة للموظفين ودفع مبلغ بدل العمل بعيداً عن العائلة لمرة واحدة.

آراء المنظمات

٤٠٥ - لاحظت شبكة الموارد البشرية مع الارتياح عرض اقتراح بديل لنظام بدل المشقة يستند إلى حد كبير إلى نظام التصنيف الحالي، مع توحيد المبالغ المدفوعة. وأيدت المنظمات هذا الاقتراح، لأنه سيواصل دعم العمل في مراكز العمل الميدانية الأشد مشقة. وشددت الشبكة على الحاجة إلى تنقيح المنهجية من أجل تحديد مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة بشكل واقعي. وأكدت الشبكة أن الاعتبارات الأمنية تكتسي أهمية بالغة، لكن عوامل أخرى، مثل توافر الرعاية الصحية والتعليم الملائمين، هي أيضا معايير رئيسية تُراعيها الأسر عن اتخاذ القرارات. وهذا الاستعراض للمنهجية يمكن أن يتم بعد وضع الصيغة النهائية للاستعراض الحالي لنظام التعويضات.

٤٠٦ - وأيدت المنظمات النموذج الوارد في الفقرة ٤٠٤ (ج) أعلاه، لأنه ينشئ فروقا في المبالغ المتعلقة ببدل المشقة الإضافي. وأيدت المنظمات أيضا تحديد معدل موحد لبدل المشقة للموظفين، سواء كان لهم معالون مستحقون أم لم يكن، ولكنها لا تؤيد وضع نظام مبسط من ثلاثة مستويات. وعارضت أيضا تخفيض أي من المبالغ الحالية التي تتعلق ببعض مراكز العمل من أجل الحفاظ على تعادلة الأثر على التكاليف. ففي رأيها، ستكون هناك وفورات تُحقق من عناصر أخرى يمكن إعادة تخصيصها لدفع هذا البديل ذي الأهمية.

٤٠٧ - وأشارت شبكة الموارد البشرية إلى أن الحزمة الحالية لبدلات التنقل والمشقة تحقق، بشكل كاف، الغرض المتوخى منها والمتمثل في دعم الموظفين وتشجيعهم على العمل في مراكز العمل الشاقة التي كثيرا ما تتسم بالخطورة. وذكرت بأن عددا من الاستحقاقات المتعلقة بالمشقة قد خفضت بالفعل على مر السنوات العديدة الماضية، ولا سيما بالنسبة للموظفين العاملين في صناديق الأمم المتحدة وبرامجها. وحذرت الشبكة من أن المضي في تخفيض هذه الاستحقاقات ينطوي على خطر وقوع تبعات غير مقصودة على قدرة عمليات الأمم المتحدة الميدانية على جذب الموظفين، ولا سيما كبار الموظفين. وكررت طلبها الحصول على تأكيد قائم على الأدلة بأن ذلك لن يقع. ورغم محدودية القدرة على تحديد كلفة الأثر الكلي للتغييرات المقترحة، فمن الواضح أن الأثر الأكبر قد يقع على العمليات الميدانية النائية التابعة للوكالات.

آراء الموظفين

٤٠٨ - حَبَّ اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين الإبقاء على النظام الحالي المؤلف من ستة مستويات وأيد الاقتراح الوارد في الفقرة ٤٠٤ (ج). واعتراض الاتحاد بشدة على اعتماد

المقترح الوارد في الفقرة ٤٠٤ (د)، الذي قد يؤدي إلى تخفيض كبير في بدل المشقة الإضافي للموظفين المعيلين، مما قد يترتب عليه عزوف الموظفين ذوي الأسر عن التقدم لشغل وظائف في مراكز العمل تلك. وأعربت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن استعدادها لبحث الاقتراح الذي ينطوي على ثلاثة مستويات. أما اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين فأيد الإبقاء على نظام التصنيف الحالي لمراكز العمل ما دام مؤديا للغرض بشكل جيد، وأيد بقوة الرأي القائل بضرورة دفع تعويض متساو عند التساوي في المشقة. ولذلك، ينبغي أن يُدفع لجميع الموظفين المبلغ نفسه، لا سيما وأن الموظفين من الرتب الدنيا هم الأكثر تأثراً بالظروف الصعبة.

مناقشات اللجنة

٤٠٩ - شددت اللجنة على أهمية بدل المشقة كعنصر بالغ الأهمية لتحفيز الموظفين على الخدمة في مراكز العمل الشاقة وتمكين المنظمات من تنفيذ برامجها. وركزت المناقشة التي دارت في اللجنة على المقترحات التي من شأنها تبسيط نظام المشقة وترشيده.

٤١٠ - وأعرب بعض أعضاء اللجنة عن تأييدهم للاقتراح المناهض لثلاثة مستويات للمشقة، حيث اعتبر هؤلاء أن هذا التصنيف من شأنه ترشيد النظام وتبسيطه. واتفق هؤلاء الأعضاء على أنه ينبغي دمج مراكز العمل المصنفة حالياً في الفئتين "باء" و "جيم" في مستوى مشقة واحد، ودمج مراكز العمل من الفئتين "دال" و "هاء" في مستوى آخر مع الإقرار بأن هذه هي المواقع التي يقترن بها أكبر قدر من المشقة. وسيوفر بدل العمل بعيداً عن العائلة، الذي سيحل محل بدل المشقة الإضافي، المبلغ المقطوع نفسه لجميع الموظفين المعيلين وغير المعيلين، وسيحقق تساوي الحافز المقدم للموظفين للعمل في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر، والتي تعد من أكثر المراكز مشقة وخطورة. ولم يؤيد أعضاء آخرون باللجنة التجميع الجديد لمراكز العمل، لأن هذا الأمر قد تكون له آثار غير معروفة مسبقاً. ورأى هؤلاء الأعضاء أن النظام الذي تدرج تحته مستويات تصنيفية أكثر يوفر معلومات أكثر عن مختلف درجات المشقة، وأن المصفوفة التي لا يندرج تحتها سوى ثلاثة مستويات لن تُميز بشكل كاف بين تلك الدرجات. وقالوا إنهم لهذا السبب يفضلون الإبقاء على تصنيف المشقة الحالي الذي يضم خمس فئات من "ألف" إلى "هاء".

٤١١ - وبعد أن أجرت اللجنة مناقشة متعمقة، قررت الإبقاء على التصنيف الحالي للمشقة الذي يضم خمس فئات من "ألف" إلى "هاء"، من أجل إيجاد معدلات للمشقة تسري

بالقدر نفسه على الموظفين المعيلين وعلى الموظفين الذين ليس لديهم معالون مستحقون، ومن أجل تحديد مبالغ بدل المشقة الجديد على النحو المبين في الفقرة ١٢٢، الجدول ٧.

٤١٢ - كما ذُكرت اللجنة المنظمات بأن تحفيز الموظفين ليس مسألة تعويض مادي فحسب، وإنما مسألة إدارة موارد بشرية أيضاً. وعلى المنظمات أن تنظر في السبل الكفيلة بتحسين ظروف الموظفين العاملين في مراكز العمل الشاقة.

قرارات اللجنة

٤١٣ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بنظام مشقة معدل مؤلف من خمس فئات. وقررت أنه لن يلزم تطبيق أي تدابير انتقالية لأنه لن يكون هناك اختلاف كبير عن النظام الحالي ولن تنخفض المبالغ التي يحصل عليها أي موظف. ولذلك، ينبغي أن يبدأ دفع المبالغ الجديدة فوراً بمجرد بدء التطبيق.

٢ - بدل المشقة الإضافي/بدل العمل بعيداً عن العائلة

٤١٤ - بدأ تطبيق بدل المشقة الإضافي لأول مرة في ١ تموز/يوليه ٢٠١١ للموظفين العاملين في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة. ويعتبر هذا البديل حافزاً لتشجيع الموظفين على قبول الانتداب في مواقع لا يُسمح لهم باصطحاب أسرهم فيها، فهو يضع في الحسبان أنهم يتكبدون مشاق مالية ونفسية أكبر نتيجة لاضطرارهم للانفصال عن أسرهم. ويُدفع هذا البديل بالإضافة إلى بدل المشقة المعتاد ويختلف قدره حسب رتبة الموظف ووضعه الأسري. وبالنسبة للموظفين الذين يتقاضون مرتباتهم كمعيلين، يعادل بدل المشقة الإضافي ١٠٠ في المائة من بدل المشقة الذي يصرف للموظفين المعيلين بمراكز العمل من الفئة "هـ"، التي توجد بها أصعب الظروف. وبالنسبة للموظفين الذين يتقاضون مرتباتهم باعتبارهم غير معيلين، يعادل بدل المشقة الإضافي ٥٠ في المائة من بدل المشقة الذي يُدفع للموظفين غير المعيلين بمراكز العمل من الفئة "هـ". فيحصل الموظف الذي يتقاضى مرتبه باعتباره غير معيل على ما يعادل ٣٧,٥ في المائة من المبلغ الذي يحصل عليه موظف مُعيل بنفس رتبته.

٤١٥ - وقُدِّمت عدة اقتراحات لتحديد مبالغ البديل، ومنها ما يتعلق بما إذا كان ينبغي التمييز على أساس عدد أفراد الأسرة.

٤١٦ - وفي الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، يُدفع مبلغ قدره ٤٠٠ ١٧ دولار في السنة في صورة بدل الإنفاق غير الطوعي على الأسرة من بُعد للموظف الذي لديه اثنان من

أفراد الأسرة المستحقين، وذلك من أجل تعويضه عن التكاليف الإضافية الناجمة عن الإنفاق على بيت ثان تقيم فيه أسرته. ولا يحصل الموظفون غير المعيلين على بدل الإنفاق على الأسرة من بُعد.

آراء المنظمات

٤١٧ - ذكر الرئيس المشارك لشبكة الموارد البشرية أن المنظمات تؤيد بشدة التفريق بين الموظفين المعيلين وغير المعيلين. غير أن الشبكة أرادت أن تسلط الضوء على ضرورة تفادي أي تخفيضات.

٤١٨ - وأعربت الشبكة عن قلقها من أن قصر استحقاق بدل العمل بعيداً عن العائلة على الموظفين الذين يحصلون على بدل الزوج سيؤثر بشدة على الموظفين في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة، إذ أن ذلك ينطوي على تمييز ضد الموظفين غير المتزوجين لكنهم يعولون أطفالاً (الآباء أو الأمهات الذين يرّبون الأولاد وحدهم). وهو سيخلق أيضاً عقبات كبرى تعرقل التنفيذ الناجح للبرامج في مراكز العمل هذه. ولاحظت عدة منظمات أيضاً أن هذا النهج سيمثل انحرافاً عن معايير الاستحقاق الحالية لبذل المشقة الإضافي، الذي يُدفع للموظفين المعيلين (سواء أكان المعال زوجاً أو ولداً). وذكرت هذه المنظمات بالغرض الذي استُحدث من أجله بدل المشقة الإضافي في عام ٢٠١١، وشددت على ضرورة الإبقاء على معايير الاستحقاق الحالية لبذل المشقة الإضافي الذي سيحل محله بدل العمل بعيداً عن العائلة.

آراء الموظفين

٤١٩ - أيدت اتحادات الموظفين الثلاثة جميعها البيان الذي أدلت به شبكة الموارد البشرية.

مناقشات اللجنة

٤٢٠ - رأى أعضاء اللجنة أن هناك فوارق واضحة بين الموظف الذي يتعين عليه الإنفاق على بيت منفصل تقيم فيه أسرته عندما يكون مركز عمله مصنفاً كمركز عمل "بدون اصطحاب الأسرة" وبين الموظف الذي ليس لديه معالون، وبالتالي لا يواجه أي آثار. وبناء على ذلك، رأى هؤلاء الأعضاء أن الموظفين غير المعيلين لا ينبغي أن يحصلوا على نفس البذل الذي يحصل عليه الموظفون المعيلون. ورأى هؤلاء أن الموظف غير المتزوج لكنه يعول أطفالاً (الآباء أو الأمهات الذين يرّبون الأولاد وحدهم) ينبغي أن يعامل بنفس الطريقة التي يُعامل بها الموظف الذي يعيل زوجاً. ورأى بعض الأعضاء أنه إذا كان من المقترح تطبيق جدول مرتبات موحد في المستقبل، فلا ينبغي الإبقاء على أي نظم مزدوجة لبدلات العمل

الميداني، وأنه ينبغي، لذلك، دفع مبلغ واحد لجميع الموظفين في إطار نظام المشقة. غير أنهم رأوا أنه ينبغي دفع مبلغ إضافي للموظف الذي لديه معال يستحق عنه بدل الزوج، من أجل تعويضه عن التكاليف الإضافية المترتبة على الإنفاق على بيت ثان تقيم فيه الأسرة. ورأى أعضاء آخرون أنه لا ينبغي دفع بدل العمل بعيداً عن العائلة إلا للموظفين المعيلين، بالنظر إلى أن اسم هذا البديل قد تغير من "بدل المشقة الإضافي" في إطار نظام التنقل والمشقة إلى "بدل العمل بعيداً عن العائلة"، لكي يعكس حقيقة أن الخدمة في هذه المراكز تستتبع تكاليف إضافية ناجمة عن الانفصال عن الأسرة. وطُرح رأي آخر يناهز بتحديد معدل موحد لجميع الموظفين لتحفيزهم على الخدمة في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسر، مع إمكانية استرداد التكاليف التي يتكبدها الموظفون المعيلون للإنفاق على بيت ثان تقيم فيه الأسرة.

قرارات اللجنة

٤٢١ - بعد أن ناقشت اللجنة الآثار المترتبة على تطبيق النهج المختلفة فيما يتعلق بالأساس المنطقي الذي يقوم عليه بدل العمل بعيداً عن العائلة، قررت ما يلي:

(أ) التفريق بين الموظفين المعيلين والموظفين غير المعيلين من حيث مبلغ بدل العمل بعيداً عن العائلة على النحو التالي:

١' الموظفون الذين لديهم معالون مستحقون: ٨٠٠ ١٩ دولار في السنة (٦٥٠ ١ دولاراً في الشهر)؛

٢' الموظفون الذين ليس لديهم معالون: ٥٠٠ ٧ دولار في السنة (٦٢٥ دولاراً في الشهر)؛

(ب) عدم الحاجة إلى تطبيق أي تدابير انتقالية.

