



الأمم المتحدة

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٢

الجمعية العامة
الوثائق الرسمية
الدورة السابعة والخمسون
الملحق رقم ٣٠ (A/57/30)

الجمعية العامة
الوثائق الرسمية
الدورة السابعة والخمسون
الملحق رقم ٣٠ (A/57/30)

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٢



الأمم المتحدة • نيويورك، ٢٠٠٢

ملاحظة

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

[٢٠ آب/أغسطس ٢٠٠٣]

المحتويات

الفصل	الفقرات	الصفحة
مسرد المصطلحات الفنية	Iv	
كتاب الإحالة	X	
موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي تستدعي اتخاذ قرارات من الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات المشاركة الأخرى	Xi	
موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المقدمة إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة ...	Xii	
موجز الآثار المالية المترتبة على قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المقدمة إلى الأمم المتحدة والمنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد	Xiii	
الأول - المسائل التنظيمية	١-٦	١
ألف - قبول النظام الأساسي	١-٢	١
باء - العضوية	٣	١
جيم - الدورات التي عقدها اللجنة والمسائل التي درستها	٥-٤	١
دال - برنامج عمل اللجنة لعام ٢٠٠٣	٦	٢
الثاني - القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة والهيئات التشريعية/مجالس إدارة المنظمات الأخرى الداخلة في النظام الموحد	٧-٨	٢
الثالث - شروط الخدمة المطبقة على موظفي الفئتين	٩-١٤٣	٢
ألف - استعراض نظام الأجور والاستحقاقات	٩-٨١	٢
باء - التنقل	٨٢-٩٢	١٨
جيم - الجدول المشترك للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين	٩٣-٩٦	٢٠
دال - بدل المخاطر	٩٧-١٢٣	٢١
هاء - استعراض مستوى منحة التعليم	١٢٤-١٤٣	٢٦
الرابع - شروط الخدمة في الفئتين الفنية والعليا	١٤٤-١٨٢	٢٩
ألف - تطور هامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة	١٤٤-١٥٣	٢٩

٣١	١٧٤-١٥٤	 جدول المرتبات الأساسية/الدنيا	باء -
		 استعراض مستوى بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة	جيم -
٣٤	١٨٢-١٧٥	 الثانية	
٣٥	١٩٥-١٨٣	 شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محليا	الخامس -
٣٦	١٨٦-١٨٤	 الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في لندن	ألف -
٣٦	١٩٠-١٨٧	 الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في فيينا	باء -
٣٧	١٩٣-١٩١	 الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في جنيف	جيم -
		 الأعمال التحضيرية لاستعراض منهجيات الدراسة الاستقصائية لمرتبات	دال -
٣٧	١٩٥-١٩٤	 موظفي فئة الخدمات العامة في أماكن العمل في المقر وخارجه	

المرفقات

٣٩		 برنامج العمل لعام ٢٠٠٣	الأول -
٤٠		 عناصر الكفاءة الرئيسية بالنسبة لفئة كبار المديرين	الثاني -
		 مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في نيويورك في الفئة الفنية وما فوقها وموظفي	الثالث -
٤٢		 الولايات المتحدة في واشنطن، العاصمة، حسب الرتب المناظرة (هامش السنة التقويمية ٢٠٠٢)	
		 جدول المرتبات، الموصى به والحالي، للفئات الفنية وما فوقها، وبينان المرتبات الإجمالية السنوية	الرابع -
		 والصافي المعادل لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين؛ والفرق الصافي بين	
		 الجدولين؛ ومقارنة بين متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئات الفنية وما فوقها في	
٤٣		 نيويورك ولموظفي الولايات المتحدة في واشنطن، العاصمة، حسب الدرجات المعادلة	
		 الحد الأقصى الموصى به للنفقات ومستويات منحة التعليم المسموح بها والحدود القصوى لتكاليف	الخامس -
٤٩		 الإقامة الداخلية بالمؤسسات التعليمية المبيت والطعام	
٥١		 جدول المرتبات الصافية الموصى به لفئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محليا في لندن	السادس -
٥٢		 جدول المرتبات الصافية الموصى به لفئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محليا في فيينا	السابع -
٥٣		 جدول المرتبات الصافية لفئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محليا في جنيف	الثامن -
٥٤		 جدول المرتبات الصافية الموصى به لفئة مدرسي اللغات في جنيف	التاسع -

مسرد المصطلحات الفنية

جدول المرتبات الأساسية/الدنيا	جدول مرتبات يطبق بصورة شاملة على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا، ويستخدم مع نظام تسوية مقر العمل. والحدود الدنيا للمبالغ الصافية التي يتقاضاها الموظفون في جميع أنحاء العالم تساوي المبالغ الواردة في هذا الجدول.
أفضل ممارسة	أي سياسة أو استراتيجية أو برنامج أو عملية أو ممارسة ابتكارية ثبت أن لها أثرا إيجابيا على الأداء، وتستخدمها حاليا جهة عمل رئيسية واحدة على الأقل، وتعد ملائمة وقابلة للتطبيق على جهات عمل أخرى.
توسيع النطاقات	آلية تتيح مرونة أكبر في مكافأة الأداء والمساهمة الفرديين. ويصف هذا المصطلح عملية دمج عدة مستويات تصنيف والاستعاضة عنها بمستوى تصنيفي واحد أوسع نطاقا. ويتسم نظام توسيع النطاقات بوجود عدد محدود من المستويات الأوسع نطاقا وتداخل أكبر في الأجور بين النطاقات.
أساس المقارنة النسبي	طريقة للرقابة المالية في إطار نظام واسع النطاق، تُستخدم لإدارة المرتبات الأساسية بالنسبة لنقطة الوسط في نطاق المرتب. ونقطة الوسط هذه ترتبط، بدورها، بنقطة مرجعية، (هي بصفة عامة نقطة مرجعية لسوق العمل ذي الموضوع) وأساس المقارنة النسبي هو دليل بسيط يُبين موقع مرتب الموظف بالنسبة إلى نقطة الوسط. فإذا مثل المرتب ٩٠ في المائة من نقطة الوسط في مستوى الأجر، كان المقارن النسبي ٩٠.
أساس المقارنة (الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة)	تحدد المرتبات وشروط العمل الأخرى لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا وفقا لمبدأ نوبلمير بالرجوع إلى مرتبات وسائر شروط عمل موظفي الخدمة المدنية للبلد الأعلى أجرا. ومنذ إنشاء الأمم المتحدة تتخذ الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الأمريكية أساسا للمقارنة. انظر أيضا "الخدمة المدنية الأعلى أجرا" و "مبدأ نوبلمير".
عوامل الكفاءة	هي مجموعة من المهارات والصفات والسلوكيات التي تتصل بشكل مباشر بالأداء الناجح في الوظيفة. وعوامل الكفاءة الرئيسية هي تلك المهارات والصفات والسلوكيات التي تُعتبر هامة بالنسبة لجميع موظفي منظمة ما، بصرف النظر عن مهامهم أو رتبهم. وبالنسبة لمهن معينة، تكمل عوامل الكفاءة الرئيسية عوامل الكفاءة الوظيفية التي تتصل بمجالات العمل بكل من هذه المهن.

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

الأجر المرتبط بالكفاءة

يعدل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا دوريا. بما يتمشى والزيادة في جدول مرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة. ويعدل الجدول بالزيادة بأخذ نسبة معينة من تسوية مقر العمل ودمجها في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، أو "ضمها" إليه. فإذا زيد جدول المرتبات بضم ٥ في المائة من تسوية مقر العمل، تخفض فئات تسوية مقر العمل في جميع مراكز العمل بنسبة ٥ في المائة، الأمر الذي يكفل بوجه عام انتفاء أي مكسب أو خسارة للموظفين.

ضم تسوية مقر العمل

تجري في حسابات هامش الأجر الصافي مقارنة أجور موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك بأجور نظرائهم في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة في واشنطن العاصمة. وكجزء من هذه المقارنة، يطبق الفرق في تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة على المرتبات المتخذة أساسا للمقارنة لتحديد "قيمتها الحقيقية" في نيويورك. ويؤخذ فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن في الحسبان أيضا لدى مقارنة مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لمجموعي الموظفين المذكورتين أعلاه.

فرق تكلفة المعيشة

صافي المرتبات المحددة للموظفين الذين لهم معالون من الدرجة الأولى.

مرتبات المعيلين

المبالغ التي تنفق على بنود من قبيل التأمين على الحياة، وشراء السيارات، والسلع المعمرة، والحوالات إلى أفراد الأسرة في الخارج، والمحددة بمبالغ ثابتة بدولارات الولايات المتحدة، وتعتبر مشتريات من خارج المنطقة لأغراض حساب الرقم القياسي للنفقات خارج المنطقة.

النفقات المقومة بالدولار

وفقا لقانون مقارنة أجور الموظفين الاتحادي (انظر أدناه)، يحسب رقم قياسي للأجور تقاس به النسبة المئوية للتغير في متوسط تكاليف الأجور في القطاع غير الاتحادي بين نقطتين زمنية. ويستند هذا الرقم القياسي، إلى قياس تكلفة الأجور في جميع أنحاء الولايات المتحدة. ويستخدم كأساس لإجراء تسوية شاملة لمرتبات موظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة. ووفقا لقانون مقارنة أجور الموظفين الاتحادي، يمكن أيضا لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة أن يحصلوا على تسوية على أساس المنطقة المحلية.

الرقم القياسي لتكلفة العمالة

قانون مقارنة أجور الموظفين الاتحاديين	قانون أصدره الكونغرس في الولايات المتحدة سنة ١٩٩٠، يقضي بجعل أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية تتساوى، في حدود ٥ في المائة، مع أجور القطاع غير الاتحادي المتخذ أساسا للمقارنة على مدى فترة من الزمن.
مبدأ فليمنغ	الأساس المستخدم في تحديد شروط خدمة موظفي فئة الخدمات العامة وسائر فئات الموظفين المعيّنين محليا. ووفقا لمبدأ فليمنغ، تحدد شروط عمل فئة الخدمات العامة على أساس أفضل الشروط السائدة محليا.
الجدول العام	هو جدول مرتبات مكون من ١٥ رتبة في الخدمة المدنية (الولايات المتحدة) المتخذة أساسا للمقارنة، تنضوي تحته أغلبية من الموظفين.
الاتفاق العالمي	مبادرة اتخذها الأمين العام للأمم المتحدة لإشراك دوائر الأعمال في رفع مستوى ظروف البيئة والعمل وحقوق الإنسان، وإيصال فوائد العولمة إلى عدد أكبر من الناس في أنحاء العالم.
مواقع المقار	مقار المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة هي: باريس وجنيف وروما وفيينا ولندن ومونتريال ونيويورك. وبالرغم من أن مقر الاتحاد الريدي العالمي يقع في بيرن (سويسرا)، فإن تسوية مقر العمل ومرتبات فئة الخدمات العامة في جنيف هي نفسها المستخدمة 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 (الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة)"، و "مبدأ نوبلمير".
الرتب المتصلة	يتيح نهج الرتب المتصلة تطبيق جداول مرتبات رتبتين أو أكثر على وظيفة تعادل قيمتها بالنسبة للمنظمة القيمة التي تمثلها رتبة واحدة من هاتين الرتبتين، ومن ثم يمكن وصل الرتبتين ف - ٢ و ف - ٣ لتحديد مرتب شاغل وظيفة مقومة إما عند الرتبة ف - ٢ أو ف - ٣.
الأجر المحدد على أساس المنطقة المحلية	بمقتضى قانون مقارنة أجور الموظفين الاتحاديين (انظر أعلاه)، عينت حكومة الولايات المتحدة حوالي ٣٠ منطقة محلية مستقلة حددت لكل منها الأجور الخاصة بها. ويستند حكم تحديد الأجور حسب المنطقة المحلية في قانون مقارنة أجور الموظفين الاتحاديين إلى مستويات متوسط الأجر السائدة في سوق العمل المحلية. وبالنسبة لموظفي الخدمة

المدينة بالحكومة الاتحادية في منطقة محلية بعينها، ينص هذا القانون على دفع زيادة تحدد على أساس الرقم القياسي لتكلفة العمالة مضافا إليها تسوية تحديد الأجر حسب المنطقة المحلية، عند الاقتضاء، للفترة ١٩٩٤-٢٠٠٢، بهدف ضمان جعل الفرق بين الأجور الاتحادية والأجور غير الاتحادية لتلك المنطقة المحلية في حدود ٥ في المائة.

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

بدل التنقل والمشقة

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

هامش الأجر الصافي

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

مبدأ نوبلمير

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

الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

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

إدارة الأداء

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

الأجر المرتبط بالأداء

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

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

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

تصنيف تسوية مقر العمل يستند تصنيف تسوية مقر العمل إلى تكلفة المعيشة (معامل تسوية مقر العمل) كما تعكسها الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل لكل مركز من مراكز العمل، 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. ويصبح تصنيف تسوية مقر العمل في هذا المركز هو ١٠٠+٥ أي ١٠٥.

فئة الإدارة العليا أنشئت في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة (الولايات المتحدة) فئة للإدارة العليا كنظام مستقل لشؤون الموظفين لكبار المديرين الذين يتولون إدارة البرامج على أعلى المستويات في الحكومة الاتحادية. وتوجد ستة مستويات للأجور ولكن لا توجد رتب في فئة الإدارة العليا. وقد أنشأت عدة بلدان أخرى أيضا نظاما للخدمة التنفيذية العليا أو للخدمة العامة العليا.

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 ورثة الموظف.

مرتبات غير المعيلين صافي المرتبات المحددة للموظفين الذين ليس لهم معالون من الدرجة الأولى.

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

العلاوات الاستراتيجية

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

الخصم الضريبي

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

كتاب الإحالة

٢٠ آب/أغسطس ٢٠٠٢

سيدي،

أتشرف بأن أحيل إليكم طيه التقرير السنوي الثامن والعشرين للجنة الخدمة المدنية الدولية، الذي أعد وفقا لأحكام المادة ١٧ من نظامها الأساسي.

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

(توقيع) م. بلحاج عمور

رئيس اللجنة

سعادة السيد كوفي عنان

الأمين العام للأمم المتحدة

نيويورك

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

الفقرة المشار إليها

ألف - شروط الخدمة المطبقة على موظفي الفئتين

١ - الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

٩٦ (أ) قررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بوجوب استمرار تطبيق الجدول الموحد الحالي للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، ووجوب استعراضه مرة أخرى متى حان وقت الاستعراض الشامل التالي للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في عام ٢٠٠٤.

٢ - منحة التعليم

١٤١ (أ)، (ب) (أ) في بلدان/مناطق العملات المبينة في الفقرة ١٤١ (أ)، ينبغي أن يُعدّل المستويات القصوى المسموح بها للنفقات التي يغطيها نظام منح التعليم والحد الأقصى لمنحة التعليم كما هو مبين في المرفق الخامس، الجدول ١. أما بالنسبة لبلدان/مناطق العملات الباقية، فينبغي أن تبقى العناصر المشار إليها أعلاه على حالها.

١٤١ (ج) (ب) ينبغي أن تُنقح المعدلات الموحدة للإقامة الداخلية بالمؤسسات التعليمية (المبيت والطعام) التي تؤخذ في الاعتبار ضمن مصروفات التعليم القصوى المسموح بها والمبالغ الإضافية لرد تكاليف الإقامة الداخلية التي تتجاوز الحد الأقصى لمنحة التعليم التي تدفع للموظفين في مراكز العمل المعينة، وذلك على النحو المبين في المرفق الخامس، الجدول ٢.

باء - أجور فئات الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا

١ - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

١٧٤ قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة، للتنفيذ اعتباراً من ١ آذار/مارس ٢٠٠٣، بتطبيق زيادة حقيقية تفاضلية على جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لمعالجة المستوى المنخفض للهامش في الدرجات العليا من جدول المرتبات وإعادة المستوى العام للهامش إلى نقطة المنتصف ١١٥. ويرد جدول المرتبات الأساسية/الدنيا في المرفق الرابع.

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

١٨٢ (أ) إلى (ج) قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بالإبقاء على بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية على مستوياتها الحالية، ومواصلة العمل بقائمة مراكز الخدمة الحالية التي تُدفع فيها البدلات بالعملات المحلية.

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

الفقرة المشار إليها

شروط خدمة موظفي فئة الخدمات العامة وموظفي الفئات الأخرى المعينين محليا

أجرت لجنة الخدمة المدنية الدولية، في إطار مسؤولياتها الواردة في الفقرة ١ من نظامها الأساسي، دراسات استقصائية عن أفضل شروط الخدمة السائدة بالنسبة إلى كل من:

١٨٤ (أ) موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في لندن، وأوصت المدير العام للمنظمة البحرية الدولية بالأخذ بجدول المرتبات وبدلات الإعالة التي تمخضت عنها الدراسة (المرفق السادس)؛

١٨٧ (ب) موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في فيينا، وأوصت الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي توجد مقارها في فيينا بالأخذ بجدول المرتبات وبدلات الإعالة التي تمخضت عنها الدراسة (المرفق السابع)؛

١٩١ (ج) موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في جنيف، وأوصت الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي توجد مقارها في جنيف بالأخذ بجدول المرتبات وبدلات الإعالة لجميع فئات الموظفين المعينين محليا في جنيف (المرفق الثامن)؛

١٩١ (د) مدرسي اللغات التابعين للأمم المتحدة في جنيف، وأوصت الأمين العام للأمم المتحدة بالأخذ بجدول المرتبات الذي تمخضت عنه الدراسة (المرفق التاسع).

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

الفقرة المشار
إليها

ألف - شروط الخدمة المطبقة على موظفي الفئتين

١ - بدل المخاطر للموظفين المعيّنين محليا

١١٧ تُقدّر الآثار المالية المترتبة على قرار اللجنة تعديل مستوى بدل المخاطر للموظفين المعيّنين محليا بما مقداره ٦ ٩٠٠ ٠٠٠ دولار سنويا، على نطاق المنظومة.

٢ - منحة التعليم

١٤٠ تُقدّر الآثار المالية السنوية المرتبطة بتوصيات اللجنة بشأن مستويات الإنفاق القصوى المسموح بها والزيادة في تكاليف الإقامة الداخلية (المبيت والطعام) بمبلغ قدره ١ ٩٠٠ ٠٠٠ دولار.

باء - أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

١٧٠ قُدِّرَت الآثار المالية المرتبطة بتوصيات اللجنة بشأن إقرار زيادة حقيقية تفاضلية على جدول المرتبات الأساسية/الدنيا على النحو المبين في المرفق الرابع، بحوالي ٨٩ ١٢٩ ٩٠٠ دولار في السنة، على نطاق المنظومة. ولما كان المقترح أن يبدأ تنفيذ الجدول المنقح اعتبارا من ١ آذار/مارس ٢٠٠٣، فإن الآثار المالية المناظرة بالنسبة لـ ١٠ أشهر في عام ٢٠٠٣ يبلغ تقديرها ٩١٧ ٢٧٤ ٧٤ دولارا. وترد تفاصيل عناصر هذا المبلغ في الفقرة ١٧٠.

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

١ - دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في لندن بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها

١٨٦ تُقدّر الآثار المالية المرتبطة بالعمل بجدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في لندن، وكذلك بدلات الإعالة المنقحة بالنسبة لهذه الفئة، والناعبة من الدراسة الاستقصائية التي أجرتها اللجنة بمبلغ قدره ٢٥٤ ٠٠٠ دولار في السنة.

٢ - دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في فيينا بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها

١٩٠ تُقدر الآثار المالية المرتبطة بالعمل بجدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في فيينا، وكذلك بدلات الإعاقة المنقحة بالنسبة لهذه الفئة، والناجمة عن الدراسة الاستقصائية التي أجرتها اللجنة، بمبلغ قدره ٢ ٣٠٠ ٠٠٠ دولار في السنة.

٣ - دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في جنيف بالنسبة إلى موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها

١٩٣ تُقدر الآثار المالية المرتبطة بالعمل بجدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، وفئة مدرسي اللغات في جنيف، وكذلك بدلات الإعاقة المنقحة لهذه الفئات، والناجمة عن الدراسة الاستقصائية التي أجرتها اللجنة، بمبلغ قدره ٥ ٥٧٣ ٠٠٠ دولار في السنة؛

الفصل الأول

المسائل التنظيمية

ألف - قبول النظام الأساسي

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

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

٢ - وقبلت النظام الأساسي للجنة حتى الآن ١٢ منظمة تشترك، مع الأمم المتحدة ذاتها، في نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات^(١). وهناك منظمة أخرى تشترك اشتراكا كاملا في أعمال اللجنة على الرغم من أنها لم تقبل النظام الأساسي بصفة رسمية^(٢).

باء - العضوية

٣ - فيما يلي بيان بأعضاء اللجنة لعام ٢٠٠٠:

الرئيس

محسن بلحاج عمور (تونس)*

نائب الرئيس

أوجينيوس ويزنر (بولندا)*

ماريو بتاتي (فرنسا)***

تركية دادة (موريتانيا)*

الكسي فيدوتوف (الاتحاد الروسي)**

أسدا جاياناما (تايلند)**

جواو أوغسطو دي ميديس (البرازيل)***

لوكرينشيا مايرز (الولايات المتحدة الأمريكية)***

إرنست روسيتا (أوغندا)**

خوسيه ر. سانثيز مونيوز (الأرجنتين)*

س.م شافي سامي (بنغلاديش)**

اليكسيس ستيفانو (اليونان)***

ولفغانغ شتوكل (ألمانيا)*

مينورو إندو (اليابان)***

الحسن زهيد (المغرب)**

* تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢.

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

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

جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة والمسائل التي درستها

٤ - عقدت اللجنة دورتين في عام ٢٠٠٢: دورتها الرابعة والخمسون، التي عُقدت في مقر منظمة الأغذية والزراعة (الفاو)، في روما، في الفترة من ٢٢ نيسان/أبريل إلى ١٠ أيار/مايو، ودورها الخامسة والخمسون، التي عُقدت في مقر الأمم المتحدة في الفترة من ٢٢ تموز/يوليه إلى ٩ آب/أغسطس.

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

انتباه اللجنة إلى القرارات/المقررات التي اتخذتها الوكالة الدولية للطاقة الذرية والاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية.

الفصل الثالث

شروط الخدمة المطبقة على موظفي الفئتين

ألف - استعراض نظام الأجور والاستحقاقات

٩ - طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢١٦/٥١ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦، و ٢١٦/٥٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، و ٢٠٩/٥٣ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨، من لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقوم بدور طليعي في استحداث نهج جديدة في ميدان إدارة الموارد البشرية، في إطار الإصلاحات الشاملة التي تجري حاليا في منظمات الجهاز الموحد. وتحقيقا لهذا الهدف، وضعت لجنة الخدمة المدنية الدولية إطارا موحدا لإدارة الموارد البشرية، أبلغته للجمعية العامة في عام ٢٠٠٠^(٤).

١٠ - تنظر اللجنة ومؤسسات النظام الموحد على السواء، إلى استعراض نظام الأجور والاستحقاقات، على أنه عنصر هام من عناصر إطار إدارة الموارد البشرية. وقد التزم الأمين العام، في إيضاحه للدور الذي تقوم به الأمم المتحدة في القرن الحادي والعشرين بتهيئة ثقافة تنظيمية تتسم بالقدرة على الاستجابة، وموجهة إلى تحقيق النتائج، وتكافئ الإبداع والابتكار، وتشجع على التعلم المستمر والأداء الجيد والامتياز الإداري^(٥). وذكر أن هذا الوصف هو في جوهره تحد للمنظومة لتعيد تشكيل أسلوبنا في تناول إدارة الثروة البشرية والتزام كبار رجال الإدارة بالنظام الجديد سيكون عاملا رئيسيا في النجاح في تغيير هذه الثقافة التنظيمية، كما يتوخاها الأمين العام.

دال - برنامج عمل اللجنة لعام ٢٠٠٣

٦ - نظرت اللجنة، في دورتها الخامسة والخمسين، في برنامج عملها لعام ٢٠٠٣ (انظر المرفق الأول). ولاحظت أن الاستعراض الجاري حاليا لنظام الأجور والاستحقاقات يتطلب التركيز على المواضيع المتصلة بذلك الاستعراض. وفي هذا السياق، أدركت اللجنة أنه قد لا يكون من المستطاع النظر في جميع بنود جدول الأعمال المقترحة ما لم تُمدد دورة من الدورتين اللتين تستغرق الواحدة منهما أسبوعين والمقرر عقدهما في عام ٢٠٠٣، أو الدورتين كلتيهما. ومهما يكن من أمر فقد أثبتت، في هذا الصدد، مسألة الآثار المترتبة في الميزانية على ما يتخذ من إجراءات. ويرد في الفقرة ١٧ أدناه، أسلوب اللجنة المعتمد لتناول عملية استعراض نظام الأجور والاستحقاقات الذي توليه اللجنة اهتماما كبيرا.

الفصل الثاني

القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية

العامة والهيئات التشريعية/مجالس إدارة

المنظمات الأخرى الداخلة في النظام الموحد

٧ - نظرت اللجنة في تقرير عن الإجراءات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها السادسة والخمسين فيما يتعلق بالنظام الموحد. وزودت اللجنة أيضا بتفاصيل العرض الذي قدمه رئيس اللجنة عن التقرير السنوي السابع والعشرين للجنة^(٦)، المقدم إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة، والمناقشة العامة التي دارت بشأنه في اللجنة الخامسة والمشاورات غير الرسمية التي جرت بين الدول الأعضاء وأدت إلى اتخاذ القرار المتعلق بالنظام الموحد بتوافق الآراء.

٨ - وقُدمت أيضا تفاصيل بشأن القرارات و/أو المقررات التي اتخذتها مجالس إدارة المنظمات الداخلة في النظام الموحد مما قد يكون موضع اهتمام اللجنة. وفي ذلك السياق، وجّه

زيادة القدرة التنافسية للنظام، وتحويل المنظمات من ثقافة الاستحقاقات إلى ثقافة الأداء، ودعم الاتجاه إلى التغيير في المنظومة، وتعزيز الأداء في ربوعها. ويكمن هذا التحول في إدارة الرصيد البشري في صميم قدرة المؤسسات على تعزيز الفعالية والكفاءة كيما يتسنى لها أن تظل ديناميكية الطابع وشديدة الأهمية للمجتمعات التي تخدمها.

