AFRICAN UNION
الاتحاد الأفريقي

UNION AFRICAINE
UNIÃO AFRICANA

Addis Ababa, ETHIOPIA P. O. Box 3243 Telephone 251115 517700
Website: www.africa-union.org

المجلس التنفيذي
الدورة العادية الحادية عشرة
أكرا، غانا، 25-29 يونيو 2007
-

الأصل: إنجليزي

EX.CL/329 (XI) REV.1

# تقرير اللجنة الاستشارية الفرعية عن مواءمة سياسة الأجور ومراجعة نظام الضمان الاجتماعي

-

# التقرير عن مواءمة سياسة الأجور

## أولا- مقدمة:

1- أثر صدور مقرر مابوتو EX.CL/DEC.39 (III) الذي تم اعتماده في يوليو 2003 للإبقاء على جدول مرتبات أمانة (سادك) مجموعة تنمية الجنوب الأفريقي) كمرجع لتحديد درجة مرتبات المفوضية ، نفذ جدول مرتبات اعتبارا من أول يناير 2004. وبالنظر إلى الصعوبات التي تواجه المفوضية في سبيل تنفيذ هذا الجدول على نحو منصف، طلب المجلس التنفيذي منها القيام بدراسة ترمي إلى الوصول إلى توصيات ملائمة.

2- تواجه المفوضية حاليا المشاكل التالية :

(1) وجود درجتي رواتب مختلفتين يجرى تطبيقه في آن واحد للعاملين في فئة الخدمات العامة.

(2) الصعوبة في مواءمة الوظائف بين سادك ومفوضية الاتحاد الأفريقي نظراً لاختلاف الوظائف بين سادك ومفوضية الاتحاد الأفريقي.

(3) عدم وجود درجة م 3 و م 6 في هيكل درجات سادك الموجودتين في هيكل درجات مفوضية الاتحاد الأفريقي.

(4) انعدام المرونة في التوفيق بينهما لتحديد المرتبات المناسبة (م3 و م 6) نتيجة للضغوط الشديدة على المرتبات في كلا الحالين العمودي والأفقي.

(5) التداخل الكبير بين الدرجات.

**التدخل الكبير بين الدرجات:**

3- بناء على الصعوبات المنوه عنها أعلاه وتمشياً مع الوثائق القانونية الأخرى مثل المقرر بشأن الرؤية والرسالة والإطار الاستراتيجي للاتحاد الأفريقي ، فإن التوصيات التي أصدرتها لجنة الممثلين الدائمين في الخرطوم في يناير 2006 لإجراء دراسة شاملة حول بدل التسوية وبدل السكن، لتطلب التقيد بالقوانين الوطنية في بعض محطات العمل بالإضافة إلى أحكام نظم ولوائح العاملين وبصفة خاصة فيما يتعلق بالمادة 17 (ج) التي تخول الرئيس التنفيذي للمفوضية برفع مقترحات حول تحسين ظروف الخدمة للعاملين إلى المجلس التنفيذي لاعتمادها، وعليه، وكلت المفوضية شركة استشارية هي مجموعة بيرشيس (BIRCHES GROUP) بإجراء دراسة حول مواءمة سياسة الأجور.

4- ترمي الدراسة إلى إنجاز الآتي :

(1) معالجة أوجه العجز في سياسة الأجور وهيكل المرتبات لمفوضية الاتحاد الأفريقي.

(2) تحديث جدول المرتبات تمشيا مع التحركات الجارية في سوق أو أسواق العمالة الملائمة إضافة إلى مقارنتها بجدول المرتبات الذي تطبقه أمانة سادك المستخدم تقليديا باعتبارها سوقا بالتوكيل من قبل الاتحاد الأفريقي.

(3) اقتراح سياسة أجور متكاملة مع التوصية بها وهيكل مرتبات المفوضية يشمل المسؤولين المنتخبين والمهنيين والعاملين في الخدمات العامة والعاملين المساندين على أساس العقد القصير الأجل والخبراء الاستشاريين الذين يعملون مع مفوضية الاتحاد الأفريقي.

ثانيا- **نتائج الدراسة:**

ألف – **الفئة المهنية:**

5- كشفت الدراسة التي أجرتها شركة مجموعة برشيس عن المسائل الآتية في صفقة الأجور:

1- المشاكل الهيكلية التي تواجه درجة مرتبات مفوضية الاتحاد الأفريقي نتيجة مقارنتها بتلك التي تطبق في أمانة سادك.

6- كشفت الأوضاع التالية عن المشاكل الهيكلية التي تم تحديدها:

(1) الضغط الشديد على المرتبات في إطار الدرجة المهنية.

