



الأمم المتحدة

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٢

الجمعية العامة

الوثائق الرسمية

الدورة السابعة والستون

الملحق رقم ٣٠ (A/67/30)



الرجاء إعادة استعمال الورق

الجمعية العامة
الوثائق الرسمية
الدورة السابعة والستون
الملحق رقم ٣٠

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٢



الأمم المتحدة • نيويورك، ٢٠١٢

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 المشاركة الأخرى
xiv	موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المقدمة إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة
xv	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
٢	باء - أعضاء اللجنة
٣	جيم - الدورات التي عقدها اللجنة والأسئلة التي تناولتها بالبحث
٣	دال - برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٣-٢٠١٤
٤	الثاني - القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها السادسة والستين والتي تهم اللجنة
٤	إمكانية واستصواب الأخذ بتجميد الأجور للخدمة المدنية أساس المقارنة في تطبيق نظام تسوية مقر العمل
١١	الثالث - شروط خدمة الموظفين بفتنهما معا
١١	ألف - استعراض مستوى منحة التعليم
١٦	باء - تقرير الفريق العامل المعني باستعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

٢٢	جيم - تقرير الفريق العامل المعني بوضع معايير سلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية
٢٥	دال - السن الإلزامية لإنهاء الخدمة
٣٠	هاء - الترتيبات التعاقدية: استعراض تنفيذ أنواع العقود الثلاثة والإلغاء التدريجي للتعيينات المحددة المدة.
٣٦	الرابع - شروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا.
٣٦	ألف - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا.
٣٨	باء - تطور هامش الأجر الصافي في الأمم المتحدة/الولايات المتحدة.
٤٢	جيم - بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية: استعراض المستوى
٤٥	دال - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل.
٥٢	هاء - نظرة عامة عن سياسات التنقل داخل منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة
٦٠	الخامس - شروط الخدمة لفئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا
٦٠	الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة في روما (بما في ذلك الأجر مقابل العمل الإضافي).
٦٢	السادس - شروط الخدمة في الميدان.
٦٢	ألف - بدل الخطر
٦٢	١ - تاريخ التنفيذ لفتي الموظفين وإمكانية إنهاء الربط بين بدل الخطر وبين جداول مرتبات الموظفين المعيّنين محليا
٦٧	٢ - تقديرات الآثار المالية السنوية المترتبة في النظام الموحد عن الاستعاضة عن بدل المخاطر ببدل الخطر
٧٠	باء - الراحة والاستجمام
٧٠	١ - الجزء المتعلق بالإقامة من مستحقات السفر
٧٤	٢ - معايير إجازة الراحة والاستجمام كل أربعة أسابيع.
٧٧	جيم - استعراض بدل الإجماع الأمني والبدل الشهري الممدّد عن الإجماع الأمني.
٨٨	الأول - برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٤

المرفق

٩٠	الثاني - القائمة المنقحة بالمداس الممثلة للمستويين الابتدائي والثانوي
٩١	الثالث - التنقيحات المقترحة لمستويات منحة التعليم والمبيت
٩٣	الرابع - معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية
	الخامس - جدول مرتبات الفئة الفنية والفئات العليا ويتضمن المرتبات الإجمالية السنوية والصافي المعادل لها
١٠٥	بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين
	السادس - مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك
١٠٧	وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة في الرتب المعادلة (الهامش للسنة التقويمية ٢٠١٢)
	السابع - جدول الأعمال المقترح للدورة الخامسة والثلاثين للجنة الاستشارية المعنية بمسائل تسوية
١٠٨	مقر العمل
١٠٩	الثامن - نظرة عامة عن سياسات تنقل الموظفين داخل مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة
١٢٥	التاسع - تعريف أنواع التنقل والحركة
	العاشر - جدول المرتبات الصافية الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعنية محليا
١٢٦	في روما

مسرد المصطلحات الفنية

المتوسط	السياق: المقارنات بين الأجرور في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة. هو رقم وحيد يمثل مجموعة أرقام، محسوب بحيث لا يكون أصغر من أصغر رقم في المجموعة أو أكبر من أكبر رقم فيها.
جدول المرتبات الأساسية/الدنيا	فيما يتعلق بموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، يُستخدم بالاقتران مع نظام تسوية مقر العمل جدول مرتبات يُطبق عالمياً. والمبالغ الصافية الدنيا التي يتقاضاها الموظفون في جميع أنحاء العالم هي المبالغ الواردة في هذا الجدول.
التطوير الوظيفي	يتعلق التطوير الوظيفي مما يلي: (أ) الكيفية التي يدير بها الأفراد حياتهم الوظيفية داخل المنظمات وفيما بينها؛ (ب) الكيفية التي تنظم بها المنظمات التدرج الوظيفي لأفرادها. ويشمل بناء المهارات الوظيفية أو تقديم تدريب يتيح مراناً أو تحسيناً للمهارات المتعلقة بوظيفة أو مهنة بعينها. وعلى المستوى الفردي، يعد التطوير الوظيفي عملية استكشاف للخيارات التعليمية والوظيفية واختيارها والتصرف وفقها، تمتد العمر بأكملها. وتشمل أيضاً الكيفية التي يدمج بها الأفراد قيمهم المتعلقة بالعمل، ومعتقداتهم بشأن مصالحهم وقدراتهم، وقراراتهم المتعلقة بالتعليم، ومعرفتهم بالحياة العملية، ويديرون بها التفاعل بين العمل والأدوار الأخرى في الحياة. ومن وجهة نظر مؤسسية، يشمل التطوير الوظيفي في المعتاد برامج منهجية تنطوي على معلومات وخبرات منسقة تهدف إلى تيسير التطوير الوظيفي للأفراد وإدارته. ويرتبط هذا غالباً بتخطيط الخلافة وهي عملية لتحديد وإعداد الموظفين المناسبين من خلال التوجيه والتدريب والتناوب الوظيفي لكي يحلوا محل الأشخاص الأساسيين عند انقضاء مدتهم.
نظام التقاعد للخدمة المدنية	يحدد استحقاقات موظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة المعيّنين قبل عام ١٩٨٤.
الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين	جدول يُستخدم لإضافة الضرائب إلى جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي كل من الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة؛ وتُحسب المعدلات على أساس متوسط الضرائب في أماكن العمل الثمانية التي توجد بها مقار. وهو يختلف عن معدلات الضرائب المستعملة مع صندوق معادلة الضرائب.

أساس المقارنة تتحدد المرتبات وغيرها من شروط العمل لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا وفقا لمبدأ نوبلمير قياسا إلى مرتبات موظفي الخدمة المدنية وغيرها من شروط العمل في البلد الأعلى أجرا. ومنذ إنشاء الأمم المتحدة، تُتخذ الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة أساسا للمقارنة. انظر أيضا ”الخدمة المدنية الأعلى أجرا“ و ”مبدأ نوبلمير“.

فترة الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدي يشترك جميع موظفي نظام الأمم المتحدة الموحد الذين يلبون عددا من الشروط في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ويساهمون في الصندوق بنسبة مئوية من أجرهم الداخلة في حساب المعاش التقاعدي، وتُسمى فترة المساهمة هذه بسنوات الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدي.

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 5 في المائة من تسوية مقر العمل، تُخفض نقاط معامل تسوية مقر العمل في جميع مراكز العمل بنسبة 5 في المائة، مما يكفل بوجه عام انتفاء أي مكسب أو خسارة للموظفين. ولا تؤدي هذه الطريقة في التنفيذ، المشار إليها بتعبير ”لا ربح ولا خسارة“، إلى أي تغيير في الأجر المقبوض بالنسبة للموظفين، ولا تترتب عليها أي تكاليف إضافية مرتبطة بالمرتبات بالنسبة للمنظمات.

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

بدل الخطر	بدل الخطر هو بدل خاص بالموظفين المعيّنين دوليا ومحليا الذين يطلب إليهم أن يعملوا في مواقع تسود فيها ظروف خطيرة جدا.
مرتبات المعيلين	صافي المرتبات المحددة للموظفين الذين لهم معالون من الدرجة الأولى.
نظام التقاعد لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية	نظام مساهمة محدد لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة المعيّنين سنة ١٩٨٤ وبعدها.
مبدأ فليمنغ	الأساس المستخدم في تحديد شروط خدمة موظفي فئة الخدمات العامة وسائر فئات الموظفين المعيّنين محليا. ووفقا لمبدأ فليمنغ، تحدد شروط عمل فئة الخدمات العامة على أساس أفضل الشروط السائدة محليا.
الجدول العام	هو جدول مرتبات مكون من ١٥ رتبة في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة (الولايات المتحدة)، ويشمل أغلبية الموظفين.
عامل إجمال الراتب	لتحديد جدول الأجر الداخلة في حساب المعاش التقاعدي، تضاف الضرائب إلى نسبة معينة من الأجر الصافي؛ تلك النسبة تسمى عامل إجمال الراتب. ويبلغ عاملا إجمال الراتب ٤٦,٢٥ و ٦٦,٢٥ في المائة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، وموظفي فئة الخدمات العامة، على التوالي.
إجراء إجمال الراتب	تُستخدم هذه الطريقة لحساب المرتب الإجمالي أو الداخل في حساب المعاش التقاعدي، انطلاقا من الراتب الصافي.
المواقع التي بها مقار	مقار المنظمات المشتركة في نظام الأمم المتحدة الموحد هي: باريس وجنيف وروما وفيينا ولندن ومدريد ومونتريال ونيويورك. ومع أن مقر الاتحاد البريدي العالمي يقع في بيرن (سويسرا)، فإن تسوية مقر العمل ومرتبات فئة الخدمات العامة في جنيف تطبق في الوقت الحالي على الموظفين في بيرن.
الخدمة المدنية الأعلى أجرا	وفقا لمبدأ نوبلمير، تتحدد مرتبات موظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا على أساس المرتبات المطبقة في الخدمة المدنية للبلد الأعلى أجرا، وهو حاليا الولايات المتحدة. انظر أيضا "أساس المقارنة"، و "مبدأ نوبلمير".
انعكاس الدخل	السياق: مقارنة المرتب الإجمالي (الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي) لموظفي فئة الخدمات العامة مع الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية. هو ظاهرة لحالات يتلقى فيها موظف من إحدى الفئتين أجرا صافيا معادلا أو أقل من أجر موظف في الفئة الثانية، وتسفر عن أجر داخل في حساب المعاش التقاعدي للموظف الأول أعلى من مقابله لدى موظف الفئة الثانية الذي يتلقى أجرا صافيا معادلا أو أعلى.

<p>نسبة المعاش التقاعدي إلى متوسط الأجر الصافي خلال نفس فترة السنوات الثلاث المستخدمة في تحديد استحقاق المعاش التقاعدي.</p>	<p>نسبة تعويض الدخل</p>
<p>السياق: الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. هي التسوية المطبقة على مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بين استعراضين شاملين.</p>	<p>التسوية المؤقتة</p>
<p>المرتب الأساسي/الأدين مع تسوية مركز العمل.</p>	<p>الأجر الصافي</p>
<p>السياق: أجور موظفي فئة الخدمات العامة الداخلة في حساب المعاش التقاعدي. يدفع بعض أرباب العمل الخارجيين الذين شملتهم دراسات استقصائية عن مرتبات فئة الخدمات العامة، إضافة إلى المرتبات الإجمالية، عدداً من البدلات والاستحقاقات الإضافية، ويعتبرون بعضها "غير داخل في حساب المعاش التقاعدي"، أي أنه لا يجري اعتباره عند حساب استحقاقات موظفيهم بعد التقاعد. وتُجمع تلك المبالغ لتحديد "العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي". ويُعبر عن مجموع العناصر غير الداخلة في حساب المعاش التقاعدي كنسبة مئوية من المرتب الصافي، الذي يُخفّض بالعبء المنطبقة لتحديد "العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي".</p>	<p>عنصر غير داخل في حساب المعاش التقاعدي</p>
<p>تجري اللجنة بانتظام مقارنات بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الرتب ف-١ إلى مد-٢ في نيويورك والأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. ومتوسط النسبة المئوية للفرق في الأجر بين الخدمتين المدنيتين، بعد تسويته لمراعاة فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة، هو هامش الأجر الصافي.</p>	<p>هامش الأجر الصافي</p>
<p>هو الأساس المستخدم في تحديد شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا. وبموجب هذا المبدأ، تحدد مرتبات موظفي الفئة الفنية قياساً إلى المرتبات في البلد ذي الخدمة المدنية الأعلى أجراً. انظر أيضاً "أساس المقارنة" و "الخدمة المدنية الأعلى أجراً".</p>	<p>مبدأ نوبلير</p>
<p>هو المبلغ الذي يتخذ أساساً لتحديد الاشتراكات التي يدفعها الموظف والمنظمة إلى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. كما تُستخدم مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في تحديد استحقاقات المعاشات التقاعدية للموظفين لدى تقاعدهم.</p>	<p>الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي</p>

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

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

تصنيف تسوية مقر العمل يستند تصنيف تسوية مقر العمل إلى الرقم القياسي لتكلفة المعيشة. ويعبر عنه بنقاط المضاعف. فالموظفون بمركز عمل مصنف على المضاعف ٥، على سبيل المثال، يتقاضون مبلغا لتسوية مقر العمل يعادل ٥ في المائة من صافي المرتب الأساسي كمبلغ تكميلي للأجر الأساسي.

نُهج العمليات الخاصة تقوم المنظمات التي تعتمد نهج العمليات الخاصة بانتداب الموظفين المطلوب منهم العمل في مراكز عمل لا تسمح باصطحاب 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 متوجها إلى مركز العمل الذي لا يسمح باصطحاب الأسرة حيث ينبغي أن يؤدي واجباته الرسمية، والمشار إليه باسم مكان العمل. وتُدفع الاستحقاقات والبدلات، بما فيها بدل تسوية مقر العمل وبدل المشقة، على أساس المعدل المعمول به في مكان الانتداب الإداري. ولتغطية تكاليف الاحتفاظ بمسكن ثان في مكان العمل، يُدفع للموظف بدل معيشة للعمليات الخاصة علاوة على ما يحصل عليه في مكان الانتداب الإداري.

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

الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين القيمة صافية، والفرق بينهما هو الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين. ويتخذ هذا الاقتطاع الإلزامي شكل ضريبة داخلية في الأمم المتحدة ويناظر الضرائب المطبقة على المرتبات في معظم البلدان.

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

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

كتاب الإحالة

[١٤ آب/أغسطس ٢٠١٢]

سيدي،

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

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

(توقيع) كينغستون ب. رودس

رئيس اللجنة

صاحب السعادة

السيد بان كي - مون

الأمين العام للأمم المتحدة

نيويورك

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

الفقرة المشار إليها

ألف - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين

١ - استعراض مستوى المنحة

٤٤ والمرفق الثالث توصي اللجنة الجمعية العامة بتسوية الحد الأقصى لمنحة التعليم للمناطق الاثنتي عشرة، اعتباراً من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، وبتنقيح المبالغ المقطوعة العادية والمبالغ المقطوعة الإضافية لمدارس المبيت في المناطق الأربع عشرة، حسبما يرد في المرفق الثالث. وتوصي أيضاً بالإبقاء على التدابير الخاصة بالمدارس في الصين، وهنغاريا، وإندونيسيا، والاتحاد الروسي، وبالمدارس الثماني المحددة في فرنسا، وبإلغاء التدابير المتعلقة بالمدارس المحددة في رومانيا. وتوصي كذلك باتخاذ تدابير خاصة بتايلند، وبمدرسة محددة في كل من تونس وجنوب إفريقيا.

٢ - تقرير الفريق العامل المعني بوضع معايير سلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية

٧١ والمرفق الرابع قررت اللجنة أن تعرض على موافقة الجمعية العامة المعايير المنقحة لسلوك موظفي الخدمة المدنية الدولية بصيغتها الواردة في المرفق الرابع.

٣ - السن الإلزامية لإنهاء الخدمة

٨٥ (أ) قررت اللجنة أن تؤيد توصية مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة برفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة للموظفين الجدد المعيّنين في المنظمات المشاركة في الصندوق اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤.

باء - أجور الفئة الفنية والفئات العليا

١ - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

١١٠ والمرفق الخامس توصي اللجنة الجمعية العامة بأن توافق اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ على جدول المرتبات الأساسية/الدنيا للفئة الفنية والفئات العليا الوارد في المرفق الخامس من هذا التقرير.

٢ - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة

١٢١ والمرفق السادس لاحظت اللجنة أن تصنيف تسوية مقر العمل ٦٨,٠ سيصبح مستحقا في نيويورك في ١ آب/أغسطس ٢٠١٢. وبذلك يكون هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة لعام ٢٠١٢ يبلغ ١١٧,٧، بمتوسط لفترة الخمس سنوات (٢٠٠٨-٢٠١٢) يبلغ ١١٤,٩. بيد أن اللجنة قررت إرجاء تطبيق تصنيف التسوية المنقح لمقر العمل في نيويورك نظرا للحالة المالية للأمم المتحدة كما وصفها الأمين العام. وقررت أيضا أنه ما لم تقرر الجمعية العامة خلاف ذلك، فإن التسوية سوف تُطبق في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ بأثر رجعي اعتبارا من ١ آب/أغسطس ٢٠١٢.

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

الفقرة المشار إليها

شروط الخدمة لفترة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعينين محليًا

١٧٠ والمرفق العاشر أجرت لجنة الخدمة المدنية الدولية، كجزء من مسؤولياتها بموجب الفقرة ١ من المادة ١٢ من نظامها الأساسي، دراسة استقصائية لأفضل ظروف العمل السائدة بالنسبة لموظفي الخدمة العامة في روما، وأوصت الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي يوجد مقرها في روما بتطبيق ما انتهت إليه الدراسة من جدول مرتبات، على النحو الوارد في المرفق العاشر.

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	
استعراض مستوى منحة التعليم	
تقدر الآثار المالية المرتبطة بتوصيات اللجنة بشأن منحة التعليم بمبلغ ١,٩ مليون دولار سنويا، بالنسبة لكامل المنظومة.	٤٣
باء - أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا	
جدول المرتبات الأساسية/الدنيا	
ترد في المرفق الخامس لهذا التقرير الآثار المالية المرتبطة بتوصيات اللجنة بزيادة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، وقد قُدرت بحوالي ٦٠.٠٠٠ دولار سنويا لكامل المنظومة.	١٠٩
جيم - أجور موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا	
الدراسة الاستقصائية لأفضل ظروف العمل السائدة بالنسبة لموظفي الخدمات العامة في روما	
قُدرت الوفورات الافتراضية التي سوف تنتج عن تطبيق جدول الأجر المنقح لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة في روما، على أساس الدراسة الاستقصائية التي أجرتها اللجنة، بمبلغ ٧,٨ مليون دولار سنويا في كامل المنظومة.	١٧٣
دال - بدل الخطر	
الآثار المالية التقديرية للاستعاضة عن بدل المخاطرة ببديل الخطر في النظام الموحد	
بزيادة مستوى بدل الخطر للموظفين المعيّنين محليا من ٢٥ إلى ٣٠ في المائة، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، وبافتراض عدم تغير عدد الموظفين الذين يتلقون ذلك البديل، قُدرت الآثار المالية المترتبة على قرار اللجنة بمبلغ ٩,٩ مليون دولار سنويا في كامل المنظومة.	٢٠٤

الفصل الأول

المسائل التنظيمية

ألف - قبول النظام الأساسي

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

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

٢ - وقد قبلت النظام الأساسي للجنة حتى الآن ١٣ منظمة^(١)، وهذه المنظمات، إلى جانب الأمم المتحدة ذاتها، تشارك في النظام الموحد للأمم المتحدة الخاص بالمرتبات والبدلات. وهناك منظمة أخرى^(٢) تشارك في عمل اللجنة مشاركة تامة، بالرغم من أنها لم تقبل نظامها الأساسي رسمياً.

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

(٢) الصندوق الدولي للتنمية الزراعية.

باء - أعضاء اللجنة

٣ - فيما يلي أعضاء اللجنة لعام ٢٠١٢:

الرئيس

كينغستون ب. رودس (سيراليون)***

نائب الرئيس

وولفغانغ ستوكل (ألمانيا)**

الأعضاء

مينورو إيندو (اليابان)**

إيمانويل أوتي بواتينغ (غانا)***

فاتح بوعبيد - أغا (الجزائر)*

ماري فرنسواز بيشتيل (فرنسا)***

وانغ تزيياوتشو (الصين)*

الحسن زهيد (المغرب)*

شامشير م. شاودهوري (بنغلاديش)*

كارلين غاردنير (جامايكا)***

سيرغي ف. غارمونين (الاتحاد الروسي)*

جيان لويغي فاليتزا (إيطاليا)**

لوكريسيا ماييرز (الولايات المتحدة الأمريكية)**

لويس ماريانو هيرموسيلو (المكسيك)**

أوجينيوز وايزنر (بولندا)***

* تنتهي فترة الولاية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢.

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

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

جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة والأسئلة التي تناولتها بالبحث

٤ - عقدت اللجنة دورتين في عام ٢٠١٢، هما الدورة الرابعة والسبعون، التي انعقدت في الفترة من ٢٧ شباط/فبراير إلى ٩ آذار/مارس بمقر اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ في بانكوك، والدورة الخامسة والسبعون، التي انعقدت في الفترة من ٩ إلى ٢٠ تموز/يوليه بمقر الأمم المتحدة في نيويورك.

٥ - وبجثت اللجنة في الدورتين مسائل تنبثق من مقررات الجمعية العامة وقراراتها ومن نظامها الأساسي ذاته. وينظر هذا التقرير في عدد من المقررات والقرارات التي اتخذتها الجمعية وتقتضي من اللجنة أن تنظر فيها أو تتخذ إجراء بشأنها.

دال - برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٣-٢٠١٤

٦ - يرد برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٣-٢٠١٤ في المرفق الأول.

الفصل الثاني

القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها السادسة والستين والتي تهم اللجنة

إمكانية واستصواب الأخذ بتجميد الأجور للخدمة المدنية أساس المقارنة في تطبيق نظام تسوية مقر العمل

٧ - نظرت اللجنة في طلب الجمعية العامة الوارد في الجزء باء-١ من قرارها ٢٣٥/٦٦ بأن تبحث اللجنة إمكانية اتخاذ التدابير للأخذ في تطبيق نظام تسوية مقر العمل بتجميد الأجور المعمول به في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة ومدى استصواب ذلك وأن تحدد ما إذا كان تنفيذ هذه التدابير يندرج في نطاق سلطتها وأن تمارس هذه السلطة حسب الاقتضاء وأن تقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين.

مناقشات اللجنة

٨ - استعرضت اللجنة في نظرها في هذه المسألة عدة وثائق أعدتها أمانتها. وعُرض على اللجنة بالخصوص رأي المستشار القانوني في مسألة سلطة اللجنة في تنفيذ تدابير مخصصة في تطبيق نظام تسوية مقر العمل مصممة لتجميد الأجور في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة. وتلقت اللجنة أيضا من أمانتها تحليلات لتلك المسائل لأخذها في الاعتبار عند تحديد إمكانية واستصواب اتخاذ تدابير على أساس مخصوص.

٩ - وشدد ممثلو شبكة الموارد البشرية على أن منظمات الأمم المتحدة تسلم تماما بخطورة الحالة الاقتصادية الراهنة التي تؤثر على الدول الأعضاء، وعلى المنظمات، وعلى الموظفين في حياتهم المهنية والشخصية. وأجملوا، في هذا الصدد، تدابير تقشف محددة اتخذتها وتواصل اتخاذها مختلف المنظمات لمواصلة عملها بموارد محدودة، والحد من التكاليف، وتبسيط أنشطتها المؤسسية. وأشارت الشبكة أيضا إلى أنه في الوقت الذي تطالب فيه الدول الأعضاء المنظمات بالقدرة على التغيير وتقديم النتائج، كانت اللجنة تتخذ قرارات محافظة وعملية بتسوية البدلات والاستحقاقات. وفي حين أنهم يسلمون بالحاجة إلى الاستجابة للضغوط المالية التي تواجهها الدول الأعضاء، فإنهم يعتقدون بقوة أنه يجب احترام الوجهة والدقة التقنية اللتين تتسم بهما المنهجية التي وضعتها اللجنة لحساب وتسوية أجور موظفي منظومة الأمم المتحدة، وأضافوا أن الاستجابة للوضع الراهن باعتماد حلول على أساس مخصوص قد تؤدي إلى نتائج طويلة الأجل يمكن أن تنال من تنافسية الأمم المتحدة ومن قدرة منظومتها على العمل بفعالية وعلى الوفاء بولاياتها.

١٠ - وأيد ممثلو اتحادات الموظفين الثلاثة بيان شبكة الموارد البشرية.

١١ - وأشارت لجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إلى أن نظام تسوية الأجور وأساليب تحديد الهامش تؤدي، من الناحية التقنية، الغرض من إنشائها. وفي حين أن نظام تسوية الأجور يكفل تعادل القدرة الشرائية على أساس معايير موضوعية وواضحة، تتسم أساليب تحديد الهامش ببعض أوجه الحيف في حق المغتربين، بما في ذلك ما يتعلق بتطورهم الوظيفي، وأمان التوظيف، والاستقرار، وأيضا بأن موظف الأمم المتحدة هو في حالات عديدة المعيل الوحيد لأسرته. وإذا ما توقف أخذ وجوه الحيف هذه في الاعتبار على النحو الواجب، فإنه يُقترح إعادة النظر في مسألة الأمن الوظيفي في ضوء ما توفره الخدمة المدنية للولايات المتحدة الأمريكية المتخذة أساسا للمقارنة والتي يتمتع ٩٠ في المائة من موظفيها بعقود دائمة. وأضافت أن الجمعية العامة تعتبر منذ حوالي ثلاثين عاما أن نطاق ١١٠ إلى ١٢٠ من الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الفئات المماثلة في الخدمة المدنية أساس المقارنة هي الطريقة المثلى لتطبيق مبدأ نوبلمير. وإذا ما أُتخذ قرار سياسي بالتخلي عن أعلى معايير الكفاءة والفعالية والتراهة، فإنه سيلزم تغيير المادة ١٠١ من الميثاق. وأي قرار بغير ذلك سيخدم أهدافا سياسية قصيرة الأجل وسينطوي على خطر واضح وحقيقي بتقويض الأسس الهيكلية لعمل اللجنة في مسائل الأجور. وقالت لجنة التنسيق إن النظام نجح في الإقناع بقدراته التقنية وأثبت بوضوح سلامته منهجيا وتقنيا.

١٢ - وذكر اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن المسألة المطروحة للنقاش معقدة، فهي تقنية ولكنها أيضا قانونية لصلتها بمسائل أوسع تتعلق بالحوكمة. ويمكن طبعاً تناول مسألة الجدوى والملاءمة بالاستناد إلى أمور تقنية، من قبيل استخدام البيانات التي لم تُعدّل بالفارق في تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة، أو مقارنة تسوية مقر العمل بعناصر من أجور الخدمة المدنية للولايات المتحدة تقوم على آليات تسوية مختلفة، مثل التسوية وفقاً للظروف المحلية. بيد أن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين رأى أنه ما ينبغي معالجة حالات مؤقتة بإدخال تغييرات دائمة على المنهجية. فالمنهجية ومجموعة التقلبات الحالية في الهامش تعكس بشكل مناسب الظروف الخارجية. ولذلك فإن الاتحاد يعترض على اتخاذ إجراءات تصحيحية على مستوى المنهجية تعكس تجميد الأجور في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة، لأن ذلك سيجعل أجور الأمم المتحدة أقل قدرة على المنافسة مما هي عليه حالياً ويضع منظمات النظام الموحد في موقف ضعيف.

١٣ - وأيد اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين بياني لجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، مضيفا أنه لا لزوم لإدخال أي تغييرات على ما هو متبع حاليا في المنهجية وفي تحديد الهامش، فهما متلائمان مع النظام القائم. أما إذا تجاوز الهامش النطاق، فإن التجميد يحدث آليا، ولأغراض التنقل، تمثل تسوية مقر العمل حافزا على تنقل الموظفين.

١٤ - وركزت اللجنة على ثلاث مسائل محددة أثرت في قرار الجمعية العامة ٢٣٥/٦٦ وهي:

(أ) إمكانية اتخاذ تدابير للأخذ بتجميد الأجور في الخدمة المدنية الدولية المتخذة أساسا للمقارنة في تطبيق نظام تسوية مقر العمل؛

(ب) استصواب تلك التدابير؛

(ج) سلطة تطبيق تلك التدابير.

١٥ - فيما يتعلق بمسألة الإمكانية، لاحظت اللجنة أولا أن المبادئ التي يقوم عليها تحديد الأجور في نظام الأمم المتحدة الموحد وفي الخدمة المدنية الدولية أساس المقارنة هي مبادئ مختلفة أساسا. ففي حين يقوم نظام الأجور في أساس المقارنة على مقارنة تكاليف اليد العاملة، فإن الأجور في الأمم المتحدة تحددها إلى حد كبير آلية تحديد تكلفة المعيشة من خلال نظام تسوية مقر العمل. ولكفالة بقاء العلاقة بين نظامي الأجور في الخدمتين المدنيتين ضمن حدود مقبولة، أقرت الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٤٠، في عام ١٩٨٥، نطاق هامش يتراوح بين ١١٠ و ١٢٠.

١٦ - وفي نظام تسوية مقر العمل، تطور الأجر الصافي في نيويورك، وهو أساس نظام الأمم المتحدة، أساسا من خلال تطور مؤشرات تكلفة المعيشة التي ينشرها مكتب الولايات المتحدة لإحصائيات العمالية. ويكفل نظم تسوية مقر العمل أيضا تعادل القوة الشرائية لأجور الأمم المتحدة في جميع مراكز العمل الأخرى مقارنة بنويورك. وواضح أنه إذا كان هامش الأجر الصافي على وشك تجاوز الحد الأعلى لنطاق الهامش، وقدره ١٢٠، فإن على اللجنة أن تتخذ تدابير يملئها تطبيق نظام تسوية مقر العمل، بتجميد تسوية مقر العمل في نيويورك، مما يحدث تأثيرا متناسبا في جميع مراكز العمل الأخرى. بيد أن الحالة ليست كذلك، ومن الضروري طلب توضيح لمدى سلطة اللجنة في تطبيق نظام تسوية مقر العمل. وقد نظرت اللجنة أيضا، آخذة في اعتبارها المادتين ١٠ و ١١ من نظامها الأساسي، رأي المستشار القانوني الذي طلبته أمانتها. ثم اتفقت اللجنة على أنها لا تستطيع أن تتخذ في

تطبيق نظام تسوية مقر العمل من التدابير إلا ما يتفق مع المنهجية ومع آلية الهامش اللتين أقرتهما الجمعية العامة.

١٧ - وأشارت اللجنة إلى أنه توجد بالفعل تدابير لوضع قيود على زيادة الأجر الصافي أو وقفها في نظام الأمم المتحدة الموحد. وهي تتمثل في تعليق العملية العادية لتسوية مقر العمل، وتجميد تصنيف التسوية في أساس النظام، أي نيويورك، وبالتالي في جميع مراكز العمل الأخرى وبنفس قدر التجميد في نيويورك. وهذه التدابير ليست موجودة فقط، بل أنها طبقت في الماضي، لا سيما بين عامي ١٩٨٣ و ١٩٨٥ (قبل إنشاء نطاق الهامش) نتيجة لقرار الجمعية العامة بالحد من هامش الأجر الصافي ووضعه داخل النطاق المنشأ حديثاً. ولذلك رأت اللجنة أنه من الممكن تطبيق النهج نفسه للأخذ بتجميد الأجور في الخدمة المدنية أساس المقارنة، إذا ما قررت الجمعية ذلك.

١٨ - وفيما يتعلق بسؤال الجمعية العامة عما إذا كان تطبيق مثل هذا التدبير يقع ضمن سلطة اللجنة، استعرضت اللجنة رأي المستشار القانوني المشار إليه أعلاه الذي خلص إلى أن "للجنة الخدمة المدنية الدولية سلطة اتخاذ تدابير في تطبيق نظام تسوية مقر العمل، بشرط أن تكون تلك التدابير متوافقة مع المنهجية ومع النطاق ومع المستوى الذي أقرته الجمعية العامة للهامش بين الأجر الصافي في الأمم المتحدة وفي الخدمة المدنية للولايات المتحدة الأمريكية. وللجنة طبعاً سلطة تقديم توصيات إلى الجمعية العامة بشأن تطبيق نظام تسوية مقر العمل بأي شكل ترى الجمعية أنه يخدم مصلحة المنظمة". وواضح إذا أنه طالما بقي الهامش ضمن الحدود المقررة، فإن اللجنة ليست لها السلطة التقديرية لتعليق التطبيق العادي لنظام تسوية مقر العمل، وأن الولاية القانونية للجنة في هذا الصدد تقتصر على تقديم التوصيات المناسبة إلى الجمعية العامة. يُضاف إلى ذلك أن إدخال تدابير من هذا القبيل يتعارض مع العديد من الأحكام الصادرة عن المحاكم التي استنتجت مراراً أن على اللجنة أن تتبع منهجيتها التي وُضعت وأُقرت.

١٩ - وفيما يتعلق باستصواب تلك التدابير، رأى معظم أعضاء اللجنة أن الترتيبات الحالية لتسوية أجور الأمم المتحدة تؤدي الغرض الذي وُضعت من أجله. وأشار إلى أنه، من زاوية التطبيق العادل لتسوية مقر العمل، لم يُسجل أي نمو في الأجر الصافي بالأمم المتحدة في نيويورك بين عامي ٢٠٠٨ و ٢٠١١. وخلال معظم تلك الفترة، واصلت الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة تسجيل نمو، حتى كانون الثاني/يناير ٢٠١١، عندما اتخذت قراراً بتجميد الأجور. وإذا ما تواصلت الاتجاهات الحالية فإنه من المرجح أن يؤدي ذلك إلى

تطبيق تجميد في النظام الموحد للأمم المتحدة في تاريخ لا يتجاوز عام ٢٠١٣، كنتيجة طبيعية لتطور تسوية مقر العمل وآلية تطبيق الهامش المعمول بها.

٢٠ - أما فيما يتعلق بالمستجدات المتصلة بمختلف أنواع الخدمة المدنية الوطنية، فإن الرأي السائد هو أنه ليس من المناسب تقييم حالة ما على أساس عينة محدودة من الدول الأعضاء. ومع عدم التقليل، بأي صورة كانت، من صعوبة الحالة التي تواجهها تلك الدول، فحتى البيانات المحدودة المتاحة تشير إلى أن ردود فعل الدول الأعضاء التي حاولت مواجهة الضغوط الاقتصادية والمالية الراهنة كانت في شكل عدة أساليب متنوعة. ولذلك فإن الوضع يتطلب تحليلاً أشمل للحالة. ومع ذلك، أشير إلى أن بعض الدول الأعضاء تقوم بتجميد الأجور أو المستحقات أو بالتخفيض منها بنسب كبيرة و/أو بتخفيض حجم خدماتها المدنية الوطنية. وقدم بالتالي مقترح بأن يساهم موظفو نظام الأمم المتحدة الموحد في تحسين الحالة المالية لمنظمتهم بتجميد محدود للأجور.

٢١ - ورأى بعض الأعضاء أن التجميد عن طريق نظام تسوية مقر العمل ليس ممكناً فقط وإنما ينبغي أيضاً توصية الجمعية العامة بتطبيقه بوصفه طريقة مناسبة لتنظر اللجنة فيما أوصتها الجمعية به من أخذ "القيود التي فرضتها الدول الأعضاء على خدماتها المدنية الوطنية" في الاعتبار. وفي عام ٢٠١١، أكملت اللجنة دراسة عن مبدأ نوبلمير وخلصت إلى أن الخدمة المدنية للولايات المتحدة لا تزال الخدمة الوطنية الأعلى أجراً، وبذلك تبقى الولايات المتحدة أساساً للمقارنة. وعندما تتخذ اللجنة قراراتها المتعلقة بأجور واستحقاقات النظام الموحد، فإنه من المناسب والمعقول أن تأخذ في اعتبارها كلا من التحسينات والقيود التي تدخل على الخدمة المدنية أساس المقارنة. والامتناع عن فعل أي شيء والسماح بالأجور أن تصل إلى هامش يبلغ ٢٠ في المائة أكثر من أجور الولايات المتحدة، يعني تجاهل التجميد في أجور أساس المقارنة، وطلب الجمعية العامة منذ وقت طويل بأخذ القيود التي تفرضها الولايات المتحدة على خدماتها المدنية في الاعتبار. ومنذ أن وضعت الجمعية العامة حدوداً للهامش في عام ١٩٨٥، لم يحدث أن وصل الهامش إلى حده الأقصى البالغ ١٢٠، أي أن تجاوزت أجور الأمم المتحدة بنسبة ٢٠ في المائة مثيلاتها في الخدمة المدنية أساس المقارنة. والوصول إلى ذلك الحد في أجور الأمم المتحدة في وقت الأزمة العالمية يمثل عبئاً لا مبرر له على كاهل الدول الأعضاء. ويرى أولئك الأعضاء أنه لا يمكن توقع أن يقبل دافعو الضرائب مواصلة دفع زيادات في مرتبات النظام الموحد للأمم المتحدة في نفس الوقت الذي يقومون فيه بتخفيض أجور واستحقاقات الخدمة المدنية في بلدانهم.

٢٢ - وفي هذا السياق، وفي حين يدرك بعض الأعضاء الأزمة المالية التي تواجهها بعض الدول الأعضاء ويتعاطفون مع دواعي مقترح تجميد الأجور المقدم في دورة الجمعية العامة السادسة والستين، فإنهم يرون من المناسب التعامل مع هذه الحالة، ما لم يتقرر خلاف ذلك، في إطار منهجية الهامش المطبقة حالياً والتي صُممت لمواجهة حالات منها الحالة الراهنة. ولذلك ينبغي للجنة أن ترصد عن كثب حركة الهامش، وأن تتصرف بالشكل المناسب عندما يكون الهامش على وشك تجاوز الحد الأعلى للنطاق المحدد.

٢٣ - وأشير من جهة أخرى إلى وجوب تقديم مساندة مناسبة للدور العالمي الذي تقوم به منظومة الأمم المتحدة في الشؤون الدولية. ولوحظ في هذا السياق أن مستويات أجور الأمم المتحدة أدنى بكثير من أجور منظمات دولية أخرى، مثل البنك الدولي، وصندوق النقد الدولي، ومنظمة حلف شمال الأطلسي، ومنظمات منسقة أخرى، وأنه يجب الحرص على ألا تتضرر قدرة النظام الموحد التنافسية أكثر إزاء تلك المنظمات. وأحيطت اللجنة علماً بأن هناك إصلاحات جارية في نظام الأجور في الاتحاد الأوروبي وفي المنظمات المنسقة قد يزيد في المستقبل من مزاياها مقارنة بأجور النظام الموحد للأمم المتحدة.

٢٤ - ولا بد أيضاً من الاعتراف بأن تلك المنظمات كانت تواجه لعدة سنوات قيوداً ميزانية صعبة، وأنها كانت تعاني من القيود الاقتصادية. وقد أُتخذت تدابير تقشفية ولا تزال تُتخذ للعمل بموارد محدودة ولتحقيق إنجازات أكثر بموارد أقل وترشيد الإنفاق. وفي حين يتعين على المنظمات أن تواصل استكشاف سبل للحد من التكاليف، فإنه من المهم كفالة ألا تؤدي أي تدابير إضافية قصيرة الأجل توضع لإدخال تغييرات على آليتي تسوية مقر العمل والهامش إلى حدوث نتائج سلبية وغير مقصودة في الأجل الطويل. والمنظمات ليست بحاجة إلى تجميد الأجور لتحقيق وفورات، فهي قادرة على تحقيق تلك الوفورات في مجالات أخرى. وأشير إلى أن تلك المنظمات تواجه بالفعل صعوبات في تعيين الموظفين، خصوصاً من البلد المتخذ أساساً للمقارنة، كما يتضح من كون ذلك البلد لا يزال ناقص التمثيل في الأمانة العامة للأمم المتحدة.

٢٥ - واستناداً إلى ما تقدم، رأى معظم أعضاء اللجنة أنه لا لزوم في المرحلة الحالية لاتخاذ تدابير إضافية للأخذ بتجميد الأجور في الخدمة المدنية أساساً للمقارنة، خاصة بالنظر إلى أن مستوى الهامش حالياً يقع ضمن النطاق المحدد وأن متوسطه في الخمس سنوات الأخيرة كان قريباً من نقطة الوسط المستتوية، بل أدنى منها.

قرارات اللجنة

٢٦ - قررت اللجنة إبلاغ الجمعية العامة بما يلي:

(أ) ليس للجنة في تطبيق نظام تسوية مقر العمل سلطة اتخاذ تدابير لا تتماشى مع منهجية تحديد الهامش بين أجور الأمم المتحدة والولايات المتحدة، على النحو الذي حددته الجمعية العامة؛

(ب) الآليات القائمة لتسوية أجور الأمم المتحدة تعمل جيدا، ولذلك فإن اللجنة غير مقتنعة بجدوى إدخال تدابير إضافية للأخذ في تطبيق نظام تسوية مقر العمل بتجميد الأجور في الخدمة المدنية أساس المقارنة؛

(ج) إذا ما قررت الجمعية العامة وجوب اتخاذ تلك التدابير الإضافية، سيكون من الممكن تقنيا تنفيذها في نظام تسوية مقر العمل على أساس الترتيبات القائمة لإدارة الهامش. وفي تلك الحالة سيكون من المستصوب أن تُتخذ تلك التدابير لمرة واحدة، ولمدة محدودة.

الفصل الثالث

شروط خدمة الموظفين بفتيتهما معا

ألف - استعراض مستوى منحة التعليم

٢٧ - كان معروضا على اللجنة مقترحات أعدتها أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين لاستعراض مستوى منحة التعليم على أساس تحليل بيانات الإنفاق على ٢٩٦ ١٨ طلبا خلال السنة الدراسية ٢٠١٠-٢٠١١ في خمسة عشر بلدا/منطقة عملة شملتها إدارة منحة التعليم. وأجري التحليل وفقا للمنهجية القائمة منذ عام ١٩٩٢.

٢٨ - وأحيطت اللجنة علما في هذا السياق بأن الاستعراض الجاري لمنهجية تحديد منحة التعليم لم يكتمل بسبب عدم توافر بعض المعلومات والبيانات اللازمة للقيام بالدراسة والتحليلات. وتعتزم أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية مواصلة العمل مع المنظمات للانتهاء من استعراض المنهجية في أقرب وقت ممكن. وأشار أيضا إلى أنه نظرا للصعوبات التي أبلغت عنها أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين عند استعراض مستوى منحة التعليم في عام ٢٠١٠ في جمع بيانات تكاليف الدراسة في التعليم العالي، وافقت اللجنة على اختيار المدارس الممثلة للمستويين الابتدائي والثانوي فقط. ولذلك استعيض في اليابان، والمملكة المتحدة، والولايات المتحدة، وثلاثة بلدان في منطقة دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة، عن مؤسسات التعليم العالي. مؤسسات للتعليم الابتدائي والثانوي، كما يرد في المرفق الثاني.

٢٩ - واقترحت أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين تطبيق ما يلي اعتبارا من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣:

- (أ) استنادا إلى حركة التكاليف والرسوم، تنقيح الحد الأعلى لمستوى الإنفاق المقبول لجميع مناطق منحة التعليم الفردية، باستثناء أيرلندا واليابان والسويد؛
- (ب) استنادا إلى مؤشرات الأسعار الاستهلاكية، تنقيح المبلغ المقطوع للمبيت والمبالغ المقطوعة الإضافية لمراكز عمل معينة لجميع المناطق باستثناء سويسرا؛
- (ج) مواصلة تطبيق التدابير الخاصة بالصين، وهنغاريا، وإندونيسيا، ورومانيا، والاتحاد الروسي، إضافة إلى المدارس الثماني المحددة في فرنسا؛ وبداية العمل بتدابير خاصة بمنغوليا، وجنوب أفريقيا، وتايلند، وتونس، وتركيا، والمدارس الثلاث في بلجيكا.

مناقشات اللجنة

٣٠ - شددت شبكة الموارد البشرية على الدور الحاسم الذي تقوم به منحة التعليم ضمن مجموعة عناصر الأجر للمحافظة على القدرة على المنافسة في التعيين في منظمات الأمم المتحدة وتيسير التنقل الجغرافي لموظفيها. وأيدت التعديلات المقترحة إدخالها على منحة التعليم ومستويات المبالغ المقطوعة للمبيت، وكذلك اتخاذ أو مواصلة التدابير الخاصة للبلدان المؤهلة. وأعربت الشبكة أيضا عن رغبتها في التعجيل باكتمال استعراض منهجية منحة التعليم.

٣١ - وسلّم ممثلو الموظفين بأهمية العمل الذي تقوم به أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في جمع البيانات والتحليل التفصيلي، وأيدوا التعديلات المقترحة. وأكد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن المعلومات المقدمة متسقة مع المعلومات التي تلقاها أعضاؤها، بما في ذلك الطلبات الواردة من تايلند وجنوب أفريقيا للقيام باستعراض عاجل للتجربة في التعامل مع المطالبات. وأكد كل من لجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، واتحاد موظفي الخدمة المدنية للأمم المتحدة على مبدأ المساواة وعلى أهمية دور منحة التعليم في اختيار الموظفين لمركز عمل، وأيدا تماما طلبات التدابير الخاصة لرومانيا، وفرنسا، وتايلند، وجنوب أفريقيا، وتركيا، ومنغوليا.

