

WO/CC/73/INF/1

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 5 أغسطس 2016

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة الثالثة والسبعون (الدورة العادية السابعة والأربعون)
جنيف، من 3 إلى 11 أكتوبر 2016

رأي قانوني في مسألة الحقوق المكتسبة في منحة التعليم للموظفين المقيمين في بلدانهم وغير العاملين فيه

وتقييم الأثر المالي الذي قد ينجم عن اعتماد تدبير انتقالي محدود

وثيقة إعلامية من إعداد مكتب المستشار القانوني

أولاً. مقدمة

1. طُلب من لجنة الويبو للتنسيق في دورتها الحادية والسبعين المنعقدة في أكتوبر 2015 أن تعتمد تعديلات أدخلت على المادة 14.3 من نظام الموظفين ولائحته الخاص بالويبو بشأن منحة التعليم. وكانت المادة 14.3(أ) تنص آنذاك على أن أي "موظف [...] لا يقع مركز عمله في وطنه، يحق له، [...] أن يحصل على منحة التعليم".

2. واقترحت تعديل المادة 14.3(أ) لتنص على أنه يحق فقط للموظفين الذين "لا يقيمون في بلدانهم ولا يعملون فيه" أن يحصلوا على منحة التعليم. والقصد من التعديل المقترح أمران: "1" تحقيق الاتساق مع الغرض من منحة التعليم، وهو "تغطية جزء من التكلفة الإضافية لتعليم أطفال الموظف الناشئة عن اغتراب الموظف" وفقاً للجنة الخدمة المدنية الدولية؛ "2" وتحقيق التوافق بين الإطار القانوني للويبو والقواعد والممارسات المتبعة في المنظمات الأخرى في نظام الأمم المتحدة الموحد. ونتيجة لهذا التعديل، لن يعد من حق الموظفين الذين لا يقع مركز عملهم في وطنهم ولكنهم رغم ذلك يقيمون في وطنهم، الحصول على منحة التعليم. والموظفون الفرنسيون المقيمون في فرنسا هم عملياً الموظفون الذين سيتأثرون بالتعديل المقترح.

3. واقترح أيضا إضافة فقرة جديدة (و) للحفاظ على حقوق الموظفين الذين التحقوا بالعمل في الويبو قبل إدخال التعديل على الفقرة (أ)¹. وكانت الصياغة المقترحة للفقرة (و) الجديدة كالتالي:

"بصرف النظر عن الفقرة (أ) الواردة أعلاه، فإن الموظفين المعيّنين تعييناً مُحدّداً المدة أو مستمراً أو دائماً لدى المكتب الدولي قبل 1 يناير 2016 الذين يقيمون، ولكن لا يعملون، في ذلك الوقت، في وطنهم يحتفظون بالحق في الحصول على منحة تعليم."

4. واعتمدت لجنة الويبو للتنسيق التعديلات التي أدخلت على المادة 14.3 مع الإحاطة علماً بما يلي:

"سيقدم مكتب المستشار القانوني إلى لجنة التنسيق في دورتها في عام 2016 تحليلاً بشأن قضية حقوق الموظفين المكتسبة فيما يخص منحة التعليم، مع المعلومات ذات الصلة بالأثر المالي، كي تبت فيما إذا كان ينبغي الإبقاء على المادة الجديدة 14.3(و) من نظام الموظفين الخاصة بمنحة التعليم، أو حذفها"².

الملخص العملي

5. تتضمن هذه الوثيقة التحليل المذكور أعلاه الذي طُلب من لجنة التنسيق. وموجز القول إنه رغم الاعتراف بأن استحقاق منحة التعليم يندرج في فئة الحقوق المكتسبة (انظر القسم الثاني)، فإن الموظفين الفرنسيين المقيمين في فرنسا الذين طلبوا الحصول على منحة التعليم قد حصلوا عليها وفقاً للممارسة الدارجة منذ زمن طويل وليس بناءً على استحقاق منصوص عليه في نظام الموظفين ولأئحته (انظر القسم الثالث). ولا حجة قانونية لهذه الممارسة حتى ينشأ عنها حق مكتسب. لذا يجوز وقفها بشكل قانوني شريطة أن يطبق ذلك بأثر مستقبلي مع الإخطار المسبق (انظر القسم الرابع). وعليه، يوصى بحذف المادة 14.3(و) وأن يحل محلها تدبير انتقالي محدود يشمل شرط الإخطار (انظر القسم الخامس). والأثر المالي الناجم عن التدبير الانتقالي المقترح، أثر محدود (انظر القسم السادس).