١٤ - وجرى التسليم بأن مؤسسات منظومة الأمم المتحدة لا يمكن أن تحقق كل منها ولايتها إلا عن طريق تكوين وإدارة أوساط من الموظفين تعكس أعلى مستويات القدرة على الابتكار والكفاءة والزمالة. وتؤكد تطورات العمل الجديدة، التي تتحدى قدرتهم على البقاء على أعلى درجات الكفاءة، كل في ميدان نشاطه، جدية الحاجة إلى النجاح في هذه الجهود.

١٥ - وسيشجع النظام المحدث الموظفين ويزودهم بالدافع على تطوير المهارات والكفاءات اللازمة للوفاء بالاحتياجات المتغيرة لبرامج المنظمات؛ ويوفر الفرص للتقدم الدينامي في الوظائف في سياق مهني أوسع؛ ويكافئ الموظفين بطريقة منصفة تفسح المجال للتنافس، على أساس الجدارة والكفاءة والأداء والخضوع للمساءلة.

١٦ - وعلى ضوء ما تقدم، قررت اللجنة إنشاء آليات للسماح بأوسع نطاق ممكن لاشتراك المنظمات والموظفين ولتناقشتهم.

١ - إصلاح الأجور في النظام الموحد للأمم المتحدة: التسلسل والأولويات

١٧ - أشارت اللجنة إلى العدد الكبير من البنود المترابطة التي تطلبت مزيداً من الدراسة قبل أن يتسنى وضع مقترحات موضوعية. وقررت أن وضع استراتيجية لمعالجة نطاق البنود التي يتعين النظر فيها والترتيب الذي ينبغي أن تعالج به، سيساعد في إحراز التقدم المنظم في الجهود التي تبذلها

١١ - ولقد سُلِّط الضوء مراراً، خلال العقد المنصرم، على التنافر بين تصميم النظام الحالي للأجور والاستحقاقات ومتطلبات توفير قوة عمل ديناميكية حديثة. ويُعتبر النظام المعمول به، في شكله الحالي، نظاماً جامداً وبالتالي لا يوفر حلولاً مرنة للاحتياجات المختلفة للمنظمات. لذا، نُظِر إلى إصلاح نظام الأجور والاستحقاقات باعتباره أمراً له أولوية في جهود المنظمات لتحديث نظامها في إدارة الأداء ودعم أداء المنظومة.

١٢ - لذا، استهدفت اللجنة بنهجها البديلة نظام الأجور والاستحقاقات القائم الذي يجب أن يُستخدم حياله نهج كلي التناول، كما جاء إيضاحه في إطار إدارة البشرية. ولتحسين أداء الخدمات الذي تتطلبه الدول الأعضاء، وتمشيا مع المبادئ الواردة في الإطار، فإن من شأن أي نظام محدث للأجور والاستحقاقات أن:

- (أ) يُعزز القدرة الإدارية؛
- (ب) يُحسن أداء المنظومة بربط الأجر بالأداء؛
- (ج) يزيد المرونة؛
- (د) يُفسح مجالاً أكبر للقدرات التنافسية؛
- (هـ) يُحسن سياسات العمل/الحياة؛
- (و) يسمح بالتيسير والتبسيط وزيادة الشفافية والخضوع للمساءلة.

١٣ - ويجري تناول الاستعراض بالنظر مع الإقرار بأن نظام الأجور هو أداة إدارية ويجب أن تُطور في سياق الاستراتيجيات الشاملة للمنظومة. ورأت المنظمات، مديري وموظفين على السواء في أسلوب التناول هذا دعماً بالغ الأهمية لبرامج الإصلاح الجارية حالياً في معظم مؤسسات - برامج النظام الموحد التي تهدف إلى تعزيز قيام خدمة مدنية دولية مستقلة. ومن ثم فإن أهداف الاستعراض تتمثل في

المنظمات لإحداث التغيير. وروعي في تحديد الأولويات أساس شامل. وقد توصلت اللجنة إلى توافق في الآراء حول التقدير الواقعي لما يمكن إنجازه في حدود الإطار الزمني اللازم مجموعة الأولويات والإطار الزمني اللازمين لإصلاح نظام لتناول كل بند، مع تحديد الصلات بين هذه البنود وغيرها الأجر والاستحقاقات، على النحو المبين فيما يلي: في الوقت ذاته، جنبا إلى جنب مع الأثر المحتمل للتغيير على

السنة	النشاط
٢٠٠٣	١ - إقرار المعيار الرئيسي ونشره
	٢ - استراتيجية مكافأة الإسهام
	٣ - زيادة تطوير أساليب كادر كبار المديرين
	(أ) تعريف العضوية
	(ب) إقرار عوامل الكفاءة الرئيسية
	(ج) استعراض عوامل الكفاءة التكميلية
	(د) وضع استراتيجيات للتعليم/التقييم
٤ -	طرائق الدراسة التجريبية لتوسيع النطاقات/المكافأة على الإسهام
	(أ) تقييم منظمات المتطوعين
	(ب) تقييم خطط المنظمات للمكافأة على الإسهام
	(ج) إقرار/إنشاء آليات للرقابة المالية
٥ -	وضع إطار للإبلاغ والرصد.
٢٠٠٤	١ - استحداث طرائق للعلاوات الاستراتيجية
	٢ - إنجاز الدراسة التجريبية لتوسيع النطاقات/المكافأة على الإسهام
	٣ - إنجاز بعض جوانب فئة كبار المديرين (التعليم/تقييم الاستراتيجيات)
	٤ - تحديث العلاوات وتبسيطها
٢٠٠٥	١ - العمل بالعلاوات الاستراتيجية
	٢ - تقييم العمل بالمعيار الرئيسي
	٣ - رصد الدراسة التجريبية لتوسيع النطاقات، والعلاوات الاستراتيجية، وفئة كبار المديرين
٢٠٠٦	١ - تقييم الدراسة التجريبية لتوسيع النطاقات

٢ - مقترحات للتغيير

- ١٨ - كان معروضا على اللجنة تقرير من إعداد أمانتها يتضمن موجزا لاقتراحات بشأن الجوانب الرئيسية لنظام منقح للأجور والاستحقاقات. وأورد التقرير خلاصة توليفية لتوصيات الأفرقة العاملة التي أنشأتها اللجنة لمساعدتها في هذه العملية، وتناول بالبحث المسائل التي طلبتها اللجنة أثناء نظرها في هذا البند في دورتها الرابعة والخمسين. وقد جرت مناقشة المقترحات التالية:
- (أ) تنقيح نظام تصنيف الوظائف الحالي؛
- (ب) الأخذ بآلية توسيع النطاقات؛
- (ج) الأخذ بنظام المكافأة على الإسهام؛
- (د) الأخذ بفئة كبار المديرين.
- ١٩ - وبينما تجري أيضا دراسة الجوانب الأخرى للنظام المنقح للأجور والاستحقاقات، تتبع اللجنة نهجا تدريجيا في استعراض نظام الأجور والاستحقاقات، على نحو ما نوقش

بمجموعة أوسع نطاقاً من المؤسسات التي تقدم شروط خدمة أفضل مما تقدمه المنظمات بكثير. وجميع أهداف الاستعراض، بصيغتها التي بينتها اللجنة في تقريرها عن دورها الرابعة والخمسين، يجري تناولها في المقترحات المعروضة حالياً على اللجنة، باستثناء القدرة على التنافس. لذا، طلبت المثلة من اللجنة ألا تؤجل استعراض تطبيق مبدأ نوبلمير.

٢٣ - وأوضحت أنه ينبغي وضع نظام لعلاوات تعيين الموظفين والاحتفاظ بهم ونقلهم والأخذ بذلك النظام. وتعتبر عدة منظمات، لا سيما المنظمات الميدانية، أن العلاوات الاستراتيجية الموجهة ذات أولوية، لا سيما لدى تدبير موظفين للمناصب التي يصعب شغلها في المواقع غير المرغوب فيها كثيراً. وقد تشكل فريق عامل مشترك بين الوكالات وسيواصل التعاون مع أمانة اللجنة بشأن الطرائق المحددة لتلك العلاوات بحيث توجه بوضوح نحو المجالات التي توجد حاجة إليها كما أن اعتبارات احتواء التكاليف قد أدرجت بفعالية في المقترحات.

٣ - إصلاح تقييم الوظائف

٢٤ - لدى استعراضها للأجور والاستحقاقات، قامت اللجنة بتنظيم أعمالها متخذة من أولوية إصلاح النظام الحالي لتقييم الوظائف منطلقاً لها. قد أوضحت المنظمات عند تناول هذه الأولوية أنها خطوة أولى ضرورية من شأنها أولاً، تصحيح أوجه القصور في النظام الحالي وثانياً، تأييد الأخذ بنهج أكثر شمولاً لإزاء إدارة الموارد البشرية. وقد أوجزت أوجه القصور في النظام الحالي على النحو التالي:

في الفقرة ١٧ أعلاه. ويُتوقع أن يكون للمقترحات التي يُنظر فيها حالياً، كما تم تحديدها آنفاً، أثر كبير في بلوغ أهداف نظام محدثٍ للتعويضات. ولقد تم تطوير هذه المقترحات تطويراً وافياً على المستوى المفاهيمي، بشكل يُسوِّغ إبلاغ الجمعية العامة بالنهج التي يجري النظر فيه في الوقت الذي يستمر فيه إجراء المزيد من الدراسة.

آراء المنظمات

٢٠ - أعربت ممثلة شبكة الموارد البشرية عن ترحيبها بالوثيقة التي أعدتها أمانة اللجنة والتي قدمت عرضاً موجزاً وواضحاً للمسائل والصلات القائمة فيما بينها.

٢١ - وشددت على أن الوقت قد حان لاتخاذ القرارات اللازمة من أجل إصلاح نظام الأجور كي يضمن فعالية مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وقدرتها على المنافسة. ويجب استبدال النظام الحالي المعقد غير المرن الذي فات أوانه بنظام مبسط وتنافسي من شأنه أن يعزز استقلال الخدمة المدنية الدولية وتجردها ويوفر مزيداً من المرونة لمكافأة الموظفين على أساس الجدارة والكفاءة ويستجيب للولايات الآخذة دائماً في التطور ولطبيعة العمل المتغيرة في جميع المنظمات الداخلة في النظام الموحد.

٢٢ - ولاحظت المثلة، وفقاً للاستنتاجات التي توصلت إليها اللجنة في دورها الرابعة والخمسين، أنه لم يقدم أي اقتراح لتحديث مبدأ نوبلمير. وترى المنظمات أن تحديث المبدأ يمثل جزءاً لا يتجزأ من عملية الإصلاح. ويجب عدم تأجيل هذه المسألة. وأشارت إلى أن الأمين العام والرؤساء التنفيذيين الآخرين قد دأبوا على توجيه الاهتمام إلى ضرورة ضمان المزيد من القدرة على التنافس وتحسين شروط الخدمة. ويؤكد إطار إدارة الموارد البشرية ضرورة اتباع نهج شامل متكامل، ولا ينبغي للجنة أن تقع في شرك اتباع النهج التدريجية. إذ تتنافس المنظمات أكثر من أي وقت مضى مع

فيما يتعلق بالمضمون	فيما يتعلق بالشكل
• لا يقيم بعض الوظائف الفنية للغاية تقييما مناسباً؛ • يعوق تطوير الحياة الوظيفية لأنه لا يدعم بما فيه الكفاية التسلسل الثنائي حيث يمكن تحديد رتب الوظائف الهامة للأخصائيين الفنيين الرفيعي المستوى بصورة مناسبة كما يمكن تحديد رتب الوظائف الإدارية؛ • مفرط في التسلسل وموجه نحو السيطرة؛ ولا يعترف بعمل الفريق وغيره من أشكال تنظيم العمل؛ • يعوق نشر الموارد من الموظفين وتنقل الموظفين؛ • لا يدعم تنمية الكفاءات.	• متعب أكثر مما ينبغي من الناحية الإدارية؛ • يحتاج إلى جهد كبير ويستغرق وقتاً طويلاً؛ • صارم وغير مرن؛ • لا يتسم بالشفافية بما فيه الكفاية؛ • بطيء ولا يستجيب للاحتياجات؛ • مفرط في التعقيد وصعب في شرحه؛ • يتطلب قدراً كبيراً من الخبرة الفنية لإدارته • إدارة سليمة (توجد حاجة إلى خبراء تقنيين في تصنيف الوظائف)؛ • مثير للجدل أكثر مما ينبغي؛ • لجميع الأسباب الواردة أعلاه، فإنه مكلف أكثر مما ينبغي.

ومن ١٥ عنصراً للتقييم إلى ٧ عناصر. ويوفر المعيار الجديد صلات مباشرة بالنظام الحالي في حين أنه يستحدث في نفس الوقت صياغة مستوفاة ويعكس الهياكل التنظيمية الحالية. ويركز المعيار الجديد على أهم العوامل التي تحدد الرتب في المعيار الحالي ويلغي تلك العوامل الموجودة فيه والتي لم توفر فروقا ذات معنى لأغراض تحديد الرتب، أي المعارف المهنية والمسؤولية الإشرافية.

٢٨ - وسيوفر المعيار الرئيسي الجديد، شأنه شأن المعيار الحالي، الأساس الموضوعي الشامل لعدة مهن وسيستخدم أساساً ذا حجج لتحديد رتب الوظائف. وبوصف المعيار الرئيسي الجديد أداة لتحديد الرتب بالنقاط فإنه مصمم للعمل كأداة آلية في تقييم الوظائف ولاستخدامه في الدراسات المتعلقة بالتعويضات، من قبيل تلك التي تجرى في إطار مبدأ نوبلمير، على السواء.

٢٩ - وتقدم أدناه مقارنة لعوامل المعيار الرئيسي الجديد والمعيار الحالي:

٢٥ - وأشير، في بيانات الأمين العام والمديرة التنفيذية لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) ومدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الموجهة إلى اللجنة والبيان الذي ثلّي باسم المدير العام لمنظمة الصحة العالمية إلى، أن النظام الحالي لم يعد يدعم قدرة المنظمات على الاستجابة السريعة لمهامها في بيئة عالمية متغيرة، بل أنه في الواقع يعوقها.

٢٦ - ويستند التصميم الجديد المقترح لنظام تقييم الوظائف إلى ثلاثة عناصر هي:

(أ) معيار رئيسي جديد؛

(ب) عناصر توصيف الرتب؛

(ج) نموذج جديد لتوصيف الوظائف.

ويتضمن كل جزء من النظام الجديد العناصر الثلاثة، على النحو المبين أدناه.

(أ) المعيار الرئيسي الجديد

٢٧ - يحتفظ المعيار الرئيسي الجديد المقترح بالهيكل الحالي الذي يضم سبع رتب في الوقت الذي يبسط فيه العملية بالتحويل من العوامل الستة التي تحدد الرتب إلى أربعة عوامل

المعيار الرئيسي الحالي	المعيار الرئيسي المقترح
العامل الأول، المعارف المهنية - يقيس هذا العامل المؤهلات الأكاديمية والمعارف والخبرات، لا استخدامها في بيئة عمل لتحقيق النتائج. ويركز المقياس على الحد الأدنى من المؤهلات اللازمة لأداء الوظيفة.	العامل الأول، طبيعة العمل - يقيس هذا العامل مستوى المساهمة الفردية اللازمة لأداء الوظيفة في كل سياق ممكن. ويأخذ بالسياق الذي يعمل فيه شاغل الوظيفة من أجل تقديم تحليل أكمل لصعوبة العمل.
العامل الثاني، صعوبة العمل - يقيس هذا العامل المساهمة الفردية وتعقد العمل.	العامل الثاني، البيئة المواتية - سينصب التركيز الجديد لهذا العامل على هياكل الإبلاغ بصيغتها المبنية في الرسوم البيانية التنظيمية (سواء كانت من النوع التراتبي التقليدي أو على شكل مصفوفة/قائمة على المشاريع)، وتوافر وأهمية السوابق للعمل والإشراف الفني على العمل. وبالإضافة إلى ذلك، ستدرج في هذا العامل مفاهيم درجات التمكين وإمكانيات المخاطرة والتشجيع على الأخذ بمبادئ أبسط وتفويض السلطات. وتشكل جميع هذه المسائل البيئة المواتية.

المعيار الرئيسي الحالي	المعيار الرئيسي الجديد المقترح
العامل الثالث، استقلال العمل - يقيس هذا العامل الدرجة التي تستخدم بها المبادئ التوجيهية القائمة في أداء الوظيفة ومدى ممارسة الرقابة الإشرافية على شاغل الوظيفة. العامل الرابع، علاقات العمل - يقيس هذا العامل طبيعة ومستوى الاتصالات المتصلة بالوظيفة.	العامل الثالث، الشراكات - سيدرس هذا العامل درجات الالتزام بما في ذلك مفاهيم من قبيل تبادل المعلومات وتحليلها والتشاور والتأثير والإقناع والدعوة والترويج وبناء التوافق في الآراء والتشجيع والحفز وإسداء المشورة الموثوق بها والإحالة إلى المنظمة واستخدام الدبلوماسية. وبالإضافة إلى ذلك، سيدرس مدى الالتزام ونوع المحاور (المحاورين). العامل الرابع، النتائج - لا يقيس هذا العامل القرارات المتخذة والمقترحات المقدمة فحسب، بل سيرا على أي إجراءات سيكون تأثيرها ذا شأن، بما في ذلك التدابير المستحدثة والمواقف المتخذة وما إلى ذلك. وسيدرس ما إذا كانت الإجراءات المتخذة تؤثر على إنجاز أو أداء الخدمات والنظم والعمليات أو الخدمة أو المجالات الوظيفية والبرامج والأنشطة والمهمة الأساسية للمنظمة. وبالإضافة إلى ذلك، سينظر في مجموعة متنوعة من أدوار القيادة بالإضافة إلى الأدوار التسلسلية التقليدية.
العامل الخامس، المسؤولية الإشرافية - لا يركز هذا العامل إلا على عدد الموظفين الخاضعين للإشراف. وقياس المسؤولية المباشرة عن عدد من موظفي الدعم التقني والإداري، كما يقيس على حدة المسؤولية المباشرة عن عدد من الموظفين من الفئة الفنية. العامل السادس، أثر العمل - يقيس هذا العامل أثر الوظيفة ونتائج الأخطاء غير المقصودة.	

المواصفات العامة للوظائف، حيثما وضعت تلك المواصفات. ويركز النموذج الجديد المعلومات عن الوظيفة على العناصر الرئيسية التي تنجزها الوظيفة بدلا من تقديم قائمة موسعة بالمهام الموجهة نحو العمليات. ويسر هذا التركيز على أهم العناصر ويبسط استكمال المعلومات عن الوظيفة، على حد سواء.

آراء المنظمات

٣٢ - أعربت المنظمات عن تقديرها للعمل المنجز حتى الآن بشأن إصلاح تقييم الوظائف. وقد دأبت المنظمات على القول بأن المعيار الرئيسي في حاجة إلى فحص دقيق أساسي. وبناء عليه، فإن إصلاح تقييم الوظائف من بين أعلى الأولويات في استعراض نظام الأجور والاستحقاقات.

(ب) عناصر توصيف الرتب

٣٠ - يمثل استحداث عناصر توصيف الرتب السمة الجديدة الرئيسية في نظام تقييم الوظائف المنقح. وتفي عناصر توصيف الرتب بعدة أغراض. فقد صممت عناصر التوصيف كي تعمل كدليل عام للملامح تحديد الرتب ودعم تفويض الإدارة التنفيذية في القيام بمهمة التصنيف وتوفير عرض أوضح لتدرج مسؤوليات جميع الموظفين.

(ج) النموذج الجديد لتوصيف الوظائف

٣١ - جرى، في النموذج الجديد لتوصيف الوظائف، تبسيط وصف العمل وربطه بعوامل محددة في المعيار الرئيسي الجديد. ويشمل هذا النموذج أيضا مواصفات الكفاءة اللازمة للوظيفة. ويتسق النموذج مع المعلومات المدرجة في

٣٤ - وكررت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة الإعراب عما ذكرته بشأن الموضوع في دورة اللجنة الرابعة والخمسين، أي أن استعراض تقييم الوظائف وتصميم معيار رئيسي جديد ينبغي الاضطلاع بهما مع مراعاة استحداث توسيع النطاقات المقترح. وأضافت أن جميع عناصر استعراض نظام الأجور والاستحقاقات متصلة ويجب النظر فيها في هيكل مرتبط.

المناقشة التي أجرتها اللجنة

٣٥ - استعرضت اللجنة، لدى مناقشتها النظام المقترح في دوريتها السابقة والحالية، وناقشت التبسيط المقترح لعوامل التقييم والجهود المبذولة بغية وضع نظام مصمم من أجل دعم زيادة تفويض السلطات إلى الإدارة فيما يتعلق بتصميم الوظائف وتقييمها.

٣٦ - ورئي أن إلغاء العامل الأول المتصل بالمعارف المهنية اللازمة في إحدى الوظائف تغيير كبير. وأعرب بعض أعضاء اللجنة عن القلق بشأن إلغائه وأثره على ضمان التعرف على المرشحين المؤهلين واختيارهم. وفي غضون المناقشة، جرى التشديد على أن التعرف على مؤهلات شاغل الوظيفة وتقييمها من ناحية، متطلبات إحدى الوظائف لا زالا يمثلان مكونا جوهريا لإدارة الوظيفة بنجاح. وكان القصد منه، كجزء من نهج أكثر شمولية يتبع إزاء إدارة الموارد البشرية، هو إدراج تقييم الاحتياجات المعرفية لمعايير وعمليات التعيين وتكاملها مع تقييم الكفاءة المتصل باختيار المرشحين.

٣٧ - وسلمت اللجنة بأن التحدي الذي يمثله نظام تقييم الوظائف لا يتمثل في وضع نظام جديد فحسب بل أيضا في إيجاد المنظمة لتدابير رصد وتدريب ومساءلة فعالة بغية التكفل بأن يعمل أي نظام جديد بطريقة متسقة ومنصفة وشفافة. ورأت اللجنة أن وضع نظام جديد بالاقتران بالجهود التي تبذلها المنظمات من أجل تعزيز القدرات الإدارية

ولى النموذج الجديد المعايير المحددة للإصلاح وأنجز التبسيط والتحديث المستvisيين. والأهم من ذلك، دعم النظام الجديد بطريقة تتسم بالشفافية، إدارة الوظائف المبسطة وإيجاد صلات بتنمية الكفاءة وإدارة الإنجاز. وألزمت المنظمات نفسها بدعم التحقق من صحة النظام الجديد وتجربته، على أن يقرن ذلك بوضع تدابير للرصد والتدريب والمساءلة.

آراء ممثلي الموظفين

٣٣ - لاحظ ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين (اتحاد الرابطات) أن هناك حاجة إلى تنقيح المعيار الرئيسي. واستنادا إلى المناقشة، أعرب ممثل الموظفين عن تفهمه أن المعايير الجديدة لن تغير رتب أغلبية الموظفين، لكن بعض الوظائف قد ترفع أو تخفض رتبها. وأعرب عن تأييد اتحاد الرابطات لسلم الحياة الوظيفية المزدوج الذي سيعفى الأخصائيين من القدر المفرط من الأعمال الإدارية، كما يضيف طابع الاقتدار المهني على المهام الإدارية. وأضاف أن اتحاد الرابطات يرى أن مفهوم معلومات الرجوع الآتية من العملاء يتسم بالتحيز ضد الموظفين الذين لا يتصلون اتصالا مباشرا بالعملاء. فكثير من الموظفين يعملون خلف الكواليس ولا يعرفهم عملاؤهم. وسيؤدي المعيار المقترح إلى نظام يكافئ الأشخاص الذين يجيدون الدعاية لأنفسهم أو الاضطلاع بمهام ظاهرة للعيان جدا، ولكنهم لا يقومون بالضرورة بأفضل أو أهم الأعمال الفنية في برنامج المنظمة. ورأى اتحاد الرابطات أيضا أن تصورات العملاء قد يُتلاعب بها. وهناك تركيز مفرط على العلاقات العامة دون وجود تركيز كاف على العمل التقني المقترح. وأعرب اتحاد الرابطات عن القلق إزاء إلغاء العامل الأول (التعليم والخبرة) من المعيار الجديد المقترح. ويرى اتحاد الرابطات أن هذا قد يفتح الباب أمام إساءة استخدام المعيار باختيار مرشحين غير مؤهلين للوظائف.

(د) النظر، في إطار برنامج عملها لعام ٢٠٠٣، في إمكانية أن تعدل بموجب المادة ١٣ من نظامها الأساسي نظاما جديدا للتقييم ريثما يتم التوصل إلى نتائج إيجابية من خلال الاختبارات والتحقق من صلاحية النموذج الجديد.

٤ - توسيع النطاقات ومكافآت الإنجاز المتصلة بها

٤٠ - في سياق استعراض نظام الأجور والاستحقاقات، بحثت اللجنة مسألة وضع نظام لنطاقات واسعة، ويجمع هذا النظام الفئات الوظيفية في نطاقات واسعة للمرتبات بدون وجود درجات بين الحد الأدنى والأقصى للمرتب في كل نطاق منها. ويتيح هذا النظام مسارات للتطوير الوظيفي ويمكن المنظمات من الاستفادة من الوظائف وتوزيع الموظفين على نحو أقدر على مسايرة احتياجات البرامج. وعليه، فمنهج النطاقات الواسعة يلي أكثر من غيره متطلبات تسيير العمل، بما في ذلك جوانبه الجماعية. ويسمح للمديرين بتغيير واجبات ومسؤوليات موظفيهم تبعاً لما يجد من متطلبات وأولويات، كما يفسح المجال لتبسيط نظام تصنيف الوظائف وترشيده، فهو يتطلب توصيفا أعم للأعمال المطلوبة عند كل مستوى، مما يقلل من التركيز على تصنيف الوظائف ويغني عن الحاجة إلى الاستعانة بعدد كبير من الأخصائيين لتصنيفها. ولا يحتاج إدخال تغييرات أفقية على العمل إلى إعادة تصنيف الوظائف، أما التغييرات الرأسية فأقل عدداً، حيث يلزم أن يكون التغيير في واجبات ومسؤوليات الوظيفة مهماً قبل الموافقة على النقل من نطاق إلى آخر. وينطوي توسيع النطاقات على الإقلال من سيطرة المسؤولين المركزيين وعلى تفويض مزيد من المسؤوليات الإدارية إلى المدراء. ولذا فهو يتطلب زيادة في تطوير الأعمال التنظيمية والتدريب بصورة كبيرة. وحسب التعريف الراهن، يقل التوكيد على المقارنة بين الوظائف وعدالة الأجور.

