

## تقرير اللجنة الدولية للخدمة المدنية

### تقرير من المدير العام

١- يُطلب من اللجنة الدولية للخدمة المدنية بموجب نظامها الأساسي<sup>١</sup> أن تقدم إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة تقريراً سنوياً يُحال إلى هيئات إدارة المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة عبر رؤسائها التنفيذيين.

٢- ويقدم المدير العام إلى المجلس التنفيذي في هذه الوثيقة التقرير السنوي الخامس والأربعين للجنة. ومن المقرر أن تنتظر الجمعية العامة للأمم المتحدة في التقرير في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩ في دورتها الرابعة والسبعين. وسوف يُبلّغ المجلس بصورة منفصلة عن القرارات المتوقع أن تتخذها الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن توصيات اللجنة التي تتطلب تنقيح لائحة موظفي منظمة الصحة العالمية. ويتطرق هذا التقرير إلى المسائل التي تناولتها اللجنة في عام ٢٠١٩.

### الفصل الثاني من تقرير اللجنة

#### الإبلاغ والرصد

القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين والتي تتصل بعمل اللجنة

٣- اعتمدت الجمعية العامة في ٢٢ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨ القرار ٢٧٣/٧٣ بشأن نظام الأمم المتحدة الموحد، باستثناء مقترحات اللجنة بشأن بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية وبشأن استحداث منحة نهاية الخدمة. وتمت الموافقة، جزئياً وبشروط فقط، على المقترح المتعلق بمراكز العمل ذات الظروف المنطوية على مشقة بالغة مما يسمح للمنظمات بأن تدفع للموظفين العاملين في مراكز العمل المصنفة كمراكز من الفئة هاء (وليس الفئة دال) بدل الخدمة في مراكز لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة عوضاً عن إقامة أسرهم في مراكز العمل. وشدد أعضاء اللجنة على أهمية التنفيذ الكامل لجميع قرارات الجمعية العامة. وسيُستشار كل من المنظمات والموظفين بخصوص جميع البنود التي لم يُوافق عليها وتنتظر اللجنة في طرائق مختلفة لتقديم مقترحات جديدة إلى الجمعية العامة.

#### قرار اللجنة

٤- قررت اللجنة أن تحيط علماً بقرار الجمعية العامة ٢٧٣/٧٣.

١ اللجنة الدولية للخدمة المدنية: النظام الأساسي والنظام الداخلي، نيويورك: الأمم المتحدة؛ ١٩٨٧ (الوثيقة ICSC/1/Rev.1)، المادة ١٧.

٢ الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الرابعة والسبعون: الملحق رقم ٣٠ (الوثيقة A/74/30) (نتاح النسخ في قاعة الاجتماع إلى جانب الموجز الذي أعدته الأمانة لتوصيات اللجنة). وتوجه عناية المجلس بصفة خاصة إلى الصفحتين ٧ و٨ من تقرير اللجنة.

## رصد تنفيذ المنظمات المشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد لقرارات وتوصيات اللجنة الدولية للخدمة المدنية والجمعية العامة والهيئات التشريعية أو مجالس الإدارة، بما في ذلك أحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية من ١٣٤٤ إلى ١٣٨٤

٥- استناداً إلى البيانات التي قدمتها ٢٤ منظمة مشتركة في النظام الموحد، أفادت أمانة اللجنة بأن غالبية المنظمات اعتمدت أو أدمجت بطريقة أو بأخرى عنصراً يتعلق بالتنوع في سياساتها الخاصة بالموارد البشرية أي بالاعتبارات الجنسانية في معظم الحالات وبالإعاقة والإدماج في بضع حالات. ونفذت جميع المنظمات ما عدا منظمة واحدة تدابير رفع السن الإلزامية لانتهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة للموظفين الذين انضموا إليها قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. ولم تنفذ تلك المنظمة بعينها، وهي السلطة الدولية لقاع البحار، أيضاً حتى الآن الخطة الجديدة لمنح التعليم للعام الدراسي الساري في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨.

