



الأمم المتحدة

## تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٨

الجمعية العامة

الوثائق الرسمية

الدورة الثالثة والسبعون

الملحق رقم ٣٠



الرجاء إعادة استعمال الورق



## تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٨



الأمم المتحدة • نيويورك، ٢٠١٨

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
٥	مسرد المصطلحات التقنية . . . . .
٦	كتاب الإحالة . . . . .
٧	موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي تستدعي اتخاذ قرارات من جانب الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات المشاركة الأخرى . . . . .
٨	موجز الآثار المالية المترتبة على قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بالنسبة للأمم المتحدة والمنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد . . . . .
٩	مسائل تنظيمية . . . . .
٩	ألف - قبول النظام الأساسي . . . . .
٩	باء - العضوية . . . . .
١٠	جيم - الدورات التي عقدها اللجنة والمسائل التي بحثتها . . . . .
١٠	دال - برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠ . . . . .
١١	الإبلاغ والرصد . . . . .
١١	ألف - القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها الثانية والسبعين والتي تتصل بعمل اللجنة . . . . .
١٣	باء - رصد تنفيذ المنظمات المشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد لقرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة والهيئات التشريعية أو مجالس الإدارة . . . . .
١٦	شروط الخدمة السارية على الموظفين من كلتا الفئتين . . . . .
١٦	ألف - استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي . . . . .
٢٤	باء - منحة نهاية الخدمة . . . . .
٣٠	جيم - إطار إدارة الموارد البشرية: معلومات مستكملة بشأن التنوع والمساواة . . . . .
٣٣	شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا . . . . .
٣٣	ألف - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا . . . . .
٣٤	باء - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة . . . . .

٣٥	..... بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية: استعراض المستويات	جيم -
٣٩	..... تحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجرا (دراسة نوبلمير): المرحلة الأولى	دال -
٤٣	..... المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل	هاء -
٤٥	..... شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محليا: ..... استعراض منهجيات استقصاء الأجور	الخامس
٤٨	..... شروط الخدمة في الميدان: مراكز العمل ذات الظروف المنطوية على مشقة بالغة	السادس
		المرفقات
٥٥	..... برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠١٩	الأول
٥٦	..... الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين	الثاني
٥٧	..... الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الموصى به ونقاط حماية المرتب	الثالث
٥٩	..... منحة نهاية الخدمة: معايير الأهلية والجدول الزمني للتسديد	الرابع
٦٠	..... إضافة عنصر تنوع القوة العاملة في إطار إدارة الموارد البشرية	الخامس
٦١	..... مقترح جدول المرتبات ونقاط حماية المرتب	السادس
٦٣	..... المقارنة السنوية لهامش فرق المرتب وتطوره بمرور الزمن	السابع

---

## مسرد المصطلحات التقنية

يمكن الاطلاع على مسرد المصطلحات التقنية في وثيقة منفصلة على الموقع الشبكي للجنة الخدمة المدنية الدولية، على الرابط التالي: <https://icsc.un.org/library/default.asp?list=AnnualRep>

رسالة مؤرخة ١٠ آب/أغسطس ٢٠١٨ موجهة إلى الأمين العام من رئيس لجنة  
الخدمة المدنية الدولية

يشرفني أن أرفق طيه التقرير السنوي الرابع والأربعين للجنة الخدمة المدنية الدولية الذي أُعد وفقاً  
لأحكام المادة ١٧ من نظامها الأساسي.

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

(توقيع) كينغستون ب. رودز

الرئيس



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

الفقرة المرجعية

- ألف - شروط الخدمة السارية على الموظفين من كلتا الفئتين**
- ١ - استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي**
- ٤٧ والمرفق الثالث توصي اللجنة الجمعية العامة باعتماد جدول منقح للأجر الداخل في حساب المعاش وبدفع نقاط حماية لمرتبات الموظفين، على النحو المبين في المرفق الثالث.
- ٢ - منحة نهاية الخدمة**
- ٦٥ والمرفق الرابع توصي اللجنة الجمعية العامة باستحداث منحة لنهاية الخدمة تدفع للموظفين الذين انتهت خدمتهم في المنظمة عند انتهاء تعيينهم المحدد المدة، بعد خمس سنوات أو أكثر من الخدمة المتصلة، على أن تُدفع هذه المنحة ك مبلغ إجمالي وفقاً لمعايير الأهلية وجدول الأجور على النحو المحدد في المرفق الرابع.
- باء - أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا**
- ١ - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا**
- ٨٣ والمرفق السادس توصي اللجنة الجمعية العامة بالموافقة على الجدول الموحد للمرتبات الأساسية/الدنيا بصيغته المنقحة، إلى جانب نقاط حماية مرتبات الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا بصيغتها المحدثّة، على النحو المبين في المرفق السابع لهذا التقرير، على أن يدخل هذان العنصران حيز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، ويتضمنا تسوية نسبتهما ١,٨٣ في المائة، وهي تسوية تُطبّق بزيادة المرتب الأساسي وتخفيض نقاط مضاعف تسوية المقر بما يعادل الزيادة بحيث لا يتغير صافي الأجر المقبوض.
- ٢ - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة**
- ٨٩ (أ) تبلغ اللجنة الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا العاملين بالأمم المتحدة في نيويورك والموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة هو حسب التقديرات ٤,٤ ١١٤،٤ للسنة التقويمية ٢٠١٨.
- ٣ - بدلات إعالة الأولاد والمعاليين من الدرجة الثانية: استعراض المستويات**
- ١٠٥ توصي اللجنة الجمعية العامة بأن تُحدد، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، بدل إعالة الأولاد بمبلغ ٦٦٦ ٣ دولاراً في السنة؛ والبدل المرصود للأطفال ذوي الإعاقة بمبلغ ٣٣٢ ٧ دولاراً في السنة؛ وبدل المعاليين من الدرجة الثانية بمبلغ ٢٨٣ ١ دولاراً في السنة.
- جيم - شروط الخدمة في الميدان: مراكز العمل ذات الظروف الشديدة الصعوبة**
- ١٥٦ توجه اللجنة انتباه الجمعية العامة إلى قرارها بتقليل بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة ليصبح ١٥ ٠٠٠ دولار سنوياً للموظفين ومعاليهم المستحقين في مراكز العمل المصنّفة من الفئة دال أو هاء من حيث المشقّة بدلا من إعطائهم خيار اصطحاب معاليهم المستحقين إلى مركز العمل.

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

الفقرة المرجعية

ألف - شروط الخدمة السارية على الموظفين من كلتا الفئتين	
١ - استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي: دراسة مقارنة بين المعاشات التقاعدية في نظامي الأمم المتحدة والولايات المتحدة	
٤٥	قُدِّرت الآثار المالية المترتبة على التغييرات المقترحة في الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين من كلتا الفئتين بمبلغ ٣٨,٤ مليون دولار في السنة، على نطاق المنظومة.
٢ - منحة نهاية الخدمة	
٦٤	قُدِّرت الآثار المالية المترتبة على بدء تطبيق منحة نهاية الخدمة بمبلغ ١٠,٩ ملايين دولار سنويا على نطاق المنظومة.
باء - أجور موظفي الفئة الفنية والفئات العليا	
١ - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا	
٨٠	قُدِّرت الآثار المالية المرتبطة بتوصية اللجنة بتطبيق زيادة على جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، على النحو المبين في المرفق السادس، بنحو ٨٠٢ ٠٠٠ دولار سنويا، على نطاق المنظومة.
٢ - بدلات إعالة الأولاد والمعاليين من الدرجة الثانية: استعراض المستويات	
١٠٤	قُدِّرت الآثار المالية المترتبة على الزيادة المقترحة بمبلغ ٢٦,٨ مليون دولار سنويا.
جيم - شروط الخدمة في الميدان: مراكز العمل ذات الظروف الشديدة الصعوبة	
١٥٥	قُدِّرت الآثار المالية المترتبة على دفع بدل خدمة مخفض في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة للموظفين في المواقع المصنّفة من الفئة دال أو هاء من حيث المشقة، بافتراض عدم قيام الموظفين باصطحاب معاليهم المستحقين إلى أماكن العمل تلك، بمبلغ ٦,٥ ملايين دولار سنويا، على نطاق المنظومة.

## الفصل الأول

### مسائل تنظيمية

#### ألف - قبول النظام الأساسي

١ - تنص المادة ١ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، الذي أقرته 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 تشارك في النظام الموحد للأمم المتحدة والتي تقبل هذا النظام الأساسي.

٢ - وقد قبلت بالنظام الأساسي للجنة، حتى الآن، ١٦ منظمة تشارك، إلى جانب الأمم المتحدة ذاتها وصناديقها وبرامجها، في النظام الموحد للأمم المتحدة المتعلق بالمرتبات والبدلات<sup>(١)</sup>. وهناك منظمة واحدة أخرى تشارك مشاركة كاملة في أعمال اللجنة رغم أنها لم تقبل رسمياً بنظامها الأساسي<sup>(٢)</sup>. وبالتالي، هناك ٢٨ من المنظمات والوكالات والصناديق والبرامج (المشار إليه فيما يلي باسم "المنظمات") التي تتعاون بشكل وثيق مع اللجنة وتطبق أحكام نظامها الأساسي.

#### باء - العضوية

٣ - فيما يلي أعضاء اللجنة لعام ٢٠١٨:

الرئيس:

كينغستون ب. رودس (سيراليون)\*

نائب الرئيس:

ألدو مانتوفاني (إيطاليا)\*\*\*

الأعضاء:

ماري - فرنسواز بيشتييل (فرنسا)\*

العربي جاكطة (الجزائر)\*\*

محمد فرج الدين (بنغلاديش)\*\*

كارلين غاردنر (جامايكا)\*

لويس ماريانو إيرموسيو (المكسيك)\*\*\*

يوجي كومامارو (اليابان)\*\*\*

(١) منظمة العمل الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية 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 السياحة العالمية، والسلطة الدولية لقاع البحار، والمحكمة الدولية لقانون البحار، ومنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية.

(٢) الصندوق الدولي للتنمية الزراعية.

جيفري ماونتس (الولايات المتحدة الأمريكية)\*\*\*  
 إيمانويل أوتي بواتينغ (غانا)\*  
 فولفغانغ شتوكل (ألمانيا)\*\*\*  
 فلاديمير أ. ستوروجيف (الاتحاد الروسي)\*\*  
 تزيياوتشو وانغ (الصين)\*\*  
 أوغينيوش فيجنر (بولندا)\*  
 الحسن زهيد (المغرب)\*\*

\* تنتهي فترة العضوية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨.  
 \*\* تنتهي فترة العضوية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠.  
 \*\*\* تنتهي فترة العضوية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١.

### جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة والمسائل التي بحثتها

- ٤ - عقدت اللجنة دورتين في عام ٢٠١٨، هما الدورة السادسة والثمانون، المعقودة في مقر الأمم المتحدة بنيويورك، في الفترة من ١٩ إلى ٢٩ آذار/مارس، والدورة السابعة والثمانون، المعقودة في مقر برنامج متطوعي الأمم المتحدة في بون، ألمانيا، في الفترة من ٩ إلى ٢٠ تموز/يوليه.
- ٥ - وبجهد اللجنة في هاتين الدورتين مسائل نابعة من مقررات الجمعية العامة وقراراتها، وأيضا من نظامها الأساسي. وترد في هذا التقرير مناقشة لعدد من المقررات والقرارات التي اتخذتها الجمعية وطلبت فيها إلى اللجنة اتخاذ بعض الإجراءات أو النظر في بعض المسائل.

### دال - برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠

- ٦ - يرد برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠ في المرفق الأول.

## الفصل الثاني

### الإبلاغ والرصد

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

٧ - نظرت اللجنة في مذكرة مقدمة من أمانتها بشأن القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة والمتصلة بعمل اللجنة. وفي المذكرة، سلطت الأمانة الضوء على العرض الذي قدمه رئيس اللجنة إلى اللجنة الخامسة للجمعية العامة، والذي أطلع فيه اللجنة على عمل اللجنة الخامسة خلال عام ٢٠١٧ (انظر A/72/30 و A/72/30/Corr.1)، مسلطاً الضوء على بنود من قبيل استخدام فئات الموظفين، والدراسة المتعلقة بإدارة الأداء والمقترحات المتعلقة بمخاوف الأداء، وتطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة، وجدول المرتبات الأساسية/الدنيا، والمسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل، والتنوع في النظام الموحد للأمم المتحدة، والأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي، ونتائج الاستقصاءات التي أجريت في فيينا بشأن مرتبات الموظفين من فئة الخدمات العامة.

٨ - كما أبلغ المشاركون في دورة اللجنة بأنه في الأسابيع التي تلت قيام الرئيس بعرض التقرير السنوي للجنة، جرت مناقشات متعمقة تناولت مسائل تسوية مقر العمل المتعلقة بنتائج استقصاءات تكاليف المعيشة لعام ٢٠١٦ وتنفيذ السن الإلزامية الجديدة لإنهاء الخدمة.

٩ - وطلبت الدول الأعضاء توضيحات بشأن مختلف جوانب منهجية تسوية مقر العمل، من قبيل تدير سد الفجوة وخلفيتها التاريخية وكيفية قيام الوكالات بتنفيذ نتائج الاستقصاءات الأساسية. وفي أعقاب المناقشات التي جرت بشأن عمل اللجنة، أعربت اللجنة الخامسة عن قلقها الشديد إزاء القرار الذي اتخذته بعض المنظمات بعدم تنفيذ القرارات المتعلقة بنتائج استقصاءات تكاليف المعيشة لعام ٢٠١٦ والسن الإلزامية لإنهاء الخدمة. ودفع ذلك الجمعية العامة إلى تذكير الرؤساء التنفيذيين بأن عدم احترام قراراتها احتراماً كاملاً قد يضر بتمتع المنظمات بمزايا المشاركة في النظام الموحد، بما في ذلك الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. وعلاوة على ذلك، دعت الجمعية العامة الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين، إلى أن يكفل تنفيذ قرارات الجمعية العامة تنفيذاً كاملاً ودون تأخير لا مبرر له على نطاق النظام الموحد.

١٠ - وقد أجرت الجمعية العامة استعراضاً لمقترحات اللجنة، ثم اعتمدت القرار ٢٥٥/٧٢ بدون تصويت، في ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

#### المناقشة التي جرت في اللجنة

١١ - أحاطت شبكة الموارد البشرية واتحادات الموظفين الثلاثة علماً بمقررات الجمعية العامة. وأكدت الشبكة التزامها بالنظام الموحد للأمم المتحدة، مسلطة الضوء على أن النظام قد أنشئ ليتيح للمنظمات الأعضاء، بوصفها من أرباب العمل، أن تعهد بمسائل تنظيم وتنسيق شروط الخدمة والاستحقاقات إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية باعتبارها هيئة خبراء مستقلة وذات كفاءة ورفيعة المستوى. وتوقعت المنظمات من اللجنة أن تكون حافزاً للإصلاحات الجارية في الأمم المتحدة، الأمر الذي يتطلب إيلاء اهتمام خاص

لجميع التحديات البرنامجية والإدارية والتنظيمية. وترى الشبكة أن تنفيذ القرارات ذات الصلة باللجنة على نحو متسق ومتسم بالكفاءة وفي الوقت المناسب سوف يعززه كذلك استمرار وتعزيز الحوار المفتوح والشامل فيما بين جميع الأطراف المعنية.

١٢ - وتكلم المتحدث باسم الشبكة نيابة عن الوكالات المتخصصة، فأشار إلى سلطة كل من الجمعية العامة واللجنة بموجب نظامها الأساسي، مشدداً على أنه وفقاً للسوابق القضائية للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، فإن هذه الوكالات ملزمة باتخاذ خطوة إضافية تتمثل في التحقق من الآثار المحددة المترتبة على قرارات النظام الموحد ومن قانونية السبل التي سُتُبع في حال تنفيذ تلك القرارات وذلك قبل اعتمادها. وبالتالي، فإن هذه الخطوة الإضافية ينبغي ألا تُفسَّر على أنها عدم استعداد لتنفيذ قرارات النظام الموحد. ومن هذا المنطلق، تم التشديد على أنه، بالنظر إلى أهمية القرارات المتخذة، يتعين على جميع الأطراف المعنية العمل على نحو تعاوني وبناء لضمان الفهم الكامل للتوجه العام والأساس المنطقي للقرارات المتخذة وإمكانية التعريف بهما بوضوح.

١٣ - وعبر ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن أفكار مماثلة، وتساءل أيضاً عن قانونية المضي في قرار تنفيذ استقصاءات تكاليف المعيشة لعام ٢٠١٦ رغم ما يُعتقد أنه أوجه قصور وأخطاء في المنهجية وفي تطبيقها. كما أُيد ممثل لجنة التنسيق للقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة الوكالات، مضيفاً أنها لا يمكن أن تنفذ قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية بصورة عمياء دون أن تضمن أن هذه القرارات لن تدفع الموظفين إلى اتخاذ إجراءات قانونية. وأضاف الممثل أنه على الرغم من أن الجمعية العامة طالبت بالامتنال لنظام تسوية مقر العمل، فإنها لم تضع أي قيود على إعادة نظر اللجنة في نتائج استقصاء عام ٢٠١٦. ووافق ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين على أن الجمعية العامة هي التي تتخذ القرارات النهائية، غير أنه رأى أن هناك حاجة لأن تناقش اللجنة، بمزيد من التفصيل، أثر توصياتها قبل تقديمها إلى الجمعية.

١٤ - وأشار أعضاء اللجنة إلى أن الجمعية العامة، في قرارها ٢٥٥/٧٢، أحاطت مع التقدير بعمل اللجنة، وأكدت من جديد دور الجمعية في الموافقة على شروط الخدمة والاستحقاقات لجميع الموظفين، وأشارت إلى المادتين ١٠ و ١١ من النظام الأساسي للجنة، وأكدت من جديد الدور المحوري الذي تضطلع به اللجنة في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة. وأعرب الأعضاء عن قلقهم لأن ثمة منظمات قد اختارت عدم تنفيذ القرارات التي اتخذتها الجمعية؛ ورأوا أن هذا الإجراء من شأنه أن يقوض قرارات الجمعية. وبناء على ذلك، فما من خيار أمام المنظمات سوى التنفيذ الكامل لقرارات الجمعية. وقد أُتخذ هذا القرار بالإجماع، وإذا كان هناك من يرى أن الجمعية العامة على خطأ، لا بد له من العودة إلى الدول الأعضاء. ودعا أعضاء اللجنة الرؤساء التنفيذيين إلى أن يفتنوا إلى ما ذكروهم به الجمعية من أن عدم احترام القرارات التي تتخذها الجمعية بشأن توصيات اللجنة قد يضر بالمطالبات بالتمتع بمزايا المشاركة في النظام الموحد. وعلاوة على ذلك، طلبت الجمعية، في القرار، إلى اللجنة أن توصي باتخاذ التدابير الملائمة للتعامل مع المنظمات التي لا تتعاون تعاوناً تاماً مع اللجنة وأن تقدم تقريراً عن ذلك في موعد لا يتجاوز دورتها الرابعة والسبعين. وفي حين طلب أحد أعضاء اللجنة تقريراً من أمانتها عن التنفيذ فيما بين المنظمات، تم تذكير المشاركين أن اللجنة ليست منظمة لمراقبة الامتنال، وأن من الضروري انتظار قرارات مجالس إدارة المنظمات.

١٥ - وعلى الرغم من عدم الارتياح الذي أعرب عنه بعض المنظمات والموظفين، ذكر أعضاء اللجنة أن القرار تضمن بعض القرارات الجيدة جدا التي لا علاقة لها بالأجر، مثل النتائج المترتبة على استخدام الفئات الأخرى للموظفين، وحوافز الأداء، وعلى وجه التحديد، تقدير مختلف مستويات الأداء، وتوسيع نطاق الدراسة المتعلقة بالتنوع.

١٦ - واختتم رئيس اللجنة المناقشة بشأن هذا البند من جدول الأعمال بوصف العملية التي قامت بها الأمانة العامة والجهود التي بذلتها خلال العام الماضي من أجل تقديم المعلومات المطلوبة من قبل جميع الأطراف. وذكر أن هناك مناقشات مفتوحة وأن النتائج النهائية في بعض الأحيان لم تكن مواتية للجميع، ولكن موظفي الأمانة مؤهلون ومجهزون جيدا للنظر في جميع الخيارات. وقد أنفق الكثير من الوقت مع الدول الأعضاء لشرح الجوانب المختلفة لمنهجية تسوية مقر العمل، وأسباب اتخاذ قرارات معينة. وأوضح كيف أن زيادة أجور موظفي الولايات المتحدة لن تؤدي تلقائيا إلى زيادة مقابلة في مرتبات موظفي النظام الموحد. وتعيّن إيلاء الاعتبار إلى هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة. وطمأن الموظفين إلى أن اللجنة قد اتبعت عملية معتمدة وأنها مستعدة للدخول في المزيد من المناقشات.

#### قرار اللجنة

١٧ - قررت اللجنة أن تحيط علماً بقرار الجمعية العامة ٢٥٥/٧٢.

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

١٨ - نظرت اللجنة في مذكرة من أمانة العامة لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن تنفيذ قرارات وتوصيات اللجنة التي اعتمدها الجمعية العامة والهيئات التشريعية أو مجالس الإدارة للمنظمات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة على النحو المنصوص عليه في المادة ١٧ من النظام الأساسي للجنة. وفي السنوات السابقة، كانت دورة الإبلاغ عن هذا البند سنتين في جدول أعمال اللجنة؛ غير أنه تقرر في الدورة الخامسة والثمانين للجنة أن الأمانة سوف تقدم تقريرا سنويا إليها عن هذا البند. وعرضت على اللجنة معلومات من ٢٢ من المنظمات المشتركة في النظام الموحد. وفي حين أن جميع المنظمات قد نفذ معظم جوانب مجموعة عناصر الأجر الجديدة للنظام الموحد، فإن سبع منظمات فقط قد طبقت استخدام مبلغ تحفيزي لتعيين الخبراء، في حين أن منطمتين قررتا ألا تُنفذا إلا الأجزاء المعتمدة من نظام منحة التعليم. وأشار أيضا إلى أنه فيما يتعلق بالسن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين الذين انضموا إلى المنظمة قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، ولئن كان الكثير من المنظمات قد نفذ السن الإلزامية لإنهاء الخدمة على النحو المعتمد، فإن بعض المنظمات قد قرر استخدام تواريخ تنفيذ مختلفة. وبالإضافة إلى ذلك، ذكر أن منظمة واحدة، هي المنظمة العالمية للملكية الفكرية، قد قررت دفع مبلغ إجمالي نقدي غير متكرر مقابل الأداء المؤسسي للموظفين من جميع الفئات في المنظمة رهنا بالأداء الفردي المرضي.