(2) متغيرات المسافة والمعاملة غير المتسقة من حيث سنوات الخبرة.

(3) محدودية استخدام درجات م 1 و م 4 و 6 .

(4) اختناقات خطيرة مفتعلة على مستوى م3 و م 5 .

(5) التداخل غير اللازم بين الدرجات. وقد نشأ عن ذلك تقليل قيمة المستوى الأعلى من المسؤوليات.

(6) تطرح مقارنة تسوية الأجور بين مفوضية الاتحاد الأفريقي من حيث تكلفة المعيشة مسألة جدوى استخدام سادك كمعيار النظر إلى محدودية حجمها وعدم كفاية واستكمال مرجعتها الوظائف والدرجات مقارنة مع الاتحاد الأفريقي وضعف موقفها التنافسي في السوق الأفريقية.

2- تشير مقارنات صفقة الأجور للاتحاد الأفريقي والمنظمات الدولية الأخرى إلى ما يلي :

1- تكشف المقارنة مع الأمم المتحدة في أديس أبابا عن أن جدول مرتبات الاتحاد الأفريقي أقل من جدول مرتبات الأمم المتحدة بما يعادل 60ر64% بالنسبة للفئة المهنية.

2- كشفت المقارنة مع بنك التنمية الأفريقي عن أن بنك التنمية الأفريقي أعلى درجة من مفوضية الاتحاد الأفريقي بما يعادل 30ر107% بالنسبة للفئة المهنية في أديس أبابا.

3- تزدهر المقارنة مع البنك الدولي أن مفوضية الاتحاد الأفريقي أقل درجة من البنك الدولي بواقع 30ر136% بالنسبة للفئة المهنية في أديس أبابا.

4- المقارنة مع المقارنة التنفيذية لأسواق وطنية مختارة :

7- قارنت شركة بيرشيس مرتبات مفوضية الاتحاد الأفريقي بثماني أسواق وطنية وهي : مصر ، ناميبيا ، الجابون ، جنوب أفريقيا ، نيجيريا، السنغال، كينيا وبوتسوانا. وقد لوحظ بأن أجور مفوضية الاتحاد الأفريقي هي دون متوسط أجور الأسواق الثماني بما يعادل 40ر47%.

8- وعليه، فإن الاستنتاجات المشار إليها أعلاه وضعت المفوضية في موقف تحد شديد فيما يتعلق بتوظيف واجتناب واستبقاء أفضل الكفاءات الوافدة من بعض البلدان. ويعتبر هذا الوضع أيضا مسؤولاً عن كثير من التحديات التي تواجه المفوضية والتي تؤدى إلى:

(1) تكرار إعادة الإعلان عن الوظائف نظراً لقلة المتقدمين الأقوياء بالطلبات.

(2) الزيادة الملحوظة في استبدال العاملين نتيجة الاستقالات مما يؤدي إلى مزيد من شغور الوظائف والتأخير في التعيينات.

(3) قيام بعض الدول الأعضاء بدعم مرتبات مواطنيها داخل المفوضية بغية استبقائهم مما يثير مسألة الولاء التام من جانب هؤلاء العاملين نحو الاتحاد الأفريقي.

(4) الانخفاض الواسع النطاق لمستوى الحوافز والروح المعنوية واللامبالاة بين العاملين.

ثالثا- **<u>توصيات الدراسة:</u>**

9- في ضوء هذه النتائج، تقدم المستشارون بعدد من التوصيات فيما يتعلق بالفئة المهنية وتشمل ما يلي:

(1) الحاجة إلى تغيير المرجعية عن سادك والتحول نحو مرجعية سوق أكبر. وفي هذا الصدد. تعتبر الأمم المتحدة أفضل المراجع. ويجدر بالذكر بأنه منذ إنشاءها كان جدول مرتبات منظمة الوحدة الأفريقية قد تم تحديده بنسبة 75% من جدول مرتبات اللجنة الاقتصادية لأفريقيا في أديس أبابا. ونظراً إلى أن هذه العلاقة قد أصبحت مفقودة أوصت الدراسة باستعادتها. بيد أن بنسبة 75% للأمم المتحدة المقترحة ينبغي تحديدها كهدف يجب تحقيقه على مراحل ويستحسن أن يتحقق ذلك في غضون سنتين. وإذا اعتمدت أجهزة صنع السياسة هذا المقترح،

سيتطلب ذلك زيادة نسبة 50ر23% كمتوسط للمرتبات الحالية اعتبارا من السنة المالية 2007.

(2) الحاجة إلى توحيد الدرجات والخطوات. ستؤدى هذه التوصية إلى انخفاض الدرجات والخطوات الحالية إلى اتساع جدول المرتبات.