ثانياً. مبدأ الحقوق المكتسبة

صلاحية تعديل شروط العمل تخضع لمبدأ الحقوق المكتسبة

6. من المسلم به أن المنظمات الدولية مخولة بصلاحيّة تنظيمية أساسية تسمح بتعديل أحكام التوظيف وشروطه المقدمة إلى الموظفين، غير أن هذه الصلاحيّة محدودة. فبشكل عام، يجوز تعديل شروط العمل ولكن بأثر مستقبلي فقط وليس بأثر رجعي. كما أن المستحقات المعنية لا ينبغي أن تكون جزءاً من مجموعة "الحقوق المكتسبة" الخاصة بالموظف، التي تعتبر مصونة ومن ثم لا يمكن سحبها دون موافقته. وحكمت المحكمة الإدارية التابعة لمنظمة العمل الدولية (المحكمة) صراحة في قضية كانت الويبو فيها الطرف المدعى عليه "أن المنظمة عليها أن تنفذ الحقوق المكتسبة وتفي بالوعد الملزمة، ولكن في وسعها أن تُعدل نظام الموظفين [...]"³.

¹ انظر الفقرتين 5 و 6 من الوثيقة WO/CC/71/4 Rev.

² انظر الفقرة 95"1" (ب) من الوثيقة WO/CC/71/7.

³ انظر الحثية 7(ج) في الحكم رقم 1641 لعام 1997.

7. وتنص المادة 1.12(أ) (بشأن تعديل المواد) والمادة 2.12(أ) (بشأن تعديل القواعد) صراحة على صلاحية الويبو لتعديل نظام الموظفين ولائحته. وبما أن حق تلقي منحة التعليم يرد في مادة وليس في قاعدة، تنطبق الفقرة (ب) من المادة 1.12 التي تنص على ما يلي:

"لا تُحل التعديلات بحق الموظفين المكتسبة وبأي شرط من شروط الخدمة المُحدّدة في كتاب التعيين أو عقد الموظف. ولا يؤثر أي تعديل في أن تُطبّق على الموظف أحكام نظام الموظفين السارية حتى تاريخ نفاذ التعديل؛ ولا يكون للتعديلات أثر رجعي إلا إذا كان ذلك من شأنه تحسين شروط تعيين الموظفين".

8. ويوضح النص السابق جواز تعديل أحكام نظام الموظفين ولكن بأثر مستقبلي فقط ما لم يستفد الموظفون من التعديل (وفي هذه الحالة يجوز تعديله أيضا بأثر رجعي). كما أن التعديلات لا يمكن أن تتعدى على "الحقوق المكتسبة" للموظفين أو أن تغير في ظروف العمل كما ينص على ذلك عقد التوظيف.⁴

9. وبما أن الويبو تخضع لاختصاص المحكمة، جرى تحليل السوابق القضائية للتأكد من أن إلغاء منحة التعليم يعد إخلالا بمبدأ الحقوق المكتسبة.

معنى الحقوق المكتسبة

10. وفقا لما صدر عن المحكمة من أحكام متسقة تتعلق بالحقوق المكتسبة فإن الحق "يكتسب عندما يجوز لشخص يتمتع بهذا الحق أن يطلب احترام هذا الحق بصرف النظر عن أي تعديل على القواعد نظرا لأهميته القصوى في ميزان الحقوق والواجبات الذي يحدد علاقة التوظيف".⁵ ويجوز أن يكون الحق المكتسب هو الحق المحدد في عقد تعيين الموظف والذي يعتبره الطرفان غير قابل للانتهاك. والأوجه في هذه القضية أن الحق المكتسب قد يكون حقا منصوصا عليه في أحد الأحكام الواردة في نظام الموظفين أو لأئحة الموظفين، وله أهمية قصوى في قبول التعيين أو الاستمرار في العمل. وبكلمة أخرى، لا بد أن يؤثر تعديل شروط العمل في شرط أساسي أو ضروري من شروط التوظيف كي يقع إخلال بالحقوق المكتسبة.⁶

