



الأمم المتحدة

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٠

الجمعية العامة

الوثائق الرسمية

الدورة الخامسة والستون

الملحق رقم ٣٠

الجمعية العامة
الوثائق الرسمية
الدورة الخامسة والستون
الملحق رقم ٣٠

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٠



الأمم المتحدة • نيويورك، ٢٠١٠

ملاحظة

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

ISSN 0251-9372

المحتويات

الصفحة	الفصل
vi	مسرد المصطلحات الفنية
xi	كتاب الإحالة
xii	موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي تستدعي اتخاذ قرارات من جانب الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات الأخرى المشاركة
xiv	موجز الآثار المالية المترتبة على قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بالنسبة للأمم المتحدة والمنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد
١	الأول - المسائل التنظيمية
١	ألف - قبول النظام الأساسي
١	باء - العضوية
٢	جيم - الدورات التي عقدها اللجنة والمسائل التي درستها
٢	دال - برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١١ - ٢٠١٢
٣	الثاني - الإبلاغ والرصد
٣	القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة والهيئات التشريعية/مجالس الإدارة للمنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد
٥	الثالث - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين
٥	ألف - التنقل بين الوكالات: تقييم شامل للمسائل والممارسات
١١	باء - إطار إدارة الأداء
١٦	جيم - منحة التعليم
١٦	١ - استعراض منهجية تحديد منحة التعليم
٢٦	٢ - استعراض مستوى المنحة
٢٩	دال - استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

٣٣	هـ - مدفوعات انتهاء الخدمة: تعويض لإنهاء الخدمة
٣٦	واو - استكمال متعلق بالترتيبات التعاقدية (بما فيها التعيينات لفترات محدودة)
٤١	الرابع - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية وما فوقها
٤١	ألف - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا
٤٢	باء - تطور هامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة
٤٤	جيم - تحديد معادلات الرتب بين الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة والنظام الموحد للأمم المتحدة
٤٧	دال - استعراض التوازن بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة
٥٣	هـ - بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية: استعراض المستوى
٥٥	واو - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل
٥٥	تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن عمل دورتها الثانية والثلاثين.
٦٠	الخامس - شروط الخدمة لفئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا
٦٠	ألف - استعراض موظفي الفئة الفنية الوطنيين: أحكام وشروط الخدمة
٦٤	باء - استعراض معايير تقييم وظائف فئة الخدمات العامة
٦٧	السادس - شروط الخدمة في الميدان
٦٧	مواءمة شروط الخدمة في النظام الموحد للموظفين العاملين في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة

المرفقات

٨٨	الأول - برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة ٢٠١٢-٢٠١١
٩٠	الثاني - القائمة المقترحة للمدارس المستخدمة كعينات لجميع البلدان/مناطق العملات
٩٤	الثالث - التنقيحات المقترحة لمستويات منحة التعليم ومستويات تكاليف المبيت والطعام للطلاب
٩٦	الرابع - تعويض لإنهاء الخدمة
٩٩	الخامس - الإطار المنقح للترتيبات التعاقدية في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة

السادس -	جدول مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا يبين المرتبات الإجمالية السنوية والصافي المعادل لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين (اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١)	١٠٥
السابع -	مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، حسب الرتب المعادلة (الهامش للسنة التقويمية ٢٠١٠)	١٠٧
الثامن -	مقتطف من المرفق الأول لدليل الأمن الميداني	١٠٨
التاسع -	معدلات الشواغر في كل منظمة	١٠٩
العاشر -	بدلات المشقة	١١٣
الحادي عشر -	إطار الراحة والاستجمام	١١٥
الثاني عشر -	المقترحات المقدمة إلى اللجنة	١١٦
الثالث عشر -	خطة التنفيذ	١٢١

مسرد المصطلحات الفنية

مكان الانتداب الإداري

جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

انظر "نمذج العمليات الخاصة".

فيما يتعلق بموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، يُستخدم بالاقتران مع نظام تسوية مقرر العمل جدولُ مرتبات يُطبق عالمياً. والمبالغ الصافية الدنيا التي يتقاضاها الموظفون في جميع أنحاء العالم هي المبالغ الواردة في هذا الجدول.

أفضل الممارسات

أي سياسة، أو استراتيجية، أو برنامج، أو عملية، أو ممارسة مبتكرة تبين أن لها أثراً إيجابياً في الأداء، وتستخدمها حالياً جهة عمل رئيسية واحدة على الأقل، وتكون ملائمة لجهات عمل أخرى وقابلة للتطبيق عليها.

التطوير الوظيفي

التطوير الوظيفي نمذج منظم للملاءمة بين أهداف الموظفين واحتياجات عمل المنظمة. والغرض منه هو تحسين الأداء الوظيفي للفرد، وإعداد الأفراد للاستفادة من فرص العمل المقبلة. وفي العادة، يشمل التطوير الوظيفي ثلاثة أطراف، هي: المديرون الذين يقدمون التوجيه والمشورة الوظيفية فضلاً عن العمل على إتاحة أكبر قدر ممكن من فرص التطوير المهني للموظفين؛ وإدارات الموارد البشرية التي تنشر مسارات وظيفية نموذجية وتوفر برامج تعلم تستهدف مجالات ذات أهمية بالنسبة للمنظمة؛ والموظفون الذين تقع على عاتق كل منهم مسؤولية تخطيط حياته المهنية وتنظيمها والعمل على مواكبة التطورات المهنية بالاستفادة من فرص التطوير المقدمة.

أساس المقارنة - الخدمة المدنية

المتخذة أساساً للمقارنة

تحدد المرتبات وغيرها من شروط العمل لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا وفقاً لمبدأ نوبلمير قياساً إلى مرتبات موظفي الخدمة المدنية وغيرها من شروط العمل في البلد الأعلى أجراً. ومنذ إنشاء الأمم المتحدة، تُتخذ الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة أساساً للمقارنة. انظر أيضاً "الخدمة المدنية الأعلى أجراً" و "مبدأ نوبلمير".

عوامل الكفاءة

مجموعة من المهارات والصفات والسلوكيات التي تتصل بشكل مباشر بالأداء الناجح في الوظيفة. وعوامل الكفاءة الأساسية هي المهارات والصفات والسلوكيات التي تُعتبر هامة بالنسبة لجميع موظفي منظمة ما، بصرف النظر عن مهامهم أو رتبهم. وفي مهن معينة، تستكمل عوامل الكفاءة الأساسية بعوامل الكفاءة الوظيفية المرتبطة بكل مجال من مجالات العمل.

ضم تسوية مقر العمل

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

فرق تكلفة المعيشة

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

مرتبات المعيلين

صافي المرتبات المحددة للموظفين الذين لهم معالون من الدرجة الأولى.

مراكز العمل المسماة

يمكن للموظفين أن يصبحوا مؤهلين للحصول على استحقاقات إضافية بموجب نظام التنقل/المشقة إذا كانت مراكز العمل التي يعملون فيها تستوفي بعض المعايير المحددة مسبقا من حيث عدم وجود خدمات من قبيل الرعاية الصحية والمرافق التعليمية، أو صعوبة الظروف المحلية. فمراكز العمل هذه "مسماة" لأغراض نظام التنقل/المشقة، وقد تشمل الاستحقاقات الإضافية سداد تكاليف الفحوص الطبية لأفراد الأسرة، وزيادة بدل المبيت والطعام، ومخصصات إضافية للسفر المتصل بمنحة التعليم، وبدلا صغيرا خاصا بالشحن.

الجدول العام

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

مراكز العمل من الفئة الأولى

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

مراكز العمل من الفئة "حاء" التي يشملها نظام التنقل والمشقة

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

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

المواقع التي بها مقار

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

الخدمة المدنية الأعلى أجراً

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 مرتببات موظفي الفئة الفنية قياساً إلى المرتببات في البلد ذي الخدمة المدنية الأعلى أجراً. انظر أيضاً "أساس المقارنة - الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة" و "الخدمة المدنية الأعلى أجراً".

مبدأ نوبلمير

مراكز عمل تُعتبر لأسباب أمنية أو بموجب قرار من الجمعية العامة مواقع غير ملائمة لوجود أفراد أسر الموظفين المعيّنين دولياً.

مراكز العمل التي لا يُسمح فيها
باصطحاب الأسرة

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

الأجر الداخل في حساب المعاش
التقاعدي

إدارة الأداء

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

انظر "نهج العمليات الخاصة".

مكان العمل

الدراسة الاستقصائية المقارنة لمواقع العمل

دراسة استقصائية تجرى كجزء من عملية تحديد الرقم القياسي لتسوية مقر العمل. وهي تقارن بين تكلفة المعيشة في موقع ما وتكلفة المعيشة في المدينة الأساس، نيويورك، في تاريخ معين.

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

الرقم القياسي لتسوية مقر العمل

يستند تصنيف تسوية مقر العمل إلى تكلفة المعيشة (مضاعف تسوية المقر) المنعكس في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، لكل مقر من مقر 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 الرقم القياسي للأجر في مركز العمل هذا ١٠٠ + ٥ أو ١٠٥.

تصنيف تسوية مقر العمل

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

الخدمة التنفيذية العليا

عند انتهاء الخدمة، يمكن للموظفين الحصول على تعويض مقابل عن واحد أو أكثر مما يلي: الإجازة السنوية المستبدلة، منحة العودة إلى الوطن، تعويض إنهاء الخدمة. وتدفع منحة الوفاة إلى ورثة الموظف.

مدفوعات انتهاء الخدمة

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

مرتبات غير المعيلين

نُهج العمليات الخاصة

تقوم المنظمات التي تعتمد نهج العمليات الخاصة بانتداب الموظفين المطلوب منهم العمل في مراكز عمل غير صالحة لاصطحاب الأسرة إلى موقع قريب يُعرف باسم مكان الانتداب الإداري. وتتوفر في هذا المكان البنية الأساسية اللازمة من حيث المرافق التعليمية والسكنية والصحية حتى يتسنى لهؤلاء الموظفين وأسرهم الإقامة في المنطقة بينما يسافر الموظف متوجهاً إلى مركز العمل غير الصالح لاصطحاب الأسرة حيث ينبغي أن يؤدي واجباته الرسمية، والمشار إليه باسم مكان العمل. وتُدفع الاستحقاقات وبدلات، بما فيها بدل تسوية مقر العمل وبدل المشقة، على أساس المعدل المعمول به في مكان الانتداب الإداري. ولتغطية تكاليف الاحتفاظ بمسكن ثانٍ في مكان العمل، يُدفع للموظف بدل معيشة للعمليات الخاصة علاوة على ما يحصل عليه في مكان الانتداب الإداري.

انظر ”نُهج العمليات الخاصة“.

بدل المعيشة للعمليات الخاصة

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

الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين

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).

الخصم الضريبي

[٢٧ آب/أغسطس ٢٠١٠]

سيدي،

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

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

(توقيع) كينغستون ب. رودس
رئيس اللجنة

صاحب السعادة
السيد بان كي - مون
الأمين العام للأمم المتحدة
نيويورك

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

الفقرة المشار إليها

ألف - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين

١ - منحة التعليم: استعراض منهجية تحديد المنحة (المدارس المستخدمة كعينات وشروط الأهلية)

٦٢ (أ) قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بدعوة المنظمات المشتركة في النظام الموحد إلى القيام، لأغراض المواءمة، باعتماد معايير تحدد شروط الأهلية لمنحة التعليم من حيث الحدين الأدنى والأقصى للسن، وتغطية التعليم بعد المرحلة الثانوية. وطلبت اللجنة إلى أمانتها أن تجري استعراضاً موسعاً لمنهجية تحديد منحة التعليم.

٢ - منحة التعليم: استعراض المستوى

٨٣ أوصت اللجنة الجمعية العامة بالقيام، اعتباراً من العام الدراسي الجاري بتاريخ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، بإجراء تعديل للحد الأقصى للمصروفات المسموح بها والحد الأقصى لمنحة التعليم في ١١ منطقة، وتنقيح المعدلات الموحدة لنفقات الطعام والمبيت والمعدلات الموحدة الإضافية المتعلقة بها في ١٣ منطقة. وينبغي الإبقاء على التدابير الخاصة المعمول بها بالنسبة للاتحاد الروسي وإندونيسيا ورومانيا والصين وهنغاريا والمدارس الثماني المحددة في فرنسا، وإلغاء التدابير الخاصة ببلغاريا.

٣ - مدفوعات انتهاء الخدمة: تعويض إنهاء الخدمة

١٠١ قررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بأنها خلصت إلى أن تعويض إنهاء الخدمة استعمل على نحو محدود، ولم يغط إلا نسبة ١ في المائة تقريباً من مجموع حالات انتهاء الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة ونسبة ١٤ في المائة تقريباً من مجموع حالات انتهاء الخدمة لموظفي الفئة الفنية. وفي حين أنه يوجد بعض التذبذب في الأرقام المتعلقة بتعويضات إنهاء الخدمة، فإن التحليل لم يتبين منه وجود حالات إساءة تطبيق لهذا النظام، كما أن الاتجاهات العامة لحالات انتهاء الخدمة بمنح تعويضات عن إنهاؤها تستند، كما هو بادر، إلى الاحتياجات التشغيلية للمنظمات.

باء - أجور الفئة الفنية والفئات العليا

١ - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

١٢٠ توصي اللجنة الجمعية العامة بأن توافق اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ على جدول المرتبات الأساسية/الدنيا للفئة الفنية والفئات العليا المبين في المرفق السادس لهذا التقرير.

٢ - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة

١٢٩ قررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بأن الهامش بين صافي أجر موظفي الأمم المتحدة في الرتب من ف-١ إلى مد-٢ في نيويورك وصافي أجر موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة بلغ في عام ٢٠١٠ حسب التقديرات ١١٣,٣.

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

١٣٩ (د) قررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بأنها أجرت دراسة جديدة لتعادل الرتب في إطار الاستعراض الذي تقوم به بانتظام.

٤ - بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية: استعراض المستوى

١٦٢ توصي اللجنة الجمعية العامة بأن تقوم، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، بتحديد المستوى المنقح لبدل إعالة الأولاد ليكون مبلغه ٩٢٩ ٢ من دولارات الولايات المتحدة وتحديد بدل المعالين من الدرجة الثانية ليكون مبلغه ١٠٢٥ من دولارات الولايات المتحدة. وفي حالة زيادة المستويات الحالية لهذه البدلات على المستويات المقترحة أعلاه، يجري العمل بتدابير انتقالية بحيث تكون البدلات المدفوعة للموظفين المستحقين لها حالياً مساوية للمعدل الأعلى غير أنها مخفضة بنسبة ٥٠ في المائة من الفرق بين المعدلين. وينبغي أن يُخفض مبلغ بدلات الإعالة بمقدار أي مبالغ يتلقاها الموظف من حكومة ما كمدفوعات مباشرة لصالح معالين.

جيم - شروط الخدمة في الميدان

مواءمة شروط خدمة الموظفين العاملين في إطار النظام الموحد في مراكز عمل غير صالحة لاصطحاب الأسرة

٢٤٣ توصي اللجنة الجمعية العامة بما يلي: (أ) توحيد تحديد مراكز العمل غير الصالحة لاصطحاب الأسرة على صعيد النظام الموحد للأمم المتحدة؛ (ب) مواءمة شروط خدمة الموظفين العاملين في مراكز العمل غير الصالحة لاصطحاب الأسرة على صعيد النظام الموحد للأمم المتحدة، وذلك عن طريق تعديل نظام المشقة الحالي ليشمل نصاً يراعي الخدمة في مراكز العمل غير الصالحة لاصطحاب الأسرة؛ (ج) توحيد الأحكام المتعلقة بالراحة والاستجمام على صعيد النظام الموحد باعتماد إطار موحد للراحة والاستجمام.

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

الفقرة المشار إليها

ألف - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين

منحة التعليم: استعراض المستوى

٨٢ تقدر الآثار المالية المرتبطة بتوصيات اللجنة بشأن منحة التعليم بمبلغ ٢,٨ مليون دولار في السنة، على صعيد المنظومة بأسرها.

باء - أجور الفئة الفنية والفئات العليا

١ - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

١١٧ تقدر الآثار المالية المرتبطة بتوصية اللجنة بشأن زيادة المرتبات الأساسية/الدنيا على النحو المبين في المرفق السادس بحوالي ٠,٧ مليون دولار في السنة، على صعيد المنظومة بأسرها.

٢ - بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية: استعراض المستوى

١٦١ تقدر الآثار المالية المرتبطة بتوصيات اللجنة بشأن البدلات المنقحة لإعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية بما مبلغه ٣,٩ ملايين دولار في السنة، على صعيد المنظومة بأسرها.

جيم - شروط الخدمة في الميدان

مواءمة شروط خدمة الموظفين العاملين في إطار النظام الموحد في مراكز عمل غير صالحة لاصطحاب الأسرة

٢٤١ (أ) تقدر الآثار المالية المرتبطة بتوصية اللجنة بشأن توحيد عملية تحديد مراكز العمل غير الصالحة لاصطحاب الأسرة بما مبلغه ٢٠,٣ مليون دولار في السنة الأولى ثم ١٢ مليون دولار سنوياً بعدها، وذلك بالنسبة للأمانة العامة للأمم المتحدة. وليست هناك تكاليف إضافية ترتبط بتوصيات اللجنة فيما يتعلق بسائر الصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة.

٢٣٨ (ب) تقدر الآثار المالية المرتبطة بتوصيات اللجنة بشأن مواءمة شروط خدمة الموظفين العاملين في مراكز عمل غير صالحة لاصطحاب الأسرة بما مبلغه ٤٦,٨ مليون دولار في السنة بالنسبة للأمانة العامة للأمم المتحدة. وستتحقق لجميع الصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة الأخرى التابعة للأمم المتحدة وفورات في التكاليف، وهو ما سيخفض التكلفة الكلية الواقعة على النظام الموحد لتصل إلى ٢١,٩ مليون دولار سنوياً.

٢٠١ (ج) تقدر الآثار المالية المرتبطة بتوصيات اللجنة بشأن توحيد الأحكام المتعلقة بالسفر للراحة والاستجمام بما مبلغه ٤٥,٢ مليون دولار في السنة بالنسبة للأمانة العامة للأمم المتحدة. أما المنظمات الأخرى في النظام الموحد، فالآثار المالية لا ترتب عليها تكاليف ذات شأن.

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 ١٣ منظمة^(١) تشترك، مع الأمم المتحدة ذاتها، في نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات. وهناك منظمة أخرى^(٢) تشترك اشتراكا كاملا في أعمال اللجنة مع أنها لم تقبل النظام الأساسي بصفة رسمية.

باء - العضوية

٣ - فيما يلي بيان بأعضاء اللجنة لعام ٢٠١٠:

الرئيس

كينغستون ب. رودس (سيراليون)*

نائب الرئيس

فولفغانغ شتوكل (ألمانيا)***

الأعضاء

يفغيني ف. أفاناسييف (الاتحاد الروسي)**

فاتح بوعياذ - أغا (الجزائر)**

شامشير م. تشودري (بنغلاديش)**

(١) منظمة العمل الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ومنظمة الطيران المدني الدولي ومنظمة الصحة العالمية والاتحاد البريدي العالمي والاتحاد الدولي للاتصالات والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية والمنظمة البحرية الدولية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية والوكالة الدولية للطاقة الذرية ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ومنظمة الأمم المتحدة للسياحة العالمية.

(٢) الصندوق الدولي للتنمية الزراعية.

مينورو إندو (اليابان)***
 غيرمو غونزاليس (الأرجنتين)*
 لوكريثيا مايرز (الولايات المتحدة الأمريكية)***
 إيمانويل أوتي بواتينغ (غانا)*
 أنيتا سلازاك (كندا)*
 جيان لويجي فاليتزا (إيطاليا)***
 جيلبرتو سي. ب. فيلوسو (البرازيل)***
 وانغ شياوتشو (الصين)**
 أوجينيوس ويزنر (بولندا)*
 الحسن زهيد (المغرب)**

* تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠.
 ** تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢.
 *** تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣.

جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة والمسائل التي درستها

٤ - عقدت اللجنة دورتين في عام ٢٠١٠ هما الدورة السبعون، التي عقدت في الفترة من ٢٢ شباط/فبراير إلى ٥ آذار/أمارس في مقر اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي في سانتياغو، شيلي، والدورة الحادية والسبعون التي عقدت في الفترة من ٢٦ تموز/يوليه إلى ٦ آب/أغسطس في مقر الأمم المتحدة في نيويورك.

٥ - وفي هاتين الدورتين، نظرت اللجنة في المسائل المنبثقة عن مقررات وقرارات الجمعية العامة وكذلك عن النظام الأساسي للجنة. وينظر هذا التقرير في عدد من المقررات والقرارات التي اتخذتها الجمعية والتي طلبت إلى اللجنة اتخاذ إجراءات بشأنها أو النظر فيها.

دال - برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١١ - ٢٠١٢

٦ - يرد برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١١-٢٠١٢ في المرفق الأول.

الفصل الثاني

الإبلاغ والرصد

القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة والهيئات التشريعية/مجالس الإدارة للمنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد

٧ - نظرت اللجنة في المقررات والقرارات المتصلة بعملها والتي اعتمدها الجمعية العامة وهيئات الإدارة الأخرى المشاركة في النظام الموحد.

المناقشات التي دارت في اللجنة

٨ - أحاطت شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق علماً بمقررات الجمعية العامة المتعلقة بجدول المرتبات الأساسية للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، وبالمسائل المعلقة المتصلة بمنح تعيينات مستمرة في الأمانة العامة للأمم المتحدة ومدونة الأخلاق المقترحة.

٩ - وأفاد ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة بأن اللجنة تتطلع إلى المناقشات المتعلقة بالسن الإلزامية لإنهاء الخدمة، مع مراعاة مداولات مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية. وأعرب عن الأسف لأن تعويض إنهاء الخدمة يقتصر على المناقشة حول العقود المستمرة. وفيما يتعلق باقتراح الجمعية العامة بأن يولى اعتبار أكبر للخدمة المدنية الوطنية المحلية في أوساط أرباب العمل المعتمدين كأساس للمقارنة، أشارت لجنة التنسيق إلى أن الهدف من مبدأ فليمنع هو تمكين الأمم المتحدة من اجتذاب الموظفين والاحتفاظ بهم ممن يعمل في مجالات أخرى لصالح أفضل أصحاب العمل في السوق المحلية بأكملها، لا في الخدمة المدنية الوطنية وحدها.

١٠ - وأعرب ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن القلق حيال التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي لأن المنظمات لا تبذل ما يكفي من الجهود لتعيين النساء المؤهلات والاحتفاظ بهن، وحيال الربط بين مدفوعات انتهاء الخدمة وتنفيذ العقد المستمر. وطالب ممثل الاتحاد بسد الفجوة القائمة بين الإطار التعاقدى السابق وإطار ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ نظراً لأن العقد المستمر لم ينفذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠.

١١ - وأحاط أعضاء اللجنة علماً مع التقدير بأن الجمعية العامة ومجالس الإدارة الأخرى تثن عملها. كما أحاطت اللجنة علماً بالمقررات التي اتخذتها الجمعية، بما في ذلك المناقشة

المتعلقة بالتوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين، مع الإشارة في هذا الصدد إلى أحكام الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة التي تنص على ما يلي:

ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والتمهيد. كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي.

١٢ - وأحاطت اللجنة علماً بالمناقشة المتعلقة بالمذونة المقترحة للأخلاقيات وقررت، تفادياً لاستباق أي قرار تتخذه الجمعية، أن تبقي مسألة إدخال تنقيحات مقبلة على معايير سلوك الخدمة المدنية الدولية قيد الاستعراض.

١٣ - وأعربت اللجنة عن عدم ارتياحها لمعدل إبلاغ المنظمات، ما عدا الجمعية العامة، بالمقررات والقرارات التي تتخذها مجالس الإدارة، وطلبت إلى أمانتها أن تتخذ الخطوات اللازمة لتحسين الحالة حتى تقدم التقارير بمزيد من المنهجية في المستقبل.

مقررات اللجنة

١٤ - قررت اللجنة:

(أ) أن تطلب إلى أمانتها مواصلة المشاورات مع المنظمات ومع ممثلي اتحادات الموظفين، على النحو المتوخى في الفقرة ٣٥ من تقريرها لعام ٢٠٠٩ (A/64/30 و Corr.2) لإجراء استعراض أولي لمعايير السلوك يكفل أنها ما زالت تلي احتياجات المنظمات وتحديد المجالات التي قد تحتاج إلى تحديث، وتقديم تقرير عن ذلك في دورتها الحادية والسبعين؛

(ب) أن تطلب إلى أمانتها تغيير صيغة الاستبيانات والنظر في وضع نهج إلكتروني على الشبكة تتبعه المنظمات في الإبلاغ عن المعلومات المتعلقة بالمقررات والقرارات والتوصيات الصادرة عن مجالس الإدارة بحيث أن يطلب إلى المنظمات أن تستجيب لقرارات محددة صادرة عن اللجنة عوضاً عن اتباع النهج الحالي الأكثر عمومية.

الفصل الثالث

شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين

ألف - التنقل بين الوكالات: تقييم شامل للمسائل والممارسات

١٥ - طلبت الجمعية العامة، بقرارها ٢٤٤/٦١، إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تواصل، في نطاق ولايتها، إبقاء مسألة تنقل الموظفين في النظام الموحد للأمم المتحدة قيد الاستعراض، بما في ذلك الآثار المترتبة عليها فيما يتعلق بالتطوير الوظيفي، وأن تقدم توصياتها إلى الجمعية العامة، حسب الاقتضاء، في سياق تقاريرها السنوية. وكانت اللجنة قد أجرت استعراضات سابقة للتنقل بين الوكالات، وذلك في الأعوام ١٩٨٧ و ١٩٨٨ و ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣. إضافة لذلك، وفي إطار إدارة الموارد البشرية الذي أقرته اللجنة عام ٢٠٠٠، اعتُبر التنقل بين الوكالات بمثابة منطلق أساسي في الخدمة المدنية الدولية يعزز المبادئ والقيم المشتركة، مع التسليم بأن شروط التنقل التي وضعتها مختلف المنظمات قد تتباين إلى حد كبير حسب هيكل كل منظمة وحجمها وولايتها.

١٦ - وأكدت اللجنة، أثناء الاستعراض الذي أجرته عام ٢٠٠٣، على أهمية التنقل باعتباره وسيلة لإيجاد خدمة مدنية دولية تتسم بقدر أكبر من مرونة الكفاءات وتعدد المهارات والحنكة وتكون قادرة على تنفيذ الولايات المعقدة. وقررت اللجنة التعامل مع مسألة التنقل بطريقة شاملة تتواءم مع الترتيبات التعاقدية وشروط التوظيف وظروف العمل والحياة والمسائل المتعلقة بعمل الأزواج، وقد حددت أربعة مجالات لوضع برامج تعزز التنقل، على النحو التالي: (أ) وضع استراتيجيات لتغيير ثقافة المنظمة بشأن التنقل؛ (ب) زيادة توضيح تعاريف المصطلحات؛ (ج) إدراج بنود في العقود تنص صراحةً على شروط التوظيف، بما فيها التنقل الإلزامي عند الاقتضاء؛ (د) معالجة مسائل توظيف الأزواج.

١٧ - وفي السنوات الأخيرة، خصص قدر كبير من الوقت والطاقة والموارد لتشجيع التنقل بين الوكالات. ومنذ الاستعراض الأخير الذي أجرته اللجنة في عام ٢٠٠٣، حدثت عدة تطورات هي:

- في عام ٢٠٠٥، أصدر مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق اتفاق التنقل بين الوكالات، الذي يحل محل الاتفاق المشترك بين المنظمات لنقل الموظفين أو انتدابهم أو إعارتهم فيما بين المنظمات التي تطبق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات. ومع أن الاتفاق لم يُعتمد بعد لدى جميع المنظمات،

فإنه يمثل نهجاً أكثر استراتيجية إزاء التنقل بين الوكالات، ويتجلى ذلك في توفير المزيد من المرونة في طرائق التنقل بين الوكالات؛

- في عام ٢٠٠٥، أصدرت لجنة الخدمة المدنية الدولية إطاراً تعاقدياً جديداً يتضمن بنداً يتعلق بالتنقل بموجب أنماط محددة من العقود. وجاء بعد ذلك تطبيق الجمعية العامة في عام ٢٠٠٨ للإطار على أمانة الأمم المتحدة وصناديق منظومة الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة. وفي تموز/يوليه ٢٠٠٩، طبقت الأمم المتحدة النظامين الأساسيين والإداريين المؤقتين الجديدين للموظفين والذين حدداً الطرائق التعاقدية وشروط التوظيف الجديدة؛
- في عام ٢٠٠٥، استعرضت لجنة الخدمة المدنية الدولية نظام التنقل/المشقة لتحسين مواءمته مع احتياجات المنظمات، وذلك بزيادة التركيز على جانب المشقة والاعتراف بعدد أكبر من التنقلات التي يقوم بها الموظف. وبعد ذلك، وافقت الجمعية العامة في أواخر عام ٢٠٠٦ على توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن إعادة النظر في نظام التنقل/المشقة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧؛
- وبناء على الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥ (القرار ١/٦٠)، اقترح الأمين العام على الجمعية العامة مفهوم ”توحيد الأداء“، وهو نهج يهدف إلى تحقيق الاتساق على نطاق المنظومة في مجالات التنمية والمساعدة الإنسانية والبيئة. وقد أصبح ذلك حقيقة واقعة من خلال اتباع نهج ”توحيد الأداء“ على المستوى القطري في عام ٢٠٠٦ مقترناً بتنفيذ ”برامج قطرية واحدة“ رائدة؛
- وفي عام ٢٠٠٦، قدمت وحدة التفتيش المشتركة إلى الجمعية العامة في دورتها المستأنفة الحادية والستين تقريراً شاملاً بعنوان ”تنقل الموظفين في الأمم المتحدة“ (JIU/REP/2006/7). وأعطى التقرير تقييماً خارجياً مستقلاً لجدوى وفائدة سياسة التنقل الحالية ومدى فعاليتها من حيث التكلفة وما لها من أثر في ضوء المبادئ والأهداف التي حددها الأمين العام وما يتصل بذلك من توجيهات السياسة العامة الصادرة عن الجمعية العامة. وقد غطى هذا التقرير أيضاً بعض المسائل الشاملة المتعلقة بالتنقل على صعيد النظام الموحد للأمم المتحدة؛
- وأضحت الآن مسألة توظيف الأزواج تدار مركزياً باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من برنامج الازدواج الوظيفي وتنقل الموظفين الذي تتولى إدارته أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في جنيف.

١٨ - وتضمن التقرير الذي قدمته أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها الحادية والسبعين تحليلاً للمزايا والمشاكل، بما فيها القيود الإدارية، وتقييماً شاملاً للمسائل والممارسات المتعلقة بالتنقل بين الوكالات في النظام الموحد للأمم المتحدة. واستنتج التقرير أنه على الرغم من وجود دعم كبير لفكرة التنقل بين الوكالات داخل النظام الموحد للأمم المتحدة ومن وجود العديد من العوامل المشجعة وبيانات السياسات العامة الصادرة عن الجمعية العامة وجهات أخرى لزيادة التنقل، لم يطرأ في الأساس إلا القليل من التغير على التنقل فيما بين وكالات النظام الموحد. وشهدت المنظمات التي لديها ثقافة داخلية للتنقل معدلات تفوق معدلات التنقل بين الوكالات. وعموماً، أتاحت فرص أفضل للموظفين غير المتخصصين للتنقل فيما بين الوكالات، وهذا ما حدث أيضاً للموظفين من الفئات المهنية المتكررة في مختلف المنظمات مثل المالية والموارد البشرية والإدارة العامة والمشتريات وتكنولوجيا المعلومات والمهام الإدارية.

١٩ - وعرض التقرير ثلاثة خيارات ترمي إلى وضع سياسة فعالة مشتركة بين وكالات نظام الأمم المتحدة الموحد، على النحو التالي: العمل نحو جعل مفهوم الأمم المتحدة الواحدة حقيقة واقعة من خلال إتاحة المجال لتخطيط القوة العاملة على نطاق المنظومة من أجل إدارة المواهب في جميع المنظمات وتحديد الفجوات في المواهب؛ والاستمرار في اتباع النهج الحالي المتمثل في التأكيد على التنقل بين الوكالات، إنما مع التسليم بالقدر الحالي من الاستقلال الذاتي للمنظمات من حيث إدارة الموارد البشرية؛ والعمل نحو زيادة المواءمة بين سياسات إدارة الموارد البشرية بما يكفل إزالة أكبر عدد ممكن من الحواجز التي تعوق التنقل بين الوكالات.

المناقشات التي دارت في اللجنة

٢٠ - رحبت شبكة الموارد البشرية بالتقييم الشامل للقضايا والممارسات المتعلقة بالتنقل بين الوكالات، وشددت على اعتبار ذلك التنقل فرصة قيمة لتنمية قدرات الموظفين وتبادل المعارف عبر المنظمات. ولم تدعم الشبكة حصراً أيًا من الخيارات الثلاثة المطروحة، ولكنها رأت أن العناصر الواردة في الخيارات الثلاثة تستحق النظر والمزيد من العمل. وشجعت الشبكة، مع الإشارة بوجه خاص إلى التزامها بمفهوم وحدة العمل في الأمم المتحدة، على مواصلة التركيز على تنسيق السياسات والممارسات عبر النظام الموحد للأمم المتحدة بهدف تيسير التنقل بين الوكالات. ولتحقيق ذلك الغرض، أعدت الشبكة تقارير عن العمل الجاري الذي يضطلع به مجلس الرؤساء التنفيذيين، بما في ذلك الدراسة المتعلقة بتنسيق ممارسات الأعمال، وبرنامج الأزواج الوظيفي وتنقل الموظفين الذي يديره المجلس. وقدم عدد من

المنظمات تفاصيل إلى اللجنة عن سياسات تلك المنظمات إزاء التنسيق بين الوكالات وعن الصعوبات الإدارية في التعامل مع مختلف أنواع التنقل فيما بينها.

٢١ - واتفق ممثلو اتحادات الموظفين الثلاثة، وهي اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين، مع نتائج التقرير الذي قدمته أمانة اللجنة. واعتبروا أن النتائج تبرز ما يعرفه الموظفون بالفعل: أنه رغم الشعارات، فإن مفهوم وحدة العمل في الأمم المتحدة لم يتحول بعد إلى واقع، وأن التنقل بين الوكالات له قيمته بالنسبة للموظفين ولكن المنظمات لا تقدره. وجرت الإشارة أيضا إلى أن إحدى المشاكل المتعلقة بالتنقل بين الوكالات تتمثل في أن الوظائف تُحجز في بعض الأحيان لموظفين منتمين إلى شبكة ما أو إلى مجموعة ذات مصالح خاصة. واتفق الجميع على أن التنقل بين الوكالات، في سياق مفهوم وحدة العمل في الأمم المتحدة، يعد مفيدا للموظفين وللمنظمات، ولكن يتعين أن تحدد المعايير مسبقاً، كما يجب توحيد السياسات وتطبيقها بالنسبة لجميع الموظفين في النظام الموحد. ورأى ممثلو الاتحادات أيضا أن تنسيق العقود والاعتراف بالترقيات المكتسبة أثناء فترات الانتداب أو النقل في الوكالات المستقبلية هما من العناصر الأساسية لأي خطة قابلة للاستمرار. وفضلا عن ذلك، اعتبر أن منح العقود المستمرة والاعتراف بها في كل الوكالات التابعة للأمم المتحدة، وكذلك إمكانية نقل الحقوق المكتسبة، سيسرع من الوصول إلى هدف التنقل بين الوكالات بشكل كامل. بالإضافة إلى ذلك، أبرزت اتحادات الموظفين عدم الوضوح بين اتفاق التنقل بين الوكالات والاتفاق المشترك بين المنظمات، فيما يتعلق بحق الموظف في العودة إلى المنظمة، وكذلك الاختلافات بينها في الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي.

٢٢ - وأعربت اللجنة عن تقديرها لما ورد في الوثيقة التي أعدها الأمانة من معلومات. وأكدت من جديد اعترافها بالتنقل بين الوكالات باعتباره أداة قيمة في مجال إدارة الموارد البشرية، تفيد المنظمات والنظام الموحد والموظفين. ولكنها كررت الإعراب عن أن التنقل بين الوكالات يتعين ألا يُسعى إليه بهدف نقل الموظفين من منظمة إلى أخرى، وإنما ينبغي أن يدعم تحسين فعالية المنظمات والتطوير المهني للموظفين. وفضلا عن ذلك، أشارت اللجنة إلى أنه يتعين النظر إلى التنقل باعتباره جزءا من طبيعة الوظائف في الخدمة المدنية الدولية.

٢٣ - وأشارت اللجنة إلى أن التوظيف (الاستقدام والاختيار/الإلحاق والاستبقاء) اعتبر عنصرا غير أساسي في إطار الموارد البشرية الذي أقرته في عام ٢٠٠٠. كما لاحظت اللجنة حدوث عدد من التطورات في مجال إدارة الموارد البشرية في النظام الموحد منذ عام ٢٠٠٠.

ومن ثم اعتُبر أن الوقت مناسب لإعادة النظر في عناصر إطار إدارة الموارد البشرية الخاص باللجنة فيما يتعلق بأمور من بينها التنقل بين الوكالات وأنظمة الاستقدام. وبالنظر للوقائع الراهنة، ومن ناحية مفهوم وحدة العمل في الأمم المتحدة، أبرزت اللجنة الحاجة إلى زيادة تنسيق أنظمة الاستقدام عبر النظام الموحد. ومن شأن نهج النظام الموحد هذا إزاء الاستقدام والاختيار/الإلحاق أن يمكنه من إزالة بعض القيود الإدارية المفروضة على الانتقال.

٢٤ - ولاحظت اللجنة ما هو قائم من أنواع مختلفة للتنقل بين الوكالات، وكذلك ما حددته المنظمات من صعوبات إدارية. وأقرت اللجنة بأن صعوبة إيجاد وظيفة للزوج كثيرا ما تشكل عائقا كبيرا أمام التنقل. ورأت اللجنة أنه ينبغي اعتبار توظيف الزوج أحد مجالات الأولوية، وأنه يتعين على المنظمات بذل جهود من أجل وضع سياسات ملائمة في هذا الصدد. وينبغي حث المنظمات على وضع حلول مناسبة مثل التفاوض على اتفاقات مع البلدان المضيفة تسمح للأزواج بالعمل، وذلك عن طريق المساعي الحميدة للمنسقين المقيمين. ويمكن بالإضافة إلى ذلك السعي إلى وضع سياسة للمعاملة التفضيلية في توظيف الزوج بمنظمات دولية أخرى في مركز العمل. وشجع بعض الأعضاء المنظمات على إزالة القيود أمام توظيف الأزواج في نفس المنظمة، ما دامت لا توجد تبعية إدارية بين الزوجين.

٢٥ - وأشار عدد من أعضاء اللجنة إلى تكلفة نقل الموظفين من موقع جغرافي إلى آخر، حيث تقدر بحوالي ٤٠ ٠٠٠ دولار للموظف الواحد. ورأى بعض الأعضاء أن من المفيد وضع نموذج لتقدير تكلفة التنقل بين الوكالات من أجل تحليل الحالة الراهنة والمستويات المثلى للتنقل التي تفيد الموظفين والمنظمات. وأشار بعض الأعضاء إلى أن تكلفة التنقل بين الوكالات يتعين أن تشمل أيضا عوامل مثل خسارة الإنتاجية أثناء الانتقال، والتكيف مع البيئة الجديدة، والتكاليف النفسية/العاطفية والصحية للانتقال الفعلي، ولا سيما فيما يتعلق بالمواقع الشاقة. وأشار آخرون إلى أن تكلفة التنقل بين الوكالات تعد أقل من تكلفة الاستقدام الخارجي من الناحية المالية، وفوائد التنقل أكثر عند الأخذ في الاعتبار المكاسب النوعية الأخرى مثل الخبرة في النظام الموحد للأمم المتحدة، وتبادل المعارف، وقصر منحى التعلم ومدة التأقلم، كما أنه يشكل أداة للتطوير المهني للموظفين وحافزا لهم.

٢٦ - وأشارت اللجنة إلى أن مفهوم وحدة العمل في الأمم المتحدة لا يقصد به الإيجاء بالإدارة المركزية لجميع الموظفين. مما يؤدي إلى فقدان استقلال المنظمات. فقد أدرجت المنظمات ذلك المفهوم بالفعل في إطار عملية توحيد الأداء على الصعيد القطري. ومن ثم رأت اللجنة أنه فيما يتعلق بالتنقل بين الوكالات، يتعين أن يكون الهدف الطويل الأجل هو تعزيز نهج وحدة العمل في الأمم المتحدة. ولتحقيق ذلك، شددت اللجنة على أهمية إزالة

العقبات الإدارية القائمة أمام التنقل بين الوكالات من خلال تنسيق سياسات إدارة الموارد البشرية. وشددت اللجنة على أن التنقل بين الوكالات يتعين رؤيته من منظور مصالح المنظمات المعنية. وأشير على وجه الخصوص إلى أن النظام يتعين أن تحركه المنظمات والموظفون معاً، لا أن تحركه مبادرات فرادى الموظفين كما هو الحال. ومن أجل تحديد المجالات التي ستتطلب اهتماماً من اللجنة، اقترح أن تُجري أمانتها تحليلاً للعقبات (أي تجميع للعقبات القائمة أمام تنسيق سياسات الموارد البشرية وما تُخذ أو يلزم اتخاذه من إجراءات).

مقررات اللجنة

٢٧ - قررت اللجنة:

(أ) أن تستعرض إطارها المتعلق بإدارة الموارد البشرية (٢٠٠٠) فيما يخص التنقل بين الوكالات، وأنظمة الاستقدام، وغير ذلك من عناصر الموارد البشرية التي تدخل في إطار صلاحيتها، في جملة أمور؛

(ب) أن تحث المنظمات على ما يلي:

١' إزالة العقبات الإدارية القائمة أمام التنقل بين الوكالات؛

٢' وضع استراتيجيات لتغيير ثقافة المنظمات فيما يتعلق بالتنقل؛

٣' إدماج التنقل بين الوكالات في سياساتها لإدارة الموارد البشرية؛

٤' تنفيذ نهج أكثر تنظيماً لإزالة التنقل بين الوكالات مع التركيز على الجانب المتعلق بتنمية قدرات الموظفين؛

٥' تعزيز الاتساق في تطبيق الانتداب؛

٦' وضع حلول ملائمة لتوظيف الزوج مثل التفاوض على اتفاقات مع البلدان المضيفة عن طريق المنسقين المقيمين، وإزالة القيود على توظيف الأزواج في نفس المنظمة ما دامت لا توجد تبعية إدارية بين الزوجين؛

(ج) أن تطلب إلى المنظمات التقيد، في منح العقود المستمرة، بالمعايير المنصوص عليها في إطار اللجنة للترتيبات التعاقدية في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة (A/60/30 و Corr.1، المرفق الرابع)؛

(د) أن تطلب إلى أمانتها إجراء تحليل للعقبات بتجميع كل العقبات القائمة أمام تنسيق سياسات إدارة الموارد البشرية في النظام الموحد، وكذلك تحديد المجالات التي اتخذت

فيها إجراءات و/أو يلزم اتخاذ إجراءات فيها، وتقديم تقرير باستنتاجاتها في الدورة الثالثة والسبعين.

