



الأمم المتحدة

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٨

الجمعية العامة

الوثائق الرسمية

الدورة الثالثة والستون

الملحق رقم ٣٠

الجمعية العامة
الوثائق الرسمية
الدورة الثالثة والستون
الملحق رقم ٣٠

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٨



الأمم المتحدة • نيويورك، ٢٠٠٨

ملاحظة

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

ISSN 0251-9372

المحتويات

الصفحة	الفصل
vi	مسرد المصطلحات الفنية
xiii	كتاب الإحالة
xiv	موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي تستدعي اتخاذ قرارات من الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات الأخرى المشاركة
xvi	موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المقدمة إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشتركة ..
xvii	موجز الآثار المالية المترتبة على قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى الأمم المتحدة والمنظمات الأخرى المشتركة في النظام الموحد
١	الأول - المسائل التنظيمية
١	ألف - قبول النظام الأساسي
١	باء - العضوية
٢	جيم - الدورات التي عقدها اللجنة والمسائل التي درستها
٣	دال - الهيئة الفرعية
٣	هاء - برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠
٤	الثاني - الإبلاغ والرصد
٤	القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة والهيئات التشريعية/هيئات الإدارة للمنظمات الأخرى في النظام الموحد
٦	الثالث - شروط الخدمة السارية على موظفي الفئتين
٦	ألف - استعراض نظام الأجور والاستحقاقات: تقييم الدراسة التجريبية لتوسيع نطاقات الأجر/اربط الأجر بالأداء
٩	باء - آخر المعلومات المتعلقة بإدارة الأداء

١٢	جيم - منحة التعليم
١٢	١ - استعراض منهجية حساب منحة التعليم
١٥	٢ - استعراض مستوى المنحة
٢١	الرابع - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا
٢١	ألف - تطور هامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة
٢٣	باء - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا
٢٤	جيم - بدل التنقل والمشقة: استعراض أداء النظام الجديد
٢٩	دال - استعراض التوازن بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة
٣٦	هاء - بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية: استعراض المنهجية
٣٨	واو - بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية: استعراض المستوى
٤٢	زاي - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل
٤٢	١ - تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمال دورتها الثلاثين
٤٦	الخامس - شروط خدمة موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا
٤٦	ألف - الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في جنيف
٤٦	باء - الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في فيينا
٤٧	جيم - استعراض منهجية الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في مراكز العمل التي بها مقار ومراكز العمل التي ليس بها مقار
٤٩	السادس - شروط الخدمة في الميدان
٤٩	ألف - فعالية وأثر تدابير الاستقدام والاستبقاء في مراكز العمل الشاقة
٥٣	باء - بدل المخاطر للموظفين المعيّنين دوليا
٥٦	السابع - الأعمال الأخرى
٥٦	ألف - تقرير مرحلي عن شبكة كبار الموظفين الإداريين

٥٧	باء - ارتفاع قيمة العملات المحلية وآثاره على أجور موظفي الأمم المتحدة في مراكز العمل من الفئة الثانية
٦١	جيم - قرارات اللجنة في إطار المادة ٣٢ من نظامها الداخلي
٦١	١ - مشاركة اتحاد الأمم المتحدة للموظفين المدنيين الدوليين في أعمال اللجنة
٦٢	٢ - المواعيد النهائية لتوزيع الوثائق قبل انعقاد دورة اللجنة

المرفقات

٦٣	الأول - برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠
٦٦	الثاني - التنقيحات المقترحة لمنحة التعليم ومستويات تكاليف الإقامة الداخلية للطلاب
٦٩	الثالث - مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، حسب الرتب المعادلة (الهامش للسنة التقويمية ٢٠٠٨)
٧٠	الرابع - جدول مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا، يبين المرتبات الإجمالية السنوية والصافي المعادل لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين (اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩)
٧٢	الخامس - ألف - جدول صافي المرتبات الموصى به للموظفين المستحقين حديثاً في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة في جنيف
٧٢	باء - جدول صافي المرتبات الموصى به للموظفين المستحقين حديثاً في فئة مدرسي اللغات بجنيف
٧٣	السادس - جدول صافي المرتبات الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة وفئات الموظفين المعيّنين محلياً في فيينا
٧٤	السابع - تحليل البيانات المجمعة استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٣٩/٦١ بشأن فعالية وأثر تدابير استقدام الموظفين واستبقائهم، ولا سيما في مراكز العمل الصعبة

مسرد المصطلحات الفنية

جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

جدول مرتبات يُطبق بصورة شاملة على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا، ويُستخدم بالاقتران مع نظام تسوية مقرر العمل. والمبالغ الصافية الدنيا التي يتقاضاها الموظفون في جميع أنحاء العالم هي المبالغ الواردة في هذا الجدول.

توسيع نطاقات الأجر

أسلوب يتيح مرونة أكبر في مكافأة الأداء والمساهمة الفرديين. ويصف هذا المصطلح عملية دمج عدة مستويات تصنيفية والاستعاضة عنها بمستوى تصنيفي واحد أوسع (يسمى 'نطاقاً'). ويتميز النظام ذو النطاقات الواسعة بوجود عدد محدود من المستويات أو الأمدية الأوسع وتداخل أكبر في المرتبات بين النطاقات.

التطوير الوظيفي

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

الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة

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

عوامل الكفاءة

هي مجموعة من المهارات والصفات والسلوكيات التي تتصل بشكل مباشر بالأداء الناجح في الوظيفة. وعوامل الكفاءة الرئيسية هي المهارات والصفات والسلوكيات التي تُعتبر هامة بالنسبة لجميع موظفي منظمة ما، بصرف النظر عن مهامهم أو رتبهم. وبالنسبة لمهن مُعينة، تكمل عوامل الكفاءة الرئيسية عوامل الكفاءة الوظيفية المرتبطة بكل مجال من مجالات العمل.

الأجر المرتبط بالكفاءة

هو مفهوم عام مُؤداه أن تدفع الأجور للموظفين من أجل تطوير واستخدام المهارات والسلوكيات والتصرفات الضرورية التي تدعم المستويات العالية لأداء كل من الفرد والفريق والمنظمة. (انظر أيضا "الأجر المرتبط بالأداء").

ضم تسوية مقر العمل

يعدل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا دوريا بما يتماشى والزيادات في جدول مرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة. ويُعدل الجدول بالزيادة بأخذ نسبة معينة من تسوية مقر العمل ودمجها في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، أو "ضمها" إليه. فإذا زيد جدول المرتبات بضم ٥ في المائة من تسوية مقر العمل، تُخفض نقاط معامل تسوية مقر العمل في جميع مراكز العمل بنسبة ٥ في المائة، مما يكفل بوجه عام انتفاء أي مكسب أو خسارة للموظفين. ولا تؤدي هذه الطريقة في التنفيذ، المشار إليها بتعبير "لا ربح/لا خسارة"، إلى أي تغيير في الأجر المقبوض بالنسبة للموظفين، ولا يترتب عليها أي تكاليف إضافية مرتبطة بالمرتبات بالنسبة للمنظمات.

فرق تكلفة المعيشة

تجري في حسابات هامش الأجر الصافي مقارنة أجور موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك بأجور نظرائهم في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة في واشنطن العاصمة. وكجزء من هذه المقارنة، يُخصم الفرق في تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة من مرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة لتحديد "قيمتها الحقيقية" في نيويورك. ويؤخذ فرق تكلفة المعيشة

بين نيويورك وواشنطن في الحسبان أيضا لدى مقارنة مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين في الفئتين المذكورتين أعلاه.

صافي المرتبات المحددة للموظفين الذين لهم معالون من الدرجة الأولى.

مرتبات المعيلين

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

الرقم القياسي لتكلفة العمالة

يمكن للموظفين أن يصبحوا مؤهلين للحصول على استحقاقات إضافية بموجب نظام التنقل/المشقة إذا كانت مراكز العمل التي يعملون فيها تستوفي بعض المعايير المحددة مسبقا من حيث عدم وجود أسباب الراحة مثل الرعاية الصحية والمرافق التعليمية، أو صعوبة الظروف المحلية. فمراكز العمل هذه "معيّنة" لأغراض نظام التنقل/المشقة، وقد تشمل الاستحقاقات الإضافية سداد تكاليف الفحوص الطبية لأفراد الأسرة، وزيادة بدل الإيواء، ومنحة تعليم إضافية للسفر، وبدلا صغيرا خاصا بالشحن.

مراكز العمل المعيّنة

الأساس المستخدم في تحديد شروط خدمة موظفي فئة الخدمات العامة وسائر فئات الموظفين المعيّنين محليا. ووفقا لمبدأ فليمنغ، تحدد شروط عمل فئة الخدمات العامة على أساس أفضل الشروط السائدة محليا.

مبدأ فليمنغ

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

الجدول العام

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

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

المواقع التي بها مقار

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

الخدمة المدنية الأعلى أجرا

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

الأجر المحدد على أساس المنطقة
المحلية

بمقتضى قانون مقارنة أجور الموظفين الاتحاديين (انظر
أعلاه)، عينت حكومة الولايات المتحدة حوالي ٣٠ منطقة
محلية مستقلة فيما يتعلق بالأجور. ويستند حكم تحديد
الأجور حسب المنطقة المحلية في قانون مقارنة أجور الموظفين
الاتحاديين إلى مستويات متوسط الأجر السائد في سوق
العمل المحلية. وبالنسبة لموظفي الخدمة المدنية بالحكومة
الاتحادية في منطقة محلية بعينها، ينص هذا القانون على دفع
زيادة تحدد على أساس الرقم القياسي لتكلفة العمالة مضافا
إليها تسوية الأجر حسب المنطقة المحلية، عند الاقتضاء،
للفترة ١٩٩٤-٢٠٠٢، بهدف ضمان جعل الفرق بين
الأجور الاتحادية والأجور غير الاتحادية لتلك المنطقة المحلية
في حدود ٥ في المائة.

بدل التنقل والمشقة

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

هامش الأجر الصافي

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

مبدأ نوبلمير

هو الأساس المستخدم في تحديد شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا. وبموجب هذا المبدأ، تحدد مستويات موظفي الفئة الفنية قياساً إلى المرتبات في البلد ذي الخدمة المدنية الأعلى أجراً. انظر أيضاً "الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة" و "الخدمة المدنية الأعلى أجراً".

الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

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

إدارة الأداء

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

الأجر المرتبط بالأداء

مفهوم عام ينطوي على مكافأة مالية أو مكافأة يمكن قياسها مالياً ترتبط مباشرة بأداء الفرد أو الفريق أو المنظمة، وتشكل جزءاً من الأجر الأساسي أو تكون في شكل مبلغ معين يدفع كمكافأة نقدية. وقد تختلف المصطلحات المستخدمة في وصف الأنواع المختلفة للأجر المرتبط بالأداء. ومن بين هذه المصطلحات ما يلي:

الأجر المرتبط بالجدارة/الأجر المرتبط بالأداء/ربط الأجر بالأداء/الأجر المتغير: هذه أدوات وُضعت للربط بين زيادة الأجر الأساسي للفرد وما يحققه ذلك الفرد من نتائج، من خلال نظام لتقييم الأداء وتحديد درجاته.

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

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

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

إجراء أو مجموعة إجراءات أو ممارسات أو سياسات لا تعزز الولاء والشعور بالارتياح والتحفز للعمل أو ما شابه ذلك من الأمور التي تخدم استبقاء الموظفين في الخدمة، والتي قد تؤدي بالتالي إلى تفكير الموظفين في مغادرة المنظمة.

إجراء أو مجموعة إجراءات أو ممارسات أو سياسات تعزز الولاء والشعور بالارتياح والتحفز للعمل أو ما شابه ذلك من الأمور التي تخدم استبقاء الموظفين في الخدمة.

تنظم شؤون الموظفين الذين يشغلون وظائف الإدارة العليا في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة أحكام تعرف باسم جدول الخدمة التنفيذية العليا.

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

الرقم القياسي لتسوية مقر العمل

تصنيف تسوية مقر العمل

عوامل التنفير

عوامل الاستبقاء

الخدمة التنفيذية العليا

مرتبات غير المعيلين

الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين

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

المكافآت الاستراتيجية

هي مكافآت الاستقدام أو الاستبقاء أو النقل إلى مكان جديد، تُمنح لـنخبة من الموظفين أو مجموعات من الموظفين، ويُراد بها اجتذاب الموظفين المحتملين واستبقاء الموظفين في الخدمة، ونقل الموظفين الذين قد يتعذر، في حالة عدم توافر هذه المكافآت، توظيفهم أو استبقاؤهم أو نقلهم.

الخصم الضريبي

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

صندوق معادلة الضرائب

صندوق تديره الأمم المتحدة، مثلاً، لاستخدامه في رد الضرائب الوطنية التي تُحصّل من بعض الموظفين على دخلهم من الأمم المتحدة.

كتاب الإحالة

١٥ آب/أغسطس ٢٠٠٨

سيدي،

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

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

(توقيع) كينغستون ب. رودس

رئيس اللجنة

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

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

الفقرة المشار إليها

ألف - شروط الخدمة السارية على موظفي الفئتين

١ - منحة التعليم: استعراض المنهجية المتبعة لتحديد المنحة

٤٧ قررت اللجنة أن تبلغ الجمعية العامة بأنها: (أ) ستبقي منهجية منحة التعليم قيد الاستعراض وستحتفظ في غضون ذلك بالمنهجية الحالية؛ (ب) وستنظر في مسألة مراكز العمل المعينة لأغراض منحة التعليم أثناء الاستعراض المقبل لنظام التنقل والمشقة الذي سيجري في عام ٢٠١٠؛ (ج) وستنظر في مسألة المدارس المستخدمة كعينات قبل الاستعراض القادم لمستويات منحة التعليم في عام ٢٠١٠. وقد ترغب الجمعية العامة في أن تحيط علماً بقرار اللجنة.

٢ - منحة التعليم: استعراض مستوى المنحة

٦٢ توصي اللجنة الجمعية العامة بأن تعدل اعتباراً من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، المبالغ القصوى لمنحة التعليم في عشرة مناطق هي (إسبانيا وإيطاليا وبلجيكا والسويد وسويسرا والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية ومنطقة التعامل بدولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة والنمسا وهولندا والولايات المتحدة الأمريكية) وكذلك المعدلات الموحدة والمعدلات الموحدة الإضافية للإقامة الداخلية بالمؤسسات التعليمية في جميع المناطق. وينبغي إدماج منطقة فنلندا المستقلة في منطقة دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة الأمريكية. وينبغي مواصلة العمل بتدابير خاصة في كل من الاتحاد الروسي واندونيسيا والصين وبدء العمل بها في هنغاريا وبلغاريا وفي مدرستين ثنائيتي اللغة في باريس.

باء - أجور الفئة الفنية والفئات العليا

١ - تطور هامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة

٧٠ قررت اللجنة إبلاغ الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الرتب من ف-١ إلى مد-٢ في نيويورك وبين موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة يقدر بـ ١١٤,١ للفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨.

٢ - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

٧٩ توصي اللجنة الجمعية العامة بأن توافق اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ على جدول المرتبات الأساسية/الدنيا للفئة الفنية والفئات العليا المبين في المرفق الرابع لهذه الوثيقة.

٣ - نظام التنقل والمشقة: استعراض عمل النظام الجديد

٩٤ (أ) توصي اللجنة الجمعية العامة بأن تمنح، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، زيادة نسبتها ٥ في المائة لبذل المشقة ولبذل التنقل ولبذل عدم نقل الأثاث، على التوالي.

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

١٢٩ توصي اللجنة الجمعية العامة بأن توافق اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ على تحديد المستويات المنقحة لبدلات الأولاد بـ ٦٨٦ ٢ دولاراً ولبدلات المعالين بـ ٩٤٠ دولاراً. وفيما يتعلق بمراكز العمل حيث تتجاوز المستويات الحالية للبدلات المستويات المقترحة، ستعتمد تدابير انتقالية اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ وسيبدأ إنفاؤها تدريجياً خلال فترتي الاستعراض القادمتين. وستنتهي تماماً هذه التدابير الانتقالية اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣.

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

الفقرة المشار إليها

شروط الخدمة لفئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعينين محلياً:

أعدت لجنة الخدمة المدنية الدولية، كجزء من مسؤولياتها بموجب الفقرة ١ من المادة ١٢ من النظام الأساسي، دراسات استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة:

١٤٠ والمرفق (أ) لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة في جنيف وأوصت الأمين العام للأمم المتحدة والرؤساء التنفيذيين للمنظمات الأخرى التي تتخذ من جنيف مقراً لها بتطبيق جداول المرتبات وبدلات الإعالة التي انتهت إليها الدراسة؛
الخامس

١٤١ والمرفق (ب) لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة في فيينا وأوصت المدير العام للوكالة الدولية للطاقة الذرية والرؤساء التنفيذيين للمنظمات الأخرى التي تتخذ من فيينا مقراً لها بتطبيق جداول المرتبات وبدلات الإعالة التي انتهت إليها الدراسة.
السادس

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

الفقرة المشار إليها

ألف - أجور الفئة الفنية والفئات العليا

١ - منحة التعليم: استعراض المستوى

٦١ تقدر الآثار المالية المرتبطة بتوصيات اللجنة بشأن منحة التعليم بمبلغ ٢,٨٥ مليون دولار في السنة، على نطاق المنظومة بأسرها.

٢ - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

٧٦ تقدر الآثار المالية المرتبطة بتوصية اللجنة بشأن الزيادة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا على النحو المبين في المرفق الرابع بحوالي ٠,٤٢ مليون دولار في السنة على نطاق المنظومة بأسرها.

٣ - نظام التنقل والمشقة: استعراض عمل النظام الجديد

٨٩ قدرت الآثار المالية لزيادة نسبتها ٥ في المائة على المستويات الحالية لعناصر المشقة والتنقل ونقل الأثاث بمبلغ ١٠٠ ٧٩٦ ٥ دولار في السنة على نطاق المنظومة برمتها.

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

١٢٣ تقدر الآثار المالية المرتبطة بتوصيات اللجنة بشأن بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية بمبلغ ٩ ملايين دولار في السنة، على نطاق المنظومة بأسرها. ويبين هذا الرقم الأثر المشترك للزيادة الإجمالية في المستويات المطلقة لاستحقاقات الطفل المسجلة في مواقع المقار الثمانية منذ الاستعراض الأخير وتكلفة التحول إلى النظام المنقح، بما في ذلك الترتيبات الانتقالية.

باء - أجور موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا

١ - دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في جنيف

١٣٩ قدرت الآثار المالية المرتبطة بتطبيق جدول المرتبات المتعلق بفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة وكذلك المعدلات المنقحة لبدلات الإعالة من جانب منظمات النظام الموحد التي يوجد مقرها في لندن بمبلغ ٠,٣٨ مليون دولار في السنة.

٢ - دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في فيينا

١٤٤ قدرت الآثار المالية المرتبطة بتطبيق جدول المرتبات المتعلق بفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة وكذلك المعدلات المنقحة لبدلات الإعالة من جانب منظمات النظام الموحد التي يوجد مقرها في فيينا بمبلغ ٠,١٣ مليون دولار في السنة.

جيم - شروط الخدمة في الميدان

بدل المخاطر للموظفين المعيّنين دولياً

١٦٨ قدرت الآثار المالية لزيادة نسبة ٥ في المائة في المستوى المحلي لبدل المخاطر المدفوع للموظفين المعيّنين دولياً في مراكز العمل الخطرة (أي من ١ ٣٠٠ دولار إلى ١ ٣٦٥ دولار في الشهر). بمبلغ ١,٢ مليون دولار لعام ٢٠٠٩.

الفصل الأول

المسائل التنظيمية

ألف - قبول النظام الأساسي

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

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

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

باء - العضوية

٣ - فيما يلي بيان بأعضاء اللجنة لعام ٢٠٠٨:

الرئيس

كينغستون ب. رودس (سيراليون)***

نائب الرئيس

فولفانغ ستوكل (ألمانيا)**

الأعضاء:

فاتح بو عياد آغا (الجزائر)*

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

(٢) الصندوق الدولي للتنمية الزراعية.

- شامشر م. شاودري (بنغلاديش)*
 مينورو إندو (اليابان)**
 غيرمو غونزاليز (الأرجنتين)***
 فلاديمير موروزوف (الاتحاد الروسي)*
 لوكريشيا مايرز (الولايات المتحدة الأمريكية)**
 إيمانويل أوتي بيوتانغ (غانا)***
 أنيتا سيلازاك (كندا)***
 جيان لويجي فالينيتسا (إيطاليا)**
 جيلبرتو سي. ب. فيلوسو (البرازيل)**
 زياوشو وانغ (الصين)*
 أوجينيوس فايزر (بولندا)***
 الحسن زهيد (المغرب)*

- * تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨.
 ** تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩.
 *** تنتهي مدة العضوية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠.

جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة والمسائل التي درستها

- ٤ - عقدت اللجنة دورتين في عام ٢٠٠٨ هما الدورة السادسة والستون التي عقدت في الفترة من ٣١ آذار/مارس إلى ١١ نيسان/أبريل في مقر اللجنة الاقتصادية لأفريقيا في أديس أبابا والدورة السابعة والستون التي عقدت في الفترة من ١٤ إلى ٢٥ تموز/يوليه في مقر الأمم المتحدة في نيويورك.
- ٥ - وفي هاتين الدورتين، نظرت اللجنة في المسائل المنبثقة عن مقررات وقرارات الجمعية العامة وكذلك عن النظام الأساسي للجنة. ويناقش هذا التقرير عدداً من المقررات والقرارات التي اتخذتها الجمعية وطلبت إلى اللجنة اتخاذ إجراءات بشأنها أو النظر فيها.

دال - الهيئة الفرعية

٦ - أعلمت اللجنة الجمعية العامة في تقريرها السنوي الثاني بأن اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل ستتكون من ستة أعضاء، من ضمنهم أحد أعضاء اللجنة الذي سيتولى منصب رئيس اللجنة بحكم وظيفته. وقررت اللجنة بالإجماع في دورتها السادسة والستين تعيين فولفانغ ستوكل (ألمانيا)، نائب رئيسها، باعتباره رئيساً للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل. وأعضاء اللجنة الخمسة الآخرون هم: جون آستن (المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية)، وإدموندو بيرومن - توريس (المكسيك)؛ ويوري إيفانوف (الاتحاد الروسي)؛ وأكيهيكو إيتو (اليابان)؛ وإيفون نغادي جيريل (سيراليون).

هاء - برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠

٧ - يرد برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠ في المرفق الأول.

الفصل الثاني

الإبلاغ والرصد

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

٨ - نظرت لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها السادسة والستين في المعلومات المقدمة من المنظمات بشأن تنفيذها للقرارات والتوصيات التي اتخذتها اللجنة منذ صدور تقريرها السنوي لعام ٢٠٠٥. وبينت اللجنة أن رئيسها ونائب رئيسها كانا متواجدين شخصياً أثناء المشاورات غير الرسمية التي عقدت مع اللجنة الخامسة للجمعية العامة، إلى جانب أمانة اللجنة، من أجل تعزيز فهم اللجنة الخامسة لموقف اللجنة أثناء مداولاتها وللخلفية التقنية والآثار المالية لقراراتها وتوصياتها. ولاحظت اللجنة التقدم المحرز أثناء المناقشات، ولكنها كانت تدرك أيضاً أن عدداً من المسائل الهامة قد أُرِجى إلى الدورة العادية الثالثة والستين للجمعية، وشجعت رئيسها ونائب رئيسها وأمانتها على مواصلة مساعدة اللجنة الخامسة للتوصل إلى اتفاق بشأن أفضل ما يمكن التوصل إليه من نتائج في مجالات إدارة الموارد البشرية ومواءمة شروط خدمة موظفي النظام الموحد المعينين دولياً والعاملين في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب العائلات وكذلك بشأن مقترح الأمين العام تقديم حوافز للاحتفاظ بموظفي المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة.

٩ - ولاحظت اللجنة مع الأسف أن ١٣ منظمة فقط من منظمات النظام الموحد قدمت معلومات بشأن تنفيذ المنظمات لتوصيات اللجنة وقراراتها، وأصدرت لأمانتها من جديد تعليمات بأن تزيد من توثيق العمل مع أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق بهدف الحصول في الوقت المناسب على البيانات المتبقية لكي تنظر فيها، تمثيلاً مع دورها الرقابي، حسبما أشارت إليه المادة ١٧ من نظامها الأساسي (قرار الجمعية العامة ٣٣٥٧ (د-٢٩)، المرفق). وفي هذا الصدد، أعربت اللجنة عن امتنانها للدعم الذي تلقتته من الجمعية العامة، التي باعتمادها لقرارها ٢٢٧/٦٢ بشأن نظام الأمم المتحدة الموحد، قد جددت طلبها إلى الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، لضمان تقديم جميع المنظمات في النظام الموحد المساعدة إلى اللجنة في استكمال عملها، وذلك بتزويدها بالمعلومات اللازمة في الوقت المناسب.

١٠ - وفي القرار ٢٣٩/٦١، طلبت الجمعية العامة إلى اللجنة أن تنظر في فعالية وأثر التدابير الرامية إلى تعزيز عمليتي استقدام واستبقاء الموظفين، ولا سيما في مراكز العمل الشاقة. ويمكن الاطلاع على استجابة اللجنة لهذا الطلب في الفقرات من ١٤٩ إلى ١٦٤ أدناه.

الفصل الثالث

شروط الخدمة السارية على موظفي الفئتين

ألف - استعراض نظام الأجور والاستحقاقات: تقييم الدراسة التجريبية لتوسيع نطاقات الأجر/ربط الأجر بالأداء

١١ - كجزء من استعراضها لنظام الأجر والاستحقاقات، كان معروضا على اللجنة في دورتها السادسة والستين تقارير تتضمن تقييماً شاملاً لدراسات تجريبية لتوسيع النطاقات وربط الأجر بالأداء أعدتها أمانات خمس منظمات متطوعة. ونظرت اللجنة في الخطوات القادمة والأمثلة المتعلقة بممارسات ابتكارية تتعلق بإدارة الأداء في منظومة الأمم المتحدة وفي كيانات أخرى خارج النظام الموحد مثل القطاع الوطني للخدمة العامة والقطاع الوطني الخاص. واستنتج التقييم أن المشروع التجريبي لم يستوف معايير اللجنة للنجاح وفقد مساره في جميع المنظمات المشاركة فيه لأسباب شتى. وتضمنت أسباب عدم إحراز التقدم وجود فجوة واضحة بين التوقعات والواقع، وعدم إشراك جميع أصحاب المصلحة، والافتقار إلى الاتساق في نهج التركيز على الإدارة، والأولويات المتضاربة وعدم تلقي الدعم الموعود.

١٢ - ولم تحرز أي منظمة من المنظمات المشاركة في المشروع تقدماً لبلوغ مرحلة قُدمت فيها بالفعل مدفوعات لقاء الأداء، وفي جميع الحالات، لا تزال المنظمات المشاركة في المشروع في مراحل مختلفة من وضع ما حددته اللجنة عند إطلاق المشروع التجريبي في عام ٢٠٠٤ بأنه الشرط الأساسي لاعتماد مبدأ الأجر المرتبط بالأداء: وهو نظام يمكن الاعتماد عليه لتقييم الأداء حظي بثقة الموظفين والإدارة معاً. والأهم من ذلك أن عدم وجود أساس يُعتمد عليه للتمييز بين أداء الأفراد كان السبب الرئيسي الذي جعل المشروع يفقد مساره.

١٣ - ومن العقبات الأخرى التي عوققت التنفيذ الناجح للمشروع التجريبي افتقاره إلى دعم ثابت وموارد مستمرة؛ وعدم وصول أي من المنظمات المشاركة في المشروع إلى مستوى الاستعداد للتحويل التنظيمي الذي يستلزمه توسيع نطاقات الأجر/ربط الأجر بالأداء؛ والافتقار إلى التزام ثابت من جانب الإدارة في جميع المنظمات المشاركة في المشروع باستثناء منظمة واحدة، وذلك أساساً بسبب التغيرات التي طرأت على ملاك المديرين، ولأن معظم المنظمات المشاركة في المشروع كانت قد استهلكت في وقت واحد عدداً من المبادرات المنافسة الرامية إلى تحسين الأداء.

١٤ - ونظرت اللجنة أيضاً في اقتراح مقدم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يتعلق بشروط الخدمة التي تطبق على المنسقين المقيمين لمنظومة الأمم المتحدة.

المناقشة التي دارت في اللجنة

١٥ - أحاطت اللجنة علماً بخبرات مؤسسات ومنظمات أخرى للخدمة العامة نفذت نظماً لربط الأجر بالأداء وخلصت إلى وجود دليل قوي على أن ربط الأجر بالأداء لا يؤدي في حد ذاته بالضرورة إلى تقوية الدافع وتحسين الأداء. ومن ناحية أخرى، لاحظت اللجنة أيضاً أن خبرات جهات أخرى تبين أن الآثار الناجمة عن ربط الأجر بالأداء كان لها انعكاس إيجابي على الأداء الفردي والجماعي.

١٦ - وأفادت المنظمات المشاركة في المشروع التجريبي أن هذا المشروع قد عاد عليها ببعض المنافع، وخاصة في شكل تحسين نظم إدارة الأداء، وتعزيز الحوار الداخلي بشأن المسائل المتعلقة بالأداء.

١٧ - وقدم كل من برنامج الأغذية العالمي والصندوق الدولي للتنمية الزراعية عرضاً لخبرتهما كمنظمتين مشاركتين في المشروع، وعرض برنامج الأمم المتحدة الإنمائي اقتراحه المتعلق بشروط خدمة المنسقين المقيمين. وخلص العرض الذي قدمه برنامج الأغذية العالمي إلى أن ضرورة تقبل الموظفين للمشروع منذ البداية هامة لنجاحه بنفس قدر أهمية وجود نظام جيد لإدارة الأداء، وتوافر إطار يعين الاختصاصات، والوقوف على آراء جميع الأطراف المعنية.

١٨ - ولاحظت اللجنة أن المشروع التجريبي لم يؤدي إلى النتيجة المنشودة المتمثلة في تمكين المنظمات من تطبيق ربط الأجر بالأداء، إلا أنه قد دفع بخطة تحسين الأداء العام في النظام الموحد إلى الأمام. كما لاحظت أنه بالرغم من اتخاذ خطوات لتجربة ربط الأجر بالأداء فلم تصل أي منظمة من المنظمات المشاركة في المشروع إلى مرحلة تطبيق مبدأ توسيع نطاقات الأجر، ومن ثم فإن التقييم لم يسعه أن يقدم أي آراء متعمقة بشأن مدى صلاحية نظام توسيع نطاقات الأجر في منظومة الأمم المتحدة.

١٩ - وناقشت اللجنة كون إدارة الأداء قضية معقدة تتجاوز مسألة الأجر. فثمة طائفة من التدابير الأخرى التي لا تقل أهمية عن الأجر وتتعلق بالشروط العامة للخدمة، وبيئة العمل، والقيم والثقافة التنظيمية، وتوفير بيئة تمكينية لموظفي النظام الموحد. وبالرغم من أن معالجة كثير من تلك الشواغل أمر يعود إلى المنظمات ذاتها، فقد تعهدت اللجنة بأن تعد إطاراً لوضع تدابير لتحسين الأداء يمكن أن تتخذها المنظمات، مع مراعاة قرارات اللجنة وتوصياتها السابقة. وضمن ذلك الإطار، تستطيع المنظمات أن تحدد الشواغل النوعية التي تخصها وأن تقترح لها تدابير تصحيحية تقدمها بعد ذلك إلى اللجنة في شكل مقترحات مكتوبة. وستنظر اللجنة في هذه المقترحات لتقييم أي انعكاسات محتملة لها على النظام الموحد. وستقدم اللجنة

توصيات بشأن تلك المجالات إلى الجمعية العامة، حسب مقتضى الحال. وبهذه الطريقة تسعى اللجنة إلى تشجيع التفكير الابتكاري إلى جانب تعزيز الاتساق في النظام الموحد.