٣ - حافز التنقل

٤٢٢ - في الدورة التاسعة والسبعين المعقودة في عام ٢٠١٤، لاحظت اللجنة تدني معدلات التنقل إجمالاً في المنظمات المشتركة في النظام الموحد التي لا تتطلب ولاياتها أن تكون عملياتها كثيرة التنقل. وتساءل بعض أعضاء اللجنة عن جدوى بدل التنقل، بما أن التنقل هو أحد السمات الجوهرية للخدمة المدنية الدولية. وعلاوة على ذلك، لم تر اللجنة أي سبب يدعو إلى أخذ عدد تنقلات الموظف في الحسبان عند تحديد البديل. واعتبرت اللجنة أيضاً أنه لا داعي لتشجيع الموظفين على الانتقال إلى مراكز العمل من الفئة "حاء" باستخدام البديل.

ورأت اللجنة أنه ينبغي تبسيط نظام التنقل عن طريق دمج منحة الانتداب مع بدل التنقل في حزمة واحدة تُدفع مقدماً. وطُرحت احتمالات أخرى تتضمن استبعاد مراكز العمل المصنفة في الفئة "حاء" وتحديد مبالغ سنوية ثابتة على أساس درجة المشقة ورتبة الموظف، على أن تُدفع هذه المبالغ لفترة أقصاها خمس سنوات.

٤٢٣ - واتفقت اللجنة على أن التمييز بين الموظفين في المبالغ لا ينبغي أن يتم حسب فئة مركز العمل، لأن ذلك يشكل تداخلاً مع الغرض من بدل المشقة، وإنما ينبغي أن يتم ذلك حسب شرائح الرتب. وأشارت اللجنة إلى أن الغرض من دفع حافز التنقل المقترح ينبغي أن يتمثل في تشجيع انتقال الموظفين عموماً إلى مراكز العمل الميدانية. وحددت اللجنة المبلغ السنوي الذي سيُدفع للموظفين في شريحة الرتب من ف-١ إلى ف-٣ (١٠٠ في المائة من المتوسط المرجح للمرتب الأساسي الشهري) بوصفه الحد الأدنى. وحددت المبلغ المدفوع للموظفين في شريحة الرتب ف-٤ و ف-٥ بنسبة ١٢٥ في المائة من الحد الأدنى، وفي شريحة الرتبة مد-١ وما فوقها بنسبة ١٥٠ في المائة من الحد الأدنى.

٤٢٤ - وفيما يتعلق بطلب اللجنة استكشاف إمكانيات تبسيط حافز التنقل ومنحة الانتداب ودمجها في نظام واحد، لاحظت اللجنة اقتراح الفريق العامل بدفع منحة الاستقرار ومنحة الانتداب بشكل منفصل، لأن دمجها لن يبسط النظام وسيُخفي الغرض المتوخى من كل عنصر على حدة.

آراء المنظمات

٤٢٥ - أعربت المنظمات مرة أخرى عن قلقها بشأن استبعاد مراكز العمل من الفئة "حاء" من حوافز التنقل. وأكد الرئيس المشارك لشبكة الموارد البشرية من جديد أن مسألة التنقل الجغرافي ومسألة الخدمة في الميدان ومراكز العمل الشاقة تعتبران من الأولويات الحرجة للمنظمات، ولكن كل مسألة منهما مستقلة عن الأخرى. فلا يعتمد نجاح المنظمات فقط على قدرتها على جعل الموظفين يتناوبون بين المقر ومراكز العمل الميدانية، إنما يعتمد أيضاً على انتقال الموظفين ذوي الخبرة الميدانية إلى المقر وتنقلهم بين مراكز العمل من الفئة "حاء" في العديد من حالات التنقل بين الوكالات.

آراء الموظفين

٤٢٦ - أيدت اتحادات الموظفين الثلاثة جميعها البيان الذي أدلت به شبكة الموارد البشرية.

مناقشات اللجنة

٤٢٧ - أكدت اللجنة من جديد أن التنقل هو أحد خصائص الخدمة المدنية الدولية، ومن ثمّ، فهو يعتبر التزاما على موظفي المنظمات المشتركة في النظام الموحد. وليس هناك حاجة لدفع بدل منفصل لتحفيز التنقل. ولاحظت اللجنة أيضا أن هناك بالفعل العديد من العناصر المطبقة بالفعل للتشجيع على التنقل، منها بدل المشقة وبدل المشقة الإضافي وإطار الراحة والاستجمام والمدفوعات المتصلة بالتنقل، مثل منحة الانتقال.

٤٢٨ - وناقشت اللجنة إمكانية دمج بدلي التنقل والمشقة الحاليين في بدل واحد، لأن البعض رأى أنهما متداخلان وأن كليهما يخدمان الغرض نفسه. وحجّذ بعض الأعضاء تعزيز بدل المشقة بشكل كلي، إلى جانب دفع مبلغ للموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئة "ألف". ولاحظت اللجنة أن بدل المشقة يتكرر دفعه للموظف ما دام يعمل في مركز عمل شاق، أما بدل التنقل، فيُدفع لفترة أقصاها خمس سنوات في مركز العمل نفسه ولا ينطبق إلا على الموظفين الذين سبق لهم أن قضوا خمس سنوات متتالية من الخدمة في النظام الموحد. ونظرت اللجنة في إمكانية دمج حافز التنقل المقترح ضمن العناصر الجديدة المتصلة بالتنقل. وشدد الأعضاء على أن الغرض من دفع حافز التنقل ينبغي أن يتمثل في تمكين المنظمات من نقل الموظفين إلى الأماكن التي تتناسب مع مواهبهم. ورأى هؤلاء أن هذا الحافز يمثل أداة مرنة واستنساابية تستطيع المنظمات أن تستخدمها في مختلف الظروف والولايات، على غرار علاوة الانتقال المطبقة في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة.

٤٢٩ - وأقرت اللجنة بأن تنقل الموظفين يختلف وفقا للاحتياجات والولايات والهياكل الوظيفية في منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة وأن ليس كل المنظمات لديها سياسة للتنقل أو ثقافة تنقل وظيفي مكتملة المعالم. فبعض المنظمات، مثل الأمانة العامة للأمم المتحدة، طبق مؤخرا سياسة تنقل شاملة، بينما لا تزال المنظمات الأخرى تعمل على وضع مثل هذه السياسة أو تطبيقها. ولذلك قد يكون من الضروري تطبيق حافز للتنقل حتى ترسخ ثقافة التنقل في جميع المنظمات. وبناء على ذلك، اتفقت اللجنة على الإبقاء على بدل التنقل، لكن مع تنقيح المبالغ السنوية. وفي إطار النظام الحالي، يُمنح بدل تنقل لمدة أقصاها خمس سنوات في مركز عمل معين، ولا يستفيد منه إلا الموظفين الذين سبق لهم أن أمضوا خمس سنوات متتالية من الخدمة في النظام الموحد واعتبارا من الانتداب الثاني لهم (أي الانتقال الجغرافي الأول). وقررت اللجنة أن حافز التنقل ينبغي استعراضه بعد خمس سنوات من أجل إعادة تقييم مدى الحاجة إليه، وأعربت عن تطلعها إلى أن تكون جميع منظمات النظام الموحد قد انتهت من وضع سياسات راسخة للتنقل بحلول ذلك التاريخ.

٤٣٠ - وفي ضوء ما ورد أعلاه، حددت اللجنة المبالغ المقترح دفعها (مصنفة حسب شرائح الرتب، وبدولارات الولايات المتحدة)، مع دفع هذه المبالغ مقدما بشكل سنوي لفترة أقصاها خمس سنوات. وسوف تستبعد مراكز العمل من الفئة "حاء" من حافز التنقل. وستكون المبالغ المقترح دفعها وشرائح الرتب على النحو التالي:

ف-١ إلى ف-٣ ٦ ٥٠٠

ف-٤ و ف-٥ ٨ ١٢٥

مد-١ وما فوقها ٩ ٧٥٠

قرارات اللجنة

٤٣١ - قررت اللجنة أن توصي باستحداث حافز تنقل ليحلّ محلّ بدل التنقل الحالي من أجل تشجيع الموظفين على الانتقال إلى مراكز العمل في الميدان، على أن يتألف هذا الحافز من مدفوعات سنوية يتقاضاها الموظفون لفترة أقصاها خمس سنوات في مركز العمل نفسه، على النحو المبين في الفقرة ٤٣٠. وسيُنظم صرف حافز التنقل على النحو التالي:

(أ) يستحق حافز التنقل الموظفون الذين قضوا خمس سنوات متتالية من الخدمة السابقة في النظام الموحد واعتبارا من الانتداب الثاني لهم (أي الانتقال الجغرافي الأول)؛

(ب) لا يسري هذا الحافز على مراكز العمل من الفئة "حاء"؛

(ج) يُوقف دفع أي مبالغ عن تنقلات سابقة.

٤٣٢ - وقررت اللجنة أيضا أن توصي، كتدبير انتقالي، باستمرار دفع مبالغ بدل التنقل للموظفين الذين ينتقلون قبل تاريخ تطبيق الحافز الجديد لفترة أقصاها خمس سنوات في نفس مركز العمل أو لحين انتقائهم إلى مركز عمل آخر. وقررت أيضا إعادة النظر في حافز التنقل بعد خمس سنوات من أجل إعادة تقييم مدى الحاجة إليه.

٤ - إطار الراحة والاستجمام

٤٣٣ - أشارت اللجنة إلى أنها سبق أن نظرت في إطار الراحة والاستجمام، وأنها اعتبرتة جزءا أساسيا من مجموعة أوسع نطاقا من التدابير التي تكتسي أهمية حيوية لضمان فعالية تنفيذ البرامج. وارثني أن هذا الإطار يمثل طريقة لتخفيف الإجهاد الناجم عن الأوضاع الشاقة والخطيرة التي تسود في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر. ورأت اللجنة أنه يمثل أداة هامة لضمان رفاه الموظفين وفعالية العمليات على السواء، وإن كان من

المهم أن تُدار وتيرته بعناية. ولاحظت اللجنة أيضا أنه نظرا لأن الإطار الحالي، الذي أقرته الجمعية العامة في ١ تموز/يوليه ٢٠١٢، يتسم بالجمود ولا يوفر المرونة للموظفين أو المديرين، فإن الضرورة تقتضي تحقيق التوازن الصحيح بين صحة ورفاه الموظفين وبين تنفيذ البرامج. فبينما ينبغي أن يتمكن الموظفون من الحصول على إجازة عند شعورهم بالإجهاد، ينبغي أيضا أن يؤخذ رأي المديرين في الاعتبار عند إعطاء الإذن بالراحات، بدلا من إخضاع هذه المسألة للتطبيق الآلي للنظام. لذلك رأت اللجنة أنه لكي يتسنى تطبيق هذا الإطار بمرونة، يمكن وضع حد أدنى وحد أقصى للمدة الفاصلة بين فترات للراحة، استنادا إلى الأوضاع السائدة في مراكز العمل.

٤٣٤ - وأشارت اللجنة إلى الأنواع الأخرى من السفر الذي تتحمل المنظمات تكلفته، مثل إجازة زيارة الوطن وزيارة الأسرة والسفر المتصل بمنحة التعليم، وأشارت إلى التداخل بين إطار الراحة والاستجمام والسفر لقضاء الإجازة المعجلة لزيارة الوطن.

٤٣٥ - وذكرت اللجنة بالمعلومات التي تلقتها من الخبراء بشأن مستويات الإجهاد والإنهاك، وناقشتها في عام ٢٠١١، فأوصت بالإبقاء على إطار الراحة والاستجمام وتعديله. وتمشيا مع وجهات النظر التي سبق الإعراب عنها فيما يتعلق بالتداخل بين السفر لقضاء الإجازة المعجلة لزيارة الوطن والسفر لأغراض الراحة والاستجمام، أوصت اللجنة بوقف العمل باستحقاق السفر لقضاء الإجازة المعجلة لزيارة الوطن وباستمرار تطبيق إطار الراحة والاستجمام في مراكز العمل التي يُسمح فيها باصطحاب الأسر لكنها تتسم بمستويات عالية من المشقة.

آراء المنظمات

٤٣٦ - أيدت شبكة الموارد البشرية توصيات الفريق العامل بالإبقاء على إطار الراحة والاستجمام، ولاحظت أنه لا ينبغي النظر إليه بوصفه عنصرا تعويضيا. وبالإضافة إلى ذلك، كررت الشبكة طلبها تحديد مبلغ إجمالي مقطوع يغطي العنصر المتعلق بالإقامة في استحقاق السفر لأغراض الراحة والاستجمام، واقترحت أن تُستخدم لذلك الغرض الأموال التي ستتوافر نتيجة لوقف العمل باستحقاق السفر في الإجازة المعجلة لزيارة الوطن. وأشارت الشبكة إلى أن اللجنة قدمت، منذ فترة ليست ببعيدة، توصية إلى الجمعية العامة تنادي باستحداث عنصر يغطي تكاليف الإقامة، وأن الجمعية قررت عدم إقراره. وفيما يتعلق بالسفر لقضاء الإجازة المعجلة لزيارة الوطن، أيدت الشبكة الرأي القائل بوجود تداخل مع السفر لأغراض الراحة والاستجمام، غير أنها لاحظت أن بعض مراكز العمل التي يسري

عليها استحقاق السفر لقضاء الإجازة المعجلة لزيارة الوطن لا يغطيها إطار الراحة والاستجمام. ونوّهت إلى أن ذلك سيؤدي إلى منع هذه البدلات عن الموظفين في بعض مراكز العمل غير المصنفة باعتبارها مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر لكنها تتسم بمستويات عالية من المشقة.

آراء الموظفين

٤٣٧ - شددت اتحادات الموظفين على أهمية الدور الذي تساهم به آلية الراحة والاستجمام في ضمان رفاه الموظفين وإنتاجيتهم، وبالتالي في ضمان فعالية تنفيذ الولايات. بيد أن الاتحادات لاحظت أن هذا الإطار لا يحقق كل الفائدة المرجوة في ظل عدم وجود عنصر يغطي تكاليف الإقامة. فالموظفون لا يستطيعون دائما السفر لأغراض الراحة والاستجمام بسبب مقتضيات العمل وندرة خيارات النقل وارتفاع تكاليف الإقامة في أماكن الراحة والاستجمام التي يتحملها الموظف من جيبه الخاص. ورأت الاتحادات أن هذا الإطار يمكن أن يتحسن بدرجة كبيرة بدفع بدل إقامة يومي للموظفين أثناء وجودهم في أماكن الراحة والاستجمام، أو تمكينهم من السفر من هناك في رحلة إضافية إلى أوطانهم للالتقاء بأسرهم. ولاحظ ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة أيضا أن وقف استحقاق السفر لقضاء الإجازة المعجلة لزيارة الوطن سيحرم بعض الموظفين بدون مسوغ من هذا الاستحقاق في مراكز العمل من الفئتين "دال" و "هاء" التي لا يسري عليها إطار الراحة والاستجمام. وأكد الممثل على أهمية الإبقاء على السفر في الإجازة المعجلة لزيارة الوطن. وأعرب ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن تأييده الشديد للنقاط الرئيسية في بيان شبكة الموارد البشرية، وطلب عدم إلغاء السفر لقضاء الإجازة المعجلة لزيارة الوطن دون إيجاد البديل الكافي.