(3) دمج بدل السكن وبدل التسوية في أساس موحد للمرتبات. وعندئذ سيحدد أساس المرتبات لأديس أبابا بدل التسوية في محطات العمل الأخرى. وفي هذا الصدد، توصي الدراسة بثلاثة خيارات مقترحة لجدول المرتبات. وقد تمت التوصية بالخيار الثالث باعتباره أفضل استراتيجية أي جدول المرتبات الذي يوحد بدل السكن وبدل التسوية مع علاقة محسنة بين الدرجات. وبناء على الدراسة ، فإن هذا الخيار سوف يعالج على نحو ملائم وكاف مسألة التداخل ويوفر المكافأة للمسئوليات إلى حد كبير. وسيؤدى الخيار الثالث الموصى به إلى توزيع غير موحد لزيادات الأجور داخل الدرجات وفيما بينها بنسبة مئوية منخفضة من الزيادات على الدرجات الدنيا ومعدلات عليا في درجات المرتبات العليا (أنظر الملحق) وبالتالي يساعد على حل التناقضات. وأوجه التفاوت. وستكون الزيادة بنسبة 70ر11% على المتوسط بالنسبة للفئة المهنية خلال المرحلة الأولي.

(4) معالجة مسألة تدرج العاملين الذين بقوا عند سقف درجتهم لأعوام طوال.

(5) المحافظة على العلاقات الحالية بين مد 1 – خطوة 10 وبين مرتبات المسؤولين المنتخبين على مستواهم الحالي.

(6) تطوير تكلفة المعيشة لمحطات العمل خارج إثيوبيا ومراجعتها على أساس سنوي وتجديدها كلما كان هناك تحول مهم في قوى السوق.

(7) دراسة إمكانية استحداث بدل المشقة في هيكلة مرتبات المفوضية وتستخدم الأمم المتحدة على سبيل المثال، المعايير الست (6) التالية لتصنيف درجات المشقة: الصحة والأمن والمناخ والانعزال والسكن والظروف المحلية الأخرى. وقد تم وضع جدول خمسة مستويات لتحديد الدرجات حيث وجدت مواقع معينة صعبة، يدفع حتى 30% من أساس المرتبات.

(8) إضافة عنصر من الأجر يقوم على الأداء.

(9) دراسة إمكانية إدخال علاوات الأداء في هيكل التعويضات. وفي هذا الصدد، اقترحت الدراسة، تخصيص (1%) من كشف المرتبات لمكافأة الأداء. وينبغي أن يكون هذا الجزء غير قابل للمعاش.

10- كما اقترحت الدراسة أيضا، أنه ينبغي على المفوضية النظر في استحداث نظام الأجور الموسع. ويتطلب الأسلوب الجديد المقترح ثقافة جديدة تماماً ويستلزم استحداث نظام الدفع على الأداء. بالإضافة إلى ذلك، أوصت شركة مجموعة برشيس بمسائل أخرى تتعلق بالتفويض ينبغي على المفوضية دراستها وهي أساسا: تحسين إدارة بدل التعليم واستحداث إطار غير وظيفي علاقة محددة الزمن.

باء- **فئة الخدمة العامة والفئة المساندة:**

**النتائج:**

11- فيما يلي نتائج الدراسة:

(1) يتكون عاملو الخدمة العامة والفئة المساندة من مجموعتين فرعيتين وهما: عاملون معينون دوليا بصفة عامة وعاملون في الخدمة العامة معينون محليا. تدفع مرتبات العاملين في الخدمة العامة المساندة التابعين للمفوضية المعينين محليا. بالدولار الأمريكي. وهذا يناقض المبدأ المقبول عامة في كثير من المنظمات الدولية.

(2) تتجاوز أجور عاملي الخدمة العامة (المجموعة الفرعية أ) عاملي خ ع أ لمفوضية الاتحاد الأفريقي. بما يعادل 60ر50% ما يدفعه السوق المحلية في أديس أبابا.

(3) تتجاوز أجور عاملي الخدمة العامة (المجموعة الفرعية ب) عاملي خ ع ب لمفوضية الاتحاد الأفريقي. بما يعادل 80ر49% ما يدفع في السوق المحلية في أديس أبابا.