٢٠ - وقدم ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ورقة اجتماع كرر فيها اعتراضات الاتحاد على مفهوم ربط الأجر بالأداء، وتضمنت هذه الورقة بحثاً عن الموضوع يبين أن ربط الأجر بالأداء يتسبب في إشاعة الانقسام أكثر مما يؤدي إلى تحسين الأداء. وأكد الاتحاد على أهمية وضع تعاريف واضحة لمصطلحات إدارة الأداء، وتقييم الأداء، وربط الأجر بالأداء نظراً لتباين هذه المصطلحات وكرر ممثل الاتحاد تأكيداً كذلك على أن تدريب المديرين والموظفين يتسم بأهمية حاسمة لفعالية النظام. وأشار ممثل لجنة التنسيق للنقابات والروابط الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إلى أن المشروع التجريبي لم يحقق أهدافه، ورأى أن هذه النتيجة تعزى إلى عاملين رئيسيين هما غياب نظام جدير بالثقة لإدارة الأداء، وعدم مشاركة ممثلي الموظفين بقدر كافٍ في إعداد المشروع. وحذر ممثل لجنة التنسيق من إعطاء المنظمات حرية أن تجرب ربط الأجر بالأداء، بغير توافر مبادئ توجيهية جلية وبدون مشاركة واضحة للموظفين. وأعرب ممثلو اتحاد الأمم المتحدة للموظفين المدنيين الدوليين، واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، ولجنة التنسيق للنقابات والروابط الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، عن شواغلهم إزاء الاقتراح المقدم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

٢١ - وأحاطت شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين علماً بتقييم المشروع التجريبي وأقرت، مع شعورها بالأسف لأن المشروع قد فقد زخمه في جميع المنظمات المشاركة، بأن دروساً قيمة قد استخلصت منه وأن بعض النتائج الإيجابية قد تحققت من ورائه. ورأت الشبكة أن المنظمات المشاركة التي تريد مواصلة أجزاء معينة من المشروع ينبغي أن يكون بمقدورها أن تفعل ذلك بمساعدة تقنية من أمانة اللجنة. وأعربت الشبكة عن رغبتها في اتباع نهج مرنة، وطلبت إلى أمانة اللجنة أن تواصل بلورة الأفكار والمبادرات المنبثقة عن حلقتي العمل المعنيتين بربط الأجر بالأداء اللتين عقدتا في نيويورك وفيينا في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، والأفكار والمبادرات الواردة في الوثيقة المعنونة "إدارة الأداء وتقييمه: ممارسات ابتكارية".

٢٢ - ووقفت اللجنة على سببين رئيسيين لعدم نجاح المشروع التجريبي هما: الافتقار إلى اهتمام ودعم ثابتين من جانب الإدارة، والافتقار إلى نظام لإدارة الأداء جدير بالثقة. وكان من العوامل التي أسهمت في ذلك الصعوبة التي صودفت منذ البداية في اجتذاب منظمات متطوعة. واتضح، من التقييم والعروض التي قدمتها المنظمات، أنه لا توجد من بين المنظمات المشاركة في المشروع التجريبي أي منظمة ترغب في مواصلته.

٢٣ - وخلصت اللجنة، واضعة كل هذه الاعتبارات في حسابها، إلى أن مواصلة المشروع التجريبي المتعلق بتوسيع نطاقات الأجر/ربط الأجر بالأداء، بصيغته الأصلية، لن يحقق غرضاً يذكر. وعوضاً عن ذلك، ستستعرض اللجنة عناصر المشروع التجريبي التي كانت ناجحة في حد ذاتها أو التي أظهرت طريقاً يمكن التقدم عليه، وستبادر إلى توفير التوجيه والإشراف ضمن الإطار المتوخى لإدارة الأداء. وسيراعي هذا الإطار العمل الذي سبق أن اضطلعت به اللجنة، بما في ذلك توصياتها بشأن استخدام الحوافز النقدية وغير النقدية والمكافآت، وسيُعرض على الجمعية العامة لدراسته وإقراره حسب مقتضى الحال.

٢٤ - وذكرت اللجنة بأنه لئن كان دورها في إدارة الأداء يتمثل في تقديم توصيات بشأن القضايا المتعلقة بالأداء إلى المنظمات، فإن وضع تلك التوصيات وتنفيذها، بما في ذلك إدارة وتطبيق نظم تقييم الأداء، أمور تعد من مسؤولية المنظمات ذاتها. وما أن توضع إدارة الأداء موضع التطبيق فإن دور اللجنة سينصب على رصد هذا التطبيق وموافاة الجمعية العامة بمعلومات عن تقدمه.

قرار اللجنة

٢٥ - قررت اللجنة:

- (أ) أن توقف المشروع التجريبي المتعلق بتوسيع نطاقات الأجر/ربط الأجر بالأداء، بصيغته الأصلية؛
- (ب) أن تطلب إلى أمانتها إصدار مبادئ توجيهية مستكملة بشأن منح الدرجات على أساس الجدارة؛
- (ج) أن تطلب إلى أمانتها أن تقدم إليها إطاراً مستكملاً لإدارة الأداء، يراعي العمل السابق للجنة ويمكن أن يشكل دليلاً تهتدي به المنظمات، وذلك كي تنظر فيه الدورة السابعة والستين للجنة.

باء - آخر المعلومات المتعلقة بإدارة الأداء

٢٦ - أثناء استعراض اللجنة للدراسة التجريبية المتعلقة بتوسيع نطاقات الأجر وربط الأجر بالأداء، طلبت من أمانتها إصدار مبادئ توجيهية محدّثة بشأن منح الدرجات استناداً إلى الجدارة وتزويدها، لكي تنظر فيه أثناء دورتها السابعة والستين (تموز/يوليه ٢٠٠٨)، بإطار محدّث لإدارة الأداء يمكن للمنظمات الاسترشاد به، مع مراعاة الأعمال السابقة التي اضطلعت بها اللجنة.

٢٧ - وأعدت وثيقة تعرض النهج المقرر اعتماده لاستحداث هذا الإطار، لكي تقرها اللجنة وتصدر توجيهاتها في هذا الصدد. وأشار في هذه الوثيقة إلى أن اللجنة بدأت منذ منتصف الثمانينات تولي اهتمامها الفائق لنظامي إدارة الأداء ونظام تقييم الأداء بوصفهما من وسائل تحفيز الموظفين وتنمية قدراتهم. واقتُرح استحداث هذا الإطار بجهود جماعية تراعى فيها تجارب منظمات النظام الموحد في مجال اعتماد الميزنة والإدارة القائمتين على النتائج، والسجلات المتوازنة لقياس الإنجاز و/أو غير ذلك من أدوات قياس الأداء. وينبغي أن يتسم هذا الإطار بالمرونة ليتسنى لكل منظمة تكييفه وفقاً لاحتياجاتها. وسيعد هذا الإطار كأداة نظرية وأداة تواصل خاصة بالموارد البشرية لمساعدة المديرين داخل منظماتهم على إدراك مسؤولياتهم بطريقة متكاملة يولى فيها الاعتبار التام لأداء الأفراد وللمشاركة ولتوافر الحوافز، إذ أنها أمور حاسمة الأهمية تساعد المنظمة على رسم استراتيجيتها وعلى اضطلاعها بمهمتها.

المناقشة التي دارت في اللجنة

٢٨ - رحبت شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق بالوثيقة وبفكرة العمل مع أمانة اللجنة لوضع الإطار المقترح وتطبيقه. وأشارت المتحدث باسم الشبكة إلى عدد من النظم المحسنة التي بدأ اعتمادها في السنوات الأخيرة. وشملت هذه النظم اتفاقات أبرمت بين الرؤساء التنفيذيين وكبار معاونيهم الإداريين والمسؤولين عن الميزنة والإدارة القائمتين على النتائج. كما أشارت إلى أن المشكلة التي تواجه معظم المنظمات هي مسألة الحوافز التي تساعد على إشاعة أجواء تركز على النتائج. وتم إطلاع المنظمات على معلومات عن نظام تقييم الأداء وتنمية قدرات الموظفين المعتمد في صندوق الأمم المتحدة للسكان، فقررت كل منها مراعاة ممارسات الصندوق الجيدة في هذا المجال والدروس المستخلصة من تطبيقه فيه.

٢٩ - وتحدث ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة باسم اتحادات الموظفين الثلاثة، فأعرب عن تقدير هذه الاتحادات لمواصلة العمل على مسألة إدارة الأداء التي تعتبرها حاسمة الأهمية بالنسبة للموظفين وجزءاً من النظر نظرة شمولية إلى إدارة الموارد البشرية، بدءاً من النظم الفعالة والشفافة في تعيين الموظفين وانتقائهم، مع مراعاة التطوير الوظيفي وربطه بنظام يشمل تقديم آراء بشأن الأداء القائم على النتائج وإدارة الأداء. واعتبر أن للنظم المتينة والشفافة والمبتكرة لإدارة الأداء دوراً تؤديه في الحالات التي يقوم فيها الموظفون الذين يكون أدائهم ضعيفاً أو دون المستوى المطلوب بإثارة مشاكل للموظفين المتفانين.

٣٠ - وذكر أن هذه النظم يلزم أن تستند إلى حوار مستمر بين كل موظف والمسؤول عنه. ويقتضي ذلك تغييرا جذريا في أسلوب الإدارة في العديد من المنظمات المشمولة بالنظام الموحد. وشدد على أنه ينبغي بذل الجهود لإقامة توازن بين التطلعات الوظيفية وأولويات المنظمة وأهدافها الاستراتيجية، وأنه ينبغي وضع خطط ملموسة للتطوير الوظيفي لفئات الموظفين كافة وتنفيذها ومتابعتها.

٣١ - ودعا ممثلو الموظفين إلى وضع نظام يعكس حسن النية لدى المكافأة على جودة الأداء والتحفيز لتحسينه، ويعتمد نهجا يحث على تطوير الأداء. وينبغي ضمان أعلى مستويات الشفافية والموضوعية والإنصاف والتقييد بمبدأ الأصول الإجرائية لدى التفكير في اتخاذ تدابير تأديبية أو الفصل من الخدمة أو عدم تجديد العقد.

٣٢ - وشدد ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين على ضرورة تقييم أداء المنظمات ككل وإجراء تبادل للآراء بين الإدارة وممثلي الموظفين لكفالة أن يبقى الموظفون جزءا من الطرف المتحاور مع الإدارة.

٣٣ - ولم تكن اللجنة على اقتناع تام بأن المنظمات قادرة على تطبيق إطار لإدارة الأداء أيا يكن الشكل الذي يتخذه، وذلك لعدم تنفيذها بعد للتوجيهات التي وضعتها اللجنة سابقا في هذا المجال. وأشار بعض الأعضاء إلى أن المبادئ التوجيهية التي وضعت في عام ١٩٩٧ ما زالت صالحة غير أن الأمور لن تتغير ما لم تُبد الإدارة التنفيذية قدرا أكبر من التصميم والريادة. وأثيرت أسئلة عن إمكانية استحداث إطار لإدارة الأداء يلبي احتياجات جميع المنظمات نظرا لطبيعة الأمم المتحدة المتعددة الثقافات. كما أثيرت أسئلة عن مدى توافر الموارد في الأمانة العامة لدعم الخطة المعروضة في هذه الوثيقة. وركزت المناقشة التي تلت على ضرورة تكثيف الحوار بين المديرين والموظفين وعلى الدور الذي يجب على الرؤساء التنفيذيين ومجالس الإدارة تأديته لإحداث تغيير في المنظمات. وتم التشديد على أنه ينبغي مساءلة الرؤساء التنفيذيين عن التدابير التي يتخذونها لإشاعة الظروف المؤاتية لتحقيق نتائج، ولتطبيق نظم الإدارة القائمة على النتائج في المنظمات التي يعملون فيها.

٣٤ - وذكر أنه ينبغي للجنة، عن طريق رئيسها، أن تؤدي دورا حيويا في لفت انتباه اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى ورؤساء الوكالات إلى مدى إلحاحية وأهمية مجال الإدارة هذا. كما أن لاتحادات الموظفين دورا تؤديه لتغيير الظروف السائدة عبر توعية أعضائها بهذه المسألة.

قرارات اللجنة

٣٥ - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) أن تبقى مسألة إدارة الأداء قيد الاستعراض المتواصل؛
- (ب) أن تطلب من أمانتها تحسين المبادئ التوجيهية المتعلقة بإدارة الأداء التي وضعتها اللجنة في عام ١٩٩٧، مع التركيز على الظروف والبيئة السائدة وعلى الريادة التي يجب أن تنبع من أعلى المستويات في كل منظمة؛
- (ج) أن تشدد على دور الإدارة العليا في ترسيخ هذه الأجواء وهذه البيئة؛
- (د) أن تطلب من أمانتها رصد التطورات التي تشهدها المنظمات في هذا الصدد، والقيام، على قدر الإمكان، بمساعدة المنظمات عبر إعداد دراسات واستقصاءات تبلغ المنظمات بنتائجها، وعبر تنظيم حلقات عمل وغيرها من الاجتماعات بغية إجراء نقاشات وتبادل أفضل الممارسات في هذا المجال.

جيم - منحة التعليم

١ - استعراض منهجية حساب منحة التعليم

٣٦ - قامت لجنة الخدمة المدنية الدولية في تقريرها السنوي لعام ٢٠٠٧ بإبلاغ الجمعية العامة بأنها ستواصل استعراض طريقة حساب منحة التعليم. ولهذا الغرض، أنشأت اللجنة، بما يتفق مع أساليب عملها الجديدة، فريقاً عاملاً يضم أعضاء اللجنة وممثلي المنظمات واتحادات الموظفين وأمانتي مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق ولجنة الخدمة المدنية الدولية.

٣٧ - وعقد الفريق العامل اجتماعين في نيويورك أولهما في الفترة من ١٠ إلى ١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ وثانيهما في الفترة من ٩ إلى ١٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٨. وعقب الاجتماع الأول، اقترح الفريق العامل استبدال النظام الحالي الذي تسدّد بموجبه نسبة ٧٥ في المائة من الأقساط المدرسية الفعلية باستثناء المدرسة الداخلية التي تغطّي أقساطها بمبلغ مقطوع، بنظام بديل تنخفض بموجبه المنحة بقدر ارتفاع الأقساط. وفي الاجتماع الثاني، عدل الفريق العامل المقترح الأصلي لمراعاة مختلف الشواغل التي أثارها اللجنة والمتحاورون معها بشأن النظام المعدل الموصى به.

٣٨ - وتتميز الطريقة الجديدة في حساب منحة التعليم التي وضعها الفريق العامل في ضوء اعتبارات التبسيط والإنصاف وعدم ارتفاع التكاليف، بما يلي:

(أ) تسدّد جميع النفقات المشمولة بالتعويض وفقاً لجدول حسابات تنازلية تضم عدة فئات من النفقات. وتحل فئات النفقات هذه محل نظام المناطق المتعددة وتعُدّل في المدن الثماني التي توجد فيها مراكز العمل التابعة للمقر وفقاً لتغير مؤشر الأسعار الاستهلاكية بالدولار، ويشمل هذا المؤشر تكلفة التعليم من مؤشر الأسعار الاستهلاكية (معامل ترجيح قدره ٨٥ في المائة) ومؤشر الأسعار الاستهلاكية ككل (معامل ترجيح قدره ١٥ في المائة)؛

(ب) تخفّض النفقات المشمولة بالتعويض وفقاً لجدول الحسابات التنازلية من زهاء ٤٠ لتصبح كالتالي:

١' الأقساط المدرسية (بما فيها تكاليف تعلم اللغة الأم)؛

٢' تكاليف المدرسة الداخلية؛

٣' تكاليف النقل (المراحل الابتدائية والإعدادية والثانوية فقط)؛

٤' رسوم التسجيل أو القبول؛

٥' الكتب التي تقتضيها المناهج الدراسية؛

٦' رسوم استخدام الحواسيب والمختبرات؛

٧' رسوم الامتحانات.

(ج) تُحسب تكاليف المدرسة الداخلية على أساس التكلفة الفعلية، إلا حينما لا تصدق عليها المؤسسة التعليمية، فيطبّق حينها نظام المبلغ المقطوع الوارد في جدول الحسابات التنازلية؛

(د) تعالج المساعدات التي تقدم في إطار النفقات على المعدات المدرسية معالجة منفصلة عن الخطة ككل، فتدفع منها المنظمة نسبة ٧٥ في المائة والموظف نسبة ٢٥؛

(هـ) يلغى مفهوم مراكز العمل المستفيدة من الظروف الخاصة بالنسبة لمنح التعليم.

٣٩ - واتفق أعضاء الفريق العامل على معظم جوانب النظام الجديد إلا أنهم لم يتوصلوا إلى اتفاق في الرأي بشأن مستويات النفقات الدقيقة وبشأن معدلات تسديد التكاليف في إطار جدول الحسابات التنازلية. ولذلك، عُرض على اللجنة نموذجان يقومان على معدي تسديد مختلفين، أحدهما أوصى به أعضاء اللجنة الذين شاركوا في أعمال الفريق العامل والآخر أوصى به ممثلو المديرين والموظفين المشاركين في هذه الأعمال. وتمحور الخلاف حول الحد الأقصى الذي ينبغي تحديده للمبالغ المسموح إنفاقها في إطار منحة التعليم.

المنافسة التي دارت في اللجنة

٤٠ - ذكرت شبكة الموارد البشرية في بيانها الافتتاحي أنها لا تستطيع تأييد أي من الخيارين، وأنها تؤمن بأن كلاهما لن يكفل الإنصاف في معاملة الموظفين، أو البساطة أو ثبات التكلفة. وعلاوة على ذلك، سيصعب شرح إدخال الجدول التنازلي للموظفين، وسيطلب تنفيذ تكاليف إضافية. وأعرب أيضا عن شواغل بشأن إمكانية أن يؤثر أي من الخيارين تأثيرا سلبيا على عدد كبير من الموظفين عند التحول إلى النظام الجديد. وبالإضافة إلى ذلك، شعرت المنظمات، في ضوء التخلي عن رد التكاليف الإضافية إلى مراكز العمل المعينة، بأن حراك الموظفين لن ييسر نظرا إلى أن تلك المراكز ستكون أقل جاذبية للموظفين وأسرهم. وسيُجبر الموظفون على المفاضلة بين المؤسسات ذات التكلفة المنخفضة، لأن معدلات رد التكاليف ستكون أعلى نظرا لانخفاض مستوى النفقات، كما ستقل قدرة المنظمات على المنافسة. ولهذه الأسباب، قررت شبكة الموارد البشرية تقديم مقترح جديد إلى اللجنة، نال تأييد جميع المنظمات وممثلي الموظفين.

٤١ - وتمثل مقترح شبكة الموارد البشرية وممثلي الموظفين في الإبقاء على النظام الحالي مع إدخال بعض التحسينات عليه: مثل خفض النطاقات من ١٦ إلى ٥؛ ورفع عتبة النسبة المئوية للمطالبات التي تتجاوز الحد الأقصى للنفقات، التي يبدأ عندها استعراض مستوى المنح، من ٥ إلى ١٠ في المائة. ووافقت شبكة الموارد البشرية أيضا على مقترحات الفريق العامل المتصلة بالنفقات المسموح بها وتعديل مستويات المنح استنادا إلى الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك.

٤٢ - ولاحظ أعضاء اللجنة حدوث تغير في موقف ممثلي المنظمات والموظفين، الذين شاركوا في اجتماعات الفريق العامل. وعلى الرغم من أن أولئك الممثلين أعربوا عن بعض الشواغل في ذلك الوقت، فإن هذه الشواغل بدت غير كافية لتبرير الرضا التام للخيارين المقدمين إلى اللجنة، بما في ذلك المقترح الذي قدموه هم أنفسهم. إلا أن الأدعى للعجب هو أن معظم المسائل التي أثّرت كانت مشمولة في المقترح المنقح للفريق العامل. وأشار أيضا إلى أن موقفا مماثلا كان قد نشأ عقب اجتماع الفريق العامل السابق، في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، حيث أبلغت اللجنة بتخلي المنظمات والموظفين عن تأييد توافق آراء الفريق العامل الأول.

٤٣ - وبصفة عامة، رأى أعضاء اللجنة أن أبعاد مقترح شبكة الموارد البشرية ليست كافية لمعالجة أهداف استعراض منهجية منحة التعليم بشكل كامل. وسيظل النظام بلا تغيير في معظمه، مع إدخال بعض التعديلات القليلة والطفيفة نسبيا.

٤٤ - وأشارت اللجنة إلى أن الجمعية العامة طلبت إليها، في قرارها ٢٦٨/٥٩، أن تعطي الأولوية لتعزيز الشفافية والبساطة الإدارية لدى استعراض وتحديث نظام المنح والبدلات. وعلاوة على ذلك، أبرزت اللجنة ضرورة زيادة تبسيط الإجراءات ومراعاة الإنصاف وثبات التكلفة. ولا بد من الإقرار بأنه على الرغم من توافق الآراء الواضح بشأن بعض المقترحات في اجتماعات الفريق العامل، فإن كلا من المنظمات وممثلي الموظفين لم يعد يرى أن تلك الأهداف جار تنفيذها، لذا، خلصت اللجنة إلى أنه لا تزال هناك حاجة لإجراء المزيد من الدراسات من أجل دفع تحديث منهجية تحديد المنحة إلى الأمام.

٤٥ - وانتقلت اللجنة بعد ذلك إلى مفهوم تحديد مراكز العمل المعينة لأغراض تطبيق نظام منحة التعليم، حيث رأت أن هذه المسألة يمكن أن تُعالج بشكل أفضل في نطاق نظام التنقل والمشقة.

٤٦ - وعلاوة على ذلك، اتضح أثناء استعراض اللجنة لمستويات المنحة أن استخدام المعلومات المتصلة بالمدارس التي اختيرت بوصفها عينات ليس الطريقة المثلى التي يمكن الاعتماد عليها في تتبع التغيرات التي تطرأ على الرسوم الدراسية. ولهذا السبب، يتعين استعراض مسألة اختيار المدارس المستخدمة كعينات، في أقرب فرصة ممكنة.

قرارات اللجنة

٤٧ - قررت اللجنة إبلاغ الجمعية العامة بالآتي:

- (أ) أنها ستبقي تحديث منهجية منحة التعليم قيد استعراضها، وأن المنهجية الحالية ستظل سارية في غضون ذلك؛
- (ب) أنه سيجري بحث مسألة تحديد مراكز العمل المعينة لأغراض تحديد منحة التعليم، قبل إجراء الاستعراض المقبل لنظام التنقل والمشقة في عام ٢٠١٠؛
- (ج) أنه سيجري بحث مسألة المدارس المستخدمة كعينات، قبل إجراء الاستعراض المقبل لمستويات منحة التعليم، في عام ٢٠١٠.

٢ - استعراض مستوى المنحة

٤٨ - كان معروضا على اللجنة من أجل نظرها في هذا البند، مقترح تقدمت به شبكة الموارد البشرية بأن تُستعرض بصورة فردية مستويات منحة التعليم في ١٦ من فرادى بلدان/ مناطق العملة التي تُطبق فيها منحة التعليم. واستند الاستعراض إلى تطبيق المنهجية التي وافقت عليها اللجنة في عام ١٩٩٢ وعُدلت في عام ١٩٩٧. ولهذا الغرض، جرى تحليل بيانات

النفقات المتعلقة بمطالبات منحة التعليم للسنة الدراسية ٢٠٠٦-٢٠٠٧، البالغ عددها ١٣ ٦٩٦ مطالبة.

٤٩ - وبموجب المنهجية المذكورة، يجري تعديل مستويات المنحة مرة كل سنتين، رهنا بوجود نقطتين من النقاط المستوجبة للتعديل:

(أ) نقطة حقيقة مستوجبة للتعديل: ٥ في المائة من مجموع الحالات في جميع مستويات التعليم. وفي بلدان/مناطق العملات التي تقل فيها مطالبات النفقات المتصلة بالتعليم، يبدأ عمل آلية تعديل الحد الأعلى للنفقات المسموح بها فقط في حالة تجاوز خمس من المطالبات للحد الأعلى المعمول به للنفقات المسموح بها.

(ب) الرقم القياسي للرسوم: وجود تغيرات فعلية في الرسوم الدراسية (متوسط المدارس المستخدمة كعينات) في الفترة التالية لآخر استعراض، على أن تؤخذ في الحسبان رسوم السنة الدراسية التالية، رهنا بعتبة دنيا قدرها ٥ في المائة.

٥٠ - وتشمل المنهجية أيضا تغيير المعدلات الثابتة للنفقات العادية والإضافية التي تدفع لمقدمي المطالبات المستحقين، في كل من مراكز العمل العادية والمُعينة، وفقا لتغيرات أرقام قياس أسعار الاستهلاك، أثناء الفترات التي تتخلل استعراضات فترة السنتين.

المناقشة التي دارت في اللجنة

٥١ - أشار ممثل شبكة الموارد البشرية، أثناء عرضه لمقترحات الشبكة، إلى أنه على الرغم من وجود بعض الصعوبات فقد جرى تحليل قاعدة بيانات أوفى لمطالبات منحة التعليم خلال فترة الاستعراض الجارية، نتيجة استخدام نظام لجمع البيانات من خلال شبكة الإنترنت أتيحت إمكانية استخدامه لجميع المنظمات، بغرض التأكد من صلاحية البيانات عند تحميلها. ومكنت عملية التحسين الجارية أيضا من تحديد الأخطاء التي يمكن أن تحدث، في مرحلة باكورة وبصورة تتيح الوقت الكافي لتصحيح البيانات وإعادة تقديمها.

٥٢ - وكانت معروضة أمام اللجنة ثلاثة مقترحات رئيسية في إطار الاستعراض الحالي:

- (أ) تعديل مستويات المنحة فيما يتعلق ببعض المناطق الجغرافية/مناطق العملات؛
- (ب) تعديل المعدلات الثابتة والمعدلات الثابتة الإضافية المتعلقة بتكاليف المبيت والطعام في جميع المناطق الحالية؛
- (ج) طلب اتخاذ تدابير خاصة.

٥٣ - وفيما يتعلق بتعديل مستوى المنحة، حددت شبكة الموارد البشرية ١٠ من بلدان/مناطق العملة استوفت المتطلبات فيها كلا النقطتين المستوجبتين لإدخال التعديلات (التكاليف والرسوم)، وهي: إسبانيا وأستراليا وأيرلندا وإيطاليا وبلجيكا والسويد وسويسرا والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية وهولندا ومنطقة دولار الولايات المتحدة، داخل الولايات المتحدة الأمريكية وخارجها. وبينما كان الاعتبار الرئيسي للتوصيات المقدمة إلى اللجنة، أثناء تحديد مستويات التعديلات المطلوبة، هو خفض نسبة ٩٥ في المائة من المطالبات إلى مستوى يقل عن الحد الأقصى المسموح به للنفقات، فقد اتبع إلى حد ما أيضا نهج التفكير العملي بغرض أخذ العوامل الأخرى في الحسبان، بما في ذلك ما يتعلق منها بالتكلفة.

٥٤ - واستندت المقترحات المتعلقة بتغيير المعدلات الثابتة لتكاليف المبيت والطعام إلى التغيرات التي شهدتها مؤشرات أسعار الاستهلاك في كل واحدة من المناطق، وفقا لما قدمته أمانة اللجنة. وفيما يتعلق بمنطقة دولار الولايات المتحدة، خارج الولايات المتحدة الأمريكية، استخدم متوسط مؤشرات أسعار الاستهلاك في المناطق الخمس عشرة المتبقية.

٥٥ - وفيما يتعلق باتخاذ تدابير خاصة، طلبت شبكة الموارد البشرية إلى اللجنة:

(أ) الإبقاء على التدابير الخاصة المعمول بها حاليا في الاتحاد الروسي وإندونيسيا والصين، نظرا إلى أن عددا كبيرا من المطالبات في تلك البلدان ظل دون مستوى الحد الأقصى المحدد لدولار الولايات المتحدة خارج منطقة الولايات المتحدة؛

(ب) إدخال تدابير خاصة فيما يتعلق بالأماكن التالية:

١' هنغاريا، حيث يشكل ارتفاع مستويات الرسوم في المدارس الدولية ببودابست مشكلة يتزايد تفاقمها، عقب إنشاء مواقع في البلد لأعداد كبيرة من الموظفين القادمين من منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ابتداء من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨؛

٢' بلغاريا، حيث تتجاوز نسبة ٤٥ في المائة من المطالبات الحد الأقصى للمنحة المعمول بها؛

٣' مدرسة هلسنكي الدولية، نظرا إلى أنها تمثل الخيار الوحيد أمام الأطفال غير الناطقين باللغة الفنلندية، وأن الرسوم التي تفرضها تصل إلى ١٦ ٠٠٠ يورو، وهو مبلغ يزيد كثيرا عن الحد الأعلى المسموح به لمستوى النفقات؛

٤' مدرستين ثنائيي اللغة في باريس (مدرسة فيكتور هوغو وجانين مانويل) حيث يتلقى الطلاب دراستهم باللغتين الفرنسية والانكليزية، وبينما تتلقى المناهج الفرنسية إعانات مالية كبيرة من الحكومة الفرنسية، لا تتلقى المناهج الانكليزية إعانات، مما يؤدي إلى أن تصل رسومها الدراسية إلى ١٣ ٧٠٠ يورو في العام، وهو مستوى يفوق كثيرا الحد الأقصى المسموح به لمستوى منحة التعليم في فرنسا.

٥٦ - ونظرا لقلة عدد أطفال موظفي الأمم المتحدة الملحقين بمدرسة هلسنكي ومدرستي باريس المذكورتين، يتوقع أن لا تؤدي التدابير المقترحة إلى حدوث زيادة ملموسة في التكلفة الكلية لمنحة التعليم.

٥٧ - وأيد ممثلو الموظفين مقترح شبكة الموارد البشرية، وأكدوا على أهمية منحة التعليم بوصفها جزءا من المجموعة الكاملة لاستحقاقات الموظفين، وأنها تهدف إلى دعم تطبيق سياسة فعالة لحراك الموظفين على نطاق المنظومة بأكملها. وأكدوا على أهمية كفالة المعاملة المنصفة لموظفي الأمم المتحدة، من خلال إتاحة فرص متكافئة لأطفالهم كي يحصلوا على تعليم جيد، بغض النظر عن مركز العمل الذي ينتسبون إليه. ونظرا إلى أن البلدان التي تدرج في فئة "مراكز العمل المعينة" و "حالات التدابير الخاصة" تواجه في معظم الأحيان مشاكل ذات صلة باجتذاب الموظفين، فقد جرى التأكيد على أهمية هذه التدابير بقدر أكبر.

٥٨ - وعند معالجة اللجنة للمقترحات المقدمة من شبكة الموارد البشرية قامت باستعراض كل من حركة الرسوم المدرسية والنسب المثوية للمطالبات الزائدة على الحد الأقصى المسموح به للمصروفات. وأشارت إلى أن حركة الرسوم لم تحظ باهتمام كاف عند تعديل المستويات في كثير من المناسبات السابقة ولذلك اعتبرت أن هذا العامل يستحق المزيد من الاهتمام في الاستعراض الحالي. وبناء على ذلك رأت اللجنة أن بعض الاقتراحات المعروضة عليها تحتاج للتنقيح.

٥٩ - واستعرضت اللجنة قائمة المدارس المستخدمة كعينات لتتبع حركة الرسوم. وبعد أن أجرت تحليلا للإحصاءات الفعلية للمدارس التي يؤمها أبناء موظفي الأمم المتحدة في أماكن معينة قررت اللجنة أن بعض المدارس المدرجة في القائمة لم تعد تصلح كعينات فيما يتعلق بالتحاق أبناء موظفي الأمم المتحدة بها. ولذلك وصلت اللجنة إلى استنتاج مفاده أن قائمة المدارس المستخدمة كعينات تحتاج للمراجعة. كما يتعين البحث عن نهج بديلة لتحديد حركة رسوم الدراسة مثل استخدام حركة العنصر الخاص بالتعليم من الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك.