مناقشات اللجنة

٤٣٨ - تناولت اللجنة مسألة التداخل بين إطار الراحة والاستجمام والسفر لقضاء الإجازة المعجلة لزيارة الوطن. وأعرب معظم أعضاء اللجنة عن تفضيله وقف استحقاق السفر لقضاء الإجازة المعجلة لزيارة الوطن، بينما اقترح أحد الأعضاء أن يقتصر هذا الإيقاف على مراكز العمل التي تكون دورة الراحة والاستجمام فيها ستة أسابيع أو ثمانية أسابيع، بما أن هذه الدورات تتيح السفر إلى خارج مراكز العمل الشاقة بالوتيرة الكافية.

٤٣٩ - ورأى بعض أعضاء اللجنة أن إطار الراحة والاستجمام ينبغي أن يمنح الموظفين مرونة تتيح لهم مراكمة أكثر من خمسة أيام والحصول على إجازات أطول للراحة

والاستحمام. ونوهوا إلى أن هذه المرونة ستنجح للموظفين الذين تعيش أسرهم بعيدا عنهم أن يسافروا إلى أوطانهم للالتقاء بها، بدلا من الذهاب إلى وجهة قريبة للراحة والاستحمام.

٤٤٠ - وتساءل بعض أعضاء اللجنة عن الأوضاع السائدة في مراكز العمل الشاقة غير المصنفة في فئة مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر لكن يسري عليها إطار الراحة والاستحمام، وتحديد مراكز العمل التي يتمتع الموظفون فيها باستحقاق السفر إلى خارجها للراحة والاستحمام لكنهم يتركون عندئذ أسرهم في داخلها. واعتبر هؤلاء أن هذا الوضع شاذ وينبغي تصحيحه بتوسيع نطاق استحقاق السفر لأغراض الراحة والاستحمام ليشمل أفراد الأسرة المستحقين الموجودين في مراكز العمل هذه. وحبذ أعضاء آخرون دراسة إمكانية إعادة تصنيف هذه المراكز من فئة مراكز العمل التي يُسمح فيها باصطحاب الأسر إلى فئة مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر، من أجل التقيّد بمبدأ أن الموظف وحده هو الذي يتمتع باستحقاق السفر لأغراض الراحة والاستحمام. وطلبت اللجنة من المنظمات أن تقدم بيانات عن عدد الموظفين ومعاليهم الموجودين في مراكز العمل التي ينطبق عليها إطار الراحة والاستحمام.

٤٤١ - وبخصوص إضافة عنصر يغطي تكاليف الإقامة إلى استحقاق السفر بغرض الراحة والاستحمام، رأى بعض أعضاء اللجنة أنه من المناسب أن يُقدّم إلى الجمعية العامة مجددا الاقتراح الداعي إلى تحديد مبلغ إجمالي مقطوع. غير أن أعضاء آخرين عارضوا الاقتراح، وأشاروا إلى أن الحالة المالية للمنظمات لم تتحسن بالقدر الذي يكفي لاستيعابه.

٤٤٢ - وأكدت اللجنة من جديد أن إطار الراحة والاستحمام يعد أداة جيدة ينبغي الإبقاء عليها. وأشارت إلى أن المسائل الأخرى التي نوقشت، مثل إمكانية شمول أفراد الأسرة ودفع العنصر المتعلق بالإقامة ومراكمة دورات الراحة والاستحمام، تحتاج إلى المزيد من الدراسة والإيضاح.

قرارات اللجنة

٤٤٣ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) الإبقاء على إطار الراحة والاستحمام؛

(ب) وقف استحقاق السفر لقضاء الإجازة المعجلة لزيارة الوطن.

طاء - القدرة التنافسية والاستدامة

١ - إمكانية المقارنة بين منظومة عناصر الأجر لدى الأمم المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية

٤٤٤ - تلبيةً لطلب الجمعية العامة في قرارها ٢٥٣/٦٨ إلى اللجنة أن تكفل قابلية كامل مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد للأمم المتحدة، بما في ذلك جميع العناصر النقدية وغير النقدية، للمقارنة في إطار مبدأ نوبلمير، قامت اللجنة ببحث المقارنات بين مختلف عناصر حزمة أجور النظام المشترك وأجور الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة.

٤٤٥ - وشملت هذه الدراسات تحديد أحدث المقاييس المرجعية من قبل أمانة اللجنة والكيانات الخارجية. وكانت الدراسات متصلة بالمعاشات التقاعدية والتأمين الصحي، وتحليل أحكام الإجازات والعطلات، والمقارنة مع الاستحقاقات الأخرى التي تشمل البنود النقدية التي تقدمها المنظمات المعنية وغير ذلك من العناصر. ويرد أدناه وصف النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تلك المقارنات:

اتخاذ هيئة الخدمة المدنية الاتحادية للمعاشات التقاعدية والتأمين الطبي في الولايات المتحدة أساساً للمقارنة

٤٤٦ - بعد انتهاء دراسة الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في عام ٢٠١٢، أبلغت اللجنة الجمعية العامة، في جملة أمور، بأن نسب استبدال الدخل في إطار كل من نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين وصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة هي نسب قابلة للمقارنة إجمالاً. إلا أن لدى موظفي الولايات المتحدة إمكانية الحصول على استحقاقات أعلى بكثير في إطار نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين، نظراً لأن رب العمل يسدّد نسبة تصل إلى ٥ في المائة من الاشتراكات الطوعية للموظفين (A/67/30، الفقرة ٥٩ (أ)).

٤٤٧ - وفي دراسة لمجموعة عناصر الأجر الرئيسية مؤرخة حزيران/يونيه ٢٠١٤ (GAO-14-546)، خلص مكتب المساءلة الحكومية في الولايات المتحدة، في جملة أمور، إلى أن النتائج المتحصل عليها من مقارنة نظم المعاشات التقاعدية تتباين وفق الافتراضات المتعلقة بعدد سنوات الخدمة وبموامل أخرى. وبالنسبة للموظفين الذين أمضوا في الخدمة ٣٠ سنة وتقاعدوا في سن ٦٢ سنة، وضع كل من نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين وصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة نسبة مئوية مماثلة لاستبدال مرتبات ما قبل التقاعد. وبالنسبة للموظفين الذين يتقاعدون بعد خدمة مدتها ٢٠ سنة وهم في سن الثانية والستين، يستبدل نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين مرتب ما قبل التقاعد بنسبة مئوية أكبر.

٤٤٨ - وفيما يتعلق بالتأمين الصحي، أشار إلى أن اللجنة قد أوصت في عام ٢٠١٤ بالمحافظة على النسب الحالية لتقاسم أقساط التأمين الصحي بين المنظمة والموظفين العاملين والمتقاعدين، سواء في خطط التأمين الصحي في الولايات المتحدة أو في غيرها. وخلصت الدراسة التي أجراها مكتب المساءلة الحكومية في الولايات المتحدة، والتي اقتضت على خطط الأمم المتحدة في نيويورك، إلى أن متوسط التكلفة التي يتحملها رب العمل للموظف الواحد تزيد بنسبة ٥ في المائة بالنسبة لحكومة الولايات المتحدة. ويزداد هذا الفرق إلى ٢٩ في المائة عندما تقتصر الحسابات على الموظفين المشتركين فقط. ولإجراء مقارنة أكثر تعمقاً لأقساط التأمين الصحي، يتطلب الأمر تقييمات إكتوارية مفصلة للخطط المتنوعة التي تتيحها الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة ومختلف منظمات النظام الموحد.

الإجازات والعطلات الرسمية

٤٤٩ - يقدم نظام الأمم المتحدة إجازة سنوية مدتها ٣٠ يوماً في السنة للموظفين بعقود محددة المدة وتعيينات مستمرة، بينما يتباين عدد أيام الإجازة السنوية في السنة في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة حسب سنوات الخدمة وفقاً للجدول التالي للموظفين العاملين داخل الولايات المتحدة وخارجها: ١٣ يوماً في السنة حتى ٣ سنوات من الخدمة؛ و ٢٠ يوماً في السنة لخدمة مدتها من ٣ سنوات إلى ١٥ سنة؛ و ٢٦ يوماً في السنة لأكثر من ١٥ سنة من الخدمة.

٤٥٠ - وفي حين أن المنظمات المشتركة في النظام الموحد لا تقدم أيام إجازة إضافية للسفر في إجازة زيارة الوطن بالإضافة إلى وقت السفر، فإن الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة تقدم إجازة زيارة الوطن للموظفين العاملين في الخارج^(٦) بمعدل ٥ أيام إلى ١٥ يوماً في السنة، وذلك وفق شروط معينة. وبالإضافة إلى الإجازة السنوية، تقدم مؤسسات النظام الموحد ١٠ عطل رسمية في السنة وهو نفس عدد الأيام التي تقدمها الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة للموظفين العاملين في الداخل والخارج. وبالإضافة إلى ذلك، يستفيد موظفو الولايات المتحدة الذين يعملون خارجها من ٧ أيام إلى ١٢ يوماً إضافياً سنوياً، بسبب الاحتفال بأيام العطل المحلية.

(٦) United States of America, Department of State, *Foreign Affairs Manual*, vol. 3, handbook 1.

استحقاقات أخرى

٤٥١ - أجرت الأمانة مقارنة بين الاستحقاقات الأخرى التي ترد في منظومتي عناصر الأجر. وبالإضافة إلى المرتبات الأساسية، فإن الاستحقاقات تشمل: تسوية مقر العمل أو بدل تكلفة المعيشة؛ واستحقاقات السكن؛ واستحقاقات الإعالة؛ ومنحة/بدل التعليم؛ ومدفوعات المشقة والخطر والتنقل، وما يتصل بذلك من مدفوعات، مثل البدل المقترح للخدمة بعيداً عن العائلة (المسمى حالياً بدل المشقة الإضافي).

آراء المنظمات والموظفين

٤٥٢ - أشار ممثل مجلس الرؤساء التنفيذيين إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة المتعلقة بإمكانية المقارنة وقال إنه يتفق مع الاستنتاجات بشأن إمكانية المقارنة إجمالاً بين مجموعتي عناصر الأجر في كل من نظام الولايات المتحدة والنظام الموحد. وأشار ممثلو اتحادات الموظفين إلى فروق معينة بين مجموعتي عناصر الأجر في كل من النظام الموحد للأمم المتحدة والخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. وفي حالة التأمين الصحي والمعاشات التقاعدية، ذهب إلى أن النظم المتاحة لموظفي الخدمة المدنية في الولايات المتحدة الأمريكية تبدو أفضل من تلك المتاحة لموظفي النظام الموحد. وفي الوقت نفسه، أُقرّ بأنه من الواضح أن لسياسات إجازة الأبوة والأمومة في النظام الموحد مزايا أكثر. وبصفة عامة، فقد رئي أن حزمتي الأجور المتاحة للموظفين متشابهتان إلى درجة كبيرة.

مناقشات اللجنة

٤٥٣ - اتفقت اللجنة على أن إجراء مقارنة بين الأمم المتحدة والخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة أمر صعب بسبب الفروق الجوهرية في الفلسفات الكامنة وراء ما يبدو أنهما بدلات مماثلة، بينما يهدف كل منها في واقع الأمر إلى تلبية متطلبات الظروف الفريدة التي تميز كل خدمة مدنية (على سبيل المثال، الاحتياجات المتصلة بالمشقة في النظام الموحد والسكن في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة). وعلاوة على ذلك، فإن نتائج أي مقارنة تكون بالضرورة مقيدة بتوافر البيانات وبعدد الافتراضات اللازمة لإكمال العمليات الحسابية اللازمة.

٤٥٤ - إلا أن التحليلات الكيفية والكمية لمجموعي عناصر الأجر، المستكملة بدراسات أخرى جرت مؤخراً للعناصر الرئيسية والفردية (المعاشات التقاعدية والتأمين والإجازات) تبين أنهما قابلتان للمقارنة إلى حد كبير. كما أكدت المقارنة أن مستوى عناصر الأجر في

الأمم المتحدة هو مستوى منافس لمستوى عناصر الأجر في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة. ورأت اللجنة أنه بعد التنفيذ الكامل لمجموعة عناصر الأجر المنقحة واكتساب الخبرة الأولية المتصلة بتطبيقها، سيكون من المفيد إجراء مزيد من الدراسات لتقييم ما إذا كانت مجموعتي عناصر الأجر اللتين يقدمهما النظام الموحد والخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة ما زالتا قابلتين للمقارنة إجمالاً.

٢ - المكافآت الكلية

٤٥٥ - في سياق قرار الجمعية العامة ٢٥٣/٦٨، اضطلعت اللجنة باستعراض المكافآت الكلية الناتجة عن السياسات والممارسات المتعلقة بالموارد البشرية في النظام الموحد للأمم المتحدة والخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة، على أساس قائمة مقارنة بين الخدمتين قام باستعراضها الفريق العامل المعني بالاستدامة وإمكانية المقارنة.

٤٥٦ - وأقرت اللجنة بمفهوم المكافآت الكلية كحزمة توفر للمنظمات إطاراً لوضع استراتيجيات لاجتذاب الموظفين وتحفيزهم واستبقائهم. وتباينت حزم المكافآت لدى المنظمات واستندت إلى فلسفة كل منها والتركيب الديمغرافية لموظفيها واحتياجاتها وميزانياتها. وعلى الرغم من قبول أربعة عناصر عموماً باعتبارها أجزاء رئيسية لحزمة المكافآت الكلية، فإن العديد من المنظمات يميل إلى اعتبارها برامج وممارسات منفصلة. إلا أن الموظفين يميلون إلى الاعتراف بقيمة الحزمة بأكملها باعتبارها أكبر من مجموع أجزائها الفردية. وتشمل العناصر الرئيسية لمجموعة المكافآت الإجمالية:

(أ) التعويض والأداء؛

(ب) الاستحقاقات؛

(ج) التوازن بين العمل والحياة الخاصة؛

(د) التطور الوظيفي والفرص الوظيفية.

٤٥٧ - وتمثل العناصر المذكورة أعلاه مجموعة أدوات تختار منها المنظمات ما يناسبها وتقدمه لموظفيها وفقاً لتقديرها. وهي تخلق قيمة لكل من المنظمة والموظفين ويمكن استخدامها من قبل المنظمات كمجموعة من مفااتيح التحكم المختلفة لاجتذاب الموظفين واستبقائهم وتحفيزهم.