٣٢ - ولاحظت اللجنة زيادة قدرها ٢٤ في المائة في عدد المطالبات بمنحة التعليم منذ استعراض فترة السنتين الأخيرة في عام ٢٠١٠، والتي تعود أساسا إلى موافقة شروط الخدمة في الأمم المتحدة اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. ونتيجة لذلك، ارتفع مجموع تكاليف خطة منحة التعليم من ١٥٣ مليون دولار في عام ٢٠٠٩ إلى ٢٠٧ ملايين دولار في عام ٢٠١١.

٣٣ - وكان بود اللجنة أن تستعرض منحة التعليم بعد اكتمال الاستعراض الجاري للمنهجية. بيد أنها ترى أنه ليس مناسبا إرجاء النظر في مستوى المنحة إلى ما بعد اكتمال الاستعراض، نظرا إلى الحاجة إلى المحافظة على المنحة في مستويات ملائمة. ولذلك اتفقت اللجنة على تناول التعديلات المقترحة.

٣٤ - واللجنة تدرك في الوقت نفسه الصعوبات الاقتصادية الراهنة التي تتطلب من منظمات النظام الموحد ومن الدول الأعضاء تقشفا ماليا وميزانويا. وأشارت أيضا إلى أن الجمعية العامة طلبت مجددا في قرار اتخذته مؤخرا من لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تأخذ في اعتبارها، عند تنظيم وتنسيق شروط الخدمة لموظفي النظام الموحد للأمم المتحدة، القيود التي فرضتها الدول الأعضاء على خدمتها المدنية الوطنية. ولذلك رأت اللجنة أن اعتماد نهج

محافظ في استعراض مستويات منحة التعليم هو خيار له ما يبرره تماما في الظروف الاقتصادية والمالية الراهنة. وهي تعتقد أن مقترحات أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين بحاجة إلى تنقيح.

٣٥ - ولاحظت اللجنة أنه في حين يراعي استعراض منحة التعليم تغير التكاليف والرسوم، فإن تسوية مستويات المنحة المحددة تتم دائما بطريقة عملية. وأشارت في هذا الصدد إلى النهج الذي اعتمده في استعراض عام ٢٠١٠ عندما اقتضت التسوية في جميع الحالات على حركة الرسوم أو على النسبة المئوية للزيادة المطلوبة لإدخال ٩٥ في المائة من الحالات ضمن الحد الأقصى، أيهما أقل. بيد أنها تعتقد أن الظروف الراهنة تتطلب نهجا أكثر صرامة. وأشار إلى أن خطة منحة التعليم تقوم على مبدأ تقاسم المنظمات والموظفين مسؤولية تغطية نفقات تعليم أطفالهم. ولذلك من العدل أن يتحمل موظفو النظام الموحد أيضا جزءا من عبء زيادة تكلفة التعليم.

٣٦ - وبعد أن نظرت في عدة خيارات، قررت اللجنة تغيير النهج الذي اعتمده في عام ٢٠١٠ بتطبيق عامل تخفيض إضافي على التسويات المقترحة. واعتبرت أنه ينبغي تسوية الحد الأعلى لمستوى المصروفات المقبول بنسبة ٥٠ في المائة من متوسط حركة الرسوم في كل منطقة منحة تعليم تبلغ عتبة التسوية في المنهجية، أي زيادة قدرها ٥ في المائة في تكاليف التعليم وتجاوز ما لا يقل عن ٥ في المائة من المطالبات الحد الأقصى المحدد. ولكن في حالة النمسا، تقل النسبة اللازمة لجعل ٩٥ في المائة من المطالبات لا تتجاوز الحد الأعلى عن ٥٠ في المائة من حركة الرسوم. ولذلك اختارت اللجنة استخدام العامل السابق أساسا للتسوية.

٣٧ - وقررت اللجنة أن تتبع نفس النهج في استعراض المبالغ المقطوعة للمبيت. وتقرر ألا يتجاوز مبلغ التسوية المقطوع ٥٠ في المائة من الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك، باستثناء سويسرا حيث كانت حركة الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك خلال السنتين موضع الدراسة سلبية.

٣٨ - واستعرضت المقترحات المتعلقة بالتدابير الخاصة على أساس كل حالة على حدة. وتسليما باستمرار المطالبات بنسب عالية تتجاوز الحد الأعلى لمستوى المصروفات المقبول في الصين وهنغاريا واندونيسيا، قررت اللجنة المحافظة على التدابير الخاصة القائمة المطبقة على تلك البلدان. ونظرا لاستمرار التفاوت في رسوم التعليم بين مدارس اللغة الإنكليزية ومدارس اللغة الفرنسية في باريس، ستبقى أيضا التدابير الخاصة القائمة بالنسبة للمدارس الثماني الخاصة في فرنسا.

٣٩ - ولاحظت اللجنة أن مطالبتي فقط تجاوزتا الحد الأعلى لمستوى المصروفات المقبول في رومانيا، وهو عدد لا يستوجب إجراء استعراض للمناطق الصغيرة (٥ مطالبات على الأقل)، وأنها لم تجد ما يبرر استمرار تطبيق تدابير خاصة لذلك البلد.

٤٠ - وفي حالة الاتحاد الروسي، اعتُبرت ٨ مطالبات متجاوزة للحد الأقصى المسموح به للمصروفات. ومع توقع تأثير سلبي قوي على الموظفين العاملين في ذلك البلد، في غياب التدابير الخاصة، قررت اللجنة الإبقاء عليها.

٤١ - ونُظر بعناية في حالة تايلند، وجنوب أفريقيا، وتونس، ومنغوليا، وتركيا، وبلجيكا، وهي البلدان التي قدمت أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين مقترحات لإدخال تدابير خاصة بشأنها، في ضوء معلومات إضافية قدمتها المنظمات التي لها موظفون يعملون في تلك البلدان:

(أ) تايلند: هناك نسبة كبيرة من المطالبات في ذلك البلد تتجاوز الحد الأقصى المسموح به للمصروفات المنطبق بدولار الولايات المتحدة خارج منطقة الولايات المتحدة، بسبب ارتفاع رسوم التعليم للمدارس الدولية في بانكوك. وتسليماً بأن حوالي ٤٠ في المائة من مجموع التكلفة يتحملها الموظفون العاملون في بانكوك والخاضعون للحدود القصوى المذكورة، وافقت اللجنة على إدخال تدابير خاصة بتايلند؛

(ب) جنوب أفريقيا: توجد مدرسة واحدة في جوهانسبرغ تمنح شهادة البكالوريا الدولية، وهي المدرسة الدولية الأمريكية في جوهانسبرغ. ولذلك استنتجت اللجنة وجوب منح تدابير خاصة لتلك المدرسة فقط؛

(ج) تونس: المدرسة التعاونية الأمريكية في تونس العاصمة هي المدرسة الوحيدة الناطقة بالانكليزية التي تمنح شهادة البكالوريا الدولية، مع وجود عدد كاف من مدارس اللغة الفرنسية في تونس. ولذلك أوصي بتدابير خاصة للمدرسة التعاونية الأمريكية في تونس العاصمة؛

(د) منغوليا: مدرسة أولامباتار الدولية هي المدرسة الوحيدة التي تعرض مقرراً للبكالوريا الدولية في البلد. ويعود اقتراح الأخذ بتدابير خاصة للزيادة الكبيرة في رسوم التعليم التي أعلنتها المدرسة اعتباراً من السنة الدراسية ٢٠١١-٢٠١٢. بيد أن الزيادة حددت في مستوى ٨,٥ فقط نتيجة مفاوضات أجراها الفريق القطري للأمم المتحدة مع إدارة المدرسة، مما يجعل الزيادة ضمن الحد الأقصى المسموح به للمصروفات. وبذلك لم تجد اللجنة سبباً لمنح تدابير خاصة في هذه الحالة.

(هـ) تركيا: تفرض المدرسة الأهلية الدولية في تركيا رسماً مرتفعاً غير متكرر يدفعه من يلتحق بها ويجعل من تكاليف الدراسة فيها تتجاوز الحد الأقصى المسموح به للمصروفات. ومجموع تكلفة الدراسة في المدرسة الدولية البريطانية في اسطنبول مرتفع أيضاً ويتجاوز الحد الأقصى المسموح به حالياً للمصروفات. ومع ذلك لم يكن للجنة ما يكفي من المعلومات بشأن تفاصيل مجموع الرسوم وخلصت إلى أن الحالة يمكن معالجتها بشكل أنسب لو قرر رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية أن يرفع استثنائياً مستوى الحد الأقصى المسموح به للمصروفات بناء على طلب من المنظمات ليتمكن سداد ذلك الرسم بشكل منفصل؛

(و) بلجيكا: تتجاوز رسوم التعليم في مدارس اللغة الإنكليزية الثلاث في بروكسيل بكثير الحد الأقصى المسموح به للمصروفات المطبق على ذلك البلد. وبما أن الأسر الناطقة بالإنكليزية تُعتبر محرومة بالمقارنة مع الأسر الناطقة بالفرنسية والتي لها خيارات إرسال أطفالها إلى مدارس فرنسية أقل تكلفة، قُدم طلب بتدابير خاصة للمدارس الثلاث المذكورة. بيد أن اللجنة لم تتأكد من عدد الأطفال الذين يدرسون في تلك المدارس، أو من عدد المطالبات التي تتجاوز مقاديرها الحد الأقصى، ومن مدى تجاوزها الحد الأقصى المسموح به للمصروفات. ولذلك لم يكن بوسعها الموافقة على مقترح الأخذ بتدابير خاصة.

٤٢ - وشددت اللجنة على ضرورة الإسراع بإكمال الاستعراض الجاري لمنهجية تحديد المنحة وطلبت من المنظمات تعاونها بتقديم أحدث البيانات اللازمة لكي تواصل أمانة اللجنة دراسة المسألة.

٤٣ - ولاحظت اللجنة أن التكلفة المترتبة على استعراض مستويات منحة التعليم بالنسبة لكامل المنظومة بأكملها تقدر بمبلغ ١,٩١ مليون دولار سنوياً.

قرارات اللجنة

٤٤ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:

(أ) بالنسبة لكل من النمسا، وبلجيكا، والدانمرك، وفرنسا، وألمانيا، وإيطاليا، وهولندا، وإسبانيا، وسويسرا، والمملكة المتحدة، والولايات المتحدة، ومنطقة الدولار الأمريكي خارج الولايات المتحدة، تنقيح تعديل الحد الأقصى المسموح به للمصروفات ومنحة التعليم القصوى على النحو الوارد في الجدول ١ من المرفق الثالث لهذا التقرير؛

(ب) بالنسبة لكل من أيرلندا، واليابان، والسويد، الإبقاء على الحد الأقصى المسموح به للمصروفات والحد الأقصى المسموح به للمنح التعليمية عند المستويات الحالية الواردة في الجدول ١ من المرفق الثالث لهذا التقرير؛

(ج) بالنسبة للنمسا، وبلجيكا، والدانمرك، وفرنسا، وألمانيا، وأيرلندا، وإيطاليا، واليابان، وهولندا، وإسبانيا، والسويد، والمملكة المتحدة، والولايات المتحدة، ومنطقة الدولار الأمريكي خارج الولايات المتحدة، تنقيح المبالغ المقطوعة العادية للمبيت، مع مراعاة الحد الأقصى المسموح به لمصروفات التعليم، والمبالغ الإضافية لسداد تكاليف المبيت التي تتجاوز المنحة القصوى المدفوعة للموظفين في مراكز عمل معينة، وذلك على النحو الوارد في الجدول ٢ من المرفق الثالث لهذا التقرير؛

(د) بالنسبة لسويسرا، الإبقاء على المستوى الحالي للمبلغ المقطوع العادي وللمبلغ المقطوع الإضافي لمراكز عمل معينة، على النحو الوارد في الجدول ٢ من المرفق الثالث لهذا التقرير؛

(هـ) الإبقاء على التدابير الخاصة لكل من الصين، وهنغاريا، وإندونيسيا، والاتحاد الروسي، وكذلك المدارس الثماني المحددة في فرنسا (وهي المدرسة الأمريكية في باريس، والمدرسة البريطانية في باريس، والمدرسة الدولية في باريس، والجامعة الأمريكية في باريس، ومدرسة ماربماونت الدولية في باريس، والمعهد الأوروبي للإدارة في ليون/ومدرسة فيكتور هوغو الثنائية اللغة، ومدرسة مانويل جانين الثنائية اللغة)؛

(و) وقف التدابير الخاصة بالنسبة لرومانيا؛

(ز) إدخال تدابير لتايلند وللمدرسة التعاونية الأمريكية في تونس، وللمدرسة الدولية الأمريكية في جوهانسبرغ بجنوب أفريقيا؛

(ح) وتطبق جميع التعديلات والتدابير المذكورة أعلاه اعتباراً من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣.

باء - تقرير الفريق العامل المعني باستعراض الأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي

٤٥ - أحاطت اللجنة في تقريرها السنوي لعام ٢٠١١ الجمعية العامة علماً بأنها ستواصل استعراض الأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي في مرحلتين كالتالي:

(أ) المرحلة الأولى: وضع منهجية لمقارنة نظامي المعاشات التقاعدية في كل من الأمم المتحدة والولايات المتحدة؛

(ب) المرحلة الثانية: استعراض شامل لمنهجيات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي:

- ١' العناصر المساهمة في انعكاس الدخل؛
- ٢' الأساس المنطقي لاستخدام المعدلات الضريبية للموظف العائل بدلا من معدلات غير العائل في بناء الجدول الموحد؛
- ٣' العلاقة بين المتوسط الفعلي لسنوات المساهمة في الخدمة وبين عامل إجمال الراتب؛
- ٤' معدلات الضرائب الوطنية واستخدام عوامل الترجيح يعكسان بدقة خيارات الموظفين لمكان تقاعدهم.

٤٦ - وطلبت اللجنة أيضا استعراض بندين آخرين متصلين بالأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، وهما العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي، والأجر مقابل العمل الإضافي. وقد استعرض الفريق العامل المعني باستعراض منهجية استقصاء أجور موظفي فئة الخدمات العامة مسألة العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي، بيد أن آراء أعضاء الفريق لم تتوافق على أي توصية. ولذلك قررت اللجنة أن يُنظر في البند في سياق الاستعراض الجاري للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. وبما أن الأجر مقابل العمل الإضافي مسألة تنفرد بها المنظمات التي يوجد مقرها في روما، أُنْفِق على النظر فيها خلال الدراسة الاستقصائية الشاملة للأجور في روما، المقرر إجراؤها في عام ٢٠١٢^(٣).

٤٧ - وبالنسبة للغرض من الاستعراض، أنشأت اللجنة فريقا عاملا يتضمن أربعة أعضاء من اللجنة، وممثلين عن ست منظمات، وممثلين عن رابطات الموظفين الثلاث، وكذلك أمانتي الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ولجنة الخدمة المدنية الدولية. وعقد الفريق اجتماعين ونظر، وفقا لصلاحياته، في الشواغل والمسائل المتصلة بالعناصر الفردية لجدول الأجر الداخلة في حساب المعاش التقاعدي، وفي قابلية نظامي المعاشات في الولايات المتحدة والأمم المتحدة للمقارنة، وقدم استنتاجاته وتوصياته التي نظرت فيها اللجنة كما سيرد أدناه. واستنتج الفريق أنه بالرغم من الإمكانيات الأعلى لنظام المعاشات في الولايات المتحدة، فإن المستويات الحالية لجدول المرتبات الداخلية في حساب المعاش التقاعدي تؤدي إلى نسب استبدال دخل مماثلة لما هو موجود في نظام التقاعد للموظفين الاتحاديين، عندما تكون مستويات مساهمة الموظفين في النظامين متماثلة.

(٣) تناول الفقرتان ١٨٦ و ١٨٧ من هذا التقرير مسألة النظر في الأجر مقابل العمل الإضافي.

مناقشة اللجنة

٤٨ - أعربت الرئيسة المشاركة لشبكة الموارد البشرية عن تقديرها للجهود التي بذلها الفريق العامل في إجراء مثل هذه العملية المعقدة، لا سيما طريقة مقارنة نظامي المعاشات. وأيدت الشبكة جميع توصيات الفريق العامل. وأعربت اتحادات الموظفين الثلاثة عن شكرها لأمانتي الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية ولجنة الخدمة المدنية الدولية للمعلومات القيمة التي قدمها الفريق العامل، وللفرصة التي أتاحت لها للمشاركة في أعماله. وأيدت معظم توصيات الفريق.

١ - مقارنة نظامي المعاشات التقاعدية: وضع المنهجية

٤٩ - لاحظ ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن الفريق العامل استنتج أن نظامي المعاشات للولايات المتحدة وللأمم المتحدة متماثلان، وأبدى اهتماما خاصا بنتائج المقارنة بين معدلات استبدال الدخل في النظامين. ولاحظ أن الخيار المتاح في الخدمة أساس المقارنة للحصول على استحقاقات أعلى من خلال المساهمات الطوعية ليس متاحا لموظفي النظام الموحد. وعلقت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة، وأيدها في ذلك اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين، أن موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة يستخدمون كثيرا فرصة الاستثمار في برنامج الادخار، وهو خيار غير متاح للمشاركين في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. وأشارت إلى أن ذلك يسفر عن نسب استبدال دخل أعلى بكثير في نظام الأمم المتحدة.

٥٠ - وأعرب أعضاء اللجنة عن ارتياحهم للنتائج التي تم التوصل إليها في إطار مقارنة نهج استبدال الدخل. ولاحظوا أن جميع الافتراضات الاكتوارية التي وُضعت خلال عملية مقارنة النظامين أتاحت ليطلع عليها الاكتواريون في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وأتاحت أيضا للاكتواريين في مكتب الولايات المتحدة لإدارة الموظفين، الذين اعتبروا أن الافتراضات ونتائجها كانت معقولة.

٢ - انعكاس الدخل

٥١ - أحيطت اللجنة علما بأن الفريق العامل أولى اهتماما خاصا بقرار الجمعية العامة ٢٢٥/٤٨ الذي طلبت فيه الجمعية العامة إيلاء مزيد من الاهتمام بمسألة انعكاس الدخل وإزالته. بيد أن البيانات الواردة من عدة منظمات تشير إلى بوضوح إلى أن قلة من الموظفين يتأثرون بهذه الظاهرة. وأيد أعضاء اللجنة هذا الاستنتاج.

٥٢ - وأشار اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، بتأييد من لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة، إلى أن الاتحاد يرى منذ وقت طويل أن انعكاس الدخل بين الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة مشكلة نظرية لا تؤثر كثيرا على الموظفين. وأعرب عن الارتياح لأن نتائج التحليلات أيدت ذلك الرأي ولأن الحالة لا تتطلب إجراء أي تصحيح.

٣ - إعادة حساب الأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي بسبب تغيير في عامل إجمال الراتب

٥٣ - لاحظت اللجنة أن الفريق العامل نظر في مختلف عوامل إجمال الراتب لفئتي الموظفين. وبعد النظر في كل عامل، درس الفريق أثره على انعكاس الدخل وأثره المالي. واستنتج أن تغيير عوامل الإجمال يخفض من انعكاس الدخل، بيد أن عددا قليلا جدا من الموظفين يتأثرون بذلك، وأن التغيير يغيّر العلاقة بين نظامي الولايات المتحدة والأمم المتحدة. ولذلك أيد أعضاء اللجنة وجميع المشاركين الآخرين التوصية بعدم إدخال تغيير على عوامل إجمال الراتب.

٤ - إعادة حساب جدول الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي بسبب تطبيق إجراء تسوية مؤقت يعود إلى تغيير في الأجر الصافي

٥٤ - في حين فضّلت اتحادات الموظفين إعادة حساب جدول الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي، فإنه لم تصدر توصية بذلك.

٥٥ - ولم تؤيد اللجنة فكرة إعادة حساب جدول الأجور في المرحلة الحالية لأن ذلك يمكن أن يغيّر العلاقة بين نظامي المعاشات للولايات المتحدة والأمم المتحدة اللذين يُعتبران متماثلين. واستنادا إلى البيانات الواردة من أكتواريي الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للأمم المتحدة، فإن إعادة الحساب يمكن أن تضيف أثرا سلبيا آخر إلى الحالة الاكتوارية للصندوق.

٥ - إعادة حساب جدول الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي بسبب تغيير في الجدول الموحد لمعدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

٥٦ - أحيطت اللجنة علما بأن الفريق العامل لم يوص بإدخال أي تغييرات في الجدول الموحد لمعدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، ولكنه أوصى بوضع خط أساس اعتبارا من عام ٢٠١٢، وبأن يؤدي التغيير بنسبة ٢ في المائة في المتوسط في الضرائب

على مختلف مستويات الدخل إلى تنقيح الجدول الموحد لمعدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين واستعراضها في المستقبل. ورأى ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن ذلك يمثل تأجيلا آخر لتسوية حان موعدها.

٥٧ - وشكك أعضاء اللجنة في جدوى توصية الفريق العامل باستخدام نسبة ٢ في المائة كعتبة لإحداث تعديل في الجدول الموحد. وأشاروا إلى أن الفريق العامل خلص إلى أن نظامي المعاشات التقاعدية للولايات المتحدة والأمم المتحدة متشابهان، ولذلك فإن استخدام عتبة يؤدي الوصول إليها إلى تعديل الجدول الموحد في المستقبل، بدون النظر إلى الصورة بأكملها، من شأنه أن يغيّر العلاقة بين النظامين. ونتيجة لذلك، اقترح اتباع نهج عملي يراعي حركة الضرائب الخارجية، وقابلية المقارنة لنسب استبدال الدخل ومستويات المعاش التقاعدي الصافي في النظام الموحد وفي نظم الخدمة أساس المقارنة، والاعتبارات الاكتوارية وغيرها.

٦ - العنصر غير الداخلى في حساب المعاش التقاعدي

٥٨ - أيد أعضاء اللجنة توصية الفريق العامل بعدم إدخال تغييرات على العنصر غير الداخلى في حساب المعاش التقاعدي، في انتظار ورود معلومات إضافية عن نتائج تطبيق المنهجية الجديدة لاستقصاء مرتبات فئة الخدمات العامة.

قرار اللجنة

٥٩ - قررت اللجنة إبلاغ الجمعية العامة بما يلي:

(أ) **تمائل النظامين:** نسب استبدال الدخل في نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة متماثلة في نفس مستويات مساهمة الموظفين. بيد أن لموظفي الولايات المتحدة إمكانية تلقي استحقاقات أعلى بكثير بسبب المساهمات الطوعية ومساهمات رب العمل المقابلة التي يمكن أن تصل إلى ٥ في المائة من مساهمة الموظف. ويجب أيضا ملاحظة أن التغييرات التي أُدخلت سنة ٢٠١٢ في تشريعات الولايات المتحدة المتعلقة بالمعاشات التقاعدية، كجزء من الاستعراض الجاري لنظام المعاشات التقاعدية، سوف تزيد من حد المشاركة الأدنى المطلوب من المشترك الجديد للحصول على استحقاقات المعاش المحددة. بيد أن هذه الأحكام لا تنطبق في سياق الاستعراض الحالي؛

(ب) **انعكاس الدخل:** تعتقد اللجنة أن هذه الظاهرة موجودة بسبب التواء تأثير تداخل أحوار الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة في بعض المواقع، مع تأثير الاختلاف في

البارامترات المستخدمة لحساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئتين. بيد أن أثره الفعلي منخفض لأن عددا صغيرا جدا من موظفي الفئة الفنية يتقاعدون في رتب يحدث فيها انعكاس الدخل. ولذلك لم تر اللجنة ضرورة اتخاذ تدابير إضافية للحد من انعكاس الدخل في هذه المرحلة، بيد أنها توصي بمواصلة رصد الظاهرة في الاستعراضات الشاملة المقبلة للأجر الداخل في المعاش التقاعدي؛

(ج) إعادة حساب جدول الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي بسبب تغيير في عوامل إجمال الراتب: مع الاعتراف بأن مختلف عوامل إجمال الراتب تسهم في ظاهرة انعكاس الدخل، لا تعتقد اللجنة أن هناك أسبابا قوية تدعو إلى تغيير تلك العوامل، لأسباب منها بالخصوص أن قلة من الموظفين يتأثرون بانعكاس الدخل وأيضا لأسباب تتعلق بالشواغل المتصلة بالأثر المالي والاكتواري لتلك التدابير على المنظمات وعلى الصندوق المشترك. بيد أن اللجنة لاحظت أنه إذا ما غير أي من عاملي إجمال الراتب في المستقبل، فسيلزم إعادة حساب جدول الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي لأخذ ذلك التغيير في الاعتبار؛

(د) إعادة حساب جدول الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي بسبب تطبيق إجراء تسوية إفرادية: رأى أعضاء اللجنة أن تطبيق إجراء التسوية الإفرادية ينبغي أن يتواصل، وأن تُستعرض إعادة حساب جدول الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي في الاستعراض الذي يجري كل خمس سنوات؛

(هـ) إعادة حساب جدول الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي بسبب تغيير في الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين: سيتحدد اعتبارا من سنة ٢٠١٢ أساس للجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. ويجري كل خمس سنوات استعراض لجدول الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي يُستعرض فيه أيضا الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. ويكون استكمال الجدول الموحد على أساس تراكمي، وليس تدريجيا، وسيقيس متوسط الفارق في مستويات الضرائب على الدخل المرجعية منذ آخر تسوية للمعدلات. وسيكون الاستعراض القادم وفق الأساس الموضوع سنة ٢٠١٢. وسيُتخذ قرار تطبيق جدول موحد مستكمل على أساس عملي يراعي حركة الضرائب الخارجية، وتمثل نسب استبدال الدخل ومستويات صافي المعاشات التقاعدية في خطتي النظام الموحد والخدمة المدنية أساس المقارنة، والاعتبارات الاكتوارية وغيرها.

(و) **العنصر غير الداخِل في حساب المعاش التقاعدي:** ارتأت اللجنة الإبقاء على النهج الحالي إلى أن تتوافر معلومات إضافية مستمدة من تطبيق المنهجية الجديدة لاستقصاء مرتبات فئة الخدمات العامة.

جيم - تقرير الفريق العامل المعني بوضع معايير سلوك موظفي الخدمة المدنية الدولية

٦٠ - في عام ٢٠٠١، قررت اللجنة اعتماد صيغة منقحة لمعايير سلوك موظفي الخدمة المدنية الدولية، وأوصت الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات المشاركة الأخرى باعتمادها. ورحبت الجمعية العامة بمعايير السلوك في قرارها ٢٤٤/٥٦. وكان الغرض من معايير السلوك تلك هو تجسيد المثل العليا للسلوك والتصرف في الخدمة المدنية الدولية. وبذلك تكون المعايير مصدر معلومات وتوضيح وإلهام لموظفي منظمات النظام الموحد، انطلاقاً من بعض المبادئ الأساسية التي تشكل الأسس الأخلاقية والفلسفية للخدمة المدنية الدولية.

٦١ - وفي عام ٢٠٠٩، طلبت اللجنة في دورتها التاسعة والستين من أمانتها العمل مع المنظمات واتحادات الموظفين للقيام باستعراض لمعايير السلوك وكفالة مواصلة تليتها لاحتياجات المنظمات، ولتحديد المجالات التي قد تتطلب استكمالاً (انظر A/64/30، الفقرة ٣٥). وطلبت الجمعية العامة بعد ذلك في قرارها ٢٤٧/٦٥ من اللجنة أن تنظر في معايير السلوك في سياق برنامج عملها لعام ٢٠١١، وأن تقدم تقريراً عن ذلك.

٦٢ - وأنشأت اللجنة فريقاً عاملاً معنياً بوضع معايير سلوك موظفي الخدمة المدنية الدولية يتضمن ممثلين عن اللجنة وأمانتها، وشبكة الموارد البشرية، واتحادات الموظفين. ولمساعدة الفريق العامل، أنشئ فريق تقني يتضمن مختصين في الموارد البشرية وموظفي أخلاقيات من مجموعة واسعة من المنظمات، وممثلين عن اتحادات الموظفين الثلاثة، وكُلف بإجراء استعراض أولي للمعايير القائمة. واجتمع الفريق أول مرة يومي ١٢ و ١٣ أيار/مايو ٢٠١١.

٦٣ - وقُدّم إلى اللجنة في دورتها الثالثة والسبعين تقرير يتضمن مشروع معايير السلوك المنقحة. وقدمت الأمانة أيضاً ورقة غرفة مؤتمرات تتضمن تعليقات وردت من الإدارات القانونية للمنظمات على التنقيحات المقترحة في المعايير. وفي الدورة الثالثة والسبعين أيضاً، قررت اللجنة إرجاء النظر في تقرير الفريق العامل المعني بمعايير سلوك موظفي الخدمة المدنية الدولية إلى دورتها الرابعة والسبعين لإتاحة مزيد من الوقت لأمانتها وللفريق العامل لإكمال التقرير.

٦٤ - وعقد الفريق العامل اجتماعا ثانيا من ٩ إلى ١١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١. وناقش في الاجتماع التعليقات الواردة من الإدارات القانونية للمنظمات والتحليل الذي أجرته الأمانة. وشدد على أهمية المساءلة على مستوي الموظفين والمنظمة وقرر أن يدرج المساءلة بوصفها بندا تحت "المبادئ التوجيهية". ونظرا إلى أن تقرير الأمين العام عن التضارب الشخصي في المصالح (A/66/98) أبرز أن على موظفي الأمم المتحدة بوصفهم موظفين مدنيين دوليين محايدين ومستقلين التزامات تقتضي منهم ممارسة مهامهم على نحو لا يراعي إلا المصالح العليا للمنظمة، اقترح الفريق العامل أيضا نصا عن تضارب المصالح.

٦٥ - ويولي الفريق العامل أهمية كبيرة لمسألة القيود بعد انتهاء الخدمة، وأكد ضرورة وضع مجموعة من السياسات المشتركة بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة والمتعلقة بفترة ما بعد انتهاء الخدمة. واستعرض الفريق العامل خلال مناقشته لمسألة الأمن والسلامة، مقترحا قدمه كل من لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة، واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين. وشدد ممثل لجنة التنسيق على أن المنظمات هي المسؤولة عن بذل جميع الجهود الممكنة لتكون ظروف عمل موظفيها آمنة وصحية. ولم يتمكن الفريق من التوصل إلى توافق للآراء بشأن هذه المسألة بالذات. وأكد الفريق العامل من جديد الأهمية القصوى التي يكتسبها دور معايير السلوك، ولاحظ أن تلك المعايير تشجع نظام قيم وأخلاقيات مشترك لا بد من وجوده في أي خدمة مدنية دولية.

مناقشات اللجنة

٦٦ - شكرت شبكة الموارد البشرية الفريق العامل ورحبت بالوثيقة وقالت إنها تتطلع إلى المداولات بشأن هذه المسألة الهامة.

٦٧ - وأشار ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة، نيابة عن اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين، واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، إلى جزء يتعلق بأمن الموظفين وسلامتهم، وقال إنه لم يكن منتظرا أبدا أن يصبح المقترح المقدم محل خلاف، مثلما حدث، لأن موضوع السلامة المهنية والصحة هو عادة من أقل المواضيع إثارة للخلاف بين أرباب العمل والاتحادات العمالية والحكومات. ويعكس المقترح الجهود الرامية إلى إدخال مبادئ حديثة تتعلق بتقييم المخاطر وإدارتها في معايير السلوك التي تمثل الوثيقة الإطارية التي تحكم معظم ما يجري في الخدمة المدنية الدولية. وبما أن موظفي الأمم المتحدة لا تشملهم التشريعات الوطنية، فإن هذه اللغة تمثل أساسا هاما لكفالة التوافق داخل الخدمة المدنية الدولية. وتعكس المفاهيم الواردة في نص معايير السلوك، وهي "تدابير عملية للوقاية والحماية"، المبادئ المكرسة في قوانين معظم الدول الأعضاء والقاعدة

الأساسية للمعايير الدولية. وتناول النص مسألتين: المسؤولية وسبل الوفاء بها. ولاحظت لجنة التنسيق واتحاد الرابطة أن النص يحظى بتأييد المديرين الطبيين. وأعرب أيضا عن الأمل في أن تبدي اللجنة التزامها بكفالة تأمين جوانب الصحة والسلامة والأمن في مكان العمل.

٦٨ - وأيد اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين بيان لجنة التنسيق للنقابات والرابطة المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة، واتحاد رابطة الموظفين المدنيين الدوليين، وأيد اعتبار موظفي الخدمة المدنية الدولية، في جميع المستويات، مسؤولين عن جميع الإجراءات التي يتخذونها وقابلين للمساءلة عليها. وقال إن ذلك سيعزز الأخلاقيات المهنية من جانب كل من الموظفين والإدارة. ورحب الاتحاد أيضا بمبدأ وجوب حماية ممثلي الموظفين من التعرض للمعاملة التمييزية أو الضارة بسبب مركزهم أو أنشطتهم بصفتهن ممثلين للموظفين، سواء أثناء فترة تمثيلهم للموظفين أو بعد انتهائهم. ورأى الاتحاد أنه لا بد أن يكون للأمم المتحدة، بوصفها منظمة تعمل على الساحة العالمية، أعلى معايير السلوك.

٦٩ - وشكرت اللجنة الفريق العامل على عمله. ولاحظت أن طبيعة الخدمات التي تقدمها منظمات النظام المشترك للأمم المتحدة والعلاقة بين الدول الأعضاء ومنظماتها تطورتا. بمرور الزمن. فقد شهدت معظم المنظمات إصلاحات كبيرة وابتعدت عن النظم القائمة على القواعد في اتجاه النظم القائمة على القيم، مع زيادة اللامركزية وإسناد قدر أكبر من المسؤوليات لمستويات الإدارة الدنيا. وتتطلب هذه التطورات معايير أوضح فيما يتصل بالاتصالات خارج النظام الموحد ونظم مساءلة أكثر شفافية. وناقشت اللجنة مدى استصواب تضمين الوثيقة إشارة إلى مسؤوليات المنظمة والتزاماتها. وأتفق على وضع وثيقة منفصلة لذلك الغرض.

٧٠ - واستعرض أعضاء اللجنة النص الذي اقترحه الفريق العامل فقرة فقرة. واعتمدت اللجنة معايير السلوك الواردة في المرفق الرابع.

قرارات اللجنة

٧١ - قررت اللجنة أن تعرض على موافقة الجمعية العامة معايير السلوك المنقحة للخدمة المدنية لدولية بصيغتها الواردة في المرفق الرابع.

٧٢ - وقررت اللجنة القيام بما يلي بعد موافقة الجمعية العامة:

(أ) أن تطلب من المنظمات تطبيق معايير السلوك المنقحة اعتبارا من ١ كانون

الثاني/يناير ٢٠١٣؛

(ب) أن تطلب من المنظمات أن تضمّن أطرها القانونية معايير السلوك المنقحة وأن تعززها من خلال النظامين الإداري والأساسي للموظفين؛

(ج) أن تطلب من أمانتها رصد تنفيذ منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة لمعايير السلوك الموحدة وأن تقدم في الدورة الصيفية لعام ٢٠١٥ تقريرا عن حالة تنفيذها؛

(د) أن تؤكد أهمية تطوير وتنفيذ مجموعة من السياسات المتعلقة بمرحلة ما بعد الخدمة في منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة، ومجلس الرؤساء التنفيذيين، تفاديا لتضارب المصالح.

دال - السن الإلزامية لإنهاء الخدمة

٧٣ - طلبت اللجنة في الدورة التاسعة والستين في عام ٢٠٠٩ من أمانتها أن تعدّ، بالتعاون مع المنظمات وصندوق المعاشات التقاعدية، تقريرا شاملا عن إمكانية تغيير السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، آخذة في اعتبارها مختلف المسائل المتعلقة بسياسات الموارد البشرية. وطلبت أن يراعي التقرير أيضا الحالة الاكتوارية لصندوق المعاشات التقاعدية والحالة المالية للمنظمات. وطلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٣١/٦٤ من اللجنة أن تقدم لها في دورتها السادسة والستين تقريرا عن نتائج التحليل الشامل لإمكانية تغيير السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، بما في ذلك الآثار المترتبة عليه في مجالات سياسات الموارد البشرية، مشفوعا بمشورة وتوصيات عن تخطيط الخلافة داخل منظمات النظام الموحد.

٧٤ - وقدمت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية وثيقة مرفقة بدراسة عن السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، أحرها فريق عامل أنشأته اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة والتابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين. وقُدمت إلى اللجنة معلومات عن الاستخدام الحالي للسن الإلزامية لإنهاء الخدمة في منظمات النظام الموحد وبيانات أخرى عن عدد من السياسات والممارسات المتعلقة بالموارد البشرية. وقُدمت أيضا معلومات عن الأثر المالي المتوقع من زيادة السن الإلزامية لإنهاء الخدمة على المنظمات وعلى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. وتشير استنتاجات التحليل المقدم إلى اللجنة إلى أن الأثر الذي سيحدثه رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة على التوزيع الجغرافي، والتوازن الجنساني، وحيوية اليد العاملة، والتطوير الوظيفي، وتخطيط الخلافة، سيكون أثرا طفيفا، ولذلك فإن تخطيط اليد العاملة والخلافة، إضافة إلى التدخلات الهادفة، تمثل أنسب الاستجابات على مستوى السياسات.

٧٥ - وقدم المدير التنفيذي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة عرضا أمام اللجنة عن قرارات مجلس إدارة الصندوق المتعلقة بسن التقاعد العادية. وأشار

المدير التنفيذي إلى أن المجلس أعرب في دورته التاسعة والخمسين المعقودة في تموز/ يولييه ٢٠١٢، بناء على توصية من المستشار الاكتواري للصندوق ومن لجنة الاكتواريين بشأن أثر طول العمر على حالة الصندوق، عن استعداده لزيادة سن التقاعد العادية للمشاركين في الصندوق اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. ورأى الصندوق أن رفع سن التقاعد العادي هو أحسن الخيارات المتاحة لكفالة استدامة الصندوق في الأجل الطويل. وفسر المدير التنفيذي للمشاركين أن الاستثمار وطول العمر هما عاملان يؤثران في حالة الصندوق في الأجل الطويل، وأنه لا توجد شواغل تثير القلق فيما يتصل بالمدفوعات في الأجل القصير. ورد على عدة أسئلة طرحها المشاركون وبيّن عدة جوانب في أداء الصندوق وأنشطته.

مناقشات اللجنة

٧٦ - سألت الرئيسة المشاركة لشبكة الموارد البشرية عن الغرض من تقرير ورد من أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية عن مسائل تخطيط الخلافة، والتوازن الجغرافي، وحيوية اليد العاملة وغيرها، وهي مسائل ترى الشبكة أنها تقع ضمن سلطة كل منظمة من المنظمات. وشككت أيضاً في استصواب إدراج تقرير اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى في وثيقة الأمانة. وأشارت إلى قرار صندوق المعاشات بالتوصية برفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة، وقالت إن الشبكة تؤيد تماماً تعاون لجنة الخدمة المدنية الدولية مع مجلس الصندوق، وأنها ستكتفي بالإحاطة علماً بالوثيقة الواردة من أمانة اللجنة. بيد أنها توصي بأن تمتنع اللجنة عن اتخاذ إجراءات فورية. وطلب ممثلون عن بعض المنظمات للجنة أن تأخذ في اعتبارها عدد موظفي تلك المنظمات العاملين في مواقع لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، وما يتصل بذلك من سياسات التنقل والترتيبات التعاقدية. وأشار إلى أن المنظمات بحاجة إلى وقت لدراسة الآثار المترتبة على تلك المسألة في الأجل الطويل.

٧٧ - وأشار ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى أن منظمته دعت في السابق إلى تكثيف الاتصالات بين الهيئات المشتركة في صنع القرارات التي تؤثر على تحديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة والسن العادية للتقاعد. وأعرب عن ارتياحه لحضور ممثلي الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ليطلعوا اللجنة على ما توصل إليه مجلس الصندوق مؤخراً بشأن تلك المسائل. وقال إنه بالرغم من استنتاج الفريق العامل التابع للجنة الإدارية الرفيعة المستوى أنه لا توجد حاجة ملحة إلى تغيير السن الإلزامية لإنهاء الخدمة أو إلى الموازنة بين المنظمات، يشير بيان المجلس إلى وجود شعور متزايد بالاستعجال. وقال الممثل إن الاتحاد باق على موقفه السابق من أن السن الإلزامية لإنهاء الخدمة ينبغي أن ترتفع

إلى ٦٥ سنة بشرط الحفاظ على حق الموظف الحالي في التقاعد في سن الستين أو الثانية والستين. ويدعو الاتحاد إلى أن تكون للموظف إمكانية الوصول إلى مدة الخدمة الدنيا لاستحقاق التأمين الصحي بعد الخدمة، ومدة الاشتراك الدنيا لاستحقاق معاش تقاعدي أو تمديد استحقاقات تعليم الأطفال، إما عن طريق رفع سن التقاعد، أو من خلال تدخلات أخرى على مستوى الموارد البشرية. وما ينبغي أن تكون إمكانية القيام بذلك سلطة تقديرية في يد فرادى المنظمات، بل ينبغي أن تكون متاحة لجميع الموظفين.

٧٨ - ولاحظت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة أنه في الوقت الذي خلص فيه الفريق العامل التابع للجنة الإدارية الرفيعة المستوى إلى استنتاجه بخصوص الحاجة إلى تغيير السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، وكانت لجنة التنسيق قد اشتركت في تلك المداولات، قال الفريق إنه سيعاد النظر في المسألة إذا ما قرر مجلس صندوق المعاشات ترفيع السن العادية للتقاعد. وبما أن هذا حدث، فإن لجنة التنسيق وأعضاءها يؤيدون الترفيع، ولكن بدون المساس بالحقوق المكتسبة لمن حان وقت تقاعدهم مع التمتع بجميع الاستحقاقات في سن إنهاء الخدمة المعمول بها حاليا البالغة ٦٠ أو ٦٢ سنة. وقال ممثل الاتحاد إن ترفيع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة لجميع الموظفين بدون سلطة تقديرية لفرادى المنظمات سيجعل الأمم المتحدة تلتحق بالخدمة المدنية للحكومات الوطنية، وسيدعم جميع الموظفين، لا سيما موظفي الفئة الفنية والفئات العليا الذين كثيرا ما يلتحقون بالأمم المتحدة في مرحلة متأخرة من حياتهم الوظيفية، ويحتاجون أحيانا إلى سنوات خدمة إضافية للحصول على مستوى كاف من الاستحقاقات.

٧٩ - وقالت ممثلة لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن مسألة الأشخاص الذين يتقاعدون ثم يعيّنون بعمود قصيرة الأجل هي مسألة تحتاج إلى أن يُنظر فيها بشكل عاجل. وقالت الممثلة إنهم أشخاص يتلقون معاشا تقاعديا ويتلقون في الوقت نفسه أجرًا ليسوا مطالبين بأن يدفعوا عنه اشتراكا إلى الصندوق. وقالت إن الحد الأقصى الذي حددته الأمم المتحدة للدخل لا يجرى التقيد به في جميع المنظمات، وهو على أي حال حد لا يعالج المشكلة بشكل مناسب. وأضافت ممثلة لجنة التنسيق أنه ما لم توضع آليات لتخطيط الخلافة في المنظمات فإنها تشك في أن يكون ترفيع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة تأثير على التحديات التي تواجهها منظمات النظام الموحد في مجال الموارد البشرية.

٨٠ - ولاحظ ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أن السن الإلزامية لإنهاء الخدمة تجري مناقشتها منذ مدة في النظام الموحد. وفي حين رأى البعض مزايا في الترفيع في السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، مثل إمكانية تحقيق وفورات لصندوق المعاشات التقاعدية، يظل

هناك قلق من إمكانية تأثير ذلك سلبا على جهود النظام الموحد للأمم المتحدة لتخفيض متوسط سن الموظفين. ويعتقد الاتحاد أن برامج من قبيل برنامج الأمم المتحدة للفنيين الشباب يمكن أن تعالج تلك الشواغل. ويشاطر الاتحاد أيضا الاتحادات الأخرى رأيها أن مواصلة الخدمة بعد سن الستين أو الثانية والستين ينبغي أن يبقى في يد الموظف، رهنا باستعراض أدائه. ويعتقد الاتحاد أيضا أنه إذا ما تقرر ترفيع السن العادية للتقاعد والسن الإلزامية لإنهاء الخدمة للموظفين اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، مثلما تجري مناقشته، فإن مسألة التقاعد المبكر في سن الخامسة والخمسين، حاليا، يجب أن تُناقش أيضا.

٨١ - وأعرب أعضاء اللجنة عن تقديرهم للمدير التنفيذي لصندوق المعاشات التقاعدية لحضوره ولتقديم معلومات قيمة للمشاركين. وفيما يتصل بتوصية لجنة الخدمة المدنية الدولية، لاحظ الأعضاء مزايا الترفيع في سن التقاعد بالنسبة لصندوق المعاشات ولاحظوا أنه بالنظر لزيادة طول العمر في جميع أنحاء العالم فإن ترفيع السن العادية للتقاعد يتماشى مع ما تقوم به الحكومات والمنظمات الوطنية في العالم. وقد ارتفع متوسط العمر المتوقع كثيرا، وينبغي أن يكون ذلك متوازنا مع عدد السنوات التي يتلقى فيها الموظف المتقاعد استحقاقاته. وبالنظر أيضا إلى عملية التعيين المكلفة في الأمم المتحدة، فإن ذلك الترفيع لن يخفف فقط من العبء المالي لصندوق المعاشات، بل أنه سيسفر أيضا عن وفورات للدول الأعضاء.