٤١ - ومن أهم أسباب إقرار نظام النطاقات الواسعة الاعتراف بواقع العمل في العالم على نحو ما هو قائم.

والمساءلة قد تفضي إلى تحقيق مكاسب لإدارة الوظائف بالفعالية التي تتسم بالاستجابة والاتساق على حد سواء.

٣٨ - وناقشت اللجنة أهمية سلم التطور الوظيفي المزدوج للموظفين التقنيين والإداريين الذين يؤدون عملاً رفيع المستوى. وفي إطار المعيار الرئيسي القائم تمثل الرتبة ف - ٥ أعلى مستوى متاح للموظفين التقنيين، ما لم يشمل المنصب أيضاً مهام إدارية. وفي إطار المعيار الرئيسي الجديد، يمكن للأخصائيين الفنيين من قبيل العلماء ذوي المكانة العالمية أن يصلوا إلى مستوى أعلى دون تحمل مسؤوليات إدارية. وبخلاف إنشاء مسار حياة وظيفية مزدوج للعلماء والخبراء الفنيين لا تتوقع اللجنة حدوث إعادة تصنيف كبيرة للوظائف. واستناداً إلى الخبرات المكتسبة في الماضي كما أبلغت اللجنة، يتوقع أن يرتب ٨٠ في المائة من الوظائف في نفس رتبها الحالية في إطار المعيار الرئيسي القائم. وفيما يتعلق بالفرق البالغ ٢٠ في المائة، فإن بعض الوظائف سيتضح أنها مصنفة تصنيفاً أعلى مما ينبغي في إطار المعيار الحالي. وفي تلك الحالات، ناقشت اللجنة تدابير انتقالية تحمي شاغل الوظيفة من تخفيض رتبته.

قرار اللجنة

٣٩ - قررت اللجنة ما يلي بشأن الإصلاح المقترح لنظام تقييم الوظائف:

(أ) مواصلة تطوير النموذج النظري بالشكل الذي عرض به؛

(ب) تقييم سلامة النموذج في دورتها السادسة والخمسين بعد اختباره والتحقق من صلاحيته؛

(ج) تشجيع المنظمات بقوة على الشروع في وضع تدابير للرصد والتدريب والمساءلة تواكب الإصلاح الحالي لنظام التقييم الوظيفي وإبلاغ اللجنة بهذه التدابير كلما نُفذ نظام جديد؛

ظلت على مدار الخمسة عشر عاما الماضية موضع دراسة مكثفة في منظومة الأمم المتحدة. ولكن الدراسة كانت تنتهي في العادة إلى طريق مسدود بالمشاكل التي تطل بوجهها عند الشروع في وضع نظام يستخدم مقاييس ثابتة لقياس أداء مجموعة شديدة التباين من الوظائف القائمة في بيئات ثقافية متعددة بالغة التنوع. ولم تتوصل المنظمات إلى آلية مقبولة للعمل بنظام ربط الأجر بالأداء على نطاق واسع. وقد أعد المقترح القائم على مجموعة عوامل والآتي بيانه بغية الابتعاد عن مقاييس الأداء التقليدية اعترافا منه بتلك الصعوبة.

٤٤ - يحدد الاقتراح المستند إلى مجموعة عوامل والمعروض على اللجنة طريقة فريدة لترقية الموظفين خلال النطاق، وعلاوة على ذلك، فهو يطرح أيضا ستة نماذج مختلفة لنطاقات واسعة تتفق مع الهياكل والولايات المختلفة للمؤسسات المنظومة، كما أنه يتطلب استحداث نهج جديدة لإدارة الأداء بوسعها أن تجسد بمزيد من الدقة إسهام الموظفين. ويمكن بالجمع بين العناصر الثلاثة (الإنجاز الفردي، وتنمية الكفاءة، والأداء الجماعي) قياس الأداء الحقيقي بما يدعم حركة المرتبات المرتبطة ارتباطا مباشرا بالإنجازات السابقة، وجوانب التنمية المتوقعة للكفاءة، والتغذية المرتدة من العملاء.

٤٥ - ويشير توسيع النطاقات مسألة الضوابط المالية. وقد عُرضت على اللجنة طريقة معدل الأجر الأساسي الذي يحتم استخدامه أن يكون متوسط مرتبات الموظفين في النطاق قريبا من الحد الوسط لنطاق المرتب. وتتصل هذه النقطة بدورها بنقطة مرجعية (هي عامة نقطة مرجعية متصلة بسوق العمل). ويحتم نهج معدل الأجر الأساسي تقلب حركة متوسط المرتبات حول الحد الوسط للمرتب المحدد للنطاق. ولكن هناك عددا من الضوابط المالية الأخرى التي يمكن بحثها عند وضع نظام النطاقات الواسعة لإدخاله في النظام الموحد.

فالقادرة على توزيع الموظفين في هياكل أخرى بخلاف الهيكل الهرمي من شأنها أن تساعد في إنجاز العمل بإتاحتها وضع ترتيبات عمل تيسر تحقيق النتائج. وستتيح القدرة على نقل الموظفين من نطاق إلى آخر اعتمادا على مقاييس بخلاف مدة الخدمة إيجاد صلة لربط الأجر بالأداء، فنظم النطاقات الواسعة، حيثما وجدت، تعمل بوجه عام في سياق نظم ربط الأجر بالأداء. وعليه، سترد فيما يلي مناقشة للمقترحات المقدمة بشأن ربط الأجر بالأداء في معرض الحديث عن المقترحات المتعلقة بتوسيع النطاقات تيسير العرض كلا المقترحات.

٤٢ - وكان معروضا على اللجنة مقترحان يوضحان كيفية ترقية الموظفين في إطار توسيع النطاقات. بيد أن كلا منهما، يستند إلى مقاييس مخالفة لنظام الترقى بناء على مدة الخدمة المعمول به في الوقت الراهن والمتمثل في علاوات الدرجات. ويجوز وصف أحد المقترحين بأنه "تقليدي" أساسا ومتفق مع السياسات المشتركة في القطاعين الخاص والعام: فهو يربط بين تقديم الحوافز وبين الأداء بمعادلة تربط بين تقييم الأداء وبين الموقع على سلم المرتبات بغية تحديد قدر الحوافز المقدمة. وسيسمح هذا للموظفين باحتساب المبالغ التي سيحصلون عليها من خلال متابعة نتائج التقييم. وصرف المكافآت ينطوي على الإقرار برغبة الموظفين في الحصول على الاعتراف بما لهم من قيمة، وبحجم إسهاماتهم. وربط زيادة المرتبات بتقييم الأداء اتجاه عالمي تشير إليه المستندات الموثقة المتعلقة بتجارب الموظفين الآخرين والتي عرضت على اللجنة خلال استعراضها للأمر. ومعنى هذا الاتجاه أن الاعتماد على الترقى الآلي في سلم الدرجات آخذ في الانحسار.

٤٣ - أما المقترح الثاني، فيستند إلى مجموعة من العوامل التي تربط بصورة ملموسة بين الأداء الوظيفي وتنمية الكفاءة والأجور. ويسلم هذا النهج بأن مسألة ربط الأجر بالأداء

آراء المنظمات

الأداء الحالية المطبقة في المنظمات لا تناسب إنفاذ هذه النهج وأن من الضروري منح الأولوية إلى تحسين هذه النظم. وأوضحت أن حركة المرتبات يشوبها الإجحاف في كل النطاقات المقترحة التي يبدو أنها تسخو في مكافأة الموظفين الذين لم يمضوا فترة طويلة في الخدمة. ولاحظت في معرض الاستفسار عن إجراءات نقل الموظفين من نطاق إلى آخر أن الصلة بين هذه الإجراءات وبين المناصب وبرامج العمل غير واضحة، وأن دمج الرتب سيثير مشاكل لأن الكثير من الموظفين يولون أهمية إلى المركز المصاحب لكل رتبة.

٤٩ - وأكد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين معارضته لإلغاء نظام الدرجات الحالي، حيث رأى أنه إذا كانت الدرجات لا تميز بين الأداء الحسن والأداء السيئ، فإن العلة هنا هي عدم تطبيق القواعد الحالية وإخفاق نظم تقييم الأداء. ورأى أنه لا ينبغي التخلي عن الدرجات قبل بذل محاولات جادة لتطبيق القواعد الحالية وثبوت قصورها، كما أوضح أن إلغاء الدرجات سيثير مشكلة الحقوق المكتسبة.

٥٠ - ورأى الاتحاد أن المقترحات تنطوي على مخاطر وفرض ساذجة على السواء، ولكن من السابق لأوانه تطبيق نظام النطاقات الواسعة على نطاق المنظومة الكامل. واقترح أن تنفذ منظمات ووحدات مختلفة مشاريع تجريبية، وأن تؤجل اللجنة الموافقة النهائية على مفهوم النطاقات الواسعة ريثما يقوم خبير مستقل بتقييم نتائج المشاريع التجريبية. وأكد الاتحاد ضرورة تنبيه الموظفين الذين سيتطوعون في هذه المشاريع إلى كافة الآثار المترتبة عليها. كما أوصى بإنشاء لجان مشتركة للموظفين/الإدارة لمعالجة التفاصيل.

٥١ - واتفق الاتحاد مع المنظمات على ضرورة اختبار نماذج عدة في المشروعات التجريبية، كما طلب من أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية استعراض إحصاءات الموظفين ممن وصلوا إلى الدرجة النهائية في رتبهم والذين سينتأهم الجزع

٤٦ - ارتأت المنظمات أن نظام الأجور بطريقة النطاقات الواسعة مستصوب من أجل النظام الموحد، حيث رأت أن نظام الدرجات الموحد الحالي لا يلبي الاحتياجات المختلفة للمنظمات، وأن نهج النطاقات الواسعة سيؤدي بصورة أفضل متطلبات تنظيم العمل في كل منها على حدة، كما أنه سيمكنها من أن تستجيب لخطى التغيير السريعة في طبيعة العمل التي باتت سمة العالم اليوم. وارتئي أن من الضروري ترك باب الخيارات مفتوحا بالنسبة لهياكل النطاقات في هذه المرحلة التي تتباين فيها بشدة هياكل المنظمات وأحجامها وتعقيداتها، بما يوضح أن هذا مجال يتعذر أن يفرض فيه حجم واحد على الجميع. كما أنه مجال يمكن فيه لبعض المنظمات أن تجرب بعض النهج قبل اعتمادها على صعيد المنظومة برمتها.

٤٧ - ولم تحبذ المنظمات فحسب تطبيق نظام مكافأة الإنجاز، بل اعتبرته ضروريا من أجل إدارة شؤونها بصورة فعالة، وبدا من الضروري دعم جهود المنظمات الرامية إلى تحديث نظم إدارة الأداء فيها وتعزيز أدائها التنظيمي. وكان من أهم الانتقادات التي وجهت إلى النظام الحالي أن نهج التصنيف حسب الوظيفة لا يوفر سبيلا إلى تفاوت الأجور حسب مستويات الإنجاز. وأوضحت المنظمات أنها عاكفة على وضع واستحداث نهج قائمة على الكفاءة وأنها حريصة على سلامة نظمها الخاصة بإدارة الأداء. وأبدت المنظمات تأييدا بالغيا للاقتراح الداعي إلى الإسراع بمواصلة جهود التنمية وتوسيعها في هذا المجال.

آراء ممثلي الموظفين

٤٨ - لاحظت ممثلة اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن استحداث توسيع النطاقات وربط الأجور بالأداء مسألة تكتنفها المشاكل، حيث رأت أن نظم إدارة

مناقشات اللجنة

٥٥ - اعترفت اللجنة بأن الاقتراح الداعي إلى استحداث نطاقات واسعة في النظام الموحد له وجهته من حيث المبدأ، وإن كان يثير عددا من المسائل. وسلمت بأن إيجاد نظام لتقييم الأداء يتحلى بالمصدقية ويمكن الركون إليه وتقبل به جميع الأطراف المعنية شرط لا بد منه لتطبيق النطاقات الواسعة، ورأت ضرورة الحصول على مزيد من المعلومات في هذا الشأن. وأشارت إلى أنها سبق وأن طلبت من المنظمات أن توافيها بتقييمات لنظم تقييم الأداء المعمول بها لديها، وأن الأمر يتطلب الحصول على معلومات كمية وكيفية قبل البت في تطبيق نظام للنطاقات الواسعة في النظام الموحد.

٥٦ - ورأت أن قيام المنظمات بإنشاء آلية للضوابط المالية أمر أساسي قبل الاتفاق على نموذج محدد للنطاقات الواسعة. ورأى الأعضاء أن اعتماد خطط ذات نطاقات متعددة سيقوض جوهر النظام الموحد وسيدفع المنظمات إلى التنافس حول اجتذاب الموظفين والاحتفاظ بهم. ورأت أن القدرة على تتبع الرتب السبع الحالية في الفئة الفنية والفئات العليا في نموذج النطاقات الواسعة المقترح عنصر أساسي في الحفاظ على النظام الموحد. ورأى بعض الأعضاء إنشاء رتب مترابطة داخل نظام النطاقات الواسعة لتعزيز إمكانات الترقى الوظيفي، وأن هذا النظام من الرتب المتصلة سيتيح، بصورته المعروضة، ربط زيادة المرتبات بالواجبات والمسؤوليات، وكذلك بالاعتبارات المتعلقة بالأداء.

٥٧ - ولاحظت اللجنة أنه، في نهج التلاقي، قد يقع التغيير من خلال النطاق بزيادة ٥ في المائة (بالمقارنة بهيكل الرتب الحالي الذي يمنح زيادة ٢ في المائة) تستند إلى تطوير الكفاءات، والإنجاز المحدد، وملاحظات المتعاملين معهم. ورأت أنه قد يكون من الصعب قياس تطوير الكفاءات على أساس سنوي، مثلاً. ولهذا، رأت أن دورة عامين، كإطار

حينما يرون أنفسهم وقد وضعوا في خانة واحدة مع موظفين أدنى منهم في الدرجة الوظيفية وأن عليهم اجتياز عقبات أخرى لكي يخرجوا من نطاقهم. ووافق الاتحاد على أن من الضروري في نهاية الأمر إقرار نموذج واحد فقط للحفاظ على النظام الموحد. وأكد في الختام الحاجة إلى معالجة مسألة إدارة الأداء وأن ثقة الموظفين بالنظام الجديد ستعزز إذا أوجدت آليات تقييم للمديرين وأتيحت الفرصة للموظفين لكي يعقبوا على عمل رؤسائهم.

٥٢ - أما ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة فقد أوضحت أن تقييم الأداء عنصر هام في نظام النطاقات الواسعة، وأن نظام التقييم الحالي قد أبرز حتى الآن بعض المشاكل المتصلة بمسألة المديرين، كما أن المديرين يرونه مهددا للوقت بينما يود الموظفون تقييماً شاملاً يراعي عمل الفرد في إطار الجماعة.

٥٣ - وفيما يتعلق بنهج الجمع بين عدة عوامل، لاحظت أن التقييم استند إلى ثلاثة عناصر، هي الأداء الجماعي، والإنجاز الفردي، وتنمية المهارات الوظيفية. ولكن الفريق قد يتألف من أفراد متفاوتين في الأداء، مما يجعل الأداء الجماعي في نهاية الأمر معتمداً على أفراد الفريق الذين بذلوا جهداً أكبر من زملائهم، وتساءلت عما إذا كان من العدل في هذه الحالة المساواة في تقييم الفريق.

٥٤ - وفيما يتعلق بمسألة النطاقات الواسعة، قالت لجنة التنسيق إنها ستنظر في نموذج مؤلف من نطاق للرتبة ف - ١، ونطاق واحد للرتبتين ف - ٢ و ف - ٣، ونطاق واحد للرتبتين ف - ٤ و ف - ٥، ونطاق واحد للرتبتين د - ١ و د - ٢ مع نطاق مزدوج يبدأ عند الحد الوسط للنطاق ف - ٤ و ف - ٥، مما يتيح فرصة الترقى للموظفين الذين لا يتمتعون بقدرات إدارية ولكن لديهم القدرة على ممارسة العمل الميداني.

قرار اللجنة

٦٠ - فيما يخص توسيع النطاقات وما يتعلق بذلك من أنظمة الأجور على الأداء، قررت اللجنة ما يلي:

(أ) نظام تقييم يكون جديرا بالتصديق والثقة وتقبله كل الأطراف المعنية ضرورة لا بد منها للمضي قدما بنظام توسيع النطاقات و/أو الأجور على الأداء،

(ب) ينبغي للمنظمات تزويد اللجنة ببيانات كمية ونوعية عن نظام إدارة الأداء الذي تستعمله، وتحليل ناقد لإمكانية نظام تقييم الأداء الحالي في التفريق بين مستويات الأداء خاصة عندما ترتبط هذه الأنظمة بالأجور،

(ج) ينبغي إجراء دراسة استرشادية لنموذج توسيع النطاقات والأجر المرتبط بالأداء (يستند إلى نهج الالتقاء) في منطقتين متطوعتين؛ وفي هذا السياق:

١' ينبغي أن تتشاور أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية مع المنظمات بشأن أساليب الدراسة؛

٢' وينبغي أن تقدم أساليب الدراسة إلى اللجنة في دورتها القادمة؛

(د) تتوقف موافقة اللجنة على نظام النطاقات للنظام الموحد والأجر المرتبط بالأداء على نجاح نتائج الدراسة التجريبية،

(هـ) تبلغ اللجنة الجمعية العامة بأنه بينما يمكن أن تكون لنظامي نموذج توسيع النطاقات والأجر المرتبط بالأداء قيمة في النظام الموحد كجزء من نظام منقح للأجور والاستحقاقات، ينبغي إثبات الفرضية من خلال تجربة دقيقة، وسيتم اطلاع الجمعية العامة باستمرار على التقدم المحرز في هذا الصدد.

زمي يشمل تطوير الكفاءات، والإنجاز الملحوظين اللذين قد يحدثان زيادة بنسبة ٥ في المائة هي أكثر موضوعية.

٥٨ - ولدى نظر اللجنة في إمكانية الأخذ بنظام توسيع النطاقات، وافقت على أنه ينبغي تجربة مثل هذا النظام أولاً، وينبغي أن تكون تجربته موفقة قبل النظر في تنفيذه. ودرجة التغيير في نظام الأجور والاستحقاقات التي يمثلها كل من نظام توسيع النطاقات والأجر مقابل الأداء، تتطلب فحصاً مدروساً ومتروياً لكل جوانب هذه النهج، لذا نظرت اللجنة في النماذج المقترحة كي تحدد أيها ينبغي تجربته. ومن ضمن نماذج النطاقات أثرت النموذج ٣، شرط أن يضاف رتبة ف - ١ إلى النطاق رقم ١ الذي يشمل رتبتي ف - ٢ و ف - ٣. وسيتمثل آنذاك النطاق ٢ في رتبتي ف - ٤ و ف - ٥، ويشمل النطاق ٣ رتبتي مد - ١ و مد - ٢. وطلبت، في هذا السياق آراء المنظمات، فأجابت هذه الأخيرة بأنها تبتغي التشاور فيما بينها قبل اقتراح نموذجها المفضل، لأنها بدأت بفكرة متابعة أكثر من نموذج واحد.

٥٩ - وبعد أن نوقشت ملياً مسألة تجربة نموذج معين، تحولت المناقشة إلى كيفية إجراء تجربة النموذج وفي أي منظمة أو منظمات. ورأت اللجنة أنه ينبغي تحديد أساليب التجربة بوضوح، وستستجيب لتطوع المنظمات للاشتراك في التجربة. وينبغي أن تتم التجربة في أكثر من منظمة حتى تسمح بتقييم تأثير مختلف هياكل ولايات المنظمات في نموذج توسيع النطاقات الذي يتم اختياره. ولكي يجرب النموذج تجربة نافذة، رأت اللجنة أنه يجب أن يستعمل لفترة عامين على الأقل، كي يمكن قياس جوائز الأداء، وتطوير الكفاءة، وغيرها من جوانب النهج المقترحة. وبما أنه ينبغي وضع الصيغة النهائية لأشغال التجربة في عام ٢٠٠٣، حددت اللجنة تاريخ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، كأقرب تاريخ يمكن فيه البدء في التجربة.

٥ - إنشاء فئة لكبار المديرين

العمل الجماعي، والتفكير بشكل استراتيجي، ويكونون أقل عزوفا عن المخاطرة.

٦٤ - وتستند فئة كبار المديرين، في جملة أمور، إلى مجموعة من الكفاءات الإدارية الأساسية (التي قد تدمج في الإعلانات عن المناصب الشاغرة، وتقييم الأداء وبرامج التعليم) ومن شأنها أن تكون أداة إصلاح إداري مفيد وأن تساهم مساهمة كبيرة في تعزيز الأداء والمساءلة في المنظمات الداخلة في النظام الموحد.

٦٥ - وبموجب معايير العضوية المقترحة، قد تكون هذه الفئة صغيرة نسبياً، ومكونة من كبار المديرين على امتداد المنظومة. وذكرت المنظمات أن هذه الفئة يمكن أن تضم مناصب لمعينين سياسياً. كما ذكرت أن ضم أعضاء في الخدمة يكون من صلاحيات الرؤساء التنفيذيين، آخذين في الاعتبار المبادئ التوجيهية التي تحدد مسؤوليات وميزات الأعضاء، بالنظر إلى مختلف ولايات وهياكل المنظمات.

٦٦ - وبالنسبة للكفاءات الإدارية الأساسية، اقترحت ست كفاءات لتقديم الطلبات لكافة مناصب الخدمة على امتداد النظام الموحد. ويرد وصف موجز للكفاءات الست في المرفق الثاني. وقد تكمل هذه الكفاءات، حسب الضرورة، بمتطلبات معينة تحددها كل منظمة.

٦٧ - ويستكمل إنشاء فئة لكبار المديرين بوضع سلم وظيفي مزدوج للتمييز بين كبار المديرين التنفيذيين والأخصائيين والمتعاونين بصفة فردية. وإنشاء نظام وظيفي مزدوج سيُعترف بقيمة كبار الأخصائيين دون تحميلهم مسؤوليات إدارية.

آراء المنظمات

٦٨ - لاحظ ممثلو شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق أنه، نظراً للدور الرئيسي الذي يؤديه المديرون في الدفع بعجلة

٦١ - نظرت اللجنة، في سياق استعراضها، مسألة إنشاء كادر أو فئة لكبار المديرين داخل النظام الموحد للأمم المتحدة. ونظراً للدور الأساسي الذي يؤديه المديرون في مبادرات التغيير في المنظومة، ترى المنظمات أن هذه الفئة عنصر حيوي في المضي قدماً بالإصلاحات الكبرى التي تهدف إلى تعزيز الخدمة المدنية الدولية وتحسين أداء المنظمات عموماً بتعزيز القيادة والقدرة الإدارية، مبرزة الصبغة المهنية في أعمال الإدارة ومنشئة ثقافة إدارية موحدة.

٦٢ - ستكون أهداف فئة كبار المديرين:

(أ) تقوية القدرة على الإدارة والقيادة كخطوة متكاملة في تحسين أداء المنظمات؛

(ب) إنشاء ثقافة مشتركة وموحدة، وتشجيع التنوع على المستويات العليا داخل كل منظمة ومن خلال النظام الموحد كي تتقوى روح التضامن؛

(ج) تيسير أيلولة المسؤولية والمساءلة المتعلقةتين بالوظائف الإدارية الجوهرية؛

(د) تعزيز الالتحام والتنسيق بين الوكالات وتشجيع زيادة التنقل والتعلم على نطاق المنظومة؛

(هـ) إبراز الالتزام بالاقتدار المهني لوظيفة الإدارة فيما يخص معايير الانتقاء، والنمو الشخصي، وإدارة التطور الوظيفي.

٦٣ - تُلقى على عاتق المديرين، بسبب اللامركزية وتفويض السلطة التي يؤخذ بها في عدد من المنظمات، مسؤولية أكبر، وهم مساءلون عن النتائج. لذا أصبح من الضروري إنشاء وسائل ووضع استراتيجيات على صعيد النظام الموحد، لاجتذاب وتنمية مديريين لديهم قدرة أكبر على الإبداع وذوي تخصصات ومهارات متعددة وقادرين على الوفاء باحتياجات العملاء ويتمتعون بالقدرة على قيادة

”سير العمل“، أي تنمية وتحسين كفاءات المشرفين الحاليين والمشرفين في المستقبل ومديري مختلف مجالات العمل. ويسأل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين كيف ستم مساءلة المديرين وعما سترتب على عملية اختيار من سيعمل في الخدمة. وعبر اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن قلقه لما قد يعكس بسمعة الموظفين من رتبة مد-١ و مد - ٢ إن هم لم يختاروا لهذه الفئة.

٧٢ - ورأى اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن هذا الاقتراح إنما هو إشارة إلى أن النظام الحالي قد فشل في جهوده الرامية إلى خلق قادة جدد، ونتيجة لذلك ظهرت الحاجة إلى إنشاء ثقافة الشركات داخل المنظومة. ويرى اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن من الضروري النظر إلى هذا في سياق استراتيجيات الموارد البشرية في المنظمات. وإذا عجز المديرون عن الإدارة، فمن الضروري إذن النظر في السبب لا في الأعراض.