تخفيض البدل مقارنة بإلغاء البدل

11. تميز المحكمة في سوابقها بين تخفيض العلاوات أو المستحقات القانونية من جهة، وإلغائها دفعة واحدة من جهة أخرى. ويُسمح بتخفيض المزايا بشكل عام، ولا يُسمح بوقف ميزة محددة بالكامل، لأن ذلك لا يحترم مبدأ الحقوق المكتسبة.⁷ وقد عبرت المحكمة عن ذلك على النحو التالي:

⁴ مبدأ الحقوق المكتسبة والقاعدة المناهضة للأثر الرجعي هما من المبادئ العامة في القانون (انظر مثلا الحثية 9 في الحكم رقم 429 لعام 1980 والحثية 5 في الحكم رقم 51 لعام 1960). لذا ينطبق هذان المبدعان حتى عند غياب تنويه صريح عنها في نظام الموظفين ولائحته.

⁵ انظر الحثية 13 في الحكم رقم 1446 لعام 1995 التي تشير ضمن جملة من الأمور إلى الإعلانات التقليدية عن المبدأ الواردة في الحكم رقم 61 لعام 1962 والحكم 832 لعام 1987.

⁶ انظر الحثيتين 6 و7 في الحكمين رقم 365 و366 لعام 1978 على التوالي. وانظر أيضا مثلا الحثية 7 في الحكم رقم 368 لعام 1979 والحثية 4 في الحكم رقم 371 لعام 1979 والحثية 5 في الحكم رقم 666 لعام 1985 والحثية 13 في الحكم رقم 832 لعام 1987 (المتبسة مع الموافقة في الحثية 12 في الحكم رقم 2089 لعام 2002) والحثية 16 في الحكم رقم 3074 لعام 2012. وقد يبدو للوهلة الأولى أن الفرق بين الشروط التعاقدية والقانونية في العمل يعتبر سطحيا لأنه من المعتاد أن يتضمن خطاب تعيين الموظف أو عقد عمله (ولكن ليس دائما) أحكام نظام الموظفين ولائحته كمرجع. ومع ذلك يتضح من الأحكام الصادرة عن المحكمة أن الأحكام المبنية تحديدا في العقد الفردي للموظف هي فقط الأحكام المصونة بشكل عام. وعندما تضيف المنظمة نظام الموظفين ولائحته كمرجع في شروط التعيين، فإن هذا لا يعني في حد ذاته أنه لا يجوز تعديلها. والأمر يعتمد على كون هذه الأحكام حقوقا مكتسبة أم لا.

⁷ انظر أيضا النصيحة التي أسداها مكتب المستشار القانوني (نيويورك) إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية كما يرد في الفقرة 144 من تقريرها لعام 2015. "كقاعدة عامة، قد يخفف تعديل أحد العناصر القانونية للعمل من المنافع بشكل قانوني، ولكن لا يجوز أن يترتب عليه استئصال المنفعة كليا".

"لا شك في أن بدل مصاريف الاعتراب والتعليم والإجازة من المسائل التي تهم من سينضم إلى موظفي أية منظمة. والسؤال هو هل إلغاء هذا البدل دفعة واحدة يعد تعديدا على حق مكتسب. ولكن ما من حق مكتسب ينطبق على قيمة هذا البدل وشروط دفعه. فعلى الموظف أن يتوقع إدخال التعديلات بسبب تغير الظروف مثل ارتفاع تكلفة المعيشة أو انخفاضها أو إصلاح هيكل المنظمة أو مجرد ضائقة مالية تواجهها المنظمة".⁸

الحق المكتسب للحصول على بعض العلاوات ومنها منحة التعليم

12. أقرت المحكمة "العلاوات المعتادة مثل بدل الإعاقة"⁹ والحق في تقاضي المعاش التقاعدي¹⁰ كشرط أساسي وضروري من شروط التوظيف ومن ثم أصبحا يصنفان كحق مكتسب. وأعربت المحكمة صراحة عن أن وقف سداد مستحقات مصاريف السفر في إجازة زيارة الوطن يشكل تعديدا على حق مكتسب.¹¹ وبالمثل والأهم لأغراض هذه الوثيقة، أصبح حق الموظفين في منحة التعليم يصنف كحق مكتسب.¹² لذا تعتبر إزالة هذه المنحة تعديدا على مبدأ الحقوق المكتسبة ومن ثم تعتبر غير قانونية.

