



الأمم المتحدة

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2020

الجمعية العامة

الوثائق الرسمية

الدورة الخامسة والسبعون

الملحق رقم 30



الرجاء إعادة استعمال الورق

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2020



الأمم المتحدة • نيويورك، 2020

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

5	 مسرد المصطلحات التقنية
6	 كتاب الإحالة
7	موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي تستدعي اتخاذ قرارات من جانب الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات المشاركة الأخرى
8	موجز الآثار المالية المترتبة على قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بالنسبة للأمم المتحدة والمنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد
9	 المسائل التنظيمية - الأول
9	 ألف - قبول النظام الأساسي
9	 باء - العضوية
10	 جيم - الدورة التي عقدتها اللجنة والمسائل التي بحثتها
10	 دال - برنامج عمل اللجنة للفترة 2021-2022
11	 الإبلاغ والرصد - الثاني
11	 ألف - القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها الرابعة والسبعين والتي تتصل بعمل اللجنة
12	 باء - رصد تنفيذ المنظمات المشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد لقرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة والهيئات التشريعية أو مجالس الإدارة
14	 الثالث - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين
14	 ألف - الترتيبات التعاقدية: استعراض تنفيذ الأنواع الثلاثة من العقود
19	 باء - تنفيذ المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية لتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء .
21	 الرابع - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا
21	 ألف - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا
22	 باء - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة
23	 جيم - تحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجرا (نوبلمير): المضاهاة المرجعية مع المنظمات الدولية الأخرى .
27	 دال - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل: تقرير الفريق العامل المعني بالقواعد التشغيلية وجدول الأعمال المؤقت المنقح للدورة الثانية والأربعين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل

34	هـ - بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية: استعراض المنهجية والمستوى
37	واو - استعراض تنفيذ حافز الاستقدام
39	الخامس - شروط الخدمة في الميدان
39	ألف - بدل الخطر: استعراض المستوى
42	باء - بدل الإجراء الأمني: استعراض المستوى
46	السادس - تقييم احتياجات لجنة الخدمة المدنية الدولية
47	ألف - الخبرة القانونية
48	باء - الخبرة في مجال الاتصالات
	المرفقات
50	الأول - برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة 2021-2022
52	الثاني - المكافآت النقدية وغير النقدية في المنظمات المشاركة في النظام الموحد
61	الثالث - المبالغ المنفقة في إطار برامج التقدير والمكافآت
63	الرابع - مقترح جدول المرتبات ونقاط حماية المرتب
65	الخامس - المقارنة السنوية للهامش وتطوره بمرور الزمن
66	السادس - مقترح جدول أعمال الدورة الثانية والأربعين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل (منقح)

مسرد المصطلحات التقنية

يمكن الاطلاع على مسرد المصطلحات التقنية في وثيقة منفصلة على الموقع الشبكي للجنة الخدمة المدنية الدولية، على الرابط التالي: <https://unicsc.org/Home/Library>.

كتاب الإحالة

**رسالة مؤرخة 28 تشرين الأول/أكتوبر 2020 موجهة إلى الأمين العام من رئيس لجنة
الخدمة المدنية الدولية**

يشرفني أن أرفق طيه التقرير السنوي السادس والأربعين للجنة الخدمة المدنية الدولية الذي أُعد
وفقاً لأحكام المادة 17 من نظامها الأساسي.

وأرجو ممتناً التفضل بتقديم هذا التقرير إلى الجمعية العامة، وإحالته أيضاً، حسب نص المادة 17
من النظام الأساسي، إلى مجالس إدارة المنظمات الأخرى المشاركة في أعمال اللجنة، عن طريق رؤسائها
التنفيذيين، وإلى ممثلي الموظفين.

(توقيع) العربي جاكطة

الرئيس

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

الفقرة المرجعية

أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

1 - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

55 والمرفق الرابع

توصي اللجنة الجمعية العامة بالموافقة على الجدول الموحد المنقح للمرتبات الأساسية/الدنيا، والموافقة أيضا على الصيغة المستكملة لنقاط حماية المرتب لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، كما وردا في المرفق الرابع لهذا التقرير، على أن يبدأ نفاذهما اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2021، بما يعكس تسوية نسبتهما 1,90 في المائة، وهي تسوية تُطبّق بزيادة المرتب الأساسي وتخفيض نقاط مضاعف تسوية مقر العمل بما يعادل الزيادة بحيث لا يسجل صافي الأجر المقبوض أي تغيير.

2 - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة

61 والمرفق الخامس

تقرر اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا العاملين بالأمم المتحدة في نيويورك والموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة هو حسب التقديرات 113,0 للسنة التقويمية 2020.

3 - بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية: استعراض المنهجية والمستوى

107

توصي اللجنة الجمعية العامة بأن يحدد بدل إعالة الأولاد اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2021 بمبلغ 3 222 دولارا في السنة، وأن يحدد بدل إعالة الطفل ذي الإعاقة بمبلغ 6 444 دولارا في السنة، وأن يحدد بدل المعالين من الدرجة الثانية بمبلغ 1 128 دولارا في السنة. وتوصي اللجنة كذلك بالموافقة على تحويل مبلغ البدلات بدولارات الولايات المتحدة في مراكز العمل ذات العملات الصعبة إلى العملة المحلية باستخدام سعر الصرف الرسمي للأمم المتحدة في تاريخ الإصدار، وأن يظل دون تغيير إلى حين إجراء الاستعراض التالي من الاستعراضات التي تُجرى كل سنتين، بغض النظر عما إذا كان هناك تحديث للرتبة؛ وبتخفيض بدلات الإعالة بمقدار أي مدفوعات مباشرة يحصل عليها الموظف من إحدى الحكومات فيما يتعلق بالمعالين.

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

الفقرة المرجعية

أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

1 - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

52 قدرت الآثار المالية المرتبطة بتوصية اللجنة بتطبيق زيادة على جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، على النحو المبين في المرفق الرابع، بنحو 858 000 دولار سنويا، على نطاق المنظومة.

2 - بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية: استعراض المنهجية والمستوى

105 في ظل زيادة بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية بنسبة 10 في المائة اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2021، قدرت الآثار المالية بمبلغ 11,3 مليون دولار سنويا على نطاق المنظومة.

3 - بدل الخطر: استعراض المستوى

133 تقدر الآثار المالية المترتبة على قرارات اللجنة على نطاق المنظومة فيما يتعلق بدفع بدل الخطر بمبلغ 1 645 دولارا في الشهر للموظفين المعيّنين دوليا، بحوالي 1,9 مليون دولار سنويا و 4,6 ملايين دولار سنويا لدفع بدل الخطر شهريا بنسبة 30 في المائة من نقطة الوسط الصافية لجدول مرتبات فئة الخدمات العامة المعمول بها لعام 2019، مقسومة على 12، اعتبارا من 1 يناير 2021.

4 - مسائل متنوعة

159 استنادا إلى تقييم الاحتياجات الذي أجرته اللجنة استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة 10 من القرار 255/74 بء، تطلب اللجنة إنشاء وظيفتين إضافيتين لموظف اتصالات وموظف قانوني، كلاهما برتبة ف-4 في أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، قدرت آثارهما المالية بمبلغ 455 200 دولار تقريبا في السنة.

الفصل الأول

المسائل التنظيمية

ألف - قبول النظام الأساسي

1 - تنص المادة 1 من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، الذي أقرته الجمعية العامة في قرارها 3357 (د-29) المؤرخ 18 كانون الأول/ديسمبر 1974، على ما يلي:

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

2 - وقد قبلت النظام الأساسي للجنة، حتى الآن، 16 منظمة تشارك، إلى جانب الأمم المتحدة ذاتها وصناديقها وبرامجها، في نظام الأمم المتحدة الموحد المتعلق بالمرتبات والبدلات⁽¹⁾. وهناك منظمة واحدة أخرى تشارك مشاركة كاملة في أعمال اللجنة رغم أنها لم تقبل رسمياً بنظامها الأساسي⁽²⁾. وبالتالي، هناك 28 من المنظمات والوكالات والصناديق والبرامج (المشار إليها فيما يلي باسم ”المنظمات“) التي تتعاون بشكل وثيق مع اللجنة وتطبق أحكام نظامها الأساسي.

باء - العضوية

3 - فيما يلي أعضاء اللجنة لعام 2020:

الرئيس:

العربي جكطة (الجزائر) *

نائب الرئيس:

ألدو مانتوفاني (إيطاليا) **

الأعضاء:

أندرو بانغالي (سيراليون) ***

ماري - فرنسواز بيشنتيل (فرنسا) ***

محمد فرج الدين (بنغلاديش) *

كارلين غاردنر (جامايكا) ***

لويس ماريانو إرموسيو (المكسيك) **

يوجي كومامارو (اليابان) **

علي كرير (ليبيا) ***

(1) منظمة العمل الدولية، ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ومنظمة الصحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي، والاتحاد الدولي للاتصالات، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، والمنظمة البحرية الدولية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومنظمة السياحة العالمية، والسلطة الدولية لقاع البحار، والمحكمة الدولية لقانون البحار، ومنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية

(2) الصندوق الدولي للتنمية الزراعية.

دجيفري ماونتس (الولايات المتحدة الأمريكية)**
 فولفغانغ شتوك (ألمانيا)**
 فلاديمير ستوروجيف (الاتحاد الروسي)*
 تزياتشو وانغ (الصين)*
 بوغوسلاف وينيد (بولندا)***
 الحسان زهيد (المغرب)*

* تنتهي فترة العضوية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2020.

** تنتهي فترة العضوية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021.

*** تنتهي فترة العضوية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2022.

جيم - الدورة التي عقدتها اللجنة والمسائل التي بحثتها

4 - عقدت اللجنة دورة واحدة في عام 2020، هي الدورة التسعين، في مكتب الأمم المتحدة في جنيف في الفترة من 12 إلى 21 تشرين الأول/أكتوبر.

5 - وبحثت اللجنة في هذه الدورة مسائل نابعة من مقررات الجمعية العامة وقراراتها، وأيضاً من نظامها الأساسي. وترد في هذا التقرير مناقشة لعدد من المقررات والقرارات التي اتخذتها الجمعية وتتطلب اتخاذ إجراءات بشأنها أو النظر فيها من جانب اللجنة.

دال - برنامج عمل اللجنة للفترة 2021-2022

6 - يرد برنامج عمل اللجنة للفترة 2021-2022 في المرفق الأول.

الفصل الثاني

الإبلاغ والرصد

ألف - القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها الرابعة والسبعين والتي تتصل بعمل اللجنة

7 - نظرت اللجنة في مذكرة مقدمة من أمانتها بشأن القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة والمتصلة بعمل اللجنة. وفي تلك المذكرة، أبرزت الأمانة العرض الأول الذي قدمه الرئيس عن أعمال اللجنة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة. وبعد أن أعاد الرئيس تأكيد التزام اللجنة بتنفيذ ولايتها المتمثلة في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة في نظام الأمم المتحدة الموحد، قدم إحاطة إلى اللجنة عن أعمال اللجنة خلال عام 2019، مع إبراز بنود مثل تسوية مقر العمل، وجدول المرتبات الأساسية/الدنيا، وتطور هامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة، ومنحة التعليم، وبذل المشقة، وبذل مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، والشحن بغرض الانتقال، وحافز التنقل.

8 - وأبلغ المشاركون في دورة اللجنة بأنه عقب تقديم الرئيس للتقرير السنوي للجنة، جرت مناقشات متعمقة في اللجنة الخامسة تركزت حول الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بتسوية مقر العمل. وإضافة إلى ذلك، أبلغ المشاركون بأن التغييرات المقترحة إدخالها على مستوى منحة التعليم أثارت أسئلة عديدة أيضاً.

9 - ووافقت اللجنة الخامسة على توصية اللجنة بشأن جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، وأحاطت علماً بقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق ببذل المشقة وحافز التنقل، وطلبت معلومات إضافية عن منحة التعليم.

10 - وفي 27 كانون الأول/ديسمبر 2019، اتخذت الجمعية العامة القرارين 255/74 ألف وباء دون تصويت.

المناقشة التي دارت في اللجنة

11 - أحاطت شبكة الموارد البشرية واتحادات الموظفين الثلاثة جميعها علماً بما قرره الجمعية العامة.

12 - وأعرب أعضاء اللجنة عن تقديرهم لمقررات الجمعية العامة، ولا سيما في ما يتعلق بتعزيزها لدور اللجنة، وأضافوا أن ذلك مهم لحسن سير عمل اللجنة. وتساءلوا عما إذا كانت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ستعيد النظر في قراراتها، استناداً إلى ما قرره الجمعية العامة. وفي ختام المناقشة، شكر الرئيس الجمعية العامة على تقديرها للجنة على عملها وعلى إعادة تأكيد التزامها بنظام وحيد وموحد لنظام الأمم المتحدة الموحد باعتباره حجر الزاوية في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة في النظام الموحد.

قرار اللجنة

13 - قررت اللجنة أن تحيط علماً بقراري الجمعية العامة 255/74 ألف وباء.

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

14 - نظرت اللجنة في مذكرة مقدمة من أمانتها بشأن تنفيذ قرارات وتوصيات اللجنة والجمعية العامة والهيئات التشريعية أو هيئات الإدارة في المنظمات التابعة لنظام الأمم المتحدة الموحد على النحو المنصوص عليه في المادة 17 من النظام الأساسي للجنة. وقدمت المذكرة أيضا معلومات واسعة النطاق عن مسائل أخرى تتعلق بالموارد البشرية التي قد تكون موضع اهتمام اللجنة. وفي حين خضعت عملية جمع المعلومات لتمديد مواعيدها النهائية بصورة متكررة بسبب جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)، ردت في نهاية المطاف 25 منظمة من منظمات النظام الموحد على الاستبيان الوارد من أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية⁽³⁾.

15 - وأبلغت اللجنة بأن جميع المنظمات قد نفذت المستويات المنقحة لبدل المشقة وحافز التنقل السارية اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2020. ومنذ تقرير الرصد الأخير، نفذت السلطة الدولية لقاع البحار السن الإلزامية لانتهاج خدمة الموظفين الذين انضموا إلى المنظمة قبل 1 كانون الثاني/يناير 2014 وهو 65 سنة. ونفذت المنظمة الآن أيضا خطة منح التعليم الجديدة للعام الدراسي الساري في 1 كانون الثاني/يناير 2018. ووفقا للمبادئ العامة والمبادئ التوجيهية لتقييم الأداء وإدارته من أجل الاعتراف بمستويات الأداء المختلفة، على النحو الذي أقرته الجمعية العامة في قرارها 255/72، ألغت المنظمة العالمية للملكية الفكرية الحكم المتعلق بما يسمى مكافأة الأداء التنظيمي التي مُنحت لجميع الموظفين الذين لديهم أداء مرضي في عام 2018.

المناقشة التي دارت في اللجنة

16 - أحاطت شبكة الموارد البشرية علما بالتقرير.

17 - وأعرب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن ارتياحه للجهود المبذولة من بعض المنظمات لتنفيذ التوصيات، ولا سيما في المجالات المتصلة بالتنوع والإدماج والتعلم والتنمية. وشددت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة على أن قرارات الجمعية العامة ومقررات لجنة الخدمة المدنية الدولية ينبغي تنفيذها في الوقت المناسب ودون تعديل. وترى لجنة التنسيق أن الامتثال لتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية أمر أساسي لتعزيز نظام الأمم المتحدة الموحد. وأحاط اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين علما بالتقرير، وأعرب عن رأي مفاده أنه ينبغي للمنظمات أن تستخدم الطرائق التعاقدية الثلاث المتوخاة لجميع الموظفين في إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية.

18 - ورحبت اللجنة بالإجراءات المذكورة أعلاه التي اتخذتها السلطة الدولية لقاع البحار. ورحبت اللجنة أيضا بالإجراء الذي اتخذته المنظمة العالمية للملكية الفكرية لإلغاء منحة الأداء المذكورة أعلاه التي لم تفت

(3) ردت إحدى وعشرون منظمة قبل المواعيد النهائية للوثائق، في حين ردت أربع منظمات (السلطة الدولية لقاع البحار، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة) بعد المواعيد النهائية. ولم ترد ردود من أربع منظمات أخرى (الوكالة الدولية للطاقة الذرية، والمحكمة الدولية لقانون البحار، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية).

بالقصد الأصلي للمكافآت التي حددتها اللجنة. وأكدت من جديد بقوة ضرورة أن تنفذ المنظمات قرارات اللجنة والجمعية العامة بطريقة موحدة وفي الوقت المناسب.

19 - وفيما يتعلق بالمعلومات التي قدمتها المنظمات المشتركة في النظام الموحد بشأن المسائل المتصلة بالموارد البشرية، أعرب بعض أعضاء اللجنة عن رأي مفاده أنه ينبغي للمنظمات، لدى تناولها مسألة تكافؤ الجنسين، أن تأخذ في الاعتبار الفقرة 3 من المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة والحاجة إلى تعزيز التوازن الجغرافي. وينبغي أن تتجنب التدابير المتخذة لتحقيق التوازن بين الجنسين التصورات التي تنادي بالتمييز المعكوس من خلال السعي إلى تحديد حصص تعسفية يمكن أن يكون لها أثر على معنويات الموظفين.

20 - وخلال المناقشات، طُلبت معلومات بشأن الجدول الزمني لاستعراض بدل الخدمة المخفض في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة الذي كان قد أنشئ في مراكز العمل من المستوى هاء. غير المحددة كمراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة. وطلب اتحاد موظفي الأمم المتحدة الدوليين أن تمضي اللجنة قدما في هذا الصدد مع بالتوصية بإدراج مراكز العمل من المستوى دال في أقرب وقت ممكن. ولاحظت اللجنة أن استعراض هذا البند مدرج في برنامج عملها لعام 2021، ولذلك فإن أي نظر في هذا البند سيكون سابقا لأوانه في الوقت الحاضر.

قرارات اللجنة

21 - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) أن تحيط علما بالمعلومات التي قدمتها المنظمات المعنية وبالإجراءات التي اتخذتها، على النحو المبين في الفقرة 15 أعلاه؛
- (ب) أن تطلب إلى المنظمات أن تتسق عن كثب مع أمانة اللجنة بشأن المسائل المدرجة في برنامج عمل اللجنة المقبل.

الفصل الثالث

شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين

ألف - الترتيبات التعاقدية: استعراض تنفيذ الأنواع الثلاثة من العقود

22 - نظرت اللجنة في تقرير عن تنفيذ إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية للترتيبات التعاقدية (A/65/30، المرفق الخامس). ويتوخى هذا الإطار ثلاثة أنواع من التعيينات، وهي التعيينات المستمرة والتعيينات المحددة المدة والتعيينات المؤقتة. وقد أوضحت اللجنة عند استعراضها لهذه المسألة في عام 2012، أن المؤسسات المشتركة في النظام الموحد ليست ملزمة بتنفيذ جميع أنواع التعيينات الثلاثة، وقد تختار أي مجموعة تلبي احتياجاتها على أفضل نحو.

23 - ومن أجل إعداد التقرير الأخير، قامت أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية بتوزيع استبيان على المؤسسات المشتركة في النظام الموحد، ردت عليه 23 منظمة في أواخر عام 2019⁽⁴⁾. وقد أفادت 19 منظمة بأنها نفذت الإطار التعاقدى للجنة. وأفادت منظمة إضافية بأنها لم تنفذ التعيينات المستمرة، وهو ما لا يتعارض في الواقع مع إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية.

24 - وأفادت ثلاث منظمات بإدخال تغييرات على سياساتها التعاقدية منذ صدور التقرير السابق. وأبلغت ست منظمات أخرى بأنها تستعرض سياساتها التعاقدية. واعتبرت 13 منظمة، من أصل 19 منظمة أفادت بأنها نفذت الإطار التعاقدى للجنة الخدمة المدنية الدولية، أن هذا الإطار يفي باحتياجاتها، في حين ذكرت منطمتان أن هذا هو الحال إلى حد ما. ومن بين المسائل التي أثارها بعض المنظمات طلب طريقة تعاقدية محددة للمشاريع. وأشارت بعض المنظمات إلى أن طريقة التعيين المؤقت مقيدة للغاية. وأفادت إحدى المنظمات بأن إعادة العمل بنظام التعيينات المستمرة فيها قد ألغي من ثم بسبب الضغوط الممارسة من الدول الأعضاء التي حثت المنظمة على تخفيض التزاماتها الطويلة الأجل تجاه الموظفين، ذلك أنه يوجد تصور بأن هذه الالتزامات تلازم طريقة التعاقد تلك. وأفادت إحدى المنظمات بأنها، في سياق فرقة العمل المعنية بمستقبل العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، ستقوم بدور نشط في استكشاف الطرائق التعاقدية التي قد تلزم للقوة العاملة في المستقبل. وينبغي ربط هذا العمل بأي استعراض تجريه لجنة الخدمة المدنية الدولية للإطار التعاقدى.

المناقشة التي دارت في اللجنة

25 - رحبت شبكة الموارد البشرية بالأفكار التي وردت في التقرير. وذكرت الشبكة أن اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى أنشأت فرقة عمل معنية بمستقبل قوة العمل في الأمم المتحدة في تشرين الأول/أكتوبر 2019، تتألف ولايتها من ثلاثة أهداف رئيسية هي: (أ) استعراض الطرائق التعاقدية الحالية لمنظومة الأمم المتحدة؛ و (ب) النظر في طرق جديدة للعمل من أجل اقتراح عناصر لتعزيز ثقافة تمكينية وتجربة إيجابية للموظفين من منظورات متعددة، بما في ذلك القيادة، وإدارة الأفراد، وترتيبات العمل المرنة، والشفافية

(4) لم ترد ردود من اللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة حظر الأسلحة النووية، والسلطة الدولية لقاع البحار، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والاتحاد البريدي العالمي، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

والحوار؛ و (ج) النظر في مبادرات رائدة تعزز بيئة العمل الرقمية، التي تتيحها التكنولوجيا، دعماً لأهداف المجالين الرئيسيين الآخرين.

26 - ومع ظهور جائحة كوفيد-19، قامت فرقة العمل بإعادة توجيه عملها للتركيز على آثار الجائحة المباشرة، الإيجابية والسلبية على السواء، على طرق عمل الأمم المتحدة وعلى الآثار بالنسبة للمستقبل، فضلاً عن استخلاص الدروس المستفادة المهمة للمستقبل. ومع مراعاة أن تقرير أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية يستند إلى دراسة استقصائية أجريت قبل جائحة كوفيد-19، وأن فرقة العمل التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى من المتوقع أن تقدم تقريرها النهائي إلى اللجنة في الربع الثاني من عام 2021، أوصت شبكة الموارد البشرية بأن يكون إنشاء أي فريق عامل مقترح للجنة الخدمة المدنية الدولية بعد تقديم مدخلات من الإدارة العليا للمنظمات التابعة للأمم المتحدة. وتقف هذه المنظمات على أهبة الاستعداد للتعاون في هذا الشأن، بما في ذلك بشأن إيجاد التوازن الصحيح بين المرونة التنظيمية والترتيبات التعاقدية الجذابة من أجل الاستعداد لأثر البيئة المتغيرة على مستقبل العمل في النظام الموحد.

27 - ولاحظ اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن اتحادات الموظفين الثلاثة قد عملت عن كثب في الإعداد للنظر في هذا البند من جدول الأعمال، وينبغي اعتبار جميع المداخلات على أنها متكاملة. وذكر الاتحاد أن المناقشات التي جرت في الدورة الحالية قد تناولت، في جملة أمور، الحاجة إلى اجتذاب موظفين من أعلى مستويات الكفاءة والفعالية والنزاهة والاحتفاظ بهم، والحاجة إلى تحسين فرص التطوير الوظيفي على المدى الطويل؛ وقدرة المنظمات المشتركة في النظام الموحد على التنافسية؛ وأهمية الصحة النفسية والرفاهية لموظفيها العاملين في جميع أنحاء العالم. وفي ضوء التعليقات التي أدلت بها جميع الجهات المعنية بشأن هذه النقاط، كان من الصعب فهم السبب الذي جعل أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية توصي بإنشاء فريق عامل للنظر في اتخاذ ترتيبات تعاقدية إضافية في وقت يحتاج فيه النظام الموحد أمس الحاجة إلى شروط بسيطة ومستقرة ويمكن التنبؤ بها على النحو الذي تم إبرازه عند النظر في مسائل أخرى. ولاحظ الاتحاد كذلك أن أي استعراض ينبغي أن يركز على الأنواع الثلاثة القائمة من العقود. وفي الوقت نفسه ينبغي حث المنظمات على تنفيذ الأنواع الثلاثة للعقود التي لم تستعرض إلا في عام 2016، بدلاً من تنقيح الإطار بأكمله.