## المناقشة التي جرت في اللجنة

- ١٩ - أعربت شبكة الموارد البشرية عن تقديرها لأن رصد قراراتها سيتم الآن سنويا.
- ٢٠ - وفيما يتعلق بقرار المنظمة العالمية للملكية الفكرية دفع حوافز الأداء المؤسسي لجميع الموظفين، أوضح ممثل المنظمة أن منح هذه الحوافز لا يتعلق بأي حال من الأحوال بتخفيضات الأجور التي طبقت مؤخرا على الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا في جنيف، بل يستند إلى الأداء الممتاز للمنظمة في فترة السنتين المنتهية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، حيث تجاوز الدخل المتأتي من خدمات المنظمة العالمية للملكية الفكرية التوقعات في الوقت الذي أدت فيه الوفورات والإدارة الحصيفة إلى انخفاض النفقات عن مستوياتها المتوقعة. وشرعت المنظمة العالمية للملكية الفكرية بتطبيق برنامج للمكافآت والتقدير في عام ٢٠١٣ تم تنفيحه عدة مرات وتضمن الاعتراف بالأفرقة والأفراد كما تضمن منح مكافآت نقدية وغير نقدية على السواء، وذلك على نحو ما أُبلغت به لجنة الخدمة المدنية الدولية في الماضي. وفي رأي المنظمة، فإن تعزيز برنامج المكافآت والتقدير مؤخرا قد جرى في إطار التقيد بالمبادئ والخطوط التوجيهية البرنامجية للجنة الخدمة المدنية الدولية، التي أوصت مؤخرا بحوافز الأداء التي وافقت عليها الجمعية العامة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. وأعربت المنظمة العالمية للملكية الفكرية عن تقديرها للمرونة التي يوفرها هذا الاقتراح من حيث أنه يتيح لها تقدير الأداء وتلبية احتياجاتها التنظيمية. وكانت المكافآت موضع تقدير كبير من جانب موظفي المنظمة العالمية للملكية الفكرية، الذي ما زالوا يبذلون جهودا متميزة ويبدون التزاما كبيرا في تحقيق نتائج ممتازة على صعيد أعمال المنظمة.
- ٢١ - ورأت اتحادات الموظفين الثلاثة أنه من المقلق أن بعض المنظمات لم تنفذ السن الإلزامية لإنهاء الخدمة أو لم تنفذ جميع جوانب مجموعة عناصر الأجر. واستمر الصندوق الدولي للتنمية الزراعية في دفع تكاليف المبيت والمأكل للموظفين في المستويين الأول والثانوي بصرف النظر عما إذا كان الموظف قد عُيّن في الميدان أو في المقر، وفيما يتعلق بمنحة التعليم، فإنه لم يُعمل الشرط الجديد المتعلق باشتراك الحصول على الدرجة الجامعية الأولى. ولم تجر السلطة الدولية لقاع البحار أي تغييرات في نظام منحة التعليم. وفيما يتعلق بحافز استقدام الخبراء، رأت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن الحافز، وإن كان قد جرى الحديث بشأنه كثيرا، فإنه في الواقع صعب التنفيذ، ولذلك لم تنفذه سوى سبع منظمات. وأعرب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن تأييدهما التام للمبادرة التي بدأتها المنظمة العالمية للملكية الفكرية بمنح جميع الموظفين الذين عملوا في المنظمة خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ مكافأة نقدية إجمالية غير متكررة، تكون موحدة القيمة بالنسبة لجميع الموظفين المؤهلين.
- ٢٢ - وأعرب أعضاء اللجنة عن تقديرهم للمعلومات التي تضمنتها المذكرة، لكنهم أعربوا عن قلقهم البالغ إزاء المكافأة النقدية التي مُنحت لموظفي المنظمة العالمية للملكية الفكرية. وتساءلوا عن الأثر الذي يمكن أن يترتب على هذا الإجراء بالنسبة لبقية النظام الموحد. وفيما يتعلق بالتوضيحات التي قدمها ممثل المنظمة العالمية للملكية الفكرية، رأى أعضاء اللجنة أن السبب المقدم لدفع مكافأة نقدية لا يتماشى مع إطار برنامج التقدير والمكافآت. وحثّت اللجنة المنظمات على أن تنفذ توصياتها وقراراتها تنفيذا كاملا واحتتمت مناقشتها للبند بالإشارة إلى قرار الجمعية العامة ٢٥٥/٧٢ الذي ذكّرت فيه الجمعية الرؤساء التنفيذيين ومجالس الإدارة في النظام الموحد للأمم المتحدة بأن عدم احترام القرارات التي تتخذها الجمعية العامة بشأن توصيات اللجنة بصورة كاملة يمكن أن يضر بالمطالبات بالتمتع بمزايا المشاركة في النظام



الموحد، بما في ذلك مشاركة المنظمات في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، على النحو الوارد في المادة ٣ (ب) من النظام الأساسي للصندوق.

#### قرار اللجنة

٢٣ - قررت اللجنة أن تحيط علما بالوثيقة، وأعربت عن بالغ القلق إزاء القرار الذي اتخذته المنظمة العالمية للملكية الفكرية بدفع مكافأة لقاء الأداء المؤسسي لجميع الموظفين، وحثت المنظمات على التنفيذ الكامل لقرارات الجمعية العامة واللجنة في الوقت المناسب.

## الفصل الثالث

### شروط الخدمة السارية على الموظفين من كلتا الفئتين

#### ألف - استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

٢٤ - أُدرج الاستعراض الشامل للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٧-٢٠١٨. وأقرت اللجنة، في دورتها الرابعة والثمانين المعقودة في آذار/مارس ٢٠١٧، قائمة بالبنود وجدولا زمنيا لهذا الاستعراض. ووفقا لخريطة الطريق المعتمدة، أجرت اللجنة، في دورتها الخامسة والثمانين المعقودة في تموز/يوليه ٢٠١٧، استعراضا أوليا لخيارات إدخال تغييرات على عوامل إجمال الراتب المنطبقة على الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة، فضلا عن خيارات إعادة حساب جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين في الفئة الفنية وتقيح صيغة حساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين غير المصنفين في رتب على أساس جدول المرتبات الموحد. وبمحت أيضا في حدوث تعاكس الدخل. وقررت اللجنة، إدراكا منها لتعقد وترابط مختلف العناصر المعنية، إنشاء فريق عامل معني بالأجر الداخل في حساب المعاش من أجل مواصلة استكشاف جميع الخيارات المقترحة وإجراء دراسة للجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين في ترابط وثيق مع البنود الأخرى.

٢٥ - ويتألف الفريق العامل من خمسة من أعضاء اللجنة وممثلي المنظمات واتحادات الموظفين، تساعدهم أمانتا الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة واللجنة. وقُدمت نتائج الفريق العامل وتوصياته إلى اللجنة في دورتها السادسة والثمانين. وقامت اللجنة، في دورتها السابعة والثمانين، باستعراض نتائج دراسة مقارنة لنظامي المعاشات التقاعدية للأمم المتحدة والخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة. وأنجزت الدراسة أمانتا لجنة الخدمة المدنية الدولية وصندوق المعاشات التقاعدية باستخدام أداة أعدها الخبير الاكتواري الاستشاري لصندوق المعاشات التقاعدية. وقارنت الدراسة نسب استبدال الدخل (نسبة المعاش التقاعدي إلى المرتب الصافي) المقدمة في إطار كلا النظامين للموظفين الذين تتشابه خلفياتهم من حيث سنوات الخدمة والأجور.

٢٦ - وعلى غرار الدراسة السابقة التي أجريت في عام ٢٠١٢، شملت مقارنة نسب الاستبدال خطة الاستحقاقات المحددة للأمم المتحدة ومصادر الدخل التقاعدي الثلاثة التي تقدمها الولايات المتحدة للعمال الاتحاديين الذين تم تعيينهم بعد عام ١٩٨٣، المعروفة باسم نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين، ألا وهي: خطتان محددتا الاستحقاقات (خطة مماثلة لخطة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية، والضمان الاجتماعي للولايات المتحدة) وخطة اشتراكات محددة (خطة برنامج الادخار). وبالتالي، فبموجب النظام المتخذ أساسا للمقارنة، فإن المبلغ الذي يحصل عليه الموظف عند التقاعد يعتمد على المبلغ الذي راكمه من الاشتراكات الشخصية والاشتراكات التي يدفعها رب العمل وعائدات الاستثمارات. وبناء على ذلك، فإن نسب استبدال الدخل التي قُدمت لنظام تقاعد الموظفين الاتحاديين استندت إلى تقديرات إيرادات الاستثمار التي تم الحصول عليها والتي تتراوح بين ٣ و ١٠ في المائة في السنة.

#### المناقشة التي جرت في اللجنة

٢٧ - اتفقت شبكة الموارد البشرية مع توصيات الفريق العامل وأحاطت علما بالنتائج التي تفيد بأن نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين في الولايات المتحدة يوفر استحقاقات مناظرة أعلى مقارنة بما يوفره

الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ضمن نطاق عائدات الاستثمار المشمولة بالدراسة المقارنة. ووافقت على التغييرات المقترحة إدخالها لوضع جدول جديد للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي وأشارت إلى أنه لا ينبغي المساس باستدامة صندوق المعاشات التقاعدية. وسلطت الشبكة الضوء على أهمية وضع استراتيجية اتصال مخصصة لهذا الغرض قبل تنفيذ أي تغييرات، وذلك من أجل ضمان الشفافية ومعالجة المسائل المحتملة. وأشارت أيضا إلى الحقوق المكتسبة للموظفين وطلبت تلافي أي أثر سلبي قد يترتب على الموظفين من حيث الأجر الداخل في حساب معاشهم التقاعدي.

٢٨ - وأيدت اتحادات الموظفين أيضا توصيات الفريق العامل، على أن يكون مفهوما أن الموظفين لن يتحملوا أي عواقب سلبية من حيث الأجر الداخل في حساب معاشهم التقاعدي. وأشار اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى أن قبوله التوصية باستخدام معدلات غير المعيلين الواردة ضمن الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا يقوم على افتراض أنه لن تترتب أي آثار سلبية على موظفي فئة الخدمات العامة على وجه الخصوص. وأشار إلى أن نسب استبدال الدخل المقابلة للاستحقاقات التي يوفرها نظام صندوق المعاشات التقاعدية لا تزال مماثلة للاستحقاقات التي يوفرها نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين في الولايات المتحدة، وإن كانت أقل منها بقليل، وأيد التغييرات المقترحة من أجل إعادة حساب جداول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. وأشارت لجنة التنسيق للقطاعات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أيضا إلى فهمها أن أي من موظفي فئة الخدمات العامة لن يتأثر سلبا ورحبت بتقريب أجر موظفي الفئة الفنية الداخل في حساب المعاش التقاعدي من أجر موظفي فئة الخدمات العامة الداخل في حساب المعاش التقاعدي، وذلك في حالة موظفي الفئة الفنية وموظفي فئة الخدمات العامة الذين يحصلون على نفس المرتب النهائي والذين أكملوا نفس عدد سنوات الخدمة. ورأت أن زيادة الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا لا تزال عملية غير مكتملة نظرا لأن نسبة استبدال الدخل ظلت أقل من النسبة المطبقة في النظام المتخذ أساسا للمقارنة. وأشار ممثل لجنة التنسيق أيضا إلى أهمية التأكد من أن تنقيح الصيغة المستخدمة في حساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين غير المصنفين على رتب لن يؤدي إلى مكاسب غير متوقعة. وأعرب اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن تأييده للتوصيات المقترحة والتغييرات المقترحة في حساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، وكرر تأكيد الهدف المتمثل في حماية المستويات الحالية من الأجر الداخل في حساب المعاش بالنسبة لجميع الموظفين.

#### المواءمة مع جدول المرتبات الموحد

٢٩ - لاحظت اللجنة، في معرض إشارتها إلى منهجية تحديد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، أن الصيغة المتبعة للفئة الفنية والفئات العليا استندت أصلا معدل الإعالة في المرتبات. ومع بدء تطبيق جدول المرتبات الموحد على هذه الفئات من الموظفين، يجب إعادة إنشاء الصلة بين المرتب الصافي والأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. وأبلغت اللجنة بأن بعض أعضاء الفريق العامل يفضلون إضافة بدل الزوج المعال إلى الأجر الصافي واستمرار استخدام معدلات الإعالة في الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين حفاظا على الاتساق. وأعرب أعضاء آخرون في الفريق العامل عن تفضيلهم لتبسيط حساب مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي عن طريق الإشارة فقط إلى الأجر الصافي في جدول المرتبات الموحد دون أن يشمل ذلك بدل الزوج المعال وباستخدام

معدلات غير المعيلين الواردة في الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. وأشير إلى أن اللجنة أوصت بإدخال تغييرات على هيكل الأجور للموظفين من الفئة الفنية لتحديد مستويات المرتبات التي تقابل الوظيفة التي عُيِّنوا فيها وليس حالتهم الشخصية. وبالتالي، فإن تطبيق معدلات غير المعيلين الواردة في الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين من شأنه أن يمثل عنصراً ضرورياً يُحسب على أساس المرتب الذي يتم الحصول عليه وليس على أساس الحالة فيما يتعلق بالإعالة. ولوحظ أيضاً أن الانتقال إلى استخدام مجموعة واحدة من المعدلات لكل من الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة من شأنه أن يقلل أكثر من تعاكس الدخل، لأن معدلات غير المعيلين الواردة ضمن الجدول الموحد قد استُخدمت بالفعل في حساب مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين من فئة الخدمات العامة. وأوصى الفريق العامل بتطبيق معدلات غير المعيلين الواردة ضمن الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين على الأجر الصافي في إطار جدول المرتبات الموحد، دون إضافة بدل الزوج المعال.

٣٠ - ولاحظت اللجنة أن اعتماد جدول المرتبات الموحد عزز فكرة دفع المرتب لقاء العمل الذي تتم تأديته. وأُعرب عن تفضيل الاتساق في النهج على خيار إضافة بدل الزوج المعال إلى جدول المرتبات الموحد، إذ أن النهج الأخير من شأنه فعلياً أن يعيد إلى ما كان معمولاً به من رجوع إلى معدلين من معدلات الأجر الصافي. وأيد أعضاء اللجنة توصية الفريق العامل، ووجدوا أنها متسقة مع موافقة الجمعية العامة على جدول المرتبات الموحد.

#### عوامل إجمال الراتب

٣١ - نظرت اللجنة في الأساس المنطقي لوضع عوامل مختلفة لإجمال رواتب موظفي فئة الخدمات العامة وموظفي الفئة الفنية، ألا وهو اختلاف متوسط عدد سنوات الخدمة. ولوحظ أن قد تم النظر، بالنسبة للفئة الفنية، في متوسط سن بدء العمل، والسن الإلزامية لإنهاء الخدمة، والفرق في العمر الوظيفي بين الأمم المتحدة والخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة، والضرائب المدفوعة عن المعاشات التقاعدية، عند تحديد العامل في عام ١٩٨٦. وفي ذلك الوقت، قررت اللجنة أنه قد يكون من المعقول استخدام نسبة ٤٦,٢٥ في المائة لتكون عامل إجمال الراتب، مما يقابل ٢٥ سنة من سنوات الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدي. وبدون تغيير كبير في متوسط فترة الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدي، تم الإبقاء على هذا العامل في الاستعراضات اللاحقة. وعند النظر في عامل إجمال الراتب لموظفي فئة الخدمات العامة، نظرت اللجنة في متوسط مدة الخدمة، والاختلاف في العمر الوظيفي بين موظفي فئة الخدمات العامة وموظفي الفئة الفنية، والحساب السابق للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي على أساس نسبة ١٠٠ في المائة من مستويات صافي المرتبات الأساسية لهذه الفئة، والفرق بين مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ضمن هذه الفئة. وبناء على توصية مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية، نفذت اللجنة عامل إجمال للراتب تبلغ نسبته ٦٦,٢٥ في المائة في عام ١٩٩٤ للموظفين من فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة.

٣٢ - واستعرض الفريق العامل خيارات تغيير العوامل، مع مراعاة متوسط مدة الخدمة، والتغييرات الأخيرة في السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، والزيادة في المعدل الأقصى لتراكم الاستحقاقات. ولوحظ أن متوسط عدد سنوات الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدي لم يتغير كثيراً على مر الزمن وأن التغييرات

الأخيرة في السنن الإلزامية لإنهاء الخدمة لم تنفذ بعد من جانب جميع المنظمات وبالتالي لم تؤثر بعد على أنماط انتهاء الخدمة في المنظمات. وبناء عليه، فإن خيار تعديل عوامل إجمال الراتب استنادا إلى التغييرات في السنن الإلزامية لإنهاء الخدمة اعتُبر سابقا لأوانه ولم يتم المضي فيه.

٣٣ - ونظر الفريق العامل أيضا في تعديل عوامل إجمال الراتب لتقليل الفرق في السنوات التمثيلية لفترة الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدي من ١٠ إلى ٥ سنوات أو تطبيق نفس العدد الأقصى من سنوات الخدمة على كلتا الفئتين من الموظفين. ولوحظ أن هذه الخيارات، وإن كان من شأنها التقليل من تعاكس الدخل، فإنها قد أدت إلى حساب عامل إجمال الراتب للموظفين من الفئة الفنية على نحو لا يقترّب من الواقع، إذ سيكون هناك ثغرة أكبر بين متوسط سنوات الخدمة والسنوات التمثيلية التي يتضمنها عامل أعلى لإجمال الراتب. وأشار كذلك إلى أن تقليل الفرق بين عوامل إجمال الراتب من شأنه أن يزيد مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي عما تستدعيه مستويات ضريبة الدخل في المواقع المرجعية. واستنادا إلى الآثار المترتبة من حيث التكاليف وصغر عدد الموظفين المتضررين من تعاكس الدخل، فإن هذه الخيارات لم تعتبر قابلة للتطبيق. ونظرا لأوجه القصور التي تعترى الخيارات المقترحة، أوصى الفريق العامل بالإبقاء على عوامل إجمال الراتب الحالية لكلتا الفئتين من الموظفين في الوقت الراهن. وأيدت اللجنة توصية الفريق العامل.

#### الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

٣٤ - يؤثر الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، إضافة إلى الأجر الصافي وعوامل إجمال الرتب، تأثيرا مباشرا على مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. وقد أنشئ على أساس مستويات الضرائب في مراكز العمل التي بها مقار واستخدام في حساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين من جميع الفئات. ولاحظت اللجنة أن إضافة المنظمات الأعضاء في النظام الموحد أدى إلى تحوّل مركزين من مراكز العمل (هامبورغ بألمانيا، وكينغستون بجامايكا) إلى مقرين، مشيرة إلى قرارها الذي اتخذته في عام ٢٠١٧ بالبحث ضمن سياق أوسع في مسألة المواقع التي بها مقار التي أضيفت مؤخرا وذلك لضمان اتباع نهج متسق لمعالجتها ضمن مختلف فئات النظام الموحد. وبناء على ذلك، استعرض الفريق العامل الأسس الموضوعية لإدراج بلدين جديدين لأغراض قياس واستخدام نظاميهما الضريبيين من أجل تحديث الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. ومن المفهوم أن أي توصية بإدراج إشارة جديدة للبلدان لن تؤثر على الاستعراض الحالي للمستويات الضريبية وإنما تصب في الاستعراض الشامل لسبل التعامل مع مركزين جديدين من مراكز العمل بشكل عام.

٣٥ - ونظرا إلى قلة عدد الموظفين في هذين الموقعين، تساءل الفريق العامل عما إذا كان ينبغي للنظم الضريبية التمثيلية أن تكون النظم الضريبية في المقر أو أن تشمل بدلا من ذلك البلدان التي يوجد بها معظم الموظفين المتقاعدين. وأشار إلى أن سبعة من أصل البلدان الثمانية ذات النظم الضريبية التمثيلية كانت نفس البلدان السبعة الأولى في قائمة البلدان التي تتضمن العدد الأكبر من المتقاعدين. وفي حين أن ألمانيا وجامايكا ليستا ضمن البلدان العشرة الأولى، تم إيلاء اعتبار أكبر لإدراج ألمانيا كنظام ضريبي مرجعي نظرا لتزايد عدد الموظفين في هذا البلد. وخلص الفريق العامل إلى وجود أسس موضوعية للنظر فقط في "المقار الرئيسية"، على نحو ما نصحت به سابقا هيئات استعراض نظم المعاشات التقاعدية، وأوصى بمواصلة التقييد

بهذا المعيار وبإيلاء الاعتبار لإدراج المقار الموجودة في ألمانيا في الوقت المناسب. ووافقت اللجنة على أن إدراج ألمانيا كبلد مرجعي ينبغي أن يُنظر فيه من حيث جميع عناصر الأجر التي يكون للمقر تأثير عليها.

٣٦ - ثم نظرت اللجنة في معدلات الجدول الموحد لمعدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، ولاحظت أن الفريق العامل قد أجرى استعراضه وفقا للقرار الذي اتخذته اللجنة في عام ٢٠١٢ بوضع خط أساس وقياس متوسط الاختلافات في المستويات المرجعية لضريبة الدخل منذ آخر تعديل لحق بالمعدلات. ووجدت مقارنة لمتوسط المعدلات الضريبية لعامي ٢٠١٠ و ٢٠١٧ أجريت لثمانية من مراكز العمل التي بها مقار أن المعدلات الضريبية كانت أقل في عام ٢٠١٧ منها في عام ٢٠١٠ وأن الضرائب في عام ٢٠١٧ كانت أيضا أقل من الجدول الموحد الحالي للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. وبالنظر إلى ضرورة إعادة إنشاء صلة بين الأجر الصافي والأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، لوحظ أن إجراء إعادة حساب باستخدام الجدول الموحد الحالي للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين من شأنه أن يؤدي إلى زيادة مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بحيث تكون أعلى مما تبرره المعدلات الضريبية الخارجية. ويترب على ذلك منطقيا أن الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، في حال تعديله، ينبغي خفضه بحيث يعكس بصورة أدق المعدلات الضريبية الخارجية.

٣٧ - وبناء على توصية الفريق العامل بتطبيق معدلات غير المعيلين الواردة في الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين على كلتا الفئتين من الموظفين، أوصي أيضا بخفض المعدلات فقط في شرائح الدخل المرتفع، وذلك بهدف حماية الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في مستويات الدخل الصافي المنخفض. ولوحظ أن الغالبية العظمى من موظفي فئة الخدمات العامة يحصلون على معاش تقاعدي صافي يبلغ ٦٠.٠٠٠ دولار أو أقل. وبناء على ذلك، أوصى الفريق العامل بالإبقاء على الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لأول ٦٠.٠٠٠ دولار من الدخل الخاضع للاقتطاع الإلزامي واستحداث شريحة دخل إضافية، على النحو المبين في الجدول أدناه، من أجل مواصلة التخفيض إلى أدنى حد ممكن من الأثر السلبي المترتب على مستويات الأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمات العامة، مع القيام في الوقت نفسه باتباع الاتجاه الناتج عن تحليل خط الأساس للضرائب والحفاظ على الطابع التصاعدي للجدول.

### الجدول الموحد الموصى به للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران مع الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي (بالنسبة المئوية)			
مجموع المدفوعات الخاضعة للاقتطاع الإلزامي (بدولارات الولايات المتحدة)	معدلات المعيلين الحالية <sup>(١)</sup>	معدلات غير المعيلين الحالية	معدلات غير المعيلين الموصى بها
أول ٢٠.٠٠٠	١١	١٩	١٩
ثاني ٢٠.٠٠٠	١٨	٢٣	٢٣
ثالث ٢٠.٠٠٠	٢٥	٢٦	٢٦
رابع ٢٠.٠٠٠			٢٨
المدفوعات المتبقية الخاضعة للاقتطاع الإلزامي	٣٠	٣١	٢٩

(أ) موصى بإلغائها.

٣٨ - ومع مراعاة المعدلات المقترحة، وحدهم الموظفون من فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة في الرتب والدرجات التي يتجاوز صافي المعاشات التقاعدية فيها ٦٠.٠٠٠ دولار هم الذين قد يتأثرون. وينطبق هذا على ٢٧ موظفاً من فئة الخدمات العامة و ٣٣١ موظفاً وطنياً من الفئة الفنية. وفي هذا الصدد، أكد ممثل عن أمانة صندوق المعاشات التقاعدية أن حماية مستويات الأجر الداخل في حساب المعاشات التقاعدية لهذا العدد الصغير من الموظفين لن يغير التقديرات الاكتوارية أو المالية المقدمة. ووافقت اللجنة على تطبيق معدلات غير المعيلين الواردة في الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين على جميع فئات الموظفين مع استحداث شريحة إضافية وتسوية المعدلات على النحو المبين في الجدول أعلاه، مع إيلاء اعتبار كبير لأي آثار سلبية غير مقصودة قد تترتب على مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي.

٣٩ - ونظرت اللجنة في مقترح قائل باستعراض الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين كل ثلاث سنوات، وهي وتيرة أعلى من الوتيرة التي كانت سئسجّل لو جرى هذا الاستعراض بالتزامن مع الاستعراض الشامل للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، من أجل التقليل إلى أدنى حد من عدد التسويات المؤقتة بين عمليات الاستعراض وإتاحة الفرصة لإجراء عمليات إعادة حساب أكثر انتظاماً لعمليات إعادة حساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي استناداً إلى حركة الضرائب الخارجية. غير أنه نظراً لأن الأثر الذي يُحتمل أن يترتب على هذا التغيير لم يتم تحليله مسبقاً، وافقت اللجنة على عدم تغيير وتيرة دورة الاستعراض.

#### دراسة مقارنة

٤٠ - تستند نسب استبدال الدخل المقدمة لمنظومة الأمم المتحدة إلى البارمترات المقترحة للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، على النحو الذي تحدده توصيات الفريق العامل واتفاق اللجنة المبين في الفقرات أعلاه. وأبلغ ممثل الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية اللجنة أن نسب الاستبدال المقابلة للاستحقاقات التي يوفرها نظام صندوق المعاشات التقاعدية ظلت تضاهي الاستحقاقات التي يوفرها نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين للموظفين الذين يتقاضون أجوراً مماثلة حتى في ظل أكثر سيناريوهات عائدات الاستثمار محافظةً، مع اتسام نظام الولايات المتحدة بأنه قد يتضمن استحقاقات أعلى بحسب عائدات الاستثمار في إطار خطة برنامج الادخار.