ثالثا. وضع الموظفين الفرنسيين المقيمين في فرنسا

13. طلب بعض الموظفين الفرنسيين المقيمين في فرنسا المعينين قبل 1 يناير 2016 منحة التعليم وتلقوها. ودُفعت المنحة على أساس أن المادة 14.3(أ) لم تقتضي آنذاك من الموظف أن يقيم خارج وطنه كشرط مسبق لتلقي منحة التعليم. وصيغ الحكم القانوني على هذا النحو آنذاك:

"أي موظف معين تعييناً دولياً [...] ولا يقيم أو يعمل في وطنه، يحق له [...] أن يحصل على منحة تعليم عن كل طفل منتظم في الدراسة في مدرسة أو جامعة أو مؤسسة مشابهة [...]".

14. ومن الملاحظ مع ذلك أن مصطلح "مركز العمل" الوارد ضمنيا في الحكم المذكور أعلاه عرّفه الإطار القانوني للويو على نحو محدد. وحتى نهاية 2012 يضمن نظام الموظفين ولائحته الحكم التالي:

"عندما يكون مكان الانتداب هو جنيف، يُقصد بعبارة "مركز العمل" المنطقة التي تبعد عن جنيف بمسافة قطر طولها 25 كيلومترا".

واعتبارا من 1 يناير 2013، تغيرت عبارة "إشعاع طولها 25 كيلومترا" وأصبحت "التي تبعد مسافة معقولة عن جنيف".

15. ونظرا لقرب المسافة بين فرنسا وجنيف، وتطبيقا للتعريف السابقة يعتبر مركز عمل جنيف داخل حدود الأراضي الفرنسية المجاورة. وبما أن منطقة مركز العمل تتخطى الحدود وتصل إلى فرنسا، لا يحصل الموظفون الفرنسيون المقيمون في وطنهم على منحة التعليم طبقا لنظام الموظفين ولائحته. ومع ذلك دُفعت منحة التعليم إلى هذه الفئة من الموظفين عملا بممارسة متسقة ودارجة.

16. والسؤال هو هل أنشأت الممارسة الدارجة بدفع منحة التعليم للموظفين الفرنسيين المقيمين في فرنسا أي التزام قانوني على الويو لمواصلة هذه الممارسة. وكما هو موضح أدناه، الإجابة المختصرة على هذا السؤال هي "لا".

⁸ انظر الحثية 11 في الحكمين رقم 365 و366 لعام 1978. وانظر أيضا على سبيل المثال الحثية 7 في الحكم رقم 368 لعام 1979 والحثية 8 في الحكم رقم 371 لعام 1979 والحثية 5 في الحكم رقم 666 لعام 1985.

⁹ انظر الحثية 7 في الحكم رقم 426 لعام 1980.

¹⁰ انظر الحثية 13 في الحكم رقم 2632 لعام 2007.

¹¹ انظر الحثية 7 في الحكم رقم 441 لعام 1980. وكانت إجازة زيارة الوطن الخاصة بالمدمعي المعني من هولندا إلى سورينام.

¹² انظر الحثية 5 في الحكم رقم 666 لعام 1985.

رابعاً. الأثر القانوني المترتب على الممارسة الدارجة

17. في بعض الظروف، يمكن اعتبار الممارسة الإدارية مصدراً للقانون، شريطة أن تكون الممارسة "1" متسقة؛ "2" وتطبقها المنظمة لأنها على قناعة بأن الممارسة هي من باب الواجبات القانونية؛ "3" ولا تتعدى على قانون مكتوب. وإضافة إلى ذلك، لم تستبعد المحكمة إمكانية أن تصبح الممارسة مصدراً لحق مكتسب في بعض الحالات المحدودة.¹³
18. وفي الحالة قيد النظر، الشرط "3" غير مستوف لأن أحكام نظام الموظفين ولائحته لا تأذن بالممارسة الدارجة المتمثلة في دفع منحة التعليم للموظفين الفرنسيين المقيمين في فرنسا، بسبب تعريف عبارة "مركز العمل" في جنيف كما هو موضح أعلاه. وأوضحت المحكمة في سوابق قضائية كثيرة أن الممارسة إن لم تتسق مع نظام الموظفين وأوللائحته فلا حجة قانونية لها¹⁴ ولا هي تنشئ حقاً مكتسباً¹⁵ وأن المنظمة يحق لها أن تعدل الوضع ليستقيم مع الإطار القانوني.¹⁶
19. وبناء على ما سبق، لا إلزام قانونياً على الويبو لتواصل ممارسة دفع منحة التعليم للموظفين الفرنسيين المقيمين في فرنسا. ولم تحصل هذه الفئة من الموظفين على حق الاحتفاظ بمنحة التعليم أبداً، لا بسبب أن منحة التعليم لا تندرج في فئة العلاوات التي كثيراً ما تنشئ حقاً مكتسباً، بل لأنه لا يحق لهم الحصول على منحة التعليم بشكل قانوني من الأساس، ولم يستند الدفع إلا على ممارسة دارجة.
20. ويعتبر من المناسب في تلك الحالات حذف المادة 14.3(و) من نظام الموظفين ولائحته على أن يكون الحذف نافذاً اعتباراً من 1 يناير 2017.