باء - إطار إدارة الأداء

٢٨ - أكدت اللجنة من جديد، في دورتيها السادسة والستين والسابعة والستين المعقودتين عام ٢٠٠٨، على أهمية المبادئ الأساسية والتوجيهية التي وضعتها عام ١٩٩٤، ولكنها حذرت من أن التنفيذ الناجح لا يمكن تحقيقه إلا بالالتزام الكامل من الإدارة العليا، وهو ما دفع باللجنة إلى اتخاذ قرارها بإبقاء المسألة قيد الاستعراض المستمر. وفضلاً عن ذلك، طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٥١/٦٣ المؤرخ ١٦ آذار/مارس ٢٠٠٩ إلى اللجنة أن تتعاون تعاوناً وثيقاً مع المنظمات لتحديد الوسائل الممكنة للمكافأة على الأداء، ورحبت بعمل اللجنة في وضع معايير مرجعية للممارسات المبتكرة، وشجعت اللجنة على أن تُبقي إدارة الأداء قيد الاستعراض، وطلبت إليها أن تقدم إلى الجمعية إطاراً محدثاً لإدارة الأداء. ولذلك طلبت اللجنة إلى أمانتها (١) تحسين المبادئ التوجيهية لإدارة الأداء التي وضعتها اللجنة في عام ١٩٩٤، (٢) استكمال إطار إدارة الأداء، مع مراعاة الأعمال السابقة للجنة.

٢٩ - ويطلب التوجيه الصادر عن اللجنة مراعاة الإطار المستكمل لثقافة فرادى المنظمات وبيئتها، وتشديده على وجوب أن تنبع القيادة من أعلى مستوى في المنظمة. وصدرت تعليمات للأمانة بأن تعمل مع المنظمات واتحادات الموظفين على إجراء دراسة استقصائية لموظفي النظام الموحد بشأن إدارة الأداء، وأن تُنشئ فرقة عمل تتألف من ممثلي الأمانة وشبكة الموارد البشرية واتحادات الموظفين لوضع معايير مرجعية لممارسات إدارة الأداء وأنظمة المكافأة على الأداء في النظام الموحد للأمم المتحدة والمؤسسات المماثلة.

٣٠ - ونظرت اللجنة، في دورتها الحادية والسبعين، في وثيقة تضم عناصر إطار مستكمل لإدارة الأداء شملت أموراً من بينها مقترحات للتقدير والحوافز والمكافآت. وفي استقصاء للموظفين أجرته الأمانة وأجاب عليه حوالي ١٠ في المائة من الموظفين، جُمعت معلومات عن بيئة العمل في مؤسسات النظام الموحد، بما في ذلك ثقافة المنظمات وإدارة الأداء وتصورات الموظفين عن أنظمة تقييم الأداء المستخدمة حالياً. وعُقدت اجتماعات ومشاورات بهدف تقصي الحقائق ووضع المعايير المرجعية، وضمت مجموعات تركيز مثلتها عينة نموذجية للموظفين من المنظمات.

٣١ - وفي ضوء تلك المشاورات وجهود جمع المعلومات، تمثل النهج المتبع في وضع الإطار المستكمل في التركيز على تحويل السلوك لا تغيير العمليات القائمة، وعلى تحقيق النتائج

لا النواتج. والهدف هو اعتبار الإطار أداة منصفة وشاملة يستخدمها المديرون التنفيذيون في كامل مراحل عملية إدارة الأداء. وسيشدد الإطار على إمكانات الموظفين وأنشطة تنمية قدراتهم، أي الفرضية الأساسية القائلة بأن الموظفين يتطلعون إلى التفوق في عملهم ويريدون أن تكون وظائفهم هادفة. وفضلاً عن ذلك، سيهدف الإطار المستكمل إلى تعزيز المبادئ المبينة تحت فئة إدارة الأداء في إطار الموارد البشرية الذي اعتمدته اللجنة عام ٢٠٠٠: أي تهيئة بيئة تسودها الثقة عن طريق التأكيد على ضرورة التواصل والرجع المتبادلين بين الموظفين والمديرين وكفالة وجود طرائق لتعزيز التطوير المهني للموظفين.

٣٢ - وفي دراسة العناصر التي ستشكل الإطار المستكمل، فإن تقييم الأداء، أو قياس أداء الفرد، لم يُنظر له في حد ذاته على أنه وسيلة فعالة لتحسين الأداء المتواضع أو مكافأة الأداء الجيد. وسيشدد الإطار على أن تلك الجوانب لا يمكن معالجتها إلا من خلال مستوى جيد لإدارة النوعية. ومما يكتسب نفس الأهمية، أنه يجب على الموظفين فهم دورهم في نجاح أهداف المنظمة وتحقيقها، والمشاركة بشكل كامل في القرارات المتعلقة بمستقبلهم المهني. فالهدف من الإطار في المقام الأول أن يكون أداة منصفة ومتسقة يستخدمها المديرون التنفيذيون في كامل مراحل إدارة الأداء من أجل المساعدة على التركيز على إمكانات الموظفين وأنشطة تنمية قدراتهم. وقد روعيت المبادئ الآتية الذكر في اقتراح عناصر الإطار.

٣٣ - وسينصب التركيز، في استكمال الإطار، على المفاهيم التالية:

- (أ) تعريف إدارة الأداء على أنها عملية مستمرة تبدأ في أول أيام التوظيف ولا تنتهي إلا مع انتهاء خدمة الموظف في المنظمة؛
- (ب) التجسيد المستنير للقيم الواردة في إطار إدارة الموارد البشرية الذي اعتمدته اللجنة في عام ٢٠٠٠؛
- (ج) دعم المتطلبات التنظيمية التالية التي يلزم وجودها أولاً حتى يكون نظام إدارة الأداء في المنظمة فعالاً:

١' ثقافة إدارة الأداء؛

٢' نظام الحوكمة الرشيدة؛

٣' بيانات مفيدة وموثوقة تدعمها التكنولوجيا الملائمة؛

٤' إجراءات عمل فعالة؛

‘هـ’ قوة عمل مقتدرة؛

(د) تحديد أدوار ومسؤوليات الإدارة التنفيذية، والمديرين التنفيذيين، والموظفين، والعناصر الفاعلة الرئيسية الأخرى؛

(هـ) فهم أن قياس أداء الموظف على نحو مستقل ليس أسلوباً فعالاً لتحسين الأداء المتواضع أو مكافأة الأداء الجيد، ولكن معالجته لا تتم إلا من خلال مستوى جيد لإدارة النوعية؛

(و) الاستثمار في تطوير وتعزيز ثقافة التقدير، والمشاركة في الممارسات اليومية التي تشجع الموظفين على تقدير زملائهم على عملهم أو سلوكهم المتميز.

المناقشات التي دارت في اللجنة

٣٤ - أعرب ممثلو المنظمات واتحادات الموظفين عن دعمهم بصفة عامة للإطار المقترح. إلا أن ممثل شبكة الموارد البشرية أعرب عن إحساسه بأنه لا تزال هناك مسائل أخرى تلزم معالجتها، بما في ذلك قصور أداء الموظفين. وذكرت منظمتان أنهما وضعتا مؤخرًا نظامًا لإدارة الأداء فيهما. وركزت منظمة واحدة اهتمامها على تحفيز تغيير ثقافة الأداء من خلال توسيع دائرة الحوار والاتصال والتعلم المستمر. وتركز اهتمام منظمة أخرى على ربط المكافآت والتقدير بالنظم، وكفالة مشاركة الموظفين الكاملة في هذه العملية. وأشارت توصيات أخرى إلى ضرورة رصد المتخصصين في مجال الموارد البشرية بالمنظمات لضبط الجودة والاتساق في تطبيق نظم إدارة الأداء، وإلى وجود علاقة واضحة بين الأداء على مستوى الأفراد والمنظمات. وقال ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إن أعضاء الاتحاد أعربوا عن تأييدهم الكامل للتقييم من جميع الاتجاهات ”٣٦٠ درجة“، بما في ذلك استعراض الأقران ومعالجة قصور الأداء من خلال خطط لتحسين أو التدريب.

٣٥ - وأعرب ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن قلقهما لتدني مستوى مشاركة الموظفين في الدراسة الاستقصائية، وعن تشككهما في صلاحية الدراسة للتعبير عن آراء وتصورات الموظفين في مجملها. وفي ما يتعلق بالمكافآت النقدية، قال ممثل اتحاد الرابطات إن هناك دروساً ينبغي تعلمها من المشروع التجريبي المتعلق بالأجر مقابل الأداء، الذي طبق مرة واحدة فقط، وأعرب عن رأيه بأن تقديم مكافآت نقدية قد يؤدي إلى عدم الإنصاف، ولا سيما في حالات عدم تأثر التكلفة. واحتتم حديثه بالتشديد على الحاجة إلى تبادل الثقة بين جميع الأطراف الفاعلة، وعلى ضرورة استعراض قائمة المكافآت غير النقدية المقترحة في الإطار، في ضوء تباين سياسات المنظمات والخلفيات الثقافية.

٣٦ - ودافع ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن استخدام نظم تقييم الأداء وأعرب عن رأيه بأن وجود نظام لتقييم الأداء سييسر ربط خطط العمل الفردية بالمهمة الاستراتيجية للمنظمة.

٣٧ - ورأى ممثل لجنة التنسيق أن طبيعة عناصر الإطار منطقية ومعقولة، وهي تدعم تركيزه على الحكم الرشيد والمساءلة واشترط أن يكون المديرون مثالا يحتذى للتغيير. وأشار أيضا إلى ضرورة تعزيز الاتصال المتبادل ووضع تدابير لرصد وتقييم الأداء في إطار محدد. وأيد الممثل بقوة فكرة استخدام ثقافة تقدير الموظفين ومنح المكافآت باعتبارها وسيلة لزيادة الإنتاجية ورفع الروح المعنوية في أماكن العمل، لكنه شدد على ضرورة تحديد معايير الأهلية للحصول على المكافآت والتقدير بشكل واضح.

٣٨ - ودعا ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى إعداد مبادئ توجيهية ومعايير أكثر وضوحا لتحديد الأداء المتميز والإعراب عن التقدير له. وقال إن المكافآت النقدية غير مستحسنة.

٣٩ - وأشارت اللجنة منذ البدء إلى المبادئ العامة الإثني عشر المرتبطة بالمبادئ التوجيهية لتقييم وإدارة الأداء، التي كانت قد نشرتها في عام ١٩٩٤. وأضافت أنها أجرت، بعد مرور ثلاث سنوات على ذلك التاريخ، في عام ١٩٩٧، استعراضا متعمقا للنظام. وأشارت، في معرض تمنعها في بعض الافتراضات الأساسية التي ينبغي أن تقوم عليها إدارة الأداء، إلى أن أي برنامج عملي لإدارة الأداء يجب أن يكون متكاملًا مع استراتيجية المنظمة لإدارة مواردها البشرية، التي يجب أن تكون بدورها متسقة مع توجهها الاستراتيجي العام. ولاحظت اللجنة أن المبادئ العامة والتوجيهية تظل ذات مغزى وأنها مدرجة، في معظم الحالات، في نظم إدارة الأداء في المنظمات. بيد أنها لاحظت أيضا أن التطبيق الفعلي للنظام كان أكثر صعوبة من الناحية العملية، وذلك لأن المديرين والمشرفين لم يدركوا أهمية ومغزى إدارة الأداء. وترى اللجنة أن الصعوبات تنبع في هذا الصدد من التقليد المتبع في الإدارة بصفة عامة، أكثر من كونها نتاجا لأي قصور في المبادئ العامة والتوجيهية نفسها، التي خلصت اللجنة إلى أنها ليست في حاجة إلى تنقيح.

٤٠ - وأعربت اللجنة، في دورتها السادسة والستين المعقودة في عام ٢٠٠٨، عن رأيها بأن إطار إدارة الأداء، أيا كان تصميمه، سيصعب تطبيقه بنجاح داخل مؤسسات النظام الموحد، وأكدت مجددا استمرار صلاحية المبادئ والمبادئ التوجيهية لعام ١٩٩٤ للتطبيق في نظم إدارة الأداء. وعلاوة على ذلك، يبدو أن المنظمات لا تزال، بعد مضي ١٥ عاما على اعتماد المبادئ التوجيهية لنظام إدارة الأداء، غير متحمسة لتنفيذ نظام المكافآت والتقدير، لعدد من

الأسباب المفردة، لكن، بصفة عامة، لأن نظمها لتقييم الأداء ليست قوية بما يكفي لدعم مثل هذا النظام. ولم تنفذ المنظمات حتى تاريخه، نظام المكافآت والتقدير الموحد الذي أقر في عام ١٩٩٤، وعُدّل في عام ١٩٩٧.

٤١ - وفيما يختص بضرورة شحذ همّة الموظفين كي يشعروا أنهم يقدمون إسهاما قيما، كررت اللجنة الإعراب عن تأييدها لمفهوم التعلم مدى الحياة والحاجة إلى الاستثمار في تطوير الموظفين. والتعلم مدى الحياة وتنمية القدرات الذاتية عنصران حيويان لأية منظمة ويتطلبان موارد مخصصة. وفي هذا الصدد، لوحظ في الاستقصاء المشار إليه أعلاه، أن معظم الموظفين أعربوا عن فهمهم لأسس تقييمهم، وتبين لهم وجود صلات واضحة بين عملهم وأهداف المنظمة، وكانت لديهم معلومات كافية لأداء واجباتهم بشكل جيد، وتوفر لديهم الإحساس بالرضا لما أنجزوه، كما كانوا مقتنعين بوظائفهم.

٤٢ - ثم نظرت اللجنة في وسائل مختلفة لتحفيز وإشراك الموظفين، دون اللجوء إلى المكافآت النقدية. ولاحظت أن توصية الأمانة بأن تكون المكافآت مرتبطة بالقيم الأساسية للمؤسسة، وألا يتجاوز عدد الحاصلين على مكافآت نقدية نسبة ٥ في المائة من القوى العاملة كحد أقصى، حيث لا يحظى بالتقدير إلا الأداء المتميز. وعلى الرغم من أن اللجنة كانت قد أقرت مدفوعات تتعلق بالأداء لعدد يصل إلى ٣٠ في المائة من القوى العاملة، في عام ١٩٩٧، وهي نسبة عالية بما يكفي لتحفيز أعداد كبيرة من الموظفين للتنافس على المكافآت وتوقع الحصول عليها، فقد رأت أن المكافآت النقدية ينبغي أن تكون جزءا من نهج أكثر شمولاً يحدث تغييرا في ثقافة الأداء القائمة ويرسي أسس ثقافة جديدة تدعم حقا القيم الأساسية لنظام جديد لإدارة الأداء.

٤٣ - وذكرت اللجنة بأنها كانت قد طلبت إلى أمانتها، في عام ٢٠٠٨، أثناء دورتها السادسة والستين، إصدار مبادئ توجيهية مستكملة عن منح العلاوات الدورية على أساس الجدارة. وجرى التشديد على أهمية زيادة فعالية استخدام جداول المرتبات الحالية والهيكلة الحالي للأجور، قبل وضع نماذج جديدة لمكافأة الأداء. ولذلك طلب إلى الأمانة مرة أخرى، إجراء دراسة عن استخدام العلاوات الدورية داخل النظام الموحد، لتستند إليها مواصلة النظر في إعادة صياغة الاقتراحات المتعلقة بالمكافآت وشهادات التقدير.

٤٤ - ولوحظ أنه بينما يشدد إطار إدارة الموارد البشرية على ضرورة الإعراب عن التقدير وتقديم الحوافز للموظفين لتحسين الإنتاجية ورفع الروح المعنوية، فإن ضعف الأداء وتدني معدلاته لم يحظ سوى بالنذر اليسير من الاهتمام. ولذلك ينبغي أن يكون النظر في العقوبات جزءا لا يتجزأ من عملية تقييم وإدارة الأداء.

٤٥ - وأكدت اللجنة مجدداً أنه إذا لم يتوفر التزام قوي من جانب القيادة والإدارة التنفيذية فلن يتيسر إحداث تغيير في ثقافة الأداء بالمنظمة، والتغيير ضروري - بل هو شرط لا غنى عنه من أجل تطبيق نظام فعال لإدارة الأداء. وأشارت اللجنة إلى مقترحاتها التي قدمتها في سياق مناقشة الموضوع نفسه، في عام ٢٠٠٩، بشأن توسيع نطاق عقود الأداء التي يحصل عليها كبار المديرين، في المنظمات التي تعمل بنظام عقود الأداء، بحيث تشمل المديرين على المستويات الأدنى، من أجل تعزيز المساءلة. وأعربت اللجنة عن رغبتها في أن تبعث رسالة قوية مفادها أن العنصر الأكثر أهمية في إحداث التغيير في المنظمات هو مدى مشاركة الرؤساء التنفيذيين والهيئات الإدارية في ذلك. والتغيير ضروري من أجل إيجاد ثقافة تقبل مفهوم أن تشكل نظم إدارة الأداء أساس إدارة الموظفين. ورأت اللجنة أن هناك حاجة لأن يناقش الرؤساء التنفيذيون مسألة إدارة الأداء فيما بينهم، مما يستدعي بذل الجهود لكسب تأييد اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة في كفالة وضع مسألة إدارة الأداء في مقدمة جدول أعمال مجلس الرؤساء التنفيذيين.

مقررات اللجنة

٤٦ - أحاطت اللجنة علماً بالجهود التي بذلت في إعداد عناصر إطار إدارة الأداء، وهو ما اعتبرته تقدماً في العمل في هذه المرحلة. وقررت اللجنة أن تطلب من أمانتها صقل عناصر الإطار، وأن تقدم إليها في دورتها الثانية والسبعين، إطاراً مستكمل العناصر في شكل يزيد من سهولة فهمه ويسر استخدامه.

٤٧ - كما قررت اللجنة أن تطلب إلى أمانتها إجراء مزيد من الدراسات بشأن استخدام الدرجات ضمن الرتبة الواحدة في النظام الموحد لأغراض الإعراب عن التقدير ومنح المكافآت، وأن تقدم إليها تقريراً في هذا الشأن في دورتها الثانية والسبعين.

جيم - منحة التعليم

١ - استعراض منهجية تحديد منحة التعليم

الدورة السبعون

٤٨ - استعرضت اللجنة، وفقاً لقراراتها السابقة، الجوانب التالية من منهجية تحديد منحة التعليم:

(أ) معايير الأهلية للحصول على المنحة؛

(ب) تتبع حركة الرسوم الدراسية لأغراض تكييف المنح وتعديل قائمة المدارس المستخدمة كعينات؛

(ج) المنح الإضافية المتعلقة بتكاليف المبيت والطعام والسفر الخاص بالتعليم والممنوحة للموظفين العاملين في مراكز عمل مسماة.

٤٩ - ووفقاً لما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٥١/٦٣ (الفرع ألف - ١، الفقرة ٢)، ترد في هذه الوثيقة نتائج الاستعراض الذي أجرته اللجنة: فقد أدرج في هذا الفرع البنودان (أ) و (ب)، بينما سيتم الإبلاغ عن البند (ج)، مسألة مراكز العمل المسماة، في سياق تقرير الفريق العامل المعني باستعراض مشروع بدل التنقل والمشقة، في الدورة الثانية والسبعين.

٥٠ - وفيما يتعلق بالأهلية، جرى استعراض المعايير التالية في وثيقة أعدتها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية: (أ) السن الأدنى لتلقي المنح؛ (ب) السن الأقصى لتلقي المنح؛ و (ج) تقديم المنح حتى نهاية السنة الدراسية التي يكمل فيها الطفل أربع سنوات دراسية بعد المرحلة الثانوية، بصرف النظر عن موعد الحصول على درجة جامعية من المستوى الأول.

٥١ - وفي إطار تتبع حركات الرسوم الدراسية قامت اللجنة بما يلي: (أ) دراسة أساليب بديلة لتتبع حركة الرسوم الدراسية، استناداً إلى قائمة المدارس المستخدمة كعينة أو إلى عنصر التعليم في مؤشر أسعار المستهلكين؛ (ب) استعراض قائمة المدارس؛ (ج) إعادة النظر في إجراءات قياس حركة الرسوم الدراسية.

المناقشة التي جرت في اللجنة

(أ) معايير الأهلية

٥٢ - لاحظت اللجنة، استناداً إلى المعلومات التي جمعتها أمانتها من المنظمات، أن معايير الأهلية للحصول على منح التعليم قد تحقق اتساقها على نطاق المنظومة، من حيث السن الأقصى للحصول على المنحة (٢٥ عاماً) وتقديم المنحة لمدة أربع سنوات دراسية بعد المرحلة الثانوية. وفيما يتعلق بالسن الأدنى، تدفع المنحة في معظم المنظمات إذا كان عمر الطفل ٥ سنوات أو أكثر في بداية السنة الدراسية أو إذا بلغ ٥ سنوات في غضون ثلاثة أشهر من بداية السنة الدراسية. ومع ذلك، لم تكن منظمات عديدة تطبق هذا التقييد وكانت تدفع المنحة طالما بلغ الطفل ٥ سنوات من العمر في أي وقت خلال السنة الدراسية وتسلمت المنظمة ما يثبت أنه مسجل في برنامج دراسي بدوام كامل.

٥٣ - وأيدت شبكة الموارد البشرية توحيد جميع الأحكام المتعلقة بالأهلية وفقا لممارسات الأغلبية. وأشار ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إلى أن المنحة ينبغي أن تدفع ما دام الطفل ملتحقا بالمدرسة الابتدائية، عوضا عن إخضاعها لتاريخ نهائي جزافي، مشيرا إلى احتمال حدوث تمييز بين الموظفين برغم التحاق أطفالهم بالفصول الدراسية نفسها في ذات المدرسة الابتدائية. ومع ذلك، رأى أعضاء اللجنة أنه ينبغي تحقيق اتساق السن الأدنى للأهلية. ورؤي أن التاريخ النهائي المحدد بثلاثة أشهر كان معقولا ويكفل الشفافية والاتساق والإنصاف في النظام بدون إفراط في التعقيد.

(ب) تتبع الرسوم الدراسية

٥٤ - أشير إلى أن تتبع الرسوم الدراسية وسط المدارس المستخدمة كعينة في ظل المنهجية الحالية، هو أساس أحد العاملين اللذين أديا إلى إعادة النظر في مستوى منحة التعليم. وعندما يتحرك متوسط الرسوم الدراسية في منطقة ما بنسبة ٥ في المائة أو أكثر، خلال الفترة منذ إجراء الاستعراض السابق، فإن ذلك يعتبر كافيا لبلوغ المستوى الذي يستوجب إعادة النظر في الرسوم، مما يؤدي إلى فحص بيانات المطالبات. وفي حالة تجاوز نسبة ٥ في المائة أو أكثر من مجموع المطالبات، بحد أدنى قدره ٥ مطالبات، الحد الأقصى المسموح به للنفقات، فإن ذلك يكفي لبلوغ المستوى الذي يستوجب إعادة النظر في الرسوم وإجراء تعديل على مستوى المنحة.

٥٥ - واستكشفت اللجنة إمكانية إيجاد سبل بديلة لقياس تحركات الرسوم الدراسية ذات الأهمية الحاسمة لتنشيط العامل الأول الذي يستوجب إعادة النظر في الرسوم، وهو استخدام عنصر المدارس المستخدمة كعينة عوضا عن عنصر التعليم في مؤشر أسعار المستهلك. وجرى التسليم بأن كل واحد من النهجين له مزاياه وعيوبه. وعلى وجه الخصوص، يعطي النهج الأول أهمية أكبر للقياس، بينما يتميز النهج الثاني بأنه أكثر بساطة وأقل كثافة في استخدام اليد العاملة، من حيث أنه يلغي الحاجة إلى اختيار المدارس المستخدمة كعينة والتحقق من صلاحيتها وتتبع رسومها بشكل فردي. وفيما يختص بالعيوب، فإن عملية رصد المدارس المستخدمة كعينة تشوبها إمكانية نشوء مشاكل في مجال تعميم البيانات، بينما قد لا يكون عنصر التعليم في مؤشر أسعار المستهلكين مقياسا مناسباً لأنه ينحو إلى تغطية عناصر لا صلة لها بمنحة التعليم، مثل الخدمات في مراحل ما قبل المستوى الابتدائي وبرامج محو أمية الكبار والتعليم خارج المدرسة وتكاليف اللوازم.

٥٦ - وأعرب أعضاء اللجنة وممثلو المنظمات والموظفين، إثر تحليل النهجين، عن تحييدهم لرصد المدارس المستخدمة كعينة بوصفها الخيار المفضل لتتبع تحركات الرسوم الدراسية.

وجرى الاتفاق بشكل عام، على أنه برغم ما يتميز به استخدام مؤشر أسعار المستهلكين من سهولة في الإدارة، فإنه تنبغي الموازنة بين تبسيط الإجراءات والحاجة للتأكد من دقتها ومن أنها تشمل جميع الحالات. وبينما أقرت اللجنة مسألة الصعوبة في مجال التعميم، فقد رأت أنه لا يرحح أن يكون لها تأثير طاغ نظرا للانخفاض النسبي في معدل أطفال موظفي النظام الموحد من بين العدد الكلي للطلاب في المدارس الأكثر استخداما كعينات.

٥٧ - وفحصت اللجنة قائمة منقحة تضم ٥٦ مدرسة مستخدمة كعينات، اقترحتها أمانتها. وأفادت اللجنة بأن أمانتها سعت بالتنسيق القوي مع أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين، أثناء إعداد القائمة، إلى التأكد من إدراج المدارس التي توجد فيها أعلى معدلات التحاق أطفال موظفي النظام الموحد في القائمة، وكفالة توفير تغطية مناسبة لكل منطقة من المناطق، مع مراعاة عنصر المطالبات وعدد المدارس معا في كل منطقة. واستخدمت الأمانة أيضا، في صقل عملية اختيار المدارس، المعايير التكميلية التي وافق عليها الفريق العامل التابع للجنة الخدمة المدنية الدولية، الذي استعرض منهجية منحة التعليم في عامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨. ووفقا لهذه المعايير، يتعين أن تتوفر المعايير التالية في هذه المدارس على وجه الخصوص:

(أ) أن تكون ممثلة للمدارس التي يقع عليها دائما وبصورة منهجية اختيار جماعة الموظفين المغتربين؛

(ب) أن تكون مستوفية لمعايير معينة فيما يتعلق باللغات والاحتياجات الثقافية والمناهج الدراسية التي يرغب فيها موظفو النظام الموحد المغتربون، في مراكز العمل؛

(ج) أن توفر التعليم في جميع صفوف المرحلة الثانوية على نحو يتيح إمكانية الحصول على البكالوريا الدولية أو ما يعادلها من مؤهلات المدارس الثانوية؛

(د) أن تكون معتمدة رسميا من قبل الدوائر المعترف بها، مثل مجلس المدارس الدولية، والرابطة الغربية للمدارس والكليات، أو المدارس البريطانية الدولية في جميع أنحاء العالم.

٥٨ - وذكرت أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين أنها عملت بشكل وثيق مع أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية في اختيار المدارس المستخدمة كعينة، لكن قد تنشأ قضايا معينة تحتاج إلى معالجة من قبل أمانة اللجنة، نظرا إلى أن البيانات الفعلية عن الرسوم الدراسية لم يتم جمعها بعد من هذه المدارس.

٥٩ - وأيدت اللجنة النهج المقترح لاستكمال قائمة المدارس المستخدمة كعينات، استنادا إلى عدد المدارس والمطالبات في كل منطقة، فضلا عن عوامل إضافية تتعلق بمدارس فردية.

واتفق أيضا على أنه ينبغي إدراج مدارس ما فوق المرحلة الثانوية في القائمة، نظرا إلى أن استمرار الدراسة إلى ما بعد المرحلة الثانوية هو الاتجاه السائد الآن بين أطفال موظفي النظام الموحد، حسبما يتبين بوضوح في الإحصاءات الحديثة لمنحة التعليم. وأعرب ممثلا اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن تأييدهما أيضا لهذا النهج.

٦٠ - وجرى استعراض الإجراءات المتعلقة بالعوامل المحركة التي تستوجب إعادة النظر في الرسوم. وأعرب ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن رأيه بأنه يتعين تتبع الرسوم الدراسية للمدارس المستخدمة كعينات بصورة تراكمية، تحسبا لإمكانية عدم بلوغ نسبة الخمسة في المائة التي تؤدي إلى تحريك العوامل التي تستوجب إعادة النظر في الرسوم، خلال أية فترة. ونظرت اللجنة في الحالة التي قد تكون حركة الرسوم الدراسية فيها أدنى من نسبة ٥ في المائة وهي النسبة المطلوبة لتحريك العوامل التي تستوجب إعادة النظر في الرسوم، على نحو منهجي عبر فترة مطولة من الاستعراضات المتتالية لفترات السنتين. فعلى الرغم من أن الزيادة الإجمالية في الرسوم الدراسية قد تكون كبيرة، فإن تعديل مستوى المنحة لن يكون مبررا إذا لم يتم قياس التغيير التدريجي على نحو تراكمي، مع تعديل قاعدة إجراء المقارنات من وقت لآخر عند كل استعراض. ومن الناحية العملية، قد تصل الزيادة الكلية التي تشهدها منطقة يبلغ متوسط الزيادة فيها ٤ في المائة لكل فترة سنتين، إلى ٢٠ في المائة على امتداد ١٠ سنوات، بدون أن يُسمح مع ذلك بإجراء أي تعديل للمنحة. واتفق ممثلو المنظمات واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة واللجنة، على أن هذا ليس هو القصد الأساسي من فلسفة تكييف المنحة، وقرروا لذلك أن يحددوا بوضوح، لأغراض تحريك العوامل التي تستوجب إعادة النظر في الرسوم، أنه ينبغي قياس حركة الرسوم الدراسية على نحو مستمر ابتداء من أحدث تعديل، ولو كان هذا التعديل قد حدث منذ عدة فترات استعراض سابقة. وينبغي أن تبدأ جولة جديدة من التبع فور تعديل المنحة.

٦١ - وقررت اللجنة أن تبقى المنهجية قيد الاستعراض، وأن تستكشف، في ذلك الصدد، إمكانية إدخال مزيد من التحسينات عليها. وعلى وجه الخصوص، أشير إلى وجوب إعادة النظر في المستقبل القريب في القائمة الحالية للبنود، في إطار الحد الأقصى لسداد النفقات.

مقررات اللجنة

٦٢ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن توصي الجمعية العامة بدعوة مؤسسات النظام الموحد إلى اعتماد العناصر التالية لمواءمة معايير الأهلية للحصول على منحة التعليم:

١' السن الأدنى - أن يكون الطفل ملتحقاً بنظام الدوام الكامل في مؤسسة تعليمية على مستوى التعليم الابتدائي فما فوق، في الوقت الذي يكون فيه الموظف في خدمة المنظمة. ويعتبر التعليم "ابتدائياً" لأغراض هذا المعيار، عندما يكون عمر الطفل ٥ سنوات أو أكثر في بداية العام الدراسي أو عندما يبلغ سن الخامسة في غضون ثلاثة أشهر من بداية السنة الدراسية؛

٢' السن الأقصى - لا تدفع المنحة عادة بعد السنة الدراسية التي يبلغ فيها الأولاد سن الخامسة والعشرين. وإذا انقطع تعليم الأولاد لمدة سنة دراسية واحدة على الأقل بسبب الخدمة الوطنية أو بسبب المرض أو لأية أسباب قهرية أخرى، تُمدد فترة الاستحقاق بما يعادل فترة الانقطاع؛ وفي حالات المنحة التعليمية الخاصة، يجوز تمديد السن الأقصى بصورة استثنائية حتى يبلغ الولد سن ٢٨ عاماً؛

٣' التعليم فوق الثانوي - تدفع المنحة حتى نهاية السنة الدراسية التي يكمل فيها الولد أربع سنوات من الدراسة فوق المرحلة الثانوية، حتى وإن حصل على الدرجة العلمية بعد ثلاث سنوات؛

(ب) أن تواصل تتبع الرسوم الدراسية للمدارس المستخدمة كعينات باعتبارها أساساً لتعديل الرسوم، وإقرار القائمة المنقحة لهذه المدارس حسبما هو موضح في المرفق الثاني لهذه الوثيقة، بما في ذلك المدارس الابتدائية والثانوية وفوق الثانوية؛

(ج) أن توافق على المعايير التالية لاختيار المدارس التي تستخدم كعينة:

١' أن تكون المدرسة المعنية ممثلة للمدارس التي يقع عليها دائماً وبصورة منهجية اختيار جماعة الموظفين المغتربين؛

٢' أن تكون مستوفية لمعايير معينة فيما يتعلق باللغات والاحتياجات الثقافية والمناهج الدراسية التي يرغب فيها موظفو النظام الموحد المغتربين، في مراكز العمل؛

٣' أن يتوفر فيها التعليم في جميع صفوف المرحلة الثانوية على نحو يتيح إمكانية الحصول على البكالوريا الدولية أو ما يعادلها من مؤهلات المدارس الثانوية؛

٤' أن تكون معتمدة رسمياً من قبل الدوائر المعترف بها، مثل مجلس المدارس الدولية، والرابطة الغربية للمدارس والكليات، أو المدارس البريطانية الدولية، في جميع أنحاء العالم؛

(د) أن تستخدم نهجاً تراكمياً لتتبع حركة الرسوم بعد آخر تعديل تشهده المنطقة، على أن تجري جميع التعديلات على أساس كل من حركة التكاليف والرسوم.

٦٣ - وطلبت اللجنة إلى أمانتها ما يلي:

(أ) تحديث منهجية تحديد منحة التعليم لتعكس كافة التغييرات وتقديمها إلى اللجنة في دورتها الثانية والسبعين؛

(ب) استعراض القائمة الحالية من البنود المدرجة ضمن النفقات الواجبة السداد التي ستناقش في عام ٢٠١١، وتوفير خيارات لتبسيط تجهيز المطالبات.

الدورة الحادية والسبعون

٦٤ - حددت شبكة الموارد البشرية، عند تقديم مقترحاتها لتعديل مستويات منحة التعليم، عدداً من المسائل المتصلة بمنهجية منحة التعليم التي تحتاج إلى معالجة. واستخدمت الشبكة على وجه الخصوص، وعلى النحو المذكور في الفقرة ٧٤ أدناه، قائمة جديدة من المدارس المستخدمة كعينة وسعت إلى تتبع حركة الرسم في جميع مستويات التعليم على النحو المنصوص عليه في المنهجية المعدلة حديثاً. وسلطت الشبكة الضوء على المشاكل التالية أثناء عرض بيائها على اللجنة:

(أ) تفرض بعض الجامعات رسوماً غاية في الانخفاض أو لا تفرض رسوماً على الإطلاق: مثل جامعة السوربون في باريس التي تفرض رسماً مفرداً قدره ١٢٧ يورو، بينما توفر كلية الاقتصاد في ستوكهولم الدراسة بالجان؛

(ب) لا تفرض بعض الجامعات في أمريكا الشمالية رسوماً دراسية سنوية محددة، إذ تجري الدراسة فيها بنظام الوحدات؛

(ج) يوفر عدد من الجامعات التي توجد مقارها في أوروبا، مثل جامعة بروكسل الحرة، المعلومات المتعلقة برسوم الدراسة للأوروبيين أو مواطني البلدان المعنية فقط؛

(د) لما كانت رسوم المستوى الجامعي غير خاضعة للتتبع في الماضي كما لا توجد معلومات عن الفترات الدراسية السابقة، لم يتسن تتبع حركة الرسوم على المستوى الجامعي لأغراض هذا الاستعراض.

٦٥ - واقترحت الشبكة أيضا، أن تستعرض اللجنة المسائل المنهجية التالية:

- (أ) سداد نسبة ٧٥ في المائة من الرسوم الدراسية العامة التي تدفع مرة واحدة، بواقع مرة واحدة لكل طفل في كل مرة يتدب فيها الموظف للعمل في إحدى البعثات؛
- (ب) تعديل مقدار منحة التعليم الخاصة للأطفال المعوقين بحيث تراعى فيها الزيادة الإجمالية في الرسوم المرتبطة بتعليم الأطفال ذوي الإعاقة.

المناقشات التي دارت في اللجنة

٦٦ - أيدت اتحادات الموظفين المقترحات المقدمة، وبخاصة فيما يختص بتعديل منحة التعليم الخاصة. بيد أن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أعرب عن قلقه لصعوبة العثور على المعلومات عن مستوى ما فوق المرحلة الثانوية، وفقا لتوضيح شبكة الموارد البشرية، مشيرا إلى أن المعلومات متاحة على المواقع الشبكية للجامعات. وأعرب الاتحاد عن رأيه بأن توفير البيانات المتعلقة بالرسوم الدراسية لما فوق المرحلة الثانوية يحتاج إلى تحسين، نظرا إلى تأثيره المحتمل على حساب الحد الأقصى للنفقات المقبولة في بعض البلدان.

٦٧ - ووافقت اللجنة، في معرض تناولها لمقترحي شبكة الموارد البشرية بشأن الرسوم الدراسية العامة التي تدفع مرة واحدة والحد الأقصى لمنحة التعليم للأطفال المعوقين، على أنه بينما قد تكون لتلك المقترحات ميزاتها فإنه يتعين أن تراجع في السياق الأوسع لاستعراض المنهجية بطريقة شاملة ومتسقة. وأشار أيضا إلى أن الفريق العامل السابق المعني باستعراض منحة التعليم قد نفذ قدرا كبيرا من العمل، بما في ذلك العمل المتعلق بمنح الأطفال ذوي الإعاقة، وأنه يتعين أيضا النظر مجددا في تلك المقترحات ودمجها مع مقترحات شبكة الموارد البشرية، حسب الاقتضاء.

٦٨ - وطلب أحد أعضاء اللجنة بصورة محددة استبعاد كندا من منطقة دولار الولايات المتحدة في خارج الولايات المتحدة الأمريكية. وتسائل العضو عن صلاحية معايير إدراج كندا في تلك المنطقة، نظرا إلى أن كندا لديها عدد كبير من المطالبات (٥٨٤ مطالبة) بينما ينظر في أمر بلدان أخرى ذات مطالبات أقل من ذلك بكثير في مناطق منفصلة، مثل السويد (٢١ مطالبة) وأيرلندا (٣٤ مطالبة) واليابان (٥٦ مطالبة). وتجاوزت نسبة ١٠ في المائة من مجموع مطالبات كندا السقف المسموح به، وجاء ثلث مجموع جميع المطالبات تقريبا من

موظفين عاملين في منظمة الطيران المدني الدولي. وجاء الثلثان المتبقيان من موظفين في مراكز عمل مختلفة في جميع أنحاء العالم. وكان عدد كبير من تلك المطالبات (أكثر من ٦٠ في المائة) على مستوى ما فوق المرحلة الثانوية. وربما يعزى ارتفاع معدل الالتحاق بالمدارس في كندا إلى أن كندا قادرة على توفير تعليم عالي الجودة على جميع المستويات بلغتي العمل في الأمم المتحدة، ومن هنا يأتي السبب في أنه يتعين إدراج المدارس الفرنسية والإنجليزية معا في قائمة المدارس المستخدمة كعينة عند استعراض القائمة ذات الصلة. وأخيرا، أشار العضو إلى أنه على النقيض من حالة البلدان السبعة الأخرى التي توجد فيها مقار العمل، فإن كندا هي البلد الوحيد الذي ليس له منطقة منفصلة. ومع أن أعضاء آخرين أبدوا موافقتهم على سير إمكانية إنشاء منطقة منفصلة لكندا، فقد أشير إلى أن الاستعراض الحالي يتعلق بمستوى المنحة، وأن مسألة المناطق المختلفة المنشأة لأغراض منحة التعليم مسألة منهجية سيكون من الأفضل تناولها خلال الاستعراض المقرر القادم للمنهجية.

٦٩ - ورأى بعض أعضاء اللجنة أن المنهجية تشجع الموظفين على إنفاق المزيد، وتضطر المنظمات لدفع المزيد، وأن استمرار اللجنة في إقرار تدابير خاصة إضافية سيفقد الاستعراض معناه. ورؤي أن استعراض المنهجية المقرر إجراؤه في فترة السنتين المقبلة، سيعطي فرصة مناسبة لاستعراض الجوانب المختلفة للمنهجية.

٧٠ - ونتج عن المناقشة تحديد عدد من المناطق الإضافية التي يتعين إخضاعها للاستعراض بصفة خاصة. وشملت بعض المقترحات المقدمة إمكانية تنقيح العوامل التي تستوجب إعادة النظر في الرسوم، واستعراض الطريقة التي استخدمت بها هذه العوامل، والكيفية التي عدلت بها جميع المناطق، علاوة على استعراض معايير الموافقة على اتخاذ تدابير خاصة. ورأت اللجنة أيضا أنه ينبغي استعراض المناطق المختلفة مع إمكانية إعادة تجميعها. وبالإضافة إلى ذلك، يتعين إيلاء اعتبار خاص للغة التدريس عند اختيار المدارس التي تستخدم كعينة. ونتيجة للصعوبات المتعلقة بالحصول على البيانات عن المستوى فوق الثانوي، ينبغي أن يعاد النظر في إدراج المدارس على هذا المستوى. وفيما يتعلق بطلب اتخاذ تدابير خاصة إضافية، أعربت اللجنة أيضا عن اعتقادها بوجود مشاكل في المنهجية ينبغي معالجتها.

٧١ - وعلى نحو ما جاء في قرارها لعام ٢٠٠٨ بشأن "أن تبقى تحديث منهجية منحة التعليم قيد استعراضها" (A/63/30 الفقرة ٤٧ (أ))، أشارت اللجنة إلى أن كثيرا من توصيات الفريق العامل في اجتماعه لعام ٢٠٠٧ لا تزال صالحة وينبغي أن تدرسها الأمانة العامة بالاقتران مع المقترحات الحالية.