٦٠ - ووافقت اللجنة على معظم الاقتراحات الأخرى المقدمة من شبكة الموارد البشرية والمتصلة بتعديل المعدلات الثابتة للإقامة في المدارس في الداخلية وتطبيق التدابير الخاصة. إلا أنه فيما يتعلق بحالة هلسنكي لاحظت اللجنة وجود ١٣ مطالبة في منطقة اليورو لفنلندا. ونظرا لقلة عدد المطالبات رأت اللجنة أنه من غير العملي الإبقاء عليها كمنطقة منفصلة للمنح التعليمية. ولذلك يكمن الحل المفضل في إدراج فنلندا في منطقة الدولار الأمريكي خارج الولايات المتحدة وسوف يتيح السقف الأعلى لهذه المنطقة حل قضية مدرسة هلسنكي الدولية دون إدخال استثناءات إضافية في تقديم المنح. ومن جهة أخرى رأى بعض الأعضاء أيضا ضرورة دراسة الجدوى في المستقبل لتحديد مناطق منفصلة لأماكن مثل كندا التي أتت منها أكثر من ٧٠٠ مطالبة بمنح دراسية في السنة الدراسية ٢٠٠٦-٢٠٠٧.

٦١ - ولاحظت اللجنة أن الآثار من حيث التكلفة المترتبة على استعراض مستويات المنح التعليمية على نطاق المنظومة تقدر بنحو ٢ ٨٥٠ ٠٠٠ دولار في السنة.

قرار اللجنة

٦٢ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:

(أ) تعديل الحد الأقصى المسموح به للمصروفات والحد الأقصى المسموح به للمنح التعليمية بالنسبة لإسبانيا وإيطاليا وبلجيكا والسويد وسويسرا والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية والنمسا وهولندا والولايات المتحدة الأمريكية ومنطقة الدولار الأمريكي خارج الولايات المتحدة على النحو الوارد في الجدول ١ من المرفق الثاني لهذا التقرير؛

(ب) الإبقاء على الحد الأقصى المسموح به للمصروفات والحد الأقصى المسموح به للمنح التعليمية بالنسبة لألمانيا وأيرلندا والداغمرنك وفرنسا (رهنًا بالفقرة الفرعية (و) أدناه) واليابان عند المستويات الحالية الواردة في الجدول ٢ من المرفق الثاني لهذا التقرير؛

(ج) إلغاء المنطقة المنفصلة لفنلندا وإدراج مطالبات المنح التعليمية لذلك البلد في منطقة الدولار الأمريكي خارج الولايات المتحدة؛

(د) الإبقاء على التدابير الخاصة بالاتحاد الروسي وإندونيسيا والصين؛

(هـ) الأخذ بتدابير خاصة بالنسبة لبلغاريا وهنغاريا لتتيح للمنظمات رد نسبة ٧٥ في المائة من النفقات الفعلية حتى المستوى الأقصى من النفقات المطبق بالنسبة للدولار الأمريكي خارج الولايات المتحدة ودون تجاوزه؛

(و) بالإضافة إلى قائمة المؤسسات الموجودة في فرنسا والمؤهلة حالياً للتدابير الخاصة يتم تحديد حد أقصى منفصل للنفقات المسموح بها يعادل الحد المطبق في منطقة الدولار الأمريكي خارج الولايات المتحدة الأمريكية بالنسبة لمدرستين إضافيتين ثنائيتي اللغة في فرنسا هما مدرسة فيكتور هوغو ومدرسة جانين مانويل؛

(ز) تنقيح المعدلات الثابتة للإقامة الداخلية المدرسية التي تتم مراعاتها ضمن الحد الأقصى المسموح به للمصروفات التعليمية والمبالغ الإضافية المتعلقة باسترداد تكاليف الإقامة الداخلية الزائدة على الحد الأقصى المسموح به للمنح المدفوعة للموظفين في مراكز العمل وذلك على النحو الوارد في الجدول ٣ من المرفق الثاني لهذا التقرير؛

(ح) أن يكون مبلغ المنحة التعليمية الخاصة للطفل المعاق مساوياً لكامل المبلغ المنقح للحد الأقصى المسموح به للمصروفات بالنسبة للمنحة العادية؛

(ط) تطبيق جميع التدابير المذكورة أعلاه ابتداءً من العام الدراسي الحالي في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩.

الفصل الرابع

شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

ألف - تطور هامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة

٦٣ - واصلت اللجنة بموجب تكليف دائم لها من الجمعية العامة استعراض العلاقة بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك والأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة الأمريكية الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. (يُشار إليها فيما بعد بالهامش). ولهذا الغرض تتبع اللجنة سنويا ما يحدث من تغييرات في مستويات أجور موظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا ومستويات أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثل وكذلك التغييرات الأخرى ذات الصلة بالمقارنة بما في ذلك معدلات الضرائب المستخدمة لتحديد صافي المرتبات المتخذة أساسا للمقارنة وعلاقة تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة.

٦٤ - وبالنسبة للسنة التقويمية ٢٠٠٨ كان مجموع الزيادة للموظفين الاتحاديين في منطقة واشنطن العاصمة مع مراعاة تعديل كل من المرتب الأساسي والمعدل المحلي بنسبة ٤,٤٩ في المائة ابتداء من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨. أما الزيادات في نُظم الدفع ذات الصلة الأخرى الداخلة في حساب الهامش فقد تراوحت بين صفر و ٤,٦ في المائة.

٦٥ - ومن العوامل ذات صلة بالمقارنة ما يلي:

(أ) تنقيح لمعدلات الضرائب المستخدمة لتحديد صافي المرتبات المتخذة أساسا للمقارنة نتج عنه انخفاض ضئيل في ضريبة الدخل لجميع دافعي الضرائب في منطقة واشنطن العاصمة وضواحيها؛

(ب) تنقيح كل سنتين لمعامل تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة نتج عنه خفض الفرق من ١١٤,٦ إلى ١١٤,٣؛

(ج) تنقيح متوقع اعتبارا من آب/أغسطس ٢٠٠٨ لمضاعف تسوية مقر العمل لنيويورك ليصل إلى مستوى يُقدر بـ ٦٩,٦ في المائة.

٦٦ - واستنادا إلى العوامل المذكورة أعلاه يقدر الهامش لعام ٢٠٠٨ بـ ١١٤,١، حيث يساوي متوسطه لمدة خمسة سنوات (٢٠٠٤-٢٠٠٨) ١١٢,٨.

المناقشة التي دارت في اللجنة

٦٧ - أعرب كل من شبكة الموارد البشرية وممثلي الموظفين عن القلق لأن متوسط هامش الخمس سنوات ظل ثابتاً عند أقل من نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥ منذ عام ١٩٩٧، ولكن ذلك لم يثر رد فعل من جانب الجمعية العامة إلا مرة واحدة منذ ذلك الحين.

٦٨ - وأشارت اللجنة إلى الممارسة التي بمقتضاها يستكمل رئيسها التنبؤات بالهامش عند عرض التقرير السنوي على الجمعية العامة، وذلك على أساس المضاعف الفعلي لتسوية المقرر في نيويورك. ولاحظت في هذا السياق أن التنبؤات بالهامش استندت إلى إحصاءات الموظفين في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ المقدمة من مجلس المديرين التنفيذيين. ورأت أنه إذا توفرت في وقت لاحق إحصاءات بشأن الموظفين في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ يتعين أن يضعها الرئيس في الاعتبار في التنبؤات بالهامش وأن يقوم بإطلاع أعضاء اللجنة على ذلك.

٦٩ - ولاحظ كل من شبكة الموارد البشرية وممثلي الموظفين مرة أخرى مع القلق بقاء متوسط مستوى الهامش للسنوات الخمس الماضية عند مستوى أقل من المستوى المستصوب البالغ ١١٥.

قرار اللجنة

٧٠ - استناداً إلى المعلومات المقدمة، قررت اللجنة إبلاغ الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الرتب ف-١ إلى مد-٢ في نيويورك والأجر الصافي لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة كان يُقدر بـ ١١٤,١ في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨. وقررت أيضاً توجيه انتباه الجمعية إلى كون متوسط مستوى الهامش للسنوات الخمس الماضية (٢٠٠٤-٢٠٠٨) كان أقل من نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥ حيث يبلغ حالياً ١١٢,٨.

٧١ - وترد في المرفق الثالث لهذا التقرير تفاصيل المقارنة بين متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن حسب الرتب المعادلة (الهامش للسنة التقويمية ٢٠٠٨).

٧٢ - وطلبت اللجنة أيضاً من رئيسها تحديث ذلك الرقم التقديري استناداً إلى المضاعف الفعلي لتسوية مقر العمل بالنسبة لنيويورك وإحصاءات الموظفين في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ المقدمة من مجلس المديرين التنفيذيين، في حالة توفرها.

باء - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

٧٣ - استحدثت الجمعية العامة مفهوم جدول المرتبات الأساسية/الدنيا في الجزء الأول - حاء من قرارها ١٩٨/٤٤، ليدخل حيز النفاذ اعتباراً من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠. وتحدد الجدول بالرجوع إلى الجدول العام لمرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. وتُجرى تسويات دورية على أساس مقارنة صافي المرتبات الأساسية لموظفي الأمم المتحدة عند نقطة الوسط بالجدول (الرتبة ف-٤، الدرجة السادسة، بمعدل الإعالة) بالمرتبات المقابلة لنظرائهم في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة (الدرجة السادسة من الرتبتين ع-١٣ و ع-١٤، بمعامل ترجيح نسبته ٣٣ في المائة و ٦٧ في المائة على التوالي). وتُنفذ التسويات باستخدام الطريقة المعتادة المتمثلة في ضم نقاط تسوية مقر العمل في المرتب الأساسي/الأدنى، أي عن طريق زيادة المرتب الأساسي وإجراء خفض متناسب في مستويات تسوية مقر العمل في نفس الوقت.

٧٤ - وأُحيطت اللجنة علماً بأن الجدول العام للمرتبات المتخذة أساساً للمقارنة قد زاد اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ بنسبة ٢,٥ في المائة من المرتب الإجمالي. وإذا أُضيفت إلى ذلك التغييرات الضريبية المسجلة على الصعيد الاتحادي في واشنطن العاصمة وفي ولايتي فرجينيا وميريلاند، فإن الزيادة المذكورة أعلاه في المرتبات الإجمالية المتخذة أساساً للمقارنة تكون قد أدت إلى زيادة صافية بنسبة ٢,٣٣ في المائة عما كانت عليه مستويات عام ٢٠٠٧.

٧٥ - ورغم أن التسويات تعد محايدة بشكل عام من ناحية التكاليف المرتبطة بالمرتبات، فإنها يمكن أن يكون لها أثر مالي على مراكز العمل حيث تسوية مقر العمل منخفضة بدرجة لا تتمكّن معها من استيعاب أي زيادة في المرتب الأساسي. وفي هذه المواقع، يمثل جدول المرتبات الأساسية الجديد جدولاً أساسياً للأجر الصافي. ولكن ليس من المتوقع في عام ٢٠٠٨ أن توجد أي مراكز عمل تقل فيها تسوية مقر العمل، بدون هذا الإجراء، عن جدول المرتبات الأساسية/الدنيا الجديد، وبالتالي لا تُتوقع أي آثار مالية في إطار هذا البند.

٧٦ - ونظراً لأن مدفوعات انتهاء الخدمة ترتبط بجدول المرتبات الأساسية/الدنيا لا بتسوية مقر العمل، فإن الزيادة في هذا الجدول تسفر عن آثار مالية. وقُدّرت الآثار المالية على نطاق المنظومة بنحو ٠,٤ مليون دولار سنوياً، موزعة على النحو التالي:

(بدولارات الولايات المتحدة)

	(أ) بالنسبة لمراكز العمل التي تنخفض فيها تسوية مقر العمل والتي يقل فيها المرتب بدون هذا الإجراء عن مستوى المرتب الأساسي/الأدنى الجديد ^١
٤٢٠ ٥٠٠	(ب) بالنسبة لجدول مدفوعات نهاية الخدمة
٤٢٠ ٥٠٠	مجموع الآثار المالية السنوية

(أ) لا توجد في الوقت الحاضر مراكز عمل يقل فيها المرتب، بدون هذا الإجراء، عن مستوى المرتب الأساسي/الأدنى الجديد.

المناقشة التي دارت في اللجنة

٧٧ - أيدت كل من شبكة الموارد البشرية وممثلي رابطات الموظفين، الاقتراح الداعي إلى تسوية جدول المرتبات الأساسية/الدنيا.

٧٨ - وأخذت اللجنة علماً بالمعلومات المقدمة ووافقت على التسوية المقترحة لجدول المرتبات الأساسية/الدنيا اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩.

قرار اللجنة

٧٩ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بزيادة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا بنسبة ٢,٣٣ في المائة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، من خلال إجراءات الضم المعتادة، أي بزيادة المرتب الأساسي والقيام في الوقت نفسه بتخفيض مستويات تسوية مقر العمل بما يعادل تلك الزيادة. ويرد في المرفق الرابع من هذا التقرير جدول المرتبات الأساسية/الدنيا المقترح الناجم عن التسوية المشار إليها في الفقرة ٧٨.

جيم - بدل التنقل والمشقة: استعراض أداء النظام الجديد

٨٠ - وفقاً لمقررات اللجنة، كما وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها ٢٣٩/٦١، يتم كل ثلاث سنوات استعراض المبالغ التي تدفع وفقاً لنظام التنقل والمشقة الجديد الذي بدأ سريانه في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧. ولما كانت المبالغ قد حُددت أصلاً في عام ٢٠٠٥ مع توقع بدء سريانها في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، فإن أي مبالغ منقحة يتعين أن يبدأ سريانها في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. وبالإضافة إلى ذلك، درست اللجنة بعض قضايا التنفيذ التي أبلغت عنها المنظمات لدى تطبيق النظام الجديد في عام ٢٠٠٧. وأنشأت اللجنة فريقاً عاملاً لبحث هذه المسائل.

٨١ - وتقضي المنهجية المعتمدة (قرار الجمعية العامة ٢٣٩/٦١، الجزء الأول - ألف، ٣، الفقرة ٣) بأن تُنقح كل ثلاث سنوات المبالغ التي تُدفع وفقا لنظام التنقل والمشقة المنقح بالرجوع إلى ثلاثة عوامل هي: (أ) متوسط حركة المرتب الأساسي الصافي مضافا إليه تسوية مقر العمل في مواقع المقار الثمانية للنظام الموحد للأمم المتحدة؛ (ب) وحركة الرقم القياسي للنفقات خارج المنطقة المستخدم في تسوية مقر العمل على أساس عوامل التضخم في ٢١ بلدا؛ (ج) وحركة جدول المرتبات الأساسية الدنيا.

٨٢ - ورأى الفريق العامل أنه لما كانت حركة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا هي، من بين عوامل التسوية الثلاثة، الأكثر استقرارا على مر الزمن، فإن المبالغ ينبغي أن تُسوى بالرجوع أساسا إلى هذا العامل، ولكن مع مراعاة حركة العاملين الآخرين. وكان الفريق العامل مدركا أن حركة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا كانت آلية التسوية في ظل النظام السابق، ولكنه لاحظ أن الشاغل الرئيسي للجمعية العامة كان يتعلق وقتها بتلقائية الزيادات الناشئة عن الصلة المباشرة بين المبالغ المعنية وحركة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا. وتلك التلقائية لم تعد قائمة الآن.

٨٣ - وأظهرت دراسة البيانات أن العوامل الثلاثة كلها تبين، فرادى ومجمعة، أن زيادة المبالغ أمر له ما يبرره: فاستخدام حركة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، بالإضافة إلى تسوية مقر العمل في مراكز العمل التي توجد بها مقار، يسفر عن زيادة قدرها ١٠,٧٢ في المائة، في حين أن استخدام حركة الرقم القياسي للنفقات خارج المنطقة يسفر عن زيادة قدرها ١٣,٨٨ في المائة، أما استخدام حركة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، فيسفر عن زيادة قدرها ٤,٥٧ في المائة.

٨٤ - ونظر الفريق العامل أيضا في مسألة الأثر المُثبت للنظام الجديد على تحسين التنقل. والسؤال المطروح هو ما إذا كان النظام قد أدى الدور المتوخى منه. وخلص الفريق العامل إلى أنه من المبكر للغاية للإجابة عن هذا السؤال، لأن النظام الجديد لم يمض عليه سوى عام واحد أو نحو ذلك، ولكنه اتفق على أن هذا الأمر سيتعين بحثه خلال الاستعراض الدوري المقبل للنظام. والاستعراض المقبل للمبالغ التي يتم دفعها يعتزم إجراؤه في عام ٢٠١١ كي تنفذ نتائجه في عام ٢٠١٢. لكن أي تغييرات منهجية في النظام سيتعين عرضها على الجمعية العامة في عام ٢٠١٠ للموافقة عليها قبل استعراض مستوى المبالغ في عام ٢٠١١. ونظرا لوجود تباين بين هذه المستويات، فإن مؤشرات التسوية ينبغي أن تُدرج في الاستعراض المنهجي المزمع إجراؤه في عام ٢٠١٠.

٨٥ - ولما كان نظام التنقل والمشقة الجديد قد اعتمد في أواخر كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، فقد أبلغ العديد من المنظمات، في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، عن صعوبة في تنفيذه، بسبب الحاجة إلى إجراء التغييرات الضرورية لنظم كشوف المرتبات لديها وإبلاغ الموظفين بهذه التغييرات. ولذلك اضطر معظم المنظمات لتنفيذ النظام الجديد بأثر رجعي، لكن جميع المنظمات أبلغت أنها نفذت النظام الجديد خلال عام ٢٠٠٧. وفي مطلع عام ٢٠٠٧، أبلغت المنظمات اللجنة بأن فهمها للنظام الجديد هو أن تُجرى تسويات على المرتبات الأساسية كلما تغيرت الحالة الشخصية للموظف. لكن ذلك بدا أنه لم يلتزم بدقة بصيغة المرفق الثاني لتقرير اللجنة لعام ٢٠٠٥ المقدم إلى الجمعية العامة (A/60/30 و Corr.1)، الذي نصّ، فيما يتعلق بموضوع بارامترات التنفيذ على أن "تحدد المدفوعات على أساس معدل ثابت في تاريخ الانتداب في مركز العمل ولا يغيّر المبلغ طوال مدة الاستحقاق، ما لم تقم اللجنة بتسوية المبلغ المستحق". ونوقش الموضوع لأول مرة خلال الدورة الخامسة والستين للجنة المعقودة في جنيف في صيف عام ٢٠٠٧، وقد تقرّر حينها أن تعطى الأولوية لهذا الموضوع في برنامج عمل اللجنة لعام ٢٠٠٨. ولاحظ الفريق العامل، خلال دراسة الموضوع بشكل أعمق، أن صيغة النص التي وافقت عليها الجمعية العامة تحول فيما يبدو دون مراعاة التغييرات في مستويات التصنيف المتعلقة بالمشقة لمراكز العمل، مع أن ذلك لم يكن الهدف الأصلي.

٨٦ - وفي الأثناء، كان معظم المنظمات بصدد وضع نظمه الخاصة بتكنولوجيا المعلومات وكشوف المرتبات على افتراض أن التغييرات في الرتبة الشخصية وحالة الإعالة سيستمر إدراجها مثلما كان الشأن في الماضي. ولوحظ أن التكاليف الإدارية لإعادة برمجة نظم كشوف المرتبات لتتطابق مع الأحكام الجديدة ستكون مرتفعة، رغم أن عدد الموظفين المعنيين بذلك كل سنة سيكون ضئيلاً. ولا تخزن معظم نظم كشوف المرتبات سوى الحالة الراهنة للموظفين (الرتبة، والحالة الأسرية)، اللازمة لدفع مرتباتهم الشهرية. ومن أجل إجراء التغييرات المتعلقة بالتنقل والمشقة وفقاً للصيغة الدقيقة لمقرر اللجنة وقرار الجمعية العامة، يتعيّن أن تخزن النظم حالة الموظف عند تعيينه في مركز العمل وألا تأخذ في الاعتبار الترقية أو العلاوة داخل الرتبة أو التغييرات في حالة الإعالة خلال فترة التعيين. ولا تستطيع النظم الحالية لكشوف المرتبات معالجة نوعين مختلفين من الحالة الشخصية للموظف، على سبيل المثال، مرتبات غير المعيلين بالنسبة للمرتبات الأساسية، ومع مرتبات المعيلين بالنسبة لاستحقاق التنقل والمشقة، والعكس بالعكس. والفريق العامل، الذي أنشئ لتقديم توصيات بشأن تنقيحات المبالغ ومسائل التنفيذ، أوصى أيضاً بتنقيح الأحكام الواردة في المرفق الثاني لتقرير اللجنة السنوي لعام ٢٠٠٥ (الفرع ألف، البند ٩؛ والفرع باء، البند ٦؛ والفرع

جيم، البند ٧) بحيث تظل الحالة الشخصية للموظف، وكذلك التغيرات في مستويات التصنيف المتعلقة بالمشقة لمراكز العمل، تنعكس باستمرار في المبالغ المخصصة للتنقل والمشقة وعدم نقل الأمتعة.

المنافسة التي دارت في اللجنة

٨٧ - توخيا للاتساق في منطق نظام الأجور - الذي يعكس في ما عدا ذلك، الحالة الشخصية للفرد كل شهر عند إعداد كشوفات المرتبات - رأى كل من شبكة الموارد البشرية وممثلي الاتحادات الثلاثة للموظفين، أنه سيكون من المهم أن تنعكس تلك الحالة أيضا في المبالغ المخصصة للتنقل والمشقة.

٨٨ - وطلب كل من الشبكة وممثلي اتحادات الموظفين أن يُنظر مستقبلاً في اتباع نهج مرن في الظروف الاستثنائية للتخفيف من قاعدة الخمس سنوات التي تنص على وقف عنصريّ التنقل وعدم نقل الأمتعة بعد خمس سنوات في مركز العمل ذاته. وأبرزت اتحادات الموظفين خطراً كامناً، يظهر عندما يطرأ تغير على المنهجية المتعلقة بوضع استحقاق ما، وذلك قبل أن تضع المنظمات آليات لدرء النتائج غير المقصودة للنظام الجديد. وفي هذه الحالة، إذا لم تقم منظمة ما بشكل فعال بتيسير التنقل، فسوف يصبح الكثير من الموظفين "عالقين" في مراكز عملهم، وغير قادرين على التحرك، لينتهي بهم المطاف وقد فقدوا استحقاقهم، وهذا يتعارض مع الهدف الاستراتيجي من النظام.

٨٩ - وفيما يتعلق بتسوية المستوى، اتفقت اللجنة مع توصية الفريق العامل التي مفادها أن حركة المرتبات الأساسية/الدنيا هي أكثر استقراراً. مرور الزمن من بين عوامل التسوية الثلاثة وينبغي أن تولى الأهمية القصوى في تسوية المبالغ المستحقة الدفع، ولاحظت أن المؤشرين الآخرين يظهران بوضوح اتجاهها للارتفاع، واتفقت اللجنة أيضاً مع توصية الفريق العامل بتقريب أدنى النسب الثلاثة من ٤,٥٧ في المائة إلى ٥ في المائة. واستناداً إلى مستويات التصنيف لعام ٢٠٠٨، فإن الآثار المترتبة في التكلفة على زيادة نسبتها ٥ في المائة تعادل مبلغاً إضافياً قدره ١٠٠ ٧٩٦ ٥ دولار سنوياً. ولوحظ كذلك أن توصية الفريق العامل راعت أنه بالرغم من الزيادة الموصى بها والبالغة ٥ في المائة، هناك وفورات عامة مقارنة مع ما كان يمكن أن يكلفه النظام القديم.

٩٠ - وناقشت اللجنة ما إذا كان الحافز المرتقب من النظام لكي يُقبل الموظفون على التنقل هو البديل ذاته، أو أنه مبلغ البديل، وكررت مجدداً التأكيد على أن يُنظر إلى النظام بوصفه أداة استراتيجية لتحقيق أهداف المنظمة. وبعد أن جرى توضيح عدد من المسائل،

شدت اللجنة على ضرورة وجود مجموعة من الأحكام المتعلقة بالتنفيذ محددة بوضوح أكبر واحتمال الغموض بها أقل.

٩١ - وناقشت اللجنة ما إذا كان النظام يلبي الأغراض الذي وُضع من أجلها، وحددت عددا من المسائل التي ستحتاج إلى النظر فيها خلال الاستعراض المقبل للمنهجية في عام ٢٠١٠. وفي انتظار إجراء ذلك الاستعراض، أعربت غالبية الأعضاء عن ارتياحها لسلامة النظام أساسا في الوقت الحاضر.

٩٢ - ولم يتفق بعض الأعضاء مع الرأي القائل بأن ينبغي أن يحافظ البدل على نوع من الارتباط بجدول المرتبات. ورأوا أن يكون البدل بمثابة حافز للموظف كي ينتقل جغرافيا. وفي رأيهم فإن زيادة البدل عندما تزداد المرتبات نتيجة للترقية إلى رتبة ف-٤ أو الرتبة مد-١، وعندما ينتقل الموظف من مرتب المعيل إلى مرتب غير المعيل من جدول المرتبات، لن تشكل حافزا للتنقل لأن التحرك قد جرى بالفعل. وعلاوة على ذلك، في عصر انتشار الحواسيب الحديثة هذا، لم يقبلوا حجة المنظمات بأن الصعوبة الشديدة أو التكلفة الباهظة لإعادة برمجة الحواسيب تحول دون دفع مبلغ مقطوع. ورأوا أن المنظمات لم تنفذ النظام على الوجه الصحيح، ودفعت مبالغ غير مأذون بها، وهي الآن تطلب من اللجنة أن توصي الجمعية العامة بتنقيح قرارها الذي اتخذته في وقت سابق لإضفاء الشرعية على الممارسة الحالية للمنظمات. ورأوا أن الجمعية العامة تصرفت بحكمة وفقا لأولوياتهم المعلنة من حيث البساطة والشفافية على الصعيد الإداري عندما وافقت على النظام في كانون الثاني/يناير عام ٢٠٠٧ على النحو الذي أوصت به اللجنة في تقريرها لعام ٢٠٠٥ (A/60/30 و Corr.1)، وبالتالي لم ينضم أولئك الأعضاء إلى الأغلبية في التوصية بإجراء التغييرات.

٩٣ - واتفقت أغلبية أعضاء اللجنة مع الرأي القائل بأن بنية النظام المنقحة المتعلقة بالتنقل والمشقة، بما تضمنه من تغييرات اقترح إجراؤها الفريق العامل، هي بنية مقبولة.

قرار اللجنة

٩٤ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن توصي بزيادة قدرها ٥ في المائة في بدل المشقة وبدل التنقل وبدل عدم نقل الأمتعة، على أن تنفذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩؛

(ب) أن تطلب من أمانتها اقتراح خيارات لعوامل تسوية بديلة أو تقدير معاملات الترحيح لتحديد مستوى المبالغ في المستقبل، للنظر فيها في موعدها قبل إجراء الاستعراض المنهجي المقرر لعام ٢٠١٠؛

(ج) أن توصي باستمرار تسوية المبالغ المخصصة لعناصر التنقل والمشقة وعدم نقل الأمتعة، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، وفقاً للتغيرات في الحالة الشخصية للموظف أو في تصنيف المشقة لمركز العمل، مثلما كانت في إطار النظام السابق، وذلك في الظروف التالية فقط:

- ١' عندما يغير الموظف مركز العمل؛
 - ٢' عندما يتغير تصنيف المشقة لمركز عمل الموظف الراهن؛
 - ٣' عندما يطرأ تغيير على حالة الإعاقة للموظف من غير معيل إلى معيل، أو العكس بالعكس؛
 - ٤' عندما يُرقى موظف من الرتبة ف-٣ أو ما يعادلها إلى رتبة ف-٤ أو ما يعادلها، ومن الرتبة ف-٥ أو ما يعادلها إلى الرتبة مد-١ وما يعادلها؛
 - ٥' خلال فترات الإجازة الخاصة أو عند إنهاء الخدمة.
- (د) أن تدرج الأمور التالية ضمن العوامل المطروحة للنظر فيها خلال استعراض النظام لعام ٢٠١٠:
- ١' إجراء تقييم شامل للنظام وأدائه لتحديد ما إذا كان يواصل تحقيق هدفه والغرض منه؛
 - ٢' دراسة فعالية النظام المنقح وتأثيره على التنقل؛
 - ٣' الأساس المنطقي لدفع بدل التنقل في مراكز العمل من الفئتين حاء وألف؛
 - ٤' استعراض العلاقات النسبية بين مبالغ مجموعات الرتبة - المستوى بغية كفالة الحوافز الكافية لتنقل المزيد من الموظفين الأقدم، على وجه الخصوص؛
 - ٥' دراسة الحاجة إلى إجراء تنقيح للحد الأقصى البالغة مدته خمس سنوات المتعلق بدفع بدل التنقل؛
 - ٦' إعادة بحث عوامل التسوية الثلاثة، وأي ترجيح لها أو لبدائلها.

دال - استعراض التوازن بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة

٩٥ - في إطار الولاية المخولة لها من الجمعية العامة بإجراء استعراض دوري لتمثيل المرأة في المنظمات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة، طلبت اللجنة إلى أمانتها تقديم تقرير بشأن آخر أوجه التقدم المحرز في دورتها السابعة والستين (تموز/يوليه ٢٠٠٨)، مع مواصلة رصد

التقدم المحرز في المستقبل نحو تحقيق التوازن بين الجنسين في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة مرة كل سنتين (انظر A/61/30، الفقرة ١١٢)^(٣).

٩٦ - ولاحظت الجمعية العامة بخيبة أمل التقدم غير الكافي فيما يتعلق بتمثيل المرأة في منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة، ولا سيما تمثيلها الناقص بشدة في المستويات العليا، ولذلك حثت في قرارها ٢٣٩/٦١ اللجنة على مواصلة تقديم توصيات عما يتعين اتخاذه من خطوات عملية من أجل تحسين تمثيل المرأة في منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة.

٩٧ - وتضمن التقرير الذي قدمته الأمانة بيانات التوظيف التي تتعلق بالتشكيلة الحالية للموظفين واستقدامهم وترقيتهم وانتهاء خدمتهم وتقاعدهم حسب نوع الجنس والرتبة، فضلا عن بيانات تتعلق بتوزيع الموظفين حسب نوع الجنس والمنطقة. وامتد نطاق الاستعراض ليشمل الموظفين الدوليين المعيّنين لمدة عام واحد أو أكثر في الفئة الفنية والفئات العليا في منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة خلال دورة الرصد الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦. وعلاوة على ذلك، تضمن التقرير تحليلا للسياسات والتدابير المتاحة التي تراعي المنظور الجنساني في مجالات استقدام الموظفين وترقيتهم واستبقائهم (سياسات العمل/الحياة الخاصة)، والتوعية بالشؤون الجنسانية، بما في ذلك وضع سياسات بشأن التحرش، والرصد والمساءلة، تدعيم بيئة عمل تساعد على تحقيق التوازن بين الجنسين في المنظمات. كما استكمل التقرير معلومات عن الغايات الجنسانية والتقدم المحرز نحو تحقيق تلك الغايات وعن مراكز التنسيق والمجموعات النسائية، استنادا إلى المعلومات التي قدمتها المنظمات.

المناقشة التي دارت في اللجنة

٩٨ - وجهت دعوة للمستشارة الخاصة للأمم المتحدة المعنية بالقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة ونائبة المستشار الخاصة لليونيسيف المعنية بالشؤون الجنسانية والتنوع لإطلاع اللجنة على التطورات الحالية فضلا عن التحديات التي تواجه تحقيق الغاية المتمثلة في التوازن بين الجنسين بمعدل ٥٠/٥٠. وأعربت المستشار الخاصة للقضايا الجنسانية عن قلقها لأنه على الرغم من أن الهيئات التشريعية ومجالس الإدارة أقرت قبل مدة الهدف المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين بمعدل ٥٠/٥٠، فإن المنظمات لم تتمكن بعد من بلوغ ذلك الهدف. وفي ذلك الصدد، أبلغت المستشار الخاصة للجنة بأن مكتبها قد نظم اجتماعا لفريق من الخبراء في عام ٢٠٠٧ لمناقشة التحديات التي تواجه تحقيق التوازن بين الجنسين في منظومة

(٣) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والستون، الملحق رقم ٣٠ (A/61/30) الفقرة ١١٢.