٤١ - وأحاطت اللجنة علماً بالاختلافات في نظم المعاشات التقاعدية بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة وبمقارنات معدلات استبدال الدخل للموظفين الذين أمضوا ٢٠ و ٢٥ و ٣٠ و ٣٥ من سنوات الخدمة والذين تقاعدوا في عام ٢٠١٧. وكانت نتائج الدراسة مشابهاً إلى حد كبير للنتائج المبلغ عنها في عام ٢٠١٢. وكشفت الدراسة أنه، باستثناء الموظفين ذوي فترة "الخدمة الطويلة" الذين عملوا في المنظمة لمدة ٣٥ سنة أو أكثر في الرتبة ف-٢، فإن نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين يوفر استحقاقات مناظرة أعلى مقارنة بما يوفره صندوق المعاشات التقاعدية ضمن نطاق عائدات الاستثمار التي تمت دراستها. وبالنسبة للموظفين الذي تبلغ مدة خدمتهم ٣٥ سنة، فإن مستويات الاستحقاقات التي يوفرها صندوق المعاشات التقاعدية كانت مماثلة لما يوفره نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين على افتراض أن عائد الاستثمار السنوي يبلغ ٣ في المائة. وأشار أيضاً إلى أن نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين نفذ في الآونة الأخيرة تعديلات على خطته المطبقة على الموظفين الجدد الذين تم تعيينهم بعد عام ٢٠١٢، وإلى أن

المزيد من التغييرات سيُطبق في المستقبل القريب. وستأخذ الدراسات المقارنة اللاحقة هذه التغييرات في الحسبان، حسب الاقتضاء.

#### الموظفون غير المصنفين على رتب

٤٢ - استعرضت اللجنة أيضا صيغة حساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين غير المصنفين على رتب في إطار مجموعة عناصر الأجر المنقحة، أي حساب النسبة المئوية للفرق بين الأجر الصافي لموظف غير مصنف على رتبة وموظف برتبة مد-٢/الدرجة السادسة، مع تطبيق نسبة ٩٠ في المائة من ذلك الفرق على الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظف من الرتبة مد-٢/الدرجة السادسة وإضافة المبلغ الناتج على مستوى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظف من الرتبة مد-٢/الدرجة السادسة. وأحاطت اللجنة علما باستحداث درجات إضافية ضمن الرتبة مد-٢ في إطار جدول المرتبات الموحد، وأشارت إلى قرارها السابق المتخذ في عام ١٩٩١ بالإبقاء على الإشارة إلى أعلى درجة في الرتبة مد-٢ في إطار الجدول المنقح. ووافقت اللجنة على توصية الفريق العامل بالإبقاء على الإشارة إلى أعلى درجة في الرتبة مد-٢ في إطار جدول المرتبات الموحد، وتنقيح بارمترات الصيغة للتقليل إلى أدنى حد من أي زيادة غير مقصودة في مستويات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين غير المصنفين على رتب. وهذا يعني حساب المعاش التقاعدي للموظفين غير المصنفين على رتب بتطبيق نسبة ٨٥ في المائة بدلا من ٩٠ في المائة من النسبة المئوية للفرق بين الأجرين الصافيين في الصيغة الواردة أعلاه.

#### الحقوق المكتسبة والآثار المالية

٤٣ - أحاطت اللجنة علما بتحليل الأثر المترتب على التغييرات المقترحة، بما في ذلك الآثار المالية المترتبة على المنظمات وعدد موظفي فئة الخدمات العامة الذين قد يتأثرون بالتغييرات في الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. وأبلغت اللجنة بأن متوسط الزيادة المقترحة في جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للفئة الفنية والفئات العليا يبلغ تقريبا ضعف متوسط التسوية المؤقتة التي طبقت على الجدول في السنوات الأخيرة نتيجة لتغيرات الأجر الصافي في نيويورك. وبالنظر إلى الاختلاف في آليات التسوية المؤقتة، أي تنقيح مستوى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بتطبيق نفس الزيادة التي أُدخلت على صافي الأجر في نيويورك، والاستعراض الشامل لجدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، أي إعادة النظر في مستوى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي من خلال تطبيق الصيغة المعتمدة، اعتُبر أنه من المعقول توقع إدخال تصويبات على الجدول عند إجراء كل استعراض. ولوحظ كذلك أن إدخال تعديلات مؤقتة على الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا سيستمر في الفترات الفاصلة بين الاستعراضات الشاملة.

٤٤ - وتم إطلاع فريق الاتصال التابع لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة على النتائج التي توصل إليها الفريق العامل والتغييرات التي أوصى بإدخالها على عناصر الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، وقد قام فريق الاتصال بإبلاغ اللجنة بأن التغييرات المقترحة من المقدر أن تزيد معدل الاشتراكات المطلوب في صندوق المعاشات بنسبة ١,٢ ٪ في المائة من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. وفي الوقت الحاضر، يدفع الموظفون والمنظمات الأعضاء معدل اشتراك نسبته ٢٣,٧ من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي (بنسبة الثلث والثلثين على التوالي).



وأشار فريق الاتصال أيضا إلى أن آخر تقييم اكتواري لصندوق المعاشات التقاعدية، جرى في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، كشف وجود فائض صغير حيث كان معدل الاشتراكات البالغ ٢٣,٧ في المائة أعلى بقليل (بنسبة ٠,١٦ في المائة) من المعدل المطلوب للوفاء بوعود الاستحقاقات. وبعد تطبيق التغييرات المقترحة، طلب صندوق المعاشات التقاعدية أن يكون معدل الاشتراكات قريبا جدا من معدل الاشتراكات البالغة نسبته ٢٣,٧ في المائة وأن يكون تأثيره محدودا جدا على التمويل الطويل الأجل. وأشار كذلك إلى أن التغييرات المقترحة في حساب المعاش التقاعدي لم يترتب عليها نشوء أعمال إدارية إضافية بالنسبة لصندوق المعاشات التقاعدية.

٤٥ - وبالنظر إلى أن الجدول المقترح للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا أدى إلى زيادة، ليس ثمة حاجة لمعالجة مسألة الحقوق المكتسبة بالنسبة لهذه الفئة من الموظفين. غير أن المستويات القديمة للأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي التي استمر العمل بها لموظفي فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين حظيت بالتأييد باعتبارها أساسية لتطبيق أي تغييرات في الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. وقدّرت الآثار المالية المترتبة على التغييرات المقترحة في الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين من كلتا الفئتين بمبلغ ٣٨,٤ مليون دولار في السنة، على نطاق المنظومة.

#### اختتام الاستعراض الشامل

٤٦ - خلصت اللجنة إلى ما يلي: (أ) ينبغي أن يُحسب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا باستخدام جدول المرتبات الموحد، دون إضافة بدل الزوج المعال؛ (ب) ينبغي الإبقاء على الصيغة الحالية لحساب المعاش التقاعدي للموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة؛ (ج) ينبغي الإبقاء على عوامل إجمال الراتب الحالية؛ (د) ينبغي حماية المستويات الحالية من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لأي موظفين سيُحتسب لهم، في حال عدم توفير هذه الحماية، مستوى أدنى من الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بعد تنقيح الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين؛ (هـ) ينبغي أن يستمر العمل بدورة استعراض خماسية السنوات للجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين؛ (و) ينبغي الإبقاء على مواقع المقار الرئيسية لأغراض النظم الضريبية المتخذة كمراجع لحساب الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين؛ (ز) ينبغي النظر في إدراج ألمانيا كبلد مرجعي في الوقت المناسب ومع مراعاة جميع العناصر التي يكون للمقر تأثير عليها.

#### قرارات اللجنة

٤٧ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي:

- (أ) ينبغي أن يستند الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بالنسبة لجميع الفئات إلى معدلات غير المعيلين الواردة في الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين؛
- (ب) ينبغي تنقيح الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، على النحو المبين في المرفق الثاني؛

(ج) ينبغي تنقيح جدول الأجر الداخِل في حساب المعاش التقاعدي ونقاط حماية المرتبات لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، على النحو المبين في المرفق الثالث؛

(د) ينبغي حساب الأجر الداخِل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين غير المصنفين على رتب بالرجوع إلى أعلى درجة من الرتبة مد-٢ وينبغي تنقيح عامل التسوية ليصبح ٨٥ في المائة.

## باء - منحة نهاية الخدمة

٤٨ - في قرارها ٧١/٢٦٤، طلبت الجمعية العامة إلى اللجنة إجراء تحليل شامل للآثار الناجمة عن تنفيذ توصيتها باستحداث مدفوعات نهاية الخدمة بانتهاء العقد للموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة الذين تنتهي خدمتهم في المنظمة حال انتهاء عقودهم بعد أن تصل مدة خدمتهم إلى عشر سنوات متواصلة أو أكثر، بما في ذلك الآثار المالية المستكملة والفروق بين العقود المؤقتة والمحددة المدة والمستمرة، وأن تقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين لاتخاذ قرار بشأن التوصية.

٤٩ - وفي إطار التحليل الشامل الذي طلبته الجمعية، استعرضت اللجنة الفروق بين الترتيبات التعاقدية الثلاثة المستخدمة لتعيين الموظفين في النظام الموحد، والأحكام المعمول بها حاليا بشأن تجديد التعيينات المحددة المدة والممارسات السائدة في المنظمات الإقليمية والدولية الأخرى، فضلا عن الممارسة المعمول بها في أجهزة الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة. وإذ لاحظت اللجنة أن نفس المقترح بشأن منحة نهاية الخدمة قد تمت التوصية به في عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٦، فإنها نظرت في الأسس الموضوعية للاقتراح وكذلك في معايير الأهلية البديلة والقيمة البديلة للمنحة. ولأغراض استكمال الآثار المالية، استعرضت اللجنة أيضا الإحصاءات المتعلقة بإنهاء خدمة الموظفين خلال الفترة ٢٠١٥-٢٠١٧، استنادا إلى البيانات المقدمة من ٢١ من منظمات النظام الموحد.

## المناقشة التي جرت في اللجنة

٥٠ - واصلت شبكة الموارد البشرية تأييد استحداث منحة لنهاية الخدمة، ورأت أن عنصر التعويض هذا ضروري بوصفه أداة من أدوات الموارد البشرية في البيئة الحالية المتسمة بممارسات إعادة الهيكلة وإعادة المواءمة داخل منظمات مجلس الرؤساء التنفيذيين وبعثات حفظ السلام. وأشارت الشبكة إلى أنه في ظل مناخ التقشف المالي، يُرجح أن تنشأ طائفة من الحالات التي تشهد انخفاضاً في الاشتراكات الواردة من الدول الأعضاء بطريقة مخصصة وغير متوقعة لا تتيح إجراء تخطيط استباقي في مستويات ملاك الموظفين. وبرأيها، فإن منح الموظفين الذين عملوا في منظومة الأمم المتحدة لفترة لا يستهان بها من حياتهم الوظيفية مساحة زمنية من الأمان المالي عند مغادرتهم المنظمة هو ما يجب فعله، وهو يعكس ممارسة خارجية جيدة ومن شأنه أن يعزز الإنتاجية التنظيمية وأن يسهم في تعزيز التزام الموظفين. وأيدت الشبكة دفع منحة نهاية الخدمة لجميع فئات الموظفين بعد قضائهم فترة لا تقل عن خمس سنوات من الخدمة المتواصلة، مع كفالة بعض المرونة في التطبيق للمنظمات التي تضع حدوداً صريحة فيما يتعلق بفترات البقاء في الخدمة. كما أيدت الشبكة تحديد قيمة المنحة على أساس معدلات تصاعديّة تعترف بسنوات الخدمة بحيث تتضمن عنصراً منطقياً وتدرجياً.

٥١ - وأيدت اتحادات الموظفين استحداث منحة نهاية الخدمة للموظفين بعد مدة لا تقل عن خمس سنوات من الخدمة المتواصلة. ولاحظت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة

الأمم المتحدة أن جميع التشريعات الوطنية تقريبا تنص على أن يقدم أرباب العمل منح نهاية الخدمة وأن هذه المنح تكون عموما أعلى في حال عدم وجود إعانات بطالة. ورأت أن منحة نهاية الخدمة لن تؤدي إلى حصول لبسٍ بين التعيينات المحددة المدة والتعيينات المستمرة، إذ أن هذه الأخيرة تمنح قدرا أكبر من الأمن الوظيفي، بل من شأنها أن توفر شكلا من أشكال الضمان الاجتماعي الأساسي لإعطاء الموظفين وقتا للعثور على وظيفة جديدة. وأشارت كذلك إلى أنه، في العديد من المنظمات، لم تُنقذ التعيينات المستمرة أو كان منح التعيينات المستمرة بموجب نظام الحصص قد اكتمل، وأن دفع منحة نهاية الخدمة من شأنه أن يعزز دور الأمم المتحدة بوصفها رب عمل مسؤول اجتماعيا عن موظفيه العاملين منذ فترة طويلة. وأعربت عن تفضيلها لأن تستند منحة نهاية الخدمة إلى أساس تدريجي، مشيرة إلى أنها ستكون متسقة مع الممارسات الخارجية وستجعل المنحة مماثلة لاستحقاقات مكتسبة. وأشارت اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى المبررات التي ساققتها اللجنة والأساس المنطقي الذي استندت إليه عندما نظرت سابقا في مسألة دفع منحة نهاية الخدمة لهذه الفئة من الموظفين. وأعرب الاتحاد عن رأي مفاده أن استحداث منحة نهاية الخدمة من شأنه أن يتماشى مع أفضل الممارسات في المنظمات الأخرى، بما فيها البنك الدولي. ولاحظ كذلك أن مرتبات وبدلات واستحقاقات الموظفين المعيّنين تعيينات محددة المدة أو تعيينات مستمرة هي نفسها، وأشار إلى أن الجمعية العامة قد اعتبرت أن خمس سنوات من الخدمة المرضية تكفي لمنح تعيين مفتوح المدة؛ ولذلك، فإنها يمكن أن تكون أيضا مبررا كافيا لتوقع تجديد تعيين محدد المدة. ويرى الاتحاد أن قيمة منحة نهاية الخدمة، كجزء من واجب العناية الذي يجب أن تؤديه المنظمات تجاه الموظفين، ينبغي أن تستند إلى جدول متدرج. وأيد اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أيضا الأخذ بطريقة دفع تدريجية وشدد على الحاجة الملحة لأن تُحدد منحة نهاية الخدمة في ضوء توقع عمر وظيفي أقل وذلك بسبب إغلاق البعثات وتقليص عدد الموظفين والقيود المفروضة على الميزانية. وذكر أن المنظمات لا تُنشئ جميعها تعيينات مستمرة، وفقا لقرارات الجمعية العامة، وأعرب عن تفضيله لأن تقدّم المنحة إلى جميع الفئات من أجل ضمان المساواة والمساعدة في سد الثغرات الزمنية في مسيرة الحياة العملية. ولاحظ الاتحاد أن خسارة العمل نتيجة لعدم تجديد العقود أو إنهاؤها أو أي سبب آخر يشكل مسألة هامة.

#### *النظر في المقترحات السابقة*

٥٢ - وأشارت اللجنة إلى أن المرة الأولى التي أوصت فيها باستحداث منحة لنهاية الخدمة تكون مستحقة الدفع للموظفين المعيّنين تعيينا محدد المدة كانت في عام ١٩٧٦، إدراكا منها بأن الموظفين الذين يتم الاحتفاظ بهم لعدد من السنوات يتكون لديهم توقع أدبي باستمرار الاستعانة بخدماتهم. وبناء على طلب الجمعية العامة، أعادت اللجنة النظر في توصيتها، مع إيلاء اهتمام خاص للظروف التي تبرر الدفع. وفي عام ١٩٧٨، نظرت اللجنة في حالة الموظفين الذين تم بانتظام تجديد تعييناتهم المحددة المدة والذين عملوا لمدة ١٠ أو ١٥ و ٢٠ سنة، وأشارت إلى أن الموظف المعين تعيينا محدد المدة يتكون لديه توقع افتراضي باستمرار العمل ولكن لن ينشأ لديه أبدا استحقاق بتلقي مدفوعات عند خسارة العمل بصورة غير متوقعة، كما هي الحال بالنسبة للموظفين ذوي التعيينات الدائمة، بصرف النظر عن مدة تعيينهم. وأشارت اللجنة إلى أنه على الرغم من أنها جددت توصيتها بدفع منحة نهاية الخدمة، فقد طلبت الجمعية مواصلة النظر في العلاقة بين الموظفين المعيّنين لأجل طويل والموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة.

٥٣ - وأشارت اللجنة إلى أن المرة التالية التي أوصت فيها باستحداث منحة لنهاية الخدمة كانت في عام ٢٠٠٩، وقد أوصت بذلك خصيصاً في حالة الموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة في المنظمات التي قامت باستحداث وتنفيذ الإطار التعاقدى الجديد الذي اعتمدته اللجنة في ٢٠٠٥. وأشارت اللجنة إلى اعتقادها بأن منحة نهاية الخدمة من شأنها أن تساعد على كفاءة أن يظل الموظفون في المنظمة إلى الوقت الذي لا تعود فيه خدماتهم مطلوبة، ولاحظت أنه مع مرور كل سنة من سنوات العمل المتعاقبة، يتكون لدى الموظفين توجه أقوى نحو مواصلة العمل مع المنظمة كما تتكون لديهم مهارات وخبرات ملائمة بشكل أكبر لطبيعة المهام التي يؤديها في المنظمة بينما يفقدون في الوقت نفسه صلاتهم بسوق العمل الخارجى. وعقب قرار الجمعية العامة بالعودة إلى هذه المسألة في دورتها الحادية والسبعين، جددت اللجنة توصيتها بشأن منحة نهاية الخدمة في عام ٢٠١٦. وبالنظر إلى طلب الجمعية العامة إجراء تحليل شامل، أشارت اللجنة إلى أنها حظيت بفرصة لإعادة النظر في توصيتها السابقة في ضوء معلومات إضافية عن تنفيذ الإطار التعاقدى وممارسات المنظمات الأخرى وأجهزة الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، وذلك بالتشاور مع أصحاب المصلحة.

#### الفروق بحسب الترتيبات التعاقدية

٥٤ - أشارت اللجنة إلى أن الإطار التعاقدى الذي اعتمد في عام ٢٠٠٥ يبين الفروق بين التعيينات المؤقتة والمحددة المدة والمستمرة. وأشارت إلى أن المبالغ القصوى المستحقة الدفع للموظفين ذوي التعيينات المحددة المدة والتعيينات المستمرة هي نفسها في حالة التعويض عن إنهاء الخدمة أو إنهاء الخدمة بالتراضي، وأن الموظفين ذوي التعيينات المحددة المدة والتعيينات المستمرة يراكمون نفس عدد أيام الإجازات السنوية عن كل شهر من أشهر الخدمة؛ وبالتالي ثمة مساواة في الدفع من حيث المرتبات وعدة بدلات واستحقاقات المعاشات التقاعدية واستحقاقات الضمان الاجتماعى.

#### الأحكام القضائية

٥٥ - لطالما رأت اللجنة أن مدفوعات نهاية الخدمة ينبغي ألا تُفسر على أنها تتضمن أي توقع قانوني بتحديد عقد محدد المدة. ويتوافق هذا مع قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ الذي قررت فيه الجمعية عدم إفساح المجال لأي توقعات قانونية أو غيرها بتحديد عقد محدد المدة أو تحويله، أي كان طول مدة الخدمة، وطلبت إلى الأمين العام أن يدرج ما ينص على ذلك في القواعد والأنظمة وفي عروض وخطابات التعيين. وبالإشارة إلى الأحكام القضائية الحالية، لوحظ أن الاجتهاد القضائي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية قد أثبت أن الشخص المعين بعقد محدد المدة ليس لديه الحق في تمديد عقده ولا يمكن أن يكون لديه توقع مشروع بذلك وأن المنظمة تتمتع بسلطة تقديرية واسعة في تحديد ما إذا كان يتعين تمديد عقد التعيين المحدد المدة. ومع ذلك، فمن الواضح أنه لا يمكن أن يكون هناك انتهاك لقاعدة أو إجراء أو انتهاك أو إساءة استخدام لسلطة، وأن السبب في عدم تجديد التعيين المحدد المدة ينبغي أن يكون ذا وجهة وأن يُقدم إلى الموظف عند الطلب. وبالمثل، وجدت محكمة الأمم المتحدة للاستئناف على الدوام أن تجديد تعيين موظف عميل بموجب عقود متعاقبة لا يعطى، في حد ذاته، أسباباً لأي توقع بتحديد العقد، ما لم تكن الإدارة قد قطعت وعداً صريحاً كتابياً جعل الموظف يتوقع تمديد عقد تعيينه. ولاحظت اللجنة أن القرار بالتوصية بدفع منحة نهاية الخدمة لا يستند إلى الشروط القانونية، وإنما يمثل

ممارسة فضلى تدعم مبادرات المنظمات المتعلقة بواجب العناية. وبالمثل، رأى ممثلو المنظمات واتحادات الموظفين أن منحة نهاية الخدمة تشكل ممارسة جيدة من ممارسات الأعمال تشجع على مشاركة الموظفين.

#### منح نهاية الخدمة وإعانات البطالة المقدمة من جهات أخرى

٥٦ - أشارت اللجنة إلى ممارسات أجهزة الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة وغيرها من المنظمات الدولية. ولاحظت أن مدفوعات نهاية الخدمة لا تقدم في حالات التعيينات المحددة المدة؛ ولكن إعانات البطالة تُدفع بعد سنة واحدة من الخدمة المستمرة في حالة أجهزة الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة. وتدفع منحة نهاية الخدمة بعد خمس سنوات من التعيين في البنك الدولي وبعد ست سنوات من التعيين المفتوح المدة والتعيين المحددة المدة في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وأشارت إلى أن منظمة الصحة العالمية قد استحدثت منحة نهاية الخدمة في عام ١٩٧٧ عقب المقترح الأولي الذي قدمته اللجنة إلى الجمعية العامة وفي ظل توقع الموافقة على تقديم منحة من هذا القبيل في النظام الموحد. وأشار إلى أن منظمة الصحة العالمية تدفع منحة للموظفين بعد خمس سنوات من الخدمة المنجزة، وتحدد قيمة المنحة استناداً إلى جدول تصاعدي. وأشارت اللجنة إلى أنه في مركزين من مراكز العمل، هما روما وفيينا، تقدم المنظمات مدفوعات نهاية الخدمة للموظفين المعيّنين محلياً لأغراض المواءمة مع التشريعات المحلية، ولكنها خلصت إلى أن الممارسات القائمة داخل النظام الموحد مختلفة النطاق والطبيعة.

#### معايير الأهلية

٥٧ - أشارت اللجنة إلى توصيتها السابقة القائلة بدفع منحة نهاية الخدمة إلى الموظفين الذين أُهتت تعييناتهم المحددة المدة بعد ١٠ سنوات من الخدمة المتواصلة. وأشارت إلى استنتاجات منظمة العمل الدولية الواردة في منشوره العمالة الدولية والآفاق الاجتماعية. واستعرضت اللجنة معدلات واتجاهات البطالة الإجمالية على الصعيدين العالمي والإقليمي، وأشارت إلى أن معدلات البطالة المرتفعة في شمال وجنوب وغرب أوروبا تساوي أو تفوق معدلات البطالة في الدول العربية، وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وأفريقيا جنوب الصحراء الكبرى. وبالنظر إلى ارتفاع معدلات البطالة في الاقتصادات المتقدمة والنامية على السواء، رأت اللجنة أن تأمين عمل جديد قد يكون أصعب على بعض الموظفين، بحسب السن والخبرة ونوع الجنس والجنسية. ومن الأمور المثيرة للاهتمام بوجه خاص هي أن حالة سوق العمل للعمال الأكبر سناً (٥٥-٦٤ سنة) كثيراً ما تختلف عن العمال الأصغر سناً (٢٥-٥٤)، وفي حين أن احتمالات بطالة العمال الأكبر سناً عادة ما تكون أقل مقارنة بالعمال الشباب، فبمجرد أن يصبحوا عاطلين عن العمل، يستغرقهم وقت أطول في المتوسط للعثور على عمل آخر.

٥٨ - وأشارت اللجنة إلى طلب الجمعية العامة في قرارها ٢٦٤/٧١ بالاضطلاع بتحليل شامل بالتشاور مع أصحاب المصلحة، وسلطت الضوء على أهمية مراعاة آراء أصحاب المصلحة بشأن أثر اعتماد منحة نهاية الخدمة. ويرأى اتحادات الموظفين، فإن مشكلة إنهاء خدمة الموظفين بعد عملهم في مواقع ميدانية ذات ولايات محدودة زمنياً تكون أكثر وضوحاً بالنسبة للموظفين الذين تم إنهاء خدماتهم بعد فترة خدمة تتراوح بين ٥ و ١٠ سنوات. وأشار إلى أن خفض الحد الأدنى لسنوات الخدمة من شأنه أن يوفر حافزاً للموظفين للعمل في مراكز العمل الميدانية الذي تتضمن وظائف أقل أمناً. وأشار ممثل الأمانة العامة للأمم المتحدة إلى أن المنظمة أصبحت أكثر تركيزاً على الميدان، ورأى أن منحة نهاية الخدمة يمكن أن تجتذب الموظفين للعمل في البعثات القصيرة الأجل.