مقررات اللجنة

٧٢ - طلبت اللجنة من أمانتها أن توسع نطاق استعراضها القادم للمسائل المتعلقة بمنهجية تحديد منحة التعليم، وأن تدرج على وجه التحديد العناصر الإضافية التالية:

- (أ) الأساس المنطقي لمنحة التعليم؛
- (ب) استعراض قائمة مناطق البلدان/العمالات: إذ يمكن أن تعامل البلدان الكبيرة مثل كندا بشكل مستقل أما البلدان/المناطق الأصغر مثل السويد وأيرلندا فقد يعاد تجميعها؛
- (ج) ينبغي تعميم قائمة النفقات المقبولة ومواءمتها بالاستفادة من العمل الذي اضطلع به الفريق العامل في آخر اجتماع له لاستعراض المنحة؛
- (د) منحة التعليم الخاص:
- ١' بالإضافة إلى القائمة المشار إليها في الفقرة (ج) أعلاه، استعراض النفقات المقبولة إن كانت تتصل بالأطفال المعوقين والإشارة أيضا إلى النتائج التي خلص إليها الفريق العامل بشأن هذه المسألة في آخر اجتماع له، في ٢٠٠٧؛
- ٢' استعراض الحد الأقصى لمنحة التعليم فيما يتعلق بمنحة التعليم الخاص مع مراعاة التكلفة المتعلقة بتعليم الأطفال المعوقين والقائمة على الخيارات الأربعة التي عرضتها شبكة الموارد البشرية؛
- (د) السياسة المتعلقة بصرف النفقات على المعدات المدرسية والتي تدفع مرة واحدة مع مراعاة الاقتراح المقدم من شبكة الموارد البشرية في سياق هذا الاستعراض؛
- (هـ) لدى تحديد مستوى المنحة، إجراء تنقيح للمنهجية ينص بوضوح على الإجراءات المتبعة في اقتراح تعديلات على ذلك المستوى وعلى وجه التحديد، المعايير المحركة، ودور التكلفة والرسوم، بما في ذلك إدراج المدارس المستخدمة في العينة لتحديد النفقات القصوى المقبولة؛
- (و) استكشاف مختلف الوسائل لتحديد النفقات القصوى المقبولة لمنطقة دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة؛
- (ز) استعراض قائمة المدارس المستخدمة في العينة استنادا إلى الخبرة المكتسبة خلال هذا الاستعراض مع مراعاة ما ورد في الفقرة ٦٤؛

(ح) استعراض معايير التدابير الخاصة مع مراعاة عوامل مثل المسافة بين المدرسة ومركز العمل ومدى توافر مدارس ملائمة تقع على مسافة قريبة من أي مركز من مراكز العمل المعنية.

٧٣ - ومتابعة لطلب اللجنة في دورتها السبعين، ستستكمل الأمانة المنهجية بحيث تعكس جميع التغييرات في المنهجية الحالية لتحديد منحة التعليم، على أن تقدم تقريرها إلى اللجنة في دورتها الرابعة والسبعين.

٢ - استعراض مستوى المنحة

الدورة الحادية والسبعون

٧٤ - كان من المعروض على اللجنة لأغراض النظر في هذا البند، مقترحات مقدمة من شبكة الموارد البشرية لاستعراض مستويات منح التعليم على أساس تحليل بيانات النفقات بشأن ٧٢٤ ١٤ مطالبة للعام الدراسي ٢٠٠٨/٢٠٠٩ في ١٥ منطقة من مناطق البلدان/العملات المحددة لمنحة التعليم. وقد أُجري التقييم وفقا للمنهجية التي اعتمدها اللجنة في عام ١٩٩٢ والمعدلة لاحقا في عام ١٩٩٧ وخلال الدورة السبعين المعقودة في الربع الأول من عام ٢٠١٠. وحددت شبكة الموارد البشرية أيضا عددا من المسائل المنهجية واقترحت تغييرات فيما يتعلق بمنحة التعليم الخاص ومدفوعات النفقات على المعدات المدرسية التي تدفع مرة واحدة. ويتناول الفرع جيم - ١ المتعلق باستعراض المنهجية في هذا التقرير هذه المسائل.

٧٥ - وفيما يتعلق باستعراض مستوى المنحة، تقترح شبكة الموارد البشرية ما يلي:

(أ) ينبغي، استنادا إلى حركة التكاليف والرسوم، تنقيح النفقات القصوى المقبولة للمناطق الفردية جميعها باستثناء ألمانيا وأيرلندا وبلجيكا واليابان؛

(ب) تعديل المبلغ المقطوع للمبيت والطعام، وللمبيت والطعام الإضافي لمراكز عمل مسماة لجميع المناطق باستثناء أيرلندا واليابان؛

(ج) مواصلة أو استحداث أو وقف التدابير الخاصة في عدد من المواقع.

٧٦ - وبالإضافة إلى مقترحات شبكة الموارد البشرية، اقترح ممثل مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين النظر في تدابير خاصة لكل من المدرسة الدولية في بروكسل، والمدرسة البريطانية في بروكسل وكلية سانت جون في بروكسل حيث تتجاوز الرسوم الدراسية بقدر كبير الحد الأقصى المقرر من قبل اللجنة.

المناقشات التي دارت في اللجنة

٧٧ - أشارت شبكة الموارد البشرية لدى تقديم مقترحاتها أن قائمة جديدة للمدارس التي اتخذت كعينة قد اقترحت من أجل تتبع الرسوم الدراسية في منطقة دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة. ومع ذلك، ونظرا للمصاعب المشار إليها في الفقرة ٦٤ أعلاه، اقترحت الشبكة استخدام المعلومات المقدمة خلال الاستعراض الحالي بمثابة منطلق للاستعراضات التي ستجرى في المستقبل وأن يعاد النظر في قائمة المدارس قبل الاستعراض القادم لمستوى منحة التعليم. وفيما يتعلق باقتراح مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، لاحظت شبكة الموارد البشرية أن بلجيكا لا تفي بجميع المعايير اللازمة لإجراء استعراض عادي.

٧٨ - وأعرب ممثلو الموظفين عن دعمهم للمقترحات المقدمة من شبكة الموارد البشرية وشددوا أيضا على أهمية منحة التعليم بوصفها استحقاقا للمغتربين يشجع على التنقل، مع إشارة اتحاد الأمم المتحدة للموظفين المدنيين الدوليين إلى أنها جزء لا يتجزأ من شروط الخدمة، وهي تراعي أهداف الأمين العام لتشجيع التنقل، وتحقيق التوازن بين الجنسين، وتحسين التمثيل الجغرافي وتنشيط الأمانة العامة. ويشكل المستوى الحالي واحدا من العناصر المساعدة على تحقيق أهداف الموارد البشرية هذه والحد من الشواغل في المواقع الميدانية. وأكد ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة على أهمية منحة التعليم في تيسير تنقل الموظفين ممن لديهم أطفال معالين. فقد ألقى الارتفاع المستمر في رسوم المؤسسات التعليمية الخاصة في جميع أنحاء العالم، بالإضافة إلى تزايد استخدام رسوم المعدات التي تُدفع مرة واحدة، بعبء إضافي على الموظفين المغتربين.

٧٩ - ولدى تناول مقترحات شبكة الموارد البشرية، استعرضت اللجنة حركة الرسوم المدرسية والنسبة المئوية للمطالبات التي تتجاوز الحد الأقصى للنفقات المقبولة على حد سواء وأعربت عن القلق إزاء الطريقة التي تُطبق بها المنهجية، من حيث وجوب تطبيقها على نحو أكثر صرامة. وأشارت اللجنة بشكل مباشر إلى المنهجية بالقول بوجوب استناد أية تعديلات إلى حركة التكلفة والرسوم. وشددت اللجنة على أهمية النظر في عوامل أخرى مثل التعديلات السابقة والعدد الكلي للمطالبات في المنطقة. وقررت اللجنة في جميع الحالات أن تقتصر نسبة الزيادة على الحد الأقصى البالغ ١٠٠ في المائة من حركة الرسوم أو على الزيادة بالنسبة المئوية المطلوبة لإدخال ٩٥ في المائة من الحالات في إطار الحد الأقصى، أيهما أقل. وترى اللجنة أن الاستعراض القادم لبعض جوانب منهجية منحة التعليم يمكن أن تنتج عنه تغييرات للتحديد الحالي للمناطق، وبالتالي، فهي لا تعتقد أن المناطق الصغيرة مثل السويد

ينبغي أن تُعدل خلال الاستعراض الحالي لأنها يمكن أن يعاد تجميعها في منطقة مختلفة ذات حد أقصى أقل. وأشارت أيضا إلى أنه ينبغي تطبيق النهج التراكمي، الذي تمت الموافقة عليه بالنسبة لألمانيا خلال الاستعراض الأخير إذ سيجعل مستوى المنحة لذلك البلد مؤهلا للتعديل. ولدى النظر في دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة، رأت اللجنة أن من المناسب أن تأخذ بزيادة متوسط النسبة المئوية للنفقات القصوى المقبولة في مناطق البلدان/العملات الأخرى نظرا لعدم وجود بيانات فعلية لتتبع حركة الرسوم.

٨٠ - وفيما يتعلق بالمبيت والطعام في المدارس، استعرضت اللجنة المقترحات على النحو الموجز في الفقرة ٧٥ (ب) أعلاه ووافقت عليها.

٨١ - وفيما يتعلق بالتدابير الخاصة، ترى اللجنة أن هذا ليس بالوقت المناسب لاستحداث تدابير إضافية خاصة بسبب استعراض المنهجية المقرر. ووافقت على مواصلة التدابير الخاصة القائمة حاليا ووقف العمل بالتدابير الخاصة لبلغاريا على النحو الذي اقترحته شبكة الموارد البشرية. ومن الأفضل تناول جميع المقترحات الأخرى المذكورة في الفقرة ٧٤ أعلاه في إطار استعراض المنهجية. وختاما، طُلب إلى المنظمات أن تراعي الغرض من المنحة؛ فهي لا ترمي إلى سداد الرسوم الدراسية بكاملها بل إلى تقديم مساعدة للموظفين على تعليم أطفالهم أثناء وجودهم بعيدين عن أوطانهم.

٨٢ - ولأحظت اللجنة أن الآثار من حيث التكلفة المترتبة على استعراض مستويات المنح التعليمية على نطاق المنظومة تقدر بمبلغ ٢ ٨٢٠ ٠٠٠ دولار في السنة.

مقررات اللجنة

٨٣ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:

(أ) تعديل الحد الأقصى المسموح به للمصروفات والحد الأقصى المسموح به للمنح التعليمية بالنسبة لكل من إسبانيا، وألمانيا، وإيطاليا، والدانمرك، وسويسرا، وفرنسا، والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، والنمسا، وهولندا، والولايات المتحدة الأمريكية، ومنطقة الدولار الأمريكي خارج الولايات المتحدة، على النحو الوارد في الجدول ١ من المرفق الثالث لهذا التقرير؛

(ب) الإبقاء على الحد الأقصى المسموح به للمصروفات والحد الأقصى المسموح به للمنح التعليمية بالنسبة لكل من أيرلندا وبلجيكا والسويد واليابان عند المستويات الحالية الواردة في الجدول ٢ من المرفق الثالث لهذا التقرير؛

(ج) تنقيح المبالغ المقطوعة العادية للمبيت والطعام والتي تراعى في الحد الأقصى المسموح به للمصروفات التعليمية والمبالغ الإضافية المتعلقة بصرف تكاليف المبيت والطعام الزائدة على الحد الأقصى المسموح به للمنح المدفوعة للموظفين في مراكز عمل مسماة بالنسبة لكل من إسبانيا، وألمانيا، وإيطاليا، وبلجيكا، والدانمرك، والسويد، وسويسرا، وفرنسا، والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، والنمسا، وهولندا، والولايات المتحدة الأمريكية، ومنطقة الدولار الأمريكي خارج الولايات المتحدة، على النحو الوارد في الجدول ٣ من المرفق الثالث لهذا التقرير؛

(د) الإبقاء على المعدلات الثابتة العادية والمعدلات الثابتة الإضافية للإقامة الداخلية المدرسية بالنسبة لكل من أيرلندا واليابان عند المستويات الحالية على النحو الوارد في الجدول ٤ من المرفق الثالث لهذا التقرير؛

(هـ) الإبقاء على التدابير الخاصة بكل من الاتحاد الروسي واندونيسيا ورومانيا والصين وهنغاريا فضلا عن المدارس الثماني المحددة في فرنسا؛

(و) وقف العمل بالتدابير الخاصة ببلغاريا؛

(ز) تطبيق جميع التدابير المذكورة أعلاه ابتداء من العام الدراسي الجاري في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١؛

(ح) وافقت اللجنة فيما يتعلق بجميع المقترحات الأخرى على تأجيل إصدار قرارات بشأنها وطلبت إلى الأمانة مراعاتها في سياق الاستعراض القادم للمنهجية.

دال - استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

٨٤ - كانت الجمعية العامة قد طلبت في قرارها ٢١٧/٥١ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦، إلى اللجنة أن تجري، في عام ٢٠٠٢، بالتعاون التام مع مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، مزيدا من الاستعراضات لمنهجية تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية وما فوقها، ومنهجية تعديل هذا الأجر في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، ومنهجية تعديل هذا الأجر في الفترة بين الاستعراضات الشاملة وأن تقدم توصياتها في هذا الشأن إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والخمسين. وبعد الإرجاء في الأعوام ٢٠٠٢، و ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥ بسبب ما كان جاريا خلال تلك السنوات من استعراض للأجور والاستحقاقات، والذي كان يمكن أن تترتب عنه آثار على الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، فقد أدرج هذا البند في برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

٨٥ - واستعرضت اللجنة خلفية الاستعراض والمسائل التي سيُنظر فيها وترتيبات العمل المقترحة أثناء الاستعراض. وجررت مناقشة القائمة الأولية في الدورة السابعة والخمسين لاجتماعات مجلس صندوق المعاشات التقاعدية. وأُسقط بند واحد، وهو بند التطبيق العكسي للرقم القياسي الخاص، الذي اقترحه المجلس أصلاً، وأُضيف آخر، وهو بند المعاشات التقاعدية الصغيرة. ولم يوافق المجلس على إجراء مقارنة اكتوارية فيما بين نظامي المعاشات التقاعدية لكل من الأمم المتحدة والولايات المتحدة وكان من رأيه أنه لا فائدة من إجراء مقارنة عن التكلفة الواقعة على رب العمل. وأُقر، بدلاً عن ذلك، النظر في نظم المعاشات التقاعدية المشابهة في المنظمات الدولية الأخرى فضلاً عن نظم المعاشات التقاعدية الوطنية الأخرى. ووافق المجلس على ترتيبات العمل المقترحة التي تقترح، في جملة أمور أخرى، أن تجرى مناقشة الوثائق المتعلقة بالاستعراض أولاً أثناء دورة اللجنة الثانية والسبعين التي ستعقد في الفترة من ٢١ آذار/مارس إلى ١ نيسان/أبريل ٢٠١١ والتي سيحضرها ممثل المجلس؛ وسيُضطلع بعمل إضافي وسيناقش التقرير الختامي في دورة المجلس الثامنة والخمسين يُقدم إلى اللجنة في دورتها الثالثة والسبعين المزمع انعقادها في تموز/يوليه عام ٢٠١١. وسيلي ذلك تقرير مشترك بين اللجنة والمجلس سيقدم إلى الجمعية العامة. وعرضت القائمة التالية على اللجنة للموافقة عليها:

البنود التي اقترحتها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية

- (أ) الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين؛
- (ب) نسبة استبدال الدخل؛
- (ج) المقارنة الاكتوارية بين نظامي المعاشات التقاعدية للولايات المتحدة والأمم المتحدة؛
- (د) مقارنة التكلفة بين نظامي المعاشات التقاعدية في الولايات المتحدة والأمم المتحدة؛

البنود التي اقترحها مجلس صندوق المعاشات التقاعدية

- (أ) العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي؛
- (ب) الازدواج الضريبي؛
- (ج) أثر الانخفاض الحاد في قيمة العملة المحلية و/أو ارتفاع معدل التضخم؛
- (د) المعاشات التقاعدية الصغيرة.

المناقشات التي دارت في اللجنة

٨٦ - رحبت شبكة الموارد البشرية بالاستعراض، وأشارت إلى أنه قد تأخر كثيرا. ورحبت أيضا بالاستكمال الشفهي المقدم عن نتائج مناقشات المجلس. وأيدت البنود المقترحة للاستعراض، ولا سيما البنود المتعلقة بنسب استبدال الدخل والازدواج الضريبي. وتطلع الشبكة إلى التقرير المشترك بين أمانتي اللجنة والمجلس الذي سيقدم إلى اللجنة في دورتها الثانية والسبعين في عام ٢٠١١.

٨٧ - وتكلم اتحاد رابطات الموظفين المدنيين باسم جميع اتحادات الموظفين الثلاثة ووافق على أن الاستعراض قد آن أوانه وأشار إلى أن المعاشات التقاعدية هي مسألة مصيرية للموظفين، ولا سيما بالنظر إلى تنامي الاهتمام بالمسائل الأخرى المتصلة بالخطوة، مثل سن التقاعد والأثر المترتب على استدامة الصندوق في الأجل الطويل. وأعرب عن عدم اقتناع ممثلي الاتحادات بأن تجرى مقارنة اكتوارية أو من حيث التكلفة بين نظامي المعاشات التقاعدية في الولايات المتحدة والأمم المتحدة لأن النظامين يختلفان كثيرا. وعوضا عن ذلك، أعرب عن دعمهم لاقتراح المجلس الداعي لإجراء مقارنة بين نظم المعاشات التقاعدية المشابهة الأخرى، مع الاهتمام بصورة خاصة بنسب استبدال الدخل. وفي حين أن ممثلي اتحادات الموظفين أعربوا عن دعمهم لجميع البنود الواردة في القائمة، فإنهم لم يؤيدوا ترتيبات العمل المقترحة لأنها لا تنطوي على آلية لإجراء مشاورات مع ممثلي الموظفين قبل أن يُنظر في التقرير في الربع الأول من عام ٢٠١١. ونظرا لأهمية الموضوع وصلته الوثيقة بشروط العمل العامة، فقد طلب ممثلو الموظفين موافقة اللجنة على عمل اتحادات الموظفين مع أمانة اللجنة أثناء الاستعراض بحيث تقدم الاتحادات، في حال اللزوم، تعليقات الموظفين على المسائل الخاضعة للاستعراض باستخدام الاجتماعات الفيديوية/الهاتفية أو أي شكل آخر مخصص، قبل الدورة الثانية والسبعين.

٨٨ - وأيدت اللجنة جميع البنود باستثناء البند المتعلق بالمقارنة الاكتوارية بين نظامي المعاشات التقاعدية لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة ولموظفي الأمم المتحدة، وأشارت إلى أن هذه المقارنة ستكون قليلة الجدوى نظرا لما بين النظامين من اختلافات أساسية. وعلى هذا الأساس، فقد اقترح بعض الأعضاء أن إجراء مقارنة للتكلفة التي يتكبدها رب العمل سيشكل نهجا مقبولا.

٨٩ - وردا على الاقتراح الداعي إلى مقارنة نظم المعاشات التقاعدية الأخرى على الصعيدين الدولي والوطني بنظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، شددت اللجنة

على أن هذا ليس خياراً مقبولاً إذ أن نظام الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة كان هو النظام المتخذ أساساً للمقارنة.

٩٠ - وفيما يتعلق بالبنود الأخرى في القائمة، اتفقت اللجنة على أن من المهم إجراء استعراض متوسط طول فترة الخدمة بين موظفي الفئة الفنية وما فوقها، وفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، وذلك من أجل تحديد الحاجة إلى أية تغييرات في نسب استبدال الدخل. ولاحظ الأعضاء أن مسألة الازدواج الضريبي نبعت إلى حد كبير من التصورات الخاطئة التي يمكن وضع حد لها في حالة تبيان وشرح دور الضرائب في سياق نظام معاشات موظفي الأمم المتحدة. وكان هناك تأييد قوي لاستعراض المعاشات التقاعدية الصغيرة فضلاً عن تأثير الانخفاض الحاد في قيمة العملة المحلية و/أو ارتفاع معدلات التضخم. ولاحظ بعض الأعضاء أن العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي لفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها كان قيد الاستعراض في سياق استعراض منهجيات الدراسة الاستقصائية لمرتبات فئة الخدمات العامة ولذلك، سيكون من الملائم مراعاة ما صدر عن ذلك الاستعراض من توصيات.

٩١ - وفي حين أن بعض الأعضاء رأوا أن الاستعراض كان ذا طابع تقني وأن الأعمال التحضيرية ينبغي أن تضطلع بها أمانتا اللجنة وصندوق المعاشات التقاعدية على النحو المقترح في مذكرة أمانة اللجنة، فإن آخرين اعتبروا أنه ينبغي إنشاء فريق عامل ذي صفة رسمية يضم أعضاء من اللجنة ومن اتحادات الموظفين لهذا الغرض. وأشار مع ذلك، إلى تماثل ترتيبات العمل خلال آخر استعراض شامل جرى في عام ١٩٩٦ والترتيبات الحالية، أي، أن الوثائق التي أعدها الأمانتان قد استعرضها كل من المجلس واللجنة. ولذلك وافقت اللجنة على ترتيبات العمل على النحو الذي اقترحه المذكرة.

مقررات اللجنة

٩٢ - قررت اللجنة ضرورة استعراض البنود التالية:

- (أ) الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين؛
- (ب) نسب استبدال الدخل؛
- (ج) مقارنة التكاليف بين نُظم المعاشات في الولايات المتحدة/الأمم المتحدة؛
- (د) الازدواج الضريبي؛
- (هـ) العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي؛

(و) تأثير التخفيض الحاد في قيمة العملة المحلية و/أو ارتفاع التضخم؛

(ز) المعاشات التقاعدية الصغيرة.

وإضافة إلى ذلك، قررت اللجنة:

(أ) أن توافق على جدول الأعمال كما ورد في الفقرة ٨٥؛

(ب) أن تجتمع أمانتنا صندوق المعاشات التقاعدية واللجنة، بصورة غير رسمية وحسبما تقتضي الضرورة، لإكمال الاستعراض وفقا لترتيبات العمل المقترحة في الوثيقة. وسيجري عرض التوصيات على اللجنة في دورتها الثانية والسبعين، المقرر عقدها في الفترة من ٢١ آذار/مارس إلى ١ نيسان/أبريل ٢٠١١.

هاء - مدفوعات انتهاء الخدمة: تعويض إنهاء الخدمة

٩٣ - استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في القرار ٢٣١/٦٤ (القسم بء - ١، الفقرة ٣)، نظرت اللجنة في مسألة تطبيق تعويض إنهاء الخدمة. وحيث أن كلا من الجمعية واللجنة قد أعربتا مؤخرا عن تأييدهما للجدول الحالي لتعويض إنهاء الخدمة^(٣)، فقد ركزت اللجنة على تطبيقه العملي. وأجري استعراض لنظام انتهاء خدمات الموظفين، في جملة أمور، بهدف مساعدة الجمعية العامة في تقييم الوضع ومعالجة الشواغل التي أعربت عنها بعض الوفود بشأن حالات سوء الاستغلال المحتمل للنظام.

٩٤ - وكان الاستعراض قد استند إلى بيانات جمعتها أمانة اللجنة من منظمات مشتركة في النظام الموحد، غطت فترة الثلاث سنوات من ٢٠٠٧ إلى ٢٠٠٩. وقد قدمت ثلاث عشرة منظمة^(٤) يعمل بها نحو ٧٠ ٠٠٠ موظف بيانات، وأدرجت في التحليل. ويقدم الرسم البياني والجدول ١ في المرفق الرابع لمحة عامة عن البيانات المقدمة فيما يتعلق بانتهاء الخدمة. أما الجدول ٢ في المرفق الرابع فيركز على حالات تعويض إنهاء الخدمة، بحسب عدد سنوات

(٣) انظر القرار ٢٧١/٦٣، الفقرة ٣؛ و A/64/30 والتصويب (٢)، الفقرة ٥٩ (أ).

(٤) منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة العمل الدولية، والأمم المتحدة، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وبرنامج الأغذية العالمي، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية. ومع أن منظمة السياحة العالمية ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) استجابتا أيضا، فهما إما لم تكن لديهما أية حالات أو كانت البيانات غير مكتملة.

الخدمة التي أكملت، وبحسب الفترة المتبقية غير المنقضية من مدة الخدمة. ويمكن توفير تفاصيل إضافية للجمعية إذا طُلب ذلك.

المناقشة في اللجنة

٩٥ - أحاطت شبكة الموارد البشرية علما بالبيانات الشاملة والتحليل فيما يتعلق بتعويضات إنهاء الخدمة، وأعربت عن الأمل، ونتائج التحليل الحالي في متناول اليد، في أن تكون الجمعية العامة في وضع يُمكنها من إنجاز عملية استعراضها لمدفوعات انتهاء الخدمة، بما في ذلك مسألة تعويض إنهاء الخدمة بانتهاء العقد، وهي عملية كانت قد أجلتها في عام ٢٠٠٩. واتفقت الاتحادات الثلاثة للموظفين على أن تحليل البيانات قد أثبت أنه لم تكن هناك أية إساءة استخدام لنظام تعويض إنهاء الخدمة.

٩٦ - وردا على تعليق الشبكة فيما يتعلق بشأن مدفوعات نهاية الخدمة، أعرب أحد أعضاء اللجنة عن الاعتقاد بضرورة عدم إعادة المسألة إلى الجمعية. فالوقت لم يكن مناسباً، نظرا للظروف الاقتصادية الراهنة في الدول الأعضاء، وكذلك في ظل المستويات العالية بصورة عامة للتعويضات التي تُدفع لموظفي النظام الموحد للأمم المتحدة. وعلاوة على ذلك، اعتبر هذا العضو وجوب إجراء أي بحث مستقبلي لمسألة مدفوعات انتهاء الخدمة في سياق أوسع يشمل جميع الأجر والاستحقاقات.

٩٧ - وأشارت اللجنة إلى أنه في الحالات التي كان تعويض إنهاء الخدمة فيها مبنيا على أساس طول مدة الخدمة المكتملة، وهي تلك التي تشمل جميع العقود المستمرة والعقود المحددة المدة مع أكثر من خمس سنوات خدمة تراكمية، فإن عدد الموظفين الذين أُهملت خدماتهم بقي منخفضا ومستقرا نسبيا لكل من فئة العقود المستمرة والعقود المحددة المدة، مع اختلافات طفيفة سُجلت ومع تناقص تدريجي في العدد الكلي للحالات بزيادة مدة الخدمة. ومصدق ذلك بصورة خاصة بالنسبة لجميع الموظفين الذين لديهم ١٠ سنوات خدمة أو أكثر، بصرف النظر عن نوع العقد.

٩٨ - وفي الحالات التي كان تعويض إنهاء الخدمة فيها مبنيا على أساس الفترة المتبقية من العقد والتي لم تنته، وهي تلك الحالات التي تشمل موظفين بعقود محددة المدة مع خمس سنوات أو أقل من الخدمة، كان عدد حالات إنهاء الخدمة أقل في الحالات ذات الفترات المتبقية غير المنقضية الأطول، مع أن هذا العدد بقي منخفضا بصورة مطلقة (تراوح بين حالة واحدة وتسع حالات أثناء فترة الثلاث سنوات). وكان الاستثناء الوحيد لهذا الاتجاه العام هو عدد حالات الخروج من الخدمة مع بقاء شهر أو شهرين من الخدمة، التي بلغ ٤٠ حالة

في فترة الثلاث سنوات. وقد أكدت الأمم المتحدة أن معظم تلك الحالات (٢٤ حالة) حدثت إما في بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو أو في المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة، نتيجة لتقليص حجم تلك العمليات في ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وفي ذلك الصدد، أُشير إلى أنه نظرا لطبيعة عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام ذاتها، فإنها تعمل في إطار ولايات أقصر وأقل قابلية للتنبؤ من بقية ولايات المنظومة وهي تُضطر في كثير من الأحيان إلى تقليص حجمها أو إغلاق عملياتها بسرعة رهنا بقرارات مجلس الأمن.

٩٩ - وأشار أحد الأعضاء إلى احتمال حدوث انتهاكات عندما ترك موظفون بعقود محددة المدة الخدمة قرب نهاية فترة ولايتهم، ولكن قبل انقضاء مدة العقد. فمن أصل ٢٣٤ حالة، من حالات إنهاء الخدمة بالتراضي لموظفين مُعينين بعقود محددة المدة، المُدرجة في التحليل الوارد بالجدول رقم ٢ في الملحق الرابع، وقعت ٩٥ حالة أو ٤١ في المائة من الحالات أثناء الأشهر الثلاثة الأخيرة السابقة على انقضاء مدة العقد. ومن أصل مجموعة ال ٩٥ حالة هذه، كانت ٥٧ حالة أو ٦٠ في المائة لديها أقل من خمس سنوات من الخدمة، وحصلت على تعويض إنهاء خدمة يوازي أجر ستة أسابيع من الراتب الأساسي الصافي كحد أدنى، في حين كان ٣٨ موظفا، أو ٤٠ في المائة من الحالات، لديهم ست سنوات أو أكثر من الخدمة وحصلوا على ما يوازي أجر ثلاثة أشهر كحد أدنى وما يصل إلى أجر ١٢ شهرا كحد أقصى من الراتب الأساسي الصافي. ويمكن أن يؤدي ترك الخدمة قبل انقضاء مدة العقد بأسبوعين إلى الحصول على تعويض إنهاء خدمة يوازي أجر ١٢ شهرا من الراتب الأساسي الصافي. ولم تكن المنظمات فعالة من حيث التكلفة عندما كان بمقدورها الإبقاء على الموظف لحين انقضاء المدة القانونية للعقد وعدم دفع أي تعويض لإنهاء الخدمة. ويرى عضو اللجنة هذا أن الاستحقاقات وضعت بشكل سيئ، وهناك على ما يبدو حالات انتهاكات. وفي ذلك الصدد، اعتبر العضو أنه، عند إجراء الاستعراض القادم لتعويض إنهاء الخدمة، ينبغي وضع النظام بحيث يُعوّض الموظف عن المدة غير المنقضية من عقده، بدلا من أن يُعوض عن طول المدة التي قضاها في الخدمة، عندما يكون من الضروري إنهاء خدماته مبكرا.

١٠٠ - ومع ذلك، فقد اتفق غالبية أعضاء اللجنة على أن البيانات التي قدمتها المنظمات والاتجاهات التي حددها تحليلهم لم تُشر على ما يبدو إلى حدوث أي تطبيق غير ملائم لتعويض إنهاء الخدمة. وقد استُخدم هذا الترتيب على نطاق محدود، وبدا أن اتجاهات انتهاء خدمة الموظفين كانت نابعة من الاحتياجات التشغيلية للمنظمات، بما فيها عمليات حفظ السلام، وليس من الرغبة في تحقيق أقصى قدر من معدلات سداد المدفوعات.

مقررات اللجنة

١٠١ - قررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بما يلي:

(أ) أن اللجنة قد استعرضت حوالي ٢٠٠ ١ حالة من حالات تعويض إنهاء الخدمة التي دفعتها منظمات مشتركة في النظام الموحد أثناء فترة الثلاث سنوات ٢٠٠٧-٢٠٠٩؛

(ب) أن تعويض إنهاء الخدمة قد استُخدم على نطاق محدود، وغطى ما يقرب من ١ في المائة من مجموع موظفي فئة الخدمات العامة والفئة الفنية ونحو ١٤ في المائة من جميع حالات انتهاء الخدمة؛

(ج) أنه في حين كانت هناك بعض التباين في أرقام تعويضات إنهاء الخدمة فيما بين المنظمات وأنواع العقود، لم يُثبت تحليل البيانات المتاحة وجود أية تطبيقات غير سليمة للنظام، وأن مجمل اتجاهات إنتهاء الخدمة القائمة على تعويضات إنهاء الخدمة، على ما يبدو، كانت نتيجة للاحتياجات التشغيلية للمنظمات.

واو - استكمال متعلق بالترتيبات التعاقدية (بما فيها التعيينات لفترات محدودة)

١٠٢ - وفقا للمادة ١٥ من نظام اللجنة الأساسي، درست اللجنة مسألة الترتيبات التعاقدية في عدة مناسبات، يرجع تاريخها إلى عام ١٩٧٩. وقد ركزت هذه الاستعراضات على تحديد مسائل تتعلق بالخدمة المدنية المهنية الدائمة وغير المهنية الدائمة وفقا لاحتياجات المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة، وعلى أنواع التعيينات المستخدمة في النظام الموحد بهدف ترشيد الأنواع المتزايدة باستمرار من العقود المستخدمة. وترى اللجنة أن الترتيبات التعاقدية موجودة في صميم أي نظام تعويضات وأنها حيوية بالنسبة للجهود التي تبذلها المنظمات المشتركة في النظام الموحد من أجل توظيف موظفين ذوي كفاءات عالية والاحتفاظ بهم.

١٠٣ - وقامت اللجنة في دورتها السابعة والخمسين (تموز/يوليه ٢٠٠٣)، باستعراض المقترحات الخاصة بوضع إطار عام للترتيبات التعاقدية يتضمن ثلاث فئات للتعيين تكون بمثابة مبادئ توجيهية للسياسات تسترشد بها المنظمات المشتركة في النظام الموحد. وعقب استعراضات مستفيضة للموضوع، قررت اللجنة أن ثلاث فئات من التعيينات تكفي للوفاء باحتياجات المنظمات: التعيينات المستمرة، والتعيينات محددة المدة، والتعيينات المؤقتة. وفي عام ٢٠٠٥، اعتمدت اللجنة إطارا للترتيبات التعاقدية من أجل المنظمات المشتركة في النظام الموحد وإطارا للمبادئ التوجيهية لكل فئة، على النحو الوارد في التقرير السنوي للجنة

الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٥ (A/60/30)، والتصويب ١، المرفق الرابع). وكانت الجمعية العامة قد نظرت في الإطار في عام ٢٠٠٦، وأحاطت علما بالعمل الذي قامت به اللجنة، وذلك في قرار الجمعية ٢٣٩/٦١.

١٠٤ - وقامت اللجنة في دورتها الثانية والسنتين (آذار/مارس ٢٠٠٦) بالنظر في تقرير عن التوظيف في البعثات الميدانية: استعراض تحويل الصكوك التعاقدية. وطلبت اللجنة من أمانتها استعراض جميع أنواع العقود الحالية ومجموعات الاستحقاقات المرتبطة بها في المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة، بما في ذلك استخدام التعيينات لفترات محدودة في إطار المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين.

١٠٥ - ووفقا لطلب اللجنة، في دورتها السبعين، قدمت أمانة اللجنة وثيقة تتضمن تفاصيل بشأن حالة تنفيذ إطار اللجنة للترتيبات التعاقدية في جميع أنحاء النظام الموحد وبشأن جميع أنواع العقود المتاحة في المنظمات وكذلك معلومات عن التطورات الأخيرة في مجال إصلاح العقود في بعض المنظمات. كما تناولت الوثيقة الوضع الراهن فيما يخص التعيينات لفترات محدودة في المنظمات المشتركة في النظام الموحد. وكانت المعلومات الواردة في الوثيقة قد جرى جمعها عن طريق دراسة استقصائية غطيت جميع المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة وأجابت عليه جميع المنظمات البالغ عددها ٢٣.

١٠٦ - وقد قدمت الوثيقة أول استكمال بشأن الترتيبات التعاقدية منذ الموافقة على الإطار الذي وضعته اللجنة للترتيبات التعاقدية في عام ٢٠٠٥. وفي تموز/يوليه ٢٠٠٩، كانت ١٢ منظمة^(٥) من أصل ٢٣ منظمة (٥٢ في المائة) مشتركة في النظام الموحد قد نفذت الإطار التعاقدية للجنة. وفي غضون السنوات الخمس الماضية، قامت ١٣ منظمة مشتركة في النظام الموحد بتنفيذ تغييرات في سياساتها التعاقدية. وفي الوقت ذاته، تُزعم بعض المنظمات الأخرى إجراء استعراض لسياساتها التعاقدية في المستقبل القريب.

١٠٧ - ولغاية تموز/يوليه ٢٠٠٩، كانت التعيينات لفترات محدودة لا تزال تشكل جزءا من الإطار الذي وضعت له لجنة الخدمة المدنية الدولية للترتيبات التعاقدية المدرجة كتعيينات مؤقتة. وقد أوصت اللجنة، في دورتها الرابعة والسنتين، الجمعية بالتخلي تدريجيا عن التعيينات

(٥) الأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، ومركز التجارة الدولية، ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو)، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، والاتحاد البريدي العالمي، والاتحاد الدولي للاتصالات والصندوق الدولي للتنمية الزراعية.

لفتترات محدودة في إطار المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين وذلك في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة، وذلك لصالح العقود المحددة المدة المدرج المحددة في الإطار. وفي ذلك الوقت، قامت سبع منظمات مشتركة في النظام الموحد بتوظيف موظفين بموجب عقود لفتترات محدودة. ومع ذلك، كانت ست من تلك المنظمات في طريقها للتخلي التدريجي عن هذه العقود. وبقيت منظمة واحدة فقط لم تقرر بعد التخلي التدريجي عنها، بيد أنها تُدرك مشاكل استخدامها، وهي منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو).

المناقشة التي دارت في اللجنة

١٠٨ - أحاطت شبكة الموارد البشرية علما بالاستكمال المتعلق بالترتيبات التعاقدية، وأعربت عن بعض القلق إزاء البيانات الواردة في مرفقات التقرير. واقترحت الشبكة إدراج مسرد للمصطلحات للتأكد من أن الجميع يستخدمون نفس المصطلحات.

١٠٩ - وقد أشار ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى معدل امتثال المنظمة المرتفع للغاية في الرد على الاستبيانات التي وزعتها أمانة اللجنة. ومع ذلك، أعرب الاتحاد عن خيبة أمله إزاء معدل التنفيذ المنخفض (٥٢ في المائة) للإطار التعاقدية الذي وضعته لجنة الخدمة المدنية، وطلب تقديم إيضاحات حول تفسير تلك البيانات، مع الإشارة بصفة خاصة إلى تلك المنظمات التي ورد أنها واجهت صعوبات في تنفيذه. كما شدد الاتحاد على الحاجة إلى مواءمة استحقاقات الموظفين المؤقتين، بما فيها استحقاقات الإجازة في العقود التي تتجاوز فترتها شهرا واحدا. كما أفاد ممثل الاتحاد أن الاستخدام غير الملائم للتعيينات لفتترات محدودة قد يؤثر كذلك على السياسات التي تتبعها المنظمات فيما يتعلق بالوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية وعلاج المصابين به، حيث امتنع المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية من بين العاملين بعقود قصيرة الأجل، على ما يبدو، عن التماس العلاج، وذلك بسبب القلق من احتمال عدم تحديد عقودهم بسبب الكشف عن ظروفهم الصحية.

١١٠ - ورحب ممثل لجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة بالإشارة إلى أن عقد العمل يقع في "صميم" نظام التعويض، ولكنه شعر بأن مسألة من يُسمون بـ "غير الموظفين" ستؤثر على أداء النظام. وقد طلب كثيرون مزيدا من الوضوح فيما يتعلق بالاستخدام "الاستثنائي" الطويل الأجل للمهام المؤقتة. وقد تابعت لجنة التنسيق المناقشات بشأن الترتيبات التعاقدية في إطار لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، حيث كرس أعضاؤها الكثير من الوقت والطاقة سعيا لإيجاد حل عملي. وفي حين أن أعضاء لجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة يأسفون لغياب الاتفاق في لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، إلا أنهم ظلوا ملتزمين بالمبدأ القائل بأن العقود

المستمرة ستغطي بشكل متساوٍ جميع الموظفين المؤهلين. وشككت لجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية بواقع دعوة لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى إعادة تأكيد التزامها بالمبادئ والتوجيهات التي تُنظم عملية استخدام التعيينات لفترات محدودة، الأمر الذي لا يدخل في الإطار التعاقدية.

١١١ - وأشارت لجنة الخدمة المدنية الدولية مع التقدير إلى أن جميع المنظمات المشتركة في النظام الموحد قد ردت على الدراسة الاستقصائية الذي أجرته أمانتها. وكان من دواعي سرور اللجنة كذلك الإشارة إلى وجود أكثر من ٥٠ في المائة من المنظمات التي قد نفذت بالفعل إطارها للترتيبات التعاقدية. وقد أظهرت المعلومات، بشأن التطورات الأخيرة لإصلاح العقود في بعض المنظمات، الجهود التي بذلتها تلك المنظمات لتنفيذ إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية.

١١٢ - وفيما يتعلق بعملية الإصلاح التعاقدية في الأمم المتحدة، أبلغ ممثل الأمم المتحدة اللجنة أن التعديلات التي أُدخلت على النظام الإداري للموظفين قد تم تنفيذها بنجاح بالنسبة للأمم المتحدة وصناديقها، وبرامجها، ووكالاتها المتخصصة، اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. ورغم وجود بعض المسائل المتصلة بالعقود المؤقتة التي مدتها ١١ شهراً، فقد مرت، بصورة عامة، عملية التحول بالنسبة للموظفين العاملين في الميدان بشكل سلس. وبموجب الإطار التعاقدية الجديد، فإن الحد الأدنى لفترة التعيين المحدد المدة هو سنة واحدة. وقد أجريت جميع التحويلات، بما فيها فئات من المجموعتين السابقتين ٢٠٠ و ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين عن طريق مجالس الاستعراض. ولم يتم تنفيذ التعيينات المستمرة حتى الآن، نظراً لطرح الجمعية العامة تساؤلاً عن نطاق المعايير المقترحة لأهلية التحويل، التي تضمنت خمس سنوات من الخدمة. بموجب تعيين محدد المدة مع أداء جيد. فالدول الأعضاء اعتبرت أن المعايير المقترحة لأهلية التحويل معايير فضفاضة جداً وينجم عنها تحويل مجموعة أكبر من الموظفين إلى العقود المستمرة.

١١٣ - وأشارت اللجنة إلى مقررّها الذي اتخذته في دورتها الرابعة والستين بخصوص التخلي التدريجي عن التعيينات لفترات محدودة في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة لصالح العقود المحددة المدة. وبما أن ولاية الفريق العامل اقتضت على مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة وبالتالي كانت توصيته إلى اللجنة مقتصرة على الموظفين المتقدمين وفقاً لعقود التعيينات لفترات محدودة ممن يعمل في تلك المراكز، لذا فإنه لم يكن بالإمكان آنذاك توسيع نطاق قرار اللجنة بالتخلي التدريجي عن التعيينات لفترات محدودة بحيث تتجاوز مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة. وترى اللجنة، فيما يتعلق بتوسيع نطاق استخدام التعيينات لفترات

محدودة، أن هذه العقود لم تعد تلي احتياجات المنظمات. وعلاوة على ذلك، كان هناك تفاوت كبير في التعويضات التي يحصل عليها موظفون في أوضاع متماثلة. ولم تكن التعويضات الممنوحة بموجب هذه العقود تُضاهي الأنواع الأخرى من العقود في المنظمات المشتركة في النظام الموحد. ونتيجة لذلك، فقد أُوجدت حالة من الإحساس بعدم المساواة فيما بين الموظفين العاملين في نفس مركز العمل، جنباً إلى جنب، وهي حالة تؤثر كذلك على معنويات الموظفين. ولذلك، فقد قررت اللجنة إزالة التعيينات لفترات محدودة من إطارها للترتيبات التعاقدية.