وقف الممارسة بشكل قانوني

21. صحيح أن الممارسة يجوز وقفها بشكل قانوني، ولكن المحكمة أوضحت أنه لا ينبغي تطبيق التغيير بأثر رجعي ويجب لفت انتباه الموظفين إليه.¹⁷ وتستند تلك الشروط المسبقة للتخلي عن الممارسة بشكل قانوني إلى مبادئ حسن النية والمعاملة المنصفة لضمان أن يتخذ الموظفون قراراتهم واختياراتهم وهم على دراية كاملة.¹⁸
22. أما شرط الإخطار، فلا بد من التنويه بحكم حديث نسبياً وفيه سنحت الفرصة أمام المحكمة للبت في صلاحية قرار إحدى المنظمات لوقف دفع بدل التعليم لمزدوجي الجنسية على أساس أنهم حصلوا عليها سابقاً من باب الخطأ أصلاً. وأخطرت هذه المنظمة المدعي بأنه لن يعود من حقه الحصول على بدل التعليم في السنة الدراسية التالية، لأن البدل دُفع من باب الخطأ في السابق. وأودع المدعي طعناً داخلياً وبناء عليه اتخذ قرار جديد بمنح البدل حتى نهاية المرحلة الدراسية لطفله المعال.¹⁹ وتأكيداً على مشروعية قرار وقف دفع بدل التعليم، أوضحت المحكمة أنه ما من تعدي قد وقع على حق مكتسب وما من توقع مشروع لاستمرار الحال كما كان عليه. وإضافة إلى ذلك، أحاطت المحكمة علماً مع الموافقة بأن المنظمة المعنية لم توقف دفع البدل فوراً²⁰ بل انتظرت حتى استكمل الطفل المرحلة التعليمية.

¹³ انظر الحثية 14 في الحكم رقم 2089 لعام 2002.

¹⁴ انظر مثلاً الحثية 28 في الحكم رقم 3071 لعام 2012.

¹⁵ انظر الحثية 10 في الحكم رقم 3523 لعام 2015.

¹⁶ انظر الحثية 2 في الحكم رقم 3358 لعام 2014.

¹⁷ انظر الحثية 9 في الحكم رقم 767 لعام 1986 والحثية 8 في الحكم رقم 792 لعام 1986. وانظر أيضاً الحثية 7 في الحكم رقم 1053 لعام 1990 والحثية 6 في

الحكم رقم 3358 لعام 2014.

¹⁸ انظر الحثيات من 5 إلى 7 في الحكم رقم 1053 لعام 1990 والحثية 6 في الحكم رقم 767 لعام 1986.

¹⁹ انظر الحثية 2 في الجزء بء من الحكم رقم 3358 لعام 2014.

²⁰ انظر الحثية 6 في الحكم رقم 3358 لعام 2014 .

خامسا. التدابير الانتقالية

23. لا شك في أن مقارنة المنظمة المعنية الموضحة في الفقرة السابقة لا تشوبها شائبة (وأكدت المحكمة على ذلك) علما بأن قرار تسجيل الطفل في مؤسسة تعليمية محددة يمثل بوجه عام التزاما على المدى البعيد (أي أنه يزيد عن سنة دراسية واحدة مثلا)، ومن المتوقع أن يستكمل الطفل مرحلته الدراسية في المؤسسة نفسها (سواء كانت ابتدائية أو ثانوية أو ما بعد المرحلة الثانوية). ولو علم الموظفون أن دفع منحة التعليم سيتوقف قبل أن ينتهي طفلهم من إحدى المراحل الدراسية لربما اختلف اختيارهم في وقت تسجيل طفلهم في المؤسسة.