28 - وفيما يتعلق بالبيان الصادر عن شبكة الموارد البشرية، أعرب الاتحاد عن امتنانه للقرار الذي اتخذته مؤخراً اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى بإشراك اتحادات الموظفين في عمل فرقة العمل التابعة للجنة بعد طلبات متكررة، وأعرب عن تطلعه إلى المشاركة في تبادل آراء مفتوح وشفاف. وأعرب الاتحاد عن قلقه من أن أي خطوات تتخذ نحو تآكل الأمن الوظيفي والاتجاه المتزايد نحو تعيين موظفين محدودي أو معدومي الضمان الاجتماعي، سيؤثران سلباً على قدرة المنظمات على اجتذاب الموظفين والاحتفاظ بهم، ويقوضان التزامها بضمان خدمة مدنية دولية محايدة ومستقلة، وفقاً للمبادئ المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك للجنة الخدمة المدنية الدولية. وأكد الاتحاد أيضاً التزام المنظمات وواجبها في كفالة نفس مستويات الاستقرار والاحترام للأجيال المقبلة التي يؤمل أن تنضم إلى قوة العمل في الأمم المتحدة مثل تلك التي تمنح للموظفين الحاليين. وتؤدي التدابير التي يجري النظر فيها، ولا سيما في سياق جائحة مرض كوفيد العالمية، إلى نشوء حالة من عدم اليقين والإجهاد في وقت يحتاج فيه الموظفون إلى الشعور بأن مساهماتهم محل تقدير.

29 - وتعتقد لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن الطرائق التعاقدية الثلاث الحالية مناسبة تماماً لتغطية جميع احتياجات المنظمة من الموظفين. واعترافاً بالشواغل التي

أعربت عنها بعض المنظمات فيما يتعلق بالحاجة إلى عقود قائمة على المشاريع، يمكن النظر في تعديل الطرائق المؤقتة أو المحددة المدة لربط مدتها بتمويل مشروع ما، في حين ينبغي أن تظل جميع شروط التوظيف الأخرى متساوية. وارتأت لجنة التنسيق أن الجمعية العامة أكدت مرارا وتكرارا دعمها لنزاهة واستقلال الخدمة المدنية الدولية. وأعربت لجنة التنسيق عن اعتقادها بأن هذه النزاهة والاستقلالية لا يمكن ضمانهما إلا بإتاحة مسار وظيفي مستقر يمكن التنبؤ به، يحتفظ بأفضل الموظفين وأمهرهم، ويتفادى نقل المهارات والخبرات إلى منظمات خارج منظومة الأمم المتحدة أو إلى القطاع الخاص. فالنزاهة والاستقلالية تتوقفان على الولاء من جانب الموظف والمنظمة على حد سواء.

30 - وارتأت لجنة التنسيق أن المقترحات الحالية في اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى ترمي إلى منح المنظمة طرائق تعاقدية أكثر "مرونة" (أي غير مستقرة) تستلزم العثور على أشخاص لديهم المواصفات أو المهارات المطلوبة لغرض معين، ثم التخلي عنهم بمجرد إنجاز المهمة. ومن شأن تعدد هذه الطريقة الجديدة أن يجعل جميع عقود موظفي الأمم المتحدة عقودا للخدمات الاستشارية. غير أن الجمعية العامة أعربت مرارا عن شكوكها في هذا الصدد، حيث طلبت مرارا "الإبقاء على استخدام الخبراء الاستشاريين عند الحد الأدنى وأنه على المنظمة أن تستخدم قدراتها الداخلية للاضطلاع بالأنشطة الأساسية أو للقيام بالمهام المتكررة على المدى الطويل"، وكان ذلك آخر مرة في الفقرة 23 من القرار 262/74. ومع أن خيار استعمال عقود الخبراء الاستشاريين لا يزال متاحا للمنظمات في ظروف مناسبة ومحددة جيدا، فإن أي محاولة لتوسيع نطاق استخدامها تحت اسم آخر ستكون مخالفة للرغبة الصريحة للجمعية العامة. وبالإضافة إلى ذلك، ترى لجنة التنسيق أن عقود "العمالة المؤقتة" تميل إلى تفضيل الموظفين الشباب الأصحاء القادرين على التنقل المنتمين إلى بلدان متقدمة لديها سياسات سخية في مجال الرعاية الاجتماعية يمكنهم اللجوء إليها بمجرد انتهاء مدة عقودهم، والذين يمكنهم استخدام خبرتهم في الأمم المتحدة كمنطلق إلى وظائف خارج النظام الموحد. وارتأت لجنة التنسيق أن على المنظمات أن تسعى إلى بناء المرونة ضمن قوة عاملة مستقرة ومخلصة من خلال الاستثمار في برامج تطوير وظيفي وتدريب مجدية، وفي توازن بين العمل والحياة الشخصية يسمح للأفراد بالتطور ضمن مساراتهم الوظيفية، وفي التخطيط للقوى العاملة على نحو منسق.

31 - وأيد اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين التدخلات التي قدمها اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق. وأشار الاتحاد إلى أن فرقة العمل التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى قدمت عدة توصيات إلى اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى تتعلق بإدخال ما يسمى بإطار تعاقدى "مرن" "يمكن أن يبدل تدريجيا الإطار التعاقدى الحالي بطريقة تعاقدية مرنة واحدة في المستقبل". ووجد اتحاد موظفي الأمم المتحدة أن بيان اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى يثير القلق بالنسبة لجميع الموظفين الذين يمثلهم، ويسبب المزيد من التوتر وعدم اليقين خلال هذه الأوقات العصيبة الناجمة عن مرض كوفيد-19. ويعتقد الاتحاد أن الإطار التعاقدى الحالي، الذي يتألف من تعيينات مؤقتة ومحددة المدة ومستمرة هو الإطار الملائم للغرض المنشود. ومعظم العناصر المذكورة التي ستتألف منها "طريقة العقود المرنة" متاحة في الإطار التعاقدى الحالي، وفكرة لزوم ترتيب تعاقدى جديد فكرة مضللة وفيها مخادعة. ووافق الاتحاد على هدف تبسيط القواعد والسياسات للتمكين من اتخاذ قرارات أسرع، ولكنه لم ير لذلك صلة بالترتيبات التعاقدية لتحقيق ذلك الهدف الرائع.

32 - وذكر اتحاد موظفي الأمم المتحدة أن تحويل الأمم المتحدة إلى منظمة أكثر سرعة ومرونة ينبغي أن يركز على "الهيكلة والناس والتكنولوجيا والعمليات"، استنادا إلى إطار قيادة الأمم المتحدة، وأن تكون

هناك استراتيجية فعالة لإدارة المواهب، بما ييسر التسلسل الهرمي التنظيمي، ويبسط هياكل الإبلاغ. ويعتمد اجتذاب قوة عاملة شابة وموهوبة على نظام يتيح فيه الإعلان عن وظائف شاغرة متاحة للشباب فرصاً لدخول النظام دون شروط مرهقة تتطلب سنوات من الخبرة المناسبة. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي العمل من جديد بالتوظيف في وظائف الرتب الدنيا لأن التوظيف في الميدان يتم على مستويات تتطلب سنوات من الخبرة تتجاوز 7 أو 10 سنوات (أي خ م-5/6 أو ف-3). ولاحظ اتحاد موظفي الأمم المتحدة أنه بما أن أحد العناصر المذكورة في طريقة التعاقد "المرنة" التي وضعتها اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى هو ضرورة كونها "مستدامة مالياً"، فمن الواضح أن موظفي الرتب الدنيا أقل تكلفة من موظفي الرتب العليا، وأشار إلى أن جداول الأجور موجودة بالفعل. وعلاوة على ذلك، أشار اتحاد موظفي الأمم المتحدة إلى أن إمكانية نقل المعاش التقاعدي في الأمم المتحدة سيمكّن الموظفين من التناوب داخل المنظمات وخارجها، مع الحفاظ على بعض مظاهر الضمان الاجتماعي التي كان على العديد من الموظفين التخلي عنها في بلدانهم الأصلية عندما اختاروا أن يصبحوا موظفين مدنيين دوليين.

33 - وترى جميع اتحادات الموظفين أنه ينبغي للجنة أن تكفل استمرار أنواع التعيينات الثلاثة القائمة في الإطار التعاقدى الحالي للجنة الخدمة المدنية الدولية. وعلى هذا النحو، لم تتمكن الاتحادات من الموافقة على اقتراح إنشاء فريق عامل، وحثت اللجنة على الدعوة إلى تنفيذ المنظمات للإطار الحالي تنفيذاً كاملاً ورصده.

34 - وارتأى بعض أعضاء اللجنة أنه ينبغي لها أن تدرس سبب عدم تنفيذ بعض المنظمات للإطار التعاقدى الحالي، وما هي التحديات الخاصة، وما إذا كانت تلك التحديات تُطرح بسبب الاتجاهات في التمويل. ومع أن أعضاء اللجنة ارتأوا عموماً أن الأنواع الثلاثة من التعيينات الحالية المتوخاة في إطار التعاقد مع لجنة الخدمة المدنية الدولية ينبغي أن تلبي احتياجات المنظمات على نحو كاف، فقد أعربوا عن استعدادهم لتشكيل فريق عامل لتحليل استخدام الإطار وتقييم القيود المطروحة، إن وجدت، بالنسبة للمنظمات. وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى إمكانية نقل معاشات الموظفين الذين تقل مدة خدمتهم عن خمس سنوات باعتبارها مسألة تستحق النظر، مع مراعاة أنها تتطلب اتخاذ إجراء من جانب مجلس المعاشات التقاعدية للأمم المتحدة. وارتأى أعضاء اللجنة أن إعلان الاختصاصات سيوضح الغرض من الفريق العامل وأن أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية يمكن أن تجري أي تحليل أولي مسبق.

35 - ولاحظ بعض أعضاء اللجنة أنه في حين أن اللجنة تواجه دعوات مستمرة لكي تتسم بسرعة الحركة والمرونة والخفة، فإن بعض أصحاب المصلحة يطالبون بالحفاظ على الوضع الراهن الحالي بشأن مسألة الإطار التعاقدى للجنة الخدمة المدنية الدولية من أجل الاستقرار المتصور، بدلاً من اتباع نهج تقني وشفاف. وكان من رأي هؤلاء الأعضاء أنه في حين أن مؤسسات النظام الموحد تحتاج إلى الاحتفاظ بالموظفين الحاليين، فإنها تحتاج أيضاً إلى اجتذاب مواهب جديدة. وارتأوا أن اللجنة تستطيع أن تنظر في عدد الموظفين المرتبطة وظائفهم بمشاريع معينة وأن تنظر فيما إذا كان ينبغي النظر في طريقة تعاقد خاصة بالموظفين الوطنيين العاملين في المشاريع. وفيما يتعلق بمسألة الأعمال المتصلة بالمشاريع ذات المواعيد المحددة لبدئها والانتهاؤها منها، أشار عدة أعضاء في اللجنة مرة أخرى إلى أن أنواع التعيينات المؤقتة والمحددة المدة المتوخاة في إطار التعاقد الحالي للجنة الخدمة المدنية الدولية من المتوقع أن تلبي تلك الاحتياجات، وأن المنظمات ينبغي أن تبين بمزيد من الوضوح سبب عدم حدوث ذلك.

36 - وأعرب بعض أعضاء اللجنة عن رأي مفاده أن العالم يمر بالمراحل الأولى من تغيير خطير وجوهري للغاية في أماكن العمل وأن المنظمات بدأت تتصدى لهذه التغييرات الوشيكة. وأشاروا إلى أن ملايين الموظفين، في القطاعين الخاص والعام على حد سواء، تمكنوا من مواصلة العمل بعيدا عن مكاتبهم طوال عام 2020 تقريبا. ولذلك، فمع أن الإطار التعاقدى الحالي للجنة الخدمة المدنية الدولية قد يوفر بالفعل مرونة كافية لتلبية الاحتياجات الحالية، فإن هناك حاجة إلى أن تبدأ اللجنة في حوار مع المنظمات والموظفين بشأن الطابع المتغير للعمل والآثار المترتبة على قوة العمل في المستقبل، خاصة وأن بعض الوظائف قد لا تعود موجودة في شكلها الحالي. وفي الوقت المناسب، يمكن أن تنشئ لجنة الخدمة المدنية الدولية فريقا عاملا لوضع مقترحات محددة لنوع جديد من العلاقات التعاقدية بين مؤسسات النظام الموحد وموظفيها.

37 - وكررت شبكة الموارد البشرية طلبها بأن لا يتم إنشاء أي فريق عامل إلا بعد أن تنتهي اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى من عملها، حيث يتوقع أن تقدم اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، في اجتماعها المقبل، مزيدا من التوجيه لفرقة العمل التابعة لها. وبالإضافة إلى ذلك، كررت الشبكة أن حالة مرض كوفيد-19 قد غيرت كل شيء منذ إعداد تقرير الأمانة قبل عام تقريبا. وأشار كل من اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية واتحاد موظفي الأمم المتحدة، مرة أخرى إلى مواقفه في هذا الصدد. وأقروا بأن من حق اللجنة أن تقرر الدعوة إلى اجتماع أي فريق عامل، وذكروا أنهم سيشاركون لصالح أعضائهم. غير أنهم يحتاجون إلى فهم أفضل لنطاق وولاية هذا الفريق العامل قبل المشاركة في تلك العملية.

38 - وأعربت اللجنة عن قلقها من أن المناقشات الجارية خارج نطاق اللجنة، ودون مشاركتها، بشأن مسألة الطرائق التعاقدية وإدخال أنواع جديدة من العقود، يمكن أن تتقدم إلى مرحلة تواجه فيها اللجنة أمرا واقعا. وأبرزت اللجنة أنه ينبغي إدراجها في المناقشات التي تجريها المنظمات بشأن المسائل التي تدخل في نطاق اختصاص اللجنة. ولاحظت اللجنة أيضا أن اتحادات الموظفين لم تدع إلا مؤخرا للمشاركة في فرقة العمل التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى. ولذلك، فإن اللجنة بحاجة إلى أن تتابع التطورات ذات الصلة بالموضوع عن كثب. وستستفيد اللجنة من زيادة الوضوح بشأن السياسات التعاقدية القائمة التي تتبعها المنظمات، والمشاكل الخاصة التي لديها فيما يتعلق بالترتيبات التعاقدية للجنة الخدمة المدنية الدولية التي تؤثر على قدرة المنظمات على الوفاء بولاياتها. ويمكن أن ينظر أيضا فريق عامل، على وجه الخصوص، فيما إذا كانت الاختلافات في ولايات المنظمات الميدانية والمنظمات الموجودة في المقر تتطلب إدخال أي تعديلات على أنواع التعيينات الحالية، دون إدخال نوع رابع من التعيينات أو العقود.

39 - وارتأى أعضاء اللجنة أنه بدلا من التخلي عن الإطار الحالي الذي وضع على مدى عدة سنوات، والسعي إلى نوع رابع من العقود ليحل محل الأنواع الثلاثة القائمة، ينبغي لأي فريق عامل أن يستعرض أولا ما إذا كان يمكن إدخال تعديلات على الإطار الحالي، وأن ينظر فيها، من أجل معالجة أي مسائل محددة أو احتياجات مستقبلية يتم الاتفاق عليها. غير أن ذلك ينبغي أن يستند إلى أسباب كافية ومقنعة تقدم إلى الفريق العامل. وعلى هذا الأساس، وافقت اتحادات الموظفين على إنشاء فريق عامل.

قرار اللجنة

40 - قررت اللجنة إنشاء فريق عامل لاستعراض تنفيذ المنظمات للإطار التعاقدى الحالي وأي تحسينات ممكنة في الإطار الحالي، وتقديم توصيات حسب الحاجة في دورتها الثانية والتسعين.

باء - تنفيذ المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية لتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء

41 - طلبت الجمعية العامة في قرارها 255/74 بقاء إلى اللجنة أن تقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والسبعين تقريراً عن تنفيذ المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية المتعلقة بتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مستويات الأداء. وقد أقرت الجمعية العامة المبادئ العامة للجنة الخدمة المدنية الدولية ومبادئها التوجيهية في قرارها 255/72، وقدمت اللجنة تقريرها الأول عن تنفيذها في الدورة الرابعة والسبعين للجمعية العامة. ونظرت اللجنة في دورتها التسعين في تقرير قدمته أمانتها استناداً إلى استبيان موجه إلى المنظمات المشاركة في النظام الموحد ردت عليه 23 منظمة⁽⁵⁾.

المناقشة التي دارت في اللجنة

42 - أحاطت شبكة الموارد البشرية علماً بالتقرير وذكرت أنها ستتدخل حسب الحاجة أثناء المناقشات.

43 - وكرر اتحاد رابطات الموظفين موقفه بأن إدارة الأداء في المنظمات كثيراً ما تكون ذاتية جداً وتعتمد على العلاقات بين الأشخاص وليس على معايير شفافة ومتسقة لإدارة الأداء. ومع أن الاتحاد لاحظ بعض الخطوات التي اتخذت لمعالجة تلك المسألة الأساسية، وهو أمر حظي بالتقدير والتشجيع، فإنه يعتقد أن المنظمات تحتاج إلى بذل جهود إضافية قبل اتخاذ أي خطوات أخرى نحو المكافآت النقدية أو غيرها. وارتأت لجنة التنسيق أنه يلزم تعزيز إدارة الأداء وربطها بالنمو الوظيفي للموظفين، وأن منح المكافآت ينبغي أن يستند إلى عمليات عادلة وشفافة لا على أساس معايير ذاتية. وأعرب اتحاد موظفي الأمم المتحدة عن تأييده التام للبيانات التي أدلى بها اتحاد رابطات الموظفين ولجنة التنسيق، وأشار إلى أن نظم إدارة الأداء في الأمم المتحدة لا تملك سوى القليل من الآليات التي تقدر الموظفين وتكافئهم على أدائهم الرفيع أو لا تملكها بالمرّة. ولا يرى اتحاد موظفي الأمم المتحدة أيضاً صلة بين الجوائز الممنوحة للموظفين على الخدمة الطويلة من جانب بعض المنظمات، بما فيها الأمم المتحدة، وإدارة الأداء، رغم أن هذه اللفتة موضع تقدير من الموظفين. وذكرت لجنة التنسيق أن هناك حاجة إلى الاعتراف بالنزعة الذاتية التي ينطوي عليها تحديد "قصور الأداء" لأن تفوق الأداء وقصور الأداء على حد سواء مرتبطان بأسباب تكمن إما في الشخص نفسه أو في السلوك أو في المنظمة. وعلاوة على ذلك، شددت لجنة التنسيق على ضرورة منح مكافآت الأداء باستخدام نهج ينطلق من القاعدة إلى القمة.

44 - ولاحظ أعضاء اللجنة أن تكلفة المكافآت النقدية وغير النقدية (انظر المرفق الثاني) في المنظمات التي قدمتها تقل عن 1,5 في المائة من تكاليف الأجور على النحو المحدد في المبادئ العامة للجنة الخدمة المدنية الدولية ومبادئها التوجيهية (انظر المرفق الثالث). ولاحظ أعضاء اللجنة أيضاً أنه في حين أن

(5) لم ترد ردود من ست منظمات (الوكالة الدولية للطاقة الذرية، والسلطة الدولية لقاع البحار، والمحكمة الدولية لقانون البحار، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية).

مكافآت الأفراد والأفرقة متوقعة، فإن العلاوات الممنوحة لجميع الموظفين لا تتسق مع المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية. وفي هذا الصدد، رُحِبَ بالإجراءات التي اتخذتها المنظمة العالمية للملكية الفكرية لإلغاء ما يسمى بمكافأة الأداء التنظيمي التي دفعت لجميع الموظفين ذوي الأداء المرضي في عام 2018.

45 - وارتأى بعض أعضاء اللجنة أن مكافآت الأداء النقدية أداة جيدة لتحفيز الأداء، وأنه ينبغي للمنظمات أن تتقدم باطراد نحو وضع برامج لمكافآت أكبر للاعتراف بالأداء الاستثنائي ضمن حد الميزانية البالغة نسبته 1,5 في المائة من تكاليف الأجور. وفي هذا الصدد، لاحظ بعض الأعضاء أيضاً الحاجة إلى نظم موثوقة لتقييم الأداء؛ وذكر أن المكافآت النقدية، التي لم تشكل بعد جزءاً من ثقافة المنظمات، لا تتطلبها المبادئ العامة للجنة الخدمة المدنية الدولية ومبادئها التوجيهية.

46 - وأعرب عدد من أعضاء اللجنة عن رأي مفاده أن التقدم الوظيفي حافز على الأداء الأعلى أقوى من المكافآت النقدية، وأن هذه أيضاً مسألة برزت من النتائج الأولية للاستقصاء العالمي للموظفين الذي أجرته اللجنة إلى جانب الرغبة في الاعتراف بالأداء الاستثنائي. ومسألة التقدم الوظيفي أصبحت أكثر أهمية الآن بعد رفع السن الإلزامية لانتهاء الخدمة إلى 65 سنة. ويمكن أيضاً النظر في مسألة التقدم الوظيفي والمسائل الأوسع نطاقاً المتعلقة بالتطوير الوظيفي من حيث الانتدابات المشتركة فيما بين الوكالات. وبالإضافة إلى ذلك، إن منح الموظفين إمكانية التعلم والنمو والتطور في إطار الوظيفة، كما أشارت إحدى المنظمات، هو حافز هام، وينبغي أن ينعكس هذا الجانب في المبادئ العامة للجنة ومبادئها التوجيهية في المستقبل. وأعرب اتحاد رابطات الموظفين ولجنة التنسيق واتحاد موظفي الأمم المتحدة عن تأييدهم التام للتعليقات التي أدلى بها أعضاء اللجنة بشأن الحاجة إلى مواءمة الأداء الرفيع مع التقدم الوظيفي لأن ذلك من شأنه أن يحفز الموظفين.

47 - ولاحظت اللجنة أن مسألة معالجة قصور الأداء لا تقل أهمية عن الاعتراف بالأداء الاستثنائي ومكافأته، ولاحظت الجهود التي تبذلها بعض المنظمات في هذا الصدد. وارتأت اللجنة أن الجهود المبذولة لتحديد ومعالجة المسائل المتعلقة بقصور الأداء يمكن أن تؤدي إلى رفع معنويات الموظفين، وأنه ينبغي زيادة تشجيع المنظمات في هذا المجال. وشلم بأن المديرين لهم أهمية محورية في تحسين إدارة الأداء وفي نجاح التدابير التي تعالج قصور الأداء. ولذلك، من المهم مساءلتهم في هذا الصدد.

قرارات اللجنة

48 - أحاطت اللجنة علماً بالتقرير وقامت بما يلي:

- (أ) استرعت انتباه الجمعية العامة إلى المسائل الواردة في الفقرة 44 أعلاه؛
- (ب) حثت المنظمات على مواصلة بذل المزيد من الجهود لمعالجة المسائل المتعلقة بقصور الأداء عن طريق مساءلة المديرين.

الفصل الرابع

شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

ألف - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

49 - بدأ العمل بمفهوم جدول المرتبات الأساسية/الدنيا اعتباراً من 1 تموز/يوليه 1990 بموجب قرار الجمعية العامة 198/44 (الجزء الأول - حاء، الفقرة 1). وقد أُعدَّ الجدول بالرجوع إلى الجدول العام لمرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، وهي حالياً الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الأمريكية. وتُجرى تعديلات دورية على أساس مقارنة صافي المرتبات الأساسية لموظفي الأمم المتحدة، عند النقطة المرجعية المحددة في الجدول (الرتبة ف-4، الدرجة السادسة)، بالمرتبات الأساسية المقابلة لنظرائهم في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة (الدرجة السادسة في الرتبين GS-13 و GS-14، بمعامل ترجيح نسبته 33 في المائة و 67 في المائة على التوالي).

50 - واعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2020، طُبِّقت زيادة بنسبة 2,6 في المائة في الجدول العام للمرتبات الأساسية للخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. وبالإضافة إلى ذلك، أُدخلت في عام 2020 تغييرات ضريبية في الولايات المتحدة. فزادت مستويات الدخل المحددة للضرائب الضريبية في النظام الضريبي الاتحادي وكذلك مبالغ التخفيض الضريبي الموحدة. وزيد أيضاً مبلغ التخفيض الضريبي الموحد لولاية فرجينيا. ولم تسجل في عام 2020 أي تغييرات في التشريعات الضريبية لمقاطعة كولومبيا أو ولاية ماريلاند.