الأمم المتحدة. واقترح الفريق، الذي كان يتألف من خبراء من القطاعين العام والخاص، اتخاذ ثلاثة إجراءات ممكنة باعتبارها حلولاً فورية وهي: استعراض السياسات القائمة للتحقق من فعاليتها؛ واستخدام تدابير إيجابية أو تدابير خاصة بمهلة محددة؛ وكفالة المساءلة في القمة. وأشارت كذلك إلى الدور الحاسم الذي تضطلع به اللجنة في إشراك الرؤساء التنفيذيين للمنظمات بغرض بحث الأسباب الكامنة التي تعيق تحقيق هدف التوازن الجنساني بمعدل ٥٠/٥٠.

٩٩ - وأبلغت نائبة المستشارة الخاصة لليونيسيف المعنية بالشؤون الجنسانية بأنه وفقاً لطلب المجلس التنفيذي لليونيسيف، أجريت دراسة تحت عنوان "التكافؤ بين الجنسين في الإدارة العليا لليونيسيف" في عام ٢٠٠٥، لمعالجة القضايا المتصلة بالتكافؤ بين الجنسين ولتحقيق هدف التكافؤ على نطاق منظومة الأمم المتحدة بحلول عام ٢٠١٠. واستناداً إلى البيانات الإحصائية والمقابلات المتعمقة ومناقشات أفرقة التشاور واستقصاءات الخروج من الخدمة، كشفت الدراسة أن ظواهر مترابطة معقدة تكمن وراء هذه النقائص في مجال التكافؤ بين الجنسين. ومن هذه النقائص ثقافة العمل وأسلوب الإدارة وأوجه الإجحاف على المستوى الجزئي، مثل المواقف اللاشعورية والقوالب النمطية وعدم المساواة في المعاملة وما إلى ذلك. وتمثلت الحلول المقترحة في الدراسة في الدعوة والشراكة والتمكين لتحقيق النتيجة المرجوة.

١٠٠ - ولاحظت شبكة الموارد البشرية أنه قد أحرز بعض التقدم في تحقيق هدف التوازن بين الجنسين بمعدل ٥٠/٥٠ في كل مستويات التوظيف. غير أنها أقرت بأنه لا يزال يتعين قطع شوط كبير قبل تحقيق مستوى مقبول من التوازن بين الجنسين، ولا سيما في الرتب العليا ورتب اتخاذ القرارات، أي الرتبة مد-١ فما فوق. ولاحظ ممثلو اتحادات الموظفين الثلاثة، وهي اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، واتحاد الأمم المتحدة للموظفين المدنيين الدوليين، أن التقدم المحرز إلى الآن في مجال تحقيق التوازن بين الجنسين في منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة لا يزال غير مرضٍ، وأعربوا أيضاً عن قلقهم إزاء انعدام التوازن في توزيع النساء على الصعيد الإقليمي. وفي إطار التدابير العملية المتخذة لتحسين تمثيل المرأة في المنظمات، اقترحت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إيلاء اهتمام هيكلي الاستحقاقات؛ وتشغيل الأزواج؛ وقضايا التوازن بين العمل والحياة الخاصة؛ وصعوبة الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية؛ والنساء اللاتي يغادرن المنظمة ثم يرغبن في العودة؛ وعدم تقديم الدعم للوالدات الوحيدات.

١٠١ - وأعربت اللجنة عن تقديرها للوثيقة التي قدمتها أمانتها والتي وفرت بيانات وتحليل مفيدة للغاية. ولدى استعراض البيانات والمعلومات، أعربت اللجنة عن خيبة أملها من التقدم المحرز إجمالاً فيما يتعلق بتمثيل النساء في منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة، وبخاصة التحسينات الطفيفة التي شوهدت في الرتبة مد-١ فما فوق. بيد أن عدة أعضاء لاحظوا أن بعض التقدم قد أحرز وأن ذلك ينبغي الاعتراف به. ورأت اللجنة أن المنظمات لم تول العناية الكافية لتوصياتها السابقة المقدمة في تقرير عام ٢٠٠٦ (A/61/30).

١٠٢ - وشدد أعضاء اللجنة على الدور الهام الذي تقوم به جهات التنسيق المعنية بالقضايا الجنسانية في الدعوة إلى التوازن بين الجنسين والترويج له وكذلك في صياغة الخطط والاستراتيجيات الجنسانية الملائمة لاستقدام النساء المؤهلات وترقيتهن واستبقائهن، ومن ثم شددوا على أنه ينبغي تعيينهن في رتبة عالية لتوفير القيادة اللازمة. واعتبرت اللجنة كذلك أن التدابير الأكثر نجاعة في تحقيق التوازن بين الجنسين تتمثل في إدماج منظور جنساني في جميع سياسات الموارد البشرية في كافة المجالات، بما فيها اختيار الموظفين واستقدامهم وترقيتهم واستبقاؤهم (سياسات العمل/الحياة الخاصة)، والوعي الجنساني، والرصد والمساءلة، وفي وضع غايات جنسانية واقعية وقابلة للتحقيق سنوياً على مستوى الشعب والإدارات والمنظمات.

١٠٣ - وأعرب عن شواغل إزاء ارتفاع عدد النساء اللاتي يُنهين خدمتهن قبل أن يبلغن سن التقاعد في الوقت الذي تواصل فيه تراجع النسبة المئوية للنساء اللاتي يُستقَدمن. وفي هذا الصدد، أقرت اللجنة بالحاجة إلى أن تجري المنظمات دراسة أكثر تفصيلاً لتقييم نط انتهاء الخدمة ولتحديد الأسباب الجذرية وراء الاتجاه التصاعدي لانفصال الموظفين عن المنظمات؛ وذلك على وجه الخصوص لمعرفة، ما إذا كانت حالات الانفصال هذه بدافع السياسات أو تعزى إلى ظروف شخصية. ورأت اللجنة أنه من المهم إنشاء عملية إلزامية لمقابلات انتهاء الخدمة، بوصفها أداة قيمة لاستبقاء الموظفين، لتيسير تحديد وفهم الأسباب الكامنة وراء حالات انفصال الموظفين، ومن ثم صياغة وتنفيذ استراتيجيات فعالة لاستبقائهم في منظمات النظام الموحد. وفي هذا الصدد، اعتبرت اللجنة أنه كخطوة أولى ينبغي للأمانة أن تصمم استبياناً مُحكماً بالتعاون مع المنظمات وهيئات الموظفين.

١٠٤ - وفيما يخص توزيع النساء حسب منطقة المنشأ، أعرب أعضاء اللجنة أيضاً عن قلقهم إزاء انعدام التوازن القائم في تمثيل النساء عبر المناطق. وتشكل النساء المنحدرات من أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية أكثر من نصف عدد النساء في الفئة الفنية (٥٥،٥ في المائة) في حين يمثل عدد موظفات الفئة الفنية اللاتي ينحدرن من أفريقيا وآسيا وأوروبا الشرقية

وأمرىكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي في مجموعهن نسبة ٤٤,٤ في المائة فقط إجمالاً (ونسبة ٠,١ في المائة المتبقية هي من عديمات الجنسية أو من بلدان غير أعضاء). وفي هذا الصدد، رأت اللجنة أنه ينبغي أن يكون هناك مزيد من التعاون من جانب الدول الأعضاء، ولا سيما الدول الأعضاء من المناطق المنخفضة التمثيل من حيث عدد النساء، وذلك في مجال نشر المعلومات المتعلقة بالوظائف الشاغرة وإجراءات تقديم الطلبات بالنسبة للراغبات من النساء وكذلك في مجال اقتراح مرشحات مؤهلات من طائفة واسعة من المهن، ولا سيما في وظائف الرتب العليا والمتوسطة.

١٠٥ - ورغم أن كل المنظمات تقريباً نفذت عدداً من السياسات والتدابير التي تراعي المنظور الجنساني لتحسين تمثيل النساء، يبدو أن تلك السياسات لم تسفر عن النتائج المتوقعة فيما يتعلق بتحقيق هدف التوازن بين الجنسين. بمعدل ٥٠/٥٠ نظراً لانعدام الارتباط حالياً بين السياسات الرسمية والتنفيذ الفعلي لتلك السياسات. وبالتالي، أقرت اللجنة بحاجة المنظمات إلى بذل جهود أكبر في مجال إنفاذ السياسات القائمة بفعالية باستخدام نظم الرصد الملائمة. كما أحاطت اللجنة علماً ببعض السياسات والتدابير والأدوات المبتكرة التي استحدثتها بعض المنظمات لاستقدام الموظفين واستبقائهم، ومن أجل المساءلة والرصد. وذكر على وجه الخصوص إدماج الغايات الجنسانية في اتفاق الأداء الخاص بكبار المديرين في عام ٢٠٠٨ من قبل الأمم المتحدة، والمقابلات الإلزامية قبل انتهاء الخدمة التي استحدثتها اليونيسيف منذ عام ٢٠٠٧، والمراجعات التي تجريها منظمة العمل الدولية حسب نوع الجنس، وبطاقات الأداء حسب نوع الجنس/التنوع التي يستخدمها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، باعتبارها من أفضل الممارسات التي ينبغي إطلاع كافة المنظمات عليها.

١٠٦ - وعموماً، رأت اللجنة أنه قد حان الوقت للتركيز على خطط عمل جادة في شكل تدابير خاصة قصيرة الأجل وقابلة للتنفيذ مع مراعاة الطبيعة المحددة لكل منظمة. وأيد بعض الأعضاء تحديد مهلة محددة، كالعام ٢٠١٥ مثلاً، لتحقيق التوازن بين الجنسين في النظام الموحد وفقاً للإطار الزمني المحدد للأهداف الإنمائية للألفية، ولأخذ بتدابير جذرية لاستقدام النساء واستبقائهن في المنظمات حيث تمثيل المرأة ناقص، وكذلك لاستقدام النساء من المناطق الناقصة التمثيل. واتفقت اللجنة مع الرأي الذي مفاده أن هذه التدابير الخاصة ينبغي ألا تُخل بالقدرة المهنية للموظفين وكفاءتهم. ومن جهة أخرى، رأت أن هذه التدابير الخاصة ينبغي تنفيذها، وفقاً للفقرة ٣ من المادة ١٠١ والمادة ٨ من الفصل الثالث من ميثاق الأمم المتحدة، لإزالة العوائق القائمة من قبيل التصورات والقوالب النمطية والمواقف والثقافات التنظيمية التي تقف حجر عثرة أمام اجتذاب النساء المؤهلات إلى منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة واستقدامهن واستبقائهن فيها. وفي هذا الصدد، شدد بعض الأعضاء على

الحاجة إلى الإنصاف، ومن ثم حذروا من أنه لا ينبغي حل مشاكل التوازن بين الجنسين بإدخال تدابير تمييزية.

١٠٧ - وأكدت اللجنة على أهمية تدابير الرصد الملائمة وهيئات الرصد من أجل الضوابط والموازنين، والمراجعة بشكل دوري، والقيام بالرصد والإبلاغ لتسريع وتيرة تحسين مركز المرأة في النظام الموحد للأمم المتحدة. ومن ثم، ارتأت اللجنة أنه من الضروري وضع ضوابط وموازنين فعالة بشأن مساءلة مديري البرامج فيما يخص الغايات الجنسانية، ولا سيما فيما يتعلق بالطريقة التي ينفذون بها ويتخذون بها القرارات في مجال استقدام الموظفين وتنسيبهم وترقيتهم وتنقلهم. وفي هذا الصدد، شددت اللجنة على أن المديرين ينبغي أن يساءلوا أمام المنظمة عن تحقيق الغايات والأهداف الجنسانية المقررة من خلال نظام فعال لتقييم الأداء. كما جرى خلال المناقشة التأكيد على ضرورة القيام سنويا باستعراض التقدم المحرز واستكمال الغايات الجنسانية السنوية.

١٠٨ - وافقت اللجنة على أنه سيكون من المستحيل إحراز أي تقدم ملموس في تحقيق هدف التوازن بين الجنسين بمعدل ٥٠/٥٠ في القريب العاجل في غياب الدعم والالتزام الكاملين من جانب إدارة المنظمات على أعلى المستويات. وعليه، رأت اللجنة أنه ينبغي لمجلس الرؤساء التنفيذيين أن ينظر في إدراج مسألة التوازن بين الجنسين في جدول أعماله مرة في السنة، حتى يتسنى للرؤساء التنفيذيين للمنظمات فرصة استعراض التقدم المحرز في تحقيق هدف توزيع الجنسين بمعدل ٥٠/٥٠ والقيام أيضا بتبادل أفضل الممارسات فيما بين المنظمات. ولكي تكثف اللجنة جهودها الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في النظام الموحد، طلبت أيضا إلى رئيسها توجيه رسالة إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات بشأن الحالة الراهنة فيما يتعلق بتحقيق التوازن بين الجنسين في تلك المنظمات، وبغرض توجيه انتباههم أيضا لتوصيات اللجنة المقدمة في هذا التقرير بغرض معالجة انعدام التوازن بين الجنسين في التوظيف.

قرارات اللجنة

١٠٩ - قررت اللجنة:

(أ) أن تعرب عن قلقها الشديد من أن الهدف المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين بمعدل ٥٠/٥٠، لا سيما في الرتبة مد-١ وما فوقها.

(ب) أن تلاحظ بخيبة أمل أن العديد من المنظمات لم تنفذ توصياتها السابقة التي وردت في تقريرها لعام ٢٠٠٦ (A/61/30)، الفقرة ١١٢ وتكرر هذه التوصيات التي شملت ما يلي:

١' 'حثّ المنظمات، إن لم تكن قد فعلت ذلك بعد، على تعيين مسؤول للتنسيق بمستوى رفيع يُعنى بالمسائل الجنسانية، ليقود وضع خطط واستراتيجيات مناسبة لتحقيق التوازن بين الجنسين، بما في ذلك التخطيط للاستجابة لمتطلبات القوة العاملة والتخطيط لتعاقب الموظفين من أجل تعويض حالات التقاعد؛

٢' 'حثّ المنظمات على أن تضع لنفسها أهدافاً واقعية سنوية، إن لم تكن قد فعلت ذلك بعد، وأن تجري استعراضات سنوية لتقييم التقدم المحرز نحو تحقيق تلك الأهداف؛

٣' 'تشجيع المنظمات على إخضاع المديرين للمساءلة عن طريق التقييم السنوي لأدائهم من أجل تحقيق الأهداف المحددة في المجال الجنساني؛

٤' 'تشجيع المنظمات على التركيز على استراتيجيات استبقاء النساء العاملات في المستويات المتوسطة من الفئة الفنية؛

(ج) أن تحث المنظمات على النظر في منح السلطة للهيئات المكلفة باستعراض عمليات الاختيار/الترقية، بحيث تتمكن من نقض قرارات الاختيار التي يتم بموجبها اختيار رجل مؤهل بدلاً من امرأة تتمتع بنفس المؤهلات، وتعتبر هذا تدبيراً خاصاً يسري حتى تحقيق هدف التوازن بين الجنسين بمعدل ٥٠/٥٠ على جميع المستويات في المنظمة؛

(د) أن تقوم بدور قيادي في تصميم مقابلات إلزامية للموظفين الخارجين من الخدمة في جميع المنظمات، وإجرائها على نحو منتظم، وتطلب بالتالي إلى أمانتها أن تقوم، بالتعاون مع ممثلي المنظمات وهيئات الموظفين، بوضع استبيان يستخدم في مقابلات الموظفين الخارجين من الخدمة، ويعمم استعماله في النظام الموحد؛

(هـ) أن تطلب إلى أمانتها استكشاف جدوى إنشاء قائمة مشتركة بين الوكالات تدرج فيها أسماء النساء المؤهلات وتتاح لمنظمات النظام الموحد للأمم المتحدة؛

(و) أن تحث المنظمات على إنفاذ السياسات والتدابير القائمة لتحقيق التوازن بين الجنسين؛

(ز) أن تواصل رصد التقدم المحرز مستقبلا في تحقيق التوازن بين الجنسين في منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة بوتيرة مرة كل سنتين، وأن تطلب إلى أمانتها تقديم تقرير عن هذه المسألة في دورتها الحادية والسبعين (تموز/يوليه ٢٠١٠)، يتضمن تقريراً مرحلياً عن تنفيذ توصياتها الواردة في هذا التقرير؛

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

١١٠ - كان معروضا على اللجنة في دورتها السادسة والستين وثيقة أعدتها الأمانة استجابة لطلب اللجنة إجراء استعراض للمنهجية المتبعة فيما يتعلق بدلات الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية، وتقديم مقترحات لتبسيط النظام وتحسين درجة إنصافه. وتعرض الوثيقة تطور بدلات الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية والترتيبات السارية في هذا الشأن، وتحدد المسائل التي تتطلب الاستعراض من جانب اللجنة. وتتضمن أيضا مقترحات لتغيير بعض عناصر النظام، بحيث يعكس على نحو أفضل الاتجاهات الوطنية في ميدان الحماية الاجتماعية للأطفال.

١١١ - وقد اقترح خياران لتحديد بدلات الأولاد وتسويتها:

(أ) المبلغ العالمي الموحد الذي يدفع بدولارات الولايات المتحدة والمحدد كمتوسط مبلغ استحقاقات الأطفال (المدفوعات المقررة والتخفيضات الضريبية) مراكز العمل الثمانية التي بها مقار، مرجحة بعدد الموظفين في تلك المواقع؛

(ب) متوسط النسبة المئوية المرححة لإجمالي استحقاقات الأطفال في مراكز العمل الثمانية التي بها مقار نسبة لصافي الأجر الذي يتلقاه موظف من الرتبة ف-٤، الدرجة السادسة في تلك المواقع.

١١٢ - كما وضعت الأمانة مخططاً منقحاً لسداد البدلات بالعملة المحلية سوف يصحح مواطن الخلل في النظام الحالي، ويحلّ محله إذا ما رأت اللجنة أنه من الضروري إيجاد حماية من تقلبات أسعار الصرف.

١١٣ - وفيما يتعلق بدلات المعالين من الدرجة الثانية، وبالنظر إلى العلاقة الثابتة بين بدلات الأطفال وبدلات المعالين من الدرجة الثانية خلال السنوات الـ ١٣ الماضية، اقترحت الأمانة تحديد علاقة بالنسبة المئوية موحدة بين البدلين.

المنافسة التي دارت في اللجنة

١١٤ - اتفق رأي المنظمات وممثلي الموظفين وأعضاء اللجنة عموماً على أن المنهجية الحالية المتمثلة في تتبع النسبة المئوية لتغيرات استحقاقات الأطفال فقط في مراكز العمل الثمانية التي بها مقار، بدلاً من تتبع المستويات المطلقة للتغيرات، لا تعكس بصورة صحيحة الاتجاهات الخارجية للتدابير الوطنية في ميدان المساعدة المقدمة لإعالة الأطفال. وعلاوة على ذلك، ووفقاً للمنهجية الحالية، لا يمكن حساب تغيرات النسبة المئوية في حالات كحالة إيطاليا التي يطبق فيها قانون اجتماعي جديد ينص على العودة إلى تطبيق استحقاقات الأطفال بعد أن ألغيت تماماً في الاستعراض الماضي. وبالتالي جذبوا تغيير النهج الحالي في تحديد وتعديل مستوى بدلات الأولاد.

١١٥ - وأقر كل من المنظمات وممثلو الموظفين بأن لكلا الخيارين المقترحين محاسن ومساوئ، ولكنهم أعلنوا عن تفضيلهم للخيار الثاني، أي تحديد بدلات الأولاد كنسبة مئوية من صافي أجر الموظف من الرتبة ف-٤، الدرجة السادسة، باعتبارها وسيلة تأخذ في الاعتبار ضمناً الفروق في تكلفة المعيشة وأسعار الصرف بين نيويورك ومراكز العمل الأخرى. وأعربوا أيضاً عن تفضيلهم لوضع ترتيبات انتقالية للموظفين الذين قد يتأثرون سلباً بنتائج الاستعراض.

١١٦ - وعلى الرغم من أن الخيار الثاني قد حظي ببعض الدعم في صفوف أعضاء اللجنة، إلا أن أغلبهم فضل الخيار الأول، معتبراً إياه نهجاً أكثر إنصافاً وبساطة. وقد أشار إلى أن بدلات الأولاد قد صممت أصلاً كاستحقاق اجتماعي عالمي موحد. وأشار، علاوة على ذلك، إلى أنه بالرغم من أن مرتبات الموظفين محمية في العادة من تقلبات أسعار الصرف والتضخم، فإن هذه الحماية لا تشمل البدلات إلا فيما ندر. ومن جهة أخرى فإن الخيار الثاني قد ينشئ صلة مباشرة مع المرتب، وهو أمر تعارضه الجمعية العامة باستمرار باعتباره تدبيراً يمنع الحد من تكاليف أي مخطط. كما أن هذا الخيار قد يسفر أيضاً عن تغير مستوى البدل مقارنة بالنقاط المرجعية الوطنية الحالية، ذلك أن تسويتها ستؤخذ وتيرتين مختلفتين. كما أنه سيخلق وضعاً من عدم المساواة بين مختلف مراكز العمل، إذ أنه سيرجح كفة المراكز حيث مضاعفات تسوية المقر أعلى مستوى. ورأت اللجنة أيضاً أن الأخذ بمبلغ موحد لهذا البدل أمر سيُسَهِّل على الموظفين فهمه نسبياً، وعلى المنظمات إدارته، وعلى اللجنة مراقبته.

١١٧ - ولم تر اللجنة مدعاة للإبقاء على النظام الحالي لسداد البدلات بالعملة المحلية، لا سيما وأن المبلغ الثابت المقدّر بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية سيحوّل إلى العملة

المحلية، مما سيلغي الأثر السلبي المترتب على مبلغ البدل والناجم عن تقلب أسعار الصرف، وذلك حتى إجراء الاستعراض القادم.

١١٨ - وأشار بعض أعضاء اللجنة إلى ضرورة تطبيق بعض التدابير الانتقالية، بغض النظر عن النهج المتبع، باعتبارها وسيلة لإلغاء النظام الحالي تدريجياً، وحماية بعض الموظفين من انخفاض مستويات البدلات المرجح أن يسفر عنه تنفيذ النهج في مراكز عمل معينة. ورأى البعض الآخر أن التدابير الانتقالية غير ضرورية لأن المبلغ المعني صغير للغاية.

قرارات اللجنة

١١٩ - قررت اللجنة إعلام الجمعية العامة بالقرارات التالية:

(أ) ينبغي تحديد بدل الأولاد كمبلغ عالمي موحد يحتسب كمتوسط بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية لبدلات الأطفال في مراكز العمل الثمانية التي بها مقار، مرجحاً بعدد الموظفين في تلك المواقع؛

(ب) عند التطبيق البدل، يحوّل مبلغه المقوم بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية إلى العملة المحلية باستخدام سعر الصرف المعمول به في الأمم المتحدة، ويظل بدون تغيير حتى الاستعراض القادم الذي يجري كل سنتين؛

(ج) يعاد حساب المبلغ الموحد على نفس الأساس وقت إجراء كل استعراض لاحق؛

(د) يحتسب بدل المعالين من الدرجة الثانية كنسبة ٣٥ في المائة من بدل الأولاد المقترح؛

(هـ) كتدبير انتقالي، حيثما يكون البدل الموحد المنقح، عند التنفيذ أقل من البدل المعمول به حالياً، فإن البدل المدفوع للموظف المؤهل حالياً يجب أن يساوي المعدل الأعلى مخصوماً منه ٢٥ في المائة من الفرق بين المعدلين؛ وإذا بقي ذلك البدل، عند إجراء الاستعراض القادم، أعلى من المبلغ الموحد المنقح، يطبق عندئذ تخفيض إضافي مساوٍ لـ ٥٠ في المائة من الفرق. ويبدأ سريان التدابير الانتقالية اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ وينتهي العمل بها في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣.

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

١٢٠ - وفقاً للمنهجية المنقحة المستخدمة في تحديد مستوى بدل إعالة الأولاد الذي أقرته اللجنة في دورتها السادسة والستين (انظر الفقرة ١١٩ أعلاه)، ينبغي تحديد المبلغ الإجمالي

الموحد المدفوع بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية استناداً إلى متوسط مستوى استحقاقات الأطفال (التخفيضات الضريبية والمدفوعات المقررة وفقاً للتشريعات الاجتماعية) في مراكز العمل الثمانية التي بها مقار، مرجحة بعدد الموظفين في هذه المواقع.. وجرى تحديد بدل المعالين من الدرجة الثانية كنسبة ٣٥ في المائة من بدل الأولاد. وفيما يتعلق بالمواقع التي تستخدم فيها العملات الصعبة، تحول هذه المبالغ إلى العملة المحلية باستخدام سعر الصرف الرسمي المعمول به في الأمم المتحدة في الشهر الذي يتم فيه تطبيق البدل الجديد ويبقى دون تغيير حتى استعراض فترة السنتين القادم.

١٢١ - وبالاقتراح مع بدء العمل بالنهج الجديد، وسعياً لحماية الموظفين في مراكز العمل التي تكون فيها المبالغ المنقحة أقل من المبالغ الحالية، وافقت اللجنة على التوصية بتنفيذ ترتيبات انتقالية. ويبين الرسم أدناه الإجراء المتبع لإنهاء العمل بالمعدلات السارية حالياً، خلال دورتي الاستعراض التاليتين.



١٢٢ - واستناداً إلى المعلومات التي تبين أحدث التغييرات في التشريعات الضريبية والاجتماعية بالنسبة لمستوى دخل الدرجة السادسة من الرتبة ف-٤، المسجلة في جميع المواقع التي بها مقار، درست اللجنة الأسباب الكامنة وراء التغييرات. وقد تبين أن التخفيضات الضريبية والمدفوعات بموجب التشريعات الاجتماعية للأطفال المعالين قد ازدادت في معظم المواقع التي بها مقار منذ الاستعراض الأخير للمستوى. واستناداً إلى هذه المعلومات المستجدة، جرى حساب بدل الأولاد المنقح بمبلغ ٢ ٦٨٦ دولاراً سينفذ اعتباراً

من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. وتم تحديد بدل المعالين من الدرجة الثانية بنسبة ٣٥ في المائة من بدل الأولاد، أي ٩٤٠ دولاراً في السنة.

١٢٣ - وقد قدرت الآثار المالية لتطبيق النظام الجديد بتسعة ملايين دولار في السنة، منها ٦ ملايين دولار تقريباً لتسوية استحقاقات الأطفال و ٣ ملايين دولار للترتيبات الانتقالية.

المناقشة التي دارت في اللجنة

١٢٤ - أعربت شبكة الموارد البشرية عن قلقها حيال الأثر السلبي الذي سيحدثه بدء العمل بالمستويات المنقحة لبدلات الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية على معنويات الموظفين في بعض مراكز العمل. ورغم الإقرار بأن من المتوقع أن يستمر تطبيق التدابير الانتقالية حتى نهاية ٢٠١٢، إلا أنها رأت أن من الصعب إدارتها وأنه لن يكون من السهل على الموظفين فهمها. وبالتالي فقد عرضت الشبكة اقتراحاً بديلاً للتدابير الانتقالية يقضي بتطبيق المبلغ الموحد المنقح على الموظفين الجدد فقط، في البلدان التي تزيد فيها البدلات السارية عن المبلغ الموحد المنقح بنسبة أعلى من ١٠ في المائة، ويستمر الموظفون الذين يحصلون على البدل من قبل في تلقي المبلغ القديم حتى انتهاء مدة استحقاقهم أو حتى يصل المبلغ المنقح إلى مستوى المبلغ القديم أو يزيد عنه. وهذه البلدان هي النمسا وألمانيا واليابان وهولندا وسويسرا. وأشار أيضاً إلى أن هذا الإجراء قد طبق عند بدء العمل ببدلات الإعالة المنقحة لفئة الخدمات العامة، التي كانت أقل من البدلات السارية، وبالتالي فإن على اللجنة تطبيقه في هذه الحالة أيضاً توخياً للاتساق.

١٢٥ - وأعرب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، ولجنة التنسيق لل نقابات وال رابطات المستقلة لموظفي منظومة الأمم المتحدة، واتحاد الأمم المتحدة للموظفين المدنيين الدوليين أيضاً عن قلقهم إزاء التخفيض المقترح للبدلات في بعض الأماكن نتيجة العمل بالمنهجية الجديدة. وفي هذا الصدد، أعربوا عن تأييدهم، كحد أدنى، للتدابير الانتقالية البديلة التي اقترحتها الشبكة كوسيلة لإدخال النهج المنقح تدريجياً ولحماية مستويات البدلات للموظفين المؤهلين فعلاً للحصول عليها.

١٢٦ - ولاحظت الفرق بين نهجي فئة الخدمات العامة وموظفي الفئة الفنية في تطبيق التدابير الانتقالية، وأكدت أن الفئتين مختلفتان اختلافاً واضحاً فيما يتعلق بشروط الخدمة. لذلك، ليس من المستغرب تطبيق نظم مختلفة نوعاً ما على الفئات المختلفة، سواء كانت ترتيبات انتقالية أو تدابير أخرى. بالإضافة إلى ذلك، أشارت اللجنة إلى أنها، في مناسبات

سابقة، كانت قد أعربت أيضا عن شكوكها بشأن "إعفاء" بدلات الإعالة لفئة الخدمات العامة من أي تنقيح.

١٢٧ - وقد زوّدت اللجنة بإحصاءات تتعلق بالانتقال إلى بدلات الإعالة المنقحة. وأبلغت، على نحو خاص، أن معظم مراكز العمل ستستفيد في واقع الحال من زيادة البدلات، وأنه من أصل ١٩٣ مركز عمل، تتطلب سبعة فقط ترتيبات انتقالية. وبالنسبة لهذه الأماكن، فإن الفرق بين المعدلات الحالية والمبالغ في إطار التدابير الانتقالية لا يتجاوز عادة ٢٥٠ دولارا في السنة أو ٢٠ دولارا في الشهر. وهذا يوحي بأن الترتيبات الانتقالية كافية، على النحو المقترح أصلا. ولم توافق منظمتان يقع مقرهما في جنيف، هما منظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، على تقييم اللجنة، وأبلغتاها بعزمهما أن يطلبتا من مجلسي الإدارة لديهما استعراض مسألة الترتيبات الانتقالية التي اتخذ قرار بشأنها، على النحو المبين في الفقرة ١٢١ أعلاه.

١٢٨ - وأشارت اللجنة إلى أنها، في دورتها السادسة والستين، كانت قد اتخذت قرارا بالفعل بشأن منهجية جديدة، بعد أن أجرت استعراضا واسعا لتاريخها وتطورها، وبعد أن أجرت تحليلا مفصلا لأدائها والعيوب الكامنة فيها، فضلا عن الحلول الممكنة لمعالجة المشاكل المحددة. وفي الدورة نفسها، نظرت اللجنة أيضا في الطلب الذي قدمته المنظمات والموظفون للعمل بالتدابير الانتقالية لحماية مستويات البدلات للموظفين الذين يتلقون بالفعل هذه البدلات، وتم التوصل إلى توافق عام في الآراء بين جميع المشاركين بشأن الآلية المحددة لهذه الترتيبات. وبما أنه تمت الموافقة على المنهجية والتدابير الانتقالية بالفعل في الدورة السابقة، ينبغي أن تركز المسألة التي سُنظر فيها حاليا بشكل رئيسي على تنقيح مستويات البدلات، ولذلك لا ترى اللجنة سببا لإعادة فتح المزيد من المناقشات بشأن المنهجية أو التدابير الانتقالية في هذه المرحلة. وفي هذا السياق، وافقت اللجنة على أن توصي بالمستويات المنقحة للبدلات المتعلقة بالأطفال والمعالين من الدرجة الثانية، على النحو الذي اقترحت أمانتها.