مقررات اللجنة

١١٤ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) حذف الإشارة في العقود المحددة المدة بأربع سنوات من إطار عملها للترتيبات التعاقدية وتنقيح إطار العمل تبعاً لذلك، على النحو المبين في المرفق الخامس اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١؛

(ب) الطلب إلى مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة أن توقف تدريجياً عقود التعيينات محددة المدة من عقود موظفيها، وذلك بعدم إصدار عقود جديدة من هذه الفئة بعد ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠؛

(ج) دعوة الأمانة العامة للأمم المتحدة إلى إبلاغ اللجنة في دورتها الحادية والسبعين بمقترحات الأمين العام المنقحة لبدء تنفيذ إطار العمل التعاقدية ولا سيما الطرائق المتعلقة بمنح العقود المستمرة.

الفصل الرابع

شروط خدمة موظفي الفئة الفنية وما فوقها

ألف - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

١١٥ - أدخلت الجمعية العامة مفهوم جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، اعتباراً من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠، في الفرع الأول - حاء من قرارها ١٩٨/٤٤. وتحدد الجدول بالرجوع إلى الجدول العام لمرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة في واشنطن العاصمة. وتجري تعديلات دورية على أساس مقارنة صافي المرتبات الأساسية لموظفي الأمم المتحدة عند نقطة الوسط بالجدول (الرتبة ف-٤)، الدرجة السادسة بالمعدل الخاص بمرتبات المعيلين) بالمرتبات المقابلة التي يتلقاها نظرائهم في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة (الدرجة السادسة من الرتبتيْن خ ع - ١٣ و خ ع - ١٤ مع الترجيح بنسبة ٣٣ في المائة و ٦٧ في المائة على التوالي).

١١٦ - وأبلغت اللجنة بأن الجدول العام للمرتبات المتخذة أساساً للمقارنة قد زاد اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، بنسبة ١,٥ في المائة من المرتب الإجمالي. وإذا أُضيفت إلى ذلك التغييرات الضريبية المسجلة على الصعيد الاتحادي في واشنطن العاصمة وفي ولايتي فرجينيا وميريلاند، فإن الزيادة المذكورة في المرتبات الإجمالية المتخذة أساساً للمقارنة، تكون قد أدت إلى زيادة صافية بنسبة ١,٣٧ في المائة مما كانت عليه مستويات عام ٢٠٠٩.

١١٧ - ومع أن التسوية تعد محايدة بشكل عام من ناحية التكاليف المرتبطة بالمرتبات، فقد يكون لها أثر مالي على مراكز العمل حيث تكون تسوية مقر العمل منخفضة بدرجة لا تتمكن معها من استيعاب أي زيادة في المرتب الأساسي. ولكن ليس من المتوقع في عام ٢٠١١، أن يوجد مركز عمل تنخفض فيه تسوية مقر العمل إلى أدنى من الجدول الجديد للمرتبات الأساسية/الدنيا، ولذلك لا يتوقع وجود آثار مالية في إطار هذا البند. ونظراً لأن مدفوعات انتهاء الخدمة ترتبط بجدول المرتبات الأساسية/الدنيا فقد نتج عن الزيادة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا الآثار المالية التالية:

بدولارات الولايات المتحدة

(أ) بالنسبة لمراكز العمل التي تنخفض فيها تسوية مقر العمل والتي يقل فيها المرتب بدون هذا الإجراء عن مستوى المرتب الأساسي/الأدنى الجديد	٦٧٣ ٠٠٠
(ب) بالنسبة لجدول مدفوعات نهاية الخدمة	٦٧٣ ٠٠٠
مجموع الآثار المالية السنوية	٦٧٣ ٠٠٠

المناقشات التي دارت في اللجنة

١١٨ - أيدت شبكة الموارد البشرية وممثلو رابطات الموظفين، الثلاث (اتحاد رابطات الموظفين ولجنة التنسيق واتحاد الموظفين) التسوية المقترحة لجدول المرتبات الأساسية/الدنيا.

١١٩ - لاحظت اللجنة أن الزيادة في جدول المرتبات (الأساسية) في الجدول العام للخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، والبالغة ١,٥ في المائة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، مضافاً إليها الآثار المترتبة عن التغييرات الضريبية قد نتج عنها مستويات مرتبات خ ع - ١٣ و خ ع - ١٤، مما يعكس زيادة بمعدل ١,٣٧ في المائة عن جدول المرتبات الأساسية/الدنيا الحالي. وأشارت إلى أنه من أجل الحفاظ على جدول المرتبات الأساسية/الدنيا بنفس مستوى الجدول العام للخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة فإن الزيادة المقترحة سوف تنفذ من خلال الطريقة المعتادة لضم نسبة ١,٣٧ في المائة من تسوية مقر العمل إلى جدول المرتبات الأساسية/الدنيا اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١. وأحاطت اللجنة علماً بالآثار المالية المرتبة على التسوية المقترحة والبالغ حجمها ٦٧٣ ٠٠٠ دولار على نطاق المنظومة.

مقررات اللجنة

١٢٠ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بزيادة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا بنسبة ١,٣٧ في المائة من خلال إجراءات الضم المعتادة، أي بزيادة المرتب الأساسي والقيام في الوقت نفسه بتخفيض مستويات تسوية مقر العمل بما يعادل تلك الزيادة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١. ويرد في المرفق السادس من هذا التقرير جدول المرتبات الأساسية/الدنيا المقترح.

باء - تطور هامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة

١٢١ - بموجب تكليف دائم من الجمعية العامة، واصلت اللجنة استعراض العلاقة بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك والأجر الصافي لموظفي الخدمة الميدانية الاتحادية بالولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. ولتحقيق هذا الغرض ترصد اللجنة كل عام التغيرات التي تطرأ على مستويات الأجر لموظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا وللموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة فضلاً عن التغيرات الأخرى ذات الصلة بعملية المقارنة بما في ذلك معدلات الضرائب المستخدمة لتحديد صافي المرتبات في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة والعلاقة بين تكلفة المعيشة في نيويورك وواشنطن العاصمة.

١٢٢ - وأبلغت اللجنة أن الزيادة الإجمالية للموظفين الاتحاديين في واشنطن العاصمة للسنة التقويمية ٢٠١٠، مع مراعاة تسوية المرتب الأساسي والمعدل المحلي، بلغت ٢,٤٢ في المائة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠. وتراوحت الزيادات في نظم الأجور ذات الصلة الأخرى المدرجة في حساب الهامش بين ١,٥ و ٢,٥ في المائة.

١٢٣ - وترتبط بالمقارنة أيضاً النقاط التالية:

(أ) تنقيح شرائح ضريبة الدخل الاتحادية مما نتج عنه انخفاض صغير في ضرائب الدخل لجميع دافعي الضرائب في واشنطن العاصمة والمنطقة المجاورة؛
(ب) مضاعف لتسوية مقر العمل قدره ٦٣,٥ في المائة، وهو سيبقى دون تغيير طوال عام ٢٠١٠. وطبق هذا المضاعف على الجدول الحالي لصافي المرتبات الأساسية/الدنيا، الذي أصبح نافذاً في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠؛

(ج) المصفوفة الجديدة لتعادل الرتب بين الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة والنظام الموحد للأمم المتحدة والتي وافقت عليها اللجنة في الدورة الحالية (انظر الفقرات ١٣١ إلى ١٣٩)؛

(د) تنقيح معدل تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة، بنسبة تقدر بـ ١١٢,٧.

١٢٤ - استناداً إلى ما ورد أعلاه، قدر الهامش بمعدل ١١٣,٣ لعام ٢٠١٠، وبلغ متوسطه الخمسي (٢٠٠٦-٢٠١٠) ١١٤.

المناقشة التي دارت في اللجنة

١٢٥ - أحاطت شبكة الموارد البشرية وممثلو اتحادات الموظفين الثلاثة (اتحاد رابطات الموظفين ولجنة التنسيق واتحاد الموظفين) علماً بمستوى الهامش المقدّر للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠. وأعربوا مرة أخرى عن قلقهم لبقاء مستوى متوسط الهامش طوال السنوات الخمس الماضية دون المستوى المستصوب البالغ ١١٥.

١٢٦ - وأبلغت اللجنة أن تعادل الرتب الجديد الناتج عن آخر الدراسات التي أجرتها الأمانة ووافقت عليها اللجنة في الدورة الحالية قد أدرج في حساب الهامش الحالي. ولاحظت اللجنة أنه، استناداً إلى المنهجية المتبعة فإن الهامش الناتج بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الرتب ف-١ إلى الرتبة مد-٢ في نيويورك بالمقارنة إلى الأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية

الاتحادية في واشنطن العاصمة للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، يقدر بـ ١١٣,٣.

١٢٧ - وأشارت اللجنة أيضاً إلى أن الجمعية العامة كانت قد أكدت من جديد في مرات عديدة ضرورة تطبيق النطاق ١١٠ إلى ١٢٠ مع نقطة مستصوبة لمنتصف المدة عند ١١٥ بالنسبة لهامش الأجر الصافي، وعلى أساس الحفاظ على الهامش عند مستوى مقارب لنقطة الوسط المستصوبة لفترة من الزمن.

١٢٨ - وأعرب بعض أعضاء اللجنة عن القلق إزاء جوانب منهجية الهامش، كالترجيح المستخدم في المقارنة بين الأجر الصافي لموظفي الولايات المتحدة والأمم المتحدة، ورأوا وجوب النظر في هذه الجوانب، ووضعه في الاعتبار إجراء الاستعراض القادم لمنهجية الهامش.

مقررات اللجنة

١٢٩ - قررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بأن الهامش المتنبأ به بين الأجر الصافي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا بالأمم المتحدة في نيويورك والأجر الصافي للموظفين في الوظائف المقارنة في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة الأمريكية في واشنطن العاصمة للسنة ٢٠١٠ يقدر بـ ١١٣,٣ نقطة. وتقرر لفت اهتمام الجمعية العامة إلى حقيقة أن متوسط مستوى الهامش للسنوات الخمس الماضية (٢٠٠٦-٢٠١٠) قُدر بنحو ١١٤ وظل دون نقطة الوسط المستصوبة وقدرها ١١٥. وترد تفاصيل حساب الهامش في المرفق السابع لهذا التقرير.

١٣٠ - وقررت اللجنة أن تبدأ أمانتها عملها بشأن استعراض منهجية هامش الأجر الصافي في عام ٢٠١١ وأن تقدم تقريراً عن نتائجه إلى اللجنة في دورتها الخامسة والسبعين.

جيم - تحديد معادلات الرتب بين الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة والنظام الموحد للأمم المتحدة

١٣١ - استعرضت اللجنة كجزء من دورتها العادية دراسة مستكملة لمعادلات الرتب مع الخدمة المتخذة أساساً للمقارن حالياً وهي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة. ويُعتبر تحديد وإقرار معادلات الرتب بين الأمم المتحدة والخدمة المتخذة أساساً للمقارنة عنصراً رئيسياً في حساب هامش الأجر الصافي. وتقوم اللجنة بذلك التحديد كل خمس سنوات. وحالت الصعوبات المتعلقة بالحصول على البيانات دون إجراء دراسة كاملة في عام ٢٠٠٥. وبالتالي فإن آخر دراسة مكتملة وضعت في عام ٢٠٠٠.

١٣٢ - وتشمل الدراسة الحالية معادلات لنحو ٥٠٠ وظيفة تمثل أكثر الفئات اكتظاظاً بالوظائف داخل النظام الموحد للأمم المتحدة كما تشمل وظائف من الجدول العام للولايات المتحدة ونظم أجور خاصة أخرى في واشنطن العاصمة.

١٣٣ - واستعرضت اللجنة نتائج الدراسة وعملية التحقق التي أجرتها الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة. كما استعرضت اللجنة أيضاً نتائج حسابات هامش الأجر الصافي استناداً إلى دمج نتائج الدراسة ولاحظت أن النتيجة تعكس تنقيح الهامش عند النقطة ١١٣,٣ للسنة التقويمية ٢٠١٠ بالمقارنة بالنقطة ١١٢,٧ في معادلات الرتب الحالية.

المناقشة التي دارت في اللجنة

١٣٤ - أشارت شبكة الموارد البشرية إلى سرورها لإجراء الدراسة لأنها اكتملت بعد انقطاع دام عشر سنوات. وأعربت عن القلق إزاء الصعوبات التي تم الإبلاغ عنها في إجراء الدراسة. ورؤي أن الصعوبة التي تمت مواجهتها في الحصول على البيانات تُشير إلى خلل أساسي في المنهجية. ولذلك طلبت الشبكة أن تُعيد اللجنة نظرها في منهجية إجراء الدراسات في المستقبل.

١٣٥ - ولاحظ اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين الصعوبة المتزايدة التي تواجهها عملية جمع البيانات لدراسة معادلات الرتب مُشيراً إلى درجة معينة من التماثل مع العمليات المنهجية الأخرى التي نفذتها الأمانة بالنسبة للفئات المعنية محلياً. وأحاط الاتحاد علماً بالزيادة الضئيلة في هامش الأجر الصافي الذي ارتفع من ١١٢,٧ إلى ١١٣,٣. إلا أنه أعرب عن خيبة أمله لكون الهامش لا يزال دون مستوى النقطة المستصوبة ١١٥. ولفت الاتحاد الاهتمام مع قبوله بنتائج الدراسة إلى التوصيات المتعلقة بإجراء دراسات مستقبلية واقترح إجراء تحليل إضافي في المستقبل. ورأى ممثل الاتحاد أن التوصية المتعلقة باستخدام عينة منخفضة من الوظائف دون التضحية بالمصادقية العامة للمعادلات المحققة تحتاج لمزيد من التحليل.

١٣٦ - طلبت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية من اللجنة أن تهتم بمسألة قدرة ورغبة الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في تقديم البيانات المطلوبة للدراسة. وأعرب اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن القلق إزاء مستوى التوافق في الآراء الذي تم التوصل إليه بين مصنفي الأمم المتحدة ومصنفي الولايات المتحدة أثناء ممارسة التحقق وتساءل عما إذا كانت بعض الفئات المهنية المحددة قد تأثرت بذلك. ولاحظ المتحدث أيضاً أن الصعوبات التي تواجهها عملية جمع البيانات تماثل تلك المواجهة في الدراسات

الاستقصائية لمرتبات الخدمة العامة. ودعا إلى تبسيط المنهجية. وفيما يتعلق بالصعوبات المبلغ عنها في الحصول على البيانات للدراسة أعرب عن رأي مفاده أن خفض عدد الوظائف المرجعية قد يُضيف قيمة للممارسة في المستقبل.

١٣٧ - رأت اللجنة أنه بالرغم من اكتمال الدراسة في عام ٢٠١٠ لا تزال هنالك قيود على تنفيذ العملية. ورؤي أن انعدام خطوط الاتصال المباشر بين أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية والمسؤولين في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة يمثل عائقاً كبيراً. وأعرب مجدداً عن الحاجة إلى إيجاد آلية لأخذ عينات الوظائف أكثر بساطة وأقل استخداماً لليد العاملة. وأشارت اللجنة إلى أنها قد طلبت من الأمانة استكشاف نهج بديلة للمقارنات الحالية للوظائف وقياس الأثر الدوري لممارسات معادلات الرتب على حساب الهامش وذلك لتحديد تواتر أفضل لإجراء المقارنات بين الوظائف. وناقشت اللجنة في هذا الصدد التوصيات التي تدعو إلى تخفيض عدد المهن المرجعية لجمع البيانات على أساس سنوي و/أو استخدام إعلانات الشواغر في الموقع الشبكي للخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. وأوصي أيضاً بإجراء تحليل تراجع غير خطي وبإمكانية استخدام عينات صغيرة من عدد أقل من الوكالات في نظام الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة دون المساس بصحة النتائج. وبعد مراعاة هذه التوصيات قررت اللجنة أن تطلب إلى اللجنة الاستشارية لشؤون تسوية مقر العمل دراسة هذه النهج وتقديم تقرير عن الصلاحية الإحصائية للنهج الموصى بها.

١٣٨ - وحثت اللجنة أمانتها على مواصلة استكشاف واختبار النهج المختلفة وذلك بغرض تبسيط العملية الحالية. واقترح أحد الأعضاء تطوير أسس مرجعية لأكثر الوظائف ازدحاماً في مختلف الرتب بالأمم المتحدة وأن يطلب إلى المسؤولين المعنيين القيام مرة واحدة بالولايات المتحدة بترتيب الرتب المرجعية لمقارنتها بمعايير الولايات المتحدة. ومن شأن هذا النهج أن يضع الأساس لمعادلات الرتب. ولإجراء مقارنة جديدة بعد ذلك سوف يُطلب إلى الولايات المتحدة معرفة ما إذا كانت أية معايير جديدة لديها قد صدرت بخصوص مهن هم الأمم المتحدة، فإذا لم تُستخدم معايير جديدة فإنه لا حاجة إلى إدخال تغيير في معادلات الرتب. ويتعين متابعة الدراسات اللازمة بالحماس المطلوب قبل بداية دورة السنوات الخمس القادمة.

مقررات اللجنة

١٣٩ - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) أن توافق على نتائج الدراسة الجديدة لمعادلات الرتب وقبولها؛
- (ب) أن تطلب إلى اللجنة الاستشارية المعنية بمسائل تسوية مقر العمل مراجعة الأساليب الإحصائية الموصى بها في هذا التقرير لتحديد مدى ملاءمتها لوضع المعادلات ولحساب هامش الأجر الصافي، وتقديم تقرير إلى اللجنة في دورتها الثانية والسبعين؛
- (ج) أن تطلب إلى الأمانة استعراض المنهجية المعتمدة لتحديد معادلات الرتب مع الخدمة المدنية المستخدمة أساساً للمقارنة بهدف تبسيطها؛
- (د) أن تبلغ الجمعية العامة بأنها أجرت دراسة جديدة لمعادلات الرتب في إطار استعراضها العادي.

دال - استعراض التوازن بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة

١٤٠ - كانت الجمعية العامة قد دعت في عام ١٩٩٥ إلى التوزيع المتساوي بين الجنسين في المستويات العليا، واشترطت في عام ١٩٩٦ بلوغ هذا التوزيع في جميع رتب الفئة الفنية وما فوقها بحلول عام ٢٠٠٠. وكذلك، أعادت الجمعية التأكيد في عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٥ على تحقيق هدف التوزيع المتساوي. وقد اهتمت لجنة الخدمة المدنية الدولية في إطار الولاية التي كلفتها بها الجمعية العامة بوضع المرأة في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة بشكل دوري. واستعرضت اللجنة وضع المرأة في المنظمات المشاركة في النظام الموحد في الأعوام ١٩٨٥ و ١٩٩٣ و ١٩٩٨ و ٢٠٠٤ و ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨.

١٤١ - وأعربت اللجنة في دورتها السابعة والستين (تموز/يوليه ٢٠٠٨) عن قلقها الشديد من أن هدف التوازن بين الجنسين على أساس التوزيع المتساوي، وخصوصاً على مستوى الرتبة مد-١ وما فوقها ما زال غير متحقق ولم يطرأ إلا بعض التحسن. وأشارت أيضاً بخيبة أمل إلى أن منظمات كثيرة لم تنفذ توصياتها السابقة. وحثت المنظمات التي لم تعين مسؤول اتصال رفيع المستوى للقضايا الجنسانية حتى الآن على القيام بذلك من أجل توفير القيادة في مجال وضع الخطط والاستراتيجيات لتحقيق التوازن بين الجنسين، بما في ذلك التخطيط للاستجابة لمتطلبات القوة العاملة والتخطيط لتعاقب الموظفين بما يغطي حالات التقاعد؛ وحثتها كذلك على أن تضع لنفسها أهدافاً واقعية سنوية في المجال الجنساني، وأن تجري استعراضات سنوية لتقييم التقدم المحرز نحو تحقيق تلك الأهداف. وكذلك، شجعت اللجنة المنظمات على إخضاع المديرين للمساءلة عن طريق التقييم السنوي لأدائهم من أجل تحقيق

الأهداف المحددة في المجال الجنساني؛ وعلى التركيز على استراتيجيات استبقاء النساء العاملات في المستويات المتوسطة من الفئة الفنية. وكذلك حثت اللجنة المنظمات على النظر في منح الهيئات المكلفة باستعراض عمليات الاختيار/الترقية سلطة نقض قرارات الاختيار التي يجري بموجبها اختيار رجل مؤهل بدلا من امرأة تتمتع بنفس المؤهلات، واعتبرت هذا تدبيرا خاصا يسري حتى تحقيق هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين على جميع المستويات. وبالإضافة إلى ذلك، قررت أن تقوم بدور قيادي في تصميم مقابلات إلزامية للموظفين الخارجين من الخدمة في جميع المنظمات، وإجرائها على نحو منتظم، وطلبت بالتالي إلى أمانتها أن تقوم، بالتعاون مع ممثلي المنظمات وهيئات الموظفين، بوضع استبيان يستخدم في مقابلات الموظفين الخارجين من الخدمة، ويعمم استعماله في النظام الموحد. وطلبت أيضا إلى أمانتها استكشاف جدوى إنشاء قائمة مشتركة بين الوكالات تدرج فيها أسماء النساء المؤهلات وتتاح للمنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة، ومواصلة رصد التقدم المحرز مستقبلا في تحقيق التوازن بين الجنسين بواقع مرة كل سنتين، وتقديم تقرير عن هذه المسألة في دورتها الحادية والسبعين، يشمل حالة تنفيذ توصياتها (A/63/30، الفقرة ١٠٩).

١٤٢ - ونظرت اللجنة في دورتها الثامنة والستين (آذار/مارس - نيسان/أبريل ٢٠٠٩) في تقارير تقدم استكمالات للعمل المنجز فيما يتعلق بجدوى إنشاء قائمة مشتركة بين الوكالات وبالتقدم المحرز نحو وضع استبيان جيد التنظيم لمقابلة الخروج من الخدمة. وقررت اللجنة ألا تمضي قدما في إنشاء قائمة مشتركة بين الوكالات للمرشحات المؤهلات حيث أظهرت التجربة في أماكن أخرى أن هذه التدابير ليست فعالة من حيث التكلفة ولا تخدم أي غرض عملي، وقررت أن توصي في المقابل بأن تستكشف المنظمات مختلف الاستراتيجيات الأخرى الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين (A/64/30 و Corr.2، الفقرة ٨٨).

١٤٣ - وفيما يتعلق باستبيان الخروج من الخدمة، قررت أن تطلب إلى أمانتها العمل عن كثب مع أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين وممثلي الموظفين من أجل الانتهاء من وضع استبيان موحد لمقابلة الخروج من الخدمة وتجريه ليستخدم على نطاق النظام الموحد للأمم المتحدة، وأن تحدد آلية لإبلاغ البيانات مركزيا. وعملاً بطلب اللجنة، وافقت شبكة الموارد البشرية على استبيان نموذجي أرسلته أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين إلى مديري الموارد البشرية في جميع المنظمات في ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠٠٩ لينفذ بحلول ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وفي الدورة السبعين، قدمت الشبكة تقريراً إلى اللجنة بشأن تنفيذ استبيان مقابلة الخروج من الخدمة في منظمات الأمم المتحدة.

١٤٤ - ولاحظت الجمعية العامة في قرارها ٢٥١/٦٣، مع خيبة الأمل، عدم إحراز تقدم كاف فيما يتعلق بتمثيل المرأة في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة، وبخاصة تمثيلها الناقص بشدة في المستويات العليا. وأحاطت الجمعية العامة علماً بقرارات اللجنة الواردة في تقريرها السنوي لعام ٢٠٠٨ (A/63/30، الفقرة ١٠٩)، وطلبت إليها مواصلة رصد ما يحرز في المستقبل من تقدم في تحقيق التوازن بين الجنسين، بما في ذلك الجانب المتعلق بالتمثيل الإقليمي إذا ارتأت ذلك مناسباً، وإلى تقديم توصيات بشأن الخطوات العملية التي ينبغي اتخاذها لتحسين تمثيل المرأة في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة.

١٤٥ - ورحبت الجمعية العامة في قرارها ٢٣١/٦٤ بقرار اللجنة (A/64/30 و Corr.2، الفقرة ٨٨). تشجيع المنظمات المشاركة في النظام الموحد على دعم وتنفيذ نهج مبتكرة، مثل مبادرات التوعية، لاجتذاب الأشخاص الأكثر موهبة من الرجال والنساء وتنمية قدراتهم واستبقائهم، بينما كررت خيبة أملها إزاء عدم إحراز تقدم كاف فيما يتعلق بتمثيل المرأة في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة. كما طلبت إلى اللجنة أن تستعرض التدابير التي اتخذتها المنظمات المشاركة في النظام الموحد فيما يتعلق بتنفيذ الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة وأن تقدم تقريراً عن نتائجها، حسب الاقتضاء.

١٤٦ - وتضمن التقرير الذي قدمته الأمانة في دورتها الحادية والسبعين بيانات التوظيف التي تتعلق بالتشكيلة الحالية للموظفين واستقدامهم وترقيتهم وانتهاء خدمتهم وتقاعدهم حسب نوع الجنس والدرجة ونوع الوظيفة، وكذلك توزيع الموظفين حسب نوع الجنس ومنطقة الأصل. وامتد نطاق الاستعراض ليشمل الموظفين الدوليين المعيّنين لمدة عام واحد أو أكثر في الفئة الفنية والفئات العليا خلال دورة الرصد الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨. وتضمن التقرير كذلك تحليلاً للسياسات والتدابير المتاحة التي تراعي المنظور الجنساني في مجالات استقدام الموظفين وترقيتهم واستبقائهم (سياسات العمل/الحياة)، والتوعية الجنسانية (بما في ذلك سياسات بشأن التحرش)، والرصد والمساءلة، والتي وضعت لتدعم بيئة عمل تساعد على تحقيق التوازن بين الجنسين في المنظمات. واستكمل التقرير أيضاً المعلومات الواردة في التقرير السابق عن الأهداف ومراكز التنسيق والجموعات النسائية، استناداً إلى المعلومات التي قدمتها المنظمات.

١٤٧ - وقد ارتفع التمثيل الإجمالي للمرأة من ٣٨,٨ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ إلى ٣٩,٤ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، بزيادة قدرها ٠,٦ في المائة (أو نحو سنوي قدره ٠,٣ في المائة). وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، شكلت النساء نسبة إجمالية قدرها ٢٧,٩ في المائة في وظائف الرتبة مد-١ وما فوقها، مقارنة

بـ ٢٥,٨ في المائة في عام ٢٠٠٦، بزيادة إجمالية قدرها ٢,١ في المائة تحققت خلال فترة السنتين. وأظهرت الاتجاهات العامة في تمثيل المرأة حسب نوع الوظيفة منذ عام ١٩٩٦ أن هناك زيادة تدريجية للنساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي مقارنة بالوظائف غير الخاضعة للتوزيع الجغرافي، وأن هذا النمط كان ثابتاً على مدى السنوات. ووفقاً لتحليل التمثيل الإقليمي للمرأة في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة، شكلت النساء من أوروبا الغربية (ومن أمريكا الشمالية) أكثر من نصف عدد النساء العاملات في الوظائف الفنية (٥٥,٨ في المائة) في حين أن نسبة النساء العاملات في الوظائف الفنية من أفريقيا وآسيا وأوروبا الشرقية وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي مجتمعة لم تمثل سوى ٤٤,٢ في المائة من المجموع العام.

المناقشات التي دارت في اللجنة

١٤٨ - لاحظت شبكة الموارد البشرية أنه قد أحرز تحسن طفيف في تحقيق هدف التوازن بين الجنسين بنسب متساوية في كل مستويات التوظيف. غير أنها أقرت بضرورة مواصلة بذل الجهود في جميع أنحاء النظام الموحد للأمم المتحدة والتزمت بتبادل أفضل الممارسات فيما بين المنظمات.

١٤٩ - ولاحظ ممثلو اتحادات الموظفين الثلاثة (اتحاد الرابطات ولجنة التنسيق واتحاد الموظفين) باستياء أنه على الرغم من الاتفاق في عام ١٩٩٥ على تحقيق هدف التوازن بين الجنسين بنسب متساوية، وخصوصاً في الرتب العليا، بحلول عام ٢٠٠٠، وهو قرار أعيد التأكيد عليه في وقت لاحق، لا يزال هذا الهدف بعيداً عن التحقق بعد عقد من الزمن دون إحراز تحسن يذكر. وحث اتحاد الرابطات المنظمات على الامتثال للتوصيات السابقة الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية، ولا سيما إخضاع المديرين للمساءلة عن تحقيق الأهداف في المجال الجنساني وتعزيز التطوير المهني للمرأة في الرتب الوسطى من الفئة الفنية. وفيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي، لاحظت لجنة التنسيق أنه لا يزال ثمة اختلال في التوازن الإقليمي. فقد سجلت أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية أعلى نسبة مئوية إجمالية للمرأة في النظام الموحد للأمم المتحدة، مع ملاحظة انخفاض النسبة الخاصة بأفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. وأشار اتحاد الموظفين إلى الانفصام الواضح بين السياسات التي تراعي المنظور الجنساني وتنفيذها، وشدد على ضرورة اتباع نهج منسق ومتوائم في وضع تدابير طويلة الأجل لاحتذاب النساء والرجال المؤهلين واستبقائهم. وكذلك، اتفقت الاتحادات الثلاثة جميعها على أن الأمم المتحدة يمكن أن تكون رب عمل مفضل حقيقي إذا

دعمت ثقافة تنظيمية يشكل فيها التكافؤ والتنوع في المجال الجنساني نواة لبيئة عمل إيجابية، ويجري فيها تمكين وتقدير النساء والرجال معا على قدم المساواة.

١٥٠ - وأعربت اللجنة عن تقديرها للوثيقة التي أعدتها الأمانة والتي وفرت بيانات وتحليلات مفيدة. ولدى استعراض المعلومات، أعربت اللجنة عن خيبة أملها لإزاء التقدم الضئيل المحرز فيما يتعلق بتمثيل المرأة، ولا سيما التحسن الذي لا يذكر في الرتبة مد-١ وما فوقها. وشددت على أنه لا بد من ضمان مشاركة المرأة في عملية اتخاذ القرارات، وخصوصا في مستوى المديرين من أجل التوصل إلى تقدم ملموس في وضع المرأة. بيد أن بعض أعضاء اللجنة لاحظ أن بعض التقدم قد أحرز وأن ذلك ينبغي الاعتراف به. ولاحظت اللجنة مع القلق أن المنظمات لم تنفذ التوصيات السابقة الصادرة عن اللجنة والواردة في تقاريرها السنوية للأعوام ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩.

١٥١ - وفيما يتعلق بالتمثيل الإقليمي للمرأة، لاحظت اللجنة أن الاتجاه كان متفقا مع السنوات السابقة. ورأت اللجنة أن هذه الأرقام تدعو إلى إدماج عناصر التنوع من قبيل التوازن الجغرافي في عملية الاستقدام، وكذلك إلى الحاجة إلى إجراء تحليل أكثر تفصيلا لأنماط استقدام المرأة وانتهاء خدماتها حسب مناطق الأصل.

١٥٢ - ومن حيث السياسات والتدابير الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين، لاحظت اللجنة أن السياسات والتدابير متوفرة بالفعل وبأعداد كافية. على أن التحدي يتمثل في تنفيذ هذه السياسات على نحو فعال لتحقيق النتائج المرجوة. وفي هذا الصدد، أقرت اللجنة بأن لآليات المساءلة القوية ذات المصدقية والتي تشد أزر سياسة التوازن بين الجنسين أهمية محورية في التنفيذ المجدي. ورأت اللجنة أيضا أن دورة الاستعراضات التي تشمل فترة عامين قد تكون أقصر مما يلزم لرصد التغيير من أجل ملاحظة التقدم المحرز فيما يتعلق بتمثيل المرأة وملاحظة تأثير تنفيذ السياسات التي تراعي المنظور الجنساني. ولذلك، وافقت اللجنة على رصد التقدم المحرز في المستقبل في تحقيق التوازن بين الجنسين في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة كل أربع سنوات بدلا من فترة السنتين الحالية.

١٥٣ - وعموما، اعتبرت اللجنة أن الوقت قد حان للتركيز على خطط عمل جديدة، بما في ذلك اتخاذ تدابير خاصة يمكن تنفيذها، من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين في المنظمات المشاركة في النظام الموحد. غير أن اللجنة توافقت على وجوب عدم التنازل في أية تدابير خاصة من هذا القبيل عن كفاءة الموظفين وأهليتهم المهنية. ومن ناحية أخرى، اعتبرت اللجنة أنه ينبغي تنفيذ هذه التدابير الخاصة، وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١، والمادة ٨ من ميثاق الأمم المتحدة، لإلغاء الحواجز القائمة التي تعوق اجتذاب النساء المؤهلات واستبقائهن

فيها. وأكد بعض الأعضاء على ضرورة توشي الإنصاف في النهج العام للتوازن بين الجنسين، وعلى أن أي تدبير ينبغي أن يضمن تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل.

١٥٤ - وأقرت اللجنة بأن هناك كيانات أخرى تقوم برصد وضع المرأة في النظام الموحد للأمم المتحدة والإبلاغ عنه. وشددت على أهمية التنسيق مع تلك الكيانات من أجل زيادة الفعالية فيما يتعلق بجمع البيانات وتبادل المعلومات، وكذلك لتفادي الازدواج في الجهود من أجل تقليص ما ينفق من وقت وتكلفة في إجراء الدراسات الاستقصائية والتحليلات اللاحقة. ولذلك، طلبت اللجنة من أمانتها التواصل مع تلك الكيانات بشأن رصد التوازن بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة والإبلاغ عنه.

مقررات اللجنة

١٥٥ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن تعرب عن القلق البالغ لأن الهدف المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين على أساس التساوي في الرتب، ولا سيما في الرتبة مد-١ وما فوقها، ما زال لم يتحقق ودون أي تقدم ملحوظ؛

(ب) أن تلاحظ مع خيبة الأمل أن المنظمات لم تنفذ جميع التوصيات التي أصدرتها اللجنة من قبل؛

(ج) أن تذكّر بتوصياتها المبينة في تقاريرها السابقة (A/61/30 و A/63/30 و A/64/30 و Corr.2)؛

(د) أن تحث المنظمات على إنفاذ السياسات والتدابير القائمة المعنية بالتوازن بين الجنسين، بما في ذلك التوصيات التي أصدرتها اللجنة من قبل، والاضطلاع بالرصد المنتظم لمستوى التنفيذ؛

(هـ) أن تحث المنظمات على إدماج سياسات التنوع من قبيل التوازن الجغرافي في الاستراتيجيات والسياسات الجنسانية؛

(و) أن تطلب إلى المنظمات مساءلة مديريها، عن طريق عملياتها السنوية لتقييم الأداء، عن تحقيق الأهداف الجنسانية السنوية المقررة؛

(ز) أن تطلب إلى أمانتها تنسيق رصد التوازن الجنساني والإبلاغ عنه مع الكيانات الأخرى في النظام الموحد للأمم المتحدة واستكشاف جدوى إنشاء مستودع مشترك للبيانات من أجل عمليات جمع البيانات في المستقبل؛

(ح) أن ترصد من الآن فصاعدا التقدم المحرز في المستقبل إزاء تحقيق التوازن الجنساني في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة مرة كل أربع سنوات، وأن تطلب من أماناتها تقديم تقرير بشأن هذه المسألة في دورتها التاسعة والسبعين في عام ٢٠١٤.

هاء - بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية: استعراض المستوى

١٥٦ - في سياق الاستعراض الذي يجري كل سنتين لبدلات الإعالة بالنسبة للفئة الفنية والفئات العليا، نظرت اللجنة في مستويات بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية. وتمشيا مع المنهجية المنقحة لبدلات إعالة الأولاد التي أقرتها اللجنة في دورتها السادسة والستين، تم احتساب مبلغ معدل ضمن المبلغ الإجمالي الموحد المدفوع بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية باتباع التنقيحات الواردة في الأحكام الضريبية ومدفوعات الضمان الاجتماعي منذ آخر استعراض أجري خلال عام ٢٠٠٨. وقد تحدد هذا المبلغ الإجمالي الموحد البالغ ٢ ٩٢٩ دولارا بناء على مستويات استحقاقات الأولاد المسجلة في مراكز العمل الثمانية التي بها مقار بتحديد قيمة مرجعية للدخل عند الرتبة ف-٤، الدرجة السادسة، وترجيحها لعدد الموظفين في هذه الأماكن. وبلغ بدل المعالين من الدرجة الثانية ١ ٠٢٥ دولارا، وهو محدد بنسبة ٣٥ في المائة من بدل إعالة الأولاد. ويحول هذا المبلغ الموحد إلى العملة المحلية باستخدام سعر الصرف الرسمي المعمول به في الأمم المتحدة في الشهر الذي يتم فيه تطبيق البدل الجديد، ويبقى دون تغيير حتى استعراض فترة السنتين التالي.

١٥٧ - وبالإضافة إلى ذلك، قدمت للجنة معلومات بشأن تطبيق آلية التدابير الانتقالية التي كانت قد اعتمدتها في دورتها السادسة والستين. وتعمل هذه الآلية على حماية مستويات البدلات للموظفين الذين يتلقونها في مراكز العمل التي كانت فيها مبالغ البدلات السارية أعلى من المبلغ الإجمالي الموحد المحتسب وفق المنهجية الجديدة.

المناقشات التي دارت في اللجنة

١٥٨ - أيدت شبكة الموارد البشرية المقترحات الداعية إلى تنقيح مستويات بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية. وأحاطت علما بالتعديلات المتعلقة بالتدابير الانتقالية من أجل مراكز العمل المؤهلة. وأيد التنقيحات المقترحة أيضا ممثلو كل من اتحاد رابطات الموظفين، ولجنة التنسيق، واتحاد الموظفين. وشدد اتحاد الرابطات كذلك على الحاجة للتدابير الانتقالية. وفي سياق النظر في التعميم الذي جرى في وقت قريب نسبيا للمنهجية التي تحدد مبلغا إجماليا موحدا مدفوعا بدولارات الولايات المتحدة، شدد الاتحاد على الحاجة لرصد تأثير التقلبات في سعر الصرف على المستوى المحلي.

١٥٩ - واستعرضت اللجنة بالتفصيل التغييرات في الأحكام الضريبية ومدفوعات الضمان الاجتماعي المتعلقة باستحقاقات الأولاد، والتي جرت في مراكز العمل الثمانية التي بها مقار. ولاحظت أن الدراسة الحالية هي الاستعراض الثاني لمستوى البدلات منذ أن قررت تنقيح المنهجية من أجل مواءمة إجراءات حساب البدلات وتبسيطها. وقد أبلغت اللجنة بأن المنهجية المنقحة تعمل على النحو المقصود، وأن الأمانة العامة ستستمر في رصد تطبيقها وإبلاغ اللجنة حسب الاقتضاء.

١٦٠ - ولاحظت اللجنة أن الهدف من استحداث تدابير انتقالية وقت التنقيح الأخير للمنهجية كان التخلص التدريجي من النظام السابق والحد من أي خسارة قد تلحق بالموظفين في بعض مراكز العمل. وفي هذا الصدد، أشارت إلى أن التدابير الانتقالية، التي لا تطبق حالياً إلا على القليل من مراكز العمل، سيوقف العمل بها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣. وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، من المتوقع أن تظل اليابان وسويسرا وحدهما هما البلدان اللذان تنطبق عليهما شروط التدابير الانتقالية. وأعادت اللجنة التأكيد على أن القرار الذي اتخذته بالإبقاء، حتى استعراض فترة السنتين التالي، على المبلغ الإجمالي الموحد للبدلات بالعملة المحلية، عند تحويله باستخدام سعر الصرف الرسمي للأمم المتحدة في تاريخ بدء التنفيذ، هو آلية فعالة للحد من تأثير التقلبات في سعر الصرف على مستوى البدلات.

١٦١ - وقُدرت الآثار المالية الناشئة عن المستويات المنقحة للبدلات بمبلغ ٣,٩ مليون دولار سنوياً.

مقررات اللجنة

١٦٢ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي، وذلك اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١:

(أ) تحديد بدل إعالة الأولاد بمبلغ ٢ ٩٢٩ دولاراً في العام وبدل إعالة الأولاد المعوقين بمبلغ ٥ ٨٥٨ دولاراً في العام؛

(ب) تحديد بدل المعالين من الدرجة الثانية ليكون ١ ٠٢٥ دولاراً في العام؛

(ج) تحويل مبلغ البدلات بدولارات الولايات المتحدة، كما هو محدد في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) أعلاه، إلى العملة المحلية باستخدام سعر الصرف الرسمي للأمم المتحدة عند تاريخ بدء التنفيذ وأن يظل دون تغيير حتى استعراض فترة السنتين التالي؛

- (د) وكتدبير انتقالي، إذا كان المبلغ الموحد للبدايات وقت بدء التنفيذ أقل من المبلغ الساري، تكون البدايات الواجبة الدفع للموظفين الذين يحق لهم ذلك حاليا مساوية للمبلغ الأكبر مخصوما منه نسبة ٥٠ في المائة من الفرق بين المبلغين؛
- (هـ) إنقاص بدايات الإعالة بمقدار أي مدفوعات مباشرة يتلقاها الموظف من الحكومة فيما يتعلق بالمعالين.

واو - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن عمل دورتها الثانية والثلاثين

١٦٣ - بموجب المادة ١١ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، استعرضت اللجنة سير عمل نظام تسويات مقر العمل، ونظرت، في ذلك السياق، في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن عمل دورتها الثانية والثلاثين. وعلى وجه الخصوص، نظرت اللجنة في الاستنتاجات والتوصيات الرئيسية التي خلصت إليه اللجنة الاستشارية بشأن المسائل المنهجية المتعلقة بجولة عام ٢٠١٠ من استقصاءات تكلفة المعيشة، بما في ذلك قائمة الأصناف والمواصفات؛ والنماذج المنقحة لجمع البيانات؛ وإجراءات تحديد عوامل ترجيح مشتركة جديدة؛ والإجراءات والمبادئ التوجيهية لجمع البيانات في مراكز العمل التي بها مقار وفي واشنطن العاصمة؛ ونتائج مواصلة اختبار كل من نهج قياس تكلفة المعيشة استنادا إلى مقارنات الأسعار في الزمن الحقيقي مع نيويورك، وسلطة البلدان المستخدمة في حساب الرقم القياسي للأسعار خارج المنطقة. وتم أيضا تقديم التوصيات المتعلقة بإمكانية إدخال تعديلات على دورات استعراض تصنيف تسوية مقر العمل لمراكز العمل من الفئة الأولى، وتقصير المدة التي تستغرقها جولات الاستقصاء.