٦- وفيما يتصل بالأحكام من ١٣٤٤ إلى ١٣٨٤ الصادرة عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في ٣ تموز/يوليو ٢٠١٩ بشأن إلغاء تنفيذ نتائج تسوية مقر العمل في أعقاب جولة الدراسات المقارنة لمواقع العمل التي أجريت في عام ٢٠١٦ في جنيف، أعربت اللجنة عن قلقها إزاء ما خلصت إليه المحكمة أي أن اللجنة "ليست لديها سلطة أن تقرر، بنفسها، مبالغ تسويات مقر العمل" التي تخصص لمراكز عمل مثل جنيف. ورأت اللجنة في ذلك تفسيراً خاطئاً لتقسيم السلطة والمهام المتصلة بتسوية مقر العمل بين الجمعية العامة واللجنة على النحو المنصوص عليه في المادتين ١٠ و ١١ من النظام الأساسي للجنة ومتعارضاً مع الممارسة التي واصلت اللجنة اتباعها خلال أكثر من ٤٠ عاماً وهي أن تحدد على أساس شهري مضاعفات تسوية مقر العمل لمراكز العمل في جميع أنحاء العالم. وعليه، طلبت اللجنة من الجمعية العامة أن تعيد تأكيد سلطة اللجنة في هذا المجال في أقرب وقت ممكن.

٧- ورأت بعض المنظمات في الأحكام الصادرة عن المحكمة فرصة لجعل عمليات تسوية مقر العمل وعمليات أخرى متصلة بالتعويضات تتماشى مع الأهداف التي تتعلق بالقدرة على التنبؤ والاستقرار والشفافية فيما يخص أجور الموظفين. وكان من المتوقع إمكانية إدخال بعض التغييرات من خلال العمل الجاري لفرقة عمل اللجنة التي تعكف على استعراض منهجية تسوية مقر العمل. وأحاطت اللجنة علماً بالشواغل التي أعربت عنها المنظمات، وعبرت عن إيمانها القوي بالنظام الموحد وحثت جميع المنظمات على التعاون والحفاظ عليه. وأكدت جميع الجهات المشاركة تأييدها.

## قرار اللجنة

٨- قررت اللجنة أن تحيط علماً بالوثيقة وأعربت عن قلقها لأن إحدى المنظمات لم تطبق السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين الذين انضموا إلى المنظمة قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ والخطة الجديدة لمنح التعليم. وحثت اللجنة المنظمات على التنفيذ الكامل لقرارات الجمعية العامة واللجنة في الوقت المناسب.

٩- وفيما يتعلق بالأحكام من ١٣٤٤ إلى ١٣٨٤ الصادرة عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، فإن اللجنة: أعربت عن اختلافها بشأن الحجج والمنطقات التي وردت في حيثيات هذه الأحكام التي تشكل في سلطة اللجنة فيما يتصل بتسوية مقر العمل؛ وأوصت الجمعية العامة بإعادة تأكيد سلطة مواصلة تحديد مضاعفات تسوية مقر العمل التي تتمتع بها اللجنة بموجب المادة ١١ من النظام الأساسي للجنة؛ وطلبت التوجيه في الوقت المناسب من الجمعية العامة بشأن تنفيذ قرارات الجمعية العامة ٣٠٤٢ (د-٢٧)، و٣٣٥٧ (د-٢٩)، و١٩٨/٤٤، و٢٥٩/٤٥، و٢٢٤/٤٨، و٢٥٥/٧٢؛ ووجهت انتباه الجمعية العامة إلى التحدي المتمثل في وجود محكمتين إداريتين مستقلتين مترزمتين لدى مؤسسات نظام الأمم المتحدة الموحد؛ ورأت أن من غير المناسب اتخاذ أي قرار آخر فيما يتعلق بالدعوات إلى تنفيذ أحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية على جميع المنظمات، إلى أن يصدر حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بشأن مسألة تسوية مقر العمل في جنيف.

## الفصل الثالث من تقرير اللجنة

### شروط الخدمة السارية على فئتي الموظفين

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

١٠- طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٧٣/٧٣، في جملة أمور، إلى اللجنة الدولية للخدمة المدنية أن تقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والسبعين عن تنفيذ المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية لتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء. واستندت المبادئ التوجيهية إلى دراسة استقصائية أجرتها الأمانة وردت عليها ٢٤ منظمة. وشملت العناصر التالية: مبدأ تقييم الأداء؛ إطار برامج التقدير والمكافآت، بما في ذلك المكافآت النقدية وغير النقدية والتعامل مع حالات التصيير في الأداء؛ مخطط عام لبرنامج تدريبي للمديرين.