٨٢ - وتناولت مداوات اللجنة كلا من الرصيد الاكتواري للصندوق والأثر الذي سببته على الموارد البشرية في المنظمة. وفي ضوء الحاجة إلى المحافظة في الأجل الطويل على استدامة صندوق المعاشات وقرار مجلس الصندوق الترفيع في السن العادية للتقاعد، وافقت اللجنة على تحديد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة عند ٦٥ سنة بالنسبة للداخلين الجدد في المنظومة، اعتبارا من كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. ورأى العديد من أعضاء اللجنة أنه ما ينبغي قصر سن التقاعد في الخامسة والستين على من سيعيّنون بداية من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، بل أنه ينبغي أن يشمل أيضا الموظفين الحاليين مع احترام حقوقهم المكتسبة. ورأى أعضاء آخرون أن تمديد تلك السن إلى ٦٥ لا يتوقف فقط على قدرة الموظف على مواصلة العمل. وسُلم بأن العديد من الموظفين يحافظون على قدرتهم على الإنتاج بعد سن ٦٥ أو ٦٢، ولكن ينبغي موازنة ذلك مع أنسب طريقة تفي بها المنظمة بولايتها. ومن الصعب إيجاد بديل لمعرفة ومهارات بعض الموظفين، بيد أن على المنظمات أن تحدد عدد وظائف أولئك الموظفين. واقترح أحد الأعضاء القيام بتحليل لتحديد مدى استفادة المنظمات من شمول جميع الموظفين بترفيع السن الإلزامية قبل اتخاذ قرار بذلك. واستصوب آخرون، من زاوية الموارد البشرية، أن يكون للموظفين القادرين على الأداء الخيار بين البقاء في المنظمة حتى سن ٦٥ أو مغادرتها، سواء كان ذلك لأسباب شخصية أو غيرها، بشرط أن

يكون أداؤهم مقبولاً. وينبغي للمديرين معالجة الأداء الناقص أو عدم القدرة على الأداء من خلال وسائل أخرى.

٨٣ - ورأى أعضاء اللجنة أنه ينبغي توجيه توصية إلى الجمعية العامة فيما يتعلق بمن سيلتحق بالمنظومة بداية من عام ٢٠١٤ وأيضاً بالموظفين الحاليين. وقال أعضاء آخرون إنهم يتعاطفون مع موقف المنظمة بتأجيل البت في هذه المسألة إلى أن يُنشأ فريق عامل ينظر في جميع الآثار التي ستترتب على التغيير الذي سيحدثه الترفيع في سن التقاعد. ورأوا أنه ينبغي إعطاء الفرصة للمنظمات لتنظر في تركيبها الديمغرافية في ضوء تباطؤ دوران الموظفين، والحاجة إلى تنشيط مكان العمل بدنامية جديدة، وتحقيق أهداف استراتيجية أخرى مثل التوازن الجنساني أو الجغرافي. واعتبرت اللجنة أيضاً أن هناك مسائل استراتيجية وتنفيذية بحاجة إلى دراسة. ومن بينها التقاعد المبكر، لا سيما في مراكز العمل الصعبة، وهل توجد مهنة يستحق أصحابها التمتع بسن أدنى لإنهاء الخدمة وبحوافز يمكن أن تدخل في إطار نظام المعاشات التقاعدية وتشجع على التنقل. وستواصل اللجنة مساعدة المنظمات في وضع مبادئ توجيهية استراتيجية بشأن مواضيع مثل التوازن الجنساني والجغرافي بالنظر إلى قلة تدفق الموظفين والحاجة إلى تزويد المنظومة بدم جديد.

٨٤ - ونوقشت مسألة إعطاء الرؤساء التنفيذيين مرونة في تنفيذ سن إنهاء الخدمة. وسلمت اللجنة بأن للرئيس التنفيذي لكل منظمة أن يبت في احتياجاتها من الموارد البشرية، بيد أن الأعضاء رأوا أنه ما ينبغي لتمديد سن إنهاء الخدمة أن يعود إلى فرادى المنظمات، لأنه مسألة تم المنظومة بأكملها ولأن العمل بسن إنهاء الخدمة يختلف من منظمة إلى أخرى يقوض اتساق النظام الموحد ويحدث تنافساً بين المنظمات.

قرارات اللجنة

٨٥ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) تأييد توصية مجلس صندوق الأمم المتحدة للمعاشات التقاعدية بترفيح السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة للموظفين الجدد للمنظمات الأعضاء في الصندوق المشترك اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤؛

(ب) دعوة أمانتها إلى العمل مع المنظمات وممثلي الموظفين في إعداد استعراض استراتيجي لآثار تطبيق ترفيع السن الإلزامية على الموظفين الحاليين؛

(ج) تقديم تقرير عن المسألة في دورتها السابعة والسبعين.

هاء - الترتيبات التعاقدية: استعراض تنفيذ أنواع العقود الثلاثة والإلغاء التدريجي للتعيينات المحددة المدة

٨٦ - وفقا لطلب لجنة الخدمة المدنية الدولية، في دورتها الثالثة والسبعين في عام ٢٠١١، التي نظرت فيها في تقديم معلومات، بموجب المادة ١٧ من نظامها الأساسي، عن تنفيذ توصياتها وقراراتها، قدمت أمانة اللجنة وثيقة تتضمن تفاصيل عن حالة تنفيذ إطار اللجنة للترتيبات التعاقدية في جميع أنحاء النظام الموحد وعن مستجدات إصلاح العقود في بعض المنظمات. وقد جُمعت المعلومات الواردة في الوثيقة من خلال استبيان استقصائي شمل جميع منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة؛ وقد ردت ٢١ من بين ٢٣ منظمة على الاستبيان.

٨٧ - وتناولت الوثيقة أيضا الوضع الراهن فيما يخص التعيينات المحدودة المدة في المنظمات المشتركة في النظام الموحد. وكانت اللجنة قررت في دورتها السبعين إزالة الإشارة إلى العقود المحدودة المدة التي لا تتجاوز أربع سنوات، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، من الإطار المنقح للترتيبات التعاقدية (انظر A/65/30، المرفق الخامس).

٨٨ - وتضمنت الوثيقة أول استكمال للترتيبات التعاقدية منذ اعتماد إطار اللجنة للترتيبات التعاقدية اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١. وإلى حد آذار/مارس ٢٠١٢، أبلغت ١٣ منظمة من منظمات النظام الموحد أن نفذت إطار اللجنة التعاقدية. ومنذ الدراسة الاستقصائية السابقة التي أجريت في تموز/يوليه ٢٠٠٩، أدخلت ٩ من منظمات النظام الموحد تغييرات على سياساتها التعاقدية، وتنظر ١٣ منظمة في إجراء استعراض لسياساتها التعاقدية في مستقبل قريب.

٨٩ - وفيما يتعلق بالتعيينات المحددة المدة، أشير إلى أن اللجنة كانت طلبت من المنظمات إنهاءها تدريجيا وعدم إصدار عقود جديدة من ذلك النوع بعد ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠. وقد مُنحت منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) تمديدا استثنائيا حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢. وأكدت اليونسكو أن تعييناتها المحددة المدة سوف تتوقف نهائيا بانتهاء مدة التمديد.

٩٠ - وفي الدراسة الاستقصائية التي أجرتها الأمانة في آذار/مارس ٢٠١٢، كانت للمنظمات فرصة تقديم معلومات عن تجربتها والإبلاغ عن مدى تلبية الإطار التعاقدية للجنة لاحتياجات تلك المنظمات. ومن بين المنظمات التسع عشرة التي ردت على الاستقصاء، قالت ١٦ منظمة إن الإطار لبي احتياجاتها، وأشارت اثنتان إلى أنه لبي "معظم" تلك الاحتياجات. وهناك منظمة واحدة نفذت الإطار وأفادت بأنه لم يلب احتياجاتها واقترحت

أن يسمح الإطار بتعيين أفراد في حالات معينة مدة تصل إلى ثلاثة أشهر للقيام بمهام الموظفين الغائبين مؤقتا، ولكن يعقود غير الموظفين.

٩١ - وسُئلت المنظمات أيضا إن كان كل نوع من أنواع التعيين الثلاثة التي يتضمنها إطار اللجنة تستجيب لاحتياجاتها بشكل كاف. وفي حين كانت الردود في معظمها إيجابية، تباينت الردود المتعلقة بالعقود المستمرة، فبعض المنظمات لم تطبقها بعد، والبعض لا يزال ينظر في معايير منحها. وفيما يتعلق بالتعيينات المحددة المدة، أفادت جميع المنظمات أنها تلي احتياجاتها. وفيما يتعلق بالتعيينات المؤقتة، أفادت معظم المنظمات بأنها تلي احتياجاتها. بيد أن ثلاث منظمات ردت بالنفي وأشارت إلى قيود تفرضها التعيينات المؤقتة واقترحت إدخال قدر من المرونة عليها.

مناقشات اللجنة

٩٢ - أحاطت شبكة الموارد البشرية علما بالمعلومات الواردة في الوثيقة وأكدت فائدة الإطار التعاقدى للجنة. وذكرت الشبكة أن اليونسكو أكدت أن العمل بالتعيينات المحدودة المدة سينتهي بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، وأنه اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ لن تصدر عقود جديدة من ذلك النوع. وفيما يتعلق ببداية العمل بالعقود المستمرة، لاحظت الشبكة أن المنظمات تصرفت وفقا لقرارات الجمعية العامة. وبعد مناقشة متعمقة، ذكرت الشبكة أنها لا توافق على مقترح استعراض ترتيبات الإطار التعاقدى للجنة من جديد في عام ٢٠١٤، نظرا إلى أنه سيكون من السابق لأوانه في ذلك التاريخ إدخال أي تغييرات على الترتيبات التعاقدية.

٩٣ - ورحب ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين في بيان مشترك مع ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة بالإهاء التدريجي للتعيينات المحدودة المدة ولاحظ أن اليونسكو ستنتهي العمل بتلك التعيينات بحلول الأجل المضروب لذلك. وقال إنه يتوقع أن تستفيد المنظمات من فرصة تنفيذ الإطار لتعالج المشكلة المطروحة منذ وقت طويل والمتمثلة فيما يسمى بموظفي العقود الطويلة/القصيرة الأجل، ولاحظ أنه رغم صعوبة تسوية حالة أولئك الموظفين، فلا بد من معاملتهم معاملة منصفة وعادلة. وطلب الممثل أيضا من اللجنة أن تنظر في مسألة نقل التعيينات المستمرة بحيث يمكن لموظف بعقد مستمر أن يحتفظ به عند انتقاله إلى منظمة أخرى، تشجيعا للتنقل بين الوكالات. وأشار الممثل إلى مناقشة اللجنة حول تنقل الموظفين وإلى المناقشة التي دارت في الدورة الرابعة والعشرين لشبكة الموارد البشرية في عام ٢٠١١ والتي سلّم خلالها بأن المعايير لإصدار عقود مستمرة، حسبما ما أقرته الجمعية العامة، تتطلب التنافس على عدد محدود من

التعيينات المستمرة المتاحة (حافطة الوظائف). وأشار الممثل أيضا إلى أن الاتفاق المبرم بين الوكالات يقضي بأن تمنح المنظمة المتلقية للموظف عقدا متطابقا مع عقده في المنظمة التي غادرها، أو معادلا له. وأحاط الممثل في ختام كلامه علما بالمعلومات الواردة في التقرير، وأيد الدعوة إلى رصد العملية التي يجري تنفيذها والتدقيق في تفاصيلها.

٩٤ - ورحب ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين ببداية تطبيق الإجراءات التعاقدية الجديدة وأعرب عن ارتياحه لأن التعيينات المستمرة تُمنح وأن التعيينات المحدودة المدة أُلغيت. ولاحظ الممثل أن الصناديق والبرامج تواجه صعوبة في تحديد عدد ما ستتيحه من التعيينات المستمرة وعلى أي أساس ستمنحها، وهي تتوقع بعض الصعوبات فيما يتصل بنظام النقاط. وفيما يتعلق بالتعيينات المستمرة، طلب الممثل من اللجنة أن تحث المنظمات على تنفيذ تعيينات مستمرة تكون قابلة للنقل وللتنقل؛ وقال إن قبول التعيينات المستمرة للموظفين الذين ينتقلون من منظمة إلى أخرى لا يجري بالشكل الطبيعي المتوقع. وحث الممثل المنظمات على تحديد معايير تطبيق التعيينات المحددة المدة وعقود غير الموظفين، وذلك لإزالة التباين الذي ينتج عندما يقوم موظفون بنفس المهام التي يقوم بها غير الموظفين. وقال الممثل في الختام إن الاتحاد مرتاح عموما للإطار التعاقدية، بيد أنه يود تطبيقه بالكامل في المستقبل القريب.

٩٥ - وأشارت اللجنة إلى الاستعراض الشامل جدا الذي أجرته أمانتها للترتيبات التعاقدية. بيد أنها لاحظت بأسف أن ١٤ منظمة فقط أبلغت أنها نفذت الإطار التعاقدية. وأثنت اللجنة على اليونسكو لالتزامها بالإلغاء التدريجي للتعينات المحدودة المدة بحلول الأجل المحدد لذلك، وتساءلت إن كان نظام "التعيين من أجل مشروع" الذي بدأ العمل به مؤخرا يمكن أن يندرج في إطار الإطار التعاقدية الذي وضعته اللجنة. وأكد ممثل اليونسكو أن التعيين من أجل مشروع هو عقد محدد المدة بنفس مجموعة عناصر الأجر ولكنه ممول من خارج الميزانية، وهو لذلك محدود المدة وبدون توقع بالتجديد. وأكدت ممثلة اليونسكو للجنة أنها تعتقد أن هذا النوع من التعيين يقع داخل نطاق تعريف الترتيبات التعاقدية المحددة المدة التي ينص عليها الإطار التعاقدية للجنة.

٩٦ - ولاحظت اللجنة أنه لا يزال يوجد بعض سوء الفهم للقرار التي اتخذته اللجنة عندما اعتمدت إطار الترتيبات التعاقدية. فجزء من تلك العملية يرمي إلى جمع جميع العقود تحت نفس الاسم ونفس المظلة ليكون لجميع الأطراف فهم واضح للمقصود. بمختلف أنواع العقود. ويتضح من الدراسة الاستقصائية التي أجريت في آذار/مارس ٢٠١٢ أن بعض

المنظمات فهمت أنه ينبغي تنفيذ أنواع العقود الثلاثة الواردة في الإطار التعاقدى للجنة، في حين رأها منظمات أخرى خيارا بحسب ما يتلاءم مع احتياجاتها.

٩٧ - وأكدت اللجنة أن المنظمات ليست مطالبة باستخدام جميع أنواع العقود المحملة في الإطار التعاقدى للجنة، بل أن ذلك الإطار يمثل مجموعة الخيارات المتاحة، ولها أن تختار من بينها ما يناسب احتياجاتها. وبعض المنظمات لم تستعمل أبدا في الماضي عقودا دائمة أو غير محددة المدة، وهي ليست مطالبة باستعمالها في الإطار التعاقدى الحالي للجنة. والإطار يسمح للمنظمات باختيار أي نوع من أنواع العقود الثلاثة بأي تركيبة ترى أنها تساعد على تنفيذ مهامها والوفاء بولايتها.

٩٨ - وسأل أحد أعضاء اللجنة إن كانت المنظمات ذات التمويل الطوعي تواجه صعوبات في التوفيق بين الإطار التعاقدى للجنة وبين ترتيباتها التمويلية، وهل يمثل ذلك صعوبة لتلك المنظمات في تحديد المهام الأساسية في ولاياتها، وهل هي تفكر في منح تعيينات مستمرة. وأكدت اللجنة مجددا أن إطارها التعاقدى يمثل مجموعة خيارات التعيين المتاحة للمنظمات، ولها أن تختار من بينها نوعا أو جميع أنواع التعيين. أما كون التعيين المستمر خيارا غير ممكن لبعض المنظمات فمسألة لا تمثل مشكلة بالنسبة للجنة.

٩٩ - وأعرب ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن بعض القلق من أن يكون للمنظمات الخيار بين أنواع التعيين الثلاثة المتاحة في الإطار التعاقدى للجنة. وقال إن الاتحاد يدرك أن الحاجة إلى التعيينات المستمرة يمكن أن تكون متقلبة ومتوقفة على تمويل المنظمات وبعثاتها. وينبغي بذل الجهود لتنفيذ إطار اللجنة في جميع منظمات النظام الموحد بحيث لا تكون هناك فروق كبيرة في معاملة الموظفين بين منظمة وأخرى.

١٠٠ - وأشارت اللجنة أيضا إلى أن الإطار التعاقدى لا يتضمن تحويلا آليا أو انتقالا من نوع من العقود إلى آخر، وأنه محكوم بإجراءات اختيار شفافة ومفتوحة، علما وأن العديد من المنظمات التي اختارت أن تستخدم العقود المستمرة لا تمنحها للجميع. وفيما يتعلق بالتعيينات المؤقتة، أشارت اللجنة إلى أنه من المتوقع أن تكون مدتها أقل من سنة واحدة. ومنح عقد لمدة أقصر، ثلاثة أشهر مثلا لتغطية مهام الموظفين الغائبين مؤقتا، عملية مناسبة أيضا في الإطار التعاقدى للجنة.

١٠١ - وردا على تعليقات ممثلي اتحادات الموظفين بشأن الأفراد من غير الموظفين، لاحظت اللجنة أن هذا النوع من العاملين لا يُمنح عقود عمل في إطار النظام الإدارى للموظفين، وبالتالي فهو لا يدخل تحت اختصاصات اللجنة. ولذلك فإن اللجنة لن تشترك في استعراض

أو رصد العقود الممنوحة لذلك النوع من العاملين. وأشار إلى أن شبكة الموارد البشرية أجرت دراسة عن الأفراد من غير الموظفين وهي تقوم باستعراض المسألة.

١٠٢ - وفيما يتعلق ببيان اتحادات الموظفين عن وجوب رصد تنفيذ الإطار التعاقدى رسدا متواصلًا، أشار إلى وجود متابعة منتظمة ودورة إبلاغ بشأن قرارات وتوصيات اللجنة، حسبما تنص على ذلك المادة ١٧ من نظام اللجنة الأساسي.

١٠٣ - ولاحظت اللجنة أن معظم المنظمات تعتزم إجراء استعراض في المستقبل القريب لسياساتها التعاقدية، وأعربت عن أملها في أن يُرشد توضيحُ القصد من وراء الإطار التعاقدى للجنة المنظمات إلى إتباع الإطار عند النظر في إدخال أي تغييرات على مركز موظفيها التعاقدى وعند تنفيذ تلك التغييرات. ومن المتوقع، تحقيقًا لذلك، إجراء استعراض آخر في عام ٢٠١٤. وأشارت اللجنة أيضا إلى قرار الجمعية العامة ٢٤٨/٦٥ الذي طلبت فيه الجمعية من منظمات النظام الموحد أن تقدم إلى اللجنة تقارير سنوية عن تنفيذ الترتيبات التعاقدية وشروط الخدمة لجميع الموظفين العاملين في مراكز العمل التي يمكن فيها اصطحاب الأسرة والتي لا يمكن فيها ذلك.

قرارات اللجنة

١٠٤ - قررت اللجنة:

(أ) أن تحيط علما بالمعلومات الواردة في الوثيقة وأن تطلب من أمانتها إعداد تقرير لتقديمه إلى الجمعية العامة عن حالة تنفيذ الإطار التعاقدى للجنة، في سياق التقارير عن التنفيذ التي تقدم إلى الجمعية كل سنتين، بموجب المادة ١٧ من نظام اللجنة الأساسي؛

(ب) أن تحيط علما بأن المنظمات أنهت تدريجيا التعيينات المحدودة المدة، وفقا لتوصيات اللجنة؛

(ج) أن تؤكد أن إطار اللجنة للترتيبات التعاقدية في منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة (انظر A/65/30، المرفق الخامس) يشمل ثلاثة أنواع من التعيينات (المستمرة، والمحددة المدة، والمؤقتة). واللجنة لا تطلب من المنظمات تنفيذ الأنواع الثلاثة من التعيينات الواردة في الإطار. وللمنظمات أن تنفذ أي تركيبة من أنواع العقود تفي باحتياجاتها الخاصة بها؛

(د) أن تحث المنظمات على اتباع المبادئ التوجيهية لإطار الترتيبات التعاقدية عند النظر في إدخال أي تغييرات على المركز التعاقدى لموظفيها، وتطلب بالخصوص من المنظمات التي لم تنفذ بعد الإطار التعاقدى للجنة أن تستعرض آلياتها التعاقدية في ضوء

الإطار، آخذة في اعتبارها خبرة المنظمات الأخرى، وأن تقدم مقترحات إلى مجلس إدارة كل منها لمواءمة ترتيباتها التعاقدية مع النظام الموحد؛

(هـ) أن تستعرض تنفيذ إطار اللجنة للترتيبات التعاقدية في دورتها الصيفية

لعام ٢٠١٤.

الفصل الرابع

شروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا

ألف - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

١٠٥ - استحدثت الجمعية العامة مفهوم جدول المرتبات الأساسية/الدنيا بموجب الجزء الأول - حاء من قرارها ٤٤/١٩٨، وذلك اعتباراً من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠. ويحدّد الجدول بالرجوع إلى الجدول العام لمرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، وهي حالياً الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة. وتجري تسويات دورية على أساس مقارنة صافي المرتبات الأساسية لموظفي الأمم المتحدة عند نقطة الوسط بالجدول (الرتبة ف-٤، الدرجة السادسة، بمعدل الإعالة) بالمرتبات المقابلة لنظرائهم في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة (الدرجة السادسة من الرتبين ع-١٣ و ع-١٤، بعامل ترجيحي نسبته ٣٣ في المائة و ٦٧ في المائة على التوالي). وتُنفَّذ التسويات باستخدام الطريقة المعتادة المتمثلة في ضم نقاط تسوية مقر العمل في المرتب الأساسي/الأدنى، أي عن طريق زيادة المرتب الأساسي والقيام في الوقت نفسه بخفض مستويات تسوية مقر العمل بما يعادل تلك الزيادة.

١٠٦ - وأحيطت اللجنة علماً بأنه نظراً لتجميد الأجور في الخدمة المدنية أساساً المقارنة في عامي ٢٠١١ و ٢٠١٢، فإن المستويات الإجمالية للجدول العام لمرتبات أساساً المقارنة لم تتغير عن مستوياتها في عام ٢٠١٠. بيد أن تغييرات طفيفة في الجدول الاتحادي وجدول ولاية ماريلاند حدثت في عام ٢٠١٢. في حين ظلت الضرائب في ولاية فرجينيا وإقليم كولومبيا الاتحادي بدون تغيير. وتتصل التغييرات في الضرائب الاتحادية بمعدلات الضرائب المنقحة والإعفاءات الفردية ومبالغ التخفيض الموحدة. وتتصل التغييرات في ضرائب ولاية ماريلاند أساساً بإدخال شرائح ضريبية منقحة لتسوية إجمالي الدخل الذي يفوق ١٥٠.٠٠٠ دولار. ولذلك، وبالرغم من تجميد الأجور، أسفرت التغييرات الضريبية المذكورة أعلاه عن زيادة صافية قدرها ٠,١٢ في المائة في مستوى أجور الخدمة المدنية أساساً المقارنة، مقارنة بمستوى سنة ٢٠١١.

مناقشات اللجنة

١٠٧ - لاحظت شبكة الموارد البشرية أن التغييرات الضريبية في الولايات المتحدة أسفرت عن زيادة قدرها ٠,١٢ في المائة من أجور موظفي الخدمة المدنية أساساً المقارنة، مقارنة بعام ٢٠١١. وتقتضي المحافظة على الموازنة بين الأجور الدنيا وبين الجدول العام، القيام بتسوية مماثلة في أجور الأمم المتحدة. وأشارت إلى أن نتائج التسوية، التي ينبغي أن تجري وفق طريقة

الضم العادية "لا ربح ولا خسارة"، هي نتائج طفيفة. وتكلم ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، نيابة أيضا عن لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين، فأعرب عن موافقته على التوصية بتسوية جدول المرتبات الأساسية/الدنيا.

١٠٨ - ولاحظت اللجنة أن التسوية المقترحة لجدول المرتبات الأساسية/الدنيا تتماشى مع الممارسة المتبعة، وأن تلك التسوية ستُنفذ بزيادة المرتبات الأساسية بنسبة ١٢,٠ في المائة مع تخفيض مضاعف تسوية مقر العمل تخفيضا متناسبا. وبما أنه لا توجد حاليا مراكز عمل ذات تسوية لمركز العمل تقل عن المستويات اللازمة لاستيعاب التسوية المقترحة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، فلن يحدث تغيير في الأجر الذي يقبضه الموظف في أي مركز عمل. وبذلك ستقتصر الآثار المالية المترتبة على ذلك في كامل المنظومة على تنقيح مدفوعات إنهاء الخدمة، كما يرد في الجدول أدناه.

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

بدولارات الولايات المتحدة	
(أ) بالنسبة لمراكز العمل التي تطبق فيها تسويات مقر عمل منخفضة والتي يمكن، في غياب ذلك، أن تنخفض فيها المرتبات الصافية إلى ما دون المستوى الجديد للمرتبات الأساسية/الدنيا	-
(ب) بالنسبة لجدول مدفوعات انتهاء الخدمة	٦٠ ٠٠٠
مجموع الآثار المالية السنوية	٦٠ ٠٠٠

قرار اللجنة

١١٠ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بالموافقة على الجدول المنقح للمرتبات الأساسية/الدنيا للفئة الفنية والفئات العليا، على النحو الوارد في المرفق الخامس من هذا التقرير، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، وهو ما يعكس تسوية بنسبة ١٢,٠ في المائة تُنفذ بزيادة المرتب الأساسي/الأدنى وبخفض نقاط مضاعف تسوية المقر بما يعادل تلك الزيادة، وبما لا يغير الأجر الذي يقبضه الموظف.

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

١١١ - 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. وفي إطار ذلك التكليف، ترصد اللجنة كل عام التغيرات التي تطرأ على مستويات الأجر لموظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا ولموظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة، فضلا عن التغيرات الأخرى ذات الصلة بعملية المقارنة. بما في ذلك معدلات الضرائب المستخدمة لتحديد صافي المرتبات المتخذة أساسا للمقارنة والعلاقة بين تكلفة المعيشة في نيويورك وواشنطن العاصمة.

١١٢ - وأبلغت اللجنة بأنه في السنة التقويمية ٢٠١٢، لم تُمنح أي زيادة عامة أو محلية في أجور الموظفين الاتحاديين المتخذين أساسا للمقارنة في منطقة واشنطن العاصمة نتيجة للتجميد القانوني للأجور الذي قرره رئيس الولايات المتحدة الأمريكية للفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢.

١١٣ - وللنقاط التالية صلة بهذه المقارنة:

(أ) تنقيح شرائح ضريبة الدخل الاتحادية والتخفيضات الموحدة والشخصية، وبداية العمل بشرائح الضرائب المنقحة على الدخل الذي يتجاوز ١٥٠.٠٠٠ دولار، وهو ما نتج عنه انخفاض صغير في ضرائب الدخل لجميع دافعي الضرائب في منطقة واشنطن العاصمة؛

(ب) مضاعف تسوية المقر الذي بلغت قيمته ٦٥,٥ للفترة من كانون الثاني/يناير إلى تموز/يوليه ٢٠١٢، ومضاعف مقدر بقيمة ٦٨,٠ للفترة من آب/أغسطس إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢. وقد استندت المضاعفات إلى الجدول الحالي لصافي المرتبات الأساسية/الدنيا الذي أصبح نافذا اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢؛

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

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

١١٤ - واستنادا إلى ما ورد أعلاه، أبلغت اللجنة بأن الهامش لعام ٢٠١٢ بلغ ١١٧,٧، وبلغ متوسطه الخمسي (٢٠٠٨-٢٠١٢) ١١٤,٩. وترد تفاصيل المقارنة في المرفق السادس لهذا التقرير.

مناقشات اللجنة

١١٥ - في بداية مناقشات اللجنة لهذه المسألة في دورتها الخامسة والسبعين، قدمت رئيسة مكتب الأمين العام إلى اللجنة، بناء على طلبها، إحاطة عن الحالة المالية الراهنة التي تواجهها المنظمة. وأشارت إلى أن الجمعية العامة أقرت الميزانية البرنامجية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ بعد مداوات طويلة. وقالت إن الدول الأعضاء أرجأت إعادة حساب جزء من تكاليف الميزانية يبلغ ٢٢٠ مليون دولار، وأن معدل الشغور المطبق يمكن أن يعادل، على أساس مستوى الملاك الحالي، جزءا آخر قيمته ٨٥ مليون دولار من الاحتياجات من الموارد. وفي حين تحاول المنظمة استيعاب الأثر المترتب على تلك التدابير بالموارد المتاحة، فإن الحالة قد تقتضي البحث عن تمويل إضافي من الدول الأعضاء في مرحلة تالية من فترة السنتين. وهناك تسليم بأن الدول الأعضاء أبدت سخاء في دعمها للولايات المتنامية المعهود بها للمنظمة، إلا أن معظم الدول الأعضاء تواجه حاليا قيودا مالية كبيرة. وأمام هذا الواقع، تسعى المنظمة إلى تحديد أوجه الكفاءة والممارسات الابتكارية التي تتيح الوفاء بالولايات بدرجة أكبر من الكفاءة والفعالية. وأشارت رئيسة المكتب إلى أن أهم أولويات الأمين العام هي كفاءة الاحتفاظ بأكثر عدد ممكن من الموظفين محافظة على الخبرة اللازمة في المنظمة. وقالت أيضا إنه وإن لم يكن بوسعها أن تتكلم باسم منظومة الأمم المتحدة ككل، فإنه من المعروف أن بعض المنظمات الطوعية التمويل وبعض الوكالات المتخصصة تواجه قيودا مالية مماثلة. وأشارت إلى أن الأمانة العامة تقبل وتحترم طابع اللجنة المستقل، بيد أنها تأمل أن تضع مداوات اللجنة حالة الميزانية الراهنة في سياقها، وأن تنظر إلى المسائل المطروحة نظرة كلية. وذكرت رئيسة المكتب في ردها على سؤال، أنه ليس على الأمين العام أن يقدم مقترحات محددة. بيد أنه يمكن للجنة، بالنظر إلى الواقع الراهن، أن تنظر في الخيارات المتاحة، وأحدها هو تأجيل النظر في المسألة لإتاحة الوقت اللازم لتعديل الاعتبارات الميزانية. وقالت في هذا السياق إن توشي المرونة في إجراءات اللجنة مسألة تستحق النظر.

١١٦ - وأحاطت شبكة الموارد البشرية بالوثيقة التي أعدها أمانة اللجنة. وأشار ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، متكلما أيضا باسم لجنة التنسيق للقطاعات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة، إلى أنه يتفهم القيود التي تواجهها المنظمات، وذكّر بالقرار الذي اتخذته اللجنة في دورتها الرابعة والسبعين والذي يؤكد منهجية الهامش وتسوية

مقر العمل. وقال إنه يصرّ لذلك على تطبيق المضاعف المنقح اعتباراً من آب/ أغسطس ٢٠١٢، أي من تاريخ استحقاقه. وأشار كل من اتحاد رابطات الموظفين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة إلى أن تجميد أجور الخدمة المدنية للولايات المتحدة أثر على المرتبات، ولكن ليس على عناصر أخرى في الأجور. وبشكل خاص، بلغ متوسط مكافأة الأداء لفئة الإدارة العليا لعام ٢٠١٠ مبلغ ١٣٠٨١ دولار وتراوحت مكافآت الأداء خارج تلك الفئة بين ٢,٦ و ٣,٣ في المائة من المرتب. وهذه العناصر مستبعدة حالياً من حساب الهامش ومن حساب المرتبات الأساسية/الدنيا. وينبغي النظر إلى الاستثمار في الأمم المتحدة الذي تقوم به الدول الأعضاء، بما في ذلك تكاليف الموظفين، في ضوء قيمة ونوعية الخدمات التي يقدمها الموظفون. وأيد ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين بيان اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة، وأشار إلى أنه يبدو أن جميع التخفيضات التي جرت استجابة للشواغل الميزانية، بما في ذلك التخفيض في الوظائف والاستحقاقات، كان على حساب الموظفين، وما كان ينبغي أن يحدث ذلك. وقال إن في الخدمة المدنية للولايات المتحدة مسائل مرتبطة بالتغيرات السياسية ما ينبغي لها أن تنعكس في المعايير التي تحدد الأجور في الأمم المتحدة.

١١٧ - وشكرت اللجنة رئيسة مكتب الأمين العام على الإحاطة التي قدمتها عن الحالة المالية للأمم المتحدة وعلى استرعاء انتباه اللجنة إلى شواغل المنظمة، والدعوة إلى توخي المرونة في تطبيق الإجراءات السارية.

١١٨ - وأشارت اللجنة إلى أنها نظرت في دورتها الرابعة والسبعين في الطلب الوارد في قرار الجمعية العامة ٢٣٥/٦٦ وفي المسؤوليات القانونية للجنة فيما يتصل بتطبيق تسوية مقر العمل. وأشارت إلى أن مضاعفاً منقحاً لتسوية مقر العمل يصبح مستحقاً في آب/ أغسطس ٢٠١٢، وفقاً للمنهجية المعتمدة. ولاحظت أيضاً أن هامش الأجر الصافي الناتج عن ذلك سيقى ضمن النطاق المحدد، وأن المتوسط الخمسي سيكون أقل بقليل من نقطة منتصف النطاق المستصوب البالغة ١١٥. وفي هذا السياق أعرب عن رأي مفاده أن رفض اتباع القواعد السارية قد تكون له نتائج وخيمة على طابع اللجنة المحايد والمستقل، وقد يُطعن فيه قضائياً. وردا على ذلك أشار عضو آخر إلى أن المادة ٣٣ من النظام الداخلي للجنة تقضي بأن تقوم اللجنة، قبل اتخاذ قرارات تخرج عن نطاق القرارات الروتينية، بطلب آراء الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة المعنية بشأن الآثار المالية والإدارية المترتبة على تنفيذ قرار ما. ومثلما أبلغت اللجنة في دورتها الرابعة والسبعين، فإن القرارات المتصلة بزيادة تسوية مقر العمل لا تعتبر روتينية في أوقات الأزمة الاقتصادية. ولذلك، رأى عضو اللجنة

هذا أن النظام الداخلي يقضي بأن تطلب اللجنة آراء المنظمات، وأن القيام بذلك لا يؤثر إطلاقاً على استقلالية اتخاذها لقراراتها.

١١٩ - وأعرب في نفس الوقت على رأي مفاده أن إصدار المضاعف المنقح لتسوية مقر العمل الذي أصبح مستحقاً في نيويورك في ١ آب/أغسطس ٢٠١٢ بدون تأخير أمر متسق تماماً مع المنهجية التي أقرتها الجمعية العامة. وفي هذا السياق، اعتبر بعض الأعضاء الإحاطة التي قدمتها رئيسة مكتب الأمين العام عن الحالة المالية ناشدة لتعليق تنفيذ ذلك التنقيح. وهذه المناشدة، التي وجهها إلى اللجنة ممثلو الأمين العام من خلال عدة قنوات وفي عدة مناسبات خلال الدورة، هي ما يدعو أولئك الأعضاء إلى النظر في الانضمام إلى توافق الآراء بشأن هذه المسألة، ويمثل السبب المنطقي الوحيد لتأجيل تنفيذ المضاعف المنقح لتسوية مقر العمل في نيويورك.

١٢٠ - وحصل اتفاق عام على أن القيود الميزانية التي تواجهها الأمم المتحدة وربما منظمات أخرى تجعل من المستصوب إتاحة الوقت للدول الأعضاء لمناقشة المسائل التي أثارها الأمم المتحدة. وخلصت اللجنة، في ظل هذه الظروف، إلى أن الخيار المتبقي الوحيد هو تأخير إصدار الزيادة في مضاعف تسوية مقر العمل في نيويورك إلى أن تتمكن الجمعية العامة من مناقشة المسألة. واتفق أيضاً، محافظةً على حدود المنهجية، على أنه ينبغي تطبيق المضاعف المنقح لتسوية مقر العمل فيما بعد بأثر رجعي اعتباراً من آب/أغسطس ٢٠١٢، إلا إذا قررت الجمعية العامة خلاف ذلك. وأشار إلى أن تأخير إصدار تسوية مقر العمل في نيويورك سيكون تدبيراً استثنائياً تقتضيه الحالة الميزانية الراهنة. ولن يتطلب، في الوقت نفسه، أي إجراء لا يتوافق مع عملية نظام تسوية مقر العمل. وبذلك تكون اللجنة ممثلة تماماً للمنهجية السارية، مع استجابتها للشواغل الميزانية للمنظمات، ومراعية لما يترتب على قراراتها من آثار قصيرة وطويلة الأجل على المنظمات والموظفين.

قرارات اللجنة

١٢١ - إن اللجنة:

- (أ) لاحظت أن مضاعفاً لتسوية مقر العمل في نيويورك قدره ٦٨,٠ يصبح مستحقاً في ١ آب/أغسطس ٢٠١٢، وفقاً للمنهجية المقررة؛
- (ب) قررت إرجاء صدور المضاعف المنقح لتسوية مقر العمل في نيويورك نظراً للحالة المالية للأمم المتحدة، حسبما وصفها الأمين العام؛

(ج) قررت أيضا أن يصدر المضاعف في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ بأثر رجعي اعتبارا من ١ آب/أغسطس ٢٠١٢، ما لم تقرر الجمعية العامة خلاف ذلك.

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

١٢٢ - 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. وتماشيا مع المنهجية المنقحة التي أقرتها اللجنة في عام ٢٠٠٨، يُحسب بدل إعالة الأولاد كمبلغ مقطوع عالمي بدولارات الولايات في مراكز العمل الثمانية التي بها مقار بتحديد قيمة مرجعية للدخل عند الرتبة ف-٤، الدرجة السادسة، وترجيحها بعدد الموظفين في تلك الأماكن. وعلى هذا الأساس بلغ البدل المقترح لإعالة الأولاد ٣٤٠١ دولار في السنة. وبلغ البدل المقترح للمعالين من الدرجة الثانية ١١٩٠ دولارا في السنة، وهو محدد بنسبة ٣٥ في المائة من بدل إعالة الأولاد. وتتضمن المنهجية أيضا تحويل المبلغ المقطوع إلى العملة المحلية بسعر الصرف الرسمي المعمول به في الأمم المتحدة في الشهر الذي يتم فيه تطبيق البدل الجديد، ويقتى بدون تغيير حتى استعراض فترة السنتين التالي.

١٢٣ - وأبلغت اللجنة بأن العمل سينتهي في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، مثلما كان مقررا أصلا، بالتدابير الانتقالية التي اتخذت في عام ٢٠٠٩ للتخفيف من أثر المنهجية المنقحة على بعض مراكز العمل.

١٢٤ - وقُدرت الآثار المالية المترتبة على التسوية المقترحة في البدلات بمبلغ ٩,٨ مليون دولار سنويا في كامل المنظومة.

مناقشات اللجنة

١٢٥ - وافقت شبكة الموارد البشرية على مقترحات زيادة بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية. بيد أن الشبكة استرعت انتباه اللجنة إلى أحد الآثار غير المرغوب فيها للتغيير الذي أُدخل على المنهجية سنة ٢٠٠٨، وهو العنصر العرضي المتمثل في سعر الصرف في شهر التحويل إلى العملة المحلية. وطلبت اللجنة، سعيا إلى تحسين عدالة النظام وقابليته للتنبؤ، أن يكون التحويل بنفس الطريقة المستخدمة في حساب المبلغ العالمي، أي باحتساب متوسط الاثني عشر شهرا التي تسبق التحويل.

١٢٦ - ووافق ممثلو اتحادات الموظفين على التعديلات المقترحة لاستحقاقات الإعالة. وأيد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين طلب شبكة الموارد البشرية دراسة تدابير بديلة لمعالجة الأثر الذي يحدثه تقلب سعر الصرف بين استعراض السعر من فترة سنتين إلى أخرى،

مثلا باستخدام متوسط فترات أطول أو متوسطات متحركة مماثلة لما يستخدمه صندوق المعاشات التقاعدية في معالجة نفس المشكلة. وأشارت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة إلى أن آلية حساب الاستحقاقات العامة لبدل إعالة الأولاد لا تتوافق مع المبادئ العامة لمعظم خطط الحماية الاجتماعية، وتميز بدون مبرر بين الموظفين الدوليين المعينين محليا والمعينين دوليا، وتتجاهل الاختلافات في تكلفة تربية الأطفال في مختلف مراكز العمل. واعتبرت في هذا السياق أن تحويل الاستحقاقات إلى العملة المحلية بسعرها في الشهر الذي طبق فيه البدل الجديد يمكن أن يترتب عليه تأثير سلبى مضاعف على بعض مراكز العمل، وطلبت من لجنة الخدمة المدنية الدولية أن يُحوّل مستوى الاستحقاق على أساس أكثر انتظاما ليعكس التغييرات في أسعار الصرف. وضم اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين صوته إلى من أعربوا عن قلقهم بسبب استخدام سعر صرف ثابت في تحويل الاستحقاقات إلى العملات المحلية.

١٢٧ - واستعرضت اللجنة التغييرات في الأحكام الضريبية ومدفوعات الضمان الاجتماعى المتعلقة باستحقاقات الأولاد، في مراكز العمل الثمانية التي بها مقر والإجراء المستخدم في المنهجية الحالية لحساب بدل إعالة الأولاد. ولاحظت أن الزيادة المقترحة لذلك البدل على الصعيد العالمى تعود أساسا إلى التغييرات التي جرت في سويسرا، والتي سجلت زيادة قدرها ٥٠ في المائة في مدفوعات الضمان الاجتماعى للأطفال، إضافة إلى بداية العمل بخصم ضريبي تكميلي للأطفال على الصعيد الاتحادي. ويوجد في جنيف أكبر عدد من موظفي مراكز العمل التي بها مقر، وبها حوالي ٣٨ في المائة من موظفي الفئة الفنية لجميع المقار، مما يجعل مجموع الزيادة المقترحة يصل إلى ١٦ في المائة.

١٢٨ - وأعرب عن القلق بسبب التأثير الغالب لمراكز العمل الكبيرة على النتائج النهائية. وأشار إلى أن التغييرات في سويسرا لا تتبع، على ما يبدو، الاتجاه العام لمعظم مراكز العمل حيث تكون التغييرات في الضرائب واستحقاقات الضمان الاجتماعى المتعلقة بالأطفال أقل من ذلك بكثير، إن وُجدت، بل أنها تكون سلبية أحيانا. ومع ذلك، أخذت النتيجة العامة شكل ارتفاع في موقع واحد فقط، وإن كان هو الموقع الذي يوجد به أكبر عدد من الموظفين. واعتبر معظم الأعضاء هذا التأثير تشويها وأن الأمر يتطلب تدابير تصحيحية لمعالجة هذه المشكلة قبل أن يمكن تنقيح مستوى البدل. واقترح استكشاف إمكانية استخدام نهج بديلة في عملية ترجيح الحسابات، مثل الترجيح اللوغارتمى أو الهندسى أو تقنيات أخرى يمكن أن تساعد في التخفيف من التأثير الغالب لمراكز العمل الكبيرة.

١٢٩ - وإضافة إلى مشكلة التأثير الغالب، حُدد عدد من المسائل التي تتطلب النظر فيها عند استعراض منهجية بدلات الإعاقة. وأشار بالخصوص إلى أن المنهجية المتبعة حاليا هي إجراء آلي لا يتيح مجالاً لتؤخذ في الاعتبار أي عوامل إضافية يمكن أن تكون لها صلة بصنع القرار ولكن بدون أن يكون لها تأثير مباشر على عملية الحساب. واستُصوبت في هذا السياق إزالة الطابع الآلي من عملية الاستعراض.

١٣٠ - وأثيرت أيضا مسائل تتعلق بالأساس المنطقي لحساب مبلغ بدلات إعالة الأولاد على أساس ما هو موجود في مراكز العمل الثمانية التي بها مقار. ورأى أحد الأعضاء أن مبدأ نوبلمير ينطبق على الأجور بما فيها الخصم الضريبي ومدفوعات الرعاية الاجتماعية للأطفال. ولذلك ينبغي استخدام أساس المقارنة كمنطلق لحساب مبلغ بدلات إعالة الأولاد، سواء كان ذلك في جدول المرتبات أو كبديل منفصل.

١٣١ - وأشار بعض الأعضاء أيضا إلى مشكلة ذات صلة ولكنها أساسية، وهي استحقاقات الطفل الأول المعال لموظف/موظفة بدون زوج. فهذا الاستحقاق لا يشمل بدلات إعالة الأولاد ولكنه مستمد من أهلية ذلك الموظف/الموظفة للحصول على أجر بمعدل العائلين. ونتيجة لذلك، يختلف مبلغ ذلك الاستحقاق كثيرا بحسب مستوى الرتبة. ويتراوح في نيويورك، مثلا، من حوالي ٣٧٠٠ دولار للرتبة ف-١، الدرجة الأولى، إلى أكثر من ١٨٠٠٠ للدرجة العليا من الرتبة مد-٢. واعتُبر ذلك إجحافا لا تؤيده، على ما يبدو، أي ممارسة خارجية. واعتُبرت المسألة بحاجة إلى معالجة. وعلى أساس ما تقدم، خلصت اللجنة إلى أنها ليست في موضع يسمح لها بتنقيح بدلات الإعالة قبل أن تعالج المشاكل وتصحح الجوانب الشاذة في المنهجية. واستُصوب التعجيل بإجراء ذلك الاستعراض. وأعرب الأعضاء عن أملهم في أن يجري الاستعراض بشكل كلي، وأن تُستكشف، إضافة إلى المسائل المحددة، البدائل الممكنة للنهج المتبع حاليا، على أساس أفضل الممارسات لأرباب العمل الآخرين، بمن فيهم المنظمات الدولية.