51 - وليبيان الأثر المجمع لحركة المرتبات الإجمالية في إطار الجدول العام وللتغييرات الضريبية في الولايات المتحدة، وللحفاظ على مرتبات النظام الموحد في نفس مستوى مرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، اقترحت زيادة بنسبة 1,90 في المائة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2021. وبالإضافة إلى ذلك، ووفقاً لقرار الجمعية العامة 244/70 المؤرخ 23 كانون الأول/ديسمبر 2015 (الجزء الثالث، الفقرتان 9 (أ) و (ب))، ينبغي أيضاً أن يُطبَّق التعديل الذي أُجري في جدول المرتبات على نقاط حماية مرتبات الموظفين الذين كانت مرتباتهم قد تجاوزت مرتبات أقصى درجة داخل رتبهم عند الانتقال إلى جدول المرتبات الموحد. ويرد جدول المرتبات المقترح ونقاط حماية المرتب في المرفق الرابع لهذا التقرير.

52 - وقُدِّرت الآثار المالية السنوية المترتبة على الزيادة في المرتبات الأساسية/الدنيا على نطاق المنظومة بما يلي:

(بدولارات الولايات المتحدة)

(أ) بالنسبة لمراكز العمل التي لا تنطبق فيها تسويات مقر العمل أو تنطبق مثل هذه	
التسويات بمعدلات منخفضة والتي يمكن بغير ذلك أن تنخفض فيها المرتبات	
النصافية إلى ما دون مستوى المرتبات الأساسية/الدنيا الجديدة	0
(ب) فيما يتعلق بجدول مدفوعات انتهاء الخدمة	858 000
مجموع الآثار المالية السنوية	858 000

المناقشة التي دارت في اللجنة

53 - أحاطت شبكة الموارد البشرية علماً بالمقترح. وأيد ممثلو اتحادات الموظفين الزيادة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، بعد أن لاحظوا الزيادة في المرتبات الأساسية للخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة.

54 - ولاحظت اللجنة أن الزيادة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا بنسبة 1,90 في المائة اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2021 ستُنفَّذ وفقاً للإجراء المعياري الذي لا تنتج عنه خسارة أو مكسب، أي بزيادة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا وتخفيض مضاعفات تسوية مقر العمل على نحو متناسب. وأحاطت اللجنة علماً أيضاً بالتعديل المقترح في نقاط حماية المرتب، وفقاً للقرار 244/70. وأخيراً، أشارت اللجنة إلى أن إجراءات تعديل الجدول الأساسي، وإن كانت غير ذات أثر عموماً على التكلفة من حيث الأجر الصافي المدفوع، ستتربط عليها آثار فيما يتعلق بمدفوعات انتهاء الخدمة، على النحو المشار إليه في الجدول الوارد أعلاه.

قرار اللجنة

55 - توصي اللجنة الجمعية العامة بالموافقة على الجدول الموحد المنقح للمرتبات الأساسية/الدنيا، والموافقة أيضاً على الصيغة المستكملة لنقاط حماية مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا، على النحو المبين في المرفق الرابع لهذا التقرير، على أن يبدأ نفاذهما اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2021، بما يعكس تسوية نسبتهما 1,90 في المائة، وهي تسوية تُطَبَّق بزيادة المرتب الأساسي وتخفيض نقاط مضاعف تسوية مقر العمل بما يعادل الزيادة بحيث لا يسجل صافي الأجر المقبوض خسارة أو مكسباً.

باء - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة

56 - تستعرض اللجنة، بمقتضى تكليف دائم من الجمعية العامة (القرار 198/44، الجزء الأول - جيم، الفقرة 4)، العلاقة بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. ولهذا الغرض، تتابع اللجنة سنوياً ما يحدث من تغيرات في مستويات أجور الخدمتين المدنيتين هاتين. وبالإضافة إلى ذلك، طلبت الجمعية العامة في قرارها 264/71 إلى اللجنة أن تدرج معلومات عن تطور الهامش على مر الزمن، في مرفق لتقاريرها السنوية.

57 - واعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2020، طبّقت الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة زيادة قدرها 3,52 في المائة في الجدول العام في منطقة واشنطن العاصمة، تتألف من زيادة قدرها 2,6 في المائة في المرتبات الأساسية وزيادة في العلاوة المحلية المدفوعة في تلك المنطقة من 29,32 في المائة إلى 30,48 في المائة. وشملت التطورات الأخرى المتصلة بالمقارنة ما يلي:

(أ) تنقيحات الشرائح الضريبية الاتحادية ومبالغ التخفيض الضريبي الموحدة، وكذلك تنقيحات مبالغ التخفيض الضريبي الموحدة لولاية فرجينيا، مما أدى إلى انخفاض طفيف في ضرائب الدخل عموماً في منطقة واشنطن العاصمة؛

(ب) تطبيق الإجراء الذي وافقت عليه الجمعية العامة في عام 2015، والذي يمكن اللجنة من إدارة الهامش بمزيد من الفعالية، حيث ينبغي للجنة، متى تجاوز الهامش أحد المستويين الموجبين للتدخل، أي 113 أو 117، أن تتخذ الإجراءات الملائمة من خلال تفعيل نظام تسوية مقر العمل (انظر القرار 244/70، الجزء الثاني - باء). وكان من المطلوب اتخاذ إجراء من هذا القبيل في شباط/فبراير 2020، مما أدى إلى تنقيح مضاعف تسوية مقر العمل في نيويورك من 65,5 إلى 70,3 من أجل منع هبوط مستوى الهامش إلى ما دون المستوى 113 الموجب للتدخل. وبالتالي، استخدم في حساب الهامش مضاعف لتسوية مقر العمل قدره 65,5 في كانون الثاني/يناير ومضاعف قدره 70,3 للفترة من شباط/فبراير إلى كانون الأول/ديسمبر 2020.

58 - وبناء على ما تقدّم، أفيّدت اللجنة بأن هامش الأجر الصافي المقدّر لعام 2020 بلغ 113,0. وترد تفاصيل المقارنة والمعلومات المتعلقة بتطور الهامش على مر الزمن في المرفق الخامس لهذا التقرير.

المناقشة التي دارت في اللجنة

59 - أحاط ممثلو شبكة الموارد البشرية واتحادات الموظفين علماً بنتائج آخر مقارنة للهامش.

60 - ولاحظت اللجنة أن الهامش المحدّث قد قُدر على أساس آخر فرق لتكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة والإحصاءات المتاحة أثناء النظر في المسألة. وأشار إلى أنه اتفق على أن يقدم رئيس اللجنة، في حال أتيح مزيد من المعلومات المحدّثة، تقديراً منقحاً للهامش إلى الجمعية العامة، أثناء عرض تقرير اللجنة السنوي.

قرار اللجنة

61 - قرّرت اللجنة، مع الإشارة إلى أن رئيسها سيوافي الجمعية العامة بتقديرات محدّثة للهامش، حسب الاقتضاء، وبناء على مدى توافر آخر الإحصاءات المتصلة بالموظفين، القيام بما يلي:

(أ) إبلاغ الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا العاملين في نيويورك والأجر الصافي للموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة قدّر بـ 113,0 للسنة التقويمية 2020؛

(ب) مواصلة رصد مستوى الهامش، بحيث يمكن اتخاذ إجراءات تصحيحية، عند الاقتضاء، بتفعيل نظام تسوية مقر العمل، إذا حدث في عام 2021 تجاوز لأحد المستويين 113 أو 117 الموجبين للتدخل.

جيم - تحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً (نوبلمير): المضاهاة المرجعية مع المنظمات الدولية الأخرى

62 - ركزت دائماً الدراسات التي تجرى لتحديد الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة في النظام الموحد، والتي يطلق عليها دراسات نوبلمير، على الخدمات المدنية الوطنية وعلى تحديد أعلى تلك الخدمات أجراً. بيد أنه في عام 1992، نظراً لزيادة الخدمات المدنية الدولية والإقليمية التي كانت تنافس أيضاً نظام الأمم المتحدة الموحد، نظرت اللجنة بناء على طلب لجنة التنسيق الإدارية (التي هي الآن مجلس الرؤساء

التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق) في بيانات الأجور الواردة من منظمات دولية رئيسية أخرى خارج نظام الأمم المتحدة الموحد لأغراض المقارنة. وفي الجزء ثانياً - جيم من قرار الجمعية العامة 216/47، لاحظت الجمعية أن هذه المقارنات تشير إلى أن مستويات الأجور في تلك المنظمات أعلى من مستويات النظام الموحد، فدعت اللجنة إلى دراسة جميع جوانب تطبيق مبدأ نوبلمير بغية ضمان قدرة النظام الموحد على المنافسة. وفي عام 1995، خلصت اللجنة، بعد أن استعرضت تطبيق مبدأ نوبلمير، إلى أنه سيكون من المناسب استخدام منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي كدليلين مرجعيين لمدى قدرة مرتبات النظام الموحد على المنافسة. ووافقت اللجنة أيضاً على إعادة تأكيد الممارسة القديمة العهد المتمثلة في إجراء مقارنات مع الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً عند تطبيق مبدأ نوبلمير (A/50/30، الفقرة 197). وقد أعيد تأكيد هذا النهج في وقت لاحق في عام 2004، عندما قررت اللجنة إبلاغ الجمعية العامة بأن ممارستها المتبعة حالياً في تطبيق مبدأ نوبلمير، وهي استخدام الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً، مع مقارنتها على سبيل التأكد بالمنظمات الدولية، هي ممارسة سليمة (A/59/30/Vol. I، الفقرة 273). وأحاطت الجمعية علماً بقرار اللجنة هذا في الجزء ثانياً - ألف من قرارها 268/59. وقد استُخدمت منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي في تلك عمليتي المضاهاة المرجعية اللتين أُجريتاً في عامي 1995 و 2006. وبما أن المعلومات الإضافية عن هاتين المنظميتين من شأنها أن تكمل دراسات نوبلمير التي تجريها اللجنة، فإن عمليات المضاهاة المرجعية مع هاتين المنظميتين ستُعرض عادةً تحت عنوان عام هو دراسة نوبلمير.

63 - وقد أنجزت اللجنة أحدث دراسة لها من دراسات نوبلمير في عام 2018 وفقاً للإجراء المعمول به، وخلصت إلى أنه ينبغي الإبقاء على الخدمة المدنية المتخذة حالياً أساساً للمقارنة، ألا وهي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة. بيد أنه فيما يتعلق بالبيانات المرجعية، فقد قررت اللجنة إرجاء اتخاذ إجراء بشأنها إلى تاريخ لاحق للاستفادة من دراسة مقارنة مرتقبة للمرتبات دُعي فيها النظام الموحد إلى المشاركة مع عدة منظمات دولية أخرى، بما فيها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي. ومع ذلك، عندما صدر تقرير دراسة المقارنة في منتصف كانون الأول/ديسمبر 2019، أصبح من الواضح أن نطاق الدراسة وتغطيتها من حيث الوظائف وعناصر الأجر كانا محدودين إلى درجة تحول دون الاعتماد عليهما في المضاهاة المرجعية. وبالإضافة إلى ذلك، لم يشارك البنك الدولي في تلك الدراسة. وهكذا، تبين أن البيانات التي وفرتها الدراسة غير كافية للعملية الحالية.

64 - وفي ضوء ما تقدم، شرعت أمانة اللجنة في جمع بيانات مرجعية عن الأجور مباشرةً من منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي. وجرت بعد ذلك معالجة البيانات المستقاة بهذه الطريقة وتحليلها على أساس معادلات الرتب وغيرها من البارامترات التي وُضعت وتم الاتفاق عليها للدراسات المرجعية السابقة. وتبين من عمليات المقارنة بين الأجور أن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي كانت أعلى من النظام الموحد بنسبة 28,2 في المائة وكان البنك الدولي أعلى منه بنسبة 36,6 في المائة.

المناقشة التي دارت في اللجنة

65 - أحاطت شبكة الموارد البشرية علماً بنتائج التحليل، واعترفت بأن كلا من منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي يعملان في أسواق عمل مماثلة لأسواق عمل الأمم المتحدة ويستقدمان

موظفيهما منها. وتذكر أن الأجر النقدي لا يشكل سوى جزء من مجموعة عناصر الأجر الإجمالية، ومع ذلك فإنه العنصر الأبرز والأهم. ولذلك فمن المهم رصد الجاذبية العامة لمنظومة الأجور التي يوفرها النظام الموحد، وإجراء مناقشة فعالة بشأن كيفية المحافظة على الجدوى الإجمالية التي يعد بها النظام الموحد وكيفية تحسينها.

66 - ولاحظ ممثلو اتحادات الموظفين أيضا أن مستويات الأجر النقدي لكل من منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي أعلى بكثير من مستويات النظام الموحد. ويرى اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أنه من المهم أن يظل على علم بمستوى الأجور الذي تقدمه المنظمات الدولية المماثلة بغية مراقبة جاذبية النظام الموحد عموما. وتذكر الاتحاد بأنه، لأغراض المقارنة، دُعي كل من منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي إلى حضور الاجتماع الأول للفريق العامل المعني بالقواعد التشغيلية لتقديم معلومات عن نظام الأجور الخاص بكل منهما. وارتأت لجنة التنسيق للقطاعات والروابط الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن النتائج التي خلص إليها الاستقصاء العالمي للموظفين بشأن شروط الخدمة لعام 2019 إلى جانب المخاطر المحددة فيه، وهي تتعلق على وجه الخصوص بالأجور ومدى الحماس للعمل، تحتاج إلى معالجة لكي يظل النظام الموحد جذابا للموظفين. وشجعت لجنة التنسيق أيضا الزملاء الذين توشك عقودهم على الانتهاء أو يجري استبدال عقودهم بعقود غير مستقرة أو تقليل أعدادهم على النظر بعناية في التقدم لفرص العمل المعلن عنها في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي. وذكر اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين، معربا عن اتفاقه مع الاتحاديين الآخرين، أنه ينبغي معالجة فجوات الأجور المبلغ عنها لإبقاء النظام الموحد جذابا للموظفين وتقادي نقص قدرته على المنافسة.

67 - وأحاطت اللجنة علما بالبيانات المرجعية المقدمة. ومع أن بعض الأعضاء وافقوا على أن تحليل البيانات قد أُجري وفقا للطرائق المتبعة، فإنهم شككوا في صحة إجراء مقارنات مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي، لأن هاتين المنظميتين لا يبدو أنهما قابلتان للمقارنة مع النظام الموحد. وارتأت أن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ما هي إلا منظمة إقليمية، وليست منظمة عالمية كمؤسسات النظام الموحد، وأن البنك الدولي ينصب تركيزه على الأمور المالية ولا يضارع مؤسسات النظام الموحد في اتساع ولاياتها. غير أنه أشير في هذا الصدد إلى وجود أوجه شبه في الخبرات والخلفيات بين موظفي هذه المنظمات. فعلى وجه الخصوص، يجري استقدام موظفي منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي من بين مواطني أكثر من 30 بلدا عضوا يعملون في مهن متنوعة، من قبيل الاقتصاد والتعليم والعمالة والعمل والشؤون الاجتماعية والبيئة والشؤون المالية والتكنولوجيا والإحصاءات والسياسة الضريبية والتجارة والزراعة والطاقة. أما فيما يتعلق بالبنك الدولي، فعلى الرغم من أن تركيزه ينصب على الأمور المصرفية والمالية، فإن جزءاً فقط من وظائفه (نحو 20 في المائة) يحتاج إلى خبرة في مجال الشؤون المالية. وهناك مهن أخرى مماثلة لتلك التي تُشغل في النظام الموحد، مثل المحاسبة، والإدارة والميزانية، والاقتصاد، والشؤون العامة، والإعلام، فضلا عن طائفة واسعة من التخصصات التقنية. ونتيجة لذلك، وافقت اللجنة على إدراج كلتا المنظميتين عندما نوقشت مسألة جمع بيانات مرجعية من المنظمات الدولية في بادئ الأمر في عام 1994. وعلاوة على ذلك، فإن كلا من منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي، وإن كانا يختلفان اختلافا واضحا عن النظام الموحد، يمكن أن يوفرنا سياقاً مفيداً فيما يتعلق بسوق العمل التي يتعين أن يتنافس فيها النظام الموحد على الموظفين. وعلى الرغم من أن البيانات المرجعية

ليس لها تأثير على نتائج دراسات نوبلمير، التي تركز حصراً على الخدمات المدنية الوطنية، فإنه ليس من غير المألوف عموماً استعراض معلومات ذات طابع تكميلي أو هامشي كخلفية للنظر في مواضيع أخرى مماثلة. فعلى سبيل المثال، شروط العمل العامة في المناطق المحلية، التي تصف الحالة العامة لسوق العمل والممارسات السائدة، ولكنها لا تتطابق بالضرورة على جميع أرباب العمل المشمولين بالاستقصاء وليس لها تأثير مباشر على نتائجه، تقدم لأغراض مرجعية في تقارير استقصاءات مرتببات فئة الخدمات العامة.

68 - ومع أنه جرى الإقرار بفجوات الأجور التي كشفت عنها البيانات المرجعية، فقد أثير سؤال عما إذا كانت مؤسسات النظام الموحد تواجه مشاكل تتعلق باستقدام الموظفين والاحتفاظ بهم بسبب فروق الأجور. وردا على ذلك، لاحظت أمانة اللجنة أنه حسب ما هو متناقل، من المعروف أنه تحدث بالفعل انتقالات للموظفين من النظام الموحد إلى هاتين المنظميتين وفي الاتجاه المعاكس أيضاً. وتقوم الأمانة دورياً بإجراء دراسات واستقصاءات عالمية تتعلق بصعوبات الاستقدام والاستبقاء، ولم يتبين من أحدثها أن هذه الصعوبات حادة أو واسعة الانتشار، رغم أنها موجودة في بعض الوظائف والمهن.

69 - وأعرب عن آراء متباينة بشأن فوائد إجراء مضاهاة مرجعية، نظراً لأن نتائج الدراسة لم يكن لها أثر مباشر على قرارات اللجنة المتعلقة بأجور النظام الموحد. غير أن عدة مشاركين سلموا بأن جمع المعلومات عن شروط العمل من كلتا المنظميتين كان عملية مفيدة وفرت نظرة ثاقبة قيمة على المسألة العامة المتعلقة بقدرة النظام الموحد على المنافسة. وأشار أيضاً إلى أن اللجنة، عند مناقشة تطبيق مبدأ نوبلمير في عام 2004، أكدت للجمعية العامة أن الممارسة المتبعة حالياً في تطبيق المبدأ، وهي استخدام الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً، مع مقارنتها على سبيل التأكد بالمنظمات الدولية، هي ممارسة سليمة (A/59/30 (Vol.I)، الفقرة 273). وقد أحاطت الجمعية علماً بقرار اللجنة هذا في الفرع ثانياً-ألف من قرارها 268/59.

70 - وأشارت اللجنة إلى أن البيانات المرجعية المتعلقة بالمنظمات الدولية تُبلّغ عادة إلى الجمعية العامة كملحق لدراسة نوبلمير. غير أنه حدثت في إطار الممارسة الحالية، فجوة مدتها سنتان بين دراسة نوبلمير في حد ذاتها والمقارنة الحالية، وذلك للسبب المبين أعلاه. وفي هذا السياق، ارتأت اللجنة أن من المهم توجيه انتباه الجمعية العامة إلى هذا الطرف بغية تجنب أي لبس أو سوء فهم.

71 - واتفق الأعضاء على أن البيانات المرجعية الحالية، رغم أنها قد تكون مفيدة، ينبغي أن تعتبر بيانات إرشادية، نظراً لعدم توافر مقارنة كاملة للأجر الكلي. وبالإضافة إلى ذلك، أشار بعض الأعضاء إلى أنه ينبغي، لدى تقييم البيانات، مراعاة عوامل إضافية وعناصر نوعية، مثل اعتبارات الجدارة/الأقدمية، والعمر الوظيفي، وأمن العمالة. غير أن هذه العوامل لا تدخل في نطاق الدراسة الحالية.

قرار اللجنة

72 - قررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بما يلي:

(أ) وفقاً للبيانات المرجعية الواردة من البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، إن مستوى الأجر في كل من هاتين المنظميتين كان أعلى بنسبة 36,6 في المائة و 28,2 في المائة على التوالي من مستوى الأجر في نظام الأمم المتحدة الموحد؛

(ب) ينبغي النظر إلى البيانات المرجعية على أنها مكملة لدراسة نوبلمير، التي تهدف إلى تحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً.

دال - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل: تقرير الفريق العامل المعني بالقواعد التشغيلية وجدول الأعمال المؤقت المنقح للدورة الثانية والأربعين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل

73 - أقرت لجنة الخدمة المدنية الدولية، عملاً بالمادة 11 من نظامها الأساسي، تطبيق نظام تسوية مقر العمل قيد الاستعراض، ونظرت في ذلك السياق في تقرير الفريق العامل المعني بالقواعد التشغيلية في اجتماعها الثاني. وتضمن التقرير توصيات الفريق العامل بشأن إدخال عدد من التعديلات على القواعد التشغيلية التي تنظم تحديد مضاعف تسوية مقر العمل وبالتالي مستويات أجور الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا. ونظرت اللجنة أيضاً في جدول أعمال منقح للدورة الثانية والأربعين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل.

74 - ويتألف الفريق العامل من أعضاء اللجنة وممثلي الإدارات واتحادات الموظفين في مؤسسات نظام الأمم المتحدة الموحد. وكان هدف الفريق العامل هو اقتراح إدخال تعديلات على القواعد التشغيلية من أجل تحقيق التوازن الأمثل بين الأهداف المنشودة على صعيد الأجور المتنافسة فيما بينها، بما في ذلك الدقة (في سياق التقيد بالمبدأ الأساسي لتعادل القوة الشرائية في الأجر الصافي)، والشفافية، والبساطة، واستقرار الأجر الصافي، وإمكانية التنبؤ بالتسويات الدورية للأجر الصافي. واستجابة لطلب الجمعية العامة في قرارها 255/72، استعرض الفريق العامل النظام الحالي للقواعد التشغيلية، لكي تقوم اللجنة بما يلي:

(أ) مواصلة بذل جهودها لتحسين نظام تسوية مقر العمل من أجل التقليل إلى أدنى حد من أي فجوة بين الأرقام القياسية للأجور والأرقام القياسية لتسوية مقر العمل والنظر، في هذا السياق، في إمكانية زيادة تواتر عمليات استعراض تصنيفات تسوية مقر العمل الخاصة بمراكز العمل؛

(ب) استعراض تدبير سد الفجوات في نظام تسوية مقر العمل خلال جولتها المقبلة من الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة.

75 - واستجابة لطلب الجمعية العامة، ركز الفريق العامل على تعديل القواعد التشغيلية التي تعتبر الأكثر تأثيراً، أي القواعد المتصلة بتنفيذ نتائج الدراسات الاستقصائية، وتحديد تدبير سد الفجوات، بما في ذلك حساب العلاوة الانتقالية الشخصية المرتبطة بهذا التدبير، المنطبقة على فئتي مراكز العمل؛ وقواعد تحديث نتائج الدراسات الاستقصائية التي تراعي عوامل التضخم وتقلبات أسعار الصرف، وما يسمى باستعراضات تصنيف تسوية مقر العمل، التي يُنظر فيها بصورة منفصلة بالنسبة لمراكز العمل من الفئتين الأولى والثانية. واعتُبرت القواعد المستهدفة هي الأكثر فعالية في تقليل الفجوة بين الأرقام القياسية للأجور والأرقام القياسية لتسوية مقر العمل، مع ضمان تحقيق الأهداف المنشودة الأخرى على صعيد الأجور.

76 - واعتُبرت التوصيات التي قدمها الفريق العامل إلى اللجنة أنها تمثل تحسناً كبيراً في النظام الحالي للقواعد التشغيلية. فعلى سبيل المثال، لا تمنع التعديلات المقترحة تنزي مستويات أجور الموظفين عندما يكون ذلك مبرراً بتطور تكاليف المعيشة في مركز عمل ما، ولكن هذا التحول سيصبح أكثر تدرجاً بمرور الوقت. وبعبارة أخرى، تشمل التعديلات تدابير حماية من شأنها أن توفر مزيداً من الاستقرار في الأجر

الصافي، وإمكانية أكبر للتنبؤ بتعديلاته الدورية. وفي حين أن هذه التدابير قد تؤدي إلى اتساع الفجوة في الأجل القصير، فإن التوصيات تتضمن أيضا آليات لتضييق هذه الفجوة إلى أدنى حد من خلال إجراء دراسات استقصائية لتكاليف المعيشة خارج الدورة، وهو ما من شأنه أن يمنع باستمرار اتساع هذه الفجوة بشكل كبير في الأجل الطويل.