١١- وبلغت شبكة الموارد البشرية عن ظهور ممارسات جيدة لدى المنظمات مع ملاحظة بعض الخلاف بشأن المكافآت النقدية والترقيات الشخصية من حيث استخدامها ومدى ملاءمتها. وأيدت إحدى الجهات الممثلة للموظفين وجود نظام واحد لإدارة الأداء على نطاق المنظومة غير أن اللجنة اعترفت بأن المنظمات قد تحدد نظمها بما يتماشى مع ثقافتها وولايتها ما دامت تتواءم مع المبادئ المشتركة المعلنة. وأعربت اللجنة عن سرورها لاعتماد معظم المنظمات المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية لتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء وشجعت المنظمات مجدداً على أن تسلك هذا الطريق.

### قرارات اللجنة

١٢- قررت اللجنة ما يلي: أن تلفت انتباه الجمعية العامة إلى مناقشتها الواردة أعلاه؛ وتطلب إلى أمانتها إطلاعها باستمرار على التطورات العامة الطارئة في مجال إدارة الأداء بغية تقييم مدى الحاجة إلى إدخال تغييرات على المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية في وقت استعراضها المقبل في عام ٢٠٢١؛ وتشجع المنظمات على إجراء تقييمات رسمية بقدر أكبر لنظم إدارة الأداء فيها من أجل الاسترشاد بها في استعراض اللجنة في المستقبل.

## الفصل الرابع من تقرير اللجنة

### شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

#### جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

١٣- أقرت الجمعية العامة في القرار ٢٤٤/٧٠ الصادر عنها جدولاً موحداً للمرتبات يبدأ العمل به في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ وينبغي تحديثه لتجسيد أي تعديلات في المرتبات المرجعية للخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة يُحتمل إدخالها ما بين إقرار جدول المرتبات وتنفيذه. وكان من الضروري بالتالي أن يؤخذ في الاعتبار التطور في نقاط مرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة على أساس مرتبات الموظفين دون معالين من الدرجة الأولى.

١٤- وأطلعت اللجنة على الزيادة المقترحة بنسبة ١,٢١٪ في الجدول العام الأساسي مع بدء العمل بها في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠. وفضلاً عن ذلك، أدخلت تغييرات طفيفة على جداول الضرائب ومبالغ الإعفاء الشخصي الخاصة بعام ٢٠١٩ على المستوى الاتحادي.

١٥- وفيما يتعلق باستعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران مع المرتبات الإجمالية، أبلغت اللجنة بأنه لا يلزم تنقيح المعدلات في هذه المرحلة نظراً إلى عدم تلقي أي طلب من المنظمات. وذكّرت اللجنة كذلك بقرار الجمعية العامة ٢٣٥/٦٦ الذي ينص على ضرورة استعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين كل ثلاث سنوات.

### قرارات اللجنة

١٦- قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بما يلي: الموافقة على الجدول الموحد للمرتبات الأساسية/الدنيا بصيغته المنقحة، إلى جانب نقاط حماية مرتبات الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا بصيغتها المحدثة، على النحو المبين في المرفق الرابع لتقرير اللجنة، على أن يدخل هذان العنصران حيز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠، ويتضمنًا تسوية نسبتها ١,٢١٪ في الجدول الموحد للمرتبات الذي اعتمده الجمعية العامة سابقاً، وهي تسوية تُطبّق بزيادة المرتب الأساسي وتخفيض نقاط مضاعف تسوية المقر بما يعادل الزيادة، بحيث لا يتغير صافي الأجر المقبوض؛ والإبقاء على المعدلات الحالية للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران مع المرتبات الإجمالية إلى أن يحلّ موعد الاستعراض العادي المقبل لتلك المعدلات في عام ٢٠٢٢، ما لم يحدث تغيير في حالة صندوق معادلة الضرائب يقتضي إجراء استعراض في موعد أبكر.

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

١٧- 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 هاتين الخدمتين المدنييتين.

١٨- وقد أقيمت اللجنة بأن هامش الأجر الصافي المقدّر لعام ٢٠١٩ بلغ ١١٣,٤ بناءً على التغييرات التي طرأت على الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة.

### قرارات اللجنة

١٩- قررت اللجنة الاضطلاع بما يلي: إبلاغ الجمعية العامة بأن الهامش المقدّر للسنة التقويمية ٢٠١٩ بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا العاملين في نيويورك وللموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة بلغ ١١٣,٤؛ مواصلة رصد مستوى الهامش واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة في إطار تفعيل نظام تسوية مقر العمل إذا حدث في عام ٢٠٢٠ تجاوز لأحد المستويين الموجبين للتدخل، وهما ١١٣ أو ١١٧.