٥٩ - وفي ضوء الأفضليات التي أعرّبت عنها المنظمات واتحادات الموظفين، فضلا عن ممارسات المنظمات الأخرى، أعرّبت اللجنة عن تفضيلها تنقيح معايير الأهلية لمنحة نهاية الخدمة بحيث تتوافق مع القرارات الأخرى للجمعية العامة. وأشارت إلى أنه وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٤٧/٦٥، فإن الموظفين الذين راكموا ما لا يقل عن خمس سنوات من الخدمة المتواصلة في إطار تعيينات محددة المدة مؤهلون للتعيينات المستمرة، ومن ثم للحصول على تعويض عند خسارة العمل. وأشار ممثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى أن المنظمة لم تنشئ تعيينات مستمرة وأن موظفيها يعملون في المقام الأول بموجب تعيينات محددة المدة بشكل تلقائي؛ وبالتالي فإن استحداث منحة نهاية الخدمة من شأنه أن يدعم إنهاء الخدمة على نحو كريم يتيح للموظفين العودة إلى البلدان التي ترتفع فيها معدلات البطالة. ولاحظ ممثلون آخرون أن المنظمات قد وضعت حدودا للعدد الإجمالي للتعيينات المستمرة المتاحة. وأشار ممثل برنامج الأغذية العالمي إلى محدودية قدرة منظمته على منح تعيينات مستمرة بسبب تمويلها الطوعي. وأشار أيضا إلى أن ميزانيتها المخصصة لتكاليف الموظفين تشمل التزامات طارئة لإنهاء الخدمة. وأشارت اللجنة إلى أنها عندما اعتمدت الترتيبات التعاقدية الجديدة في عام ٢٠٠٥، لم تفرض التزاما على المنظمات بمنح تعيينات مستمرة، بل تركت للرؤساء التنفيذيين سلطة تحديد الترتيبات التي تمكن المنظمات من الاستجابة على أفضل وجه لولاياتها المتغيرة. ولهذا السبب، وافقت اللجنة على أن منحة نهاية الخدمة يجب دفعها للموظفين الذين يجدون أنفسهم معينين بموجب عقود محددة المدة لعدة سنوات بسبب ولاية منظماتهم أو الحدود التي وضعت لها.

٦٠ - ولاحظت اللجنة أن إحصاءات الموظفين تبين أن عدد الموظفين العاملين بعقود محددة المدة يبلغ ضعف عدد الموظفين العاملين بتعيينات مستمرة، وأن حوالي ٣ في المائة من جميع الموظفين ذوي التعيينات المحددة المدة قد فُصل بسبب انتهاء تعيينه. ولاحظ عدد من أعضاء اللجنة أن ممارسة تقديم مدفوعات نهاية الخدمة موجودة في العديد من المنظمات وهيئات الخدمة المدنية الوطنية، وأن هذه المنحة إذا دُفعت، ستجعل الأمم المتحدة رب عمل أكثر جاذبية. ولاحظت اللجنة الحاجة إلى ضمان ظروف عمل عادلة وأيدت تقليل معايير الأهلية إلى ما لا يقل عن خمس سنوات من الخدمة المتواصلة. كذلك أيد عدة أعضاء في اللجنة أن تُدفع منحة نهاية الخدمة باعتبارها إعانة بطالة للموظفين الذين لا يستفيدون من نظام وطني للضمان الاجتماعي. وأكدت اللجنة مجددا تأييدها لمدفوعات نهاية الخدمة وأعرّبت عن تفضيلها لأن يُشار إلى هذا الاستحقاق بالمنحة، كي لا يُخلط بينه وبين أحد عناصر المرتبات أو يساء فهمه على أنه مبلغ يُدفع شهريا. وأعرّبت عن اعتقادها بأن المنحة ستعوض عن غياب الاستحقاقات للموظفين الذين لم يحصلوا على تعيين مستمر على الرغم من تأديتهم لنفس وظائف زملائهم العاملين بموجب تعيينات مستمرة أو دائمة والذين راكموا نفس الحد الأدنى من سنوات الخدمة.

#### المبلغ المدفوع

٦١ - ما زالت اللجنة عند رأيها القائل بأن منحة نهاية الخدمة لا ينبغي أن تكون مساوية لمبالغ تعويض إنهاء الخدمة. وأشارت إلى أن جدول تعويض إنهاء الخدمة يضع حدا أدنى بقيمة أجر ستة أسابيع وحدا أقصى بقيمة أجر ١٢ شهرا لتعويض إنهاء التعيينات المحددة المدة، بحسب عدد سنوات الخدمة التي أكملها الموظف. وفي حين أن هذا النظام يفرّق في قيمة المبلغ المدفوع بحسب عدد سنوات الخدمة التي أكملها الموظف، فقد سبق أن أوصت اللجنة بالأحرى دفع قيم مختلفة لمنحة نهاية الخدمة عن كل سنة إضافية من الخدمة. وكان المقترح الذي قدمته في عام ٢٠١٦ يتألف من مبلغين، بحيث تُدفع قيمة أجر

خمسة أشهر للموظف الذي تنتهي خدمته بعد إكماله ١٠ إلى ١٣ سنة، وأجر ستة أشهر للموظف الذي أكمل ١٤ سنة من الخدمة أو أكثر.

٦٢ - وكبديل آخر، نظرت اللجنة في وضع جدول تصاعدي على غرار جدول تعويض إنهاء الخدمة. ولاحظت أن مدفوعات نهاية الخدمة في جهاز الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة ومجموعة البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي كلها يُحسب بطريقة مرتبطة بعدد سنوات الخدمة. وأشارت اللجنة إلى أنه تبيّن أن نظاماً لدفع المنحة يتم في إطاره التفرقة بين المدفوعات بحسب عدد سنوات الخدمة التي أكملها الموظف هو النظام المفضل لدى شبكة الموارد البشرية واتحادات الموظفين عندما جرى استعراضه سابقاً في عام ٢٠١٦، وأنه ظل يمثل النهج المفضل الذي يجعل من منحة نهاية الخدمة استحقاقاً مكتسباً.

٦٣ - وعلى ضوء استعراضها لمقترحها السابق وتوصياتها السابقة وطلب الجمعية العامة إجراء تحليل شامل، أشارت اللجنة إلى ما يلي:

(أ) يحدد الإطار التعاقدى الذي وافقت عليه اللجنة في عام ٢٠٠٥ (انظر A/60/30 و A/60/30/Corr.1، المرفق الرابع) الفروق بين التعيينات المؤقتة والمحددة المدة والمستمرة؛

(ب) هناك مساواة بين التعيينات المستمرة والمحددة المدة في الأجر المدفوع في صورة المرتب، وعدة بدلات، واستحقاقات المعاشات التقاعدية، ومخصصات الضمان الاجتماعي؛

(ج) تقدم المنظمات الدولية الأخرى إعانات البطالة لموظفيها عند انتهاء تعييناتهم المحددة المدة؛

(د) يحق لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية السابقين في الخدمة المدنية المتحدة أساساً للمقارنة الحصول على إعانات البطالة بعد انتهاء تعييناتهم المحددة المدة؛

(هـ) عند ترك الموظف لمنظمة ما بعد فترة طويلة من الخدمة، بصرف النظر عمّا إذا كان تعيينه قد أُنهي أو لم يُجدد، يصبح فعلياً في وضع مماثل لغيره من حيث فرص الحصول على وظيفة جديدة؛

(و) بمجرد توقّف الشخص عن العمل، يستغرق الأمر العاملين الأكبر سناً مدة أطول للعودة إلى العمل مقارنةً بنظرائهم الأصغر سناً؛

(ز) تكفل منحة نهاية الخدمة حصول جميع الموظفين على شكل ما من أشكال استحقاقات البطالة؛

(ح) أي منحة نهاية خدمة تقدّم هي منحة يتم دفعها على سبيل الممارسة الفضلى دعماً لمبادرات المنظمات فيما يتصل بواجب العناية، وليس كمتطلب قانوني.

٦٤ - وعلى أساس القرار الوارد بيانه في الفقرة ٦٥ أدناه، قُدّرت الآثار المالية المترتبة على استحداث منحة نهاية الخدمة بمبلغ ١٠,٩ ملايين دولار سنوياً على نطاق المنظومة. ولاحظت اللجنة أن هذه التكلفة قُدّرت على أساس عدد غير عادي من حالات انتهاء الخدمة بسبب إغلاق عدد من بعثات الأمم المتحدة، وأنه سيقبل على الأرجح في السنوات اللاحقة.

## قرارات اللجنة

٦٥ - قررت اللجنة أن توصي باستحداث منحة نهاية خدمة لمساعدة الموظفين الذين يتكون المنظمة، رهنا بالأحكام التالية:

(أ) تُدفع منحة نهاية الخدمة للموظفين الذين يتكون المنظمة عند انتهاء التعيين المحدد المدة، بعد إكمال خمس سنوات من الخدمة المتصلة أو أكثر؛

(ب) تُدفع منحة نهاية الخدمة ك مبلغ إجمالي مقطوع وفقا لمعايير الاستحقاق المبينة في جدول المدفوعات الوارد في المرفق الرابع.

## جيم - إطار إدارة الموارد البشرية: معلومات مستكملة بشأن التنوع والمساواة

٦٦ - في الدورة الحادية والخمسين، اعتمدت اللجنة إطارا لإدارة الموارد البشرية ليُسترشد به وضع السياسات والممارسات في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة (انظر A/55/30، الفقرة ١٩). وفي دورتها الحادية والسبعين، قررت اللجنة استعراض إطار الموارد البشرية على ضوء الاتجاهات والتغيرات التي طرأت على منظمات النظام الموحد خلال العقد الذي مضى على اعتماد الإطار. في دورتها الثالثة والثمانين في عام ٢٠١٦، وافقت اللجنة على الإطار المنقح، وقررت مواصلة تحديثه في حال ظهور مسائل جديدة.

٦٧ - وفي دورتها الثالثة والثمانين، نظرت اللجنة أيضا في تقرير عن السياسات المراعية للاعتبارات الجنسانية (انظر A/71/30، الفقرة ١٤٦). وسلّمت اللجنة بأنه، في عالم الخدمة المدنية الدولية، يُعتبر التوزيع الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين في صفوف الموظفين من المسائل ذات الأولوية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الجوانب الأخرى لتكوين ملاكات الموظفين، بما في ذلك التوزيع العمري والقدرات اللغوية والتنوع الثقافي، ينبغي أن تدار من خلال سياسات تشجع على شمول الجميع وتقي من التمييز والتحرش والاعتداء. وفي الدورة الخامسة والثمانين، نظرت اللجنة في جميع جوانب التنوع (انظر A/72/30 و A/72/30/Corr.1، الفقرة ١٤٨) وأعربت عن ضرورة المساعدة على تكوين فهم أفضل لفكرة التنوع بمعناها الأعم من خلال إطار إدارة الموارد البشرية. وهذا من شأنه أن يوفّر للمنظمات إطارا مرجعيا مشتركا تستعين به في تقرير سياساتها المتعلقة بتنوع القوة العاملة.

٦٨ - وفي دورتها السادسة والثمانين، نظرت اللجنة في مذكرة من الأمانة عن تنوع القوة العاملة لبحث إمكانية إدراج الموضوع ضمن إطار إدارة الموارد البشرية. وأعربت اللجنة عن دعمها الكامل للتنوع من جميع جوانبه، مع إشارتها في الوقت نفسه إلى وجوب أن يكون الاعتبار الرئيسي لدى تعيين الموظفين هو ضرورة الحصول على أعلى مستوى من الكفاءة والمقدرة والنزاهة. وفي هذا الصدد، اتفقت اللجنة على أن المبادئ العامة ينبغي أن تركز على هذا المفهوم. وطلبت اللجنة أيضا مزيدا من توضيح وتعزيز النتائج والمؤشرات. وبناء على ذلك، جرى في الدورة السابعة والثمانين للجنة تنقيح العنصر المتصل بالتنوع، مع مراعاة التعليقات والاقتراحات التي أعرب عنها خلال الدورة السادسة والثمانين.

## المناقشة التي جرت في اللجنة

٦٩ - رحبت شبكة الموارد البشرية بما تقدمه اللجنة من دعم في المساعدة على تكوين فهم أوسع للتنوع في منظومة الأمم المتحدة. ورحبت أيضا بالإشارة إلى الأشخاص ذوي الإعاقة، وقدمت اقتراحات



بشأن المؤشرات. ورأت الشبكة أن الأهداف أو المؤشرات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة ينبغي أن تركز على زيادة إمكانات استخدام المرافق من جميع جوانبها، وعلى توفير الترتيبات التيسيرية الفردية المعقولة في أماكن العمل. ويعد الحد من التحيز والوصم والتمييز من العناصر اللازمة لإيجاد مكان عمل أكثر شمولاً وتنوعاً. وسلطت الشبكة الضوء أيضاً على أهمية إدراج إشارات إلى تدريب الموظفين والمديرين بشأن هذه المواضيع باعتبار ذلك ممارسة جيدة لزيادة التنوع على كامل نطاق النظام الموحد للأمم المتحدة. والشبكة ملتزمة بالنهوض باعتبارات التنوع الشاملة في جميع الأنشطة المتعلقة بالموارد البشرية. وأيدت الشبكة إضافة العنصر الخاص بالتنوع إلى إطار إدارة الموارد البشرية، ليس فقط كممارسة جيدة تسترشد بها المنظمات، ولكن أيضاً كأساس للقيام بمزيد من العمل بشأن هذه المسألة.

٧٠ - واتفق ممثلو اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين مع الرأي القائل بأنه لدى تعيين الموظفين، يتعين أن ينصب التركيز بشكل رئيسي على ضمان أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة، وأيدوا تماماً مفهوم التنوع بمعناه الأعم وأشكاله المتعددة، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، التنوع على صعد النوع الجنساني والإعاقة والميل الجنسي. وأشار الاتحاد إلى أن هناك دراسات تشير إلى أن تنوع القوة العاملة يفضي إلى مزيد من التفكير الإبداعي والابتكاري، وأن المجموعات المتنوعة تكون أميل إلى التركيز على الحقائق، وبالتالي اتخاذ قرارات أفضل. وأعرب الاتحاد عن أمله في أن تشجع اللجنة جميع المنظمات على القيام بصفة منتظمة، وباستخدام مقاييس واضحة، بقياس ورصد مستوى التنوع في قوتها العاملة، وأن تشجع المنظمات المتخلفة عن الركب على القيام بالمزيد من خلال اتخاذ إجراءات محددة ومستهدفة لفئات بعينها.

٧١ - وذكر ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن عنصر التنوع المنفتح يمثل تحسناً، وأكد أن الاعتبار الرئيسي لدى تعيين الموظفين في النظام الموحد للأمم المتحدة ينبغي أن يكون دوماً هو الجودة. وقدمت لجنة التنسيق اقتراحات إضافية لتحسين المؤشرات المقترحة، وكان من رأيها أنه فيما يتعلق بالتنوع الجنساني، ينبغي إدراج الميول الجنسية المختلفة.

٧٢ - ونوّه ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين بالإشارة إلى المادتين ٨ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة اللتين تنصّان على ألا تضع المنظمات أي قيود على أهلية الرجال والنساء للمشاركة في أعمالها، فتعزّزان بالتالي تنوع القوة العاملة. ورأى الاتحاد أنه ينبغي رصد مقاييس التنوع بانتظام لضمان الكشف عن أي حالات خروج عن المعايير وتصحيحها أينما أمكن. واقترح الاتحاد أن تُدرج ضمن المؤشر الجنساني إشارة إلى معايير الهوية الجنسية والحياد الجنساني مع توفير ضمانات السرية.

٧٣ - ورحبت الأمانة العامة للأمم المتحدة بالأهمية التي أولتها اللجنة لمسألة التنوع وبالبحث المتعمق الذي قامت به بخصوص هذه المسألة. وكان الأمين العام قد دعا إلى إيجاد قوة عاملة ذات تكوين تمثيلي بشكل حقيقي ومفيد لجميع الأشخاص المشمولين بخدمات المنظمة، وأولى هذه المسألة أولوية عالية من خلال تقديمه استراتيجية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة في عام ٢٠١٧. ومن حيث الإجراءات المتخذة، يخضع كبار المديرين للمساءلة عن تحقيق أهداف التكافؤ الجنساني من خلال اتفاقات كبار المديرين المبرمة معهم. وقام جميع كيانات الأمانة العامة بوضع خطط للتنفيذ على صعيد التكافؤ الجنساني، حيث سلّط الضوء على التحديات الخاصة بالبعثات الميدانية، مثل صعوبة استبقاء الموظفين واستقدامهم، ولا سيما في مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة. وفيما يتعلق بمسألة الأشخاص ذوي الإعاقة، تم القيام بأعمال لتحسين إمكانية استخدام مباني الأمم المتحدة ومرافق مؤتمراتها ولتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة في مكان العمل. وتعمل الأمم المتحدة أيضاً على تيسير وصول الأشخاص ذوي الإعاقة

إلى فرص العمل داخل المنظمة، بما في ذلك عن طريق جعل نظام إنسبيرا للتعيين وبوابة وظائف الأمم المتحدة أقرب إلى متناول المتقدمين من ذوي الإعاقة. وأشارت اليونيسيف إلى أن التكافؤ الجنساني من المسائل ذات الأولوية العالية في المنظمة. وصحيح أن القوة العاملة متوازنة بشكل لا بأس به وأن هناك جوانب إيجابية، ولكن يظل هناك بعض المجالات التي بحاجة إلى الاهتمام، ومنها الرتب العليا والتوزيع الجغرافي العادل في بعض المكاتب القطرية. وتجري اليونيسيف دراسة استقصائية سنوية لموظفيها لقياس انطباعاتهم، وقد تبين لها من الدراسة أن انطباعات النساء أقل إيجابية من انطباعات الرجال. وشددت اليونيسيف أيضا على أهمية شمول الجميع، وهي تعمل على خلق بيئة عمل متوازنة تماما وتضم الجميع. وذكر ممثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أقرّ في ١ تموز/يوليه ٢٠١٨ استراتيجية للبرنامج الإنمائي في مجال التكافؤ الجنساني، وهي تتناول مسألة إيجاد قوة عاملة تستوعب كلا الجنسين. وتواجه المنظمة مشاكل في تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الرتبة ف-٥ وما فوقها؛ ولعل إدراج العنصر الخاص بالتنوع في إطار إدارة الموارد البشرية يعزز جهودها في هذا الصدد. وذكر ممثل برنامج الأغذية العالمي أن المنظمة ملتزمة بتحقيق التكافؤ الجنساني، وأن خطة عملها لا تشمل الموظفين المحليين فقط، بل وغير الموظفين أيضا. وفيما يتعلق بالموظفين ذوي الإعاقة، فإن الاعتبار الرئيسي يتمثل في إتاحة إمكانية استخدام المرافق، وفي ظل الواقع التشغيلي لبعض المواقع الميدانية العميقة، يسترشد البرنامج بمعايير اللياقة للعمل.

٧٤ - وقدمت لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة معلومات عن الدراسة الاستقصائية العالمية التي أجرتها بالتعاون مع اتحادات الموظفين الأخرى لقياس الوعي بمسألة الإعاقة داخل النظام الموحد للأمم المتحدة. وسلطت الدراسة الاستقصائية الضوء على ما هو قائم من عراقيل ومظاهر تحيز، وعلى عدم توافر فهم لاحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة. ويسهم غياب البيانات والمعلومات عن الإعاقة وعن حالة الأشخاص ذوي الإعاقة على الصعيد الوطني في احتفاء الأشخاص ذوي الإعاقة عن الأنظار، مما يشكل عقبة أمام شمول الجميع في جهود التنمية والتخطيط والتنفيذ.

٧٥ - ولاحظت اللجنة أن اعتماد تعريف أوسع نطاقا لمسألة التنوع قد أدى إلى تطورها، وأن المنظمات قد زادت من اتساع وعمق المناقشات التي تجرّها بشأن العديد من جوانب التنوع، وأن هناك إجراءات إيجابية أُخذت في العديد من المجالات. وأكدت اللجنة أن مسألة التنوع لا ينبغي أن يُنظر إليها على أنها تفضيل لأي مجموعة على غيرها. فقد يؤدي التركيز على أي وجه منفرد من أوجه التنوع إلى الانتقاص من واحد أو أكثر من الجوانب الأخرى، وينبغي بالتالي تجنبه. ويوفر استخدام إطار إدارة الموارد البشرية أساسا منطقيًا لتكوين الركيزة التي يُستند إليها في المناقشات المقبلة. وضمن هذا الإطار، يمكن للمنظمات أن تنفذ السياسات التي تعطي الأولوية لاحتياجاتها على صعيد التنوع.

### قرار اللجنة

٧٦ - قررت اللجنة الموافقة على إدراج عنصر لتنوع القوة العاملة في إطار إدارة الموارد البشرية، على النحو المبين في المرفق الخامس.

## الفصل الرابع

### شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

#### ألف - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

٧٧ - بدأ العمل بمفهوم جدول المرتبات الأساسية/الدنيا اعتباراً من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ بموجب قرار الجمعية العامة ٤٤/١٩٨ (الجزء أولاً - حاء، الفقرة ١). وقد أعدّ الجدول بالرجوع إلى الجدول العام لمرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، وهي حالياً الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة. وتُجرى تعديلات دورية على أساس مقارنة صافي المرتبات الأساسية لموظفي الأمم المتحدة، عند النقطة المرجعية المحددة في الجدول (الرتبة ف-٤، الدرجة السادسة) بالمرتبات الأساسية المقابلة لنظرائهم في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة (الدرجة السادسة في الرتبين GS-13 و GS-14، بوزن ترجيحي نسبته ٣٣ في المائة و ٦٧ في المائة على التوالي).

٧٨ - وقد طُبقت زيادة بنسبة ١,٤ في المائة في الجدول العام الأساسي للخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨. وبالإضافة إلى ذلك، أدخلت تغييرات ضريبية لعام ٢٠١٨. ففي نظام الضرائب الاتحادي، تم توسيع غالبية الشرائح الضريبية، مع خفض معظم معدلات الضريبة الحدية. وفي الوقت نفسه، تمت زيادة الخصومات القياسية من الدخل الخاضع للضريبة، وأُلغى الإعفاء الشخصي. وفيما يتعلق بالخصومات المحددة البنود، وُضع حد أقصى للخصومات من ضريبة الولاية والضريبة المحلية، بينما حُفّض الحد الأقصى لخصم فوائد الرهن العقاري. وزيد مبلغ الإعفاء إلى ١٥٠ ٠٠٠ دولاراً في مقاطعة كولومبيا. وبالنسبة لولاية ميريلاند، حُفّض الحد الأقصى للإعفاء إلى ١٠٠ ٠٠٠ دولاراً. ولم يسجّل أي تغيير في التشريعات الضريبية لولاية فرجينيا في عام ٢٠١٨.

٧٩ - وليبيان حركة المرتبات الإجمالية في إطار الجدول العام والتغييرات الضريبية في الولايات المتحدة، ولإبقاء مرتبات النظام الموحد متماسية مع مرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، اقترحت زيادة نسبتها ١,٨٣ في المائة في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩. وبالإضافة إلى ذلك، ووفقاً لقرار الجمعية العامة ٧٠/٢٤٤ (الجزء الثالث، الفقرة ٩ (أ) و (ب))، ينبغي أيضاً تطبيق التعديلات التي أُجريت في جدول المرتبات على نقاط حماية مرتبات الموظفين الذين كانت مرتباتهم قد تجاوزت أقصى درجة داخل رتبهم عند الانتقال إلى جدول المرتبات الموحد. ويرد جدول المرتبات المقترح ونقاط حماية المرتبات في المرفق السادس من هذا التقرير.

٨٠ - وقُدّرت الآثار المالية السنوية المترتبة على الزيادة في المرتبات الأساسية/الدنيا على نطاق المنظومة على النحو التالي:

(بدولارات الولايات المتحدة)

(أ) بالنسبة لمراكز العمل التي تطبق فيها تسويات مقر عمل منخفضة والتي يمكن بخلاف ذلك أن تنخفض فيها المرتبات الصافية إلى ما دون مستوى المرتبات الأساسية/الدنيا الجديدة صفر

٨٠٢ ٠٠٠

(ب) فيما يتعلق بجدول مدفوعات انتهاء الخدمة

## المناقشة التي جرت في اللجنة

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

٨٢ - ولاحظت اللجنة أن الزيادة في المرتبات الأساسية/الدنيا بنسبة ١,٨٣ في المائة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩ ستنفذ وفقاً للإجراء المعياري الذي لا تنتج عنه خسارة أو مكسب، أي زيادة جدول المرتبات الأساسية/الدنيا وتخفيض مضاعفات تسوية مقر العمل على نحو متناسب. وأحاطت اللجنة علماً أيضاً بالتعديل المقترح في نقاط حماية المرتبات، وفقاً للقرار ٢٤٤/٧٠. وأخيراً، أشارت اللجنة إلى أنه، مع أن إجراءات تعديل الجدول الأساسي هي غير ذات أثر عموماً على التكلفة من حيث الأجر الصافي المدفوع، فهي ستترتب عليها آثار فيما يتعلق بمدفوعات انتهاء الخدمة، على النحو المشار إليه في الجدول الوارد أعلاه.