المناقشات التي دارت في اللجنة

١٦٤ - أكد ممثلو شبكة الموارد البشرية واتحادات الموظفين أن أمانة اللجنة قدمت لهم بالفعل إحاطة بشأن التحضيرات المنهجية والعملية المتصلة بالاستقصاءات الأساسية لتكلفة المعيشة في مراكز العمل التي بها مقار وفي واشنطن العاصمة، وعلى وجه الخصوص، فيما يتعلق بالحاجة لارتفاع معدلات مشاركة الموظفين في الاستقصاءات. وأعربوا عن تقديرهم للاستراتيجيات التي تقترحها الأمانة والتي تهدف لجمع البيانات الدقيقة والمكتملة المطلوبة من أجل تحديد الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل بحيث تعكس بدقة تكلفة المعيشة التي يشهدها موظفو الفئة الفنية في النظام الموحد للأمم المتحدة العاملون في أنحاء العالم. وتعهّدوا بالتعاون بشكل كامل مع أمانة اللجنة من أجل كفالة رفع مستوى مشاركة

الموظفين خلال جولة الاستقصاءات المقبلة. وأعربوا عن دعمهم بالكامل لمقترحات اللجنة الاستشارية بإنشاء لجان محلية للاستقصاءات وتقديم حوافز غير مالية لتشجيع الموظفين على المشاركة.

١٦٥ - وفي إطار مناقشة قائمة الأصناف والمواصفات المقرر استخدامها في جولة الاستقصاءات لعام ٢٠١٠، تساءل بعض أعضاء اللجنة عما إذا كان من الممكن الحصول على بيانات الأسعار من مصادر أخرى. إلا أن الأمانة أوضحت أنه لا يرجح أن تكون قائمة الأصناف ولا المواصفات متسقة فيما بين مختلف الوكالات المشتركة في عمليات قياس تكلفة المعيشة، مما يصعب من إجراء المقارنات بين الأشياء ونظائرها على نحو ما تتطلبه المنهجية المعتمدة. وعلاوة على ذلك، فإن مقارنات تكلفة المعيشة بين مختلف الوكالات تعطي نتائج مختلفة لأنها تستند دائما إلى منهجيات مختلفة وتستخدم سلالا مختلفة للبضائع والخدمات. إلا أنه بموجب المبادئ التوجيهية الحالية التي اعتمدها اللجنة، فإن بإمكان الأمانة استخدام الأسعار الواردة من قاعدة بيانات المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية، حيثما يكون ملائما، لاستنتاج الأسعار غير الموجودة في قاعدة البيانات الخاصة بها.

١٦٦ - وأحاط أعضاء اللجنة علما برأي اللجنة الاستشارية بأن النماذج المنقحة لجمع البيانات تمثل تحسنا كبيرا عن النماذج المستخدمة في الجولة الحالية، وعلى وجه الخصوص، بأن استبيانات مسح النفقات أقصر وأبسط وأكثر سهولة في الاستخدام. وأحاطت علما أيضا بتوصيات اللجنة المتعلقة بنتائج مواصلة اختبار التحسينين المدخلين على منهجية قياس تكلفة المعيشة التي كانت قد اعتمدها بالفعل من أجل تطبيقها على جولة الاستقصاءات لعام ٢٠١٠، وهي تحديدا نهج قياس تكلفة المعيشة المستند إلى مقارنات الأسعار في الزمن الحقيقي مع نيويورك، والسلة الجديدة للبلدان المستخدمة في حساب الرقم القياسي للأسعار خارج المنطقة. وأحاطت اللجنة أيضا علما بالجدول الزمني للاستقصاءات الأساسية في مراكز العمل التي بها مقر وواشنطن العاصمة، وكذلك التعديلات المقترح إدخالها على المبادئ التوجيهية والإجراءات الخاصة بجمع البيانات في مراكز العمل هذه، والمصممة لإدماج استخدام شبكة الإنترنت بوصفها مصدرا من مصادر البيانات بشأن الأسعار والتوسع في جمع بيانات الأسعار للاشتغال على المنتجات الطبيعية/البيولوجية في جميع أصناف الأغذية والمشروبات.

١٦٧ - وفي إطار مناقشة الإجراءات المقترحة من أجل تحديد عوامل ترجيحية مشتركة بالنسبة لجولة استقصاءات تكلفة المعيشة لعام ٢٠١٠، شدد أعضاء اللجنة على أهمية ارتفاع مشاركة الموظفين في الاستقصاءات الأساسية، حيث أن هذه الاستقصاءات تقدم معاملات ترجيح النفقات التي من شأنها أن تستخدم في حسابات الرقم القياسي لتسوية مقر العمل

لجولة عام ٢٠١٠. وهذه المشاركة بالغة الأهمية في ضوء أن مجرد تحديث عوامل الترجيح المأخوذة من الجولات السابقة لم يعد خيارا مقبولا. وأيد بعض أعضاء اللجنة تأييدا كاملا الحكم الداعي إلى تقديم حوافز غير مالية تشجع الموظفين على المشاركة في الاستقصاء. وذكروا أمثلة لاستخدام حوافز مالية في الاستقصاءات الوطنية للأسر المعيشية، مضيفين أن استخدام الحوافز يجب أن يكون مصحوبا بحملة تسويقية ودعائية قوية لتشجيع مشاركة الموظفين. وأعرب أعضاء آخرون من أعضاء اللجنة عن قلقهم إزاء إيجاد سابقة لتلك الحوافز ستتطلب اتباعها كي يشارك الموظفون في الاستقصاءات التي تجرى مستقبلا، كما أعربوا عن تشككهم إزاء جدوى الحوافز في تحسين معدلات الإجابة على الاستقصاءات. واقترحوا أن تستخدم بيانات خارجية في اشتقاق عوامل الترجيح المشتركة، بدلا من ردود الموظفين على استقصاء نفقات الأسر المعيشية. وكرر ممثلو المنظمات واتحادات الموظفين التأكيد على الرأي الذي سبق لهم الإعراب عنه بأن من شأن الحوافز غير النقدية أن تؤدي إلى زيادة مشاركة الموظفين في الاستقصاءات.

١٦٨ - وفيما يتعلق بالتعديلات المقترح إدخالها على القواعد التنظيمية التي تحكم نظام تسوية مقر العمل، أقرت اللجنة توصية اللجنة الاستشارية بأن تظل مدة جولة الاستقصاءات البالغة خمس سنوات دون تغيير، بالنظر إلى التداعيات المالية والتشغيلية الكبيرة التي تترتب على تقصير مدة جولة الاستقصاءات من خمس سنوات إلى ثلاث سنوات. وطلبت اللجنة أيضا إلى الأمانة أن تواصل دراسة مدى جدوى تعديل طريقة حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل لمراكز العمل من الفئة الأولى باستخدام بيانات الأسعار الخاصة بنيويورك والتي يتم تحديثها بشكل متواصل، باستخدام بيانات الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك، التي ينشرها مكتب الولايات المتحدة لإحصائيات العمل. وفيما يتعلق بتحقيق التزامن في دورات استعراض تصنيف تسوية مقر العمل لجميع مراكز العمل من الفئة الأولى مع تلك التي تجرى بالنسبة لنيويورك، لم يكن هناك إجماع فيما بين أعضاء اللجنة بشأن الخيارين الذين قدمتهما الأمانة. وأعرب بعض أعضاء اللجنة عن اعتقادهم بأن التعديلات المقترحة ستؤدي لتبسيط عملية استعراض تصنيف تسوية مقر العمل وتساعد في القضاء على تصور وجود عدم تساوي في المعاملة في تصنيفات تسوية مقر العمل لمراكز العمل من الفئة الأولى. إلا أن أعضاء آخرين باللجنة رأوا أنه في هذه الفترة التي يسودها عدم اليقين فيما يتعلق بالأحوال الاقتصادية حتى للبلدان من الفئة الأولى، فمن المهم بالنسبة لاستعراضات تصنيف تسوية مقر العمل أن تأخذ بعين الاعتبار الظروف الاقتصادية في مراكز العمل، على النحو الذي تتيحه عملية الاستعراض القائمة. والخيار الأول من شأنه أن يؤدي للاضطلاع باستعراضات أكثر تواترا لمراكز العمل من الفئة الأولى بخلاف نيويورك، بينما لا يراعي الخيار الثاني الاختلافات

بين الأحوال الاقتصادية لدى مختلف مراكز العمل. ومن ثم خلصت اللجنة إلى أن القواعد التشغيلية القائمة تفي بأهداف استعراضات تصنيف تسوية مقر العمل على نحو أفضل من البدائل المقترحة، لذا ينبغي الإبقاء على هذه القواعد. وختاماً، اقترح نائب رئيس اللجنة الإبقاء على تصنيف تسوية مقر العمل الخاص بجنيف قيد استعراض أمانة اللجنة في ضوء انضمام سويسرا مؤخراً إلى منطقة اتفاق شنغن.

مقررات اللجنة

١٦٩ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن توافق على القائمة المنقحة للأصناف مقترنة بمواصفاتها، رهنا بالمزيد من التنقيحات الثانوية قبل وضع اللمسات الأخيرة عليها قبل بدء جولة الاستقصاءات لعام ٢٠١٠؛

(ب) أن توافق على استمرار الأمانة في استخدام الطريقة القائمة لاحتساب متوسط نسب الأسعار للمنتجات من أصناف الأغذية والمشروبات العادية والطبيعية/البيولوجية خلال جولة عام ٢٠١٠، وأن تجري خلال جولة عام ٢٠١٠ اختبارات لأثر الأرقام القياسية المحتسبة لتسوية مقر العمل، مما يترتب عن التعامل مع المنتجات الطبيعية/البيولوجية باعتبارها أصنافاً منفصلة؛

(ج) أن تحيط علماً بتوصيات اللجنة الاستشارية فيما يتعلق بالنماذج المنقحة لجمع البيانات المقرر استخدامها في جولة الاستقصاءات لعام ٢٠١٠؛

(د) أن تجري الأمانة تعدادات للنفقات بالنسبة لجميع الاستقصاءات الأساسية في مراكز العمل التي بها مقر وواشنطن العاصمة، واستخدام البيانات التي تم جمعها لاشتقاق عوامل ترجيح مشتركة، على أساس المبادئ التوجيهية التي قدمتها اللجنة الاستشارية؛

(هـ) أن تواصل الأمانة استكشاف مدى جدوى استخدام نتائج استقصاءات ميزانية الأسرة للمكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية والفرع المشترك بين المنظمات (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي)، باعتبارها مصدراً للبيانات الخارجية من أجل اشتقاق عوامل الترجيح المشتركة؛

(و) أن تعتبر خطط الطوارئ المقترحة في حالة عدم كفاية معدلات الردود كافية للاستخدام، وأن تستخدم مجموعات البيانات الصغيرة التي لا يمكن التعرف على مصدرها، إذا كانت متاحة ومجدية، والواردة من استقصاءات ميزانية الأسرة التي يقوم بها المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية/الفرع المشترك بين المنظمات، باعتبارها مصدراً مفضلاً

للبيانات الخارجية. وبخلاف ذلك، ينبغي استخدام عوامل الترجيح الخاصة بالأرقام القياسية لأسعار الاستهلاك الوطنية ذات الصلة؛

(ز) أن تدعو إلى التعاون النشط من جانب المنظمات واتحادات الموظفين، عن طريق تكوين لجان محلية للاستقصاءات تكون مسؤولة عن تنسيق جميع الأنشطة المصممة من أجل الاضطلاع بالاستقصاءات بنجاح، بالتعاون مع الأمانة؛

(ح) أن تهيب بالمنظمات أن تيسر إكمال موظفيها لاستبيانات استقصاءات النفقات؛

(ط) أن توافق على الإجراءات والمبادئ التوجيهية المقترحة لجمع البيانات بالنسبة للدراسات المقارنة لمواقع العمل في مراكز العمل التي بها مقار، على النحو الذي أوصت به اللجنة الاستشارية؛

(ي) أن تحيط علماً بنتائج مواصلة اختبار كل من النهج الجديد إزاء قياسات تكلفة المعيشة استناداً إلى المقارنات في الزمن الحقيقي مع نيويورك والسلة الجديدة للبلدان المستخدمة في حساب الرقم القياسي للأسعار خارج المنطقة؛

(ك) أن تظل دورات استعراض تصنيف تسوية مقر العمل، لمراكز العمل من الفئة الأولى ومدة السنوات الخمس لجولات الاستقصاءات دون تغيير؛

(ل) أن تطلب إلى الأمانة مواصلة دراستها للتعديلات المحتملة إدخالها على طريقة حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل استناداً إلى أسعار نيويورك التي يجري تحديثها على نحو منتظم، باستخدام المجموعة المصنفة للرقم القياسي لأسعار الاستهلاك التي ينشرها مكتب إحصاءات العمل؛

(م) أن تطلب إلى الأمانة استعراض تصنيف تسوية مقر العمل في جنيف في ضوء انضمام سويسرا حديثاً إلى منطقة اتفاق شنغن؛

(ن) أن تعتمد الجدول الزمني للدراسات المقارنة لمواقع العمل لعام ٢٠١٠، على النحو الذي أوصت به اللجنة الاستشارية.

الفصل الخامس

شروط الخدمة لفئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا

ألف - استعراض موظفي الفئة الفنية الوطنيين: أحكام وشروط الخدمة

١٧٠ - كانت معروضة على اللجنة وثيقة مقدمة من أمانتها تعرض فيها صورة عامة لموظفي الفئة الفنية الوطنيين، وتنظر في شروط الخدمة المرتبطة بهذه الفئة. وتناولت الوثيقة أيضا كيفية تطبيق المعايير المنقحة التي اعتمدها اللجنة في عام ٢٠٠٦ للاستخدام فيما يختص بهذه الفئة، على نطاق مؤسسات النظام الموحد، وما إذا كانت تلك المعايير في حاجة إلى أي تنقيح.

١٧١ - واستنادا إلى البيانات المتاحة، تواصل نمو استخدام موظفي الفئة الفنية الوطنيين منذ استعراض اللجنة السابق لهذه الفئة في عام ٢٠٠٦. ويستخدم موظفو الفئة الفنية الوطنيين في نطاق واسع من المجموعات المهنية. بموجب ترتيبات تعاقدية مختلفة، وتعمل نسبة ٥ في المائة منهم بعقود دائمة. ويجري تمويل حوالي ١١ في المائة من الوظائف المخصصة لهؤلاء الموظفين من خلال مساهمات الدول الأعضاء في الميزانية العادية.

١٧٢ - وكشفت البدلات والاستحقاقات التي تنطبق على موظفي الفئة الفنية الوطنيين عن تنسيق كامل تقريبا على نطاق مؤسسات النظام الموحد، عدا ما يتعلق بمدفوعات انتهاء الخدمة^(٦) وحافز اللغة وبدل المخاطر. واقترحت ورقة الأمانة أن يتاح شيء من المرونة للمنظمات فيما يتعلق بتطبيق حوافز اللغة على موظفي الفئة الفنية الوطنيين. واقترحت أيضا أن توضح اللجنة أنه ينبغي دفع بدل المخاطر لهذه الفئة من الموظفين على أساس جدول مرتبات فئة الخدمات العامة، مع مراعاة أن هذه هي الممارسة السائدة في مؤسسات النظام الموحد، وأنه لا يجذب التمييز بين هاتين الفئتين من الموظفين المعيّنين محليا فيما يتعلق بمبلغ بدل المخاطر.

المناقشات التي دارت في اللجنة

١٧٣ - ذكر ممثل لشبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين أن موظفي الفئة الفنية الوطنيين يشكلون عنصرا حيويا في قوة العمل بمؤسسات النظام الموحد، وأنهم يجلبون معهم الخبرات والمعارف الوطنية. وبذلك للمنظمات التي تستخدم هذه الفئة من الموظفين

(٦) انظر قرار الجمعية العامة ٢٣١/٦٤، الفرع باء-١، الفقرة ٣.

كل جهد ممكن للحفاظ على توازن مناسب بين الموظفين المعيّنين دولياً وهؤلاء الموظفين. فهم يعملون على مستوى الفئة الفنية وتنطبق عليهم ذات معايير مؤهلات التوظيف التي تنطبق على غيرهم من موظفي هذه الفئة. وكان الاعتبار الغالب لدى جميع المنظمات هو وجوب تبرير وظائفهم في إطار الجهود الشاملة لتطوير الموارد البشرية الوطنية. ومع إعادة التأكيد على المضمون الوطني لوظائفهم فقد يكون في الاحتياجات الخاصة بكل منظمة ما يبرر إتاحة شيء من المرونة، شريطة احترام القصد العام من المعايير التي وافقت عليها اللجنة في عام ٢٠٠٦.

١٧٤ - وأعرب ممثلو اتحادات الموظفين الثلاثة عن القلق من أن الخطوط الفاصلة بين موظفي الفئة الفنية الوطنيين والدوليين ليست واضحة على الدوام. وأنه ينبغي عدم استخدام موظفي الفئة الفنية الوطنيين بمثابة بديل عن الموظفين الدوليين أقل تكلفة، وأعربوا في هذا السياق عن معارضتهم لاستخدام مفهوم الاختصاص الإقليمي للموظفين الوطنيين من الفئة الفنية. وذكر ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين اللجنة بأن استعراض هذه الفئة من الموظفين له آثار شاملة تنجر على طائفة واسعة من القضايا المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والمرتبات والبدلات وشروط الخدمة الميدانية. ولذلك، دعا الاتحاد اللجنة للنظر في هذه المسألة بصورة شاملة. وأعرب ممثلاً لجنة التنسيق للنقابات والروابط الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن اعتقادهما بأن بعض المنظمات تتردد فيما يختص بتصنيف الوظائف التي يشغلها موظفو الفئة الفنية الوطنيين فوق مستوى الرتبة باء، وشجعا هذه المنظمات على تصنيف تلك الوظائف بحيث تعكس المسؤوليات بشكل دقيق. ولاحظ ممثل لجنة التنسيق أنه إذا كانت مسؤوليات هؤلاء الموظفين مستمرة، فإنه يتعين النظر في شروط خدمتهم في هذا السياق.

١٧٥ - ولوحظ أنه لا يوجد ما يشير إلى أن هناك مشاكل بارزة فيما يتعلق باستقدام موظفي هذه الفئة واستبقائهم في معظم مراكز العمل. وكانت بعض المنظمات قد قدمت معلومات تشير إلى معدلات شواغر أقل من ٥ في المائة. وعلاوة على ذلك، أظهرت السن المتقدمة نسبياً لموظفي الفئة الفنية الوطنيين أن المنظمات قادرة على استقدام موظفين من هذه الفئة يتمتعون بخبرة طويلة تفوق الحد الأدنى المطلوب، ولا سيما على مستوى الدرجات الدنيا. ورأى أحد الأعضاء أن ما يسترعي الانتباه هو اجتذاب مرتبات هذه الدرجات الدنيا لموظفي الفئة الفنية الوطنيين الذين يتمتعون بمستويات تعليم جيدة، وسنوات خبرة طويلة. وأعرب أعضاء آخرون عن رأيهم بأن العمالة المحلية تستخدم إلى حد ما باعتبارها تدبيراً يؤدي إلى الاقتصاد في التكاليف.

١٧٦ - وأعرب بعض الأعضاء خلال المناقشات، عن رغبتهم في التأكد من الاحتياجات التي يستوفيها استخدام هذه الفئة من الموظفين، وعن السبب في أن وظائف الغالبية العظمى من هؤلاء الموظفين تمّول من مصادر أخرى بخلاف المساهمات العادية للدول الأعضاء. ورد ممثلو المنظمات بأنه بينما يجري توظيف هذه الفئة في المقام الأول في مجالات ذات صلة بالبرامج، حسبما توضحه البيانات، فإن مجال عملهم يشمل طائفة واسعة من الفئات المهنية. وتعمل هذه الفئة من الموظفين على مستوى المجتمعات المحلية، وفي مجال تيسير العمل مع الحكومات وكفالة استمرارية المكاتب القطرية واستقرارها، نظرا إلى ضرورة تناوب الموظفين الدوليين. وتمثل معارفهم وخبراتهم في السياق المحلي عنصرا حيويا في تحقيق الأهداف البرنامجية. وبشأن مسألة التمويل، لاحظ العديد من ممثلي المنظمات أن منظماتهم لا تتلقى اشتراكات نظامية، وأن تمويل معظم ميزانياتها يأتي بالتالي من التبرعات.

١٧٧ - ومع أن اللجنة أقرت بأهمية الموظفين الوطنيين لعمل المنظمات، فقد أعرب بعض الأعضاء عن القلق من أن نمو هذه الفئة من الموظفين قد يكون دليلا على الإفراط في حرية تطبيق المعايير المعتمدة. وأشاروا إلى استخدام هذه الفئة من الموظفين في مراكز العمل في البلدان المتقدمة النمو باستثناء المواقع التي بها مقار، وإلى استخدام الموظفين غير الوطنيين على نحو لا يستوفي الشروط فيما يبدو. وذكر آخرون أن هذا النمو ليس مدعاة للقلق في حد ذاته، وأنه، عوضا عن ذلك، يعد مؤشرا لفائدة استخدام هذه الفئة في سياقها المحلي. ولم يروا في ذلك مشكلة إذا حذّت المنظمات من استخدام هذه الفئة في البلدان المتقدمة النمو خارج المواقع التي بها مقار، إذا استدعت ذلك الحاجة للمعارف والخبرة الوطنية. وكان هناك اتفاق عام على ضرورة عدم السماح باستخدام موظفي الفئة الفنية الوطنيين في المواقع التي بها مقار، لأنه استخدام محاف للقصد من المعايير. ورأى بعض الأعضاء أيضا أن البيانات التي تظهر استخدام الموظفين غير الوطنيين في الفئة الفنية للموظفين الوطنيين قد لا يعكس الحالة الحقيقية، لأن مسألة الجنسية قضية معقدة في حد ذاتها. إذ كان لدى العديد من الموظفين جنسيات مزدوجة أو متعددة لم تشملها قواعد البيانات.

١٧٨ - ووافقت اللجنة أيضا على إعادة تأكيد قرارها الذي اتخذته في عام ٢٠٠٦، برفض استخدام موظفي الفئة الفنية الوطنيين في أية أدوار إقليمية. وكانت اللجنة قد طلبت إلى المنظمات في ذلك الوقت، تقديم اقتراح رسمي إن كانت لا تزال مهتمة بذلك النموذج. وإذا لم تقدم أية مقترحات من هذا القبيل، لم تر اللجنة ما يستدعي إعادة فتح المناقشات بشأن هذه المسألة.

١٧٩ - وتلت ذلك مناقشات بشأن ما إذا كان ينبغي منح موظفي الفئة الفنية الوطنيين فرص وظيفية طويلة الأجل داخل المنظمات أو تشجيعهم على العودة إلى المؤسسات الوطنية. فمن جهة، يحق لموظفي هذه الفئة الذين تتوفر لديهم الكفاءات المطلوبة الحصول على فرص مماثلة لممارسة مهنتهم داخل المنظمات. ومن جهة أخرى، إذا كان التركيز ينصب على بناء القدرات الوطنية، فلربما كان الأجدر تشجيع هذه الفئة من الموظفين على العودة إلى المؤسسات الوطنية. وفي ذلك الصدد، قد يرى في ما تفعله معظم المنظمات الآن من النظر في أمر هذه الفئة من الموظفين باعتبارهم مرشحين داخليين للوظائف الفنية الدولية انعكاس لواقع جديد.

١٨٠ - وفيما يتعلق بمسألة حوافز اللغات لهذه الفئة من الموظفين، أيد ممثلو شبكة الموارد البشرية واتحادات الموظفين الثلاثة فكرة أن تكون لدى المنظمات المرونة اللازمة لتقديم هذه الحوافز على نحو يتسق مع احتياجاتها. ولم يؤيد بعض أعضاء اللجنة هذا الموقف نظرا إلى أن الحاجة إلى هذه الفئة تأتي في المقام الأول في السياق الوطني. ورأى أعضاء آخرون أنه ينبغي ترك مسألة اتخاذ القرار لكل منظمة على حدة، استنادا إلى احتياجاتها في مجال اللغات. وكان هناك اتفاق عام بين الأعضاء على أن هذه الترتيبات ينبغي ألا تكون ذات طبيعة مالية. وبالنظر إلى الطبيعة الخاصة لمهامهم، ينبغي استمرار معاملة موظفي الفئة الفنية الوطنيين باعتبارهم فئة متميزة، وألا تجري موازاتهم مع الموظفين الفنيين الدوليين من حيث شروط الخدمة.

١٨١ - وفيما يختص بمسألة بدل المخاطر، جرى الاتفاق على أنه ينبغي الاستمرار في دفع البديل على أساس ما يدفع لموظفي فئة الخدمات العامة، وفقا للممارسة الحالية لدى معظم المنظمات. ومع ذلك، سيجري النظر في أمر هذه الفئة من الموظفين خلال الاستعراض الجاري لبديل المخاطر، وسيتم عندها البت في أية تغييرات في شروط خدمتهم المتصلة ببدل المخاطر.

١٨٢ - ولوحظ خلال المناقشات، أن المنظمات لم تنفذ بعد بيانات السياسة المتعلقة باستخدام الفئة الفنية من الموظفين الوطنيين، وشجع أعضاء اللجنة المنظمات على تنفيذها وفقا لمعايير استخدام هذه الفئة من الموظفين. وبينما تركت اللجنة الأمر للمنظمات لتحقيق التوازن بين موظفي الفئة الفنية الوطنيين والدوليين، فقد لاحظت بصفة عامة أن المعايير التي استكملت في عام ٢٠٠٦ أدت الغرض منها بصورة جيدة ولا تزال تلبي احتياجات المنظمات.

مقررات اللجنة

١٨٣ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن تعيد التأكيد على معايير ٢٠٠٦ التي تنظم استخدام موظفي الفئة الفنية الوطنيين^(٧)، وبوجه خاص:

١' تذكير المنظمات بأن استخدام موظفي الفئة الفنية الوطنيين من قبل مؤسسة معينة من مؤسسات النظام الموحد ينبغي أن يستند إلى إطار للسياسات وإلى وجوب أن يستوفي جميع موظفي هذه الفئة المعايير الخاصة بتوظيفهم؛

٢' إعادة تأكيد قرارها السابق برفض فكرة الاختصاص الإقليمي لموظفي الفئة الفنية الوطنيين؛

٣' توضيح أن استخدام موظفي الفئة الفنية الوطنيين في مقام العمل الثمانية لا يتفق مع المعايير، وأنه يجوز السماح باستخدامهم في مراكز العمل بالبلدان المتقدمة النمو في ظل ظروف محدودة حين تكون هناك حاجة للمعارف الوطنية؛

(ب) أن تعيد التأكيد على عدم منح بدلات اللغات لموظفين الفئة الفنية الوطنيين. ومع ذلك ينبغي منح المنظمات المرونة اللازمة لتقديم حوافز لغوية، غير نقدية في المقام الأول، لموظفي الفئة الفنية الوطنيين بما يتفق مع احتياجاتها التشغيلية؛

(ج) أن توضح أنه ينبغي دفع بدل المخاطر لموظفي الفئة الفنية الوطنيين على أساس نسبة ٢٥ في المائة من نقطة منتصف جدول مرتبات فئة الخدمات العامة ذات الصلة؛

(د) أن تطلب إلى أمانتها أن تظل مطلّعة على استخدام موظفي الفئة الفنية الوطنيين في النظام الموحد، وأن تقدم تقريراً عن هذه المسألة إلى اللجنة كل سبع سنوات.

باء - استعراض معايير تقييم وظائف فئة الخدمات العامة

١٨٤ - أقرت لجنة الخدمة المدنية، في دورتها التاسعة والستين، نظاماً جديداً لتقييم وظائف فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، وطلبت إلى أمانتها وضع الصيغة النهائية لنموذج الوصف الوظيفي الجديد، وإعداد مسرد ومبادئ توجيهية مكتوبة بشأن استخدام هذا النظام،

(٧) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والستون، الملحق رقم ٣٠ (A/61/30)، المرفق التاسع.

وكذلك وضع نقاط مرجعية للوصف الوظيفي، وتقديم العناصر النهائية إلى اللجنة في دورتها السبعين بغرض إعلان الصيغة الموحدة.

١٨٥ - وقدمت الأمانة إلى اللجنة، في دورتها السبعين، العناصر النهائية المطلوبة للنظام، وأوصت بإعلان المعايير الجديدة لتقييم وظائف فئة الخدمات العامة اعتباراً من آذار/مارس ٢٠١٠، بحيث يبدأ تنفيذ النظام الجديد على النحو المقرر من خلال عقد حلقات عمل إقليمية مشتركة لذوي الاختصاص في النظام الموحد.

المناقشات التي دارت في اللجنة

١٨٦ - أحاطت شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين علماً بالتاريخ المتوقع لإعلان تطبيق المعايير الجديدة لتقييم وظائف فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، اعتباراً من آذار/مارس ٢٠١٠. وأعربت الشبكة عن تأييدها التام لتوفير معيار شامل لتقييم الوظائف، يتسم بالشفافية والمرونة والبساطة ويدعم نظم الموارد البشرية الأخرى مثل تطوير الكفاءات وإدارة الأداء.

١٨٧ - وأبدت الشبكة رغبتها في كفالة التحقق من سلامة جميع مكونات النظام الأخرى، وكفالة إتاحة دليل للاستخدام والتدريب قبل التنفيذ.

١٨٨ - وفي بيانهما المشترك، أعرب ممثلا اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن خيبة أملهما لعدم اتخاذ أي خطوة من الخطوات اللازمة لإعلان بدء تطبيق النظام الجديد، الذي تمت الموافقة عليه بالفعل من حيث المبدأ في الدورة التاسعة والستين للجنة. وأفادا بأنه لم يتم التوصل بعد إلى اتفاق في الفريق العامل بشأن نص الأوصاف الوظيفية لمستويات الرتب واستخدامهما، فضلاً عن الاتفاق بشأن مشروع الأوصاف الوظيفية المرجعية والمسرّد. وعلاوة على ذلك، لم تنفذ بعد عمليات اختبار النظم والتأكد من سلامتها والتدريب عليها. ولذلك طلب الممثلان ألا يبدأ التنفيذ إلا بعد اكتمال الخطوات المذكورة أعلاه. وقدم ممثل الاتحاد ورقة قاعة مؤتمرات تدلل على تقييم الاتحاد للوضع الحالي للاستعراض.

١٨٩ - بيد أن اللجنة رحبت بتقديم العناصر النهائية للنظام الجديد واعتبرت أن النظام جاهز لإعلان بدء تطبيقه. وأثيرت أسئلة بشأن طرائق التنفيذ وكيفية مراجعة تطبيق النظام الجديد. وجرى توضيح أن النظام الجديد سيعمم وفقاً لاكمال تدريب المنظمات المفردة على استخدام النظام. وعلى غرار ما حدث عند تنفيذ المعيار الرئيسي للوظائف الفنية وما فوقها، كان من المتوقع ألا يؤدي إدخال المعيار الجديد المتعلق بفئة الخدمات العامة إلى إعادة تصنيف

جميع الوظائف في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة على مستوى المنظومة، وأن يجري تطبيقه على جميع الوظائف الجديدة، وعند نشوء وظائف شاغرة. ويتعين على اللجنة أن ترصد تطبيق النظام الجديد مع مرور الوقت، على أن تجري أية مراجعة من خلال الآليات العادية للمراجعات الإدارية المعمول بها في كل منظمة.

١٩٠ - ونوقشت مسألة المسرد بشيء من التفصيل. وجرى توضيح أن القصد من المسرد هو توفير تعريف موحد للمصطلحات التقنية للوصف الوظيفي على نطاق النظام الموحد. وتقرر بناء على ذلك، الإبقاء على المسرد دون تغيير، وأن تظل مسألة تعريف المصطلحات قيد الاستعراض، وأن يجري تعديلها، حسب الاقتضاء، في ضوء الخبرات المكتسبة من خلال تنفيذ النظام.

١٩١ - وشكرت اللجنة أعضاء الفريق العامل التقني الذي ساعد في وضع معايير جديدة على مدى السنوات الست الماضية، واعترفت بأن ذلك كان مهمة صعبة ومعقدة تتطلب درجة معينة من التنازلات من جميع الأطراف، وأعربت عن رأيها بأن النتيجة النهائية تبرر تماما الجهد الكبير الذي بذل في سبيل تحقيق ذلك. وشكل توافر نظام واحد وموحد للوصف الوظيفي لفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة خطوة هامة تجاه مواءمة الممارسات داخل النظام الموحد، وكان هو الشغل الشاغل والرئيسي للجنة على امتداد فترة من الزمن.

مقررات اللجنة

١٩٢ - قررت اللجنة إعلان بدء تطبيق المعايير الجديدة لتقييم وظائف فئة الخدمات العامة اعتباراً من ١٥ آذار/مارس ٢٠١٠.

الفصل السادس

شروط الخدمة في الميدان

مواءمة شروط الخدمة في النظام الموحد للموظفين العاملين في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة

١٩٣ - باستثناء الأمانة العامة للأمم المتحدة، توفر جميع مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة شكلاً من أشكال التعويض عن اتخاذ مسكن ثان عند تعيين موظفين معيّلين في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة: ويتمثل التعويض التقليدي في دفع البدل الشهري الممدد عن الإحلاء الأمني، على النحو المنصوص عليه في دليل الأمن الميداني للأمم المتحدة، على نحو ما أعلنه مجلس الرؤساء التنفيذيين (انظر المرفق الثامن). ومنذ أواخر التسعينات من القرن الماضي، اعتمد عدد متزايد من المنظمات، ولا سيما صناديق الأمم المتحدة وبرامجها، نهجاً بديلاً يعرف باسم نهج العمليات الخاصة، يتم بموجبه تخصيص موقع قريب أكثر أمناً للموظف الذين يتعين عليه العمل في موقع لا يسمح فيه باصطحاب الأسرة، على أن تتوفر فيه الهياكل الأساسية اللازمة من قبيل المرافق الطبية ومرافق التعليم ووسائل الاتصالات الجيدة، حيث يستطيع الموظف تأسيس مقر إقامة يعرف باسم مكان الانتداب الإداري. ونظراً إلى التحاق الموظف بمكان الانتداب الإداري فإن جميع المكافآت المالية تمنح على أساس ذلك الموقع. ومن ثم ينتقل الموظف إلى مكان العمل باعتباره في حالة سفر، ويدفع له بدل معيشة لتغطية النفقات الإضافية المتعلقة بتوفير احتياجاته في مقر الإقامة الثاني في مكان العمل. ويعرف هذا البدل باسم بدل المعيشة للعمليات الخاصة. ويدفع هذا البدل لجميع الموظفين بغض النظر عن وضعهم الأسري. وهو يحسب بصورة منفصلة لكل مكان عمل لا يسمح فيه باصطحاب الأسرة ويختلف لذلك من مكان إلى آخر. ويستند حسابه إلى بدل الإقامة المخصص للبعثة الذي يمنح بعد ٣٠ يوماً، والذي يدفع لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة الموفدين إلى بعثات في ظروف مشابهة. ويستخدم للأماكن التي لم يحدد لها هذا البدل بعد، معدل بدل الإقامة اليومي الذي يمنح بعد ٦٠ يوماً. وتتراوح معدلات بدل الإقامة المخصص للبعثة من ٩٠٠ دولار إلى قرابة ٦٠٠٠ دولار في الشهر، ويبلغ متوسطها العام ٣٥٠٠ دولار في الشهر تقريباً.

١٩٤ - وقبل إصلاح نظام الترتيبات التعاقدية في الأمم المتحدة في عام ٢٠٠٩، كان الموظفون الذين يوفدون إلى بعثات في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام يتقاضون أجوراً تختلف كثيراً عن الأجور التي يتقاضاها جميع موظفي النظام الموحد الآخرين. ولم تكن تلك الأجور تتضمن أية بدلات تتعلق بالعمل في المراكز التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة،

وكانت تتألف من عنصرين فقط: المرتب الأساسي وبدل الإقامة المخصص للبعثة. ومع تنفيذ إصلاح نظام الترتيبات التعاقدية، في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، تم تحويل الموظفين الملتحقين بالبعثات من قبل إلى وضع الموظفين العادي، وحصلوا على الأجور العادية فيما يتعلق بتسوية مقر العمل والاستحقاقات/البدلات، أي لم تعد تدفع لهم البدلات المخصصة لمواقع معينة، لكنهم مع ذلك ظلوا الموظفين الوحيدين في النظام الموحد، الذين لا يستفيدون من أية استحقاقات تتعلق بمقر إقامة ثان، نظرا إلى أن القصد من البدل المخصص للبعثة هو دفع مبلغ إجمالي مقطوع لتغطية تكاليف وجود الموظف في مكان العمل في الوقت الذي يخصص فيه مرتبه الأساسي لتغطية التزامات أخرى خارج مركز العمل.

١٩٥ - وعندما قدمت اللجنة توصياتها بشأن إصلاح نظام الترتيبات التعاقدية في الأمم المتحدة إلى الجمعية العامة، في عام ٢٠٠٦، (انظر A/61/30/Add.1)، أعربت عن تأييدها للتوسع في تطبيق نهج العمليات الخاصة ليشمل الأمانة العامة للأمم المتحدة، نظرا إلى أنه أدى الغرض منه على نحو جيد في المنظمات. وأوصت اللجنة أيضا في ذلك الوقت، بتحقيق الاتساق بين الأمانة العامة وبقية مؤسسات المنظومة فيما يتعلق بنهج تحديد ما إذا كان مركز العمل يصلح لاصطحاب الأسرة أم لا، نظرا إلى أن ازدواجية النهج تؤدي لا محالة إلى اختلافات كبيرة في شروط الخدمة. بيد أن الجمعية العامة قررت، في قرارها ٢٥٠/٦٣، اعتبار البعثات القائمة على أنها بعثات يسمح فيها باصطحاب الأسرة، واعتبار البعثات الخاصة القائمة على أنه لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، ابتداء من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، وكرست بذلك الفرق بين نوعي البعثات. وعلاوة على ذلك، قررت الجمعية أيضا أن توفر الإقامة لجميع الموظفين المعيّنين أو الموفدين في بعثات غير مسموح فيها باصطحاب الأسرة وفقا لشروط النظام الموحد للأمم المتحدة دون الأخذ بنهج العمليات الخاصة. وأخيرا، قررت أن تبقى مسألة شروط النظام الموحد للأمم المتحدة للخدمة في الميدان قيد الاستعراض، وأن تطلب أيضا إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تبقى مسألة شروط النظام الموحد للأمم المتحدة للخدمة في الميدان قيد الاستعراض.

١٩٦ - وفي غضون ذلك، وجدت الأمم المتحدة أن نهج العمليات الخاصة لا يناسب أغراضها، بسبب حجم بعثاتها في المقام الأول. وببساطة، لم يكن التفاوض مع الحكومات بشأن إيفاد أعداد كبيرة من الأسر للإقامة في الدول المجاورة شيئا عمليا. إضافة إلى ذلك، اشتمل نهج العمليات الخاصة على بعض مواطن الضعف في مفهومه، وهي مواطن تعرفها غالبية المنظمات التي تستخدم النظام إن لم تكن جميعها. وتركزت المشاكل بصفة رئيسية على الصعوبات، وطول المدة الزمنية اللازمة لتحديد أماكن الانتداب الإداري المناسبة، وما يعرف في معظم المنظمات من أن غالبية الأسر لا تختار العيش في أماكن الانتداب الإداري؛

وصعوبة تحديد معدلات موحدة لبدل المعيشة المخصص للبعثة، وتعقيد مسألة تحديد الأجور، وانعدام الشفافية بشأن استحقاقات البدل، أي أن الموظفين لا يفهمون كنه هذه الأجور ويتساءلون عن السبب في عدم حصولهم على بدل المشقة المخصص لمكان العمل. وعلاوة على ذلك، لم يتحقق اتساق معدلات البدلات في إطار نهج العمليات الخاصة على نطاق الوكالات، ولم يكن حساب المعدلات قائما على المنهجية التي وافقت عليها اللجنة.

١٩٧ - ولكي يعالج الأمين العام مسألة دفع تعويض لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة نظير الاحتفاظ بمقر الأسرة المعيشية الثاني عند إيفادهم إلى مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، اقترح على اللجنة، في دورتها السبعين، نموذجاً معدلاً للبدل الشهري الممدد عن الإحلاء الأمني. ومن المفترض أن يستحدث هذا النموذج المعدل فئة شهرية موحدة (أي ليست مرتبطة بموقع معين) للبدل، تدفع لجميع الموظفين بغض النظر عما إذا كان الموظف معيلاً أم لا. وبلغت الفئة الموحدة المقترحة للبدل ٢ ٥٠٠ دولار شهرياً، محسوبة على أساس عتبات الاستئجار في مراكز عمل المقار، لأنها الأكثر اكتظاظاً بالعاملين من موظفي الأمم المتحدة، وباعتبارها الأكثر ترجيحاً لأن يقع عليها اختيار موظف الأمم المتحدة لإقامة مسكنه في حال إيفاده إلى مركز عمل لا يسمح فيه باصطحاب الأسرة. وقدرت التكلفة الإضافية التي تتحملها الأمم المتحدة نتيجة هذا الاقتراح بحوالي ١٤٥,٨ مليون دولار في العام^(٨).

١٩٨ - ولم تعلن اللجنة عن رأيها بشأن النموذج المعدل الذي اقترحه الأمين العام للبدل الشهري الممدد عن الإحلاء الأمني، مشيرة إلى أنه سيكون من الأفضل التوصل إلى نهج متسق ينطبق على النظام الموحد بأكمله. ولذلك قررت اللجنة تطوير نهج متسق للتعويضات والبدلات والاستحقاقات التي تدفع للموظفين الموفدين إلى مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة. وعلى وجه الخصوص تمثل الغرض من هذا النهج الجديد في توفير خيارات للحصول على بدل يعوض الموظفين عن الحاجة إلى تأسيس مسكن ثان. وطلبت اللجنة من أمانتها تنفيذ هذا العمل بالتشاور مع المنظمات واتحادات الموظفين. وقررت اللجنة كذلك أن يكون النموذج الجديد المنسق للتعويض، الذي أشارت إليه حينذاك باسم بدل توفير احتياجات المسكن، مستحقاً للدفع مع جميع البدلات والمزايا الأخرى لمركز العمل الفعلي للموظف المعني، وأن يستعاض به عن نهج العمليات الخاصة.

(٨) استناداً إلى بيانات ملاك الموظفين في ١ آذار/مارس ٢٠١٠، بعد تغطية تكاليف بدلات الانتقال الشخصية التي سيوقف العمل بها عند تطبيق نظام المبلغ المقطوع المقترح البالغ ٢ ٥٠٠ دولار، إذا تمت الموافقة عليه.

١٩٩ - ودعا اقتراح الأمين العام بشأن مواءمة شروط الخدمة للموظفين العاملين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، أيضا إلى مواءمة الشروط التي تنطبق على مشروع الأمم المتحدة للراحة والاستجمام، والشروط التي تنطبق على مؤسسات النظام الموحد الأخرى.

٢٠٠ - واستجابة لطلب اللجنة، أنشأت أمانتها فريقا عاملا تقنيا، بالاشتراك مع المنظمات واتحادات الموظفين، بغية تحديد الخيارات لتحقيق المواءمة بشأن مسألتَي المسكن الثاني ومشروع الراحة والاستجمام، على التوالي.