قرارات اللجنة

١٢٩ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة، بأنه اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩:

- (أ) ينبغي أن تحدد علاوة الأطفال بمبلغ عالمي موحد قدره ٦٨٦ ٢ دولارا في السنة وعلاوة الأطفال المعوقين بضعف ذلك المبلغ أي بمبلغ ٣٧٢ ٥ دولارا في السنة؛
- (ب) ينبغي أن تحدد علاوة المعالين من الدرجة الثانية بمبلغ ٩٤٠ دولارا في السنة؛

(ج) في المواقع ذات العملات الصعبة، ينبغي تحويل قيمة العلاوة المحددة بدولار الولايات المتحدة، على النحو المحدد في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) أعلاه، إلى العملة المحلية باستخدام سعر الصرف المعمول به في الأمم المتحدة في تاريخ الإصدار، وينبغي أن يظل هذا المبلغ ثابتا حتى الاستعراض التالي الذي يجري كل سنتين؛

(د) كتدبير انتقالي، حيثما يكون البدل الموحد المنقح، عند التنفيذ، أقل من البدل المعمول به حاليا، فإن البدل الذي يُدفع للموظف المؤهل حاليا يجب أن يساوي المعدل الأعلى مضموما منه نسبة ٢٥ في المائة من الفرق بين المعدلين. وإذا ظل هذا المعدل الانتقالي أعلى من المعدل الذي حدد اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، سيُطبق تخفيض آخر يعادل ٥٠ في المائة من الفرق بين المعدلات الانتقالية التي حددت في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ ومعدل البدل الذي حدد في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١. وسينتهي العمل بهذه التدابير الانتقالية تماما اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣؛

(هـ) ينبغي أن تخصم من بدلات الإعالة المدفوعات المباشرة التي يحصل عليها الموظف من أية حكومة فيما يتصل بالمعالين.

زاي - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل

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

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

١٣١ - وفي دورتها الخامسة والستين، طلبت لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى لجنة تسويات مقر العمل أن تجري عددا من الدراسات المنهجية المتعلقة بجولة عام ٢٠١٠ للدراسات المقارنة لمواقع العمل، بما في ذلك تبسيط هيكل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل عن طريق تقليل عدد البنود الأساسية واستخدام أساليب انحدار المنفعة للحواشيب المحمولة ومنهجية لقياس تكلفة المعيشة تنطوي على مقارنات الوقت الحقيقي مع قاعدة نظام تسوية مقر العمل في نيويورك. واستعرضت اللجنة أيضا نتائج دراسة استقصائية من خارج المنطقة، أجرتها الأمانة، تهدف إلى احتمال تنقيح قائمة البلدان المستخدمة في حساب الرقم القياسي خارج المنطقة، بالإضافة إلى تقييم المدى الذي يمكن أن تستخدم فيه شبكة الإنترنت باعتبارها مصدرا لبيانات الأسعار في الدراسات الاستقصائية بشأن تكلفة المعيشة.

١٣٢ - وبناء على طلب لجنة الخدمة المدنية الدولية، استعرضت اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل أيضا مسألتين لا ترتبطان مباشرة بنظام تسوية مقر العمل، وبذلك فهما تقعان خارج نطاق عمل اللجنة المعتاد وهما: نموذج مقترح لتحسين الشفافية وسهولة قراءة تقرير فترة السنتين عن دراسة لمزوّد بيانات خارجي بشأن الفرق في تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة، ونموذج وضعته الأمانة لتقدير الآثار المالية المترتبة على التغييرات المحتملة لمنحة التعليم. وأخيرا، نظرت اللجنة الاستشارية في مسألتين غير مدرجتين في جدول أعمال الدورة الثلاثين إلا أنهما تتصلان بالأعمال التحضيرية للجولة المقبلة من الدراسات الاستقصائية وهما: الدراسات الاستقصائية في منتصف الجولة عن السكن التي ستجريها الأمانة في عام ٢٠٠٨ في مراكز العمل التي بها مقار، بهدف استكمال عتبات إعانة الإبحار لمراكز العمل هذه؛ واحتمال تنقيح القائمة الحالية للمنتجات الطبيعية/البيولوجية التي سيتم تحديد أسعارها أثناء إجراء الدراسات الاستقصائية لتكلفة المعيشة.

المناقشة التي دارت في اللجنة

١٣٣ - أحاط ممثل شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين علما بعناية بالمعلومات الواردة في التقرير وأعرب عن تقديره لأعضاء اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل ولأمانة اللجنة على العمل الذي قاموا به. وبما أن ١٠ منظمات كانت قد شاركت مشاركة كاملة في هذه الدورة، فإن الشبكة تدرك تماما المقترحات الواردة في التقرير، ويتفق ممثلوها مع الاستنتاجات التي خلصت إليها اللجنة، فضلا عن توصياتها. علاوة على ذلك، يعتبرون أن إجراء الدراسات الاستقصائية بشأن تكلفة المعيشة مسؤولية مشتركة بين أمانة اللجنة ومديري الموارد البشرية في المنظمات ويسلمون بالحاجة إلى تحسين التواصل مع الموظفين بشأن أهداف الدراسات الاستقصائية لتحسين مشاركة الموظفين. وفي هذا الصدد، طلبوا إلى أمانة اللجنة أن تتيح أدوات أسهل استخداما وتعليمات يستطيع مديرو الموارد البشرية الاستعانة بها لتوعية عامة الموظفين بأثر مشاركة الموظفين على نتائج الدراسات الاستقصائية بشأن تكلفة المعيشة.

١٣٤ - وأيد المشاركون الجهود المستمرة التي تبذلها الأمانة لتقليل عدد البنود الأساسية في هيكل الرقم القياسي، وأضافوا أن ذلك يتماشى مع الاتجاه السائد في منظمات مماثلة، ولن يؤدي إلى ارتفاع معدلات الاستجابة في الدراسات الاستقصائية بشأن تكلفة المعيشة فقط، بل سيساعد أيضا في تحسين نوعية عملية الدراسات الاستقصائية كلها. وعلاوة على ذلك، اتفق المشاركون على أن التطبيق الكامل النطاق لأساليب انحدار المنفعة لم يكن عمليا في سياق حسابات الرقم القياسي لتسوية مقر العمل وأن المنهجية المقترحة على أساس مقارنات

الوقت الحقيقي مع نيويورك هو نهج أفضل للتعامل مع المشكلة الزمنية المتمثلة في عدم قابلية المقارنة بين المنتجات الإلكترونية وغيرها من منتجات التكنولوجيا العالية، التي تتغير أسعارها وجودتها بسرعة مع مرور الوقت، نظرا لجميع المزايا النسبية لهذا النهج الوارد في التقرير. ورحبوا بنتائج الدراسات الاستقصائية من خارج المنطقة التي أجرتها الأمانة، والتي أفضت إلى وضع قائمة جديدة مؤلفة من ٢٦ بلدا لاستخدامها في حساب الرقم القياسي للأسعار خارج المنطقة، وطريقة جديدة في الحساب القائم على أساس استخدام ترجيحات الدراسات الاستقصائية. وعلاوة على ذلك، أعربوا عن تأييدهم الكامل لتوصية اللجنة الاستشارية بزيادة استخدام شبكة الإنترنت بوصفها مصدرا لبيانات الأسعار في المجموعة الأولى من البلدان، استنادا إلى نتائج الدراسة الاستقصائية بشأن المشتريات على الإنترنت التي أجرتها الأمانة بالاقتران مع الدراسة الاستقصائية خارج المنطقة الآتية الذكر.

١٣٥ - وفيما يتعلق بتقرير فترة السنتين عن دراسة للبيانات الخارجية بشأن الفارق في تكاليف المعيشة بين واشنطن العاصمة ونيويورك، أيد المشاركون توصيات اللجنة الاستشارية المتعلقة بالنموذج المقترح الجديد للتقرير. كما وافق المشاركون على النموذج المقترح لتقدير الآثار المالية المترتبة على التغييرات المحتملة على منحة التعليم. وأخيرا، أعرب المشاركون عن تأييدهم لخطط الأمانة لإجراء دراسات استقصائية بشأن السكن في مقار مراكز العمل بغرض استكمال عتبات إعانة الإيجار، وكذلك لجمع بيانات الأسعار بشأن المنتجات الطبيعية/البيولوجية، وتوسيع القائمة لتشمل جميع البنود الواردة في فئة المواد الغذائية والمشروبات.

قرار اللجنة

١٣٦ - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) أن توافق على توصيات اللجنة الاستشارية فيما يتعلق بالتبسيطات المقترحة لهيكل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، وتخفيض عدد البنود الأساسية من ١٠٤ إلى ٨٤؛
- (ب) أن توافق على توصية اللجنة الاستشارية بأنه ينبغي للأمانة، في جولة الدراسات الاستقصائية لعام ٢٠١٠، ألا تستخدم أساليب انحدار المنفعة لتعديل أسعار المنتجات الإلكترونية وغيرها من منتجات التكنولوجيا العالية، لكن ينبغي أن تواكب التطورات في هذا المجال؛

(ج) أن تأذن لأمانة اللجنة أن تطبق المنهجية الجديدة لقياس تكلفة المعيشة على أساس مقارنات الوقت الحقيقي مع نيويورك بالنسبة للمنتجات المعنية، بدءاً من جولة الدراسات الاستقصائية بشأن تكلفة المعيشة لعام ٢٠١٠؛

(د) أن توافق على توصيات اللجنة الاستشارية فيما يتعلق بزيادة استخدام شبكة الإنترنت بوصفها مصدراً لبيانات الأسعار في مراكز العمل من الفئة الأولى حيث توجد للمتاجر المحلية مواقع على الإنترنت، وأن تطلب إلى الأمانة أن تواصل بحثها بشأن استخدام الإنترنت كمصدر لبيانات الأسعار؛

(هـ) أن توافق على توصيات اللجنة الاستشارية فيما يتعلق بالمنهجية المقترحة لحساب الرقم القياسي خارج المنطقة استناداً إلى قائمة جديدة تضم ٢٦ بلداً واستخدام ترجيحات الدراسات الاستقصائية، فضلاً عن الإجراء المقترح لتنقيح ترجيحات الدراسات الاستقصائية وقائمة البلدان مع مرور الوقت؛

(و) أن توافق على النموذج المنقح الوارد في تقرير فترة السنتين لتقرير مزوّد البيانات بشأن دراسة الفارق في تكلفة المعيشة بين واشنطن العاصمة ونيويورك، وأن تطلب إلى اللجنة أن تستعرض هيكل تقرير عام ٢٠٠٨ في دورتها المقبلة؛

(ز) أن توافق على توصية اللجنة الاستشارية باستخدام نماذج تقدير التكلفة التي وضعتها الأمانة لتقدير الآثار المالية المترتبة على التغييرات المحتملة لمنحة التعليم؛

(ح) أن تأذن للأمانة بإجراء الدراسات الاستقصائية المقترحة عن السكن في مراكز العمل التي بها مقار في عام ٢٠٠٨، بغرض استكمال عتبات إعانة الإيجار في مراكز العمل تلك؛

(ط) أن توافق على توصيات اللجنة الاستشارية بأن توسع الأمانة قائمة المنتجات الطبيعية/البيولوجية التي سيتم تحديد أسعارها في الجولة المقبلة من الدراسات الاستقصائية لتشمل جميع الأطعمة والمشروبات.

الفصل الخامس

شروط خدمة موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا

ألف - الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في جنيف

١٣٧ - في شباط/فبراير ٢٠٠٨، أنجزت اللجنة وأقرت بالمراسلة نتائج الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في جنيف، مع اعتبار شهر آذار/مارس ٢٠٠٧ الشهر المرجعي.

١٣٨ - وتداخل أعلى نقطة من المرتبات في الجدول المنقح لفئة الخدمات العامة، أي خ ع-٧/الدرجة ١٢، مع الأجر الصافي لموظفي الفئة الفنية في جنيف (٩٤٠ ١١٧ فرنكا سويسريا أو ٦٧٢ ٩٦ دولارا، بسعر الصرف المعمول به في الأمم المتحدة في آذار/مارس ٢٠٠٧ والبالغ ١,٢٢ فرنك سويسري لكل دولار) كان في الرتبة ف-٣/الدرجة ٧ (بمعدل غير المعيلين). وقد تناقص هذا التداخل منذ الدراسة الاستقصائية السابقة التي حرت في جنيف في عام ٢٠٠٢ (ف-٤/الدرجة ١).

١٣٩ - ولما كان جدول المرتبات الموصى به أدنى بمقدار ١,٨١ في المائة من الجدول المعمول به حاليا، لا تُتوقع أية آثار مالية تتصل بتطبيقه. وتقدر الآثار المتصلة بتنقيح معدلات بدلات الإعالة بمبلغ ٤٦٠ ٠٠٠ فرنك سويسري، أو حوالي ٣٨٠ ٠٠٠ دولار في السنة.

١٤٠ - وحسب قرار اللجنة المتخذ سابقا، ستطبق أيضا النسبة المئوية الناتجة عن الدراسة الاستقصائية لفئة الخدمات العامة لتسوية جدول مرتبات موظفي الفئات الأخرى المعيّنين محليا في جنيف - أساتذة اللغات. وترد في المرفق الخامس لهذا التقرير جداول المرتبات لفئتي الخدمات العامة وأساتذة اللغات وكذلك المستويات المنقحة لبدلات الإعالة التي يُوصى بها للرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي مقرها جنيف وذلك بتاريخ نشرها.

باء - الدراسة الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في فيينا

١٤١ - وفقا للمنهجية المقررة، أجرت اللجنة دراسة استقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة لموظفي فئة الخدمات العامة في فيينا، مع اعتبار تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ الشهر المرجعي. ويرد في المرفق السادس لهذا التقرير جدول المرتبات الناجم عن الدراسة الاستقصائية الذي يوصى به للرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي مقرها فيينا وذلك بتاريخ نشره.

١٤٢ - وكما يظهر في جدول المرتبات الموصى به، فإن صافي المرتب السنوي عند أعلى نقطة، أي خ ع-٧، الدرجة ١٢، هو ١٧٤ ٦٦ يورو، أو ٣٥٢ ٩٥ دولارا، وذلك بسعر الصرف المعمول به في الأمم المتحدة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ البالغ ١,٤٤ دولار لكل يورو ويقع هذا المبلغ بين الأجر الصافي (صافي المرتب الأساسي مضافا إليه تسوية مقر العمل) لموظفي الفئة الفنية في الرتبين ف-٣، الدرجة ٥، وف-٣، الدرجة ٦، وذلك بمعدل غير المعيلين. ولاحظت اللجنة أن هذا التداخل قد ازداد منذ الدراسة الاستقصائية السابقة التي جرت في فيينا في عام ٢٠٠٢، عندما كان بين ف-٣، الدرجة ٢ والرتبة ف-٣، الدرجة ٣.

١٤٣ - وبالإضافة إلى جدول المرتبات الجديد، أوصت اللجنة بمعدلات منقحة لبدلات الإعالة، اعتبارا من تاريخ نشرها تحدت على أساس الخصوم الضريبية، والمدفوعات المقررة، والمدفوعات التي يقدمها أرباب العمل المشمولون بالدراسة الاستقصائية.

١٤٤ - ولما كان جدول المرتبات الموصى به أدنى من الجدول الحالي بمقدار ١,٥٧ في المائة، لا يُتوقع أن يكون هناك أي آثار مالية تتصل بتطبيقه. وتقدر الآثار المتصلة بتنقيح معدلات بدلات الإعالة بمبلغ ٢٧٠ ٩٠ يورو، أو حوالي ١٢٩ ٩٩٠ دولارا في السنة.

جيم - استعراض منهجية الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط الخدمة السائدة في مراكز العمل التي بها مقار ومراكز العمل التي ليس بها مقار

١٤٥ - تطلب المادة ١٢ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية من اللجنة "أن تثبت الحقائق المتصلة بمجداول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا وتقدم التوصيات بشأنها" وللقيام بهذا العمل وضعت اللجنة منهجيتين إحداهما من أجل إجراء الدراسات الاستقصائية للمرتبات في المواقع التي بها مقار، والأخرى من أجل إجراء الدراسات الاستقصائية في المواقع التي ليس بها مقار. وقد اضطلعت اللجنة، في سبيل ضمان الكفاءة والفعالية في منهجيتها، باستعراض منهجيتها من حيث الخبرات المكتسبة والدروس المستفادة في نهاية كل جولة من جولات الدراسات الاستقصائية للمقار.

١٤٦ - ولما أُنجزت الجولة السادسة من الدراسات الاستقصائية للمواقع التي بها مقار، قررت اللجنة أن تشكل فريقا عاملا من أجل استعراض منهجيات الدراسات الاستقصائية لمرتبات فئة الخدمات العامة في المواقع التي بها مقار والمواقع التي ليس بها مقار. ويضم فريق العمل هذا أربعة أعضاء من اللجنة، وممثلين عن ست منظمات، وممثلين اثنين عن كل رابطة من رابطات

الموظفين الثلاث، وممثلين عن أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين وأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية.

١٤٧ - ومطلوب من الفريق القيام بما يلي:

(أ) تحليل وبحث القضايا التي صودفت خلال الجولة السادسة من الدراسات الاستقصائية واقتراح حلول لتلك المشاكل؛

(ب) القيام، في ضوء الصعوبات المصادفة المتصلة بمشاركة أرباب عمل القطاع الخاص خلال مرحلة جمع البيانات، باستعراض الطرق للحصول على البيانات المطلوبة بما في ذلك احتمال شراء البيانات من مصادر خارجية؛

(ج) مواصلة النظر في شروط التمثيل الكافي للخدمة المدنية الوطنية؛

(د) النظر في تطبيق كلتا المنهجيتين لضمان تطابق اختيار المنهجية مع أحوال سوق العمل المحلية، ومعاملة الموظفين المتواجدين في أحوال متماثلة معاملة متماثلة؛

(هـ) تنقيح نص كلتا المنهجيتين بناء على ذلك.

١٤٨ - ومطلوب من الفريق العامل أيضا تقديم مقترحاته الأولية إلى اللجنة في دورتها الثامنة والستين، في ربيع عام ٢٠٠٩، تليها المنهجيات المنقحة النهائية للنظر فيها خلال الدورة التاسعة والستين في صيف عام ٢٠٠٩.

الفصل السادس

شروط الخدمة في الميدان

ألف - فعالية وأثر تدابير الاستقدام والاستبقاء في مراكز العمل الشاقة

١٤٩ - طلبت الجمعية العامة من اللجنة في الجزء الأول - هاء من قرارها ٢٣٩/٦١ أن تنظر في فعالية وأثر التدابير الرامية إلى تعزيز عمليتي الاستقدام والاستبقاء، وبخاصة في مراكز العمل الشاقة. وقد نظرت اللجنة في تقرير مؤقت في دورتها السادسة والستين. وفي دورتها السابعة والستين، نظرت اللجنة في معلومات إضافية مستمدة من استبيان للمتابعة مقدم إلى ٢٦ منظمة تابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة، وردت عليه ٢٣ منها.

١٥٠ - وقد نظرت التقارير المعدة من أجل اللجنة في مستوى صعوبات استقدام الموظفين واستبقائهم في المنظمات التي أرسلت ردودها وذلك بغية تقييم فعالية التدابير المتخذة. وشمل التحليل معدلات دوران الموظفين في المواقع الميدانية وفي المقار كما نظر في البيانات حسب الرتبة وحسب نوع الجنس؛ وورد في خاتمته تحليل للمسائل الخارجية والداخلية التي تؤثر في الاستقدام والاستبقاء في النظام الموحد للأمم المتحدة. واستند التحليل إلى البيانات المقدمة من المنظمات ذاتها، ولذا فهو يعكس وجهات نظرها.

١٥١ - وللإطلاع على وجهة نظر الموظفين، تم القيام بدراسة استقصائية شاملة للموظفين، مفتوحة لجميع الموظفين من جميع الفئات وفي جميع المواقع. وقُدمت إلى اللجنة في دورتها السابعة والستين نتائج الدراسة الاستقصائية للموظفين، التي تضمنت بيانات مستمدة من حوالي ١٥ ٠٠٠ رد، وذلك على النحو المبين في الجدول ١ من المرفق السابع لهذا التقرير.

١٥٢ - وعلى الرغم من أن صعوبات استقدام الموظفين بالنسبة لأرباب العمل في السوق العالمية في ازدياد، فقد أبلغت نسبة كبيرة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة المشاركة في الدراسة الاستقصائية أنها لم تصادف أية صعوبات في الاستقدام بوجه عام من حيث ملء الشواغر. وحيث صودفت هذه المصاعب، كانت الأسباب الرئيسية المقدمة هي، أولاً، عدم توفر المهارات المتخصصة الضرورية، يلي ذلك توقعات الأجور العالية لدى مجموعة المتقدمين بالطلبات، وعدم كفاية الخبرة في العمل المتوفرة لديهم. ويبدو أن تلك الصعاب هي خاصة بمجموعات مهنية معينة، وبخاصة الموظفون التقنيون وذوو المهارات المتخصصة جداً.

١٥٣ - ومعدل دوران اليد العاملة المبلغ عنه وقدره ٧,٥ في المائة في المواقع التي بها مقار و ٧,٤ في المائة في الميدان، على أساس الحسابات التي تمت من عام ٢٠٠٢ إلى عام ٢٠٠٦، كان منخفضاً نسبياً بالمقارنة مع المتوسط العالمي البالغ ٢٠ في المائة في القطاعين العام

والخاص في جميع أنحاء العالم. وكان معدل الدوران الطوعي ٢,١ في المائة في المقار و ٢,٨ في المائة في الميدان. وفي المواقع التي بها مقار، كان عدم توفر فرص التطوير الوظيفي أكثر الأسباب المقدمة لدوران الموظفين الطوعي إلى جانب فرص التطوير المحدودة والإجهاد المتصل بالعمل. وكان من الأسباب الأخرى عدم توافر عمل ملائم للزوج وعدم توفر سياسات مناسبة للعمل/الحياة الخاصة. هذا المنظور كان مختلفا إلى حد ما في المواقع الميدانية، حيث اعتبرت المنظمات بشكل عام النقص في المرافق التعليمية من أجل الأطفال وعدم كفاية المرافق الطبية سببين متصلين بمغادرة الموظفين وظائفهم. ومن الأسباب الأخرى عدم توافر عمل مناسب للزوج والمشقة وأحوال المعيشة في مراكز العمل. وترد في الجدول ٢ من المرفق السابع لهذا التقرير تفاصيل عن معدلات الشواغر والدوران/التناقص الطبيعي.

١٥٤ - وقد أفادت ٣ منظمات من أصل ٢٠ منظمة مبلّغة أنها تصادف صعوبات في استبقاء الموظفين. وذكرت ٣ منظمات أخرى من أصل الـ ٢٠ منظمة أنها لا تصادف هذه الصعوبات إلا في بعض المجالات المتخصصة، أما باقي المنظمات فذكرت أنها لا تصادف أية صعوبات كبيرة في استبقاء الموظفين.

١٥٥ - وقد كشفت الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين درجة كبيرة جدا من التوافق بين منظور المنظمات ومنظور الموظفين فيما يتعلق بالتدابير الفعالة لاجتذاب المواهب والاحتفاظ بها، لكنها أظهرت أيضا أنه على الرغم من ارتفاع معدلات الاستبقاء نسبيا، ذكر حوالي ٤٠ في المائة من الموظفين المشتركين في الدراسة الاستقصائية أنهم يفكرون جديا في مغادرة منظومة الأمم المتحدة، أو أنهم من المحتمل أن يفعلوا ذلك.

المناقشة التي دارت في اللجنة

١٥٦ - رحبت اللجنة بالتقرير الذي اعتبرت أنه يتضمن قدرا كبيرا من المعلومات المفيدة. ولاحظت باهتمام أن نتائج الدراسة الاستقصائية تدل على أن زيادة الاستثمار في التدريب والتعليم هي المبادرة التي تعتبرها المنظمات في أغلب الأحيان ذات أثر إيجابي محتمل على استقدام واستبقاء الموظفين (٨ منظمات من أصل ١٣ منظمة مشتركة في الدراسة الاستقصائية). والمبادرات الأخرى المذكورة على أنها ذات أثر إيجابي في أداء المنظمات هي: زيادة فرص التطوير الوظيفي؛ وزيادة التنوع في اليد العاملة، بما في ذلك التوازن بين الجنسين والتوازن الجغرافي؛ وتحسين شروط الخدمة.

١٥٧ - ولاحظت اللجنة، بالاستناد إلى الأدلة المتوفرة لديها، أنه على الرغم من أن مؤسسات الأمم المتحدة ليس لديها فيما يبدو مشاكل كبيرة في استقدام أو استبقاء الموظفين

بشكل عام، فهناك فيما يبدو مشاكل بالنسبة لفئات مهنية ومجالات تخصص معينة. وبالإضافة إلى هذا، قد تكون هناك مشاكل تتعلق بنوعية الموظفين المستخدمين في حوالي ٢٥ في المائة من الحالات. وتدل نتائج الدراسة الاستقصائية للموظفين على أنه رغم ارتفاع معدلات استبقاء الموظفين، فالموظفين ليسوا جميعهم متحمسين بالقدر المتوقع، رغم أن أكثر من ٥٠ في المائة من المشتركين في الدراسة الاستقصائية أشاروا إلى أنهم يأملون في الاستمرار في الخدمة بمنظومة الأمم المتحدة. وهناك في الحقيقة علامات على أن معدلات الاستبقاء المرتفعة هي من جراء عوامل غير ملموسة، بما فيها الإيمان بمهمة المنظمة وولايتها، أكثر منها عوامل ملموسة مثل هياكل الإدارة الداخلية، أو نظم التقدير، أو الشعور بعدالة السياسات أو المسائل المتصلة بالأجور. وتدل إسقاطات العرض وتكوين سوق العمالة العالمية في المستقبل على أن الحالة العامة قد تزداد سوءاً وأن مسألة المواهب المتخصصة، على وجه التحديد، لن تزداد إلا حدة. ولذلك سيكون من الحصاد بالنسبة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الشروع في اتخاذ خطوات استراتيجية للتخفيف من حدة هذه الاتجاهات، وذلك بالإضافة إلى معالجة المشاكل الآتية.

١٥٨ - كما أشار أعضاء اللجنة إلى أن هناك حاجة إلى مزيد من الوقت للقيام بتقييم كامل لمجموعة البيانات التي تم الحصول عليها وأنه سيكون من الأفضل، في هذه الأثناء، التزام جانب الحذر في استخلاص نتائج نهائية من التحليلات المبدئية. ولذلك، تزمع اللجنة المضي في استكشاف ومتابعة الإجراءات التي قد تتخذها. كما تود أن تشكر المنظمات واتحادات الموظفين لما أبدته من دعم وتعاون في القيام بالدراسة الاستقصائية للموظفين وهي تعزز ارتفاع معدل الرد إلى طبيعة المسعى المشتركة.

١٥٩ - وأشار كل من شبكة الموارد البشرية وممثلي اتحادات الموظفين إلى الحاجة إلى زيادة الاستثمارات في التطوير الوظيفي بقصد زيادة الدوافع والفعالية. ولاحظت شبكة الموارد البشرية أنه على الرغم من ارتفاع معدلات استبقاء الموظفين بشكل واضح، ستواجه جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة عدداً كبيراً جداً من حالات التقاعد الإلزامي خلال السنوات القليلة المقبلة، مما يؤكد الحاجة إلى وضع استراتيجيات لتخطيط التعاقب ويشكل السبب في وضع المسألة في برنامج عمل الشبكة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

١٦٠ - وانتقلت اللجنة إلى بحث الموضوع المحدد المتعلق بمسألتي استقدام واستبقاء الموظفين في مراكز العمل الشاقة، فنظرت في ردود الدراسة الاستقصائية للموظفين الواردة من الموظفين المعيّنين دولياً والعاملين في مراكز العمل المصنفة في إطار الفئات جيم ودال وهاء. والأسباب التي قدمها الموظفون بشأن ما دفعهم إلى البقاء في الخدمة (عوامل الاستبقاء)

وما قد يدفعهم إلى المغادرة (عوامل التنفير) فقد وضعت في سلسلة من المصفوفات حسب الأهمية النسبية ودرجة الرضى لدى الموظفين العرب عنها بالنسبة لكل عامل. وترد هذه المصفوفات في المرفق السابع لهذا التقرير. وقد تم هذا التحليل بالنسبة إلى الموظفين الذين يعيش معهم معالوهم في مراكز عملهم وبالنسبة للموظفين الذين لا يعيش معهم معالوهم، وكذلك حسب موظفي الفئة الفنية (موظفو الرتبة ف) وكبار الموظفين (موظفو الرتبة مد). وكانت عوامل الاستبقاء الهامة المرتفعة وعوامل التنفير الهامة متشابهة إلى حد يثير الدهشة في جميع المصفوفات. وترد أيضا في المرفق السابع الرسوم البيانية التي تبين أسباب الالتحاق بمراكز العمل الشاقة أو الإقامة فيها أو مغادرتها (الفئات جيم ودال وهاء)، وحسب نوع الجنس.

١٦١ - ولاحظت اللجنة أن النظام الموحد ليس فيه على ما يبدو مشكلة خطيرة تتعلق باستقدام الموظفين من حيث ملء الشواغر، لكن ما يقلقها هو ما أُفيد به من أن ربع هذه العمليات تقريبا صادف صعوبات من ناحية اجتذاب الموظفين ذوي المهارات والخبرات الضرورية، الأمر الذي يطرح مسألة النوعية وليس مسألة الكمية. ولاحظت اللجنة أيضا الاتساق في ردود الموظفين في تحديد العوامل التي تحظى بأهمية كبيرة لكنها ذات معدلات رضى منخفضة، كما لاحظت أن جميعها تتصل بالتطوير الوظيفي، وفرص الترقى المهني، والإجهاد المتصل بالعمل، والتوازن بين العمل والحياة الخاصة (بما في ذلك توافر فرص عمل للأزواج). ومن ناحية أخرى، كانت عوامل الاستبقاء الهامة متماثلة، وهي: الإيمان بأهداف المنظمة وغاياتها، والفرصة المتاحة للعمل في سبيل قضية صالحة، والعلاقات الجيدة مع الزملاء.

١٦٢ - والخبرة الشخصية لأعضاء اللجنة لدى زيارتهم للمواقع الميدانية، والتقارير الفردية الواردة من المنظمات المبلغة تبين بوضوح أنه على الرغم من النتائج العامة، هناك مراكز عمل شاقة معينة، بما فيها بعثات الأمم المتحدة، حيث توجد صعوبات كبيرة في اجتذاب الموظفين واستبقائهم، وأن مراكز العمل تلك تتصف بارتفاع معدلات الشواغر ودوران الموظفين وسبق للجنة أن تقدمت بتوصيات للمساعدة في معالجة بعض هذه المشاكل بالنظر إلى اتصالها بإدخال الانسجام على شروط الخدمة في مراكز العمل والترتيبات التعاقدية التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة.

قرار اللجنة

١٦٣ - طلبت اللجنة من أمانتها أن تواصل إعداد تحليل للبيانات يمكن استعماله في أعمال اللجنة لاحقا.

١٦٤ - كما قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بأن تحيط علما بالاستنتاجات التي توصلت إليها اللجنة، ولا سيما المصفوفات الإجرائية الموجودة في المرفق السابع لهذا التقرير، وذلك بغية تشجيع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على وضع استراتيجيات لمعالجة عاملي الاستقدام والاستبقاء.

باء - بدل المخاطر للموظفين المعيّنين دوليا

١٦٥ - استحدثت اللجنة بدل المخاطر (الذي يُعرف أيضا بوصفه التدابير الاستثنائية المتعلقة بالظروف الخطرة) في عام ١٩٨٤. وبدل المخاطر هو بدل خاص وُضع للموظفين الذين يُطلب منهم العمل في الظروف الخطرة التي عرّفها اللجنة (انظر الفقرة ١٠٨ والمرفق الثالث من الوثيقة A/60/30 و Corr.1) كما يلي:

(أ) مراكز العمل التي تسود فيها ظروف خطيرة جدا من قبيل الحرب أو الأعمال القتالية الفعلية والتي حدث فيها إخلاء لأفراد الأسر والموظفين غير الأساسيين؛

(ب) مراكز العمل التي لم يحدث بها عمليات إخلاء ولكن يطلب من الموظفين فيها العمل في ظروف خطيرة من قبيل الحرب حيث تعم الأعمال القتالية الفعلية، بما في ذلك الحالات التي يطلب فيها من الموظفين العمل في مهمات عبر الحدود في مناطق خطيرة؛

(ج) أداء المتطلبات الطبية الوظيفية التي تعرض الموظفين مباشرة لأمراض تهدد حياتهم، من قبيل متلازمة الأعراض التنفسية الحادة الوحيدة (سارز) وفيروس إيبولا، في أثناء أدائهم لواجباتهم.