(4) تتجاوز أجور فئتي خ ع أ و خ ع ب مع عاملي مفوضية الاتحاد الأفريقي في الخدمات العامة وأجور عاملي الأمم المتحدة في أديس أبابا بما يعادل 30ر20% و 20ر25% على التوالي:

5- تتجاوز أجور فئتي الخدمات العامة (خ ع أ و خ ع ب) في المفوضية أجور عاملي البنك العالمي في أديس أبابا بما يعادل 30.40% و 16.90% على التوالي:

**التوصيات:**

12- أوصى الخبراء الاستشاريون بما يلي:

(1) إن الخلل الذي لوحظ في مرتبات عاملي الخدمة العامة لا ينبغي الإبقاء عليه في المستقبل بل ينبغي تجميد الزيادات ريثما تتم

تسوية جدول المرتبات بالنسبة لهذه الفئة وفق مستويات السوق المحلية.

(2) على المفوضية تطبيق جدول مرتبات موحد على كل مجموعة فرعية من فئة الخدمة العامة وهو الجدول المعتمد في 2004. وفي هذا الصدد ، ينبغي للمفوضية أن تدخل بدل الانتقال الشخصي حيث تكون مرتبات 2004 أدني من المرتبات التي كسبها سابقا العاملون الذين كانوا في الوظيفة قبل أن يدخل جدول مرتبات سادك حيز التنفيذ.

(3) ينبغي على المفوضية دراسة تنفيذ جدول مرتبات تكون متطابقة مع الظروف المحلية في جميع محطات عمل مفوضية الاتحاد الأفريقي.

(4) ينبغي معاملة العاملين المعينين دوليا في الخدمة العامة (المغتربين من العاملين) الذين لم يتم تعيينهم على أساس الرجوع إلى سوق محطة عملهم باستخدام إحدى الصيغ التالية:

أ ) إنشاء جدول مرتبات للعاملين الدوليين في الخدمة العامة/المساندة المكرسة.

ب)أو دفع بدل غير المقيم بما في ذلك الاغتراب .

13- فيما يتعلق بالعاملين في الخدمة العامة خارج المقر ، أوصت الدراسة بما يلي:

(1) وقف استخدام جدول مرتبات موحد قابل للتطبيق على نحو شامل في جميع المحطات لأن هذا يكشف عن فوارق كبيرة ولا يعكس أوضاع السوق المحلية في العديد من محطات العمل ويجب تبني جدول مرتبات كاف لكل محطة عمل يقلص تكلفة المعيشة.

(2) دراسة تبني مبدأ استخدام 75% من جدول مرتبات عاملي الأمم المتحدة في الخدمة العامة/المساندة أيضا.

رابعا- **<u>تقييم مقترحات المفوضية:</u>**

14- ففي الوثيقة، رقم الإشارة ADM.HRD/30A/2834 التي تم توزيعها على الدول الأعضاء في 2 يناير 2007. درست المفوضية المقترحات التي قدمها الخبير الاستشاري وأشارت إلى أنها تدعم التوصيات على نحو كامل. بيد أن المفوضية تقر بأن هذه التوصيات يستحيل تنفيذها دفعة واحدة ولكن على مراحل خلال فترة زمنية معينة كخطوة أولى نحو تنفيذ المقترحات. ولذا، تود المفوضية أن تطلب من المجلس التنفيذي أن تتخذ من خلال لجنة الممثلين الدائمين القرارات التالية فيما يتعلق بمواءمة سياسة الأجور خلال السنة المالية 2007.

ألف - **<u>فيما يخص الفئة المهنية:</u>**

1- اعتبار سادك مرجعا بالتفويض، لأنها ليست مرجعا لسوق المفوضية.
2- سعيا إلى حل المشاكل الهيكلية الحالية في الأجور :
أ ) إلغاء بدل التسوية الحالية للمقر، أديس أبابا.
ب) المرتب الأساسي الحالي مع بدل السكن وبدل تسوية المرتب على أساس مرتب أديس أبابا.
ج ) تحديد بدل التسوية لمحطات العمل بالإشارة إلى أديس أبابا باعتبارها الأساس.
د ) الزيادات التدريجية المبنية على المسؤوليات بغية القضاء على التداخل. وقد تم إنجاز ذلك بتخصيص نسبة الزيادات داخل الدرجات. كما يبين الجدول الوارد في الملحق 1. وسيؤدي إلى زيادة عامـة في الأجور بنسبة 70ر11% في السنة المالية 2007:
- سيعالج هذا مسألة الضغط على المرتبات.
- سيعالج هذا مسألة التداخل.
- سيكافئ هذا المسؤوليات.