### منحة التعليم: استعراض جدول مبلغ المساعدة الإجمالي في مصروفات الإقامة بالمدارس الداخلية ومستوياته

٢٠- نُقّحت خطة منحة التعليم في إطار الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا عملاً بالقرار ٢٤٤/٧٠ الصادر عن الجمعية العامة. وإن الخطة المنقحة تتضمن جدولاً تنازلياً عاماً مقوماً بدولارات الولايات المتحدة لاحتساب الردّ الجزئي لتكاليف الرسوم الدراسية

والمصروفات المتصلة بالتسجيل، ومبلغاً إجمالياً موحداً مقطوعاً مقابل مصاريف الإقامة بالمدارس الداخلية. ويُعدّل جدول السداد التنازلي والمبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة بالمدارس الداخلية على أساس دورة منتها سنتان اعتباراً من عام ٢٠١٩، بالاستناد إلى المنهجية المعتمدة لتتبع تطور الرسوم الدراسية ورسوم الإقامة بالمدارس الداخلية، مقومةً بدولارات الولايات المتحدة، في مدارس مختارة.

٢١- ونظراً إلى استناد الجدول الأولي المعمول به حالياً إلى البيانات الخاصة بالعام الدراسي ٢٠١٤-٢٠١٥، دامت فترة الاستعراض خمس سنوات منذ ذلك العام الدراسي حتى العام الدراسي ٢٠١٩-٢٠٢٠. وبلغ متوسط المعدل المرجح لتطور الرسوم الدراسية على مدى تلك الفترة ١٥٪. واقترح بالتالي تعديل كل شريحة من شرائح الجدول التنازلي بهذه النسبة المئوية لتعكس الزيادات التي طرأت على الرسوم الدراسية خلال فترة الاستعراض وتحافظ في الوقت نفسه على سلامة بنية الجدول.

٢٢- وفيما يخص المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل المساعدة في مصاريف الإقامة بالمدارس الداخلية، تبين أن متوسط رسوم الإقامة بالمدارس الداخلية في ٣٠ مدرسة من مدارس البكالوريا الدولية اختيرت واعتمدت في احتساب المبلغ الإجمالي الحالي قد ازداد بنسبة ٥,٣٪ على مدى خمسة أعوام دراسية من عام ٢٠١٤-٢٠١٥ إلى عام ٢٠١٩-٢٠٢٠. وبناءً على ذلك، اقترح تعديل المبلغ الإجمالي بهذه النسبة المئوية، مما يؤدي إلى زيادة المبلغ من ٥٠٠٠ دولار أمريكي إلى ٥٣٠٠ دولار أمريكي.

٢٣- وُرحب بالنتائج بصفة عامة خلال المناقشات التي دارت في اللجنة. ومع ذلك، أعربت بعض اتحادات الموظفين عن قلقها لأن المعايير المنقحة لأهلية الحصول على المبلغ الإجمالي المقطوع لقاء المساعدة في مصاريف الإقامة بالمدارس الداخلية الذي يعد حافزاً مهماً للتنقل استنتت دون تمييز الموظفين العاملين في مراكز العمل من الفئة حاء بصرف النظر عن مدى توافر مرافق تدريس كافية. وأعرب أيضاً عن القلق إزاء جمع كل البيانات اللازمة للتقحيح في ظل المنهجية الحالية من عينة تمثيلية من المدارس ذات الرسوم المقومة بالدولار الأمريكي حصراً مما يعني أن الزيادة المتوسطة العالمية المقومة بالدولار الأمريكي والمقترنة بارتفاع قيمة الدولار مقابل العملات الأخرى قد تؤدي إلى بعض الاختلالات.

٢٤- ووافقت اللجنة على تناول المسألة في إطار التقييم الشامل لمجموعة عناصر الأجر المقرر لعام ٢٠٢٠ والشامل للخطة المنقحة لمنح التعليم.

٢٥- وفُدرت الآثار المالية بالنسبة إلى جميع المنظمات المشاركة في النظام الموحد معاً بمبلغ قدره ٧,٠٨ مليون دولار أمريكي (٠,٦ مليون دولار أمريكي في السنة على أساس التقسيم التناسبي في منظمة الصحة العالمية) فيما يتعلق بتعديل الجدول التنازلي وبمبلغ قدره ٠,٧٧ مليون دولار أمريكي (٠,٠٦ مليون دولار أمريكي في السنة على أساس التقسيم التناسبي في منظمة الصحة العالمية) فيما يتصل بزيادة المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل المساعدة في مصاريف الإقامة بالمدارس الداخلية.