٧٣ - وأراد اتحاد رابطات الموظفين أن يعرف ما إذا كانت المناصب الحالية ستحول إلى فئة كبار المديرين، وإذا كان ليفترض أن تكون الفئة هيئة استشارية. ورأى الاتحاد أنه ينبغي العناية بتدريب الشباب ليصبحوا مديرون، ولربما يمكن القيام بذلك عن طريق هيئة مثل كلية موظفي الأمم المتحدة.

المناقشة التي أجرتها اللجنة

٧٤ - ارتأى بعض الأعضاء ثمة جدوى في إنشاء فئة كبار المديرين بغية بناء القيادة والقدرة على الإدارة على حد سواء، وهما أمران لا بد منهما في نجاح تنفيذ عمليات الإصلاح الأوسع نطاقا الجارية داخل المنظومة. ولاحظت اللجنة أن اقتراح إدخال هذه الفئة قد أثار عددا من القضايا، لا سيما مركز الأفراد الذين سيعينون في هذه الفئة. وأكدت اللجنة أنه لن تكون ثمة حاجة إلى سن أحكام خاصة للأجور والاستحقاقات أو أي مزايا أخرى بالنسبة إلى هذه المجموعة

التغيير التنظيمي، ينبغي طرح مسألة إنشاء خدمة الإدارة العليا أمام الجمعية العامة في دورتها السابعة والخمسين للموافقة عليها. وينبغي أن تشمل التوصيات معايير العضوية ومجموعة الكفاءات الإدارية الأساسية. ومن شأن السلم الوظيفي المزدوج أن يميز كبار المديرين التنفيذيين وكبار المتعاونين بصفة فردية. إذ ترى المنظمات أن إنشاء سلم وظيفي مزدوج سيعترف بقيمة كبار الأخصائيين لأن يسمح لهم بالتقدم إلى مستويات أعلى في وظائفهم دون تحميلهم مسؤوليات إدارية.

آراء ممثلي الموظفين

٦٩ - أعلنت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أنه لا يمكن النظر في إنشاء فئة لكبار المديرين قبل تقييم كمية العمل المضطلع به ونوعيته، بعد تأكيد أن كل عناصر الاستعراض مرتبط بعضها ببعض.

٧٠ - ولا يمكن لنظام الأجر والاستحقاقات أن يوفق إلا بوجود ملاك إداري معزز. وقد يكون اقتراح إنشاء فئة لكبار المديرين مقبولا شرط أن توضع آلية للتحقق والتوازن وأن تستعرض بصورة دورية. ولاحظت أن هذه الفئة لا يجب أن تصبح نخبة مميزة ولا أن تتطلب نظام أجور مختلف. وإنما يجب أن تشمل هذه الفئة مناصب موجودة حاليا يجري اختيارها لتكون جزءا منها. وهذه المناصب يشغلها مديرون سيتقاعدون في غضون ٥ إلى ١٠ سنوات. وطلبت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن يتم التدريب للاستعاضة عنهم في وقت يكفي لتقييم مهارات الموظفين من الداخل لهذا الغرض.

٧١ - وبينما وافق اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين على أن هناك ضرورة عاجلة إلى تحسين القدرة الإدارية في المنظمات، فقد رأى أن من الضروري التركيز على طريقة

النظام الموحد. بيد أنها لاحظت كذلك أن تفاصيل كيفية إنجاز ذلك تتطلب إيضاحاً.

٧٧ - ولا ترتئي اللجنة أن إنشاء فئة كبار المديرين هو بمثابة إنشاء جهاز فرعي جديد، أو هيئة استشارية، أو فئة من فئات الموظفين ولكنها ستكون جزءاً من الفئة الفنية والفئات العليا الوظيفية الحالية وسوف تتبع، بصفتها هذه، الإجراءات المعمول بها في التوظيف والتنسيب. وقد نوقشت بقدر ما من التفصيل إمكانية انضمام المرشحين الخارجيين والداخليين لهذه الفئة. وترى اللجنة أنه ستكون ثمة حاجة إلى فتح التوظيف في الخدمة أمام المرشحين الداخليين والخارجيين على حد سواء. وبناء عليه، يبدو أنه قد تم معالجة القلق الذي أبداه بعض أعضاء اللجنة فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي والقضايا الجنسانية. ولاحظت اللجنة أنه سيوضع المزيد من المبادئ التوجيهية لإكمال وإبراز مسؤوليات وخصائص المناصب التي تم تحديدها لإدراجها في الفئة، والتي من شأنها مساعدة الرؤساء التنفيذيين.

٧٨ - وفي حين ارتأت اللجنة أن إنشاء سلم وظيفي مزدوج سيكون على قدر من الاتصال المباشر بتنقيح نظام تصنيف الوظائف أكبر من اتصاله بإنشاء فئة كبار المديرين فإنها اعتبرت فعلاً أن السلم الوظيفي المزدوج قد يكون سمة مفيدة من سمات نظام منقح للأجور والاستحقاقات. وفي حين أنها ستتناول القضية بمزيد من الدراسة، فإنها ارتأت أن من المستصوب إدراج سلم وظيفي مزدوج من الأخصائيين بالرتب المماثلة لرتب فئة كبار المديرين. وأقرت بقيمة الأخصائيين الأقدم بالنص على تقدمهم في الحياة الوظيفية إلى المستويات العليا دون الاضطلاع بالضرورة بمسؤوليات الإدارة. وفي ظل هيكل مؤلف من المجموعات الوظيفية، ارتأى بعض الأعضاء أنه سيكون من الملائم إدراج هذه المناصب بنفس النطاق أو النطاقات الوظيفية التي تضم مد - ١ و مد - ٢.

من الموظفين. بيد أن بعض الأعضاء لم يكونوا على اقتناع بجدوى إنشاء هذه الفئة وأعلنوا الاحتفاظ بموقفهم.

٧٥ - واعتبرت اللجنة أن المعايير اللازمة للإدراج في فئة كبار المديرين ينبغي أن تركز على وظائف الإدارة وكذلك على الرتب. وارتأى بعض الأعضاء أن العضوية ينبغي أن تنحصر في الربتين مد - ١ ومد - ٢. وارتأى آخرون أن الرتبة ف - ٥ يمكن إدراجها إذا كان شاغلها يؤدي وظائف الإدارة. ولم يُتوصل إلى نتيجة بشأن مستويات الرتب، انتظارا لوصول آراء المنظمات عن هذه المسألة. وفي حين أن اللجنة أقرت بأن شتى الهياكل والولايات التنظيمية بالمنظمات تتطلب المرونة في إنشاء هذه المعايير، فإنها اعتبرت أن التركيز الرئيسي في تحديد العضوية داخل الفئة ينبغي أن ينصب على واجبات الوظيفة وليس على شاغلها، خاصة وأن واجبات الوظيفة تتصل بجوهر مسؤوليات وكفاءات القدرة على الإدارة التي تعد حاسمة الأهمية في نجاح المنظمة. وفي هذا الصدد، فإن دور المناصب الاستشارية المذكورة في المعايير، المقدمة من الفريق العامل الذي استعرض هذا البند، يستلزم مزيداً من المبررات. إذ يرى بعض الأعضاء أن المناصب الاستشارية لن تفي بمعايير الإدراج في فئة كبار المديرين. بينما يرى آخرون أن مسؤوليات القدرة على الإدارة تتضمن الآن مهارات الإدارة والمشورة والتفاوض. وبناء عليه، فإن الواجبات الاستشارية وحدها لن تؤهل وظيفة ما للإدراج في هذه الفئة. ويحتاج تطبيق الكفاءات الأساسية، وآليات تقييم الأداء، والترتيبات التعاقدية، وغير ذلك من واجبات الموارد البشرية، إلى مزيد من التطوير. وارتأت اللجنة أن بمقدورها أداء دور مفيد في وضع معايير شتى وظائف الموارد البشرية ورصد تطبيق تلك الوظائف من أجل فئة كبار المديرين التي ينظر إليها على أنها مجموعة صغيرة نسبياً من الموظفين.

٧٦ - ولاحظت اللجنة أن أحد أهداف إنشاء فئة كبار المديرين هو زيادة القدرة على التنقل فيما بين منظمات

٦ - المعلومات المتعلقة بالتوظيف والاستبقاء

٨١ - استعرضت اللجنة البيانات التي طلبتها من المؤسسات عن صعوبات التوظيف والاستبقاء. ولاحظت اللجنة عدم وجود مشاكل جوهرية في هذا المجال. وأقرت اللجنة بأنه قد تم الحصول على المعلومات في إطار زمني قصير نسبياً منذ دورتها الرابعة والخمسين. ومع ذلك، ارتأت أن المعلومات مفيدة واقترحت اتباع نهج منتظم بقدر أكبر لجمع هذه المعلومات بشكل دوري. واقترحت أيضاً النظر في إجراء تحليل كمي ونوعي على حد سواء للبيانات المجمعة من أجل المستقبل.

باء - التنقل

٨٢ - طلبت الجمعية العامة، في قرارها ٢٥٨/٥٥ المؤرخ ١٤ حزيران/يونيه ٢٠٠١، إلى اللجنة أن تقوم باستعراض شامل لمسألة التنقل وآثارها على التطور الوظيفي بالنسبة إلى موظفي منظومة الأمم المتحدة وتقديم تقرير إلى الجمعية في سياق دورتها السابعة والخمسين.

٨٣ - ونظرت اللجنة في قضية التنقل خلال دورتها الخامسة والخمسين. ولاحظت أهمية تنقل الموظفين داخل منظمات النظام الموحد وفيما بينها على حد سواء، بغرض إدارة الموارد البشرية بشكل فعال ولا سيما في إطار تعزيز وجود خدمة مدنية دولية واحدة تتقاسم نفس القيم والثقافة. وحُدِّد التنقل على أنه عنصر رئيسي داخل إطار إدارة الموارد البشرية. وهو من شأنه تعزيز إدارة الموارد البشرية والعمل تجاه تحقيق قدر أكبر من الكفاءة والفعالية داخل المنظمات. ومع ذلك قد يكون له تأثير سلبي إلى حد ما على صعيد الأفراد والمنظمة. وتلقت اللجنة معلومات حديثة عن سياسات التنقل داخل منظمات النظام الموحد، بالمقارنة مع منظمات دولية أخرى، والخدمات المدنية الوطنية، وأفضل الممارسات بالقطاع الخاص.

٧٩ - وارتأت بعض الأعضاء أنه سيكون من اللازم أن تضطلع اللجنة بدور رائد في رصد ما يطرأ على هذه الخدمة من تطورات أخرى.

قرار اللجنة

٨٠ - قررت اللجنة أن:

(أ) الأخذ بفئة كبار المديرين له جدواه في بناء القيادة والقدرة على الإدارة دعماً للإصلاح الرئيسي للمنظمة الموجه تجاه تحسين الأداء العام لها؛

(ب) لن تشكل هذه الفئة جهازاً فرعياً جديداً، أو هيئة استشارية أو فئة جديدة من فئات الموظفين؛

(ج) لن تستلزم الفئة حزمة خاصة من الأجور والاستحقاقات. إذ إن الأجور والاستحقاقات المطبقة على موظفي الفئة الفنية ستطبق على هذه الفئة؛

(د) لن تتألف الفئة إلا من مناصب الإدارة الرفيعة المستوى؛

(هـ) ستحدد الوظائف الممكن إدراجها في الفئة استناداً إلى المعايير التي اعتمدها لجنة الخدمة المدنية الدولية؛

(و) سيدرج داخل الخدمة المديرون الذين يشغلون المناصب التي تفي بمعايير لجنة الخدمة المدنية الدولية؛

(ز) ستتضمن الفئة مجموعة موحدة من الكفاءات الأساسية المطلوبة للتعيين والاختيار والتطوير وإدارة الأداء؛

(ح) سوف يضطلع الرؤساء التنفيذيون بالمسؤولية عن الاختيار والتقييم وغير ذلك من جوانب إدارة أفراد الفئة. وستكون الفئة مفتوحة للتعيين من داخل النظام الموحد وخارجه؛

(ط) سوف ترصد اللجنة تنفيذ الطرائق وتقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في هذا الصدد.

آراء المنظمات

٨٤ - صرحت ممثلة شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق أن قضية التنقل هي قضية بالغة الصعوبة وأن عددا من المنظمات ما برح يعكف على وضع نظم للتنقل المنضبط داخل الوظائف ووحدات المنظمات ومراكز العمل والمنظمات. ويجب أن تُوصل سياسات التنقل، من وجهة النظر الفنية، باحتياجات العمل داخل المنظمات التي تطبق تلك السياسات. وكررت تأكيد أن التنقل ليس غاية في حد ذاته: فهو، بالنسبة إلى بعض المنظمات، قضية تتعلق بفعالية المنظمات وبقيائها؛ ويتصل، بالنسبة إلى عدد آخر، بالجهود الرامية إلى تشكيل قوة عمل متعددة المهارات.

٨٥ - وأشارت إلى أن ثمة حاجة إلى بذل المزيد من الجهد بصدد هذه المسألة. فعلى سبيل المثال، ثمة حاجة لوضع برامج توفر دعما أكبر في مجالات واسعة تتعلق بالعمل والأسرة، لا سيما إذا أريد أن تجذب المنظمات موظفين من الجيل الأقل عمرا. وأكدت أيضا أهمية الصلة بين التنقل وإصلاح نظام الأجور والاستحقاقات، من خلال عدة سبل، منها على سبيل المثال تقديم المزيد من الحوافز من خلال العلاوات الاستراتيجية. وأوضحت أن قضية التنقل ما برحت على جدول أعمال شبكة الموارد البشرية منذ وقت طويل، وأن أحد المبادرات المتخذة لتيسير التنقل فيما بين المنظمات هو نظام التنقل بين الوكالات المشتركة.

٨٦ - وأبلغت اللجنة أن رأي الشبكة يتمثل في أن ثمة حاجة إلى القيام بمزيد من العمل قبل أن يتسنى للجنة النظر في جميع الآثار المترتبة على المقترحات الواردة في الوثيقة المعروضة عليها. وأشارت إلى أن الترتيبات والسياسات التعاقدية يجب أن تخدم احتياجات عمل كل منظمة، وإضافة إلى ذلك، فإن الترتيبات التعاقدية مرهونة بالاحتياجات المالية واحتياجات الميزانية لدى كل منظمة.

آراء ممثلي الموظفين

٨٧ - أعربت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لممثلي منظومة الأمم المتحدة عن تأييدها لتنقل الموظفين، شريطة رصد وضبط العملية بطريقة تتسم بالمسؤولية. وأبرزت أهمية قضايا رفاه وعمل/حياة الموظفين عند وضع برامج التنقل والتطوير الوظيفي. وأعربت عن اتفاقها مع المقترحات المعروضة على اللجنة، لا سيما فيما يتعلق بإقامة صلات مع التطوير الوظيفي. وتناولت قضية مخاطر فقد الذاكرة المؤسسية التي اكتسبها الموظفون الذين يتعين أن ينتقلوا من وظيفة أو إدارة أو منظمة لأخرى، حسب المخطط بالأمم المتحدة، بالوظائف التي لا يمكن شغلها لأكثر من خمس سنوات. وتود لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن يُنظر في قضية التنقل عند البت في عناصر معينة من استعراض الأجور والاستحقاقات، لا سيما توسيع نطاقات الأجر، ونجاح تنفيذ تلك العناصر.

٨٨ - ويعتبر اتحاد رابطات الموظفين الدوليين أن كثيرا من الموظفين ينظرون إلى التنقل بصورة إيجابية، ما لم يتداخل مع الحياة الأسرية أو يجد الفرص أمام الحياة الوظيفية. وأشارت ممثلة الاتحاد إلى وجود احتلالات داخل النظام، من قبيل تنقل بعض الموظفين في أحيان كثيرة بينما لا يوجد أمام آخرين أي خيارات للتنقل. وأوردت بعض التدابير الرامية إلى تشجيع التنقل داخل المنظمات وفيما بينها، منها على سبيل المثال تعميم المعلومات عن قائمة التعيينات وعن الانتدابات، ومنح العقود الدائمة وكفالة حقوق العودة. ويعتبر وجود سياسة إجبارية للتنقل أمرا غير فعال ومن شأنه أن يحد من إمكانية التوظيف والاستبقاء. وسيكون من شأن إزالة المثبطات والعوائق التي تحول دون التنقل، وإقامة صلات أوثق مع التطوير الوظيفي إحداث أثر إيجابي على التنقل الطوعي. وخاتما، أشارت إلى أن الموظفين الراغبين في التنقل دون أن

يكون أمامهم الفرصة لعمل ذلك لا ينبغي إضرارهم مهنيا وماليا.

المناقشة التي أجرتها اللجنة

٨٩ - كررت اللجنة تأكيد المبدأ المبين داخل إطار إدارة الموارد البشرية الذي مفاده أن التنقل هو أحد المنطلقات الأساسية في الخدمة المدنية الدولية التي تعزز المبادئ والقيم المشتركة، وقد تتغير متطلبات التنقل داخل المنظمات حسب هيكل كل منظمة وحجمها وولايتها. وينبغي أن تتوافر في برامج التنقل أمور منها، أن تتيح تنقل الموظفين داخل المنظمات الدولية وفيما بينها، وفي حدود الإمكان، من الخدمات المدنية الوطنية ومؤسسات القطاعين العام والخاص وإليها.

٩٠ - هناك توافق عام في الآراء داخل اللجنة على أن قضية التنقل هي قضية معقدة تحدث آثارا على عدد من مجالات الموارد البشرية. ولذا، ثمة حاجة إلى دراسة التنقل بطريقة كلية تضع في الاعتبار شتى مهام وولايات المنظمات. وأقرت اللجنة بأهمية خطة العمل/الحياة فيما يتعلق بسياسات التنقل. وبناء عليه، فهي تتفق على أن ثمة حاجة لإجراء دراسة مفصلة للطرائق التي ستكون ملائمة داخل النظام الموحد. كما أن المقترحات التي يجري نظرها في الوقت الراهن في إطار استعراض الأجور والاستحقاقات، والتي منها على سبيل المثال توسيع نطاقات الأجر والخدمة المتعلقة بالإدارة العليا، ستحتاج أيضا إلى معالجة داخل سياق التنقل.

٩١ - لاحظت اللجنة أن مسألة التنقل متصلة إلى حد ما بسياسات المنظمات فيما يتعلق بالعقود. ولذلك، ينبغي أولا مناقشة مسألة الترتيبات التعاقدية. وقد رأت اللجنة أن جهود النظام الموحد الرامية إلى تعزيز التنقل ينبغي أن تشمل المبادلات مع المنظمات الدولية الأخرى والخدمات المدنية الوطنية والقطاع الخاص. بيد أنه أقر بأن التنقل ينبغي ألا يعرض للخطر الذاكرة المؤسسية في المنظمات.

قرار اللجنة

٩٢ - طلبت اللجنة إلى أمانتها أن تضع برنامج عمل للمستقبل. وينبغي أن يتناول ذلك البرنامج، في جملة أمور، الصلات بين التطوير الوظيفي والتنقل، وأن يوفر تحليلا لمزايا التنقل وعيوبه والعراقيل التي تواجهه، وذلك بالنسبة للمنظمات والموظفين معا. وينبغي أن يكون الاضطلاع بأي عمل في المستقبل متوافقا مع العمل الجاري بشأن الأجر والاستحقاقات.

جيم - الجدول المشترك للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

٩٣ - في عام ١٩٩٦، أوصت اللجنة، في إطار التعاون الوثيق مع مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، بجدول مشترك للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، من أجل تحديد مستويات الأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية لهاتين الفئتين. ووافقت الجمعية العامة، في قرارها ٢١٦/٥١، على الجدول الموصى به، على أن يبدأ العمل به اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧. وفي ذلك الوقت، أوصى مجلس الصندوق بأن يجري تحديث الجدول، حسب الاقتضاء، كل سنتين، استنادا إلى التغييرات في متوسط الضرائب في مراكز عمل المقار السبعة، وأيدت اللجنة تلك التوصية. وفيما بعد، نظرت اللجنة في أثناء دورتها الرابعة والخمسين في التغييرات التي أدخلت على الضرائب في مراكز العمل المعنية منذ أحدث تاريخ نظرت فيه في هذا البند. وقد أظهرت البيانات أن مستوى الزيادة أو النقصان في متوسط الضرائب المتعلقة بمستويات الدخل ذات الصلة كان متدينا إلى أقصى حد في فترة ما بين ١٩٩٩ و ٢٠٠١.

آراء المنظمات

في عدد من الخيارات لتعديل مستوى بدل المخاطر لفنيي الموظفين معا. وفي هذا السياق، كانت اللجنة قد التمتست آراء المنظمات بخصوص تسوية بدل المخاطر للموظفين المعينين محليا وتلقت توصية من سبع منظمات وبرامج مشمولة بالنظام الموحد، وهي برنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الصحة العالمية، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، برفع مستوى بدل المخاطر للموظفين المعينين محليا بنسبة ٥٠ في المائة (أي من نسبة ٢٠ في المائة الحالية من نقطة الوسط لجدول المرتبات المحلية إلى ٣٠ في المائة).

٩٨ - وتناولت اللجنة أيضا طلبا من منسق شؤون الأمن في الأمم المتحدة بأن تنظر في إمكانية وضع معايير جديدة لبدل المخاطر فيما يتعلق ببعثات الإدارة الانتقالية، أي في أماكن العمل التي تؤدي فيها الأمم المتحدة وظائف الإدارة الوطنية. وقد نجم هذا الطلب عن التجربة الحديثة في كوسوفو حيث يعمل حاليا زهاء ٥٠٠٠ موظف. وجاء في الطلب أن الإحلاء، في حين يشكل في الحالات العادية شرطا مسبقا لدفع بدل المخاطر، قد يمثل في الظروف الاستثنائية شرطا لا يمكن استيفاؤه.

٩٩ - وقد أعلم ممثلو الموظفين اللجنة في أثناء استعراضها بدل المخاطر في دورتها الرابعة والخمسين بأن ذلك البديل لا يُصرف لموظفي منطقة وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا). وفي هذا الصدد، تلقت اللجنة، بناء على طلبها، تعليقات المستشار القانوني للأمم المتحدة والمستشار القانوني العام للأونروا اللذين وضحا المركز

٩٤ - أعربت ممثلة شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق عن التأييد لتوصيات أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بأنه ينبغي مواصلة تطبيق الجدول المشترك الحالي للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، إلى حين يجري الاضطلاع بالاستعراض الشامل المقبل للأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية.

المناقشة التي أجرتها اللجنة

٩٥ - لاحظت اللجنة أن الاستكمال الحالي للمعلومات المتعلقة بالضرائب، الذي اتخذ أساسا للجدول المشترك قد أظهر تغيرات طفيفة إلى أقصى حد بالمقارنة مع المعلومات عن الضرائب المستعوضة قبل ذلك بسنتين. ورأت اللجنة بالتالي أن التغيرات الملاحظة في مستوى الضرائب المفروضة في مراكز العمل ذات الصلة لن تقتضي إجراء تسوية في الطور الحالي.

قرار اللجنة

٩٦ - قررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بأن الجدول المشترك للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين ينبغي أن يتواصل تطبيقه وينبغي استعراضه من جديد لدى الاضطلاع بالاستعراض الشامل المقبل للأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية في عام ٢٠٠٤.

دال - بدل المخاطر

٩٧ - قررت اللجنة في دورتها السابعة والأربعين أن تغير دورة الاستعراض لبدل المخاطر من سنتين إلى ثلاث سنوات وأن تستعرض في عام ٢٠٠٢ مستوى هذا البديل لكل من الموظفين الدوليين والموظفين المعينين محليا. وفي ضوء ذلك القرار، استعرضت اللجنة هذه المسألة في دورتيها الرابعة والخمسين والخامسة والخمسين، ونظرت

المناسب وكذلك بإنهائه في حينه. وفي هذا الصدد، يمكن النظر في إمكانية استعراض تحديد مواقع بدل المخاطر على أساس شهري عوضاً عن استعراضها كل ثلاثة أشهر. وأعربت عن اعتقادها بأن رابطات الموظفين يمكن أن تساعد على كفالة أن يفهم الموظفون عامة المعايير التي تحكم منح بدل المخاطر وكذلك التوقف عن دفعه.

آراء ممثلي الموظفين

١٠٤ - أيدت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة اقتراح الزيادة بنسبة ٥٠ في المائة في مستوى بدل المخاطر للموظفين المعيّنين محلياً. ورغم أن اللجنة هيئة تقنية، فإن النهج الذي تتوخاه لا ينبغي أن يكون تكتوفاً، أي أن الإحصاءات والأشكال والجداول ينبغي ألا تعتم البعد الإنساني لمشكلة الموظفين العاملين في المواقع التي يكون مستوى الخطر فيها مرتفعاً. وأعربت عن الرأي بأن لجنة الخدمة المدنية الدولية ينبغي أن تركز بقدر أكبر على إدارة إجراءات مشتركة، لا على الاختلافات فيما بين المنظمات، وفئات الموظفين، ونظم المعلومات، وما إلى ذلك. وأكدت على أهمية فهم الحالة الصعبة التي يعيش فيها الموظفون العاملون في مناطق محفوفة بالخطر. وفي هذا الصدد، رأت أنه سيكون من المفيد أن تعقد اللجنة دورة مقبلة في أحد تلك المواقع.

١٠٥ - وفيما يتعلق بموظفي منطقة الأونروا، استرعت انتباه اللجنة إلى حقيقة أن هؤلاء الموظفين ينتدبون لشغل وظائف بالغة الخطورة - سائقون، وممرضون، ومعلمون، وما إلى ذلك - ويعملون تحت علم الأمم المتحدة لدعم الموظفين المعيّنين دولياً. وحياتهم لا تقل أهمية عن حياة الموظفين الآخرين.

١٠٦ - وأيد ممثل اتحاد رابطات الموظفين الدوليين أيضاً زيادة قيمة بدل المخاطر للموظفين المعيّنين محلياً، ولو أن

القانوني لموظفي منطقة الأونروا وقدموا بالخصوص بياناً مفصلاً لمسألة أهليتهم للحصول على بدل المخاطر.