٢٠١ - ونتج عن العمل الكبير الذي قامت به المنظمات من أجل مواءمة ممارسات الراحة والاستجمام، التوصل إلى اتفاق بشأن تقديم مقترح إطار مشترك للراحة والاستجمام. ومن المتوقع ألا تتحمل غالبية مؤسسات النظام الموحد تكلفة نتيجة وضع هذا الإطار، لأنه يعكس الممارسات الحالية أولا وأخيرا. وهو يمثل وفورات لبعض المنظمات؛ بينما يمثل تكلفة إضافية تقدر بحوالي ١٥,٤٥ مليون دولار في العام للأمانة العامة للأمم المتحدة.

٢٠٢ - وقدم ممثلو المنظمات واتحادات الموظفين حججا قوية بشأن تطبيق الاعتبارات المتعلقة بالمسكن الثاني بالتساوي على الموظفين المعيلين وغير المعيلين. إذ يعتبر الموظف غير معيل إذا بلغ مستوى دخل الزوج حدا معينا. ويعتبر موظفون آخرون معيلين وهم لا أزواج لهم، لكن لديهم أطفال قصر قد يعيشون أو لا يعيشون معهم. وجرى التشديد كذلك على أن جميع الموظفين في حاجة إلى تأسيس مقر إقامة في مكان ما. فهم قد يعملون في مراكز لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة ويقيمون فيها لذلك، لكنهم لن يعتبروها قط بمثابة منزل لهم - أو حتى بمثابة مكان للعيش - فهي لهم مجرد المكان الذي يعملون فيه لفترة محددة.

٢٠٣ - وتمثلت توصية مشتركة تقدم بها الفريق العامل التقني في أن يسمى النهج الجديد المتسق بعنصر توفير الاحتياجات المترتبة، ويشار إليه اختصارا بلفظة Home (المنزل)، لأن ذلك يصف بإيجاز الغرض منه.

٢٠٤ - ويرد موجز للخيارات المقدمة إلى اللجنة في المرفق الثاني عشر، الذي يعرض أيضا الآثار المالية التقديرية لتلك المقترحات.

الراحة والاستجمام

٢٠٥ - تدير غالبية المنظمات ذات المقار الميدانية مشاريعها للراحة والاستجمام من خلال برنامج تنسيق طوعي تحت رعاية شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين.

ولذلك تتشابه تلك المشاريع إلى حد كبير في النطاق والمضمون. وتتمثل مزاياها القياسية في منح إجازات (خمسة أيام متتالية)، بالإضافة إلى وقت للسفر (يوم أو يومان وفقا للظروف)، ودفع تكاليف السفر من مكان العمل إلى المكان المحدد للراحة والاستجمام. وبينما تقدر تكلفة السفر وفقا للمكان المحدد، فإن الموظف يملك حرية اختيار الوجهة التي يفضل السفر إليها. ولا يخصم الزمن الممنوح للراحة والاستجمام من الإجازة السنوية.

٢٠٦ - وفي الأمم المتحدة، يمنح الموظفون الذين يوفدون إلى بعثات إجازات عرضية للاستجمام. ويحق للموظف بموجب هذا الترتيب أن يحصل على إجازة مدتها خمسة أيام عمل (لا يتعين أن تكون متتالية) لا تخصم من إجازته السنوية. ويجوز له استخدام وسائل النقل المملوكة للأمم المتحدة بالبحان إذا توفرت، لكن بخلاف ذلك لا تدفع أية تكاليف للسفر. ولا يمنح وقت للسفر. وأوصت اللجنة، أثناء نظرها في إصلاح نظام الترتيبات التعاقدية في عام ٢٠٠٩، بأن تعتمد الأمم المتحدة مشروع الراحة والاستجمام في صورته المستخدمة لدى مؤسسات النظام الموحد الأخرى، لكن بينما وافقت الجمعية العامة على الاستعاضة عن مصطلح إجازة الاستجمام العرضية بمصطلح الراحة والاستجمام، وعلى إدراج الوقت الذي يستغرقه السفر لموظفي الأمم المتحدة، فهي لم توافق على دفع تكاليف السفر إلى المكان المحدد لقضاء الإجازة.

٢٠٧ - ويتمثل الغرض من كل هذه المخططات في إخراج الموظفين دوريا من البيئات التي يعملون فيها والتي تكون خطيرة في كثير من الأحيان، وإتاحة الفرصة لهم للتزود مجددا بشحنة دافعة وتخفيف ما يعانونه من إجهاد واستعادة تركيزهم، كي يعودوا إلى أماكن عملهم ويواصلوا أداء واجباتهم على نحو فعال؛ وهي لذلك مصممة لتحسين أداء الموظفين. كما أنها توفر الفرصة لإعادة جمع شمل الموظفين مع أسرهم من وقت إلى آخر، والمساعدة على أن يقرر الموظفون قبول الإيفاد إلى مراكز العمل الصعبة. وفي معظم الحالات، ونظرا للأسباب المذكورة، تكون إجازة الراحة والاستجمام إلزامية وتحمل الإدارة مسؤولية كفالة حصول الموظفين عليها في فواصل زمنية محددة. وعليه، يشكل فرض تكاليف السفر على الموظف عبئا ماليا عليه عند امتثاله لمتطلبات السفر.

٢٠٨ - وقدم الفريق العامل التقني توصية بشأن إطار يشمل جميع أنشطة السفر المتعلقة بالراحة والاستجمام في النظام الموحد، ويتضمن العناصر التالية: (أ) ٥ أيام متتالية لإجازة لا تخصم من الإجازة السنوية؛ (ب) وقت للسفر، يحدد وفقا للوقت الفعلي الذي يستغرقه السفر من وإلى مكان العمل؛ (ج) تقديم مساهمة في توفير مكان الإقامة في المكان المحدد للراحة والاستجمام، تحسب على أساس متوسط المبلغ المخصص للسكن في بدل الإعاشة

اليومي المطبق في المكان المحدد (٧٠٠ دولار لمدة ٥ أيام)؛ زائداً ٥٠ دولارا لمقابلة تكاليف رسوم المطار، ليكون مجموع المبلغ الذي يدفع في كل إجازة ٧٥٠ دولارا؛ و (د) دفع تكلفة السفر باستخدام أرخص طريق مباشر من مكان العمل إلى المكان المحدد للراحة والاستجمام. ويجوز للموظف استخدام وسائل النقل المملوكة للأمم المتحدة بالجنان إذا توفرت، ولا تحسب أية تكاليف للسفر في هذه الحالة.

المناقشات التي دارت في اللجنة

٢٠٩ - ترى شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين أن العمل الشامل الذي تطلبه الإعداد لاستعراض مواءمة شروط العمل في مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، يوفر أساساً متيناً للتوصل إلى قرارات بشأن استحداث مجموعة كافية من عناصر التعويضات في ظل نهج منسق، لكنها شددت على ضرورة أن تكون الأمم المتحدة والصناديق والبرامج المدارة بشكل مستقل والوكالات المتخصصة، قادرة على توظيف الموظفين وتعيينهم واستبقائهم في مراكز عمل لا يستطيعون اصطحاب أسرهم فيها، ولا تأسيس سكن أول عادي. وتحتاج المنظمات، لإنجاح ذلك، إلى تقديم مجموعة عناصر أجر كافية لتلبية احتياجات الموظفين في المواقع التي يُضطرون إلى العمل فيها، فضلاً عن مكان أول يمكنهم فيه تأسيس سكن لهم، وإنزال أسرهم فيه، عند الاقتضاء. وأبلغت الشبكة اللجنة أن الأمم المتحدة والصناديق والبرامج المدارة بشكل مستقل والوكالات المتخصصة، وافقت على أن نموذج "المنزل ٢" (Home 2) (انظر المرفق الثاني عشر، الفقرات من ٢ إلى ٤) يشكل نهجاً مناسباً لتعويض الموظفين عن النفقات المتعلقة بالإفراق على السكن الثاني. واعتبرت الشبكة أيضاً بأهمية السماح للموظفين العاملين في مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر بأخذ فترات راحة منتظمة لقضاءها بعيداً عن موقع العمل، ورحبت بالتوصية المتعلقة باقتراح إطار النظام الموحد لترتيبات الراحة والاستجمام.

٢١٠ - وأصدر الأمين العام مذكرة أعدت بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وبرنامج الأغذية العالمي، يبرز فيها أهمية ضمان تعويض مناسب وعادل في إطار استراتيجية الموارد البشرية الرامية إلى دعم الموظفين، ولا سيما الذين يختارون العمل، أو الذين يُطلب منهم العمل، في مراكز عمل لا يُسمح لهم فيها باصطحاب أسرهم، وهو أمر ضروري لتنفيذ الولايات والبرامج. وأشار إلى الارتفاع الكبير في عدد بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة والذي أدى إلى زيادة عدد البعثات التي لا يمكن اصطحاب الأسر فيها، وكذلك زيادة المدة الزمنية التي تستغرقها عمليات البعثات، وأعداد

الموظفين الميدانيين الذين يعملون مددا طويلة متصلة، في بعثات لا تتيح اصطحاب الأسر. وبالتالي، اضطرت الصناديق والبرامج المدارة بشكل مستقل والوكالات المتخصصة، إلى توجيه مزيد من برامجها وعملياتها الرئيسية إلى مراكز عمل كبيرة في بلدان تعاني من الأزمات وفي بلدان خارجة من الأزمات. وتمثل قدرة تلك المنظمات على أن يكون بحوزتها مجمع قوي من المرشحين المستعدين للتنقل أمرا حاسما، ويجب أن تتوفر لها القدرة على تزويد الموظفين بتشكيلة من الخيارات تتضمن خيارات تتيح اصطحاب الأسر وخيارات لا تتيح ذلك. ومن الضروري الآن أكثر من أي وقت مضى إتاحة الفرصة للموظفين العاملين في وظائف خاضعة للتناوب من ذوي الخبرات الكبيرة في المجال التقني ومجال العمليات ومجال إدارة البرامج، لتولي مهام في مراكز عمل لا تتيح اصطحاب الأسر عن طريق تقديم مجموعة عناصر أجر كفيلة بتلبية احتياجاتهم واحتياجات الأسر التي خلفوها وراءهم، زيادة على أجورهم في مقر عملهم الفعلي. وأعرب الأمين العام عن تأييده لخيار نموذج "المزل ٢" (Home 2)، مشيرا إلى أن خيارات نماذج "المزل ٤"، و "المزل ٥"، و "المزل ٦" تؤدي إلى انخفاض بنسبة ٦٠-٧٠ في المائة في مجموعة عناصر الأجر التي تقدمها حاليا المنظمات التي تطبق نهج العمليات الخاصة، و سيكون لذلك آثار بالغة على تنفيذ البرامج في مراكز عمل لا تتيح اصطحاب الأسر، وستؤدي إلى إلغاء الدعم الحاسم الذي يوفره النظام الحالي لعمليات تلك المنظمات. وخلص الأمين العام إلى الإعراب عن الأمل في الإبقاء على مستويات شروط الخدمة التي تقدمها الصناديق والبرامج حاليا لموظفيها، حتى يأتي على الأمانة العامة للأمم المتحدة وقت تكون قادرة فيه على تطبيق خيار نموذج "المزل ٢".

٢١١ - وبالإضافة إلى ذلك، وجهت الأمانة العامة المساعدة لإدارة الموارد البشرية، باسم الأمين العام، انتباه اللجنة إلى مسألة أن مستويات التوظيف لدى الأمم المتحدة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر لا تلبى الاحتياجات، وأن متوسط معدل الشغور في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر يبلغ حوالي ٢٣ في المائة. وقد يشكل ارتفاع معدلات الشغور - الناجم في جزء منه عن عدم مواءمة شروط الخدمة - عقبة رئيسية تعيق قدرة الأمانة العامة للأمم المتحدة على الاستجابة بسرعة لطلبات الحصول على موظفين متخصصين في المرحلة التي تعقب مباشرة انتهاء النزاع، وتعيق تنقل الموظفين داخل منظومة الأمم المتحدة الأرحب. ويزداد تفاقم الوضع بفعل البيئات الأمنية الصعبة، التي تؤثر سلبا في قدرة الأمم المتحدة على مواصلة العمليات في البلدان التي هي في أمس الحاجة إليها. ويأتي في صدارة أولويات الأمين العام جعل النظام الموحد متجانسا بقدر الإمكان، وتحقيق النتائج بالطريقة الأشد فعالية من دون تقويض قدرة العمليات الحالية والمستقبلية. وإذا أريد للأمم المتحدة أن تدمج الموظفين العاملين في الميدان والمقر في قوة عمل عالمية وأن

تعزز تنقل الموظفين فيما بين الوكالات، فإنه سيكون لزاما عليها أن تزيل الثغرات الموجودة في مجموعة عناصر الأجر بالنسبة للموظفين المعيّنين في مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الموظفين لأسرهم. وفي الوقت نفسه، تعي الأمم المتحدة مسألة أن المواءمة قد تستدعي ضرورة أن تستخدم المنظمات الأخرى نهجا آخر غير نهج العمليات الخاصة، وأن ذلك قد يؤدي إلى خسائر مالية بالنسبة لبعض موظفيها وقد ينشأ عنه تحديات إدارية. وبروحية إنشاء مجموعة عناصر أجر تلي، على أكمل وجه، احتياجات جميع المنظمات، تؤيد الأمانة العامة للأمم المتحدة خيار نموذج "المتزل ٢" لكونه أقلها إخلالا وأكثرها إنصافا. وبالإضافة إلى ذلك، تؤيد الأمانة العامة للأمم المتحدة، تأييدا تاما، الإطار المقترح للراحة والاستجمام.

٢١٢ - وكرر البرنامج الإنمائي الإعراب عما أعرب عنه الأمين العام من أمل في ألا تؤدي جهود اللجنة الرامية إلى مواءمة شروط الخدمة في مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسر، إلى تخفيض في خطة الاستحقاقات الحالية عموما. ونظرا لأن البرنامج الإنمائي لم يحقق بعد المستوى المطلوب المتمثل لعدم وجود أي شاغر، فإن انخفاض معدلات الشغور نسبيا في البرنامج يبين أن بإمكان المنظمة، في الوقت الراهن، أن توظف، وتستبقى، على نحو فعال التجمع المناسب من الموظفين المؤهلين للاضطلاع بمهام في مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر. ويشجع البرنامج اللجنة على ألا تقصُر نظرها على وضع مجموعة عناصر أجر ضمن غطاء مالي معين فقط، بل أن تركز أكثر على كفالة أن تتمكن المنظمات من توظيف ونشر المستوى المناسب من الخبرة لتنفيذ برامجها بفعالية. ويعرب البرنامج عن تأييده لنموذج "المتزل ٢". وضم صندوق السكان صوته إلى صوت البرنامج في بيانه.

٢١٣ - كما أيد برنامج الأغذية العالمي أيضا خيار نموذج "المتزل ٢"، وأوضح أنه من أصل موظفيه الفنيين الدوليين البالغ عددهم ١ ٥٠٠، نُشر، في الوقت الحاضر، ٣٥٠ موظفا في مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب لأسر، مساهمين بذلك مساهمة هامة في مهمة البرنامج بتقديم الغذاء لـ ٩٠ مليون شخص في عام ٢٠٠٩. ولكن بالنسبة للبرنامج، لا تتعلق مسألة التنسيق بالموظفين الحاليين البالغ عددهم ٣٥٠ موظفا فحسب، ولكن بالجميع، لأن نسبة ٩٩ في المائة من الموظفين الفنيين الدوليين بالبرنامج تخضع لتناوب إلزامي، فهؤلاء إما عملوا، أو سيعملون قريبا، في مركز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر، مدة خدمة واحدة، ومدتين، وغالبا أكثر من ذلك.

٢١٤ - وأوضحت اليونيسيف أنها تنفق ما يقرب من ثلث مواردها في حالات طوارئ يعاني فيها الأطفال والنساء أشد المعاناة، وأن الاتجاهات السائدة تشير إلى أن العمل الإنساني يظل يشكل ميدانا كبيرا من ميادين عمل اليونيسيف التي تؤدي باطّراد دورا أساسيا في بناء

السلام الوطيد بعد انتهاء عمل بعثات الأمم المتحدة لحفظ السلام. وبالنسبة للموظفين العاملين في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر، فإنهم يُفصلون عن أسرهم وأصدقائهم في حالات يكونون فيها، عادة، بأمر الحاجة إليهم، وغالبا ما يطلب منهم الانتقال من مركز عمل لا يتيح اصطحاب الأسر إلى آخر مثله. وليست الضغوط المفروضة على هؤلاء الموظفين ناجمة عن الظروف المادية الصعبة فحسب، ولكن، قبل كل شيء، عن مسألة أن عليهم أن يشاهدوا بأم أعينهم كفاح من كلفتهم المنظمة بمساعدتهم وما يعانونه، وعن شعورهم بعدم كفاية ما يقومون به. وفي ظل هذه الظروف، يحتاج الموظفون إلى "متزل" يأوون إليه، لا مجرد سرير ينامون عليه، سواء أكان لديهم معالون معترف بهم أم لم يكن. وتدعم اليونيسيف خيار نموذج "المتزل ٢"، على الرغم من أنه ليس خيارا مثاليا نظرا لأنه يزيد قليلا من تكاليفها الإجمالية، ولكنه، في الوقت نفسه، يخفف إجمالي مجموعة عناصر الأجر لما يقل قليلا عن نسبة ٥٠ في المائة من موظفيها العاملين في مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر.

٢١٥ - واعتبرت مفوضية شؤون اللاجئين، التي تؤيد، أيضا، وبقوة، خيار نموذج "المتزل ٢"، أنه ينبغي أن يكون الغرض والمنهجية في أي تغيير ذوّي مغزى بالنسبة إلى مكوّناتها من أجل استيعاب المبرر لها من حيث تحسين تنفيذ البرامج، مقارنة بنظام أدى خدمات لصالح عمليات المفوضية خلال السنوات العشر الماضية.

٢١٦ - ويكرر الرؤساء التنفيذيون لمفوضية شؤون اللاجئين واليونيسيف وبرنامج الأغذية العالمي، في رسالة مشتركة لهم، عن دعمهم لهدف تنسيق شروط الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر، ولكنهم يعربون عن أهتمام لا يزال يساورهم القلق من استمرار شروط الخدمة لموظفي صناديق الأمم المتحدة وبرامجها حتى يأتي وقت تتمكن فيه الأمانة العامة للأمم المتحدة من تنفيذ نموذج "المتزل ٢"، كيلا تقوض القدرة العملانية الحالية والمستقبلية. إذ يؤدي تقييد المرونة العملانية للصناديق والبرامج إلى تآكل قدرتها على نشر الموظفين بسرعة وسهولة في عمليات الطوارئ أو في حالات الأزمات. ويعيق خفض مستويات شروط الخدمة قدرتها على اجتذاب الموظفين واستبقائهم في العمليات الأشد تعقيدا وعسرا وحرجا. ويعرب الرؤساء التنفيذيون المعنيون عن القلق من أهتمام، في مسار أسوأ الحالات، ومن دون العدد الكافي من الموظفين، يلاقون صعوبة في القيام بعمليات في هذه المواقع.

٢١٧ - ووجهت اتحادات الموظفين، في بيان مشترك صادر عن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة

واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين، انتباه اللجنة إلى ورقة قاعة المؤتمرات الخاصة بها التي أشارت فيها إلى أن التوصية التي تقدمت بها اللجنة للجمعية العامة، في وقت سابق، بأن يوائم نهج العمليات الخاصة بين جميع الممارسات، هي الأكثر فعالية من حيث التكلفة وأفضل ما يلي احتياجات مؤسسات النظام الموحد؛ وأعربت عن رأي مفاده أن نهج العمليات الخاصة لا يزال يمثل أفضل خيار. ومن بين الخيارات المطروحة، تفضل الاتحادات الموظفين خيارى النموذج "المتر ١" والنموذج "المتر ٢"، ولكنها تعتبرهما مقبولين نسبيا فقط. وتعتبر الاستعراض متعجلاً، وتقتصر منح موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة تدبيرين انتقاليين - وهما نموذجا "المتر ١" و "المتر ٢"، ولكن من دون أي فارق، وإنشاء فريق عامل لمتابعة دراسة المسألة. وتؤيد الاتحادات، تأييدا تاما، التوصية بأن تواءم صفة مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر، وتنفيذ التدابير المشار بها سابقا لمواجهة الصعوبات المرتبطة بالتوظيف في بعثات حفظ السلام. وتؤيد الاتحادات أيضا التوصيات المتعلقة بالراحة والاستجمام.

٢١٨ - كما أشار ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين إلى أنه ينبغي ألا يغيب عن البال أن التوظيف في مركز عمل لا يُسمح فيه باصطحاب الأسر يعني أن الموظفين يعملون ولكن لا يحيون حياتهم، وأن ذلك غالبا ما يترتب عليه الانفصال عن الأسرة مددا طويلة. إلا أنه لا يمكن الاستمرار في معاملة موظفي بعثات حفظ السلام بهذه الطريقة المجحفة. ويعكس ارتفاع معدلات الشغور في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر وجود إححاف في معاملة الموظفين، وهو يعيق قدرة الأمانة العامة على الاضطلاع بولايتها.

٢١٩ - وأشار أعضاء اللجنة إلى أن موضوع مواءمة شروط الخدمة موضوع هام له تأثيره على آلاف الأفراد، لا على الموظفين العاملين في مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسر، والبالغ عددهم ما يقرب من ٥٠٠ ٧، فحسب، ولكن أيضا على أسرهم. واعترفوا كذلك بأن هناك توقعات كبيرة تتعلق بتلك المسألة.

٢٢٠ - وأثنت اللجنة على الموظفين المتفانين الذين يعملون في أصعب الأماكن وأخطرها في خدمة المنظمة، واعترفت بأن الوقت قد حان لدراسة السبل التي يمكنها بها مساعدة الموظفين العاملين في هذه المواقع. وكررت اللجنة الإعراب عما أعربت عنه، في وقت سابق، من وجهة نظر مفادها أن الهدف المنشود لا يتمثل في مجرد تقديم تعويض كاف للموظفين الذين يعملون في مراكز لا يُسمح لهم فيها باصطحاب أسرهم، ولكن أيضا في ضمان المواءمة، في نهاية المطاف، بين جميع جوانب التعويض.

٢٢١ - وأشار الأعضاء إلى أن الوضع الحالي يحفّز لأنفرادى المنظمات أو مجموعاتها تتبّع نُهجها مجزأة. وأعربوا عن آراء مفادها أن ذلك الوضع الخاص لا يمكن تصحيحه بين ليلة وضحاها، ولكنه يتطلب اتباع نهج تدريجي للوصول إلى نقطة تلاق. وأشارت اللجنة، في هذا الصدد، إلى المادة ٩ من نظامها الأساسي التي تنص على أن اللجنة ينبغي، في ممارستها لمهامها، أن تسترشد بالمبدأ المنصوص عليه في الاتفاقات المبرمة بين الأمم المتحدة والمنظمات الأخرى، والذي يرمي إلى إحداث خدمة مدنية دولية موحدة عن طريق تطبيق معايير وأساليب وترتيبات موحدة في مجال شؤون الموظفين.

٢٢٢ - وأكدت اللجنة أن أي حل لمسألة التنسيق ينبغي أن يكون حلاً عادلاً ومنصفاً وقابلاً للاستمرار بالنسبة لجميع أصحاب الشأن. وكذلك وضعت اللجنة في الاعتبار الشواغل التي أعرب عنها الرؤساء التنفيذيون والإدارات التابعة لهم والمتمثلة في أن الهدف الرئيسي لأي جهد رام إلى المواءمة ينبغي أن يكون ضمان التنفيذ الفعلي للبرامج.

٢٢٣ - ومن أجل استيعاب الخيارات المعروضة للنظر فيها استيعاباً أفضل، طلب أعضاء اللجنة توضيحات بشأن عدد من الجوانب التقنية للمقترحات، وأجابت المنظمات على أسئلة بعينها. ويجب إيلاء عناية لاتباع نهج دقيق ومنظم، وتفاذي المواقف المتطرفة. وكان هناك توافق عام في الآراء على أن المواءمة إلى أعلى مستوى من مستوياتها ليست بالأمر المحبذ ولا الواقعي.

٢٢٤ - وطرح سؤال عما إذا كان هناك أي دليل على أن حزم عناصر التعويضات الأكثر سخاء والتي تقدمها المؤسسات والتي تستخدم نهج العمليات الخاصة قد أدت إلى ارتفاع معدلات اجتذاب الموظفين واستبقائهم، وبدا أن دراسة البيانات المتاحة تشير إلى وجود مؤشرات تدل على ذلك بالفعل، كما هو مبين في المرفق التاسع. ونظراً لطول عمليات التوظيف المستخدمة في الأمم المتحدة والطبيعة الديناميكية لبعثاتها، فإن من الصعب التوصل إلى استنتاجات بشأن قدرتها على اجتذاب واستبقاء الموظفين المؤهلين تأهيلاً عالياً. وأظهرت بيانات الشغور أنه في الأماكن الأكثر خطورة وغير المرغوب فيها، فإن معدلات الشواغر مرتفعة حتى عندما يدفع بدل المعيشة للعمليات الخاصة، لكن اللجنة لاحظت أيضاً أن المؤسسات التي لديها معدلات شواغر أقل نسبياً تنحو لأن يكون لديها سياسات تناوب/تنقل أكثر انتظاماً لموظفيها.

٢٢٥ - واستجابة لطلب قدمه أعضاء اللجنة فيما يتعلق باحتياجات الموظفين المتوقعة على مدى السنوات الخمس المقبلة أو نحو ذلك، أوضحت الأمم المتحدة أنه في حين كان يتوقع أن عدد الموظفين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر سينخفض بشكل

عام، فإن الانخفاض في عدد الموظفين سيقابله إلى حد ما توسع في البعثات في هايتي والعراق وأفغانستان. كما لفتت الأمم المتحدة انتباه اللجنة إلى أن الجمعية العامة قد قررت مؤخرًا نقل عدد من وظائف الدعم من مناطق البعثات لدعم مراكز تسمى مراكز عمل يسمح فيها باصطحاب الأسر، مما سيؤدي إلى زيادة انخفاض عدد الموظفين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر.

٢٢٦ - وأعرب بعض الأعضاء عن رأي مفاده أن جهود التنسيق ينبغي أن تقرّ بأن وضع الأمانة العامة للأمم المتحدة يختلف عن وضع الصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة من حيث التمويل والولايات وهياكل الإدارة، لذلك فإن التنسيق لا يعني بالضرورة أن تكون جميع المؤسسات ملزمة بعمل الشيء ذاته، بل ينبغي أن يتم التوصل إلى اتفاق في إطار تنفيذي مشترك، تقبله جميع الأطراف. وقد أعربت عن هذا الرأي لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة.

٢٢٧ - ورأى أعضاء آخرون أنه فيما يتعلق بسياسة التعويضات، فإن التنسيق يعني أن جميع الموظفين الذين هم في وضع مماثل، ينبغي أن يحصلوا على الحزمة ذاتها وأن يعملوا في ظروف خدمة موحدة، وتقع مسؤولية ذلك بشكل ثابت على اللجنة.

٢٢٨ - وأكد الأعضاء رأيهم أن الموظفين المعيّنين حاليًا في وظائف إدارية ينبغي ألا يتأثروا بأي تغيير يطرأ على النظام الحالي خلال فترة مهامهم الحالية، على أن يكون مفهومًا بأن تتم موازنة مبالغ بدل المعيشة للعمليات الخاصة المستحقة كخطوة أولى لكل موقع.

٢٢٩ - وكان في صلب الموضوع السؤال المزدوج عن تعويض الموظفين عن التكاليف الإضافية المفروضة على العاملين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر، وتحفيز الموظفين على قبول مهام في هذه المواقع في المقام الأول. واتفق الأعضاء على أن كلا الاعتبارين مشروعان، وتلت ذلك مناقشة عن أفضل السبل لمعالجة هذين الهدفين. وفي حين أن التعويض عن التكاليف الإضافية المشروعة هو ممارسة تقنية نوعًا ما تهدف إلى فصل وجوه الإنفاق، فإن مسألة تقديم حوافز تعتبر أكثر إرباكًا. وهل يمكن تحقيق ذلك مثلاً على أفضل وجه من خلال تعديل نظام المشقة المعمول به بالفعل؟

٢٣٠ - وأعرب الأعضاء عن آراء متباينة عندما طُرحت مسألة الموظفين الذي يتقاضون مرتبات غير المعيلين. ورأى البعض أن جميع الموظفين، بغض النظر عن وضعهم العائلي، بحاجة إلى إقامة منزل أساسي، وأنه ليس من المعقول توقع إمكانية إقامة منزل أساسي في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر، والتي بحكم طبيعتها، تتسم بظروف معيشة سيئة وبيئة متقلبة وخطيرة. ورأى آخرون أن الموظفين الذين لا يوجد لديهم معالين

لا يضطرون لإقامة منزل أساسي في مناطق أخرى، لذلك، لا يختلف وضعهم عن وضع زملائهم في مواقع العمل الشاقة التي توصف بأنها مناسبة للأسر.

٢٣١ - ووافقت اللجنة على أنه في حين أن من المعقول تقديم تعويض عن التكاليف الإضافية الناشئة عن الحاجة إلى إقامة منزل أساسي خارج مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر، يجب أن يغطي هذا التعويض بعض التكاليف، لا كلها، نظراً لأن الموظف يتقاضى راتبه، وعليه أن يتوقع إنفاق معظم التكاليف منه. ووافقت اللجنة أيضاً على أن أي مبلغ ينبغي أن يكون في شكل استحقاقات موحدة، لأنه يستحيل تلبية جميع الحالات.

٢٣٢ - ثم ركزت اللجنة على المبالغ الفعلية التي يُذكر أن الموظفين ينفقونها على الإيجارات خارج مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر، مرجحةً بجنسية جميع الموظفين العاملين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر لتقريب تكاليف الموظفين في المواقع التي يرجح فيها إقامة منزل أساسي الذي هو في وطنهم الأم. وقدر المبلغ بنحو ١ ٥٠٠ دولار شهرياً، ولا يشمل تكاليف المرافق أو أي مصاريف أخرى مرتبطة باحتياجات المنزل الأساسي.

٢٣٣ - وبعد بعض المناقشات، وبالإشارة إلى الفقرة الرابعة من ديباجة قرار الجمعية العامة ٢٥١/٦٣ التي تشجع اللجنة على الاستمرار في تنسيق وتنظيم شروط الخدمة لموظفي النظام الموحد، مع مراعاة القيود التي تفرضها الدول الأعضاء على خدماتها المدنية الوطنية، قررت اللجنة عدم المضي في خيار منح استحقاق إضافي لإقامة منزل أساسي، بل النظر في الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر كجانب إضافي من جوانب المشقة. وبما أن نظام المشقة قائم بالفعل، فقد تقرر إضافة عنصر للنظام يقر بالمشقة المميزة الناجمة عن العمل في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر. واقتنعت اللجنة بأن الموظفين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر يواجهون صعوبات وتكاليف إضافية تزيد عن تلك التي يواجهها الموظفون في مراكز العمل التي يسمح فيها باصطحاب الأسر.

٢٣٤ - ووفقاً لمبدأ نوبلمير، يتم اختيار الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً كأساس لتحديد الأجور والاستحقاقات في الأمم المتحدة. واستخدمت اللجنة الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة، وهي أساس المقارنة الحالي، كمرجع في مداولاتها. ويفرق أساس المقارنة للخدمة المدنية بين بدل الأسرة المعيشية حسب عدد المعالين ونوعهم. وترى اللجنة أن استخدام درجات أجور الموظفين هو الأسلوب الأنسب لموظفي الأمم المتحدة، بما أن تكلفة السكن ترتبط مباشرة بالدخل المكتسب.

٢٣٥ - كما قررت اللجنة أن الاعتراف بأن نفقات منزل ثان للأسرة أضيق من أن يلي الغرض المقصود. بدلا من ذلك، فقد سعت للإقرار بالمشقة القائمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر في أوسع معانيها. وهذه التعيينات تعني الانفصال عن الأسرة وإضافة أعباء مالية. وأخيرا، أرادت اللجنة أيضا أن يوفر هذا البديل حافزا لقبول الموظفين تعيينات في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر. وكل هذا يقع في إطار نظام المشقة القائم. وكان هذا سببا آخر لدمج عنصر خاص يعترف بوجود عامل مشقة إضافي يتصل بمراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر، في نظام المشقة الحالي.

٢٣٦ - وبموجب هذا النهج، بالنسبة للموظفين المعيلين فإن المبلغ المضاف سيكون بنسبة ١٠٠ في المائة من المبلغ الذي يدفع لأعلى مستوى من المشقة (مراكز العمل من الفئة هاء). أما الموظفون المعيلون في أكثر الفئات (مرتبة ف-١ و ف-٢ و ف-٣) فيتلقون مبلغا إضافيا شهريا قدره ٤١٨ دولارا شهريا، والموظفون بمرتبة ف-٤ و ف-٥ مبلغ ١٧٠١ دولار، ويتلقى الموظفون في الرتب الأعلى ١٨٩٠ دولارا. أما بالنسبة للموظفين غير المعيلين، فقد اقترح نصف أعلى تصنيف للمشقة، مما يسفر عن مبلغ قدره ٥٣٢ دولارا للموظفين في المرتبة من ف-١ إلى ف-٣، و ٦٣٨ دولارا للموظفين في المرتبة من ف-٤ إلى ف-٥، و ٧٠٩ دولارات للرتب الأعلى. ويرد جدول المشقة المنقح المقترح في المرفق العاشر.

٢٣٧ - واعتبرت اللجنة أن الاقتراح الداعي إلى اعتبار الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر جانبا آخر من المشقة يتيح عدة مزايا مقارنة مع تقديم بدل جديد منفصل: (أ) يساهم في تحقيق أهداف البساطة والشفافية، (ب) إذا لم يكن بدلا منفصلا، فلن يحتاج إلى آلية تسوية منفصلة، (ج) يضع مسألة التعويض للخدمة في المراكز التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر في محله، مع اللجنة وضمن الاختصاص الشامل للجمعية العامة، ويكفل أن تظل جميع التغييرات في المستقبل متسقة؛ (د) يمنح دعما ملموسا لمفهوم "توحيد الأداء"، وهو ما أشار الرئيس في بيانه الافتتاحي.

٢٣٨ - وتبين الآثار المالية المترتبة على اقتراح اللجنة بين منظمة وأخرى. وبالنسبة للأمم المتحدة، قدرت التكلفة الإضافية بنحو ٤٦,٨ مليون دولار. وذكرت الأمانة العامة المساعدة لإدارة الموارد البشرية أنه على الرغم من أنها كانت تأمل في التوصل إلى حل أكثر سخاء، فإنها تتعاطف مع حالة القيود المالية التي تواجهها الدول الأعضاء وأنها ستحاول، بكل ما بوسعها، استيعاب أكبر قدر من التكاليف الإضافية المترتبة على الأمانة العامة للأمم المتحدة

من خلال وفورات في أماكن أخرى. أما بالنسبة لجميع المنظمات الأخرى، فقد أدى الاقتراح إلى تحقيق وفورات بالمقارنة مع ما تدفعه حالياً^(٩)، كما هو موضح في الجدول ١ أدناه.

الجدول ١

التكاليف الإضافية المقدرة في اقتراح اللجنة، حسب المنظمة^(١)

المنظمة	عدد الموظفين	تكاليف إضافية (ملايين دولارات الولايات المتحدة بالسنة)
منظمة العمل الدولية	١٤	(٠,٣)
الأمم المتحدة	٦ ٠٧٨	٤٦,٨
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٢٤٧	(٣,٦)
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	١١	(٠,١)
صندوق الأمم المتحدة للسكان	٥٣	(٠,٧)
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٤٣٩	(٧,٦)
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	٣٥٩	(٥,٨)
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	١٠٩	(١,٤)
برنامج الأغذية العالمي	٣٠٠	(٤,٧)
منظمة الصحة العالمية	٤٦	(٠,٧)
المجموع	٧ ٦٥٦	٢١,٩

ملاحظة: تشير الأرقام الواردة بين الأقواس إلى الوفورات.

(أ) تستند تقديرات التكاليف الإضافية إلى بيانات التوظيف في ١ آذار/مارس ٢٠١٠، وبعد معادلة تكاليف بدل المعيشة للعمليات الخاصة، وتكلفة البديل الشهري الممدد عن الإحلاء الأمني وبدل الانتقال الشخصي، حسب الاقتضاء.

٢٣٩ - وإدراكاً لأن هذه المقترحات تمثل تغييراً كبيراً بالنسبة للمنظمات التي اعتمدت نهج العمليات الخاصة، فإن اللجنة تعتبر أن هناك حاجة للتنفيذ التدريجي، بهدف تحقيق التنسيق التام في تاريخ محدد مسبقاً. ويرى بعض الأعضاء أن من الضروري وجود فترة انتقالية مدتها ست سنوات (تمثل ثلاث فترات ميزانية لمدة سنتين)؛ ويرى آخرون أن فترة مدتها خمس سنوات تكفي، في حين يفضل آخرون فترة مدتها أربع أو ثلاث سنوات (أي في دورة التعيين العادية في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر، أو دورة ميزانية واحدة كاملة

(٩) سيقابل هذه الوفورات جزئياً زيادة في التكاليف المتكررة للسفر في إجازة زيارة الوطن، واستحقاقات منحة التعليم.

في أعقاب قرار تتخذه الجمعية العامة). وبعد النقاش، تقرر ضرورة مواءمة شروط الخدمة لجميع موظفي النظام الموحد بشكل تام في موعد لا يتجاوز خمس سنوات بعد تنفيذ قرار تتخذه الجمعية العامة، وأن تؤدي الخطوات الإضافية التي ستتخذ في الوقت نفسه إلى تحقيق هذا الهدف.

٢٤٠ - وباسم المؤسسات التي تستخدم حالياً نهج العمليات الخاصة، طلب ممثل المفوضية إجراء الرصد وتقديم التقارير على نحو منتظم بشأن تأثير المقترحات الجديدة على إدارة الموارد البشرية والفعالية التشغيلية.

٢٤١ - وأشارت اللجنة إلى قرارها السابق الذي اتخذته في دورتها السبعين، بتوصية أن تكون مواءمة التعيين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر شرطاً أساسياً لتحقيق المواءمة المطلوبة لشروط الخدمة في النظام الموحد للأمم المتحدة. وسيؤدي ذلك إلى تقليل عدد الموظفين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر إلى درجة كبيرة، لكنه في الوقت نفسه سيؤدي إلى إحداث نفقات إضافية في الأمم المتحدة نتيجة منح استحقاقات مركز العمل المسموح فيه باصطحاب الأسرة. وقُدّرت التكلفة الإضافية لهذا التدبير للأمم المتحدة بمبلغ ٣, ٢٠ مليون دولار في السنة الأولى، ويعزى ذلك بشكل رئيسي، إلى تكاليف انتقال الأسرة إلى مركز العمل، و ١٢ مليون دولار في السنوات التالية. ولن تكون هناك تكاليف مترتبة على مؤسسات النظام الموحد الأخرى.

٢٤٢ - وأيدت اللجنة إطار النظام الموحد المقترح من أجل الراحة والاستجمام، ورحبت بأن النظام ينسق النهج الذي تتبعه المؤسسات. واعتبرت أن هذا الإجراء في غاية الأهمية من أجل تنفيذ البرامج والأنشطة بفعالية، وهو وسيلة لتخفيف الضغوط المتراكمة الناجمة عن الخدمة في ظروف صعبة وخطيرة تتميز بها مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر.

مقررات اللجنة

٢٤٣ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:

(أ) فيما يتعلق بمواءمة تحديد مراكز العمل، أن تقوم الأمم المتحدة بمواءمة تحديد مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر بناءً على تقييم أمني، على النحو المعمول به حالياً في سائر النظام الموحد؛

(ب) فيما يتعلق بالموظفين المتدربين إلى مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر؛

- ١' أن يجري تغيير قيمة بدل المشقة الحالي بحيث يتقاضى الموظفون المتدربون إلى مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر مبلغاً إضافياً، وذلك اعترافاً بأن هذه الخدمة تشكل درجة أعلى من المشقة المالية والنفسية من حيث الانفصال غير الطوعي عن الأسرة، والتكاليف الإضافية المتعلقة بهذه الخدمة؛
- ٢' بالنسبة للموظفين الذين يتقاضون مرتبات المعيلين، أن يكون التدبير الإضافي بقيمة تساوي ١٠٠ في المائة من قيمة بدل المشقة طبقاً لمعدل المعيل المعمول به للفئة هاء - مراكز العمل الأكثر صعوبة - وأن يجري تعديل مصفوفة بدل المشقة بحيث تعكس ذلك، على النحو المبين في المرفق العاشر؛
- ٣' بالنسبة للموظفين الذين يتقاضون مرتبات غير المعيلين، أن يكون التدبير الإضافي بقيمة تساوي ٥٠ في المائة من قيمة بدل المشقة طبقاً لمعدل غير المعيل المعمول به للفئة هاء - مراكز العمل الأكثر صعوبة - وأن يجري تعديل مصفوفة بدل المشقة بحيث تعكس ذلك، على النحو المبين في المرفق العاشر؛
- ٤' أن يستمر الموظفون في تقاضي بدل المشقة المعتاد عند المستوى المعمول به في مركز العمل الذي يُتدربون إليه؛
- ٥' أن يُنفذ هذا التغيير بعد انقضاء ستة أشهر تقويمية من تاريخ صدور قرار تتخذه الجمعية العامة، حتى يتسنى للمنظمات أن تستعد للتنفيذ؛
- ٦' أن تقوم المنظمات التي تستخدم حالياً نهج العمليات الخاصة أو البديل الشهري الممدد عن الإجراء الأمني، بتطبيق التدابير المؤقتة التالية (يقدم المرفق الثالث عشر عرضاً عاماً لخطة تنفيذ الترتيبات المؤقتة):
- أ - تحديد معدلات موحدة لبذل المعيشة للعمليات الخاصة: في غضون ستة أشهر من بداية تنفيذ قرار تتخذه الجمعية العامة (انظر الفقرة ٢٤٣ (ب) '٥' أعلاه)، تقوم اللجنة بمواءمة مبالغ بدل المعيشة للعمليات الخاصة المحددة لكل موقع لتكون بمثابة معدل موحد لبذل المعيشة للعمليات الخاصة لكل مركز من مراكز العمل المسماة حالياً بوصفها مكاناً للانتداب الإداري، وذلك بالتشاور مع المنظمات واتحادات الموظفين. وتتولى اللجنة إعلان هذه المبالغ رسمياً. وسيبدأ سريان المعدلات الموحدة المذكورة لبذل المعيشة للعمليات الخاصة

بعد انقضاء سنة على تنفيذ قرار تتخذه الجمعية العامة، إلا في حالات منصوص عليها في البند (د) أدناه؛

الموظفون الحاليون الذين يؤدون واجبات حالياً في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة:

ب - فيما يتعلق بالموظفين المتدربين حالياً إلى أحد أماكن الانتداب الإداري: الموظفون المتدربون إلى أحد أماكن الانتداب الإداري للخدمة في مركز عمل لا يسمح فيه باصطحاب الأسرة وقت تنفيذ القرار الذي اتخذته الجمعية العامة، يستمرون في البداية في تقاضي بدل المعيشة للعمليات الخاصة الذي يتقاضونه وقت تنفيذ النظام الجديد. وبعد انقضاء سنة على تنفيذ القرار الذي اتخذته الجمعية العامة، وطوال فترة انتدابهم في نفس مكان الانتداب الإداري، يتقاضون المعدل الموحد لبدل المعيشة للعمليات الخاصة، على النحو الذي تحدده اللجنة؛

ج - فيما يتعلق بالموظفين الذين يتقاضون حالياً البدل الشهري الممدد عن الإحلاء الأمني: الموظفون المتدربون إلى مركز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة وقت تنفيذ القرار الذي اتخذته الجمعية العامة يتقاضون البدل الشهري الممدد عن الإحلاء الأمني بالمعدل الحالي طوال فترة انتدابهم إلى مركز العمل بدون اصطحاب الأسرة المذكور، أو لمدة خمس سنوات بعد تنفيذ القرار الذي اتخذته الجمعية، أي الفترتين أقصر.