## قرارات اللجنة

٢٦- قررت اللجنة ما يلي: توصية الجمعية العامة بالاضطلاع اعتباراً من العام الدراسي الجاري في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠ بتقحيح جدول السداد التنازلي بزيادة المبالغ في كل شريحة من شرائح الجدول الحالية بنسبة ١٥٪ (انظر الملحق ١)؛ وزيادة المبلغ الإجمالي المقطوع مقابل مصاريف الإقامة بالمدارس الداخلية إلى ٥٣٠٠ دولار أمريكي.

## المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل: تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل

٢٧- أبتت اللجنة الدولية للخدمة المدنية، عملاً بالمادة ١١ من نظامها الأساسي، تطبيق نظام تسوية مقر العمل قيد الاستعراض، ونظرت، في ذلك السياق، في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن دورتها الحادية والأربعين. وتضمن التقرير التوصيات التي قدمتها اللجنة الاستشارية بشأن طائفة من المسائل التقنية المتعلقة بالاستعراض الشامل الجاري للمنهجية التي يقوم عليها نظام تسوية مقر العمل، بما في ذلك مقترحات لصقل المنهجية المستخدمة لحساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل طرحتها فرقة عمل أنشأتها اللجنة الدولية للخدمة المدنية في دورتها السابعة والثمانين. وتضمن التقرير أيضاً توصيات اللجنة الاستشارية بشأن قياس عنصر السكن في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل والمقترحات الأولية الخاصة بجدول أعمال دورة اللجنة الثانية والأربعين. وقدمت الأمانة مسائل منهجية وتشغيلية أخرى متصلة بنظام تسوية مقر العمل في إطار التحضير للرحلة المقبلة من استقصاءات تكلفة المعيشة.

٢٨- وتألفت فرقة العمل، وفقاً لاختصاصاتها، من خبراء إحصائيين معينين من المنظمات واتحادات الموظفين واللجنة، ومن خبراء استشاريين رفيعي المستوى في مجال الاقتصاد وإحصاءات الأسعار. واستعرضت اللجنة الاستشارية تقرير فرقة العمل عن المواضيع التالية: (١) هدف قياس الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، وصيغة الرقم القياسي وتجميعه (من الأعلى إلى الأسفل)، والرقم القياسي للأسعار مقابل الرقم القياسي للتكاليف، والاعتبارات ذات الصلة فيما يتعلق بمعاملة عنصر المساهمة في المعاش التقاعدي، ووصف الرقم القياسي؛ (٢) مسائل تتعلق بالترجيح ضمن العناصر التالية: النفقات داخل المنطقة (باستثناء السكن) والسكن والتأمين الطبي، فضلاً عن ترجيح جميع العناصر وتجميع مراكز العمل والطابع المميز للرقم القياسي؛ (٣) الأساليب والإجراءات الإحصائية لتجميع الرقم القياسي، وخصوصاً النطاق والتغطية، ومصادر البيانات، وضبط الجودة، والإدراج/ الاستبعاد مقابل الاحتساب/ التتقيح/ التتقية، وإغفال الهوية مقابل السرية، وحدود مشاركة المستخدمين.

٢٩- واستعرضت اللجنة الاستشارية النتائج التي توصلت إليها فرقة العمل وقدمت توصيات مختلفة. واقترحت أيضاً إجراء مزيد من الدراسات والاختبارات بشأن عدد من الأساليب والإجراءات الإحصائية لتجميع الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، بما في ذلك ما يلي: انتقاء المنافذ والأصناف من أجل الدراسات الاستقصائية للأسعار؛ استخدام أساليب ضبط الجودة والاحتساب؛ المفاضلة بين اعتبارات السرية واعتبارات الشفافية في الإبلاغ بنتائج الدراسات الاستقصائية؛ واستخدام مصادر بيانات خارجية في تجميع الرقم القياسي؛ استخدام الأرقام القياسية لأسعار الاستهلاك للإيجار أو السكن مقابل عوامل الإسقاط الخاصة بالإيجار أو السكن المحسوبة داخلياً في تحديث عنصر الإيجار أو السكن في الرقم القياسي؛ معاملة الخدمات المقدمة من القطاع العام مع التركيز على التعليم؛ مدى احتساب الرقم القياسي للتعليم كرقم قياسي للتكلفة بدلاً من احتسابه كرقم قياسي للأسعار.