24. لذا يبدو من المناسب إضافة هذا التدبير الانتقالي في نظام الموظفين ولأختمه ليدخل حيز النفاذ في 1 يناير 2017 (وتحديدا في المادة 5.12 وهي الجزء الذي يتناول التدابير الانتقالية):

"بصرف النظر عن المادة 14.3(أ)، فإن الموظفين المعينين تعيينا محدد المدة أو مستمرا أو دائما لدى المكتب الدولي قبل 1 يناير 2016 وكانوا في ذلك الوقت يقيمون ولكن لا يعملون في وطنهم ويتلقون منحة التعليم لتغطية المصروفات المتكبدة حتى 31 ديسمبر 2016 بما يشمل هذا التاريخ، يحتفظون بالحق في تلقي منحة التعليم حتى يستكمل الطفل المرحلة الدراسية في المؤسسة التعليمية التي التحق بها حتى 31 ديسمبر 2016، مع عدم الإخلال بشروط الأهلية الأخرى. ولأغراض هذا الحكم، يقصد بعبارة "المرحلة التعليمية" مرحلة التعليم الابتدائي أو الثانوي أو التعليم ما بعد المرحلة الثانوية".

25. وهذا التدبير الانتقالي محدود زمنيا. ويستغرق التعليم الابتدائي أو الثانوي ست سنوات عامة. ولا يجوز دفع منحة التعليم بعد السنة الرابعة في التعليم ما بعد المرحلة الثانوية. لذا، ستبلغ أقصى مدة للاحتفاظ بالتدبير الانتقالي حوالي خمس سنوات للطفل المسجل في التعليم الابتدائي أو الثانوي (مع افتراض تقدم الطفل بشكل طبيعي في النظام التعليمي) ولا تتجاوز ثلاث سنوات للطفل المسجل في التعليم ما بعد المرحلة الثانوية. وذلك لأنه لا بد أن يكون الموظفون قد سجلوا أطفالهم في المؤسسة التعليمية المعنية لكي ينطبق عليهم التدبير الانتقالي. وضم هذا التدبير أساسا ليأخذ في الاعتبار مبادئ حسن النية والمعاملة المنصفة التي تنتهجها المحكمة.

سادسا. الأثر المالي

26. لتحديد الأثر المالي الناجم عن التدبير الانتقالي المقترح، حصل مكتب المستشار القانوني (المكتب) على معلومات وبيانات وجيهة من إدارة الموارد البشرية (الإدارة) بشأن الفئة المستهدفة من الموظفين الفرنسيين المقيمين في فرنسا. ثم طلب المكتب من الإدارة ومن شعبة الشؤون المالية أن تحسب التكلفة المالية الناجمة عن التدبير الانتقالي المقترح على أساس مجموعة من المعايير قدمها المكتب.

27. وكانت نقطة انطلاق التحليل المالي هي السنة الدراسية 2018/2017 التي تبدأ عادة في سبتمبر 2017. وذلك لأن أي تعديل يُدخل على نظام الموظفين ولأختمه لن يدخل حيز النفاذ إلا بعد الدورة الثالثة والسبعين للجنة التنسيق التي ستعقد في أكتوبر 2016، وسيكون الوقت قد فات لإحداث أثر على السنة الدراسية 2017/2016 لأن الموظفين الفرنسيين المعينين سيكونون قد سجلوا أطفالهم.

28. وبنهاية يونيو 2016، بلغ عدد الموظفين الفرنسيين المقيمين في فرنسا الذين قدموا مطالبات بشأن خطة منحة التعليم واحد وثلاثين موظفا (31). وكانوا يقيمون في فرنسا قبل 1 يناير 2016 ومن ثم يستفيدون من حكم الضمان الوارد في المادة 14.3(و).