آراء المنظمات

١٠٠ - أشارت ممثلة شبكة الموارد البشرية إلى أن ممثلي المنظمات قد أيدوا مبدئياً في الدورة الرابعة والخمسين للجنة زيادة بدل المخاطر للموظفين المعيّنين محلياً، لكنهم كانوا بحاجة لبعض الوقت من أجل التشاور فيما بينهم بشأن بارامترات الزيادة. وعقب مشاورات فيما بين الوكالات بخصوص هذه المسألة، قررت المنظمات بتوافق الآراء أن تقترح تعديل مستوى بدل المخاطر للموظفين المعيّنين محلياً بنسبة ٥٠ في المائة. وأكدت القول بأن هذه الزيادة، في نظر المنظمات، يمكن أن تُستوعب في حدود الميزانيات الجارية وأنها تلي في الوقت ذاته الحاجة إلى إجراء تسوية.

١٠١ - وأجمعت المنظمات المشاركة على أن المعايير الحالية التي تحكم دفع بدل المخاطر ينبغي أن تظل كما هي وأن الصلة القائمة بين ذلك البديل وجداول المرتبات المحلية تمثل الوسيلة المنصفة الوحيدة لكفالة وجود علاقة نسبية بصورة موحدة بين المرتب الأساس وبدل المخاطر. وترى المنظمات أيضاً أن الحاجة تظل قائمة لتحديث مستوى بدل المخاطر للموظفين المعيّنين دولياً.

١٠٢ - وذكرت ممثلة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن المنظمات فكرت أصلاً في زيادة هذا الاستحقاق بنسبة ١٠٠ في المائة على نحو ما اقترحه بعض أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية، لكنها رأت أن ذلك سيكون غير متناسب وخلصت، بعد التشاور مع أقسام الميزانية التابعة لكل منها، إلى أن تسوية نسبة ٥٠ في المائة تمثل أقصى ما يمكن استيعابه على الإطلاق.

١٠٣ - وشددت على أهمية التقيد الصارم بالمعايير التي تحكم منح بدل المخاطر. ويتصل هذا بمنح الاستحقاق في الوقت

أصدرتها لجنة الخدمة المدنية الدولية ينبغي أن تنطبق على جميع الأفراد الذين وظفتهم الأونروا أو يمكن أن تستمر في توظيفهم في المستقبل، واسترعى الانتباه في هذا الصدد إلى قرار الجمعية العامة ٢١٤/٣٥ المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ و ٢٣٣/٣٦ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١. وأعرب عن الرأي بأن اللجنة ينبغي أن تؤكد أن مجال انطباق بدل المخاطر يشمل أيضا كل موظفي منطقة الأونروا وأن هؤلاء الموظفين مؤهلون للحصول على ذلك الاستحقاق تماما مثل الموظفين الدوليين والموظفين الآخرين المعيّنين محليا.

١١٠ - وأيدت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة بيان اتحاد رابطات الموظفين الدوليين، وأكدت على الأهمية القصوى لأمن الموظفين، سواء كان مركز عملهم محفوفًا بالمخاطر أم لا. ولو عومل الموظفون بطريقة غير منصفة، لكان ذلك متنافيا مع أهداف المنظمة وسمعتها.

المناقشة التي أجرتها اللجنة

١١١ - لاحظت اللجنة أن المعايير لتحديد قيمة بدل المخاطر ظلت كما هي، أساسا، منذ بدء العمل بالبدل في عام ١٩٨٤، وتم تأكيدها من جديد في أثناء الاستعراضات اللاحقة. ورئي أن تجربة السنوات العديدة التي مرت أظهرت جدوى تلك المعايير ورضاء المنظمات عن استخدامها. ولا ترى اللجنة، بالتالي، أن من المناسب تغييرها في الظروف الحالية. ويمكن أن يؤدي تغيير المعايير من أجل ملاءمة حالات محددة إلى إضعاف المبادئ التي يستند إليها النظام وأن يقوض مصداقيته.

١١٢ - وأشارت اللجنة إلى أن بدل المخاطر للموظفين المعيّنين دوليا قد حُدد أصلا كنسبة مئوية من جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، وفُصل عن ذلك الجدول في أثناء استعراض

الاتحاد كان يفضل زيادة أكبر مما تم اقتراحه لهذا الاستحقاق. وأبرز أن اللجنة ينبغي أن تسعى جاهدة إلى كفالة معاملة أكثر إنصافا لجميع الموظفين، على أساس مبدأ تساوي البدلات لقاء تساوي المخاطر. وأكد على أنه، رغم ما يبدو من أن الزيادة المقترحة سوف تؤدي إلى ارتفاع نسبة البدل للمرتب الأساس، فيما يتعلق بالموظفين المحليين، فهذه الزيادة يمكن أن تكون مضللة لأن مستوى بدل المخاطر للموظفين المحليين، بالأرقام الحقيقية، سوف يظل أدنى بقدر هام من مستوى البدل الممنوح لنظرائهم ولسائر الموظفين الذين يعيشون في نفس الأوضاع الخطرة.

١٠٧ - واسترعت الأمانة العامة لاتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين انتباه اللجنة إلى حالة زهاء ١١ ٠٠٠ من موظفي منطقة الأونروا في الضفة الغربية وقطاع غزة الذين لا يتلقون بدل مخاطر بسبب ما يبدو من النقص في الموارد المالية. ولاحظت أن حقيقة أن بعض الموظفين في المنطقة يتلقون البدل في حين يحرم منه آخرون تتسبب في وجود تفاوت وتؤدي إلى زيادة التوتر في وضع يتسم، بالفعل، بالصعوبة.

١٠٨ - وأعربت عن الامتنان للجنة على إيلاء عناية فورية لهذه المسألة ودعت إلى إيجاد تسوية سريعة للمشكلة.

١٠٩ - وفيما يتعلق بموظفي منطقة الأونروا، لاحظ ممثل الاتحاد أنهم، إذا كانت تنظر إلى شروط خدمتهم باعتبارها مختلفة عن شروط خدمة الموظفين الآخرين المعيّنين محليا للعمل في وكالات أخرى لمنظومة الأمم المتحدة، فإن ذلك ناتج عن الطابع الفريد للأونروا. بيد أن هذا لا يمكن أن يكون سببا لاستبعاد موظفي منطقة الأونروا من استحقاقات النظام الموحد. كذلك، فإنه لا شك في أن الأونروا هيئة من هيئات النظام الموحد أنشأتها الجمعية العامة وهي خاضعة للمساءلة لديها. وبالتالي، فإن قواعد النظام الموحد التي

١١٦ - وأشير إلى ظهور تفضيل قوي لزيادة هذا الاستحقاق في الدورة السابقة. بيد أن اللجنة قررت التماس آراء المنظمات بشأن البرامترات المحددة للتسوية. والآن، بعد أن أبدت المنظمات موقفها بالإجماع بشأن هذه المسألة، تشعر أغلبية الأعضاء أن اللجنة ينبغي أن تتخذ إجراء بشأنه على أساس الأولوية وأن تؤيد الزيادة المقترحة بنسبة ٥٠ في المائة.

١١٧ - ولوحظ أن الميزانيات الجارية يمكن أن تستوعب الأثر المالي المترتب على المقترح، وفقا للمنظمات، والمقدر بزهاء ٦,٩ مليون دولار من دولارات الولايات المتحدة في السنة على نطاق المنظومة.

١١٨ - وأعرب بعض الأعضاء، رغم عدم معارضتهم قرار الأغلبية، عن شكوك بشأن اتسامه بالإنصاف، إذ اعتبروا الزيادة الموصى بها مفرطة ولا سيما نظرا لقرار اللجنة عدم تعديل مستوى بدل المخاطر للموظفين الدوليين. وأعرب عن القلق من أن يؤدي قرار اللجنة إلى ظهور حالة يؤدي فيها منح زيادة لفئة من الموظفين إلى مقترح يدعو إلى منح زيادة للفئة الأخرى بدون مبرر مناسب.

١١٩ - وقد أريدَ لبدل المخاطر، أصلا، أن يكون مبلغا ذا طبيعة رمزية ولم يكن أبدا القصد منه أن يصبح جزءا أساسيا من مجموعة التعويضات. وهو الآن بصدد أن يشكل ٣٠ في المائة من نقطة الوسط في الجدول، ولم يعد ممكنا اعتباره مبلغا رمزيا إذ أنه، في مستويات الرتب الدنيا، يمكن أن يتجاوز المرتب الكلي. ورغم وجود منهجيتين مختلفتين للفئتين، وذلك لأسباب وحيهة، فإن الإنصاف لم ينفك أبدا يشكل موضع اهتمام اللجنة. وفي الدورة السابقة، قررت اللجنة أنه لا يوجد أي داع لتعديل بدل المخاطر للموظفين الدوليين رغم أن نسبة مستواه للأجر الأساس، التي كانت بالفعل أدنى مما هي عليه بالنسبة للموظفين المعينين محليا، قد

عام ١٩٩٦. ومنذ ذلك الحين، جرى تحديد مستوى بدل المخاطر لهذه الفئة في ضوء التجربة العملية، مع الإشارة إلى معدلات التضخم في مقار العمل السبعة. وقد بدأ العمل بهذا الإجراء في وقت الاستعراض الأخير للبدل في عام ١٩٩٨. وتواصل حساب بدل المخاطر للموظفين المعينين محليا كنسبة قدرها ٢٠ في المائة من نقطة الوسط في جدول المرتبات المحلية.

١١٣ - ولاحظت اللجنة أن بدل المخاطر للموظفين المعينين دوليا، كنسبة مئوية من مرتبهم، انخفض منذ الاستعراض الأخير من ١٩,٨٦ إلى ١٧,٥٩ في المائة. بيد أن معظم الأعضاء يقرون بأن التضخم في الثلاث سنوات التي مرت منذ الاستعراض الأخير لم يخفض مستوى الاستحقاق، على نحو ما يتبين من متوسط الرقم القياسي للتضخم المحسوب استنادا إلى الدولار في الفترة ١٩٩٨-٢٠٠١. وفي الحقيقة، فإن العكس هو الصحيح، إذ بلغ الرقم القياسي ٠,٩٦٤٧ وتززت بصورة طفيفة قيمة الاستحقاق بالدولار.

١١٤ - وأقرت اللجنة بالمخاطر التي يتعرض إليها الموظفون المعينون محليا في المواقع ذات الخطورة الفائقة. وهؤلاء الموظفون مجموعة ضعيفة إلى أقصى حد ويتعين عليهم تعريض صحتهم ورفاههم، بل وأرواحهم، إلى الخطر في الأداء اليومي لواجباتهم. ورغم أنه لا يمكن بأي صورة من الصور التعويض عن فقدان الحياة، فإن الموظفين المعينين محليا يستحقون مكافأة أكبر على تفانيهم والتزامهم.

١١٥ - ولاحظ أعضاء عديدون الفارق الهام بالأرقام الحقيقية بين بدل المخاطر الممنوح للموظفين المعينين محليا من جهة والموظفين الدوليين من جهة أخرى. ورأى بعض الأعضاء أن الموظفين المحليين أكثر تعرضا إلى الأوضاع الخطيرة من الموظفين الدوليين حين ينشأ الخطر. ومع الإقرار بوجود إجراءات مختلفة لتحديد مستويات بدل المخاطر للفئتين رأى هؤلاء الأعضاء أنه يتعين التصدي لهذا التفاوت.

١٢٢ - وفي حين أن المركز القانوني لموظفي منطقة الأونروا معقد ويحتل التأويل، لاحظت اللجنة أن الوكالة هي التي تحدد شروط الخدمة، وتصنيف الوظائف، وجدول المرتبات، وأحكام الضمان الاجتماعي، المتصلة بهذه المجموعة مع مراعاة السياسات الخاصة للوكالة والموارد المالية المتاحة لها. ووافقت اللجنة بالتالي على أن سلطة منح بدلات أو استحقاقات محددة لموظفي المنطقة تندرج بوضوح في إطار مشمولات المفوض العام للأونروا، الذي يتخذ تلك القرارات على أساس سياسات الوكالة وإجراءاتها القائمة فيما يتعلق بموظفيها.

قرارات اللجنة

١٢٣ - قررت اللجنة:

(أ) أن تحدد التزامها بمبدأ بدل المخاطر وأعربت عن تقديرها لتفاني والتزام كل الموظفين العاملين في ظروف تتسم بالخطورة؛

(ب) أن تعيد تأكيد أن المعايير الحالية لمنح بدل المخاطر ينبغي أن تظل كما هي؛

(ج) أن تبقى على مستوى بدل المخاطر للموظفين الدوليين في مستواه الحالي وهو ١ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة في الشهر؛

(د) أنه، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، ينبغي رفع مستوى بدل المخاطر للموظفين المعيّنين محلياً إلى ٣٠ في المائة من نقطة الوسط في جداول المرتبات الأساسية المحلية؛

(هـ) بعد النظر في الحالة المتعلقة بموظفي منطقة الأونروا والآراء القانونية للمستشار القانوني للأمم المتحدة والمستشار العام للأونروا بشأن هذه المسألة، أن تخلص إلى أن المفوض العام للأونروا له سلطة كاملة لمعالجة هذه المسألة من خلال تطبيق الإجراءات القائمة ذات الصلة لموظفي المنطقة.

انخفضت. ومع ذلك، فإن اللجنة تؤيد في الدورة الحالية زيادة هذا الاستحقاق للموظفين المعيّنين محلياً، وهو ما سيؤدي إلى زيادة توسيع الفجوة بين الفئتين. وسوف يتلقى الموظفون المعيّنون محلياً ٣٠ في المائة من المرتب كبديل مخاطر، مقابل مدفوعات تمثل نسبة ١٧,٩٥ في المائة من المرتبات لموظفي الفئة الفنية. ورأى هؤلاء الأعضاء بالتالي أن هذه الزيادة غير مناسبة وغير منصفة. وأعرب أيضاً عن الرأي بأن قرار رفع مستوى بدل المخاطر يتخذ حالياً دون تحليل لمسألة ما إذا كانت ظروف الخدمة للموظفين في المواقع ذات الخطورة الفائقة قد تدهورت أم لا. وبالإضافة إلى ذلك، رئي أنه، إذا ما أصبحت مدفوعات بدل المخاطر تشكل جزءاً هاماً من التعويضات، فإن إنهاء هذه المدفوعات حين تصبح الأوضاع المحلية غير كافية لتبريرها، يمكن أن تتسبب في مشقة مالية وأن تؤثر سلباً في معنويات الموظفين وأن تخلق مشاكل فيما يتعلق بالحوافز لدى الموظفين.

١٢٠ - وناقشت اللجنة إمكانية إجراء استعراض شهري لتحديد المواقع التي يدفع فيها بدل المخاطر عوضاً عن دورة الثلاثة أشهر الحالية. وهي ستشاور بشأن هذه الإمكانية مع منسق شؤون الأمن في الأمم المتحدة.

١٢١ - وفيما يتعلق بحالة موظفي منطقة الأونروا، فإن اللجنة، بعد النظر في المعلومات عن هذه المسألة الواردة من المستشار القانوني للأمم المتحدة والمستشار العام للأونروا، لاحظت المركز الفريد للوكالة. واتفق الأعضاء على أن موظفي المنطقة يشكلون فئة منفصلة وأن شروط خدمتهم متميزة بوضوح عن شروط خدمة موظفي النظام الموحد المعيّنين محلياً. وبصورة خاصة، يطبق على الموظفين في تلك المجموعة نظام أساسي ونظام إداري لموظفي المنطقة، ولا تخضع مرتباتهم لمبدأ فليمنغ المتعلق بأفضل شروط الخدمة السائدة، بل هي مربوطة بمرتبات الخدمة المدنية لدولة عضو. ويُجرى تمويل المرتبات من التبرعات وتطبيق ترتيبات للمعاشات التقاعدية منفصلة عن ترتيبات النظام الموحد.

هاء - استعراض مستوى منحة التعليم

مراكز العمل الأخرى، فإن سداد تكاليف الإقامة الداخلية بالمبالغ الموحدة في حالة عدم توفير المؤسسة التعليمية أو مؤسسة مبيت صادقت عليها المدرسة، يحدد بمبلغ لا يتجاوز الحد الأقصى لنفقات التعليم المسموح بها. واقترح وفقا للقرار الذي اتخذته اللجنة في عام ١٩٩٧ وأقرته الجمعية العامة فيما بعد، تنقيح المبالغ الموحدة العادية للإقامة الداخلية والمبالغ الموحدة الإضافية في مراكز عمل معينة.

آراء المنظمات

١٢٧ - لاحظت ممثلة شبكة الموارد البشرية أن الدراسة، التي أعدت وفقا للمنهجية التي وافقت عليها اللجنة وأقرتها الجمعية العامة، تتصل بالاستحداث الموحد لمستويات منحة التعليم. ووفقا للمنهجية، تم تحليل مستوى النفقات الفعلية المتعلقة بأحدث سنة دراسية متاحة (٢٠٠٠/٢٠٠١). وقد طلب إلى جميع المنظمات أن تقدم بيانات عن مطالباتها وفقا لنمط موحد. وتطلبت تلك العملية جهدا مكثفا إذ أن كل منظمة لها بيئتها الحاسوبية الخاصة لإدارة المنحة.

١٢٨ - ولاحظت ممثلة الشبكة أنه يتعين على المنظمات توفير الدعم اللازم بحيث لا تعاني الأسر من مشقة اقتصادية بسبب مواقع انتداب الموظفين، وذلك لكي يتسنى لهؤلاء الموظفين أن يضطلعوا بعملهم بفعالية. وأشارت أيضا إلى أن منحة التعليم لا تدفع إلا للموظفين المغتربين المؤهلين وبعد تقديم وصولات مصادق عليها وشهادات حضور وفواتير من المدارس. فضلا عن ذلك لا يصرف للموظفين سوى ٧٥ في المائة من القيمة الكلية للتكاليف، كما يوجد حد أقصى محدد بصرامة (أي مستوى أقصى للمنحة).

١٢٩ - ولاحظت أنه يوجد ثلاثة أنواع من المقترحات معروضة على اللجنة: زيادات في مستويات القيم القصوى المسموح بها للمنحة فيما يتعلق بالنفقات المتكبدة في ٧ بلدان؛ وزيادات في المبالغ الموحدة المخصصة للإقامة

١٢٤ - وافقت اللجنة في عام ١٩٩٢ على منهجية لتحديد مستويات منحة التعليم، وأقرت الجمعية العامة تلك المنهجية في عام ١٩٩٧، ثم عدلت اللجنة منهجيتها، وأقرت الجمعية العامة أيضا تلك التعديلات في الفرع ثالثا - ألف من قرارها ٢٠١٦/٥٢. وكانت معروضة على اللجنة دراسة، أعدها شبكة الموارد البشرية لمستويات منحة التعليم الناتجة عن تطبيق المنهجية المذكورة أعلاه، بما في ذلك التعديلات. وقد تم تحليل بيانات النفقات المتعلقة بمجموع ١٠ ١٣٨ مطالبة عن السنة الأكاديمية ٢٠٠٠/٢٠٠١ في ١٧ من فرادى البلدان/مناطق العملات التي تُدفع فيها المنحة.

١٢٥ - وبموجب المنهجية الموافق عليها، كانت النقطة المستوجبة لاستعراض مستويات منحة التعليم في بلد معين/منطقة عملة معينة وجود ٥ في المائة أو أكثر من الحالات التي تتجاوز فيها مستويات النفقات القصوى المسموح بها الجارية. وبالنسبة للبلدان/مناطق العملات التي لها مستويات قليلة لمنحة التعليم، لا يُستوجب تطبيق آلية تعديل الحد الأقصى للنفقات المسموح بها إلا إذا تجاوز ما لا يقل عن خمس مطالبات الحد الأقصى للقائم للنفقات المسموح بها. وقد حددت دراسة اضطلعت بها شبكة الموارد البشرية، في دورة استعراض فترة السنتين، سبعة بلدان/مناطق عملات تم فيها بلوغ تلك النقطة المستوجبة للتعديل (النمسا، والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، وسويسرا، وإيطاليا، وأسبانيا، ودولار الولايات المتحدة في الولايات المتحدة الأمريكية ودولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة).

١٢٦ - وفيما يتعلق بسداد تكاليف الإقامة الداخلية، تم إبراز أن تلك التكاليف تسدد بمبالغ تتجاوز الحد الأقصى المنطبق على منحة التعليم في مراكز عمل معينة حيث تكون مرافق التعليم غير متاحة أو تعتبر غير ملائمة. وفي جميع

الدراسية ٢٠٠٠-٢٠٠١، مما قد يكون تعذر معه رصد تكاليف التعليم الحالية بدقة في مراكز العمل التي تزداد فيها التكاليف بسرعة.

١٣٢ - وأشار الاتحاد إلى أن أسعار الإقامة الداخلية في المؤسسات التعليمية (المبيت والطعام) عدلت وفقا لحركة الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك على مدى العامين الماضيين. وأعرب عن قلقه لأن الرقم القياسي الرسمي لأسعار الاستهلاك ربما لم يرصد الزيادة الحقيقية في التكاليف في بعض مراكز العمل. وأشار الممثل أيضا إلى أنه ينبغي، في إطار المنهجية الحالية، أن يُطلب إلى الموظفين تقديم جميع الإيصالات بصرف النظر عما إذا كانت قابلة لاسترداد قيمتها أم لا. وطلب إيلاء اعتبار خاص للحالات التي تكون فيها المؤسسات التعليمية غير قادرة على التصديق على تكاليف المبيت والطعام أو غير مستعدة لذلك. فمن شأن هذا أن يزود الموظفين بتقييم أكثر واقعية للتكاليف الحقيقية.

١٣٣ - وأعربت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن تأييدها للبيان الذي أدلى به ممثل الاتحاد. وقدمت بعض الأمثلة المنطبقة على جنيف مثل الزيادة في رسوم التقييم الرأسمالي للمدرسة الدولية التي ينبغي أن تقتسم بين المنظمات والموظفين الذين لديهم أطفال في المدرسة. كما أشارت إلى أن مسافة التنقل بين جنيف ولوزان لا تحسب بنفس الطريقة في المنظمات المشتركة في النظام الموحد الواقعة في جنيف. فلأسباب تتعلق باختيار المهنة، سافر بعض التلاميذ مسافات بعيدة جدا لساعات عديدة لحضور الدروس في لوزان. ولذلك، ينبغي استعراض تكاليف إتاحة المبيت والطعام لتأخذ في الاعتبار هذا العنصر. ودعت اللجنة إلى إجراء استعراض للمنهجية.

المناقشة التي أجرتها اللجنة

١٣٤ - رأى عدد من أعضاء اللجنة أنه نظرا لحالة أنظمة الحواسيب الحالية، كان ينبغي أن يصبح جمع البيانات أيسر

الداخلية؛ وطلب الإبقاء على التدابير الخاصة النافذة حاليا في منطقة دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة. وقد تمت حتى الآن الموافقة على تدابير خاصة لمنطقة دولار الولايات المتحدة الأمريكية خارج الولايات المتحدة للصين، واندونيسيا، والاتحاد الروسي، ورومانيا. وقدم طلب للعمل بالتدابير الخاصة في إسرائيل. ومن الهام في هذا الصدد الإشارة إلى أن منطقة دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة تضم طائفة عريضة من البلدان والاقتصادات والعملات.

١٣٠ - وأعرب ممثل الشبكة عن اعتقاده بأن المنهجية كانت دقيقة للغاية وأفادت منها المنظمات على مدى أكثر من ١٢ عاما. وأضاف أن الشبكة مع ذلك تتطلع إلى أن تتعاون مع أمانة اللجنة في المستقبل بغية زيادة تحسين المنهجية وتبسيطها. وقد حُددت مسألتان كان من الضروري بحثهما وهما: أوجه التباين بين البلدان التي بدأت العمل باليورو؛ ونقطة البدء الثانية المستوجبة للتعديل والتي أخذت اللجنة بها في عام ١٩٩٧ واقتضت ورود خمس مطالبات على الأقل تتجاوز الحد الأقصى للنفقات المسموح بها في الوقت الحالي.

آراء ممثلي الموظفين

١٣١ - أشار ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى أن الدراسة عكست دقة في تطبيق المنهجية كما وافقت عليها اللجنة وأقرتها الجمعية العامة بعد ذلك. وأعرب عن بعض الشواغل التي يأمل أن تؤخذ في الاعتبار لدى إجراء الاستعراض المقبل للمنهجية: فقد أشار الاتحاد إلى أن ثمة عددا كبيرا من مراكز العمل التي قدمت فيها مطالبات قليلة تتعلق بمنح التعليم ولذلك لم تبلغ نقطة البدء المستوجبة للتعديل والمتمثلة في ورود خمس مطالبات تتجاوز الحد الأقصى للنفقات المسموح بها. وقد تكون هناك زيادة في التكاليف المتكبدة لم تنعكس في مراكز العمل. كما استندت الزيادات المقترحة في منحة التعليم إلى بيانات عن السنة

١٣٧ - وناقشت اللجنة مسألة معايير تحديد كفاية المدارس في مراكز عمل معينة ورأت أن عليها استعراض هذه المسألة لدى استعراض المنهجية.

١٣٨ - ولاحظت اللجنة أنه ينبغي، مع بدء العمل باليورو، استعراض مسألة الاختلاف المستمر في مستويات منح التعليم بين البلدان التي اتخذت اليورو عملة لها. لكنها أدركت أنه على الرغم من اعتمادها نفس العملة، فإن تكاليف التعليم تختلف بها. وهذا الأمر يحتاج أيضا إلى البحث لدى استعراض المنهجية.

١٣٩ - وأشارت اللجنة أيضا إلى أنه، وفقا للمنهجية، جرى تحديث المعدل الموحد للإقامة الداخلية (المبيت والطعام) والمعدل الموحد الإضافي للمبيت والطعام ببيانات عن حركة الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك فيما بين تاريخ آخر تعديل وتاريخ الاستعراض الحالي.

١٤٠ - وأشارت اللجنة كذلك إلى أن الآثار المترتبة في التكاليف على الزيادات المقترحة تقدر، على نطاق المنظومة بأسرها، بنحو ١ ٩٠٠ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة في السنة فيما يتصل بزيادة الحد الأقصى من النفقات المسموح بها وفيما يتصل بزيادة تكاليف المبيت والطعام.