قرارات اللجنة

١٣٢ - إن اللجنة:

(أ) طلبت إلى أمانتها أن تجري استعراضا شاملا لمنهجية بدلات الإعالة، آخذة في اعتبارها الآراء التي أعربت عنها اللجنة، وتقديم تقرير عن ذلك إلى اللجنة في دورتها السادسة والسبعين؛

(ب) قررت أن ترجئ إلى دورتها السابعة والسبعين نظرها في مستويات بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية.

دال - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن دورتها الرابعة والثلاثين
وجداول أعمال دورتها الخامسة والثلاثين

١٣٣ - واصلت لجنة الخدمة المدنية الدولية، بموجب المادة ١١ من نظامها الأساسي، إبقاء تطبيق نظام تسوية مقر العمل قيد الاستعراض، ونظرت في هذا السياق في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمال دورتها الرابعة والثلاثين.

١٣٤ - وطلبت لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها الثالثة والسبعين إلى اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل أن تجري عددا من الدراسات المنهجية المتعلقة بحساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل في مراكز عمل الفئة الأولى، اعتبارا من جولة عام ٢٠١٥ للدراسات المقارنة لمواقع العمل، بما في ذلك تحديد الوزن الترجيحي للأسعار غير المحلية، ومنهجية جمع وتجهيز البيانات الخارجية عن سوق الإيجار، وتصنيف تسوية مركز العمل لجنيف. وتضمن التقرير أيضا جداول الأعمال المقترح للدورة الخامسة والثلاثين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل، وموجزا لمناقشتها حول بندين من "المسائل الأخرى": "تطور الأجر المقبوض في هنغاريا، ومدفوعات مساهمات التأمين الوطني لبعض موظفي المنظمات التي يوجد مقرها في المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية.

موجز التوصيات

١٣٥ - تضمن التقرير عددا من التوصيات التي تستند إلى نتائج الدراسات المنهجية المشار إلى مراجعها أعلاه. وفيما يتعلق بتحديد الوزن الترجيحي للأسعار غير المحلية أوصت اللجنة بالنسبة لمراكز العمل التي بها مقار وغيرها من مراكز العمل من الفئة الأولى ذات السمات المماثلة من حيث عدد الموظفين والظروف الاقتصادية بأن يُستخدم الوزن الترجيحي للأسعار غير المحلية، المستمد مباشرة من البيانات التي قدمها الموظفون في الدراسات الاستقصائية عن نفقات الأسر المعيشية (بما في ذلك الالتزامات غير الاستهلاكية التي تقدر حاليا بنسبة خمسة في المائة من صافي المرتب الأساسي)، وأن يُستخدم بالنسبة لفئة الأولى لمراكز العمل شكل من أشكال ضم الأوزان الترجيحية للأسعار غير المحلية، أو الجمع بين مراكز العمل الصغيرة. وقُدرت الآثار المالية المترتبة على استخدام الوزن الترجيحي الفعلي للأسعار

غير المحلية لمراكز العمل من الفئة الأولى الـ ٢٢ من حيث الزيادة في صافي مرتبات موظفي الفئة الفنية بحوالي ٤٧ مليون دولار.

١٣٦ - وبعد النظر مليا في المسائل المحيطة بجمع البيانات الخارجية عن سوق الإيجار المستخدمة في حساب الرقم القياسي للإيجار بالنسبة لمراكز العمل من الفئة الأولى، خلصت اللجنة إلى أن المنهجية الحالية التي تستخدمها الهيئة الدولية للأجور ومعاشات التقاعد تمثل النهج السليم، بيد أنها حثت أمانتها على وضع إجراءات بالتعاون مع المنظمات واتحادات الموظفين، وغيرها من أصحاب المصلحة ترمي إلى تحسين قابلية المقارنة بين الأحياء التي تستعملها الهيئة لمراكز العمل من الفئة الأولى.

١٣٧ - وفيما يتعلق بالمسألة ذات الصلة المتمثلة في حساب الرقم القياسي للإيجار، أوصت اللجنة بأن تستند أوزان الترجيح المستخدمة في حساب ذلك الرقم القياسي (لترجيح مدة الإيجار ونوع المسكن أو حجمه) إلى ردود الموظفين عن الاستبيان الاستقصائي للسكن. وفُدرت الآثار المالية، من حيث الانخفاض في صافي أحوار موظفي الفئة الفنية بحوالي ٥٦ مليون دولار.

١٣٨ - وفيما يتعلق بمسألة تسوية مقر العمل في جنيف، رأت اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل أن عملية الاستقصاء في جنيف ينبغي أن تكون متسقة مع مثلتها في نيويورك، وأنه ينبغي أيضا، بالخصوص ولأغراض تحديد تسوية مركز العمل في جنيف، أن يشمل جمع البيانات فرنسا المجاورة ومقاطعات أخرى في سويسرا حيث تسكن نسبة كبيرة من موظفي جنيف. بيد أن اللجنة الاستشارية سلمت تماما بوجود العوائق القانونية والعملية أمام تنفيذ مثل هذه التوصية، ولذلك حثت الأمانة على التعاون مع المؤسسات التي يوجد مقرها في جنيف، واتحادات الموظفين وغيرها من أصحاب المصلحة على تنقيح إجراءات جمعها للبيانات في جنيف، وذلك لإدراج المقاطعات المجاورة في سويسرا والمناطق ذات الصلة في فرنسا، وتقديم استنتاجاتها إلى اللجنة الاستشارية في دورتها القادمة.

مناقشات اللجنة

١٣٩ - أعرب ممثل شبكة الموارد البشرية عن تقديره للجنة الاستشارية على عملها المتعلق بمسائل تسوية مقر العمل ولأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية على تقريرها. وكرر في الوقت نفسه ما أعربت عنه المنظمات من قلق بشأن توصيات اللجنة بإدراج المناطق القريبة في فرنسا في جمع البيانات لحساب تسوية مقر العمل في جنيف. وأبرز أن فرنسا بلد مختلف يستعمل عملة مختلفة ويفرض قيودا مختلفة على الاستيراد، ولا يمكن لغير الرعايا الأوروبيين السكن

بصورة قانونية في فرنسا أكثر من ثلاثة أشهر. وقال إنه لا يمكن مقارنة عملية جمع البيانات عبر الحدود بالحالة في نيويورك. وأعرب أيضا عن قلقه من توسيع تعريف مركز العمل في التقرير، مما يمكن أن تكون له آثار كبيرة على استحقاقات أخرى. بيد أنه أيد التوصيات الأخرى الواردة في التقرير.

١٤٠ - وشكر رئيس اتحادات رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، متكلما أيضا نيابة عن لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة، الأمانة على عملها في إعداد التقرير وتنظيم حلقتي العمل عن تسوية مقر العمل والمسائل ذات الصلة، قبيل دورة اللجنة الاستشارية، والتي اعتبرهما المشتركين مفيدتين جدا. وقال إنه يوافق على توصيات اللجنة الاستشارية باستثناء ما يتعلق بإمكانية إدراج فرنسا في المنطقة التي ستُجمع منها البيانات بغرض حساب تسوية مقر العمل في جنيف. وقال فيما يتعلق بتلك المسألة إن دخول سويسرا في منطقة شنغن لا يعني أن الموظفين العاملين في جنيف أصبحت لهم ببساطة سوق متكاملة من السلع والخدمات والقدرة بدون قيود على السكن في فرنسا، وأضاف أن اتفاق شنغن لم يعالج مجموعة من المسائل العملية والقانونية التي منعت في السابق تغيير منهجية تصنيف تسوية مقر العمل لجنيف، منها بالخصوص أن اتفاق شنغن لا يكفل حرية الحركة للسلع ورأس المال ولكنه يقتصر على حرية الأشخاص. وذكّر بأن موظفي منظومة الأمم المتحدة يوفدون إلى جنيف وأن جميع اتفاقات البلد المضيف، بدون استثناء، أبرمت مع حكومة سويسرا وليس فرنسا. يُضاف إلى ذلك أن العديد من الموظفين لا يستطيعون الإقامة بصورة قانونية في فرنسا، وأن الموظفين من غير بلدان شنغن ممن يمكنهم الإقامة في فرنسا يتحملون نتيجة ذلك تكاليف إدارية ومالية باهظة. ولا يزال الموظفون غير قادرين على استيراد السلع بحرية من فرنسا إلى سويسرا بسبب القيود على الاستيراد. وقال إن فرنسا لم تمنح موظفي الأمم المتحدة نفس الامتيازات التي منحتها لهم سويسرا، مشيرا، على سبيل المثال، إلى أن الموظفين الدوليين المقيمين في فرنسا يخضعون لبعض الضرائب التي تعفيهم سويسرا منها، وأن أزواج الموظفين من خارج منطقة شنغن ممن يقيمون في فرنسا لا يحق لهم العمل في ذلك البلد. وختم رئيس اتحادات رابطات الموظفين المدنيين الدوليين كلامه بتوجيه انتباه اللجنة إلى الآثار الواسعة التي تترتب على إعادة تعريف مركز العمل، ومذكرا بالقرار الذي اتخذته اللجنة منذ سنوات قليلة، بالاستناد فقط إلى وجود حدود دولية، بتقييد حق الرعايا الفرنسيين المقيمين في فرنسا والذين انتهت خدمتهم في جنيف من الحصول على منحة الإعادة إلى الوطن. ولذلك فإن إعادة تعريف مركز العمل سيؤدي بالضرورة إلى التشكيك في صوابية ذلك القرار وأي قرارات أخرى مماثلة اتخذتها اللجنة إلى حد الآن.

ووافق ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين على الآراء التي أعرب عنها اتحاد الموظفين الآخرين.

١٤١ - وأشارت اللجنة إلى أن مسألة تحديد الوزن الترجيحي للأسعار غير المحلية كانت موضوع مناقشة في دورات سابقة. وذكرت بأن الغرض كان، عندما وضعت اللجنة الوزن الترجيحي الحالي للأسعار غير المحلية في عام ٢٠٠٠ هو إضافة قدر من الاستقرار على النظام في وقت كان فيه العديد من المنظمات يدعو إلى وزن ترجيحي أعلى للأسعار غير المحلية. وبما أن تطور الرقم القياسي ذي الصلة للأسعار غير المحلية يتأثر إلى حد بعيد بتقلبات سعر الصرف لعدد من العملات، قررت اللجنة أن تحدد الوزن الترجيحي للأسعار غير المحلية في مستوى ٣٠ في المائة وأعلى من ذلك بالنسبة لمراكز العمل الميدانية و ٢٠ في المائة من صافي الأجر إضافة إلى الالتزامات غير الاستهلاكية للفئة الأولى من مراكز العمل. ولم يكن تحديد الوزن الترجيحي للأسعار غير المحلية لمراكز العمل الميدانية أيضا قائما على البيانات الاستقصائية فقط. فقد تضمن عناصر أخرى مثل النفقات المقومة بالدولار، واعتبار أي فئة نفقات يمثل الإنفاق عليها ٦٠ في المائة أو أكثر من نفقات أي مركز عمل نفقات غير محلية تماما. وكان الغرض من تلك التدابير جعل النظام أكثر استقرارا. ولذلك يجب أن يتضمن أي تغيير في استخدام البيانات الاستقصائية الفعلية ليس فقط الفئة الأولى من مراكز العمل وإنما أيضا الفئة الثانية من مراكز العمل حيث يمكن أن يؤدي ذلك التغيير إلى نتائج غير مرغوب فيها.

١٤٢ - وحذرت اللجنة أيضا من المبالغة في الاعتماد على بيانات دراسة استقصائية ناجحة عندما لا يوجد ما يضمن تكرار ذلك النجاح في المستقبل. وشكك بعض أعضاء اللجنة في النتائج الاستقصائية التي أظهرت مستويات منخفضة جدا للمصروفات غير المحلية في جنيف، وهو أمر غير متسق إطلاقا مع نتائج دراسة عام ٢٠٠٧ للأسعار غير المحلية، والتي خلصت إلى أن فرنسا كانت في المقصد الثاني فقط بعد الولايات المتحدة الأمريكية للإنفاق غير المحلي لجميع موظفي الفئة الفنية للنظام الموحد للأمم المتحدة، وواضح أن ذلك يُعزى إلى أثر إنفاق موظفي الفئة الفنية العاملين في جنيف، والذين يمثلون أكبر مجموعة على الإطلاق لموظفي أي مركز عمل. ويعتقد أعضاء اللجنة هؤلاء أنه في ضوء التساؤل عن صلاحية المعلومات التي جُمعت من جنيف، والتي تمثل حوالي ٧٠ في المائة من تقديرات الآثار المالية، ما ينبغي إدخال أي تغيير في تحديد الوزن الترجيحي للأسعار غير المحلية قبل ضمان صحة البيانات الاستقصائية.

١٤٣ - ورأت اللجنة أن إدخال تغيير على طريقة تحديد الوزن الترجيحي للأسعار غير المحلية يمثل ابتعاداً جذرياً عن المنهجية المتبعة حالياً، وما ينبغي القيام به بمعزل عن العناصر الأخرى في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل. ولذلك اقترحت اللجنة أن تكون هذه المسألة، إلى جانب مسألة تصنيف تسوية مقر العمل لجنيف، جزءاً من الاستعراض الشامل لجميع جوانب نظام تسوية مقر العمل الذي ستجريه اللجنة الاستشارية في المستقبل. وأُتفق على أن يُعدل جدول الأعمال المقترح للدورة الخامسة والثلاثين للجنة الاستشارية وفقاً لذلك.

١٤٤ - وأوضحت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، رداً على استفسارات بعض الأعضاء، أن هناك مبادئ توجيهية وإجراءات لتحديد وإزالة القيم المتطرفة في البيانات أثناء تجهيزها العادي. ولكن ضيق الوقت المتاح بين جميع البيانات ونشرها واستعراض اللجنة الاستشارية للنتائج لا يسمح بالتأكد من سلامة جميع البيانات الاستقصائية التي جُمعت عن الإنفاق. والبيانات التي يقدمها الموظفون تُستخدم ما دامت لا تخرج عن نطاق المعقول. كما أن البيانات عن الإنفاق جُمعت لغرض تقدير الأوزان الترجيحية للنفقات، أي نسب مختلف فئات الإنفاق إلى مجموع النفقات. ولذلك ليس مطلوباً أن تكون البيانات على درجة كاملة من الدقة، ما دامت تقدم تقديرات معقولة عن نمط الاستهلاك. وبما أن جمع البيانات عن الإنفاق عملية متعددة المراحل وتشمل إزالة القيم المتطرفة وحساب متوسط نسب الإنفاق لدى الموظفين من مختلف الرتب في مركز عمل ما وفيما بين مراكز العمل، فإنه من الصعب معالجة البيانات بدون جهد تنسيقي كبير. ولذلك طلبت لجنة الخدمة المدنية الدولية من اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل أن تدرس إمكانية وضع إجراءات لتقييم صلاحية البيانات الاستقصائية التي يقدمها الموظفون، آخذة في اعتبارها الحدود الميزانية لعملية استقصاء البيانات عن تكلفة المعيشة، وتقديم توصيات عن هذه المسألة لتنظر فيها اللجنة.

١٤٥ - وأعرب ممثلو شبكة الموارد البشرية واتحادات الموظفين مجدداً عن تأييدهم القوي لاستخدام الوزن الترجيحي الفعلي للأسعار غير المحلية في حسابات الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، حسبما أوصت به اللجنة الاستشارية. وأشاروا إلى الجهود الاستثنائية التي بُذلت لتشجيع مشاركة الموظفين في الاستقصاءات، مما خلق توقعات بأن تلك المشاركة ستجعل النتائج دقيقة. وفي حين كانت الدعوة إلى ضمان صلاحية البيانات التي تُجمع محل ترحيب، رأى الممثلون أن الثقة في عملية الاستقصاء ستتوقف في المستقبل على استخدام البيانات الفعلية التي يقدمها الموظفون وأن استبعاد تلك البيانات سيؤثر سلباً على اشتراك الموظفين في الدراسات الاستقصائية المقبلة.

١٤٦ - وردا على استفسار من أحد أعضاء اللجنة بشأن جمع وتجهيز البيانات عن سوق الإيجار، ذكّرت الأمانة بتاريخ التعاون الطويل في تلك العملية بين اللجنة والهيئة الدولية للأجور ومعاشات التقاعد، وأشارت إلى أن ذلك التعاون تعزز بتوقيع الوكالتين على مذكرة تفاهم مع المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية منذ سنتين تتعلق بتبادل المعلومات الإحصائية. وقد وقع الاختيار على الهيئة الدولية في عام ١٩٩٥ في ختام عملية مناقصة تنافسية، لأسباب منها أن منهجيتها وإجراءاتها اعتُبرت سليمة ومناسبة لأغراض المقارنة بين حالات الإيجار المتماثلة. وأمکن في إطار ذلك التعاون ومثلما أوصت بذلك اللجنة الاستشارية، إدخال بعض التعديلات في اختيار الأحياء لتكون أكثر قابلية للمقارنة داخل الفئة الأولى لمراكز العمل. ووافقت لجنة الخدمة المدنية الدولية للجنة الاستشارية على أن المنهجية التي تستخدمها الهيئة الدولية للأجور ومعاشات التقاعد تمثل النهج الصحيح للمقارنة السليمة بين أسعار الإيجار، وهي بالتالي لا ترى موجبا لإعطاء جمع البيانات شكلا يختلف باختلاف مركز العمل. واستخدام بيانات الإيجار في الأسواق الخارجية أمر تطلبه لجنة الخدمة المدنية الدولية تحديدا للتغلب على مشاكل قابلية بيانات الإيجار للمقارنة. وإذا ما اعتُبرت بيانات الهيئة الدولية قابلة للمقارنة لأغراض تسوية أجور موظفي الاتحاد الأوروبي والمنظمات المنسقة، فإنه ينبغي اعتبارها كذلك لأغراض تسوية أجور موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة.

١٤٧ - وعن المسألة ذات الصلة المتمثلة في حساب الرقم القياسي للإيجار للفئة الأولى من مراكز العمل، أشارت الأمانة إلى أن استخدام بيانات سكن موثوقة جُمعت من الدراسات الاستقصائية الناجحة جدا لتكاليف المعيشة التي أجريت في عام ٢٠١٠ لحساب كل من الأوزان الترجيحية لطول مدة السكن والأوزان الترجيحية لدرجة المسكن (نوعه وحجمه)، كان فرصة لمعالجة أوجه القصور في الحسابات الحالية للرقم القياسي للإيجار. وقد أسفر النهج الموصى به عن رقم قياسي للإيجار يمكن اعتباره مطابقا لرقم فيشر القياسي، حسبما تقتضيه المنهجية المقررة. ووافقت اللجنة على هذا الرأي ولكنها ارتأت تأجيل البت في المسألة إلى أن يكتمل النظر في التوصيات الصادرة عن الاستعراض الشامل المذكور أعلاه لبقية جوانب نظام تسوية مقر العمل. وأحاطت اللجنة علما أيضا بالتقرير عن بنود "المسائل الأخرى" المتعلقة بتطور الأجر المقبوض في هنغاريا ومدفوعات مساهمات بعض موظفي المنظمات التي يوجد مقرها في المملكة المتحدة في نظام التأمين الوطني.

قرارات اللجنة

١٤٨ - قررت اللجنة:

- (أ) أن تطلب إلى أمانتها إجراء استعراض شامل للمنهجية التي يقوم عليها نظام تسوية مقر العمل، وتناول المسائل التالية تحديداً:
- '١' استعراض تحديد الوزن الترجيحي للأسعار غير المحلية التي سُتستخدم في حسابات الرقم القياسي لتسوية مقر العمل لجميع مقار العمل؛
- '٢' استعراض تصنيف نفقات الأسر المعيشية، بما في ذلك المشتريات على الإنترنت بوصفها مشتريات محلية أو غير محلية؛
- '٣' دراسة الأساس المنطقي لإدراج الرقم القياسي للمساهمات في المعاشات التقاعدية في هيكل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل؛
- '٤' تقرير مرحلي عن إمكانية إدراج مناطق خارج جنيف في حساب تسوية المقر في جنيف؛
- (ب) أن تطلب إلى الأمانة وضع إجراءات لكفالة جودة البيانات التي تُجمع من الدراسات الاستقصائية عن نفقات الموظفين؛
- (ج) أن تطلب إلى الأمانة إجراء دراسة استقصائية غير محلية في عام ٢٠١٢ بغرض استكمال قائمة البلدان وأوزانها الترجيحية المستخدمة في وضع تقديرات للأرقام القياسية غير المحلية؛
- (د) تأجيل اتخاذ قرار بشأن منهجية تقدير الرقم القياسي للإيجار للفئة الأولى من مراكز العمل إلى ما بعد النظر في توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل بشأن المسائل المذكورة في البندين (أ) و (ب) أعلاه؛
- (هـ) ألا يكون اختيار الأحياء التي تستخدمها الهيئة الدولية للأجور ومعاشات التقاعد في جمع البيانات عن سوق الإيجار معدداً وفقاً لمواصفات مختلف مراكز عمل الفئة الأولى؛
- (و) الموافقة على جدول أعمال الدورة الخامسة والثلاثين للجنة الاستشارية فيما يتعلق بمسائل تسوية مقر العمل، حسبما أجمعه المرفق السابع.

هاء - نظرة عامة عن سياسات التنقل داخل منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة

١٤٩ - أعادت الجمعية العامة في قرارها ٢٣٥/٦٦ تأكيد أهمية تنقل الموظفين باعتباره وسيلة لإيجاد خدمة مدنية دولية أكثر مرونة وتعددا للمهارات وخبرة قادرة على تنفيذ الولايات المعقدة، وطلبت إلى اللجنة المدنية الدولية أن تقدم استعراضا عاما لمختلف نظم التنقل القائمة في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة. واستجابة لطلب الجمعية، استعرضت اللجنة في دورتها الخامسة والسبعين تقريرا أعدته أمانتها تضمن نظرة عامة لسياسات وممارسات التنقل المتبعة في منظمات النظام الموحد.

١٥٠ - وحدثت في السنوات الأخيرة عدة تطورات شجعت على تنقل الموظفين داخل منظمات النظام الموحد، منها ما يلي:

(أ) أصدرت اللجنة في عام ٢٠٠٥ إطارا تعاقديا جديدا يضمن العقود المحددة المدة شرط التنقل، وفي عام ٢٠٠٨ طبقت الجمعية العامة ذلك الإطار على الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها (القرار ٦٣/٢٥٠)؛

(ب) في عام ٢٠٠٦، وافقت الجمعية العامة على توصية اللجنة في عام ٢٠٠٥ بتنقيح نظام التنقل والمشقة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ لمواءمته أكثر مع احتياجات المنظمة بزيادة التشديد نسبيا على عنصر المشقة وبالاعتراف بتنقلات الموظفين (القرار ٦١/٢٣٩)؛

(ج) أجرت اللجنة استعراضا شاملا في عام ٢٠١٠ لنظام التنقل والمشقة ونقحت نظام تصنيف المشقة؛

(د) بتوصية من اللجنة، أصبح تحديد مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة متسقا بين جميع منظمات النظام الموحد على أساس الاعتبارات الأمنية لا غير، بداية من ١ تموز/يوليه ٢٠٠١؛

(هـ) وافقت الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين على توصية اللجنة بمنح الموظفين العاملين في مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة بدل مشقة إضافية اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠١١، اعترافا بمشقة الابتعاد غير الطوعي عن الأسرة والحاجة إلى الاحتفاظ بمسكن ثان (القرار ٦٥/٢٤٨)؛

(و) طلبت الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين من اللجنة تنظيم إطار الراحة والاستجمام (القرار ٦٥/٢٤٨)، ووافقت الجمعية في دورتها السادسة والستين على توصية اللجنة بمواءمة إطار الراحة والاستجمام داخل النظام الموحد (القرار ٦٦/٢٣٥ بء)؛

(ز) أوقفت اللجنة العمل ببدل المخاطرة واستحدثت بدل الخطر اعتباراً من ١ نيسان/أبريل ٢٠١٢ لكل من الموظفين المعيّنين دولياً ومحلياً.

مناقشات اللجنة

١٥١ - اعتبرت شبكة الموارد البشرية أن التقرير لم يتناول طلب الجمعية العامة؛ وأن نطاقه كان محدوداً وغير شامل بشكل كاف. ولم توافق على التعريف الوارد في التقرير لتنقل الموظفين، بل أنها رأت أن لا لزوم لوجود تعريف موحد. وأشارت إلى أن التنقل لا تنتج عنه تكاليف في جميع الحالات، وإن كان التشديد في التقرير على تكلفة التنقل الجغرافي. وشددت الشبكة على أهمية التحديد الكمي لتكلفة عدم التنقل مقابل منافع التنقل. واعتبرت أيضاً أنه يجب الانتباه أكثر إلى آليات دعم الأسرة، مثل عمل الزوج ومساعدة الأسرة.

١٥٢ - وأيدت اتحادات الموظفين الثلاثة وهي اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة، واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين، التوصيات الواردة في التقرير الذي دعا إلى اتباع نهج متوازن في تناول هذا الموضوع المعقد. وأشاروا إلى أنه من المهم جداً النظر ليس فقط في التنقل الجغرافي وإنما أيضاً في السياسات التي يقوم عليها التنقل بين الوكالات، والذي يمثل عنصراً أساسياً في تشجيع تنقل الموظفين بين مختلف مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة. وأعربوا عن تأييدهم لسياسات التنقل بين المنظمات والتي يمكن أن تمثل توازناً بين تلبية احتياجات المنظمات وبين احتياجات الموظفين من التطوير الوظيفي والرعاية. واعتبروا أنه من المهم أيضاً تشجيع التنقل الوظيفي داخل المنظمة الواحدة. وأعربوا عن تأييدهم للتنقل مع المرونة تحقيقاً للفعالية، وشددوا على أن التنقل ليس سوى عامل واحد في أي نهج متوازن شامل لإدارة الموظفين وحياتهم الوظيفية.

١٥٣ - ويرى اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أنه ينبغي أن يكون للموظفين ما يدفعهم إلى التنقل وينبغي تشجيعهم على التطوع للعمل في وظائف في مناطق جغرافية أخرى. وأعرب الاتحاد أيضاً عن القلق من أن يؤدي تركيز الورقة المتعلقة بتقديرات الآثار المالية المترتبة على التنقل في مناخ الأزمة المالية الراهنة إلى هوة أخرى بين الهدف المنشود والتنفيذ الفعلي. واعترف الاتحاد بأن للمنظمات نُهجاً واحتياجات في مجال تنقل الموظفين تختلف باختلاف ولاياتها وأهدافها الاستراتيجية، وقال إنه لا بد من مواءمة وتنسيق سياسات التنقل داخل المنظمات وفيما بينها لكي تتحقق تطورات ملموسة في هذا المجال.

١٥٤ - وذكرت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة بالملاحظات التي أبدتها والخبرة التي قدمها الموظفون في حلقة النقاش عن التنقل التي تناولت مسائل تتصل بتأثير شروط التنقل خلال خدمتهم بالأمم المتحدة على نوعية حياتهم وحياتهم أسرهم. وذكرت لجنة التنسيق اللجنته بأن للتنقل مزايا، للموظف وللمنظمة ككل، وأنه توجد أيضا عدة اعتبارات خاصة بالموظف تحدد قراره بالالتحاق أو عدم الالتحاق بالأمم المتحدة والبقاء أو عدم البقاء فيها، أو قبول وظيفة أخرى في الأمم المتحدة من خلال التحرك الأفقي أو فيما بين الوكالات. وشددت لجنة التنسيق على أنه ينبغي لتخطيط اليد العاملة أن يكون عنصرا هاما في تخطيط الحياة الوظيفية، وأن تكون سياسات التنقل موازية لذلك. وأشارت إلى أن للتنقل عدة جوانب إيجابية، بيد أن على المنظمات أن تكون مدركة لما يحدث عندما ينتقل موظف متخصص. ورأت لجنة التنسيق أيضا أنه بإمكان اللجنة أن تستكشف سبل تمكين الموظفين المتخصصين من تعيينات مؤقتة خارج مراكز عملهم ليكتسبوا خبرة أوسع. وأشار أيضا إلى الضرر الذي قد ينتج من إجبار موظف متخصص على العمل في وظيفة غير متخصصة مجرد تحقيق هدف التنقل، لأن ذلك قد ينسبه مهاراته التخصصية ويقوض مساهمته في فعالية المنظمة.

١٥٥ - وأيد اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين سياسة الأمم المتحدة العالمية للتنقل وأعرب عن قلقه لأنها وُصفت بأنها سياسة للأمانة العامة للأمم المتحدة بدون عنصر تنقل بين الوكالات أو تخطيط للقوة العاملة. ومن شأن ذلك أن يعوق تحقيق الهدف المتمثل في جعل القوة العاملة في الأمم المتحدة موحدة الأداء وتخدم المنظمة بأكملها، وأن يزيد من العراقيل التي تقف أمام تبادل الموارد. وبما أن التنقل من أجل التنقل ليس مبررا مقبولا، فإن الاتحاد يعتقد أن أي سياسة توضع للتنقل ينبغي أن تخدم غرضا من أغراض ولاية المنظمة. ولاحظ أيضا أن سياسة التنقل ينبغي أن تُدار بعدالة وشفافية. وأشار إلى أن الدعوات العالمية إلى تطبيق التنقل يجب تناولها بتعقل، وأنه ما ينبغي للتنقل أن يُصمم لأغراض أخرى مثل الأداء والخيارات الشخصية. وأشار إلى أن منظمين من منظماته الأعضاء التي وضعت سياسات طموحة لتنقل الموظفين عالميا اضطرت إلى التخلي عن جهودها تلك بسبب صعوبة تطبيقها بشكل غير تقديري.

١٥٦ - واعترفت اللجنة بأن التنقل عنصر هام في أية منظمة ذات حضور دولي. ومن المعترف به أيضا أن سياسات التنقل في منظمات النظام الموحد متنوعة حاليا وينبغي أن تبقى كذلك بسبب ولايات المنظمات وحجمها واحتياجاتها التنفيذية وأنشطتها، ووافقت على أن التنقل ينبغي أن يكون إلزاميا للموظفين المعيّنين دوليا في بعض منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة إذا كانت ولايات تلك المنظمات تتطلب التنقل.

١٥٧ - ولاحظت اللجنة أن هياكل بعض منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة تغيرت بمرور الزمن من هيكل المقر إلى الهيكل الميداني بسماته اللامركزية والإقليمية. واعتبرت اللجنة أن الهدف الرئيسي من التنقل هو إنجاز مهام المنظمة وبرامجها بيد أنه يساهم أيضا في نماء موظفيها.

١٥٨ - ولاحظت اللجنة أنه حتى بدون وضع سياسة تنقل محددة في العديد من المنظمات، فإن الموظفين ينتقلون لأن لبعض المنظمات ثقافة تنقل. ومع وجود شكل من أشكال التنقل حتى في المنظمات الصغيرة جدا، لاحظت اللجنة أن ليس لجميع المنظمات سياسة رسمية للتنقل، بما فيها الأمم المتحدة. وهي ترى أن سياسة التنقل لا ترمي إلى تحقيق التنقل الجغرافي فقط وإنما أيضا أشكال التنقل الأخرى، مثل التنقل الوظيفي والتنقل بين الوكالات. ولذلك شددت اللجنة على أنه ينبغي لجميع المنظمات أن تعلن عن سياسات تنقل تشمل الجميع بالتنسيق مع هيئاتها الإدارية.

١٥٩ - وأبلغت ممثلة الأمانة العامة للأمم المتحدة اللجنة بأن سياسة الأمم المتحدة لتنقل الموظفين قيد التطوير وستعرض على موافقة الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين، وأن السياسة المقترحة ستركز أكثر على تمكين الموظفين من جعل خياراتهم في التنقل تخدم متطلبات تطوره الوظيفي، وتتيح الانتقال بين الوظائف واكتساب المهارات الجديدة، وتمكين المنظمة في نفس الوقت بأن تكون لها قوة عاملة عالمية أكثر نشاطا وقدرة على التكيف. ويُنْتَبَه أن المقترح يقوم على الفلسفة التي ترى أن للتنقل أشكالاً عدة، وأن التنقل ليس بالضرورة جغرافيا، مع الاعتراف بالتنقل الجغرافي ومجازاته. وردا على سؤال يتعلق بالبرنامج الطوعي لتبادل الموظفين الذي وُضِع مؤخرا والرامي إلى تحسين التنقل داخل إدارات الأمانة العامة للأمم المتحدة، قالت إنه لم يسجل نجاحا عموما إذ أن ٣٣ موظفا فقط من بين ٤١٠ موظفا مؤهلا لذلك انتقلوا أفقيا من خلال البرنامج بين عامي ٢٠٠٨ و ٢٠١١.

١٦٠ - ولاحظ بعض أعضاء اللجنة أنه ليس من المرجح أن تكون جميع الفئات المهنية قادرة على التنقل بنفس الدرجة. ولذلك يُستصوب تحديد وظائف معينة لتكون خاضعة للتناوب تيسيرا لتخطيط القوة العاملة. وليس ضروريا أن تحقق جميع المنظمات معدلات تنقل عالية، إلا إذا تطلبت احتياجاتها التنفيذية ذلك. بل ينبغي للمنظمات أن تسعى إلى اتباع نهج متوازن يراعي متطلبات إنجاز البرامج، والفعالية من حيث التكاليف، واهتمامات الموظفين. ووافقت اللجنة في هذا الصدد على ضرورة استكشاف المؤشرات المناسبة لتقييم فعالية سياسات التنقل

في المنظمات، والتي يمكن أن تتضمن، مثلاً، النسبة المئوية للوظائف الخاضعة للتنقل، ومعدلات الشغور في الوظائف الميدانية، أو نتائج البرنامج في الميدان.

١٦١ - وناقشت اللجنة أيضاً مسألة جعل التنقل إلزامياً أم طوعياً. ولاحظت أن بعض المنظمات تفضل أن يكون التنقل إلزامياً وليس طوعياً، بيد أن أعضاء اللجنة يرون أن القرارات المتعلقة بحركة الموظفين يجب أن تراعي أيضاً حالة الأسرة، مثل رعاية الأطفال، ورعاية المسنين، وعمل الزوج، والمسائل الصحية، مع استخدام نهج موضوعي والنظر في كل حالة على حدة. واتفق أعضاء اللجنة على أنه ما ينبغي تطبيق سياسة التنقل لمجرد التنقل وبشكل يخلو من المرونة. بيد أنهم سلموا أيضاً بأن بعض المنظمات قد تكون بحاجة إلى فرض تنقل إلزامي خدمة لأهدافها وولاياتها.

١٦٢ - وأبرز بعض أعضاء اللجنة أهمية تنفيذ آليات وتدابير لدعم الموظفين وأسرتهم عند انتقالهم من موقع إلى آخر. وقالوا إنه ينبغي لنظم الدعم تلك أن تركز على مساعدة الأسر، مثلاً بتوفير معلومات عن المدارس الدولية، أو مساعدة أزواج الموظفين في الحصول على ترخيص بالعمل. ورأى أحد أعضاء اللجنة أنه عندما ينتقل موظف خدمة لأهداف المنظمة، ينبغي أن يكون لأسرته خيار البقاء في مقر المنظمة الأم أو في مركز العمل السابق للموظف.

١٦٣ - وأعربت اللجنة أيضاً عن قلقها لأن بعض الموظفين يعملون في مراكز عمل شاقة، مثل أفغانستان، منذ أكثر من ست سنوات. ووافقت على وجوب وضع سياسات تنظيمية تمنع المهام المطولة في مراكز العمل الصعبة، لأن ذلك النوع من المهام يضر بعمل الموظفين وحياته ويقلل من الفعالية في إنجاز البرامج.

١٦٤ - واسترعت اللجنة الانتباه إلى العمل الذي قامت به في السنوات الأخيرة في مجال تنقل الموظفين. وأشارت إلى التدابير العديدة التي أُتخذت تشجيعاً على التنقل، مثل استعراضها لنظام التنقل والمشقة، والإطار التعاقدى المنقح، وإقرار بدل المخاطرة، وتعيين مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، وبدل المشقة الإضافي، والإطار المنقح للراحة والاستجمام. وأشارت إلى أنها لم تضع مع ذلك قواعد عامة للتنقل. وهي لذلك ترى أنه ينبغي لها أن تركز أيضاً على وضع معايير التنقل، بما فيها المبادئ التوجيهية التي تيسر التدرج الوظيفي. ورأى بعض الأعضاء أن أنسب طريقة لتناول المسألة قد تكون إنشاء فريق عامل يضع المعايير والتعاريف والمقاييس والمبادئ التوجيهية لتطبيقها جميعاً منظمات النظام الموحد.

١٦٥ - وأشارت اللجنة بشعور من خيبة الأمل إلى أن العديد من المنظمات لم تتمكن من تقديم معلومات عن التكلفة الفعلية للتنقل الجغرافي، وإلى أنه لا توجد عن تنقل الموظفين

سوى بيانات قليلة وأنه لم تجر عن تكلفته وفائدته أي تحليلات شاملة في أية منظمة، وذلك بالرغم من المناقشات الكثيفة التي دارت عنه على مر السنين ليس داخل اللجنة فقط وإنما أيضا في الجمعية العامة. وأشارت أيضا إلى العمل الذي قامت به وحدة التفتيش المشتركة في السنوات الأخيرة فيما يتعلق بالتنقل. ووافقت اللجنة على أن الآثار المالية المترتبة عن التنقل تمثل عاملا هاما في قرارات المنظمات بشأن تنفيذ سياسات تنقل الموظفين. وأنه ما ينبغي تنفيذ تلك السياسات بدون النظر إلى فائدتها من حيث التكلفة، لا سيما عند وجود قيود مالية. كما ينبغي إيجاد الموارد مسبقا لتغطية تلك التكلفة.

١٦٦ - وترى اللجنة أن سياسات تنقل الموظفين ينبغي أن تتبع من التخطيط للقوة العاملة وعلى أساس ولايات المنظمات وبشكل يراعي الاعتبارات الميزانية. وشددت على أنه يجب على كل منظمة أن تعرف درجة حاجتها من تنقل موظفيها وما يرتبط بذلك من تكلفة. ومع التسليم بمنافع التنقل الذي يدعم مباشرة إنجاز البرامج، فإن اللجنة لا تؤيد فكرة تنقل الموظفين "من أجل التنقل". ولذلك شددت على أهمية التحديد المسبق للنتائج المنشودة من سياسة تنقل الموظفين، وأكدت ضرورة قيام المنظمات بالنظر مليا في العلاقة بين تكاليفها وفوائدها. وأشارت اللجنة إلى أن تكلفة تنقل الموظف جغرافيا مرة واحدة هي ٦٠.٠٠٠ دولار تقريبا حسب تقديرات أمانتها، ويتضمن ذلك منحة الانتقال، وتكلفة السفر، والمصروفات النثرية في محطات السفر، ومنحة الانتداب، مع وجود عناصر تكلفة أخرى متكررة مثل البدلات التي تُقدم في إطار نظام التنقل والمشقة وما إلى ذلك، إضافة إلى التكلفة غير المتكررة. ولاحظت اللجنة أيضا، استنادا إلى المعلومات التي تلقتها عن طريق حلقة النقاش حول تنقل الموظفين، أن الحوافز مثل البدلات التي يقدمها نظام التنقل والمشقة لا تؤثر في الواقع على اتخاذ الموظفين لقراراتهم بشأن التنقل الجغرافي. وواضح أيضا أنه ليس لبعض الموظفين الذين انتقلوا علم بوجود تلك الحوافز، وقد يعود ذلك إلى أن تلك الحوافز دُفعت إلى الموظفين بعد انتقاهم وليس قبله.

١٦٧ - وأعرب عن آراء مختلفة بشأن تعاريف التنقل ومصطلحاته. ووافقت اللجنة في النهاية على أنه من المهم استخدام تعاريف واضحة ومتسقة لشروط التنقل في النظام الموحد. وأكدت اللجنة مجددا أن التنقل لا يشمل فقط التنقل الجغرافي وإنما أيضا التنقل الوظيفي والتنقل بين الوكالات.

١٦٨ - وأشارت اللجنة إلى مناقشتها في دورتها الحادية والسبعين، في عام ٢٠١٠، حول التنقل بين الوكالات، وقالت إن منح العقود المستمرة والاعتراف بها لا يخضع لنفس الممارسة في جميع منظمات النظام الموحد. والصكوك المستخدمة في تنظيم التنقل بين الوكالات ليست

واضحة تماما فيما يتعلق بحقوق العودة، كما أنه لا يوجد اتساق في ممارسة إعاره الموظفين. ووافقت اللجنة على مواصلة عملها المتعلق بالتنقل بين الوكالات، وذكّرت أمانتها بإجراء تحليل لتحديد العراقيل والإجراءات التي يمكن القيام بها لتيسير التنقل بين الوكالات. ورأت اللجنة أيضا أنه ينبغي توثيق الدروس المستفادة وأفضل الممارسات داخل النظام الموحد وخارجه، وتبادلها بين المنظمات.

قرارات اللجنة

١٦٩ - قررت اللجنة:

- (أ) أن تحيط علما بالمعلومات التي قدمتها أمانتها عن سياسات وممارسات التنقل المتبعة في منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة، على النحو الوارد في المرفق الثامن؛
- (ب) أن تشدد على أن تنقل الموظفين، سواء كان إلزاميا أم طوعيا، هو جزء لا يتجزأ من أي خدمة مدنية دولية فعالة؛
- (ج) أن تحث منظمات النظام الموحد على وضع سياسة تنقل رسمية، من خلال التشاور مع موظفيها وهيئاتها الإدارية عند الاقتضاء، وتعممها على جميع الموظفين لتيسير الوفاء بولايات منظماتهم ولدعم تطلعاتهم الوظيفية؛
- (د) أن تشجع المنظمات على تضمين سياساتها في مجال التنقل إطارا ينظم جميع جوانب تنقل الموظفين وفقا للاحتياجات الوظيفية في المنظمة، ولبادئ العدل والإنصاف، وتعزيزا للاتساق والكفاءة في الدعم المقدم إلى الموظفين. وينبغي لشروط التنقل أن توازن بين احتياجات المنظمة وبين تطلعات الموظفين الوظيفية، وأن تراعي في الوقت نفسه أي احتياجات استثنائية خاصة للموظف وأسرته؛
- (هـ) أن تؤكد أهمية الربط بين تنقل الموظفين وبين خطط التطور الوظيفي، والتخطيط للقوة العاملة، وتخطيط الخلافة؛
- (و) أن تقدم تعاريف للمصطلحات المتصلة بالتنقل، حسيما يرد في المرفق التاسع، وأن تستخدم مجموعة من المؤشرات لقياس ووصف حالة التنقل في منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة، تيسيرا للتواصل وللمساعدة في جمع البيانات للدراسات المقبلة؛
- (ز) أن تحث المنظمات على اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن المستوى المطلوب للتنقل الجغرافي على أساس تحليل تكلفة البرامج المقترحة لتنقل الموظفين وتحديد وتقييم المنافع المتوقعة من تلك البرامج؛

(ح) أن تطلب من أمانتها مواصلة عملها المتعلق بالتنقل، وإعداد دراسة مقارنة عن أفضل الممارسات في منظومة الأمم المتحدة وفي غيرها من المنظمات المماثلة، ووضع قائمة بالحواجز التي تعوق تنقل الموظفين، وإجراء استعراض لحالة التنقل بين منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة، وتقديم تقرير عن استنتاجاتها في دورتها السابعة والسبعين.

الفصل الخامس

شروط الخدمة لفئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا

الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة في روما (بما في ذلك الأجر مقابل العمل الإضافي)

١٧٠ - استنادا إلى استعراض منهجية الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا في المقر وفي مراكز العمل المماثلة (منهجية الاستقصاء الأولى)، أحررت لجنة الخدمة المدنية الدولية دراسة استقصائية في روما تاريخها المرجعي نيسان/أبريل ٢٠١٢. ويرد في المرفق العاشر من هذا التقرير جدول المرتبات الجديد لفئة الخدمات العامة لمنظمات النظام الموحد في روما، حسبما أوصت اللجنة به الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي يوجد مقرها في روما. وإضافة إلى جدول المرتبات الجديد، أوصت اللجنة أيضا بمعدلات منقحة لبدلات الإعالة محسوبة على أساس التخفيضات الضريبية والمدفوعات المقررة، والمدفوعات التي يقدمها أرباب العمل الذين شملتهم الدراسة الاستقصائية.

١٧١ - وينقص جدول المرتبات الموصى به للمنظمات التي يوجد مقرها في روما، والوارد في المرفق التاسع، بنسبة ٩,٢٠ عن الجدول الحالي. ونتيجة لذلك، لن تُمنح التسوية المؤقتة البالغة ١,٩ في المائة والمستحقة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١، والتي عُلقَت في انتظار اكتمال الدراسة الاستقصائية، وفقا للمنهجية.