آراء المنظمات والموظفين

٤٥٨ - أحاطت شبكة الموارد البشرية واتحادات الموظفين الثلاثة علماً بالمعلومات المتعلقة بأحكام المكافآت الكلية في النظام الموحد للأمم المتحدة والخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، وبلاستنتاجات التي خلص إليها الفريق العامل والتي مفادها أن هناك إجمالاً إمكانية للمقارنة بين الكيانين.

مناقشات اللجنة

٤٥٩ - لاحظت اللجنة أن هناك إجمالاً إمكانية للمقارنة بين المفاهيم في كلتا الخدمتين المدنيتين. ومن المنظور غير النقدي، تقدم كلتاها برامج مكافآت كلية مختلفة. ويبدو أن الولايات المتحدة قد تكون أكثر تقدماً من حيث تنفيذ برامج التوازن بين العمل والحياة الخاصة. وفيما يتعلق بتحديد المقاييس المرجعية للمكافآت الكلية، فإن استخدام أساس مقارنة واحد قد جعل من تحديد المقاييس المرجعية أمراً صعباً. ونظراً لأن برامج المكافآت الكلية في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة ترتبط أساساً باحتياجات القوى العاملة الوطنية وبالبيئة التنظيمية الوطنية، لا باحتياجات موظفيها العاملين بالخارج، فمن الصعب مقارنتها مع برامج تخصّ موظفي الأمم المتحدة الدوليين المغتربين.

٤٦٠ - ولاحظت اللجنة أن أساس المقارنة يولي مسائل تحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة أولوية عالية، وأنه يبدو متطوراً عن النظام الموحد في هذا المجال. وأعربت اللجنة عن رأي مفاده أنه يمكن القيام بمزيد من العمل لدعم الموظفين فيما يتعلق بالتوازن بين عملهم وحياتهم الخاصة وبالمجالات الأخرى التي تنطوي على عناصر غير نقدية. وشجعت المنظمات على زيادة الجهود الرامية إلى إتاحة خيارات منخفضة التكاليف أو بلا تكاليف للموظفين من أجل تحسين التوازن بين العمل والحياة الخاصة، فهذا يعتبر عنصراً هاماً لتحفيز الموظفين واستبقائهم.

قرار اللجنة

٤٦١ - قررت اللجنة أن تقدم تقريراً إلى الجمعية العامة تؤيد فيه الاستنتاجات الإجمالية للدراسات المتعلقة بإمكانية المقارنة، وتؤيد استنتاج أن هناك إجمالاً إمكانية للمقارنة بين مجموعتي عناصر الأجر، بالإضافة إلى العناصر الرئيسية لحزمة المكافآت الكلية، في كل من النظام الموحد للأمم المتحدة والخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة.

ياء - الآثار المالية

٤٦٢ - جرى حساب تقديرات كاملة لتكاليف منظومة عناصر الأجر المقترحة مقارنةً بمجموعة العناصر الحالية، وهو يرد في الجدول ١٤.

الجدول ١٤

موجز للتكلفة التقديرية للنظام القائم، بالمقارنة مع التغييرات المقترحة، لجميع الموظفين، بدون تدابير انتقالية

(بملايين دولارات الولايات المتحدة)

الفرق	النظام المقترح	النظام الحالي	
			التكاليف المتكررة
			المرتب الأساسي
			تسوية مقر العمل
			بدل إعالة الزوج
			بدل إعالة الطفل
			إعانة الإيجار ^(١)
			بدل المشقة
			بدل المشقة الإضافي/بدل العمل بعيداً عن العائلة
			التنقل
			بدل المخاطر
			استحقاقات أخرى
			منحة التعليم ^(ب)
			السفر لغرض التعليم
			منحة التعليم الخاص
			إجازة زيارة الوطن (السفر المدفوع التكلفة)
			إجازة زيارة الوطن المعجلة
			المبالغ المدفوعة مرة واحدة
			تعويض إنهاء الخدمة
			منحة الوفاة
			منحة الإعادة إلى الوطن ^(ج)
			الانتقال ^(د)
			المجموع

المصدر: إحصاءات شؤون الموظفين الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق لعام ٢٠١٢، ما لم يذكر خلاف ذلك.

(أ) استناداً إلى متوسط التكاليف لعام ٢٠١٢.

(ب) في إطار النظام المقترح، سوف تُعالج المساهمات المقررة في الأصول الرأسمالية للمؤسسات التعليمية خارج منحة التعليم.

(ج) يتوقع تحقيق وفورات إضافية بسبب إدخال تعديلات على جدول التسديد.

(د) استناداً إلى التقديرات. ولا تشمل التكاليف المتعلقة بالموظفين المغادرين عند انتهاء الخدمة.

٤٦٣ - وتُبين أدناه الافتراضات ومصادر البيانات والحسابات المستند إليها لاستخلاص هذه التقديرات.

١ - هيكل المرتبات

٤٦٤ - تقوم التقديرات المتعلقة بهذا البند على أساس آخر إحصاءات موظفي منظومة الأمم المتحدة المتاحة (٢٠١٢)، وهي تفترض وضع جميع الموظفين في الجدول الموحد الجديد (على النحو المبين في المرفق الثاني، الفرع باء) وتطبيق الأحكام الجديدة المتصلة بشروط استحقاق بدلات الزوج والأطفال. وبالتالي عوملت التغييرات في هيكل المرتبات، التي تؤثر على المرتبات الأساسية وتسوية مقر العمل وبدل إعالة الطفل والزوج، بشكل مجمل.

٤٦٥ - وبناء على ما ورد أعلاه، فإن بدء تطبيق هيكل المرتبات المنقح من شأنه أن يؤدي إلى خفض التكاليف الإجمالية بما يقدر بنحو ٢٠,٥ مليون دولار. وهذا يأخذ في الحسبان عدم حدوث أي تغيير في استحقاقات الموظف الذي يعول زوجاً عندما يطبق بدل الزوج الجديد، ومحصلة كل من زيادة التكاليف الناجمة عن نقل الموظفين غير المعيلين إلى الهيكل الجديد (بتكلفة تبلغ ١١ مليون دولار) وانخفاض المدفوعات للموظفين الذين يتقاضون مرتباتهم حالياً بمعدل الإعالة فيما يتصل بالطفل المعال الأول (وفورات بمبلغ ٣١,٥ مليون دولار) عندما يتوقف العمل بالتدابير الانتقالية.

٤٦٦ - وافترضت تقديرات التكاليف أيضاً أن الموظفين الذين يتقاضون أجورهم خارج هيكل المرتبات الجديد سيتم إبقاؤهم على "الدرجات الشخصية"، وهو ما سيتوقف تدريجياً مع التناقص الطبيعي لأعدادهم بمرور الزمن. وبالمضي قدماً، يتوقع أن يستحق عدد أقل من الموظفين بدل الزوج نتيجة لتوسيع نطاق تعريف دخل الزوج المستخدم لتحديد الأهلية للحصول على البدل، مما سيؤدي إلى تحقيق وفورات إضافية.

٢ - البدلات الميدانية

٤٦٧ - استناداً إلى التقديرات المستمدة من إحصاءات الموظفين التي أعدها مجلس الرؤساء التنفيذيين لعام ٢٠١٢، فإن التغييرات المقترحة إدخالها على نظام المشقة (أي دفع الأجور بنفس المعدلات للموظفين المؤهلين بصرف النظر عن حالة الإعالة) ستؤدي إلى زيادة في التكاليف بنحو ٨ ملايين دولار. وستكون هناك أيضاً زيادة طفيفة في تكاليف بدل المشقة الإضافي/بدل العمل بعيداً عن العائلة (١,٧ مليون دولار) نتيجة للتغييرات التي أدخلت على مصفوفة الدفع. وستكون زيادة التكلفة الناتجة عن العنصرين معاً (٩,٧ ملايين دولار) أكثر قليلاً من التخفيضات التي ستتحقق تحت بند حافز التنقل (٩,٣ ملايين دولار)، فستتولد بالتالي تكلفة إضافية تبلغ ٠,٤ مليون دولار. ويقدر أن يؤدي وقف الإجازة المعجلة لزيارة الوطن إلى توفير مبلغ إضافي قدره ٣٥,٣ مليون دولار.

٣ - منحة التعليم

٤٦٨ - استمدت تقديرات تكلفة منحة التعليم من تطبيق الأحكام الحالية والمقترحة للنظام على آخر المطالبات بمنحة التعليم (السنة الدراسية ٢٠١٠/٢٠١١، محدثة على أساس عام ٢٠١٤/٢٠١٥). ثم قورنت مستويات السداد.

٤٦٩ - وبصورة عامة، من المرجح أن يؤدي نظام منحة التعليم المنقح إلى خفض التكاليف، وذلك أساساً بسبب ترشيد المصروفات المسموح بها وخفض مستويات السداد عند الحد الأعلى للجدول التنازلي (تحقيق وفورات قدرها ٢٥,٥ مليون دولار). وستؤدي التخفيضات في مصروفات السفر المتصل بمنحة التعليم إلى تحقيق وفورات (١٢,٥ مليون دولار).

٤ - العناصر الأخرى

٤٧٠ - تؤثر التغييرات في هيكل المرتبات أيضاً على الاستحقاقات التي يعبر عنها بنسبة مئوية من المرتب، أي مدفوعات انتهاء الخدمة. ولاحظت اللجنة في هذا السياق أن إزالة عنصر بدل الزوج من هيكل المرتبات سيؤدي إلى تخفيض إجمالي في التكلفة بالنسبة لتعويض إنهاء الخدمة ومنحة الإعادة إلى الوطن ومنحة الوفاة. إلا أنه بسبب الافتقار إلى البيانات، لا يمكن تقدير هذه التخفيضات.

٥ - توقعات تطور التكاليف عبر الزمن

٤٧١ - بالإضافة إلى التغييرات الفورية الموضحة أعلاه، يجب مراعاة تأثير التغييرات الأخرى التي سيتم إدخالها تدريجياً في مجموعة عناصر الأجر في السنوات القليلة القادمة. فعلى سبيل المثال، يتوقع أن يؤدي تعديل وتيرة العلاوات الدورية إلى تخفيضات تراكمية في التكاليف مع الزمن، وسيكون هذا بمثابة أداة هامة لاحتواء التكلفة في الأجل الطويل. ونظراً لتقلب العديد من العوامل التي تؤثر على تحقيق الوفورات الفعلية وعدم إمكانية التنبؤ بهذه العوامل، هناك شيء من الصعوبة في حساب تقديرات دقيقة للوفورات الكلية. إلا أنه يُتوقع، كحد أدنى، أن يتم سنوياً توفير حوالي ١ في المائة من المرتب الأساسي بالإضافة إلى تسوية المقر وعلاوة الزوج من التغييرات في وتيرة علاوات الدرجات الدورية والتوقف عن منح علاوات الدرجات المعجلة، كتلك المتعلقة بإجادة اللغة.

٤٧٢ - وإن التنفيذ الكامل لحوافز الأداء ضمن الإطار الذي وافقت عليه اللجنة لتقييم وتقدير الأداء قد يتكلف حوالي ٢٣,٩ مليون دولار، حسب التفاصيل المتعلقة بالنظام المتفق عليه. ومع مراعاة أنفراد المنظمات لم تبت بعد في مسألة البرامترات المحددة للنظام الخاص

بها داخل الإطار المحدد، فقد أشارت اللجنة إلى أن الآثار المترتبة على الإطار فيما يتعلق ببرامج التقدير والمكافآت ليست فورية، ولا يمكن تقديرها على نحو معقول في المرحلة الراهنة. غير أنه من المتوقع أن تغطي تكاليف هذه البرامج بالكامل من الوفورات المتحققة من تعديلات وتيرة منح علاوات الدرجات.

٤٧٣ - وفيما يتعلق بحوافز التوظيف، لاحظت اللجنة أن هذه المدفوعات ستكون نادرة، وسيتم إدارتها والمصادقة عليها والإبلاغ عنها بنفس الطريقة كمدفوعات على سبيل الهبة يأذن بها حاليا الرؤساء التنفيذيون. ولذلك لا يتوقع وجود تكاليف إضافية كبيرة.

المرفق الأول

برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧

- ١ - القرارات والمقررات التي اعتمدها الجمعية العامة والهيئات التشريعية/بمجالس إدارة المنظمات الأخرى المشتركة في النظام الموحد.
- ٢ - شروط الخدمة للفئة الفنية والفئات العليا:
 - (أ) جدول المرتبات الأساسية/الدنيا؛
 - (ب) استعراض الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لأغراض التجميع؛
 - (ج) تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة؛
 - (د) تنفيذ مجموعة عناصر الأجر المنقحة؛
 - (هـ) تقرير الدورة الثامنة والثلاثين وجدول أعمال الدورة التاسعة والثلاثين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل؛
 - (و) تقرير الدورة التاسعة والثلاثين وجدول أعمال الدورة الأربعين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل.
- ٣ - شروط الخدمة لفئة الخدمات العامة والموظفين الآخرين المعيّنين محلياً:
 - (أ) استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد للموظفين المعيّنين محلياً وموظفي الخدمة الميدانية؛
 - (ب) استعراض فئة الموظفين الفنيين الوطنيين؛
 - (ج) استعراض استخدام فئات الموظفين؛
 - (د) الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في:
 - ١ 'جنيف؛
 - ٢ 'فيينا.
- ٤ - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين:
 - (أ) إطار إدارة الموارد البشرية؛
 - (ب) المبادئ التوجيهية المتعلقة بإنهاء خدمة الموظف بالتراضي؛

(ج) الترتيبات التعاقدية: استعراض تنفيذ أنواع العقود الثلاثة؛

(د) استعراض مستوى البدلات القائمة (ريثما تصدر قرارات الجمعية العامة بشأن الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر).

٥ - رصد تنفيذ قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة من قبل المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة.