الموظفون الحاليون المعاد انتدابهم لأداء مهام في مركز عمل لا يسمح فيه باصطحاب الأسرة في غضون سنة واحدة من تاريخ تنفيذ القرار الذي اتخذته الجمعية العامة:

د - فيما يتعلق بالموظفين المعاد انتدابهم إلى أحد أماكن الانتداب الإداري: الموظفون المعاد انتدابهم إلى أحد أماكن الانتداب الإداري للخدمة في مركز عمل لا يسمح فيه باصطحاب الأسرة في غضون سنة واحدة من تنفيذ القرار الذي اتخذته الجمعية العامة، يتقاضون في البداية بدل المعيشة للعمليات الخاصة المعمول به في مكان الانتداب الإداري وقت تنفيذ النظام الجديد. وبعد انقضاء سنة على

تنفيذ القرار الذي اتخذته الجمعية، وطوال فترة انتدابهم إلى نفس مكان الانتداب الإداري، يتقاضون المعدل الموحد لبدل المعيشة للعمليات الخاصة المقرر لمكان الانتداب الإداري المذكور، على النحو الذي تحدده اللجنة، بشرط ألا تقل الفترة بين تاريخ إعادة الانتداب وتاريخ مرور سنة على تنفيذ القرار الذي اتخذته الجمعية عن ستة أشهر؛ فإن كانت الفترة بين تاريخ إعادة الانتداب وتاريخ الذكرى السنوية أقل من ستة أشهر، يتقاضى الموظف المبلغ الموحد لبدل المعيشة للعمليات الخاصة المحدد لنهج العمليات الخاصة مباشرة عند إعادة الانتداب؛

هـ - فيما يتعلق بالموظفين المعاد انتدابهم إلى مركز عمل لا يسمح فيه باصطحاب الأسرة ويتقاضون البدل الشهري الممدد عن الإجلاء الأمني: الموظفون المعاد انتدابهم إلى مركز عمل بدون اصطحاب الأسرة في غضون سنة واحدة من تنفيذ القرار الذي اتخذته الجمعية العامة، يتقاضون البدل الشهري الممدد عن الإجلاء الأمني بالمعدل الحالي طوال فترة انتدابهم إلى مركز العمل المذكور الذي لا يسمح فيه باصطحاب الأسرة، أو لمدة خمس سنوات بعد تنفيذ القرار الذي اتخذته الجمعية، أي الفترتين أقصر.

الموظفون الحاليون المعاد انتدابهم لأداء مهام في مركز عمل لا يسمح فيه باصطحاب الأسرة بعد مرور أكثر من سنة على تنفيذ القرار الذي اتخذته الجمعية العامة:

و - الموظفون المنتدبون إلى أحد أماكن الانتداب الإداري للخدمة في مركز عمل لا يسمح فيه باصطحاب الأسرة يتقاضون المعدل الموحد لبدل المعيشة للعمليات الخاصة المقرر لمكان الانتداب الإداري المذكور، وبعد مرور سنة واحدة على تنفيذ القرار الذي اتخذته الجمعية العامة، يبدأ هذا البدل على مدى السنوات الأربع التالية في التناقص بمقدار ربع الفرق بين ما يلي:

١' معدل بدل المعيشة للعمليات الخاصة المعمول به زائداً بدل المشقة المعتاد في مكان الانتداب الإداري؛

٢' بدل المشقة المعتاد زائداً عنصر المشقة الإضافي لعدم اصطحاب الأسرة في مكان العمل (أي ما يساوي ما يتقاضاه موظفو الأمانة العامة للأمم المتحدة)؛

ز - الموظفون المعاد انتدابهم إلى مركز عمل لا يسمح فيه باصطحاب الأسرة ويتقاضون البديل الشهري الممدد عن الإحلاء الأمني، يتقاضون قيمة الفرق بين ما يلي:

١' معدل البديل الشهري الممدد عن الإحلاء الأمني المعمول به؛
٢' عنصر المشقة الإضافي لعدم اصطحاب الأسرة؛

وستتحول جميع المنظمات إلى تطبيق عنصر المشقة الإضافي لعدم اصطحاب الأسرة في موعد لا يتجاوز خمس سنوات من اتخاذ قرار الجمعية العامة، وعندها يكون التوحيد قد تحقق بشكل كامل. وللمنظمات التي تستخدم حالياً نهج العمليات الخاصة أو البديل الشهري الممدد عن الإحلاء الأمني الخيار في أن تطبق عنصر المشقة الإضافي لعدم اصطحاب الأسرة الجديد في أي وقت قبل حلول موعد الخمس سنوات النهائي، وذلك رهناً بالتوقف عن استخدام البديل الشهري الممدد عن الإحلاء الأمني أو بدل المعيشة للعمليات الخاصة؛

ح - فيما يتعلق بالموظفين المعيّنين حديثاً: يجري انتداب الموظفين المعيّنين حديثاً الذين ينضمون إلى المنظمة في تاريخ مرور ستة أشهر أو أكثر على تنفيذ القرار الذي اتخذته الجمعية العامة، في إطار عنصر المشقة لعدم اصطحاب الأسرة على النحو الذي وافقت عليه الجمعية، ولا ينبغي أن يُعرض عليهم خيار الانتداب في إطار نهج العمليات الخاصة أو البديل الشهري الممدد عن الإحلاء الأمني؛

١' التوحيد الكامل بعد مرور خمس سنوات على تنفيذ عنصر المشقة لعدم اصطحاب الأسرة: سيجري إنفاذ إيقاف جميع الانتدابات الجارية في إطار نهج العمليات الخاصة، وكذلك مدفوعات البديل الشهري الممدد عن الإحلاء الأمني، طبقاً للمعمول به، وذلك اعتباراً من تاريخ مرور خمس سنوات على تنفيذ عنصر المشقة لعدم اصطحاب الأسرة. وسيستلزم ذلك، في جملة أمور،

حذف الأحكام التي تنظم تطبيق البديل الشهري الممدّد عن الإجراء الأمني في حالات انتداب أو إعادة انتداب الموظفين إلى مراكز عمل بدون اصطحاب الأسرة، على النحو الوارد في الفقرتين الفرعيتين طاء-١٠ (ب) و (ج) من المرفق الأول لدليل الأمن الميداني، اعتباراً من تاريخ مرور خمس سنوات على تنفيذ قرار الجمعية العامة. وبعد مرور خمس سنوات على تنفيذ القرار، ستوقف اللجنة الدولية العمل بالمعدلات الموحدة لبديل المعيشة للعمليات الخاصة، ويُتَوَقَّع من المنظمات أن تحدد استحقاقات الموظفين على أساس مكان العمل، وينبغي أن يخضع جميع الموظفين لأحكام عنصر المشقة لعدم اصطحاب الأسرة؛

- (ج) فيما يتعلق بمواءمة الأحكام المتعلقة بالراحة والاستجمام؛
- ‘١’ أن توصي الجمعية بالإطار الموحد المقترح للراحة والاستجمام، على النحو المبين في المرفق الحادي عشر؛
- ‘٢’ أن تشجع المنظمات إلى أقصى حد ممكن على استيعاب التكاليف الإضافية الناجمة عن الإطار داخل الموارد القائمة.

المرفق الأول

برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة ٢٠١١-٢٠١٢

- ١ - القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة والهيئات التشريعية/هيئات إدارة المنظمات الأخرى التابعة للنظام الموحد.
- ٢ - إطار إدارة الموارد البشرية:
 - (أ) التنقل فيما بين الوكالات؛
 - (ب) منحة التعليم: استعراض منهجية تحديد المنحة (المدارس المستخدمة كعينات وشروط الأهلية)؛
 - (ج) بدل التنقل/المشقة وبدل المخاطر: استعراض المنهجية؛
 - (د) معايير السلوك؛
 - (هـ) السن الإلزامية لانتهاء الخدمة.
- ٣ - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا:
 - (أ) جدول المرتبات الأساسية/الدنيا؛
 - (ب) الدراسات المتعلقة بمعادلة الرتب بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة؛
 - (ج) تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة والولايات المتحدة؛
 - (د) تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة والولايات المتحدة (استعراض المنهجية)؛
 - (هـ) مقارنات الأجور الكلية وفقاً لمبدأ نوبلير لتحديد الخدمة المدنية الأعلى أجراً؛
 - (و) دراسة الأجور الكلية للخدمة المدنية في الأمم المتحدة/الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة؛
 - (ز) دراسة استقصائية وتقرير عن التنوع في النظام الموحد للأمم المتحدة؛
 - (ح) بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية: استعراض المستوى؛

- (ط) تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن دورتها الثالثة والثلاثين؛
- (ي) جدول أعمال اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل في دورتها الرابعة والثلاثين؛
- (ك) تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن دورتها الرابعة والثلاثين؛
- (ل) جدول أعمال اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل في دورتها الخامسة والثلاثين؛

٤ - شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرهم من الموظفين المعيّنين محلياً:

- (أ) استعراض منهجيات الدراسات الاستقصائية لمرتبات فئة الخدمات العامة؛
- (ب) دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في مواقع ستحددها اللجنة؛

(ج) استعراض معايير تقييم وظائف فئة الخدمات العامة.

٥ - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين:

- (أ) إدارة الأداء؛
- (ب) منحة التعليم: استعراض المستوى؛
- (ج) بدل التنقل/المشقة، بما في ذلك بدل المخاطر - استعراض المستوى؛
- (د) تقرير عن مقابلات انتهاء العمل.

٦ - رصد تنفيذ مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة لقرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية.

٧ - استعراض إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية لإدارة الموارد البشرية الخاص.

٨ - استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

المرفق الثاني

القائمة المقترحة للمدارس المستخدمة كعينات لجميع البلدان/مناطق العملات

النمسا (أربع مدارس ابتدائية/ثانوية)

المدرسة الدولية في فيينا Vienna International School

المدرسة الثانوية الفرنسية في فيينا Lycée Français de Vienne

المدرسة الدولية الأمريكية American International School

المدرسة المسيحية في فيينا Vienna Christian School

بلجيكا (مدرسة واحدة ابتدائية/ثانوية ومؤسسة واحدة للتعليم العالي)

المدرسة الدولية في بروكسل International School of Brussels

جامعة بروكسل الحرة Université Libre de Bruxelles

الدانمرك (مدرستان ابتدائية/ثانوية)

المدرسة الدولية في كوبنهاغن Copenhagen International School

مدرسة ريغاردز الدولية Rygaards International School

فرنسا (ثلاث مدارس ابتدائية/ثانوية ومؤسسة واحدة للتعليم العالي)

مدرسة جانين مانويل للتدريس بلغتين École Active Bilingue Jeannine Manuel

مدرسة الألزاس École alsacienne

مدرسة المدينة الدولية في ليون Cité Scolaire Internationale de Lyon

جامعة باريس - السوربون University of Paris-Sorbonne

ألمانيا (مدرستان ابتدائية/ثانوية وواحدة تعليم عال)

المدرسة الدولية في بون Bonn International School

المدرسة الدولية المستقلة في بون Independent Bonn International School

الجامعة الدولية للعلوم التطبيقية International University of Applied Sciences

أيرلندا (مدرسة واحدة ابتدائية/ثانوية ومؤسسة واحدة للتعليم العالي)

كلية سانت كولومبا Saint Columba's College

الكلية الجامعية في دبلن University College of Dublin

إيطاليا (أربع مدارس ابتدائية/ثانوية)

المدرسة الدولية أمبريت - روما Ambrit-Rome International School

مدرسة سان جورج البريطانية الدولية St. George's British International School

مدرسة ساوثلاند الإنكليزية Southlands English School

مدرسة ماريماونت الدولية Marymount International School

اليابان (مدرسة واحدة ابتدائية/ثانوية ومؤسسة واحدة للتعليم العالي)

مدرسة سانت ماري الدولية St. Mary's International School

جامعة واسيدا Waseda University

هولندا (مدرسة واحدة ابتدائية/ثانوية ومؤسسة واحدة للتعليم العالي)

المدرسة البريطانية في هولندا The British School in The Netherlands

جامعة غرونينغن University of Groningen

إسبانيا (مدرسة واحدة ابتدائية/ثانوية ومؤسسة واحدة للتعليم العالي)

المدرسة الأمريكية في مدريد The American School of Madrid

جامعة كومبلوتنس في مدريد Complutense University of Madrid

السويد (مدرسة واحدة ابتدائية/ثانوية ومؤسسة واحدة للتعليم العالي)

Sigtunaskolan Humanistiska Läroverket

كلية الاقتصاد في ستوكهولم Stockholm School of Economics

سويسرا (أربع مدارس ابتدائية/ثانوية)

المدرسة الدولية في جنيف International School of Geneva

كلية ليمن Collège du Léman

معهد لانسي الدولي Institut International de Lancy

معهد فلوريمونت Institut Florimont

المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية (مدرسة واحدة ابتدائية/ثانوية وأربع

مؤسسات للتعليم العالي)

جامعة ورويك University of Warwick

جامعة نوتنغهام University of Nottingham

جامعة مانشستر University of Manchester

كلية لندن الجامعية University College London

مدرسة ماريماونت الدولية Marymount International School

منطقة دولار الولايات المتحدة داخل الولايات المتحدة الأمريكية

(ثلاث مدارس ابتدائية/ثانوية وثلاث مؤسسات للتعليم العالي)

مدرسة الأمم المتحدة الدولية United Nations International School

المدرسة الثانوية الفرنسية في نيويورك Lycée français de New York

مدرسة هوراس مان Horace Mann School

جامعة نيويورك New York University

جامعة بيس Pace University

جامعة فيرجينيا University of Virginia

منطقة دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة الأمريكية

(عشر مدارس ابتدائية/ثانوية ومؤسسات للتعليم العالي)

إثيوبيا

المدرسة المجتمعية الدولية في أديس أبابا International Community School of Addis Ababa

بنغلاديش

المدرسة الدولية الأمريكية في دكا American International School Dhaka

بنما

أكاديمية بالبوا Balboa Academy

تايلند

المدرسة الدولية في بانكوك International School Bangkok

السنغال

مدرسة جان ميرموز الثانوية الفرنسية Lycée Français Jean Mermoz

شيلي

Nido de Aguilas

غانا

المدرسة الدولية في غانا Ghana International School

كندا

جامعة ماغيل McGill University

كينيا

المدرسة الدولية في كينيا International School of Kenya

لبنان

الجامعة الأمريكية في بيروت American University of Beirut

مصر

الكلية الأمريكية في القاهرة Cairo American College

الهند

مدرسة السفارة الأمريكية American Embassy School

المرفق الثالث

التنقيحات المقترحة لمستويات منحة التعليم ومستويات تكاليف المبيت والطعام للطلاب

الجدول ١

المستويات المقترحة للحد الأقصى للمصروفات المسموح بها والحد الأقصى لمنحة التعليم

البلد/المنطقة	العملة	النسبة المئوية للزيادة	الحد الأقصى للمصروفات المسموح بها	الحد الأقصى لمنحة التعليم
النمسا	اليورو	٥,٠	١٧ ٥٥٥	١٣ ١٦٦
الدانمرك	الكرون الدانمركي	٥,٠	١١٣ ٥٥٤	٨٥ ١٦٦
فرنسا	اليورو	٧,٠	١٠ ٩٨١	٨ ٢٣٦
ألمانيا	اليورو	٣,٠	١٩ ٥٦٣	١٤ ٦٧٢
إيطاليا	اليورو	١٠,٠	٢٠ ٨٣٠	١٥ ٦٢٣
هولندا	اليورو	٦,٠	١٧ ٥١٢	١٣ ١٣٤
إسبانيا	اليورو	١٠,٠	١٦ ٦٥٣	١٢ ٤٩٠
سويسرا	الفرنك السويسري	١١,٠	٣١ ٩١١	٢٣ ٩٣٣
المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية	الجنيه الإسترليني	١٠,٠	٢٤ ٩٤١	١٨ ٧٠٦
منطقة دولار الولايات المتحدة داخل الولايات المتحدة	دولار الولايات المتحدة	١٠,٠	٤٣ ٠٠٦	٣٢ ٢٥٥
منطقة دولار الولايات المتحدة خارج الولايات	دولار الولايات المتحدة	٧,٠	٢٠ ٦٦٣	١٥ ٤٩٧

الجدول ٢

المناطق التي ينبغي أن يُحتَفَظَ فيها بالمستويات الحالية للحد الأقصى للمصروفات المسموح بها ومنحة التعليم

البلد/المنطقة	العملة	الحد الأقصى للمصروفات المسموح بها	الحد الأقصى لمنحة التعليم
بلجيكا	اليورو	١٥ ٥٤٨	١١ ٥٩٣
أيرلندا	اليورو	١٧ ٠٤٥	١٢ ٧٨٤
اليابان	الين	٢ ٣٢٤ ١٣١	١ ٧٤٣ ٠٩٨
السويد	الكرونا السويدية	١٥٧ ٩٥٠	١١٨ ٤٦٢

الجدول ٣

الحدود القصوى المقترحة لتكاليف المبيت والطعام

المعدل الموحد المعدل الموحد الإضافي للمبيت النسبة المئوية العادية للمبيت والطعام في مراكز عمل معينة	العملة	النسبة المئوية للزيادة	المعدل الموحد للطعام	المعدل الموحد للإضافي للمبيت عمل معينة	البلد/المنطقة
٥ ٦٦٤	اليورو	١,٨	٣ ٧٧٦		النمسا
٥ ٢٧٧	اليورو	١,٩	٣ ٥١٨		بلجيكا
٤٠ ٨٦٣	الكرون الدانمركي	٣,٩	٢٧ ٢٤٢		الدانمرك
٤ ٥٧٨	اليورو	١,٩	٣ ٠٥٢		فرنسا
٦ ٣٣٢	اليورو	١,٠	٤ ٢٢١		ألمانيا
٤ ٧٢١	اليورو	٠,٦	٣ ١٤٧		إيطاليا
٥ ٨١٣	اليورو	٠,٨	٣ ٨٧٥		هولندا
٤ ٧٤٣	اليورو	٠,٣	٣ ١٦٢		إسبانيا
٣٩ ٠٥١	الكرونا السويدية	٥,٦	٢٦ ٠٣٤		السويد
٨ ٣١٠	الفرنك السويسري	١,٥	٥ ٥٤٠		سويسرا
٥ ٥٣٥	الجنيه الإسترليني	٥,٨	٣ ٦٩٠		المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية
٩ ١٢٥	دولار الولايات المتحدة	٥,٣	٦ ٠٨٣		منطقة دولار الولايات المتحدة داخل الولايات المتحدة
٥ ٦١٩	دولار الولايات المتحدة	١,٥	٣ ٧٤٦		منطقة دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة

الجدول ٤

المناطق التي ينبغي أن يُحتفظ فيها بالحدود القصوى لتكاليف المبيت والطعام

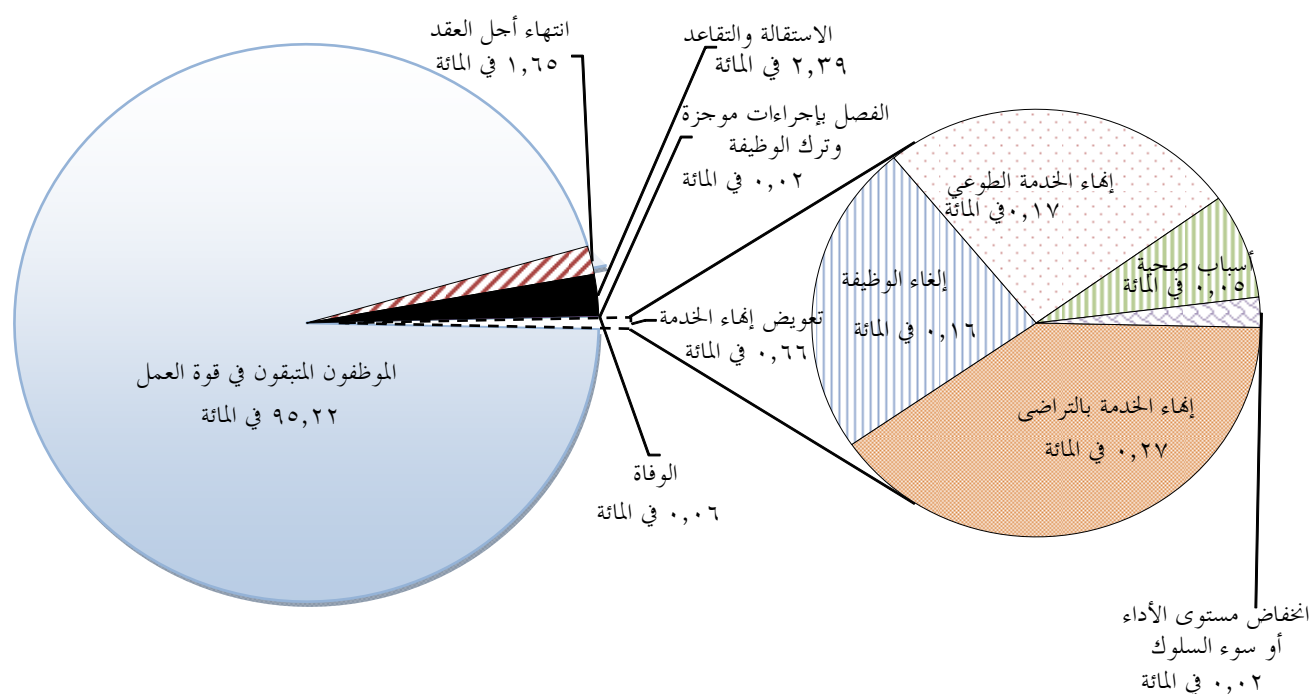
المعدل الموحد الإضافي للمبيت في مراكز عمل معينة	المعدل الموحد العادي للمبيت والطعام	العملة	البلد/المنطقة
٤ ٦٦٨	٣ ١١٢	اليورو	أيرلندا
٩١١ ٥٥٥	٦٠٧ ٧٠٣	الين	اليابان

المرفق الرابع

تعويض إنهاء الخدمة

الرسم البياني ١

جميع حالات إنهاء الخدمة كنسبة من مجموع الموظفين (الفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمات العامة)، ٢٠٠٧-٢٠٠٩



الجدول ١

جميع حالات إنهاء الخدمة مصنفة بحسب سبب إنهاء الخدمة وبحسب نوع العقد للفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩

وظائف مستمرة		وظائف محددة المدة		المجموع الكلي		سبب إنهاء الخدمة
(العدد)	(النسبة المئوية)	(العدد)	(النسبة المئوية)	(العدد)	(النسبة المئوية)	
٧١٣	٨	٤٧٨	٦	١١٩١	١٤	ألف - مع تقاضي تعويض إنهاء الخدمة
٢٦٠	٣	٢١٧	٣	٤٧٧	٦	إنهاء الخدمة بالتراضي
١٠٦	١	١٧٦	٢	٢٨٢	٣	إلغاء الوظيفة
٢٧٧	٣	٣٣	صفر	٣١٠	٤	إنهاء الخدمة الطوعي ^(١)
٦١	١	٣٤	صفر	٩٥	١	أسباب صحية
٩	صفر	١٨	صفر	٢٧	صفر	انخفاض مستوى الأداء أو سوء السلوك
١٦٥٧	١٩	٥٧٤٣	٦٧	٧٤٠٠	٨٦	باء - بدون تقاضي تعويض إنهاء الخدمة
صفر	صفر	٢٩٦١	٣٤	٢٩٦١	٣٤	انتهاء أجل العقد
٣٣٧	٤	١٩٦٠	٢٣	٢٢٩٧	٢٧	الاستقالة
١٢٧٤	١٥	٧٢٧	٨	٢٠٠١	٢٣	التقاعد
٣٧	صفر	٧٦	١	١١٣	١	الوفاة
٨	صفر	١٥	صفر	٢٣	صفر	الفصل بإجراءات موجزة
١	صفر	٤	صفر	٥	صفر	ترك الوظيفة
٢٣٧٠	٢٨	٦٢٢١	٧٢	٨٥٩١	١٠٠	المجموع

ملاحظة: جميع الأرقام مقربة.

(أ) فئة تشمل الموظفين الذين تقدموا إلى برامج إنهاء الخدمة التي تعرضها المنظمات، وهي: مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وبرنامج الأغذية العالمي، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، ويتعين تمييزهم عن الموظفين في فئة الاستقالات.

الجدول ٢

حالات تقاضي مكافأة إنهاء الخدمة، بحسب عدد السنوات في الخدمة وبحسب الفترة المتبقية من مدة الخدمة - المجموع لفترة الثلاث سنوات (٢٠٠٧ - ٢٠٠٩) التي وردت بيانات عنها بشأن الفترة المتبقية من أجل العقد.

عقود مستمرة

	عدد الأشهر المتبقية من أجل العقد																											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	24+	المجموع	
4																										2	2	
5			1																							7	8	
6			1	2																						10	13	
7				2																1						11	14	
8		1	1	1																						18	21	
9				1										1												17	19	
10				2																						18	20	
11		1	1	2										1												16	21	
12				2																				2		15	19	
13												2	1						1		1		1			17	23	
14		1										1			1				1		1	1				26	32	
15				1																1		1				25	28	
16				2	1													1	1							17	22	
17				3		1						1		1	1				1							16	24	
18				2	1		1		1				1												2	9	16	
19		1				1		1						1								1				11	16	
20							1		1	1																12	15	
20+		4	1	17	1	2	2	3	1	3	2	6	5	4	9	2	6	5	5	9	3	3	9	8	6	170	286	
المجموع	0	8	5	37	3	2	4	5	2	4	3	10	7	7	12	2	6	6	9	11	5	6	10	10	8	417	599	

الحد الأقصى
لتعويض إنهاء
الخدمة

عقود محددة المدة

عدد الأشهر المتبقية من أجل العقد																												
الحد الأدنى لتعويض إنهاء الخدمة (حالات محسوبة على أساس الفترة المتبقية من أجل العقد)	الحد الأدنى لتعويض إنهاء الخدمة (آخر عن ٦ أسابيع عمل)																											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	24+	Total	
0		6	1		2				1	2	2		1	1														16
1	1	6			1	2	5	2	3	1		1					1											23
2	2	5			2			1		1			3															14
3	3	13	1			1	1	1			1		1															22
4	1	6	1	2	1			1			1						1									2		16
5	2	4	1	2			1	2			1		2				1											16
6	1	1	1	2	2	2		1					5				2											17
7	2			1	2			1		1			3			1	1	1				1						14
8						1						1				1												3
9	2		1	2											1											1		7
10	1	1		3			1								1							1						8
11		2		1																1						1		5
12		1											1		1													3
13				1				1								1												3
14	1									1	1	1		1														5
15		1					2	1							1			1	1							1		8
16								1	1				1							1								4
17			1						1								1											3
18					2							1			1													4
19			1		1																							2
20						1																						1
20+		2	4	5			3		1	3	3		3	1	2	1	2	1	2	1	3	2			1			40
المجموع	16	48	12	19	11	9	13	12	7	9	9	4	20	4	6	4	9	3	3	3	0	5	2	0	1	5		234

الحد
الأقصى
لتعويض
إنهاء الخدمة

المرفق الخامس

الإطار المنقح للترتيبات التعاقدية في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة

ديباجة

هذا الإطار يميز بين المهام ذات الطابع العادي والمتواصل والمهام التي تتطلبها مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة لفترات قصيرة الأجل لتلبية احتياجات محددة. وينفذ الإطار من خلال النظامين الأساسيين والإداري لكل منظمة اللذين يحددان شروط الخدمة. كما يطبق أيضا وفقا لسياسات المنظمة التي تنظم التوزيع الجغرافي، حيثما اقتضى الأمر، والتوازن بين الجنسين. والانتقال من أحد أنواع التعاقد إلى نوع آخر لا يجري بشكل تلقائي بل تنظمه إجراءات اختيار شفافة وعلمية. والموظفون الذين تشملهم هذه الترتيبات التعاقدية مطالبون بالالتزام بأرفع معايير السلوك على النحو الوارد في معايير سلوك الخدمة المدنية الدولية.

ألف - التعيين بعقود مستمرة: التغطية

١ - يهدف التعيين بعقود مستمرة إلى مساعدة مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة في الحفاظ على استمرارية البرامج. ويُنظر إلى هذا الترتيب بوصفه أداة لتسهيل الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية من أجل بلوغ الأهداف الشاملة للمنظمة. وتشمل هذه الفئة الترتيبات التعاقدية القائمة التي توصف في المنظمات بتسميات مختلفة، من قبيل عقود دائمة، أو غير محددة، أو مستمرة، أو دون حدود زمنية، أو لمدى الحياة الوظيفية، أو طويلة الأجل، أو غير محدودة، أو عقود خدمة. ويتوقف الإدخال في هذه الفئة على الاحتياجات المستمرة للمنظمات ويشمل الموظفين الذين يؤدون مهاماً أساسية بالنسبة لولاية كل منظمة من منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة.

الأمم

٢ - التعيين المستمر لا نهاية له. وقد ينص النظامان الأساسي والإداري للموظفين على استعراضات دورية للنظر في استمرار العقد. وستتوقف الاستمرارية على معايير من قبيل مصالح المنظمة، الوفاء بتوقعات الأداء على نحو تام، والتمسك بمعايير السلوك.

الفترة الاختبارية

٣ - لا بد للموظفين في هذه الفئة من أن يعملوا لفترة اختبارية لمدة تستغرق بين سنة واحدة وستين. وفي حالات أخرى، يعتبر الموظف الذي أدى عمله وأوفى بتوقعات الأداء على نحو تام لمدة لا تقل عن سنة واحدة بموجب عقد محدد المدة مستوفياً لشرط الفترة الاختبارية للحصول على عقد مستمر.

التعويض

٤ - يعوض الموظف وفقاً للأحكام ذات الصلة الواردة في النظامين الأساسي والإداري لموظفي المنظمة، وبما يتماشى مع شروط الخدمة في النظام الموحد.

صندوق المعاشات التقاعدية

٥ - يُتوقع من الموظف أن يشترك في صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة أو في أي نظام آخر للمعاشات التقاعدية وفقاً للنظامين الأساسي والإداري لموظفي المنظمة والقواعد ذات الصلة المطبقة على المشتركين في الصندوق أو النظام.

الضمان الاجتماعي

٦ - يُتوقع من الموظف أن يكون مشمولاً بتغطية ضمن الخطة المتفق عليها مع الجهة التي تعينها المنظمة لتوفير التأمين الصحي أو في إطار أي نظام تأمين صحي آخر، وفقاً للنظامين الأساسي والإداري لموظفي المنظمة.

سريان النظامين الأساسي والإداري

٧ - يخضع الموظف للأحكام ذات الصلة الواردة في النظامين الأساسي والإداري لموظفي المنظمة.

معايير السلوك

٨ - يُتوقع من الموظف أن يلتزم بأرفع معايير السلوك، على النحو الوارد في معايير سلوك الخدمة المدنية الدولية، التي تحدد القيم الأساسية لجميع منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة.

اشتراطات التنقل

٩ - قد يخضع الموظف، وفقا للنظامين الأساسيين والإداريين لموظفي المنظمة، إلى النقل بين أي مهام أو مكاتب، بما في ذلك النقل الجغرافي الموجه إلى مراكز عمل أخرى، إذا اقتضى سير العمل ذلك.

الحصول على تعيين مستمر

١٠ - يُكتسب التعيين بعقد مستمر من خلال إجراءات اختيار علنية وشفافة وفقا للنظامين الأساسيين والإداريين لموظفي المنظمة.

إجراءات انتهاء الخدمة

١١ - تطبق إجراءات انتهاء الخدمة الموحدة على هذه الفئة وفقا للنظامين الأساسيين والإداريين للمنظمة. وبوسع الرئيس التنفيذي للمنظمة أن ينهي عقد أي موظف للأسباب المبينة في النظامين الأساسيين والإداريين لموظفي المنظمة.

باء - التعيينات المحددة المدة: التغطية

١٢ - تغطي التعيينات المحددة المدة عمل الموظفين المعيّنين لفترات محددة من الزمن لأداء مهام تكون جزءا من أنشطة المنظمة العادية والمستمرة. ورهنا باحتياجات المنظمة، وعلى النحو المحدد في النظامين الأساسيين والإداريين لموظفيها، قد يشمل الإدخال في هذه الفئة الموظفين الذين يقومون بتأدية مهام لمدة متوسطة الأجل، وقد تستمر لعدد من السنين.

الأمد

١٣ - يُتوقع أن يكون أمد التعيين لمدة محددة سنة واحدة على الأقل ولفترة تصل إلى خمس سنوات. وقد يُنهي العقد أو يُجدد على أساس معايير من قبيل مصلحة المنظمة، والتلبية التامة لتوقعات الأداء، والتمسك بمعايير السلوك. وتحت ظروف خاصة، ووفقا للنظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، قد تكون الفترة الدنيا لهذا العقد أقصر أمدا.

الفترة الاختبارية

١٤ - تتراوح فترة الاختبار بين ستة أشهر وستين.

التعويض

١٥ - يُعوض الموظفون وفقاً للأحكام ذات الصلة الواردة في النظامين الأساسي والإداري لموظفي المنظمة، بما يتماشى مع شروط الخدمة في النظام الموحد.

صندوق المعاشات التقاعدية

١٦ - يُتوقع من الموظف أن يشترك في صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة أو أي نظام معاشات تقاعدية آخر وفقاً للنظامين الأساسي والإداري لموظفي المنظمة والقواعد ذات الصلة المطبقة على المشتركين في الصندوق أو النظام.

الضمان الاجتماعي

١٧ - يُتوقع من الموظف أن يكون مشمولاً بتغطية من الخطة المتفق عليها مع الجهة التي تعينها المنظمة لتوفير التأمين الصحي أو في إطار أي نظام تأمين صحي آخر، وفقاً للنظامين الأساسي والإداري لموظفي المنظمة.

سريان النظام الإداري للموظفين

١٨ - يخضع الموظف للأحكام ذات الصلة الواردة في النظامين الأساسي والإداري لموظفي المنظمة.

معايير السلوك

١٩ - يُتوقع من الموظف أن يلتزم بأرفع معايير السلوك، على النحو الوارد في معايير سلوك الخدمة المدنية الدولية، التي تحدد القيم الأساسية لجميع منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة.

اشتراطات التنقل

٢٠ - قد يخضع الموظف، وفقاً للنظامين الأساسي والإداري لموظفي المنظمة، إلى النقل بين أية مهام أو مكاتب، بما في ذلك النقل الجغرافي الموجه إلى مراكز عمل أخرى، إذا اقتضى سير العمل ذلك.

الحصول على تعيين لمدة محددة

٢١ - يُكتسب التعيين في فئة العقود المحددة المدة من خلال إجراءات اختيار علنية وشفافة وفقاً للأحكام ذات الصلة الواردة في النظامين الأساسي والإداري لموظفي المنظمة.

إجراءات انتهاء الخدمة

٢٢ - تنتهي خدمة الموظف عادة عند انتهاء عقده، مع تطبيق إجراءات انتهاء الخدمة المعتادة، وفقا للنظامين الأساسي والإداري لموظفي المنظمة. ويجوز للرئيس التنفيذي للمنظمة أن ينهي عقد أي موظف للأسباب الواردة في النظامين الأساسي والإداري لموظفي المنظمة.

جيم - التعيينات المؤقتة: التغطية

٢٣ - الغرض من التعيين القصير الأجل تلبية ما تواجهه المنظمة من احتياجات محددة قصيرة الأجل تكون مدتها أقل من سنة واحدة. وتغطي الترتيبات التعاقدية الأنواع القائمة من التعيينات، من قبيل التعيينات القصيرة الأجل، والمؤقتة، والمحدودة الأجل، والمحددة المدة لفترات قصيرة، والقصيرة الأجل الشهرية، والقصيرة الأجل اليومية، والقصيرة الأجل الخاصة، وغير ذلك من أنواع التعيينات القصيرة الأجل. وتستثنى من هذه الفئة الخبرة الاستشارية، واتفاقات الخدمة وغير ذلك من الترتيبات التعاقدية التي لا تنفذ بوصفها عقودا للموظفين.

الأمم

٢٤ - يتوقع أن يكون أمد التعيين المؤقت لمدة تقل عن سنة واحدة. وأي تجديد ينبغي أن يكون متمشيا مع النظامين الأساسي والإداري لموظفي المنظمة.

الفترة الاختبارية

٢٥ - لا تنطبق.

التعويض

٢٦ - يعوّض الموظف وفقا للأحكام ذات الصلة الواردة في النظامين الأساسي والإداري لموظفي المنظمة، بما يتمشى مع شروط الخدمة في النظام الموحد.

صندوق المعاشات التقاعدية

٢٧ - وفقا لنوع التعيين وطول مدته، يجوز للموظف أن يشترك في صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة أو أي نظام معاشات تقاعدية آخر وفقا للنظامين الأساسي والإداري لموظفي المنظمة والأحكام ذات الصلة المطبقة على المشتركين في الصندوق أو النظام.

الضمان الاجتماعي

٢٨ - تجري تغطية الموظف وفقا للأحكام ذات الصلة الواردة في النظامين الأساسي والإداري لموظفي المنظمة.

سريان النظامين الأساسي والإداري للموظفين

٢٩ - يخضع الموظف للأحكام ذات الصلة الواردة في النظامين الأساسي والإداري لموظفي المنظمة.

معايير السلوك

٣٠ - يُتوقع من الموظف أن يلتزم بأرفع معايير السلوك، على النحو الوارد في معايير سلوك الخدمة المدنية الدولية، التي تحدد القيم الأساسية لجميع منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة.

اشتراطات التنقل

٣١ - لا تنطبق.

الحصول على نوع آخر من العقود

٣٢ - لا يمكن إجراء تغيير إلى أي ترتيب تعاقدي آخر إلا من خلال تطبيق إجراءات اختيار علنية وشفافة، على النحو المحدد في النظامين الأساسي والإداري لموظفي المنظمة.

إجراءات انتهاء الخدمة

٣٣ - يجوز تطبيق الإجراءات المعتادة لانتهاء الخدمة في حالة انتهاء العقد بشكل طبيعي. ويجوز للرئيس التنفيذي للمنظمة أن ينهي في أي وقت تعيين موظف للأسباب الواردة في النظامين الأساسي والإداري لموظفي المنظمة.