77 - وفيما يتعلق بقاعدة تدبير سد الفجوات، وجد الفريق العامل أن الصيغة الحالية أكثر اتساقا مع طلب الجمعية العامة ضبط الفجوة بين الرقم القياسي لتسوية مقر العمل والرقم القياسي للأجور، لأنها تستند إلى نسبة زيادة أقل في النتائج السلبية للدراسة الاستقصائية، والانتقال بشكل أسلس إلى مستويات أدنى من الأجور، مقارنة بالصيغة السابقة، التي تستند إلى زيادة أعلى ولكن انتقال أسرع إلى مستويات أدنى من الأجور. وتوفر أيضا حماية أفضل لمرتبات الموظفين الحاليين، مقارنة بالصيغة السابقة، حتى بعد الإلغاء التدريجي للعلاوة الانتقالية الشخصية. ولذلك قرر الفريق العامل عدم التوصية بإدخال أي تغيير على الصيغة الحالية لقاعدة تدبير سد الفجوات. غير أنه أوصى بإدخال تغيير على النهج الحالي المتبع في التتبع الدوري للعلاوة الانتقالية الشخصية، ينطوي على تطبيق عامل تناقص على الرقم القياسي لأجور الموظفين الحاليين ثم تطبيق العلاوة الانتقالية الشخصية المقابلة وفقا لذلك. وفي إطار النهج الجديد، المشار إليه باسم النهج المتسق للعلاوة الانتقالية الشخصية، سيُطبق، خلافا لما سبق، عامل التناقص على صافي الأجر المقبوض للموظفين الحاليين، وستحسب وفقا لذلك العلاوة الانتقالية الشخصية اللازمة للحفاظ على استقرار صافي الأجر المقبوض خلال فترات المراجعة. وستُلغى العلاوة الانتقالية الشخصية تدريجيا عندما يتواءم صافي الأجر المقبوض للموظفين الحاليين مع الأجر الذي يتقاضاه جميع الموظفين في مركز العمل عند نقطة من نقاط المراجعة. ويكفل هذا النهج مستويات أعلى من القدرة على التنبؤ واستقرار صافي الأجر المقبوض للموظفين الحاليين.

78 - وقرر الفريق العامل أيضا أن يوصي اللجنة بإدخال تعديل على قاعدة الاستعراض الذي يجري كل أربعة أشهر لمراكز العمل من الفئة الثانية، وإدراج آلية للحد الأقصى والتأخير في سير العمل الحالي لهذه القاعدة. وبناء على ذلك، إذا أسفر أي استعراض من الاستعراضات التي تُجرى كل أربعة أشهر عن انخفاض في مضاعف تسوية مقر العمل، سيكون الحد الأقصى لهذا الانخفاض هو ناقص 3 نقاط في مضاعف تسوية مقر العمل، ولكن إذا كان هناك ما يبرر حدوث انخفاض آخر في استعراض الأربعة أشهر التالي، فإنه سينفذ بالكامل، ما لم يصل إلى ناقص 10 نقاط في مضاعف تسوية مقر العمل أو أكثر، وفي هذه الحالة سيُحتج بقاعدة النقاط العشر.

79 - وأوصى الفريق العامل أيضا بإدخال تعديل على قاعدة النقاط العشر لمراكز العمل من الفئة الثانية، وهو ما يمثل تغييرا كبيرا في الأساس المنطقي للقاعدة وسير عملها. وتتص قاعدة النقاط العشر في صياغتها الحالية على أنه إذا أسفر استعراض الأربعة أشهر عن انخفاض في مضاعف تسوية مقر العمل بمقدار 10 نقاط أو أكثر بسبب تخفيض مفاجئ وكبير لقيمة العملة المحلية، يُجمد مضاعف تسوية مقر العمل، وتُجرى دراسة استقصائية جديدة مقارنة لمواقع العمل خارج الدورة وتتخذ النتائج في غضون أربعة أشهر. وفي إطار التغيير المقترح، إن عمليات التخفيض التدريجي والمطرود للعملة المحلية التي تؤدي إلى انخفاض تراكمي مقداره ناقص 10 نقاط في مضاعف تسوية مقر العمل أو أكثر على مدى سنة واحدة، أي خلال ثلاث استعراضات متتالية من الاستعراضات التي تجرى كل أربعة أشهر، من شأنها أن تؤدي إلى تجميد مضاعف تسوية مقر العمل وإجراء دراسة استقصائية جديدة. وتشير عمليات المحاكاة التي أجرتها الأمانة

إلى أن هذا التعديل المقترح ينطبق على عدد محدود جداً من الحالات، مما يشكك في ضرورته وفعاليته، لا سيما في ضوء الحاجة إلى إبقاء نظام القواعد التشغيلية بسيطاً قدر الإمكان.

80 - وأخيراً، أوصى الفريق العامل اللجنة أيضاً بتنقيح قاعدة الاستعراض الذي يجري كل 12 شهراً لمراكز العمل من الفئة الأولى، مما سيتيح إمكانية تخفيض مستوى الأجر، إذا اقتضى الأمر، عن طريق إجراء دراسة استقصائية لتكاليف المعيشة خارج الدورة، عند بلوغ عتبتين، تكون الأولى خاصة بمراكز العمل، وتحدد بإضافة ناقص 3 في المائة إلى الفجوة القائمة في بداية جولة الدراسة الاستقصائية، وتحدد الثانية بنسبة ناقص 5 في المائة، بغض النظر عن وجود أي فجوة في بداية الجولة. وإذا بلغت الفجوة أيًا من العتبتين خلال استعراضين متتاليين لتصنيف تسوية مقر العمل، تُجرى دراسة استقصائية للأسعار في غضون ستة أشهر، وتُدرج نتائج تلك الدراسة الاستقصائية في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، ما لم تجر خلال أقل من 18 شهراً على بداية الدراسة الاستقصائية الأولى في الجولة التالية.

المناقشة التي دارت في اللجنة

81 - قبل شروع اللجنة في مناقشة تقرير الفريق العامل، قدمت لها أمانتها بعض المعلومات الأساسية عن دور القواعد التشغيلية في نظام تسوية مقر العمل. وتحول هذه القواعد الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، الذي يكفل التقيد بالمبدأ الأساسي المتمثل في تعادل القوة الشرائية للأجر الصافي، إلى مضاعف تسوية مقر العمل، الذي يحدد مستوى الأجر الصافي، من خلال خيارات حكيمة لسياسة التعويضات. وتتمثل ولاية الفريق العامل في إيجاد مفاضلة متوازنة ومعقولة بين أهداف منشودة، ولكنها متنافسة في كثير من الأحيان، فيما يتعلق بالأجور. وفي ظل ظروف معينة، يمكن أن تؤدي القواعد التشغيلية التي تضمن مستوى أعلى من الاستقرار والقدرة على التنبؤ في الأجور، إلى إيجاد فجوة بين الرقم القياسي للأجور والرقم القياسي لتسوية مقر العمل. وإذا ما مُنح لهذه الفجوة بأن تتسع بمرور الوقت بالنسبة لمركز عمل ما، ينشأ خطر إجراء تعديلات أكثر إيلاماً ونقصاناً في مستوى الأجور، عقب تنفيذ نتائج الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة، كما حدث في الدراسة الاستقصائية لتكاليف المعيشة لعام 2016 في جنيف. ولهذا السبب طلبت الجمعية العامة في قرارها [255/72](#) إلى اللجنة أن تواصل جهودها لتحسين نظام تسوية مقر العمل بهدف تضيق أي من هذه الفجوات إلى أدنى حد، لأن من شأن ذلك أن ييسر التقيد بالمبدأ الأساسي المتمثل في تعادل القوة الشرائية للأجر الصافي، مما يسمح بإجراء تعديلات تصاعدية أو تنازلية في الأجر الصافي، وفقاً لتطور تكلفة المعيشة في مراكز العمل مقارنة بنيويورك التي يتخذها النظام أساساً.

82 - وأشار أحد أعضاء اللجنة إلى أن الالتزام بمبدأ تعادل القوة الشرائية يمثل جانباً أساسياً من جوانب النظام برمته. وبدون ذلك، لن يطبق مبدأ نوبلمير بشكل سليم على جميع مراكز العمل، مما يشكل انتهاكاً للمادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة. ويمثل تعديل القواعد التشغيلية تنفيذاً للالتزام بضمان الاستقرار وإمكانية التنبؤ بدلا من التطبيق التلقائي لنتائج الدراسات الاستقصائية التي تعكس تكلفة المعيشة في مركز عمل ما مقارنة بتكلفة المعيشة في نيويورك. وشدد بالتالي على ضرورة إجراء تعديل القواعد التشغيلية بعناية، بما يسمح بتحليل مختلف الخيارات ومقارنتها، والتوصل إلى توافق الآراء اللازم بين جميع أصحاب المصلحة. وأشار أحد أعضاء اللجنة إلى أن تركيز النظام الحالي شبه الحصري على الاستقرار وحماية المرتبات يؤدي إلى تخفيضات كبيرة في المرتبات عند تنفيذ الدراسات الاستقصائية لتكلفة المعيشة. وأوضح أن القصد من طلب الجمعية العامة إلى اللجنة تحسين القواعد التشغيلية لنظام تسوية مقر العمل بهدف

تضييق الفجوة إلى أدنى حد هو إيجاد وسيلة لتجنب تلك التخفيضات المفاجئة في المرتبات. واقترح أن تراعي اللجنة، لدى نظرها في توصيات الفريق العامل، ضرورة إقامة توازن بين الأولويات المتنافسة المتعلقة بالأجور، بما في ذلك طلب الجمعية العامة، حتى تتمكن اللجنة من الإجابة بشكل كاف على أسئلة الجمعية العامة بشأن مدى استجابة القواعد التشغيلية الجديدة لشواغلها.

83 - وأعرب عدة أعضاء في اللجنة عن رأي مفاده أنه، في إطار البحث عن توازن بين أهداف منشودة على صعيد الأجور كثيرا ما تتنافس فيما بينها في بيئة تشغيلية لنظام تسوية مقر العمل متقلبة إلى حد ما، ينبغي إيلاء أولوية عليا للاستقرار في تطور المرتبات وإمكانية التنبؤ بتعديلاتها، مضيفين أن الهدف الأسمى لنظام القواعد التشغيلية هو ضمان الإنصاف، وذلك بتحديد مستويات أجور أقرب إلى المستويات التي يبررها مبدأ تعادل القوة الشرائية، تُطبق على جميع مراكز العمل، حتى وإن كان يتطلب تحقيق ذلك الهدف إجراء المزيد من الدراسات الاستقصائية. وينبغي أن تستند التغيرات في مستويات الأجور إلى بيانات دقيقة، وينبغي تجنب القيم التقريبية، وأن يتلقى الموظفون معلومات كافية توضح التغيرات التي تطرأ على مرتباتهم.

84 - وذكر أحد أعضاء اللجنة أن إيجاد حل يحول دون اتساع الفجوات بشكل كبير يمثل أولوية لدى النظر في مختلف المقترحات المتعلقة بتعديل القواعد التشغيلية، لأن ذلك من شأنه أن يمنع حالات مثل حالة جنيف، حيث اتسعت بشكل كبير الفجوة بين الرقم القياسي للأجر والرقم القياسي لتسوية مقر العمل بين دورتي الدراستين الاستقصائيتين لعامي 2010 و 2016، من الوقوع مجددا في أماكن أخرى، وهو ما سيعالج في أي حال من الأحوال شواغل الجمعية العامة. وشدد أعضاء آخرون في اللجنة على أن نظام تسوية مقر العمل ينبغي أن يكون منصفا لجميع أصحاب المصلحة، بمن فيهم الموظفين والمنظمات، وأضافوا أن إمكانية التنبؤ بتسويات المرتبات لها نفس القدر من الأهمية لكليهما. وعلى وجه التحديد، ينبغي ألا ينطبق الهدفان المنشودان على صعيد الأجور أي الاستقرار وإمكانية التنبؤ على التسويات التنازلية للمرتبات فقط، بل أيضا على التسويات التصاعدية، كي تتمكن المنظمات من ضبط ميزانياتها وتكاليفها بشكل أكبر.

85 - ورحب ممثلو شبكة الموارد البشرية بالمناقشات البناءة التي جرت في الفريق العامل واعتبروا أن مجموعة التوصيات تشكل مجموعة وافية. وأشاروا إلى أن التطبيق الحالي لنظام تسوية مقر العمل أوجد توترات بين الموظفين والإدارة في الماضي القريب، وبالتالي فمن المهم إدخال تعديلات على القواعد التشغيلية بطريقة شفافة، يقبل بها جميع أصحاب المصلحة. وعلاوة على ذلك، سيساعد هذا التعاون على ضمان مشاركة الموظفين في جولات الدراسات الاستقصائية المقبلة وتجنب رفع المزيد من الدعاوى في المستقبل من جانب الموظفين ردا على تحسين مواءمة الرقم القياسي للأجر مع الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، وهو ما أسفر في حالة جنيف عن انخفاض في مضاعف تسوية مقر العمل. وفيما يتعلق بالجولة التالية من الدراسات الاستقصائية، أشاروا إلى أن جائحة كوفيد-19 الحالية أوجدت تحديات في اقتصادات البلدان المضيفة، وأنه يلزم توخي الدقة في الخيارات الإحصائية والسياساتية لتفادي الحصول على نتائج غير متوقعة جسيمة من هذه الدراسات الاستقصائية. وهم يرون أنه ينبغي للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل مناقشة هذه المسألة في دورتها القادمة من منظور تقني. وطلبوا أن تستعرض الأمانة نهجها الحالي المتبع في تطوير المنهجية في ضوء الحالة الراهنة، وأن تقدم خطة صريحة لإشراك أصحاب المصلحة في المستقبل، بما في ذلك تقديم بدائل إن تعذر عقد اجتماع للجنة عن طريق الحضور الشخصي.

86 - وتعهد ممثلو اتحاد رابطات الموظفين المدنيين بالحفاظ على حوار بناء وصحي مع جميع أصحاب المصلحة المشاركين في استعراض نظام تسوية مقر العمل. وذكروا أن الوقت قد حان لكي يتعاون جميع

أصحاب المصلحة للتغلب على أثر الجائحة المستمرة وضمان أن تفي منهجيات نظام الأمم المتحدة للأجور بالغرض المنشود؛ وأن شفافية نظام تسوية مقر العمل وبساطته واستقراره وإمكانية التنبؤ به تبقى المبادئ التوجيهية التي تنظم استعراض القواعد التشغيلية. وفي ضوء الظروف الخاصة التي يعانيها الجميع منذ تشي الجائحة، اقترحوا أنه ينبغي لجميع أصحاب المصلحة أن يفكروا في الدروس المستفادة وأن يكفلوا معالجة جميع الشواغل التي أثارها الموظفون ومنظماتهم. وذكر ممثلو لجنة التنسيق أنه من المهم أن يقوم الخبراء التقنيون التابعون للفريق العامل بالتصديق على نتائج التحليلات التي أجرتها الأمانة والتحقق منها، للتأكد من استمرار صلاحية المبادئ الأساسية وتوافق الآراء الواردين في تقرير الفريق العامل. وذكر ممثلو اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أثناء تناولهم قرار الجمعية العامة 255/72 أن الفريق العامل ركز على إدخال تعديلات محددة على النظام الحالي للقواعد التشغيلية بغية تقييم فعاليتها من حيث أهداف سياسة الأجور التي وضعتها اللجنة. وأعربوا عن قلقهم إزاء الانخفاضات التراكمية في مضاعفات تسوية مقر العمل الناجمة عن توالي ثلاث استعراضات سلبية من الاستعراضات التي تجرى كل أربعة أشهر، أو حتى استعراضين فقط، حيث لا يؤدي أي من الاستعراضات بمفرده إلى تفعيل العمل بقاعدة النقاط العشر، ولكنها تصبح جسمية إذا ضُمت إلى بعضها بعضاً. وفي هذا الصدد، أشاروا إلى أن تعديل قاعدة النقاط العشر لا يزال بحاجة إلى مزيد من الدراسة، بغية الشروع في دراسة استقصائية عندما يسفر استعراضان أو ثلاث استعراضات متتالية من الاستعراضات التي تجرى كل أربعة أشهر عن انخفاضات تصل إلى 10 نقاط أو أكثر في مضاعف تسوية مقر العمل.

87 - وأشار ممثل للمنظمات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة إلى أن فرص الشروع في دراسات استقصائية للأسعار خارج الدورة قليلة بالفعل في مراكز العمل من الفئة الأولى، حيث إن الفجوة في معظم الحالات إما صغيرة أو متقلبة، وتتسع وتتقلص بمرور الوقت. فوجود فجوة كبيرة ومستمرة هو في الواقع حدث نادر، لأنه ينتج في المقام الأول عن تخفيضات في تكلفة المعيشة في مركز عمل ما، وهو أمر غير اعتيادي. ولذلك، فإن أحكام التعديل الموصى به التي تتطلب وقوع تجاوزين كبيرين متتاليين للعتبات من أجل الشروع في دراسة استقصائية هي أحكام صحيحة، لأنه من شأن التطور الطبيعي للتضخم في مركز العمل أن يقلص الفجوات بشكل طبيعي، أما حالات تجاوز العتبات فهي محدودة ومؤقتة. وأكد من جديد توافق الآراء السائد في الفريق العامل بشأن صحة استخدام دراسة استقصائية للأسعار كأداة لضبط الفجوة، لأن الرقم القياسي المستكمل لتسوية مقر العمل ليس سوى تقدير تقريبي، تتناقص موثوقيته كلما ابتعد عن تاريخ تطبيق آخر دراسة استقصائية لتكلفة المعيشة. وأوضح ممثل الأمانة العامة للأمم المتحدة أن التعديل المقترح إدخاله على استعراض الأربعة أشهر يهدف إلى إزالة العيب النادر المتمثل في التخفيضات الكبيرة المتعاقبة في تسوية مقر العمل الناجمة عن الاستعراضات التي تجرى كل أربعة أشهر استناداً إلى تقلبات أسعار صرف العملات فقط، والتي لا تؤدي إلى تفعيل العمل بقاعدة النقاط العشر أو تتأكد بإجراء دراسة استقصائية مقارنة لمواقع العمل والعودة إلى المستويات الأعلى السابقة بعد إجراء هذه الدراسة الاستقصائية. ومع أن هذه الحالات نادرة بالفعل، فإن هناك فائدة من معالجتها.

88 - ولمعالجة الشواغل التي أعرب عنها بعض أصحاب المصلحة، عيّن الرئيس فرقة عمل تقنية لاستعراض بعض مقترحات الفريق العامل، ولا سيما استعراض الاثني عشر شهراً واستعراض الأربعة أشهر وقواعد استعراض النقاط العشر، ولتقديم توصيات إلى اللجنة في دورتها الحالية. وبعد استعراض نتائج تحليلات أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية وعمليات محاكاة المقترحات المنبثقة عن المناقشات التي دارت

في الاجتماع الثاني للفريق العامل، خلصت فرقة العمل إلى ضرورة إدخال بعض التحسينات على المقترحات، وأوصت بإدخال بعض التعديلات على القواعد بحيث تكون مصممة لتحسين فعاليتها فيما يتعلق بتحقيق أهداف الفريق العامل. وبعد مداوالات مكثفة، قدمت فرقة العمل التوصيتين التاليتين إلى اللجنة:

- (أ) بالنسبة لقاعدة استعراض الإثني عشر شهراً، تغيير معيار تتبع تطور الفجوة من الفجوة القائمة في بداية جولة الدراسة الاستقصائية إلى أدنى فجوة يتم تحقيقها منذ بداية جولة الدراسة الاستقصائية؛
- (ب) تبين أن التعديل المقترح لقاعدة النقاط العشر، المصمم لبدء العمل بهذه القاعدة بعد أن يؤدي استعراضين متتاليين أو ثلاثة من استعراضات الأربعة أشهر إلى انخفاض تراكمي في مضاعف تسوية مقر العمل بمقدار 10 نقاط أو أكثر، لا يتفق مع تعديل استعراضات الأربعة أشهر الذي أوصى به الفريق العامل سابقاً. وأوصت فرقة العمل باتباع نهجين لحل هذه المشكلة. ويتمثل أحد هذين النهجين في تعديل قاعدة النقاط العشر بطريقة تجعلها متوافقة مع الصياغة الأصلية لاستعراض الأربعة أشهر. أما الآخر فيتمثل في تعديل استعراض فترة الأربعة أشهر بحيث يغير سبب بدء العمل بقاعدة النقاط العشر عند استعراض الأربعة أشهر الثاني من ناقص 10 إلى ناقص 7 لنقاط مضاعف تسوية مقر العمل (بعد انخفاض أولي يكون حده الأقصى ناقص 3 في استعراض الأربعة أشهر الأول). وكان من المفهوم أنه حتى مع هذا التعديل لاستعراض الأربعة أشهر، سيتم أيضاً تناول حالات استعراضات الأربعة أشهر الثلاثة المتتالية التي تؤدي إلى انخفاض تراكمي في مضاعف تسوية مقر العمل بمقدار 10 نقاط أو أكثر.

89 - ومنذ اقتراح هذه التعديلات أثناء الدورة، طُلب إلى الأمانة العامة إجراء المزيد من التحليلات وعمليات المحاكاة للمقترحات وتقديم النتائج لاستعراضها من قبل أصحاب المصلحة، قبل تقديم التوصيات النهائية إلى اللجنة.

90 - وردا على أسئلة مختلفة طرحها أعضاء اللجنة، أكدت الأمانة أن التعديلات المقترحة إدخالها على القواعد التشغيلية لا تحول دون تنفيذ النتائج الفعلية للدراسات الاستقصائية في المستقبل. وأوضح أن التعديل المقترح لقاعدة الاستعراض لفترة 12 شهراً ينطوي على إمكانية خفض مستوى مضاعف تسوية مقر العمل، عند تنفيذ نتائج الدراسة الاستقصائية، كوسيلة للتخفيف من الفجوة المتزايدة. وعلاوة على ذلك، فإن اختيار أدنى مستوى بلغته الفجوة منذ تنفيذ نتائج الدراسة الاستقصائية أثناء جولة جديدة من الدراسات الاستقصائية، وفقاً لتعديل صياغة قاعدة الاستعراض المقترحة لفترة 12 شهراً، يزيد من احتمال الشروع في استقصاء جديد للأسعار بدلاً من استخدام الفجوة القائمة في بداية جولة الدراسة الاستقصائية، كما كان مقترحاً في الأصل.

91 - وأعرب عدة أعضاء في اللجنة عن آرائهم بشأن التعديلات المقترحة إدخالها على القواعد التشغيلية. واتفقوا على أن قاعدة الاستعراض المعدلة لفترة الإثني عشر شهراً سوف تحل مسألة تزايد الفجوات مثل تلك التي اتسمت بها الحالة في جنيف خلال جولة الدراسات الاستقصائية لعام 2010. واتفقوا أيضاً على أن المقترحات المتعلقة باستعراض الأربعة أشهر وقواعد النقاط العشر ترمي إلى توفير مزيد من الاستقرار لتطور المرتبات، وإن كان ذلك على حساب الزيادات المؤقتة في الفجوات، التي يتم حلها بعد ذلك عندما تُطلق الدراسات الاستقصائية في نهاية المطاف. واقتروا أن تشرع الأمانة في إجراء اختبارات وعمليات محاكاة إضافية لتوضيح إمكانية انطباق القواعد المعدلة وعواقبها، ولكنهم أكدوا من جديد أنه بغض النظر عن التعديلات التي أجريت أو تمت محاكاتها، فإن أيًا منها لن يمنع من أن تؤدي نتائج الدراسات الاستقصائية المقبلة إلى تخفيضات في مستويات الأجور إذا كان هناك ما يبرر ذلك، مضيفين أن أي دراسة استقصائية

تُجرى في المستقبل، كجولة الدراسات الاستقصائية لعام 2021 على سبيل المثال، فإنها ستُعد مقارنة بمستوى تكلفة المعيشة الذي شمله الاستقصاء مؤخرا في نيويورك، كأساس لنظام تسوية مقر العمل. وأشار الرئيس إلى أنه يمكن إعادة النظر في قرارات اللجنة إذا أظهرت نتائج الاختبارات وعمليات المحاكاة المقترحة نتائج غير متوقعة أو غير مقصودة. وفي الختام، طلبت اللجنة إلى الأمانة أن تواصل التحضيرات النشطة للجولة المقبلة من الدراسات الاستقصائية المقرر الشروع فيها في عام 2021، بالتعاون مع ممثلي المنظمات واتحادات الموظفين.