المرفق الثاني

جدول المرتبات الموحد المقترح والمسائل ذات الصلة

ألف - جدول المرتبات الموحد المقترح لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا الذي يبين المرتبات الإجمالية السنوية والمرتبات الصافية المعادلة لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

(اعتباراً من تاريخ يحدد لاحقاً)

(بدولارات الولايات المتحدة)

الرتبة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣
و أ ع الإجمالي	٢٠١٤٤٥												
الصافي	١٤٨٤٥٤												
أ ع م الإجمالي	١٨٢٨٢٠												
الصافي	١٣٦١٦١												
مد-٢ الإجمالي	١٣٧٩٥٤	١٤٠٩٦٩	١٤٣٩٨١	١٤٧٠٠٠	١٥٠٠١٨	١٥٣٢١٥	١٥٦٤١٤	١٥٩٦١١	١٦٢٨٠٩	١٦٦٠٠٦			
الصافي	١٠٦٠٦٨	١٠٨١٧٨	١١٠٢٨٧	١١٢٤٠٠	١١٤٥١٢	١١٦٦٢٢	١١٨٧٣٣	١٢٠٨٤٣	١٢٢٩٥٤	١٢٥٠٦٤			
مد-١ الإجمالي	١٢٣٤١٠	١٢٦٠٥٩	١٢٨٧٠٩	١٣١٣٥٩	١٣٤٠٠٠	١٣٦٦٥٠	١٣٩٢٩٩	١٤١٩٤٣	١٤٤٥٩٤	١٤٧٢٤٠	١٤٩٨٨٧	١٥٢٦٨٦	١٥٥٤٩٤
الصافي	٩٥٨٨٧	٩٧٧٤١	٩٩٥٩٦	١٠١٤٥١	١٠٣٣٠٠	١٠٥١٥٥	١٠٧٠٠٩	١٠٨٨٦٠	١١٠٧١٦	١١٢٥٦٨	١١٤٤٢١	١١٦٢٧٣	١١٨١٢٦
ف-٥ الإجمالي	١٠٦٢٣٧	١٠٨٤٨٩	١١٠٧٤٣	١١٢٩٩٣	١١٥٢٤٧	١١٧٤٩٧	١١٩٧٥٣	١٢٢٠٠٤	١٢٤٢٥٧	١٢٦٥٠٩	١٢٨٧٦٣	١٣١٠١١	١٣٣٢٦٧
الصافي	٨٣٨٦٦	٨٥٤٤٢	٨٧٠٢٠	٨٨٥٩٥	٩٠١٧٣	٩١٧٤٨	٩٣٣٢٧	٩٤٩٠٣	٩٦٤٨٠	٩٨٠٥٦	٩٩٦٣٤	١٠١٢٠٨	١٠٢٧٨٧
ف-٤ الإجمالي	٨٧٤١٣	٨٩٤١٤	٩١٤١٧	٩٣٤١٨	٩٥٤٢١	٩٧٤٢١	٩٩٤٢٦	١٠١٥٥٠	١٠٣٧٢٣	١٠٥٨٩٦	١٠٨٠٧٣	١١٠٢٤١	١١٢٤١٦
الصافي	٦٩٩٣٤	٧١٤٥٥	٧٢٩٧٧	٧٤٤٩٨	٧٦٠٢٠	٧٧٥٤٠	٧٩٠٦٤	٨٠٥٨٥	٨٢١٠٦	٨٣٦٢٧	٨٥١٥١	٨٦٦٦٩	٨٨١٩١
ف-٣ الإجمالي	٧١٦٩٩	٧٣٥٥١	٧٥٤٠٥	٧٧٢٥٥	٧٩١١١	٨٠٩٦٣	٨٢٨١٤	٨٤٦٧١	٨٦٥٢٢	٨٨٣٧٥	٩٠٢٣٢	٩٢٠٨٢	٩٣٩٣٧
الصافي	٥٧٩٩١	٥٩٣٩٩	٦٠٨٠٨	٦٢٢١٤	٦٣٦٢٤	٦٥٠٣٢	٦٦٤٣٩	٦٧٨٥٠	٦٩٢٥٧	٧٠٦٦٥	٧٢٠٧٦	٧٣٤٨٢	٧٤٨٩٢
ف-٢ الإجمالي	٥٥٣٤٣	٥٧٠٠٠	٥٨٦٥٨	٦٠٣١٤	٦١٩٧٢	٦٣٦٣٢	٦٥٢٨٩	٦٦٩٤٣	٦٨٦٠٣	٧٠٢٥٩	٧١٩١٦	٧٣٥٧٦	٧٥٢٣٠
الصافي	٤٥٥٦١	٤٦٨٢٠	٤٨٠٨٠	٤٩٣٣٩	٥٠٥٩٩	٥١٨٦٠	٥٣١٢٠	٥٤٣٧٧	٥٥٦٣٨	٥٦٨٩٧	٥٨١٥٦	٥٩٤١٨	٦٠٦٧٥
ف-١ الإجمالي	٤٢٩٣٤	٤٤٢٢٢	٤٥٥١٠	٤٦٧٩٨	٤٨٠٨٤	٤٩٣٧٣	٥٠٧٢٢	٥٢١٢٩	٥٣٥٣٦	٥٤٩٤٣	٥٦٣٤٩	٥٧٧٥٥	٥٩١٦٢
الصافي	٣٥٦٣٥	٣٦٧٠٤	٣٧٧٧٣	٣٨٨٤٢	٣٩٩١٠	٤٠٩٨٠	٤٢٠٤٩	٤٣١١٨	٤٤١٨٧	٤٥٢٥٧	٤٦٣٢٥	٤٧٣٩٤	٤٨٤٦٣

المختصرات: و أ ع، وكيل أمين عام؛ أ ع م، أمين عام مساعد.

جيم - معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين المقترح تطبيقها بالاقتران مع
جدول المرتبات الواحد

(بدولارات الولايات المتحدة)

الجدول المقترح للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين				الجدول الحالي للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين			
النسبة المئوية للضريبة		الشريحة		النسبة المئوية للضريبة		الشريحة	
من	إلى	حجم الشريحة	النسبة المئوية للضريبة	من	إلى	حجم الشريحة	النسبة المئوية للضريبة
-	٥٠.٠٠٠	٥٠.٠٠٠	١٧	-	٥٠.٠٠٠	٥٠.٠٠٠	١٥
٥٠.٠٠٠	١٠٠.٠٠٠	١٠٠.٠٠٠	٢٤	٥٠.٠٠٠	١٠٠.٠٠٠	١٠٠.٠٠٠	٢١
١٠٠.٠٠٠	١٥٠.٠٠٠	١٥٠.٠٠٠	٣٠	١٠٠.٠٠٠	١٥٠.٠٠٠	١٥٠.٠٠٠	٢٧
١٥٠.٠٠٠	ما فوق	-	٣٤	١٥٠.٠٠٠	ما فوق	-	٣٠

دال - الجدول المقترح للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بعد اعتماد جدول المرتبات الموحد

(اعتباراً من تاريخ يحدد لاحقاً)

(بدولارات الولايات المتحدة)

الرتبة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣
و أ ع	٣١٩٨٦٥	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
أ ع م	٢٩٥٦٤٦	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
مد-٢	٢٢٦٤١٧	٢٣١٦٧٦	٢٣٦٩٤٣	٢٤٢٢٠٨	٢٤٧٤٦٨	٢٥٢٧٣٢	٢٥٧٩٩٥	٢٦٣٢٥٨	٢٦٨٥٢٠	٢٧٣٧٨١	-	-	-
مد-١	٢٠١٤١٠	٢٠٥٨٦٨	٢١٠٥٧٧	٢١٤٨٩٦	٢١٩٢١٥	٢٢٣٥٢٤	٢٢٧٨٤٢	٢٣٢٣٧٤	٢٣٧٠٠٣	٢٤١٦٢٩	٢٤٦٢٤٨	٢٥٠٤١٨	٢٥٤٨٧٠
ف-٥	١٧٥٢٢٦	١٧٨٨٩٧	١٨٢٥٦٨	١٨٦٢٤٥	١٨٩٩١٥	١٩٣٥٨٨	١٩٧٢٥٨	٢٠٠٩٣٤	٢٠٤٦٠٥	٢٠٨٢٧٨	٢١١٩٥١	٢١٥٦٣٢	٢١٩٥٦٩
ف-٤	١٤٣٠٣١	١٤٦٥٧١	١٥٠١٠٣	١٥٣٦٣٧	١٥٧١٨٠	١٦٠٧١١	١٦٤٢٤٨	١٦٧٧٨٨	١٧١٣٢١	١٧٤٨٥٤	١٧٨٣٨٧	١٨١٩٣٥	١٨٥٤٦٥
ف-٣	١١٧٥٥٤	١٢٠٥٥٩	١٢٣٥٥٨	١٢٦٥٥٤	١٢٩٥٥٩	١٣٢٥٥٧	١٣٥٥٥٧	١٣٨٥٦٢	١٤١٧٠٢	١٤٤٩٨٥	١٤٨٢٦٤	١٥١٥٤٣	١٥٤٨٢٥
ف-٢	٩١٠٧٧	٩٣٧٦١	٩٦٤٤١	٩٩١٣١	١٠١٨١٠	١٠٤٤٩٥	١٠٧١٧٩	١٠٩٨٦٢	١١٢٥٤٥	١١٥٢٢٦	١١٧٩١٣	١٢٠٥٩٧	١٢٣٢٧٦
ف-١	٦٩٩٣٣	٧٢٢١١	٧٤٤٨٩	٧٦٧٦٦	٧٩٠٤٤	٨١٣٢٢	٨٣٦٠٠	٨٥٨٧٨	٨٨١٥٦	٩٠٤٣٤	٩٢٧١١	٩٤٩٨٩	٩٧٢٦٧

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

هاء - أسلوب حساب جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

١ - تستند مبالغ صافي المرتب الأساسي الواردة في الفرع ألف من المرفق الثاني، في معظم الحالات، إلى صافي مرتبات المعيلين الحالي مخفّضاً بمعامل قدره ٠,٦. وفي تلك الحالات، احتُفظ بمبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي كما كانت. ولكن في الحالات التي أُضيفت فيها إلى الجدول المقترح درجات لا تستند إلى صافي مرتبات المعيلين الحالي، استُخدم نموذج الاستكمال/الاستقراء المبين في الفقرة التالية.

٢ - فقد استُخدم نموذج للتحليل الانحداري الخطي يستند إلى العلاقة بين جدول صافي مرتبات المعيلين الحالي وما يناظره من مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في إطار كل درجة، بحيث يمكن حساب القيم الجديدة للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي باستخدام المبالغ الجديدة للمرتبات الأساسية. فبالنسبة للدرجة الثانية من الرتبة مد-١، على سبيل المثال، كان حاصل العملية المستخدمة هو أن الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي يعادل ٨٦٨ ٢٠٥ دولاراً.

٣ - وبالنسبة لرتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد، احتُسبت المبالغ الجديدة للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي باستخدام ٩٠ في المائة من الفرق الحالي في صافي مرتبات المعيلين قياساً بأعلى درجة حالية في الرتبة مد-٢ (وهي الدرجة السادسة). وطُبقت تلك النسب على الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الخاص بأعلى درجة لرتبة مد-٢ في الجدول المقترح (وهي الدرجة العاشرة). ولذلك، تفوق مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بالنسبة للرتبتين ما هي عليه في إطار الترتيبات الحالية.

المرفق الثالث

المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية لتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء (منقحة)

المبدأ العام ١: تقييم الأداء هو أداة إدارية ولكنه ليس بديلا عن حسن الإدارة

- ليس تقييم الأداء غاية في حد ذاته؛ وإنما هو عنصر ضمن مجموعة من التدابير الإدارية

المبدأ العام ٢: تصاغ الأهداف التي وضعتها المنظمة من أجل تقييم الأداء قبل اختيار نظام ما أو وضعه: ويجب أن تتسق العملية والإجراءات المتبعة مع هذه الأغراض

- ينبغي أن تُبلّغ الأهداف إلى المشرفين والموظفين بوضوح
- ينبغي أن تُستخدم المعلومات المستمدة من تقييمات الأداء في اتخاذ القرارات، مثل ما يتعلق منها بتمديد العقود والتطوير الشخصي والترقيات

المبدأ العام ٣: تكون الغايات من تقييم الأداء مفهومة للجميع بوضوح

- ينبغي أن تُبلّغ السياسات والإجراءات إلى الموظفين بفعالية
- ينبغي توفير التدريب الشامل بشأن إدارة الأداء

المبدأ العام ٤: يجب أن تعتبر إدارة الأداء وتقييمه مسألة هامة وذات مغزى بنظر الرؤساء التنفيذيين والمديرين والمشرفين والموظفين عموما

- ينبغي للرئيس التنفيذي والإدارة العليا المشاركة وإبداء الالتزام على النحو الكامل وتحسيد نموذج يُحتذى به ضمن المنظمة
- ينبغي أن يشارك المديرون مباشرة في وضع نظم تقييم الأداء الجديدة أو تعديل النظم السارية
- ينبغي أن يكون تقييم الأداء جزءا من عمل كل مدير، وينبغي تقييم أدائه في هذا الصدد وفقا لذلك
- ينبغي أن يتلقّى المديرون والمشرفون تدريبا في تقييم الأداء

المبدأ العام ٥: يستند تقييم الأداء، إلى أقصى حد ممكن، إلى خطط العمل الفردية المتفق عليها المنبثقة من الأولويات التنظيمية، بالإضافة إلى الكفاءات اللازمة للاضطلاع بها

- ينبغي أن يلتزم المديرون والمشرفون التزاما كاملا بالنظام
- ينبغي أن يضع الموظف والمدير خطة العمل الفردية وأن يوافقا عليها
- ينبغي أن تكون خطة العمل واقعية وقابلة للتحقيق ومُصاغة بوضوح وموضوعية، مع تحديد النتائج المتوقعة في نهاية دورة التقييم
- ينبغي أن تتفق الكفاءات المطلوبة مع إطار الكفاءات في المنظمة، إذا ما أُدرجت في التقييم
- يرحح قرار المدير في حال تعذر الاتفاق

المبدأ العام ٦: تكون عملية تقييم الأداء بسيطة قدر الإمكان، اتساقا مع أغراض العمل

- ينبغي أن يكون نظام التقييم بسيطا وشفافا
- ينبغي تجنب العمليات والإجراءات المعقدة
- ينبغي الاستفادة على أفضل وجه من التكنولوجيا والبرامجيات السائدة

المبدأ العام ٧: تُستمد خطة العمل ومعايير الأداء والأولويات من الأهداف التنظيمية ويتم الاتفاق عليها في اجتماع بين الموظف والمشرف عليه في بداية دورة التقييم، وتُستعرض في منتصف المدة وتُقيّم في اجتماع نهائي

- يشجّع الحوار المستمر بين الموظف والمشرف طوال دورة التقييم
- ينبغي مناقشة أي تغييرات في خطط العمل أو الأولويات في أقرب وقت ممكن، على ألا يكون ذلك بعد استعراض منتصف المدة
- ينبغي إجراء اجتماع التقييم النهائي بطريقة منفتحة وشفافة من أجل تجنب المفاجآت في وثيقة التقييم الخطية النهائية