29. ولا بد أن تُحسب التكلفة المالية للتدبير الانتقالي المقترح على أساس عدد من الافتراضات منها أن مجموع الموظفين الفرنسيين البالغ عددهم 31 موظفا لن يتغير. ولكن قد يرتفع العدد إن قَدّم موظف فرنسي يقيم في فرنسا قبل 1 يناير 2016 مطالبة للمرة الأولى بناء على خطة منحة التعليم للسنة الدراسية التي تبدأ في سبتمبر 2016. ولأغراض دراسة الأثر المالي يفترض أن الموظفين الفرنسيين البالغ عددهم 31 موظفا ما زالوا كالتالي:

- (أ) موظفون في الوبو؛
- (ب) مقيمون في فرنسا ولن ينتقلوا إلى سويسرا، لأنه في تلك الحالة سيحق لهم الحصول على منحة التعليم وفقا للمادة 14.3(أ) وليس بناء على التدبير الانتقالي؛
- (ج) يتكبدون المصاريف المسموح بها بناء على خطة منحة التعليم للسنة الدراسية التي تبدأ في سبتمبر 2016؛
- (د) يسجلون أطفالهم في نفس المؤسسة التعليمية التي يتواجدون فيها حاليا؛
- (هـ) يسددون نفس قيمة رسوم المؤسسات التعليمية المعنية حسب نفس نوع (أنواع) المصاريف.

30. وإضافة إلى ذلك، لا بد من إضافة التغييرات الناجمة عن تطبيق إصلاح مجموعة عناصر الأجر في نظام الأمم المتحدة الموحد الذي سيدخل حيز النفاذ في السنة الدراسية الجارية في 1 يناير 2018 إلى حساب خطة منحة التعليم (مثلا السنة الدراسية 2017/2018 للمدارس الواقعة في نصف الكرة الأرضية الشمالي). والتغيير الأهم بالنسبة للموظفين العاملين في أماكن العمل من الفئة "حاء" (مثل جنيف) بشكل عام هو استبعاد المصاريف المتعلقة بالمبيت وسفر منحة التعليم من المصروفات المسموح بها في الخطة المراجعة. وينطبق الأمر نفسه على بعض المصروفات الأخرى منها تكلفة الوجبات والنقل والكتب والأدوات المدرسية.

31. ولا يأخذ هذا التحليل المالي في الاعتبار التدابير الانتقالية الخاصة بالوبو التي قد تقترح بشأن تنفيذ الخطة الجديدة لمنحة التعليم. وستنطبق أية تدابير انتقالية إن اعتمدت على جميع الموظفين بوجه عام وليس على الموظفين الفرنسيين المقيمين في فرنسا فقط.

32. وفي ضوء ما سبق، يُعتقد أن التدابير الانتقالية المقترحة ستنتطبق على 24 موظفا فرنسيا فقط من أصل 31. وذلك لأن أطفال سبعة موظفين منهم سيكونون إما قد انتهوا من المرحلة التعليمية بحلول سبتمبر 2017 أو لن تعود المصروفات المطالب بها لتعليمهم تدرج في الخطة الجديدة لمنحة التعليم.

33. وبناء على الافتراضات السابقة، ونظرا للتغييرات في خطة منحة التعليم اعتبارا من السنة الدراسية 2017/2018، تقدر التكلفة المالية الإجمالية والقصوى في الوبو لاعتماد التدابير الانتقالية المقترحة بالنسبة للموظفين الفرنسيين وعددهم 24 موظفا بمبلغ 327 680 فرنكا سويسريا لفترة خمس سنوات (انظر المرفق).

34. وهذا المبلغ أقل تكلفة بكثير من تكلفة الاحتفاظ بالمادة 14.3(و). وإن لم يعتمد التدبير الانتقالي، فمن المتوقع أن تواجه الوبو منازعات من جانب الموظفين المعنيين، ومن الأرجح أن تتجاوز تكلفة المنازعات التكلفة الإجمالية القصوى المقدرة نتيجة اعتماد التدبير الانتقالي.