١٦٦ - ووفقا للمقرر الذي اتخذته اللجنة في عام ٢٠٠٥ (الفقرة ١٤٧ من الوثيقة A/60/30 و Corr.1) والذي أشارت إليه الجمعية العامة لاحقا في قرارها ٢٣٩/٦١، حدد مستوى بدل المخاطر للموظفين المعيّنين دوليا بمبلغ ١ ٣٠٠ دولار في الشهر اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧. وعلاوة على ذلك، قررت اللجنة أيضا، في عام ٢٠٠٥، أن يُستعرض بدل المخاطر في دورة السنوات الثلاث نفسها التي تُستعرض فيها بدلات التنقل والمشقة وعدم نقل الأمتعة الشخصية، وفي وقت واحد معها، واستخدام المؤشرات نفسها المستخدمة لتحديث هذه البدلات. وتلك المؤشرات هي:

(أ) متوسط حركة المرتب الأساسي الصافي مضافا إليه تسوية مقر العمل في مواقع المقار الثمانية للنظام الموحد للأمم المتحدة؛

(ب) حركة الرقم القياسي للنفقات خارج المنطقة المستخدم في تسوية مقر العمل على أساس عوامل التضخم في ٢١ بلدا؛

(ج) حركة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا.

١٦٧ - وتضمن التقرير المقدم إلى اللجنة من أمانتها اقتراحا بزيادة بدل المخاطر للموظفين المعيّنين دوليا بنسبة ٥ في المائة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. ومن شأن هذه الزيادة أن ترفع بدل المخاطر من ١ ٣٠٠ دولار إلى ١ ٣٦٥ دولارا في الشهر.

١٦٨ - وقد قدرت الآثار المالية لزيادة نسبة ٥ في المائة في المستوى الحالي لبدل المخاطر المدفوع للموظفين المعيّنين دوليا في مراكز العمل الخطرة، أي زيادتها من ١ ٣٠٠ دولار إلى ١ ٣٦٥ دولارا في الشهر، بمبلغ ١,٢ مليون دولار لسنة ٢٠٠٩، وذلك على أساس بيانات الموظفين في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ ومع افتراض أن قائمة البلدان/مراكز العمل التي وُفق على دفع بدل المخاطر فيها اعتبارا من ١ حزيران/يونيه إلى ٣١ آب/أغسطس ٢٠٠٨ ستظل بدون تغيير خلال عام ٢٠٠٩. ولا يشمل هذا التقدير ما يدفع للموظفين في حالة السفر.

المناقشة التي دارت في اللجنة

١٦٩ - أعربت كل من شبكة الموارد البشرية وممثلي الاتحادات الثلاثة للموظفين عن تقديرهم الشديد لاقتراح الأمانة بزيادة بدل المخاطر للموظفين المعيّنين دوليا بنسبة ٥ في المائة من المستوى الحالي.

١٧٠ - وبعد دراسة حركة المؤشرات الثلاثة، وافقت اللجنة على الاقتراح الداعي إلى زيادة بدل المخاطر للموظفين المعيّنين دوليا بنسبة ٥ في المائة من المستوى الحالي، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ (أي من ١ ٣٠٠ دولار إلى ١ ٣٦٥ دولارا في الشهر).

١٧١ - ثم وجه أعضاء اللجنة انتباههم بعد ذلك إلى توصية مقدمة من الفريق المستقل المعني بسلامة وأمن موظفي الأمم المتحدة ومبانيها على الصعيد العالمي تشير إلى أن نظام بدل المخاطر لا يُطبق في جميع المنظمات، فيما يبدو، بطريقة موحدة. وأبلغت الأمانة اللجنة بأن هذه مسألة تتعلق بالتنفيذ، وأنها أحالتها من ثم إلى شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين التي تعهدت بإدراجها في برنامج عملها. غير أن الاستقصاءات الأولية قد أظهرت أن بدل المخاطر يُدفع في الواقع بطريقة موحدة، ولكن المشكلة قد تُعزى إلى تباين التعاريف التي تستخدمها المنظمات لتحديد نوع المستخدمين الذين تعتبرهم من موظفيها والذين يستحقون بالتالي الحصول على البدل.

قرار اللجنة

- ١٧٢ - قررت اللجنة أنه ينبغي زيادة بدل المخاطر للموظفين المعيّنين دولياً بنسبة ٥ في المائة وبناء على ذلك، تحديد مستوى بدل المخاطر لهؤلاء الموظفين بمبلغ ١ ٣٦٥ دولاراً في الشهر اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩.
- ١٧٣ - وقررت اللجنة أن تطلب من شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين أن تقدم تقريراً عن نتائج استعراضها لمسألة تنسيق بدل المخاطر.

الفصل السابع

الأعمال الأخرى

ألف - تقرير مرحلي عن شبكة كبار الموظفين الإداريين

١٧٤ - ظلت مسألة إنشاء شبكة لكبار الموظفين الإداريين لمؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة مدرجة في برنامج عمل اللجنة منذ عدد من السنين. وفي عام ٢٠٠٣، لاحظت اللجنة أن العمل المضطلع به لإنشاء الشبكة يتواصل تحت رعاية مجلس الرؤساء التنفيذيين، وطلبت من مؤسسات النظام الموحد أن تحيطها علما بالتقدم المحرز حسب مقتضى الحال. وقدمت شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين إلى اللجنة في عام ٢٠٠٦ تقريراً عن أحدث المستجدات، وأشار فيه بوجه خاص إلى مفهوم إنشاء الشبكة، والأسلوب المتوخى اتباعه فيه، والخطط الاستراتيجية اللازمة له في الأجل الطويل.

١٧٥ - وطلبت الجمعية العامة، في قرارها ٢٣٩/٦١، إلى اللجنة أن تواصل رصد المشروع، وأيدت قرار اللجنة أن تطلب إلى أمانة شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين أن توافيها بتقارير مماثلة عن أحدث المستجدات في آجال منتظمة.

١٧٦ - وأثناء الدورة السابعة والستين للجنة، قدم المتحدث باسم شبكة الموارد البشرية إلى اللجنة تقريراً شفويًا عن أحدث ما استجد بشأن شبكة كبار الموظفين الإداريين. وأشار هذا التقرير إلى عدم إحراز تقدم يُذكر في إنشاء الشبكة ذاتها لأن ذلك يرتكز بتوفير الدول الأعضاء للأموال والموارد اللازمة.

١٧٧ - غير أن تطورات قد استجدت فيما يخص أول برنامج لتنمية القدرات القيادية لكبار الموظفين الإداريين الذي كانت كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة قد طلبت وضعه والذي قامت كلية روتردام للإدارة بإعداده بالنيابة عن اتحاد يضم ثماني جامعات/كليات لإدارة الأعمال. وقد حضر البرنامج ٤٧ مشاركاً من ٣٠ منظمة. وأجري تقييم شامل للبرنامج من قبل فريق توجيهي سيقدم تقريره عن ذلك إلى اللجنة الرفيعة المستوى في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨.

١٧٨ - وأكد الفريق التوجيهي على أن هناك حاجة إلى برنامج لتنمية القدرات القيادية مشترك بين الوكالات وشامل للمنظومة بأسرها، ولكن يتعين إعادة تصميمه كي يركز على قيادة التغيير داخل منظومة الأمم المتحدة وعلى عوامل الكفاءة القيادية الستة التي تم تحديدها للأمم المتحدة. وستتولى كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة إعادة تصميم البرنامج وسيشرف فريق توجيهي على تنفيذ البرنامج المنقح. وختاماً، سيتعين تخفيض تكلفة البرنامج.

المناقشة التي دارت في اللجنة

١٧٩ - كررت اللجنة التأكيد على رأيها بشأن أهمية توافر برنامج لتنمية القدرات القيادية على نطاق المنظومة، واستفسرت عن سبب تنفيذ البرنامج التدريبي لمرة واحدة فقط بدلا من اختباره على طائفة أكثر تنوعا من المشاركين. وردت شبكة الموارد البشرية بأنه قد تبين أن التحفظات التي أبدتها المجموعة الأولى من المشاركين كانت قوية بقدر يكفي لتسويق إعادة تصميم البرنامج قبل إنفاق مزيد من الموارد عليه.

١٨٠ - وهنأ اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، ولجنة التنسيق للنقابات والروابط الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، المنظمات على جهودها الرامية إلى تحسين القدرات القيادية، وأعربا عن أملهما في أن يشمل التدريب على الإدارة العليا مسألة علاقات العمل.

قرار اللجنة

١٨١ - قررت اللجنة أن تبقى الموضوع قيد الاستعراض، وطلبت من شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين أن تواصل إحاطتها علما بالتطورات بصفة دورية.

باء - ارتفاع قيمة العملات المحلية وآثاره على أجور موظفي الأمم المتحدة في مراكز العمل من الفئة الثانية

١٨٢ - نظرت اللجنة في تقرير يتضمن نتائج تحليل أجرته أمانتها لآثار الانخفاض المستمر في قيمة دولار الولايات المتحدة على مجموعة العناصر المكونة لأجور موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة العاملين في مراكز العمل الميدانية. وكانت أمانة اللجنة قد أجرت هذا التحليل بناءً على عدة شكاوى وردت من مراكز عمل ميدانية شهدت قيمة عملاتها المحلية، في الماضي القريب، ارتفاعا مطردا بالقياس إلى دولار الولايات المتحدة. وأشارت الشكاوى إلى حدوث خسارة كبيرة في القوة الشرائية للعناصر الثلاثة المكونة للأجر والمقومة بدولار الولايات المتحدة، وهي تسوية مقر العمل، ومنحة التعليم، والبدلات المدفوعة بموجب نظام التنقل والمشقة.

١٨٣ - وفيما يتعلق بتسوية مقر العمل، اقترحت ثلاثة تدابير تصحيحية ممكنة تنطوي كلها على تعديلات شتى للقواعد التنفيذية التي تنظم تسوية مقر العمل في مراكز العمل الميدانية. وضربت أمثلة عديدة توضح بالأرقام الفوارق النسبية في صافي الأجر الذي يقبضه موظف متوسط الأجر نتيجة تطبيق التعديلات المختلفة المقترحة إدخالها على القواعد التنفيذية. وأظهرت النتائج أن مراكز العمل الميدانية التي ارتفعت قيمة عملتها المحلية باطراد بالقياس إلى دولار الولايات المتحدة ستنتفع من التعديلات المقترحة إدخالها على القواعد المالية. غير أن

الموظفين الذين يخدمون في مراكز عمل أخرى ذات عملات محلية أضعف سيتعرضون لخسائر في الدخل بمقادير أكبر. كما عرضت الأمانة الآثار المالية للتعديلات المقترحة التي بينت، على سبيل المثال، أن التكلفة الإضافية الإجمالية التي سيتحملها نظام الأمم المتحدة الموحد بأسره نتيجة إجراء تسويات أكثر تواترا للمضاعفات ستتراوح بين نحو ٢,٦ مليون دولار (بالنسبة للتسويات نصف الشهرية) ونحو ٨ ملايين دولار (بالنسبة للتسويات الشهرية)، وتأخذ تلك التكلفة الإضافية في حسابها كلا من التضخم وتقلبات أسعار الصرف. وأسفر البديل الثالث، الذي يستتبع إجراء تسوية شهرية لمراعاة تحركات أسعار الصرف وتسويات كل أربعة أشهر لمراعاة التضخم، عن نتائج مماثلة، بمعنى أن بعض مراكز العمل ستشهد مكسبا في صافي الأجر المقبوض ولكن على حساب مراكز عمل أخرى تشهد ظروفًا اقتصادية مختلفة. ويعني ذلك، بعبارة أخرى، أن تنفيذ أي من الأساليب المقترحة من شأنه أن يؤدي إلى إعادة توزيع صافي الأجر المقبوض من بعض مراكز العمل لصالح مراكز عمل أخرى، تبعا لقوة العملات المحلية أمام دولار الولايات المتحدة.

١٨٤ - وفيما يتعلق بمنحة التعليم، تدرج جميع مراكز العمل موضع النظر في فئة "دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة". ولما كانت منحة التعليم تحدد، بالنسبة للمواقع المعنية، بدولارات الولايات المتحدة وتخضع لدورات استعراض أطول أجلا فإن القوة الشرائية فيها ستعرض لتآكل أشد إذا ما ظلت قيمة العملة المحلية ترتفع باطراد بالقياس إلى دولار الولايات المتحدة أثناء دورة الاستعراض.

١٨٥ - وأشارت الأمانة إلى أن اللجنة بصدد استعراض منهجية منحة التعليم وأن قضية تأثير تقلبات أسعار العملات على مستوى المنحة ستبحث بطبيعة الحال في إطار هذا الاستعراض. ولكن يمكن، في انتظار استحداث نظام جديد، النظر في توسيع نطاق السلطة المفوضة حاليا للرئيس كي يُدرج تقلبات أسعار الصرف التي تؤدي إلى زيادات في النفقات المتعلقة بالتعليم، بالقيمة المعادلة للدولار تربو كثيرا على الحد الأقصى المعتمد للمنطقة. وهذا التفسير للسلطة المفوضة للرئيس يتفق في الواقع مع النية الأصلية المتوخاة منها وهي التخفيف علىفرادى البلدان التي تقع في منطقة "دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة"، والتي تتعرض لتآكل كبير في القوة الشرائية للمنحة. ولا تغطي السلطة المفوضة للرئيس في الوقت الحاضر إلا الحالات التي يتعرض فيها مركز عمل ما إلى "زيادة استثنائية في الرسوم أثناء الفترة الفاصلة بين استعراضين لمستوى المنحة"، وفي هذه الحالة يستطيع رئيس اللجنة أن يسمح بتسديد النفقات المقبولة حتى المستوى المعتمد للحد الأقصى للنفقات المأذون بها لمنطقة دولار الولايات المتحدة/الولايات المتحدة.

١٨٦ - أما فيما يتعلق بالبدلات المدفوعة بموجب نظام التنقل والمشقة، فإن العناصر الثلاثة تحدد جميعاً بدولارات الولايات المتحدة وتُستعرض كل ثلاث سنوات بطريقة عملية، مع مراعاة تحركات جدول المرتبات الأساسية/الدنيا؛ والرقم القياسي خارج المنطقة؛ وصافي المرتب الأساسي زائداً في تسوية مقر العمل في مراكز العمل التي توجد بها مقار. وخلافاً لتسوية مقر العمل، التي تُعد جزءاً لا يتجزأ من المرتب والتي تُحسب في آجال متقاربة، أو لمنحة التعليم التي تسوى استناداً إلى النفقات الفعلية، فإن المبالغ المدفوعة بموجب نظام التنقل والمشقة هي مبالغ مقطوعة تسوى مرة كل ثلاث سنوات. وفي الحالات التي ترتفع فيها قيمة العملات المحلية ارتفاعاً كبيراً بالقياس إلى دولار الولايات المتحدة أثناء دورة الاستعراض، فإن القيمة النسبية لهذه المبالغ قد تنخفض بالمثل انخفاضاً كبيراً. وعملاً على معالجة هذه الحالة، يمكن النظر في استعراض المبالغ المقطوعة بصفة سنوية في ضوء التغيرات الهامة التي تطرأ على أسعار الصرف، وتسوية هذه المبالغ تبعاً لذلك. وحرصاً على عدم الانتقاص من الطابع التشجيعي لهذه المدفوعات، فإن أي زيادة في القيمة النسبية للدولار لن يكون من شأنها أن تؤدي إلى تعديل المبالغ، في حين أن أي انخفاض نسبي في قيمة الدولار سيؤدي إلى ذلك. وسعياً كذلك إلى تجنب الاضطرار إلى التعامل مع مبالغ مقطوعة مختلفة لكل عملة في العالم، اقترحت الأمانة أن تسوى القيمة السنوية للمبالغ المقومة بالدولار وفقاً لأسعار صرف سلة من العملات العالمية، تشمل على سبيل المثال اليورو والين والجنيه الاسترليني. وتُدفع المبالغ المعدلة تبعاً لذلك والمقومة بالدولار لجميع الموظفين الذين لا يعملون بموقع يتم فيه الدفع بدولار الولايات المتحدة. وبذلك لن يكون هناك سوى مبلغين مقطوعين يتم التعامل معهما. ويبقى على اللجنة أن تحدد العملات العالمية التي ستأخذها في الحسبان في هذه التسوية السنوية وأن تحدد أوزانها النسبية.

المناقشة التي دارت في اللجنة

١٨٧ - شكرت اتحادات الموظفين الأمانة لاستجابتها السريعة والشاملة للشواغل التي طرحها الموظفون، لا سيما موظفو مراكز العمل الميدانية. وأعربت الاتحادات عن أسفها لعدم التوصل لحل يناسب جميع مراكز العمل، وأوضحت أن ما يلتمسه الموظفون هو استقرار دخولهم. فالأجور والاستحقاقات ينبغي أن تسمح للموظفين بالوفاء في المقام الأول بتكاليف معيشتهم في مركز العمل المعينين به مع مراعاة ما قد يقع على عاتقهم من التزامات مالية في بلدانهم الأصلية أو خارج مراكز العمل. وأيدت الاتحادات التغييرات المقترحة إدخالها على نظام تصنيف تسوية مقر العمل، وعلى منحة التعليم، ونظام التنقل والمشقة؛ وحثت على التزام اليقظة عند رصد أي تغييرات من هذا النوع لتلافي أية عواقب غير مقصودة.

١٨٨ - وأعربت اللجنة عن قلقها إزاء الأثر السلبي على القوة الشرائية الناشئ عن العناصر المختلفة المكوّنة لمشمول أجور موظفي الأمم المتحدة وعن استمرار انخفاض قيمة دولار الولايات المتحدة مقابل العملات المحلية في بعض مراكز العمل الميدانية الكبيرة. واعترفت كذلك بالشواغل التي أعربت عنها المنظمات ورابطات الموظفين فيما يتعلق بهذه المسألة .

١٨٩ - وأشارت اللجنة إلى نتائج تحليل الحالة العالمية الذي أجرته أمانتها؛ وذكرت أن أيًا من الحلول الموصى بها ليس الحل الأمثل لجميع مراكز العمل، وأن تطبيق أي من هذه الحلول لمعالجة مجموعة من الشكاوى قد تنشأ عنه شكاوى أخرى من مجموعة أخرى من مراكز العمل.

١٩٠ - وأعربت اللجنة عن رأي مفاده أن المنهجية الحالية لا تزال تقي بالغرض الذي أُرست لتحقيقه، ألا وهو كفالة استقرار الأجر الصافي الذي يحصل عليه بدولارات الولايات المتحدة الموظفون العاملون في مراكز العمل الميدانية. أما الشكاوى، فهي تتعلق باستمرار انخفاض قيمة دولار الولايات المتحدة مقابل العملات العالمية، غير أن الحالة تصبح على العكس من ذلك تماما عندما ترتفع قيمة الدولار مقابل هذه العملات. والدليل على ذلك أن المنظمات ورابطات الموظفين لم تقدم شكاوى فيما مضى حينما كان مركز دولار الولايات المتحدة قويا ومستقرا، بل إنه لم ترد في الوقت الحالي شكاوى من مراكز العمل التي تقل قيمة عملتها المحلية عن قيمة الدولار.

١٩١ - وأشارت اللجنة أيضا إلى أن الجمعية العامة لم توافق على مقترحات سابقة بتعديل معاملات تسوية مقر العمل على نحو أكثر تواترا، خشية إحداث عدم استقرار في أجور الموظفين المدفوعة بدولار الولايات المتحدة وهو الشاغل الذي أدى في الأصل إلى إرساء النظام الذي يتم بموجبه استعراض تسوية مقر العمل في مراكز العمل الميدانية كل أربعة أشهر. وليس من المرجح أن تعدل الجمعية العامة عن رأيها استنادا إلى التحليل المقدم من الأمانة.

١٩٢ - وخلصت اللجنة إلى أنه من الواضح أن تغيير القواعد التشغيلية التي تنظم مختلف الاستحقاقات لا يُعتبر عموما في صالح مراكز العمل الميدانية، وأنه لم يُقدم من الحجج ما يستدعي اتخاذ إجراء عاجل بشأن هذه المسألة، وأن الأمر يحتاج إلى مواصلة رصد الحالة لكفالة عدم نشوء مشاكل أخرى عن أية حلول مقترحة. وحثت اللجنة على التزام الحرص في السعي إلى إيجاد حلول لهذه المشكلة، لا سيما وأن تسوية مقر العمل مكوّن هام من مكوّنات نظام الأجور يهدف إلى معادلة القوة الشرائية على صعيد مراكز العمل. واقترح

إحالة هذه المسألة إلى اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل لكي تحري استعراضا لها.

١٩٣ - وذكر ممثل شبكة الموارد البشرية أنه بالنظر إلى عدم اتخاذ اللجنة أي إجراء فوري للاستجابة للشكاوى المتعددة الواردة من المنظمات واتحادات الموظفين، يتعين على أمانتها وضع استراتيجية اتصال فعالة تسمح بإبقاء أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين على علم تام بكيفية رصد الأثر المترتب على الارتفاع المستمر في قيمة العملات المحلية مقابل دولار الولايات المتحدة في مشمول أجر الموظفين العاملين في مراكز العمل الميدانية.

قرار اللجنة

١٩٤ - قررت اللجنة أنه ليس هناك في الوقت الحالي ما يبرر تغيير القواعد التنفيذية التي تنظم المكونات الثلاثة لمشمول أجر الموظفين (تسوية مقر العمل، ومنحة التعليم، ونظام التنقل والمشقة). وقررت اللجنة أيضا أن تحال مسألة أثر تقلب أسعار العملات المحلية مقابل دولار الولايات المتحدة على أجور الموظفين في مراكز العمل من الفئة الثانية، إلى اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل لكي تستعرضها في دورتها الحادية والثلاثين.

جيم - قرارات اللجنة في إطار المادة ٣٢ من نظامها الداخلي

١ - مشاركة اتحاد الأمم المتحدة للموظفين المدنيين الدوليين في أعمال اللجنة

١٩٥ - نظرت اللجنة، في دورتها الخامسة والستين، في طلب للمشاركة في أعمالها قدمته هيئة جديدة من الهيئات الممثلة للموظفين (اتحاد الأمم المتحدة للموظفين المدنيين الدوليين). ووجه الرئيس، بموافقة اللجنة، رسائل إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشتركة في النظام الموحد التي أفاد الاتحاد بأنه يمثل موظفيها. وتلقى الرئيس ردودا رسمية تشمل إحصاءات عن الموظفين داعمة لها، وتبين أن اتحاد الأمم المتحدة للموظفين المدنيين الدوليين يمثل فيما يبدو نسبة تفوق الـ ٣٧ في المائة من موظفي النظام الموحد المتعاقد معهم لسنة واحدة أو أكثر فضلا عن أنه يمثل موظفين يعملون في أكثر من منظمة من منظمات النظام الموحد في أكثر من مركز عمل.

١٩٦ - وعندئذ، استشار الرئيس أعضاء اللجنة، ووافقت اللجنة بالإجماع على دعوة الاتحاد للمشاركة في أعمالها اعتبارا من الدورة السادسة والستين. ويتفق هذا القرار مع القرار الذي اتخذته اللجنة في عام ١٩٨٣ بشأن طلب مماثل قدم إليها في ذلك الحين (الوثيقة A/38/30، الفصل العاشر، الجزء ألف).

٢ - المواعيد النهائية لتوزيع الوثائق قبل انعقاد دورة اللجنة

١٩٧ - بناء على طلب قدمته أمانة اللجنة إليها تلبية لمطلب من إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، أكدت اللجنة موافقتها على توزيع الوثائق الرسمية للدورة على أعضائها قبل أربعة أسابيع من افتتاح الدورة بدلا من ستة أسابيع قبل ذلك التاريخ.

المرفق الأول

برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠

- ١ - القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة والهيئات التشريعية/هيئات الإدارة في المنظمات الأخرى في النظام الموحد.
- ٢ - إطار إدارة الموارد البشرية:
 - (أ) التنقل؛
 - (ب) التوازن بين العمل والحياة الخاصة؛
 - (ج) التنقل/المشقة - المنهجية.
- ٣ - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا:
 - (أ) جدول المرتبات الأساسية/الدنيا؛
 - (ب) تطور هامش الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة؛
 - (ج) دراسة استقصائية وتقرير عن التوازن بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة؛
 - (د) بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية: استعراض المستوى؛
 - (هـ) تقييم تنفيذ المعيار الرئيسي الجديد لتقييم وظائف الفئة الفنية والفئات العليا؛
 - (و) تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن دورتها الحادية والثلاثين؛
 - (ز) جدول أعمال الدورة الثانية والثلاثين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل؛
 - (ح) تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن دورتها الثانية والثلاثين؛
 - (ط) جدول أعمال الدورة الثالثة والثلاثين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل.

- ٤ - شروط الخدمة لفئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محلياً:
- (أ) الاعتبارات المتعلقة باستعراض معايير تقييم الوظائف لفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة؛
- (ب) استعراض منهجيات الاستقصاء لمرتبات فئة الخدمات العامة؛
- (ج) دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في أحد المواقع التي بها مقار (يحدد فيما بعد).
- ٥ - شروط الخدمة السارية على موظفي الفئتين:
- (أ) مدفوعات انتهاء الخدمة؛
- (ب) منحة التعليم: استعراض منهجية تحديد المنحة؛
- (ج) إدارة الأداء؛
- (د) منحة التعليم: استعراض المستوى؛
- (هـ) الترتيبات التعاقدية (بما في ذلك التعيينات المحدودة المدة)؛
- (و) معايير السلوك - استكمال للمعلومات.
- ٦ - مقارنات الأجور الكلية وفقاً لمبدأ نوبلمير لتحديد الخدمة المدنية الأعلى أجراً:
- معلومات مستكملة بشأن الدراسات المتعلقة بتعادل الرتب بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة.
- ٧ - شروط الخدمة في الميدان:
- (أ) استعراض إجراءات تصنيف مراكز العمل وفقاً لظروف الحياة والعمل؛
- (ب) تقييم التعويضات/الاستحقاقات التي يحصل عليها الموظفون الفنيون الوطنيون؛
- (ج) معلومات مستكملة عن الدراسة الاستقصائية المتعلقة بالموظفين - متابعة.
- ٨ - رصد تنفيذ قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية من جانب منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة.

٩ - مسائل أخرى:

(أ) شبكة الموارد البشرية - سن التقاعد؛

(ب) تقرير مرحلي عن إنشاء شبكة لكبار الموظفين الإداريين.

١٠ - التقدم المحرز في تحقيق الأهداف الرامية إلى تعزيز دور اللجنة وأدائها.

١١ - موازنة الميزانية مع الخطط الاستراتيجية: فترة السنتين ٢٠١٢/٢٠١٣.

المرفق الثاني

التنقيحات المقترحة لمنحة التعليم ومستويات تكاليف الإقامة الداخلية للطلاب

الجدول ١

الزيادات المقترحة للحد الأقصى للنفقات المسموح بها ومستويات منحة التعليم

البلد/المنطقة	العملة	الحد الأقصى للنفقات المسموح بها	الحد الأقصى لمنحة التعليم
إسبانيا	اليورو	١٥ ١٣٩	١١ ٣٥٤
إيطاليا	اليورو	١٨ ٩٣٦	١٤ ٢٠٢
بلجيكا	اليورو	١٥ ٤٥٨	١١ ٥٩٣
السويد	الكرونة السويدية	١٥٧ ٩٥٠	١١٨ ٤٦٢
سويسرا	الفرنك السويسري	٢٨ ٧٤٩	٢١ ٥٦٢
المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية	الجنيه الاسترليني	٢٢ ٦٧٤	١٧ ٠٠٥
النمسا	اليورو	١٦ ٧١٩	١٢ ٥٣٩
هولندا	اليورو	١٦ ٥٢١	١٢ ٣٩١
منطقة دولار الولايات المتحدة داخل الولايات المتحدة	دولار الولايات المتحدة	٣٩ ٠٩٦	٢٩ ٣٢٢
منطقة دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة ^(أ)	دولار الولايات المتحدة	١٩ ٣١١	١٤ ٤٨٤

(أ) بما في ذلك فنلندا التي لن يجري تتبعها كمنطقة مستقلة.

الجدول ٢

المناطق التي يحتفظ فيها بالحد الأقصى للنفقات المسموح بها والمستويات منحة التعليم
دون تغيير

البلد/المنطقة	العملة	الحد الأقصى للنفقات المسموح بها	الحد الأقصى لمنحة التعليم
ألمانيا	اليورو	١٨ ٩٩٣	١٤ ٢٤٥
أيرلندا	اليورو	١٧ ٠٤٥	١٢ ٧٨٤
الدانمرك	الكرونة الدانمركية	١٠٨ ١٤٧	٨١ ١١٠
فرنسا ^(١)	اليورو	١٠ ٢٦٣	٧ ٦٩٧
اليابان	الين	٢ ٣٢٤ ١٣١	١ ٧٤٣ ٠٩٨

(أ) باستثناء المدارس التالية حيث سيطبق دولار الولايات المتحدة بمستويات الولايات المتحدة:

- ١ - المدرسة الأمريكية في باريس.
- ٢ - الجامعة الأمريكية في باريس.
- ٣ - المدرسة البريطانية في باريس.
- ٤ - المدرسة الأوروبية للإدارة في ليون.
- ٥ - المدرسة الدولية في باريس.
- ٦ - مدرسة ميربماونت في باريس.
- ٧ - مدرسة فيكتور هوغو للتدريس بلغتين.
- ٨ - مدرسة جانين مانويل للتدريس بلغتين.

الجدول ٣

الحدود القصوى المقترحة لتكاليف الإقامة الداخلية للطلاب

البلد/المنطقة	العملة	المعدل الموحد العادي للإقامة الداخلية	المعدل الموحد الإضافي للإقامة الداخلية (في مراكز عمل معينة)
إسبانيا	اليورو	٣ ١٥٣	٤ ٧٣٠
ألمانيا	اليورو	٤ ١٧٩	٦ ٢٦٩
أيرلندا	اليورو	٣ ١١٢	٤ ٦٦٨
إيطاليا	اليورو	٣ ١٢٨	٤ ٦٩٢
بلجيكا	اليورو	٣ ٤٥٢	٥ ١٧٨
الدانمرك	الكرونة الدانمركية	٢٦ ٢١٩	٣٩ ٣٢٩
السويد	الكرونة السويدية	٢٤ ٦٥٣	٣٦ ٩٨٠
سويسرا	الفرنك السويسري	٥ ٤٥٨	٨ ١٨٧
فرنسا	اليورو	٢ ٩٩٥	٤ ٤٩٣
المملكة المتحدة	الجنيه الاسترليني	٣ ٤٨٨	٥ ٢٣٢
النمسا	اليورو	٣ ٧٠٩	٥ ٥٦٤
منطقة دولار الولايات المتحدة	دولار الولايات المتحدة	٥ ٧٧٧	٨ ٦٦٦
داخل الولايات المتحدة			
منطقة دولار الولايات المتحدة	دولار الولايات المتحدة	٣ ٦٥٥	٥ ٤٨٣
خارج الولايات المتحدة			
هولندا	اليورو	٣ ٨٤٤	٥ ٧٦٦
اليابان	الين	٦٠٧ ٧٠٣	٩١١ ٥٥٥

المرفق الثالث

مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، حسب الرتب المعادلة (الهامش للسنة التقويمية ٢٠٠٨)

الرتبة	الأمم المتحدة ^(ب)	الولايات المتحدة (١٠٠)	النسبة بين الأمم المتحدة	والولايات المتحدة	النسبة بين الأمم المتحدة	معاملات الترجيح لحساب النسبة العامة ^(ج)
ف-١	٦٥ ٤٩٥	٤٩ ٢٠٩	١٣٣,١	١١٦,٤	٠,٥	
ف-٢	٨٤ ٨٤١	٦٥ ٢٦١	١٣٠,٠	١١٣,٧	٧,٦	
ف-٣	١٠٤ ٦٩٦	٨٠ ٥٢٩	١٣٠,٠	١١٣,٧	٢١,٩	
ف-٤	١٢٦ ٧١٨	٩٧ ٠٥٤	١٣٠,٦	١١٤,٢	٣١,٨	
ف-٥	١٤٨ ٧٤١	١١٤ ٩٤٦	١٢٩,٤	١١٣,٢	٢٦,٣	
مد-١	١٧١ ٠٨٩	١٢٩ ٢٣٠	١٣٢,٤	١١٥,٨	٩,٠	
مد-٢	١٨٣ ٢٢٠	١٣٦ ٣٢٣	١٣٤,٤	١١٧,٦	٢,٩	
متوسط النسبة المرححة قبل التسوية على أساس الفرق في تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة						
						١٣٠,٤
نسبة تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة						
						١١٤,٣
متوسط النسبة المرححة/معدلا مراعاة الفرق في تكاليف المعيشة						
						١١٤,١

(أ) متوسط صافي المرتبات بمستوى الإعالة في الأمم المتحدة حسب الرتبة، محسوبا على أساس سبعة أشهر بالمضاعف ٦١,٨ وخمسة أشهر بالمضاعف ٦٩,٦ (على أساس جدول المرتبات المطبق اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨).