قرار اللجنة

١٤١ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:

(أ) في البلدان/مناطق العملات التي يجري فيها تكبد النفقات المتصلة بالتعليم وهي إسبانيا (اليورو) وإيطاليا (اليورو) وسويسرا (الفرنك السويسري) والنمسا (اليورو) والمملكة المتحدة (الجنيه الإسترليني)، ومنطقة دولار الولايات المتحدة في الولايات المتحدة ومنطقة دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة، تتحدد مستويات الحد الأقصى المسموح به للنفقات والحد الأقصى للمنحة على النحو الوارد في الجدول ١ من المرفق الخامس؛

وليس أكثر تعقيدا واستغراقا للوقت. واقترح قيام المنظمات بتنسيق أنظمة حواسيبها وتطبيقات البرمجيات لتيسير جمع البيانات المتعلقة بمنحة التعليم وغيرها من البيانات.

١٣٥ - واستعرضت اللجنة، وهي تبحث مقترحات شبكة الموارد البشرية، حركة الرسوم المدرسية والنسبة المئوية للمطالبات التي تجاوزت الحد الأقصى للنفقات المسموح بها، وخُصصت إلى ضرورة أن يستند إجراء أي تعديل إلى حركة النفقات والرسوم. وفيما يتعلق بحركة النفقات، كان الهدف هو كفالة استمرار الموظفين المغتربين في الإسهام بحصة معقولة من مصاريف تعليم أبنائهم. وذكرت اللجنة بأنها حاولت في الاستعراضات السابقة أن توازن بين نظرها في حركة الرسوم وحركة النفقات. وحيث أن النفقات والرسوم لم تزد بنفس المبلغ، كان من اللازم اللجوء إلى التقدير لدى اتخاذ القرار النهائي بشأن مستوى المنحة. وقد تكررت هذه الحالة مرة أخرى.

١٣٦ - ولاحظت اللجنة أنه، في إطار المنهجية الحالية، يتم في البلدان/مناطق العملات ذات العدد المحدود من موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة بلوغ النقطة المستوجبة لتعديل منحة التعليم بسهولة فائقة. وفي هذا الصدد، أشارت اللجنة إلى وجود تباين في النقاط المستوجبة للتعديل بين مراكز العمل الواقعة ضمن منطقة دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة ومراكز العمل الواقعة في البلدان/مناطق العملات الأخرى الأصغر حجما. ورأت اللجنة أنه من المناسب أن يجري تناول مسألة النقاط المستوجبة للتعديل لدى إجراء الاستعراض المقبل لمنهجية تحديد مستوى منحة التعليم. ورأت اللجنة أن بعض البلدان/مناطق العملات الأصغر حجما ربما أمكن دمجها في منطقة دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة، غير أن هذا الدمج قد يحتاج إلى البحث لدى استعراض المنهجية.

الفصل الرابع

شروط الخدمة في الفئتين الفنية والعليا

ألف - تطور هامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة

١٤٤ - واصلت لجنة الخدمة المدنية الدولية، في إطار تكليف دائم من الجمعية العامة، استعراض العلاقة بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة بالفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك والأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة في وظائف قابلة للمقارنة في واشنطن العاصمة (يشار إليها فيما بعد باسم "الهامش").

١٤٥ - أبلغت اللجنة أن تقديرات هامش الأجر الصافي لعام ٢٠٠٢ بلغت ١٠٩,٣ على أساس المنهجية المعتمدة والتعادل القائم في الرتب بين الأمم المتحدة وموظفي الولايات المتحدة الذين يشغلون مناصب مماثلة.

آراء المنظمات

١٤٦ - لاحظت ممثلة شبكة الموارد البشرية أن الهامش انخفض إلى ما دون ١١٠، كما كان متوقعا. ونتيجة لذلك، فإن المسائل المعروضة على اللجنة هي إعادة الهامش إلى نقطة الوسط ١١٥، وتحديد موعد للأخذ بمجدول جديد. وأشارت إلى أن جميع المنظمات أيدت بقوة إعادة الهامش إلى نقطة الوسط ١١٥، ولذلك ما يسوغه تماما في ضوء الأداء الاعتيادي للمنهجية المعتمدة. ولاحظت الممثلة أيضا أن الجمعية العامة والرؤساء التنفيذيين ظلوا لسنوات يطلبون معالجة الاختلال القائم في الهامش في المناصب العليا من الجدول. وتلك مسألة تتعلق بالإنصاف وتكتسب أهمية أكبر في وقت وافق فيه جميع الشركاء على أهمية دور المديرين في تعزيز فعالية المنظمات وقدرتها على المنافسة.

(ب) يبقى الحد الأقصى لمبلغ النفقات المسموح بها والحد الأقصى للمنحة عند مستويهما الحاليين بالنسبة للبلدان/مناطق العملات التالية: ألمانيا (اليورو) وأيرلندا (اليورو) وبلجيكا (اليورو) والدانمرك (الكرونا الدانمركية) والسويد (الكرونا السويدية) وفرنسا (اليورو) وفنلندا (اليورو) والنرويج (الكرونا النرويجية) وهولندا (اليورو) واليابان (الين الياباني)؛

(ج) تنقح المعدلات الموحدة للإقامة الداخلية (المبيت والطعام)، التي تؤخذ في الاعتبار ضمن الحد الأقصى المسموح به للنفقات التعليمية والمبالغ الإضافية التي تسدد لتغطية تكاليف المبيت والطعام بالإضافة إلى الحد الأقصى للمنحة التي تدفع للموظفين في مراكز عمل معينة، على النحو الوارد في الجدول ٢ من المرفق الخامس؛

(د) يصبح مبلغ منحة التعليم الخاصة بالأطفال المعوقين مساويا لنسبة ١٠٠ في المائة من المبالغ المنقحة للحد الأقصى للنفقات المسموح بها بالنسبة للمنحة العادية؛

(هـ) تطبق جميع التدابير السالفة الذكر اعتبارا من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣.

١٤٢ - قررت اللجنة مواصلة العمل بالتدابير الخاصة بالنسبة إلى الاتحاد الروسي وإندونيسيا ورومانيا والصين التي تمكن المنظمات من سداد ٧٥ في المائة من النفقات الفعلية بقدر يصل إلى الحد الأقصى لمستوى النفقات الساري بالنسبة لمنطقة دولار الولايات المتحدة/داخل الولايات المتحدة ولا يتجاوزه.

١٤٣ - وقررت اللجنة أيضا أن تطلب إلى المنظمات كفالة المواءمة بين أنظمة حواسيبها وتطبيقاتها لأغراض إبلاغ البيانات المتعلقة بالمطالبات الخاصة بمنح التعليم.

آراء ممثلي الموظفين

في المتوسط. وأوضحت اللجنة أن حكومة الولايات المتحدة أشارت إلى الحالة الطارئة الوطنية الحالية لدى تقديمها زيادة بديلة في الأجور لعام ٢٠٠٢، بدلا من الزيادة المطلوبة في إطار التنفيذ الكامل لقانون مقارنة الأجور. وقد بلغت الزيادة الفعلية التي تتم من سنة إلى أخرى (الزيادة في سنة ٢٠٠٠ على سنة ٢٠٠١) بالنسبة لواشنطن العاصمة، مع مراعاة مؤشر تكلفة العمالة وتسوية تحديد الأجر حسب المنطقة المحلية، ما نسبته ٤,٧٧ في المائة، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢.

١٥٠ - وأوضحت اللجنة أن تقديرات هامش الأجر الصافي لعام ٢٠٠٢، استنادا إلى المنهجية المعتمدة، بلغت ١٠٩,٣. وأشارت اللجنة إلى أن الجمعية العامة أكدت مرارا أن النطاق الذي يتراوح بين ١١٠ و ١٢٠، بنقطة وسط مستصوبة، وهي ١١٥، فيما يتعلق بالهامش بين الأجر الصافي للموظفين في الفئات الفنية والعليا في الأمم المتحدة في نيويورك والموظفين الذين يشغلون مناصب مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، ينبغي أن يظل ساريا، على أساس أن هامش سيظل حول نقطة الوسط المستصوبة وهي ١١٥، على مدى فترة زمنية^(٦). وأوضحت اللجنة أيضا أنها في مناسبة سابقة قررت أن تقدم توصية إلى الجمعية العامة بإجراء زيادة حقيقية في المرتبات إذا اتضح أن هامش سيهبط دون الحد الأدنى (انظر الفرع باء أدناه).

١٥١ - وأعرب معظم أعضاء اللجنة عن مشاطرتهم المنظمات قلقها بشأن انخفاض مستويات هامش في الرتب العليا. وأشارت اللجنة إلى أن الجمعية العامة كانت قد طلبت من اللجنة في عدد من قراراتها أن تنظر في الاختلال في هامش في سياق اعتبارات هامش العامة التي وضعتها الجمعية العامة.

١٥٢ - وأفاد بعض أعضاء اللجنة بأنهم لا يرون أن الاختلال في هامش يُعد مشكلة. وقالوا إنهم يرون أن

١٤٧ - ولاحظ ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن أعضاء الاتحاد لاحظوا أن الهامش سيهبط إلى ما دون ١١٠ هذا العام. وقد طلب الاتحاد رسميا من اللجنة أن تتخذ الإجراءات اللازمة لإعادة المرتبات في الفئات الفنية والعليا إلى مستوى الهامش الملائم وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٤٤/٤٠ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٥. وأفاد بأن الاتحاد يرى أن الأولوية ينبغي أن تعطى لإعادة مستوى الهامش إلى نقطة الوسط ١١٥. وأي تصحيح لمستوى الهامش من شأنه أن يحل محل الحاجة إلى إدماج تسوية مقر العمل في المرتب الأساسي. فقد انخفض الهامش إلى ما دون المستوى الأدنى وهو ١١٠، وتعليمات الجمعية العامة تدعو إلى رفع المستوى إلى ١١٥ تقريبا. والاتحاد، وإن كان يقر بأن لهذا التعديل آثارا مالية كبيرة بالنسبة للدول الأعضاء، يرى أن الطلب بإعادة الهامش إلى ١١٥ يعد متواضعا إذا ما قورن بالمقترحات الأخرى الداعية إلى إعادة النظر تماما في اتخاذ الولايات المتحدة أساسا للمقارنة.

١٤٨ - وأيد ممثل لجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية لموظفي الأمم المتحدة الكلمة التي أدلى بها ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين.

المناقشة التي أجرتها اللجنة

١٤٩ - أشارت اللجنة إلى أنها أبلغت الجمعية العامة في الماضي بأن تعديل مرتبات الموظفين الاتحاديين في الولايات المتحدة يستند إلى قانون مقارنة أجور الموظفين الاتحاديين لعام ١٩٩٠. والغرض من هذا التشريع هو سد الفجوة القائمة بين المرتبات في القطاع العام والمرتبات في القطاع غير الاتحادي، على أساس تدريجي بحلول عام ٢٠٠٢. وأشارت اللجنة إلى أن عدم تنفيذ ذلك القانون تماما كما كانت النية في الأصل أدى في عام ٢٠٠٢ إلى وجود فجوة في الأجور بين القطاع العام والقطاع غير الاتحادي بنسبة ٢٢ في المائة

الأساسية/الدنيا متماشية مع مرتبات البلد المتخذ أساسا للمقارنة.

١٥٦ - وأبلغت اللجنة أيضا أن هامش الأجر الصافي، الذي يقيس العلاقة بين صافي المرتبات في الأمم المتحدة وصافي المرتبات في البلد المتخذ أساسا للمقارنة، سيهبط إلى ما دون الحد الأدنى من نطاقه. وسيطلب ذلك أن تقدم اللجنة توصية إلى الجمعية العامة بإجراء زيادة حقيقية في المرتبات لإعادة الهامش إلى المستوى الملائم. وقد لاحظت اللجنة والجمعية العامة في عدد من المناسبات، أن الهامش عند الحد الأعلى من الجدول كان ضيقا أو غير موجود بينما كان في الدرجات الدنيا أعلى من المستوى المستصوب. وبالإمكان معالجة المشكلة بإجراء زيادة حقيقية تتم بمنح مبالغ أكبر عند أعلى الجدول.

١٥٧ - وكان أمام اللجنة ثلاثة خيارات هي:

- (أ) إجراء التعديل الاعتيادي لجدول المرتبات الأساسية/الدنيا على أساس انتفاء الخسارة أو الكسب؛
- (ب) تقديم اقتراح بإجراء زيادة لجميع المرتبات، من أجل إعادة الهامش عموما إلى مستواه الملائم؛
- (ج) تقديم اقتراح بإجراء زيادة في المرتبات تتفاوت من درجة إلى أخرى لمعالجة مستوى الهامش العام والمستويات الدنيا للهامش في الدرجات العليا من الجدول ومستويات الهامش العليا في أسفل الجدول.

آراء المنظمات

١٥٨ - ذكرت ممثلة شبكة الموارد البشرية أن المنظمات تؤيد إعادة الهامش إلى نقطة الوسط وهي ١١٥. بمنح زيادة في المرتبات تتفاوت من درجة إلى أخرى. وأشارت إلى أن الجمعية العامة والرؤساء التنفيذيين ظلوا لعدة سنوات يطالبون بمعالجة الاختلال في الهامش. فهذه مسألة تتعلق

الهامش في أعلى الجدول يمكن أن يكون ١١٠ وفي أسفله يمكن أن يكون ١٢٠ إذ أن مبالغ المرتبات، بالأرقام المطلقة، تختلف اختلافا كبيرا.

قرار اللجنة

١٥٣ - قررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بالهامش المتوقع البالغ ١٠٩,٣ بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الرتب ف - ١ إلى مد - ٢ في نيويورك والأجر الصافي في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، للفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢. وترد تفاصيل حساب الهامش في المرفق الثالث لهذا التقرير.

باء - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

١٥٤ - أدخلت الجمعية العامة في الجزء الأول - حاء من قرارها ١٩٨/٤٤ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩، مفهوم جدول المرتبات الأساسية الدنيا، وذلك اعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠. وقد حدد الجدول بالرجوع إلى الجدول العام لمرتبات الخدمة المدنية في واشنطن العاصمة المتخذة أساسا للمقارنة. وتجرى تعديلات دورية على الجدول على أساس مقارنة صافي المرتبات الأساسية لموظفي الأمم المتحدة عند نقطة الوسط في الجدول (الرتبة ف - ٤، الدرجة السادسة، لفئة المعيل) بالمرتبات المقابلة لنظرائهم في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة (الدرجة السادسة من الرتبين ع - ١٣ و ع - ١٤، بوزن ترجيح نسبته ٣٣ في المائة و ٦٧ في المائة على التوالي).

١٥٥ - وقد أبلغت اللجنة أنه، نظرا لتغير مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الأمريكية اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ (في واشنطن العاصمة)، سيتعين إجراء تعديل في عام ٢٠٠٣ في جدول مرتبات النظام الموحد للأمم المتحدة بنسبة ٥,٦ في المائة لإبقاء جدول المرتبات

١٦٢ - لقد شددت المنظمات على حاجتها إلى اجتذاب الشباب واستبقائهم. والاتحاد يقدر هذا الشاغل والجهود الهادفة إلى جعل الأمم المتحدة تبسط ذراعيها للأسر وتملك من المزايا ما يجتذب الموظفين العائلين لأولاد. ولقد لاحظ الاتحاد أن الموظفين الشباب كثيرا ما يمتلكون قدرات تنافسية أكبر في استخدام تكنولوجيا المعلومات التي تحتاجها المنظمات. وإذا ما أوصت اللجنة بزيادة تفاضلية في المرتبات فسوف تشكل هذه التوصية تجميدا فعليا لمرتبات الموظفين في الرتب الفنية الدنيا، مما يتنافى مع الأهداف الأخرى التي أعلنتها المنظمات.

١٦٣ - إن الاتحاد يقدر حاجة المنظمات إلى توظيف واستبقاء كبار المديرين والأخصائيين ذوي المؤهلات العالية. وإذا تبين أن الزيادات بموجب النهج الشامل لجميع رتب الموظفين غير كافية بالنسبة للرتبتين مد - ١ و مد - ٢، فمن الممكن تقديم علاوات كحوافز لكبار الموظفين البارزين في عملهم. ومن شأن هذا أن يتيح للجنة تحديد ما إذا كانت الحوافز المالية تحدث أثرا على الأداء أم لا.

١٦٤ - وأشار اتحاد الرابطة إلى أن الفرق في التكلفة بين الزيادات الشاملة والزيادات التفاضلية يقل عن ٤٠٠ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة. إلا أن الفرق فيما تحدته من أثر على معنويات الموظفين قد يكون كبيرا. ويعتقد الاتحاد أن هذه الاختلافات في النسبة المئوية للزيادات ستكون غير مقبولة لدى معظم الموظفين وأنها ستقوض أهداف بناء روح الفريق.

١٦٥ - وأيدت ممثلة لجنة التنسيق للاتحادات والرابطة الدولية لموظفي الأمم المتحدة كلام ممثل الاتحاد. وأضافت أن الزيادة التفاضلية بصيغتها المقترحة في الفقرة ١٥٧ (ج) أعلاه ستظهر زيادة طفيفة بالنسبة للرتب الفنية الدنيا. فهي ترى أن الإنصاف يقتضي أن تشمل الزيادة جميع رتب

بالإنصاف وهي تكتسب أهمية أكبر في وقت يتفق فيه جميع الشركاء على أهمية دور المديرين في تعزيز فعالية المنظمات وقدرتها على المنافسة. وأشارت إلى أن شبكة الموارد البشرية اعتبرت أن أفضل طريقة لمعالجة الاختلال هي أن يتم بإجراء زيادة حقيقية في الأجور.

١٥٩ - وفيما يتعلق بموعد تنفيذ الجدول الجديد، لاحظت الممثلة أن المنظمات ظلت على مدى السنوات تؤيد باستمرار أن يتم التنفيذ في آذار/مارس لإتاحة وقت كاف للنظم المالية/ نظم كشوف المرتبات أن تأخذ التغييرات في الحسابات حالما توافق الجمعية العامة عليها، وهو ما يتم عموما في كانون الأول/ديسمبر. وفي الوقت ذاته، وفي حين يتعين على كل منظمة أن تتخذ إجراءات وفقا للمسؤوليات التي اضطلعت بها بالتزامها بالنظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، يصبح مفهوما أن المنظمات ستقوم بذلك في سياق العمليات المتعلقة بميزانية كل منها.

آراء ممثلي الموظفين

١٦٠ - حث ممثل اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية اللجنة على التوصية بمنح زيادة شاملة لجميع الموظفين الفنيين. وقال إن الاتحاد يعتقد أن هذا الإجراء سيرسل رسالة تشجيع لجميع الموظفين هم في حاجة كبيرة إليها، تُعلمهم بأنهم محل تقدير كبير في وقت يسوده الإحساس بعدم الاستقرار والجدال حول شروط الخدمة.

١٦١ - وأضاف أن الاتحاد يدرك أن مرتبات الموظفين في الرتب الفنية الأدنى تزيد على نقط الوسط في مستوى الهامش. على أنه استدرك قائلا، إن عدد الموظفين المستخدمين حاليا في أدنى رتبتين قليل نسبيا. ومن هنا فإن الأثر المالي للمرتبات التي تزيد على الرقم النموذجي ١١٥ ليس بذي شأن كبير.

الرتب الدنيا (وبخاصة ف - ١). ومن هنا، فإن اللجنة تؤيد اقتراح أمانتها بإقرار زيادة حقيقية في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا بنسب مئوية متباينة.

١٦٩ - وبينما أيد بعض أعضاء اللجنة الاقتراح الداعي إلى الأخذ بزيادة تفاضلية، فقد أشاروا إلى أن الجمعية العامة لم تطلب إلى اللجنة حل مشكلة الاختلال فوراً. لذا، اقترح هؤلاء الأعضاء رأياً مفاده أنه، في الوقت الذي يتم فيه تحقيق مستوى عام للهامش يبلغ ١١٥، من الممكن منح زيادة أعلى بصورة طفيفة مما هو مُسوَّغ للرتب الدنيا، وأقل بصورة طفيفة للرتب العليا، وذلك على سبيل العدالة الاجتماعية.

١٧٠ - وأشارت اللجنة إلى أن الآثار المالية الناتجة عن إقرار زيادة حقيقية تفاضلية في المرتبات قُدرت كما يلي:

دولارات الولايات المتحدة	
الزيادة الصافية في الأجر	٨٤ ١٣١ ٩٠٠
فيما يتعلق ببديل التنقل/المشقة	٤ ١٩٠ ٠٠٠
فيما يتعلق بجدول مدفوعات انتهاء الخدمة	٨٠٨ ٠٠٠
مجموع الآثار المالية السنوية	٨٩ ١٢٩ ٩٠٠

ولما كان من المقترح العمل بالجدول المنقح اعتباراً من ١ آذار/مارس ٢٠٠٣، فقد قدرت الآثار المالية للأشهر الـ ١٠ من عام ٢٠٠٣ بمبلغ قدره ٩١٧ ٢٧٤ ٧٤ دولاراً، على نطاق المنظومة.

١٧١ - ولاحظت اللجنة أن الزيادة المقترحة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا سيكون له أثره على جدول الأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية. فإذا اعتمدت الجمعية العامة توصية اللجنة بزيادة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، فسيُلزم تعديل جدول الأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية.

١٧٢ - وأشارت اللجنة إلى أن الجمعية العامة أعربت في قرارها ٢٤٤/٥٦ عن القلق إزاء تزايد عدد مراكز العمل التي

موظفي الفئة الفنية. وطالبت أن تطبق هذه الزيادة اعتباراً من ١ آذار/مارس ٢٠٠٣.

المنافسة التي أجرتها اللجنة

١٦٦ - وأشارت اللجنة إلى أنه، استناداً إلى المستوى العام للهامش، فإن تعديل جدوى المرتبات الأساسية/الدنيا على أساس عدم الخسارة/عدم الكسب، كما اقترحته الأمانة بوصفه الخيار ١ في وثيقتها، هو مسألة غير ذات أهمية بالنسبة للسنة الجارية. واللجنة بحاجة إلى أن تقدم توصية للجمعية العامة لإحداث زيادة حقيقية في المرتبات للوصول بالهامش العام إلى مستواه المستصوب وهو ١١٥.

١٦٧ - وأشارت اللجنة إلى أن أمامها خيارين للوصول بالمستوى العام للهامش إلى ١١٥. ففي إمكانها أن توصي بزيادة شاملة لجميع الرتب نسبتهما ٥,٧ في المائة أو زيادة تفاضلية في المرتبات (تختلف باختلاف الرتب). وأشارت اللجنة إلى أنه، بينا سينجم عن الأخذ بالزيادة الشاملة عوضاً عن الزيادة المعتادة في المرتبات الأساسية/الدنيا على أساس لا خسارة/لا كسب استناداً إلى زيادة في مرتبات موظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة قدرها ٤,١ في المائة لعام ٢٠٠٣، أن يبلغ المستوى العام للهامش ١١٥ لعام ٢٠٠٣، فإن الاختلالات في الهامش ستبقى مع ذلك.

١٦٨ - وإذا لفتت اللجنة الانتباه إلى أن الجمعية العامة طلبت إليها، منذ أوائل التسعينات، أن تقدم توصيات مناسبة لتصحيح الاختلال الحاصل في مستوى الهامش عند رتب معينة، أشارت إلى أن الوقت قد حان لتصحيح موازنة الرتب. ورأت اللجنة أن المسألة هناك تتعلق بالإنصاف فالمديرون مسؤولون عن الإصلاح ويواجهون تحد يتمثل في تحمل أعباء أكثر بموارد أقل. والزيادة التفاضلية ضرورية في الاعتراف بالمسؤوليات الإدارية للرتبة د - ١ و د - ٢. وفي الوقت نفسه، يتعين معالجة مستويات الهامش العليا عند

جيم - استعراض مستوى بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية

١٧٥ - في تقريرها السنوي لعام ٢٠٠٠، أبلغت اللجنة الجمعية العامة بالنتيجة التي توصلت إليها ومؤداها أن المنهجية المستخدمة في تحديد مستوى بدلات الإعالة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا ينبغي مواصلة اتباعها، بمعنى أن البدلات يجب أن تُحدد على أساس الخصم الضريبي ومدفوعات الضمان الاجتماعي في بلدان مزار العمل السبعة. وقررت اللجنة كذلك مواصلة العمل بنظام الاستعراض الذي يجري كل سنتين لمستوى بدلات الإعالة كما تكفل أخذ جميع التغييرات ذات الموضوع في التشريعات الضريبية والاجتماعية للبلدان المعنية في الحسبان. وأحاطت الجمعية العامة علماً، في قرارها ٢٢٣/٥٥ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، بما توصلت إليه اللجنة من استنتاجات.

١٧٦ - وكان معروضا على اللجنة، فيما يتعلق باستعراض سنة ٢٠٠٢ الراهن، تفاصيل النسبة المئوية اللازمة في بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية استناداً إلى تشريعات الخصم الضريبي والتشريعات الاجتماعية لبلدان المقار السبعة في الفترة ما بين ٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ و ٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢.

آراء المنظمات

١٧٧ - ووافق ممثل شبكة الموارد البشرية على اقتراح الإبقاء على بدلي الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية في مستواهما الحالي. وأشار المجلس إلى أن قيمة هذين البدلين باليورو تختلف من بلد إلى آخر في البلدان الأوروبية. واقترح المجلس أن تستعرض لجنة الخدمة المدنية الدولية هذه المسألة في سياق إصلاح نظام الأجور والاستحقاقات.

يعادل فيها تصنيف تسوية مقر العمل الصفر أو قرابة الصفر. وقد أدى الضعف الذي أصاب دولار الولايات المتحدة مؤخراً إلى نقصان كبير في عدد مراكز العمل التي يبلغ فيها تصنيف تسوية مقر العمل الصفر أو قرابة الصفر، ومع زيادة انخفاض قيمة دولار الولايات المتحدة، سينخفض عدد هذه المراكز أكثر حتى مما هو عليه الآن. وسلمت اللجنة بأنه، على العكس من ذلك، إذا قوي دولار الولايات المتحدة، فقد يزداد عدد مراكز العمل هذه مرة أخرى. على أنه ستحدث، فيما يتصل بذلك، وفورات في نظام تسوية مقر العمل حيث سيلزم قدر أقل من دولارات الولايات المتحدة لدفع التكاليف (مثل المرتبات) بالعملة المحلية.