## قرارات اللجنة

٣٠- قررت اللجنة ما يلي: أن تحيط علماً بتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل، وتدعوها إلى مواصلة استعراض المنهجية التي يقوم عليها نظام تسوية مقر العمل، تمشياً مع خطة إدارة المشروع وفي إطار التحضير للرحلة المقبلة من الدراسات الاستقصائية؛ وتدعو إلى مواصلة تعاون المنظمات واتحادات الموظفين مع أمانتها في الاستعراض الشامل لنظام تسوية مقر العمل؛ وتقر جدول أعمال الدورة الثانية والأربعين للجنة الاستشارية.

### بديل المشقة: استعراض المستوى

٣١- استعرضت اللجنة تحليلاً لتطبيق ثلاثة عوامل للتسوية في سياق الاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر في نظام الأمم المتحدة الموحد. ودخلت المبالغ الحالية لبديل المشقة حيز النفاذ في ١ تموز/ يوليو ٢٠١٦. وعوامل التسوية الثلاثة التي جرى استعراضها هي التالية: متوسط التغير في الراتب الأساسي الصافي مضافاً إليه تسوية مقر العمل في مراكز العمل الثمانية التي توجد بها مقار في منظومة الأمم المتحدة، مما أدى إلى زيادة بنسبة ١,٠٣٪؛ والتغير في الرقم القياسي للنفقات خارج المنطقة المستخدم في حساب تسوية مقر العمل على أساس عوامل التضخم في ٢٦ بلداً، مما أدى إلى زيادة بنسبة ٨,٣٤٪؛ والتغير في جدول المرتبات الأساسية/ الدنيا، مما أدى إلى زيادة بنسبة ٢٪. وتساوي قيمة المبلغ المقابل المقدر بالنسبة إلى منظمة الصحة العالمية ٢٠٠ ٠٠٠ دولار أمريكي في السنة.

### قرارات اللجنة

٣٢- قررت اللجنة ما يلي: منح زيادة قدرها ٢٪ في بديل المشقة يبدأ العمل بها في ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٠ (المرفق السابع من تقرير اللجنة)، وفقاً للمادة ١١(ب) من النظام الأساسي للجنة (انظر الجدول الوارد في الملحق ٢ ضمن هذا التقرير)؛ وإجراء دراسة بشأن بديل المشقة لاستكشاف إمكانية تغيير مصفوفة الدفع إلى مبلغ ثابت، بصرف النظر عن مستويات الرتب، وتقييم أثره في تنقل الموظفين وتنفيذ البرامج في المستقبل القريب.

### بديل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة: استعراض المستوى

٣٣- تمشياً مع دورة استعراض مستوى البدلات الموافق عليها في عام ٢٠١٦، تستعرض اللجنة، كل ثلاث سنوات، مستوى بديل الخدمة التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة.

٣٤- ويعد بديل الخدمة التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة حافزاً للموظفين على الاضطلاع بمهام في مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة. ويعترف بازدياد مستوى المشقة المالية والنفسية التي يتحملها الموظفون جراء انفصالهم الإجباري عن أفراد أسرهم، بما في ذلك تكاليف إضافية تتعلق بالخدمة.

٣٥- وحُدِّد المبلغ الحالي لبديل الخدمة التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة بقيمة ١٩ ٨٠٠ دولار أمريكي في السنة للموظفين الذين لديهم معالون مستوفون لشروط الاستحقاق وبقيمة ٧٥٠٠ دولار أمريكي في السنة للموظفين غير المعيلين، اعتباراً من ١ تموز/ يوليو ٢٠١٦. وحُدِّد المبلغ المساوية قيمته ١٩ ٨٠٠ دولار أمريكي في السنة أخذاً في الحسبان متوسط الإيجار الذي ورد في آخر الدراسات الاستقصائية (التي تشمل الفترة ٢٠١٠-٢٠١٤) وفقاً للبيانات المجمعة في إطار نظام تسوية مقر العمل وناهز قدره ١٥٠٠ دولار أمريكي في الشهر أو ١٨ ٠٠٠ دولار أمريكي في السنة، ومستويات بديل المشقة الإضافي السابق الذي حل محله البديل الجديد.