## قرار اللجنة

٨٣ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بالموافقة على الجدول الموحد المنقح للمرتبات الأساسية/الدنيا بحيث يدخل حيز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، والموافقة أيضاً على نقاط حماية المرتبات المحدثة بالنسبة للفئة الفنية والفئات العليا، على النحو الوارد في المرفق السادس من هذا التقرير، لتعكس تسوية نسبتها ١,٨٣ في المائة، وهي تسوية تُطبّق بزيادة المرتب الأساسي وتخفيض نقاط مضاعف تسوية مقر العمل بما يعادل الزيادة بحيث لا يسجل صافي الأجر المقبوض خسارة أو مكسباً.

## باء - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة

٨٤ - تستعرض اللجنة، بمقتضى تكليف دائم من الجمعية العامة، العلاقة بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. ولهذا الغرض، تتابع اللجنة سنوياً ما يحدث من تغيرات في مستويات أجور الخدمتين المدنيتين هاتين. وبالإضافة إلى ذلك، طلبت الجمعية في قرارها ٢٦٤/٧١ إلى اللجنة أن تدرج معلومات عن تطور هامش على مر الزمن، في مرفق لتقاريرها السنوية.

٨٥ - وقد طبّقت الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ زيادة قدرها ٢,٢٩ في المائة في الجدول العام في منطقة واشنطن العاصمة، تتألف من زيادة قدرها ١,٤ في المائة في المرتبات الأساسية وزيادة في العلاوة المحلية المدفوعة في تلك المنطقة من ٢٧,١٠ في المائة إلى ٢٨,٢٢ في المائة. وشملت التطورات الأخرى المتصلة بإجراء المقارنة ما يلي:

(أ) تنقيح شرائح الضريبة الاتحادية وخفض معدلات الضريبة الحدية. وفي الوقت نفسه، تمت زيادة الخصومات القياسية من الدخل الخاضع للضريبة، وألغي الإعفاء الشخصي. وفيما يتعلق بالخصومات المحددة البنود، وُضع حد أقصى للخصومات من ضريبة الولاية والضريبة المحلية، بينما خُفض الحد الأقصى لخصم فوائد الرهن العقاري. وزيد مبلغ الإعفاء إلى ١٥٠ ٤ دولاراً في مقاطعة كولومبيا.

وبالنسبة لولاية ميريلاند، حُقِّض الحد الأقصى للإعفاء إلى ١٠٠ ٠٠٠ دولارا. ولم يسجَّل أي تغيير في التشريعات الضريبية لولاية فرجينيا في عام ٢٠١٨؛

(ب) زيادة مضاعف تسوية مقر العمل في نيويورك من ٦٤,٥ في كانون الثاني/يناير إلى ٦٦,٩ في المائة اعتبارا من ١ شباط/فبراير ٢٠١٨، في إطار التطبيق العادي لنظام تسوية المقر، وذلك على أساس تطور تكاليف المعيشة في مركز العمل؛

(ج) تحديث نسبة تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة. فقد تم حساب فرق تكلفة المعيشة بقيمة ١١٢,٥ بواسطة شركة استشارية خارجية في عام ٢٠١٨ وفقا للإجراء المتبع.

٨٦ - وبناءً على ما تقدم، أفيدت اللجنة بأن هامش الأجر الصافي المقدّر لعام ٢٠١٨ بلغ ٢٠١٤,٤. وترد تفاصيل المقارنة والمعلومات عن تطور الهامش على مر الزمن في المرفق السابع لهذا التقرير.

### المناقشة التي جرت في اللجنة

٨٧ - أحاط ممثلو شبكة الموارد البشرية واتحادات الموظفين علما بنتائج آخر مقارنة للهامش.

٨٨ - ولاحظت اللجنة أن الهامش المحدّث قد قُدِّر على أساس آخر الإحصاءات المتاحة أثناء النظر في المسألة. وأنفق على أن يتم، في حال أتيح المزيد من المعلومات المحدّثة، تقديم تقدير منقح للهامش إلى الجمعية العامة أثناء عرض تقرير اللجنة السنوي.

### قرار اللجنة

٨٩ - قررت اللجنة، مشيرة إلى أن رئيسها سيواقي الجمعية العامة بتقديرات محدّثة للهامش، حسب الاقتضاء، وبناءً على مدى توافر آخر الإحصاءات المتصلة بالموظفين، القيام بما يلي:

(أ) إبلاغ الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا العاملين في نيويورك وللموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة قُدِّر بـ ١١٤,٤ للسنة التقويمية ٢٠١٨؛

(ب) توجيه طلب إلى أمانتها لمواصلة رصد مستوى الهامش، بحيث يمكن اتخاذ إجراءات تصحيحية، عند الاقتضاء، بتفعيل نظام تسوية مقر العمل، إذا حدث في عام ٢٠١٩ تجاوز لأحد المستويين الموجبين للتدخل، وهما ١١٣ أو ١١٧.

### جيم - بدلات إعالة الأَوْلاد والمعالين من الدرجة الثانية: استعراض المستويات

٩٠ - في إطار المنهجية الحالية، يحدد بدل إعالة الأَوْلاد على أساس قيم تخفيضات الضرائب والمدفوعات التي تسدد بموجب التشريعات الاجتماعية لأصحاب الدخل المرجعي المكافئ للرتبة ف-٤/الدرجة السادسة (كان يُحسب بمعدل الإعالة في جدول المرتبات السابق) في ثمانية من مواقع المقار (جنيف ولندن ومديرد ومونتريال ونيويورك وباريس وروما وفيينا). وتحوَّل هذه القيم إلى دولار الولايات المتحدة باستخدام متوسط أسعار الصرف على مدى الأشهر الـ ١٢ السابقة للاستعراض، وتجمَّع في صورة معدّل عالمي ثابت باستخدام الأوزان المرجحة على أساس أعداد الموظفين في كل من مراكز العمل تلك. وفي مواقع العملة الصعبة، ومن منطلق حماية البديل من التأثير بتقلبات أسعار الصرف،

يحوّل المعدل العالمي إلى العملة المحلية باستخدام سعر الصرف الرسمي للأمم المتحدة في تاريخ الإصدار. وتظل مبالغ العملة المحلية في تلك المواقع دون تغيير حتى يتم الاستعراض المقبل. ويحدد بدل المعالين من الدرجة الثانية بـ ٣٥ في المائة من بدل إعالة الأولاد، ويمكن دفعه للموظفين الذين لا يحصلون على بدلات للمعالين من الدرجة الأولى. ووفقا للقرار الذي اتخذته اللجنة في عام ٢٠١٣، ينبغي أيضا أخذ الاتجاه العام السائد على صعيد توفير استحقاقات الأولاد في الحسبان باعتباره عاملا لتعديل مستويات بدل إعالة الأولاد وبدل المعالين من الدرجة الثانية (انظر A/68/30، الفقرة ١٠٤ (ب)).

٩١ - وفي عام ٢٠١٧، استعرضت اللجنة المنهجية وقررت الإبقاء عليها، على أن تظل قيد الاستعراض. وفي الوقت نفسه، أقرت اللجنة بأن الإجراء المتبع في حساب البدل ينبغي أن تتم مواءمته مع هيكل المرتبات الجديد من حيث مستوى المرتب المرجعي الذي حُدّدت استحقاقات الأولاد على أساسه، وذلك لأن المستوى المرجعي السابق، أو الأجر المحسوب بمعدل الإعالة، قد توقّف العمل به اعتبارا من كانون الثاني/يناير ٢٠١٧. وفي هذا الصدد، طلبت اللجنة إلى أمانتها أن تستكشف خيارين لحساب البدل - خيار يتم في إطاره حساب البدل على أساس جدول المرتبات الموحد زائدا بدل الزوج المعال، وآخر يتم في إطاره الحساب على أساس جدول المرتبات الموحد دون إضافة - وأن تعرض عليها كلا الخيارين لتنظر فيهما في دورتها السابعة والثمانين (انظر A/72/30 و A/72/30/Corr.1، الفقرة ١٤٤ (ب)).

٩٢ - وبناء على ذلك، وبالنظر إلى أن الاتجاه العام أظهر زيادة في استحقاقات الأولاد في معظم المواقع المرجعية، عرض الخياران على اللجنة لحساب بدل إعالة الأولاد على النحو المحدد أعلاه. وفي إطار الخيار ١ (معدل المرتبات الموحد مضافا إليه بدل الزوج المعال)، يبلغ المستوى المنقح لبدل إعالة الأولاد ٤ ١٠٨ دولارا في السنة، بينما يبلغ في إطار الخيار ٢ (معدل المرتبات الموحد دون أي إضافة) ٥ ٩٣٤ دولارا في السنة.

### المناقشة التي جرت في اللجنة

٩٣ - رحبت شبكة الموارد البشرية باستعراض مستوى بدلات الإعالة، نظرا لأنه عُدّل آخر مرة قبل ثماني سنوات. ولاحظت أيضا الاتجاه الصعودي لمستوى بدلات إعالة الأولاد في معظم مواقع المقار. ورأت أن نطاق التعديلات المقترحة ينبغي أن يُنظر إليه في سياق الفترة الزمنية الطويلة الفاصلة بين الاستعراضين السابق والحالي لمستويات البدلات. واعتبرت الشبكة أن النهج المستند إلى معدل موحد للراتب مضافا إليه بدل الزوج المعال يعكس بدلات إعالة الأولاد التي تتقاضاها أسر معيشية بها زوجان، بينما الخيار الثاني يستند في جوهره إلى حالة الوالد الوحيد التي عولجت في النظام الموحد من خلال بدل مخصص لهذه الحالة تحديدا. ولذلك فإنها تؤيد النهج الأول والمستويين الناتجين عنه بقيمة ٤ ١٠٨ دولارا لبدل إعالة الأولاد و ١ ٤٣٨ دولارا لبدل المعال من الدرجة الثانية، لتطبيقهما اعتبارا من عام ٢٠١٩.

٩٤ - ودُكر ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، الذي تكلم أيضا باسم اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين، باعتراف اللجنة بضرورة مواءمة الإجراء المتبع في حساب بدل إعالة الأولاد مع جدول المرتبات الجديد، وذلك من حيث مستوى المرتب المرجعي الذي قورنت عنده بدلات إعالة الأولاد أثناء استعراضها للمنهجية في عام ٢٠١٧. ولذلك، فمن رأي الاتحادين أن من المنطقي تماما أن يتم حساب بدل إعالة الأولاد على أساس جدول المرتبات الموحد دون بدل الزوج المعال. وفي هذا الصدد،

أشار ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أيضا إلى احتمال نشوء حالة عدم اتساق إذا كان مستوى بدل إعالة الأولاد محسوبا على أساس جدول المرتبات الموحد زائدا بدل الزوج المعال، بينما تحدّد قيم أجزاء أخرى من مجموعة عناصر الأجر على أساس جدول المرتبات الموحد دون إضافات. وأشار كذلك إلى أن بدل إعالة الأولاد لم يُعدّل منذ ثماني سنوات، مما يفسر الزيادة الكبيرة في المستوى المقترح. وبناء على ما تقدّم، تفضل اتحادات الموظفين حساب بدل إعالة الأولاد دون إدخال بدل الزوج المعال في المعادلة.

٩٥ - وسلّمت اللجنة بأن الحساب تم وفقا للمنهجية التي أقرّت وأنه يعكس ما طرأ على قيم بدلات إعالة الأولاد من زيادات في معظم المواقع. ولذلك، يعتقد الأعضاء أنه ولئن كان من المستصوب المضي قدما بالاستعراض الجاري لمستوى البديل، فإن هناك بعض العناصر في المنهجية المتبعة ينبغي إعادة النظر فيها قبل أن يتم استعراض مستوى البديل مجددا في المستقبل. ولوحظ في هذا الصدد أن المنهجية تتيح إدماج جميع عناصر المساعدة المالية التي تقدمها الحكومات لرعاية الأولاد بصرف النظر عن اعتبارات السياسة العامة المستند إليها. غير أن بعض هذه المدفوعات الاجتماعية قد يكون معتمدا من قبلفرادى الحكومات التي توجد بها المقار لمعالجة اعتبارات سياساتية مرتبطة بشرائح ديمغرافية محلية معينة لديها، وقد لا تكون بالتالي ذات صلة مباشرة ببدلات الإعالة في النظام الموحد.

٩٦ - واقترح أيضا أن يكون المستوى العالمي الموحد لبديل إعالة الأولاد من الأمور الأخرى التي يجري استعراضها في المستقبل، وذلك بالنظر إلى تنوع الممارسات المتبعة في مختلف مواقع المقار على صعيد المساعدات المالية المتصلة برعاية الأولاد. ومع ذلك، اعتبر معظم الأعضاء أنه من المستصوب الاستمرار في تحديد قيمة هذا البديل ك مبلغ موحد عالميا بالنظر إلى طابعه الأساسي والمستوى المنخفض نسبيا لقيمه المطلقة. وهم يعتقدون أن بدل إعالة الأولاد ينبغي أن يُنظر إليه كاستحقاق اجتماعي يعمّ الجميع، لا كعنصر من عناصر الأجر المرتبطة بظروف موقع العمل. وأعرب أحد أعضاء اللجنة عن اختلافه مع فكرة أن يكون بدل إعالة الأولاد مستندا إلى المتوسط المرجح لمراكز عمل المقار الثمانية.

٩٧ - ورأى بعض الأعضاء كذلك أنه عند إجراء الاستعراضات المقبلة للمنهجية، ينبغي استكشاف السبل لمواصلة تقليل هيمنة المواقع الأكبر على المحصلة النهائية. وفي حين أن المنهجية الحالية تشمل بالفعل خاصية لمعالجة هذه المسألة، اعتبر أن أسلوب الترجيح المستخدم لحساب المتوسط العام لقيمة البديل ينبغي أن يعاد النظر فيه في هذا السياق.

٩٨ - وفيما يتعلق بالخيارين المطروحين لطريقة الحساب، أشارت اللجنة إلى أن إدراج بدل الزوج المعال في العملية الحسابية يفضي إلى تحديد بدل إعالة الأولاد بالاستناد إلى مستوى بدل الأطفال الذي تتقاضاه أسرة معيشية بما زوجان، بينما استخدام معدل الراتب الموحد دون إضافات يتخذ مرجعيته من البديل الذي يتقاضاه الوالد الوحيد. وبما أن العديد من الحكومات الوطنية يقدم مساعدات أكبر للوالد الوحيد عن طريق مدفوعات التشريعات الاجتماعية أو النظم الضريبية، فإن هذا الأمر منعكس في كون المعدّل الناتج عن الخيار ٢ أعلى. وبالتالي، فإنه ينبغي الاحتكام عند المفاضلة بين الخيارين إلى مسألة أي الفئتين هي التي ينبغي اتخاذها كقاعدة مرجعية فيما يتصل ببديل إعالة الأولاد.

٩٩ - وفي هذا السياق، لاحظت اللجنة أن مجموعة عناصر الأجر الجديدة في النظام الموحد تعترف بالفعل بحالة الوالد الوحيد من خلال بدل منفصل محدد عند مستوى أعلى من مستوى بدل إعالة

الأولاد. وعلى وجه التحديد، يُنظر إلى قرار الجمعية العامة استحداث بدل للوالد الوحيد كاعتراف من الجمعية بضرورة تقديم دعم إضافي للوالد الوحيد مقارنة بالأسر المعيشية التي بها زوجان. وبالتالي هناك اعتقاد بأنه بعد تطبيق بدل الوالد الوحيد، لا ينبغي أن يعكس بدل إعالة الأولاد حالة الوالد الوحيد. فإذا حدث ذلك فإنه سيفضي إلى دفع معدّل الوالد الوحيد، الذي هو أعلى نسبياً، إلى جميع الموظفين بمن فيهم من لا تنطبق عليهم حالة الوالد الوحيد. واعتبر معظم الأعضاء أن هذا الأمر غير سليم من الناحية المفاهيمية.

١٠٠ - وفيما يتعلق بالشواغل التي أعربت عنها اتحادات الموظفين، اتفقت اللجنة مع الرأي القائل بأن أحد المبادئ الأساسية في مجموعة عناصر الأجر الجديدة هو أن المرتب يُدفع لقاء العمل المؤدى، لا على أساس الحالة الأسرية للموظف. غير أنه أشير إلى أن المجموعة الجديدة لعناصر الأجر ينبغي أن تعترف بالحالة الأسرية خارج نطاق جدول المرتبات، وأن هذا هو المتحقق بالفعل. وتحديدًا، فإن الحالة الأسرية هي العامل الوحيد الذي يفرّق بين بدل الوالد الوحيد وبدل إعالة الأولاد: فالأول ينطبق على الطفل الأول للموظف غير المتزوج، والثاني يخص الطفل الذي يرعاه زوجان. وبالتالي، فإذا كانت مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد تفرّق في المستوى بين بدلين هما في جوهرهما الشيء نفسه (دعم مقدم للإنفاق على الأولاد المعالين) تبعاً للحالة الأسرية، فإنه من المنطقي أن تكون المرجعية في تحديد قيمة البديل هي المستفيدون الخارجيون ذوو الحالة الأسرية المماثلة. وبما أن المستوى المعياري لبديل إعالة الأولاد، من الناحية المفاهيمية، يُخرج الوالد الوحيد من المعادلة، فإن تطبيق النهج نفسه على الفئات المرجعية بإخراج البديل الإضافي الذي يتقاضاه الوالد الوحيد من المعادلة هو أمر ليس فيه خروج عن المنطق. وبناءً على ذلك، فإن اتباع مثل هذا النهج على بدل إعالة الأولاد لا ينبغي أن يُرى كخروج عن الأساس المفاهيمي لمجموعة عناصر الأجر المنقحة.

١٠١ - وأشارت اللجنة إلى شواغلها بشأن هيمنة مراكز العمل الأكبر في حساب بدل إعالة الأولاد وإلى ما قررت في السابق بخصوص استخدام الاتجاه العام السائد على صعيد تقديم بدل إعالة الأولاد كعامل عند تعديل مستوى البديل. غير أن النهج المحدّد الذي ينبغي اتباعه لأخذ هذا الاتجاه العام في الحسبان لم يُعرّف في ذلك الوقت، وذلك على أساس كونه مفهومًا أن الفكرة ستُطبّق بطريقة براغماتية.

١٠٢ - ولدى استعراض نتائج العمليات الحسابية، لاحظت اللجنة أن الاتجاه العام لم يُستخدم إلا كشرط مسبق لجواز تطبيق الإجراء المتبع لحساب القيمة، ذلك أنه في ظل تسجيل اتجاه صعودي عام في أغلبية المواقع، طُبّق الإجراء المتبع في حساب قيم البديل دون أي تعديل إضافي. غير أن اللجنة رأت أنه من المطلوب إجراء مثل هذا التعديل على ضوء التفاصيل المحددة لبيانات الاتجاهات السائدة.

١٠٣ - وفي هذا الصدد، لوحظ أنه عند مستوى الدخل المرجعي، شهدت بدلات الأولاد زيادات في خمسة من المواقع الثمانية المتخذة كمرجعية. ولذلك، رأت اللجنة أن الزيادة المقترحة في الأصل ينبغي تعديلها تناسبياً، أي بنسبة ٥ إلى ٨. وتساءل ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة عمّا إذا كانت إضافة هذه الخطوة إلى العملية الحسابية هدفها إجراء خصم على الزيادة، ذلك أن الإجراء المتبع المستعان فيه بالأوزان الترحيحية يأخذ في الحسبان بالفعل كون بدلات الأولاد لم تشهد نمواً في ثلاثة من مراكز العمل. وشدد أيضاً على أنه ينبغي إعطاء أهمية أقل إلى الأعداد الأصغر من الموظفين الموجودين في لندن ومدريد وباريس عند أخذ الاتجاه العام بعين الاعتبار. ورأت اللجنة أن استخدام أوزان متساوية لمراكز العمل المرجعية في عملية تعديل مستوى البديل سيساعد على



التقليل من هيمنة مراكز العمل الأكبر. وبما أن الاتجاه العام يعكس تطورات تحدث خارج النظام الموحد، فإنه لا يبدو أن عدد موظفي النظام الموحد في كل موقع هو عامل ذو تأثير مباشر.

١٠٤ - ولاحظت اللجنة أنه سيُنتج عن تطبيق النهج المذكور أعلاه بدل لإعالة الأولاد بقيمة ٣ ٦٦٦ دولارا في السنة. وفُدرت الآثار المالية بمبلغ ٢٦,٨ مليون دولار. وأُقرّ بأن الزيادة الكبيرة المقترحة راجعة إلى جملة أمور منها أن بدل إعالة الأولاد لم يعدّل منذ عام ٢٠١٠، في حين أن بدلات إعالة الأولاد في المواقع المرجعية قد شهدت زيادات مستمرة. فرأت اللجنة بناء على ذلك أنه من المهم أن يراعى الالتزام بالمواعيد بدرجة أكبر لدى إجراء الاستعراضات المقبلة.

### قرارات اللجنة

١٠٥ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بالقيام بما يلي اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩:

(أ) تحديد بدل إعالة الأولاد عند مستوى ٣ ٦٦٦ دولارا في السنة، وبدل إعالة الأولاد ذوي الإعاقة عند مستوى ٧ ٣٣٢ دولارا في السنة؛

(ب) تحديد بدل المعالين من الدرجة الثانية عند مستوى ١ ٢٨٣ دولارا في السنة؛

(ج) تحويل قيمة البديل بدولار الولايات المتحدة، على النحو المحدد في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) أعلاه، إلى العملة المحلية باستخدام سعر الصرف الرسمي للأمم المتحدة في تاريخ التنفيذ، ليظل دون تغيير إلى حين إجراء الاستعراض التالي من الاستعراضات التي تُجرى كل سنتين؛

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

١٠٦ - وقررت اللجنة إعادة النظر في منهجية تحديد بدل إعالة الأولاد قبل إجراء الاستعراض المقبل لمستوى البديل.

### دال - تحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجرا (دراسة نوبلمير): المرحلة الأولى

١٠٧ - تقوم اللجنة، وفقا للولاية الموكلة إليها بموجب قرار الجمعية العامة ١٩٨/٤٤، بإجراء دراسات دورية لتحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجرا. وهذه العمليات، التي يشار إليها بدراسات نوبلمير، تمثل مقارنة بين مجموعات عناصر الأجر في أجهزة الخدمة المدنية الوطنية التي يمكن اتخاذها بديلا لأساس المقارنة المعمول به حاليا في النظام الموحد للأمم المتحدة. ووفقا للمنهجية المكونة من مرحلتين التي أقرتها الجمعية العامة في قرارها ١٩١/٤٦ ألف، يتم اختيار مجموعة من أجهزة الخدمة المدنية الوطنية الممكن اتخاذها كأساس للمقارنة استنادا إلى المعايير المحددة المتعلقة بمستوى الأجور والحجم والتشابه الهيكلي مع النظام الموحد. فتتم المقارنة بين أجهزة الخدمة المختارة أولا على أساس صافي الأجر النقدي (المرحلة الأولى)، ثم على أساس الأجر الإجمالي (المرحلة الثانية) إذا لزم الأمر. ومنذ عام ١٩٩٥، تُستكمل دراسات نوبلمير بعمليات مضاهاة مرجعية بين النظام الموحد والمنظمات الدولية الأخرى. وكان مقررا في الأصل إجراء الدراسة الحالية في عام ٢٠١٦، ولكنها أرجئت إلى عام ٢٠١٨ نظرا لإجراء الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد.

١٠٨ - وفي دورتها السادسة والثمانين المعقودة في آذار/مارس ٢٠١٨، استعرضت اللجنة نتائج المرحلة الأولى من دراسة نوبلمير. وقامت على وجه التحديد بدراسة أجهزة الخدمة المدنية الوطنية التالية التي اختيرت باستخدام المعايير المعمول بها: ألمانيا، وبلجيكا، وفرنسا، وكندا، والنرويج، وهولندا. وكانت نتائج المقارنة بين صافي الأجر النقدي (معدلا لمراعاة فروق تكلفة المعيشة وأسعار الصرف) في أجهزة الخدمة المدنية هذه وفي جهاز الخدمة المدنية المتخذ حاليا كأساس للمقارنة في النظام الموحد، ألا وهو جهاز الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة، على النحو المبين أدناه.