١٧٢ - ويلاحظ في جدول المرتبات الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة العاملين في المنظمات التي توجد مقرها في روما، أن صافي المرتب السنوي عند أعلى نقطة في الجدول، وهي الرتبة ع-٧/الدرجة الثانية عشرة، يبلغ ٥٨٧ ٧٢ يورو، أي ما يعادل ٣٩٧ ٩٦ دولارا بسعر الصرف المعمول به في الأمم المتحدة في نيسان/أبريل ٢٠١٢ البالغ ٠,٧٥٣. من اليورو لكل دولار واحد. وفي ١ نيسان/أبريل ٢٠١٢، كان يطبق هذا الأجر الصافي (صافي المرتب الأساسي مضافا إليه تسوية مقر العمل) على الرتبة ف-٣/الدرجة الثالثة تقريبا، للموظف غير العائل.

١٧٣ - وقُدرت الوفورات الافتراضية الناتجة عن تطبيق جدول المرتبات الموصى به بحوالي ٧,٨ مليون دولار بسعر الصرف المعمول به في الأمم المتحدة في نيسان/أبريل ٢٠١٢. بيد أنه نظرا إلى أن جدول المرتبات الموصى به لن يُطبق، حسب المتوقع، إلا على الموظفين

المعينين اعتباراً من تاريخ إصداره من طرف المنظمات التي توجد مقرها في روما، فإنه لا توجد وفورات فورية متصلة بتوصيات اللجنة المتعلقة بجدول المرتبات المنقح وبدلات الإعالة المنقحة، مع تحقيق وفورات فيما بعد عند تعيين موظفين جدد.

١٧٤ - وكانت المنظمات التي توجد مقرها في روما قد قدمت أجراً عن العمل الإضافي داخلاً في حساب المعاش التقاعدي إلى الموظفين المطالبين بالعمل بانتظام بعد ساعات الدوام العادية في مركز العمل. ومنذ عام ٢٠١٠، وبناء على قرار اتخذته صندوق المعاشات التقاعدية بأن تلك الممارسة تتناقض مع المادة ٥٤ (أ) من أنظمة الصندوق، توقفت تلك المنظمات عن اعتبار الأجر عن العمل الإضافي داخلاً في المعاش التقاعدي. وفي الدورة الثانية والسبعين، لفت انتباه اللجنة إلى المسألة فقررت استعراضها في إطار الدراسة الاستقصائية القادمة عن أفضل شروط الخدمة في روما (A/66/30، الفقرة ٧٨).

١٧٥ - وبيّنت الدراسة الاستقصائية الحالية أن الممارسة المتبعة محلياً لدى أرباب العمل الذين شملتهم الدراسة تتمثل في تقديم تعويض عن ساعات العمل خارج الدوام العادي يتمثل أساساً في أجر مقابل العمل الإضافي، وإن كان بعض أرباب العمل يقدمون مزيجا من الإجازة التعويضية والأجر مقابل العمل الإضافي. وبما أن المنظمات التي توجد مقرها في روما توقفت عن اعتبار الأجر مقابل العمل الإضافي عنصراً داخلاً في حساب المعاش التقاعدي، نشأت حالة يوجد فيها موظفون يتقاضون أجراً مقابل ساعات العمل الإضافي محسوباً بمعدل الأجر العادي (والذي لم يعد داخلاً في حساب المعاش التقاعدي)، في حين يتلقى موظفون آخرون أجراً على عملهم الإضافي بمعدلات أجر أعلى. ووافقت اللجنة على أن الحالة السائدة تجعل من الصعب الإبقاء على ممارسة الأجر مقابل العمل الإضافي. وقررت التوصية بإلغاء العمل بدفع أجر مقابل العمل الإضافي، وجعل التعويض عن ساعات العمل الزائدة عن الساعات العادية متوائماً مع أنظمة العمل الإضافي في المنظمات التي توجد مقرها في روما.

الفصل السادس

شروط الخدمة في الميدان

ألف - بدل الخطر

١ - تاريخ التنفيذ لفئتي الموظفين وإمكانية إنهاء الربط بين بدل الخطر وبين جداول مرتبات الموظفين المعينين محليا

١٧٦ - قررت لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها الثالثة والسبعين في عام ٢٠١١ إنهاء العمل ببديل المخاطرة وبداية العمل ببديل الخطر. ولم يكن مستوى بدل المخاطرة الممنوح للموظفين المعينين محليا ثابتا، بل كان يُعدل بصفة آلية كلما عُُدلت جداول المرتبات، أي وفق الدراسات الاستقصائية الشاملة للأجور والتعديلات المؤقتة التي تدخل على جداول المرتبات بين الدراسات الاستقصائية الشاملة. ونظرا لهذه الصفة الآلية التي اعتبرتها الجمعية العامة غير مرغوب فيها قررت اللجنة النظر في إنهاء الربط بين بدل الخطر وبين جداول مرتبات الموظفين المعينين محليا.

١٧٧ - في انتظار إجراء استعراض للمسألة وكإجراء مؤقت، قررت اللجنة تحديد مستوى بدل الخطر بنسبة ٢٥ في المائة من نقطة الوسط لجدول صافي مرتبات فئة الخدمات العامة المنطبق، مع إدخال تعديلات عند تنقيح جدول المرتبات، أي للمحافظة على نفس المبلغ ونفس إجراء التسوية المتبعة مع بدل المخاطرة السابق. وكانت اللجنة طلبت من أمانتها إجراء دراسة عن منهجية تحديد مستوى بدل الخطر للموظفين المعينين محليا.

١٧٨ - ودرست الأمانة، في تقديرها لمستوى بدل الخطر للموظفين المعينين محليا، جداول مرتبات سبعة مراكز عمل ممثلة وتسويات مستوى بدل المخاطرة وفقا لآخر ثلاثة استعراضات.

١٧٩ - وكشف التحليل أن الزيادات في مستوى بدل المخاطرة السابق في ثلاثة استعراضات متتالية تراوحت بين ١٣,٥٧ و ٤٧,٦١ في المائة.

١٨٠ - وعُرضت على نظر اللجنة أربعة خيارات:

(أ) المحافظة على المنهجية الحالية لحساب نسبة بدل الخطر، أي ٢٥ في المائة من نقطة الوسط لجدول صافي مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة المحليين في البلد المعني. ويعاد حساب بدل الخطر كلما دخل تغيير على جدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة المحليين؛

(ب) الإبقاء على بدل الخطر في جميع المواقع في مستويات عام ٢٠١١ واستعراضها كل ثلاث سنوات، وتطبيق تلك المنهجية باستخدام أحدث جدول لأجور فئة الخدمات العامة في البلد المعني. وكلما أُذن لمركز عمل جديد بالحصول على بدل خطر، تُستعرض الحالة في دورة الثلاث سنوات التالية باستخدام تسوية بنفس النسبة المئوية المطبقة على نظام التنقل والمشقة؛

(ج) الإبقاء على بدل الخطر في جميع المواقع في مستويات عام ٢٠١١ وتعديلها كل ثلاث سنوات باستخدام تسوية بنفس النسبة المئوية المطبقة على نظام التنقل والمشقة. وكلما أُذن لمركز عمل جديد بالحصول على بدل خطر، تُستعرض الحالة في دورة الثلاث سنوات التالية؛

(د) استخدام متوسط جميع المعدلات اليومية المستخدمة حالياً لمنح معدل عالمي وحيد إلى جميع المواقع التي تتلقى بدل خطر. واستناداً إلى معدلات مراكز العمل السبعة المستخدمة في التحليل، يكون المعدل العالمي ١٢,٠٠ دولار يومياً. ويُستعرض المعدل العالمي كل ثلاث سنوات.

مناقشات اللجنة

١٨١ - رأت شبكة الموارد البشرية أن الخيارات المعروضة في الوثيقة محافظة بشكل غير مقبول. وقالت إنه ينبغي الاعتراف بأن الموظفين المحليين يعملون في ظروف تتسم بالخطر ويتعرضون له بشكل مباشر أكثر من موظفي الفئة الفنية الدوليين، ولذلك فإن عدم استفادتهم من نفس الزيادة في مبلغ البدل التي مُنحت إلى موظفي الفئة الفنية الدوليين أمر غير معقول ولا يتسق مع الغرض من استحداث بدل الخطر.

١٨٢ - واعتبرت الشبكة أن الربط مع جدول المرتبات المحلية أساس واضح وذا معنى لحساب بدل الخطر للموظفين المحليين. ونظراً إلى صرامة شروط الاستحقاق وقبورها، وإلى أن زيادة في بدل الخطر قدرها ١٧ في المائة مُنحت إلى موظفي الفئة الفنية الدوليين، فإن الشبكة تحث اللجنة على منح زيادة ماثلة للموظفين المحليين، قائلة إن ذلك سيجعل بدل الخطر في مستوى ٣٠ في المائة من نقط الوسط في جدول المرتبات المحلية.

١٨٣ - وأشارت الشبكة أيضاً إلى أن التاريخ الفعلي لتطبيق بدل الخطر كان ١ آذار/مارس ٢٠١٢، بعد أن كان مقرراً ليوم ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢. ونظراً إلى أن قائمة مراكز العمل التي سيطبق فيها بدل الخطر لم تصبح بعد متاحة للمنظمات، لم تتمكن الشبكة من الاتصال بالموظفين لتفسر لهم جميع التغيرات التي ستطرأ على شروط خدمتهم. وذكرت

الشبكة اللجنته بأن بدل المخاطرة الذي كان يتلقاه بعض الموظفين المحليين سيتوقف فجأة بالرغم من عدم حدوث أي تغيير مادي في الظروف الأمنية السائدة، مما قد تكون له آثار سلبية. ولذلك طلبت الشبكة تأجيل قرار تنفيذ بدل الخطر إلى ١ تموز/يوليه ٢٠١٢، تماشيا مع تاريخ تنفيذ تغييرات أخرى في الأحكام الأمنية.

١٨٤ - وأيد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين مقترح شبكة الموارد البشرية بترفيه بدل الخطر من ٢٥ إلى ٣٠ في المائة من نقطة الوسط لجدول مرتبات الموظفين المعينين محليا، اتساقا مع الإجراء الذي اتخذ بشأن استحقاقات الموظفين المعينين دوليا ومع التغيير الكبير الذي طرأ على طبيعة بدل الخطر في الانتقال من بدل المخاطرة. وذكر الاتحاد بأن الموظفين المحليين كثيرا ما يقودون أنشطة الأمم المتحدة في المناطق الخطرة، وتخفيض بدل الخطر لهذه الفئة من الموظفين أو إبقائها في نفس المستوى أمر يدعو إلى القلق. بيد أن الاتحاد يستصوب الإبقاء على الربط مع جدول المرتبات لأن ذلك يمثل أحسن طريقة لضمان إجراء التعديلات في مواعيدها وحسب الاقتضاء. وطلب الاتحاد أيضا مزيدا من المعلومات عن عدد المواقع التي تأثرت بالانتقال من بدل المخاطرة إلى بدل الخطر، وأرقاما تحدد كميا قيمة البديل للموظف الواحد في مختلف المواقع.

١٨٥ - وأشارت لجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إلى أن القائمة الرسمية للمواقع التي سيبدأ فيها العمل ببديل الخطر لم تكن متاحة عندما اتخذت اللجنة في دورتها الثالثة والسبعين قرار الانتقال من بدل المخاطرة إلى بدل الخطر. وتساءلت لجنة التنسيق كيف يمكن مناقشة المسألة أو اتخاذ قرار بشأنها بدون توافر تلك المعلومات الأساسية. وقالت إن في العديد من مراكز العمل المؤهلة لاستحقاق بدل الخطر، يتعرض الموظفون المعينون محليا بالفعل إلى مخاطر أكبر بكثير مما يتعرض له موظفو الفئة الفنية المعينون دوليا. وليس صحيحا تماما أن الموظفين المعينين محليا أقل تعرضا لتلك المخاطر لأنهم أقرب إلى وطنهم، وشددت لجنة التنسيق على أن من يطلق عليهم اسم "الموظفين المحليين" يعملون أحيانا على مسافة آلاف الكيلومترات من أوطانهم. وأشارت أيضا إلى أن بعض الموظفين المحليين لا يعلنون أحيانا أنهم يعملون مع الأمم المتحدة خوفا على سلامتهم وسلامة أسرهم. ووافقت لجنة التنسيق اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين في أن ربط بدل الخطر بجدول المرتبات يمثل أحسن خيار، إضافة إلى ترفيحه، مثلما اقترحت شبكة الموارد البشرية، من ٢٥ إلى ٣٠ في المائة من نقطة الوسط.

١٨٦ - وضم اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين صوته إلى صوت لجنة التنسيق واتحاد الرابطات وأشار إلى وجود تركيز على تقديم مساعدة إضافية إلى الموظفين المعينين

دوليا للحد من المخاطر التي يمكن أن يتعرضوا إليها، مثل دفع تكاليف الحراسة أو تركيب قضبان النوافذ في منازلهم، في حين يدفع الموظفون المعينون محليا تلك التكاليف من أموالهم الخاصة. وقال إن العدالة عنصر أساسي في تحديد قيمة الأجر المدفوع إلى موظفي كل من الفئتين.

١٨٧ - واعترفت اللجنة بأن حالة الموظفين المعينين محليا كثيرا ما تكون على غاية من الصعوبة، فهم يعملون في الصفوف الأمامية أحيانا كثيرة كما أنهم أكثر الموظفين تعرضا للمخاطر الأمنية. وفي العديد من الحالات يبقى الموظفون المعينون محليا في مراكز عملهم بعد إجلاء الموظفين الدوليين ويواصلون إنجاز برامج الأمم المتحدة. ولذلك ينبغي لأي مقترح أن يكون متوازنا وعادلا ويراعي أن مبلغ بدل الخطر يُخصص لمراكز العمل التي تتعرض أكثر من غيرها للمخاطر الأمنية.

١٨٨ - ووافقت اللجنة في مناقشتها للخيارات المقترحة الأربعة على أن استخدام معدل عالمي وحيد لا يتوافق مع مفهوم الإنصاف، لأن استخدام أي مبلغ مقطوع يخلق تفاوتاً بسبب اختلاف جداول أجور فئة الخدمات العامة في مختلف مراكز العمل. ولذلك قالت إن ذلك الخيار لا يحظى بتأييدها ولن تواصل النظر فيه. والخيارات الثلاثة الأخرى لا تُعتبر حالياً مناسبة وإن كانت بعض الجوانب فيها وحيثية. وأشار إلى أن البدل مرتبط حالياً بنقطة الوسط في جدول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة المعينين محليا، مما يجعل الموظفين الذين تقع مرتبتهم في أسفل الجدول يتلقون بدل خطر أعلى تناسيباً مع مرتبتهم ممن تقع مرتبتهم في أعلى الجدول. وأشار إلى أن موظفي الفئة الفنية الوطنيين جُمعوا مع موظفي فئة الخدمات العامة مما جعل بدل الخطر الذي يتلقونه، كنسبة مئوية من مرتبتهم، أدنى بكثير.

١٨٩ - ونظراً إلى أن مبلغ بدل الخطر المدفوع للموظفين المعينين دولياً أعلى بالمقارنة ببدل المخاطر الذي توقف العمل به اعتباراً من ٣١ آذار/مارس ٢٠١٢، ارتُوي أن الاستعراض الحالي يمثل مناسبة لإزالة الربط بين بدل الخطر وبين جدول الأجور، وأيضاً مناسبة للنظر في زيادة بدل الخطر للموظفين المعينين محلياً.

١٩٠ - ولاحظت اللجنة أن أحدث البيانات عن نشر الموظفين تشير إلى أن الآثار المترتبة من حيث التكلفة لن تكون كبيرة إذا ما أُخذت العوامل التالية في الاعتبار: (أ) انخفاض عدد مراكز العمل التي تتلقى بدل خطر بالمقارنة ببدل المخاطرة؛ (ب) الزيادة من ٢٥ إلى ٣٠ في المائة من نقطة الوسط في جدول مرتبات فئة الخدمات العامة، مع إنهاء الربط بين المعدل وبين جدول المرتبات.

١٩١ - وبعد دراسة تقييم بدل المخاطر الذي استعويض عنه الآن ببدل الخطر، يوجد عموماً دعم لإنهاء الربط بين بدل الخطر وجدول مرتبات فئة الخدمات العامة، وترفع مستوى البديل من ٢٥ إلى ٣٠ في المائة من نقطة الوسط في جدول المرتبات، واستعراض تلك المعدلات الثابتة كل ثلاث سنوات في نفس الوقت الذي تُستعرض فيه معدلات الموظفين المعيّنين دولياً.

تاريخ تطبيق بدل الخطر

١٩٢ - ناقشت اللجنة أيضاً، كما طلبت شبكة الموارد البشرية واتحادات الموظفين، تاريخ تطبيق بدل الخطر. وكانت اللجنة قد قررت في دورتها الثالثة والسبعين إنهاء العمل ببدل المخاطرة وبداية العمل ببدل الخطر اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢. ثم قررت اللجنة بعد ذلك تمديد العمل ببدل المخاطرة حتى ٢٩ شباط/فبراير ٢٠١٢ وتطبيق بدل الخطر اعتباراً من ١ آذار/مارس ٢٠١٢ لإتاحة الوقت لإدارة السلامة والأمن لإكمال استعراضها للمواقع التي تلي المعايير الجديدة لتلقي بدل الخطر. وبما أن اللجنة لم تتلق قائمة المواقع التي ستتلقى بدل الخطر إلاّ أياماً قليلة قبل المناقشة في الدورة، فإنه لم يقع إبلاغ المنظمات في الوقت المناسب بالمواقع التي تغير فيها بدل المخاطرة إلى بدل الخطر، فطلبت مزيداً من الوقت لإعلام الموظفين بذلك. ووافقت اللجنة تبعاً لذلك على ١ نيسان/أبريل ٢٠١٢ موعداً للتنفيذ.

قرارات اللجنة

١٩٣ - قررت اللجنة:

- (أ) أن تمدد العمل ببدل المخاطرة إلى ٣١ آذار/مارس ٢٠١٢ وتنفيذ بدل الخطر اعتباراً من ١ نيسان/أبريل ٢٠١٢ لكل من الموظفين المعيّنين دولياً والمعيّنين محلياً؛
- (ب) أن ترفع مستوى بدل الخطر اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣٠ في المائة من نقطة الوسط في جدول صافي مرتبات فئة الخدمات العامة لعام ٢٠١٢ المنطبق على مراكز العمل المؤهلة لتلقي بدل الخطر، وأن تنهي الربط اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ بين بدل الخطر وجدول مرتبات فئة الخدمات العاملة المنطبق؛
- (ج) أن تستعرض مستوى بدل الخطر للموظفين المعيّنين محلياً في نفس وقت استعراض مستواه للموظفين المعيّنين دولياً؛
- (د) أن تطلب من أمانتها اقتراح خيارات عن كيفية تناول منهجية تعديل بدل الخطر لكل من فئتي الموظفين.

٢ - تقديرات الآثار المالية السنوية المترتبة في النظام الموحد عن الاستعاضة عن بدل المخاطر ببدل الخطر

١٩٤ - طلبت الجمعية العامة في الفقرة ٧ من قرارها ٢٣٥/٦٦ بقاء إلى اللجنة أن تضمّن تقريرها لعام ٢٠١٢، ما يستجد من معلومات عن الآثار المالية السنوية المقدرة على نطاق المنظومة للاستعاضة عن بدل المخاطر ببديل الخطر.

١٩٥ - وطلبت اللجنة من منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة معلومات عما يلي:

(أ) مجموع نفقات بدل المخاطر في عام ٢٠١١؛

(ب) عدد وفئة الموظفين الذي تلقوا بدل المخاطرة وبمجموع مدفوعات بدل المخاطرة خلال شهر آذار/مارس ٢٠١٢ (أي آخر شهر كان بدل المخاطرة ساريا فيه)؛

(ج) عدد وفئة الموظفين الذي تلقوا بدل الخطر وبمجموع مدفوعات بدل الخطر خلال شهر نيسان/أبريل ٢٠١٢ (أي الشهر الذي بدأ فيه العمل ببديل الخطر).

١٩٦ - وقدم كل من الأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية البيانات المطلوبة. ولم تتمكن منظمات أخرى من تقديم البيانات بسبب صعوبة استخراجها من التقارير المالية لمراكز العمل التي تستخدم كشوف مرتبات غير مركزية، لا سيما ما يتعلق بمبالغ بدل المخاطر وبدل الخطر المدفوعة فعليا إلى الموظفين المعيّنين محليا.

١٩٧ - وبلغ مجموع النفقات المتعلقة ببديل المخاطر في عام ٢٠١١ للمنظمات التي ردت على الطلب ٥٢٣ ٢٩٥ ١١١ دولار. والملاحظ أن بدل المخاطرة كان يُستعرض مرة كل ثلاثة أشهر وأن عدد المواقع المؤهلة لتلقي ذلك البديل تغير خلال العام.

١٩٨ - وترد في الجدول ١ نفقات بدل المخاطرة خلال شهر آذار/مارس ٢٠١٢ وبديل الخطر خلال شهر نيسان/أبريل ٢٠١٢.

الجدول ١

نفقات بدل المخاطرة (آذار/مارس ٢٠١٢) وبدل الخطر (نيسان/أبريل ٢٠١٢)

(بدولارات الولايات المتحدة)

مجموع المبالغ المدفوعة	مجموع الموظفين	الموظفون المعينون محليا		الموظفون المعينون دوليا		
		المبلغ المدفوع	عدد الموظفين	المبلغ المدفوع	عدد الموظفين	
٨ ٢٤٦ ٢٥٩	١٥ ٩٨٩	٤ ١٣٦ ٣٠٠	١٢٠٦٣	٤ ١٠٩ ٩٥٩	٣ ٩٢٦	بدل المخاطرة (آذار/مارس ٢٠١٢)
						(أ)
						بدل الخطر
٨٠٤٢٦٩٢	١٣٩٥٨	٤ ١١٢ ٢٩٣	١٠ ٦٦١	٣ ٩٣٠ ٣٩٩	٣ ٢٩٧	(نيسان/أبريل ٢٠١٢)
						(ب)
٢٠٣ ٥٦٧	٢٠٣١	٢٤ ٠٠٧	١٤٠٢	١٧٩ ٥٦٠	٦٢٩	الفرق
						(أ) - (ب)
٢,٥	١٢,٧	٠,٦	١١,٦	٤,٤	١٦,٠	الفرق
						(النسبة المئوية)

١٩٩ - وبلغ مجموع النفقات على بدل الخطر لفتي الموظفين في نيسان/أبريل ٢٠١٢ مبلغ ٢٠٣ ٥٦٧ دولارا، أي أقل بنسبة ٢,٥ في المائة من المبلغ المنفق على بدل المخاطرة في آذار/مارس ٢٠١٢.

٢٠٠ - وتُستعرض المواقع المؤهلة لتلقي بدل الخطر كل ثلاثة أشهر، وهي بالتالي عرضة للتغير. والملاحظ أن هناك مواقع في ١٢ بلدا كانت مؤهلة لتلقي بدل الخطر عند بداية سريانه في ١ نيسان/أبريل ٢٠١٢، أي أقل من البلدان الـ ١٨ التي كانت لها مواقع مؤهلة لتلقي بدل المخاطرة. ولوحظ انخفاض عدد الموظفين من الفئتين المؤهلتين لتلقي بدل الخطر. وكان عدد الموظفين الذين تلقوا بدل الخطر في نيسان/أبريل ٢٠١٢ أقل بـ ٢ ٠٣١ موظفا (أي ١٢,٧ في المائة) من عدد من تلقوا بدل المخاطرة في آذار/مارس ٢٠١٢.

٢٠١ - وأشار إلى أن بدل المخاطرة المطبق على الموظفين المعينين دوليا كان يبلغ ١ ٣٦٥ دولارا وأن بدل الخطر الحالي يبلغ ١ ٦٠٠ دولار. وكان مجموع نفقات بدل المخاطرة على الموظفين المعينين دوليا في آذار/مارس ٢٠١٢ أدنى بمبلغ ١٧٩ ٥٦٠ دولار (٤,٤ في المائة) من مجموع نفقات بدل الخطر في نيسان/أبريل ٢٠١٢. والملاحظ أيضا أن متوسط المبلغ المدفوع فعليا فيما يتعلق ببدل المخاطر كان يبلغ ١ ٠٤٧ دولارا للموظف الواحد، في حين

بلغ متوسط بدل الخطر المدفوع ١٩٢ ١ دولارا للموظف الواحد. وبدل الخطر مستحق عن الوقت الذي يُقضى خارج مركز العمل للسفر في الراحة والاستحمام وفي السفر لمهام رسمية إلى حد سبعة أيام تقويمية متتالية. وتشير هذه الأرقام المتوسطة إلى أن الموظفين لا يتلقون عادة البدل عن الشهر بأكمله لأسباب قد تعود إلى التعيينات الجديدة أو مغادرة الموظفين خلال الشهر، أو لفترات الغياب في إجازة سنوية.

٢٠٢ - ويحسب بدل الخطر المدفوع إلى الموظفين المعيّنين محليا بمعدل ٢٥ في المائة من نقطة الوسط لجدول صافي مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة. وقررت اللجنة زيادة المعدل الحالي، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، من ٢٥ إلى ٣٠ في المائة من جدول أجور فئة الخدمات العامة المطبق في عام ٢٠١٢، وإنهاء الربط، تبعا لذلك، بين بدل الخطر وبين جداول مرتبات فئة الخدمات العامة. ورغم انخفاض عدد الموظفين المؤهلين لتلقي البدل بعد الاستعاضة عن بدل المخاطرة ببديل الخطر، كان مجموع المبالغ المدفوعة كبديل خطر خلال نيسان/أبريل ٢٠١٢ أقل فقط بحوالي ٢٤ ٠٠٠ دولارا (أي ٠,٦ في المائة) من المبلغ المدفوع كبديل مخاطرة في آذار/مارس ٢٠١٢. ويلاحظ أيضا أن متوسط المبالغ المدفوعة كبديل مخاطرة بلغ ٣٤٣ دولارا للموظف الواحد في حين بلغ متوسط المبالغ المدفوعة كبديل خطر ٣٨٦ دولارا للموظف الواحد. ويمكن تفسير ذلك بالزيادات في جداول مرتبات الموظفين المحليين وبأن الموظفين المعيّنين محليا يتلقون بدل الخطر كبديل شهري، في حين كان بدل المخاطرة يُدفع فقط على أيام العمل الفعلية.

٢٠٣ - ونظرا للاختلاف الجوهرى في المعايير، حدث انخفاض في عدد المواقع المؤهلة لتلقي بدل الخطر مقارنة بعدد من كانوا مؤهلين لتلقي بدل المخاطرة. وبما أنه من الصعب التنبؤ بالمواقع التي سينطبق عليها بدل الخطر في المستقبل، فإن مدفوعات ذلك البدل لا يمكن سوى تقديرها على أساس الخبرة السابقة. ولحجم مركز العمل، من حيث عدد موظفيه الموجودين، أيضا أثر كبير على التكاليف، وكذلك مدة فترة الأهلية لتلقي البدل. واستنادا إلى نفقات بدل المخاطرة في عام ٢٠١١ المبلغ عنها والمبالغ المدفوعة خلال شهري آذار/مارس ونيسان/أبريل ٢٠١٢، لبدي المخاطرة والخطر، على التوالي، أسفرت الاستعاضة عن بدل المخاطرة ببديل الخطر عن بعض الوفورات خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

٢٠٤ - واستنادا إلى النفقات الفعلية لبديل الخطر في نيسان/أبريل ٢٠١٢ وبالبالغة ٦٩٢ ٠٤٢ ٨ دولارا، التي أبلغت عنها المنظمات ومراكز العمل التي بدأ فيها تطبيق بدل الخطر في ١ نيسان/أبريل ٢٠١٢ (حوالي ١٥٠ مركز عمل)، واستنادا أيضا إلى المعدل المستخدم والبالغ ٢٥ في المائة من جدول مرتبات فئة الخدمات العامة المطبق حتى ٣١ كانون

الأول/ديسمبر ٢٠١٢، تُقدر الاحتياجات السنوية من المدفوعات لبدل الخطر بحوالي ٩٦,٥ مليون دولار. ومع زيادة المعدل للموظفين المعيّنين محلياً من ٢٥ إلى ٣٠ في المائة، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ مما يمثل زيادة قدرها ٩,٩ مليون دولار، وبافتراض عدم تغيير عدد من يتلقون ذلك البدل، تُقدر تلك الاحتياجات لبدل الخطر بحوالي ١٠٦ ملايين دولار. والملاحظ أن هذه الاحتياجات التقديرية تقل بحوالي ٣,١١١ مليون دولار عما أنفقته نفس المنظمات على بدل المخاطرة في عام ٢٠١١. ومن الممكن أن تسفر الاستعاضة عن بدل المخاطرة، من حيث آثارها المالية، عن وفورات بحوالي ٩,٤ مليون دولار بسبب انخفاض عدد المراكز المؤهلة لتلقي بدل الخطر مقارنة بعدد المراكز التي كانت مؤهلة لتلقي بدل المخاطرة السابق. بيد أنه من الصعب تقدير الوفورات لأن بعض المنظمات الميدانية مثل منظمة الأغذية والزراعة وصندوق الأمم المتحدة للسكان لم تتمكن من تقديم بيانات عن نفقاتها، وسلمت بأنه يستحيل التنبؤ مسبقاً بالمواقع التي سيُدفع فيها بدل الخطر.

٢٠٥ - ويشير استقراء الفرق في النفقات على كل من بدل الخطر في نيسان/أبريل ٢٠١٢ وبدل المخاطرة في آذار/مارس ٢٠١٢ والبالغ حوالي ٢٠٠.٠٠٠ دولار إلى توقع وفورات قدرها ٤,٢ مليون دولار سنوياً نتيجة الاستعاضة عن بدل المخاطرة ببدل الخطر. بيد أنه ينبغي ملاحظة أن نفقات بدل الخطر على الموظفين المعيّنين محلياً خلال نيسان/أبريل ٢٠١٢ كانت على أساس معدل ٢٥ في المائة من نقطة الوسط في جدول مرتبات فئة الخدمات العامة المنطبق (والساري حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢) وأن عدد مراكز العمل المؤهلة لتلقي بدل الخطر يمكن أن يتغير كل ثلاثة أشهر.

باء - الراحة والاستجمام

١ - الجزء المتعلق بالإقامة من مستحقات السفر

٢٠٦ - في عام ٢٠١٠، وافقت الجمعية العامة في قرارها ٦٥/٢٤٨ على العناصر الأساسية لإطار الراحة والاستجمام الذي اقترحتته لجنة الخدمة المدنية الدولية. وقررت الجمعية أيضاً أن تنظم اللجنة العناصر المعتمدة وأن تكفل اعتمادها في جميع منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة. بيد أن الجمعية لم توافق على توصية اللجنة بدفع تعويض عن تكاليف الإقامة إلى الموظفين خلال سفر الراحة والاستجمام، وطلبت من اللجنة أن تقدم إليها في دورتها السابعة والستين توصيات بشأن مواءمة بدل الإعاشة أو المبلغ الإجمالي أثناء فترات الراحة والاستجمام.

٢٠٧ - وعندما يُؤذن بالسفر للراحة والاستجمام إلى مكان غير مكان التعيين الإداري، تدفع بعض المنظمات مبلغا إجماليا مقطوعا قدره ٧٥٠ دولارا لتغطية نفقات الإقامة والمصروفات الثرية في محطات السفر؛ وتدفع منظمات أخرى بدل إعاشة يومي، وفي حالات أخرى لا يُدفع بدل إقامة. وحُدّد المبلغ الإجمالي المقطوع البالغ ٧٥٠ دولارا الذي تدفعه عدة منظمات بحساب متوسط الجزء الخاص بالإقامة من بدل الإعاشة اليومي المنطبق على أماكن الراحة والاستجمام المعيّنة وتقريبها إلى ٧٥٠ دولارا لتضمينها مبلغا صغيرا للمصروفات الثرية في محطات السفر.

٢٠٨ - وقررت الجمعية العامة في قرارها ٢٤٨/٦٥ ألا تغطي المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة إلا تكاليف السفر المتكبدة في إطار الراحة والاستجمام، إلى أن تتخذ الجمعية قرارا آخر بشأن هذه المسألة في دورتها السابعة والستين. ولذلك توقفت اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠١١ جميع المدفوعات المتصلة بتكلفة الإقامة، والوجبات والمصروفات الثرية في محطات السفر. واليوم لا تدفع أي منظمة تلك البدلات.

مناقشات اللجنة

٢٠٩ - شكرت شبكة الموارد البشرية أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية على الوثيقة وأشارت إلى أن معظم الأعضاء مرتاحون لمقترح دفع مبلغ إجمالي عن الجزء المتعلق بالإقامة من مستحقات السفر للراحة والاستجمام. وأبرزت الشبكة أن الراحة والاستجمام ضروريان للموظفين العاملين في مراكز عمل صعبة، وأنها جانب حيوي في رفاه الموظف وفي المحافظة على قدرته الإنتاجية. وأعربت الشبكة عن اعتقادها أنه كان بالإمكان أن تُشرح المسألة في الوثيقة بشكل أكثر إقناعا وأن تُدرج فيها بيانات داعمة. فقد ذكرت المنظمات مثلا أن عدد الموظفين الذي يسافرون للراحة والاستجمام في انخفاض، وهو تطور سلبي جدا. ولذلك يجب النظر بعناية في معدلات الاستخدام لتحليل أثر الإطار المنقح. وشددت الشبكة أيضا على أن المنظمات قامت بمواءمة شروط الخدمة في الميدان، وأنها تشعر أن بعض التعليقات الواردة في التقرير مجتزأة من سياقها. وقالت إنه كان ينبغي للمعلومات المتعلقة بالموارد البشرية أن ترد من المكاتب المعنية بإدارة تلك الموارد، وأنه ما كان للجنة الخدمة المدنية الدولية أن تستخدم أي معلومات وردت عليها مباشرة من الموظفين. وقالت الشبكة إنها تقدّر علاقات العمل الجيدة التي تربطها باللجنة وأنه كان بوجدها لو أنها استشيرت بشأن تلك البيانات في مرحلة سابقة. وأشارت إلى أن جميع المنظمات ملتزمة بمواءمة الاستحقاقات المدفوعة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، ولكن المواءمة لا يمكن تحقيقها تماما إلا بعد فترة انتقالية تدوم ٥ سنوات أقرتها الجمعية العامة.

٢١٠ - وذكر ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أنه نظرا لما لهذا البدل من أهمية أساسية في رفاه الموظفين المعينين في مراكز العمل الشاقة، فإن الاتحاد أعرب في مناسبات سابقة عن قلقه بسبب توقف دفع بدل الإعاشة اليومي إلى الموظفين خلال سفرهم للراحة والاستجمام. وقال إن الاتحاد يؤيد دفع مبلغ إجمالي إضافي قدره ٧٥٠ دولارا لتغطية مصروفات الإقامة. وطلب الاتحاد أيضا توضيحا عن إجراءات وتواتر تعديل هذا المبلغ في المستقبل.

٢١١ - وشدد ممثل لجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة على أهمية الراحة والاستجمام بوصفهما آلية لضمان صحة الموظف وسلامته وإنتاجيته وبالتالي إنجاز برامج الأمم المتحدة بفعالية في ظروف عمل صعبة ومجهدة. وذكرت لجنة التنسيق بالعروض التي قدمها مستشار الموظفين في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في العام الماضي في باريس والتي شددت على تلك المبادئ. واقترحت لجنة التنسيق أن تقدم معلومات عن معدلات الاستخدام بعد توقف المنظمات عن دفع بدل الإعاشة اليومي وبعد توقف إلزامية الراحة والاستجمام. وستكون لتلك المعلومات أهمية كبيرة للجمعية العامة. وأيدت لجنة التنسيق بقوة دفع المبلغ الإجمالي البالغ ٧٥٠ دولارا لتغطية مصروفات الإقامة، مما يساعد الموظفين على تغطية تكاليفهم الإضافية بعيدا عن مركز العمل، ويشجعهم على الاستفادة من الاستراحة الضرورية قبل العودة إلى مراكز عملهم الشاقة. وأخيرا، سألت لجنة التنسيق عن كيفية النظر في التعديلات في المستقبل.

٢١٢ - وأيد ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين بيان لجنة التنسيق وما ورد فيه من تفاصيل. وأيد أيضا التوصيات الواردة في الوثيقة عن المبلغ الإجمالي البالغ ٧٥٠ دولارا المتعلق بجزء الإقامة من مستحقات السفر للراحة والاستجمام. بيد أن الاتحاد لاحظ بقلق القرار ٢٤٨/٦٥ الذي ورد فيه أن تكلفة أي دعم مالي لأغراض الإقامة ينبغي استيعابه في إطار الميزانية الحالية، وأنه ما ينبغي له أن يؤثر على الاحتياجات التنفيذية؛ وقال إن من شأن ذلك أن يشجع على التخفيض من الوظائف ومن استحقاقات الموظفين وهو ما يبدو أنه القاعدة المتبعة في المنظمات. وطلب الاتحاد من اللجنة أن تدعو الجمعية العامة إلى الموافقة على اعتماد أموال إضافية بعد تغيير شروط خدمة الموظفين، وليس تمويلها من خلال الحد من وظائف الموظفين أو استحقاقاتهم.

٢١٣ - ولاحظ أعضاء اللجنة الذي اشتركوا في زيارة أفغانستان بعد دورة الربيع أن عددا كبيرا من الموظفين كانوا يعملون منذ خمس أو ست سنوات أو أكثر في أكثر مراكز العمل صعوبة.

٢١٤ - ولاحظ أحد أعضاء اللجنة أنها أحيطت علما خلال زيارتها لأفغانستان بأن مبالغ السفر الإجمالية المرتبطة بالراحة والاستجمام قد تكون عُدت بالزيادة لتتضمن بعض التغطية للمصروفات في فترات الراحة والاستجمام. واعترض ممثلو المنظمة على استخدام بيانات لم ترد "عبر القنوات المناسبة". وأشار عضو اللجنة إلى أن لجنة الخدمة المدنية الدولية بذلت جهودا هائلة لزيارة المواقع الميدانية للتعرف على ظروف العمل الميداني. وقد ساعد الاطلاع عن كثب على تلك الظروف في فهم ظروف عمل الموظفين والوقوف عليها، لا سيما في مراكز العمل الشاقة. وسمحت أيضا للموظفين بالإعراب عن شواغلهم. ولذلك، فإنه من المناسب تماما استخدام المعلومات التي يتم الحصول عليها في الزيارات الميدانية عندما تناقش اللجنة شروط الخدمة والبدلات المقدمة للموظفين في مراكز الخدمة تلك.

٢١٥ - وأشارت اللجنة إلى البيانات التي أدلى بها الموظفون الذين اشتركوا في فريق المناقشة عن تنقل الموظفين الذي نظمته أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية خلال الدورة. وقد بدأ أن معظم أولئك الموظفين، وقد تنقل العديد منهم جغرافيا وعملوا في مراكز عمل شاقة، لم يكونوا على علم بجميع البدلات المستخدمة. وبذلك لا يبدو أن تلك البدلات تمثل حافزا على التنقل. والمرة الوحيدة التي ذكر فيه أعضاء فريق المناقشة الحوافز المالية كانت عندما أشاروا إلى المبالغ الكبيرة التي دفعوها من أموالهم لتغطية تكلفة الموقع الجديد لأن منظماتهم تتأخر في دفع المبلغ الإجمالي، أو لأن ذلك المبلغ يُدفع في شكل أقساط شهرية. وأشار أيضا إلى أن الدراسة الاستقصائية للموظفين التي أجرتها لجنة الخدمة المدنية الدولية كشفت أن التعويضات تأتي في المرتبة السابعة ضمن الأسباب التي تدعو الموظف إلى العمل في الأمم المتحدة.

٢١٦ - وأشارت اللجنة إلى أنها لم تنظر في جميع عناصر مجموعة الاستحقاقات، بما فيها بدل المشقة الإضافي، وبدل الخطر وغيرهما. ولذلك لا توجد أسباب تحتم العمل ببدل جديد في هذا الوقت. كما أن الجمعية العامة أوقفت بشكل غير مباشر مدفوعات الجزء المتعلق بالإقامة، عندما أذنت بدفع تكاليف السفر فقط. وأشار أيضا إلى أن اللجنة كانت قد قررت مؤخرا مواصلة دفع بدل الخطر خلال فترات الراحة والاستجمام، والبالغ ٣٥٠ دولار للسفر الواحد. وأشار إلى أن حوالي ٢٠ في المائة فقط من مواقع السفر والاستجمام تتلقى بدل الخطر.

٢١٧ - وطلبت أيضا توضيحات عن إجازة زيارة الوطن كل اثني عشر شهرا وعلاقتها بالراحة والاستجمام. وأشارت اللجنة إلى أن العمل بدأ بدورة الاثني عشر شهرا لإجازة

زيارة الوطن في عام ١٩٨٠ بدلا من ممارسات الراحة والاستجمام المتبعة في بعض مراكز العمل الشاقة.

٢١٨ - ومن المسلم به عموما أن إجازات الراحة والاستجمام ضرورة لمن يعملون في ظروف صعبة وتحت الإجهاد. بيد أن بعض المنظمات لاحظت أنه في حين أن فترة الراحة والاستجمام لا تزال إلزامية، فإنه من الصعب إنفاذها من الناحية القانونية بدون دفع الجزء المتعلق بالإقامة إلى الموظف. وأشار أعضاء اللجنة إلى أن موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة استفادوا من فترة الراحة والاستجمام بدون أن يحصلوا أبدا على بدل إقامة.

٢١٩ - وأعرب أعضاء اللجنة عن قلقهم من الافتراضات المتعلقة بالآثار المالية. فبالنظر إلى المعلومات التي قدمتها المنظمات عن الانخفاض الكبير في معدل استخدام السفر لأغراض الراحة والاستجمام في عام ٢٠١١ بالمقارنة بعام ٢٠١٠، فإن التكلفة الحقيقية لا يمكن حسابها ولا بد من إجراء تحقيقات إضافية. وأحاطت اللجنة علما بأن شبكة الموارد البشرية تقوم بجمع البيانات عن تنفيذ قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية لكفالة المواءمة. وستدرس أيضا في هذا الصدد معدلات استخدام السفر للراحة والاستجمام، وطلب من المنظمات أن تقدم معلومات عن ذلك عند توافرها. واحتتمت اللجنة بالقول إنه ليس بوسعها أن تتخذ في هذا الوقت قرارا بشأن قيمة المبلغ الإجمالي لجزء الإقامة من استحقاق الراحة والاستجمام.

قرارات اللجنة

٢٢٠ - قررت اللجنة:

(أ) أن ترجى النظر في منح بدل لجزء الإقامة من مستحقات السفر للراحة والاستجمام؛

(ب) أن تطلب من شبكة الموارد البشرية أن تقدم إلى أمانة لجنة الخدمة المدنية معلومات عن تكلفة ومعدلات استخدام السفر للراحة والاستجمام.

٢ - معايير إجازة الراحة والاستجمام كل أربعة أسابيع

٢٢١ - وافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٣٥/٦٦ بآء على المجموعة المنقحة من معايير منح استحقاق السفر للراحة والاستجمام اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢، وطلبت من اللجنة معايير مفصلة لمنح إجازة للراحة والاستجمام كل أربعة أسابيع.

٢٢٢ - وإجازة الراحة والاستجمام كل أربعة أسابيع ليست جزءا من الإطار العادي لأههما تُطبق كاستثناء. وبإمكان رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية، في إطار السلطات المفوضة إليه،

أن يوافق على إجازة الراحة والاستحمام كل أربعة أسابيع بناء على توصية من شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين. (انظر A/66/30/Add.1).

مناقشات اللجنة

٢٢٣ - فسر ممثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيابة عن الفريق الميداني لشبكة الموارد البشرية، كيف اتخذت المنظمات في السنوات السابقة القرارات المتعلقة بإجازة الراحة والاستحمام كل أربعة أسابيع. وبالرغم من عدم وضع معايير محددة، أخذت المنظمات في اعتبارها توصيات أفرقة الأمم المتحدة القطرية وتشاورت مع إدارة السلامة والأمن. وذكر الممثل أنه لو أن أحد المعايير في إجازة الراحة والاستحمام كل أربعة أسابيع كان إدراج جميع مراكز العمل التي لم تكن فيها هياكل دعم، لأدى ذلك إلى وجود عدد كبير من تلك الحالات. وأكد الممثل أيضا للجنة أن الفريق الميداني لشبكة الموارد البشرية يرصد الحالة عن كثب. وسأل الممثل عن كيفية التعامل مع حالات الكوارث الطبيعية. ورأت اللجنة أنه ينبغي التعامل مع الحالات حسب حدوثها، كل واحدة على حدة.

٢٢٤ - واقترح ممثل مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين زيادة التشديد على رأي رئيس اللجنة بدلا من محاولة تعريف المعايير بدرجة مفرطة من الدقة.

٢٢٥ - وشددت لجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين في بيان مشترك على أهمية استحقاق الراحة والاستحمام بوصفه آلية تضمن صحة الموظف وسلامته وإنتاجيته، وبالتالي إنجاز برامج الأمم المتحدة في ظروف عمل صعبة ومجهدة. وذكرت بالعروض التي قدمها مستشار الموظفين في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في الدورة الثالثة والسبعين للجنة الخدمة المدنية الدولية في باريس والتي شددت على تلك المبادئ. وأشارت إلى أن إجازة الأربعة أسابيع التي أُنقِص عليها أُدخلت عليها تغييرات بدون طلب رأي اتحادات الموظفين. وقد أدى التغيير في الإجازة، إثر قرار من الجمعية العامة، إلى قدر كبير من الارتباك والدهشة لدى الموظفين، لا سيما بالنظر إلى التخفيضات في برامج الدعم الأخرى. ووفقا للإطار الجديد، لم يجر أيضا إشراك اتحادات الموظفين في آلية لتقديم التوصيات إلى مراكز العمل بشأن إجازة الأربعة أسابيع، وذلك بالرغم من اشتراك تلك الاتحادات في السابق في آليات مماثلة لتحديد مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، وتصنيف مراكز العمل الشاق. وقالت الاتحادات إن ذلك سهو ينبغي تداركه.