المبدأ العام ٨: تُطبّق تقديرات الأداء بموضوعية ودقة

- ينبغي أن تقوم إدارة الموارد البشرية برصد الامتثال لنظام تقييم الأداء وأن تقدّم تقارير دورية عن التقديرات العامة
- يُشجّع إنشاء هيئات لاستعراض الأداء

- من الضروري إبداء الآراء وتوفير المزيد من التدريب والتوجيه حسب الاقتضاء للمديرين من أجل كفاءة الموضوعية والدقة في تقييماتهم

المبدأ العام ٩: يقيم الموظفون والمشرفون حواراً متواصلاً خلال دورة الأداء، وينبغي أن تتاح للموظفين فرصة التعليق على تقديرات أدائهم والطعن فيها في حالات الأداء دون المستوى المرضي

- ينبغي لنظم تقييم الأداء أن تتيح للموظفين إبداء تعليقاتهم على تقييم المشرف عليهم
- ينبغي أن يتقبل الموظفون الآراء البناءة
- يُحَبَّذ استخدام الوساطة أو أي خدمة أخرى مماثلة قبل الشروع في إجراءات الطعن الرسمية
- يجب أن يمثل في إجراءات الطعن لأحكام النظامين الإداري والأساسي في هذا الصدد

المبدأ العام ١٠: يجب أن تترتب على مستويات الأداء المختلفة نتائج مختلفة معروفة لدى المشرفين والموظفين

- ينبغي للمنظمات أن تحدد بوضوح التدابير الإدارية والتدابير الأخرى التي تعالج مختلف مستويات الأداء وإبلاغها إلى الموظفين
- يُستحسن أن توفر إدارات الموارد البشرية إحصاءات دورية عن الإجراءات الإدارية المتخذة إزاء مختلف مستويات الأداء، مع الحفاظ على السرية على النحو الواجب

ألف - إطار برامج التقدير والمكافأة

الخصائص العامة لجوائز الجدارة

- ينبغي أن ترتبط بتحقيق إنجازات جديدة بالتنويه
- ينبغي أن تولي المنظمة أهمية لمكافآت الجدارة
- ينبغي أن تكون متناسبة مع الإنجاز المنوّ به

معايير منح جوائز الجدارة

- تُمنح عن أداء تحقق بجدارة غير عادية أو عن إنتاجية فائقة أو عمل غير عادي
- تمنح للأفراد أو الأفرقة

- جميع فئات الموظفين مؤهلة
- يمكن أن تضع كل منظمة معايير إضافية

جوائز الأفرقة

- تمنح لأعضاء الأفرقة الذين قدموا إسهاما فائقا/استثنائيا في أعمال المنظمة
- يجب أن يكون تقييم الأداء الفردي لأعضاء الفريق الحاصلين على المكافآت تقييما مرضيا أو فوق ذلك
- يمكن أن تكون المكافآت نقدية أو غير نقدية

أسس تحديد متلقي الجائزة

- يُستند في المقام الأول إلى تقديرات نظام تقييم الأداء
- يُحبذ إنشاء هيئة لاستعراض الجدارة من أجل التشديد على الإنصاف والشفافية

أنواع الجوائز

الجوائز غير النقدية:

- شهادة تقدير
- لوحة/دبوس
- كتب أو معدات إلكترونية أو برامجيات
- إجازة إضافية/إجازة تفرغ
- سفر/سفر في مهام رسمية
- مكافآت غير نقدية أخرى حسبما يعتبر مناسباً

الجوائز النقدية:

- مبلغ غير محدد يتراوح بين ٥ و ١٠ في المائة من المرتب الأساسي الصافي (في حالة الموظفين الدوليين من الفئة الفنية والفئات العليا، بدون تسوية مقر العمل)
- يُشجع منح مكافآت نقدية متميزة وفقاً لمستوى الأداء
- يمكن الجمع بين المكافآت النقدية وغير النقدية

- ينبغي اتخاذ الترتيبات المناسبة على صعيد الميزانية لكفالة استمرار النظام في الأجل الطويل

باء - معاملة التقصير في الأداء

توجيهات عامة

- ينبغي أن يكون التعامل مع التقصير في الأداء عنصرا من استراتيجية إدارة الأداء في المنظمة
- يعتبر اكتشاف التقصير باكرا واتخاذ الإجراءات التصحيحية عاملا مهما
- ينبغي إتاحة الفرص للموظف المقصر في الأداء لكي يحسّن أدائه
- ينبغي توثيق حالات التقصير في الأداء توثيقا جيدا

التدابير المحددة المتخذة في حالات التقصير في الأداء

- حجب الزيادة الدورية في المرتب إلى حين تحسّن الأداء إلى مستوى مرضٍ
- وضع خطة لتحسين الأداء بالاتفاق بين المشرف والموظف تتضمن مؤشرات أداء وجداول زمنية محددة
- توفير التدريب المناسب للموظف إذا ما انطبق ذلك

عواقب حالات الاستمرار في التقصير في الأداء

- إعادة الانتداب في وظيفة أخرى أو في مستوى أدنى
- عدم تمديد التعيين أو إنهاؤه وفقا لسياسات المنظمة

مخطط البرنامج التدريبي للمديرين

- ١ - البرامج التدريبية والتعليمية سمة من سمات جميع المنظمات الحديثة. وتبذل المنظمات في القطاعين الخاص والعام جهودا كبيرة لضمان حصول المديرين على أحدث التدريبات في مجموعة متنوعة من التخصصات.
- ٢ - وفي السنوات الأخيرة، برزت أهمية مهارات "إدارة الأشخاص" وزاد عدد البرامج المتاحة في هذا المجال زيادة كبيرة.
- ٣ - وعلى الرغم مما ذكر أعلاه، وكما يتضح من ملاحظات اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى في هذا الصدد، ثمة انطباع أن المديرين في منظومة الأمم المتحدة ليسوا مؤهلين على نحو ملائم للتعامل مع الموظفين وأن أسباب الكثير من مشاكل إدارة الأداء تكمن في نزاعات يمكن تلافيها بتحسين المهارات الإدارية.
- ٤ - ومن الواضح أنه ينبغي للمنظمات أن تواصل بذل جهودها وأن تتخذ ما هو ملائم من ترتيبات متعلقة بالميزانية من أجل تحسين فرص تعلّم المديرين في مجال إدارة الأداء وتوفير المزيد منها، فضلا عن وضع آليات توجيه ودعم للمديرين في معالجة مسائل إدارة الأداء.
- ٥ - وبالنظر إلى طبيعة إدارة الأداء، يجب أن تتسم دورات التعلّم وبرامج التدريب في هذا المجال بأكبر قدر ممكن من التفاعل. وفي حين يمكن استكمال هذه البرامج والدورات ببرامج تدريب عبر الإنترنت، ينبغي تشجيع عمليات المحاكاة والتفاعل وجها لوجه. ويمكن أيضا إثبات جدوى جعل هذا التدريب عاملا أساسيا للانتقال إلى مستويات إدارية أعلى.
- ٦ - ومع مراعاة الاتجاه نحو تشجيع ثقافة الأداء على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشكل متزايد، يمكن النظر في إمكانية تعميم التدريب في مجال إدارة الأداء. ويمكن أن تتضمن البرامج التوجيهية على نطاق منظومة الأمم المتحدة وحدات في إدارة الأداء. ويمكن أن تضع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة برنامجا تدريبيا في إدارة الأداء أو أن تُضمّن بعض برامج تطوير الإدارة القائمة وحدات عن هذا الموضوع. ويمكن تدعيم ذلك ببرامج تدريبية تكميلية عبر الإنترنت قد تشمل معلومات أساسية متعمّقة ومواد للقراءة، حسب الاقتضاء.
- ٧ - ونظرا لتنوّع نظم تقييم الأداء على صعيد النظام الموحد للأمم المتحدة كله، من الواضح أن المنظمات قد وضعت برامج تدريبية خاصة بها في هذا الصدد، وأنها سوف

تواصل تطوير هذه البرامج التدريبية. وسيتيح ذلك للمنظمات أن تراعي ثقافتها التنظيمية الخاصة وسياساتها وإجراءاتها ونظمها السائدة.

٨ - وبغض النظر عما ذكر أعلاه، ومراعاةً للمبادئ العامة المقترحة المبينة في هذه الورقة، ثمة سمات أو مواضيع مشتركة معينة ينبغي أن تُدرج في جميع برامج التدريب على تقييم الأداء الموجهة للمديرين على صعيد النظام الموحد كله. ويبيّن المخطط المقدم أدناه عدداً من هذه السمات.

ألف - أهداف التعلم الإجمالية

٩ - يمكن إيضاحها بصفة عامة على النحو التالي:

في نهاية البرنامج التدريبي، سيتمكن المشاركون من:

- فهم الغرض من نظام تقييم الأداء في المنظمة وأهدافه وأهميته
- استخدام نظام تقييم الأداء في المنظمة بفعالية
- اكتساب كفاءة أكبر في تقديم تقييمات الأداء
- كسب التزام الموظفين بتحقيق النواتج عن طريق إشراكهم في وضع أهدافهم
- ربط نواتج الموظفين بأولويات المنظمة وأهدافها بفعالية أكبر

باء - جوانب خاصة بالمنظمة

١٠ - يمكن أن تشكل خصائص نظام تقييم الأداء في المنظمة، بما في ذلك سياساته وإجراءاته، وحدة منفصلة تعدّها كل منظمة بنفسها. وهذا يشمل المواضيع النموذجية التالية:

- أهمية تقييم الأداء ودوره في تحقيق الأهداف التنظيمية
- تطوير تقييم الأداء داخل المنظمة
- إرساء ثقافة الأداء
- أهمية الحوار المستمر
- فهم أدوار المديرين والموظفين ومسؤولياتهم
- المسائل القانونية/السياساتية المتعلقة بتقييم الأداء
- وصف إجراءات المنظمة واستماراتها وتدابيرها الإدارية المتصلة بتقييم الأداء

جيم - التدريب من أجل اكتساب مهارات التواصل والتعامل مع الأشخاص بفعالية

١١ - يبين هذا الاستعراض أهمية التواصل الفعال ودوره في عدد من العمليات الإدارية. وفي مجال تقييم الأداء، حيث تنشأ عن مستويات تقييم الأداء المختلفة تبعات معينة، من الأهمية بمكان أن يمتلك المدير مهارات التواصل والتعامل مع الأشخاص اللازمة لإدارة العملية على نحو فعال.

١٢ - وينبغي تضمين التدريب المواضيع التالية:

- تهيئة بيئة تسودها الثقة
- الإصغاء الفعال
- طرح الأسئلة
- لغة الجسد
- إبداء التعليقات
- التعامل مع المسائل المُحرّجة
- التعامل مع الأشخاص صعب المراس

دال - دورة الأداء

١٣ - تؤكد المبادئ المبينة في الإطار على أهمية الحوار المستمر بين المشرفين والموظفين طيلة فترة التقييم. وكحد أدنى، ينبغي أن تجري اجتماعات التقييم الرسمية في بداية فترة التقييم، وبعد انقضاء نصفها لإجراء استعراض منتصف المدة، وفي نهايتها لإجراء التقييم النهائي.

١٤ - ولئن كانت الاجتماعات كلها تتطلب أن يمتلك المدير مهارات جيدة في التواصل والتعامل مع الأشخاص على النحو المبين في الفرع جيم أعلاه، فإن لكل اجتماع خصائصه الفريدة التي تتطلب مدخلات محددة يتضمنها التدريب.

تخطيط الأداء

- التحضير للاجتماع - استعراض الوثائق والأولويات التنظيمية ودور الشعبة/الإدارة وتوصيف دور/مهام الموظف
- اختيار الوقت المناسب والمدة والمكان
- تجهيز جدول أعمال وتهيئة مناخ إيجابي

- وجود نواتج محددة وقابلة للقياس وممكنة التحقيق وذات صلة وذات أطر زمنية محددة والاتفاق على مؤشرات الأداء
- فهم واستخدام إطار الكفاءة المعمول به في المنظمة (إن وُجد)
- الاتفاق على خطة التطوير ونواتجها

استعراض منتصف المدة

- التحضير للاجتماع - استعراض التقارير المرحلية وغيرها من البيانات والمبادرات التنظيمية الجديدة وما إلى ذلك
- الإقرار بالإنجازات المتحققة حتى الآن
- تحديد المشاكل أو العقبات والمساعدة التي يمكن أن يقدمها المدير
- استعراض خطة العمل وتعديلها بما يتماشى مع تغيرات الاحتياجات التنظيمية
- تحديد الحاجة إلى موارد إضافية

اجتماع التقييم النهائي

- التحضير للاجتماع - استعراض الوثائق، بما في ذلك التقارير السنوية والإنجازات والصعوبات الرئيسية
- التواصل بصدق وأمانة وموضوعية
- الإقرار بالإنجازات
- إبلاغ الرسائل الصعبة
- الوعي بالمزلق الشائعة في اختتام عملية التقييم
- احتياجات التدريب والتطوير
- وضع خطط لتحسين الأداء في حالات سوء الأداء

١٥ - ويتضمن المخطط أعلاه العناصر التي يمكن إدراجها في البرامج التدريبية في النظام الموحد للأمم المتحدة بأكمله. وهو ليس مخططاً شاملاً، ويمكن تكييفه ومراجعته في ضوء ما تشهده إدارة الأداء في المنظمات الدولية من تطورات وابتكارات.