(ب) لحساب متوسط مرتبات موظفي الأمم المتحدة، استخدمت إحصاءات الموظفين في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ التي أعدها مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق.

(ج) تتعلق هذه المعاملات الترجيحية بموظفي النظام الموحد للأمم المتحدة في الرتب من ف-١ إلى مد-٢ العاملين في المقر وفي المكاتب الدائمة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦.

المرفق الرابع

جدول مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا، يبين المرتبات الإجمالية السنوية والصافي المعادل لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين (اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩)

(بدولارات الولايات المتحدة)

المرتبة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥
وكيل الأمين العام - الإجمالي ١٩٤ ٨٢٠															
الصافي (م) ١٣٩ ٦٣٣															
الصافي (غ م) ١٢٥ ٦٦٣															
الأمين العام المساعد - الإجمالي ١٧٧ ٠٣٢															
الصافي (م) ١٢٨ ٠٧١															
الصافي (غ م) ١١٥ ٩٧٣															
مد-٢ - الإجمالي ١٦٠ ٩٧٤ ١٥٧ ٧٥٧ ١٥٤ ٥٤٠ ١٥١ ٣٢٢ ١٤٨ ١٨٧ ١٤٥ ١١٢															
الصافي (م) ١١٧ ٦٣٣ ١١٥ ٥٤٢ ١١٣ ٤٥١ ١١١ ٣٥٩ ١٠٩ ٢٦٧ ١٠٧ ١٧٦															
الصافي (غ م) ١٠٧ ٢٢٥ ١٠٥ ٤٨٦ ١٠٣ ٧٣٧ ١٠١ ٩٨٥ ١٠٠ ٢٢٦ ٩٨ ٤٦١															
مد-١ - الإجمالي ١٥٤ ٤٠٢ ١٥١ ٥٧٨ ١٤٨ ٨٠٩ ١٤٦ ١٠٧ ١٤٣ ٤٠٩ ١٤٠ ٧٠٧ ١٣٨ ٠٠٦ ١٣٥ ٣١٠ ١٣٢ ٦٠٩															
الصافي (م) ١١٣ ٣٦١ ١١١ ٥٢٦ ١٠٩ ٦٩٠ ١٠٧ ٨٥٣ ١٠٦ ٠١٨ ١٠٤ ١٨١ ١٠٢ ٣٤٤ ١٠٠ ٥١١ ٩٨ ٦٧٤															
الصافي (غ م) ١٠٣ ٨٧٠ ١٠٢ ٣٠٠ ١٠٠ ٧٢٥ ٩٩ ١٥٠ ٩٧ ٥٦٨ ٩٥ ٩٨٢ ٩٤ ٣٩٤ ٩٢ ٨٠٢ ٩١ ٢٠٦															
ف-٥ - الإجمالي ١٣٧ ٢٥٧ ١٣٤ ٩٥٩ ١٣٢ ٦٦٢ ١٣٠ ٣٦٥ ١٢٨ ٠٦٨ ١٢٥ ٧٧١ ١٢٣ ٤٧٤ ١٢١ ١٧٥ ١١٨ ٨٧٩ ١١٦ ٥٨١ ١١٤ ٢٨٥ ١١١ ٩٨٧ ١٠٩ ٦٩٠															
الصافي (م) ١٠١ ٨٣٥ ١٠٠ ٢٧٢ ٩٨ ٧١٠ ٩٧ ١٤٨ ٩٥ ٥٨٦ ٩٤ ٠٢٤ ٩٢ ٤٦٢ ٩٠ ٨٩٩ ٨٩ ٣٣٨ ٨٧ ٧٧٥ ٨٦ ٢١٤ ٨٤ ٦٥١ ٨٣ ٠٨٩															
الصافي (غ م) ٩٣ ٦٨٠ ٩٢ ٣١٨ ٩٠ ٩٥٦ ٨٩ ٥٩٠ ٨٨ ٢٢٢ ٨٦ ٨٥١ ٨٥ ٤٧٨ ٨٤ ١٠٢ ٨٢ ٧٢٦ ٨١ ٣٤٥ ٧٩ ٩٦٢ ٧٨ ٥٧٨ ٧٧ ١٩٠															
ف-٤ - الإجمالي ١٢٠ ٤٢٦ ١١٨ ٢٠٩ ١١٥ ٩٩١ ١١٣ ٧٧٤ ١١١ ٥٥٩ ١٠٩ ٣٤٠ ١٠٧ ١٢٦ ١٠٤ ٩٠٩ ١٠٢ ٦٩٤ ١٠٠ ٤٧٥ ٩٨ ٣٥٦ ٩٦ ٢٦١ ٩٤ ١٦٨ ٩٢ ٠٧٥ ٨٩ ٩٨٢															
الصافي (م) ٩٠ ٣٩٠ ٨٨ ٨٨٢ ٨٧ ٣٧٤ ٨٥ ٨٦٦ ٨٤ ٣٦٠ ٨٢ ٨٥١ ٨١ ٣٤٦ ٧٩ ٨٣٨ ٧٨ ٣٣٢ ٧٦ ٨٢٣ ٧٥ ٣١٦ ٧٣ ٨٠٨ ٧٢ ٣٠١ ٧٠ ٧٩٤ ٦٩ ٢٨٧															
الصافي (غ م) ٨٣ ٦٠٩ ٨٢ ٢٥٤ ٨٠ ٨٩٨ ٧٩ ٥٤٠ ٧٨ ١٨١ ٧٦ ٨٢٢ ٧٥ ٤٦٠ ٧٤ ٠٩٨ ٧٢ ٧٣٥ ٧١ ٣٦٩ ٧٠ ٠٠٢ ٦٨ ٦٣٤ ٦٧ ٢٦٦ ٦٥ ٨٩٤ ٦٤ ٥٢١															

الرتبة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥
ف-٣ - الإجمالي	٧٣ ٥٤٦	٧٥ ٤٨٣	٧٧ ٤٢٤	٧٩ ٣٥٨	٨١ ٢٩٩	٨٣ ٢٣٥	٨٥ ١٧٢	٨٧ ١١٣	٨٩ ٠٥٠	٩٠ ٩٨٨	٩٢ ٩٢٨	٩٤ ٨٦٣	٩٦ ٨٠٣	٩٨ ٧٣٩	١٠٠ ٧١٦
الصافي (م)	٥٧ ٤٥٣	٥٨ ٨٤٨	٦٠ ٢٤٥	٦١ ٦٣٨	٦٣ ٠٣٥	٦٤ ٤٢٩	٦٥ ٨٢٤	٦٧ ٢٢١	٦٨ ٦١٦	٧٠ ٠١١	٧١ ٤٠٨	٧٢ ٨٠١	٧٤ ١٩٨	٧٥ ٥٩٢	٧٦ ٩٨٧
الصافي (غ م)	٥٣ ٦٢٩	٥٤ ٩١٢	٥٦ ١٩٨	٥٧ ٤٨٠	٥٨ ٧٦٥	٦٠ ٠٤٦	٦١ ٣٢٨	٦٢ ٦١٤	٦٣ ٨٩٥	٦٥ ١٧٨	٦٦ ٤٥٧	٦٧ ٧٣٧	٦٩ ٠١٤	٧٠ ٢٩٤	٧١ ٥٧٣
ف-٢ - الإجمالي	٥٩ ٩٠٨	٦١ ٦٤٣	٦٣ ٣٧٥	٦٥ ١١٠	٦٦ ٨٤٣	٦٨ ٥٧٥	٧٠ ٣١٠	٧٢ ٠٣٩	٧٣ ٧٧٥	٧٥ ٥١٠	٧٧ ٢٤٢	٧٨ ٩٧٨			
الصافي (م)	٤٧ ٦٣٤	٤٨ ٨٨٣	٥٠ ١٣٠	٥١ ٣٧٩	٥٢ ٦٢٧	٥٣ ٨٧٤	٥٥ ١٢٣	٥٦ ٣٦٨	٥٧ ٦١٨	٥٨ ٨٦٧	٦٠ ١١٤	٦١ ٣٦٤			
الصافي (غ م)	٤٤ ٦٧٩	٤٥ ٨١٢	٤٦ ٩٤١	٤٨ ٠٧٣	٤٩ ٢٠٢	٥٠ ٣٣٤	٥١ ٤٨٤	٥٢ ٦٣٠	٥٣ ٧٨٢	٥٤ ٩٣٠	٥٦ ٠٧٦	٥٧ ٢٢٧			
ف-١ - الإجمالي	٤٦ ٥٥٣	٤٨ ٠٣٦	٤٩ ٥١٤	٥١ ١٢٢	٥٢ ٧٨٥	٥٤ ٤٥٠	٥٦ ١١٨	٥٧ ٧٨٥	٥٩ ٤٤٧	٦١ ١١٤					
الصافي (م)	٣٧ ٧٠٨	٣٨ ٩٠٩	٤٠ ١٠٦	٤١ ٣٠٨	٤٢ ٥٠٥	٤٣ ٧٠٤	٤٤ ٩٠٥	٤٦ ١٠٥	٤٧ ٣٠٢	٤٨ ٥٠٢					
الصافي (غ م)	٣٥ ٥٧٠	٣٦ ٦٧٥	٣٧ ٧٨١	٣٨ ٨٨٦	٣٩ ٩٩١	٤١ ٠٩٥	٤٢ ٢٠١	٤٣ ٢٩٣	٤٤ ٣٧٩	٤٥ ٤٦٦					

المرفق الخامس

ألف - جدول صافي المرتبات الموصى به للموظفين المستحقين حديثا في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة في جنيف

(بالفرنك السويسري في السنة)

المبالغ المنطبقة على الموظفين المعينين في تاريخ التنفيذ أو بعده

الرتبة/الدرجة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢
ع-١	٥٠ ٨٩٥	٥٢ ٥٧٥	٥٤ ٢٥٥	٥٥ ٩٣٥	٥٧ ٦١٥	٥٩ ٢٩٥	٦٠ ٩٧٥	٦٢ ٦٥٥	٦٤ ٣٣٥	٦٦ ٠١٥	٦٧ ٦٩٥	٦٩ ٣٧٥
ع-٢	٥٥ ٤٧٩	٥٧ ٣١١	٥٩ ١٤٣	٦٠ ٩٧٥	٦٢ ٨٠٧	٦٤ ٦٣٩	٦٦ ٤٧١	٦٨ ٣٠٣	٧٠ ١٣٥	٧١ ٩٦٧	٧٣ ٧٩٩	٧٥ ٦٣١
ع-٣	٦٠ ٤٤٨	٦٢ ٤٤٣	٦٤ ٤٣٨	٦٦ ٤٣٣	٦٨ ٤٢٨	٧٠ ٤٢٣	٧٢ ٤١٨	٧٤ ٤١٣	٧٦ ٤٠٨	٧٨ ٤٠٣	٨٠ ٣٩٨	٨٢ ٣٩٣
ع-٤	٦٥ ٩٣٤	٦٨ ١١٢	٧٠ ٢٩٠	٧٢ ٤٦٨	٧٤ ٦٤٦	٧٦ ٨٢٤	٧٩ ٠٠٢	٨١ ١٨٠	٨٣ ٣٥٨	٨٥ ٥٣٦	٨٧ ٧١٤	٨٩ ٨٩٢
ع-٥	٧٢ ١٦٧	٧٤ ٥٤٧	٧٦ ٩٢٧	٧٩ ٣٠٧	٨١ ٦٨٧	٨٤ ٠٦٧	٨٦ ٤٤٧	٨٨ ٨٢٧	٩١ ٢٠٧	٩٣ ٥٨٧	٩٥ ٩٦٧	٩٨ ٣٤٧
ع-٦	٧٩ ٠٣٧	٨١ ٦٤٣	٨٤ ٢٤٩	٨٦ ٨٥٥	٨٩ ٤٦١	٩٢ ٠٦٧	٩٤ ٦٧٣	٩٧ ٢٧٩	٩٩ ٨٨٥	١٠٢ ٤٩١	١٠٥ ٠٩٧	١٠٧ ٧٠٣
ع-٧	٨٦ ٥٣٥	٨٩ ٣٩٠	٩٢ ٢٤٥	٩٥ ١٠٠	٩٧ ٩٥٥	١٠٠ ٨١٠	١٠٣ ٦٦٥	١٠٦ ٥٢٠	١٠٩ ٣٧٥	١١٢ ٢٣٠	١١٥ ٠٨٥	١١٧ ٩٤٠

باء - جدول صافي المرتبات الموصى به للموظفين المستحقين حديثا في فئة مدرسي اللغات بجنيف

(بالفرنك السويسري في السنة)

المبالغ التي تنطبق على الموظفين المعينين في تاريخ التنفيذ أو بعده

الدرجات														
الرتبة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	*١٣	*١٤
مدرس لغات	٧٥ ٢١٣	٧٧ ٢٩٨	٧٩ ٣٨٤	٨١ ٤٦٩	٨٣ ٥٥٥	٨٥ ٦٤٠	٨٧ ٧٢٦	٨٩ ٨١١	٩١ ٨٩٧	٩٣ ٩٨٣	٩٦ ٠٦٨	٩٨ ١٥٤	١٠٠ ٢٣٩	١٠٢ ٣٢٥

* درجات الأقدمية.

المرفق السادس

جدول صافي المرتبات الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة وفئات الموظفين المعيّنين محليا في فيينا

(باليورو)

الشهر المرجعي للدراسة الاستقصائية: تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧

الرتبة/الدرجة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢
ع-١	٢٠ ٤٠٢	٢١ ٠٥٣	٢١ ٧٠٤	٢٢ ٣٥٥	٢٣ ٠٠٦	٢٣ ٦٥٧	٢٤ ٣٠٨	٢٤ ٩٥٩	٢٥ ٦١٠	٢٦ ٢٦١	٢٦ ٩١٢	٢٧ ٥٦٣
ع-٢	٢٣ ٦٠٤	٢٤ ٣٥٨	٢٥ ١١٢	٢٥ ٨٦٦	٢٦ ٦٢٠	٢٧ ٣٧٤	٢٨ ١٢٨	٢٨ ٨٨٢	٢٩ ٦٣٦	٣٠ ٣٩٠	٣١ ١٤٤	٣١ ٨٩٨
ع-٣	٢٧ ٣٠٨	٢٨ ١٨٢	٢٩ ٠٥٦	٢٩ ٩٣٠	٣٠ ٨٠٤	٣١ ٦٧٨	٣٢ ٥٥٢	٣٣ ٤٢٦	٣٤ ٣٠٠	٣٥ ١٧٤	٣٦ ٠٤٨	٣٦ ٩٢٢
ع-٤	٣١ ٥٩٧	٣٢ ٦٠٩	٣٣ ٦٢١	٣٤ ٦٣٣	٣٥ ٦٤٥	٣٦ ٦٥٧	٣٧ ٦٦٩	٣٨ ٦٨١	٣٩ ٦٩٣	٤٠ ٧٠٥	٤١ ٧١٧	٤٢ ٧٢٩
ع-٥	٣٦ ٥٥٨	٣٧ ٧٢٧	٣٨ ٨٩٦	٤٠ ٠٦٥	٤١ ٢٣٤	٤٢ ٤٠٣	٤٣ ٥٧٢	٤٤ ٧٤١	٤٥ ٩١٠	٤٧ ٠٧٩	٤٨ ٢٤٨	٤٩ ٤١٧
ع-٦	٤٢ ٢٩٧	٤٣ ٦٥٠	٤٥ ٠٠٣	٤٦ ٣٥٦	٤٧ ٧٠٩	٤٩ ٠٦٢	٥٠ ٤١٥	٥١ ٧٦٨	٥٣ ١٢١	٥٤ ٤٧٤	٥٥ ٨٢٧	٥٧ ١٨٠
ع-٧	٤٨ ٩٣٧	٥٠ ٥٠٤	٥٢ ٠٧١	٥٣ ٦٣٨	٥٥ ٢٠٥	٥٦ ٧٧٢	٥٨ ٣٣٩	٥٩ ٩٠٦	٦١ ٤٧٣	٦٣ ٠٤٠	٦٤ ٦٠٧	٦٦ ١٧٤

المرفق السابع

تحليل البيانات الجمعية استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٣٩/٦١ بشأن فعالية وأثر تدابير استقدام الموظفين واستبقائهم، ولا سيما في مراكز العمل الصعبة

الجدول ١

عدد المجيبين عن الدراسة الاستقصائية للموظفين خلال عام ٢٠٠٨

المجموع الكلي	لا تتوفر معلومات عن نوع الجنس				الذكور				الإناث			
	لا تتوفر معلومات		الرتبة		لا تتوفر معلومات		الرتبة		لا تتوفر معلومات		الرتبة	
	عن فئة الرتب الأخرى		الفنية الدولية ف		عن فئة الرتب الأخرى		الفنية الدولية ف		عن فئة الرتب الأخرى		الفنية الدولية ف	
	الرتب	الرتب	الدولية	مد	الرتب	الرتب	الدولية	مد	الرتب	الرتب	الدولية	مد
٣ ٥١١	٤	١	١	...	١٤	١ ٠٠٨	٤٦٥	٦١	٣٠	١ ٥٧٧	٣٢٧	٢٣
٤ ٥٤٩	٩	٥	٣	١	٥٤	٢ ٢٠٦	٥٤٣	٤٨	١٣	١ ٣١٥	٣٣٤	١٨
٦ ١٤٤	١٤	٥	٦	...	٢٠	٩٤٧	١ ٤٥٢	١٣٤	٢٧	٢ ٢١٠	١ ٢٥٣	٧٦
٦٧٧	٣	١٠٢	...	...	١١	٢١٠	٦٠	٥	٨	٢٣٦	٣٦	٦
١٤ ٨٨١	٣٠	١١٣	١٠	١	٩٩	٤ ٣٧١	٢ ٥٢٠	٢٤٨	٧٨	٥ ٣٣٨	١ ٩٥٠	١٢٣

معدلات الشواغر السنوية ومعدلات التناقص السنوية خلال الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٢

المنظمة	المقر	الميدان	مجموع الموظفين	المقر	الميدان	متوسط معدلات الشواغر السنوية في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٢ (نسبة مئوية)		مجموع المنتهية خدمتهم في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٢		متوسط معدل التناقص السنوي العام في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٢ (نسبة مئوية)		متوسط معدل التناقص السنوي الطوعي في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٢ (نسبة مئوية)	
						المقر	الميدان	المقر	الميدان	المقر	الميدان	المقر	الميدان
١	الأمم المتحدة	٣ ٦٥٩	٣ ٩٩٢	٧ ٦٥١	م/غ	م/غ	٦٥٤	٣٣٦	٣,٧	١,٧	٠,٥	٠,٥	
٢	صندوق الأمم المتحدة للسكان ^(ب)	١١٠	٨٩	١٩٩	١٠,١	١٩,٢	٤١	٣١	٧,٩	٧,٧	٢,٦	١,٢	
٣	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ^(ج)	٦١٦	١ ١٦٨	١ ٧٨٤	٨,٥	١٢,٤	١٧٨	١٥٥	٦,٦	٣,٣	١١,٤	٧,٨	
٤	منظمة الأمم المتحدة للطفولة	٦٩٨	١ ٦٥٣	٢ ٣٥١	٦,٧	م/غ	٣٧٥	١ ٠٩٢	١١,٢	١٥,٥	٣,٢	٣,١	
٥	منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة	٧٣٣	٢٣٥	٩٦٨	١٧,٥	١٥,٤	٢٦٥	١١٦	٦,٨	٨,٦	٣,٣	٥,٣	
٦	برنامج الأغذية العالمي ^(د)	٤٩٣	٨٠١	١ ٢٩٤	٢٢,٤	١٨,٧	١٢٠	١٤٤	٥,٦	٤,١	٢,٥	١,٢	
٧	منظمة الصحة العالمية ^(هـ)	١ ٠٩٠	٧٣٧	١ ٨٢٧	م/غ	م/غ	٣٧٣	٣٨٨	٩,٣	م/غ	٢,٩	م/غ	
٨	الاتحاد البريدي العالمي	٦٧	٧	٧٤	٩,١	٠,٠	١٩	٢	٦,٢	٥,٧	١,٠	٠,٠	
٩	الاتحاد الدولي للاتصالات	٢٨٢	٢٢	٣٠٤	١٠,٢	١٠,٤	١١٢	٣٠	٧,٧	١١,٠	١,٤	٠,٨	
١٠	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	١٣٠	٣	١٣٣	١٢,٥	١٦,٠	٦٣	١	١١,٦	٦,٧	٢,٦	٠,٢	
١١	المنظمة البحرية الدولية	١٣٠	٢٢	١٥٢	٨,٧	م/غ	٥٤	م/غ	٨,٦	م/غ	٣,١	م/غ	
١٢	المنظمة العالمية للملكية الفكرية ^(و)	٤٢٤	لا توجد	٤٢٤	٣,٧	لا توجد	٩١	لا توجد	٤,٢	لا توجد	١,٦	لا توجد	

عدد الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ ^(١)		متوسط معدلات الشواغر السنوية في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٢ (نسبة مئوية)		مجموع المنتهية خدمتهم في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٢		متوسط معدل التناقص السنوي العام في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٢ (نسبة مئوية)		متوسط معدل التناقص السنوي الطوعي في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٢ (نسبة مئوية)	
				المقر		الميدان			
				مجموع الموظفين		مجموع			
المنظمة	المقر	الميدان	المقر	الموظفين	الموظفين	الميدان	المقر	الميدان	المقر
١٣ منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	١٩٨	٤٢	٢٤٠	١٢,٧	٣٩,٩	٨١	١٣	٧,٨	٩,٤
١٤ منظمة الصحة للبلدان الأمريكية	٢٢١	٢١٠	٤٣١	١٩,٢	٢١,٣	٩٢	٨٥	٨,٠	٧,٩
المجموع	٨ ٨٥١	٨ ٩٨١	١٧ ٨٣٢			٢ ٥١٨			
المعدل			١١,٨	١٧,٠		٧,٥	٧,٤	٢,٨	٢,١

* يصف التناقص الطوعي مغادرة الموظفين للعمل من تلقاء أنفسهم (الاستقالة، على سبيل المثال).

غ/م لم تُقدم بيانات للإبلاغ.

لا توجد تشير إلى عدم وجود مراكز عمل ميدانية.

(أ) موظفون بعقود لمدة عام أو أكثر.

(ب) موظفون في وظائف ممولة من ميزانية الدعم لفترة السنتين.

(ج) يشمل الموظفون العاديين الشاغلين لوظائف ممولة من الميزانية البرنامجية التكميلية لم توافق عليها اللجنة التنفيذية لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.

(د) تشمل البيانات الموظفين المعيّنين في وظائف ممولة من الميزانية، وكذلك في وظائف ممولة من الصناديق الاستثمارية، وتتعلق معدلات الشواغر بالوظائف الممولة من الميزانية فقط.

(هـ) معدلات التناقص الطوعي لجميع مواقع العمل.

(و) يشمل العدد الإجمالي للوظائف (خ ع، و ف، ومساعد مدير عام، ونائب مدير عام، ومدير عام) في نهاية فترة السنتين.

ملاحظات تفسيرية

تستند المصفوفات التالية إلى الردود الواردة على الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين، باستخدام المنهجية التالية:

١ - بيان درجات التقييم:

تبين التقييمات الرقمية الموجودة على المحاور X الأهمية التي يوليها المجيبون إلى كل خيار من خيارات السؤال المطروح، باستخدام نظام التقدير التالي:

لا ينطبق على = صفر

قليل الأهمية = ١

مهم جدا = ٢

من الاعتبارات الرئيسية = ٣

٢ - وصف المصفوفات:

المحور X: الدرجة النسبية للرضا

وُضع متوسط تقييمات السؤال التالي: "لماذا تفكرون جدياً في ترك الخدمة في منظومة الأمم المتحدة؟" على المحور X وفق ترتيب عكسي. ويُفترض أنه بقدر ما يرتفع تقييم بند من البنود كسبب لترك منظومة الأمم المتحدة، تنخفض درجة الرضا المتعلقة بنفس البند.

المحور Y: الأهمية النسبية

وُضع متوسط تقييمات السؤال التالي: "ما سبب بقائكم في خدمة منظومة الأمم المتحدة؟" على المحور Y. ويُفترض أنه بقدر ما يرتفع تقييم بند من البنود كسبب للبقاء في خدمة منظومة الأمم المتحدة، ترتفع درجة الأهمية النسبية المتعلقة بنفس البند.

وتحدد المصفوفات المجالات التي على ما يبدو أن الأمم المتحدة ناجحة فيها، ببيان البنود ذات الأهمية النسبية الكبيرة ومستويات عالية من الرضا وكذلك المجالات التي فيها مُتسع لتدخلات استراتيجية، ببيان البنود التي لا تحظى إلا بدرجة منخفضة من الرضا لكنها تعتبر ذات أهمية نسبية كبيرة.

وتقدم المصفوفات وفق التصنيف التالي:

- نتائج عامة
- مجمل الردود الواردة من الموظفين العاملين في مراكز العمل الشاقة (الفئات جيم ودال وهاء)
- مجمل الردود الواردة من موظفي الفئتين مد-١ و مد-٢، مصنفة كذلك حسب الموظفين من رتبة مدير، العاملين في مراكز العمل الشاقة، ومصنفة مرة أخرى حسب الموظفين من رتبة مدير الذين لهم معالون يقيمون معهم/لا يقيمون معهم في مركز العمل الشاق
- مجمل الردود الواردة من موظفي الفئات من ف-١ إلى ف-٥، كذلك حسب الموظفين الفنيين العاملين في مراكز العمل الشاقة، ومصنفة مرة أخرى حسب الموظفين الفنيين الذين لهم معالون يقيمون معهم/لا يقيمون معهم في مركز العمل الشاق
- الردود الواردة من الموظفين العاملين في مراكز العمل الشاقة، حسب نوع الجنس وبالإضافة إلى المصفوفات، يقدم عدد من الرسوم البيانية الخاصة بمراكز العمل الشاقة التي تفسر أسباب التحاق الموظفين وبقائهم وما يمكن أن يدفعهم إلى المغادرة، مصنفة حسب الفئة ونوع الجنس.