١٧٣ - وسلمت اللجنة بعدم وجود حل بسيط لتلك المشكلة. فهي مسألة بالغة التعقيد، عمل على زيادة تعقيدها في العام الجاري، انخفاض مستوى الهامش. وأشارت اللجنة إلى أنها ستواصل النظر في هذه المسألة في إحدى دوراتها المقبلة، وإلى أنها قد تناول حينذاك الإجراء المتعلق بتنقيح جدول المرتبات الأساسية/الدنيا خلال ذلك الوقت. وذكّرت اللجنة بأنه عند الأخذ بجدول المرتبات الأساسية/الدنيا في عام ١٩٨٩، اقترح أن يتم تعديل المستوى كل خمس سنوات. وأشارت اللجنة إلى أنها قد ترغب في دراسة هذا الخيار وعدد من الخيارات الأخرى في سعيها للتوصل إلى نتيجة بشأن هذه المسألة.

قرار اللجنة

١٧٤ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة، للتنفيذ اعتباراً من ١ آذار/مارس ٢٠٠٣، بإقرار زيادة حقيقية تفاضلية في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لمعالجة انخفاض مستوى الهامش في الرتب العليا من جدول المرتبات وإعادة المستوى العام للهامش إلى نصابه المستصوب عند نقطة الوسط ١١٥. ويرد جدول المرتبات الأساسية الدنيا الناتج عن ذلك في المرفق الرابع لهذا التقرير.

آراء ممثلي الموظفين

١٧٨ - أيدت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة مقترح الإبقاء على بدلي الأطفال والمعالين من الدرجة الثانية في مستواهما الحالي.

مناقشة اللجنة

١٧٩ - لاحظت اللجنة أن إجراء حساب الضرائب لكل من أماكن العمل السبعة في المقر استعرضته محليا منظمات توجد مقارها في تلك المواقع. ولاحظت اللجنة أيضا أن المدفوعات الناتجة عن الخصم الضريبي والتشريعات الاجتماعية، محسوبة على أساس ترجيحي اعتبارا من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠، انخفضت بـ ٠,٥٧ في المائة. وينتج عن تطبيق تلك النسبة من البدل الحالي بدل سنوي قدره ١ ٩٢٥ دولارا، سوف يطبق على الموظفين الذين لم يتلقوا بدلا حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ أو الموظفين الذين سيعينون بعد كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣. وبما أن الفارق بين المبلغ الحالي والمبلغ بعد تطبيق التخفيض بنسبة ٠,٥٧ في المائة يقل عن دولار واحد من دولارات الولايات المتحدة في الشهر، اقترح أن توصي اللجنة الجمعية العامة بالإبقاء على بدل الأولاد في عام ٢٠٠١ في مستوى ١ ٩٣٦ من دولارات الولايات المتحدة في السنة.

١٨٠ - وأشارت اللجنة إلى أنها قررت في دورتها التاسعة والثلاثين (شباط/فبراير-آذار/مارس ١٩٩٤) تطبيق حركة المعدل الترجيحي لمدفوعات الخصم الضريبي والتشريعات الاجتماعية في أماكن العمل السبعة بالمقار، المستخدمة لحساب بدل الأولاد، في تسوية بدل المعالين من الدرجة الثانية. وبما أنه لم يحدث تغيير في بدل الأولاد، أشارت اللجنة أيضا إلى أن بدل المعالين من الدرجة الثانية ينبغي أن يبقى في المستوى الذي كان عليه في عام ٢٠٠١.

١٨١ - وقررت اللجنة أن تنظر في مقترح المجلس وأن تستعرض هذا البدل في سياق استعراض الأجر والاستحقاقات.

قرارات اللجنة

١٨٢ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:

(أ) الإبقاء على بدل الأولاد في مستواه الحالي البالغ ١ ٩٣٦ من دولارات الولايات المتحدة سنويا؛

(ب) الإبقاء على بدل المعالين من الدرجة الثانية في مستواه الحالي البالغ ٦٩٣ من دولارات الولايات المتحدة سنويا؛

(ج) الإبقاء على القائمة الحالية لأماكن العامل التي تدفع فيها البدلات بالعملة المحلية، والإبقاء أيضا على المبالغ بالعملة المحلية المطبقة على بدلي الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية في أماكن العمل تلك؛

(د) التخفيض من بدلات الإعالة المدفوعة إلى الموظفين العاديين المؤهلين بمبلغ يعادل المدفوعات المباشرة التي يتلقونها من حكوماتهم فيما يتصل بالمعالين.

الفصل الخامس

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

١٨٣ - استعرضت اللجنة في عام ١٩٩٧ منهجية إجراء الدراسات الاستقصائية لتحديد أفضل شروط الخدمة في أماكن العمل داخل المقر وخارجه، وأوردت نتائج دراساتها في تقريرها السنوي الثالث والعشرين إلى الجمعية العامة. وأيدت الجمعية في الفقرة ٢ من الجزء الثاني من تقريرها ٢١٦/٥٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ استنتاجات اللجنة بشأن تحسين المنهجية. وطلبت الجمعية في الفقرة ٣ (أ) من الجزء الثاني من قرارها ٢١٦/٥١ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦ من اللجنة، كجزء من استعراضها للمنهجية المقررة لعام ١٩٩٧، القيام، قدر

١٨٦ - وكان جدول مرتبات المنظمات التي توجد مقارها في لندن، الوارد في المرفق السادس أعلى، في المتوسط، بنسبة ٤,٣٧ في المائة من الجدول الحالي. وإضافة إلى التوصية باعتماد جدول مرتبات جديد، أوصت اللجنة أيضا باعتماد معدلات منقحة لبدلات الإعالة. وبلغ مجموع تكلفة توصيات اللجنة ٢٥٤ ٠٠٠ من دولارات الولايات المتحدة سنويا.

باء - الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في فيينا

١٨٧ - على أساس المنهجية المنقحة، أجرت اللجنة دراسة استقصائية عن أفضل شروط الخدمة السائدة في فيينا في نيسان/أبريل ٢٠٠٢ بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة وموظفي الفئات الأخرى المعيّنين محليا. ويرد في المرفق السابع جدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة وموظفي الفئات الأخرى المعيّنين محليا في منظمات النظام الموحد في فيينا، الذي أوصت اللجنة الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي توجد مقارها في فيينا بتطبيقه. وأوصت اللجنة أيضا باعتماد مبالغ منقحة لبدلات الإعالة تُحدد على أساس الخصم الضريبي ومدفوعات الحكومية النمساوية بموجب أحكام الضمان الاجتماعي والمدفوعات التي تقدمها أرباب العمل الذين شملتهم الدراسة الاستقصائية.

١٨٨ - ومن شروط المنهجية المنقحة أن يكون القطاع العام/غير الربحي، بما فيه الخدمة المدنية الوطنية، مثلاً بما لا يقل عن ٢٥ في المائة من أرباب العمل الذين أُدرجت بياناتهم في الحساب. ومن بين أرباب العمل الـ ٢٠ الذين أُدرجت بياناتهم في الدراسة الاستقصائية لفينا، كان هناك ثمانية أرباب عمل، أي ٤٠ في المائة من ذلك القطاع.

١٨٩ - ويُلاحظ في جدول المرتبات الوارد في المرفق السابع أن صافي المرتب السنوي في أعلى نقطة من الجدول،

الإمكان، بإزالة أوجه التضارب بين منهجية تحديد مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة والمنهجية المطبقة عملاً بمبدأ نوبلمير، وذلك بالقيام، ضمن جملة أمور أخرى، بدراسة مسألة تداخل الأجر بين الفئة الفنية وما فوقها وفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة. وضمت اللجنة تقريرها عن المنهجية المنقحة المتعلقة بفئة الخدمات العامة آراءها بشأن هذه المسألة.

ألف - الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في لندن

١٨٤ - أجرت اللجنة، على أساس المنهجية المنقحة، دراسة استقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١ بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرهم من الموظفين المعيّنين محليا في لندن. ويرد في المرفق السادس من هذا التقرير جدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة وغيرهم من الموظفين المعيّنين محليا في منظمات النظام الموحد في لندن، الذي أوصت اللجنة الأمين العام للمنظمة البحرية الدولية بتطبيقه. وأوصت اللجنة أيضا بتطبيق مبالغ منقحة لبدلات الإعالة، محددة على أساس المدفوعات التي تقدمها الحكومات وأرباب العمل الذين شملتهم الدراسة الاستقصائية.

١٨٥ - ومثلما يمكن ملاحظته في جدول مرتبات المنظمات الموجودة في لندن، الوارد في المرفق السادس، يبلغ أعلى مرتب صاف سنوي في الجدول خ ع - ١١/٧، ١٤٦ ٣٤ جنيه استرليني أي ٤٨ ٧٨٠ من دولارات الولايات المتحدة بسعر الصرف في نيسان/أبريل ٢٠٠٢ البالغ ٠,٧٠٠ جنيه استرليني لدولار الولايات المتحدة. وهذا المبلغ يقع بين الأجر الصافي (أجر الأساس الصافي مضافا إليه تسوية المقر) لموظفي ف-١/٨ و ف-٩/١. واعتبرت اللجنة أن ذلك التداخل لا يدعو إلى القلق.

١٩٢ - ويُلاحظ في جدول المرتبات الوارد في المرفق الثامن أن صافي المرتب السنوي في أعلى نقطة من الجدول، خ ع - ١٢/٧ (درجة الخدمة الطويلة)، يبلغ ١١٤ ٤٢٢ فرنكا سويسريا، أي حوالي ٢٨١ ٧٦ من دولارات الولايات المتحدة حسب سعر الصرف في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٢ البالغ ١.٥٠ فرنك سويسري لدولار الولايات المتحدة. ويقع ذلك المبلغ في مستوى أقل بقليل من صافي المرتب (أجر الأساس الصافي مضافا إليه تسوية مقر العمل) لموظف برتبة ف-١١٤. واعتبرت اللجنة أن ذلك التداخل يدعو إلى القلق وقررت النظر في المسألة عند استعراض المنهجية.

١٩٣ - وكان جدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في المنظمات التي توجد مقارها في فيينا، الوارد في المرفق الثامن، أعلى، في المتوسط، بنسبة ١,٩٣ في المائة من الجداول الحالي. ولاحظت اللجنة أنه إثر الدراسة الاستقصائية لعام ١٩٩٥، أعتمد جدول مرتبات جديد كان أدنى من الجدول المطبق آنذاك. ونتيجة لذلك، تطبق المنظمات التي توجد مقارها في جنيف جدول مرتبات سيحل محلها الجدول الناتج عن الدراسة الاستقصائية لعام ٢٠٠٢. وإضافة إلى التوصية باعتماد جدول مرتبات جديد، أوصت اللجنة أيضا باعتماد معدلات منقحة لبدلات الإعالة. وقدر مجموع تكلفة توصيات اللجنة بـ ٥٧٣ ٠٠٠ من دولارات الولايات المتحدة سنويا، محسوبة على أساس سعر الصرف المشار إليه أعلاه.

دال - الأعمال التحضيرية لاستعراض منهجيات

الدراسة الاستقصائية لمرتبات موظفي فئة

الخدمات العامة في أماكن العمل في المقر وخارجه

١٩٤ - في إطار الدورة العادية لاستعراض أساليب استقصاء مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة في أماكن العمل داخل المقر وخارجه، لاحظت اللجنة أن الجولة الحالية من الدراسات الاستقصائية قد اكتملت بنظر اللجنة، في دورتها

خ ع - ١٢/٧ (درجة الخدمة الطويلة)، يبلغ ١٦٤ ٦١ جنيهها استرليني أي حوالي ٦٠ ٠٢٣ من دولارات الولايات المتحدة حسب سعر الصرف في تموز/يوليه ٢٠٠٢ البالغ ١,٠١٩ جنيه استرليني لدولار الولايات المتحدة. ويقع ذلك المبلغ بين صافي المرتب (أجر الأساس الصافي مضافا إليه تسوية المقر) لموظف برتبة ف - ٢١٣ و ف - ٣/٣. واعتبرت اللجنة أن ذلك التداخل لا يدعو إلى القلق.

١٩٥ - وكان جدول مرتبات المنظمات التي توجد مقارها في فيينا، الوارد في المرفق السابع أعلى، في المتوسط، بنسبة ٢,٩٨ في المائة من الجدول الحالي. وإضافة إلى التوصية باعتماد جدول مرتبات جديد، أوصت اللجنة أيضا باعتماد معدلات منقحة لبدلات الإعالة. وقدر مجموع تكلفة توصيات اللجنة بـ ٣ ٣٠٠ ٠٠٠ من دولارات الولايات المتحدة سنويا. وقدرت تلك التكلفة على أساس سعر الصرف المعمول به في تموز/يوليه ٢٠٠٢ والبالغ ١,٠١٩ جنيه استرليني لدولار الولايات المتحدة.

جيم - الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في جنيف

١٩٦ - أجرت اللجنة، عملا بالفقرة ١ من المادة ١٢ من النظام الأساسي، دراسة استقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في جنيف في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة وموظفي الفئات الأخرى المعيّنين محليا. ويرد في المرفق الثامن من هذا التقرير جدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة وموظفي الفئات الأخرى المعيّنين محليا في منظمات النظام الموحد في جنيف، الذي أوصت اللجنة الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي توجد مقارها في جنيف بتطبيقه. ويرد في المرفق التاسع لهذا التقرير جدول مرتبات فئة مدرّسي اللغات. وأوصت اللجنة أيضا باعتماد مبالغ منقحة لبدلات الإعالة تُحدد على أساس الخصم الضريبي ومدفوعات الحكومة السويسرية والمدفوعات التي قدمها أرباب العمل الذين شملتهم الدراسة الاستقصائية.

الخامسة والخمسين، في نتائج كل من دراستي فيينا وجنيف. ولذلك قررت اللجنة، وفقا للجدول الزمني العادي لاستعراض المنهجيات، أن تنظر في المنهجيتين في عام ٢٠٠٣، وأن تقدم تقريرا عن نتيجة ذلك إلى الجمعية.

١٩٥ - ووافقت اللجنة في هذا السياق على إنشاء فريق عامل يستعرض منهجيات تحديد مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة لأماكن العمل في المقر وخارجه. وسوف يتكون الفريق العامل من أربعة من أعضاء اللجنة، وأربعة أعضاء تعيّنهم المنظمات وعضوين تعينهم كل من هيئتي الموظفين (اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين؛ ولجنة التنسيق للاتحادات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة).

الحواشي

(١) منظمة العمل الدولية، ومنظمة الأغذية والزراعة، واليونسكو، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ومنظمة الصحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي، والاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، والمنظمة البحرية الدولية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية.

(٢) الصندوق الدولي للتنمية الزراعية.

(٣) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السادسة والخمسون، الملحق رقم ٣٠ (A/56/30).

(٤) المرجع نفسه، الدورة الخامسة والخمسون، الملحق رقم ٣٠ (A/55/30).

(٥) A/53/414، الفقرة ٥.

(٦) القرار ٢١٦/٥١، الجزء الأول، جيم، الفقرة ٢.

المرفق الأول

برنامج العمل لعام ٢٠٠٣

- ١ - القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة والهيئات التشريعية/مجالس الإدارة للمنظمات الأخرى الداخلة في النظام الموحد.
- ٢ - إطار لإدارة الموارد البشرية:
 - (أ) استعراض نظام الأجور والاستحقاقات^(١)؛
 - (ب) الترتيبات التعاقدية؛
 - (ج) التنقل.
- ٣ - شروط الخدمة للفئة الفنية وما فوقها:
 - (أ) جدول المرتبات الأساسية/الدنيا؛
 - (ب) تطور هامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة؛
 - (ج) تقرير الدورة الخامسة والعشرين للجنة الاستشارية المعنية بمسائل تسوية مقر العمل.
- ٤ - شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرهم من الموظفين المعيّنين محلياً:
 - (أ) استعراض منهجية الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في أماكن العمل في المقار؛
 - (ب) استعراض منهجية الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في أماكن العمل خارج المقار؛
- ٥ - بدل الإقامة المخصص للبعثة/نمط العمليات الخاصة.
- ٦ - إجازة الأبوة.
- ٧ - استعراض المرتب الخاضع للاقتطاعات الإلزامية.
- ٨ - استعراض مبدأ نوبلمير، بما في ذلك مقارنة المكافآت برمتها.
- ٩ - مسائل الإدارة والميزانية: الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥.
- ١٠ - تنفيذ المنظمات لقرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية.

(١) للاطلاع على التفاصيل، انظر الفقرة ١٨ أعلاه من هذا التقرير.

المرفق الثاني

عناصر الكفاءة الرئيسية بالنسبة لفئة كبار المديرين

الريادة في التغيير. يشمل عنصر الكفاءة هذا القدرة على اكتساب رؤية فعالة للمستقبل واستحداث استراتيجيات في إطار السياق العريض لرسالة المنظمة والبيئة العالمية التي تندمج فيها أهداف البرامج وأولوياتها والقيم التي تمثلها وغير ذلك من العوامل. والقدرة على ترجمة الرؤية إلى خطة عمل. وتهيئة مناخ عمل يشجع على الخلق والإبداع. ومواصلة التركيز على وحدة الهدف والمثابرة، حتى في ظل الظروف المعاكسة، في إرشاد وتوجيه الآخرين إلى قبول التفكير المبدع.

استخلاص أفضل ما لدى الآخرين. إلهام الآخرين وخلق الدافع لديهم وتوجيههم نحو الأهداف المتصلة برسالة المنظمة. أن يقود الآخرين بكونه قدوة تُحتذى؛ إشاعة مناخ من الثقة المتبادلة وروح الالتزام؛ يعطي ويتوقع تلقي معلومات رجع بناءة ومتكررة، ويوفر التدريب حسب الاقتضاء. يطور ويحافظ على قيام علاقات عمل تعاونية بشكل مستمر؛ تهيئة ثقافة تشجع على الالتزام بالمعايير العالية وبروح الفريق وزهوه. يستطيع تكيف أسلوب الإدارة ليلتزم الأفراد والثقافات؛ إعطاء قيمة كبيرة للتنوع. ودعم التوازن بين الاعتبارات المتعلقة بالعمل وتلك المتعلقة بالحياة لزيادة شعور الموظفين بالارتياح.

أن يكون مدفوعاً بالرغبة في تحقيق النتائج. أن يعتبر نفسه والآخرين مسؤولين عن تحقيق النتائج. وأن يتعرف على الفرص لتحسين النظم والأداء. وأن يكون سريع الاستجابة وملبياً لتوقعات العملاء فضلاً عن أصحاب المصالح والدول الأعضاء. وأن يضطلع بإدارة فعالة للموارد في ظل تغير الأولويات للوفاء بالنتائج المتوقعة في إطار الزمن المحدد والميزانية ومعايير الجودة. والاستعداد لتعديل الخطط والأولويات لتلائم الظروف المتغيرة. والاعتماد على تحديد الأهداف وقياس الأداء لرصد أداء الموظفين والارتقاء به. وأن يكون على استعداد لتجشم المخاطر لتحقيق الأهداف.

بناء الشراكات. أن يستحدث شبكات ويبنى تحالفات؛ يشجع ويدعم الأنشطة الشاملة لأكثر من وظيفة والمجاورة للحدود. وأن يكون مرهف الإحساس بالأولويات الأوسع للمنظمة ولمختلف الآراء والنظرات. وأن يتعاون مع طائفة عريضة من أصحاب المصالح ويوجد أرضية مشتركة معهم. ويتعرف على الفرص ويسعى للإفادة منها لتحسين الأداء عن طريق الشراكات. ويعمل على بناء توافق في الآراء ويُنشئ الشبكات التي تدعم تحقيق الأهداف. يواجه التحديات والفرص بإدراك واضح لأثرها على الآخرين، ويهدف إلى تهيئة

أوضاع يكون فيها الفوز مضمون على أي الأحوال. ويدعو إلى بلوغ أهداف المنظمة عن طريق التفاوض مع العاملين في المنظمة أو خارجها وإقناعهم.

القدرة على إيصال وتلقي الأفكار. أن يبرهن على قدرته على إيضاح وشرح الأفكار والدعوة لها والتعبير عنها بطريقة مقنعة. وأن يكون داعية فعالا لرسالة المنظمة وما تمثله من قيم. أن يكون مستمعا صاغيا بشكل فعال؛ أن يستشعر ويستجيب لشواغل الآخرين واحتياجاتهم ومشاعرهم. أن يتفاوض بشكل فعال مع الأفراد والمجموعات سواء كان ذلك داخليا أو خارجيا. أن يكون كيّسا وحساسا لوجهة نظر الآخرين؛ يعامل الأفراد باحترام؛ ييسر تبادل الأفكار المفتوح. أن يكون واضحا ومقنعا في عروضه الشفوية.

صنع القرار/الرأي السديد. القدرة على تحديد المسائل الرئيسية في الأوضاع المعقدة، والقدرة على صنع القرار السليم. أن يكون محل تقدير لقدرته على تطبيق المعارف والدراية الفنية. أن يقبل تحمل المسؤولية عن قراراته. يتخذ القرار الصعب عند الاقتضاء. يشرك الآخرين في تقرير منهاج العمل المناسب. يُقيّم مزايا ومساوئ البدائل المختلفة وأثر ما يتخذ من قرارات على الآخرين وعلى المنظمة. أن يكون نزيها في سلوكه وتصرفاته.

المرفق الثالث

مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في نيويورك
في الفئة الفنية وما فوقها وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن،
العاصمة، حسب الرتب المناظرة (هامش السنة التقويمية ٢٠٠٢)

الرتبة	الأجور الصافية (بدولارات الولايات المتحدة)		النسبة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة (الولايات المتحدة، واشنطن، العاصمة = ١٠٠)	النسبة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة معدلة حسب فرق تكلفة المعيشة	معاملات الترجيح لحساب النسبة العامة ^(ج)
	الأمم المتحدة ^(ب)	الولايات المتحدة			
ف - ١	٥٦ ٠٠٧	٤٠ ٥٤٨	١٣٨,١	١٢٠,٠	٠,٢
ف - ٢	٦٩ ٦٦١	٥٢ ٦٧٦	١٣٢,٢	١١٤,٩	٥,٣
ف - ٣	٨٤ ٩٣٥	٦٤ ١٧٨	١٣٢,٣	١١٥,٠	٢٠,٩
ف - ٤	١٠٠ ٥٥٩	٨٠ ٠٣٨	١٢٥,٦	١٠٩,٢	٣٢,١
ف - ٥	١١٦ ٢٧٥	٩٣ ٧١٥	١٢٤,١	١٠٧,٨	٢٧,٥
مد - ١	١٢٦ ٥٧٨	١٠٨ ٦١٩	١١٦,٥	١٠١,٢	١٠,٤
مد - ٢	١٣٦ ٠٤٣	١١٣ ٤٥٣	١١٩,٩	١٠٤,٢	٣,٧
متوسط النسبة المرجحة قبل التسوية لفرق تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة					
نسبة تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة					
متوسط النسبة المرجحة معدلا بالفرق في تكاليف المعيشة					
١٢٥,٨					
١١٥,١					
١٠٩,٣					

(أ) متوسط الأجر الصافي في الأمم المتحدة بمعدلات الإعالة حسب الرتبة لشهرين بمضاعف ٤٦,٤ (على أساس جدول المرتبات المعمول به حتى ٢٨ شباط/فبراير ٢٠٠٢) ولثمانية أشهر بمضاعف ٤١ ولشهرين بمضاعف ٤٦,٢ (على أساس جدول المرتبات المعمول به اعتباراً من ١ آذار/مارس ٢٠٠٢).

(ب) من أجل حساب متوسط مرتبات موظفي الأمم المتحدة، استخدمت آخر إحصاءات اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية المتاحة المتعلقة بالموظفين (٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠).