المرفق الرابع

جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا متضمنا المرتبات الإجمالية السنوية والمرتبات الصافية المعادلة لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦

(بدولارات الولايات المتحدة)

الرتبة/الدرجة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥
و أ ع	الإجمالي	١٩٤ ١٣٦	الصافي (م)	١٤٩ ٣٩٥	الصافي (غ م)	١٣٤ ٤٤٩	الإجمالي	١٧٦ ٤٦٣	الصافي (م)	١٣٧ ٠٢٤	الصافي (غ م)	١٢٤ ٠٨٠	الإجمالي	١٦٠ ٥١٠	١٥٧ ٣١٤
مد-٢	الإجمالي	١٤٤ ٧٥١	١٤٧ ٨١٥	٩٢٠ ١١٧	١٥٠ ١١٧	١٥٤ ١١٧	١٥٤ ١١٧	١٥٤ ١١٧	١٥٤ ١١٧	١٥٤ ١١٧	١٥٤ ١١٧	١٥٤ ١١٧	١٥٤ ١١٧	١٥٤ ١١٧	١٥٤ ١١٧
	الصافي (م)	١١٤ ٦٦٨	١١٦ ٩٠٥	١١٩ ١٤٤	١٢١ ٣٨٢	١٢٣ ٦٢٠	١٢٥ ٨٥٧	١٢٧ ١٠٠	١٢٩ ١٢٤	١٣١ ١٤٠	١٣٣ ١٥٥	١٣٥ ١٧٠	١٣٧ ١٨٥	١٣٩ ١٩٠	١٤١ ١٩٥
	الصافي (غ م)	١٠٥ ٣٤٥	١٠٧ ٢٣٣	١٠٩ ١١٤	١١٠ ٩٩٠	١١٢ ٨٦١	١١٤ ٧٢١	١١٦ ٥٨١	١١٨ ٤٤١	١٢٠ ٣٠١	١٢٢ ١٦١	١٢٤ ٢٢١	١٢٦ ٢٨١	١٢٨ ٣٤١	١٣٠ ٣٩١
مد-١	الإجمالي	١٣٢ ٢٩٠	١٣٤ ٩٨٤	١٣٧ ٦٦٨	١٣٩ ٣٦٢	١٤٠ ١٤٠	١٤٣ ٧٤٢	١٤٥ ١٤٥	١٤٨ ٤٣٧	١٥١ ١٧٤	١٥٣ ١٩٨	١٥٥ ٢٢٢	١٥٧ ٢٤٦	١٥٩ ٢٧٠	١٦١ ٢٩٤
	الصافي (م)	١٠٥ ٥٧٢	١٠٧ ٥٣٨	١٠٩ ٤٩٨	١١١ ٤٦٤	١١٣ ٤٣٠	١١٥ ٣٩٢	١١٧ ٣٥٩	١١٩ ٣٢٢	١٢١ ٢٨٦	١٢٣ ٢٥٠	١٢٥ ٢١٤	١٢٧ ١٧٣	١٢٩ ١٣٢	١٣١ ١٠٠
	الصافي (غ م)	٩٧ ٥٨٣	٩٩ ٢٨٩	١٠٠ ٩٩٤	١٠٢ ٦٩٢	١٠٤ ٣٨٩	١٠٦ ٠٨١	١٠٧ ٧٦٦	١٠٩ ٤٥١	١١١ ١٣٠	١١٣ ١٠٠	١١٥ ١٦٠	١١٧ ٢١٥	١١٩ ٢٦٠	١٢١ ٣٠٥
ف-٥	الإجمالي	١٠٩ ٤٤٩	١١١ ٧٣٨	١١٤ ٠٢٩	١١٦ ٣١٥	١١٨ ٦٠٨	١٢٠ ٨٩٥	١٢٢ ١٨٨	١٢٣ ١٢٣	١٢٥ ٤٧٥	١٢٧ ١٢٧	١٢٩ ٣٤٤	١٣١ ٣٤٤	١٣٣ ٣٤٤	١٣٥ ٣٤٤
	الصافي (م)	٨٨ ٨٩٨	٩٠ ٥٦٩	٩٢ ٢٤١	٩٣ ٩١٠	٩٥ ٥٨٤	٩٧ ٢٥٣	٩٨ ٩٢٧	١٠٠ ٥٩٧	١٠٢ ٢٦٩	١٠٣ ٩٤٠	١٠٥ ٦١١	١٠٧ ٢٨١	١٠٩ ٩٥٤	١١١ ١٠٠

الرتبة/الدرجة		١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥
الصافي																
(غ م)		٨٢ ٥٨٦	٨٤ ٠٧٢	٨٥ ٥٥٢	٨٧ ٠٣٢	٨٨ ٥١٠	٨٩ ٩٨١	٩١ ٤٥٤	٩٢ ٩٢٣	٩٤ ٣٩٠	٩٥ ٨٥٣	٩٧ ٣١٦	٩٨ ٧٧١	٩٩ ٢٢٩	١٠٠	
ف-٤	الإجمالي	٩٠ ٠٣٨	٩٢ ٠٨٠	٩٤ ١٢٢	٩٦ ١٦٢	٩٨ ٢٠٥	٩٨ ٢٠٥	٩٨ ٢٠٥	٩٨ ٢٠٥	٩٨ ٢٠٥	٩٨ ٢٠٥	٩٨ ٢٠٥	٩٨ ٢٠٥	٩٨ ٢٠٥	٩٨ ٢٠٥	٩٨ ٢٠٥
الصافي (م)		٧٤ ١٣٠	٧٥ ٧٤٣	٧٧ ٣٥٦	٧٨ ٩٦٨	٨٠ ٥٨٢	٨٢ ١٩٣	٨٣ ٨٠٧	٨٥ ٤٢٠	٨٧ ٠٣٣	٨٨ ٦٤٤	٩٠ ٢٥٩	٩١ ٨٧٠	٩٣ ٤٨٣	٩٥ ٠٩٧	٩٦ ٧١٠
الصافي																
(غ م)		٦٩ ٠٣٢	٧٠ ٤٩٩	٧١ ٩٦٩	٧٣ ٤٣١	٧٤ ٨٩٥	٧٦ ٣٥٨	٧٧ ٨٢٠	٧٩ ٢٧٨	٨٠ ٧٣٦	٨٢ ١٩٣	٨٣ ٦٤٦	٨٥ ١٠٠	٨٦ ٥٥٤	٨٨ ٠٠٤	٨٩ ٤٥٤
ف-٣	الإجمالي	٧٤ ٠١٣	٧٥ ٩٠٣	٧٧ ٧٩٤	٧٩ ٦٨٠	٨١ ٥٧٢	٨٣ ٤٦١	٨٥ ٣٤٨	٨٧ ٢٤١	٨٩ ١٢٩	٩١ ٠١٩	٩٢ ٩١١	٩٤ ٧٩٩	٩٦ ٦٩٠	٩٨ ٥٧٨	١٠٠ ٥٠٥
الصافي (م)		٦١ ٤٧٠	٦٢ ٩٦٣	٦٤ ٤٥٧	٦٥ ٩٤٧	٦٧ ٤٤٢	٦٨ ٩٣٤	٧٠ ٤٢٥	٧١ ٩٢٠	٧٣ ٤١٢	٧٤ ٩٠٥	٧٦ ٤٠٠	٧٧ ٨٩١	٧٩ ٣٨٥	٨٠ ٨٧٧	٨٢ ٣٦٩
الصافي																
(غ م)		٥٧ ٣٧٩	٥٨ ٧٥١	٦٠ ١٢٦	٦١ ٤٩٧	٦٢ ٨٧٣	٦٤ ٢٤٤	٦٥ ٦١٥	٦٦ ٩٩١	٦٨ ٣٦١	٦٩ ٧٣٥	٧١ ١٠٣	٧٢ ٤٧٣	٧٣ ٨٣٨	٧٥ ٢٠٩	٧٦ ٥٧٧
ف-٢	الإجمالي	٦٠ ٧١٥	٦٢ ٤٠٥	٦٤ ٠٩٥	٦٥ ٧٨٦	٦٧ ٤٧٧	٦٩ ١٦٥	٧٠ ٨٥٧	٧٢ ٥٤٤	٧٤ ٢٣٥	٧٥ ٩٢٨	٧٧ ٦١٥	٧٩ ٣٠٦			
الصافي (م)		٥٠ ٩٦٥	٥٢ ٣٠٠	٥٣ ٦٣٥	٥٤ ٩٧١	٥٦ ٣٠٧	٥٧ ٦٤٠	٥٨ ٩٧٧	٦٠ ٣١٠	٦١ ٦٤٦	٦٢ ٩٨٣	٦٤ ٣١٦	٦٥ ٦٥٢			
الصافي																
(غ م)		٤٧ ٨٠٣	٤٩ ٠١٥	٥٠ ٢٢٣	٥١ ٤٣٤	٥٢ ٦٤٢	٥٣ ٨٥٣	٥٥ ٠٨٣	٥٦ ٣١٠	٥٧ ٥٤٢	٥٨ ٧٧٠	٥٩ ٩٩٥	٦١ ٢٢٨			
ف-١	الإجمالي	٤٧ ٤٦٤	٤٨ ٩٧٦	٥٠ ٥١٦	٥٢ ١٤٦	٥٣ ٧٦٧	٥٣ ٣٩٢	٥٥ ٠١٦	٥٧ ٠١٦	٥٨ ٦٤٤	٦٠ ٢٦٥	٦١ ٨٨٧				
الصافي (م)		٤٠ ٣٤٤	٤١ ٦٣٠	٤٢ ٩٠٨	٤٤ ١٩٥	٤٥ ٤٧٦	٤٦ ٧٦٠	٤٨ ٠٤٣	٤٩ ٣٢٩	٥٠ ٦٠٩	٥١ ٨٩١					
الصافي																
(غ م)		٣٨ ٠٥٦	٣٩ ٢٣٩	٤٠ ٤٢٣	٤١ ٦٠٥	٤٢ ٧٨٦	٤٣ ٩٦٩	٤٥ ١٥١	٤٦ ٣١٩	٤٧ ٤٨١	٤٨ ٦٤٤					

المختصرات: و أ ع، وكيل الأمين العام؛ أ ع م، أمين عام مساعد؛ م، معيل؛ غ م، غير معيل.

المرفق الخامس

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 ٢٠١٥)

الرتبة	الأجر الصافي (بدولارات الولايات المتحدة) ^(أ)	الولايات المتحدة	الأمم المتحدة = ١٠٠	النسبة بين الأمم المتحدة والنسبة بين الولايات المتحدة	
				الولايات المتحدة	أوزان الترجيح المستخدمة لحساب النسبة العامة ^(ج)
ف-١	٧٣ ٩٦١	٥٤ ٨٧٣	١٣٤,٨	١١٩,٦	٠,٢
ف-٢	٩٦ ٣٨٣	٦٨ ٥١٧	١٤٠,٧	١٢٤,٨	٧,٤
ف-٣	١١٧ ٦٥٢	٨٧ ٦٩٣	١٣٤,٢	١١٩,١	٢٨,٧
ف-٤	١٣٩ ٨٥٧	١٠٧ ٠٤٩	١٣٠,٦	١١٥,٩	٣٣,٦
ف-٥	١٦٣ ٤٢٢	١٢٥ ٨٦٣	١٢٩,٨	١١٥,٢	٢١,٦
مد-١	١٨٦ ٥٠٨	١٤٥ ٥١١	١٢٨,٢	١١٣,٨	٦,٤
مد-٢	٢٠٠ ٥٨٩	١٥٥ ١٠٧	١٢٩,٣	١١٤,٧	٢,٠
المتوسط المرجح للنسبة قبل تعديلها لمراعاة الفرق في تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة					
نسبة تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة					
المتوسط المرجح للنسبة بعد تعديلها لمراعاة الفرق في تكلفة المعيشة					

(أ) متوسط صافي مرتبات الموظفين المعيلين في الأمم المتحدة حسب الرتبة، محسوبا لمدة ١٢ شهرا بالمضاعف ٦٦,٧ على أساس جدول المرتبات الساري اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥.

(ب) لحساب متوسط مرتبات موظفي الأمم المتحدة، استُخدمت إحصاءات الموظفين الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق والمعبّرة عن الحالة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

(ج) تتعلق أوزان الترجيح هذه بموظفي النظام الموحد للأمم المتحدة في الرتب من ف-١ إلى مد-٢، العاملين في المقر والمكاتب الثابتة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

المرفق السادس

جدول أعمال الدورة الثامنة والثلاثين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل

١ - المسائل المنهجية المتصلة بجولة عام ٢٠١٦ من الدراسات الاستقصائية لتكلفة المعيشة:

(أ) المقترحات والتوصيات النهائية بشأن قائمة البنود ومواصفاتها؛

(ب) التصميم الجديد لاستمارات جمع البيانات:

‘١’ التصميم الجديد لاستبيان الدراسة الاستقصائية عن المصروفات؛

‘٢’ استمارة التسعير المنقحة؛

‘٣’ التصميم الجديد لتقرير منسق الدراسة الاستقصائية؛

(ج) إجراءات تحديد الأوزان السائدة لترجيح بنود المصروفات؛

(د) الإجراءات والمبادئ التوجيهية لجمع البيانات للدراسات الاستقصائية

الأساسية لتكلفة المعيشة في مراكز العمل التي بها مقار وفي واشنطن العاصمة؛

(هـ) نتائج تقييم سلة البلدان الحالية وأوزان الاستقصاء الجديدة المستخدمة في

حساب مؤشر الأسعار خارج المنطقة.

٢ - الجدول الزمني المقترح لإجراء الدراسات الاستقصائية الأساسية لتكلفة المعيشة في

مراكز العمل التي بها مقار وفي واشنطن العاصمة.

٣ - مسائل أخرى.

المرفق السابع

جدول المرتبات الصافية الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرهم
من الموظفين المعيّنين محليا في كينغستون

ألف - جدول المرتبات الصافية الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة في كينغستون

(بدولارات جامايكا سنويا)

الشهر المرجعي للدراسة الاستقصائية: أيلول/سبتمبر ٢٠١٤

١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
٩٧١ ٤٢٩	١ ٠١٧ ٥٧٢	١ ٠٦٣ ٧١٥	١ ١٠٩ ٨٥٨	١ ١٥٦ ٠٠١	١ ٢٠٢ ١٤٣	١ ٢٤٨ ٢٨٦	١ ٢٩٤ ٤٢٩	١ ٣٤٠ ٥٧٢	١ ٣٨٦ ٧١٥
١ ١٢٦ ٨٥٨	١ ١٨٠ ٣٨٤	١ ٢٣٣ ٩١٠	١ ٢٨٧ ٤٣٥	١ ٣٤٠ ٩٦١	١ ٣٩٤ ٤٨٧	١ ٤٤٨ ٠١٣	١ ٥٠١ ٥٣٨	١ ٥٥٥ ٠٦٤	١ ٦٠٨ ٥٩٠
١ ٣٠٧ ١٥٥	١ ٣٦٩ ٢٤٥	١ ٤٣١ ٣٣٥	١ ٤٩٣ ٤٢٥	١ ٥٥٥ ٥١٥	١ ٦١٧ ٦٠٤	١ ٦٧٩ ٦٩٤	١ ٧٤١ ٧٨٤	١ ٨٠٣ ٨٧٤	١ ٨٦٥ ٩٦٤
١ ٥١٦ ٣٠٠	١ ٥٨٨ ٣٢٤	١ ٦٦٠ ٣٤٩	١ ٧٣٢ ٣٧٣	١ ٨٠٤ ٣٩٧	١ ٨٧٦ ٤٢١	١ ٩٤٨ ٤٤٦	٢ ٠٢٠ ٤٧٠	٢ ٠٩٢ ٤٩٤	٢ ١٦٤ ٥١٨
١ ٧٨٩ ٢٣٤	١ ٨٧٤ ٢٢٣	١ ٩٥٩ ٢١١	٢ ٠٤٤ ٢٠٠	٢ ١٢٩ ١٨٩	٢ ٢١٤ ١٧٧	٢ ٢٩٩ ١٦٦	٢ ٣٨٤ ١٥٤	٢ ٤٦٩ ١٤٣	٢ ٥٥٤ ١٣٢
٢ ١١١ ٢٩٦	٢ ٢١١ ٥٨٣	٢ ٣١١ ٨٦٩	٢ ٤١٢ ١٥٦	٢ ٥١٢ ٤٤٢	٢ ٦١٢ ٧٢٩	٢ ٧١٣ ٠١٥	٢ ٨١٣ ٣٠٢	٢ ٩١٣ ٥٨٨	٣ ٠١٣ ٨٧٥
٢ ٤٩١ ٣٢٩	٢ ٦٠٩ ٦٦٧	٢ ٧٢٨ ٠٠٥	٢ ٨٤٦ ٣٤٣	٢ ٩٦٤ ٦٨٢	٣ ٠٨٣ ٠٢٠	٣ ٢٠١ ٣٥٨	٣ ٣١٩ ٦٩٦	٣ ٤٣٨ ٠٣٤	٣ ٥٥٦ ٣٧٢

(أ) درجة طول مدة الخدمة.