[يلي ذلك المرفق]

إجمالي التكلفة المتوقعة بالدولار الأمريكي	إجمالي التكلفة المتوقعة بالدولار الأمريكي	عدد السنوات المتبقية في المرحلة التعليمية ⁴ (تقدير)	تقدير التكلفة في السنة بالدولار الأمريكي	معدل التسديد %76 ³	معدل التسديد %81 ³	معدل التسديد %86 ³	المصروفات المسموح بها بعد تحويلها إلى دولار أمريكي ²	المصروفات المسموح بها بالعملة الأصلية ¹	الطفل المعال	الموظف الفرنسي المقيم في فرنسا
64'891	67'105	5	13'421	-	3'445	9'976	15'854	CHF 15,330	ألف	1
32'443	33'549	2	16'775	2'101	4'697	9'976	20'186	CHF 19,500	ألف	2
2'151	2'224	1	2'224	-	-	2'224	2'586	CHF 2,500	بام	
861	890	1	890	-	-	890	1'035	CHF 1,000	ألف	3
31'683	32'783	2	16'382	1708	4'697	9'976	19'649	CHF 19,000	بام	
26'231	27'125	2	13'563	-	3'587	9'976	16'029	CHF 15,500	ألف	4
16'785	16'303	1	16'303	1'629	4'697	9'976	19'545	CHF 18,900	بام	
861	890	1	890	-	-	890	1'035	CHF 1,000	ألف	5
24'288	25'117	2	12'558	-	2'582	9'976	14'789	CHF 14,300	ألف	6
1'905	1'989	2	985	-	-	985	1'145	EUR 1,015	ألف	7
1'905	1'989	2	985	-	-	985	1'145	EUR 1,015	بام	
9'957	10'297	3	3'432	-	-	3'432	3'991	EUR 3,540	ألف	8
1'726	1'785	1	1'785	-	-	1'785	2'075	EUR 1,840	بام	
1'052	1'087	2	544	-	-	544	632	EUR 580	ألف	9
128	132	1	132	-	-	132	153	EUR 135	ألف	10
5'861	6'060	1	6'060	-	-	6'060	7'047	EUR 6,250	ألف	11
2'462	2'546	5	509	-	-	509	592	EUR 525	ألف	12
4'080	4'218	3	1'406	-	-	1'406	1'635	EUR 1,450	بام	
3'095	3'200	1	3'200	-	-	3'200	3'721	EUR 3,300	ألف	13
1'454	1'503	1	1'503	-	-	1'503	1'748	EUR 1,550	ألف	14
7'033	7'272	2	3'636	-	-	3'636	4'228	EUR 3,750	ألف	15
3'892	4'024	1	4'024	-	-	4'024	4'679	EUR 4,150	بام	
1'690	1'747	3	582	-	-	582	677	EUR 600	ألف	16
2'253	2'329	4	582	-	-	582	677	EUR 600	بام	
3'922	4'056	4	1'014	-	-	1'014	1'179	EUR 1,045	ألف	17
5'347	5'529	3	1'843	-	-	1'843	2'143	EUR 1,900	ألف	18
5'347	5'529	3	1'843	-	-	1'843	2'143	EUR 1,900	بام	
2'627	2'716	2	1'358	-	-	1'358	1'579	EUR 1,400	ألف	19
2'670	2'987	2	1'484	-	-	1'484	1'725	EUR 1,530	بام	
3'001	3'103	1	3'103	-	-	3'103	3'608	EUR 3,200	ألف	20
3'892	4'024	1	4'024	-	-	4'024	4'679	EUR 4,150	بام	
2'720	2'812	1	2'812	-	-	2'812	3'270	EUR 2,900	ألف	21
2'106	2'178	3	726	-	-	726	844	EUR 748	ألف	22
1'404	1'452	2	726	-	-	726	844	EUR 748	بام	
22'158	22'913	2	11'457	-	1'481	9'976	13'429	GBP 9,400	ألف	23
24'619	25'458	2	12'729	-	2'753	9'976	15'000	USD 15,000	ألف	24
327'680	338'640		179'776							

السلم التدريجي الشامل

معدل التسديد	المبلغ المتطلب به بالدولار الأمريكي
86%	0 - 11,600
81%	11,601 - 17,400
76%	17,401 - 23,200
71%	23,201 - 29,000
66%	29,001 - 34,800
61%	34,801 - 40,600
0%	> 40,601

ملاحظات توضيحية

- كما ورد في المطالبة بالإلغاء الخاصة بالموظفين لسنة 2014/2015، أو المطالبة بالسلف (إن وجدت) لسنة 2015/2016.
- وفقا للخطة الجديدة لمتحة التعليم.
- طبقا للسلم التدريجي الشامل المعتمد بموجب الخطة الجديدة لمتحة التعليم.
- حسبت اعتبارا من السنة الدراسية 2017/2018.