### النسب المئوية للفروق في الأجر النقدي المعدل

البلد	النسبة المئوية التي يقل بها عن الولايات المتحدة
بلجيكا	٩,١
النرويج	١٥,٧
كندا	٢٢,٠
فرنسا	٢٨,٠
ألمانيا	٣٠,٣
هولندا	٣٠,٨

### المناقشة التي جرت في اللجنة

١٠٩ - اعتبر ممثل شبكة الموارد البشرية أن دراسات نوبلمير المنتظمة والواسعة النطاق والشاملة والمنفذة بجدية وموضوعية هي الأساس لاتباع نهج سليم لتحديد الأجور في النظام الموحد. ومع تنويه اللجنة بقائمة البلدان المختارة لهذه الدراسة، فهي قد رأت أن معيار الحجم ينبغي ألا يكون هو الدافع الرئيسي لقرارات الاستبعاد المبكر لأجهزة الخدمة المدنية الممكن اتخاذها أساسا للمقارنة. فالملاك الوظيفي الأصغر حجما ربما يدل على أننا بصدد جهاز إدارة عامة كفو بشكل خاص وحزمة أجور مناظرة، وهو ما قد يكون هو الحال بالنسبة لسويسرا، التي استبعدت من التحليل لذلك السبب. وفي حين أن الاستكشاف الأولي للأجر النقدي قد يكون أداة مفيدة، فإن الشبكة تعتقد أن هذا المعيار وحده لا ينبغي أن يؤدي إلى حذف عدد كبير من البلدان من الدراسات المقبلة. وينبغي أن تشمل المقارنات المستقبلية معيار قابلية مكافآت الأداء للمقارنة. ورأت الشبكة أيضا أن معيار إمكانية المقارنة الهيكلية بين الأمم المتحدة وبعض أجهزة الخدمة المدنية الوطنية التي تدفع أجورا جيدة، مثل سنغافورة، ينبغي ترسيخه في الجولات المقبلة لدراسات نوبلمير. وأخيرا، تعتقد الشبكة أنه من المستصوب إجراء دراسة نوبلمير المقبلة في عام ٢٠٢١، بما أن الدراسة الحالية كان من المقرر أصلا إجراؤها في عام ٢٠١٦.

١١٠ - وطلب ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين كذلك مزيدا من المعلومات عن سبب حذف سويسرا من قائمة أجهزة الخدمة المدنية الممكن اتخاذها أساسا للمقارنة. ويعتقد الاتحاد أيضا أنه ينبغي إجراء عمليات المضاهاة المرجعية بين الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى وأن يتم النظر في نتائجها في صيف عام ٢٠١٨. وأكد ممثل لجنة التنسيق للقطاعات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أهمية إدراج جميع عناصر الأجر في المقارنة، ذلك أن العناصر غير النقدية تمثل في بعض البلدان قسما معتبرا قد يصل في بعض الأحيان إلى ما يعادل ٥٠ في المائة من الأجر النقدي. وأيد رأي

شبكة الموارد البشرية واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين القائل بأنه ينبغي إدراج سنغافورة وسويسرا ضمن أجهزة الخدمة المدنية المتناولة بالدراسة إذا ما قررت اللجنة الانتقال إلى المرحلة الثانية، فهما لا يزالان من أرباب العمل ذوي القدرة التنافسية العالية. وبالإشارة إلى الصعوبات التي تعترض استخدام الموظفين من بلدان معينة، شجعت لجنة التنسيق على إدراج مؤسسات الاتحاد الأوروبي ضمن الجهات التي تجرى معها عمليات المضاهاة المرجعية، فتلك المنظمات تتمتع بسمعة جيدة كجهات جاذبة للعمال. وأحاط اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين علما بالمرحلة الأولى من التحليل والخطوات التي قُطعت في الدراسة. وذكر ممثل الاتحاد أنه ينبغي إجراء دراسة للحالة الآنية وتحليل لتأثيرات نتائج المرحلة الثانية قبل التنفيذ إذا ما قررت لجنة الخدمة المدنية الدولية المضي قدما بالمرحلة الثانية من دراسة نوبلمير الحالية. وأخيرا، طُلب الإفصاح عن المعلومات الشاملة والمفصلة لضمان تكوّن فهم واضح للمسألة لدى جميع أصحاب المصلحة.

١١١ - وأشارت اللجنة إلى أن المرحلة الأولى هي في جوهرها عملية تصفية صارمة. فيما أن الانطلاق يكون من أوسع قاعدة ممكنة، فإن تركيز العملية ينصب على اختيار أجهزة الخدمة المستوفية لجميع المعايير المعمول بها في المنهجية. وبالتالي، قد يكون هناك بعض أجهزة الخدمة المتمتعة بسمعة جيدة من حيث قدرتها على المنافسة ويتم استبعادها مع ذلك لعدم استيفائها معايير الاختيار الأخرى، ككون الجهاز مثلا صغير الحجم نسبيا أو كونه يشهد إصلاحات أو تغييرات هيكلية، وبالتالي لا يكون صالحاً للمقارنة. وفي هذا الصدد، أبلغت اللجنة في إطار الرد على الأسئلة التي أثيرت بشأن جهازي الخدمة المدنية لسنغافورة وسويسرا أن سنغافورة بصدد مراجعة معاييرها لتصنيف وظائف الخدمة المدنية، وأن المعلومات المتعلقة بمنظومة الدرجات الوظيفية الجديدة لم تكن متاحة وقت إجراء الدراسة. وعلاوة على ذلك، فقد تبين أيضا من الدراسة التي أجريت في عام ٢٠٠٦ أن هناك صعوبات في الحصول على معلومات عن مرتبات فرادى الموظفين العموميين، وهو متطلب لازم لعقد المقارنات بين الأجور. أما بالنسبة لسويسرا، فقد استُبعدت من هذه الدراسة ومن الأخرى التي أجريت في عام ٢٠١١ استنادا إلى معيار الحجم. وجرى إيضاح أنه على الرغم من أن حجم القوة العاملة السويسرية على المستوى الاتحادي يمكن مقارنته بعدد موظفي الفئة الفنية في النظام الموحد، فإن متطلبات إجراء دراسة سليمة لتعاؤل الرتب تقتضي إجمالا الانطلاق من قاعدة مقارنة أعرض بكثير لضمان توافر القدرة الكافية على المطابقة بين الوظائف التمثيلية وضمان ثبات الوظائف المشمولة بالعينة مع مرور الوقت. وفي هذا السياق، أشير إلى أن أساس المقارنة الحالي يضم أكثر من ٢ مليون من موظفي الحكومة المركزية.

١١٢ - ولاحظت اللجنة أيضا أن المرحلة الأولى من مقارنة الأجور كانت مقتصرة على العناصر النقدية ولم تشمل سوى العناصر التي كانت تقدّم لجميع الموظفين، وبالتالي استُبعدت منها مكافآت الأداء الفردية. وعلاوة على ذلك، استُبعدت منها عناصر أخرى داخلية في حزمة الأجر الكلي، مثل المعاشات التقاعدية والتأمين الصحي والتأمين ضد الحوادث/على الحياة وغير ذلك من منظومات الاستحقاقات غير النقدية ذات الصلة، وهي عناصر قد تكون كبيرة وربما تؤثر على نتائج الدراسة. وفي هذا الصدد، أثار بعض الأعضاء مسألة ما إذا كان بعض البلدان الاسكندنافية، مثل النرويج، ينبغي أن يُدرس بمزيد من الإمعان نظرا لسمعة هذه البلدان على صعيد سخاء الاستحقاقات وشروط العمل. وأشير أيضا إلى السويد، التي ليست مدرجة في قائمة أسس المقارنة الممكنة التي تم الخروج بها من المرحلة الأولى وإن كان مشهوداً بأنها صاحبة الممارسة الفضلى فيما يتصل بمعاملة الموظفين العموميين على مستوى البلدان

الأوروبية. وأعرب أيضا عن رأي مفاده أن دراسة نوبلمير تتيح فرصة لاستعراض أفضل الممارسات على مستوى العالم في مجال الأجور والاستحقاقات، ولاستكشاف إمكانية تطبيقها في سياق النظام الموحد. واقترح إعادة النظر في نطاق الدراسات المقبلة لمعالجة تلك الشواغل.

١١٣ - وعلى ضوء ما تقدم، رأى بعض الأعضاء أنه إذا ما قررت اللجنة المضي قدما بالمرحلة الثانية من دراسة نوبلمير، فينبغي إدراج بلجيكا والنرويج، ذلك أن بلجيكا هي البلد الثاني من حيث ارتفاع الأجور بعد أساس المقارنة الحالي، والنرويج هي البلد الثالث. ورأى بعض المشاركين أن العدد الصغير نسبيا من المواطنين النرويجيين العاملين في النظام الموحد للأمم المتحدة قد يكون راجعا إلى كونهم يتمتعون بظروف أفضل في النرويج من حيث الاستحقاقات والأجور. وذهب آخرون إلى أن جاذبية النظام الموحد كرب عمل قد لا تكون مرتبطة بالأجر وحده. وتيسيرا لاتخاذ القرارات، اقترح النظر في استحداث عتبة عند فرق الأجر البالغ ٥ في المائة، بحيث لا يُتناول بالتحليل في المرحلة الثانية إلا البلدان التي يمثل الفرق بينها وبين البلد صاحب الأجور الأعلى ٥ في المائة أو أقل.

١١٤ - ومع إقرارهم ببعض الشواغل المعرب عنها، أعرب معظم الأعضاء عن شعوره بأن الغرض الرئيسي من المرحلة الأولى هو تحديد أجهزة الخدمة التي يُعقل أن تحل محل أساس المقارنة الحالي، وتحديد ما إذا كان يلزم إجراء تحليلات المرحلة الثانية للتحقق من صحة ذلك. وأشار إلى أنه نظرا لنطاق التحليل، يُستعان في المرحلة الأولى ببعض البارامترات غير المباشرة التي تنوب عن البارامترات الأساسية، وذلك لدواعي تبسيط العملية والإسراع بها. وتشمل هذه البارامترات مؤشرات تسوية مقر العمل "داخل المنطقة" التي يُستعان بها لتعبر عن الفروق في تكاليف المعيشة، بدلا من الاستعانة بالفروق المحددة في تكاليف المعيشة التي يتم حسابها لعقد المقارنات بين المواقع، وكذلك استخدام النقاط الوسطى بدلا من النطاق الكامل لنقاط المقارنة استنادا إلى تعادلات الرتب المعمول بها. ومع ذلك، فإن التجربة المستمدة من الدراسات السابقة بيّنت أن المرحلة الأولى - رغم محدوديتها - قد ولّدت على مدى السنوات مقارنات للأجور يعول عليها وتقديرات معقولة لقدرة أسس المقارنة المحتملة على المنافسة كأرباب عمل.

١١٥ - وكانت اللجنة راضية عن مدى الالتزام بالمنهجية المعمول بها في تنفيذ تحليلات المرحلة الأولى من الدراسة الحالية، وعن مدى اتساق هذه التحليلات مع النهج المتبع في الدراسات السابقة. وبناء على ذلك، لم تثر أي مشاكل بشأن صحة النتائج. وسلّمت اللجنة بأنه في حال تقرّر إجراء المرحلة الثانية، فإن هذا سيولّد ضرورة لتعديل النتائج بعض الشيء، لكنها اتفقت مع الرأي القائل بأن الفجوات التي تبينّت من التحليل على صعيد الأجر النقدي - ٩ في المائة لصالح أساس المقارنة الحالي مقابل بلجيكا وأكثر من ١٥ في المائة مقابل النرويج - من غير الوارد أن تتلاشى أو تصبح فجوات في الاتجاه المعاكس. وجرى التذكير في هذا السياق بأنه في دراسة عام ٢٠٠٦، عندما أجريت تحليلات المرحلة الثانية لبلجيكا، لم يطرأ تغيير كبير على فجوة الأجور بالمقارنة مع نتائج المرحلة الأولى. وبالتالي فإن هذا يعني انتفاء الحاجة إلى المضي قدما بالمرحلة الثانية بمتطلباتها الكثيفة من حيث العمالة والوقت والموارد، لتتأكد في نهاية المطاف نفس النتيجة التي مفادها أن الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة ما زالت تمثل جهاز الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجرا والخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة في النظام الموحد للأمم المتحدة.

١١٦ - وفيما يتعلق بعمليات المضاهاة المرجعية مع المنظمات الدولية الأخرى لغرض قياس قدرة النظام الموحد على منافستها، نوقشت جدوى هذه الدراسات وأبدت آراء متباينة بهذا الخصوص. فقد تساءل

بعض الأعضاء عن ضرورة إجراء عمليات المضاهاة هذه بما أنها ليست جزءاً من دراسات نوبلمير من المنظور الإجرائي. وأشار آخرون إلى أن عمليات المضاهاة هي عمليات مأذون بها من الجمعية العامة، وأنها أوجدت الخلفية السياقية لهذه الدراسات على ضوء ما تشهده المنظمات الدولية من تطوّر وما لها من تأثير متنام في سوق العمل العالمية. وسيقت مؤسسات الاتحاد الأوروبي كمثال على ذلك، فهي توصف بأنها جذابة بشكل خاص لموظفي الخدمة المدنية الوطنية في البلدان الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. وبالتالي اعتبرت دراسة هذه المنظمات أمراً مفيداً لتحديد المجالات الممكن إجراء تحسينات فيها في النظام الموحد للأمم المتحدة.

١١٧ - وفي هذا السياق، تمت إفادة اللجنة بوجود دراسة خارجية في مجال مقارنة المقاييس المرجعية أطلقت مؤخرًا، ويُتوقع أن يشارك فيها العديد من المنظمات الدولية والإقليمية. وتشمل الدراسة إنشاء درجات للرتب المتعادلة تضم وظائف النظام الموحد ووظائف المنظمات المشاركة الأخرى لأغراض مقارنة الأجور. ومن المتوقع أن تصبح نتائج الدراسة متاحة في عام ٢٠١٩. ورأت اللجنة بناء على ذلك أنه يمكن استعراض مسألة عمليات المضاهاة المرجعية على ضوء تلك النتائج.

### قرارات اللجنة

١١٨ - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) ألا يتم الانتقال بدراسة نوبلمير الحالية إلى المرحلة الثانية، مع ملاحظة أن مقارنات المرحلة الأولى بيّنت أن أساس المقارنة الحالي هو الذي يدفع أعلى مستوى للأجر النقدي وأن النسب المثوية للفروق بينه وبين أجهزة الخدمة المدنية الوطنية الأخرى تبدو أكبر من أن يكون من الوارد أن تزول في المحصلة عند إدخال العناصر الأخرى في المعادلة، وبالتالي يتم الإبقاء على أساس المقارنة الحالي؛
- (ب) أن يتم الرجوع إلى مسألة عمليات المضاهاة المرجعية مع المنظمات الدولية الأخرى عقب تلقي نتائج دراسة عام ٢٠١٩ الخاصة بمقارنة المقاييس المرجعية والتي تضم العديد من المنظمات الدولية والإقليمية، بما في ذلك مجموعة البنك الدولي والمنظمات المنسقة والاتحاد الأوروبي.

### هاء - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل

١١٩ - أقرت لجنة الخدمة المدنية الدولية تطبيق نظام تسوية مقر العمل قيد الاستعراض، عملاً بالمادة ١١ من نظامها الأساسي، ونظرت في هذا السياق، في دورتها السادسة والثمانين، في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمال دورتها الأربعين. وتضمن التقرير توصيات اللجنة فيما يتعلق بعملية استعراض نظام تسوية مقر العمل بواسطة خبير استشاري خارجي مستقل، فضلاً عن عدة مسائل تتعلق بالعنصر الخاص بالسكن في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل. وبعد مناقشة مستفيضة، قررت اللجنة أن تؤيد التوصيات الواردة في تقرير الخبير الاستشاري المستقل فيما يتعلق بالمجالات التي يمكن أن يتم فيها تحسين المنهجية التي يقوم عليها نظام تسوية مقر العمل، على النحو المبين في تقرير اللجنة الاستشارية.

١٢٠ - ونظرت اللجنة أيضاً في تقرير عن حالة استعراض نظام تسوية مقر العمل، وفي خطة لإدارة مشروع لإجراء استعراض شامل للمنهجية التي يقوم عليها نظام تسوية مقر العمل وضعتها الأمانة بالتعاون مع المنظمات واتحادات الموظفين، وتشمل الجداول الزمنية وأدوار أصحاب المصلحة الرئيسيين

وانعكاسات المشروع على صعيد الموارد. وفي دورتها السابعة والثمانين، أقرت اللجنة الخطة، ودعت إلى إقامة تعاون نشط من جانب جميع أصحاب المصلحة، ودعت ممثلي الموظفين والمنظمات إلى المساهمة في الأعمال التقنية التي تقوم بها الأمانة من خلال تبادل خبراتهم الإحصائية.

١٢١ - وكخطوة رئيسية في تنفيذ خطة إدارة المشروع، قرّرت اللجنة إجراء استعراض للقواعد العملية التي تحكم إجراءات تحديد مضاعفات تسوية مقر العمل، وإنشاء فريق عامل لهذا الغرض تشارك فيه المنظمات واتحادات الموظفين بصورة كاملة. وقررت أيضا إنشاء فرقة عمل معنية باستعراض الإطار المفاهيمي للرقم القياسي لتسوية مقر العمل. وستجري مناقشة أعمال فرقة العمل، إلى جانب المسائل المنهجية المتعلقة بعنصر السكن في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، في الاجتماع المقبل للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل في أوائل عام ٢٠١٩. وشدّدت اللجنة على أن الهدف من الاستعراض هو تنقيح منهجية نظام تسوية مقر العمل والقواعد العملية من أجل تحسين دقة تسويات المرتبات وزيادة ثباتها وإمكانية التنبؤ بها.

## شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محليا: استعراض منهجيات استقصاء الأجور

١٢٢ - يحدد النظام الأساسي للجنة ما عليها من مسؤوليات فيما يتصل بتحديد المرتبات للموظفين المعيّنين محليا. فالمادة ١٠ (أ) تنص على أن تقدم اللجنة توصيات إلى الجمعية العامة بشأن المبادئ العامة المتبعة في تحديد شروط خدمة الموظفين، والمادة ١١ (أ) تنص على قيام اللجنة بتحديد الوسائل التي يتم بها تطبيق هذه المبادئ. وتنص المادة ١٢ على قيام اللجنة بالتثبت من الحقائق ذات الصلة بجدول مرتبات الموظفين في فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محليا، وتقديم توصيات بخصوص جداول المرتبات هذه.

١٢٣ - ولتأدية هذه المهام، وضعت اللجنة منهجيتين تطوّرتا حتى أصبحتا ما يعرف بالمنهجية الأولى المطبقة في المقر وفي مراكز العمل المماثلة، والمنهجية الثانية المطبقة في سائر مراكز العمل. ولكي تتأكد اللجنة من كفاءة وفعالية منهجيتها، قامت باستعراضها على ضوء الخبرات المكتسبة والدروس المستفادة في نهاية كل جولة من جولات استقصاء الأجور في المقر.

١٢٤ - وعند الانتهاء من الجولة السابعة لاستقصاء الأجور في مواقع المقار، قررت اللجنة إطلاق عملية استعراض لمنهجيات استقصاء أجور فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محليا. وتشاورت أمانة اللجنة مع أصحاب المصلحة بهدف جمع المعلومات عن المشاكل التي صودفت أثناء إجراء استقصاءات الأجور والحصول على توصيات أولية بشأن كيفية معالجتها. وجرى تلخيص المشاكل التي أفادت بها المنظمات واتحادات الموظفين ولجان استقصاءات الأجور المحلية في المقار في قائمة بالمسائل العامة والشواغل المحددة عُرضت على اللجنة للنظر فيها، إلى جانب خريطة الطريق المقترحة للاستعراض.

### المنافشة التي جرت في اللجنة

١٢٥ - رحبت شبكة الموارد البشرية بالاستعراض الشامل والمتعمق المرتقب لمنهجية استقصاءات الأجور. وأشارت الشبكة إلى ضرورة إيجاد حلول أكثر تقدمية واستدامة للمشاكل الراهنة، ولا سيما تلك المتعلقة بمشاركة رب العمل وبالمركز الذي تحتله الأمم المتحدة في الأسواق المحلية من حيث ما تدفعه من مرتبات. وذهبت الشبكة إلى أنه في حال التفكير في إجراء تحوّل كبير عن النهج الحالي، فقد يلزم اتخاذ التدابير الانتقالية المناسبة وإجراء عمليات التجريب والمحاكاة الوافية قبل اتخاذ القرارات النهائية. ورأت الشبكة أنه ينبغي بذل كل جهد ممكن لتقديم المنهجيات المنقحة إلى الجمعية العامة للموافقة عليها في عام ٢٠١٩.

١٢٦ - وأعربت اتحادات الموظفين عن تقديرها لبدء استعراض منهجيات استقصاءات الأجور المحلية، وخاصة على ضوء الشواغل والقضايا التي يواجهها الموظفون في بعض المواقع. واتفق اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين مع فكرة إنشاء فريق عامل، واقترح توحي الحذر وإمعان النظر عند الشروع في تحليل القضايا والحلول المقترحة من جانب جميع أصحاب المصلحة. واقترح ألا يتم بشكل مسبق تحديد الحلول التي يتعين على الفريق العامل اقتراحها عن طريق إدراجها في اختصاصات الفريق. وعلى وجه الخصوص، أثّرت شواغل فيما يتعلق باستخدام البيانات الخارجية، حيث أن هذا الخيار قد تم بالفعل استكشافه ورفضه خلال الاستعراض السابق. وسلط اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين الضوء

على أهمية إيجاد حلول فورية للأوضاع الصعبة المرتبطة بفقدان القوة الشرائية نتيجة للتخفيضات الكبيرة في قيم العملات والمعدلات التضخم العالية في بعض مراكز العمل. ورأى الاتحاد أنه ينبغي أن يتم في إطار الاستعراض النظر في تعزيز لجان استقصاء الأجور المحلية من خلال توفير التدريب المهني على المستويات دون الإقليمية لكفالة اتباع نهج متمحور حول بناء الأفرقة في استقصاءات الأجور والخروج من الاستقصاءات بنتائج متسقة. وقامت لجنة التنسيق لل نقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة بتسليط الضوء على ما تتسم به المسألة من إلحاح، وإن تَبَّهت إلى ضرورة تفادي الاستعانة بالبيانات الخارجية لأن ذلك يعني إسناد مهمة اللجنة والوكالة المسؤولة إلى جهات خارجية، ولأن البيانات قد لا تتوافق مع متطلبات المنهجية المتبعة. وشددت أيضا على ضرورة توخي المرونة في تحديد الحدود الزمني لضمان إجراء التحليل المناسب لجميع المسائل المقترحة.

١٢٧ - وأكدت اللجنة أهمية تطبيق مبدأ فليمنغ لدى تحديد مرتبات الموظفين المعيّنين محليا، وذلك على الرغم من بعض الصعوبات المحيطة بتنفيذه. وبالتالي ينبغي أن يكون تركيز الاستعراض الحالي منصبا على إيجاد حلول للمسائل التي تم التعرف عليها خلال عملية الاستقصاء بعد مناقشة مستفيضة يجريها فريق عامل يتم إنشاؤه لهذا الغرض. وأشارت كذلك إلى أنه سيتعين على الفريق العامل تحليل إمكانية تنفيذ الحلول المقترحة، كما سيتعين عليه نمذجة هذه الحلول لتقييم فعاليتها وتأثيرها على عملية استقصاء الأجور. وأبرزت أهمية أن يكون التعاون والشفافية وروح التشاور هي السمات الغالبة على مناقشات الفريق العامل. وأشار عدة أعضاء في اللجنة إلى مسألة إجراء التسويات لمرتبات فئات الموظفين الأخرى استنادا إلى نتائج استقصاء فئة الخدمات العامة، وإلى ضرورة تقييم إمكانية العودة إلى نمط تخصيص استقصاءات منفصلة لتلك الفئات، ولا سيما فئة خدمات الأمن. وجرى تأكيد ضرورة ألا يغفل الفريق العامل هذه المسألة.

١٢٨ - وفيما يتعلق بالحصول على معلومات المرتبات في أسواق العمل المحلية، أشار بعض أعضاء اللجنة إلى أنه بما أن أكثر المشاكل التي يثيرها جميع أصحاب المصلحة تركزا هي مشكلة تدرج مستويات مشاركة أرباب العمل، ينبغي استكشاف سبل بديلة للحصول على بيانات المرتبات، بما في ذلك استخدام المصادر الخارجية. غير أن بعض الأعضاء الآخرين حذروا من أنه، حتى إذا تمت الاستعانة بالمصادر البديلة، قد لا تمثل البيانات أفضل ظروف العمل السائدة. ومع أن هذا الخيار قد تم النظر فيه، فقد رأى معظم أعضاء اللجنة أنه من المستصوب أن يعاد تقييم توافر بيانات المرتبات من المصادر الخارجية قبل اتخاذ أي قرار بشأن الخيار الذي يُعتمد.