باء - جدول المرتبات الصافية الموصى به للموظفين الفنيين الوطنيين في كينغستون

(بدولارات جامايكا سنويا)

الشهر المرجعي للدراسة الاستقصائية: أيلول/سبتمبر ٢٠١٤

١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
٣ ١٠١ ١١٩	٣ ٢٥٦ ١٧٥	٣ ٤١١ ٢٣١	٣ ٥٦٦ ٢٨٧	٣ ٧٢١ ٣٤٣	٣ ٨٧٦ ٣٩٩	٤ ٠٣١ ٤٥٥	٤ ١٨٦ ٥١١	٤ ٣٤١ ٥٦٧	٤ ٤٩٦ ٦٢٣
٣ ٧٥٢ ٣٥٤	٣ ٩٣٩ ٩٧٢	٤ ١٢٧ ٥٩٠	٤ ٣١٥ ٢٠٧	٤ ٥٠٢ ٨٢٥	٤ ٦٩٠ ٤٤٣	٤ ٨٧٨ ٠٦١	٥ ٠٦٥ ٦٧٨	٥ ٢٥٣ ٢٩٦	٥ ٤٤٠ ٩١٤
٤ ٥٧٧ ٨٧٢	٤ ٨٠٦ ٧٦٦	٥ ٠٣٥ ٦٥٩	٥ ٢٦٤ ٥٥٣	٥ ٤٩٣ ٤٤٧	٥ ٧٢٢ ٣٤٠	٥ ٩٥١ ٢٣٤	٦ ١٨٠ ١٢٧	٦ ٤٠٩ ٠٢١	٦ ٦٣٧ ٩١٥
٥ ٥٨٥ ٠٠٤	٥ ٨٦٤ ٢٥٤	٦ ١٤٣ ٥٠٥	٦ ٤٢٢ ٧٥٥	٦ ٧٠٢ ٠٠٥	٦ ٩٨١ ٢٥٥	٧ ٢٦٠ ٥٠٦	٧ ٥٣٩ ٧٥٦	٧ ٨١٩ ٠٠٦	٨ ٠٩٨ ٢٥٦

(أ) درجة طول مدة الخدمة.

المرفق الثامن

جدول المرتبات الصافية الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات
المتصلة بها في نيويورك

ألف - جدول المرتبات الصافية الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة في نيويورك

(بدولارات الولايات المتحدة سنوياً)

الشهر المرجعي للدراسة الاستقصائية: تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤

١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	
		٣٧ ٨٢٤	٣٦ ٧٢٠	٣٥ ٦١٦	٣٤ ٥١٢	٣٣ ٤٠٨	٣٢ ٣٠٤	٣١ ٢٠٠	٣٠ ٠٩٦	٢٨ ٩٩٢	خ ع-١
	٤٣ ٠١٨	٤١ ٧٩٨	٤٠ ٥٧٨	٣٩ ٣٥٨	٣٨ ١٣٨	٣٦ ٩١٨	٣٥ ٦٩٨	٣٤ ٤٧٨	٣٣ ٢٥٨	٣٢ ٠٣٨	خ ع-٢
٤٨ ٨٧٧	٤٧ ٥٢٨	٤٦ ١٧٩	٤٤ ٨٣٠	٤٣ ٤٨١	٤٢ ١٣٢	٤٠ ٧٨٣	٣٩ ٤٣٤	٣٨ ٠٨٥	٣٦ ٧٣٦	٣٥ ٣٨٧	خ ع-٣
٥٣ ٩٩٩	٥٢ ٥١١	٥١ ٠٢٣	٤٩ ٥٣٥	٤٨ ٠٤٧	٤٦ ٥٥٩	٤٥ ٠٧١	٤٣ ٥٨٣	٤٢ ٠٩٥	٤٠ ٦٠٧	٣٩ ١١٩	خ ع-٤
٥٩ ٦٤٣	٥٨ ٠٠١	٥٦ ٣٥٩	٥٤ ٧١٧	٥٣ ٠٧٥	٥١ ٤٣٣	٤٩ ٧٩١	٤٨ ١٤٩	٤٦ ٥٠٧	٤٤ ٨٦٥	٤٣ ٢٢٣	خ ع-٥
٦٥ ٩٣٠	٦٤ ١١٤	٦٢ ٢٩٨	٦٠ ٤٨٢	٥٨ ٦٦٦	٥٦ ٨٥٠	٥٥ ٠٣٤	٥٣ ٢١٨	٥١ ٤٠٢	٤٩ ٥٨٦	٤٧ ٧٧٠	خ ع-٦
٧٢ ٨٨٦	٧٠ ٨٧٤	٦٨ ٨٦٢	٦٦ ٨٥٠	٦٤ ٨٣٨	٦٢ ٨٢٦	٦٠ ٨١٤	٥٨ ٨٠٢	٥٦ ٧٩٠	٥٤ ٧٧٨	٥٢ ٧٦٦	خ ع-٧

باء - جدول المرتبات الصافية الموصى به لموظفي فئة خدمات الأمن في نيويورك

(بدولارات الولايات المتحدة سنوياً)

الشهر المرجعي للدراسة الاستقصائية: تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤

١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	
											٤٢ ٦٤١	٤١ ٣٩٨	أ-١
٦٢ ٨١٤	٦١ ٤٢٨	٦٠ ٠٤٢	٥٨ ٦٥٦	٥٧ ٢٧٠	٥٥ ٨٨٤	٥٤ ٤٩٨	٥٣ ١١٢	٥١ ٧٢٦	٥٠ ٣٤٠	٤٨ ٩٥٤	٤٧ ٥٦٨	٤٦ ١٨٢	أ-٢
		٦٦ ٣٠١	٦٤ ٧٦٨	٦٣ ٢٣٥	٦١ ٧٠٢	٦٠ ١٦٩	٥٨ ٦٣٦	٥٧ ١٠٣	٥٥ ٥٧٠	٥٤ ٠٣٧	٥٢ ٥٠٤	٥٠ ٩٧١	أ-٣
			٦٩ ٩١٣	٦٧ ٩٥٨	٦٦ ٠٠٣	٦٤ ٠٤٨	٦٢ ٠٩٣	٦٠ ١٣٨	٥٨ ١٨٣	٥٦ ٢٢٨	٥٤ ٢٧٣	٥٢ ٢٢٨	أ-٤
			٧٦ ٠٩٢	٧٣ ٩٦١	٧١ ٨٣٠	٦٩ ٦٩٩	٦٧ ٥٦٨	٦٥ ٤٣٧	٦٣ ٣٠٦	٦١ ١٧٥	٥٩ ٠٤٤	٥٧ ٠٤٤	أ-٥
			٨٢ ٠٩٧	٧٩ ٨٠٣	٧٧ ٥٠٩	٧٥ ٢١٥	٧٢ ٩٢١	٧٠ ٦٢٧	٦٨ ٣٣٣	٦٦ ٠٣٩	٦٣ ٧٤٥	٦١ ٧٤٥	أ-٦
			٨٨ ١٢٥	٨٥ ٦٦٢	٨٣ ١٩٩	٨٠ ٧٣٦	٧٨ ٢٧٣	٧٥ ٨١٠	٧٣ ٣٤٧	٧٠ ٨٨٤	٦٨ ٤٢١	٦٦ ٤٢١	أ-٧

جيم - جدول المرتبات الصافية الموصى به لموظفي فئة الحرف اليدوية في نيويورك

(بدولارات الولايات المتحدة سنوياً)

الشهر المرجعي للدراسة الاستقصائية: تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤

١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
ح ي-١	٣٧ ٩٣٦	٣٩ ١٥٠	٤٠ ٣٦٤	٤١ ٥٧٨	٤٢ ٧٩٢	٤٤ ٠٠٦
ح ي-٢	٤١ ٦٢٠	٤٢ ٩٥٠	٤٤ ٢٨٠	٤٥ ٦١٠	٤٦ ٩٤٠	٤٨ ٢٧٠
ح ي-٣	٤٥ ٢٦٩	٤٦ ٧٢٠	٤٨ ١٧١	٤٩ ٦٢٢	٥١ ٠٧٣	٥٢ ٥٢٤
ح ي-٤	٤٨ ٩٣٥	٥٠ ٥٠٠	٥٢ ٠٦٥	٥٣ ٦٣٠	٥٥ ١٩٥	٥٦ ٧٦٠
ح ي-٥	٥٢ ٥٩٤	٥٤ ٢٧٥	٥٥ ٩٥٦	٥٧ ٦٣٧	٥٩ ٣١٨	٦٠ ٩٩٩
ح ي-٦	٥٦ ٢٤٩	٥٨ ٠٥٠	٥٩ ٨٥١	٦١ ٦٥٢	٦٣ ٤٥٣	٦٥ ٢٥٤
ح ي-٧	٥٩ ٩١٩	٦١ ٨٣٧	٦٣ ٧٥٥	٦٥ ٦٧٣	٦٧ ٥٩١	٦٩ ٥٠٩
ح ي-٨	٦٣ ٥٨٩	٦٥ ٦٢٣	٦٧ ٦٥٧	٦٩ ٦٩١	٧١ ٧٢٥	٧٣ ٧٥٩

دال - جدول المرتبات الصافية الموصى به لموظفي فئة مدرسي اللغات في نيويورك

(بدولارات الولايات المتحدة سنوياً)

الشهر المرجعي للدراسة الاستقصائية: تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤

١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢
مدرس لغات	٥٦ ٩٣٣	٥٨ ٧٧٥	٦٠ ٦١٨	٦٢ ٤٦٠	٦٤ ٣٠٣	٦٦ ١٤٥	٦٧ ٩٨٨	٦٩ ٨٣٠	٧١ ٦٧٣	٧٣ ٥١٦	٧٥ ٣٥٨
	٧٧ ٢٠١										

هاء - جدول المرتبات الصافية الموصى به لموظفي فئة مساعدي شؤون الإعلام في

نيويورك

(بدولارات الولايات المتحدة سنوياً)

الشهر المرجعي للدراسة الاستقصائية: تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤

١	٢	٣	٤	٥
منسق/مشرف جولات ومساعد إعلامي	٤٦ ٧٩٩	٤٩ ٠٠٦	٥١ ٢١٣	٥٣ ٤٢٠
مساعد لشؤون الإعلام ٢ ومنسق جولات	٤١ ٤٦٣	٤٣ ١٦٥	٤٤ ٨٦٧	٤٦ ٥٦٩
مساعد لشؤون الإعلام ١	٣٨ ٢١٢	٣٩ ٧٦٧	-	-

المرفق التاسع

جدول المرتبات الصافية الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة في لندن

(بالجنيهات الاسترلينية)

الشهر المرجعي للدراسة الاستقصائية: أيار/مايو ٢٠١٥

١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	
٢٤ ٥١٣	٢٣ ٨٠٩	٢٣ ١٠٥	٢٢ ٤٠١	٢١ ٦٩٧	٢٠ ٩٩٣	٢٠ ٢٨٩	١٩ ٥٨٥	١٨ ٨٨١	١٨ ١٧٧	١٧ ٤٧٣	خ ع-١
٢٧ ٤٠٣	٢٦ ٦٢٠	٢٥ ٨٣٧	٢٥ ٠٥٤	٢٤ ٢٧١	٢٣ ٤٨٨	٢٢ ٧٠٥	٢١ ٩٢٢	٢١ ١٣٩	٢٠ ٣٥٦	١٩ ٥٧٣	خ ع-٢
٣٠ ٦٩٩	٢٩ ٨٢١	٢٨ ٩٤٣	٢٨ ٠٦٥	٢٧ ١٨٧	٢٦ ٣٠٩	٢٥ ٤٣١	٢٤ ٥٥٣	٢٣ ٦٧٥	٢٢ ٧٩٧	٢١ ٩١٩	خ ع-٣
٣٤ ٣٥٩	٣٣ ٣٧٨	٣٢ ٣٩٧	٣١ ٤١٦	٣٠ ٤٣٥	٢٩ ٤٥٤	٢٨ ٤٧٣	٢٧ ٤٩٢	٢٦ ٥١١	٢٥ ٥٣٠	٢٤ ٥٤٩	خ ع-٤
٣٨ ٤٩٤	٣٧ ٣٩٤	٣٦ ٢٩٤	٣٥ ١٩٤	٣٤ ٠٩٤	٣٢ ٩٩٤	٣١ ٨٩٤	٣٠ ٧٩٤	٢٩ ٦٩٤	٢٨ ٥٩٤	٢٧ ٤٩٤	خ ع-٥
٤٣ ١٠٨	٤١ ٨٧٧	٤٠ ٦٤٦	٣٩ ٤١٥	٣٨ ١٨٤	٣٦ ٩٥٣	٣٥ ٧٢٢	٣٤ ٤٩١	٣٣ ٢٦٠	٣٢ ٠٢٩	٣٠ ٧٩٨	خ ع-٦
٤٨ ٢٥٦	٤٦ ٨٨٠	٤٥ ٥٠٤	٤٤ ١٢٨	٤٢ ٧٥٢	٤١ ٣٧٦	٤٠ ٠٠٠	٣٨ ٦٢٤	٣٧ ٢٤٨	٣٥ ٨٧٢	٣٤ ٤٩٦	خ ع-٧

(أ) درجة طول مدة الخدمة.



021015 021015 15-12040 (A)