قرارات اللجنة

92 - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) الموافقة على توصيات الفريق العامل المعني بالقواعد التشغيلية المتعلقة بما يلي:
- 1' الاحتفاظ بالصياغة الحالية لتدبير سد الفجوة؛
- 2' تغيير حساب العلاوة الانتقالية الشخصية وفقا لنهج "العلاوة الانتقالية الشخصية الثابتة"، على النحو المبين في الفقرة 77 من هذا التقرير؛
- (ب) الموافقة في المبدأ على التعديلات التي أدخلت على القواعد التشغيلية ريثما تجري الأمانة مزيداً من الاختبارات وعمليات المحاكاة على النحو التالي:

مراكز العمل من الفئة الأولى

قاعدة الاستعراض لفترة 12 شهرا: استخدام نسبة 3 في المائة تضاف إلى الصفر، أو أدنى مستوى من الفجوة الذي تم تحقيقه منذ بدء العمل بنتائج آخر دراسة استقصائية لتكلفة المعيشة، لتحديد عتبة محددة لمركز العمل يتم على أساسها تقييم الفجوة بين الرقم القياسي لتسوية مقر العمل والرقم القياسي للأجر. وإذا بلغت الفجوة إما العتبة الخاصة بمركز عمل أو 5 في المائة أو أكثر في مناسبتين متتاليتين، يُشرع في دراسة استقصائية للأسعار في مركز العمل في غضون 6 أشهر. ولن تُجرى أي دراسة استقصائية للأسعار إذا أطلقت خلال 18 شهرا أو أقل، قبل إجراء الدراسة الاستقصائية الأولى في مركز العمل في إطار الجولة التالية من الدراسات الاستقصائية؛

مراكز العمل من الفئة الثانية

1' قاعدة استعراض الأربعة أشهر: تحديد الحد الأقصى لانخفاض نقاط مضاعف تسوية مقر العمل الناتج عن أول استعراض من استعراضات الأربعة أشهر إلى ناقص 3، والسماح في الوقت نفسه بإجراء تخفيض كامل لاستعراض الأربعة أشهر التالي، ما لم يكن هذا العدد ناقص 7 نقاط لمضاعف لتسوية مقر العمل أو أكثر، وفي هذه الحالة تُطلق قاعدة النقاط العشر؛

2' قاعدة النقاط العشر: تحديد الحد الأقصى لإجمالي الانخفاض في غضون سنة بأقل من ناقص 10 نقاط لمضاعف تسوية مقر العمل. وإذا كان من المحتمل أن يكون هناك

انخفاض بمقدار 10 نقاط أو أكثر لمضاعف تسوية مقر العمل في غضون سنة، أي من استعراضين سلبين متتاليين أو ثلاثة، ينبغي تجميد مضاعف تسوية مقر العمل وإجراء دراسة استقصائية جديدة مقارنة لمواقع العمل خارج الدورة في غضون أربعة أشهر، وسيكون لذلك الأسبقية على أحكام قاعدة استعراض الأربعة أشهر. وباستثناء أسباب القوة القاهرة، إذا لم تُجر دراسة استقصائية مقارنة لمواقع العمل في غضون أربعة أشهر، يخفض مضاعف تسوية مقر العمل بمقدار 10 نقاط في كل من استعراضات الأربعة أشهر، ما لم يكن من شأن ذلك أن يؤدي إلى تخفيض مضاعف تسوية مقر العمل عن الرقم القياسي لتسوية مقر العمل ناقصا 100، وفي هذه الحالة ينبغي أن يصبح مضاعف تسوية مقر العمل مساويا للرقم القياسي لتسوية مقر العمل ناقصا 100.

(ج) الموافقة على جدول الأعمال المؤقت المنقح للدورة الثانية والأربعين للجنة على النحو المبين في المرفق السادس، والطلب إلى الأمانة مواصلة الأعمال التحضيرية بنشاط للجولة المقبلة من الدراسات الاستقصائية المقرر الشروع فيها في عام 2021، بالتعاون مع ممثلي المنظمات واتحادات الموظفين.

هاء - بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية: استعراض المنهجية والمستوى

93 - بموجب المنهجية المعمول بها، يجري استعراض بدل إعالة الأولاد مرة كل سنتين، وبحسب كمبلغ مقطوع عالمي بدولات الولايات المتحدة، يعكس مستويات التخفيضات الضريبية المتصلة بالأطفال والمدفوعات التي تُسدد بموجب التشريعات الاجتماعية في مراكز العمل الرئيسية الثمانية التي توجد بها مقر، بدخل مرجعي مكافئ للرتبة ف-4/الدرجة السادسة (بما في ذلك بدل الزوج). وتحول القيم إلى دولارات الولايات المتحدة باستخدام متوسط أسعار الصرف على مدى الاثني عشر شهرا السابقة للاستعراض، مجمعة حسابياً ومُرَجَّحة بحسب عدد الموظفين في مراكز العمل المعنية. وعلى هذا الأساس، يبلغ المستوى المقترح لبدل إعالة الأولاد 4 374 دولارا في السنة. ويبلغ بدل المعالين من الدرجة الثانية، الذي حدد بنسبة 35 في المائة من بدل إعالة الأولاد، 1 531 دولارا. وفي المواقع التي تتداول فيها العملات الصعبة، يُحوّل المبلغ العالمي إلى العملة المحلية باستخدام سعر الصرف الرسمي للأمم المتحدة في تاريخ الإصدار. وتظل مبالغ العملة المحلية في تلك المواقع دون تغيير إلى أن يتم الاستعراض المقبل.

94 - وفي عام 2018، وعند استعراض مستوى بدلات الإعالة، قررت اللجنة إعادة النظر في بعض جوانب منهجية تحديد البدلات، بما في ذلك أسلوب الترجيح المستخدم لحساب المتوسط العام لقيمة بدل إعالة الأولاد (انظر A/73/30، الفقرة 97)، فضلا عن تطبيق الاتجاه العام السائد في تطور استحقاقات الأطفال (المرجع نفسه، الفقرة 101). وفي هذا السياق، وبالإضافة إلى المستويات المقترحة لبدلات الإعالة المحسوبة على أساس المنهجية الحالية، عرضت على اللجنة أيضا المقترحات التالية فيما يتعلق بالمنهجية:

(أ) طريقة بديلة لحساب بدل إعالة الأولاد، حيث أن أسلوب المتوسط المستخدم هو متوسط هندسي مرجح؛

(ب) تطبيق الاتجاه العام.

95 - وتقدر الآثار المالية المترتبة على التعديل المقترح للبدلات في إطار المنهجية الحالية بمبلغ 55,8 مليون دولار سنوياً على نطاق المنظومة. وتقدر الآثار المالية المترتبة على التعديل المقترح للبدلات بموجب المنهجية البديلة بمبلغ 6,7 مليون دولار في السنة.

المناقشة التي دارت في اللجنة

96 - أحاطت شبكة الموارد البشرية علماً بالوثيقة، وذكرت أن كلا من الخيارين، أي المنهجية الحالية والمنهجية التي تستخدم المتوسط الهندسي، يتمتعان بالجدارة، وأنه ينبغي مواصلة النظر فيهما.

97 - وشدد ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة على ضرورة تحديث بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية نظراً للتغير الكبير الذي شهدته القوة الشرائية المعادلة للمبالغ المحددة في عام 2011. ورأت لجنة التنسيق أنه ينبغي استعراض تحويل بدل الإعالة إلى العملة المحلية بصورة أكثر تكراراً من كل سنتين من أجل استيعاب التقلبات في أسعار صرف العملات. وعلاوة على ذلك، ذكر الممثل أنه ينبغي لأي تغييرات في التشريعات المحلية، مثل الخصومات الضريبية ومدفوعات الاستحقاقات الاجتماعية أن تُدرج اعتباراً من تاريخ السريان المحلي. ورأت لجنة التنسيق أن الإبقاء على الطريقة الحالية التي تستخدم المتوسط الحسابي، المرجح بعدد الموظفين في مركز العمل، أمر مجدٍ وينبغي الإبقاء عليه، وأنه سيكون لأي انحراف عن هذا النهج أثر سلبي غير متناسب على المستفيدين.

98 - ولاحظت الممثلة عن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بقلق أنه لم يجر أي تعديل منذ عام 2011، على الرغم من المقترحات المقدمة في عامي 2012 و 2018، وشددت على أنه لم يعد بالإمكان تجاهل هذه المسألة. وأعربت عن تأييدها للإبقاء على المنهجية الحالية.

99 - وذكر الممثل عن اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أن بدل إعالة الأولاد المغربي هو أحد عوامل اجتذاب المنظمات بوصفها رب عمل مفضل، وأعرب عن اعتقاده الراسخ بأن استكمال بدل إعالة الأولاد قد تأخر. وأشار إلى أن بدل إعالة الأولاد لم يُعدّل منذ عدة سنوات، مما يفسر الزيادة الكبيرة المقترحة في إطار المنهجية الجديدة. وأكد الممثل تأييد اتحاد موظفي الأمم المتحدة للإبقاء على المنهجية الحالية وحذر من تغيير المنهجية في محاولة لخفض الأرقام بهدف كسب تأييد الجمعية العامة.

100 - وسأل ممثل الأمم المتحدة عما إذا كانت هناك أمثلة على حالات أخرى لاستخدام المتوسط الهندسي في حساب متوسط بيانات مواقع المقار أو عينات تمثيلية أخرى لمراكز العمل لغرض حساب التعديلات على البدلات الأخرى. وأوضحت أمانة اللجنة أن المتوسط الهندسي يستخدم في حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل داخل المنطقة باستثناء عنصر السكن. وفي هذا الصدد أيضاً، أوضح أن أي من طريقتي التجميع ليست أصح من الأخرى، بل إن إحدهما قد تكون أنسب من الأخرى في سياق محدد. وأوضح كذلك أن المتوسط الهندسي أقل حساسية إزاء القيم الخارجة وأنه يمكن أن يكون مفيداً عند تطبيقه على مجموعات البيانات الأصغر حجماً.

101 - وأشارت اللجنة إلى قرارها بإعادة النظر في منهجية بدل إعالة الأولاد قبل استعراض مستواه. وفي هذا السياق، تساءل أحد أعضاء اللجنة عن الغرض من البديل ومنهجيته التي تستند إلى نظام ضريبي لا يخضع له الموظفون الفنيون. ورأى عدة أعضاء أن استخدام المتوسط الهندسي يتمتع بالجدارة مع الأخذ في الاعتبار أنه يتناول القيم التي يمكن اعتبارها قيماً خارجة في عينة صغيرة. كما ألقوا الضوء على أن هذا

النهج تقني، ويمكن استتساخه في المستقبل. غير أن أسلوب الترشيح هذا لا يقبل القيم الصفرية، وبالتالي يمكن أن يؤدي إلى مشاكل إذا تم إلغاء بدل إعالة الأولاد تدريجياً أو وقفه في أي من مراكز العمل المرجعية - وهو احتمال لا يمكن استبعاده في المستقبل. وفي الوقت نفسه، رأى معظم الأعضاء أنه بالرغم من بعض التحديات، فإن المنهجية الحالية تطبق منذ سنوات عديدة، وأنها تعمل بشكل جيد من حيث أنها توفر، إلى جانب استعراض الاتجاه في تطور بدلات إعالة الأولاد في مواقع مختلفة، أساساً معقولاً لمداولات اللجنة.

102 - لاحظت اللجنة أن بدل إعالة الأولاد لم يُحدَث منذ ما يقرب من 10 سنوات، ووافقت على ضرورة اتخاذ بعض الإجراءات لإدراج هذا التغيير الإيجابي. وأشار إلى أن الزيادة المقترحة في بدل إعالة الأولاد كبيرة، وتصل إلى 49 في المائة مقارنة بالمستوى الذي تم تحديده في عام 2011. وذلك نتيجة حتمية لمزيج من التسويات التراكمية المقترحة التي أصبحت مستحقة خلال تلك الفترة والتي لم يتم اتخاذ أي إجراء بشأنها.

103 - وأقرت اللجنة، في الوقت نفسه، بأنه نظراً لتأثير الجائحة على الظروف الاقتصادية الحالية، فإن اقتراح زيادة كبيرة ليس مناسباً في الوقت الراهن. ولذلك، ارتأت أنه ينبغي تطبيق هذا الحكم لدى وضع توصيتها للجمعية العامة. وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة لدى استعراضها للاتجاه العام في تطور بدل إعالة الأولاد، أن متوسط التغير في الاستحقاقات المتعلقة بالأطفال بالعملة المحلية بلغ 10 في المائة تقريباً منذ الاستعراض السابق. وبناء على ذلك، وافقت على أنه يمكن النظر، في ظل الظروف الاستثنائية الراهنة، ومع مراعاة هذا الاتجاه، في زيادة أقل من الزيادة الكاملة لبدل إعالة الأولاد بنسبة تبلغ 10 في المائة.

104 - وقد أقرت اتحادات الموظفين ومعظم أعضاء اللجنة بأن المقترح مقترح مخصص يمكن تأييده كنهج عملي يُنَبَّع لمرة واحدة من أجل تحديث المستوى الحالي لبدل إعالة الأولاد في الظروف الراهنة، وبالنظر لعدم الزيادة لمدة 10 سنوات، مع الإبقاء على المنهجية الحالية. وأشار إلى أنه قد يتعين إعادة النظر مرة أخرى في مستوى البدل ومنهجيته بعد سنتين لضمان أن يعكس ذلك بشكل كاف بدلات إعالة الأولاد المقدمة في مراكز العمل الممثلة.

105 - ولاحظت اللجنة أن زيادة بنسبة 10 في المائة ستؤدي إلى بدل إعالة الأولاد قدره 3 222 دولاراً في السنة، وبدل معالين من الدرجة الثانية قدره 1 128 دولاراً. وقدرت الآثار المالية بمبلغ 11,3 مليون دولار.

قرارات اللجنة

- 106 - قررت اللجنة الإبقاء على المنهجية الحالية لحساب بدل إعالة الأولاد في الوقت الراهن.
- 107 - وقررت اللجنة أيضاً أن توصي الجمعية العامة بالقيام بما يلي اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2021:

(أ) تحديد بدل إعالة الأولاد بمبلغ 3 222 دولاراً في السنة، وبدل علاوة الأولاد ذوي الإعاقة بمبلغ 6 444 دولاراً في السنة؛

(ب) تحديد بدل المعالين من الدرجة الثانية عند مستوى 1 128 دولاراً في السنة؛

(ج) تحويل مبلغ البدل بدولارات الولايات المتحدة في مراكز العمل ذات العملات الصعبة، على النحو المحدد في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) أعلاه، إلى العملة المحلية باستخدام سعر الصرف

الرسمي للأمم المتحدة في تاريخ الإصدار، ليظل دون تغيير إلى حين إجراء الاستعراض التالي من الاستعراضات التي تُجرى كل سنتين، بغض النظر عما إذا كان هناك تحديث للرتبة؛

(د) تخفيض قيم بدلات الإعالة بمقدار أي مدفوعات مباشرة يحصل عليها الموظف من إحدى الحكومات فيما يتعلق بالمعاليين.

واو - استعراض تنفيذ حافز الاستقدام

108 - في الفقرة 53 من الجزء الثالث من القرار 244/70، وافقت الجمعية العامة على منح حافز لاستقدام الخبراء في المجالات العالية التخصص في الحالات التي تكون فيها المنظمة غير قادرة على استقدام موظفين من ذوي المؤهلات المناسبة. ولا ينبغي أن تتجاوز قيمة هذا الحافز نسبة 25 في المائة من المرتب الأساسي الصافي السنوي لكل سنة من سنوات العقد المتفق عليه. وقررت الجمعية أيضاً أن تقوم اللجنة بتقييم النظام بعد انقضاء فترة ثلاث سنوات من تاريخ تنفيذه.

109 - واتضح من المعلومات التي قدمتها 23 منظمة مشتركة في النظام الموحد ردّت على استبيان من أمانة اللجنة أن منظمة واحدة فقط، هي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، قد منحت حوافز استقدام، وكان ذلك في حالة واحدة فقط.

المناقشة التي دارت في اللجنة

110 - لاحظت شبكة الموارد البشرية أن نظام الأمم المتحدة الموحد يفتقر إلى درجة ما إلى القدرة على الاجتذاب من حيث الأجر النقدي مقارنة بالمنظمات الدولية الأخرى التي كثيراً ما تستقدم موظفيها من أسواق عمل مماثلة. وتتمثل الفكرة العامة لحافز الاستقدام في توفير أداة إدارية لضمان أن تتمكن المنظمات من تعزيز جاذبيتها في حالات محددة جداً وللمهن المطلوبة بشدة. غير أن الأداة في شكلها الحالي ومع المتطلبات الإدارية ذات الصلة اعتبرت غير مرنة لما يلزم لاستخدامها على نحو أكثر إفادة. ومع ذلك، ما زال المفهوم على العموم صالحاً، وقد رحبت المنظمات بشدة بحافز الاستقدام بوصفه أداة عامة لإدارة الموارد البشرية.

111 - واتفقت اتحادات الموظفين الثلاثة على أن البيانات المتاحة غير كافية، وأكدت على ضرورة اكتساب المنظمات خبرة أكبر في مجال تطبيق الحوافز قبل إجراء تحليل أعمق. ورأت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أيضاً أنه ينبغي استخدام حافز الاستقدام كأداة مشتركة بين الوكالات، إلى جانب بذل جهود لتحسين عمليات الاستقدام السلبية. ولاحظت لجنة التنسيق أيضاً أن عمليات التوظيف مطولة وتفتقر إلى الشفافية وتؤدي إلى تقويت الفرص البديلة. وأوضح اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أنه يتطلع إلى الحصول على مزيد من المعلومات في غضون سنتين للتأكد مما إذا كان الحافز يُستخدم بوتيرة أعلى، وما إذا كان قد حل المشاكل التي صُمم لمعالجتها.

112 - ولاحظت اللجنة أن بعض المنظمات أفادت بأنها لم تواجه مشاكل في الاستقدام تتطلب استخدام حافز الاستقدام، بينما أشارت منظمات أخرى إلى أنها ستلجأ إلى استخدام هذا الحافز عندما تواجه الصعوبات المحددة التي صُمم الحافز لمعالجتها. وأفادت منظمات أخرى بأنها لم تستخدم الحافز لأسباب متعلقة بالميزانية، أو بسبب تصور عدم الإنصاف الذي قد ينشأ عن ذلك بين المرشحين الخارجيين والداخليين

(الذين لا ينطبق عليهم الحافز)، أو بسبب ضرورة التحلي بمزيد من المرونة عند استخدام الحافز. ومع ذلك، أعربت المنظمات عن تقديرها للطابع الاستراتيجي للحافز.

113 - وأشارت اللجنة إلى أنه نظرا إلى أن حافز الاستقدام كان مصمما للاستخدام في ظروف خاصة جداً، فإن محدودية التجارب والبيانات المستمدة من المنظمات في المرحلة الحالية تحول دون إجراء استعراض أكثر عمقاً.

قرارات اللجنة

114 - قررت اللجنة أن تُبلغ الجمعية العامة بأنها ستجري استعراضاً آخر لحافز الاستقدام في غضون سنتين بغية تقييم استخدامه.

الفصل الخامس

شروط الخدمة في الميدان

ألف - بدل الخطر: استعراض المستوى

115 - بدل الخطر بدل خاص أنشئ للموظفين المعيّنين دولياً ومحلياً المطالبين بالعمل في مواقع تسود فيها ظروف خطيرة جداً. وفي سياق الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في نظام الأمم المتحدة الموحد، بتت لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورة استعراض مستويات البدلات الواقعة في نطاق اختصاصها، وفقاً للجدول الزمني الوارد في المرفق العاشر لتقريرها السنوي لعام 2016 (A/71/30). وتقرر استعراض مستوى بدل الخطر كل ثلاث سنوات، اعتباراً من عام 2017.

116 - وترد قائمة بالمواقع التي أُجيز دفع بدل الخطر بالنسبة لها في الموقع الشبكي للجنة الخدمة المدنية الدولية⁽⁶⁾.

117 - وبدأ العمل ببذل الخطر اعتباراً من 1 نيسان/أبريل 2012 بالنسبة للموظفين المعيّنين دولياً ومحلياً على السواء. وُثِّع في الماضي كـمبلغ محدد يدفع لجميع الموظفين المعيّنين دولياً، وكمبلغ يدفع للموظفين المعيّنين محلياً في بلد معين على أساس جداول المرتبات السارية، التي كانت أساساً لتحديد مبالغ بدل الخطر.

118 - وُحِّد المعدل الحالي لبذل الخطر في مبلغ 1 600 دولار للموظفين المعيّنين دولياً. وُحِّد مبلغ واحد عندما قررت اللجنة، استجابة لطلب الجمعية العامة في قرارها 223/49، فصل بدل مراكز العمل الخطرة⁽⁷⁾ عن جدول المرتبات الأساسية/الدنيا للموظفين المعيّنين دولياً، مشيرة إلى أن بدل مراكز العمل الخطرة بدل رمزي إلى حد كبير، وإن كان لا يستهان به. ومنذ فصل البذل عن جدول المرتبات، تم تعديل المبلغ منذ ذلك الحين بصورة عملية، مع مراعاة نفس العوامل الثلاثة المطبقة في إطار بدل المشقة، وهي: (أ) متوسط تغير صافي المرتب الأساسي مضافاً إلى تسوية مقر العمل في مراكز العمل التي بها مقر؛ و (ب) تغير الرقم القياسي للأسعار خارج المنطقة⁽⁸⁾؛ و (ج) تغير جدول المرتبات الأساسية/الدنيا. وفي أحدث استعراض لمستوى بدل الخطر أجري في عام 2017، قررت اللجنة الإبقاء على مبلغ 1 600 دولار شهرياً للموظفين المعيّنين دولياً حتى الاستعراض المقبل.

119 - وبالنسبة للموظفين المعيّنين محلياً، قررت اللجنة، في دورتها الرابعة والسبعين، زيادة مستوى بدل الخطر اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2013 إلى 30 في المائة من صافي نقطة الوسط من جداول مرتبات فئة الخدمات العامة التي كانت سارية في عام 2012 لمراكز العمل المؤهلة للحصول على بدل الخطر. وقررت اللجنة أيضاً فصل بدل الخطر اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2013 عن جداول مرتبات

(6) <https://icsc.un.org/Home/DataDangerPay>

(7) استيعاض عن بدل مراكز العمل الخطرة ببذل الخطر اعتباراً من 1 نيسان/أبريل 2012.

(8) يعكس الرقم القياسي للأسعار خارج المنطقة تغيرات الأسعار وتقلبات سعر الصرف في مجموعة مختارة مكونة من 26 بلداً بهدف توفير تقدير لمعدل التضخم بدولارات الولايات المتحدة بالنسبة للنفقات التي يقوم بها موظفو نظام الأمم المتحدة الموحد من الفئة الفنية خارج بلد مركز عملهم. ويقدر هذا الرقم على أساس متوسط مرجح لمعدلات التضخم بدولارات الولايات المتحدة في البلدان الستة والعشرين. ويستخدم نفس الرقم القياسي في عمليات حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل بالنسبة لجميع مراكز العمل، بصرف النظر عن الموقع.

فئة الخدمات العامة السارية. وأشار إلى أن المبالغ الاسمية لبدل الخطر الممنوح للموظفين المعيّنين محلياً لم تكن ثابتة بل كانت تعدل تلقائياً كلما عُدلت جداول المرتبات. ونظراً لهذه التلقائية، التي أعلنت الجمعية العامة أنها غير مرغوب فيها، قررت اللجنة فصل بدل الخطر عن جداول مرتبات الموظفين المعيّنين محلياً. وفي أحدث استعراض لمستوى بدل الخطر في عام 2017، قررت اللجنة تحديد معدل البدل للموظفين المعيّنين دولياً عند نسبة 30 في المائة من صافي نقطة الوسط لجداول مرتبات فئة الخدمات العامة التي كانت سارية في عام 2016. وبعد تحديد تلك المبالغ، فُصلت عن جداول المرتبات.

120 - وأجري استعراض عام 2020 لمستوى بدل الخطر وفقاً لمنهجية تسوية مستويات بدل الخطر التي وافقت عليها اللجنة في عام 2017.

121 - وقررت اللجنة، خلال عمليات الاستعراض التي سبق أن أجرتها، تحديد مبلغ بدل الخطر للموظفين المعيّنين دولياً بطريقة واقعية، باستخدام العوامل الثلاثة المطبقة على بدل المشقة كمرجع، وهي: (أ) متوسط تغير صافي المرتب الأساسي مضافاً إليه تسوية مقر العمل في مراكز عمل منظومة الأمم المتحدة الثمانية التي توجد بها مقار؛ و (ب) تغير الرقم القياسي للأسعار خارج المنطقة؛ و (ج) تغير جدول المرتبات الأساسية/الدنيا.

122 - واستناداً إلى تحليل لجميع معاملات التسوية الثلاثة لفترة السنوات الثلاث الممتدة من عام 2017 إلى عام 2019، كانت النسبة المئوية للزيادات في المبالغ بالنسبة إلى كل معامل على النحو التالي: (أ) متوسط تغير صافي المرتب الأساسي مضافاً إليه تسوية مقر العمل في مراكز العمل التي توجد بها مقار: 1,33 في المائة؛ و (ب) تغير الرقم القياسي خارج المنطقة: 5,15 في المائة؛ و (ج) تغير جدول المرتبات الأساسية/الدنيا: 2,82 في المائة. والعلاقة بين بدل الخطر وصافي نقطة الوسط من جدول المرتبات الأساسية/الدنيا السارية في عام 2020 هو 23,55 في المائة.