٣٦- واستعرضت أمانة اللجنة مستوى البديل بإجراء تحليل مفصل لبيانات الإيجار الخاصة بالفترة ٢٠١٥-٢٠١٨. واحتُسب متوسط الإيجار لمسكن يتكوّن من غرفتي نوم على الأكثر وفقاً لبيانات أحدث دراسة استقصائية أُجريت في كل مركز عمل منذ آخر استعراض (٢٠١٥-٢٠١٨)، باستثناء البلدان التي تضم مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة. وكان متوسط مبلغ الإيجار العالمي الناتج عن ذلك يساوي ١٦٠٠ دولار أمريكي في الشهر أو ١٩ ٢٠٠ دولار أمريكي في السنة، وهو أقل من البديل الحالي للخدمة التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة البالغ ١٩ ٨٠٠ دولار أمريكي في السنة والمدفوع للموظفين الذين لديهم معالون مستوفون لشروط الاستحقاق. وعليه، اعتبرت اللجنة أن المستويات الحالية ينبغي أن تظل دون تغيير.

## قرارات اللجنة

٣٧- قررت اللجنة ما يلي: أن تحافظ على المستويات الحالية لبدل الخدمة التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة في حدود مبلغ ١٩ ٨٠٠ دولار أمريكي في السنة للموظفين الذين لديهم معالون مستوفون لشروط الاستحقاق ومبلغ ٧٥٠٠ دولار أمريكي للموظفين غير المعيلين إذ يظل المبلغ الحالي المساوية قيمته ١٩ ٨٠٠ دولار أمريكي أعلى من متوسط الإيجار العالمي وفقاً لنتائج الاستعراض الحالي لبيانات الإيجار؛ وتستعرض مجدداً مستوى البدل بعد ثلاث سنوات؛ وتطلب إلى أمانتها إعداد وثيقة تبين تفاصيل منهجية التسوية بالنسبة إلى البدلات المشار إليها في الجدول الزمني للاستعراض تيسيراً للرجوع إليها في المستقبل بحلول موعد الاستعراض المقبل في عام ٢٠٢٢.

### حافز التنقل: استعراض المستوى

٣٨- من المقرر استعراض مستوى حافز التنقل كل ثلاث سنوات وفقاً لدورة الاستعراض الحالية على نحو ما وافقت عليه الجمعية العامة في القرار ٢٤٤/٧٠ الصادر عنها. وينطبق حافز التنقل على من قضى من الموظفين خمس سنوات متتالية من الخدمة السابقة في منظمة مشاركة في النظام الموحد واعتباراً من الانتداب الثاني لهم (أي اعتباراً من الانتقال الجغرافي الأول)، باستثناء مراكز العمل من الفئة حاء. وحافز التنقل يرد في مصفوفة تتباين حسب الرتب وعدد المهام ويوقف بعد قضاء الموظفين خمس سنوات متتالية في مركز العمل نفسه.

٣٩- ووفقاً لمنهجية التعديل التي وافقت عليها اللجنة، يُستخدم المتوسط المرجح للمرتب الأساسي الشهري لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا في سنة الاستعراض في مراجعة المبالغ المتعلقة بحافز التنقل.

٤٠- وقد أجرت أمانة اللجنة تحليلاً مفصلاً لجدول المرتبات الساري اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩ وآخر البيانات المتاحة في قاعدة بيانات الموظفين لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. وبلغ حافز التنقل الناتج عن ذلك في الرتب من ف-١ إلى ف-٣ مقدار ٦٧٠٠ دولار أمريكي في السنة (مما ينم عن زيادة قدرها ٢٠٠ دولار أمريكي مقارنةً بالمبلغ الراهن)، بما يشكل نسبة ١٠٠٪ من المتوسط المرجح للمرتب الأساسي الشهري. وأعيد حساب بقية المصفوفة وفقاً لذلك على النحو المبين في الجدول الوارد أدناه.

٤١- وفيما يلي المبالغ الجديدة المقترحة لحافز التنقل:

### (بالدولارات الأمريكية)

عدد الانتدابات	المجموعة ١ (ف-١ إلى ف-٣)	المجموعة ٢ (ف-٣ إلى ف-٤)	المجموعة ٣ (مد-١ والرتب الأعلى)
من ٢ إلى ٣	٦٧٠٠	٨٣٧٥	١٠٠٥٠
من ٤ إلى ٦	٨٣٧٥	١٠٤٦٩	١٢٥٦٣
+٧	١٠٠٥٠	١٢٥٦٣	١٥٠٧٥

وتساوي قيمة المبلغ المقابل المقدر بالنسبة إلى منظمة الصحة العالمية ١١٠٠٠٠ دولار أمريكي في السنة.