نقاط قوة وضعف منظومة الأمم المتحدة من حيث إمكانيات استبقاء الموظفين
المنظومة عموماً



نقاط قوة وضعف منظومة الأمم المتحدة من حيث إمكانيات استبقاء الموظفين
مراكز العمل الشاقة



نقاط قوة وضعف منظومة الأمم المتحدة من حيث إمكانيات استبقاء الموظفين
الموظفون الفنيون الدوليون من رتبة مدير



المصفوفة ٤

نقاط قوة وضعف منظومة الأمم المتحدة من حيث إمكانيات استبقاء الموظفين
مراكز العمل الشاقة، الموظفون الفنيون الدوليون من رتبة مدير



المصفوفة ٥

نقاط قوة وضعف منظومة الأمم المتحدة من حيث إمكانيات استبقاء الموظفين
مراكز العمل الشاقة، الموظفون الفنيون الدوليون من رتبة مدير الذين لهم معالون يعيشون في مركز العمل



نقاط قوة وضعف منظومة الأمم المتحدة من حيث إمكانيات استبقاء الموظفين
مراكز العمل الشاقة، الموظفون الفنيون الدوليون من رتبة مدير الذين لهم معالون لا يعيشون في مركز العمل

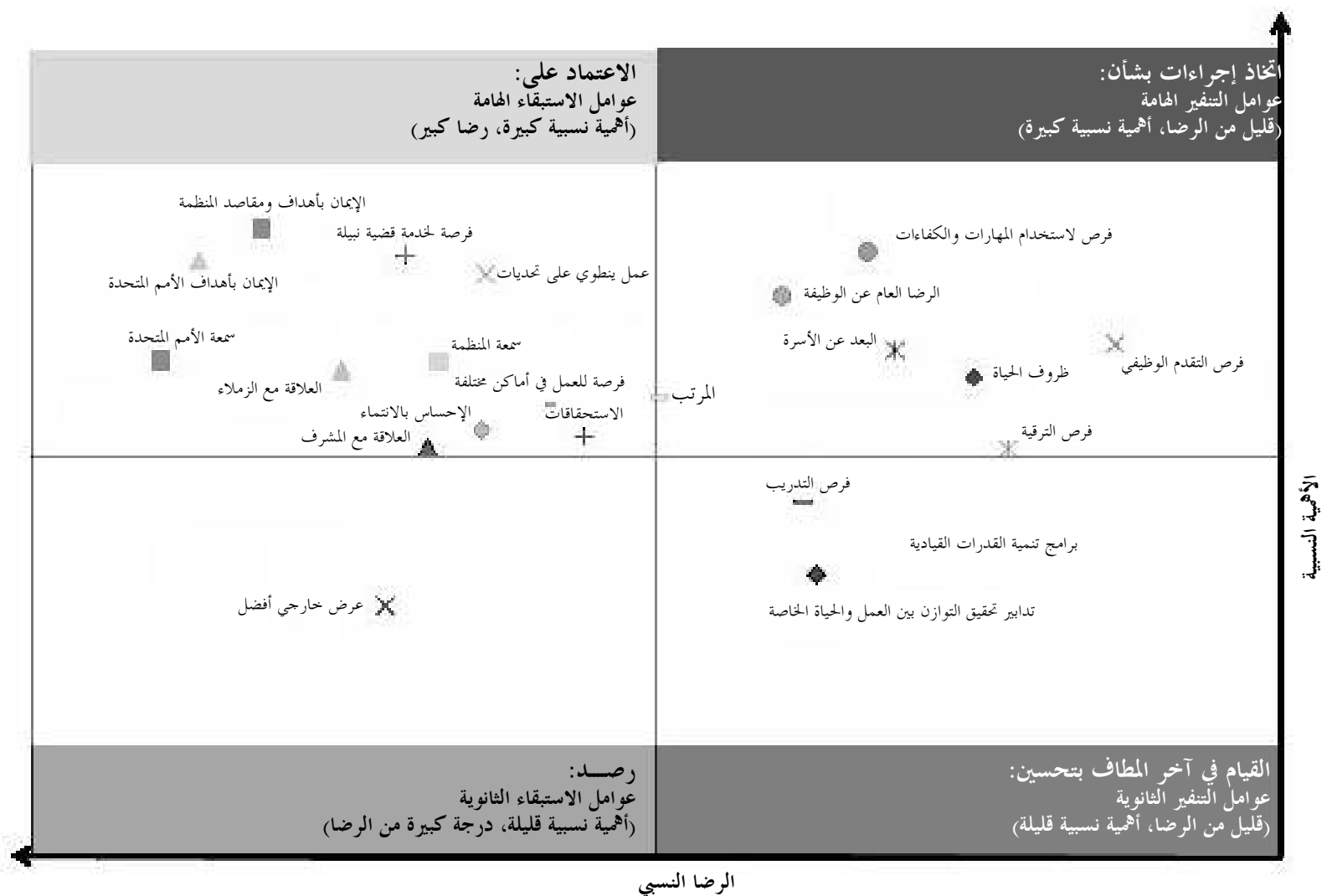


نقاط قوة وضعف منظومة الأمم المتحدة من حيث إمكانات استبقاء الموظفين
مراكز العمل الشاقة، الموظفون الدوليون من الرتبة الفنية

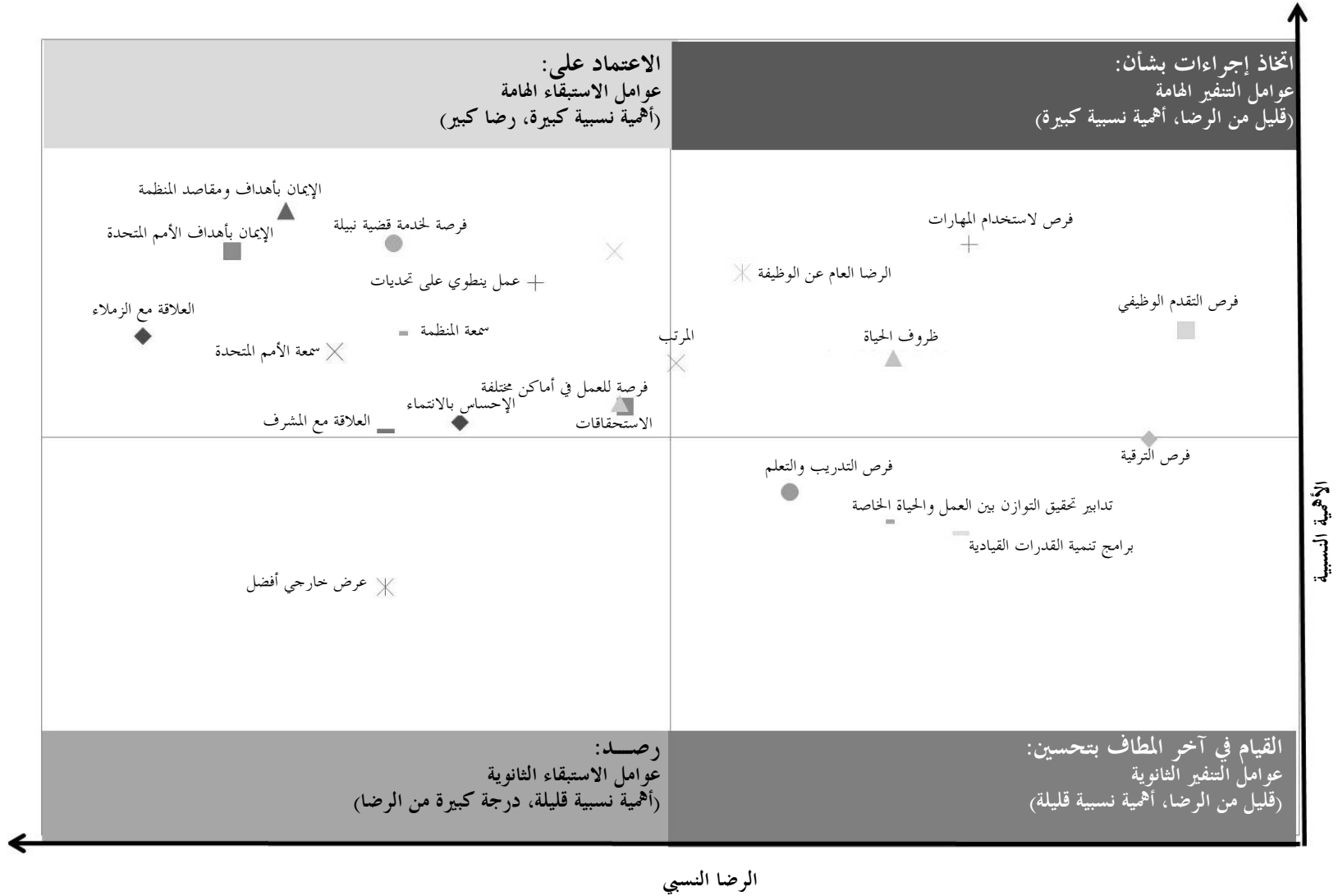


المصفوفة ٨:

نقاط قوة وضعف منظومة الأمم المتحدة من حيث إمكانيات استبقاء الموظفين
مراكز العمل الشاقة، الموظفون الدوليون من الرتبة الفنية



نقاط قوة وضعف منظومة الأمم المتحدة من حيث إمكانيات استبقاء الموظفين
مراكز العمل الشاقة، الموظفون الدوليون من الرتبة الفنية الذين لهم معالون يعيشون في مراكز العمل

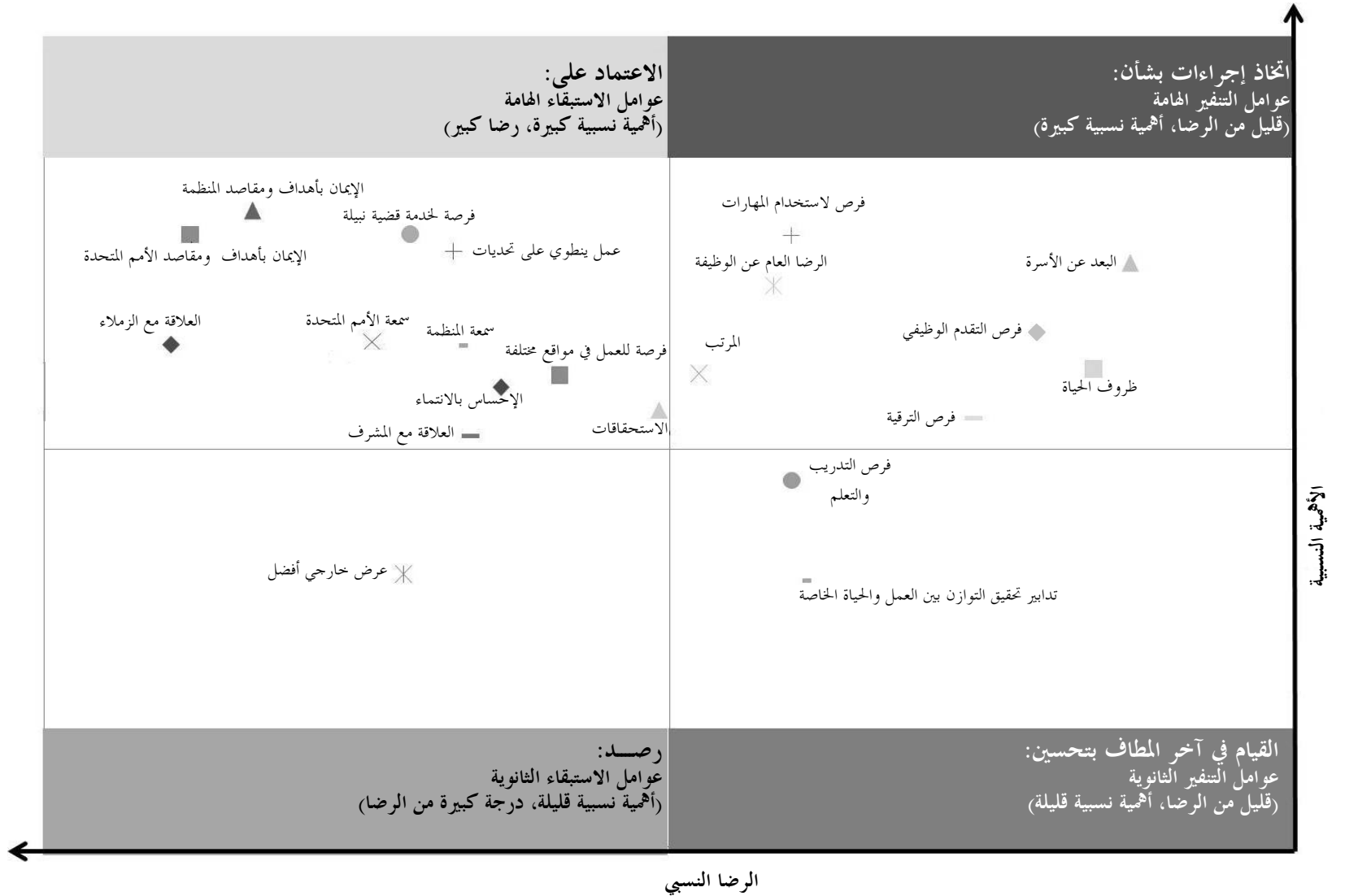


المصفوفة ١٠:

نقاط قوة وضعف منظومة الأمم المتحدة من حيث إمكانيات استبقاء الموظفين

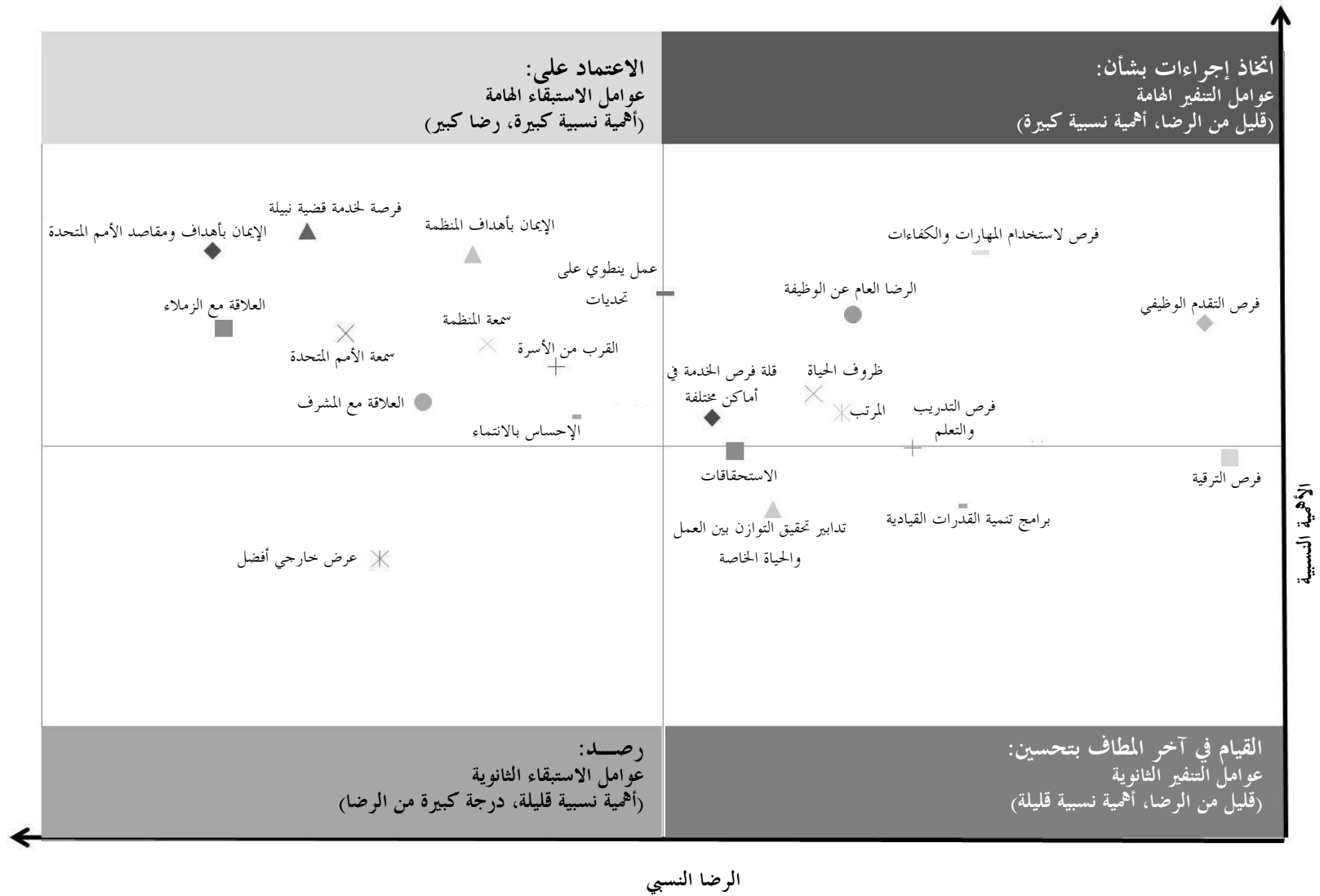
مراكز العمل الشاقة

الموظفون الدوليون من الرتبة الفنية الذين لهم معالون لا يعيشون في مركز العمل



المصفوفة ١١:

نقاط قوة وضعف منظومة الأمم المتحدة من حيث إمكانيات استبقاء الموظفين
مراكز العمل الشاقة، الإناث

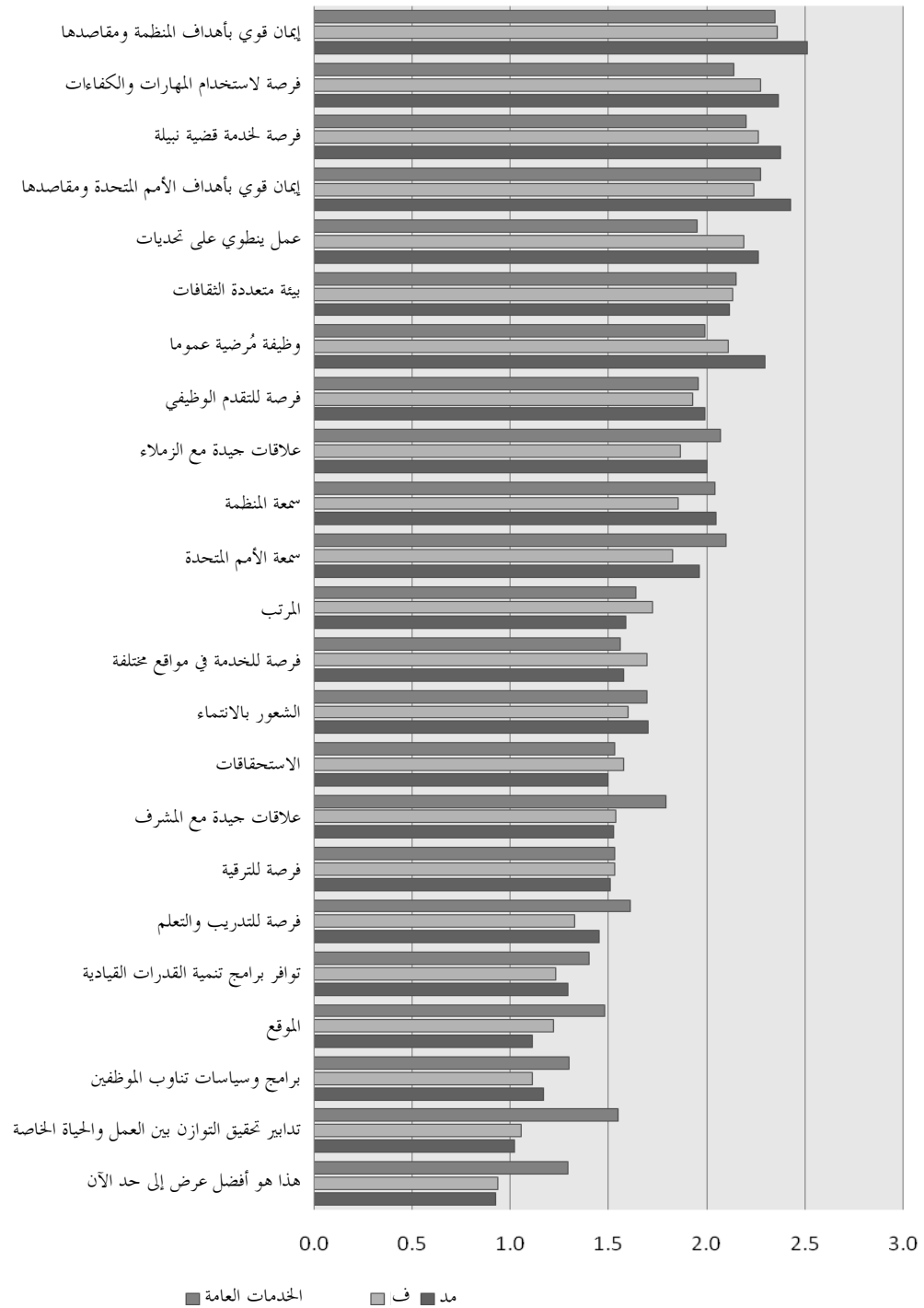


المصفوفة ١٢:

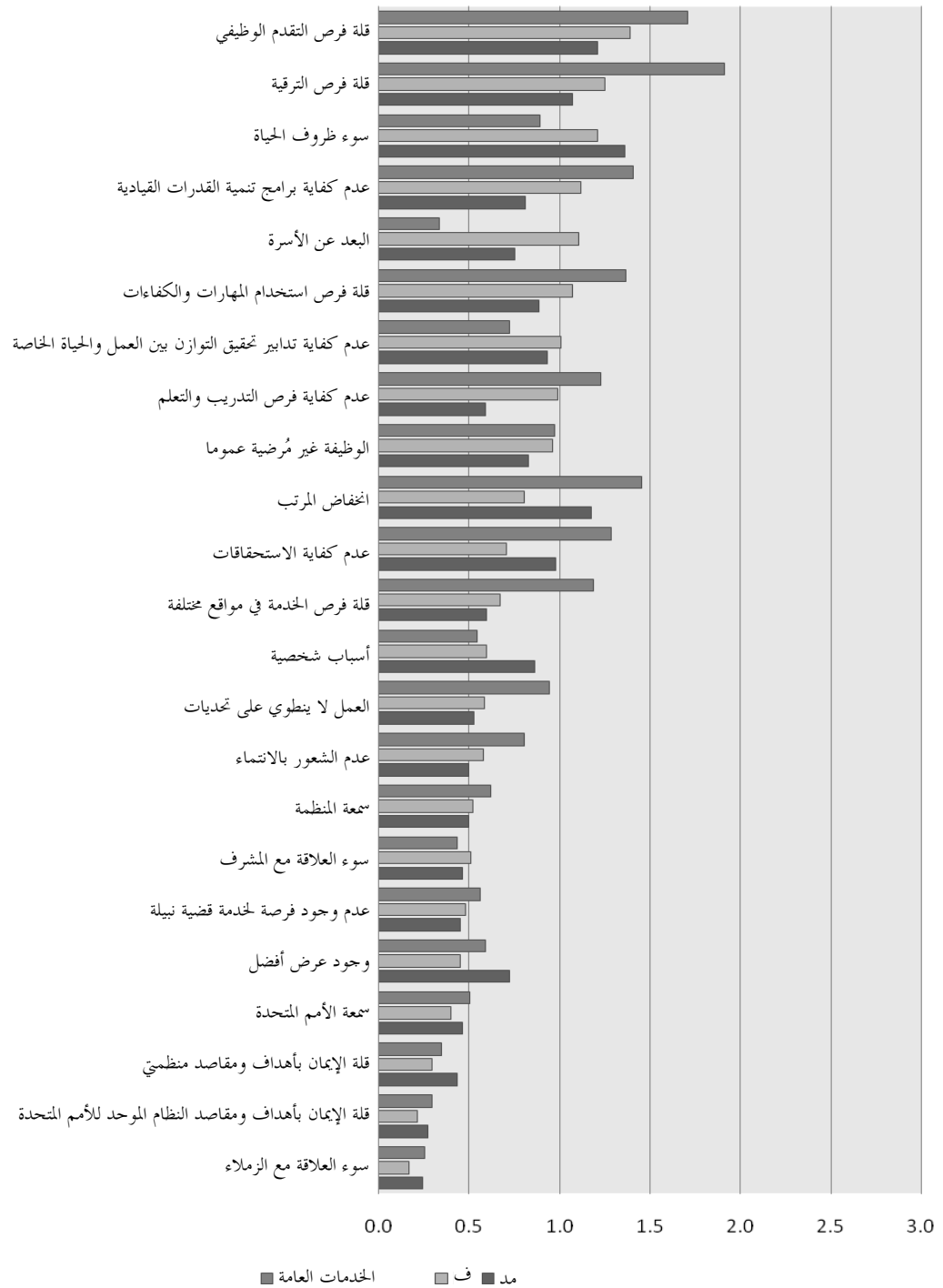
نقاط قوة وضعف منظومة الأمم المتحدة من حيث إمكانيات استبقاء الموظفين
مراكز العمل الشاقة، الذكور



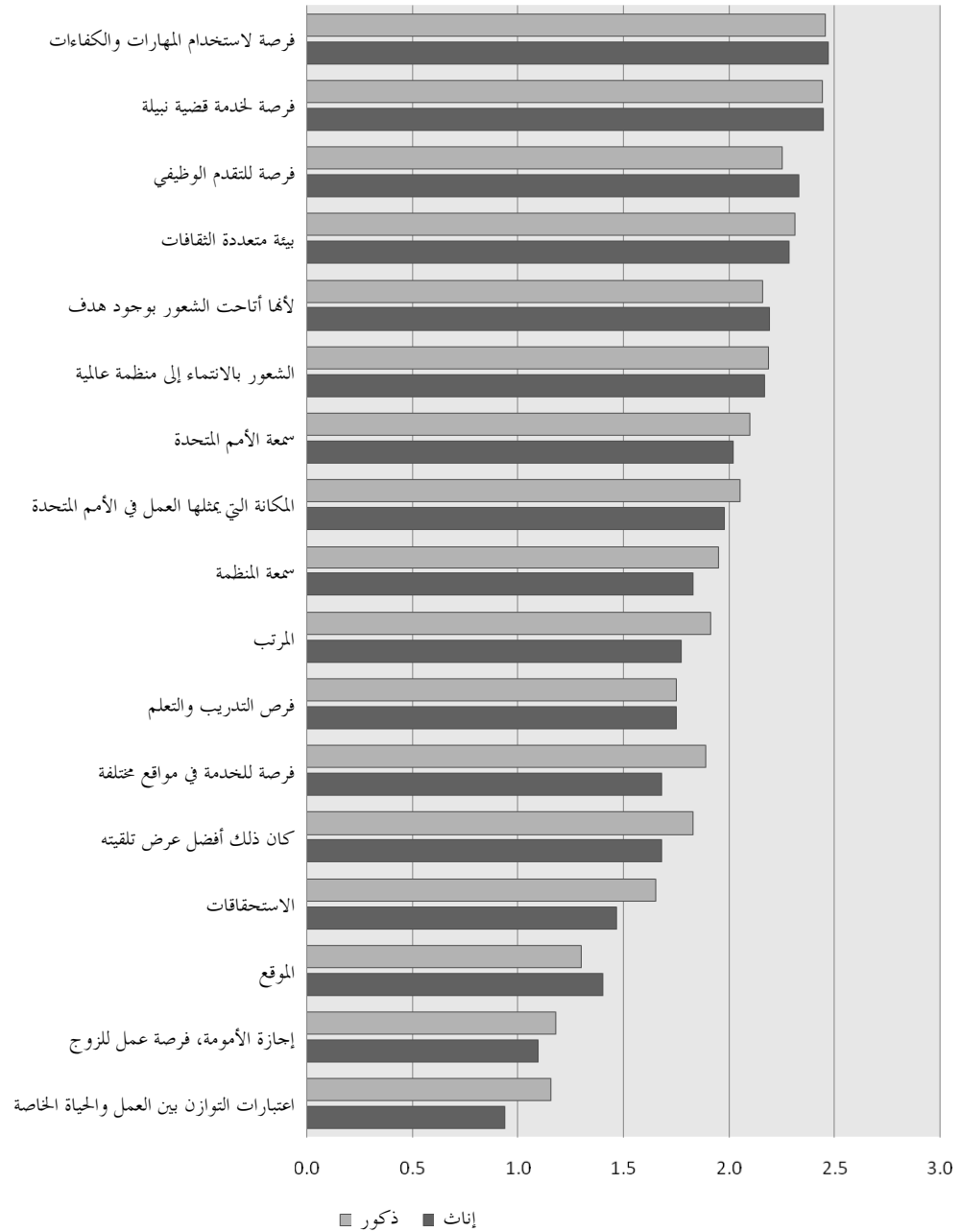
الشكل ١:
أسباب البقاء في مراكز العمل الشاقة
حسب الفئة



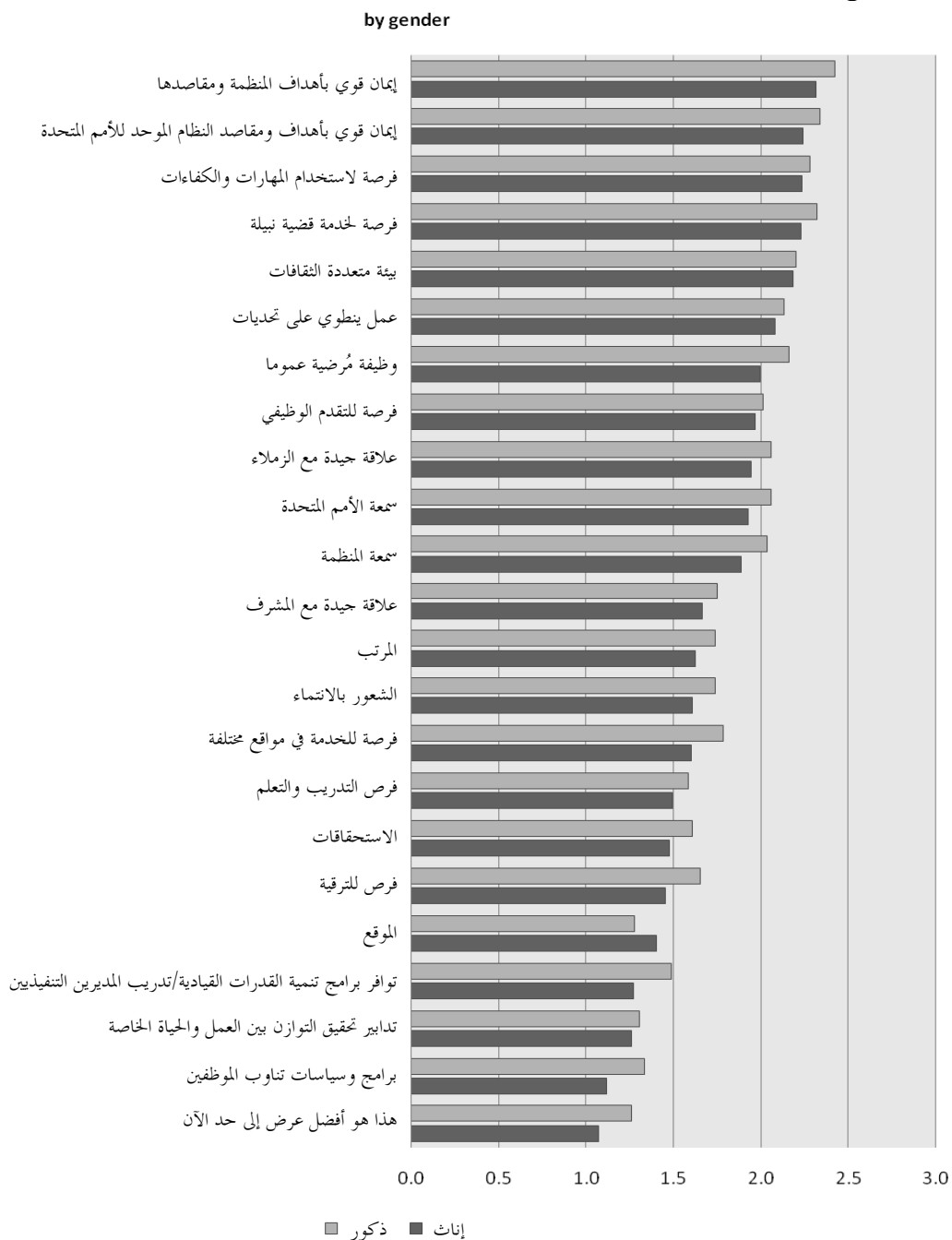
الشكل ٢:
أسباب ترك مراكز العمل الشاقة
حسب الفئة



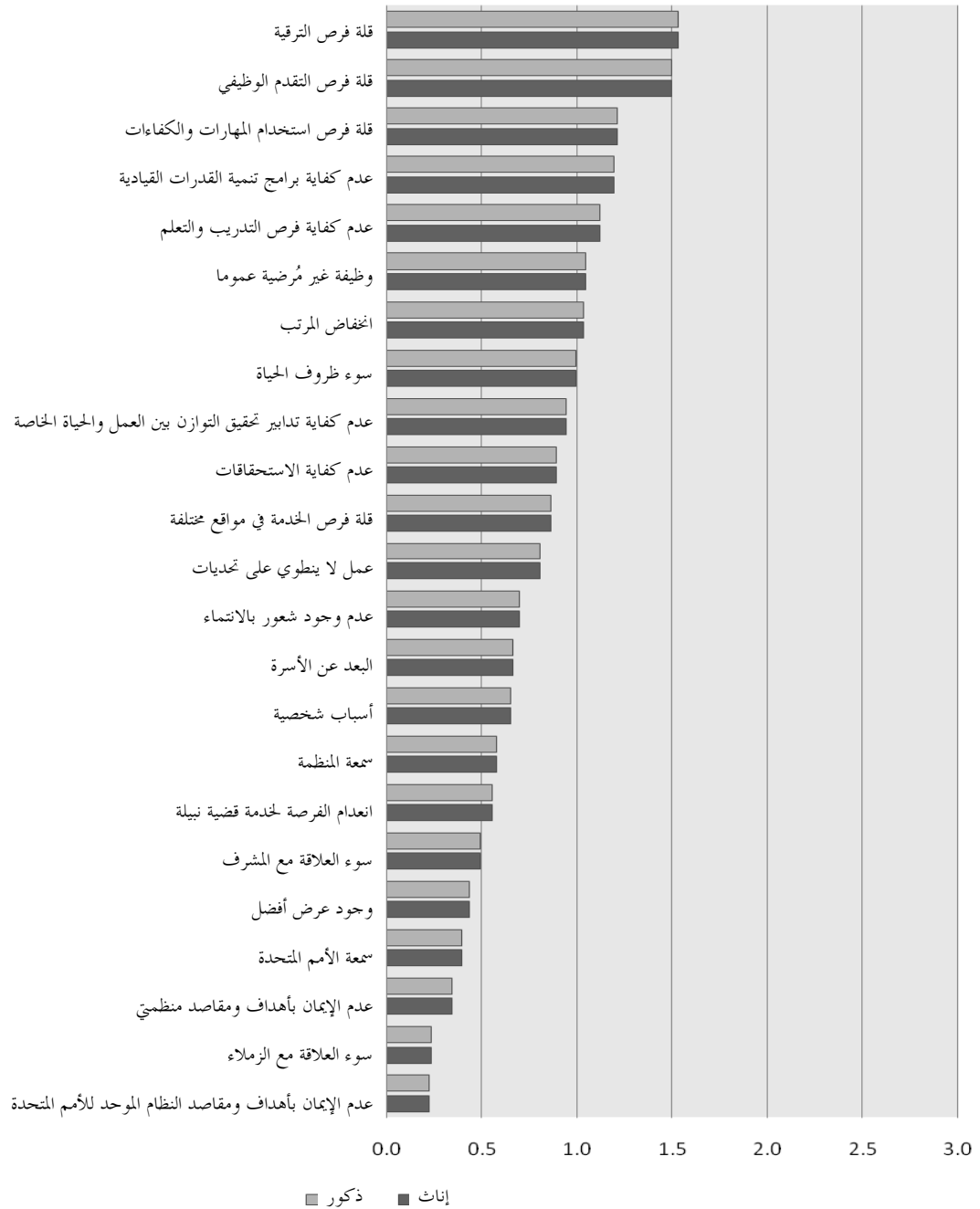
الشكل ٣:
أسباب الالتحاق بمراكز العمل الشاقة
حسب نوع الجنس



الشكل ٤:
أسباب البقاء بمراكز العمل الشاقة
حسب نوع الجنس



الشكل ٥:
أسباب ترك مراكز العمل الشاقة
حسب نوع الجنس



201008 171008 08-46437 (A)