٢٢٦ - ورأى بعض أعضاء اللجنة أنه ينبغي أن تكون المعايير محددة بدرجة ما، حتى عن طريق تقديم الأمثلة. واقترح أحد الأعضاء إضافة مثال الموظفين الذي ينتقلون بين مقر الإقامة والعمل في ظل حراسة؛ والموظفين الذي يكونون معزولين عن العالم عند قيامهم بعملهم لعدم وجود نوافذ، ثم يكونون معزولين عن العالم في مقر إقامتهم بعد مغادرة مكاتبهم. واقترح أحد أعضاء اللجنة إضافة "عامل التأثير" وأشار إلى النقاط التي أبدتها ممثل فريق مستشاري الموظفين خلال دورة اللجنة الثالثة والسبعين في عام ٢٠١١. فقد ذكر المستشار أن الموظفين يعملون في ظروف على غاية من الإجهاد، بما في ذلك العمل يوميا مع ضحايا العنف والحالات المأساوية، ويعانون أحيانا من "التأثر"، أي أن الموظفين يمكن أن يعانون مما يعاني منه الضحايا كما لو كانوا تعرضوا لنفس الحالات. وقال المستشار إن الدراسات كشفت عن أهمية الراحة لفترات قصيرة متكررة للتخفيف من آثار تلك الظروف، وعندما يحدث "التأثر" تساهم الراحة لفترات قصيرة ومتكررة في التعجيل بشفاء المصاب.

٢٢٧ - وعن المعايير المتعلقة بالكوارث الطبيعية، أشير إلى أنها قد تؤثر وقد لا تؤثر على موظفي منظومة الأمم المتحدة وأن شدتها تتوقف على الهياكل الأساسية في الموقع وعلى ظروف الإقامة التي تمكنت الأمم المتحدة من توفيرها لموظفيها. والكوارث الطبيعية لا تدوم طويلا في العادة. والحالة تتحسن سريعا في معظم الحالات، ولا تستوجب اتخاذ تدابير لراحة واستجمام الموظفين. وأشار أحد أعضاء اللجنة إلى أنه بالإمكان وضع قائمة شاملة بالعناصر التي يمكن توفيرها، ولكنه ستكون دائما هناك حالات لا تنطبق عليها المعايير، لأنه لا يمكن التنبؤ بتلك الحالات.

٢٢٨ - ووافق أعضاء اللجنة على ضرورة التشديد على سلطة رئيسها في العملية، مع ترك المجال لقدر من المرونة. وأتفق على أن إجازة الراحة والاستجمام كل أربعة أسابيع تمثل استثناء وأنه يجب التعامل معها على أساس كل حالة على حدة. وينبغي أخذ ظروف عيش الموظفين بعين الاعتبار، وإذا كانوا يقيمون في ضيق شديد، أو في أماكن لا يصل إليها ضوء الشمس، أو لا يستطيعون مغادرة أماكن إقامتهم، فإنهم قد يحتاجون إلى الراحة لفترات قصيرة بتواتر أكبر.

٢٢٩ - وعند النظر في توصيات شبكة الموارد البشرية بشأن منح إجازة الراحة والاستجمام كل أربعة أسابيع، ينبغي لرئيس اللجنة أن يستند إلى توصيات إدارة السلامة والأمن وتوصيات الأفراد الذين لهم معرفة وثيقة بالميدان. ولإدارة السلامة والأمن أيضا مستشارون زاروا تلك المواقع أو عملوا فيها وبإمكانهم تقديم معلومات تساعد الرئيس في اتخاذ قراراته.

٢٣٠ - ورأت اللجنة أيضا أنه ينبغي للرئيس أن يكون قادرا على إلغاء إجازة الراحة والاستحمام كل أربعة أسابيع، وأشارت إلى وجوب وضع إطار زمني لكي تتأكد الجمعية العامة من وجود آلية تسمح بالنظر في مسألة متى ينتهي العمل بإجازة الراحة والاستحمام كل أربعة أسابيع. وفيما يتعلق بتواتر الاستعراضات، أكدت الأمانة أنها تُجرى حاليا كل سنتين، بالاقتران مع استعراض مسألة المشقة في مراكز العمل. ورأت اللجنة أنه ينبغي لهذه المواقع "الاستثنائية" التي تُمنح إجازة كل أربع أسابيع أن تُستعرض بتواتر أعلى، وقررت لذلك إجراء ذلك الاستعراض كل ثلاثة أشهر.

قرارات اللجنة

٢٣١ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) يجوز للرئيس، بموجب السلطات التي فوضتها له اللجنة وبناء على توصية من شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين، أن يوافق على منح إجازة الراحة والاستحمام كل أربعة أسابيع في الحالات الاستثنائية جدا وما دامت الظروف التي تستوجب منحها قائمة. ويأخذ الرئيس عند اتخاذ قراره بمنح أو إنهاء إجازة الأربعة أسابيع آراء إدارة السلامة والأمن، ومصادر أخرى لها معرفة وثيقة بالظروف في المواقع المعنية؛

(ب) يُنظر في مسألة إجازة الراحة والاستحمام كل أربعة أسابيع على أساس كل حالة على حدة، وتُمنح الأجازة عندما يُعتبر أن هناك ظروفًا تتجاوز ظروف استحقاق إجازة كل ستة أسابيع. وتُستعرض مواقع تلك الإجازة كل ثلاثة أشهر. وتُعطى فترة انتقالية عندما تتوقف الحاجة إلى الإجازة مل أربعة أسابيع.

جيم - استعراض بدل الإجماء الأمني والبدل الشهري الممدد عن الإجماء الأمني

٢٣٢ - بدأ العمل ببدل الإجماء الأمني في منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة على فترة طويلة لدعم الموظفين المعينين دوليا خلال عمليات الإجماء المأذون بها من مراكز العمل. وتستعرض المنظمات بدل الإجماء الأمني بانتظام منذ عام ١٩٩٤ بهدف تبسيط المنهج المتبع في تطبيقه. وتحقيقا لذلك، بدأ العمل بمبلغ موحد عالميا، يحل محل الفروق والمبالغ المرتبطة ببدل الإجماء اليومي في مركز عمل آمن، أو الوطن، أو في بلد ثالث، بحسب موقع الإجماء.

٢٣٣ - وبذلك حل معدل عالمي محل جدول معقد من بدلات الإجماء وأقام نُهجا موحدًا لجميع منظمات النظام الموحد. والمبلغ الحالي الذي حددته شعبة الموارد البشرية التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين هو ٢٠٠ دولار للموظف و ١٠٠ دولار (٥٠ في المائة) لكل فرد مؤهل في أسرته، مدة أقصاها ثلاثون يوما. وبعد ثلاثين يوما ينخفض المبلغ بنسبة ٢٥ في المائة، إلى

١٥٠ دولارا و ٧٥ دولارا، على التوالي، لمدة أقصاها ستون يوما. وذلك إضافة إلى مبلغ إجمالي لمستحقات الشحن يدفع مرة واحدة قدره ٥٠٠ دولار.

٢٣٤ - ولا يُؤذن عادة بدفع بدل الإجماع الأمني بعد انقضاء ستة أشهر. وفي الحالات التي يُؤذن فيها بعودة الموظف إلى مقر عمل أصبح يُعتبر "منطقة لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة"، يُصبح بدل الإجماع الأمني المحفّض أو البديل الشهري الممدّد عن الإجماع الأمني مستحقا لأفراد الأسرة المستحقون. وحُدّد هذا المبلغ بتطبيق النسبة المئوية لعتبة الإجماع مستوى مرتب موظف غير معيل في رتبة ف-٤، الدرجة الرابعة.

٢٣٥ - وعندما يُعلن وكيل الأمين العام للسلامة والأمن رسميا عن الإجماع من مركز عمل، يتبع ذلك إجماع الموظفين المعيّنين دوليا وأفراد أسرهم المؤهلين إلى مكان معدّد لذلك. والإجماع المأذون به يستتبعه دفع بدل الإجماع الأمني.

٢٣٦ - ونظرت اللجنة في بدل الإجماع الأمني، لأول مرة، في دورتها الرابعة والسبعين في عام ٢٠١٢. ووفقا للمادة ١١ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، فإن معدلات البديل واستحقاقاته تحددها اللجنة. وقد قُدمت التدابير السابقة التي اتخذتها المنظمات بشأن بدل الإجماع الأمني إلى اللجنة لكي تعتمد رسميا. ولاحظ أعضاء اللجنة أن المنظمات تطبق بدل الأجماع الأمني بشكل منسق منذ عدة سنوات، بيد أنهم أعربوا عن قلقهم بشأن التكلفة وتساءلوا إن كان استخدام معدل عالمي أفضل من تطبيق بدل إعاشة يومي.

٢٣٧ - وطلبت اللجنة معلومات إضافية عن عمليات الإجماع، مثل عدد الموظفين وأفراد أسرهم المؤهلين الذي تم إجلاؤهم خلال عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١، ومدة عمليات الإجماع ومكانها وتكلفتها. وقررت تأجيل النظر في بدل الإجماع الأمني والبديل الشهري الممدّد عن الإجماع الأمني إلى دورتها الخامسة والسبعين، واستئناف مناقشة المسألة مزودة بمزيد من المعلومات عن المسألة بما فيها التكاليف.

٢٣٨ - وأعدت الأمانة تقريرا مستكملا طلبته اللجنة. وفي بعض الحالات أُجلى الموظفون وأفراد أسرهم المؤهلون، في حين شملت عمليات إجلاء أخرى أفراد الأسرة فقط. أما مدة الإجماع فكانت متفاوتة. وبلغت مدفوعات بدل الإجماع الأمني لعامي ٢٠١٠ و ٢٠١١ مبلغ ٩٦٠ ٥٤٤ ٥ دولارا إلى ٥٦٠ موظفا و ٢١٦ من أفراد أسرهم المؤهلين. وكانت تكاليف عام ٢٠١٠ أعلى بكثير من تكاليف عام ٢٠١١ وبلغت ٣٢٩ ٥٩٣ ٣ دولار و ٦٣١ ٩٥١ ١ دولار، على التوالي. ويعود الفارق إلى عدد الموظفين الكبير الذين تم إجلاؤهم من كوت ديفوار وهاييتي عام ٢٠١٠، في حين شملت عمليات الإجماع السبع في

عام ٢٠١١ عددا أقل من الأشخاص. وكانت تكلفة إجلاء الفرد، في المتوسط، نفسها في العامين وبلغت حوالي ٦٤٠٠ دولار.

٢٣٩ - واقترحت الأمانة تعريفا لبدل الإجلاء الأمني يقول إن الغرض منه هو المساعدة في تحمل التكاليف التي يتكبدها الموظف وأفراد أسرته المؤهلون عند إجلائهم من مركز العمل الرسمي. ورأت الأمانة أن من شأن تعريف الغرض من بدل الأجلاء الأمني أن ييسر استعراض اللجنة له وعملية اتخاذ قرارات بشأنه.

٢٤٠ - واستعرض تطور بدل الإجلاء الأمني والمنهجية التي تستخدمها المنظمات في حساب المبلغ العالمي. ورأت اللجنة أنه يمكن اعتبار المنهجية المتبعة حاليا ومبلغ البدل، أي ٢٠٠ دولار، خيارا مقبولا. وحللت الأمانة أيضا تطور معدلات بدل الإعاشة اليومي في نفس المواقع التي أُخذت عينات خلال الفترة من آذار/مارس ٢٠٠٩ إلى نيسان/أبريل ٢٠١٢، وبلغ متوسط تلك المعدلات ٢٥٠ دولار. وقُدّم ذلك المبلغ كأحد الخيارات لتتظر فيه اللجنة. ومن بين الخيارات الأخرى، دفع بدل الإعاشة اليومي المطبق في موقع الإجلاء، ودفع الجزء المتعلق بالإقامة من بدل الإعاشة اليومي، ودفع معدل الإعاشة اليومي لفترة "ما بعد الستين يوما".

٢٤١ - ومثلما ورد أعلاه يُدفع بدل الإجلاء الأمني لمدة أقصاها ستة أشهر. وفي حالة تواصل الإجلاء مدة أطول من ذلك، يتوقف البدل بالنسبة لأفراد الأسرة اعتبارا من بداية الشهر السابع. وبعد فترة ستة أشهر، ترفع إدارة السلامة والأمن في الأمم المتحدة حالة الإجلاء إذا عادت الأمور إلى طبيعتها، أو يجوز لرئيس اللجنة أن يعيّن مركز العمل بوصفه لا يُسمح فيه باصطحاب الأسرة، لِيُمكن دفع بدل مشقة إضافي للعمل في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة (أو بدل الإقامة للعمليات الخاصة). وقرار اعتبار مركز عمل ما غير صالح لاصطحاب الأسرة يُتخذ عادة قبل انتهاء الفترة القصوى لدفع بدل الإجلاء الأمني، وهي ستة أشهر. ولا يُرجح أن يُستخدم كثيرا البدل الشهري الممدّد عن الإجلاء الأمني، بل يُتوقع أن يتخذ رئيس اللجنة قرارات في الوقت المناسب لإعلان مقار العمل غير صالحة لاصطحاب الأسرة، مما يسمح بدفع بدل المشقة الإضافي محلّ بدل الإجلاء الأمني. والملاحظ أن اللجوء إلى البدل الشهري الممدّد عن الإجلاء الأمني في عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١، حسبما ما أبلغت عنه المنظمات، كان ضئيلا.

٢٤٢ - ونظرا إلى أنه قد توجد حالات لا يمكن فيها تعيين مركز عمل ما غير صالح لاصطحاب الأسرة في غضون ستة أشهر من الإعلان عن الإجلاء، فإنه يجب الإبقاء على آلية البدل الشهري الممدّد عن الإجلاء الأمني. واقترحت ثلاثة خيارات لتتظر فيها اللجنة،

وهي المحافظة على المنهجية الحالية المتمثلة في البديل الشهري الممدد عن الإجراء الأمني، أو إنشاء معدل عالمي لذلك البديل، أو دفع البديل الممدد بالقيمة المحددة لبديل المشقة الإضافي.

مناقشات اللجنة

٢٤٣ - شددت شبكة الموارد البشرية على أهمية إدراك أسباب استخدام البديلين، وعلى طابعهما المؤقت. وقد أعرب كل من الإدارة والموظفين عن ارتياحهم الكامل للنظام الحالي لأدائه الجيد وتلبيته احتياجات المنظمات. وأيدت الشبكة تعريف بديل الإجراء الأمني والغرض منه، حسبما ورد في الوثيقة، وكذلك التوصية بالمبلغ الإجمالي العالمي. وأعربت الشبكة عن تفضيلها للخيار الأول المتمثل في ترفيع مبلغ بديل الإجراء الأمني من ٢٠٠ إلى ٢٥٠ دولار. وأيدت أيضا الخيار الأول للبديل الشهري الممدد عن الإجراء الأمني، الذي يُبقي على المنهجية الحالية لحساب ذلك البديل.

٢٤٤ - وحذرت الشبكة من إقرار بدلات إجلاء أمني مفرطة التحديد لأن طبيعة الحالات التي تبرر دفع ذلك البديل غير قابلة للتنبؤ، مثلما تؤكد ذلك بيانات الإجراء الواردة في الوثيقة. ولم يكن لعدد عمليات الإجراء في السنتين الأخيرتين صلة كبيرة بتكلفتها، أو بعدد الموظفين، أو بمدة الإجراء. ويمكن لعمليات الإجراء أن تحدث بدون أي سابق إنذار، وعلى المنظمات أن تكون مدركة للتحديات الصعبة للغاية التي تمثلها تلك الحالات بالنسبة للموظفين وأسرهم، ولضرورة التصدي لها بمرونة. وأشارت الشبكة أيضا إلى ضرورة أن يكون بديل الإجراء الأمني سهل الإدارة وإلى أنها تفضل إتاحتها في شكل مبلغ إجمالي. ولم تؤيد الشبكة قصر البديل على الجزء المتعلق بالإقامة في بديل الإعاشة اليومي، أو ربطه بمواقع معينة، لأن ذلك يجعله صعب الإدارة. وكل ما يلزم هو استكمال الأرقام لتعكس بشكل أفضل مستوى المعيشة الحالي في معدلات بديل الإعاشة اليومي. وأشارت الشبكة إلى أن بديل الإجراء الأمني ينخفض بنسبة ٢٥ في المائة بعد الأيام الثلاثين الأولى، وإلى أن المنظمات تسعى دائما إلى تمكين الأسر من العودة إلى وطنها أو العودة إلى مركز العمل بمجرد أن تسمح الحالة بذلك.

٢٤٥ - واغتنم ممثلو اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، ولجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين الفرصة ليشيروا في بيان مشترك إلى أن الدول الأعضاء تطلب من الموظفين بشكل متزايد العمل في مراكز عمل متزايدة الصعوبة والخطورة. وأن بديل الإجراء الأمني ضروري ليعمل الموظفون في سلامة وأمن. وأشارت اتحادات الموظفين إلى أن خيار الإجراء من عدمه ليس في يد الموظفين، وأنه يعود إلى إمكانية أو استحالة مواصلة العمل. والإجراء حدث

مفجع يتخلى فيه المرء عن جميع ممتلكاته هرباً بحياته وحياة أفراد أسرته. ويلجأ الموظفون وأفراد أسرهم بعد إجلائهم إلى أي أماكن مؤقتة موجودة في الملاذ الجديد. أما قيام الأشخاص الذي تم إجلائهم بدفع تكاليف الإقامة في فندق فمسألة ليست مطروحة. ولذلك وفيما يتعلق بتعريف وبدل الإجراء الأمني والغرض منه، فإن اتحادات الموظفين الثلاثة تؤيد التعريف المقترح. وفيما يتصل بالخيار المقترح لبدل الإجراء الأمني، طلبت اتحادات الموظفين مجدداً دفع بدل إعاشة يومي كامل، يُخفض بعد ٦٠ يوماً وفق الحسابات العادية، حسبما ورد في الخيار الثاني. وقالت إن هذا الخيار هو أسهل الخيارات تطبيقاً لأن نظام السفر العادي يعالج بسهولة مسألة الإقامة في حالات الإجراء، ولأن مدفوعاته شفافة وغير قابلة للتأويل.

٢٤٦ - واقترح اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، ولجنة التنسيق للاتحادات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أيضاً النظر في مسألة الإجراء الجزئي حيث يُعتبر مركز عمل ما غير صالح لاصطحاب أسر الموظفين من جنسية معينة. وفي جميع الحالات التي يُجلى فيها الموظف بدون اختياره، يجب تغطية مصاريفه المعيشية المعقولة. وفيما يتصل بالبدل الشهري الممدد عن الإجراء الأمني، أعربت اتحادات الموظفين عن تأييدها للخيار الأول الذي يُبقي على المنهجية الحالية لحساب هذا البدل. وكون المنهجية الحالية تحدد مبالغ مختلفة لمختلف الحالات يؤكد ضرورة إيجاد نهج مصمم لمعالجة الطائفة الواسعة من الحالات (من حيث التكاليف وتعادل القوة الشرائية). والأسر التي تتلقى البدل الشهري الممدد عن الإجراء الأمني لا تعرف متى ستغير الحالة، ولا تعرف بالتالي كيف تتخذ قرار الانتقال إلى إقامة دائمة أو القيام بترتيبات أخرى ذات آثار طويلة المدى.

٢٤٧ - وبدأت اللجنة مداولاتها بطلب معلومات عن حالات الإجراء والظروف المحيطة بها. وأوضحت المنظمات أن الارتباك الذي كثيراً ما يصحب عمليات الإجراء بسبب تغير ظروف العمل والإقامة يجعل الموظفين يغادرون مواقعهم بدون أمتعتهم في كثير من الأحيان. وللمنظمات ترتيبات في شكل سياسات التأمين على الأشخاص والممتلكات ومكاتب لتلقي طلبات التعويض وغيرها من ترتيبات مساعدة الموظفين على أساس كل حالة على حدة. وأشار إلى أن الموظفين يواصلون بعد إجلائهم تلقي مرتباتهم وما ينطبق على مراكز عملهم من بدلات. وفي حالة إجلاء موظف إلى مكان الانتداب الإداري^(٤) (بالنسبة للمنظمات التي

(٤) في نهج العمليات الخاصة الذي تطبقه بعض المنظمات، يُنتدب الموظفون المطلوب منهم العمل في مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسرة إلى موقع قريب أكثر أمناً تتوفر فيه البنية الأساسية اللازمة من حيث المرافق الصحية والتعليمية ومرافق الاتصالات الجيدة حتى يتسنى لهؤلاء الموظفين إقامة قاعدة تسمى مكان

لا تزال تطبق نهج العمليات الخاصة خلال الفترة الانتقالية) حيث يُنقل الموظف وأسرته بعد إجلائهم، لا يُدفع بدل الإجماع الأمني. فذلك البديل جعل لتغطية مصاريف الموظف خلال فترة وجوده بعيداً عن مكان عمله.

٢٤٨ - وأشار إلى أن المنظمات تحاول أن تستفيد إلى أقصى حد ممكن من الموظفين وكثيراً ما تنقلهم إلى بلدان بمقربة من مركز عملهم حيث يواصلون عملهم. وذكرت المنظمات أيضاً أنه من الخطأ افتراض أن حالة الإجماع تتواصل دائماً ستة أشهر، وفي حين تُعتبر فترة ستة أشهر مدة قصوى، فإن معظم حالات الإجماع تنتهي بعد فترة أقصر من ذلك بكثير.

٢٤٩ - وطرح اللجنة أسئلة عن معايير الأهلية، وأساس مدفوعات السفر، واختيار المواقع التي يُؤخذ إليها الموظفين بعد إجلائهم، وتفاصيل عملية الإجماع. وأشار ممثل عن اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين إلى أن الممارسة المتبعة حالياً في إجلاء الموظفين هو إلحاقهم للعمل بالبعثة أو مقر العمل في المكان الذي أُجّلوا إليه. أما بالنسبة للأزواج والأطفال فالمسألة صعبة جداً، لا سيما إذا طُلب من الموظفين العودة إلى البعثة ولم يكن بإمكان الأطفال اصطحابهم. وشدد ممثل الاتحاد على أن الموظفين لا يرغبون في حدوث إجلاء ولا يتطلعون إليه، خاصة في حالة بقائهم في مركز عملهم أو العودة إليه بدون أسرهم.

٢٥٠ - وذكرت شبكة الموارد البشرية أن هناك وضوح كاف لدى المنظمات العاملة في الميدان وإدارة السلامة والأمن فيما يتعلق ببديل الإجماع الأمني، بصيغته المحملة في دليل السياسات الأمنية لنظام إدارة الأمن. وتستخدم جميع المنظمات، بقيادة وتوجيه إدارة السلامة والأمن نفس النهج في التعامل مع عمليات الإجماع الأمني. وفيما يتعلق باستحقاقات السفر، تتحدد تكلفة السفر بحسب المقصد الذي تقرره الإدارة. وكلما أمكن، يُسمح للموظف بأن يختار السفر إما إلى المقصد المأذون به أو إلى البلد الذي يقضي فيه إجازة زيارة الوطن، أو البلد الذي يختاره. وفي حالة الخيارين الأخيرين، يمكن استرداد تكلفة السفر بحد أقصاه تكلفة السفر إلى المقصد المأذون به، أو يمكن تجهيزها ضمن استحقاقات إجازة زيارة الوطن. وذكرت شبكة الموارد البشرية أن تنظيم السفر ليس بتلك السهولة لأن معايير السفر واستحقاقاته تتباين بحسب الحالات. ومن الصعب التنبؤ بالظروف التي ستحيط بعملية إجلاء لأن السفر من مواقع معينة يمكن أن يجري بالرحلات التجارية العادية في حين تحتاج المنظمات في إجلاء الموظفين من مواقع أخرى إلى استئجار رحلات خاصة. وفي جميع الحالات تكون الأولوية هي نقل الأفراد إلى مكان آمن.

الانتداب الإداري. وسيتواصل العمل بهذا النهج خلال الفترة الانتقالية التي تدوم خمس سنوات، حسبما هو جمل في المرفق الثالث عشر من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٠.

٢٥١ - ولاحظت اللجنة أيضا أن التكاليف المتكبدة تختلف عندما لا تسافر الأسرة بأكملها معا في الإجماء. ولوحظ أن بدل الإجماء الأمني يُدفع بمعدل ١٠٠ في المائة للموظف و ٥٠ في المائة لكل فرد مؤهل في أسرته. وفي حالة عدم إجماء الموظف، يتلقى أول أفراد أسرته المؤهلين ١٠٠ في المائة من البديل.

٢٥٢ - وبما أن اللجنة ستنتظم بدل الإجماء الأمني بداية من الآن، طلبت تضمين إحدى الوثائق الرسمية للجنة الخدمة المدنية الدولية المعايير المطبقة، بما في ذلك نظرة عامة عن البديل، وتعريفه، وشروط استحقاقه (من جانب الموظف وأفراد أسرته)، وأساس دفع تكاليف السفر وما إلى ذلك، لتمكين اللجنة من تحديد مبلغ البديل وما يتصل به من تكاليف السفر. ووافقت اللجنة على التعريف الذي اقترحت أمانتها، واعتبرت أنه يصف الغرض من بدل الإجماء الأمني، وطلبت من الأمانة إعداد وثيقة تحمل أحكام بدل الإجماء الأمني بما في ذلك نطاقه وتطبيقه واستحقاقه، إلى غير ذلك.

٢٥٣ - وبعد أن استعرضت اللجنة العناصر المذكورة أعلاه التي تؤثر على الموظفين وأسرههم، درست مختلف الخيارات المتاحة لدفع مبلغ بدل الإجماء الأمني، مع مراعاة الآثار المتصلة بالتكلفة. وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى أن تطبيق مبلغ متوسط لبديل الإجماء اليومي للتوصل إلى مبلغ بدل الإجماء الأمني ليس عادلا نظرا لتباين التكلفة في مختلف المواقع. وقيل إنه من الممكن إداريا تحديد معدل كامل لكل موقع آمن ثم مراجعته دوريا، بدلا من تطبيق مبلغ عالمي.

٢٥٤ - وأشار ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى أن بدل الإجماء اليومي يُطبق على السفر العادي وسأل لماذا لا يُطبق على سفر الإجماء، بدلا من المبلغ العالمي. ورأى أن ذلك لا يؤثر على التكلفة لأن بعض معدلات بدل الإجماء أعلى وأخرى أدنى من المتوسط، مما يجعل التكلفة تعادل المبلغ العالمي المستمد من استخدام متوسط معدلات ذلك البديل. وأشارت شبكة الموارد البشرية إلى أن استخدام خيار الدفع ذلك يلغي الحاجة إلى بدل إجماء أمني. وأن ذلك النهج يعني العودة إلى النظام السابق. وكانت المنظمة في سعيها إلى تبسيط بدلات الإجماء قد انتقلت عام ٢٠٠١ من دفع بدل الإجماء اليومي إلى دفع مبلغ مقطوع يدفع كسلفة إلى الموظف.

٢٥٥ - وأشارت الشبكة إلى أنها مستعدة للنظر في إمكانية العودة إلى مدفوعات بدل الإجماء اليومي، رغم أنه من الواضح أن ذلك النهج أعقد بكثير ويمكن أن يؤدي إلى حالات تفضل فيها الأطراف المعنية موقع إجماء على آخر عند اختيار ملاذ آمن. وأن من شأن ذلك أن ينال من سلامة الجوانب الأمنية في القرار عند أخذه على أساس التكاليف. وإذا

ما تقررت العودة إلى بدل الإعاشة اليومي، فلن تحتاج اللجنة إلى مزيد من النظر في المسألة، لأن بدل الإعاشة اليومي موجود وسيُنظم سفر الإجلاء بوصفه استحقاق سفر قانوني. وأعربت بعض المنظمات مجدداً عن تأييدها للإبقاء على المبلغ العالمي وعن تردها في الانتقال إلى ممارسة المبالغ المحددة وفقاً للمواقع. وكانت المنظمات قد انتقلت في عام ٢٠٠١ إلى تطبيق المعدل العالمي لتجنب الفروق بين الملاذ الآمن، والوطن، وبلد ثالث. وبدأ تطبيق المبلغ العالمي لأن المنظمات كانت تريد تبسيط البديل ولأنها كانت تريد، تحقيقاً للمساواة، أن يتلقى الجميع نفس المبلغ.

٢٥٦ - واعتبر أعضاء اللجنة أن دفع الجزء الخاص بالإقامة من بدل الإعاشة اليومي هو أكثر الحلول موضوعية بالنسبة للفترة التي يكون فيها ذلك البديل مستحقاً. واستصوبوا ذلك على دفع مبلغ متوسط لأن عمليات الإجلاء تحدث لأسباب متنوعة ولأن مختلف أماكن الملاذ الآمن لها معدلات مختلفة. واعتبروا أيضاً أن مدة استحقاق البديل بحاجة إلى استعراض.

٢٥٧ - واستفادت اللجنة من وجود وكيل الأمين العام لشؤون السلامة والأمن الذي اشترك في المناقشة حول هذا الموضوع. وأفاد وكيل الأمين العام بأن لا علم له بأي شكاوى تتعلق ببديل الإجلاء الأمني. وقال إن الإجلاء عملية مرهقة جداً وخاصة في حالة إجلاء الأسرة فقط وبقاء الموظف. وتلك الحالات تقتضي نهجاً بسيطاً، مثل المبلغ الإجمالي العالمي الذي ثبتت فائدته. تتطلب الحالات الصعبة التي تسبق الإجلاء وتهدد حياة الناس، قدرة على تقدير الحالة بدقة وعلى التنبؤ بتطورها، وإجراءات بسيطة تيسر التعامل معها. وأكد أيضاً أن معظم المنظمات لا تترك موظفيها في حالة إجلاء مدة طويلة بل تستخدمهم في أماكن أخرى، للقيام بمهامهم العادية أو بمهام جديدة.

٢٥٨ - وأشار ممثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى تاريخ المبلغ العالمي لبديل الإجلاء الأمني الذي كان يبلغ ١٦٠ دولاراً في عام ٢٠٠١ للموظف و ٨٠ دولاراً للمعال المستحق. ورفّع المبلغ في عام ٢٠٠٩ إلى ٢٠٠ دولاراً و ١٠٠ دولاراً، على التوالي، وأي مبلغ أقل من المستوى الحالي لبديل الإجلاء الأمني لا يُعتبر مقبولاً.

٢٥٩ - وبعد أن نظرت في مختلف الخيارات المتاحة، وأخذت في الاعتبار رأي كل من شبكة الموارد البشرية ووكيل الأمين لشؤون السلامة والأمن فيما يتعلق بالإبقاء على بدل الإجلاء الأمني في أبسط شكل ممكن، وافقت اللجنة على الإبقاء على نهج المبلغ العالمي، وعلى مستويات البديل الحالية. وأشارت شبكة الموارد البشرية إلى أن المنظمات تفضل زيادة المبلغ ليصل إلى ٢٥٠ دولاراً، تماشياً مع المعدلات المتغيرة لبديل الإعاشة اليومي. بيد أن

هدف المنظمات الرئيسي هو استخدام مبلغ عالمي. وخلصت اللجنة إلى أنه ليس بوسعها في الحالة المالية الراهنة أن تؤيد زيادة بنسبة ٢٥ في المائة.

٢٦٠ - وناقشت اللجنة أيضا مسألة مدة بدل الإجراء الأمني. واعتبر عدة أعضاء في اللجنة أن المدة القصوى التي تصل إلى ستة أشهر مدة أطول مما ينبغي. واقترح تخفيض بدل الإجراء الأمني، الذي ينخفض بنسبة ٢٥ في المائة بعد ٣٠ يوما، بنسبة أكبر من ذلك أو سحبه قبل انقضاء مدة الأشهر الستة. وأشار إلى أن البقاء في حالة إحلاء مدة ستة أشهر لا يخدم مصلحة أي كان. ومع التسليم بأن تقييم الحالة الأمنية واتخاذ بعض القرارات يحتاج إلى بعض الوقت، فإنه ما ينبغي إبقاء الموظفين في حالة ترقب بدون أي موجب. وأشار إلى أن بدل الخطر يُستعرض مرة كل ثلاثة أشهر وأنه سيُنظر في استعراض المواقع التي هي في حالة إحلاء بتواتر مماثل. وقُدّم مقترح آخر بدفع بدل إجلاء أمني مدة ٣٠ يوما ثم اعتبار أن مركز العمل لا يسمح باصطحاب الأسرة ودفع بدل مشقة إضافي.

٢٦١ - وقدم الأمين العام لشؤون السلامة والأمن مشورة فنية بشأن مدة البديل. وقال إن الخبراء الأمنيين يحتاجون إثر الإجراء مباشرة إلى بعض الوقت لتقييم الحالة. والوضع يتغير أحيانا بسرعة وبشكل خطير. وبإمكان إدارة السلامة والأمن أن تستجيب للحالة بتقديم الرأي والمشورة في مرحلة مبكرة، ولكن بما أن كل حالة تختلف عن الأخرى، فإن الإدارة لا تريد أن تقيّم أي حالة بتسرع وتحت ضغط. وبعد اتخاذ قرار بالإجراء، تحتاج الإدارة إلى الوقت الكافي للإعلان عن أية قيود تتعلق بالأسرة وتستخدم كأساس لاتخاذ قررا باعتبار أن مركز عمل ما لا يسمح باصطحاب الأسرة. ويجب الانتباه إلى أن الإعلان بتسرع عن أن مركزا ما لا يسمح باصطحاب الأسرة تترتب عليه نتائج. فالانتقال إلى مركز لا يسمح باصطحاب الأسرة هو قرار طويل الأجل ينطوي على تغيير كبير في البدلات وعلى إبعاد الموظف عن أسرته بشكل لا يمكن تجاهل آثاره. واقترح وكيل الأمين العام إتباع نهج منظم مشيرا إلى أن إدارته يمكن أن تكون بعد الإجراء بثلاثة أشهر في وضع يسمح لها بتقييم الحالة والتنبؤ باتجاه تغييرها، ومحدّرا في الوقت نفسه من أن قرارات من ذلك النوع لا يمكن اتخاذها بتسرع. وباختصار، اعتبر وكيل الأمين العام أنه يمكن أن يُطلب من إدارة شؤون السلامة والأمن، بعد فترة الثلاثة أشهر، أن تستعرض الحالة وأن تقدم المشورة إلى رئيس اللجنة، ويمكن قطعاً بعد فترة الستة أشهر تقديم مشورة بشأن البت في اعتبار مركز العمل صالحا أو غير صالح لاصطحاب الأسرة.

٢٦٢ - وحذرت شبكة الموارد البشرية من أي تقليص إضافي لبديل الإجراء الأمني، ولاحظت أن إجلاء الموظف و/أو أسرته لا يحدث بنية البقاء أو استئجار شقة للمستقبل

المنظور. بل لأن الموظف مجبر على البقاء مدة الإجماع الإلزامي فقط. وأشارت الشبكة إلى الفقرة ٢٤٦ من تقرير اللجنة السنوي لعام ٢٠١١ (A/66/30) التي قررت اللجنة فيها أن تحديد مركز عمل ما باعتباره مركز عمل لا يُسمح فيه باصطحاب الأسرة يحدث عندما تقرر إدارة الأمم المتحدة لشؤون السلامة والأمن أنه، لأسباب تتعلق بالسلامة والأمن، يحظر على جميع المعالين المستحقين المكوث في مقر العمل لمدة ستة أشهر أو أكثر.

٢٦٣ - وأشارت اللجنة إلى أن فترة الستة أشهر المشار إليها في القرار بشأن اعتبار مركز عمل لا يُسمح فيه باصطحاب الأسرة هي فترة قصوى. وبيّنت اللجنة إلى أنه قد توجد حالات يُمكن فيها الإعلان عن عدم صلاحية مركز عمل ما لاصطحاب الأسرة قبل أو بعد انقضاء مدة الستة أشهر. ولا ترى اللجنة، إذا ما نشأت حالة لا تسمح باتخاذ قرار من ذلك النوع إلا بعد انقضاء ستة أشهر، ضرورة استخدام "بدل مؤقت" مثل البدل الشهري الممدد عن الإجماع الأمني. وذكرت اللجنة بأن بدل المشقة الإضافي أنشئ لغرض الإبقاء على المنزل الثاني ويمكن تطبيقه في حالات الإجماع المطوّلة عند حدوثها. وأشارت شبكة الموارد البشرية إلى أن المنظمات تدير عمليات الإجماع بعناية من خلال الرصد والحوار مع إدارة شؤون السلامة والأمن. ولاحظت أيضا أن اعتبار مركز عمل غير صالح لاصطحاب الأسرة أو إلغاء تلك الصفة تترتب عليه تكاليف، إضافة إلى زعزعة استقرار الأسرة. والحالات التي يبقى فيها الموظفون في حالة إجماع مدة طويلة حالات قليلة كما يتضح من الاستخدام المنخفض جدا للبدل الشهري الممدد عن الإجماع الأمني خلال السنتين الماضيتين. فالموظفون يعاد نشرهم في مواقع أخرى أو يعيّنون للعمل من منازلهم.

٢٦٤ - وخلصت اللجنة إلى أنه إذا تطلب الأمر استخدام البدل الشهري الممدد عن الإجماع الأمني، فإنه سيحدد بنفس مبلغ بدل المشقة الإضافي لمراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة. فهذا النهج أسهل إدارةً باستخدام المبلغ الإجمالي بدلا من مبالغ البدل الشهري الممدد عن الإجماع الأمني التي تتغير بحسب الأشخاص، ويكفل معاملة الموظفين نفس المعاملة في نفس الحالات، ويؤدي إلى تحقيق وفورات باستعراض البدلات المتماثلة في نفس الوقت، مثل بدلات التنقل والمشقة. ولذلك قررت اللجنة استعراض بدل الإجماع الأمني كل ثلاث سنوات.

قرارات اللجنة

٢٦٥ - قررت اللجنة:

(أ) الموافقة على تعريف بدل الإجماع الأمني والغرض منه بالصيغة التالية: الغرض من بدل الإجماع الأمني هو المساعدة في تحمل المصروفات المباشرة الإضافية للموظف وأفراد أسرته المؤهلون الذين يتم إجلاؤهم من مراكز عملهم الرسمية؛

(ب) تحديد بدل الإجماع الأمني بمبلغ ٢٠٠ دولار يوميا للموظف و ١٠٠ دولار يوميا لكل فرد من أفراد أسرته المؤهلين مدة أقصاها ٣٠ يوما. ثم ١٥٠ و ٧٥ دولارا، على التوالي، بعدها ولمدة أقصاها ستة أشهر، ويتم بعدها عادة إما رفع حالة الإجماع أو الإعلان أن مركز العمل لا يسمح باصطحاب الأسرة؛ ويُطبق مبلغ إجمالي للشحن قدره ٥٠٠ دولار عند إجلاء الموظف أو أسرته؛

(ج) تطبيق بدل شهري ممدد عن الإجماع الأمني بنفس المبلغ المحدد لبدل المشقة الإضافية المستحق في مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسرة عندما تتجاوز مدة الإجماع ستة أشهر ولم يُعلن عن مركز العمل غير صالح لاصطحاب الأسرة؛

(د) يمكن الإعلان أن مركز عمل "لا يسمح باصطحاب الأسرة" قبل انقضاء فترة ستة أشهر من الإجماع، استنادا إلى قرارها الوارد في الفقرة ٢٤٦ من تقريرها السنوي لعام ٢٠١١ (A/66/30). وقررت اللجنة تقييم الحالة تحديدا بعد انقضاء ثلاثة أشهر. ويستعرض وكيل الأمين العام لشؤون السلامة والأمن عندئذ الحالة ويشير على رئيس اللجنة بما يستصوبه. وبعد انقضاء ستة أشهر، يتعين عادة على رئيس اللجنة، بعد التشاور مع إدارة شؤون السلامة والأمن، اتخاذ قرار نهائي بشأن اعتبار مركز العمل يُسمح أو لا يُسمح فيه باصطحاب الأسرة.

(هـ) تحديد دورة استعراض بدل الإجماع الأمني والبدل الشهري الممدد عن الإجماع الأمني كل ثلاث سنوات في نفس وقت استعراض مبالغ بدل التنقل وبدل المشقة؛

(و) أن تطلب إلى أمانتها إعداد وثيقة تحمل المبادئ التوجيهية لبدل الإجماع الأمني، ونطاقه، وانطباقه، واستحقاقه، والإجراءات المتصلة به، لتوافق عليها اللجنة في دورتها السابعة والسبعين.

المرفق الأول

برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٤

١ - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

- ١ - جدول المرتبات الأساسية/المدنية واستعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة في تحديد المرتبات الإجمالية.
- ٢ - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة.
- ٣ - تقرير بشأن التوازن بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة.
- ٤ - التنوع في نظام الأمم المتحدة الموحد: دراسة سياسات استقدام الموظفين.
- ٥ - بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية:
 - (أ) استعراض المنهجية؛
 - (ب) استعراض المستوى.
- ٦ - رصد وتنفيذ المعيار الرئيسي لتقييم وظائف الفئة الفنية (بما في ذلك أخذ عينات من الوظائف عشوائياً).
- ٧ - استعراض نظام إعانة الإيجار؟
- ٨ - منهجية دراسة تعادل الرتب.
- ٩ - التنقل: دراسة مقارنة؛ أفضل الممارسات.
- ١٠ - اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل:
 - (أ) التقرير عن دورتها الخامسة والثلاثين وجدول أعمال دورتها السادسة والثلاثين؛
 - (ب) التقرير عن دورتها السادسة والثلاثين وجدول أعمال دورتها السابعة والثلاثين.

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

- ١ - استعراض منهجيات الدراسات الاستقصائية لمرتبات فئة الخدمات العامة: تسويات المرتبات في مراكز العمل التي تضم أقل من ٣٠ موظفاً ورصد التجربة الاستقصائية باتباع المنهجية الثانية.

٢ - دراسات استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في مراكز العمل التالية:

(أ) باريس؛

(ب) مونتريال؛

(ج) مدريد.

٣ - رصد تنفيذ معايير تقييم وظائف فئة الخدمات العامة.

٣ - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين:

١ - استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد.

٢ - منحة التعليم:

(أ) استعراض المنهجية؛

(ب) استعراض المستوى.

٣ - تقرير عن مقابلات انتهاء العمل.

٤ - السن الإلزامية لإنهاء الخدمة/لتقاعد الموظفين الحاليين.

٥ - نظام التنقل والمشقة: تصنيف مراكز العمل من فئتي "حاء" و "ألف".

٦ - الترتيبات التعاقدية: استعراض تنفيذ أنواع العقود الثلاثة.

٤ - شروط الخدمة الميدانية

١ - منهجية تسوية بدل الخطر لموظفي الفئتين.

٢ - بدل الإحلاء الأمني: المبادئ التوجيهية.

٥ - الإبلاغ والرصد

١ - القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة والمتصلة بعمل اللجنة.

٢ - رصد تنفيذ قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية، والجمعية العامة، والهيئات التشريعية والتنفيذية لمنظمات نظام الأمم المتحدة الموحد.

٣ - تقرير الفريق العامل المعني بإطار إدارة الموارد البشرية التابع للجنة الخدمة المدنية الدولية.