123 - وفيما يتعلق بمعاملات التسوية المذكورة أعلاه، من الجدير بالملاحظة أن اللجنة ارتأت، في عام 2011، أنه لم يُنص على ترجيح محدد لمعاملات التسوية الثلاثة، بل يجب بالأحرى استعراض المعاملات الثلاثة كلها بصورة شاملة وعملية لبيان ما إذا كان هناك ما يبرر إجراء أي تسويات. وعندما استعرضت اللجنة سابقاً البدلات المدفوعة بموجب نظام التنقل والمشقة في إطار مجموعة عناصر الأجر السابقة، اعتبرت أن متوسط تغير صافي الراتب الأساسي، الذي هو أكثر معاملات التسوية الثلاثة استقراراً، يمثل نقطة الانطلاق. ووفقاً لنفس النهج، اقترحت زيادة نسبتها 2,82 في المائة، وهو ما سيصل إلى 1 645 دولاراً شهرياً في بدل الخطر بالنسبة للموظفين المعيّنين دولياً.

124 - وبالنسبة للموظفين المعيّنين محلياً، تنص منهجية تسوية مستوى بدل الخطر، التي أقرتها اللجنة في عام 2017، على استخدام صافي نقطة الوسط من جداول المرتبات السارية في السنة السابقة للاستعراض المقرر كمرجع، وتطبيق نسبة 30 في المائة لحساب المبالغ الخاصة بكل بلد معين. ومنذ عام 2016، وهو العام المرجعي لجداول مرتبات الخدمات العامة السارية المستخدمة لتحديد المستويات الحالية لبدل الخطر للموظفين المعيّنين محلياً، نُقحت الجداول السارية في عام 2019، أي السنة التي سبقت الاستعراض المقرر، في غالبية البلدان التي يسري فيها بدل الخطر حالياً. واقتُرح إدخال تعديل على مستوى بدل الخطر للموظفين المعيّنين محلياً بتحديث السنة المرجعية لجداول مرتبات فئة الخدمات العامة المعمول بها من

الجدول السارية في عام 2016 إلى الجدول السارية في عام 2019، وتطبيق 30 في المائة على نقطة الوسط في جداول المرتبات تلك.

المناقشة التي دارت في اللجنة

125 - أكد ممثل شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين أن المنظمات تعتبر بدل الخطر عنصراً بالغ الأهمية بالنظر إلى ما يترتب عليه من آثار على الموظفين في البيئات التي كثيراً ما يُطلب فيها إلى الأمم المتحدة أن تظل وتعمل في سياقات إنسانية صعبة وفي حالات الأزمات. ويمكن أن تتطور تلك الحالات بسرعة وبشكل غير متوقع، وأعرب عن امتنان شبكة الموارد البشرية للتعاون السريع والعمل الذي أبدته اللجنة فيما يتعلق ببذل الخطر في آذار/مارس 2020، عندما بدأت جائحة كوفيد-19. ووافقت شبكة الموارد البشرية على التوصية الواردة في الوثيقة التي قدمتها أمانة اللجنة والداعية إلى تعديل مستويات بدل الخطر للموظفين الدوليين والمحليين على السواء.

126 - واعترف اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين مع التقدير بالإجراءات العاجلة التي اتخذتها أمانة اللجنة بشأن هذه المسألة الرئيسية في سياق الجائحة العالمية. وأشار الاتحاد إلى أن أحدث استعراض لمستوى بدل الخطر أجري في عام 2017، فأعرب عن تأييده للمستوى المقترح للموظفين المعيّنين دولياً ومحلياً على السواء.

127 - وأفادت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة بأنها تؤيد تماماً الزيادة في مستوى بدل الخطر المقترح للموظفين المعيّنين دولياً والموظفين المعيّنين محلياً.

128 - وأعرب اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن تأييده التام للتوصية بتحديد مستوى بدل الخطر للموظفين المعيّنين دولياً في مبلغ 1 645 دولاراً في الشهر، فضلاً عن تحديث المبلغ المدفوع للموظفين المعيّنين محلياً بتنقيح السنة المرجعية لجدول المرتبات التي استندت إليها الحسابات من عام 2016 إلى عام 2019. وأعرب الاتحاد عن اتفاقه في الرأي مع شبكة الموارد البشرية وعن شكره للجنة على استجابتها السريعة فيما يتعلق بإنشاء بدل خطر خاص بجائحة كوفيد-19. وأكد الاتحاد ضرورة إجراء الاستعراضات في المواعيد المحددة، في عام 2023، وفقاً للجدول الزمني المقرر.

129 - وأشارت اللجنة إلى أن مسألة بدل الخطر مسألة هامة، لا سيما في سياق الأزمة الصحية المستمرة. وذكرت أن بدل الخطر إقرار بأن الموظفين يعملون في مراكز عمل خطرة واعترافاً بأولئك الذين يخاطرون بحياتهم بالعمل في ظروف خطرة.

130 - وفيما يتعلق بالموظفين المعيّنين دولياً، أشارت اللجنة إلى أن معاملات التسوية الثلاثة التي سبق استخدامها كمرجع ما زالت مناسبة. وكررت اللجنة قرارها اتباع نهج موضوعي وعملي لاستعراض مستوى بدل الخطر. وفي الاستعراضات السابقة للبدلات المدفوعة في إطار نظام التنقل والمشقة وبدل الخطر، اعتبرت اللجنة أن تغيير متوسط صافي الراتب الأساسي، وهو أكثر العوامل الثلاثة استقراراً، يمثل نقطة الانطلاق. ومن شأن تطبيق النهج نفسه على الاستعراض الحالي أن يؤدي إلى زيادة نسبتها 2,82 في المائة، وبذلك سيصل المبلغ إلى 1 645 دولاراً شهرياً.

- 131 - وأشارت اللجنة إلى أن مستوى بدل الخطر للموظفين المعيّنين دولياً لم يُنقح منذ عام 2012 وأن الاستعراض المقبل سيجري في غضون ثلاث سنوات، فارتأت أن الوقت مناسب لتعديل المستوى. وارتأت أن الزيادة المقترحة من 1 600 دولار إلى 1 645 دولاراً في الشهر زيادة معقولة وأن هناك ما يبرر الآثار المالية.
- 132 - وبالنسبة للموظفين المعيّنين محلياً، أشارت اللجنة إلى أن المنهجية التي وُضعت في عام 2017 تقتضي تحديث السنة المرجعية لجداول مرتبات فئة الخدمات العامة المعمول بها التي كانت سارية في السنة التي تسبق الاستعراض المقرر، وهو في هذه الحالة عام 2019. وفي حالة إصدار جداول مرتبات متعددة لفئة الخدمات العامة اعتباراً من السنة المرجعية، تستخدم أحدث جداول المرتبات. وبعد تحديد تلك المبالغ، تفصل عن جداول المرتبات.
- 133 - ولما كان من الصعب التنبؤ بالأماكن التي يمكن فيها تطبيق بدل الخطر في المستقبل، لا يمكن تقدير مجموع الاحتياجات إلا على أساس البيانات المتاحة من البيانات الإحصائية للموظفين لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة. ويؤثر حجم مركز العمل من حيث عدد الموظفين الموجودين فيه تأثيراً كبيراً على التكاليف، شأنه شأن فترة الأهلية للحصول على البدل. وقُدرت الآثار المالية المترتبة على ذلك بنحو 1,9 مليون دولار على نطاق المنظومة فيما يتعلق بدفع بدل الخطر بمبلغ 1 645 دولاراً للموظفين المعيّنين دولياً، ومبلغ 4,6 ملايين دولار على نطاق المنظومة فيما يتعلق بدفع بدل الخطر عند نسبة 30 في المائة من صافي نقطة الوسط من جداول مرتبات فئة الخدمات العامة المعمول بها لعام 2019.
- 134 - ووفقاً للجدول الزمني المقرر، ستجري اللجنة استعراضات دورية لمستوى بدل الخطر لكلتا فئتي الموظفين كل ثلاث سنوات، وستحدد ما إذا كانت هناك حاجة إلى تعديل المستوى.

قرارات اللجنة

- 135 - قررت اللجنة ما يلي:
- (أ) تحديث مستوى بدل الخطر للموظفين المعيّنين دولياً ليصل إلى 1 645 دولاراً في الشهر، اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2021؛
- (ب) تحديث المستوى الشهري لمبلغ بدل الخطر للموظفين المعيّنين محلياً اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2021 بتحديث السنة المرجعية لجداول المرتبات التي استندت إليها الحسابات في الفترة من عام 2016 إلى عام 2019، وكذلك تطبيق نسبة 30 في المائة على صافي نقطة الوسط لأحدث جدول لمرتبات الخدمات العامة سار في عام 2019 مقسومة على 12؛
- (ج) إجراء الاستعراض التالي لمستوى بدل الخطر في عام 2023 وفقاً للجدول الزمني المحدد.

باء - بدل الإجراء الأمني: استعراض المستوى

- 136 - أنشئ بدل الإجراء الأمني في عام 2012 للمساعدة في تعويض المصروفات الإضافية المباشرة للموظفين وأفراد أسرهم المستحقين الذين يجري إجلاؤهم من مراكز عملهم الرسمية. ووفقاً لدورة الاستعراض الحالية، من المقرر استعراض مستوى بدل الإجراء الأمني كل ثلاث سنوات، اعتباراً من عام 2017.
- 137 - وحددت اللجنة في عام 2012 المبلغ اليومي لبدل الإجراء الأمني في 200 دولار في اليوم للموظف و 100 دولار في اليوم (50 في المائة) لكل واحد من أفراد الأسرة المستحقين، لمدة أقصاها 30 يوماً.

وبعد 30 يوماً، يخفض المبلغان بنسبة 25 في المائة، إلى 150 دولاراً و 75 دولاراً، على التوالي، لمدة أقصاها ستة أشهر، وعندئذٍ عادة ما يُرَقَع الإجراء أو يعلن مركز العمل المعني مركز عمل لا يُسمح فيه باصطحاب الأسرة. ونصت اللجنة أيضاً على أنه يمكن اعتبار مركز العمل مركز عمل لا يُسمح فيه باصطحاب الأسرة قبل مرور ستة أشهر على الإجراء؛ وعلى وجه التحديد، عند مرور ثلاثة أشهر على تقييم الحالة، استناداً إلى استعراض تقوم به إدارة شؤون السلامة والأمن التابعة للأمانة العامة ومشورتها المقدمة إلى رئيس اللجنة. وعلاوة على ذلك، إذا استمرت حالة الإجراء بعد ستة أشهر ولم يعلن مركز العمل مركز عمل لا يُسمح فيه باصطحاب الأسرة، يطبق بدل إجراء أمني شهري ممدّد، يكون مبلغه نفس المبلغ المقرر لبدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة. ووافقت اللجنة أيضاً على مبلغ إجمالي خاص بالشحن قدره 500 دولار يدفع مرة واحدة، يطبق وقت الإجراء.

138 - وحددت المنظمات الميدانية 12 مركز عمل، هي أديس أبابا، وأكرا، وجوهانسبورغ (جنوب أفريقيا)، وداكار، ودبي (الإمارات العربية المتحدة)، وسانتو دومينغو، وعمان، والقاهرة، وكامبالا، ونيروبي، ونيقوسيا، وياوندي، بوصفها ملاذات آمنة وهي تستخدم بهذه الصفة.

139 - واستناداً إلى المنهجية المتبعة في حساب البدل، أجرت أمانة اللجنة استعراضاً للمستوى بتحليل مستوى معدلات بدل الإقامة اليومي لما بعد فترة الـ 60 يوماً في المواقع الاثني عشر التي تعتبر ملاذات آمنة. وحتى كانون الثاني/يناير 2020، بلغ متوسط هذه المعدلات 190 دولاراً. وأشارت الأمانة إلى أن المتوسط يقترب من المعدل الحالي لبدل الإجراء الأمني الذي يبلغ 200 دولار، واقتُرحت أن تبقي اللجنة على بدل الإجراء الأمني عند مستواه الحالي.

140 - أما فيما يتعلق ببدل الإجراء الأمني الشهري الممدّد، فقد حُدد عند نفس المستوى المنصوص عليه في إطار بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، الذي يُدفع في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة عندما تستمر حالة الإجراء لمدة أكثر من ستة أشهر وعندما لا يُصنّف مركز العمل كمركز عمل لا يُسمح فيه باصطحاب الأسرة. والمبلغ السنوي لبدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة هو 19 800 دولار للموظفين الذين لديهم معالون و 7 500 دولار للموظفين الذين ليس لهم معالون.

141 - وجرت الإشارة إلى أن اللجنة قررت، في أحدث استعراض لمستوى بدل الإجراء الأمني، في عام 2017، الإبقاء على مبلغ البدل الحالي عند 200 دولار. وفي ذلك الوقت، كان متوسط معدلات بدل الإقامة اليومي الذي يمنح لما بعد فترة الـ 60 يوماً في المراكز المصنفة كملاذات آمنة هو 196 دولاراً. ويعتبر هذا المبلغ قريباً جداً من بدل الإجراء الأمني الحالي البالغ 200 دولار. وفي عام 2012، عندما حددت اللجنة البدل، بلغ متوسط معدلات بدل الإقامة اليومية لما بعد فترة الـ 60 يوماً في الملاذات الآمنة المحددة 208 دولارات، وهو مبلغ يعتقد أنه لا يزيد كثيراً عن مبلغ بدل الإجراء الأمني الساري البالغ 200 دولار.

المناقشة التي دارت في اللجنة

142 - كررت شبكة الموارد البشرية تأكيد الموقف الذي أعربت عنه في الاستعراضات الأخيرة منذ عام 2013، وهو أن الموضوع لا يتعلق بالفوائد والاستحقاقات، بل تتعلق المسألة أساساً بآلية إدارية لسداد التكاليف في بعض الحالات الأمنية.

143 - وأشارت اللجنة إلى أنها نظرت في بدل الإجراء الأمني للمرة الأولى في دورتها الرابعة والسبعين، في عام 2012. ووفقاً للمادة 11 (ب) من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، تحدد اللجنة المعدل المناسب لبدل الإجراء الأمني. ولذلك، فإن بدل الإجراء الأمني، الذي كانت المنظمات تعمل به في السابق، قد وضع رسمياً تحت رعاية اللجنة. وفي سياق الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في نظام الأمم المتحدة الموحد، بتت لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورة استعراض مستوى البدلات الواقعة في نطاق اختصاصها، بما في ذلك مستوى بدل الإجراء الأمني، من بين أمور أخرى.

144 - ولأحظت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن المبلغ الحالي لبدل الإجراء الأمني حُدد منذ ثماني سنوات، في عام 2012، ومن ثم يمكن النظر في زيادته. واستفسرت لجنة التنسيق أيضاً عن الأشخاص الذين ينطبق عليهم هذا البدل. وأوضحت الأمانة أنه بعد إعلان وكيل الأمين العام لشؤون السلامة والأمن رسمياً عن الإجراء من مركز عمل، يلي ذلك إجراء الموظفين المعيّنين دولياً وأفراد أسرهم المستحقين إلى جهة مأذون بها، وأن الإجراء المأذون به من أحد مراكز العمل يستتبع دفع بدل الإجراء الأمني.

145 - وأعرب كل من اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، في بيان مشترك، عن تأييد الاستعراض المقترح، وأشار إلى أنه ينبغي للجنة أن ترفع مستوى البدل، ولا حظاً أن لذلك أهمية خاصة في المناخ العالمي الحالي المتقلب اقتصادياً وبالنظر إلى أن الاستعراض المقبل لن يجري إلا في عام 2023.

146 - وأشارت اللجنة إلى المنظمات قد أبلغت عن عدد قليل جداً من عمليات الإجراء في عامي 2017 و 2018. وأبلغت عدة منظمات، بما في ذلك منظمات لديها موظفون ميدانيون، عن عدم حدوث أي عملية إجراء خلال تلك الفترة. وتجدر الإشارة إلى أن بعض المواقع التي كانت في حالة إجراء أمني لم يكن فيها وجود مادي للموظفين الدوليين (الليبيين)، ويعني ذلك أنه لم يكن من المستحق دفع بدل للإجراء الأمني. وفي بعض المناسبات، فُرضت قيود تتعلق بالأسرة في المواقع التي لا يوجد فيها معالون مستحقون للموظفين المعيّنين دولياً (أي ميانمار)، ويعني ذلك أنه لم تحدث أي عملية إجراء. وأبلغ عن حالات إجراء قليلة، وظل متوسط الأيام التي كان فيها الموظفون المعيّنون في حالة إجراء عند مستويات معقولة، تراوحت بين أسبوع وشهر. وكان معدل استخدام المبلغ الإجمالي الخاص بالشحن والمحدد في 500 منخفضاً جداً أيضاً.

147 - وفيما يتعلق ببدل الإجراء الأمني الشهري الممدّد، لم يبلغ عن حالات يسري عليها، بسبب العناية المبذولة في إدارة عملية تصنيف مراكز العمل كمراكز عمل لا يُسمح فيه باصطحاب الأسرة، وهو ما يمنع طول فترات البقاء في حالة إجراء. ويُصنف مركز العمل كمركز عمل لا يُسمح فيه باصطحاب الأسرة حالما تصبح الأمور على قدر كاف من الوضوح فيما يتعلق بتطورات الحالة الأمنية، ويحدث ذلك عادة في غضون فترة الستة أشهر المقررة.

148 - ونظرت اللجنة فيما إذا كان من الممكن زيادة المستوى الحالي لبدل الإجراء الأمني بما أنه ظل سارياً منذ عام 2012. ووفقاً للمنهجية المعمول بها، يحدد مستوى بدل الإجراء الأمني بالاستناد إلى متوسط معدلات بدل الإقامة اليومي الذي يمنح لما بعد فترة الـ 60 يوماً في المواقع المصنفة كملاذات آمنة. ولوحظ أن معدلات بدل الإقامة اليومي يجري استعراضها واستكمالها بانتظام لمراعاة التكاليف الحالية مثل تكاليف الوجبات، والسكن، والإكراميات، وغيرها من المبالغ التي تدفع مقابل الخدمات المقدمة أثناء السفر الرسمي.

وليس متوسط 190 دولارا بعيدا جدا عن بدل الإجلاء الأمني العالمي الحالي المحدد في 200 دولار . وعلاوة على ذلك، كان متوسط معدلات بدل الإقامة اليومي لما بعد فترة الـ 60 يوماً المعمول به في المراكز المصنفة كملاذات آمنة هو 208 دولارات في عام 2012 و 196 دولارا في عام 2017. واعتُبر أن هذين المبلغين لا يختلفان كثيرا عن مبلغ بدل الإجلاء الأمني الساري المحدد في 200 دولار . ولذلك، في ضوء تلك المنهجية، ارتأت اللجنة أنه ينبغي الإبقاء على البدل عند مستواه الحالي.

قرارات اللجنة

149 - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) الإبقاء على بدل الإجلاء الأمني عند مستواه الحالي وهو 200 دولار في اليوم فيما يتعلق بالموظف و 100 دولار في اليوم فيما يتعلق بكل فرد من أفراد الأسرة المستحقين، لمدة أقصاها 30 يوما، وبعد ذلك 150 و 75 دولارا، على التوالي، لمدة أقصاها ستة أشهر؛ ومنح مبلغ إجمالي خاص بالشحن قدره 500 دولار يدفع مرة واحدة عند إجلاء الموظف أو أسرته؛

(ب) إجراء الاستعراض التالي لمستوى بدل الإجلاء الأمني في عام 2023 وفقا للجدول الزمني المقرر.

الفصل السادس

تقييم احتياجات لجنة الخدمة المدنية الدولية

150 - أعد هذا الجزء استجابة لقرار الجمعية العامة 255/74 بآء الذ دعت فيه اللجنة إلى إجراء تقييم للاحتياجات فيما يتعلق بوظائفها في مجالي الاتصال والخبرات القانونية داخل أمانتها وفيما يتعلق بعملها وتعاونها مع جميع أصحاب المصلحة المعنيين وإلى تقديم مقترحات في تقريرها المقبل. وكان تلك الدعوة نتيجة لطلب من لجنة الخدمة المدنية الدولية الحصول على وظيفتين إضافيتين في مجالي الاتصالات والقانون بعد أن أدخلت تغييرات على نظام الأجور واضطرت إلى تحمل تكاليف الدفاع في العديد من الدعاوى القضائية على مر السنين رفعها الموظفون فيما يتعلق بقرارات اللجنة وتوصياتها.

151 - وتجدر الإشارة إلى أنه فيما يتعلق بأغلبية القضايا التي رفعها الموظفون أمام المحكمتين الإداريتين، كان هناك بوضوح سوء فهم لدور اللجنة والعوامل الأساسية التي تحدد أجور الموظفين. ويتعلق أحدث مثال على ذلك بالأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، أي الأحكام من 4134 إلى 4138 لعام 2019، التي خلصت فيها المحكمة خطأ إلى أن اللجنة ليس لها سلطة البت بنفسها، في مبالغ تسويات مقر العمل. وفي هذه الأحكام، أفادت اللجنة كذلك بأن اللجنة لا يجوز لها سوى تقديم توصيات دون البت في المبالغ، وأكدت ضرورة موافقة الجمعية العامة على أي تغييرات في مستويات تسوية مقر العمل. وكان ذلك تفسيراً خاطئاً تماماً بالنظر إلى أن المادة 11 (ج) من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية تنص على أن اللجنة تقرر تصنيف مراكز العمل بغرض تطبيق تسويات مقر العمل. وردا على فتوى المحكمة، أكدت الجمعية العامة من جديد، في قرارها 255/74 بآء، دور الجمعية العامة في الموافقة على شروط الخدمة والاستحقاقات لجميع الموظفين العاملين في المنظمات المشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد، مع مراعاة المادتين 10 و 11 من النظام الأساسي للجنة. وفي نفس القرار، أكدت الجمعية العامة من جديد الدور المحوري الذي تضطلع به اللجنة في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة والاستحقاقات لجميع الموظفين العاملين في المنظمات المشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد.

152 - وتتمثل ولاية اللجنة، كما ورد في نظامها الأساسي وكما أكدته الجمعية العامة مؤخراً، في تنظيم وتنسيق شروط خدمة موظفي نظام الأمم المتحدة الموحد. ويجوز للجنة نفسها أن تتخذ قرارات في بعض المسائل، مثل تحديد معدلات بدل الإقامة اليومي ومضاعفات تسوية مقر العمل ومعدلات البدلات المتصلة بالميدان. وفي مجالات أخرى، تقدم توصيات إلى الجمعية العامة، التي تتصرف بعد ذلك بصفة المشرع للنظام الموحد. ومن تلك المسائل أيضاً جدول مرتبات موظفي الفئة الفنية، ومستوى بدلات الإعالة، ومنحة التعليم. وتقدم اللجنة توصيات إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات بشأن المسائل المتعلقة بسياسات الموارد البشرية وجدول المرتبات المحلية في مراكز العمل التي بها مقر. وفي حين أن موظفي النظام الموحد قد يكونون، عموماً، على علم بعمل اللجنة، فلا يدرك الكثير منهم السلطة المكرسة في نظامها الأساسي أو السلطة التي تخولها الجمعية العامة لها. وعدم المعرفة ذلك من جانب الموظفين قد أدى إلى تضاعف حجم عمل اللجنة على مر السنين بالنظر إلى أنه كان عليها أن تقدم معلومات إلى المكاتب القانونية للمنظمات وإلى المحاكم في ما يتعلق بالعديد من الدعاوى القضائية.

تقييم الاحتياجات

153 - سيشكل وجود خبرة داخلية في المجالين القانوني والاتصالات الأساس لوضع استراتيجية اتصالات قوية تهدف إلى زيادة الوعي بالجوانب التقنية التي تتطوي عليها أعمال اللجنة، وتعزيز التواصل مع الموظفين والإدارة في المنظمات المشاركة في النظام الموحد، وتقليل عدد الدعاوى القضائية المقبلة التي تواجهها المنظمات بشأن قرارات اللجنة وتوصياتها.

ألف - الخبرة القانونية

154 - كان على اللجنة، في اضطلاعها بأعمالها، أن تضع منهجيات لتحديد المرتبات وتسويات مقر العمل والبدلات، مثل منحة التعليم، ضمن أمور أخرى. وجرى عمليات وضع واعتماد المنهجيات دائما بطريقة تعاونية أشرك من خلالها جميع أصحاب المصلحة واللجنة في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بجميع جوانب هذه المنهجيات. ورغم الجهود التي بذلتها اللجنة لإشراك اتحادات الموظفين في اجتماعاتها وأعمالها، فقد حدثت حالات سوء فهم خطيرة من جانب الموظفين، كانت هناك أحيانا معلومات غير كاملة بشأن دور اللجنة أو القرارات التي تتخذها اللجنة أو الجمعية العامة أدت إلى رفع دعاوى أمام محاكم نظام الأمم المتحدة الموحد لمنع تنفيذ هذه القرارات.