## قرارات اللجنة

٤٢- قررت اللجنة ما يلي: تحديد الحد الأدنى لحافز التنقل بمبلغ ٦٧٠٠ دولار أمريكي في السنة وتطبيق المصفوفة الناتجة عن ذلك على النحو المبين في الجدول الوارد أعلاه اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠؛ واستعراض مستوى حافز التنقل مرة أخرى بعد ثلاث سنوات وفقاً للجدول الزمني المقرر (الوثيقة A/71/30، المرفق الرابع)، رهناً بنتائج استعراض الغرض منه في عام ٢٠٢١.

### الشحن بغرض الانتقال: استعراض الحد الأقصى للمدفوعات

٤٣- تمشياً مع دورة الاستعراض التي حددتها اللجنة، استعرضت أمانة اللجنة الحد الأقصى للمبالغ المقطوعة المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال باستخدام البيانات المتعلقة بالتكاليف الفعلية للشحنات بغرض الانتقال الواردة من المنظمات. وقدمت مذكرة من الأمانة أيضاً معلومات عن الخيارات المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال التي تنتجها المنظمات المشاركة في النظام الموحد. واستناداً إلى بيانات التكاليف الفعلية للشحن بغرض الانتقال للفترة من عام ٢٠١٥ إلى عام ٢٠١٧، اقترحت أمانة اللجنة الإبقاء على الحد الأقصى للمدفوعات المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال عند المستوى الحالي البالغ ١٨ ٠٠٠ دولار أمريكي واحتمال أن ترغب اللجنة في استعراض الحد الأقصى المذكور كل ثلاث سنوات باستخدام بيانات تكاليف الشحن الفعلية.

## قرارات اللجنة

٤٤- قررت اللجنة ما يلي: أن تحيط علماً بالمعلومات المتعلقة باستعراض الحد الأقصى للمدفوعات المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال؛ وتبقي على الحد الأقصى للمبالغ المقطوعة المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال، بدلاً من النقل الكامل للأمتعة من قبل المنظمة، عند المستوى الحالي البالغ ١٨ ٠٠٠ دولار أمريكي؛ وتستعرض الحد الأقصى للمدفوعات المتعلقة بالشحن بغرض الانتقال كل ثلاث سنوات باستخدام بيانات التكاليف الفعلية للشحن التي يستحصل عليها من مؤسسات نظام الأمم المتحدة الموحد؛ وتطلب إلى المنظمات إبلاغها كل ثلاث سنوات بالتكاليف السنوية الفعلية للشحن بغرض الانتقال لكي تتمكن من إجراء استعراضه.

## الفصل الخامس من تقرير اللجنة

### استعراض العملية الاستشارية وترتيبات العمل في اللجنة

٤٥- عقب المداولات التي جرت في دورة اللجنة السابعة والثمانين، قررت اللجنة أن تنشئ فريق اتصال لاستعراض العملية التشاورية وترتيبات العمل فيها. وحدد فريق الاتصال بوجه خاص الحاجة إلى ما يلي: تعريف عملية التشاور؛ تحسين التخطيط والفعالية من حيث التكلفة والاتصالات فيما يخص الاجتماعات والمناقشات؛ إجراء عملية تشاورية شاملة بشأن المرشحين لعضوية اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل. وستناقش الاستنتاجات التي خلص إليها فريق الاتصال في اجتماع غير رسمي يُعقد خلال الدورة المقبلة للجنة.

### الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٤٦- المجلس مدعو إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير.

## الملحق ١

**PROPOSED REVISED SLIDING REIMBURSEMENT SCALE FOR  
EDUCATION GRANT**

<i>Claim amount bracket (US\$)</i>	<i>Reimbursement rate (%)</i>
0-13 300	86
13 301-20 000	81
20 001-26 700	76
26 701-33 400	71
33 401-40 000	66
40 001-46 700	61
46 701 and above	-

## الملحق ٢

**REVISED ANNUAL AMOUNTS OF THE HARDSHIP ALLOWANCE  
(EFFECTIVE 1 JANUARY 2020)**

(US\$)

<i>Hardship category of duty station</i>	<i>Group 1 (P-1 to P-3)</i>	<i>Group 2 (P-4 and P-5)</i>	<i>Group 3 (D-1 and above)</i>
A	-	-	-
B	5 930	7 110	8 300
C	10 680	13 040	15 410
D	14 230	16 610	18 960
E	17 790	21 340	23 720

= = =