المرفق الثاني

القائمة المنقحة بالمداس الممثلة للمستويين الابتدائي والثانوي

اليابان

مدرسة سيسن الدولية

المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية

مدرسة فيلستيد التحضيرية

مدرسة راسل الملكية

مدرسة كرانلي

مدرسة سانت مارغريت

الولايات المتحدة الأمريكية

مدرسة واشنطن الدولية

مدرسة ثورنتون دونوفان

مدرسة سايكرت هارت

شيلي

سان كريستوبال

لبنان

مدرسة الجالية الأمريكية

كندا

لوور كندا كوليدج

المرفق الثالث

التنقيحات المقترحة لمستويات منحة التعليم والمبيت

الجدول ١

المستويات المقترحة للحد الأقصى المقبول للمصروفات ومنحة التعليم

البلد/المنطقة	العملة	النسبة المئوية للزيادة	الحد الأقصى للمصروفات المسموح بها	الحد الأقصى لمنحة التعليم
النمسا	اليورو	٣,٩	١٨ ٢٤٠	١٣ ٦٨٠
بلجيكا	اليورو	٣,٦	١٦ ٠١٤	١٢ ٠١١
الدانمرك	الكرون الدانمركي	٧,٩	١٢٢ ٥٢٥	٩١ ٨٩٤
فرنسا	اليورو	٤,٧	١١ ٤٩٧	٨ ٦٢٣
ألمانيا	اليورو	٢,٩	٢٠ ١٣٠	١٥ ٠٩٨
أيرلندا	اليورو	لا ينطبق	١٧ ٠٤٥	١٢ ٧٨٤
إيطاليا	اليورو	٣,٧	٢١ ٦٠١	١٦ ٢٠١
اليابان	الين	لا ينطبق	٢ ٣٢٤ ١٣١	١ ٧٤٣ ٠٩٨
هولندا	اليورو	٣,٠	١٨ ٠٣٧	١٣ ٥٢٨
إسبانيا	اليورو	٣,٠	١٧ ١٥٣	١٢ ٨٦٤
السويد	الكرونة السويدية	لا ينطبق	١٥٧ ٩٥٠	١١٨ ٤٦٢
سويسرا	الفرنك السويسري	٣,٢	٣٢ ٩٣٢	٢٤ ٦٩٩
المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية	الجنيه الإسترليني	٣,٧	٢٥ ٨٦٤	١٩ ٣٩٨
منطقة دولار الولايات المتحدة داخل الولايات المتحدة	دولار الولايات المتحدة	٦,٠	٤٥ ٥٨٦	٣٤ ١٩٠
منطقة دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة	دولار الولايات المتحدة	٣,٧	٢١ ٤٢٨	١٦ ٠٧١

الجدول ٢
الحد الأقصى المقترح لتكاليف المبيت

البلد/المنطقة	العملة	النسبة المئوية للزيادة	الحد الأقصى للمصروفات المسموح بها	الحد الأقصى لمنحة التعليم
النمسا	اليورو	٢,٨٢	٣ ٨٨٢	٥ ٨٢٤
بلجيكا	اليورو	٣,٦٦	٣ ٦٤٧	٥ ٤٧٠
الدانمرك	الكرون الدانمركي	٣,١١	٢٨ ٠٨٩	٤٢ ١٣٤
فرنسا	اليورو	٢,٤٦	٣ ١٢٧	٤ ٦٩١
ألمانيا	اليورو	٢,٤٠	٤ ٣٢٢	٦ ٤٨٤
أيرلندا	اليورو	١,١٣	٣ ١٤٧	٤ ٧٢١
إيطاليا	اليورو	٢,٤٣	٣ ٢٢٣	٤ ٨٣٦
اليابان	الين	٠,٣٠	٦٠٩ ٥٢٦	٩١٤ ٢٩٠
هولندا	اليورو	٣,٠٤	٣ ٩٩٣	٥ ٩٩٠
إسبانيا	اليورو	١,١٤	٣ ١٩٨	٤ ٧٩٧
السويد	الكرونة السويدية	٠,٧١	٢٦ ٢١٩	٣٩ ٣٢٨
سويسرا	الفرنك السويسري	لا ينطبق	٥ ٥٤٠	٨ ٣١٠
المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية	الجنيه الإسترليني	٣,٥٤	٣ ٨٢١	٥ ٧٣١
منطقة دولار الولايات المتحدة داخلك الولايات المتحدة	دولار الولايات المتحدة	٣,٠٠	٦ ٢٦٥	٩ ٣٩٩
منطقة دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة	دولار الولايات المتحدة	٢,٠٦	٣ ٨٢٣	٥ ٧٣٥

معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية

مقدمة

- ١ - الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة تجسد أسمى آماني شعوب العالم، فهدفها هو إنقاذ الأجيال المقبلة من وبيلات الحرب وتمكين كل الناس، رجالا ونساء وأطفالا، من العيش في كرامة وحرية.
- ٢ - وتقع على عاتق الخدمة المدنية الدولية مسؤولية ترجمة هذه المثُل العليا إلى واقع حي، فعمادها هو التقاليد العريقة لنظام الإدارة العامة الذي نشأ وترعرع في الدول الأعضاء، وهي المقدره والتزاهة والحياد والاستقلال والحصافة. على أن ذلك يأتي قبله ويعلوه أن موظفي الخدمة المدنية الدولية مكلفون برسالة خاصة، ألا وهي خدمة مُثل السلام واحترام الحقوق الأساسية والرقي الاقتصادي والاجتماعي والتعاون الدولي. ولذلك فمن واجب موظفي الخدمة المدنية الدولية الالتزام بأرفع معايير السلوك؛ فالخدمة المدنية الدولية في خاتمة المطاف هي أداة منظومة الأمم المتحدة لتحقيق قيام عالم يسوده العدل والسلام.

المبادئ الهادية

- ٣ - القيم التي تجسدها منظمات الأمم المتحدة يجب أن تكون أيضا القيم التي يسترشد بها موظفو الخدمة المدنية الدولية في جميع تصرفاتهم: حقوق الإنسان الأساسية، والعدالة الاجتماعية، وكرامة الفرد وقدره، واحترام ما للرجال والنساء والأمم، كبيرها وصغيرها، من حقوق متساوية.
- ٤ - ويتعين أن تكون رؤية موظفي الخدمة المدنية الدولية للأمور هي رؤية منظماتهم. فالولاء لهذه الرؤية هو الذي يكفل لموظفي الخدمة المدنية الدولية نزاهتهم ونظرهم الدولية؛ كما أنه يضمن إعلاءهم مصالح منظماتهم على مصالحهم الذاتية وتحليلهم بالإحساس بالمسؤولية في استخدامهم موارد هذه المنظمات.
- ٥ - ومفهوم النزاهة المنصوص عليه في ميثاق الأمم المتحدة يشمل جميع نواحي السلوك الذي يتبعه موظفو الخدمة المدنية الدولية، بما في ذلك خصال من قبيل الأمانة والصدق والحياد وطهارة اليد. وهذه شيم أصيلة أصالة شيمتي المقدره والكفاءة المنصوص عليهما في الميثاق أيضا.

٦ - والتسامح والتفهم قيمتان إنسانيتان أصيلتان، ولهما أهمية جوهرية لموظفي الخدمة المدنية الدولية الذين يجب عليهم احترام جميع الأشخاص على قدم المساواة دون تمييز من أي نوع. فهذا الاحترام يعمل على سيادة مناخ وقيام بيئة عمل يستجيبان لاحتياجات الجميع. أما تحقيق ذلك في وسط متعدد الثقافات فيحتاج إلى تأكيد إيجابي يتجاوز كثيرا مجرد القبول السلبي.

٧ - ويراد بالولاء الدولي الولاء لمنظومة الأمم المتحدة بأسرها وليس فقط للمنظمة التي يعمل فيها الفرد؛ وموظفو الخدمة المدنية الدولية يقع على عاتقهم التزام بتفهم هذا الولاء بمعناه الأوسع وبالتصرف على نحو ينهض مثالا عليه. وبديهي أن ضرورة سلوك مسلك التعاون والتفهم تجاه موظفي الخدمة المدنية الدولية العاملين في سائر منظمات الأمم المتحدة أمر له أهمية بالغة عندما يضطلع موظفو خدمة مدنية دولية ينتمون إلى عدد من مختلف المنظمات بالخدمة في بلد واحد أو في منطقة واحدة.

٨ - والحفاظة على حياد الخدمة المدنية الدولية تقتضي من موظفي الخدمة المدنية الدولية البقاء على استقلالهم عن أي سلطة من خارج منظماتهم؛ ويجب أن يتجلى هذا الاستقلال في تصرفاتهم. وتمشيا مع بمين الوظيفة الذي أدوه، لا ينبغي لهم أن يلتمسوا أو أن يقبلوا أي تعليمات من أي حكومة أو شخص أو كيان من خارج منظماتهم. وغني عن البيان أن موظفي الخدمة المدنية الدولية ليسوا بأي شكل من الأشكال ممثلين لحكومات أو لأي كيانات أخرى، كما أنهم ليسوا دعاة يروجون لسياساتها. ويصدق ذلك بنفس المقدار على الموظفين المعارين من حكوماتهم وعلى الموظفين الذين أتاحت خدماتهم من جانب أي جهات أخرى. وينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يكونوا على وعي دائم أن ولاء الدول الأعضاء وممثليها للميثاق وما يقابله من صكوك كل منظمة يلزمهم باحترام هذا المركز المستقل.

٩ - والحياد يعني ضمنا توخي التسامح وضبط النفس في التعامل مع المعتقدات السياسية أو الدينية. وإذا كان للآراء الشخصية لموظفي الخدمة المدنية الدولية حصانتها، فليس لهم ما للأشخاص العاديين من حرية في الانحياز أو في المجاهرة بما يعتقدونه من آراء بشأن المسائل الخلافية، سواء بصفة فردية أو بصفتهم أعضاء في جماعة، ومهما كانت الوسيلة المستخدمة. ومن مؤدى ذلك أنه ينبغي في بعض الحالات عدم الإعراب عن الآراء الشخصية إلا إذا كان ذلك ببطنة وكياسة.

١٠ - وليس معنى ذلك أن على موظفي الخدمة المدنية الدولية نبد آرائهم السياسية الشخصية أو وجهات نظرهم القومية، ولكن معناه أنه يتعين عليهم في جميع الأوقات التعبير عن نظرة دولية عريضة وإظهار تفهمهم للمجتمع الدولي بأسره.

١١ - على أن استقلال الخدمة المدنية الدولية لا يتعارض مع واقع أن الدول الأعضاء (ومعها أحيانا عناصر أخرى) هي التي تؤلف مع المنظمة الدولية، ولا يجب ذلك الواقع. وكل تصرف يعمل على تنمية حسن العلاقات مع فرادى الدول الأعضاء وعلى المساهمة في كسب ثقتها في أمانة المنظمة والاطمئنان إليها هو تصرف فيه تقوية للمنظمة وتعزيز لمصالحها.

١٢ - وقد يطلب من موظفي الخدمة المدنية الدولية الذين يتولون مسؤولية مشاريع تنفذ في بلدان أو مناطق بعينها أن يتوخوا حرصا خاصا في سعيهم إلى الحفاظ على استقلالهم. وقد يتلقون أحيانا تعليمات من البلد المضيف، وإن كان ذلك لا ينبغي أن يخل باستقلالهم. وإذا بدا لهم في أي وقت من الأوقات أن في هذه التعليمات تهديدا لاستقلالهم وجب عليهم التشاور في الأمر مع المشرفين عليهم.

١٣ - وموظفو الخدمة المدنية الدولية، في جميع المستويات، مسؤولون ويساءلون عن جميع ما يتخذونه من إجراءات وقرارات وما يعقدونه من التزامات أثناء القيام بمهامهم.

١٤ - وتنبع النظرة الدولية من تفهم أهداف ومقاصد المنظمة الدولية نفسها كما تنص عليها صكوكها القانونية ومن واقع الولاء لها. وهي تعني ضمنا، في جملة أمور، احترام حقوق الآخرين في التمسك بوجهات نظر مختلفة واتباع أنماط ثقافية مختلفة. ثم أنها تتطلب توفر الاستعداد للعمل دون تحيز مع أشخاص ينتمون إلى جميع الجنسيات والأديان والثقافات؛ وهي تستدعي التفطن إلى الوقع المحتمل للأحداث والأقوال على الآخرين. كما أنها تقتضي شديد الحرص على تجنب أي تعبيرات يمكن أن تُفسَّر على أنها صادرة عن تحيز أو تعصب. وبما أن أساليب العمل يمكن أن تختلف باختلاف الثقافات، فإنه لا ينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية الإصرار على اتخاذ مواقف أو اتباع أساليب أو عادات للعمل متبعة في البلدان أو المناطق التي ينتمون إليها.

١٥ - وعدم التعرض للتمييز حق أساسي من حقوق الإنسان. وموظفو الخدمة المدنية الدولية ينتظر منهم احترام كرامة جميع الأشخاص وقدرهم وتساويهم دون تمييز أو تفرقة من أي نوع. ويجب المثابرة على تجنب الافتراضات القائمة على قوالب جامدة. وبما أن تساوي الناس رجالا ونساء من المبادئ الجوهرية للميثاق، فإنه ينبغي للمنظمات أن تبذل كل ما في وسعها لتشجيع المساواة بين الجنسين.

علاقات العمل

١٦ - يجتهد المديرون والرؤساء مواقع القيادة وتقع على عاتقهم مسؤولية كفالة أن يسود الانسجام القائم على الاحترام المتبادل مكان العمل؛ وينبغي أن يتسع صدرهم لكل وجهات النظر والآراء وأن يكفلوا حصول الموظفين ذوي الجدارة على ما يستحقونه من تقدير. وعليهم شمول موظفيهم بالرعاية، وهو أمر له أهميته الخاصة إذا تعرضوا للانتقاد بسبب أدائهم لواجباتهم. كما تقع على المديرين مسؤولية توجيه موظفيهم وتشجيعهم والعمل على ترقيتهم.

١٧ - ويُنظر إلى المديرين كقدوة تُحتذى ومن ثم يقع عليهم التزام خاص بمراعاة أرفع معايير التصرف. فلا يليق بهم إطلاقاً أن يطلبوا صنيعاً أو هدايا أو قروضاً من موظفيهم؛ وعليهم أن يتوخوا الحياد وأن يمتنعوا عن ممارسة التخويف أو المحاباة. وفي المسائل المتعلقة بتعيين غيرهم أو بالحياة الوظيفية للآخرين، لا يجوز لأي موظف مدني دولي أن يحاول التأثير على زملائه لمآرب شخصية.

١٨ - ومن واجب المديرين والمشرفين أن يكونوا على اتصال فعال مع موظفيهم وأن يتقاسموا معهم المعلومات. وتقع على عاتق موظفي الخدمة المدنية الدولية مسؤولية مشتركة عن عرض جميع الحقائق والمعلومات ذات الصلة على المشرفين عليهم والتقيد بما يصدر من قرارات والدفاع عنها حتى إذا لم تكن تلك القرارات متفقة مع وجهات نظرهم الشخصية.

١٩ - ويتعين على موظفي الخدمة المدنية الدولية أن يتبعوا التعليمات التي يتلقونها بصدق مهامهم الرسمية وإذا خامرهم الشكوك حول تمشي أي تعليمات مع الميثاق أو أي صك تأسيسي آخر، أو مع قرارات هيئات الإدارة أو مع القواعد والأنظمة الإدارية، فعليهم أولاً أن يتشاوروا في الأمر مع المشرفين عليهم. فإذا تعذر على موظف الخدمة المدنية الدولية إبداء موافقته جاز له أن يطلب تعليمات كتابية. ويجوز الطعن في هذه التعليمات من خلال الآليات المؤسسية المناسبة، غير أن أي طعن من هذه الطعون لا ينبغي أن يؤدي إلى تأخير تنفيذ التعليمات. ويجوز أيضاً لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يسجلوا وجهات نظرهم في أوراق رسمية. ولا ينبغي لهم أن يتبعوا أي تعليمات شفوية أو كتابية يتبين منها صراحة أنها تتعارض مع مهامهم الرسمية أو أنها تنطوي على تهديد لسلامتهم أو سلامة الآخرين.

٢٠ - ومن واجب موظفي الخدمة المدنية الدولية إبلاغ أي مخالفة لقواعد المنظمة وأنظمتها إلى هيئة أو موظف يكون من مسؤوليته اتخاذ الإجراء المناسب، والتعاون في عمليات التدقيق والتحقيق المأذون بها. ولكل موظف دولي يقوم بمثل هذا الإبلاغ أو التعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق، بحسن نية الحق في حمايته من التعرض للانتقام.

المضايقة وسوء استخدام السلطة

٢١ - المضايقة بأي صورة أو شكل تمثل إهانة لكرامة الفرد. وعلى موظفي الخدمة المدنية الدولية تحاشي الإقدام على أي شكل من أشكال المضايقة. ولموظفي الخدمة المدنية الدولية الحق في أن تتاح لهم بيئة تخلو من المضايقة والأذى. وعلى جميع المنظمات أن تحظر المضايقة بأنواعها. ومن واجبها أن تضع القواعد وتوفر التوجيه بشأن الأمور التي تشكل المضايقة أو سوء استخدام السلطة، وكيفية التعامل مع التصرف غير المقبول.

٢٢ - وعلى موظفي الخدمة المدنية الدولية ألاّ يسيئوا استخدام سلطتهم أو صلاحيات منصبهم بشكل يجرح شخصا آخر أو يهينه أو يجرحه أو يخيفه.

تضارب المصالح

٢٣ - يمكن أن يحدث تضارب مصالح عندما تتداخل المصالح الشخصية لموظف الخدمة المدنية الدولية مع أدائه لمهامه الرسمية، أو تبدو متعارضة مع صفات النزاهة والاستقلالية والحياد، المطلوبة من موظفي الخدمة المدنية الدولية. ويشمل تضارب المصالح حالات يمكن أن يستفيد فيها الموظف بصفة مباشرة أو غير مباشرة وبدون وجه حق من ارتباطه بالمنظمة، أو يسمح فيها باستفادة طرف ثالث منها مؤقتا، بدون وجه حق. ويمكن أن ينشأ تضارب المصالح من تعامل موظف خدمة مدنية دولية أو أسرته مع أطراف ثالثة، أو أفراد، أو مستفيدين أو مؤسسات أخرى. وعند نشوء، أو إمكانية نشوء تضارب في المصالح، يجب الكشف عنه والتعامل معه وحله بشكل يحفظ مصلحة المنظمة. وقد تكون المسائل التي تؤدي إلى تضارب المصالح شديدة الحساسية وبحاجة إلى تناولها بحذر.

٢٤ - وينبغي أن يتحاشى موظفو الخدمة المدنية الدولية مساعدة الأطراف الثالثة في معاملاتهم مع المنظمات التي يعمل لديها هؤلاء الموظفون إذا توافر الاحتمال بأن تؤدي تلك المساعدة إلى الحصول على معاملة تفضيلية فعلا أو تصورا. ولهذا الأمر أهميته الخاصة في شؤون المشتريات أو لدى التفاوض على احتمال تولى وظيفة. وقد يُطلب أحيانا من موظفي الخدمة المدنية الدولية، نظرا لمنصبهم أو مهامهم ووفقا لسياسات منظماتهم، الإقرار بممتلكات شخصية معينة إذا لزم ذلك لتمكين منظماتهم من التأكد من عدم وجود تضارب في المصالح. وعلى المنظمات أن تكفل سرية تلك المعلومات واستخدامها فقط في الأغراض التي كشفت من أجلها، وبموافقة من الموظف المعني. وينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية أيضا الكشف سلفا عن أي تضارب للمصالح يمكن أن ينشأ في سياق قيامهم بواجباتهم. وأن يطلبوا المساعدة في كيفية التعامل مع ذلك التضارب وعلاجه. وعليهم تأدية واجباتهم الرسمية

وتسيير شؤونهم الخاصة على نحو يحافظ على الثقة العامة في نزاهتهم الشخصية ونزاهة منظماتهم ويعزز هذه الثقة.

استخدام موارد المنظمة

٢٥ - موظفو الخدمة المدنية الدولية مسؤولون عن المحافظة على موارد الأمم المتحدة التي يتعين استخدامها في الوفاء بولاية المنظمة ولما فيه مصلحتها. وينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يستخدموا أصول منظماتهم وممتلكاتها وما لديها من معلومات وموارد أخرى في الأغراض المأذون بها فقط وبعناية. ويمكن للمنظمة أن تسمح باستخدام محدود لمواردها، مثل الموارد الإلكترونية والاتصالية، وفقا للسياسات المتبعة.

قيود ما بعد الخدمة

٢٦ - على موظفي الخدمة المدنية الدولية، بعد انتهاء فترة خدمتهم مع منظومة الأمم المتحدة، ألاّ يستفيدوا بدون وجه حق من مناصبهم أو مهامهم الرسمية السابقة، بما في ذلك عن طريق استخدام أو إتاحة معلومات خاصة أو سرية بشكل غير مأذون به، ولا يجوز لهم، بمن فيهم العاملون في دوائر الشراء أو كموظفي شراء، محاولة التأثير غير المشروع على قرارات المنظمة خدمةً لمصلحة أطراف ثالثة أو بطلب منها، بحثا عن فرصة للعمل لدى تلك الأطراف.

دور الأمانات (في المقر وفي مراكز العمل الميدانية)

٢٧ - تتمثل المهمة الرئيسية لجميع الأمانات في مساعدة الهيئات التشريعية في أعمالها وفي تنفيذ قراراتها. وتقع على عاتق الرؤساء التنفيذيين مسؤولية توجيه أعمال الأمانة ومراقبتها. وعلى ذلك فإذا قدّم موظفو الخدمة المدنية الدولية اقتراحات للهيئة أو اللجنة التنفيذية أو زكوا أمامها مواقف فإنما يفعلون ذلك عرضاً لموقف الرئيس التنفيذي وليس لموقف فرد أو وحدة.

٢٨ - وينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية في تقديمهم الخدمات لهيئة تشريعية أو نيابية أن يراعوا فقط مصالح المنظمة وليس مصالح فرد أو وحدة تنظيمية. ولا يصح لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يُعدوا الممثلين الحكومات أو للغير من موظفي الخدمة المدنية الدولية أي خُطَب أو حجج أو اقتراحات بشأن مسائل مطروحة للمناقشة، بدون موافقة الرئيس التنفيذي. غير أنه يجوز تماما تقديم معلومات وقائعية أو إساءة مشورة فنية أو تقديم المساعدة فيما يتعلق بمهام من قبيل إعداد مشاريع القرارات.

٢٩ - ولا يصح مطلقاً لموظفي الخدمة المدنية الدولية السعي لدى ممثلي الحكومات أو لدى أعضاء الهيئات التشريعية أو التماس الدعم منهم من أجل تحسين أوضاعهم أو أوضاع غيرهم، أو الحيلولة دون صدور قرارات غير موثقة تتعلق بمركزهم، أو إلغاء مثل هذه القرارات. وقد تعهدت الحكومات، بمقتضى التزامها بالميثاق وبدساتير مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بأن تصون استقلال الخدمة المدنية الدولية؛ ولذلك فإن من المفهوم أن يتمتع ممثلو الحكومات وأعضاء الهيئات التشريعية عن الرضوخ لهذه الطلبات وعن التدخل في هذه المسائل. والطريقة السليمة التي يمكن أن يتبعها موظف الخدمة المدنية الدولية لإثارة هذه المسائل هي من خلال القنوات الإدارية؛ ومن مسؤولية كل منظمة أن توفر هذه القنوات.

العلاقات بين الإدارة والموظفين

٣٠ - إن وجود بيئة تمكينية أمر أساسي في إقامة علاقات بناءة بين الإدارة وخدمةً لمصلحة المنظمات. ويجب أن يكون الاحترام المتبادل هو نبراس العلاقات بين الطرفين. وممثلو الموظفين المنتخبون لهم دور رئيسي في دراسة شروط التوظيف والعمل، وكذلك في كل الأمور المتعلقة بصالح الموظفين. وحرية تكوين الرابطة حق أساسي من حقوق الإنسان، ولموظفي الخدمة المدنية الدولية الحق في تشكيل الرابطة والنقابات وسائر الجمعيات تعزيزاً لمصالحهم وحمايتهم وفي الانضمام إلى مثل تلك الهيئات. ولا غنى عن قيام حوار مستمر بين الموظفين والإدارة، وينبغي للإدارة أن تعمل على تسهيل هذا الحوار.

٣١ - ويتمتع الممثلون المنتخبون للموظفين بحقوق نابعة من مركزهم؛ ويجوز أن تدخل ضمنها إتاحة الفرصة لمخاطبة الهيئات التشريعية لمنظمتهم. وينبغي ممارسة هذه الحقوق على نحو يتمشى مع ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي لحقوق الإنسان ولا يعمل على تقويض استقلال الخدمة المدنية الدولية ونزاهتها. ويتعين على ممثلي الموظفين في استفادتهم من حرية التعبير العريضة التي يتمتعون بها أن يبدوا الإحساس بالمسؤولية وأن يتحاشوا توجيه الانتقاد إلى المنظمة بغير موجب.

٣٢ - ويجب حماية ممثلي الموظفين من التعرض للمعاملة التمييزية أو الضارة على أساس مركزهم أو أنشطتهم بصفقتهم ممثلين للموظفين، سواء أثناء فترة تمثيلهم للموظفين أو بعد انتهائهم. وينبغي للمنظمات أن تتجنب التدخل بدون موجب في إدارة اتحادات أو رابطة موظفيها.

العلاقات مع الدول الأعضاء والهيئات التشريعية

٣٣ - على جميع موظفي الخدمة المدنية الدولية واجب واضح في أن تكون علاقاتهم مع الحكومات كأفضل ما يمكن، وأن يتحاشوا أي تصرف قد يسيء إلى هذه العلاقات، وينبغي ألا يتدخلوا في سياسات الحكومات أو شؤونها. ولا يقبل منهم، سواء فرادى أو جماعات، انتقاد أي حكومة أو الحط من شأنها. ومفهوم، في الوقت ذاته، أنه يجوز لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يتكلموا بحرية تأييدا لسياسات منظماتهم. وكل نشاط يرمي، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، إلى تقويض حكومة أو الإطاحة بها يشكل سوء سلوك جسيما.

٣٤ - وموظفو الخدمة المدنية الدولية ليسوا ممثلين لبلداتهم، وليس لهم سلطة التصرف كمندوبي اتصال بين منظمات منظومة الأمم المتحدة وحكوماتهم. غير أنه يجوز للرئيس التنفيذي أن يطلب إلى موظف مدني دولي أن يقوم بمثل هذه المهمة التي تمثل دورا فريدا يشكل الولاء والتراثة الدوليان عنصرين جوهريين فيه. ولا ينبغي للحكومات أو المنظمات أن تقوم من جانبها بوضع الموظفين المدنيين الدوليين في موقف قد يتنازع فيه ولاؤهم الدولي مع ولائهم الوطني.

العلاقات مع الجمهور

٣٥ - يتطلب نجاح مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تسيير أعمالها حصولها على تأييد الجمهور. ومن ثم تقع على عاتق جميع موظفي الخدمة المدنية الدولية مسؤولية مستمرة في ترويج تفهم أفضل لأهداف منظماتهم وأعمالها. ويقتضي منهم ذلك أن يكونوا على إطلاع جيد على إنجازات منظماتهم وعلى معرفة بعمل منظومة الأمم المتحدة ككل.

٣٦ - ولا مفر من أن يتعرض موظفو الخدمة المدنية الدولية للانتقاد أحيانا من خارج منظماتهم؛ وتمشيا مع مسؤوليتهم كموظفي خدمة مدنية دولية، ينبغي لهم أن يردوا بكياسة وانضباط. ومن واجب منظماتهم أن تدافع عنهم إذا تعرضوا للانتقاد بسبب إجراءات اتخذوها في معرض أدائهم لواجباتهم.

٣٧ - ولا يصح لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يجهروا بتظلماتهم الشخصية من منظماتهم أو أن ينتقدوها علانية. إذ ينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن يحاولوا في جميع الأوقات عرض صورة إيجابية للخدمة المدنية الدولية اتساقا مع أدائهم بيمين الولاء.

العلاقات مع وسائل الإعلام

٣٨ - الانفتاح والشفافية في العلاقات مع وسائل الإعلام وسيلتان فعالتان لإبلاغ رسالة المنظمة. وينبغي أن تكون للمنظمات مبادئ توجيهية وإجراءات تنطبق عليها المبادئ التالية: أن يعتبر موظفو الخدمة المدنية الدولية أنفسهم ناطقين باسم منظماتهم وأن يتحاشوا الإشارة إلى أشخاصهم أو إبداء آرائهم الشخصية؛ ولا ينبغي لهم تحت أي ظرف من الظروف استغلال وسائل الإعلام لتعزيز مصالحهم الشخصية، أو للإعلان عن تظلماتهم، أو لإفشاء معلومات بغير إذن، أو لمحاولة التأثير على قرارات تتعلق بالسياسة العامة قيد النظر في منظماتهم.

استخدام المعلومات وحمايتها

٣٩ - بما أن إعلان المعلومات السرية يمكن أن يلحق أشد الضرر بكفاءة المنظمة ومصداقيتها. فإن على موظفي الخدمة المدنية الدولية مسؤولية توحي الحصافة في كل الشؤون المتعلقة بالأعمال الرسمية. وعليهم ألا يذيعوا معلومات سرية بغير إذن. كما ينبغي ألا يستغل موظفو الخدمة المدنية الدولية لمصلحتهم الشخصية معلومات لم تعلن أتيحت لهم بحكم مركزهم الرسمي. وهذه التزامات لا يتوقف سريانها بانتهاء خدمتهم. ويلزم أن تكون لدى المنظمات مبادئ توجيهية لاستخدام المعلومات السرية وحمايتها، ويلزم أيضا أن تساير هذه المبادئ التوجيهية التطورات التي تقع في مجال تكنولوجيا المعلومات وغيرها من أشكال التكنولوجيا الجديدة. ومن المفهوم أنه لا أثر لهذه الأحكام على الممارسات المرعية التي تنظم تبادل المعلومات بين الأمانات والدول الأعضاء وتكفل مشاركة الدول الأعضاء على أوفى درجة في حياة المنظمة وأعمالها.

احترام مختلف العادات والثقافات

٤٠ - يضم العالم شعوبا ولغات وثقافات وعادات وتقاليد مختلفة لا تعد ولا تحصى. واحترامها جميعا احتراما صادقا مبدأ أساسيا للخدمة المدنية الدولية. ويجب تحاشي إتيان كل سلوك لا يلقى القبول في سياق ثقافي بعينه. غير أنه إذا تعارض تقليد من التقاليد تعارضا مباشرا مع أي صك لحقوق الإنسان اعتمده منظومة الأمم المتحدة، وجب على موظف الخدمة المدنية الدولية أن يسترشد بهذا الصك. وينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية تحاشي التباهي بأسلوب معيشتهم، والظهور بمظهر ينم عن المغالاة في شعورهم بأهميتهم الذاتية.

الأمن والسلامة

٤١ - يكلف الرئيس التنفيذي الموظفين بأعمال وفقا لمقتضيات الخدمة، بيد أن على المنظمات مسؤولية عدم تعريض صحة موظفيها ورفاههم وحياتهم، دون تمييز من أي نوع، لمخاطر لا داعي لها. وينبغي للمنظمات أن تتخذ تدابير لحماية سلامتهم وسلامة أفراد أسرهم. ومن ناحية أخرى، من واجب موظفي الخدمة المدنية الدولية الامتثال لكل التعليمات الرامية إلى حماية سلامتهم.

التصرفات الشخصية

٤٢ - الحياة الشخصية لموظفي الخدمة المدنية الدولية من شأنهم وحدهم ولا ينبغي للمنظمات أن تقحم نفسها فيها. غير أنه قد تنشأ أحوال ينعكس فيها سلوك موظف الخدمة المدنية الدولية على المنظمة. ولذلك يتعين على موظفي الخدمة المدنية الدولية أن يضعوا في اعتبارهم أن تصرفاتهم وأنشطتهم خارج مكان العمل، حتى وإن كانت منبئة الصلة بواجباتهم الرسمية، يمكن أن تسيء إلى صورة المنظمة ومصالحها. وقد ينجم ذلك أيضا عن تصرفات أفراد أسر موظفي الخدمة المدنية الدولية، ومن مسؤولية موظفي الخدمة المدنية الدولية التأكد من إدراك أفراد أسرهم لهذا الأمر إدراكا تاما.

٤٣ - وتمنح الامتيازات والحصانات التي يتمتع بها موظفو الخدمة المدنية الدولية لغرض وحيد هو تحقيق مصالح المنظمة. وهي لا تعفي موظفي الخدمة المدنية الدولية من احترام القوانين المحلية، كما أنها لا تتيح لهم ذريعة لتجاهل الالتزامات القانونية أو المالية الشخصية. ويجدر بالتذكر أن الرئيس التنفيذي هو وحده صاحب الاختصاص في رفع الحصانة الممنوحة لموظفي الخدمة المدنية الدولية أو تحديد نطاقها.

٤٤ - وانتهاك القانون يمكن أن يمتد من الأنشطة الإجرامية الجسيمة إلى المخالفات البسيطة، وقد تطالب المنظمات بتحكيم العقل بحسب طبيعة كل حالة وظروفها. وحكم الإدانة الذي يصدر عن محكمة وطنية يكون في العادة، وإن لم يكن دائما، دليلا مُقنعا على التصرف الذي حوكم من أجله موظف الخدمة المدنية الدولية، والتصرفات التي تنص القوانين الجنائية الوطنية عموما على أنها تدخل في عداد الجرائم ستعتبر في العادة انتهاكا لمعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية.

العمل والأنشطة في هيئات خارجية

٤٥ - يتمثل الالتزام الأول لموظفي الخدمة المدنية الدولية في تكريس طاقاتهم لأعمال منظماتهم. ومن ثم، لا يصح لموظفي الخدمة المدنية الدولية أن ينخرطوا، دون إذن مسبق، في

أي نشاط خارجي، سواء بأجر أو بغير أجر، يتعارض مع ذلك الالتزام أو لا يتفق ومركزهم أو يتعارض مع مصالح المنظمة. ويجب إحالة كل مسألة تتعلق بهذا الأمر إلى الرئيس التنفيذي.

٤٦ - ومع مراعاة ما تقدم، يمكن، بطبيعة الحال، أن تكون الأنشطة الخارجية ذات نفع للموظفين ومنظمتهم. وينبغي للمنظمات أن تسمح بمشاركة موظفي الخدمة المدنية الدولية في الأنشطة المهنية التي تعزز اتصالاتهم مع الهيئات الخاصة والعامة وتسهم بالتالي في محافظتهم على كفاءتهم المهنية والتقنية.

٤٧ - وينبغي لموظفي الخدمة المدنية الدولية في فترات الإجازة، سواء كانت بأجر أو بغير أجر، أن يضعوا في اعتبارهم أنهم لا يزالون موظفي خدمة مدنية دولية عاملين لدى منظماتهم ولا يزالون خاضعين لقواعدها. ولذلك لا ينبغي لهم أن يقبلوا العمل، بأجر أو بغير أجر، أثناء إجازتهم إلا إذا صدر لهم بذلك إذن حسب الأصول.

٤٨ - وبالنظر إلى أنه يتعين على موظفي الخدمة المدنية الدولية أن يحافظوا على استقلالهم وحيادهم، فمع احتفاظهم بحقهم في التصويت، لا ينبغي لهم أن يشاركوا في أنشطة سياسية من قبيل ترشيح أنفسهم لمنصب سياسي وطني أو محلي أو شغله. غير أن ذلك لا يحول دون المشاركة في أنشطة المجتمع المحلي أو الأنشطة المدنية، بشرط أن تكون هذه المشاركة متمشية مع يمين الخدمة في منظومة الأمم المتحدة. ومن اللازم أن يراعي موظفو الخدمة المدنية الدولية الحصافة في تأييدهم لحزب سياسي أو حملة سياسية، ولا ينبغي لهم قبول أو طلب أموال أو كتابة مقالات أو إلقاء خطب عامة أو الإدلاء بأقوال للصحافة. ومثل هذه الحالات تتطلب ترجيح المنطق، وفي حالة الشك يجب الرجوع إلى الرئيس التنفيذي.

٤٩ - ودلالة الانتماء إلى عضوية حزب سياسي تختلف من بلد لآخر. ويصعب وضع معايير تنطبق على كل الحالات. وبصفة عامة، يجوز لموظفي الخدمة المدنية الدولية الانضمام إلى عضوية حزب سياسي شريطة أن تكون آراؤه والالتزامات التي يفرضها على أعضائه متمشية أساساً مع يمين الخدمة في منظومة الأمم المتحدة.

الهدايا والتكريمات والأجور المتأتية من مصادر خارجية

٥٠ - حماية للخدمة المدنية الدولية من أي شبهات تمسها، يحظر على موظفي الخدمة المدنية الدولية أن يقبلوا، دون إذن من الرئيس التنفيذي، أي تكريم أو وسام أو هدية أو أجر أو مكرمة أو منفعة اقتصادية تتجاوز القيمة الرمزية من أي مصدر من خارج منظماتهم؛ ومن المفهوم أن ذلك يشمل الحكومات فضلاً عن الشركات التجارية وسائر الكيانات.

٥١ - ولا يجوز لموظفي الخدمة المدنية الدولية قبول مدفوعات تكميلية أو أي إعانات أخرى من حكومة أو أي مصدر آخر قبل تكليفهم بالعمل في منظمة تابعة لمنظومة الأمم المتحدة أو أثناءه أو بعده إذا كانت تلك المدفوعات متصلة بالتكليف المذكور. ولموازنة هذا الشرط، من المفهوم أنه لا ينبغي للحكومات أو غيرها من الكيانات أن تقدم مثل هذه المدفوعات أو أن تعرضها، وأن تدرك أنها مخالفة لروح الميثاق وديساتير مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

خاتمة

٥٢ - إن بلوغ مستوى معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية يتطلب أعلى درجات الالتزام من جانب جميع الأطراف. وعلى موظفي الخدمة المدنية الدولية الالتزام بما ورد فيها من قيم ومبادئ وقواعد. وينتظر منهم اتباع أسلوب إيجابي وعملي في التمسك بها. ويجب أن يكونوا مدركين لمسؤوليتهم عن المساهمة في تحقيق المثل العريضة التي كرسوا لها أنفسهم بالالتحاق بمنظومة الأمم المتحدة. وعلى المنظمات مسؤولة إعمال تلك المعايير من خلال أطر سياستها العامة، بما فيها الأنظمة والقواعد وغيرها من الأدوات الإدارية. ومن جهة أخرى، يُنتظر من الدول الأعضاء أن تحافظ، من خلال ولائها للميثاق وسائر الصكوك التأسيسية، على استقلال الخدمة المدنية الدولية وحيادها.

٥٣ - ويقتضي التطبيق الفعال لهذه المعايير نشرها على نطاق واسع، واتخاذ التدابير ووضع الآليات الكفيلة بتعميم فهم نطاقها وأهميتها في جميع جهات الخدمة المدنية الدولية والدول الأعضاء ومؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

٥٤ - ومن شأن احترام هذه المعايير أن يكفل للخدمة المدنية الدولية الاستمرار بوصفها أداة فعالة للنهوض بمسؤولياتها ولتحقيق آماني شعوب العالم.

المرفق الخامس

جدول مرتبات الفئة الفنية والفئات العليا ويتضمن المرتبات الإجمالية السنوية والصافي المعادل لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

(بدولارات الولايات المتحدة)

اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣

الرتبة/الدرجة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥
وكيل أمين عام إجمالي	١٨٩٥٩٩														
الصافي (م)	١٤٦٢١٩														
الصافي (غ م)	١٣١٥٩٠														
أمين عام مساعد إجمالي	١٧٢٣٠١														
الصافي (م)	١٣٤١١١														
الصافي (غ م)	١٢١٤٤٣														
مد - ٢	١٤١٤١٢	١٤٤٤١١	١٤٧٤١٢	١٥٠٤٣٠	١٥٣٥٥٩	١٥٦٦٨٧									
الصافي (م)	١١٢٢٣١	١١٤٤٢٠	١١٦٦١١	١١٨٨٠١	١٢٠٩٩١	١٢٣١٨١									
الصافي (غ م)	١٠٣١٠٥	١٠٤٩٥٣	١٠٦٧٩٤	١٠٨٦٣٠	١١٠٤٦١	١١٢٢٨٢									
مد - ١	١٢٩٢١٦	١٣١٨٥١	١٣٤٤٧٩	١٣٧١١٥	١٣٩٧٥١	١٤٢٣٨٢	١٤٥٠١٩	١٤٧٦٥١	١٥٠٢٩٦						
الصافي (م)	١٠٣٣٢٨	١٠٥٢٥١	١٠٧١٧٠	١٠٩٠٩٤	١١١٠١٨	١١٢٩٣٩	١١٤٨٦٤	١١٦٧٨٥	١١٨٧٠٧						
الصافي (غ م)	٩٥٥٠٨	٩٧١٧٨	٩٨٨٤٦	١٠٠٥٠٨	١٠٢١٦٩	١٠٣٨٢٦	١٠٥٤٧٥	١٠٧١٢٤	١٠٨٧٦٨						
ف - ٥	١٠٦٨٦٠	١٠٩١٠٠	١١١٣٤٢	١١٣٥٨١	١١٥٨٢٣	١١٨٠٦٢	١٢٠٣٠٥	١٢٢٥٤٥	١٢٤٧٨٦	١٢٧٠٢٧	١٢٩٢٦٨	١٣١٥٠٨	١٣٣٧٥١		
الصافي (م)	٨٧٠٠٨	٨٨٦٤٣	٩٠٢٨٠	٩١٩١٤	٩٣٥٥١	٩٥١٨٥	٩٦٨٢٣	٩٨٤٥٨	١٠٠٠٩٤	١٠١٧٣٠	١٠٣٣٦٦	١٠٥٠٠١	١٠٦٦٣٨		
الصافي (غ م)	٨٠٨٣١	٨٢٢٨٥	٨٣٧٣٣	٨٥١٨١	٨٦٦٢٨	٨٨٠٦٩	٨٩٥٠٩	٩٠٩٤٧	٩٢٣٨٣	٩٣٨١٥	٩٥٢٤٦	٩٦٦٧٢	٩٨٠٩٩		
ف - ٤	٨٨٠٤٣	٩٠٠٤٢	٩٢٠٣٩	٩٤٠٣٧	٩٦٠٣٧	٩٨٠٣٢	١٠٠٠٣٤	١٠٢١٩٦	١٠٤٣٥٩	١٠٦٥١٩	١٠٨٦٨٥	١١٠٨٤٤	١١٣٠٠٧	١١٥١٧١	١١٧٣٣٣
الصافي (م)	٧٢٥٥٤	٧٤١٣٣	٧٥٧١١	٧٧٢٨٩	٧٨٨٦٩	٨٠٤٤٥	٨٢٠٢٥	٨٣٦٠٣	٨٥١٨٢	٨٦٧٥٩	٨٨٣٤٠	٨٩٩١٦	٩١٤٩٥	٩٣٠٧٥	٩٤٦٥٣
الصافي (غ م)	٦٧٥٦٤	٦٩٠٠١	٧٠٤٣٨	٧١٨٧٠	٧٣٣٠٣	٧٤٧٣٥	٧٦١٦٥	٧٧٥٩٣	٧٩٠١٩	٨٠٤٤٥	٨١٨٦٨	٨٣٢٩١	٨٤٧١٤	٨٦١٣٣	٨٧٥٥٢

الرتبة/الدرجة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥
ف - ٣ الإجمالي	٧٢٣٥٨	٧٤٢٠٨	٧٦٠٥٨	٧٧٩٠٥	٧٩٧٥٧	٨١٦٠٥	٨٣٤٥٣	٨٥٣٠٥	٨٧١٥٤	٨٩٠٠٤	٩٠٨٥٦	٩٢٧٠١	٩٤٥٥٤	٩٦٤٠٣	٩٨٢٥١
الصافي (م)	٦٠١٦٣	٦١٦٢٤	٦٣٠٨٦	٦٤٥٤٥	٦٦٠٠٨	٦٧٤٦٨	٦٨٩٢٨	٧٠٣٩١	٧١٨٥٢	٧٣٣١٣	٧٤٧٧٦	٧٦٢٣٤	٧٧٦٩٨	٧٩١٥٨	٨٠٦١٨
الصافي (غ م)	٥٦١٥٨	٥٧٥٠٢	٥٨٨٤٨	٦٠١٩٠	٦١٥٣٦	٦٢٨٧٨	٦٤٢٢٠	٦٥٥٦٧	٦٦٩٠٨	٦٨٢٥٢	٦٩٥٩١	٧٠٩٣٢	٧٢٢٦٩	٧٣٦٠٩	٧٤٩٤٩
ف - ٢ الإجمالي	٥٩٣٤٣	٦٠٩٩٧	٦٢٦٥١	٦٤٣٠٦	٦٥٩٦١	٦٧٦١٤	٦٩٢٧٠	٧٠٩٢٢	٧٢٥٧٦	٧٤٢٣٣	٧٥٨٨٥	٧٧٥٤١			
الصافي (م)	٤٩٨٨١	٥١١٨٨	٥٢٤٩٤	٥٣٨٠٢	٥٥١٠٩	٥٦٤١٥	٥٧٧٢٣	٥٩٠٢٨	٦٠٣٣٥	٦١٦٤٤	٦٢٩٤٩	٦٤٢٥٧			
الصافي (غ م)	٤٦٧٨٦	٤٧٩٧٢	٤٩١٥٥	٥٠٣٣٩	٥١٥٢٣	٥٢٧٠٨	٥٣٩١٢	٥٥١١٢	٥٦٣١٩	٥٧٥٢١	٥٨٧٢٠	٥٩٩٢٦			
ف - ١ الإجمالي	٤٦٤٥٤	٤٧٩٣٥	٤٩٤٠٧	٥٠٩٥٧	٥٢٥٤٣	٥٤١٣٣	٥٥٧٢٤	٥٧٣١٦	٥٨٩٠١	٦٠٤٩٢					
الصافي (م)	٣٩٤٨٦	٤٠٧٤٥	٤١٩٩٦	٤٣٢٥٦	٤٤٥٠٩	٤٥٧٦٥	٤٧٠٢٢	٤٨٢٨٠	٤٩٥٣٢	٥٠٧٨٩					
الصافي (غ م)	٣٧٢٤٧	٣٨٤٠٥	٣٩٥٦٣	٤٠٧٢٠	٤١٨٧٧	٤٣٠٣٤	٤٤١٩١	٤٥٣٣٤	٤٦٤٧٢	٤٧٦١٠					

ملاحظة: (م) المعدل المطبق على الموظف الذي يعول زوجا أو ولدا.
(غ م) المعدل المطبق على الموظف الذي لا يعول زوجا أو ولدا.

مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة في الرتب المعادلة (الهامش للسنة التقويمية ٢٠١٢)

الرتبة	الأجر الصافي (بدولارات الولايات المتحدة)		النسبة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة	معاملات الترجيح
	الأمم المتحدة ^(أ)	الولايات المتحدة		
	حسب فرق تكلفة المعيشة	حسب فرق تكلفة المعيشة	حساب النسبة العامة ^(ب) (ج) (د)	
ف-١	٧٥ ٢٦٢	٥٢ ١٨٣	١٢٩,٢	٠,٢
ف-٢	٩٢ ٩٠١	٦٦ ٢١٠	١٢٥,٧	٧,٦
ف-٣	١١٤ ٢٠٢	٨٥ ٥٩٩	١١٩,٥	٢٧,٢
ف-٤	١٣٦ ٣٥١	١٠٤ ٧٠٤	١١٦,٧	٣٣,٣
ف-٥	١٥٩ ٠٢١	١٢٣ ١٥٣	١١٥,٧	٢٢,٥
مد-١	١٨٠ ٧٥١	١٤٢ ٩٣٤	١١٣,٤	٦,٩
مد-٢	١٩٥ ٣٠٧	١٥٢ ٥٣٦	١١٤,٧	٢,٣
متوسط النسبة الإجمالية المرجحة، معدلة بفرق تكلفة المعيشة		١١٧,٧		

(أ) متوسط صافي المرتبات بمستوى الإعالة في الأمم المتحدة حسب الرتبة، محسوبا لمدة سبعة أشهر بالمضاعف ٦٥,٥ ولمدة خمسة أشهر بالمضاعف ٦٨,٠ على أساس جدول المرتبات الساري اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢.

(ب) لحساب متوسط مرتبات موظفي الأمم المتحدة، استخدمت إحصاءات الموظفين الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١.

(ج) استخدم في الحساب فارق مستكمل لتكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة قدره ١١١,٦.

(د) تتعلق معاملات الترجيح هذه بموظفي النظام الموحد للأمم المتحدة في الرتب من ف-١ إلى مد-٢ العاملين في المقر والمكاتب الثابتة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١.

المرفق السابع

جدول الأعمال المقترح للدورة الخامسة والثلاثين للجنة الاستشارية المعنية بمسائل تسوية مقر العمل

- ١ - المسائل المنهجية المتصلة بالجولة المقبلة للدراسات الاستقصائية لتكلفة المعيشة:
 - (أ) استعراض تحديد الأوزان الترجيحية للأسعار غير المحلية المستخدمة في حساب مؤشر تسوية مقر العمل في جميع مقرات العمل؛
 - (ب) استعراض تصنيف نفقات الأسر المعيشية، بما فيها مشتريات الإنترنت، المحلية وغير المحلية؛
 - (ج) إجراءات التأكد من نوعية البيانات التي تجمع من الدراسات الاستقصائية لنفقات الموظفين؛
 - (د) دراسة الأساس المنطقي لإدراج العنصر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في هيكل الرقم القياس لتسوية مقر العمل؛
 - (هـ) تقرير مرحلي عن جدوى إدراج المناطق الجغرافية خارج جنيف في تصنيف تسوية مقر العمل في جنيف.
- ٢ - تنقيح قائمة البلدان وأوزانها الترجيحية، المستخدمة في وضع تقديرات الأرقام القياسية للأسعار غير المحلية، على أساس نتائج الدراسة الاستقصائية للأسعار غير المحلية.
- ٣ - مسائل أخرى.

نظرة عامة عن سياسات تنقل الموظفين داخل مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة

ألف - سياسات تنقل الموظفين وحجم المنظمة ونوعها

١ - مثلما بيّن الجدول ١، تطبق بعض المنظمات منذ مدة طويلة خططاً لتنقل موظفيها في حين لم تضع أخرى أية سياسات كتابية لذلك التنقل. وتختلف شروط التنقل كثيراً من منظمة إلى أخرى، تبعاً لولاياتها وطبيعتها وبرامجها وأنشطتها. ويمكن تحديد أربع فئات من المنظمات، على النحو التالي:

(أ) الأمم المتحدة، ولها، إلى جانب مقرها في نيويورك، حضور كبير في أديس أبابا، وبانكوك، وبيروت، وجنيف، ونيروبي، وسانتياغو، وفيينا، ولها مكاتب في جميع أنحاء العالم. ولها حالياً ١٥ عملية سلام منشورة في أربع قارات. ويعمل في الأمم المتحدة حوالي ٤٠ في المائة من موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة؛

(ب) صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الميدانية التوجه: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، وبرنامج الأغذية العالمي، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)؛

(ج) الوكالات المتخصصة، ولها عدد من المكاتب خارج المقر: منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، ومنظمة الصحة العالمية، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الزراعية؛

(د) الوكالات الصغرى، وأنشطتها أكثر تركيزاً، وعدد مكاتبها الميدانية محدود، إن وُجد: منظمة الطيران المدني الدولي، ومركز التجارة الدولية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة السياحة العالمية.

الجدول ١

معلومات عن وجود سياسة تنقل في المنظمات

المنظمة	وجود سياسة تنقل ميداني رسمية/مكتوبة	
	(نعم/لا)	(نعم/لا)
الأمم المتحدة	نعم	لا
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	نعم	نعم
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	نعم	لا*
صندوق الأمم المتحدة للسكان	نعم	نعم
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	نعم	نعم
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	نعم	نعم
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	نعم	لا*
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)	نعم	لا
برنامج الأغذية العالمي	نعم	نعم
منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة	نعم	لا
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	نعم	نعم
منظمة العمل الدولية	نعم	نعم

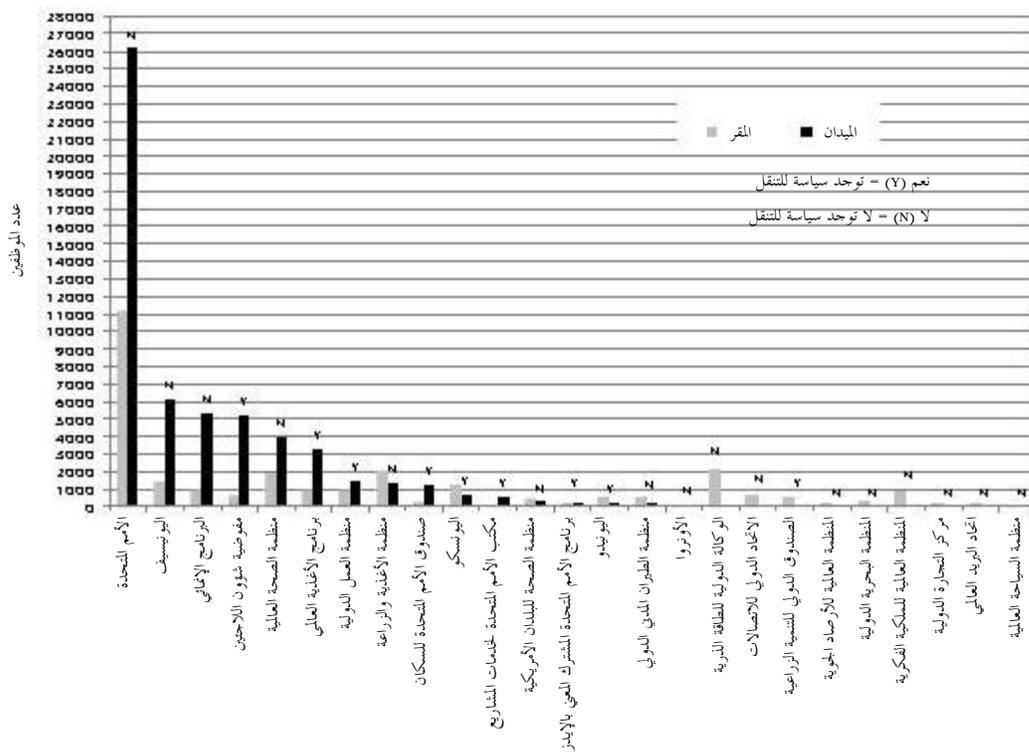
* برنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونيسيف ثقافة تنقل وسياسة غير مكتوبة، ولكن ليس لديهما سياسة رسمية مكتوبة. ويقوم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حالياً بوضع سياسة رسمية من هذا النوع كتابياً.

المنظمة	وجود ميداني رسمي/مكتوبة (نعم/لا)	سياسة تنقل ميداني رسمي/مكتوبة (نعم/لا)	الفئة على أساس طبيعة العمل، والولاية والحجم
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	نعم	لا	
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	نعم	نعم	
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)	نعم	نعم	
منظمة الصحة العالمية	نعم	لا	
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	لا	لا	
منظمة الطيران المدني الدولي	لا	لا	
المنظمة البحرية الدولية	لا	لا	
مركز التجارة الدولية	لا	لا	
الاتحاد الدولي للاتصالات	لا	(لا توجد بيانات مقدمة)	وكالات صغيرة تعمل في المقر
منظمة السياحة العالمية	لا	لا	
الاتحاد البريدي العالمي	لا	لا	
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	لا	لا	
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	لا	لا	

٢ - ويوضح الشكلان الأول والثاني وجود سياسة تنقل وحجم المنظمات (في المقر وميدانيا)، وذلك باستخدام عدد الموظفين ممن لهم تعيينات لمدة سنة أو أكثر. ومستوى الحضور الميداني للأمم المتحدة وعدد موظفيها في المقر أعلى بكثير مما للمنظمات الأخرى^(١). ولليونيسيف، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الصحة العالمية، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة الأغذية والزراعة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان حضور ميداني يتجاوز نسبيا حضور المنظمات الأخرى.

الشكل ١

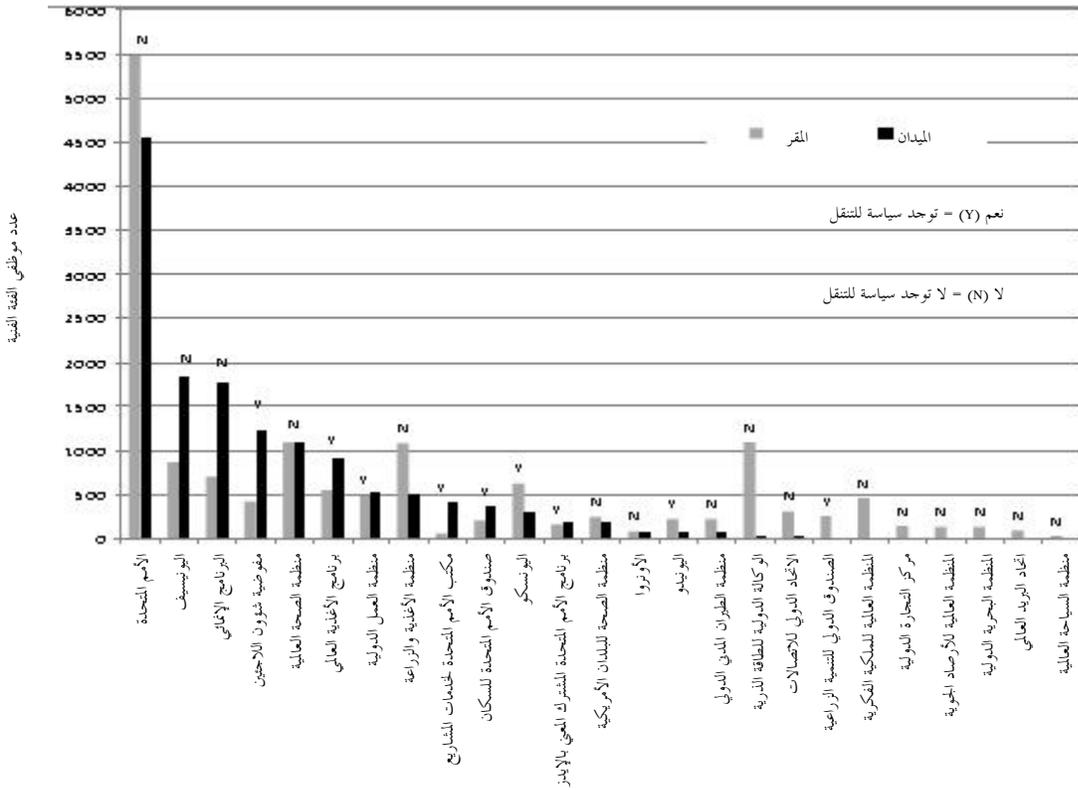
حجم المنظمة (في المقر وفي الميدان): جميع الموظفين



(١) باستخدام بيانات من قاعدة البيانات الإحصائية لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠.

الشكل ٢

حجم المنظمة (في المقر وفي الميدان): موظفو الفئة الفنية



٣ - ويقدم الجدول ٢ معلومات رقمية عن تحركات القوة العاملة داخل مؤسسات النظام الموحد، وذلك باستخدام البيانات التي جمعتها وحدة التفتيش المشتركة لعام ٢٠٠٩ (A/66/355، المرفق الأول).

الجدول ٢

التنقل داخل الوكالات في عام ٢٠٠٩ (موظفو الفئة الفنية)

المنظمة ^(أ)	من المقر ^(ب)	إلى المقر ^(ج)	من الميدان ^(د)	مجموع عدد الموظفين المتنقلين	النسبة المئوية للموظفين المتنقلين
الأمم المتحدة	١١٣	١٨٠	٢٤٠	٥٣٣	٥,٣
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ^(هـ)	-	-	-	٢٧٧	١١,٢
صندوق الأمم المتحدة للسكان	٣٠	١١	٦٤	١٠٥	١٧,٥
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٦٤	١٠٢	٣٢٧	٤٩٣	٢٩,٥

النسبة المئوية للموظفين المنتقلين	مجموع عدد الموظفين المنتقلين	من الميدان إلى الميدان ^(أ)	إلى المقر ^(ب)	من المقر ^(ب)	المنظمة ^(أ)
١٤,٠	٣٨٠	٢٩٤	٤٣	٤٣	منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)
٤,٦	٨	٣	٢	٣	وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)
٨,٩	٩١	٤٠	٢٩	٢٢	منظمة العمل الدولية
٣,١	٤٩	٢٦	٧	١٦	منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة
٢٣,٠	٣٣٧	٢٢٤	٥٤	٥٩	برنامج الأغذية العالمي
٥,١	٤٨	٢٤	٩	١٥	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة
٢١,٠	٤٥٩	-	٤٩	٤١٠	منظمة الصحة العالمية
١,٠	٣	٢	١	-	منظمة الطيران المدني الدولي
صفر	-	-	-	-	الاتحاد البريدي العالمي
٠,٣	١	-	-	١	الاتحاد الدولي للاتصالات
صفر	-	-	-	-	المنظمة العالمية للملكية الفكرية
٠,٧	١	-	-	١	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية
٢,٣	٧	١	٣	٣	منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)
-	-	-	-	-	منظمة السياحة العالمية

(أ) يرد بحروف داكنة اسم المنظمات التي لديها سياسة تنقل.

(ب) من المقر: موظفو الفئة الفنية الذين انتقلوا من المقر إلى خارجه، (بما في ذلك إلى الميدان) داخل المنظمة.

(ج) إلى المقر: موظفو الفئة الفنية الذين انتقلوا من خارج المقر (بما في ذلك الميدان) إلى المقر داخل المنظمة.

(د) من الميدان إلى الميدان: حركة الموظفين بين مواقع ميدانية داخل المنظمة.

(هـ) لا توجد بيانات متاحة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لعام ٢٠٠٩. ولأغراض التحليل، استخدمت بيانات عام ٢٠١١. لا توجد أرقام تفصيلية متاحة.

٤ - يبين الجدول ٢ أن صناديق الأمم المتحدة وبرامجها، مثل مفوضية الأمم لشؤون اللاجئين، وبرنامج الأغذية العالمي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونيسيف، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي هي كيانات يتنقل الموظفون فيها بكثرة، في حين تمثل الوكالات

المتخصصة، مثل الاتحاد البريدي العالمي، ومنظمة السياحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، أمثلة على المنظمات التي ينتقل فيها الموظفون بقلة.

٥ - وتقع بين تلك الفئتين منظمات مثل منظمة العمل الدولية، ومنظمة الصحة العالمية، واليونسكو، ومنظمة الأغذية والزراعة، لها اتساع جغرافي واسع في الميدان. وأمانة الأمم المتحدة تشبه هذه المجموعة، فبالرغم من إدارتها لخمسة عشر عملية سلام، فإن مستوى تنقل موظفيها داخل المنظمة منخفض نسبياً.

٦ - وبما أن مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة متنوعة من حيث ولاياتها وحجمها واحتياجاتها التنفيذية وأنشطتها، فإن احتياجاتها من تنقل الموظفين تختلف كثيراً. وهناك كيانات عالية التنقل، وهناك أخرى لا يلقى فيها التنقل اهتماماً كبيراً. وواضح من هذا التباين أنه لا يوجد نهج واحد يفي باحتياجات الجميع فيما يتصل بالتنقل داخل مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة.

باء - ممارسات التنقل في بعض المنظمات

٧ - لبعض المنظمات الميدانية، مثل الأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسيف، مع أنه ليس لديها سياسة رسمية مكتوبة تتعلق بالتنقل، ممارسات لتشجيع موظفيها على التنقل جغرافياً ووظيفياً.

٨ - وفي الأمم المتحدة، حيث يجري التنقل طوعاً وبمبادرة من الموظفين أنفسهم، تمثل سياسات الترقية حوافز على التنقل. فالموظف، في ظل نظام الترقية الحالي، مطالب بأن يكون قد انتقل مرتين انتقالاً أفقياً ليكون مؤهلاً للترقية إلى رتبة ف-٥. وينخفض شرط التنقل مرتين أفقياً إلى تنقل أفقي واحد عندما يكون الموظف قد عمل في مركز عمل من فئة ألف، أو باء، أو جيم، أو دال، أو هاء مدة سنة أو أكثر، ويُعفى الموظف من ذلك الشرط تماماً عندما يكون قد عمل مدة سنة على الأقل في مركز لا يسمح باصطحاب الأسرة. وتقوم الأمم المتحدة حالياً بوضع سياسة تنقل ستقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين.

٩ - وحافظ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على ثقافة التنقل وممارسته، لا سيما في وظائف إدارة البرامج الخاضعة للتناوب. ولم تعد سياساته المتصلة بإعادة الانتداب والتناوب، التي كانت أساس تنظيم عمليات التنقل، تُستخدم كإطار تنظيمي. ولكن بما أن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي منظمة ميدانية ذات قوة عاملة متنقلة، فإن بعض عناصر السياسة القديمة أصبحت قاعدة تُتبع. وفي إطار الممارسة الحالية، يتطلب التناوب وإعادة الانتداب انتقالاً منظماً ومنتظماً للموظفين من مركز عمل إلى آخر ومن وظيفة إلى أخرى. وينطبق ذلك على

الموظفين الدوليين من الفئة الفنية والفئات العليا ممن لهم عقود محددة المدة بموجب نظامي موظفي الأمم المتحدة الإداري والأساسي. وهذه التحركات طوعية ففيها يتنافس الموظفون على الوظائف الشاغرة التي يمكنهم الترشح لها وفقا لدرجة المشقة لمركز العمل المعني، حسبما حددته اللجنة. وسيستعاض عن الممارسة الحالية بإطار شامل للتنقل يجري حاليا وضعه وسينفذ في عام ٢٠١٣.

١٠ - واليونييسيف منظمة أخرى ليست لها سياسية رسمية مكتوبة تتعلق بتنقل الموظفين، ولكنها تمارس تنقلا طوعيا يترشح فيه الموظفون الشاغرة وفق فترات خدمتهم. ولليونييسيف أيضا ممارسة تناوب الموظفين في رتبة مد-٢ وما فوقها وجميع ممثلي اليونييسيف يتناوبون سنويا. وتقوم اليونييسيف حاليا بوضع سياسة تنقل ترمي إلى نقل مزيد من الموظفين إلى مراكز عمل شاقة، ومراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسرة، ومراكز عمل للحالات الطوارئ، وإلى تحقيق التوازن في خيرة موظفيها من العمل في مختلف المراكز والحالات، تعزيزا لقدرة المنظمة على الأداء وإنجاز برامجها بفعالية.

١١ - وبدأت الأونروا في عام ٢٠٠٩ تطبيق سياسة منظمة لتنقل موظفيها وكفالة محافظتهم على مهاراتهم وقدرتهم وتحسينها بالانتقال دوريا إلى مراكز عمل جديدة تابعة للوكالة (مع تغيير للمهام و/أو المواقع بعد فترة أقصاها ٥ سنوات في العادة). وفي الأونروا، تقتصر التعيينات الخاضعة لهذا التنظيم على مناصب الموظفين غير المتخصصين.

١٢ - وتؤيد منظمة الصحة العالمية بقوة التنقل الأفقي، وبعض المناطق خطط للتنقل المنظم بين مراكز العمل والتناوب داخل المركز الواحد للموظفين المعينين محليا. وعلى الصعيد العالمي، وضعت المنظمة أو هي بصدد وضع قوائم لوظائف مثل رئاسة مكاتبها القطرية، ومكاتبها الإدارية، ووظائف أخصائيي الأوبئة، تيسيرا لحركة الموظفين داخل المنظمة.

جيم - سبب تنفيذ سياسة للتنقل

١٣ - بما أن عددا كبيرا من مؤسسات النظام الموحد بحاجة إلى العمل في البعض من أصعب الأماكن في العالم، وأيضا في البعض من أكثرها جاذبية، فليس من السهل إطلاقا وضع سياسات لتنقل الموظفين بينها. وعلى الموظفين العمل بعدة صفات خدمة لأهداف مختلفة وفي ظروف متنوعة. وفي هذا العالم المتزايد النشاط، الذي يعمل فيه النظام الموحد، لا بد من أن يكون للمنظمات موظفون ذوو خيرة يمكن نشرهم أو إعادة نشرهم لتلبية الاحتياجات التشغيلية. ويمثل تنقل الموظفين داخل منظماتهم أيضا وسيلة لتطوير وإدارة المعارف والمواهب، وهو أمر تتوقف عليه فعالية المنظمة وقدرتها على الأداء وتنفيذ برامجها.

١٤ - ولذلك ما ينبغي لسياسات التنقل أن تشدد على حركة الموظفين بوصفها شرطاً ينبغي الامتثال إليه، لأن التنقل سيصبح عندئذ غاية في حد ذاتها. وينبغي للمنظمات، بدلاً من ذلك، أن تحدد بوضوح الأسباب الداعية إلى اعتماد سياسة التنقل الذي يجب أن يرمي إلى تحسين كفاءة المنظمات من خلال حسن تنظيم التطور الوظيفي للموظفين.

١٥ - ويقدم الجدول ٣ تجميعاً للأسباب التي قدمتها المنظمات لتنفيذ سياسة للتنقل، استناداً إلى الردود الواردة من المنظمات التي نفذت بالفعل تلك السياسة الرسمية المكتوبة. وباختصار، تركز سياسات تلك المنظمات في مجال التنقل أساساً على ما يلي: زيادة فعالية المنظمة، وتعزيز قدرتها على إنجاز البرامج، وتشجيع إدارة رأس المال البشرية بفعالية، وتطوير الموظفين ورفاههم، وتيسير تدرجهم الوظيفي. وهناك بطبيعة الحال اختلافات بين المنظمات نابعة من اختلاف احتياجاتها في تشغيل وإنجاز البرامج.

الجدول ٣

أسباب تنفيذ سياسة للتنقل

المنظمة	أسباب تنفيذ سياسة للتنقل
صندوق الأمم المتحدة للسكان	من المهم لصندوق الأمم المتحدة للسكان، وهو منظمة إنمائية دولية ميدانية، أن يعدّ موظفيه على أساس أنه يُتوقع منهم العمل في مراكز عمل مختلفة خلال حياتهم الوظيفية. ومن مصلحة الصندوق، استراتيجياً وبرنامجياً، أن يكون لموظفيه في المقر خيرة ميدانية، وأن يكون مديرو مكاتبه القطرية قد اكتسبوا خبرة في المقر وفي مناطق جغرافية أخرى. والتناوب يهدف الشعور بالهوية التنظيمية، وبروح الفريق، ويعزز الالتزام بولاية الصندوق. كما يتيح التناوب للموظفين فرصة تثري حياتهم الوظيفية وتيسر تدرجهم المهني.
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	ضمان اكتساب الموظفين خبرة متنوعة ومعرفة واسعة، وفهما لما يتسم به العمل في الميدان من تعقّد وصعوبة. ومن شأن التنقل أن يكفل التوازن بين الخبرة والقدرة على الأداء في مختلف فئات مراكز العمل.
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	التنقل بين مراكز العمل من خلال إطار للتناوب الإلزامي يمكّن المفوضية من تحقيق أهدافها التنظيمية ومن أن تنشر بسرعة وبفعالية في العمليات التي تقوم بها في أنحاء العالم موظفين لهم مهارات وتجربة وخبرة قيّمة.
منظمة العمل الدولية	تحتاج منظمة العمل الدولية في تقديم الخدمات الفعالة وذات النوعية العالية لجمهورها إلى موظفين ذوي خبرة واسعة ومعرفة جيدة بعملها في مختلف أنحاء العالم.

المنظمة	أسباب تنفيذ سياسة للتنقل
برنامج الأغذية العالمي	يتطلب وفاء البرنامج بولايته بفعالية وكفاءة وجود موظفيه في مواقع جغرافية مختلفة للقيام بمهام متنوعة، وانتقالهم إليها بمهلة قصيرة في كثير من الأحيان. ومدة الانتداب التي تختلف باختلاف الاحتياجات التشغيلية، محددة في جميع الحالات. ويعمل برنامج الأغذية العالمي في عدد متزايد من مراكز العمل الشاقة، وتتطلب قدرته على الاحتفاظ بقوة عاملة متنقلة اتخاذ قرارات تُوازن في عمليات الانتداب بين تلبية الاحتياجات التشغيلية للبرامج، وضرورة تكليف الموظفين بمهام معقولة، وتحقيق توزيع عادل للمهام الصعبة بين الموظفين المؤهلين.
اليونسكو	يتمثل هدف برنامج التنقل في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ في إعادة نشر الموظفين داخل المنطقة الأفريقية بشكل جيد.
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	من أجل إدارة أفضل للموارد البشرية من خلال تطوير المهارات الفردية والتنظيمية، ومن خلال اكتساب معارف جديدة ومقارنة الممارسات المهنية.
اليونيدو	تعزيز الشبكة الميدانية للمنظمة وتقريب خدماتها إلى المستفيدين منها وإلى الشركاء الاستراتيجيين في البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية. وتعزى برنامج التنقل قدرة المنظمة على الاستجابة للاحتياجات الناشئة في الوقت المناسب وبطريقة فعالة ويعزز التفاهم والعمل الجماعي في جميع أنحاء المنظمة.
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب	ضمان قدرة البرنامج على تحقيق أهدافه من خلال وضع موظفين مؤهلين في أنحاء العالم في الوقت المناسب على أساس تقييم الاحتياجات الوظيفية والمؤهلات والخبرة والأداء. ويتيح التنقل أيضا الفرصة ليطور الموظف مهاراته الفنية ويتدرج في حياته الوظيفية.

دال - خصائص سياسات التنقل المتبعة حاليا في بعض المنظمات

١٦ - يتضمن الجدول ٤ معلومات جُمعت من المنظمات عن الخصائص الرئيسية لسياساتها في مجال تنقل الموظفين.

١٧ - ويلاحظ أن جميع المنظمات الواردة في الجدول ٤ تشترك في التنقل الجغرافي، وأن لبعض المنظمات أيضا تنقل وظيفي. وتركز المنظمات في سياساتها في مجال التنقل أساسا على موظفي الفئة الفنية المعينين دوليا. وفي الصندوق، على سبيل المثال، تغطي سياسات التنقل أيضا فئات أخرى من الموظفين من خلال التناوب على وظائف أخرى في مركز العمل (أي التنقل الوظيفي). وتختلف أنواع مراكز العمل والوظائف باختلاف احتياجات المنظمة.

١٨ - وسياسات التناوب الإلزامي في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وبرنامج الأغذية العالمي، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) تقوم في الواقع على تطوع الموظفين. وبعض المنظمات التي توفد بعثات في حالات الطوارئ والتي لها عمليات ميدانية كبيرة (صندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وبرنامج الأغذية العالمي، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، وإلى حد ما منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية) لها تناوب داخلي كثيف من خلال إعادة الانتداب، ويقوم التناوب الجغرافي لديها على الانتداب مدة موحدة بحسب تصنيف مركز العمل.

نطاق وخصائص سياسات التنقل في النظام الموحد للأمم المتحدة

من سمات سياسة التنقل				النطاق						
التناوب من خلال إعادة الانتداب المنظم	تساوب على أساس مدة انتداب موحدة	التناوب على أساس مدة الانتداب الموحدة	التنقل الجغرافي	سياسة التنقل طوعا	التنقل الجغرافي	التنقل الوظيفي	نوع مركز العمل	نوع الوظيفة	نوع الموظفين	المنظمة
لا	لا	لا	لا	لا	لا	لا	مراكز العمل الميداني	وظائف في إطار الميزانية العادية	الموظفون المعينون دوليا الذين يشغلون وظائف مخصصة للتناوب (على أساس الوظيفة وليس الشخص)	صندوق الأمم المتحدة للسكان
لا	لا	لا	لا	لا	لا	لا	جميع مراكز العمل	جميع الوظائف	موظفو الفئة الفنية الدوليون	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع
لا	لا	لا	لا	لا	لا	لا	جميع مراكز العمل	جميع وظائف الفئة الفنية الدولية، باستثناء وظائف الخبراء	موظفو الفئة الفنية الدوليون	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
لا	لا	لا	لا	لا	لا	لا	جميع مراكز العمل	وظائف الميزانية العادية	موظفو الفئة الفنية الدوليون	منظمة العمل الدولية
لا	لا	لا	لا	لا	لا	لا	جميع مراكز العمل	مواقف مصنفة للتناوب	موظفو الفئة الفنية الدوليون	برنامج الأغذية العالمي
لا	لا	لا	لا	لا	لا	لا	جميع مراكز العمل	جميع الوظائف، باستثناء ما هو مستبعد تحديدا بسبب طبيعة العمل	جميع الموظفين - التناوب في مركز العمل على الوظائف الأخرى، باستثناء ذوي التخصص العالي. تحركات جغرافية لموظفي الفئة الفنية الدوليين	الصندوق الدولي للتنمية الزراعية
لا	لا	لا	لا	لا	لا	لا	جميع مراكز العمل	وظائف في إطار الميزانية العادية	موظفو الفئة الفنية الدوليون	منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)

هاء - تكاليف التنقل الجغرافي

١٩ - توجد عوامل تكلفة كبيرة مرتبط بسياسة التنقل، لا سيما التنقل الجغرافي وفي عام ٢٠٠٣، أشارت الأمانة العامة للأمم المتحدة في تقريرها المعنون "إطار لإدارة الموارد البشرية: التنقل" إلى أن أحد الخبراء الذين استشيروا في المسألة قدّر متوسط تكلفة كل تنقل بمبلغ ٦٠ ٠٠٠ دولار. وفي عام ٢٠٠٦، قدرت وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها لعام ٢٠٠٦ عن تنقل الموظفين في الأمم المتحدة، تكلفة كل تنقل بمبلغ ٥٠ ٠٠٠ دولار (انظر JIU/REP/2006/7، الفقرة ٧٦). بيد أن وحدة التفتيش المشتركة لاحظت أن تلك التقديرات تتصل بتكاليف الانتقال مثل السفر ونقل أمتعة الأسرة، والتأمين واستحقاقات الموظفين، في حين أن هناك تكاليف خفية تُضاف إلى الأولى ويصعب جدا تقديرها، من قبيل الوقت اللازم لتعلم العمل الجديد، وللإستقرار في المكان الجديد، والتدريب اللازم والمدة التي يقضيها الموظف في القيام بالإجراءات الإدارية الطويلة.

٢٠ - وعلاوة على ذلك، وبالإضافة إلى التكاليف غير المتكررة المشار إليها أعلاه، هناك تكاليف متكررة مرتبطة بتنقل الموظفين، مثل بدل التنقل المستحق للموظفين المعيّنين دوليا ممن لهم خمس سنوات في الخدمة في النظام الموحد كحافز لتشجيعهم على التنقل من مركز عمل إلى آخر. ويتوقف بدل التنقل بعد خمس سنوات متتالية من العمل في نفس المركز. ويُدفع بدل المشقة أيضا إلى الموظفين المعيّنين دوليا المنتدبين للعمل لمدة سنة أو أكثر في مراكز عمل من الفئات باء إلى هاء.

٢١ - وأشار برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وبرنامج الأغذية العالمي إلى أن التكاليف المرتبطة بالتنقل تتصل أساسا ببدلات النظام الموحد وأن متوسط النفقات على كل انتقال للموظف الواحد يقدر بحوالي ٥٠ ٠٠٠ دولار.

٢٢ - و أعادت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية عند إعدادها لهذا التقرير حساب التكلفة غير المتكررة المرتبطة بتنقل الموظفين. وخلصت إلى أن تكلفة نقل الموظف غير العائل مرة واحدة تقارب ٤٠ ٠٠٠ دولار. أما تكلفة نقل موظف مع ثلاثة معالين (الزوج وطفلان)، فتبلغ حوالي ٧٥ ٠٠٠ دولار. و قدرت الأمانة متوسط تكلفة انتقال الموظف جغرافيا بحوالي ٦٠ ٠٠٠ دولار في كل انتقال.

٢٣ - ويتضمن الجدول ٥ معلومات عن الآثار المالية المرتبطة بتكلفة الانتقال مرة واحدة (جغرافيا) داخل المنظمات في عام ٢٠٠٩، استنادا إلى المعلومات الواردة في الجدول ٢.

الجدول ٥

تقديرات تكلفة الانتقال جغرافيا مرة واحدة في عام ٢٠٠٩

المنظمة ^(أ)	عدد الموظفين المنتقلين	النسبة المئوية للموظفين الذين انتقلوا في عام ٢٠٠٩	تكلفة التنقل سنويا (بدولارات الولايات المتحدة)
الأمم المتحدة	٥٣٣	٥,٣	٣١ ٩٨٠ ٠٠٠
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٢٧٧	١١,٢	١٦ ٦٢٠ ٠٠٠
صندوق الأمم المتحدة للسكان	١٠٥	١٧,٥	٦ ٣٠٠ ٠٠٠
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٤٩٣	٢٩,٥	٢٩ ٥٨٠ ٠٠٠
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	٣٨٠	١٤,٠	٢٢ ٨٠٠ ٠٠٠
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)	٨	٤,٦	٤٨٠ ٠٠٠
منظمة العمل الدولية	٩١	٨,٩	٥ ٤٦٠ ٠٠٠
منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة	٤٩	٣,١	٢ ٩٤٠ ٠٠٠
برنامج الأغذية العالمي	٣٣٧	٢٣,٠	٢٠ ٢٢٠ ٠٠٠
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	٤٨	٥,١	٢ ٨٨٠ ٠٠٠
منظمة الصحة العالمية	٤٥٩	٢١,٠	٢٧ ٥٤٠ ٠٠٠
منظمة الطيران المدني الدولي	٣	١,٠	١٨٠ ٠٠٠
الاتحاد الريدي العالمي	صفر	صفر	-
الاتحاد الدولي للاتصالات	١	٠,٣	٦٠ ٠٠٠
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	صفر	صفر	-
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	١	٠,٧	٦٠ ٠٠٠
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)	٧	٢,٣	٤٢٠ ٠٠٠
منظمة السياحة العالمية	صفر	صفر	-
المجموع			١٦٧ ٥٢٠ ٠٠٠

(أ) ترد أسماء المنظمات التي لديها سياسة تنقل في المكان بالخط الداكن.

٢٤ - وتنقل الموظفين جغرافيا مكلف. والمنظمات التي ليس لها حاليا سياسات تنقل رسمية، مثل الأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسيف، لا تزال تتكبد تكاليف كبيرة نتيجة تنقل موظفيها.

٢٥ - وأشارت اليونسيف إلى أن الصعوبة التي تواجهها لا تتمثل بالضرورة في الزيادة من التنقل بل في تحسين توجهه. وقد حاولت أن تخفض تكاليف التنقل باستخدام مفهوم العمل مدة دنيا في مركز العمل (فترة خدمة ناقص سنة واحدة؛ أو فترة خدمة كاملة في حالة ممثلي اليونسيف)، يتعين تقضيها قبل أن يكون للموظف حق الترشح للانتقال إلى مركز عمل آخر.

٢٦ - وأشار صندوق الأمم المتحدة للسكان إلى أنه رغم وجود العديد من الفوائد المترتبة في المدى الطويل على تنقل الموظفين، مثل زيادة مرونة اليد العاملة وإنتاجيتها، فإنه سيكون من الصعب تحديد وقياس التكاليف فورا. وهو ما يمثل صعوبة في فترات التقشف المالي، لأن تناوب الموظفين بين مختلف مراكز العمل ينطوي على نفقات. وقد أحل الصندوق مؤقتا عملية التناوب خلال عام ٢٠١١ لأسباب مالية، ولكنه يعتزم إتمامها هذا العام. وأشار الصندوق إلى وجوب الموازنة بين فوائد وجود قوى عاملة متنقلة وبين الحاجة إلى ضمان الاستقرار والاستمرارية على المستوى التشغيلي، والحفاظة على الذاكرة المؤسسية.

٢٧ - وأشار برنامج الأغذية العالمي إلى أن للتنقل تكاليف وفوائد على الصعيدين المالي والمؤسسي، وإلى أن فوائد التنقل تختلف من منظمة إلى أخرى بحسب ولايتها وأولوياتها التنفيذية والاستراتيجية.

٢٨ - وشدد الصندوق الدولي للتنمية الزراعية على الفوائد التي تجنيها المنظمة من زيادة حركية موظفيها في شكل تحسين فعاليتها وأدائها وقدرتها على نقل المعرفة، وأبرز في الوقت نفسه أن التنقل الجغرافي مكلف للغاية.

٢٩ - واعتبرت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية أنه في حين تمثل حركية الموظفين أداة قوية في تعزيز فعالية إنجاز البرامج وتقوية المكاتب الميدانية والتعاون داخل منظومة الأمم المتحدة، فإنه يتعين الموازنة بين هذه الفوائد وبين التكاليف المتصلة بها وتقسيم العمل بين المقر والميدان.

واو - الخاتمة

٣٠ - على مر السنين، حُصص قدر كبير من الوقت والطاقة والموارد للتشجيع على التنقل في عدد من مؤسسات النظام الموحد. وأصدرت الجمعية العامة وغيرها من الهيئات العديد من البيانات المتعلقة بسياسات التنقل.

٣١ - ويمثل تنقل القوة العاملة وسيلة رئيسية تكيف بواسطتها المجموعة الكبيرة من برامج مؤسسات النظام الموحد وأنشطتها مع احتياجاتها المتغيرة باستمرار في بيئة عالمية دينامية. والتنقل أيضا عامل حاسم بالنسبة للموظفين، لما له من تأثير كبير على حياتهم المهنية والخاصة. وبالنسبة للمنظمات، ييسر التنقل تدرّب الموظفين على الأداء المتنوع وعلى التكيف ويكسبهم خبرة ومهارات وكفاءات. وبالنسبة للموظف، يمثل التنقل فرصة لتعزيز مهاراته ومعرفته وإثراء خبرته ولتابعة ولاية منظمته وأنشطتها في العالم. كما يتيح للموظفين في تنقلهم بين الوظائف والمواقع فرصة بناء خبرتهم وحياتهم الوظيفية، وتطوير كفاءاتهم.

٣٢ - ويوجد دعم كبير لإتاحة المزيد من الفرص لموظفي النظام الموحد ليتنقلوا بين مؤسساته، وقد أعرب الموظفون واتحادات الموظفين ونقاباتهم، والمديرون عن اهتمامهم بوضع نهج أوسع في مجال تنقل الموظفين. وقد أعرب في العديد من المناسبات عن الفوائد التي يجنيها الموظفون من التنقل. بيد أن الخطط الاستراتيجية للمنظمات لا تتضمن سوى معلومات قليلة عن مستوى وأسباب التنقل المطلوب في المنظمة.

٣٣ - كما أن مسألة التكاليف ذات الصلة أو الخفية للتنقل الجغرافي لا تُناقش بالقدر الكافي. وينبغي تحديد الآثار المالية بوضوح قبل تنفيذ سياسات التنقل، لأنه يمكن أن تكون كبيرة. وينبغي للمنظمات أن تحدد مسبقا المستوى المطلوب من تنقل موظفيها على أساس احتياجاتها التشغيلية وولايتها، مع أخذ تكاليفه بعين الاعتبار. وتتطلب فعالية سياسات التنقل في منظمة ما ربطها بالخطة الاستراتيجية لتلك المنظمة، وأيضا، وهذا أهم، بالتخطيط للقوة العاملة وبالعمليات الميزانية فيها.

٣٤ - ولذلك لا يمكن النظر إلى تنقل القوة العاملة في مؤسسات النظام الموحد بمعزل عن السياق الذي تعمل فيه تلك المؤسسات. والزيادة في تنقل الموظفين يتطلب إدخال تغييرات جذرية على الطريقة التي تعمل بها منظمة ما من حيث سياسة وممارسة إدارة مواردها البشرية، وتصميمها التنظيمي، وتخصيصها لموارد ميزانيتها وهذه هي الأسباب التي تقضي بأن تتبع القرارات المتعلقة بالتنقل ومستواه المطلوب من عملية تشمل دراسة كاملة لأفضل سبل نشر الموظفين بشكل يحقق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة في المدى المتوسط والمدى الطويل.

تعريف أنواع التنقل والحركة

١ - يتضمن مفهوم التنقل الحركة داخل وعبر المنظمات والمهن والمواقع الجغرافية. ولذلك، يشمل التنقل في النظام الموحد للأمم المتحدة الحركة المأذون بها بين الأعمال ضمن مجموعة مهنية واحدة، والتنقل بين الوظائف (التنقل الوظيفي) والتنقل بين المواقع (التنقل الجغرافي). وتسمى تلك التحركات تنقلا داخليا أو تنقلا داخل المنظمة الواحدة، فهي تشير جميعها إلى تحركات لا تنطوي على أي تغيير في الهيئة التنظيمية. وهناك أيضا التنقل فيما بين الوكالات الذي ينطوي على حركة بين الكيانات التي تشكل النظام الموحد، فضلا عن التنقل بين المنظمات داخل النظام الموحد وخارجه (بما في ذلك الخدمات الحكومية الوطنية، والمنظمات الدولية الأخرى، والمنظمات الحكومية الدولية أو المحلية، والمؤسسات التعليمية، والهيئات العلمية، والقطاع الخاص).

٢ - وقد وُضعت التعاريف التالية من أجل نشر فهم مشترك للمصطلحات المستخدمة في مجال تنقل الموظفين:

(أ) الحركة داخل منظمة واحدة يمكن أن يشمل:

١' حركة الموظفين بين مجالات عمل مختلفة أو بين فئات مهنية؛

٢' الحركة بين أعمال في نفس الفئة المهنية؛

٣' حركة الموظفين جغرافيا بين مراكز عمل مختلفة مدة سنة أو أكثر، تنتج عنها استحقاقات تتعلق بالانتقال

(ب) التنقل بين الوكالات يشمل حركة الموظفين بين مؤسسات النظام

الموحد للأمم المتحدة، ويمكن أن يترتب عليه ما يترتب على جميع الحالات المذكورة في الفقرة (أ) أعلاه.

المرفق العاشر

جدول المرتبات الصافية الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محليا في روما

(يورو سنويا)

الشهر المرجعي للاستقصاء: نيسان/أبريل ٢٠١٢

المرتبة/الدرجة ١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥
١-ع	٢٧٣١٩	٢٨١٢٨	٢٨٩٣٧	٢٩٧٤٦	٣٠٥٥٥	٣١٣٦٤	٣٢١٧٣	٣٢٩٨٢	٣٣٧٩١	٣٤٦٠٠	٣٥٤٠٩	٣٦٢١٨	٣٧٠٢٧	٣٧٨٣٦
٢-ع	٢٨٩٥٩	٢٩٩٤٣	٣٠٩٢٧	٣١٩١١	٣٢٨٩٥	٣٣٨٧٩	٣٤٨٦٣	٣٥٨٤٧	٣٦٨٣١	٣٧٨١٥	٣٨٧٩٩	٣٩٧٨٣	٤٠٧٦٧	٤١٧٥١
٣-ع	٣٠٩٨٤	٣٢١٦٥	٣٣٣٤٦	٣٤٥٢٧	٣٥٧٠٨	٣٦٨٨٩	٣٨٠٧٠	٣٩٢٥١	٤٠٤٣٢	٤١٦١٣	٤٢٧٩٤	٤٣٩٧٥	٤٥١٥٦	٤٦٣٣٧
٤-ع	٣٣٧٧٨	٣٥١٥٩	٣٦٥٤٠	٣٧٩٢١	٣٩٣٠٢	٤٠٦٨٣	٤٢٠٦٤	٤٣٤٤٥	٤٤٨٢٦	٤٦٢٠٧	٤٧٥٨٨	٤٨٩٦٩	٥٠٣٥٠	٥١٧٣١
٥-ع	٣٧٤٨٠	٣٩٠٧٠	٤٠٦٦٠	٤٢٢٥٠	٤٣٨٤٠	٤٥٤٣٠	٤٧٠٢٠	٤٨٦١٠	٥٠٢٠٠	٥١٧٩٠	٥٣٣٨٠	٥٤٩٧٠	٥٦٥٦٠	٥٨١٥٠
٥-ع	٤٣١١٤	٤٤٩٢٣	٤٦٧٣٢	٤٨٥٤١	٥٠٣٥٠	٥٢١٥٩	٥٣٩٦٨	٥٥٧٧٧	٥٧٥٨٦	٥٩٣٩٥	٦١٢٠٤	٦٣٠١٣	٦٤٨٢٢	٦٦٦٣١
٧-ع	٤٩٥٧٥	٥١٦٦٧	٥٣٧٥٩	٥٥٨٥١	٥٧٩٤٣	٦٠٠٣٥	٦٢١٢٧	٦٤٢١٩	٦٦٣١١	٦٨٤٠٣	٧٠٤٩٥	٧٢٥٨٧		