155 - وأظهرت تجارب الماضي أن كثيرا من الدعاوى القضائية التي رفعها الموظفون نشأت عندما لم تسفر منهجية ما عن النتيجة المرجوة للموظفين في مكان ما، على الرغم من أن المنهجية نفسها قد أسفرت دائما عن نتائج إيجابية في مواقع أخرى. وآخر مثال على ذلك يتعلق بنتائج جولة عام 2016 من الدراسات الاستقصائية لتسوية مقر العمل، التي أجريت في إطار المنهجية الحالية حيث كانت النتائج إيجابية بوجه عام. وتجدر الإشارة إلى أن لجان الدراسات الاستقصائية المحلية (التي تضم منظمات ورابطات موظفي نظام الأمم المتحدة الموحد) شاركت بنشاط في هذه العملية في جميع مراكز العمل، كما كان الحال دائما، وأن مشاركة الموظفين قد بلغت أعلى مستوياته على الإطلاق. غير أنه، بسبب النتائج السلبية للدراسة الاستقصائية في جنيف، رفع نحو 300 من موظفي النظام الموحد العاملين في المنظمات التي توجد مقارها في جنيف دعاوى قضائية ضد منظماتهم تمخضت عن الأحكام المذكورة أعلاه الصادرة عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، وعن عدد من الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

156 - وتتصل الدعاوى الأخرى التي كانت اللجنة طرفا فيها باستحقاقات مثل منحة التعليم (محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، 1997)⁽⁹⁾، والدراسات الاستقصائية المحلية لمرتبات فئة الخدمات العامة (محكمة الاستئناف 1997⁽¹⁰⁾، والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، 1996 و 1997⁽¹¹⁾)، وقضايا مختلفة أمام المحكمة الإدارية متعلقة بمسائل مثل معامل اللغة⁽¹²⁾.

(9) القضايا المرفوعة أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف رقم 855 و 856 و 858 و 863 و 867 و 872

(10) القضيتان المرفوعتان أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف رقم 950 و 956.

(11) القضايا المرفوعة أمام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية رقم 5-1157 و 1158 و 1033 و 1076-1077 (1996) و 1080-1083 (1997).

(12) القضايا المرفوعة أمام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية رقم 5-1026 (1996) و 1771 (2003) و 3673 (2014).

157 - وفي مناسبات عديدة، اضطرت اللجنة إلى التماس المشورة القانونية بالاستعانة بخبراء في الميدان، وهو ما كان مكلفا من حيث الوقت والمال، لكونها طرفا في دعاوى قضائية غير متوقعة. وسيكفل وجود خبير قانوني متفرغ تزويد اللجنة بالمشورة القانونية التي تهم الحاجة إليها. وسيكون الخبير موظفا رئيسيا يعنى بشكل مستقل بمعالجة طائفة واسعة من المسائل القانونية المتعددة التخصصات والمعقدة التي تتطوي على قضايا تتعلق بالقانون الدولي والقانون الإداري، منها تفسير وتطبيق الصكوك في مجال الموارد البشرية والتعويض أو في مجال تركيز معين. وسيقدم الموظف المشورة القانونية بشأن مسائل فنية وإجرائية متنوعة وبالغة التعقيد، يمكن أن تشمل مسائل متعلقة بالإدارة والتنظيم، والدعم المؤسسي، ومسائل السياسات ذات الصلة وغير ذلك من المسائل التنفيذية. وسيُنظر منه أن يقوم بإجراء بحوث وتحليلات قانونية واسعة النطاق، وإعداد الآراء القانونية والدراسات والموجزات والردود على قضايا المحكمة عند الاقتضاء، والتعاون مع الزملاء القانونيين من المنظمات المشاركة في النظام الموحد. وعلاوة على ذلك، نظرا لاستعانة اللجنة على نطاق واسع بالأفرقة العاملة وفرق العمل، يُنظر من الموظف القانوني أن يقدم المشورة القانونية إلى تلك الأفرقة، وسيكون مسؤولا عن استعراض القرارات أو تقديم المشورة بشأنها، بما في ذلك السياسات والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالموارد البشرية. وسيقدم الخبير القانوني طلبات ومذكرات قانونية عند الاقتضاء، وسيمثل اللجنة في الاجتماعات والمؤتمرات والحلقات الدراسية وفي المجالات الأخرى التي تسند إليه، فيما يتعلق بالتفسير والمشورة القانونيين.

باء - الخبرة في مجال الاتصالات

158 - إضافة إلى الاستفادة من وجود خبير قانوني، سيستفيد كل من المنظمات المشاركة في النظام الموحد واللجنة من وجود خبير في الاتصالات للمساعدة في تثقيف موظفي النظام الموحد بشأن مختلف الاستحقاقات والسياسات الجديدة أو التي تغيرت في مجال الموارد البشرية، فضلا عن دور اللجنة. فتتقيد موظفي النظام الموحد، بمساعدة من موظف اتصالات، بشأن عمل اللجنة ومختلف عناصر نظام الأجور، وبشأن التغييرات في الاستحقاقات والسياسات عند حدوثها، سيعود بالفائدة على اللجنة والموظفين والمنظمات المشاركة في النظام الموحد ككل. وسيتولى هذا الموظف القيادة في مجالات الاستراتيجيات والتخطيط وإعداد حملات الاتصالات الكبيرة والمعقدة وتنفيذها، مثل مبادرات الترويج العالمية، وبرامج الإعلام لمختلف المناطق التي يخدمها موظفو النظام الموحد بشأن مواضيع معينة مثل دور اللجنة ومسؤوليتها فيما يتعلق بنظامها الأساسي ودورها في وضع السياسات، حسب الاقتضاء. وسيعمل الموظف مع المنظمات واتحادات الموظفين على إيجاد سبل لتنفيذ الحملات على نطاق المنظومة، وإدماج رسالة الحملة ومواضيعها في جميع المناسبات والمنتجات ذات الصلة. وسيقدم المشورة والخبرة إلى اللجنة والإدارة العليا وسائر موظفي الإعلام والمنظمات المشاركة في النظام الموحد واتحادات الموظفين بشأن مجموعة من المسائل والأساليب والنهج المتعلقة بعمل اللجنة، وتوقع المسائل والمشاكل المتعلقة بالاتصالات وحلها. وسيتولى الموظف إدارة ونشر المعلومات بإعداد مجموعة متنوعة من منتجات المعلومات والاتصالات دعما للمبادرات الرئيسية التي تتخذها اللجنة؛ وصياغة مواد اللجنة والرسائل الإخبارية والدوريات والتقارير والكتيبات الصادرة عن النظام الموحد، والإبلاغ عن التطورات والاتجاهات والمواقف لدى المنظمات المشتركة في النظام الموحد بقدر تعلقها بعمل اللجنة؛ وتقييم نتائج أنشطة الاتصالات وأثرها. وسيكون أيضا خبير الاتصالات مسؤولا عن تعزيز وتطوير الشراكات الاستراتيجية مع الفئات المعنية الرئيسية من أجل الحصول على الدعم للأهداف الترويجية وتعظيم أثرها؛ وإقامة شبكة للمعلومات وتخطيط أنشطة التوعية وتطويرها. وأخيرا، من أجل التعامل مع المعلومات

المضلة المحتملة، سيتولى الموظف تفسير المعلومات المهمة ونشرها، وإسداء المشورة الإجرائية، وتحسين نظم الإبلاغ.

استنتاج

159 - إن وجود خبيرين للشؤون القانونية والاتصالات يعملان بالتعاون مع كبار المسؤولين في لجنة الخدمة المدنية الدولية سيخدم غرضاً مزدوجاً، هو السيطرة على المعلومات المضللة وكبح انتشارها لدى موظفي النظام الموحد والمنظمات المشاركة فيه، مما يؤدي إلى زيادة الوعي لدى موظفي النظام الموحد، وفي نهاية المطاف إلى انخفاض الدعاوى القضائية المتعلقة بقرارات اللجنة وتوصياتها. ولذلك، طلبت اللجنة إنشاء وظيفتين إضافيتين برتبة ف-4 لموظف اتصالات وموظف قانوني في أمانة اللجنة. وقدرت الآثار المالية المترتبة على الميزانية المنقحة للجنة بمبلغ 455 200 دولار في السنة.

المرفق الأول

برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة 2021-2022

- 1 - القرارات والمقررات التي تتخذها الجمعية العامة والهيئات التشريعية/مجالس الإدارة لمؤسسات النظام الموحد الأخرى.
- 2 - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين:
 - (أ) استعراض إطار الترتيبات التعاقدية؛
 - (ب) إجازة الأبوين؛
 - (ج) استعراض إطار الموارد البشرية؛
 - (د) استعراض رموز تنفيذ التصنيف الموحد للفئات المهنية.
- 3 - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا:
 - (أ) جدول المرتبات الأساسية/الدنيا؛
 - (ب) تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة؛
 - (ج) المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل: تقارير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل وجدول أعمالها وتقرير عن حالة الدراسات الاستقصائية لعام 2021 في مراكز العمل التي بها مقر؛
 - (د) بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية: استعراض المنهجية؛
 - (هـ) بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية: استعراض المستوى؛
 - (و) منحة التعليم: المدارس المتخذة عينة تمثيلية؛
 - (ز) منحة التعليم: استعراض المستوى؛
 - (ح) تقرير تقييمي شامل عن مجموعة عناصر الأجر لنظام الأمم المتحدة الموحد؛
 - (ط) استعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لأغراض إجمال الراتب ولمرتبات الفئة الفنية والفيئات العليا؛
 - (ي) استعراض تنفيذ حافز الاستقدام؛
 - (ك) منهجية تصنيف المشقة: أثر المعايير المنقحة؛
 - (ل) استعراض تصنيف مراكز العمل من الفئة حاء في إطار نظام المشقة؛
 - (م) دفع مبلغ عوضاً عن الاستقرار في مراكز العمل من الفئة هاء غير المصنفة كمراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة؛
 - (ن) حافز التنقل: استعراض الغرض والفعالية والكفاءة؛
 - (س) رصد التنوع الجغرافي؛

- (ع) رصد تنفيذ السياسات الجنسانية القائمة وتحقيق تكافؤ الجنسين؛
- (ف) رصد توزُّع الأعمار للقوة العاملة؛
- (ص) حافز التنقل: استعراض المستوى؛
- (ق) بدل المشقة: استعراض المستوى؛
- (ر) بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة: استعراض المستوى؛
- (ش) الشحن بغرض الانتقال: استعراض المستوى.
- 4 - شروط الخدمة السارية على موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محلياً: استعراض منهجيات الدراسات الاستقصائية للمرتبات المحلية.
- 5 - استعراض العملية الاستشارية للجنة الخدمة المدنية الدولية وترتيبات عملها.
- 6 - رصد تنفيذ قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة من جانب منظمات الأمم المتحدة المشاركة في النظام الموحد.
- 7 - تدابير التصدي لعدم الامتثال لقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية وتوصياتها.

المرفق الثاني

المكافآت النقدية وغير النقدية في المنظمات المشاركة في النظام الموحد

الوكالة	اسم التقدير/المكافأة	عدد المكافآت المتاحة	معايير منح المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المؤهلين	عدد الموظفين على المكافآت النقدية وغير النقدية	مجموع المبلغ الموزع
المكافآت النقدية						
منظمة الطيران المدني الدولي	للأفراد	5	يُشترط الحصول على درجة تقييم عام للأداء من فئة "يتجاوز التوقعات باستمرار" أو "يتجاوز التوقعات من حين لآخر". ويسلط المشرف الضوء لدى التوصية بصرف مكافأة نقدية للموظف على الإنجاز الذي حققه ومساهمته فيما يتعلق بالمهام الرئيسية والنتائج المحددة.	4	4	3 264 دولارا
منظمة الطيران المدني الدولي	للأفرقة	50	يُشترط حصول كل عضو من أعضاء الفريق على درجة تقييم عام للأداء من فئة "يتجاوز التوقعات باستمرار" أو "يتجاوز التوقعات من حين لآخر" أو "يفي تماما بالتوقعات". ويُشترط أيضا الحصول على درجة تقييم من فئة "يتجاوز التوقعات باستمرار" أو "يتجاوز التوقعات من حين لآخر" فيما يتعلق بالمهمة الرئيسية والنواتج المتوقعة/النتيجة المبيّنة في خطة أداء الموظفين المدرجة في نظام تقييم الأداء والمتعلقة بالفريق/المشروع المحدد الذي يُوصى بمنح المكافأة بشأنه.	22	22	17 950 دولار
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ⁽¹⁾	منحة القيادة الآمنة		منحة القيادة الآمنة عبارة عن مبلغ نقدي، يعادل عموماً راتب أسبوع تقريباً. والموظفون المعينون محلياً الذين قضوا في الخدمة مدة ستة أشهر أو أكثر كسائقين خلال الفترة ذات الصلة وأمضوا نسبة 30 في المائة على الأقل من وقتهم في الاضطلاع بمهام القيادة قد يستوفون شروط استحقاق منحة القيادة الآمنة متى أثبتوا أن أدائهم يعزز السلامة على الطرق. ومن هذا المنطلق، يكون السائقون الذين يستوفون المعايير التالية مؤهلين للحصول على منحة القيادة الآمنة: (أ) عندما يقوم السائق بالإبلاغ عن جميع الحوادث التي كان طرفاً فيها خلال الفترة ذات الصلة وفقاً	1 556		533 151 دولارا

الوكالة	اسم التقدير/المكافأة	عدد المكافآت المتاحة	معايير منح المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المؤهلين	عدد الموظفين على المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين الحاصلين على المكافآت النقدية	مجموع المبلغ الموزع
صندوق الأمم المتحدة للسكان	شهادات التقدير على الخدمة لمدة 20 سنة و 30 سنة	20 سنة من الخدمة: شهادة تقدير و 150 دولار؛ 30 سنة من الخدمة: شهادة تقدير و 250 دولار	للإجراءات المعمول بها؛ و (ب) عدم ورود أي بلاغ موثق ضد السائق يُدعى فيه إهمال أو سوء سلوك من جانبه خلال الفترة ذات الصلة (مثل السرعة أو القيادة تحت تأثير المخدرات أو الكحول أو أي ممارسة أخرى من ممارسات القيادة غير الآمنة)؛ و (ج) عدم تعرض السائق لتدابير تأديبية متصلة بأدائه في مجال القيادة.	209 4	26 و 3، على التوالي	3 900 و 750، على التوالي	
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	مكافآت الجدارة	لم تحدد عتبة	وفقا للسياسة العامة المعمول بها تمنح فيما يتعلق بالأهداف التي تحققت على صعيد المنظمة أو المنطقة أو البلد وعن الأداء الفردي المرضي.	209 4	3 529	2,9 مليون	
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	"الامتياز في العمل" مبلغ إجمالي نقدي قدره 7 500 فرنك سويسري	مكافأة فردية واحدة لكل قطاع؛ وفي القطاعات التي تشمل أكثر من 50 موظفا، تُمنح مكافأة فردية واحدة لكل 50 موظفا. وفي عام 2019، بلغ عدد المكافآت المتاحة 26 مكافأة.	حصول الموظف على درجة تقييم من فئة "أداء متميز" في الدورة ذات الصلة من نظام إدارة الأداء وتطوير قدرات الموظفين؛ وإثبات بذل جهود استثنائية والقدرة على الإبداع والكفاءة، على نحو يتجاوز بكثير نداء الواجب؛ وتحقيق نتائج باهرة؛ أو إذا لوحظ ميل الموظف إلى تقديم خدمات متميزة؛ والبرهنة في سياق أداء العمل اليومي عن احترام القيم الأساسية للمنظمة.	033 1	26	182 686 فرنكا سويسريا	
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	مكافأة "العمل بروح من المسؤولية" مبلغ إجمالي نقدي قدره 4 000 فرنك سويسري	3 مكافآت فردية	إسهام الموظف أو الموظفة بشكل كبير في خلق بيئة عمل إيجابية ومتناغمة من خلال التحلي بروح مهنية عالية في طريقة التعامل والسلوك في سياق إنجاز العمل على نحو ما يتجلى مثلا في طريقة تبادل المعارف أو تقديم الخدمات أو إظهار روح العمل الجماعي؛ وحصول الموظف على درجة تقييم من فئة "أداء متميز" كحد أدنى في الدورة ذات الصلة من نظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين؛ والبرهنة في سياق أداء العمل اليومي عن احترام القيم الأساسية للمنظمة العالمية للملكية الفكرية.	033 1	3	12 000 فرنك سويسري	

الوكالة	اسم التقييم/المكافأة	عدد المكافآت المتاحة	معايير منح المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المؤهلين	عدد الموظفين الحاصلين على المكافآت النقدية وغير النقدية	مجموع المبلغ الموزع
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	مكافأة "العمل ككيان واحد"	5 مكافآت للأفرقة	يجب أن يتكون الفريق من ثلاثة أعضاء على الأقل من داخل المنظمة أو من الوحدات أو القطاعات التابعة لها عملوا في إطار من التعاون لفترة لا تقل عن ثلاثة أشهر؛ ويجب أن تساهم النتائج التي حققها الفريق بشكل واضح وإلى حد كبير في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة؛ وأن يثبت الفريق بذل جهود استثنائية والتخلي بروح من الإبداع والكفاءة، على نحو يتجاوز بكثير نداء الواجب؛ وحصول جميع أعضاء الفريق المرشحين على درجة تقييم لا تقل عن فئة "أداء فعال" خلال الدورة ذات الصلة من نظام إدارة الأداء وتطوير قدرات الموظفين، أو ما يعادلها في نظام إدارة الأداء المعمول به؛ وبرهنة جميع أعضاء الفريق المرشحين عن احترام القيم الأساسية للمنظمة في سياق أداء عملهم اليومي.	1 536	خمسة أفرقة تضم في المجموع 78 عضواً، من بينهم قائد الفريق	50 000 فرنك سويسري
<i>المكافآت غير النقدية</i>						
منظمة الطيران المدني الدولي	للأفراد	غير محدود	يُشترط الحصول على درجة تقييم عام للأداء من فئة "يتجاوز التوقعات باستمرار" أو "يتجاوز التوقعات من حين لآخر".	23	23	دون تكلفة. شهادة تصدر داخلياً.
منظمة الطيران المدني الدولي	للأفرقة	غير محدود	يُشترط حصول كل عضو من أعضاء الفريق على درجة تقييم عام للأداء من فئة "يتجاوز التوقعات باستمرار" أو "يتجاوز التوقعات من حين لآخر" أو "يفي تماماً بالتوقعات". ويُشترط أيضاً الحصول على درجة تقييم من فئة "يتجاوز التوقعات باستمرار" أو "يتجاوز التوقعات من حين لآخر" فيما يتعلق بإسهام الموظف أو الموظفة في المهمة/النتيجة المبينة في تقرير نظام تقييم أداء الموظفين والمتعلقة بالفريق/المشروع المحدد الذي يوصى بمنح الفريق مكافأة لأجله.	106	106	دون تكلفة. شهادة تصدر داخلياً.
منظمة الطيران المدني الدولي	دبوس برونزي	حسب الاقتضاء	5 سنوات من الخدمة دون انقطاع في المنظمة	57	57	430 دولاراً
منظمة الطيران المدني الدولي	دبوس فضي	حسب الاقتضاء	12 سنة من الخدمة دون انقطاع في المنظمة	21	21	235 دولاراً
منظمة الطيران المدني الدولي	دبوس ذهبي	حسب الاقتضاء	25 سنة من الخدمة دون انقطاع في المنظمة	3	3	249 دولاراً

الوكالة	اسم التقدير/المكافأة	عدد المكافآت المتاحة	معايير منح المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المؤهلين	عدد الموظفين على المكافآت النقدية وغير النقدية	مجموع المبلغ الموزع
منظمة الطيران المدني الدولي	ساعة حائط	حسب الاقتضاء	30 سنة من الخدمة دون انقطاع في المنظمة	7	7	1 082 دولارا
منظمة الطيران المدني الدولي	ساعة يد	حسب الاقتضاء	35 سنة من الخدمة دون انقطاع في المنظمة	1	1	232 دولارا
منظمة الطيران المدني الدولي	قلم	حسب الاقتضاء	40 سنة من الخدمة دون انقطاع في المنظمة	1	1	309 دولارا
منظمة العمل الدولية	مكافآت منظمة العمل الدولي التقديرية	في حدود 6 مكافآت	مكافأة العمل الجماعي: تقديرا لعمل فريق في المنظمة حقق نتائج متميزة من خلال العمل الجماعي والتعاون بفعالية. ويمكن إبداء التقدير لكل عضو من أعضاء الفريق المشارك في الإنجاز (من جميع الرتب والعقود ومصادر التمويل). مكافأة الابتكار: تقديرا لفريق في المنظمة لإسهامه المبتكر والمتميز في الأثر العالمي الذي تحقّقه منظمة العمل الدولية. ويمكن إبداء التقدير لكل عضو من أعضاء الفريق المشارك في الإنجاز (من جميع الرتب والعقود ومصادر التمويل). مكافأة القيادة: تقديرا لأي فرد ألهم الزملاء وحفزهم، من خلال التحلي بصفات القيادة المتميزة، من أجل النهوض بولاية منظمة العمل الدولية والتصرف على نحو يدعم قيم المنظمة ويعززها. ويجب أن يكون الموظفون المرشحون إما من ذوي العقود المحددة المدة أو العقود غير المحددة المدة (من جميع الرتب ومصادر التمويل).	جميع موظفي منظمة العمل الدولية	مكافأة العمل الجماعي - فريقان (6 موظفين و 16 موظفا) - مكافأة الابتكار - فريقان (19 موظفا و 11 موظفا) - مكافأة القيادة (موظفان) المجموع: 54	يحصل كل فائز وكل عضو في الفريق على شهادة ومجموعة أفلام.
منظمة العمل الدولية	علاوة الجدارة	15 في المائة من الموظفين المستوفين لشروط الاستحقاق	1 - الموظفون الذين تم تقييم أدائهم خلال الفترة قيد الاستعراض على أنه يتجاوز بشكل متكرر أو مستمر متطلبات الأداء ولا يتلقون الحد الأقصى للراتب المرتبط برتبتهم. 2 - قرار من مجلس التقارير. 3 - يخضع توقيت علاوات الجدارة الخاصة وعدد التوصيات التي يمكن تقديمها كل سنة للقيود التي يحددها المدير العام، بعد التشاور مع لجنة التفاوض المشتركة.	نحو 650	100	غير مدرج في باب مستقل من أبواب الميزانية؛ ويُدرج في حساب التكاليف القياسية العادية.