هـ) تدشين المشروع الرائد بغية تحقيق هيكل المرتبات الموسع على أساس الأداء .
3- إن أحد الأهداف من أجور العاملين هو تثبيت المرتبات عند نسبة 75% للجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا. وسعياً إلى معالجة المشاكل الخاصة بأجور مفوضية الاتحاد الأفريقي، تود المفوضية أيضا أن توصي بأن تثبت الأجور عند نسبة 75% من جدول مرتبات الأمم المتحدة كما هو الحال في البدء في 1963. وتبني هذه التوصية على أن المرتبات حددت للعامل الأفريقي الذي يعمل في أفريقيا وفي وضع أفريقي. لو قبل هذا المقترح، سيؤدى إلى زيـادة إجمـالي قيمته 50ر23% تنفذ على مراحل. لو قبله زيادة 70ر11% نتيجة تعديل جدول المرتبات الحالي، فإن الفارق سيتم تنفيذه في المرحلة الثانية في 2008.

باء- **<u>المسؤولون المنتخبون:</u>**

طالب المقرر EX.CL/DEC.342 (X) الذي اعتمده المجلس التنفيذي في أديس أبابا في يناير 2007 المفوضية بإجراء دراسة حول خيارات الأجور للمسؤولين المنتخبين ورؤساء الأجهزة الأخرى للاتحاد الأفريقي بالإضافة إلى الممثلين الخاصين والمبعوثين الخاصين. وتعتقد المفوضية أن استكمال الدراسة العالقة وعلاقات الأجور الحالية بين جدول مرتبات الفئة المهنية والمسؤول المنتخب، ينبغي الحفاظ عليها وهي :

* الرئيس : مد 1 – 10 بزيادة 50%
* نائب الرئيس مد 1 – 10 بزيادة 32.50%

* المفوض مد 1 – 10 بزيادة 10%

جيم- **عاملو الخدمة العامة المساندة:**

15- توصي المفوضية بما يلي :

(1) إدماج جميع مرتبات فئة الخدمة العامة في جدول مرتبات موحد وهو الجدول الذي تم تنفيذه اعتبارا من أول يناير 2004 .

(2) استحداث بدل الانتقال الشخصي الذي يدفع إلى العاملين حيث تكون المرتبات المعتمدة في 2004 أقل من مرتباتهم قبل دخول جدول المرتبات حيز التنفيذ في 2004 .

(3) دراسة تنفيذ جدول المرتبات الذي ينسجم مع الظروف المحلية في جميع محطات عمل مفوضية الاتحاد الأفريقي.

(4) إنشاء جدول مرتبات مكرس لفئة الخدمة العامة الدولية والخدمة المساندة أو دراسة دفع بدل غير المقيم الذي سيدفع إضافة إلى المزايا الأخرى .

(5) تنفيذ 75% من جدول مرتبات الأمم المتحدة وفقاً للمقترح للفئة المهنية المذكورة أعلاه.

خامسا-**الآثار المالية المترتبة على الخطوة الأولى لمواءمة سياسة الأجور:**

16- في ضوء عدد الفئة المهنية في كل خطوة من خطوات المرتب، تم تقدير الآثار المالية المترتبة على هذه الخطوة بمبلـغ إجمالي قـــدره 00ر592ر892ر1 دولار أمريكي. توجد تفاصيل الآثار المالية مذكورة في الملحق 1. وقد أخذت هذه الآثار المالية في الاعتبار توزيع العاملين على أساس المرتبات في أثناء إجراء الدراسة أي أو في شهر سبتمبر 2006.

17- بينما يتم استخدام قاعدة البيانات الحالية حول العاملين ابتداء من 31 مايو 2007. وستبلغ الآثار المالية ما قيمته 023ر971ر1 دولاراً أمريكياً كما ورد في الملحق 2.

سادسا- **دراسة التقرير الذي قدمته اللجنة الاستشارية الفرعية للميزانية والشؤون الإدارية والمالية:**

18- اجتمعت اللجنة الاستشارية الفرعية للميزانية والشؤون الإدارية والمالية لمناقشة مسألة مواءمة الأجور في يومي 27 و 28 مارس 2007. قدم نائب رئيس المفوضية عرضا بالمناسبة وأعقب ذلك السيد جارى مكجيليكودى من شركة مجموعة بيرشيس.

19- في العرض الذي تقدم به، ركز السيد ماك جيليكودي على النقاط الرئيسية في تقريره على نحو ما ورد في الفقرتين 5 و6 المذكورتين أعلاه ثم ذكر بأهم توصيات الدراسة. أقر أعضاء اللجنة الاستشارية الفرعية بضرورة منح

الاتحاد الإفريقي عامليه أجورا تنافسية. لفت معظم الوفود الانتباه إلى تردد العديد من الكوادر الإفريقيين من بعض المناطق في العمل في الاتحاد الإفريقي فضلا عن النسبة الكبيرة للاستقالات المسجلة على مستوى المفوضية لأسباب يعود معظمها إلى ضعف الأجور. كما أثاروا عدة مسائل تتعلق، على وجه الخصوص، بضرورة شمول الدراسة جميع العناصر المتعلقة بالأجور وفرضيات تقريرها وبالعجز الهيكلي للمفوضية والآثار المالية للإجراءات المقترحة.