١٢٩ - وأشار بعض الأعضاء إلى أنه خلال الاستعراض الجاري لمنهجيات استقصاءات الأجور المحلية، ربما يستفيد الفريق العامل من دراسة أفضل الممارسات في مجالي استقصاءات الأجور وتقييمات الوظائف لتحديد ما إذا كان من الممكن إدراج أي من تلك الممارسات في المنهجيات المتبعة. وأعرب عن رأي مفاده أنه إذا ما أُريد لعملية استقصاءات الأجور أن تظل تشاركية الطابع بالكامل دون أي تخفيف لدور أي من أصحاب المصلحة، فقد يلزم إجراء المزيد من التثقيف بشأن المنهجية وتخصيص المزيد من الموارد لضمان التنفيذ السليم للمنهجيات. ورأى عدد من أعضاء اللجنة أنه ينبغي أخذ التكلفة الفعلية للاستقصاءات في الحسبان لدى العمل على وضع منهجية قائمة على البيانات تكون أكثر فعالية وكفاءة.

١٣٠ - وأثفق على أنه سيلزم إنشاء الفريق العامل، وأن يقدم الفريق مقترحاته إلى اللجنة في دورتها الثامنة والثمانين، وأنه ينبغي بذل كل جهد ممكن لإنجاز الاستعراض في موعد لا يتجاوز الدورة التاسعة والثمانين



للجنة بحيث يمكن تقديم المنهجيات المنقحة إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والسبعين. غير أنه نظرا لطبيعة ونطاق المسائل التي تم تحديدها، أقرت اللجنة بأن إنجاز الاستعراض قد يتطلب وقتا أطول.

### قرارات اللجنة

١٣١ - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) أن تحيط علما بالقائمة الأولية للمسائل؛
- (ب) أن تنشئ فريقا عاملا يتألف من أعضاء في اللجنة، وعدد أقصاه ستة من ممثلي المنظمات، وعدد أقصاه ستة من ممثلي اتحادات الموظفين، ويتلقى المساعدة من أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية؛
- (ج) أن تطلب إلى الفريق العامل القيام بما يلي:
  - '١' تحليل واستكشاف المشاكل التي تم التعرف عليها خلال الجولة السابعة من استقصاءات الأجور واقتراح الحلول لتلك المشاكل، لكي تنظر فيها اللجنة؛
  - '٢' استعراض سبل الحصول على البيانات المطلوبة، بما في ذلك إمكانية شراء البيانات من المصادر الخارجية؛
  - '٣' دراسة مسألة التمثيل الكافي في الخدمة المدنية الوطنية؛
  - '٤' دراسة تطبيق كلتي المنهجيتين للتأكد من كون المنهجية المختارة متوافقة مع ظروف سوق العمل المحلية، ومن تحقق المساواة في معاملة الموظفين الموجودين في مواقع متماثلة؛
  - '٥' اقتراح تنقيحات لإدخالها على نص كل من المنهجيتين وفقا لذلك؛
  - '٦' تقديم مقترحاته إلى اللجنة في دورتها الثامنة والثمانين؛
- (د) العودة إلى المخطط الزمني للاستعراض في دورتها الثامنة والثمانين.

## الفصل السادس

### شروط الخدمة في الميدان: مراكز العمل ذات الظروف المنطوية على مشقة بالغة

١٣٢ - في الدورة الخامسة والثمانين للجنة، وأثناء مناقشتها لمنهجية تصنيف مراكز العمل من حيث المشقة، أثارت المنظمات الميدانية المشاركة في شبكة الموارد البشرية مسألة مراكز العمل المصنفة في فئة المشقة دال أو هاء وليست مصنفة من مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة. وناقشت اللجنة مسألة ما إذا كان يمكن للمنظمات أن تتيح بعض المرونة للموظفين في تلك المواقع، بحيث يكون للموظف خيار أن يصطحب أسرته فيحصل على البدلات المتعلقة باستقرار الأسرة في الموقع، أو خيار ألا يصطحب أسرته فينتقضي عوضاً عن ذلك البديل الخاص بالخدمة بدون اصطحاب الأسرة. ورأت اللجنة أيضاً أنه يمكن للمنظمات أن تتناول تلك النواحي جنباً إلى جنب مع المبادرات الأخرى المتصلة بواجب العناية.

١٣٣ - وفي دورتها السادسة والثمانين، استعرضت اللجنة تقريراً مقديماً من شبكة الموارد البشرية عن مراكز العمل المصنفة في فئة المشقة دال أو هاء وليست مصنفة من مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة. وفي ذلك التقرير، أوضحت الشبكة المسؤولة للمقاة على عاتق مؤسسات منظومة الأمم المتحدة كأرباب عمل فيما يتعلق بواجب تقديم العناية للموظفين وأسرهم. واعتُبر أن توفير الترتيبات البديلة الوافية التي تدعم رفاه الموظفين وأسرهم هو عنصر هام من عناصر واجب العناية الذي تلتزم به الأمم المتحدة تجاه موظفيها. وقررت اللجنة ما يلي: (أ) أن تطلب مزيداً من البيانات من شبكة الموارد البشرية بشأن مسألة الانفصال عن الأسرة في مراكز العمل الصعبة غير المصنفة كمراكز عمل دون اصطحاب الأسرة؛ (ب) أن تتم دراسة هذه المسألة بواسطة فريق عامل.

١٣٤ - وفي دورتها السابعة والثمانين، استعرضت اللجنة تقريراً أعده الفريق العامل، الذي اجتمع في حزيران/يونيه ٢٠١٨ وكان مؤلفاً من خمسة من أعضاء اللجنة، وخمس منظمات (الأمم المتحدة، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واليونسيف، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وبرنامج الأغذية العالمي)، واتحادات الموظفين (اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة والأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين)، وأمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية. وقام الفريق العامل بدراسة وثائق وعروض شتى، وهو ما اشتمل على رؤية كلية لمجموعة عناصر الأجر في الميدان، ونبذة عن تاريخ شروط الخدمة الميدانية والحالة الراهنة والمسائل التي أثارها المنظمات، وعملية تصنيف مراكز العمل من حيث المشقة وإعطاء المواقع صفة مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة، والمعلومات الإضافية المقدمة من المنظمات من خلال دراسة استقصائية، وبعض الممارسات الخارجية.

١٣٥ - ونظرت اللجنة في الخيارات التي طرحها الفريق العامل، وهي كالآتي:

#### الخيار ألف

تقدم مبلغ يكافئ القيمة الكاملة لبديل الخدمة في مراكز عمل دون اصطحاب الأسرة للموظفين العاملين في مراكز مصنفة في فئتي المشقة دال وهاء وغير مصنفة كمراكز عمل دون اصطحاب الأسرة. ولا يطبق هذا البديل إلا على مراكز العمل التي تحكم هيئة طبية مختصة تابعة للأمم المتحدة بأنها تفتقر إلى

البنية التحتية الصحية أو لا يتوافر فيها إلا الحد الأدنى من هذه البنية التحتية، أو التي تتسم بظروف عزلة شديدة بحسب ما تصدق عليه اللجنة رسمياً (٤١ مركز عمل في الوقت الحالي)، حيث تمنع الظروف الموظفين المعينين دولياً من اصطحاب معاليهم المستوفين لشروط الاستحقاق ليستتقروا معهم هناك. أما إذا تم اصطحاب أي من المعالين المستوفين لشروط الاستحقاق للاستقرار بمركز العمل، فلا يتم دفع البدل.

#### الخيار باء

إعطاء الموظفين خيار اصطحاب أو عدم اصطحاب معاليهم المستحقين لشروط الاستحقاق ليستتقروا معهم في مراكز العمل المصنفة في فتي المشقة دال وهاء والتي تحكم هيئة طبية مختصة تابعة للأمم المتحدة بأنها تفتقر إلى البنية التحتية الصحية أو لا يتوافر فيها إلا الحد الأدنى من هذه البنية التحتية، أو التي تتسم بظروف عزلة شديدة بحسب ما تصدق عليه اللجنة رسمياً (٤١ مركز عمل في الوقت الحالي). وفي تلك الحالة، إذا اختار الموظف عدم اصطحاب أي معال مستوف لشروط الاستحقاق للاستقرار معه في مركز العمل، يُدفع له بدل يحدد مستواه بنفس قيمة بدل الخدمة دون اصحاب الأسرة أو بقيمة أقل. أما إذا تم اصطحاب أي من المعالين المستوفين لشروط الاستحقاق للاستقرار في مركز العمل، فلا يتم دفع البدل.

#### الخيار جيم

إعطاء الموظفين خيار اصطحاب أو عدم اصطحاب معاليهم المستوفين لشروط الاستحقاق ليستتقروا معهم في مراكز العمل المصنفة في فئة المشقة دال أو هاء والتي تصنفها اللجنة مع مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة (٧١ مركز عمل في الوقت الحالي). وفي تلك الحالة، إذا لم يصطحب الموظف أي معال مستوف لشروط الاستحقاق، يُدفع له بدل عند مستوى بدل الخدمة دون اصحاب الأسرة. أما إذا تم اصطحاب أي من المعالين المستوفين لشروط الاستحقاق للاستقرار في مركز العمل، فلا يتم دفع البدل.

### المناقشة التي جرت في اللجنة

١٣٦ - أعربت شبكة الموارد البشرية عن تقديرها للاهتمام الذي أولته اللجنة لهذا الموضوع، والذي كان عنصراً أساسياً في واجب الرعاية الذي يتعين على المنظمات أن تمارسه تجاه الموظفين، ولذلك، كان مسألة بالغة الأهمية للأمين العام ومديري المنظمات ذات الوجود الميداني الكثيف. ومن الأهمية بمكان أن تستطيع المنظمات اجتذاب الموظفين الملائمين للعمل في مراكز العمل الصعبة. ودكرت الشبكة باقتراحها السابق بالسماح بدفع بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة عوضاً عن استحقاقات إقامة الأسر في جميع مراكز العمل المصنفة في فئة المشقة دال أو هاء غير المصنفة كمركز عمل دون اصطحاب الأسرة لأسباب أمنية، في حال قرر أحد الموظفين الذين لديهم معالين مستوفين لشروط الاستحقاق ألا يقيموا معه في مركز العمل بسبب ظروف معاكسة (قد تتعلق بالصحة أو السكن أو التعليم أو بسبب ظروف محلية أخرى). ولذلك كررت الشبكة دعمها للخيار جيم.

١٣٧ - وشددت الشبكة أيضاً على أنها حين قدّمت اقتراحها كانت تطالب بحل عملي فعال أثره محدود على الميزانية خاص بعدد صغير من الموظفين. ومن جانب الشبكة، سيكون من المهم ضمان التركيز على المنحى العملي والبساطة عند إيجاد حل لمشكلة محدودة ولكنها مهمة للمنظمات العاملة في الميدان.

١٣٨ - وذكرت الشبكة بأن المناقشة في الفريق العامل تركزت حول عنصرين هامين يتطلبان أن توضح موقفها بشأنهما: (أ) إلى أي مدى كان اختيار الموظف "طوعياً"، مع تبرير بشأن ما إذا كان ينبغي دفع كامل بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة أم دفع جزء منها فحسب؛ و (ب) ما إذا كانت هناك "تراتبية أسباب" قائمة أو مفترضة أو مقررة للموظفين بألا يصطحبوا أسرهم، مع تبرير بشأن ما إذا كان ينبغي أن تسود بعض المعايير على غيرها.

١٣٩ - وأشارت المنظمات إلى أنه في هاتين الحالتين وفي مراكز العمل من الفئتين دال وهاء، تدل ممارسات أرباب العمل الحديثة والحس السليم على أنه ينبغي للموظفين اتخاذ قرارهم الشخصي المستنير بشأن ما إذا كان من المناسب أن تصحبهم أسرهم في مركز العمل الجديد. ومن شأن قرار كهذا أن يركز على فهم واضح للأوضاع المعيشية المحلية المفضلة في مركز العمل، على النحو المبين في تصنيفات فئات المشقة. وقد يختلف هذا القرار الشخصي تبعاً لحالة الأسرة الفعلية. فاختلاف الأوضاع الأسرية من شأنه أن يجعل بعض جوانب ظروف المعيشة أكثر أهمية من غيرها. وترى الشبكة أن هذا يعني أنه في الوقت الذي اتخذ فيه موظفون قراراً شخصياً قد يختلف عن القرارات التي اتخذها زملاء آخرون، لا يعني ذلك أنهم اتخذوا خياراً "طوعياً" حدّدته تفضيلاتهم، بل قراراً أملته عليهم الظروف المعيشية الفعلية في مراكز العمل وأثرها على مدى ملاءمة انضمام أفراد أسرهم إليهم على أساس الظروف الفردية.

١٤٠ - وبناء على ذلك، لم تر الشبكة أي مبرر لخفض مبلغ بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، بالنظر إلى أنه لا يمكن مقارنة الوضع بما يمكن أن يؤدي إلى نشوء "بدل عدم اصطحاب الأسرة" طوعاً في جدول الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، حيث يمكن لموظف أن يمارس الاختيار في جميع مراكز العمل. وذكرت الشبكة كذلك أنه على الرغم من أن الظروف المحلية للرعاية الصحية تشكّل بلا ريب عاملاً حاسماً في القرار الشخصي للموظفين بشأن ما إذا كانوا سيصطحبون أسرهم إلى مركز العمل الجديد، فهي ليست بأي حال من الأحوال العنصر الأساسي الوحيد؛ فغياب التعليم المدرسي للأطفال قد يكون له القدر نفسه من الأهمية بالنسبة لأسرة لديها أطفال في سن المدرسة، بغض النظر عن المرافق الطبية القائمة. ولذلك لا تؤيد الشبكة الحد من إمكانية دفع البدل في مجموعة فرعية فقط من مراكز العمل ذات المرافق الطبية غير المؤاتية. وفي الختام، كررت الشبكة تأكيدها ضرورة التصدي للتحديات الراهنة بطريقة محددة الهدف، بسيطة ومباشرة، وبالثقة اللازمة بأنه من الممكن أن يُعهد إلى الموظفين بمهمة اتخاذ الخيارات المسؤولة نيابة عن أنفسهم وعن أسرهم، بل وينبغي القيام بذلك.

١٤١ - وذكر ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين، متكلماً أيضاً باسم اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، أن الظروف المعيشية الخاصة ببعض مراكز العمل الميدانية التابعة للأمم المتحدة تختلف اختلافاً هائلاً عن الظروف المعيشية المتاحة للموظفين في المقر والمكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية. ويعمل الموظفون في مراكز عمل يتفاوت تصنيفها بين صعبة، تتسم بأقصى مستوى من المشقة والخطر وغير مؤاتية للحياة الأسرية، إلى مراكز عمل مريحة، تتسم بأقل مستوى من المشقة والخطر وملائمة تماماً للحياة الأسرية. وكان الموظفون في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة والوكالات والصناديق والبرامج، الذين يعملون في مواقع الأزمات وعلى خط الجبهة، يُنشرون في الغالب في مراكز عمل ميدانية تتراوح المشقة والخطورة فيها من شديدة إلى متوسطة، وتفتقر إلى المرافق الأساسية للحياة الأسرية. وذكر كذلك أنه من الضروري أن تراعى المداورات بشأن هذه المسألة الحاسمة الآثار

التشغيلية والعملية المترتبة على أي بدائل للموظفين والمنظمات، مما يقلل إلى أدنى حد من الأعباء الإدارية الإضافية للموظفين وأسرهم.

١٤٢ - وبالنظر في الخيارات الثلاثة المقترحة، يؤيد كل من اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين تأييدا تاما الخيار جيم، أي الاقتراح الذي تقدمت به شبكة الموارد البشرية في الدورة السادسة والثمانين للجنة. ومن الممكن بدء تنفيذ الخيار بسهولة، وسيعوض الموظفين في الحالات التي يكون خيارهم الوحيد فيها هو وضع أسرهم في مكان آخر وتقديم الدعم المالي لها. واعتبر كل من اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن هذا الخيار يتيح للموظفين في هذه الحالات الصعبة الوسائل لرعاية أسرهم، مع التركيز على عملهم وتنفيذ ولايات منظماتهم على نحو منتج. وإن إتاحة السبل للموظفين للاختيار، وإن كان الخيار صعبا، بأن يعيشوا ويعملوا بعيدا عن أسرهم هو، في نظرهما، الشيء الصحيح الذي ينبغي عمله.

١٤٣ - وذكر ممثل اتحاد الموظفين أيضا أن الظروف السائدة في جميع مراكز العمل من الفئتين دال وهاء تتسم بمستوى مرتفع من المشقة، تتشبا مع تصنيفها، الذي حدده الفريق العامل لاستعراض ظروف الحياة والعمل في مراكز العمل الميدانية التابع للجنة الخدمة المدنية الدولية، والذي وافق عليه رئيس اللجنة بموجب السلطة المفوضة إليه من قبل اللجنة. وأشار إلى أن لجنة الخدمة المدنية الدولية تشرف بصورة مباشرة على منهجية تصنيف المشقة ومستوى التعويض. ولذلك، يعتبر اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن الخيار جيم لا يعني إدخال نظام حوكمة جديد ولا إنشاء بدل خارج مجموعة عناصر الأجر. وإنما يوصي هذا الخيار ببساطة بتكليف معايير الأهلية لدفع بدل قائم بحيث يستطيع الموظف اختيار أن يقيم معه معاليه المستوفين لشروط الاستحقاق أو ألا يقيموا وتلقي مجموعة عناصر الأجر المتصلة بذلك، ولكن ليس كليهما. وهما يريان أن الخيار جيم عادل ومنصف لأنه يعترف بنفس مجموعة المبادئ والغرض والظروف المتعلقة بالبدل الذي يدفع للموظفين الذين يعملون ويعيشون معزول عن أسرهم بسبب عوامل المشقة المحددة. ويؤيد اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين المبدأ الكامن وراء هذا الخيار، لأنه يعترف أيضا بالأثر النفسي والتكلفة المالية التي يتكبدها الموظف في هذه الظروف. وفي الختام، أشار الممثل إلى ضرورة المبادرة بتنفيذ الخيار جيم في أقرب وقت ممكن، بالنظر إلى آثارها الإيجابية على الموظفين وأسرهم، وأثرها التشغيلي الضئيل على المنظمات.

١٤٤ - وذكر ممثل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن الحالة الراهنة تؤثر في قدرة المنظمات على تنفيذ ولاياتها. ومع انتهاء نصح العمليات الخاصة السابق بالكامل في عام ٢٠١٦، أصبحت المسائل في مراكز العمل الصعبة هذه أكثر وضوحا. وسلط الضوء على أن عدد الموظفين الذين سيتأثرون على نطاق المنظومة لن يتجاوز ٥٠٠ موظف. وترى لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية أن من المهم توفير خيار الاستفادة من بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة لجميع الموظفين في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء، واستخدامه لمساعدة الموظفين، الذين اختار العديد منهم عدم اصطحاب أسرهم بسبب الظروف المحلية، في تحمل تكاليف الإنفاق على أسرة معيشية ثانية؛ وحاليا يدفع الموظف هذه التكاليف من جيبه. وبما أن مراكز العمل هذه قد تميزت بالفعل بمشقتها البالغة، لن تدعم لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية تقييد الدفع إلا لبعض مراكز العمل في إطار الفئتين دال وهاء. فالهدف من الاقتراح ليس التعويض عن المشقة، التي يعوضها بالفعل

بدل المشقة، وإنما التعويض عن التكاليف الإضافية. وقال إن لجنة التنسيق تؤيد الخيار جيم وتنفيذه الفوري.

١٤٥ - ووافق أعضاء اللجنة على ضرورة معالجة المسألة وناقشوا الخيارات الثلاثة التي صاغها الفريق العامل. وناقشت اللجنة ما إذا كان ينبغي معاملة الانفصال عن الأسرة في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء على أنه انفصال طوعي أو غير طوعي؛ وبعبارة أخرى، ما إذا كان ينبغي منع الموظفين من اصطحاب معاليهم المستوفين لشروط الاستحقاق، أو ما إذا كان من الممكن منح الموظفين خيار اصطحاب أسرهم.

١٤٦ - واعتبرت اللجنة أن هناك فروقا بين مراكز العمل المصنفة من مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة لأسباب متصلة بالسلامة والأمن (حيث يُمنع الموظفون من اصطحاب أسرهم ويحصلون على بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة)، ومراكز العمل من الفئتين دال وهاء غير المصنفة على أنه لا يمكن اصطحاب الأسر إليها، حيث لا ينطبق عليها هذا المنع. وفي ضوء هذه الاعتبارات، وضع الخيار ألف جانبا.

١٤٧ - ورأت اللجنة أن الخيارين باء وجيم يحتويان على عناصر يمكن النظر فيها، بعد إجراء بعض التعديلات، لضمان عدم وجود ازدواجية في البدلات ووجود مبرر واضح لتلبية الاحتياجات المحددة من خلال مجموعة عناصر الأجر. وبعد أن نظرت اللجنة نظرة شاملة في مجموعة عناصر الأجر الميدانية، ذكرت بأن التعويض عن درجة المشقة التي يعانيتها الموظفون في مراكز العمل الشاقة مشمول ببدل المشقة. وإضافة إلى ذلك، استُحدث بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة كحافز للموظفين على الاضطلاع بمهام في مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب أفراد الأسرة، واعترفت بزيادة مستوى المشقة المالية والنفسية التي يُكبدها انفصالهم القسري عن أسرهم، بما في ذلك التكاليف الإضافية المتصلة بالخدمة. وبالنظر إلى الاعتبارات الأمنية الأساسية، لم تُذكر مسألة اصطحاب الأسر إلى مراكز العمل التي لا يُسمح باصطحاب الأسر إليها.

١٤٨ - ولاحظت اللجنة أيضا أن الموظفين الذين يخدمون في مراكز العمل المصنفة في فئة المشقة دال وهاء غير المصنفة كمراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة يواجهون خيارا صعبا بين اصطحاب أسرهم للعيش في ظروف صعبة أو إبقائها في موقع مستقل، الأمر الذي ينطوي على بعض التكاليف، إضافة إلى الانفصال عن أسرهم. وأيدت اللجنة استمرار النهج الحالي الذي سمح باصطحاب الأسر إلى مراكز العمل التي لم تُصنّف على أنها مراكز لا يسمح فيها باصطحاب الأسر. واعتبرت اللجنة أيضا أن بعض الاعتراف بالتكاليف الإضافية التي ينطوي عليها الاحتفاظ بالأسرة في مكان منفصل سيكون مناسباً في الحالات التي يختار فيها الموظفون عدم اصطحاب أسرهم في ظل الظروف الصعبة في مراكز العمل هذه. وفي هذا الصدد، رأت اللجنة أن مبلغاً أقل من مبلغ بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة سيكون مناسباً في تلك الحالات، مع مراعاة أن يظل خيار اصطحاب الأسر متاحاً للموظفين عند قبول التعيين في مراكز العمل تلك.

١٤٩ - وفي أعقاب مناقشة مختلف عناصر الخيارات الثلاثة المقترحة، وضعت الأمانة خياراً رابعاً هو الخيار دال. وبموجب هذا الخيار، يمكن أن يختار الموظفون اصطحاب معاليهم المستوفين لشروط الاستحقاق إلى مراكز العمل المصنفة في فئة المشقة دال وهاء، الأشق من حيث الخدمات الصحية المتوفرة

أو العزلة، بما أن عليهم الاختيار بين اصطحاب أسرهم إلى هذه المواقع التي تشتد فيها المشقة أو إبقائها في موقع مستقل وتكبّد تكاليف إضافية. وإذا اختار الموظف عدم اصطحاب معاليه المستوفين لشروط الاستحقاق، يُمنح الموظف بدلا لقاء بقائهم في مكان آخر عوضا عن البدلات المتصلة بالانتقال. واقترح مبلغ قدره ١٥ ٠٠٠ دولار، وهو أقلّ بحوالي ٢٥ في المائة عن بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة (لإظهار الظروف المختلفة المنطبقة على مراكز العمل التي لا يتوفر فيها للموظفين خيار اصطحاب أسرهم مقارنة بمراكز العمل التي يتوفّر فيها هذا الخيار). وإذا اصطُحب أي معالٍ مستوفٍ لشروط الاستحقاق إلى مركز العمل، لا يُدفع البدل.

١٥٠ - وذكرت شبكة الموارد البشرية أنها يمكن أن توافق على مبلغ أقل من بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، الذي ينطبق على الموظفين العاملين في مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسر. غير أن الشبكة كررت الإعراب عن شواغلها الأولية المتعلقة بوضع تسلسل هرمي للعوامل في مراكز العمل هذه (تحتل فيه الخدمات الصحية والعزلة مرتبة أعلى) حيث يعتبر كل عامل كل من عوامل المشقة (مثل السكن والمناخ والظروف المحلية الأخرى) عاملا هاما. ولذلك، ينبغي أن يشمل الخيار الجديد دال جميع مراكز العمل من الفئتين دال وهاء المقترح أن يشملها الخيار جيم.