الوكالة	اسم التقدير/المكافأة	عدد المكافآت المتاحة	معايير منح المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المؤهلين	عدد الموظفين الحاصلين على المكافآت النقدية وغير النقدية	مجموع المبلغ الموزع
منظمة العمل الدولية	الترقية الشخصية		الترقية إلى الرتبة العليا التالية ضمن فئة الموظفين من الرتبة ف-1 إلى ف-5، وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين (م ف و - ألف إلى م ف و - جيم) وفئة الخدمات العامة الذين لم يبلغوا الرتبة العليا ضمن فئتهم، مرة واحدة فقط خلال كامل فترة خدمتهم مع المنظمة؛ كان أداؤهم للمهام الموكولة إليهم يتجاوز دائما الأداء المرتبط عادة بمستوى المسؤوليات المتصلة بعملهم؛ وتطبق شروط إضافية على أساس سنوات الخدمة في الرتبة الحالية (13) و/أو وكالة متخصصة أخرى (25). واعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2000، بالنسبة لموظفي الفئة الفنية، يشترط عادة إتمام مهمة واحدة على الأقل خارج جنيف، رهنا بالاستثناءات التي قد يقررها المدير العام بعد التشاور مع لجنة التفاوض المشتركة.			
الأمم المتحدة	جوائز الأمين العام للأمم المتحدة	4	يتم اختيار المرشحين من جانب لجنة تحكيم مستقلة	الجميع	في حدود 30	
صندوق الأمم المتحدة للسكان	مجموعة المكافآت/شهادات التقدير	غير محدود	تشمل هذه المجموعة شهادات بثلاث لغات، إلى جانب وسائل أخرى لمكافأة/تقدير الموظفين والأفراد على ما يحققونه من أداء متميز.	جميع الموظفين والأفراد		
صندوق الأمم المتحدة للسكان	شهادة التقدير على الخدمة لمدة 10 سنوات		شهادة وقلم	140	140	700 دولار
صندوق الأمم المتحدة للسكان	التقاعد		شهادة ومذكرة من المديرية التنفيذية ومجسم كرة أرضية	24	24	480 دولارا

الوكالة	اسم التقدير/المكافأة	عدد المكافآت المتاحة	معايير منح المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المؤهلين	عدد الموظفين الحاصلين على المكافآت النقدية وغير النقدية	مجموع المبلغ الموزع
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ^(ب)	مكافأة الرتبة الشخصية		تطبق على الموظفين من فئة الخدمات العامة، وترتبط بالأداء شريطة: (أ) بلوغ سن 55 أو 57 أو 60، تبعاً لمن التقاعد العادي، سواء كان ذلك 60 أو 62 أو 65، على التوالي؛ (ب) إتمام خمس سنوات من الخدمة المتواصلة مع المفوضية في وظائف مصنفة في الرتبة الشخصية الحالية للموظف؛ (ج) عدم الخضوع لأي تدابير تأديبية خلال السنوات الخمس السابقة؛ (د) إثبات الخدمة المرضية بشكل مستمر على نحو ما تعكسه بصورة متسقة سجلات تقييم الأداء مع الحصول على درجة تقييم عام من فئة "يفي بتوقعات الأداء بنجاح" أو من فئة "يتجاوز توقعات الأداء" أو ما يعادل ذلك من درجات التقييم المعمول بها في السياسات السابقة لإدارة الأداء، وعدم حصول الموظف على تقييمات أداء ناقصة أو غير مستكملة خلال فترة تراكمية تزيد مدتها على 18 شهراً أثناء السنوات الخمس السابقة.	51		10 947 دولاراً
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	مكافآت الخدمة الطويلة	لا ترتبط بالأداء	التقدير على خدمة الموظفين لمدة 10 سنوات و 15 و 20 و 25 سنة فما فوق على النحو التالي: 10 سنوات من الخدمة: شهادة تقدير؛ 15 سنة من الخدمة: شهادة تقدير؛ 20 سنة من الخدمة: لوحة تقدير؛ 25 سنة من الخدمة: دبوس ذهبي.	875		45 957 دولاراً
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	جوائز الموظفين ذوي الخدمة الطويلة		علاوات على كل 5 سنوات من الخدمة المتواصلة في الأمم المتحدة ابتداءً من سنة واحدة على الأقل.	نحو 5 000	نحو 5 000	50 000 دولار
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	مكافآت المكتب	سبت مكافآت فردية ومكافأة واحدة على مشروع السنة	متعددة	الجميع	12 فائزاً من الأفراد/ المجموعات ومشروع واحد فائز	

الوكالة	اسم التقدير/المكافأة	عدد المكافآت المتاحة	معايير منح المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المؤهلين	عدد الموظفين الحاصلين على المكافآت النقدية وغير النقدية	مجموع المبلغ الموزع
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	بطاقات شكر ذات قيمة مالية		تقديرًا للأداء والسلوك وفقًا لقيم هيئة الأمم المتحدة للمرأة وكفاءاتها. ويمكن أن تُمنح من قبل أي شخص في المنظمة. وتوجد في كل مكتب بطاقات إلكترونية وورقية.	أي فرد من الأفراد	وزعت بطاقات تجاوز عددها 300 بطاقة	
منظمة الصحة العالمية	مكافآت المدير العام الفردية	ست مكافآت (مكافأة واحدة لكل مكتب رئيسي، بما في ذلك المقر)	يقدم المدير العام والمديرون الإقليميون هذه المكافآت تقديرًا لواحد أو أكثر من معايير النجاح التالية: (أ) المسائل الجنسانية والتنوع: تقديرًا لإسهامات استثنائية في تحقيق أهداف منظمة الصحة العالمية بشأن المساواة بين الجنسين والتنوع؛ (ب) القيادة (المشرفون/المديرون/قادة الأفرقة): تقديرًا لأداء الموظفين الذين ألهموا أو حفزوا الزملاء من أجل تحقيق هدف مشترك، تمشيا مع استراتيجية منظمة الصحة العالمية وأولوياتها وقيمتها؛ (ج) إدارة الأفراد (المشرفون/المديرون/قادة الأفرقة): تقديرًا للنجاح في تشجيع إشراك الجميع أو تطوير الموظفين أو تحفيز روح العمل الجماعي أو التوجيه أو التدريب؛ (د) الابتكار: تقديرًا للنهج أو الأساليب البرنامجية أو التنظيمية أو الإدارية التي حققت تأثيرًا كبيرًا في المنظمة؛ (هـ) التوجه المراعي لاحتياجات العملاء: تقديرًا للتميز في الالتزام بمراعاة احتياجات العميل من خلال بلوغ أعلى معايير الجودة والتقيّد بالمواعيد والفعالية؛ (و) الإنجازات الاستثنائية: تقديرًا للإنجازات الاستثنائية التي حققت في واحد أو أكثر من المجالات التي تشملها ولاية المنظمة؛ (ز) تحوّل منظمة الصحة العالمية: تقديرًا للمساهمات الاستثنائية في أهداف التحوّل، ولا سيما برنامج العمل العام؛ (ح) مناصرو القيم (من الأفراد/الأفرقة): تقديرًا لإعطاء القدوة في التشبث بالقيم الراسخة في ميثاق قيم منظمة الصحة العالمية من خلال السلوك الفردي و/أو الجماعي.	6	6	ما يعادل 12 000 دولار (تشمل تكلفة الميداليات والدبابيس والشهادات لكل فائز)
منظمة الصحة العالمية	مكافآت المدير العام الجماعية		6 أفرقة (409 موظفين في المجموع)			

الوكالة	اسم التقدير/المكافأة	عدد المكافآت المتاحة	معايير منح المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المؤهلين	عدد الموظفين الحاصلين على المكافآت النقدية وغير النقدية	مجموع المبلغ الموزع
منظمة الصحة العالمية	مكافآت المدير الإقليمي	5 (واحدة لكل مكتب رئيسي)		5	3 أفراد وفريقان (24 موظفا في المجموع)	
منظمة الصحة العالمية	مكافأة المدير العام للمقر	مكافأة واحدة		1	فريق واحد (24 موظفا)	
منظمة الصحة العالمية	إجازة خاصة	ثلاثة أيام		من حق كل فائز	463	ما يعادل راتب 3 أيام لكل فائز
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	تقدير الأداء المتميز - شهادة تقدير من المدير العام - حفل مدير البرنامج لتقدير الأداء (حسبما يُرى مناسباً)	جميع الموظفين الحاصلين على درجة تقييم من فئة "أداء متميز" في الدورة ذات الصلة لإدارة الأداء وتطوير قدرات الموظفين	حصول الموظف على درجة تقييم عام من فئة "أداء متميز" في الدورة ذات الصلة لإدارة الأداء وتطوير قدرات الموظفين.	1 033	196	لا ينطبق
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	مكافأة "تحديد معالم المستقبل" في شكل برنامج تدريبي مهني لا تتجاوز مدته أربعة أسابيع في مؤسسة تعليمية. وتكاليف السفر والإقامة والرسوم الدراسية. وإجازة خاصة مدفوعة الأجر بالكامل.	ثلاث مكافآت تطويرية فردية، واحدة لكل من المستويات التالية: كبار الموظفين (ف-5) إلى مد-2؛ وموظفو المستوى المتوسط (خ ع-7 و ف-1 إلى ف-4)؛ وموظفو الدعم (خ ع-2 خ ع-6)	حصول الموظف على درجة تقييم من فئة "أداء متميز" في الدورة ذات الصلة لإدارة الأداء وتطوير قدرات الموظفين؛ وإثبات بذل جهود استثنائية والقدرة على الإبداع والكفاءة، على نحو يتجاوز بكثير نداء الواجب؛ والإسهام إلى حد كبير في إحداث تغيير والابتكار، وإعداد المنظمة لمواجهة تحديات المستقبل، وتحقيق مكاسب ناتجة عن زيادة الكفاءة أو تحقيق وفورات في التكاليف للمنظمة؛ والبرهنة في سياق أداء العمل اليومي عن احترام القيم الأساسية للمنظمة.	1 037	4	تخصيص مبلغ يصل إلى 20 000 فرنك سويسري لكل مكافأة، لتغطية تكاليف السفر والإقامة والرسوم الدراسية.
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	شهادة تقدير من المدير العام على المساهمات الخاصة المقدمة، من خلال الخدمات التطوعية، في سير العمل الداخلي للمنظمة	جميع الموظفين الأعضاء في مجلس الاستئناف في المنظمة (العضوية النظامية: 8 أعضاء) أو في الفريق الاستشاري المشترك (العضوية النظامية: 12 عضواً)	الخدمة في مجلس الاستئناف في المنظمة العالمية للملكية الفكرية أو في الفريق الاستشاري المشترك خلال دورة تقييم الأداء ذات الصلة.	12 (مجلس الاستئناف في المنظمة)، و 7 (الفريق الاستشاري المشترك)	9 (مجلس الاستئناف في المنظمة)، و 7 (الفريق الاستشاري المشترك)	
برنامج الأغذية العالمي	مكافأة أفضل أداء جماعي وفردى		للإشادة بجهود الأفراد والأفرقة والتزامهم برسالة برنامج الأغذية العالمي الرامية إلى إنقاذ الأرواح وتغيير حياة الناس.	جميع الموظفين	فرد واحد وفريق واحد (من 319 و 256 ترشيحا، على التوالي)	-

الوكالة	اسم التقييم/المكافأة	عدد المكافآت المتاحة	معايير منح المكافآت النقدية وغير النقدية	عدد الموظفين المؤهلين	عدد الموظفين الحاصلين على المكافآت النقدية وغير النقدية	مجموع المبلغ الموزع
برنامج الأغذية العالمي	مكافأة البرنامج للمساواة بين الجنسين		تُمنح هذه المكافأة تقديراً لتحقيق خطة عمل المكتب القطري المتعلقة بتعزيز المساواة بين الجنسين. وتقيم الجهود على أساس مصفوفة مرجعية مع استخدام البيانات المستمدة من الوثائق والمقابلات ومناقشات مجموعات التركيز والملاحظات.	جميع المكاتب القطرية	3 مكاتب قطرية	-
برنامج الأغذية العالمي	مسابقة الابتكار لعام 2018		مسابقة الابتكار لبرنامج الأغذية العالمي مسابقة تجسد أفكار البرنامج الجريئة في مراحلها الأولى لما تتطوي عليه من إمكانات حقيقية لإحداث تأثير في الميدان.	جميع الموظفين	4 (قدم 53 بلداً أكثر من 150 طلب ترشيح)	-
برنامج الأغذية العالمي	مكافآت الخدمة الطويلة		10 سنوات (دبوس فضي) أو 25 سنة (دبوس ذهبي) من الخدمة في برنامج الأغذية العالمي (يشمل مجموع السنوات المدة التي قضاها الموظف في وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة).	الموظفون الدائمون؛ والأفراد المعينون بموجب عقود قصيرة الأجل وموظفو الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة؛ والخبراء الاستشاريون	جميع الموظفين المؤهلين	-
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	مكافأة على شكل إجازة		درجة التقييم 4 (متفوق - مؤهل لإجازة لمدة 3 أيام)؛ درجة التقييم 5 (متميز - مؤهل لإجازة لمدة 5 أيام) لدرجتي التقييم 4 (متفوق) و 5 (متميز)	لا يوجد حد أقصى	العدد غير متاح بعد	تُستوعب التكلفة في ميزانية الشعب.
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	إجازة تفرغ قصيرة المدة (لا تتجاوز 10 أيام)					ميزانية الشعب
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	حضور مؤتمر متصل بالدور الوظيفي					ميزانية شعبية الموارد البشرية
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	تدريب خارجي غير متاح داخلياً ويتواءم مع خطط التطوير الوظيفي للموظفين		درجة التقييم 5 (متميز)			ميزانية شعبية الموارد البشرية
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	سفر إلى المكاتب القطرية التابعة للصندوق أو إلى مقره		لدرجتي التقييم 4 (متفوق) و 5 (متميز)			ميزانية شعبية الموارد البشرية

(أ) بند قائم منذ مدة طويلة وهو يوجد أيضاً في منظمات أخرى مشاركة في النظام الموحد.

(ب) أبلغت مفوضية شؤون اللاجئين أيضاً عن منح درجة الخدمة الطويلة للموظفين المعيّنين محلياً، حيثما أمكن، وفقاً لجدول المرتبات، بما يتسق مع أحكام النظام الموحد وينطبق على جميع المنظمات المشتركة في النظام الموحد.

المرفق الثالث

المبالغ المنفقة في إطار برامج التقدير والمكافآت

المنظمة	تمويل برامج التقدير والمكافآت (2019)
منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب لا ينطبق النووية	
منظمة الأغذية والزراعة لا ينطبق	
منظمة الطيران المدني الدولي	18 492 دولارا (0,031 في المائة)
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	110 000 دولار (0,12 في المائة من تكاليف الموظفين)
منظمة العمل الدولية لم تُجب	
المنظمة البحرية الدولية لا ينطبق	
مركز التجارة الدولية لا ينطبق	
الاتحاد الدولي للاتصالات لا ينطبق	
الأمم المتحدة	تُسند إلى موظف واحد (ف-4) مهمة تنظيم عملية منح جوائز الأمين العام للأمم المتحدة على مدى فترة شهر ونصف.
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز لا ينطبق	
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	لا ينطبق. ليس للبرنامج ميزانية خاضعة لإدارة مركزية ومخصصة لبرامج التقدير والمكافآت. وقد يكون لدى بعض وحدات العمل الفردية ميزانيات، ولكنها غير خاضعة للرصد أو التتبع المركزي.
صندوق الأمم المتحدة للسكان	10 000 دولار (أقل من 1 في المائة)
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	547 114 دولارا
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	لم تنفذ بعد برنامجا للتقدير والمكافآت، ولهذا فهي لم ترصد تمويلا لهذا المجال.
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	للكتب ميزانية إجمالية تبلغ نحو 3 ملايين دولار مخصصة لبرنامجها المتعلق بمكافآت الجدارة (للموظفين وغير الموظفين). وقد بلغت نسبة التكلفة الإجمالية لمكافآت الجدارة 1,1 في المائة من تكاليف الأجور لعام 2018 (حوالي 3 ملايين دولار من 268 738 000 دولار). وفي المجموع، حصل 3 529 موظفا على مكافآت جدارة، إذ استلم كل منهم 819 دولار في المتوسط.

المنظمة	تمويل برامج التقدير والمكافآت (2019)
الأونروا	لا ينطبق
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	لم يُرصد أي تمويل. وطُبعت بالفعل جميع شهادات التقدير.
منظمة السياحة العالمية	تعذر الحصول على هذه المعلومات في الوقت الحاضر من إدارة شؤون الميزانية والمالية بسبب الحالة الاستثنائية الناجمة عن مرض كوفيد-19.
الاتحاد البريدي العالمي	لا ينطبق
برنامج الأغذية العالمي	نظرا إلى أن معظم المكافآت غير نقدية، توجد أساسا تكاليف غير مباشرة متصلة بإجراءات المراسم وسفر الفائزين. وتُمنح معظم الجوائز على مستوى غير مركزي، وتدير كل شعبة أو مكتب التكاليف المرتبطة بها.
منظمة الصحة العالمية	12 000 دولار (0,0032 في المائة)
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	335 693 دولارا (0,14 في المائة). وبالنسبة لفترة السنتين 2021/2020، وافقت الدول الأعضاء في المنظمة على اعتماد قدره 1 152 000 فرنك سويسري لبرنامج المكافآت والتقدير.

ملاحظة: التُمست المبالغ فيما يتعلق بالموظفين على أساس تعيينات الموظفين، وتُحسب النسب المئوية مقابل تكاليف الأجور المتوقعة في المنظمة (صافي أجور الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، ومرتببات فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها) على النحو المحدد في إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية لبرامج التقدير والمكافأة.

المرفق الرابع

مقترح جدول المرتبات ونقاط حماية المرتب

ألف - جدول مرتبات الفئة الفنية والفئات العليا متضمناً المرتبات الإجمالية السنوية والصافي المعادل لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين (اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2021)⁽¹⁾

(بدولارات الولايات المتحدة)

الدرجات															الرتبة
13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1			
													205 264	الإجمالي	و أ ع
													150 974	الصافي	
													186 323	الإجمالي	أ ع م
													138 473	الصافي	
			179 498	176 074	172 650	169 221	165 798	162 371	158 944	155 517	152 092	148 744	الإجمالي	مد-2	
			133 969	131 709	129 449	127 186	124 927	122 665	120 403	118 141	115 881	113 621	الصافي		
168 239	165 229	162 224	159 217	156 211	153 198	150 194	147 347	144 507	141 679	138 840	136 000	133 164	الإجمالي	مد-1	
126 538	124 551	122 568	120 583	118 599	116 611	114 628	112 643	110 655	108 675	106 688	104 700	102 715	الصافي		
143 723	141 306	138 897	136 483	134 071	131 659	129 247	126 831	124 420	122 006	119 596	117 181	114 767	الإجمالي	ف-5	
110 106	108 414	106 728	105 038	103 350	101 661	99 973	98 282	96 594	94 904	93 217	91 527	89 837	الصافي		
121 386	119 057	116 734	114 401	112 076	109 749	107 420	105 089	102 760	100 433	98 254	96 109	93 964	الإجمالي	ف-4	
94 470	92 840	91 214	89 581	87 953	86 324	84 694	83 062	81 432	79 803	78 173	76 543	74 913	الصافي		
101 036	98 968	96 984	94 995	93 011	91 028	89 039	87 055	85 072	83 086	81 103	79 117	77 132	الإجمالي	ف-3	
80 225	78 716	77 208	75 696	74 188	72 681	71 170	69 662	68 155	66 645	65 138	63 629	62 120	الصافي		
80 917	79 143	77 366	75 589	73 816	72 038	70 268	68 491	66 713	64 936	63 161	61 387	59 612	الإجمالي	ف-2	
64 997	63 649	62 298	60 948	59 600	58 249	56 904	55 553	54 202	52 851	51 502	50 154	48 805	الصافي		
63 703	62 196	60 689	59 184	57 676	56 170	54 662	53 157	51 647	50 142	48 749	47 370	45 990	الإجمالي	ف-1	
51 914	50 769	49 624	48 480	47 334	46 189	45 043	43 899	42 752	41 608	40 462	39 317	38 172	الصافي		

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

(أ) الفترة العادية اللازمة للانتقال من أي درجة إلى الدرجة التي تليها داخل الرتبة الواحدة هي سنة واحدة. أما الدرجات المظللة داخل الرتبة الواحدة، فيلزم للانتقال إليها تمضية سنتين من الخدمة المؤهلة في الدرجة التي تسبقها.

باء - نقاط حماية المرتب للموظفين الذين تفوق مرتباتهم الحد الأعلى لجدول المرتبات الموحد
(اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2021)

(بدولارات الولايات المتحدة)

الرتبة	نقطة حماية المرتب 1	نقطة حماية المرتب 2
ف-4	الإجمالي	123 719
	الصافي	97 733
ف-3	الإجمالي	103 189
	الصافي	83 240
ف-2	الإجمالي	82 692
	الصافي	66 346
ف-1	الإجمالي	65 209
	الصافي	53 059

المرفق الخامس

المقارنة السنوية للهامش وتطوره بمرور الزمن

ألف - مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، حسب الرتبة المعادلة (هامش السنة التقويمية 2020)

الرتبة	الأجر الصافي (بدولارات الولايات المتحدة)	النسبة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة (الولايات المتحدة)	النسبة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة (الولايات المتحدة)	النسبة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة (الولايات المتحدة)	معاملات الترجيح المستخدمة لحساب النسبة العامة (-)
	الأمم المتحدة (أ) (ب)	الولايات المتحدة (ج)	100 =	الولايات المتحدة (ج)	فرق تكلفة المعيشة
ف-1	70 166	58 987	119,0	105,8	0,7
ف-2	92 666	73 138	126,7	112,6	11,0
ف-3	117 272	93 328	125,7	111,7	30,2
ف-4	140 863	111 103	126,8	112,7	33,0
ف-5	167 225	128 977	129,7	115,3	18,0
مد-1	189 311	145 826	129,8	115,4	5,4
مد-2	204 880	157 304	130,2	115,7	1,7
المتوسط المرجح للنسبة قبل تعديلها لمراعاة فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة					
نسبة تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة					
المتوسط المرجح للنسبة، معدلة لمراعاة فرق تكلفة المعيشة					
					127,1
					112,5
					113,0

(أ) استُخدمت في حساب متوسط مرتبات الأمم المتحدة إحصاءات الموظفين الخاصة بمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018.

(ب) متوسط صافي مرتبات الموظفين في الأمم المتحدة حسب الدرجة، محسوباً على أساس مضاعف قدره 65,5 لشهر واحد ومضاعف قدره 70,3 لأحد عشر شهراً، استناداً إلى جدول المرتبات الموحد الساري اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2020.

(ج) استُخدمت في حساب متوسط مرتبات موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة إحصاءات الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 التي وردت من مكتب الولايات المتحدة لإدارة شؤون الموظفين.

(د) تتعلق معاملات الترجيح هذه بموظفي نظام الأمم المتحدة الموحد في كل الرتب من ف-1 إلى مد-2، العاملين في المقر والمكاتب الثابتة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018.

باء - مستويات الهامش للسنوات التقويمية 2011-2020

السنة	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
الهامش	114,9	116,9	119,6	117,4	117,2	114,5	113,0	114,4	113,4	113,0

المرفق السادس

مقترح جدول أعمال الدورة الثانية والأربعين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل (منقح)

- 1 - المسائل المنهجية المتعلقة بتجميع الرقم القياسي لتسوية مقر العمل:
 - (أ) تقييم آثار تطبيق صيغة تورنكفيست على تجميع العناصر الرئيسية للرقم القياسي لتسوية مقر العمل وعنصره المتعلق بالنفقات داخل المنطقة (باستثناء السكن)؛
 - (ب) مقترحات بشأن تدابير إحصائية لتحديد أثر تغيير المنهجية البحت على الرقم القياسي لتسوية مقر العمل؛
 - (ج) تحديد معامل الموثوقية المستخدم في تقدير معاملات ترجيح النفقات المختلطة من خلال الجمع بين معاملات الترجيح الخاصة بمراكز عمل محددة ومعاملات الترجيح المشتركة؛ ومعايير اختيار مراكز العمل المرشحة المساهمة في معاملات الترجيح المشتركة.
- 2 - المسائل المنهجية المتعلقة بعنصر السكن في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل:
 - (أ) تقييم استخدام الأرقام القياسية لأسعار الاستهلاك المناسبة للإيجار أو السكن في إطار التحديث الزمني للأرقام القياسية للإيجار لمراكز العمل من الفئة الأولى؛
 - (ب) استعراض تصنيف النفقات المتعلقة بالأجهزة المنزلية الرئيسية لمراكز العمل من الفئة الثانية؛
 - (ج) مقترحات من أجل ترشيح البنود المصنفة حالياً في فئة "تكاليف السكن الأخرى".
- 3 - استعراض منهجية قياس عنصر الخدمات المحلية للرقم القياسي لتسوية مقر العمل:
 - (أ) دراسة جدوى استخدام بيانات أسعار السوق للنوع السائد من الخدمة المنزلية لحساب الرقم القياسي للخدمة المنزلية لمراكز العمل من الفئة الأولى؛
 - (ب) معاملة عنصر الخدمة المنزلية كعنوان أساسي مستقل في عنصر النفقات داخل المنطقة (باستثناء السكن) للرقم القياسي لتسوية مقر العمل لمراكز العمل من الفئة الثانية.
- 4 - تقييم مدى إنفاق الموظفين على التأمين الطبي التكميلي وأثر إدراج هذه النفقات في حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل.
- 5 - وضع قائمة العناصر والمواصفات.
- 6 - وضع قائمة المنافذ.
- 7 - إعادة تصميم أدوات الدراسات الاستقصائية:
 - (أ) استبيان الدراسة الاستقصائية لنفقات الموظفين؛
 - (ب) نماذج تحديد الأسعار؛

- (ج) تقرير منسق الدراسة الاستقصائية.
- 8 - إجراءات تحديد معاملات ترجيح جديدة للنفقات.
- 9 - إجراءات ومبادئ توجيهية لجمع وتجهيز البيانات المجمعة من الدراسات الاستقصائية الأساسية لتكلفة المعيشة في مراكز العمل التي بها مقر.
- 10 - الجدول الزمني للأنشطة المتعلقة بجمع وتجهيز البيانات المستمدة من الدراسات الاستقصائية الأساسية لتكلفة المعيشة في مراكز العمل التي بها مقر وواشنطن العاصمة.
- 11 - مسائل أخرى.