20- ركزت اللجنة الاستشارية الفرعية أيضا على مبدأ تحديد الأجور على أساس الأهلية وأوضحوا أن من المهم بالنسبة للمفوضية إيجاد حلول إبداعية لمشكلة الضغط على الأجور على أعلى مستوى هرم نظام الأجور. رفعت اللجنة الاستشارية الفرعية التوصيات التالية إلى لجنة الممثلين الدائمين لكي تقوم ببحثها:

أ - يدرك أعضاء اللجنة الاستشارية الفرعية أنه توجد عيوب ونواقص عديدة في نظام أجور العاملين المهنيين الحاليين. وعليه، وفيما يتعلق بالعوامل التاريخية التي كانت وراء تحديد الأجور في الاتحاد الإفريقي، فإنه تبين فشل منظمة سادك ولا يمكن بالتالي أن تكون مرجعا مقبولا. ويمكن النظر في اعتماد نظام للأجور يساوي 75% من نظام أجور الأمم المتحدة وإن كان يتعين إجراء دراسة حول المشاكل والتحديات التي قد تترتب على ذلك.

ب- تؤكد اللجنة الاستشارية مجددا على تصميمها على جعل الاتحاد الإفريقي منظمة تنافسية. وفي هذا السياق، يتعين أن تتم عملية مقارنة الأجور مع منظمات أخرى خارج القارة الإفريقية.

ج - تعاني العملية الجارية لتقييم الأداءات على مستوى المفوضية من بعض النواقص. وبالتالي، أوصت اللجنة الاستشارية الفرعية بأن تولي لها المفوضية عناية خاصة وحثت المفوضية على اتخاذ التدابير التصحيحية الملائمة عن طريق التقدم تدريجيا وتحديد مهل زمنية عملية.

د - تقر اللجنة الاستشارية الفرعية بأن المفوضية، بشكل عام، تواجه العديد من الضغوط، غير أن على الدول الأعضاء الاتفاق على مهل زمنية والحصول على مزيد من البيانات الإحصائية التي ستمكنها من مواجهة التحديات القائمة بفعالية. وعليه، فإن اللجنة الفرعية وهي تقر بأهمية الاتصال بالعواصم، وافقت على رفع التوصيات التالية إلى لجنة الممثلين الدائمين لبحثها:

(1) ضرورة توفير المفوضية مزيدا من البيانات المدعومة بالأرقام حول العاملين والتقديرات الخاصة بتحديد الأجور.

(2) ضرورة تبنى المفوضية نظاما موثوقا به لتقييم أداءات العاملين.

(3) ضرورة ربط المفوضية نظام الأجور بالأداءات.

(4) فيما يتعلق بمشاكل التداخل والضغط التي تواجه نظام أجور العاملين المهنيين، وافقت اللجنة الاستشارية الفرعية على تبني المقترح الخاص برفع الأجور بما يساوي 75% من أجور الأمم المتحدة والمتضمن في التقرير وذلك لصالح جميع الفئات وعلى التنفيذ الفوري للمرحلة الأولى (أي الخيار الثالث) لصالح المهنيين وآثارها المالية المقدرة ب 1.892.592 دولارا أمريكيا. وسيتم استقطاع هذا المبلغ من متأخرات المساهمات على أن تكون لعملية التسوية أثر مباشر. غير أنه يتعين أن يأخذ المبلغ المطلوب لتعديل نظام أجور المهنيين، في الاعتبار قدرات الدول على دفع مساهماتها.

(5) أوصت اللجنة الفرعية بالتنفيذ التدريجي لتوصيات الدراسة، على أن تُستكمل العملية المقترحة في التقرير بحلول عام 2008.