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

المرفق الرابع

جدولا المرتبات، الموصى به والحالي، للفئات الفنية وما فوقها، ويُبينان المرتبات الإجمالية السنوية والصافي المعادل لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين؛ والفرق الصافي بين الجدولين؛ ومقارنة بين متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئات الفنية وما فوقها في نيويورك ولموظفي الولايات المتحدة في واشنطن، العاصمة، حسب الدرجات المعادلة

(بدولارات الولايات المتحدة)

ألف - جدول المرتبات الموصى به للفئات الفنية وما فوقها

اعتباراً من ١ آذار/مارس ٢٠٠٣

الرتبة	الدرجات														
	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥
وكيل الأمين العام	الإجمالي	١٩٤ ٥٣٠													
	الصافي (م)	١٣٠ ٨٠٩													
	الصافي (غ م)	١١٧ ٧٢٠													
الأمين العام المساعد	الإجمالي	١٧٧ ٠٥٧													
	الصافي (م)	١١٩ ٩٧٦													
	الصافي (غ م)	١٠٨ ٦٤٢													
مد - ٢	الإجمالي	١٤٥ ٤٨٦	١٤٨ ٦٤٧	١٥١ ٨٠٧	١٥٤ ٩٦٧	١٥٨ ١٢٨	١٦١ ٢٨٨								
	الصافي (م)	١٠٠ ٤٠٢	١٠٢ ٣٦١	١٠٤ ٣٢٠	١٠٦ ٢٨٠	١٠٨ ٢٣٩	١١٠ ١٩٩								
	الصافي (غ م)	٩٢ ٢٣٧	٩٣ ٨٩١	٩٥ ٥٣٩	٩٧ ١٨١	٩٨ ٨١٧	١٠٠ ٤٤٨								
مد - ١	الإجمالي	١٣٢ ٢٣٨	١٣٥ ٠٠٥	١٣٧ ٧٧٢	١٤٠ ٥٣٨	١٤٣ ٣٠٥	١٤٦ ٠٧٢	١٤٨ ٨٣٨	١٥١ ٦٠٥	١٥٤ ٣٧٢					
	الصافي (م)	٩٢ ١٨٨	٩٣ ٩٠٣	٩٥ ٦١٨	٩٧ ٣٣٤	٩٩ ٠٤٩	١٠٠ ٧٦٤	١٠٢ ٤٨٠	١٠٤ ١٩٥	١٠٥ ٩١١					
	الصافي (غ م)	٨٥ ٢١٢	٨٦ ٧٠٣	٨٨ ١٩٠	٨٩ ٦٧٤	٩١ ١٥٥	٩٢ ٦٣٢	٩٤ ١٠٦	٩٥ ٥٧٦	٩٧ ٠٤٣					
ف - ٥	الإجمالي	١٠٨ ٧٢٤	١١١ ٠٧٧	١١٣ ٤٣٠	١١٥ ٧٨٤	١١٨ ١٣٧	١٢٠ ٤٩٠	١٢٢ ٨٤٤	١٢٥ ١٩٧	١٢٧ ٥٥٠	١٢٩ ٩٠٣	١٣٢ ٢٥٧	١٣٤ ٦١٠	١٣٦ ٩٦٣	

الرتبة	الدرجات														١٥
	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	
الصافي (م)	٧٧ ٦٠٩	٧٩ ٠٦٨	٨٠ ٥٢٧	٨١ ٩٨٦	٨٣ ٤٤٥	٨٤ ٩٠٤	٨٦ ٣٦٣	٨٧ ٨٢٢	٨٩ ٢٨١	٩٠ ٧٤٠	٩٢ ١٩٩	٩٣ ٦٥٨	٩٥ ١١٧		
الصافي (غ م)	٧٢ ٠٩٩	٧٣ ٣٩٤	٧٤ ٦٨٨	٧٥ ٩٧٩	٧٧ ٢٦٨	٧٨ ٥٥٥	٧٩ ٨٤٠	٨١ ١٢٢	٨٢ ٤٠٣	٨٣ ٦٨١	٨٤ ٩٥٦	٨٦ ٢٣٠	٨٧ ٥٠١		
الإجمالي	٨٨ ٢٩٠	٩٠ ٤٥٦	٩٢ ٧٣٣	٩٥ ٠٠٩	٩٧ ٢٨٥	٩٩ ٥٦١	١٠١ ٨٣٨	١٠٤ ١١٤	١٠٦ ٣٩٠	١٠٨ ٦٦٧	١١٠ ٩٤٣	١١٣ ٢١٩	١١٥ ٤٩٦	١١٧ ٧٧٢	١٢٠ ٠٤٨
الصافي (م)	٦٤ ٨٧٢	٦٦ ٢٨٣	٦٧ ٦٩٤	٦٩ ١٠٦	٧٠ ٥١٧	٧١ ٩٢٨	٧٣ ٣٣٩	٧٤ ٧٥١	٧٦ ١٦٢	٧٧ ٥٧٣	٧٨ ٩٨٥	٨٠ ٣٩٦	٨١ ٨٠٧	٨٣ ٢١٩	٨٤ ٦٣٠
الصافي (غ م)	٦٠ ٤١١	٦١ ٦٩٦	٦٢ ٩٧٩	٦٤ ٢٦١	٦٥ ٥٤٢	٦٦ ٨٢٢	٦٨ ١٠٠	٦٩ ٣٧٧	٧٠ ٦٥٣	٧١ ٩٢٧	٧٣ ٢٠١	٧٤ ٤٧٣	٧٥ ٧٤٣	٧٧ ٠١٣	٧٨ ٢٨١
الإجمالي	٦٩ ٨٧٢	٧١ ٨١٢	٧٣ ٧٥١	٧٥ ٦٩١	٧٧ ٦٣٠	٧٩ ٥٧٠	٨١ ٥٠٩	٨٣ ٤٤٩	٨٥ ٣٨٩	٨٧ ٣٢٨	٨٩ ٢٦٨	٩١ ٢٨٥	٩٣ ٣٥٠	٩٥ ٤١٤	٩٧ ٤٧٩
الصافي (م)	٥٢ ٧١٦	٥٣ ٩٩٦	٥٥ ٢٧٦	٥٦ ٥٥٦	٥٧ ٨٣٦	٥٩ ١١٦	٦٠ ٣٩٦	٦١ ٦٧٦	٦٢ ٩٥٦	٦٤ ٢٣٧	٦٥ ٥١٧	٦٦ ٧٩٧	٦٨ ٠٧٧	٦٩ ٣٥٧	٧٠ ٦٣٧
الصافي (غ م)	٤٩ ٢٠٧	٥٠ ٣٨٧	٥١ ٥٦٧	٥٢ ٧٤٦	٥٣ ٩٢٤	٥٥ ١٠٢	٥٦ ٢٧٩	٥٧ ٤٥٥	٥٨ ٦٣٠	٥٩ ٨٠٥	٦٠ ٩٧٩	٦٢ ١٥٣	٦٣ ٣٢٥	٦٤ ٤٩٧	٦٥ ٦٦٩
الإجمالي	٥٦ ٥٣٦	٥٨ ١٢٨	٥٩ ٧٢١	٦١ ٤٣٢	٦٣ ١٧٠	٦٤ ٩٠٧	٦٦ ٦٤٤	٦٨ ٣٨١	٧٠ ١١٨	٧١ ٨٥٥	٧٣ ٥٩٢	٧٥ ٣٢٩			
الصافي (م)	٤٣ ٧٠٦	٤٤ ٨٥٢	٤٥ ٩٩٩	٤٧ ١٤٥	٤٨ ٢٩٢	٤٩ ٤٣٨	٥٠ ٥٨٥	٥١ ٧٣١	٥٢ ٨٧٨	٥٤ ٠٢٤	٥٥ ١٧١	٥٦ ٣١٧			
الصافي (غ م)	٤٠ ٩٩٥	٤٢ ٠٤٨	٤٣ ١٠١	٤٤ ١٥٢	٤٥ ٢٠٢	٤٦ ٢٥١	٤٧ ٢٩٨	٤٨ ٣٤٥	٤٩ ٣٩١	٥٠ ٤٣٥	٥١ ٤٧٨	٥٢ ٥٢١			
الإجمالي	٤٣ ١٥٦	٤٤ ٦٦٣	٤٦ ١٧٠	٤٧ ٦٧٧	٤٩ ١٨٣	٥٠ ٦٩٠	٥٢ ١٩٧	٥٣ ٧٠٤	٥٥ ٢١٠	٥٦ ٧١٧					
الصافي (م)	٣٤ ٠٧٣	٣٥ ١٥٨	٣٦ ٢٤٢	٣٧ ٣٢٧	٣٨ ٤١٢	٣٩ ٤٩٧	٤٠ ٥٨٢	٤١ ٦٦٧	٤٢ ٧٥٢	٤٣ ٨٣٦					
الصافي (غ م)	٣٢ ١٤١	٣٣ ١٤١	٣٤ ١٤٠	٣٥ ١٣٧	٣٦ ١٣٣	٣٧ ١٢٨	٣٨ ١٢١	٣٩ ١١٢	٤٠ ١٠٣	٤١ ٠٩١					

(م) المعدل المطبق على الموظف الذي يعول زوجا أو ولدا.

(ع م) المعدل المطبق على الموظف الذي لا يعول زوجا أو ولدا.

* سينفذ هذا الجدول مقترنا يعامل إدماج نسبته ٣,٨٧ في المائة من تسوية مقر العمل. وستكون هناك تسويات مترابطة للأرقام القياسية والمعاملات المتعلقة بتسويات مقر العمل في جميع مراكز العمل اعتبارا من ١ آذار/مارس ٢٠٠٢. وستنفذ بعد ذلك تغييرات في تصنيفات تسوية مقر العمل استنادا إلى حركة الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل بعد الدمج.

باء - جدول المرتبات الحالي للفئات الفنية وما فوقها

(بدولارات الولايات المتحدة)

اعتباراً من ١ آذار/مارس ٢٠٠٢

الدرجات													المرتبة
													وكيل الأمين العام
													الإجمالي ١٧٤ ١٣٧
													الصافي (م) ١١٨ ١٦٥
													الصافي (غ) ١٠٦ ٣٤٢
													الأمين العام المساعد
													الإجمالي ١٥٨ ٣٥٣
													الصافي (م) ١٠٨ ٣٧٩
													الصافي (غ) ٩٨ ١٤١
													مد - ٢
													الإجمالي ١٢٩ ٨٣٤
													الصافي (م) ٩٠ ٦٩٧
													الصافي (غ) ٨٣ ٣٢٢
													مد - ١
													الإجمالي ١١٤ ٧٨٤
													الصافي (م) ٨١ ٣٦٦
													الصافي (غ) ٧٥ ٢٠٩
													ف - ٥
													الإجمالي ١٠١ ٠٨٤
													الصافي (م) ٧٢ ٨٧٢
													الصافي (غ) ٦٧ ٦٩٨
													ف - ٤
													الإجمالي ٨٣ ٢٥٥
													الصافي (م) ٦١ ٥٤٨
													الصافي (غ) ٥٧ ٣١٦
													ف - ٣
													الإجمالي ٦٨ ٣٠٦
													الصافي (م) ٥١ ٦٨٢
													الصافي (غ) ٤٨ ٢٤٢
													ف - ٢
													الإجمالي ٥٥ ٣٤٦
													الصافي (م) ٤٢ ٨٤٩

الدرجات												الرتبة
٥١ ٤٧٩	٥٠ ٤٤٤	٤٩ ٤١٢	٤٨ ٣٧٩	٤٧ ٣٤٤	٤٦ ٣١٣	٤٥ ٢٧٩	٤٤ ٢٦٠	٤٣ ٢٤٤	٤٢ ٢٢٦	٤١ ٢١٠	٤٠ ١٩١	الصافي (م) غ
		٥٦ ٤٣٢	٥٤ ٩٣٢	٥٣ ٤٣٦	٥١ ٩٣٨	٥٠ ٤٣٨	٤٨ ٩٣٩	٤٧ ٤٤٢	٤٥ ٩٤٢	٤٤ ٤٤٤	٤٢ ٩٤٤	الإجمالي
		٤٣ ٦٣١	٤٢ ٥٥١	٤١ ٤٧٤	٤٠ ٣٩٥	٣٩ ٣١٥	٣٨ ٢٣٦	٣٧ ١٥٨	٣٦ ٠٧٨	٣٥ ٠٠٠	٣٣ ٩٢٠	الصافي (م)
		٤٠ ٨٩٩	٣٩ ٩٢١	٣٨ ٩٤٤	٣٧ ٩٦٢	٣٦ ٩٦٧	٣٥ ٩٧٤	٣٤ ٩٨٠	٣٣ ٩٨٦	٣٢ ٩٩٢	٣١ ٩٩٧	الصافي (م) غ

(م) المعدل المطبق على الموظف الذي يعول زوجا أو ولدا.

(ع م) المعدل المطبق على الموظف الذي لا يعول زوجا أو ولدا.

جيم - الفرق الصافي بين الجدولين (نسبة مئوية)

الدرجات														الرتبة
														وكيل الأمين العام
														الإجمالي ١٠,٧
														الصافي (م) ١٠,٧
														الصافي (غ م)
														الأمين العام المساعد
														الإجمالي ١٠,٧
														الصافي (م) ١٠,٧
														الصافي (غ م)
														مد - ٢
														الإجمالي ١٠,٧
														الصافي (م) ١٠,٧
														الصافي (غ م)
														مد - ١
														الإجمالي ١٣,٣
														الصافي (م) ١٣,٣
														الصافي (غ م)
														ف - ٥
														الإجمالي ٦,٥
														الصافي (م) ٦,٥
														الصافي (غ م)
														ف - ٤
														الإجمالي ٥,٤
														الصافي (م) ٥,٤
														الصافي (غ م)
														ف - ٣
														الإجمالي ٢,٠
														الصافي (م) ٢,٠
														الصافي (غ م)
														ف - ٢
														الإجمالي ٢,٠
														الصافي (م) ٢,٠
														الصافي (غ م)
														ف - ١
														الإجمالي ٠,٤٥
														الصافي (م) ٠,٤٥
														الصافي (غ م)

(م) المعدل المطبق على الموظف الذي يعول زوجا أو ولدا.

(ع م) المعدل المطبق على الموظف الذي لا يعول زوجا أو ولدا.

دال - مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في نيويورك في الفئة الفنية وما فوقها وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن، العاصمة، حسب الرتب المناظرة
(الهامش التقديري للسنة التقويمية ٢٠٠٣)

الأجور الصافية (بدولارات الولايات المتحدة)					
الرتبة	الأمم المتحدة ^(أ) الولايات المتحدة ^(ب)	الولايات المتحدة ^(ب)	النسبة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة (الولايات المتحدة، واشنطن، العاصمة = ١٠٠)	النسبة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة معدلة حسب فرق تكلفة المعيشة	معدلات الترجيح لحساب النسبة العامة ^(ج)
ف - ١	٥٨ ٢٩٩	٤٢ ٢١١	١٣٨,١	١٢٠,٠	٠,٢
ف - ٢	٧٣ ٦٣٢	٥٤ ٨٣٦	١٣٤,٣	١١٦,٧	٥,٣
ف - ٣	٨٩ ٧٦٢	٦٦ ٨٠٩	١٣٤,٤	١١٦,٨	٢٠,٩
ف - ٤	١٠٩ ٨٤٣	٨٣ ٣١٩	١٣١,٨	١١٤,٥	٣٢,١
ف - ٥	١٢٨ ٣٠٦	٩٧ ٥٥٧	١٣١,٥	١١٤,٢	٢٧,٥
مد - ١	١٤٨ ٥٩٥	١١٣ ٠٧٢	١٣١,٤	١١٤,٢	١٠,٤
مد - ٢	١٥٦ ٠٤٨	١١٨ ١٠٤	١٣٢,١	١١٤,٨	٣,٧
متوسط النسبة المرجحة قبل التسوية لفرق تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة					
١٣٢,٤					
نسبة تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة					
١١٥,١					
متوسط النسبة المرجحة معدلا بالفرق في تكاليف المعيشة					
١١٥,٠					

(أ) متوسط الأجر الصافي في الأمم المتحدة بمعدلات الإعالة حسب الرتبة لـ ١٠ أشهر بمضاعف ٤٦,٢ ولشهرين بمضاعف ٥٠,٩ (على أساس جدول المرتبات الأساسية/الدنيا الموصى به).

(ب) من أجل حساب متوسط مرتبات موظفي الأمم المتحدة، استخدمت آخر إحصاءات اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية المتاحة المتعلقة بالموظفين (٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠).

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

(د) زيدت مرتبات الولايات المتحدة بنسبة ٤,١ في المائة تحسبا للزيادة التي اقترحها كونغرس الولايات المتحدة في مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية لسنة ٢٠٠٣.

المرفق الخامس

الحد الأقصى الموصى به للنفقات ومستويات منحة التعليم
المسموح بها والحدود القصوى لتكاليف الإقامة الداخلية
بالمؤسسات التعليمية المبيت والطعام

الجدول ١

الحد الأقصى الموصى به للنفقات ومستويات منحة التعليم المسموح بها

البلد/منطقة العملة	الحد الأقصى للمستوى المسموح به	الحد الأقصى لمنحة التعليم
أسبانيا (اليورو)	١٠ ٥٨٦	٧ ٩٤٠
إيطاليا (اليورو)	١٣ ٥١٨	١٠ ١٣٨
سويسرا (الفرنك السويسري)	٢٥ ٣٤٧	١٩ ٠١٠
المملكة المتحدة (الجنيه الإسترليني)	١٥ ٩٠٠	١١ ٩٢٥
دولار الولايات المتحدة داخل الولايات المتحدة الأمريكية	٢٥ ٧٤٣	١٩ ٣٠٧
دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة الأمريكية	١٤ ٨٢٠	١١ ١١٥
النمسا (اليورو)	١٣ ٦١٨	١٠ ٢١٤

الجدول ٢
الحدود القصوى المسموح بها لتكاليف الإقامة الداخلية بمؤسسات
التعليم (المبيت والطعام)

المعدل الموحد الإضافي للإقامة الداخلية (في مراكز خدمة معينة)	المعدل الموحد العادي للإقامة الداخلية	البلد/منطقة العملة
٣٩٠٨	٢٦٠٦	أسبانيا (اليورو)
٥٦٩٠	٣٧٩٤	ألمانيا (اليورو)
٣٩٧٨	٢٦٥٢	أيرلندا (اليورو)
٤٠٤٤	٢٦٩٦	إيطاليا (اليورو)
٤٧٢٠	٣١٤٧	بلجيكا (اليورو)
٣٤٥٩٢	٢٣٠٦٢	الدانمرك (كرون)
٣٣١٩٠	٢٢١٢٧	السويد (كرونا)
٧٧٧٣	٥١٨٢	سويسرا (الفرنك السويسري)
٤٠٠٨	٢٦٧٢	فرنسا (اليورو)
٣٥٧٢	٢٣٨٢	فنلندا (اليورو)
٤٦٥٦	٣١٠٤	المملكة المتحدة (جنيه إسترليني)
٢٦٩٦٧	١٧٩٧٨	النرويج (كرون)
٤٩٤٩	٣٣٠٠	النمسا (اليورو)
٥٢٨٢	٣٥٢١	هولندا (اليورو)
٧١١٣	٤٧٤٢	الولايات المتحدة (الدولار)
٥٢٣٥	٣٤٩٠	منطقة دولار الولايات المتحدة (خارج الولايات المتحدة)
٧٨٨٨٩٥	٥٢٥٩٣٠	اليابان (الين)

المرفق السادس
جدول المرتبات الصافية الموصى به لفئة الخدمات العامة
والفئات الأخرى المعينة محليا في لندن
 (بالجنيحات الإسترلينية)

التاريخ المرجعي للدراسة الاستقصائية: ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١

الرتبة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١
١-ع	١٢ ٣٥٨	١٢ ٨٥٤	١٣ ٣٥٠	١٣ ٨٤٦	١٤ ٣٤٢	١٤ ٨٣٨	١٥ ٣٣٤	١٥ ٨٣٠	١٦ ٣٢٦	١٦ ٨٢٢	١٧ ٣١٨
٢-ع	١٣ ٨٤٢	١٤ ٣٩٧	١٤ ٩٥٢	١٥ ٥٠٧	١٦ ٠٦٢	١٦ ٦١٧	١٧ ١٧٢	١٧ ٧٢٧	١٨ ٢٨٢	١٨ ٨٣٧	١٩ ٣٩٢
٣-ع	١٥ ٥٠٢	١٦ ١٢٢	١٦ ٧٤٢	١٧ ٣٦٢	١٧ ٩٨٢	١٨ ٦٠٢	١٩ ٢٢٢	١٩ ٨٤٢	٢٠ ٤٦٢	٢١ ٠٨٢	٢١ ٧٠٢
٤-ع	١٧ ٣٦٣	١٨ ٠٥٦	١٨ ٧٤٩	١٩ ٤٤٢	٢٠ ١٣٥	٢٠ ٨٢٨	٢١ ٥٢١	٢٢ ٢١٤	٢٢ ٩٠٧	٢٣ ٦٠٠	٢٤ ٢٩٣
٥-ع	١٩ ٤٤٥	٢٠ ٢٢٣	٢١ ٠٠١	٢١ ٧٧٩	٢٢ ٥٥٧	٢٣ ٣٣٥	٢٤ ١١٣	٢٤ ٨٩١	٢٥ ٦٦٩	٢٦ ٤٤٧	٢٧ ٢٢٥
٦-ع	٢١ ٧٨٢	٢٢ ٦٥٣	٢٣ ٥٢٤	٢٤ ٣٩٥	٢٥ ٢٦٦	٢٦ ١٣٧	٢٧ ٠٠٨	٢٧ ٨٧٩	٢٨ ٧٥٠	٢٩ ٦٢١	٣٠ ٤٩٢
٧-ع	٢٤ ٣٩٦	٢٥ ٣٧١	٢٦ ٣٤٦	٢٧ ٣٢١	٢٨ ٢٩٦	٢٩ ٢٧١	٣٠ ٢٤٦	٣١ ٢٢١	٣٢ ١٩٦	٣٣ ١٧١	٣٤ ١٤٦

المرفق السابع
جدول المرتبات الصافية الموصى به لفئة الخدمات العامة
والفئات الأخرى المعينة محليا في فيينا

(باليورو)

التاريخ المرجعي للدراسة الاستقصائية: ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٢

الرتبة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢
١-ع	١٨٨٥٨	١٩٤٦١	٢٠٠٦٤	٢٠٦٦٧	٢١٢٧٠	٢١٨٧٣	٢٢٤٧٦	٢٣٠٧٩	٢٣٦٨٢	٢٤٢٨٥	٢٤٨٨٨	٢٥٤٩١
٢-ع	٢١٨١٨	٢٢٥١٦	٢٣٢١٤	٢٣٩١٢	٢٤٦١٠	٢٥٣٠٨	٢٦٠٠٦	٢٦٧٠٤	٢٧٤٠٢	٢٨١٠٠	٢٨٧٩٨	٢٩٤٩٦
٣-ع	٢٥٢٤٣	٢٦٠٥١	٢٦٨٥٩	٢٧٦٦٧	٢٨٤٧٥	٢٩٢٨٣	٣٠٠٩١	٣٠٨٩٩	٣١٧٠٧	٣٢٥١٥	٣٣٣٢٣	٣٤١٣١
٤-ع	٢٩٢٠٧	٣٠١٤٢	٣١٠٧٧	٣٢٠١٢	٣٢٩٤٧	٣٣٨٨٢	٣٤٨١٧	٣٥٧٥٢	٣٦٦٨٧	٣٧٦٢٢	٣٨٥٥٧	٣٩٤٩٢
٥-ع	٣٣٧٩٢	٣٤٨٧٣	٣٥٩٥٤	٣٧٠٣٥	٣٨١١٦	٣٩١٩٧	٤٠٢٧٨	٤١٣٥٩	٤٢٤٤٠	٤٣٥٢١	٤٤٦٠٢	٤٥٦٨٣
٦-ع	٣٩٠٩٧	٤٠٣٤٨	٤١٥٩٩	٤٢٨٥٠	٤٤١٠١	٤٥٣٥٢	٤٦٦٠٣	٤٧٨٥٤	٤٩١٠٥	٥٠٣٥٦	٥١٦٠٧	٥٢٨٥٨
٧-ع	٤٥٢٣٦	٤٦٦٨٤	٤٨١٣٢	٤٩٥٨٠	٥١٠٢٨	٥٢٤٧٦	٥٣٩٢٤	٥٥٣٧٢	٥٦٨٢٠	٥٨٢٦٨	٥٩٧١٦	٦١١٦٤

المرفق الثامن
جدول المرتبات الصافية لفئة الخدمات العامة والفئات
الأخرى المعينة محليا في جنيف

(بالفرنكات السويسرية)

التاريخ المرجعي للدراسة الاستقصائية: ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢

الرتبة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢
١-ع	٤٩٣٨٠	٥١٠٠٩	٥٢٦٣٨	٥٤٢٦٧	٥٥٨٩٦	٥٧٥٢٥	٥٩١٥٤	٦٠٧٨٣	٦٢٤١٢	٦٤٠٤١	٦٥٦٧٠	٦٧٢٩٩
٢-ع	٥٣٨٢٦	٥٥٦٠٢	٥٧٣٧٨	٥٩١٥٤	٦٠٩٣٠	٦٢٧٠٦	٦٤٤٨٢	٦٦٢٥٨	٦٨٠٣٤	٦٩٨١٠	٧١٥٨٦	٧٣٣٦٢
٣-ع	٥٨٦٤٠	٦٠٥٧٦	٦٢٥١٢	٦٤٤٤٨	٦٦٣٨٤	٦٨٣٢٠	٧٠٢٥٦	٧٢١٩٢	٧٤١٢٨	٧٦٠٦٤	٧٨٠٠٠	٧٩٩٣٦
٤-ع	٦٣٩٦٩	٦٦٠٨٢	٦٨١٩٥	٧٠٣٠٨	٧٢٤٢١	٧٤٥٣٤	٧٦٦٤٧	٧٨٧٦٠	٨٠٨٧٣	٨٢٩٨٦	٨٥٠٩٩	٨٧٢١٢
٥-ع	٧٠٠١٢	٧٢٣٢١	٧٤٦٣٠	٧٦٩٣٩	٧٩٢٤٨	٨١٥٥٧	٨٣٨٦٦	٨٦١٧٥	٨٨٤٨٤	٩٠٧٩٣	٩٣١٠٢	٩٥٤١١
٦-ع	٧٦٦٧٣	٧٩٢٠٢	٨١٧٣١	٨٤٢٦٠	٨٦٧٨٩	٨٩٣١٨	٩١٨٤٧	٩٤٣٧٦	٩٦٩٠٥	٩٩٤٣٤	١٠١٩٦٣	١٠٤٤٩٢
٧-ع	٨٣٩٥٢	٨٦٧٢٢	٨٩٤٩٢	٩٢٢٦٢	٩٥٠٣٢	٩٧٨٠٢	١٠٠٥٧٢	١٠٣٣٤٢	١٠٦١١٢	١٠٨٨٨٢	١١١٦٥٢	١١٤٤٢٢

المرفق التاسع

جدول المرتبات الصافية الموصى به لفئة مدرسي اللغات في جنيف

(بالفرنكات السويسرية)

(يعكس شروط العمل العادية لأسس المقارنة المستقصاة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢)

الدرجة													
الرتبة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣
مدرسي اللغات (الصافي)	٧٢ ٩٦٠	٧٤ ٩٨٤	٧٧ ٠٠٩	٧٩ ٠٣٣	٨١ ٠٥٨	٨٣ ٠٨٢	٨٥ ١٠٦	٨٧ ١٣١	٨٩ ١٥٥	٩١ ١٨٠	٩٣ ٢٠٤	٩٥ ٢٢٩	٩٧ ٢٥٣
	٩٩ ٢٧٧												

(أ) درجات الأقدمية المتقدمة.

221002 211002 02-55241 (A)
0255241