١٥١ - وكررت اتحادات الموظفين أن الظروف الصعبة في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء تجعلها غير صالحة للأسر، وكل عامل من عوامل المشقة، ليس فقط الخدمات الصحية والعزلة، يجعل من مراكز العمل هذه غير صالحة للأسر. وأعرب ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن قلقه من تحديد البدل المقترح لمراكز العمل من الفئتين دال وهاء بسبب عاملي الخدمات الصحية والعزلة فقط. وفي رأيه، فإن جميع جوانب المعايير التي تحدد تصنيف المشقة في مراكز العمل من الفئتين دال أو هاء لا تناسب الحياة الأسرية لبعض الموظفين، وبالتالي ينبغي إدراج جميع مراكز العمل من الفئتين دال وهاء. وأضاف كذلك أن كامل مبلغ بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة ينبغي أن ينطبق على مراكز العمل هذه.

١٥٢ - وحاججت المنظمات واتحادات الموظفين أن بدل المشقة وبدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة أمران منفصلان ويخدمان غرضين مستقلين. ولذلك، يتعين تجنب الالتباس، فهي لا تدعو إلى إضافة أي بدلات جديدة على مجموعة عناصر الأجر القائمة. وبدلا من ذلك، فمن المقترح تعديل معايير الأهلية لدفع بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة لمعالجة حالة محددة جدا هي حالة مراكز العمل من الفئتين دال وهاء التي لم تكن تعتبر مراكز عمل غير مناسبة لاصطحاب الأسرة.

١٥٣ - ووافقت اللجنة على أنه يمكن تلبية الحاجة التي أعربت عنها المنظمات واتحادات الموظفين من خلال توفير بدل للمساعدة في تحمل تكاليف الحفاظ على المعالين في أماكن أخرى؛ ومع ذلك، ينبغي أن يكون المبلغ منفصلا عن بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، الذي وُضع لأسباب تتعلق بالسلامة والأمن وكان غير طوعي. وعند النظر في الخيار دال، رأت اللجنة أن مبلغ ١٥ ٠٠٠ دولار اعترف بالطابع الاختياري واختلاف الظروف عن تلك المنطبقة في مراكز العمل التي تُمنع فيها اصطحاب المعالين، وبالتالي كان أقل من مبلغ بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة (١٩ ٨٠٠ دولار). ورأت اللجنة أن من شأن هذا التدبير أن يساعد المنظمات أيضا على تنفيذ ولاياتها بفعالية أكبر من خلال تشجيع مزيد من مقدمي الطلبات على العمل في مراكز العمل الصعبة هذه.

١٥٤ - وفيما يتعلق بنطاق مراكز العمل المقرر شملها بهذا البديل، رأى بعض الأعضاء أنه ينبغي تحديد معايير لدفع البديل (مثل اعتبار الخدمات الصحية والعزلة أكثر العوامل القهرية) وعدم تركها مفتوحة لجميع مراكز العمل من الفئتين دال وهاء على النحو الذي اقترحت المنظمات في إطار الخيار جيم. ورأى أعضاء آخرون أنه سيكون من الصعب وضع تسلسل هرمي للعوامل المقاسة (بخلاف الأمن، وهو المعيار الواضح لتحديد مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب أفراد الأسرة والمؤدي إلى دفع بدل الخدمة في مراكز العمل هذه)، بالنظر إلى أن جميع العوامل مهمة في تقييم الظروف في مركز العمل وأن أي من هذه العوامل يمكن أن يمنع الموظفين من اصطحاب أسرهم إلى مركز العمل، بحسب ظروفهم الفردية.

١٥٥ - وقُدِّر عدد الموظفين في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء، التي لم تصنّف على أنها مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسر، بنحو ٥٥٠ موظفاً، وذلك باستخدام بيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين بتاريخ ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ وتصنيفات مراكز العمل بتاريخ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨. وفي حين كان من الصعب تقدير عدد الموظفين الذين سيختارون عدم اصطحاب معاليهم المستوفين لشروط الاستحقاق إلى مراكز العمل هذه، قُدِّرَت الآثار المالية للخيار المقترح بمبلغ ٦,٥ ملايين دولار في السنة، على نطاق المنظومة، على افتراض عدم قيام أي موظف باصطحاب معاليه إلى مراكز العمل تلك.

#### قرارات اللجنة

١٥٦ - بعد أن ناقشت اللجنة الآثار المترتبة على تطبيق النهج المختلفة فيما يتعلق بالأساس المنطقي الذي يقوم عليه البديل ونطاقه ومستواه، قررت ما يلي:

(أ) ينبغي أن يترك للموظف خيار اصطحاب معاليه المستوفين لشروط الاستحقاق إلى مراكز العمل المصنفة ضمن مستويات المشقة دال أو هاء غير المحددة على أنها مراكز عمل بدون اصطحاب الأسرة؛

(ب) ينبغي تلبية الحاجة التي أعربت عنها المنظمات واتحادات الموظفين من خلال توفير مبلغ مخفض من بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، بقيمة ١٥ ٠٠٠ دولارا في السنة، للموظفين ومعاليهم المستوفين لشروط الاستحقاق لمساعدتهم على تحمل تكاليف إبقاء معاليهم في أماكن أخرى؛

(ج) يُمنح المبلغ المذكور أعلاه للموظف الذي يطلب هذا البديل عند قبول التعيين في مركز العمل من الفئتين دال أو هاء غير المحددة على أنها مراكز عمل بدون اصطحاب الأسرة بدلا من خيار اصطحاب معاليهم المستوفين لشروط الاستحقاق إلى مركز العمل؛

(د) لا يُدفع البديل إذا اصطُحِبَ أي معالٍ مستوفٍ لشروط الاستحقاق إلى مركز العمل؛

(هـ) يُستعرض البديل بعد التنفيذ الكامل لمنهجية تقييم المشقة المنقحة عند الانتهاء من الدورة، التي تنتهي في ٢٠١٩.

١٥٧ - وشددت اللجنة على أهمية الحصول على بيانات من المنظمات عن معدل استخدام الخيار لتيسير الاستعراض المذكور في الفقرة ١٥٦ (هـ).



## برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠

- ١ - القرارات والمقررات التي تتخذها الجمعية العامة والهيئات التشريعية/مجالس الإدارة الخاصة بمؤسسات النظام الموحد الأخرى.
- ٢ - شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين:
  - (أ) التطوير الوظيفي؛
  - (ب) معايير تحديد درجات السفر بالطائرة.
- ٣ - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا:
  - (أ) جدول المرتبات الأساسية/الدنيا؛
  - (ب) تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة؛
  - (ج) استعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران بالمرتبات الأساسية الإجمالية؛
  - (د) تقرير التقييم الشامل، بما في ذلك الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين بشأن مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد للأمم المتحدة؛
  - (هـ) مسائل تسوية مقر العمل: تقارير الحالة بشأن استعراض نظام تسوية مقر العمل، وتقارير دورات اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل وجداول أعمال الدورتين الثانية والأربعين والثالثة والأربعين للجنة الاستشارية؛
  - (و) استعراض تنفيذ حافز الاستقدام؛
  - (ز) الشحن بغرض الانتقال: استعراض الحد الأقصى؛
  - (ح) منحة التعليم: استعراض جدول ومستويات المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة الداخلية؛
  - (ط) بدل المشقة: منهجية التصنيف واستعراض المستويات؛
  - (ي) حافز التنقل: استعراض المستوى؛
  - (ك) بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة: استعراض المستوى.
- ٤ - شروط الخدمة السارية على موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا:
  - (أ) استعراض منهجيات استقصاء الأجور؛
  - (ب) الدراسات الاستقصائية لأفضل ظروف العمل السائدة في كينغستون.
- ٥ - شروط الخدمة في الميدان:
  - (أ) بدل المخاطر: استعراض المستوى؛
  - (ب) بدل الإجلاء الأمني: استعراض المستوى.
- ٦ - رصد تنفيذ المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة لقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة وتوصياتهما.

## المرفق الثاني

## الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

مجموع المدفوعات الخاضعة للاقتطاع الإلزامي (بدولارات الولايات المتحدة)	مع الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي (بالنسبة المئوية)
أول ٢٠.٠٠٠	١٩
ثاني ٢٠.٠٠٠	٢٣
ثالث ٢٠.٠٠٠	٢٦
رابع ٢٠.٠٠٠	٢٨
المدفوعات المتبقية الخاضعة للاقتطاع الإلزامي	٢٩

## المرفق الثالث

الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الموصى به ونقاط حماية المرتب  
ألف - الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الموصى به للموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا

(بدولارات الولايات المتحدة)

الرتبة	الدرجة													
	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	
و أ ع	٣١٨٧٢٥													
أ ع م	٢٩٥٩٠٦													
مد-٢	٢٤٢١٣٩	٢٤٧١٩٨	٢٥٢٢٥٧	٢٥٧٣٢٠	٢٦٢٣٨٦	٢٦٧٤٤٧	٢٧٢٥٠٦	٢٧٧٥٦٧	٢٨٢٦٢٨	٢٨٧٦٨٦	-	-	-	-
مد-١	٢١٧٧٢٩	٢٢٢١٧٥	٢٢٦٦٢٢	٢٣١٠٧٠	٢٣٥٥٠٣	٢٣٩٩٥١	٢٤٤٣٩٦	٢٤٨٨٣٤	٢٥٣٢٨٤	٢٥٧٧٢٤	٢٦٢١٦٧	٢٦٦٦٠٨	٢٧١٠٥٣	
ف-٥	١٨٨٩٠٥	١٩٢٦٨٥	١٩٦٤٧٠	٢٠٠٢٤٥	٢٠٤٠٣٠	٢٠٧٨٠٥	٢١١٥٩٢	٢١٥٣٦٩	٢١٩١٤٩	٢٢٢٩٢٩	٢٢٦٧١١	٢٣٠٤٨٧	٢٣٤٢٧١	
ف-٤	١٥٥٧٤٢	١٥٩٣٤٠	١٦٢٩٣٧	١٦٦٥٣٥	١٧٠١٣٢	١٧٣٧٣٨	١٧٧٣٩١	١٨١٠٤٠	١٨٤٦٨٦	١٨٨٣٣٢	١٩١٩٨٧	١٩٥٦٢٦	١٩٩٢٧٦	
ف-٣	١٢٧٥٦٦	١٣٠٨٣٤	١٣٤١٦٥	١٣٧٤٩٢	١٤٠٨٢٣	١٤٤١٥٢	١٤٧٤٨٠	١٥٠٨١٦	١٥٤١٤٢	١٥٧٤٧١	١٦٠٨٠٧	١٦٤١٣٣	١٦٧٤٦٧	
ف-٢	٩٨٩٧٠	١٠١٨٦٨	١٠٤٧٦٤	١٠٧٦٦٠	١١٠٥٦٠	١١٣٤٦٠	١١٦٣٦١	١١٩٢٥٢	١٢٢١٥٣	١٢٥٠٤٩	١٢٧٩٤٥	١٣٠٨٧٨	١٣٣٨٥٣	
ف-١	٧٦٥٣٧	٧٨٩٠٢	٨١٢٦٤	٨٣٦٢٩	٨٥٩٩٠	٨٨٤٣٢	٩٠٨٩١	٩٣٣٥١	٩٥٨١٠	٩٨٢٧٠	١٠٠٧٢٩	١٠٣١٨٥	١٠٥٦٤٦	

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

باء - الأجر الداخلى فى حساب المعاش التقاعدى المرتبط بنقاط حماية المرتب للموظفين الذين تتجاوز مرتباتهم الحدود القصوى فى جدول المرتبات الموحد

الرتبة	نقطة حماية المرتب ١	نقطة حماية المرتب ٢
ف-٤	٢٠٢ ٩٢٧	٢٠٦ ٥٧٧
ف-٣	١٧٠ ٧٩٣	١٧٤ ١٣٨
ف-٢	١٣٦ ٨٣٣	-

## المرفق الرابع

## منحة نهاية الخدمة: معايير الأهلية والجدول الزمني للتسديد

## ألف - الأهلية

لا تدفع هذه المنحة إلا للموظفين الذين انتهت خدمتهم في المنظمة عند انتهاء التعيين المحدد المدة، على النحو المحدد في إطار الترتيبات التعاقدية (انظر A/60/30 و A/60/30/Corr.1، المرفق الرابع). يحق للموظف الحصول على منحة نهاية الخدمة إذا أتم خمس سنوات على الأقل من الخدمة المتواصلة.

ولا تُدفع منحة نهاية الخدمة:

- (أ) للموظف الذي يختار الحصول على استحقاق التقاعد فور انتهاء خدمته؛  
 (ب) للموظف الذي فصل بسبب خدمته غير المرضية أو لأسباب تأديبية؛  
 (ج) للموظف الذي انتقل إلى منظمة أخرى مشتركة في النظام الموحد؛  
 (د) للموظف الذي يعود إلى منظمة أخرى مشتركة في النظام الموحد بعد إتمام ندبه بالتكليف أو الإعارة؛  
 (هـ) للموظف الذي يُرقى أو يقبل وظيفة في فئة مختلفة.

## باء - التسديد

يتلقى الموظفون الذين يستوفون الشروط مبلغا مقطوعا وفقا لجدول المعدلات أدناه:

سنوات الخدمة المستكملة	عدد الأشهر التي يدفع عنها المرتب الأساسي الصافي
٥	١,٢٥
٦	١,٥
٧	٢,٥
٨	٣,٥
٩	٤,٥
١٠	٤,٧٥
١١	٥
١٢	٥,٢٥
١٣	٥,٥
١٤	٥,٧٥
١٥ أو أكثر	٦

عندما يحصل الموظف على تعيين جديد في نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات أو على استحقاق تقاعدي من الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية، تعدّل قيمة منحة نهاية الخدمة المدفوعة بسبب انتهاء التعيين المحدد المدة، بحيث لا يتعدّى عدد أشهر المنحة الكاملة أو الجزئية مدة الانقطاع عن العمل أو مدة عدم تلقي استحقاق التقاعد، وذلك وفقا للمادة ٢٨ من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية، ويتم الاسترداد وفقا للشروط التي يضعها الرئيس التنفيذي.

## المرفق الخامس

### إضافة عنصر تنوع القوة العاملة في إطار إدارة الموارد البشرية

#### ألف - المبدأ العام

ينبع تعزيز تنوع القوة العاملة من أحكام ميثاق الأمم المتحدة.

#### باء - النتائج

ينبغي أن يبيّن تكوين الموظفين في جميع مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة وجود قوة عاملة متنوعة من منظورات مختلفة (بما في ذلك التوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين، والمنظور الثقافي والجيلي ومنظور التعددية اللغوية ومنظور الأشخاص ذوي الإعاقة)، وينبغي تبني هذا التنوع عند اتخاذ القرارات من أجل تعزيز أداء المنظمات.

#### جيم - المؤشرات

- اعتماد سياسات للتنوع تكفل المساواة في المعاملة لجميع الموظفين، تمشياً مع مبدأ الجدارة والكفاءة والمقدرة والنزاهة.
- والرصد المنتظم للمقاييس الرئيسية لتنوع القوة العاملة، مثل التوزيع الجغرافي والمساواة بين الجنسين، وتقديم تقارير بهذا الشأن إلى هيئات الإدارة.
- واعتماد سياسات تشمل تناول جميع أشكال التمييز والتحرش.
- وتخصيص الموارد الكافية لتعزيز جهود الاتصال والتوظيف دعماً للتنوع.

## المرفق السادس

## مقترح جدول المرتبات ونقاط حماية المرتب

ألف - جدول مرتبات الفئة الفنية والفئات العليا متضمناً المرتبات الإجمالية السنوية والصافي المعادل لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين (اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩)<sup>(١)</sup>

(بدولارات الولايات المتحدة)

الرتبة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣
و أ ع	إجمالي	١٩٨٣١٥											
	صافي	١٤٦٣٨٨											
أ ع م	إجمالي	١٧٩٩٤٨											
	صافي	١٣٤٢٦٦											
مد-٢	إجمالي	١٤٣٨١٣	١٤٦٩٤٣	١٥٠٠٧٩	١٥٣٤٠٢	١٥٦٧٢٦	١٦٠٠٤٨	١٦٣٣٦٨	١٦٦٦٩١	١٧٠٠١٢	١٧٣٣٣٢		
	صافي	١١٠١٦٩	١١٢٣٦٠	١١٤٥٥٢	١١٦٧٤٥	١١٨٩٣٩	١٢١١٣٢	١٢٣٣٢٣	١٢٥٥١٦	١٢٧٧٠٨	١٢٩٨٩٩		
مد-١	إجمالي	١٢٨٧٠٧	١٣١٤٥٧	١٣٤٢١٠	١٣٦٩٦٣	١٣٩٧٠٦	١٤٢٤٥٩	١٤٥٢٠٩	١٤٧٩٥٦	١٥٠٧٥٣	١٥٣٦٦٧	١٥٦٥٨٣	١٥٩٤٩٧
	صافي	٩٩٥٩٥	١٠١٥٢٠	١٠٣٤٤٧	١٠٥٣٧٤	١٠٧٢٩٤	١٠٩٢٢١	١١١١٤٦	١١٣٠٦٩	١١٤٩٩٧	١١٦٩٢٠	١١٨٨٤٥	١٢٠٧٦٨
ف-٥	إجمالي	١١٠٨٦٩	١١٣٢٠٩	١١٥٥٥٠	١١٧٨٨٧	١٢٠٢٢٩	١٢٢٥٦٦	١٢٤٩٠٩	١٢٧٢٤٦	١٢٩٥٨٦	١٣١٩٢٤	١٣٤٢٦٦	١٣٦٦٠١
	صافي	٨٧١٠٨	٨٨٧٤٦	٩٠٣٨٥	٩٢٠٢١	٩٣٦٦٠	٩٥٢٩٦	٩٦٩٣٦	٩٨٥٧٢	١٠٠٢١٠	١٠١٨٤٧	١٠٣٤٨٦	١٠٥١٢١
ف-٤	إجمالي	٩٠٩٧٠	٩٣٠٥٠	٩٥١٢٩	٩٧٢٠٩	٩٩٢٨٨	١٠١٤٨٣	١٠٣٧٤٤	١٠٦٠٠١	١٠٨٢٥٩	١١٠٥١٤	١١٢٧٧٦	١١٥٠٢٩
	صافي	٧٢٦٣٧	٧٤٢١٨	٧٥٧٩٨	٧٧٣٧٩	٧٨٩٥٩	٨٠٥٣٨	٨٢١٢١	٨٣٧٠١	٨٥٢٨١	٨٦٨٦٠	٨٨٤٤٣	٩٠٠٢٠
ف-٣	إجمالي	٧٤٦٤٩	٧٦٥٧٤	٧٨٤٩٩	٨٠٤٢١	٨٢٣٤٧	٨٤٢٧١	٨٦١٩٥	٨٨١٢٢	٩٠٠٤٦	٩١٩٧٠	٩٣٨٩٧	٩٥٨٢١
	صافي	٦٠٢٣٣	٦١٦٩٦	٦٣١٥٩	٦٤٦٢٠	٦٦٠٨٤	٦٧٥٤٦	٦٩٠٠٨	٧٠٤٧٣	٧١٩٣٥	٧٣٣٩٧	٧٤٨٦٢	٧٦٣٢٤
ف-٢	إجمالي	٥٧٦٦١	٥٩٣٨٣	٦١١٠٣	٦٢٨٢٤	٦٤٥٤٦	٦٦٢٧٠	٦٧٩٩٣	٦٩٧١١	٧١٤٣٤	٧٣١٥٤	٧٤٨٧٥	٧٦٥٩٩
	صافي	٤٧٣٢٢	٤٨٦٣١	٤٩٩٣٨	٥١٢٤٦	٥٢٥٥٥	٥٣٨٦٥	٥٥١٧٥	٥٦٤٨٠	٥٧٧٩٠	٥٩٠٩٧	٦٠٤٠٥	٦١٧١٥
ف-١	إجمالي	٤٤٥٩٣	٤٥٩٣١	٤٧٢٦٩	٤٨٦٠٧	٤٩٩٤٣	٥١٤٠١	٥٢٨٦٢	٥٤٣٢٤	٥٥٧٨٤	٥٧٢٤٦	٥٨٧٠٧	٦٠١٦٦
	صافي	٣٧٠١٢	٣٨١٢٣	٣٩٢٣٣	٤٠٣٤٤	٤١٤٥٣	٤٢٥٦٥	٤٣٦٧٥	٤٤٧٨٦	٤٥٨٩٦	٤٧٠٠٧	٤٨١١٧	٤٩٢٢٦

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

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

باء - نقاط حماية المرتب للموظفين الذين تفوق مرتباتهم الحد الأعلى لجدول المرتبات  
الموحد (اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩)

(بدولارات الولايات المتحدة)

الرتبة	نقطة حماية المرتب ١	نقطة حماية المرتب ٢
ف-٤ إجمالي	١١٩ ٥٤٧	١٢١ ٨٠٦
صافي	٩٣ ١٨٣	٩٤ ٧٦٤
ف-٣ إجمالي	٩٩ ٦٧٠	١٠١ ٧٣٠
صافي	٧٩ ٢٤٩	٨٠ ٧١١
ف-٢ إجمالي	٨٠ ٠٤١	-
صافي	٦٤ ٣٣١	-
ف-١ إجمالي	٦٣ ٠٨٨	-
صافي	٥١ ٤٤٧	-



## المرفق السابع

## المقارنة السنوية لهامش فرق المرتب وتطوره بمرور الزمن

ألف - مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، حسب الرتبة المعادلة (الهامش للسنة التقويمية ٢٠١٨)

الرتبة	الأمم المتحدة (ب) (ج)	الولايات المتحدة (ب) (ج)	الولايات المتحدة (ب) (ج)	الولايات المتحدة (ب) (ج)	الولايات المتحدة (ب) (ج)
ف-١	٧٠ ٦٢٣	٥٥ ٨٤١	١٢٦,٥	١١٢,٤	٠,٦
ف-٢	٩١ ٨٠٩	٦٩ ٤٨٥	١٣٢,١	١١٧,٤	١٠,٩
ف-٣	١١٤ ١٤٨	٨٨ ٨٣١	١٢٨,٥	١١٤,٢	٢٩,٩
ف-٤	١٣٦ ٢٦٢	١٠٦ ٥٥٩	١٢٧,٩	١١٣,٧	٣٢,٢
ف-٥	١٥٩ ٢٨٥	١٢٣ ٩١٢	١٢٨,٥	١١٤,٢	١٩,١
مد-١	١٨٠ ٩٨٥	١٤١ ٠٠٤	١٢٨,٤	١١٤,١	٥,٩
مد-٢	١٩٣ ٩١٩	١٥٢ ٣٢٤	١٢٧,٣	١١٣,٢	١,٥
المتوسط المرجح للنسبة قبل تعديلها لمراعاة الفرق في تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة ١٢٨,٧					
نسبة تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة ١١٢,٥					
المتوسط المرجح للنسبة بعد تعديلها لمراعاة الفرق في تكلفة المعيشة ١١٤,٤					

(أ) استُخدمت في حساب متوسط مرتبات الأمم المتحدة إحصاءات الأفراد الخاصة بمجلس الرؤساء التنفيذيين في

منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦.

(ب) متوسط صافي مرتبات الموظفين في الأمم المتحدة حسب الدرجة، محسوبا على أساس مضاعف ٦٤,٥ لشهر واحد ومضاعف ٦٦,٩ ل ١١ شهرا، على أساس جدول المرتبات الموحد الساري اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨.

(ج) استُخدمت في حساب متوسط مرتبات موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة إحصاءات الأفراد في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ التي تم تلقيها من مكتب الولايات المتحدة لإدارة شؤون الأفراد.

(د) تتعلق أوزان الترجيح هذه بموظفي نظام الأمم المتحدة الموحد في الرتب من ف-١ إلى مد-٢، العاملين في المقر والمكاتب الثابتة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦.

## باء - مستويات هامش الأجر الصافي للسنوات التقويمية، ٢٠١٨-٢٠٠٩

السنة	٢٠١٨	٢٠١٧	٢٠١٦	٢٠١٥	٢٠١٤	٢٠١٣	٢٠١٢	٢٠١١	٢٠١٠	٢٠٠٩
الهامش	١١٤,٤	١١٣,٠	١١٤,٥	١١٧,٢	١١٧,٤	١١٩,٦	١١٦,٩	١١٤,٩	١١٣,٣	١١٣,٨



140918 140918 18-13294 (A)