21- استأنفت اللجنة الفرعية أعمالها في 15 يونيو 2007 وقدمت ممثلة المفوضية التقرير عن مواءمة سياسة الأجور ذكّرت بالتوصيات الرئيسية التي أوردتها اللجنة الاستشارية الفرعية للميزانية والشؤون المالية الإدارية خلال اجتماعها المنعقد في يومي 27 و28 مارس 2007. وأوضحت المفوضية خلال الاجتماع المذكور بأن اللجنة الاستشارية الفرعية وافقت على أن تعلن بنفسها بأن على المفوضية العمل على مواءمة جدول مرتباتها وأمرت برصد الموارد المالية المطلوبة بمبلغ إجمالي قـدره: 00ر592ر982ر1 دولاراً أمريكياً باعتباره مبلغاً ضرورياً للقيام بعملية تعديل جدول المرتبات على أن يتم قيده في حساب المتأخرات. وقد أوضحت بأنه وفقا لتوصيات اللجنة الاستشارية الفرعية، قد أعدت المفوضية تفاصيل الآثار المالية التي تم توزيعها فيما بعد الدراسة. وفي النهاية، أعربت المفوضية عن تقديرها العالي للتوصيات التي صدرت في وقت سابق ولكنها ناشدت اللجنة الفرعية دراسة المقترحات الأخرى ذات الصلة التي قدمتها المفوضية بهدف تغطية جميع الجوانب ذات الصلة بمسألة سياسة الأجور برمتها.

22- أشارت بعض الوفود إلى المقرر الذي اتخذته الدورة الاستثنائية للمجلس التي عقدت في دوربان، جنوب أفريقيا مؤخراً حول المراجعة المؤسسية للاتحاد. وإذ تعترف هذه الوفود بأهمية تبني سياسة أجور سليمة للمفوضية، تعتقد بأن مثل ذلك القرار يعني ضمنيا أن دراسة مسائل سياسة الأجور ينبغي رجاؤها حتى بعد استكمال المراجعة بيد أن بعض الوفود رأت أن دراسة التقارير عن سياسة الأجور لا تتعارض مع المراجعة المؤسسية. وفي هذا الصدد، طلب بعض أعضاء اللجنة الاستشارية الفرعية معرفة ما إذا كانت المراجعة مراجعة مالية لهياكل الاتحاد.

23- قدمت المفوضية الإيضاحات الضرورية حول التساؤلات التي أثيرت. وأكدت على وجود حاجة إلى تمييز اللجنة الفرعية بين مسألة تحسين ظروف خدمة العاملين بما في ذلك مسألة الأجور التي تندرج في الاختصاصات العادية وغير العادية لأي منظمة سواء تمت مراجعتها أم لا. وبناءاً على رأى المفوضية، فإن المراجعة المؤسسية المقصود منها مراجعة الصلاحيات والهياكل التنظيمية وكفاءتها وفعاليتها ومستويات أدائها بالإضافة إلى إجراءات التحول المطلوب يتوقع منها أن تمكن هذه الهياكل من تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها بوقف جميع الأنشطة في انتظار المراجعة المرتقبة.

24- في أعقاب هذه التوضيحات، فإن اللجنة الاستشارية الفرعية وهي تؤكد على أهمية المراجعة المتوقعة الحدوث شددت على توصياتها السابقة المتضمنة في الفقرة 19 المذكورة أعلاه والتي وافقت علي رفعها إلى لجنة الممثلين الدائمين لدراستها. وفيما يلي مفوض هذه التوصيات:

(1) ينبغي للجنة الممثلين الدائمين أن توصي المجلس التنفيذي بالخيار الثالث الخاص بجدول المرتبات والموافقة على قيام المفوضية بتعديل جدول المرتبات بزيادة بمتوسط 50ر23% على مرحلتين بالنسبة للفئة المهنية اعتبارا من 2007 .

(2) على لجنة الممثلين الدائمين إعطاء موافقتها للمفوضية على صرف مبلغ قدره: 00ر592ر892ر1 دولاراً أمريكيا بهدف تنفيذ هذه التسويات.

(3) على المفوضية أن تستفيد من الآثار المالية المذكورة المتحصلة من المتأخرات. وعليها أن تشرع في عملية التعديل الضرورية فوراً .

(4) على المفوضية إجراء دراسة تكميلية حول جدول المرتبات المقترح بنسبة 75% وفقا لما تطبقه الأمم المتحدة بغية تحديد المشاكل والتحديات التي قد تواجه المفوضية في تبني مثل هذا التقارب.

(5) على المفوضية توفير مزيد من قاعدة البيانات للدول الأعضاء . وفي هذا الصدد، على المفوضية توسيع مقارناتها لتشمل المنظمات الأخرى بما في ذلك منظمات خارج القارة الأفريقية.

(6) على المفوضية إيلاء أهمية كبرى لمسألة أداء العاملين واستحداث نظام جديد لتقييم الأداء وربط الدفع بالأداء.

(7) ينبغي دراسة التوصيات الأخرى على نحو تدريجي. وفي هذا الصدد، ينبغي للمفوضية رفعها إلى لجنة الممثلين الدائمين لدراستها في وقت لاحق وعلى أية حال، ينبغي أن يستكمل

المشروع بحلول نهاية 2008. بينما يجب أن تربط العملية برمتها بين هذه التوصيات ونتائج المراجعة المؤسسية إن دعت الحاجة.