المرفق السادس

جدول مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا يبين المرتبات الإجمالية السنوية والصافي المعادل لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين (اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١)

(بدولارات الولايات المتحدة)

الرتبة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥
وكيل الأمين العام	الإجمالي	٢٠٤ ٣٩١													
الصافي (م)	١٤٥ ٨٥٤														
الصافي (غ م)	١٣١ ٢٦١														
الأمين العام المساعد	الإجمالي	١٨٥ ٨٠٩													
الصافي (م)	١٣٣ ٧٧٦														
الصافي (غ م)	١٢١ ١٤٠														
مد-٢	الإجمالي	١٥٢ ٢٣١	١٥٥ ٥٩٢	١٥٨ ٩٥٤	١٦٢ ٣١٥	١٦٥ ٦٧٥	١٦٩ ٠٣٥								
الصافي (م)	١١١ ٩٥٠	١١٤ ١٣٥	١١٦ ٣٢٠	١١٨ ٥٠٥	١٢٠ ٦٨٩	١٢٢ ٨٧٣									
الصافي (غ م)	١٠٢ ٨٤٧	١٠٤ ٦٩١	١٠٦ ٥٢٨	١٠٨ ٣٥٩	١١٠ ١٨٦	١١٢ ٠٠٢									
مد-١	الإجمالي	١٣٩ ٠٧٤	١٤١ ٨٩٦	١٤٤ ٧١٠	١٤٧ ٥٣٢	١٥٠ ٣٧١	١٥٣ ٣٢٠	١٥٦ ٢٧٢	١٥٩ ٢٢٢	١٦٢ ١٧١					
الصافي (م)	١٠٣ ٠٧٠	١٠٤ ٩٨٩	١٠٦ ٩٠٣	١٠٨ ٨٢٢	١١٠ ٧٤١	١١٢ ٦٥٨	١١٤ ٥٧٧	١١٦ ٤٩٤	١١٨ ٤١١						
الصافي (غ م)	٩٥ ٢٧٠	٩٦ ٩٣٦	٩٨ ٦٠٠	١٠٠ ٣٥٨	١٠١ ٩١٥	١٠٣ ٥٦٧	١٠٥ ٢١٢	١٠٦ ٨٥٧	١٠٨ ٤٩٧						
ف-٥	الإجمالي	١١٥ ١٣٤	١١٧ ٥٣٢	١١٩ ٩٣٤	١٢٢ ٣٣١	١٢٤ ٧٣٢	١٢٧ ١٢٩	١٢٩ ٥٣١	١٣١ ٩٢٩	١٣٤ ٣٢٩	١٣٦ ٧٢٩	١٣٩ ١٢٩	١٤١ ٥٢٨	١٤٣ ٩٢٩	
الصافي (م)	٨٦ ٧٩١	٨٨ ٤٢٢	٩٠ ٠٥٥	٩١ ٦٨٥	٩٣ ٣١٨	٩٤ ٩٤٨	٩٦ ٥٨١	٩٨ ٢١٢	٩٩ ٨٤٤	١٠١ ٤٧٦	١٠٣ ١٠٨	١٠٤ ٧٣٩	١٠٦ ٣٧٢		
الصافي (غ م)	٨٠ ٦٢٩	٨٢ ٠٧٩	٨٣ ٥٢٤	٨٤ ٩٦٩	٨٦ ٤١٢	٨٧ ٨٤٩	٨٩ ٢٨٦	٩٠ ٧٢٠	٩٢ ١٥٢	٩٣ ٥٨١	٩٥ ٠٠٨	٩٦ ٤٣١	٩٧ ٨٥٣		

الرتبة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥
ف-٤	الإجمالي	٩٤ ٢٦٨	٩٦ ٤٥٦	٩٨ ٦٤٢	١٠٠ ٨٧٦	١٠٣ ١٩٤	١٠٥ ٥٠٧	١٠٧ ٨٢٥	١١٠ ١٤٠	١١٢ ٤٥٦	١١٤ ٧٦٨	١١٧ ٠٨٧	١١٩ ٣٩٩	١٢١ ٧١٥	١٢٦ ٣٤٩
	الصافي (م)	٧٢ ٣٧٣	٧٣ ٩٤٨	٧٥ ٥٢٢	٧٧ ٠٩٦	٧٨ ٦٧٢	٨٠ ٢٤٥	٨١ ٨٢١	٨٣ ٣٩٥	٨٤ ٩٧٠	٨٦ ٥٤٢	٨٨ ١١٩	٨٩ ٦٩١	٩١ ٢٦٦	٩٤ ٤١٧
	الصافي (غ م)	٦٧ ٣٩٥	٦٨ ٨٢٩	٧٠ ٢٦٣	٧١ ٦٩١	٧٣ ١٢٠	٧٤ ٥٤٨	٧٥ ٩٧٥	٧٧ ٣٩٩	٧٨ ٨٢٢	٨٠ ٢٤٤	٨١ ٦٦٤	٨٣ ٠٨٣	٨٤ ٥٠٢	٨٧ ٣٣٤
ف-٣	الإجمالي	٧٧ ١٠١	٧٩ ١٢٥	٨١ ١٥٠	٨٣ ١٧٢	٨٥ ١٩٩	٨٧ ٢٢٢	٨٩ ٢٤٤	٩١ ٢٧٢	٩٣ ٢٩٦	٩٥ ٣١٩	٩٧ ٣٤٦	٩٩ ٣٦٧	١٠١ ٤٧٦	١٠٥ ٧٥٩
	الصافي (م)	٦٠ ٠١٣	٦١ ٤٧٠	٦٢ ٩٢٨	٦٤ ٣٨٤	٦٥ ٨٤٣	٦٧ ٣٠٠	٦٨ ٧٥٦	٧٠ ٢١٦	٧١ ٦٧٣	٧٣ ١٣٠	٧٤ ٥٨٩	٧٦ ٠٤٤	٧٧ ٥٠٤	٨٠ ٤١٦
	الصافي (غ م)	٥٦ ٠١٨	٥٧ ٣٥٨	٥٨ ٧٠١	٦٠ ٠٤٠	٦١ ٣٨٢	٦٢ ٧٢١	٦٤ ٠٦٠	٦٥ ٤٠٣	٦٦ ٧٤١	٦٨ ٠٨٢	٦٩ ٤١٨	٧٠ ٧٥٥	٧٢ ٠٨٩	٧٤ ٧٦٢
ف-٢	الإجمالي	٦٢ ٨٥٦	٦٤ ٦٦٨	٦٦ ٤٧٦	٦٨ ٢٨٩	٧٠ ١٠٠	٧١ ٩٠٨	٧٣ ٧٢١	٧٥ ٥٢٨	٧٧ ٣٤٠	٧٩ ١٥٣	٨٠ ٩٦١	٨٢ ٧٧٤		
	الصافي (م)	٤٩ ٧٥٦	٥١ ٠٦١	٥٢ ٣٦٣	٥٣ ٦٦٨	٥٤ ٩٧٢	٥٦ ٢٧٤	٥٧ ٥٧٩	٥٨ ٨٨٠	٦٠ ١٨٥	٦١ ٤٩٠	٦٢ ٧٩٢	٦٤ ٠٩٧		
	الصافي (غ م)	٤٦ ٦٦٩	٤٧ ٨٥٣	٤٩ ٠٣٢	٥٠ ٢١٤	٥١ ٣٩٤	٥٢ ٥٧٦	٥٣ ٧٧٨	٥٤ ٩٧٥	٥٦ ١٧٨	٥٧ ٣٧٧	٥٨ ٥٧٤	٥٩ ٧٧٦		
ف-١	الإجمالي	٤٨ ٦٢٧	٥٠ ١٩٩	٥١ ٩٣٣	٥٣ ٦٧٨	٥٥ ٤١٤	٥٧ ١٥٤	٥٨ ٨٩٦	٦٠ ٦٣٨	٦٢ ٣٧٤	٦٤ ١١٤				
	الصافي (م)	٣٩ ٣٨٨	٤٠ ٦٤٣	٤١ ٨٩٢	٤٣ ١٤٨	٤٤ ٣٩٨	٤٥ ٦٥١	٤٦ ٩٠٥	٤٨ ١٥٩	٤٩ ٤٠٩	٥٠ ٦٦٢				
	الصافي (غ م)	٣٧ ١٥٤	٣٨ ٣٠٩	٣٩ ٤٦٥	٤٠ ٦١٨	٤١ ٧٧٣	٤٢ ٩٢٦	٤٤ ٠٨١	٤٥ ٢٢٢	٤٦ ٣٥٦	٤٧ ٤٩١				

المرفق السابع

مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، حسب الرتب المعادلة (الهامش للسنة التقويمية ٢٠١٠)

الرتبة	الأجر الصافي (بدولارات الولايات المتحدة)		النسبة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة (الولايات المتحدة، واشنطن، العاصمة = ١٠٠)	النسبة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة (الولايات المتحدة، واشنطن، العاصمة = ١٠٠)	معاملات الترخيص لحساب النسبة العامة ^(ج)
	الأمم المتحدة ^(أ)	الولايات المتحدة			
ف-١	٦٨ ٢٧٦	٥٢ ١١٦	١٣١,٠	١١٦,٢	٠,٤
ف-٢	٨٨ ٦٢٥	٦٦ ٦٨١	١٣٢,٩	١١٧,٩	٧,٣
ف-٣	١٠٩ ٦١٣	٨٥ ٧٠٧	١٢٧,٩	١١٣,٥	٢٢,٩
ف-٤	١٣١ ٣٠٣	١٠٣ ٨٤٢	١٢٦,٤	١١٢,٢	٣٢,٧
ف-٥	١٥٣ ٣٦٨	١٢٠ ٢٤٩	١٢٧,٥	١١٣,١	٢٥,٦
مد-١	١٧٦ ٥٤٢	١٣٨ ٦٦١	١٢٧,٣	١١٢,٩	٨,٤
مد-٢	١٨٩ ٨٣١	١٤٥ ٨٢٧	١٣٠,٢	١١٥,٥	٢,٨
متوسط النسبة المرجحة قبل التسوية على أساس الفرق في تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة					
١٢٧,٧					
نسبة تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة					
١١٢,٧					
متوسط النسبة المرجحة معدلا بالفرق في تكاليف المعيشة					
١١٣,٣					

(أ) متوسط صافي المرتبات بمستوى الإعالة في الأمم المتحدة حسب الرتبة، محسوبا بالمضاعف ٦٣,٥ على أساس جدول المرتبات الساري اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠.

(ب) لحساب متوسط مرتبات موظفي الأمم المتحدة، استخدمت إحصاءات الموظفين الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق حسب واقع الحال في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩.

(ج) تتعلق معاملات الترخيص بموظفي النظام الموحد للأمم المتحدة في الرتب من ف-١ إلى مد-٢ العاملين في المقر وفي المكاتب الثابتة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩.

المرفق الثامن

مقتطف من المرفق الأول لدليل الأمن الميداني

الأحكام النازمة لتطبيق البدل الشهري الممدد عن الإجراء الأمني.

الفقرتان الفرعيتان (ب) و (ج) المتعلقةان بالخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة.

باء - البدل الشهري الممدد عن الإجراء الأمني

أولاً - ١٠ البدل الشهري الممدد عن الإجراء الأمني لمراكز العمل/مناطق العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر

بعد انتهاء فترة الأشهر الستة المشار إليها في [فقرة سابقة من دليل الأمن الميداني]، يُدفع للموظفين المشار إليهم في الفقرة أولاً - ١٠ بدل شهري ممدد عن الإجراء الأمني بشأن من يستحقونه من أفراد أسرهم^(أ).

(أ) في الحالات التي كان قد سُمح فيها بعودة موظف تم إجلاؤه، غير أن إدارة السلامة والأمن أعلنت مركز العمل منطقة لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة؛

(ب) حينما يعين موظف جديد له زوج/مُعالون معترف بهم في مركز عمل أعلنته إدارة السلامة والأمن منطقة "لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة". وفي هذه الحالة، يُدفع البدل الشهري الممدد عن الإجراء الأمني اعتباراً من اليوم الأول للعمل؛

(ج) في الحالات التي يجري فيها إعادة تعيين الموظفين في مركز عمل آخر تكون إدارة السلامة والأمن قد أعلنته منطقة لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، وحيث لا يؤذن للعائلة تبعاً لذلك بالسفر إلى مركز العمل؛

(د) حينما يكون الموظف ومعالوه في وضع الإخلاء لأكثر من ستة أشهر، ولم تتخذ أية ترتيبات أخرى لإيجاد مكان للموظف.

(أ) يُدفع بدل شهري عن الإجراء الأمني في الحالات التي تم فيها إجلاء عائلات الموظفين. ويُستعاض عن هذا البدل بعد ستة أشهر بالبدل الشهري الممدد عن الإجراء الأمني.

المرفق التاسع

ألف - معدلات الشواغر في كل منظمة

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

البلد أو المنطقة	عدد الوظائف	معدل الشغور (نسبة مئوية)
أفغانستان	١٨٢	٢٢
بوروندي	٤٢	٥
جمهورية أفريقيا الوسطى	٢٢	٣
تشاد	٣	صفر
جمهورية الكونغو الديمقراطية	٧٤	٩
كوت ديفوار	١٢	١
تيمور - ليشتي	٥٤	٦
إثيوبيا	٢٧	٣
غينيا	٨	١
هايتي	١٩	٢
العراق	١١	١
كازاخستان	١٦	٢
كينيا	١٢٣	١٥
ليبيريا	٢٩	٣
باكستان	٣	صفر
فلسطين	٦	١
الصومال	٥٨	٧
سري لانكا	٦	١
السودان	١٣٣	١٦
أوغندا	١٢	١

مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين

مستوى المشقة	معدل الشغور (نسبة مئوية)
ألف	٩,٥
باء	٨,٩
جيم	٩,٨
دال	٨,٩
هاء	١٠,٤
واو (المقر)	٥,٥
المجموع	٨,٤

صندوق الأمم المتحدة للسكان

عدد الوظائف	معدل الشغور
٧٨	١٦,٦٪
جميع مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة	

مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

معدل الشغور في مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة هو في الوقت الحالي ١٣ في المائة.

الأمم المتحدة

باء - اتجاهات معدلات الشواغر مصنفة حسب البعثة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ (الموظفون الدوليون)
(نسبة مئوية)

البعثة	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩
البعثات التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر			
بعثة المراقبين العسكريين التابعة للاتحاد الأفريقي في الصومال، أديس أبابا	٣٣,٠	٥١,٥	٣٥,٧
مكتب الأمم المتحدة المتكامل في بوروندي، بوروندي	١٤,٠	١٣,٣	١٤,٦

٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩	البعثة
١١,٠	١٠,٣	٢٥,٠	مكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام في جمهورية أفريقيا الوسطى، جمهورية أفريقيا الوسطى
—	٥٤,٥	—	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام للمناطق المتضررة من جيش الرب للمقاومة، كمبالا
٨١,٠	٣٦,٤	٢٧,٤	بعثة الأمم المتحدة في جمهورية أفريقيا الوسطى وتشاد، تشاد
١٧,٠	٩,٣	١٠,٢	بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية، الصحراء الغربية
٨,٠	٩,١	١٢,٣	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي، هايتي
١٨,٠	٢٤,٦	١٨,٥	بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، جمهورية الكونغو الديمقراطية
١٦,٠	١٣,٧	١٤,٦	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار، كوت ديفوار
—	—	٤٥,٥	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى منطقة البحيرات الكبرى، نيروبي
٢٠,٠	١٢,٩	٢٠,٠	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان، أفغانستان
٣٧,٠	٣١,٨	٢٨,٥	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق، العراق
٤٦,٠	٤٧,٠	٢٨,٢	العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور، دارفور
٣٠,٠	٣٠,١	—	لجنة التحقيق الدولية المستقلة، بيروت
١٥,٠	—	—	مكتب الأمم المتحدة المتكامل في سيراليون، سيراليون
—	٦٣,٠	٢٩,٣	مكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في سيراليون، سيراليون
١٧,٠	—	—	بعثة الأمم المتحدة في إثيوبيا وإريتريا، إريتريا
٢٣,٠	٣٧,٧	٠,٠	بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو، كوسوفو
١١,٠	١٠,٩	١٧,٢	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، ليبيريا
١٨,٠	٢١,٣	٠,٠	بعثة الأمم المتحدة في نيبال، نيبال
٢٤,٠	٢٥,٤	٢٦,٧	بعثة الأمم المتحدة في السودان، السودان
٢٧,٠	١٨,٢	٢٠,٨	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة في تيمور - ليشتي، تيمور - ليشتي
٧,٠	٣٣,٣	٤٧,٤	مكتب الأمم المتحدة لدعم السلام في غينيا - بيساو، بيساو
١٥,٠	٦,١	—	بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا، جورجيا

٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨	٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩	البعثة
٢٢,٠	١٨,٢	٣٤,٤	مكتب الأمم المتحدة السياسي للصومال، نيروبي
—	٢٨,٦	١٢,٥	مركز الأمم المتحدة الإقليمي للدبلوماسية الوقائية لمنطقة آسيا الوسطى، تركمانستان
—	—	٦١,٩	مكتب الأمم المتحدة لدعم بعثة الاتحاد الأفريقي في الصومال، نيروبي
٢٣,٠	٢٦,٦	٢٢,١	المجموع الفرعي
٣٢,٠	٥,١٢	٣,٣١	مراكز عمل تسمح باصطحاب العائلات
—	—	١٨,٨	لجنة الكامبيون ونيجيريا المشتركة، داکار
٩,٠	١٥,٥	١٨,٤	المستشار الخاص للأمين العام المعني بقبرص، قبرص
١٠,٠	٠,٠	٤,٩	قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك، سوريا
١٧,٠	١٦,٥	٢١,٧	قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص، قبرص
١٥,٠	١٠,٣	٢٠,٥	قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، الناقورة بلبنان
٤,٠	١١,٥	١١,٥	قاعدة الأمم المتحدة للوجستيات، برينديزي بإيطاليا
٥٨,٠	٢٣,١	٢٣,٥	فريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان، باكستان
١٤,٠	١٤,٣	٢٢,٩	مكتب الممثل الخاص للأمين العام لغرب أفريقيا، داکار
٣٠,٠	٣٤,٦	١٣,٠	مكتب منسق الأمم المتحدة الخاص في الأرض المحتلة، رام الله
١٦,٠	١٩,٢	٢١,٧	مكتب منسق الأمم المتحدة الخاص لشؤون لبنان، بيروت
١٦,٠	١٩,٢	٢١,٧	هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة، القدس
١٦,٠	١٥,٨	٢٠,٢	المجموع الفرعي
٢٢,٠	٢٥,٧	٢١,٩	المجموع

المرفق العاشر

بدلات المشقة

ألف - بدل المشقة الحالي

(بدولار الولايات المتحدة/شهرًا)

المجموعة الأولى (ف-١، ف-٢، ف-٣)

تصنيف المشقة	لديه معالين	ليس لديه معالين
حاء	—	—
ألف	—	—
باء	٤٧٣	٣٥٤
جيم	٨٥١	٦٣٨
دال	١ ١٣٤	٨٥١
هاء	١ ٤١٨	١ ٠٦٣

المجموعة الثانية (ف-٤، ف-٥)

تصنيف المشقة	لديه معالين	ليس لديه معالين
حاء	—	—
ألف	—	—
باء	٥٦٧	٤٢٥
جيم	١ ٠٣٩	٧٨٠
دال	١ ٣٢٣	٩٩٣
هاء	١ ٧٠١	١ ٢٧٦

المجموعة الثالثة (مد-١، مد-٢)

تصنيف المشقة	لديه معالين	ليس لديه معالين
حاء	—	—
ألف	—	—
باء	٦٦٢	٤٩٦
جيم	١ ٢٢٨	٩٢٢
دال	١ ٥١٢	١ ١٣٤
هاء	١ ٨٩٠	١ ٤١٨

باء - بدل المشقة الإضافي المقترح للخدمة في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر

(بدولار الولايات المتحدة/شهرية)

المجموعة الأولى (ف-١)، المجموعة الثانية (ف-٤، ف-٥) المجموعة الثالثة (ف-٢، ف-٣)	المجموعة الثانية (ف-٤، ف-٥)	المجموعة الثالثة (ف-٢، ف-٣)	
١ ٤١٨	١ ٧٠١	١ ٨٩٠	الموظف المعيل
٥٣٢	٦٣٨	٧٠٩	الموظف غير المعيل

المرفق الحادي عشر

إطار الراحة والاستجمام

- ١ - يتكون النظام المنسق الموحد لمخطط الراحة والاستجمام، اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠١١، من أربعة عناصر وهي:
 - (أ) الإجازات التي لا تخصم من الإجازة السنوية؛
 - (ب) وقت السفر؛
 - (ج) المساهمة في تكاليف الإقامة في أماكن معينة للراحة والاستجمام؛
 - (د) السفر المدفوع التكلفة من مكان العمل إلى الموقع المعين للراحة والاستجمام.
- ٢ - وفيما يتعلق بالإجازات، فإن النموذج الموحد محدد بخمسة أيام عمل متتالية. ولأسباب تاريخية، توجد اختلافات طفيفة في فترة الإجازة بالنسبة لموظفي الأمانة العامة. وسيظل النهج المنسق هو خمسة أيام عمل متتالية، وستعدل جميع المنظمات النظم الخاصة بها وفقاً لذلك.
- ٣ - وفيما يتعلق بوقت السفر، تحدد الطبيعة الخاصة للموقع الوقت الممنوح للسفر. ويُعرف وقت السفر بأنه الوقت الفعلي الذي يستغرقه السفر من مكان العمل إلى الموقع المعين للراحة والاستجمام، وبأسرع وسيلة وبخط مباشر. ولما كان الموظفون، في معظم الحالات، ملزمين بالسفر للراحة والاستجمام، فإن المنظمة تقدم المساعدة لتغطية التكاليف الإضافية التي يتكبدها الموظف في إيجاد مكان للإقامة المؤقتة في المكان المعين. ويُعتبر الجزء المتعلق بتكاليف الإقامة من بدل الإقامة اليومي أفضل ما يعكس التكاليف الإضافية المتكبدة. وأظهر حساب متوسط الجزء المتعلق بالإقامة من بدل الإقامة اليومي المطبق على الأماكن المعينة حالياً للراحة والاستجمام أن التكلفة لفترة خمسة أيام تبلغ ٦٧٧,٥٧ دولاراً. وقد جرى تقريب هذا المبلغ إلى مبلغ إجمالي مقطوع قدره ٧٥٠ دولاراً ليشمل مقابلاً صغيراً للمصروفات النثرية في محطات السفر والوصول. ويُدفع هذا المبلغ فقط في حالة سفر الفرد للراحة والاستجمام. ويتعين دفعه في شكل مبلغ مقطوع، بغض النظر عن مركز العمل، أو المكان المعين للراحة والاستجمام أو رتبة الفرد.
- ٤ - وفيما يتعلق بالسفر المدفوع التكلفة، ستدفع المنظمة تكاليف السفر بأرخص خط مباشر من مكان العمل إلى مكان الراحة والاستجمام المعين. ويمكن أن يُدفع هذا المبلغ في شكل شراء المنظمة لتذكرة السفر، أو عن طريق تقديم مبلغ مقطوع مساوٍ وذلك كي يتسنى للموظف إجراء ترتيباته الخاصة. وفي الحالة الأخيرة، قد يُطلب إلى الموظف إقامة الدليل على أن السفر قد تم بالفعل. وحيثما كان لدى الأمم المتحدة وسيلة للنقل فسوف تتاح مجاناً، وفي هذه الحالة، لا تدفع تكاليف السفر.

المرفق الثاني عشر

ألف - المقترحات المقدمة إلى اللجنة

١ - اعتمادا على ما قام به فريق العمل التقني من عمل، فقد عُقد في نيسان/أبريل ٢٠١٠ اجتماع مع مديري شؤون الموارد البشرية في النظام الموحد، حيث جرى خلاله وضع اللمسات الأخيرة على الخيارات المحددة وأضافت أمانة اللجنة لاحقا خيارا إضافيا، وبذلك أصبح عدد الخيارات خمسة. ويتمثل العامل المشترك بين جميع الخيارات في افتراض، في إطار النهج المنسق، أن عملية تحديد صفة مراكز العمل ستكون متوائمة، وأن الموظفين سيجري تعيينهم في مكان العمل وسيحصلون على جميع الاستحقاقات والبدلات محسوبة على أساس مكان العمل.

الخيارات الخمسة

٢ - الخيار ١ - يستخدم هذا الخيار متوسط النفقات الفعلية (يشار إليه بعبارة "داخل المنطقة") التي يبلغ الموظفون بتكبتها في جميع المواقع التي جرى تحديدها كمواقع لا يسمح فيها باصطحاب الأسر (أي لتلك المواقع التي يفترض الحفاظ فيها على منزل أساسي). ويُخصم من هذا المبلغ العنصر المتعلق بالسكن (الإيجار والمنافع) للوصول إلى ما ينفقه الموظف فعليا على المعيشة في المنزل الأساسي. وبلغ قدر المصروفات في المنطقة مخصصا منه عنصر السكن ٢١٤٩ دولارا. ومراعاة للحاجة إلى الاحتفاظ بمسكن في منطقة المنزل الأساسي وفي مكان العمل يُقسم هذا المبلغ إلى جزأين فيكون الناتج ١٠٧٥ دولارا، يمثل التكاليف داخل المنطقة، مخصصا منها تكلفة السكن، في منطقة المنزل الأساسي وفي مكان العمل على حد سواء. ولمراعاة تكلفة استئجار مكان للإقامة في الموقعين، أُضيف متوسط عتبات الإيجار في مراكز العمل التي تسمح باصطحاب الأسرة والتي لا تسمح بذلك على حد سواء، وهو ٢١١٠ دولارا. وبالتالي جرى التوصل إلى مبلغ ٣١٨٥ دولارا، والذي جرى تقريبه لمبلغ ٣٢٠٠ دولارا في الشهر. وأُقترح أن يحصل الموظفون الذين يتقاضون مرتبات بمعدل غير المعيل على نسبة ٧٥ في المائة من هذا المبلغ، أي ٢٤٠٠ دولار شهريا.

٣ - وتأسيسا على أن كل شخص يحتفظ بمنزل يرتبط بشكل ما بالدخل، فقد أُعد نموذجان مختلفان لهذا الخيار: عنصر نموذج "المنزل ١" ونموذج "المنزل ٢".

(أ) وتم تحديد نموذج "المنزل ١" بتطبيق المبلغ المحسوب وقدره ٣٢٠٠ دولار للموظفين في منتصف جدول المرتبات (أي ف-٤) وتطبيق الفوارق الحالية بين الرتب في

جدول الموظفين الفنيين. وتبلغ التكاليف الإضافية^(أ) التي تتحملها الأمانة العامة للأمم المتحدة نتيجة نموذج "المنزل ١" مبلغاً قدره ١٢٨,٩٥ مليون دولار، أي أقل بمبلغ ١٦,٨٥ مما اقترحه الأمين العام على اللجنة في دورتها السبعين. ويُقدر إجمالي التكاليف التي يتكبدها النظام الموحد نتيجة للنموذج "المنزل ١" بنحو ١٣٢,٩ مليون دولار.

(ب) وتم تحديد نموذج "المنزل ٢" بتطبيق فارق الأجور الذي جرى تحديده مثلاً في أماكن أخرى من النظام الموحد للمزايا والاستحقاقات، أي، نظم التنقل والمشقة على وجه التحديد. وباستخدام هذا المنهج، يحصل الموظفون من الرتبين ف-٤/ف-٥ على المبلغ المحسوب (٣ ٢٠٠ دولار في هذه الحالة)، في حين يحصل من هم في رتب أعلى من هاتين الربتين على ما يزيد بنسبة ١٣ في المائة، ومن هم في رتب أدنى منها على ما يقل بنسبة ١٣ في المائة. وتبلغ التكاليف التي تتكبدها الأمم المتحدة فيما يتعلق بنموذج "المنزل ٢" تقريباً ١٥٤,٢ مليون دولار في السنة، أي بزيادة قدرها ٨,٤ ملايين دولار عما اقترحه الأمين العام في الأصل. ويُقدر إجمالي التكاليف التي يتكبدها النظام الموحد نتيجة لنموذج "المنزل ٢" بمبلغ ١٥٧,٨٥ مليون دولار.

٤ - الخيار ٢ - يراعي هذا الخيار متوسط المصروفات التي أبلغ الموظفون بتكبدها فعلاً في جميع المواقع، التي يسمح فيها باصطحاب الأسر والتي لا يسمح بذلك على حد سواء. ومع أن الموظفين الذين يتقاضون مرتبات بمعدل الموظف المعيل قد جرى تعويضهم بالفعل عن أفراد أسرة معالين، فإنهم لا يمنحون بدلاً بسبب واقعة الإقامة في منزل مستقل، حيث أنهم مضطرون لذلك حينما يعين الموظف في مركز عمل لا يسمح فيه باصطحاب الأسر، ومن المحتمل أن تنشأ عن هذا تكاليف إضافية. وباستثناء جميع مراكز العمل في مناطق أوروبا/الاتحاد الأوروبي وأمريكا الشمالية، على أساس أن قلة من الموظفين المعينين في تلك المناطق يحتفظون بمسكن لهم في المواقع التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر لأن من الممكن للموظفين بصفة عامة أن يقيموا لهم منزلاً أساسياً في مراكز عملهم في تلك المناطق، والاستفادة من كلا معدلي الموظف المعيل وغير المعيل، فقد تم التوصل إلى مبلغ ٣ ٢٠٠ دولار شهرياً. ولما كان هذا المبلغ مطابقاً للمبلغ الذي جرى التوصل إليه باستخدام الخيار ١، فإن الآثار المالية هي نفسها تماماً كما في الخيار ١. ولذلك ينطبق خياراً لنموذج "المنزل ١" و نموذج "المنزل ٢" على الخيار ٢ بالدرجة نفسها.

(أ) تقدم جميع التكاليف المقدرة باستخدام البيانات الديمغرافية الفعلية للموظفين في مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسر في ١ آذار/مارس ٢٠١٠.

٥ - الخيار ٣ - مع أن النهج المنسق يفترض أن جميع الموظفين، من الآن فصاعداً، سيجرى تعيينهم في مراكز العمل، وليس مكان الانتداب الإداري، فإن عدداً من المنظمات التي تستخدم حالياً منهج العمليات الخاصة تود الإبقاء على تسهيل إسكان الأسر في مواقع قريبة. وفي إطار هذا السيناريو، يمكن للمنظمات التي ترغب في ذلك أن تواصل إسكان الأسر في مراكز إقليمية ذات مرافق كافية، ولكن في هذه الحالات لن يُدفع لها المبلغ الإجمالي المحسوب وقدره ٣ ٢٠٠ دولار في الشهر، بل مبلغاً مقطوعاً للمنطقة استناداً إلى أنماط المصروفات في المنطقة التي تدفع لجميع الموظفين. وعُرض الخيار ٣ بوصفه نموذج "المنزل ٣"، وتقدر التكلفة الإضافية التي تتكبدها الأمم المتحدة بمبلغ ١٥٢,٤ مليون دولار في السنة أو بزيادة قدرها ٦,٦ ملايين دولار عما اقترحه الأمين العام أصلاً. ويُقدر إجمالي التكاليف التي يتكبدها النظام الموحد في نموذج "المنزل ٣" بمبلغ ١٥٣,٥ مليون دولار تقريباً.

٦ - الخيار ٤ - اقترح أيضاً أن يحصل الموظفون الذين يخدمون في منظمات لا تستخدم النهج الإقليمي، أو الموظفون الذين لا يرغبون في إسكان أسرهم في أماكن غير المراكز الإقليمية، على المبلغ الإجمالي المقطوع وقدره ٣ ٢٠٠ دولار. وعُرض الخيار ٤ بوصفه نموذج "المنزل ٣-٣"، وتقدر التكلفة الإضافية التي تتكبدها الأمم المتحدة بمبلغ ١٧٥,٩ مليون دولار في السنة تقريباً أو بزيادة بنحو ٣٠,١ مليون دولار عما اقترحه الأمين العام أصلاً. ويُقدر إجمالي التكاليف التي يتكبدها النظام الموحد نتيجة لنموذج "المنزل ٣-٣" بمبلغ ١٨٣,١ مليون دولار تقريباً.

٧ - الخيار ٥ - ينطوي هذا الخيار على أساليب حسابية منفصلة لكل من الموظفين الذين يتقاضون مرتبات بمعدل الموظف غير المعيل والذين يتقاضون مرتبات بمعدل الموظف المعيل.

(أ) يستند أسلوب الحساب بالنسبة للموظفين الذين يتقاضون مرتبات بمعدل الموظف غير المعيل إلى متوسط عتبة الأجرة لجميع مراكز العمل التي يسمح فيها باصطحاب الأسر، للتوصل إلى التكلفة المقدرة للاحتفاظ بسكن مستقل في منطقة المنزل الأساسي. ونتيجة هذا الحساب هي مبلغ ١ ٨٠٠ دولار في الشهر.

(ب) بالنسبة للموظفين الذين يتقاضون مرتباتهم بمعدل الموظف المعيل، يُتخذ متوسط نفقات المعيشة المبلغ عنها في مراكز العمل التي يسمح فيها باصطحاب الأسر ("داخل المنطقة")، بما فيها السكن، كنقطة بداية. وحيث أن الموظفين الذين يتقاضون مرتبات بمعدل الموظف المعيل قد جرى تعويضهم بالفعل لأن لديهم أفراد أسر معالين،

ولتفادي ازدواجية الحساب، يجري تخفيض ذلك المبلغ بما يساوي الفرق في المرتب بين الموظف المعيل والموظف غير المعيل، للتوصل إلى رقم نهائي قدره ٢ ٤٠٠ دولار في الشهر.

٨ - الخيار ٥ - وقد صيغ هذا الخيار بثلاثة نماذج:

(أ) نموذج "المنزل ٤"، بافتراض أن جميع الموظفين يحصلون على المبلغ الإجمالي المقطوع وقدره ١ ٨٠٠ دولار أو ٢ ٤٠٠ دولار رهنا بحالتهم كمعيلين أو غير معيلين. وتقدر التكلفة الإضافية لنموذج "المنزل ٤" بمبلغ ١٢٢,٨ مليون دولار في السنة، أو أقل بمبلغ ٢٣ مليون دولار عما اقترحه الأمين العام أصلاً. ويُقدر إجمالي تكلفة نموذج "المنزل ٤" التي يتكبدها النظام الموحد بمبلغ ١١٦,١ مليون دولار.

(ب) نموذج "المنزل ٥"، بتطبيق الفوارق الحالية في الرتب. وتقدر التكلفة الإضافية لنموذج "المنزل ٥" التي تتكبدها الأمم المتحدة بمبلغ ٨٧,٦ مليون دولار في السنة، أو أقل بنحو ٥٨,٢ مليون دولار عما اقترحه الأمين العام أصلاً. ويُقدر إجمالي تكلفة نموذج "المنزل ٥" التي يتكبدها النظام الموحد بمبلغ ٧٨,٥ مليون دولار.

(ج) نموذج "المنزل ٦"، بتطبيق الفروق الحالية في الأجر بالنسبة للتنقل/المشقة (أي يحصل من هم في رتبة أعلى من ف-٥ ما يزيد بنسبة ١٣ في المائة، ومن هم في رتبة أدنى من ف-٤ على ما يقل بنسبة ١٣ في المائة). وتقدر التكلفة الإضافية لنموذج "المنزل ٦" التي تتكبدها الأمم المتحدة بمبلغ ١٠٦,٥ مليون دولار في السنة، أو أقل بمبلغ ٣٩,٣ مليون دولار عما اقترحه الأمين العام أصلاً. ويُقدر إجمالي تكلفة نموذج "المنزل ٦" التي يتكبدها النظام الموحد بمبلغ ٩٧,١ مليون دولار.

باء - التكاليف الإضافية المقدرة الناجمة عن خيارات المواءمة، مصنفة حسب المنظمة^(أ)

(بدولارات الولايات المتحدة في السنة)

المنظمة	عدد الموظفين	التكلفة الإضافية زائدا مبلغ مقطوع قدره ٢ ٥٠٠ دولار (والبديل الشهري الممتد المعدل عن الإحلاء الأمني)	الخياران ١ و ٢	الخيار ٣	الخيار ٤	الخيار ٥
		عنصر "المنزل ١" (نظام فرق التنقل والمشتقة)	عنصر "المنزل ٢" (نظام فرق التنقل والمشتقة)	عنصر "المنزل ٣" (على الصعيد الإقليمي)	عنصر "المنزل ٤" (على الصعيد العالمي)	عنصر "المنزل ٥" (المبلغ الإجمالي المقطوع)
منظمة العمل الدولية	١٤	٨٩٩ ٤٦	٢٨٨ ٩	٣٤٨ ٤٢	٠٢٤ ١٨	٧٧٦ ١٠٦
الأمم المتحدة	٠٧٨ ٦	٩٦٨ ٨١٠ ١٤٥	٦٨٧ ٩٥٦ ١٢٨	٠٤٠ ٢٠٢ ١٥٤	٩٢٤ ٣٧٦ ١٥٢	٧٦٨ ٨٩٩ ١٧٥
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٢٤٧	٦٢٥ ٥٢	٦٥٣ ٥١٥ ١	٨٨١ ٠٣٨ ١	٥٤١ ٣٤٣	٢٢٥ ٢٩٢ ١
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	١١	٣٢٢ ٨٢	٢٥٢ ١٠٨	١٥٤ ٩٧	٧٥٠ ٧٤	١٢٢ ١١٧
صندوق الأمم المتحدة للسكان	٥٣	٣٥٥ ٣٣٣	٠١٠ ٢٣٢	٢١٨ ٢٤	٢٣٤ ٢٤٨	٧٦٦ ٢٤٣
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٤٣٩	٢٤٧ ٨٠٧	٧٨٠ ١٩٣	٧٦١ ٣٠٩	٩٢٣ ١٤٦	١٥٣ ٤٦٩ ١
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	٣٥٩	٤٥٦ ٧٢	١١٦ ٦٧٩	٤٠٠ ٧٣١	٤٨٠ ٢١٩	٧٤٤ ٦٠٨ ١
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	١٠٩	٨٤٨ ٨٦	٦١٢ ٤٩٠	٦٤٠ ٤٧٤	٤٧٦ ٣٥٩	٦٤٨ ٧٨١
برنامج الأغذية العالمي	٣٠٠	٨٠٨ ٢١٣	٦١٥ ٣١٢	٩٢٠ ٥٦٧	٤٠٤ ٣٠٣	١٩٢ ٤٩٠ ١
منظمة الصحة العالمية	٤٦	٥٧٣ ١١٦	٨١٥ ٣٣٤	٦٥١ ١٨٧	٧٢٣ ١٣	٦٢٧ ٢٠٢
المجموع	٦٥٦ ٧	٧٣٧ ٦٣١ ١٤٤	٧٨٤ ٩٧١ ١٣٢	٧٤٥ ٨٥٠ ١٥٧	٢٤٥ ٥٢٦ ١٥٣	٧٣٧ ١٢٧ ١٨٣

ملاحظة: تشير الأرقام بين القوسين إلى الوفورات.

(أ) تستند تقديرات التكاليف الإضافية إلى البيانات المتعلقة بملاك الموظفين في ١ آذار/مارس ٢٠١٠، بعد معاوضة التكاليف الحالية لبديل الإقامة للعمليات الخاصة، والبديل الشهري الممتد عن الإحلاء الأمني وبدل الانتقال الشخصي، على النحو المعمول به.

المرفق الثالث عشر

ألف - خطة التنفيذ

المنظمات التي تستخدم حالياً نهج العمليات الخاصة أو البديل الشهري الممتد عن الإجراء الأمني			
الموظفون المعينون حالياً (أو الذين أعيد تعيينهم خلال العام الأول للتنفيذ) للخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر	موظفو الأمم المتحدة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر	الوقت المنقضي بعد تنفيذ القرار الذي اتخذته الجمعية العامة	فور بدء التنفيذ (يوصى أن يكون ستة أشهر بعد اتخاذ الجمعية العامة لقرارها)
الموظفون الذين أعيد تعيينهم في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر	الموظفون الجدد	يحصلون على عنصر مشقة إضافي يُدفع في مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسر	العام الأول
مستخدمو نهج العمليات الخاصة: يستمرون في الحصول على المبالغ الحالية لبديل الإقامة للعمليات الخاصة في مكان الانتداب الإداري (١).	مستخدمو نهج العمليات الخاصة: يستمرون في الحصول على المبالغ الحالية لبديل الإقامة للعمليات الخاصة في مكان الانتداب الإداري (١).	يحصلون على عنصر مشقة إضافي يُدفع في مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسر	العام الثاني
مستخدمو البديل الشهري الممتد عن الإجراء الأمني: يستمرون في الحصول على المبالغ الحالية للبديل الشهري الممتد عن الإجراء الأمني	مستخدمو البديل الشهري الممتد عن الإجراء الأمني: يستمرون في الحصول على المبالغ الحالية للبديل الشهري الممتد عن الإجراء الأمني	يحصلون على "بديل الإقامة الموحد للعمليات الخاصة" الذي تنشره اللجنة والمعدلات المعمول بها للبديل الشهري الممتد عن الإجراء الأمني، عن فترة تعيينهم الحالية.	العام الثالث
مستخدمو البديل الشهري الممتد عن الإجراء الأمني: يستمرون في الحصول على المبالغ الحالية للبديل الشهري الممتد عن الإجراء الأمني	مستخدمو البديل الشهري الممتد عن الإجراء الأمني: يستمرون في الحصول على المبالغ الحالية للبديل الشهري الممتد عن الإجراء الأمني	يحصلون على "بديل الإقامة الموحد للعمليات الخاصة" الذي تنشره اللجنة والمعدلات المعمول بها للبديل الشهري الممتد عن الإجراء الأمني، عن فترة تعيينهم الحالية.	العام الرابع
مستخدمو البديل الشهري الممتد عن الإجراء الأمني: يستمرون في الحصول على المبالغ الحالية للبديل الشهري الممتد عن الإجراء الأمني	مستخدمو البديل الشهري الممتد عن الإجراء الأمني: يستمرون في الحصول على المبالغ الحالية للبديل الشهري الممتد عن الإجراء الأمني	يحصلون على "بديل الإقامة الموحد للعمليات الخاصة" الذي تنشره اللجنة والمعدلات المعمول بها للبديل الشهري الممتد عن الإجراء الأمني، عن فترة تعيينهم الحالية.	العام الخامس

المنظمات التي تستخدم حالياً نهج العمليات الخاصة أو البديل الشهري الممتد عن الإجلاء الأمني

الموظفون المعينون حالياً (أو الذين أُعيد تعيينهم خلال العام الأول للتفويض) للخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر
موظفو الأمم المتحدة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر
الموظفون الذين أُعيد تعيينهم في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر
الموظفون الجدد

العام الخامس

يحصلون على "بديل الإقامة الموحد للعمليات الخاصة" الذي تنشره اللجنة والمعدلات المعمول بها للبديل الشهري الممدد عن الإجلاء الأمني، عن الفترة مع تخفيض الفرق بنسبة ٧٥ في المائة^(٤).

العام السادس

يحصل جميع الموظفين المعينين في أماكن العمل على العنصر الإضافي المتعلق بالمشقة في مكان العمل. إضافي يُدفع في مراكز العمل التي يوقف العمل بنهج العمليات الخاصة والبديل الشهري الممدد من الإجلاء الأمني. يحصل جميع الموظفين المعينين في أماكن العمل على العنصر الإضافي المتعلق بالمشقة في مكان العمل. إضافي يُدفع في مراكز العمل التي يوقف العمل بنهج العمليات الخاصة والبديل الشهري الممدد من الإجلاء الأمني. وقف العمل بنهج العمليات الخاصة والبديل الشهري الممدد عن الإجلاء الأمني.

- (أ) في حالة إعادة تعيين الموظف قبل أقل من ستة أشهر من العام الأول بعد التنفيذ، يحصل على بديل الإقامة الموحد المتعلق بالعمليات الخاصة اعتباراً من بداية التعيين.
- (ب) بالنسبة لمستخدمي نهج العمليات الخاصة، الفرق بين (١') المعدل المعمول به لبديل الإقامة للعمليات الخاصة زائداً بديل المشقة العادي في مكان الانتداب الإداري و (٢') بديل المشقة العادي زائداً عنصر المشقة الإضافي المطبق في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر في مكان العمل.
- (ج) بالنسبة لمستخدمي البديل الشهري الممدد عن الإجلاء الأمني، الفرق بين (١') معدل البديل الشهري الممدد عن الإجلاء الأمني المعمول به و (٢') وعنصر المشقة الإضافي المتعلق بمراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر في مكان العمل.

باء - المنهجيات المستخدمة في تطبيق المبالغ المخفضة بافتراض التنفيذ في ١ تموز/يوليه ٢٠١١

فيما يتعلق بالتنفيذ: ١ تموز/يوليه ٢٠١١، لا أثر لها؛ تدفع معدلات بدل المعيشة للعمليات الخاصة كما هي.

العام الأول: ١ تموز/يوليه ٢٠١٢، توائم اللجنة بدل المعيشة للعمليات الخاصة لكل مكان للانتداب الإداري. يفترض مبلغ ١٠٠ دولار للبدل اليومي المنسق الموحد المتعلق بالإقامة ومشقة مكان الانتداب الإداري (المعدل ألف).

العام الثاني: ١ تموز/يوليه ٢٠١٣، يُدفع الفرق بين المعدلين ألف وباء (معدل المشقة المتعلق بمراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر + معدل المشقة المتعلق بالمشقة في مكان العمل) مخصوماً منه ٢٥ في المائة = ٧٥ في المائة. ينتج عن ذلك مبلغ قدره ٧٥ دولاراً.

العام الثالث: ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ يخفض الفرق بين المعدلين ألف وباء بنسبة إضافية قدرها ٢٥ في المائة لتصبح نسبة التخفيض الإجمالي ٥٠ في المائة من الفرق، وينتج عن ذلك أن يُدفع مبلغ مخفض قدره ٥٠ دولاراً.

العام الرابع: ١ تموز/يوليه ٢٠١٥، يخفض الفرق بين المعدلين ألف وباء بنسبة إضافية قدرها ٢٥ في المائة لتصبح نسبة التخفيض الإجمالي ٧٥ في المائة من الفرق، وينتج عن ذلك أن يُدفع مبلغ مخفض قدره ٢٥ دولاراً.

العام الخامس: ١ تموز/يوليه ٢٠١٦، يخفض الفرق بين المعدلين ألف وباء بنسبة إضافية قدرها ٢٥ في المائة لتصبح نسبة الفرق صفر في المائة، وينتج عن ذلك أن يُدفع مبلغ مخفض قدره صفر دولاراً.