**توزيع زيادة المرتبات بالنسبة للفئة المهنية:** (بالنسب المئوية)

إن الخيار الثالث بمعني مرتب أساسي موحد بما في ذلك المرتب الأساسي الحالي وبدل التسوية وبدل السكن للعاملين في الفئة المهنية، هو الخيار المفضل. ولتعديل جدول المرتبات ومعالجة مسألة التداخل بصفة خاصة، فإن الخيار الثالث ، أوصي بزيادات غير موحدة بخطوة على التعويضات الحالية كما يلي (بالنسب المئوية).

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| م 1 | %16.80 | %15.10 | %13.50 | %12.00 | %10.60 | %9.30 | %8.10 | %7.00 | %5.90 | %4.90 |
| م 2 | %13.30 | %11.60 | %10.10 | %8.70 | %7.40 | %6.10 | %4.90 | %3.80 | %2.80 | %1.80 |
| م 3 | %12.70 | %11.40 | %10.20 | %9.00 | %7.90 | %6.90 | %6.00 | %5.10 | %3.20 | %2.40 |
| م 4 | %10.00 | %9.01 | %8.20 | %7.40 | %6.60 | %5.90 | %5.20 | %4.60 | %3.90 | %3.30 |
| م 5 | %15.70 | %14.90 | %14.10 | %13.30 | %12.70 | %12.00 | %11.40 | %10.80 | %10.20 | %9.70 |
| م 6 | %27.30 | %26.50 | %25.70 | %25.00 | %24.30 | %23.60 | %23.00 | %22.40 | %21.80 | %21.30 |
| مد 1 | %50.20 | %49.30 | %48.50 | %47.70 | %46.90 | %46.20 | %45.50 | %44.80 | %44.20 | %43.60 |

**الملحق 2**

**الآثار المالية الناتجة عن استخدام البيانات/سبتمبر 2006**

| الدرجة | عدد العاملين | نسبة الزيادة الموصي بها | معدل نسبة الزيادة | معدل زيادة المرتب (بالدولار الأمريكي ) | إجمالي التكلفة (بالدولار الأمريكي) |
|---|---|---|---|---|---|
| مد 1 | 15 | %43.6 -%50.2 | %48.8 | 32.670 | 490.057 |
| م 6 | 8 | %21.3 -%27.3 | %26.2 | 16.703 | 133.626 |
| م 5 | 51 | %9.7 - %15.7 | %14.6 | 8.683 | 452.580 |
| م 4 | 36 | %3.3 - %10.00 | %6.2 | 3.683 | 132.574 |
| م 3 | 83 | %2.4 - %12.7 | %10 | 4.707 | 390.640 |
| م 2 | 62 | %1.8 - %13.3 | %10.6 | 4.279 | 265.310 |
| م 1 | 5 | %4.9 - %16.8 | %16.8 | 5.561 | 27.805 |
| إجمالي الزيادة في المرتب الأساسي | | | | | 1.892.592 |

## الملحق 3
## الآثار المالية المترتبة على إدخال التعديلات عند استعمال البيانات الحالية حتى 31 مايو 2007

| الدرجة | عدد العاملين | نسبة الزيادة الموصي بها | معدل نسبة الزيادة | معدل زيادة المرتب (بالدولار الأمريكي) | إجمالي التكلفة (بالدولار الأمريكي) |
|---|---|---|---|---|---|
| مد 1 | 13 | %43.6 -%50.2 | %48.8 | 32.670 | 424.710 |
| م 6 | 9 | %21.3 -%27.3 | %26.2 | 16.703 | 150.327 |
| م 5 | 54 | %9.7 - %15.7 | %14.6 | 8.683 | 468.882 |
| م 4 | 34 | %3.3 - %10.00 | %6.2 | 3.683 | 125.222 |
| م 3 | 93 | %2.4 - %12.7 | %10 | 4.707 | 437.751 |
| م 2 | 76 | %1.8 - %13.3 | %10.6 | 4.279 | 325.204 |
| م 1 | 7 | %4.9 - %16.8 | %16.8 | 5.561 | 38.927 |
| إجمالي الزيادة في المرتب الأساسي | | | | | 1.971.023 |

-

**AFRICAN UNION UNION AFRICAINE**

**African Union Common Repository** **http://archives.au.int**

Organs Council of Ministers & Executive Council Collection

2007

# Report on the harmonization of the remuneration policy

African Union

African Union

http://archives.au.int/handle/123456789/4450

*Downloaded from African Union Common Repository*